

정당한 연장 및 휴일근로명령 거부 시 징계조치를 할 수 있는가?

1. 서설

업무 상 필요에 의해 회사가 근로자에 대해 연장근로 또는 휴일근로를 명하였을 경우 이에 대해 근로자가 거부를 할 경우 회사는 징계조치를 취할 수 있는가와 징계조치의 효력요건에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규

1) 근로기준법 제53조(연장근로의 제한)

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

② 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제51조의 근로시간을 연장할 수 있고, 제52조제2호의 정산기간을 평균하여 1주 간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위에서 제52조의 근로시간을 연장할 수 있다

2) 벌칙 : 근로기준법 제110조(벌칙)

근로기준법 제53조(연장근로의 제한)의 제1항·제2항을 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 관련 판례, 행정해석 등

1) 대법원 판례(1997.07.25, 대법 96다 29892)

원고들을 포함한 유조차 운전기사들은 입사 당시 피고 회사와 사이에 월 60시간의 한도 내에서 연장근로를하기로 합의하였으나, 실제로는 유류소비
가 많은 매년 10월부터 다음해 2월까지의 성수기를 제외하고는 1주일에 실
근로시간이 44시간을 초과하는 경우는 거의 없었고, 위 성수기에도 1주일에
연장근로시간은 12시간을 넘지 않았던 사실, 그럼에도 피고 회사는 유조차
운전기사들에게 연중 평균화된 소득을 보장하기 위하여 실제 연장근로시간
과 관계없이 일률적으로 월 60시간의 연장근로를 한 것으로 간주하여 그에
해당하는 연장근로수당을 매월 지급하여 온 사실 등을 알 수 있다.

사정이 이와 같다면, 피고 회사의 원고들에 대한 판시 토요일 연장근로에
관한 업무지시는 모두 정당한 것으로 인정된다 할 것이므로 같은 취지의 원
심판결은 정당하고, 거기에 상고이유에서 주장하는 바와 같은 근로시간에 관
한 법리를 오해하였거나 심리미진의 위법이 있다고 할 수 없다. 논지는 모두
이유 없다.

토요일 연장근로 및 일요일 근무에 관한 회사의 지시를 위반한 유조차량
운전기사에 대한 징계해고는 징계재량권을 남용한 것으로 볼 수 없다.

2) 서울행정법원 (2009구합38602, 2010.1.14)

근로자가 합리적인 이유도 없이 연장·휴일근로를 거부한다면 업무지시 불
이행 사유로 징계가 충분히 가능할 것입니다. 다만, 회사가 지나치게 부당한
연장·휴일근로를 요구한다면 이에 대해서는 근로자가 거부를 하더라도 회
사는 이를 이유로 징계할 수 없다 할 것입니다.

3) 중앙노동위원회 부해 판정문(중노위2008부해211, 2008.06.03)

이 사건 근로자들은 연장근로에 대하여 단체협약 등에 규정되었더라도, 개별 근로자들이 동의하지 않을 경우 연장근로 지시를 거부할 수 있다고 주장하나, 근로계약서에 근로조건에 대하여는 단체협약에 준한다고 명시하고 있고 단체협약에 쉬프트 연장근로의무를 정하고 있으므로, 근로자들이 연장근로에 동의한 것으로 볼 수 있으며, 따라서 사용자의 쉬프트 연장근무지시는 정당하고 이를 거부한 것은 징계사유에 해당한다.

4) 고용노동부 행정해석 (근기01254-450, 1990.01.12)

단체협약, 취업규칙, 근로계약으로 정한 바에 따라 노사 당사자가 연장근로 시간을 구체적으로 정하여 합의한 후 근로자가 정당한 사유 없이 개별적 또는 집단적으로 동 연장근로를 거부하는 경우에는 사용자에게 대한 계약위반이 발생함과 동시에 취업규칙 등에 정한 바에 따라 근로자에게 정당한 절차에 의한 조치도 취할 수 있음.

4. 정당한 연장근로 및 휴일근로 명령에 대한 거부 시 징계 조치의 효력요건

1) 근로기준법 제53조(연장근로의 제한)에 의거 1주 12시간 한도 내 연장근로의 필요성이 있어 당사자 간 합의에 의거 연장근로 합의를 작성하도록 해야 하며, 연장근로합의서는 입사 시 근로계약서상 또는 근로계약서와는 별도로 연장근로합의서를 작성하도록 해야 합니다.

2) 근로자 개개인에 대해 별도의 연장근로합의서를 작성하여 두지 않았다면 취업규칙 등에 구체적인 연장근로의무사항 및 연장근무시간을 규정하여 제정(전체 근로자 과반수 이상의 의견청취) 또는 변경시(전체 근로자 과반수 이상의 의견청취 또는 동의) 절차를 준수하여 운용하도록 합니다.

3) 연장근로 또는 휴일근로는 회사의 업무상 필요성에 의해 발생한 상당한 사유에 의한 연장근로 또는 휴일근로이어야 합니다.

5. 결어

회사사정에 의해 연장근로 또는 휴일근로 명령을 부여할 경우 대부분 이에 응하여 근로자들이 근무를 하는 것이 일반적이나 간혹 일부 근로자들이 이에 대해 정당한 사유 없이 회사의 근무명령을 거부할 경우에는 시말서 제출요구, 경고, 감봉 등의 징계조치를 취함으로써 회사 입장에서는 근무기강 및 제도를 확립해야 할 것입니다. 끝.

2014. 11. 24

노무법인 두레