



전속 보험판매인의 근로자성에 관한 미국연방항소법원 최신 판례 분석

양승현 연구위원

미국에서 보험회사의 전·현직 전속 보험판매인(Insurance Agent) 수천 명이 근로자퇴직급여보장법상 근로자임을 주장하며 제기한 집단소송에서 1심법원은 근로자성을 인정하였으나 최근에 항소법원에서 이를 번복하고 독립사업자성을 확인함. 미연방대법원은 종래 근로자성 판단기준으로 ‘사용자가 업무수행방법 및 수단을 통제할 권한’이 있는지 여부를 중시하며, 요구되는 기술(전문성), 수단과 도구의 소유, 업무제공장소, 보수지급방법, 피용자의 세무처리 방법 등 판단요소들을 제시한 바 있음. 이러한 판단기준에 따라 해당 사안에서 근로자성과 독립사업자성을 뒷받침하는 요소들을 모두 고려한 후 연방항소법원은 (i) 보험의 판매는 고도로 특화된 분야이며 상당한 훈련, 교육 및 기술을 요하는 점, (ii) 재정적 혜택이 문제되는 근로자퇴직급여보장법상 근로자성 판단에는 당사자 간 관계의 ‘재정적 구조’(도구의 소유, 보수지급 및 세무처리방식 등)를 ‘사용자의 통제’보다 중요하게 고려하여야 하는 점, (iii) 보험판매인의 지위에 관한 명시적 합의의 존재가 중시되어야 하는 점 등에 기반하여 원고 보험판매인이 독립사업자에 해당한다고 판결함

■ 보험회사의 주요 판매채널 중 하나인 보험설계사는 독립사업자 신분으로 모집위탁계약을 체결하나 1사전속이라는 특성상 보험회사의 근로자임을 주장하여 간혹 법적 다툼으로 이어지는 경우가 있음

- 이는 계약의 형식과 상관없이 실질적으로 근로자가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공(사용종속성)하였는지 여부에 따라 법원이 사안 별로 근로자 여부를 판단하기 때문임
 - 사용종속성의 표지로서 사용자의 지휘·감독 여부, 보수의 성격 등 구체적 판단요소가 제시)되지만 실제 사안에서 그러한 요소들을 어떻게 적용하여 판단할지 항상 명확한 것은 아님

1) ① 업무 내용을 사용자가 정하고 ② 취업규칙 또는 복무규정 등의 적용을 받으며 ③ 업무수행과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, ④ 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로제공자가 이에 구속을 받는지, ⑤ 근로제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, ⑥ 근로제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, ⑦ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, ⑧ 기본급이나 고정급이 정하여졌고 근로소득세를 원천징수 하였는지, 그리고 ⑨ 근로제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, ⑩ 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는 지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단함. 다만, 위 ⑧의 기본급 여부 등 및 ⑩의 사회보장제도 적용 여부 등은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 부차적으로 고려할 사항으로 봄

- 이러한 상황은 미국에서도 유사하게 발생하는데, 최근 미국연방항소법원이 보험회사 전속 개인보험판매인 (Insurance Agent)들이 근로자퇴직급여보장법²⁾상 근로자임을 주장하여 제기한 집단소송에서 근로자성을 부인하면서 상세한 판단과정을 제시한 사례가 있어 소개함³⁾
- 미국연방대법원은 ERISA상 근로자성 판단기준으로 이른바 다덴의 관습법상 대리인테스트⁴⁾를 제시한 바 있는데, 그 핵심은 사용자가 업무수행방법 및 수단을 통제할 권한이 있는지 여부임
- 다덴은 구체적 판단을 위해 고려해야 할 여러 사실적 요소(Factor)를 아래와 같이 제시하고 있음

〈표 1〉 Darden의 근로자성 판단요소

| 내용 | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 요구되는 기술(전문성) ② 수단과 도구의 소유 ③ 업무제공장소 ④ 사용관계 지속기간 ⑤ 사용자의 추가 업무 배정권한 ⑥ 업무방법과 시간에 관한 피용자의 자율권한 ⑦ 보수지급방법 | <ul style="list-style-type: none"> ⑧ 보조자 고용 및 보수지급에 관한 피용자의 역할 ⑨ 업무가 사용자의 일상 사업의 일부인지 여부 ⑩ 사용자가 사업주인지 여부 ⑪ 근로자 혜택의 제공 여부 ⑫ 피용자의 세무처리 방법 |

- 추가로 근로자 지위에 관한 사용자와 피용자 간의 ‘명시적 합의(Express Agreement)’ 여부 또한 고려 요소임
- 본 건에서 1심법원인 오하이오주 북부 연방지방법원과 제6연방순회항소법원은 동일하게 위 판단기준 및 1심법원에서 인정된 사실관계를 사용하였으나, 그 적용과 최종 판단은 서로 달랐음
- 1심법원은 사실관계상 독립사업자성 요소와 근로자성 요소가 ‘거의 동등하게’ 존재한다고 보면서도, 전체적으로 보아 회사방침에 따라 매니저들이 행사한 통제(Control)의 정도는 근로자에 가깝다고 봄
- 결론적으로 원고 보험판매인들은 ERISA의 목적상 보험회사의 근로자에 해당한다고 판시함

〈표 2〉 1심 법원의 판단기준 적용

| 근로자성 인정요소 | 독립사업자성 인정요소 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - ① 요소(요구되는 기술(전문성)): 보험회사는 미훈련, 미자격자를 고용, 필요한 훈련을 제공함 <ul style="list-style-type: none"> • 보험판매인이 회사방침에 따라 훈련되기를 원함 • 보험회사의 세일즈관리직원들이 보험판매인들의 | <ul style="list-style-type: none"> - ‘명시적 합의’ 요소: 보험판매인과 보험회사 간의 계약은 보험판매인을 독립사업자로 명시함 - ② 요소(수단과 도구의 소유): 보험판매인들은 사무실 공간, 내부집기 및 유지관리비, 접대비, 교육 |

2) Employee Retirement Income Security Act(이하, ‘ERISA’)
 3) 914 F.3d 449.
 4) Darden’s common law agency test

| | |
|---|---|
| <p>일상활동에 깊이 관여하고 면밀히 감독함</p> <ul style="list-style-type: none"> * 2800명의 보험판매인을 지원하는 업무를 전담하는 직원이 1000명에 이룸 * 세일즈매니저가 실적목표를 수립하고 영업 계획을 작성했으며 이를 준수하도록 함 <ul style="list-style-type: none"> - ④ 요소(사용관계 지속기간): 계약기간이 제한되어 있지 않으며, 보험회사가 해당 지위를 '보직(Career)'으로 지칭함 - ⑤ 요소(추가 업무 배정권한): 보험판매인은 모집하지 않은 계약 관리, 야간 영업전화(Call Nights), 개인보험평가 수행, 영업계획 수립 등 추가업무 배정을 거절하기 어려웠음 - ⑥ 요소(업무방법 및 시간): 특정 영업시간을 설정하고 세일즈매니저가 지정시간 준수여부를 확인함. 보험판매인들은 일일활동보고서를 제출함 <ul style="list-style-type: none"> • 휴가를 승인/불승인하고, 사전승인 없는 외출을 이유로 보험판매인을 견책함 - ⑨ 요소(일상 사업의 일부): 보험판매인의 업무는 보험회사의 핵심기능에 해당함 | <ul style="list-style-type: none"> 비 등을 부담함(반면 보험회사가 업무에 필수적인 컴퓨터 및 소프트웨어를 제공하므로 독립사업자성에 대한 기여 정도는 적다고 평가함) - ③ 요소(업무제공장소): 자신의 사무실에서 일하고 비용을 지급함(보험회사가 재택근무를 급하고, 사무실 위치를 승인하므로 독립사업자성에 대한 기여 정도는 적다고 평가함) - ⑦ 요소(보수지급방법): 고정급(Set Salary)이 아닌 수수료(Commission)로 지급됨 - ⑪ 요소(근로자 혜택의 제공): 전통적 근로자 혜택을 받지 않으며 건강보험도 보험판매인이 지급함 - ⑫ 요소(세무처리 방법): 원피고 모두 보험판매인이 세무처리상 독립사업자임은 다투지 않음 |
|---|---|

■ 그러나, 피고 보험회사의 불복으로 진행된 항소심에서 연방항소법원은 1심법원이 사실관계에 법적 기준을 적용함에 있어 오류를 범하였다고 판단함

- 항소심은 1심법원이 ① 요소(보험판매인에게 요구되는 기술) 및 ⑧ 요소(보조자의 고용 및 보수지급)의 적용을 그르쳤으며, 실제로 해당 사실관계는 독립사업자성을 뒷받침한다고 봄
- 첫째로, ① 요소는 '(보험판매인에게 요구되는) 기술이 해당 사업과 별개로서, 다른 곳에서 습득할 수 있는 독립적 훈련(직업)인지 여부'로 판단하여야 한다고 설명함
 - 보험의 판매는 고도로 특화된 분야이며 상당한 훈련, 교육 및 기술을 요하므로 해당 요소는 독립사업자성을 뒷받침함
 - 피고 보험회사가 미훈련자를 선호하였다 하더라도 보험판매 기술은 그와 무관하게 남는 것이므로 1심법원이 이를 주된 근거로 해당 요소가 근로자성을 뒷받침한다고 본 것은 오류임
- 둘째로, 1심법원은 본 건에서 ⑧ 요소를 둘 중 어느 것도 뒷받침하는 중립적 요소로 보았으나, 1심법원이 확정한 사실관계에 기반하면 이는 독립사업자성을 뒷받침하는 요소로 보아야 한다고 함
 - 피고 보험회사가 후보자 추천, 자격요건 설정 등 업무보조자 고용/해고에 관여할 수 있긴 하나, 보조자 채용 및 보수지급에 관한 주된 권한(Authority)은 보험판매인에게 있었음

■ 나아가, 각 요소에 부여되는 상대적 중요도 또한 해당 결정의 법률적 맥락에 따라 달라져야 하며) 근로자퇴직급여

5) 연방항소법원은, 예컨대, '사용자의 통제(Control)' 요소에 관해 보면, 지적재산권 법률은 당사자 간에 명시적 합의가 없는 이상 원저자(Authorship)에 근거하여 지적재산권의 소유를 부여하기 때문에 지적재산권을 따지는 맥락에서는 보다 중요하지만, 근로자퇴직급여보장법의 맥락에서는 상대적으로 중요도가 떨어진다고 함

보장법은 사용자가 제공해야 하는 재정적 혜택에 관한 사항이므로 '사용자의 통제(Control)' 정도 보다, 양자 관계에 존재하는 '재정적 구조(Financial Structure)'가 보다 중요하다고 함

- 그에 따라 연방항소법원은 다른 요소보다 ② 요소(수단과 도구의 소유), ⑦ 요소(보수지급방법), ⑪ 요소(근로자 혜택 제공) 및 ⑫ 요소(세무처리방법)에 보다 큰 중요도를 부여함
 - 아울러 '명시적 합의'는 당사자의 의도를 가장 잘 증명하는 것이므로 원피고 간의 체결된 계약서에 독립사업자성이 명확하게 적시된 사실을 보다 중요하게 고려해야 한다고 함
 - 결론적으로 ①, ②, ③, ⑦, ⑧, ⑪, ⑫ 요소 및 '명시적 합의' 요소가 독립사업자성을 뒷받침하며, 그 중 ②, ⑦, ⑪, ⑫ 요소의 중요성을 고려할 때 보험판매인들은 독립사업자에 해당한다고 판단함
 - 이후 원고 측은 연방대법원에 상고수리(Certiorari)를 요청하였으나 2019. 12. 기각되었으며, 2020. 1. 재심(Rehearing) 요청도 기각됨
- 본 판결은 근로자퇴직급여보장법에 국한된 것이며, 미국은 우리나라와 법제가 달라 우리나라의 경우에 바로 적용하긴 어려우나, 근로자성 판단에서 사용종속성 표지인 사실적 판단요소들의 존재를 종합하여 결론내리는 면에서는 유사점이 존재함
- 보험판매인의 전문적 기술에 대한 고려, 근로자성 판단의 법률적 맥락에 따라 각 요소 중 특정 요소에 더 큰 중요도를 부여한 점, 피용자의 신분에 관한 당사자 간의 명시적 합의를 주요 판단요소로 명시한 점은 우리나라의 경우에도 참고할 점이 있다고 사료됨 **kiri**