

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2020다256385 퇴직금 청구의 소  
원고, 피상고인 원고  
소송대리인 변호사 김형주 외 1인  
피고, 상고인 농업협동조합자산관리회사  
소송대리인 변호사 이제호 외 1인  
원 심 판 결 광주고등법원 2020. 7. 15. 선고 2020나20066 판결  
판 결 선 고 2022. 9. 29.

주 문

원심판결 중 피고에게 추가로 지급을 명한 부분을 파기하고 이 부분 사건을 광주고등  
법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 근로기준법상의 근로자에 해당하는지는 계약의 형식보다 근로제공 관계의 실질이  
근로제공자가 사업장에서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공

하였는지에 따라 판단하여야 한다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등 참조). 채권추심원의 근로자성이 다투어지는 개별 사건에서 근로자에 해당하는지는 소속된 채권추심회사의 지점, 지사 등 개별 근무지에서의 업무형태 등 구체적인 사실관계 및 증명의 정도에 따라 달리 판단될 수 있다(대법원 2016. 4. 15. 선고 2015다252891 판결 등 참조).

2. 가. 원고는 2005. 1.경 피고와 채권추심업무계약을 체결하고, 6개월의 계약기간이 만료되면 재계약을 하는 형식으로 피고의 ○○○○지사에서 2018. 2. 6.까지 채권추심원으로 근무하였다.

나. 원고가 전체 근무기간 동안 근로자로서 근무했다고 주장하며 이 사건 퇴직금 청구의 소를 제기하자, 피고는 '원고는 계약을 체결한 처음부터 근로자가 아니었고, 최소한 변경된 양식의 재계약을 체결한 2008. 2. 또는 2009. 3. 1.자 계약 또는 2010. 8. 경 이후에는 근로자성을 상실하였다'라고 주장하였다.

다. 제1심은 원고가 2009. 3. 이후 근로자성을 상실하였다고 판단하여 2005. 1.경부터 2009. 2. 28.까지를 계속근로기간으로 퇴직금을 산정하였다. 이에 원고만 패소 부분에 대하여 항소하고, 피고는 2009. 2. 28.까지 원고의 근로자성 인정 부분에 대하여 항소하지 않았다. 원심은 원고가 전체 근무기간 동안 근로자였다고 보아 2009. 3. 이후 근무기간 종료일까지 계속근로기간으로 인정하였고, 이에 피고가 원심의 추가 인정부분에 대하여 상고하였다.

라. 따라서 이 사건 쟁점은 원심에서 추가로 인정된 부분, 즉 원고가 최초 채권추심업무계약을 체결한 2005. 1.경부터는 근로자 지위에 있다가 2009. 3. 또는 그 이후 어느 시점의 재계약 근무일부터 위임계약상 수임인으로서 채권추심원이 되었다고

볼 것인지에 있다.

3. 원심판결 이유와 원심이 적법하게 채택한 증거에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정을 앞에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원고의 근무기간 전체에 대하여 원고가 근로기준법상 피고의 근로자 지위에 있다고 단정하기 어렵고, 피고가 상고심에서 원고의 근로자성을 다투는 2009. 3. 이후로서 원고의 근무지사에서 피고가 사용자로서 채권추심원의 업무수행 과정에 상당한 지휘·감독을 하는 업무형태가 사라지고 아래와 같이 변경된 계약서 양식에 따라 위임계약으로 볼 수 있는 계약을 체결하고 근무한 때부터는 위임계약에 따라 채권추심업무를 수행한 것으로 보아야 한다.

가. 원고가 최초 채권추심업무계약을 체결하여 추심업무를 시작하고 몇 년간은 피고가 전산시스템(AMS) 및 관리직원 등을 통해 채권추심원에 대한 출퇴근 상황과 업무실적 등을 감독하였고, 그 밖에도 교육 참석 의무 부과, 제3자에 의한 추심업무 대행 금지, 근무시간과 장소 지정 등 지휘·감독을 하였다.

나. 2008. 2.경 선고된 대법원 판결에 따라 피고와 채권추심업무계약을 체결한 채권추심원들이 근로기준법상의 근로자에 해당한다는 판단을 받게 되자 피고는 지사장 회의를 개최하여 대책을 제시하였고, 2008. 6.경 본사와 지사 등에 '추심원 실적관리 폐지, 시상 및 주의제도 폐지, 추심원의 업무수행 시간 및 장소를 별도로 정할 수 있다는 단서 조항 삭제, 근로자로 인정될 소지가 있는 용어와 계약서의 변경 등'을 주요 내용으로 하는 '채권추심 업무방법서 개정 시행'을 보냈으며, 채권추심원에 대한 출근부, 출장기록부, 활동현황, 개인별 회수예상액 및 예상목표 달성률, 채권 미회수 사유 등에 대한 작성·보고를 중단하였다.

다. 피고는 2008. 3.경부터 2010. 11.경까지 7차례에 걸쳐 채권추심업무계약서 양식

을 변경하면서, 2008. 6.경 제3자에 의한 업무대행을 금지하는 규정을, 2009. 8.경 교육 참석의무 규정을, 2010. 2.경 피고의 사정에 따라 수수료 지급기준을 변경할 수 있다는 규정과 계약해지 사유에 관한 규정을 채권추심업무계약서 양식에서 삭제하였다. 전산 시스템(AMS) 기록과 관련하여서도, 2008. 3.경 업무수행 과정을 전산시스템(AMS)으로 즉시 보고하도록 하는 규정을 업무수행 결과만을 전산시스템(AMS)에 기록하는 것으로 변경하였고, 2009. 3.경 전산시스템(AMS)에 업무수행 결과를 기록하도록 한 규정도 삭제하였다.

라. 원고는 2008년경부터 2018년경까지 피고와 각 채권추심업무계약을 체결하면서 계약 체결 당시를 기준으로 그 당시까지 최종적으로 변경된 계약서 양식에 따라 각 계약을 체결하였다.

마. 원고가 제출한 출근부, 채권회수 실적 저조에 따른 경고장, ○○○○지사 월별 직원회의 자료, 실적 보고자료 등은 모두 2008. 2.경 이전에 시행된 것이거나 그 시행 시기 또는 피고의 ○○○○지사에서 시행된 것인지 알 수 없는 것이다.

바. 원심은 피고가 2016년경 마련한 재계약 기준을 통해 채권추심원의 업무에 상당한 관리·감독을 하였다고 판단하였으나, 전체 채권추심원 중 위 기준에 따라 재계약이 거절된 인원의 비율 등을 확인하지 않은 채 업무수행 과정에서 피고가 위 기준을 통해 상당한 지휘·감독을 하였다고 단정하기 어려워 보인다.

사. 그 밖에 원심이 들고 있는 사정들은 근로관계가 아닌 위임관계에서도 가능하거나 피고가 위임인 지위에서 채권추심업무계약에 따라 수임인인 채권추심원에게 요구할 수 있는 것이다.

아. 따라서 원심은 2009. 3. 이후 각 변경된 계약서 양식에 따라 체결된 계약의 내

용과 그 계약에 따라 원고가 수행한 업무형태의 실질을 그 이전과 세밀히 비교하여 어느 시점부터는 위임계약의 수임인으로 평가할 여지가 있는지 심리·판단했어야 한다.

4. 그럼에도 원심은 그 판시와 같은 사정만을 들어 원고의 근무기간 전체에 대하여 종속적인 관계에서 피고에게 근로를 제공한 근로자였다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 근로기준법상 근로자성 판단 기준에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다 하지 아니한 잘못이 있다. 이를 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

5. 그러므로 원심판결 중 피고에게 추가로 지급을 명한 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장            대법관            천대엽

                  대법관            조재연

주    심            대법관            민유숙

                  대법관            이동원