

중 앙 노 동 위 원 회

재 심 판 정 서

사 건 중앙2020부해170 주식회사 쏘카, 브이씨엔씨 주식회사, 헤럴드에이치알 주식회사 부당해고 구제 재심신청

근 로 자 곽도현
(재심신청인)

대리인 법무법인 여는
담당 변호사 신인수, 장재원

사 용 자 (재심피신청인)

1. 주식회사 쏘카

제주 제주시 연미길 42(오라삼동)

대표이사 박재욱

2. 브이씨엔씨 주식회사

서울 성동구 연무장7길 11, 8층(성수동2가, 우란문화재단)

대표이사 박재욱

사용자1, 2의 대리인 변호사 장은호

3. 헤럴드에이치알 주식회사

서울 성동구 성수동 1가 13-189, 806호

대표이사 김호영

판 정 일 2020. 5. 28.

우리 위원회는 위 재심신청사건에 대하여 주문과 같이 판정한다.

주 문

1. 서울지방노동위원회가 2019. 12. 26. 2019부해2668 부당해고 구제 신청사건에 관하여 행한 판정 중 이 사건 사용자1 부분을 취소한다.
2. 이 사건 사용자1이 2019. 7. 15. 이 사건 근로자에게 행한 해고는 부당해고임을 인정한다.
3. 이 사건 사용자1은 이 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 이 사건 근로자가 해고기간에 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라.
4. 이 사건 사용자2, 3에 대한 이 사건 근로자의 재심신청을 각 기각한다.

초 심 주 문

[서울지방노동위원회 2019. 12. 26. 판정 2019부해2668]

이 사건 신청인의 구제신청을 각하한다.

재심신청취지

1. 초심판정은 취소한다.
2. 이 사건 피신청인들이 이 사건 신청인에게 행한 2019. 7. 15. 자 해고는

부당해고임을 인정한다.

3. 이 사건 피신청인들은 이 사건 신청인을 원직에 복직시키고 해고기간에 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라.

이 유

1. 당사자

가. 근로자

곽도현(이하 '이 사건 근로자'라 한다)은 2019. 5. 23. 헤럴드에이치알 주식회사와 '드라이버 프리랜서' 계약을 체결하고 타다 드라이버로 근로하던 중 2019. 7. 15. 주식회사 쏘카, 브이씨엔씨 주식회사 및 헤럴드에이치알 주식회사로부터 부당하게 해고되었다고 주장하는 사람이다.

나. 사용자

주식회사 쏘카(이하 '이 사건 사용자1'이라 한다)는 2011. 10. 31. 설립되어 위 주소지에 주된 사무소를 두고 상시 약 400명의 근로자를 사용하여 자동차렌트업 등을 영위하는 법인이고, 브이씨엔씨 주식회사(이하 '이 사건 사용자2'라 한다)는 2011. 1. 28. 설립되어 위 주소지에 주된 사무소를 두고 상시 약 100명의 근로자를 사용하여 소프트웨어 개발업 등을 영위하는 법인이며, 헤럴드에이치알 주식회사(이하 '이 사건 사용자3'이라 하고, 이 사건 사용자1~3 모두를 말할 때는 '이 사건 사용자들'이라 한다)는 2017. 6. 29. 설립되어 위 주소지에 주된 사무소를 두고 상시 약 120명의 근로자를

사용하여 인력공급업 등을 영위하는 법인이다.

2. 재심신청에 이른 경위

가. 이 사건 근로자는 이 사건 사용자들이 2019. 7. 15. 행한 해고는 부당 해고에 해당한다며 2019. 10. 8. 서울지방노동위원회(이하 '초심지노위'라 한다)에 구제를 신청하였다.

나. 초심지노위는 2019. 12. 26. 이 사건 근로자는 근로기준법에서 정한 근로자로 볼 수 없다고 판정하였다.

다. 이 사건 근로자는 2020. 1. 28. 초심지노위 판정서를 송달받고, 이에 불복하여 2020. 2. 6. 우리 위원회에 재심을 신청하였다.

3. 당사자의 주장 요지

가. 근로자

이 사건 근로자는 이 사건 사용자들의 상당한 지휘·감독을 받으며 종속적 지위에서 노무를 제공한 근로자에 해당한다.

이 사건 근로자와 이 사건 사용자2 사이에는 묵시적인 근로관계가 존재하고, 설령 묵시적 근로관계를 인정할 수 없다 하더라도 이 사건 사용자들은 공동사업주로 이 사건 근로자의 사용자로서 책임을 부담하며, 타다 서비스는 근로자파견 금지업무에 해당하므로 이 사건 사용자2는 불법파견 근로자에 대한 직접고용 의무가 있다.

이 사건 사용자들은 정당한 사유 및 절차 없이 이 사건 근로자를 해고

하였고, 이 사건 사용자들의 사후적인 사업폐지로 인하여 원직복직이 불가능하게 된 경우에도 해고기간 중의 임금상당액 등을 지급받을 필요가 있으므로 구제이익은 존재한다.

나. 사용자

1) 사용자1, 2

이 사건 사용자1, 2는 여객자동차 운수사업법을 준수하기 위하여 타다 드라이버를 고용하는 대신 파견 및 프리랜서 방식으로 드라이버를 공급받게 된 것이고, 이 사건 근로자는 자신의 선택으로 프리랜서 계약을 체결하였다.

이 사건 근로자는 프리랜서 드라이버로서 출퇴근이 완전히 자유롭고, 이 사건 사용자들로부터 지휘·명령을 받지 않는 등 근로기준법상 근로자에 해당하지 않으며, 이 사건 사용자1, 2와 이 사건 근로자는 아무런 계약관계가 존재하지 않는다.

또한 이 사건 사용자1, 2는 이 사건 근로자에 대하여 배차를 중지하거나 계약을 해지하라고 한 적이 없고, 이 사건 사용자3 또한 이 사건 근로자에게 다른 차고지에 배차한다는 의사를 표시했을 뿐 운행을 하지 말라고 한 사실이 없으므로, 이 사건 근로자가 주장하는 해고는 존재하지 않는다.

2) 사용자3

이 사건 근로자는 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버의 두 가지 형태가 있음을 사전에 인지한 상태에서 프리랜서 드라이버를 공급하는 이 사건

사용자3과 프리랜서 계약을 체결하였다.

이 사건 근로자는 주말에 비상시적인 업무를 수행하면서 용역투입 여부와 운행시간을 자유롭게 정할 수 있었고, 이 사건 사용자3에게 전속되어 있지도 않았으며, 이 사건 사용자3으로부터 사용종속적인 관계에서 지휘감독을 받은 사실이 없으므로, 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다.

또한 이 사건 근로자는 스스로 용역제공을 하지 않은 것으로, 이 사건 사용자3은 이 사건 근로자에게 계약해지를 통보한 사실이 없으므로, 이 사건 근로자가 주장하는 해고는 존재하지 않는다.

4. 인정사실

당사자 사이에 다툼이 없는 주장, 입증자료의 각 기재내용, 채심 이유서 및 답변서, 초심 사건기록의 전 취지와 심문회의에서의 당사자 진술 내용을 종합하여 다음 사실들을 인정한다.

가. 이 사건 사용자1은 2018. 8.경 이 사건 사용자2를 자회사로 인수하였다.[사 제2호증 주주명부(사용자2)]

※ 이 사건 사용자1은 이 사건 사용자2의 주식 100%를 보유하고 있음

나. 이 사건 사용자1은 2018. 10. 8. 타다 서비스를 개시하였다.

※ 타다 서비스: 이 사건 사용자2가 개발하여 운영하는 앱(application, 이하 '타다 앱'이라 한다)을 스마트폰에 설치하고 결제 신용카드를 등록·가입한 회원(이하 '타다 이용자', '이용자', '임차인' 또는 '고객'이라 한다)에게 이 사건 사용자1 소유의 11인승 승합차(이하 '타다 차량'이라 한다)를 호출과 동시에

이 사건 사용자3을 포함한 용역업체(이하 '용역업체'라 한다)들로부터 공급 받은 기사(이하 '타다 드라이버'라 한다)로 하여금 운전하도록 하는 기사 포함 차량 대여 서비스

다. 위 '나'항의 타다 서비스와 관련하여 여객자동차 운수사업법 제34조(유상운송의 금지 등)제2항은 “누구든지 자동차대여사업자의 사업용 자동차를 임차한 자에게 운전자를 알선하여서는 아니 된다. 다만, 외국인이나 장애인 등 대통령령으로 정하는 경우에는 운전자를 알선할 수 있다.”라고 규정하고 있고, 같은 법 시행령 제18조(운전자 알선 허용 범위)제1호는 “승차 정원 11인승 이상 15인승 이하인 승합자동차를 임차하는 사람” 등에게 운전자를 알선할 수 있다고 규정하고 있다.

라. 이 사건 사용자1은 타다 서비스 베타테스트 기간인 2018. 8. 1. 이 사건 사용자2와 최초로 '예약중개계약'을 체결하였고, 2018. 12. 1. 이 사건 사용자2와 아래와 같은 내용의 '예약중개계약'을 다시 체결하였다.[사 보충자료 제1호증 예약중개계약서(2018. 12. 1.), 노위 제12호증의5 예약중개계약서(2018. 8. 1.)]

<예약중개계약서(2018. 12. 1.)(발췌)>

제1조(계약의 목적)

본 계약은 “쏘카”가 “VCNC”의 “플랫폼”에서 “서비스” 예약중개를 위탁하고 “VCNC”는 이를 성실히 운영함에 있어 상호간의 권리와 의무 및 필요한 제반 사항을 규정하는데 그 목적이 있다.

제2조(서비스의 정의)

“서비스”란 “쏘카”가 여객자동차운수사업법, 동법 시행령 및 동법 시행규칙에

의거하여 승합자동차에 한해 운전기사 알선을 포함해 차량을 임대하는 것을 말한다.

“서비스”의 구체적인 내용은 “VCNC”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)

“VCNC”가 수행할 “서비스” 중개업무의 범위는 다음과 같으며, “VCNC”는 동 “서비스” 중개업무의 구체적인 수행 방안에 관하여 사전에 “쏘카”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 “쏘카”와 “VCNC”가 합의하는 제반 업무
8. 이용객의 “서비스” 이용과 관련해 수집된 정보 중, “쏘카”와 “VCNC”가 합의한 정보의 제공

제4조(예약중개 수수료)

- ① “VCNC”의 예약중개 수수료는 “서비스” 이용금액의 10%로 한다.(부가세 별도)
- ② 예약중개 수수료는 “서비스” 실적에 따라 상호 협의를 통해 변경될 수 있다.
- ③ “VCNC”는 전월 1일부터 말일까지 “서비스”로 인해 발생한 예약중개 수수료 정산내역 및 “쏘카”를 대신하여 운전용역 관련 업체에 정산할 운전용역 관련 비용 정산내역을 익월 10일까지 “쏘카”에 통지한다.
- ④ “VCNC”는 “쏘카”가 정산내역을 승인한 날로부터 5일 이내에 예약중개 수수료를 제외한 “쏘카”의 매출을 “쏘카”가 지정한 계좌로 입금한다.
- ⑤ 운전용역 관련 비용은 “쏘카”가 정산내역을 승인한 날로부터 5일 이내에 “VCNC”가 지정한 계좌로 입금하고, “VCNC”는 이를 지체 없이 “쏘카”가 지정한 운전용역 관련 업체에 지급한다.

제5조(계약 기간)

본 계약의 계약기간은 2018년 8월 1일부터 2018년 10월 31일까지로 한다. 단, 계약기간 만료 1주일 전까지 당사자 일방이 상대방에 대하여 서면으로 갱신거절의 의사를 통지하거나 계약내용의 변경을 요청하지 아니하면, 본 계약은 계약만료 다음날부터 1개월씩 동일 조건으로 자동연장된다.

마. 이 사건 사용자1은 2019. 4. 15. 이 사건 사용자3과 아래와 같은 내용의 '임차인 알선 및 운전용역 제공 계약'을 체결하였다.[사 보충자료 제2호 증 임차인 알선 및 운전용역 제공 계약서]

<임차인 알선 및 운전용역 제공 계약서(발췌)>

제1조(목적)

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

제2조(차량 운전자 알선)

'쏘카'는 '임차인'이 '쏘카'로부터 차량을 임차하면서 '쏘카'에게 대여 차량을 운행할 운전자 알선을 요청하면, 그에 따라 '임차인'에게 여객자동차 운수사업법 등 관련 법령의 허용 범위 내에서 '헤럴드에이치알'을 소개, 주선한다.

제3조(차량 운행 서비스)

- ① '헤럴드에이치알'은 '쏘카'로부터 알선받은 '임차인'에게 차량 운전용역을 제공한다.
- ② '쏘카'가 알선한 '임차인'에 대하여 '헤럴드에이치알'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 '헤럴드에이치알'이 '임차인'에게 운전용역을 제공하는 대가로 지급받는 운전용역대금은 '쏘카'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 요금 이 추가된다.
2. 운전용역에 대한 시간 산정은 '헤럴드에이치알'과 '쏘카', '협력업체'가 별도 합의한 '운행 시간 적용 기준'을 원칙으로 한다.
3. 운행 시간을 기준으로 운전용역대금을 산정하는 것이 적절하지 않은 경우에 대하여는 차량 대여기간 등을 고려하여 '헤럴드에이치알', '쏘카', '협력업체', '임차인'이 별도 합의하여 정한다.

② 통행료, 주차료 등 실비는 '쏘카'가 부담한다.

③ '헤럴드에이치알'은 '임차인' 및 '쏘카'에게 본 조의 운전용역대금 및 실비를 제외하고는 어떠한 명목의 대가, 금원, 비용도 청구할 수 없다.

제5조(수령대행)

① '협력업체'는 '헤럴드에이치알'을 대신하여 '임차인'에게 제4조의 운전용역대금 등을 청구하고, '임차인'으로부터 지급받아 이를 '헤럴드에이치알'에게 지급하며, '헤럴드에이치알'은 '협력업체'로부터 위 운전용역대금 등을 지급받기로 한다.

② '헤럴드에이치알'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 정산금

액을 산정한 후 익월 10일까지 '헤럴드에이치알'에게 현금으로 지급한다.

제6조(계약기간)

본 계약의 기간은 2019년 4월 15일부터 2020년 4월 14일까지로 한다. 단, 계약만료일 1개월 전까지 당사자 일방으로부터 반대의 의사표시가 없는 경우 본 계약은 동일한 조건으로 1년간 자동 연장되는 것으로 한다.

제7조(운전 용역의 제공)

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

② '헤럴드에이치알'의 운전용역의 제공과 관련하여 '임차인' 또는 제3자가 '쏘카' 내지 '협력업체'를 상대로 법률상·사실상 분쟁을 제기할 경우, '헤럴드에이치알'은 이에 대해 일체의 책임을 지고, '쏘카' 내지 '협력업체'에게 손해가 발생하거나 '쏘카' 내지 '협력업체'가 지출한 비용이 있는 경우 이를 배상하여야 한다.

③ '쏘카'는 제2항 분쟁이 법률적으로 마무리될 때까지 '헤럴드에이치알'에 대하여 '협력업체'가 수령대행한 운전용역대금 등의 지급을 유보하도록 할 수 있고, 법률적으로 '헤럴드에이치알'의 과실책임이 확정될 경우에는 '쏘카'가 지출한 비용이나 발생한 손해가 있는 경우, '협력업체'가 수령대행한 운전용역대금 등에서 해당 손해액 또는 지출한 비용을 먼저 지급받을 수 있다.

④ '헤럴드에이치알'은 심야 및 새벽 운행 건 등 '헤럴드에이치알'의 운전기사가 차량을 무단으로 사용하지 않도록 감독과 관리를 철저히 이행해야 하며, 운전기사의 의무 위반으로 인한 문제 발생 시 그에 따른 책임을 진다.

⑤ '헤럴드에이치알'은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니되며, '헤럴드에이치알'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. '쏘카'의 대여 차량을 유상으로 운송에 사용하는 행위

5. '쏘카'의 대여 차량을 남에게 대여하는 행위

제8조(대리인)

① '헤럴드에이치알'은 '쏘카'와 알선 관련 연락 조정을 하고 '헤럴드에이치알'을 대리하여 개별 운전용역계약을 접수, 처리하며, 운전용역을 제공하는 운전 기사를 관리하고 직접 지휘·명령하는 자(이하 '대리인'이라 한다)를 선임하고, 다음 각 호의 임무를 담당하게 한다.

1. '헤럴드에이치알'의 운전기사의 운전용역계약 이행 관련 지휘·명령
2. 운전용역계약 알선과 관련하여 '쏘카'와 연락 및 조정
3. '헤럴드에이치알'의 운전기사의 운전용역 품질의 유지

② '쏘카'는 운전용역계약 알선 관련 연락 조정 등을 '헤럴드에이치알'이 선임한 대리인에 대하여 행하고, '헤럴드에이치알'은 대리인을 통하여 소속 운전기사에 대하여 운전용역계약 이행 관련 지휘·명령을 행한다.

③ '헤럴드에이치알'은 대리인을 선임한 후 즉시 그의 성명 및 연락처를 서면으로 '쏘카'에게 통지한다. 이를 변경한 경우도 같다.

제9조(운전자의 배치)

① '쏘카'의 차량 운전자 알선에 대하여 '헤럴드에이치알'은 관련 법령에 정하는 자격을 갖춘 자로서 운전용역 제공에 필요한 운전경력 경험과 기술을 가진 '헤럴드에이치알'의 운전기사를 운전자로 배치하여야 하며, 배치된 운전자의 행위에 대해 모든 책임을 부담한다.

② 배치된 운전자가 제7조를 위반하여 운전용역 제공 의무를 성실히 이행하지 아니하는 경우, '쏘카' 또는 '임차인'이 운전자의 교체를 요구할 수 있으며, '헤럴드에이치알'은 이에 따를 의무가 있다.

③ '헤럴드에이치알'은 제2항과 관련하여 '쏘카' 또는 '임차인'의 사전 승인 없이, 제2항에 의하여 교체된 운전자를 쏘카가 알선하는 '임차인'에 대한 운전용역 제공을 위해 다시 배치할 수 없다.

제10조(회신·통보)

① '헤럴드에이치알'은 필요에 따라 '쏘카'의 요구가 있으면 구두 또는 일지·보고서 등의 서면으로 배치된 운전자의 운전용역 제공 상황을 신속히 '쏘카'에게 회신하여야 한다.

② '헤럴드에이치알'이 본 계약 이행 과정에서 '쏘카'의 운전자 알선 상의 과

실, 대여차량의 하자·결함 등을 발견한 때에는 그 요지를 서면으로 신속히 '쏘카'에게 통보하여야 한다.

제 11조(계약당사자로서의 책임)

'헤럴드에이치알'은 '헤럴드에이치알'의 운전기사와 사이의 계약당사자로서 모든 관련법의 책임을 지고 관리하여야 하며 '쏘카'는 이에 대하여 어떠한 계약상 책임도 지지 아니한다.

제 12조(신의성실 기타 제반의무)

- ① '헤럴드에이치알'은 '임차인'에게 차량 운전용역을 제공하는 '헤럴드에이치알'의 운전기사의 지도교육에 만전을 기하고 복무규율과 품위유지에 대한 책임을 진다.
- ② '헤럴드에이치알'은 관련 법령 및 정부기관의 지침 등을 준수하여야 하며, '쏘카'의 이미지와 명성을 손상시키는 행위를 하거나 '쏘카'의 임차인 또는 제 3자의 권리(그 종료를 불문함)를 침해하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제 13조(경업금지 및 비밀유지의무)

- ① '헤럴드에이치알'은 독점규제 및 공정거래에 관한 법률을 위반하지 않는 범위 내에서, 본 계약과 동일·유사한 목적의 계약을 체결하거나, 기타 부당한 유인행위에 응하는 등의 행위를 하지 아니하며, 본항의 경업금지의무는 본 계약기간 만료된 이후에도 1년간 계속 유효하다.
- ② '헤럴드에이치알'과 '쏘카'는 본 계약 또는 본 계약에 의거하여 알선된 운전용역계약(이하 '본 계약 등'이라 함)의 이행에 있어 알게 된 상대방의 비밀(영업정보, 경영정보 및 기타 이와 관련된 정보로서 정보주체가 비밀이 아니라고 특정하지 아니한 일체의 정보)를 본 계약 이외의 목적으로 이용하거나 상대방의 사전 서면동의 없이 제3자에 공개 또는 누설하여서는 아니 된다. '헤럴드에이치알'은 '헤럴드에이치알'의 운전기사에 대하여도 이를 준수하도록 교육, 감독한다. 본 항의 비밀유지의무는 본 계약이 계약기간 만료, 해지 등으로 인하여 종료 후에도 계속 유효하다.

제 14조(안전관리 및 재해보상)

- ① '헤럴드에이치알'은 안전을 위하여 운전기사들의 안전예방교육, 친절교육 등을 수시로 시행하여야 한다.
- ② 근무현장 및 여타의 산업재해에 대한 책임은 전적으로 '헤럴드에이치알'에

게 있다.

※ 이 사건 사용자2와 이 사건 사용자3 간에는 별도의 계약관계가 없음

바. 이 사건 사용자3은 2019. 5. 23. 이 사건 근로자와 아래와 같은 내용의 ‘드라이버 프리랜서 계약’을 체결하였다.[노 제1호증 드라이버 프리랜서 계약서(2019. 5. 23.)]

<2019. 5. 23. 드라이버 프리랜서 계약서(발취)>

계약건명 : “타다” 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)

헤럴드에이치알(주)(이하“갑”)와 곽도현(이하“을”)은 위 계약기간 동안의 “타다” 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 2만2,500원의 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. “타다”의 대여 차량을 유상으로 운송에 사용하는 행위 시 계약을 해지할 수 있다.

바. “타다”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.

사. 이 사건 사용자3은 2019. 7. 1. 이 사건 근로자와 계약금액 등이 변경된 ‘드라이버 프리랜서 계약’을 다시 체결하였고, 변경된 계약의 주요 내용은 아래와 같다.[노 제1호증의1 드라이버 프리랜서 계약서(2019. 7. 1.)]

<2019. 7. 1. 드라이버 프리랜서 계약서(발췌)>

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)

헤럴드에이치알(주)(이하“갑”)와 곽도현(이하“을”)은 위 계약기간 동안의 “타다” 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

※ 2019. 7. 1. 자 계약 변경 내용[노위 제15호증의1 현장조사 결과 보고]

- (2019. 7. 1. 이전) 1일 10시간 운행, 휴식시간을 포함한 총 운행시간(타다 앱에서 출근하기, 퇴근하기를 누른 시간)에 대해 운전용역대금 산정(휴식시간은 최대 90분까지 유급이며, 90분 초과 시 초과분에 대해서는 정산에서 제외함)
- (2019. 7. 1. 이후) 1일 5~10시간 운행, 휴식시간(타다 앱에서 휴식 중으로 전환한 시간)을 제외한 운행시간에 대해 운전용역대금 산정하며 운행시간이 80% 이상일 경우 1시간 수당 추가 지급

※ 2019. 7. 1. 자 계약금액 등 변경은 전체 프리랜서 드라이버를 대상으로 한 것으로, 유급 휴식시간을 제공하는 것이 근로자로 오인될 가능성이 있어, 이 사건 사용자2가 각 프리랜서 드라이버 공급 용역업체와 미리 협의하여 변경한 것임[노위 제2호증 자료 제출서(사용자1, 2)]

아. 타다 서비스의 일반적인 개요는 다음과 같다.

1) 타다 드라이버는 인터넷 채용 사이트 및 타다 서비스 홈페이지 등을 통해 각 용역업체 명의로 모집되고, 각 용역업체는 타다 드라이버와 용역업체별 양식으로 계약을 체결한다.[사 제4호증 근로계약서 샘플(사용자3), 사 보충자료 4 타다 드라이버 계약자료(사용자2)]

2) 이 사건 사용자2는 용역업체에서 제공받은 타다 드라이버의 이름과 전화번호로 타다 앱 ID를 생성하여 각 용역업체에 통보하고, 각 용역업체는 ID를 타다 드라이버에게 제공한다.[초심 답변서(사용자2)]

3) 타다 드라이버는 타다 차량을 기준으로 2교대로 나누어 근로하고, 근무조는 차량 출발 시각을 기준으로 6:00, 7:00, 12:00, 15:00, 16:00, 17:00,

22:00, 23:00로 나누어진다.[초심 답변서(사용자2)]

4) 타다 차량에 프리랜서 드라이버를 배정하는 방법은 이 사건 사용자2가 각 용역업체에 차고지, 차량번호, 배차지역, 운행시간, 운행조가 기재된 배차표를 전송하면, 각 용역업체가 해당 배차표에 드라이버 정보(성명), 전화번호, ID를 기재하여 이 사건 사용자2에게 보내는 방식으로 이루어진다. [사 제6호증 용역업체에 보내는 배차 서식, 노위 제12호증 추가 자료 제출서(사용자1, 2)]

5) 타다 드라이버는 타다 앱 등을 통해 배차 결과를 확인하고 운행 시작 시각에 맞추어 배정된 차고지에 가서 배차된 차량을 찾아 타다 앱에서 '출근하기'를 누른 후 차량 운행을 시작하고, 운행 종료 시에는 종료 시각에 맞추어 타다 차량을 차고지로 가져간 후 타다 앱에서 '퇴근하기'를 눌러 운행을 종료한다.[노 제23호증 교육자료, 노위 제12호증의1 이 사건 사용자2의 교육자료]

6) 타다 앱은 빅데이터에 기반한 인공지능 기능을 활용하여 서비스 요청이 예상되는 지역인 대기장소로 타다 드라이버를 안내하고, 타다 드라이버는 대기장소에서 대기 중 타다 앱을 통해 타다 서비스를 요청한 타다 이용자에게 운전 서비스를 제공한다.[노위 제12호증의1 이 사건 사용자2의 교육자료]

※ 타다 드라이버가 대기장소에서 1km 벗어나면 타다 앱에서 알림이 전송됨

7) 타다 이용자가 타다 앱을 통해 운전 서비스를 신청하면 가까이에 있

는 타다 차량이 자동배차되고, 타다 드라이버는 배차를 수락하거나 거절할 수 있다. 2019. 5.~7. 프리랜서 및 파견 드라이버의 배차 수락·미수락 통계는 아래와 같다.[노위 제12호증 추가 자료 제출서(사용자1, 2), 노위 제12호증의1 이 사건 사용자2의 교육자료]

<배차 수락 및 미수락 통계(발체)>

(2019. 5. 1.~2019. 7. 31., 건, %)

구분	기간	전 체 배차건수	수락		미수락	
			건수	비율	건수	비율
프리랜서 드라이버	2019. 5.	358,733	355,739	99.2	2,994	0.83
	2019. 6.	375,314	370,465	98.7	4,849	1.29
	2019. 7.	422,946	418,571	99.0	4,375	1.03
파 견 드라이버	2019. 5.	89,484	89,031	99.5	453	0.51
	2019. 6.	94,552	93,644	99.0	908	0.96
	2019. 7.	94,677	94,066	99.4	611	0.65

8) 타다 서비스 이용요금은 시간과 거리에 비례하여 정산되고, 타다 드라이버 및 이 사건 사용자3을 포함한 용역업체는 타다 서비스의 실시간 요금 현황을 알 수 없다.[노위 제12호증의1 이 사건 사용자2의 교육자료, 노위 제15호증의1 현장조사 결과 보고]

9) 타다 서비스 이용요금은 타다 이용자가 사전에 등록한 신용카드로 타다 앱에서 자동 결제된다. 이 사건 사용자2는 타다 앱을 통해 수납한 이용요금을 이 사건 사용자들이 계약한 수수료 정산방식에 따라 배분한다.[노위 제12호증 추가 자료 제출서(사용자1, 2)]

※ 타다 서비스 관련 자금 이동 경로

: 이용요금 결제(타다 이용자→결제대행사)→이용요금 입금(결제대행사→이 사건 사용자2)→플랫폼 이용대금 공제 후 입금(이 사건 사용자2→이 사건 사용자1)→운전용역대금 정산을 위한 재입금(이 사건 사용자1→이 사건 사용자2)→운전용역대금 정산(이 사건 사용자2→용역업체)→운전용역비 지급(용역업체→타다 드라이버)

10) 타다 이용자는 타다 서비스 이용이 종료된 후 사전에 등록한 이메일을 통해 영수증, '자동차 대여 및 서비스 계약서' 및 상품이용약관(기사알선포함 승합자동차 대여서비스 이용약관)을 받게 되는데, 이때 '자동차 대여 및 서비스 계약서'의 운전기사 정보에는 프리랜서 드라이버의 경우 "개인사업자"로 표기된다.[노위 제9호증의1 현장조사 결과 보고]

11) 타다 드라이버는 운행시간 중 휴식을 취하고자 하는 경우 타다 앱을 '휴식 모드'로 전환할 수 있다. '휴식 모드' 시에는 이용자 호출에 따른 배차가 이루어지지 않고, 휴식 시간은 운전용역대금 정산 시 제외된다.[노위 제12호증의1 이 사건 사용자2의 교육자료, 노위 제15호증의1 현장조사 결과 보고]

※ 2019. 7. 1. 이전은 최대 90분까지 휴식시간에 대한 용역대금 정산이 이루어졌으나, 2019. 7. 1.부터는 휴식시간은 운전용역대금 정산 시 제외되었음

※ 타다 드라이버가 '휴식 모드' 중 세차, 주유, 분실물 전달 등의 업무를 할 경우 업무증명서를 작성하여 이 사건 사용자3을 통해 이 사건 사용자2에 제출하면 해당 시간은 운전용역대금 정산 시 포함됨

12) 용역업체는 타다 앱의 관리자 권한이 없어 타다 드라이버의 운행시간, 휴식시간 등을 확인할 수 없다. 따라서 운전용역대금 정산은 이 사건 사용자2가 전체 데이터를 각 용역업체에 보내주면, 각 용역업체가 확인 후 최종 확정된 내역으로 이 사건 사용자2에게 운전용역대금을 청구하는 방식으로 이루어진다.[노위 제15호증의1 현장조사 결과 보고]

13) 타다 서비스 관련 이용약관의 주요 내용은 아래와 같다.[노위 제6호증의1 기사알선포함 승합자동차 대여서비스 이용약관, 노위 제6호증의2 타다 서비스 이용약관]

<기사알선포함 승합자동차 대여서비스 이용약관(발췌)>

제1조(목적)

본 약관은 대여용 승합자동차를 임대하는 회사와 임차인 사이의 기사 알선 포함 승합자동차 대여 계약상의 권리와 의무 및 책임사항을 규정함을 목적으로 합니다.

제2조(용어의 정의)

1. “계약”이라 함은 회사와 임차인 사이에 체결되는 11인승 이상 15인승 이하의 승합자동차 임대계약 및 이에 부수하여 행하여지는 운전기사 알선을 의미합니다. 동 계약은 여객자동차운수사업법 시행령상 기사 알선이 허용되는 외국인 또는 승차정원 11인승 이상 15인승 이하인 승합자동차를 임차하는 내국인과의 사이에서만 체결 가능합니다.
2. “이용자”라 함은 임차인과 그 동행자를 의미합니다. 이를 제외한 다른 사람은 회사의 승합자동차를 이용할 수 없습니다.
3. “임차인”이라 함은 회원으로서 제휴사의 모바일 앱을 통해 회사와 계약을 체결한(하는) 사람을 의미합니다.
4. “제휴사”라 함은 회사와의 중개계약을 통하여 기사 알선 포함 승합자동차 대여의 중개서비스를 제공하는 브이씨엔씨(주)를 의미합니다.

5. “회사”라 함은 임차인에게 대여용 승합자동차를 대여하며 운전기사를 알선하는 주식회사 쏘카를 의미합니다.
6. “회원”이라 함은 제휴사의 모바일 앱을 통해 개인정보를 제공하고 회원 가입 계약을 체결함으로써 회원등록을 마친 사람을 의미합니다.
7. “알선”이라 함은 여객자동차운수사업법상 회사의 승합자동차에 제휴사의 중개서비스에 따라 배차되는 운전기사과 “이용자” 관계를 의미합니다. 알선의 순서는 호출상품의 경우 운전기사가, 예약상품의 경우 “이용자”가 선행함을 원칙으로 합니다.

제3조(계약 체결의 절차 및 계약 내용의 변경)

1. 임차인은 제휴사의 모바일 앱을 통해 대여차종, 대여요금, 대여 및 반납 일시, 대여 및 반납지점, 이용자수, 그리고 취소시 부과되는 수수료 등(이하 “계약사항”)을 미리 확인하고 계약을 체결할 수 있습니다. 계약 체결 후 특정 시점에 고객의 사정으로 취소하는 경우 취소 수수료가 부과될 수 있습니다.
2. 회사는 기사 알선 포함 대여 서비스의 특성상 대여 및 반납 일시, 대여 및 반납장소에 대해 조건을 설정할 수 있습니다. 대여 조건은 모바일 앱 및 회사 홈페이지 등을 통해 “회원”에게 사전에 공지됩니다.
3. 서비스 플랫폼의 특성상 임차인의 이용요금은 등록된 카드를 통해 결제되며, 실시간 호출 상품인 경우 하차 시, 예약상품의 경우 예약 확정시에 결제가 진행됩니다.
4. 임차인이 계약내용을 변경하고자 할 때에는 제휴사의 모바일 앱을 통하여 사전에 회사와 합의하여야 합니다.
5. 기사 알선 포함 승합자동차 대여 서비스의 특성상 대여와 반납은 실시간 호출 상품인 경우 임차인과 이용자가 렌터카에 탑승하고 하차하는 것을 기사가 모바일 앱을 통해 확인하는 것을 기준으로 합니다. 예약상품의 경우에는 대절된 시간에 따른 기준거리 및 대여와 반납 시간이 미리 설정되며 반납시간 또는 기준거리가 초과된 경우에는 부득이하게 요금이 추가되기도 합니다.

제4조(계약의 체결과 서비스 이용)

1. 대여약관 동의 등의 절차를 거쳐 제휴사의 모바일 앱에 회원 등록을 마친

임차인이 제휴사의 모바일 앱을 통해 계약사항을 입력 및 확인하여 배차를 요청하고 회사가 이를 승낙하면 회사와 임차인 간의 계약이 체결됩니다. 제휴사는 대여 당일 계약 사항에 맞춰 회사가 알선한 기사와 임차인 사이의 운전용역계약의 체결을 대행하고 해당 정보를 미리 기사에게 제공하여 대여 차량을 운전하도록 배차하며, 제5조에 따라 계약이 취소되지 아니하는 한 배차된 차량정보, 기사정보, 이용약관에 관한 사항 등을 포함하여 계약사항이 명시된 계약서 및 영수증을 대여 및 반납이 종료된 뒤 임차인이 등록한 이메일 또는 임차인이 선택한 방식으로 발송합니다.

2. 제휴사는 제1항의 계약서 및 영수증을 회사를 대행하여 임차인에게 발송합니다.
3. 서비스 이용은 임차인이 이용일시에 대여장소에서 차량 및 기사 정보를 확인한 후 탑승하고 반납일시에 반납장소에서 하차하는 방법으로 이루어지고, 임차인이 예약화면을 기사에게 제시하면 기사가 임차인의 탑승과 하차를 확인합니다. 기사는 임차인을 대신하여 임차 차량을 차고지에 반환합니다.

<타다 서비스 이용약관(발체)>

제1조(목적)

본 약관은 브이씨엔씨(주)(이하 “회사”라 한다)가 제공하는 타다 서비스의 이용과 관련하여 회사와 회원과의 권리, 의무 및 책임사항, 기타 필요한 사항을 규정함을 목적으로 합니다.

제9조(기사 알선 포함 승합자동차 대여 계약 등의 성립, 종료 등)

- 1) 회사는 제휴사(주식회사 쏘카)/운전용역 제공자로부터 기사 알선 포함 승합자동차 대여 계약/운전용역계약의, 운송사업자로부터 운송계약의 각 체결, 해지, 도착지 변경 등의 권한을 포괄적으로 위임받은 자로 제휴사/운전용역 제공자 및 운송사업자를 대리하여 회원에게 기사포함 승합자동차 대여 계약/운전용역계약, 운송계약의 체결, 해지, 도착지 변경 등과 관련된 의사표시를 하고 회원으로부터 이와 관련된 의사표시를 수령합니다.
- 2) 회원이 플랫폼을 통하여 서비스 이용 요청을 하고, 운전용역 제공자 또는 운송사업자가 당해 요청을 수락함으로써 매칭이 이루어지면, 이로써 기사

알선 포함 승합자동차 대여약관에 따른 회원과 제휴사 간의 기사 알선 포함 승합자동차 대여 계약 및 회원과 운전용역 제공자 간의 운전용역계약 또는 회원과 운송사업자 간 운송계약(이하 합하여 “대여 계약 등”이라 합니다)이 체결됩니다. 회사는 제10조에 따라 대여 계약 등이 취소되지 아니하는 한 대여 계약 등의 계약서 및 영수증을 회원이 등록한 이메일 또는 회원이 선택한 방식으로 발송합니다.

- 3) 회원은 대여 계약 등을 체결한 후에는 플랫폼에서 목적지 변경 기능을 이용하는 등 회사가 정한 방법을 통하여 회사의 대리를 통한 제휴사의 각 동의를 얻어야 목적지를 변경할 수 있습니다. 본 항에 따라 목적지가 변경되는 경우 이용요금이 변동될 수 있습니다.
- 4) 이용요금은, 실시한 호출상품의 경우 목적지 도착 후 하차 시, 차량예약 호출 상품인 경우 예약확정 시(단, 예약의 범위를 넘는 운행이 존재하는 경우 그 추가 과금의 경우에는 목적지 도착 후 해당 사항 확인을 통한 청구 시에도 함께) 제15조에 기재된 방법으로 자동 결제됩니다.
- 5) 이용요금은 당사의 별도 정책에 의한 요금산정방식(일반요금제/차량의 수요가 많은 특정 시간대에 실시간 및 예약 호출상품에 일시적으로 적용되는 탄력요금제/출발지 또는 목적지에 따라 예약호출상품에 달리 적용되는 장소차등 요금제 등)을 기준으로 산정됩니다. 일반요금제가 적용되지 아니하는 경우라면 회원의 호출 또는 예약 시 사전고지됩니다.
- 6) 회원이 목적지에 도착하여 회사가 정하는 방법에 따라 도착에 대한 동의를 표시하면 회원의 하차가 확인되며, 운전용역 제공자가 회원을 대신하여 승합자동차를 제휴사의 차고지에 반납함으로써 대여 계약 등은 종료됩니다. 다만, 운전용역 제공자가 회원을 대신하여 승합자동차를 반납하기 위하여 제휴사의 차고지에 향하던 중 다른 회원의 서비스 이용요청을 수락하여 매칭이 이루어진 경우 매칭 시점에 대여계약이 종료되며, 운송계약의 경우에는 회원의 하차가 확인된 시점에 계약이 종료됩니다. 회원이 도착에 대한 동의를 표시하지 아니하고 일방적으로 차량에서 이탈하는 경우(다만, 다시 승차할 목적으로 일시적으로 이탈하는 경우는 제외) 이탈 시점에 기사 포함 승합자동차 대여 계약, 운송계약이 종료되는 것으로 봅니다.
- 7) 회원의 지시에 따른 운행으로 발생한 통행료, 주차료 등 기타 비용이 발생

한 경우, 회원에게 고지 후 정당한 이의가 없다면 결제가 진행됩니다.

- 8) 회원은 제휴사와 기사 알선 포함 승합자동차 대여 계약을 체결함에 따라 본 서비스의 임차인의 자격으로서 서비스의 원활한 운영을 위해 책임과 의무를 다할 것을 동의합니다.

제 14조(이용요금 등)

1. 타다 이용요금은 (i) 제휴사로부터의 승합자동차 자동차 임차료, (ii) 승합자동차 운전용역 제공자의 운전용역대금, (iii) 택시 예약 및 호출과 이용에 대한 운송대금, (iv) 회사에 지급하는 서비스 중개수수료 및 기타 비용 등으로 구성되어 있습니다.

제 21조(책임제한)

1. 회사는 회원과 제휴사 및 운전용역 제공자 간, 회원과 운송사업자 간 거래를 중개하는 시스템의 운영 관리를 제공하며, 회원, 제휴사 및 운전용역 제공자, 운송사업자를 대리하지 않습니다. 회원과 제휴사, 운전용역 제공자, 운송사업자 사이에 성립된 거래에 따라 회원 또는 제휴사, 운전용역 제공자, 운송사업자가 제공한 정보에 대한 책임은 회원 및 제휴사, 운전용역 제공자, 운송사업자가 부담합니다.

※ ‘기사알선포함 승합자동차 대여서비스 이용약관’은 이 사건 사용자1과 타다 이용자 간의 계약에 대한 약관이고, ‘타다 서비스 이용약관’은 이 사건 사용자2와 타다 이용자 간의 계약에 대한 약관임

자. 이 사건 사용자1, 2는 타다 드라이버를 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버의 형태로 운영하고 있다. 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버의 세부적인 내용은 다음과 같다.

- 1) 이 사건 사용자2는 파견 드라이버를 공급받기 위해 파견회사와 ‘근로자 파견 계약’을 체결하였다. ‘근로자 파견 계약’에는 파견근로자에 대한 업무의 지휘감독, 채용기준, 근로시간, 휴식, 휴일 및 휴가, 근태확인, 질서유

지, 복리후생, 안전 및 보건, 소집교육, 출장비 지급 등에 대한 내용이 명시되어 있다.[노위 제2호증의3 근로자 파견 계약서]

2) 파견회사와 파견 드라이버가 작성한 근로계약서에는 임금, 근로계약기간, 파견근무지 및 직무, 근무시간 및 휴게시간, 휴일, 휴가, 퇴직 등에 대한 내용이 명시되어 있다.[노위 제2호증의5 연장근로계약서]

3) 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버의 차이점은 아래와 같다.[노 제1호증 프리랜서 계약서(2019. 5. 23.), 노 제1호증의1 드라이버 프리랜서 계약서(2019. 7. 1.), 노위 제2호증의3 근로자 파견 계약서, 노위 제2호증의4 근로자 파견 개별계약서, 노위 제2호증의5 연장근로계약서]

구분	파견 드라이버	프리랜서 드라이버 (이 사건 근로자)
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	시급제(기본급 없음) <2019. 5. 23. 계약서> - 시간당 10,000원×운행시간 <2019. 7. 1. 계약서>

구분	파견 드라이버	프리랜서 드라이버 (이 사건 근로자)
	272,121원, 중식대 100,000원, 자격수당(택시운전 자격소지자) 50,000원)	- 시간당 10,000원(피크시간 12,000원)×운행시간(일 최대 운행시간 중 운행 시간이 80% 이상일 때 1시간 수당 추가 지급)
퇴직금 지급 여부	퇴직금 지급	퇴직금 미지급
4대보험 및 근로소득세	4대보험 가입 및 근로소 득세 원천징수	4대보험 미가입 및 사업 소득세 공제
배차 방법	1명의 파견 기사에게 특 정 차량 고정 배차	프리랜서 드라이버의 신 청에 따라 차량 배차, 배 차 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, 근무 태만, 재산상 피해 등	징계 규정 없음
차량사고 시 처리방법	일반사고, 단독사고 - 수리비 50만 원 이하: 파견회사 100% - 수리비 50만 원 초과: 파견회사 50만 원, 사용 자2 50만 원 초과분 도난사고, 특별사고 - 파견회사 100%	일반사고 - 수리비 50만 원 이하 드라이버 100% - 수리비 50만 원 초과: 드라이버 50만 원, 사용 자3 50만 원 초과분 도난사고, 특별사고 - 드라이버 100%

4) 이 사건 사용자2는 용역업체에 드라이버를 추가로 요청할 때 파견
드라이버를 공급하는 회사에 대해서는 필요한 인원수를 기준으로 요청하

고, 프리랜서 드라이버를 공급하는 회사에 대해서는 증차된 차량을 기준으로 요청한다.[노위 제12호증 추가 자료 제출서(사용자1, 2)]

<배차 요청 메일(발체)>

<p>파견 드라이버 공급 회사</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 주말 야간 組: 각 업체 20명(지난 금요일 기 통보 완료) - 주중 주간 組: 각 업체 20명(신규 요청) - 주말 주간 組: 각 업체 20명(신규 요청)
<p>프리랜서 드라이버 공급 회사</p>	<p>8월 증차 관련해 추가 배정 안내드립니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 차고지: 중랑 상봉 엔터식스 - 대수: 15대 - 근무조: 7시조(07:00~18:00)&22시조(22:00~27:00) - 근무요일: 월~토 - 운행 시작일: 8/13(화)부터

차. 타다 드라이버에 대한 교육, 복무, 평가, 차량·비품 관리 등의 내용은 다음과 같다.

1) 이 사건 사용자2는 기사 앱 활용 방법 등의 교육자료를 작성하여 각 용역업체의 관리자를 교육하고, 각 용역업체에 이 사건 사용자2의 가이드 자료를 바탕으로 타다 드라이버에 대한 교육을 요청한다.[초심 답변서(사용자2)]

2) 이 사건 사용자2가 파견 드라이버에 대한 교육을 위하여 제작한 '타다 드라이버 교육 가이드'에 수록된 타다 드라이버의 필수 서비스 멘트는 아래와 같다.[노위 제12호증의1 이 사건 사용자2의 교육자료]

<타다 드라이버 필수 서비스 멘트(발체)>

① [목적지로 이동 누르기 전] "00로 가시는 000님 맞으신가요?"

- ② “네비게이션 방향인 000방향으로 이동하겠습니다.”
 - ③ “안전을 위해 안전벨트 착용 부탁드립니다. 안전벨트 하셨으면 출발하겠습니다.”
 - ④ [주행 후 3~5분 이내] “실내온도와 라디오 볼륨은 괜찮으신가요?” - 라디오 FM93.1 | 볼륨 4~5
 - ⑤ [목적지 도착 약 3분 전] “곧 목적지에 도착합니다. 소지품 있으시면 챙겨주세요.”
 - ⑥ “목적지에 도착했습니다. 잊으신 물건 없는지 한 번 더 확인해주세요.” 안내와 함께 뒷좌석 실내등 켜기
 - ⑦ “감사합니다. 좋은 하루 보내세요.” 인사와 함께 자동문 열기
 - ⑧ 이용자 안전 하차 후, 자동문 닫으며 바로 [요금정산] 진행 - 30초 동안 휴식-영업 선택 | 차내 환경 재정리
- ※ 모든 멘트는 생략, 선택 가능 멘트가 아닌 필수 멘트

3) 이 사건 사용자2는 불특정 다수가 참여한 채팅방에서 타다 드라이버가 타다 이용자의 탑승 사진을 공유하고, 부적절한 발언을 한 것이 문제가 된 사건과 관련하여 전체 타다 드라이버를 대상으로 성 인지력 교육을 실시하였다.[노 제24호증 필수교육참여]

4) 타다 앱에는 타다 드라이버의 복장과 관련하여 권장 및 금지 예시 자료가 등재되어 있다. 타다 드라이버의 여름 복장 가이드 내용은 아래와 같다.[노 제9호증 복장가이드(앱매뉴얼), 노위 제12호증의2 타다 드라이버 여름 복장 가이드]

<복장가이드(앱 매뉴얼)(발체)>

여름 상의 권장 예시

- PK티셔츠, 반발셔츠 모두 착용 가능합니다.
- 무채색 계열 중 무늬가 없는 단색 상의를 착용해 주세요.

여름 상의 금지 예시

- 옷깃(=카라)이 있는 상의여도 원색/체크무늬 상의 착용은 지양바랍니다.
- 무채색 계열의 상의여도 옷깃(=카라)이 없고, 그래픽이 들어간 상의 착용은 지양 바랍니다.

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 지양 바랍니다.
- 무채색 계열의 하의여도 트레이닝복/반바지의 착용은 지양 바랍니다.

5) 이 사건 사용자2는 매월 운전용역대금 정산 시 타다 드라이버의 ‘거짓 출근’ 및 ‘늦게 시작’에 해당하는 건을 각 용역업체에 전달하고, 용역업체로 하여금 해당 건에 대한 사유 확인 및 대상 드라이버에 대한 면담·교육을 진행할 것을 통보하였다.[노 제41호증 근태 관련 업체 보고, 노 제42호증 근태 관리 리포트, 노위 제15호증의1 현장조사 결과 보고, 노위 제15호증의2 문답서(사용자2)]

<근태 관리 리포트(발체)>

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 면담(문의)를 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 관계에서의 커뮤니케이션을 해주시기 바랍니다.

※ 이 사건 사용자2는 2019. 7. 1. 자 운전용역대금 산정 방법 변경으로 ‘늦게 시작’의 경우 운행시간에 포함되지 않아 용역비 산정에 제외되므로 2019. 7. 1. 이후 ‘늦게 시작’에 대해서는 별도로 관리하지 않았다고 함

6) 이 사건 사용자2의 타다 드라이버에 대한 배차거부(계약해지) 표준 가이드라인은 아래와 같다.[노위 제12호증의4 이 사건 사용자2의 배차거부(계약해지) 표준]

<이 사건 사용자2의 배차거부(계약해지) 표준(발체)>

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 (수리비 50만 원 이내)	대면안전교육	대면안전교육	대면안전교육
	단독사고2 (수리비 50만 원 초과)	대면안전교육	대면안전교육	대면안전교육
	인명 사망 사고	운행중지		

	구분	1차	2차	3차
	사고&차량 파손 은폐	경고	계약해지	
흡연	차량 내 흡연	계약해지		
	차량 내 담배 냄새	경고1회	대면SVC교육	대면SVC교육
무단 사용	차량 근무 외 임의 사용	계약해지		
	차량 도난	계약해지		
	차량 내 비치품 무단사용	경고	계약해지	
고객 SVC Issue	폭력 행위	계약해지		
	성희롱, 성추행 외	계약해지		
	개인정보 침해 및 보호 위반(임의적 활용 등)	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	경고1회	대면SVC교육	대면SVC교육
	차량 외부 청결 불량	-	-	-
근무 규정 위반	복장/근무규정 위반	경고	대면교육	대면교육
	응대 지침 위반	경고	대면교육	대면교육
	호출불가지역 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

7) 이 사건 사용자2는 2019. 2. 1.부터 드라이버 레벨제를 시행하기로 결정하고 타다 앱 등을 통해 공지하였다. 드라이버 레벨제는 평가 요소별 가중치를 부여하여 드라이버의 레벨을 결정하고, 출근 및 심야 피크 시간대에 운행한 매출액에 대해 레벨에 따라 차등적으로 특별수수료를 지급하는

것이다. 레벨별 특별수수료는 PERFECT는 10%, BEST는 8%, GOOD는 5%, BASIC은 0%이다.[노 제19호중 드라이버 레벨제 시행 공지, 노 제20호중 드라이버 레벨에 따른 인센티브, 노 제21호중 이 사건 근로자의 레벨공지 문자메시지, 노 제68호중 드라이브 레벨제 업데이트 시행]

<드라이버 레벨제 평가 요소>

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, 대기지역 이탈 건수

8) 타다 드라이버는 타다 차량 내부 비품과 운행 시 소요되는 비용 일체에 대해 용역업체를 통해 이 사건 사용자2로부터 정산받는다.[초심 답변서(사용자2)]

9) 타다 차량의 세차는 이 사건 사용자1이 수행하나, 타다 드라이버가 개인적으로 세차를 진행할 경우는 세차 전 사진을 용역업체를 통해 사전에 이 사건 사용자1에 공유한 후 지침에 따라 세차를 진행한다.[노 제25호중 세차 및 요소수 등에 대한 방침 공지, 노 제26호중 세차 허가 카카오톡 메시지 내역]

카. 이 사건 근로자의 근로방식 및 이 사건 사용자3의 운영방식은 다음

과 같다.

1) 이 사건 사용자3은 프리랜서 방식의 타다 드라이버만 알선하고 있다.[초심 심문회의 진술 내용]

2) 이 사건 근로자를 모집할 당시 이 사건 사용자3의 채용광고문 내용은 아래와 같다.[노위 제4호증의1 이 사건 사용자3의 채용광고문]

<채용광고문(발췌)>

◎ 모집부문 및 자격요건

모집부문	담당업무	필수 자격요건	근무지
타다 드라이버	타다 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 대해서 만 운행 ※ 카니발 지원/종합보험 가입 되어 있음/유류비 전액 지원	- 만 26세 이상 - 학력 무관 - 운전면허 1종보통 - 카니발 운전가능자 - 범죄사실이 없는자 - 서비스 마인드 - 안드로이드폰 사 용자	- 차고지(출근/퇴근 장소) ■ 아래 주소는 차 고지이며, 근무지역 선택 가능합니다. - [종로] 서울 종로구 새문안로76 금호 아니아나 본관 - [양천] 서울시 양 천구 안양천로 939 목동한마음

◎ 근무조건

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

3) 이 사건 사용자3은 서류전형, 면접을 거쳐 타다 드라이버를 채용하고, 채용이 확정된 타다 드라이버에 대해 타다 앱 교육, 업무교육, CS교육을 진행한다.[노위 제4호증의 3 이 사건 사용자3의 채용 절차]

4) 이 사건 근로자를 포함한 이 사건 사용자3 소속의 타다 드라이버들이 매주 목요일 자정까지 구글 폼을 통해 다음 주 월요일부터 일요일까지의 희망 근무 요일, 차고지, 근무 시작 시각 및 종료 시각을 선택하여 배차를 신청하면, 이 사건 사용자3은 이를 취합하여 금요일에 확정된 배차표를 공지한다.[노 제2호증 스케줄 취합 공지, 노 제3호증 근무신청서, 사 제2호증 용역계약자 용역수행조건 선택 방법 캡처(사용자3)]

5) 배차 우선순위자에 대해서는 우선 배차가 될 수 있는데, 배차 우선순위 1순위는 10시간 근무자, 2순위는 9시간 근무자, 3순위는 그 외 근무자이다.[노 제6호증 근태에 따른 배차 불이익, 사 제2호증 용역계약자 용역수행조건 선택 방법 캡처(사용자3)]

6) 이 사건 사용자3은 이 사건 근로자를 포함한 이 사건 사용자3 소속의 타다 드라이버에게 출근 시 단체 카톡방에 '출근'이라는 메시지를 전송하도록 하였다.[노 제5호증 출퇴근 보고]

7) 이 사건 사용자3은 단체 카톡방을 통해 소속 타다 드라이버들에게 복장 점검 등 각종 지시사항을 전달하였다.[노 제6호증 근태에 따른 배차 불이익, 노 제10호증 복장 검사 공지, 노 제16호증 미수락 시 교육 안내, 노 제22호증 복장 점검 알림, 노 제25호증 세차 및 요소수 등에 대한 방침 공지, 노 제26호증 세차 허가 카카오톡 메시지 내역]

<이 사건 사용자3의 단체 카톡방을 통한 지시사항(발췌)>

타다 반장: 오늘도 타 업체에서 복장이 걸려 집으로 향했다고 합니다. 타다에

서 제일 신경 쓰는 건 복장입니다. 그래서 양천도 내일부터 복장 점검 실시하겠습니다. 불미스러운 일을 막자고 하는 것입니다. 꼭 동참해 주시길 바랍니다.

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

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

8) 이 사건 사용자3 소속의 타다 드라이버는 본인의 사정에 따라 운행 요일을 변경하거나 배차 취소를 요청할 수 있다.[사 제3호증 타다 드라이버가 운행여부 변경 및 취소한 통보내용(사용자3)]

9) 이 사건 사용자3은 월 2회 타다 드라이버에 대해 음주측정을 하였고, 측정 결과 혈중알코올농도 0.01% 이상 시 배차를 중지하였다.[노 제8호증 음주측정 공지]

※ 이 사건 사용자1, 2는 이 사건 사용자3을 포함한 용역업체에 타다 드라이버에 대해 음주측정을 하도록 하면서 혈중알코올농도 0.01% 이상 시 당일 운전 알선을 거부하도록 하였음[노위 제15호증의2 문답서(이 사건 사용자2)]

10) 이 사건 사용자3은 복장 규정과 관련하여 점검을 실시하였고, 복장 점검에서 적발된 타다 드라이버의 경우 배차가 취소될 수 있다.[노 제10호증 복장 검사 공지, 노 제22호증 복장 점검 알림]

※ 이 사건 사용자1, 2는 이 사건 사용자3을 포함한 용역업체에 타다 드라이버가 타다 서비스에 맞는 복장을 착용해 줄 것을 요구하고, 타다 이용자에게 불쾌감을 주는 의상을 착용한 타다 드라이버에 대하여는 알선을 거부하도록 하였음[노위 제15호증의2 문답서(이 사건 사용자2)]

11) 이 사건 사용자3의 타다 드라이버 근무 규정은 아래와 같다.[노 제15호증 이 사건 사용자3의 근무 규정]

<이 사건 사용자3의 타다 드라이버 근무 규정(발체)>

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 7이상)	안전교육	안전교육	계약해지
	단독사고1(면책금 50만 원 이내)	안전교육	안전교육	안전교육
	단독사고2(면책금 50만 원 이상)	안전교육	안전교육	안전교육
	인명 사망 사고	운행중지		
	사고&차량 파손 은폐	경고	계약해지	
흡연	차량 내 흡연	계약해지		
	차량 내 담배냄새	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)	대면교육	계약해지	
	불친절	경고	대면교육	대면교육
	차량 내부 청결 불량	경고	대면교육	대면교육
차량 외부 청결 불량	해당 사항 없음			

구분		1차	2차	3차
고객 개인정보 이용		계약해지		
근무규정 위반		응대 지침 위반	경고	대면교육
		호출불가지역 내 장시간 운행	경고	대면교육
		운행 중 핸드폰 사용	경고	대면교육
본사 중점 사항	근무규정 위반	출퇴근 어뷰징	경고	대면교육
		복장/근무규정 위반	경고	대면교육
	결근	16시 이전 스케줄 변경	패널티	패널티
		16시 이후/당일 스케줄 변경	패널티	패널티
		무단결근	계약해지	
드라이버 실적		콜 미수락	경고	대면교육
		드라이버 취소	경고	대면교육
		드라이버 실적	경고	대면교육
		드라이버 평점	경고	대면교육

12) 이 사건 사용자3의 '타다 드라이버 별점 향상을 위한 방법 안내' 자료에는 타다 이용자에 대한 타다 드라이버의 응대어, 라디오 주파수, 드라이버 별점 평가사항 및 드라이버 어뷰징과 관련하여 아래와 같이 기재되어 있다.[노 제7호증 이 사건 사용자3의 응대어 외 매뉴얼]

<응대어 외 매뉴얼(발체)>

1. 응대어 (응대어는 선택이 아닌 필수입니다.)	
운행 전	“○○가 목적지이신, ○○ 고객님의 맞으신가요?” “원하시는 경로가 있으신가요, 네비게이션은 ○○로 안내하는데 네비대로 가면 될까요?” “안전한 운행을 위해 안전벨트 착용을 부탁드립니다.”
운행 중	“실내온도와 라디오 음량은 적당하신가요?” ▶ 라디오 FM93.1, 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.”
	타다 이용 고객이 드라이버님들마다 서비스가 모두 다르다고 합니다. 서비스 균질화와 프리미엄 서비스에 맞도록 응대어 꼭!!! 부탁드립니다.
2. 드라이버 별점 평가사항	
드라이버 별점 평가사항	응대어는 선택이 아닌 기본 필수 매뉴얼입니다!!
	타다는 프리미엄 서비스를 지향합니다. ▶ 운행 중 위의 응대어를 제외하고는 먼저 말을 걸지 않음을 원칙으로 합니다. ▶ CS중에 많은 부분을 차지합니다. ▶ 칭찬 리포트에 응대어에서 친절함을 느껴 고객분들이 높은 평점과 리뷰 작성이 확인되었습니다.
	늦은출근/거짓출근/조기퇴근 ▶ 늦은출근 : 영업시간 이후 20분 이상 지나서 영업중으로 전환 시 보고 ▶ 거짓출근 : 차고지 이외의 장소에서 출근하기 누르면 거짓출근 보고(절대금지) ▶ 조기퇴근 : 22시 이전 차고지 이외의 장소에서 퇴근하기 누르면 거짓퇴근 보고(절대금지)
	저성과자 ▶ 타다 드라이버 전체 평균보다 콜 수가 미만의 경우 보고 (단, 배차가 적은 경우, 사고, 정비 등의 시간으로 콜 수 미만이 경우 헤럴드에서 적극 소명 진행)
	고객 평가 별점 ▶ 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 ▶ 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 ▶ 타다 본사 집중 관리 중인 부분입니다. 내용은 위와 같습니다.
	배차취소 유도 어뷰징

	▶ 고객 출발지 탑승 전 취소 유도를 위해 주변 골목 배회
	퇴근 시간
	▶ 퇴근 시간 30분 전에는 대기지역에서 대기
	▶ 30분 전부터는 차고지 방향으로 배차만 진행

13) 이 사건 근로자는 2019. 5. 26.~7. 14. 토요일과 일요일 12:00~22:00 총 15회 타다 차량을 운행하였다. 이 사건 근로자의 운행일에 대한 휴식시간 및 운행시간은 아래와 같다.[노 제13호증 이 사건 근로자의 배차건수, 노위 제16호증의1 이 사건 근로자에 대하여 이 사건 사용자2 서버에 기록된 내용]

<이 사건 근로자의 운행기록(발체)>

(단위: 분)

날짜	적용 휴식시간	인정 휴식시간	수신 시간		운행 시간		실근무 시간
			일반	피크	일반	피크	
2019. 7. 6.	58		79	22	235	208	554
2019. 7. 7.	135	90	95	21	229	121	566
2019. 7. 13.	82		88	56	212	204	570
2019. 7. 14.	56		74	51	245	178	558

※ 적용휴식시간: 실제 휴식한 시간

인정휴식시간: 정당한 이유가 있어 정산의 대상이 되는 휴식시간(2019. 7. 7. 은 차량교체의 사유가 있었음)

수신시간: 이용자가 미탑승하였으나 운전용역대금을 지급하여야 하는 시간

운행시간: 이용자가 탑승한 시간으로 운전용역대금을 지급하여야 하는 시간

실근무시간: 수신시간+운행시간+인정휴식시간+10분

14) 이 사건 근로자의 2019. 5. 26.~7. 14. 배차건수 및 계약금액 지급내

역은 아래와 같다.[노 제13호증 이 사건 근로자의 배차건수, 노 제14호증
급여명세서, 노위 제4호증의2 이 사건 근로자의 2019. 7. 급여명세서]

<이 사건 근로자의 배차건수(발체)>

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

<이 사건 근로자의 급여명세서(발체)>

구분	2019. 5.	2019. 6.
기본급여	100,000	1,000,000
초과근무	1,667	3,000
인센티브	-	6,090
개인비용	-	23,000
직무수당	-	-
합계	101,667	1,032,090
소득세	3,355	33,300
실수령액	98,312	998,790

구분	2019. 7.
기본운영	209,500
피크(12,000원)	172,200
추가수당	40,000
인정휴식	15,000
인센티브	12,710
개인비용	-
자격증수당	-
직무수당	-
성인지교육	-
합계	449,410
소득세	14,831
실수령액	434,579

※ 추가수당: 총 운행조의 80% 이상 운행 시 1만원 추가지급(10시간 운행조의
경우 8시간 이상 운행 시 추가수당 지급)

※ 직무수당: 프리랜서 타다 드라이버의 경우 직무수당은 없음(이 사건 사용자3
의 기본 급여명세서 양식임)

15) 이 사건 근로자는 타다 드라이버로 근로한 기간 동안 4대보험에 가
입되어 있지 않았고, 근로소득세를 원천징수하지 않았다.[노 제14호증 급여

명세서, 노위 제4호증의2 이 사건 근로자의 2019. 7. 급여명세서]

타. 이 사건 사용자2는 2019. 7. 15. 자로 이 사건 사용자3에게 배정된 차량 중 양천(여의도)차고지 운행차량을 30대에서 20대로 감축하고 10대를 신설된 신당차고지로 이동하는 근무조 개편을 실시하였다. 이 사건 사용자3은 이 사건 사용자2의 근무조 개편에 따라 양천(여의도)차고지로 배차신청하는 타다 드라이버에 대한 인원 감축을 실시하고 단체 카톡방에 아래와 같이 인원 감축 사실을 공지하였다.[노 제27호증 카카오톡 메시지 내용, 노위 제4호증의5 인원 감축 관련 자료(사용자3), 노위 제15호증의8 2019. 7. 15. 자 근무조 개편 시 발송한 이메일(사용자2)]

<인원 감축 관련 카카오톡 메시지 내용(발체)>

7월 15일부로 타다 본사 근무조 개편 및 차량 대수 조정으로 인해서 부득이하게 인원 감축을 진행하게 되었습니다. 아쉽게도 헤럴드와 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 '타다 드라이버' 명단, 중략)

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

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

※ 이 사건 사용자3이 공지한 명단에 이 사건 근로자는 포함되어 있지 않음
파. 이 사건 사용자3은 2019. 7. 17. 이 사건 근로자에게 운행을 희망할

경우 배차가 가능하다는 취지의 문자메시지를 전송하였으나, 이 사건 근로자는 뒤늦은 대처는 하지 말라며 이 사건 사용자3의 제안을 거절하였다.[사 제6호증 2019. 7. 17. 운행 신청 관련 통화 및 문자 내역(사용자3)]

<이 사건 사용자3이 이 사건 근로자에게 발송한 문자메시지 내용(발체)>

이 사건 사용자3 주말 운행 희망하셔서 매주는 안될 수도 있지만 운행하실 수 있게 해드릴려고 전할드렸는데 바쁘시다고 거절하셔서 참 아쉽습니다.
7월이 아니어도 8월, 9월 아무 때나 운행 가능하시면 연락 주세요. 여러 차고지 다양한 운행 시간 있으니 연락 주시면 조정해 보도록 하겠습니다.
이 사건 근로자 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.

하. 이 사건 근로자는 2019. 7. 18. 카카오톡 단체 대화방에 '이 사건 근로자는 당당한 프리랜서'라는 취지의 글을 게시하였다.[사 제1호증(사용자2), 사 제3호증 이 사건 근로자의 카카오톡 단체방 게시내용(사용자3)]

<이 사건 근로자의 카카오톡 단체방 게시 내용(발체)>

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

거. 2020. 3. 기준 타다 서비스 운영 현황은 아래와 같다.

1) 전체 타다 차량은 1,786대이고 전체 타다 드라이버 수는 11,444명이다.[노위 제2호증 자료 제출서(사용자1, 2)]

2) 타다 서비스 운영을 위해 이 사건 사용자1과 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. 전체 타다 드라이버 11,444명 중 파견 드라이버는 1,368명이고, 프리랜서 드라이버는 10,076명이다.[노위 제2호증 자료 제출서(사용자1, 2)]

3) 이 사건 사용자3은 2020. 3. 1.부터 내부적인 사정으로 인하여 타다 드라이버 공급을 중단하였다.[노위 제8호증 전화 등 사실확인내용]

4) 타다 서비스 운영을 위한 차고지는 총 51개이고, 이 사건 사용자1, 2의 관리자는 차고지에 상주하지 않는다. 각 차고지별로 복수의 용역업체가 타다 드라이버를 알선한다.[노위 제2호증 자료 제출서(사용자1, 2)]

5) 타다 서비스의 종류별 사업내용은 아래와 같다.[노위 제6호증 추가자료 제출서(사용자1, 2), 노위 제8호증 전화 등 사실확인내용]

<타다 서비스 종류별 사업내용>

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

※ 이 사건 근로자는 타다 베이직 차량을 운행하였음

너. 여객자동차 운수사업법 일부개정안은 2020. 3. 6. 국회 본회의에서 통과되었고, 2020. 4. 7. 공포되어 2021. 10. 8. 시행된다. 개정 법률 제34조(유상운송의 금지 등)는 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 경우 운전자를 알선할 수 있도록 규정하고 있다.[노위 제3호중 여객자동차 운수사업법 일부개정 법률안]

<여객자동차 운수사업법 개정 내용>

개정 전	개정 후
<p align="center"><여객자동차 운수사업법></p> <p>제34조(유상운송의 금지 등) ② 누구든지 자동차대여사업자의 사업용 자동차를 임차한 자에게 운전자를 알선하여서는 아니 된다. 다만, 외국인이나 장애인 등 대통령령으로 정하는 경우에는 운전자를 알선할 수 있다.</p> <p align="center"><여객자동차 운수사업법 시행령></p> <p>제18조(운전자 알선 허용 범위) 법 제34조제2항 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 align="center"><여객자동차 운수사업법></p> <p>제34조(유상운송의 금지 등) 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> 바. 관광을 목적으로 승차정원 11인승 이상 15인승 이하인 승합자동차를 임차하는 사람. 이 경우 대여시간이 6시간 이상이거나, 대여 또는 반납장소가 공항 또는 항만인 경우로 한정한다.</p>

더. 이 사건 사용자1, 2는 위 '너'항의 개정 여객자동차 운수사업법이 시행되면 타다 베이직 서비스의 운영이 불가능해 짐에 따라 2020. 4. 11. 타다 베이직 서비스의 운영을 중단하였다.[노위 제13호중 타다 서비스 중단 공지]

※ 타다 서비스 중 타다 어시스트 서비스는 2020. 3. 7. 서비스 운영을 중단하

였고, 예약 서비스인 타다 에어와 프라이빗은 타다 차량 2~3대로 1일 5건
내외로 운행하고 있음

러. 이 사건 근로자와 사용자들은 2019. 12. 26. 초심지노위, 2020. 5. 28.
우리 위원회 심문회의에서 아래와 같은 취지로 진술하였다.[초·재심 심문회
의 진술 내용]

※ 이 사건 사용자3은 2020. 5. 28. 개최된 우리 위원회 심문회의에 참석하지
않았음

1) 초심 심문회의 진술 내용

가) 이 사건 근로자

(1) 계약할 때 계약서에 근무일을 따로 적지는 않았지만 구두상으로
토, 일요일 12:00~22:00 근무하는 것으로 계약했다.

(2) 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버가 근무하는 방식이 똑같고 매
뉴얼 적용도 똑같은데 한쪽은 근로자고 한쪽은 프리랜서라는 주장은 이치
에 맞지 않는다.

(3) 이 사건 근로자가 올린 글은 일을 할 때는 근로자로서 지켜야 되
는 것들을 주장하고, 계약을 해지할 때는 손쉽게 계약을 해지하는 것에 대
해 화가 나서 프리랜서로 고용했으면 프리랜서로 일을 하도록 놔두라는 의
미로 쓴 글이다.

(4) 이 사건 사용자3은 출퇴근에 있어 신청을 받고 배정을 하는 역할
을 하고, 이 사건 사용자2는 로직을 통해 임차인들을 배정해 주며, 이 사건
사용자1은 이 사건 사용자3과 체결한 운전자 알선 계약의 당사자이지만 영

향력을 행사하고 있지는 않다.

(5) 이 사건 근로자는 타다의 근로자로서 일했다고 받아들이고 있다. 타다 서비스의 운영이 이 사건 사용자1에게 빌려서 이 사건 사용자2가 배정하는 시스템으로 굴러가고 있기 때문에 이 사건 사용자1과 이 사건 사용자2를 하나로 봤다.

(6) 차량 고장이 있으면 이 사건 사용자3에게 보고하였다.

(7) 단톡방의 멤버는 이 사건 사용자3의 드라이버와 관리자인 것으로 알고 있다.

(8) 일주일 전에 다음 주 일주일간 본인의 출근 시간을 통보하게 되어 있다. 이 사건 근로자는 항상 12:00~22:00 근무를 하였다.

(9) 입사할 때 매뉴얼을 보여주면서 어떻게 근무해야 하는지 설명했고, 단톡방에 올라오는 내용도 당연히 업무지시로 판단했다.

(10) 스케줄표와 배차표가 단톡방에 올라오므로 단톡방을 나가면 일을 할 수가 없다.

(11) 프리랜서 계약서는 내용을 보고 서명했다.

(12) 주중에는 다른 회사를 다닌다. 복직을 하더라도 주말 외에는 근무할 수 없다.

(13) 계약서에 차고지가 지정되어 있지는 않지만, 모집공고에 지역과 시간대를 나눠서 공고한다. 여의도로 정해서 지원했고, 여의도가 아닌 다른 차고지는 거리가 맞지 않는다.

(14) 해고일까지 신당차고지에서 일할 수 있다고 통보해 준 사람은 없었다.

(15) 링크에 들어가서 현재도 배차 신청은 할 수 있다.

나) 이 사건 사용자1

(1) 타다 차량 관리에 대한 부분은 회사의 자산이기 때문에 이 사건 사용자1이 직접 하고 있다.

다) 이 사건 사용자2

(1) 타다 드라이버는 시간당 운임을 받으므로 배차를 거부하는 경우가 적지 않다.

(2) 대기장소는 이 사건 사용자2가 정한다. 대기장소를 설정하게 된 이유는 배회영업 금지 및 교통질서를 위반하지 말라는 국토교통부의 권고 때문이고, 호출이 많은 지역이 기계적으로 대기장소로 정해진다.

(3) 운전자 레벨은 로직에 의해 자동으로 정해진다. 이 사건 사용자2가 개발한 앱을 기반으로 정해지고, 정산을 위해서 이 사건 사용자2가 레벨에 대한 결과만 이 사건 사용자3에게 통보해준다.

(4) 이 사건 사용자2가 복장 관련 불시 현장점검을 한 적은 있다. 파견 드라이버의 경우 이 사건 사용자2가 직접 확인하는데 차고지에 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버가 혼재되어 있어 발생한 일이다.

(5) 타다 드라이버가 12,000명이고 인력관리를 할 수 있는 사람은 3명으로 파견 드라이버에 대해서도 직접적으로 지휘·명령을 하지 못하고 있다.

다만 파견회사에 대해서는 가이드라인을 직접 배포하거나 교육에 참관한다거나 하는 부분은 하고 있다.

(6) 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버는 운전 업무에 있어서는 대가 차이만 있다. 이 사건 사용자2 입장에서는 지출이 비슷하고, 드라이버 입장에서 파견 드라이버가 4대보험료 등으로 인해 가져가는 부분이 적은 것으로 알고 있다.

(7) 운행시간의 지정은 각 업체에 일임하여 이 사건 사용자2가 직접 관리·감독하지 않는다.

(8) 타다 차량 몇 대를 이 사건 사용자3이 운행할 것인가에 대해서는 사전에 협의하여 결정한다. 차량에 어떤 드라이버를 배정할 것인가는 이 사건 사용자2가 관여하지 않는다.

(9) 계약서의 세부내용 중 피크시급 12,000원은 이 사건 사용자2와 각 용역업체가 협의해서 일률적으로 정하므로 공통된 내용이지만, 시행 시기는 용역업체별로 차이가 있을 수 있다.

(10) 성희롱 관련 교육은 이 사건 사용자1이 국회로부터 요청받았고, 이에 이 사건 사용자1이 이 사건 사용자2에 요청하여, 이 사건 사용자2가 진행하였다.

(11) 복장은 용역업체들이 각각 정할 수 있다.

(12) 이 사건 사용자1이 이 사건 사용자3 외의 프리랜서 용역업체와 체결한 계약내용은 유사하다.

(13) 시간당 운전 비용을 책정한 이유는 운행한 거리가 많은 사람이 수입을 더 많이 가져가는 것이 택시 서비스의 질적 저하를 가져왔다고 생각했기 때문에 정책적으로 결정한 것이다.

(14) 타다 드라이버를 공급하는 업체는 총 21개사이다. 이 중 프리랜서 드라이버만 공급하는 회사는 16개사이고, 5개사는 파견 드라이버를 공급한다.

(15) 원래는 프리랜서 드라이버로만 운영하려고 했는데 근로자로 보장을 받고자 하는 사람들이 있어 서비스 런칭 후 2개월이 지나서 파견 드라이버도 같이 공급을 받게 되었다.

(16) 이 사건 근로자는 아직도 시스템상 로그인을 할 수 있다.

라) 이 사건 사용자3

(1) 이 사건 사용자3에 배정되는 차량의 수는 수시로 변경된다. 이 사건 사용자3의 경우 배정되는 차량 대비 2배에서 3배 정도의 타다 드라이버를 관리한다.

(2) 이 사건 사용자3은 프리랜서 드라이버와만 계약을 체결하고 있다.

(3) 주말 계약, 평일 계약은 별도로 없다. 이 사건 근로자도 평일 근무가 가능하다.

(4) 이 사건 사용자3이 배차순서를 정하는 주된 기준은 운행 횟수이다.

(5) 배차가 이루어졌는데 운행하지 않는 경우에 불이익은 없다.

(6) 이 사건 사용자3이 운행과정에서 관여하는 부분은 전혀 없다.

(7) 출퇴근은 전산으로 자동으로 확인되고 있어 관여하지 않는다. 신청한 시간보다 운영을 빨리 끝내도 문제가 되지 않는다. 대부분 약속한 시간은 지키지만, 먼저 퇴근한다고 했을 때 안된다고 한 적은 없다.

(8) 정해진 시간보다 연장해서 운영하는 경우는 없다. 다음에 운영하는 드라이버가 있기 때문에 차량을 반납해야 한다.

(9) 이 사건 사용자3은 타다 드라이버 모집·공급·관리, 수수료정산, 면접, 교육 등을 수행한다. 교육 후 업무를 시작하면 알아서 업무를 수행하기 때문에 관리할 부분이 많지 않다.

(10) 이 사건 사용자3이 관리하는 드라이버들은 평균적으로 1인당 주 4회 정도 운영한다. 이 사건 근로자는 운영 횟수가 적은 편에 속한다.

(11) 이 사건 사용자3은 모집 공고를 올릴 때 프리랜서로 공고를 올리고, 면접이나 교육 때도 프리랜서로 안내한다.

(12) 교육은 처음에 한 번 하고, 못 지키는 경우 한 번 더 전달하고 있다.

(13) 프리랜서 계약해지는 없다. 운영신청을 하지 않으면 그만이다. 신청하지 않더라도 따로 사유를 파악하지는 않는다.

(14) 타다 드라이버는 자율적 운영이 가능하다. 출퇴근 시간을 지키라고 한 적이 없고, 신청하지 않은 날에 운영하라고 강요한 적도 없다.

(15) 단톡방에 있는 타다 당직자와 타다 반장은 이 사건 사용자3 소속이다. 타다 반장은 일반 드라이버 중 한 명이고, 이 사건 사용자3이 정한다.

(16) 기사 채용 시 이력서, 운전경력증명서만 받고, 따로 받는 서류는 없다. 모집공고는 알바몬, 잡코리아 등에 올린다.

2) 재심 심문회의 진술 내용

가) 이 사건 근로자

(1) 2019. 7. 15. 자 인원 감축과 관련하여 이 사건 사용자3은 22명의 명단을 제시하고 나머지는 함께 갈 수 없다고 하였다. 신설된 신당차고지로 갈 사람은 개별적으로 얘기를 다 했다고 들었다. 이 사건 근로자는 그와 같은 얘기를 들은 적이 없다.

(2) 인원 감축 관련 카카오톡 메시지를 보면 '부득이하게 인원 감축을 진행하게 되었다. 함께 가지 못하는 분들은 양해 바란다. 명단에 포함되어 있지 않으신 분들은 함께 하지 못한다. 그리고 추가적인 채용 발생 시 연락을 드리겠다'고 되어 있고, 이 사건 근로자는 명단에 포함되어 있지 않았다. 이 사건 근로자는 함께 하지 못한다는 의미를 해고의 의사표시로 받아들였다.

(3) 사용자 적격과 관련하여 이 사건 사용자3의 경우는 타다 드라이버들의 운행 수입에서 모든 것을 다 떼고 기본급의 10% 정도만 수당으로 가져가고, 이 사건 사용자1, 2의 지시를 받아서 소속 기사를 관리하는 역할에 그쳤다

(4) 이 사건 사용자2는 타다 드라이버들의 이름, 주소, 언제 출근하고 언제 퇴근했는지를 다 알고 있다. 출근을 늦게 하는 타다 드라이버들에 대

해서는 각 사람을 찍어서 왜 늦게 출근하는지를 보고하라고 용역업체에 지시한다. 즉 타다 드라이버들의 개인정보나 운행, 근태관리를 완벽하게 통제하고 있는 것이다.

(5) 심지어 이 사건 사용자2는 모든 타다 드라이버에 대해 등급 레벨을 매긴다. 용역업체가 매기는 것이 아니라 이 사건 사용자2가 매기는 것이고, 등급에 근거해서 성과급에 차이를 두고 레벨이 아주 낮은 기사들에 대해서는 채용할 때 제한을 둔다. 이른바 운행 제한 이력 공개라고 해서 이러이러한 사람들은 운행 제한 이력이 있으니까 채용하지 말라는 지시 또한 내린다.

(6) 타다 서비스를 운영하는 데는 타다 차량, 타다 앱, 타다 드라이버가 필요하고, 이 중에서 어느 하나가 빠져버리면 사업을 할 수 없다. 이 사건 사용자1은 타다 차량을 댔고, 이 사건 사용자2는 타다 앱을 개발하고, 타다 드라이버들에 대해 근태 및 운행을 관리·감독하고, 이 사건 사용자3은 노무대행기관으로 운전자를 공급하고, 이 세 개가 유기적으로 결합해서 하나의 사업체를 이루는 것이다.

(7) 인사관리규정, 근태규정, 복무규정은 이 사건 사용자3이 만든 것이 하나도 없다. 모두 이 사건 사용자2가 만들어서 하달한 것이고, 복장가이드도 이 사건 사용자2가 한다.

(8) 타다 드라이버를 채용할 때 이 사건 사용자2의 담당자가 직접 현장에 방문해서 관리하는 경우도 있고, 어떤 기사를 뽑아야 하는지 채용기

준 가이드라인도 정하고, 이런 사람을 뽑으면 안 된다는 블랙리스트도 만든다.

(9) 택시기사는 옷을 자유롭게 입고 한 달에 사납금 얼마만 갖다주고 나머지 수익은 다 자기가 가져가는 구조지만 근로자이다. 타다 드라이버는 정해진 시급을 받고, 택시기사와 똑같이 근태관리를 받고 일을 하며, 휴식 시간도 마음대로 쓰는 게 아니다. 그리고 택시기사는 일단 차고지에서 차만 가지고 오면 자기가 마음대로 갈 수 있다. 그러나 타다 드라이버는 이 사건 사용자2가 지정한 곳에 있어야 한다. 택시와 비교해 봤을 때는 오히려 종속성이나 전속성이 더 고강도라는 것을 확인할 수 있기 때문에 택시기사가 근로자라고 한다면 타다 드라이버는 더더욱 근로자여야 한다.

(10) 프리랜서와 파견 드라이버 간에 배차를 수락하고 미수락하는 것에 차이 나는 것은 없다. 미수락하는 원인 중에는 앱 오류도 있고, 다급한 일로 핸드폰을 못 보는 상황에서 넘어갈 수도 있다.

(11) 용역업체가 하는 제일 중요한 일은 이 사건 사용자1, 2의 지시를 받아서 소속 기사들을 관리하는 것이다.

(12) 타다 드라이버로 채용되면 교육을 받는데, 교육자료는 이 사건 사용자2가 만든 문서이고, 교육은 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버가 똑같이 받는다.

(13) 이 사건 사용자1, 2는 본사 직원들과 용역업체 담당자 간 단체 카톡방, 단체 메일방, 그리고 구글 스프레드시트를 이용하여 첨단화된 방식

으로 근태관리를 하고 있다.

(14) 타다 앱에는 근무규정과 같은 본사 지시사항이 등록되어 있다.

(15) 타다 드라이버가 받는 불이익은 첫 번째, 배차에서의 불이익이 있다. 본사 지침에 따라 몇 회 이상 승차 거부할 경우 배차에서 불이익을 준다. 두 번째는 수당에서 차이가 난다. 운행실적이 나쁠 경우 성과급에서 차이를 두어 임금에서도 차이가 난다. 세 번째는 계약해지 부분이다.

나) 이 사건 사용자1, 2

(1) 근무조 개편은 여의도에서 출발하는 타다 차량이 감차됨에 따라 이 사건 사용자3에게 타다 드라이버 인원을 적절히 배분해 달라는 의미였지 인원을 줄인다거나 하는 의미는 아니었다.

(2) 이 사건 사용자3이 심문회의에 참석하지 않은 것은 다른 건설용역을 수행하다가 그쪽에서 부도가 발생해서 문제가 된 것 때문으로, 이 사건과는 무관한 것으로 알고 있다.

(3) 이 사건 사용자1, 2가 타다 드라이버 개개인에 대해 근태관리를 한 사실은 없다. 단지 정산에서 이 부분은 빼고 싶다, 이 부분은 잘못된 것 같다는 부분만 확인한 것에 불과하다.

(4) 이 사건 사용자1, 2는 타다 드라이버에 대해 이름과 핸드폰 번호 외에는 수집하지 않는다. 그다음에 아이디를 생성해서 아이디를 수집하고 맨 마지막에 이용자의 데이터와 타다 드라이버의 데이터가 모두 수집되는 것이지 이 사건 사용자1, 2가 근태관리를 위해서 데이터를 수집하는 경우

는 없다.

(5) 드라이버 레벨은 이용자와 매칭된 결과값에 의해 매월 기계적으로 평가되는 것이지 이 사건 사용자1, 2가 평가하는 것이 아니다.

(6) 타다 서비스와 택시의 차이점과 관련하여, 택시의 경우는 기본적으로 합승이 안 되고 경로도 목적지까지 어느 경로로든 가면 된다. 그러나 타다 서비스는 이용자에게 운행지배권이 있기 때문에 이용자가 원하는 경로, 이용자가 원하는 경유를 최대 5회까지 허용하고, 이용자가 원한다면 몇 명이던 중간에 합승할 수 있다. 왜냐하면 기사는 알선되는 것이고, 렌트카를 임차하는 것이므로 임차를 하게 되면 결국 사용 수익권이 임차인에게 있게 된다. 그래서 임차인인 이용자가 모든 것을 지배할 수 있게 되는 것이다. 따라서 타다 드라이버도 전적으로 이용자의 지시를 따르지 이 사건 사용자1, 2가 모니터링을 한다거나 중간에 경로를 바꿔 달라거나 이런 말을 한 적이 없다.

(7) 운행단계에서 복장이나 멘트가 강제된 적은 없다. 이 사건 사용자 1, 2가 서비스의 퀄리티, 서비스의 내용으로 복장과 멘트를 넣은 것은 맞지만, 그런 부분을 하지 않았다고 해서 강제하거나 징계한 적은 없다.

(8) 계약해지는 이 사건 사용자1, 2가 하는 게 아니라 용역업체에서 자발적으로 한다. 인명과 관련된 부분이기 때문에 사고의 위험성이 있다거나 하는 경우 알선을 거부하는 것이지, 이 사건 사용자1, 2가 조치해서 처리하는 것은 아니다.

(9) 파견과 프리랜서 드라이버는 운행방식에 있어서 차이가 있다거나 그런 부분은 없다.

(10) 파견과 프리랜서 드라이버가 동일하게 근무했을 때 가져가는 돈은 50만 원가량 차이가 난다.

(11) 타다 드라이버가 여성 승객들을 평가해서 문제가 된 사건과 관련하여 이 사건 사용자1, 2는 직접적으로 관여를 할 수 없어서 용역업체에 알아서 조치를 취해달라고 했다. 다만 그 조치가 어떻게 취해졌는지는 점검하지 않은 것으로 알고 있다. 그리고 성인지 교육과 관련해서도 교육 시 참석을 강요하지 않았고, 직접 교육을 하면 안 되는 것으로 알아서 용역업체에 외부강사를 지원해 줬다.

(12) 용역업체는 소속 드라이버에 대한 채용, 배차를 하고, 정산도 자율적으로 한다.

(13) '타다 드라이버 근무 규정'은 이 사건 사용자1, 2가 만든 것이 아니다. 이 사건 사용자1, 2가 파견회사에 대해서 가이드한 내용을 용역업체들이 얻어서 사용할 수는 있다.

(14) 타다 앱에 있는 자료는 대부분 앱 사용 방법이다.

(15) 이 사건 사용자3이 공지를 할 때 본사 지침이라고 한 이유는 알 수 없다. 본사와 그런 커뮤니케이션이 있었을 수도 있지만, 이 사건 사용자1, 2가 그러한 사항을 직접, 공개적, 공식적으로 지시하거나 혹은 그 여부를 확인한 사실은 없다.

5. 관련 법령 및 규정

〈근로기준법〉

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 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 일체의 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.

〈여객자동차 운수사업법〉

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "자동차"란 「자동차관리법」 제3조에 따른 승용자동차와 승합자동차를 말한다.
2. "여객자동차 운수사업"이란 여객자동차운송사업, 자동차대여사업, 여객자동차터미널사업 및 여객자동차운송가맹사업을 말한다.
3. "여객자동차운송사업"이란 다른 사람의 수요에 응하여 자동차를 사용하여 유상(有償)으로 여객을 운송하는 사업을 말한다.
4. "자동차대여사업"이란 다른 사람의 수요에 응하여 유상으로 자동차를 대여(貸與)하는 사업을 말한다.

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, 외국인이나 장애인 등 대통령령으로 정하는 경우에는 운전자를 알선할 수 있다.

③ 자동차대여사업자는 다른 사람의 수요에 응하여 사업용자동차를 사용하여 유상으로 여객을 운송하여서는 아니 되며, 누구든지 이를 알선하여서는 아니 된다.

〈여객자동차 운수사업법 시행령〉

제18조(운전자 알선 허용 범위) 법 제34조제2항 단서에서 "외국인이나 장애인 등 대통령령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 경우를 말한다.

1. 자동차대여사업자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자동차 임차인에게 운전자를 알선하는 경우

가. 외국인

나. 「장애인복지법」 제32조에 따라 등록된 장애인

다. 65세 이상인 사람

라. 국가 또는 지방자치단체

마. 자동차를 6개월 이상 장기간 임차하는 법인

바. 승차정원 11인승 이상 15인승 이하인 승합자동차를 임차하는 사람

사. 본인의 결혼식 및 그 부대행사에 이용하는 경우로서 본인이 직접 승차할 목적으로 배기량 3,000cc 이상인 승용자동차를 임차하는 사람

6. 판단

이 사건에 관한 당사자의 주장 요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요 쟁점은 첫째, 이 사건 구제신청의 이익이 있는지 여부, 둘째, (이 사건 구제신청의 이익이 있다면) 이 사건 근로자가 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부, 셋째, (이 사건 근로자가 근로기준법상 근로자에 해당한다면) 이 사건 사용자들에게 사용자 적격이 있는지 여부, 넷째, (이 사건 사용자들에게 사용자 적격이 있다면) 이 사건 해고가 존재하는지 여부, 다섯째, (이 사

건 해고가 존재한다면) 이 사건 해고의 정당성(사유, 절차) 여부, 여섯째, 이 사건 구제명령의 범위에 있다.

이러한 쟁점사항에 대하여 양 당사자의 주장과 우리 위원회에 제출된 각종 입증자료의 기재내용 및 이를 토대로 우리 위원회가 심문한 사항 등을 종합하여 다음과 같이 판단한다.

가. 이 사건 구제신청의 이익이 있는지 여부

1) 사용자 주장

여객자동차 운수사업법 개정으로 인하여 2020. 4. 11. 이 사건 근로자가 운행했던 타다 베이직 서비스가 폐지되었기 때문에 이 사건의 구제이익은 존재하지 않는다.

2) 관련 법리

부당해고 구제명령제도는 부당한 해고를 당한 근로자에 대한 원상회복, 즉 근로자가 부당해고를 당하지 않았다면 향유할 법적 지위와 이익의 회복을 위해 도입된 제도로서, 근로자 지위의 회복만을 목적으로 하는 것이 아니라 해고를 당한 근로자가 원직에 복직하는 것이 불가능하더라도, 부당한 해고라는 사실을 확인하여 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받도록 하는 것도 부당해고 구제명령제도의 목적에 포함된다(대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 판결 참조).

3) 구체적 판단

위 법원의 판단 법리와 '4. 인정사실'의 '나'항, '다'항, '거'항 내지 '러'

항의 내용을 종합하여 보면, 2020. 4. 7. 여객자동차 운수사업법 개정에 따라 이 사건 근로자가 근무했던 타다 베이직 서비스를 포함한 타다 서비스의 주요 사업이 폐지되어 이 사건 근로자가 원직에 복직하는 것이 불가능하더라도, 부당한 해고라는 사실을 확인하여 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받도록 하는 것도 부당하고 구제명령제도의 목적에 포함되므로, 이 사건 구제신청의 이익은 존재한다.

나. 이 사건 근로자가 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부

1) 사용자 주장

이 사건 근로자는 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버의 두 가지 형태가 있음을 사전에 인지한 상태에서 자신의 선택으로 프리랜서 계약을 체결하였다. 이 사건 근로자는 프리랜서 드라이버로서 출퇴근이 완전히 자유롭고, 이 사건 사용자들로부터 지휘·명령을 받지 않는 등 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다.

2) 관련 법리

근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시

간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 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 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 참조).

3) 구체적 판단

위 법원의 판단 법리와 '4. 인정사실'의 '가'항, '나'항, '라'항 내지 '카'항, '하'항, '러'항의 내용 및 아래와 같은 사정을 종합하여 보면, 이 사건 근로자는 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당한다.

가) 이 사건 근로자는 외견상 이 사건 사용자3과 '드라이버 프리랜서

계약'을 체결하여 타다 드라이버로 근로하였다. 그러나 이 사건 사용자1이 이 사건 사용자3과 '임차인 알선 및 운전용역 제공 계약'을 체결하여 이 사건 사용자3에게 타다 드라이버를 소개·공급하게 하였고, 이에 따라 이 사건 사용자3이 이 사건 근로자와 '드라이버 프리랜서 계약'을 체결하여 이 사건 근로자를 타다 드라이버로 근로하게 한 것이다. 또한 이 사건 사용자1은 이 사건 사용자2와 '예약중개계약'을 체결하여 이 사건 사용자2에게 타다 앱을 통해 타다 서비스 운영에 대한 업무를 대행하게 하였다. 이와 같은 계약을 통해서 이 사건 근로자는 이 사건 사용자1이 실질적으로 운영하는 타다 서비스에서 타다 앱 등을 통해 타다 드라이버로 근로한 것이다.

나) 이 사건 근로자는 이 사건 사용자3과 드라이버 프리랜서 계약을 체결하고 타다 앱을 이용하여 이 사건 사용자1 소유의 타다 차량을 임차한 이용자에게 운전 서비스를 제공하였다. 이 사건 근로자를 비롯한 타다 드라이버는 확정된 배차표상의 운행 시간에 맞추어 차고지에 출근한 후 지정된 시각에 지정된 장소에서 지정된 이용자를 자신의 배차 차량에 탑승시켜 목적지까지 운행하는 운전 업무를 수행하였다. 이 사건 근로자의 업무 내용은 위 '가)항에서 살펴본 바와 같이 이 사건 사용자1이 운영하는 타다 서비스라는 틀 안에서 이 사건 사용자2, 3과의 계약관계를 통해 정해진 것으로, 이 사건 근로자가 정해진 업무 범위를 벗어나 자율적으로 업무 내용을 결정하는 것은 불가능하다.

다) 이 사건 근로자는 드라이버 프리랜서 계약서에 규정된 계약해지

사유, 타다 드라이버 교육자료에 명시된 드라이버 에티켓 등 각종 준수 사항, 복장 가이드 등 타다 앱에 등록된 자료, 이 사건 사용자들의 배차거부(계약해지) 표준과 근무 규정, 각종 매뉴얼 및 카카오톡 메시지 등을 통해 업무처리 방식 등을 구체적으로 지시받았다. 이와 같은 지시는 그 내용의 구체성, 지속성, 다양성 등을 볼 때 이 사건 근로자가 타다 드라이버로 근무하는 데 필요한 정보를 전달하는 수준을 넘어 복무규정의 역할을 한 것으로 보인다.

라) 이 사건 근로자는 타다 서비스의 획일적이고 차별화된 운영을 위해 타다 앱 등을 통해 정해진 복장을 입고, 이용자에 대해 공통적인 응대어를 말하며, 출근 시부터 퇴근 시까지 매뉴얼에 정해진 절차에 따라 운행하도록 지시받았다. 이 사건 사용자들이 이 사건 근로자가 운행하는 동안 이와 같은 지시를 이행하는지 여부를 지속적으로 관리·감독할 수는 없으나, 이는 운전 업무의 특성에 의한 것으로 관리·감독에 어려움이 있다는 이유로 이 사건 사용자들의 지시가 의미 없는 것이라거나 강제성이 없는 형식적인 것이라고 볼 수는 없다. 실제로 이 사건 사용자들은 배차거부(계약해지) 표준이나 근무 규정에 복장 등 규정 위반 시 경고, 대면교육 등을 실시하는 것으로 명시하였고, 타다 드라이버를 대상으로 복장 점검을 실시하기도 하였다.

마) 이 사건 근로자는 근무일과 출·퇴근 시간 등을 선택해서 배차를 신청하였으나, 이는 어떤 차량이 어느 차고지에서 언제 운행을 할지가 이

미 결정된 상태에서 정해진 근로시간과 근로장소에 대해 형식적인 절차로써 배차를 신청한 것에 불과하다. 타다 서비스는 지정된 시각에 지정된 장소에서 지정된 차량을 이용하여 운행이 이루어지기 때문에, 이 사건 근로자가 이 사건 사용자들에 의해 지정된 근로시간과 근로장소를 임의로 변경하여 근로하는 것은 불가능하다.

바) 이 사건 근로자는 확정된 근로시간 동안 임금을 목적으로 운전 서비스를 제공하는 관계에서는 타다 앱 등을 통한 이 사건 사용자들의 지시에 따라 자신의 노무를 제공하여야 하였고, 이 사건 사용자들은 타다 드라이버가 지시를 위반한 경우 경고, 안전교육, 대면교육 및 계약해지 등과 같은 제재를 시행하였다.

사) 이 사건 근로자는 시간당 일정 금액에 실제 운행시간과 대기시간이 포함된 근로시간을 곱한 수당을 매월 정기적으로 지급받았고, 모든 프리랜서 드라이버에게는 일률적인 보수 계산식이 적용되었다. 이 사건 근로자가 근로시간에 비례하여 받은 수당은 이 사건 사용자들을 위해 제공한 근로의 대가인 임금에 해당한다.

아) 이 사건 근로자는 드라이버 레벨제를 통해 근무실적 등을 평가받았고, 평가 결과에 따라 수당을 차등적으로 지급받았다. 이 사건 사용자들은 드라이버 레벨제는 고객의 별점에 따라 로직에 의해 기계적으로 부여되는 것에 불과하다고 주장한다. 그러나 평가 항목에 별점 이외에도 운행건수, 운행거리, 출근일수, 미수락 및 배차취소 건수, 대기지역 이탈 건수 등

이 포함되어 있는 점을 볼 때, 이 사건 사용자들은 친절, 업무성과, 참여도 등을 바탕으로 타다 드라이버를 평가하는 수단으로 레벨제를 사용한 것으로 보이고, 이는 타다 드라이버가 제공한 근로의 질을 평가하여 임금을 지급한 것으로 볼 수 있다. 또한 드라이버 레벨제의 계산 결과는 기계적으로 나온다고 하더라도 평가 항목을 무엇으로 정할지, 각 평가 항목의 비율에 따른 계산식을 어떻게 만들지에 대한 의사결정은 필요한 것이므로, 레벨이 로직에 의해 기계적으로 부여되는 것이라는 이 사건 사용자들의 주장은 받아들일 수 없다.

자) 이 사건 사용자들은 타다 드라이버가 자유롭게 퇴근할 수 있고, 원하면 언제든지 휴식을 취할 수 있다고 주장한다. 그러나 2019. 7. 1. 이전 '드라이버 프리랜서 계약서'에 운행 시간이 일 10시간으로 명시되어 있는 점, 2019. 7. 1. 이후에는 일 5~10시간을 운행하도록 정한 점, '배차거부(계약해지) 표준' 및 '타다 드라이버 근무 규정'에 운행실적을 계약해지 사유로 규정하고 있는 점, 드라이버 레벨제의 평가 요소에 업무성과가 포함되어 있는 점 등을 볼 때, 타다 드라이버가 정해진 근로시간을 준수하지 않고 자유롭게 퇴근할 수 있다는 이 사건 사용자들의 주장은 받아들이기 어렵다. 휴게시간에 있어서도 이 사건 사용자들은 타다 드라이버에게 2019. 7. 1. 이전에는 90분까지 유급 휴게시간을 부여하면서 90분 초과분에 대해서는 무급으로 처리하였고, 2019. 7. 1. 이후에는 운행시간이 80% 이상일 경우 추가수당을 지급하여 휴게시간을 일정 시간 이내로 사용해야 추가수당

을 받을 수 있도록 함으로써 실질적으로 휴게시간 사용을 통제한 것으로 볼 수 있다. 실제로 이 사건 근로자는 매 운행 일에 10시간을 근로하였고, 휴게시간은 90분을 초과하지 않는 범위 안에서 사용하였다.

차) 이 사건 사용자들이 근로기준법상 근로자로 인정하고 있는 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버인 이 사건 근로자 간에는 노무 제공에 있어 본질적인 차이를 발견할 수 없다. 이 사건 사용자들이 가장 큰 차이점으로 주장하는 근로시간과 차량이 사전에 정해져 있는지 여부는 노선버스 기사 중 고정차량 기사와 예비차량 기사의 경우에 견주어 볼 때 근로자성을 판단할 수 있는 결정적인 차이로는 보이지 않는다. 오히려 배차 수락과 미수락 비율에 있어 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버 간에 의미 있는 차이가 없음을 볼 때, 프리랜서 드라이버는 업무수행과정에서 이 사건 사용자들로부터 파견 드라이버와 동일하거나 유사한 수준의 지휘·감독을 받은 것으로 판단된다. 또한 파견 드라이버와 프리랜서 드라이버가 실제 지급받은 임금에 있어서도 사회보험료 등으로 인해 공제되는 부분을 제외하면 큰 차이가 없는 것으로 보인다.

카) 이 사건 사용자들은 이 사건 근로자가 드라이버 프리랜서 계약을 체결하였고, 이 사건 근로자 스스로 “우리는 근로자 혜택을 포기하고 그들이 필요로 해서 채용된 당당한 프리랜서”라고 언급한 사실에 비추어 이 사건 근로자의 근로자성을 인정할 수 없다고 주장한다. 그러나 어떤 노무제공자가 근로기준법에서 정한 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이

아닌 근로제공 관계의 실질에 따라 판단하여야 하고, 근로자가 스스로 포기하거나 부인한다고 해서 강행법규인 근로기준법의 적용이 배제된다고 볼 수 없으므로 이 사건 사용자들의 위 주장은 합리적 근거가 없다.

타) 이 사건 사용자들은 이 사건 근로자가 운행 시간 외에는 개인적인 용무를 보거나 다른 사업장에서 일할 수 있는 등 이 사건 사용자들과 전속적인 관계를 맺고 있지 않다고 주장한다. 그러나 이러한 모습은 근로기준법상 근로자인 단시간 근로자의 경우에도 흔히 나타나는 현상인 점, 원칙적으로 전속성은 임금을 목적으로 자신의 노무를 제공하는 시간을 기준으로 삼아 그 근로시간 동안 해당 노무제공자가 사용자의 지휘·명령에 구속되어 있는지를 판단하는 요소인 점, 이 사건 근로자가 타다 드라이버로 근로하는 시간에 다른 사업장에 근로를 제공할 수는 없는 점 등을 고려할 때, 근로시간 외의 영역에서 노무제공자의 전속성 여부 및 정도를 들어 근로기준법상 근로자성을 판단하여야 한다는 취지의 이 사건 사용자들의 주장은 받아들이기 어렵다.

파) 이 사건 근로자는 타다 차량을 비롯하여 타다 서비스를 수행하는데 있어 필수 불가결한 작업도구 일체를 소유하고 있지 않다. 이 사건 근로자는 이 사건 사용자1로부터 타다 차량을 제공받아 근로하면서 주유비, 세차비 등의 비용도 부담하지 않는다.

하) 이 사건 근로자는 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 할 수 없고, 타다 앱을 통해 배정된 이용자 외에 다른 고객을 유치하여 이윤을 창출할

수 있는 가능성 또한 원천적으로 차단되어 있다.

다. 이 사건 사용자들에게 사용자 적격이 있는지 여부

1) 사용자 주장

이 사건 사용자1, 2는 이 사건 근로자의 채용에 관여하지 않았고, 이 사건 근로자에 대해 지휘·명령을 하지 않았으며, 이 사건 근로자와 아무런 계약관계가 존재하지 않는다. 이 사건 사용자3 또한 이 사건 근로자와 프리랜서 계약을 체결했기 때문에 이 사건 근로자의 사용자로 볼 수 없다.

2) 관련 법리

어떤 근로자에 대하여 누가 구 근로기준법 제32조(해고의 예고), 제36조(금품청산) 소정의 의무를 부담하는 사용자인가를 판단함에 있어서도 계약의 형식이나 관련 법규의 내용에 관계없이 실질적인 근로관계를 기준으로 하여야 하고, 이 때에도 근로기준법상 근로자성 판단 요소들을 종합적으로 고려하여야 할 것이다. 고소인들은 위 조합과의 사이에 명시적인 근로계약을 체결한 사실이 없다고 할지라도 실질적으로 위 조합에 고용되어 그 지휘, 감독을 받는 근로자에 해당하고, 위 ○○의 대표자인 피고인이 고소인들에 대하여 구 근로기준법 제32조, 제36조 소정의 의무를 부담하는 사용자에게 해당한다고 할 것이다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2006도300 판결 참조).

위장도급의 형식으로 근로자를 사용하기 위하여 ○○○○코리아라는 법인격을 이용한 것에 불과하고, 실질적으로는 참가인이 원고들을 비롯한

근로자들을 직접 채용한 것과 마찬가지로 참가인과 원고들 사이에 근로 계약관계가 존재한다고 보아야 할 것이다(대법원 2003. 9. 23. 선고 2003두 3420 판결 참조).

노선화물자동차운송사업을 영위하는 피고 회사가 본래 자기의 영업활동에 필요불가결한 위 화물의 연계수송과 집배화 업무의 일부를 소규모 운송업자인 ○○○로 하여금 위 계약을 통하여 전속적으로 위탁 처리하게 하고, 위 ○○○은 피고 회사의 영업소라는 상호를 가지고 오로지 피고 회사로부터의 주문만에 응하여 차체에 피고 회사의 명칭이 표시된 이 사건 트럭을 이용하여 화물운송업무를 수행하여 온 것이므로, 위 ○○○은 피고 회사로부터 위탁받은 화물의 운송에 종사하는 한도에 있어서는 실질적으로 피고 회사의 피용자와 같이 볼 수 있는 입장에 있다고 보지 않을 수 없다(대법원 1991. 12. 27. 선고 91다33940 판결 참조).

○○기업은 형식적으로는 피고 회사와 도급계약을 체결하고 소속 근로자들인 원고들로부터 노무를 제공받아 자신의 사업을 수행한 것과 같은 외관을 갖추었다고 하더라도, 실질적으로는 업무수행의 독자성이나 사업경영의 독립성을 갖추지 못한 채, 피고 회사의 일개 사업부서로서 기능하거나 노무대행기관의 역할을 수행하였을 뿐이고, 오히려 피고 회사가 원고들로부터 종속적인 관계에서 근로를 제공받고, 임금을 포함한 제반 근로조건을 정하였다고 봄이 상당하므로, 원고들과 피고 회사 사이에는 직접 피고 회사가 원고들을 채용한 것과 같은 묵시적인 근로계약관계가 성립되어 있었

다고 보는 것이 옳다(대법원 2008. 7. 10. 선고 2005다75088 판결 참조).

3) 구체적 판단

위 법원의 판단 법리와 '4. 인정사실'의 '가'항, '나'항, '라'항 내지 '카'항, '러'항의 내용 및 아래와 같은 사정을 종합하여 보면, 이 사건 사용자2는 이 사건 사용자1과의 계약에 따라 이 사건 사용자1의 타다 서비스 운영에 대한 업무를 대행한 업체에 불과하고, 이 사건 사용자3은 이 사건 근로자를 이 사건 사용자1에 소개·공급한 업체에 불과하므로, 이 사건 사용자1이 타다 서비스의 실질적 운영자로서 이 사건 근로자를 실질적으로 지휘·감독한 사용자이고, 이 사건 사용자2, 3은 이 사건 근로자의 사용자가 아닌 것으로 판단된다.

가) 이 사건 사용자2는 타다 앱을 개발하고, 타다 앱을 통하여 타다 서비스를 운영하며, 용역업체를 관리하는 등 외관상 타다 서비스를 운영한 것처럼 보이나, 아래와 같은 사유로 타다 서비스의 운영 대행자에 불과하므로, 이 사건 근로자의 사용자로 볼 수 없다.

(1) 이 사건 사용자2는 이 사건 사용자1의 자회사로서 이 사건 사용자1이 주식의 100%를 소유하고 있고, 현재는 대표이사도 동일하다.

(2) 이 사건 사용자1은 2018. 10. 8. 개시된 타다 서비스의 운영을 위해 2018. 8. 이 사건 사용자2를 자회사로 인수한 것으로 보이고, 타다 서비스 베타테스트 기간인 2018. 8. 1. 이 사건 사용자2와 '예약중개계약'을 체결하여 타다 서비스의 준비 과정에서부터 이 사건 사용자2로 하여금 타다

서비스 운영에 대한 업무를 대행하도록 하였다.

(3) 이 사건 사용자1이 이 사건 사용자2와 체결한 '예약중개계약'에 명시된 이 사건 사용자2의 업무 범위는 '이용객의 모집 및 회원가입', '이용객의 타다 서비스 이용 도움', '이용객의 타다 서비스 이용 대금 결제대행 업무', '타다 서비스 이용 대금에 포함된 운전용역 관련 비용의 정산 대행 업무'를 비롯하여 '타다 서비스의 활성화를 위하여 이 사건 사용자1과 이 사건 사용자2가 합의하는 제반 업무' 등으로, 사실상 이 사건 사용자2는 타다 서비스 운영을 위해 설치한 이 사건 사용자1의 한 부서와 같은 역할 한 것으로 보인다.

(4) 이 사건 사용자2는 위 '(3)항'의 타다 서비스와 관련된 제반 업무를 수행하면서 이 사건 사용자1로부터 타다 서비스 이용금액의 10%에 해당하는 수수료만을 지급받았다.

(5) 이 사건 사용자1이 이 사건 사용자2와 체결한 '예약중개계약'에 "이 사건 사용자2는 타다 서비스 중개업무의 구체적인 수행방안에 관하여 사전에 이 사건 사용자1의 승인을 받아야 한다."라고 명시되어 있으므로, 이 사건 사용자2가 타다 서비스와 관련하여 행한 모든 업무는 결국 이 사건 사용자1의 결정 및 승인에 따른 것으로 보아야 한다.

(6) 따라서 외관상 이 사건 사용자2가 타다 서비스를 운영한 것처럼 보일지라도 이는 이 사건 사용자1과의 계약에 의해 업무를 대행한 것에 불과하므로, 이 사건 사용자2의 행위는 이 사건 사용자1에 귀속되는 것으로

보아야 하고, 타다 서비스의 운영 대행자인 이 사건 사용자2를 이 사건 근로자의 사용자로 볼 수는 없다.

나) 이 사건 사용자3은 이 사건 근로자와 '드라이버 프리랜서 계약'을 체결하고 이 사건 근로자에게 임금을 지급하였으나, 아래와 같은 사유로 이 사건 사용자1에 타다 드라이버를 소개·공급한 업체에 불과하므로, 이 사건 근로자의 실질적인 사용자로 볼 수 없다.

(1) 이 사건 사용자3은 이 사건 근로자와 '드라이버 프리랜서 계약'을 체결하였으나, 그 계약의 주요 내용에 있어 이 사건 사용자1의 결정에 따를 뿐 이 사건 근로자를 비롯한 타다 드라이버의 임금, 근로시간, 업무 내용 등 근로조건을 결정할 수 있는 권한이 없다. 이 사건 사용자3은 이 사건 사용자1의 결정에 따라 2019. 7. 1. 이 사건 근로자와 임금 등 근로조건이 변경된 계약서를 새로이 작성하기도 하였다.

(2) 이 사건 사용자3은 이 사건 근로자가 근로하는 과정에 있어 이용자를 배정하거나, 대기장소를 지정하는 등 구체적인 업무지시를 한 사실이 없고, 업무지시를 할 수 있는 권한 또한 가지고 있지 않다. 이 사건 근로자는 타다 서비스의 실질적 운영자인 이 사건 사용자1이 타다 앱을 이용하여 행한 지휘·명령에 따라 근로를 제공하였다.

(3) 이 사건 근로자는 차량고장, 교통사고 등의 문제가 발생하거나 차량 세차 등의 필요가 있는 경우 이 사건 사용자3을 경유하여 이 사건 사용자1에게 업무지시를 받거나, 이 사건 사용자1에게 직접 업무지시를 받아

문제를 해결하는 방법으로 근로하였다.

(4) 이 사건 사용자3의 근무규정·복장규정 등의 제재규정은 이 사건 사용자1의 지시에 의해 이 사건 사용자2가 만든 규정을 그대로 사용하거나 일부 수정하여 사용한 것에 불과하여, 이 사건 사용자3은 노무관리에 있어서 독립성이 있다고 볼 수 없다.

(5) 이 사건 사용자3은 자체적으로 타다 드라이버를 평가하는 기준 없이 이 사건 사용자1의 지시에 의해 이 사건 사용자2가 드라이버 레벨제를 통해 타다 드라이버를 평가한 결과만을 그대로 전달받는 것에 그쳤다. 이 사건 사용자3은 드라이버 레벨제의 평가 요소를 결정할 권한이 없고, 각 평가 요소에 해당하는 데이터를 가지고 있지도 않으며, 이 사건 사용자2가 타다 앱 등을 이용하여 공지하기 전에는 평가 결과를 알 수도 없다.

(6) 타다 서비스 이용약관 등에는 이 사건 사용자3이 타다 이용자와 운전용역계약을 체결하는 것처럼 되어 있으나, 실제로는 이 사건 사용자3이 계약에 관여한 사실이 없다. 이 사건 사용자3은 타다 이용자로부터 받는 이용요금을 결정할 권한이 없을 뿐만 아니라 이용금액이 얼마인지 등 계약 내용 자체에 대해서도 알지 못한다.

(7) 이 사건 사용자3은 타다 드라이버의 운행시간, 휴식시간, 배차건수 등 이 사건 근로자의 근무상황과 관련한 어떠한 정보도 가지고 있지 않다.

(8) 이 사건 사용자3은 타다 서비스 운영에 필요한 작업 도구 일체를

소유하거나 관리하고 있지 않다.

(9) 이 사건 사용자3은 이 사건 사용자1로부터 시간당 11,000원의 운전용역대금을 지급받아 타다 드라이버에게 시간당 10,000원의 임금을 지급한 후 약 10%에 해당하는 수수료만을 취할 뿐 이 사건 사용자3의 자체적인 노력으로 타다 서비스를 운영하여 이윤을 극대화할 수 없다.

(10) 따라서 이 사건 사용자3은 자신에게 배정되는 차량의 2배 내지 3배의 드라이버를 관리하면서 이 사건 사용자1의 요구에 응하여 타다 드라이버를 소개·공급한 업체에 불과하므로, 이 사건 근로자의 실질적인 사용자로 볼 수 없다.

다) 이 사건 사용자1은 아래와 같은 사유로 타다 서비스의 실질적 운영자로서 이 사건 근로자를 실질적으로 지휘·감독한 사용자로 판단된다.

(1) 이 사건 사용자1은 이 사건 사용자2와 '예약중개계약'을 체결하여 이 사건 사용자2가 타다 앱을 통해 회원가입, 이용대금 정산 등 타다 서비스 운영에 대한 업무를 대행하게 하였고, 이 사건 사용자3과 '임차인 알선 및 운전용역 제공 계약'을 체결하여 이 사건 사용자3이 이 사건 사용자1의 요구에 따라 타다 드라이버를 소개·공급하도록 하였다. 한편, 이 사건 사용자3은 이 사건 사용자1과의 계약에 따라 이 사건 근로자와 '드라이버 프리랜서 계약'을 체결하여 이 사건 근로자가 이 사건 사용자1의 타다 서비스에서 타다 드라이버로 근로하도록 하였다. 이와 같은 계약을 통해서 이 사건 사용자1은 타다 앱을 통해 실질적인 지휘·명령을 하면서 이 사건

근로자를 타다 드라이버로 사용한 것이다.

(2) 이 사건 사용자1은 타다 드라이버의 근로시간, 시간당 임금 및 산정 방법, 유급 휴게시간의 범위, 추가수당의 지급 조건 등 근로조건에 있어 핵심적인 내용을 결정하였다. 실제로 이 사건 사용자1은 유급 휴게시간을 제공하는 것이 근로기준법상 근로자로 판단될 가능성이 있다는 이유로 시급 및 휴게시간 사용 방법 등을 변경하여 2019. 7. 1.자로 전체 타다 드라이버에 대해 일괄 적용하였고, 드라이버 레벨제와 관련하여서도 2019. 2. 1. 최초 시행 시는 물론 2019. 2. 28. 업데이트 시행 시에도 각 평가 요소 등을 결정하여 전체 타다 드라이버에 대해 일괄 적용하였다.

(3) 이 사건 사용자1은 타다 드라이버에게 적용되는 근무 방법이나 업무처리 방법을 이 사건 사용자2를 통해서 각종 규정, 지침, 타다 앱 등을 이용하여 상당히 구체적이고 상세하게 정하였고, 타다 드라이버는 사실상 이를 위반하거나 임의로 변경하여 업무를 수행할 수 없다. 이와 같은 점에서 비록 운전 서비스의 특성상 실제 그 업무를 처리하는 데 개별적이고 직접적인 지휘나 작업지시는 필요하지 않았다 하더라도 이 사건 사용자1이 이 사건 근로자의 업무수행 자체에 관하여 구체적인 지휘·감독을 한 것으로 볼 수밖에 없다.

(4) 이 사건 사용자1은 타다 앱을 이용하여 타다 드라이버의 업무 수행 과정에 관여하여 관리·감독하였고, 타다 드라이버로부터 자신의 사업 운영에 필수적인 노무를 제공받았으며, 그 사업 운영의 필요성에 따라 직·간

접적으로 타다 드라이버의 인원수, 근로시간, 수행된 운전 서비스의 평가, 차고지의 확대 또는 축소 등 업무 수행 방식 및 타다 드라이버에 대한 제재 수단 등을 변경하였다.

(5) 이 사건 사용자1은 타다 서비스의 실질적 운영자로서 타다 서비스를 통일적으로 운영·관리하기 위하여 타다 앱 등을 매개로 타다 드라이버로 하여금 이 사건 사용자1의 기업 조직과 유기적으로 결합하여 이 사건 사용자1의 수요에 맞춰 운전 서비스 업무를 수행하도록 하였다.

(6) 타다 드라이버가 이 사건 사용자1의 로고가 새겨진 차량에 탑승하여 이 사건 사용자1이 정한 기준에 부합하는 복장을 착용하고 이 사건 사용자1이 정한 지침대로 고객을 응대하고 운전 서비스 업무를 수행한 점에 비추어 볼 때, 타다 드라이버는 하나의 직업 집단으로서 이 사건 사용자1의 필수적이고 상시적인 업무를 수행하였고, 그 과정에서 이 사건 사용자1의 사업에 실질적으로 편입되었다고 봄이 타당하다.

(7) 이 사건 사용자들은 타다 드라이버는 이용자의 구체적 지시에 따르는 것일 따름이고, 업무수행 과정에서 이 사건 사용자들이 지휘·명령권을 행사한 바는 없다고 주장한다. 그러나 자동차의 소유, 점유 또는 임대차를 통하여 그 지배권을 얻는 것과 해당 차량의 운전을 담당하는 노무제공자에 대한 지휘·명령권의 귀속 여부는 별개의 기준에 따라 판단되어야 하므로, 물건에 대한 지배권 유무에 따라 노무제공자에 대한 지휘·명령권의 귀속 여부를 당연히 결정할 수 있다는 이 사건 사용자들의 주장은 합리적 근거

가 없다. 그리고 타다 드라이버의 실제 업무 수행 방식은 일반적인 자동차 임대차 계약에서 알선된 운전기사의 그것과 같지 않고(타다 이용자에게는 타다 드라이버의 선택 가능성이 거의 존재하지 않는다), 오히려 택시 운전 기사와 유사하거나 그 지휘·명령의 정도가 더 강하다고 볼 여지가 있다.

(8) 한편, 위 '나'항에서 살펴본 바와 같이 이 사건 근로자가 근로기준법상 근로자에 해당하는 것으로 판단되는 각 요소들은 이 사건 사용자1이 타다 서비스의 본질적 요소로써 고안하고 변경해 온 것으로 결국 이와 같은 요소들을 최종 결정한 이 사건 사용자1이 이 사건 근로자의 실질적 사용자인 것으로 판단된다.

라. 이 사건 해고가 존재하는지 여부

1) 사용자 주장

이 사건 사용자1, 2는 이 사건 근로자에 대하여 배차를 중지하거나 계약을 해지하도록 한 적이 없고, 이 사건 사용자3 또한 이 사건 근로자에게 다른 차고지에 배차한다는 의사를 표시했을 뿐 운행을 하지 말라고 한 사실이 없으므로 이 사건 해고는 존재하지 않는다.

2) 관련 법리

근로계약의 종료사유는 근로자의 의사나 동의에 의하여 이루어지는 퇴직, 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 해고, 근로자나 사용자의 의사와는 관계없이 이루어지는 자동소멸 등으로 나눌 수 있고, 그 중 해고란 실제 사업장에서 불리는 명칭이나 절차에 관

계없이 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 모든 근로계약관계의 종료를 의미한다(대법원 2011. 3. 24. 선고 2010다 92148 판결 참조).

3) 구체적 판단

위 법원의 판단 법리와 '4. 인정사실'의 '바'항, '사'항, '타'항, '파'항, '러'항의 내용 및 아래와 같은 사정을 종합하여 보면, 2019. 7. 15. 자 인원 감축 통지는 해고에 해당하는 것으로 판단된다.

가) 이 사건 사용자3은 타다 서비스의 실질적 운영자이자 이 사건 근로자의 실질적 사용자인 이 사건 사용자1의 근무조 개편 결정에 따라 2019. 7. 15. 자로 인원 감축을 실시하였다.

나) 이 사건 근로자와 이 사건 사용자3이 체결한 '드라이버 프리랜서 계약'에는 별도의 계약종료일을 명시하지 않고 계약해지 시까지 동 계약이 계속됨을 명시하였고, 이 사건 사용자1의 타다 서비스는 2019. 7. 15. 당시 아무런 문제 없이 원활하게 운영되고 있었다.

다) 인원 감축 관련 카카오톡 메시지의 '잔류 인원 명단에 포함되지 않은 사람은 함께 하지 못한다'는 내용은 근로기준법에서 정한 해고에 해당하고, '추가적으로 채용이 발생했을 시 연락하겠다'는 내용은 경영상 해고 이후의 재고용 관련 사항을 설명한 것으로 보여진다.

라) 이 사건 사용자1은 여의도 차고지 우선 배차 대상 인원을 조정할 것일 뿐 이 사건 근로자는 신설된 신당 차고지 배차가 가능하였기에 해고

가 존재하지 않는다고 주장한다. 그러나 카카오톡 메시지에는 '신당 차고지 근무를 희망하시는 분들은 개인적으로 연락 부탁드립니다'는 내용만 있을 뿐 이 사건 근로자의 차고지가 기존 여의도에서 신당으로 변경되었음을 고지한 사실이 없으므로 이 사건 사용자1의 주장은 타당하지 않다.

마. 이 사건 해고의 정당성(사유, 절차) 여부

1) 관련 법리

근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 그 효력이 있다고 규정하고 있는데, 이는 해고사유 등의 서면통지를 통해 사용자로 하여금 근로자를 해고하는 데 신중을 기하게 함과 아울러, 해고의 존부 및 시기와 그 사유를 명확하게 하여 사후에 이를 둘러싼 분쟁이 적정하고 용이하게 해결될 수 있도록 하고, 근로자에게도 해고에 적절히 대응할 수 있게 하기 위한 취지라고 할 것이다. 따라서 사용자가 해고사유 등을 서면으로 통지할 때는 근로자의 처지에서 해고의 사유가 무엇인지를 구체적으로 알 수 있어야 하고, 특히 징계해고의 경우에는 해고의 실질적 사유가 되는 구체적 사실 또는 비위내용을 기재하여야 하며 징계대상자가 위반한 단체협약이나 취업규칙의 조문만 나열하는 것으로는 충분하다고 볼 수 없다(대법원 2011. 10. 27. 선고 2011다42324 판결 참조).

2) 구체적 판단

위 법원의 판단 법리와 '4. 인정사실'의 '타'항, '러'항의 내용을 종합하

여 보면, 이 사건 근로자가 이 사건 사용자1의 근무조 개편에 따라 2019. 7. 15.자로 해고되면서 해고 사유와 시기를 서면으로 통지받은 사실이 없으므로, 이 사건 해고는 근로기준법 제27조 해고의 서면통지 의무를 위반하여 부당하다.

바. 이 사건 구제명령의 범위

위 '4. 인정사실'의 '거'항 내지 '러'항의 내용 및 '6. 판단'의 '가'항에서 살펴본 바와 같이, 이 사건 사용자1이 여객자동차 운수사업법 개정에 따라 2020. 4. 11. 이 사건 근로자가 근무했던 타다 베이직 서비스를 포함한 타다 서비스의 주요 사업을 폐지하여 이 사건 근로자가 원직에 복직하는 것이 불가능하므로 이 사건 근로자의 신청취지 중 원직복직에 대한 사항을 제외하고 해고기간(2019. 7. 15.~2020. 4. 10.)에 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있었던 임금상당액에 대한 지급을 명하는 것이 타당하다.

사. 소결

이 사건 근로자는 임금을 목적으로 사용종속적 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상 근로자에 해당하고, 이 사건 사용자1은 이 사건 근로자에게 실질적인 지휘·감독을 한 사용자에 해당하나, 이 사건 사용자2, 3은 이 사건 근로자의 사용자가 아닌 것으로 판단된다. 또한 이 사건 근로자에 대한 인원 감축 통보는 해고에 해당하나, 해고 사유와 시기를 서면으로 통지한 사실이 없으므로 이 사건 해고는 부당하다.

7. 결론

이 사건에 대한 초심지노위의 판정 중 우리 위원회와 결론을 달리한 이 사건 사용자1에 관한 부분은 부당하므로 이를 취소하고 이에 대한 이 사건 근로자의 재심신청을 인용하기로 하고, 판단논거를 달리하였으나 결과적으로 우리 위원회와 결론을 같이한 이 사건 사용자2, 3에 관한 부분은 정당하므로 이 사건 근로자의 재심신청을 기각하기로 하여 근로기준법 제30조 및 노동위원회법 제26조에 따라 주문과 같이 판정한다.

중앙2020부해170 주식회사 쏘카, 브이씨엔씨 주식회사, 헤럴드에이치알
주식회사 부당해고 구제 재심신청

2020. 5. 28.

중 앙 노 동 위 원 회

심 판 위 원 회

위원장	공익위원	이승섭 <u>이 승 섭</u>
	공익위원	도재형 <u>도 재 형</u>
	공익위원	박귀천 <u>박 귀 천</u>

2020년 6월 29일

중앙노동위원회



이 는 정 본 임

2020년 6월 29일

행정사무관 윤영미

