

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2021다225845 임금  
원고, 피상고인 별지와 같음  
소송대리인 법무법인 한울 외 1인  
피고, 상고인 ○○○○○아파트 입주자대표회의  
소송대리인 법무법인(유한) 지평  
담당변호사 구자형 외 3인  
원 심 판 결 서울고등법원 2021. 3. 26. 선고 2019나2044676 판결  
판 결 선 고 2021. 7. 21.

주 문

원심판결의 지연손해금에 관한 부분 중 원심판결 별지 3 원고별 "항소심 인용금액 및 총 인용금액표" 가운데 '항소심 인용금액 합계'란 기재 각 해당 금원에 대하여 2018. 3. 10.부터 2021. 3. 26.까지는 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 금액을 초과하여 지급을 명한 부분을 파기하고, 그 부분에 해당하는 원고들의 항소를 각 기각한다.

나머지 상고를 각 기각한다.

소송총비용 중 10분의 2는 원고들이, 나머지는 피고가 각 부담한다.

## 이 유

상고이유를 판단한다.

### 1. 상고이유 제1점, 제2점에 대하여

근로시간이란 근로자가 사용자의 지휘·감독을 받으면서 근로계약에 따른 근로를 제공하는 시간을 말하고, 휴게시간이란 근로시간 도중에 사용자의 지휘·감독으로부터 해방되어 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 시간을 말한다. 따라서 근로자가 작업시간 도중에 실제로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간이라 하더라도 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니라 실질적으로 사용자의 지휘·감독을 받고 있는 시간이라면 근로시간에 포함된다고 보아야 한다(대법원 2006. 11. 23. 선고 2006다41990 판결 등 참조). 근로계약에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다. 이는 근로계약의 내용이나 해당 사업장에 적용되는 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 해당 사업장에서의 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다(대법원 2017. 12. 5. 선고 2014다74254 판결, 대법원 2020. 8. 20. 선고 2019다14110, 14127, 14134, 14141 판결 등 참조).

원심은 그 판시와 같은 이유로, 이 사건 계쟁기간(2015. 1.부터 2018. 2.까지) 중

2015. 1.부터 2017. 9. 26.까지는 원고들의 휴게시간(근무일별로 각 6시간)과 산업안전보건교육에 소요된 매월 2시간이 근로시간에 해당하다고 판단하였다.

위에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 위와 같은 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 필요한 심리를 다하지 아니한 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나 사실을 잘못 인정하거나 근로시간과 휴게시간의 구분, 교육시간의 근로시간 산정에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

## 2. 상고이유 제3점에 대하여

가. 근로기준법 제37조 제1항, 제2항, 근로기준법 시행령 제17조, 제18조 제3호의 각 규정에 의하면, 사용자는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부를 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우 그 다음날부터 지급하는 날까지의 지연일수에 대하여 연 100분의 20의 비율에 따른 지연이자를 지급하여야 하는 것이 원칙이지만, 그 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우에는 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 위와 같은 비율에 따른 지연이자를 지급할 필요가 없다(대법원 2011. 9. 29. 선고 2011다46142 판결, 대법원 2017. 7. 11. 선고 2015다54219 판결 등 참조).

나. 원심판결 이유 및 기록에 의하면, 원고들은 이 사건 소로서 원심판결 별지 2 원고별 "청구금액 및 제1심 인용금액표" 중 '청구금액'란 기재 각 미지급 임금(최저임금 미달액, 초과근무수당, 야간근로수당, 산업안전보건교육과 관련한 임금)과 퇴직금 차액 해당 금원 및 그에 대한 각 지연손해금의 지급을 구하였는데, 제1심은 그중 최저임금 미달 미지급액 전부와 산업안전보건교육과 관련한 미지급 임금 청구액 중 일부만을 인용한 사실, 이에 대하여 원고들이 항소하였는데, 원심은 원고들의 각 미지급 임금

및 퇴직금 차액 청구금액 중 일부(원심판결 별지 3 원고별 "항소심 인용금액 및 총 인용금액표" 중 '항소심 인용금액 합계'란 기재 각 미지급 임금과 퇴직금 차액 해당 금원)를 추가로 인용함으로써 피고가 원고들에게 위 추가 인용금액 및 이에 대하여 원고들의 퇴직일로부터 14일이 경과한 날 이후로서 원고들이 구하는 바에 따라 피고에게 이 사건 소장 부분이 송달된 다음날인 2018. 3. 10.부터 다 갚는 날까지 근로기준법에서 정한 연 20%의 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다고 판단하였다.

다. 원심판결 이유를 앞에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원심에서 추가 인용된 금원은 제1심에서 원고들의 청구가 배척된 부분이었고, 제1심 및 원심을 합하여 보아도 원고들의 청구금액 중 일부만 인용된 이상, 피고로서는 원고들의 퇴직일로부터 14일이 경과한 날 이후로서 원고들이 구하는 2018. 3. 10.부터 원심판결 선고일인 2021. 3. 26.까지는 미지급 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부를 다투는 것이 적절하였다고 봄이 타당하고, 결국 그 기간에 대하여는 근로기준법에서 정한 지연이율을 적용할 수 없다고 보아야 한다.

라. 그럼에도 이와 달리 위 기간에 대하여도 근로기준법에서 정한 지연이율에 따른 지연손해금을 지급할 의무가 있다고 판단한 원심판결에는 근로기준법상 지연손해금에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 이 부분 상고이유 주장은 이유 있다.

### 3. 결론

그러므로 원심판결의 지연손해금에 관한 부분 중 원심판결 별지 3 원고별 "항소심 인용금액 및 총 인용금액표" 가운데 '항소심 인용금액 합계'란 기재 각 해당 금원에 대하여 2018. 3. 10.부터 2021. 3. 26.까지는 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연

20%의 각 비율로 계산한 금액을 초과하여 지급을 명한 부분을 파기하되, 이 부분은 이 법원이 직접 재판하기에 충분하므로 민사소송법 제437조에 따라 자판하기로 하여, 위와 같이 파기 부분에 해당하는 원고들의 항소는 이유 없으므로 이를 각 기각하고, 피고의 나머지 상고를 각 기각하며, 소송총비용에 관하여는 민사소송법 제105조, 제98조, 제101조를 적용하여 그 10분의 2는 원고들이, 나머지는 피고가 각 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	조재연
	대법관	민유숙
주 심	대법관	이동원
	대법관	천대엽

(별지 생략)