

## ■ 최신 판례 ■

**야간업무의 강도가 낮과 비슷하다면 이는 통상근무에 해당하므로, 연장  
· 야간근로수당 및 그에 따른 퇴직금을 지급해야 한다고 본 사례**

[대상판결 : 대법원 2019. 10. 17. 선고 2015다213568 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

야간 당직근무가 업무 내용과 강도 측면에서 주간근무와 비슷하다면, 이는 통상근무의 연장에 해당하므로 수당을 지급해야 된다는 취지의 판결입니다.

원고들은 실버타운의 시설관리업무를 보면서 시설팀과 전기팀을 통하여 입주자들의 요청을 접수하거나 사우나실 시설을 점검하는 등 실버타운 시설에 대한 업무를 담당하였습니다. 원고들은 4교대로 근무하면서 오후 5시부터 다음날 오전 8시까지 야간 당직근무를 하였는데, 이와 같은 근로는 단순한 숙직이 아니라 실질적으로는 통상근무의 연장에 해당하므로, 사용자는 수당을 지급해야 할 의무가 있다고 주장하였습니다.

이에 대하여 1, 2심은 당직근무의 업무강도가 낮고 원고들은 자율적으로 휴식 및 수면을 취할 수 있었기 때문에 이를 통상근무의 연장이라고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

그러나 대법원의 판단은 이와 달랐습니다. 대법원은 당직 시 접수되는 요청이 주간과 비교하면 적었던 것은 사실이나 주간에는 애프터서비스 전담 직원들과 함께 업무를 수행하는 반면 야간에는 당직근무자들만이 업무를 처리하였기 때문에 근로의 강도가 주간보다 약하다고 볼 수 없고, 주말의 경우 오히려 애프터서비스 신청 횟수가 더 많았으며, 실버타운 전체 시설을 관리하는 당직근무는 그 내용과 질 측면에서 주간근무와 다르지 않기 때문에 이를 통상근무로 봐야 된다고 판단하였습니다.

또한 원고들의 당직근무는 피고가 사전에 정한 4교대제 근무의 일부에 해당하고, 당직근무 시 당직 보고가 2차례씩 이루어지는 등 원고들의 당직근무가 사용자의 지휘 및 감독하에 있다고 보았습니다.

이에 따라 대법원은 원고들의 당직근무가 통상근무와 마찬가지로 평가될 수 없다고 본 원심판결에는 법리를 오해하고 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 끼친 위법이 있다고 판단하였습니다.