

■ 최신 판례 ■

아이돌봄 지원법에 따른 아이돌보미는 근로기준법상 근로자가 아니라고 한 사건

[대상판결 : 광주고등법원 2019. 6. 19. 선고 2018나23307 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

아이돌봄 지원법에 따른 아이돌보미가 표준계약을 작성하는 것만으로는 아이돌봄서비스를 제공할 의무를 지지 않으며, 서비스기관에 대하여 종속적인 관계에서 근로를 제공하지 않기 때문에 근로기준법상 근로자로 볼 수 없다는 취지의 판결입니다.

이 사건의 원고들은 아이돌봄 지원법 제7조에서 정한 자격을 갖추고 광주광역시의 각 구청장이 각 관할구역에 지정한 서비스기관을 통하여 아이돌봄서비스를 제공하였던 아이돌보미들입니다. 이 사건의 피고들은 건강가정기본법에 따라 광주광역시 각 구에 설치된 건강가정지원센터의 운영을 각 구의 구청장으로부터 위탁받아 운영하였습니다. 이 사건의 원고들은 자신들이 이 사건의 피고들에 대한 관계에서 근로기준법상 근로자에 해당하며, 이에 따라 근로기준법상 수당을 지급하여야 한다고 주장하였습니다.

이 사건의 쟁점은 ① 원고들이 이 사건의 서비스기관에 근로자에 해당하는지 ② 이 사건의 피고들이 서비스기관에 해당하는지 여부였습니다.

광주고등법원은 ① 원고와 서비스기관 사이에 「아이돌봄 지원사업 아이돌보미 근로계약서」라는 명칭의 표준계약서가 작성되었고, ② 여성가족부가 발행한 '아이돌봄 지원사업 안내'라는 형식으로 서비스기관의 아이돌보미 관리에 관한 지침이 존재하였고, 이에 따라 서비스기관은 아이돌보미를 상대로 보수교육을 실시하고 간담회, 월례회를 개최하였으며, 아이돌봄서비스 광역거점기관은 아이돌보미의

활동에 대하여 모니터링을 실시하였던 점, ③ 서비스기관이 문자메시지 발송을 통해 소속 아이돌보미에게 교육 참석을 요구하거나, 돌봄서비스 제공 시 주의사항 등을 공지하기도 하였던 점 등은 원고들이 서비스기관에 근로자에 해당한다고 볼 여지가 있는 사정임을 인정하였습니다.

그러나 광주고등법원은 ① 법에서 정한 아이돌보미 양성 교육과정을 이수하게 하였고, 아이돌보미 지원자가 위 교육과정을 이수하면 표준계약을 작성하였는바, 이에 비추어 보면, 소속 아이돌보미를 선택하는 것에 관하여 서비스기관에게 실질적인 재량이 있었다고 보기 어렵고, ② 원고들을 비롯한 아이돌보미와 서비스기관 사이에 표준계약을 작성한 것은 법 제14조 및 법 시행규칙 제11조에 따른 것인데, 위 표준계약서는 여성가족부가 배포한 서식을 그대로 사용하여 작성된 것이므로 「아이돌봄 지원사업 아이돌보미 근로계약서」라는 명칭의 표준계약서가 작성되었다는 것만으로, 아이돌보미와 서비스기관 사이에 표준계약을 작성함으로써 근로관계를 성립시키려는 의사가 있었다고 단정하기 어렵다고 판단하였습니다.

해당 법원은 또한 ③ 표준계약서에 따르면, 아이돌보미는 서비스 신청 가정과 연계된 경우에 한하여 아이돌봄서비스를 제공할 의무를 부담한다고 할 것인데, 서비스 신청 가정과의 연계 여부에 대한 선택권은 서비스기관에 있지 아니하고 아이돌보미에게 있는 점, ④ 종속노동의 핵심은 사용자에게 의하여 근무시간과 근무 장소가 지정되고 이에 구속을 받는 것인데, 아이돌보미는 서비스기관에 출·퇴근할 의무가 없고, 본인의 의사에 반하여 근로를 제공할 의무도 없으므로 서비스기관에 의하여 근무시간과 근무 장소가 지정되고 이에 구속을 받는 것도 아니라는 점 등을 들어 원고들이 이 사건 서비스기관에 대한 관계에서 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 수 없다고 판단하였습니다.

두 번째 쟁점에 대하여 법원은 ① 광주광역시 서구에서 2016월 2월 경에 작성한 '아이돌봄서비스 제공기관 공개모집계획(갑 제19호증)'에는 '여성가족부의 권고사항을 반영, 광주광역시는 2014년부터 2015년까지 (서비스기관을) 2개 기관(광주 동구·서구 건강가정지원센터)으로 통합 운영하였다'고 기재되어 있다는 점, ② 2014년부터 2016년까지 광주광역시 서구, 남구, 광산구에서 활동한 아이돌보미들에 대한 퇴직 연금과 4대 보험은 모두 사업장(또는 사업주)을 광주 서구 건강가정지원센터로 하여

가입이 이루어졌다는 점 등을 들어, 광주광역시 각 구에 지정된 서비스기관은 광주 동구·서구·남구·북구·광산구 건강가정지원센터 및 광주YWCA, 사단법인 그루터기이고, 피고들은 위 기간의 전부 또는 일부 동안 광주 동구·서구·남구·광산구 건강가정지원센터의 운영권한을 위탁받은 기관일 뿐, 피고들이 서비스기관이었음이 충분히 입증되었다고 보기 부족하다고 보았습니다.

따라서 원고들은 근로기준법상 근로자가 아니며, 설령 근로기준법상 근로자에 해당한다고 하더라도 사용자는 서비스기관인 광주 동구·서구·남구·북구·광산구 건강가정지원센터 및 광주YWCA, 사단법인 그루터기일 뿐, 서비스기관의 운영권한만을 위탁받은 것에 불과한 피고들이 아니라고 판단하였습니다.

■ 다운로드 : [광주고등법원 2019. 6. 19. 선고 2018나23307 판결](#)