

# 대법원 2024두32973 부당해고구제재심판정취소 사건 보도자료

대법원 공보연구관실(02-3480-1895)

원고 자회사의 협력업체와 계약을 체결한 뒤 원고 자회사가 운영하는 앱을 통해 운전업무에 종사한 피고보조참가인이 협력업체로부터 인원 감축 대상이라고 통보받자, 원고 자회사를 피신청인으로 한 부당해고 구제신청을 하였다가 인원 감축 시행일로부터 3개월이 도과한 후 원고를 피신청인으로 추가하였고, 그 재심사건에서 중앙노동위원회가 피고보조참가인이 원고의 근로자이고 인원 감축 통보가 부당해고에 해당한다고 판정하자, 원고가 ① 피신청인 추가가 구제신청의 제척기간을 도과하여 부적법하고, ② 피고보조참가인이 근로기준법상 근로자가 아니고, 설령 근로자라고 하더라도 원고가 아닌 협력업체가 실질적 사용자라고 주장하면서, 그 재심판정의 취소를 구한 사안임

대법원 3부(주심 대법관 이흥구)는, ① ‘부당해고 등 구제절차에서 최초 구제신청의 대상이 된 불이익처분을 다투는 범위에서 피신청인의 추가·변경이 허용되고, 제척기간 준수 여부는 최초 구제신청이 이루어진 시점으로 판단하여야 한다’고 보아, 제척기간이 도과하였다는 원고의 주장을 배척한 원심판단을 유지하고, ② ‘온라인 플랫폼을 매개로 한 노무제공관계의 경우 직접적으로 개별적 근로계약을 맺을 필요성이 적은 사업구조, 일의 배분과 수행 방식 결정에 온라인 플랫폼의 알고리즘이나 복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리 특성을 고려하여야 한다’는 법리를 설시하면서, 피고보조참가인이 근로기준법상 근로자에 해당하고 그 사용자가 원고라고 본 원심판단을 유지함으로써 원고의 상고를 기각하고 원심판결을 확정하였음(대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결)

## 1. 사안의 개요

- 원고는 원고 자회사가 개발·운영하는 앱을 기반으로 그 앱의 이용자에게 원고 소유 차량을 대여함과 동시에 운전기사를 제공하는 서비스를 운영하였는데, 원고 자회사로 하여금 앱 및 그와 연관된 서비스 운영 업무를 수행하게 하고, 협력업체로부터 서비스 운영에 필요한 프리랜서 드라이버를 공급받음
- 피고보조참가인은 협력업체와 '프리랜서 드라이버 계약'을 체결한 뒤 배차 받은 차량을 앱 이용자의 호출에 응하여 운전하는 업무를 수행하였는데, 원고 자회사가 앱을 통하여 피고보조참가인의 출근, 퇴근, 호출 미수락 등 근태정보를 관리함
- 협력업체가 원고의 차량 대수 조정 등에 따라 피고보조참가인에게 인원 감축 대상이 되었다고 통보하자, 피고보조참가인은 그로부터 3개월 내에 원고 자회사를 피신청인으로 하여 서울지방법노동위원회에 인원 감축 대상 통보에 대한 부당해고 구제신청을 하였다가, 위 3개월이 지난 후 원고를 피신청인으로 추가하는 당사자변경신청을 하였으나, 근로기준법상 근로자가 아니라는 이유로 각하판정을 받음
- 피고보조참가인이 신청한 재심사건에서, 중앙노동위원회는 '원고가 근로기준법상 근로자에 해당하고, 그 사용자는 원고이며, 인원 감축 통보는 서면 통지의무를 위반한 부당해고'라고 보아 피고보조참가인의 구제신청을 인용하는 재심판정을 함(이하 '이 사건 재심판정')
- 이에 원고는, ① 피고 보조참가인이 위 인원 감축 시행일로부터 3개월이 지난 후에 원고를 피신청인으로 추가하였으므로, 제척기간을 도과하여 부적법하고, ② 피고보조참가인이 근로기준법상 근로자가 아니고, 설령 피고보조참가인을 근로자라고 하더라도 원고가 아닌 협력업체가 실질적 사용자에 해당한다고 주장하면서 이 사건 재심판정의 취소를 청구함

## 2. 소송의 경과

▣ 제1심 ➡ 원고 승

- 제척기간 도과 후 피신청인 변경이 허용될 수 없다는 원고 주장을 배척함
- 원고가 피고 보조참가인에 대하여 사용자의 지위에 있거나 피고보조참가인이 원고에 대한 종속적인 관계에서 임금 목적으로 근로를 제공하였다고 볼 수 없음 ⇒ 이 사건 재심판정 취소 청구 인용

▣ 원심 ➡ 원고 패

- 제척기간 도과 후 피신청인 변경이 허용될 수 없다는 원고 주장을 배척함
- 피고보조참가인이 근로기준법상 근로자이고, 원고가 피고보조참가인의 사용자임 ⇒ 이 사건 재심판정 유지

### 3. 대법원의 판단

#### 가. 쟁점

- ▣ 노동위원회 구제신청 절차에서 피신청인 변경의 적법 여부 및 그 판단 기준
- ▣ 피고보조참가인이 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부 및 원고가 피고보조참가인의 사용자에 해당하는지 여부

#### 나. 판결 결과

- ▣ 원고 상고기각(원심 수긍)

#### 다. 판단 근거

- ▣ 제척기간 도과 여부에 관한 판단
  - 부당해고 등 구제절차에서 최초 구제신청의 대상이 된 불이익처분을 다투는 범위에서 피신청인의 추가·변경이 허용되고, 이때 근로기준법 제28조 제2항의 제척기간 준수 여부는 최초 구제신청이 이루어진 시

### 점을 기준으로 판단하여야 함

- 현대의 고용형태가 점차 다변화됨에 따라 근로자로서는 자신의 사용자가 누구인지 처음부터 정확히 특정하기 어려운 경우가 많고, 그러한 경우일수록 경제적으로 열악한 지위에 놓여 있을 가능성이 크므로 노동위원회 구제 절차를 이용할 필요성이 더욱 큼
- 근로자의 구제신청 이후 피신청인을 추가하거나 변경할 사정이 발생하였는데도 제척기간이 이미 도과하였다는 이유로 구제를 거부한다면 노동위원회 구제절차를 둔 취지와 목적을 달성하지 못하게 됨
- 다만 피신청인의 추가나 변경은 최초 구제신청의 대상이 된 불이익처분을 다투는 범위에 한정되어야 하고, 노동위원회는 새로운 피신청인에게 주장의 기회를 충분히 부여하여야 함
- 피고보조참가인이 제척기간 내에 인원 감축 통보에 대한 부당해고 구제신청을 한 이상, 원고를 피신청인으로 추가하는 당사자변경신청이 제척기간 후 이루어졌더라도 피신청인 변경이 허용되고, 제척기간 준수에 위법이 없음

### ▣ 피고보조참가인이 원고의 근로자인지 여부에 관한 판단 ⇒ 긍정

근로기준법상 근로자 및 사용자 해당 여부는 계약의 형식이 아니라 근로제공 관계의 실질이 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 함

온라인 플랫폼을 매개로 근로를 제공하는 플랫폼 종사자가 근로자인지 판단하는 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 근로기준법상 근로자 및 사용자 판단 요소들을 적정하게 적용하여야 함

- 원고는 서비스의 운영주체로서, 원고 자회사와 '예약중개계약'을 체결하여 자회사로 하여금 앱 및 그와 연관된 서비스 운영 업무를 수행하게 하였고, 협력업체와 '운전용역 제공 계약'을 체결하여 서비스 운영

에 필요한 프리랜서 드라이버를 공급받았는데, 프리랜서 드라이버의 임금, 업무내용은 원고가 결정함

- 원고 자회사가 앱 개발·운영, 이용자 모집, 서비스 이용대금 결제 및 수령 대행 업무를 수행하는 외에도 협력업체 관리와 드라이버의 지휘·감독 업무를 수행하였으나, 원고 자회사가 서비스의 일부 업무를 독립하여 수행하였다기보다 서비스의 운영자인 원고를 위해 업무를 대행하였다고 평가할 수 있음
- 협력업체가 프리랜서 드라이버를 교육하고 별도의 근무규정을 마련하여 제재하였으나, 원고 자회사로부터 제공받은 교육자료 등을 거의 그대로 사용하고, 프리랜서 드라이버의 업무내용을 별도로 결정하거나 프리랜서 드라이버의 업무 수행을 독자적으로 관리·감독할 자료나 수단을 보유하지 않음
- 피고보조참가인의 업무 내용을 결정하고 상당한 지휘·감독을 한 것은 원고임
- 드라이버에 대한 교육과 제재가 원고가 아닌 협력업체를 통해 이루어진 것은 운전업무의 성격상 협력업체로 하여금 미리 정해진 내용에 따른 교육과 제재를 수행하게 하는 것만으로도 충분히 표준화된 서비스를 유지·운영할 수 있고, 다수의 협력업체로부터 타다 드라이버를 공급받는 원고로서는 이러한 방법이 더 효율적이라고 판단하였기 때문임
- 원고 자회사가 협력업체에 배포한 교육자료 등과 앱을 통하여 안내된 운전업무 수행의 절차, 방법, 위반에 따른 제재조치는 사실상 운전업무 수행 시 준수하여야 할 복무규칙으로 기능함
- 피고보조참가인은 운전업무 수행 방법이나 합당한 보수를 따로 결정할 수 없었음
- 원고 자회사는 앱을 통하여 드라이버의 근태를 관리하였고, 매달 근태관리 리포트를 작성하여 협력업체에 전달하고 규정 위반 사유 확인과 면담·교육 등 조치를 이행한 후 그 내용을 회신하도록 요청함으로써 원고를 대신하여 드라이버의 근태를 관리·감독함
- 근무시간·장소 지정에 구속됨

- 피고보조참가인은 원하지 않는 날에 배차신청을 하지 않고 운행을 희망하는 요일 등을 선택하여 배차를 신청할 선택권이 있었으나, 원고 자회사가 배차신청을 수락하여 차량을 배차해야만 운전업무를 수행할 수 있으므로, 운전업무를 수행할 근무시간, 근무장소는 원고를 대행한 원고 자회사가 최종적으로 결정함
- 피고보조참가인은 배차가 완료되면 정해진 근무일과 출근시간에 차고지에 도착하여 운전업무를 수행하여야 하고 임의의 시간과 장소에서 근무할 수 없었음
- 운전업무 배분과 수행방식은 온라인 플랫폼이 일을 수행할 작업자를 선택하고 일감을 배분하며 노무 수행 방법을 지정·통제하는 것이므로 피고보조참가인에게 온전한 선택권이 부여되었다고 볼 수 없음
- 피고보조참가인은 호출 수락, 휴식, 업무 종료 여부를 선택할 수 있었으나, 앱을 통해 기록된 운행 내역을 토대로 제재조치나 특별수수료 지급 기회상실이 예정되어 있어 위 사항들을 자유롭게 선택할 수 있었다고 보기 어려움
- 피고보조참가인은 사업자적 징표를 가지지 않음
  - 제3자로 하여금 운전업무를 대신 수행하게 하거나 운전업무 수행 중 추가적인 이윤 창출을 할 수 없었음
  - 운전업무에 사용된 차량과 비품은 모두 원고 소유였고 부대비용 일체를 원고가 부담한 반면 피고보조참가인은 손실을 초래할 위험을 부담하지 않음
- 협력업체는 운전업무에 관하여는 독립성, 독자성을 갖추지 못함
- 피고보조참가인은 업무수행의 질과 관계없이 근무시간에 비례한 보수를 받았으므로, 피고보조참가인의 보수는 근로 자체의 대가로 볼 수 있음

#### 4. 판결의 의의

- ▣ 대법원은, 노동위원회 구제신청 절차의 피신청인 변경의 적법 여부와 그 판단 기준에 관하여 최초로 판시함

- 부당해고 등에 대한 노동위원회 구제신청 절차에서, 피신청인을 잘못 지정한 경우 피신청인의 추가 등 변경이 허용되는지 여부, 변경된 피신청인에 대한 구제신청이 이루어진 시점을 언제로 보아야 하는지에 관하여 노동위원회법령 등에 관련 규정이 없음
- 대법원은, 다변화된 현대의 고용형태에 비추어 열악한 근로자일수록 피신청인 특정에 어려움을 겪고 노동위원회 구제절차를 이용할 필요성이 더욱 크다는 점을 고려하여 제척기간 도과 여부와 무관하게 피신청인 변경이 허용된다고 보면서도, 그 범위를 최초 구제신청의 대상이 된 불이익처분을 다투는 범위 내로 한정하고 새로운 피신청인에게 주장의 기회를 충분히 주어야 한다고 판단함으로써 피신청인의 절차적 기회 보장을 함께 고려함
- 대법원은, 온라인 플랫폼을 매개로 한 노무제공관계에도 근로기준법상 근로자성, 사용자성 판단에 관한 기존 판단 법리를 적용하면서도 사업구조, 온라인 플랫폼의 알고리즘이나 복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리의 특성을 고려하여야 한다고 판시함
- 피고보조참가인은 원고와 직접적인 근로계약 관계를 체결하지 않았고, 사용자의 권한을 행사하는 자가 여럿이며, 외형적으로는 피고보조참가인에게 운전업무 수행의 선택권이 부여된 것처럼 보이나, 대법원은 근로제공관계의 실질에 따라 판단하여 원고의 사용자 지위를 인정함