

아하! 쟁점 사례풀이

Q. 직원이 월요일에서 금요일까지 모두 연차유급휴가를 사용한 경우, 해당 주의 주휴수당을 지급하여야 하나요?

근로기준법 제55조 제1항 및 동법 시행령 제30조 제1항은 사용자가 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다고 규정하고 있으며, 해당 법령에 따른 휴일을 ‘주휴일’, ‘주휴일’에 유급으로 지급되는 금액을 ‘주휴수당’이라고 합니다(통상적으로 주 5일제를 운영하고 있는 사업장에서는 일요일을 주휴일로 정하고 있습니다). 이때, 직원 한 주 동안 출근의무가 있는 소정근로일에 모두 연차유급휴가를 사용한 경우, 해당 직원에 대해 주휴일 내지 주휴수당을 부여하여야 하는지 여부가 문제될 수 있습니다.

관련하여, 고용노동부는 “근로기준법에 의한 연차유급휴가를 사용한 날은 근로 의무가 면제돼 소정근로일에 해당하지 않으므로 주휴일 산정은 연차 휴가를 사용한 날을 제외한 나머지 소정근로일을 개근한 경우 부여하되, 다만 해당 주의 전부를 쉬었을 경우는 부여할 필요가 없다 할 것(근로조건지도과-3102, 2008.8.8.)”이라는 행정해석을 제시한 바 있습니다. 다만, 이러한 경우에도 근로자가 사용자에게 주휴일을 유급으로 처리하여 줄 것을 청구할 수 없을 뿐, 휴일 자체가 보장되지 않는다고 볼 것은 아니어서 무급으로 주휴일을 부여하여야 합니다(근로기준정책과-7252, 2018.11.1.).

따라서, 질의 내용과 같이 한 주의 소정근로일에 모두 연차유급휴가를 사용한 근로자에게는 주휴수당을 부여할 의무는 없다고 보아야 할 것입니다. 다만, 회사가 주휴일 부여 원칙 등과 관련하여 자체적으로 근로자에게 유리한 기준을 적용하는 것은 가능한바, 근로자의 휴식권 보장 및 연차휴가의 사용

촉진 등을 위해, 근로자가 소정근로일 전부를 연차유급휴가로 보낸 경우라도 주휴수당을 지급하는 방안을 고려할 수는 있을 것으로 사료됩니다.

<관련 법규정>

근로기준법 제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

근로기준법 시행령 제30조(휴일) ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.

<관련 행정해석>

회시번호 : 근로조건지도과-3102, 회시일자 : 2008-08-08

근로기준법에 의한 연차 유급 휴가를 사용한 날은 근로 의무가 면제돼 소정 근로일에 해당하지 않으므로 주휴일 산정은 연차 휴가를 사용한 날을 제외한 나머지 소정 근로 일을 개근한 경우 부여하되, 다만 해당 주의 전부를 쉬었을 경우는 부여할 필요가 없다 할 것입니다.

회시번호 : 근로기준정책과-7252, 회시일자 : 2018-11-01

근로기준법에서 1주 동안 소정근로일을 개근한 근로자에게 1회 이상의 유급주휴일을 부여하도록 한 취지는 근로자의 피로를 회복시켜 노동의 재생산을 꾀하고 생산성을 유지하는 한편 성실근로를 유도·보상하기 위함을 고려하면 1주 동안 소정근로일 전부에 대해 하기휴가를 부여하여 실제로는 근로를 제공하지 아니한 경우에는 주휴일을 유급으로 부여하지 않을 수 있습니다.

- 다만, 이러한 경우에도 사용자에게 주휴일을 유급으로 처리하여 줄 것을 청구할



Biweekly *Labor Newsletter*

2023. 09. 12.

(제 517호)

수 없을 뿐 휴일 자체가 보장되지 않는다고 볼 것은 아니어서 무급으로 주휴일을 부여하여야 합니다.