

퇴직금

[서울중앙지방법원 2021. 1. 14. 2019나44448]



【전문】

【원고, 피항소인】 원고 1 외 5인 (소송대리인 변호사 조승우)

【피고, 항소인】 에스자산대부 주식회사 (소송대리인 법무법인(유한) 세종 담당변호사 박성기 외 1인)

【제1심판결】 서울중앙지방법원 2019. 7. 9. 선고 2017가단5131441 판결

【변론종결】 2020. 11. 26.

【주문】

】

1. 제1심판결을 취소한다.
2. 원고들의 청구를 모두 기각한다.
3. 소송 총비용은 원고들이 부담한다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 피고는, 원고 1에게 20,512,022원 및 이에 대하여 2016. 7. 15.부터, 원고 2에게 10,524,178원 및 이에 대하여 2016. 12. 15.부터, 원고 3에게 31,996,164원 및 이에 대하여 2016. 12. 15.부터, 원고 4에게 9,602,443원 및 이에 대하여 2017. 1. 15.부터, 원고 5에게 13,140,252원 및 이에 대하여 2016. 5. 15.부터, 원고 6에게 18,150,947원 및 이에 대하여 2015. 9. 15.부터 각 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.2. 항소취지 주문과 같다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 피고는, 원고 1에게 20,512,022원 및 이에 대하여 2016. 7. 15.부터, 원고 2에게 10,524,178원 및 이에 대하여 2016. 12. 15.부터, 원고 3에게 31,996,164원 및 이에 대하여 2016. 12. 15.부터, 원고 4에게 9,602,443원 및 이에 대하여 2017. 1. 15.부터, 원고 5에게 13,140,252원 및 이에 대하여 2016. 5. 15.부터, 원고 6에게 18,150,947원 및 이에 대하여 2015. 9. 15.부터 각 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.2. 항소취지 주문과 같다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 피고는, 원고 1에게 20,512,022원 및 이에 대하여 2016. 7. 15.부터, 원고 2에게 10,524,178원 및 이에 대하여 2016. 12. 15.부터, 원고 3에게 31,996,164원 및 이에 대하여 2016. 12. 15.부터, 원고 4에게 9,602,443원 및 이에 대하여 2017. 1. 15.부터, 원고 5에게 13,140,252원 및 이에 대하여 2016. 5. 15.부터, 원고 6에게 18,150,947원 및 이에 대하여 2015. 9. 15.부터 각 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.2. 항소취지 주문과 같다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 피고는, 원고 1에게 20,512,022원 및 이에 대하여 2016. 7. 15.부터, 원고 2에게 10,524,178원 및 이에 대하여 2016. 12. 15.부터, 원고 3에게 31,996,164원 및 이에 대하여 2016. 12. 15.부터, 원고 4에게 9,602,443원 및 이에 대하여 2017. 1. 15.부터, 원고 5에게 13,140,252원 및 이에 대하여 2016. 5. 15.부터, 원고 6에게 18,150,947원 및 이에 대하여 2015. 9. 15.부터 각 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.2. 항소취지 주문과 같다.

【이유】

】1. 기초사실

가. 피고와 에스캐피탈대부 주식회사(이하 '에스캐피탈'이라 한다)는 대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률(이하 '대부업법'이라 한다)에 따라 대부업 등을 영위하는 회사이고, 오케이신용정보 주식회사(변경 전 상호: 에스신용정보 주식회사, 아프로신용정보 주식회사, 이하 '오케이신용정보'라 한다)는 신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률(이하 '신용정보법'이라 한다)에 따라 채권추심업 등을 영위하는 회사이다.

나. 원고들은 아래 표 기재와 같이 '체결일'란 기재 각 해당일에 '회사'란 기재 각 해당 회사와 채권추심 위임계약을 체결하고 '해지일'란 기재 각 해당일까지 각 해당 회사에서 채권의 관리 및 추심업무를 수행하였다.

원고회 사에스캐피탈오케이신용정보에스캐피탈피고체결일해지일체결일해지일체결일해지일체결일해지일 원고
12006.5.212009.2.212009.3.1.2013.4.122013.4.132014.2.212014.2.222016.6.30 원고 2해당없음해당없음
2009.10.52013.4.122013.4.132014.2.212014.2.222016.11.30 원고 3해당없음해당없음
2011.2.142013.4.122013.4.132014.2.212014.2.222016.11.30 원고 4해당없음해당없음해당없음해당없음해당없음해당
없음2014.3.282016.12.31 원고 5해당없음해당없음2009.6.12013.4.122013.4.132014.2.212014.2.222016.4.30 원고 6해
당없음해당없음2011.7.12013.4.122013.4.132014.2.212014.2.222015.8.31

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제3, 6, 14, 15, 24호증(가지번호 있는 경우 가지번호 포함, 필요 시 가지번호 기재, 이하 같다)의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 당사자들의 주장

가. 원고들 주장의 요지

원고들은 피고에 대하여 종속적인 관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공한 근로자이므로, 피고는 원고들에게 각 재직기간에 상응하는 퇴직금을 지급할 의무가 있다.

나. 피고 주장의 요지

원고들과 피고 사이에 체결된 계약은 고용계약이 아니라 위임계약에 해당하므로, 원고들은 피고의 근로자에 해당하지 않는다.

3. 판단

가. 관계 법령

별지 기재와 같다.

나. 관련 법리

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, 위에서 말하는 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 근무 장소를 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 있는지와 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정

하여졌는지 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.

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 부정하여서는 안 된다(대법원 2010. 4. 15. 선고 2009다99396 판결 등 참조).

또한 채권추심인의 근로자성이 다투어지는 개별 사건에서 근로자에 해당하는지 여부는 소속된 채권추심회사의 지점, 지사 등 개별 근무지에서의 업무형태 등 구체적인 사실관계 및 증명의 정도에 따라 달라질 수밖에 없다.

사실심의 심리 결과 채권추심인이 채권추심회사에 매일 정시에 출근할 의무가 없었고 채권추심회사와 계약관계를 유지한 기간 동안 채권추심회사에 종속되어 지휘·감독을 받으며 업무에 전념하였다고 보기에는 지나치게 적은 액수의 성과수수료를 받는 등 근로자성을 인정하기 어려운 사정들이 밝혀지거나, 채권추심인의 근로자성을 증명할 책임이 있는 당사자가 소송과정에서 당해 사건에서 근로자성을 인정할 수 있는 구체적인 사실을 증명할 증거를 제출하지 않는 등의 경우에는 채권추심인의 근로자성이 부정될 수 있다(대법원 2016. 4. 15. 선고 2015다252891 판결 등 참조).

다.

이 사건의 경우

갑 제5, 6, 8, 10 내지 13, 15, 20, 22, 23, 24, 34호증, 을 제2, 4, 5, 11, 13, 17, 24, 33, 34, 41호증의 각 기재, 제1심증인 소외 1, 소외 2의 각 일부 증언, 제1심증인 소외 3의 증언에 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정에 비추어 보면, 제1심증인 소외 1의 일부 증언은 믿기 어렵고, 갑 제9, 10, 12, 13, 19 내지 23, 26, 27, 29, 31, 32, 34호증을 비롯하여 원고들이 제출한 증거들과 제1심증인 소외 1, 소외 2의 각 일부 증언만으로는 원고들이 임금을 목적으로 피고와 종속적인 관계에서 근로를 제공하였다고 인정하기에 부족하며 달리 이를 인정할 증거가 없다.

1) 원고들과 피고 사이에 2014. 2. 이후 작성된 계약서[갑 제6호증의 2(원고 2, 이하 '이 사건 위임계약서'라 한다), 갑 제24호증의 1(원고 1), 갑 제24호증의 2(원고 6)]의 명칭은 '채권추심 위임계약서'이다.

이 사건 위임계약서 제2조 제2항은 원고들의 신분에 관하여 '채권추심인은 회사의 근로자가 아니며, 회사로부터 업무장소와 업무시간에 구속을 받지 아니하고 독자적 계산으로 자유로이 업무수행을 하며, 회사의 취업규칙 및 제반규정 등이 적용되지 않는다.

'고 정하고 있고, 실제로 원고들을 포함한 위임직 채권추심인(이하 '채권추심인'이라고만 한다)에게는 피고의 취업규칙이나 인사규정 등이 적용되지 않은 것으로 보인다.

2) 원고들은, 피고와 같은 대부업체는 채권추심인으로 하여금 채권을 추심하도록 할 수 없고, 채권추심회사 또는 정규직 근로자(이하 '정규직 근로자'는 채권추심 업무를 담당하는 피고의 정규직 근로자를 말한다)로 하여금 채권을 추심하도록 하여야 하므로, 비록 채권추심위임 형식으로 계약하였더라도 원고들은 피고의 근로자라고 주장한다.

그러나 아래에서 보는 바와 같은 이유로 피고는 원고들과 위임계약을 체결한 기간에 채권추심인을 통하여 채권을 추심할 수 있었다(설령 피고가 법령상 채권추심인을 둘 수 없다고 가정하더라도 그 이유만으로 원고들이 피고의 근로자라고 인정할 수 없다).

로자라고 보기는 어렵다).

① 대부업이란 금전의 대부를 업으로 하거나 대부업자 등으로부터 대부계약에 따른 채권을 양도받아 추심(대부채권매입추심)하는 것을 업으로 하는 것을 말하므로(대부업법 제2조 제1호), 피고는 양수한 대부채권을 추심하는 것을 업으로 할 수 있고, 원고들이 추심한 채권이 피고가 양수한 대부채권임은 당사자 사이에 다툼이 없다.

② 신용정보법 제27조의2는 "대통령령으로 정하는 여신금융기관, 대부업자 등 신용정보제공·이용자는 채권추심회사 외의 자에게 채권추심업무를 위탁하여서는 아니 된다.

"라고 규정하고 있다.

위 조문은 신용정보법이 2017. 11. 28. 법률 제15146호로 개정되면서 신설되었고, 2018. 5. 29.부터 시행되었다.

위 조문이 시행된 이후에는 피고와 같은 대부업자는 채권추심회사에게 채권추심업무를 위임하거나 정규직 근로자로 하여금 채권을 추심하도록 하여야 한다.

③ 대부업법 제9조의5 제2항은 '대부업자등(대부업법 제2조 제5호 가목에 의하면, 대부업자 또는 대부중개업자를 말한다)은 폭력행위 등 처벌에 관한 법률 제4조에 따라 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 면제된 날부터 5년이 지나지 아니한 사람 등 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게 대부업등(대부업법 제3조 제1항에 의하면 대부업 또는 대부중개업을 말한다)의 업무를 위임하거나 대리하게 하여서는 아니 된다.

'라고 규정하고 있으므로, 대부업자는 신용정보법 제27조의2가 2018. 5. 29. 시행되기 전에는 대부업법 제9조의5 제1항 각 호의 결격 사유가 없는 개인에게 대부채권매입추심(양수한 대부채권의 추심업무) 등 대부업등의 업무를 위임할 수 있었다.

④ 대부업법 제9조의5 제2항은 2010. 1. 25. 신설되어 현재까지 개정되지 않았다.

원고들과 피고가 위임계약을 체결한 기간은 1.나.항에서 본 바와 같이 2014. 2. 22.부터 2016. 12. 31.까지로서 신설된 신용정보법 제27조의2가 시행되기 전이므로 피고는 원고들에게 피고가 양수한 대부채권의 추심업무를 적법하게 위임할 수 있었다.

3) 원고들이 피고의 상당한 지휘·감독이라고 주장하는 내용[아래 4)항부터 15)항 참조] 중 일부는 관계 법령 등에서 요구하는 것이거나 건전한 채권 추심을 위한 불가피한 조치로 볼 수 있고, 일부는 위임계약에서도 가능한 사항으로 보인다.

4) 원고들은 피고가 양수한 대부채권의 추심에 관한 위임계약을 체결하였으므로, 원고들이 피고의 채권 중 추심할 채권을 자유로이 고를 수 있는 것이 아니라 피고가 배정(배분)하는 채권의 추심업무만 하였다는 점은 근로자성의 징표가 아니다.

또 피고는 채권추심인 1인당 관리채권 한도액 범위 내에서 원고들이 추심할 채권을 무작위로 선정하여 기계적으로 배분하였고, 원고들의 회수실적이나 근무태도에 따라 추심채권의 종류나 난이도를 구분하여 배분한 것으로 보이지 않는다.

한편, "긴급이벤트입니다.

금일 오전 실적부터 금요일까지 1,000만 원 먼저 찍으시는 분께 분납 1건 드립니다.

", "분납 건 프로모션은 소외 4 주임님께 돌아갔습니다.

이후 빠른 시간 내에 분납 건 다시 잡아서 또 열겠습니다.

"(갑 제20호증)라고 하여 팀장이 추심실적에 따라 채권추심인들에게 분납채권(채무자가 최근 2개월 내에 5만 원 이상 입금하여 상대적으로 추심 가능성이 높은 채권)을 배분한 사실은 인정된다.

그러나 이는 팀장이 매출실적 제고를 위해 임의로 진행한 단발성 이벤트로 보이므로 위 사례를 일반화하여 팀장이 매월 이루어진 채권 배분에서 채권추심인들의 추심실적을 반영하여 채권을 배분하였다고 볼 수는 없다.

5) 피고는 위임계약서에 원고들의 출·퇴근 시간 등에 관한 규정을 따로 두지 아니하였고, 원고들은 오전 출근 시간이 불규칙적이고 오후에 출근하거나 아예 출근하지 않은 날도 있는 등 출·퇴근 시간이 비교적 자유로웠다[원고 1 로그인 기록(을 제3호증), 피고의 팀장이 2017. 2. 15. 채권추심인에게 보낸 업무연락 내용(갑 제9호증의 2, 며칠 방문을 가거나 부득이한 일로 회사에 못 나오시는 건 제가 아무 말 하지 않습니다).

그래도 이를 이상 자리를 비우시게 되면 제가 이유 정도는 알게끔 하시는 게 매너가 아닐까 합니다), 원고들도 2019. 1. 11.자 준비서면 6면 등에서 업무특성상 외근이 잦고 근무 시간에 따라 급여가 달라지는 것은 아니어서 피고가 원고들의 근태상황을 일일이 체크한 것은 아니라고 주장하였다].

여기에 위 4)항에서 본 바와 같이 피고가 원고들에 대하여 근무태도 불량 등을 이유로 채권 차등 배분 등 일정한 불이익을 주었다고 인정되지 아니하는 점까지 보태어 보면, 아래 가), 나)의 사정만으로는 상당한 지휘·감독에 이를 정도로, 피고가 원고들의 출·퇴근 시간과 관련하여 간섭하거나 휴일근로, 야간근로를 요구하는 등의 근태관리를 하였다고 인정하기에 부족하다.

가) 오케이신용정보의 당시 대표이사는 2014. 1. 22. "가능하다면 일과를 시작할 때(09:00~09:50), 내 자리에 앉아 계획한 일과에 대해 실행하기 전 다시 한 번 더 점검하고, 마무리 할 때(17:00~18:00)는 오늘 하루 불같이 땀 흘린 결과를 정리하고 반성하며 내일을 계획하는 시간으로 사용하시면 어떨는지... 어디까지나 제안입니다.

"라는 업무연락을 채권추심인들에게 보냈고(갑 제12호증의 1), 피고의 팀장은 2015. 8. 24. 팀원들에게 "방문 출근 못하시거나 10시 이후 출근 등 특이사항 있으신 주임님 좀 알려주세요."라는 문자메시지를 보냈다(갑 제12호증의 2). 그러나 갑 제12호증의 1은 피고가 작성한 것이 아닐 뿐만 아니라 오케이신용정보가 채권추심인들에게 오전 9시부터 오후 6시까지의 근무시간을 '제안'한 것에 불과하고, 갑 제12호증의 2는 오히려 원고들의 출퇴근 시간이 비교적 자유로웠음을 뒷받침한다.

나) 피고의 팀장이 2015. 2. 27.(금) 채권추심인들에게 "아직 900만 원 부족하네요. 내일 사무실 문 열겠습니다.

목표 꼭 합시다.

"라는 문자메시지를 보내거나[갑 제20호증(12면)], 2012. 12.경 오케이신용정보의 장기채권팀 구성표(갑 제12호증의 3)에 '이사 관련. 12. 9. 일요일 오전 출근하여 개인 짐 정리 및 전산 등 확인'이라고 기재되기도 하였다.

그러나 ① 장기채권팀 구성표(갑 제12호증의 3)는 피고가 작성한 문건이 아닐 뿐만 아니라 사옥 이전이라는 특별한 상황에서 '일요일 오전에 출근하여 개인 짐 정리 및 전산 등 확인'을 하라는 일회성 지시로 보이고, 휴일에 추심활동 또는 그와 직접 관련된 업무를 지시한 것으로 보기 어려운 점, ② 채권추심인들이 자신들의 필요에 따라 팀장에게 휴일에 사무실을 개방하는지 문의하기도 한 점(을 제24호증), ③ 피고 팀장의 문자메시지(갑 제20호증)에 따라 실제 사무실에 출근하여 전산망에 접속한 채권추심인은 전체 173명 중 23명에 불과한 점(을 제17호증), ④ 원고들이 야간 근무 또는 휴일 근무를 하지 않았다고 하여 피고가 원고들에게 어떠한 불이익을 가하였다고 볼 만한 증거가 없는 점[원고들 측 제1심증인 소외 1도 야간근무를 안했다고 피고로부터 불이익을 받은 적은 없었다고 증언하였다(녹취서 요지 14면)] 등에 비추어 보면, 원고들의 야간 근무 또는 휴일 근무가 실질적으로 강제되었다고 보기 어렵다.

6) 피고가 원고들에게 사무실 내 자리를 마련해 주고, 책상, 컴퓨터, 전화기 등을 제공하였으며, 해당 컴퓨터에 접근할 수 있는 고유사번, 전산 아이디, 비밀번호도 제공하였다.

그러나 피고가 책상, 컴퓨터 등을 제공한 것은 원고들의 위임업무 처리에 필요한 편의 제공으로 보이고, 전산 아이디 등을 제공한 것은 신용정보법 제19조, 제42조, 제43조 제2항, 제51조, 제52조에 따라 채무자의 인적사항과 신용정보를 보호하고 유출에 따른 책임을 예방하기 위한 조치로 보일 뿐 그로써 피고가 원고들의 업무수행 과정에 상당한 지휘·감독을 하였다고 인정하기에 부족하다(한편 피고는 대부업법에 따른 대부업자이고, 신용정보법 제15조 제1항의 '신용정보회사등'은 아니지만 채권추심인을 통하여 채무자의 인적사항, 신용정보가 유출될 경우 민사상 책임을 질 경우가 있을 수 있다).

즉 신용정보법에 의하면, 신용정보회사등은 신용정보 전산시스템에 대한 제3자의 불법적인 접근, 입력된 정보의 변경·훼손 및 파괴 등의 위험에 대비할 수 있는 기술적·물리적·관리적 보안 대책을 세워야 하고(제19조), '신용정보회사등과 그 임직원 등 신용정보업 관련자는 업무상 알게 된 타인의 신용정보 및 사생활 등 개인적 비밀을 업무 목적 외에 누설하거나 이용하여서는 아니 되며(제42조), 이를 위반할 경우 관련 임직원이 형사 처분을 받고(제50조), 당해 임직원이 소속된 법인도 벌금형에 처하며(제51조), 채권추심인이 정보를 유출하여 채무자 등에 손해를 입힐 경우 채권추심회사는 신용정보법상의 손해배상책임을 지게 된다(제43조 제2항).

7) 원고들이 피고의 전산시스템에 접속하여 업무를 수행하였고, 원고들이 피고로부터 전산시스템에 채권추심 상황을 입력할 것을 요구받기도 하였다.

그러나 아래와 같은 점에 비추어 볼 때 피고가 원고들의 위임업무 처리에 필요한 최소한의 관리를 벗어나 원고들의 업무수행 과정에 상당한 지휘·감독을 하였다고 인정하기에 부족하다.

① 민법 제683조는 '수임인은 위임인의 청구가 있는 때에는 위임사무의 처리상황을 보고하여야 한다.

'고 규정하고 있고, 업무수행과정 전산 입력은 위임업무 수행 상황을 파악하기 위하여 통상의 위임계약에서도 수임인에게 요구할 수 있는 정도로 보인다.

- ② 금융감독원의 '채권추심업무 가이드라인'(갑 제8호증, 이하 '금융감독원 가이드라인'이라 한다) 54면(금융감독원 가이드라인 고유 면수 기준, 이하 같다)은 "채권추심회사등은 채권추심 과정에서 발생하는 채무자에 대한 소재파악 및 재산조사, 추심업무 착수 전 안내사항 통지 여부, 채권에 대한 변제 요구, 변제금 수령 등 일체의 추심활동이 전산으로 기록·관리될 수 있도록 전산시스템을 구축하여야 한다.

"라고 규정하고 있다.

피고는 위 규정에 따라 원고들에게 채권추심 상황을 전산시스템에 입력하라고 요구한 것으로 보인다.

- ③ 원고들과 같은 채권추심인은 정규직 근로자들과 달리 피고의 지시에 따르지 않고, 전산시스템이 아닌 엑셀파일에 개별적으로 고객정보와 추심활동을 기록하여 업무를 수행하는 경우가 많았다(을 제 2, 8, 9호증 참조). 이에 반하여 정규직 근로자들은 매일 추심활동을 전산에 기록한 것으로 보인다(을 제2, 10호증 참조).
- ④ 원고들 측 제1심증인 소외 1도 전산입력을 하지 않았다고 피고로부터 불이익을 받지 않는 아니하였다고 증언하였다(녹취서 요지 14, 15면).
- ⑤ 피고 측이 2016. 8. 24.경 원고들에게 '담당자 분납건도 전건 BSP상담내역에 상담내역이 기록되어 있지 않으면 보유 불가', '타당한 사유가 있는 건은 소속팀장 판단 하에 보유가능'(갑 제10호증의 12)이라고 공지한 사실이 인정된다. 그러나 분납채권(채무자가 분할 납부하기로 약정한 채권)이 일반 채권보다 회수율이 훨씬 높지만 채권추심인 1인이 보유하는 채권 중 분납채권이 차지하는 비중은 약 5% 정도로 적고, 채권추심인이 분납채권에 관한 상담내역을 전산시스템에 기록하지 않았다고 하더라도 소속팀장 재량 하에 계속하여 분납채권을 보유할 수 있는 점, 그러한 이유로 채권추심인은 위 ③과 같이 전산 입력을 소홀히 한 점 등에 비추어 볼 때 위 인정사실을 상당한 지휘·감독의 근거로 보기에 부족하다.

- 8) 피고는 팀별 조직체계를 구축하여 팀 단위로 추심목표를 부여하고, 팀장으로 하여금 팀의 실적을 관리하게 하였으며 팀장이 팀별 회의를 주재하고 원고들에 대해 실적 달성을 독려하기도 하였다.

그러나 아래와 같은 점에 비추어 볼 때, 이러한 사정만으로는 피고가 팀장 제도를 통하여 위임업무 처리에 필요한 관리를 넘어 원고들의 업무 수행 과정에 상당한 지휘·감독을 하였다고 보기는 어렵다.

- ① 팀장은 채권추심인의 전화를 대신 받거나, 채무자가 입금한 경우 채권추심인에게 알려주며, 채권추심인으로부터 보전처분 등이 필요한 채권을 취합하여 피고의 법무팀에 전달하는 등 팀원인 채권추심인을 지원하는 역할도 수행하였다.
- ② 위 5)항에서 본 바와 같이 피고의 팀장이 팀원들에 대하여 연장근로, 휴일근로 등을 수시로 요구하였다고 인정할 증거가 부족하고, 연장근로 등 요구에 불응하였을 경우 채권배정 등에 있어서 불이익을 받았다고 인정되지도 않는다.
- 9) 피고는 팀별로 채권추심 목표를 설정하고, 팀 목표 달성 시 단기 채권팀의 경우 원금 회수액의 0.5%, 장기 채권팀의 경우 원금 회수액의 1%의 목표달성 수수료를 지급하였으나, 전체 수수료에서 차지하는 비율이 낮았고, 개인별 목표를 설정하지는 아니하였으며, 팀 목표를 달성하지 아니한 경우 채권추심인에게 어떠한 불이익이 있었던 것도 아니

다.

다만 피고는 개인별 추심금액에 따라 추심금액이 많을수록 수수료율이 높아지게 수수료율을 차등 적용하였으나, 추심실적에 관하여 이해관계 있는 피고가 추심실적을 높이려고 실적에 따라 수수료 지급률을 달리한 것은 위임계약에도 가능하다.

따라서 피고가 팀별 채권추심 목표를 설정하고, 목표달성 시 목표달성 수수료를 지급하였으며, 개인별 추심금액에 따라 수수료율을 차등 적용한 사정만으로 피고가 원고들의 업무 수행 과정에 상당한 지휘·감독을 하였다고 인정하기에 부족하다.

10) 피고가 원고들에게 불법 추심 방지 및 민원 예방을 위한 교육을 실시하였으나, 금융감독원 가이드라인[4면: 채권추심회사등은 채권추심회사, 채권금융회사 및 대부업자를 말한다, 6면: 채권추심회사등은 이 가이드라인에서 정하고 있는 채권추심업무 관련 불법·부당행위 금지내용 등의 준수 여부에 대한 내부통제를 실시하여야 한다, 12면: 채권추심회사등은 채권추심업 종사자들을 채용(등록)하는 경우, 관련 법규 및 이 가이드라인 내용에 대해 교육을 실시하여야 하며, 정기(반기 1회) 또는 수시로 기존 채권추심업 종사자들에게 민원 예방에 대한 교육을 실시하여야 한다]에 따른 것이거나 채권추심인의 업무 수행에 편의를 제공하는 차원에서 이루어진 것으로 보이고, 갑 제13호증의 4의 기재, 제1심증인 소외 1, 소외 2의 각 일부 증언만으로는 피고가 위 교육 내용을 넘어 영업성과의 증대를 위한 채권추심기법 등 구체적인 업무 수행방법에 관하여 원고들을 교육하였다거나 교육 참석을 강제한 사실을 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

11) 피고는 정규직 근로자뿐만 아니라 원고들을 비롯한 채권추심인에게도 휴대용 녹음기를 제공하여 외근 시 채무자와의 대화 내용을 녹음하고 그 녹음 파일을 전산에 올릴 것을 지시하였다.

그러나 아래와 같은 점에서 금융감독원 가이드라인에 따른 최소한의 관리·감독을 벗어나 원고들의 업무수행 과정에 상당한 지휘·감독을 하였다고 인정하기에 부족하다.

① 피고의 위와 같은 지시는 금융감독원 가이드라인과 관련된 것으로 보인다.

금융감독원 가이드라인 54면에는 “채권추심회사등은 채권추심 종사원등의 추심활동 상황을 수시로 확인하여 불법·부당한 추심행위가 있는지 여부를 파악하고, 올바른 추심 활동이 이루어질 수 있도록 관리·감독하여야 한다.

채권추심회사등은 전화 녹음시스템을 구축하여 채권추심업 종사자들의 채권추심 내역을 녹음하고, 녹음기록을 일정기간 동안 보존하여야 한다.

”라고 기재되어 있다.

② 원고들을 비롯한 채권추심인들은 피고의 위 지시를 제대로 따르지 않은 것으로 보이고 지시에 따르지 않은 채권추심인들에 대해 특별한 불이익이 있었다고 볼 만한 자료가 없다.

12) 피고가 원고들과 위임계약을 체결하거나 갱신하면서 원고들로부터 신원보증보험증권을 제출받은 것(이 사건 위임계약서 제12조 참조)은 원고들의 채권추심 과정에서 발생할 수 있는 불법행위 등을 대비하기 위한 것일 뿐, 그러한 사정만으로 원고들이 피고에게 종속된 근로자라고 보기 어렵다.

13) 이 사건 위임계약서 제8조 제2항은 다음과 같은 위임계약해지 사유를 규정하고 있으나, 회사의 위임업무에 관련된 제반규정, 절차 및 지침을 위반한 경우(제3호), 채권추심인의 위임업무 실적이 현저하고 지속적으로 저조하여 회사가 더 이상 위임계약관계를 계속 유지하기 어렵다고 판단하는 경우(제6호) 등을 해지사유로 들고 있다는 이유만으로 징계해고사유와 유사한 계약해지 사유가 있거나 취업규칙을 갈음할 만한 사항을 계약서에 규정하였다고 보기는 어렵다(대법원 2020. 5. 14.자 2020다208409 판결 사안도 제3호와 유사한 해지 사유가 있었으나, 채권추심인의 근로자성이 부정되었다).

제8조 (계약해지) ② 회사는 채권추심인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 본 계약을 해지할 수 있다.

3. 고의 또는 과실로 본 계약, 관련 법령, 규정, 가이드라인, 윤리규범, 회사의 위임업무에 관련된 제반규정, 절차 및 지침을 위반한 경우 5. 고의 또는 과실로 위임업무 수행과 관련하여 소송 및 민원 등 분쟁으로 인하여 회사에 손실을 발생시킨 경우 6. 채권추심인의 위임업무 실적이 현저하고 지속적으로 저조하여 회사가 더 이상 위임계약관계를 계속 유지하기 어렵다고 판단하는 경우 10. 기타 상기 항목에 준하거나 유사한 위법행위, 의심스러운 행위, 기망행위, 부도덕행위, 부정직행위, 비윤리적 행위 내지 부당한 행위를 하였거나, 기타 회사의 사업, 영업, 평판에 손해를 초래할 만한 행위를 한 경우

14) 피고가 원고 4에게 피고의 채권추심인임을 알 수 있는 신분증(갑 제26호증)을 교부하였고, 다른 원고들에게도 교부한 것으로 보이지만, "대부계약에 따른 채권의 추심을 하는 자는 채무자 또는 그의 관계인에게 그 소속과 성명을 밝혀야 한다.

"라는 대부업법 제10조의2 규정에 따른 것으로 보이고, 정규직 근로자의 사원증(을 제41호증)과 기재 내용이 달라(갑 제26호증: 사번 기재 없음, 상기인은 당사 채권추심인임을 증명함, 계약 종료 즉시 본증을 당사로 반납하여 주시기 바랍니다.

을 제41호증: 사번 000, 상기인은 당사 임직원임을 증명함, 퇴사 및 휴직 시에는 본증을 관리부서에 반납하여 주시기 바랍니다) 원고들이 피고의 근로자라는 증거로는 부족하다.

15) 원고들은 정규직 근로자들과 달리 오로지 채권의 회수실적에 따라 일정 비율의 수수료를 지급받았다.

원고 1이 지급받은 수수료는 적게는 452,460원(2014. 4.)부터 많게는 9,918,030원(2014. 8.)까지 21배가 넘는 차이가 있고, 원고 2의 경우 약 19배, 원고 3의 경우 약 9배, 원고 4의 경우 약 15배, 원고 5의 경우 약 22배, 원고 6의 경우 약 6배 이상의 차이가 난다.

위 수수료는 근무내용이나 시간과 관계없이 오로지 추심결과물인 채권회수 실적에 따라 산정되었다는 점에서 원고들과 같은 채권추심인들이 받은 수수료가 근로 자체에 대한 대상적 성격을 갖는 것으로 단정하기 어렵다.

한편, 피고는 채권추심인들에게 근무연수에 따라 20만 원에서 60만 원씩 차등하여 명절 특별수수료를, 3년 이상 근속한 채권추심인들에게 월 10만 원 정도의 수수료 등을 별도로 지급한 사실이 인정된다(갑 제11호증). 그러나 이는 피고가 채권추심인들의 이탈을 방지하고 장기 위임계약을 유도하기 위한 목적에서 지급한 것으로서 위임계약상 원고들

에게 유리한 조건으로 보일 뿐 고정급으로서 근로 자체의 대상적 성격을 가진다고 볼 수 없다.

- 16) 피고가 원고들에게 실제로 상당한 지휘·감독을 하였다는 점에 대한 원고들의 증거가 부족한 이상, 채권추심업무가 피고의 핵심 영업이라고 하더라도 그러한 사정만으로는 원고들의 근로자성이 인정된다고 볼 수 없다[신용정보법에 따른 채권추심회사와 달리 대부업자인 피고의 경우 금전의 대부가 핵심 영업으로 보이고 피고의 계열 회사 등으로부터 대부계약에 따른 채권을 양수하여 추심(대부채권매입추심)하는 것이 핵심 영업이라고 단정하기도 어렵다].
- 17) 이 사건 위임계약서 제5조 제2항은 "수수료율은 위임채권 추심업무수행에 필요한 장소제공, 컴퓨터 및 전화사용 등 회사사무도구를 사용하는 비용을 감안하여 정하였다.

"라고 규정하고 있다.

피고는 가압류 또는 재산명시 신청에 필요한 비용의 경우 수수료 계산 시에 정산하는 방식으로 원고들에게 청구하였다.

원고들은 원거리 출장을 가는 경우 월 1회씩 피고가 제공한 차량을 사용할 수 있었으나, 그 외의 교통비는 스스로 부담하였다.

또한 우편발송비용의 경우 평균적으로 1,000건 중 700건은 원고들이, 나머지는 피고 회사가 부담하였다.

- 18) 원고들이 다른 일에 종사하여 수입을 얻는 것에 관하여 어떠한 장애가 있었다고 볼 만한 사정은 없다.

이 사건 위임계약서 제2조 제3항은 '채권추심인은 별도의 영업활동을 할 수 있다.

다만, 추심업무의 특성상 고객 신상정보 보호, 회사 영업기밀 보호를 위해 동업 경쟁회사의 추심업무를 동시 수행할 수 없다'고 규정하고 있다(위 계약 내용 중 동업 경쟁회사의 추심업무를 동시 수행할 수 없다는 내용은 '채권추심회사는 다른 채권추심회사의 소속으로 등록된 위임직 채권추심인을 통하여 채권추심업무를 하여서는 아니 된다.

'는 신용정보법 제27조 제5항 제2호의 규정에 따른 것으로 보인다).

- 19) 원고들은 소득에 대해 근로소득세가 아니라 사업소득세를 납부하였고, 4대 보험에도 가입되어 있지 아니하였다.

4. 결론

그렇다면 원고들의 청구는 이유 없어 모두 기각하여야 한다.

이와 결론을 달리한 제1심판결은 부당하므로 이를 취소하고 원고들의 청구를 모두 기각한다.

[별지 생략]

판사 당우증(재판장) 최정인 김현석