

2025 - 5

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) ‘1억 배임’ 목인한 재무팀장 해고했더니…법원 “해고는 과하다”
- (2) 법원, ‘모비스 직접공정’ 첫 불법과건 인정… “전체 외주화도 불법”
- (3) (주)문화방송 특별근로감독 결과 발표

II. 이달의 주요 판례

- (1) 대법원 “조합원 수로 노조 차량 지원 차등, 차별 아냐” 기업 리스크 완화
- (2) 근로계약서, 근로소득세에도 불구 법원 ‘부사장’ 근로자성 부정

I**주요 노동뉴스****1. ‘1억 배임’ 묵인한 재무팀장 해고했더니…법원 “해고는 과하다”**

임원의 1억2000만 원 배임을 알면서도 방조한 재무팀장을 해고한 것이 부당해고라는 법원 판결이 나왔습니다. 법원은 재무팀장의 배임 방조를 인정하면서도 해고는 과도한 조치라고 판단했습니다.

지난 3월 27일 서울고등법원 제7행정부(재판장 구회근)는 KB자산운용이 중앙노동위원회를 상대로 낸 부당해고 구제 재심판정 취소 소송에서 원고 패소 판결했습니다. 2심도 1심과 같은 판단을 내렸습니다.

2021년 KB지주사의 감사 결과, KB자산운용 경영관리 본부장 B 씨가 법인카드를 부정 사용한 것이 드러났습니다. B 씨는 2016년부터 2021년 동안 법인카드를 507건 부당하게 사용해 1억2000만 원을 챙겼습니다.

B 씨를 해고한 회사의 다음 징계 대상은 A 씨였습니다. A 씨는 KB자산운용 재무팀장으로, B 씨의 배임 행위를 알고 있었지만 재무팀장으로서 별다른 조치를 하지 않았습니다. 또한 B 씨에 대한 지주사의 감사 과정에서 법인카드 사용 내역을 조작하기도 했습니다. 회사는 배임을 방조한 A 씨에 대한 인사위원회를 열고 최종적으로 해고를 통지했습니다.

A 씨는 서울지방법노동위원회에 부당해고 구제신청을 했지만 서울지노위는 이를 기각했습니다. 그러나 중앙노동위원회는 A 씨에 대한 징계 사유와 절차는 적법하지만 양정이 과도하다며 부당해고라고 판단했습니다. 이에 회사는 중노위를 상대로 부당해고 구제 재심판정 취소 소송을 제기했습니다.

1심과 2심은 중노위와 같이 A 씨에 대한 해고가 부당하다고 판단했습니다. 법원은 징계 사유를 인정했지만 해고할 정도는 아니라고 봤습니다.

법원은 “A 씨가 동료들에게 ‘B 본부장의 거주지가 일산인데 잠실에서 계속 법인카드를 사용한다’, ‘두 집 살림이 아닌지 의심된다’는 사내 메시지를 보낸 것을 고려하면 B 씨의 배임 사실을 인지하고 있던 것으로 보인다”며 “그럼에도 재무팀장으로서 B 씨의 법인카드 유용을 점검하지 않고 환입 등 조치를 취하지 않은 것은 문제”라고 했습니다.

그러면서 “A 씨가 어떠한 조치도 취하지 않고 오히려 B 씨의 요청을 받아 감사 과정에서 법인카드 사용 내역 일부를 삭제해 조작에 가담한 것은 징계의 대상이 되는 행위”라며 “A 씨에 대한 회사의 징계 사유는 적정하다”고 판단했습니다.

그러나 그럼에도 회사의 해고 처분은 과도하다고 봤습니다. 법원은 “B 씨는 본부장으로 최종 결재권자였고 마케팅을 위해 법인카드를 쓴다는 나름의 이유가 있었다”며 “하급자인 A 씨가 상급자에게 적극적으로 증빙자료를 요구하거나 다른 부서에 신고하는 것은 현실적으로 한계가 있다”고 했습니다.

같은 일로 재무팀 과장 C 씨도 징계를 받았지만, C 씨는 견책 처분을 받았습니다. 법원은 같은 일로 A 씨만 해고되는 건 부당하다고 지적했습니다.

재판부는 “C 씨에겐 배임행위 방조에 대해 견책 처분을 해놓고 A 씨에게만 해고를 통지하는 것은 부당한 징계 양정”이라며 “A 씨의 비위행위가 사회 통념상 고용관계를 계속할 수 없는 수준의 사유라고 보기 어렵다”고 했습니다.

법원은 회사의 내부 시스템이 부실하다는 점도 지적했습니다. 재판부는 “B 씨의 배임행위는 회사의 내부 통제 시스템이 제대로 작동하지 않아 발생한 문제”라며 “이를 재무팀장 개인의 책임으로 돌려 해고하는 것은 적절하지 않은 조치”라고 했습니다.

또한, 법원은 A 씨가 배임행위 방조로 인해 얻은 금전적 이익이 없고, 그간 근무 평가가 좋았던 점도 고려하여, “A 씨가 11년간 별다른 물의 없이 회사 생활을 해왔고 KB지주사 우수직원 표창을 받은 전력이 있음을 고려하면 해고는 과도한 처분”이라고 판단했습니다.

2. 법원, ‘모비스 직접공정’ 첫 불법파견 인정… “전체 외주화도 불법”

법원이 현대모비스 직접생산공정에 대한 불법파견을 처음으로 인정했습니다. 법원은 생산공정 전체를 외주화하더라도 원청의 지휘·감독이 있으면 불법파견에 해당한다고 판단했습니다.

서울중앙지방법원 제48부(재판장 김도균)는 지난 24일 현대모비스에서 라인 조립, 검사, 엔진 성능관리 업무를 한 사내하청 근로자 A 씨 등 4명이 현대모비스를 상대로 제기한 근로자 지위 확인 소송에서 원고 승소 판결했습니다.

A 씨 등은 현대모비스 충주공장에서 근무했습니다. 현대모비스는 사내하청업체와 위탁계약을 체결해 생산공정 전체를 외주화했습니다. 사내하청 근로자들은 라인 조립, 검사, 엔진 성능관리 등 직접생산공정 업무를 수행했습니다.

사내하청 근로자들은 현대모비스가 자신들의 업무를 지휘·명령하고 있어 불법파견에 해당한다며 근로자 지위 확인 소송을 제기했습니다.

회사는 직접적인 지휘·명령이 없었다고 주장했지만 법원은 근로자 측 손을 들었습니다. 재판부는 현대모비스가 사내하청업체에 제공한 생산·관리계획서에 주목했습니다. 현대모비스는 사내하청업체에 근로자들의 작업 내용과 방법을 상세히 정한 관리계획서를 제공하고 5개월 치 생산계획을 미리 전달했습니다.

재판부는 “사내하청 근로자들이 현대모비스의 생산 일정에 따라 부품을 생산하고 관리계획서에 사실상 구속돼 업무를 수행했다”며 “사내하청 근로자들에 대한 현대모비스의 상당한 지휘·명령이 인정된다”고 했습니다.

사내하청 근로자들에 대한 업무 지시는 사내하청 소속 현장 관리자들이 했다. 그럼에도 법원은 현대모비스가 지휘·명령을 했다고 판단했습니다.

재판부는 “사내하청 소속 현장 관리인이 업무 지시를 했지만 현대모비스의 지시사항을 반복 전달한 것에 불과하다”며 “이것만으로 현대모비스의 상당한 지휘·명령이 없었다고 보기 어렵다”고 했습니다.

법원은 사내하청업체가 독자적으로 근로조건을 결정할 수 없었던 점도 불법파견의 증거라고 봤습니다. 재판부는 “현대모비스의 생산 계획하에 업무가 이루어져 근로조건, 휴가를 사내하청업체가 독자적으로 결정할 수 없었다”며 “공장 설비가 변경되면 현대모비스가 사내하청 근로자 교육에도 관여해 불법파견”이라고 판단했습니다.

사내하청업체는 현대모비스 자재 사이트를 통해서만 자재를 구입할 수 있었고, 원하청 근로자들이 공동 작업을 수행한 적도 있었습니다.

재판부는 “현대모비스가 자신들의 자재 사이트를 통해서만 사내하청이 자재를 구매하도록 하는 등 충주공장 생산 공정 전체를 관리해 왔다”며 “사내하청 현장 관리인을 매개로 원하청 근로자들이 하나의 작업집단을 이루어 공동 작업을 수행해 사내하청업체가 현대모비스의 사업에 실질적으로 편입됐다”고 판단했습니다.

법원은 사내하청업체가 독립적인 기업조직과 설비를 갖추지 못했다고 봤습니다. 법원은 “사내하청업체 근로자들은 대부분 현대모비스가 사전에 구체적으로 작성한 작업표준서 내용에 따라 단순 작업을 했다”며 “사내하청업체가 업무 전문성이나 독자적인 기술을 가졌다고 할 수 없다”고 했습니다.

그러면서 “사내하청업체는 이전 하청업체에서 승계받은 근로자와 설비 외에 독립적인 조직과 설비를 갖추지 못했다”며 “현대모비스를 제외한 다른 업체와 도급계약을 맺지도 않은 점을 고려하면 불법파견에 해당한다”고 판단했습니다.

3. (주)문화방송 특별근로감독 결과 발표

고용노동부(차관 김민석)는 고(故) 오요안나 씨에 대한 직장 내 괴롭힘 사건에 대해 서울지방고용노동청·서울서부지청에서 특별근로감독을 실시(2.11.~5.16.)했고, 그 결과를 5.19.(월) 발표했습니다.

이번 특별근로감독은 고인에 대한 괴롭힘 행위 유무뿐 아니라 (주)문화방송 전반의 조직문화, 인력 운영 상태 등도 포함하여 실시하였습니다.

Ⅰ 고인(故人)에 대한 괴롭힘 행위가 있었다고 판단

고인은 '21년 입사 후 선배들로부터 업무상 수시로 지도·조언을 받아왔으나 단순히 지도·조언의 차원을 넘어 사회 통념에 비추어 업무상 필요성이 인정되기 어려운 행위*가 반복되어왔습니다.

* (예시) 고인이 MBC를 대표하여 유퀴즈에 출연하게 되자, 선배기상캐스터가 “네가 유퀴즈에 나가서 무슨 말을 할 수 있어?”라면서 공개적인 장소에서 비난

해당 행위들이 비록 고인의 실수나 태도를 지적하는 과정에서 이루어졌으나 ① 고인이 기상캐스터를 시작한 지 불과 1~3년 이내의 사회 초년생인 점 ② 업무상 필요성을 넘어 개인적 감정에서 비롯된 불필요한 발언들이 수 차례 이어져 온 점 ③ 지도·조언에 대해 선·후배 간 느끼는 정서적 간극이 큰 점 ④ 고인이 주요 지인들에게 지속적으로 정신적 고통을 호소하고 유서에 구체적 내용을 기재한 점 등을 종합적으로 고려한 결과 해당 행위들이 괴롭힘에 해당하는 것으로 판단했습니다.

이는 (주)문화방송 기상캐스터가 각각의 독립성과 자율성을 가진 프리랜서 신분임에도 당사자들 간에 선·후배 관계로 표현되는 명확한 서열과 위계질서가 존재하는 조직문화 속에서 선·후배 간 갈등이 괴롭힘에 해당하는 행위들로 이어진 측면이 크다고 보았습니다.

다만, 참고인 조사, 고인의 SNS, 노트북 등 포렌식 분석 등을 토대로 기상캐스터의 업무처리 실태를 면밀히 조사한 결과, 아래와 같은 사유로 근로기준법상 근로자로 인정하기 어려워 같은법 제76조의 2에 따른 「직장 내 괴롭힘」 규정이 적용되지 않는다고 판단했습니다.

- ① MBC와 계약된 업무(뉴스 프로그램 출연) 외에는 문화방송 소속 근로자가 통상적으로 수행하는 행정, 당직, 행사 등 다른 업무를 하지 않은 점
- ② 일부 캐스터는 외부 기획사와 전속 계약을 하거나, 엔터테인먼트사에 회원 가입을 하고 자유롭게 타 방송 출연이나 개인 영리활동을 하여 왔으며, 그 수입이 전액 기상캐스터에게 귀속되는 점
- ③ 기상정보 확인, 원고 및 CG초안 작성 등 주된 업무수행에 구체적 지휘·감독 없이 기상캐스터가 상당한 재량을 가지고 자율적으로 업무를 수행한 점
- ④ 취업규칙이나 복무규정에 적용을 받지 않고, 정해진 출퇴근 시간이 없으며, 방송 시작 2~3시간 전 자유롭게 출근하고 방송이 종료되면 별도 절차 없이 자유롭게 퇴근한 점
- ⑤ 별도로 정해진 휴가 절차도 없으며, 기상캐스터 간 상호 조율을 통해 업무 대체 후 휴가를 실시하고, 방송 출연 의상비를 기상캐스터가 직접 코디를 두고 지불한 점 등

② 조직 전반에 만연한 불합리한 조직문화

고용노동부는 감독 기간 중 MBC 전 직원을 대상으로 3주간(3.18.~4.4.) 조직문화 전반에 대해 설문조사*를 실시한 결과 총 응답자 252명 중 115명(응답자의 45.6%)이 “직장 내 괴롭힘 또는 성희롱 피해를 입은 사실이 있거나 주변 동료가 피해를 입은 사실을 알고 있다”라고 답변했습니다. 또한, 입직 경로에 따른 부당한 대우, 무시 등 차별을 받았다는 응답도 일부 있었습니다.

* 총 1,726명을 대상으로 모바일 설문을 실시한 결과 252명(14.6%)가 응답

<주요 피해 사실 답변 내용 >

- ✓ ○○국은 업무 시급, 중요성 등을 이유로 특정 팀장급 직원이 공개적으로 폭언, 욕설을 하는 경우가 종종 발생하지만, 다들 그 문제를 인지했음에도 쉬쉬하고 묵인
- ✓ 직장동료와 러브샷 요구, 옷차림과 외모 지적하며 신고하지 말라는 비꼬는 말투, 남녀 동료끼리 커플로 엮으려고 하는 등 사적인 농담으로 이상한 분위기 조성
- ✓ 부서 내에서 정규직임에도 입사 시 계약직인 점 때문에 신입 사원보다 못한 처우를 받고 있으며, 심지어 외주사 직원과 동일시하며 모멸감까지 느끼게 함

고용노동부는 고인에 대한 직장 내 괴롭힘 규정이 적용되지는 않았으나 위와 같은 조직 전반의 불합리한 조직문화에 대한 개선이 필요하다고 보고 조직문화 전반에 대한 개선 계획서를 제출받고 그 이행 상황을 확인하는 등 적극 개선 지도해 나갈 계획입니다.

③ 프리랜서 중 근로자로 확인된 사례

기상캐스터가 포함되어 있는 보도·시사교양국 내의 프리랜서 35명에 대한 근로자성을 추가 조사한 결과 이 중 25명은 근로기준법상 근로자로 확인되었습니다.

이들은 주로 FD, AD, 취재PD, 편집PD로 프리랜서 신분으로 (주)문화방송과 업무위탁 계약을 체결했으나, 실제 인력 운영 과정에서 메인 PD로부터 구체적·지속적으로 업무상 지휘·감독을 받고 있으며, 정규직 등 근로자들과 함께 상시·지속적으로 업무를 수행하므로 독립된 사업자가 아닌 근로자로 판단했습니다.

- ① (FD) 메인 PD의 지시에 따라 방송 자료 검색, 아카이브에 촬영물 업데이트, 스튜디오 진행 보조, 재연 촬영 보조 수행
 - ② (AD) 메인 PD의 지시에 따른 예고 제작, 제작비 및 진행비 정산, 연출 보조 등 메인 PD의 보조(비서 역할) 업무 수행
 - ③ (취재 PD) 메인 PD의 지시에 따라 인터뷰, 탐문, 편집, 촬영, 회의 참여 등 업무가 결정되며, 취재 대상 선정, 인터뷰 질문지도 메인 PD가 최종 컨펌 등
 - ④ (시사교양 편집 PD) 방송분 편집 업무를 편집 범위, 수정 요구 등 메인 PD의 상당한 지휘·감독에 따라 업무를 수행
- ※ (참고) 근로자성이 인정되지 않은 10명은 수어, 리포터, 번역 등으로 업무 특성상 전문성을 가지고 독자적으로 업무를 수행

고용노동부는 이들에 대해 업무처리 실태에 맞게 현재의 근로조건보다 저하되지 않는 범위에서 근로계약을 체결하도록 시정지시하고, 그 이행 상황을 점검할 계획입니다.

④ 기타 노동관계법령 위반 현황

방송지원직·계약직 등에 대한 연장근로수당 과소 지급 등 총 184백만원(691명)의 체불임금을 포함하여 6건의 노동관계법령 위반 사항을 적발하여 즉시 범죄인지(4건) 및 과태료(2건, 1,540만원) 부과 조치했습니다.

- * · 연장근로수당 과소 지급
- 휴일근로에 대해 법적 기준에 미달하는 보상휴가 부여
- 일부 직원 연차유급휴가 과소 부여

- 퇴직연금 부담금 과소 납부
- 배우자 출산휴가 10일 미만 과소 부여
- '23년 변경된 취업규칙 미신고

김민석 고용노동부 차관은 “그간의 지속적인 방송사에 대한 지도·감독에도 불구하고 여전히 노동관계법령 위반 사항이 적발되고 인력 운영상의 문제가 지적되고 있으므로 향후 주요 방송사에 대해서도 적극 지도해 나가겠다”라고 밝혔습니다.

II 이달의 주요 판례

1. 대법 “조합원 수로 노조 차량 지원 차등, 차별 아냐” 기업 리스크 완화

회사가 일괄공제(체크오프) 조합원 수를 기준으로 복수노조의 차량 임차비용을 배분한 것이 공정대표의무 위반이 아니라는 대법원 판결이 나왔습니다. 이번 판결로 대법원은 사용자가 소극적 공정대표의무만을 부담한다는 법리를 다시 한번 확인했습니다.

지난 15일 대법원 제2부(주심 엄상필 대법관)는 포스코가 중앙노동위원회를 상대로 낸 공정대표의무 위반 재심판정 취소 소송 상고심에서 원고 패소한 원심을 파기 환송했습니다.

포스코는 한국노동조합총연맹 산하 포스코노동조합(포스코노조)과 전국금속노동조합(금속노조) 포스코지회가 조직된 복수노조 사업장입니다. 2019년 교섭창구단일화 절차를 통해 포스코노조가 교섭대표노조로 선정됐습니다.

포스코는 두 노조에 차량 3대를 지원하기로 하고 임차비용을 11 대 1로 배분했습니다. 배분 기준은 조합비 일괄공제 내역에 따른 조합원 수로, 포스코노조가 포스코지회보다 11배 많은 임차비용을 회사에게 지원받았습니다.

포스코지회는 일괄공제 조합원 수를 기준으로 차량을 배분한 것은 공정대표의무 위반이라고 주장하며 경상북도지방법노동위원회에 공정대표의무 위반 심판을 신청했습니다.

공정대표의무란 사용자와 교섭대표노조가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노조를 합리적 이유 없이 차별해서는 안 되는 의무를 말하는 것으로, 사건의 쟁점은 사용자인 포스코가 공정대표의무를 위반했는지 여부였습니다.

경북지노위와 중앙노동위원회는 “회사의 노조 차량 배분이 합리적 이유 없는 소수노

조에 대한 차별”이라며 공정대표의무 위반이라고 판단했고, 포스코는 중노위를 상대로 공정대표의무 위반 재심판정 취소 소송을 제기했습니다.

1심은 회사의 손을 들어줬습니다. 재판부는 “회사가 근로시간 면제(타임오프) 배분과 노조 차량 사용기간 배분을 같은 기준으로 했다”며 “노조 차량 배분에 관한 협의가 도출되기 어려운 상황에서 회사가 일괄 공제 조합원 수를 기준으로 정한 것은 합리적”이라고 했습니다.

그러면서 “포스코지회가 실제 조합원 수에 대한 구체적인 증빙 자료를 제출하지 않았다”며 “노조 사무실과 달리 차량은 노조의 일상 업무 처리를 위한 필수 요소가 아닌 편의적 요소에 불과해 공정대표의무 위반이라고 보기 어렵다”고 판단했습니다.

그러나 2심은 노조 차량 배분을 위한 조합원 수 산정을 ‘배분 당시’가 아닌 ‘교섭창구단일화 절차 참여 시’로 계산해야 한다고 판단하여 공정대표의무 위반이라고 봤습니다.

재판부는 “일괄공제 조합원 수를 기준으로 노조 차량을 배분한 것에 합리성이 있다”면서도 “노동조합법상 교섭창구단일화제도가 차별금지의무를 규정하고 있음을 고려하면 차량 배분을 위한 합리적 기준은 ‘배분 당시’가 아닌 ‘교섭창구단일화 절차 참여 시’로 정함이 합리적”이라고 판단했습니다.

이어 2심은 회사가 적극적 공정대표의무를 부담한다고 봤습니다. 재판부는 “회사의 주요 사업장들이 원거리에 분산돼 있어 차량 지원은 필수적 사항”이라며 “회사는 공정대표의무를 부담하기 위해 객관적인 제3자에게 일괄공제 내역 외의 방법으로 소수노조의 조합원 수를 파악하는 등의 노력을 했어야 한다”고 했습니다.

그러면서 “차량 지원이 필수적인 상황에서 소수노조가 특정기간만 차량을 사용하는 방식으로 차량의 실질적 사용이 불가능하다”며 “회사의 공정대표의무 위반이 인정된다”고 판단했습니다.

대법원은 사용자가 소극적 공정대표의무만을 부담한다는 법리를 재등장시켰습니다. 이는 작년 포스코 근로시간 면제 한도 배분 사건에서도 처음 제시된 법리로 “사용자가 부담하는 공정대표의무 내용은 단체교섭을 하고, 단체협약을 이행하는 것과 관련해 어느 일방에도 치우치지 않는 공정하고 중립적인 태도를 유지하는 소극적 의무라고 봐야 한다”는 입장입니다.

이번 판결에서도 대법원은 “회사가 포스코지회에 노조 차량 배분 시까지 조합원 수

에 대한 증빙자료 제출을 요구했음에도 포스코지회가 제출하지 않았다”며 “이런 상황에서 회사가 일괄공제 조합원 수를 기준으로 차량 배분을 결정한 것을 공정대표의무 위반이라고 보기 어렵다”고 했습니다.

대법원은 복수노조 사업장의 시설·비품 배분 기준을 ‘교섭창구단일화 절차 참여 시’로 해야 한다는 원심 판결도 파기했습니다.

재판부는 “노동조합법이 근로시간 면제, 시설·비품 배분의 기준 시점을 ‘교섭창구단일화 절차 참여 시’로 정하지 않고 있다”며 “노조 차량 배분이 교섭창구단일화 1년 뒤에 일어났고, 1년 사이에 각 노조 조합원 수 비율에 상당한 변동이 있어 배분 당시 일괄공제 조합원 수로 차량을 배분한 것은 합리적”이라고 판단했습니다.

이어 대법원은 노조 사무실과 차량 배분의 기준은 다를 수 있다고 봤습니다. 대법원은 “노조 사무실과 달리 차량은 노조가 스스로 임차해 사용하는 것에 제약이 없다”며 “차량 배분이 실제로는 임차비용 지원 방식으로 이루어져 일괄공제 조합원 수를 기준으로 한 것이 공정대표의무 위반이라고 보기 어렵다”고 판단했습니다.

2. 근로계약서, 근로소득세에도 불구하고 법원 ‘부사장’ 근로자성 부정

근로계약서를 작성하고 근로소득세를 납부한 자산운용사 부사장이 근로기준법상 근로자가 아니라는 법원 판결이 나왔습니다. 법원은 독자적으로 업무를 수행한 부사장을 근로자로 볼 수 없다며 부당해고 구제신청 대상이 아니라고 판단했습니다.

지난달 18일 서울고등법원 제10-1 행정부(재판장 오현규)는 골든브릿지자산운용이 중앙노동위원회를 상대로 낸 부당해고 구제 재심판정 취소 소송 항소심에서 원고 승소 판결했습니다. 1심과 2심이 같은 판단을 내렸습니다.

A 씨는 2020년 골든브릿지자산운용에 경영총괄 부사장으로 입사했습니다. 회사는 주주총회에서 A 씨를 이사로 선임하는 안건을 통과시키려고 했으나 주주총회가 파행을 겪자 A 씨와 근로계약을 체결했습니다.

회사는 2023년 계약 만료를 앞두고 A 씨에게 출입카드 반납을 요구했습니다. A 씨는 회사의 계약 만료 통지가 부당해고에 해당한다며 서울지방법노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기했습니다. 사건의 쟁점은 A 씨가 근로기준법상 근로자인지 여부였습니다. 부당해고 구제신청은 근로기준법상 근로자를 대상으로 합니다.

서울지노위는 “A 씨가 근로기준법상 근로자에 해당해 부당해고 구제신청을 제기할 당사자적격이 있다”며 “회사의 계약 만료 통지는 해고의 적법한 사유와 절차를 지키지 않은 부당해고”라고 판단했습니다. 이어 중앙노동위원회도 초심 판정을 유지했습니다.

그러나 법원 판단은 달랐습니다. 법원은 A 씨가 회사의 지휘·명령 없이 독자적으로 업무를 수행했다고 봤습니다. 재판부는 “A 씨가 근로계약서를 썼더라도 회사가 A 씨의 근무를 관리하지 않았고 대표이사과 주요 경영사안과 투자유치 전략 수립에 대해 자유롭게 의견을 교환할 수 있는 위치였다”며 “대표이사도 A 씨에게도 별도의 업무 보고를 하지 않고 독자적으로 업무를 수행해 회사의 상당한 지휘·명령이 있었다고 보기 어렵다”고 했습니다.

법원은 A 씨가 회사의 주요 의사결정에 참여하고 다양한 업무의 결재권자였던 점도 고려했습니다. 재판부는 “A 씨의 지위는 대표이사 다음인 부사장으로 편드 공시, 금융감독원 보고, 직원 휴가 등 다양한 업무를 결재하는 지위에 있었다”며 “또한 A 씨는 이사회 구성원으로 대표이사 선임, 신주 발행 등 경영에 관한 주요 의사결정에도 참여했다”고 했습니다. 그러면서 “A 씨가 회사의 주요 의사결정에 참여하고 결재권자였던 점을 고려하면 근로자라고 보기 어렵다”고 판단했습니다.

일반 임직원과 달리 A 씨에게만 주어진 복리후생이 많았던 점도 근로자성 부정 판단에 영향을 줬습니다. 법원은 “다른 임직원에 비해 A 씨가 자유롭게 법인카드를 사용하고 법인 차량도 대표이사과 A 씨에게만 제공됐다”며 “제공된 복리후생이 다른 임직원과 차별되는 수준으로 근로자라고 보기 어렵다”고 했습니다.

A 씨가 근로계약서에 따라 근로소득세와 사회보험료를 납부했지만 법원은 이것만으로 근로자성이 인정될 수 없다고 봤습니다. 재판부는 “A 씨가 독자적으로 업무를 수행한 점을 고려할 때 근로소득세와 사회보험료를 납부했다는 이유만으로 근로자성이 인정되지 않는다”고 했습니다.

그러면서 “A 씨는 근로기준법상 근로자가 아니어서 부당해고 구제신청을 제기할 당사자적격이 없다”며 “A 씨의 구제신청을 인용한 중노위의 재심판정은 위법해 취소한다”고 판시했습니다. 끝.