



근로자의 상습 지각에 대한 대응방안 관련 실무적 쟁점

2025.03.07

매번 약속 시간에 늦는 ‘프로지각러’로 인한 불편함, 한 번쯤은 경험해보았을 것이다. “알람이 안 울렸어요.”, “지하철역을 지나쳤어요.”, “고양이가 아파서요.” 등 저마다의 사연을 한데 모으면 한 권의 소설책으로도 부족하다.

상습적인 지각은 직장에서도 빼놓을 수 없는 문제이다. 단순히 개인의 시간 관리 문제로 끝나는 것이 아니라, 조직 전체의 근무 기강을 흔들고 생산성 저하를 유발할 수 있기 때문이다. 이번 글에서는 상습 지각에 대한 대응방안과 관련하여 인사담당자와 관리자가 실무적으로 유의해야 할 주요 쟁점을 Q&A 형식으로 풀어본다.

Q1) 상습 지각을 근거로 징계할 수 있나요?

일반적으로 징계처분이 정당하기 위하여는 ‘징계사유’가 존재하여야 하고, ‘징계절차’가 적법해야 하며, ‘징계양정’이 적정해야 한다. 먼저 ‘징계사유’와 관련하여 상당수의 기업은 취업규칙이나 징계규정 등에 상습적인 지각을 징계사유로 규정하고 있다. 그러나 지각 내지 근무태만이 징계사유로 명시되어 있지 않다고 하여 징계 자체가 불가능한 것은 아니다. 상습적으로 근무시간을 어기는 것은 취업규칙과 근로계약을 성실하게 준수하고 이행할 기본적인 의무(근로기준법 제5조)를 위반한 것이기도 하므로, 복무규율 내지 그 외의 일반조항 위반을 근거로 징계할 수 있는 것으로 해석된다.

상습지각에 대한 징계와 관련하여 주로 문제되는 것은 ‘징계양정’이 적정한지이다. 법원은 근태불량에 따른 징계의 정당성이 문제되는 경우, 특히 ‘사전 경고 내지 가벼운 징계를 통한 시정의 기회를 부여하였는지’ 여부를 중요한 판단기준의 하나로 삼는 것으로 보인다(서울고등법원 2019. 8. 23. 선고 2019나2009833 판결, 서울고등법원 2021. 8. 27. 선고 2020누51008 판결, 서울행정법원 2023. 11. 24. 선고 2023구합56735 판결 등). 이에 따르면 상습적인 지각에 대하여 사전 경고나 제재를 통한 개선 기회를 부여함이 없이 중징계를 할 경우, 그러한 징계는 재량권을 일탈 내지 남용한 것에 해당하여 무효로 판단될 가능성이 있다는 점에 유의할 필요가 있다.

Q2) 지각한 시간에 대한 급여를 차감할 수 있나요?

근로자가 지각으로 근로를 제공하지 못한 시간에 대하여 임금을 공제할 수 있는지에 대하여 근로기준법은 명시적으로 정하고 있지 않다. 비록 노동조합법 제44조 제1항은 무노동무임금의 원칙을 선언하고 있으나, 이는 정의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없다는 것이므로, 지각으로 인하여 소정근로시간 중 근로를 일부 제공하지 아니한 근로자의 임

금을 공제할 수 있는 명시적인 근거가 된다고 보기 어렵다.

지각으로 인하여 소정근로시간 중 일부에 대하여 근로제공의 의무를 이행하지 못한 것은 근로계약의 ‘불완전이행’에 해당한다. 불완전이행에 대하여는 원칙적으로 채권자인 사용자가 손해배상을 청구할 수 있을 뿐, 이를 임금에서 당연히 공제할 수 있다고 보기는 어렵다. 만일 임금 공제를 ‘근로계약 불완전이행에 따른 사용자의 손해배상채권’과 ‘근로자의 임금’의 상계로 볼 경우, 임금 전액지급 원칙의 위반 문제가 발생한다(근로기준법 제43조 제1항). 다만 사용자의 손해배상채권과 근로자의 임금채권의 상계는 그것이 근로자의 자유로운 의사에 터잡은 동의를 바탕으로 한 경우에는 유효한 것으로 인정될 수 있고, 이 경우 임금 전액지급 원칙의 위반에 해당하지 않는다(대법원 2001. 10. 23. 선고 2001다25184 판결 등).

따라서 지각한 시간에 대하여 임금을 공제하고자 할 경우, 최소한 그러한 내용을 근로계약서에 명시(또는 취업규칙에 규정하면서 근로계약서에 취업규칙 준수 의무를 명시)하는 등의 방법으로 근로자의 동의가 있었다는 점에 대한 근거를 구비하는 것이 바람직하다.

Q3) 여러 번 지각하면 1일 결근으로 처리할 수 있나요?

근로자의 지각 횟수나 시간이 누적되면 결근 처리하는 것으로 정한 취업규칙 규정을 종종 볼 수 있다(예컨대 3회 지각할 경우 1일 결근으로 처리). 그러나 근로자가 지각·조퇴·외출 등의 사유로 소정근로일의 근로시간 전부를 근로하지 못하였다더라도, 소정근로일을 단위로 그 날에 출근하여 근로를 제공하였다면 이를 ‘결근’으로 취급할 수는 없다.

사용자는 1주 동안의 소정근로일을 개근한 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 하는데(이른바 ‘주휴일’, 근로기준법 제55조 제1항, 동 시행령 제30조 제1항), 이 때 ‘개근’이란 근로제공의무가 있는 소정근로일에 결근하지 않는 것을 의미한다.

따라서 근로자가 지각을 하였더라도 그 날에 출근을 하여 근로한 이상 결근으로 볼 수는 없으므로, 사용자는 이를 근거로 주휴수당을 미지급할 수 없을 뿐만 아니라 연차휴가 산정에 있어 출근일수에서 제외할 수도 없다(근로기준법-5560, 2009. 12. 23., 근기1451021279, 1984. 10. 20.).

Q4) 지각한 시간이 누적되면 연차를 사용한 것으로 처리할 수 있나요?

고용노동부는 “단체협약 또는 취업규칙 등에서 ‘질병이나 부상 외의 사유로 인한 지각·조퇴 및 외출은 누계 8시간을 연가 1일로 계산한다’는 규정을 두는 것은 당해 사업장 근로자의 인사·복무관리 차원에서의 노사간 특약으로 볼 수 있으며, 해당 근로자가 부여받을 수 있는 연가일수에서 공제하는 것이므로 근로기준법에 위반된다고 볼 수 없다.”고 해석한 바 있다(근기 68207-157, 2000. 1. 22.).

이에 따르면 단체협약이나 취업규칙을 통해 누적 지각시간이 1일 소정근로시간에 달하였다면 연차휴가 1일을 사용하는 것으로 하는 제도를 도입하는 것도 가능해 보인다. 다만 연차휴가는 근로자가 청구한 시기에 주어져야 하는 것이 원칙이므로(근로기준법 제60조 제5항), 지각시간 누적을 근거로 연차휴가를 차감할 경우에는 그에 대한 근로자의 동의를 받는 것이 안전하다.

Q5) 지각비나 사내 벌금을 걷어 간식비나 회식비로 사용해도 되나요?

사내에서 상습적인 지각이나 조퇴를 방지하기 위하여 지각비 내지 벌금을 정하여 걷은 뒤에 이를 간식비나 회식비로 활용하는 경우가 있다. 그러나 회사 내규 등으로 지각비나 벌금을 정해 두는 것은 근로기준법이 금지하는 위약예정에 해당하므로 무효이다(근로기준법 제20조). 따라서 회사가 전혀 관여하지 않은 상태에서 직원들이 자체적으로 지각비를 걷기로 하는 것을 막을 수는 없다 하더라도, 회사 차원에서 그러한 제도를 도입하는 것은 금지된다.

지금까지 상습지각 근로자에 대한 대응방안에 대하여 살펴보았다. 잦은 지각은 조직의 생산성과 팀워크에 큰 영향을 미칠 수 있는 만큼, 상습적인 지각자에 대한 면담, 개선기회 부여, 징계처분 등 사후적 조치에 관한 내부 처리기준을 명확히 마련해두고, 이에 대한 지속적인 교육을 통해 건전한 근무 체계를 확립하는 것이 중요할 것으로 생각된다.

* 위 글은 이진규 변호사가 월간 노동법률 2024년 11월호에 게재한 글을 편집한 것입니다.

관련구성원

이진규

변호사

02-316-4295

jkyulee@shinkim.com