

서울고등법원

제 7 행정부

판 결

사 건 2022누56601 부당해고구제재심판정취소
원고, 피항소인 주식회사 A
피고, 항소인 중앙노동위원회위원장
피고보조참가인 B
제 1 심 판 결 서울행정법원 2022. 7. 8. 선고 2020구합70229 판결
변 론 종 결 2023. 7. 13.
판 결 선 고 2023. 12. 21.

주 문

1. 제1심 판결을 취소한다.
2. 원고의 청구를 기각한다.
3. 소송총비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 원고가 부담한다.

청구취지 및 항소취지

1. 청구취지

중앙노동위원회가 2020. 5. 28. 원고와 피고보조참가인 사이의 C 부당해고 구제 재

심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.

2. 항소취지

주문과 같다.

이 유

1. 재심판정의 경위

가. 원고는 2011. 10. 31. 설립되어 자동차대여업 등을 영위하는 법인이다. D 주식회사(이하 'D' 또는 'D'라고 한다)는 2011. 1. 28. 설립되어 소프트웨어 개발업 등을 영위하는 법인이다. E 주식회사(이하 'E'이라고 한다)는 2017. 6. 29. 설립되어 인력공급업 등을 영위하는 법인이다.

나. 원고는 D를 100% 자회사로 인수하고 2018. 10. 8. F 서비스를 개시하였다. F 서비스는 자동차대여사업자인 원고가 D가 개발하여 운영하는 모바일 애플리케이션(이하 'F 앱'이라고 한다)을 기반으로 하여 F 앱을 스마트폰에 설치하고 가입한 회원(이하 '이용자'라고 한다)에게 원고가 소유하는 11인승 승합차(이하 'F 차량'이라고 한다)를 대여하고 이용자에게 운전용역을 제공할 운전기사를 알선해 주는 '기사 알선 포함 차량 대여서비스'이다.

다. 원고가 이용자에게 임대한 차량을 운전하는 업무를 수행하는 운전기사(이하 'F 드라이버'라고 한다)는 파견회사로부터 파견받은 운전기사(이하 '파견 드라이버'라고 한다)와 E과 같은 협력업체와 '드라이버 프리랜서 계약'을 체결하고 운전업무를 수행하는 운전기사(이하 '프리랜서 드라이버'라고 한다)로 나뉘어진다.

라. 피고보조참가인(이하 '참가인'이라고 한다)은 2019. 5. 23. E과 '드라이버 프리랜

서 계약'을 체결하고 프리랜서 드라이버로서 원고가 이용자에게 임대한 차량을 운전하는 업무를 하였다.

마. E은 2019. 7. 12. F 드라이버들의 카카오톡 단체 대화방에 다음과 같이 2019. 7. 15.자로 인원 감축을 한다는 내용의 메시지를 게시하여 공지하였다(이하 '이 사건 인원 감축 통보'라고 한다). 위 메시지에 기재된 '향후 배차될 F 드라이버 22명의 명단'에 참가인은 포함되어 있지 않다.

7월 15일부로 F 본사 근무조 개편 및 차량 대수 조정으로 인해서 부득이하게 인원 감축을 진행하게 되었습니다. 아쉽게도 E와 함께 가지 못하시는 분들 양해 바랍니다. 현장 반장님과 본사 간의 인원 감축 관련 회의도 여러 번 진행하게 되었습니다. 한 번 더 제외되신 분들께 죄송스러운 말씀을 드리고 양해 바랍니다. 효율적인 운영을 위해서 주6일 근무자, 주5일 근무자 위주로 평가를 진행하였습니다.

(향후 배차될 F 드라이버 22명의 명단은 생략)

위에 포함되어 있지 않으신 분들은 함께 하지 못하게 되었습니다. 추가적으로 채용이 발생했을 시 개인적으로 연락드리도록 하겠습니다.

근무시간은 다르지만 (신규) G 차고지 근무 희망하시는 분들은 개인적으로 연락 부탁드립니다.

바. 참가인은 2019. 10. 7. 서울지방노동위원회에 이 사건 인원 감축 통보가 부당해고에 해당한다고 주장하면서 D를 상대로 부당해고 구제신청을 하였다(이하 '이 사건 구제신청'이라고 한다). 참가인은 2019. 10. 10. 당사자변경신청을 통해 E을 피신청인으로 추가하였다가 2019. 11. 26. 당사자변경신청을 통해 피신청인을 D만으로 변경하였고, 2019. 12. 3. 재차 당사자변경신청을 통해 원고와 E을 피신청인으로 추가하였다. 서울지방노동위원회는 2019. 12. 26. 참가인은 근로기준법에서 정한 근로자에 해당하지 않는다는 이유로 이 사건 구제신청을 각하하였다.

사. 참가인은 이에 불복하여 2020. 2. 6. 중앙노동위원회에 재심을 신청하였다. 중앙

노동위원회는 2020. 5. 28. '참가인은 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당하고, D와 E은 참가인의 사용자에 해당하지 않으나, 원고는 참가인을 실질적인 지휘·감독한 사용자에 해당하며, 이 사건 인원 감축 통보는 해고에 해당하고 근로기준법 제27조에서 정한 서면통지의무를 위반하였으므로 부당해고에 해당한다.'는 이유로 이 사건 구제신청 중 원고를 상대로 한 부분은 인용하고(원고의 2019. 7. 15. 해고는 부당해고임을 인정하고, 원고는 재심판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 참가인이 해고기간에 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있었던 임금 상당액을 지급하라는 내용), D 및 E을 상대로 한 부분은 기각하였다(이하 '이 사건 재심판정'이라고 한다).

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2, 7, 8호증(가지번호 있는 것은 가지번호 포함, 이하 같다), 을가 제1, 2, 30, 32, 49, 54, 55, 70, 79, 80, 93, 148, 165호증, 변론 전체의 취지

2. 이 사건 재심판정의 적법 여부

가. 당사자의 주장 요지

1) 원고

가) 참가인은 2019. 10. 7. 이 사건 구제신청을 제기하였고 2019. 12. 3. 비로소 원고를 피신청인으로 추가하였는데, 이는 참가인이 주장하는 해고일인 2019. 7. 15.로부터 3개월이 도과한 시점에 이루어진 것이다. 참가인의 이와 같은 피신청인 추가는 피신청인을 잘못 지정하였음이 명백한 경우에 해당하지 아니하여 제척기간을 도과하였으므로 원고를 상대로 한 구제신청은 부적법하다.

나) 원고나 D는 참가인을 지휘·감독한 사실이 없고, 참가인은 원고의 취업

규칙 등을 적용받지 않았다. 참가인은 근무시간과 근무장소를 자유롭게 선택하였으며 근무내용도 스스로 결정하였다. 참가인에 대한 보수는 근로 자체의 대가적 성격을 갖는 임금에 해당하지 않는다. 참가인은 원고에게 전속되어 있지 않았으며, 원고는 참가인에게 계속적 노무 제공을 강요할 수 있는 수단도 보유하고 있지 않았다. 따라서 참가인은 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다.

다) 설령 참가인이 근로기준법상 근로자에 해당한다고 하더라도, 독자적인 사업자로서 참가인과 직접 계약을 체결하고 채용, 근태관리 등 근로관계전반에 걸쳐 실질적 권한을 보유하고 행사하였던 E이 참가인의 실질적 사용자이다. 한편 D가 협력업체와 소통을 진행하며 이용자에 대한 서비스 내용을 결정하였으므로 F 서비스 사업의 실질적 운영주체이고, 원고는 참가인의 업무 내용을 결정하거나 참가인을 지휘·감독한 사실이 없다.

라) 원고가 참가인의 사용자라고 가정하더라도, 이 사건 인원 감축 통보는 참가인이 H 차고지의 주말 선순위 배차 대상에서 제외된다는 취지일 뿐 드라이버가 부족한 경우에는 여전히 배차될 가능성이 남아 있으므로 해고에 해당하지 않는다.

마) 이 사건 인원 감축 통보가 해고에 해당한다 하더라도 참가인은 2019. 7. 17. E로부터 복직요청을 받았음에도 이를 거부하였는바, 2019. 7. 15.부터 2019. 7. 17.까지 사이에는 참가인이 F 드라이버로서 근무한 주말이 포함되어 있지 않으므로 원고가 참가인에게 지급해야 할 임금 상당액은 존재하지 않는다.

2) 피고 및 참가인

가) 참가인이 원고를 피신청인으로 추가한 것은 그 실질이 당사자표시정정과 유사하므로 제척기간을 별도로 따질 필요가 없다. 설령 원고를 피신청인으로 추가

한 것이 일반적인 당사자 변경에 해당한다고 하더라도, 동일한 해고에 대하여 당사자 변경을 하는 경우에는 제척기간 준수 여부를 최초 구제신청 시점을 기준으로 판단하여야 하므로, 원고를 상대로 한 구제신청은 제척기간 내에 이루어진 것으로 적법하다.

나) 원고는 F 앱을 통해 프리랜서 드라이버의 업무 내용을 결정하였고 업무 수행 과정에서 실질적인 지휘·감독을 하였다. 프리랜서 드라이버는 사실상 복무 규정에 해당하는 각종 규율을 준수하여야 했고, 이를 위반할 경우 원고로부터 경고, 대면교육, 계약해지 등의 조치를 받았다. 원고는 프리랜서 드라이버의 근무시간과 근무장소를 지정하였고 프리랜서 드라이버는 이에 구속을 받았다. 프리랜서 드라이버가 소유한 비품이나 작업도구는 없었고, 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 할 수 없었으며, 이윤의 창출이나 손실의 초래 등 사업상 위험도 부담하지 않았다. 프리랜서 드라이버가 받은 보수는 근로시간에 비례하여 지급되어 근로 자체의 대가인 임금에 해당하고, 드라이버 레벨제에 따른 특별수수료는 전형적인 성과보상적 성격의 임금에 해당한다. 또한 파견 드라이버¹⁾와 프리랜서 드라이버는 완전히 동일한 방식으로 동일한 근로를 제공하였다. 이러한 사정을 고려하면, 참가인은 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당한다.

다) E은 원고의 F 서비스에 필요한 프리랜서 드라이버를 공급한 인력공급 업체에 불과하고, 프리랜서 드라이버인 참가인이 근로제공을 한 상대방은 F 서비스 사업의 주체인 원고이다. 설령 D가 F 서비스 제공과 관련한 업무를 수행한 실질적 주체라고 보더라도, 원고는 D와 공동사업주의 지위에서 F 서비스 사업을 운영하였으므로 공동사업주의 법리에 따라 사용자에게 해당한다.

1) 이 사건에서 파견 드라이버가 근로기준법상 근로자에 해당한다는 사실에 관하여는 당사자들 사이에 다툼이 없다.

라) 이 사건 인원 감축 통보는 단순히 선순위 배차 대상에서 제외한다는 취지가 아니라 근로계약 관계를 종료하겠다는 취지이므로 해고에 해당한다.

마) 원고가 참가인에게 직접 또는 E을 통해 해고 철회의 의사를 표시한 사실이 없으므로, 원고는 참가인에게 임금 상당액을 지급할 의무가 있다.

나. 관계 법령

별지 기재와 같다.

다. 인정사실

1) F 서비스의 구조 및 계약관계

가) 원고는 이용자에게 F 차량을 임대하고 운전기사를 알선하는 업무를 하였다. D는 F 앱을 운영·관리하면서 ① 이용자의 모집 및 이용자 가입, ② 이용자의 F 서비스 이용 도움, ③ 이용자의 F 서비스 이용 계약서 작성 관련 업무, ④ 이용자의 F 서비스 이용 대금 결제 대행, ⑤ F 서비스 이용대금에 포함된 운전용역 관련 비용의 정산 대행 등의 업무를 하였다. E과 같은 협력업체들은 F 차량을 운전할 운전기사를 공급하는 업무를 하였다.

나) F 서비스가 개시된 2018. 10.경 당시 시행 중이던 구 여객자동차 운수사업법(2020. 4. 7. 법률 제17234호로 개정되기 전의 것) 제34조 제2항은 '누구든지 자동차대여사업자의 사업용 자동차를 임차한 자에게 운전자를 알선하여서는 아니 된다. 다만, 외국인이나 장애인 등 대통령령으로 정하는 경우에는 운전자를 알선할 수 있다'라고 규정하고 있었고, 구 여객자동차 운수사업법 시행령(2021. 4. 6. 대통령령 제31609호로 개정되기 전의 것) 제18조 제1호 바.목은 위 법 제34조 제2항 단서에서 규정하는 '외국인이나 장애인 등 대통령령으로 정하는 경우'에 '승차정원 11인승 이상 15

인승 이하인 승합자동차를 임차하는 사람'이 포함되는 것으로 규정하고 있었다.

다) 원고는 D와 2018. 8. 1. 최초로 '예약중개계약'을 체결하였고, 2018. 12.

1. 다음과 같은 내용의 '예약중개계약'을 다시 체결하였다.

제1조(계약의 목적)

본 계약은 “A”가 “D”의 “플랫폼”에서 “서비스” 예약중개를 위탁하고 “D”는 이를 성실히 운영함에 있어 상호간의 권리와 의무 및 필요한 제반사항을 규정하는데 그 목적이 있다.

제2조(서비스의 정의)

“서비스”란 “A”가 여객자동차운수사업법, 동법 시행령 및 동법 시행규칙에 의거하여 승합자동차에 한해 운전기사 알선을 포함해 차량을 임대하는 것을 말한다.

“서비스”의 구체적인 내용은 “D”의 본 계약 외 별도의 문서(이하 “기사알선포함 승합자동차 대여서비스 이용약관”이라 한다)를 통해서 확정하며 “서비스”의 내용이 변경되는 경우에도 “기사알선포함 승합자동차 대여서비스 이용약관”을 수정하여 변경·확정한다.

제3조(예약중개의 내용)

“D”가 수행할 “서비스” 중개업무의 범위는 다음과 같으며, “D”는 동 “서비스” 중개업무의 구체적인 수행 방안에 관하여 사전에 “A”의 승인을 받아야 한다.

1. 이용객의 모집 및 회원가입
2. 이용객의 “서비스” 이용 도움
3. 이용객의 “서비스” 이용 계약서 작성 관련 업무
4. 이용객의 “서비스” 이용 대금 결제대행 업무
5. “서비스” 이용 대금에 포함된 운전용역 관련 비용의 정산 대행 업무
6. 이용객과 분쟁 발생 시, 그에 대한 응대 업무
7. 서비스의 활성화를 위하여 “A”와 “D”가 합의하는 제반 업무
8. 이용객의 “서비스” 이용과 관련해 수집된 정보 중, “A”와 “D”가 합의한 정보의 제공

제4조(예약중개 수수료)

- ① “D”의 예약중개 수수료는 “서비스” 이용금액의 10%로 한다.(부가세 별도)
- ② 예약중개 수수료는 “서비스” 실적에 따라 상호 협의를 통해 변경될 수 있다.

- ③ “D”는 전월 1일부터 말일까지 “서비스”로 인해 발생한 예약중개 수수료 정산내역 및 “A”를 대신하여 운전용역 관련 업체에 정산할 운전용역 관련 비용 정산내역을 익월 10일까지 “A”에 통지한다.
- ④ “D”는 “A”가 정산내역을 승인한 날로부터 5일 이내에 예약중개 수수료를 제외한 “A”의 매출을 “A”가 지정한 계좌로 입금한다.
- ⑤ 운전용역 관련 비용은 “A”가 정산내역을 승인한 날로부터 5일 이내에 “D”가 지정한 계좌로 입금하고, “D”는 이를 지체 없이 “A”가 지정한 운전용역 관련 업체에 지급한다.

라) 원고는 2019. 4. 15. E과 다음과 같은 내용의 '임차인 알선 및 운전용역 제공 계약'을 체결하였다.

제1조(목적)

본 계약은 ‘A’가 ‘임차인’에게 차량 대여 시 ‘임차인’의 요청에 따라, 차량을 운행할 운전자로 ‘E’를 알선(소개)하고, ‘E’이 전속 운전기사를 통하여 ‘임차인’의 주문 내용에 따라 차량 운행 서비스를 제공하며, 플랫폼을 통해 ‘A’의 차량 임대 및 운전기사 알선을 중개하는 ‘A’의 ‘협력업체’가 임차인으로부터 운전용역대금을 지급받아 이를 ‘E’에게 지급(수령대행)하고, ‘E’이 ‘A’에게 알선에 대한 수수료를 지급하는 것과 관련하여 양자의 권리와 의무 등 필요 제반 사항을 규정하는 데에 그 목적을 둔다.

제2조(차량 운전자 알선)

‘A’는 ‘임차인’이 ‘A’로부터 차량을 임차하면서 ‘A’에게 대여 차량을 운행할 운전자 알선을 요청하면, 그에 따라 ‘임차인’에게 여객자동차 운수사업법 등 관련 법령의 허용 범위 내에서 ‘E’를 소개, 주선한다.

제3조(차량 운행 서비스)

- ① ‘E’은 ‘A’로부터 알선받은 ‘임차인’에게 차량 운전용역을 제공한다.
- ② ‘A’가 알선한 ‘임차인’에 대하여 ‘E’이 수행하여야 하는 차량 운전용역의 내용은 다음과 같이 정한다.
 1. ‘임차인’으로부터 주문이 있을 경우 차고지로부터 ‘임차인’ 승차지점까지 차량을 이동
 2. ‘임차인’의 주문(시간, 장소 등)에 따라 대여 차량을 운전
 3. ‘임차인’이 하차한 후 임차인을 대신하여 차량을 차고지에 반납

4. 기타 운전용역 업무에 부수하여 '임차인'의 요청에 따라 수행을 요구하는 작업('임차인'의 부당한 요청에 관하여는 '협력업체'가 약관 및 정책 등에 기초하여 조치하도록 함)

제4조(운전용역대금)

- ① 'E'이 '임차인'에게 운전용역을 제공하는 대가로 지급받는 운전용역대금은 'A'의 운전자 알선에 대한 대가 및 '협력업체'의 수령대행에 대한 대가를 공제한 후 다음 각 호의 기준에 따라 정산한다.
1. 운행 시간 당 가격은 시간 당 11,000원(1만1천원)으로 한다(VAT별도). 단, 07시 이전, 23시 30분 이후 운행이 시작 또는 종료될 경우 1시간의 요금이 추가된다.
 2. 운전용역에 대한 시간 산정은 'E'과 'A', '협력업체'가 별도 협의한 '운행 시간 적용 기준'을 원칙으로 한다.
 3. 운행 시간을 기준으로 운전용역대금을 산정하는 것이 적절하지 않은 경우에 대하여는 차량 대여기간 등을 고려하여 'E', 'A', '협력업체', '임차인'이 별도 합의하여 정한다.
- ② 통행료, 주차료 등 실비는 'A'가 부담한다.
- ③ 'E'은 '임차인' 및 'A'에게 본 조의 운전용역대금 및 실비를 제외하고는 어떠한 명목의 대가, 금원, 비용도 청구할 수 없다.

제5조(수령대행)

- ① '협력업체'는 'E'을 대신하여 '임차인'에게 제4조의 운전용역대금 등을 청구하고, '임차인'으로부터 지급받아 이를 'E'에게 지급하며, 'E'은 '협력업체'로부터 위 운전용역대금 등을 지급받기로 한다.
- ② 'E'은 전월 1일부터 해당월 31일까지를 기준으로 운전용역대금 등을 정산하여 해당월 31일까지 '협력업체'에게 청구하고 '협력업체'는 '협력업체'가 수령대행한 운전용역대금 등을 기초로 제4조의 기준에 따른 정산금액을 산정한 후 익월 10일까지 'E'에게 현금으로 지급한다.

제7조(운전 용역의 제공)

- ① 본 계약에 의거하여 'A'가 알선한 '임차인'에 대하여, 'E'은 성실하고 선량한 관리자의 주의로써 관계법령을 지키고 스스로 업무처리 계획을 입안 및 운전기사에 대한 지시감독과 교육을 통하여 높은 품질의 운전용역을 제공하여야 한다.

- ⑤ ‘E’은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 되며, ‘E’의 운전기사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하지 아니하도록 감독하여야 한다.
1. ‘임차인’에게 부당한 금전적 대가를 요구하는 행위
 2. ‘임차인’과 ‘임차인’의 동행자 외에 다른 사람을 승차시키는 행위
 3. ‘임차인’의 동의 없이 ‘임차인’이 임차한 대여 차량을 운행하는 행위
 4. ‘A’의 대여 차량을 유상으로 운송에 사용하는 행위
 5. ‘A’의 대여 차량을 남에게 대여하는 행위

제8조(대리인)

- ① ‘E’은 ‘A’와 알선 관련 연락 조정을 하고 ‘E’을 대리하여 개별 운전용역계약을 접수, 처리 하며, 운전용역을 제공하는 운전기사를 관리하고 직접 지휘·명령하는 자(이하 ‘대리인’이라 한다)를 선임하고, 다음 각 호의 임무를 담당하게 한다.
 1. ‘E’의 운전기사의 운전용역계약 이행 관련 지휘·명령
 2. 운전용역계약 알선과 관련하여 ‘A’와 연락 및 조정
 3. ‘E’의 운전기사의 운전용역 품질의 유지
- ② ‘A’는 운전용역계약 알선 관련 연락 조정 등을 ‘E’이 선임한 대리인에 대하여 행하고, ‘E’은 대리인을 통하여 소속 운전기사에 대하여 운전용역계약 이행 관련 지휘·명령을 행한다.
- ③ ‘E’은 대리인을 선임한 후 즉시 그의 성명 및 연락처를 서면으로 ‘A’에게 통지한다. 이를 변경한 경우도 같다.

제9조(운전자의 배치)

- ① ‘A’의 차량 운전자 알선에 대하여 ‘E’은 관련 법령에 정하는 자격을 갖춘 자로서 운전용역 제공에 필요한 운전경력 경험과 기술을 가진 ‘E’의 운전기사를 운전자로 배치하여야 하며, 배치된 운전자의 행위에 대해 모든 책임을 부담한다.
- ② 배치된 운전자가 제7조를 위반하여 운전용역 제공 의무를 성실히 이행하지 아니하는 경우, ‘A’ 또는 ‘임차인’이 운전자의 교체를 요구할 수 있으며, ‘E’은 이에 따를 의무가 있다.
- ③ ‘E’은 제2항과 관련하여 ‘A’ 또는 ‘임차인’의 사전 승인 없이, 제2항에 의하여 교체된 운전자를 A가 알선하는 ‘임차인’에 대한 운전용역 제공을 위해 다시 배치할 수 없다.

제11조(계약당사자로서의 책임)

‘E’은 ‘E’의 운전기사와의 사이의 계약당사자로서 모든 관련법의 책임을 지고 관리하여야 하며 ‘A’는 이에 대하여 어떠한 계약상 책임도 지지 아니한다.

제12조(신의성실 기타 제반의무)

- ① ‘E’은 ‘임차인’에게 차량 운전용역을 제공하는 ‘E’의 운전기사의 지도교육에 만전을 기하고 복무규율과 품위유지에 대한 책임을 진다.
- ② ‘E’은 관련 법령 및 정부기관의 지침 등을 준수하여야 하며, ‘A’의 이미지와 명성을 손상시키는 행위를 하거나 ‘A’의 임차인 또는 제3자의 권리(그 종류를 불문함)를 침해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제14조(안전관리 및 재해보상)

- ① ‘E’은 안전을 위하여 운전기사들의 안전예방교육, 친절교육 등을 수시로 시행하여야 한다.
- ② 근무현장 및 여타의 산업재해에 대한 책임은 전적으로 ‘E’에게 있다.

마) E은 2019. 5. 23. 참가인과 다음과 같은 내용의 '드라이버 프리랜서 계약'을 체결하였다.

계약건명 : “F” 드라이버 운전 서비스

계약기간 : 2019년 월 일 ~ 계약 해지 시까지

계약금액 : 시간당 10,000원 * 운행시간 - 세금공제 전

결제방법 : 매월 15일 지급 (1일부터 말일까지의 급여를 1개월 단위로 지급)

E(주)(이하 “갑”)와 참가인(이하 “을”)은 위 계약기간 동안의 “F” 드라이버 운전서비스를 위하여 다음과 같이 계약을 체결한다.

제2조(계약기간)

계약기간은 위에 명시된 기간이며, “갑”과 “을”이 협의된 경우에만 계약기간을 연장할 수 있다.

제3조(작업시간)

운행시간은 일 10시간의 근무시간을 준수한다.

제4조(작업내용)

- 가. “을”은 계약 건에 해당하는 업무를 성실히 이행하기로 한다.
- 나. ‘임차인’으로부터 주문이 있을 경우 차고지로부터 ‘임차인’ 승차지점까지 차량을 이동
- 다. ‘임차인’의 주문(시간, 장소 등)에 따라 차량을 운전
- 라. ‘임차인’이 하차한 후 ‘임차인’을 대신하여 차량을 차고지에 반납

제5조(계약금액 및 지급방법)

- 가. 계약금액 : 시간당(₩10,000) * 운행시간
- 나. “갑”은 매월 지정일에 3.3% 세금공제 후 “을”의 계좌로 송금한다.

제7조(차량 사고의 처리)

- 나. 차량 사고 시(가해사고 시, 피해사고의 경우 과실비율 부분) 사고 차량이 가입된 종합보험을 적용하여 처리하되, “을”의 귀책사유로 인해 보험보상이 불가능한 부분은 “을”이 책임을 부담한다.
- 다. 차량 사고 시(가해사고 시, 피해사고의 경우 과실비율 부분) 사고 차량이 보험에 가입되지 아니한 차량손해수리비(자차)에 대한 부담은 다음 각 호와 같이 부담한다.

1. 일반사고

- ① 수리비 50만원 이하의 경우 : “갑” 0%, “을” 100%
- ② 수리비 50만원 초과 : “갑” 50만원 초과 분, “을” 50만원
- ③ 단독사고의 경우 “을”이 “갑”에게 수리기간 동안 1일 기준 2만2.5천원의 휴차료를 지급하되, 휴차료 상한액은 수리기간 8일을 적용하여 18만원으로 한다. 이때, 수리기간에는 입출고 날짜를 포함한다.

2. 도난사고, 특별사고 : “을”이 차량 수리비(수리 시) 또는 사고 차량 가액(폐차 및 도난 시)의 100%(전액)를 부담한다.

- 라. “을”은 운행 중 본인 과실로 발생한 과태료/범칙금은 “을”이 부담한다.
- 마. “갑”은 “을”에게 본 조 7조의 발생 시 금원을 공제 후 지급한다.

제8조(계약해지 사유)

- 가. 계약기간 중 상호 업무연락이 원활하게 이루어지지 않을 경우, 중대한 과실로 “을”이 “갑”에게 사고나 손실을 끼쳤을 경우 “갑”이 “을”과의 계약을 해지할 수 있다.

나. “임차인”에게 부당한 금전적 대가를 요구하는 행위 시 계약을 해지할 수 있다.
 다. “임차인”과 “임차인”의 동행자 외에 다른 사람을 승차시키는 행위 시 계약을 해지할 수 있다.
 라. “임차인”의 동의 없이 “임차인”이 임차한 대여 차량을 운행하는 행위 시 계약을 해지할 수 있다.
 마. “F”의 대여 차량을 유상으로 운송에 사용하는 행위 시 계약을 해지할 수 있다.
 바. “F”의 대여 차량을 남에게 대여하는 행위 시 계약을 해지할 수 있다.
 사. “을”의 난폭한 운행 또는 “임차인”에게 위협을 가하는 행위 시 계약을 해지할 수 있다.
 아. “을”의 운행스케줄을 부득이한 사유 없이 자주 변경할 시 계약을 해지할 수 있다.
 자. “을”의 운전능력이 부족하여 연속적으로 운행에 막대한 지장을 유발할 경우에 계약을 해지할 수 있다.
 차. “을”의 성적이 불량하거나, 현저히 떨어질 시 수행능력이 없다고 인정될 때 계약을 해지할 수 있다.

바) E은 2019. 7. 1. 참가인과 계약금액 등이 변경된 '드라이버 프리랜서 계약'을 다시 체결하였다. 변경된 계약의 주요 내용은 다음과 같다.

계약기간 : 2019년 7월 1일 ~ 계약 해지 시까지
 계약금액 : 시간당 10,000원(피크시간 12,000원) * 운행시간 - 세금공제 전
 결제방법 : 매월 15일 지급 (1일부터 말일까지의 급여를 1개월 단위로 지급)

E(주)(이하 “갑”)와 참가인(이하 “을”)은 위 계약기간 동안의 “F” 드라이버 운전서비스를 위하여 다음과 같이 계약을 체결한다.

제3조(운행장소/운행시간)
 가. 운행장소는 차고지 중 선택가능하다.
 나. 운행시간은 운행시간내에서 매주 선택가능하다.
 다. 차고지마다 최대운행시간 상이하다.

제5조(계약금액 및 지급방법)
 가. 계약금액 : 시간당 10,000원(피크시간 12,000원) * 운행시간
 - 일 최대 운행시간 중 운행시간이 80% 이상일 때 1시간 수당 추가 지급

사) F 서비스 이용자들은 회원가입 시 원고와 이용자 사이의 '기사 알선포함 승합자동차 대여서비스 이용약관'과 D와 이용자 사이의 'F 서비스 이용약관'에 각각 동의하였다.

2) 프리랜서 드라이버의 모집

가) 원고는 F 드라이버를 직접 고용하지 않고 파견업체로부터 파견 형식으로 공급받거나 프리랜서 드라이버를 관리하는 협력업체로부터 프리랜서 방식으로 공급받았다.

나) 협력업체들은 인터넷 채용사이트나 F 서비스 홈페이지 등을 통해 프리랜서 드라이버를 모집하고 프리랜서 드라이버와 계약을 체결하였다.

다) 원고는 협력업체들과의 협의를 거쳐 각 차고지에 배정할 차량 대수를 결정하고, 협력업체들은 차량 대수에 따라 프리랜서 드라이버를 모집하였다.

라) 협력업체들은 신규 프리랜서 드라이버에 대한 교육을 실시한 후 D에 해당 드라이버의 성명과 전화번호 정보를 전달한다. D는 협력업체로부터 제공받은 정보로 F 앱 ID를 생성하여 협력업체에 통보하고, 협력업체는 위 ID를 프리랜서 드라이버에게 제공하였다.

마) D의 드라이버 G&M팀 소속 I은 2019. 12. 협력업체들에게 '협력사 모집

드라이버 매니지먼트팀 I입니다. 제가 금일까지 몇몇 협력사 현장 방문을 통해 각기 다른 모집 프로세스로 진행 중인 것을 확인했습니다. 이를 토대로 통일된 새로운 협력사 드라이버 모집 프로세스 가이드를 배포하오니, 금일 이후 진행되는 모집 시에 적용하여 주시기 바랍니다. 이는 필수사항입니다!!!!

- 아울러 각 협력사의 모집 담당자분들께서는 본 가이드 정독 후 각 협력사 현황을 고려하여 자유양식으로 실행 계획을 작성하시어 저에게 DM으로 보내주시기 바랍니다. 기한: 2019. 12. 31. 마지막날까지. 회신 주신 내용을 토대로 여러 가지 현장 지원 및 적용 어

드바이스를 구상 예정입니다. (중략)

신청을 안 하셔도 1월부터 순차적으로 현장 적용 여부 점검을 계획 중이니 자발적인 참여를 하여 주시기 바랍니다.

프로세스 가이드' 자료와 함께 다음과 같은 메시지를 보냈다.

바) D는 F 드라이버의 운행제한 이력을 협력업체들과 공유하였다. 이와 관련하여 D는 협력업체들에 다음과 같은 이메일을 보냈다.

드라이버 구인 전 각 협력사에서 요청하고 있는 운행제한 이력 확인과 관련하여 메일 드립니다. 하기 내용을 참고하시고 10/4부터 협력사별 폴더 내 시트를 활용하시면 되겠습니다.

1. 운행제한 이력 공유 시행 배경

- 운행제한 이력이 있는 드라이버가 협력사를 변경하여 재운행하는 사례 증가
- 해당 드라이버들의 이용자 응대 이슈, 난폭운전 등 사례 재발생

2. 검색시트의 활용 방법

1) 운행제한 이력이 없을 경우

- 성명, 연락처, 생년월일 확인 시 결과란에 '미일치'로 검색됨.

2) 운행제한 이력이 있을 경우

- 성명, 연락처, 생년월일 확인 시 결과란에 '일치'로 검색됨

3) 프리랜서 드라이버의 배치

가) F 드라이버는 F 차량을 기준으로 2교대로 나누어 근무하고, 근무조는 차량 출발 시각을 기준으로 6:00, 7:00, 12:00, 15:00, 16:00, 17:00, 22:00, 23:00 등으로 나누어진다.

나) D가 매주 각 협력업체에 차고지, 차량번호 등이 기재되어 있고 드라이버 관련 정보는 공란으로 되어 있는 배차표 양식을 보내면, 각 협력업체는 소속 프리랜서 드라이버들로부터 운행을 희망하는 요일, 시간대, 차고지 등을 선택한 배차 신청을 받아 위 배차표 양식에 배정된 차량별 운행 드라이버 관련 정보(성명, 전화번호, ID)를 기재하여 D에 보낸다. D가 위와 같이 매칭된 프리랜서 드라이버들에게 F 앱을

통해 스마트키를 전송하면 배차가 완료된다.

다) 배정된 차량 대수에 비하여 배차를 신청한 프리랜서 드라이버의 수가 많을 경우 협력업체는 자체적인 배차 우선순위 기준에 따라 업무를 수행할 드라이버를 결정한다.

4) F 드라이버의 업무 내용

가) F 드라이버는 F 앱을 통해 배차 결과를 확인한 후 운행 당일 해당 차고지를 방문하여 배정된 차량에 탑승하고 F 앱에서 '출근하기' 버튼을 누른 후 운행을 시작한다.

나) F 앱은 빅데이터에 기반한 인공지능 기능을 활용하여 이용자 호출이 예상되는 지역인 대기장소로 F 드라이버를 안내하고, F 드라이버는 대기장소로 이동하여 대기하다가 이용자의 호출에 따라 이용자에게 운전용역을 제공한다.

다) 이용자가 F 서비스를 신청하면 가장 가까운 거리에 있는 F 차량이 자동 배차된다. 해당 차량의 F 드라이버는 배차를 수락하거나 거절할 수 있다.

라) F 드라이버가 배차를 수락할 경우 F 앱의 '배차 수락' 버튼을 눌러 이를 수락한 후 출발지로 가서 이용자를 탑승시키고 목적지까지 운행한다. 고객이 목적지에서 하차하면 F 드라이버는 다시 F 앱이 지정하는 대기장소로 이동하여 호출을 대기하는 방식으로 계속해서 운전용역을 제공한다.

마) F 드라이버는 운행시간 중 휴식을 취할 경우 F 앱에서 '휴식하기' 버튼을 눌러 휴식 상태로 전환할 수 있다. 휴식 상태에서는 이용자 호출에 따른 배차가 이루어지지 않고, 휴식 시간은 운전용역대금 정산에서 제외된다.

바) F 드라이버는 자신의 운행 종료시각에 맞추어 F 차량을 차고지에 반납

하고 F 앱에서 '퇴근하기' 버튼을 눌러 운행을 종료한다.

사) D는 이용자가 F 고객센터를 통해 분실물 신고를 하는 경우 협력업체에 연락하고, 협력업체는 해당 차량을 운전한 F 드라이버에게 연락하여 분실물을 확인하도록 한다. F 드라이버는 차량 내에서 분실물을 발견할 경우 협력업체의 관리자에게 보고한다.

5) 운전용역대금의 정산

가) F 서비스 이용요금은 시간과 거리에 비례하여 정산되고, F 서비스 이용자가 사전에 F 앱에 등록된 결제 신용카드로 자동 결제된다.

나) D는 F 앱을 통해 수납된 이용요금을 계약된 수수료 정산방식에 따라 원고와 협력업체에 배분한다. F 서비스 관련 자금의 이동 경로는 다음과 같다.

다) 운전용역대금 정산은 D가 전체 운행 관련 자료를 각 협력업체에 보내주

이용요금 결제(F 이용자 → 결제대행사) → 이용요금 입금(결제대행사 → D) → 플랫폼 이용요금 공제 후 입금(D → 원고) → 운전용역대금 정산을 위한 재입금(원고 → D) → 운전용역대금 정산(D → 협력업체) → 운전용역비 지급(협력업체 → F 드라이버)
--

면, 협력업체가 이를 확인한 후 최종 확정된 내역으로 D에 운전용역대금을 청구하는 방식으로 이루어진다.

라) 운전용역대금 산정 방법은 2019. 7. 1. 이전에는 원칙적으로 근무시간을 10시간으로 정해두고 휴식 시간은 최대 90분까지 용역대금 정산 대상에 포함시켰으나, 2019. 7. 1.부터는 근무유형을 다양화하고(6시간 근무 등), 휴식 시간은 용역대금 정산 대상에서 제외하되 하루 정해진 운행시간의 80% 이상이 실제 운행시간이나 대기시간에 해당할 경우에는 추가로 1시간 수당을 지급하는 것으로 변경되었다.

6) F 드라이버에 대한 교육, 복무, 평가 등

가) 협력업체들은 D가 제작한 교육 가이드 자료를 바탕으로 신규로 모집한 프리랜서 드라이버에 대한 교육을 실시한다. 위 교육 가이드 자료에는 F 앱 사용방법, 주행 전 체크리스트, 드라이버 에티켓(이용자와의 불필요한 대화 지양, F 드라이버 필수 서비스 멘트 등), 운행 중 특수 상황별 대처 방법, 복장 가이드 등이 포함되어 있다.

나) D가 제작한 'F 드라이버 교육 가이드'에 포함되어 있는 F 드라이버 필수 서비스 멘트는 다음과 같다.

- | |
|--|
| <p>① [목적지로 이동 누르기 전] “00로 가시는 000님 맞으신가요?”</p> <p>② “네비게이션 방향인 000방향으로 이동하겠습니다.”</p> <p>③ “안전을 위해 안전벨트 착용 부탁드립니다. 안전벨트 하셨으면 출발하겠습니다.”</p> <p>④ [주행 후 3~5분 이내] “실내온도와 라디오 볼륨은 괜찮으신가요?” - 라디오 J Q볼륨 4~5</p> <p>⑤ [목적지 도착 약 3분 전] “곧 목적지에 도착합니다. 소지품 있으시면 챙겨주세요.”</p> <p>⑥ “목적지에 도착했습니다. 잊으신 물건 없는지 한 번 더 확인해 주세요.” 안내와 함께 뒷좌석 실내등 켜기</p> <p>⑦ “감사합니다. 좋은 하루 보내세요.” 인사와 함께 자동문 열기</p> <p>⑧ 이용자 안전 하차 후, 자동문 닫으며 바로 [요금정산] 진행 - 30초 동안 휴식-영업 선택 차내 환경 재정리</p> <p>※ 모든 멘트는 생략, 선택 가능 멘트가 아닌 필수 멘트</p> |
|--|

다) F 앱에는 F 드라이버의 복장과 관련하여 권장 및 금지 예시 자료가 등

- | |
|--|
| <p>여름 상의 권장 예시</p> <ul style="list-style-type: none"> • PK티셔츠, 반팔셔츠 모두 착용 가능합니다. • 무채색 계열 중 무늬가 없는 단색 상의를 착용해 주세요. <p>여름 상의 금지 예시</p> <ul style="list-style-type: none"> • 옷깃(=카라)이 있는 상의여도 원색/체크무늬 상의 착용은 지양바랍니다. • 무채색 계열의 상의여도 옷깃(=카라)이 없고, 그래픽이 들어간 상의 착용은 지양바랍니다. <p>다.</p> |
|--|

여름 하의 권장 예시

- 정장바지/면바지/슬랙스 등 단정한 긴바지만 착용 가능합니다.
- 검은색/짙은 남색/짙은 회색 등 어두운 무채색 계열의 하의만 착용 가능합니다.

여름 하의 금지 예시

- 반바지/청바지/단정하지 않은 하의의 착용은 지양바랍니다.
- 무채색 계열의 하의여도 트레이닝복/반바지의 착용은 지양바랍니다.

재되어 있다. F 드라이버의 여름 복장 가이드 내용은 다음과 같다.

라) D의 그룹장 K은 중앙노동위원회의 현장조사 당시 'D 직원이 F 사업 초기에 2~3차례 차고지를 방문하여 복장 점검을 실시하고 복장 가이드를 위반한 드라이버의 알선을 거부한 사실이 있다. 알선을 거부한 횟수는 총 1회이고 반바지를 착용한 사례였다. 이후 법무팀에서 공정거래법 위반 소지가 있다는 의견을 주어 2019년 중반 이후에는 복장점검을 실시하지 않았다'라고 진술하였다.

마) D는 이용자의 F 서비스 불만 사례가 급증하자 2019. 4. ~ 5.경 차고지를 직접 방문하여 드라이버를 대상으로 '드라이버 보수 교육'을 실시하였다.

바) D는 2019. 7.경 F 드라이버가 불특정 다수가 참여한 채팅방에서 F 이용자의 탑승 사진을 공유하고 성희롱성 발언을 한 것이 사회적으로 문제가 되자 전체 F 드라이버를 대상으로 성 인지 교육을 실시하였다.

사) D는 매월 운전용역대금 정산 시 F 드라이버의 '거짓 출근' 및 '늦게 시작'이 의심되는 사례를 협력업체에 전달하고, 협력업체로 하여금 해당 사례에 대한 사유 확인 및 대상 드라이버에 대한 면담·교육을 진행하도록 통보하였다. D가 협력업체에 보낸 근태 관리 리포트에는 다음과 같이 기재되어 있다.

거짓 출근 & 늦게 시작
[거짓 출근이란?]

근무시작 시간에 차고지 아닌 곳에서 출근 버튼을 누른 후, 수신 또는 휴식 상태로 차고지로 이동 후 업무를 늦게 시작하는 것

[늦게 시작이란?]

간단히 생각해서 출근하신 후 업무를 늦게 시작하시는 분들이라고 보시면 됩니다. 허나 차고지에서부터 거리가 먼 기사님들의 경우 '거짓 출근'으로 분류하기도 합니다.

본 리포트 활용 가이드

1. 본 리포트는 해당 드라이버의 배차 중단, 해고, 계약 해지 등을 위한 것이 아닌, 정상적인 근무를 독려하기 위하여 작성 및 배포가 됩니다.
2. 거짓 출근은 당사를 기만하는 행위이므로 지속적으로 발생하는 인력에 대해서는 업체 측에서 지속적인 면담을 통해 거짓 출근 행위를 하지 않도록 철저한 교육 부탁드립니다.
3. 면담 시 '시스템에서는 늦게 출근한 것으로 되어 있습니다만, 무슨 사유가 있었나요?' 식으로 고용주-근로자 관계이지만 수평적인 관계에서 커뮤니케이션을 해주시기 바랍니다.

아) D 그룹장 K은 중앙노동위원회의 현장조사 당시 '늦은 출근(늦게 시작)은 휴식 시간에 대하여 용역대금을 지급하던 2019. 7. 이전에 사용된 개념으로 차량에 탑승만 하고 실제 운행은 하지 않는 행위를 의미하는 것이었다. 그러나 2019. 7. 휴식 시간에 대하여 용역대금을 지급하지 않는 것으로 용역대금산정 방식이 변경된 이후에는 파견 드라이버에 대해서만 늦은 출근 개념이 있다'라고 진술하였다.

자) D가 협력업체에 제공한 F 드라이버에 대한 배차거부(계약해지) 표준 가이드라인은 다음과 같다.

구분		1차	2차	3차
교통법규 안전의무 위반 등	음주운전	계약해지		
	신호위반	경고	대면안전교육	대면안전교육
	기타위반	경고	대면안전교육	대면안전교육
	속도위반1 (규정속도+40km 이내)	대면안전교육	대면안전교육	계약해지
	속도위반2 (규정속도+40km 초과)	대면안전교육	계약해지	
사고	차vs차 사고 (과실 7 이상)	대면안전교육	대면안전교육	계약해지
	단독사고1	대면안전교육	대면안전교육	대면안전교육

	(수리비 50만 원 이내)			
	단독사고2	대면안전교육	대면안전교육	대면안전교육
	(수리비 50만 원 초과)			
	인명 사망 사고	운행중지		
	사고&차량 파손 은폐	경고	계약해지	
흡연	차량 내 흡연	계약해지		
	차량 내 담배 냄새	경고1회	대면SVC교육	대면SVC교육
무단	차량 근무 외 임의 사용	계약해지		
사용	차량 도난	계약해지		
	차량 내 비치품 무단사용	경고	계약해지	
고객 SVC Issue	폭력 행위	계약해지		
	성희롱, 성추행 외	계약해지		
	운행거부	대면SVC교육	대면SVC교육	계약해지
	난폭운전	대면안전교육	대면안전교육	대면안전교육
	현금 수수 시도 (팁 요구 등)	대면교육	계약해지	
	불친절	경고	대면SVC교육	대면SVC교육
	차량 내부 청결 불량 차량 외부 청결 불량	경고1회 -	대면SVC교육 -	대면SVC교육 -
근무 규정 위반	복장/근무규정 위반	경고	대면교육	대면교육
	응대 지침 위반	경고	대면교육	대면교육
	호출 불가지역 내 장시간 운행(대기지역 이탈 포함)	경고	대면교육	대면교육
	운행 중 핸드폰 사용	경고	대면면담	대면면담
실적 미달	콜 미수락	경고	대면교육	계약해지
	드라이버 취소	경고	대면교육	계약해지
	라이더 취소	경고	대면교육	계약해지
	드라이버 별점	경고	대면교육	계약해지
	드라이버 실적	경고	대면교육	계약해지

차) D는 2019. 2. 1.부터 드라이버 레벨제를 시행하기로 결정하고 F 앱 등을 통해 이를 공지하였다. 드라이버 레벨제는 평가 요소별로 가중치를 부여하여 드라이버의 레벨을 결정하고, 출퇴근 및 심야 피크 시간대에 운행한 매출액에 대해 레벨에 따라 차등적으로 특별수수료를 지급하는 것이다. 레벨별 특별수수료율은 PERFECT는 10%, BEST는 8%, GOOD은 5%, BASIC은 0%이다. 드라이버 레벨제 평가 요소는 2019.

2019. 2. 1. 평가 요소	2019. 2. 28. 업데이트 후 평가 요소
-------------------	---------------------------

<ul style="list-style-type: none"> ○ 서비스 친절 <ul style="list-style-type: none"> - 별점, 기사 배차취소/미수락, CS ○ 퍼포먼스 <ul style="list-style-type: none"> - 운행건수, 운행거리, 최소운행건수 ○ 근태 <ul style="list-style-type: none"> - 출근일수 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 서비스 친절 <ul style="list-style-type: none"> - 별점(손님평가), CS인입내역(긍정, 부정) ○ 업무성과 <ul style="list-style-type: none"> - 매출(운행건수와 운행거리로 산정), 일별 최소 운행건수 ○ 참여도 <ul style="list-style-type: none"> - 출근일수, 미수락 및 배차취소 건수, 대기 지역 이탈 건수
---	---

2. 28. 일부 변경되었는데, 변경 전후의 내용은 다음과 같다.

7) F 차량 및 비품 관리 등

가) F 차량과 차량 내부 비품은 원고의 소유이다. F 드라이버는 차량 내부 비품과 운행 시 소요되는 비용 일체를 부담하지 않고 협력업체를 통해 D로부터 정산 받는다.

나) F 차량에 대한 세차는 원고가 수행하나, F 드라이버가 개인적으로 세차를 진행할 경우에는 세차 전 사진을 협력업체를 통해 사전에 원고에게 공유한 후 지침에 따라 세차를 진행한다.

다) D는 엔진오일 교환이나 요소수 보충이 필요한 F 차량의 번호를 협력업체에 전달하였고, 협력업체는 해당 차량을 운행하는 F 드라이버에게 엔진오일 교환, 요소수 보충 등의 업무를 수행하도록 요청하였다.

8) 참가인의 근로방식 및 E의 운영방식

가) E은 프리랜서 방식의 F 드라이버만 제공하였다.

나) 참가인을 모집할 당시 E의 채용공고문은 다음과 같다.

○ 모집부문 및 자격요건

모집부문	담당업무	필수 자격요건	근무지
F 드라이버	F 카니발 운전업무 - 서울지역 카니발 운전 - 이용고객 픽업 및 목적지 이동 - 차량 대기장소 이동 및 반납 ※ 기존 택시업과 비슷함 (사납금X, 주유비X, 지입운행X) ※ 정해진 근무(기간)시간에 자동배차된 건에 대해서만 운행 ※ 카니발 지원/종합보험 가입되어 있음/유류비 전액 지원	- 만 26세 이상 - 학력 무관 - 운전면허 1종 보통 - 카니발 운전가능자 - 범죄사실이 없는 자 - 서비스 마인드 - 안드로이드폰 사용자	- 차고지(출근/퇴근 장소) ■ 아래 주소는 차고지이며, 근무지역 선택 가능합니다. - [L] 서울 M건물 - [H] 서울시 N건물

○ 근무조건

- 근무요일: 본인 선택가능
- 근무시간: 오후 12시~오후 10시 운행조(시간조정가능)
- 급여: 시급 1만원

다) E은 서류전형, 면접을 거쳐 F 드라이버를 채용하고, 채용이 확정된 F 드라이버에 대해 F 앱 교육, 업무교육, CS교육을 진행한다.

라) 참가인을 포함한 E 소속의 F 드라이버들이 매주 목요일 자정까지 구글 폼을 통해 다음 주 월요일부터 일요일까지의 희망 근무 요일, 차고지, 근무 시작 시각 및 종료 시각을 선택하여 배차를 신청하면, E은 이를 취합하여 금요일에 확정된 배차표를 공지한다.

마) E은 카카오톡 단체 대화방을 통해 소속 F 드라이버들에게 복장 점검 등 각종 지시사항을 다음과 같이 전달하였다.

F 반장: 오늘도 타 업체에서 복장이 걸려 집으로 향했다고 합니다. F에서 제일 신경 쓰는 건 복장입니다. 그래서 H도 내일부터 복장점검 실시하겠습니다. 불미스러운 일을 막자고 하는 것입니다. 꼭 동참해 주시길 바랍니다.

F 반장: 7월 1일 자로 미수락 건에 대해서 말씀드리겠습니다. 한 달에 4건 이상 발생 시 교육할 예정입니다. 참고하시고 미수락 발생 안 되게 신경써주시길 바라겠습니다. 오늘 F에서 내려온 지시사항입니다.

F 당직자: 현재 F 본사에서 복장 관련하여 차고지 불시 점검을 진행 중입니다. 이번 주부터 본사 수시로 차고지 방문 점검 중입니다. 복장 위반의 경우 대기지역에서 단속되어도 당일 강제 배차 취소 진행될 수 있으니 복장은 꼭 규정에 따라 지켜주시길 바랍니다.

바) E은 소속 F 드라이버들에게 카카오톡 단체 대화방을 통하여 배차와 관련하여 다음과 같은 내용을 공지하였다.

2. 월요일 감차 안내

- 월요일 고객 수요 감소로 감차 진행되었습니다.
- 월요일 배차 신청 많은 경우 배차 취소될 수 있습니다.
- 배차 취소 우선순위
 - : 전 주 근태에 따른 페널티
 - : 근무 기간에 따른 순차적 배차 취소

지난주 개인 사정이나 결근으로 인한 금주 배차의 페널티. (결근은 무단 결근, 개인사정으로 인한 결근 포함입니다.)

사) 배차 우선순위자는 우선 배차될 수 있는데, 배차 우선순위 1순위는 10시간 근무자, 2순위는 9시간 근무자, 3순위는 그 외 근무자이다.

아) 서울지방노동위원회 심문회의 당시 E의 실장 O은 운행 횟수를 기준으로 드라이버에 대한 배차를 실시한다고 진술하였다.

자) E 소속의 F 드라이버는 본인의 사정에 따라 운행요일을 변경하거나 배차 취소를 요청할 수 있다.

차) E은 참가인을 비롯한 소속 F 드라이버들에게 출근 시 카카오톡 단체

대화방에 '출근'이라는 메시지를 전송하도록 하였다.

카) E의 'F 드라이버 근무 규정'은 다음과 같다.

		구분	1차	2차	3차
교통법규 안전의무 위반		음주운전	계약해지		
		신호위반	경고	안전교육	안전교육
		기타위반	경고	안전교육	안전교육
		속도위반1(규정속도+40km 이내)	경고	안전교육	계약해지
		속도위반2(규정속도+40km 초과)	안전교육	계약해지	
사고		차vs차 사고(과실 7 이상)	안전교육	안전교육	계약해지
		단독사고1(면책금 50만 원 이내)	안전교육	안전교육	안전교육
		단독사고2(면책금 50만 원 초과)	안전교육	안전교육	안전교육
		인명 사망 사고	운행중지		
		사고&차량 파손 은폐	경고	계약해지	
흡연		차량 내 흡연	계약해지		
		차량 내 담배 냄새	경고	대면교육	대면교육
무단사용		차량 근무 외 임의 사용	계약해지		
		차량 도난	계약해지		
		차량 내 비치품 무단사용	경고	계약해지	
서비스 이슈		폭력행위	계약해지		
		성희롱, 성추행 외	계약해지		
		운행거부	대면교육	대면교육	계약해지
		난폭운전	안전교육	안전교육	안전교육
		현금 수수 시도(팁 요구 등)	대면교육	계약해지	
		불친절	경고	대면교육	대면교육
		차량 내부 청결 불량	경고	대면교육	대면교육
		차량 외부 청결 불량	해당 사항 없음		
근무규정위반		응대 지침 위반	경고	대면교육	대면교육
		호출불가지역 내 장시간 운행	경고	대면교육	대면교육
		운행 중 핸드폰 사용	경고	대면교육	대면교육
		출퇴근 어뷰징	경고	대면교육	계약해지
본사중 점사항	근무규정 위반	복장/근무규정 위반	경고	대면교육	계약해지

	결근	16시 이전 스케줄 변경	페널티	페널티	페널티
		16시 이후/당일 스케줄 변경	페널티	페널티	계약해지
		무단결근	계약해지		
드라이버 실적		콜 미수락	경고	대면교육	계약해지
		드라이버 취소	경고	대면교육	계약해지
		드라이버 실적	경고	대면교육	계약해지
		드라이버 평점	경고	대면교육	대면교육

타) E의 'F 드라이버 별점 향상을 위한 방법 안내' 자료에는 F 이용자에 대한 F 드라이버의 응대어, 라디오 주파수, 드라이버 별점 평가사항 및 드라이버 어뷰징

1. 응대어 (응대어는 선택이 아닌 필수입니다.)	
운행 전	“OO가 목적지이신, OO 고객님의 맞으신가요?” “원하시는 경로가 있으신가요, 네비게이션은 OO로 안내하는데 네비대로 가면 될까요?” “안전한 운행을 위해 안전벨트 착용을 부탁드립니다.”
운행 중	“실내 온도와 라디오 음량은 적당하신가요?” ▶ 라디오 J, 적정볼륨 4~5(고객 요청 시 다른 라디오로 변경 가능하나, 운행 종료 후 다시 복구) “곧 목적지에 도착 예정입니다. 잊으신 물건이 없으신지 확인 부탁드립니다.”
도착	“목적지에 도착하였습니다. 잊으신 물건 없으신지 다시 한번 확인 부탁드립니다.”
F 이용 고객이 드라이버님들마다 서비스가 모두 다르다고 합니다. 서비스 균질화와 S 서비스에 맞도록 응대어 꼭!!! 부탁드립니다.	
2. 드라이버 별점 평가사항	
드라이버 별점 평가사항	응대어는 선택이 아닌 기본 필수 매뉴얼입니다!! F는 S 서비스를 지향합니다. ▶ 운행 중 위의 응대어를 제외하고는 먼저 말을 걸지 않음을 원칙으로 합니다. ▶ CS 중에 많은 부분을 차지합니다. ▶ 칭찬 리포트에 응대어에서 친절함을 느껴 고객분들이 높은 평점과 리뷰 작성성이 확인되었습니다.
	늦은출근/거짓출근/조기퇴근 ▶ 늦은출근 : 영업시간 이후 20분 이상 지나서 영업 중으로 전환 시 보고

	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 거짓출근 : 차고지 이외의 장소에서 출근하기 누르면 거짓출근 보고(절대금지) ▶ 조기퇴근 : 22시 이전 차고지 이외의 장소에서 퇴근하기 누르면 거짓퇴근 보고(절대금지)
	<p>저성과자</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ F 드라이버 전체 평균보다 콜 수가 미만인 경우 보고 (단, 배차가 적은 경우, 사고, 정비 등의 시간으로 콜 수 미만인 경우 E에서 적극 소명 진행)
	<p>고객 평가 별점</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 고객 별점은 누적 200개의 평균으로 산정
3. 드라이버 어뷰징	
드라이버 어뷰징	드라이버 어뷰징은 아래와 같은 사항들이 대표적인 사례로, 절대 금지하셔야 합니다.
	배차를 피하기 위한 어뷰징
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 영업중/휴식중 상태 수시 조작 ▶ 출발 금지 지역으로 이동 후 영업중 상태 전환
	근무지 이탈
	▶ 대기지역이 아닌 다른 지역으로 영업중 상태로 이동 시 근무지 이탈 보고
	거짓출근/조기퇴근
	▶ F 본사 집중 관리 중인 부분입니다. 내용은 위와 같습니다.
	배차취소 유도 어뷰징
	▶ 고객 출발지 탑승 전 취소 유도를 위해 주변 골목 배회
	퇴근 시간
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 퇴근 시간 30분 전에는 대기지역에서 대기 ▶ 30분 전부터는 차고지 방향으로 배차만 진행

(abusing)과 관련하여 다음과 같이 기재되어 있다.

과) 참가인은 주중에는 다른 직업에 종사하였고 주말인 토요일과 일요일에만 F 드라이버로 근무하였다.

하) 참가인은 2019. 5. 26.부터 2019. 7. 14.까지 토요일과 일요일에 12:00부터 22:00까지 총 15회 F 차량을 운행하였다. 참가인의 배차 건수는 다음과 같다.

5월	6월										7월			
5/26	6/1	6/2	6/8	6/9	6/15	6/16	6/22	6/23	6/29	6/30	7/6	7/7	7/13	7/14
14건	13건	12건	15건	14건	9건	14건	11건	16건	11건	14건	13건	12건	11건	14건

거) 참가인은 F 드라이버로 근무한 기간 동안 4대 보험에 가입되어 있지 않았고, 근로소득세가 아닌 사업소득세가 원천징수 되었다.

너) D는 2019. 7. 15.자로 E에 배정된 차량 중 H(P) 차고지 운행차량을 30대에서 20대로 감축하고, 10대를 신설된 G 차고지로 이동하는 근무조 개편을 실시하였다. E은 2019. 7. 12. 카카오톡 단체 대화방을 통해 이 사건 인원 감축 통보를 하였다.

더) E의 직원 O은 2019. 7. 17. 다음과 같이 참가인에게 운영을 희망할 경우 배차가 가능하다는 취지의 문자메시지를 보냈으나, 참가인은 E의 제안을 거절하였다.

E	주말 운영 희망하셔서 매주는 안 될 수도 있지만 운영하실 수 있게 해드릴려고 전화를 드렸는데 바쁘시다고 거절하셔서 참 아쉽습니다. 7월이 아니어도 8월, 9월 아무 때나 운영 가능하시면 연락 주세요. 여러 차고지, 다양한 운영 시간 있으니 연락 주시면 조절해 보도록 하겠습니다.
참가인	중요한 건 타이밍 같습니다. 이런 식의 대화는 월요일에 했어야 됐고 오늘의 대화는 사과와 재발 방지에 대한 협의였어야 했고 다음의 대화는 대표분의 입장표명일 겁니다. 한 발 뒤늦은 대처는 제발 하지 말아주세요.

러) 참가인은 2019. 7. 18. 카카오톡 단체 대화방에 다음과 같은 내용의 글을 게시하였다.

프리랜서 계약의 장점: 근무일이나 시간을 자유롭게 정할 수 있다. 그러므로 다른 일을 겸할 수 있다. 물론 신청한 배차일에 근무할 수 없게 되는 페널티를 받을 수 있다.

근로계약의 장점: 법으로 정한 근로자로서의 권리와 혜택을 모두 받을 수 있다. 단점은 계약 당시의 근무일과 시간에 제약을 받는다.

프리랜서로 계약하고 근로자로서의 자세를 바란다면 무리한 욕심 아닐까?

지난달 다른 일로 인해 너무 적게 일하셨나요?

눈치 보지 마세요.

우리는 근로자 혜택을 포기하고 그들이 필요로 해서 채용된 당당한 프리랜서입니다.

9) 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버의 비교

가) D는 파견 드라이버를 공급받기 위해 파견회사와 '근로자 파견계약'을 체결한다. 근로자 파견계약에는 파견근로자에 대한 업무의 지휘·감독, 채용기준, 근로시간, 휴식, 휴일 및 휴가, 근태확인, 질서유지, 복리후생, 안전 및 보건, 소집교육, 출장비 지급 등에 대한 내용이 명시되어 있다.

나) 파견회사와 파견 드라이버 사이에 작성하는 근로계약서에는 임금, 근로계약기간, 파견근무지 및 직무, 근무시간 및 휴게시간, 휴일, 휴가, 퇴직 등에 대한 내용이 명시되어 있다.

다) 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버의 차이점은 다음과 같다.

구분	파견 드라이버	프리랜서 드라이버 (참가인)
계약방법	근로계약 체결	프리랜서 계약 체결
출퇴근	출퇴근시간, 연장근무시간, 휴게시간 정해져 있음 - 1일 8시간 주5일 근무, 고정 1시간 연장근무 예) 근무시간: 17:00~02:00 연장근무: 02:00~03:00 - 휴게시간 1시간 예) 휴게시간: 23:00~24:00	출퇴근시간 및 휴게시간이 자유로움 <2019. 5. 23. 계약서> - 운행시간은 일 10시간의 근무시간을 준수한다. <2019. 7. 1. 계약서> - 운행시간은 운행시간 내에서 매주 선택 가능
휴일 및 휴가	약정휴일, 법정휴일, 경조휴가, 연차휴가 등 부여	없음
보수	월급제(기본급 있음) 예) 월급: 2,526,519원(기본급 1,741,571원, 야간근무수당 362,827원, 고정연장수당 272,121원, 중식대 100,000원, 자격수당(택시운전 자격소지자 50,000원)	시급제(기본급 없음) <2019. 5. 23. 계약서> - 시간당 10,000원 X 운행시간 <2019. 7. 1. 계약서> - 시간당 10,000원(피크시간 12,000원) X 운행시간(일 최대 운행시간 중 운행시간이 80% 이상일

		때 1시간 수당 추가 지급)
퇴직금 지급 여부	퇴직금 지급	퇴직금 미지급
4대 보험 및 근로소득세	4대 보험 가입 및 근로소득세 원천징수	4대 보험 미가입 및 사업소득세 공제
배차 방법	1명의 파견 기사에게 특정 차량 고정 배차	프리랜서 드라이버의 신청에 따라 차량 배차, 배차 시마다 차량 변경
근무지(차고지)	고정 차고지	희망 차고지 신청 가능 <2019. 7. 1. 계약서> - 운행장소는 차고지 중 선택가능
징계	징계 규정 있음 예) 직무상 의무 위반, 근무태만, 재산상 피해 등	징계 규정 없음
차량사고 시 처리방법	일반사고, 단독사고 - 수리비 50만원 이하: 파견회사 100% - 수리비 50만원 초과: 파견회사 50만원, D 50만원 초과분 도난사고, 특별사고 - 파견회사 100%	일반사고 - 수리비 50만원 이하 : 드라이버 100% - 수리비 50만원 초과: 드라이버 50만원, E 50만원 초과분 도난사고, 특별사고 - 드라이버 100%

10) 2020. 3. 기준 F 서비스 운영 현황

가) F 차량은 총 1,786대이고, F 드라이버는 총 11,444명이다.

나) F 서비스 운영을 위해 원고와 계약을 체결한 파견 및 프리랜서 드라이버 공급 업체는 총 29개이다. 이 중 5개 업체는 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버를 함께 공급하고, 24개 업체는 프리랜서 드라이버만 공급한다. F 드라이버 11,444명 중 파견 드라이버는 1,368명이고, 프리랜서 드라이버는 10,076명이다.

다) F 서비스 운영을 위한 차고지는 총 51개이고, 원고나 D의 관리자는 차고지에 상주하지 않는다. 각 차고지별로 복수의 협력업체가 F 드라이버를 알선한다.

라) 2020. 3. 기준 F 서비스의 종류 및 사업 내용은 다음과 같다.

구분	내용	차량 수	드라이버 구성
Q	이용자가 기사가 알선되어 있는 차량을 F 앱으로 실시간으로 호출하는 서비스	1,279대	프리랜서 및 파견 드라이버
R	교통약자(65세 이상, 장애인) 대상 실시간 호출 서비스	10대	프리랜서 드라이버
S	고급택시와 협업하여 운영하는 사업모델로 F 앱을 통해 고급택시와 이용자를 중개하는 서비스	86대 (개인택시: 66대/ 법인택시: 20대)	개인택시: 개인사업자/법인택시: 법인택시회사 소속 근로자
T	공항을 도착지 또는 출발지로 하는 예약에 기반한 서비스	Q과 통합 운영	프리랜서 및 파견 드라이버
U	차량과 드라이버를 시간 단위로 대여하기 위한 예약 서비스		

마) 여객자동차 운수사업법이 2020. 4. 7. 법률 제17234호로 개정되었다. 개정된 여객자동차 운수사업법 제34조 제2항에는 자동차대여사업자의 사업용 자동차를 임차한 자 중 '관광을 목적으로 승차정원 11인승 이상 15인승 이하인 승합자동차를 임차하는 사람(이 경우 대여시간이 6시간 이상이거나, 대여 또는 반납장소가 공항 또는 항만인 경우로 한정)' 등에 해당하는 경우에만 운전자를 알선할 수 있도록 규정되어 있다.²⁾

개정 전	개정 후
<p><여객자동차 운수사업법> 제34조(유상운송의 금지 등)</p> <p>② 누구든지 자동차대여사업자의 사업용 자동차를 임차한 자에게 운전자를 알선하여서는 아니 된다. 다만, 외국인이나 장애인 등 대통령령으로 정하는 경우에는 운전자를 알선할 수 있다.</p> <p><여객자동차 운수사업법 시행령> 제18조(운전자 알선 허용 범위) 법 제34조 제</p>	<p><여객자동차 운수사업법> 제34조(유상운송의 금지 등)</p> <p>② 누구든지 자동차대여사업자의 사업용 자동차를 임차한 자에게 운전자를 알선하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 운전자를 알선할 수 있다.</p> <p>1. 자동차대여사업자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자동차 임차인에게 운전자를 알선하는 경우</p>

<p>2항 단서에서 “외국인이나 장애인 등 대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 경우를 말한다.</p> <p>1. 자동차대여사업자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자동차 임차인에게 운전자를 알선하는 경우</p> <p> 바. 승차정원 11인승 이상 15인승 이하인 승합자동차를 임차하는 사람</p>	<p> 바. 관광을 목적으로 승차정원 11인승 이상 15인승 이하인 승합자동차를 임차하는 사람. 이 경우 대여기간이 6시간 이상이거나, 대여 또는 반납 장소가 공항 또는 항만인 경우로 한정한다.</p>
--	---

바) 원고와 D는 위와 같은 여객자동차 운수사업법 개정으로 Q 서비스의 운영이 불가능해짐에 따라 2020. 4. 11. Q 서비스의 운영을 중단하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제2 내지 6, 9, 10, 24, 26, 28, 31, 34, 39, 46호증, 을가 제4 내지 7, 9, 12 내지 16, 18, 19, 21, 22, 23, 25 내지 29, 33, 34, 35, 37, 41, 42, 46, 51, 52, 63, 64, 68, 69, 81 내지 85, 92, 95, 96, 105, 107, 108, 109, 117, 123 내지 126, 129 내지 136, 138, 139, 140, 142, 144, 150, 153, 154호증, 을나 제2 내지 19, 21 내지 28, 33, 34, 36 내지 41, 47, 49, 50, 51, 59 내지 62, 65, 66호증, 증인 V의 증언, 변론 전체의 취지

라. 판단

1) 제척기간 도과 여부

노동위원회에 대한 부당해고 구제신청제도는 사용자로부터 부당해고를 당한 근로자가 행정적 구제절차에 의하여 신속·간이하게 권리를 구제받도록 하고, 나아가 노·사간의 법률적 분쟁을 조속히 확정시켜 국가경제 전체의 이익을 도모하기 위하여 도입된 제도로서 이러한 목적을 달성하기 위해서는 그 구제신청기간을 일정기간으로 제한할 수밖에 없다(헌법재판소 2012. 2. 23. 선고 2011헌마233 전원재판부 결정 참

2) 위 개정된 여객자동차 운수사업법 제34조 제2항은 2021. 10. 8.부터 시행되었다.

조). 이에 근로기준법 제28조 제2항은 부당해고등에 대한 구제신청을 부당해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 하도록 규정하고 있다.

한편 근로기준법이나 노동위원회법에서는 부당해고등 구제신청절차에서 신청인이 피신청인을 잘못 지정한 경우 피신청인 변경이 허용되는지, 피신청인 변경이 허용된다면 제척기간 준수 여부 판단과 관련하여 새로운 피신청인에 대한 구제신청이 이루어진 시점을 언제로 보아야 하는지 등에 관하여 아무런 규정을 두고 있지 않다. 그러나 ① 신청인이 피신청인을 잘못 지정한 경우 분쟁의 일회적 해결과 심판 경제 등을 위하여 피신청인 변경을 허용할 필요성이 있는 점, ② 제척기간 내에 해고 등에 대한 구제신청이 이루어진 이상 제척기간 경과 후 피신청인 변경을 허용하더라도 노·사 간 법률적 분쟁의 조속한 안정이라는 부당해고 구제신청제도의 취지에 반한다고 보기 어려운 점, ③ 특히 이 사건과 같이 다수 당사자가 복잡한 계약관계로 연결되어 있어 신청인 입장에서 사업구조를 쉽게 파악하기 어려운 경우에는 부당해고를 신속·간이하게 구제하여 근로자를 보호하려는 부당해고 구제신청제도의 취지에 비추어 제척기간 경과 이후라도 피신청인 변경을 허용할 필요성이 큰 점, ④ 노동위원회의 심판업무 매 뉴얼에서도 노동위원회가 심문회의 종료 시까지 피신청인 변경을 허용할 수 있는 것으로 규정하고 있는 점 등을 고려하면, 부당해고등 구제신청절차에서 신청인이 피신청인을 잘못 지정한 경우 노동위원회는 피신청인 변경을 허용할 수 있고, 이 때 제척기간 준수 여부는 최초 구제신청이 이루어진 시점을 기준으로 판단하여야 한다.

참가인이 2019. 10. 7. 서울지방노동위원회에 D를 피신청인으로 하여 부당해고 구제신청을 한 사실, 참가인이 당사자변경신청을 통해 2019. 10. 10. E을 피신청인으로 추가하였다가 2019. 11. 26. E을 피신청인에서 제외하고 2019. 12. 3. 원고와 E을

피신청인으로 추가한 사실은 앞서 본 바와 같다. 이와 같이 참가인의 최초 구제신청이 이 사건 인원 감축 통보에 따른 인원 감축 시행일인 2019. 7. 15.로부터 3개월 내인 2019. 10. 7.에 이루어진 이상, 원고를 피신청인으로 추가하는 당사자변경신청이 위 3개월이 지난 이후에 이루어졌다고 하더라도 제척기간을 준수하였다고 보아야 한다. 따라서 제척기간이 경과하였다는 원고의 주장은 받아들일 수 없다.

2) 참가인이 근로기준법상 근로자인지 여부

가) 근로기준법상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약, 도급계약 또는 위임계약인지 여부보다 근로제공 관계의 실질이 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다. 여기에서 종속적인 관계가 있는지는, 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무제공을 통한 이윤 창출과 손실 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 보수 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등과 같은 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로

정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등 참조).

나) 앞서 본 인정사실과 앞서 든 증거에 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사실 내지 사정을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 참가인은 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당한다고 보아야 한다.

(1) 참가인이 업무 내용을 스스로 정하였는지

(가) 참가인은 운행시간동안 임의의 장소에서 대기하지 못하고 F 앱이 안내하는 대기장소에서 대기하다가 이용자가 배차되면 15초 이내에 배차수락한 후 이용자 탑승지로 이동하여 이용자를 탑승시키고 F 앱 로직에 의하여 결정되는 운행경로에 따라 목적지까지 운행하는 운전 업무를 수행하였다.

(나) 참가인은 이용자가 탑승한 후 각 서비스 단계에서 제공해야 하는 필수 서비스 멘트가 있었고, 필수 서비스 멘트 외에는 이용자에게 대화를 시도해서는 안 되었다. 참가인은 이용자가 탑승한 후 3~5분 무렵에 이용자에게 차내 온도 및 라디오 음량이 적절한지 확인하고, 목적지에 도착하기 3분 전에는 곧 목적지에 도착한다는 안내와 함께 소지품 확인을 1차 안내하며, 목적지에 도착한 후에는 이용자에게 목적지를 확인한 후 실내등을 켜고 두고 내리는 소지품이 없는지 다시 확인하도록 2차 안내를 한 후에 승합차 자동문을 작동시켜 이용자의 하차를 돕도록 요구받았다. 참가인은 이용자의 하차 후 자동문을 닫고 바로 요금정산을 진행한 후 30초 동안 휴식한 후 영업을 재개하였다.

(다) 참가인은 운행 시간 도중에 F 서비스 이용자 이외의 다른 승객을 유치하거나 F 앱을 통해 배정된 이용자 외 다른 사람을 승차시킬 수 없었다.

(라) 이와 같이 참가인의 업무 내용은 기본적으로 F 서비스 운영자가 F 앱 등을 통하여 만들어 놓은 틀 안에서 정해졌고, 참가인이 그러한 틀을 벗어나 자신의 업무 내용을 스스로 정할 수 있는 부분은 없었다.

(2) 참가인이 노무 제공 과정에서 상당한 지휘·감독을 받았는지

(가) 참가인과 같은 프리랜서 드라이버를 위한 취업규칙이나 복무규정이 따로 마련되어 있지 않았지만 D는 F 서비스를 균질화하고 표준화하기 위하여 협력업체들에게 각종 교육자료, F 기본 업무매뉴얼, 근무규정을 제공·배포하였다.

(나) D가 제작한 교육자료, F 드라이버 운영가이드라인은 프리랜서 드라이버의 노무 제공을 규율하는 일종의 지침이 되어 협력업체는 이에 따라 프리랜서 드라이버에 대한 교육을 실시하였다. 위 교육자료와 가이드라인 내용 중에는 F 앱 사용 방법, 주행 전 체크리스트, 운행 중 특수 상황별 대처 방법 등 계약상 본연의 업무인 운전용역을 원활하게 수행하기 위하여 숙지하여야 하는 내용뿐만 아니라 운행 전 차량 외부 세차 상태, 백미러, 범퍼, 손잡이, 타이어, 전조등 등의 파손 여부 확인 및 주유와 요소수 보충 등 차량 관리에 관한 내용도 포함되어 있고, 운전용역 제공 각 단계별로 해야 할 것과 하지 말아야 할 것을 직접적이고 구체적으로 지시하고 있다.

(다) 참가인과 같은 프리랜서 드라이버는 차량 내에서 분실물을 발견할 경우 사전에 제공된 양식에 맞추어 보고하도록 지시받았다. 프리랜서 드라이버는 세차, 요소수 보충은 원고에게 우선적으로 보고하고 지침에 따라 F 앱을 '휴식 중'으로 설정한 이후에 요소수는 개인카드로, 주유는 사전에 제공된 주유카드로 결제하여야 했다. 프리랜서 드라이버는 출근 직후에 배차 받은 차량의 엔진오일 교환을 요청받기도 하였는데, 원고는 엔진오일 교환을 위해 방문할 정비소를 구체적으로 지정하였다.

(라) 프리랜서 드라이버의 운행 내역은 모두 F 앱을 통하여 자동으로 기록되고 서버를 통해 관리되었으며, 실제로 D는 F 앱을 통해 수집한 정보를 활용하여 드라이버 레벨제를 시행했을 뿐만 아니라 매달 근태관리 리포트를 작성하여 협력업체에 교육을 지시하였다. 이에 따라 참가인은 드라이버 레벨제를 통해 근무실적을 평가 받았고, 그 평가 결과에 따라 특별수수료율을 차등적으로 지급받았다. 드라이버 레벨제의 평가 항목에는 이용자의 별점 이외에도 운행건수, 운행거리, 출근일수, 미수락 및 배차취소 건수, 대기지역 이탈 건수 등이 포함되어 있는데, 드라이버 레벨제는 F 앱을 통하여 수집된 프리랜서 드라이버의 활동상황을 점검하면서 프리랜서 드라이버로 하여금 근무규정을 준수하도록 하는 사실상 유인으로 작동하였다. 실제로 E이 배포한 'F 드라이버 별점 향상을 위한 방법 안내'에는 D가 제작한 교육자료, F 드라이버 운영가이드라인에 기재되어 있는 응대어가 그대로 기재되어 있고, 드라이버 어뷰징 항목에 관하여서는 '아래와 같은 사항들이 대표적인 사례로, 절대 금지하셔야 합니다'라고 기재되어 있으며 특히 F 본사 집중 관리 중인 부분으로 '거짓출근/조기퇴근'이 기재되어 있다.

(마) F 앱에는 복장 가이드가 등재되어 있고, D는 원고 차고지를 불시에 방문하여 F 드라이버에 대한 복장점검을 실시하고 복장 가이드를 위반한 드라이버에 대하여 알선을 거부하였다. D는 2019. 4. ~ 5.경 이용자들의 서비스 불만 사례가 급증하자 차고지를 직접 방문하여 드라이버 보수 교육을 실시하고, 2019. 7.경 성희롱 사건이 발생하자 전체 드라이버를 대상으로 성 인지 교육을 실시하였다.

(바) E의 'F 드라이버 근무규정'의 내용은 D가 협력업체에 제공한 F 드라이버에 대한 배차거부(계약해지) 표준 가이드라인의 내용과 거의 동일한바, 세세한

항목별로 적용기준, 평가주기, 조치내용(경고, 안전교육, 대면교육, 계약해지 등)이 정해져 있다. D는 협력업체에 매달 '거짓출근' 및 '늦게시작'에 관한 자료를 제공하였고, 협력업체는 이를 근거로 해당 프리랜서 드라이버에게 경고, 계약 해지 등의 제재를 할 수 있었다.

(사) 위와 같이 참가인은 노무 제공 과정에서 F 앱 등을 통하여 업무 수행방식, 근태관리, 복장, 고객 응대, 근무실적 평가 등 업무 관련 사항 대부분에 관하여 구체적인 지휘·감독을 받았다.

(3) 참가인이 스스로 근무시간과 근무장소를 정하였는지

(가) D는 매주 협력업체에 차고지별로 운행시간과 운행조가 특정된 배차표를 배부하였고, E은 참가인을 포함한 소속 F 드라이버들로부터 매주 목요일 자정까지 구글 폼을 통해 다음 주 월요일부터 일요일까지의 희망 근무 요일, 차고지, 근무 시작 시각 및 종료 시각을 선택하여 배차를 신청받아 이를 취합하여 매주 금요일에 확정된 배차표를 지정하였다. 참가인에게 원하지 않는 날에 근무신청을 하지 않을 선택권은 있었지만, F 차량이 배차되어야만 근무를 제공할 수 있다는 점에서 근무시간 및 장소를 지정하는 최종적인 권한은 참가인이 아닌 F 서비스 운영자에게 있었다.

(나) 일단 참가인이 배차를 받은 후에는 참가인은 정해진 차고지 및 배차시간동안 근로를 제공할 의무가 있었다. 참가인 등 프리랜서 드라이버는 사정에 따라 운행요일을 변경하거나 배차 취소를 요청할 수는 있었으나, E은 프리랜서 드라이버가 배차 전일 16시 이전에 스케줄 변경을 월 5회 이상 하거나, 배차 전일 16시 이후 배차 시간 시작 전까지 스케줄 변경을 월 3회 이상 할 경우에 계약해지 등의 제재를 할 수 있었다.

(다) 참가인은 근무 시작 시간과 근무 종료 시간을 선택하여 근무신청을 할 수는 있었으나, 2019. 7. 1. 이전 '드라이버 프리랜서 계약서'에는 운행시간이 일 10시간으로 명시되어 있고, 2019. 7. 1. 이후에도 일 5 ~ 10시간으로 정해져 있었다. 또한 E은 배차 우선순위를 10시간 근무자를 1순위, 9시간 근무자를 2순위로 정하여 프리랜서 드라이버가 10시간의 근무를 제공하도록 유인하는 방안을 마련해 두었다.

(라) D는 참가인 등 프리랜서 드라이버의 운전용역대금을 정산하는 과정에서 2019. 7. 1. 이전에는 참가인 등 프리랜서 드라이버에게는 90분 이전까지 유급 휴게시간을 부여하고 90분 초과분에 대해서는 무급으로 처리하였고, 2019. 7. 1. 이후에는 운행시간의 80% 이상을 운행하는 경우에만 추가수당을 지급하는 것으로 하여 휴게시간을 일정 시간 이내로 사용해야 추가수당을 받을 수 있도록 함으로써 휴게시간의 사용을 통제하였다. 또한 F 드라이버는 휴게시간 중 식사, 주유, 화장실 등을 모두 해결하여야 했고 퇴근 전 휴게시간 90분을 몰아서 사용하는 것은 불가하였고 배차가 된 상황에서는 휴식 중으로 전환할 수 없었다. 실제로 참가인은 운행 일에 10시간을 근무하였고, 휴게시간은 90분을 초과하지 않는 범위에서 사용하였다.

(마) 한편 참가인을 비롯한 프리랜서 드라이버는 운행 시간 도중 배차를 수락할지 여부를 결정할 수는 있었다. 그러나 ① E의 관리자가 카카오톡 단체 대화방을 통해 소속 드라이버들에게 미수락 4건 이상 발생 시 교육 예정이라고 알려면서 이는 F에서 내려온 지시사항이라고 공지한 점, ② E의 F 드라이버 근무규정에 콜 미수락, 배차 취소 등 드라이버 실적에 따라 경고, 대면교육, 계약해지 등의 조치가 가능하도록 되어 있는 점, ③ 미수락 및 배차취소 건수는 드라이버 레벨제의 평가요소 중 하나로 고려되어 특별수수료를 차등 적용받는 점, ④ F 드라이버에 대한 업무매뉴얼 등

교육자료에 '배차가 된 상황이라면 천재지변이 아닌 이상 운행하셔야 합니다', '배차 거절 및 미수락 발생 시 페널티!', '미수락건은 월별 총 미수락건에 반영이 되어 인사상 불이익이 발생할 수도 있습니다'라고 기재되어 있는 점, ⑤ 배차를 수락하지 않을 경우 F 앱 화면에 '배차 미수락은 인사평가에 불리하게 적용됩니다'라는 알림창이 뜨도록 되어 있었던 점 등을 종합하여 보면, 참가인을 비롯한 프리랜서 드라이버는 배차를 수락하지 않을 경우 각종 인사상 불이익이 예정되어 있어 사실상 배차수락 여부를 자유롭게 결정할 수 없었다. 실제로 2019. 5. 1.부터 2019. 7. 31.까지 프리랜서 드라이버의 전체 배차건수 중 미수락 건의 비율은 월별 0.83% ~ 1.29% 수준에 불과하였다.

(바) 이처럼 근무수락 여부, 근무시간 등에 관하여 참가인에게 자유로운 선택권이 있었다고 할 수 없다.

(4) 근로제공의 계속성과 전속성이 있었는지

(가) E은 직전 주 근태 및 근무 기간에 따라 배차의 우선순위를 정하였고, 원고도 F 드라이버 레벨제에서 출근일수를 평가요소로 추가하여, 참가인 등 프리랜서 드라이버가 사실상 계속적으로 근무를 수행하도록 유도하였다.

(나) 참가인은 실제로 2019. 5. 26.(일요일)부터 2019. 7. 14.(일요일)까지 참가인이 근무를 제공하기로 한 토요일과 일요일동안 한 번도 빠짐없이 12:00부터 22:00까지 15회 F 차량을 운행하였다.

(다) 원고는 참가인이 운행시간 외에는 개인적인 용무를 보거나 겸업을 할 수 있는 등 전속적인 관계를 맺고 있지 않았다고 주장한다. 참가인이 프리랜서 드라이버로서 근무하는 동안 겸업하였던 사실은 있으나, 겸업이 가능하다는 점은 근로기준법상 단기간 근로자에게도 흔히 나타나는 특성이므로 참가인의 근로자성을 부정할

사정이 되지 못한다.

(5) 참가인이 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위하였는지 및 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격이었는지

(가) 참가인이 운전용역을 제공하기 위하여 사용하는 F 차량뿐만 아니라 차량 내부에 비치된 비품도 모두 원고가 소유하였고, 세차비, 주유비 등과 같은 부대비용 일체를 원고가 부담하였다.

(나) 참가인은 제3자를 고용하여 배차받은 프리랜서 드라이버 운전용역을 대행하게 할 수 없었다.

(다) 참가인은 운전용역의 수행 횟수와 무관하게 근무한 시간에 따라 대가를 지급받았으므로 보수는 근로 자체의 대가적 성격을 가지고 있었다. 참가인은 근무시간에 비례하여 대가를 지급받았을 뿐, 노무제공을 통해 추가적인 이윤을 창출할 수 없었고 손실을 초래할 위험도 부담하지 않았다.

(6) 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지

참가인과 같은 프리랜서 드라이버는 운전용역을 제공한 대가로 기본급이나 고정급 없이 운행 시간당 1만 원을 지급받고 드라이버 레벨제에 따른 특별수료를 지급받았으며, E은 참가인에게 운전용역대금을 지급하면서 근로소득세를 원천징수하지 않았고, 고용보험 등 사회보장제도를 적용할 때 참가인을 비롯한 프리랜서 드라이버를 개인사업자로 취급하였다. 그러나 참가인이 지급받은 돈은 제공한 근로 자체에 대한 대가의 성격이고, 위와 같은 사항은 근로관계의 실질과 상관없이 사용자가 임의로 정할 수 있는 것이라는 점에서 근로자성을 부정할만한 사정으로 보기 어렵다.

(7) 파견 드라이버와 근무형태의 차이

(가) 원고는 F 서비스 이용자에게 프리랜서 드라이버를 알선하는 방식과 파견 드라이버를 알선하는 방식을 병행하고 있었고, 파견 드라이버는 프리랜서 드라이버와 달리 근무시간과 배차될 차량이 고정되어 있었고, 기본급과 퇴직금이 존재하였다.

(나) 그러나 원고가 근로기준법상 근로자로 인정하고 있는 파견 드라이버와, 참가인과 같은 프리랜서 드라이버는 모두 F 드라이버로 근무하며 운행시간 동안 운전용역을 제공하는 일을 하였는바, 수행한 업무내용에 본질적인 차이가 없다. 2020. 3. 기준 F 드라이버 총 11,444명 중 파견 드라이버는 1,368명에 불과한데, 원고가 F 서비스의 표준화, 균질화를 추구하였고, 이를 위하여 D를 통하여 사실상 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버를 구별하지 않고 F 드라이버에 대한 각종 교육자료, 가이드라인 등을 배포한 사실에 비추어 보면, 수행한 업무내용, 지휘·감독 등의 면에서 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버 사이에 의미 있는 차이가 있었다고 볼 수 없다. 원고가 주장하는 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버의 차이점(근로시간과 차량이 사전에 정해져 있는지, 법정휴일 등이 보장되어 있는지, 월급제인지 등)은 일반적으로 근로기준법상 근로자들 사이에서도 나타날 수 있는 것이므로 근로자성을 판단할 수 있는 결정적 차이라고 말할 수 없다.

(다) 참가인은 2019. 7. 18. 카카오톡 단체 대화방에 프리랜서 계약과 근로계약의 장단점을 비교하면서 "우리는 근로자 혜택을 포기하고 그들이 필요로 해서 채용된 당당한 프리랜서입니다"라고 언급한 사실이 있다. 그러나 근로기준법상 근로자의 지위는 근로제공 관계의 실질에 따라 정해지는 것으로서 근로자 스스로가 근로자라고 인식하였는지 여부에 따라 결정되는 것은 아니므로, 참가인 스스로 자신을 근로자

로 인식하였는지 여부는 참가인이 근로기준법상 근로자에 해당하는지를 판단할 때 크게 영향을 주는 사항이라 할 수 없다.

3) 원고가 참가인의 근로기준법상 사용자인지 여부

가) 어떤 근로자에 대하여 누가 사용자인가를 판단할 때에는 계약의 형식이나 관련 법규의 내용에 관계없이 실질적인 근로관계를 기준으로 하여야 하고, 근로기준법상 근로자인지를 판단할 때에 고려하였던 여러 요소들을 종합적으로 고려하여야 한다(대법원 1999. 2. 9. 선고 97다56235 판결, 대법원 2008. 10. 23. 선고 2007다7973 판결, 대법원 2023. 8. 18. 선고 2019다252004 판결 등 참조).

나) 앞서 인정한 사실과 앞서 든 증거에 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사실 내지 사정을 위 법리에 비추어 살펴보면, 참가인의 사용자는 F 서비스를 운영하면서 실질적으로 참가인을 지휘·감독하며 참가인으로부터 근로를 제공받아 온 원고라고 보는 것이 타당하다.

(1) E은 원고에게 참가인을 소개하고 공급한 업체에 불과할 뿐, 참가인이 수행한 운전업무에 관하여 참가인의 실질적 사용자라고 볼 수 없다.

(가) E은 참가인과 '드라이버 프리랜서 계약'을 체결한 당사자이기는 하나, 그 계약의 주요 내용은 E이 원고와 체결한 운전용역계약에 따른 것이며, E을 비롯한 협력업체는 사실상 프리랜서 드라이버의 임금, 근로시간, 업무내용 등 근로조건을 독자적으로 결정할 수 있는 권한이 없었다. E은 원고의 결정에 따라 2019. 7. 1. 참가인을 비롯한 모든 프리랜서 드라이버와 사이에 임금 등 근로조건이 변경된 계약서를 새로 작성하기도 하였다.

(나) E이 모집공고를 하여 프리랜서 드라이버를 채용하기는 하였으나,

채용회사의 상호가 별도로 기재되어 있지 않고 'F 드라이버 채용'이라 기재되어 있었다. 또한 D는 E이 신규로 모집하려는 드라이버의 성명과 전화번호를 입력하였을 때 그 정보가 명단에 있는 드라이버 정보와 일치하는 경우에 표시되도록 하는 F 드라이버 운행제한 이력 정보를 E과 공유하였고, D의 드라이버 G&M팀 소속 I이 이 사건 인원 감축 통보 이후인 2019. 12.경 협력업체들을 방문하여 드라이버 모집 프로세스를 확인하고 협력업체들에게 '협력사 모집 프로세스 가이드'를 배포하면서 위 가이드에 따른 실행계획을 작성하여 회신하도록 요구하는 메시지를 보내기도 하였다. 이와 같이 E의 F 드라이버 채용 과정에도 F 서비스 운영자가 관여하였다.

(다) 프리랜서 드라이버의 구체적인 업무내용은 F 서비스 내용에 따라 정해졌고, 프리랜서 드라이버에 관한 지휘·감독도 F 앱을 통해 수집된 출근시간, 운행시간, 배차건수, 대기장소 이탈 등 정보를 통해 이루어졌는바, E을 비롯한 협력업체는 D로부터 제공받은 드라이버의 출근, 퇴근, 콜 미수락 등 근태 정보 외에는 별도로 참가인 등 프리랜서 드라이버의 근무상황과 관련한 어떠한 자료도 가지고 있지 아니하였다.

(라) E은 D로부터 제공받은 교육자료, 근무규정 등을 일부만 수정한 채 거의 그대로 사용하였다. E과 같은 협력업체들은 D로부터 근태 관리를 지시받고 지시에 따른 수행결과를 보고하기도 하였다.

(마) E은 원고로부터 시간 당 11,000원의 운전용역대금을 지급받아 프리랜서 드라이버에게 시간 당 10,000원의 대가를 지급한 후 그 나머지를 수수료를 취하였을 뿐이다.

(바) 위와 같이 사정에 비추어 보면, E의 주된 사업내용은 원고가 운

영하는 F 서비스 사업에 필요한 운전인력을 모집하여 공급하고, 원고로부터 그 인력에 대한 보수를 지급받아 전달하는 일이 주된 것이었음을 알 수 있고, 그 과정에서 E은 원고의 F 서비스 사업에 공급한 인력(프리랜서 드라이버)에 대하여 독자적인 노무관리를 하지 아니하였다.

(2) F 서비스의 실질적인 운영주체는 원고이고, D는 원고로부터 F 서비스 사업을 위한 일부 업무를 위탁받아 수행한 것에 불과하여 참가인의 실질적인 사용자라고 볼 수 없다.

(가) 원고는 2018. 10.경 개시된 F 서비스의 운영을 위해 2018. 8. D를 자회사로 인수하였고, F 서비스 베타서비스 기간인 2018. 8. 1. D와 사이에 예약중개계약을 체결하여 F 서비스의 준비 과정에서부터 D로 하여금 F 앱과 연관된 F 서비스 운영에 대한 업무를 수행하도록 하였다.

(나) D가 원고와의 예약중개계약을 통해 담당한 업무내용을 보면, F 앱을 개발하여 이를 통하여 이용자를 모집하고, 이용객의 서비스 이용대금 결제를 대행하는 업무 외에 F 드라이버의 운행 시간, 휴식시간, 배차건수 등을 수집하고 협력업체를 관리하는 업무 등 원고의 F 서비스 사업에 필요한 업무를 수행하였다. 그런데 F 서비스 사업은 원고의 사업으로서 그 사업에 필요한 프리랜서 드라이버를 고용하고 관리하는 업무는 D의 예약중개사업과는 직접적인 관련이 없다.

(다) 원고와 D 사이에 체결된 예약중개계약에 따르면, D의 업무 범위에는 'F 서비스의 활성화를 위하여 원고와 D가 합의하는 제반 업무'가 포함되어 있고, 'D는 F 서비스 중개업무의 구체적인 수행방안에 관하여 사전에 원고의 승인을 받아야 한다'고 정해져 있다. 이러한 계약내용은 원고가 F 서비스 사업의 필수요소인 임대차량

의 운전기사 관리 등을 D에 맡기려는 목적에서 포함시킨 것으로 보인다. D가 원고와 체결한 예약중개계약에 근거하여 F 앱을 운영하면서 F 드라이버에 대한 지휘·감독을 하였다고 하더라도 이것은 결국 D 자신의 사업을 위한 업무를 행한 것이 아니라 F 서비스 운영자인 원고를 대행하여 이루어진 것에 불과하다.

(라) D는 F 앱을 통한 제반 업무를 수행하면서 원고로부터 F 서비스 이용금액의 10%에 해당하는 수수료만을 지급받았던 반면, 원고는 타당 차량과 F 내부 비품을 직접 소유하고 주유비, 세차비 등 차량과 관련된 부대비용 일체를 부담하였을 뿐만 아니라 F 드라이버에 대한 용역대금도 부담하였다. 원고는 F 서비스를 통한 이윤 창출과 손실의 초래 등 위험을 모두 부담하였다.

(마) 참가인 등 프리랜서 드라이버는 원고 소유 차량의 관리와 관련된 세차, 요소수 보충, 엔진오일 교체 등의 지시도 받았는바, 이러한 업무는 원고의 차량 관리 업무의 일환으로 D의 예약중개업무 범위를 넘어선 것이다.

(3) 결국 원고는 F 서비스 사업의 주체로서 그 사업운영에 필요한 참가인과 같은 프리랜서 드라이버를 E로부터 공급받은 후 D를 통하여 참가인의 업무를 지휘·감독하고 근로조건을 정함으로써 참가인으로부터 종속적인 관계에서 근로를 제공받았으므로, 원고가 참가인의 실질적 사용자라고 보아야 한다.

4) 이 사건 인원 감축 통보가 부당해고에 해당하는지

가) 해고란 명칭이나 절차에 관계없이 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 모든 근로계약 관계의 종료를 의미한다(대법원 1993. 10. 26. 선고 92다54210 판결 등 참조). E은 원고의 근무조 개편 결정에 따라 2019. 7. 15.자로 인원 감축을 실시하면서 이 사건 인원 감축 통보를 하였는바, 그 내용 중 향후

배차될 F 드라이버 22명의 명단에 포함되지 않은 사람들은 함께 하지 못하게 되었다는 내용은 근로기준법에서 정한 해고에 해당한다.

나) 한편 근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 효력이 있다고 규정하고 있다. 해고에 해당하는 이 사건 인원 감축 통보가 F 드라이버들의 카카오톡 단체 대화방에 게시되어 공지된 사실은 앞서 본 것과 같은바, 이러한 해고 공지만으로는 근로기준법 제27조가 정한 해고사유와 해고시기의 서면통지에 해당한다고 볼 수 없다.

다) 따라서 이 사건 인원 감축 통보는 근로기준법 제27조를 위반하여 효력이 없다.

5) 이 사건 재심판정 중 임금 상당액 지급명령 부분이 위법한지

가) 근로기준법 제28조 제1항, 제30조 제1항에 따르면, 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있고, 노동위원회는 근로기준법 제30조 제3항에 따라 구제명령(해고에 대한 구제명령만을 말한다)을 할 때에 근로자가 원직복직을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

나) 원고는 E의 직원 O이 2019. 7. 17. 참가인에게 복직을 요청하였는데도 참가인이 거절하였으므로 참가인을 해고한 기간은 2019. 7. 17.까지이며, 그 해고기간에는 참가인이 F 드라이버로 근무한 주말이 없어 참가인에게 지급해야할 임금 상당액이 존재하지 않는다고 주장한다. 앞서 본 바와 같이, E의 직원 O이 2019. 7. 17. 참가인에게 "주말 운행 희망이셔서 매주는 안될 수도 있지만 운행할 수 있게 해드릴려고

전달드렸는데 바쁘시다고 거절하셔서 참 아쉽습니다. 7월이 아니어도 8월, 9월 아무 때나 운행 가능하시면 연락주세요. 여러 차고지, 다양한 운행시간 있으니 연락주시면 조절해보도록 하겠습니다."라는 내용의 문자메시지를 보낸 사실은 인정된다. 그러나 위 문자메시지 내용만으로 원고가 해고를 철회하고 복직을 요청하였다고 인정할 수 없고 (위 문자메시지 내용은 원고가 정식으로 해고를 철회하고 복직을 요청한 것이 아니라, E의 직원이 참가인에게 일할 기회가 있다는 것을 알리는 것에 불과하다), 달리 원고가 2020. 4. 11. Q 서비스 운영을 중단하기 전에 참가인에게 해고를 철회하고 복직을 요청하였음을 인정할 증거가 없으므로, 원고의 위 주장은 받아들일 수 없다.

다) 따라서 이 사건 인원 감축 통보는 부당해고에 해당하고, 원고가 여객자동차 운수사업법이 개정됨에 따라 2020. 4. 11. Q 서비스 운영을 중단함으로써 참가인이 원직에 복직하는 것이 불가능하므로 해고기간인 2019. 7. 15.부터 2020. 4. 10.까지 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있었던 임금 상당액의 지급을 명한 이 사건 재심판정은 적법하다.

6) 소결

참가인은 근로기준법상 근로자에 해당하고, 원고는 참가인의 실질적 사용자인데, 이 사건 인원 감축 통보로 참가인을 해고하면서 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하지 아니하여 근로기준법 제27조를 위반하였는바, 이 사건 인원 감축 통보가 부당해고임을 인정하고, 해고기간 임금 상당액의 지급을 명한 이 사건 재심판정은 적법하다.

3. 결 론

이 사건 재심판정의 취소를 구하는 원고의 청구는 이유 없어 기각하여야 한다. 제1

심 판결은 이와 결론이 달라 부당하므로, 제1심 판결을 취소하고 원고의 청구를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사 김대웅

 판사 김상철

 판사 배상원

[별지]

관계 법령

■ 근로기준법

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.
2. “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.
4. “근로계약”이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.
5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.

제23조(해고 등의 제한)

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

제27조(해고사유 등의 서면통지)

- ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
- ② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

제28조(부당해고등의 구제신청)

- ① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

제30조(구제명령 등)

- ① 노동위원회는 제29조에 따른 심문을 끝내고 부당해고등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 하며, 부당해고등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제신청을 기각하

는 결정을 하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.
- ③ 노동위원회는 제1항에 따른 구제명령(해고에 대한 구제명령만을 말한다)을 할 때에 근로자가 원직복직을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

■ 여객자동차 운수사업법

제34조(유상운송의 금지 등)

- ① 자동차대여사업자의 사업용 자동차를 임차한 자는 그 자동차를 유상(有償)으로 운송에 사용하거나 다시 남에게 대여하여서는 아니 되며, 누구든지 이를 알선(斡旋)하여서는 아니 된다.
- ② 누구든지 자동차대여사업자의 사업용 자동차를 임차한 자에게 운전자를 알선하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 운전자를 알선할 수 있다.
 - 1. 자동차대여사업자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자동차 임차인에게 운전자를 알선하는 경우
 - 가. 승차정원 11인승 이상 15인승 이하인 승합자동차를 임차하는 사람.
 - 나. 이 경우 대여시간이 6시간 이상이거나, 대여 또는 반납 장소가 공항 또는 항만인 경우로 한정한다.
- ③ 자동차대여사업자는 다른 사람의 수요에 응하여 사업용자동차를 사용하여 유상으로 여객을 운송하여서는 아니 되며, 누구든지 이를 알선하여서는 아니 된다. 끝.