

■ 최신 판례 ■

휴일근로에 대해 휴일근로수당과 연장근로수당을 중복 적용해 지급하지 않아도 된다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 6. 21. 선고 2011다112391 전원합의체 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

지난 2008년 성남시 환경미화원들은 휴일근로의 경우 연장근로수당(통상임금의 50%)과 휴일근로수당(통상임금의 50%)을 중복 적용해 지급해야 한다고 주장하면서 성남시를 상대로 임금청구 소송을 제기했습니다.

원심 법원은 "시간외 근로에 해당하면서 동시에 휴일근로에도 해당하는 경우에는 그 시간에 대해 통상임금의 50%를 다시 할증 가산해야 한다"고 판시하였습니다.

그러나 대법원은 "구 근로기준법상 휴일근로시간은 1주 간 기준근로시간 및 1주 간 연장근로 시간에 포함되지 않는다고 보아야 하므로, 당연한 논리적 귀결로 휴일근로에 따른 가산임금과 연장근로에 따른 가산임금은 중복하여 지급될 수 없다"고 판시하였습니다.

대상판결은 "'1주'란 휴일을 포함한 7일을 말한다"라는 정의 규정을 추가한 현행 근로기준법의 개정 취지를 고려하여 중복할증 인정으로 발생할 수 있는 법적 혼란의 초래를 막은 데 그 의의가 있습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 6. 21. 선고 2011다112391 전원합의체 판결](#)