

독서실 총무의 근로시간 인정여부

정봉수 노무사 (강남노무법인)

I. 문제의 소재 (사실관계)

2022년 7월 27일 서울의 A독서실 총무가 1년 2개월을 근무하고 퇴직한 뒤, 독서실을 상대로 연장근로수당과 퇴직금을 못 받았다고 법원에 미지급 임금을 청구하는 소송을 제기하였다. 근로자(총무)는 인터넷 채용사이트에서 ‘공부하면서 일하는 독서실 총무를 구한다’라는 구직광고를 보고 지원하였다. 근로조건은 저녁 6시에 출근하여 새벽 2시까지 독서실을 관리하는 것이고, 월요일부터 일요일까지 1주 7일을 근무하며, 월 1회의 휴무를 한다는 조건이었다. 구체적으로 독서실 총무로서 매일 2시간 근무하고 그에 대한 대가로 월임금은 685,000원을 받는다.¹ 독서실 총무의 일은 신규회원 접수 및 월 사용료 카드결제, 방문객 안내와 문의 전화 답변, 간단한 간식 준비 및 비품 관리, 시설물 관리와 청소업무, 기타 잡무를 수행하였다.

총무의 근로계약서에는 일일 2시간 근무로 기재되어 있지만, 실제 체류시간이 매일 8시간이었고, 이 시간 동안은 자유롭게 공부할 수 있지만, 대기장소가 독서실 내로 한정되었다. 총무는 언제든지 고객이나 사용자의 요청이 있는 경우 필요한 업무를 수행하여야 했다. 총무는 이러한 대기시간은 근로시간이므로 하루 8시간을 근로한 것으로 간주하여야 한다고 주장하였다. 그리고 이 기준으로 계산한 추가 6시간에 대한 수당과 주휴수당을 계산한 금액인 19,108,000원 추가적으로 지급해야 하고, 총무가 1년 이상 근무하고 퇴직하였기 때문에 퇴직금 2,706,563원도 지급해야 한다고 청구하였다.

여기서 쟁점은 (i)독서실 총무의 실제 근로시간은 독서실에서 인정하는 매일 2시간만을 인정할 것인지, 아니면 실제 공부하며 대기한 8시간 전체에 대해 근로시간으로 보아야 하는지에 있다. 그리고 (ii) 독서실 총무가 구속 되는 시간은 8시간임에도 불구하고 근로시간 2시간을 제외한 6시간을 휴게시간으로 볼 수 있는 근거는 어디에 있는지에 있다.

II. 당사자의 주장

1. 근로자(총무)의 주장

근로자는 경찰공무원을 준비하는 중에, 비용을 아끼기 위해 공부하면서 근무할 수 있는 독서실 총무 자리를 인터넷 구인광고를 보고 지원하였다. 근무조건은 하루 8시간 대기하면서 공부할 수 있고, 월 685,000원을 받는 조건이었다. 독서실 규모는 70평의 공간에 70개의 좌석을 가지고 있었다. 총무는 저녁 6시부터 독서실에서 대기하며, 그 다음날 새벽 2시까지 공부하면서 대기하였고, 약 30분정도 청소를 실시하고 퇴근하였다.

¹ 근로자의 월 임금은 550,000원임. 사업주는 개인 좌석 이용료는 135,000원을 보조 하려고 하였으나, 근로자는 개인 좌석 이용료를 돈으로 받고, 그 대신 독서실 사무실을 대신 사용하였다. 따라서 월 임금을 좌석이용료 포함하여 685,000원 수령하였다.

사용자는 총무의 실제 근무시간은 일일 2시간 이내로, 청소업무 30분, 입실자 관리 30분 정도, 그리고 기타 업무 60분으로 처리한다고 설명하였다. 그러나 총무는 청소하기, 입실자 및 퇴실자 관리, 방문객 관리 및 전화 대응, 간식준비와 비품 정리정돈, 시설물 관리 등은 매일 2시간 정도로는 부족하고, 항상 업무대기 상태에서 있어 실제 8시간 전체가 근무시간에 해당이 되므로 하루 8시간을 전제로 계산한 미지급된 임금, 주휴수당, 퇴직금 합계 26,630,000원과 이에 대한 지체손해금을 지급해야 한다고 주장하였다.

2. 독서실의 주장

(1) 독서실은 인터넷 구인광고에 분명히 공부하면서 일하는 독서실 총무를 구직 사이트를 통해서 채용하였다. 채용 시에 근로계약을 작성하고, 실제로 업무는 매일 2시간이고, 월요일부터 일요일까지 1주 7일을 근무하고, 매월 1일의 휴무를 주는 조건이었다. 면접 시에 근로자는 경찰공무원을 준비하고 있으며, 공부하면서 독서실 비용을 아끼고 용돈도 벌기 위해 지원했다고 진술하였다. 이에 사용자는 독서실에서 열심히 공부해서 꼭 합격하기를 바란다고 하며 여러 차례 격려해 주었고, 하루 8시간 대기 중 6시간-중에 공부할 시간을 충분히 마련해 주었다.

(2) 독서실 총무업무는 일일 2시간 정도면 충분하고, 나머지는 모두 개인 공부하는데 시간을 사용하였다. 근무시간 중에 자유롭게 개인시간을 가질 수 있었고, 전화를 착신으로 해 놓고 외출하면 업무에 지장이 없기 때문에 근무시간 중에 외출하여 자유롭게 개인업무도 보면서 근무하였다. 실제로 총무의 근무시간은 매일 2시간 이내였고, 나머지 6시간은 사업주의 관리감독을 받지 않고 모두 개인이 공부하거나 개인 용무를 보는데 사용하였다. 따라서 독서실은 근로자에게 미지급한 임금은 없으며, 퇴직금도 초단시간 근로자이므로 발생하지 않는다.

III. 관련 기준 판례와 적용

1. 관련판례: 근로기준법상의 휴게시간이란 근로자가 근로시간의 도중에 사용자의 지휘명령으로 부터 완전히 해방되고 또한 자유로운 이용이 보장된 시간을 의미한다.² 이 판례에서 말하는 휴게시간은 사용자의 관리 감독으로부터 벗어난 시간으로, 근로자의 자유로운 이용이 보장된 사적인 시간을 말한다.

2. 관련판례: 근로기준법상 근로시간이라 함은 근로자가 사용자의 지휘, 감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말한다. 근로자가 작업시간 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식, 수면시간 등이라도 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘, 감독하에 놓여있는 시간이라면 이는 근로시간에 포함된다.³

이번 독서실 총무는 8시간을 의무적으로 독서실에 체류하지만, 그 체류 목적이 공적인 업무 2시간과 개인의 공부를 위한 6시간이므로, 휴게시간과 대기시간 중간에 있는

² 대법원 1992. 4. 14. 선고 91다20548 판결.

³ 대법원 2006. 11. 23. 선고 2006다41990 판결.

시간이라고 할 수 있다. 그러나 총무와 독서실이 작성 계약서에서도 독서실 총무는 공부하면서 필요 시에 단속적으로 근로를 제공하는 것으로 순전히 근로를 위한 대기시간으로 보기는 어렵다고 판단이 된다.

3. 관련판례: 회사(피고소인 또는 고시원)는 고소인(고시원 총무)들에게 휴게시간으로 사용할 수 있는 구체적 시간을 미리 정하여 주지 않은 점, 방문자나 새로운 세입자가 찾아오는 것은 정해진 시간이 있는 것이 아니므로 고시원을 벗어나지 않고 자리를 지키고 있어야 하는 점, 피고인은 특별한 시간의 제약이 없이 그때 그때 필요한 업무지시를 고소인들에게 하였고, 고소인들은 피고인의 돌발적인 업무지시를 이행하였던 점 등을 감안하면, 고소인들이 특별한 업무가 없어 휴식을 취하거나 공부를 하는 등으로 시간을 보냈다고 하더라도, 그 시간은 피고인의 지휘명령으로부터 완전히 해방되고 자유로운 이용이 보장되는 휴게시간이 아니라 근로를 위한 대기시간에 해당한다고 봄이 타당하다.⁴

위의 고시원 총무의 임금체불 사건은 고시원 총무의 대기시간이 휴게시간인지 아니면 대기시간인지에 대한 판단이다. 즉, 고시원이 고시원 총무의 휴게시간을 명시하지 않아 모두 대기시간으로 판단한 사실이다. 현 독서실 총무와의 차이는 현 독서실 총무의 근로계약서는 휴게시간에 공부를 위한 휴게시간 6시간을 명시하였고, 채용 공고의 내용, 실제 휴게시간을 공부하는 시간으로 보냈다는 사실에서 차이가 있다.

VI. 이번 근로시간에 분쟁에 대한 법원의 판단과 시사점

1. 법원의 판단⁵

(1) 피고 근로자 (이하 총무)와 원고 (독서실)와, 총무가 2019. 3. 10. 부터 독서실 야간총무로서 18:00 부터 02:00까지의 시간 중 2시간을 근무하기로 하고 월 685,000원의 임금을 지급 받기로 하는 근로계약을 체결하고 2020.5. 9. 까지 근무한 사실이 인정된다.

(2) 독서실은, 근무일 매일 마다 18:00부터 다음날 02:00까지의 8시간을 위 독서실에서 근무하였거나 근무를 위하여 대기하여 이러한 8시간 전부가 근로시간에 해당하므로, 이러한 근로시간을 기준으로 하여 최저임금에 정한 최저지급에 따라 2019. 3. 10. 이후 퇴직일 까지 계산한 임금액 중 매월 685,000원씩 수령액을 공제한 잔액 합계 19,108,560원에 대하여 독서실은 지급 의무가 있다고 주장한다.

그러나 총무는 18:00부터 02:00까지의 시간 중 본인 공부를 전제로 독서실 업무를 처리하기로 하여 그 업무시간을 2시간으로 약정한 것이고, 위 독서실의 업무처리에 있어서 약정 업무시간을 초과하여 근무하여 근무의 필요가 있었다거나 총무 주장과 같이 실제 근무하였다고 인정할 증거가 없으며, 총무 본인의 공무 등 개인 업무나 외출 등 없이 독서실 업무처리를 위하여 원고가 대기하여야 할 필요가 있었다고 인정할 만한 증거도 없으므로 총무의 이 부분 주장은 이유 없다.

⁴ 서울중앙지법원 2017. 6. 23. 선고 2017노922 판결.

⁵ 서울동부지방법원 2023. 12. 21. 선고 2022가소296948 판결.

(3) 총무는, 독서실이 총무에 대하여 퇴직금 2,706,563원을 지급할 의무가 있다고 주장하나, 위 제1항과 제2항과 같은 이유에서 근로자퇴직급여보장법 제4장 제1항 단서에서 정한 바에 따라 총무는 퇴직급여 제도의 설정대상자에 속하지 않는 ‘4주년을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자’에 해당한다고 할 것이므로 총무의 이 부분 주장은 이유 없다.

2. 독서실 총무 사건에 대한 시사점

(1) 업무를 위한 대기시간은 근로시간으로 근로시간의 산정이 대상이 된다 (근기법 제50조 제3항). 독서실 총무가 사용자의 지휘 감독하에 있는 시간은 근무를 위한 대기시간이고 이는 근로시간에 해당이 된다. 그러나 본 독서실 총무의 근로시간은 사용자의 8시간의 체류시간 중에 자신이 결정하여 청소나 비품관리 시간을 조정할 수 있다. 다만, 독서실 입실자의 경우나 독서실 사용 상담문의 등의 대해서는 비정기적으로 발생하기 때문에 총무의 근무대상 시간 중에 연락이 오면 이에 대해 대응을 해야 한다. 그럼에도 불구하고, 이 독서실의 총무는 채용 단계부터 공부하면서 독서실 관리를 할 수 있는 자를 모집하였고, 근로계약서 상에서도 8시간 구속시간 중에 근무시간은 2시간으로 한정하였다. 또한 실제로 총무가 근로를 제공한 시간은 2시간 남짓하다. 따라서 독서실 총무의 구속된 시간은 근무시간이 포함된 휴게시간이라고 할 수 있다.

(2) 독서실 총무의 근로시간 분쟁에 있어 8시간 구속되는 시간에 대해 2시간만 근로시간으로 인정하고, 나머지 6시간은 휴게시간으로 간주하였다. 휴게시간은 근로기준법 제54조에 “①사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. ②휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.”고 규정하고 있다. 휴게시간은 근로시간 도중에 주어야 하고 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는 시간이며, 근로시간 계산에서 제외된다. 휴게시간의 구체적인 판단은 (1) 근로자가 현실적인 근로로부터 떠나 있는지 여부, (2) 근로자가 자유롭게 해당 시간을 자유롭게 이용할 수 있는지 여부에 달려 있다.⁶ 이러한 휴게시간의 법리를 가지고 판단할 때, 독서실 총무는 해당 휴게시간에 충분히 자신의 공부를 할 수 있었다. 그리고 실제 근로를 스스로 정할 수 있었다는 점에서 비록 8시간 구속시간 중에 실제 근무시간은 2시간으로 간주될 수 있을 것이다.

(3) 이러한 독서실 총무의 논쟁을 피하기 위해서는 근로기준법 제63조 제3항의 규정에 따라 감시 단속적 근로자에 대한 근로시간 적용제외를 고용노동부로부터 인정을 받는 것이다. 이렇게 하면 독서실 총무의 근로시간을 조정하여 8시간 구속되는 시간 중에 2시간으로 정하고, 그 내용을 다시 근로계약으로 체결하였다면 이번 독서실 총무의 분쟁사건을 사전에 예방할 수 있었을 것이다.

⁶ 도재형, “대기시간의 법리”, 이화여자대학교 법학논집 제16권 제3호 (2012. 3), 253면.