

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2020도17654 근로기준법위반, 근로자퇴직급여보장법위반, 최저
임금법위반

피 고 인 피고인

상 고 인 피고인

변 호 인 법무법인 한남
담당변호사 배승열 외 3인

원 심 판 결 대구지방법원 2020. 11. 20. 선고 2020노748 판결

판 결 선 고 2021. 2. 25.

주 문

상고를 기각한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

원심은 근로기준법이 정한 근로자에 해당하는지 여부의 판단에 관한 대법원 2012.
6. 14. 선고 2012다20048 판결의 법리를 원용한 다음 ① 피해근로자들의 웨딩플래너로

서의 주요 업무는 피고인이 운영하는 공소외 주식회사(이하 '공소외 회사'라 한다)이 웨딩박람회 등 행사를 통해 확보하여 배정하거나 피해근로자들이 개인적으로 유치한 고객들과 상담을 진행하여 고객에게 결혼식 관련 업체와 비용을 제시한 다음 고객을 대신하여 결혼식장의 예약, 혼수품 구입, 드레스 및 메이크업 업체 선정 등의 업무를 대행하는 것인데, 그 과정에서 공소외 회사가 웨딩플래너를 교육하고, 그들에게 고객관리를 하도록 지시하였으며, 공소외 회사의 제휴업체 중에서 업체 선정을 하도록 직접적으로 지시하면서 공소외 회사가 제휴업체와 협상하여 결정한 가격을 기준으로 계약을 체결하도록 하였고, 계약건수의 목표치를 정해주고 관리하는 등 그들의 업무를 지휘·감독한 점, ② 웨딩플래너들은 위와 같은 주요 업무 외에도 공소외 회사의 공지사항을 전달하는 등의 관리업무도 수행한 점, ③ 공소외 회사는 웨딩플래너들에게 출퇴근 시간을 지정하여 준수하게 하는 등 근무시간과 장소를 엄격하게 관리한 점, ④ 공소외 회사는 웨딩플래너들에게 업무 처리에 필요한 책상과 컴퓨터 등의 비품과 영업을 위한 사은품을 제공한 점, ⑤ 공소외 회사는 웨딩플래너에게 업무 성과와 무관하게 고정적인 금액을 지급하였고, 웨딩플래너에게 직급을 부여한 뒤 승진심사를 통해 고정급 등을 높여주기도 한 점 등을 종합하여 보면, 피해근로자들은 근로기준법이 정한 근로자에 해당한다고 판단하였다.

관련 법리와 원심판결 이유에 비추어 살펴보면, 원심판단에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 근로기준법 위반죄, 「근로자퇴직급여 보장법」 위반죄 및 최저임금법 위반죄에서의 근로자성 판단에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

그러므로 상고를 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판

결한다.

재판장 대법관 노태약 _____

 대법관 김재형 _____

주 심 대법관 민유숙 _____

 대법관 이동원 _____