

2020.08.17(월) 임시공휴일 지정에 따른 유급휴일 부여의무와 근로일과 대체가능여부

1. 서설

정부(인사혁신처)는 2020.7.21.에 내수 회복의 흐름도 이어가기 위한 취지에서 광복절(토요일) 다음 주인 '8.17(월)'에 대해 임시공휴일 지정안을 국무회의에 상정하여 의결됨에 따라 '8.17(월)'에 대해 임시공휴일로 확정하였습니다. 이번 임시공휴일은 관공서뿐만 아니라 근로기준법에 따라 상시 300명 이상 근로자를 사용하는 사업장에게 적용되는데 이에 따라 우리 사업장도 유급휴일을 부여해야하는지와 다른 소정근로일과 휴일의 대체가 가능한지와 방법에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규 및 고용노동부 행정해석

1) 관공서 공휴일에 관한 규정 제2조 (공휴일)

관공서의 공휴일은 다음과 같다. 다만, 재외공관의 공휴일은 우리나라의 국경일중 공휴일과 주재국의 공휴일로 한다.

1. 일요일
2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
3. 1월 1일
4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
5. 삭제 <2005.6.30.>
6. 석가탄신일 (음력 4월 8일)
7. 5월 5일 (어린이날)
8. 6월 6일 (현충일)
9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)
10. 12월 25일 (기독탄신일)
- 10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일
11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날¹⁾

2) 근로기준법 제55조(휴일)

① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다. <개정 2018. 3. 20.>

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다. <신설 2018. 3. 20.>

[시행일] 제55조제2항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관 : 2020년 1월 1일

2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일

3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

3) 근로기준법 시행령 제30조(휴일)

① 생략

② 법 제55조제2항 본문에서 "대통령령으로 정하는 휴일"이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다.

4) 고용노동부 행정해석 ; 근기 68207-1052, 2000-04-06

관공서의공휴일에 관한 규정에 의하여 정부가 선거일을 임시공휴일

1) 정부의 국무회의를 통하여 의결을 거친 후 결정되는 임시공휴일

로 지정하는 경우 그 날은 관공서가 휴무하는 날임. 따라서 일반 사업장에서 단체협약이나 취업규칙 등에 별도로 규정되어 있어야 휴일로 됨. 당해 사업장에서 단체협약 등에 휴일로 정하였을 경우에도 당해 선거일을 유급으로 할 것인지 무급으로 할 것인지는 노사 당사자 간에 정하면 됨. 만약 그러한 규정이 없으면 당해일은 근로일에 해당함.

3. 유급휴일에 해당하는지

□ 임시공휴일(2020.8.17)이 유급휴일에 해당하는 경우와 아닌 경우

1) 임시공휴일이 (유급)휴일에 해당하는 경우와 임금계산방법

상시 300인 이상 근로자를 사용하는 사업장의 경우, 근로기준법 제 55조(휴일) 제2항 규정에 따라 취업규칙, 단체협약에 별도 유급휴일로 규정되어 있지 않더라도 당연 유급휴일 적용사업장에 해당되어 이 날 근로하게 되면 휴일근로에 해당됩니다.

상시 300인 미만 근로자를 사용하는 사업장의 경우에도, 취업규칙, 단체협약의 유급휴일 규정에 1. 유급주휴일 2. 근로자의 날 3. 공휴일 또는 관공서 공휴일을 유급휴일로 규정한 경우에는 임시공휴일도 관공서 공휴일에 관한 규정 제2조(공휴일) 11. 기타 정부에서 수시로 지정한 날에 해당되어 유급휴일에 해당됩니다.

만약 근로자가 임시공휴일(2020.8.17.)에 출근하여 근로를 제공한 경우에는 휴일근로에 해당되어 휴일 기본근로에 대한 100%와 휴일근로에 대한 가산임금 50% 총 150%의 휴일근로수당을 지급해야 합니다. 단, 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일근로)에 따라 휴일근로에 대하여 8시간 이내의 휴일근로는 통상임금의 100분의 50, 8시간 초과한 휴일

근로는 통상임금의 100분의 100을 지급하여야 합니다.

2) 임시공휴일이 (유급)휴일에 해당하지 않는 경우와 임금지급의무

법적으로는 취업규칙에 공휴일을 유급휴일로 규정하지 않고 있는 300인 미만 근로자를 사용하는 사업장의 경우, 임시공휴일(2020.8.17)은 유급휴일에 해당되지 않으므로 근로자들은 이 날은 평상시와 동일한 평일(소정근로일)에 해당되어 출근의무가 있으며 이 날 출근한 것에 대한 휴일근로수당과 같은 별도 수당을 지급할 의무가 없습니다.

Case 1) 취업규칙, (유급)휴일규정에 '공휴일' 규정이 없는 경우

취업규칙 유급휴일 규정에 1. 유급주휴일 2. 근로자의 날만 유급휴일로 규정을 하고 있는 사업장의 경우 공휴일은 유급휴일에 해당되지 않으므로 임시공휴일은 휴일이 아닌 근로를 제공해야하는 근무일에 해당되며 임시공휴일에 근로를 제공하더라도 별도의 휴일근로수당 지급의무는 발생하지 않습니다.

Case 2) 취업규칙, (유급)휴일규정에 공휴일 규정이 있으나 공휴일의 종류를 특정하여 규정한 경우

취업규칙, 유급휴일 규정에 1. 유급주휴일 2. 근로자의 날로 3. 공휴일 또는 관공서 공휴일로 규정은 하였으나 공휴일의 종류를 특정하여 규정한 경우(예:1월1일, 설날 및 전후일, 석가탄신일, 어린이날, 현충일, 추석 및 전후일, 성탄절에 한함)에는 임시공휴일은 이에 해당되지 않으므로, 임시공휴일은 휴일이 아닌 근로를 제공해야하는 근무일에 해당되며 임시공휴일에 근로를 제공하더라도 별도의 휴일근로수당 지급의무는 발생하지 않습니다.

4. 임시공휴일(2020.8.17)에 근로하고 휴일대체를 실시할 수 있는지와 휴일대체를 실시할 경우 방법

1) 300인 이상 사업장의 경우

8.17(월) 임시공휴일에 근무하고 다른 소정근로일과 휴일의 대체를 실시하려면 근로기준법 제55조(휴일) 제2항 단서조항2)에 따라 근로자대표와 휴일 대체에 대한 별도 서면합의서를 작성하여 합의한 후 실시할 수 있습니다.

2) 300인 미만 사업장의 경우

300인 미만 사업장은 원칙적으로 근로기준법 제55조(휴일) 2항에 대한 시행일자가 2021년 1월 1일부터이므로 시행일 이전까지는 취업규칙에 공휴일을 유급휴일로 규정하고 있더라도, 약정휴일(취업규칙 등에서 노사 간 정한 휴일)에 해당되므로, 이는 관련 판례(대법 2007다590, 2008.11.12선고³⁾)와 고용노동부 행정해석(근기 68207-806, 1994.5.16⁴⁾)에 따라 휴일 대체 규정이 취업규칙, 단체협약 등에 규정되어 있거나 또는 근로자로부터 적어도 24시간 전에 동의(휴일대체 동의서 작성 후)를 얻어 휴일 대체를 실시할 수 있습니다.

2) 근로기준법 제55조(휴일) ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

3) 휴일대체가 적법하게 성립되기 위해서는 ‘근로자의 의사’가 반영되어야 합니다. 이에 대해 ‘단체협약 등의 규정’이나 ‘근로자의 동의’ 중 선택적으로 한 가지만 충족하면 휴일대체 근로제도가 가능하다.

4) 지정된 휴일을 변경하고자 할 때에는 적어도 24시간 전에 근로자에게 통지하여야 하며 지정된 휴일의 변경은 단체협약이나 취업규칙에 그 변경요건·절차 등이 미리 정하여져 있거나 근로자의 동의를 얻은 경우에 다른 날로 대체할 수 있는 바, 이와 같이 휴일이 대체휴일로 변경된 경우에는 당초의 휴일은 평일이 되므로 휴일근로가산수당을 지급할 필요가 없음.

5. 결어

2020. 8.17(월) 임시공휴일은 정부가 코로나19 장기화로 인한 국민들의 높은 피로감 및 어려운 경제상황을 감안해 추진한 것으로, 임시공휴일이 우리 사업장에 적용되는 것인지는 사업장 규모가 300인 이상 사업장은 당연 적용되며, 300인 미만 사업장의 경우 취업규칙, 단체협약에 공휴일 또는 관공서 공휴일이 유급휴일로 규정하고 있는지를 점검하여야 할 것이고, 만약 규정이 되어 있어 유급휴일에 해당될 경우에는 다른 소정근로일과 휴일의 대체가 필요할 경우 적법한 대체방법을 실시하여 탄력적 인력운영을 할 수 있도록 해야 할 것입니다. 끝.

제356호

2020 07. 27.

노무법인 두레