



사용자의 관리감독이 있었을 경우 아파트 경비원의 휴게 시간 등이 근로시간에 해당한다고 본 사례 (대법원 2021. 7. 21. 선고 2021다225845 판결)

이 사건은 원고인 아파트 경비원들의 근로계약에 명시된 휴게시간(1일 6시간) 및 산업안전보건법령에 따른 법정 교육시간이 근로시간에 해당하는지 여부가 문제된 사안입니다.

이 사건의 원심은 원고들의 근로계약에 명시된 휴게시간이 근로시간에 포함되는지 여부와 관련하여 ① 원고들의 휴게시간은 총량만 정해져 있었을 뿐 구체적인 시간이 정해지지 않은 점, ② 경비일지 등에 의하면 이 사건 원고들은 피고가 ‘휴게시간’이었다고 주장하는 시간대에 통상적인 업무처리를 하였고, 이에 대하여 피고의 결재를 받음으로써 해당 시간대에 피고의 관리감독을 받은 점 등을 근거로 원고들의 휴게시간은 근로자의 실질적인 휴식 및 자유로운 시간 이용이 보장되지 않은 채 피고의 지휘·감독을 받았다고 봄이 상당하므로, 근로시간에 포함된다고 판단하였습니다.

원심은 또한 원고들이 실제 경비업무에 종사한 것은 아니라고 하더라도 매월 2시간씩 법정 교육시간에 해당하는 산업안전교육에 소집되어 위 시간에 피고로부터 각종 지시사항을 전달받는 등 지휘감독을 받았고, 교육장소를 이탈하거나 위 시간을 자유로이 이용할 수는 없었던 것으로 보이는바, 교육시간 2시간 전체가 근로시간에 포함되어야 한다고 판단하였습니다.

대법원은 “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(대법원 2017.12.5. 선고 2014다74254 판결, 대법원 2020.8.20. 선고 2019다14110, 14127, 14134, 14141 판결 등 참조)”고 판시한 후 위 원심판결이 정당하다고 보아 피고의 관련 상고를 기각하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com