



청원경찰이 정신적·육체적 피로가 적은 ‘감시적 근로자’로 승인받았더라도 실제 근무형태가 그렇지 않다면 감시적 근로자에 해당한다고 볼 수 없어 회사가 연장근로수당 지급의무를 면할 수 없으며, 통상적인 연장근로수당에 관한 포괄임금약정 중 근로기준법에 미달하는 부분은 무효라고 판단한 사례

(대법원 2024. 2. 8. 선고 2018다206899, 2018다206912, 2018다206905 판결)

피고는 전력자원의 개발 등을 목적으로 설립된 회사이고, 원고들은 피고 산하 원자력본부의 전현직 청원경찰들입니다. 원고들은 청원경찰로 재직하는 동안 1일차 주간근무(08:00부터 18:00까지 10시간), 2일차 야간근무(18:00부터 다음날 08:00까지 14시간), 3일차 비번(24시간 휴무)을 반복하는 3조 2교대 형태로 근무하였습니다. 피고는 2007. 12. 31. 고용노동청장으로부터 청원경찰들에 대하여 근로기준법 제63조 제3호의 ‘감시(監視)적 근로’에 관한 승인(이하 ‘이 사건 승인’)을 받고, 월 48시간에 대한 연장근로수당에 관해 포괄임금약정을 체결함에 따라 근무형태가 4조 3교대로 변경되기 전인 2013. 11. 30.까지 통상적인 연장근로수당을 별도로 지급하지 않았고, 4조 3교대로 변경된 이후부터 실제 연장근로시간에 상응하는 연장근로수당을 지급하였습니다.

그런데 고용노동청은 2012. 3. 5. 피고 소속 청원경찰이 정신적·육체적 피로가 적은 업무에 종사하는 자가 아니라며 이 사건 승인을 취소하였습니다. 이에 피고는 중앙행정심판위원회에 이 사건 승인 취소처분에 대한 취소 심판을 청구하였는데, 중앙행정심판위원회는 승인 당시에는 청원경찰의 업무부담이 현재만큼 과중하지 않았으며, 2012년 3월 전까지는 감시단속적 근로자 관련 규정이 적용된다고 보아, 이 사건 승인 취소처분을 장래에 효력이 발생하는 승인 철회처분으로 변경하였습니다.

이에 원고들은 2013년경 피고에게 2010년 9월부터 2013년 11월까지의 연장근로수당을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

주요 쟁점은 (1) 청원경찰이 이 사건 승인 전에도 감시적 근로자에 해당하였는지 여부와 (2) 포괄임금약정의 유효성이었습니다.

1심은 이 사건 승인의 효력이 유지되었던 2012년 3월까지의 원고들이 감시적 근로자에 해당하므로 2010년 9월부터 2012년 3월까지의 피고의 연장근로수당 지급 의무가 없으나, 승인철회 이후에는 피고의 연장근로수당 지급의무가 인정되며, 당시 피고는 주 40시간을 초과하는 16시간의 연장근로에 대한 대가를 포함하는 포괄임금으로 월급을 지급하고 있었으나 포괄임금제에 대한 어떠한 합의가 없어 무효이므로, 2012년 3월부터 2013년 12월까지 주 40시간을 초과하는 근로에 대해서는 연장근로수당을 지급할 의무가 있다고 판단하였습니다.

그러나 2심에서는 청원경찰들의 업무가 정신적육체적 피로가 적은 업무에 해당하지 않는다고 보아 감시적 근로자가 아니라고 보는 한편, 3조 2교대의 근무형태는 그 자체로 실제 근로시간을 정확하게 산정하는 것이 곤란하거나 일정한 연장야간휴일근로가 예상되는 경우에 해당하므로 포괄임금약정을 체결할 필요성이 인정되고, 포괄임금 약정이 근로자들에게 불이익이 없고 정당하다고 인정되므로 유효하다고 보아, 피고의 연장근로수당 지급의무를 부정하였습니다.

그런데 대법원은 (1) 원고들이 강도 높은 상시 순찰, 경계업무를 수행해야 하고, 업무수행을 위해서 법령에 따라 체계적이고 강도 높은 훈련을 받고 있으므로, 원고들이 정신적육체적 피로가 적은 업무를 하는 감시적 근로자에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 또한 대법원은 (2) 원고들과 피고 사이에 포괄임금약정 체결 필요성이 인정되고, 통상적인 연장근로에 대하여 기준임금에 포함된 일정액의 연장근로수당 외에 추가로 연장근로수당을 지급하지 않기로 하는 합의가 있었다고 볼 수 있으므로 포괄임금 약정이 성립하였으나, 포괄임금약정에 포함된 연장근로수당이 실제 연장근로시간에 법정 가산율을 적용한 금액에 미달하는 부분은 무효라고 판단하였습니다. 특히 대법원은 포괄임금약정이 근로기준법에 미치지 못하는 근로조건을 포함한다면 그 부분은 무효인 것이지 전체적인 임금 총액이 증가되는 사정만으로 유효로 볼 수 없다면서, 포괄임금약정 기준임금에 포함된 월 48시간에 상응하는 연장근로수당이 실제 연장근로시간에 법정 가산율을 적용하여 계산한 금액에 미달하는 부분은 무효라고 판단하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.