

【동거친족 등의 근로자성 판단 사례】

사례1. 법인 대표이사 배우자의 근로자성 여부

- 근로자 여부의 판단은 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 여부를 기준으로 판단하여야 하고, 종속성의 판단은 사용자의 지휘·감독 등 여러 요소를 종합적으로 고려하여 판단함
- 법인 대표이사의 배우자 등 동거 친족의 경우 원칙적으로 사업주와 생계 및 이익을 같이 하는 자로서 근로기준법 제2조에 규정한 근로자에 해당하지 아니하므로 적용 제외 되나 동일한 사업장에 근무하는 일반근로자와 동일하게 “사업주의 지휘·감독 하에서 근로를 제공하고, 근로 자체의 대상적 성격을 갖는 보수를 지급 받는 자”임이 명확한 경우에는 예외적으로 근로자로 볼 수 있음
- 법인 대표자의 배우자로서 대표자와 생계 및 이익을 같이 하는 자로서 공동경영주(대표이사로 취임하여 현 대표자로 변경되기 전까지 현 사업 운영)로 볼 수 있는 점, 주식지분을 보유한 등기임원으로 업무집행권 또는 대표권을 가진다고 볼 수 있는 점, 사용자에게 의해 근무시간과 근무 장소가 지정되지 않고 자율적으로 결정하며 근태관리가 없는 점, 보수를 지급받고 있으나 필요경비를 제외하고 사업장에 다시 입금시키는 등 사업장 필요경비를 개인비용으로 충당하는 점 등을 보면 근로기준법 상 근로자에 해당하지 않음

사례2. 사업주와 생계를 같이하고 법인의 감사 및 주주인 배우자의 근로자성 여부

- 형식적인 측면에서 근로자의 조건을 일부 갖추기는 하였지만, 현재 사업주와 생계를 같이하는 배우자로서 동거 중이며 출·퇴근을 함께 하는 점, △△ 무역 법인의 감사 및 주주로 등재되어 있는 점, 회사 형편에 따라 청구인의 판매실적을 반영하지 않은 임금 산정방법 및 임금수준이 다른 근로자와는 확연하게 다른 점 등 사업주와 사용종속관계에 있다고 볼 수 없고 오히려 사업체의 경영이익 및 손실을 사업주와 공동으로 향유하는 경영자의 지위에 있으므로 근로기준법 상 근로자에 해당하지 않음

사례3. 동거친족(배우자)의 근로자성 여부

- 사업주가 배우자 등 동거친족을 사용하는 경우, 그 동거친족은 일반적으로 공동경영주 또는 무급가족종사자에 해당하는 것으로 볼 수 있는 바, 원칙적으로 근로자로 보기 어려움
- 다만, 동거친족이 사업주의 지휘·감독을 받으면서 근로를 제공하고, 그 대가로 임금형태의 금품을 지급받는 등 사용종속관계를 명확히 입증하는 경우에 한해 예외적으로 피보험자격이 인정될 수 있음
- 배우자가 국민연금, 건강보험에 가입하였다고는 하나, 사업주의 지휘·감독 하에서 배우자에게 근로를 제공하였는지 여부, 근로의 대가로서의 임금 지급여부 등 사용종속관계가 명확히 입증되었다고 보기 어려워 근로기준법 상 근로자에 해당하지 않음

사례4. 부부가 사업장을 경영할 경우 근로자성 여부

- 근로기준법 제2조의 근로자란 '직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자'를 말하는 바,
부부가 함께 사업을 경영하는 경우 임금 및 고용상태의 파악이 어렵고 사회통념상 사업주와 동업관계 또는 생계를 같이하는 관계에 있어 원칙적으로 근로자로 불인정하고 있으며,
- 다만, 임금을 목적으로 근로를 제공하고 그 대가로 임금형태의 금품을 지급받는 등 사용종속관계를 명확히 입증하는 경우에 한해 예외적으로 근로자로 인정을 받을 수도 있으나, 그렇지 아니한 경우라면 공동사업주로 근로기준법 상 근로자에 해당하지 않음

사례5. 법인의 대표이사 동거친족의 근로자성 여부

- 대표이사 동거 친족의 근로자 해당 여부와 관련, 동거의 친족이 같은 사업장에 근무하는 다른 근로자와 동일한 근로조건하에 임금을 목적으로 근로를 제공하여 보수를 지급받는다면 근로자로 인정되나,
- 대표이사 친족이 일반근로자와 달리 출퇴근 시간이나 소정 근로시간이 일정하게 책정되어 있지 아니하고, 대표이사로부터 지휘·감독을 받지 않음은 물론 전반적인 회사 업무를 총괄한다면 고용·산재보험의 적용을 받는 근로자로 볼 수 없음

사례6. 건설 현장에서 근무한 사업주 배우자의 근로자성 여부

○ 000은 ◇◇리 주민대피시설 정자 제작공사를 시행하는 △△종합건설(주)과 도급 계약을 맺은 □□조경 사업주의 배우자로서,

000은 해당 도급 계약 이후 해당 공사현장 업무를 총괄 수행하는 팀장으로 사업주의 지휘 감독 업무 일부를 수행하고 있어 사업장 일부를 대표한다고 볼 수 있는 점, 청구인은 다른 근로자와 달리 정기적으로 임금을 받아 온 사실은 확인되지 않는 점, 청구인은 2015. 8. 5. 요양신청서를 접수한 사실이 있는데, 사업주의 배우자라는 이유로 청구인이 직접 요양신청서의 반려를 요청한 점, 사업주인 배우자와 동일 주거지에서 거주하였고, 사업수행을 통한 경제적 이득을 공동으로 취해 이해관계를 같이 하는 공동사업주체의 지위에 있다고 봄이 상당한 점 등을 종합적으로 고려할 때, 청구인은 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로자로 보기 어려워 근로기준법 상 근로자에 해당하지 않음

사례7. 가족구성원으로 운영되는 사업장의 사업주 아들의 근로자성 여부

○ 사업 개시 시점부터 아버지인 사업주와 함께 일을 시작하였고, 주된 업무는 집게차 운전업무로 업무 수행에 있어 구체적인 사업주의 업무지시를 받지 않는 점, 사업주와 교대로 현장에서 기계 가동을 하고 있는 점, △△△△ 사업용 계좌와 연계된 카드 사용 내역을 보면 000이 개인적으로 사용한 내역이 다수 확인되는 점, 계좌거래내역 상 불특정일에 불규칙적으로 금원이 입금되는 등 청구인이 동 사업장에서 노무를 제공한 대가로 사업주로부터 정기적, 고정적으로 임금을 지급받은 사실을 입증할 수 있는 객관적인 자료는 확인되지 않는 점 등을 종합해 볼 때,

000이 동 사업장에서 일반근로자와 동일하게 순수하게 임금만을 목적으로 사업주와 사용종속적인 관계하에서 근로를 제공하는 근로기준법상 근로자의 지위에 있었다고 보기는 어려워 근로기준법 상 근로자에 해당하지 않음