

July 30, 2024

## 타다 드라이버의 근로기준법상 근로자성을 인정한 대법원 판결 선고

### I. 사건의 경과: 근로자성 인정례와 부정례의 대립

대법원은 2024. 7. 25. 타다 드라이버가 원고 주식회사 쏘카의 근로자에 해당한다는 판결을 선고하였습니다(대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결; 이하 '대상판결').

원고가 자회사인 VCNC를 통하여 운영하는 타다 서비스(이하 '타다')에서 프리랜서 드라이버로 일하던 A(피고보조참가인)는 2019. 7. 15.자 인원 감축 통보에 따라 더 이상 타다에서 일할 수 없게 되자 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기하였으나 근로자가 아니라는 이유로 기각되었습니다. 중앙노동위원회는 근로자성을 인정하여 초심판정을 취소하였고, 이에 원고는 2020. 7. 13. 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다.

제1심은 2022. 7. 8. 근로자성을 부정하였는데, 플랫폼 노동 종사를 다양한 형태의 '사적 계약관계'로 규정하고 플랫폼 노동 종사자에 대한 계약관계의 일방적 종료 등에 대한 규제는 입법을 통하여 규율하거나 근로기준법 개정을 통하여 규율하는 것이 타당하다는 점을 이유로 하였습니다. 반면에 제2심은 2023. 12. 21. 근로자성을 인정하였는데, A에게 근무수락 여부, 근무시간 등에 관하여 자유로운 선택권이 없었고, 업무 관련 사항 대부분에 관하여 구체적인 지휘·감독을 받았으며, 타다 앱에서 정해진 틀을 벗어나 자신의 업무 내용을 스스로 정할 수 없다는 점이 주된 이유였습니다. 이처럼 판정기관 및 심급별로 심하게 결론이 엇갈리고 있었고, 쏘카 - VCNC - 협력업체의 특수한 계약구조에서 협력업체와 계약을 맺은 타다 드라이버가 협력업체와 VCNC를 건너뛰고 쏘카의 근로자가 될 수 있는지에 관한 대법원의 판단에 귀추가 주목되었습니다.<sup>1</sup>

### II. 대법원의 판단: 타다 드라이버의 근로자성 인정, 직접 계약관계가 없는 쏘카의 사용자성 인정

대법원은 '온라인 플랫폼을 매개로 근로를 제공하는 플랫폼 종사자가 근로자인지를 판

<sup>1</sup> 근로자성 쟁점 외에 구제신청 제척기간 준수 여부도 쟁점이었는데, 대법원은 A가 제척기간을 준수하여 VCNC를 상대로 부당해고구제신청을 한 이상 그 이후 쏘카를 피신청인으로 추가하는 피신청인 변경을 하였더라도 제척기간을 준수하였다고 판단하였습니다.

단하는 경우에는 노무제공자와 노무이용자 등이 온라인 플랫폼을 통해 연결됨에 따라 직접적으로 개별적인 근로계약을 맺을 필요성이 적은 사업구조, 일의 배분과 수행 방식 결정에 온라인 플랫폼의 알고리즘이나 복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리의 특성을 고려하여 기존의 근로기준법상 근로자성 판단 기준(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다 29736 판결 등)을 적정하게 적용하여야 한다'라고 하여 플랫폼 종사자에 대한 특별한 고려요소를 제시하였습니다.

이런 전제에서 대법원은 타다의 사업 구조 및 원고, VCNC, 협력업체의 역할 등에 비추어 원고가 A의 업무 내용, 임금 등을 결정하였고, VCNC는 타다 운영자인 원고를 위해 업무를 대행한 것이며, 타다 드라이버를 공급한 협력업체는 인력만 공급할 뿐 타다 드라이버의 업무 수행을 독자적으로 관리·감독하지 아니하였다고 판단하였고, 구체적으로 (i) 실제로는 협력업체가 교육과 제재조치의 실행을 담당하였더라도 이는 원고의 요청에 따라 VCNC가 제작·배포한 자료를 안내한 것에 불과하고, (ii) A에게 배차 신청 선택권이 있었다라도 VCNC의 배차신청 수락 권한에 비추어 보면 원고를 대행한 VCNC가 근무시간, 근무장소를 최종 결정하였다고 보아야 하며, (iii) VCNC가 원고를 대신하여 타다 드라이버의 근태를 관리·감독하였다는 점 등을 고려하였습니다.

### III. 시사점: '업무 선택권'과 '노무제공에 대한 주도권' 판단이 중요

대상판결은 플랫폼 종사자의 근로자성 및 플랫폼 운영자의 사용자성을 인정한 첫 대법원 판결이자, 플랫폼 종사자의 근로자성 판단 시 기존의 근로자성 판단기준 외에 플랫폼 특유의 사업 특성을 적정하게 고려하여야 한다는 법리를 처음 제시하였다는 점에서 향후 상당한 파급력을 가질 것으로 예상됩니다. 이는 대법원이 갈수록 다양화되는 노무제공 형태를 고려하여 근로자성의 판단기준 역시 탄력적으로 적용하는 최근의 경향이 반영된 것으로 이해되고, 향후 유사 사업이나 신사업에서 플랫폼 종사자의 근로자성에 관한 이슈를 촉발시키는 계기가 될 수도 있을 것으로 보입니다.

특히 대상판결은 노무 수행과 관련하여 온라인 플랫폼이 일을 수행할 작업자를 선택하고 일감을 배분하며 노무 수행 방법을 지정·통제하는 것이므로 A에게 온전한 선택권이 부여되었다고 볼 수 없고, 플랫폼 구조 속에서 A의 노무제공에 대하여 원고가 다른 계약주체보다 주도권을 행사하였다는 취지의 판시를 하였습니다. 이는 '플랫폼 종사자'의 입장에서는 업무에 관한 선택권이 주어지는지, '플랫폼 참여 사업자'의 입장에서는 노무제공에 대한 주도권이 주어지는지가 향후 분쟁에서 핵심 쟁점이 될 것임을 시사하고 있습니다. '플랫폼 사업자'로서는 이 점을 고려하여 사전적으로 사업구조를 설계하고 실제 노무관리의 측면에서도 그러한 사업구조 설계의 의도가 구현되도록 조치할 필요가 있습니다.

저희 BKL 인사노무그룹은 자동차 판매대리점 카마스터, 보험업계 다양한 종사자 등을 비롯하여 근로기준법상 근로자성이 문제된 소송을 성공적으로 수행한 경험이 있는 다수의 전문가들로 구성되어 있고, BKL은 전문가들의 유기적인 팀 플레이를 통하여 탁월한 성과를 이끌어 내고 있습니다. 위와 유사한 사건 또는 인사노무 문제에 대하여 저희 BKL의 지원이 필요하시거나, 추가적인 의문점이 있으시면 언제든지 연락주시기 바랍니다.

## 관련 구성원

---

### 김상민

변호사

T 02.3404.7545

E [sangmin.kim@bkl.co.kr](mailto:sangmin.kim@bkl.co.kr)

### 박은정

변호사

T 02.3404.0598

E [eunjung.park@bkl.co.kr](mailto:eunjung.park@bkl.co.kr)

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한) 태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.