



# 1주간의 연장근로시간이 12시간을 초과하였는지는 1일 8시간을 초과하는 근로시간을 합산하는 방법이 아닌 1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 시간을 기준으로 판단하여야 한다고 본 사례

(대법원 2023. 12. 7. 선고 2020도15393 판결)

피고인은 주식회사 C의 대표이사로서 사업지원서비스업(건물관리, 세탁, 청소 등)을 경영하는 사용자입니다. 피고인은 피고인이 영위하는 사업장에서 근로자와 합의 없이 주당 근로시간을 초과하여 연장근로를 하도록 하여 1주 12시간을 초과하는 연장근로를 금지하고 있는 근로기준법 제53조 제1항 위반의 범죄사실로 기소되었습니다.

1심과 원심은 1일 8시간을 초과하는 근로시간을 1주 단위로 합산하여 1주 연장근로시간이 12시간을 초과하는지 여부를 기준으로 하여 피고인에 대하여 근로기준법 유죄를 선고하였습니다.

그러나 대법원은 근로기준법 제53조 제1항은 연장근로시간의 한도를 1주간을 기준으로 설정하고 있을 뿐이고 1일을 기준으로 삼고 있지 아니하므로, 1주간의 연장근로가 12시간을 초과하였는지는 근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단하여야 한다고 보았습니다. 그 근거로는 ① 1일 8시간을 초과하거나 1주 40시간을 초과하는 연장근로에 대하여 통상임금의 50%를 가산한 임금을 지급하도록 정한 근로기준법 제56조의 취지가 연장근로 그 자체를 금지하기 위한 목적은 아닌 점, ② 근로기준법 제53조 제1항은 1주 단위로 12시간의 연장근로 한도를 설정하고 있으므로 여기서 말하는 연장근로란 '1주간'의 기준근로시간을 초과하는 근로를 의미한다고 해석하는 것이 자연스러운 점, ③ 근로기준법에서 1주간에 12시간을 1주의 연장근로시간으로 제한하는 기준으로 삼는 규정을 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 등에서 두고 있으나, 1일 8시간을 초과하는 연장근로시간의 1주간 합계에 관하여 정하고 있는 규정은 없는 점이 제시되었습니다.

대법원은 원심판결 중 1일 8시간을 초과하는 근로시간을 합산하는 방법으로 연장근로시간을 산정하여 피고인에게 유죄 판결을 선고한 부분을 파기환송 하였습니다.

## 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