

임금

[대법원 2005. 11. 10. 선고 2005다50034 판결]

【판시사항】

- [1] 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부의 판단 기준
- [2] 산업기술연수생인 외국인이 대상 업체의 사업장에서 실질적으로 업체의 지시·감독을 받으면서 근로를 제공하고 수당 명목의 금품을 수령한 경우, [근로기준법 제14조](#)에 정한 근로자로 볼 수 있는지 여부(적극)

【판결요지】

- [1] 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에는 그 계약의 형식이 민법상의 고용계약인지 또는 도급계약인지에 관계없이 그 실질면에서 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 그러한 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단함에는 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에서 사용자로부터 구체적 개별적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에게 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, 보수의 성격이 근로 자체에 대한 대상적 성격이 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에게의 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자의 지위를 인정받는지 여부, 양 당사자의 사회·경제적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.
- [2] 산업기술연수사증을 발급받은 외국인이 정부가 실시하는 외국인 산업기술연수제도의 국내 대상 업체에 산업기술연수생으로 배치되어 대상 업체와 사이에 연수계약을 체결하였다 하더라도 그 계약의 내용이 단순히 산업기술의 연수만으로 그치는 것이 아니고 대상 업체가 지시하는 바에 따라 소정시간 근로를 제공하고, 그 대가로 일정액의 금품을 지급받으며 더욱이 소정시간 외의 근무에 대하여는 근로기준법에 따른 시간외 근로수당을 지급받기로 하는 것이고, 이에 따라 당해 외국인이 대상 업체의 사업장에서 실질적으로 대상 업체의 지시·감독을 받으면서 근로를 제공하고 수당 명목의 금품을 수령하여 왔다면 당해 외국인은 [근로기준법 제14조](#)에 정한 근로자에 해당한다.

【참조조문】

- [1]
[근로기준법 제14조](#)
- [2]
[근로기준법 제14조](#)

【참조판례】

- [1]

[대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결\(공1995상, 448\).](#)
[대법원 2001. 4. 13. 선고 2000도4901 판결\(공2001상, 1179\).](#)
[대법원 2001. 6. 26. 선고 99다5484 판결\(공2001하, 1681\).](#)
[대법원 2001. 8. 21. 선고 2001도2778 판결\(공2001하, 2125\).](#)
[대법원 2002. 7. 12. 선고 2001도5995 판결\(공2002하, 1992\).](#)
[대법원 2004. 3. 26. 선고 2003두13939 판결\(공2004상, 731\).](#)
[대법원 2005. 5. 27. 선고 2005두524 판결\(공2005하, 1060\)/](#)

[2]

[대법원 1995. 12. 22. 선고 95누2050 판결\(공1996상, 571\).](#)

대법원 1997. 10. 10. 선고 97누10352 판결

【전문】

【원고,피상고인】

【피고,상고인】

한국합섬 주식회사

【원심판결】

대구고법 2005. 7. 28. 선고 2004나5304 판결

【주문】

상고를 기각한다. 상고비용은 피고가 부담한다.

【이유】

상고이유를 본다.

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에는 그 계약의 형식이 민법상의 고용계약인지 또는 도급 계약인지에 관계없이 그 실질면에서 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 그러한 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단함에는 업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서도 사용자로부터 구체적 개별적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에게 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, 보수의 성격이 근로 자체에 대한 대상적 성격이 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에게의 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자의 지위를 인정받는지 여부, 양 당사자의 사회·경제적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하는바([대법원 2001. 4. 13. 선고 2000도4901 판결](#)참조), 산업기술연수사증을 발급받은 외국인이 정부가 실시하는 외국인 산업기술연수제도의 국내 대상 업체에 산업기술연수생으로 배치되어 대상 업체와 사이에 연수계약을 체결하였다 하더라도 그 계약의 내용이 단순히 산업기술의 연수만으로 그치는 것이 아니고 대상 업체가 지시하는 바에 따라 소정시간 근로를 제공하고, 그 대가로 일정액의 금품을 지급받으며 더욱이 소정시간 외의 근무에 대하여는 근로기준법에 따른 시간외 근로수당을 지급받기로 하는 것이고, 이에 따라 당해 외국인이 대상 업체의 사업장에서 실질적으로 대상 업체의 지시·감독을 받으면서 근로를 제공하고 수당 명목의 금품을 수령하여 왔다

면 당해 외국인도 근로기준법 제14조 소정의 근로자에 해당한다 할 것이다 ([대법원 1995. 12. 22. 선고 95누2050 판결](#), 1997. 10. 10. 선고 97누10352 판결 등 참조).

원심이 판시와 같은 사실을 인정한 다음, 그에 의하면 중화인민공화국 국적이며 피고 회사가 전액 투자하여 설립한 현지법인인 청도이화섬유 유한공사와 사이에 연수계약을 체결하고 산업연수생이라는 명목으로 입국하였으나 피고 회사의 공장에서 임금을 목적으로 근로를 제공한 원고들이 피고 회사의 근로자라고 판단한 것은 위에서 본 법리와 기록에 비추어 정당하고, 거기에 상고이유의 주장과 같은 채증법칙 위배로 인한 사실오인이나 근로기준법 및 최저임금법상의 근로자의 인정 또는 출입국관리법상의 산업연수생의 지위에 관한 법리오해 등의 위법이 없다.

그러므로 상고를 기각하고, 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여 관여 법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.