

2021.10.19.

## 1년 기간제 근로자에게 발생한 연차휴가는 11개 (대법원 2021다227100 판결)

공인노무사 김재언

지난 4월 서울북부지방법원에서는 연차유급휴가 미사용수당 범위 관련 하여 기존 노동부 행정해석과 배치되는 판결(2020나40717판결)을 하였으며, 이후 노동부는 보도자료등을 배포하면서 기존 노동부 행정해석의 근거는 기존 대법원 판결에 있음을 들며 지방법원의 판결과 노동부의 입장이 상반되었습니다.

이에 따라 선불리 어떠한 입장을 밝히지 못한 시점에서 지난 금요일(10월 15일) 대법원에서는 북부지방법원의 판결을 유지하는 판결을 내렸습니다. 이에 따라 1년 기간제 근로자가 1년 기간만료로 퇴사하는 경우 발생하는 연차휴가는 총 11개로 입장이 정리될 것으로 보이며, 해당 판결의 사실관계와 판결의 영향을 정리했습니다.

✓ **판결 요약**

- 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자가 계약기간만으로 근로관계가 종료된 경우 발생한 총 발생한 연차휴가일수는 11개이다.

✓ **기존 고용노동부(이하 '노동부') 입장**

- 개정법 시행('18.5.29)이후 1년 기간제근로자의 계약기간이 만료되는 경우에는 최대 26일분의 미사용수당을 지급해야함

✓ **판결로 발생한 추가이슈**

- 위 판결은 기존 판결의 입장을 바꾼 것이 아니어서, 기존 연차휴가 미사용수당 범위를 정한 판결법리 '연차휴가를 사용할 권리는 근로자가 1년간 소정의 근로를 마친 대가로 확정적으로 취득하는 것'과 충돌하는 부분에서 이슈가 발생할 것임

## 1. 관계 법령 (근로기준법 제60조 제1항~제3항)

| 변경 전                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 개정 후 (2017.11.28)                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>제60조(연차 유급휴가)</b> ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.<br>② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.<br>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. | <b>제60조(연차 유급휴가)</b> ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.<br>② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.<br>③ <b>삭제 &lt;2018.05.29 시행, 2017.05.30 이후 입사자부터 적용&gt;</b> |

## 2. 2017년 연차유급휴가 규정 개정 배경 및 관련이슈

2017년 11월 28일 개정 이전 1년 미만 근로자는 근로기준법 제60조 제2항에 따라 1개월 미만시 1개의 휴가가 발생하였고, 근로기준법 제60조 제3항에 따라 휴가를 사용한 경우 1년간 발생한 휴가(15개)에서 공제가 되어 최초 2년간 총 15개의 휴가가 발생하였습니다.

그러나, 해당 규정은 1년 미만 근로자의 휴가사용을 억제하는 비판이 있어, 근로기준법 제60조 제3항을 삭제하고, 1년차에 최대 11일, 2년차에 15일의 유급휴가를 각각 받을 수 있도록 하였습니다.

개정이후 고용노동부는 설명자료를 통해 '개정법 시행 이후 1년 기간제노동자의 계약기간이 만료되는 경우에는 최대 26일분의 미사용수당을 지급하여야 함'이라는 행 설명자료를 배포하였습니다.

**'관련판례(대법원 2005-05-27선고, 2003다48556 판결)'**

유급으로 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 연차휴가일수 전부에 상응하는 연차휴가수당을 사용자에게 청구할 수 있는 것이다.

그러나, 대법원에서는 노동부 입장과 상반되는 '**1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 최대 11일의 연차휴가가 부여된다고 보아야 한다**' 판결을 내렸습니다.

해당 판결의 사실관계는 다음과 같습니다.

### 3. 해당 판결 사실관계

| TIME       | 내용                                                | 비고          |
|------------|---------------------------------------------------|-------------|
| 2017.08.01 | 근로자 甲 회사A와 1년 기간제 근로계약 체결                         |             |
| 2018.07.31 | 근로자甲 기간만료로 퇴사                                     | 연차휴가 15개 사용 |
| 2018.08.16 | 근로자甲 지방 노동청에 연차유급휴가 수당 진정제기                       |             |
| 2018.11.13 | 회사A 근로자甲에게 11일분의 연차유급휴가 수당 지급                     | 717,150원 지급 |
| 2020.04.21 | 회사A 1)근로자 甲에게 부당이득 반환청구 소송<br>2) 대한민국에 손해배상 청구 소송 |             |
| 2020.10.14 | (1심)회사A 부당이득 반환청구, 손해배상청구 소송 패소                   |             |
| 2020.10.30 | 회사A 상고                                            |             |
| 2021.04.06 | (2심) 회사A 부당이득 반환청구 승소, 손해배상청구 소<br>송 패소           |             |
| 2021.04.22 | 근로자 甲 상고, 회사 A 손해배상청구 상고                          |             |
| 2021.10.14 | (대법원) 2심 유지                                       | 판결 확정       |

|          | 2018년      |            |            |            |            | 2019년      |            |            |            |            |            |            |            | 퇴사      |
|----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------|
|          | 08월<br>01일 | 09월<br>01일 | 10월<br>01일 | 11월<br>01일 | 12월<br>01일 | 01월<br>01일 | 02월<br>01일 | 03월<br>01일 | 04월<br>01일 | 05월<br>01일 | 06월<br>01일 | 07월<br>01일 | 08월<br>01일 |         |
| 발생<br>연차 |            | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 1          | 발생<br>X |
| 누적<br>연차 |            | 1          | 2          | 3          | 4          | 5          | 6          | 7          | 8          | 9          | 10         | 11         |            |         |

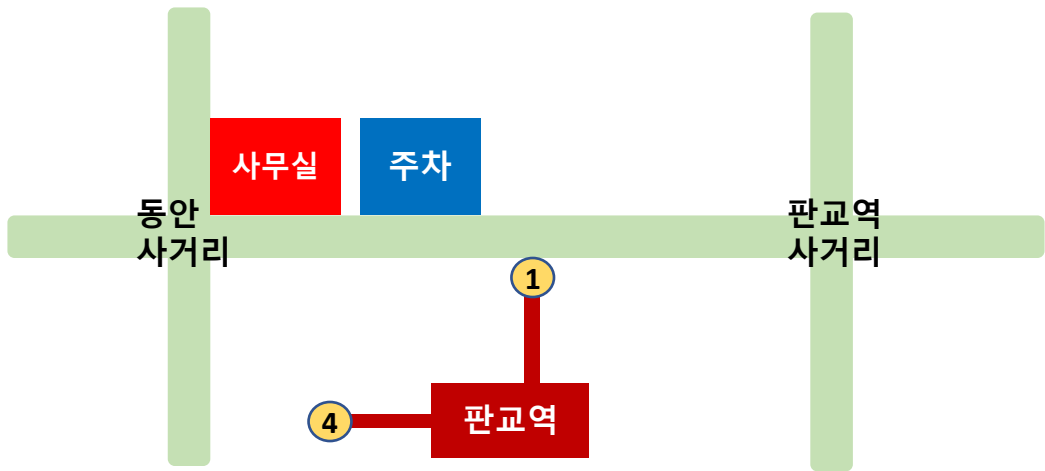
## 4. 판결 근거

대법원의 판결의 근거는 다음과 같습니다.

- 연차유급휴가를 사용할 권리는 1년간 근로를 마친 **다음 날 발생**한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구할 수 없다.
- 2017년 11월 28일 근로기준법 개정이유는 최초 1년간 연차휴가를 사용한 경우 그 다음 해 연차휴가가 줄어드는 것을 방지하기 위한 것 이므로, 이를 근거로 1년 동안만 근로를 제공한 근로자에게 제60조 제2항과 제1항이 중첩적으로 적용된다고 볼 수 없다.
- 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자의 경우 그 기간이 만료됨으로써 근로자의 신분관계는 당연히 종료되는 것이 원칙이므로, 근로자 甲의 경우 마지막 근로일인 2018.07.31이 지나면서 회사A와 근로관계가 종료 되었고, 그 다음 날인 2018.08.01에 는 근로자의 지위에 있지 않으므로, 근로기준법 제60조 제1항이 규정한 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당을 청구할 수 없다고 봄이 타당하다.
- 만약 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 근로기준법 제 60조 제2항뿐 아니라 제1항도 함께 적용된다면 총 26일의 연차휴가가 부여된다는 결론에 이르게 되는데, 이는 근로기준법 제60조 제4항에서 정한 가산휴가의 최대 일수인 25일을 초과하는 휴가를 부여받게 되는데, 이는 연차유급휴가에 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.
- 연차휴가 제도의 목적을 고려하면 근로기준법 제60조 제1항은 최초 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자가 그 다음 해에도 근로관계를 유지하는 것을 전제로 하여 2년차에 15일의 유급휴가를 주어야 한다는 취지로 해석함이 타당하다. 즉, 근로기준법 제 60조 제1항은 1년 기간제 근로계약을 체결하여 1년의 근로계약기간이 만료됨과 동시에 근로계약관계가 더 이상 유지되지 아니하는 근로자에게는 적용되지 않는다.

## 5. 판결의 영향

- 이번 판결은 정확히 1년간 근무하고 근로관계가 종료되는 경우에는 정산하여야 하는 연차휴가 미사용수당의 범위는 11개로 보았습니다.
- 그러나 이번 판례의 적용이 기간제 근로자가 아닌 기간의 정함이 없는 근로자가 1년만 근무하고 퇴사하는 경우(또는 정확히 2년만 근무하고 퇴사하는 등 N년만 근무하고 퇴사하는 경우도 포함)나, 정년퇴직으로 퇴사하는 경우에도 적용 될 수 있을 지는 물음표입니다.
- 이번 판결은 기존의 판결(대법원 2005-05-27선고, 2003다48556 판결)을 폐기하고 새로운 판결로 변경한 것이 아니라, 기존의 판결을 유지하면서 새로운 판결을 낸 상황으로 혼란스러울 것입니다.
- 이번 판결은 연차휴가는 1년간 근로를 마친 다음 날 발생한다고 본 반면, 기존의 판결은 1년의 근로를 마친 대가로 확정적으로 취득하는 것으로 모순되고 있기 때문입니다.
- 이번판결의 특이사항은 근로기준법 제60조 제1항은 그 다음해에도 근로관계가 유지되는 것을 전제로 적용하였다는 것입니다. 따라서, 애초부터 다음해 근로관계가 적용되지 않는 계약기간 1년의 기간제 근로자에게는 근로기준법 제60조 제1항을 적용할 수 없다고 보았을 수도 있습니다. 이 근거대로라면 다음해 근로관계가 유지하는 전제가 있는 기간의 정함이 없는 근로자에게는 근로기준법 제60조 제1항이 적용 되어 1년만 근무하고 퇴사하더라도 기존 판결법리가 적용할 수 있다는 해석이 가능합니다.
- 이번 판결이후 노동부의 새로운 입장이 나오거나, 법원의 판례가 정리되어야 실무적 혼란이 가라앉을 것으로 판단됩니다.
- 현 상황에서는 계약기간 1년의 기간제 근로자에 한해서 11개의 연차휴가로 활용하는 것이 타당할 것으로 판단됩니다.



**주소 :** 경기도 성남시 분당구 판교역로 178, 801호 (삼평동, 서건타워)

**주차 :** 경기도 성남시 분당구 대왕판교로 606번길 31 (삼평동, 호반메트로큐브)

**지하철 :** 신분당선 판교역(판교테크노밸리) 1번 출구로 나와서 도보 10분 거리

하나로컨설팅 노무법인의 뉴스레터에 게재된 내용 또는 의견은 당 노무법인이나 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이 아니며, 일반적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려드립니다.

하나로컨설팅 노무법인 또는 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이나 자문을 원하시는 경우에는 우측의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려드립니다.

상담 월~금 09:00~18:00  
방문상담은 사전예약 필수

전화 031-704-1223  
팩스 031-8016-3498

**신정욱** 공인노무사  
tjlove73@naver.com

**김재언** 공인노무사  
cplaeony@naver.com

**황금별** 공인노무사  
golds628@naver.com