

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건	2023다219752 퇴직금
원고, 상고인	원고 1 외 6인 원고들 소송대리인 법무법인(유한) 대륙아주 담당변호사 이규철 외 2인
피고, 피상고인	○○○ 주식회사 소송대리인 변호사 김학준 외 2인
원 심 판 결	서울남부지방법원 2023. 2. 10. 선고 2022나57884 판결
판 결 선 고	2025. 7. 3.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울남부지방법원에 환송한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 다음 제출된 상고이유보충서의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 관련 법리

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 비추어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다. 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, 노무 제공을 통한 이윤의 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 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 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 참조).

2. 원심의 판단

원심은 다음과 같은 이유로 피고의 보험설계사 등을 교육하는 교육매니저로 근무했던 원고들이 근로기준법상의 근로자에 해당한다고 보기 어렵다고 판단하였다.

가. 피고가 원고들에게 교육자료를 제공하고, 원고들로부터 업무 보고를 받아 그 업

무 수행내역을 평가하였다. 그러나 원고들의 업무 특성상 교육 내용을 동일하게 할 필요가 있었고, 또한 평가 항목상 피고의 재량이 개입될 여지가 적었으며, 피고가 원고들의 보고의무 불이행 등을 사유로 불이익을 주었다고 보기 어렵다. 따라서 피고가 원고들의 업무 내용을 정하였다거나, 위임계약에서 필요한 통제 범위를 넘어 상당한 지휘·감독을 하였다고 볼 수 없다.

나. 원고들이 일정한 장소에서 교육 업무를 수행하고 대체로 일정한 시간에 출·퇴근하였으나, 이는 교육 업무의 특성에 따른 것이다. 피고는 원고들의 출·퇴근 시간 미준수 등을 수수료 산정에 직접 반영하는 방법으로 이를 강제하지 않았다. 피고가 원고들에게 근무 시간을 지정하고 원고들이 이에 구속받았다고 보기 어렵다.

다. 원고들은 위촉계약 등에 따른 수수료 외에 보험모집 및 관리업무를 수행하여 고액의 수수료를 지급받을 수 있었다.

라. 피고는 원고들에게 실적에 따른 수수료를 지급하였을 뿐, 최소한의 고정급을 지급하지 않았다. 원고들이 지급받은 수수료가 근로 자체의 대상으로 지급되는 임금이라고 보기 어렵다.

마. 원고들은 피고와 고용계약이 아닌 수수료 지급 형식의 위촉계약을 체결하였고, 피고의 취업규칙, 복무규정, 인사규정 등을 적용받지 않았다.

3. 대법원의 판단

가. 원심판결 이유 및 기록에 따라 알 수 있는 다음과 같은 사정을 앞서 본 법리에 비추어 보면, 원심의 판단은 받아들이기 어렵고, 원고들은 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 피고에게 근로를 제공함으로써 근로기준법상의 근로자에 해당한다고 볼 소지가 크다.

1) 원고들의 지위

원고들은 2012. 3. 19.경부터 2015. 1. 5.경까지 사이에 피고와 교육매니저 위촉계약 (이하 '이 사건 계약'이라 한다)을 각 체결한 후 약 5년 ~ 9년간 피고의 신입 보험설계사 등을 교육하는 업무를 수행하다가 퇴직하였다.

2) 업무 내용의 결정, 상당한 지휘·감독 여부

가) 피고는 원고들에게 기본적인 교육자료를 제공하고 카카오톡 등을 통하여 교육에 반영할 내용을 알려주었으며, 교육 내용을 확인할 수 있는 교안을 제출할 것을 지시하였다. 피고의 교육매니저 운용지침에는 교육매니저를 교육 업무 외에 '기타 사업단장이 정하는 업무'에 활용할 수 있다고 되어 있고, 피고는 교육대상자가 없는 기간에도 원고들에게 대체교육계획 등을 준비하라고 지시하였다.

나) 피고는 원고들로부터 일, 주, 월 단위로 교육활동 내용, 향후 계획, 교육대상자 출석현황 등을 보고받고, 원고들의 업무 수행내역을 평가하여 이 사건 계약의 해지 여부와 원고들의 수수료 등급을 결정하였다. 원고들은 2017년 3월 이전에 교육매니저 업무를 시작하였는데, 당시까지 시행된 피고의 평가기준에는 '인성/소통', '임의평가', '전략평가(회사정책참여도 등)'와 같은 주관적 평가 항목의 비중이 상당하였다. 2017년 3월경 이후 개정된 평가기준에도 '사업단장 평가(성실도, 협업, 참여도 등)'와 같은 주관적 평가 항목이 일부 유지되었고, 교안 또는 월간자료의 미제출을 이 사건 계약의 해지 또는 수수료 등급 강등 사유로 규정하였다.

다) 피고는 기본적인 교육 내용을 정하는 외에도 원고들이 수행할 업무 내용을 구체적으로 지시하기도 하였다. 피고는 원고들의 인성, 회사정책참여도, 성실도 등에 관하여도 평가하였는데, 이를 두고 피고가 위임사무 처리에 필요한 통상적인 관리를 하였

을 뿐이라고 보기 어렵다. 오히려 원고들은 이 사건 계약의 해지 또는 수수료 차감의 불이익을 받지 않기 위해 피고의 교안 제출, 대체교육계획 준비, 각종 보고 및 아래에서 보는 근무시간, 휴가 등에 관한 각종 업무상 지시에 따를 수밖에 없었다고 보인다. 결국 피고는 원고들이 수행할 업무내용을 정하고 원고들의 업무 수행 과정에서 상당한 지휘, 감독을 하였다고 봄이 타당하다.

3) 근무시간·장소의 지정 및 구속 여부

가) 원고들은 피고가 지정한 장소에서 교육 업무를 수행하고 대체로 9시경 출근하여 17시경 퇴근하였으며 피고에게 출·퇴근 시각을 보고하였다. 피고의 직원은 교육매니저에게 교육대상자들을 상대로 판매실적을 독려하는 업무를 수행하라며 퇴근 시간을 지정하기도 하였다.

나) 피고는 원고들의 휴가 횟수를 '피고의 사업단장이 인정한 경우 월 1회'로 정하고, 교육과정 진행기간에는 애경사 외에 휴가를 사용하지 말라고 지시하였다.

다) 앞서 본 평가기준의 내용 등에 비추어, 원고들로서는 피고의 근무시간과 휴가 등에 관한 업무상 지시에 따를 수밖에 없었을 것으로 보인다. 따라서 원고들이 업무 개시와 종료 시간, 휴가 사용 여부를 자유롭게 선택할 수 있었다고 보기 어려우며, 피고가 지정한 근무시간과 근무장소에 구속받았다고 볼 수 있다.

4) 사업자적 징표의 존부

피고는 원고들에게 교육업무 수행에 필요한 노트북 등 비품과 경비를 제공하였다. 원고들은 피고가 지정한 신입 보험설계사 등을 대상으로 교육을 실시하였고, 피고의 승인 없이 다른 곳에서 영리 목적의 강의 또는 교육을 할 수 없었다. 원고들은 보험모집 업무를 할 수 있었으나, 모집한 보험계약 건수는 대부분 1년에 10건 미만이고 모집

수수료 액수와 비중도 크지 않았다. 이 사건 계약에서 '분기당 신계약 1건 미달'을 해지 사유 중 하나로 규정함에 따라, 원고들은 교육매니저 신분을 유지하고자 부수적으로 보험 모집 업무를 수행한 것으로 보인다. 위 각 사정을 고려하면, 원고들이 피고로부터 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위하였다고 보기 어렵다.

5) 보수의 근로대상성 등 여부

원고들은 피고로부터 기본수수료, 성과수수료, 분기보너스를 매월 또는 매분기마다 정기적으로 지급받았는데, 그 중 비중이 가장 큰 기본수수료는 평가기준에 따른 등급과 교육인원 수에 따라 지급되었다. 피고는 기본수수료, 성과수수료, 분기보너스를 합산한 금액이 월 300만 원 미만이면 그 차액을 원고들에게 지급하였다. 원고들이 지급 받은 수수료는 그 제공한 근로의 양과 질에 대한 대가로서 임금의 성격을 가지고, 최소한의 고정급도 정해져 있었다고 볼 수 있다.

6) 근로 제공 관계의 계속성과 전속성의 유무

원고들은 약 5년 ~ 9년 동안 계속하여 피고의 교육매니저로 근무하였고 다른 보험회사에서 교육 업무를 수행하지 않았으므로, 업무의 계속성과 전속성이 인정된다.

7) 그 밖의 사정

원고들이 피고의 취업규칙을 적용받지 않았고, 피고로부터 받은 수수료 등에 관하여 사업소득세를 납부하였으며, 다른 사회보장제도에서 근로자로서의 지위를 인정받지 못하였다. 그러나 이러한 사정들은 사용자인 피고가 경제적으로 우월한 지위에서 임의로 정할 수 있는 것이므로, 원고들의 근로자성을 판단할 결정적인 기준이 될 수 없다.

나. 그런데도 원심은 그 판시와 같은 이유만으로 원고들이 근로기준법상의 근로자에 해당하지 않는다고 보아 원고들의 주장을 배척하였다. 이러한 원심의 판단에는 원고들

의 근로자성에 대한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

4. 결론

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

재판장	대법관	마용주
-----	-----	-----

	대법관	노태악
--	-----	-----

주심	대법관	서경환
----	-----	-----

	대법관	신숙희
--	-----	-----