

시차출근제 하 지각한 경우 지각시간만큼 추가 근로한 경우 연장근로수당 지급여부

1. 서설

최근 유연근무제도의 일환으로 시차 출근제도를 실시하는 사업장에서 근로자가 1시간 지각하여 그에 상응하는 1시간 추가 근로를 한 경우 추가 근로한 1시간이 연장근로에 해당되어 연장근로에 해당되어 연장근로수당 지급의무가 있는지에 대하여 살펴보겠습니다.

2. 지각의 정의와 시차출근제 지각 시 연장근로 여부

- 1) 근로기준법 상 지각(遲刻)에 대하여 정의한 규정은 없습니다.
- 2) 사전적으로 지각이란 지(遲)는 ‘더디다, 늦다, 지체하다’ 각(刻)은 ‘(어느 특정한) 때, 순간’ 을 의미합니다.
- 3) 일반적으로 지각(遲刻)은 ‘취업규칙·근로계약서’에 규정하고 있는 업무의 시작과 종료시간까지의 근로시간(예 : 09:00~18:00)으로 이를 소정근로시간¹⁾이라고 하며, 이때 소정근로시간에 늦게 출근하는 것을 지각이라고 합니다.
- 4) 만약, 사업장에서 시차출근제도로 ① 08:00 ~ 17:00, ② 09:00 ~ 18:00, ③ 10:00 ~ 19:00의 형태로 운영하고 있을 때, 근로자가 예를 들어 ③형태로 10:00에 출근하여야하나 11:00에 출근하여 20:00에 퇴근한 경우 19:00 ~ 20:00까지 1시간 추가 근로시간이 연장근로에 해당하는지 여부가 쟁점이 될 수 있습니다.

1) 소정근로시간(所定勤勞時間)은 ‘근로기준법 제50의 규정에 따른 근로시간의 범위에서 사용자와 근로자 사이에 근로하기로 정한 근로시간을 말합니다.

3. 고용노동부 행정해석 ; 근기 68207-3181, 2000.10.13.

“시업시간이 정해져 있음에도 근로자가 이를 준수하지 않고 지각을 하는 경우, 당사자 간에 당일의 시업 및 종업시간을 변경하지 않았다면

- 회사의 입장에서는 지각으로 인하여 근로를 제공하지 못한 시간에 대한 임금을 공제할 수 있고, 또한 단체협약이나 취업규칙 등에서 규정한 바에 따라 근무성적 불량 등에 대한 제재조치를 취할 수는 있을 것으로 사료됨.

- 상기 제재내용과는 별도로 귀사의 종업시간 이후에 근로한 시간에 대하여는 연장근로수당을 지급하여야 한다고 사료됨.“

4. 지각과 임금공제 및 연장근로수당지급의무

1) 임금공제와 연장근로수당지급의무 판단

1시간 지각한 근로자에 대해서는 지각하여 근로제공하지 못한 1시간에 대해서는 임금공제가 가능하며, 추가 근로 1시간을 더 제공하였다면 추가 1시간은 연장근로에 해당되어 근로기준법 제56조(연장 야간 및 휴일근로)에 따라 통상임금의 100분의 50을 가산한 연장근로수당 지급의무가 발생하게 됩니다.

2) 소결

회사는 근로자가 지각한 당일에 특별히 연장 근로할 업무가 없다면 정해진 퇴근시간에 퇴근 조치하여 추가적으로 연장근로수당을 지급하지 않도록 하고, 지각한 시간에 대한 임금공제 및 지각횟수와 정도 등을 고려하여 제재조치를 하는 것이 바람직합니다. 끝.

제369호

2020.11.02.

노무법인 두레