

주목할만한 판례

지입차주의 근로자성(대법원 2021. 4. 29. 선고 2019두39314 판결)

대법원은 참가인 A회사로부터 차량을 빌려 A회사가 지정하는 공사현장으로 콘크리트파일 등을 운송하고 실적에 따라 도급금액을 지급받아온 원고의 근로자성이 문제된 사안에서 “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질을 따져서 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다”고 판시하였습니다.

대법원은 ① A회사가 원고에게 차량운행일보의 제출을 요구하는 등 업무 수행 과정에서 상당한 지휘 감독이 이루어진 점, ② 원고는 24시간 상시대기 하였으며, A회사가 원고의 운송업무 과정을 GPS장치를 통해 언제든지 파악할 수 있었으므로 원고가 A회사가 지정한 근무 시간 장소에 구속되었다고 볼 수 있는 점, ③ 원고가 자신의 계산으로 사업을 영위하였다고 보기 어려운 점, ④ 원고가 이윤 창출이나 손실 등 위험을 스스로 부담하였다고 볼 수 없는 점, ⑤ 원고가 지급받은 성과급 형태의 보수는 노동의 양과 질을 평가하는 것이므로 임금성이 부정되지 않는 점 등을 근거로 원고의 근로자성을 인정하였습니다.

참가인 A회사는 원고와의 사이에 운전용역(도급)계약서가 체결된 점, 원고가 A회사의 취업규칙 등을 적용받지 않은 점 등을 근거로 원고의 근로자성을 부인하였으나, 대법원은 위와 같은 사정들은 사용자인 A회사가 경제적으로 우월한 지위에서 임의로 정할 수 있는 사항이므로 원고의 근로자성을 뒤집는 사정이라고 보기에 부족하다고 판단하였습니다.