

[기업법무] 등기이사의 근로자성 판단기준 + 비위고지에 관한 이사의 충실의무 위반 여부:

춘천지방법원 영월지원 2016. 6. 1. 선고 2015 가단 514 판결



### 1. 회사임원도 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부 - 실질적으로 판단

회사임원은 근로자와는 형식적으로 다르지만, 그와 같은 형식이나 명목이 아니라 실질적 내용을 기준으로 근로자성을 판단합니다. 즉, 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하면 대표이사, 등기이사, 기타 임원이라도 근로자에 해당합니다.

대법원 2003. 9. 26. 선고 2002 다 64681 판결은 근로기준법의 적용을 받는 근로자에 해당하는지 여부에 대해 “계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단”한다고 명확하게 밝히고 있습니다.

이 사건에서는 등기이사가 ① 회사의 주식 절반을 보유하는 대주주인 점, ② 회사로부터 어떠한 지시·감독을 받았는지에 대한 주장이나 입증이 없는 점, ③ 그 외의 종속적인 관계에서 보수를 지급받는지를 인정할 증거가 없는 점 등을 이유로 등기이사의 근로자성을 부정하였습니다.

## 2. 이사의 충실의무

이사는 상법 제 382 조의 3 에 따라 법령과 정관의 규정에 따라 회사를 위하여 그 직무를 충실하게 수행할 의무인 충실의무가 있습니다. 이를 위반하는 경우 민법상 책임뿐만 아니라 상법 제 399 조 제 1 항의 책임도 있습니다.

이 사건에서는 등기이사가 회사에 대해 임금을 청구하자 회사는 반소로 이사의 충실의무 위반을 이유로 하는 손해배상청구의 소를 제기하였습니다. 등기이사가 금융기관에 회사의 비위사실을 알려 대출을 받지 못하게 방해했다는 이유입니다.

법원은 ① 등기이사의 의무위반으로 평가하게 되면 불법사실에 대한 묵비 내지 묵인을 요구하는 결과가 되는 점, ② 일부 개인적인 감정에 의해 고지하였어도 이는 공익신고자 보호법의 취지에 따른 공익신고에 해당할 수 있는 행위로 이를 법령 또는 정관에 위반한

행위로 평가할 수 없다는 점 등을 이유로 등기이사의 위 행위가 충실의무에 위반되지 않는다고 판결하였습니다.

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)