

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2016다243078 임금

원고, 상고인

1. 강

2. 이

3. 이

4. 박

5. 김

원고들 소송대리인 변호사 전가영, 이상훈, 김수영

피고, 피상고인

아파트 입주자대표회의

대표자 회장 김

소송대리인

담당변호사

원 심 판 결 서울중앙지방법원 2016. 7. 21. 선고 2015나46101 판결
판 결 선 고 2017. 12. 13.

주 문

원심판결 중 원고들 패소부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울중앙지방법원 합의부에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 원심은, 원고들이 점심 및 저녁 식사휴게시간(12:00~13:00, 18:00~19:00), 야간휴게시간(24:00~04:00)에도 사용자의 지휘·감독 아래 경비실에서 가면(parasleep, 일명 '일탈수면'이라고도 하며, 이는 머리의 활동과 몸의 활동이 따로 분리된 상태를 말한다. 즉, 몸은 자고 있어도 머리는 활동을 하고 있는 것이다)을 취하거나 식사를 하였음에도 피고는 이에 대한 임금을 지급하지 아니하였으므로, 피고는 원고들에게 1일 6시간의 초과 근무시간에 상응하는 임금을 지급할 의무가 있다는 주장에 대하여, ① 원고들이 피고의 지시로 야간휴게시간에 순찰업무를 수행한 것은 초과근무에 해당하므로, 피고는 이에 대하여 임금을 지급할 의무가 있는 반면, ② 나머지 휴게시간의 경우에는, ㉠ 감시적·단속적 근로자의 경우 긴급 상황 발생 등 비상연락체계 유지를 위하여 최소한의 범위 내에서 사업장 밖으로 나가는 것을 제한할 수 있다는 전제에서, 피고가 관리소장을 통해 경비원들에게 문서로 지시한 특별지시(1호), 직원 중요숙지사항 등에

"24:00~04:00 가면상태에서 급한 일 발생시 즉각 반응(별도 취침시간, 장소 없음)"이라고 기재되어 있기는 하지만, 이는 원고들이 야간휴게시간 중 긴급 상황으로 불가피하게 근로에 착수하여야 하는 근무형태에 기인한 것으로 보아야 하는 점, ㉠ 관리직원 6월 조희교육내용에 "근무간 휴식, 잠자는 것이 아니라 휴식(가면)상태 유지", 주요지시사항에 "심야시간 초소 불 끄고 취침"이라고 기재된 것은, 민원사항을 전달한 것으로, 원고들의 식사휴게시간 및 야간휴게시간에 관하여 피고의 실질적인 지휘·감독이 있었다고 보기 어려운 점, ㉡ 피고 소속 경비반장, 팀장 등이 야간휴게시간에 순찰을 돈 사실은 있으나, 이는 주로 주변 보안등 점멸상태 점검, 지하실 시건 상태 점검, 옥상출입자 감시, 도난 방지, 화재사고 예방 및 시설물 안전 관리, 우범 예방 등을 위한 것으로, 경비원들의 가면 여부, 초소이탈 여부 등 근무실태까지 감시·감독하였다고 보기는 어려운 점, ㉢ 경비원들 중 일부는 지하실에서 식사를 하거나 휴식을 취한 경우도 있는 점 등의 사정을 들어, 이 부분 휴게시간에 관하여는 원고들이 피고의 실질적인 지휘·감독 아래 초과근무를 하였다고 할 수 없으므로, 피고는 이에 대하여 임금을 지급할 의무가 없다고 판단하였다.

2. 그러나 원심의 판단은 아래와 같은 이유로 받아들이기 어렵다.

가. 근로기준법상의 근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말한다. 근로자가 작업시간 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고, 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 놓여 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다(대법원 2006. 11. 23. 선고 2006다41990 판결 참조).

나. 원심판결 이유와 적법하게 채택된 증거들에 의하면 아래와 같은 사실을 알 수 있다.

1) 원고들은 '서울 [] 아파트'라 한다)의 경비원으로서, 원고 강 [] 는 2011. 8. 28.부터 2014. 2. 28.까지, 원고 이 [] 은 2009. 8. 28.부터 2013. 3. 31.까지, 원고 이 [] 은 2010. 11. 2.부터 2012. 12. 27.까지, 원고 박 [] 는 2011. 8. 11.부터 현재까지, 원고 김 [] 은 2003. 4. 25.부터 2013. 11. 27.까지 [] 아파트에서 경비업무를 수행하였다.

2) 피고는 2006. 10.경 고용노동부로부터 감시·단속적 근로자에 대한 고용노동부장관의 승인을 받았다. 그리고 이 사건 당시 [] 아파트 경비원은 07:00부터 다음날 07:00까지 24시간을 근무하고, 그 다음날 쉬는 격일제로 근무하였는데, 구체적인 근무시간은 18시간, 휴게시간은 총 6시간으로, 점심휴게시간 1시간(12:00~13:00), 저녁휴게시간 1시간(18:00~19:00), 야간휴게시간 4시간(24:00~04:00)이었다.

3) 피고는 원고들에게 근무시간 18시간을 기준으로 임금을 지급하였는데, 원고들은 피고의 지시로 6일 중 4일은 야간휴게시간에 1시간씩 순찰업무를 수행하였다.

4) 원고 강 [] 는 2014. 1. 20. 피고에게 '근무초소(경비실)는 업무공간이지 휴식공간이 아니며, 피고가 2012. 4. 5.경 「휴게 또는 수면장소 미설치」로 서울지방고용노동청으로부터 시정지시를 받았음에도 2년 가까이 시정되지 않고 있으니, 빠른 시일 내에 휴게장소를 설치해 주고, 휴게시간, 특히 야간휴게시간(24:00~04:00)에 경비실의 불을 켜고 근무복을 착용한 상태에서 의자에 앉아 가면상태로 휴식을 취하도록 한 것은 휴게시간이라고 볼 수 없으므로, 초과근무에 따른 임금을 지급해 달라'는 취지의 내용증명을 보냈다.

5) 피고는 2014. 2. 6. 경비직원의 휴게시간 등에 관하여 입주민들에게, "1. 경비직원의 휴게시간을 점심(1시간), 저녁(1시간) 및 오후 10시~새벽 6시 사이에 4시간을 보장하도록 근로계약이 되어 있습니다. 2. 경비직원은 희망에 따라 경비실과 별도 휴게시설을 이용하여 휴게할 수 있습니다. 3. 심야 휴게시간 동안은 순찰조를 편성하여 순찰활동을 강화하겠습니다."라는 안내문 게시하였고, 2014. 2. 8. '휴게시간', '순찰중'이라고 기재된 팸말을 제작한 후 근무초소(경비실)에 부착하도록 하였으며, 2014. 2. 13. 경비원 휴게실을 설치하고 경비원들로 하여금 휴게시간 중 이를 이용할 수 있도록 하였다.

6) 한편, 피고는 관리사무소장을 통해 문서로 경비원들에게, ① 2011. 1. 20. 동대표회의 시 제기된 경비원의 근무기강 해이에 대하여 즉시 시정을 촉구하면서, 특별지시(1호)로 "야간휴게시간(24:00~04:00)에 가면상태에서 급한 일 발생시 즉각 반응(별도 취침시간, 장소 없음)"을 지시하였고, ② 2011. 2. 24.과 2011. 3. 7. 직원 중요숙지사항을 통해, 동대표회의에서 계속 지적되고 있는 사항이라며, "야간휴게시간(24:00~04:00)에 가면상태에서 급한 일 발생시 즉각 반응(별도 취침시간, 장소 없음)"을 다시 지시하고, 이를 숙지 후에 계속 활용하도록 하였으며, ③ 2012. 8. 20. 관리소장의 주요 지시사항으로 '심야시간 초소 불 끄고 취침한 행위'에 대하여 2동, 8동, 11동, 12동, 14동, 17동, 18동, 23동에서 주민민원이 있었음을 전파하였다. ④ 또한 2012. 9. 3. 작성된 경비일지에는 "심야시간: 가면 상태임, 초소 불 끄고 취침하는 행위 근절"이라고 기재되어 있다.

다. 이러한 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴본다.

1) 원심은, 피고가 관리소장을 통해 경비원들에게 문서로 지시한 특별지시(1호), 직원 중요숙지사항 등에 "24:00~04:00 가면상태에서 급한 일 발생시 즉각 반응(별도 취

침시간, 장소 없음"이라고 기재되어 있기는 하지만, 이는 원고들이 야간휴게시간 중 긴급 상황으로 불가피하게 근로에 착수하여야 하는 근무형태에 기인한 것으로 보아야 하고, 야간휴게시간 및 식사시간에 관한 피고의 실질적인 지휘·감독이 있었다고 보기 어렵다고 보았다. 그러나 피고가 관리소장을 통해 문서로 지시한 특별지시(1호), 직원 중요숙지사항 등은 경비원들에게 별도의 취침시간과 취침장소가 없다는 전제에서, 야간휴게시간(24:00~04:00)에 근무초소(경비실) 내의 의자에 앉아 가면상태를 취하면서 급한 일이 발생할 시 즉각 반응하도록 지시한 점, 야간휴게시간에 근무초소(경비실) 내의 조명을 켜 놓도록 한 점, 야간휴게시간에 피고의 지시로 시행된 순찰업무는 경비원마다 매번 정해진 시간에 이루어지지 않았고, 이로 인하여 나머지 휴게시간의 자유로운 이용이 방해된 것으로 보이는 점 등을 종합하며 보면, 원고들의 야간휴게시간은 자유로운 이용이 보장되는 휴식·수면시간으로 보기 어렵고, 혹시 발생할 수 있는 긴급 상황에 대비하는 대기시간으로 볼 여지가 충분하다.

2) 또한 야간휴게시간에 근무초소(경비실)에서 불을 끄고 취침하는 경비원들에 대하여 입주민의 지속적인 민원이 제기된 점, 2012. 9. 3. 작성된 경비일지에 "심야시간: 가면 상태임, 초소 불 끄고 취침하는 행위 근절"이라고 기재되어 있는 점, 순찰조의 조장을 맡은 바 있는 박 는 '24:00~04:00경에 순찰을 돌면서 근무초소(경비실)에 불이 꺼져 있는지, 경비원이 가면을 하는지 여부 등을 관찰하여 보고한 사실이 있다'고 진술하고 있는 점, 피고는 경비원들의 근무평가에서 입주민들의 민원사항 중 지적사항을 그 평가사유로 삼고 있고, 이와 같은 경비원들의 근무평가 결과는 경비원들의 재계약 여부에 영향을 미쳤던 것으로 보이는 점 등을 종합해 보면, 피고가 관리소장을 통해 야간휴게시간 등에 관한 실질적인 지휘·감독을 하였다고 볼 여지가 크다.

3) 원심은, 경비원들 중 일부는 2014. 2. 13.경 경비원 휴게실이 설치되기 전에 근무 초소(경비실)가 아닌 지하실에서 식사를 하거나 휴식을 취한 경우도 있었다고 보았다. 그러나 경비원들 일부가 사용한 지하실은 피고의 주장에 의하더라도 방공호로 사용되는 공간으로 휴식을 취하기에 적당한 장소가 아닌 점, 2012. 11. 1. 관리소장의 주요지시사항에 "지하실 불필요 물자 반입금지: 처리되어야 할 일반물자로 침대, 의자, 빈화분, 재활용품"을 지적하고 있는 점, 2012. 7. 2. 관리소장의 주요지시사항에, 같은 해 6. 18.~6. 29. 실시한 지하실에 대한 안전점검결과 '나무사다리 방치, 비인가 전열기구, 폐품 보관 방치, 침대 설치, 공동식탁(설치) 등'을 한 관련자에 대하여 별점조치를 한 점, 2012. 7. 25. 관리소장의 주요지시사항에 지하실 침대 이용자에 대하여 근무기강 불량을 지적하고 있는 점 등을 종합하여 보면, 경비원들 중 일부가 아파트에 별도의 휴게장소가 없어 부득이 피고의 징계 등을 무릅쓰고 지하실에서 식사를 하거나 휴식을 취한 것을 두고, 피고가 원고들을 포함한 경비원들에게 휴게장소를 제공하였다거나 휴게장소의 자유로운 이용을 보장하였다고 보기 어렵다.

4) 피고는 2014. 2. 6. 비로소 경비직원의 휴게시간 및 휴게장소에 관하여 입주민들에게 안내문을 통해 이를 고지하고, 2014. 2. 8. '휴게시간', '순찰중'이라고 기재된 팸말을 제작한 후 이를 경비실에 부착하도록 한 점, 2014. 2. 13. 경비원 휴게실을 설치하고 경비원들로 하여금 휴게시간 중 이를 이용할 수 있도록 한 점, 이와 같은 피고의 조치 이전에는 입주민들이 민원제기, 동대표회의를 통해 계속적으로 경비원들이 야간 휴게시간에 경비실에서 불을 끄고 잠을 자는 행위 등에 대한 시정을 요구하였던 점 등에 비추어 보면, 피고는 2014. 2. 이전에는 입주민들에게 경비원들의 휴게시간을 제대로 알리지 않은 채 경비원들의 휴게시간을 보장하기 위한 별다른 노력을 기울이지 않





았음을 알 수 있다.

5) 이러한 사정들을 앞서 본 법리에 비추어 보면, 결국 원고들의 휴게시간 중 상당 시간은 실질적으로 피고의 지휘·감독을 벗어나 자유로운 휴식·수면시간의 이용이 보장되었다고 보기 어렵다. 그렇다면 원심으로서 원고들이 피고로부터 근무초소(경비실) 외에 독립된 휴게공간을 제공받았는지, 독립된 휴게공간이 아닌 근무초소(경비실)에서 휴게시간을 보낸 것이 원고들의 자발적인 의사에 의한 것인지, 원고들이 휴게시간에 피고의 지휘·감독을 받지 않고 자유롭게 휴식이나 수면을 취하였는지, 피고가 휴게시간에 원고들에게 경비 또는 순찰을 지시하거나 원고들의 근무상황을 감시하거나 보고를 받은 적이 있는지, 피고의 휴게시간 중 경비 또는 순찰의 지시로 인하여 원고들의 나머지 휴게시간이 방해받았는지, 이와 같은 휴게시간의 방해가 불가피한 사정에 의한 것인지 등에 관하여 충분히 심리한 다음, 원고들이 휴게시간에도 피고의 실질적인 지휘·감독 아래 있었는지 여부를 판단하였어야 한다.

6) 그럼에도 원심은 위와 같은 사정들을 면밀히 살펴보지 아니한 채 그 판시와 같은 사정만으로, 원고들이 피고의 지시로 야간휴게시간에 순찰업무를 수행한 것만 휴게시간 중 초과근무에 해당하여, 피고는 임금지급 의무가 있고, 나머지 휴게시간의 경우 원고들이 피고의 실질적인 지휘·감독 아래 초과근무를 하였다고 할 수 없어, 피고는 이 부분에 관한 임금을 지급할 의무가 없다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단은 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나 사실관계를 오인하거나 근로기준법상의 근로시간 및 휴게시간에 관한 법리를 오해함으로써 판결에 영향을 미친 위법이 있다. 이를 지적하는 취지의 상고이유 주장은 이유 있다.

3. 결론

그러므로 원심판결 중 원고들 패소부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	김용덕	<u>김용덕</u> 
	대법관	김 신	<u>김 신</u> 
주 심	대법관	박상옥	<u>박상옥</u> 
	대법관	박정화	<u>박정화</u> 

정본입니다.

2017. 12. 13.

대법원

법원사무관 김종필



※ 각 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급번호조회 메뉴를 이용하거나, 담당 재판부에 대한 문의를 통하여 이 문서 하단에 표시된 발급번호를 조회하시면, 문서의 위,변조 여부를 확인하실 수 있습니다.