

# 대법원 2016다277538 근로자지위확인 등 사건 보도자료

대법원 공보관실(02-3480-1451)

대법원(주심 대법관 이기택)은 우정사업본부 산하 우체국장과 위탁계약을 체결하고 우편배달 업무를 수행하는 재택위탁집배원들이 대한민국을 상대로 근로자 지위 확인 등을 청구한 사건에서, 「피고가 우편배달 업무 관련 정보를 알리는 정도를 넘어 구체적인 업무처리 방식 등을 지시하였고, 획일적 업무 수행을 위해 정해진 복장을 입고 정해진 절차에 따라 정해진 장소에서 배달 하도록 하였으며, 정기적·비정기적 교육과 현지점검, 근무상황부와 인계인수부 등을 통해 업무처리 과정이나 결과, 근태를 관리·감독하였고, 피고의 다른 근로자들인 상시위탁집배원 등과 본질적으로 같은 업무를 동일한 방식으로 처리해 온 점 등」을 들어 원고들의 근로기준법상 근로자성을 인정한 원심판결을 확정하였음(대법원 2019. 4. 23. 선고 2016다277538 판결)

## 1. 사안의 내용 및 소송 경과

### ■ 사안의 내용

- 피고(대한민국)는 우편, 택배, 금융, 쇼핑 등 우정사업을 영위하기 위하여 미래창조과학부(현 과학기술정보통신부) 소관기관인 우정사업본부를 두고 있음. 우정사업본부는 산하에 지방우정청과 우체국을 두었음
- 원고들은 ‘국가공무원인 집배원의 일부 업무를 민간에 위탁’하는 위탁 집배원제도에 따라 피고 산하 우체국장과 우편집배 재택위탁계약(이하 ‘이 사건 위탁계약’)을 체결하고 재택위탁집배원으로 근무하였음
- 재택위탁집배원은 매일 이 사건 위탁계약에서 정해진 시간과 장소(주

로 재택위탁집배원의 주거지 근처)에서 담당집배원(국가공무원인 집배원 또는 상시위탁집배원)한테서 배달할 우편물을 건네받아 이 사건 위탁계약에서 정해진 담당구역에서 배달업무를 처리하였음

■ 소송 경과

- 제1심 : 원고들 승소
- 원 심 : 항소기각
- 피고 상고 제기

## 2. 대법원의 판단

■ 사건의 쟁점

- 원고들의 근로기준법상 근로자성 인정 여부

■ 판결의 결과

- 상고기각

■ 판단의 근거

- 다음과 같은 사정들(①~⑨)을 종합하면, 원고들은 종속적인 관계에서 피고 산하 우정사업본부의 지휘·감독 아래 노무를 제공하는 근로자로 인정됨
- ① 피고는 이 사건 위탁계약 등에 따라 재택위탁집배원의 업무 내용과 범위, 처리방식, 매일 처리할 우편물의 종류와 양을 정하였음
- ② 피고는 우편업무편람, 각종 공문, 휴대전화 메시지를 통하여 구체적인 업무처리 방식 등을 지시하였는데, 이는 우편배달업무 관련 정보를 알리는 정도를 넘는 것이었음
- ③ 피고는 획일적인 업무수행을 위하여 재택위탁집배원에게 정해진 복장을 입고, 관련 법령 등에서 정해진 절차에 따라 배달하도록 하였으며, 정기적 또는 비정기적으로 교육을 시행하였음

- ④ 피고는 현지점검 등을 통하여 재택위탁집배원의 업무처리 과정이나 결과를 지속적으로 관리·감독하였음
- ⑤ 피고는 원고들로 하여금 정해진 장소에서 우편배달업무를 처리하도록 하였고, 일정 기간 근무상황부, 인계인수부 등을 마련하여 재택위탁집배원의 근태를 관리하였으며, PDA에 입력되는 배달 정보를 통하여 재택위탁집배원의 업무 처리 상황을 확인할 수 있었음
- ⑥ 우편물 배달업무의 중요성과 업무수행에 따르는 책임, 피고가 재택위탁집배원들에게 근무복과 용품을 무상 대여 한 취지 등을 고려하면 재택위탁집배원이 제3자로 하여금 배달업무를 대신하게 하거나 다른 일을 겸업하는 것은 사실상 어려움
- ⑦ 이 사건 위탁계약서에는 우편물 배달업무 관련 각종 주의사항과 계약해지사유 등이 자세히 기재되어 있음
- ⑧ 원고들이 근무시간에 비례하여 받은 수수료는 피고를 위하여 제공하는 근로의 양과 질에 대한 대가에 해당함. 원고들이 일정 시점부터 사업소득세를 냈다는 사정만으로 원고들의 근로자성을 쉽게 부정하여서는 아니 됨
- ⑨ 원고들이 수행한 우편배달업무는 피고가 체계적 조직을 갖추어 전국민에게 제공해 온 본연의 업무로, 관련 법령에서 취급자격과 업무처리 방식, 위반 시 민·형사상 제재에 관하여 엄격한 규율을 하고 있음. 원고들은 우편배달업무를 수행하는 피고의 다른 근로자인 상시위탁집배원·특수지위탁집배원과 본질적으로 같은 업무를 동일한 방식으로 처리하였음

### 3. 판결의 의의

- ▣ 이 판결은 재택위탁집배원의 근로자성에 관하여 상반되었던 하급심 판결례들 중 근로자성을 인정한 제1심과 원심의 일치된 판단을 수긍한 사안임
- ▣ 이 판결은 근로기준법상 근로자성에 관하여 계약의 형식이 무엇인지보다

는 그 실질에 있어 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 따라 판단하여야 한다는 법리(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등, 아래 참조)를 재확인하고 이에 따라 원고들의 근로자성을 긍정한 사안임

- 근로기준법상 근로자에 해당하는지 아닌지는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 따라 판단하여야 함
- 종속적인 관계가 있는지는, 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무 장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 당하는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세를 원천징수하는지 등의 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서의 근로자 지위 인정 여부 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 함
- 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 마음대로 정할 여지가 크다는 점에서, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 됨