

▣ 근로기준법 제60조(연차 유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. [개정 2012.2.1] [[시행일 2012.8.2]]
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. [개정 2012.2.1] [[시행일 2012.8.2]]
- ③ 삭제 [2017.11.28] [[시행일 2018.5.29]]
- 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.
- ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다.

지난 2021년 10월 14일, 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 최대 11일의 연차휴가가 부여된다는 대법원 판결이 나왔습니다. 어떤 논리로 고용노동부의 입장과 완전히 대치되는 판결이 나오게 되었는지 정리해 보겠습니다.

☞ “1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 최대 11일의 연차휴가가 부여된다.”

대법원에서 위와 같이 판시한 이유는 다음과 같습니다.

① 근로기준법 제60조 제2항과 제1항의 중첩 적용 배제

2018년 5월 29일 시행된 근로기준법에서 “사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다.”라는 규정을 삭제한 것은 최초 1년간 연차휴가를 사용한 다음 해 연차휴가가 줄어드는 것을 방지하기 위한 것이므로, 이를 근거로 1년 동안만 근로를 제공한 근로자에게 제60조 2항과 제1항이 중첩적으로 적용된다고 볼 수 없다.

② 연차휴가는 1년간의 근로를 마친 다음날 발생

연차휴가를 사용할 권리는 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우, 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당을 청구할 수 없다.

③ 가산휴가를 포함한 최대 연차휴가 일수는 25일이다.

근로기준법 제60조 제4항은 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다고 규정하고 있는 바, 1년 기간제 근로자에게 11일에 15일을 가산한 26일의 휴가를 줄 경우, 이는 25일을 초과하여 해당 조항의 해석범위를 넘는 것이며, 또한 장기근속 근로자와 비교하여 1년 기간제 근로자를 더 우대하는 결과가 되어 형평의 원칙에도 반한다.

④ 연차휴가는 그 다음 해 근로관계를 유지할 것을 전제로 한다.

연차휴가는 그 다음 해에도 근로관계를 유지하는 것을 전제로 한다고 해석함이 타당하므로, 근로기준법 제60조 제1항은 1년 기간제 근로계약을 체결하여 1년의 근로계약기간이 만료됨과 동시에 근로계약관계가 더 이상 유지되지 아니하는 근로자에게는 적용되지 않는다.

▣ 이상을 간략히 정리하면 아래 표와 같습니다.

항 목	대법원	고용노동부
연차휴가 발생일	근속기간 1년 다음날	근속기간 1년이 되는 날
1년 계약직 연차 일수	최대 11일	최대 26일 [11일 + 15일]

대법원 판례가 나온지 얼마 되지 않아, 아직까지 이에 대한 고용노동부의 공식적인 입장은 없습니다.
하지만, 대법원 판례가 나온 만큼 곧 고용노동부 행정해석을 변경할 것으로 예상됩니다.