

## 휴게, 휴일, 휴가

휴게	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자가 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 벗어나 자유로이 이용할 수 있는 시간(휴게시간은 근로시간에서 제외됨)</li> <li>근로시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상을 주어야 함. 점심시간으로 활용되는 경우가 일반적임.</li> </ul>
휴일	<ul style="list-style-type: none"> <li>처음부터 일할 의무가 없는 날</li> <li>법정휴일(①주휴일(통상적으로 일요일) ②근로자의 날), 약정휴일</li> </ul>
휴가	<ul style="list-style-type: none"> <li>일할 의무가 있는 날에 일정한 조건을 갖추어 근로자가 신청해서 쉬는 날</li> </ul>

### 휴게

- 휴게시간이란 근로자가 사용자의 지시·감독으로부터 온전히 벗어나 **근로를 제공하지 않고 자유롭게 사용할 수 있는 시간**을 말하며, 휴게시간은 근로시간이 아니므로 사용자에게 임금 지급 의무가 없습니다. 이러한 **휴게시간은 근로시간 도중에 제공**되어야 합니다.

#### Q&A

**Q.** 학원 강사인데, 50분 수업 후 10분 쉬는 형태로 계속 근무하고 있습니다. 수업 후 쉬는 시간만 있지 식사시간 등 별도의 휴식 시간이 없는데, 이건 범위반 아닌가요?

**A.** 휴게시간은 근로시간 도중에 부여함이 원칙이고, 사용자의 지시·감독을 벗어나 자유롭게 쉴 수 있어야 합니다. 그러므로 10분 동안 다음 수업준비 등을 해야 한다면 이것은 휴게시간으로 볼 수 없을 것입니다. 이에 근로자는 사용자에게 휴게시간을 요청하셔야 합니다. 또한 근로기준법에서는 점심시간을 별도로 정하고 있지 않기에 휴게시간을 점심시간으로 활용하는 경우가 일반적입니다.

### 휴일

- 휴일은 법률에 정한 휴일(법정휴일)과 사용자와 근로자가 협약으로 정한 약정휴일로 나눌 수 있습니다.

구분	내용	급여 지급 여부
법정휴일	주휴일, 근로자의 날	유급
약정휴일	근로자와 사용자가 약정한 날	근로자와 사용자가 약정한 바에 따라 유급/무급이 정해짐

- 사용자는 1주일 동안 개근한 근로자에게 1일의 유급휴일을 부여해야 하는데, 이것을 주휴일이라 합니다. 주휴일은 반드시 일요일일 필요는 없고, 근로자가 미리 예측할 수 있는 특정일이면 됩니다.

- 개근여부를 따져서 유급 주휴일을 부여하며, 지각이나 조퇴는 결근이 아니므로 이를 이유로 주휴수당을 미지급해서는 안됩니다. 월급근로자의 경우에는 유급주휴수당이 월급에 이미 포함되어 있습니다.
- 국경일이나, 추석, 설날 등은 공휴일로 지정되어 있지만, 이는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따라 관공서가 휴무하는 날이기 때문에 사기업이 당연히 휴무하는 것은 아닙니다. 이에 공휴일을 휴일로 약정하지 않은 이상, 공휴일에 근무를 하게 하거나 휴무하고 임금을 지급하지 않아도 위법은 아닙니다.

**TIP 아르바이트생도 주휴수당 받을 수 있어요. 잊지 말고 챙기세요!**

단시간 근로자(파트타임 근로자)가 1주간 소정근로일수를 개근하면 주휴일을 부여해야 합니다. 이때 유급으로 지급되는 수당액수는 4주간 평균 1일 근로시간을 산정해서 시급을 곱한 액수입니다. 이는 단시간근로자가 통상근로자처럼 매일 출근한다고 가정해서 산정한 일평균근로시간을 의미합니다.

시급 7천원 을 받으며 주5일, 일6시간 4주간 일했다면 1일 평균근로시간은 6시간이므로 주휴수당은 4만2천 원이 됩니다.

※ 4주간 평균 근로시간이 15시간 미만이면 주휴수당이 발생하지 않습니다.

## 휴가

- 상시 5인 이상을 채용하는 사업장의 사용자는 1년에 80% 이상 출근한 근로자에게 연간 15일의 유급휴가를 주어야 합니다.
- 근속기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게는 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 합니다. 다만, 근속기간 1년 미만 기간동안 사용한 연차휴가는 다음해에 발생하는 연차휴가 15일에서 공제됩니다. 즉, 입사 후 2년 동안에 사용할 수 있는 연차휴가일수는 총15일입니다.
- 근속년수 2년이 늘어날 때마다 연차휴가는 1일씩 늘어나고, 최대한도는 25일입니다.

$$\text{연차휴가일수} = 15\text{일} + \frac{(\text{근속년수} - 1)}{2} \quad \text{※ 소수점 이하 버림}$$

### • 연차휴가 미사용수당

2014년	80%이상 출근하였을 경우
2015년	2014년 출근일수에 따른 연차휴가 사용 가능
2016년	2015년에 사용하지 않은 2014년분의 연차휴가수당 청구 가능

전전년도(2014년)의 대가로 발생한 연차유급휴가를 전년도(2015년)에 사용하지 아니하고

근로를 제공한 경우 미사용 연차휴가일수에 해당하는 수당을 2016년에 받을 수 있습니다. 연차휴가사용권이 있는 가운데, 퇴사하는 경우에는 미사용 연차휴가에 대한 연차휴가수당을 받을 수 있습니다.

**Q&A**

**Q.** 2014년 1월 1일에 입사한 근로자가 입사연도에 개근하고, 연차휴가 3개를 사용하였다면?

**A.** 2015년에 원칙적으로 15개의 연차휴가를 사용할 수 있으나, 입사연도에 3개의 휴가를 이미 사용하였기에 2015년에는 12개의 휴가를 사용할 수 있습니다.

**[전년도에 개근하였다고 가정했을 때 위 근로자가 사용할 수 있는 연차휴가일수]**

2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
2014년에는 월1일의 연차휴가를 사용할 수 있으며, 입사 후 2년까지는 총15개 사용가능		15개	16개	16개	17개

사용자는 근로자 대표와 서면합의를 하여 연차휴가를 대신하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있습니다. 명절 전후나, 휴일과 휴일 사이의 근무일, 하계휴가 등을 사용할 때 이 제도를 사용할 수 있을 것입니다.

**벌칙**

- 휴게시간을 (자유롭게 이용하도록) 부여하지 않은 사용자 : 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금
- 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 부여하지 않은 사용자 : 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금
- 연차휴가를 법에 정한 날만큼 유급으로 부여하지 않은 사용자 : 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금

**근거 조문**

- 근로기준법 제54조[휴게], 제55조[휴일], 제60조[연차 유급휴가], 제62조[유급휴가의 대체]

**관련 서식**

연차 유급휴가 신청서 : 자료실 > 서식자료 게시판에서 다운로드 받으세요.