

주간노동뉴스

고용·노동정책

판례·재결례

인사·노무관리

[행정해석]

사용자의 귀책사유로 입사예정일에 근로자가 근로를 제공하지 못한 경우 휴업수당 지급 의무

근로기준정책과-1741 (2020.04.28.)

【질 의】

□ 최종합격 통보 등을 통해 근로조건이 모두 확정되었음에도 사용자의 귀책사유로 입사예정일에 근로자가 근로를 제공하지 못한 경우 휴업수당 지급 의무

【회 시】

□ 사용자의 귀책사유로 휴업하여 근로자가 근로를 제공하지 못한 경우 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당(평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금)을 지급하여야 함(「근로기준법」 제46조제1항).

□ 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 판례는 채용내정 통지를 한 경우 근로계약관계가 성립되어 입사예정일부터 임금을 지급할 의무가 있다고 판단하고 있으므로(대법원 2002.12.10. 선고 2000다25910 판결 참조),

-귀 질의 사례와 같이 근로자에 대하여 최종합격 통보 등을 통해 근로조건이 모두 확정되었음에도 사용자의 귀책사유로 휴업하여 근로자가 근로를 제공하지 못하였다면 휴업수당 지급의무가 발생할 가능성이 높을 것으로 사료되며, 이 경우 휴업수당은 입사예정일부터 산정함이 타당할 것임. 다만, 실제 휴업수당 지급의무 등은 구체적인 사실관계에 따라 달라질 수 있음.

□한편, 근로를 제공한 첫 날에 평균임금 산정사유가 발생한 경우에는 그 근로자에게 지급하기로 한 임금의 1일 평균액으로 평균임금을 추산하면 됨<평균임금산정 특례 고시(고용노동부고시 제2015-77호)>.

[근로기준정책과-1741 (2020.04.28.)]

서울시 강서구 공항대로 222, 506호(마곡동, 발산W타워)
02-782-5902