

휴업수당이 임금인지와 관련 제 문제

1. 서설

코로나 등으로 회사사정에 의해 휴업을 실시하고 휴업기간동안 휴업수당을 지급하는 경우 해당 휴업수당이 임금에 해당되는지와 관련 퇴직금 산정을 위한 평균임금여부와 고용·산재보험 산정 시 보수총액에 포함되는지에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규 : 근로기준법 제46조(휴업수당)

- ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.
- ② <생략>

3. 관련 법원 판례와 고용노동부 행정해석

1) 법원 판례 : 대법원 2013. 10. 11. 선고 2012다12870 판결

근로기준법 제2조 제1항 제5호는 “임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.”라고 규정하고 있는데, 근로기준법 제46조 제1항에서 정한 “사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우”에 지급하는 휴업수당은 비록 현실적 근로를 제공하지 않았다는 점에서는 근로제공과의 밀접도가 약하기는 하지만, 근로자가 근로 제공의 의사가 있는데도 자신의 의사와 무관하게 근로를 제공하지 못하게 된 데 대한 대상(代償)으로 지급하는 것이라는 점에서 임금의 일종으로 보아야 한다.

2) 행정해석 : 근로기준법-49, 2010.01.05.

근로기준법 제38조제2항제1호 ‘최종 3개월분의 임금’에 휴업수당이 포함되는지, 포함되지 않는다면 그 근거는 무엇인지에 대하여 근로기준법 제38조제2항에서 정한 ‘최종 3개월분의 임금’이라 함은 동법 제2조의 임금의 정의규정에 따라 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 임금, 봉급 등의 일체의 금품을 말함.

따라서 휴업수당의 경우 사용자의 귀책사유로 근로자가 근로를 할 수 없는 경우에 근로자의 생활보장을 목적으로 지급하는 금품이므로 ‘최종 3개월분의 임금’에 포함된다고 볼 수는 없다고 사료됨.

3) 소결

대법원은 사용자의 귀책사유로 인한 휴업이란 근로제공 의사가 있음에도 근로자의 의사와는 무관하게 근로제공하지 못한 것에 대한 대가로 지급하는 임금이라고 보는 반면, 고용노동부는 근로하지 못하여 이로 인해 발생하는 생활보조적 지급을 목적으로는 하는 금품으로 보아 임금에 해당되지 않는다고 보아 대법원과 행정해석은 휴업수당에 대해 임금성을 달리 판단하고 있사오니 유의바랍니다.

4. 휴업수당이 평균임금산정 시 포함되는지

1) 관련 법규 : 근로기준법 시행령 제2조(평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금)

① 「근로기준법」(이하 “법”이라 한다) 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 뺀다.

1. <생략>

2. 법 제46조에 따른 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간

3. ~ 8. <생략>

2) 소결

근로기준법 시행령 제2조 제1항 2호에 따라 근로기준법 제46조에 따른 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간은 평균임금의 계산에서 제외되는 기간이며 임금이므로 휴업기간 동안 평균임금의 70% 또는 통상임금의 100%를 지급한 임금은 퇴직금 산정시 휴업 이전 3개월을 기준으로 산정하는 등 제외하고 산정해야 할 것입니다.

5. 휴업수당이 고용보험·산재보험료 산정 시 포함되는지

□ 관련 2021년 근로복지공단 업무실무편람(32쪽, 58쪽) 내용

휴업 중의 보수는 고용보험 보수총액에는 포함되나 산재보험 보수총액에는 제외됩니다.

구분	정산보험료 부과	보수총액 신고
고용보험	○	○
산재보험	×	×

끝.

제394호

2021. 5. 3.

노무법인 두레