



# 플랫폼종사자가 근로기준법상 근로자라는 대법원 판결이 선고되었습니다

2024.07.31

## 1. 들어가며

고용노동부 통계에 의하면 국내 플랫폼종사자는 2022년 기준 약 80만명으로 전체 취업자(15~69세)의 3%에 해당하며, 이는 2021년 약 66만명 대비 20%가량 증가한 것입니다. 플랫폼 경제의 성장은 노동시장에서의 플랫폼 종사자 증가로 이어졌고, 이에 따라 플랫폼 종사자에 대한 사회적 보호를 비롯하여 이들을 근로기준법상 근로자로 인정할 수 있는지가 계속 논의되어 왔습니다.

이와 관련하여 최근 대법원은 차량호출 서비스 C의 드라이버가 근로기준법상 근로자에 해당한다는 판결을 선고하였습니다(대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결, 이하 “**이 사건 판결**”). 이하에서는 이 사건 판결의 사실관계와 판결 요지를 살펴보고 그 시사점에 대하여 말씀드리겠습니다.

## 2. 이 사건 판결의 사실관계

원고 A는 자회사B가 개발·운영하는 C 앱을 기반으로 이용자에게 차량을 대여하고 운전기사를 알선하는 플랫폼사업자입니다. 이 사건 플랫폼사업에서 (i) 원고 A는 서비스 운영 주체이고, (ii) 자회사 B는 원고 A와 예약중개계약을 체결하여 C 앱을 개발운영하며 이용자 모집 및 서비스 이용대금 결제 등의 업무를 하였으며, (iii) 협력업체 E는 원고 A와 운전용역제공 계약을 체결하여 A로부터 알선받은 이용자에게 운전기사를 공급하는 업무를 하였고, (iv) 피고보조참가인인 C 드라이버(이하 “**참가인**” 또는 “**드라이버**”)는 협력업체 E와 드라이버 프리랜서 계약을 체결하고 운전업무를 수행하였습니다.

협력업체 E는 2019. 7. 12. 드라이버들의 카카오톡 대화방에 2019. 7. 15.자로 인원 감축을 한다는 메시지를 게시하여 공지하였고(이하 “**이 사건 인원감축 통보**”), 해당 메시지의 ‘향후 배치될 드라이버 22명의 명단’에 참가인은 포함되어 있지 않았습니다. 이에 참가인은 2019. 10. 7. 서울지방노동위원회에 이 사건 인원감축 통보가 부당해고라고 주장하면서 자회사 B를 상대로 부당해고 구제신청을 하였고, 2019. 12. 3. 당사자변경신청을 통해 A와 협력업체 E를 피신청인으로 추가하였습니다.

이에 대해 서울지방노동위원회는 드라이버가 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다는 이유로 구제신청을 각하하였습니다. 드라이버는 이에 불복하여 재심을 신청하였고, 중앙노동위원회는 ① 드라이버가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 보면서, ② 자회사 B와 협력업체 E는 사용자에 해당하지 않으나, A는 드라이버를 실질적으로 지휘·감독한 사용자에 해당하고, ③ 이 사건 인원감축 통보는 서면통지의무를

위반한 해고로서 부당해고라고 판단하였습니다(이하 “이 사건 재심판정”).

### 3. 이 사건 제1, 2심 판결 요지

이 사건 재심판정에 대하여 A는 부당해고구제재심판정 취소소송을 제기하였고, 제1심 판결은 아래와 같은 점을 근거로 드라이버가 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 보아, 이 사건 재심판정이 위법하다고 판단하였습니다(서울행정법원 2022. 7. 8. 선고 2020구합 70229 판결).

- 1) 드라이버는 협력업체와 프리랜서 계약을 체결하였을 뿐 A와 사이에는 아무런 직접적 계약관계가 없고, A나 B가 협력업체들의 드라이버 모집 과정에 관여하였다고 볼 수 없는 점,
- 2) A나 B가 C 플랫폼을 이용한 사업구조를 설계하였다는 사정만으로 A나 B가 드라이버의 업무내용을 지시하였다고 보기 어려운 점,
- 3) B가 협력업체에 제공한 업무매뉴얼, 가이드 등은 C 서비스를 표준화하고 균질화하기 위한 의도로 제작·배포된 것일 뿐, 이를 프리랜서 드라이버에 대한 취업규칙이나 복무규정으로 평가할 수 없는 점,
- 4) A나 B가 드라이버의 출퇴근 시간 준수를 강제하였다거나 드라이버의 근무시간을 지정하였다고 볼 수 없는 점 등.

그러나 제2심 판결은 아래와 같은 점을 근거로 드라이버가 근로기준법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다(서울고등법원 2023. 12. 21. 선고 2022누56601 판결).

- 1) 드라이버의 업무 내용은 기본적으로 C 서비스 운영자가 C 앱을 통하여 만들어놓은 틀 안에서 정해졌고, 드라이버가 그러한 틀을 벗어나 자신의 업무 내용을 스스로 정할 수 있는 부분은 없었던 점,
- 2) 드라이버는 노무 제공 과정에서 C 앱 등을 통하여 업무수행방식, 근태관리, 복장, 고객 응대, 근무실적 평가 등 업무 관련 사항 대부분에 관하여 구체적인 지휘·감독을 받은 점,
- 3) 근무수락 여부, 근무시간 등에 관하여 드라이버에게 자유로운 선택권이 있었다고 할 수 없는 점 등.

### 4. 이 사건 판결 요지

제1심과 제2심의 판단이 엇갈린 가운데 원고 A는 상고를 제기하였고, 대법원은 아래와 같은 점들을 들어 “협력업체가 운전기사로 공급한 참가인이 원고 A가 운영하는 C 서비스를 위해 그 지휘·명령을 받아 원고 A의 C 차량 운전업무를 수행하였으므로, 참가인은 근로기준법상 근로자에 해당하고 그 사용자는 원고 A”라고 보아 원고 A의 상고를 기각하였습니다.

- 1) 드라이버의 임금, 업무내용을 원고 A가 결정한 점(자회사 B가 수행한 C 앱 개발·운영, 이용자모집, 서비스 이용대금 결제 및 수령 대행 등의 업무는 C 서비스의 일부 업무를 독립하여 수행한 것이라기보다, C 서비스 운영자인 A를 위해 업무를 대행한 것으로 평가됨),
- 2) 드라이버의 업무 내용을 결정하고 상당한 지휘·감독을 한 것은 원고 A인 점(자회사 B가 협력업체에 배포한 교육자료나 앱으로 안내한 운전업무 절차, 위반시 제재조치는 사실상 드라이버의 복무규칙이며, B는 앱을 통하여 드라이버의 근태를 관리하는 등 원고 A를 대신하여 드라이버의 근태를 관리·감독하였음),
- 3) 드라이버가 운전업무를 수행할 근무시간, 근무장소는 원고 A를 대행한 B가 최종적으로 결정하였고, 드라이버는 이러한 근무시간·장소 지정에 구속된 점,

- 4) 드라이버는 제3자로 하여금 운전업무를 대신 수행하게 하거나 운전업무 수행 중 추가적인 이윤 창출을 할 수 없었으며, 손실을 초래할 위험을 부담하지 않은바, 사업자적 징표가 존재하지 않는 점,
- 5) 협력업체는 운전업무에 관하여는 독립성, 독자성을 갖추지 못하였고, 드라이버가 지급받은 보수는 근무시간에 비례한 것으로 근로 자체의 대가로 볼 수 있는 점.

## 5. 이 사건 판결의 의의 및 시사점

종래 대법원은 배달대행업체 소속 배달원으로 자신의 스마트폰에 배달대행 앱을 설치하여 배달업무를 수행하면서 배달 건당 일정 금액의 배달수수료를 지급받은 자가 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 판시한 반면(대법원 2018. 4. 26. 선고 2016두49372 판결), 고용노동부는 2019. 11.경 배달앱 요기요 배달기사들이 제기한 진정사건에서 배달기사를 근로기준법상 근로자로 판단하기도 하였습니다.

이와 같이 플랫폼종사자의 근로기준법상 근로자성과 관련하여 엇갈린 판단이 이어지며 혼란이 야기되었고, 플랫폼종사자의 근로자성 판단과 관련하여 종래의 근로자성 판단기준이 그대로 적용될 수 있는 것인지에 대한 논란도 있었습니다. 이러한 배경에서 **이 사건 판결은 대법원이 플랫폼종사자의 근로기준법상 근로자성을 인정하였다**는 점에서 의미가 있습니다.

특히 이 사건 판결에서 대법원은 ① 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 아니라 근로제공 관계의 실질이 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하는지 여부에 따라 판단하여야 한다는 종전 판단기준을 원용하면서도, ② **온라인 플랫폼을 매개로 근로를 제공하는 플랫폼 종사자가 근로자인지 판단하는 경우에는 (i) 노무제공자와 노무이용자 등이 온라인 플랫폼을 통해 연결됨에 따라 직접적으로 개별적인 근로계약을 맺을 필요성이 적은 사업구조(“제1요소”), (ii) 일의 배분과 수행 방식 결정에 온라인 플랫폼의 알고리즘이나 복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리의 특성(“제2요소”)을 고려하여 판단 요소들을 적정하게 적용하여야 한다고 보아, 플랫폼종사자에 대한 근로기준법상 근로자성 판단 시 추가적인 고려요소를 제시**하였습니다.

이러한 대법원의 판단은 플랫폼종사자에 대하여 종래의 근로자성 판단기준을 완화하여 적용한 것으로 볼 여지가 있으며, 이는 사실상 근로기준법상 근로자성의 인정 영역을 확대한 판결로 해석됩니다. 이와 같은 근로자성 확대는 그동안 확장되어온 플랫폼 경제의 생태계에 부담으로 작용할 가능성이 있으며, 플랫폼 종사자의 근로자성이 문제된 다른 소송 등에도 영향을 미칠 것으로 예상됩니다.

이러한 점을 고려해볼 때 플랫폼종사자를 활용하고 있는 사업장에서는 대법원이 판시한 내용을 고려하여 기존의 인사관리방식 등 사업운영 방식에 대하여 검토해 보고, 필요한 경우 이를 개선하는 노력을 기울여야 할 것입니다.

**또한 실제 플랫폼종사자의 근로자성에 관한 현행 제도 점검 및 개선을 진행함에 있어서는 전문성 있는 법률전문가로부터 자문을 받는 것이 매우 중요합니다. 법무법인(유) 세종은 플랫폼종사자 등 프리랜서의 근로자성과 관련하여 다년간 축적된 풍부한 자문 및 소송 사례를 보유하고 있습니다. 근로자성과 관련하여 도움이 필요하시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.**

## 관련구성원

기영석

김동욱

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

## 김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

## 송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

## 이진규

변호사

02-316-4295

jkyulee@shinkim.com

변호사

02-316-1646

dwokim@shinkim.com

## 윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

## 김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com