

서 울 행 정 법 원

판 결

사 건 2017구단36659 요양불승인처분취소

원 고 배■■■

피 고 근로복지공단

변 론 종 결 2018. 4. 4.

판 결 선 고 2018. 5. 2.

주 문

1. 피고가 2017. 6. 8. 원고에 대하여 한 요양불승인처분을 취소한다.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.

청 구 취 지

주문과 같다.

이 유

1. 처분의 경위

가. 원고는 ■■■■■■■■■■ 주식회사(이하 '소외회사'라고 한다) 소속 근로자로

2016. 5. 21. 10:00경 하남종합운동장에서 다국적의약산업축구협회(KRPIA FOOTBALL ASSOCIATION)에서 주관하는 축구대회(이하 '이 사건 대회'라고 한다)에 참가하여 축구 시합을 하던 중 공을 잡으려다 넘어져 '좌측 슬관절 전방 십자인대 파열, 좌측 슬관절 내측 반월판 파열'(이하 '이 사건 상병'이라고 한다)을 진단받아 피고에게 요양급여를 신청하였다.

나. 피고는 2017. 6. 8. 원고에게 "이 사건 대회의 성격이 다국적의약산업축구협회 회원사간 친목도모를 위한 행사로 참여에 강제성이 없고 행사 참여시간도 근무시간으로 인정되지 않는 등 사업주 지배관리 하에서 이루어진 행사로 보기 어렵다"는 이유로 요양을 불승인하는 결정(이하 '이 사건 처분'이라고 한다)을 하였다.

다. 원고가 이에 불복하여 심사청구를 하였으나 기각되었다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 7호증, 을 제2호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 이 사건 처분의 적법여부

가. 원고 주장의 요지

이 사건 대회는 관례적으로 매년 개최되고, 참여비용 전액을 소외회사가 지원하는 공식적인 행사이다. 따라서 이 사건 대회는 사회통념상 노무관리 또는 사업상 필요하다고 인정되는 행사에 해당하고, 이 사건 상병을 업무상 재해로 인정하지 아니한 이 사건 처분은 위법하다.

나. 관계법령

별지 기재와 같다.

다. 판단

1) 일반적으로 근로자가 근로계약에 의하여 통상 종사할 의무가 있는 업무로 규정

되어 있지 아니한 회사 외의 행사나 모임에 참가하던 중 재해를 당한 경우, 그 행사나 모임의 주최자, 목적, 내용, 참가인원과 그 강제성 여부, 운영방법, 비용부담 등의 사정들에 비추어, 사회통념상 그 행사나 모임의 전반적인 과정이 사용자의 지배나 관리를 받는 상태에 있는 경우에는 이를 업무상 재해로 보아야 할 것이다(대법원 1997. 8. 29. 선고 97누7271 판결 등 참조).

2) 이와 같은 법리를 기초로 이 사건에 관하여 살펴본다.

가) 당사자 사이에 다툼이 없거나, 을 제3호증의 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 소외회사는 이 사건 대회 주최자가 아니고, 소외회사가 소속 근로자로 하여금 이 사건 대회 참석을 강제한 바 없으며, 소외회사의 소속 근로자들 중 축구동호회 회원들만이 이 사건 대회에 참가하였고, 이 사건 대회에의 참가시간이 근무시간으로 인정되지 아니한 사실은 인정된다.

나) 그러나 갑 제2호증, 을 제1, 3, 4, 5호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음의 사실 또는 사정, 즉 ① 이 사건 대회는 소외회사가 소속 회원사로 있는 다국적의약산업축구협회에 의하여 'KRPIA 피마컵'이라는 이름으로 매년 정기적으로 개최되고 있고, 2016년도 대회는 그 횟수가 13회째에 이르는 점, ② 소외회사가 직접 근로자들에게 이 사건 대회에 참석할 것을 지시하거나 독려하지는 아니하였으나, 소외회사가 속한 다국적의약산업축구협회는 소외회사에게 이 사건 대회의 일정, 장소, 참가회사, 게임방식 등을 알리고, 적극적인 참여와 호응을 당부하는 내용의 초청 공문을 발송하였던 점, ③ 소외회사는 이 사건 대회 개최로 인한 소요경비 전액인 1,810,683원을 행사 대행업체에 지급하였는바, 참가 근로자들이 개별적으로 부담하는 비용은 전혀 없는 점, ④ 이 사건 대회에는 15개의 회사들이 참가하였고, 경기는 예선

리그(폴리그전)와 본선(폴리그전 및 토너먼트)을 거쳐 우승팀, 준우승팀, 공동3위를 가리는 방식으로 진행되었는데, 참가자들은 소속회사의 이름을 건 팀의 선수로 출전하였던 점, ⑤ 원고 역시 소외회사의 이름을 건 팀의 선수로서 이 사건 대회에 출전하여 경기에 참가하였던 점을 모두 종합하면, 위 가)항에서 인정된 사실들에도 불구하고 이 사건 대회는 근로자가 참가하는 것이 사회통념상 노무관리 또는 사업운영상 필요하다고 인정되는 경우로서 사업주가 그 근로자의 행사 참가를 통상적·관례적으로 인정한 경우에 해당하여, 사회통념상 그 행사의 전반적인 과정이 사용자의 지배나 관리를 받는 상태에 있는 경우라고 봄이 상당하다.

3) 따라서 원고가 이 사건 대회에서 입은 이 사건 상병을 업무상 재해로 인정하지 아니한 이 사건 처분은 위법하다.

3. 결론

그렇다면, 원고의 이 사건 청구는 이유 있으므로 이를 인용하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

판사 차지원

별지

관계법령

■ 산업재해보상보험법 시행령

제30조(행사 중의 사고)

운동경기·야유회·등산대회 등 각종 행사(이하 "행사"라 한다)에 근로자가 참가하는 것이 사회통념상 노무관리 또는 사업운영상 필요하다고 인정되는 경우로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 근로자가 그 행사에 참가(행사 참가를 위한 준비·연습을 포함한다)하여 발생한 사고는 법 제37조제1항 제1호 라목에 따른 업무상 사고로 본다.

1. 사업주가 행사에 참가한 근로자에 대하여 행사에 참가한 시간을 근무한 시간으로 인정하는 경우
2. 사업주가 그 근로자에게 행사에 참가하도록 지시한 경우
3. 사전에 사업주의 승인을 받아 행사에 참가한 경우
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 경우로서 사업주가 그 근로자의 행사 참가를 통상적·관례적으로 인정한 경우