

## 퇴직금청구

[서울중앙지방법원 2019. 10. 29. 2018가단5182453]



### 【전문】

【원 고】 원고 1 외 1인 (소송대리인 변호사 노근성)

【피 고】 고려신용정보 주식회사 (소송대리인 변호사 이제호 외 1인)

【변론종결】2019. 9. 3.

### 【주문】

】

1. 피고는,  
가. 원고 1에게 95,230,433원 및 이에 대하여 2016. 10. 15.부터,  
나. 원고 2에게 61,094,869원 및 이에 대하여 2016. 12. 15.부터  
각 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.  
2. 소송비용은 피고가 부담한다.  
3. 제1항은 가집행할 수 있다.

【청구취지】주문과 같다.

### 【이유】

#### 1. 기초사실

가. 피고는 신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률(이하 '신용보호법'이라 한다)에 따라 금융위원회의 허가를 얻어 채권추심 및 신용조사업 등을 영위하는 회사이다.

나. 원고들은 피고와 위임계약을 체결하고, 별지 퇴직금 산정표 '근무기간'란 기재 각 기간 동안 피고의 위임직 채권추심원으로서 채권관리 및 추심업무를 수행하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2, 4, 5, 6호증(가지번호 있는 경우 가지번호 포함, 이하 같다)의 각 기재, 변론 전체의 취지

#### 2. 당사자들의 주장 요지

##### 가. 원고들의 주장

원고들은 비록 피고와 형식적으로는 위임계약을 체결하였지만, 실질적으로는 업무수행에 있어 피고로부터 상당한 지휘·감독을 받는 등 피고에 종속되어 근로를 제공하였으므로, 근로기준법이 정한 근로자에 해당한다.

따라서 피고는 원고들에게 근로자퇴직급여 보장법에 따른 퇴직금을 지급할 의무가 있다.

##### 나. 피고의 주장

원고들은 피고와 대등한 입장에서 위임계약을 체결한 독립사업자로서 자신의 사업을 영위한 것일 뿐 근로자가 아니다.

따라서 피고는 원고들에게 근로자퇴직급여 보장법 소정의 퇴직금을 지급할 의무가 없다.

#### 3. 원고들이 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부에 관한 판단

##### 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 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등 참조).

#### 나. 인정사실

다음 각 사실은 앞서 든 증거들과 갑 제7 내지 15, 24 내지 28, 32 내지 39호증, 을 제3, 4호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있다.

1) 원고들이 피고와 사이에 체결한 위임계약의 주요 내용은 다음과 같다.

[위임계약]제2조(위임직 채권추심인의 신분)② 위임직 채권추심인은 회사의 근로자가 아니며, 위임직 채권추심인에 대하여는 근로기준법이 적용되지 않음은 물론 회사 정규근로자에게 적용되는 취업규칙 및 제반 규정 등이 적용되지 않는다.

제3조(계약기간 및 효력)① 본 계약의 계약기간은 년 월 일부터 년 월 일(6개월)까지로 하며 계약만료일 전에 재계약을 하지 않으면 계약의 효력은 소멸한다.

제7조(위임직 채권추심인의 준수사항)위임직 채권추심인은 다음 각 호의 사항을 성실히 이행하여야 한다.

2. 회사의 기밀사항 또는 고객정보, 채무관련인 등에 관한 개인신용정보 등의 제반 비밀정보는 위임기간 중은 물론 해지 이후에도 제3자에게 누설·유출·제공하여서는 아니 되며, 본 계약 이외의 목적으로 사용하여서는 아니 된다.

8. 회사의 위임업무와 관련하여 회사에서 실시하는 감사 또는 조사에 성실히 협조하여야 하며, 이를 거부하거나 방해하여서는 아니 된다.

제8조(계약해지)② 회사는 위임직 채권추심인이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 본 계약을 해지할 수 있다.

4. 고의 또는 과실로 본 계약, 관련법령 및 신용정보업감독규정, 가이드라인, 모범규준을 위반한 경우 7. 어떠한 사유로든 보증보험을 갱신하지 못하거나 그러한 보험증권이 유예 또는 해지되는 경우 제12조(재정보증) ① 위임직 채권추심인은 본 계약 체결과 동시에 회사가 정한 금액 이상의 보증보험에 가입하여야 한다.

2) 원고들은 별지 퇴직금 산정표의 '근무기간'란 기재 각 근무기간 동안 피고로부터 배분받은 채권에 관한 추심업무를 하였는데, 구체적으로 사무실에 출근하여 부여받은 아이디와 비밀번호로 피고의 전산시스템에 접속하여 채권 관련 신용정보를 조회한 다음 신용정보업종사원증을 지참하고 채무자를 만나 변제를 독촉하는 등 추심업무를 수행하였

고, 매일 당일의 수행 업무 및 실적을 위 전산시스템에 입력하였다.

원고들을 비롯한 피고의 채권추심원들이 위와 같이 입력한 채권추심 실적 등은 피고에게 보고되었고, 피고는 이를 토대로 개인별·팀별 회수율, 목표달성율, 순위 등을 분석·관리하고, 실적을 독려하였다.

- 3) 피고는 각 지사에 피고의 정규 직원인 지사장을 두고, 각 지사에 속한 채권추심원 및 영업관리사를 팀장과 팀원으로 나누었다.

지사장은 원고들의 출근시간, 근무태도 등을 구체적으로 관리·감독하였고, 그 결과를 정기적으로 본사에 보고하였다.

- 4) 피고는 채권추심원에게 적용하는 수수료율을 채권회수 금액에 비례하여 차등적으로 정하였고, 일정 기준 이상의 회수 실적을 달성한 경우에는 수수료율을 상향 적용하여 추가 수수료를 지급하는 한편, 실적이 부진하거나 근무태도가 불성실한 경우에는 패널티를 적용하여 채권 배정에 불이익을 주거나 기존의 배정 채권을 회수하기도 하였다.

- 5) 피고는 채권추심원들에게 사무실 및 개인별 책상, 컴퓨터, 유선전화 등의 사무용 가구와 비품을 제공하였고(피고는 좌석배치표로 원고들의 사무실 내 자리를 지정하였다), 피고의 전산망에 접속할 수 있는 아이디와 비밀번호를 부여하였으며, 신용정보업종사원증을 발급하여 주었다.

피고는 채권회수와 관련하여 채권추심원들이 지출한 우편요금, 주민등록초본 발급비용 일부를 지원하여 주었다.

다만, 휴대전화 요금, 외근시 교통비, 주유비 등은 채권추심원들이 부담하였다.

- 6) 채권추심원들은 대체로 근무기간 동안 피고에 전속하여 채권추심업무를 수행하였다.

원고들은 이 사건 위임계약을 체결할 당시 피고와 계약기간을 6개월로 약정하였으나 재계약의 형식을 통하여 수년간 동종업체에 대한 검직 없이 피고에 전속되어 계속 근무하면서 회수된 채권액을 기준으로 피고가 정한 지급비율에 따른 수수료를 매월 25일 정기적으로 지급받아 왔다.

- 7) 피고는 원고들로부터 사업소득세를 원천징수하였고, 이들을 피보험자로 하여 국민건강보험, 고용보험, 국민연금보험, 산업재해보상보험 등에 가입하지 아니하였다.

또한 원고들은 피고의 정규직 직원을 대상으로 하는 취업규칙이나 인사규정 등의 적용을 받지 아니하였다.

다.

판단

위 인정사실과 앞서 든 증거들에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사정들을 종합하여 보면, 원고들은 업무수행에 있어 피고로부터 상당한 지휘·감독을 받으며 종속적인 관계에서 피고에게 근로를 제공하여 온 근로기준법상의 근로자에 해당한다고 봄이 타당하다.

- 1) 피고는 채권추심 및 신용조사 업무를 취급하는 법인으로서 불법적인 채권추심이나 개인신용정보의 누출 방지를 목적으로 신용정보법이 설정한 각종 규제를 받아야 하는데, 그 업무담당자에 대한 강력한 통제 없이 위임계약만으로는 그 규제를 준수하기 어려울 것으로 보인다.
- 2) 원고들을 비롯한 채권추심원들의 업무는 피고의 사업에서 가장 필수적이고 본질적인 부분으로 피고의 적정한 업무수행은 결국 채권추심원들의 적정한 업무수행에 달려 있다고 할 수 있으므로, 피고로서는 채권추심원들에 대한 지휘·감독권을 행사하고자 하는 유인이 더욱 컸을 것으로 보인다.

- 3) 이 사건 위임계약의 내용에는 업무수행방법, 준수사항, 수수료 지급기준 등 취업규칙을 갈음할만한 사항들이 다수 포함되어 있고, 징계하고 사유에 상응하는 사유들이 계약해지 사유로 되어 있으며, 피고에 대한 손해배상의 담보로 신원보증보험증권을 제출하도록 되어 있다.
- 4) 원고들이 추심할 채권은 피고에 의하여 일방적으로 배분되었고, 다수의 채권을 관리하는 채권추심업무의 특성상 피고가 원고들에게 배분한 개개의 채권에 대한 추심방법이나 순서 등을 일일이 지시하지는 아니하였다고 하더라도 채권추심의 기본 방향은 피고에 의하여 정하여졌으며, 이에 따르지 않을 경우 채권배분에 있어 불이익을 주거나 이 사건 위임계약을 해지하는 등 그 지휘·감독권을 관철할 수 있는 수단도 확보되어 있었다.
- 5) 피고는 원고들의 채권추심 실적을 통하여 업무수행 내용을 간접적으로 확인하는 데 그치지 않고, 원고들로 하여금 매일 당일의 업무수행 내용을 피고의 전산시스템에 입력하게 함으로써 업무수행 내용을 수시로 확인할 수 있었다. 또한 피고는 출·퇴근시간을 지정하고, 채권추심활동을 강화하기 위한 연장근무, 토요일근무를 요구하는 등 상당한 감독과 통제를 하여 왔다.
- 원고들로서는 채권배정, 수수료율 등에서의 불이익을 피하기 위하여 피고의 채권회수 독려나 업무지시에 따를 수밖에 없었을 것으로 보인다.
- 6) 원고들에게 지급되는 수수료의 액수가 일정하지 아니하고, 채권회수에 따라 그 지급액 등이 결정되기는 하였으나, 매월 정기적으로 원고들의 채권추심 실적이라는 근로의 결과물에 따라 비례하여 지급되었는바, 수수료의 지급이 업무량이나 업무시간과 무관하다고 보기 어렵다.
- 7) 피고는 각 지사나 팀 또는 담당하는 채권별로 별도의 운영방식을 정한 것이 아니라 원칙적으로 동일한 형태의 업무 방식에 따라 통일된 내용의 업무관리를 하였던 것으로 보이고, 채권 회수라는 종국적인 목적을 위하여 채권추심원들에게 공통적으로 채권추심의 실적에 대한 개인별 목표설정 및 지속적인 관리·평가를 하였다.
- 8) 채권추심원들이 속한 팀의 관리자나 추심 담당 채권의 내용에 따라 개별적인 업무지시의 강도나 그 지시에 따르지 않았을 경우에 받을 수 있는 실질적인 불이익의 정도가 다소 다를 수 있다 하더라도, 그러한 사정이 각 팀별로 또는 담당하는 채권별로 채권추심원들의 근로자성을 달리 판단할 만큼 본질적인 차이에 이르렀다고 볼 수 없다.
- 9) 원고들이 근로소득세가 아닌 사업소득세를 납부하였고, 피고를 사업자로 하는 국민건강보험, 국민연금보험, 고용보험, 산업재해보상보험에 가입되어 있지 아니하였으며, 원고들의 기본급이나 고정급이 정하여져 있지 아니하였으나, 이는 피고가 경제적으로 우월한 지위에서 임의로 정할 여지가 크므로 이러한 사정만으로 근로자성을 쉽게 부정할 수 없다.

#### 4. 퇴직금 청구에 관한 판단

##### 가. 퇴직금청구권의 발생

원고들이 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 피고에게 근로를 제공한 근로기준법상 근로자로서 1년 이상 계속하여 근로를 제공하다가 퇴직한 사실은 앞서 본바와 같으므로, 피고는 원고들에게 근로자퇴직급여 보장법에 따라 퇴직금을

지급할 의무가 있다.

나. 퇴직금 액수의 산정

#### 1) 당사자들의 주장 요지

원고들은 퇴직 전 3개월 동안 지급받은 수수료를 기준으로 한 평균임금에 따라 퇴직금을 산정하여야 한다고 주장한다. 이에 대하여 피고는, 원고들이 퇴직 전 3개월 동안 지급받은 수수료를 기초로 한 1일 평균임금은 퇴직 전 1년 동안 지급받은 수수료를 기초로 한 1일 평균임금, 전체 계약기간 동안 지급받은 수수료를 기초로 한 1일 평균임금과 각 비교해 볼 때 통상의 경우보다 현저하게 과다하게 산정된 경우에 해당하므로, 원고들의 퇴직금은 퇴직 전 1년 동안 지급받은 수수료를 기준으로 한 1일 평균임금에 따라 산정하여야 한다고 주장한다.

#### 2) 판단

근로기준법 및 근로기준법 시행령 등이 정한 원칙에 따라 평균임금을 산정하였다고 하더라도, 근로자의 퇴직을 즈음한 일정 기간 특수하고 우연한 사정으로 인하여 임금액 변동이 있었고, 그 때문에 위와 같이 산정된 평균임금이 근로자의 전체 근로기간, 임금액이 변동된 일정 기간의 장단, 임금액 변동의 정도 등을 비롯한 제반 사정을 종합적으로 평가해 볼 때 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많게 산정된 것으로 인정되는 예외적인 경우라면, 이를 기초로 퇴직금을 산출하는 것은 근로자의 통상적인 생활임금을 기준으로 퇴직금을 산출하고자 하는 근로기준법의 정신에 비추어 허용될 수 없는 것이므로, 근로자의 통상적인 생활임금을 사실대로 반영할 수 있는 합리적이고 타당한 다른 방법으로 그 평균임금을 따로 산정하여야 한다.

그러나 근로자의 평균임금이 위와 같이 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많다고 볼 예외적인 정도까지 이르지 않은 경우에는 근로기준법 등이 정한 원칙에 따라 평균임금을 산정하여야 한다(대법원 2010. 4. 15. 선고 2009다99396 판결 등 참조).

살피건대, 원고들의 퇴직 전 3개월 동안, 퇴직 전 1년 동안, 전체 계약기간 동안 수령한 수수료 합계액에 기초한 1일 평균임금과 그 비율이 아래 표

기재와 같은 사실은 앞서 든 증거들, 변론 전체의 취지에 의하여 인정할 수 있다.

원고① 퇴직 전 3개월(원)② 퇴직 전 1년(원)③ 전체 계약기간(원)1일 평균임금액 비교수수료 합계1일 평균임금수수료 합 계 1 일 평 균 임 금 수 수 료 합 계 1 일 평 균 임 금 ① : ② ① : ③ 원 고 132,981,002358,48998,769,636270,601690,274,276213,5741.32 : 11.67 : 1 원 고 212,558,894138,00933,314,32091,272492,011,61091,3501.51 : 11.51 : 1

위 인정사실을 앞서 본 법리에 비추어 보건대, 원고들이 퇴직 전 3개월, 퇴직 전 1년, 전체 계약기간 동안 받은 각각의 수수료 합계액에 기초하여 산정한 1일 평균임금의 비율이 모두 2배에 이르는 아니하는바, 원고들이 퇴직 전 3개월 동안 받은 수수료를 기준으로 산정한 평균임금이 통상의 경우보다 현저하게 많다고 볼 예외적인 정도까지 이르렀다고 보기 어렵다.

따라서 원고들의 평균임금은 근로기준법 등이 정한 원칙에 따라 퇴직 전 3개월 동안 지급받은 수수료를 기초로 산정하는 것이 타당하므로, 별지 퇴직금 산정표의 '법정퇴직금'란 기재와 같이 원고 1의 퇴직금은 95,230,433원, 원고 2의 퇴직금은 61,094,869원이 된다.

다.

소결론

피고는 원고 1에게 95,230,433원 및 이에 대하여 원고 1의 근무기간 말일로부터 14일이 경과한 다음날인 2016. 10. 15.부터, 원고 2에게 61,094,869원 및 이에 대하여 원고 2의 근무기간 말일로부터 14일이 경과한 다음날인 2016. 12. 15.부터 각 다 갚는 날까지 근로기준법에 정한 연 20%의 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

5. 결론

그렇다면 원고들의 이 사건 청구는 이유 있어 모두 인용하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

[별지 생략]

판사 이준구