

대책없는 연차유급휴가 사용촉진제도 비판과 대안

일부(남동/서부/중부) 발전회사들이 연차유급휴가(이하 '연차휴가'라 한다.) 사용 촉진을 시행하겠다고며 1월부터 연차휴가 수당 선불 지급을 중단하였다. 남동발전의 경우 2013년도 임금협약에서 연차휴가 의무사용 일수를 7일에서 12일로, 2014년도 임금협약에서는 15일로 늘리는 것으로 합의하여 시행해 오고 있다. 중부는 2014년 임금협약에서 15일 의무사용에 합의했다. 그런데 이번에는 노동조합과 합의 없이 일방적으로 제도 시행을 강행한 것이다.



연차휴가 사용촉진은 근로기준법¹⁾에 명

시되어 있음에도 불구하고, 그간 발전 현장에서는 부족인력과 업무과다로 인해 많은 직원들이 의무사용 일수 조차도 제대로 쉬지 못했다. 회사는 의무사용일수 휴가까지도 은근히 사용을 제한하면서, 의무사용일수를 제외한 연차휴가에 대해서만 휴가보상을 실시해 온 것이 현실이다. 그런데 이제 와서 '일·가정 양립'을 위한다는 명목으로 연차휴가를 모두 사용하게 하여 수당을 한푼도 지급하지 않겠다고 한다.

회사가 진정으로 직원들의 가정을 생각한다면, 우선 비공식적인 초과근무에서 벗어나게 해야 한다. 그리고 연차휴가 사용으로 인해 줄어드는 노동시간을 메꿀 수 있도록 인력충원 방안 등을 함께 제시해야 한다. 이러한 대책 없이 성과연봉제 재원 마련을 위한 수단으로써 기계적으로 연차휴가를 사용하게 한다면, 교대근무 업무 특성을 인정하지 않는 것이며, 가뜰이나 업무량이 많은 직원들의 초과근무는 더욱 늘어나고 노동강도만 강화될 것이다.

발전노조는 모든 발전노동자가 회사 눈치 보지 않고 연차휴가를 본인이 원하는 시기에 자유롭게 사용할 수 있기를 바란다. 애당초 연차휴가 사용 촉진을 규정한 근로기준법의 입법 취지는 "노동자의 연차휴가 사용에 부정적인 사용자를 강제하기 위한 것"이기도 하다. 연차휴가 사용권이 온전히 보장된다면, 직원들은 연차휴가를 자유롭게 사용하고, 회사는 휴가 사용을 촉구할 필요가 없을 것이다.

회사는 대책없는 연차휴가 사용 촉진을 보류하고, 수십 년간의 관행과 노사합의대로 연차휴가 수당을 선불로 지급해야 한다. 그리고 말 그대로 '일·가정 양립을 위해' 직원들의 연차휴가 사용을 실질적으로 보장할 수 있는 방안(인력충원, 부당한 초과근무 방지책 등)에 대해 노동조합과 진지한 논의를 시작해야 한다.

1) 근로기준법 제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) 사용자가 제60조제1항·제3항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다. <개정 2012.2.1.>

1. 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 6개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것
2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 제60조제7항 본문에 따른 기간이 끝나기 2개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것

성과연봉제에 제동 건 대전법원 가처분 결정 환영

2017년 1월의 마지막 날에 한국철도공사, 한국철도시설공단, 한국원자력안전기술원, 한국가스기술공단, 한국수자원공사 노동조합의 성과연봉제 저지를 위한 '취업규칙 효력정지 가처분 신청'이 받아들여졌다. 대전지방법원 제21민사부는 사측이 노동조합의 동의 없이 일방적으로 변경한 취업규칙의 효력을 1심 판결 선고 시까지 임시로 정지하는 내용의 가처분결정(2016카합50368)을 했다.



불법적으로 변경된 취업규칙의 효력을 정지해 달라는 공공기관 노동조합들의 가처분 신청에 대해, 그간 몇몇 법원은 “가처분 신청이 기각되더라도 당장 생계에 곤란을 겪을 손해가 발생할 가능성은 낮으며 추후 금전배상으로 회복하기 어려운 손해나 급박한 위험이 발생할 우려가 없다”는 점 등을 들어 가처분 신청을 기각했다.

그러나 대전지방법원은 구체적으로 ①성과연봉제를 도입하는 경우에 지급되는 기획재정부의 인센티브 지침은 외부적 사정으로서, 그 존재 및 내용은 이 사건이 취업규칙 개정의 유·불리 판단의 고려요소에 불과할 뿐, 근로자들의 임금 및 지위 변동에 근본적인 영향을 미치지 않는다는 점, ②취업규칙의 불이익한 변경으로 말미암아 발생하는 손해는 단순한 금원만의 문제가 아니라 임금채권의 법적 안정성과 예측 가능성이라는 기득이익으로서 사후적으로 정산 가능한 것이 아니라는 점, ③변경된 취업규칙의 적용시점이 늦추어 지는 기간 동안 사용자는 노동조합과 적극적으로 성실하게 협의할 수 있는 시간적 여유를 가질 수 있고, 이 과정에서 노동조합에게 헌법상 보장된 단체교섭권이 충분히 발현될 수 있다는 점, ④성과연봉제 도입과 관련한 취업규칙의 변경으로 말미암아 기득이익이 침해되는 기존 근로자를 조합원으로 하는 노동조합은 취업규칙 개정의 효력을 충분히 다룰 수 있다는 점 등을 들어, 가처분신청을 인용했다.

민변은 “앞선 기각 결정들은 근로기준법 제94조의 입법취지와 단체협약의 규범력을 형해화하고, 성과연봉제 도입의 불이익을 단순한 금전적 손해만으로 치환했다. 그러나 근로기준법이 분명히 밝히고 있는 것처럼 근로조건은 노사가 대등한 지위에서 결정해야 하고, 헌법상 기본권인 단체교섭권의 결과물인 단체협약은 반드시 준수돼야 한다. 또한 취업규칙의 불이익한 변경은 노동조합 또는 과반수 근로자의 집단적 동의 없이는 그 규범력을 유지할 수 없다는 것이 근로기준법의 기본 정신이다. 대전지방법원의 이번 가처분 인용 결정은, 근로조건 대등결정의 원칙의 보장 및 노사 간 실질적 대등성과 노사관계의 민주성 확보를 위한 절차적 정의 회복의 필요성을 인정하고, 근로기준법과 단체협약이 갖는 규범력의 옳은 평가를 통해 공공기관의 일방적인 취업규칙 변경 흐름에 제동을 걸었다는 측면에서 긍정적으로 평가되어야 한다”고 의미를 부여했다.

올해 1월 25일 한국남동발전노조의 가처분 신청(창원지방법원 진주지원 2016카합38)은 기각되었지만, 이번 대전지방법원의 가처분 결정으로 인해 발전노조 남동/남부/서부가 진행하고 있는 취업규칙 무효확인 소송은 새로운 국면을 맞게 되었다.