



대기시간은 근로시간인가, 휴게시간인가?

근로기준법은 '작업을 위해 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다'고 명시하고 있다(제50조 제3항). 대기시간 개념을 최초로 명시한 판결부터 최근 근로시간 여부가 문제된 사례까지 살펴봄으로써 대기시간이 근로시간과 휴게시간 중 어느 것에 해당하는지 구분하는 구체적 기준을 알아보기로 한다.



이광선

법무법인 지평 변호사

성균관대 법학과를 졸업하고, 고려대 대학원에서 노동법 석사학위를 받았다. 현재 같은 대학원 노동법 박사과정에 있으며, 미국 미네소타 로스쿨에서 LL.M 과정을 수료했다. 35기 사법연수원을 가진 후 법무법인 지평에서 파트너 변호사로서 노동 업무를 담당하고 있다.

1. 들어가며

과거 근로기준법에 근로시간에 대한 정의가 없었을 때는 근로를 위한 대기시간이 근로시간에 해당하는지, 휴게시간에 해당하는지 여부가 문제됐다. 휴게시간이란 근로자가 자유롭게 쓸 수 있는 시간이고, 근로기준법에서 휴게시간을 정해두고 있다(근로기준법 제54조 제1항, 제2항).

이에 대해 대법원이 1992년 대기시간이 근로시간인지 여부에 대한 판단기준을 정의해 판시한 후부터 지속적으로 동일한 취지의 판단을 내려왔다. 그 결과 2012월 2월 1일 개정된 근로기준법(시행 2012.8.2. 법률 제11270호)은 ‘작업을 위해 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다’라고 명시하게 됐다(제50조 제3항).

아래에서는 대기시간의 개념을 최초로 명시한 판결부터 대기시간이 근로시간인지 여부가 문제되고 있는 최근 사례까지 살펴해보도록 한다.

2. 대법원 1992.4.14. 선고 91다20548 판결(이하 ‘대상판결’)

가. 사건 경위

버스기사 근로자가 사용자의 배차지시를 위반한 것 등을 이유로 해고됐다. 이에 대해 해당 근로자는 대기시간을 포함할 경우 노사 간에 정한 근로시간을 초과했으므로 사용자의 배차지시가 근로기준법을 위반해 무효라고 주장했다.

1) 배차지시 위반을 제외한 다른 해고사유들도 있었으나 1심에서부터 다른 해고사유들은 인정되지 않았다.

나. 판결 요지

1심과 원심 판결은 “노사 간에 임금산정시간을 휴식시간 포함해 15시간이라고 합의한 것은 승차시간 사이의 대기시간 및 휴식시간까지 포함해 하루 15시간 근무한 것으로 인정하고 이를 기준으로 임금을 계산한다는 취지이지, 운전사의 1일 실제근로시간을 꼭 15시간으로 정한 취지라고만 볼 수는 없을 뿐만 아니라, 1일 근무시간이 대기시간과 휴식시간을 포함해 노사 간에 정한 임금산정 시간인 15시간을 평균 4분 정도 초과했더라도 사용자의 배차지시가 부당하게 장시간 근로를 명한 것이 아니므로 해고가 정당하다”고 판단했다.

그러나 대상판결은 근로기준법상의 휴게시간이란 근로자가 근로시간 도중에 사용자의 지휘명령으로부터 완전히 해방되고 또한 자유로운 이용이 보장된 시간을 의미하므로, 만일 위 대기시간이 근로시간에 해당한다면 기준근로시간을 초과한 것이 되고, 이러한 기준근로시간을 초과하는 배차지시는 법령에 위반한 것으로서 정당한 작업지시라고 볼 수 없으므로, 이에 대한 판단을 하지 않은 원심 판결을 파기 환송했다. 즉, 대상판결은 대기시간이 아닌 휴게시간에 대해 명시적 개념 정의(사용자의 지휘명령에서 완전히 해방되고 자유로운 이용이 보장된 시간)를 내린 것이고, 그에 따라 휴게시간에 해당하지 않는 시간이 대기시간이 될 것이다.

다. 대상판결 후 더욱 구체화된 기준을 제시한 판결 (대법원 1993.5.27. 선고 92다24509 판결)

대상판결 이후 대법원은 근로시간, 대기시간, 휴게시간에 대해 더욱 구체화된 기준을 제시했다. 위 판결에서 “근로기준법상의 근로시간이라 함은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말

하는 바, 근로자가 작업시간 중도에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴계시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 하에 놓여있는 시간이라면 이를 당연히 근로시간에 포함시켜야 할 것”이라고 판단했다. 즉, 근로시간의 개념을 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상 근로를 제공하는 시간으로 정의하고, 대기시간·휴식시간이라 하더라도 근로자가 자유롭게 이용할 수 없고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 하에 있으면 근로시간이라고 판단했다.

3. 대상판결 이후 대기시간, 휴계시간 관련 판결

가. 작업준비 시간

작업을 준비하기 위해 대기하는 시간이 근로시간인지 여부가 문제될 수 있다. 판례는 버스 운전기사들이 출발시간 전에 버스를 점검하고, 도착 후 버스를 주차하고 세차하는 시간도 근로시간에 해당한다고 판단했다.²⁾ 그러나 다른 판결에서는 회사가 버스 운전기사들에게 대기시간이 어느 정도인지 알려주고, 적어도 20분 정도 자유로운 식사시간 및 휴식시간을 가진 사안에서³⁾ “운전기사들에게 주어진 대기시간 중 적어도 식사시간이나 최소한의 휴식시간과 같이 운전기사들의 자유로운 이용이 보장된 시간은 근로기준법상 휴계시간에 해당한다”고 판단했다.⁴⁾

따라서 작업준비를 위한 대기시간은 무조건 근로시간이나 휴계시간에 해당하는 것이 아니라 실제 어떻게 운영했는지 여부(사용자의 지휘·감독 아래 있었는지, 자유롭게 이용할 수 있었는지)에 따라 다르게 판단될 것이다.

또한 다른 판결에서는 근로자들이 사업장 안에서 ‘슬러리 믹서’를 가동해 믹싱설비에 들어간 슬러리가 저장탱크까

지 흘러 들어가는 시간’ 도중에 사설도박을 한 행위에 대해 징계한 사안에서, 근로자들은 해당 시간이 휴계시간에 해당하므로 휴계시간 도중의 도박행위는 징계사유에 해당하지 않는다고 주장했다. 판례는 사설도박을 한 시간은 근로자들에게 자유롭게 이용권이 부여된 ‘휴계시간’이 아니라, 현실적으로 작업은 하고 있지 않지만 조속한 시간 안에 근무에 임할 것이 예상되거나 사용자로부터 언제 근로의 요구가 있을지 불분명한 상태에서 근로의 요구를 기다리는 이른바 ‘대기시간’에 해당하므로 징계사유에 해당한다고 판단했다.⁵⁾

나. 격일제 형식 근무자

24시간 일한 후 24시간을 쉬는 격일제 근무자의 경우 근무시간인 24시간 전체가 근로시간인지, 실제 휴식을 취하는 시간은 휴계시간인지 여부가 문제되고 있다.

이와 관련해 대법원은 오전 9시부터 다음 날 오전 9시까지 24시간 근무를 한 후 24시간을 쉬는 격일제 형식으로 근무하는 아파트 경비원의 경우, 점심 및 저녁식사를 위한 휴계시간 2시간과 심야의 4시간 정도 수면시간을 실제 근로시간에서 제외한 원심 판단에 대해 “구체적으로 심리해본 후 사용자의 지휘명령으로부터 완전히 해방돼 원고들의 자유로운 이용이 보장된 식사시간 및 수면시간이 주어진 것으로 인정되는 경우에 한해 그 시간만을 실제 근로시간에서 제외해야 할 것”이라는 이유로 파기 환송했다.⁶⁾

즉, 대법원은 24시간 근무자의 경우에도 실제로 식사시간이나 간헐적으로 수면하는 시간이 사용자의 지휘명령으로부터 해방돼 자유롭게 이용할 수 있는지 여부에 따라 대기시간인지, 휴계시간인지 여부를 판단해야 한다는 것이다. 위와 같은 대법원 판결의 취지에 따르면, 아파트 경비원들은 그 업무 특성상 야간 근무시간에도 경비실을 이탈하거나 경비업무를 하지 않고 자유롭게 취침을 할 수 없다면 야간근무시간도 근로시간에 해당한다고 볼 가능성이 높을 것이다.

2) 서울고등법원 2014.11.26. 선고 2013나1551 판결(현재 대법원에 계류 중에 있다(대법원 2015다953호))

3) 사용자가 운전기사들이 사용할 수 있는 대기실을 제공했으나, 대기시간 내내 반드시 대기실에만 대기하도록 지시한 사실이 없었다.

4) 서울고등법원 2014.12.24. 선고 2014누49387 판결(현재 대법원에 계류 중에 있다(대법원 2015두37457호))

5) 서울행정법원 2013.11.7. 선고 2013구합2198 판결(해당 판결은 대법원에서 확정됐다(대법원 2015.2.26. 선고 2014두14365 판결))

6) 대법원 2006.11.23. 선고 2006다41990 판결



다. 숙직·일직 업무

아직도 일부 기업체에서는 일반 근로자들이 주말이나 야간에 숙직·일직 업무를 수행하는 경우가 있다. 숙직·일직 업무란 다른 업무를 주된 업무로 하면서 간헐적으로 숙직·일직 업무를 하는 경우를 말하는데, 이러한 숙직·일직 업무를 대기시간으로 보아 연장근로수당을 지급해야 하는지가 문제된다.

하급심 판례는 일반적 숙직·일직 업무란 정기적 순찰, 전화와 문서의 수수, 기타 비상사태 발생 등에 대비해 시설 안에서 대기하고 있는 것으로서 그 자체로 노동의 밀도가 낮고 감시·단속적 노동인 경우가 대부분이어서 이러한 업무는 정상적 업무로 취급되지 않아 별도의 가산임금을 지급할 필요가 없다고 판단했다.⁷⁾

다만, 숙직·일직 근무의 태양이 그 내용과 질에 있어서 통상근무의 태양과 마찬가지로 인정될 때에 한해 숙직·일직근무를 통상의 근로로 보아 이에 대해 가산임금을 지급해야 한다고 판단했다.⁸⁾

4. 대기시간 관련 주의할 사항

첫째, 격일제 근로 등 장시간 근로가 불가피한 사업장에서 근로시간과 휴게시간을 명확히 구분하고, 휴게시간을 근로계약서에 구체적으로 정해 놓을 필요가 있다. 그렇지 않으면 시업부터 종업까지 전체 근무시간이 근로기준법상의 근로시간으로 인정될 위험성이 있다. 또한 근로계약서에 정해 놓은 휴게시간에 대해서는 근로자들이 자유롭게 해당 시간을 쓸 수 있도록 보장해 줘야 할 것이다.

둘째, 근무시간의 일정부분이 대기시간 형태로 운영되는 사업장에서는 당해 대기시간을 근로시간으로 운영할 것인지 아니면 휴게시간으로 운영할 것인지에 대한 명확한 기준과 방침을 수립하는 것이 필요하다. 만일 대기시간 중이라도 사용자의 지휘·명령을 벗어나서 근로자가 자유롭게 이용할 수 없는 것이라면, 처음부터 당해 대기시간을 근로시간으로 인정해 그에 상응하는 임금을 지급해야 할 것이다. 만일 대기시간이 반드시 필요한 것이 아니라면, 근로자들에게 자유롭게 해당 시간을 이용할 수 있도록 ‘휴게시간’으로 운영하도록 해 불필요한 법적 분쟁을 예방하는 것이 바람직하다. **노법**

7) 대전지방법원 2013.6.12. 선고 2011가합7721 판결

8) 위 하급심 판례는 종합병원 수련의의 숙직·일직 업무는 통상의 근로와 마찬가지로 평가된다는 전제 하에 가산임금이 지급되어야 한다고 판단했다(항소기간으로 확정됐다).