

등기이사, 비등기이사, 근로자성 판단기준 - 오너 회장 주도 회사의 전무, 비등기이사의

근로자성 인정: 대법원 2013. 6. 27. 선고 2010다57459 판결



1. 근로자성 판단 기본 법리

(1) 근로기준법의 적용을 받는 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식에 관계없이

그 실질에 있어서 근로자가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로

를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기서 종속적인 관계가 있는

지 여부를 판단함에 있어서는 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지고 취업

규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받는지 여부, 업무 수행 과정에서 사용자로

부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, 보수가 근로 자체의 대상적

(대상적) 성격을 갖고 있는지 여부와 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하고(대법원 2005. 5. 27. 선고 2005두524 판결, 대법원 2007. 5. 31. 선고 2006다78466 판결 등 참조),

(2) 전체적으로 보아 임금을 목적으로 종속적 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였다고 인정되는 이상, 근로자에 대한 위 여러 징표 중 일부 사정이 결여되었거나 다른 지위를 아울러 가지고 있다고 하여도 그러한 사유만으로 근로기준법상 근로자가 아니라고 할 수는 없다고 할 것이며(대법원 2009. 4. 23. 선고 2008도11087 판결 등 참조),

(3) 한편 회사의 이사 또는 감사 등 임원이라고 하더라도 그 지위 또는 명칭이 형식적·명목적인 것이고 실제로는 매일 출근하여 업무집행권을 갖는 대표이사나 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하면서 그 대가로 보수를 받는 관계에 있다거나 또는 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 외에 대표이사 등의 지휘·감독 아래 일정한 노무를 담당하고 그 대가로 일정한 보수를 지급받아 왔다면 그러한 임원은 근로기준법상의 근로자에 해당한다 할 것이다(대법원 2003. 9. 26.

선고 2002다64681 판결 참조).

2. 구체적 사실관계

사실관계 - ① 전무, 비등기 임원, ② 회장이 계열회사 포함 그룹 전반의 경영을 총괄, 회사의 1인 주주이자 실소유자로서 피고 회사에 대해 구체적인 경영사항에 관하여 원고로부터 일일이 보고를 받고 필요한 지시를 내리는 등 실질적인 경영권을 행사함, ③ 전무는 회사의 경영에 관한 최종 의사결정권자인 회장 또는 비서실에게 회사의 경영에 관한 보고 및 업무 지시를 받음, ④ 회사가 원고에게 월 급여를 지급할 때 근로소득세 등을 원천징수, 등

3. 대법원 판결요지 - 비등기임원의 근로자성 인정

(1) 비록 형식상 전무라는 고위 직함을 가지고 회사의 업무 전반을 처리함에 있어 사실상 다소 큰 권한을 행사하고 있었다 하여도 이는 등기 임원과 동등한 지위 및 권한을 부여받은 것이 아니라 총수이며 회사의 경영에 관한 최종 의사결정권

자인 회장의 강한 신임을 바탕으로 그의 구체적·개별적인 지휘·감독하에 근로를 제공하고, 경영성과나 업무성적에 따른 것이 아니라 근로 자체의 대상적 성격으로 보수를 지급받은 것에 지나지 않으며,

(2) 상법상의 이사에 해당하는 수준의 위임관계에 이르지 못하는 것이고,

(3) 특히 회사로부터의 위임사무 처리 이외에 일정한 노무를 담당하고 그 대가로 일정한 보수를 지급받은 이상,

(4) 그 실질에 있어 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하는 근로기준법상 근로자에 해당할 뿐이다.

첨부: 대법원 2013. 6. 27. 선고 2010다57459 판결

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

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com