

클라우드형 플랫폼 노동의 법적 규제

박제성 (한국노동연구원 연구위원)

플랫폼 노동이라는 말은 이제 더 이상 낯설지 않다. 우리의 직업 일상에 깊숙이 들어왔다. 그러나 아직 플랫폼 노동을 둘러싼 법률관계는 명확하지 않다.

최근에는 타다가 논란이 되었다. 타다기사는 타다의 근로자인가, 아닌가? 2019년 12월 24일에 서울지방노동위원회는 타다의 근로자가 아니라고 판정했다. 타다는 무면허 콜택시인가, 아니면 운전자 알선형 렌트카인가? 2020년 2월 19일에 서울중앙지방법원은 운전자 알선형 렌트카 사업이라고 판결했다.

그러나 이 정도로 플랫폼 노동과 플랫폼 노동 종사자의 법률관계를 둘러싼 문제가 해소되었다고 보기는 어렵다. 논쟁은 당분간 계속될 것이다.

특히 외국에서는 우버, 한국에서는 배민커넥트나 쿠팡플렉스처럼 일반인들을 말 그대로 플렉시블하게 커넥팅해서 사업을 운영하는 플랫폼 노동은 임금근로와 비임금근로 사이의 전통적인 구별을 뒤흔들 뿐만 아니라, 나아가 취업과 비취업의 구별도 헷갈리게 만든다. 이런 플랫폼 노동을 특별히 클라우드형(군중형) 플랫폼 노동이라고 부를 수 있는데, 근로제공관계가 불특정 다수의 군중에게로 개방되어 있다는 뜻이다.

클라우드형 플랫폼 노동은 크게 두 가지의 노동법적 문제를 제기한다. 하나는 근로조건의 결정 방식에 관한 문제이고, 또 하나는 플랫폼 근로자의 법률관계에 관한 문제이다.

첫째, 근로조건의 결정 방식에 관한 문제를 보자. 플랫폼이 불특정 다수의 군중에게로 콜을 띄우면 그중의 누군가가 콜을 잡아서 근로를 제공한다. 누가 콜을 잡을지는 알 수 없다. 그래서 근로조건을 사전에 개별적으로 협상할 수가 없다. 결국 근로조건은 플랫폼이 일방적으로 결정하고 이것을 수락할 의사가 있는 자만 콜을 잡는다. 이것은 플랫폼이 정하는 근로조건이 마치 취업규칙처럼 기능하는 것이라고 볼 수 있다.

이럴 때 전통적으로 노동법이 대응하는 방식은 근로조건을 사전에 집단적으로 교섭하도록 하는 것이다. 사용자가 일방적으로 취업규칙을 만드는 것이 아니라, 플랫폼 근로자들을 대표하는 자와 의논해서 근로조건을 정하라는 것이다. 그것이 노동법이 지향하는 일터민주주의의 모습이다. 그 결과물은 단체협약의 모습을 띠게 될 것이다. 그렇게 하려면 플랫폼 근로자들의 단결권과 단체교섭권을 인정해야 한다. 2016년 8월 8일의 프랑스 법은 이 해법을 선택했다. 이 법은 플랫폼 근로자의 노동삼권을 보장했다.

그런데 플랫폼 근로자의 조직은 쉽지 않다. 이들은 어느 한 사업장에 모여 일하는 사람들이 아니라 거리를 이동하며 일하는 사람들이다. 노동자(勞働者)가 아니라 로동자(路動者)인 것이다. 전통적으로 사업장에 기반하여 조직된 노동조합에 포섭되기도 쉽지 않고, 따로 노동조합을 만드는 것도 쉽지 않다. 첫 번째 해법이 잘 작동하지 않는 것이다.

그러면 두 번째 해법은 무엇일까? 플랫폼이 만드는 취업규칙을 심사하는 방법이 있다. 마치 일반거래약관을 심사하는 것과 비슷하다. 이것은 2019년 12월 24일의 프랑스 법이 선택한 해법이다(구체적인 내용과 평가는 본문 참조).

둘째, 플랫폼 근로자의 법률관계에 관한 문제를 보자. 클라우드형 플랫폼 노동은 근로제공의 가능성이 불특정 다수에게로 개방되어 있다. 플랫폼에 접속할지 말지, 한다면 언제할지 등이 근로자의 선택에 맡겨져 있다. 어제 플랫폼에 접속했다고 해서 오늘도 접속해야 할 의무는 없다. 원칙적으로 그렇다. 특정 플랫폼에서 전업으로 일하는 사람이라면 다를 수 있다. 그러나 그것은 근로자 자신의 필요에 의한 것이지 의무는 아니다. 어쨌든 원칙적으로 플랫폼에 접속하지 않았다고 해서 불이익은 없다. 만약 불이익이 있다면 근로계약관계의 성립 여부 판단에 영향을 미칠 것이다.

또한 접속한 다음에도 콜을 잡을지 말지 여부를 근로자가 선택할 수 있다. 원칙적으로 그렇다. 콜을 잡고 싶었는데 동작이 느려서 놓친 것일 수도 있다. 그러나 모든 의사표시가 앱 위에서 이루어지기 때문에, 하고 싶었는데 못 한 것인지, 하기 싫어서 안 한 것인지 잘 구별되지 않는다. 어쨌든 원칙적으로 콜을 안 잡아도 불이익은 없다. 만약 불이익이 있다면 근로계약관계의 성립 여부 판단에 영향을 미칠 것이다.

이러한 사정들은 플랫폼 근로자의 법률관계를 판단하는 데 어려움을 겪게 만든다.

근로계약관계인가?

근로를 제공할지 말지 여부가 (별도의 불이익이 없다는 전제로) 근로자의 자유로운 선택에 맡겨져 있는데 이것을 근로계약관계라고 할 수 있나 하는 반론이 예상된다.

자영업자인가?

서비스의 가격도 마음대로 정하지 못하고 고객 관리도 마음대로 할 수 없는데 이것을 자영업자라고 할 수 있나 하는 반론이 예상된다.

이러한 어려움에 직면할 때 전통적으로 노동법이 대응하는 방식으로는 크게 세 가지가 있다.

첫째, 임금근로자와 자영업자 사이에 중간지대를 만드는 것이다. 임금근로자의 종속성과 자영업자의 독립성을 절충하여, 독립근로자로 부르든지, 아니면 종속자영업자로 부르든지 그것은 아무래도 상관없다. 2007년에 스페인이 도입한 Trade(경제적으로 종속된 자영업자) 제도가 그런 것이다.

둘째, 이 독립근로자 또는 종속자영업자를 임금근로자와 자영업자 중 어느 하나로 간주해 버리는 것이다. 프랑스의 노동법이 전통적으로 취하고 있는 방식이다. 프랑스는 임금근로자로 간주하는 제도를 두고 있는데, 다만 1994년에는 우파 정부가 자영업자 간주제도를 도입하기도 했다.

셋째, 근로계약관계 인정 범리를 수정하는 것이다. 이론적으로는 확대할 수도 있고 축소할 수도 있겠는데, 아직 축소한 사례는 알지 못한다. 이 해법은 두 가지 방식으로 구체화할 수 있다.

하나는 적극적으로 근로자성 징표를 플랫폼 노동의 특성에 맞게 수정하는 것이다. 많은 나

라의 대법원이 시도하는 것이다. 최근 프랑스 대법원은 이 방법을 통해서 플랫폼 종사자의 근로계약관계를 인정하는 판결을 했다(구체적인 내용은 본문 참조).

또 하나는 반대로 자영업자성 징표를 수정하는 것이다. 이것은 근로자성 징표를 따로 제시하지 않고, 자영업자성이 없으면 전부 근로계약관계로 간주하는 방식이다. 2020년 1월 1일부터 미국 캘리포니아에서 시행되고 있는 법(AB 5)이 그런 것이다. 구체적인 내용과 평가에 대해서는 본문을 참조하기 바란다.

한국에서는 의논이 분분하지만 아직 구체적인 해법의 가닥을 잡지 못하고 있다. 화석연료에 기반한 무거운 기술이 지배하던 시절에는 외국 선진국의 경험을 모델로 삼아 우리의 해법을 모색하는 것이 가능했다. 디지털에 기반한 가벼운 기술이 지배하는 오늘날에는 문제 상황이 동시적이다. 거기나 여기나 마찬가지다. 마치 팬데믹처럼. 그러므로 세상을 다르게 사고하는데 있어서 모두의 경험과 지혜를 공유할 필요가 있다. **KLI**