

2021.10.14. 대법원 판결에 따른 1년간 근무 후 퇴직하는 경우 연차휴가일수

I. 서설

2018.05.29. 「근로기준법」 제60조(연차유급휴가) 제3항¹⁾이 삭제됨에 따라 입사 1년 차에 발생하는 ‘「근로기준법」 제60조 제1항에 따른 1개월 개근 시 1일 연차휴가(11개)’와 무관하게 입사 2년 차에도 ‘「근로기준법」 제60조 제2항에 따른 1년간 80% 이상 출근한 경우 발생하는 연차휴가(15일)’가 발생하는 것으로 근로기준법이 개정되었습니다.

법 개정으로 근로계약 기간이 1년인 기간제 근로자 또는 1년간 근무 후 퇴직하는 근로자에게 발생하는 연차유급휴가 발생 일수에 대해 논란이 있었으며 관련 고용노동부는 1년 기간제 근로자에게도 1년이 되는 시점에 1년 미만 동안 발생한 11일의 연차휴가뿐만 아니라 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 발생하는 15일 연차휴가를 합산하여 총 26일의 연차휴가가 발생하여 “1년 기간제 근로자의 계약기간이 만료되는 경우에는 최대 26일분의 미사용수당을 지급하여야 함²⁾.” 이라고 발표한바 이에 따라 사업장에서는 이를 토대로 26일(11일+15일)의 연차휴가를 부여하고 관리하여 왔습니다.

그러나 2021.10.14. 대법원(2021.10.14. 선고 2021다227100 판결)은 1년 80% 이상 출근 시 발생하는 15개의 연차는 전년도 근로를 마친 다음 날 발생하므로 근로계약 기간이 1년인 근로자의 연차휴가 개수는 최대 11개라고 판시한바 고용노동부 해석과 다른 판결을 하였습니다.

1) ③ 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.
2) 2018.5. 고용노동부 “1년 미만 근로자 등에 대한 연차휴가 보장확대 관련 개정 근로기준법 설명자료” 5쪽

이처럼 고용노동부와 대법원의 입장이 다른 가운데 이하에서는 실무적으로 1년 기간제 근로자 또는 1년간 근무 후 퇴직 근로자의 연차유급휴가 일수는 어떻게 산정하는 것이 타당한 것인지에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

II. 관련 법령

「근로기준법」 제60조(연차유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80 퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ③ <2017.11.28. 삭제 조항> 사용자는 근로자의 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일 하고 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

III. 기존 고용노동부 입장 vs 2021.10.14.字 대법원 판결

구분	기존 고용노동부 입장 ³⁾	2021.10.14. 대법원 판결 ⁴⁾
1년 근무 후 퇴직 시 연차휴가 일수	11일(1월 개근 시 1일) + 15일(1년간 80% ↑) = 최대 26일	최대 11일 (1월 개근 시 1일)

구분	기존 고용노동부 입장 ³⁾	2021.10.14. 대법원 판결 ⁴⁾
<p>판단 근거 (고용노동부)</p> <p>·</p> <p>판결 요지 (대법원)</p>	<p>① 「근로기준법」 제60조 제1항·제2항에서 발생요건 등을 규정하고 있으나 휴가를 사용할 다음 해에 근로관계가 존속할 것을 연차휴가의 발생요건으로 규정하고 있지 아니함</p> <p>② 헌법재판소(2020.09.24. 선고 2017헌바433)는 ‘연차유급휴가 규정은 당해 연도가 아닌 전년도 80%의 출근율을 기준으로 함으로써 근로 보상적 시각에서 제도화된 것이고 연차휴가 전년도 1년간의 근속 및 출근에 대한 대가로서의 성질을 가진 이상 연차휴가의 성립에 당해 연도 출근율을 요건으로 추가한다면 이는 과거의 근로에 대한 보상이라는 연차휴가 제도의 취지에 반하게 될 것이다.’ 라고 판단함</p>	<p>① 「근로기준법」 제60조 제3항의 규정을 삭제한 취지는 최초 1년간 연차휴가를 사용하는 경우 그 다음 해 연차휴가를 줄어드는 것을 방지하기 위한 것이므로 이를 근거로 1년 동안만 근로를 제공한 근로자에게 제60조 제2항과 제1항이 중첩 적용된다고 볼 수는 없음.</p> <p>② 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음날 발생한다고 보아야 하므로 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구할 수 없다. (대법원 2018.06.28. 선고 2016다48297 판결)⁵⁾</p> <p>③ 「근로기준법」 제60조 제4항은 ‘가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.’라고 규정하고 있는바, 1년 기간제 근로자에게 최대 26일 연차휴가가 발생한다고</p>

구분	기존 고용노동부 입장 ³⁾	2021.10.14. 대법원 판결 ⁴⁾
	<p>③ 대법원은 ‘연차휴가수당은 1년간의 근로의 대가인 임금(대법 69다621)’으로서 1년간의 소정의 근로를 마친 대가로 확정적으로 취득한다고 보고 근로관계의 존속을 전제로 하지 않는 연차휴가수당을 청구할 권리는 그대로 존존하는 것이어서 근로자는 근로관계 종료 시까지 사용하지 못한 연차휴가 일수 전부에 상응하는 연차휴가수당을 사용자에게 청구 가능 (대법 2003다48549, 48556)</p>	<p>하면 1년 기간제 근로자는 장기간 근속한 근로자의 휴가일 수인 25일을 초과하는 휴가를 부여받게 되는데 이는 제60조 제4항의 문언에 따른 해석의 범위를 넘는 것일 뿐만 아니라 장기근속 근로자와 비교하여 1년 기간제 근로자를 더 우대하는 결과가 되어 형평의 원칙에도 반함</p> <p>④ 일정 기간 출근한 근로자에게 일정 기간 유급으로 근로의무를 면제함으로써 정신적·육체적 휴양의 기회를 제공하고 문화적 생활의 향상을 기하기 위한 것이라는 연차휴가제도의 목적을 고려하면 「근로기준법」 제60조 제1항은 1년 기간제 근로계약을 체결하여 1년의 근로계약 기간이 만료됨과 동시에 근로계약 관계가 더이상 유지되지 아니하는 근로자에게는 적용되지 않음</p>

3) 고용노동부(2021.04.14.) 「만 1년 근로자의 연차휴가에 대한 검토」 등

4) 대법원 2021.10.14. 선고 2021다227100 판결

5) 다만, 고용노동부는 해당 판례(2016다48297판결)는 정년퇴직일(12.31.)에 특별유급휴가를 사용한 경우 퇴직일이 당초 규정대로 12.31.인지 아니면 다음 해 1.1.로 미루어지는지에 대한 것이 쟁점이 되었던 사안이라고 하며 전년도 근로의 대가로서 1년간의 소정 근로를 마치면 확정적으로 취득한다

IV. 향후 예상되는 쟁점사항과 고용노동부 입장 및 실무 대응 방향

1. 관련 향후 대법원 전원 합의체 판결이 나올 가능성 有

금번 2021.10.14.字 선고 대법원 판례(2021다227100 판결)는 ‘근로관계가 종료된 경우 근로관계의 존속을 전제로 하는 연차휴가를 사용할 권리는 소멸한다 할지라도 근로관계의 존속을 전제로 하지 않는 연차휴가수당을 청구할 권리는 그대로 잔존 한다.’는 기존 대법원 판례(대법 2005.5.27. 2003다48549, 48556 판결 등)와 대치되며,

통상 대법원의 기존 판결과 다른 입장으로 변경하는 경우 대법원은 대법관(9인으로 구성)이 모두 모여 판결하는 대법원 전원 합의체에서 판단하는데 금번 2021.10.14.字 선고 대법원 판결(2021다227100 판결)은 개별 대법원 판결로 종전 다른 대법원 판결과 상이하어 이에 대법원 전원합의체 판결로 진행될 가능성을 배제할 수 없는바

향후 만약 금번 대법원 판례(2021.10.14.선고, 2021다227100 판결)과 동일한 대법원 전원합의체 판결이 나온다면 모르겠으나 이와 반대의 대법원 전원합의체 판결이 나올 가능성을 완전히 배제하기 어려운 만큼 해당 사안에 대한 신중한 실무적 접근이 필요할 것으로 사료됩니다.

2. 향후 예상되는 고용노동부 입장

금번 2021.10.14.字 선고 대법원 판례(2021다227100 판결)는 기존 고용노동부 입장뿐만 아니라 근로관계 존속을 전제로 하지 않아도 연차휴가수당 청구권은 인정된다는 대법원 판결(2003다48549, 48556

는 기존의 대법원 입장을 변경하는 것이 아니며, 기존 대법원 판결과 같이 1년간 근로를 마치지 않으면 연차휴가가 발생하지 않는다는 의미의 판결로 보는 것이 타당하다고 하였음.

판결 등)과 연차휴가 성립에 당해연도 출근율을 요건을 추가하는 것이 적절하지 않다는 헌법재판소 결정(2017헌바433)과도 충돌하는바 사업장의 혼란이 불가피할 것으로 예상됩니다.

또한, 고용노동부는 ‘1년 기간제 근로자의 연차유급휴가 개수는 최대 11개이다.’ 라고 판단한 서울북부지방법원 판결(2020나40717 판결) 이후에도 ‘1년 기간제 근로자의 연차유급휴가 개수는 최대 26개이다’ 라는 기존 입장을 계속 고수해온바 즉각적으로 이번 대법원 판결에 따라 기존 입장을 변경하기 보다는 사회적 파장 등을 고려하여 신중한 입장을 취할 것으로 보입니다.

다만, 대법원은 어떠한 처분 등이 법률에 위반되는지, 법령의 해석·적용하는 것에 대한 최종적으로 심사하는 권한을 가지며 기존에도 연차유급휴가를 사용하지 아니하고 퇴직한 경우의 연차유급휴가수당 지급 범위에 대해 기존 행정해석과 대법원 판례의 입장이 상이 했던 경우 고용노동부는 대법원 판례에 따라 기존 입장을 변경했다는 점⁶⁾ 등을 고려하여 볼 때 고용노동부도 이번 대법원 판결 입장을 고려하여 기존 행정해석(지침)을 변경할 가능성이 있을 것으로 사료되나 고용노동부도 관련 신중한 입장을 취하고 있사오니 참조바랍니다.

3. 실무적 대응방향

1년 기간제 근로자(1년 근무 후 퇴직하는 근로자 포함)에게 발생하는 연차휴가 일수에 대해 기존 고용노동부가 행정해석을 변경하지 않는 기간 동안 2021.10.14자 대법원 판결에 따라 연차휴가를 부여하는 경우 근로자가 고용노동부에 26일을 기준으로 연차미사용수당에 대해 진정을 제기하고 근로감독관은 기존 고용노동부 행정해석에 따라 업무를 처리할 가능성이 존재할 수는 있겠으나,

6) 「연차유급휴가청구권·수당·미사용수당과 관련된 지침(임금근로시간정책팀-2820, 2006.09.21.)」

1년 기간제 근로자에게 발생하는 연차유급휴가에 대한 명확한 대법원 판결이 나온 이상 대법원 판결에 따라 1년 기간제 근로자에게 11일 연차휴가를 부여한 사용자에 대해 시정 지시를 하거나 추가로 15일에 대한 연차수당 지급명령을 하기는 쉽지 않을 것으로 판단 됩니다.

따라서 사업장에서는 아직 고용노동부의 기존 입장에 대해 변경된 내용을 발표하지 않은 상황에서 ▶보수적으로는 기존 고용노동부 행정해석에 따라 실무적으로 처리하다가 고용노동부 행정해석 또는 지침이 변경 발표되는 것을 확인 후 그에 따라 실무를 처리하거나, ▶진보적으로는 금번 대법원 판결(2021.10.14. 선고 2021다227100 판결)에 따라 10.14일 이후 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자(1년 근무 후 퇴직하는 근로자 포함)가 퇴직하는 경우에는 「근로기준법」 제60조 제2항에 따른 26일이 아닌 최대 11일 연차유급휴가를 부여하는 방안을 검토해볼 수 있을 것으로 사료됩니다.

V. 결어

근로기준법은 일정 기간 출근한 근로자에게 일정 기간 근로의무를 면제함으로써 정신적·육체적 휴양의 기회를 제공하고 문화적 생활의 향상을 기하기 위한 것을 목적으로 연차유급휴가를 규정하고 있는바 근로계약 기간이 1년으로 다음 해 근무가 확정되지 않는 근로자에게까지 연차휴가를 확대하여 주는 것은 연차유급휴가의 취지에 반한다는 점,

1년만 근무하고 퇴사하는 근로자에게 장기간 근속한 근로자보다 더 많은 최대 26일의 연차수당을 지급해야 한다고 하는 것은 근로기준법 제60조 연차유급휴가 규정의 취지를 넘어 사용자에게 과도한 부담을 부여하고 있다는 점,

1년 기간제 근로자에게 발생하는 연차유급휴가에 대한 명확한 대법원 판례가 나온 이상 설령 고용노동부가 기존 입장을 유지한다고 하더라도

라도 고용노동부 진정제기 시 대법원 판결에 따라 1년 기간제 근로자에게 연차휴가를 최대 11일 부여한 사용자에게 대해 시정 지시를 하거나 15일에 대한 연차수당 지급명령을 하기는 쉽지 않을 것이라는 점,

무엇보다 대법원은 어떠한 처분 등이 법률에 위반되는지, 법령의 해석·적용하는 것에 대한 최종적으로 심사하는 권한을 가지며 기존에도 연차유급휴가를 사용하지 아니하고 퇴직한 경우의 연차유급휴가수당 지급범위에 대해 기존 행정해석과 대법원 판례의 입장이 상이했던 경우 고용노동부는 대법원 판례에 따라 기존 입장을 변경했다는 점⁷⁾등을

종합적으로 고려해 볼 때 향후 실무적으로는 대법원 판결(2021.10.14. 선고 2021다227100 판결)에 따라 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자(1년 근무 후 퇴직하는 근로자 포함)에게 「근로기준법」 제60조 제2항에 따른 최대 11개 연차유급휴가만 부여하는 것이 타당하다고 사료되나, 본 의견은 당 노무법인의 입장일 뿐 회사 사정과 향후 대법원 전원합의체 판정이 진행될 경우 그 결과 및 관련 고용노동부의 입장(행정해석·지침 등)에 따라 달라질 수 있는 점 유의 바랍니다.
끝.

제418호

2021.10.25.

노무법인 두레

7) 「연차유급휴가청구권·수당·미사용수당과 관련된 지침(임금근로시간정책팀-2820, 2006.09.21.)」