

[샵매니저분쟁] 백화점 매장관리자 샅매니저 관련 분쟁 - 백화점 매장관리자의 근로자성

을 부정: 서울중앙지방법원 2018. 8. 30. 선고 2017가합530644 판결



### 사안의 개요

백화점 입점 업체의 매장관리자들은 위탁판매계약에 따라 백화점 내 매장에서 회사 의류 제품을 판매하고, 그 매출실적에 따라 일정 비율의 수수료를 지급받습니다. 계약 내용에 따라 매장관리자들은 회사가 지정한 가격에 상품을 판매하고 회사의 행사기간이나 할인율을 따라야 했고, 임의로 상품을 할인 판매할 수는 없었습니다. 매장 내 상품진열방식도 회사가 구체적으로 지시하고 매장관리자들을 대상으로 판매전략회의나 간담회 등 교육을 실시하였습니다. 회사는 내부전산망이나 휴대전화 메시지, 메신저 등을 통해 업무 관련 사항을 전달하고 매장관리자들로부터 보고를 받기도 하였습니다.

쟁점: 매장관리자 샵매니저의 회사에 대한 퇴직금 청구소송 - 근로자성 인정 여부

### 법원의 판단

결론: 샵매니저의 근로자성을 인정하는 대법원 2017. 1. 25. 선고 2015다59146 판결에도 불구하고 구체적 사정을 고려하여 근로자성을 불인정한 판결

판결이유: 법원은 회사가 매장관리자들을 종속적인 지위에 두고 지휘·감독한 것인지 여부에 대해, '할인 판매를 못하게 하거나 상품 진열방식을 구체적으로 지시한 것은 모든 매장에서 동일한 상품의 동일한 가격을 유지해 브랜드 통일성을 유지'하기 위한 것이고, 회사 직원들이 매장을 방문해 실태를 확인한 것도 브랜드 가치를 유지하기 위한 것, 교육 및 간담회를 실시해 지시한 것도 브랜드의 통일성을 확보하고 관리자들과의 상품에 대한 이해와 매출을 제고하기 위한 것'으로서 '매장의 브랜드 가치를 유지하기 위한 것'이고 지휘·감독으로 볼 수 없다고 판단했습니다.

한편, 샵매니저의 근무시간은 백화점이 정하고 입점업체가 구체적인 출퇴근 시간을 통제

하거나 근태관리를 하지 않은 점, 매장관리자들은 자신이 고용한 판매사원에게 매장 업무를 맡기고 매장을 이탈해 개인 용무를 보는 것도 가능한 점을 고려하여, 업점업체 회사가 매장관리자들을 구체적으로 지휘·감독을 한 것이라고 평가하기는 어렵다고 판결하였습니다.

입점업체 회사에서 개인사업자인 대리점주들에게도 매장관리자들과 비슷한 처우를 한 점도 중요한 근거가 되었습니다. 대리점주에게도 매출목표를 제시하고 실적이 우수하면 추가 성과급을 지급하고, 상품 진열 가이드라인 제시 및 교육·간담회를 실시하는 등 매장관리자 관리방식과 대리점주 관리방식이 크게 다르지 않았습니다. 또한 일부 매장관리자들이 회사와 동등한 사업자 지위에서 공정거래위원회에 분쟁조정을 신청한 경우도 있다는 점도 매장관리자들 스스로도 종속적인 관계에서 근로를 제공했다는 인식한 것은 아니라는 사정도 있었습니다.

조사자문, 계약분쟁, 형사/민사소송, 손해배상, 화해계약, 합의 등 One-Stop 대응

T. 02-591-0657 E. [kkh@kasanlaw.com](mailto:kkh@kasanlaw.com) H. [www.kasanlaw.com](http://www.kasanlaw.com)