

생활 속 법률이야기

휴일근무에 대해서 휴일근로수당과 연장근로수당을 중복가산해서 임금을 지급해야 할까요?

휴일에 근무하면, 휴일근로수당 외에 연장근로수당도 지급해야 할까요?

평일 근무와 다르게 직장인들에게 더 많은 피로를 주는 휴일근무는 평일 근무보다 더 많은 임금을 지급해야 합니다.

그러면 휴일근무에 대해서 휴일근로수당과 연장근로수당을 중복가산해 임금을 지급해야 할까요?

이러한 문제를 해결하기 위해서 2011다 112391 판결을 함께 확인해 보도록 하겠습니다.

먼저, 근로시간에 대한 법률을 살펴볼까요?

〈구 근로기준법〉

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.

제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다.

제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

※ 휴일근로수당과 연장근로수당?

- 휴일근로수당: 휴일로 정하여진 날에 근로를 제공하였을 때 근로기준법 제56조에 따라 가산하여 지급하는 수당을 말한다.
- 연장근로수당: 취업규칙에서 정한 기준근로시간을 초과하는 근로를 한 직원에게 지급하는 별도의 수당을 의미한다.

휴일근로수당과 연장근로수당을 동시에 받기 위해서는 근로기준법상 근로시간인 '1주'에 휴일이 포함되는지 여부가 주요 쟁점이 됩니다.

판례를 확인해 볼까요?

대법원은 휴일근로시간은 구 근로기준법 제50조 제1항의 '1주간 기준근로시간 40시간' 및 제53조 제1항의 '1주간 연장근로시간 12시간'에 포함되지 않는다고 판단하였습니다.

판결문에는

『① 구 근로기준법 시행령 제30조는 1주 동안의 소정근로를 개근한 자에 대해서만 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 부여하도록 규정하고 있다. 이 조항의 '1주'에 휴일이 포함되지 않음은 당연하다. 그런데 실무상 기준근로시간을 소정근로시간으로 정하는 것이 보통이므로, 결국 1주간 기준근로시간을 채운 경우에만 유급휴일이 부여된다

고 볼 수 있다. 그렇다면 1주간 기준근로시간을 정한 구 근로기준법 제50조 제1항의 '1주'가 반드시 휴일을 포함한 7일을 의미한다고 단정할 것은 아니다.

오히려 구 근로기준법 제55조와 제56조는 유급의 주휴일을 보장하고, 휴일근로에 대해 연장근로 및 야간근로와 동일한 가산율에 따른 가산임금을 규정하고 있다. 근로제공의무가 없는 휴일에 근무하는 것은 연장근로와 유사한 점이 있는데도 휴일근로를 연장근로와 별도로 규율하고 있는 것이다. 이와 같은 관련 규정의 내용과 규율방식에 비추어 볼 때, 구 근로기준법 제50조 제1항과 제53조 제1항에서 정한 1주간 기준근로시간과 1주간 연장근로시간은 휴일이 아닌 소정근로일을 대상으로 근로시간의 규제를 의도한 것으로 이해된다.

② 구 근로기준법상 '1주'에 휴일을 포함할 것인지 여부는 근본적으로 입법정책의 영역에 속하는 문제이다. 따라서 이에 관한 법해석을 할 때에는 입법자의 의사를 최대한 존중하여 법질서의 통일성과 체계적 정당성을 유지하는 방향으로 하여야 한다. 그런데 근로기준법의 제정 및 개정 경위를 통해 알 수 있는 입법자의 의사는 휴일근로와 연장근로를 명확히 구분하여 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하지 않겠다는 것임이 분명해 보인다.

③ 휴일근로시간이 1주간 기준근로시간 및 1주간 연장근로시간에 포함되지 않는다는 것은 근로관계 당사자들 사이에서 일종의 사회생활규범으로 자리 잡았다고 평가할 수 있고, 이는 구 근로기준법상 관련 규정을 해석함에 있어서 중요하게 고려하여야 한다. 이와 달리 해석하는 것은 근로관계 당사자들의 오랜 신뢰에 반하고 법적 혼란을 초래할 것으로 보여 받아들이기 어렵다.

④ 구 근로기준법상 휴일근로도 연장근로에 포함되어 1주간 최대 근로시간이 52시간이라고 해석하게 되면, 국민의 대표기관인 국회가 오랜 시간 노사 양측의 상충하는 이해관계를 조정하고 각계각층의 다양한 의견을 수렴하여 마련한 개정 근로기준법 부칙 조항과 모순이 생기고, 그 적용 과정에서 불

합리하고 혼란스러운 결과가 발생하는 것을 피하기 어려워 법적 안정성을 깨뜨린다.

결국 구 근로기준법상 휴일근로시간은 1주간 기준근로시간 및 1주간 연장근로시간에 포함되지 않는다고 보아야 하므로, 당연한 논리적 귀결로 휴일근로에 따른 가산임금과 연장근로에 따른 가산임금은 중복하여 지급될 수 없다』(대법원 2018. 6. 21. 선고 2011다112391 전원합의체 판결).

결과적으로 원심판결의 피고 패소 부분 중 휴일근로에 대한 연장근로 가산임금청구 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울고등법원에 환송하였습니다.

(출처/명쾌한 판사와 함께하는 법원이야기)