공휴일이 무급휴무일(토요일)과 중복된 경우 휴일근로수당 지급여부

1. 서설

2020. 6. 6(토, 현충일)과 8. 15(토, 광복절)의 경우 공휴일(법정휴일 또는 약정휴일)이면서 토요일(무급휴무일)과 중복될 경우 근로를 제공하지 않더라도 지급하는 유급 주휴수당처럼 별도로 유급휴일에 대한 수당을 지급해야하는지에 대해 궁금해 할 수 있는바 이하에서 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 행정해석

1) 무급휴무일 관련 : 근로기준과-2325, 2004.5.10.

근로기준법 舊 제49조(現, 제50조)에 따르면 1주간의 근로시간은 40시간을, 1일의 근로시간은 8시간을 초과할 수 없도록 규정하고 있으므로, 특정주의 월요일부터 금요일까지 매일 8시간씩 근로할 경우 근로를 제공하지 않는 **토요일(일요일은 주휴일)은 노사가 휴일로 정하지 않는 이상 무급휴무일이 될 것으로 사료됨.**

2) 법정휴일과 약정휴일 관련 : 근로개선정책과-4792, 2014.8.27.

근로기준법 상 휴일은 법정휴일과 약정휴일로 구분되며, 법정휴일[1]은 같은 법 제55조의 주휴일과 「근로자의 날 제정에 관한 법률」의 근로자의 날이 해당되고, 약정휴일은 노사 당사자 간 단체협약 및 취업규칙 등으로 정한 휴일을 의미합니다. 공휴일은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 규정된 날로서 관공서가 쉬는 날을 의미하며 단체협약 등으로 휴일로 명시한 경우에 한하여 약정휴일에 해당합니다.

1) 근로기준법 개정(2018.3.20)으로 관공서 공휴일(대체공휴일 포함)이 2020.1.1부터 300인 이상 사업장의 경우 유급휴일(법정휴일)로 규정됨.

3) 무급휴무일과 유급휴일(약정휴일) 중복된 경우와 관련
: 근로기준정책과-2677, 2016.4.21.

법원은 월급이라 함은 임금이 월단위로 결정되어 월의 근로일수나 근로시간의 많고 적음에 관계없이 일정한 임금이 지급되는 임금형태를 뜻하며(대법원 93다32514 판결, 1994.5.24. 등 참조), 근로자의 임금을 월급으로 지급할 경우 월급 통상임금에는 소정의 유급휴일에 대한 임금이 포함된다고 판시하고 있습니다(대법원 97다28421 판결, 1998.4.24. 등 참조). **매월 고정적인 임금을 지급받는 월급제 근로자인 경우, 별도 정함이 없는 한 당해 월의 소정근로일수나 유급휴일 수 또는 유급휴일이 어느 날에 속하는지에 관계없이 소정의 월급 금액을 지급하면 될 것입니다**

4) 무급휴무일과 유급휴일(법정휴일) 중복된 경우와 관련
: 임금근로시간과-743, 2020.3.30.

관공서 공휴일을 근로기준법상 유급휴일로 보장하도록 한 법 개정취지는 공무원과 일반 근로자가 공평하게 휴식을 취할 수 있도록 하기 위한 것으로써, 근로자가 관공서 공휴일에 휴식을 취하더라도 임금의 삭감이 없도록 하여 온전히 휴식을 보장하기 위해 유급으로 정한 것입니다.

만약 휴무일 등과 같이 애초부터 근로제공이 예정되어 있지 않은 날이 관공서 공휴일과 겹칠 경우에 추가 휴일수당을 지급해야 한다고 해석할 경우 법 개정 취지를 넘어 근로자가 실질적으로 누리는 휴일 수는 동일함에도 추가적인 비용부담만 강제하게 되는 불합리한 결과가 발생합니다.

따라서 휴무일 등 애초부터 근로제공이 예정되어 있지 않은 날이 관공서 휴일과 겹칠 경우 해당 일을 유급으로 처리하여야 하는 것은 아닙니다.

3. 300인 이상과 미만 사업장 적용과 휴일수당 지급여부

1) 300인 이상 사업장

근로기준법 개정(2018.3.20)으로 관공서 공휴일(대체공휴일 포함)이 유급휴일(법정휴일)로 보장됨에 따라 2020.6.6(토) 공휴일(법정휴일)이 무급휴무일과 중복된 경우, 법정휴일로 규정된 경우라도 2020. 6. 6(토)에 근로제공하지 않더라도 지급해야하는 별도 **휴일수당 지급의무가 없습니다**.

2) 300인 미만 사업장

근로기준법 개정(2018.3.20)으로 관공서 공휴일의 유급휴일(법정휴일) 적용 받지 않으나 취업규칙 등에 유급휴일(약정휴일)로 규정되어 2020.6.6(토) 공휴일이 무급휴무일과 중복된 경우, 약정휴일로 규정된 경우라도 2020. 6. 6(토)에 근로제공하지 않더라도 지급해야하는 별도 **휴일수당 지급의무가 없습니다**.

4. 결어

어떻게 보면 2020. 6. 6(토, 현충일)과 8.15(토, 광복절)에 대해 법정휴일 또는 약정휴일로 적용받는 사업장의 경우 근로제공을 하지 않더라도 유급으로 받는 주휴수당처럼 별도 휴일근로수당이 지급될 것으로 생각될 수 있으나 고용노동부의 행정해석에서와 같이 공무원과 근로자가 공평하게 휴식을 취할 수 있게 하기 위한 것으로 공휴일에 휴식을 취하더라도 별도 임금 삭감 없이 온전히 휴식보장을 위해 유급으로 정한 것에 불과할 뿐 사용자는 별도의 유급휴일수당 지급의무가 발생하지 않는 점 참고바랍니다. 끝.

제350호

2020.06.15.

노무법인 두레