



## 근로기준법상 ‘관리감독 업무 등에 종사하는 근로자’ 해당 여부의 판단

2024.06.28

근로기준법은 관리감독 업무 등에 종사하는 근로자(이하 ‘관리감독자’) 등 일부 근로자에 대하여는 주당 52시간의 근로시간 제한, 휴게시간 및 휴일의 보장, 연장 및 휴일근로에 대한 가산수당 지급과 같은 규정을 적용하지 않는 예외를 두고 있습니다. 그러나 다른 한편으로 근로기준법은 이러한 예외가 적용되는 ‘관리감독자’가 무엇을 의미하는지에 관해서는 전혀 규정하고 있지 않습니다.

판례는 이러한 관리감독자란 ‘회사의 감독이나 관리자의 지위에 있는 자로서 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있고 자기의 근무시간에 대한 자유재량권을 가지고 있는 자’를 말한다(대법원 1989. 2. 28. 선고 88다카2974 판결 참조)라고 정의하면서, 구체적으로 “① 노무관리 방침의 결정에 참여하거나 노무관리상의 지휘감독 권한을 가지고 있는지 여부, ② 자신의 근로에 대하여 자유재량권을 가지고 있는지 여부(출퇴근 등에 엄격한 제한을 받는지 여부 포함), ③ 지위에 따른 특별수당을 받고 있는지 여부에 따라 ‘관리감독자’에 해당하는지 여부를 결정할 수 있다”고 그 판단기준을 제시하고 있습니다(대전지방법원 2019. 1. 31. 선고 2018나106515 판결 등).

이와 관련하여서는 통상 공장장, 그룹장, 부서장 등 각종 조직의 장들이 이러한 관리감독자에 해당하는지 여부가 문제됩니다.

이에 대하여 법원은 (i) 회사의 생산실장 또는 공장장으로 근무하였지만 실제로는 생산업무도 직접 수행하고 근로조건의 결정이나 근무시간에 대한 자유재량권은 없었던 사례(수원지방법원 2018. 12. 7. 선고 2018고정593 판결), (ii) 조합장의 바로 아래 직급에서 전무, 지점장 등의 직책으로 근무하였지만 조합의 전체 직원이 35~36명 정도에 불과하고 조합장으로부터 구체적인 업무지시를 받아 업무를 수행하였고 업무집행이나 비용 지출에 대한 최종적인 의사결정권을 가지고 있지 않았으며, 소속 직원들의 인사, 노무에 관한 지휘 권한을 행사하지 않은 사례(인천지방법원 부천지원 2019. 5. 1. 선고 2018가단3450 판결), (iii) ‘DM(Division Manager)’의 직급으로 본부장, 부장 등으로 호칭되었다고 하더라도 자신의 근무시간에 관한 재량권이 없고 별도의 특별수당도 지급받지 않은 사안(서울중앙지방법원 2019. 12. 19. 선고 2019나22462 판결) 등 다수의 사례에서 해당 근로자들이 관리감독자에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 이러한 판례의 태도를 본다면 직책이나 명칭은 관리감독자 여부를 판단하는데 있어 핵심적인 요소라고 보기는 어렵습니다.

그렇다면 관리자로서 별도의 수당을 지급받는 근로자의 경우는 어떨까요.

이와 관련하여 법원은 (i) 직제규정상 ‘책임자’에 해당하여 책임자수당을 지급받는 대신 시간외 근무수당을 지급받지 못한 상무, 부장, 과장인 근로자들에 대하여, 해당 근로자들이 수행한 업무의 내용에 실무 업무가 포함되어 있고, 조직 전체 인원 대비 책임자의 비율이 높았으며, 시간외 근무 명령부에 상위 결재권자의 도장 등이 날인되어 있던 사례(대법원 2024. 4. 12. 선고 2019다223389 판결), (ii) 현장소장으로 매월 직책수당으로 200,000원을 지급받았으나 다른 근로자들의 채용 및 근로조건에 대한 결정 권한이 없고, 현장의 노무관리 방침 결정에 참여하지 않았으며, 현장에 상급직원인 현장총괄관리인이 별도로 배치되어 있었고, 근무시간에 대한 재량은 없었던 사례(서울중앙지방법원 2020. 5. 26. 선고 2018가단5013335(본소), 2018가단5041040(반소) 판결) 등 다수의 사례에서 해당 근로자들이 관리감독자에 해당하지 않는다고 판단하고 있으므로, 관리자로서 별도의 수당을 지급받거나 많은 급여를 받는다는 것 역시 관리감독자 해당 여부를 판단

하는 결정적인 요소라고 보기 어렵습니다.

반면 법원은 (i) 호텔 지배인으로서 직원들의 채용, 해고, 출퇴근 관리 등 인사 업무를 담당하고, 매출, 비품 등 사업장 전반에 관한 관리감독을 하였으며, 일반 직원들과 달리 출퇴근 및 휴게시간의 사용에 재량이 주어진 근로자(서울중앙지방법원 2019. 4. 30. 선고 2018가단 5021336 판결), (ii) 공사현장의 관리, 일용직 근로자 선정, 채용, 근로조건 결정, 관리감독 업무를 수행하고, 근로시간에 어느 정도 재량을 행사할 수 있었으며 법인카드 사용 및 통신비 지원을 받기도 한 근로자(인천지방법원 2020. 1. 15. 선고 2019가단224305 판결), (iii) 요양 시설의 사무국장 내지 대표로 근무하면서 요양원의 운영에 주도적으로 참여하고 초과근무에 관하여 사용자로부터 승인을 받거나 이를 보고하지 아니하였던 자(수원지방법원 여주지원 2020. 11. 25. 선고 2019고정215 판결) 등은 관리감독자에 해당한다고 판단하였습니다. 결국 법원은 직책의 명칭이나 수당 지급 여부보다는 해당 근로자에게 근로조건에 대한 결정 권한이 있는지 여부 또는 근태에 상당한 재량이 있는지 여부를 더 중요한 판단요소로 보고 있는 것으로 보입니다.

이와 같이 관리감독자에 대한 근로기준법 일부 규정의 적용 예외를 규정한 근로기준법 제63조는 법에 의하여 해당 근로관계에 당연히 적용되는 것이므로, 이를 반드시 근로계약이나 취업규칙에 명시해야만 하는 것은 아닙니다. 그러나 근로기준법의 규정에도 불구하고 회사의 취업규칙, 근로계약 등에 관리감독자의 시간외근로에 관하여 가산수당 등을 지급하기로 하는 취지의 규정을 둔 경우에는 유리한 조건 우선의 원칙에 의거하여 취업규칙 등에 정한 바에 따라 그 초과 근로에 대한 수당 등을 지급하기로 한 것으로 보아야 한다는 것이 판례(대법원 2009. 12. 10. 선고 2009다51158 판결, 대법원 1990. 11. 27. 선고 89다카15939 판결)의 태도이므로, 만일 취업규칙상의 근로시간, 휴게, 휴일 규정이 예외 없이 모든 근로자에 대하여 적용되는 것처럼 규정되어 있거나, 부동문자로 인쇄된 근로계약서에 근로시간, 휴게, 휴일 규정이 기재되어 있다면 취업규칙의 개정, 근로계약서의 변경 등을 통해 관리감독자에 해당하는 근로자에 대하여는 근로기준법 제63조에 따라 근로시간, 휴게, 휴일 관련 규정의 적용이 배제된다는 점을 명시하는 것이 필요한 경우도 있음을 유의해야 합니다.

## 관련구성원

**송우용**

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com