



스타트업 최고기술책임자(CTO)가 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 본 사례 (서울행정법원 2025. 10. 31. 선고 2024구합68927 판결)

1. 사안 및 쟁점

원고는 반도체 설계제조판매 회사이고, 피고보조참가인(이하 '참가인')은 원고에 입사하여 소프트웨어 개발자로 근무하던 자입니다. 원고는 2023. 6. 14. 참가인에게 이메일로 "2023. 6. 15. 자로 참가인을 사내이사직 포함 모든 직위에서 해임한다"는 내용의 통지(이하 '이 사건 해임')를 하였습니다. 이에 참가인은 이 사건 해임이 부당해고에 해당한다며 부당해고 구제신청을 하였습니다.

서울지방법노동위원회와 중앙노동위원회는 참가인이 근로기준법상 근로자에 해당하고, 참가인에게 고용관계를 계속할 수 없을 정도의 책임 있는 징계사유가 존재하지 않으므로, 이 사건 해임은 부당해고에 해당한다고 판정하였습니다.

2. 법원의 판단

서울행정법원은 참가인이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 수 없다고 판단하였습니다. 주요 근거는 아래와 같습니다.

- 참가인은 원고의 사내이사직 CTO로서 SW 개발관리 업무를 총괄하였으며, 대표이사를 제외하고 유일한 등기이사로서 가장 높은 보직과 직위를 부여받았음.
- 원고의 모회사인 K사와 참가인 사이에 작성된 근로계약서에는 참가인의 근로시간, 근무장소, 업무 내용 등이 상세히 기재되어 있으나, 참가인이 근로시간과 장소의 제한을 받지 않은 것으로 보이는 점과 다른 직원들은 원고와 직접 근로계약을 체결한 점에 비추어, 이는 형식적으로 작성된 계약서라는 원고의 주장이 납득할 만함.
- 참가인이 원고의 대표이사 등으로부터 업무에 관한 구체적인 지휘감독을 받은 정황을 찾아보기 어렵고, 오히려 대표이사와 비교적 자유롭게 의견을 교환하는 지위에 있었다고 보임.
- 참가인은 CTO 취임 당일 원고의 모회사인 K사의 주식 1,000,000주(전체의 5%)를 지급받았고, 근로기준법이 정한 연차유급휴가를 훨씬 초과하여 휴가를 사용하였으며, 출퇴근도 비교적 자유로웠던 점 등 보수, 근태, 업무 재량 등에서 다른 직원들과 현저히 다른 대우를 받았다고 보임.
- 참가인이 지급받은 급여가 이전 회사에서 지급받은 급여에 한참 못 미치는 점, K사의 주식을 지급받은 점, 원고에 대하여 상당 금액을 투자하려고 하였던 점을 종합하면, 참가인에게 지급된 보수는 근로의 대상적 성격이 비교적 희미하다고 보임.
- 참가인이 원고의 이사회에 참여한 적이 없는 것으로 보이나, 원고는 이사회 자체를 개최하지 않았으므로, 이러한 사정만으로 참가인

이 임원이 아닌 근로자의 지위에 있었다고 평가할 수는 없음.

3. 의의

위 판결은 회사가 근로계약을 통해 임원의 업무 내용과 근로시간을 명시하였더라도 해당 임원이 상당한 정도의 독자적인 권한과 책임을 바탕으로 업무를 처리하는 지위에 있다면 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 판단한 사례입니다. 근로기준법상 근로자성 판단에 있어서 계약의 형식뿐만 아니라 실질적인 업무수행 방식과 지위가 일반적인 근로자와 구분되는지 여부가 중요하게 고려되었습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

조찬영

변호사

02-316-4109

cyocho@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com