

경조휴가일에 출근하여 근무를 한 경우 임금지급의무

1. 서설

회사의 취업규칙·단체협약에 경조휴가(결혼 또는 부고)가 “유급”으로 규정되어 있는 경우 당일에 휴가를 가지 않고 근무를 한 경우 회사에서 해당 근로자에 대한 임금지급의무 대하여 이하에서 살펴보도록 하겠습니다.

2. 휴가 관련 법규

1) 근로기준법 상 사용자가 근로자에 대하여 법적으로 부여해야할 휴가(법정휴가)는 연차유급휴가(근로기준법 제60조), 무급 생리휴가(근로기준법 제73조), 산전후휴가(근로기준법 제74조)가 규정되어 있습니다.

2) 결혼 및 부고 등에 대한 경조휴가는 별도의 근로기준법 상 규정이 없으므로 부여여부 및 유급으로 부여할 지 등에 대한 부여조건에 대해서는 취업규칙이나 단체협약에 규정에 의거 결정하여 부여하게 됩니다. 이를 사용자와 근로자간의 약정에 의해 부여한다고 하여 “약정휴가”라고 합니다. 현실적으로 대부분의 기업들은 경조휴가기간에 대해서는 유급으로 부여하고 있습니다.

3. 휴가(유급)의 의미

휴가라는 것은 근로의무가 있는 날(근로일)에 근로자의 휴가 청구에 의하여 근로의무가 면제되는 날을 말하며 해당 휴가일은 출근을 하던 또는 출근을 하지 않더라도 유급으로 지급이 (보장)되는 날입니다. 따라서 경조휴가일에 출근하지 않았다고 해서 월 급여에서 해당일의 임금을 공제할 수는 없습니다.

4. 약정 경조휴가 부여방법에 대한 고용노동부 행정해석

근로기준법상 휴일은 근로기준법 제54조에 의한 유급주휴일과 근로자의 날 제정에 관한법률에 의한 근로자의 날임. 따라서 당해 유급휴일을 제외한 날은 근로기준법상 근로일임. 또한 근로기준법상의 휴가는 근로기준법 제57조의 규정에 의한 월차유급휴가, 제59조의 규정에 의한 연차유급휴가, 제71조의 규정에 의한 생리휴가, 제72조의 규정에 의한 산전·후휴가 뿐임.

약정휴일 또는 약정휴가(예 : 경조휴가)에 관하여는 근로기준법에서 규정하고 있지 않음. 따라서 약정휴일 또는 약정휴가에 관하여는 회사의 단체협약 등에서 정하여 시행하고 있으며, 이를 단체협약 등에서 정하였다면 노사당사자는 그에 따라야 함. 다만 단체협약의 해석 또는 이행에 관하여 관계당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 노동조합 및 노동관계조정법 제34조에 의해 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있도록 규정하고 있음. (고용노동부 행정해석 : 근기68207-2989, 2000.09.28)

5. 경조휴가일에 출근하여 근무한 경우 임금지급의무

1) 쟁점

경조휴가일이 취업규칙·단체협약에 유급으로 규정되어 있는 경우 해당 일에 경조휴가를 가지 않고 출근하여 근무한 경우 그 해당 일에 대해 추가적인 임금 즉, 경조휴가(유급) 미사용에 대한 수당(1일분)을 지급해야하는지에 대해 논란이 있을 수 있습니다.

2) 임금(수당)지급여부판단

경조휴가일에 출근해야하는지에 대한 행정해석과 판례는 별도로 찾아볼 수 없습니다.

회사의 취업규칙·단체협약에 경조휴가를 유급휴가로 한다.라고 규정한 경우 이것은 경조유급 휴가일에 휴가를 가지 않고 근로를 제공한 것이 되므로 통상의 연차유급휴가를 내고 그 날에 근무를 한 경우 결국 연차를 미사용한 것으로 보고 대해 연차 미사용수당을 지급하는 것과 마찬가지로 보고 경조유급휴가일에 근무한 것에 대한 임금(수당)분 100%(예: 소정근로시간이 8시간 근로자인 경우에는 8시간에 대한 수당)만 지급하면 된다고 사료됩니다.

이는 해당 근로자가 휴가를 가지 않고 근로를 제공한 것이며, 이에 대해서는 별도의 시간외 근로 또는 휴일근로가 아니므로 근로기준법에 따른 별도의 추가적인 보상(연장근로수당 또는 휴일근로수당)에 해당하는 50%할증 임금지급의무는 없다고 사료됩니다.

6. 결어

상기에서 살펴본 바와 같이 회사의 취업규칙·단체협약에서 유급으로 정한 경조휴가(약정휴가)일에 출근한 경우 그 날 근무한 임금(수당)을 별도로 지급해야하는 바 회사에서는 특별한 사정이 없는 한 업무를 이유로 출근하게 하지 말아야 하며, 회사가 휴가기간 중 별도의 출근지시를 하지 않았음에도 불구하고 근로자가 출근한 경우에는 해당 일에 대해 회사에서는 임금(수당)지급의무를 면하기 위해서는 연차휴가 미사용수당 지급 면제사유와 동일하게 회사의 적극적이고 명시적인 방법을 통해(근로제공 거부 의사 표시 문서로 통보 등) 근로자의 근로제공에 대한 거부행위를 명백히 해야 그 해당일 출근에 대한 임금(수당)지급의무가 없다고 하겠습니다 . 끝.

2014. 6. 16

노무법인 두레

공인노무사 박규희