



차량 호출서비스 드라이버가 근로기준법상 근로자가 아니 라고 본 사례 (서울행정법원 2022. 7. 8. 선고 2020구합 70229 판결)

원고는 차량 호출 서비스 사업을 영위하는 법인이고 피고 보조참가인(이하 “참가인”이라 합니다)은 인력공급업체와 ‘드라이버 프리랜서 계약’을 체결하여 원고의 호출서비스의 드라이버 업무를 수행한 자입니다. 이 사건은 원고가 참가인에 대하여 인원감축 통보를 한 것과 관련하여 참가인이 근로기준법상 원고의 근로자에 해당하는지가 문제된 사안입니다.

서울행정법원은 총 14가지 사항을 검토하며 참가인이 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 즉, (i) 원고와 참가인 사이에는 아무런 직접적인 계약관계가 없는 점, (ii) 원고가 참가인의 모집에 관여하였다고 보기 어려운 점, (iii) 업무의 내용이 원고에 의해 일방적으로 결정되었다고 볼 수 없고 참가인에게 배차를 수락할지 여부에 대한 결정권이 있었던 점, (iv) 참가인에게 원고의 취업규칙이나 복무규정이 적용되지 않은 점, (v) 원고가 사용자로서 지휘감독을 하였다고 보기 어려운 점, (vi) 원고가 근무시간과 근무장소를 지정하였다고 보기 어려운 점, (vii) 차량 및 비품을 원고가 소유하고, 참가인이 제3자에게 업무대행을 시키는 것이 불가능하다는 등의 이유는 원고 사업의 특수성에서 기인하므로 근로자성의 인정 근거로 삼을 수 없고, 교통법규 위반이나 사고에 따른 책임을 참가인 스스로 부담하여 어느 정도 독립사업자성을 지니고 있는 점, (viii) 참가인이 친절도 등 노력 여하에 따라 추가적 임금원으로서 팁을 받을 여지가 있었던 점, (ix) 참가인이 운전용역의 수행 횟수 등이 아닌 용역 제공 시간에 따라 대가를 지급받아 근로 자체의 대가성을 지니긴 하였으나, 이는 건수에 비례하여 수수료를 지급할 경우 과속운전, 난폭운전 등으로 원고가 목표로 하는 서비스의 품질이 저하될 것으로 판단하였기 때문인 점, (x) 근로소득세를 원천징수하지 않았고, 사회보장 적용에 관하여 개인사업자로 취급된 점, (xi) 근로제공 여부가 강제되지 않았고 겸업이 금지되지 않아 원고에 대한 전속성이 있었다고 보기 어려운 점, (xii) 원고가 활용한 파견 드라이버의 근무형태를 고려할 때, 참가인의 근무형태와 상당한 차이가 존재하는 점, (xiii) 참가인 스스로 ‘프리랜서’라고 언급하며 근로자로서 인식하였다고 보기 어려운 점, (xvi) 별도의 입법을 통한 해결은 별론으로 하더라도, 현행법의 해석론만으로 사용종속관계가 인정되지 않음에도 불구하고 근로기준법상 해고의 제한 법리를 적용하기는 곤란한 점 등을 근거로 들었습니다.

관련구성원

기영석
변호사

02-316-4021

박성기
변호사

02-316-4280

ysgi@shinkim.com

skipark@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com