

# 대법원 2020도15393 근로기준법위반 등 사건 보도자료

대법원 공보연구관실(02-3480-1895)

대법원 2부(주심 대법관 민유숙)는, 항공기 기내 좌석용 시트 등 세탁 업무를 수행하는 회사를 운영하는 피고인이 1주간 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하여(3년 중 총 130주간) 근로기준법위반으로 기소된 사안에서, 1주간의 연장근로가 12시간을 초과하였는지는 근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단하여야 한다고 실시하고, 그에 따라 이 부분 공소사실 중 3개주에 대한 근로기준법위반 부분을 무죄 취지로 판단하면서, 원심판결(벌금 100만 원)을 파기환송하였음<sup>1)</sup>(대법원 2023. 12. 7. 선고 2020도15393 판결)

## 1. 사안의 개요

### 가. 사건의 개관

- 항공기 기내 좌석용 시트 등의 세탁 업무를 수행하는 회사를 운영하는 피고인이 근로자(망인)에게 퇴직일(사망일)로부터 14일 이내에 연장근로수당 및 퇴직금 부족분을 지급하지 않았음
- 또한 피고인은 근로자(망인)에게 1주간 12시간의 연장근로 한도를 초과하여 연장근로를 하게 하였음(3년간 총 130회 위반)

### 나. 공소사실의 요지

#### ▣ 근로기준법 및 근로자퇴직급여법 위반

- 피고인은 근로자의 퇴직일(사망일)로부터 14일 이내에 연장근로수당(약 493만 원) 및 퇴직금 부족분(약 167만 원)을 청산하지 않았음

1) 파기사유는 일부에 한정되나, 나머지 부분도 일죄 또는 형법 제37조 전단 경합범 관계에 있어 전부를 파기함

▣ 근로기준법 위반 ⇨ **상고심 쟁점**

- 당사자 간 합의가 있더라도 1주간 연장근로의 한도는 12시간을 초과할 수 없음에도 불구하고, 피고인은 근로자(망인)에게 2014년도 총 48회, 2015년도 총 46회, 2016년도 총 36회, 합계 130회(=130주)에 걸쳐 1주간 12시간 한도를 초과하여 연장근로를 하게 하였음

## 2. 소송경과

▣ 제1심: 일부 유죄(벌금 100만 원)

▣ 원심: 항소기각

- ① 연장근로수당 미청산(근로기준법 위반): 연장근로수당 미청산으로 기소된 부분(약 493만 원) 중 약 249만 원 유죄, 약 244만 원 무죄(이유 무죄)
- ② 퇴직금 미청산(근로자퇴직급여보장법 위반): 퇴직금 미청산으로 기소된 약 167만 원 전부 유죄
- ③ **1주간 12시간의 연장근로시간 한도 초과(근로기준법위반)**: 일부 유죄
  - 공소사실: 2014년도 총 48회, 2015년도 총 46회, 2016년도 총 36회, **합계 130회(=130주)**
  - 유죄: 2014년 총 34회, 2015년 총 43회, 2016년 총 32회 **합계 109회(=109주)**
  - 무죄(이유 무죄): 2014년 총 14회, 2015년 총 3회, 2016년 총 4회 **합계 21회(=21주)**

▣ ③ 부분에 대해서 피고인만 상고함

## 3. 대법원의 판단

### 가. 쟁점

- ▣ ① 구 근로기준법이 적용되는 사안에서 휴일근로를 하지 않은 경우 1주간 최대 근로시간 한도는 52시간인지 여부

## ■ ② 1주간 12시간의 연장근로 한도를 계산하는 방법

- 2018. 3. 20. 근로기준법 개정으로 "1주"란 휴일을 포함한 7일을 말한다는 정의 규정이 추가되었는데(근로기준법 제2조 제1항 제7호), 그 이전의 법률인 구 근로기준법(2017. 11. 28. 법률 제15108호로 개정되기 전의 것, 이하 같음)이 적용되는 사안임

■ 구 근로기준법(2017. 11. 28. 법률 제15108호로 개정되기 전의 것)

제50조(근로시간)

- ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

제53조(연장 근로의 제한)

- ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

- ③ 1일 8시간을 초과하여 4시간의 연장근로를 하게 할 때에도 30분의 휴게시간이 부여되어야 하는지 여부

## 나. 판결 결과

### ■ 파기환송

## 다. 판단 내용

- ① 구 근로기준법이 적용되는 사안에서 휴일근로를 하지 않은 경우 1주간 최대 근로시간 한도는 52시간인지 여부
  - 구 근로기준법상 휴일근로는 '1주간 12시간'의 연장근로한도에 포함되지 않으나 근로자(망인)는 휴일근로를 하지 않았으므로, 1주간의 최대 근로시간 한도는 68시간이 아니라 여전히 52시간이 됨
- ② 1주간 12시간의 연장근로 한도를 초과하는지 여부는 **1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간을 기준으로 판단하여야 함**. 1일 8시간을 초과한 연장근로시간의 합계가 아님
  - 구 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 자연스러움. 구 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 아님

- 구 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 없음
- 1일 8시간을 초과하거나 1주간 40시간을 초과하는 연장근로에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산한 임금을 지급하도록 정하고 있는데(구 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 아님. 이와 달리 구 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 것임. 따라서 가산임금 지급 대상이 되는 연장근로와 1주간 12시간을 초과하는 연장근로의 판단 기준이 동일해야 하는 것은 아님
- ㉓ 1일 8시간을 초과하여 4시간의 연장근로를 하게 할 때에도 30분 이상의 휴게시간이 부여되어야 함
  - 원심은 1일 8시간의 소정근로에 대해서만 휴게시간을 고려하였는데, 4시간의 연장근로에 대해서도 30분 이상의 휴게시간이 부여되어야 하고 이 사건 회사의 노사합의서에도 그러한 조항을 두고 있음. 원심이 인정한 연장근로시간에는 30분의 휴게시간이 포함되었을 여지가 있으므로 환송 후 원심에서 이를 심리해 보아야 함

- ▣ 위 ①~③을 종합하면 원심이 유죄로 인정한 **109회(=109개주) 중 3회(=3개주)는 1주간 12시간의 연장근로 한도를 초과하였다고 단정하기 어려움**

#### 4. 판결의 의의

- ▣ **1주간 12시간의 연장근로 한도를 계산하는 방법에 대하여 최초로 판단함**
  - **1주간 12시간의 연장근로 한도를 계산하는 방법**에 관하여 하급심 판결이나 실무에서 「1일 8시간을 초과하는 연장근로시간을 1주 단위로 합산하는 방식(㉠)」, 「1주간 40시간을 초과한 근로시간을 기준으로 하는 방식(㉡)」, 「㉠과 ㉡를 모두 적용하여 어느 하나라도 초과하면 1주간 12시간 연장근로 한도를 초과하는 것으로 산정하는 방식(㉢)」이 혼재하고 있었음
  - **대법원은 1주간 40시간을 초과한 근로시간을 기준으로 하는 방식이 타당하다고 최초로 판단**하였음
    - 대법원은 구 근로기준법 제53조 제1항의 문언, 연혁, 취지 등을 고려하여 판단한 것으로, ㉡방식이 ㉠방식보다 1주의 연장근로를 항상 과소 계산하게 되는 것은 아님
    - 예] 월~토에 각 10시간씩 총 60시간 근무한 경우 ㉠방식에 의하면 1주간 12시간 연장근로(=2h×6일)를 하였으므로 1주간 12시간 연장근로 한도 위반이 아니나, ㉡방식에 의하면 1주간 총 60시간 근무를 하였고 1주간 단위로 20시간(=60h-40h)의 연장근로를 한 것이므로 1주간 12시간 연장근로 한도를 위반(8시간 초과)한 것이 됨