

## 대리운전 기사가 노동조합법상 근로자에 해당한다고 본 사례

(대법원 2024. 9. 27. 선고 2020다267491 판결)

### 1. 사안의 개요

원고들은 대리운전업을 영위하는 회사들이고, 피고들은 원고들과 동업계약을 체결한 다음 대리운전업무를 수행한 기사입니다. 원고들은 다른 대리운전업체(이하 '협력업체')들과 대리운전 접수 및 기사 배정 등에 필요한 스마트폰 어플리케이션 프로그램을 공동 사용하면서 고객의 대리운전 요청(이하 '콜') 정보를 공유하고 기사 배정을 공동으로 하였습니다.

피고들은 지역단위 노동조합인 A노동조합에 가입하였고, A노동조합은 원고 등에게 단체교섭을 요구하였으나 원고들은 이에 불응하였습니다.

원고들은 피고들과 같은 대리운전 기사들은 원고와 동업계약을 체결하고 그에 따라 독립적으로 대리운전업을 하는 사업자일 뿐, 원고들과의 사용종속관계 하에서 대리운전 업무에 종사하고 그 대가로 수입을 받아 생활하는 노동조합법상 근로자라고 볼 수 없으므로, A노동조합은 노동조합법상 노동조합이 해당하지 않는다고 주장하며, 피고들을 상대로 노동조합법상 근로자 지위 부존재확인 소송을 제기하였습니다.

### 2. 법원의 판단

[원심] 원심은 아래와 같은 이유에서 피고들이 원고들의 노동조합법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

- ① 피고들은 대리운전 기사로서 그 소득을 원고들과 이 사건 협력업체들로부터 배정받은 고객의 콜을 수행하여 받는 수입에 의존하고 있고, 원고들의 결정 여하에 따라 피고들은 협력업체들로부터 콜을 배정받지 못하거나 배정이 제한될 수 있을 것으로 보이므로 피고들이 협력업체들로부터 배정받은 콜을 수행하여 받는 수입도 원고들로부터 받은 수입과 동일한 것으로 평가할 수 있으므로, 피고들의 소득은 원고들에게 전적으로 의존하고 있는 점,
- ② 대리운전 기사들이 원고들에 납부해야 하는 수수료, 프로그램 사용료, 관리비 등의 액수, 대리운전 기사들의 업무 수행 시 준수할 사항이나 받아야 할 교육 등을 원고가 일방적으로 결정할 수 있고, 피고들의 보수 역시 원고들이 사실상 결정한다고 봄이 타당한 점,
- ③ 피고들은 원고들을 통해서 대리운전시장에 접근하며 원고들과 같은 대리운전업체를 통하지 않고 대리운전업을 하는 것은 현실적으로

어려운 점,

④ 피고들은 원고들과 동업계약을 체결한 다음 원고들 및 협력업체들로부터 콜을 배정받는 관계가 상당한 정도로 지속되어 왔고, 원고들에게 전속된 정도도 강함.

⑤ 피고들은 배정받은 콜을 거부하지 않고 원고들과 협력업체들이 제시하는 조건에 따라 콜을 수행해야 콜 배정에서 불이익을 받지 않았으며, 원고들이 규정하는 복장과 준수 사항, 교육 의무를 위반하면 주의조치가 계약해지가 가능하였던 점 등에 비추어, 피고들과 원고들 사이에 어느 정도의 지휘감독관계가 존재한 것으로 볼 수 있는 점,

⑥ 고객이 지급하는 대리운전요금은 원고들에게 귀속된 후 원고들이 피고들에게 대리운전비 상당의 금액을 별도로 지급하는 것으로, 피고들에게 노무제공의 대가를 지급하는 주체는 고객이 아니라 원고들이라고 보아야 하는 점 등.

[대법원] 대법원도 원심과 같이 피고들이 노동조합법상 근로자에 해당한다고 판단하여 원고들의 상고를 기각하였습니다.

### 3. 의의

대법원은 노동조합법상 근로자의 개념에 관해 ‘타인과의 사용종속관계 하에서 노무에 종사하고 대가로 임금 기타 수입을 받아 생활하는 사람을 말하고, 타인과 사용종속관계가 있는 한 해당 노무공급계약의 형태가 고용, 도급, 위임 또는 무명계약 등 어떤 형태이든 상관없다’고 판시하고 있습니다. 구체적으로 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 ① 노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지, ② 노무를 제공받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지, ③ 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, ④ 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지, ⑤ 특정 사업자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘감독관계가 존재하는지, ⑥ 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려하여야 한다는 기존 대법원 판례 법리(대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598 판결, 대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두38092 판결 등)를 재확인하면서, 대리기사의 노무제공의 실질을 구체적으로 판단하여 노동조합법상 근로자성을 인정하였습니다.

### 관련구성원

#### 기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

#### 박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

#### 이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

#### 김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

## 윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

## 송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

## 김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com