

벤처기업 인사·노무관리(5) 휴일과 휴가의 관리방안

글_ 김윤희(공인노무사)

노 동법상 사용자는 근로자에게 '1주일에 평균 1회 이상'의 유급휴일'을 주어야 한다. 하지만 주휴일이 반드시 일요일일 필요도, 7일 간격일 필요도 없다. 즉, 매주 수요일에 쉬는 근로자가 일요일에 일을 한다고 하여 할증임금이 지급되는 휴일근무가 아니라는 얘기다. 또한 1주일간 '개근한' 근로자에게 '유급' 휴일을 주도록 되어 있으므로 개근하지 못한 근로자에게는 '무급'으로 주어도 된다. 일당제 아르바이트라고 하더라도 유급 주휴일이 적용되므로 7일째 되는 날에는 일을 하지 않아도 하루치 일당을 지급해야 한다.

근로자의 권리, 휴일과 휴가

법적으로 반드시 유급으로 주어야 하는 휴일은 주휴일과 근로자의 날 뿐이며 나머지 국경일, 명절 등 공휴일은 '약정휴일'로서 노사간에 쉬기로 약정하거나 사규에 휴일로 규정된 경우에 한하여 휴일로 인정된다. 주휴일은 물론 매년 5월 1일 근로자의 날도 무조건 유급휴일로 주어야 하며, 근로자의 날에 일을 할 경우 당연히 할증 임금을 주어야 하는 휴일근로가 된다.

1. 월차휴가 : 월차휴가는 전월에 개근한 근로자에게 월 1일을 주는 것이며, 연차휴가는 전년도 9할 이상 출근했으면 8일을, 개근했으면 10일을 주어야 한다. 연차휴가는 또한 3년차부터는 1일씩 가산해서 주어야 한다. 예컨대 입사 3년차에 개근했다면 4년차 연차휴가는 12일이다. 월차·연차휴가는 법정 유급휴가이므로 노동법이 적용되는 5인 이상의 회사는 무조건 준수해야 한다.

2. 연월차수당 : 연차휴가는 근로자가 원하는 날 사용할 수 있는 것이 원칙이지만 회사 사정상 사용하지 못할 수도 있다. 1년 동안 사용하지 못한 연월차 휴가는 소멸된다. 이렇게 사용하지 못한 연월차휴가는 반드시 휴가 일수만큼 수당으로 주어야 하며 이를 연월차수당이라 부른다.

연월차수당도 임금으로 보기 때문에 주지 않으면 임금체불이 되고 소멸시효가 3년이므로 퇴직일 이후 3년간 언제든지 청구할 수 있다. 회사에 따라 사규에 연차일수 중 반드시 며칠 이상을 사용하도록 규정된 경우가 있다. 그러나 휴가시기는 근로자가 정하는 것이 원칙이므로 이런 경우에도 어쨌든 휴가를 사용하지 않았으면 휴가수당을 줘야 한다.

3. 출산휴가 : 출산휴가는 총 90일 이상을 주어야 하는데 산전에 며칠을 주었던 간에 산후에는 반드시 45일 이상이 되어야 한다. 사용자는 출산휴가기간 동안 임금은 90일 중 60일분만 지급하면 되며 나머지 30일분은 고용보험에서 지급되는데 근로자가 고용안정센터에 가서 직접 청구해야 한다. 다만, 고용보험에 6개월 이상 가입이 되어 있어야 한다.

4. 생리휴가 : 생리현상이 있는 여성 근로자에게는 매월 1일의 유급 생리휴가를 주어야 한다. 법으로 강제되는 휴가이기 때문에 '근로자가 청구하지 않더라도' 주지 않으면 위법이다.

5. 육아휴직 : 육아휴직이란 생후 1년이 안된 아이를 가진 여성근로자 또는 그를 대신한 배우자인 근로자가 아기의 양육을 위하여 휴직하는 것으로서 사업주는 근로자의 신청이 있을 경우 반드시 허용해야 하며 육아휴직 기간동안에는 어떠한 이유로도 해고할 수 없다. 근속기간에 포함되는 것은 물론이다.

6. 격주휴무제 : 많은 회사에서 월차휴가를 대체하여 토요일 격주휴무제를 실시하고 있다. 토요일은 대개 4시간 근무이므로 월차 1일을 토요일 이틀로 대체하는 것이다. 그러나, 본래 휴가시기는 근로자가 결정하는 것이므로 이렇게 특근 근무일을 연월차휴가로 대체하기 위해서는 '근로자대표와의 서면합의'가 필요하다.

〈문의 : 017-350-0155, E-mail : hrm@jalabor.com〉