



근로기준법령상 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’에 해당하지 않는 근로자에 대해서는 책임자수당을 지급받는 경우 시간외근무수당을 별도로 지급하지 않기로 정한 보수규정에도 불구하고 시간외근무수당을 지급해야 한다고 판단한 사례

(대법원 2024. 4. 12. 선고 2019다223389 판결)

피고 회사의 보수규정은 특정한 책임자 임무를 부여받은 직원에게 ‘책임자수당’을 지급하고, ‘책임자수당을 받는 직원에 대하여 시간외근무수당을 지급하지 않는 것으로 규정하였습니다. 피고 회사의 근로자인 원고들 중 일부는 부장, 과장, 대리로서 책임자수당을 지급받았는데, 자신들이 한 시간외근무에 대하여 시간외근무수당의 지급을 청구하였습니다(원고들이 청구한 각종 수당 중 시간외근무수당 청구 부분에 한하여 설명).

원심은 피고 보수규정이 책임자수당을 받는 직원에게는 시간외근무수당을 따로 지급하지 않도록 규정하고 있으므로, 책임자수당을 지급받은 원고들의 시간외근무수당 청구 부분을 기각하였습니다.

그러나 대법원은 원심 판단을 뒤집고, 책임자 수당을 지급받은 원고들 중 관리·감독 업무에 종사하는 근로자에 해당하지 않는 근로자에 대해서는 시간외근무수당을 지급해야 한다는 취지로 판시하였습니다. 즉 관리·감독 업무에 종사하는 근로자(근로기준법 제63조, 근로기준법 시행령 제34조)의 경우 시간외근무수당과 관련한 근로기준법 제56조 제1항이 적용되지 않는데, 여기서 관리·감독 업무에 종사하는 근로자란 ‘회사를 감독 또는 관리하는 지위에 있는 자로서 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있고 자기의 근무시간에 대한 자유재량권을 가지고 있는 자’를 말하는바(대법원 1989. 2. 28. 선고 88다카2974 판결 참조), 이들 중 근로기준법령상 ‘관리·감독 업무에 종사하는 근로자’에 해당하지 않는 근로자가 포함되어 있다면, 이들에게 보수규정에도 불구하고 시간외근무수당을 지급하여야 한다는 것입니다.

대법원은 근로기준법령상 ‘관리 감독업무에 종사하는 근로자’에 해당하는지 여부를 판단함에 있어 형식적으로 회사 직제규정에 따른 책임자로서 책임자수당 지급 대상자라는 점만으로 판단하지 않고, 해당 근로자의 실제 담당 업무의 내용과 성격, 상급자로부터 받는 감독 정도 등을 고려하여 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있고 자기의 근무시간에 대한 자유재량권을 가지고 있는 지위에 있는지 등을 종합적으로 고려하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com