

■ 최신 판례 ■

백화점 매장관리자의 근로자성을 부정한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2018. 8. 30. 선고 2017가합530644 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

백화점 매장관리자는 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다는 서울중앙지방법원 판결입니다.

S사(이하 '회사')는 백화점 안에서 매장을 운영하고 상품을 판매할 매장관리자들을 모집하여 위탁판매계약을 체결하였습니다. 매장관리자들은 위탁판매계약에 따라 백화점 내 매장에서 회사 의류제품을 판매하고, 그 매출실적에 따라 일정 비율의 수수료를 지급받았습니다. 회사와 매장관리자들은 6개월 단위로 계약을 갱신했고, 계약이 갱신되지 않으면 회사는 새로운 매장관리자를 모집하여 위탁판매계약을 체결하였습니다.

계약 내용에 따라 매장관리자들은 회사가 지정한 가격에 상품을 판매해야 했으며, 회사의 행사기간이나 할인율을 따라야 했고, 임의로 상품을 할인 판매할 수는 없었습니다. 또한 매장 내 상품진열방식도 회사가 구체적으로 지시했으며, 매장관리자들을 대상으로 판매전략회이나 간담회 등 교육을 실시하기도 하였습니다. 회사는 내부전산망이나 휴대전화 메시지, 메신저 등을 통해 업무 관련 사항을 전달하고 매장관리자들로부터 보고를 받기도 하였습니다.

이와 같은 사실관계 하에서 매장관리자 A씨 등은 본인들이 회사의 근로자임을 전제로 퇴직금을 지급하라는 소송을 제기했습니다.

재판의 주된 쟁점은 회사가 매장관리자들을 종속적인 지위에 두고 지휘·감독한 것으로 볼 수 있는지 여부였습니다. 법원은 위와 같은 사실관계에 대하여 이는 회사가 '매장의 브랜드 가치를 유지하

기 위한 것'이라며 지휘·감독으로 볼 수 없다고 판단했습니다. '할인 판매를 못 하게 하거나 상품 진열방식을 구체적으로 지시한 것은 모든 매장에서 동일한 상품의 동일한 가격을 유지해 브랜드 통일성을 유지'하기 위한 것이고, 회사 직원들이 매장을 방문해 실태를 확인한 것도 브랜드 가치를 유지하기 위함이며, 교육 및 간담회를 실시해 지시한 것도 브랜드의 통일성을 확보하고 관리자들과의 상품에 대한 이해와 매출을 제고하기 위한 것'이라고 판단했습니다.

또한 원고들의 근무시간은 백화점이 정한 것일 뿐 회사가 구체적인 출퇴근 시간을 통제하거나 근무 관리를 하지 않은 점, 매장관리자들은 자신이 고용한 판매사원에게 매장 업무를 맡기고 매장을 이탈해 개인 용무를 보는 것도 가능한 점을 바탕으로 회사가 매장관리자들에게 구체적인 지휘·감독을 한 것이라고 평가하기는 어렵다고 판단했습니다.

더불어, 개인사업자인 대리점주들에게 매장관리자들과 비슷한 처우를 한 것도 법원의 판단 근거가 되었습니다. 대리점주에게도 매출목표를 제시하고 실적이 우수하면 추가 성과급을 지급하고, 상품 진열 가이드라인 제시 및 교육·간담회를 실시하는 등 매장관리자 관리방식과 대리점주 관리방식이 크게 다르지 않다고 보았습니다. 또한 법원은 일부 매장관리자들은 회사와 동등한 사업자 지위에서 공정거래위원회에 분쟁조정을 신청한 경우도 있는 점을 바탕으로 매장관리자들 스스로도 종속적인 관계에서 근로를 제공했다는 인식은 갖고 있지 않았던 것으로 보인다고 판단하였습니다.

이 판결은 의류매장 판매위탁점주가 의류업체의 근로자라는 대법원 판결(대법원 2017. 1. 25. 선고 2015다59146 판결) 이후 일부 유사한 사례임에도 반대의 결론이 나왔다는 점에서 주목할 필요가 있습니다.