

■ 최신 판례 ■

재택위탁집배원들이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 4. 23. 선고 2016다277538 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

재택위탁집배원들은 사업에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하는 자 이므로 근로기준법상 근로자에 해당한다고 한 사건입니다.

피고(대한민국)는 우편, 택배 등 우정사업을 영위하기 위하여 우정사업본부 산하에 지방우정청과 우체국을 두고, 국가공무원인 집배원의 일부 업무를 민간에 위탁하는 위탁집배원 제도를 도입하여 상시위탁집배원, 특수지위탁집배원, 재택위탁집배원을 모집하였고, 원고(근로자)들은 각각 소속 우체국장과 우편집배 재택위탁계약(이하 '이 사건 위탁계약'이라고 한다)을 체결하고 재택위탁집배원으로 근무하였습니다.

원고들은 매일 이 사건 위탁계약에서 정해진 시간과 장소에서 담당집배원(국가공무원인 집배원 또는 상시위탁집배원)으로부터 배달할 우편물을 건네받아 이 사건 위탁계약에서 정해진 담당구역에서 배달 업무를 처리하고, 배달하지 못한 우편물을 담당집배원에게 반환하였습니다.

재택위탁집배원의 출·퇴근시간은 배달물량 등에 따라 달랐으나, 피고는 일정 기간 동안 재택위탁집배원 우편물 인계인수부를 마련하여 날짜별 우편물의 양, 수수시간, 반환시간 등을 기재하거나 결재를 받도록 하였고, '재택집배원 근무상황부'를 통해 출근, 결근, 휴가 등을 관리하였으며, 휴대용 단말기(PDA)를 제공하여 등기우편물의 배달결과를 실시간으로 입력하도록 하였습니다.

이러한 상황에서 대법원은 다음과 같은 요소들을 고려하여, 재택위탁집배원들이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

- 가. 피고는 이 사건 위탁계약 등에 따라 재택위탁집배원의 업무 내용과 범위, 처리방식, 매일 처리할 우편물의 종류와 양을 정하였습니다.
- 나. 피고는 우편업무편람, 각종 공문, 휴대전화 메시지를 통하여 구체적인 업무처리 방식 등을 지시하였는데, 이는 우편배달업무 관련 정보를 알리는 정도를 넘는 것이었습니다.
- 다. 피고는 획일적인 업무수행을 위하여 재택위탁집배원에게 정해진 복장을 입고, 관련 법령 등에서 정해진 절차에 따라 배달하도록 하였으며, 정기적 또는 비정기적으로 교육을 시행하였습니다.
- 라. 피고는 현지점검 등을 통하여 재택위탁집배원의 업무처리 과정이나 결과를 지속적으로 관리·감독하였습니다.
- 마. 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 있었습니다.
- 바. 우편물 배달업무의 중요성과 업무수행에 따르는 책임, 피고가 재택위탁집배원들에게 근무복과 용품을 무상 대여한 취지 등을 고려하면 재택위탁집배원이 제3자로 하여금 배달업무를 대신하게 하거나 다른 일을 겸업하는 것은 사실상 어려웠습니다.
- 사. 이 사건 위탁계약서에는 우편물 배달업무 관련 각종 주의사항과 계약해지사유 등이 자세히 기재되어 있었습니다.
- 아. 원고들이 근무시간에 비례하여 받은 수수료는 피고를 위하여 제공하는 근로의 양과 질에 대한 대가에 해당하고, 원고들이 일정 시점부터 사업소득세를 냈다는 사정만으로 원고들의 근로자성을 쉽게 부정할 수는 없습니다.

자. 원고들이 수행한 우편배달업무는 피고가 체계적 조직을 갖추어 전 국민에게 제공해 온 본연의 업무로, 관련 법령에서 취급자격과 업무처리 방식, 위반 시 민·형사상 제재에 관하여 엄격한 규율을 하고 있습니다. 원고들은 우편배달업무를 수행하는 피고의 다른 근로자인 상시위탁집배원·특수지위탁집배원과 본질적으로 같은 업무를 동일한 방식으로 처리하였습니다.

이에 따라 대법원은 재택위탁집배원들이 피고 대한민국과의 종속적인 관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 4. 23. 선고 2016다277538 판결](#)