

2021다225845 임금 사건 보도자료

대법원 공보연구관실(02-3480-1451)

대법원(주심 대법관 이동원)은 2021. 7. 21. 이 사건 아파트에서 경비원 업무를 수행하다가 퇴직한 원고들이 위 아파트 입주자대표회의를 상대로 미지급 임금 등을 청구한 사건에서,

아파트 경비원으로 근무하였던 원고들이 근로계약에 명시되었던 휴게시간(1일 6시간), 산업안전보건교육 시간(매달 2시간)에도 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받았다는 전제로 이를 근로시간에 해당한다고 판단한 원심판결을 수긍하고,

다만 피고가 임금 및 퇴직금 이행의무의 존재 여부를 다투는 것이 타당하다고 보아 원심판결 선고일 이후부터 근로기준법상 가중된 지연이율(연 20%)을 적용하고, 이와 달리 소장 부분 송달 다음날부터 연 20% 지연이율의 지급을 명한 원심판결을 파기자판하였음(대법원 2021. 7. 21. 2021다225845 판결)

1. 사안의 개요

가. 원심에서 인정된 사실 관계

- ▣ 피고는 이 사건 아파트 입주자대표회의이고, 원고들은 피고와 사이에 축탁직근로계약을 체결하여 이 사건 아파트에서 경비원 업무를 수행하다 퇴사한 사람들임
- ▣ 원고들의 근무방식: 격일제 교대근무 방식[24시간(오전 9시~익일 오전 9시) 근무 후 24시간 쉼]
- ▣ 단체협약 및 근로계약 체결 경과

- 피고와 노조(원고들 등 경비원이 구성원) 사이에 체결된 종래 단체협약에는 휴게시간의 총량(總量)만 정해져 있었고, 휴게시간이 구체적으로 정해지지 않음
- 피고와 노조는 2017. 10. 26. 체결된 단체협약에서 '점심시간 10:30~11:30, 저녁시간 16:30~17:30, 야간 휴게시간 24시~04시'로 특정함
- 피고는 이 사건 계쟁기간(2015. 1.부터 2018. 2.까지) 동안 원고들과 근로계약기간을 1년 단위로 갱신하였는데, 휴게시간(6시간)의 구체적인 시기(始期)와 종기(終期)를 특정하지 않은 채로 근로계약서를 작성함

■ 경비원 배치 현황 및 업무내용

- 이 사건 아파트는 원칙적으로 한 개의 초소가 한 개의 동을 관할하고 있고, 외곽에 10개의 경비초소가 있음
- 경비원(경비반장, 조장 제외)은 각 초소에 한명씩 배치되어 근무함
- 원고들은 동별 경비초소에 배치되어, 단지 안팎 순찰, 입주민 민원 관리사무소 접수, 주차 관리 및 대행, 택배 보관 및 인계, 동주변 청소, 재활용품 분리수거 등 업무를 통상적으로 수행하여 왔음

■ 휴게시간 실태

- 원고들은 보통 오전 10:30경 점심도시락을, 오후 4:30경 저녁도시락을 배달받아 경비초소 내에서 식사하고, 야간에는 경비초소 내 의자에 앉은 채로 잠깐씩 수면을 취함
- 경비일지 및 경비감독일지에는 휴게시간과 근무시간의 구분 없이 근무내역이 기록되어 있음
- 이 사건 아파트는 주차공간이 매우 협소(지하주차장 없음)하여 단지 내 통로 이중주차, 단지 밖 불법주차가 많음. 입주민이 밤늦게 귀가하여 주차 공간이 없을 경우 주변 도로에 불법 주차를 한 다음 초소 경비원에게 차량 열쇠를 맡기고, 단지 내에 빈 주차 공간이 생기면 차량 주차를 대행해 줄 것을 요청함. 이 사건 아파트 내에 정상 주차차량은 이중

주차 차량들을 이동시키고서야 출차가 가능한 일이 빈번하였는데, 경비원들은 이중주차된 차량 소유주로부터 차량 열쇠를 맡아둔 다음 대신 차량을 이동시켜주기도 하였음

- 피고는 경비감독일지를 통하여 교대 경비원들간 인수인계사항으로 '차량관리/주차요령'을 포함하거나, 공고문, 안내문에서도 입주민들의 주차대행·관리 업무를 이 사건 아파트 경비원의 당연한 업무로 인식하고 이를 관리·감독하여 왔음

■ 경비초소 환경

- 경비초소는 각 동마다 균일하게 가로 1.6m, 세로 2m, 내부 면적 약 3.2m²여서 별도로 휴게시설을 설치할 만한 공간이 없었음
- 피고는 이 사건 아파트 일부 동 지하에 경비원들이 이용할 수 있는 간이 화장실(샤워시설 없음)을 설치해 놓았을 뿐, 동별 경비초소에 부속된 수도·탕비시설, 화장실, 에어컨, 냉장고 등이 설치되어 있지 않았음
- 동별 경비초소에는 각 세대로 연결된 인터폰이 없어서 입주민들은 민원이 발생할 때마다 시간 불문하고 경비초소로 직접 방문하거나 경비원의 개인 휴대전화로 연락하는 방법을 취하였음
- 이 사건 아파트에는 동별로 택배보관 장소가 따로 없어서 원고들은 도난·분실, 우천시 택배 손상 우려로 협소한 경비실 내에 택배를 보관하였고, 입주민들이 이를 찾으러 올 때마다 직접 전달하였음
- 피고는 노조의 요구에 따라 2014. 10.경 처음으로 3단 접이식 간이침대 50개를 각 경비초소에 공급하였고, 2017. 9. 13. 경비원들의 휴게 목적을 위하여 1개동 지하실에 휴게실을 설치하였음

■ 피고의 지휘·감독 형태 및 휴게시간

- 피고는 매월 실시되는 산업안전보건교육시간, 신입 경비원 교육시간에 "경비원이 근무시간에 준수하여야 할 사항"을 정하여 지시함[지급된 복장을 착용할 것, 무전기를 상시 휴대하고, 호출시 응답을 철저히 할 것, 주차문제로 민원이 발생하지 않도록 유의하고, 차량이동시 접촉사

고에 주의할 것, 근무 중 자리를 이탈해서는 안 되고 TV, 책, 신문, 스마트폰 시청 등을 금할 것 등]

- 피고는 경비원들의 노동청 진정이 이루어진 이후인 2017. 4. 18. 경비원들의 휴게시간에 관하여 “점심시간 12:00~13:00, 저녁시간 18:00~19:00, 야간 24:00~04:00, 상기 시간은 근무자들의 휴게시간이므로 주민 여러분의 많은 양해 부탁드립니다”라는 안내문을 각 경비초소 창문 우상단에 부착하도록 함
- 피고는 원고들의 요구로 2017. 9. 26. 각 동 엘리베이터 내부 등에 “점심시간 10:30~11:30, 저녁시간 16:30~17:30, 야간시간 : 밤 12:00~익일 새벽 04:00, 경비원의 휴게시간은 6시간으로 정하고 휴게시간에는 근무자가 초소나 기타공간에서 자유로운 휴게시간을 보장하기로 하고, 임금은 지급하지 않기로 합의하였습니다. 휴게시간이 이행될 수 있도록 주민여러분의 많은 협조 부탁드립니다”라는 안내문을 부착함
- 피고는 2017. 10. 26. 노조와 경비원의 휴게시간의 시기와 종기를 위와 같이 특정하여 단체협약을 체결함

나. 소송 경과

■ 제1심(서울중앙지법): 원고 일부 승

- 휴게시간(1일 6시간)이 근로시간에 포함되는지 : 원고들이 부여받은 휴게시간이 실질적으로 근로시간에 해당한다고 인정하기에 부족함
- 산업안전보건교육시간(매달 2시간)이 근로시간에 포함되는지 : 매월 20분만 근로시간에 포함됨

■ 항소심(서울고법): 원고 일부 승

- 휴게시간(1일 6시간)이 근로시간에 포함되는지 : 근로자의 실질적인 휴식 및 자유로운 시간 이용이 보장되지 않은 채 피고의 지휘·감독을 받았다고 보이는 2017. 9. 26.까지 원고들의 휴게시간은 근로시간에 포함되어야 함
- 산업안전보건교육시간(매달 2시간)이 근로시간에 포함되는지 : 원고들

이 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 보이므로, 교육시간 전체가 근로시간에 포함되어야 함

▣ 피고 상고 제기

2. 대법원의 판단

가. 상고심 쟁점

- ① 원고들이 근로계약에 명시되었던 휴게시간(1일 6시간), 산업안전보건교육시간(매달 2시간)에도 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받아 근로시간으로 볼 수 있는지 여부
- ② 근로기준법상 지연이자의 적용 제외 사유 해당 여부

나. 판결의 결과: 파기 재판

- 근로계약에 명시되었던 휴게시간(1일 6시간), 산업안전보건교육시간(매달 2시간)을 근로시간에 해당한다고 본 원심 판단을 수긍함
- 다만 피고에게 임금 및 퇴직금 이행의무의 존재 여부에 다투는 것이 일응 타당하다고 보아 원심판결 선고일 이후부터 근로기준법상 가중된 지연이율(연 20%)을 적용하고, 이와 다르게 소장 부분 송달 다음날부터 연 20%의 지급을 명한 원심판결을 파기하고 대법원이 재판하였음

다. 판단근거

▣ ① 쟁점에 관한 판단

- ‘근로시간’이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간을 말하고, ‘휴게시간’이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말함. 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 함(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 아님. 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 함(대법원 2017. 12. 5. 선고 2014다 74254 판결, 대법원 2020. 8. 20. 선고 2019다14110, 14127, 14134, 14141 판결 등 참조)
- 위와 같은 법리에 비추어 보면, 이 사건 계쟁기간 중 2015. 1.부터 2017. 9. 26.까지는 원고들의 휴게시간과 산업안전보건교육시간이 근로시간에 해당한다고 본 원심 판단에 근로시간과 휴게시간의 구분, 교육시간의 근로시간 산정에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없음

■ ② 쟁점에 관한 판단

- 근로기준법 제37조 제1항, 제2항, 근로기준법 시행령 제17조, 제18조 제3호의 각 규정에 의하면, 사용자는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부를 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우 그 다음날부터 지급하는 날까지의 지연일수에 대하여 연 100분의 20의 비율에 따른 지연이자를 지급하여야 하는 것이 원칙이지만, 그 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우에는 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 위와 같은 비율에 따른 지연이자를

지급할 필요가 없음(대법원 2011. 9. 29. 선고 2011다46142 판결, 대법원 2017. 7. 11. 선고 2015다54219 판결 등 참조)

- 원심은 '소장 부분 송달 다음날인 2018. 3. 10.부터' 다 갚는 날까지 근로기준법에서 정한 지연이율인 연 20%를 적용하였음. 그러나 원심에서 원고들의 청구금액 중 일부만 인용된 이상, 피고로서는 원심판결 선고일인 2021. 3. 26.까지는 피고가 미지급 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부를 다투는 것이 적절하였다고 봄이 타당하므로, 그 기간에 대하여는 근로기준법에서 정한 지연이율(연 20%)을 적용할 수 없다고 보아야 함
- 결국 원고들의 각 인용금액에 대하여 2018. 3. 10.부터 2021. 3. 26.까지는 민법에서 정한 연 5%의, 그 다음날부터 갚는 날까지는 근로기준법에서 정한 지연이율인 연 20%의 비율로 계산한 지연손해금을 지급을 명함