

근로자의 날과 유급주휴일(일요일)이 중복된 경우 휴일 부여방법 및 근로 시 임금계산방법

1. 서설

다가오는 2022년 5월 1일은 일요일(이하 취업규칙상 일요일을 유급주휴일로 규정하고 있는 사업장을 전제로 함)이면서 동시에 근로자의 날(유급휴일)입니다. 즉, 유급휴일 2일(주휴일과 근로자의 날)이 겹치게 됨에 따른 휴일 부여방법 및 근로자가 출근하여 근로제공할 경우 휴일근로수당 계산방법 등에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규

1) 근로기준법 제55조(휴일)

- ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.
- ② <생략>

2) 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

- ① <생략>
- ② 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
 1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100
- ③ <생략>

3) 근로자의 날 제정에 관한 법률

5월 1일을 근로자의 날로 하고, 이 날을 「근로기준법」에 따른 유급휴일(有給休日)로 한다.

3. 관련 행정해석 및 판례

1) 근로자의 날 근무 시 임금지급관련 행정해석 및 판례

① 행정해석 : 근로기준법-2116, 2004.04.29.

근로자의 날 제정취지는 근로자들의 노고를 위로하고, 근무의욕을 높이기 위한 것으로 「국경일에 관한 법률」 또는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에서 정한 법정공휴일로 보기는 어려우나, 「근로기준법」의 적용을 받는 근로자에게 부여하는 주휴일과 같이 법정휴일이므로 해당 일에 근로제공이 없더라도 임금을 지급해야 함.

② 대법 판례 : 대판 90다14089,1991.5.14

근로자의 날은 주휴일과 같이 근로자에게 적용되는 휴일이므로 해당 일에 근로제공을 한 때에는 「근로기준법」 제56조에 따라 휴일근로수당으로 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 함.

2) 유급 주휴일과 유급휴일과 중복 시 휴일 부여방법 관련 행정해석

① 행정해석 : 2003.11.01, 근기 68207-1423

주휴일과 약정휴일이 중복된 날에 근로 시 주휴일 근로와 약정휴일근로를 모두 실시한 것으로 볼 수 있으나 그 대가를 각각 지급하여야 하는 것은 아니다. 주휴일과 약정휴일이 중복된 날에 근로를 한 경우에는 주휴일 근로와 약정휴일근로를 모두 실시한 것으로 볼 수 있으나 그 대가는 각각 지급하여야 하는 것은 아니며 약정휴일근로에 대한 대가가 주휴일 근로에 대한 대가보다 단체협약에 유리하게 규정되어 있다면 그에 따르면 될 것임.

② 행정해석 : 1999.08.18, 근기 68207-2016

근로기준법상 주휴일은 1주간의 소정근로일수를 개근한 자에게 1회의 유급휴일을 부여하는 것으로서 단체협약이나 취업규칙에서 주휴일

이 당해 회사의 유급휴일과 중복되는 경우 그 익일을 휴일로 한다는 등 별도 정한 바가 없다면 1회의 휴일을 실시함이 타당하다고 사료됨.

4. 유급주휴일과 근로자의 날 중복 시 휴일부여 및 임금지급

1) 유급주휴일과 근로자의 날 중복 시 휴일부여방식

고용노동부의 행정해석에 따라 유급주휴일(일요일인 경우)과 근로자의 날(2022.5.1.일요일)이 중복된 경우 취업규칙 등 별도로 정한 바가 없다면 1일의 유급휴일(2일의 유급휴일 중 1일)만 부여하면 됨.

2) 유급주휴일과 근로자의 날 중복 시 임금지급방법

유급주휴일(일요일인 경우)이면서 근로자의 날(2022.5.1.일요일)인 5월 1일에 출근한 경우, 1일의 휴일근로에 해당되며, 임금지급을 각각 계산하여 지급하는 것이 아니므로 ▶1일 8시간 이내 휴일근로 시 150%(휴일근로 기본 100%+휴일근로 가산임금 50%)를 지급하고 ▶만약 8시간 초과 시 예를들어 휴일 10시간 근무한 경우에는 8시간에 대해서는 150% 휴일근로수당 지급하고 8시간 초과한 2시간에 대해서는 200%(휴일근로 기본 100%+휴일 8시간 초과 근로 가산임금 100%)를 각각 계산 후 합산하여 지급하면 됨.

3) 근로자의 날을 다른 날로 ‘휴일의 대체’ 가 가능한지 여부

근로자의 날은 법률로서 5월 1일을 특정하여 유급휴일로 정하고 있으므로 다른 날로 대체할 수 없다고 보아야 함.(행정해석 : 근기-829, 2004.02.19.)

4) 주중 결근자가 발생할 경우 그 주에 유급주휴일과 근로자의 날이 중복된 유급휴일일 경우 무급 주휴일을 부여할 수 있는지 여부

근로자가 주중에 결근 하였으므로 무급 주휴일에 해당되나 유급휴일과 중복되는 경우에는 '유리한 조건 우선원칙'에 따라 당해 일을 무급 처리하는 것은 위법하다 사료됨. (행정해석 : 근기 01254-19875, 1985.11.01,)

5) 휴일근로 적용제외 대상자로 고용노동부로부터 승인받은 감시단속 근로자가 '근로자의 날' 근무 시 휴일근로 수당 지급여부

근로기준법 제49조(현, 제63조 적용제외)에 의하면 감시 또는 단속적 근로자로서 승인을 얻은 경우에는 같은 법 제4장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 적용하지 아니함. 그러나 근로자의 날은 "근로자의 날 제정에 관한 법률"에 의해 유급휴일로 특정되어 있으므로 근로기준법 제49조(현, 제63조 적용제외)에 의하여 적용이 배제되는 휴일에는 포함되지 아니하므로 근로자의 날에 근로를 하였을 경우에는 근로기준법 제46조(현, 제56조 휴일근로)에 의한 임금을 지급하여야 함. (행정해석 : 근기 68207-930, 1994.06.09)

5. 결어

2022년 5월 1일의 경우 유급주휴일(취업규칙 또는 단체협약, 근로계약서 등에 일요일로 정한 경우)과 근로자의 날(유급휴일)이 중복됨에 따라 이에 사업장에서는 휴일 부여방법 및 근로 시 임금계산방법 등에 대하여 앞에서 살펴본 바와 같이 혼란이 없도록 유급휴일 및 임금관리를 해야 할 것입니다. 끝.

제442호

2022. 4. 18

노무법인 두레