

취업규칙에 연차사용촉진 규정 없이 연차사용촉진을 한 경우의 효력

1. 서설

사업장 취업규칙에 연차유급휴가 사용촉진 규정이 없음에도 근로자들에게 발생한 미사용 연차휴가에 대해 향후 연차미사용수당으로 보상 의무를 면하기 연차사용촉진을 하고 있는 경우 효력이 있는지에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

2. 법규 : 근로기준법 제61조(연차유급휴가의 사용촉진)

① 사용자가 제60조제1항·제2항 및 제4항에 따른 유급휴가(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가는 제외한다)의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.<개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2020. 3. 31.>

1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것

2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

② 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸

된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 같은 항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다. <신설 2020. 3. 31.>

1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것. 다만, 사용자가 서면 촉구한 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내에 촉구하여야 한다.
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. 다만, 제1호 단서에 따라 촉구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보하여야 한다.

※ 근로기준법 제61조(연차유급휴가의 사용촉진)의 ①항은 종전 1년 이상 재직한 근로자에게 발생한 연차유급휴가에 대한 사용촉진제도를 규정 한 것이며, ②항은 2020.3.31.신설된 1년 미만 근속한 근로자에 대해 발생한 연차휴가에 대한 사용촉진제도를 의미합니다.

3. 관련 행정해석과 판례

1) 고용노동부 행정해석 : 근로기준과-5454, 2004-10-12

개정 근로기준법(법률 제6974호) 제59조의2에 의한 휴가사용촉진조치는 사용자가 노사간의 합의없이 임의로 행할 수 있는 것인 바,

단체협약으로 사용자의 일방적인 휴가사용촉진조치를 금지하거나 노사간의 합의 또는 협의를 전제로 하는 규정 등이 있는 경우에는 그에 따라야 할 것이지만 그러한 규정

등이 없는 경우에는 사용자는 근로기준법 제59조의2에 의거 임의로 휴가사용 촉진조치를 할 수 있다고 사료됨.

2) 법원 판례 : 대법 2012다71138, 2015-10-29 선고

(1) 근로기준법이 규정한 연차휴가 사용촉진 제도가 오로지 근로자에게만 유리한 제도라고 단정할 수 없으며, 이 사건 단체협약을 체결하는 과정에서 이 사건 지회의 거부로 연차휴가 사용촉진 제도를 도입하지 못한 사실 등을 인정할 수 있으므로, 연차휴가 사용촉진 제도를 반영하지 아니한 이 사건 단체협약이 근로기준법상의 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 것이어서 무효라거나 근로기준법의 시행으로 연차휴가 사용촉진 제도가 당연히 적용된다고 해석하기는 어렵다고 보고, (2) 이와 달리 연차휴가 사용촉진 제도가 적용된다는 잘못된 전제에서 연차휴가 사용촉진 조치를 모두 취하여 휴가수당의 지급의무가 없다는 피고의 항변을 배척하였다.

3) 소결 : 행정해석과 판례에 대한

고용노동부 행정해석에서는 “규정 등이 없는 경우에는 사용자는 근로기준법 제59조의2(구법, 현 제61조)에 의거 임의로 휴가사용촉진을 할 수 있다.”고 가능하다고 해석하고 있으나, 대법원 판결에서는 연차휴가 미사용할 경우 수당으로 보상받을 수 있었던 사항에 대해 사용촉진으로 인해 보상받지 못하게 될 수 있는 연차사용촉진제도가 근로자에게만 유리한 제도라고 단정하기 어렵고 이에 근로자는 취업규칙 등에 연차사용촉진제도를 규정하는 것에 거부할 수 있는데 이를 무시한 채 근로기준법에서 규정하고 있기 때문에 취업규칙에 규정이 없는 경우에는 연차사용촉진제도가 당연히 적용된다고 해석하기 어렵다고 판결하였습니다.

4. 연차사용촉진 규정에 대한 관리상 유의사항

살펴본 바와 같이 고용노동부의 행정해석과 대법원 판결의 내용이 상이한 입장을 보이고 있으나, 사업장에서 향후 법적 쟁점(연차미사용

수당 미지급으로 인한 임금체불 발생)을 최소화하고 연차사용촉진제도를 원활히 도입하여 사용하기 위해서는 1년 이상자와 1년 미만자에 대한 연차사용촉진제도를 취업규칙에 규정하여 시행하는 것이 바람직할 것입니다.

5. 결어

사업장에서 연차미사용수당 지급의무를 면하기 위해 연차사용촉진제도를 사용하는 경우 취업규칙의 관련 규정을 다시한번 점검하여보고 이에 대해 규정이 없는 경우에는 향후 취업규칙 개정을 통하여 반영함으로써 향후 발생할 수 있는 미사용 연차수당 미지급에 대한 임금체불 사항이 발생하지 않도록 해야 할 것입니다. 끝.

제359호

2020.08.17.

노무법인 두레

본 작성 글은 노무법인의 입장에서 작성한 주제로 해석 등이 달라 질 수 있으므로 참조는 할 수 있으나 법적 판단 및 권리주장 등을 위한 자료로 사용할 수 없으며, 무단복제 및 게시는 금지하는 점 참고바랍니다.