

연차사용촉진 중 퇴직 시 미사용연차휴가가 있는 경우 보상의무

1. 서설

회계연도(매년 1.1.~12.31) 기준으로 근로자들에게 연차유급휴가를 부여하는 회사에서 근로기준법 제61조에 따라 7.1부터 연차사용촉진 제도를 진행하고 있던 중 중도에 퇴직하는 근로자가 당초 계획된 연차휴가를 전부 사용하지 못하고 잔여 연차휴가가 있는 경우 이에 대해 보상의무가 있는지에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규 : 근로기준법 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진)

(※편의상 1년 이상자의 연차유급휴가 사용촉진규정을 예시로 함)

① 사용자가 제60조제1항·제3항 및 제4항에 따른 유급휴가의 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.

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

3. 관련 고용노동부 행정해석

； 임금근로시간정책팀-194, 2005-10-10

[질의]

휴가사용촉진 조치 이후 직원이 퇴사한 경우 공단의 휴가보상 의무가 있는 지 여부

<예시>

휴가사용촉진 조치 시기(2005.10.1. ~ 10.31)에는 근무 중이었으나 2005.11월 퇴직한 경우, 퇴직시점의 미사용 일수에 대해 공단의 보상 의무가 있는지 여부

[회시]

사용자가 근로자에게 동법 제59조의2(현, 제61조)에 의한 연차유급휴가 사용촉진 조치이후 근로자가 휴가지정일 이전에 퇴직하여 휴가사용이 이루어지지 아니한 경우에는 미사용휴가에 대하여 보상의무를 면하였다고 보기는 어렵다고 사료됨.

4. 연차사용촉진 중 퇴직자 잔여 연차휴가에 대한 보상의무

회사가 미사용연차휴가에 대한 보상의무를 면하기 위해 근로기준법 제61조 따른 연차사용촉진을 진행하던 중 근로자가 퇴직하는 경우 퇴직전까지 연차사용계획서에 따라 사용한 연차휴가일수를 제외하고 퇴직으로 인해 사용하지 못한 연차휴가일수에 대해서는 보상(연차미사용수당 지급)의무가 발생하는바 퇴직시 연차휴가관리에 유의 바랍니다.
끝.

제413호

2020.09.12.

노무법인 두레