

■ 최신 판례 ■

신문배달원도 근로기준법상 근로자에 해당한다는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2019. 1. 10. 선고 2018구합65613 판결]

이광선 변호사 | 신혜주 변호사

신문배달원도 계약업체에서 직접적인 지휘·감독을 받았다면 근로기준법상 근로자에 해당한다는 서울행정법원 판결입니다.

A사와 도급계약을 맺고 신문 배달을 하던 B씨는 2017년 9월 배달원들을 대표해 근로 여건 개선과 정직원 전환 등을 A사에 요구하였습니다. 그로부터 얼마 뒤 A사는 B씨에게 “배포 대행 도급 계약을 해지한다”고 통보하였습니다. 이에 B씨는 노동위원회에 A사와 그 미디어그룹을 상대로 부당해고 구제신청을 하였습니다. 중앙노동위원회는 “B씨를 해고한 것은 부당하다”는 판정을 내렸고, 이에 A사는 소송을 제기하였습니다.

대상판결은 “A사는 배포 작업원들의 업무 내용을 직접 정해 구체적으로 업무 내용을 지시했고 출근 시간이나 조회시간, 그 변동 사항을 단체문자로 알리기도 했다”며 “A사가 배포 작업원들의 업무 전반에 대해 상당한 지휘·감독을 했다고 보인다”고 판시하였습니다.

이어 “B씨 등은 A사의 지시에 따라 배포 업무를 하고 A사가 지정한 보수를 지급받았을 뿐 독자적인 방법으로 업무 내용과 범위를 스스로 확장·개척할 수 없었다”며 “A사가 도급 계약 해지를 통보한 것은 근로자의 의사에 반해 일방적으로 이루어진 해고에 해당한다”고 판단하였습니다.