

## ■ 최신 판례 ■

**정년이 되는 해의 12월 말일 퇴직할 경우, 해당 연도에 대한 연차휴가 수당을 지급하지 않아도 된다는 사례**

[대상판결 : 대법원 2018. 6. 28. 선고 2016다48297 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

대상판결은 “근로기준법 60조1항이 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 연차휴가수당을 청구할 수 있다”고 전제하고, “다만 연차휴가를 사용할 권리는 다른 특별한 정함이 없는 한 그 전년도 1년간의 근로를 마친 다음날 발생한다고 보아야 하므로, 그 전에 퇴직 등으로 근로관계가 종료한 경우에는 연차휴가를 사용할 권리에 대한 보상으로서의 연차휴가수당도 청구할 수 없다”고 판시했습니다.

대상판결은 이어 ‘○○시 시설관리공단 상용직 고용내규는 가로환경미화원의 정년을 만 61세가 되는 해의 12월 말일로 정하고 있으므로, 다른 특별한 사정이 없는 한 원고 등은 만 61세가 되는 12월 31일 정년에 도달하여 근로관계가 당연히 종료하고, 단체협약에서 정하고 있는 특별유급휴가는 정년 퇴직하는 가로환경미화원에게 특별히 부여되는 유급휴가이므로 만 61세가 되는 가로환경미화원이 그 해에 정년퇴직하는 것을 전제로 주어지는 것’이라고 하면서, “원고 등이 만 61세가 되는 해의 12월 31일까지 특별유급휴가를 사용하였다고 하여 그러한 사정만으로 이들의 퇴직일이 다음해 1월 1일로 미루어진다고 볼 수 없다”고 밝혔습니다.

대상판결은 “그렇다면 만 61세가 되는 해의 12월 31일 원고 등의 근로관계는 당연히 종료하였다고 보아야 하므로, 원고 등은 만 61세가 되는 해의 근로에 대한 대가로서의 연차휴가에 관한 권리를 취득할 수 없다”고 판시했습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 6. 28. 선고 2016다48297 판결](#)