

글 _ 김윤희 (공인노무사)

휴가사용시기 지정 가능 여부와 서면에 의한 퇴직처리의 명확성

벤처기업 인사·노무 Q&A 시리즈 4



직원 동의 없는 휴가사용시기 지정은 부당

Q 개정근로기준법의 휴가사용촉진 조치를 하였을 경우, 사업주에게 연차휴가보상의무가 없는 것으로 알고 있습니다. 문제는 근로자가 제출한 휴가사용계획안이 사업에 지장이 있어 이를 변경시킨 경우, 근로자가 휴가사용 만료 2개월 전까지도 휴가를 사용하지 않았다면 사업주가 휴가사용을 지정할 수 있는지 궁금합니다.

A 휴가사용촉진 방안은 원칙적으로 3월 전 기준으로 10일 이내에 사업주가 휴가사용을 촉구하는 내용을 서면으로 고지하면, 근로자는 송부 받은 날로부터 10일 이내에 휴가사용일을 지정하여 통보해야 합니다. 별도의 통보 없이 휴가사용이 이루어지고 있지 않다면 사업주는 다시 휴가사용만료일 2월 전까지 휴가사용시기를 지정하여 휴가사용을 촉구해야만 수당지급의무를 면제받을 수 있습니다.

근로자가 휴가계획서를 제출한 경우라도 사용자는 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우 시기변경권을 행사할 수 있지만, 시기변경권 행사가 시기를 지정할 수 있다는 의미는 아닙니다.

그러므로 이 경우 해당 근로자에게 재차 다른 날로의 휴가사용을 촉구하는 서면을 송부하는 것이 바람직합니다. 시기변경권을 행사하면서 시기를 지정하여 통보할 수도 있겠으나, 근로자가 동의하지 않으면 시기변경권 행사일로부터 1년간 휴가청구권이 이월된다고 봐야 합니다.

퇴직원은 서면으로 받는 것이 바람직

Q 저희 회사는 지금까지 퇴직원이라는 양식이 없었고 달리 사표를 받은 적이 없습니다. 퇴직원을 꼭 받아야 하는 사유가 있습니까?

A 근로기준법은 해고에 대하여 비교적 상세하게 규정하고 있으나 기타 근로관계 종료사유에 대해서는 직접 규정하고 있지 않으며 사용자와 근로자의 결정에 맡기고 있습니다. 퇴직은 근로자가 퇴직의사를 표시하고 이를 사용자가 승낙하는 경우 이루어집니다.

근로자가 퇴직의사를 표시하였음에도 불구하고 사용자가 수리하지 않는 경우 민법에 의해 1개월이 지나면 일반적으로 퇴직이 인정되고 할 수 있습니다. 물론 퇴직 의사표시를 구두로 하여도 가능하겠지만 이것이 확실한 근로자의 의사표시인지 확인하기에는 한계가 있습니다. 따라서 근로자의 의사에 반하는 해고가 아니라는 의미에서, 또한 근로관계와 관련한 임금청구권 등의 권리관계를 명확하게 하려면 서면으로 의사표시를 하는 것이 좋습니다.

구체적으로 민법의 퇴직인정일인 1개월 기간 기준, 근로기준법에서의 퇴직금지급 기준일자, 미지급임금 정산일 기준, 그리고 고용보험 등 4대 보험관련 퇴직일 및 퇴직사유(실업급여 수급대상여부 파악)에 대한 확인 등 퇴직과 관련한 명확한 사실을 확인하기 위해서는 양식을 구비하여 서면으로 하는 것이 바람직합니다.

〈문의 : 017-350-0155, E-mail : hrm@jalabor.com〉