

## 병가 중인 직원의 유급휴가에 대한 권리

- 프랑스 헌법재판소의 2024년 2월 8일 n°2023-1079결정에 대한 분석을  
중심으로 -

벨기에 브뤼셀 자유 대학교 철학 박사 과정 및  
프랑스 툴루즈 카피틀 대학교 법학 박사 과정  
이은설

### 1. 들어가며

프랑스에서 최초의 유급휴가는 1853년 11월 9일 나폴레옹 3세가 명령(décret du 9 novembre 1853)을 공포한 이후 공무원에게 적용된 것을 시작으로 한다. 이후 1936년 인민 전선(Front Populaire)이 선거에서 승리하자 노동자들 사이에서 노동 조건 개선과 사회적 보호 강화에 대한 요구가 급증하였고 이에 따라 ‘유급휴가’(congé payé) 제도가 법적으로 도입되었다. 이에 따라 유급휴가 제도는 1936년 ‘마티뇽 협정’(Accords de Matignon)<sup>1)</sup>의 일환으로 모든 근로자에게 보장된 권리로 자리를 잡는다. 이 협정은 근로자들에게 최소 2주간의 연속 유급휴가를 보장하며, 이 휴가 기간 동안 근로자가 자유롭게 휴식하고 가족 및 사회생활을 즐길 수 있도록 하려는 것이었다.<sup>2)</sup> 근로자는 동일한 고용주 아래에서 연속적으로 1년간 근무한 경우 최소 14일간의 유급휴가를 받을 권리가 있었으며 이는 법적으로 강제된 공공정책의 일환이었다. 병가, 출산휴가, 군 복무 등의 이유로 근로자가 휴직하여도 그 기간이 근속기간에서 제외되지 않는다는 점이 초기부터 명시되었다.<sup>3)</sup>

시간이 지나면서 유급휴가를 받기 위한 조건이 1년간의 연속 근속기간이 아닌

---

1) 마티뇽 협정은 1936년 6월 인민 전선 의장인 레옹 블룸(Léon Blum)의 중재 하에 프랑스 생산총동맹(Confédération générale du patronat français), 프랑스 노동총동맹(Confédération du travail) 그리고 프랑스 정부 사이에 체결된 국가적 노동협정이다. 이 협정을 통해 임금 인상 외에도 최저임금 설정, 노동 조합 권리 인정, 단체고용계약 및 직원대표 도입이 규정되었으며, 주40시간 근무, 유급휴가 또한 제정되었다.

2) 프랑스 헌법재판소의 2024년 2월 8일 n° 2023-1079결정 해설집(commentaire) 2쪽 각주4)에 따르면, 마티뇽 협정 이전에는 “공무원, 철도노동자, 언론인만 법적으로나 규제조항에 따라 유급휴가를 받을 수 있었다. 다른 근로자들에게 이 권리를 부여하는 것은 고용계약의 규정이나 직업의 관행에 따라 결정되었으며, 육체노동자는 유급휴가를 받을 자격이 없었다.”

3) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 해설집, 2쪽 2번째 단락.

‘실제 근무기간’(temps de travail effectif)으로 변경되었다.<sup>4)</sup> 1940년의 법령(décret du 13 avril 1940 relatif aux congés payés)<sup>5)</sup>에 따르면 동일한 고용주 아래에서 12개월 중 최소 4개월 동안 실질적으로 근무한 근로자만 유급휴가를 받을 수 있었다. 그러나 초기 법령과는 달리 출산휴가만을 근로기간으로 간주하였고, 질병으로 인한 휴직기간은 근로기간으로 인정하지 못해 후자의 경우는 유급휴가 산정에 포함되지 못했다. 이러한 임시 조치는 ‘유급휴가에 관한 1942년 법률’(Loi n° 666 du 31 juillet 1942 relative au régime des congés payés) 제666조에 의해 영구화되었다.

제2차 세계대전 이후 수정된 ‘1946년 4월 18일 법률’(Loi n° 46-473 du 18 avril 1946) 제46-473조는 업무상 사고나 업무상 질병으로 인해 근로계약이 중단된 기간을 근로기간으로 다시 인정해 유급휴가 산정에 포함시켰다. 이는 근로자가 자신의 의지와 무관하게 발생한 사고나 질병 때문에 유급휴가 권리를 잃지 않도록 하려는 조치였다.<sup>6)</sup>

현행법은 초기 법률과는 달리 유급휴가를 월별로 산정하여 근로자가 실제로 근무한 기간에 대해 매월 2.5일의 유급휴가를 줌으로써 12개월을 일한 근로자의 경우 총 30일의 유급휴가를 사용할 수 있게 하고 있다. 실제로 2016년 8월 10일 버전<sup>7)</sup>의 노동법(Code du travail) 제L.3141-5조에 따르면 실제로 근무한 기간에는 다음과 같은 기간들이 포함되는데, 유급휴가 (제1항), 출산휴가·육아휴가·육아휴직·입양휴가 기간 (제2항), 제L.3121-30조·제L.3121-33조·제L.3121-38조에 규정된 휴식 형태의 강제보상휴가 (제3항),<sup>8)</sup> 제L.3121-44조의 적용으로 체결된 단체협약에 따라 부여된 휴식일 (제4항), 업무상 사고 또는 업무상 질병으로 인해 고용계약의 이행이 중단된 최대 1년간의 연속적 기간 (제5항), 제6항에 따라 직원이 어떤 자격으로든 국가복무에 종사하거나 이를 위해 소집된 기간 (제6항)이 포함된

4) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 해설집, 2쪽 3번째 단락.

5) <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000000877103>, 2024. 8. 24. 방문.

6) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 해설집, 2쪽 4번째 단락.

7) Version en vigueur du 10 août 2016 au 24 avril 2024.

8) 노동법 제L.3141-5조 제3항으로 이 조항에 언급된 각각의 조항들은 다음과 같은 내용을 포함한다. 제L.3121-30조는 초과근무에 대한 보상으로 제공되는 휴식 시간에 관한 일반적인 규정, 제L.3121-33조는 초과근무에 대한 고용주와 근로자 또는 근로자단체 사이에 협약이 있는 경우의 규정들을 자세히 다룬다. 제L.3121-38조는 초과근무에 대한 고용주와 근로자 또는 근로자단체 사이에 협약이 없는 경우 어떤 식으로 보상이 이루어져야 하는지에 대한 내용을 포함한다. 이에 따르면, 20명 이하의 직원이 있는 기업의 경우 초과근무 시간에 대해 50%의 휴식시간이 보상되어야 하며, 20명 이상의 직원이 있는 기업의 경우 100%의 휴식시간이 보상되어야 한다.

다.

프랑스의 유급휴가 제도는 초기에는 노동운동의 성과로 도입되었지만, 시간이 지나면서 근로자의 복지와 건강을 보호하기 위한 중요한 사회적 제도로 자리 잡게 되었다. 즉 프랑스의 유급휴가 제도가 단순한 복지 차원을 넘어 노동자의 권리와 건강을 보호하고 일과 삶의 균형을 촉진하는 중요한 사회적 장치로 발전하게 된 것이다. 그러나 여전히 근로자가 유급휴가를 취득할 권리, 특히 노동법 제 L.3141-5조 제5항 업무상 사고와 업무상 질병으로 인해 근로계약이 중단된 경우와 업무 외의 질병으로 인한 휴직 사이의 차별적 대우는 논란의 중심에 있다.

이 글에서는 프랑스 헌법재판소의 2024년 2월 8일의 결정(Décision n° 2023-1079 QPC du 8 février 2024)을 살펴보고자 한다. 이 결정과 관련한 전후 상황과 배경을 검토하고, 헌법재판소가 어떠한 구체적인 설시를 통해 프랑스 노동법 2016년 8월 10일 버전의 제L.3141-3조와 제L.3141-5조 제5항이 헌법에 보장된 근로자의 휴식권(droit au repos)과 법 앞의 평등 원칙을 침해하지 않았음을 판단하였는지 확인하고자 한다.

## 2. 사건 개요

헌법재판소는 2023년 11월 17일 파기원에 의해 노동법 제L.3141-3조 및 동법 제 L.3141-5조 제5항이 헌법이 보장하는 권리와 자유에 부합하는지에 대한 사후적 위헌법률심판을 요청받았다.

유급휴가와 관련하여 2009년 10월 13일부터 마자그랑 서비스(Mazagran Services)에서 근무한 레오폴디나(Léopoldina, 이하 ‘청구인’이라 함)는 2014년부터 2016년까지는 업무상 사고로, 2016년부터 2019년까지는 업무 외 질병으로 인해 휴직 중이었다.<sup>9)</sup> 이후 업무 복귀 불가 판정을 받은 청구인은 다른 부서로의 재배치도 불가능하다는 의사의 판단에 따라 2020년 1월 해고되었다.<sup>10)</sup>

해고 이후 청구인은 2020년 12월 16일에 노동재판소(Juridiction prud’homale)에 고용계약의 이행 및 해지와 관련된 여러 청구를 제기하였다.<sup>11)</sup> 2021년 12월 27일

---

9) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 해설집 11쪽 첫번째 단락.

10) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 해설집 11쪽 2번째 단락.

노동재판소는 이 해고가 실질적이고 중대한 사유 없이 이루어졌다고 판단하였으며, 특히 질병으로 인해 고용계약이 중단된 기간 동안 청구인이 받아야 할 유급휴가와 관련된 보상금을 포함한 다양한 금액을 지급할 것을 명령했다.<sup>12)</sup> 그러나 부르주 항소법원(Cour d'appel de Bourges)은 2022년 11월 18일 1심 판결을 일부 파기하고 유급휴가 보상금 지급 요청을 포함한 청구인의 대부분의 청구를 기각하였다.<sup>13)</sup>

이에 청구인은 2023년 4월 18일, 파기원(Cour de cassation)에 상고하면서, 첫째, 노동법 제L.3141-3조와 제L.3141-5조 제5항이 1946년 헌법전문 제11항<sup>14)</sup>에 보장된 건강과 휴식권을 침해하고; 둘째, 제 L.3141-5조 제5항이 평등 원칙을 반한다고 주장하며 사후적 위헌법률심판을 청구하였다.<sup>15)</sup>

2023년 11월 15일에 파기원(chambre sociale, arrêt n° 2124 du 15 novembre 2023)은 첫 번째 문제와 관련하여 노동법 제L.3141-3조와 제L.3141-5조 제5항이 직업 외적인 원인으로 인해 휴직 중인 근로자에게 유급휴가를 인정하지 않는다는 점에서 헌법적 쟁점을 제기한다고 판단하였다.<sup>16)</sup> 파기원은 두 번째 문제 역시 노동법 제L.3141-5조 제5항이 업무상 원인과 업무 외적 원인에 따라 노동자에게 차별적으로 유급휴가를 부여한다는 점에서 헌법적 쟁점을 제기한다고 판단하였다. 이에 따라 파기원은 이 두 가지 심사를 헌법재판소에 회부하였다.<sup>17)</sup>

### 3. 제반 상황

프랑스 노동법 제L.3141-3조 제1항에 따르면 근로자는 동일한 고용주 아래에서 한 달을 만근할 경우 매달 2.5일의 휴가를 받을 권리가 있으며, 같은 조 제2항에 따르면 총 유급휴가 기간은 근무일 기준 30일을 초과할 수 없다. 또한 같은 법 제

---

11) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 해설집 11쪽 3번째 단락.

12) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 해설집 11쪽 4번째 단락.

13) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 해설집 11쪽 5번째 단락.

14) 국가는 모든 사람, 특히 어린이, 어머니, 고령 근로자에게 건강 보호, 물질적 안전, 휴식과 여가를 보장한다. 나이, 신체적 또는 정신적 상태, 경제적 상황 때문에 일할 수 없는 모든 사람은 사회로부터 적절한 생활 수단을 받을 권리가 있다.

15) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 해설집 11쪽 6번째 단락.

16) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 해설집 11쪽 7번째 단락.

17) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 해설집 11쪽 8번째 단락.

L.3141-5조는 근로자의 유급휴가 기간 산정 시 실제 근로시간으로 간주되는 기간에 대해 규정하고 있다. 특히 동조 제5항에 따르면, 근로계약의 이행이 업무상 사고<sup>18)</sup> 또는 업무상 질병<sup>19)</sup>으로 인해 중단되는 경우 최대 연속적인 1년 동안의 기간만 근로시간으로 간주된다. 이는 근로자의 의지와 무관하게 업무 중 발생하는 사고나 질병으로부터 근로자를 보호하기 위한 조항으로 일정 기간 동안 일을 할 수 없는 경우에도 일을 한 것으로 간주하여 유급휴가를 산정하는 데 반영해야 한다는 뜻을 담고 있다.

한편 프랑스 자국법과 유럽연합 법규 사이에는 몇 가지 차이점이 보이는데, 주로 휴가의 최소보장기간과 산정방식, 병가와 관련된 규정에서 나타난다. 가령 근로시간 조정과 관련한 유럽연합 지침(Directive 2003/88/EC du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail) 제7조에 따르면 근로자는 연간 최소 4주의 유급휴가를 보장받아야 하는 반면, 프랑스는 30일을 제공하여 유럽연합 지침상의 최소 기준을 초과하는 더 긴 휴가를 제공한다. 각 국은 유럽연합 지침을 준수하거나 상회하는 기준을 토대로 자국 법을 제정할 수 있다. 실제로 유럽사법재판소(La Cour de justice de l'Union européenne)는 1993년 및 2003년 지침을 통해 연차 유급휴가에 대한 권리가 '유럽의 사회법의 원칙'(principe du droit social de l'Union)으로 간주되어야 하며, 이를 시행하는 국가 당국은 해당 지침에서 명시적으로 규정하고 있는 범위 내에서만 이를 시행할 수 있다고 평가한 바 있다.<sup>20)21)</sup>

이처럼 모든 회원국이 유럽연합의 지침을 준수해야 하지만 때로는 유럽연합의 지침과 자국 법 사이에 충돌이 발생하기도 한다. 예를 들어, 프랑스 노동법은 업무상 사고나 업무상 질병으로 인한 병가는 유급휴가 산정에 포함되는 반면 비직업적 질병으로 인해 근로계약이 일시 중단된 경우 그 기간은 유급휴가 산정에서

---

18) 업무상 사고(accident du travail)는 근로자가 근무 시간 중이거나 업무와 관련된 활동을 하는 중에 발생한 갑작스럽고 예기치 못한 사고를 말한다. 사고로 인해 신체적, 정신적 피해가 발생한 경우를 말한다. 프랑스 법률은 업무상 사고와 업무상 질병(maladie professionnelle)을 구분한다. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F178>, 2024. 8. 24. 방문.

19) 업무상 질병(maladie professionnelle)은 업무와 관련된 활동이나 업무 환경으로 인해 발생한 질병을 의미한다. 프랑스에서는 "Tableaux des maladies professionnelles"라는 업무상 질병 목록이 있으며, 여기에 등재된 질병이 근로자에게 발병했다면 업무상 질병으로 인정된다. 이 목록에 포함되지 않은 질병도 특정 조건을 만족하면 업무상 질병으로 인정될 수 있다. 보통 점진적, 반복적 노출로 인해 발생하는 질병들이 이에 해당된다. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31880>, 2024. 8. 24. 방문.

20) Directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993.

21) 앞의 프랑스 헌법재판소 결정 해설집, 6쪽 3번째 단락.

제외될 수 있다. 그러나 유럽연합 지침에 따르면 근로자가 비직업적 질병으로 인해 병가 중이라고 하더라도 유급휴가를 취득할 수 있는 권리가 보장되어야 한다. 이는 국제노동기구(Organisation internationale du travail)의 유급연차 휴가에 관한 협약에도 규정된 내용이다.

실제로 유럽사법재판소는 병가 중에도 근로자가 유급휴가를 축적할 수 있어야 한다는 판결을 내린 바가 있다. 2009년의 Schultz-Hoff 판결<sup>22)</sup>과 2012년 Dominguez 판결<sup>23)</sup>에 따르면 유럽사법재판소는 유급휴가의 목적이 근로자가 휴식과 여가를 취할 수 있도록 하는 데 있음을 강조한다. 병가는 근로자가 건강을 회복하기 위해 주어지는 것으로 유급휴가와 목적은 다르다. 근로자가 통제할 수 없는 사유로 인한 결근은 근속 기간에 포함되어야 하는 것이다.<sup>24)</sup> 따라서 유럽사법재판소는 유급휴가에 대한 권리가 해당 국가가 정한 기준 기간 동안 근로자가 실제로 일을 했는지 여부에 따라 좌우될 수 없다고 판단한다. 그 결과, 근로자는 자신이 통제할 수 없는 예측 불가능한 사유로 1년 이상 결근한 경우라도 유급휴가에 대한 권리를 잃어서는 안 된다.

이처럼 유럽연합 지침은 병가가 유급휴가 기간 산정에 영향을 미치지 않도록 하는 규정을 통해 근로자 보호를 강화하고자 한다. 이와 같은 차이점을 통해 프랑스 법이 보다 더 보수적인 접근을 유지하는 반면 유럽연합 지침은 근로자의 권리를 더욱 폭넓게 보호하려는 경향이 있음을 파악할 수 있다.

#### 4. 프랑스 헌법재판소의 판단

과기원이 판결에서 어떤 버전의 프랑스 노동법 제L.3141-3조 및 제L.3141-5조 제5항이 참조되었는지 명시하지 않았으나,<sup>25)</sup> 사후적 위헌법률심판은 제소된 소송에 적용될 규정을 대상으로 해야 하므로, 헌법재판소는 2016년 8월 8일 버전의 상기 노동법 법률조항들을 심사대상으로 하였다.<sup>26)</sup>

---

22) CJUE, 20 janvier 2009, *Schultz-Hoff*, C-350/06.

23) CJUE, 24 janvier 2012, *Dominguez*, C-282/10.

24) 앞의 프랑스 헌법재판소 결정 해설집, 7쪽 3번째 단락.

25) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 해설집 12쪽 4번째 단락.

26) 앞의 프랑스 헌법재판소 결정 첫번째 단락.

청구인과 노동조합은 프랑스 노동법 제L.3141-3조와 제L.3141-5조 제5항이 다음과 같은 이유로 문제가 있다고 주장하였다. 첫째, 비직업적 질병으로 인해 휴직하는 근로자는 근로계약이 중단된 기간 동안 유급휴가를 받을 권리를 전혀 얻지 못하게 된다는 점; 둘째, 업무상 사고나 업무상 질병으로 휴직한 근로자의 경우 유급휴가산정에 포함될 수 있는 기간이 1년으로 제한된다는 점은 모두 근로자의 건강권(protection de la santé)과 휴식권을 침해한다는 것이 그들의 핵심 주장이었다.<sup>27)</sup>

그들은 또한 업무상 재해나 업무상 질병으로 인해 휴직한 근로자들만이 유급휴가를 받을 권리를 가지는 것은 이러한 이유로 휴직한 근로자와 비직업적 질병으로 휴직한 근로자들 사이에 부당한 차별을 초래한다고 주장하였다. 따라서 청구인과 노동조합은 이 조항들이 법 앞의 평등 원칙을 위반한다고 주장한다.<sup>28)</sup>

이러한 주장들을 고려하였을 때, 헌법재판소는 노동법 제L.3141-3조를 제외한 제L.3141-5조 제5항만이 심판대상이라고 판단한다.<sup>29)</sup>

첫째, 헌법재판소는 1946년 헌법전문 제11조를 참고하여, 유급휴가에 대한 권리와 이와 관련된 헌법적 요건의 범위를 분명히 하고자 했다. 1946년 헌법전문 제11조에 따르면, 국가는 “모든 사람에게 건강, 물질적 안전, 휴식 및 여가를 보장한다.”고 명시하고 있다.<sup>30)</sup> 이와 같이 유급휴가의 원칙은 근로자들에게 보장된 휴식권의 일환으로 인정된다. 유급휴가권과 헌법상 휴식권 사이의 관계를 고려할 때 헌법재판소는 2009년 직원의 주휴 원칙을 1946년 헌법전문 제11조에 연결시킨 것과 동일한 논리를 따랐다.<sup>31) 32)</sup>

노동법 제L.3141-3조에 따르면 동일한 고용주 아래에서 일한 경우, 한 달을 만근할 경우 매달 2.5일의 휴가를 받을 수 있으며 연간 최대 30일까지의 휴가를 받을 수 있다.<sup>33)</sup> 또한 동법 제L.3141-5조에 따르면 업무상 사고 또는 업무상 질병으로 인해 고용계약의 이행이 중단된 기간 중 최대 1년까지를 실제 근로한 기간으로 간주할 수 있다.<sup>34)</sup> 헌법재판소는 입법부가 이 조치를 1년의 연속된 기간으로

---

27) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 2, 3, 4번째 단락.

28) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 5번째 단락.

29) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 6번째 단락.

30) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 7번째 단락.

31) 앞의 프랑스 헌법재판소 결정 해설집 20쪽 3번째 단락.

32) Décision n° 2009-588 DC du 6 août 2009 précitée, cons. 19 et 20.

33) 앞의 프랑스 헌법재판소 결정 8번째 단락.

34) 앞의 프랑스 헌법재판소 결정 9번째 단락.

제한하여, 근로자가 업무상 사고나 업무상 질병으로 인해 결근한 기간만을 실제 근로한 기간으로 간주하는 것이 근로자의 휴식권을 침해하지 않는지 검토하고자 했다.<sup>35)</sup>

헌법재판소는 의회와 동일한 성격의 일반적인 평가 및 결정 권한을 가지고 있지 않다. 법률이 목표를 달성하는 방식이 명백히 부적절하지 않은 한, 헌법재판소는 의회의 판단을 대체할 수 없다.<sup>36)</sup> 따라서 헌법재판소는 1946년 헌법전문에서 파생된 권리인 사회적 권리에 대한 심사만을 할 것임을 명확히 한다. 앞서 언급한 1946년 4월 18일 법률의 제정과정에서, 입법자는 근로자가 업무상 사고나 업무상 질병으로 인해 근로계약이 중단된 경우에도 유급휴가권리를 잃지 않도록 보장하려 했음을 알 수 있다.<sup>37)</sup> 이러한 목적에 비추어 헌법재판소는 입법자가 업무상 사고 또는 업무상 질병으로 인한 결근기간만을 실제 근무한 기간으로 취급하고자 했고, 업무 외 질병으로 인한 휴직기간까지 그 혜택을 확대하지 않으려 했으며, 이러한 조치를 1년의 기간으로 제한하고자 했다고 추론하였다.<sup>38)</sup>

헌법재판소는 휴식권 이행과 관련하여 입법자에게 부여된 입법재량의 여지를 고려할 때, 근로자의 휴식권이 실제 근무 기간에 따라 달라지는 것과, 근로계약 수행과 무관한 질병 등 근로자의 직업 활동과 관련이 없는 사유로 고용계약이 중단된 기간을 유급휴가 계산에 포함하지 않도록 한 입법부의 결정이 명백히 부적절한 것은 아니라고 판단하였다. 또한, 입법자는 일반규칙에 대한 예외를 도입할 수 있는데, 특히 업무상 사고나 업무상 질병으로 인한 휴직에 대하여 이러한 상황으로 인한 유급휴가 권리의 상실이라는 이중의 불이익(double peine)을 피하기 위한 예외를 둘 수 있었다. 헌법재판소는 입법자가 해당 법률을 제정할 때 그에게 허용된 범위 내에서 적절한 판단을 내렸다고 보았다.<sup>39)</sup> 따라서 휴식권 침해를 주장하는 청구인의 주장은 기각되었다.<sup>40)</sup>

둘째, 헌법재판소는 법 앞의 평등 원칙에 반한다는 주장을 검토하였다. 「1789년 인간과 시민의 권리 선언」 제6조<sup>41)</sup>에 따르면 법은 보호할 때나 처벌할 때나 모

35) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 해설집 20쪽 6번째 단락.

36) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 10번째 단락.

37) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 11번째 단락.

38) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 12번째 단락.

39) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 해설집 21쪽 3번째 단락.

40) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 13번째 단락.

41) 1789년 인간과 시민의 권리 선언 제6조 법은 일반 의사의 표명이다. 모든 시민은 스스로 또는 대표자를 통하여 그 작성에 협력할 수 있는 권리를 가진다. 법은 보호를 부여하는 경우에도 처벌을 가하는 경우에



든 사람에게 동일하게 적용되어야 한다. 평등 원칙은 입법부가 서로 다른 상황을 다르게 규정하거나, 공공의 이익을 위해 평등에서 벗어나는 것을 배제하지 않는다. 이러한 경우, 결과적으로 발생하는 대우의 차이는 법 제정의 목적과 직접적인 관련이 있을 때만 정당화된다.<sup>42)</sup> 이러한 맥락에서, 업무상 사고 및 업무상 질병은 고용계약의 이행에서 비롯된 것으로서 근로자에게 영향을 미칠 수 있는 다른 질병이나 사고와는 구별된다고 판단하였다.<sup>43)</sup> 따라서 위에서 살펴본 법의 취지에 비추어 볼 때 입법부가 근로계약 중단 사유에 따라 병가 중인 직원의 유급휴가 수급권 취득에 관하여 달리 정할 수 있었다고 헌법재판소는 판단했다. 심판대상조항으로 인한 처우의 차이는 상황의 차이에 따른 것으로 법의 취지와 관련이 있다고 실시하였다.<sup>44)</sup> 그러므로 법 앞의 평등 원칙 위반을 주장하는 청구이유는 배척되어야 한다고 판시하였다.<sup>45)</sup> 결과적으로 해당 조항은 건강권이나 헌법이 보장하는 다른 권리나 자유를 침해하지 않으므로 헌법에 합치한다는 것이 프랑스 헌법재판소의 판단이었다.<sup>46)</sup>

## 5. 나오며

유급휴가는 근로자의 건강과 삶의 질을 보장하는 중요한 권리이다. 프랑스는 오랜 역사를 통해 근로자의 유급휴가 권리를 발전시켜 왔으며, 현재 25일의 평일 근무일, 즉 토요일을 포함한 5주간의 유급휴가를 법적으로 보장하고 있다. 이 제도는 근로자의 재충전과 휴식을 보장하는 중요한 수단으로 자리 잡았다.

그러나 프랑스의 유급휴가 제도는 유럽연합(EU) 법규와 비교했을 때 몇 가지 중요한 차이점을 보인다. 유럽연합은 1993년과 2003년에 도입된 지침과 유럽사법재판소의 판례를 통해 근로자의 유급휴가 권리를 더욱 폭넓게 보호하고자 했다. 예를 들어, 유럽연합 법규는 근로자가 업무 외적인 문제로 병가 중인 경우에도 유

---

도 모든 사람에게 동일한 것이어야 한다. 모든 시민은 법 앞에 평등하므로 그 능력에 따라서, 그리고 덕성과 재능에 의한 차별 이외에는 평등하게 공적인 위계, 지위, 직무 등에 취임할 수 있다.

42) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 14번째 단락.

43) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 15번째 단락.

44) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 17번째 단락.

45) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 18번째 단락.

46) 위의 프랑스 헌법재판소 결정 19번째 단락.

급휴가를 축적할 수 있는 권리를 보장하며 이를 통해 근로자의 건강과 휴식에 대한 권리를 더욱 강화하고자 하는 모습을 보여준다. 반면 프랑스 노동법은 근로자에게 유급휴가를 받을 권리를 보장하고 있지만, 이 권리는 근로자가 실제로 근무한 기간에 따라 결정된다. 따라서 근로자가 업무와는 무관한 이유로 병가를 사용하게 될 경우, 그 기간은 유급휴가 산정에서 제외될 수 있다는 점에서 유럽연합의 법적 기준과 상충된다.

언뜻 보기에는 헌법재판소의 이번 결정이 「유럽연합 기본권헌장」(Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne) 제31조 제2항<sup>47)</sup>에 위배된다는 이유로 유급휴가 산정과 관련된 프랑스 노동법 제L.3141-3조 및 제L.3141-5조의 문제점을 지적했던 2023년 9월 13일의 파기원 판결에 모순되는 것처럼 보일 수 있다.<sup>48)</sup> 파기원의 2023년 9월 13일 판결에 따르면, 업무 외적 병가 중에도 유급휴가를 축적할 수 있는 권리가 보장되어야 하며(Cass. soc. 13-9-2023 n°22-17.340; 22-17.341; 22-17.342), 업무상 질병으로 인한 병가기간이 1년을 초과하는 경우에도 근로자는 유급휴가를 축적할 수 있어야 한다(Cass. soc. 13-9-2023 n°22-17.638).

파기원의 이러한 판결은 프랑스 자국 법이 유럽연합 법규와 충돌할 때 유럽연합의 기준을 준수해야 한다는 점을 명확히 하였다. 유급휴가 권리를 가진 수혜자와 개인 자격의 고용주 간의 분쟁이 발생할 경우, 국내 법원은 유럽연합 기본권 헌장 제31조 제2항에서 도출되는 법적 보호를 보장하고, 필요시 해당 국내 규정을 적용하지 않음으로써 그 조항의 완전한 효력을 보장해야 한다.<sup>49)</sup> 다만, 파기원의 2023년 9월 13일 판결이 프랑스 법이 유럽연합 법규에 부합하는지를 판단한 것이라면, 이번 헌법재판소의 판결은 프랑스 노동법이 헌법과 일치하는지에 관한 것이므로 양자는 상호 모순적이지 않다고 말할 수 있다.<sup>50)</sup>

프랑스와 유럽연합의 이러한 차이는 한국의 노동법과 비교했을 때 흥미로운 대조를 이룬다. 한국의 경우 유급휴가는 법적으로 보장되어 있지만, 프랑스나 유럽연합의 기준과 비교했을 때 상대적으로 적은 일수만을 보장한다. 근로기준법 제60

---

47) 모든 근로자는 최대 근무 시간의 제한과 일일 및 주간 휴식 시간, 그리고 연간 유급휴가를 받을 권리가 있다.

48) Cass. soc. 13-9-2023 n°22-17.340; 22-17.341; 22-17.342, Cass. Soc. 13-9-2023 n°22-17.638

49) Cass. soc. 13-9-2023 n°22-17.340; 22-17.341; 22-17.342 결정 제14항.

50) <https://www.village-justice.com/articles/conges-payes-arret-maladie-quelle-est-portee-decision-conseil-constitutionnel,48900.html>, 2024. 08. 24. 방문.

조 제1항에 따르면 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 하며, 같은 조 제2항에 따르면 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. 또한 같은 조 제4항에 따르면 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 가산 휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.<sup>51)</sup> 이처럼 한국은 근속 연수에 따라 휴가일수를 상대적으로 늘리는 반면, 프랑스는 근속연수와 관계없이 한 달 만근 했을 경우 2.5일을 받을 수 있다는 점에서 차이가 있다.

한편 한국도 프랑스와 같이 산재로 인한 병가의 경우에는 근로기준법 제60조 제6항에 따라 그 병가기간을 출근한 것으로 계산한다.<sup>52)</sup> 그러나 산재 이외의 병가의 경우 유급휴가가 비직업적 병가와 어떻게 상호작용하는지에 대해서는 명확한 기준이 존재하지 않는다. 이에 관하여 근로기준법이 규정되어 있지 않은 만큼 병가의 지급이나 유급 혹은 무급 휴가 여부는 사규에 따라 다르게 처리된다는 점에서 약정휴가에 해당하며, 유급휴가에 포함되지 않는 경우가 많다. 이는 프랑스와 유사한 방식이지만, 유럽연합의 기준에 비추어 볼 때 근로자의 권익 보호 측면에서는 상대적으로 미흡할 수 있다.

이번 사후적 위헌법률심판 결정은 프랑스 국내법과 유럽연합 법규 간의 조화가 앞으로 계속 논의와 법적 검토의 주제가 될 수 있음을 시사한다. 특히, 프랑스의 기존 노동법이 유럽연합의 기준을 충족하지 못할 경우, 근로자의 권리 보호를 위해 프랑스 국내법을 어떻게 변경해야 하는지에 대한 논의가 필요할 것이다. 또한, 유럽연합 법규 하에서 각국이 자국의 법적 전통과 노동정책을 유지하려는 노력이 중요하다는 점에서, 프랑스는 유럽연합의 지침과 규정을 수용하는 동시에 자국의 노동법에 대한 고유한 해석과 적용 방식을 유지하기 위한 적절한 균형을 찾아야 하는 복잡한 과제를 안고 있다.

실제로 프랑스는 2024년 4월 24일 개정(Version en vigueur depuis le 24 avril

---

51) 한국의 경우 1년 미만 근속한 경우 1개월당 1일, 2년 근속한 경우 15일, 4년 근속한 경우 16일 등 2년 단위로 휴가가 하루씩 늘어나며 21년 이상 근속한 경우 25일의 연차휴가를 사용할 수 있다.

52) 근로기준법 제60조 제6항에 따르면 다음과 같다 : 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. 1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간, 2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간, 3. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간.

2024)을 통해 유럽연합의 기준에 더욱 부합하는 노동법을 마련하고자 했다. 개정된 노동법 제L.3141-5조에 따르면 2016년 버전에 있었던 제5항의 "최대 1년"이라는 문구가 삭제되었다. 따라서 업무상 사고 또는 업무상 질병으로 인해 고용계약의 이행이 중단된 기간 모두를 실제 근무기간에 포함하도록 수정되었다. 또한 제7항을 추가하여, 업무 외 사고 또는 질병으로 인해 휴직한 경우에도 고용계약이 중단된 이 기간을 실제 근무기간에 포함하도록 보장하였다. 이번 개정을 통해 노동법에 L.3141-5-1조 또한 추가되었는데 이 조항에 따르면 제 L.3141-3조 제1항에도 불구하고, 제L.3141-5조 제7항에 명시된 기간에 대해 근로자가 받을 권리가 있는 휴가 기간은 매달 2일의 근무일로 하며, 이는 제L.3141-10조에 명시된 기준 기간당 최대 24일의 근무일로 제한된다. 따라서 근로자가 업무상 사고 또는 업무상 질병으로 인해 휴직하는 경우, 기준 기간당 최대 30일까지 월 2.5일의 유급휴가를 받을 수 있다. 더 나아가 개정으로 인해, 직원이 업무 외적인 사고 또는 질병으로 인해 휴직하는 경우에도 기준 기간당 최대 근 24일까지 월 2일의 유급휴가를 받을 수 있게 되었다.<sup>53)</sup>

이처럼 한국 또한 프랑스의 이번 결정을 참고하여 자국의 노동법을 글로벌 스탠다드에 맞게 조정할 필요가 있다. 특히, 병가와 유급휴가 간의 관계를 명확히 하고, 병가 중에도 근로자의 권익이 충분히 보호될 수 있는 법적 장치를 마련해야 할 것이다. 이는 근로자들이 병가를 사용하는 동안에도 경제적 안정을 유지하고, 복귀 후에도 충분한 휴식을 취할 수 있도록 보장하는 데 중요한 역할을 한다. 따라서 한국 역시 이러한 국제적 동향을 주의 깊게 살펴보고, 자국의 노동법 체계를 지속적으로 개선해 나가는 것이 필요하다.

---

53) <https://www.village-justice.com/articles/acquisition-des-conges-payés-arret-travail-les-nouvelles-regles-apres-loi-avril,49707.html>, 2024. 8. 24. 방문.