

주요 업무 사례

학원 강사가 자신이 근로자임을 주장하며 퇴직금을 청구한 사안에서 원고의 청구를 인용한 원심 판결을 뒤집고 항소심에서 승소한 사례 (서울중앙지방법원 2021. 3. 11. 선고 2020나1195 판결)

강사 A는 학원과 용역계약을 체결하고 근무하던 중 기간 만료로 계약이 종료되자, 자신이 임금을 목적으로 피고 학원에 종속되어 지휘·감독을 받는 근로기준법상 근로자에 해당한다고 주장하며 퇴직금을 청구하였습니다.

원심 판결은 A를 근로자라고 판단하여 퇴직금 청구를 인용하였으나, 법무법인(유) 세종 노동그룹은 항소심부터 학원을 대리하여 학원은 강사들이 강의할 과목과 강의 내용, 교재 등을 기본적으로 강사들의 의견을 듣고 정하였다는 점, 강사들은 강의시간 외의 시간을 자유롭게 활용할 수 있었다는 점, 강사들이 스스로 조교를 채용하고 급여를 지급하였다는 점 등 근로자성이 부인될 수 있는 사정들을 각종 증거를 통해 꼼꼼히 입증하였습니다.

특히 A는 자신의 강의 수강생들이 납부한 총 수강료 중 일정 비율의 금액을 보수로 지급받았는바, 세종 노동팀은 이러한 사실관계에 착안하여 A가 받은 보수는 강의 내용이나 시간과 관계 없이 오로지 총 수강료에 비례하여 산정되었다는 점에서 근로 자체에 대한 대상적 성격을 갖는다고 볼 수 없고, A가 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등의 위험을 스스로 안고 있었으므로 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다는 것을 강조하였습니다.

이에 법원은 세종의 주장을 받아들여 원고의 퇴직금 청구를 인용한 원심 판결을 취소하고 원고의 청구를 기각하는 판결을 내렸습니다.

법원은 세종의 주장을 대부분 반영하여, 육아휴직은 근로계약의 존속을 전제로 하므로 육아휴직의 연기 또한 연기된 휴직 기간 중 근로계약의 종료가 예정된 경우가 아닐 것을 전제로 한다고 보았습니다. 또한 남녀고용평등법 제19조 제3항은 사업주가 육아휴직을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 하는 것을 방지하기 위해 제정된 조항이지, 근로자에게 육아휴직을 명목으로 해고 등을 회피할 기회를 부여하기 위해 제정된 조항은 아니라고 판단하고, 원고의 가처분 신청을 기각하였습니다.

SHIN & KIM

법무법인(유) 세종

법무법인(유) 세종 뉴스레터의 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보 제공 목적으로 발행된 것이며, 이에 수록된 내용은 법무법인(유) 세종의 공식적인 견해나 구체적인 사안에 관한 법률의견이 아님을 알려드립니다.

The content and opinions expressed within Shin & Kim LLC's newsletter are provided for general informational purposes only and should not be considered as rendering of legal advice for any specific matter.