

미국 프랜차이즈 업체의 공동사용자 지위에 대한 연방 노사관계위원회의 결정

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 미국

김정명 (미국 위스콘신대학교 매디슨캠퍼스 사회학 박사과정)

■ 머리말

지난 2020년 2월 말, 연방 노사관계위원회(National Labor Relations Board: NLRB)는 공동사용자(joint-employer)에 대한 최종 결정을 발표하였다. 프랜차이즈 등의 다양한 계약관계가 얽혀 있는 경우, 본사가 하도급 업체 소유주 또는 가맹점주와 사용자의 지위를 공유하고 있는가의 문제가 그동안 중요한 문제로 취급되어 왔다. 이는 해당 문제에 대한 의사결정이 임금 미지급이나 각종 노동법 위반에 대하여 누구에게 법적인 책임이 있는지를 결정할 수 있기 때문이다. 오바마 정부 시기에는 전통적인 관점을 깨고 공동사용자 지위를 인정함으로써 본사가 노동법 위반에 책임을 지도록 하였다. 하지만 트럼프 정부가 들어서면서, 노동법과 관련한 일종의 고등법원 역할을 하는 연방 노사관계위원회 중 3인의 위원이 대통령의 임명으로 보수적인 성향을 가진 인원으로 교체되었다. 이에 따라 연방 노사관계위원회의 입장도 다시 예전과 같은 방식으로 돌아가고자 하는 움직임을 보였다. 결과적으로, 지난 2020년 2월 연방 노사관계위원회는 공동사용자의 지위를 한정적이지만 보다 구체적으로 규정하여 해당 방식이 2020년 4월 27일부터 적용되도록 하였다.¹⁾ 이에 이 글은 위의 상세한 조건들에는 어떠한 것들이 있는지를 소개하고 그 영향을 살펴보는 것에 초점을 맞추도록 한다.

1) National Labor Relations Board(2020.2.25), "NLRB Issues Joint-Employer Final Rule," Retrieved on March 18th, 2020. <https://www.nlr.gov/news-outreach/news-story/nlr-issues-joint-employer-final-rule>

■ 프랜차이즈의 공동사용자(joint-employer) 지위에 대한 결정

앞서 소개하였던 것처럼, 지난 2월 트럼프 정부의 연방 노사관계위원회(NLRB)는 프랜차이즈의 공동사용자 지위에 대해 최종 결정을 내렸다.²⁾ 이에 따르면, 사용사업주들이 공동사용자로 간주되기 위해서는 “고용관계의 핵심조건(essential terms and conditions of employment)”에 대한 “실질적인 수준에서의 직접적이고 즉각적인 통제(substantial direct and immediate control)”를 행사한 경우에만 가능하다.³⁾ 기존의 결정들은 위와 같은 용어가 구체적으로 어떤 경우를 의미하는지를 정의하지 않고 소송 내용과 구체적인 상황에 따르는 개별 판결(adjudication) 방식으로 법적 소송의 여지를 더 크게 남겨 놓았지만, 이번에는 어떠한 경우가 위에 해당하는지 또는 해당하지 않는지를 상세히 정의하는 명령 설정(rule-making) 방식을 채택하였다.

먼저 이번 전미 노동관계위원회의 최종 판결에서는 고용관계의 핵심조건(essential terms and conditions of employment)을 임금, 복리후생, 노동시간, 고용, 해고, 징계, 감독, 명령(wages, benefits, hours of work, hiring, discharge, discipline, supervision, and direction)으로 명시하였다. 이때 중요한 점은 위와 같은 조건들이 예시적(illustrative)인 방식에 근거하여 다른 고용 조항 및 조건들이 포함될 수 있도록 하지 않았으며, 한정적(exhaustive)인 방식으로 앞서 열거된 항목에 한해서만 명령이 적용될 수 있도록 하였다는 점이다. 위에 열거된 항목들이 아니라 하더라도 중요한 고용 조항 및 조건들이 있을 경우, 이는 원고가 소송을 제기하고 법원이 해당 소송을 기각하지 않을 수 있는 근거(probative evidence)로 인정될 수 있다. 하지만 이는 단지 소송을 시작하고 부차적인(supplemental) 근거로만 인정될 뿐, 실질적인 판결 내용에는 핵심적인 근거로 인정받을 수 없다.

다음으로 직접적이고 즉각적인 통제(direct and immediate control)는 각 필수 고용 조건 별로 규정을 나누어 놓았으며, 이 글의 소개에서도 다음과 같은 방식을 따를 것이다.

① 임금(wages): 어떤 사용사업주(entity)가 고용사업주의 개별 직원 또는 해당 직장 내

2) 85 NLRB No. 38 (2020)

3) 85 NLRB No. 38, 11236 (2020)

의 직종 전체에 지급되는 급여 수준 또는 기타 임금을 실제로 결정하는 경우 임금을 직접적이고 즉각적으로 통제한다고 정의하였다. 다만 해당 사용사업주가 비용 상환 계약(cost-plus contract)을 다른 사용사업주와 맺은 경우, 최대 상환 가능 임금 비율의 유무가 포함되었는지와 관계없이 이는 임금에 대한 직접적이고 즉각적인 통제로 볼 수 없다는 점을 분명히 해두어 법적 논쟁의 소지를 줄이고자 하였다.

- ② 복리후생(benefits): 사용사업주들은 고용사업주의 종업원에게 제공되거나 제공될 복리후생을 실제로 결정하는 경우 급여를 직접적이고 즉각적으로 통제한다고 인정된다. 여기에는 고용사업주의 직원들에게 제공되는 복리후생 프로그램(건강보험 및 연금 프로그램 등)과 그 수준을 선택할 수 있도록 하는 것이 포함된다. 만약 장기 계약하에 고용사업주가 급여 수준 결정에 참여할 수 있도록 한다면, 이는 급여에 대한 직접적이고 즉각적인 통제라고 볼 수 없다고 명시하였다.
- ③ 노동시간(hours of work): 이번에 내려진 최종 결정에 따르면, 실무 일정이나 초과근무 시간을 포함하여 고용사업주의 직원의 근무시간을 실제로 결정하는 경우 실무 시간을 직접적이고 즉각적으로 통제한다고 정의된다. 이때 프랜차이즈 등 사용사업주들이 가맹점 등 고용사업주들의 영업 시간을 설정하거나 이들이 제공하는 서비스가 어느 시간에 필요한지를 명시하는 등의 행위를 한 경우, 이는 근무시간을 직접적이고 즉각적으로 통제한다고 볼 수 없다.
- ④ 고용(hiring): 사용사업주가 고용사업주와 함께 어떤 직원을 고용할 것인지 그리고 어떤 직원은 고용하지 않을 것인지를 결정하면 고용을 직접적이고 즉각적으로 통제한다고 규정된다. 이때 프랜차이즈 등 사용사업주들이 보다 원활한 업무수행을 위해 고용사업주에게 직원 수의 변경을 요청하거나 정부 규제에 의해 강제되는 최소 고용 기준을 설정한다고 해서 고용을 직접적이고 즉각적으로 통제한다고 볼 수 없다.
- ⑤ 해고(discharge): 사용사업주가 고용사업주의 종업원을 실제로 해고하기로 결정한 경우 해당 사용사업주는 해고 결정을 직접적이고 즉각적으로 통제하고 있다고 정의된다. 사용사업주가 만약 고용사업주 직원에 대해서 부정적인 의견을 표명하거나 고용사업주의 직원이 위법 행위나 부족한 업무 성과 등으로 계속 계약된 업무를 수행하도록 하는 것을

거부하였다 하더라도, 이는 직접 해고 결정에 대해 직접적이고 즉각적인 통제를 행사하였다고 볼 수 없다.

- ⑥ 징계(discipline): 사용사업주가 고용사업주의 직원을 정직 또는 징계하기로 결정한 경우 해당 사용사업주는 징계를 직접적이고 즉각적으로 통제한다고 정의된다. 위의 해고 결정과 마찬가지로, 사용사업주가 고용사업주 직원에 대해서 부정적인 의견을 표출하거나 계약된 업무를 지속하는 것을 거부한다 하더라도 이는 징계 결정에 대한 직접적이고 즉각적인 통제라고 볼 수 없다.
- ⑦ 감독(supervision): 사용사업주는 고용사업주의 직원들에게 업무수행 방법을 실제로 지시하거나 실제로 직원 성과 평가서를 작성함으로써 직접적이고 즉각적인 감독 권한을 가진다. 하지만 위와 같은 업무수행 방식에는 어떠한 업무를 수행하여야 하는지, 언제 어디서 업무를 수행하여야 하는지는 포함되지 않는다. 또한 지시 사항이 제한적이고 일상적(limited and routine)일 때는 감독에 대해 직접적이고 즉각적인 통제를 행사하지 않는다고 규정된다.
- ⑧ 명령(direction): 사용사업주는 특정 직원에게 개별 작업 일정, 직책 및 작업을 할당하여 지시를 내린 경우에만 해당 직원에게 직접적이고 즉각적인 명령권을 가진다고 정의된다. 만약 사용사업주가 프로젝트 완료 일정을 설정하거나 프로젝트에서 수행할 작업을 설명한다고 해서, 해당 사용사업주가 직접적이고 즉각적인 명령권을 가진다고 볼 수 없다.

이때 고용관계의 핵심조건에 대한 직접적이고 즉각적인 통제는 실질적인 수준(substantial)인 것으로만 한정되었다. 이는 사용사업주들이 고용사업주와 근로계약을 체결한 직원들에게 정규적이지 않거나 미미한 방식으로 개입하는 경우는 제외한다는 것을 의미한다. 또한 고용관계의 핵심조건에 대한 간접적인 통제(indirect control), 그리고 계약서상에는 명시되어 있으나 실제로는 사용되지 않은 권리들(contractually reserved but unexercised right to control)은 앞서 소개된 고용관계의 핵심조건에 포함되지 않은 것들과 마찬가지로 원고가 소송을 제기하고 법원이 해당 소송을 기각하지 않을 수 있는 근거가 되지만 실제 소송 내용을 결정하는 것에는 단지 부차적인 요소로만 작용하게 된다. 또한 어떠한 사용사업주가 공동사용자라는 점을 주장하는 사람이 이를 입증할 책임(burden of proof)을 진다.

■ 예상되는 프랜차이즈 업계에 대한 영향

이번 연방 노사관계위원회의 결정으로 프랜차이즈 본사가 실질적인 사용자임에도 불구하고 노동법 위반에 따른 책임을 회피하는 것을 방지하고자 더 구체적인 규정이 마련되었고, 이는 이전에 비하여 보다 발전한 형식이라고 할 수 있다. 특히나 최종 결정 이전까지만 하더라도 연방 노사관계위원회의 입장은 분명한 방식의 규정 설정보다는 개별 상황에 근거하여 공동사용자의 지위를 인정하는 것이 옳다는 것이었다. 이는 보수적인 성향이 높은 트럼프 정부의 연방 노사관계위원회의 상황을 보았을 때 공동사용자에 대한 정부의 입장이 오바마 정부 시기 이전의 결정으로 회귀하는 것이 아니냐는 우려를 낳았다. 연방 노사관계위원회는 이와 같은 우려에 대한 대응 차원에서 공동사용자 지위 인정에 대해 보다 분명한 규정을 설정하는 방식으로 입장을 선회한 것으로 보인다.

하지만 프랜차이즈 본사가 많은 경우 노동법 위반에 따른 책임을 지지 않도록 하였기 때문에, 오바마 정부 시기보다 더 보수적인 방식을 택하였다는 점은 분명한 것으로 보인다. 예를 들어 해고 조항의 경우 프랜차이즈 본사가 가맹점에 특정한 직원들에 대하여 ‘부정적인 의견’을 전달하였다고 했을 때, 대부분이 소자본으로 이루어져 있는 가맹점주 입장에서는 프랜차이즈 본사가 원하지 않는 직원을 계속 고용할 이유가 없어 결국에는 실질적인 해고로 이어지게 될 가능성이 높다. 또한 어떠한 사용사업주가 공동사용자라는 점을 주장하기 위해서 해당 원고가 입증책임을 진다는 점은 저임금 노동자들이 많은 프랜차이즈 업계의 소송 현실을 고려하지 못한 결정이라는 비판이 제기될 수 있다. 이렇듯 많은 프랜차이즈 사용사업주들이 실질적으로는 어느 정도 고용 조건에 대한 영향력을 행사하는 사용자로 행동하고 있음에도 불구하고, 이번 연방 노사관계위원회의 결정으로 인하여 공동사용자에서 법적으로 제외되었다는 점이 지적될 수 있다.

이에 따라 프랜차이즈 노동자들의 권익은 상당 부분 축소될 것으로 예상된다. 특정 프랜차이즈에서 일하는 노동자들이 연합하여 노동조합을 결성하는 것, 프랜차이즈 본사에 대한 피케팅(picketing) 형식으로 합법적인 시위를 하는 것, 더 나아가 집단소송을 제기할 수 있는 것이 프랜차이즈 본사의 공동사용자 지위 인정 없이는 법적으로 불가능하다. 이는 보다 구체적으로 노동자들의 임금협상 기제, 차별에 근거한 불이익 등을 제보할 수 있는 창구 등을 축

소시키는 결과를 가져올 수 있다. 이는 노동자들과 노동조합의 반발을 살 것으로 예상되며, 결과적으로 이번 결정은 단순히 최종 결정으로서 그대로 받아들여지기보다는 앞으로 노동계에 끊임없는 논쟁을 불러올 가능성이 있다.

■ 맺음말

이 글에서는 프랜차이즈 업체의 공동사용자(joint-employer) 지위 인정 여부에 관해 연방 노사관계위원회(NLRB)가 내린 최근의 결정을 보다 상세하게 소개하고 그에 대한 프랜차이즈 업계에 대한 영향으로는 어떠한 것이 있을지 다루는 것을 목적으로 하였다. 이는 프랜차이즈가 노동시장 및 경제 전체에 상당한 영향을 주고 있는 한국의 상황에도 중요한 의미를 가질 것으로 예상된다. 이번 글이 한국 프랜차이즈 업체의 사용자 지위를 인정할 수 있을 것인지 여부를 가리는 데 기여하기를 기대한다. **KLI**