

2021년부터 50~299인 사업장 주 52시간 위반 시 시정기간과 처벌 및 사례

1. 서설

50~299인 기업을 대상으로 한 ‘1주 52시간제’ 시행 계도기간이 올해 말로 종료됨에 따라 법 위반사항이 발생할 경우 바로 처벌하는 지? 만약 처벌을 받을 경우 처벌사항은 어떻게 되는지? 처벌사례가 있었는지에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규

1) 근로기준법 제53조(연장 근로의 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.
- ③ ~ ⑥ <생략>

2) 위반 시 벌칙 : 근로기준법 제110조(벌칙)

- 1. 근로기준법 제53조 제1항·제2항을 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 법 위반 시 바로 처벌하는지 시정기간은 있는지?

1) 관련 2020.11.30. 이재갑 고용노동부장관은 “50~299인 기업 주 52시간제 현장안착 관련 고용노동부 장관 브리핑”에서 “법 위반사항이 발견되는 경우에 1차 시정기간 3개월을 드리고, 2차 시정기간으로 1개월을 드려서 최장 4개월을 드리게 된다.”고 발표했습니다.

2) 따라서 주 52시간 제도를 위반하였다고 해서 바로 벌칙규정이 적용되는 것은 아니고 1차(2차) 시정기간을 부여하면서 시정계획서 제출을 요청하며 시정계획서 제출한 내용대로 개선하여 실시하고 있다면 벌칙을 적용하지 않고 있으므로 사업장은 사전에 주 52시간제도에 대한 점검을 통해 위반 여지가 있는 사항들에 대해 고용노동부가 50~299인 사업장들 대상으로 2020.11.30. 발표한 내용에서 주 52시간제 준비에 필요한 각종 상담과 정부지원과 연계한 컨설팅을 제공하고 있으므로 이를 활용하여 적법한 주 52시간제 관리를 통해 법 위반 사항이 발생하지 않도록 관리해야 할 것입니다.

4. 주 52시간 위반으로 어떠한 처벌을 받는지와 처벌 사례

1) 상기 3.에서 살펴본 바와 같이 1차, 2차의 시정기간을 부여했음에도 불구하고 시정되지 않아 검찰에 기소되어 법원의 확정판결을 받게 되었을 경우 근로기준법 제110조(벌칙)1.에 따라 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처할 수 있습니다.

2) 관련 처벌 사례(연합뉴스, 2020.8.19자 기사내용 인용)로 “A(대표이사)씨는 서울 강남에서 전자상거래업체를 운영하면서 2014년 11월 24일부터 28일까지 닷새 동안 직원 B씨에게 52시간을 넘게 일하

게 한 혐의로 기소됐다. 재판부는 당시 B(근로자)씨의 교통수단 사용 내역 등을 토대로 그가 5일간 64시간 20분 근무한 것으로 결론 내렸다. B씨는 월요일에는 오전 9시 20분에 출근했다가 다음날 오전 6시 50분에 퇴근하기도 한 것으로 조사됐다. 무려 19시간을 넘게 회사에 머문 것이다. 그는 집에서 3시간을 채 쉬지 못한 채 다시 출근해 11시간을 일했다. 과로에 시달린 B씨는 12월 3일 극단적 선택을 해 사망했다. 노동당국은 B씨의 업무상 재해를 인정했다.” 이에 법원은 직원에게 주 52시간을 초과해서 일하도록 시킨 업주에 대해 기존의 근로관행에 대한 ‘경고’의 성격으로 법원이 400만원의 벌금형을 선고했다.

3) 상기 사례는 주 52시간 초과근로가 B씨에게 극단적 선택을 하여 산업재해(업무상 재해)로 인정됨에 따라 경고성으로 부과된 벌금형이지만 마찬가지로 회사에서도 언제든지 발생할 수 있는 사안으로 주 52시간제를 잘 관리할 수 있도록 해야 할 것입니다. 끝.

제374호

2020.12.07.

노무법인 두레