병가기간 중 공휴일에 대해 유급처리 해주어야 하는지?

1. 서설

근로자가 건강상의 이유로 약 2주간의 병가를 간 경우 별도 규정이 없는 한 병가기간은 통상적으로 무급으로 운영하고 있으나 병가 기간(2주)내에 있는 공휴일·대체공휴일(예: 2024.2.5.~2.16)에 대해 유급처리 해주어야 하는지에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 판례 : 대법원 2010. 7. 15. 선고, 2008다33399임금, 대법원 2009. 12. 24. 선고 2007다73277 판결

"근로기준법상 휴일 및 유급휴일 제도를 규정한 규범적 목적에 비추어 보면, 근로의 제공 없이도 근로자에게 **임금을 지급하도록 한 유급휴일의 특별규정이 적용되기 위해서는 평상적인 근로관계, 즉 근로자가 근로를 제공하여 왔고 또한 계속적인 근로제공이 예정되어 있는 상태가 당연히 전제되어 있다**고 볼 것이다. 그러므로 근로자는 휴직기간 중 또는 그와 동일하게 **근로제공의무 등의 주된 권리·의무가 정지되어 근로자의 임금청구권이 발생하지 아니하는 파업기간 중에는 그 기간 중에 유급휴일이 포함되어 있다 하더라도 그 유급휴일에 대한 임금의 지급을 구할 수 없다**(대법원 2009. 12. 24. 선고 2007다73277 판결 등 참조). 나아가 관련 법률의 규정이나 단체협약·취업규칙·근로계약 등에 의하여 근로자에게 부여되는 유급휴가 역시 이를 규정한 규범적 목적에 비추어 보면 유급휴일과 마찬가지로 평상적인 근로관계를 당연히 전제하고 있는 것이다. "

3. 결어

1) 병가기간 동안 도래하는 유급휴일(근로기준법 제55조에서 규정하는 법정휴일로 유급주휴일과 공휴일 및 대체공휴일, 근로자의 날 및 취업규칙에서 규정하고 있는 약정휴일로 창립기념일)의 경우 상기 대법원 판례에서와 같이 유급휴일로 인정되기 위해서는 근로자가 근로를 제공하여 왔고 또한 계속적인 근로제공이 예정되어 있는 상태가 당연히 전제되어야 하고, 근로자는 병가기간 중에는 근로제공의무 등의 주된 권리·의무가 정지되어 근로자의 임금청구권이 발생하지 아니하므로 그 기간 중에 유급휴일이 포함되어 있다 하더라도 그 유급휴일에 대한 임금의 지급을 구할 수 없다고 판시하고 있습니다.

2) 따라서 병가기간 중 법정 및 약정휴일에 대해서는 유급으로 처리해 주어야하는 의무는 없습니다.

3) 다만, 법정휴일 중 근로기준법 제55조(휴일) 제1항에서 규정하고 있는 유급주휴일의 경우 병가가 1주를 시작하는 월요일부터 시작하는 경우에는 해당 주의 유급주휴는 발생하지 않으나(월~금요일까지 1주 전체기간에 대한 소정근로제공을 하지 않아서), 주중(예: 목요일~)에 병가를 시작하는 경우에는 해당 근로자가 월~수요일까지 출근하여 근로제공을 하였다면 월~수요일까지의 소정근로일에 개근하였으므로 비록 병가로 인해 목~금요일에 근무하지 않더라도 해당주의 유급주휴일은 발생하는 점 유의 바랍니다. 병가 종료시(복직)에도 동일합니다. 끝.

제537호
2024.02.26.
노무법인 두레