

서울중앙지방법원

제 41 민사부

판 결

사 건 2014가합5895 해고무효확인 등
원 고 1. A

2. B

3. C

4. D

5. E

6. F

7. G

원고들 소송대리인 법무법인 공존

담당변호사 신은영

피 고 회생채무자 H의 관리인 I
성남시 분당구 중앙공원로 17, 309동 1302호 (서현동, 한양아파트)
소송대리인 법무법인 남산
담당변호사 김태훈, 방정열, 이창
변 론 종 결 2015. 1. 29.
판 결 선 고 2015. 2. 12.

주 문

1. 피고가 2013. 11. 16. 원고들에 대하여 한 해고는 모두 무효임을 확인한다.
2. 피고는 2013. 11. 17.부터 원고들을 복직시키는 날까지, 원고 A에게는 월 10,000,000원의, 원고 B에게는 월 13,300,000원의, 원고 C에게는 월 12,000,000원의, 원고 D에게는 월 9,000,000원의, 원고 E에게는 월 8,000,000원의, 원고 F에게는 월 9,240,000원의, 원고 G에게는 월 8,000,000원의 각 비율에 의한 금원을 지급하라.
3. 소송비용은 피고가 부담한다.
4. 제2항은 가집행할 수 있다.

청 구 취 지

○ 주위적 청구취지

주문 제1, 2항.

○ 예비적 청구취지

피고는 원고 A에게 8,084,000원, 원고 B에게 30,525,000원, 원고 C에게 16,500,000원, 원고 D에게 15,539,940원, 원고 E에게 4,746,640원, 원고 F에게 14,639,907원, 원고 G에게 7,020,000원 및 위 각 금원에 대한 이 사건 2014. 11. 27.자 청구취지 및 청구원인 변경신청서 부분 송달 다음날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 각 지급하라.

이 유

1. 기초사실

가. 원고들은 주식회사 H에서 근무하다가, 2013. 11. 16. 미등기임원으로 퇴사하였는 바, 구체적인 입사일, 직위, 직책은 다음과 같다.

원고	소속 부문	입사일	입사시 직위	퇴사시 직위	퇴사시 직책
A	섬유	1997. 7. 1.	대리	이사대우	섬유사업본부장
B	건재	1987. 5. 15.	사원(4급)	상무보	중부권본부장
C	섬유	1988. 8. 1.	사원(5급)	상무보	경영지원본부장
D	건설	1987. 1. 14.	대리(4급)	이사대우	플랜트영업담당
E	건설	1996. 11. 1.	대리	이사대우	기술담당
F	건설	1997. 11. 1.	과장	이사대우	에코마이스터 현장소장
G	건재	1988. 7. 1.	사원(4급)	이사대우	영남권본부장

단, 원고 B은 2002. 5. 1.부터 2003. 9. 22.까지, 원고 D은 2002. 3. 6.부터 2009. 12. 31.까지 및 2011. 2. 1.부터 2012. 8. 1.까지, 원고 G은 1998. 8. 1.부터 2004. 12. 31.까지 계열사이던 H레미콘 주식회사에서 근무하다가 주식회사 H에 재입사하였다.

나. 주식회사 H은 원고들이 퇴사할 당시 ① 건재부문(레미콘 등 생산·공급), ② 건설·플랜트부문(건축사업 등), ③ 섬유부문(섬유·의류사업), ④ 산업설비부문의 4개 부

문으로 이루어져 있었는데, 2010년 내지 2013년 재직 중인 임·직원수는 다음과 같다.

(단위 : 명)

	등기임원수	미등기임원수	전체 직원수
2010년	12	23	876
2011년	15	28	1,219
2012년	14	35	1,107
2013년	10	10(원고들 퇴사 후)	478

다. 주식회사 H은 2013. 10. 17. 서울중앙지방법원에서 회생절차 개시결정을 받았는바(2013회합186호), 주식회사 H의 관리인인 피고는 2013. 11. 4. 경영위기 극복을 위한 구조조정을 이유로, 4부문 10본부 5담당 20공장이던 기존 조직을 5본부 6담당 20공장으로 축소하고 그에 따라 담당 직책이 사라진 원고들을 포함한 12명의 임원을 해임(발령일자 2013. 11. 30.)하는 내용의 '조직개편, 임원 인력조정 및 급여조정'의 시행을 법원에 신청하였고, 2013. 11. 6. 허가를 받았는데, 원고들은 위 발령일자에 앞서 2013. 11. 16. 주식회사 H에서 퇴사하였다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 11, 35호증(가지번호 있는 것은 각 가지번호 포함, 이하 같음), 을 제1, 13, 17 내지 20호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 당사자들의 주장

가. 원고들

원고들은 주식회사 H의 미등기임원으로 재직하였으나, 실질적으로는 대표이사 등의 구체적인 지휘·감독 아래 근로를 제공한 근로기준법상의 근로자에 해당한다. 그럼에도 피고는 서면 통지 없이 원고들을 해고하였는바, 위 해고는 근로기준법 제27조를 위반하여 무효이다. 따라서 피고는 위 해고 다음날인 2013. 11. 17.부터 원고들을 복직시키는 날까지 원고들에게 주문 제2항 기재 각 임금을 지급하여야 한다.

나. 피고

1) 원고들은 주식회사 H의 임원으로서 근로기준법상의 근로자로 볼 수 없다. 따라서 회생절차에 의하지 않고 회생채권인 보수를 구하는 원고들의 소는 부적법하다.

2) 설령 원고들이 근로자에 해당한다고 하더라도, 원고들은 자발적으로 퇴사한 것이 해고된 것이 아니다. 설령 원고들이 해고되었다고 하더라도 이는 정리해고의 요건을 갖춘 것으로서 유효하다.

3. 원고들이 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부에 관한 판단

가. 관련 법리

주식회사의 이사, 감사 등 임원은 회사로부터 일정한 사무처리의 위임을 받고 있는 것이므로, 사용자의 지휘 감독 아래 일정한 근로를 제공하고 소정의 임금을 지급받는 고용관계에 있는 것이 아니며, 따라서 일정한 보수를 받는 경우에도 이를 근로기준법 소정의 임금이라 할 수 없고, 회사의 규정에 의하여 이사 등 임원에게 퇴직금을 지급하는 경우에도 그 퇴직금은 근로기준법 소정의 퇴직금이 아니라 재직 중의 직무집행에 대한 대가로 지급되는 보수에 불과하다.

그러나 근로기준법의 적용을 받는 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어서 임금을 목적으로 종속적 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이므로, 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 지급

받아 왔다면 그러한 임원은 근로기준법상의 근로자에 해당한다고 할 것이다(대법원 2003. 9. 26. 선고 2002다64681 판결 등 참조).

나. 판단

앞서 본 증거, 갑 제12, 13, 24 내지 29, 36호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정을 종합하여 보면, 원고들이 비록 상무보 또는 이사대우로서 임원의 직위에 있었다고 하더라도 실제로는 업무집행권을 갖는 대표이사나 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하면서 그 대가로 보수를 받는 근로자의 지위에 있었다고 봄이 타당하고, 을 제9, 11, 12호증의 각 기재에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정, 즉 원고들이 상무보 또는 이사대우 등 임원으로 승진한 이후 임원에게 적용되는 보수와 퇴직금에 관한 규정을 적용받았고, 차량, 접대비 등에 관하여 일반 근로자에 비하여 우대를 받은 사정만으로는 위와 같은 판단을 뒤집기 부족하다.

1) 원고들은 사원, 대리, 과장 직위로 입사하여 차장, 부장의 직위를 거쳐 이사대우 또는 상무보의 직위에서 미등기 임원으로 근무하다가 퇴직하였고, 원고 B, D, G은 피고의 인사발령에 의하여 피고의 계열사이던 H레미콘 주식회사에서 근무하다가 주식회사 H에 재입사하기도 하였다.

2) 주식회사 H의 정관 제29, 30, 35조에 의하면 이사는 주주총회 결의로 선임되고, 3년의 임기가 정해져 있으며, 이사회에 출석하여 의결권을 행사할 수 있으나, 원고들은 위 회사의 인사발령에 따라 이사대우 또는 상무보의 직위로 승진되었을 뿐, 주주총회 결의에 의하여 선임되거나 임기가 정해져 있거나 이사회에 출석하여 의결권을 행사한 사실이 없고, 임원 승진 당시 별도의 위임계약이 체결된 바도 없다.

3) 원고들은 아래와 같이 전결권이 있는 사항을 제외하고는 상사인 대표이사(직위

는 부사장 또는 전무), 본부장(직위는 상무보) 등의 지시·결재를 받아 업무를 처리하였고, 구두 또는 서면으로 업무내역을 보고하기도 하였다.

4) 주식회사 H 각 부문별 전결규정에 따르면, 사업계획의 확정, 투자계획 수립, 예산의 편성·확정, 추가예산의 승인, 일정액 이상의 비용집행 등 경영상 중요 사항의 전결권은 상무 직위 이상에게 있고, 이사대우 및 상무보는 담당 팀·현장·본부 단위의 계획이나 예산 범위 내의 비용집행 등에 관한 전결권을 가질 뿐이다.

5) 피고는 원고들에게 사무실과 함께 각종 사무집기, 비품 등을 제공하였고, 08:00부터 18:00까지 등으로 근무시간을 지정하였으며, 해외출장·휴가시 계획서를 작성하여 대표이사의 결재를 받도록 하였다.

6) 원고들은 임원보수규정에 따라 주식회사 H으로부터 매월 고정적인 급여를 수령하였고, 급여의 항목은 '기본급', '기준상여', '자가운전보조비', '식대'로 구성되었다. 또한 위 규정 제4 내지 7조에 의하면 주식회사 H의 임원에 대한 기본급, 정기상여금, 각종 수당 및 복리후생비는 대표이사가 결정하였다.

7) 원고들은 H그룹에 입사한 때로부터 퇴직시까지 고용보험에 가입되어 매월 고용보험료를 납부하였다.

따라서 원고들이 근로기준법상의 근로자가 아니어서 회생절차에 의하지 아니하고 소로써 보수를 청구하는 것은 부적법하다는 피고의 주장은 이유 없다.

4. 원고들에 대한 해고의 효력에 관한 판단

가. 앞서 본 원고들의 퇴사경위와 그 밖에 당사자 사이에 다툼이 없거나 앞서 거시한 증거에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사정, 즉 ① 원고들의 퇴사 당시 22명의 임원 중 원고들을 포함한 12명의 임원이 해임대상으로 선정

된 것은 기존 조직을 축소하면서 담당 직책이 사라졌기 때문이고 그 과정에서 원고들에게 퇴사여부에 관한 의사를 묻지 아니한 점, ② 원고들은 퇴사에 앞서 피고에게 사직서를 작성하여 준 사실이 없고, 피고 역시 원고들에게 이를 요구하지 않았던 점 등을 종합하여 보면, 피고가 원고들을 해고한 것으로 보는 것이 타당하고, 갑 제2, 3, 8 호증, 을 제1호증의 기재만으로는 이를 뒤집기 부족하다.

나. 사용자가 근로자를 해고하려면 서면으로 그 사유 및 시기를 통지하여야 하는바 (근로기준법 제27조), 피고가 원고들에게 서면으로 해고의 사유를 통지하였다고 인정할 아무런 증거가 없다.

따라서 피고의 원고들에 대한 해고는 근로기준법 제27조를 위반한 절차상 하자가 있어 그 사유에 관하여 살펴 볼 필요 없이 모두 무효라고 할 것이다.

5. 임금 청구에 관한 판단

사용자의 근로자에 대한 해고처분이 무효인 경우에는 그 동안 근로계약 관계가 유효하게 계속되고 있었는데도 불구하고 근로자가 사용자의 귀책사유로 말미암아 근로를 제공하지 못한 것이므로 근로자는 민법 제538조 제1항에 의하여 계속 근로하였을 경우에 받을 수 있는 임금 전부의 지급을 청구할 수 있다(대법원 1995. 11. 21. 선고 94다45753, 45760 판결 참조).

피고의 원고들에 대한 해고가 모두 무효이므로, 피고는 원고들에게 해고기간 중 임금을 지급할 의무가 있는바, 원고들의 월 급여액이 위 해고 무렵 원고 A은 월 10,000,000원, 원고 B은 월 13,300,000원, 원고 C은 월 12,000,000원, 원고 D은 월 9,000,000원, 원고 E는 월 8,000,000원, 원고 F는 월 9,240,000원, 원고 G은 월 8,000,000원인 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나 갑 제15, 42 내지 45호증, 을 제

23호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 이를 인정할 수 있으므로, 피고는 위 해고일 다음날인 2013. 11. 17.부터 원고들을 복직시키는 날까지, 원고 A에게는 월 10,000,000원의, 원고 B에게는 월 13,300,000원의, 원고 C에게는 월 12,000,000원의, 원고 D에게는 월 9,000,000원의, 원고 E에게는 월 8,000,000원의, 원고 F에게는 월 9,240,000원의, 원고 G에게는 월 8,000,000원의 각 비율로 계산한 임금을 지급할 의무가 있다.

6. 결론

그렇다면 원고들의 주위적 청구는 모두 이유 있으므로 이를 인용하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사 정창근

판사 고종완

판사 강산아