

광주지방법원 2023. 12. 8 선고 2023나74092 판결 [부당이득금반환]

재판경과

광주지방법원 2023. 12. 8 선고 2023나74092 판결

광주지방법원 순천지원 2023. 2. 2 선고 2022가단337 판결

전문

원고, 피항소인 겸 부대항소인

주식회사 A

피고, 항소인 겸 부대피항소인

B

변론종결 2023. 10. 13.

판결선고 2023. 12. 8.

제1심판결 광주지방법원 순천지원 2023. 2. 2. 선고 2022가단337 판결

주문

1. 제1심판결 중 피고 패소 부분을 취소하고, 그 취소 부분에 해당하는 원고의 청구를 기각한다.
2. 원고의 부대항소를 기각한다.
3. 소송 총비용은 원고가 부담한다.

N

청 구 취 지 및 항 소 취 지

1. 청구취지

피고는 제1심 공동피고 C과 연대하여 원고에게 32,115,780원 및 이에 대한 2015. 1. 13.부터 이 사건 소장 부분 송달일까지는 연 5%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 12%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라(제1심판결 중 제1심 공동피고 C에 대한 부분은 C이 항소하지 아니하여 분리확정되었다).

2. 항소취지

주문 제1항과 같다.

3. 부대항소취지

제1심판결 중 원고 패소 부분을 취소한다. 피고는 제1심 공동피고 C과 연대하여 원고에게 16,057,890원 및 이에 대한 2015. 1. 13.부터 2022. 1. 23.까지는 연 5%의, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 12%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.

이 유

1. 인정 사실

가. 피고는 2013. 8. 14.부터 2016. 8. 14.까지 원고의 대표이사 및 사내이사로 재직하였고, 제1심 공동피고 C(이하 'C'이라고만 한다)도 같은 기간 원고의 사내이사로 선임등기되어 있었다.

나. C은 2014. 2. 5.부터 2015. 1. 12.까지 사이에 원고로부터 급여 내지 퇴직금(이하 '급여 등'이라 한다) 명목으로 합계 32,115,780원을 수령하였다.

다. 원고 회사의 정관 제38조는 '임원의 보수 또는 퇴직한 임원의 퇴직금은 주주총회의 결의로 정한다'고 규정하고 있다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 5호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 당사자 주장의 요지

가. 원고

피고는 원고의 종전 대표이사로서 상법 제388조 및 원고 정관 제38조에 위반하여 주주총회 결의 없이 원고의 사내이사였던 C에게 무단으로 보수 32,115,780원을 지급함으로써 원고에게 위 금액 상당의 손해를 입혔으므로, 피고는 C과 연대하여 원고에게 상법 제399조에 따라 합계 32,115,780원 및 이에 대한 지연손해금을 배상할 책임이 있다.

나. 피고

C은 형식적으로 이사로 등재되었을 뿐 그 실질은 피고 등의 지휘감독 아래 일정한 근로를 제공한 대가로 급여 등을 지급받은 근로자에 불과하므로, C에 대한 급여 등의 지급에 있어 원고의 주주총회 결의를 요하지 않는다. 따라서 주주총회의 결의 없이 위 급여 등을 지급하였더라도 피고는 원고에 대하여 상법 제399조의 배상책임을 지지 않는다.

3. 청구원인에 관한 판단

가. 관련 법리

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질을 따져서 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다. 여기에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서

지위를 인정받는지 등의 경제적 · 사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결, 대법원 2010. 5. 27. 선고 2007두9471 판결, 대법원 2019. 11. 28. 선고 2019두50168 판결 등 참조).

회사의 이사 또는 감사 등 임원이라고 하더라도 그 지위 또는 명칭이 형식적명목적인 것이고 실제로는 매일 출근하여 업무집행권을 갖는 대표이사나 사용자의 지휘감독 아래 일정한 근로를 제공하면서 그 대가로 보수를 받는 관계에 있다거나 또는 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 외에 대표이사 등의 지휘감독 아래 일정한 노무를 담당하고 그 대가로 일정한 보수를 지급받아 왔다면 그러한 임원은 근로기준법상의 근로자에 해당한다(대법원 2003. 9. 26. 선고 2002다64681 판결, 대법원 2017. 9. 7. 선고 2017두46899 판결 참조).

나. 구체적 판단

앞서 든 증거, 을가 제3, 4, 5호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지에 의해 인정되는 다음과 같은 사실 및 사정을 종합하면, C은 원고 회사의 등기된 사내이사이기는 했으나 실질적으로는 원고 회사의 대표이사인 피고의 지휘감독에 따라 임금을 목적으로 근로를 제공하였던 근로자로 봄이 타당하다.

① C은 2013. 8. 14. 발기인에 의해 원고의 사내이사로 선임되었고, 2016. 8. 14.까지 원고의 사내이사 중 1인으로 등기되어 있었다. 그러나 C이 이사로서 실제 담당한 업무에 관하여는 아무런 자료가 없다.

② C은 2014. 1. 1.경 원고와 근로 계약 기간 2014. 1. 1.부터 2014. 12. 31.까지, 근무장소는 공장(타일제조실), 업무의 내용은 제품생산 및 생산관리, 근로시간은 매주 6일, 8시부터 18시까지(휴게시간 12시부터 13시까지), 임금은 월 300만 원으로 정하여 근로계약을 체결하였고, 이후 부장 직위로 재직하였다.

③ 원고 회사는 세면기와 양변기를 제조하기 위해 중간제품을 입고하여 도장업무와 연마업무를 거쳐 제품을 완성시킨 후 출하하는 회사인데, C은 재직기간 동안 도장부 공정 중 2차 도장 업무를 맡아 수행한 사실이 확인된다.

④ 원고는 C의 급여에 대하여 근로소득세를 원천징수하고, C에 대한 건강보험료와 장기요양보험료

등을 사용자로서 납부하였으며, C의 퇴직 후인 2015. 1. 12.경 퇴직금도 지급하였다.

다. 소결론

C은 자신의 근로제공에 대한 대가를 수령하였던 것에 불과하므로, 당시의 대표이사였던 피고가 상법 제388조 및 원고 정관 제38조를 위반하였다고 볼 수 없다. 따라서 이와 다른 전제에서 피고에 대한 손해배상을 구하는 원고의 청구는 이유 없다.

4. 결 론

그렇다면 원고의 이 사건 청구는 이유 없어 기각하여야 한다. 제1심판결 중 피고에 대한 부분은 이와 결론을 달리하여 부당하므로, 피고의 항소를 받아들여 제1심판결 중 피고 패소 부분을 취소하고, 그 취소 부분에 해당하는 원고의 청구를 기각하며, 원고의 부대항소는 이유 없어 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사 이흥권, 판사 장유나, 판사 김동희