

이동성지향법과 플랫폼 기업 약관: 프랑스의 플랫폼 기업

Special Feature

Coralie Larrazet (프랑스 로렌느대학교, 프랑수아 제니 연구소(François Geny Institute) 변호사)

플랫폼 기업의 상징이라 할 수 있는 우버는 파리(Paris), 리옹(Lyon), 렌(Rennes), 스트라스부르(Strasbourg), 릴(Lille), 보르도(Bordeaux)와 같은 도시들을 포함해서 프랑스의 20개 도시에서 차량공유 서비스를 제공하고 있으며, 플랫폼 기업들이 이 도시들을 점령했다고 해도 과언이 아니다. 2009년 미국에서 설립된 우버는 2011년 해외 진출을 시작하면서 첫 사업지로 파리를 택했다.¹⁾

그러나 초기의 기대감과 달리 플랫폼 기업들은 노동법 및 사회보장법뿐만 아니라 업종별 규제나 경쟁법의 적용과 관련해서도 점점 더 많은 갈등에 직면하고 있다. 프랑스에서 우버팝(UberPop: 택시면허증이 없는 일반인 운전자와 우버 고객을 연결하는 서비스)이 불법 운송서비스로 규정된 후에도 영업을 지속하자 이에 항의하여 파리 택시기사들이 대규모 시위를 벌였고, 2014년 프랑스 정부는 우버에 우버팝 영업 중단을 요구했다. 이러한 결정에 반발하여 우버가 유럽사법재판소에 제기한 소송²⁾에서, 유럽사법재판소(Court of Justice of European Union)는 회원국이 우버팝 서비스를 규제할 수 있다는 입장을 밝혔고,³⁾ 이 결정

1) Le Monde, "Uber, SnapCar, Le Cab : des start-up à l'assaut des taxis", Feb. 18th 2013 [online] [French]

2) 편집자 주: 2014년 프랑스 정부가 우버팝 서비스를 규제하자 우버는 프랑스 정부가 유럽연합집행위원회에 사전에 법 개정을 통보하지 않았기 때문에 이를 규제할 수 없다며 유럽사법재판소에 소송을 제기하였다.

3) CJEU, Dec. 20th, 2017, C-434/15 "Asociación Profesional Elite Taxi v. Uber Systems Spain SL":

은 이후 2018년 4월 10일 판결을 통해 다시 한번 확인되었다.⁴⁾

언론 노출은 상대적으로 적었지만, 2018년 11월 28일 프랑스 최고법원인 파기원의 결정으로 인해 노동법 적용과 관련된 갈등은 더욱 고조되었다. 파기원이 음식배달 플랫폼 기업인 ‘테이크잇이지(Take Eat Easy)’의 강제청산⁵⁾과 관련해서 일부 배달기사들을 임금노동자로 인정해야 한다고 판결했기 때문이다. 이는 청산 과정에서 배달기사들에게 우선적으로 임금청구권을 확보할 수 있도록 하는 결정이었다. 1개월 후, 파리 항소법원은 우버 기사가 제시한 항소심에서 해당 기사는 임금노동자이며 그에 따라 유급휴가, 최저임금, 임금노동자로서의 사회보장에 대한 권리를 지닌다고 판단하여 우버에 패소 판결을 내렸다. 특히 법원은 해당 기사가 승객과 업무수행 방식을 자신이 원하는 대로 선택할 수가 없었기 때문에 기사가 독립적인 활동이 가능했다고 보기 어렵다는 점을 강조하였다.

그리고 뮈리엘 페니코(Muriel Penicaud) 프랑스 노동부 장관의 말을 빌리자면, ‘플랫폼 기업의 사업모델 보장’을 공개적으로 옹호하는 프랑스 정부와 입법부의 법안이 야기하는 문제에 대해 사법부가 판결을 통해 해결방안을 제시하면서 벌인 싸움이 시작되었다. 2020년 2월 6일, 이번에는 딜리버루(Deliveroo)가 파리 고용법원 1심에서 불법노동 판결을 받았다. 2020년 3월 4일, 파기원은 앞서 언급한 우버와 해당 기사의 계약은 근로계약이며 이에 따라 노동법과 임금노동자를 위한 사회보장법상의 모든 권리와 보호 조항이 적용된다는 내용으로 우버에 대한 파리 항소법원의 결정을 유지하는 최종 판결을 내렸다.⁶⁾

“우버가 제공하는 일반인 운전자를 개인과 연결하는 서비스는 운송서비스에 포함된다. 따라서 회원국은 이러한 서비스 제공의 조건들을 규제할 수 있다.”

4) CJEU, Apr. 10th, 2018, C-320/16, “Uber France SAS”: “회원국은 운송업의 불법 운영에 대한 형벌을 명시한 법안을 위원회에 사전 통보하지 않더라도 우버팝 서비스와 관련하여 그러한 불법 운영을 형법 차원에서 금지하고 처벌할 수 있다.”

5) 편집자주 : 테이크잇이지(Take eat easy)는 2013년 벨기에에서 설립된 음식배달 플랫폼 기업으로 프랑스, 벨기에, 스페인, 영국에서 서비스를 운영하고 있었으나 자금조달에 실패하여 2016년 7월 법원에 회생절차를 신청하였다.

6) 파기원 2020년 3월 4일 선고 374(19-13.316): 이 중요한 판결문은 파기원 홈페이지에 영어 및 스페인어로 번역되어 있다.

■ 이동성지향법(Loi d'Orientation des Mobilités) 제정 배경

프랑스에서 플랫폼 노동자를 둘러싼 쟁점: 임금노동자나 자영업자냐?

프랑스에는 임금노동자와 자영업자의 중간에 해당하는 지위가 존재하지 않는다. 노동자는 고용주와 '법률적 종속관계'에 있는 경우에는 임금노동자로, 아니면 '자영업자'로 규정된다. 경제적 종속성이 인정되는지 여부가 이러한 구분의 기준은 아니며, 기업이 공급자나 하청업자의 경제적 종속성을 악용하는 경우에는 노동법이 아니라 상법을 통해 일부 제재가 가능하도록 허용하고 있다. 그러나 일부 특수 직종(언론인, 모델, 예술인 등)이나 특정 사업 유형 [자영업자를 임금노동자 형태로 고용하여 임금노동자 사회보험을 적용받도록 하는 사업형태 (wage portage) 또는 특정 유형의 회사에 속한 자영업자]의 경우와 같이, '개념상 노동자' 또는 '유사 노동자' 지위가 존재하며, 이들은 임금노동자로 간주된다.

2008년 8월 4일 「경제현대화법(Loi de modernisation de l'economie)」이 제정되면서 자영업 창업의 유연성은 더욱 확대되었다. 이 법은 1인 사업자 형태의 하나로 '마이크로 기업(micro-entrepreneur: 2016년 'auto-entrepreneur'에서 'micro-entrepreneur'로 명칭이 변경됨)' 지위를 도입하였고, 온라인으로 등록을 하고 바로 개인사업을 시작할 수 있게 되었다. 이 노동자들은 모든 개인사업자⁷⁾나 단일 파트너 회사의 임원들과 마찬가지로, '자영업자'로 간주되며 '자영업자 사회보장제도'를 적용받는다. 단, 계약을 체결한 회사와 '법률적 종속관계'가 존재함을 증명하는 경우에는 예외로 한다.

임금노동자는 근로계약을 통해, 계약 기간 및 해지에 관한 규제와 같은 노동법규정을 적용 받고, 유급휴가, 최저임금, 단체행동, 근로조건에 대한 단체교섭권을 부여받는다. 노동법과 별도로 사회보장법전에 규정된 사회보장법적 보호 측면에서 보면, 임금노동자에게는 '자영업자'와는 달리 추가적으로 업무상 사고 및 업무상 질병(직업병)에 대한 보호와 실업급여 수급 자격이 주어진다. 임금노동자에 대한 사회보장제도는 민간제도와 공공제도가 혼합된 형태로

7) 영세사업자를 제외하고, 모든 개인사업자는 (택시기사의 경우) '수공업자(craftsperson)'로, (배달기사의 경우) '상인(trader)'으로 분류되어 등록되어 있다.

구성되어 있으며, 직종 및 국가 차원의 연대를 기반으로 근로자와 사용자가 납부하는 사회보장기여금을 주요 재원으로, 노동자 및 사용자 대표들이 일부 참여하는 비영리 기관들에 의해 운영된다.

따라서 실제로 플랫폼 기업을 통해 일하는 (운전/배달) 기사들은 모든 자영업자와 마찬가지로 보편적인 건강보험을 적용받고, 의무적인 퇴직연금에 가입되며, 자신이 납부한 기여금을 재원으로 하여 지급되는 가족수당을 받을 수 있다.

2016년 8월 8일 노동법: 플랫폼 노동자들에게 새로운 권리를 부여했나?

프랑스 입법부는 2016년 8월 8일 플랫폼 노동자를 위한 최초의 법인 「노동과 사회적 대화의 현대화 그리고 직업적 경로의 보장에 관한 법(Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)」이 공포되었고 이로써 노동법전에 새로운 특수고용종사자 지위를 규정하였다. 이 법에 의하면 플랫폼 노동자들은 자영업자로 간주되지만 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입할 수 있고, 집단적으로 이익을 주장할 수 있으며, 직업적 요구사항을 관철하기 위해 권리를 남용하지 않는 범위에서 단체행동을 할 수 있는 권리가 인정된다.

나아가 프랑스 입법부는 플랫폼 기업들에게 민간 단체상해보험을 통해 플랫폼 노동자들을 업무상 재해로부터 보호할 의무를 부여하였다. 이 의무는 플랫폼 기업에 고용주로서의 책임을 부여하지 않는 특별 법규(special legal regime)를 정당화하기 위해 노동법에 명시한 플랫폼 기업의 ‘사회적 책임’이라는 매우 독창적인(particular original) 원칙에 근거한 것이었다. 실제로 프랑스 당국은 플랫폼 기업들이 배달건 사이에 소요시간을 줄일 목적으로 사용하는 인센티브 제도(bonus-malus)로 인해 기사들, 특히 자전거를 이용하는 배달기사들에게 운행 또는 배달 중에 사고의 위험이 증가하고 있다는 사실을 우려하였다.

대부분의 플랫폼 기업들은 프랑스 최대 보험사인 Axa를 통해 업무상 사고를 보상하기 위한 보험을 설계하였으며, 이 보험에는 업무상 사고로 인해 일할 수 없게 된 기사들에게 휴업수당을 지급한다는 내용이 포함되어 있다. 하지만, 플랫폼 기업들이 정한 휴업수당의 수준은 임금노동자들이 사회보장제도(산재보험)를 통해 지급받는 휴업수당과는 비교할 수 없을 정도로 낮다.

단체교섭을 할 수 있는 권리가 인정되지만, 법규정의 모호함으로 인해 플랫폼 기업들은 노조를 인정하지 않고 단체교섭을 개시하지 않고 있어 이 ‘권리’는 헛된 희망에 그치고 있다. 많은 (운전/배달) 기사들은 파업이나 단체행동을 조직하는 경우 ‘앱’ 연결을 차단(계약 해지)당하기 때문에 이의를 제기할 수도 없고 집단적 권리 행사와 관련되어 있는지를 입증할 수도 없다는 점을 문제로 지적하였다. 따라서 플랫폼을 둘러싼 여러 재정, 경쟁 및 사회적 이슈들을 해결하기 위해 새로운 법안이 마련되어야 한다는 기대가 있었다.

■ 이동성지향법 제정 과정과 법안의 내용

이동성지향법: 법안 수정 과정

2019년 12월 24일 제정된 「이동성지향법(Loi d'Orientation des Mobilités)」은, 일부 조항에서 운송 플랫폼에 종사하는 노동자들에 관련된 내용을 규정하고 있다. 이 법은 (여당인) 다수당 하원의원들이 발의한 개정안을 채택한 것이다. 하지만 이 개정안에 포함되어 있는 ‘약관(charte sociale)’과 관련된 조항은 2018년 9월 5일 제정된 「직업적 미래 선택의 자유에 관한 법안」에 포함되어 있었으나, 검토 과정에서 폐기된 바 있다. 해당 조항은 입법 절차상 문제로 인해, 「직업적 미래 선택의 자유에 관한 법안」이 헌법재판소의 심리를 거치는 과정에서 삭제되었다.

그러나 다수당 의원들은 포기하지 않고 이동성지향법안에 이 조항을 다시 포함시켰다. 의회의 1차 독회에서 하원에 발의된 개정안과 2차 독회의 개정안을 비교하면서⁸⁾ 플랫폼 노동자를 위한 정부 프로젝트가 어떻게 변화했는지를 살펴보는 것도 흥미로운 일일 것이다. 「직업적 미래 선택의 자유에 관한 법안」에 포함되어 있던 조항과 이동성지향법안 1차 개정안과는 대조적으로, 2차 개정안에는 더 이상 플랫폼 기업들이 플랫폼 노동자들을 위해 추가적으

8) 프랑스의 상원은, 1차 독회에서 임금노동자성 여부와 사회보장법의 적용 예외는 이동성지향법의 일부 조항만으로 규정하기에는 너무나 중요한 이슈라고 판단하여, 이 개정안을 거부하였다. 특히 사회당 출신 상원의원들은 이 조항을 통해 플랫폼 노동자에게 ‘자영업자성을 부여’하는 것이 플랫폼 기업에 ‘선물’을 주는 것으로 여겨진다고 지적하며 논쟁을 벌였다.

로 복리후생을 강화해야 한다는 내용이 포함되지 않았다.⁹⁾ 프랑스 정부가 임금노동자에 비해 자영업자의 사회보장 수준이 낮다는 점을 들어 플랫폼에 관한 특별 법규의 필요성을 오랜 기간 주장하여 왔다는 점을 고려하면, 위 내용의 부재는 특히 중요한 변화라고 할 수 있다. 최종적으로 채택된 2차 개정안에는, 직업훈련에 대한 권리만이 명시되어 있다.

사실상, 이 조항의 목적은 다른 데 있었다. 이미 「직업적 미래 선택의 자유에 관한 법안」에 포함되어 있던 ‘약관’은 입법부가 플랫폼 기업으로 하여금 플랫폼 노동자들과의 관계를 규율하기 위해 채택하기를 희망했던 새로운 협약이다. 기업의 ‘사회적 책임’ 원칙에 근거하여 플랫폼 기업과 플랫폼 노동자 양측의 ‘권리와 의무’를 규정할 수 있도록 자발적이며 일방적으로 작성할 수 있는 문서이다.

‘약관’을 채택할지 여부는 선택 가능하지만, 약관에 담겨야 하는 내용은 그렇지 않다. 법 제 44조는 약관에 명시되어야 할 7~8개 항목을 다음과 같이 정하고 있다. ① 비전속적 관계 보장, ② 플랫폼 노동자에게 ‘적정 가격’ 보장 방안, ③ 숙련 향상 및 직업적 경로 보장 방안, ④ 업무상 위험 예방 조치, ⑤/⑥ 플랫폼과 노동자 간 ‘정보 공유’ 보장 방안, ⑦ 플랫폼 노동자에게 요구되는 노무의 품질, ⑧ ‘복리후생’(선택 사항으로, 내용을 특정하지 않음).

(잘 알려진 바와 같이 플랫폼 기업이 ‘합리적인 재량에 따른 비활성화(la désactivation à la discrétion raisonnable)’라고 부르는) 계약 해지의 경우, ‘약관’ 7항의 내용으로 장기간 지속된 사업적 거래를 함부로 해지하지 못하도록 금지하는 상법 규정을 명시해야 한다. 플랫폼 기업에 계약의 내용과 조건을 정하는 권한을 부여할 뿐만 아니라, 계약 체결과정에서 상법을 적용받는 ‘개별 기업’으로서 노동자에게 ‘자영업자성(travailleur indépendant)’이 부여되는 것이다. 최종적으로 채택된 2차 개정안에서 약관은 현재 운송부문에서 사업활동을 하는 플랫폼 기업에 제한적으로 적용하는 것으로 명시되어, 모든 플랫폼 기업에 적용되는 것이 아니라는 점에 주목하여야 한다. 이에 따라 운송법(Transport Code)¹⁰⁾에 운송부문에서 노무를 차단하거나 거부할 수 있는 플랫폼 노동자의 권리뿐 아니라 사전에 최저가격과 운행 또는 배송거리

9) 1차 개정안은, 사망, 장애, 근로능력 상실, 모성(부성은 제외), 퇴직, 상병 수당 등의 사회적 보호조치가 필요한 요소들을 특정하고 있었다. 이에 대한 보장은 ‘교섭’ 대상으로, 교섭 주체가 플랫폼 기업과 노동자인지, 플랫폼 기업과 보험사인지에 대한 정확한 내용은 없었다.

10) Articles L. 1326-1 to L. 1326-4.

를 제시하여야 하는 플랫폼의 의무와 같은 일부 추가적인 규제들이 마련되었다.

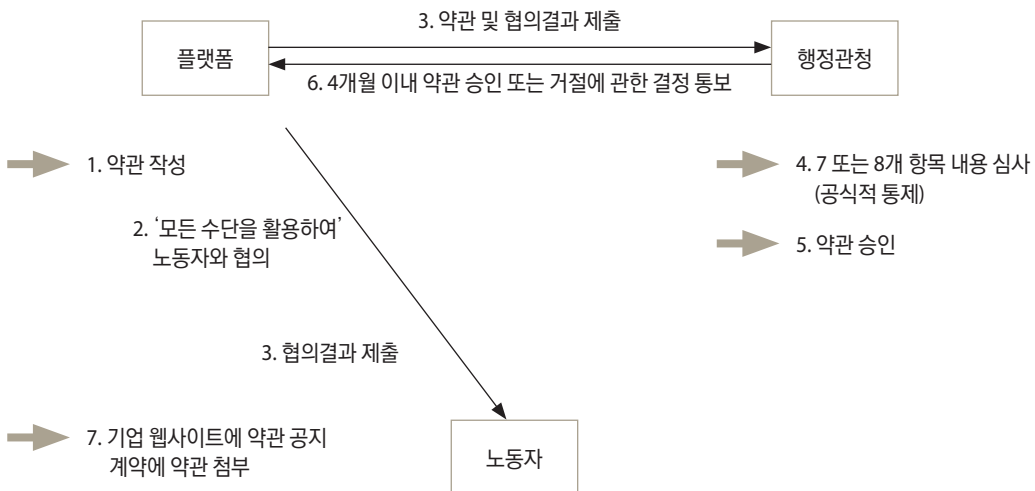
약관의 효력 발생: 승인 절차

이동성지향성법안의 2차 개정안에는 새롭게 약관 승인 절차에 대해 규정이 추가되었다.

먼저, 이동성지향법에 의하면 “플랫폼은 약관을 행정관청에 제출하며” 행정관청은 약관의 내용이 법규정(7~8개 항목 관련)에 부합하는지 여부를 심사하여 이를 승인한다. 제출 전에 플랫폼 기업은 작성한 약관에 대해 ‘플랫폼 노동자들’과 ‘모든 수단을 활용하여’ 협의하여야 한다고 명시되어 있다. 플랫폼 기업은 협의결과를 행정관청에 제출해야 한다. 그다음으로, 플랫폼이나 플랫폼 노동자가 약관의 승인 또는 거부에 대해 불복하는 경우 2개월 이내에 소송을 제기해야 하는데, 이 소송은 노동법원이 아닌 추후 시행령을 통해 별도 지정될 지방법원의 배타적 관할에 속한다.

마찬가지로 약관의 승인 절차와 관련해서도, 새로운 개정안은 답변을 제시하기보다 많은 의문을 야기하였다. 하지만 사용된 어휘와 표현의 모호함을 감안하더라도, ‘약관’이 플랫폼과 플랫폼 노동자 간의 교섭을 거치지 않고 일방적으로 작성되는 것임에는 의심의 여지가 없다. 지원, 투명성, 노동자들의 의견 제출 기간 등과 같은 노동자와의 협의 방식도 전적으로 플랫

[그림 1] 플랫폼 기업 약관 승인 절차



폼 기업의 판단에 달려있다.

‘자영업자성’ 부여: 헌법재판소의 결정

의회 논의과정에서 ‘약관’에 대해 상당한 비판이 쏟아졌다. 사실 약관은 일방적인 문서이며, 플랫폼 기업에 최종적으로 노동력을 사용하는 계약의 조건 및 내용을 결정할 수 있는 권한을 부여하는 것으로 보였다. 게다가 플랫폼 기업들에게 약관 작성을 장려하기 위해 플랫폼 노동자에게 자영업자성을 부여하면서 약관의 일방성은 더욱 강화되었는데, 이미 플랫폼 기업들이 기사들과 체결한 계약에 일방적인 약관이 계약의 한 부분으로 포함되어 있다. 약관은 고용 관계를 인정하는 법원의 판결들로부터 플랫폼 기업들을 보호하기 위해 플랫폼 노동자들에게 이와 같이 법으로 자영업자성을 부여하는 대신, 플랫폼 기업들로 하여금 사업 관행을 계약 조건 및 내용에 명시함으로써 투명성을 높이고자 하였다. 이동성지향법안은 “약관이 승인되면, 약관이 작성되고 약관의 8개 항목의 조건과 내용을 플랫폼 기업이 준수한다는 사실은” 근로자가 재판에서 “법률적 종속관계”를 입증하기 위한 증거로서 사용될 수 없음을 분명히 명시하고 있었다.

‘약관’ 도입의 취지는 플랫폼 기업과 노동자 관계의 기본틀을 마련하는 것이었는데, 노동자가 재판을 통해 자신의 계약이 근로계약인지에 대한 올바른 법적 판단을 요구할 수 있는 권리를 이와 같이 제한하는 것이 타당한지 의문이 제기되었다. 또한 약관은 계약이 근로계약인지 여부를 판단하여 노동법 위반을 규율하는 사법부의 재량권을 상당히 제한하게 된다. 이 법안에 관한 의견 제출을 요청받은 경제사회환경위원회(Conseil Economique Social et Environnemental)¹¹⁾뿐만 아니라 프랑스 상원¹²⁾도 특히 플랫폼 노동자에게 ‘자영업자성’을

11) 경제사회환경위원회(CESE)가 이 법안에 관하여 2018년 11월 14일 내린 자체 결정에 의하면, 노동자는 사실에 근거할 때 법률적 종속관계가 존재하는 것으로 판단되면 자신의 계약을 근로계약으로 간주하도록 요청할 수 있는 완전한 권리를 지녀야 한다. 위원회는 많은 경우 이러한 노동자들은 사실상 임금노동자라고 지적한다.

12) 상원은 1차 독회에서 해당 개정안을 거부한 데 이어 2차 독회에서는 이 법안 자체를 거부하였다. 그러나 프랑스 입법과정에서 양원의 수정을 거쳐 확정된 법률안의 최종 의결권은 하원에 있으며, 이동성지향법안의 2차 수정안은 하원의 의결을 거쳐 가결되었다. 이후 헌법재판소의 판단 및 수정을 거쳐 이동성지향법이 제정되었다.

부여한 데에 반대 의견을 표하며 ‘약관’을 거부하였다.

따라서, 놀랄 것도 없이, 법이 공표되기 전에 약관의 ‘법률적 가치’(약관 작성은 자발적이고 일방적일 뿐 아니라 약관에 포함되어야 할 항목들은 포괄적이면서도 모호한 용어로 규정되어 있음)와 노동권 제한 여부에 대하여 헌법재판소의 판단이 요청되었다. 헌법재판소는 2019년 12월 20일에 다음과 같이 결정을 내렸다. 헌법재판소는 자영업자성을 부여하는 조항과, 특히 “플랫폼이 약관의 조건과 내용을 준수한다”는 부분을 제외하고는, 원칙적으로 약관을 위헌이라고 판단하지는 않았다. 그러나 헌법재판소는, 입법부가 플랫폼 기업이 스스로 작성한 약관의 내용을 준수한다고 해서 플랫폼 기업에 노동자에게 자영업자성을 부여하고 일부 사업 관행을 법원의 검토 대상에서 제외하는 권한을 전적으로 부여할 수는 없다고 판단하였고, 해당 부분을 법안에서 삭제하는 결정을 내렸다.

헌법재판소가 이렇게 제한을 가한 것은, 노동법전 내에서 정말 이상한 방식으로 노동법을 우회하려는 시도가 진행되는 것을 늦추었다는 점에서 특히 환영할 만하다.

■ 결론 : 전통적인 노동법 적용 포기

싱크탱크인 몽테뉴 연구소(Institut Montaigne)를 비롯한 소수의 기관들을 제외하고, 여러 공공 위원회들¹³⁾은, 정부의 승인 아래 계약관계에서 플랫폼 기업의 권한을 강화함은 물론 노동법원에 소송을 제기할 수 있는 노동자들의 접근 기회를 저해하여 기존 법체계에 예외를 두는 ‘약관’에 반기를 들고 있다.

이동성지향법은 실망스러울 수 있다. 우선 사회보장법 측면에서 보면, ‘약관’에는 노동자들을 위한 추가적인 복리후생에 관한 어떠한 권리도 명시되지 않았고, 플랫폼 기업들이 자영업자를 포함하는 전체 노동자를 위해 사회보장제도에 기여금을 납부할 의무가 없다. 이러한 개혁으로는, 건강상 위험 노출 정도가 특히 크고 플랫폼에 완전하게 종속되지 않은 경우에 진정

13) 대표적으로, 경제사회환경위원회(Conseil Economique Social et Environnemental: CESE)와 국가 디지털위원회(Conseil National du Numérique: CNN)

한 자영업자로서 자기 노동의 결과를 자유롭게 누릴 수도 없는 노동자들의 출현에 대처할 수 없다.¹⁴⁾

둘째, 집단적 노사관계 측면에서 보면, 2016년 노동법이 노동자들에게 집단적 권리(collective rights)를 일부 부여한 반면에, 이동성지향법은 단체교섭권을 명시하지 않고 있다. 플랫폼 기업이 약관 승인 요청을 하기 전에 진행되는 협의 과정조차 노동법에 명시된 ‘정보-협의’ 절차에 따른 어떠한 권리보장도 명시되어 있지 않다는 점에서, 근로자의 집단적 권리는 철저하게 배제되어 있다. 사회적 권리에 관한 유럽위원회(European Committee of Social Rights)가 2018년 9월 12일 내린 결정에서 독립노동자(independent worker)의 단체교섭권을 인정하고 자영업자와 프리랜서들이 (불균형한 힘의 관계에서) 계약 조건 및 내용을 정하는 데 특히 불리한 경우 이 노동자들에게 계약관계에서의 개별적 취약성을 보완할 수 있도록 단체교섭권이 보장되어야 한다고 강조한 점에 주목하여야 한다.¹⁵⁾ ‘약관’은, 경제협력개발기구(OECD)¹⁶⁾나 국제노동기구(ILO)¹⁷⁾의 권고와는 달리, 자영업자들이 단체교섭을 통해 더욱 유리한 노동조건을 확보할 수 있는 힘을 부여하는 법적 제도가 결코 아니다.

그나마 다행스러운 점은, 약관과 약관의 행정관청 승인 절차가 법률가들에게 디지털 경제로의 전환에서 노동법의 역할에 관한 문제의식을 갖게 했다는 것이다. 플랫폼 기업은, 유럽사법재판소가 지적한 바와 같이, 단순히 중립적인 기술플랫폼이 아니며 노동자의 노동력을 사용하여 데이터를 축적하고 사업 활동을 하며 기술을 개발한다. 우버의 예를 들자면, 일부 근로자들을 자율주행차와 인공지능으로 대체하는 중기적 목표를 갖고 있다. 그러한 혁신이 옳은지 그른지에 대한 판단은 차치하고, 그 단계에 이를 때까지 플랫폼 기업들은 낮은 가격으로 시장을 지배해야 한다. 이와 같이 ‘저렴한 비용의 노동력’을 추구하다 보니, 플랫폼 기업들

14) 프랑스에서 우버는 금융기관 및 차량 대여업체와 노동자들을 중개한다. 대출 이자비용은 근로자들이 부담하며 그 비용은 플랫폼을 통해 얻은 수입에서 바로 공제된다.

15) ECSR, Sept. 12th 2018, No.123/2016, “Irish Congress of Trade Unions (ICTU) v. Ireland”

16) OECD, “Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work”, Nov. 18th, 2019: “불균형한 힘의 관계에 있는 일부 자영업자들[...]에게 단체교섭권이 확대될 수 있도록 규정이 조정되어야 할 것이다.”

17) Global Commission on the Future of Work, “Work for a Brighter Future”, ILO, 2019, p.43: “자영업자와 비공식 경제 종사자를 포함한 모든 노동자들과 사용자들은 결사의 자유를 누려야 하며 단체교섭권이 효율적으로 인정되어야 한다.”

은 노동법을 준수하는 동종 업계의 타 기업과 경쟁하는 과정에서 사회적 보호를 제공하지 않고 근로계약을 보장하지 않게 된다. 문제는, 입법부가 플랫폼 기업들을 독려하고 의무를 부여하여야 하는가 아니면 노동자들이 자연스럽게 플랫폼에서 등을 돌리게 내버려두어야 하는가이다.

프랑스 입법부는 기업의 ‘사회적 책임’, 플랫폼 기업의 ‘선의와 미덕’과 같은 경영 원칙들에 근거하여 일종의 ‘연성법(soft law)’을 선택하였다. 그 과정에서 노동법은 자유로운 상업적 관계를 보장하기 위해 심각하게 해체되었고 힘의 불균형도 강화되었다. 자영업자로 플랫폼 노동에 종사하던 노동자들은 자신들에게 부족한 복리후생을 합법적인 단체교섭을 통해 보완할 수 있는 권리조차 갖지 못하고 있다. 프랑스 정책은, 플랫폼이 표방하고 있는 것으로 보이는 ‘미래를 위한 실험실(laboratory for the future)’에서 프랑스 노동법과 경쟁법이 모두 살아남을 가능성이 있는지 의문을 제기하고 있다. 플랫폼이 추구하는 미래가 먼 과거를 떠올리게 한다. **111**

■ 부록 : 플랫폼근로자의 권리와 플랫폼의 사회적 책임에 관한 프랑스 노동법 규정

2016년 8월 8일에 제정된 「노동과 사회적 대화의 현대화 그리고 직업적 경로의 보장에 관한 법」¹⁾은 디지털 플랫폼의 사회적 책임과 플랫폼근로자의 권리를 규정하였다. 이 권리 목록에는 산재보험, 직업교육훈련, 노동삼권이 포함되어 있다. 또한 2019년 12월 24일에 제정된 「이동성지향법」²⁾ 제44조에서는 플랫폼의 사회적 책임을 강화하기 위하여 플랫폼의 의무 및 플랫폼근로자의 권리를 규정한 약관의 작성에 관한 규정을 새로 도입하였다. 현재 그 내용은 노동법전 L.7341-1조 이하에 규정되어 있다.

프랑스 노동법전

제7편 특수고용종사자들

제3권 방문위탁판매인, 지점장, 협동조합 조합원인 근로자 및 전자적 방식의 플랫폼을 이용하는 근로자

제4장 전자적 방식의 플랫폼을 이용하는 근로자

제1절 적용 범위

L.7341-1조. 본 장의 규정은 조세법 제242조의2에서 규정하는 전자적 방식의 플랫폼을 하나 또는 복수로 이용하여 직업 활동을 수행하는 비임금근로자에게 적용한다.³⁾

제2절 플랫폼의 사회적 책임

제1관 총칙

L.7342-1조. 제공되는 노무나 매매되는 재화의 성격과 가격을 플랫폼이 결정하는 경우, 플랫폼은 플랫폼근로

1) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. 이에 대한 비판적 견해로는 Josépha Dirringer(2016), 「고용의 우버화와 사회법의 응전」, 『국제노동브리프』, 한국노동연구원, 10월호, pp.33-40 참조.

2) Loi no. 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

3) 비록 법률에서 플랫폼근로자를 비임금근로자로 규정하고 있지만, 임금근로자성 여부는 종속관계의 유무에 따라 법원이 최종 판단하는 것이기 때문에, 플랫폼근로자에게 종속성이 인정되면 법률의 규정에도 불구하고 임금근로자로 재규정될 것이다. 같은 논리로 Josépha Dirringer, 앞의 글 참조.

자에 대해서 본 절에서 규정하는 바에 따라 사회적 책임을 부담한다.

L.7342-2조. ① 플랫폼근로자가 산재 위험을 예방하는 보험에 가입하거나 사회보장법전 L.743-1조에서 말하는 산재보험에 임의 가입하는 경우, 그 보험료는 시행규칙으로 정하는 상한액의 범위 내에서 플랫폼이 부담한다. 이 상한액은 위 L.743-1조에서 규정하는 보험료를 초과할 수 없다.

② 제1항의 규정은 플랫폼이 동 항에서 말하는 산재보험과 적어도 동일한 수준의 보장을 제공하는 단체상해보험에 플랫폼근로자를 가입시키고 그 보험료를 플랫폼이 부담하는 경우에는 적용하지 않는다.

L.7342-3조. ① 플랫폼근로자는 L.6312-2조에서 규정하는 직업교육훈련⁴⁾을 향유할 권리가 있다. L.6331-48조5)에서 말하는 직업교육훈련 기여금은 플랫폼이 부담한다.

② 플랫폼근로자는 L.6313-1조 제3호에서 말하는 직업교육훈련⁶⁾을 신청할 수 있다. 플랫폼은 그 과정에 수반되는 비용을 부담하는 한편, 시행규칙에서 정하는 바에 따라 일정한 수당을 플랫폼근로자에게 지급해야 한다.

③ 플랫폼근로자가 해당 플랫폼에서 달성한 매출액이 일정한 기준을 초과하는 경우, 플랫폼은 플랫폼근로자의 개인별 직업교육훈련계좌를 적립한다. 이 조항의 시행을 위한 구체적인 사항은 시행규칙으로 정한다.

L.7342-4조. 플랫폼근로자가 플랫폼에서 달성한 매출액이 시행규칙으로 정하는 기준에 미치지 못하는 경우에는 L.7342-2조 및 L.7342-3조 제1항과 제2항은 적용하지 않는다. 산재보험 보험료 및 직업교육훈련 기여금의 계산을 위해서는 플랫폼근로자가 해당 플랫폼에서 달성한 매출액만을 고려한다.

L.7342-5조. L. 7341-1조에서 말하는 근로자들이 직업적 요구사항을 관찰하기 위하여 조직적으로 노무의 제공을 거부하는 행동은 권리를 남용한 경우가 아니면 계약상 책임을 발생시키지 아니하며, 플랫폼과의 관계를 단절하는 등 그 행동을 이유로 해당 근로자에게 불이익을 가하는 일체의 이유를 구성하지 아니한다.

L.7342-6조. L. 7341-1조에서 말하는 근로자들은 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입할 수 있으며, 대표를 통하여 집단적 이익을 주장할 수 있다.

L.7342-7조. L. 7341-1조에서 말하는 근로자는 자신이 해당 플랫폼에서 수행한 업무에 관한 데이터에 접근할 권리가 있다. 근로자는 이 데이터를 체계적인 형태로 받을 권리가 있으며, 데이터를 전송할 권리가 있다. 데이터의 범위, 접근 방법, 추출 방법 및 전송 방법에 관한 구체적인 내용은 시행규칙으로 정한다.

제2관 특칙

L.7342-8조. 이하의 규정은 L.7341-1조에서 규정하는 플랫폼을 이용하여 아래 각 호의 어느 하나에 해당하는 직업 활동을 수행하는 근로자에게 적용한다.

1. 여객운송차량의 운전
2. 이륜 또는 삼륜의 자전거나 오토바이를 이용한 상품의 배달

L.7342-9조. ① 플랫폼은 L.7342-8조에서 규정하는 근로자에 대한 사회적 책임을 이행하기 위한 요건과 방식을 정한 약관을 작성할 수 있다. 이 약관은 플랫폼의 권리와 의무 및 해당 플랫폼근로자의 권리와 의무를 규정한다. 이 약관은 본 절의 규정들을 포함하여 특히 다음의 사항을 명시한다.

1. 플랫폼근로자의 업무수행조건. 특히 플랫폼근로자와 플랫폼이용자와의 관계를 정하는 규칙들 및 이용자의 서비스 요청이 적을 때 동시 접속하는 근로자의 수를 규율하기 위하여 적용하는 규칙들. 플랫폼근로자와 플랫폼의 관계는 비전속적이어야 하며, 플랫폼근로자에게 플랫폼 이용의 자유가 보장되어야 한다. 플랫폼근

4) 비임금근로자와 자영업자에게 적용되는 직업교육훈련을 말한다.

5) 비임금근로자와 자영업자는 직업교육훈련을 위하여 해마다 사회보장법전에서 정하는 연간 소득 총액의 0.25% 이상의 기여금을 부담해야 한다.

6) 경력인정을 위한 직업교육훈련.

로자는 플랫폼에 접속할지 여부를 자유롭게 결정할 수 있어야 하며, 반드시 업무에 종사해야 하는 시간대가 강제되어서는 안 된다.

2. 플랫폼근로자의 노무 제공에 대한 적절한 가격의 보장에 관한 사항
3. 플랫폼근로자의 숙련 향상 및 직업적 경로의 보장에 관한 사항
4. 특히 아래의 사항에 관한 조치들
 - a) 플랫폼근로자의 근로조건을 개선하기 위한 조치
 - b) 제3자에 대한 손해 등 플랫폼근로자가 노무의 제공과 관련하여 노출될 수 있는 직업상 위험을 예방하기 위한 조치
5. 플랫폼근로자의 업무수행조건에 관하여 플랫폼과 플랫폼근로자 사이에 정보의 공유 및 대화에 관한 사항
6. 플랫폼근로자의 업무수행조건에 일체의 변경에 관하여 플랫폼근로자에게 공지하는 것에 관한 사항
7. 플랫폼근로자에게 요구되는 노무의 품질, 업무수행에 대한 플랫폼의 감독, 상법 L.442-1조에서 정한 바에 따라 플랫폼과 플랫폼근로자의 상사적 관계의 해지에 이를 수 있는 상황 및 이 경우 플랫폼근로자가 향유할 수 있는 보상에 관한 사항
8. 플랫폼이 추가로 플랫폼근로자에게 제공할 수 있는 복리후생의 내용
 - ② 시행규칙에서 정하는 바에 따라 플랫폼은 약관을 행정관청에 제출한다.
 - ③ 행정관청은 플랫폼이 제출한 약관의 내용이 본 장의 규정에 부합하는지 여부를 심사하고 승인 여부를 결정한다. 플랫폼은 약관의 승인을 신청하기 전에 모든 수단을 활용하여 플랫폼근로자들과 협의해야 한다. 협의의 결과는 플랫폼근로자들에게 공지해야 하며, 약관의 승인을 신청할 때 첨부해야 한다.
 - ④ 행정관청은 약관을 접수한 때로부터 4개월 이내에 약관의 승인 또는 거절에 관한 결정을 플랫폼에 통지해야 한다. 이 기간 내에 통지가 없을 경우 약관은 승인된 것으로 간주된다.
 - ⑤ 약관은 플랫폼의 인터넷 사이트에 공지되어야 하며, 플랫폼근로자와 체결하는 계약이나 표준거래약관에 첨부되어야 한다.
 - ⑥ 약관의 작성과 승인은 플랫폼과 플랫폼근로자 사이에 종속적 법률관계가 존재하고 있음을 의미하지 않는다. L.7342-10조. ① 약관의 내용이 본 장의 규정에 부합하는지 여부, 약관의 승인 또는 거부에 관한 행정관청의 결정에 불복하는 소송은 지방법원의 배타적 관할에 속한다. 그 관할지와 심급에 관한 사항은 시행규칙으로 정한다. 플랫폼은 행정관청의 결정에 관한 통지를 받은 때로부터 2개월 이내에, 플랫폼근로자는 확실한 날짜를 특정할 수 있는 모든 수단을 동원하여 행정관청의 결정을 안 날로부터 2개월 이내에 소송을 제기해야 한다. 이 기간이 경과하면 소송은 각하된다.
 - ② 법원은 4개월 이내에 판결을 해야 한다. 이 기간 내에 판결이 없거나 판결에 대하여 항소가 있는 경우, 소송은 고등법원이 관할한다.
 - ③ 노동법원에서 다루고 있는 소송의 결과를 좌우할 수 있는 약관의 승인에 관하여 심각한 문제가 제기되는 경우, 해당 노동법원은 심리를 정지하고 제1항의 시행규칙에서 정한 관할법원에 사건을 이송한다. L.7342-11조. L.7342-8조 이하의 규정의 적용에 관한 세부사항은 시행령과 시행규칙으로 정한다.