서강법률논총 제12권 제1호 DOI : 10.35505/slj.2023.02.12.1.47

우버 운전기사의 노무제공자성에 대한 영국 대법원 판결의 의미와 시사점*

심 재 진**

Ⅰ. 들어가며
Ⅱ. 영국 노동법의 적용대상
Ⅲ. 사실관계와 법원의 결정
Ⅳ. 영국 대법원 판결의 평가와 시사점
Ⅴ. 맺으며

국문초록

이 논문은 우버사건에 대한 영국 대법원 판결을 소개하고, 이 판결의 의미와 한계에 대해 평가하며, 한국에의 시사점을 모색해본다. 한국과 달리 영국에서는 근로자와 노무제공자로 구별하여 각 노동관계법의 적용대상을 달리하고 있으며, 우버 사건에서는 운전기사가 영국의 노동시간법 시행령이나 최저임금법상 노무제공자인지 여부가 다투어진다. 영국에서는 근로자 개념과는 달리 노무제공자는 더 넓은 범위의 집단을 포괄하기 위해 직접적인 노무제공성을 긍정의 요건으로, 직업이나 사업상 고객의 지위를 부정의 요건으로 규정하고 있다. 우버사건에서 영국 대법원은 이러한 요건에 더해 사용자를 위해 노무를 제공하는 계약에 해당하는지의 요건에 대해 그 판단기준을 제시한다.

영국 대법원에 따르면 우버 런던과 우버 운전기사 사이의 서면계약이 어떠한 형태

* 이 논문은 2019년 유기천교수기념사업출판재단의 해외연수보조비를 지원받아 필자가 2020년 영국에서 수행한 연구의 결과로 작성되었음.
** 서강대학교 법학전문대학원 교수

로도 존재하지 않는 상황에서도 우버 런던과 우버 운전기사 사이에 노무제공자 계약이 존재한다. 이러한 판단 과정에서 영국 대법원은 노무제공자성 판단의 새로운 기준인 통제성을 제시한다. 이 기준에 따라 영국 대법원은 여러 가지의 사실관계를 종합해 운전기사가 제공하는 노무나 서비스에 대해 통제를 행사하는 것은 우버 런던이라고 본다.

근로자성 판단기준으로 통제성이 이용되고 있는 상황에서 우버 사건에서 노무제공자성 판단기준으로서 영국 대법원이 통제성을 제시하여, 근로자와 노무제공자 개념의 차이를 불분명하게 만들 수 있다는 우려가 제기된다. 이 통제성 기준은 한국에서의 유사한 기준은 '상당한 지휘·감독성'과 구별되는 점이 있다. 우선 영국의 통제성 기준은 포괄범위가 넓으며, 근로기준법상 근로자성 판단의 하위지표인 '상당한 지휘·감독성'보다 노동조합 및 노동관계조정법상 하위지표인 '어느 정도의 지휘·감독'과 더 유사하다. 따라서 한국에서 우버 운전기사와 같은 고용형태의 종사자들에게 유급연차휴가권이나 최저임금 이상의 임금을 받을 권리가 부여되기 위해서는 '상당한 지휘·감독성'의 인정 기준이 간접적이고, 세련된 형태의 노무 관리 방법까지도 포괄할 수 있도록 완화되어야 한다.

• 핵심어 우버, 근로자, 노무제공자, 영국, 대법원, 노동법

Ⅰ. 들어가며

우버는 미국에서 2009년 창립되어 운영의 핵심적 도구인 스마트폰 앱을 출시하고, 2010년부터 사업을 영위하기 시작하였다. 이후 사업을 확장하여 다른 국가들에도 동일한 방식으로 사업을 영위해왔다. 영국에서는 고용심판소의 심리가 있던 2016년 시점에서 런던에서 약 30,000명, 영국 전체로는 40,000명의 우버 운전기사가 있었다. 이 기업에는 런던에서 서비스를 이용하기 위해 등록된 2백만 승객이 있었다. 원고들은 런던에서 일하는 우버의 전직 혹은 현직 운전기사들이다. 고용심판소에 제기된 구제신청은 우버가 1998년 최저임금법(the National Minimum Wage Act 1998)상 최저임금을 지급하지 않은 것과 1998년 노동시간법 시행령(the Working

Time Regulations 1998)상 유급휴가를 부여하지 않은 것에 대해 이루어졌다. 최저임금법은 노무제공자에게 최저임금을 지급하도록 규정하고 있다. 그리고 유럽연합의 노동시간지침을 이행하기 위해 제정된 1998년 노동시간법 시행령은 주 5일 일하는 노무제공자를 기준으로 하면 매년 5.6주의 유급휴가를 부여하도록 규정하고 있다.

우버는 원고들이 이러한 보호를 받을 자격이 있는 '노무제공자'가 아니라고 주장하였다. 고용심판소는 원고들이 노무제공자에 해당한다고 결정하였다. 2017년 11월 항소고용심판소는 우버의 항소를 기각하였다. 이에 우버는 고등법원에 항소하였고, 고등법원은 2018년 12월 우버의 항소를 기각하였다. 우버는 다시 상고하였고, 2021년 2월 19일 영국 대법원은 우버의 상고를 기각하였다.[1)]

영국 노동법에서는 크게 보아 근로자(employee)와 노무제공자(worker)를 구별하여 개별 노동법별로 적용대상을 달리하고 있었다. 이러한 영국의 상황에서 우버기사에 대한 2021년 영국 대법원 판결은 여러 가지 의미가 있을 것이다. 우선 플랫폼 노동과 관련하여 그 종사자들이 노동법의 적용대상인지에 대한 논의[2)]와 관련해서 그 의미가 있다. 미국에서 시작된 우버의 택시영업은 플랫폼노동을 기반에 둔 것으로 널리 알려져 있기 때문이다. 일반적으로 플랫폼 노동이라고 보는 형태가 다양하므로 어떠한 종류의 플랫폼 노동이 영국에서 노무제공자성이 인정되는 것인지를 파악할 필요가 있다. 노무제공자성에 대한 어떠한 법리가 우버와 같은 플랫폼 노동형태에 대해 노동법을 적용하도록 했는지 구체적으로 살펴볼 필요가 있다.

다음으로 다양한 플랫폼 노동의 형태가 존재하는 한국에서 우버기사의 노무제공자성 인정은 어떠한 함의를 갖는 것인지 살펴볼 필요가 있다. 특히 영국에서 우버

---

1) 프랑스 대법원은 2020. 4. 4. 우버에서 일하는 운전기사들이 고용계약을 체결한 근로자에 해당한다고 결정하였다. 이에 대해 자세히는 윤애림, "플랫폼 노동과 근로자성에 대한 최고법원 판례의 비교법적 검토", 『노동법학』 제81호, 한국노동법학회, 2022, 266~269면 참조.

2) 플랫폼 노동의 종사자에 대해 노동관계법이 적용되는지에 대해 개별 국가의 상황에 대해서는 다음의 논문 참조. 이다혜, "미국 노동법상 디지털 플랫폼 종사자의 근로자성 판단-2018년 캘리포니아 대법원 Dynamex 판결을 중심으로", 『노동법학』 제72호, 2019; 유성재, "독일 연방노동법원의 크라우드워커 판결과 그 시사점", 『노동법논총』 제52집, 2021; 윤애림, 앞의 논문.

기사의 노무제공자성이 문제가 되는 것은 연차휴가 등 개별적 근로관계법상의 권리라는 점에 유의할 필요가 있다. 그래서 영국에서 플랫폼 노동을 하는 우버기사가 개별적 노동관계법의 적용대상이라고 인정되는 것이 한국의 관련 법리에 무엇을 시사하고 있는지를 살펴볼 필요가 있다.

II. 영국 노동법의 적용대상

1. 관련 법령[3)]

영국에서는 노동법의 적용대상이 되는 사람들은 크게 보아 세 가지로 구별될 수 있다. 그것은 근로자(employee), 노무제공자(Worker), 직접적 노무제공자이다. 한국의 근로기준법에 상응하는 법인 1996년 고용권리법(the Employment Rights Act 1996)상 근로자는 "근로계약을 체결했거나, 근로계약 하에서 일하는 개인"이다.(제1항). 여기에서 근로계약은 "명시적인지 묵시적인지에 관계없이 그리고 (그것이 명시적이라면) 구두로 혹은 서면으로 된 것인지에 관계없이 역무(혹은 수습)계약(contract of service)"을 의미한다(제2항). 1996년 고용권리법은 역무계약이 어떠한 것을 의미하는지는 규정하고 있지 않다. 역무계약이 무엇을 의미한지는 이 법에 나와 있지 않다.[4)] 판례와 학설에는 대체로 역무계약은 일종의 도급계약으로 보는 '역무를 위한 계약(contract for service)'과 구별되어 근로계약 자체를 말하는 것으로 이해된다.

1996년 고용권리법은 또한 노무제공자의 개념 또한 정의하고 있다. 노무제공자란 "근로계약 혹은 (b) 명시적인지 묵시적인지에 관계없이 그리고 (그것이 명시적이라면) 구두로 혹은 서면으로 된 것인지와 관계없이, 개인이 수행하는 직업 혹은

3) 이하의 내용은 심재진, "영국노동법의 인적 적용범위와 플랫폼 노동", 『노동법학』 제73호, 한국노동법학회, 2020의 II. 영국노동관계법의 적용대상을 축약한 것이다.

4) 그럼에도 불구하고 근로계약(contract of employment)과 구별하고, 노무제공자들이 제공하거나 수행하는 것으로 이해되는 '노무'제공자계약 등과 구별하기 위하여 다소 생소하지만 역무계약(contract of service)으로 하였다.

사업(business undertaking)상 고객의 지위가 아닌 계약의 상대방 당사자를 위한 노무를 직접적으로 수행하기로 약속하는, 어떤 다른 형태라도 계약을 체결했거나 그 계약 하에서 일하는 개인"(제230조 제3항)을 말한다. 이를 보면 노무제공자는 근로계약의 당사자로서 위의 근로자 이외에도 노무를 직접적으로 수행하는 계약을 맺고 그 노무를 제공하는 사람들을 포함하나. 이러한 사람들 중 그 노무제공을 받는 상대방이 고객의 지위에 있는 사람들은 제외된다.

이외에도 '직접적 노무수행자' 개념이 인적 속성을 이유로 한 차별을 금지하는 법률에 적용된다. 즉 2010년 평등법(the Equality Act 2010)은 직접적으로 노무를 수행하기로 하는 계약에 따라 일하는 사람에게 적용되도록 규정하고 있다. 문리적 해석으로는 직접적 노무수행자는 노무제공자보다 범위가 더 넓다고 생각될 수 있다. 왜냐하면 노무제공자 개념은 직접적으로 노무를 수행하는 사람 즉 직접적 노무수행자 중에서 '개인이 수행하는 직업 혹은 사업의 고객'을 위해 노무를 직접적으로 수행하기로 약속한 계약을 체결하는 사람을 제외하는 것으로 해석되기 때문이다. 영국 대법원은 *Jivraj v Hashwani* 사건[5]에서 이러한 해석을 받아들이지 않고 '고용된'에 대해 새로운 의미를 부여하여 직접적으로 노무를 수행하는 자 모두가 차별금지법의 적용을 받는 것은 아니라고 보았다. 영국 대법원이 이러한 해석을 취함에 따라 직접적 노무수행자 개념은 노무제공자 개념과 유사해졌다고 볼 여지가 있다. 왜냐하면 노무제공자는 직접적으로 노무를 수행하는 사람들 중에서 '직업 혹은 사업의 고객의 지위'로서 직접적으로 노무를 수행하는 자가 제외되기 때문이다. '직업 혹은 사업의 고객의 지위'는 진정한 의미의 자영업자를 말하고, 이 자영업자는 통상 종속관계가 있다고 보지 않는다. 실제로 *Secretary of State for Justice v. Windle & Aracda* 사건[6]에서 영국 고등법원은 양 개념이 유사하다고 보았다.

위의 판례를 감안하면, 영국에서는 대략 두 가지로 나뉘어 근로자와 이 근로자를 포함하여 더 넓은 범위의 사람들을 포괄하는 노무제공자에게 노동법이 적용되고 있

5) [2011] UKSC 40.
6) [2016] EWCA Civ 459, para.8.

다고 할 수 있다.[7] 노동법의 영역별로 그 적용대상이 근로자인지 노무제공자인지에 대해 살펴보면, 개별 노동법마다 다르고, 또 하나의 법에서 조항별로 다른 경우도 있다. 포괄범위는 차이가 있지만, 한국의 근로기준법과 유사한 지위가 있다고 보는 1996년 고용권리법상의 여러 보호 조항들은 대부분 근로자에게 적용된다. 예를 들어 임금채권의 보장, 출산휴가, 고용종료 통지와 불공정해고 금지, 경영상 해고 수당, 사업이전과 관련한 권리 등이 그것들이다. 그러나 이 법 조항들 중 자의적 임금공제 금지 규정(Part II of the Act)과 노동조건의 서면명시는 노무제공자에게 적용된다. 그리고 한국의 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노동조합법)에 해당할 수 있는 영국의 1992년 노동조합 및 노동관계 (통합) 법(the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992)은 다수가 노무제공자에게 적용된다. 우선 노동조합이라는 것은 "전부 혹은 주로 노무제공자로 구성되는 조직"이라고 규정하여(제1조). 노동조합에 가입할 수 있는 자격을 노무제공자에게 부여하고 있다. 또한 쟁의행위에 대한 민·형사상 면책은 관련 노동분쟁에 적용되는데, 그러한 노동분쟁은 "노무제공자와 그의 사용자 사이의 분쟁"을 말한다(제244조). 관련하여 노동조합 인정절차와 관련된 이유로 해고당하거나 차별받지 않을 개인의 권리(부칙 A1 제1조)와 조합원이라는 것을 이유로 차별받지 않을 권리(제146조)가 노무제공자에게 보장된다. 그렇지만 쟁의행위에 참여한 것을 이유로 차별받지 않을 권리는 근로자에게만 적용된다(제237조~제238A조). 이외에 2002년 고용법(the Employment Act 2002)에서의 일부 조항도 근로자에게 적용되는데, 그것은 부모휴가, 입양휴가 등이 그것들이다. 1996년 고용권리법의 조항들은 대부분 근로자에게만 적용되지만, 1999년 고용관계법에서 규정되어 있는, 징계위원회에서 조력자의 참여를 받을 권리

7) 1974년 산업안전보건법(the Health ans Safety at Work Act 1974)은 자신의 근로자에 대한 안전배려의무(제2조)와 더불어 고용상태에 있지 않은 사람들에 대한 안전배려의무를 규정하고 있다(제3조 제1항). '영향을 받을 수 있으나 고용상태에 있지 않은 사람들'은 다양할 수 있다. 이 사람들은 하도급업자와 그 근로자들도 포함되지만, 방문자, 고객, 통행자 그리고 일반공중이 포함될 수 있다. 즉 이 조항은 사업주의 사업수행에 영향을 받아 위험에 노출된 모든 사람들에게 적용된다. 이렇게 포괄적으로 적용되기 때문에 당연히 근로자가 아닌 노무제공자도 사업수행에 영향을 받는 한 모두 산업안전보건법의 보호대상이 된다.

는 노무제공자에게 적용된다(제13조). 그리고 노무제공자에게로 보호를 확대하고 있는 법률은 1998년 최저임금법, 1998년 노동시간법 시행령, 2000년 단시간 노무제공자 차별금지법 시행령(the Part-time Workers (Preventon of Less Favourable Treatment) Regulations 2000), 2010년 파견차별금지법 시행령(the Agency Workers Regulatons 2010)이 있다. 앞서 언급한 바와 같이 크게 두 가지로 나눈다고 하면, 영국의 포괄적인 차별금지법인 2010년 평등법은 노무제공자에게 적용된다고 할 수 있다.

2. 판례법리

(1) 고용과 관련된 계약의 해석 원칙

Autoclenz v Belcher 사건(이하 *Autoclenz* 사건이라 한다)[8]에서 원고들은 차 청소 서비스를 수행하는 세차원으로 근무하였다. 피고인 Autoclenz회사는 계약을 체결하여 제3자에게 이 서비스를 제공하였다. 이러한 서비스를 제공하는 노무를 얻기 위해서 원고들은 자신들이 피고회사의 하도급업자일 뿐 근로자는 아니라고 명시한 서면 근로계약에 서명하였다. 원고들은 자신들이 최저임금과 법정휴가를 받을 수 있는 노무제공자에 해당한다고 주장하며 소송을 제기하였다. 고용심판소는 원고들이 근로계약을 체결한 노무제공자에 해당하고, 또한 직접적으로 노무를 수행하는 노무제공자에 해당한다고 결정하였다. 회사의 항소에 대하여 항소고용심판소와 고등법원 그리고 최종적으로는 대법원 모두 고용심판소의 결정을 인정하고, 회사의 항소를 기각하였다.

이 사건에서 영국 대법원은 계약법 특히 상사법상 계약 문서에 대한 해석원칙과 구별하여 고용 관련 계약문서의 해석원칙을 정립하였다. 영국 대법원에 따르면 계약법상 세 가지의 해석원칙이 적용되는데, 그 원칙은 첫째로 외재적 증거 규칙

8) [2011] UKSC 41.

(parol evidence rule)이다. 이 원칙에서 계약문서는 당사자의 합의 전체를 포함하는 것으로 간주되고, 계약문서 이외의 외재적 증거는 특별한 사정이 없으면 인정되지 않는다는 것이다. 그 원칙은 둘째로 서명 규칙(signature rule)이다. 이 원칙은 계약 문서에 서명한 사람은 그 사람이 실제로 계약문서의 조항을 읽거나 이해했는지 여부와 관계없이 법상 그 조항에 구속되는 것으로 취급된다. 셋째로 정정원칙(rectification principal)이다. 서면계약의 당사자가 계약 조항이 당사자들의 진정한 합의를 정확하게 반영하지 않는다고 주장할 수 있는 유일한 방법은 그 계약을 만들 때 실수가 있었다고 주장하는 것에 의해서이다. 실수가 있었던 경우에는 법원이 그 계약을 정정할 수 있게 된다.

영국 대법원은 통상의 계약에서는 위의 세 가지 원칙들을 유지하면서도, 고용의 맥락에서 정정원칙이 적절하지 않고, 서면 조항이 당사자들이 실제로 합의한 것을 정확히 반영하지 않는 것이 계약 조항을 작성할 때의 실수 이외에 다른 이유도 존재할 수 있다고 보았다. 고용의 맥락에서는 계약 조항이 만들어 내려고 하는 권리와 의무를 만들지 않아야 한다는 공통의 의도가 당사자들에게 있었다는 의미에서 그 조항이 허위로 입증되는 경우에만 당사자들의 진정한 합의의 일부가 아닌 것으로 법원이 서면 조항을 인정하지 않을 수 있다고 하는 것은 아주 협소한 접근법이라고 영국 대법원은 결론을 내렸다. 영국 대법원에 따르면 법원은 그것이 서면 조항에 명시되었든 아니면 그 조항이 정확하지 않다고 주장되는 경우에 계약이 체결될 때의 실제 합의라고 증명된 것인지와 관계없이 고용의 맥락에서 당사자 사이에 실제로 합의된 것을 고려하여야 한다.

영국 대법원은 상사 계약에서는 동등한 협상력을 갖고 있다고 보지만 노무와 관련한 계약은 상황이 다르다고 본다. 따라서 법원은 노무와 관련한 계약에서 서면 합의의 조항이 실제로 합의된 것과 진정한 합의를 반영하는지를 판단할 때, 당사자들 사이의 상대적인 협상력이 고려되어야 한다고 본다. 진정한 합의는 해당 사건의 모든 상황으로부터 도출되어야 하는 경우가 자주 있고, 이러한 경우에 서면 합의는 모든 상황의 오직 일부분이라고 영국 대법원은 본다. 영국 대법원에 따르면 이러한

접근법은 목적론적인 접근이다.

영국 대법원은 고용에 관련된 계약의 해석원칙을 *Autoclenz* 사건에 적용하였다. 영국 대법원은 이 사건의 계약문서는 당사자 간의 진정한 합의를 반영하지 않았다고 본 고용심판소의 결정이 정당하다고 인정하였다. 특히 이 계약문서에서 Autoclenz 회사가 원고들인 세차원들에게 노무를 제공할 의무가 없고, 세차원들도 그것을 수락할 의무가 없으며, 원고들이 대체자를 사용할 권리를 가진다고 명시한 부분은 당사자 간의 진정한 합의가 아니라고 대법원은 판단하였다. 오히려 당사자 간의 실제적 이해는 원고들은 노무제공을 할 상태에 있고, 노무가 있을 때마다 원고들에게 노무가 제공될 것이며, 직접적으로 노무를 수행하도록 요구된다는 것이었다고 대법원은 보았다. 결국 원고들이 근로계약에 따라 노무를 제공하는 노무제공자에 해당한다고 본 고용심판소의 결정은 정당하다고 대법원은 판단하였다.

(2) 근로자성 판단기준[9)]

영국 대법원은 앞의 *Autoclenz* 사건에서 이전의 기준에 새로운 법리를 추가하여 근로자성 판단기준을 제시하였다. 영국 대법원이 정리한 기존의 판단기준은 아래와 같다. 아래의 역무계약은 근로계약과 의미가 동일한 것으로 보인다.

> "역무계약(contract of service)은 다음과 같은 세 가지의 조건이 충족되면 존재한다. (a)종업원(servant)이 임금이나 다른 보수의 대가로 그의 사용자(master)를 위한 역무의 수행에서 노동과 기술을 제공한다. (b) 그 종업원은 명시적이든 묵시적이든 노무의 수행에서 한 사람을 사용자로 만들기에 충분한 정도로 통제당하는 것에 동의한다. (c) 계약의 다른 규정들은 역무계약이 되는 것과 일치한다."

여기에 더해 영국 대법원은 다툼이 여지가 없다고 보는 세 가지의 법리를 아래와

9) 이에 대해서는 심재진, 앞의 논문, 103~104면을 인용하였다. 이하에서는 별도로 인용표시를 하지 않는다.

같이 추가로 제시하였다.

> "(a)역무계약이 형성되기 위해서는 양 당사자에게 축소불가능한 최소의 의무가 있어야 한다. (b) 진정한 대체권이 존재하는 경우 이것은 노동을 직접적으로 수행해야 하는 의무를 부정하고 근로자 지위와 불일치한다. (c) 예를 들어 대체할 수 있는 권리로서의 계약상의 권리가 존재하면, 그것이 사용되지 않는다는 것은 문제가 되지 않는다. 그 조항이 실행되지 않는다는 사실로부터 그 조항이 약정의 일부분이 아니라는 사실이 도출되지는 않는다."

(3) 노무제공자성 판단기준

전술한 바와 같이 근로자 개념과 달리 노무제공자에 대해서는 법조문에서 그 의미를 제시하고 있다. 노무제공자인지 여부를 판단하기 위해서는 법조문의 해석상 세 가지 요건이 필요하다고 보고 있다. 첫째로 다른 당사자를 위하여 노무를 수행하기로 약속한 계약이 있어야 하고, 둘째로 노무제공자의 계약은 직접적인 노무를 제공하는 것이어야 하고, 셋째로 이 계약은 '직업 혹은 사업의 고객의 지위'로서 이루어진 것이 아니어야 한다.

한국에서 특수형태근로종사자는 타인을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로 규정되어 있어[10] 영국의 노무제공자 요건 세 가지 중 첫 번째와 두 번째 요건과 유사하다.

1) 다른 당사자를 위하여 노무를 수행하기로 약속한 계약

첫 번째 요건의 의미에 대해서는 크게 주목되거나 논의된 바가 없었다. 왜냐하면 노무제공자인지 여부에 관한 대부분의 사례에서는 다른 당사자를 위하여 노무를 수

10) 산업재해보상보험법(2023. 7. 1. 시행) 제91조의15 제1호, 고용보험법도 유사하게 규정하고 있다(법 제77조의6 제1항), 다만 산업안전보건법은 '주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공'할 것을 추가로 요구한다(법 제77조 제1항).

행하기로 약속한 계약은 존재하기 때문이었다. 그래서 이에 대한 해석론은 그동안 제시된 바가 거의 없었다. 그러나 후술하는 바와 같이 우버사건에서는 운전기사와 우버런던 간에는 서면계약 자체가 존재하지 않았다. 동반자 협정이나 서비스협정은 우버 네덜란드와 운전기사 간의 협정일 뿐 우버 런던을 당사자로 포함하지 않았다. 우버 사건에서 최초로 첫 번째 요건이 충족되는지가 해석론적으로 문제가 되었다. 이에 대해서는 후술한다.

2) 직접적인 노무제공[11)]

앞서 영국 법원이 근로자성을 판단하는 지표 중의 하나가 해당 개인이 직접적으로 근로를 제공하는지 여부임을 확인하였다. 그러나 영국 법원은 대체자를 이용할 수 있는 제한된 권한은 직접적인 노무의 의무와 배치되지 않는다고 본다. 예를 들어 어느 경우에나 대체자를 쓰는 것이 아니라 해당 개인이 노무를 직접적으로 제공하는 것이 불가능한 경우에 쓰고, 이것도 사용자의 승인을 얻은 후에 하는 것인 직접적인 노무제공에 배치되지 아니한다고 본다. 그러나 해당 개인이 일하는 것을 원하지 않을 때 언제라도 대체자를 사용할 수 있는 경우는 직접적인 노무제공이 아니라고 볼 가능성이 크다.

노무의 직접 수행 여부에 대한 위와 같은 판단은 근로자성 판단과 관련된 것이다. 영국 법원은 동일한 판단기준으로 노무제공자에 대해서도 노무의 직접 수행 여부를 판단한다. 따라서 노무제공자에 대해서도 대체군이 존재하더라도 제한받는 것인 경우는 노무의 직접 수행성에 어긋난 것이 아니나, 제한이 없이 자유로운 대체권은 노무의 직접 수행성에 배치된다.[12)] 항소고용심판소는 최근 치과의사가 자신의 대체자를 구하기 위해 대체자의 추천서와 등록 여부를 확인해야 한다면, 대체자를 구할 권리는 제한되기 때문에 직접적인 노무제공이 인정된다고 보았다.[13)]

---

11) 이에 대해서는 심재진, 앞의 논문, 제4장 제2절을 요약하고 각주를 추가한 것이다.

12) *Stuart Delivery Ltd v Augustine* [2021] EWCA Civ 1514, *Sejpal v Roderics Dental Limited* [2022] EAT 91 참조.

13) *Sejpal v Roderics Dental Limited* [2022] EAT.

3) 직업 혹은 사업상 고객의 지위[14)]

직업상 고객의 지위는 전형적으로 변호사, 회계사, 건축가가 업무로 상대하는 고객을 상정해볼 수 있다. 사업상 고객의 지위는 상점 주인과 상점 손님의 관계로 전형적으로 상정해볼 수 있다. 이렇게 전형적인 경우를 제외하면, '고객의 지위'를 어떻게 판단할지에 대해서는 기준이 필요하다.

다음으로 유의해야 할 부분은 '고객의 지위'가 부정성의 지표라는 점이다. 고객의 지위에 있는 경우이면 노무제공자에 해당하지 않는다고 하는 것이어서, 해석상으로만 보면 한국에서의 자영업자에 해당하지 않을 것을 요구하는 것이라고 보인다. 노무제공자라고 보기 위해서 다수의 긍정지표를 충족하도록 요구하는 것이 아닌 점에서 근로자성 판단지표와는 달리 그 기준이 완화되어있음을 알 수 있다.

그러나 영국의 하급심 법원은 이 지표를 부정성의 지표로 판단하기보다는 근로자성 판단기준과는 다른 새로운 긍정성의 세부지표를 도출하려고 노력하였다. 지금까지 하급심에서 새로운 세부지표로 제시된 것은 대략 세 가지이다.

첫째로 항소고용심판소는 *Byrne Bros v Baird* 사건[15)]에서 경제적 의존성의 지표를 제시하였다. 이 사건에서 항소고용심판소는 근로자가 사용자에 대하여 종속적이고 의존적인 지위에 있어 근로자에 대해 근로시간을 보호하는 것처럼 실질적이고 경제적으로 근로자와 같은 위치에 있는 노무제공자에게 보호를 할 필요가 있어서 근로시간 규정을 노무제공자에게도 적용하는 것이라고 보았다.

둘째로 *Cotswold Developments Construction v. Williams* 사건[16)]에서 항소고용심판소는 편입성 지표를 제시하였다. 항소고용심판소는 문제되는 개인이 독립적으로 적극적으로 자신의 역무를 거래하여 고객을 갖고 있는지 아니면 그 개인이 사용자에 의해 채용되고 그를 위해 그 사업의 필수적인 부분으로서 일하는지에 초점을 맞추어야 한다고 보았다.

---

14) 이에 대해서는 심재진, 앞의 논문, 제4장 제3절을 요약한 것이다.
15) [2001] UKEAT/542/01/1809.
16) [2005] UKEAT/0457/05/DM.

셋째로 *James v Redcats* 사건[17]에서 항소고용심판소는 지배적 목적성 지표를 제시하였다. 항소고용심판소는 첫 번째 지표인 경제적 종속성이 노무제공자와 독립적인 자영업자 사이의 경계를 획정하는데 도움을 주지 못한다고 비판하였다. 왜냐하면 소규모 업체는 자영업이라고 하더라도 계약의 상대방에게 경제적으로 의존할 수 있기 때문이다. 더 나아가 항소고용심판소는 편입성 지표는 유용하다고 보지만 이 지표로도 해결하지 못하는 경우는 보완적으로 해당 계약의 지배적인 목적을 심사할 것을 제시하였다.

영국 대법원은 *Clyde & LLP v Bates van Winkelhof* 사건[18]에서 하급심에서 제시된 기준에 대해 평가하였다. 영국 대법원에 따르면 경제적 종속성은 자영업자로부터 노무제공자를 구별하는 것에 도움이 될 수 있지만, 노무제공자이기 위한 독립적이고 일반적인 지표는 아니라고 보았다. 그러나 영국 대법원은 편입성 기준에 대해 그 유용성을 인정하였다. 그래서 이 사건에서 영국 대법원은 이 지표를 사용하여 법무법인의 파트너로서 변호사인 원고가 그 법무법인 외에는 자신의 노무를 세상에 제공하지 않고 그 노무는 법무법인의 필수적인 부분이기 때문에 이 법무법인은 원고에 대하여 고객이 아니라고 판단하였다.

그렇지만 영국 대법원이 편입성 지표를 단일의 지표로 인정한 것은 아니다. 오히려 영국 대법원은 '직업 혹은 사업상 고객의 지위'의 어구를 해석할 단일의 열쇠가 있지는 않다고 보았다. 대법원은 개별사건에서의 사실에 법률의 구절을 적용하는 것에 대한 대체수단은 있을 수 없다고 강조하였다. 달리 말하면 대법원은 '경제적 종속성', 편입성, 지배적인 목적성, 종속성 어느 것도 일반적으로 적용될 수 있는 심사기준은 아니라고 한 것이었다.

17) [2007] UKEAT/0475/06/DM.
18) [2014] UKSC 32.

Ⅲ. 사실관계와 법원의 결정

1. 사실관계

(1) 계약관계와 관련 법령

이 사건에서 우버와 관련해서는 두 회사가 있다. 한 회사(UBV, 이하 우버네덜란드)는 암스테르담에 본사를 두고 있고, 우버 앱에 대한 법적 권리를 보유하고 있다. 다른 회사(ULL, 이하 우버런던)는 영국회사로 런던에서 임대차량 면허를 갖고 있고, 임대차량 예약의 홍보와 접수, 이 예약의 수락 등의 업무를 제공하고 있다. 우버 네덜란드는 우버 런던의 모회사이다. 운전기사인 운송 서비스 제공자가 우버앱을 이용하려고 할 때, 2013년에는 동반자 약정, 2015년에는 서비스협정에 동의하도록 되어 있는데, 이 협정의 당사자인 회사는 우버네덜란드이다. 그래서 이 협정에서는 우버가 운송 서비스를 제공하지 아니하고 우버앱을 통한 운송 서비스 요구를 승낙하면 고객이라 칭해지는 운송제공자가 운송 서비스를 제공하는 것에 책임이 있고, 운송제공자와 승객 사이의 법적이고 직접적인 관계를 만들며, 여기에 우버네덜란드나 우버런던은 당사자가 아니라는 것을 인정하며 동의한다고 기술되어 있다. 위 서비스협정에서 고객이라 칭해지는 운송제공자는 절대 다수가 개인 운전기사임에도 불구하고, 이 협정에서는 사업자로서 우버 네덜란드와 계약하고, 사업자로서 운송제공자가 운전기사와 '운전기사 부수합의'(Driver Addendum)를 체결하도록 하여 이를 우버네덜란드에 제출하도록 한다. 이 부수합의는 크게 보면 서비스협정의 내용을 그대로 반영하고 있다. 이 서비스 협정과 부수합의에 의하면 운전기사가 우버앱을 이용할 권리는 그 개인에 한정되며, 이 권리를 양도할 수 없고, 아이디를 공유하는 것도 허용되지 않는다.

한편 런던에서 우버택시를 타는 승객이 우버앱에 로그인하기 위해서는 먼저 승객약정(Rider Terms)에 동의하도록 요구받는다. 이 약정에서 우버런던은 운송 서비스를 제공하지 않으며 승객과 운송제공자 사이의 매개자이며, 운송제공자의 대리인

으로 승객의 예약을 받는 것이고 그 계약의 당사자가 아니라고 기술되어 있다. 그리고 이 승객약정에서는 우버네덜란드와 승객 사이의 계약관계는 배타적으로 네덜란드의 법에 의해 규율된다고 하고 있다.

1998년 차량임대(런던)법(the Private Hire Vehicles (London) Act 1998)에 의하면 임대차량 운전기사는 임대차량[19] 면허증을 보유하여야 하고, 임대차량 운영자 면허증을 보유하지 아니하면 임대차량 예약의 권유, 수락의 활동을 할 수 없다. 우버의 운전기사들은 우버를 위해 일하기 위해 임대차량 면허증을 서류로 제출하여야 하고, 우버런던은 이 법률에 따라 임대차량 운영자 면허증을 보유하고 있다. 또한 이 법에 따라 임대차량 운영자는 접수받은 모든 예약과 모든 차량 그리고 이용가능한 운전기사의 기록을 보존하여야 한다.

(2) 노무제공관계

원고들은 런던에서 우버가 제공하는 스마트폰 앱을 통해 승객운송 노무를 제공하는 운전기사들이다. 우버를 통해 일하려는 사람들은 심층적인 것은 아니지만 면접을 보아야 하고, 우버런던은 다음으로 새로이 일하게 된 사람들에 대해 안내절차를 제공하며, 그 이후 개인 전용 앱을 제공하고 기대되는 행동표준에 대한 조언을 준다. 이러한 조언은 준수하지 않으면 운전기사와 우버 사이의 관계를 규정한 규정에 대한 위반에 해당할 수 있다는 경고와 함께 주어진다. 우버의 신입기사 환영 책자에는 우버가 운전기사 등급과 고객의 평가를 관찰하는데, 이것들이 좋지 않으면 운전기사는 플랫폼에서 제적당할 수도 있다고 규정되어 있다.

운전기사들은 자신의 차량을 제공하고 민간 임대차량 운전기사의 면허 비용 등 차량의 소유와 운행에 따르는 모든 비용을 부담한다. 차량은 우버가 승인하는 제조사와 모델이어야 하고 좋은 상태이어야 하며, 2006년 이전의 차량은 허용되지 아니

19) "private hire vehicle" means a vehicle constructed or adapted to seat fewer than nine passengers which is made available with a driver for hire for the purpose of carrying passengers, other than a licensed taxi or a public service vehicle(Private Hire Vehicles (London) Act 1998).

한다.

운전기사는 우버런던으로부터 승객운송이 시작되기 전까지 승객의 이름이나 목적지에 대한 정보를 제공받지 않는다. 또한 운전기사는 승객과 연락처를 교환하지 않게 되어 있다. 그렇지만 운전기사는 자유롭게 다른 경쟁회사를 위하여 일할 수 있다고 규정되어 있다. 승객운송 경로는 스마트폰 앱의 경로 프로그램에 의해 결정된다. 승객과 운전기사 사이에 가장 효율적인 경로에 대하여 분쟁이 있으면, 그 경로에서 벗어난 것에 대하여 정당화하는 것은 운전기사의 책임이다. 운전기사들은 운송을 자유롭게 수락하거나 거부할 수 있지만, 운송 요구의 적어도 80%를 수락하도록 기대된다. 운전기사는 일정한 시간 내에 3번 연속 운송을 거부하면 앱으로부터 10분 동안 로그아웃 당한다. 운전기사가 운송 서비스 요구를 수락한 이후 취소하면 운전기사와 우버 사이의 합의를 위반하는 것이라는 경고 메시지를 발송받는다. 요금은 운전기사의 스마트폰으로부터 받은 세계 위치 시스템에 기초하여 우버네덜란드가 책정하고, 승객들은 우버네덜란드에 요금을 모두 지불한다. 만약 승객이 요금을 과다하게 지급했다고 문제를 제기하는 경우에는 우버런던이 이 문제를 고려하고 승객에게 보상할지 여부를 결정한다. 운전기사는 승객이 우버네덜란드에 지급한 금액 중 80%(고용심판소 심리 시점에서 75%로 변경)를 받게 되며, 보수는 우버 네덜란드로부터 주 단위로 지급되고, 운전기사는 자신의 세금에 대한 책임이 있다. 다른 세금의 목적으로 우버 운전기사들은 자영업자로 취급받는다.

승객들은 하차 후에 5점 척도로 운전기사를 평가하도록 요구받는다. 평점은 4.4 미만인 운전기사들에 대해 우버는 서비스 질을 향상하게 할 목적으로 서비스 질에 대해 관여(quality interventions)를 한다. 200회 이상의 운송 서비스를 제공한 운전기사가 평점 4.4 이상을 받지 못하면, 플랫폼에서 퇴장되고, 계정은 비활성화된다.

2. 하급심의 판단

(1) 고용심판소[20)]

1) 노무제공자성에 대한 판단

우버가 가장 먼저 제시하는 주장의 핵심은 우버는 기술서비스를 제공하며, 운전기사의 대리인일 뿐이지, 운전기사와 어떠한 계약관계도 없고 교통수송을 담당하는 사업자가 아니라는 것이다. 따라서 계약은 운전기사와 승객 사이에 존재한다고 우버는 보았다. 우버는 앞서 언급한 서비스협정과 승객약정의 내용을 주장의 근거로 내세웠다.

우버가 서비스협정이나 승객약정을 근거로 주장하는 계약관계에 대해 고용심판소는 영국 대법원이 *Autoclenz* 사건에서 제시한 판단 원칙에 의해 배척하고, 후술하는 바와 같이 실질적인 관계에 따라서 판단하여야 한다고 보았다. 우선 우버런던이 관련 법상 임대차량 운영자 면허 보유자인 점, 우버런던 스스로 여러 가지 형태의 운송 상품을 팔고 있는 점, 만약 우버의 주장이 인정된다면 런던에만 30,000개의 교통운송 사업자들이 존재해야 하는데 이는 비현실적이고, 운전기사는 승객의 이름이나 목적지도 모른 채 승객과 계약을 체결하는 것이어서 맞지 않는 점, 우버가 운전기사의 대리인이라고 보기에는 후술하는 바와 같이 여러 사실관계가 맞지 않는 점 등을 들었다. 그래서 고용심판소는 우버가 실재한다고 주장하는, 운전기사와 승객 사이의 계약은 당사자들 간의 진정한 거래와 관계를 전혀 반영하지 못하는 '순수한 허구'라고 파악했다.

그래서 고용심판소는 우버가 운전기사를 위해 일한다는 주장을 배척하여, 오히려 그 반대로 운전기사가 우버를 위해 일한다고 파악했다. 더 구체적으로는 우버네덜란드는 우버앱과 관련된 법적 권리를 행사하고 보호하며, 승객의 요금 지급을 처리하는 역할을 하기 때문에, 우버기사를 고용하는 주체가 되지 않고, 실질적으로는

20) [2016] ET 2202551/2015.

우버런던이 운전기사를 채용하고, 교육하고, 통제하고 징계하며 문제되는 경우에는 해고까지 담당하기 때문에 우버런던이 사용자에 해당한다고 보았다. 그리고 고용심판소는 다음과 같은 근거를 제시하며 운전기사들이 우버 런던에 소속하여, 1992년 고용권리법 제230조 제3항 (b)의 노무제공자에 해당한다고 판단했다.

그 근거들은 ① 승객약정에서 우버가 운전기사의 대리인이라는 하는 것과 예약을 받을지 거부할지에 대해 완전한 재량이 있다는 언급이 상충되는 점, ② 우버가 운전기사를 면접하고 채용하는 점, ③ 우버가 승객의 성과 연락처와 목적지 등 핵심정보를 통제하고, 운전기사가 그 정보로부터 배제되는 점, ④ 우버가 승객이송을 운전기사가 수락하도록 요구하고 그 요건을 위반한 운전기사를 로그아웃하게 함으로써 그 요구를 강제하는 점 ⑤우버가 승객운송경로를 정하고 운전기사는 자신의 부담하에 그 경로 이외의 경로를 이용한다는 점 ⑥ 우버가 요금을 정하고, 운전기사는 그 요금보다 높은 금액으로 승객과 합의할 수 없는 점 ⑦ 우버가 기사가 사용이 가능한 차량의 종류를 제한하고, 운전기사가 업무를 수행하는 방법에 대해 알려주고, 다양한 방법으로 업무수행을 통제하는 것과 같이 운전기사에게 많은 제한사항을 부과하는 점 ⑧ 우버가 운전기사를 업무수행 관리 및 규율에 해당하는 평가체계 하에 두는 점 ⑨ 우버가 환불에 대한 문제를 이로 인해 소득이 감소되어야 하는 운전기사를 관여시키지 않고 결정하는 점 ⑩ 지금은 시행되고 있지 않지만 과거에 운전기사들에 대해 최저소득보장제가 있었던 점 ⑪ 우버가 운전기사가 진정으로 자신의 책임으로 사업을 영위한다면 자신이 부담해야 할 손실의 위험을 우버가 부담하는 점 ⑫ 우버가 운전기사에 대한 불만을 포함하여 승객들의 불만을 관리하는 점 ⑬ 우버가 운전기사의 근무조건을 일방적으로 변경할 수 있는 점 등이다.

고용심판소는 위와 같은 사실관계가 법조문상 노무제공자 정의에 부합한다고 보았다. 운전기사들은 우버를 '위하여' 그들의 노무를 제공하고, 그들은 계약적 관계에 따라 그렇게 노무를 제공하는 것이 명확하다고 보았다. 그리고 해당 운전기사만이 우버앱을 이용할 수 있기 때문에 운전기사가 '직접적으로' 노무를 제공하는 점은 인정되어서 별도로 다툼이 없었다. 그리고 고용심판소는 노무제공자에 대한 기존의

판례법리에 어긋나지 않는다고 보았다. 고용심판소는 전술한 *Redcats* 사건에서 제시하는 법리로 보아도 당사자 사이의 계약이 두 독립적인 사업체 사이의 계약이 아니고 또한 전술한 *Cotsworld* 사건에서 제시하는 법리로 보아도 운전기사들은 스스로 시장에서 영업하는 것이 아니고 우버에 의해 채용되어 우버 조직의 필수적인 구성요소로서 일한다는 점에 근거해 당사자들 사이의 계약은 종속 노동관계의 영역에 위치해 있다고 본 것이다.

2) 노동시간의 계산

1998년 노동시간법 시행령에 따르면 노동시간은 '노무제공자가 사용자의 사용상태로 일하고 활동을 수행하는 기간'이라고 정의된다(제2조 제1항). 유급휴가는 주5일 근무기준 5.6주를 기준으로 주 단위 노동시간에 따라 비례적으로 산정하기 때문에 이 노동시간의 정의 조항에 따른 우버 운전기사의 노동시간이 먼저 확정되어야 한다.

노동시간에 대해 이 사건 운전기사들은 자신들이 일하기 위해 집을 떠나는 시간부터 집으로 돌아오는 시간이 자신들의 노동시간이라고 주장하였다. 이와 반대로 우버는 운전기사가 승객을 태우고 운전하는 시간만이 노동시간이라고 주장했다.

고용심판소는 운전기사가 로그인을 하지 않는 시간에는 일하지 않고 로그인을 할 의무가 도출되지 않으므로 상호의무성이 없어서 이 기간을 포함하여 포괄적인 '우산계약'(umbrella contract)이 성립되지는 않는다고 본다. 그러나 고용심판소는 운전기사가 로그인을 해서 앱이 열려 있는 경우는 노무제공자계약이 성립한다고 보았다. 로그인이 되어 있을 때가 아니라 승객운송을 수락한 이후에만 계약이 성립한다고 하는 주장에 대해서 고용심판소는 승객들에게 탁월한 만족감을 제공하려는 우버의 정책상 일정한 수의 대기자 풀이 존재할 필요가 있으므로 로그인이 되었을 때를 기준으로 하여야 한다고 보았다. 또한 운전기사는 로그인이 되어 있을 때 최소한 80% 이상을 수락할 의무가 있고, 또한 연속적으로 세 번의 운송요구가 수락되지 않으면 강제로 로그아웃이 되는 벌칙이 있는 점도 그 이유로 삼았다. 따라서 운

전기사들이 자신들의 구역에서 우버앱을 켜놓고 승객이송을 수락할 준비를 하고 수락하려고 하는 상태인 시점부터 노동시간이 시작되고, 우버앱을 켜놓지 않거나 승객이송을 수락할 준비를 하거나 수락하려고 하는 상태가 아닌 시점에서 노동시간이 종료된다고 보았다. 예비적으로는 고용심판소는 늦어도 운전기사가 승객이송을 수락하는 시점에서 노동시간이 시작되고, 승객이송이 종료된 시점에서 끝나는 것이라고 보았다.

3) 운전기사 노동시간에 대한 최저임금제 적용

그리고 노무제공자가 받을 권리가 있는 1998년 최저임금법상 최저임금을 확정하기 위해서는 먼저 노무제공자가 이 법상의 여러 노무형태(정액 월급 혹은 연봉 노동, 시간노동, 개수노동, 성과노동) 중 어떠한 형태의 노무에 종사하는지가 판단되어야 한다.

1998년 최저임금법과 관련해서 우버는 운전기사들이 일한 시간에 따라 임금을 받는 '시간노동'(time work)에 종사한다고 주장하였다. 그 이유는 운전기사가 실제로 승객을 운송하는 시간으로만 노동시간이 한정되고, 이러한 시간을 고려하여 승객이 내는 운임이 책정되기 때문인 것으로 보인다. 고용심판소는 운전기사가 승객을 운송하고 있는 때 운전기사가 일하고 있다면 이들의 노무제공형태가 시간노동이라고 보는 것이 타당할 것이라고 인정하였다. 그러나 이미 언급한 바와 같이 우버는 로그인을 한 이후부터 일하고 있는 것이기 때문에 '시간 노동'에 해당하지 않는다고 고용심판소는 판단하였다. 우버 운전기사의 노무제공형태는 위의 노무형태 중 다른 노무형태의 잔여범주인 비계산노동에 해당한다고 고용심판소는 결정하였다. 비계산노동에 해당하면 노동시간은 실제로 일한 시간을 모두 포함하여 노동시간을 결정하고(제45조), 이를 기준으로 최저임금 미달여부를 판단하게 된다. 계산되지 않은 노동에서 노동시간은 실제로 노동이 이루어진 시간을 말하는 것으로, 우버 기사에게는 로그인하여 로그아웃하기까지의 시간 전체가 노동시간에 해당하게 된 것이다.

(2) 항소고용심판소[21)]

1) 노무제공자성에 대한 판단

우버는 고용심판소의 결정에 대해 항소하였다. 우버는 우버네덜란드는 운전기사의 대리인이고, 우버런던과 운전기사 사이에는 어떠한 계약관계도 없다는 것을 핵심적인 이유로 하여 항소하였다. 이에 대해 항소고용심판소는 영국 대법원의 *Autoclenz* 판결에 근거하여 당사자 간의 협상력의 차이로 근로자 등의 취약성을 고려하면 고용 관련 계약의 특성상 우버네덜란드가 우버기사의 대리인이라고 보는 당사자 간의 합의는 실제 당사자 사이에 합의된 조건들을 반영하지 않는다고 본 고용심판소의 결정이 타당하다고 보았다. 더 나아가 항소고용심판소는 앞의 *Autoclenz* 판결에 근거하여 고용 관련 계약에서는 서면합의도 오직 일부분일 뿐인 해당 사례의 모든 상황을 고려하여 실제적이고 목적적인 접근을 할 필요가 있다고 보았다. 그리고 항소고용심판소는 당사자 간의 진정한 합의가 무엇인지를 판단하기 위해서는 당사자 간의 힘의 불균형으로 인해 근로자 등이 취약한 것을 보호하기 위해 제정된 노동법률조항의 취지가 고려되어야 한다고 보았다.

항소고용심판소에서 우버는 임대차량산업에서 개별적인 사업체로 운영되는 1인 운전기사의 사례가 아주 많다는 점을 지적하면서, 고용심판소가 우버의 주장대로 하면 우버 런던이 30,000개의 업체가 하나의 플랫폼으로 연결된 모자이크라고 파악한 것이 전혀 타당하지 않다고 한 것이 잘못되었다는 점을 지적하였다. 항소고용심판소는 고용심판소가 개인이 1인 사업체로 운영될 가능성을 부정한 것이 아니며, 사실관계의 일부로서 30,000개 정도의 사업체가 운영되는 규모를 감안할 수 있다고 보며, 30,000명의 개인이 개인사업체로 운영되면서, 자신의 사업을 발전시킬 수 없고, 승객과 운송요금을 협상할 권한도 부여받지 못하고, 우버가 정한 조건에 따라 노무제공을 수용해야 하는 것이 현실을 반영하는 것인지를 검토한 것이 타당했다고

21) [2017] UKEAT/0056/17.

보았다.

우버는 또한 임대차량 운영에 관하여 영국법의 규정을 준수하기 위하여 우버런던을 만들었을 뿐이라고 주장하며, 이것이 노무제공자성 판단의 근거가 될 수 없다고 지적하였다. 이에 대하여 항소고용심판소는 관련 법의 규정을 준수하기 위하여 우버런던이 운전기사에 대해 하였던 활동도 노무제공자성 인정의 근거가 될 수 있을 뿐만 아니라 고용심판소는 관련 법규정의 준수의 결과가 아닌 우버런던의 활동도 고려했다고 반박했다. 항소고용심판소에 따르면 고용심판소는 우버런던이 임대차량 사업 관련 법규정의 의무가 아님에도 불구하고, 예를 들어 운전기사 후보자를 면접하고, 신입기사에 대해 교육을 실시하였다는 점을 또한 고려하였다.

우버는 고용심판소가 운전기사에 대해 통제권을 행사하였다는 고용심판소의 결정이 타당하지 않다는 점에 대해서도 지적했다. 우버에 따르면 운전기사는 운전기사를 우버앱을 켤 어떠한 의무도 없고, 운전기사가 우버앱을 켜는 때에도 운전기사가 우버의 업무 부여를 수락할 수 있고, 적극적으로 수락하려고 해야 한다는 것을 운전기사에게 요구하는 것에 의해 의무가 발생하지도 않는다고 주장하였다. 그리고 우버앱을 켜는 것은 승객운송의 모든 요구를 모두 수락해야 하는 것이 아닌데도 불구하고, 승객운송 요구를 수락하도록 요구받는다고 고용심판소가 판단하는 것을 잘못되었다고 지적했다. 그러나 항소고용심판소는 고용심판소는 운송요구를 수락해야 할 절대적 의무는 없지만 적어도 운송요구의 80%를 수락하지 않으면 운전기사의 계정이 박탈될 수 있다는 점을 말하는 것이었고, 실제로 신입기사 교육자료에서 운전기사가 “운송요구를 적극적으로 하려고 하고 할 수 있는” 것이 업무에 나서는 것을 의미한다고 설명하는 점에 비추어 고용심판소의 판단은 잘못이 없다고 항소고용심판소는 판단하였다.

2) 노동시간법 시행령과 최저임금법의 적용

우버는 다른 임대차량산업의 다른 운전기사들보다 더 큰 수준으로 운송요구를 수락해야 할 의무가 있는 것은 아니기 때문에 고용심판소의 결정이 잘못되었다고

지적하였다. 그러나 항소고용심판소는 우버의 사업 모델에 주목하여, 운전기사가 로그인이 되었을 때 노무제공자 계약이 성립한다고 보았다. 다른 임대차량산업의 운전기사는 여러 회사에 대해 대기 상태로 있을 수도 있겠지만, 런던에서 우버가 갖는 시장점유율이 아주 높기 때문에, 그 의무의 수준이 다른 임대차량산업의 운전기사보다 더 높다고 보았다. 이러한 이유로 항소고용심판소는 운전기사들이 우버앱을 켜고 대기하는 순간부터 노동시간이 계산되어야 한다고 보고 우버의 주장을 배척하였다. 우버앱을 켜고 대기하는 순간부터 노동시간이 계산되기 때문에 우버의 주장과는 달리 최저임금법상 비계산노동에 해당한다고 보았다. 대기 상태로 있으면서 다른 회사에 대해서도 대기 상태로 있을 수 있다고 보면 로그인이 되었을 때를 기준으로 노무제공자 계약이 성립할 수는 없다는 우버의 주장에 대하여, 항소고용심판소는 우버의 독점적 지위를 고려하면 그러한 상태가 아니라고 판단하여 고용심판소의 결정을 유지하였다.

(3) 고등법원[22)]

1) 노무제공자성에 대한 판단

고등법원에서 우버는 또다시 승객약정을 인정하지 않기 위해 *Autoclenz* 사건에서의 대법원의 법리를 이용할 수 없다고 주장하였다. 우버에 의하면 그 이유는 승객과 운전기사 사이의 약정이 있고 이것은 어떠한 의미에서도 고용에 관련된 계약이 아니기 때문이었다. 우버에 의하면 우버는 운전기사의 대리인일 뿐이었다.

고등법원은 *Autoclenz* 판결은 법원이 다음의 조건으로 사용자에 의해 만들어진 어떠한 계약이든지 그 조항을 인정하지 않을 수 있다고 판단했다고 본다. 그 조건은 이 계약이 사용자와, (근로자이든지 노무제공자이든지 관계없이) 특정한 방식으로 노무를 제공하는 개인의 관계를 규정하려고 하는 것이다. 고등법원에 따르면 만약 그렇지 않다고 하면 사용자는 제3자가 관여하는 교묘한 장치를 만들어 *Autoclenz* 사건

22) [2018] EWCA Civ 2748.

의 법리를 적용한 결과를 피할 수 있기 때문이다.

우버는 예를 들어 승객약정이나 서비스약정에 따라 운전기사가 승객 운송요청을 수락하는 단계에서 운전기사와 승객 사이에 계약이 존재한다고 주장한다. 그러나 고등법원에 따르면 그러한 계약의 핵심적 요소가 존재하지 않아 계약이 있을 수가 없다. 예를 들어 운전기사는 승객운송 요청을 수락하는 단계에서 승객의 목적지를 알지 못하고, 예상요금도 알지 못한다. 앞서 언급한 바와 같이 운전기사는 승객을 태울 때에야 앱이나 승객을 통해서 목적지를 알게 되고, 요금은 승객 운송이 완료된 후 우버가 결정하기 때문이다.

2) 노동시간에 대한 판단

고등법원도 특히 특정 승객 운송업무를 수락했을 때가 아니라 로그인하였을 때부터 노무제공자 계약이 인정된다는 고용심판소의 판단을 유지하였다. 즉 고등법원도 항소고용심판소와 동일하게 운전기사가 우버가 아닌 다른 회사에 대해서도 이용가능한 상태로 둘 수 있는 것이라면 달리 볼 수 있을 것이나 사실에 관한 판단에서 고용심판소의 결론을 지지하였다. 즉 항소고용심판소는 고용심판소가 런던에서 우버의 시장점유율이 아주 높아 운전기사들이 실제로 다른 앱을 통해 자신을 대기상태로 두는 것이 불가능하다고 한 판단을 수용하였다.

2. 대법원[23)]

영국 대법원은 후술하는 바와 같이 각 세부쟁점에 대해 판단하기에 앞서 전술한 노무제공자 요건 세 가지 중 이 사건에서 문제가 되고 있는 것은 첫 번째라는 점을 분명히 했다. 원고 운전기사들이 직접적으로 운전 노무를 수행하는 것이 분명하고, 우버 회사가 원고들의 고객 혹은 손님이라고 제안되지도 않았기 때문이다. 우버는 후술하는 바와 같이 원고 운전기사와 우버회사 간의 대리인 계약이 성립하였다고

23) [2021] UKSC 5.

주장하기 때문에, 대법원은 노무제공자인지 여부에 대한 세 가지 요건 중 첫 번째에 해당하는지만 문제가 된다고 보았다. 다시 말하면, 이와 같은 우버의 주장에도 불구하고 원고들이 우버를 위해 노무를 수행하기로 약속하는 계약 아래 일하고 있는 것으로 간주되어 첫 번째 요건을 충족하는지가 핵심적인 쟁점인 것이다. 후술하는 바와 같이 영국 대법원은 첫 번째 요건을 충족한다고 결정한 후 원고 운전기사들이 노무제공자에 해당한다고 본 다음, 1998년 노동시간법 시행령상 이들의 노동시간은 언제부터 언제까지인지 그리고 최저임금법상 어떠한 형태의 근로에 종사하는지를 추가로 판단하였다.

(1) 우버가 운전기사의 대리인인지

영국 대법원은 임대차량 예약을 받을 때 우버런던이 운전기사의 대리인으로서 행위한다는 우버의 주장에 대해 사실관계상의 아무런 증거가 없다고 배척하였다. 예를 들어 위의 승객약정은 운전기사의 동의는커녕 운전기사에게 보내지지도 않았고, 승객약정의 내용을 보면 이 약정이 승객과 우버 사이의 계약에 해당한다고 기술되어 있고, 운전기사가 당사자라고 언급되어 있지 않다. 운전기사가 당사자인 협정들(동반자약정, 서비스협정)은 우버네덜란드와 한 것이다. 더 나아가 영국 대법원은 계약에 의한 것이 아니더라도 운전기사가 우버네덜란드가 자신을 대리하도록 권한을 부여하는 명시적인 행위를 하였다는 증거가 없다고 보았다.

영국 대법원은 우버런던과 운전기사가 직접적으로 맺은 계약은 없지만, 여러 가지 정황으로 보아 운전기사가 우버를 위해 일하는 계약이 성립한다고 보았다. 대법원이 명시적인 서면계약상의 근거가 없는데도 불구하고 이러한 계약이 묵시적으로라도 성립할 수 있다고 보는 것은 노무제공자와 관련한 계약에서 "진정한 합의가 서면계약이 오직 일부분일 뿐인 사건의 모든 정황을 종합하여 종종 도출되어야 할 것"이라고 하는 *Autoclenz* 사건의 판례법리에 근거한 것이다. 따라서 이하에서 서술되는 바와 같이 모든 정황을 종합하여 노무제공자로 일할 것이라는 진정한 합의

가 도출될 수 있으면 이를 부정하여 우버가 대리인일 뿐이라는 서면계약에도 불구하고 노무제공자 계약이 성립하는 것이다.

(2) *Autoclenz* 법리에 대한 이론적 정당화

영국 대법원은 이 사건에서 *Autoclenz* 사건에서의 대법원의 법리를 적용하는 것이 타당하다고 보면서도 이전 법리의 접근법에서 충분히 설명되지 않는 부분은 이 접근법의 이론적 정당화(theorectical justification)라고 보았다. 이전 법리에서 해석의 방법으로 계약법의 법리가 적용되지 않는 이유는 고용영역에서는 당사자들 간에 협상력이 아주 불균등하다는 점 때문이었다. 그런데 영국 대법원은 고용이 아닌 다른 영역에서도 당사자들 간의 협상력이 불균등할 수 있는데 이것이 계약법 원리를 적용하지 않는 이유로 간주되지 않는다는 점을 지적하였다. 따라서 영국 대법원은 고용영역에서만 계약법 원리를 적용하지 않는 이유에 대한 설명이 추가로 필요하다고 보았다.

Autoclenz 판례에서 중요한 것은 원고들이 주장한 권리가 계약상의 권리가 아니라 법률에 의하여 창설된 권리라는 점이다. *Autoclenz* 사건에서 쟁점은 계약 내용에 의해 1998년 최저임금법에 따라 최저임금 이상의 임금이 지급되어야 하는지와 1998년 노동시간법에 따라 유급휴가를 부여받아야 하는지가 아니었다. 이 사건에서 세차원인 원고들이 계약상 합의된 것과 관계없이 법률이 보장하는 권리를 부여받았다고 볼 수 있는지가 문제가 된 것이다. 따라서 영국 대법원은 이 사건의 주된 문제가 계약의 해석이 아닌 법률해석이라는 점을 분명히 하였다.

법률해석은 법률규정의 취지를 감안하여, 가능한 그 취지에 부합하는 방식으로 문언을 해석하는 것이라고 보면서, 영국 대법원은 *Autoclenz* 사건에서도 관련된 법률인 1998년 최저임금법과 1998년 노동시간법 시행령의 취지를 검토하여야 한다고 보았다. 이 법률에서 적용대상으로 노무제공자를 포함한 취지는 근로자는 물론 노무제공자도 종속적이고 의존적인 지위에 있어 보호가 필요하다는 것이었다. *Bates*

van Winkelhof 사건에서 원고의 업무가 사용자의 사업에 편입되어 있다는 점을 이유로 노무제공자에 해당한다고 보았는데, 영국 대법원은 덧붙여 다른 사업에 편입되어 자신의 노무를 다른 사람에게 팔 수 없다는 것은 착취에 취약하게 만드는 의존성을 야기하는 것이라고 설명한다.

영국 대법원은 근로자와, 근로자와 유사한 처지에 있는 노무제공자의 종속성이나 의존성과 상관관계에 있는 것이 '사용자의 노동조건 및 보수에 대한 통제'라고 보았다. 이러한 특성으로 노무제공관계를 단순히 계약에 따른 규율에만 맡겨둘 수 없고, 법률에 따른 보호가 필요하다고 본다. 이러한 해석은 1998년 노동시간법 시행령, 1998년 최저임금법, 1996년 고용권리법 모두에 적용되는 것으로 차이를 둘 수 없다고 영국 대법원은 보았다.

만약 특정인이 노무제공자에 해당하는지 여부를 판단할 때 서면계약서 상의 문언을 우선적으로 고려하게 되면, 해당 법률이 방지하고자 한 해악을 다시 불러일으키는 결과를 초래할 것이다. 통상 사용자는 임의로 계약의 내용을 결정할 수 있는 지위에 있고, 노무제공자는 계약 내용을 결정하는 데 영향력을 전혀 행사할 수 없거나 극히 제한적으로만 가능하다. 만약 사용자가 계약의 상대방이 노무제공자로 분류될 수 있는지 여부를 결정할 수 있다고 하면, 법률에 따른 보호의 효과는 심각하게 약화될 것이다. 영국 대법원은 동반자약정과 서비스협정 모두 우버 측의 변호사들이 초안을 마련하였으나 우버의 운전기사들은 서비스협정의 내용을 정확히 읽었거나 법적 의미를 정확히 이해하고 동의를 했다고 보기 어렵다는 점을 지적하였다. 이러한 상황에서 노무제공 관계의 성격에 대해 서비스협정에 의존하는 것은 사실상 우버 자신에게 노무제공자 보호를 위해 고안된 입법을 자신의 기사에게 적용할 것인지 여부를 결정할 권한을 부여하는 것이라고 영국 대법원은 판단하였다.

영국 대법원은 위와 같은 접근법이 해당 법률의 조항에 의해서도 정당화된다고 보았다. 예를 들어 1996년 고용권리법은 '근로계약이든지 아닌지에 관계없이 합의의 규정이 이 법의 규정의 적용을 배제하거나 제한하는 것이나, 이 법에 따른 분쟁을 고용심판소에 제기하는 것을 막는 것이면 무효이다'라고 규정하고 있다(제203조

제1항). 1998 최저임금법 제49조 제1항과 1998년 노동시간법 시행령 제35조 제1항도 유사하게 규정하고 있다. 우버의 경우에도 서비스협정에서 운전기사가 노무제공자에게 부여된 권리를 주장할 수 없도록 하는 여러 조항들을 갖고 있다. 영국 대법원은 이러한 규정들이 모두 무효라고 판단하였다.

(3) 노무제공자성 판단의 지표

이상과 같이 영국 대법원은 서면합의에서 규정되는 방식대로 법적 정의에 해당하는 노무제공자인지 여부를 결정할 수 없다고 보면서, 대안적인 판단기준을 제시한다. 대법원은 개인이 노무제공자인지를 판단할 때 법률의 어구를 개별적인 사건의 사실에 적용하는 것을 대체할 수 있는 어떠한 것도 없다는 원칙을 제시하였다. 법상의 용어를 적용할 때, 사실관계와 법률의 목적을 동시에 고려하는 것이 필요하다고 보았다. 대법원은 법상의 보호 필요를 만드는 노무제공자의 취약성은 행해지는 노무와 관련해서 다른 사람에 대한 종속과 의존성이라고 보았다. 그리고 대법원은 그러한 종속과 의존성의 시금석은 관련된 개인이 수행한 노무나 서비스에 대해 추정되는 사용자가 행사한 통제의 정도라고 설시하였다. 대법원에 따르면 이러한 통제의 정도가 더 클수록 관련 개인을 노무제공자로 분류하기 위한 증명은 더 강해진다.

그리고 대법원은 어떤 사람이 완전히 자유롭게 일할 수 있고, 일하고 있지 않을 때 어떠한 계약상의 의무를 갖지 않는다고 하여도 이러한 사실만으로 그 개인이 일하고 있는 동안 노무제공자 혹은 근로자가 되지 아니하는 것은 아니라고 설시하였다. 그러나 영국 대법원은 단속적으로 임시적으로(casual)만 일하는 경우 사실관계에 따라서는 일하고 있는 동안의 관계에서, 노무제공자 지위와 양립이 가능하지 아니한 독립성의 일정한 정도 혹은 종속성의 부족을 나타내는 경향일 수도 있다는 점은 인정하였다.

(4) 노무에 대한 통제의 상대적인 정도

영국 대법원은 다수의 사례와 달리 이 사건에서는 어떤 사람이나 회사가 원고의 사용자로 분류되는지 혹은 고객으로 분류되는지가 쟁점이 되지 않는 점에 주목했다. 우버 사건에서는 다른 사건과 달리 우버와 운전기사 그리고 승객의 세 당사자가 존재한다. 이러한 경우 승객에 제공되는 서비스에 대해 우버회사와 운전기사 각각이 행사하는 통제의 상대적 정도를 고려할 필요가 있다고 보았다. 대법원은 추가로는 승객과의 합의가 운전기사 자신의 서비스를 마케팅하고 자신의 독립적인 사업을 발전시킬 가능성을 제공하는 정도를 살펴보아야 한다고 설시하였다.

위에서 영국 대법원이 법리적으로 언급한 모든 측면에서 대법원은 고용심판소가 발견한 사실관계는 우버의 운전기사가 언제 혹은 어디서 일할지를 자유로이 선택할 수 있지만, 그 운전기사가 일하고 있는 동안은 우버를 위해 우버와 계약을 맺고 일했다는 고용심판소의 결론을 정당화한다고 판단하였다.

영국 대법원은 이에 대한 사실관계의 근거로 다섯 가지를 들었다. 첫째로 노무에 대해 운전기사에 지급하는 보수는 운전기사가 아니라 우버에 의해 결정된다. 둘째로 운전기사가 서비스를 수행하는 계약상의 조건을 우버가 정하고 운전기사는 표준적인 형태의 서면약정을 수용하도록 요구받고 그에 대해 어떠한 권한도 갖지 못한다. 셋째로 운전기사는 승객 운송 요구를 수용할지 여부에 대한 선택에 대해 제한받는다. 넷째로 우버는 운전기사가 서비스를 수행하는 방법에 대해 상당한 정도로 통제를 행사한다. 이는 서비스 제공의 차량형태가 제한되며, 서비스에 핵심적인 기술을 우버가 갖고 이 기술을 통해 운행경로도 설정하는 점, 승객들이 주는 평점이 일정한 점수 이상으로 되도록 강제하는 점 등을 포함한다. 다섯째로 승객과 운전기사의 소통이 제한된다는 점이다. 이러한 모든 점들을 종합해 볼 때 운전기사가 수행하고 우버 앱을 통해 승객에게 제공되는 운송서비스는 우버가 매우 강한 정도로 결정하고 통제한다고 영국 대법원은 판단하였다.

영국 대법원은 운전기사의 노무제공자성 판단의 근거의 대부분을 위와 같이 '통

제'의 측면에서 할애하면서도 운전기사의 독립적 사업력의 측면을 간략하지만 추가하여 판단하였다. 대법원은 이와 관련하여 운전기사가 상당하게 교체가능한 것으로 인식되고, 개별적인 운전기사가 아니라 우버가 고객의 신뢰와 평판의 혜택을 얻게 되는 표준적인 서비스를 제공할 정도로 설계되고 조직된다고 보았다. 그리고 운전기사가 스스로 가격을 결정하지 못하고 승객들과의 상호작용의 모든 측면에 대해 우버가 통제하게 되면서 운전기사들은 직업적 혹은 사업적 기술을 통해 경제적 지위를 향상하게 할 능력이 없게 된다고 영국 대법원은 보았다. 그래서 운전기사들이 자신의 소득을 늘리는 유일한 방법은 우버의 업무수행 기준을 항상 충족하면서 더 긴 시간을 일하는 것이라고 보았다.

(5) 다른 디지털 예약 대리인과의 유사성과 차이

영국 대법원은 호텔이나 다른 숙박업체와 같은 디지털 플랫폼 예약 대리인 업체와 우버를 비교하였다. 공통점으로는 고객들이 숙박을 예약할 수 있는 플랫폼이 고객이나 공급자와의 관계를 규율하는 표준 서면계약 조항을 갖고 있는 것이다. 그러한 플랫폼은 자신이 정하는 서비스 비용을 공제하고, 제공되는 숙박과 관련하여 공급자들이 특정한 규칙과 표준을 준수하도록 할 수 있다. 또한 그 플랫폼은 불만 접수절차를 갖고, 불만이 타당하다고 인정되면, 고객이나 공급자가 보상해야 하는지를 결정할 권한을 보유할 수 있다.

그러나 영국 대법원은 그러한 플랫폼의 운영방식이 몇 가지 근본적인 점에서 우버와 다르다고 본다. 가장 먼저 제공되는 숙박은 플랫폼이 정한 표준화된 생산물이 아니라는 점이다. 고객들은 다양한 종류의 호텔이나 숙박형태 중 하나를 선택할 수 있고, 공급자는 어떠한 수준이든지 서비스의 수준을 정하고 제공할 수 있다. 가장 핵심적으로는 서비스 비용을 제외하고 가격을 정하는 것은 플랫폼이 아니라 공급자라는 점이다. 플랫폼은 평가시스템을 갖고 있는데, 이는 고객이 여러 공급자들 중에서 선택할 수 있도록 하기 위해서이지 공급자에 대한 플랫폼의 내부적인 수행평

가와 통제의 체계로서 사용되지는 않는다. 플랫폼은 공급자와 고객 사이의 소통을 제한하지도, 차후에 서로 간에 직접적으로 거래하는 것을 막지도 않는다. 이러한 모습의 결과로 플랫폼을 통해 예약이 가능한 숙박의 공급자들은 그들이 제공하는 서비스의 가격과 질을 통해 서로 경쟁하는 관계에 있다. 그들은 플랫폼과 독립적으로 사업을 수행하고, 플랫폼이 아니라 그 서비스를 구매하는 고객을 위해 서비스를 수행하는 것으로 간주된다.

우버는 *Secret Hotels 2 v. The Commissioners for HM Revenue and Customs* 사건(이하 *Secret Hotels 2* 사건이라 한다)[24]에서의 영국 대법원의 판단에 의존하여 자신이 운전기사의 대리인일 뿐이라고 항변하였다. 이 사건에서 영국 대법원은 디지털 플랫폼을 이용하여 숙박을 알선하는 업체가 숙박의 공급업체인 호텔의 대리인에 해당한다고 보았다. 우버 사건에서 영국 대법원은 *Secret Hotels 2* 사건은 고용에 대한 것이 아니라 조세에 대한 것일 뿐이라고 보았다. 더 나아가 고용에 대한 것이라고 여기더라도 이 사건의 플랫폼이 운영되는 방식은 우버의 사업모델과 상당히 다르다고 보았다. 이 사건에서 숙박의 가격을 설정하는 것은 공급자인 호텔이지만, 우버 사건에서는 운전기사가 아니라 우버가 가격을 설정하기 때문이다. 또한 고객이 플랫폼을 통해 숙박을 예약하더라도 고객은 호텔과 계약하는 것이기 때문이다.

(6) 노무제공자일 경우 노동시간

우버는 운전기사가 노무제공자라고 하여도 운전기사가 우버앱에 로그인하였을 때 우버를 위해 일할 어떠한 계약상의 의무도 없어 노동시간으로 계산될 수 없다고 주장하였다. 영국 대법원은 개인이 노무를 거부할 권리를 갖고 있다고 하여도 이것만으로 반드시 그 사람이 노동제공자 계약에 따라 고용되어 있다는 것을 부정할 수는 없다고 보았다. 영국 대법원이 보기에 노무제공자 계약에 따라 고용되어 있다는 것은 “축소할 수 없는 최소한의 의무”라고 하는 것이 있었는지에 따라 판단되어야

24) [2014] UKSC 16.

한다고 본다. 달리 말하면 영국 대법원은 노무를 거부할 권리의 존재나 행사는 최소한 어느 정도의 노무를 할 의무가 있다면, 노무제공자 계약이 있는지 여부와 관련하여 결정적이지 않다고 본다. 예를 들어 우버 사건에서는 일정한 횟수 이상으로 운송요구를 거부하면 10분 동안 로그아웃되도록 하는 것은 최소 정도의 운송요구를 수락할 의무를 준수하지 않은 것에 대한 제재가 있다는 점이 사실관계상 인정된다. 그러나 영국 대법원은 우버 운전기사가 실제로 운송요구를 수락할 준비가 되어 있고, 운송요구를 적극적으로 수락하려고 하는 상태에 있다는 것은 노무제공자 계약의 존재 여부에 필수적이라고 보지 않는다.

대법원은 운전기사가 근무대기상태(on call)에 있는 시간이 원칙적으로 노동시간의 개념에 포함되는 것은 유럽사법재판소의 결정에서 확인된다고 보았다. 아 사건과 관련하여 보면 운송요구를 수락하기 위하여 앱에 로그인하여 대기하면서 사용한 시간은 근무대기상태에 있는 시간으로서 1998년 노동시간법 시행령의 의미에서 노동시간이라고 보았다. 왜냐하면 우버의 운전기사가 우버앱에 로그인을 한 이후 운송요구를 수락할 준비가 되어 있고, 적극적으로 수락하려고 하기 때문이다. 이에 대해 우버는 운전기사가 다른 앱을 동시에 켜놓고 대기하는 경우도 있기 때문에 그러한 상태에 있지 않고, 따라서 노동시간으로 인정될 수 없다고 주장한다. 영국 대법원은 운전기사가 우버앱이 아닌 다른 앱을 켜놓고 대기하고 있는 경우에 그 시간이 노동시간에 해당하는지에 대해서 고등법원의 다수의견을 인정하였다. 고등법원은 2016년 고용심판소의 심리 당시에 앱을 기반으로 하는 다른 형태의 플랫폼 임대차량서비스가 있었다거나 운전기사가 실제로 우버앱을 켜놓으면서도 동시에 다른 앱에서도 대기하고 있었다는 어떠한 증거도 제출되지 않은 상태에서 고용심판소가 운전기사가 로그인을 한 후 대기하는 시간을 노동시간으로 본 것은 정당하다고 판단하였는데, 영국 대법원은 이를 인정한 것이다.

(7) 노무제공자일 경우 최저임금법상 노동형태

우버는 운전기사가 오직 승객을 운송할 때만 노동시간으로 인정되기 때문에 운

전기사의 노동시간은 최저임금법상 '시간노동'으로 간주되어야 한다고 주장하였다. 영국 대법원은 승객을 운송할 때만 노동시간으로 인정된다면, 우버의 주장이 타당하나 앞서 언급한 바와 같이 로그인 이후 대기시간도 노동시간으로 인정되기 때문에 '비계산노동'으로 본다는 고용심판소의 결정이 타당하다고 보았다.

IV. 영국 대법원 판결의 평가와 시사점

1. 의미와 한계

이미 서술한 바와 같이 우버사건에서의 영국 대법원 판결은 *Autoclenz* 판결이 제시한 해석원칙을 바탕으로 하였다. *Autoclenz* 사건에서는 세차원과 회사인 Autoclenz 사이에 서면계약이 존재하고, 그 계약의 특정한 조항이 현실과 부합하지 않아 유효하지 않다는 것이었다. *Autoclenz* 사건과 구별되어 우버 사건에서 영국 대법원이 한 걸음 더 나아간 것은 원고 운전기사와 우버런던 간에 서면 계약 자체가 존재하지 않음에도 불구하고 그러한 해석원칙을 철저하게 적용하여 노무제공자 계약이 존재한다고 본 점이다. 이제까지의 영국 판례법에서는 묵시적 계약이 성립한다고 보는 데에 상당히 엄격한 기준을 적용했던 것과 비교해보면 우버 사건에서의 영국 대법원의 판결은 고용 관련 사건에서 기존의 계약법적 법리와 완전히 결별했다는 것을 보여준다.

고용과 관련하여 서면계약 조항에 대한 영국 대법원의 목적론적이고 현실적인 접근법[25]은 고용상의 권리가 적용되는지의 문제에 대한 것이기 때문에 노무제공자성 판단의 다른 요건 즉 '직접적인 노무제공'과 '고객의 지위'에도 적용될 것이다. 또한 이 접근법은 노무제공자뿐만 아니라 근로자에게도 당연히 적용될 것이다. 예를 들어 항소고용심판소는 최근 *Sejpal v Rodercks Dental Ltd* 사건[26]에서 이러한

25) 우버 사건의 영국 대법원 판결에 대한 이와 같은 명명은 A. Bogg & M. Ford의 논문("The death of contract in employment status", *Law Quarterly Review* Vol. 137, 2021)을 인용한 것이다.

접근법을 이용하여 '직접적인 노무제공'의 여부에 대해서도 판단하고 있다.

반면에 우버 사건에서의 대법원 판결은 우려되거나 불명확한 부분도 존재한다. 그동안 영국의 규율방식은 노동관계의 개별법마다 적용대상을 달리하고, 노무제공자는 개념상 포괄범위가 넓어서 플랫폼 노동을 통해 일하는 사람들이 해당 개별법의 적용을 받을 수 있었다고 지적되었다. 그리고 개념상 포괄범위가 넓어진 것은 판단기준으로 적극적으로는 노무제공의 직접성만을 요구하고, 소극적으로는 자영업자가 아닐 것을 요구하는 개념의 정의방식 때문이라고 평가되었다. 이렇게 평가되는 것은 전자의 적극적 요소는 기존의 근로자 개념의 통제성기준 등을 배제하고, 후자의 소극적 요소는 자영업자인 것이 명확한 사람들만을 배제하여 노무제공자의 개념상 동심원을 훨씬 크게 만들기 때문으로 분석되었다.[27]

그러나 위와 같은 분석과 평가가 더 이상 타당하지 않다는 것을 우버에 대한 대법원 판결은 보여주고 있다. 우버사건에서 대법원은 노무제공자성 판단에서 다소 추상적이어서 해석의 여지가 있었던 기준인 '종속과 의존'을 '통제'라는 구체적인 기준을 통해 판단하였다. 그동안 영국법원은 노무제공자보다 더 좁은 개념인 근로자성 판단에서 계약의 상호의무성과 통제성의 부족을 이유로 근로자성을 부정해왔다. 그런데 이번 판결을 통해 영국 대법원이 노무제공자성의 판단에서도 통제성이 노무제공자성의 핵심적인(혹은 주요한) 판단지표라는 것을 분명히 함으로써 이제는 동일한 지표가 이용되는 근로자와는 노무제공자가 어떻게 구별될 것인지가 새로운 문제로 제기될 것으로 보인다. 이와 관련하여 향후에 노무제공자와 근로자가 통제성의 정도나 수준의 차이로 구별될 가능성이 커 보인다. 그렇기 때문에 현실적으로는 비록 우버사건에서는 노무제공자성이 인정되었지만, 통제성 지표는 다른 형태의 플랫폼 노동에서 노무제공자성을 부정하는 방향으로 이용될 가능성이 클 것으로 보인다. 그래서 우버사건의 판결의 결과와는 무관하게 영국에서 노무제공자 개념의 확장성이 상당하게 작아지는 것은 아닌지 우려된다.[28]

---

26) [2022] EAT 91.
27) 심재진, 앞의 논문, 128면.
28) 동일한 취지로 A. Bogg & M. Ford, 앞의 논문 참조.

그러나 향후 하급심은 물론 영국 대법원에서도 통제성만의 기준을 사용하여 노무제공자성 판단의 첫 번째 요건이나 세 번째 요건을 갖추었는지를 판단하지는 않을 것으로 보인다. 이미 서술한 바와 같이 우버 사건에서 영국 대법원은 통제성을 핵심에 두면서도 편입성 기준을 배척하거나 부정하지는 않았다. 오히려 영국 대법원은 사용자의 사업에 편입되는 경우 의존성이 강화되고 착취될 가능성이 더 커진다고 언급하고 있다.[29] 또한 영국 대법원은 우버가 승객과 합의한 것이 운전기사가 자신만의 서비스를 수행하고, 독립적인 사업으로 발전하게 할 가능성이 있는지를 살펴보아야 한다고 언급하였다.[30] 이러한 점에서 우버 사건에서 영국 대법원이 통제성이 노무제공자성 판단에서는 관련된 기준이지만, 근로자성 판단에서는 필요조건이라고 보았다고 평가하는 견해[31]는 음미할만하다.

2. 한국에의 시사점

고용상의 권리에 대한 *Autoclenz* 사건과 우버 사건에서의 영국 대법원의 해석론과 유사한 해석론이 한국 대법원의 판례에도 존재한다. 한국의 대법원은 학원 종합반 강사 사건에서 근로기준법상 근로자인지 여부의 판단과 관련하여 “계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다”고 설시하였다.[32] 이 사건에서 학원강사들은 학원과 강의용역계약을 체결하였지만, 한국의 대법원은 종속관계를 인정하여 근로기준법상 근로자로 인정하였다. 또한 한국의 대법원은 학습지 교사 사건에서 판례법리에 명시적으로 나타내지는 않았지만, 학습지 회사가 학습지 교사와 위탁사업계약을 체결하였음에도 불구하고 학습지 교사를 노동조합법상 근로자로 인정하였다.[33]

---

29) 우버 판결문 para. 74.
30) 우버 판결문 para. 92.
31) A. Bogg & M. Ford, 앞의 논문, 395면.
32) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결.
33) 대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598, 12604 판결.

영국과 달리 한국 대법원의 위와 같은 실질판단원칙은 모든 사건에서 일관되게 적용되지 못해 불철저하다고 보인다. 예를 들어 화물운송기사가 운송회사의 근로기준법상 근로자인지를 다투는 사건에서 대법원은 실질판단원칙에 어긋나게 화물운송기사가 운송회사와 체결한 '운송용역계약'이 화물운송기사의 근로조건이나 화물운송기사와 운송회사의 관계를 사실대로 반영하는지를 판단하지 않았다.[34] 오히려 그 반대로 대법원은 운송용역계약으로 원고인 화물운송기사의 "기본적인 업무 내용, 업무시간 및 장소가 위 운송용역계약에 의하여 정하여"진다는 사실을 운송기사의 근로자성을 부정하는 이유 중의 하나로 들었다.

위에서 언급한 바와 같이 근로기준법상 근로자성은 '종속성'을 기준으로 판단하나 종속성이 있는지를 보는 하위지표는 여러 가지이다. 이를 나열해 보면 ① 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 ② 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, ③ 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, ④ 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 있는지와 ⑤ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, ⑥ 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 ⑦ 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, ⑧ 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, ⑨ 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등이다.

영국에서는 하위지표가 없어 통제성 기준과 비교해보면, 위의 지표 중 ②가 통제성 지표의 많은 내용을 포함하고 있으며, ①과, ③도 넓게 보아 통제성 기준에 포함될 수 있을 것이다. 그러나 위 하위지표 중 ⑥, ⑦, ⑧, ⑨는 영국에서는 고려되지 않은 지표임을 알 수 있다. 이렇게 보면 한국에서 근로기준법상 근로자성 판단의 하위지표는 핵심적인 하위지표 중심으로 다시 정리될 필요가 있으며, 불필요하거나 중요하지 않은 지표는 제외할 필요가 있을 것이다. 예를 들어 하위지표 ①은 영국

34) 대법원 2013. 7. 11. 선고 2012다57040 판결.

대법원의 기준에서 보면 통제성이나 상당한 지휘감독성을 보여주는 하나의 근거가 될 수 있으나 독자적으로는 의미가 없다는 것을 알 수 있다.

다음으로 통제성을 중심으로 하는 영국의 노무제공자성 판단의 기준은 노동조합법상 근로자성 판단기준과 비교해본다. 위 학습지 교사 사건에서의 대법원이 설시한 법리에 따르면 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 ① 노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지, ② 노무를 제공 받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지, ③ 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, ④ 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지, ⑤ 사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독관계가 존재하는지, ⑥ 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

위의 ① 지표는 경제적 의존성에 대한 것으로 영국에서는 지표로 활용되고 있지 않다. ③은 영국에서의 편입성 지표와 유사한 것이다. ④중 지속성이나 전속성은 영국에서는 적어도 노무제공자성 판단에서는 독립적인 지표로 활용되고 있지 않다. 위의 ②와 ⑤ 지표는 영국에서는 통제성에 대한 것이다. 이렇게 보면 영국의 통제성 지표는 한국에서의 상당한 지휘감독의 지표보다 더 광범위하고 포괄적인 의미로 사용되고 있음을 알 수 있다.

한국 대법원은 위 학습지 교사 사건에서 학습지 교사의 근로기준법상 근로자성을 부정한 원심법원의 판단[35]을 인정하였다. 원심법원은 학습지 교사가 표준필수업무를 작성하여 시달하여도 이의 위반에 대해 제재 등 불이익이 없는 점이나, 위탁사업계약을 해지할 수 있을 뿐 징계 등의 제재조치를 할 수 없고, 학습지 교사가 매월 작성하는 사업계획서나 회원관리카드 기재 업무에 따른 지시는 위탁업무 진행속도의 조정이나 실적의 독려 등 최소한의 지시에 불과하여 이러한 사정만으로는 상당한 지휘·감독을 한다고 보기 어렵다고 판단하였다. 반면에 한국 대법원은 학

35) 서울고등법원 2014. 8. 20. 선고 2012누37274, 2012누37271(병합) 판결.

습지 교사의 노동조합법상 근로자성 판단에서는 학습지 교사를 관리하는 업무처리 지침 등이 존재하고, 학습지도서와 표준필수업무를 시달하고, 학습지 교사들이 매월 회원의 진도상황과 회비수납 상황을 입력하며, 때때로 일정한 지시가 이루어지는 것을 근거로 하여 어느 정도의 지휘·감독 관계가 인정된다고 보았다.

앞의 우버 사건에서 확인한 바와 같이 영국 대법원은 구체적인 징계조치가 없이 일정한 시간 동안 로그아웃 당하게 하거나 로그인하지 못하게 함으로써 해지하는 점의 사실관계로부터 통제성을 인정하였다. 이 점은 계약 해지 이외에 별도로 징계조치를 취할 수 없어 상당한 지휘·감독이 인정되지 않는다고 보는 한국 학습지 교사의 근로기준법상 근로자성에 대한 판단과 대비된다. 이렇게 보면 영국 노무제공자성 판단기준의 통제성은 그 범위는 더 넓지만, 통제의 정도와 관련해서는 노동조합법상 근로자성 판단에서 '어느 정도의 지휘·감독'과 유사하다고 볼 수 있다.

한국에서라면 우버 운전기사에게 유급휴가나 최저임금법상의 권리가 인정되기 위해서는 근로기준법상의 근로자이어야 한다. 근로기준법은 근로자에게 유급연차휴가권을 부여하고 있으며(제60조), 최저임금법상의 권리도 근로기준법상 근로자에게만 적용되기 때문이다(제2조). 따라서 해석론적으로 보면, 우버 운전기사와 같은 고용형태의 종사자에게 유급연차휴가권이 부여되고, 최저임금 이상의 임금이 지급되도록 하기 위해서는 근로기준법상 근로자성 판단지표가 변화될 필요가 있다. 특히 하위지표인 '상당한 지휘·감독'은 영국에서의 통제성 판단기준과 유사하게 외연을 확대하고, 평가를 통해 일할 기회 자체를 제한하는 간접적인 방법까지 포함할 수 있도록 지휘·감독의 정도면에서는 그 기준이 완화되어야 할 필요가 있다.

V. 맺으며

이상으로 우버사건에 대한 영국 대법원 판결을 소개하고, 이 판결의 의미와 한계에 대해 평가하며, 한국에의 시사점을 모색해보았다. 우선 한국과 달리 영국에서는 근로자와 노무제공자로 구별하여 각 노동관계법의 적용대상을 달리하고 있으며, 우

버 사건에서는 운전기사가 1998년 노동시간법 시행령이나 1998년 최저임금법상 노무제공자인지 여부가 다투어졌다. 영국에서는 근로자 개념과는 달리 노무제공자는 더 넓은 범위의 집단을 포괄하기 위해 직접적인 노무제공성을 긍정의 요건으로, 직업이나 사업의 고객의 지위를 부정의 요건으로 규정하고 있다. 우버사건에서 영국 대법원은 이러한 요건에 더해 사용자를 위해 노무를 제공하는 계약에 해당하는지의 요건에 대해 그 판단기준을 제시하였다.

영국 대법원에 따르면 우버런던과 우버 운전기사 사이의 서면계약이 어떠한 형태로도 존재하지 않는 상황에서도 *Autoclenz* 사건에서의 법리를 적용하여 실제의 여러 상황을 감안할 때 우버 런던과 우버 운전기사 사이에 노무제공자 계약이 존재한다고 판단했다. 이 과정에서 영국 대법원은 노무제공자성 판단의 새로운 기준인 통제성을 제시하였다. 이 기준에 따라 영국 대법원은 여러 가지의 사실관계를 종합해 보면 운전기사가 제공하는 노무나 서비스에 대해 통제를 행사하는 것은 우버런던이라고 판단하였다.

우버사건에서 노무제공자성 판단기준으로서 영국 대법원이 제시한 통제성은 근로자성 판단기준도 통제성을 기준으로 한다는 점에서 양 개념의 차이를 불분명하게 만들 수 있다는 우려가 제기된다. 그렇지만 이 통제성 기준은 한국에서의 유사한 기준은 '지휘·감독성'과 구별되는 점이 있다. 우선 영국의 통제성 기준은 포괄범위가 넓으며, 근로기준법상 근로자성 판단의 하위지표인 '상당한 지휘·감독성'보다 노동조합 및 노동관계조정법상 하위지표인 '어느 정도의 지휘·감독'과 더 유사하다. 따라서 한국에서 우버 운전기사와 같은 고용형태의 종사자들에게 유급연차휴가권이나 최저임금 이상의 임금을 받을 권리가 부여되기 위해서는 '상당한 지휘·감독성'의 판단기준이 간접적이고, 세련된 형태의 노무관리방법까지도 포괄할 수 있도록 완화되어야 한다고 본다.

본문에서 언급되지는 않았지만, 향후에 평가해보아야 하는 부분이 있다. 그것은 개별법률별로 혹은 조항별로 적용대상을 달리하는 영국의 접근법에 대해서이다. 영국의 경험을 보면 한국법에서도 예를 들어 남녀고용평등법이나 산업안전보건법 등

이 굳이 근로자에게만 적용되어야 할 이유는 없어 보인다. 한국에서도 개별법의 목적이나 취지에 맞게 적용대상을 달리하여 적용할 필요가 있는 것이다. 이렇게 할 때 플랫폼 노동에 종사하는 사람들도 이들에게 근로기준법이 적용되는지 여부와 관계없이 예를 들어 성을 이유로 한 차별이나 안전보건의 보호를 받게 될 수 있다. 더 나아가 개별법마다 적용대상을 달리한다고 하더라도 한국의 근로기준법은 적용영역이 영국의 관련 법보다 훨씬 넓어서 근로기준법 자체에 대해서도 단일하게 근로자 개념을 적용하는 것이 타당한 것인지도 검토할 필요가 있을 것이다. 예를 들어 한국에서는 노동시간에 대한 부분이 근로기준법상의 여러 영역 중의 하나이지만, 영국법은 이를 별도의 법률로 두고 적용대상도 달리하고 있기 때문이다. 이는 해석론이라기보다는 노동관계법의 개정에 관련되는 입법론으로 차후에 면밀한 검토가 필요하다고 본다.

다음으로 우버 사건을 보면, 플랫폼 노동에 대해 개별적 근로관계법의 적용대상으로 하더라도 적용하는 것에 여러 가지 난점이 제기될 수 있다는 점을 보여준다. 플랫폼 노동은 노동의 특성상 소정 노동시간을 미리 정하기가 어렵고, 대기시간이 항상 발생할 수밖에 없다. 우버사건에서도 운전기사를 노무제공자로 보았지만, 이 운전기사의 대기시간이 노동시간인지 여부, 그리고 이에 연계되는 최저임금의 계산이 문제가 되었음을 확인하였다. 한국의 경우 우버 운전기사가 근로기준법상 근로자로 인정된다고 하면, 앞의 문제들에 더해 시간외근로 수당의 계산, 연차유급휴가의 계산, 퇴직금의 지급 등 연계되는 문제가 훨씬 더 많아진다. 이러한 점도 향후 근로자성에 관련한 입법론에서 검토가 필요할 것으로 보인다.

▶ 논문투고일: 2023. 01. 07. 논문심사일: 2023. 01. 12. 게재확정일: 2023. 01. 27.

▌참고문헌

강성태, “근로자, 포용적 접근”, 서울대노동법연구회, 『노동법연구』 제48호, 2020.

고수현, “학습지교사 야쿠르트 판매원의 근로자성 판단 - 업무 특성에 따른 ‘근로기준법상 근로자성’ 판단의 틀 모색”, 『노동법학』 제74호, 2020

심재진, “영국노동법의 인적 적용범위와 플랫폼 노동”, 『노동법학』 제73호, 한국노동법학회, 2020.

유성재, “독일 연방노동법원의 크라우드워커 판결과 그 시사점”, 『노동법논총』 제52집, 2021.

윤애림, “플랫폼 노동과 근로자성에 대한 최고법원 판례의 비교법적 검토”, 『노동법학』 제81호, 2022.

이다혜, “미국 노동법상 디지털 플랫폼 종사자의 근로자성 판단 - 2018년 캘리포니아 대법원 Dynamex 판결을 중심으로”, 『노동법학』 제72호, 2019.

임상민, “전속 지입차주인 운송기사의 근로자성-대법원 2013. 7. 11. 선고 2012다57040 판결을 중심으로-”, 『저스티스』 제141호, 2014.

한인상 · 신동윤, 『플랫폼노동의 주요현황과 향후과제』, 국회입법조사처, 2019.

Adams, A. & J. Prassl, “Zero-Hours Work in the United Kingdom”, International Labour Office, Conditions of Work and Employment Series No. 101, 2018.

Bales, K., A. Bogg & T. Novitz, “’Voice’ and ‘Choice’ in Modern Working Practices: Problems With the Taylor Review”, *Industrial Law Journal* Vol. 47, No. 1, March 2018.

Atkinson, J. & H. Dhorajiwala, “IWGB v Roofoods: Status, Rights and Substitution”, *Industrial Law Journal*, Vol. 48, No.2, June 2019.

Bogg, A. & M. Ford, “The death of contract in employment status”, *Law Quarterly Review* Vol. 137, 2021

Collins, H., “Employment Rights of Casual Workers”, *Industrial Law Journal*, Vol. 29, No.1, 2000.

Deakin, S. & G. Morris, *Labour Law*, Hart Publishing, 2021.

Dhorajiwala, H, “Secretary of State for Justice v Windle: the expanding frontiers of mutuality of obligation”, *Industrial Law Journal*, Vol. 46, No.2, 2017.

Fredman, S. & Darcy Du Toit,“One Small Step Towards Decent Work: Uber v Aslam in the Court of Appeal”, *Industrial Law Journal* Vol. 48, No. 2. June 2019.

Freedland, M. and P., Jeremias, “Employees, Workers, and the 'Sharing Economy': Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom”, Oxford Legal Studies Research Paper No.19/2017, 2017.

HM Revenue & Customs, *Employment Status Manual*, 2016.

Mason, L. I. Daugrareilh, C. Degryse and P.Pochet, “The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective”, etui working paper 2019.10.

Mcgaughey, E, “The Taylor Review, Mutuality and the Duty Not to Misrepresent Employment Status”, *Industrial Law Journal*, Vol.48, No. 2, June 2019.

Prassl, J. “Who is a worker?”, *Law Quarterly Review*, 133(Jul), 2017.

Abstract

The Meaning of UK Supreme Court's Decision on whether Drives of Uber are Workers under the UK Labor Law and its Implications for Korea

Jaejin Shim*

This article explains the UK Supreme Court ruling on the Uber case and explores the the meaning of this ruling were evaluated, and implications for Korea. Unlike Korea, in the UK, the concept of employee and work are distinguished, and each labor-related law applies to employees or workers. In the UK, unlike the concept of employees, workers are defined to satisfy direct provision of labor as a positive requirement and the status of a customer of a job or business as a negative requirement in order to cover a wider range of groups. In the Uber case, the UK Supreme Court presented the new criteria for determining whether a contract was to provide labor for the employer in addition to these requirements.

Even in the absence of any written contract between Uber London and the Uber driver, applying the legal principles in the *Autoclenz* case, the UK Supreme Court held that there existed worker's contracts between Uber London and the Uber drivers. The UK Supreme Court presented the new criterion for determining whether a person is a worker or not, namely the control test. The UK Supreme Court, taking a number of facts together, held that it was Uber London that exercised control over services provided by drivers and accordingly the drivers arr workers of Uber London.

Concerns are raised that the control test presented by the UK Supreme Court as a criterion for determining the worker status in the Uber case might make the difference between employees and workers unclear as the criterion for determining the employee status is also based on the control test. However, this control test differs from the similar criterion in Korea for 'command and supervision'. First of all, the UK's control test has a wider scope. Furthermore it is more similar to 'a certain degree of command and supervision', which is a sub-index under the Labor Union and Labor Relations Adjustment Act, than 'substantial' degree of direction and supervision. Therefore, in order to grant the right to paid annual

* Professor, Sogang University Law School

leave or the right to wages higher than the minimum wage to workers in employment types such as Uber drivers in Korea, the criterion of 'significant command and supervision' should be relaxed to cover indirect and subtle management methods of control, direct and sophisticated for labor.

• **Key Words** Uber drivers, employee, worker, UK labor law, the Supreme Court, control, integration