

소규모 소프트웨어 개발회사의 등기 감사 - 근로자성 인정, 부당해고 판결: 서울행정법

원 2022. 3. 31. 선고 2020구합90087 판결



1. 사안의 개요

(1) 회사의 주장요지 - 등기 감사는 회사 대표이사의 배우자로 경영에 깊이 관여한 공동 경영자로서 근로자로 볼 수 없음

(2) 감사의 주장요지 - 대표이사가 회사 설립 및 대주주, 회사 경영 단독 담당, 본인은 개발담당 과장으로 입사, 책임연구원, 수석연구원을 거쳐 사내이사, 감사로 각 등기되었으나 매월 일정 금액 급여 받았고 이사, 감사로서 경영에 관여하지 않음.

(3) 지방노동위원회 초심 결정 - 감사의 근로자성 인정 및 회사의 부당해고 인정 + 중앙
노동위원회 재심 결정 - 감사의 근로자성 및 회사의 부당해고 인정

2. 서울행정법원 판결 요지 - 근로자성 인정 및 부당 해고 인정

(1) 감사는 회사 대표이사의 지휘·감독 아래 임금을 목적으로 원고 회사에 근로를 제공하는 근로기준법상의 근로자라고 인정된다.

(2) 회사의 다양한 업무를 수행하였고, 그 과정에서 대표이사에게 구체적인 사항을 보고하고, 필요한 지시를 받기도 하였다. 참가인이 자신의 전문적인 능력과 재량으로 소관 업무 또는 원고 회사 사업인 소프트웨어 개발 업무를 독자적으로 처리할 만한 역량이 있었던 것으로 보이지는 않는다.

(3) 원고 회사의 경영성과나 참가인의 업무성과와 무관하게 고정적인 월급을 받았을 뿐, 이익을 배당받거나, 손실을 부담한 바 없는데, 원고 회사 경영위험을 부담하지는 않았으므로 근로 자체의 대상적인 성격으로 보수를 받은 것으로 평가할 수 있다.

(4) 임원이 아닌 개발팀 과장으로 원고 회사에 입사하였고, 이후 특별히 근로조건이나 업무내용이 달라진 것은 없었던 것으로 보인다. 이사로 등기되는 과정에서 경영성과에 따른 이익 분배 약정, 보수 약정 등을 별도로 한 바 없고, 실제 이익 등을 분배받거나 당초 약정된 월급 외에 추가 보수를 받은 적도 없었다. 주주로서 권리를 행사하거나 배당을 받은 바 없고, 이사로써 이사회에 참여하여 중요한 업무집행의 의사결정에 참여하거나 감사로서 실질적 감사 업무를 하였다고 볼만한 증거는 없다. 즉, 직위가 점점 높아졌으나, 근로관계의 실질은 전과 동일하였던 것으로 보인다.

3. 서울행정법원 판결 요지 - 근로자성 판단기준

(1) 근로기준법상의 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약, 도급계약 또는 위임계약인지 여부보다 근로제공 관계의 실질이 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다.

(2) 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또

는 복무규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로제공자가 이에 구속을 받는지, 근로제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 근로제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌고 근로소득세를 원천징수하였는지, 그리고 근로제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다.

(3) 다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.

(4) 또한 회사나 법인의 이사 또는 감사 등 임원이라고 하더라도 그 지위 또는 명칭이 형식적·명목적인 것이고 실제로는 매일 출근하여 업무집행권을 갖는 대표이사나 사용자

의 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 근로기준법상
의 근로자에 해당한다(대법원 2017. 9. 7. 선고 2017두46899 판결 등 참조).

첨부: 서울행정법원 2022. 3. 31. 선고 2020구합90087 판결

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

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