



대학교 시간강사에게 강의를 전혀 배정하지 않은 경우, 시간강사에게 휴업수당을 지급해야 한다고 판단한 사례

(서울중앙지방법원 2024. 3. 21. 선고 2023나34943 판결)

원고는 피고가 설립경영하는 국립대학교의 시간강사입니다. 원고가 피고와 체결한 시간강사 임용계약에는 “강의가 없는 학기는 별도로 임금을 지급하지 아니한다”는 규정이 포함되어 있었습니다. 그런데 피고는 전임교원의 강의 비율을 맞춰야 한다는 등의 이유로 2022년 1학기의 경우 전임교원 강의비율을 100%로 배정하고, 시간강사인 원고에게 강의를 전혀 배정하지 않았으며, 해당 기간 동안 임금을 지급하지 않았습니다.

원고는 피고가 자신에게 강의를 배정하지 않음으로써 피고의 귀책사유로 인하여 휴업하게 되었으므로, 근로기준법 제46조 제1항에 따른 휴업수당을 지급해야 한다고 주장하였습니다.

법원은 근로기준법 제46조 제1항의 ‘사용자의 귀책사유’는 사용자의 고의과실 이외에도 기업의 경영자로서 그 세력범위를 벗어나 불가항력이라고 주장할 수 없는 모든 사유를 말하는데, 피고로서는 ‘대학원 박사과정을 설치운영하는 학과는 전임교원의 강의 비율이 전체 학점수를 기준으로 60% 이상이어야 한다’는 대학설립운영규정 제2조의2 제1항 별표 1의2 관련 요건을 갖출 필요성이 있었던 것으로 보이나, 이는 기본적으로 피고의 세력범위 내에서 발생한 사정으로서 이를 불가항력으로 보기 어렵다고 보았습니다. 또한 법원은 석사과정에도 재학 중인 학생들이 있어 시간강사인 원고에게 강의를 배정하는 것이 불가능했다고 보이지 않는다는 점을 들어, 이는 피고의 귀책사유로 인한 휴업이므로 피고가 휴업수당을 지급해야 한다고 판단하였습니다.

그리고 법원은 ‘강의가 없는 학기는 별도로 임금을 지급하지 않는다’는 임용계약서 조항은 휴업수당의 사전 포기로서 강행법규인 근로기준법에 위배되어 무효이고, 이를 정한 근로계약 역시 그 부분에 한정하여 무효이므로(근로기준법 제15조 제1항), 위 조항에도 불구하고 피고는 원고에게 휴업수당을 지급할 의무가 있다고 판단하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com