

연차유급휴가와 공휴일에 대해 개별 근로자와 합의에 따라 대체가 가능한지?

1. 서설

사업장에서는 근로자대표를 선임하는 것이 번거롭거나 어려워 근로자대표가 없거나 업무의 편의상 개별 근로계약 또는 근로자 개인과 연차휴가 또는 공휴일(단, 30인 이상 사업장에 해당, 5인 이상 30인 미만사업장은 2022년 1월 1일부터 공휴일 적용)에 대해 평일과 휴가 또는 휴일을 대체하는 경우 효력이 있는지에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규

1) 근로기준법 제62조(유급휴가의 대체)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

2) 근로기준법 제55조(휴일)

① <생략>

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

3. 관련 고용노동부 행정해석 ; 근로기준정책과-2694, 2015.06.23.

연차휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어야 하나, 개별 근로자의 의사와 관계없이 근로자집단에 대하여 근로일 중 특정일에 연차휴가를

사용하는 것으로 보기 위해서는 근로계약서에 그에 관하여 규정하여 실시할 것이 아니라 「근로기준법」 제62조에 따라 연차휴가 대체제도를 활용하여야 하며, 이를 위해서는 근로자대표와의 서면합의가 있어야 할 것임.

4. 연차유급휴가 대체 관련, 최근 대법원 판례

(※ 2021.9.14.대법원 판결이 선고되었으나 관련 사건번호는 입수되지 않아 사건번호는 생략하고 대법판결관련 1심, 2심 및 3심(대법원) 판결의 주요요지를 아래와 같이 기술함)

1) 1심(지방법원) 판결

“연차휴가를 다른 공휴일로 대체하기 위해서는 반드시 근로자대표의 서면합의를 통해서만 가능하고, 그 밖의 방법으로는 효력이 인정되지 않음을 의미한다” 며 “이는 근로자와 개별적으로 합의했더라도 마찬가지이다.”

2) 2심(고등법원) 판결

“연차휴가 대체와 관련해 근로자가 사용자와 개별적으로 합의할 경우 자율적인 의사에 반해 합의할 가능성이 높다” 며 “반면 근로자대표를 선출해 합의하면 사용자와 동등한 지위에서 다른 근로자들의 의사를 존중해 좀 더 신중한 결정을 내릴 가능성이 높다는 점을 고려해 반드시 근로자대표의 서면합의로만 연차유급휴가일을 대체하도록 한 것이다”

3) 3심(대법원) 판결

“근로기준법 위반 혐의로 재판에 넘겨진 건물관리업체 대표 A씨에게 벌금 200만원을 선고한 원심을 확정했다.”

※ 공휴일 대체관련 법원 소송 등이 진행되어 확정된 사건이 없으므로 생략함.

5. 연차유급휴가 및 공휴일의 대체는 반드시 근로자대표와 서면 합의에 따라 실시해야 효력 발생.

대법원 판결(2021.9.14.)에서 보는 바와 같이 연차유급휴가는 반드시 사업장을 대표하는 근로자대표와의 서면합의(연차유급휴가 대체합의서 또는 공휴일에 대한 휴일대체합의서)를 통한 대체만이 유효하며, 공휴일의 유급휴일로 규정됨에 따라(단, 5인 이상 30인 미만사업장은 2022.1.1.부터 적용) 공휴일(대체공휴일 포함하되 일요일은 제외) 공휴일에 대해서도 평일과 대체를 할 경우에도 근로기준법 제55조(휴일)제2항에 따른 근로자대표와 서면합의에 따라 휴일대체를 실시해야 효력이 발생하오니 연차유급휴가와 공휴일에 대해 평일과 대체 시 유의해야 할 것입니다. 끝.

제414호

2020.09.27.

노무법인 두레