

위탁판매계약을 체결한 백화점 샵매니저 퇴직금 청구 사건 - 근로자 여부 판단기준: 대

법원 2020. 6. 25. 선고 2020다207864 판결



법리 - 근로자성 판단기준

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지 보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고,

위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 (1) 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·

감독을 하는지, (2) 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, (3) 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, (4) 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 (5) 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, (6) 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 (7) 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, (8) 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, (9) 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등 참조).

한편 근로자성이 다투어지는 개별 사건에서 근로자에 해당하는지 여부는 개별 근무지에서의 업무형태 등 구체적인 사실관계 및 증명의 정도에 따라 달라질 수밖에 없다.

사실심의 심리 결과 근로자성을 인정하기 어려운 사정들이 밝혀지거나, 근로자성을 증명할 책임이 있는 당사자가 소송과정에서 근로자성을 인정할 수 있는 구체적인 사실을 증명할 증거를 제출하지 않는 등의 경우에는 근로자성이 부정될 수 있다(대법원 2016. 4.

15. 선고 2015다252891 판결 등 참조).

법원의 구체적 사안에 대한 판단: 제1심, 항소심, 대법원 - 모두 근로자성 부정

대법원 판단 이유 : ① 원고들이 피고와 체결한 위탁판매계약서에 나타난 근로자성을 긍정할 수 있는 요소들은 피고에 의해 독립적인 개인사업자인 대리점주에게도 유사하게 시행되었으므로, 근로자에 해당하는지 여부를 가리는 중요한 사항이라고 볼 수 없는 점,

② 피고가 원고들의 근태관리를 하지 않고, 원고들이 판매원으로 하여금 일정 정도 자신을 대체하여 근무하게 할 수 있는 등 원고들의 피고에 대한 종속성 및 전속성의 정도가 약한 점,

③ 원고들은 판매실적에 따라 상한 또는 하한이 없는 수수료를 지급받아 판매원의 급여, 일부 매장 운영 비용을 지출하여야 하므로, 일정 정도 자신의 계산으로 사업을 영위하였다고 보아야 하고, 위 수수료를 근로 자체의 대상적 성격으로 보기 어려운 점 등을 이유로,

원고들이 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 피고에게 근로를 제공한 근로기준법상의
근로자에 해당한다고 볼 수 없음.

기업법무, 기술법무, 벤처기업, 계약분쟁, 손해배상, Claim, License, R&D 제휴계약

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com