

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건	2018다229120 퇴직금 청구의 소
원고, 상고인	원고 소송대리인 변호사 조승우
피고, 피상고인	에스씨아이평가정보 주식회사 소송대리인 법무법인 정세 담당변호사 노정연 외 2인
원 심 판 결	서울중앙지방법원 2018. 4. 17. 선고 2017나7858 판결
판 결 선 고	2020. 4. 29.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울중앙지방법원에 환송한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간 경과 후에 제출된 상고이유보충서 등의 내용은 상고이유를 보충하는 범위 내에서)를 판단한다.

1. 근로기준법상의 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약인지 위임계약인

지보다 근로제공 관계의 실질이 근로제공자가 사업장에서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다. 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로제공자가 이에 구속을 받는지, 근로제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 근로제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌고 근로소득세를 원천징수하였는지, 그리고 근로제공관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정해서는 안 된다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등 참조).

2. 원심판결 이유와 원심이 적법하게 채택한 증거에 의하면 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가. 원고는 2008. 12. 16. 피고와 채권추심업무 위촉계약을 체결한 이후 2015. 9. 25.까지 피고의 ○○지점에서 채권추심원으로 근무하였다.

나. 원고는 피고로부터 배정받은 채권에 관한 추심업무를 수행하였는데, 피고는 원

고를 비롯한 채권추심원으로 하여금 매일의 실적과 채권관리 현황을 피고가 제공한 컴퓨터를 통하여 내부전산관리 시스템에 입력하도록 하였다.

다. 원고는 피고로부터 제공받은 사무실의 지정된 자리에서 근무하였고, 피고로부터 책상, 컴퓨터, 전화기 등의 사무집기를 제공받았다.

라. 피고는 각 지점에 지점장을 두고 지점장 또는 중간책임자인 팀장에 대한 업무 연락 공문을 통하여 업무지침 등을 전달하였다. 피고는 각 지점장에게 내부전산관리 시스템에 채권회수계획을 입력하도록 하였고, 실적이 부진한 채권추심원들에 대해서는 생산성 향상을 위한 조치나 해촉 조치와 같은 대책을 검토하라고 지시하였다. 한편, 피고는 실적이 우수한 채권추심원에 대하여는 포상도 실시하였다.

마. 피고는 원고를 비롯한 채권추심원들을 대상으로 신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률, 금융감독원의 채권추심업무 가이드라인과 관련된 유의사항, 불법추심 근절에 관한 사항 외에도 채권추심활동에 필요한 전반적인 내용 및 영업성과 증대를 위한 추심기법 등을 정기 또는 수시로 교육하였다.

바. 피고는 채권추심원 중 조회교육 불참자 및 일정 매출액 미만자를 부진 매출조직으로 선정하여 신규 채권 배정 금지, 보유 채권 임의 회수, 해촉 처리 등의 조치를 취한다는 관리기준을 설정하기도 하였다.

사. 원고는 피고의 승낙 없이는 제3자를 고용하여 채권추심업무를 대행하도록 할 수 없었다.

아. 원고는 피고로부터 기본급이나 고정급의 정함이 없이 본인의 채권회수액에 대한 일정률의 수수료를 매달 15일 정기적으로 지급받았고, 수수료 외에 자격증 수당, 장기활동 수당, 매출성장 수당 등을 추가로 지급받았다.

3. 위와 같은 사실관계 및 기록에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정을 앞에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원고와 피고 사이에 체결된 계약의 형식에도 불구하고 그 실질은 원고가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 피고에게 근로를 제공하는 근로계약 관계라고 봄이 타당하다. 따라서 원고는 근로기준법의 적용대상인 근로자에 해당한다.

가. 피고는 원고에게 원고가 배정받은 채권추심업무를 수행하는 구체적인 내용을 내부전산관리 시스템에 입력하도록 하고, 각종 업무상 지시, 관리기준 설정, 실적관리 및 교육 등을 함으로써 원고가 수행할 업무 내용을 정하고, 원고의 업무수행에 관하여 상당한 지휘·감독을 하였다고 보기에 충분하다.

나. 원고는 약 6년 9개월 동안 계속하여 피고의 채권추심원으로 종사하여 업무의 계속성이 인정된다.

다. 원고가 피고로부터 받은 수수료와 자격증 수당, 장기활동 수당 등은 원고가 제공한 근로의 양과 질에 대한 대가로서의 임금의 성격을 가진다고 볼 수 있다.

라. 원고가 채권추심활동을 위한 일부 비용을 스스로 부담한 면이 있더라도, 피고가 원고에게 사무집기를 제공하고, 내부전산관리 시스템을 이용하도록 하였으며, 원고로서는 피고가 배정한 채권의 추심과 관련하여 제3자를 고용하여 업무를 대행할 수도 없었다는 점 등 여러 사정을 고려하면, 원고가 피고로부터 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위하였다고 보기는 어렵다.

마. 원고가 근무시간이나 근무장소에 대하여 피고의 엄격한 제한을 받았다고 보기는 어려우나, 이는 잦은 외근이 이루어지는 채권추심업무의 특성에 기인하는 것에 불과하다.

바. 원고가 피고와의 계약관계가 유지되는 기간 동안 다른 곳에서도 급여소득을 얻

은 적이 있지만, 그와 같은 급여소득을 올리게 된 경위와 금액 등을 고려하면, 원고의 근로자성을 부정하는 유력한 징표로 삼기는 어려워 보인다.

사. 원고가 피고의 취업규칙을 적용받지 않았고, 기본급이나 고정급이 정해져 있지 않았으며, 피고로부터 받은 수수료 등과 관련하여 근로소득세가 아닌 사업소득세를 납부하였고, 다른 사회보장제도에서 근로자로서의 지위를 인정받지 못하였다. 그러나 이러한 사정들은 사용자인 피고가 경제적으로 우월한 지위에서 임의로 정할 수 있는 것에 불과하므로, 이를 들어 원고의 근로기준법상 근로자성을 쉽사리 부정할 것은 아니다.

4. 그런데도 원심은 그 판시와 같은 사정만을 들어 원고가 종속적인 지위에서 피고에게 근로를 제공하였다고 인정할 증거가 부족하다는 이유로 원고의 주장을 배척하였다. 이러한 원심의 판단에는 근로기준법상 근로자성 판단 기준에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 아니함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

5. 그러므로 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 노태악

 대법관 김재형

주 심 대법관 민유숙

대법관 이동원