

10분~15분으로 부여하는 휴게시간이 휴게시간인지? 근로시간인지?

1. 서설

사업장에서 휴게시간을 부여할 경우 오전 근무시간 중 10분, 오후 근무시간 중 10분, 야간 근무시간 중 15분 휴게시간을 부여하는 경우 10~15분으로 부여하는 휴게시간을 법상 휴게시간으로 보아야하는지 아니면 근로시간으로 보아야 하는지에 대해 2020.8.20. 기아자동차 통상임금 사건의 판결내용을 토대로 이하에서 살펴보도록 하겠습니다.

2. 법규

1) 근로기준법 제54조(휴게)

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

2) 위반 시 벌칙 : 근로기준법 제110조(벌칙)

근로기준법 제54조를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 관련 행정해석과 판례

- 1) 고용노동부 행정해석 : 근기 68207-2676, 2002.08.09.

<질의>

학원 강사의 매 50분 강의 후의 10분 휴식시간이 근로시간인지

<회시>

귀 질의 내용만으로는 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, 귀 사업장의 경우 매 50분 강의를 10분씩 단속적으로 휴식시간을 부여하는 형태로 보이는 바, 이러한 휴식시간이 근무시간과 명백히 구분될 뿐만 아니라 근로자가 사전에 휴식시간임을 알고 있고, 그 시간 중에는 사용자의 지휘·감독 하에서 벗어나 자유로이 이용할 수 있다면 근로기준법 제53조의 휴게시간으로 볼 수 있을 것으로 사료됨. 그러나 동 휴게시간이 다음 강의를 위한 준비시간으로 정해져 있고, 이를 소홀히 할 경우 제재가 가해지는 등 사용자의 지휘·감독 하에서 벗어난 시간으로 볼 수 없다면 이는 근로시간으로 보아야 할 것으로 사료됨.

2) 법원 판례 : 대법 2019다141110(본소), 2019다14127(병합), 2019다141434(병합), 2019다14141(병합) 임금 등 2020.8.20. 선고

<기아자동차 통상임금 사건 중 “휴게시간” 관련 대법원판결 인용 주요내용>
"생산직 근로자가 2시간씩 제공하는 근로시간 중간에 부여받은 10분 내지 15분의 짧은 휴게시간은, 회사 공장 규모나 작업 특성, 한꺼번에 휴게시간을 받는 근로자 인원수를 고려하면 자유롭게 이용하는데 근본적인 한계가 있다." "이 휴게시간은 기본적인 생리현상을 해결하는 최소한의 시간이며 "다음 근로를 위한 대기시간이나 준비시간으로 보는 것이 타당하다"

4. 10~15분 휴게시간이 휴게시간인지? 근로시간인지? 판단

상기 고용노동부 행정해석과 대법원 판결내용은 상이할 수도 있으나 근로기준법 제54조에서 규정하는 휴게시간의 개념을 적용하여 10~15분간의 휴게시간이 휴게시간인지? 근로시간인지 여부에 대한 판단은 아래와 같이 할 수 있을 것입니다.

1) 휴게시간은 고용노동부 행정해석 상 “학원 강사”와 대법원 판례 상 “자동차 제조업 생산직 2교대근무형태 근로자”의 업종과 근무형태와 부여방식(50분 강의 후 10분 휴게시간 vs 2교대 근무형태의 근로시간 중 10~15분 휴게시간)에 따라 휴게시간인지? 근로시간인지? 여부에 대한 해석과 판단이 달라 질 수 있을 것으로 보입니다.

2) 휴게시간에 대한 사용권 측면에서

고용노동부 행정해석은 “근무시간(강의)과 명백히 구분이 되고, 근로자가 사전 휴게시간임을 알고 있고, 사용자의 지휘감독에서 벗어나 자유로이 사용할 수 있다면 휴게시간으로 볼 수 있으나, 다음 강의를 위한 준비시간이고 이를 소홀히 하여 제재가 가해지는 경우 근로시간으로 보아야 한다.”고 해석하고 있으며,

대법원 판결내용은 “공장규모, 작업특성상 많은 인원이 한꺼번에 휴게시간을 자유롭게 이용하는 것에는 한계가 있고, 휴게시간(10~15분)은 생리현상을 해결하는 최소한의 시간이며, 다음 근로를 위한 대기시간 또는 준비시간”으로 판결한바, 제조업에서 부여하는 10~15분의 휴게시간은 근로기준법 제54조에서 규정하는 휴게시간의 의미를 엄격히 제한적으로 해석하여 판결한 것으로 보입니다. 대법원 판결에 따르면 사실상 제조업에서 부여하는 10~15분의 휴게시간은 짧아 생리현상 해소, 다음 작업을 위한 대기·준비시간으로 판단될 여지가 높다고 보입니다.

3) 휴게시간이 근로시간으로 인정받게 될 경우

휴게시간이 근로시간으로 인정될 경우 월 소정근로시간이 늘어나게 됨에 따라 기본급 인상과 이에 따라 통상임금이 증가되고 관련 연장, 야간, 휴일근로수당 금액이 증가할 것이며 통상임금으로 계산하여 지급하는 연차미사용수당 금액 증가와 더불어 퇴직금(퇴직연금) 불입액이 증가될 것으로 사료됩니다.

5. 결어

휴게시간은 주 52시간 근로시간단축과도 밀접하게 관련된 것으로 주 52시간 위반을 하지 않기 위해 휴게시간을 추가로 10~15분씩 추가로 부여하면서 1일 근로시간을 20~30분 단축시키는 경우가 있는데 이때 부여하는 휴게시간에 대한 관리(준비나 대기시간으로 부여하지 않기, 자유로운 사용할 수 있도록 할 것, 별도 제재 금지 등)가 중요하다고 할 수 있으나, 금번 2020.8.20. 기아자동차 대법원 판결에서 살펴본 바와 같이 10~15분의 짧은 휴게시간(사견 : 근로기준법 제54조에 따라 최소 4시간에 30분 이상을 부여해야 휴게부여와 사용의 적정한 의미와 사용시간으로 볼 수 있을 것으로 보임)은 현실적으로 휴게시간으로 인정받지 못할 가능성이 높으므로 가능한 10~15분간 짧은 휴게시간을 부여하지 않도록 휴게시간 관리에 유의해야 할 것입니다. 끝.

제360호

2020.08.24.

노무법인 두레

※ 본 작성 글은 노무법인의 입장에서 작성한 주제로 해석 등이 달라 질 수 있으므로 참조는 할 수 있으나 법적 판단 및 권리주장 등을 위한 자료로 사용할 수 없으며, 무단복제 및 게시는 금지하는 점 참고바랍니다.