

근로자지위확인등

[대법원 2022. 5. 26. 2021다210621]



【판시사항】

- [1] 원고용주가 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우, 구 파견근로자 보호 등에 관한 법률의 적용을 받는 '근로자파견'에 해당하는지 판단하는 기준
- [2] 자동차 등을 제조·판매하는 甲 주식회사의 대리점주와 자동차 판매용역계약을 체결하고 해당 대리점에서 카마스터로서 자동차 판매 및 수금, 채권관리 등의 업무를 수행한 乙 등이 甲 회사를 상대로 근로자지위확인 등을 구한 사실에서, 甲 회사와 乙 등이 근로자파견관계에 해당하지 않는다고 본 원심판단을 수긍한 사례

【판결요지】

【참조조문】

- [1] 구 파견근로자 보호 등에 관한 법률(2013. 3. 22. 법률 제11668호로 개정되기 전의 것) 제2조 제1호
- [2] 구 파견근로자 보호 등에 관한 법률(2013. 3. 22. 법률 제11668호로 개정되기 전의 것) 제2조 제1호

【참조판례】

- [1] 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결(공2015상, 515)

【전문】

【원고, 상고인】 원고 1 외 2인 (소송대리인 법무법인 여는 담당변호사 조현주 외 1인)

【피고, 피상고인】 현대자동차 주식회사 (소송대리인 변호사 주완 외 3인)

【원심판결】 서울고법 2021. 1. 15. 선고 2020나2012033 판결

【주문】

】

상고를 모두 기각한다. 상고비용은 원고들이 부담한다.

【이유】

】 상고이유를 판단한다.

1. 원고들의 주위적 청구에 관하여

원고들은 원심판결 전부에 대하여 상고하였으나, 이 부분에 대하여는 상고장이나 상고이유서에 아무런 상고이유의 기재가 없다.

2. 원고들의 제1, 2예비적 청구에 관하여

가. 구 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2013. 3. 22. 법률 제11668호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 파견법'이라 한다) 제2조 제1호에 의하면, 근로자파견이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.

원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 구 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 당해 근로자에 대하여 직간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등 참조).

나. 원심은 아래와 같은 이유를 들어 원고들과 피고는 근로자파견관계에 해당하지 않는다고 판단하였다.

1) 피고는 자동차의 제조·판매업 등을 목적으로 하는 회사로서 자동차를 판매하기 위하여 지점과 판매대리점의 이원적 구조를 두고 있다.

지점은 피고가 직접 운영하는 영업점이고, 판매대리점은 피고와 판매대리점계약을 체결한 대리점주가 운영하는 영업점이다.

대리점주들은 '카마스터'라는 명칭으로 자동차 판매원이 될 사람들과 자동차 판매용역계약을 체결하고 자동차 판매 및 수금, 채권관리 등의 업무를 수행하게 하였는데, 원고들은 피고의 대리점주들과 각 판매용역계약을 체결하고 카마스터로 근무하였다.

2) 피고는 판매대리점계약에 따라 대리점들에 판매목표를 제시하고 목표 달성을 독려하면서 판매실적이 부진할 경우 경고장을 발송하였고, 대리점 경영에 관한 정보 내지 자료를 담은 '대리점 경영지침서' 등을 배포하고, 대리점주들에게 피고가 제조한 차종별, 시기별 예상 고객별로 판촉활동을 진행할 것을 지시하기도 하였다.

피고는 판매조건 지침 등 업무표준을 마련하여, 제3자에 대한 판매권 위임을 금지하는 등 의무사항을 규정하고 대리점주들에게 이를 준수할 것을 요구하였으며, 주기적으로 전화 모니터링, 고객응대 현장조사 등을 실시하여 대리점이 업무표준을 준수하는지 여부 등을 평가하였다.

피고는 판매업무 수행 시 피고가 제공한 전산망과 전산프로그램을 사용하도록 하였고, 카마스터들을 상대로 기본 자질 함양, 상품지식 및 세일즈 기법 습득을 위한 영업교육과 판매능력향상교육 등을 실시하였다.

피고의 위와 같은 행위들은 판매대리점계약에 따른 위탁자로서 대리점주들에게 한 지시로서, 카마스터들에 대한 지휘·명령에 해당한다고 보기 어렵다.

피고가 실시한 교육은 카마스터들이 판매업무를 수행하면서 당연히 숙지하고 있어야 할 내용이거나 대리점주와의 판매용역계약상 준수하여야 할 사항 등에 관한 것으로서, 정보전달을 위한 수준에 그치는 것이었다.

3) 카마스터들이 피고의 지점 소속 판매사원들과 함께 자동차판매업무를 수행하였다고 볼 수 없는 점, 사실상 카마스터와 피고의 지점 소속 판매사원들은 영업상 경쟁관계에 있었던 점 등에 비추어 보면, 카마스터들이 피고의 지점 소속 판매사원들과 하나의 작업집단을 구성하여 직접 공동의 작업을 함으로써 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 보기 어렵다.

4) 카마스터의 채용에 관한 결정권은 피고가 아닌 대리점주가 행사하였고, 피고가 카마스터의 모집과 채용에 직접 관여하였다고 보기 어렵다.

피고가 카마스터에게 부여한 직급은 카마스터가 지급받는 판매수당에 아무런 영향이 없었다.

피고는 카마스터의 근태를 감독하거나 확인하지 않았으며, 조회의 실시 여부나 카마스터의 참석 여부의 확인, 당직 근무자 지정 등은 대리점에서 자체적으로 결정하거나 이행하였다.

5) 대리점주나 카마스터는 자동차 판매업무나 이를 위한 부수업무를 제외하고는 피고로부터 별도의 업무를 지시받지 않았다.

카마스터의 자동차 판매 과정에는 대리점주의 카마스터들에 대한 관리 능력과 동기 부여 능력 및 카마스터 개인의 영업능력이 필요하므로, 카마스터에게 자동차 판매업무와 관련한 전문성이 있었다고 볼 수 있다.

6) 대리점주들은 자신의 비용과 노력으로 점포를 개설하고 카마스터를 채용하였고, 판매실적에 따른 수수료를 지급받는 방식으로 독자적인 사업을 하는 독립된 개별사업자로서 피고의 거래상대방으로서의 실질을 갖추고 있었다.

다.

원심판결 이유를 위에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 근로자파견의 판단 기준에 관한 법리를 오해하거나, 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어난 잘못이 없다.

3. 결론

그러므로 상고를 모두 기각하고, 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

대법관 천대엽(재판장) 조재연 민유숙(주심) 이동원