

노동법률 뉴스레터

2018/10

1. Case Study

- 병가 사용 전 의무적으로 연차휴가를 선사용 하도록 규정한 취업규칙 내용이 근로기준법에 위반되는지 여부(미위반)

2. 간단 Q&A

- 해고예고수당을 받은 근로자가 부당해고로 복직한 경우 해고예고수당 환수 가능 여부 (불가능)
- 단체협약상 상여금을 조합가입 자격이 없는 동종의 기간제 근로자에게도 지급해야 하는지(지급)

1. Case Study

병가 사용 전 의무적으로 연차휴가를 선사용 하게 하는 것이 근로기준법에 위반되는지 여부

우리 회사는 취업규칙에 업무 외 질병 등 개인사유로 병가를 신청할 경우 연차휴가를 선사용 하도록 규정하고 있고, 실제 근로자가 병가를 신청했을 때 연차휴가가 남아있다면 잔여 연차휴가를 먼저 소진하도록 근로자에게 안내하고 있습니다.

이에 대해 어떤 근로자가 근로자의 자유로운

연차휴가 사용을 방해하는 것은 물론, 사실상 사용자가 연차휴가시기를 강제로 지정하는 것이므로 법 위반이라고 주장하는데 이 말이 사실인가요?



질의답변

연차휴가는 근로자가 청구한 시기에 부여되어야 하는 것이 원칙이며, 청구한 기간에 연차휴가를 부여하는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에 한해 사용자가 그 시기를 변경할 수 있습니다.(근기법 제60조 제5항)

다만, 근로자의 질병 등 개인사유로 인해 병가를 신청한 경우에 대해서는 관련법령에 정함이 없어 병가사용 전 연차휴가를 선사용하도록 하는 것이 가능한지 여부가 문제되는데, 이에 대해 고용노동부는 병가의 경우 근로기준법에 별도로 규정되어 있지 않으므로 근로자가 업무 외 질병 등으로 병가 사용 시 의무적으로 연차휴가를 선사용하는 규정을 두는 것은 특별한 사정이 없는 한 허용된다는 입장입니다.

근로개선정책과-4027(1), 2014.07.18

(...중략)한편 병가는 근로기준법에 규정되어 있지 않으므로 병가 사용에 대해서는 단체협약 및 취업규칙 등에 규정되어 있는 경우 그에 따라 처리하면 되며, 근로자가 업무 외 질병 등으로 병가 사용 시 연차휴가를 먼저 사용하도록 하는 것은 노사 약정에 따른 것으로 법 위반으로 단정하기는 어렵다고 할 것입니다.

따라서 귀사의 경우와 같이 근로자가 개인질병으로 병가를 신청했을 때 잔여 연차휴가를 먼저 사용하도록 취업규칙에 규정하고 있다 하더라도 법 위반의 소지는 없다고 할 것입니다.

이와 관련하여, 관리의 편의성을 위해 연차휴가 발생요건과는 상관없이 관행적으로 근로자에게 연차휴가를 선지급하는 사업장의 경우에도 위 사례를 적용할 수 있는지 문제됩니다.

연차휴가는 ①근로기준법에 따라 일정기간 근무한 근로자에게만 부여되는 점, ②근로자의 피로회복과 여가활동을 보장하는데 그 취지가 있는 점을 고려했을 때, 사업장에서 호혜적인 의미로 연차휴가를 선지급했다 하더라도 법 기준으로는 아직 발생하지 않는 연차이므로 **병가 사용 전에 근로자의 동의 없이 선지급한 연차휴가까지 먼저 사용하게 하는 것은 허용되지 않습니다.**

근로개선정책과-4027(2), 2014.07.18

(...중략) 근로자 신청 없이 다음해 발생할 연차휴가를 병가 사용 시 의무적으로 선사용 하도록 하는 것은 연차휴가 발생 여부가 불확정적이고 근로자의 정신적·육체적 휴양기회 제공 등을 위한 연차휴가의 취지에 반할 수 있으며 향후 발생할 연차휴가의 시기지정권을 침해할 우려가 있는 점 등을 고려해 볼 때 근로기준법 위반의 소지가 있다고 사료됩니다.

간단 Q&A 1

해고예고수당을 지급받은 근로자가 부당해고 판결로 원직복직할 경우 해고예고수당 환수 가능 여부

우리회사 근로자가 비위행위를 저질러 징계절차를 거쳐 즉시 해고하였고, 해고예고수당을 지급하였습니다.

이후 근로자의 부당해고구제신청을 통해 부당해고 판정을 받아 원직복직 하게 되었는데 이 경우 회사가 지급했던 해고예고수당을 환수할 수 있나요?

질의답변

근로기준법에서는 근로자를 해고할 경우 적어도 30일 전에 예고를 해야 하고, 30일 전에 예고를 하지 않았을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하도록 규정하고 있는데, 이것을 **해고예고수당**이라고 합니다.(법 제26조)

기존에는 귀 사의 사례와 같이 부당해고 판정을 통해 근로자가 원직복직할 경우 이미 지급된 해고예고수당을 환수할 수 있는지 여부에 대해 고용노동부나 법원의 명확한 입장이 없어 해고예고수당을 환수하여도 실무상 별다른 문제가 없는 경우가 많았습니다.

그러나 이와 관련하여 최근 대법원은 **해고의 정당성 여부와 상관없이 이미 지급된**

해고예고수당을 환수할 수 없다는 판결을 하였습니다.

해고예고수당은 해고예고의무를 지키지 않는 사업주가 부담하는 돈이므로 해고가 유효한 경우에만 지급의무가 성립한다고 볼 수는 없다는 것입니다.

대법원 2018.09.13 선고 2017다16778 판결

...(중략) 위 해고예고수당은 원고가 피고를 해고하면서 근로기준법 제26조에 정한 해고예고의무를 이행하지 않은 결과 해고가 적법한지나 유효한지와 관계 없이 피고에게 지급하여야 하는 돈이다. 따라서 원고가 피고를 해고한 것이 무효라고 하더라도 피고가 원고로부터 법률상 원인 없이 해고예고수당을 지급받았다고 할 수 없다. 같은 취지인 원심판단에 부당이익이나 해고예고수당 등에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다.

따라서 귀 사의 경우 부당해고 판정으로 근로자를 원직복직 시킨다 하더라도 이미 지급된 해고예고수당을 환수하는 것은 불가할 것으로 사료됩니다.

이와 더불어 특정일을 해고일로 정하여 해고예고통보를 했을 때, 해고예고 기준일인 30일에서 단 하루라도 부족한 경우에는 **잔여일수와 상관없이 해고예고수당 전부(30일분)를 지급해야 함**을 함께 참고하시기 바랍니다.

근기68207-1627, 2003.12.17

귀 질의와 같이 특정일을 해고일로 정하여 통보하는 경우, 동법 동조의 해고예고 의무를 다하기 위해서는 동 해고일로부터 30일 전에 예고를 하였거나 30일분 이상의 통상임금을 해고와 동시에 지급하여야 하는 것으로서 잔여 근로계약기간이 30일에 미치지 못한다 하여 30일분의 통상임금보다 적은 금액을 지급할 수는 없으며, 이를 이행치 아니하는 경우에는 동법 동조 위반이 될 수 있을 것임

간단 Q&A 2

단체협약상 상여금을 조합가입 자격이 없는 동종의 기간제 근로자에게도 지급해야 하는지

우리회사는 최근 정규직 노동조합과 단체협약을 체결하여 그 내용에 따라 일정금액의 상여금을 조합원들에게 지급하려고 합니다. 이 때 조합원과 동종의 업무는 수행하지만 조합 가입자격이 없는 기간제 근로자에게는 상여금을 지급하지 않았는데 이 경우에도 기간제 근로자에 대한 차별처우에 해당하나요?

질의답변

기간제법 에서는 기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비해 차별적 처우를 할 수 없도록 규정하고 있습니다.(기간제법 제8조 제1항) 다만, 모든 차별을 금지하는 것이 아니라, 합리적인 이유가 없는 차별을 금지하고 있는데 귀사와 같이 단체협약 이행을 위해 조합원들에게 상여금을 지급한 것도 합리적인 이유가 있는 차별처우로 인정받을 수 있는지 여부가 문제됩니다.

이와 관련하여 법원은 동종의 기간제 근로자에게 차별처우가 발생한 이상, **노사간 합의에 따라 정해진 사항을 이행하는 것이라 하더라도 합리적인 이유가 없다는** 입장입니다.

대법원 2015.05.29 선고 2015두38078 판결

사용자가 노동조합과 급여 지급에 관한 단체협약이나 임금협정을 체결하는 경우 그 단체협약이나 임금협정은 사용자로 하여금

당해 노동조합 소속 조합원들에게 합의에 따른 급여를 지급할 의무를 발생하게 하는 것일 뿐이고, 그로 인해 사용자가 당해 노동조합 소속 조합원이 아닌 근로자들에게는 그와 같은 급여를 지급하지 않아야 하는 의무를 부담하게 되는 것은 아니다. ... (중략)

기간제법상 차별시정제도는 이러한 합의에도 불구하고 기간제 근로자 및 단시간 근로자와 무기계약 근로자 사이에 합리적 이유가 없는 차별이 존재한다면 이는 허용될 수 없다는데 그 기본 취지가 있다. 따라서 임금 등 근로조건이 사용자와 개별 근로자 사이에서가 아닌 사용자와 노동조합 사이의 합의에 따라 정해진 경우에도 그러한 합의가 무기계약 근로자와 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제 근로자나 단시간 근로자에 대한 불리한 처우를 정당화하는 사유에 당연히 해당한다고 볼 수 없고, 여전히 합리적 이유가 인정되어야 한다.

따라서 귀사의 질의와 같이 단체협약을 근거로 기간제 근로자에게 상여금을 지급하지 않는다면 이는 **기간제법상 금지되는 기간제 차별처우에 해당될** 것으로 사료됩니다.

참고로 비정규직 차별처우에 대해 법원과 고용부는 ①**해당 기간제 근로자가 정규직 근로자와 동종 또는 유사한 업무를 수행하고 있는지** ②**차별적 처우가 실제 있었는지** ③**차별적 처우가 있다면 그에 대한 합리적인 이유를 찾을 수 있는지에 따라** 판단하고 있으므로, 추후 비정규직의 임금, 복리후생 등을 지급할 때 해당 기준을 활용하시어 차별 여부를 판단해보시기 바랍니다.