

퇴직일에 연차휴가를 부여하는 취업규칙이나 노동관행이 있는지 심리하지 않은 채 미사용수당 청구를 배척한 원심 판결을 파기한 사례

(대법원 2026. 9. 3. 선고 2024다206043 판결)

1. 사안 및 쟁점

원고들은 피고 소속 근로자로서 임금피크제를 적용받다가 정년퇴직한 자들입니다. 피고의 연차휴가 발생 기준일은 7. 1.인데 피고는 그 전 날에 퇴직한 원고들에게 퇴직 전 마지막 1년간의 근로에 따른 연차휴가 25일을 포함하여 총 50일분의 연차휴가미사용수당을 지급하였습니다. 원고들은 피고가 일부 임금 항목을 통상임금에서 제외하여 미사용수당을 과소 지급하였다고 주장하면서, 해당 항목을 포함하여 다시 산정한 수당과 기지급액의 차액을 청구하였습니다. 이에 대하여 원심은 위 50일 중 마지막 1년간의 근로에 따른 25일은 퇴직 당시 연차휴가를 사용할 권리가 발생하지 않았다는 이유로 그에 대한 차액 청구를 배척하였습니다.

이 사건의 핵심 쟁점은 퇴직일이 연차휴가 발생 기준일 전임에도 불구하고 그 퇴직일에 연차휴가를 부여하는 취업규칙이나 노동관행 등이 인정될 수 있는지, 그에 따라 퇴직 전 마지막 1년간의 근로에 따른 연차휴가 25일분의 미사용수당 차액을 청구할 수 있는지 여부입니다.

2. 대법원의 판단

[원심] 원심은 6. 30. 퇴직한 근로자들의 퇴직 전 마지막 1년간의 근로에 따른 연차휴가 25일은 퇴직일 다음 날인 7. 1.에 비로소 발생한다고 보았습니다. 따라서 퇴직 당시에는 위 연차휴가를 사용할 권리가 없었으므로 그에 대한 미사용수당도 청구할 수 없다고 판단하였습니다.

[대법원] 대법원은 위 근로자들의 연차휴가미사용수당 청구 부분을 파기환송하였습니다. 연차휴가를 사용할 권리는 원칙적으로 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날(이하 “법정 기준일”) 발생하지만, 근로계약이나 취업규칙 등에서 발생 시기를 달리 정하였고 이에 따라 권리가 실제로 발생하였다면 이후 퇴직하더라도 미사용수당을 청구할 수 있다고 보았습니다.

피고는 임금피크제 설명자료에서 법정 기준일이 7. 1.이고 퇴직일이 6. 30.인 경우를 ‘법정 기준일과 퇴직일이 일치하는 경우’로 보아, 해당

근로자에게도 퇴직 전 마지막 1년간의 근로에 따른 연차휴가 25일이 발생하는 것으로 안내하였습니다.

대법원은 이러한 설명자료의 내용과 피고가 실제로 위 25일을 포함하여 연차휴가미사용수당을 지급한 점을 고려하여, 해당 근로자들의 연차휴가를 사용할 권리가 퇴직일에 발생하도록 정하였다고 볼 여지가 있다고 판단하였습니다.

이에 따라 대법원은 환송심에서 이러한 내용을 정한 취업규칙이나 노동관행 등이 존재하였는지를 추가로 심리하여야 한다고 지적하였습니다.

3. 의의

대상판결은 근로계약이나 취업규칙 등에서 연차휴가 발생일을 법정 기준일과 달리 정한 경우, 그에 따라 연차휴가에 관한 권리가 발생할 수 있음을 구체적으로 보여주었다는 데 의의가 있습니다. 특히 임금피크제 설명자료와 실제 연차휴가미사용수당 지급 내역을 토대로, 해당 사업장에서 퇴직일과 관련한 연차휴가의 발생 시기를 어떻게 정하고 운영해 왔는지를 살펴야 한다고 보았습니다. 이는 법정 기준일 전에 퇴직하였다는 사정만으로 미사용수당 청구권을 부정할 수 없고, 사업장 내에서 근로자에게 유리한 별도의 기준일이 형성되어 있는지를 확인하여야 한다는 취지입니다.

이 같은 대법원 판결 취지에 따르면 퇴직자의 연차휴가미사용수당을 정산할 때에는 법정 기준일뿐 아니라 관련 규정, 근로자에게 제공한 안내자료 및 종전 지급 관행을 종합적으로 확인할 필요가 있다는 점을 유의하여야 할 필요가 있습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

조찬영

변호사

02-316-4109

cycho@shinkim.com