

영국의 철야대기시간에 대한 최저임금 지급의 법적 쟁점

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 영국

정민아 (영국 셰필드대학교 사회정책학 박사과정)

■ 머리말

최근 몇 년간 영국에서는 철야근로(sleep-ins 또는 sleepover shifts)에 대한 최저임금 지급이 중요한 법적 이슈로 부상했다. 쟁점이 되고 있는 부분은 근로자가 철야근무를 위해 근무지에 있었던 전체 시간에 대해 최저임금이 지급되어야 하는지, 근무지에 있었다라도 실제로 업무를 수행하지 않은 시간은 업무를 위한 대기상태로 간주하여 실제로 업무를 수행한 시간에 대해서만 최저임금을 지급해야 하는지에 관한 것으로, 철야대기시간에 대한 판단이 요구된다. 우리나라에서도 건물이나 아파트의 야간경비 근로자를 놓고 유사 문제가 제기되고 있지만 영국에서는 요양시설이나 환자의 집에서 간병서비스를 제공하는 돌봄근로자(care worker)의 법적 소송 사례가 많다. 이는 실제 업무를 수행하지 않고 근무 중 수면을 취하는 시간이 있더라도 근무지에서 자리를 지키는 것 자체가 근로자의 핵심 직무(core work)로 간주되어야 하는가 하는 문제에 대해 돌봄근로자는 사례별로 다르게 판단되는 것과 관련이 있어 보인다. 이 글에서는 영국의 국가최저임금법이 정하고 있는 내용과 해석상의 상충이 발생하는 부분을 간략히 살펴보고 최근 3년간의 주요 판례 내용을 검토한 후 일련의 판결이 보여주는 경향을 짚어보도록 한다.

■ 철야근로 관련 최저임금법 규정¹⁾

영국의 최저임금법은 자원봉사 및 자영업자를 제외한 16세 이상의 모든 근로자에게 매년 국가가 정하는 최저임금을 지급하도록 규정하고 있다. 견습생, 18세 미만, 18~20세에는 별도의 요율이 적용되며 그 외 21세 이상의 모든 근로자에는 일반 요율이 적용된다.²⁾ 최저임금법은 시간급 근로(time work), 연봉급 근로(salaried work), 성과급 근로(output work), 기타 근로(unmeasured work)로 근로형태를 나누고 각각에 대해 최저임금 지급 기준을 제시하고 있지만, 근로형태에 상관없이 ① 실제 업무 수행을 하거나 업무 현장 가까이에서 업무 대기 중인 시간, ② 기계고장 등으로 업무가 중단되었더라도 업무 현장에 있는 시간, ③ 판매 제품의 수집이나 업무 미팅 혹은 일의 시작을 위해 기다리는 시간, ④ 한 가지 업무를 마치고 다른 업무를 보기 위해 이동하는 시간, ⑤ 수면을 위한 장소의 제공과는 무관하게 근무 중 수면이 허락되었더라도 특정 책무하에 근무지에서 보낸 시간은 최저임금을 지급받을 수 있는 근로시간에 해당한다. 반면, ① 집과 직장 간의 이동시간, ② 근무 중 휴식이나 휴가, 병가, 혹은 출산휴가로 근무하지 않은 시간, ③ 파업 등 노동쟁의 중인 시간, ④ 수면을 위한 장소가 제공되고 수면이 허락된 시간 동안 수행하는 업무 없이 근무지에 있거나 근무지 가까이에 있어서 업무에 투입될 수 있는 대기상태인 시간에 대해서는 최저임금을 요구할 수 없다. 이 가운데 철야대기시간과 관련해 법적 분쟁을 일으키는 부분은 수면이 허락되었더라도 특정 책무하에 근무지에서 보낸 시간은 최저임금 지급 요건에 포함되는 반면, 수면을 위한 공간이 제공되고 수면이 허락된 시간에 업무 수행 없이 근무지나 근무지 가까이에서 업무를 대기하는 시간은 최저임금 지급 요건에서 제외된다는 점이다. 해당 규정은 철야대기시간에 관한 최저임금

1) 1999년 도입된 최저임금법(the National Minimum Wage Regulations 1999)은 20차례 이상 개정 과정을 거치면서 적용되어 오다가 2015년 최저임금법(the National Minimum Wage Regulations 2015)으로 개편되었다. 이전의 수정 조항들을 통합하고 재구성하여 법률을 공고히 하는 것이 개편의 목적이었기 때문에 내용 면에서 이전과 큰 차이는 없다. 이 부분에서 소개되는 최저임금법 규정에 대해서는 <http://www.legislation.gov.uk/ukxi/2015/621/contents/made> 와 <https://www.gov.uk/minimum-wage-different-types-work/overview>을 참조함.

2) 2016년 4월부터는 25세 이상 근로자에 대해 최저임금 일반 요율보다 높은 국가생활임금(the National Living Wage)이 적용될 예정이다. 이에 대해서는 정민아(2016), 「영국 국가생활임금 도입의 전망과 쟁점」, 『국제노동브리프』 14(1), pp.53-60을 참조.

지급 요건의 명확한 구분 기준을 제시하지 못함으로써 사용자와 근로자 간에 첨예한 해석상의 차이를 초래했다. 사용자들은 해당 규정을 근로자가 실제로 업무를 수행한 시간에 대해서만 최저임금을 지급하는 것으로 해석하는 반면, 근로자들은 실제 업무를 수행하지 않더라도 철야대기시간 동안 근무지에 있어야 할 책무가 있기 때문에 근무지에 있는 전체 시간에 대해 최저임금이 지급되어야 한다고 보고 있다.³⁾

두 주장 사이에서 법적 판단이 요구되는 핵심적인 부분은 근로자가 근무지에서 자리를 지키는 것 자체를 업무 수행으로 간주해야 하는가의 문제로 보이는데, 이에 대한 고용법원의 판단은 사례별로 다르다.

■ 최근의 주요 판례

사례 1. 위틀스톤 대 BJP 홈케어 서비스(Whittlestone vs. BJP Home Support Limited, 2013)⁴⁾

위틀스톤은 BJP 홈케어 서비스 회사에 고용된 방문 간병인으로 환자집에 머문 시간만큼 임금을 받았고 배당된 환자의 집으로 이동하는 시간에 대해서는 급여를 받지 못했다. 또 밤 11시부터 다음 날 아침 7시까지 환자집에 머물면서 철야근로를 했는데 특별히 간호가 요구되는 상황이 아닐 때는 간이침대에서 수면이 허락되었다. 철야근로에 대해 위틀스톤이 지급받은 급여는 주당 40파운드로, 환자집에서 8시간을 머물러야 했던 점을 고려하면 최저임금보다

3) Department for Business, Innovation & Skills(2015), “National Minimum Wage: Government Response to the Consultation on the draft Consolidated Regulations”, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/397182/bis-15-9-nmw-government-response.pdf

4) 판례 요약은 <http://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed18895>; <https://www.hclaw.com/blog/article-whittlestone-v-bjp-home-support-sleeping-job/>; http://www.unison-scotland.org.uk/briefings/b049_BargainingBrief_SleepoversTravellingTime+NationalMinimumWage_Feb2014.pdf를 참조함.

적은 급여를 받았다. 퇴직 후 위틀스톤은 업무를 위해 이동한 시간과 철야근로에 대해 미지급된 최저임금을 청구하는 소송을 고용법원(the employment tribunal)에 제기했다. 고용법원은 위틀스톤이 환자집을 이동하는 시간이나 철야근무 중에는 실제로 일을 한 것은 아니라며 청구를 기각했다. 그러나 이후 항소했고 항소고용법원(the Employment Appeal Tribunal)은 위틀스톤이 특정 업무 수행 여부와 관계없이 철야근무시간 동안 환자집에 상주할 의무를 가지고 있었기 때문에 위틀스톤의 철야근무를 근로시간과 대기시간으로 나눈 고용재판소의 판결은 온당치 못하며 철야근무시간 전체에 대해 최저임금이 지급되어야 한다고 판시했다.

사례 2. 미들 웨스트 거주요양원 대 슬라비코브스카(Esparon T/A Middle West Residential Care Home vs. Slavikovska, 2014)⁵⁾

슬라비코브스카는 미들 웨스트 거주요양원에서 학습장애를 겪고 있는 환자들을 돌보는 수석 간병인(a senior care assistant)으로 주간뿐만 아니라 철야근무도 했다. 밤 9시부터 다음 날 아침 7시까지 일하는 철야근무에 대해 25파운드를 지급받았는데, 철야근무시간에 대해 최저임금을 지급하지 않은 요양원을 상대로 고용재판소에 소송을 제기했다. 슬라비코브스카는 철야근무 동안 여러 가지 업무를 수행해야 했고 수면은 허락되지 않았다는 점을 뒷받침할 증거를 제출했으나 미들 웨스트 거주요양원은 슬라비코브스카가 위급상황을 위해 근무지 내에서 대기할 의무가 있었지만 수면을 취할 수 있었다고 주장하며 관련 증거를 제시했다. 고용법원은 슬라비코브스카가 철야근무시간 동안 반드시 요양원 내에 있어야 할 의무가 있었으며 다양한 업무를 요구받을 수 있었다는 점을 인정하고 수면이 허락되었는가는 중요한 쟁점이 아니라는 그녀의 주장을 받아들이면서, 미들 웨스트 거주요양원은 모든 철야근무시간에 대해 최저임금을 지급해야 하며 이보다 낮은 임금 지급은 최저임금법 위반이라고 판시했다. 이후 미들 웨스트 거주요양원의 항소에서 항소고용법원 역시 같은 판결을 내렸다. 슬라비코브스카는 철야근무시간 동안 실제로 업무를 수행했기 때문에 최저임금 지급은 당연하며

5) 판례 요약은 <http://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed22091>과 <http://www.cipd.co.uk/pm/peoplemanagement/b/weblog/archive/2014/06/24/care-worker-entitled-to-minimum-wage-for-sleepover-shifts.aspx>을 참조함.

설사 근무시간 내내 잠이 들었더라도 요양원 측의 최저임금 지급 의무에는 변함이 없다고 결론지었다. 이 같은 판결을 내리면서 항소고용법원이 중요하게 고려한 점은 슬라비코브스카가 왜 철야근무시간 동안 요양원에 있어야 할 의무가 있었는가였는데, 거주요양원은 슬라비코브스카가 가진 자격에 상응하는 근로자를 24시간 반드시 상주시켜야 할 법적 의무가 있기 때문에 슬라비코브스카는 거주요양원의 해당 법적 요건을 충족시키기 위해 임금이 지급되어야 하는 것으로 해석했다. 따라서 슬라비코브스카가 요양원에 있는 것 자체가 최저임금 지급의 요건이 되는 것이다.

사례 3. 세논 대 클리프톤 거주요양원(Shannon vs. Rampersad T/A Clifton House Residential Home, 2015)⁶⁾

세논은 클리프톤 거주요양원에서 숙소를 제공받고 고령 거주자를 돌보는 ‘야간대기 간병인(on-call night care assistant)’으로 일했다. 밤 10시부터 다음 날 아침 7시까지는 다른 직원의 업무 보조 요청에 응할 수 있도록 요양원 내에 있는 자신의 아파트에 있어야 할 의무가 있었다. 다른 직원의 업무 보조 요청은 드물었고 요청이 없을 때는 수면이 허가되었다. 2013년 클리프톤 요양원의 소유주가 바뀌면서 세논은 약 20년간 일했던 요양원 일을 그만두게 되었는데, 자신의 야간 대기시간에 대해 1999년부터 최저임금을 소급적용하여 약 24만 파운드를 지급해달라는 소송을 고용법원에 제기했다. 고용법원은 2015년 최저임금법에서 27조 2항으로 바뀐 1999년 최저임금법 16조 1A항에 근거하여 세논의 청구를 기각했다. 해당 조항에는 근무지나 근무지 가까운 곳에 수면을 위한 편의시설이 제공될 경우 업무를 위해 대기하는 급여 근로자의 수면시간은 최저임금 지급을 위한 근로시간에 포함되지 않는다고 명시되어 있다. 동일 조건에서는 업무 수행을 목적으로 깨어 있는 시간만 최저임금 지급을 위한 근로시간

6) 판례 요약은 <http://www.employmentcasesupdate.co.uk/site.aspx?i=ed27539>; <http://www.farrer.co.uk/how-we-help/employment-issues/WorkLife/WorkLife/Dates/2015/10/No-right-to-National-Minimum-Wage-for-on-call-time-spent-at-home-sleeping/>; <http://www.bonddickinson.com/insights/publications-and-briefings/does-mere-presence-site-automatically-entitle-worker-minimum>를 참조함.

에 포함되는데 세논의 경우는 매우 적은 시간만 해당되었다. 세논은 업무 대기 중 반드시 요양원 내에 있어야 할 의무가 있었다는 사실을 고용법원이 고려하지 않았으며 대기 중 실제 요청받은 업무는 많지 않았지만 자신의 요양원 내 대기 의무는 적정 수의 직원을 상주시켜야 하는 요양원 측의 법적 의무를 충족시키기 위함이기 때문에 고용법원의 판결이 잘못되었다고 주장하며 항소했다. 그러나 항소고용법원 역시 청구를 기각하였다. 클리프톤 요양원이 제출한 케어 퀄리티 커미션(the Care Quality Commission)의 보고서가 실제 업무를 수행한 직원들과 세논의 야간 상주로 요양원의 적정 직원 수 의무가 지켜졌다는 점을 명시했음에도 불구하고 세논이 요양원에 있었다는 사실만으로 직무를 수행했다고 보기는 어렵다는 앞선 고용법원의 판단이 옳다고 보았다.

■ 판례의 경향

철야대기시간에 대한 최저임금 지급 관련 소송에 대한 판결은 예측하기 어렵고 개별 사례의 세부 사항들이 판결에 중요한 영향을 미친다는 것이 법조계와 노동계의 중론이다. 앞서 살펴본 판례의 모든 근로자들이 철야대기시간 동안 수면이 허락되었고 근무지에 있어야 할 의무가 동일하게 있었지만 위틀스톤의 경우는 근무지에 있어야 할 의무의 이행 자체를 업무 수행으로 보았다. 슬라비코브스카의 경우는 요양원 측이 철야대기시간이었다고 주장한 시간 동안 실제로 업무를 수행한 점이 인정됨과 동시에 그녀가 가진 간병인으로서의 자격요건이 요양원의 법적 의무를 충족시킨다는 점에서 근무지에 있어야 할 의무 이행 자체 역시 업무 수행으로 간주된다는 점이 확인되었다. 반면 세논의 경우는 철야대기시간 동안 근무지에 있어야 할 의무를 이행했다 하더라도 업무 요청이 없었던 시간에는 근무지 내에 있는 그의 집에 있었다는 점과 그가 근무지에 있어야 할 의무를 이행했다는 사실이 요양원의 법적 의무 충족에 반드시 필요하지는 않았다는 점을 들어 근무지에 있어야 할 의무의 이행을 업무 수행으로 보지 않았다.

각 판례에서 내려진 결론이 다양한 사례별 세부 내용에 근거하고 있음에도 불구하고 철야대기시간의 최저임금 자격을 가르는 중요한 기준은 실제로 특정 업무를 수행하는가와 상관없이

근무지에 있어야 할 의무를 이행하는 것만으로 핵심 직무를 수행하고 있다고 볼 수 있는 근거가 있는가의 문제로 보인다. 세논과 달리 위틀스톤과 슬라비코브스카의 경우는 이에 대한 근거가 재판에서 확인되었다. 위틀스톤은 방문 간병의 특성상 철야근로시간 동안 발생하는 모든 필요와 요구에 대해 대체인력 없이 혼자 업무를 수행해야 했기 때문에 실제 업무가 없는 시간에도 방문 가정에 머무르는 것이 반드시 요구되었고, 슬라비코브스카의 경우는 그녀의 자격요건이 요양원의 법적 의무를 충족시키기 때문에 그녀의 부재가 곧 요양원의 위법을 초래한다는 점에서 근무지에 있어야 할 의무를 이행하는 것만으로 업무 수행이 인정되었다.

■ 맺음말

영국에서 최근 이슈로 부상하고 있는 철야대기시간의 최저임금 지급에 관한 분쟁은 최저임금법의 관련 규정이 지급 요건 기준을 명확히 밝혀주지 못함으로써 이해당사자 간에 해석의 차이를 초래하는 데서 비롯된다. 법률 규정의 불명료성은 관련 소송에서의 판결이 각 소송 사례의 세부 내용에 좀 더 의존하도록 하며 따라서 결과의 예측을 어렵게 한다. 판결에서 가장 중요하게 다루어지는 부분은 근로자가 실제로 업무를 수행하는 것과 상관없이 근무지에 있어야 할 의무를 이행하는 것만으로 업무를 수행한다고 볼 수 있는 근거가 제시될 수 있는가의 문제로 보인다. 이는 특정 업무의 수행 없이도 철야근무 동안 필요불가결하게 요구되는 책무가 있느냐를 판가름하는 문제라 할 수 있다.

철야대기시간과 관련된 소송 사례가 돌봄근로자에 집중되어 있는 점을 고려할 때 최저임금법의 불명료한 관련 규정은 돌봄산업 분야의 사용자와 근로자에게 큰 영향을 미치고 있는 것으로 보인다. 유례없는 긴축예산에 직면해 있는 돌봄산업이 철야근로에 대한 최저임금 지급으로 재정적 위기에 봉착할 수 있다는 우려가 고조되고 있는 가운데, 에딘버러 정부는 고용법원의 판결이 돌봄서비스 제공자에게 미치는 영향에 대한 보고서⁷⁾를 2015년에 발표한 바 있다. **KLI**

7) Finance and Resources Committee(2015), Impact on Providers of Recent Employment Appeal Tribunal Judgements - Night Time 'Sleepover' Support Costs.