

대상판결은 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 최대 11일의 연차휴가가 부여된다고 판단하였다. 지금까지 고용노동부는 1년 기간제 근로자의 계약기간이 만료되는 경우 최대 26 일분의 미사용 연차휴가수당을 지급하여야 한다는 입장이었는데, 대상판결은 위 고용노동부의 입장과 다른 판단을 하면서 그동안 논란이 되었던 1년 기간제 근로자에게 부여되는 연차유급휴가일수에 대해 정리하였다는 점에 의의가 있다.

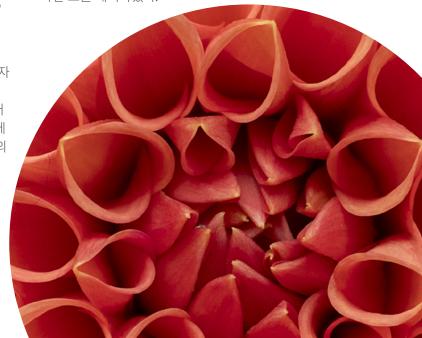
### I. 사실관계

원고는 의정부시에서 노인요양복지시설을 운영하는 사용자이고, 피고 A는 2017년 8월 1일부터 2018년 7 월 31일까지 1년간 원고 운영의 노인요양복지시설에서 요양보호사로 근무하였던 근로자이다. 피고 A는 1년간 15 일의 연차유급휴가를 사용하고 퇴직하였다.

피고 대한민국 산하의 중부지방고용노동청 의정부지청(이하 "의정부노동청")은 2018년 6월경 관내 사업장 대표자회의에서 피고 대한민국(고용노동부)이 발행한 '개정근로기준법 설명자료'를 배포하며 "근로기준법이 개정되어연차유급휴가가 기존 15일에서 26일로 늘어났으니 이행에철저를 기하고 만일 이를 어기면 형사처벌하겠다"는 내용의교육을 실시하였다.

피고 A는 퇴직 후 2018년 8월경 의정부노동청에 원고를 상대로 11일분의 미사용 연차수당의 지급을 요구하는 진정서를 제출하였고, 이에 따라 원고는 의정부노동청 근로감독관으로부터 조사를 받았는데, 근로감독관은 위 ' 개정 근로기준법 설명자료'를 제시하면서 연차가 26일로 늘어났으니 나머지 11일을 수당으로 지급하지 않은 것은 근로기준법 위반이라고 하여 원고는 어쩔 수 없이 피고 A에게 11일분의 미사용 연차수당을 지급하였다.

그러나 원고는, 피고 A와 체결한 근로계약서에서 정한 연차 유급휴가는 근로기준법에 따른 15일이었고 피고 A는 이를 모두 사용하였으므로 더 이상 원고가 피고 A에게 지급할 연차수당이 **없었음에도** 불구하고, 피고 대한민국은 최고 1 년 간 근로에 대한 유급휴가가 최대 26일이라는 내용의 ' 개정 근로기준법 설명자료'를 제작한 후 시행함으로써 원고에게 손해를 입혔는바, 피고 대한민국은 불법행위에 따른 손해배상으로서, 피고 A는 부당이득의 반환으로서 연대하여 원고에게 11일분의 미사용 연차수당을 지급하라는 내용의 이 사건 소를 제기하였다.



# Ⅱ. 이 사건의 쟁점

법원 판결을 소개하기에 앞서 이 사건의 쟁점이 되는 근로기준법 제60조에 대하여 먼저 살펴볼 필요가 있다.

舊 근로기준법¹ 제60조(연차 유급휴가)	개정 근로기준법 <sup>2</sup>
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)
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.	

1년차 근로자의 연차 유급휴가와 관련하여, 구 근로기준법 제60조에 따르면 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주되 (제2항), 유급휴가를 주는 경우에는 2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 이미 휴가를 사용한 경우에는 그 사용한 휴가일수를 15일에서 빼는 것으로 규정하고 있었다(제3항). 쉽게 말해, 입사 후 1년간 근로를 '마친' 근로자에게는 연차 유급휴가가 15일 부여되나, 입사 후 1년간 사용한 연차 유급휴가가 있을 경우에는 이를 15일에서 공제한다는 것이다.

그런데, 개정 근로기준법은 제60조 제3항을 삭제하였고( 삭제한 이유에 대해서는 뒤에서 설명함), 삭제 후 근로기준법 제60조를 살펴보니 연차 유급휴가의 발생에 관하여는 결국 기존의 제1,2항만이 남게 되었는바, 이를 문리적으로 적용하면 최초 1년간 근로를 제공한 근로자의 경우 1년 미만의 기간 동안 발생하는 매월 1일의 연차 유급휴가(제2 항) 총 11일과 1년의 근로를 제공함으로써 발생하는 15일의 연차 유급휴가(제1항)가 병존하는 결과가 발생하고, 이를 합산하면 26일의 연차 유급휴가가 발생하는 것으로 해석될 여지가 존재하였다.

이는 결국 구 근로기준법 제60조 제3항이 삭제됨으로 인해 '1년차 때 사용한 연차 유급휴가를 포함하여 15일'이라는 내용과 '공제'에 관한 내용이 없어짐에 따라 발생한 문제로서, 최초 1년차에 발생한 연차 유급휴가에 관하여 ① 제2항만이 적용되어 11일이라는 견해와 ② 제1,2항이 모두 적용되어 26 일이라는 견해가 대립하였고, 이에 관하여 고용노동부는 26 일이라는 입장이었던 것이다.3 다만, 필자가 생각하기에는 이 사건의 가장 큰 화두는 위와 같은 근로기준법의 개정 및 이에 따른 법률의 해석에 관한 논쟁보다 1년 근로 후 퇴직하는 근로자에게 26일의 연차 유급휴가를 부여하여 미처 사용할 기회도 없었던4 15일의 연차 유급휴가에 대한 수당을 지급하는 것이 과연 '사회통념상' 받아들여질 수 있는지에 관한 것으로 보인다.

### Ⅲ. 법원의 판단⁵

#### 1. 하급심 판단

1심 법원은 원고의 청구를 기각하였다(서울북부지방법원 2020. 10. 14. 선고 2020가소444237 판결). 즉, 1 년 계약직 근로자의 연차 유급휴가는 고용노동부 입장과 마찬가지로 26일이라는 것이다. 1심 법원의 주요 논거는 근로기준법을 개정한 이유는 바로 계속근로기간이 2년 미만인 근로자에 대한 유급휴가 보장이 미흡하여 이를 개선하기 위한 것이므로, 계속 근로기간이 1년 이상 2년 미만인 근로자의 경우 1년 이상 출근한 근로자에게 발생하는 제1항의 유급휴가 15일과 1년 미만의 근로자에게 발생하는 제2항의 유급휴가 11일이 중복하여 적용될 수 있게 되어 최대 26일의 연차 유급휴가가 인정될 수 있다는 것이다.

하지만 2심 법원은 1심 법원과 다른 판단을 하여 원고의 청구를 인용하였다(서울북부지방법원 2021. 4. 6. 선고 2020나40717 판결). 2심 법원의 주된 논거는 근로기준법 제 60조 제1항이 규정한 **연차 유급휴가를 사용할 권리**는 다른 특별한 정함이 없는 한 **전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생**하므로, 근로기간이 1년인 피고 A의 경우 근로기준법 제 60조 제1항이 규정한 연차 유급휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차 유급휴가 수당을 청구할 수 없고, 피고 A에게는 근로기준법 제60조 제2항만이 적용되어 최대 11일의 연차가 부여된다는 것이다.

### 2. 대법원(대상판결) 판단

대상판결은 2심 법원과 마찬가지로 1년 기간제 근로자의 연차 유급휴가는 최대 11일이라고 판단하였다. 주요 논거는 다음과 같다.

- ① 개정 근로기준법은 최초 1년간의 근로에 대한 유급휴가를 사용한 경우 이를 다음 해 유급휴가에서 빼는 규정을 삭제하여 1년차에 최대 11일, 2년차에 15일의 유급휴가를 각각 받을 수 있게 하기 위한 것이므로 1년 동안만 근로를 제공한 근로자에게 제60조 제2항과 제1항이 중첩적으로 적용된다고 볼 수 없다.
- ② 연차휴가를 사용할 권리는 일반적으로 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생하므로 그 전에 근로관계가 종료한

<sup>1 2017. 11. 28.</sup> 법률 제15108호로 개정되기 전의 근로기준법(이하 "구 근로기준법")

<sup>2 2017. 11. 29.</sup> 법률 제15108호로 개정되어 2018. 5. 29. 시행된 근로기준법(이하 "개정 근로기준법")

<sup>3</sup> 고용노동부는 대상판결 선고 이후에도 아직까지 공식적으로 별 다른 입장을 발표하지 않고 있는바 여전히 26일이라는 입장에는 변함이 없다고 볼 수 있다.

<sup>4</sup> 최초 근로 1년 미만 근로자의 경우 1개월 근무 시 1일의 연차 유급휴가 발생하므로(제60조 제2항), 제60조 제1항에 따라 발생하는 연차 유급휴가 15일은 1년 계약직 근로자의 경우 근로계약의 종료로 인해 사용할 기회가 없다.

<sup>5</sup> 원고의 청구 중 피고 대한민국에 대한 부분은 1~3심 모두 기각되었으므로, 이하에서는 피고 A에 대한 부분만 살펴본다.

경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구할 수 없다.

- ③ 26일의 연차휴가가 부여된다고 하면 '가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다'고 규정한 근로기준법 제 60조 제4항의 문언에 따른 해석의 범위를 넘는 것이다.
- ④ 장기근속 근로자와 비교하여 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자를 더 우대하는 결과가 되어 형평의 원칙에도 반한다.
- ⑤ 일정기간 출근한 근로자에게 일정기간 유급으로 근로의무를 면제함으로써 휴양의 기회를 제공하고 문화적생활의 향상을 기하기 위한 것이라는 연차휴가 제도의 목적을 고려하면 근로기준법 제60조 제1항은 최초 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자가 그 다음 해에도 근로관계를 유지하는 것을 전제로 하여 2년차에 15일의 유급휴가를 주어야한다는 취지이므로, 근로기준법 제60조 제1항은 1년 기간제 근로계약을 체결하여 1년의 근로계약기간이 만료됨과 동시에 근로계약관계가 더 이상 유지되지 아니하는 근로자에게는 적용되지 않는다.

# IV. 평석

### 1. 대상판결의 검토

## 가. 근로기준법 개정 취지

1심 법원과 대상판결 모두 개정 근로기준법이 제60조 제 3항을 삭제한 이유를 자신의 판단 근거로 제시하였다. 1심 법원은 근로기준법의 개정 이유에 대해 계속 근로기간이 2 년 미만인 근로자에 대한 유급휴가 보장이 미흡하여 이를 개선하기 위한 것이라고 하였고, 대상판결은 1년차에 최대 11일, 2년차에 15일의 유급휴가를 각각 받을 수 있게 하기 위해 근로기준법이 개정된 것이라고 하였다. 결론부터 언급하면 1심 법원과 대상판결의 설시는 모두 맞는 것이다. 구 근로기준법 하에서는 1년차 근로자에게 연차 유급휴가를 부여하더라도 2년차에 사용 가능한 15일에서 1년차에 사용한 연차 유급휴가를 공제할 수 있었으므로, 만약 어떤 근로자가 1년차에 연차 유급휴가를 11일 사용하였다면 2 년차에 사용 가능한 연차 유급휴가는 4일밖에 남지 않았다. 이와 같은 문제점을 해결하기 위해 구 근로기준법 제60조 제 3항을 삭제하여 '입사일로부터 2년 동안 최대 26일'의 연차 유급휴가를 부여하도록 한 것이다.

즉, 근로기준법 개정의 근본적인 이유는 최초 근로 2년 동안 사용할 수 있는 연차 유급휴가가 15일에 불과하므로 이를 26일까지 늘린다는 것이었다. 국회 환경노동위원회에서 개정 근로기준법 제60조 제3항을 삭제하는 안을 제안한 이유를 보면, '최초 1년간의 근로에 대한 유급휴가를 다음해 유급휴가에서 빼는 규정을 삭제하여 1년차에 최대 11일, 2년차에 15일의 유급휴가를 각각 받을 수 있도록 함'이라고 언급하고 있는데, 이에 의하더라도 정확히 1년 동안만근로를 제공한 자에게 근로기준법 제60조 제1항과 제2항을 모두 적용할 수 있는지에 대해서는 명확한 답을 찾을

수 없다. 다시 말해, 2년 차에 사용할 수 있는 15일의 연차 유급휴가가 1년의 근로기간을 마치면 바로 발생하는지, 1년의 근로기간을 마친 다음 날 발생하는지, 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게도 발생하는지에 대해서는 확실한 해법을 제시하지 못하였다. 결국 1심 법원과 대상판결의 설시는 모두 맞는 내용이나, 이 사건을 해결하기 위한 결정적인 논거는 될 수 없다.

### 나. 연차 유급휴가의 발생 시기

이 사건의 가장 핵심적인 쟁점은 연차 유급휴가의 발생 시기라고 할 것이다. 즉, 앞서 살펴본 근로기준법의 개정 이유만으로는 1년 기간제 근로자에게 26일의 연차 유급휴가가 부여될 수 있는지에 대한 명확한 답을 찾기 어려우므로, 근로기준법 제60조 제1항에 따른 연차 유급휴가의 발생 시기가 1년의 근로를 '마치는 날'에 발생한다고 볼 것인지, 아니면 1년의 근로를 '마친 다음 날' 에 발생한다고 볼 것인지에 따라 이 사건의 결론은 달라질 것이다. 예를 들어, 1년 기간제 근로계약을 체결하고 1월 1 일에 입사한 근로자가 12월 31일까지 근무한 후 퇴직할 경우, 1년 계약기간의 말일인 12월 31일에 연차 유급휴가가 발생한다고 본다면 이 근로자는 근로기준법 제60조 제1항에 따른 15일의 연차 유급휴가를 부여 받을 것이고, 이와 달리 1 년 기간의 말일 다음 날인 다음 해 1월 1일에 연차 유급휴가가 발생한다고 본다면 전날 근로계약이 만료된 이 근로자는 근로기준법 제60조 제1항에 따른 15일의 연차 유급휴가를 부여 받지 못할 것이다.



이에 대하여, 대상판결은 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 없다고 판단하였다. 이는 기존의 대법원 판결(대법원 2018. 6. 28. 선고 2016다 48297 판결) 법리를 그대로 인용한 것이다.

한편, 1심 법원 역시 위 대법원 판결의 존재를 알고 있었다. 1심 법원은 이에 대해 비록 위 대법원 판결이 존재하나, 위 판결 사안은 상용직 근로자가 정년퇴직하는 경우 정년이 되는 해의 근로에 대한 대가로서의 연차휴가에 관한 사안으로서 기간제근로자에 관한 이 사건과는 사안이 다르다고 하면서 위 대법원 판결이 이 사건에 그대로 적용된다고 보기는 어렵다고 판단하였다. 나아가, 유급으로 연차휴가를 사용할 권리는 근로자가 1년간 소정의 근로를 마친 대가로 확정적으로 취득하는 것이라는 기존 대법원 판례(대법원 2005. 5. 27. 선고 2003다48549, 48556 판결)의 취지에 비추어 봤을 때 근로기간 만료일을 기준으로 근로에 대한 대가를 정산하여야 한다고 판단하였다.

대법원 2016다48297 판결 사안과 대상판결의 사안을 '결론 위주'로 쉽게 설명하면 ① 정년퇴직하는 근로자의 경우당해 연도 근로에 따라 취득하는 근로기준법 제60조 제1항의 연차 유급휴가를 부여받을 수 없다는 것이고, ② 1년기간제 근로자의 경우에도 당해 연도에 근로에 따라 취득하는 근로기준법 제60조 제1항의 연차 유급휴가를 부여받을수 없다는 것이다. 그 이유는 둘 다 '연차 유급휴가는 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생하므로, 연차 유급휴가 발생당시에는 근로자가 아니라는 것이다.

살피건대, 위 두 사안의 공통점은 '이미 퇴사할 것이 예정되어 있는 근로자'라는 점이다. 즉, 정년퇴직자나 1년 기간제 근로자의 경우 정년퇴직일 또는 근로계약기간의 말일이 사전에 정해져있으므로 근로계약기간 종료 후에는 근로를 제공할 수 없다. 이러한 관점에서 보면 위 두 판결의 결론은 모두 정당하다고 생각한다. 연차휴가의 근본적인 목적은 일정 조건을 충족한 근로자에게 일정기간 유급으로 근로의무를 면제함으로써 정신적・육체적 휴양의 기회를 제공하고 문화적 생활의 향상을 기하기 위한 것이므로, 근로의무를 면제하기 위한 전제로서 근로의 제공이 예정되어 있어야 할 것이다. 즉, 연차휴가제도는 근로자에게 휴식권을 부여하는 것이 1 차적인 목적이고, 근로자가 연차휴가를 사용하지 못하였을 경우에 한하여 사용자가 금전으로 이를 보상하는 것이므로, 휴식권 조차 부여할 수 없다면 이를 전제로 한 금전보상 역시 없다고 봄이 마땅하다. 예를 들어, 대상판결 사안과 같이 퇴직이 예정되어 있는 근로자에게 퇴직일에 맞춰 15일의 유급 연차휴가를 부여하더라도 이는 미처 사용할 기회조차 없는 휴가이고, 근로자 역시 휴가를 사용할 수 없다는 점에 대해 이미 충분히 예상하고 있는 실정인데, 이에 대해 사용자로

하여금 금전으로 보상하라고 하는 것은 휴가제도의 본질에 어긋나는 것으로서 사용자에게 과도한 의무를 부담시키는 것이라 사료된다.

결론적으로, 대상판결의 결론에 동의한다. 다만, 대상판결은 1심 법원과 고용노동부 행정해석의 근거가 되는 대법원 2005. 5. 27. 선고 2003다48549, 48556 판결, 즉 " 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"는 내용과 일관되지 못하고, 대상판결이 대법원 전원합의체판결도 아니므로, 위 대법원 2003다48549 판결이 폐기된 것도 아니라는 비판이 있다.

이에 대해 살피건대, 위 대법원 2003다48549판결의 내용은 연차유급휴가권의 발생 시기에 대한 판단이 아닌 연차 유급휴가권을 유효하게 취득한 후에 근로관계가 종료된 경우 이미 유효하게 취득한 연차 유급휴가권 전부에 대해 수당을 지급할 것인지, 아니면 실제 휴가를 사용할 수 있었던 일수를 따져 그 기간에 대해서만 수당을 지급할 것인지가 쟁점인 사안으로, 위 판결 내용 중 '연차휴가를 사용할 권리는 근로자가 1년간 소정의 근로를 마친 대가로 확정적으로 취득하는 것'이라는 문구는 단지 원론적인 부분을 언급한 것에 불과할 뿐 구체적인 쟁점에 대한 판단으로서 ' 연차 유급휴가권 취득 시기'에 관해 판시한 것은 아니라고 생각된다. 따라서 대상판결이 위 대법원 2003다48549 판결과 반드시 배치된다고 보기는 어렵다.

### 다. 형평의 원칙

대상판결은 "1년의 기간제 근로계약을 체결한 근로자는 장기간 근속한 근로자의 휴가 일수인 25일을 초과하는 휴가를 부여받게 되는데, 이는 연차 유급휴가에 관한 근로기준법 제60조 제4항6의 문언에 따른 해석의 범위를 넘는 것일 뿐만 아니라 장기근속 근로자와 비교하여 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자를 더 우대하는 결과가 되어 형평의 원칙에도 반한다"고 판단하였다.

이에 대해 살피건대, 만약 1년 기간제 근로자에게 26일의 휴가를 부여할 경우 근로기준법 제60조 제4항에 따라 3년 이상 계속 근로자가 법률상 부여 받을 수 있는 휴가 일수가 25일임을 감안할 때 분명 과도한 보장을 받는 것으로 보인다. 이러한 점을 고려하면 근로기준법 개정 당시 입법자의 의도

<sup>6</sup> 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 한도**로 한다.

또한 1년 기간제 근로자에게 26일을 부여하고자 했던 것은 아닐 것으로 사료되고, 이 부분에 관한 대상판결의 지적은 타당하다고 생각한다.

### 라. 소결

대상판결의 결론과 판단 근거는 대체적으로 타당하다고 보인다. 다만, 앞서 살펴본 것처럼 대법원 2016다48297 판결 사안과 대상판결의 사안은 모두 '이미 퇴사가 예정된 근로자' 라는 것이므로, 유급 연차휴가 발생 시점에 관한 쟁점에 국한하여 이 사건을 해결할 것이 아니라 연가 유급휴가가 기본적으로 '휴식권'이라는 점에 착안하여 '근로관계의 종료가 이미 예정되어 있는 경우에는 유급 연차휴가를 사용할 것을 기대할 수 없으므로 이러한 특별한 사정이 있다면 유급 연차휴가가 발생하지 않는다'는 논리를 개진하였다면 기존의 대법원 2003다48549 판결과 배치되는 것 아니냐는 비판 등을 피할 수 있지 않았을까 하는 개인적인 아쉬움이 있다.

#### 2. 고용노동부 행정해석에 관하여

대상판결이 선고되자 고용노동부의 행정해석에 대해 비판을 하는 사람들이 있다. 그렇지만 고용노동부를 비판하기도 어려운 것이, 소송이 제기되어야 판단을 하는 법원과 달리 고용노동부는 일선 사업장에 혼란이 없도록 명확한 방침을 전달하고 특별사법경찰권을 행사하는 노동청의 사건 처리를 위한 지침을 정하기 위해서는 어떻게든 행정해석을 통해 입장을 정해야 하는 위치에 있었다. 고용노동부의 행정해석이 기존의 법리에 어긋나는 점은 없다고 보이고, 대법원 2003다 48549 판결에 근거한 판단이었으며, 1심 역시 고용노동부와 동일한 판단을 한 점에 비추어 볼 때, 고용노동부의 판단이 반드시 잘못되었다거나 합리적이지 못하였다고 단정하기 어렵다. 다만, 대상판결이 선고된 후에도 아직까지 고용노동부는 공식적으로 입장을 발표하지 않고 있는데, 고용노동부의 행정해석은 현실적으로 일선 사업장에서 사용자와 근로자의 판단 및 노동청 근로감독관 실무처리에 매우 중요한 기준이 되므로, 혼란을 방지하기 위해서라도 하루빨리 공식적인 입장을 발표할 필요가 있다고 생각한다.

### 3. 대상판결의 의의와 시사점

근로자가 연차수당을 지급받지 못할 경우 노동청 진정 혹은 고소를 제기할 수 있고, 실무적으로도 이와 같은 구제수단을 많이 강구한다. 노동청 근로감독관은 고용노동부의 행정해석에 기속되어 26일을 기준으로 미지급 연차수당을 계산하고 있고, 필자 역시 대상판결이 선고되기 전에 대상판결 사안과 같은 쟁점으로 노동청 진정 사건을 위임 받아 변호를 하였다. 근로감독관에게 대상판결의 2심 판결을 주장하며 11일을 토대로 연차수당을 계산하여야 한다고 주장하였으나근로감독관은 이를 받아들이지 않았다. 그런데 대상판결 선고이후에는 완전히 상황이 바뀌었다. 오히려 대상판결과 같이 사용자의 근로자에 대한 부당이득반환청구 가능성에 대해 문의가 들어오고 있다.

대상판결은 그동안 논란이 되었던 1년 기간제 근로자에게 부여되는 연차 유급휴가 일수에 대한 논란을 종결하였다는 점에 그 의의가 있다. 다만, 이와 같은 상황이 왜 발생했는지를 차분히 생각해보면, 결국 근로기준법 개정 시 입법자의 의도가 명확하지 않았기 때문이고, 법 개정 후의 모습이 불분명했기 때문이다. 만약 근로기준법 개정 시 이러한 상황이 발생할 것을 예견하여 근로기준법 제60조 제3항만을 삭제할 것이 아니라 제1항 및 제2항이 중첩적으로 적용되지 않도록 보다 분명한 장치를 두었다면 이 사건과 같은 분쟁은 애초에 발생하지 않았을 것이다.

※ 본 평석의 내용은 한국경영자총협회 입장과 다를 수 있습니다.

© 2022 Dentons. Dentons is a global legal practice providing client services worldwide through its member firms and affiliates.

This publication is not designed to provide legal or other advice and you should not take, or refrain from taking, action based on its content. Please see dentons.com for Legal Notices.