

■ 최신 판례 ■

휴일 골프접대 시간이 근로시간에 해당하지 않는다고 한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2018. 10. 30. 선고 2018나25938 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

휴일에 회사 고객을 상대로 한 골프접대는 근로시간으로 볼 수 없으므로, 휴일근무 수당을 청구할 수 없다는 서울중앙지방법원 판결입니다.

S보험에서 일하는 근로자 A씨는 부서장으로 근무하던 2013년 4월부터 2016년 7월 사이, 법정공휴일이나 주휴일에 총 47번 접대 목적의 골프라운딩에 나갔습니다. 한번 나가면 1회당 5시간 정도를 돌았으며, 회사 법인카드로 비용을 계산하였습니다. 일부 라운딩에는 상무가 동행하기도 했고, 그렇지 않은 경우에도 상무의 지시에 따라 참석하는 경우가 많았습니다.

이에 A는 "휴일 골프 중 상당수는 상사인 상무의 지시로 참여했으며, 회사 출장여비지침에 따르면 골프접대는 담당 임원인 사업본부장의 결재가 필수적이었다"라며 "이를 볼 때 휴일 골프접대는 회사 업무의 일환이다"라고 주장하며 휴일근로수당 지급을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

대상판결은 "골프접대 대상자나 장소, 시간을 회사가 아니라 A나 A의 상사인 상무가 임의로 선정한 점을 볼 때, 상무의 지시에 따랐다고 하지만 A에게도 재량권이 있어 보인다"라고 판단하였습니다. 또한 원심과 마찬가지로 "A는 영업부서 부서장으로 영업매출 향상이 주된 목표고, 대내외 평가를 잘 받기 위해 자발적으로 골프접대를 할 동기가 있었던 점에 비춰보면, 휴일 골프가 단순히 회사의 구체적인 지휘·감독으로 이뤄진 것으로 볼 수 없으므로 근로기준법상 근로시간으로 볼 수 없다"고 판시하였습니다.

나아가 "A의 주된 업무는 부서장으로서 영업실적 관리 등 부서 실적 업무와 부서원들 근태관리임을 보면, 휴일 골프 참여가 A의 업무와 직접 연관이 있다고 보기 어렵다"라며 "또 회사 법인카드 사용이 내부적으로 승인됐다고 해도 이를 출장 업무 등 근로제공에 대한 승인이라기보다 임직원의 원활한 업무 수행을 위한 활동 지원으로 볼 수 있다"고 판시하며 원고의 청구를 기각한 원심의 판단을 유지하였습니다.