

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2018다263519 임금등

원고(선정당사자), 상고인

원고(선정당사자)

소송대리인 변호사 박왕규

피고, 피상고인 피고

원 심 판 결 전주지방법원 2018. 8. 16. 선고 2017나13482 판결

판 결 선 고 2020. 4. 29.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 전주지방법원 합의부에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식과는 관계없이 실질에 있어서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 반대로 어떤 근로자에 대하여 누가 임금 및 퇴직금의 지급의무를 부

담하는 사용자인가를 판단함에 있어서도 계약의 형식이나 관련 법규의 내용에 관계없이 실질적인 근로관계를 기준으로 하여야 한다(대법원 1999. 2. 9. 선고 97다56235 판결, 대법원 2012. 5. 24. 선고 2010다107071, 107088 판결 등 참조).

의료인이 아닌 사람이 월급을 지급하기로 하고 의료인을 고용해 그 명의를 이용하여 개설한 의료기관인 이른바 '사무장 병원'에 있어서 비록 의료인 명의로 근로자와 근로계약이 체결되었더라도 의료인 아닌 사람과 근로자 사이에 실질적인 근로관계가 성립할 경우에는 의료인 아닌 사람이 근로자에 대하여 임금 및 퇴직금의 지급의무를 부담한다고 보아야 한다. 이는 이른바 사무장 병원의 운영 및 손익 등이 의료인 아닌 사람에게 귀속되도록 하는 내용의 의료인과 의료인 아닌 사람 사이의 약정이 강행법규인 의료법 제33조 제2항 위반으로 무효가 된다고 하여 달리 볼 것은 아니다.

2. 가. 원심은 의료인 아닌 사람이 의료인을 고용하여 그 명의로 의료기관 개설신고를 하고, 의료기관의 운영 및 손익 등이 의료인 아닌 사람에게 귀속되도록 하는 내용의 약정은 강행법규인 의료법 제33조 제2항에 위반되어 무효이므로, 의료기관의 운영과 관련하여 얻은 이익이나 부담하게 된 채무 등은 모두 의사 개인에게 귀속된다는 이유로 이른바 사무장 병원인 ○○병원의 개설 및 운영을 위하여 의사인 소외 1이 원고(선정당사자) 및 선정자들(이하 '원고 등'이라고 한다)과 체결한 근로계약에 따라 원고 등에 대하여 임금 및 퇴직금 지급의무를 부담하는 사람은 소외 1이지 피고는 아니라고 보아 원고 등의 피고에 대한 임금 등 지급청구를 배척하였다.

나. 그러나 원심의 위와 같은 판단은 다음과 같은 이유에서 그대로 수긍하기 어렵다.

1) 원심판결 이유 및 기록에 의하면 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가) 피고는 제약회사를 퇴사한 후 경매를 통해 충남 서천군 (주소 생략) 소재 건물을

그 처인 소외 2 명의로 매수하였다.

나) 피고는 위 건물에 의료장비 등 의료시설을 갖추고, 평소 알고 지내던 의사 소외 3 와 소외 1(이하 '소외 1 등'이라고 한다)을 월급을 지급하기로 하고 고용한 다음 2014. 9. 27. 소외 1 명의로 '○○병원'이라는 상호로 의료기관 개설허가를 받아 그 때부터 2015. 8. 28.까지 ○○병원을 운영하였다.

다) 피고는 ○○병원의 총괄이사라는 직함으로 활동하였고, 소외 1 명의로 개설된 ○○병원 수입·지출 계좌의 통장과 소외 1의 인장을 소지하면서 위 계좌로 입금된 보험 급여 등 병원 수익금을 사용하여 병원의 물적 설비를 구입하고, 인력관리를 위해 노무 법인과 고문계약을 체결하는 등 병원을 실질적으로 경영하였다.

라) 원고 등은 소외 1을 사용자로 하여 근로계약을 작성하였지만, 실제 피고가 원고 등을 비롯한 ○○병원의 직원들을 채용하였고, 업무수행 과정에서 직원들을 구체적이고 직접적으로 지휘·감독하였으며, 직원들에게 급여를 지급하였고, 소외 1 등에게도 매월 약정된 급여를 지급하였다.

마) 피고는 ○○병원의 실경영자로서 원고 등에 대한 임금을 체불하였다는 근로기준법 위반의 범죄사실로 기소되어 2017. 7. 19. 징역 6월, 집행유예 2년을 선고받았고(대전지방법원 홍성지원 2017고단31 판결), 위 판결은 2017. 7. 27. 그대로 확정되었다.

바) 한편 소외 1도 피고와 동일한 근로기준법 위반의 범죄사실로 기소되었지만, 누가 임금지급의무를 부담하는지는 실질적인 근로관계를 기준으로 판단하는데, 피고가 실질 사용자이고, 소외 1은 피고용자에 불과하다는 이유로 2016. 9. 12. 무죄가 선고되었고(대전지방법원 홍성지원 2015고단1251 판결), 검사가 항소하였지만 항소기각 판결이 선고되어 제1심 판결이 그대로 확정되었다(대전지방법원 2016노2567 판결).

2) 위와 같은 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, ○○병원은 의료인이 아닌 피고가 의사인 소외 1의 명의를 빌려 개설한 이른바 사무장 병원에 해당하고, 원고 등은 형식적으로는 소외 1과 근로계약을 체결하였지만, 피고가 ○○병원을 실질적으로 운영하면서 원고 등을 직접 채용하고, 업무와 관련하여 원고 등을 구체적이고 직접적으로 지휘·감독하면서 직접 급여를 지급한 사정을 감안하면, 원고 등과 피고 사이에 실질적인 근로관계가 성립되었다고 봄이 타당하다. 따라서 피고가 원고 등에 대하여 임금 및 퇴직금 지급의무를 부담한다. 이와 같이 원고 등과의 근로계약에 따른 임금 및 퇴직금 지급의무는 처음부터 피고에게 귀속되는 것이지 ○○병원의 운영과 손익을 피고에게 귀속시키기로 하는 소외 1과 피고 사이의 약정에 따른 것은 아니므로, 위 약정이 강행법규인 의료법 제33조 제2항에 위반되어 무효가 된다고 하더라도 피고가 원고 등에 대하여 임금 및 퇴직금 지급의무를 부담하는 데는 아무런 영향이 없다.

다. 그럼에도 원심은 판시와 같은 이유로 피고는 원고 등에 대하여 근로계약에 따른 임금 및 퇴직금 지급의무를 부담하지 않는다고 보아 원고 등의 피고에 대한 임금 등 지급청구를 배척하였다. 이러한 원심판단에는 실질적인 근로관계의 성립 및 이른바 사무장 병원에서의 임금지급의무의 귀속 주체에 대한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

3. 그러므로 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하게 하기 위하여 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장            대법관            김선수

대법관 권순일

주 심 대법관 이기택

대법관 박정화