

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2020다254372 퇴직금등  
원고, 상고인 별지 원고들 명단 기재와 같다.  
원고들 소송대리인 변호사 서성복  
피고, 피상고인 오렌지라이프생명보험 주식회사  
소송대리인 법무법인(유한) 태평양(담당변호사 장상균 외 2인)  
피고 소송수계신청인 신한라이프생명보험 주식회사  
소송대리인 법무법인(유한) 태평양(담당변호사 장상균 외 2인)  
원 심 판 결 서울고등법원 2020. 7. 17. 선고 2020나2002142 판결  
판 결 선 고 2022. 4. 14.

주 문

상고를 모두 기각한다.

소송수계신청인의 소송수계신청을 기각한다.

상고비용 중 소송수계신청으로 생긴 비용은 소송수계신청인이, 원고들의 상고로 생긴 비용은 원고들이 각 부담한다.

## 이 유

상고이유를 판단한다.

### 1. 상고이유에 관한 판단

가. 근로기준법상의 근로자에 해당하는지는 계약의 형식보다 근로제공관계의 실질이 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다. 여기에서 종속적인 관계인지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로제공자가 이에 구속을 받는지, 근로제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 근로제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대가적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌고 근로소득세를 원천징수하였는지, 그리고 근로제공관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결, 대법원 2020. 12. 24. 선고 2018다298775, 298782 판결 등 참조).

나. 원심은 판시와 같은 이유로, 피고와 위임계약을 체결하고 피고의 지점장으로서 업무를 수행한 원고들이 피고와 사이에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하였다고 보기는 어려우므로 근로기준법의 적용을 받는 근로자에 해당하지 않는다고 판단하였다.

다. 원심판결 이유를 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 상고이유 주장과 같이 근로기준법상 근로자성 인정에 관한 법리를 오해하거나, 필요한 심리를 다하지 아니한 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

## 2. 피고 소송수계신청인의 소송수계신청에 관한 판단

기록에 의하면, 피고 소송수계신청인이 2021. 7. 1. 피고를 흡수합병하여 이 사건 소송과 관련된 권리·의무를 승계하였다고 주장하면서 상고이유서 제출기간이 지난 다음인 2021. 8. 24. 소송수계신청을 하였음을 알 수 있다. 그러나 상고심 소송절차가 이와 같은 단계에 이르러 변론 없이 판결을 선고할 때에는 소송수계의 필요성이 없으므로(대법원 2019. 8. 29. 선고 2017다276679 판결 참조) 소송수계신청은 받아들이지 않는다.

## 3. 결론

그러므로 상고를 모두 기각하고, 소송수계신청인의 소송수계신청을 기각하며, 상고비용 중 소송수계신청으로 생긴 부분은 소송수계신청인이, 나머지 부분은 패소자들이 각 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장            대법관            김선수

                  대법관            박정화

                  대법관            노태약

주 심      대법관      오경미

별지 원고들 명단 생략