

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2017두74719 산재보험료부과처분취소  
원고, 피상고인 원고  
소송대리인 법무법인 한사랑(담당변호사 손창근)  
피고, 상고인 근로복지공단  
원 심 판 결 서울고등법원 2017. 11. 28. 선고 2017누69566 판결  
판 결 선 고 2018. 4. 26.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 산업재해보상보험법 제125조 제1항은 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 '주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하고, 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 않는 자'(제1, 2호)

중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자(이하 '특수형태근로종사자'라고 한다)의 노무를 제공받는 사업은 산업재해보상보험법의 적용을 받는 사업으로 본다고 규정하고 있다. 그 위임에 따른 구 산업재해보상보험법 시행령(2016. 3. 22. 대통령령 제27050호로 개정되기 전의 것, 이하 같다) 제125조 제6호는 특수형태근로종사자의 하나로 '한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 주로 하나의 킷서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람'을 규정하고 있다.

이에 따라 제정된 고용노동부의 「킷서비스기사의 전속성 기준」(2012. 4. 11. 고용노동부 고시 제2012-40호)은 '주로 하나의 킷서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송업무를 하는 사람'이란 '하나의 킷서비스업체에 소속(등록)되어 그 업체의 배송 업무만 수행하는 사람'(제1항) 또는 '하나의 킷서비스업체에 소속(등록)되어 그 업체의 배송 업무를 수행하면서 부분적으로 다른 업체의 배송 업무를 수행하는 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람'(제2항)을 말한다고 규정하면서, 제2항 각 호에서 '소속(등록)업체의 배송 업무를 우선적으로 수행하기로 약정한 경우'(가.호), '순번제 등 소속(등록)업체가 정하는 방식으로 업무를 배정받아 수행하는 경우'(나.호), '업무를 수행함에 있어 킷서비스 휴대용정보단말기(PDA 등)를 사용하지 않거나, 수익을 정산함에 있어 월비 등을 정액으로 납부하는 등 사실상 소속(등록) 업체 배송 업무를 주로 수행하는 경우'(다.호) 등을 규정하고 있다.

2. 원심은, 망인이 원고가 운영하던 배달대행업체인 '○○○ ○○(오목교점)'(이하 '이 사건 사업장'이라고 한다)의 스마트폰 애플리케이션을 통하여 의뢰된 배달업무를 수행하던 중 사고로 사망한 사실을 인정한 후, 위 사실관계를 바탕으로 망인이 한국표준직

업분류표의 세분류에 따른 '택배원'에 해당한다고 보면서도, 다음과 같은 이유로 '전속성'이 인정되지 않는다고 보아 특수형태근로종사자에 해당하지 않는다고 판단하였다.

가. 망인을 포함한 소속 배달원들은 원고로부터 부여받은 아이디를 스마트폰 애플리케이션에 등록함으로써 배달원이 되었고, 사용수수료를 부담하는 외에 소속 배달원이 되는데 추가적인 조건이 요구되거나 소속 배달원으로서 부담하는 의무가 없다.

나. 소속 배달원들과 원고 사이에, 원고에게 노무를 상시적으로 제공한다거나 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 않는다거나 이 사건 사업장의 배달업무를 우선적으로 수행하기로 하는 등의 약정을 한 바는 없다.

다. 망인이 배달업무를 수행하는 동안 이 사건 사업장 외에 다른 사업장의 배달업무 등을 실제로 수행한 사실이 없으나, 소속 배달원들이 다른 배달 업체의 스마트폰 애플리케이션을 이용하여 배달업무를 수행하는 데에 아무런 제약이 없다.

3. 그러나 앞서 본 규정들의 내용과 그 취지에 비추어 살펴보면, 원심의 판단은 다음과 같은 이유로 그대로 수긍할 수 없다.

가. 구 산업재해보상보험법 시행령 제125조 제6호는 '주로' 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송업무를 하는 사람으로 명시하고 있다. 따라서 소속 배달원들이 다른 배달 업체의 스마트폰 애플리케이션을 이용할 가능성이 있다는 사정만으로 배달원의 '전속성'을 부정할 수는 없다.

나. 게다가 망인은 이 사건 사업장 외에 다른 사업장의 배달업무 등을 실제로 수행한 사실이 없다. 따라서 업무의 성격상 망인의 선택에 따라 다른 사업장의 배달업무 등을 함께 수행할 수 있는 추상적 가능성이 있다는 점은 망인에 관한 '전속성'을 인정하는데 장애가 되지 않는다.

다. 산업재해보상보험법이 특수형태근로종사자 보호를 위한 특별규정을 둔 취지는 근로기준법상 근로자에 해당하지는 아니하나 업무상 재해로부터 보호할 필요성이 있는 경우에 해당 종사자를 보호하기 위함이다. 그런데 원심이 특수형태근로종사자의 전속성을 판단하면서 제시한 기준은 결국 근로기준법상 근로자성을 판단하는 기준과 크게 다르지 않다. 이러한 기준에 따를 경우 위와 같은 법의 취지를 몰각시키게 된다.

라. 한편, 2017. 3. 31. 개정된 「퀵서비스기사의 전속성 기준」(고용노동부 고시 제 2017-21호)에서는 전속성 인정을 위한 기준으로 '소속(등록) 업체에서 전체 소득의 과반 소득을 얻거나 전체 업무시간의 과반을 종사하는 사람'을 추가하고 있다. 이처럼 고시가 개정된 이유 역시 앞서 본 법령의 취지에 따라 전속성에 관한 해석을 명확히 하기 위한 것으로 볼 수 있다.

4. 그런데도 원심은 앞서 본 이유만을 들어 망인이 특수형태근로종사자에 해당하지 않는다고 단정하였다. 이러한 원심판단에는 특수형태근로종사자의 요건인 전속성에 관한 법리 등을 오해하고 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

5. 그러므로 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하게 하기 위하여 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장            대법관            김 신

                  대법관            박상욱

주 심      대법관      이기택

            대법관      박정화