

## 생활 속 법률이야기

### 무늬만 ‘연차휴가’라면 보상받을 수 있을까요?

근로자가 휴가계획만 서면으로 제출하고 실제로는 출근해서 일한 경우, 연차휴가수당을 지급할 의무가 있을까요?

1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자라면 받을 수 있는 연차휴가

#### 『근로기준법』

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

회사의 재촉에 휴가계획만 제출하고 출근해서 일했다면 보상받을 수 있을까요?

B회사는 A씨에게 ‘미사용 연차휴가 일수가 21일’이라고 알려주면서 휴가 사용 시기를 정해 통보해 줄 것을 서면으로 촉구했습니다.

이에 A씨는 21일 중 11일에 대한 연차휴가를 사용하겠다는 내용의 서면을 제출했습니다.

이후 A씨는 이를 변경해 미사용 연차휴가 21일 중 20일에 대한 연차휴가 사용 계획서를 제출했고 B회사는 이를 결재했습니다.

그런데, A씨의 변경된 휴가계획일 중 4일간 해외 출장이 예정되어 있었고, 실제로 이 기간 해외출장 등을 이유로 10일은 정상 출근해 근무했습니다.

재판의 쟁점은 연차휴가일에 출근한 A씨에게 회사측의 보상 의무가 면제되는지 여부였습니다.

#### 『구 근로기준법』

제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) 사용자가 제60조 제1항·제3항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다

음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조 제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조 제7항 단서에 다른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

원심은, B씨가 연차휴가 사용을 독려하여 A씨로 하여금 연차휴가사용계획을 제출하게 한 이상 구 근로기준법 제61조에서 정한 조치를 이행하였다고 봄이 상당하므로 B회사는 A씨에게 연차휴가수당을 지급할 의무가 없다고 판단하였습니다.

하지만, 대법원의 판결은 달랐는데요.

그렇다면 대법원은 어떤 판결을 내렸을까요?

대법원은 B회사가 A씨에게 연차휴가수당을 보상할 의무가 있다고 판단하였는데요.

연차휴가사용(변경)계획서를 제출하였을 당시 A씨는 미국출장이 예정되었을 뿐만 아니라 다른 날짜에도 출근을 하여 업무를 수행했기 때문입니다.

**『대법원 2020. 2. 27, 선고 2019다279283 퇴직금 등 청구의 소』**

**[미지급 연차휴가수당 등의 지급을 청구하는 사건]**

◇연차휴가 사용촉진 제도를 도입한 사업장에서 사용자가 구 근로기준법 제61조에서 정한 조치를 취하였음에도 근로자가 지정된

휴가일에 출근하여 근로를 제공한 경우, 사용자가 휴가일에 근로한다는 사정을 인식하고도 노무 수령을 거부한다는 의사를 명확하게 표시하지 않거나 근로자에게 업무 지시를 하였다면 사용자의 미사용 연차휴가에 대한 보상의무가 면제되는지 여부(소극)◇

구 근로기준법 제61조에서 정한 ‘연차휴가 사용촉진 제도’를 도입한 경우 사용자는 연차휴가를 사용할 수 있게 된 날부터 1년의 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구하여야 한다(같은 조 제1호). 이러한 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 사용자는 휴가 사용 가능 기간이 끝나기 2개월 전까지 그 근로자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보하여야 한다. 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가 중 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보한 경우에는 사용자는 휴가 사용 가능 기간이 끝나기 2개월 전까지 나머지 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보하여야 한다(같은 조 제2호).

사용자가 위와 같은 조치를 하였음에도 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 연차휴가가 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없다(구 근로기준법 제61조). 다만, 위와 같은 휴가 미사용은 근로자의 자발적인 의사에 따른 것이어야 한다. 근로자가 지정된 휴가일에 출근하

여 근로를 제공한 경우 사용자가 휴가일에 근로한다는 사정을 인식하고도 노무의 수령을 거부한다는 의사를 명확하게 표시하지 아니하거나 근로자에 대하여 업무 지시를 하였다면 특별한 사정이 없는 한 근로자가 자발적인 의사에 따라 휴가를 사용하지 않은 것으로 볼 수 없어 사용자는 근로자가 이러한 근로의 제공으로 인해 사용하지 아니한 휴가에 대하여 여전히 보상할 의무를 부담한다.

☞ 사용자가 연차휴가 21일을 사용하지 아니한 근로자에게 휴가의 사용 시기를 정하여 통보할 것을 촉구하였으나, 근로자는 그 중 11일에 대하여만 사용 시기를 정하여 통보하였을 뿐 나머지 10일에 대하여는 사용 시기를 정하여 통보하지 않았는데, 사용자는

위 10일에 대하여 휴가 사용 가능 기간이 끝나기 2개월 전까지 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보하지 않았고, 나아가 근로자가 지정된 휴가일에도 정상적으로 출근하여 근로를 제공하였는데, 사용자가 별다른 이의 없이 근로자의 노무제공을 수령한 사안에서, 사용자는 위 10일에 대하여는 구 근로기준법 제61조에서 정한 조치를 제대로 이행하였다고 볼 수 없고, 근로자가 지정된 휴가일에 휴가를 사용하지 않은 것이 자발적 의사에 따른 것이었다고도 볼 수 없어 사용자의 미사용 연차휴가에 대한 보상의무가 면제되지 않았다는 이유로, 이와 달리 판단한 원심을 파기한 사례이다.

(출처/명쾌한 판사와 함께하는 법원이야기)