

‘원하는 시간에 일한다’는 말의 진짜 의미

- 배달 라이더를 근로기준법상 근로자로 인정한 첫 판결

천지선 노동시간센터 운영위원

근로시간은 임금과 함께 근로조건의 두 기둥을 이룬다. 법률가로서 근로시간을 들여다 보는 장면은 크게 세 가지였다. 첫째는 임금을 계산할 때, 둘째는 근로시간과 업무상 질병 사이에 인과관계가 있는지, 즉 과로 여부를 판단할 때, 셋째는 일하는 사람의 근로기준법상 근로자성이 다투어질 때였다. 사용자가 근무시간과 근무 장소를 지정하고 일하는 사람이 이에 구속당하는지는 대법원이 제시해 온 근로자성 판단의 주요 징표 가운데 하나이기 때문이다.

최근 이 세 번째 장면에서 주목할 만한 판결이 나왔다. 2026년 7월 3일 서울고등법원은 배달플랫폼 라이더를 근로기준법상 근로자로 인정하고, 플랫폼 회사의 일방적 근로관계 종료를 부당해고로서 무효라고 판단했다(서울고등법원 2026. 7. 3. 선고 2024나 2037832 판결). 배달 라이더의 근로자성을 인정한 첫 법원 판단이다. 결론도 전향적이지만, 근로시간의 정함을 판단하는 방식도 인상적이어서 소개하고자 한다.

외형상의 자유와 실제의 강제

라이더의 근로자성을 부정할 때 내세우는 대표적인 논리가 바로 ‘근로시간의 자유’다. 라이더는 원하는 시간에 앱에 접속해 일을 시작하고, 일하다가 자유롭게 쉬고, 주문받는지 말지 스스로 고르며, 원하는 시간에 일을 마친다. 정해진 출퇴근 시간이 없으니, 근로자가 아니라는 것이다.

항소심 재판부는 이 외형 뒤의 실재를 들여다봤다. 재판부의 판단을 그대로 옮긴다.

“외형적으로만 보면 라이더는 원하는 시간에 이 사건 앱에 접속하여 업무를 개시하고

업무 수행 중 휴식, 주문 수락 여부를 자유롭게 선택하며 원하는 시간에 업무를 종료할 수 있는 것으로 보인다. 그러나 피고와 같은 배달플랫폼 사업자가 시장에서 경쟁력을 유지하기 위해서는 주문이 접수되는 대로 신속하게 라이더가 배차되어 음식을 배달할 수 있어야 하고, 주문이 접수되었는데도 라이더 부족 등으로 배차가 되지 않을 경우 배달 지연으로 가맹점과 이용자로부터 항의가 들어오는 상황이 반복되면 이용자가 이탈하여 수익이 낮아지고 경쟁력을 상실하게 된다. 따라서 피고 회사로서는 상시(특히 음식 주문이 몰리는 식사 시간대) 일정 수 이상의 라이더가 반드시 이 사건 앱에 접속하여 대기하면서 해당 지역에 적절히 분포되어 주문 접수 즉시 배달 업무를 수행하도록 하여야 한다.”

배달플랫폼 사업은 상시 일정 수 이상의 라이더가 대기하고 있어야만 굴러간다. 그러나 ‘원할 때 일하는’ 라이더의 선택에만 사업을 맡겨 둘 수 있는 플랫폼 회사란 존재하기 어렵다. 실제로 이 사건에서 회사는 라이더를 모집하면서 사전에 근무시간과 장소를 협의했고, 팀장 등 관리직을 통해 라이더의 출퇴근을 개별적으로 확인하면서 출근을 독려했으며, 휴식 중인 사람에게 연락해 복귀를 독려했다. 정해진 근무시간을 지키지 않는 라이더에게는 경고, 면담, 묶음 배달 상한 하향 같은 불이익 조치를 하거나 일방적으로 근로관계를 종료했다. 반대로 근무시간을 지키고 배차를 성실히 수행하는 라이더에게는 레벨을 올려 수수료를 깎아 주는 유인책을 제공했다(재판부는 이 유인책이 이 사건 해지통보 이후의 사정으로 보인다고 덧붙였다). 재판부는 이를 종합해 “결국 원고의 출퇴근 등 복무에 대한 일정 수준의 강제가 있었던 것으로 보인다” 고 판단했다.

근무시간이 들쭉날쭉하다는 사정에 관한 판단도 눈여겨볼 만하다. 재판부는 각 배달 건마다 필요한 시간이 달리 정해지므로 구체적인 근무시간이 상황에 따라 달라질 여지가 있음을 인정하면서도, “이는 원고가 수행하는 배달 업무의 특성에 따른 것”이라고 보았다. 근무시간의 유동성은 업무의 성격에서 비롯된 것일 뿐, 근로자성을 부정할 근거가 되지 못한다는 것이다.

근로시간도 사용자가 정하기 나름이다

이 판결에서 회사의 지휘·감독으로 인정된 수단들은 낯설고도 익숙하다. GPS와 연동된 관계 프로그램을 통한 라이더의 실시간 위치와 동선 파악, 알고리즘이 구성한 주문 목록, 카카오톡 단체 대화방을 통한 배차 지침과 출근 독려. 지시를 내리는 주체에 앱과 알고리즘이 더해졌을 뿐, 통제는 오히려 촘촘해졌다. 재판부는 플랫폼 종사자의 근로자성을 판단할 때 알고리즘이 관여하는 노무관리의 특성을 고려해야 한다는 대법원 법리(대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결)를 이 사건에 충실히 적용했다.



▲ 2025.4.29. '안전운임제 쟁취! 배민쿠팡 투쟁선포! 라이더-화물 노동자 대행진'에 나선 배달라이더들 사진: 공공운수노조

재판부는 플랫폼 노동자에게 더 부합하는 별도의 입법이 이루어지는 것이 바람직하더라도, 입법이 이루어질 때까지 만연히 근로자성을 부인하기보다는 근로기준법 규정의 탄력적인 해석을 통해 근로관계를 실질에 맞게 규율하는 것이 마땅하다고 밝혔다. 법원이 과학기술의 발달에 뒤처지지 않고 적절히 대응하는 모습을 본 것 같아 안도했다.

그동안 노동자 사건들을 대리하면서 자유롭게 일하지만, 산재를 꼭 인정받고 싶다는 분들을 많이 만났다. 내가 보기에 그분들은 자유롭지 않았다. 대법원의 근로자성 판단 법리 중에 “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.”라는 내용이 있다(대법원 2009. 10. 29. 선고 2009다51417 판결). 판례가 ‘등’이라는 표현으로 열어 두었듯이 근로시간을 포함한 다른 징표들도 마찬가지다. 사용자의 이윤 극대화 전략에 따라 근로기준법 바깥의 노동이 만들어지는 일은 플랫폼이 등장하기 훨씬 전부터 있었다. 근로시간 역시 사용자가 우월적 지위를 이용해 임의로 정할 여지가 큰 징표이므로, 그것만으로 근로자성을 쉽게 부인해서는 안 된다. 새로운 기술에 의해서든 오래된 관행에 의해서든 근로시간 관리 방식과 근로 형태가 계속 다양하게 만들어져 왔다는 점까지 법원이 고려해 주기를 기대한다. **알터**