

## 퇴직금청구

[서울중앙지방법원 2020. 11. 26. 2019나68185]



### 【전문】

【원고, 피항소인】 원고 1 외 1인 (소송대리인 변호사 노근성 외 1인)

【피고, 항소인】 고려신용정보 주식회사 (소송대리인 변호사 이제호 외 1인)

【제1심판결】 서울중앙지방법원 2019. 10. 29. 선고 2018가단5182453 판결

【변론종결】 2020. 10. 22.

### 【주문】

】

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

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 피고는 원고 1에게 95,230,433원 및 이에 대하여 2016. 10. 15.부터, 원고 2에게 61,094,869원 및 이에 대하여 2016. 12. 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 95,230,433원 및 이에 대하여 2016. 10. 15.부터, 원고 2에게 61,094,869원 및 이에 대하여 2016. 12. 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 95,230,433원 및 이에 대하여 2016. 10. 15.부터, 원고 2에게 61,094,869원 및 이에 대하여 2016. 12. 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 95,230,433원 및 이에 대하여 2016. 10. 15.부터, 원고 2에게 61,094,869원 및 이에 대하여 2016. 12. 15.부터 각 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.2. 항소취지 주문과 같다.

### 【이유】

#### 】1. 기초사실

이 법원이 이 부분에 적을 이유는 제1심판결 이유 해당 부분 기재와 같으므로 민사소송법 제420조 본문에 의하여 이를 그대로 인용한다.

#### 2. 당사자의 주장

##### 가. 원고들

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

##### 나. 피고

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

### 3. 판단 - 원고들이 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부

#### 가. 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 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 있는지와 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 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 아니한다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안된다(대법원 2010. 4. 15. 선고 2009다99396 판결 등 참조).

또한 채권추심원의 근로자성이 다투어지는 개별 사건에서 근로자에 해당하는지 여부는 소속된 채권추심회사의 지점, 지사 등 개별 근무지에서의 업무형태 등 구체적인 사실관계 및 증명의 정도에 따라 달라질 수밖에 없고, 심리 결과 근로자성을 인정하기 어려운 사정들이 밝혀지거나 채권추심원의 근로자성을 증명할 책임이 있는 당사자가 당해 사건에서 근로자성을 인정할 수 있는 구체적인 사실을 증명할 증거를 제출하지 아니하는 등의 경우에는 채권추심원의 근로자성이 부정될 수 있다(대법원 2016. 4. 15. 선고 2015다252891 판결 등 참조).

#### 나. 이 사건의 경우

앞서 든 증거 및 갑 제7, 8호증, 갑 제12호증, 갑 제14, 15호증, 갑 제38, 40호증, 을 제3, 4호증, 을 제27, 33호증의 각 기재, 제1심 법원의 잠실세무서, 삼성세무서에 대한 각 과세정보제출명령결과, 제1심 법원의 신용정보협회에 대한 신용정보제출명령결과에 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정에 비추어 보면, 원고들이 제출한 증거만으로는 원고들이 임금을 목적으로 피고에 대하여 종속적인 관계에서 근로를 제공하였다고 인정하기에 부족하고 달리 이를 인정할 증거가 없다.

- (1) 원고들은 피고와 위임계약을 체결하였고, 위임계약서 제2조 제2항은 원고들의 신분에 관하여 '위임직 채권추심인은 회사의 근로자가 아니며, 위임직 채권추심인에 대하여는 근로기준법이 적용되지 아니함은 물론 회사 정규근로자에게 적용되는 취업규칙 및 제반규정 등이 적용되지 아니한다'고 정하고 있다.

실제로 원고들을 포함한 채권추심원들에게는 피고의 정규직 직원을 대상으로 하는 취업규칙이나 인사규정 등이 적용되지 아니하였다.

- (2) 위임계약은 각 당사자가 언제든지 해지할 수 있는바(민법 제689조 제1항), 원고들은 위임계약서 제9조 제1항에 따라 위임계약을 해지하고자 하는 날의 7일 전에 해지의사를 회사에 서면으로 통보함으로써 언제든지 위임계약을 해지할 수 있었다.

원고 1은 2016. 9. 28. 위임계약 해지요청서를 작성, 제출함으로써 피고와의 위임계약을 2016. 9. 30. 해지하였고, 금융위원회에 2016. 10. 6.까지 피고 소속 위임직 채권추심인으로 등록되어 있다가 2016. 10. 10. SGI신용정보 주식회사 소속으로 변경 등록되었다.

원고 2는 해지 당일인 2016. 11. 30. 위임계약 해지요청서를 작성, 제출하여 피고와의 위임계약을 해지하였고, 금융위원회에 2016. 12. 5.까지 피고 소속 위임직 채권추심인으로 등록되어 있다가 2016. 12. 6. SGI신용정보 주식회사 소속으로 변경 등록되었다.

또한 피고는 채권추심업무 외의 다른 업무에 대해서는 채권추심원들의 겸직을 제한하지 아니하고 있으며, 실제 채권추심업무 외의 다른 업무를 하는 채권추심원이 다수 있는 점에 비추어 원고들과 피고 사이에 근로관계의 전속성이 있다고 보기 어렵다.

- (3) 원고들이 피고의 채권추심업무를 하면서 다른 사람으로 하여금 위 업무를 대행하게 할 수는 없었고, 다른 회사의 채권추심업무를 겸할 수도 없었으나, 이는 신용정보법상의 제한 내지 같은 법 제42조에서 '개인신용정보를 업무 목적 외에 누설하거나 이용하여서는 아니된다'는 규정 취지상 채권추심업무의 재위임이 금지되기 때문일 뿐, 원고들이 피고에 종속된 근로자였기 때문은 아니다.

- (4) 채권추심원들은 1인당 약 200~300건 가량의 채권을 관리하였고, 이 중 어느 채권을 먼저 추심할 것인지 및 통화, 실사, 최고장 발송 여부 등의 구체적인 추심방법을 스스로 결정하여 추심업무를 수행하였다.

피고는 원고들에게 추심순위를 지정하거나 구체적 추심업무의 내용 내지 방법 등을 특별히 지시한 바가 없으며, 원고들의 근무태도나 근무성적 등을 평가하여 보수나 처우에 반영하거나 추심실적이 부진하다고 하여 손해를 주지는 아니하였다.

한편 원고들이 근무했던 피고의 ○○지사에서는 ① 2010. 6.경 지사장이 위임직 채권추심원들의 출·퇴근 상황을 점검 및 공지하고, 채권추심원들에게 월말 마감을 위하여 매월 마지막 토요일에 출근할 것을 요청한 사실이 인정되나, 이와 같은 지시는 일부 지사장 개인의 성향에 따라 발생한 현상으로 보일 뿐, 원고들의 근무기간 동안 피고 회사 전체 차원에서 지속적으로 이루어졌다고 보기는 어렵고, 위 요청에 불응하였을 경우 원고들이 채권배정 등에 있어서 불이익을 받았다고 인정되지도 아니한다.

또한 ② 2016. 4.경 지사장이 주간 업무회의를 소집하고, 채권추심원들에게 개인별 예상 채권회수액을 피고의 전산 시스템에 등록할 것을 요구한 사실이 인정되기도 하는데, 이는 지사장이 지사 전체의 월 매출예상액을 산출하기 위하여 채권추심원들의 개인별 예상 실적을 취합한 것으로 보일 뿐, 채권추심원들의 개인별 목표실적이 설정되어 있었던 것은 아니었기 때문에 구체적인 성과 달성을 강요할 목적으로 개인별 실적을 취합한 것으로 보이지는 아니한다.

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

(5) 피고는 채권추심원들에게 정기적으로 상담내역 등 추심활동내역을 피고의 전산시스템에 입력하게 하였으나, 이는 채권추심원들 외에는 추심 진행 상황을 알 수 없어서 위임사무의 진행 상황을 최소한으로나마 파악하기 위한 것이거나(민법 제683조는 '수임인은 위임인의 청구가 있는 때에는 위임사무의 처리상황을 보고하여야 한다'고 규정하고 있다), 금융감독원의 '채권추심업무 가이드라인'(채권추심회사는 채권추심 과정에서 발생한 채무자에 대한 소재파악 및 재산조사, 채권에 대한 변제 요구, 변제금 수령 등 일체의 추심활동 상황이 전산으로 기록·관리될 수 있도록 전산 시스템을 구축하여야 한다)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.

(6) 원고들은, 채권추심업무가 피고의 사업에서 가장 필수적이고 본질적인 부분이어서 피고로서는 원고들의 업무에 대하여 상당한 지휘·감독을 하고자 하는 유인이 더욱 컸다고 주장하나, 신용정보법 제27조 제2항은 '채권추심회사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 통하여 추심업무를 하여야 한다'고 규정하면서 제1호에서 '채권추심회사의 임직원', 제2호에서 '채권추심회사가 위임 또는 그에 준하는 방법으로 채권추심업무를 하도록 한 자(위임직 채권추심인)'를 들고 있으므로, 채권추심업무가 피고의 핵심 사업이라고 하여도 피고는 채권추심인력을 충원하는 과정에서 얼마든지 위임계약을 체결할 수 있다.

앞서 본 바와 같이 피고가 원고들에게 실제로 상당한 지휘·감독을 하였다는 점에 대한 원고들의 증거가 부족한 이상, 원고들의 주장과 같이 상당한 지휘·감독을 하고자 하는 유인이 크다는 사정만으로는 원고들의 근로자성이 인정된다고 할 수 없다.

(7) 원고들은 근무기간 동안 기본급이나 고정급을 받은 바 없고, 근무내용이나 근무시간과 관계없이 오로지 채권의 회수실적에 따른 수수료만을 받았다.

그 수수료는 실적에 따라 매월 큰 편차가 있었는데, 원고 1의 경우 가장 많게는 25,614,230원(2014. 4.), 가장 적게는 455,360원(2008. 9.)의 수수료를 각 지급받아 그 차이가 약 56배에 이르고, 원고 2의 경우 가장 많게는 9,415,960원(2016. 10.), 가장 적게는 210,000원(2002. 6.)의 수수료를 각 지급받아 그 차이가 약 44배에 이른다.

위 수수료는 오로지 추심결과물인 추심실적에 따라 산정되었다는 점에서 근로 자체의 대상적 성격을 갖는다고 보기 어렵다.

(8) 피고는 피고의 우편 자동발송 시스템을 통한 우편발송 건에 한하여 월 20,000원의 범위 내에서 채권추심원들의 우편발송비용을 지원하였고, 이를 초과하는 우편발송비용, 휴대전화 요금, 외근 시 교통비, 주유비 등은 채권추심원들이 부담하였다.

(9) 원고들은 근로소득세가 아닌 사업소득세를 납부하였고, 피고를 사업자로 한 국민연금이나 건강보험, 고용보험 및 산업재해보상보험에 가입되어 있지 아니하였다.

다.

소결

따라서 원고들이 피고의 근로자였음을 전제로 하는 원고들의 퇴직금 주장은 이유 없다.

#### 4. 결론

그렇다면 원고들의 청구는 이유 없어 이를 모두 기각할 것인바, 제1심판결은 이와 결론을 달리하여 부당하므로, 피고의 항소를 받아들여 제1심판결을 취소하고, 원고들의 청구를 모두 기각한다.

판사 김현석(재판장) 당우증 최정인