



# 대법원 판례정리

개별노동관계법 중심으로  
대법원 주요판례 참조  
(<http://www.scourt.go.kr>)

제목	시용(試用)근로관계 사건
판결번호	대법원 2015두48136
사건내용	시용근로관계에서 사용자가 본 근로계약 체결을 거부하는 경우 해당 근로자에게 그 구체적, 실질적 거부사유를 서면으로 통지하여야 하는지 (적극)
관련법령	근로기준법 제27조 해고사유의 서면통지
주요내용	<p>1.근기법 제27조의 해고사유의 서면통지는 해고사유 등의 서면통지를 통하여 사용자로 하여금 근로자를 해고하는 데 신중을 기하게 함과 아울러, 해고의 존부 및 시기와 그 사유를 명확하게 하여 사후에 이를 둘러싼 분쟁이 적정하고 용이하게 해결될 수 있도록 하고 근로자에게도 해고에 적절히 대응할 수 있게 하기 위한 취지이므로, 사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때에는 근로자의 처지에서 그 해고사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있어야 한다.(대법2011다42324 참조)</p> <p>2. 해당 근로자의 직업적 능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무적격성을 관찰, 판단하고 평가하려는 시용제도의 취지, 목적에 비추어 볼 때, 사용자가 사용기간 만료 시 본 근로계약 체결을 거부하는 것은 일반적인 해고보다 넓게 인정될 수 있으나, 그 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당성이 있어야 한다.(대법2002다62432 판결 참조)</p> <p>3. 사용자가 근로자에게 단순히 '사용기간의 만료로 해고한다' 는 취지로만 통지한 것은 근로기준법 제27조 규정을 위반한 절차상 하자가 있어 효력이 없다는 원심의 판단을 수긍한 사례.</p>
Key	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근기법 제27조의 취지 내지 목적</li> <li>2. 시용제도의 취지 내지 목적</li> <li>3. 시용에도 근기법 제27조의 취지와 목적에 맞는 절차를 준수하여야 함을 의미</li> </ol>

제목	근로자파견 사건
판결번호	대법원 2013다14965
사건내용	사용사업주가 파견기간의 제한을 위반하여 해당 파견근로자로 하여금 대상 업무를 계속 수행하도록 한 경우 그 파견기간 중 파견사업주가 변경되었다는 이유만으로 구 '파견근로자보호 등에 관한 법률' 상 이른바 직접고용간주 규정이나 개정 '파견근로자보호 등에 관한 법률'상 직접고용의무 규정의 적용을 배제할 수 있는지(소극)
관련법령	파견근로자 보호 등에 관한 법률 제6조의2
주요내용	직접고용간주 규정이나 직접고용의무 규정은 사용사업주가 파견기간의 제한을 위반하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 행위에 대하여 행정적 감독이나 처벌과는 별도로 사용사업주와 파견근로자 사이의 사법관계에서도 직접고용관계의 성립을 간주하거나 사용사업주에게 직접고용의무를 부과함으로써 근로자파견의 상용화, 장기화를 방지하면서 파견근로자의 고용안정을 도모할 목적에서 사용사업주와 파견근로자 사이에 발생하는 법률관계 및 이에 따른 법적 효과를 설정하는 것으로서(대법원 2007두22320 참조)그 내용이 파견사업주와는 직접적인 관련이 없고, 그 적용 요건으로 파견기간 중 파견사업주의 동일성을 요구하고 있지도 아니하므로, 사용사업주가 파견기간의 제한을 위반하여 해당 파견근로자로 하여금 대상 업무를 계속 수행하도록 한 경우에는 특별한 사정이 없는 한 그 파견기간 중 파견사업주가 변경되었다는 이유만으로 직접고용간주 규정이나 직접고용의무 규정의 적용을 배제할 수는 없다고 봄이 타당하다.
Key	파견근로자 보호 등에 관한 법률 상 직접고용의무 규정의 법적 성격

제목	건설공사 직상 수급인의 임금미지급 사건
판결번호	대법원 2013도8417
사건내용	하수급의 처벌을 희망하지 아니하는 근로자의 의사표시에는 직상 수급인인 피고인의 처벌을 희망하지 아니하는 의사표시가 포함되어 있다고 보아 공소기각판결을 선고한 원심의 판단을 수긍한 사례
관련법령	근로기준법 제44조의2, 제109조
주요내용	<p>직상 수급인은 자신에게 직접적인 귀책사유가 없더라도 하수급인의 임금 미지급으로 말미암아 위와 같은 책임을 부담하고 그 하수급인이 임금지급의무를 이행하는 경우에는 함께 책임을 면하게 되어 결국 하수급인의 행위에 따라 그 책임 유무나 범위가 좌우될 수밖에 없는 점, 하수급인의 임금 미지급 사실을 미처 알지 못하는 등의 사유로 직상 수급인이 하수급인과 근로자의 합의 과정에 참여할 기회를 얻지 못한 결과 정작 하수급인은 근로자의 의사표시로 처벌을 면할 수 있으나 직상 수급인에 대하여는 처벌을 희망하지 아니하는 의사표시가 명시적으로 이루어지지 않게 될 가능성도 적지 아니한 점. 나아가 하수급인으로부터 임금을 지급받거나 하수급인의 채무를 면제해 준 근로자가 굳이 직상 수급인만 따로 처벌받기를 원하는 경우는 매우 드물 것인 점 등을 고려할 때, 하수급인의 처벌을 희망하지 아니하는 근로자의 의사표시가 있을 경우에는 근로자가 직상 수급인에게 임금을 직접 청구한 적이 있는지, 하수급인이 직상 수급인에게 임금 미지급 사실을 알린 적이 있는지 하수급인과 근로자의 합의 과정에 직상 수급인이 참여할 기회가 있었는지, 근로자가 합의 대상에서 직상 수급인을 명시적으로 제외하고 있는지, 면제나 면제 등을 통하여 하수급인의 책임이 소멸하였는지 등의 여러 사정을 참작하여 여기에 직상 수급인의 처벌을 희망하지 아니하는 의사표시도 포함되어 있다고 볼 수 있는지를 살펴보아야 하고, 직상 수급인을 배제한 채 오로지 하수급인에 대하여만 처벌을 희망하지 아니하는 의사를 표시한 것으로 수비사리 단정할 것은 아니다.</p>
Key	

제목	계약직 근로자들의 변경전 취업규칙상 임금 지급 청구 사건
판결번호	대법원 2013다1051 /대법원 2015.10.29 선고 주요판례
사건내용	공개경쟁시험을 통해 정규직으로 신규 임용된 근로자 및 정규직 직렬 통폐합에 따라 업무직에서 일반직으로 직렬 전환된 근로자가 '공공부문 비정규직 종합대책'에 따라 계약직에서 일반직으로 전환된 원고들과 본질적으로 동일한 비교집단에 속하여, 원고들에 대한 초임연봉 산정방법을 위 일반직 근로자들과 달리 정한 것이 근로기준법이 금지하는 차별적 처우에 해당하는지 여부(소극)
관련법령	근로기준법 제6조 균등한 처우
주요내용	근로기준법에서 말하는 차별적 처우란 본질적으로 같은 것을 다르게, 다른 것을 같게 취급하는 것을 말하며, 본질적으로 같지 않은 것을 다르게 취급하는 경우에는 차별 자체가 존재한다고 할 수 없다. 따라서 근로기준법에서 금지하는 차별적 처우에 해당하기 위해서는 우선 그 전제로서 차별을 받았다고 주장하는 사람과 그가 비교대상자로 지목하는 사람이 본질적으로 동일한 비교집단에 속해 있어야 한다.(헌재2009헌마538, 헌재2010헌마167 참조) 고용노동부 산하 공공기관인 피고가 '공공부문 비정규직 종합대책'에 따라 계약직 직원을 정규직인 일반직으로 전환함에 있어 계약직으로 근무한 기간을 일반직 호봉에 산입하지 않고 계약직 연봉금액에 상응하는 일반직 호봉을 부여함으로써 공개경쟁시험을 통해 정규직으로 신규임용된 일반직 근로자(입사 전 공공기관 근무경력을 호봉에 산입함) 및 정규직 직렬 통폐합에 따라 업무직에서 일반직으로 직렬전환된 근로자(업무직 근무기간을 일반직 호봉에 산입함)와 달리 처우하였다 하더라도 원고들과 위 비교대상자들 사이에는 임용경로에 차이가 있고, 피고가 임용경로를 구분한 데에 합리적 이유가 있으며, 임용경로의 차이에서 호봉의 차이가 발생한 것이라는 등의 이유로, 원고들과 위 비교대상자들이 본질적으로 동일한 비교집단에 속하지 않아 근로기준법 제6조가 금지하는 차별적 처우에 해당하지 않는다고 판단한 사례
Key	차별적 처우의 의미 - 동일 비교집단 內

제목	사이닝보너스 반환 및 배상청구 사건
판결번호	대법원 2012다55518 / 대법원 2015.06.11 선고 주요판례
사건내용	기업이 전문 인력을 채용하면서 연봉과 별도로 일회성의 인센티브 명목으로 지급한 이른바 사이닝보너스의 법적 성격에 대한 해석 방법
관련법령	
주요내용	<p>기업이 경력있는 전문 인력을 채용하기 위한 방법으로 근로계약 등을 체결하면서 일회성의 인센티브 명목으로 지급하는 이른바 사이닝보너스가 이직에 따른 보상이나 근로계약 등의 체결에 대한 대가로서의 성격만 가지는지, 더 나아가 의무근무 기간 동안의 이직금지 내지 전속근무 약속에 대한 대가 및 임금 선급으로서의 성격도 함께 가지는지는 해당 계약이 체결된 동기 및 경위, 당사자가 계약에 의하여 달성하려고 하는 목적과 진정한 의사, 계약서에 특정 기간 동안의 전속근무를 조건으로 사이닝보너스를 지급한다거나 그 기간의 중간에 퇴직하거나 이직할 경우 이를 반환한다는 등의 문언이 기재되어 있는지 및 거래의 관행 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다. 만약 사이닝보너스가 이직에 따른 보상이나 근로계약 등의 체결에 대한 대가로서의 성격에 그칠 뿐이라면 계약 당사자 사이에 근로계약 등이 실제로 체결된 이상 근로자 등이 약정 근무기간을 준수하지 아니하였다라도 사이닝보너스가 예정한 대가적 관계에 있는 반대급부는 이행된 것으로 볼 수 있을 것이다.</p>
Key	채용계약서의 해석에 근거해 이직사례금 성격으로서의 사이닝보너스를 인식하고 그 외에 전속계약금 및 임금 선급금 성격으로서의 사이닝보너스를 도출하지 못하여 반대급부의 이행이 완료되었다고 해석한 판례

제목	근로자측 징계위원 자격 사건
판결번호	대법원 2013두3351 / 대법원 2015.05.28 선고 주요판례)
사건내용	1.기업별 단위노동조합이 체결한 단체협약에서 징계위원회를 노사 각 3명의 위원으로 구성하기로 정한 경우 근로자측 징계위원은 사용자 회사에 소속된 근로자에 한정되어야 하는지 여부(적극) 2.기업별 단위노동조합이 단체협약을 체결한 후 산업별 단위노동조합의 지부 또는 지회로 조직이 변경되었더라도 새로운 단체협약이 체결되지 아니하였다면 그 징계절차에 있어서도 근로자측 징계위원은 사용자 회사에 소속된 근로자에 한정되어야 하는지 여부(적극)
관련법령	
주요내용	1.기업별 단위노동조합 형태의 노동조합이 사용자와 체결한 단체협약에서 징계위원회를 노사 각 3명의 위원으로 구성하기로 정하면서 근로자측 징계위원의 자격에 관하여 아무런 규정을 두지 않은 경우 그 근로자측 징계위원은 사용자 회사에 소속된 근로자에 한정된다고 해석하여야 한다. 2.기업별 단위노동조합이 그 단체협약을 체결한 후 산업별 단위노동조합의 지부 또는 분회로 조직이 변경되고 그에 따라 그 산업별 단위노동조합이 단체협약상의 권리, 의무를 승계한다고 하더라도 노동조합의 조직이 변경된 후 새로운 단체협약이 체결되지 아니하였다면 근로자의 징계절차에는 기업별 단위노동조합일 때 체결된 단체협약이 그대로 적용되어야 하므로 그 징계절차에 있어서도 근로자측 징계위원은 사용자 회사에 소속된 근로자에 한정되어야 한다.
Key	

제목	기간제근로자의 해고무효확인 사건
판결번호	대법원 2013다2672 / 대법원 2014.11.27 선고 주요판례
사건내용	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조 제1항 단서 제6호와 그 법률 시행령 제3조 제3항 제6호에서 정한 단시간 근로자로 기간제 근로계약을 체결하였다가 해당 근로관계가 종료된 이후에 새로이 같은 법 제4조 제1항 단서에 해당되지 않는 일반 기간제 근로계약을 체결한 경우 단시간근로자로 근무한 기간이 같은 법 제4조 제2항의 '2년'에 포함되는지 여부 (소극)
관련법령	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조 및 시행령 제3조
주요내용	<p>기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제4조는 제1항에서 '사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서)기간제 근로자를 사용할 수 있다'고 규정하면서 그 단서에 제1호 내지 제6호로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 예외를 정하고 있고, 제2항에서는 '사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다'고 규정하고 있다.</p> <p>기간제법 제4조 제1항 단서 제6호와 그 법률 시행령 제3조 제3항 제6호에서 정한 단시간근로자로 기간제 근로계약을 체결하였다가 해당 근로관계가 종료된 이후에 새로이 제4조 제1항 단서에 해당되지 않는 일반 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 단시간근로자로 근무한 기간은 위 제4조 제2항의 '2년'에 포함되지 않는다고 할 것이다.</p>
Key	단시간근로계약과 일반 기간제 근로계약의 연속성이 부인된 사례.



제목	원천징수세액 납부 후 퇴직금 청구 사건
판결번호	대법원 2013다36347 / 대법원 2014.10.27 선고 주요판례)
사건내용	1.지급자가 소득금액의 지급시기 전에 미리 원천세액을 징수, 공제할 수 있는지 여부(원칙적 소극) 2.소득지급이 의제되는 등으로 원천징수의무자의 납부의무가 성립한 후 소득금액 지급 전에 지급자가 원천징수세액을 실제 납부한 경우, 이를 지급할 소득금액에서 공제할 수 있는지 여부(적극) 및 공제할 금액(=정당한 세액 범위 내에서 실제 납부한 금액)
관련법령	국세기본법 제21조 제2항 제1호
주요내용	원천징수하는 소득세 등에 대한 징수의무자의 납부의무는 원칙적으로 그 소득금액을 지급하는 때에 성립하고, 이에 대응하는 수급자의 수인의무의 성립시기도 이와 같으므로, 지급자가 소득금액의 지급시기 전에 미리 원천세액을 징수/공제할 수는 없다. 그러나 소득의 지급이 의제되는 등으로 원천징수의무자의 납부의무가 성립한 후 소득금액 지급 전에 원천징수해야 할 소득세 등을 지급자가 실제 납부하였다면, 그와 같이 실제로 납부한 정당한 세액은 지급할 소득금액에서 미리 공제할 수 있다.
Key	

제목	기간제 근로자의 장기근속수당 산정을 위한 근속기간 사건
판결번호	대법원 2012두2207 / 대법원 2014.09.24 선고 주요판례
사건내용	기간제 근로자에게 장기근속수당을 지급하지 아니한 것이 불리한 처우에 해당하는지 여부 및 그러한 불리한 처우에 합리적 이유가 있는지 여부
관련법령	기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제2조 제3호
주요내용	<p>기간제법 제2조 제3호에서 말하는 불리한 처우란 임금 그 밖의 근로조건 등에서 기간제 근로자와 비교대상 근로자를 다르게 처우함으로써 기간제 근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하므로(2011두7045 판결 참조) '불리한 처우' 해당 여부를 따지기 위해서는 '기간제 근로자'가 비교대상 근로자인 '정규직 근로자'와 비교할 때 불리한 처우를 받았는지 여부를 기준으로 판단하여야 한다. 즉 이 사건에서 원고들이 기간제법상 불리한 처우를 받았는지 여부를 판단하기 위해서는 원고들이 정규직으로 전환된 후의 상황을 고려해서는 안되고, 이 사건 비교대상 근로자들 역시 그들의 과거 기간제 근무경력을 고려 대상으로 삼아서는 안되며, 단지 원고들의 '기간제 근무기간'과 이 사건 비교대상 근로자들의 '정규직 근무기간'만을 비교 대상으로 삼아 그 둘 사이에 차별이 있는지 여부를 검토하여야 한다.</p> <p>비교대상 근로자들의 경우 그 '정규직 근무기간'이 장기근속수당 선정에 필요한 근속기간에 포함됨에 반하여, 원고들의 경우 그 '기간제 근무기간'이 장기근속수당 산정에 필요한 근속기간에 포함되지 아니하였으므로 그 자체로 원고들은 이 사건 비교대상 근로자들에 비하여 불리한 처우를 받았다고 봄이 상당하다.</p>
Key	기간제 근로자의 계약기간 포함여부에 대하여 비교집단은 기간제 기간이 없이 정규직으로 근무한 사람이어야 한다. 장기근속을 유도하기 위한 장기근속포상제도의 특성상 기간제 근무기간을 장기근속수당 산정을 위한 근속기간에 포함시키지 아니한 것에는 합리적인 이유가 있다.

제목	수습사원의 평균임금 산정 사건
판결번호	2013두1232 / 대법원 2014.09.04 선고 주요판례
사건내용	근로자가 수습을 받기로 하고 채용되어 근무하다가 수습기간이 끝나기 전에 평균임금 산정사유가 발생한 경우 평균임금 산정방법
관련법령	근로기준법 시행령 제2조 제1항 제1호
주요내용	<p>‘수습기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 공제한다’는 내용의 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제1호는 그 기간을 제외하지 않으면 평균임금이 부당하게 낮아짐으로써 결국 통상의 생활임금을 사실대로 반영함을 기본원리로 하는 평균임금 제도에 반하는 결과를 피하고자 하는 데 입법취지가 있으므로, 그 적용범위는 평균임금 산정사유 발생일을 기준으로 그 전 3개월 동안 정상적으로 급여를 받은 기간뿐만 아니라 수습기간이 함께 포함되어 있는 경우에 한한다고 봄이 상당하다. 따라서 근로자가 수습을 받기로 하고 채용되어 근무하다가 수습기간이 끝나기 전에 평균임금 산정사유가 발생한 경우에는 위 시행령과 무관하게 평균임금 산정사유 발생 당시의 임금, 즉 수습사원으로 서 받은 임금을 기준으로 평균임금을 산정하는 것이 평균임금 제도의 취지 등에 비추어 타당하다.</p>
Key	수습기간 중 평균임금 산정시에는 수습급여를 기준으로 해도 된다.

제목	고용안정협약에 반하여 이루어진 정리해고 사건
판결번호	2011두20406 / 대법원 2014.0.27 선고 주요판례
사건내용	고용안정협약의 효력(적극) 및 이에 반하여 이루어진 정리해고의 효력(원칙적 소극)
관련법령	
주요내용	정리해고나 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없으나(대법원 2002.2.26 선고 99도5380 판결), 사용자의 경영권에 속하는 사항이라 하더라도 그에 관하여 노사는 임의로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 수 있고, 그 내용이 강행법규나 사회질서에 위배되지 아니하는 이상 단체협약으로서의 효력이 인정된다. 따라서 사용자가 노동조합과의 협상에 따라 정리해고를 제한하기로 하는 내용의 단체협약을 체결하였다면 특별한 사정이 없는 한 그 단체협약이 강행법규나 사회질서에 위배된다고 볼 수 없고, 나아가 이는 근로조건 기타 근로자에 대한 대우에 관하여 정한 것으로서 그에 반하여 이루어지는 정리해고는 원칙적으로 정당한 해고라 볼 수 없다. 다만 이처럼 정리해고의 실시를 제한하는 단체협약을 두고 있더라도, 그 단체협약을 체결할 당시의 사정이 현저하게 변경되어 사용자에게 그와 같은 단체협약의 이행을 강요한다면 객관적으로 명백하게 부당한 결과에 이르는 경우에는 사용자가 단체협약에 의한 제한에서 벗어나 정리해고를 할 수 있을 것이다.
Key	유효하게 성립된 단체협약에 위배되는 정리해고는 정당하지 않지만, 객관적으로 명백하게 어쩔 수 없는 경우라면 예외적으로 이 단체협약으로부터 벗어나 정리해고를 할 수 있다.

제목	부당해고기간 중 연차휴가수당 청구 사건
판결번호	2011다95519 / 대법원 2014.03.13 선고 주요판례
사건내용	연차휴가수당의 발생 및 그 액수를 산정함에 있어서 사용자의 부당해고로 인하여 근로자가 출근하지 못한 기간을 전체 근로일 및 출근일에 모두 산입해야 하는지 여부(적극)
관련법령	
주요내용	<p>사용자가 근로자를 해고하였으나 그 해고에 정당한 이유가 없어 무효인 경우에 근로자는 그 부당해고기간 동안에 정상적으로 일을 계속하였더라면 받을 수 있었던 임금을 모두 지급받을 수 있다. 해고 근로자가 해고기간 동안 근무를 하지는 않았다고 하더라도 해고가 무효인 이상 그 동안 사용자와의 근로관계는 계속되고 있는 것이고, 근로자가 해고기간 동안 근무를 하지 못한 것은 근로자를 부당하게 해고한 사용자에게 책임 있는 사유로 인한 것이기 때문이다.(대법원 1981.12.22. 선고 81다 626 판결 참조)</p> <p>따라서 근로자가 부당해고로 인하여 지급받지 못한 임금이 연차휴가수당인 경우에도 해당 근로자의 연간 소정근로일수와 출근일수를 고려하여 근로기준법 제60조 제1항의 요건을 충족하면 연차유급휴가가 부여되는 것을 전제로 연차휴가수당을 지급하여야 하고, 이를 산정하기 위한 연간 소정근로일수와 출근일수를 계산함에 있어 사용자의 부당해고로 인하여 근로자가 출근하지 못한 기간을 근로자에 대하여 불리하게 고려할 수는 없으므로 그 기간은 연간 소정근로일수 및 출근일수에 모두 산입되는 것으로 보는 것이 타당하며, 쉼령 부당해고기간이 연간 총근로일수 전부를 차지하고 있는 경우에도 달리 볼 수는 없다.</p>
Key	

제목	골프장 캐디 사건
판결번호	2011다78804 / 대법원 2014.02.13 선고 주요판결
사건내용	골프장 캐디의 근로기준법상 근로자성 여부(소극)와 노동조합 및 노동관계조정법상 근로자성 여부(적극)
관련법령	근로기준법
주요내용	<p>근로기준법(이하 '근기법' 이라 한다) 상의 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 간계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘/감독을 하는지, 사용자가 근무 시간과 근무 장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품/원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 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 사용자에게 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 2006.12.07 선고 2004다29736 판결 등 참조)</p>
Key	해당 판결문상 8가지 정도의 근로자성 부인 근거를 제시한 바 실제 캐디관련 개별 사안은 이 8가지를 구체적으로 개별 적용하여 판단할 필요가 있다.

제목	근로자퇴직급여 보장법상 퇴직연금에 대한 추심금 청구 사건
판결번호	2013다71180 / 대법원 2014.01.23 선고 주요판례
사건내용	근로자퇴직급여 보장법상 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리에 대한 압류명령의 효력(무효) 위 법률상 양도금지 규정과 민사집행법 제246조 제1항 제4호의 관계(특별법과 일반법)
관련법령	근로자퇴직급여 보장법
주요내용	<p>채무자의 제3채무자에 대한 금전채권이 법률의 규정에 의하여 양도가 금지된 경우에는 특별한 사정이 없는 한 이를 압류하더라도 현금화할 수 없으므로 피압류 적격이 없다. 또한 위와 같이 채권의 양도를 금지하는 법률의 규정이 강행법규에 해당하는 이상 그러한 채권에 대한 압류명령은 강행법규에 위반되어 무효라고 할 것이어서 실제법상 효력을 발생하지 아니하므로, 제3채무자는 압류채권의 추심금 청구에 대하여 그러한 실제법상의 무효를 들어 항변할 수 있다.(대법원 2000.07.04 선고 2000다21048 판결 등 참조)</p> <p>그런데 근로자 퇴직급여제도의 설정 및 운영에 필요한 사항을 정함으로써 근로자의 안정적인 노후생활 보장에 이바지함을 목적으로 2005.01.27 법률 제7379호로 '근로자퇴직급여 보장법' 이 제정되면서 그 제7조에서 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리에 대하여 양도를 금지하고 있으므로 위 양도금지 규정은 강행법규에 해당한다고 볼 것이다. 따라서 퇴직연금제도의 급여를 받을 권리에 대한 압류명령은 실제법상 무효이고, 제3채무자는 그 압류채권의 추심금 청구에 대하여 위 무효를 들어 지급을 거절 할 수 있다.</p>
Key	