

등기이사, 비등기이사, 근로자성 판단기준 - 대규모 회사의 부문장, 비등기임원의 근로자성 불인정 판단: 대법원 2017. 11. 9. 선고 2012다10959 판결



## 1. 기본 법리 - 근로자성 판단기준

- (1) 근로기준법 제2조 제1항 제1호에서 규정하는 근로자는 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말하며, 이에 해당하는지 여부는 계약의 형식에 관계없이 실질적으로 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다(대법원 2013. 9. 26. 선고 2012다28813 판결 등 참조).
- (2) 따라서 회사의 임원이라 하더라도, 그 업무의 성격상 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 것으로 보기에 부족하고 실제로는 업무집행권을 가지는 대표이사

등의 지휘·감독 아래 일정한 노무를 담당하면서 그 노무에 대한 대가로 일정한 보수를 지급받아 왔다면, 그 임원은 근로기준법에서 정한 근로자에 해당할 수 있다(대법원 2003. 9. 26. 선고 2002다64681 판결 참조).

(3) 그러나 회사의 임원이 담당하고 있는 업무 전체의 성격이나 그 업무수행의 실질이 위와 같은 정도로 사용자의 지휘·감독을 받으면서 일정한 근로를 제공하는 것에 그치지 아니하는 것이라면, 그 임원은 위임받은 사무를 처리하는 지위에 있다고 할 수 있으므로, 근로기준법상 근로자에 해당한다고 보기는 어렵다(대법원 2013. 9. 26. 선고 2012다28813 판결 참조).

(4) 특히 대규모 회사의 임원이 전문적인 분야에 속한 업무의 경영을 위하여 특별히 임용되어 해당 업무를 총괄하여 책임을 지고 독립적으로 운영하면서 등기 이사와 마찬가지로 회사 경영을 위한 의사결정에 참여하여 왔고 일반 직원과 차별화된 처우를 받은 경우에는, 이러한 구체적인 임용 경위, 담당 업무 및 처우에 관한 특수한 사정을 충분히 참작하여 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는지 여부를 가려야 한다.

## 2. 대규모 회사의 특별한 상황

- (1) 대규모 금융회사로서 방대하고 다양한 분야의 사업을 효과적으로 추진하기 위하여 각 분야의 업무를 분장하여 전문적으로 집행할 수 있는 경영능력을 갖춘 업무담당 임원이 필수적으로 요구된다.
- (2) 회사는 전 직원에 대하여 적용되는 취업규칙과 별도로 임원인사규정을 두어 등기임원과 미등기임원을 모두 포함한 임원의 선임·해임·보수·처우 등에 관하여 정함으로써, 직원과 구분된 임원 제도를 운영하고 있다.
- (3) 등기임원은 이사 및 감사로 등기된 자로서 회사 경영목적상의 권한을 부여받고 그 결과에 책임을 진다. 한편 미등기임원은 회사의 경영목적상 등기임원과 동등한 직책을 부여받고, 등기임원에 준하는 처우를 받으며, 담당 업무를 수행하기 위해 등기임원과 동일한 책임과 권한을 가진다. 임원의 직명은 회장, 부회장, 사장, 부사장, 전무, 상무, 상무보로서, 감사를 제외한 임원의 담당 업무 및 직위 결정은 이사회 승인을 얻어 대표이사가 결정한다.
- (4) 미등기임원은 임원인사규정 제12조, 제13조에 따라 대표이사의 요청에 의하여 이사회에서 선임하는데, '회사의 경영목적상 필요에 의하여 이사회에서 선임이 결정된 경우'(제13조 제5호) 등 일정한 사유가 있는 경우에 선임된다. 한편 미등기임원은 임기를 정하였을 때에는 임원인사규정 제14조에 따라 그 임기 또는 기간이 만료되는 경우, 이사회 결의에 의해 해임되는 경우, 기타 사유로 정상적인

임원 역할 수행이 상당 기간 이상 불가능한 경우에는 그 자격이 상실된다.

- (5) 회사는 대표이사의 산하에 회사 업무를 특성별로 나눈 12개의 부문을 두고, 해당 부문 업무에 관한 전문적인 능력 등을 갖춘 등기임원(상근 이사로서 3명이다) 또는 미등기임원 중 12명을 포괄적인 권한과 책임을 가진 각 업무책임자로 선임하여 해당 부문별로 독립적으로 업무를 집행하는 행렬식 조직체계(matrix organization)를 갖추고 있었다.

### 3. 구체적 사안 - 대규모 회사의 부문장 상무의 특별한 상황

- (1) 원고 미등기임원이 총괄한 방카슈랑스 부문은 위 12개 부문 중의 하나, 관련 상품 개발, 영업 전략과 계획 수립, 상품의 홍보 및 영업활동, 영업사원의 영업활동에 대한 통제와 지원 등의 모든 업무를 수행하는 조직이었다. 임원은 방카슈랑스 부문의 업무책임자로서, 중장기·연간 사업·물량 계획 수립, 평가기준 수립, 영업 관련 판매촉진비용 집행, 텔레마케팅 영업 점포 계획 수립·조정과 점포 신설·통합·폐쇄 등에 관하여 전결권을 가지고 해당 부문의 업무처리 과정에서 비교적 폭넓은 권한을 행사하였고, 중요한 계약 체결 등이나 월별 보고에 관하여만 대표이사의 결재를 거쳤다.

(2) 원고는 임원으로 구성되어 회사의 장기·단기 경영계획, 전사(전사)·부문별 경영 현황 공유, 논의·의사결정이 필요한 주요 경영 이슈 등의 안건을 다루는 임원위원회(Steering Committee)의 구성원으로 참여하여, 회사의 중요 정책에 대한 심의·의결 등의 의사결정을 하였다.

(3) 취업규칙 및 임원인사규정에 의하면, 피고의 임원과 그 밖의 직원의 지위는 엄격히 구분되며, 사원에서 미등기임원으로 선임된 경우에는 사원으로서 퇴직한 것으로 간주하여 퇴직금을 지급한다. 그리고 미등기임원에 대하여는 직원보다 훨씬 높은 수준의 '임원 및 감사의 급여 및 퇴직금 지급규정'에서 정한 해당 직위의 등기임원 보수에 준하는 보수와 임원 재직 기간만을 통산한 퇴직금을 지급하며, 복리후생 등의 모든 처우도 해당 직위의 등기임원에 준하여 이루어진다. 이에 따라 원고도 등기임원과 동일하게 상무의 직위에 해당하는 처우를 받음으로써 일반 직원보다 현저하게 우대한 보수와 자동차, 스포츠회원권 제공 등의 차별화된 복리후생의 혜택을 받았다.

(4) 실제로 담당한 포괄적인 권한과 업무수행 실태, 의사결정·경영에 대한 참여 정도, 임원과 직원에 대한 구분 및 분리 임용, 직원보다 현저하게 우대받은 원고의 보수 및 처우, 여러 사정을 앞에서 본 법리에 비추어 종합하여 보면, 원고는 대표이사 등으로부터 구체적인 지휘·감독을 받으면서 정해진 노무를 제공하였다기보다 기능적으로 분리된 특정 전문 부분에 관한 업무 전체를 포괄적으로 위임받아

이를 총괄하면서 상당한 정도의 독자적인 권한과 책임을 바탕으로 처리하는 지위에 있었다고 볼 수 있다. 그렇다면 근로기준법상 근로자에 해당한다고 하기 어렵다.

첨부: 대법원 2017. 11. 9. 선고 2012다10959 판결

기업법무, 기술법무, 벤처기업, 계약분쟁, 손해배상, Claim, License, R&D 제휴계약

T. 02-591-0657 E. [kkh@kasanlaw.com](mailto:kkh@kasanlaw.com) H. [www.kasanlaw.com](http://www.kasanlaw.com)