

■ 최신 판례 ■

버스운전기사 대기시간이 근로시간에 해당하는지에 관한 판단기준을 제시한 사례

[대상판결 : 대법원 2018. 7. 12. 선고 2013다60807 판결]

이광선 변호사 | 이성준 변호사

근로자의 작업시간 중 휴식시간이나 대기시간의 경우, 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함됩니다. 근로계약에서 정한 휴식시간이나 대기시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단하지 않고, 근로계약·취업규칙·단체협약의 규정 내용, 업무의 내용과 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 개별사안에 따라 구체적으로 판단됩니다.

대상판결은 버스운전기사들이 버스운행을 마친 후 다음 운행 전까지 대기한 시간에는 근로시간에 해당하지 않는 시간이 포함되어 있으므로 그 대기시간 전부가 근로시간에 해당한다고 볼 수는 없다고 판시했습니다.

대상판결은 그 근거로, ① 회사와 노조가 임금협정을 체결할 때 1일 단위 실제 평균 버스운행시간 외에 대기시간 중 일부가 실제 근로시간에 해당할 수 있다는 점을 고려하여 1일 근로시간을 정한 점, ② 대기시간 동안 임금협정을 통해 근로시간에 이미 반영된 시간을 초과하여 업무를 하였다고 볼 만한 자료가 없는 점, ③ 대기시간이 다소 불규칙했지만 통상적으로 그다지 짧지 않았을 뿐만 아니라 다음 운행버스 출발시각이 배차표에 미리 정해져 있었으므로, 버스운전기사들이 이를 휴식을

위한 시간으로 활용하는 데 큰 어려움이 없었고, 실제로도 기사들이 개인용무를 위해 외출하는 등 대기시간 대부분을 자유롭게 활용하였다는 점을 들었습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2018. 7. 12. 선고 2013다60807 판결](#)