



1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 최대 11일 의 연차휴가가 부여된다고 본 사례(대법원 2021. 10. 14. 선고 2021다227100 판결)

이 사건은 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 부여될 연차휴가일수가 최대 며칠인지가 쟁점이 된 사안입니다. 이 사건의 피고인 기간제 근로자는 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 근로기준법 제60조 제2항(사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다)뿐만 아니라 제60조 제1항(사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다)이 동시에 적용된다고 주장하였습니다.

대법원은 이와 관련하여, (i) 2017.11.28. 법률 제15108호로 개정되어 2018.5.29. 시행된 근로기준법은 구 근로기준법 제60조제3항에 규정되어 있던 “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.”라는 규정을 삭제하였는데, 이와 같이 개정한 이유는 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 것으로서, 이를 근거로 1년 동안만 근로를 제공한 근로자에게 제60조제2항과 제1항이 중첩적으로 적용된다고 볼 수는 없는 점, (ii) 피고의 주장에 따라 경우 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 총 26일의 연차휴가가 부여된다는 결론에 이르게 되는데, 이는 연차 유급휴가에 관한 근로기준법 제60조제4항(가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다)의 문언에 따른 해석의 범위를 넘는 것일 뿐만 아니라 장기근속 근로자와 비교하여 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자를 더 우대하는 결과가 되어 형평의 원칙에도 반하는 점, (iii) 근로기준법 제60조제1항은 최초 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자가 그 다음 해에도 근로관계를 유지하는 것을 전제로 하여 2년차에 15일의 유급휴가를 주어야 한다는 취지로 해석함이 타당하므로, 근로기준법 제60조제1항은 1년 기간제 근로계약을 체결하여 1년의 근로계약기간이 만료됨과 동시에 근로계약관계가 더 이상 유지되지 아니하는 근로자에게는 적용되지 않는 점 등을 근거로 1년 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게는 최대 11일의 연차휴가가 부여된다고 본 원심 판단의 정당성을 인정하였으며 피고의 상고를 기각하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.