

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2023다217312 임금등

원고, 상고인

1. **A**

2. **B**

3. **C**

4. **D**

5. **E**

6. **F**

7. **G**

8. **H**

피고, 피상고인

I

원 심 판 결

서울고등법원 2023. 1. 27. 선고 2022나2011720 판결

판 결 선 고

2024. 7. 11.

주 문

원심판결 중 연차휴가수당과 주휴수당 청구 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

1. 관련 법리

가. 근로기준법 제18조는 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자, 즉 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다고 정하면서(제1항), 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자(이하 '초단시간근로자'라 한다)에 대하여는 주휴와 연차휴가에 관한 근로기준법 규정을 적용하지 아니한다고 규정하고 있다(제3항).

나. 대학의 시간강사는 학교가 개설한 교과목의 강의를 담당하면서 그에 수반되는 학사관리업무 등을 수행하고, 그와 같은 업무수행의 대가로 통상 시간당 일정액에 강의시간 수를 곱한 강사료를 보수로 지급받는다. 대학의 시간강사가 초단시간근로자에 해당하는지 여부는 특별한 사정이 없는 한 강의시간 수가 아니라 강의와 그에 수반되는 업무, 그 밖에 임용계약 등에서 정한 업무를 수행하는 데 통상적으로 필요한 근로시간 수를 기준으로 판단하여야 한다. 대학 강의의 특성상 강의 외 업무에 상당한 시간이 필요하기 때문에 강의시간의 정함이 곧 소정근로시간을 정한 것이라고 볼 수 없다. 만약 시간강사가 대학에 근로를 제공할 의무를 부담하는 전체 시간이 강의시간을 초과하는 것이 분명한데도 강의시간만을 기준으로 초단시간근로자 여부를 판단하게 되면, 근로자에게 주휴와 연차휴가를 보장하되 '근로시간이 매우 짧아 사업장에 대한 전속성이나 기여도가 낮고 임시적이고 일시적인 근로를 제공하는 일부 근로자'에 대해서만 예외적으로 주휴와 연차휴가에 관한 규정의 적용을 배제하려는 근로기준법의 취지

가 몰각되기 때문이다.

2. 원심의 판단

가. 원심은 원고들의 연차휴가수당과 주휴수당 지급 청구에 대하여, 원고들과 피고 산하 대학이 체결한 시간강사 위촉계약에서 정한 주당 강의시수가 원고들의 소정근로 시간이라고 판단하여 주당 강의시수가 모두 12시간 이하인 원고들이 초단시간근로자에 해당한다고 보아 원고들에게 연차휴가와 주휴가 부여되지 않는다고 판단하였다.

나. 또한 원심은, 설령 시간강사 위촉계약에서 약정한 주당 강의시수뿐만 아니라 강의준비 등에 필요한 시간까지도 포함하여 소정근로시간을 평가하더라도, 원고들의 1주 평균 소정근로시간이 15시간 미만이라고 보아야 하기 때문에 원고들은 여전히 초단시간근로자에 해당하여 연차휴가 및 주휴가 인정되지 않는다고 판단하였다.

3. 대법원의 판단

그러나 원심의 판단은 다음과 같은 이유에서 그대로 수긍하기 어렵다.

가. 앞서 본 법리에 비추어 원심판결 이유와 기록에서 알 수 있는 다음과 같은 사정을 종합하여 보면, 원고들의 시간강사 위촉계약에서 정한 주당 강의시수가 원고들의 소정근로시간이라고 보기 어렵고, 원심이 실시한 사정만으로는 원고들이 초단시간근로자에 해당한다고 단정하기 어렵다.

1) 원고들의 시간강사 위촉계약서에 주당 강의시수가 기재되어 있기는 하나, 이러한 기재만으로는 주당 강의시수를 소정근로시간으로 정한 것이라고 볼 수 없고, 그 밖에 원고들과 대학이 강의시수 또는 다른 어떤 시간을 소정근로시간으로 정하였다고 볼 만한 사정이 없다.

2) 시간강사 위촉계약에 따라 원고들이 수행하여야 할 업무는 수업시간 중에 이루

어지는 강의에 국한되지 않았다. 강의를 하기 위해서는 강의계획서를 작성하고 강의 내용과 강의 교재를 마련하는 등의 준비가 요구되었다. 원고들은 학생 상담 및 지도 등의 학생관리 업무와 시험 출제, 채점 및 성적 입력 등의 평가업무, 그 밖에 강의와 관련된 학사행정업무(이하 '강의 수반 업무'라 한다)도 수행하여야 했다. 이러한 강의준비, 학생관리, 평가 등의 업무는 시간강사가 강의를 할 때 필연적으로 수반되는 업무로서 원고들이 피고에 근로제공 의무를 부담하는 업무이다.

3) 강의 수반 업무의 성격과 내용 등에 비추어 원고들이 이를 수행하는 데 상당한 시간이 필요할 것으로 보인다. 교수 등 전임 교원의 경우 구 고등교육법 시행령(2024. 2. 20. 대통령령 제34227호로 개정되기 전의 것) 제6조 제1항에서 교수시간을 주 9시간을 원칙으로 정하였는데, 이는 강의 수반 업무를 수행하는 데 일반적으로 상당한 추가 시간이 필요함을 고려한 것이다. 교육부는 2019년부터 2022년까지 대학 시간강사들의 퇴직금을 국고에서 지원한 바 있는데, 강의시간의 3배에 해당하는 시간을 소정근로시간으로 보는 전제에서 1주 강의시간이 5시간 이상인 시간강사를 그 지원 대상자로 삼았다. 이에 비추어 보면, 특별한 사정이 없는 한 강의시간의 3배에 해당하는 시간이 대학의 시간강사가 강의와 그 수반 업무를 수행하는 데 통상적으로 소요되는 시간을 판단하는 일응의 기준이 될 수 있다. 다만, 이를 절대적 기준으로 볼 것은 아니고, 법원은 여러 사정을 아울러 참작하여야 한다.

4) 원심은 강의 수반 업무까지 고려하더라도 원고들의 1주 평균 소정근로시간이 15시간에 이르지 않는다고 판단하였다. 그런데 일부 원고들이 주휴수당과 연차수당을 청구하는 기간 중에는 1주 강의시수가 8시간, 9시간, 12시간인 학기들도 다수 포함되어 있다. 그럼에도 원심이 위와 같은 원고들까지도 일률적으로 초단시간근로자로 본

것은 강의 수반 업무에 필요한 시간을 거의 인정하지 않은 것과 마찬가지로 앞서 본 법리에 실질적으로 반한다.

나. 따라서 원심으로서 원고들의 시간강사 위촉계약의 내용, 원고들이 수행해야 하는 강의 수반 업무의 구체적인 내용과 그에 소요되는 시간 등을 심리한 다음, 원고들의 강의시간과 강의 수반 업무 시간을 합한 시간이 1주 15시간 이상인지를 살펴서 원고들이 초단시간근로자에 해당하는지 여부를 판단하였어야 한다.

다. 그럼에도 원심은 판시와 같은 이유로 원고들의 연차휴가수당과 주휴수당 청구를 배척하였는데, 이러한 원심의 판단에는 초단시간근로자와 소정근로시간에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

4. 결론

나머지 상고이유에 관한 판단을 생략한 채 원심판결 중 연차휴가수당과 주휴수당 청구 부분을 파기하고, 이 부분을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 오경미

주 심 대법관 김선수

 대법관 노태악

대법관 서경환