

■ 최신 판례 ■

기숙학원 강사 특강 시간도 근로시간에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 1. 17. 선고 2018다260602 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

학원강사의 경우 정규강의뿐만 아니라 특강 시간도 근로시간에 해당하므로 퇴직금을 계산할 때 특강 시간을 포함해 정산해야 한다는 대법원 판례입니다.

A학원에서 영어강사로 근무하였던 B씨 등은 주휴일수당과 연차휴가근로수당, 퇴직금 등을 청구하였습니다. 그러나 학원 측은 "1주 동안 소정근로시간이 15시간 미만이므로 퇴직금 지급 대상이 아니다"라며 거부하였고, 이에 B씨 등은 학원 측을 상대로 소송을 제기하였습니다.

근로기준법 제18조 제3항은 "4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 55조(휴일), 60조(연차 유급휴가)를 적용하지 아니한다"고 규정하고 있습니다. 퇴직급여법 제4조 제1항은 "사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다"고 정하고 있습니다.

1·2심은 특강 시간을 근로시간으로 인정하지 않아 B씨 등의 1주간 소정근로시간이 15시간 미만이라고 판단해 퇴직금 청구권이 발생하지 않는다고 보고 나머지 해고예고수당 및 주휴일수당 등만 인정하였습니다.

반면에 대상판결은 "학원 측이 특강의 개설이나 폐지 여부를 결정했고, B씨 등 강사들은 학원이 개설해 배정한 시간에 학원이 지정한 장소에서 수강생들을 대상으로 특강을 했다"며 "A사가 운영한

기숙학원은 정규반 강의와 질의응답 시간 외에 특강 시간까지 포함해 수강생들의 일정을 관리해 왔고, 강사들의 특강 업무도 학원 측이 구체적으로 관리·감독한 것으로 보인다”고 판시하였습니다.

이어 “따라서 원심은 B씨 등이 수행한 특강 시간도 소정근로시간에 포함해 주휴일수당과 연차휴가 근로수당 액수를 계산하고, 퇴직금 지급의무를 부담하는지 여부를 판단했어야 한다”며 원심을 파기 환송하였습니다.