

## ■ 최신 판례 ■

## 신용정보주식회사와 채권추심위임 업무수행계약을 체결한 채권추심원들이 근로기준법상 근로자에 해당하는지

[대상판결 : 대법원 2016. 4. 15. 선고 2015다252891 판결]

이광선 변호사 | 하지인 변호사

### 1. 사안의 개요

A신용정보주식회사(이하 'A사')와 채권추심위임 업무수행계약을 체결한 채권추심원인 원고들 3인은 6개월마다 계약기간을 연장하다가 3년 내지 5년 일한 후 계약이 종료되었습니다. 이후 원고들이 자신들은 A사의 근로자라고 주장하면서 퇴직금을 청구하는 소송을 제기하였습니다.

### 2. 판결의 요지

대상판결은 원고들의 근무형태에 관한 인정사실들에 비추어, 원고들의 경우 업무의 계속성이 있고, 업무수행과정에서 A사의 구체적 지휘감독이 있었으므로, A사의 근로자에 해당한다고 판단하였습니다. 대상판결은 다음과 같은 사실관계를 근거로 원고들의 근로자성을 인정하였습니다.

- ① 업무내용을 사용자가 정한다 : 원고들은 A사가 지정한 파트와 팀에 소속되어 A사로부터 배정받은 채권에 관한 추심업무를 하였습니다.
- ② 업무 수행 과정에서 상당한 지휘감독을 한다 : 교육참석의무, 업무 목표 달성을 위한 독려, 실적평가 및 그에 따른 불이익 가능성(수수료 차감, 다른 팀으로의 이동, 이미 배정된 채권의 환수, 새로이 배정될 채권의 감소 등)이 A사의 상당한 지휘감독의 근거로 평가되

었습니다. 특히 채권추심원들이 B사의 채권관리시스템을 통해 전반적인 업무를 수행한 점이 지휘감독의 중요한 근거로 평가되었습니다.

- ③ 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는다 : 원고들은 오전 9시까지 출근해야 했고, 때때로 조기출근, 토요일 근무, 야근을 독려받으면서 동참하지 않는 경우 채권배분 등에서 불이익을 줄 수 있다는 공지를 받았습니다.
- ④ 스스로 노무제공을 위한 비용을 부담하지 않았다 : A사는 원고들에게 우편발송비나 일정한 기준에 따라 지급되는 교통비를 지원하였습니다.

한편 원고들은 기본급이나 고정급 없이 성과급만을 지급받았지만, 이는 채권추심업무의 특성에 의한 것일 뿐이고 성과급을 근로의 대가로서의 임금으로 볼 수도 있다고 판단하였습니다.

### 3. 판결의 의의

대법원은 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결을 통해 근로기준법상 근로자성 판단기준을 주된 요소와 부차적 요소로 체계화하고, 노무제공의 실질에 비추어 근로자성을 판단하는 기준들을 정립하였습니다. 대상판결은 위 판결의 판단기준을 기초로 A사의 채권추심원이 근로자에 해당한다고 판단하였습니다. 사업의 일부 기능을 외부의 노동력을 통해 수행하고자 하는 기업은 노무의 질을 일정수준 이상 담보하면서도 노무제공자에게 독립사업자로서의 자유와 권한을 부여하는 구체적인 방안을 고민할 필요가 있습니다.