

미슐랭 1스타 주방장의 과로사, 공단의 프리랜서 주장에도 근로자성 입증으로 산재 승인 이끌어낸 사례

발신

법무법인 마중
기획지원실

CONTACT

배미선 차장
010.2908.1159
miseon@majunglaw.kr

1. 사건의 배경

2022년 봄, 안타까운 사건이 있었습니다.

한 식음료회사 사무실에서 총주방장으로 근무하던 A씨가 급성심근경색으로 사망하는 사건이 발생했습니다. 고인은 생전에 해당 회사에서 주요 업무를 담당해왔으며, 가족의 생계를 책임지는 가장이기도 했습니다.

유족들은 A씨의 사망이 업무 중 발생한 과로사라고 보고, 근로복지공단에 유족급여 및 장의비 지급을 신청했습니다. 공단은 A씨의 급성심근경색이 업무상 재해에 해당한다는 점은 인정했지만, A씨가 '임금을 목적으로 근로를 제공한 근로자'가 아닌 '요리 노하우와 레시피를 전수하는 프리랜서'라는 판단을 내렸습니다.

이에 따라 공단은 유족급여 및 장의비 지급을 거부했습니다. 다시 말해, A씨가 해당 회사의 근로자임을 입증할 수 없다는 이유였습니다.

결국 유가족은 법률대리인(법무법인 마중)을 선임해, 행정소송을 통해 이 사건을 다시 다투기로 했습니다.

2. 법무법인 마중의 변론 및 결과

쟁점 A씨를 본 사건 회사의 근로자라고 볼 수 있는가?

이번 사건에서 공단의 처분을 뒤집기 위해서는, 그 근거가 되었던 "A씨를 근로자로 볼 수 없다"는 판단에 대해 반박하고, A씨가 해당 사업장에서 실질적으로 근로자였음을 입증하는 것이 핵심이었습니다.

대법원 2018.04.26 선고 2016두19372 판결 중 일부

근로기준법상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약, 도급계약 또는 위임계약인지 여부보다 근로제공 관계의 실질이 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다.



www.majunglaw.kr

이메일
majunglaw@naver.com

전화
02-3143-1158

종속적 관계의 성립 여부는 사용자가 업무 내용을 정하고, 그 수행 과정에서 지휘·감독을 하는지 여부, 사용자가 근무 시간과 장소를 지정하고 근로자가 이에 따르는지, 그리고 노무 제공을 통해 발생하는 이익과 손실의 위험을 근로자가 스스로 부담하는지 등을 종합적으로 고려해 판단해야 한다고 규정되어 있습니다.

이에 따라 법무법인 마중은 A씨의 업무 작성 관련 자료와 회사의 업무 지시, 근로 시간 등을 확인할 수 있는 다양한 입증자료를 면밀히 검토했습니다. 그 결과 A씨가 해당 사업장의 실질적인 근로자였음을 뒷받침하기 위해 다음과 같은 주장을 제기하였습니다.

주장1 A씨가 수행한 업무내용은 사업장(사용자)에 의해 결정되었다.

이 사건 사업장의 주된 업무는, 해당 법인이 운영 중이거나 운영을 준비 중인 식당 및 카페 등의 외식 매장을 실질적으로 관리·운영하는 것이었습니다. A씨는 이 사업장의 총주방장이자 헤드셰프로서, 각 매장의 콘셉트에 맞는 메뉴를 개발하고, 레시피 및 조리 노하우를 총괄하는 업무를 맡아왔습니다.

해당 업무는 모두 사업장 대표의 지시에 따라 결정되었으며, A씨는 이 사건 사업장이 운영하는 매장들에 한정하여 지시를 받고 이를 이행해왔다는 점을 강조했습니다.

주장2 A씨의 업무수행은 사업장의 구체적 지휘 및 감독 아래 행해졌다.

실제로 회의록과 메신저 대화 내역 등을 분석한 결과, A씨는 자신이 담당한 여러 업무의 진행 상황을 사업장 대표에게 수시로 보고했고, 이에 대한 피드백을 반영하며 업무를 수행해 온 사실이 확인되었습니다. 또한 A씨는 정기적인 업무회의에도 지속적으로 참석해왔으며, 이는 사업장이 A씨에 대해 실질적인 지휘·감독을 해왔음을 보여주는 정황이라고 주장했습니다.

주장3 A씨는 원칙적으로 이 사건 사업장에 '출근 의무' 가 있었다.

근무확인서 등의 여러 증거자료를 살펴본 바, A씨의 근태에 대하여 '결근'이라는 단어를 사용하는 등 A씨가 근태관리의 대상자임을 확인할 수 있었습니다. 비록 다른 직원들과 달리 근태관리가 엄격히 이루어지지 않는다고 이 총주방장으로서의 지위를 반영한 것이지만, 이 수준이 근로자성을 부정할 정도에 해당한다고 볼 수는 없다고 주장하였습니다.

추가적으로 A씨가 회사 상호가 기재되어있는 작업복이나 총주방장 직함의 명함 등을 부여받았다는 점 등을 토대로 해당 사업장의 근로자였음을 주장하였습니다.

법원은 위 주장을 인정하였습니다.

재판부는 A씨가 근로기준법상 '근로자'에 해당한다고 판단하고, 근로복지공단의 처분은 위법하므로 취소되어야 한다고 판시했습니다. 또한, A씨가 다른 근로자들에 비해 상대적으로 엄격하지 않은 근무 규정을 적용받았다는 점에 대해서도, 이는 총주방장으로서의 지위와 직무상의 전문성을 반영한 것일 뿐, 근로자성을 부정할 사유가 될 수 없다고 밝혔습니다.

결국, 법원은 해당 사고를 산재로 인정하며, 공단의 요양불승인 처분을 취소했습니다.



법무법인
마중

www.majunglaw.kr

이메일
majunglaw@naver.com

전화
02-3143-1158

3. 이 사건의 의미

이번 사건은 재해자가 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부가 명확하지 않은 상황에서, 업무 내용과 수행 방식 등에 대한 종합적인 판단을 통해 근로자성을 인정받은 사례입니다.

해당 판결은 불리한 지점에도 불구하고 결국 실질을 구체적으로 따져 긍정적 판결을 끌어 낸 사례입니다. 향후 근로자성 입증에 어려운 재해자들에게도 산업재해 승인 가능성을 열어주는 선례로서, 의미 있는 판단으로 평가되고 있습니다.

그러나 이러한 법원의 판결에도 불구하고 현재 공단에선 해당 판결에 이의를 제기하여 현재 2심이 이루어지고 있는 중입니다.

저희 법무법인 마중은 산업재해 및 중대재해에 특화된 로펌으로, 신청부터 소송, 합의, 유관 법률 자문까지 폭넓은 서비스를 제공합니다. 축적된 경험과 전문성을 바탕으로 새로운 판례를 만들어가고 있으며, 각 사건에 맞는 최적의 해결책을 제시합니다. 관련 문의는 언제든지 법무법인 마중으로 연락 주시기 바랍니다.

관련 구성원

김용준

대표변호사

yvince@majunglaw.kr

정재훈

수석변호사

jaehun@majunglaw.kr

* 법무법인 마중 레터는 일반적인 정보를 고객에게 신속하고 정확하게 전달할 목적으로 제공되고 있으며, 이에 수록된 내용은 법무법인 마중의 공식적 견해나 구체적 사안에 관한 법적인 효력을 지닌 법률 자문이 아님을 알려드립니다. *



www.majunglaw.kr

이메일

majunglaw@naver.com

전화

02-3143-1158

서울 광화문 | 대전 | 부산 | 대구 | 광주