



# 노동법률 뉴스레터

2019/06

## 1. Case Study

- 연차휴가 사용 촉진제도 시행기준 및 운영방법

## 2. 간단 Q&A

- 근로자 퇴직 후 퇴직금 등 금품청산 기한 및 연장방법(14일 내 지급 / 합의를 통한 연장)
- 단일노조 사업장 교섭창구단일화 이후 신설된 노조의 교섭 요구 시 응할 의무있는지 (의무있음)

## 1. Case Study

### 연차휴가사용촉진제도 시행기준 및 운영방법

당사는 현재 회계연도 기준으로 연차휴가제도를 운영하고 있으며, 연말에 잔여 연차휴가를 정산하여 그 다음해 초에 연차수당으로 지급하고 있습니다.

최근 경영상황 악화로 연차수당을 계속 지급하는 것이 어렵게 되어 올해는 연차휴가가 남아있더라도 연차수당을 지급하지 않을 것임을 전체 공지하면서 매월 이메일을 통해 지속적으로 연차휴가 사용을 독려하였습니다.

이러한 당사의 노력에도 불구하고 연차휴가를 전부 소진하지 않은 근로자들이 있어 올해부터 연차수당을 지급하지 않으려고 하는데 이러한 부분이 문제가 되는지 궁금합니다.

**연차휴가수당이 부담스럽다면?**

**연차휴가  
사용촉진제도**



## 질의답변

사용자는 근로기준법에 따라 근로자에게 연차휴가를 부여하고, 미사용 연차휴가에 대해서는 수당을 지급해야 하는 것이 원칙입니다.

다만, 사용자의 사용촉진, 노무수령 거부 등 일정한 절차를 거치는 경우에 한해 연차수당 지급의무를 면할 수 있는데, 이러한 제도를 “**연차휴가 사용촉진**” 이라고 합니다.

### 근로기준법 제61조

#### 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진)

사용자가 제60조제1항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 **다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고,** ... (중략) 사용자 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

적법한 연차휴가 사용촉진을 하기 위해서는 아래와 같은 절차가 필요합니다.

#### (1) 6개월 전 기준 10일 이내 휴가내역 통보

**1년의 휴가사용기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가일수를 알려주고, 근로자가 그 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구하여야 함**

연차휴가는 발생후 1년간 사용할 수 있으므로 연차휴가가 발생하여 1년이 되는 날을 기준으로 6개월 전부터 10일간을 의미합니다.

※예시) 2019.1.1~12.31 근무하여 2020.1.1 연차휴가 발생한 경우 사용자는 2020.7.1 ~ 7.10 사이에 근로자에게 서면으로 시기지정을 요구하여야 함

#### (2) 시기지정 촉구 후 10일 내 미회신 시 사용기간 종료 2개월 전까지 시기지정 후 통보

**(1)에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부, 일부의 사용시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 1년의 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보하여야 함**

※ 예시) 2020.7.1 ~ 7.10 사이 사용자가 근로자에게 서면으로 시기지정을 요구하였으나 근로자가 하지 않은 경우, 사용자는 7.10 이후 ~ 10.31 전 까지 미통보한 휴가사용시기를 지정하여 근로자에게 서면 통보하여야 함

귀 사의 경우 연차휴가 사용촉진을 이메일로만 진행하고 시기통보 등 위의 제반절차 (1),(2)를 진행하지 않아 **적법한 연차휴가 사용촉진이 이뤄졌다고 보기 어려우므로 연차수당을 지급해야 할 것**으로 사료됩니다.

아울러 근로자가 지정된 휴가일에 출근하는 경우 명확한 노무수령 거부 의사가 없고 정상적인 근무를 하는 경우에는 연차휴가 미사용으로 간주하고 수당 지급의무가 발생함을 함께 유의하시기 바랍니다.

#### 임금근로시간정책팀-285, 2005.10.21

근로자가 휴가사용시기를 지정하고도 출근한 경우 사용자가 노무수령 거부의 의사표시 없이 근로를 제공 받았다면 휴가일 근로를 승낙한 것으로 보아야 하므로 연차유급휴가근로수당을 지급하여야 할 것임.

## 간단 Q&A 1

근로자 퇴직 후 퇴직금 등 금품청산 기한 및 연장방법(14일 내 지급 / 합의 연장가능)

당사는 1일부터 말일까지 근무 후 익월 10일에 급여를 지급하는 사업장입니다. 보통 근로자가 퇴직할 경우 익월 급여일에 맞춰 퇴직금 등을 정산하여 지급하고 있는데, 이번 달 20일에 퇴직하는 한 근로자가 이번 달 말일까지 퇴직정산을 해주지 않으면 신고와 함께 지연이자를 청구하겠다고 주장하고 있습니다. 이러한 근로자의 주장이 맞는 건가요?

## 질의답변

귀사와 같이 근로자가 퇴사할 경우 업무편의를 위해 급여일이나 대금지급일 등에 맞춰 퇴직정산을 하는 경우가 종종 있습니다. 그러나 이러한 경우에는 근로자의 사전합의가 반드시 필요합니다. **퇴직 근로자의 금품청산의 경우 14일 내 지급해야 하는 것이 원칙이기** 때문입니다.

## 근로기준법 제36조 [금품청산]

사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 **그 지급사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다.**

다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 **합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.**

※ 위반 시 3년이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

또한 근로기준법은 사용자의 장기간 금품지급지연을 예방하기 위해서 **지연 시 연 20%의 지연이자 부담 의무를 명시**하고 있습니다.

## 근로기준법 제37조 [미지급 임금 지연이자]

사용자는 (미지급 임금)의 전부 또는 일부를 그

지급 사유가 발생한 날부터 **14일 이내에 지급하지 아니한 경우 연 20%의 지연이자를 지급**하여야 한다.

따라서 귀사의 경우 근로자 퇴직 후 14일 내 퇴직정산이 진행되지 않았음에도 별도의 동의를 받지 못한 상황이므로 **법 위반에 해당하며, 근로자 퇴직 14일 이후부터 연20%의 지연이자가 발생하게 되므로 빠른 시일 내 해당 근로자에게 퇴직금품을 지급하는 것이 바람직** 할 것입니다.

이러한 문제를 예방하기 위해서는 **근로자 퇴직 시 금품청산 지연에 대한 동의를 반드시 받아야** 하며, 동의 형식은 별도의 정함이 없어 구두합의로도 가능하나, 문제 발생 시 입증이 어려우므로 **가급적 서면으로 받는 것이 바람직** 할 것입니다.

아울러 금품청산지연 합의는 **반드시 퇴직 후 14일 이내 받아야 하며, 14일이 지난 이후에는 동의를 받더라도 처벌받을 수 있음**을 유의하시기 바랍니다.

## 대법 97도1091, 1997.08.29 선고

근로기준법 제36조는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에 사용자는 그 지급사유가 발생한 날로부터 14일 이내에 임금·보상금 기타 일체의 금품을 지급하기로 규정함으로써 ... (중략) 위 임금 등 체불로 인한 근로기준법 제109조 위반죄는 **그 지급사유 발생일로부터 14일 이내에 근로자와 기일연장을 합의하여야 하고 그 기간이 지나 근로기준법 위반죄가 성립한 후에는 비록 합의가 이루어졌다 하더라도 이는 정상참작 사유에 지나지 아니한다고 할 수는 없다.**

## 간단 Q&A 2

단일노조 사업장에서 교섭창구단일화 완료 이후 신설된 노조가 교섭 요구 시 교섭에 응할 의무 있는지 (의무있음)

우리 회사의 유일 노조인 A노조가 단체협약 만료일이 다가옴에 따라 교섭을 요구하였습니다. 당사는 노조법에 따라 교섭창구단일화절차를 거쳐 A노조를 교섭대표 노조로 확정하여 현재 단체교섭 중입니다. 그런데 며칠 전 B노조가 신설되어 당사에 교섭을 요구하고 있는데, A노조의 교섭대표 노조로서의 지위를 이유로 B노조와의 교섭을 거부할 수 있나요?

### 질의답변

노동조합은 단체협약 만료일 3개월 전부터 사용자에게 단체교섭을 요구할 수 있으며(노조법 시행령 제 14조의2 1항), 사용자는 교섭요구사실 공고 등 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭대표노조를 확정하는 것이 일반적입니다(동법 시행령 제14조의7).

사안의 경우 교섭창구 단일화 당시에는 A노조가 유일하였으므로, 회사는 A노조를 교섭대표노조로 확정하여 적법하게 단체교섭을 진행하고 있었을 것입니다. 이렇듯 적법한 절차를 거쳐 단체교섭을 진행하던 중, B노조가 생겨 회사와 교섭을 요구하는 경우, 회사는 재차 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭 대표노조를 재선정해야 할까요?

최근 판례에 따르면 유일노조가 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 단체교섭을 진행하고 있더라도, 신설노조가 교섭요구를 하는 경우 절차를 다시 거쳐야 한다는 입장입니다.

교섭창구 단일화 제도는 복수 노동조합이 교섭요구 노동조합으로 확정되고 그 중에서 다시 모든 교섭요구 노동조합을 대표할 노동조합이 선정될 필요가 있는 경우를 예정하여 설계된 체계이므로, 사업장 내 유일 노조에서 진행한 단일화 절차는 효력이 없다는 것입니다.

### 대법원 2017.10.31. 선고 2016두36956 판결

해당 노동조합 이외의 노동조합이 존재하지 않아 다른 노동조합의 의사를 반영할 만한 여지가 처음부터 전혀 없었던 경우에는 이러한 교섭대표노동조합의 개념이 무의미해질 뿐만 아니라 달리 그 고유한 의의(意義)를 찾기도 어렵게 된다. 결국, 하나의 사업 또는 사업장 단위에서 유일하게 존재하는 노동조합은, 설령 노동조합법 및 그 시행령이 정한 절차를 형식적으로 거쳤다고 하더라도, 교섭대표노동조합의 지위를 취득할 수 없다고 해석함이 타당하다.

사업장에서는 하나의 노동조합만 있고, 해당 노동조합만으로 교섭창구단일화를 거쳤다면 하더라도 교섭대표노조로서 지위를 인정받지 못할 것이므로 추후 신설노조가 설립되고 교섭을 요구하는 경우 교섭창구단일화를 다시 거쳐야 할 의무가 있고, 이를 거부할 경우에는 부당노동행위의 문제가 발생할 수 있음을 유의하시기 바랍니다.