

노동법률 뉴스레터

2018/5

1. Case Study

- 개정 연차휴가제도가 적용되는 근로자의 입사일 및 연차 미사용수당 지급 시기

2. 간단 Q&A

- 사전 승인받지 않은 연장근로에 대한 수당 지급의무 (원칙 미존재) 및 노무수령 거부방법
- 재직자에게도 사용증명서 교부 의무가 있는지 (의무 존재) 및 해당 근로자가 경력 외 추가자료 요구 시 회사의 제공 의무 (의무 미존재)

1. Case Study

개정 연차휴가제도가 적용되는 근로자의 입사일 및 연차 미사용수당 지급 시기

금년 5/29부터 입사 1년차에게도 최대 11개의 연차를 별도로 부여하는 개정 연차제도가 시행된다고 들었습니다. 해당 연차제도의 적용을 받는 근로자는 누구이며, 발생 연차에 대한 연차 및 미사용수당 지급은 구체적으로 어떻게 되나요?



질의답변

구 근로기준법은 2년 차에 쓸 수 있는 휴가를 1년 차에 발생한 최대 11일의 유급휴가를 포함하여 15일로 규정했으나, 개정 근로기준법은 입사 1년 미만에게 부여되던 최대 11일의 연차와 2년차에 부여되던 15일의 연차가 별도로 부여되도록 하였습니다. 그간 1년차 근로자의 연차휴가 보장이 미흡하다는 일부 의견에 따라 이를 보완하기 위한 조치입니다.

근로기준법 제60조(연차 유급휴가)

③ 사용자는 근로자의 최초 1년 간의 근로에 대하여 유급휴가를 주는 경우에는 제2항에 따른 휴가를 포함하여 15일로 하고, 근로자가 제2항에 따른 휴가를 이미 사용한 경우에는 그 사용한 휴가 일수를 15일에서 뺀다. *(법 개정으로 2018.5.29부 삭제)*

개정 근로기준법에 따라 '18.5.29.부로 근기법 제60조 제3항이 삭제되므로, 시행일 이후에 2년차가 되는 근로자, 즉 **'17.5.30. 입사자부터 개정된 연차제도가 시행됩니다.** ('18.5.29. 입사자부터 해당 규정이 적용되는 것이 아님에 유의하시기 바랍니다.

개정법에 따르면 1년차의 경우 1개월 만근 시점부터 연차가 매월 1일씩 발생하기 때문에, 회사 입장에서는 연차 발생 이후 1년이 지난 시점부터 연차가 1개씩 소멸하여 연차휴가 미사용수당(이하 '연차수당')을 매월 지급해야 합니다. 구체적으로 개정 전·후 근로자의 연차 및 연차수당을 비교하면 다음과 같습니다. (연차는 사용하지 않는 것으로 가정함)

< '15.1.1. 입사자의 연차 및 수당 발생 (개정 전) >

구 분	'15년			'16년				'17년
	2/1	...	12/1	1/1	2/1	...	12/1	1/1
연 차	1	...	1	4	0	...	0	15
연차 누계	1	...	11	15	15	...	15	30
연차수당	0	...	0	0	0	...	0	15
수당 누계	0	...	0	0	0	...	0	15

법 개정 전인 '15.1.1. 입사자의 경우, 1년차에 발생하는 매월 1일의 연차는 '16.1.1. 발생하는 15일의 연차 한도에 포함되는 것이므로, 만 2년 근무 시 총 30일의 연차가 발생하며, 3년차인 '17.1.1. 에 15일의 연차수당 지급의무가 발생합니다.

< '18.1.1. 입사자의 연차 및 수당 발생 (개정 후) >

구 분	'18년			'19년				'20년
	2/1	...	12/1	1/1	2/1	...	12/1	1/1
연 차	1	...	1	15	0	...	0	15
연차 누계	1	...	11	26	26	...	26	41
연차수당	0	...	0	0	1	...	1	15
수당 누계	0	...	0	0	1	...	11	26

그러나 법 개정 후인 '18.1.1. 입사자의 경우, 만 2년간 총 41일의 연차가 발생합니다. 또한 '18.2.1. 생성된 연차는 1년 뒤인 '19.2.1.에 연차수당으로 발생되며, 사용자는 이후 12월 까지 매월 1일의 연차수당을 지급해야 합니다.

한편, **취업규칙에 1년차에 발생한 총 11일의 휴가를 2년차 말까지 사용하도록 규정한 경우, 입사 후 2년간 총 26개의 연차 사용이 가능하며 연차수당 지급시점은 2년차가 종료한 다음날에 지급하는 것도 가능함을** 참고하시기 바랍니다.

간단 Q&A 1

사전 승인받지 않은 연장근로에 대한 수당 지급의무 (원칙 미존재) 및 노무수령 거부방법

우리 회사는 연장근로 남용을 방지하기 위해 사전에 시스템을 통해 부서장의 승인을 받아 연장근로 하는 제도를 운영하고 있습니다. 근로자가 부서장의 승인 없이 연장근로를 하는 경우 이에 대한 수당 지급 의무가 있는지 및 수당을 지급하지 않기 위해서는 어떠한 조치를 취해야 하는지 궁금합니다.

질의답변

근로기준법 제 53조에 따라 연장근로는 '당사자 간 합의'로 하는 것이므로 사용자가 연장근로에 반대하는 경우 근로자는 연장근로수당을 청구할 수 없습니다. 기업에서 연장근로 사전 신청제도를 운영하고 있는 경우, 사전 승인을 받지 않고 근로자가 자의적으로 실시한 연장근로에 대해서는 연장근로로 인정하지 않아 이에 대한 수당을 지급하지 않아도 무방하다고 사료됩니다.

근로기준과-4380 (2005.08.22)

사용자의 요구와 관계없이 근로자가 채권회수성과를 높여 성과수당을 더 받기 위하여 자기의 의사에 의하여 연장근로를 했을 뿐 아니라, 사용자의 채권회수 독려가 단순히 성과를 높이려는 독려일 뿐 명시적으로 근로자들에게 연장근로를 요구한 것은 아니라면, 달리 볼 사정이 없는 한 사용자가 법 제55조에 의한 연장근로가산수당을 지급할 의무는 없음.

다만, 현실적으로 연장근로가 필요한 상황이고 이를 사용자가 알면서도 사실상 묵인한 경우는 사용자의 묵시적인 동의로 보아 연장근로신청 및 사용자의 승인이 없었다고 하더라도 해당 시간은 연장근로로 인정될 것입니다.

서울중앙지법 2014.1.7 선고 2013가소5258885 판결

【요 지】 ... 그러나 현실적으로 연장근로가 필요함에도 불구하고 사용자측이 싫어하기 때문에 사실상 연장근로신청을 포기하는 분위기에 있는 직장이라면 연장근로에 대한 사용자의 승인을 얻지 않았거나 연장근로신청을 하지 않았다고 하더라도 실제로 연장근로한 시간에 대하여는 그에 상당한 임금을 지급하여야 할 것이다.

연장근로의 승인이 없는 근로자가 연장근로 하는 경우 수당 지급의무를 면제받기 위해서는 근로자에게 노무수령의 거부 의사를 명확하게 표현하는 것이 바람직합니다. 행정해석은 근로자의 책상에 노무수령거부 통지서를 두거나 근로자의 PC에 노무수령거부 화면이 나타나도록 하는 경우에는 노무수령 거부 의사를 표시한 것으로 인정하고 있으나, 이메일 통지는 노무수령거부의 의사를 근로자가 인지할 수 있는 정도가 아니라고 판단하고 있으니 참고하시기 바랍니다.

근로기준과-351, 2010.3.22

이메일의 경우 해당근로자가 동 법 제61조 제2호의 휴가 사용 시기 통보기한(10일) 이내에 반드시 열람한다는 보장이 없고, 열람했다 하더라도 매일내용을 정확하게 인지했는지 확인할 수 없어 근로자가 인지할 수 있는 정도의 의사표시 수준이라고 보기 어려울 것으로 사료됨.

간단 Q&A 2

재직자에게도 사용증명서 교부 의무가 있는지 (의무 존재) 및 해당 근로자가 경력 외 추가자료 요구 시 회사의 제공 의무 (의무 미존재)

2015.1월 입사하여 재직 중인 근로자가 현재 진행중인 타사와의 소송에 증거자료를 제출할 목적으로 과거 3년간 임금대장, 근로계약서, 원천징수영수증 및 취업규칙 사본을 요구하고 있습니다. 재직 중인 근로자에게도 사용증명서를 발급해 줄 의무가 있나요? 또한 이러한 근로자의 요청에 대해 회사가 반드시 모든 증명서를 제공해야 할 의무가 있나요?

질의답변

사용자는 근로자가 퇴직한 후에도 근로자가 요구한 사항을 적은 사용증명서(경력증명서)를 제공할 의무가 있습니다. 이는 원칙적으로 퇴직한 근로자의 재취업에 도움을 주기 위한 것이지만, 행정해석은 **재직 중인 근로자가 사용증명서를 청구하는 경우에도 이를 발급할 의무가 있다고** 보고 있습니다.

근로기준법 제39조(사용증명서)

① 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다.

근기 68207-2879 (2002.09.06)

근로기준법 제38조에 의한 사용증명서는 반드시 근로자가 퇴직한 이후에 청구할 수 있다는 의미로 보기는 어렵다고 사료되며, 근로자가 재직 중 또는 퇴직 후 3년 이내에 청구할 수 있다는 의미로 해석함이 타당하다고 사료됨.

또한 사용증명서를 청구할 수 있는 자는 계속하여 30일 이상 근무한 근로자로서 퇴직 후 3년 이내인 자이므로(근기 68207-2459) 해당 근로자에 대한 사용증명서 교부의무는 존재한다고 판단됩니다.

그러나 법적 교부의무가 있는 사용증명서는 해당 근로자의 경력을 증명할 수 있는 내용에 한정되므로, **사안에서 근로자가 요구하는 임금대장, 근로계약서 등의 서류는 사용증명서에 해당하지 않아 사용자의 교부의무가 없다**고 사료됩니다.

근기 01254-1870 (1992.11.17)

【요 지】근로기준법 제31조에 규정된 사용증명서 교부제도는 근로자가 당해 사업체에 근무하였다는 경력을 증명하여 줌으로써 퇴직근로자의 재취업에 도움을 주기 위한 취지로서 설정된 규정으로 사용자는 근로자에게 사용기간, 업무종류, 지위와 임금 기타 필요한 사항에 관하여 근로자가 요구한 사항을 기입한 사용증명서를 교부하도록 하고 있는 바, 월별 근무상황, 급여명세서, 근로소득 원천징수영수증, 교통사고기록 사본, 시말서 사본, 월별 결근사항, 취업규칙 사본 등은 확인조회에 해당될 사항으로 사용증명서에 포함될 내용은 아님.