

사업주, 배우자 또는 친인척도 산재보상을 받을 수 있는가?



인테리어 사업을 하시다가 원청업체의 부도 등으로 재정상황이 악화되어 부도난 후 폐업하고 재창업 한 사장님이 계셨습니다. 기존 사업을 운영하면서 채권채무관계가 완전히 정리되지 않아 본인 명의로 사업자등록증을 낼 수 없었던 사장님은 장성한 아들 이름으로 사업자등록증을 다시 내고 배우자가 총무 등 관리업무를 담당하고, 사장님은 영업이사라는 직위로 4대보험에 가입하고 영업 및 현장관리, 직접 시공 등 1인 다역을 하면서 실질적으로는 경영자의 역할을 수행하고 있었습니다. 4대보험은 가입되어 있고 근로자로 직원명부에 기재되어 있는 상황이었습니다. 그런데 인테리어 시공현장에서 일하다 자재에 발을 다치는 사고가 발생하였습니다. 이 경우 산재보상을 받을 수 있을까요?

1. 산재보상을 받을 수 있는 대상은 누구인지?

산재보상은 근로기준법 상 근로자에 해당되어야 받을 수 있습니다. 위 사례의 영업이사는 4대보험에 가입하고 정기적으로 월정액을 지급받으며 근로자명부에 올라있고 등기 또한 되어있지 않아 형식적으로는 근로자로 보이나, 실질적으로는 대표이사의 지휘감독을 받지 않고 경영자의 역할을 수행하고 있으므로 사용종속관계¹⁾에 있다고 보기 어렵습니다. 노동법에서는 형식적·명목적 관계보다는 실질에 있어 '임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하였는지'를 중심으로 근로자 여부를 판단합니다.

1) 사용종속관계판단기준

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 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 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무제공을 통한 이익의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 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.(대법2009다51417)



같은 맥락에서 형식적으로 대표이사의 지위에 있으나 실질상은 경영자의 지휘감독을 받으며 사 용종속적인 관계 하에서 근로를 제공하는 근로자 의 지위에 있다면, 일을 하다 다쳤을 경우 산재보 상을 받을 수 있습니다. 다만 이 경우 ‘대표이사는 형식이고 실질은 근로자’라는 입증이 분명하여야 근로복지공단이나 법원에서 이를 인정하므로 ‘입 증’이 산재보상의 관건이 됩니다.

‘대표이사로서의 지위가 형식적 명목적인 것에 불과하고 근로 자체의 대상적 성격으로 보수를 지급받는 경우에는 산업재해보상보험법상의 근로자 에 해당한다.’

(대법 2009두1440, 2009-08-20)

【요지】 산업재해보상보험법은 동법상의 보험급여 를 받을 수 있는 근로자에 대하여 ‘근로기준법에 따 른 근로자’를 말한다고 규정하는 외에 다른 규정을 두고 있지 아니하므로 보험급여 대상자인 근로자는 오로지 ‘근로기준법상의 근로자’에 해당하는지의 여 부에 의하여 판가를 나는 것이고, 그 해당 여부는 그 실질에 있어 그가 사업 또는 사업장에 임금을 목 적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공 하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이지, 법인 등기부에 임원으로 등기되었는지 여부에 따라 판단 할 것은 아니다. 한편, 주식회사의 대표이사는 대외 적으로는 회사를 대표하고 대내적으로는 회사의 업 무를 집행할 권한을 가지는 것이므로 특별한 사정 이 없는 한 산업재해보상보험법 상의 근로자에 해 당하지 않는다고 할 것이나, 주식회사의 대표이사 로 등기되어 있는 자라고 하더라도 대표이사로서의 지위가 형식적 명목적인 것에 불과하여 회사의 대 내적인 업무집행권이 없을 뿐 아니라 대외적인 업 무집행에 있어서도 등기 명의에 기인하여 그 명의

로 집행되는 것일 뿐 그 의사결정권자인 실제 경영 자가 따로 있으며, 자신은 단지 실제 경영자로부터 구체적 개별적인 지휘 감독을 받아 근로를 제공하 고 경영성이나 업무성적에 따른 것이 아니라 근로 자체의 대상(對償)적 성격으로 보수를 지급받는 경 우에는 예외적으로 산업재해보상보험법 상의 근로 자에 해당한다고 할 것이다.

2. 중소기업 사업주가 보상받을 방법은 없는지?

상시 근로자 1인이라도 고용하고 있는 사업장은 모두 산재보험에 가입할 의무가 있습니다. 이와 달리 중소기업 사업주는 아래 요건을 갖춘 경우 근 로복지공단에 산재보험가입신청서를 제출하고 근 로복지공단의 승인을 받으면 업무상 재해 발생 시 산재보상을 받을 수 있습니다.

- ① 보험가입자로서 50명 미만의 근로자를 사용하 는 사업주
- ② 다음의 어느 하나에 해당하면서 근로자를 사용 하지 않는 사람
 - 가. 여객자동차 운수사업법에 따라 여객자동차 운송사업을 하는 사람
 - 나. 화물자동차 운수사업법에 따라 화물자동차 운송사업을 하는 사람
 - 다. 건설기계관리법에 따라 건설기계를 하는 사람
 - 라. 택배원인 사람으로서 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송업무를 하는 사람 및 퀵서비스업자
 - 마. 예술인 복지법 제2조에 따른 예술인으로서 예술활동의 제공 대가로 보수를 받을 목적 으로 체결된 계약에 따라 활동하는 사람

중소기업 사업주가 받을 수 있는 산재급여는 요양급여, 휴업급여, 상병보상연금, 장해급여, 유족급여, 장의비, 간병급여, 직업재활급여 등이며 출·퇴근중의 재해에 대해서는 보상받을 수 없습니다.

3. 임원도 산재보상을 받을 수 있는지?

임원은 등기임원과 비등기임원으로 구분되는데 등기임원은 상법상 선량한 관리자로서의 책임을 지며 비등기임원은 상법상 요구되는 책임은 없으나 대표자가 요구하는 일반적 책임을 지게 됩니다. 따라서 고용노동부나 근로복지공단에서 업무처리를 할 때에는 업무집행권이 있는 등기임원은 사용자로 보고, 비등기임원은 근로자로서의 지위를 인정하는 경향입니다. 그러나 등재여부를 불문하고 실질적으로 사용자의 지휘감독을 받으며 근로를 제공하고 임금을 지급받는 근로자의 지위에 있다면 임원 또한 산재보상을 받을 수 있습니다.

‘명의상으로는 회사의 대표이사라 하더라도 실질 상으로 회사와 사용·종속관계에 있는 근로자라면 산업재해보상보험법 상 근로자로 보아야 한다.’(재보 68607-223, 1993-03-19)

【회사】 법인에 있어서 업무집행권이나 대표권을 가지고 있는 대표이사 등 임원은 근로기준법 상 사용자라 할 수 있으나 비록 이사라 하더라도 업무집행권을 가지지 아니하고 실질적으로 근로를 제공하며, 그 대가로 임금을 지급받는 경우라면 동 이사는 사용자로서의 지위와 함께 근로자로서의 지위도 동시에 가지고 있다고 보아야 할 것인 바, 이사가 업무집행권이나 대표권을 가지지 아니한 채 공장장 등의 직책을 가지고 임금을 목적으로 근로

를 제공하고 있다면 근로기준법 상의 근로자로 보아야 하며, 따라서 업무상 재해로 인정되어야 함.

‘이사 등의 지위에 있다 하더라도 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있다면 근로자로 보아야 한다’(대법 73다 80, 1973-03-31)

퇴직 당시 피고는 공장장 겸 상무이사로, 김XX는 기획부장으로, 다 같이 임금을 목적으로 하는 기술자로서 회사 경영진을 보좌하면서 공장 종업과정의 관리 및 기술의 연구·개발 등 기술적 업무에 종사한 사실을 확정하고, 원고들은 근로기준법에서 말하는 근로자임이 명백하다.

‘사업장등록증을 발급받고 생산량에 따라 도급비를 지급받는 소사장이라 하더라도 구체적 업무수행 과정에서 지휘·감독을 받는다면 근로자로 볼 수 있어 업무상 재해 시 보상을 받을 수 있다.’(산심위 2003-1410, 2004-02-04)

4. 배우자나 자녀 및 친인척도 근로자로 볼 수 있는지?

위 사례에서 배우자나 자녀 또는 친인척이 실질적으로 사업주의 지휘감독을 받으며 근로를 제공하고 있는 근로기준법 상 근로자라면 산재보상을 받을 수 있습니다. 고용노동부 질의회시를 참조하자면 남매기간, 모자관계 등이라 하더라도 지휘감독을 받으며 근로를 제공하는 근로자로 인정되면 산재보상을 받을 수 있으나 실질적인 경영자의 지휘와 권한을 행사해왔다면 사용자로 보아 산재보상을 배제하고 있습니다. 다만 소규모 사업장의 경우 배우자나 자녀, 친인척이 사내에 직원으로서 근무하



는 경우 직원으로서의 지위에 부합되는 권한과 책임을 부여하고 관리하여야 추후 근로자로 인정받을 수 있기에 인사관리 상 주의가 필요합니다.

※ 참조-질의회시 및 판례

1. 형이 대표이사로 있는 회사에서 일용직으로 일했다는 사실을 입증할 수 없어 요양이 불승인된 사례(울산지법 2014구합1400, 2015-06-25)


원고가 자신의 형이 대표이사로 있는 건설회사에서 일용노동을 하던 중 못에 발이 찢려 당뇨족 궤양 등의 상병이 발생하였다고 주장하면서 피고의 요양불승인처분을 다투었으나, 여러 사정을 종합하면 원고가 위 건설회사에서 근로자로 일한 사실을 인정하기 어렵다고 보아 원고의 청구를 기각한 사안.

2. ‘대표 및 상무가 남매의 인과관계에 있으며 대표가 부재기간이 많고 그 기간에 상무가 실질적인 업무집행권을 행사했다면 근로자로 볼 수 없다’ (근기 1455-5379, 1982-02-22)

3. 사업주의 모(母)가 사업주를 위하여 사실상 임금을 목적으로 노무에 종사한 경우에는 근로자로 인정된다(재보 68607-1127, 1993-11-11).

근로기준법 제14조의 규정에 의거 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하는 바, 사업주의 모가 당해 사업주를 위하여 사실상 임금을 목적으로 노무에 종사하였을 경우에는 근로자로 인정되며 재해보상에 관한 보호를 배제할 수 없음.

4. 부부 중 어느 한 명이 사업을 경영하고 다른 한 명이 임금을 목적으로 근로를 제공하는 경우에는 그 다른 한 명은 근로자로 보아야 할 것이다. (근로기준과-3309, 2005-06-20)

근로기준법 제14조의 근로자라 함은 ‘사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자’를 말하는 바, 귀 질의와 같이 부부가 함께 사업을 경영하는 사례에서 부부 중 어느 한 명이 사업을 경영하고 다른 한 명이 임금을 목적으로 근로를 제공하는 경우에는 그 다른 한 명은 비록 동거의 친족이라 하더라도 근로자로 보아야 할 것이나, 그렇지 아니한 경우라면 공동사업주로 볼 수 있다고 사료됨. 



더원노무법인 강남지사
대표공인노무사 홍수경
서울시 서초구 강남대로 329 산학협동재단 17F
전화번호 : 02-581-2227, 이메일 skh@tohr.co.kr