

| '변경된 연차유급휴가 행정해석' 무엇이 달라졌을까?

BY 이남준 2022.03.03



3

작년 10월 연차유급휴가와 관련하여 기존의 고용노동부 행정해석과는 다른 내용의 대법원 판결¹⁾이 있었다. 노동현장에서는 고용노동부 행정해석에 따라 노무 업무를 진행하는 경우가 많기에 많은 혼란이 예상되었다. 그럼에도 고용노동부에서는 비교적 빠르게 해당 대법원의 취지에 따른 행정해석 변경 자료를 발표하여 현재 혼란은 마무리된 듯 하다.

1) [\(대법원2021다227100, 2021.10.14.\)](#)

오늘은 위에서 언급한 연차유급휴가와 관련된 대법원 판례와 변경된 고용노동부 행정해석에 대해 알아보는 시간을 갖도록 하겠다²⁾.

2) 본 글은 근로기준법 및 '고용노동부 보도자료(고용부, 연차유급휴가 행정해석 변경, 2021.12.16.)'를 참고하여 작성하였다.



□ 연차휴가제도란?

변경된 대법원 판례 내용을 알아보기에 앞서 '연차휴가제도'에 대해 간단히 알아보도록 하겠다.

우선 연차휴가는 근로기준법³⁾에서 규정하고 있는데, 그 동안 성실하게 근로한 근로자에 대한 보상 차원에서 휴식의 기회를 유급으로 제공하는 제도이다.

3) [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.
- ③ 삭제
- 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. ... (이하 생략)

기본적으로 연차휴가는 근로자가 1년간 80%이상 출근한 경우 15일의 유급휴가로 주어진다. 만약 근로자가 근로기간이 1년 미만인 경우나 1년간 80% 이상 출근하지 않은 경우에는 1개월 개근 시마다 1일의 유급휴가가 주어진다. 이 때 3년 이상 근속한 근로자의 경우 25일을 한도로 매 2년마다 1일을 가산한 유급휴가가 주어진다.

위 내용은 과거부터 지속되었던 연차유급휴가의 내용이고, 2017년도 연차휴가제도와 관련하여 제도 개선이 있었다. 법 개정 전에는 1년간 80% 이상 출근으로 2년차에 15일의 연차를 받더라도 만약 1년차에 연차를 사용했다면 해당 일수만큼 제외되는 조항이 있었다. 즉 근로자는 2년간 총 15일의 휴가를 사용할 수 있었다.

이러한 제도는 근속기간 2년 미만의 근로자에게 충분한 휴가권을 보장하기 어렵다는 지적이 있었고, 2017년 법개정을 통해 위에서 살펴본 '1

년간 80% 이상 출근으로 2년차에 15일의 연차를 받더라도 1년차에 연차를 사용한 만큼 제외되는 조항'이 삭제되었다. 현재는 입사 후 1년 미만일 때 1개월 개근 시마다 주어지는 최대 11일 이외에, 1년간 근로를 마치고 그 중 80% 이상 출근하면 2년 차에 사용할 15일을 별도로 주고 있다. 따라서 근로자가 입사 2년차가 된 경우 총 26일의 연차휴가가 발생하게 된다.

□ 연차휴가 미사용수당은 언제 청구할 수 있는가?

위에서 살펴본 내용처럼 근로자에게 연차휴가가 발생하였더라도 근로자가 연차휴가를 사용하지 않고 금전으로 보상을 받는 경우가 있는데, 이를 '연차 미사용 수당'이라 한다. 연차휴가 제도의 취지를 고려하면 '휴가를 사용할 수 있는 기회(연차발생)'가 먼저 생기고, 이를 사용하지 않았을 때 수당으로 청구하는 것이 원칙이다. 예컨대 연초에 발생한 휴가를 다 사용하지 못하고 해가 바뀌거나, 발생한 연차를 다 사용하지 못하고 퇴사, 계약만료 등으로 근로관계가 종료되는 경우이다.

이 때 연차 미사용 수당과 관련하여 몇 가지 쟁점이 생긴다.

- [1] 연차휴가는 언제 발생하는가?
- [2] 연차미사용 수당은 얼마만큼 받을 수 있는가?

먼저 [2] 쟁점에 대해 살펴보도록 하겠다.

만약 근로자가 1년간 근로를 마치고 바로 퇴직하는 경우나 연초에 퇴직하는 경우 연차가 발생했다 하더라도 연차를 사용할 수 있는 날이 아예 없거나 부족하기 때문에 미사용 연차 수당을 얼마만큼 인정해 주어야 하는지 문제가 생긴다.

이 쟁점에 대해 가능한 해석은 a. '수당청구권'은 휴가사용권에 부수되는 권리로서, 먼저 휴가를 사용할 수 있는 날이 있어야 하고, 그 휴가를 사용하지 않았을 때 수당으로 청구할 수 있다는 것이다. 예를 들어 15일의 휴가가 발생한 근로자가 1일 더 근로하고 퇴직하면 1일, 2일 더 근로하고 퇴직하고 퇴직하면 2일 ... 15일 더 근로하고 퇴직하면 15일을 인정받을 수 있다는 것이다. 현재 직장을 다니는 근로자 입장에서는 뭔가 아쉬운 해석이라 느껴질 것이다. 이러한 해석 방법은 2006년 5월 이전 까지 고용부의 행정해석인데, 다행스럽게도(?) 2005년 대법원 판결 취지⁴⁾를 반영하여 이후 변경되었다.

4) "연차휴가는 1년간 소정 근로를 마친 대가로 확정적으로 취득하는 것으로 이를 사용하기 전에 퇴직 등 근로관계가 종료된 경우 근로관계 존속을 전제로 하는 휴가 사용권은 소멸하지만, 근로관계의 존속을 전제로 하지 않는 수당 청구권은 그대로 잔존하는 것으로 근로자는 미사용 휴가 전부에 상응하는 수당을 청구할 수 있다(대법원 2003다48579, 2005.5.27.)(대법원2003다48556, 2005.5.27.)"

결국 다른 하나의 행정해석 방법인 b. 휴가를 사용할 수 있는 날이 있었는지와 관계없이 일단 휴가를 사용하지 못하게 되면 곧바로 "수당 청구권"이 인정된다는 해석이 가능하고, 현재의 고용부의 행정해석이다.

따라서 근로자에게 연차가 발생하였다면, 발생한 연차를 사용할 수 있는 날이 있었는지와 관계없이 퇴직할 경우 발생한 연차에 대한 미사용 수당이 인정된다.

□ 이번 대법원 판결과 변경된 고용부 행정해석은?

연차휴가와 관련된 이번 대법원 판결과 변경과 고용노동부 행정해석의 쟁점이 되는 상황은 1년(365일)간 근무한 근로자가 더 이상 근무하지 않고 바로 퇴사하는 경우(1년 계약직 근로자도 동일) 지금해야 하는 연차 미사용 수당이다. 앞서 살펴본 바와 같이 연차휴가가 발생하면 바로 연차 미사용 수당은 연차를 사용할 수 있는 날이 있었는지와 관계가 없기 때문에 모두 다 받을 수 있다. 하지만 여기서 쟁점은 "연차휴가가 언제 발생하는가?" 이다.

예를 들어 ① 1년(365일)간 근무하면 연차가 발생한다고 하며 이에 따라 1년(365일)간 근무하고 퇴사한 근로자의 경우 연차 미사용 수당을 지급받을 수 있다고 해석한다면, 2017년 법 개정에 따라 연차를 1일도 사용하지 않고 1년(365일)간 근무하고 퇴사한 근로자는 총 26일의 연차 미사용 수당을 받을 수 있다. ② 반대로, 1년(365일)간 근무가 끝나고, 다음날(366일째)도 근로관계가 있어야 연차가 발생한다고 본다면, 1년(365일)간 근무하고 퇴사한 근로자는 총 11일의 연차 미사용 수당을 받을 수 있는 것이다.(※ 즉 **근로기준법 제60조 제1항**에 따른 1년간 출근율 80% 이상이 될 경우 부여받는 15일의 연차휴가가 아닌, 동조 제2항에 따른 계속 근로 1년 미만인 경우 발생하는 연차휴가인 1개월에 1일

의 연차휴가만 부여받는 것이다.)

따라서 연차휴가가 언제 발생하는지에 따라 1년(365일)간 근무하고 퇴사한 근로자의 경우 최대 15일의 연차 미사용 수당의 차이가 발생할 수 있는 것이다.

그럼 기존 고용노동부의 행정해석을 살펴보겠다.

기존 고용노동부는 2005년도 대법원 판결의 취지에 따라 '1년(365일) 계약직'으로 근로하고 바로 퇴직하였다 하더라도 1년 중 80% 이상 출근을 요건을 충족했다면, 그에 대한 보상으로 15일 연차가 주어지고, 퇴직을 하여 사용할 수 없다고 하더라도 15일분의 연차 미사용 수당은 지급받을 수 있다고 해석했다. 나아가 앞서 살펴본 바와 같이 2017년 법 개정에 따라 2년차 연차일수인 15일에서 1년차에 사용한 연차일수를 빼도록 했던 규정이 삭제되어 1년차 최대 11일의 연차가 별도로 주어지게 되었는데, 결국 기존 행정해석에 따르면 1년(365일)간 근무하고 퇴직한 경우 발생하는 총 26일분의 연차 미사용 수당을 지급받을 수 있었다.

이번 대법원의 판결과 변경된 고용부의 행정해석은?

작년 10월 대법원 판결의 주요 내용은 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 주어지는 15일의 연차는 그 1년의 근로를 마친 다음날 근로관계가 있어야 발생하므로 '1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 최대 11일의 연차가 부여된다'라는 것이다. 실무상 핵심적인 내용은 근로기준법 제60조 제1항에 따른 연차휴가는 1년(365일)간 근로를 하고 다음날(366일)도 근로관계가 지속되어야 발생한다는 것으로 볼 수 있다. 이번 변경된 고용노동부의 행정해석도 대법원의 취지를 반영하였는데, 정리하면 아래와 같다⁵⁾.

5) 1년차에 사용한 연차를 전혀 사용하지 않은 경우를 전제로 한다.

- [1] 365일 근로후 퇴직한 경우 → 최대 11일분의 연차 미사용 수당만 청구 가능
- [2] 366일 근로하고 퇴직한 경우 → 최대 26일분의 연차 미사용 수당 청구 가능

□ 변경된 고용노동부의 행정해석 정리

그럼 위에서 살펴본 내용을 바탕으로 연차휴가에 대한 변경된 고용노동부의 행정해석을 정리해보고 실무상 발생할 수 있는 사례에 대해 정리해보도록 하자.

가. 근로기준법 제60조 제1항의 연차휴가 사용 권리는 전년도 1년간 근로를 마친 다음 날 발생하며, 제60조 제2항의 연차휴가 사용 권리도 1개월을 근로를 마친 다음 날 발생

나. 정규직·계약직 모두 1년(365일) 근로 후 퇴직하면 제60조 제1항의 15일 연차 미사용 수당을 청구할 수 없고, 다음 날인 366일째 근로관계 존속 후 퇴직하면 15일 연차 전부에 대해 수당 청구 가능

- 제60조 제2항의 연차휴가도 그 1개월 근로를 마친 다음 날 근로관계존속 후 퇴직해야 퇴직 전월의 개근에 대한 연차 미사용 수당 청구 가능

다. 정규직이 마지막 근무하는 해 1년(365일) 근무하고 퇴직하는 경우, 80% 출근율을 충족하더라도 제60조 제1항·제4항의 연차휴가·가산휴가에 대한 미사용 수당 청구 불가

Q

1년 1일을 근로하고 퇴직한 근로자의 연차휴가 일수는?

A

이 경우 1년의 근로를 마친 다음날(366일째) 근로관계가 있으므로 1년 미만일 때 1개월 개근 시마다 주어지는 연차 최대 11일과 함께, 1년간 80% 이상 출근율 요건을 충족함에 따라 주어지는 15일의 연차도 확정적으로 발생하여 최대 26일이 된다. 즉 근로자가 1년 1일을 근로하고 퇴직할 경우, 미사용 한 연차휴가 모두(최대 26일)를 수당으로 청구할 수 있다.

Q

만 7개월 근로 후 퇴직한 경우 연차휴가 일 수는?

A

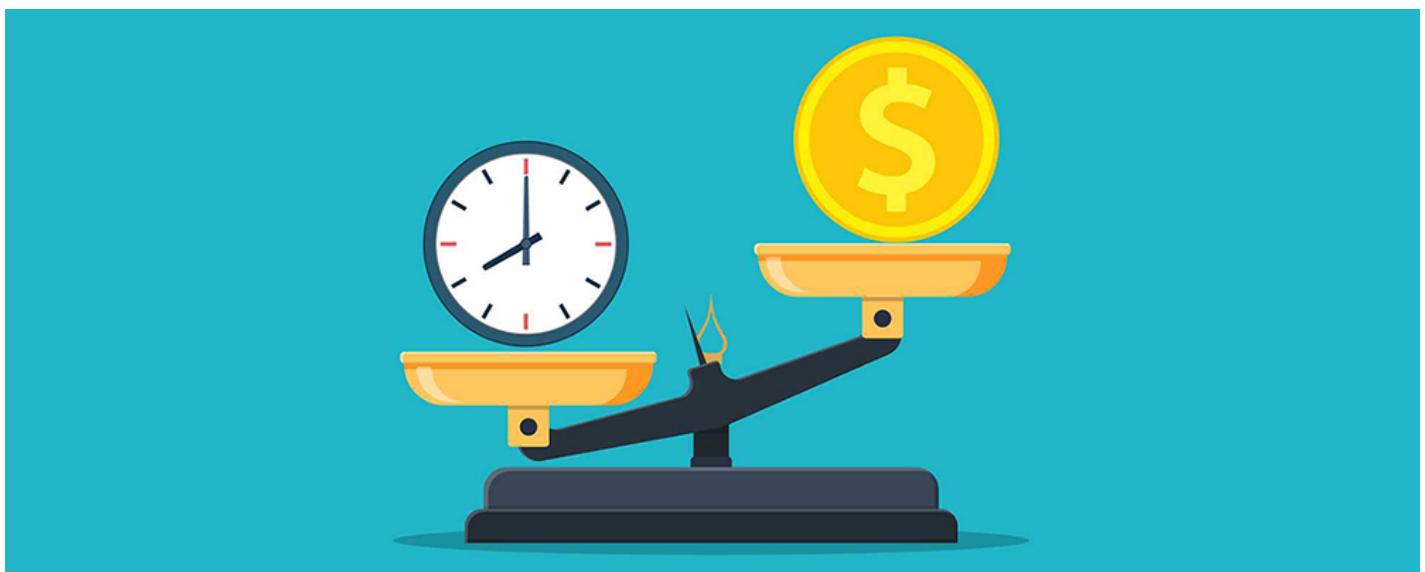
1년 미만인 근로자가 1개월 개근 시마다 발생하는 1일의 연차휴가도 그 1개월의 근로를 마친 다음 날 근로관계가 있어야한다. 따라서 **7개월 째 개근한 경우라도 그 다음 날 근로관계가 없으므로 연차휴가는 최대 6일만 발생한다.**

Q

만 3년 근로하고 퇴직한 경우 마지막 1년에 대한 연차휴가 및 가산휴가는?

A

만 3년 근로했다면 그 마지막 해의 다음 날 근로관계에 있지 않으므로 마지막 1년간 80% 이상 출근율에 따른 연차휴가는 발생하지 않는다. 또한 가산휴가(근로기준법 제60조 제4항)도 발생하지 않으므로, 마지막 해 근로에 대한 연차휴가에 대한 미사용 수당은 청구할 수 없다.



이상으로 작년 12월 변경된 연차유급휴가에 대한 행정해석에 대한 내용을 살펴보았다. 이번 행정해석의 변경은 법 개정에 따른 제도 변경이 아니기 때문에 비교적 홍보나 안내가 부족할 수는 있으나, 계약직 근로자가 많은 상황에서 연차휴가와 관련한 실무 이슈가 많은 만큼 실무에서는 중요한 내용으로 생각된다. 이번 글을 통해서 변경된 고용노동부 해석에 대한 내용을 조금 더 알릴 수 있는 기회가 되었으면 한다.