

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2021다227100 손해배상(국)

원고, 상고인 겸 피상고인

서울 도봉구 마들로 646, 110동 901호 (방학동, 방학동삼성래미안)

피고, 피상고인 대한민국

법률상대표자 법무부장관 박범계

소송수행자 장현석, 이상전, 김영록

피고, 피상고인 겸 상고인

의정부시 동일로677번길 3-21 (가능동)

원 심 판 결 서울북부지방법원 2021. 4. 6. 선고 2020나40717 판결

판 결 선 고 2021. 10. 14.

주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용 중 원고의 상고로 인한 부분은 원고가, 피고 최복례의 상고로 인한 부분은

피고 최복례가 각 부담한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간 도과 후 제출된 서면은 상고이유를 보충하는 범위 내에서)를 판단한다.

1. 사건 개요 및 쟁점

가. 1) 피고 는 <2017. 8. 1.부터 2018. 7. 31.까지 1년간 원고가 운영하는 노인 요양복지시설에서 요양보호사로 근무하면서 15일의 연차휴가를 사용하였다.

2) 고용노동부는 2018. 5. "1년 미만 근로자 등에 대한 연차휴가 보장 확대 관련 개정 근로기준법 설명자료(이하 '이 사건 설명자료'라고 한다)"를 배포하였는데, 위 자료에는 "1년 기간제 노동자의 계약기간이 만료되는 경우에는 최대 26일분의 연차휴가 미 사용 수당을 지급하여야 함"이라고 기재되어 있었다.

3) 피고 는 중부지방고용노동청 의정부지청에, 원고로부터 11일분의 연차휴가 수당 등을 지급받지 못하였다는 내용의 진정서를 제출하였다. 원고는 근로감독관의 계도에 따라 피고 에게 11일분 연차휴가수당으로 717,150원을 지급하였다.

나. 1) 원고는, 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 최대 26일의 연차휴가가 발생한다는 취지의 이 사건 설명자료는 잘못되었고, 피고 가 자신에게 부여된 연차휴가를 모두 사용하여 더 이상 연차휴가수당을 청구할 수 없는데도 원고는 근로감독관의 잘못된 계도에 따라 11일분의 연차휴가수당을 추가로 지급하였으므로 피고 는 원고에게 이를 반환할 의무가 있다고 주장한다.

2) 원심은 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 부여될 연차휴가일수는 최대

11일이라고 보고 이미 15일의 연차휴가를 사용한 피고 최복례는 원고에게 부당이득금 717,150원과 지연손해금을 반환할 의무가 있다고 판단하였다. 이에 대하여 피고는 상고이유로 이 사건 설명자료와 같이 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 최대 26일의 연차휴가가 발생한다는 취지로 주장한다.

3) 이 사건 쟁점은 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 부여될 연차휴가일수가 최대 며칠인지이다.

2. 피고 의 상고이유에 관하여

가. 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 부여되는 연차휴가일수

1) 근로기준법에 따르면, 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 연차휴가를 주어야 하고(제60조 제1항), 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게도 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다(제60조 제2항).

연차휴가를 사용할 권리 또는 연차휴가수당 청구권은 근로자가 전년도에 출근율을 충족하면서 근로를 제공하면 당연히 발생하는 것으로서, 연차휴가를 사용할 해당 연도가 아니라 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가에 해당한다. /근로기준법 제60조 제1항이 규정한 유급 연차휴가는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 부여되는 것으로, 근로자가 연차휴가에 관한 권리를 취득한 후 1년 이내에 연차휴가를 사용하지 아니하거나 1년이 지나기 전에 퇴직하는 등의 사유로 인하여 더 이상 연차휴가를 사용하지 못하게 될 경우에는 사용자에게 그 연차휴가일수에 상응하는 임금인 연차휴가수당을 청구할 수 있다(대법원 2017. 5. 17. 선고 2014다232296, 232302 판결 등 참조) /다만 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마

친 다음 날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구할 수 없다(대법원 2018. 6. 28. 선고 2016다48297 판결 참조).

2) 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 최대 11일의 연차휴가가 부여된다고 보아야 한다. 그 이유는 다음과 같다.

가) 2017. 11. 28. 법률 제15108호로 개정되어 2018. 5. 29. 시행된 근로기준법은 구 근로기준법 제60조 제3항에 규정되어 있던 "사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다."라는 규정을 삭제하였다. 이와 같이 개정된 이유는 최초 1년간의 근로에 대한 유급휴가를 사용한 경우 이를 다음 해 유급휴가에서 빼는 규정을 삭제하여 1년차에 최대 11일, 2년차에 15일의 유급휴가를 각각 받을 수 있게 하기 위한 것이다. 이는 최초 1년간 연차휴가를 사용한 경우 그다음 해 연차휴가가 줄어드는 것을 방지하기 위한 것이므로, <이를 근거로 1년 동안만 근로를 제공한 근로자에게 제60조 제2항과 제1항이 중첩적으로 적용된다고 볼 수는 없다.>

나) 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우 그 기간이 만료됨으로써 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료되는 것이 원칙이다(대법원 2006. 2. 24. 선고 2005두5673 판결 참조). 앞서 본 바와 같이 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구할 수 없다. 피고 최복례의 경우 마지막 근로일인 2018. 7. 31.

이 지나면서 원고와의 근로관계가 종료되었고, 그다음 날인 2018. 8. 1.에는 근로자의 지위에 있지 않으므로, 근로기준법 제60조 제1항이 규정한 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당을 청구할 수 없다고 봄이 타당하다.

다) 만약 피고 의 주장과 같이 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 근로기준법 제60조 제2항뿐 아니라 제1항도 함께 적용된다면, 근로기준법 제60조 제2항에 의한 연차휴가 11일에 더하여 제1항에 의한 연차휴가 15일까지 총 26일의 연차휴가가 부여된다는 결론에 이르게 된다. 그러나 근로기준법 제60조 제4항은 '가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다'고 규정하고 있다. 피고 최복혜의 주장에 의할 경우 1년의 기간제 근로계약을 체결한 근로자는 장기간 근속한 근로자의 휴가 일수인 25일을 초과하는 휴가를 부여받게 되는데, 이는 연차 유급휴가에 관한 근로기준법 제60조 제4항의 문언에 따른 해석의 범위를 넘는 것일 뿐만 아니라 장기근속 근로자와 비교하여 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자를 더 우대하는 결과가 되어 형평의 원칙에도 반한다.

라) 연차휴가를 사용할 권리 혹은 연차휴가수당 청구권은 근로자가 전년도에 출근율을 충족하면서 근로를 제공하면 당연히 발생하는 것으로서 연차휴가를 사용할 해당 연도가 아니라 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가라는 점과 일정기간 출근한 근로자에게 일정기간 유급으로 근로의무를 면제함으로써 정신적·육체적 휴양의 기회를 제공하고 문화적 생활의 향상을 기하기 위한 것이라는 연차휴가 제도의 목적을 고려하면, 근로기준법 제60조 제1항은 최초 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자가 그다음 해에도 근로관계를 유지하는 것을 전제로 하여 2년차에 15일의 유급휴가를 주어야 한다는 취지로 해석함이 타당하다. 즉, 근로기준법 제60조 제1항은 1년 기간제 근로계약을 체결

하여 1년의 근로계약기간이 만료됨과 동시에 근로계약관계가 더 이상 유지되지 아니하는 근로자에게는 적용되지 않는다.

나. 이 사건의 경우

원심은 근로기준법 제60조 제1항이 규정한 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생하므로, 근로기간이 1년인 피고 최복례의 경우 근로기준법 제60조 제1항이 규정한 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당을 청구할 수 없고, 피고 최복례에게는 근로기준법 제60조 제2항만이 적용된다고 판단하였다.

원심판결 이유를 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 피고 최복례의 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 연차휴가에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

3. 원고의 상고이유에 관하여

원심은, 피고 대한민국이 근로계약기간이 1년인 기간제 근로자에 대하여 근로기준법 제60조 제1항, 제2항이 중복 적용되어 최대 26일의 연차휴가 또는 그 미사용에 대한 수당을 주어야 한다고 해석한 것이 타당하지는 아니하나, 원고가 제출한 증거나 주장하는 사정만으로는 위와 같은 해석에 따른 피고 대한민국의 이 사건 설명자료 제작 및 반포와 소속 근로감독관의 제도 등에 고의 또는 과실이 있음을 인정하기에 부족하고 달리 이를 인정할 증거가 없으므로, 피고 대한민국에 대한 손해배상청구는 이유 없다고 판단하였다.




원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 원고의 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나

공무원의 고의, 과실 및 위법성에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다.

원고는 피고 최복례에 대하여도 상고하였으나, 상고장이나 상고이유서에 그에 관한 구체적 상고이유 기재가 없다.

4. 결론

그러므로 상고들 모두 기각하고, 상고비용은 패소자가 각 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	이동원	<u>이동원</u> 
주심	대법관	조재연	<u>조재연</u> 
	대법관	민유숙	<u>민유숙</u> 
	대법관	천대열	<u>천대열</u> 