

연차휴가사용계획서를 아직 제출하지 않은 경우 언제까지 지정통보하고 노무수령거부는 어떻게

1. 서설

회계연도(예: 매년 1.1.~12.31)기준으로 근로자들에게 연차유급휴가를 부여하는 회사의 경우, 근로기준법 제61조(연차유급휴가의 사용촉진)에 따라 12월 31일 기준 6개월 전 2020. 7. 1~ 7. 20사이에 미사용 휴가일수를 통보(7.1~7.10)하고, 근로자로부터 휴가사용계획서를 제출받아(7.11~7.20)야 하나 현재까지 아직 근로자가 연차휴가 사용계획서를 제출하지 않고 있는 경우 근로기준법에서는 회사가 휴가사용일자를 지정하여 통보할 수 있는데 이에 회사는 언제까지 미사용한 연차휴가일수에 대해 지정통보를 해야 하며, 만약 연차휴가 사용일에 근로자가 출근하였을 경우 회사는 어떠한 조치를 취해야 연차미사용분에 대한 금전보상의무가 없는지에 대해서 본 주제는 1년 이상 계속근로한 자(1년 미만자 연차휴가사용촉진은 제외)에게 발생한 연차유급휴가 사용촉진제도에 한하여 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규 : 근로기준법 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진)

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, 근로

자가 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 <생략> : 1년 미만자 연차휴가 사용촉진규정

3. 연차사용계획서 미제출 자에 대한 휴가 지정통보 기한

근로자는 회사로부터 연차사용계획서 제출 촉구를 받은 때(예: 7.1~7.10)로부터 10일 이내(7.11~7.20)에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 사용자에게 통보하지 아니하면 회사는 기간이 끝나기 2개월 전(~10.31)까지 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 지정하여 근로자에게 서면으로 통보해야 합니다.

예를들면 근로자가 7. 11 ~ 7. 20 사이에 본인의 잔여연차휴가 사용 시기를 회사에 지정통보하지 않은 경우 회사에서는 7. 21 ~ 10. 31일까지(**기간이 끝나기 2개월 전까지**) 근로자의 미사용 연차휴가일수에 대하여 사용 시기를 지정하여 근로자에게 서면 통보하여 사용하도록 할 수 있습니다.

4. 연차휴가 사용일에 출근한 경우, 어떠한 조치를 취해야 미사용한 연차휴가일에 대한 금전보상 의무가 없는지

근로자가 제출한 연차휴가 사용계획일 또는 근로자가 연차휴가 사용계획서를 제출하지 않아 회사가 근로자에게 지정한 연차휴가일에 근로자가 출근한 경우에는 회사는 근로자에게 서면으로 작성된 노무수령 거부 통지서를 개별 통지하여 노무수령 거부 의사를 명확히 표시해야 하며, 회사의 명확한 노무수령 거부 의사에도 불구하고 근로를 제공한 경우에는 회사는 연차휴가 미사용수당을 지급할 의무가 없습니다.

<노무수령 거부 의사 방법 관련 행정해석: 근로기준과-351, 2010.3.22>

연차 휴가일에 해당 근로자의 책상위에 ‘노무수령 거부 의사 통지서’를 올려놓거나, 컴퓨터를 켜면 ‘노무수령 거부 의사 통지’ 화면이 나타나도록 하여 해당 근로자가 사용자의 노무수령 거부 의사를 인지할 수 있는 정도라면 달리 볼 사정이 없는 한 노무수령 거부 의사를 표시한 것으로 볼 수 있다고 사료됨.

※ 노무수령 거부 통지서 양식(견본) : 별첨자료 참조

실무적으로 중요한 것은 회사가 노무수령 거부 의사를 명확히 표시하지 않거나, 근로자에 대하여 업무지시 등을 하여 근로자가 근로를 제공한 경우에는 휴가일에 근로를 승낙한 것으로 보아 연차미사용 수당을 지급해야 하므로 유의해야 합니다.

5. 결어

매년 1월1일부터 12월 31일을 회계연도로 연차휴급휴가를 관리하는 회사의 경우, 7월 1일부터 근로기준법 제61조에 의한 적법한 연차휴가 사용촉진제도를 실시해야 미사용 휴가일수에 대하여 금전적 보상의 무가 없습니다. 현재까지 연차사용계획서를 제출하지 않는 근로자에 대해서는 회사가 임의의 날을 지정하여 연차휴가일을 통보할 수 있으며 연차휴가 사용촉진조치는 지정 휴가일에 근로자가 출근한 경우 노무수령 거부 의사 표시를 하여 마무리까지 완결해야 연차휴가사용촉진을 완료했다고 보고 있으므로 형식적인 사용촉진보다는 실질적으로 연차휴가를 적극 사용할 수 있도록 근무환경과 분위기를 조성하여야 할 것입니다. 끝.

제367호

2020.10.19.

노무법인 두레