



대법원에서 1주 12시간의 연장근로한도 위반 여부에 관한 판단 기준을 제시하였습니다.

2023.12.28

최근 대법원은 1주간 연장근로시간 한도 위반 여부에 관하여 고용노동부 행정해석과 다른 판단을 하여 이슈가 되고 있습니다. 대법원은 근로기준법 제53조 제1항과 관련하여, 1주간의 연장근로가 12시간을 초과하였는지 여부는 1일 8시간을 초과하는 근로시간을 합산하는 방법이 아닌 1주간의 총 근로시간이 40시간을 초과하는지를 기준으로 판단하여야 한다고 판시하였습니다(대법원 2023. 12. 7. 선고 2020도 15393 판결, 이하 “이 사건 판결”).

근로자 주OO(이하 “이 사건 근로자”)는 3일 근무 후 1일 휴무를 기본으로 하여, 대체로 주 5일을 근무하였지만 일부 주는 3일, 4일 혹은 6일을 근무하였으며, 근무가 있었던 날에는 전부 8시간 이상을 근무하였습니다. 그리고 검찰은 이 사건 회사가 연장근로시간 제한을 정하고 있는 근로기준법 제53조 제1항 위반을 하였다고 보아 공소를 제기하였습니다.

이 사건 판결의 원심은 이 사건 근로자의 1주간의 근로시간 중 근로일마다 '1일 8시간을 초과하는 근로시간'을 합산하여 해당 주의 합산 시간이 12시간을 초과하면, 근로기준법 제53조 제1항에서 정한 연장근로시간 한도를 위반한 것으로 판단하였습니다.

그러나 이 사건 판결은 1주간의 연장근로가 12시간 한도를 초과하였는지는 1주간의 총 근로시간이 40시간을 초과하였는지를 기준으로 판단하여야 한다고 보아 원심 판결을 파기환송하였으며, 그 이유는 아래와 같습니다.

- 가) 근로기준법 제53조 제1항은 1주 단위로 12시간의 연장근로 한도를 설정하고 있으므로 여기서 말하는 연장근로란 같은 법 제50조 제1항의 '1주간'의 기준근로시간을 초과하는 근로를 의미한다고 해석하는 것이 자연스럽다. 근로기준법 제53조 제1항이 '제50조의 근로시간'을 연장할 수 있다고 규정하여 제50조 제2항의 근로시간을 규율 대상에 포함한 것은 당사자 간에 합의하면 1일 8시간을 초과하는 연장근로가 가능하다는 의미이지, 1일 연장근로의 한도까지 별도로 규제한다는 의미가 아니다.
- 나) 근로기준법은 '1주간 12시간'을 1주간의 연장근로시간을 제한하는 기준으로 삼는 규정을 탄력적 근로시간제나 선택적 근로시간제 등에서 두고 있으나(제53조 제2항, 제51조, 제52조), 1일 8시간을 초과하는 연장근로시간의 1주간 합계에 관하여 정하고 있는 규정은 없다.
- 다) 1일 8시간을 초과하거나 1주간 40시간을 초과하는 연장근로에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산한 임금을 지급하도록 정하고 있는데(근로기준법 제56조), 연장근로에 대하여 가산임금을 지급하도록 한 규정은 사용자에게 금전적 부담을 가함으로써 연장근로를 억제하는 한편, 연장근로는 근로자에게 더 큰 피로와 긴장을 주고 근로자가 누릴 수 있는 생활상의 자유시간을 제한하므로 이에 상응하는 금전적 보상을 해 주려는 데에 그 취지가 있는 것으로서(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조), 연장근로 그 자체를 금지하기 위한 목적의 규정은 아니다. 이와 달리 근로기준법 제53조 제1항은 당사자가 합의하더라도 원칙적으로 1주간 12시간을 초과하는 연장근로를 하게 할 수 없고, 이를 위반한 자를 형사처벌(제110조 제1호)하는 등 1주간 12시간을

초과하는 연장근로 그 자체를 금지하기 위한 것이다. 따라서 가산임금 지급 대상이 되는 연장근로와 1주간 12시간을 초과하는 연장근로의 판단 기준이 동일해야 하는 것은 아니다.

그런데, 고용노동부의 기존 행정해석은 원심 판결과 같이 1일 8시간을 초과한 근로시간을 합산하는 방법으로 주당 연장근로한도 위반 여부를 판단하여야 한다는 입장이었고(고용노동부, “근로시간 단축, 특례업종 축소, 공휴일 민간 적용 관련 개정 근로기준법 설명자료”, 2018년 5월, 제31면), 연장근로 실무도 그러한 행정해석에 맞추어 형성되어 왔습니다.

이와 관련하여 노동계에서는 이 사건 판결은 1주간의 총 근로시간에서 법정근로시간(주 40시간)을 뺐을 때 연장근로시간이 주 12시간을 넘지 않으면 문제가 없다는 취지인바, 이것은 근로자들에게 단기간 근무라는 이유로 과도한 장시간 근로 내지 집중 근로를 수행하게 하는 결과를 낳을 수 있다고 우려하고 있습니다.

이러한 논란에도 불구하고, 이 사건 판결은 소위 ‘주52시간제’의 근거조항인 근로기준법 제53조 제1항 문언의 의미를 구체화한 최초의 대법원 판결이라는 점에서 의의가 있으며, 특히 가산수당 부과에 따른 간접적 억제 대상인 연장근로와 직접적 금지 대상인 연장근로에 관한 기준을 분리하여 판시하였다는 점에 특징이 있습니다. 향후 고용노동부는 이 사건 판결에 따라 행정해석을 변경할 가능성이 높고 연장근로 실무도 이에 따라 상당한 변화가 있을 것으로 예상되는 만큼 이를 지켜보면서 이 사건 판결을 반영한 새로운 근무시간제도 운영을 모색할 수도 있을 것입니다.

관련구성원

김용환

변호사

02-316-1909

yhwakim@shinkim.com