

이슈판례 1

지입차주, 매월 고정운송비 받았다고 근로자인것 아니다

대법 2013. 7. 11. 선고 2012다57040 판결

대법원은 지난 7월 11일 화물물류회사인 B와 제품운송 용역계약을 체결하고 화물배송을 해 왔던 A가 B를 상대로 낸 임금청구소송 상고심에서 A가 B의 근로자가 아니라면서 A 승소 판결을 내린 항소심 판결을 파기하고 사건을 항소심 재판부로 되돌려 보냈다. A는 자기 소유의 트럭을 B회사 명의로 등록하고 B와 위수탁관리계약을 체결하고 B를 통해 위탁받은 C사의 제품운송업무를 대행해 왔다. A는 비슷한 시간대에 출근하여 고정된 제품을 운송하고, B로부터 매월 일정액의 용역비와 실비로 유류대와 도로통행료를 지급 받았으며, B는 A에게 주는 용역비에서 각종 보험료, 차량관리비, 차주회비, 자동차세 등을 공제하고 별도의 사업자등록을 마친 A의 부가세 신고 납부를 대행해 주었다. A는 자신이 B의 근로자라면서 B를 상대로 퇴직금을 비롯한 임금 청구를 하였는데, 1, 2심 재판부는 모두 A가 B가 지정한 제품을 일정한 시간내에 지정한 장소에 배송해야 하고, 차량을 다른 운송업무에 이용할 수 없으며, 복장, 차량관리, 근무태도불량 등에 대해 제재를 받고 보수가 고정되어 있고 휴무일이 정해져 있다는 이유로 A가 B의 근로자라고 판단했다.

■ 요지

1. 화주가 위탁한 물류업무는 운송일정과 운송경로가 고정되어 있어 피고가 별도로 업무내용을 정할 수 있는 부분은 크지 않고, 원고는 일정 수준의 운송수익을 보장받는 대신 위수탁관리계약에 따른 독립적인 운송사업자로서의 권한 중 상당부분을 포기한 것으로 일반적으로 피고에게 종속되어 있다고 보기 어려우며, 원고가 제3자에게 운송업무를 대행할 경우 경제적 부담으로 인해 최대한 자제하였을 뿐 운송대행에 특별한 장애는 없었고, 정액의 운송용역비를 받는 것은 운송일정 및 운송경로가 고정되어 있는데 기인하며 휴무일 또한 화주의 공장 휴무일에 따라 정해진 것에 불과하다.
2. 원고는 일정한 자본을 투자하여 운송사업을 영위하는 지입차주로서 지입회사인 피고와 사이에 별도의 운송용역계약을 체결하고 그에 따른 용역비를 지급받은 것으로 봄이 타당하고, 원고가 상당기간 고정된 운송일정과 운송경로에 따라 특정 운송업무를 반복 수행하며 피고로부터 일정한 금원을 지급받은 것은 위 운송용역계약의 내용과 특성에 따른 것일 뿐 그와 같은 사정만으로 원고가 피고에 대하여 종속적인 관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법상의 근로자에 해당한다고 볼 수는 없다.

■ 시사점

뉴스레터 6월호에서 자신의 차를 갖고 들어가 한 공장의 생산품을 배송하며 일정한 월급을 받는 임대차배송기사는 그 회사의 근로자라는 대법원 판결을 소개한 바 있습니다(대법 2013. 4. 26. 선고 2012도5385 판결). 그러나, 그 판결의 기사는 배송의 다른 회사의 업무를 수행하고 출퇴근도 회사의 다른 근로자들과 동일하게 하는 등 근로자로 볼 요소가 많았습니다. 자칫 매월 고정된 보수를 받는다는 점과 업무수행의 장소와 업무내용이 고정되어 있다는 점이 근로자의 표지로 강조되기도 하지만, 이 판결에서는 배송 대상이 되는 화물 위수탁의 특성으로 인한 결과라고 판단하고 있습니다.

이슈판례 2

대학병원 인턴에게도 근기법상 시간외근로수당 등 지급해야

대전지법 2013. 6. 12. 선고 2013가합7721 판결

대전지법 민사11부는 6월 12일 K대병원 인턴이었던 최 아무개씨가 병원을 상대로 낸 연장근로수당 등 청구에서 원고에게 33,442,148원을 주라며 원고 일부 승소 판결을 했다. 재판부는 “병원은 최씨가 아무런 이의 없이 월급을 받았다고 주장하지만, 이 사실만으로 포괄임금약정에 묵시적으로 동의했다고 보기 어렵다”며 “설령 포괄임금약정을 체결했다 하더라도 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반한 약정이므로 병원은 최씨에게 야간근로수당과 연장근로수당 등을 지급해야 한다”고 밝혔다.

병원들은 통상 수련의에게 기본급 외에는 2만원 정도의 당직수당만 지급하는 것으로 알려져 있다. 최아무개씨는 이 병원에 인턴으로 재직하면서 1만5천원 내지 2만원 가량의 당직수당만을 받았을 뿐, 시간외·야간·휴일근로수당 등을 전혀 받지 못했다.

■ 요지

1. 원고와 피고 사이에 명시적인 포괄임금약정의 존재를 인정할 만한 증거는 없고, 원고가 이의 없이 급여를 수령한 사실만으로 원고와 피고가 묵시적으로 포괄임금약정에 대해 합의했다고 인정하기에 부족하며, 달리 위 포괄임금약정의 존재를 인정할 만한 증거가 없다.
2. 또한, 감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없고, 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급 계약 부분은 무효이다(대법원 2010. 5. 13. 선고 2008다 6052 판결 참조). 원고의 근로는 성질상 근로시간을 예측하거나 측정하기 어려운 경우가 아니고, 감시·단속적 성격의 근로도 아니며, 근로기준법상의 기준 근로시간초과근로와 휴일근로가 당연히 예상되는 경우라고 볼 수도 없을 뿐만 아니라 달리 원고에게 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 인정되지도 아니한다. 그러므로, 원고의 근로에 관하여 포괄임금약정이 존재한다 하더라도 그 포괄임금에 포함된 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정한 법정수당에 미달하는 때에는 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 부분은 원고에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 피고는 근로기준법의 강행성과 보충성원칙에 의해 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다.
3. 근로기준법상의 근로시간은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 근로계약상의 근로를 제공하는 시간을 말하는바, 근로자가 작업시간의 도중에 현실로 작업에 종사하지 않은 대기시간이나 휴식·수면시간 등이라 하더라도 그것이 휴게시간으로서 근로자에게 자유로운 이용이 보장된 것이 아니고 실질적으로 사용자의 지휘·감독 아래 놓여 있는 시간

이라면 이는 근로시간에 포함된다(대법원 2006. 11. 23. 선고 2006다41990 판결 참조). 인턴의 경우 당직인 날은 병원 내 혹은 병원 옆 건물인 숙소 등에서 대기하다가 수시로 해당 과에서 호출이 오면 병원에 가서 진료를 하는 사실, 호출기가 작동하는 공간적 범위가 제한되어 있는 사실을 인정할 수 있는바, 당직근무를 한 날 원고는 당직근무자로서 실질적으로 사용자의 지휘 감독 아래 놓여 있었다고 판단되고, 당직일마다 식사시간과 휴게시간 등을 제외하고 12시간의 당직근무는 하였다고 판단할 수 있다.

■ 시사점

그 동안 수련의들이 병원을 상대로 퇴직금을 청구하는 재판에서, 법원은 병원 수련의도 근로자에 해당한다는 판결을 수차례 내린 바 있습니다(대법원 2001. 3.23. 선고 2000다39513 판결 등). 그러나, 수련의에게 시간외수당 등 근로기준법에서 정하고 있는 법정 제수당을 지급하여야 하는지를 다툰 판결은 없었습니다. 위 퇴직금 판결이 잇따르자 병원에서는 수련의에 대해 퇴직금을 지급하는 등 제도를 정비한 곳도 있으나, 시간외수당 등 법정 수당을 지급하는 곳은 희소한 것으로 보입니다. 특히, 수련의의 경우 당직근무의 시간이 많고 밀도 또한 높아 사용자의 지휘 감독에서 벗어난 것으로 인정되기 어려울 것으로 사료됩니다. 따라서, 수련의를 사용하고 있는 의료기관, 또 수련의와 유사한 당직 방식을 채용하는 기업에서는 근로시간 및 임금제도를 정비하여야 할 필요가 있습니다.

노동토픽

뇌혈관질병 또는 심장질병 인정여부 결정에 필요한 사항 개정

만성과로 기준 발병전 12주간 1주평균 64시간 초과 제시

○ 단기간 과로를 판단할 때 근로자의 특성을 고려하도록 하였습니다.

2013년 7월 1일부터 뇌 및 심장질병과 근골격계질병을 산재(업무상질병) 인정의 구체적인 기준을 정한 노동부 고시가 변경되어 시행되고 있습니다. 단기간 과로를 인정하는 데 있어서 업무의 양, 시간, 강도, 책임, 휴일, 휴가 등 휴무시간, 근무형태, 업무환경의 변화 및 적응기간, 그 밖에 근로자의 연령, 성별, 건강상태 등을 종합하여 판단하도록 하였습니다. 법원에서 업무상 과로를 판단함에 있어 보통평균인이 아닌 해당 근로자의 체질이나 소인을 고려하라는 법리를 수용한 것입니다.

○ 만성과로를 판단할 때 업무시간이 길어질 수록 부담이 커진다는 점을 명시하였습니다.

발병전 12주간 1주 평균 64시간을 초과할 경우 부담이 많다는 계량적 기준을 제시하였으나, 발병 전 3개월 이상 “일상적인 업무에 비해 과중한 부담”을 만성기준으로 제시하던 내용을 삭제하고 시간이 길어지거나 야간근무를 할 경우 부담이 커진다는 점을 고려하도록 하였습니다.

뇌혈관질병 또는 심장질병 및 근골격계질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항
(고용노동부고시 제2013-32호, 2013. 6. 28.)

변경 전	변경후
1. 뇌혈관질환 또는 심장질환 및 근골격계질환의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항 1. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병 가. 산업재해보상보험법 시행령 별표 3 제1호 가목 1)에서 “업무와 관련한 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등과 급격한 업무 환경의 변화로 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 경우”란 발병 전 24시간 이내에 업무와 관련된 돌발적이고 예측 곤란한 사건의 발생과 급격한 업무 환경의 변화로 뇌혈관 또는 심장혈관의 병변 등이 그 자연경과를 넘어 급격하고 뚜렷하게 악화된 경우를 말한다. 나. 법 시행령 별표 3 제1호 가목 2)에서 “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등으로 발병 전 단기간 동안 업무상 부담이 증가하여 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적, 정신적인 부담을 유발한 경우”란 발병 전 1주일 이내 업무량이나 업무시간이 일상 업무보다 30% 이상 증가되거나 업무 강도·책임 및 업무 환경 등이 일반인이 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말한다.	1. 뇌혈관질병 또는 심장질병 및 근골격계질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항 1. 뇌혈관 질병 또는 심장 질병 가. 「산업재해보상보험법 시행령」(이하 “영”이라 한다) - - ----- 나. 영 ----- 육체적·정신적인 과로를 ----- 유사한 업무를 수행하는 동종의 근로자라도 적응하기 어려운 정도로 바뀐 경우를 말하며, 해당 근로자의 업무가 “단기간 동안 업무상 부담”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 근무형태·업무환경의 변화 및 적응기간, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별, 건강상태 등을 종합하여 판단한다.

다. 법 시행령 별표 3 제1호 가목 3)에서 “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우”란 발병 전 3개월 이상 연속적으로 일상적인 업무에 비해 과중한 육체적·정신적 부담을 발생시켰다고 인정되는 업무적 요인이 객관적으로 확인되는 상태를 말한다.

다. 영 별표 3 제1호 가목 3)에서 “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우”란 발병 전 3개월 이상 연속적으로 과중한 육체적·정신적 부담을 발생시켰다고 인정되는 업무적 요인이 객관적으로 확인되는 상태를 말한다. 이 경우 해당 근로자의 업무가 “만성적인 과중한 업무”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 교대제 및 야간근로 등 근무형태, 정신적 긴장의 정도, 수면시간, 작업 환경, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별, 건강상태 등을 종합하여 판단하되, 업무시간에 관하여는 다음의 사항을 고려한다.

1) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 발병과의 관련성이 강하다.

2) 발병 전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하지 않는 경우라도 업무시간이 길어질수록 업무와 발병과의 관련성이 서서히 증가하며, 야간근무(야간근무를 포함하는 교대근무도 해당)의 경우는 주간근무에 비하여 더 많은 육체적·정신적인 부담을 발생시킬 수 있다.

August 2013

Laborlaw

뉴스레터 내용과 관련된 궁금증이나 상담·교육 요청은 다음의 구성원들에게 연락하시기 바랍니다.

이경우 대표변호사	kwlee@hklaw.co.kr	이원재 변호사	wjee@hklaw.co.kr
김장식 변호사	jskim@hklaw.co.kr	이상숙 변호사	sslee@hklaw.co.kr
이호준 변호사	hjlee@hklaw.co.kr	강을영 변호사	eykang@hklaw.co.kr
정경심 공인노무사	gsjung@hklaw.co.kr	김진희 비서	02-3458-0971

법무법인(유) 한결 인사노무팀

법무법인(유) **한결**

[110-714] 서울시 종로구 종로1가 1번지 교보생명빌딩 9, 16층
Tel. 02-3487-3000 Fax 02-3487-3811 www.hklaw.co.kr

본 뉴스레터는 일반적인 정보를 제공하기 위하여 발행되는 것으로서, 수록된 내용은 법무법인(유) 한결의 공식적인 견해나 법률의견이 아님을 알려드립니다. 본 뉴스레터의 주제와 관련한 법률문제가 발생할 경우 반드시 법률전문가의 조언을 받으시기 바랍니다.