

아하! 쟁점 사례풀이

Q. 5월 29일(월)이 대체공휴일로 적용되는 경우, 원래의 공휴일인 5월 27일(토)은 여전히 유급휴일에 해당하나요?

5월 27일 석가탄신일을 대체공휴일로 적용하는 관공서 공휴일에 관한 규정이 5월 2일 국무회의를 거쳐 최종 확정되었습니다. 이와 같이 대체공휴일이 적용되는 경우, 기존 공휴일의 법적 성질은 어떻게 보아야 하는지 쟁점이 될 수 있습니다.

관련하여 고용노동부 행정해석(근로개선정책과-4792, 2014.8.27.)은, “특정한 공휴일이 토요일이나 일요일, 다른 공휴일과 겹쳐 대체공휴일이 적용되는 경우, 근로기준법 제55조제2항 및 같은법 시행령 제30조제2항에 따라 원래의 공휴일이 대체공휴일로 변경되는 것이 아닌 각각 공휴일로서 인정되는 것으로 보아야 함”이라고 보아, 기존의 공휴일 및 대체공휴일이 모두 공휴일로서 인정되는 것으로 보고 있습니다. 따라서, 5월 27일(토) 및 5월 29일(월)이 모두 통상의 근무일에 해당하는 사업장이라면, 이를 각각 유급휴일로 보장하여야 함을 유의하실 필요가 있습니다.

한편, 다른 행정해석(임금근로시간과-743, 2020.3.30.)은 “공휴일 또는 대체공휴일이 근로가 예정되어 있지 않은 비번일이나 무급휴(무)일과 겹치는 경우, 이날에 대하여 유급휴일로 보장한다는 노사 간 특약이나 그간의 관행이 인정되지 않는 이상, 사용자는 별도의 유급휴일수당을 지급할 의무는 없음”이라는 입장인바, 토요일을 무급휴무일 등으로 지정하고 있는 일반적인 기업의 경우 취업규칙이나 단체협약 등에서 달리 정하고 있는 바가 없다면 올해 석가탄신일인 5월 27일(토)에 대해 별도로 유급처리 할 의무는 없다는 점을 업무에 참고하시기 바랍니다.

<관련 고용노동부 행정해석>

회시번호 : 근로개선정책과-4792, 회시일자 : 2014-08-27

【질 의】

1. 관련사항

- 당사는 단협에 정부 지정 공휴일을 휴일로 지정하고 휴일근무에 대해서는 휴일근로수당 150%, 휴일(일요일 포함)과 국·공휴일이 중복될 경우 중복휴일수당 250%를 적용해 왔습니다.

- 단협상 휴일 및 휴일근로수당 적용규정은 다음과 같습니다.

<유급휴일>

휴일은 아래와 같으며 유급휴일로 한다.

1. 주휴일(일요일, 교대근무자 OFF)
2. 근로자의 날
3. 정부지정 공휴일
4. 회사창립기념일
5. 노조창립기념일
6. 기타 회사가 지정한 날

<연장근로 및 휴일근로수당>

1. 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 대해서는 통상임금의 150%를 지급한다.
2. 휴일(교대 OFF조 포함)과 국·공휴일이 중복될 경우, 이에 해당하는 근로자에 대해 통상임금의 250%를 지급한다.

2. 질의사항

1) 올 추석연휴에 9월 10일이 대체휴일로 지정되었는데 단협상 정부지정 공휴일에 이 대체휴일(9.10)도 포함되는 것으로 해석해야 되는지요?

2) 대체휴일도 동일하게 정부지정 공휴일로 해석해야 한다면 대체휴일 근무시 단협상 휴일 근로수당 150%를 적용하는 것이 맞는지요?

3) 또한 9.7(일요일)에 대해서는 기존에 일요일과 공휴일이 중복되었을 경우 지급되었던 중복휴일수당(250%)을 동일하게 적용해야 하는지, 아니면 일요일과 공휴일 중복으로 인한 손해를 보전하기 위해 추가로 대체휴일이 지정된 것이므로 9월 7일은 더 이상 일요일과 공휴일(추석 전날)이 중복되는 날이 아닌 그냥 일요일로 해석해서 처리하는 것이 맞는지요?

【회 시】

1. 대체공휴일의 약정휴일 적용과 관련한 귀 질의에 대한 회신입니다.

2. 근로기준법 상 휴일은 법정휴일과 약정휴일로 구분되며, 법정휴일은 같은 법 제55조의 주휴일과 「근로자의 날 제정에 관한 법률」의 근로자의 날이 해당되고, 약정휴일은 노사 당사자간 단체협약 및 취업규칙 등으로 정한 휴일을 의미합니다.

- 공휴일은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 규정된 날로서 관공서가 쉬는 날을 의미하며 단체협약 등으로 휴일로 명시한 경우에 한하여 약정휴일에 해당합니다.

3. 귀 질의와 관련 노사가 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일을 포괄적으로 약정휴일로 정한 경우 대체공휴일은 약정휴일에 해당될 것으로 판단되

며, 특정 공휴일이 다른 공휴일과 겹쳐 대체공휴일이 적용되는 경우 원래의 공휴일이 대체공휴일로 변경되는 것이 아닌 각각 공휴일로서 인정되는 것으로 보아야 할 것입니다.

회시번호 : 임금근로시간과-743, 회시일자 : 2020-03-30

【질 의】

□ 관공서 공휴일이 휴무일 등과 겹칠 경우 휴일수당 지급 여부

【회 시】

1. 근로기준법 개정(2018.3.20.)으로 관공서 공휴일(대체공휴일 포함)이 유급휴일로 보장되었습니다.

* (시행시기) △ 300인 이상 및 국가·지자체·공공기관 : 2020.1.1. △ 30~299인 : 2021.1.1. △ 5~29인 : 2022.1.1.

2. 이와 관련하여 애초부터 근로제공 의무가 없는 날(휴무일 등)이 관공서 공휴일과 겹칠 경우 해당 일을 유급으로 처리해야 하는지(휴일수당 지급 여부)에 대하여 아래와 같이 알려 드려니 업무처리에 참고하시기 바랍니다.

□ 관공서 공휴일을 근로기준법상 유급휴일로 보장하도록 한 법 개정 취지는 공무원과 일반근로자가 공평하게 휴식을 취할 수 있도록 하기 위한 것으로써, 근로자가 관공서 공휴일에 휴식을 취하더라도 임금의 삭감이 없도록 하여 온전히 휴식을 보장하기 위해 유급으로 정한 것입니다.

- 만약 휴무일 등과 같이 애초부터 근로제공이 예정되어 있지 않은 날이 관공서 공휴일과 겹칠 경우에 추가 휴일수당을 지급해야 한다고 해석할 경우

- 법 개정 취지를 넘어 근로자가 실질적으로 누리는 휴일 수는 동일함에도 추가적인 비용부담만 강제하게 되는 불합리한 결과가 발생합니다.

- 따라서, 휴무일 등 애초부터 근로제공이 예정되어 있지 않은 날이 관공서 공휴일과 겹칠 경우 해당 일을 유급으로 처리하여야 하는 것은 아닙니다. 끝.