

배달 플랫폼의 위탁 라이더는 근로기준법상 근로자에 해당하지 않으나, 노동조합 및 노동관계 조정법상 근로자에는 해당한다고 판단한 사례

(서울중앙지방법원 2024. 7. 12. 선고 2022가합534381 판결)

피고 회사는 배달 대행 플랫폼 서비스를 운영하는 회사이고, 원고 A는 피고 회사와 배송대행 업무위탁 계약을 체결하고 스마트폰 어플리케이션을 이용해 배달업무를 한 라이더(기사)이며, 원고 B는 원고 A가 가입한 배달업종에 관한 전국단위 산업별 노동조합입니다. 피고 회사가 원고 A에게 업무위탁 계약의 해지를 통보하자, ① 원고 A는 자신이 피고 회사의 근로기준법상 근로자이고 업무위탁계약 해지는 해고라고 주장하며, 해고무효의 확인 및 복직 시까지의 임금을 청구하는 한편, ② 원고 A와 원고 B는 업무위탁 계약 해지가 노동조합 가입 및 활동을 이유로 한 부당노동행위라고 주장하며 불법행위에 따른 위자료 지급을 청구하는 소를 제기하였습니다.

먼저 법원은 1) 해고무효확인 등 청구에 대하여, 아래와 같은 이유로 원고 A가 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 판단하였습니다.

(i) 최종적인 배달 수락 여부와 배달 경로, 근무시간, 장소, 휴식시간을 라이더가 재량적으로 결정하는 점, (ii) 라이더 교육자료, 산업안전교육 등을 구체적인 업무수행방법 지시로 보기는 어려운 점, (iii) 라이더에 대한 취업규칙 내지 복무(인사)규정 및 강제력이 있는 복장규정이 존재하지 않은 점, (iv) 피고 회사 관리직이 라이더의 접속 상태와 실시간 위치를 확인할 수 있었으나 이는 사고 발생시 보험 접수 등이 목적이었던 점, (v) 라이더가 자기가 소유 또는 리스한 오토바이를 사용해 배달업무를 수행할 수 있었고 자기 계산으로 오토바이 리스료, 보험료, 수리비, 과태료 등을 지불한 점, (vi) 라이더들은 상호 경쟁하여 수익을 창출하는 점, (vii) 피고 회사에 대한 전속성이 높지 않은 점.

반면, 2) 법원은 아래와 같은 이유로 원고 A가 노동조합 및 노동관계 조정법(이하 ‘노동조합법’)상 근로자에는 해당한다고 판단하였습니다.

(i) 상당수의 라이더가 피고 회사를 통해 얻는 수익이 주된 수익원이었던 점, (ii) 위탁계약의 주요 내용 및 수익이 피고 회사에 의해 결정되거나 큰 영향을 받은 점(알고리즘 등), (iii) 라이더가 제공한 노무가 피고 회사의 사업 수행에 필수적인 점, (iv) 라이더 평균 근속 기간이 1년을 상회하는 점, (v) 라이더들이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 정도는 아니지만 어느 정도 피고 회사의 지휘 감독을 받은 점(복장 규정, 안전교육, 실시간 위치 확인 등), (vi) 실질적으로 라이더 수익이 배달업무에 대한 대가에 해당하는 점, (vii) 헌법과 노동조합법의 입법 취지를 고려할 때 라이더의 노동조합법상 근로자 지위를 인정할 필요가 있는 점.

다만, 3) 법원은 피고 회사의 부당노동행위 의사가 없다고 보아 원고들의 불법행위에 따른 위자료 지급 청구는 기각하였습니다.

위 판결은 근로기준법상 근로자성에 관한 기존 판례의 판단기준에 따라, 플랫폼종사자의 구체적인 사용 종속성의 정도를 면밀히 판단하여 근로기준법상 근로자성을 부정하였다는 점에서 의미가 있습니다.

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