

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건	2023도5476 근로기준법위반, 근로자퇴직급여보장법위반
피 고 인	피고인
상 고 인	피고인 및 검사
변 호 인	법무법인 이안 담당변호사 송도인
원 심 판 결	춘천지방법원 2023. 4. 14. 선고 2022노921 판결
판 결 선 고	2024. 12. 12.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 춘천지방법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 검사의 상고이유에 관하여

가. 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 주

어야 한다(제60조 제2항). 연차휴가를 사용할 권리 또는 연차휴가 미사용수당 청구권은 근로자가 전년도에 출근율을 충족하면서 근로를 제공하면 당연히 발생하는 것으로서, 연차휴가를 사용할 해당 연도가 아니라 그 전년도 1년간의 근로에 대한 대가에 해당한다(대법원 2022. 9. 7. 선고 2022다245419 판결 등 참조). 따라서 연차휴가 부여의무가 있는 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 해당하는지도 그 전년도를 기준으로 판단하여야 한다. 1년간 계속근로는 사용자가 사업장 내의 모든 근로자에 대한 연차휴가를 일률적으로 시행하기 위하여 단체협약이나 취업규칙으로 연차휴가권 발생의 기준이 되는 시점을 정하는 등의 사정이 없는 한, 원칙적으로 그 근로자가 근로를 개시한 날로부터 기산한다(대법원 2000. 12. 22. 선고 99다10806 판결 참조).

나. 원심은 그 판시와 같은 이유로, 이 사건 공소사실 중 연차휴가 미사용수당 부분에 대하여 범죄의 증거가 없다고 보아 이를 무죄로 판단하였다.

이 부분 공소사실은 피고인이 이 사건 강사들에게 2019년, 2020년에 각 성립한 연차휴가 미사용수당을 지급하지 않았음을 내용으로 한다. 이 사건 강사들에게 위 각 연도에 연차휴가 미사용수당 청구권이 성립하기 위해서는 이 사건 학원이 2017년, 2018년의 각 연도 동안 계속하여 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 해당하여야 하나, 제출된 증거들만으로는 이 사건 학원이 2017년, 2018년의 각 연도 동안 계속하여 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 해당한다고 인정하기 어렵다.

다. 그러나 원심의 판단은 그대로 받아들이기 어렵다. 그 이유는 다음과 같다.

1) 원심판결 이유와 기록에 따르면 다음 사실을 알 수 있다.

가) 공소사실 기재 연차휴가 미사용수당은, 이 사건 강사들 중 ① 공소외 1이 2017. 5. 2.부터 2018. 5. 1.까지, 2018. 5. 2.부터 2019. 5. 1.까지, 2019. 5. 2.부터

2020. 5. 1.까지, ② 공소외 2가 2017. 3. 3.부터 2018. 3. 2.까지, 2018. 3. 3.부터 2019. 3. 2.까지, 2019. 3. 3.부터 2020. 3. 2.까지, ③ 공소외 3이 2016. 11. 21.부터 2017. 11. 20.까지, 2017. 11. 21.부터 2018. 11. 20.까지, 2018. 11. 21.부터 2019. 11. 20.까지 각 1년간 이 사건 학원에서 근로를 제공한 대가로 위 각 1년간의 근로를 마친 다음 날 연차휴가에 관한 권리를 취득하고, 그로부터 1년 이내에 연차휴가를 사용하지 아니하였거나 1년이 지나기 전에 퇴직하는 등의 사유로 인하여 더 이상 연차휴가를 사용하지 못하게 됨에 따라 발생한 연차휴가 미사용수당이다.

나) 이 사건 학원에서 사업장 내의 모든 근로자에 대한 연차휴가를 일률적으로 시행하기 위하여 단체협약이나 취업규칙으로 연차휴가권 발생의 기준이 되는 시점을 정하였다는 자료는 확인되지 아니한다.

다) 이 사건 강사들의 진술과 이 사건 학원의 강사들과 행정직원 등을 대상으로 한 회의일정 투표내역, 이 사건 학원의 수업시간표 등에 따르면 이 사건 강사들의 위 각 근로기간 동안 이 사건 강사들 외에도 원어민 강사들이나 행정직원 등 최소 2인 이상의 근로자를 추가로 사용하는 기간이 있었던 것으로 보인다.

2) 그렇다면 원심으로서 앞서 본 법리와 사실관계에 비추어, 이 사건 강사들이 각 근로를 개시한 날로부터 기산하여 각 연차휴가 산정 단위인 계속근로기간별로 이 사건 학원이 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 해당하는지를 심리하여 이 사건 강사들에게 공소사실 기재 연차휴가 미사용수당 청구권이 발생하였는지를 판단하였어야 한다.

그럼에도 원심은 막연히 '2017년' 또는 '2018년'을 연차휴가 산정 단위인 계속근로기간으로 삼았을 뿐만 아니라, 이 사건 강사들이 각 근로를 개시한 날로부터 기산하여

각 연차휴가 산정 단위인 계속근로기간별로 상시 사용하는 근로자 수를 산정할 경우 근로자에 포함될 가능성이 있는 근로자를 제외하는 등으로 이 사건 학원이 위 각 계속 근로기간 동안 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업장에 해당하지 아니한다고 단정하였다. 이러한 원심의 판단에는 연차휴가 미사용수당 산정에 관한 법리 등을 오해하여 필요한 심리를 다하지 아니함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

라. 검사는 원심판결 전부에 대하여 상고하였으나, 유죄 부분에 관하여는 상고장이거나 상고이유서에 구체적인 불복 이유의 기재가 없다.

2. 피고인의 상고이유에 관하여

원심은 그 판시와 같은 이유로 이 사건 공소사실(무죄 부분 제외)을 유죄로 판단하였다. 원심판결 이유를 관련 법리와 적법하게 채택된 증거에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 근로자퇴직 급여보장법위반죄의 고의와 그 증명책임, 이 사건 강사들의 근로자성에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

3. 파기의 범위

원심판결의 무죄 부분은 제1항에서 본 것과 같은 이유로 파기되어야 하는데, 이는 원심이 유죄로 인정한 나머지 부분과 상상적 경합 관계에 있으므로, 결국 원심판결은 전부 파기되어야 한다.

4. 결론

원심판결을 파기하고 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

