

글 _ 김윤희(공인노무사)

휴게시간의 법적 개념 & 경업피지의무

벤처기업 인사·노무 ● & A 시리즈 11



대기시간과 구별된 자유로운 휴게시간 보장해야

Q | 저희 회사는 별도로 지정된 휴게시간 없이 틈틈이 휴식하고, 식사도 근로자들 각자 시간이 되는 대로 번갈아서 합니다. 그런데 휴게시간에 대한 법적 개념이 있나요?

A | 현행 근로기준법은 '사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다'고 규정하고, 또한 '휴게시간은 근로자가 자유로이 이용할 수 있다'고 규정하고 있습니다. 근로가 일정시간 계속되면 근로자에게는 심신의 피로가 축적되어 주의력이 산만해지고 능력이 저하되며 나아가서는 재해발생의 원인이 되기도 합니다. 따라서 근로자의 피로를 회복시키기 위해 근로시간 도중에 적당한 정도의 휴게시간을 줄 필요가 있습니다. 판례(대판 1992.4.14 선고, 91다20548)는 '근로기준법상의 휴게시간이란 근로자가 근로시간 도중에 사용자의 지휘·명령으로부터 완전히 해방되고 또한 자유로운 이용이 보장된 시간을 의미한다'고 정의했습니다. 노동 강도가 통상의 경우보다 적다고 하더라도 사용자의 지휘·명령이 완전히 배제되지 않아 근로자의 자유이용이 보장되지 않는, 이른바 대기시간은 휴게시간이 아니라 근로시간에 해당한다고 할 수 있을 것입니다. 행정해석(1980.5.15 법무 811-28682) 역시 대기시간은 사용자로부터 취조하지 않을 것을 보장받고 있지 못하기 때문에 근로시간으로 보아야 한다고 규정하며, 휴게시간과 대기시간과의 구별에 대한 일정한 기준을 마련해 놓고 있습니다.

휴게시간 내에 점심 등 식사시간이 주어지는 것이 사업장의 일반적인 형태입니다. 그러나 휴게시간과 식사시간을 별도로 규정해야 하는 것이 아닌가에 대한 의문이 발생할 수 있습니다. 만일 취업규칙에 휴게시간과 식사시간을 별도로 부여한다고 정한 규정이 없다면 소정 휴게시간을 식사시간으로 사용하게 하더라도 무방할 것입니다(1969.3.26, 기준14559-33714).

직업선택 자유 제한하는 경업피지의무 문제

Q | 현재 퇴사준비를 하고 있는데 약정 내용에는 퇴사 후에도 2년 동안 경업피지의무가 있다고 했습니다. 노동법상 이런 계약이 합당한 것인지 궁금합니다.

A | 현행법상으로는 사업사용인이나 영업양도인, 주식회사의 이사 등에 대한 경업피지규정이 있을 뿐 일반 근로자의 경업피지의무에 관해서는 아무런 입법규정이 없습니다. 단, 비교적 엄격한 요건 하에 인정되는 부정경쟁방지및영업비밀보호에관한법률상의 개개의 영업비밀 침해 행위에 대한 구제 수단으로, 기업주가 근로계약상의 특약이나 취업규칙 등을 통해 근로자와 별도로 경업피지약정을 체결하는 경우가 많아지고 있습니다.

그러나 경업피지약정은 근로자가 사용자와 경쟁관계에 있는 업체에 취업하거나, 스스로 경쟁업체를 설립·운영하는 등의 경쟁 행위를 하지 않을 것을 내용으로 하므로 근로자의 직업선택 자유를 직접적으로 제한합니다. 또 일반 소비자의 이익을 해칠 우려도 가지고 있습니다. 따라서 이 같은 약정의 효력을 당사자 사이의 법적자치나 계약자치의 원칙에만 맡겨 제한 없이 인정할 수 있는지가 문제입니다.

경업피지의 근거는 노동법상 구체적 규정이 없고, 상법 제17조 제1항에서 '사업사용인은 영업주의 허락 없이 자기 또는 제3자의 계산으로 영업주의 영업부류에 속한 거래를 하거나 회사의 무한책임사원, 이사 또는 다른 상인의 사용인이 되지 못한다'고 사업사용인의 의무를 규정할 뿐입니다. 따라서 경쟁 제한적 성질을 가지는 퇴직 후의 근로자에 대한 경업피지의무는 부정경쟁방지법상의 규정이나 비밀유지약정에 기하여 인정되는 비밀유지의무와는 엄격히 구별되어야 하므로 당사자 간에 유효한 경업금지약정이 있는 경우에 한해서만 이를 인정할 수 있다고 봅니다.

문의 017-350-0155, 이메일 hrm@jalabor.com