

퇴직금청구[채권추심원의 근로기준법상 근로자성 인정 여부가 쟁점 이 된 사건]

[대법원 2022. 8. 19. 2020다296819]



【판시사항】

- [1] 근로기준법상 근로자에 해당하는지 판단하는 기준
- [2] 채권추심원의 근로자성이 다투어지는 개별 사건에서 근로자에 해당하는지는 구체적인 사실관계와 증명의 정도에 따라 달라질 수 있는지 여부(적극)
- [3] 채권추심 및 신용조사업 등을 영위하는 甲 주식회사와 위임계약을 체결하고 채권추심원의 업무를 수행한 乙 등이 근로기준법상 근로자에 해당하는지 문제 된 사안에서, 제반 사정에 비추어 乙 등이 甲 회사에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하였다고 보기 어려우므로 근로기준법의 적용을 받는 근로자에 해당하지 않는다고 본 원심판결을 수긍한 사례

【판결요지】

- [1] 근로기준법상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식보다 근로제공관계의 실질이 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 따라 판단해야 한다. 여기에서 종속적인 관계인지는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서 사용자가 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 대가적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정해졌고 근로소득세를 원천징수하였는지, 그리고 근로제공관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합해서 판단해야 한다.
- [2] 채권추심원의 근로자성이 다투어지는 개별 사건에서 근로자에 해당하는지는 소속된 채권추심회사의 지점, 지사 등 개별 근무지에서 업무형태가 어떻게 이루어지는지 등 구체적인 사실관계와 증명의 정도에 따라 달라질 수 있다.
- [3] 채권추심 및 신용조사업 등을 영위하는 甲 주식회사와 위임계약을 체결하고 채권추심원의 업무를 수행한 乙 등이 근로기준법상 근로자에 해당하는지 문제 된 사안에서, ① 乙 등은 채권의 추심순서와 구체적인 추심방법을 스스로 결정하여 추심업무를 수행하였고, 甲 회사가 추심순위를 지정하거나 구체적 추심업무의 내용 또는 방법 등을 특별히 지시하지 않았으며, 근무태도나 근무성적 등을 평가하여 보수나 처우에 반영하거나 추심실적이 부진하다고 해서 불이익을 주지는 않은 점, ② 甲 회사는 채권추심원에게 정기적으로 추심활동내역을 甲 회사의 전산시스템에 입력하게 하였으나, 그 입력 내용이 乙 등의 업무수행 과정을 평가하는 자료로 사용되었다거나 그에 근거하여 甲 회사가 乙 등에게 업무지시를 하거나 불이익을 가하였다고 인정할 증거는 없는 점, ③ 甲 회사의 지사장이 주간 업무회의를 소집하고 개인별 예상 채권회수액을 甲 회사의 전산시스템에 등록할 것을 요구한 사실만으로는 甲 회사가 위임사무 처리에 필요한 관리를 벗어나 乙 등의 업무수행 과정에서 상당한 지휘·감독을 하였다고 인정하기에 부족한 점, ④ 甲 회사는 월 20,000원의 범위에서 우편발송비용을 지원하였고, 이를 초과하는 우편발송비

용, 휴대전화 요금, 외근 시 교통비, 주유비 등은 채권추심원이 부담한 점, ⑤ 乙 등은 다른 사람으로 하여금 업무를 대행하게 할 수 없었고 다른 회사의 채권추심업무를 겸할 수도 없었는데, 이는 신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률상 채권추심업무를 재위임이 금지되기 때문인 점, ⑥ 甲 회사는 채권추심업무 외의 다른 업무에 대해서는 겸직을 제한하지 않고 있으며, 실제 채권추심업무 외의 다른 업무를 하는 채권추심원이 다수 있는 점에 비추어 甲 회사에 대한 전속성이 있다고 보기 어려운 점, ⑦ 乙 등은 근무기간 동안 기본급이나 고정급을 받지 않고, 근무내용이나 근무시간과 관계없이 오로지 채권의 회수실적에 따른 수수료만을 받았으며, 수수료는 실적에 따라 매월 큰 편차가 있었으므로, 위 수수료가 근로 자체의 대가적 성격을 갖는다고 보기 어려운 점, ⑧ 乙 등에게는 甲 회사의 정규직 직원을 대상으로 하는 취업규칙이나 인사규정 등이 적용되지 않은 점, ⑨ 乙 등은 근로소득세가 아닌 사업소득세를 납부하였고, 甲 회사를 사업자로 한 국민연금, 건강보험, 고용보험과 산업재해보상보험에 가입되어 있지 않은 점에 비추어, 乙 등이 甲 회사에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하였다고 보기 어려우므로 근로기준법의 적용을 받는 근로자에 해당하지 않는다고 본 원심판결을 수긍한 사례.

【참조조문】

- [1] 근로기준법 제2조 제1항 제1호
- [2] 근로기준법 제2조 제1항 제1호
- [3] 근로기준법 제2조 제1항 제1호, 민법 제683조, 신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률 제42조

【참조판례】

- [1]
- [2] 대법원 2015. 9. 10. 선고 2013다40612, 40629 판결, 대법원 2016. 4. 15. 선고 2015다252891 판결 / [1] 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결(공2007상, 104), 대법원 2020. 4. 29. 선고 2018다229120 판결(공2020상, 970)

【전문】

【원고, 상고인】 원고 1 외 1인 (소송대리인 법무법인 광안 담당변호사 박지훈 외 4인)

【피고, 피상고인】 고려신용정보 주식회사 (소송대리인 변호사 이제호 외 2인)

【원심판결】 서울중앙지법 2020. 11. 26. 선고 2019나68185 판결

【주문】

】

상고를 모두 기각한다. 상고비용은 원고들이 부담한다.

【이유】

】 상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 다음 제출된 상고이유보충서 등은 이를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 근로기준법상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식보다 근로제공관계의 실질이 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단해야 한다.

여기에서 종속적인 관계인지는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서 사용자가 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 대가적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정해졌고 근로소득세를 원천징수하였는지, 그리고 근로제공관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합해서 판단해야 한다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등 참조).

원고들과 같은 채권추심원의 근로자성이 다투어지는 개별 사건에서 근로자에 해당하는지는 소속된 채권추심회사의 지점, 지사 등 개별 근무지에서 업무형태가 어떻게 이루어지는지 등 구체적인 사실관계와 증명의 정도에 따라 달라질 수 있다(대법원 2015. 9. 10. 선고 2013다40612, 40629 판결, 대법원 2016. 4. 15. 선고 2015다252891 판결 등 참조).

2. 원심은, 피고와 위임계약을 체결하고 채권추심원의 업무를 수행한 원고들이 피고에게 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하였다고 보기 어려우므로 근로기준법의 적용을 받는 근로자에 해당하지 않는다고 판단하였다. 그 이유는 다음과 같다.

가. 원고들을 포함한 채권추심원은 1인당 약 200~300건의 채권을 관리하였는데, 채권의 추심순서와 구체적인 추심방법(통화, 실사, 최고장 발송 등)을 스스로 결정하여 추심업무를 수행하였다.

피고는 원고들에게 추심순위를 지정하거나 구체적 추심업무의 내용 또는 방법 등을 특별히 지시하지 않았으며, 원고들의 근무태도나 근무성적 등을 평가하여 보수나 처우에 반영하거나 추심실적이 부진하다고 해서 불이익을 주지는 않았다.

나. 피고는 채권추심원에게 정기적으로 상담내역 등 추심활동내역을 피고의 전산시스템에 입력하게 하였다.

그러나 이는 위임인으로서 위임사무의 처리상황을 파악하기 위한 것이거나(민법 제683조) 채권추심활동 기록을 위한 전산시스템 구축에 관한 금융감독원의 '채권추심업무 가이드라인'을 준수하기 위한 것으로 보일 뿐, 그 입력 내용이 원고들의 업무수행 과정을 평가하는 자료로 사용되었다거나 그에 근거하여 피고가 원고들에게 업무지시를 하거나 불이익을 가하였다고 인정할 증거는 없다.

다.

원고들이 근무했던 피고의 ○○지사에서는 2016. 4.경 지사장이 주간 업무회의를 소집하고 채권추심원에게 개인별 예상 채권회수액을 피고의 전산시스템에 등록할 것을 요구한 사실이 인정된다.

이는 지사장이 지사 전체의 월 매출예상액을 산출하기 위하여 채권추심원의 개인별 예상 실적을 취합한 것으로 보일 뿐, 채권추심원의 개인별 목표실적이 설정되어 있었던 것은 아니었기 때문에 구체적인 성과 달성을 강요할 목적으로 개인별 실적을 취합한 것으로 보이지는 않는다.

따라서 위와 같은 사실만으로는 피고가 위임사무 처리에 필요한 관리를 벗어나 원고들의 업무수행 과정에서 상당한 지휘·감독을 하였다고 인정하기에는 부족하다.

라. 피고는 피고의 우편 자동발송 시스템을 통한 우편발송 건에 한하여 월 20,000원의 범위에서 채권추심원의 우편발송 비용을 지원하였고, 이를 초과하는 우편발송비용, 휴대전화 요금, 외근 시 교통비, 주유비 등은 채권추심원이 부담하였다.

마. 원고들은 피고의 채권추심업무를 하면서 다른 사람으로 하여금 업무를 대행하게 할 수는 없었고 다른 회사의 채권추심업무를 겸할 수도 없었다.

이는 신용정보의 보호 및 이용에 관한 법률상의 제한 또는 같은 법 제42조에서 '개인신용정보를 업무 목적 외에 누설하거나 이용하여서는 아니 된다.

'는 규정 취지상 채권추심업무의 재위임이 금지되기 때문이다.

바. 피고는 채권추심업무 외의 다른 업무에 대해서는 채권추심원의 겸직을 제한하지 않고 있으며, 실제 채권추심업무 외의 다른 업무를 하는 채권추심원이 다수 있는 점에 비추어 피고에 대한 전속성이 있다고 보기 어렵다.

사. 원고들은 근무기간 동안 기본급이나 고정급을 받지 않고, 근무내용이나 근무시간과 관계없이 오로지 채권의 회수실적에 따른 수수료만을 받았으며, 그 수수료는 실적에 따라 매월 큰 편차가 있었다[원고 1의 경우 최소 수수료(455,360원)와 최다 수수료(25,614,230원)의 편차가 약 56배, 원고 2의 경우 최소 수수료(210,000원)와 최다 수수료(9,415,960원)의 편차가 약 44배에 이른다]. 이러한 사정에 비추어 볼 때, 위 수수료가 근로 자체의 대가적 성격을 갖는다고 보기 어렵다.

아. 원고들을 포함한 채권추심원에게는 피고의 정규직 직원을 대상으로 하는 취업규칙이나 인사규정 등이 적용되지 않았다.

자. 원고들은 근로소득세가 아닌 사업소득세를 납부하였고, 피고를 사업자로 한 국민연금, 건강보험, 고용보험과 산업재해보상보험에 가입되어 있지 않았다.

3. 원심판결 이유를 위에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심판결에 상고이유 주장과 같이 근로기준법상 근로자를 판단하는 기준에 관한 법리를 오해하거나, 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나는 등 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

4. 원고들의 상고는 이유 없으므로 이를 모두 기각하고 상고비용은 패소자들이 부담하도록 하여, 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

대법관 노정희(재판장) 김재형(주심) 안철상 이흥구