Together GLOVIS

협력사 노동법률 뉴스레터

2019/11

1. Case Study
   - 근로자의 연차휴가 신청에 대하여 회사가 시기변경권을 행사할 수 있는 요건(사안별 상이)
2. 간단 Q&A
   - 회사사정으로 일주일 전체를 휴업하는 경우 주휴수당 지급의무가 발생하는지 여부(의무발생)
   - 노동관계법령 상 사업장 내 의무보존 서류의 종류 및 기간

1. Case Study

근로자의 연차휴가 신청에 대하여 회사가 시기변경권을 행사할 수 있는 요건

당사는 사내 근로자들의 자유로운 연차휴가 사용을 보장하고 있습니다. 그런데 연말이 다가오자 근로자들이 남은 연차휴가를 몰아서 사용하려는 상황입니다.
자율적인 연차사용을 제한할 수 없는 것은 알고 있으나, 당사는 연말 · 연초에 특히 바쁜 업종에 해당하여 인력운용에 대한 고민이 많습니다.

이 경우 사내 근로자들에 대하여 연차휴가 시기를 변경할 수 있는지 여부가 궁금합니다.

질의답변

사용자는 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우를 제외하고는 근로자가 청구한 시기에 연차휴가를 부여하여야 합니다.

또한 그 시기변경권은 휴가부여시기를 조정하는데 그쳐야 하며 휴가 자체를 부여하지 않는 것은 근로기준법 위반에 해당합니다.

근로기준법 제60조 [연차유급휴가]

⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

근로기준정책과-7316, 2017.11.12

사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 사용자는 적절한 시기변경권을 행사하여 그 부여시기를 조정할 수 있고 근로자는 이에 따라야 합니다. 다만, 시기변경권은 휴가부여시기를 조정하는데 그쳐야 하며 휴가 자체를 부여하지 않는 것은 법 위반이라고 사료됩니다.

여기서 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우라 함은 근로자가 지정한 시기에 휴가를 부여하면 그 **사업장의 업무 능률이나 성과가 평상시보다 현저하게 저하되어 상당한 영업상의 불이익을 가져올 것이 염려되거나 그러한 개연성이 엿보이는 사정이 있는 경우**를 의미하며, 이를 판단할 때에는 근로자가 담당하는 ① 업무의 성질, ② 남은 근로자들의 업무량, ③ 사용자의 대체 근로자 확보 여부, ④ 다른 근로자들의 연차휴가 신청 여부 등을 종합적으로 고려하여야 합니다.

서울고법 2018누57171, 2019.04.04 선고

'사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우'란 근로자가 지정한 시기에 휴가를 준다면 그 사업장의 업무 능률이나 성과가 평상시보다 현저하게 저하되어 상당한 영업상의 불이익을 가져올 것이 염려되거나 그러한 개연성이 엿보이는 사정이 있는 경우를 말한다. 이를 판단할 때에는 근로자가 담당하는 업무의 성질, 남은 근로자들의 업무량, 사용자의 대체 근로자 확보 여부, 다른 근로자들의 연차휴가 신청 여부 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

따라서 단순히 근로자가 연차휴가를 사용함으로써 근로 인력이 감소되어 **남은 근로자들의 업무량이 상대적으로 많아진다는 일반적 가능성만으로는 시기변경권이 인정되지 않습니다.**

그러므로 **단순히 연말 · 연초에 업무량이 집중된다는 이유만으로는 근로자가 지정한 연차휴가의 시기변경권은 인정되지 않을 것으로 판단**됩니다.

이 때에는 ① 연차휴가를 신청한 근로자가 담당하는 업무의 성질이 상당한 영업상의 불이익을 가져올 것이 예상되는지 여부, ② 남은 근로자들의 업무량이 상당하게 증가하는지 여부, ③ 귀 사가 대체근로자를 확보하기 위한 노력을 충분히 하였는지 여부, ④ 다른 근로자들의 연차휴가 신청 내역 등을 종합하여 연차휴가의 시기변경권의 인정 여부를 판단할 수 있을 것입니다.

간단 Q&A 1

회사사정으로 일주일 전체를 휴업하는 경우 주휴수당 지급의무가 발생하는지 여부 (의무발생)

최근 도급업체와의 납품계약이 종료되면서 약 일주일 정도 사내 근로자 중 50%의 인원을 불가피하게 휴업하기로 협의하였습니다. 이렇게 일주일 전체를 휴업하는 경우에도 주휴수당을 지급하여야 하는지 궁금합니다.

질의답변

근로기준법에서는 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에는 그 휴업기간 동안 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상을 지급하여야 합니다.

근로기준법 제46조 [휴업수당]

① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

한편 일주일의 소정근로일 전체를 개근하게 되면 주휴수당 지급의무가 발생하는바, 회사의 귀책사유로 일주일 전체를 휴업하는 경우에도 주휴수당의 지급의무가 존재하는지 여부가 문제됩니다.

이와 관련하여 고용노동부에서는 1주간의 소정근로일 전부를 휴업한 경우에도 주휴수당은 지급하여야 한다는 입장입니다.

다만 주휴수당을 산정하는 경우 휴업수당(평균임금의 100분의 70 이상)을 주휴수당으로 대체하여 지급할 수 있습니다.

근로개선정책과-5243, 2012.10.25

1주간의 소정근로일 전부를 휴업한 경우에는 그 소정근로일 개근 시 부여하는 유급주휴일도 휴업기간에 포함해 휴업수당을 산정해야 합니다.

이와 달리 일주일 중 일부 근로일에 대하여만 휴업을 실시한 경우(3일 정상근무, 2일 휴업)에는 본래 지급되어야 할 주휴수당 금액 전체에 대하여 지급의무가 존재합니다.

그러므로 **일주일의 소정근로일 전체를 휴업하는 경우에는 휴업수당을 주휴수당**으로, **일주일 중 일부 기간에 대하여만 휴업을 실시하는 경우에는 본래의 주휴수당을 그대로** 지급하여야 한다는 점을 유의하시기 바랍니다.

※ 산출방법 예시

1일 8시간, 1주 5일 근무, 시급 10,000원
① 1주 전체 근무시와 ② 1주 전체 휴업시,
③ 1주 중 2일 휴업시 주급총액의 차이는
아래와 같습니다. (단위 : 원)

구분	①전체근무	②전체휴업	③2일휴업
주급	400,000	280,000	352,000
주휴수당	80,000	56,000	80,000
합계	480,000	336,000	432,000

※ ① (80,000원 × 5일) + 80,000원 = 480,000원
② (80,000원 × 5일 × 70/100) + (80,000원 × 70/100) = 336,000원
③ {(80,000원 × 3일) + (80,000원 × 2일) × 70/100} + 80,000원 = 432,000원

간단 Q&A 2

노동관계법령 상 사업장 내 의무보존 서류의 종류 및 기간

당사는 며칠 전 관할 노동청으로부터 근로감독점검을 받았습니다. 점검을 마친 후 노동법 상 의무적으로 보존해야 할 서류가 상당히 많다는 사실을 알게 되었습니다. 사내에서 보관해야 할 의무보존서류의 종류와 각 서류 별 보존기간이 궁금합니다.

질의답변

아래에서는 의무보존서류의 종류와 각 서류 별 보존기간에 대하여 알아보겠습니다.

1. 근로관계 관련서류

구분	보존기한	위반시 벌칙
근로자명부	근로관계가 종료된 날부터 3년	500만원 이하 과태료
근로계약서		
임금대장	3년	
고용·해고·퇴직에관한서류	해당일로부터 3년	
서면합의서(탄력,선택,재량등)	합의일로부터 3년	
연소자증명 관련서류	18세가 되는 날로부터 3년	
임금지급방법·계산 관련 서류	완결한 날로부터 3년	
승급·감급 관련 서류		
휴가 관련 서류		

※ 근거법령 : 근로기준법 제42조 및 동법 시행령 제22조

구분	보존기한	위반시 벌칙
성희롱예방교육 실시서류	3년	300만원 이하 과태료
성희롱행위자 징계등조치서류		
배우자출산휴가 관련서류		
육아휴직 관련서류		
육아기근로시간 단축관련서류		
퇴직금중간정산 관련서류	5년	-
노사협의회 회의록	3년	-
고충처리대장	1년 (남녀고용평등관련사항은3년)	-
장애인인식개선 교육 관련자료	3년	1,000만원 이하 과태료

※ 근거법령 : 남녀고용평등법 제33조 및 동법 시행령 제19조
근로자참여법 제19조 및 동법 시행령 제9조

2.산업안전 관련서류

구분	보존기한	위반시 벌칙
산업재해조사표	3년	300만원 이하 과태료
안전관리자 등 선임관련 서류		
산업안전보건 위원회 회의록		
안전·보건상 조치사항		

※ 근거법령 : 산업안전보건법 제10조, 제13조, 제19조, 제43조

3.결론

상기 서류는 근로감독 점검시 또는 노동분쟁 발생시 필연적으로 확인이 필요한 서류에 해당하므로, 체계적인 보존에 유의하시기 바랍니다.