

■ 최신 판례 ■

기본급 없이 수당만 받은 자동차엔진첨가제 위탁관리 영업사원의 근로자성을 인정한 사례

[대상판결 : 대법원 2017. 7. 11. 선고 2017다4003 판결]

이광선 변호사 | 김하영 변호사

기본급 없이 수당을 받으면서 일한 위탁관리 방식 영업사원이 자동차엔진첨가제 판매업주를 상대로 낸 임금 등 청구 소송 상고심에서 근로자성을 인정하고 원고 청구를 인용한 대법원 판결입니다.

대상판결은 '비록 기본급이 없고 4대보험 등의 혜택을 제공하지 않았지만' 다음과 같은 사정을 들어 위탁관리 영업사원의 근로자성이 인정된다고 하였습니다.

- (1) 위탁관리 영업사원에게 차량 운행거리에 따른 운행수당 등 실비 수당을 직접관리 영업사와 동일한 기준으로 지급한 점
- (2) 위탁관리 영업사원의 출퇴근 시간 준수 여부, 근무지 이탈 여부 등 근무실태를 확인하고 조퇴·지각 등 사유를 보고하게 한 점
- (3) 판매업자가 직접관리 담당자와 위탁관리 담당자를 구분하지 않고 동일한 방식으로 업무지침(겸업 금지, 일일 업무현황 보고, 출퇴근 보고, 회의 참석, 휴가 사용기준 등)을 하달하고 이메일 등을 통한 업무지시를 한 점

위탁관리 방식 영업사원을 두고 있는 회사라도 법원의 판단기준에 따라 근로자성이 인정될 가능성이 있는지 점검해 볼 필요가 있습니다. 또한 기본급 없이 수당만을 지급하는 경우에도 다른 사정들에 의해 근로자성이 인정될 수 있다는 점에도 유의하여야 할 것입니다.