

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2024다206043 퇴직금 등

원고, 상고인 겸 피상고인

원고 1 외 5인

원고들 소송대리인 법무법인 하나

담당변호사 심재왕 외 6인

피고, 피상고인 겸 상고인

근로복지공단

원 심 판 결 인천지방법원 2023. 12. 13. 선고 2023나55286 판결

판 결 선 고 2026. 9. 3.

주 문

원심판결의 원고 2를 제외한 나머지 원고들 패소 부분 중 연차휴가미사용수당 청구 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 인천지방법원에 환송한다.

원고 1의 나머지 상고, 원고 2 및 피고의 상고를 모두 기각한다.

원고 2와 피고 사이에 생긴 상고비용은 각자 부담한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 후 제출된 상고이유보충서 기재는 상고이유를 보충하는 범위 내에서)를 판단한다.

1. 피고의 상고이유에 관한 판단

원심은 판시와 같은 이유로, 자가운전보조비, 공로연수수당이 평균임금에 포함되고, 공로연수수당, 성과연봉이 통상임금에 포함된다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 보면, 이러한 원심의 판단에 피고 상고 이유 주장과 같이 평균임금, 통상임금의 요건에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다.

2. 원고들의 연차휴가미사용수당 청구 부분에 대한 상고이유에 관한 판단

가. 원심판결 이유 및 기록에 의하면 다음 사실을 알 수 있다.

1) 원고들은 피고 소속 근로자로 근무하다가, 원고 1은 2019. 6. 30., 원고 2는 2019. 12. 31., 원고 3, 원고 4, 원고 5, 원고 6(이하 '원고 3 등 4인'이라 한다)는 2020. 6. 30. 정년퇴직하였던 사람들로써, 피고가 시행한 임금피크제의 적용을 받았다.

2) 피고 보수규정 제27조의 [별표 3]은 연차휴가미사용수당을 '통상임금 ÷ 209 × 8 시간 × 일수'로 산정하도록 정하고 있다.

3) 원고들의 연차휴가 기준일은 매년 7. 1.이었으므로, 전년도 7. 1.부터 당해 연도 6. 30.까지의 근무에 따른 연차휴가를 사용할 권리는 당해 연도 7. 1.에 비로소 발생하는 것이 원칙이다. 그런데 피고는 원고들에게 그 퇴직 무렵 연차휴가미사용수당을 지급하는 과정에서 원고 1에 대해서는 그 퇴직 후인 2019. 7. 1., 원고 3 등 4인에 대해서는 그 퇴직 후인 2020. 7. 1.을 기준일로 하는 연차휴가일수 25일을 포함하여, 원고

2를 제외한 위 원고들의 미사용 연차휴가 일수를 50일로 산정하였다.

나. 원심은 판시와 같은 이유로, 원고 2를 제외한 나머지 원고들의 퇴직일 전년도 7. 1.부터 퇴직일까지의 근로에 따른 연차휴가 25일은 그 퇴직일 다음 날 비로소 이를 사용할 권리가 발생하여 위 원고들은 퇴직일 당시 위 연차휴가를 사용할 권리를 보유하지 않았으므로, 피고를 상대로 이에 대한 연차휴가미사용수당도 청구할 수 없다고 판단하였다.

다. 근로기준법 제60조 제1항이 규정한 유급 연차휴가는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 부여되는 것으로, 근로자가 연차휴가에 관한 권리를 취득한 후 1년 이내에 연차휴가를 사용하지 아니하거나 1년이 지나기 전에 퇴직하는 등의 사유로 인하여 더 이상 연차휴가를 사용하지 못하게 될 경우에는 사용자에게 그 연차휴가일수에 상응하는 임금인 연차휴가미사용수당을 청구할 수 있다(대법원 2017. 5. 17. 선고 2014다 232296, 232302 판결 등 참조).

연차휴가를 사용할 권리는 원칙적으로 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음 날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서 연차휴가미사용수당도 청구할 수 없다고 보아야 할 것이나, 근로계약, 취업규칙 등에서 '연차휴가를 사용할 권리의 발생 시기'에 대하여 이와 달리 정하고 있고, 그에 따라 연차휴가를 사용할 권리가 실제로 발생하였다면, 근로자는 그 후 근로관계가 종료하였더라도 사용자에게 연차휴가미사용수당을 청구할 수 있다(대법원 2018. 6. 28. 선고 2016다48297 판결 등 참조).

라. 앞서 본 사실관계 및 기록에 따라 알 수 있는 다음과 같은 사실 및 사정에 따르면, 피고는 임금피크제 적용 근로자 중 연차휴가 기준일 전날에 퇴직하는 근로자에 대

하여는 퇴직 전 마지막 1년간의 근로에 따른 연차휴가를 사용할 권리가 그 1년간의 근로를 마친 날, 즉 '퇴직일'에 발생하는 것으로 정하였다고 볼 수 있다. 그렇다면 원고 2를 제외한 나머지 원고들은 연차휴가 기준일이 7. 1.인데 2019. 6. 30. 또는 2020. 6. 30. 각각 피고로부터 퇴직하였으므로, 퇴직 전 마지막 1년간의 근로에 따른 연차휴가 25일을 사용할 권리가 각 퇴직일에 실제로 발생하였다고 볼 여지가 있다.

1) 피고가 2017. 6.경 작성한 것으로 보이는 '임금피크제 설명자료'(이하 '이 사건 설명자료'라 한다)는 연차휴가 기준일이 7. 1.이고 퇴직일이 6. 30.인 경우를 '연차휴가 기준일과 퇴직일이 일치하는 경우'의 예시로 들면서, 이 경우 퇴직일 다음 날을 기준일로 하여 발생하는 연차휴가 25일이 6. 30. 퇴직하는 임금피크제 적용 근로자에게도 발생하는 것으로 설명하고 있다.

2) 이 사건 설명자료에 의하면 피고는 연차휴가 기준일 전날에 퇴직하는 임금피크제 적용 근로자에 대하여는 연차휴가 기준일과 퇴직일이 일치한다고 보아 퇴직 전 마지막 1년간의 근로에 따른 연차휴가를 사용할 권리를 퇴직일에 부여하는 것으로 정하였다고 볼 수 있다.

3) 앞서 본 바와 같이 피고는 원고들에게 퇴직 무렵 연차휴가미사용수당을 지급하면서 원고 2를 제외한 나머지 원고들에 대하여 퇴직 전 마지막 1년간의 근로에 따른 연차휴가 25일을 포함하여 미사용 연차휴가 일수를 50일로 산정하기도 하였다.

마. 그런데도 원심은 판시와 같은 이유만으로, 원고 2를 제외한 나머지 원고들의 '퇴직 전 마지막 1년간의 근로에 따른 연차휴가를 사용할 권리'가 퇴직일 다음 날에 비로소 발생한다고 보아 위 원고들이 피고를 상대로 그에 대한 연차휴가미사용수당도 청구할 수 없다고 판단하였으므로, 이러한 원심의 판단에는 연차휴가를 사용할 권리의 발

생 시기에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 아니함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

환송 후 원심으로서의 피고가 임금피크제 적용 근로자 중 연차휴가 기준일 전날에 퇴직하는 근로자에 대하여 퇴직 전 마지막 1년간의 근로에 따른 연차휴가를 사용할 권리가 그 1년간의 근로를 마친 날, 즉 '퇴직일'에 발생하는 것으로 정하였다고 볼 수 있는 취업규칙, 노동관행 등이 존재하였는지를 추가로 심리할 필요가 있음을 지적하여 둔다.

바. 한편, 원고 2는 다른 원고들과 달리 퇴직일이 2019. 12. 31.이고 연차휴가 기준일이 7. 1.이어서, 이 사건 설명자료에 따른 '연차휴가 기준일과 퇴직일이 일치하는 경우'에 해당하지 않는다. 따라서 원고 2의 미사용 연차휴가 일수를 25일로 본 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 연차휴가를 사용할 권리의 발생 시기에 관한 법리를 오해하거나 필요한 심리를 다하지 아니한 잘못이 없다.

3. 원고 1의 퇴직금 청구 부분에 대한 상고이유에 관한 판단

원고 1은 원심판결 중 퇴직금 청구 부분에 대하여도 상고하였으나, 이 부분 청구에 대한 원심의 판단에 관하여는 상고장과 상고이유서에 구체적인 불복 이유의 기재가 없다.

4. 결론

원심판결의 원고 2를 제외한 나머지 원고들 패소 부분 중 연차휴가미사용수당 청구 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 원고 1의 나머지 상고, 원고 2 및 피고의 상고를 모두 기각하고, 원고 2와 피고 사이에 생긴 상고비용은 각자 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결

한다.

재판장	대법관	마용주
-----	-----	-----

	대법관	천대엽
--	-----	-----

주 심	대법관	서경환
-----	-----	-----

	대법관	신숙희
--	-----	-----