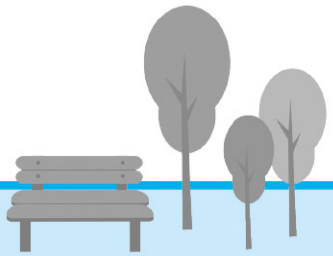
선택적 근로시간제

Ⅰ. 주요 내용

Ⅱ. Q&A



I 주요 내용

관련 법령

근로기준법 제52조(선택적 근로시간제)

사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주 간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 정산기간의 총 근로시간
4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

근로기준법 시행령 제29조(선택적 근로시간제에 관한 합의사항)

법 제52조제6호에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 사항"이란 표준근로시간(유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간)을 말한다.

1. 의의

가. 개념

- 일정기간(1월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 **업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정**할 수 있는 제도
  - 근로자는 1주 40시간, 1일 8시간의 근로시간 제한 없이 자신의 선택에 따라 자유롭게 근로할 수 있음

나. 유형

- **(완전선택적 근로시간제)** 정산기간 중 **업무의 시작 및 종료시각이 근로자의 자유로운 결정**에 맡겨져 있고 사용자가 관여하지 않는 제도
- **(부분선택적 근로시간제)** 일정한 시간대를 정하여 그 시간**(의무적 근로시간대)**에는 근로자가 사용자로부터 시간적 구속과 구체적인 업무지시를 받고 나머지 시간**(선택적 근로시간대)**은 근로자가 자유롭게 결정하는 제도

  * 의무적 시간대 또는 선택적 시간대를 정한 경우에는 그에 따라야 함

< 부분선택적 근로시간제 예시 >

다. 활용 가능한 업종·직무 [예시]

- 근로기준법에서는 대상업무를 한정하고 있지는 않음
- 근로일 및 근로시간대에 따라 업무량 편차가 발생하여 업무조율이 가능한 소프트웨어 개발, 사무관리(금융거래·행정처리 등), 연구, 디자인, 설계 업무와 함께,

- 출·퇴근 등에 엄격한 제한을 받지 않는 관리·감독업무 종사자, 근로의 양보다 질이 중시되는 전문직 종사자도 제도 적용이 용이

라. 다른 제도와의 차이

선택적 근로시간제	자유출퇴근제	시차출퇴근제
▸ 근로일별 근로시간의 배분과 업무의 시작 및 종료시각을 근로자의 재량에 맡기는 제도 ▸ 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간이 적용되지 않아 이 시간을 초과하더라도 연장근로가산수당 미발생	▸ 출근시간이 일단 설정되면 그날의 근로시간에 따라 퇴근시간이 자동적으로 결정되므로 출근시각만 근로자의 재량에 맡기는 제도 ▸ 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간이 적용되어 이 시간을 초과하는 경우 연장근로가산수당 발생	▸ 회사에서 정한 시간에 근무해야 하는 제도 ▸ 기존 09:00부터 18:00까지 근무했던 사업장이 1일 8시간을 유지하되, 출퇴근시간을 조정하는 경우 - 08:30~17:30, 09:30~18:30 등 ▸ 1일 8시간, 1주 40시간의 근로시간이 적용되어 이 시간을 초과하는 경우 연장근로가산수당 발생

2. 도입 요건

가. 취업규칙 등에 규정

○ 취업규칙 또는 이에 준하는 것에 업무의 시작 및 종료시각을 근로자 결정에 맡긴다는 내용과 맡기기로 한 근로자를 기재하여야 함

- 취업규칙 작성의무가 있는 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 취업규칙의 작성 및 변경을 통해 도입
- 취업규칙 작성·신고 의무가 없는 상시 근로자 9인 이하 사업장이 제도를 도입하기 위해서는 **취업규칙이 있는 경우에는 그 '취업규칙', 취업규칙이 없는 경우에는 '취업규칙에 준하는 것'으로 규정**하여야 함

* '취업규칙에 준하는 것'은 특별한 형식을 요하지는 않으나, 최소한 서면으로 작성하여 동 제도의 도입을 해당 근로자에게 주지시켜야 함

나. 근로자대표와 서면합의

○ 선택적 근로시간제를 도입하려면 **사용자와 근로자대표가 아래의 내용(①~④)들을 서면으로 작성하여 서명·날인**하여야 함

○ 서면합의에 의해 도입·운영하는 한 **개별근로자의 동의는 필요치 않음**

○ 서면합의 서류는 근로기준법 제42조 및 시행령 제22조에 따라 **서면 합의한 날로부터 3년간 보존**하여야 함

① **(대상근로자)** 업무의 시작 및 종료시각을 근로자의 결정에 맡기는 **근로자의 범위**

- 일반적으로 출퇴근을 엄격하게 제한받지 않는 외근직(외판·수금 등), 연구·조사직, 사무직 등이 대상업무가 될 수 있으나 사업장의 필요에 따라 적절히 정할 수 있음

② **(정산기간 및 총 근로시간)** 근로시간을 정산할 **정산기간**과 정산기간 동안 근로해야 할 **총 근로시간**을 정하여야 함

- **(정산기간)** 1개월 이내에서 2주, 4주 등으로 설정할 수 있음
- **(총 근로시간)** 각 근로일별 근로시간이나 각 주별 근로시간을 미리 정할 수 없으며, **정산기간 전체를 대상으로 한 총 근로시간만 정하여야 함**

* 총 근로시간을 정하게 되면 정산기간의 총 근로시간 범위 내에서 일·주단위로는 법정근로시간을 초과하여 근로하더라도 연장근로가 되지 않음

③ **(의무적 근로시간대 및 선택적 근로시간대)** **의무적 근로시간대**는 근로자가 반드시 근로하여야 할 시간대이며, **선택적 근로시간대**는 근로자가 스스로의 결정에 의하여 근로제공 여부를 결정할 수 있는 시간대를 말함

④ **(표준근로시간)** **주휴일, 유급휴가 등의 계산기준**으로 사용하기 위해 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 **1일의 근로시간**

* 표준근로시간을 8시간으로 정했다면 유급휴가 사용 시 1일 표준근로시간인 8시간을 사용한 것으로 취급

3. 연장·휴일·야간근로 및 휴일·휴가와의 관계

가. 연장근로

- 선택적 근로시간제 하에서는 정산기간에 있어 총 근로시간만 정해지므로 **일·주 단위로 연장근로는 계산할 수 없으며, 실제 연장근로를 하였는지 여부는 정산기간 이후에 알 수 있음**

  * 연장근로가 필요한 경우에는 정산기간 전 또는 정산기간 도중 해당 근로자와 별도로 합의하여야 함

  - 사용자가 연장근로를 **지시(요청)**하였거나 근로자의 연장근로 통지에 대해 사용자가 **승인(동의)**한 경우에만 연장근로로 인정되며,

  - 선택적 근로시간제 하에서도 연장근로의 한도는 **정산기간을 평균하여 1주에 12시간을 초과할 수 없음**

- 연장근로로 계산되는 시간은 **정산기간에 있어 미리 정한 총 근로시간을 넘는 시간**으로,

  - 이 경우 **가산수당**을 지급해야 하는 시간은 **정산기간에 있어 총 법정근로시간을 초과하는 시간**임

노·사합의 총 근로시간	실근로시간	법정 근로시간	임금산정
154시간 (1일 7시간 × 근로일수 22일)	160시간	176시간	노·사 합의한 총 근로시간(154시간)을 초과한 근로시간(6시간)은 법정근로시간(176시간) 내 근로에 해당하여 가산수당이 발생하지 않음 ☞ 160시간×통상임금
176시간 (1일 8시간 × 근로일수 22일)	180시간		법정근로시간(176시간)을 초과한 180시간을 근로하여 가산수당이 발생함 ☞ [176시간+(4시간×1.5)]×통상임금

- **정산기간의 총 법정근로시간은 40시간 × (정산기간의 총 일수 ÷ 7일)**로 계산

  * (예시) 1월을 정산기간으로 정한 경우, 그 월이 30일이라면 총 법정근로시간은 171.4시간〈40시간×(30일÷7일)〉이 되고, 이 시간을 넘는 시간이 법상 가산수당이 지급되는 연장근로가 됨

나. 휴일·야간근로

- **의무적 근로시간대**가 휴일 또는 야간근로시간대(오후 10시~오전 6시)에 걸쳐 있는 경우에는 **그 시간에 대한 가산수당을 지급**하여야 함
  - 또한, **선택적 근로시간대**가 휴일 또는 **야간근로시간대에 걸쳐 있는 경우**에도 **그 시간대에 이루어진 근로**에 대해서는 가산수당을 지급하여야 함
- 선택적 근로시간대에 휴일 또는 야간근로시간이 포함되어 있지 않은 경우에는 **사용자의 지시(요청) 또는 승인(동의)**이 있는 경우 가산수당을 지급해야 하나,
  - 근로자가 사용자의 지시(요청) 또는 승인(동의) 없이 **자발적으로 근로한 경우에는 가산수당 지급 의무가 없음**

다. 휴일·휴가 부여

- 선택적 근로시간대를 도입하더라도 **출근율에 따라 주휴일과 연차휴가를 부여**하여야 함
  - 휴일·휴가수당은 표준근로시간에 해당하는 임금을 기초로 계산

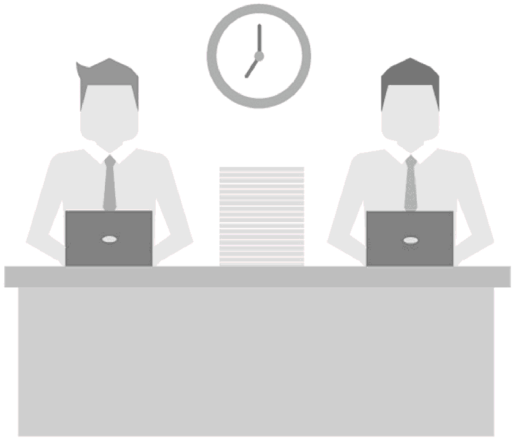
4. 적용제외

- 15세 이상 18세 미만의 근로자에게는 적용할 수 없음
  * 취직인허증을 보유한 15세 미만 근로자에 대해서도 적용 불가
- 탄력적 근로시간제와 달리 임신 중인 여성에 대해 별도의 제한 규정이 없음

5. 선택적 근로시간제의 법적 효과

- 도입 요건을 충족하고 적법하게 운영되는 선택적 근로시간제 하에서는 정산기간을 평균한 1주간의 근로시간이 법정근로시간을 초과하지 않는 범위에서
  - **특정한 날 또는 특정한 주에 법정근로시간을 초과하여 근로**할 수 있으며, 초과 시간에 대한 가산수당을 지급하지 않아도 됨

- 선택적 근로시간제가 법적 요건을 갖추지 못한 채 운영되면 근로기준법 제52조(선택적 근로시간제)가 아닌 같은 법 제50조(근로시간)가 적용되어 **1일 8시간, 1주 40시간을 초과한 근로시간은 연장근로**가 됨
  - 따라서, 실근로시간 여부에 따라 **근로시간 위반**이 될 수 있고, **실근로시간을 토대로 임금 등 근로조건이 적용됨**



참고 1 정산기간 중 총 근로시간 산정 방법

❖ **(정산기간 중 총 근로시간)** 정산기간 중 근로의무가 있는 날의 근로시간을 합산하여 산정하되, 근로의무가 없는 날(휴일·휴무일)은 제외

❖ **(정산기간의 임금산정)** 정산기간 중 총 근로시간과 정산기간 중 유급휴일 및 유급휴무일을 합한 시간을 기준으로 임금 산정

❖ **(예시)** 1일 8시간, 주 40시간을 근로하고 토요일은 무급휴무일, 일요일은 주휴일로 정한 사업장이 정산기간을 1개월로 하여 선택적 근로시간제를 도입한 경우 '18.9월의 총 근로시간과 지급해야 할 임금은?

< 2018년 9월 >

일	월	화	수	목	금	토
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24 (추석)	25	26 (대체공휴)	27	28	29
30						

1. 관공서 공휴일의 유급휴일 의무화 적용 前

가. 취업규칙 등에서 관공서 공휴일(9.24.~9.26.)을 유급휴(무)일로 정한 경우

- 총 근로시간은 136시간(8시간×17일)
- 임금은 총 근로시간 136시간과 유급휴일 64시간(8시간×8일<주휴일 5일+약정휴일 3일>)을 합한 총 200시간분 지급

나. 취업규칙 등에서 관공서 공휴일을 휴(무)일이 아닌 근로일로 정한 경우

- 총 근로시간은 160시간(8시간×20일)
- 임금은 총 근로시간 160시간과 유급휴일 40시간(8시간×5일<주휴일>을 합한 총 200시간분 지급

다. 취업규칙 등에서 관공서 공휴일을 무급휴(무)일로 정한 경우

- 총 근로시간은 136시간(8일×17일)
- 임금은 총 근로시간 136시간과 유급휴일 40시간(8시간×5일<주휴일>)을 합한 176시간분 지급

2. 관공서 공휴일의 유급휴일 의무화 적용 後

▲ 300인 이상 : '20.1.1. ▲ 30~300인 미만 : '21.1.1. ▲ 5~30인 미만 : '22.1.1.

- '1의 가'와 동일하여 총 근로시간은 136시간, 임금은 총 200시간분 지급

참고 2 선택적 근로시간제 노사합의서 예시

주식회사 ○○ 대표이사 _____와 근로자대표 _____는 선택적 근로시간제에 관하여 다음과 같이 합의한다.

제1조(목적) 이 합의서는 근로기준법 제52조와 취업규칙 제○조에 의해 선택적 근로시간제에 필요한 사항을 정하는 것을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 선택적 근로시간제는 과장급 이상의 기획 및 관리·감독 업무에 종사하는 자를 대상으로 한다.

제3조(정산기간) 근로시간의 정산기간은 매월 초일부터 말일까지로 한다.

제4조(총 근로시간) '1일 8시간 × 해당 월의 소정근로일수(휴일·휴무일은 제외)'로 계산한다.

제5조(표준근로시간) 1일의 표준근로시간은 8시간으로 한다.

제6조(의무시간대) 의무시간대는 오전 10시부터 오후 4시까지로 한다. 다만, 정오부터 오후 1시까지는 휴게시간으로 한다.

제7조(선택시간대) 선택시간대는 시작시간대 오전 8시부터 10시, 종료시간대 오후 4시부터 7시로 한다.

제8조(가산수당) 업무상 부득이한 경우에 사용자의 지시 또는 승인을 받고 휴일 또는 야간시간대에 근무하거나, 제4조의 근무시간을 초과하여 근무한 시간에 대해 가산수당을 지급한다.

제9조(임금공제) 의무시간대에 근무하지 않은 경우 근무하지 않은 시간만큼 임금을 공제하며, 의무시간 시작시간을 지나 출근하거나 의무시간 종료 전에 퇴근한 경우에는 지각, 조퇴로 처리한다.

제10조(유효기간) 이 합의서의 유효기간은 ○○○○년 ○월 ○일부터 1년간으로 한다.

20○○. . .

주식회사 ○○ 대표이사 (인) 근로자대표 (인)

참고 3 활용 예시

1. 근무시간 확인이 어렵고 대기시간이 많은 업종

가. 도입 배경

- 신재생 에너지 전문업체인 ○○기업은 인력난으로 장시간 근로가 지속되고 그로 인해 업무효율성이 저하되는 악순환이 반복
- 특히 AS팀을 포함한 영업직의 경우 업무 특성상 불규칙적인 연장근로가 자주 발생하고 AS팀은 토·일요일에도 대기 상태인 경우가 다반사로 발생
  - 하지만, 영업직의 경우 정확한 근무시간을 확인하기 어렵다는 이유로 연장근로수당이 거의 지급되지 않아 직원들의 불만 가중

나. 선택적 근로시간제 도입

- 노·사간 협의 과정을 거쳐 근로자대표와의 서면합의로 영업직(AS팀 포함)을 대상으로 1개월 단위로 선택적 근로시간제 도입
  - 정산기간은 임금계산 편의를 위해 1개월로 함
  - 정산기간동안 근로해야 할 총 근로시간은 '해당 월의 소정근로일수(휴일·휴무일 제외) × 8시간'으로 하고, 주휴일 등의 계산기준이 되는 표준근로시간은 1일 8시간으로 함
  - 1개월분 임금은 정산기간동안 근로해야 할 총 근로시간에 대한 임금과 유급휴일(주휴일 등)에 대한 임금을 포함하여 지급
  - 의무적 근로시간대(core time)를 4시간(10:00~12:00, 13:00~15:00) 설정하고 나머지 시간은 선택적 근로시간대로 함

다. 도입 효과

- 선택적 근로시간제 도입으로 업무량에 따른 근로시간 조정이 가능하며, 유연하고 효율적인 업무 수행으로 불필요한 대기시간 및 연장근로 감소

❖ 적용가능 업종(직무) : 영업직, A/S 업무, 출장업무 등

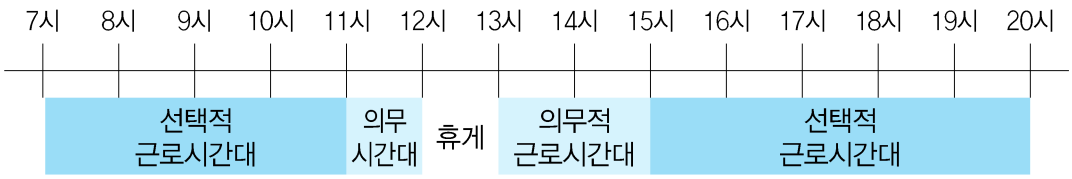
2. 불규칙적인 근로가 이루어지는 업종

가. 도입 배경

- 냉동설비 설치·관리 업체인 ○○기업은 업무의 특성상 고객사 및 거래처가 원하는 프로젝트 일정에 따라 근로가 이루어져 불규칙적인 연장·야간·휴일 근무가 발생하는 등 장시간근로가 관행화
  - 또한, 냉동설비 영업 업무로 인해 외근도 자주 발생하는 상황

나. 선택적 근로시간제 및 보상휴가제 도입

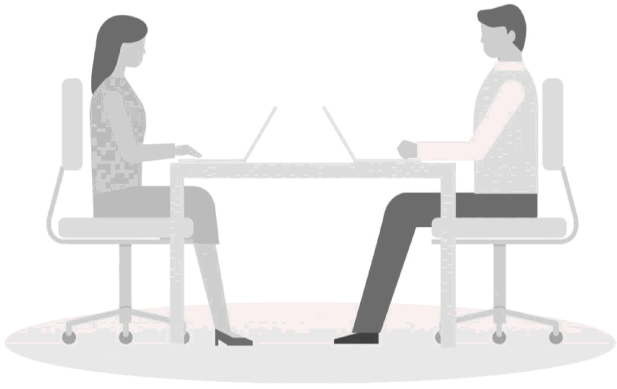
- 선택적 근로시간제를 도입하여 각 근로자가 담당하고 있는 고객사의 사정에 맞게 출·퇴근시간을 운영할 수 있도록 하여 일률적인 출·퇴근시간에 따른 불필요한 연장근로 발생을 최소화
  - 대상근로자는 전 사원으로 하고, 정산기간은 1개월로 함
  - 정산기간동안 근로해야 할 총 근로시간은 '해당 월의 소정근로일수(휴일·휴무일 제외) × 8시간'으로 하고, 주휴일 등의 계산기준이 되는 표준근로시간은 1일 8시간으로 함
  - 1개월분 임금은 정산기간동안 근로해야 할 총 근로시간에 대한 임금과 유급휴일에 대한 임금을 포함하여 지급
  - 의무적 근로시간대(core time)를 3시간(11:00~12:00, 13:00~15:00) 설정하고 나머지 시간은 선택적 근로시간대로 함



- 또한, 보상휴가제를 도입하여 사용자의 가산수당에 대한 부담을 경감시키고, 근로자의 휴식권 보장을 강화
  - 연장근로시간에 50%를 가산한 시간만큼의 보상휴가를 부여하여익월에 별도의 휴가를 사용할 수 있도록 하였으며, 미사용 휴가는 금전으로 보상

다. 도입 효과

- 선택적 근로시간제 도입으로 고객사(거래처)의 스케쥴에 따라 근로자 스스로 근로시간을 조정할 수 있게 되어 불규칙한 근로시간에 따른 연장근로 감소
- 보상휴가제 도입으로 근로자의 휴식권 확대 및 적법한 보상이 이루어지도록 함



Ⅱ Q&A

1. 선택적 근로시간제 도입 시 근로자대표와 체결하는 서면합의 내용은 무엇인가요?

○ 근로기준법 제52조에 따라 다음의 사항을 포함하여야 하며, 기존 내용을 변경하는 경우에도 새로운 서면합의를 진행하여야 합니다.

근로기준법 내용	작성 내용(예시)
대상 근로자의 범위	선택적 근로시간제 적용 직원 범위 (예 : OO부, △△△팀 등)
정산기간 (1개월 이내의 일정한 기간)	근로시간을 평균하여 적용하고자 하는 기간 (예 : 1개월, 2주, 4주 등)
정산기간의 총 근로시간	정산기간 동안 근로해야 할 총 근로시간 (예 : 1개월 172시간 등)
반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우 그 시작 및 종료 시각	의무근로시간(근무일) 운영 내용 (예 : 13~16시)
근로자의 결정에 따라 근로 시간대를 정하는 경우 그 시작 및 종료 시각	선택근무시간(근무일) 운영 내용 (예 : 시작 07~13시, 종료 16~22시)
표준근로시간	유급휴가 부여 등의 기준이 되는 1일의 근로시간 (예 : 1일 8시간)

2. 선택적 근로시간제 도입 시 의무적 근로시간대와 선택적 근로시간대를 반드시 설정해야 하나요?

○ 원칙적으로 의무적 근로시간대 및 선택적 근로시간대는 노·사가 서면합의로 자율적으로 결정할 사항이나, 사업장 운영 및 원활한 업무진행 등을 위해 각각의 시간대를 설정하는 것이 바람직합니다.

- 의무적 근로시간대를 설정할 경우 근로자간 회의 및 협업, 상사의 지시사항 등이 필요한 경우에 활용될 수 있습니다.
- 한편, 선택적 근로시간대를 설정하지 않을 경우 1일 24시간 사업장을 개방해야 할 수도 있으며, 이 경우 사업장 관리·경비 등에 따른 부담이 발생할 수 있습니다.

3. 표준근로시간을 특정 시간(1일 8시간 등)이 아닌 '사전에 근로자가 근로하기로 신청한 시간' 등으로 합의할 수 있나요?

- 표준근로시간은 대상 근로자 전체에 일률적으로 적용되는 특정의 근로시간으로 정해야 합니다.

관련 행정해석 (근로개선정책과-703, 2011. 4. 8.)

표준근로시간을 정하도록 규정한 취지는 선택적 근로시간제를 실시할 경우 각 근로일별 근로시간이나 각 주별 근로시간이 근로자별로 달라질 수 있으므로 표준이 되는 1일 근로시간을 정하여 유급휴일수당이나 연차유급휴가수당 계산의 기준을 삼기 위한 것입니다.

사전에 근로자가 근로하기로 신청한 시간을 표준근로시간으로 정할 수 있게 할 경우 휴가 사용일에 따라 표준근로시간이 달라질 수 있어 1일의 근로시간을 표준근로시간으로 정하여 유급휴가 등의 계산 기준으로 삼도록 한 법 취지에 부합하지 않는 바, 대상근로자 전체에 일률적으로 적용되는 특정의 근로시간을 표준근로시간으로 정하는 것이 타당함

4. 소정근로일이 정해진 사업장에서 선택적 근로시간제를 실시하는 경우 소정근로일에 반드시 출근해야 하나요?

- 선택적 근로시간제는 일정기간(1월 이내)의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도로, 소정근로일의 출근 여부까지 근로자의 자율에 맡기는 것을 의미하지는 않습니다.
- 다만, 취업규칙 또는 근로자대표와의 서면합의 시 소정근로일의 출근 여부까지 근로자의 자율적 결정에 맡기는 내용을 규정한 경우에는 소정근로일에 근로자가 출근하지 않더라도 결근으로 처리할 수 없을 것입니다.

5. 선택적 근로시간제로 요일별 근로시간을 특정할 수 없는 경우 연차휴가수당 산정은 어떻게 해야 하나요?

- 연차휴가수당 산정은 표준근로시간(유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간)을 기준으로 지급하면 됩니다.

6. 선택적 근로시간제 운영 시 연장근로수당, 야간근로수당을 지급해야 하나요?

- 연장근로시간은 정산기간(1개월 이내 기간)을 평균한 1주간의 근로시간이 40시간을 초과한 시간으로 이 시간에 대해서는 연장근로수당을 지급해야 하며,
  - 특정 주의 근로시간이 40시간을 초과하더라도 정산기간 평균 1주 40시간을 초과하지 않으면 연장근로수당은 발생하지 않습니다.
- 야간근로의 경우에도 의무적·선택적 근로시간대에 야간근로(22시부터 익일 6시까지)가 포함되어 있는 경우에는 그 시간대의 근로에 대해서는 가산수당이 지급되어야 합니다.
- 다만, 완전선택적 근로시간제 하에서 사용자의 요청이나 승인 없이 근로자의 자유의사에 따라 산정기간 총 근로시간의 범위 내에서 연장 또는 야간근로가 이루어졌다면, 이에 대한 사용자의 가산수당 지급 의무는 없다 할 것입니다.

7. 선택적 근로시간제 운영 시 정산기간 총근로시간 대비 실제 근로 시간의 과부족이 있으면 어떻게 해야 하나요?

- 정산기간에 실제 근로한 시간을 계산하였을 때 당초 약정된 근로시간을 초과한 경우에는 임금전액불의 원칙에 따라 초과근로시간에 대한 임금을 지급해야 하며, 이를 다음 정산기간에 근로시간을 줄이는 형태로 상계할 수 없습니다.
- 반면, 실제 근로한 시간이 약정된 시간에 미달된 경우에는 미달 시간분에 해당하는 임금을 감액 지급할 수도 있을 것입니다.

8. 선택적 근로시간제를 적용하던 근로자가 통상의 근무로 복귀하고자 할 경우에는 어떻게 해야 하나요?

- 선택적 근로시간제 적용 제외 신청 절차를 마련하여 기존의 근무형태나 다른 형태로 전환하는 조치를 할 수 있을 것이며, 제도의 원활한 운영을 위해서는 취업규칙 등에 세부 규정을 마련하는 것이 바람직합니다.

선택적 근로시간제 운영 규정(예시)

제OO조 (선택적 근로시간제의 운영)

① 선택적 근로시간제를 신청하고자 하는 근로자는 선택근무제 신청서를 소속 부서장에게 제출하여야 한다.

② 선택적 근로시간제를 신청하는 경우 소속 부서장은 신청사유, 담당업무의 특성, 업무프로세스 등을 고려하여 승인여부를 결정하고 결정사항을 근로자에게 통지한다.

③ 선택적 근로시간제의 적용 기간은 6개월 단위 사용을 원칙으로 한다. 다만, 선택적 근로시간제 적용을 받는 근로자가 그 기간을 연장하고자 하는 경우 기간 만료 1개월 전까지 연장 신청하여 승인을 받아야 한다.

④ 제O항에 따른 선택적 근로시간제 적용기간 도중 선택적 근로시간제의 적용을 받지 않고자 할 경우 근로자는 선택적 근로시간제 해제 신청서를 소속 부서장에게 제출하여야 한다.

⑤ 선택적 근로시간제 해제를 신청하는 경우 소속 부서장은 신청사유, 담당업무의 특성, 업무프로세스 등을 고려하여 승인 여부를 결정하고 결정사항을 근로자에게 통지하도록 한다.