

탄력적 근로시간제는 근로계약이나 근로자의 개별적 동의로는 도입할 수 없고 법률에서 정한 방식인 취업규칙에 의해서만 도입할 수 있다고 판단한 사례

대법원 2023.4.27. 선고 2020도16431 판결

이 사건에서 피고인은 피고인이 운영하는 회사에 고용되어 인천국제공항에서 항공기 기내청소 용역업무를 수행하며 연장근로를 제공한 근로자들에게 연장근로수당을 지급하지 않아 근로기준법 위반으로 기소되었습니다. 이 사건에서 회사는 탄력적 근로시간제를 취업규칙에 규정하지 아니하고 근로계약에 규정하였는데, 근로계약에 따른 탄력적 근로시간제 적용을 전제로 연장근로수당을 지급하지 않은 것에 대해 피고인에게 근로기준법 위반에 관한 고의가 있는지 여부가 문제되었습니다.

원심은 ① 근로기준법상 탄력적 근로시간제는 취업규칙으로 정하게 되어 있는데, 이 사건 회사와 근로자들이 작성한 근로계약서에는 탄력적 근로에 관한 근로조건이 공통적으로 기재되어 있어 이를 근로기준법상 취업규칙으로 볼 수 있고, 따라서 이 사건 사업장에는 탄력적 근로시간제가 유효하게 도입 및 시행되었다고 보이는 점, ② 설령 근로계약서의 형식과 내용이 미흡하다고 하더라도 탄력적 근로시간제 적용에 따른 연장근로수당 미지급에 관하여 근로자들의 이의제기나 노사 간 의견대립이 있었다고 볼 만한 자료가 없는 점 등을 고려하면 피고인에게 근로기준법 위반의 고의를 인정하기에 부족하다는 이유로 피고인에게 무죄판결을 선고하였습니다.

그러나 대법원에서는 다음과 같은 이유를 들어 피고인에게 근로기준법 위반의 고의가 인정되지 않아 무죄라고 판단한 원심판결을 배척하였습니다.

구 근로기준법 제51조 제1항에 따르면 사용자는 ‘취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함)’에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 기간을 단위기간으로 하는 탄력적 근로시간제를 시행할 수 있습니다. 대법원은 탄력적 근로시간제는 법률에 규정된 일정한 요건과 범위 내에서만 예외적으로 허용된 것이므로 법률에서 정한 방식인 취업규칙에 의하야만 도입이 가능할 뿐 근로계약이나 근로자의 개별적 동의를 통하여 도입할 수 없다고 보았으며, 그 이유로서 근로계약이나 근로자의 개별적 동의로 탄력적 근로시간제를 도입할 수 있다고 한다면 취업규칙의 불리한 변경에 대하여 근로자 집단적 의사결정방법에 따른 동의를 받도록 한 근로기준법 제94조 제1항 단서의 취지가 무색해지는 결과가 초래되기 때문이라고 보았습니다.

이러한 법리에 근거하여 대법원은 이 사건 근로계약서는 그 형식상 취업규칙으로 볼 수 없을 뿐만 아니라 탄력적 근로시간제 시행을 위해 필요한 단위기간 등을 제대로 기재하지 않았으므로 내용상으로도 탄력적 근로시간제 도입요건을 갖추지 못하고 있으므로 피고인 회사 소속 근로자들이 연장근로수당 미지급에 대하여 장기간 이의를 제기하지 않았다고 하더라도 피고인에게 연장근로수당 미지급으로 인한 근로기준법 위반의 고의를 인정할 수 있다고 보았습니다.

따라서 대법원은 원심판결 중 연장근로수당 미지급으로 인한 근로기준법 위반에 관한 부분을 파기·환송하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com