

플랫폼 노동자 근로자성 판단 - 플랫폼 프리랜서 드라이버의 근로자성 인정: 서울고등법

원 2023. 12. 21. 선고 2022누56601 판결



(1) 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.

(2) 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 보수의 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).

- (3) 플랫폼 사업자는 업무내용을 기본적으로 앱 등을 통하여 만들어 놓은 틀 안에서 정해졌고, 참가인이 그러한 틀을 벗어나 자신의 업무 내용을 스스로 정할 수 있는 부분은 없었다.

(4) 프리랜서 드라이버를 위한 취업규칙이나 복무규정이 따로 마련되어 있지 않았지만 서비스를 균질화하고 표준화하기 위하여 협력업체들에게 각종 교육자료, 기본 업무매뉴얼, 근무규정을 제공. 배포하였다.

(5) 프리랜서 드라이버는 근무수락 여부, 근무시간 등에 관하여 참가인에게 자유로운 선택권이 있었다고 할 수 없다.

(6) 프리랜서 드라이버는 운전용역을 제공한 대가로 기본급이나 고정급 없이 운행 시간당 1만 원을 지급받고 드라이버 레벨제에 따른 특별수수료를 지급받았으며, 운전용역대금을 지급하면서 근로소득세를 원천징수하지 않았고, 고용보험 등 사회보장제도를 적용할 때 참가인을 비롯한 프리랜서 드라이버를 개인사업자로 취급하였다. 그러나 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) 플랫폼 운영자는 그 서비스를 운영하면서 실질적으로 프리랜서 드라이버를 지휘·감독하며 근로를 제공받아 사용자로 보는 것이 타당하다.

첨부: 서울고등법원 2023. 12. 21. 선고 2022누56601 판결

기업법무, 기술법무, 벤처기업, 계약분쟁, 손해배상, Claim, License, R&D 제휴계약

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com