

July 10, 2026

'배달 플랫폼 라이더'의 근로기준법상 근로자성을 인정한 판결 선고

서울고등법원은 2026. 7. '배달 플랫폼 라이더'를 근로기준법상 근로자로 인정하는 판결(이하 "대상판결")을 선고하였습니다.

I. 판결의 내용

1. 사실관계

원고는 모바일 배달 플랫폼을 운영하는 피고와 '배송대행 업무위탁계약'을 체결하고 배달업무를 수행하였습니다. 피고가 2021. 12. 원고에게 업무위탁계약의 해지를 통보하자(이하 "본건 해지통보"), 원고는 근로기준법상 근로자라고 주장하면서 본건 해지통보는 해고인데, 실제적·절차적으로 정당한 해고의 요건을 갖추지 못한 부당해고라고 주장하였습니다.

2. 판단

서울고등법원은 근로기준법상 근로자성의 각 징표에 관하여 아래 표로 정리된 사정을 들어 원고의 근로자성을 인정하고, 원고에 대한 업무위탁계약 해지는 부당해고라고 판단하였습니다.

구분	판단의 주요 내용
사업 구조 및 라이더의 지위	<ul style="list-style-type: none"> 피고 사업의 실질은 '상품 배달 서비스 제공'이고, 라이더 서비스의 본질적 부분인 배달업무를 수행하는 핵심 인력임 라이더는 독립사업자로서 능동적으로 고객을 모색하는 것이 아니라, 오로지 피고가 제공하는 앱을 통해서만 배달 주문을 수락하고 배달을 수행할 수 있는 구조에서 피고의 사업에 실질적으로 편입됨 이용자는 라이더의 복장, 배달상자 등 피고의 브랜드를 상징하는 표지와 더불어 라이더를 피고 브랜드와 연계된 구성원으로 인식함
업무 내용과 방식, 보수 산정 기준의 결정	<ul style="list-style-type: none"> 배달업무를 기본 단위인 '배차'는 피고가 설계한 알고리즘에 의하여 구조적으로 결정되었고, 라이더에게 업무 내용을 형성할 온전한 결정권이 있었다고 보기 어려움 배달업무를 절차와 방식은 피고가 마련한 지침(신규 라이더용 업무 가이드, 안전보건 교육자료)과 앱에 의하여 규율됨

구분	판단의 주요 내용
	<ul style="list-style-type: none"> • 보수를 구성하는 각 요소(기본 배달료, 할증 배달료, 페널티, 수수료 등)는 모두 피고가 사전에 정한 기준과 구조에 따라 결정되었고, 라이더가 그 기준에 관여하거나 이를 달리 정할 수 없었음 • 배달요금은 이용자나 가맹점으로부터 라이더가 직접 수령하는 구조가 아니라 피고가 먼저 예치한 뒤 수수료 및 각종 공제 항목을 차감하여 정산하는 방식으로 지급됨
업무 수행 과정에서의 상당한 지휘·감독	<ul style="list-style-type: none"> • 피고는 GPS 연동 관리자용 프로그램의 '지도관제' 메뉴를 통해 실시간으로 라이더의 현재 위치, 이동 경로, 수행 중인 배달 건수 등을 조회함 • 피고 관리직이 단체 대화방 등을 통해 배달 현황을 실시간 모니터링하고 있음을 알리면서 배차 취소 권고, 출근 독려함 • 라이더가 비효율적인 동선으로 묶음배달을 하려는 경우 관리직이 직접 배차를 취소하는 등 라이더의 의사와 관계없이 일방적으로 배차 취소가 가능함 • 피고는 묶음배달 상한 하향 조정을 통한 제재로서 라이더의 경제적 이익과 업무 수행 방식 전반에 대한 강력한 통제력을 행사함
근무시간 및 근무장소의 지정	<ul style="list-style-type: none"> • 피고는 라이더 모집 시 사전에 근무시간과 장소를 협의하였고, 팀장 등 관리직을 통해 라이더의 출퇴근을 개별적으로 확인함 • 피고는 정해진 근무시간을 준수하지 않는 경우 경고, 면담, 묶음배달 상한 하향 등 불이익 조치를 시행하거나 업무위탁계약을 해지함 • 피고는 근무시간을 준수하고 배차를 성실하게 수행하는 라이더에게는 레벨 승급, 수수료 할인 등 다양한 유인책을 제공함 • 배달업무의 특성상 고정된 근무장소가 정해지지 않았고 구체적 근무시간도 상황에 따라 달라질 여지가 있었으나, 이는 업무의 특성에 따른 것임
사업자적 징표 및 보수의 성격	<ul style="list-style-type: none"> • 라이더는 앱을 통하지 않고 이용자에게 직접 영업활동을 하여 추가적 이윤을 창출할 수 없었음. 배달업무 수행에 필수불가결한 앱에 대한 접근권한, 구동 방식, 기능 등이 전적으로 피고의 관리 하에 있어 핵심 작업도구를 소유할 수 없었음 • 앱에 접속하여 업무를 수행하고 실시간 위치가 조회되는 구조상 제3자에게 배달업무를 대신 수행하도록 하는 것이 불가능함 • 기본급이나 고정급 없이 건별로 산정되는 보수이나, 단순·반복적 업무의 특성상 실질적으로 일정한 노동 단위에 대하여 지급되는 정형화된 대가로서 근로에 대한 대가적 성격을 가짐
근로 제공의 계속성, 전속성	<ul style="list-style-type: none"> • 원고는 앱에 접속하여 근무하는 시간 중에는 피고의 배달업무만 전속적으로 수행할 수 있었음 • 취업규칙 미적용, 근로소득세 미원천징수, 사회보장제도상 특수형태근로종사자 취급 등의 사정은 경제적으로 우월한 지위에 있는 피고의 의사에 따라 임의로 정해진 것임

구분	판단의 주요 내용
플랫폼 노동 종사자의 보호	<ul style="list-style-type: none"> • 전형적인 근로자에 비해 상당히 완화된 형태로 노무를 제공한 점은 인정되나, 앱 접속 중 보수를 목적으로 피고의 지휘감독을 받아 종속적인 관계에서 노무를 제공한 이상 근로기준법상 근로자로 보아야 함 • 별도의 입법이 이루어지는 것이 바람직하더라도, 입법이 이루어질 때까지 만연히 근로자성을 부인하는 것보다는 근로기준법 규정의 탄력적인 해석을 통해 근로관계를 실질에 맞게 규율하는 것이 바람직함

II. 실무상 시사점

대상판결은 노무제공자로 분류된 배달 플랫폼 라이더의 근로기준법상 근로자성을 인정한 판결로, 대법원이 최근 판결에서 제시한 온라인 플랫폼을 매개로 한 플랫폼 종사자의 근로자성 판단기준을 적용하여 플랫폼 노무제공자에 대한 근로기준법상 보호 범위를 확대한 판결로 보입니다. 구체적으로 대상판결은 대법원이 제시한 플랫폼 종사자의 근로자성에 관한 판단요소를 플랫폼 기업이 구축한 사업 구조에 라이더가 실질적으로 편입되어 있는지, 앱 알고리즘을 통한 업무 배분과 동선 관리의 실태, 그리고 이용자가 라이더를 플랫폼 기업의 구성원으로 인식하는지 등을 중요하게 고려하였습니다.

한편, 대상판결은 해당 사건의 구체적인 사실관계에 비추어 배달 플랫폼 라이더의 근로자성을 인정한 것으로, 이로 인하여 배달 플랫폼 라이더가 일반적으로 모두 근로자로 인정될 것이라고 보기는 어렵습니다.

다만, 배달, 운송, 가사 서비스 등 업무에 관하여 플랫폼을 통해 노무제공자를 활용하는 기업으로서는 대상판결을 참고하여 노무제공자가 플랫폼 앱을 통해서만 업무를 수행할 수 있는 구조인지, 앱 알고리즘이나 관리자를 통해 업무 배분과 수행방식에 대한 실질적인 통제가 이루어지고 있는지, 이용자가 노무제공자를 플랫폼 기업의 인력으로 인식할 수 있는 외관적 징표(복장, 브랜드 로고 등)가 존재하는지 등을 종합적으로 검토하여 근로자성 인정 가능성을 점검해 볼 필요가 있습니다. 업무위탁계약의 형식만으로는 근로자성 여부를 좌우하는 것은 아니므로, 실제 업무 운영 방식에서 노무제공자의 자율성과 독립성이 실질적으로 보장되는지를 점검하고, 필요한 경우 계약 구조 및 운영 체계의 재설계를 하는 것 또한 고려할 필요가 있습니다.

* * *

법무법인(유한) 태평양 인사노무그룹은 개별 근로관계 및 집단 노사관계 관련 다양한 자문 제공 및 여러 유형의 분쟁을 대리하고 있습니다. 특히 근로기준법상 근로자성 판단이 문제되는 각종 유형의 분쟁을 성공적으로 수행해 왔고, 축적된 경험을 바탕으로 실제 근로관계의 실질을 면밀히 분석하여 최적의 법률적 해결방안을 제시하는 등 근로기준법상 근로자성과 관련한 분쟁과 자문업무에 대해서는 독보적인 경험과 전문성을 가지고 있습니다.

이와 관련하여 문의사항이 있으시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

관련 구성원

이욱래

변호사

T 02.3404.0684

E wookrae.lee@bkl.co.kr

김상민

변호사

T 02.3404.7545

E sangmin.kim@bkl.co.kr

박은정

변호사

T 02.3404.0598

E eunjung.park@bkl.co.kr

본 Legal Update는 배지원 변호사가 함께 참여하였습니다.

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