

## ■ 최신 판례 ■

## 근로계약에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지 판단하는 기준

[대상판결 : 대법원 2017. 12. 5. 선고 2014다74254 판결]

이광선 변호사 | 구자형 변호사

대상판결은, 근로계약에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 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 한다고 보았습니다.

대상판결은, 휴식이나 수면이 가능한 독립된 공간이 있고, 무인전자경비시스템이 작동하면 달리 할 일이 없으며, 사용자가 개별적·구체적으로 순찰을 지시하거나 근무상황을 감독한 경우 등도 없는 사안에서, 도서관 경비원의 고용계약상 휴식시간은 근로시간으로 간주될 수 없다는 원심의 판단은 정당하다고 하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2017. 12. 5. 선고 2014다74254 판결](#)