

탄력근로제 합의를 하면서 연장근로시간을 포함시킨 근로 스케줄을 정하는 것도 유효하다고 판단한 사례(서울행정 법원 2023. 7. 14. 선고 2022구합69452 판결)

피고보조참가인(이하 '참가인')은 전자기계기구의 제작 및 판매업을 영위하는 회사이며, 원고는 참가인 회사에서 참가인이 제작하는 기계, 기구의 A/S업무를 담당하는 외근 수리기사로서 참가인 회사의 소수노조인 전국금속노조 산하 A전자지회 지도지원의 지위에 있는 자입니다. 참가인 회사는 원고와 같은 외근 수리기사에 대한 근로계약서 작성시 근로시간에 대하여 '회사의 사정상 긴급하게 부득이한 경우 회사는 시간 외 근무, 휴일근무, 야간근무를 명할 수 있으며 직원은 이에 동의하기로 한다.'는 내용을 포함하였습니다.

이후 참가인은 여름철 A/S업무 대응을 위해 수리기사의 과반수가 가입한 A전자노동조합과 '6개월 단위 탄력적 근로시간제' 도입을 서면으로 합의하였으며, 해당 합의에는 6개월간 근로스케줄 운영시 탄력적근로시간과 최대 1주 12시간의 연장근로시간을 운영하는 것이 포함되었습니다. 즉, 이와 같은 합의를 통해 탄력적 근로시간제 합의와 기존 근로계약을 통해 적용되던 연장근로 합의가 결합되게 된 것입니다. 그런데 원고는 위와 같은 탄력적 근로시간제 합의의 적용을 받는 것을 거부하며 하루 8시간만 근무하였고, 이에 참가인은 정당한 사유 없이 노사합의에 따른 연장근로를 수행하지 않는 것은 명백한 사규위반행위에 해당한다는 내용의 주의촉구 및 두 차례의 경고장을 보냈으나 원고는 연장근로를 제공하지 않았고, 결국 참가인은 원고에게 정직 30일의 징계처분을 통지하였습니다.

원고는 참가인의 정직 30일의 징계처분이 부당정직에 해당한다고 주장하였으나, 법원은 다음과 같은 이유로 참가인의 원고에 대한 정직처분이 위법하지 않다고 판단하였습니다. (i) 이 사건 탄력적 근로시간제 도입은 사용자와 수리기사 과반수를 대표하는 노조 간에 이루어진 서면합의의 결과로서 유효하다는 점, (ii) 근로기준법 제51조의2 제1항에 따라 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 근로기준법 제50조 제1항의 근로시간(40시간)을 초과하지 아니하는 범위에서 3개월 초과 6개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입할 수 있으므로 참가인의 탄력적 근로시간제가 근로기준법을 위반하지 않는 점, (iii) 근로기준법 제53조 제2항 전단은 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조 및 제51조의2의 근로시간을 연장할 수 있다고 규정하고 있으며 탄력적 근로시간제와 사전에 합의된 연장근로는 결합되어 시행될 수 있으므로 탄력적 근로시간제에 대한 노사합의를 체결하면서 연장근로시간까지 포함된 근로시간을 정하는 것이 위법하지 않은 점이 고려되었습니다.

따라서 법원은 참가인의 탄력적 근로시간제 합의에 따라 원고에 대하여 한 연장근로 명령은 적법하므로, 원고가 연장근로를 일절 거부하고 소정근로시간을 일부 이행하지 않은 것은 정당한 징계사유로 인정된다고 판단하였습니다. 또한 참가인이 원고에게 정직 30일의 징계처분을 내린 것이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권을 남용하였다고 보기 어렵다고 판단하였습니다.

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