

대법원 2012. 5. 24 선고 2010다107071, 107088 판결 [배당이의 · 부당이득금반환
]

판 시 사 항

[1] 근로기준법상 누가 사용자에게 해당하는지 판단하는 기준(=실질적 근로관계)

[2] 농업회사법인인 甲 주식회사가 생산하는 농축산물의 친환경 인증업무를 담당하며

연구개발비라는 이름으로 운영경비를 지원받아 온 비영리사단법인 乙 연구소와 근로계약을 체결하고
위 연구소에서 근무하다가 퇴직한 丙 등이 자신들은 실질적 사용자인 甲 회사에 대하여 근로기준법상
임금채권 및 퇴직금채권을 가지고 있다고 주장한 사안에서, 甲 회사가 丙 등에 대하여 실질적
사용자의 지위에 있다고 볼 수 없음에도 이와 달리 본 원심판결에 법리오해의 위법이 있다고 한 사례

참 조 조 문

[1] 근로기준법 제2조 제1항 제1호, 제2호, 제34조, 제43조

[2] 근로기준법 제2조 제1항 제1호, 제2호, 제34조, 제43조

참 조 판 례

[1] 대법원 1999. 2. 9. 선고 97다56235 판결(공1999상, 451), 대법원 2008. 10. 23. 선고 2007다7973 판결

따름 판례

대법원 2020. 4. 29 선고 2018다263519 판결

전 문

원고, 상고인 한국자산관리공사

소송대리인 변호사 신△식

피고(선정당사자), 피상고인 피고

소송대리인 변호사 엄@

원심판결 제주지법 2010. 11. 17. 선고 2010나422, 439 판결

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 제주지방법원 합의부에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 원심은 피고 및 선정자들(이하 ‘피고 등’이라고 한다)이 농업회사법인 주식회사 삼□(이하

‘삼□’라고 한다)와 별개의 법인인 사단법인 제주생태도시연구소(종전의 명칭은 ‘삼□친환경생활문화연구소’이었다. 이하 ‘이 사건 연구소’라고 한다)와 근로계약을 체결하고 이 사건 연구소에서 근무하다가 퇴직하였으며, 피고 등에 대한 국민연금 가입 사업장도 삼□가 아닌 이 사건 연구소로 되어 있는 사실을 인정하면서도, 다음과 같은 사정들, 즉 이 사건 연구소가 삼□에서 생산된 농축산물에 대하여 친환경인증업무를 담당한 사실상 삼□의 부설기관으로서, 이 사건 연구소의 직원들은 삼□에서 채용하여 이 사건 연구소에 발령하였고, 삼□는 삼□의 직원을 이 사건 연구소로 파견근무를 보내거나 이 사건 연구소에 근무하던 이를 삼□에 겸임발령을 하였던 점, 삼□는 이 사건 연구소의 직원들에게 삼□의 직원들과 함께 교육훈련을 받도록 하였고, 삼□ 직원들의 급여지급일과 같은 날 이 사건 연구소에 그 직원들의 급여에 해당하는 돈을 보내 이 사건 연구소로 하여금 그 직원들에게 급여를 지급하도록 하였던 점, 이 사건 연구소의 직원들은 삼□로부터 발급받은 사원증을 소지하고 삼□에 출입하였고 이 사건 연구소의 사무국장인 소외 1은 삼□의 자원화사업단장을 겸임하였던 점 등을 종합하여 피고 등에 대한 인사 및 급여의 관리가 삼□에 의하여 이루어졌다는 이유로 피고 등의 실질적인 사용자는 이 사건 연구소가 아니라 삼□로 보아야 한다고 판단하였다.

2. 그러나 원심의 위와 같은 판단은 그대로 수긍하기 어렵다.

가.근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식과는 관계없이 실질에 있어서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 반대로 어떤 근로자에 대하여 누가 임금 및 퇴직금의 지급의무를 부담하는 사용자인가를 판단함에 있어서도 계약의 형식이나 관련 법규의 내용에 관계없이 실질적인 근로관계를 기준으로 하여야 한다(대법원 2008. 10. 23. 선고 2007다7973 판결 등 참조). 그런데 원심이 인정한 사실관계 및 기록에 의하면, ① 이 사건 연구소는 친환경 농업기술을 개발하고 친환경 농축산물의 인증업무를 담당할 목적으로 삼□와는 별도로 설립된 비영리사단법인으로서, 피고 등은 모두 이 사건 연구소와 사이에 근로계약을 체결하고 이 사건 연구소 건물에서 따로 근무하면서 이 사건 연구소로부터 직접 급여를 지급받은 사실,

- ② 선정자 소외 2를 제외한 피고 등에 대한 국민연금도 이 사건 연구소 명의로 가입되어 이 사건 연구소가 선정자 소외 2를 제외한 피고 등에 대한 국민연금보험료를 부담하였던 사실(선정자 소외 2는 공무원연금수급권자로서 국민연금가입대상에서 제외된 것으로 보인다), 나아가
- ③ 이 사건 연구소 직원들 중 일부를 삼□에서 근무하도록 한 경우에는 파견근무명령이나 겸임발령을 내고 파견근무에 대한 근로계약을 작성하도록 하는 등 일반적으로 삼□와는 별도로 인사관리가 이루어졌던 사실,
- ④ 삼□의 조직도에 의하면 이 사건 연구소 및 그 소속 직원들이 삼□의 조직으로 포함되어 있기는 하나, 다른 한편 이 사건 연구소 소속 인원은 삼□ 소속 인원들과는 구분되어 별도로 표기되어 있었던 사실(기록 410면 참조),
- ⑤ 이 사건 연구소가 삼□로부터 연구개발비라는 이름으로 피고 등 이 사건 연구소 직원들의 급여를 포함하여 그 운영경비를 지원받았다고 하더라도, 거기에는 삼□를 위하여 친환경 농업기술을 개발·제공하거나 삼□에서 생산·판매하는 농축산물의 친환경인증업무를 처리한 데 대한 대가 등이 포함되어 있었던 사실,
- ⑥ 피고, 선정자 소외 3, 4와 같은 이 사건 연구소의 일부 직원이 삼□의 사원증을 발급받아 소지하고 있었지만, 이는 이 사건 연구소에서 삼□가 2007년 9월 중순경 개장한 친환경 농수축산물 전문매장 ‘삼□힐랜드’를 지원하는 과정에서(이 사건 연구소에서 친환경인증한 농축산물이 판매되는 곳으로서 이를 지원하는 활동은 이 사건 연구소의 업무와 아무런 관련이 없다고 할 수는 없다) 위 매장 등에 대한 출입의 편의를 위한 것으로 보이는 점(원심 증인 소외 5의 진술 등 참조) 등의 사정을 알 수 있다.

이러한 사정들에다가 이 사건 기록에 나타나는 피고 등의 업무내용이나 근무형태, 업무수행과정에 있어서 삼□의 구체적·개별적인 지휘감독권 행사에 관한 입증의 정도 등을 감안하면, 이 사건 연구소가 그 설립목적의 범위 내에서 삼□에서 생산·유통하는 농축산물에 대하여 친환경인증을 하는 업무를 담당하고 삼□로부터 연구개발비라는 명목으로 운영비용을 지원받았다거나 이 사건 연구소의 직원들이 삼□의 업무를 지원하였거나 일부의 인사관리를 삼□에서 행한 일이 있었다고 하더라도 근로제공상의 사용종속관계, 임금지급의 주체, 근로제공의 상대방 등 근로관계를 둘러싼

여러 측면에서 피고 등과 삼□ 사이에 근로관계가 성립하였다고 평가할 만한 정도에 이르렀다고 볼 수 없다.

그렇다면 원심이 그 판시와 같은 사정만으로 삼□가 피고 등에 대하여 실질적인 사용자의 지위에 있다고 판단하여 피고 등이 삼□에 대하여 근로기준법상 임금채권 및 퇴직금채권을 가지고 있음을 전제로 원고의 청구를 배척한 것에는 근로관계의 성립에 관한 법리를 오해하였거나 필요한 심리를 다하지 아니하여 판결에 영향을 미친 위법이 있다고 할 것이다. 이 점을 지적하는 상고이유의 주장은 이유 있다.

3. 그러므로 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

[[별 지] 선정자 목록: 생략]

대법관 김용덕(재판장) 전수안 양창수(주심) 이상훈