

# 지각·조퇴·외출 시 결근처리·연차휴가·급여공제·주휴수당 공제 가능여부

## 1. 서설

근로자가 지각·조퇴·외출 등의 사유로 인하여 소정근로일의 근로시간 전부를 근로하지 못한 경우 회사는 해당 근로자에 대하여 결근처리하고 연차휴가 및 급여를 공제하며 주휴수당을 미지급할 수 있는가에 대하여 살펴보려고 합니다.

## 2. 지각·조퇴·외출관련 제 문제

### 1) 결근처리 가능여부

사용자는 근로자가 지각·조퇴·외출로 인하여 소정 근로일의 근로시간 전부를 근로하지 못하였다 하더라도 소정 근로일을 단위로 그날에 출근하여 근로를 제공하였다면 결근처리를 할 수 없습니다.

#### <관련 행정해석>

지각, 조퇴, 외출 등의 사유로 인하여 근로일의 소정근로시간수의 전부를 근로하지 못하였더라도, 소정근로일을 단위로 하여 그날에 출근하여 근로를 제공하였으면 소정근로일수를 개근한 것으로 해석한다. 따라서 연간 지각 3회를 결근 1일로 취급한다는 취업규칙의 규정은 근로기준법에 위반된다고 사료함.(법무811-11418,1979.05.15등 다수)

## 2) 연차휴가에서 공제가능여부

근로기준법 제60조(연차유급휴가) 제1항의 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일 연차유급휴가가 발생하므로 지각·조퇴·외출을 하였더라도 소정 근로일을 단위로 그날에 출근하여 근로를 제공하였다면 결국 그 날은 출근한 것으로 간주되므로 결근처리를 할 수 없으므로 지각·조퇴·외출 등의 사유로 결근처리하여 연차유급휴가에서 공제할 수 없습니다.

### <관련 행정해석>

근로기준법 제48조 제1항에서 1년간 개근이라 함은 단체협약이나 취업규칙에서 정한 소정근로일의 만근을 말하는 것이지 소정근로일의 근로시간에 대한 만근을 의미하는 것이 아니므로 어떤 이유로 지각, 조퇴 등이 있다하더라도 연차유급휴가일수를 산정함에 있어 결근으로 취급할 수 없음. (근기01254-3153, 1990.03.03)

## 3) 주휴수당 공제가능여부

사용자는 근로기준법 제55조(휴일)에 의거 1주간 소정근로일에 만근한 경우 근로자에게 유급주휴일을 부여해야 하는 바 근로자가 지각·조퇴·외출로 인하여 소정 근로일의 근로시간 전부를 근로하지 못하였다 하더라도 소정 근로일을 단위로 그날에 출근하여 근로를 제공하였다면 그 주에는 소정근로일에는 출근한 것이므로 지각·조퇴·외출을 사유로 결근처리하여 주휴수당을 공제할 수 없습니다.

### <관련 행정해석>

주휴일 산정시 지각·조퇴가 있더라도 소정의 근로일에 근로를 제공하였다면 결국으로 처리될 수 없다. (법무811-6251, 1981.02.27)

#### 4) 지각한 근로자에 대하여 임금공제 가능여부

회사에는 지각한 근로자에 대하여 지각으로 인하여 근로를 제공하지 못한 근로자에 대하여는 해당 임금을 공제할 수 있습니다. 지각, 무단 조퇴 및 무단 외출시 임금공제와 관련 취업규칙에 규정하는 것이 임금공제와 관련 명확하며, 설령 임금공제 규정이 없더라도 아래 행정해석에 의거 임금공제가 가능합니다.

#### <관련 행정해석은 아래 5) 관련 행정해석 참조>

#### 5) 지각출근자가 연장근로 시 연장근로수당을 지급해야하는지 여부

근로자가 늦게 출근하여 업무가 일 소정근로시간을 초과하여 종료되어 연장근로가 발생한 경우에는 그에 대하여 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)에 의거 연장근로수당을 지급해야 합니다. 단, 지각으로 인하여 근로를 제공하지 못한 시간만큼의 임금공제는 가능합니다. 그러나 기본임금 100%에 대하여 지각한 시간만큼의 임금공제는 가능하나 연장근로수당 150%의 임금을 추가적으로 50%를 지급해야 하므로 지각한 경우에는 연장근로가 발생되지 않도록 회사는 관리해야 할 것입니다.

#### <관련 행정해석>

법정근로시간을 초과하여 근로하는 경우에는 그 초과된 근로시간에 대하여는 근로기준법 제55조의 규정에 의한 연장근로수당을 지급하여야 함. 시업시간이 정해져 있음에도 근로자가 이를 준수하지 않고 지각을 하는 경우, 당사자간에 당일의 시업 및 종업시간을 변경하지 않았다면 회사의 입장에서는 지각으로 인하여 근로를 제공하지 못한 시간에 대

한 임금을 공제할 수 있고, 또한 단체협약이나 취업규칙 등에서 규정한 바에 따라 근무성적 불량 등에 대한 제재조치를 취할 수는 있을 것으로 사료됨. (2000.10.13, 근기 68207-3181 )

#### 6) 예외

▶ 지각·조퇴 및 외출을 누계하여 8시간을 사용하였을 경우 연차 1일로 계산할 수 있는가?

노동부에서는 예외적으로 취업규칙 등에 “질병이나 부상외의 사유로 인한 지각·조퇴 및 외출은 누계 8시간을 연가 1일로 계산한다”라는 규정을 두는 것은 근로기준법에 위반된다고 볼 수 없다.라고 보고 있습니다.

#### <관련 행정해석>

단체협약 또는 취업규칙 등에 “질병이나 부상외의 사유로 인한 지각·조퇴 및 외출은 누계 8시간을 연가 1일로 계산한다”라는 규정을 두는 것은 근로기준법에 위반된다고 볼 수 없다.(근기68207-157, 2000.01.22)

### 3. 결어

기업 인사노무관리에서 근로자들의 근태관리는 조직분위기와 성과에 영향을 미치는 중요한 관리항목입니다. 따라서 기업에서는 근로자들의 근태관리에 만전을 기해야 하며 근태가 불량한 근로자들에 대해서는 경고, 징계, 감급 등 제재를 함으로써 철저한 인사노무관리가 될 수 있도록 해야 할 것입니다. 끝.

2013. 10. 28

노무법인 두레  
공인노무사 박규희