

노 동 판 례

주요노동판례

강 현 주\*

1. 설비업체를 운영하는 자가 자신의 개인주택을 시공하기 위해 채용한 인부들은 모두 근로자에 해당한다 - 전 한성설비(주) 사례(대법원 2001. 7. 13, 2000도6086 판결)

사건개요

피고인 정○○은 강릉시 포남동 1060의 12에서 한성설비라는 상호로 상시근로자 5명을 고용하여 설비업을 운영하던 자로, 위 장소에 개인주택을 시공하면서 위 근로자 외에 1996. 11. 2.부터 1997. 2. 22.까지 박○○ 등 목공 9명, 박○○ 등 미장공 9명, 심○○ 등 일용직 7명, 최○○ 등 조적공 6명, 김○○ 등 석공 4명 등 총 35명으로 하여금 위 공사를 하게 하였다. 그런데 공사가 끝난 뒤 피고인은 상시로 채용하고 있던 정규 근로자 5명 뿐만 아니라 일시적으로 채용하였던 근로자 35명에 대해 임금을 지급하지 아니하였다.

근로자들은 피고인이 각 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 임금 등 금품청산 의무를 부담함에도 불구하고 이를 위반하였다며 고발하였고 이에 근거하여 검사측이 근로기준법 위반혐의로 피고인을 기소하였다. 원심(춘천지법 2000. 12. 13. 2000노407 판결)은 상시로 채용하고 있던 정규 근로자 5명에 대해서는 피고인이 금품청산의무를 부담하는 사용자 지위에 있다고 보아 유죄를 인정하였으나, 나머지 35명에 대해서는 그렇지 않다는 이유로 기각하였다. 판시이유는 노무제공과정에서 구체적이고 직접적인 지휘감독을 받았다거나 우천 등 자신의 귀책사유없이 노무를 제공할 수 없게 되더라도 일당에 상응하는 금품이나 근로기준법 소정의 휴업수당을 지급받았다고 볼 아무런 근거가 없으며 결론시에도 아무런 제제가 없었다는 점 등을 들어 이들과 피고인 사이에는

\* 한국노동연구원 연구원(Kanghj@kli.re.kr).

근로계약을 체결하였다기보다는 서로 대등한 당사자로서 일회적으로 일정기간 일의 완성을 목적으로 한 노무도급계약을 체결한 것이라고 보았다. 그러자 이에 불복한 검사측이 대법원에 상고한 사례이다.

**판결요지**

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 형식에 관계없이 실질에 있어서 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하며, 이를 판단함에 있어서는 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지고 취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품·원자재·작업 도구 등의 소유관계, 보수가 근로 자체의 대상적(對償的) 성격을 갖고 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공 관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정하여야 하는지 여부, 양 당사자의 경제·사회적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.1)

자신의 개인주택을 시공하기 위해 1996. 11. 2.부터 1997. 2. 22.까지 채용한 일용직 근로자 35명은 설비업체를 운영하는 피고인이 제시한 설계도면 및 건축일정이나 구체적인 작업지시에 따라 각 부문별로 작업을 진행하였을 것임을 충분히 짐작할 수 있다. 따라서 일용직 근로자들은 사용종속관계를 유지하면서 그 노무제공에 대하여 근로일수에 따른 급여를 제공받기로 한 자로서 근로기준법 제14조 소정의 ‘근로자’에 해당한다고 봄이 타당하고, 전체적으로 보아 임금을 목적으로 종속적 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였다고 인정된다. 근로자에 관한 여러 징표 중 원심판시와 같이 임금, 근무일수 등 근로조건에 관한 일부의 사정이 정규직 근로자와 다르다고 하여 그러한 사유만으로 근로기준법상의 근로자가 아니라고 할 수는 없다. 그럼에도 원심판결은 대등한 당사자로서 일회적으로 일정기간 일의 완성을 목적으로 한 노무도급계약을 체결한 것으로 보일 뿐 근로자의 지위에 있었다고 볼 수 없다는 이유로 이 사건 공소사실에 대하여 범죄의 증거가 없다고 판단하였으니 여기에는 근로기준법상 근로자에 대한 법리를 오해하거나 심리를 다하지 아니하여 사실을 오인한 위법이 있다. 따라서 원심판결을 파기

1) 대법원 2001. 2. 9 2000다57498 판결 등 참조.

환송한다.

2. 음주운전 사실이 있더라도 업무수행 중 사망하였다면 업무상 재해에 해당한다(대법원 2001. 7. 27. 2000두5562 판결)

#### 사건개요

소의 황성영농조합법인에서 5톤 트럭 운전기사로 근무하던 이○○가 1998. 6. 1. 동료들과 술을 마신 뒤 “술을 깨고 운전하라”는 상사의 말을 듣지 않고 직장동료 1명 및 영농실습생 3명을 태운 채 서울 서초구 양재동 농산물 공판장으로 가던 중 중앙선을 침범하여 교각을 들이받고 전복되는 사고로 사망하였다. 이에 대해 피고 근로복지공단은 음주운전이라는 이유로 유족급여 및 장의비 부지급처분을 내렸다. 그러자 이○○의 부인 원고 김○○이 근로복지공단을 상대로 위 처분을 취소를 구하였는데, 원심(서울고등법원 2000. 6. 15. 99누11969 판결)이 원고승소 판결을 내리자, 피고측이 대법원에 상고한 사례이다.

#### 판결요지

산업재해보상보험법 제4조 제1호가 정하는 업무상의 사유에 의한 사망으로 인정되기 위하여는 당해 사망이 업무수행 중의 사망이어야 함은 물론, 업무에 기인하여 발생한 것으로서 업무와 재해 사이에 상당인과관계에 있어야 한다. 농장에서 생산된 농산물을 차량으로 운반하는 행위는 망인의 본래 업무로서 비록 술이 깬 후에 출발하라는 상사의 구두 지시에 위배하여 무단 운행하였더라도 이를 지배·관리하의 업무수행을 벗어난 자의적·사적인 행위에 해당한다고 보기 어렵고, 음주운전이라고 하여 바로 업무수행 행위가 부정되는 것은 아니며, 교통사고는 망인의 업무수행을 위한 운전과정에서 통상 수반되는 위험의 범위 내에 있는 점 등에 비추어 볼 때, 이 사건 교통사고가 통상적인 운전업무의 위험성과는 별개로 오로지 망인의 음주운전이 원인이 되어 발생한 것이라고 볼만한 뚜렷한 자료가 없다. 따라서 원심의 위와 같은 사실인정과 판단은 모두 수긍이 가고 거기에 상고이유에서 주장하는 바와 같은 사실오인이나 업무상의 재해에 관한 법리오해 등의 위법이 없으므로, 상고이유의 주장은 모두 이유 없다.