



모빌리티 플랫폼 프리랜서 운전기사가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단한 사례

(서울고등법원 2023. 12. 21. 선고 2022누56601 판결)

원고는 자동차대여업을 영위하는 회사로, 모바일 어플리케이션을 설치가입한 회원(이하 '이용자')에게 원고가 소유한 승합차를 대여하고 이용자에게 운전용역을 제공할 운전기사를 알선해주는 기사 알선 포함 차량 대여서비스(이하 'A서비스')를 제공하였습니다. 피고보조참가인(이하 '참가인')은 프리랜서 드라이버로서 인력공급업을 영위하는 B주식회사와 드라이버 프리랜서 계약을 체결하고 원고가 이용자에게 임대한 차량을 운전하는 업무를 한 사람들입니다.

원고는 참가인을 포함한 드라이버들의 카카오톡 단체 대화방에 드라이버 인원을 감축한다는 내용의 메시지를 게시하였고, 참가인은 이러한 인원 감축 통보가 부당해고에 해당한다고 주장하며 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다. 이 사건에서는 드라이버가 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부가 쟁점이 되었습니다.

제1심은 원고 회사가 프리랜서 드라이버인 참가인에 대한 사용자 지위에 있지 않고, 참가인이 종속적인 관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공했다고 보기 어렵다고 판단하여 참가인이 근로기준법상 근로자가 아니라고 판단하였습니다.

그러나 항소심은 제1심 판결을 뒤집고 참가인이 원고와 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다. 구체적으로, 항소심은 ① 참가인의 업무 내용은 기본적으로 A서비스 운영자가 어플리케이션을 통해 만들어 놓은 틀 안에서 결정되고, 참가인이 그러한 틀을 벗어나 자신의 업무 내용을 스스로 정할 수 있는 부분이 없는 점, ② 원고는 서비스를 균질화·표준화하기 위하여 협력업체에게 각종 교육자료, 기본 업무매뉴얼, 근무규정을 제공·배포한 점, ③ 참가인은 노무 제공 과정에서 A어플을 통하여 업무수행방식, 근태관리, 복장, 고객 응대, 근무실적 평가 등 업무관련 사항 대부분에 관하여 구체적인 지휘·감독을 받은 점, ④ 참가인이 희망 근무요일, 근무시작 시각 및 종료 시각을 선택하여 배차를 신청할 수는 있었으나 A차량이 배차되어야만 근무를 제공할 수 있다는 점에서 근무시간 및 장소를 지정하는 최종적인 권한은 참가인이 아닌 A서비스 운영자에게 있는 점, ⑤ 참가인이 운행 도중 배차를 수락할지 여부를 결정할 수는 있었으나 미수락 실적에 따른 경고, 대면교육, 계약해지 등의 조치가 가능하므로 근무수락 여부, 근무시간 등에 관하여 참가인에게 자유로운 선택권이 있다고 할 수 없는 점, ⑥ 참가인이 운전용역을 제공하기 위하여 사용하는 차량 뿐 아니라 차량 내부에 비치된 비품도 모두 원고가 소유하고, 세차비나 주유비 등 부대비용 일체를 원고가 부담한 점, ⑦ 참가인이 제3자를 고용하여 배차받은 프리랜서 드라이버 운전용역을 대행하게 할 수 없는 점, ⑧ 참가인은 운전용역의 수행 횟수와 무관하게 근무한 시간에 따라 대가를 지급받았으므로 보수는 근로자체의 대가적 성격을 가지는 점 등을 이유로, 참가인의 근로기준법상 근로자성을 인정하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com