

## ■ 최신 판례 ■

## 생활가전제품의 설치, 수리업무 등을 수행한 CS닥터가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2019. 6. 13. 선고 2016가합524734 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

생활가전제품 회사의 CS닥터에 대한 업무 지시 및 지휘·감독, CS닥터들의 출근 의무 등을 종합하여 볼 때, 설치, 수리업무 등을 위탁받아 수행한 CS닥터는 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단한 사건입니다.

이 사건의 원고(CS닥터)들은 피고와 '원고들이 피고로부터 생활가전제품의 설치, 이전설치, 해체서비스, 수리서비스 및 반환 업무 등을 위임받아 수행하는' 내용의 위임계약을 체결하고 생활가전제품의 설치, 수리업무 등을 수행하다가 위 위임계약을 해지한 사람들이고, 이 사건의 피고는 정수기, 공기청정기, 비데, 연수기 등 생활가전제품의 제조·판매업 및 임대업 등을 영위하는 C회사였습니다.

원고들은 자신들이 근로기준법상 근로자에 해당하므로 피고에게 퇴직금 기타 법정 수당의 지급의무가 있다고 주장하였으며, 피고는 원고들은 개인사업자에 불과하고, 설사 피고가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 하더라도 원고들이 법정수당의 청구를 주장하는 것은 신의성실의 원칙에 어긋난다고 항변하였습니다.

서울중앙지방법원은 이에 대하여 ① 피고는 콜센터를 통하여 고객으로부터 요청받은 서비스업무를 원고들에게 배정하고 원고들은 피고가 배정한 업무만을 수행할 수 있는 등 업무지시를 하였다는 점, ② 원고들은 아침조회나 교육 참석, 서비스대금의 납부, 업무수행에 필요한 부품의 수령 등을 위하

여 매일 아침 7시 30분 경 각 지점으로 출근하여야 했고, 마감시간 이전에는 사실상 퇴근할 수 없었다는 점, ③ 피고는 업무수행 과정에서 준수하여야 할 매뉴얼 또는 지침을 상세하게 준비하여 원고들이 이를 숙지하고 준수하도록 함으로써 원고들의 업무수행에 관하여 구체적으로 지휘하였다는 점, ④ 원고들은 피고가 배정한 업무만을 수행할 뿐, 스스로 새로운 거래처나 고객을 개척하는 등의 방식으로 수익을 증대시킬 수는 없었으며, 원고들은 사실상 피고로부터 배정받은 업무 외에 다른 일을 하는 것이 어려웠다는 점, ⑤ 피고는 원고들의 신원을 확인하기 위하여 이 사건 위임계약을 체결할 당시 원고들의 결혼 여부, 주거형태, 신장, 체중 등을 확인하기도 하였는데 일반적인 위임계약을 체결하면서 위와 같이 계약상대방의 상세한 신원을 확인하는 것은 매우 이례적이고, 오히려 이는 일반 회사에서 근로자를 채용할 당시 확인하는 사항에 가깝다는 점 등을 들어 원고들이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

또한 법원은 법정수당 중 주휴수당 청구에 관하여, 원고들은 근로기준법 제47조의 도급 근로자에 해당하고, 업무실적에 따른 수수료를 지급하는 경우 별도의 약정이 없는 이상 그 수수료에 근로기준법 제55조에 따른 유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있다고 보기는 어려우므로 피고가 지급한 수수료에는 유급휴일에 대한 임금이 포함되어 있지 않다고 보았습니다. 따라서 피고는 원고들에게 주휴수당을 지급할 의무가 있다고 하였습니다.

마지막으로 법원은 사용자가 신의칙을 내세워 근로자의 근로기준법상 권리를 부정하는 것은 특단의 사정이 없는 이상 허용될 수 없고, 피고는 법정수당을 부담하지 않는 이익을 누리기도 하였으므로, 피고의 신의칙 항변을 인정할 수 없다고 하였습니다.

이 사건 이전 동종 업계인 N사의 근로자성 판단 사건에서는 이 사건 원고들과 비슷한 업무를 수행하는 '엔지니어'들이 근로기준법상 근로자가 아니라고 판단했었습니다. 동종 업계의 위탁계약임에도 불구하고 이 사건에서는 위탁계약을 체결한 노동자에게 근로기준법상 근로자성을 인정했다는 점에서 유의해야 될 판결일 것으로 보입니다.