사업주를 위한 휴일의 대체와 보상휴가제

Substitute holiday and compensatory leave system for business owners

글. 신항철
Shin, Hangcheoul
삼정노무법인 대표 공인노무사

사업장에서는 업무상 필요 등으로 휴일에 근로를 제공하는 경우가 빈번하게 발생한다. 이 경우 원칙적으로 근로자에게 휴일근로 가산수당을 포함한 '임금'을 지급해야 함은 익히 알고 있을 것이다.[1)]

다만, 과도한 휴일근로 발생 시 사업주에게 임금 부담을 발생시키는 바, 추가적인 휴일근로수당 지급 대신에 근로자에게 별도의 휴일을 부여하는 제도를 빈번하게 사용한다. 사업장에서는 이러한 제도를 휴일대체, 대체휴일, 대체휴가 등 다양한 명칭으로 칭한다.
이를 구분하자면 '휴일의 (사전)대체'와 '보상휴가제'가 있다. 각 제도는 운영방법에 따라 '휴일의 가산 여부'에서 차이가 발생하는 바 사업장에서 운영하는 제도의 실질을 파악하는 것이 선행되어야 할 것이다. 만일 제도의 원 목적과 다르게 운영되고 있다면 목적에 부합하도록 운영 방법에 대한 개선이 이루어져야 한다.

따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 휴일의 대체와 보상휴가제를 알아보고자 한다.

■ 휴일의 대체

1. 의의

휴일의 대체는 '특정한 휴일을 근로일로 하고 대신에 통상의 근로일을 휴일로 대체할 수 있는 제도'를 말한다. 이는 법에 규정되어 있는 제도는 아니지만 법원 및 고용노동부가 그 효력을 인정하고 있는 제도이다.

2. 효과

적법하게 휴일이 대체되면 당초의 휴일은 근로일이 되므로 해당 일에 근로를 하더라도 사용자는 근로자에게 휴일근로수당을 지급할 의무가 없게 된다. (임금근로시간정책임-1815, 2006. 7. 21.)
만일 적법하게 휴일 대체가 이루어지지 않은 경우 휴일근로가산수당의 지급 문제가 발생할 수 있는바 아래에서는 이의 요건을 알아보고자 한다.

3. 요건

휴일의 대체가 적법하게 성립하기 위해서는 먼저 근로자의 의사가 반영되어야 한다. 이에 대하여 판례는 '단체협약·취업규칙 등의 규정'이나 '근로자의 동의' 중 선택적으로 한 가지만 충족하면 휴일 대체가 가능하다고 판단한다.

또한 '단체협약 등의 규정'이나 '근로자의 동의'가 있다 하더라도 휴일 대체를 하기 위해서는 사전에 대체할 휴일을 특정하여 근로자에게 고지하여야 한다. 사전 고지에 관하여 고용노동부는 휴일 대체 사실에 관하여 적어도 근로하기 '24시간 이전'에 해당 근로자에게 알려줄 것을 요구한다. (근기68207-806, 1994. 5. 16.)
이때 구두로도 가능하긴 하나 고지 사실을 명확히 하기 위하여 근무표 작성 및 서명 등 서면으로 하는 것이 바람직하다.

만일 사업장에서 운영하는 제도가 휴일의 대체, 휴일 대체 등 비슷한 표현을 사용할지라도 위의 요건을 갖추지 않은 경우 적법한 휴일의 대체에 해당하지 않고 휴일근로가산수당을 지급해야 한다.

4. 실무상 이슈 – 관공서의 공휴일의 대체

2022년 1월 1일부터 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일 및 대체공휴일을 유급으로 보장해야 한다.
해당 휴일의 경우 근로기준법에 따라 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에 특정한 근로일로 대체할 수 있다(근로기준법 제55조 제2항). 근로자대표에 관하여는 아래의 보상휴가제 요건에서 상세히 설명하겠다.

■ 보상휴가제

1. 의의

보상휴가제는 제57조에 규정되어 있는 제도로 '근로자대표와의 서면 합의에 따라' 연장·야간·휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있는 제도를 말한다.

> 제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다.

2. 효과

보상휴가제를 운영하는 경우, 휴일근로수당을 갈음하여 휴가를 부여하는 것으로 가산분의 휴일을 추가 지급해야 한다. 8시간 이내의 근로의 경우 해당 근로시간의 1.5배 휴가를 부여해야 하며, 8시간을 초과한 근로에 대해서는 해당 근로시간의 2배를 가산한 휴가를 부여해야 한다.
예를 들어, 휴일 8시간을 근로한 경우 12시간(8시간×1.5배)의 휴가를 부여해야 하며, 10시간을 근무한 경우 16시간(8시간×1.5배 + 2시간×2배)의 휴가를 부여해야 한다.

3. 요건

보상휴가제는 '근로자대표'와의 '서면 합의'를 요건으로 한다.
근로자대표는 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자 또는 대표권을 위임받은 자, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자가 된다(근로기준법 제24조 제3항).

과반수 노조가 없어 근로자대표를 선정하는 경우 근로자들의 자유로운 의사에 따라 후보자를 선출하고, 근로자대표에게 주어지는 대표권 행사의 내용을 주지시킨 상태에서 근로자 과반수의 의사를 모으는 방식으로 선출해야 한다. 근로자대표의 구체적인 선출 방법이나, 선출 인원에 제한은 없으며 근로자대표 선정과 관련한 문서는 비치 보존하여 향후 논란의 여지를 없애는 것이 바람직하다. (유연근로제가이드, 고용노동부, 2018. 6. 26.)

신항철 삼정노무법인 대표 공인노무사
삼정노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스제이파워 등 삼정HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙진폐재활협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 바람직한 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.
shin@psj.kr / www.psj.kr

1) 근로기준법 제 56 조 제 2 항에 따라 8 시간 이내의 휴일근로는 통상임금의 150%, 8 시간 초과한 휴일근로는 통상임금의 200% 를 지급해야 함 .