

협동조합 실무자들을 위한 11월 Check point

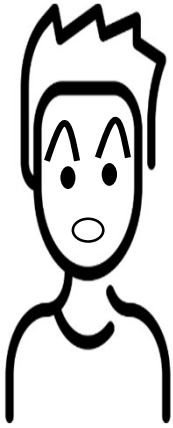


대법원, “1년 계약직 근로자,
연차휴가 최대 11일” 판결

노무법인
의연

사회적경제로 向하는 전문가 공동체

1. Intro



<인사담당자 김인사씨>

최근 대법원에서 1년 근무한
근로자에게 11일의 연차휴가가 발생한다고
판결했다는 소식을 들었습니다.
1년 근로자에게 26일의 연차휴가가
발생하는 것이 아니었나요?

최근 대법원에서는 1년 기간제 근로자에게
최대 11일의 연차휴가만 발생한다고 판결
하였습니다. 이는 고용노동부에서 최근까지도
1년 기간제 근로자에게는 최대 26일의
연차휴가가 발생한다고 보았던 입장과
배치되는 판단입니다.

11월 뉴스레터에서는 연차휴가 발생에 관한
판례의 변화와 함께 최근 대법원 판결에 대해
살펴보도록 하겠습니다.

2. 연차유급 휴가에 관한 법규정

(1) 법규정

근로기준법 [법률 제 18037호]

제60조(연차 유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 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.

(중 략)

- ⑦ 제1항·제2항 및 제4항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

2. 연차유급 휴가에 관한 법규정

(2) 의미

※ 근로기준법 제60조(연차 유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 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.

- 근로기준법 제60조에서 규정하고 있는 연차 유급휴가 제도는 제1항 및 제2항에서 “발생요건 및 발생일수”에 대하여 규정하고 있습니다.
- ✓ 즉, 제1항에서는 1년 이상 근무한 근로자가 1년간 80%이상 출근율을 달성한 경우(발생 요건) 15일의 연차휴가(발생 일수)가 발생함을 규정하고 있습니다.
- ✓ 제2항에서는 1년 미만 근무한 근로자가 1개월 개근한 경우(발생 요건) 1일의 연차휴가(발생 일수)가 발생하여 1년 미만의 기간 동안 최대 11일이 발생할 수 있음을 규정하고 있습니다.

2. 연차유급 휴가에 관한 법규정

(2) 의미

※ 근로기준법 제60조(연차 유급휴가)

⑦ 제1항·제2항 및 제4항에 따른 휴가는

1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

- 근로기준법 제60조 제7항에서 연차휴가의 “**사용기간**”에 대하여 규정하고 있습니다.
- ✓ 즉, 1년 이상 근로자의 경우 연차휴가 발생일로부터, 1년 미만 근로자의 경우 입사일로부터 **1년간 사용**(사용기간) 할 수 있고, 사용기간이 만료된 시점에서 연차휴가를 사용할 권리는 소멸되며, 미사용한 연차휴가는 수당으로 전환됩니다.

3. 연차휴가 관련 주요 판례의 변화

(2) 대법원 2018.6.28. 선고 2016다48297 판결

- 정년에 도달하여 근로관계가 종료하였으므로 연차휴가에 대한 수당을 청구 할 수 없음

과
거

현
재

(1) 대법원 2005.5.27. 선고 2003다48549,48556 판결

- 근로자가 퇴직 할 경우 휴가를 사용할 수 있는 기간이 없다 하더라도 연차휴가수당은 이와 상관없이 전부 지급해야 함

(3) 대법원 2021.10.14. 선고 2021다227100 판결

- 연차휴가를 사용할 권리는 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다고 보아야 하므로, 근로관계가 종료한 경우 연차휴가수당도 청구할 수 없음

3. 연차휴가 관련 주요 판례의 변화

(1) 대법원 2005.5.27.선고 2003다48549,48556 판결

유급(연차휴가수당)으로 연차휴가를 사용할 권리는 근로자가 1년간 소정의 근로를 마친 대가로 확정적으로 취득하는 것이므로, 근로자가 일단 연차유급휴가권을 취득한 후에 연차유급휴가를 사용하기 전에 퇴직 등의 사유로 근로관계가 종료된 경우, 근로관계의 존속을 전제로 하는 연차휴가를 사용할 권리는 소멸한다 할지라도 근로관계의 존속을 전제로 하지 않는 연차휴가수당을 청구할 권리는 그대로 잔존하는 것이어서, 근로자는 근로관계 종료시까지 사용하지 못한 연차휴가 일수 전부에 상응하는 연차휴가수당을 사용자에게 청구할 수 있는 것이다.

- 해당 사건은 근로자가 퇴직한 경우 퇴직 전년도 출근율에 따라 발생한 연차휴가 일수보다 퇴직으로 인해 휴가를 사용할 수 있는 근로일수가 부족한 경우 청구할 수 있는 연차휴가수당의 범위가 문제 되었습니다.

3. 연차휴가 관련 주요 판례의 변화

(1) 대법원 2005.5.27.선고 2003다48549,48556 판결

- 대법원은 근로관계 종료 시까지 사용하지 못한 연차휴가일수 "전부"에 상응하는 연차휴가수당을 사용자에게 청구할 수 있다고 판단하였습니다.
- 이는 연차휴가 사용권은 1년간 근로를 마친 대가로 확정적으로 취득하는 것이고, 연차휴가수당은 근로관계의 존속을 전제하지 않는다는 점을 근거로 하였습니다. 즉, 근로자가 퇴직 할 경우 휴가를 사용할 수 있는 기간이 없다 하더라도 연차휴가수당은 이와 상관없이 그대로 지급해야 한다는 것을 의미합니다.

관련 고용노동부 입장

임금근로시간정책팀-2820, 2006.9.21.

- 기존 행정해석은 근로자가 사용할 수 있는 기간이 없는 경우 미사용 연차수당을 지급 할 필요가 없다고 보았습니다.
 - 그러나 (상기의) 대법원 판례에서 휴가를 사용할 수 있는 기간이 없다 하더라도 연차휴가수당은 그대로 지급해야 한다고 보는 바 판례와 동일하게 입장을 변경하였습니다.
- ▶ 연차유급휴가를 사용하지 않고 퇴직한 경우 연차휴가 사용 가능 기간과 상관없이 전부 수당으로 지급하여야 함

3. 연차휴가 관련 주요 판례의 변화

(2) 대법원 2018.6.28.선고 2016다48297 판결

유급 연차휴가는 1년간 80% 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 연차휴가일수에 상응하는 임금인 연차휴가수당을 청구할 수 있다.

다만 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 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.

- 해당 사건은 정년이 되는 해에 출근율을 충족하여 연차휴가가 발생한 경우 정년으로 사용하지 못한 연차휴가에 대해 수당으로 청구할 수 있는지 문제되는 사안이었습니다.

3. 연차휴가 관련 주요 판례의 변화

(2) 대법원 2018.6.28.선고 2016다48297 판결

- 대법원은 정년에 도달하여 근로관계가 종료하였으므로 연차휴가에 대한 수당을 청구할 수 없다고 판단하였습니다.
- 이는 연차휴가 사용권은 그 전년도 1년간의 근로를 마친 "다음날" 발생한다는 점을 근거로 **1년간의 근로를 마친 다음 날이 되기 전에 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가 사용권은 물론 미사용 연차휴가에 대한 수당도 청구할 수 없다**는 것을 의미합니다.

관련 고용노동부 입장

"1년 미만 근로자 등에 대한 연차휴가 부장 확대 관련 설명자료(2018.5.)"

- 근로기준법 개정에 따라 동법 제60조 제3항¹⁾이 삭제됨에 따라 1년 기간제 근로자의 계약기간이 만료된 경우 11일을 포함한 최대 26일분의 미사용수당을 지급해야 한다고 보았습니다.

"만 1년 근로자의 연차휴가에 대한 검토(21.4.14, 임금근로시간과)"

- (상기의) 대법원 판결은 연차휴가가 아닌 정년퇴직일이 언제인지 쟁점이 되었던 사안으로 정년퇴직일에 근로를 완성하지 않고 퇴직한 것으로 보아 1년 간의 근로관계가 유지되지 않은 것으로 보고 연차휴가수당을 인정하지 않은 것으로 해석했습니다.
- ▶ 근로기준법 개정으로 1년 기간제 근로자의 계약기간 만료 시 최대 26일분의 미사용수당을 지급해야 함

1) ※ 구 근로기준법 제60조(연차유급휴가)

③ 사용자는 근로자의 최초 1년간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.

4. 최근 대법원 판결(대법원 2021.10.14.선고 2021다227100 판결)

(1) 사건 개요

- 해당 사건의 원고인 사용자 A에게 고용된 이 사건 피고 근로자 B는 2017.8.1.부터 2018.7.31.까지 1년간 근무하였습니다.
- 근로자 B는 근무기간 동안 15일의 연차휴가를 사용하고 퇴직 후 고용노동청에 11일분의 연차휴가수당에 대한 진정을 제기하였습니다.
- 고용노동부는 당시 연차휴가에 관한 설명자료를 통해 1년 계약직 근로자에게 연차휴가 26일이 부여된다는 해석을 내렸고, 사용자 A는 근로감독관 계도에 따라 11일의 연차휴가수당을 지급하였습니다.
- 하지만 사용자 A는 11일분의 연차휴가수당을 추가로 지급한 것이 부당하다고 느껴 소송을 제기하였습니다.

4. 최근 대법원 판결(대법원 2021.10.14.선고 2021다227100 판결)

(2) 주요 쟁점

- 해당 사건은 근로자가 근로기준법 제60조 제1항에 따라 15일의 연차휴가가 발생하는 요건을 충족한 후 1년이 지나기 전에 퇴직한 경우 청구 할 수 있는 연차수당의 범위 즉, 동법 제1항에 따른 1년 이상 근로자에게 발생하는 15일의 연차휴가 규정과 제2항에 따른 1년 미만 근로자에게 발생하는 11일의 연차휴가 규정을 동시에 적용할 수 있는지(그에 따라 기지급된 연차수당에 대한 부당이득반환 및 국가에 대한 손해배상 청구) 문제되는 사안이었습니다.

4. 연차휴가 관련 최근 대법원 판결

(3) 판결 요지

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. (중 략) 다만 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.

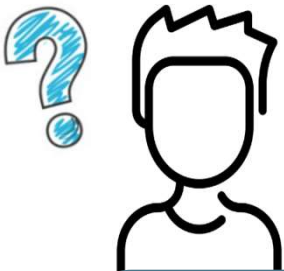
- 대법원은 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 최대 11일의 연차휴가가 부여되므로 기지급된 11일의 미사용수당을 반환(국가에 대한 손해배상청구는 불인정) 하여야 한다고 판단하였습니다.
- 이는 연차휴가는 전년도 1년간의 근로를 마친 "다음날" 발생한다는 점, 개정 근로기준법은 1년차에 최대 11일, 2년차에 15일의 유급휴가를 "각각" 받을 수 있도록 하기 위함이지 중첩하여 적용된다고 볼 수 없는 점, 1년만 근무해도 26일 발생한다면 장기근속자(최대 25일)와의 형평의 원칙에 반하는 점을 근거로 하였습니다.

4. 연차휴가 관련 최근 대법원 판결

관련 고용노동부 입장

“만 1년 근로자의 연차휴가에 대한 검토(21.4.14, 임금근로시간과)”

- 고용노동부는 대상 판결의 하급심(서울북부지방법원 2021. 4. 6. 선고 2020나40717 판결)에서 1년 근로자에게 발생하는 연차휴가는 11일이라고 판결(대법원 판결과 동일)한 직후 관련 자료를 통해 여전히 만 1년을 근로하고 퇴직한 근로자에게는 최대 26일의 연차휴가(수당)이 발생한다고 하여 동일한 입장을 유지 하였습니다.
- ▶ 근로기준법 개정으로 1년 기간제 근로자의 계약기간 만료 시 최대 26일분의 미사용수당을 지급해야 함



고용노동부는 대법원 판결
이후에도 1년 근무한 근로자에게
26일이 발생한다는 입장인가요?

- 고용노동부는 대상 판결의 하급심 직후 배포한 자료를 통해 26일이 발생한다고 하여 기존 입장을 고수하였으며, 대상 판결 이후에는 대법원 판결에 대한 별다른 해석을 내놓고 있지 않은 상황입니다.
- 그러나 최근 고용노동부에서는 1년 근로자의 연차유급 휴가를 기존 26일에서 11일로 조정하는 내용의 행정 해석 변경을 검토 중²⁾이라고 밝혀 앞으로의 귀추를 지켜봐야겠습니다.

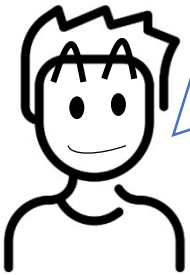
2) [출처] 국민일보(<http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0924216459&code=11131800&cp=du>)

5. 11월의 Check point 마무리

구 분		연차휴가 일수에 대한 판단	
		고용노동부	대법원
※ 연차휴가 발생요건을 모두 충족한 것으로 전제			
1	근로자 A(2021.1.1. ~ 2021.12.30.) 364일 근로하고 12.31. 퇴직 ³⁾	11일	11일
2	근로자 B(2021.1.1. ~ 2021.12.31.) 365일 근로하고 1.1. 퇴직	26일 (11일+15일)	11일
3	근로자 C(2021.1.1. ~ 2022.1.1.) 366일 근로하고 1.2. 퇴직	26일 (11일+15일)	26일 (11일+15일)

3) 퇴직일이란 근로관계가 종료되는 날을 의미하므로 마지막 근로일의 다음날이 퇴직일이 됨

6. Outro



<인사담당자 김인사씨>

최근 대법원 판결과 관련하여
1년 근로자에 대한 연차휴가 발생 범위에
대해 상세하게 배웠습니다!
대상 판결에 대한 고용노동부 입장을
기다려봐야겠으나 협동조합에서
만 1년 근무하고 퇴사하는 근로자에게
연차휴가수당을 얼마나 지급해야 할지
현장에서 혼선이 불가피 할 것으로 보이네요.
우리 협동조합에서는 직원들과 연차휴가에
대한 갈등이 발생하지 않도록
뉴스레터를 공유하고 함께 논의해야겠네요☺.

※ 연차유급휴가에 대해 더 궁금한 사항은 협동조합 홈페이지
(www.coop.go.kr) 상시상담 게시판을 통해 질문하시기 바랍니다☺.

감사합니다