

영국 노동법상 근로자의 휴식시간

David Cabrelli (영국 에딘버러대학교 교수)

■ 도입

영국의 근로자의 휴식시간 관련 조항은 1998년 근로시간규정(Working Time Regulations 1998, 이하 ‘근로시간규정’)¹⁾에 포함되어 있으며, 이 규정은 1998년에 발효되었다. 근로시간규정은 근로자의 근로조건에 법적으로 개입하기 위한 조치로서 유럽연합의 근로시간지침(European Union’s Working Time Directive, 이하 ‘EU 근로시간지침’)²⁾에 근거를 두고 있다. EU 근로시간지침과 근로시간규정은 보건안전정책적 관심이 그 동기로 작용하고 있으며,³⁾ 본질적으로 근로자의 건강과 안전을 보호하도록 설계되어 있다. 또한 1919년 ILO 근로시간협약(ILO Convention on the Hours of Work Industry Convention of 1919),⁴⁾ 1970년 6월 24일에 채택한 ILO 132호 연차휴가 (개정) 협약(ILO Convention 132 of 24 June

1) SI 1998/1833.

2) 2003/88/EC (OJ 2003 L299/9). 근로시간규정은 EU 근로시간지침을 바탕으로 한다.

3) 유럽연합사법재판소(European Union’s Court of Justice)는 근로자의 직장 내 신체적, 정신적 안녕을 포함한 근로자의 근로 및 생활 조건을 향상시키는 데 있어 EU 근로시간지침의 중요성을 강조하여 왔으며, 이에 대해서는 ‘Wippel v Peek & Cloppenburg GmbH & Co.’ [2005] IRLR 211, 217과 Landshauptstadt Kiel v Jaeger [2003] IRLR 804, 812를 참조.

4) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001 참조.

1970 concerning Annual Holidays with Pay(Revised))⁵⁾과 같은 ILO(국제노동기구) 협약들에 포함된 원칙들에 비추어 해석하도록 되어 있다.⁶⁾

이 글에서는 이러한 법규정들의 적용범위, 즉, 근로시간규정이 어떤 근로자에게는 적용되고 어떤 근로자에게는 적용되지 않는지를 살펴본다. 그리고 나서 근로시간규정과 EU 근로시간지침에서 중요한 ‘근로시간’ 개념을 어떻게 해석해야 하는가에 대해 논한다. ‘근로시간’ 개념은, 가령, 호출근로자(on-call worker)와 같이 업무에 ‘대기시간’이 포함되어 있는 근로자들에게 절대적으로 중요하다. 호출근로는 영국에서 의료전문가나 입주 돌봄근로자의 경우에 특히 보편적인 근로형태다. 다음으로는 일간휴식 및 주휴일에 대한 근로자 권리 내용, 휴게시간, 보상휴식 관련 규정을 살펴본다. 끝으로 관련 규정들을 이행하기 위한 제도들을 다룬다.

■ 적용범위

근로시간규정 제2조 (1)항은, EU 근로시간지침과 마찬가지로, ‘근로자’에게 유리한 보호 제공을 분명히 하고 있다. EU 근로시간지침의 ‘근로자(worker)’ 정의는 ‘*Union Syndicale Solidaires Isère v Premier Minister*’ 사건⁷⁾에서 고려된 바 있으며 이 사건에서 유럽사법재판소(European Court of Justice: ECJ)는 ‘근로자’는 EU 근로시간지침의 목적상 EU 법에 따라 자발적 의미(autonomous meaning)를 지닌다고 판결하였다. ‘근로자’라는 용어는 ‘당사자들의 권리와 의무를 고려하여 고용관계를 특징 짓는 객관적인 기준에 의거하여 정의되어야

5) http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312277 참조. 이 협약은 ‘*Schultz-Hoff*’ [2009] IRLR 214, 239 및 ‘*KHS AG v Schulte*’ [2012] IRLR 156, 168 및 170에서 ECJ/CJEU가 해석 도구로 사용한 바 있다. 영국에서는 ‘고용 항소법원(Employment Appeal Tribunal)’이 ‘*Plumb v Duncan Print Group Ltd.*’ [2015] IRLR 711에서 이 협약의 해석을 위해 참조하였다. 또한 ‘모든 근로자는 근로시간 상한 규정, 일간휴식 및 주휴일, 임금연차에 대한 권리를 지닌다’고 명시한 2000년 유럽연합기본권헌장(EU Charter of Fundamental Rights of 2000)을 참조하라. 이 헌장은 http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf에서 볼 수 있다.

6) EU 근로시간지침의 전문 제6항 참조.

7) [2011] IRLR 84.

하며 고용관계의 기본적 특성은 ... 특정 기간 동안 한 사람이 자신이 받은 보수의 대가로 다른 사람을 위해, 그리고 그 사람의 지시에 따라 근로를 제공하는 것이다.⁸⁾ ‘R v Secretary for Trade and Industry, ex parte BECTU’ 사건⁹⁾에서, 유럽사법재판소는 이러한 정의를 확대하여 EU 근로시간지침은 단기 업무에 고용된 근로자를 포함하여 ‘모든 근로자’에게 적용된다고 판결하였다. 아직까지 영국 고용법원이나 법원을 통해 구체적으로 확인되지는 않았지만, 근로시간규정 2조 (1)항에 의한 영국 내 정의는 Union Syndicale 사건으로 윤곽이 드러난 EU의 자발적 정의와 일치할 것으로 보인다.

수련의,¹⁰⁾ 국가 공무원,¹¹⁾ 군인 및 경찰,¹²⁾ 상하원 직원,¹³⁾ 미취업 훈련생,¹⁴⁾ 스코틀랜드와 웨일즈의 농업 종사자¹⁵⁾와 같은 여러 다른 직군의 개인들도 근로시간규정의 적용범위에 속한다. 한편 선원,¹⁶⁾ 어선 종사자,¹⁷⁾ 내륙 수로 종사자,¹⁸⁾ 취학 연령 미만,¹⁹⁾ 개인 가정의 가사 도우미²⁰⁾

8) [2011] IRLR 84, 88.

9) [2001] ECR I-4881.

10) 근로시간규정 제25A조.

11) 근로시간규정 제37조.

12) 근로시간규정 제38조 및 41조. 그러나 근로시간규정 제18조 (2)항은, ‘군대 또는 경찰과 같은 특정한 구체적 업무의 고유한 특성이 불가피하게 [근로시간규정] 규정과 상충하는 경우’라고 명시함으로써 전방 배치 군인 및 경찰관과 관련하여 예외를 두고 있다. 제18조 (2)항에 해당되지 않기 때문에 근로시간규정의 적용 대상이 되는 사무직 군인 또는 경찰과는 대조되는 것으로, 이에 대해서는 C. Barnard, ‘The Working Time Regulations 1998’ (1999) 28 *Industrial Law Journal* 61, 63에서 논의된 내용을 참조.

13) 근로시간규정 제39조 및 40조.

14) 근로시간규정 제42조.

15) 근로시간규정 제43조. 잉글랜드의 농업 종사자 지위에 관해서는 ‘Working Time(Amendment) (England) Regulations (2013SI 2013/2228)’을 참조.

16) 근로시간규정 제18조 (1)항 (a). 선원들은 개정된 1999년 6월 21일 Council Directive 1999/63/EC호에 의해 보호된다(OJ 1999 L167/33).

17) 근로시간규정 제18조 (1)항 (b). ‘Fishing Vessels(Working Time: Sea-fishermen) Regulations 2004 (SI 2004/1713)’에 의해 구체적인 보호를 받고 있다.

18) 근로시간규정 제18조 (1)항 (c). ‘Merchant Shipping(Working Time: Inland Waterways) Regulations 2003 (SI 2003/3049)’에 의해 구체적인 보호를 받고 있다.

19) *Addison v Ashby* [2003] ICR 667.

20) 근로시간규정 제19조. 그러나 근로시간규정 제10~13A조에 의한 휴게시간, 일간휴식, 주휴일 및 연차에 대한 권리는 지닌다.

등은 근로시간규정에 의한 혜택 및 제한의 적용에서 명시적으로 배제되어 있다. 또한 EU 근로시간지침 17조에 의해 영국은 다음과 같이 세부적인 특정 상황에서는 EU 근로시간지침의 규정 적용을 제외할 수 있다.

- 1) 근로시간규정 제20조 (1)항에 의해, '제한 없는 근로시간(unmeasured working time)' 업무에 종사하는 근로자들은 근로시간규정에 의한 권리(전부는 아니지만) 일부를 상실한다.

제20조 (제한 없는 근로시간)

1) 제4조 (1)항 및 (2)항 [주당 최대근로시간], 제6조 (1)항, (2)항 및 (7)항 [야간근로시간 제한], 제10조 (1)항 [일간휴식], 제11조 (1)항 및 (2)항 [주휴일], 제12조 (1)항 [휴게시간]은, 다음과 같이 수행하는 업무의 구체적 특성상 근로시간수가 산정 또는 사전 결정되지 않거나 근로자 스스로가 근로시간을 정할 수 있는 근로자에 대해서는 적용되지 않는다.

- a) 관리직 간부 또는 자발적 결정 권한을 지닌 자
- b) 가족 종사자²¹⁾
- c) 교회와 종교 단체에서 종교 의식을 집행하는 근로자

제20조에 의한 예외의 범위에 대해서는 지금까지 판례가 거의 없다. 간단하게나마 이 조항을 고려한 유일한 경우는 'Sayers v Cambridgeshire County Council' 사건²²⁾이다. 이 사건에 대해, 해당 근로자는 고용계약서에서 근로시간을 규정하고 있기 때문에 '제한 없는 근로시간' 유형으로 분류할 수 없으며 그 근로자가 선임 운영관리자(Senior Operations Manager)이기는 하지만 관리직 간부나 자발적 결정권을 지닌 자로 볼 수 없다고 판시하였다. 따라서 이 근로자의 수행업무에 있어 제한 없는 근로시간에 해당된다

21) 보호 시설 아동의 위탁부모가 쉬는 날에 위탁부모 대리인의 역할을 하며 그 기간에 가정과 유사한 환경에서 해당 아동과 동거하며 일반적으로 부모가 그렇듯이 그동안에는 독립적으로 아동과 가족의 필요사항을 동일하게 돌보는 대리 부모(relief parent)의 경우에는 적용되지 않는다.

Hälvä v SOS-Lapsikylä ry [2017] IRLR 942.

22) [2007] IRLR 29.

고 볼 수 있는 요소는 전혀 없었다.

- 2) EU 근로시간지침의 제17조 (2)항 및 (3)항에 의해 허용되는 두 번째 적용 제외²³⁾는 구체적으로 야간근무, 일간휴식, 주휴일 및 휴게시간에 대한 제한과 관련된다. 여기에는 근무장소가 거주지로부터 멀리 떨어져 있는 근로자, 보안 및 감시 업무 종사자, 지속적인 근무 또는 생산을 조건으로 하는 업무 활동에 종사하는 근로자²⁴⁾가 포함된다.²⁵⁾ 이 적용 제외의 범주에는 (a) 농업 종사자, 관광업 종사자와 같이 업무량 급증이 예상 가능한 직종이나 업종, (b) (i) 사용자가 통제할 수 없는 특이하고 예측 불가능한 상황으로 발생한 일, (ii) 사용자가 모든 적절한 주의를 기울였는데도 불구하고 그 파급효과를 피할 수 없었던 예외적인 사건들, 또는 (iii) 사고나 임박한 사고 발생 위험 등에 의해 영향을 받는 업무 활동들도 포함된다. 특정한 철도 운송 근로자들도 포함된다. 이와 같이 적용 제외에 해당되는 모든 경우, 일간휴식, 주휴일, 휴게시간, 보상휴식(compensatory rest)에 대한 근로자의 권리는 발생하지 않는다.
- 3) 근로시간규정 제22조에는 특정한 상황에서 일간휴식 및 주휴일에 대한 권리와 관련하여 교대 근로자에 대한 세 번째 적용 제외가 명시되어 있다. 대신, 교대 근로자들은 보상휴식에 대한 권리를 지닌다.
- 4) 네 번째 적용 제외에 따라, 근로시간규정에 명시된 일간휴식, 주휴일, 휴게시간, 보상휴식에 관한 규정은 단체협약 또는 사업장협약에 의해 변경되거나 적용이 제외될 수 있다.²⁶⁾ 근로시간규정 제23조에서는 제6조, 10조, 11조 및 12조 각각에 의한 일간휴식,

23) 근로시간규정 제21조 참조.

24) 이러한 활동은 사용자의 활동보다는 근로자의 활동과 관련된다는 입장이다(*Gallagher v Alpha Catering Services Ltd.* [2005] IRLR 102). 이에 따라, 식음료를 항공사에 배송하는 일에 고용된 근로자들의 경우, 6시간마다 휴식시간을 갖도록 근로시간을 구성할 수 없음을 보여주는 증거가 없기 때문에 적용 예외 대상으로 간주되지 않았다.

25) 가령, 입주 돌봄 및 보건 근로자(*M'bye v Stiftelsen Fossumkollektivet* [2016] IRLR 227 참조); 항만 및 공항 근로자(*Associated British Ports v Bridgeman* [2012] IRLR 639); 통신, 미디어 및 응급 종사자, 공공설비 근로자(utility workers), 기술적인 이유로 중단되어서는 안 되는 산업에 종사하는 근로자, 연구개발 종사자, 농업 종사자, 도시의 정기 운송업에서 여객 수송을 담당하는 근로자.

26) 이 적용 예외는 특히 광범위하지만, 연구 결과에 의하면 이 분야에서 단체협약의 채택은 제

주휴일, 휴게시간, 야간 교대근무 관련 제한에 대한 권리에 차이를 두거나 이러한 권리를 배제하는 단체협약²⁷⁾ 또는 사업장협약²⁸⁾을 체결할 수 있다고 명시하고 있다.²⁹⁾ 그 대신, 이러한 권리 변경 또는 제외의 대상이 되는 근로자들은 보상휴식기간에 대한 권리를 지니며, 보상휴식이 가능하지 않은 경우에는 ‘해당 근로자의 건강과 안전을 지키기 위해 적절하다고 판단되는 보호’를 받을 수 있다.³⁰⁾

■ ‘근로시간’의 개념

‘근로시간’의 개념은 근로시간규정과 EU 근로시간지침의 핵심 부분이며 세 가지의 서로 다른 요소들로 구성되어 있다.

한적인 걸로 드러났다. 이에 대해서는 C. Barnard, S. Deakin, and R. Hobbs, ‘Opting out of the 48-Hour Week: Employer Necessity or Individual Choice—An Empirical Study of the Operation of Article [22(1)] of the Working Time Directive in the UK’ (2003) 32 *Industrial Law Journal* p.223, pp.244 – 245 참조. 한편 노사협약은 영국의 노사관계 관행에 ‘반문화적(counter-cultural)’인 것으로 간주되어 ‘거의 이용되지 않는다’. 이에 대해서는 C. Barnard, S. Deakin, and R. Hobbs, Opting out of the 48-Hour Week: Employer Necessity or Individual Choice—An Empirical Study of the Operation of Article [22(1)] of the Working Time Directive in the UK’ (2003) 32 *Industrial Law Journal* p.223, p.245 참조.

27) 근로시간규정 제2조 (1)항은 1992년 노동조합및노사관계(통합)법(Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) 제178조와 마찬가지로 단체협약을 노동조합과 사용자, 일반적 사용자 또는 사용자 대표 단체 사이에 체결된 협약으로 정의하고 있다.

28) 근로시간규정 제2조 (1)항은 사업장협약을 사용자와 그 사용자가 고용한 근로자들 또는 근로자 대표 사이에 체결되어 5년을 초과하지 않는 기간에 대해 효력을 지니고 전체 근로자 중 해당자 또는 특정 집단에 속하는 근로자 모두에게 적용되며 전체 근로자 또는 적용대상 집단의 대표가 적절하게 서명한 합의서로 정의하고 있다. 또 하나의 추가 요건으로, 사용자는 합의서에 서명하기 전에 합의서 전문의 사본을 해당 근로자들에게 제공하여야 하며, 이와 함께 근로자들은 합의서 내용의 충분한 이해를 합당하게 요구할 수 있다고 지도하여야 한다.

29) 근로시간규정 제23조 (a).

30) 근로시간규정 제24조 (a) 및 (b).

제2조 (해석)

1) 본 규정에서 —

근로자와 관련하여 ‘근로시간’은 다음을 의미한다.

- a) 해당 근로자가 사용자의 재량에 의해 근무하거나 자신의 활동 또는 업무를 수행하는 모든 기간
- b) 해당 근로자가 관련된 훈련을 받는 모든 기간
- c) 관련 협약에 의해 본 규정의 목적상 근로시간으로 간주하기로 한 모든 추가 기간

현재는 폐지된 공정거래청(Office of Fair Trading)³¹⁾이 발간했던 안내서에 의하면, 근로 시간에는 업무상 점심시간,³²⁾ 훈련 소요시간, 근무 중 이동시간,³³⁾ 외국에서 근무한 시간³⁴⁾이 포함된다. 또한 ‘Federacion de Servicios Privados del Sindicato Comisiones Obebras v Tyco Integrated Security SL’ 사건³⁵⁾에서, 유럽연합사법재판소(CJEU)는 이동 또는 순회 근로자(mobile or peripatetic worker)의 경우 집에서부터 고객의 소재지까지 이동하는 데 소요된 시간도 EU 근로시간지침의 목적상 ‘근로시간’으로 간주되어야 한다고 판결하였다. 그러한 이동시간은 근로시간규정 제2조 (1)항 (a)의 세 가지 기준을 충족한다.³⁶⁾ 마찬가지로, ‘Edwards v Encirc Ltd.’ 사건³⁷⁾에서 영국 고용항소법원은 노동조합 회의에 소요된 시간도

31) ‘Guidance on the Working Time Regulations’ 참조. 이에 대해서는 <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20081112132843/>, <http://www.berr.gov.uk/whatwedo/employment/employment-legislation/employment-guidance/page28978.html> 참조.

32) 단, 근로자의 여가 중 점심시간은 포함되지 않는다.

33) 단, 근무장소로 또는 근무장소에서 이동하는 데 소요된 시간은 포함되지 않는다.

34) C. Barnard, “The Working Time Regulations 1998” (1999) 28 *Industrial Law Journal* 61, 70 참조.

35) [2015] IRLR 935. 단, 근로시간규정은 보수 규정을 다루고 있지는 않기 때문에, 그러한 이동시간이 ‘근로시간’이라고 해서 해당 기간에 대해 해당 근로자에게 유리한 보수에 대한 권리가 부여된다는 의미는 아니다(*East v Valentine* [2017] IRLR 878).

36) D. McCann, “Travel Time as Working Time: Tyco, the Unitary Model and the Route to Casualisation” (2016) 45 *Industrial Law Journal* p.244, pp.245-247 참조.

37) [2015] IRLR 528.

근로시간규정의 목적상 ‘근로시간’으로 인정된다고 판단하였다. 이와 같이, ‘근로시간’ 정의에 대한 사법부의 해석은 비교적 관대하다고 하지 않을 수 없다. 이러한 경향은 비활동 호출대기시간의 처리라는 맥락에서, 그리고 그러한 상황에서 해당 근로자의 근로시간 강도에 근거하여 구분되어야 하는지 여부에 있어 특히 주목할 만하다. 예를 들어, ‘*Sindicato de Medicos de Asistencia Publica (SIMAP) v Conselleria de Sanidad y Consumo de La Generalidad Valenciana*’ 사건³⁸⁾에서는, 사용자의 의료센터에서 “호출대기 중”인 의사들이 소요한 시간이 전부 근로시간에 해당하는지 여부가 문제였다. 유럽사법재판소는 그러한 상황에서는 의사들이 사실상 호출을 받지 않은 상태(즉, 대기시간)였는지 여부에 관계없이 근로자의 활동 및 비활동 시간이 모두 근로시간 정의에 포함되며 근로시간규정 제2조 (1)항 (a)의 표현은 누적하여 이해하여야 한다고 판단하였다. 단, 유럽사법재판소는 해당 근로자가 비활동 호출대기 상태이지만 사용자의 소재지에 위치하도록 요구받지 않는다면 상황은 달라질 것이라고 지적하였다.

SIMAP [2001] ICR 1116, 1147E-F

법원의 판단:

물리적 존재가 요구되는 경우에 호출대기시간을 근로시간에서 제외하면 [근로자의 건강과 안전을 보호하는] 목적을 심각하게 저해할 것이 분명하다. [단] 1차적 진료팀의 의사들이 의료센터에 있을 필요 없이 항상 연락 가능한 상태로 호출대기 중인 경우에는 상황이 달라진다. 연락이 가능해야 한다는 점에서 사용자의 재량하에 있더라도, 이러한 상황에서는 의사들이 제약을 덜 받고 자신의 시간을 관리하고 자신의 이익을 추구할 수 있다. 그러한 상황에서는, 1차적 진료 서비스의 실제 제공에 관련된 시간만이 [EU 근로시간지침 제2조 (1)항의] 의미에 해당하는 근로시간으로 간주되어야 한다.

38) [2001] ICR 1116. J. Fairhurst, “SIMAP: Interpreting the Working Time Directive” (2001) 30 *Industrial Law Journal* 236; J. Kenner, “Re-evaluating the Concept of Working Time: An Analysis of Recent Case Law” (2004) 35 *Industrial Relations Journal* p.588, pp.593~599; T. Nowak, “The Working Time Directive and the European Court of Justice” (2008) 15 *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 447, L. Rodgers, “The Notion of Working Time” (2009) 38 *Industrial Law Journal* p.80 참조.

뒤이은 ‘*Landshauptstadt Kiel v Jaeger*’ 사건³⁹⁾은 SIMAP의 사실 관계와 유사한 상황이었다. 가장 큰 차이는 근로자들에게 숙소가 제공되었으며 비활동 호출 근로시간 중에는 사용자의 사업장에서의 숙박이 허용되었다는 점이다. 그럼에도 불구하고, 유럽사법재판소는 또 다시, 근로자들이 사용자가 정한 장소에 머물러야 했으며 사용자의 재량하에 있었기 때문에 호출 근로시간 전체를 근로시간으로 산정해야 한다고 판결하였다.

Landshauptstadt Kiel v Jaeger [2004] ICR 1528, 1156H-1557B

법원의 판단:

병원에 물리적으로 존재하여야 할 의무를 지닌 의사가 수행한 ... 호출 근무는 해당 의사가 진료 서비스 제공이 요구되지 않는 기간에는 자신의 근무장소에서 휴식을 취할 수 있도록 허용된 경우라도 [EU 근로시간지침]의 목적상 전적으로 근로시간에 해당되는 것으로 간주되어야 하며, 결과적으로 [EU 근로시간지침]는 그러한 호출 근무의 상황에 근로자의 비활동 기간을 휴무기간으로 분류하는 회원국의 입법을 금하고 있다.⁴⁰⁾

위 *Jaeger* 사건에서 취한 접근법은 법정최저임금의 지급을 규정하고 있는 영국 체제에서 취하고 있는 접근법과는 대조적이다. 실제로, 영국에서는 수면에 소요된 비활동 호출 대기시간을 근로시간에 포함시키지 않을 수 있다.⁴¹⁾

39) [2004] ICR 1528. ECJ에 제기된 ‘*Abdelkader Dellas v Premier Ministre*’ 사건([2006] IRLR 225)과 ‘*Vorel v Nemocnice Český Krumlo*’ 사건(사건번호 C-437/05, [2007] ECR I-331)에서도 유사한 문제들이 제기되었다. L. Rodgers, “The Notion of Working Time” (2009) 38 *Industrial Law Journal* p.80, pp.81~83에 논의된 내용 참조.

40) 물론, 근로자의 근무지가 자신의 집인 경우에는 수면에 소요된 비활동 호출대기시간이 근로시간에 해당할 것이며, 이에 대해서는 ‘*Hughes v Mr Graham and Mrs Lynne Jones (t/a Graylyns Residential Home)*’ 사건 (UKEAT/0159/08/MAA, 2008년 8월 14일) 참조. 또한 ‘*McCartney v Oversley House Management*’ 사건 ([2006] ICR 510)과 ‘*Lynch v Bromley Arts Council*’ 사건 (UKEAT/0390/06/DA, 2007년 2월 17일, HHJ Serota QC, 2007 WL 504776)도 참조하라. *Lynch* 사건의 경우, 사용자가 명시적으로 요구하지 않았고 근로자가 자신의 주 40시간 근무에 추가하여 근무할 의무가 없는 호출 근무기간은 근로시간으로 간주되지 않았다.

41) *Focus Care Agency Ltd. v Roberts* [2017] ICR 1186, 1201H - 1202D per Simler J (President).

■ 일간휴식에 대한 권리

근로시간규정 제10조 (1)항의 규정에 의해, 근로자는 자신이 사용자를 위해 일한 24시간마다 최소 11시간 연속으로 휴식을 가질 권리가 있다. 연소 근로자(young worker)의 경우에는 이 휴식이 24시간마다 연속 12시간으로 늘어난다. ‘Commission v UK’ 사건⁴²⁾에서 유럽 사법재판소는 단순히 근로자들에게 일간휴식을 취할 기회를 제공하는 데 그치지 않고 실제로 이러한 휴식을 취할 수 있도록 하여야 할 의무가 사용자에게 있다고 판시하였다. 유럽사법재판소는 이를 ‘Union Syndicale Solidaires Isère v Premier Minister’ 사건에서 확대 적용하였다.⁴³⁾ 이 사건의 판결에서, 일간휴식에 대한 권리의 목적은 ‘근로자들이 휴식을 취하고 업무 수행으로 인한 피로를 해소할 수 있도록 하는 데 있다’고 하였다.⁴⁴⁾ 따라서 사용자에게 근로자의 연간 근로일수를 줄임으로써 일간휴식에 대한 권리를 없앨 수 있도록 허용하는 입법은 적절치 못한 것으로 보았다.

■ 주휴일에 대한 권리

근로시간규정 제10조 (1)항과 유사한 맥락에서, 제11조 (1)항은 근로자가 자신의 사용자를 위해 근무하는 7일마다 연속 24시간 이상의 휴식에 대한 권리가 있음을 명시하고 있다. 유럽 연합사법재판소는 해당 7일의 기간 내에 24시간 이상의 휴무가 부여될 수 있으며 휴무일이 6일 연속 근무일 후에 마지막 7일째에 주어져야 할 필요는 없다고 판결하였다.⁴⁵⁾ 이에 대한 한 가지 대안은 제11조 (2)항에 제시되어 있는데, 이에 따라 근로자에게 (a) 매 14일의 기간에 연속 24시간 이상의 휴무 기간을 두 차례 사용하거나 (b) 그러한 14일의 기간에 연속 48

42) [2006] IRLR 888.

43) [2011] IRLR 84.

44) [2011] IRLR 84, 90.

45) *Maio Marquez da Rosa v Varzim Sol-Turismo Jogo e Animação SA*(사건번호 C-306/16, 2017년 11월 9일).

시간 이상의 휴무 기간을 한 차례 사용할 수 있는 권리를 부여하면 된다. 한편 연소 근로자는 자신의 사용자를 위해 일하는 때 7일의 기간 내에 48시간 이상의 휴무 기간을 가질 권리가 있다.

■ 휴게시간에 대한 권리

근로시간규정의 제12조 (1)항 및 (3)항에 규정에 따라, 근로자의 근로시간이 6시간을 초과하는 경우에는 연속 20분 이상의 휴게시간을 가질 권리가 있으며, 이 휴게시간은 정해진 작업장에서 벗어난 경우에도 사용할 수 있다.⁴⁶⁾ 연소 근로자의 경우 휴게시간은 30분으로 늘어난다. 일련의 판결에서, 사용자는 구체적으로 휴게시간을 요청한 근로자에게 휴게시간을 제공하는 것만으로 충분치 않으며, 사전에 근무시간에 휴게시간을 포함시켜 근무일정을 짜도록 적극적인 조치를 취하여야 하며,⁴⁷⁾ 휴게시간은 해당 근로자가 휴게시간을 명시적으로 요청한 적이 없거나 휴게시간 없이 근무하는 것에 묵인한 것으로 받아들여지는 경우에도 제공되어야 한다는 점을 지적하였다.⁴⁸⁾ 따라서 사용자가 휴게를 촉진하기 위한 방안을 실행하지 않은 경우, 이는 해당 근로자의 휴게시간 사용 허용을 거부한 것으로 간주된다. 더 나아가, 사용자가 근로자의 과거 근로시간을 소급하여 근로자의 비활동 기간을 휴게시간으로 재분류하는 일은 허용되지 않는다.⁴⁹⁾ 근로자는 어떠한 비활동 연속 기간이 휴게시간으로 간주된다는 사실을 사전에 인지하여야 하며, 이러한 기간은 실제로 연속 기간이어야 한다. 따라서 휴게시간은 근로시간도 일간휴식 또는 주휴일도 아니며 근로자가 마음대로 할 수 있는 기간을 의미한다. 휴게시간 중에도 ‘호출대기’ 상태로 항상 휴게시간이 중단될 가능성이 있는 근로자의 지위와 관련하여, 북아일랜드 항소법원이 ‘*Martin v Southern Health and Social Care Trust*’

46) 이 조항은 단체협약 또는 노사협약이 체결되어 해당 근로자에게 적용되어야 함을 조건으로 하며, 이에 대해서는 근로시간규정 제12조 (3)항을 참조하라.

47) *Commission v UK* [2006] IRLR 888.

48) *Grange v Abellio London Ltd.* [2017] IRLR 108.

49) *Gallagher v Alpha Catering Services Ltd.* [2005] ICR 673, 684B - C per Gibson LJ.

사건⁵⁰⁾에 대해 내린 판결은 특히 교훈적이다. 이 판결에서, 법원은 ‘호출대기’에 소요된 시간을 휴계시간으로 간주할 경우 ‘6시간을 초과하는 교대근무가 해당 직원의 건강과 안전을 위태롭게 하지 않고 수행될 수 있도록 하여야 한다’는 EU 근로시간지침의 목적을 저해하기 때문에 휴계시간으로 볼 수 없다고 하였다.⁵¹⁾

사용자가 근로시간규정 제12조를 위반하였다고 고용법원 또는 법원이 판단하는 경우, 해당 근로자는 구제를 받을 수 있다. 단, 근로자는 그러한 구제의 일부로 감정적 상처에 대한 보상을 청구할 수는 없다. 이러한 청구가 허용되도록 근로시간규정의 제30조 (4)항 (a)를 확대 해석해서는 안 되기 때문이다.⁵²⁾ 그러나 그렇다고 해서 건강손상에 대한 보상의 청구가 금지되어서는 안 된다.

■ 보상휴식

근로시간규정 제21조와 22조에 의해 사용자는 특정한 상황이 있는 경우 휴식시간 요건을 적용 제외로 할 수 있다. 사용자가 이와 같이 적용 제외된 근로자에게 휴식이었을 기간에 근무하도록 요구할 시, 사용자는 가능한 한 모든 경우 근로자에게 동일한 기간의 보상휴식을 허용하여야 한다고 제24조 (a)는 명시하고 있다. ‘*Hughes v Corps of Commissionaires Management Ltd.(No. 2)*’사건⁵³⁾에서, 항소법원은 휴식시간을 대체하는 동일한 기간의 보상휴식은 근무의 중단이라는 의미에서 휴식의 특성을 지녀야 하며, 근무로부터 자유로운 기간이 최소한 20분이 되도록 가능한 한 최대한으로 보장하여야 한다고 판결하였다.⁵⁴⁾ 단, 동일한 기간의 보상휴식을 부여하는 것이 객관적인 이유로 불가능한 예외적인 경우에는 사용자가 해

50) [2010] IRLR 1048.

51) *Martin v Southern Health and Social Care Trust* [2010] IRLR 1048, 1052 - 3.

52) *Santos Gomes v Higher Level Care Ltd.* [2016] IRLR 678.

53) [2011] IRLR 915. B. Barrett, “When is a Work Break Not a Statutory Break?” (2012) 41 *Industrial Law Journal* p.363 참조.

54) [2011] IRLR 915, 921 per Elias LJ. 휴계시간이 그러한 특성들을 지니지 않는 경우라면, 동등성 및 보상이라는 기준이 충족되지 않는다.

당 근로자의 건강과 안전을 지키기 위해 적절하다고 판단하는 보호 방안을 제공하여야 한다고 제24조 (b)는 제시하고 있다. 여기서 예외적 상황이라는 표현은 이러한 예외가 협소한 범위에서 제한적으로 적용되어야 한다는 점을 분명히 하고 있다.

■ 시행, 구제 및 추가 보호 방안

근로시간규정 제28조부터 34조에는 근로시간규정의 여러 조항들을 시행하기 위해 활용할 수 있는 형사 및 민사상 절차들이 기술되어 있다. 앞에서 논의한 다양한 휴식권에 대한 민사상 강행은 근로자가 자신의 사용자를 대상으로 고용법원에 진정을 제기함으로써 이루어진다.⁵⁵⁾ 고용법원은 그러한 권리가 위반된 결과 발생한 해당 근로자의 손실에 대해 공정성과 형평성을 기준으로 보상을 재정할 권한이 있다. 근로시간규정 제30조 (4)항은 어떤 것이 ‘공정성과 형평성’이 있는가는 근로자가 근로시간규정에 의해 주어진 휴식시간에 대한 다양한 권리를 행사하도록 허용하지 않은 사용자의 위반 행위와 그로 인해 근로자가 입게 된 손실의 성격에 의해 영향을 받는다고 명시하고 있다. ‘*Miles v Linkage Community Trust Ltd.*’ 사건⁵⁶⁾에서 고용항소법원은 어느 시점에 사용자가 필요조건인 ‘위반(default)’을 저지른 것으로 간주하는가에 대해 지침을 제시하였다. 두 가지 단계가 모두 충족되어야 한다. 첫째, 해당 근로자가 근로시간규정에 의한 자신의 권리를 행사하고자 하여야 하며, 둘째, 사용자가 그에 대응하여 근로자의 권리 행사를 허용하지 않아야 한다. 사용자가 그러한 허용을 거부할 때만이 ‘위반’이 된다.⁵⁷⁾ **KLI**

55) 근로시간규정 제30조 참조.

56) [2008] IRLR 602.

57) 사용자 위반 행위의 유죄성(culpability)과 관련하여 고려해야 할 관련 요소들에 대해서는, ‘*Miles v Linkage Community Trust Ltd.*’ 사건 ([2008] IRLR 602, 606)을 참조. 또한 근로자들은 근로시간규정에 의한 자신의 권리 행사를 위해 취한 행동에 대해 어떠한 불이익을 당하거나 해고되지 않도록 보호되며, 이에 대해서는 ERA의 제48조(1ZA)항, 49조 (1)항 및 (2)항, 101A 조를 참조.