임금

[대법원, 2017.12.5, 2014다74254]

【판시사항】

근로계약에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지 판단하는 기준

【판결요지】

근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘 · 감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간을 말하고, 휴게시간이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘 · 감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말한다. 따라서 근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식 · 수면시간이라 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘 · 감독을 받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다고 보아야 한다. 근로계약에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다. 이는 근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 해당 사업장에서의 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘 · 감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다.

【참조조문】

근로기준법 제50조, 제54조

【참조판례】

대법원 2006. 11. 23. 선고 2006다41990 판결(공2007상, 36)

【전문】

【원고, 상고인】

【피고, 피상고인】 [redacted]

【원심판결】 서울동부지법 2014. 9. 3. 선고 2013나3226 판결

【주문】

】

상고를 기각한다. 상고비용은 원고가 부담한다.

【이유】

】 상고이유를 판단한다.

1. 근로기준법 제50조 제1, 2항은 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없고, 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다고 정하고 있다.

같은 조 제3항은 제1, 2항에 따른 근로시간을 산정함에 있어 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘 · 감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다고 정하고 있다.

근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘 · 감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간을 말하고, 휴게시간이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘 · 감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말한다.

따라서 근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식 · 수면시간이라 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘 · 감독을 받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다고 보아야 한다(대법원 2006. 11. 23. 선고 2006다41990 판결 등 참조). 근로계약에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다.

이는 근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 해당 사업장에서의 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘 · 감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다.

2. 원심은 다음과 같은 사정 등을 들어 이 사건 고용계약에서 정한 휴게시간의 실질이 근로시간 또는 근로시간으로 간주할 수 있는 대기시간에 해당한다고 보기 어렵다고 판단하였다.

가. 원고는 숙직경비 등을 목적으로 설립된 피고와 이 사건 고용계약을 체결한 다음, 2009. 6. 1.부터 2009. 12. 21.까지는 ○○초등학교에서, 2010. 1. 1.부터 2010. 11. 21.까지는 △△도서관에서 경비원으로 근무하였다.

원고의 업무는 평일 일과 후와 주말에 방범, 방호를 위한 경비 또는 순찰을 하는 것으로서 감시적(監視的) 근로에 해당한다.

나. ○○초등학교와 △△도서관에는 휴식이나 수면이 가능한 당직실이 마련되어 있어 원고는 휴게시간 동안 장소적으로 독립된 공간에서 휴식을 취할 수 있었다.

다.

○○초등학교와 △△도서관에는 1차적으로 경비 업무를 담당하는 무인전자경비시스템이 설치되어 있어, 무인전자경비시스템이 작동되면 원고로서는 달리 할 일이 거의 없었을 것으로 보인다.

라. 사용자인 피고가 근무 중에 원고에게 개별적 · 구체적으로 경비 또는 순찰을 지시하거나 근무상황을 감독하거나 별도의 보고를 요구한 흔적이 없고, 원고의 근무기간 동안 화재, 도난 등 긴급한 상황이 발생한 경우도 없는 것으로 보인다.

3. 위에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원심의 판단은 정당하다.

원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 않은 채 근로시간과 휴게시간에 관한 법리를 오해하거나 대법원판례를 위반하는 등의 잘못이 없다.

상고이유로 들고 있는 대법원 2000. 9. 22. 선고 99다7367 판결은 이 사건과는 사안이 다르므로 이 사건에 원용하기에 적절하지 않다.

4. 원고의 상고는 이유 없으므로 이를 기각하고, 상고비용은 패소자가 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

대법관 김창석(재판장) 박보영 이기택 김재형(주심)