

근로기준법령에서 말하는 '관리·감독 업무에 종사하는 근로자'에 해당하지 않는 근로자에 대하여는 회사의 보수규정에도 불구하고 시간외 근무수당을 지급하여야 한다

사건번호 : 대법 2019다223389, 선고일자 : 2024-04-12

【요 지】 사용자는 연장근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 하나(근로기준법 제56조제1항), 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무에 종사하는 근로자에 대하여는 위 규정이 적용되지 아니하는데(근로기준법 제63조, 근로기준법 시행령 제34조), 여기서 관리·감독 업무에 종사하는 근로자란 회사를 감독 또는 관리하는 지위에 있는 자로서 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있고 자기의 근무시간에 대한 자유재량권을 가지고 있는 자를 말한다(대법원 1989.2.28. 선고 88다카2974 판결 참조). 따라서 피고의 보수규정이 책임자수당을 지급 받는 근로자들에 대하여 시간외 근무수당을 지급하지 아니한다고 규정하고 있더라도 이러한 근로자들 중 근로기준법령에서 말하는 '관리·감독 업무에 종사하는 근로자'에 해당하지 않는 근로자가 포함되어 있다면, 피고는 그 근로자에게 위 보수규정에도 불구하고 시간외 근무수당을 지급하여야 한다.

◆ 대법원 2024.4.12. 선고 2019다223389 판결 [임금] ◆

* 대법원 제2부 판결

* 사 건 : 2019다223389 임금

* 원고, 상고인 겸 피상고인 : 1. 이○동 ~ 12. 임○영

* 피고, 피상고인 겸 상고인 : ○○○중앙새마을금고

* 원심판결 : 부산고등법원 2019.2.13. 선고 2018나51686 판결

* 판결선고 : 2024.04.12.

【주 문】 원심판결의 원고 이○동, 최○천, 정○한, 정○협, 김○수, 강○석, 김○정, 김○원 패소부분 중 시간외 근무수당 청구 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 부산고등법원에 환송한다.

원고 이○동, 최○천, 정○한, 정○협, 김○수, 강○석, 김○정, 김○원의 나머지 상고와 원고 우○희, 서○옥, 신○정, 임○영의 상고 및 피고의 상고를 모두 기각한다.

상고비용 중 원고 우○희, 서○옥, 신○정, 임○영의 상고로 인한 부분은 위 원고들이 부담하고, 피고의 위 원고들에 대한 상고로 인한 부분은 피고가 부담한다.

【이 유】 상고이유를 판단한다.

1. 원고들의 상고이유에 대한 판단

가. 제1 상고이유에 대하여

원심은, 판시와 같은 이유로 피고의 보수규정에서 정한 책임자수당은 직급에 따라 일률적으로 지급되는 것이 아니라 특정한 책임자 임무를 부여받은 직원에게 지급되는 수당이라고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단은 옳고, 거기

에 취업규칙의 해석에 관한 법리오해 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

나. 제2 상고이유에 대하여

1) 원심은, '책임자수당을 지급 받는 근로자들에 대하여 시간외 근무수당을 지급하지 아니한다'고 규정하고 있는 피고의 보수규정 제38조제1항 단서가 무효가 아니라고 판단하여, 책임자수당을 지급 받았다는 이유로 시간외 근무수당을 지급 받지 못한 원고 이○동, 최○천, 정○한, 정○협, 김○수, 강○석, 김○정, 김○원(이하, '원고 이○동 등'이라고 한다)의 이 부분 청구를 받아들이지 않았다.

2) 그러나 근로기준법 등 관련 법령 및 기록에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정에 비추어 볼 때 원심의 이러한 판단은 그대로 수긍하기 어렵다.

가) 사용자는 연장근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 하나(근로기준법 제56조제1항), 사업의 종류에 관계없이 관리·감독 업무에 종사하는 근로자에 대하여는 위 규정이 적용되지 아니하는데(근로기준법 제63조, 근로기준법 시행령 제34조), 여기서 관리·감독 업무에 종사하는 근로자란 회사를 감독 또는 관리하는 지위에 있는 자로서 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있고 자기의 근무시간에 대한 자유재량권을 가지고 있는 자를 말한다(대법원 1989.2.28. 선고 88다카2974 판결 참조). 따라서 피고의 보수규정이 책임자수당을 지급 받는 근로자들에 대하여 시간외 근무수당을 지급하지 아니한다고 규정하고 있더라도 이러한 근로자들 중 근로기준법령에서 말하는 '관리·감독 업무에 종사하는 근로자'에 해당하지 않는 근로자가 포함되어 있다면, 피고는 그 근로자에게 위 보수규정에도 불구하고 시간외 근무수당을 지급하여야 한다.

나) 새마을금고 직제규정 제7조제2항에서는 새마을금고의 직원을 '책임자'와 '팀원'으로 구분하고 있는데, 피고의 본점 또는 분점에서 상무, 부장, 과장으로 근무하였던 원고 이○동 등은 위 구분에 따르면 '책임자'에 해당하기는 한다.

그러나 원고 이○동 등이 수행한 업무 중에는 여신, 출납 등 새마을금고의 각종 실무적인 업무도 포함되어 있었을 뿐 아니라, 피고는 본점과 분점을 합하여 직원이 12명에 불과한데 그 중 8명이나 관리·감독 업무에 종사하였다고 보이지 아니한다. 게다가 피고의 보수규정 제38조제3항은 시간외 근무를 할 때에는 업무종료 전에 시간외 근무명령부를 작성한 후 전결권자의 결재를 얻어야 한다고 정하고 있고, 피고의 시간외 근무 명령부에는 일부 원고들의 시간외 근무에 대하여 일자 및 시간, 목적, 근무자가 구체적으로 기재되고 결재권자의 도장이 날인되어 있다. 그렇다면 원고별로 담당 업무의 내용과 성격, 상급자로부터 받는 감독의 정도 등을 고려하지 아니한 채 원고 이○동 등이 직제규정에 따른 책임자로서 책임자수당의 지급 대상자라는 점만으로는 원고 이○동 등 전부가 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있고 자기의 근무시간에 대한 자유재량권을 가지는 지위에 있다고 단정하기 어렵다.

3) 그럼에도 원심은 그 판시와 같은 이유만을 들어 책임자수당을 받은 원고 이○동 등이 시간외 근무수당의 지급대상자가 아니라고 판단하였으니, 이러한 원심의 판단에는 근로기준법 시행령 제34조의 관리·감독 업무 종사자에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 아니함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 원고 이○동 등의 상고이유 주장은 이유 있다.

다. 제3 상고이유에 대하여

원심은, 판시와 같은 이유로 2010년 단체협약 제64조제1항제4호에서 정근수당에 관하여

‘기 지급하던 대로 지급한다’고 규정한 것은 피고의 재정 상황에 맞게 종전에 원고들에게 실제로 지급해 오던 수준으로 정근수당을 지급할 목적으로 정한 것이므로, 피고가 보수규정에 따라 정근수당을 지급한 것에 어떠한 잘못이 있다고 볼 수 없다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단은 옳고, 거기에 단체협약 해석에 관한 법리오해 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

2. 피고의 상고이유에 대한 판단

가. 제1 상고이유에 대하여

원심은, 이사회 의결이 있어야만 2008년 임금협약이 효력을 가지는 것은 아니고, 여러 사정에 비추어 2008년 임금협약에 관한 이사회 의결이 없었다고 단정하기도 어렵다고 판단하면서, 다만 원고들과 피고는 피고가 적자에서 벗어나 경영이 정상화될 때까지 한시적으로 2008년 임금협약의 적용을 배제하기로 합의하였을 뿐이므로 피고가 적자상태에서 벗어난 2016.1.경부터는 2008년 임금협약이 적용된다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단은 옳고, 거기에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 단체협약 효력에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

나. 제2 상고이유에 대하여

원심은, 판시와 같은 이유로 피고는 2016.1.부터는 2008년 임금협약 및 2010년 단체협약에서 정한 바에 따라 호봉급, 직무수당, 체력단련비, 연차수당, 복리후생수당을 지급하여야 하고, 피고의 분사무소에 근무했던 원고들에게도 점심시간 30분에 대한 시간외 근무수당을 지급해야 한다고 판단하였다. 또한 원심은 원고 정○한, 김○수, 강○석, 김○원이 지급 받은 기타수당이 정당하게 지급된 것임을 전제로 이를 통상임금에 반영하여 계산한 기말수당을 위 원고들에게 지급하여야 한다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단은 옳고, 거기에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 관련 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

다. 제3 상고이유에 대하여

원심은, 판시와 같은 이유로 피고가 지급한 책임자수당이 법률상 원인이 없는 것이 아니라고 판단하여, 위 지급액이 부당이득임을 전제로 그 반환채권을 자동채권으로 하는 피고의 상계항변을 배척하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단은 옳고, 거기에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 부당이득에 관한 법리를 오해하는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

라. 제4 상고이유에 대하여

원심은, 판시와 같은 이유로 원고들의 이 사건 청구가 신의성실의 원칙에 위반된다고 볼 수 없다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단은 옳고, 거기에

에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 신의성실의 원칙에 관한 법리오해 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 파기의 범위

원심판결의 원고 이○동 등 패소 부분 중 책임자수당을 지급 받았다는 이유로 시간외 근무수당 청구를 기각한 부분에는 앞에서 본 파기사유가 있다. 한편, 환송 후 원심에서 위와 같은 파기취지를 고려하여 원고 이○동 등의 시간외 근무수당 청구의 인용범위를 새로 산정할 필요가 있으므로, 결국 원고 이○동 등 패소 부분 중 시간외 근무수당 청구 부분을 전부 파기하여야 한다.

4. 결론

그러므로 원심판결의 원고 이○동 등 패소 부분 중 시간외 근무수당 청구 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 원고 이○동 등의 나머지 상고와 원고 우○희, 서○옥, 신○정, 임○영의 상고 및 피고의 상고는 이유없어 이를 모두 기각하고, 상고비용 중 원고 우○희, 서○옥, 신○정, 임○영의 상고로 인한 부분은 위 원고들이 부담하며, 피고의 위 원고들에 대한 상고로 인한 부분은 피고가 부담하도록 하여 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 권영준
주심 대법관 이동원
대법관 신숙희