

플랫폼 노동의 고용상 지위에 관한 최근 해외 판결과 연구 동향

이영주 (노동문제연구소 解放 연구위원)

■ 머리말

기업과 장기적인 고용계약을 맺지 않고 디지털 온라인 플랫폼을 통해 간헐적·불규칙적으로 일거리를 구해서 일하는 “플랫폼 노동” 현상이 본격적으로 출현한 지 10여 년 남짓 지났지만, 이를 둘러싼 논란은 세계적으로 갈수록 더 뜨거워지고 있다. 아직 플랫폼 노동에 대한 체계적인 이해나 통일된 정의가 명확하게 정리되지 않은 상황이지만, 적어도 우버와 같은 유사택시¹⁾ 플랫폼을 통해 승객을 운송하는 운전기사과 플랫폼으로 일감을 받아 자전거나 오토바이로 음식을 배달하는 라이더는 여러 나라에서 별 이견

1) 승차공유(ride-sharing)나 차량호출(ride-hailing)로 부르기도 하지만, 유럽사법재판소(CJEU)나 영국 대법원은 우버가 승객과 운전기사를 중개만 하는 IT 기업이 아니라 운전기사로부터 노무를 제공받아 직접 승객에게 여객운송 서비스를 제공하는 운수업체라고 보았다.



없이 플랫폼 노동 직종으로 분류되는 것으로 보인다. 특히 많은 나라에서 플랫폼 노동자들은 대부분 자영업자로서 계약을 체결하고 일하는데, 그럼에도 불구하고 이들을 임금노동자로 보아 노동법을 적용할 것인지 여부가 꾸준히 다투어지고 있다.

이 글에서는 플랫폼 노동자의 고용상 지위에 관하여 프랑스, 스페인, 영국의 최고법원이 최근 선고한 판결들과 그에 관한 현지의 연구를 간단히 소개한다. 또한 각국은 이들에게 현행법을 그대로 적용하기가 어렵다는 문제의식에서 다양한 정책적 논의를 진행해 왔는데, 이러한 입법적 시도와 사법상 판결이 긴밀한 영향을 서로 주고받는 관계에 있기 때문에 그와 관련한 논의도 간단하게나마 함께 다루고자 한다.

■ 각 나라의 사례

프랑스

프랑스 대법원(Cour de cassation)은 2018년 11월에 테이크잇이지(Take Eat Easy :이하 ‘TEE’)의 음식배달라이더를,²⁾ 2020년 3월에는 우버(Uber)의 운전기사를³⁾ 각각 임금노동자(salarié)라고 판결했다. 프랑스는 2016년 『노동법전』 개정을 통해 플랫폼 노동자를 자영업자(Travailleur indépendant)에 포함시키고 일정한 보호를 규정한 바 있다. 그러나 TEE 사건과 우버 사건에서 원고는 자신이 자영업자가 아니라 플랫폼 기업과 종속관계에 있는 임금노동자라고 주장했고 이것을 최고법원이 인정한 것이다.

2016년 이후 추진된 일련의 플랫폼 관련 법 개정에는 비판적 평가가 존재한다. 플랫폼 기업에는 실효성 없는 사회적 책임을 부과하는 대신 플랫폼 노동자를 자영업자로 유지할 수 있도록 허용해주는 정치적 해법이라는 것이다. 프랑스 정부는 플랫폼 기업이 사회적 약관(charte sociale)을 작성하여 플랫폼 노동자들에게 일정 수준의 보호를 제공하더라도, 법원이 이들과의 계약을 고용계약으로 보지 못하도록 하는 내용으로 법 개정을 계속 시도하였

2) Cour de cassation, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079.

3) Cour de cassation, Chambre sociale, 4 mars 2020, 19-13.316.

다.⁴⁾ 그러나 헌법위원회는 이에 대해 2018년과 2019년에 거듭해서 위헌 결정을 내렸다.⁵⁾ 여러 문헌들은 TEE 판결과 우버 판결 역시 행정부와 사법부가 보이는 이러한 긴장의 연장선 위에서 설명하고 있다.

Daugareilh(2020)는 TEE 판결이 기존 법리대로 법적 종속을 기준으로 임금노동자성을 판단했으나 우버 판결에서는 훨씬 더 적극적인 태도를 보인다고 분석한다. Valéry(2021)는 프랑스의 우버 판결과 스페인의 글로보 판결을 비교했는데, 프랑스는 임금노동자성을 판단하는 기준으로 여전히 법적 종속을 고수하는 반면 스페인은 경제적 의존성으로까지 확장해가고 있음을 지적한다.

프랑스 대법원 전 사회부장을 역임한 Jean-Yves Frouin은 총리의 요청으로 전문가들과 논의를 진행한 뒤 2020년 12월 『디지털 노동 플랫폼 규제(Réguler les plateformes numériques de travail)』라는 이른바 “Frouin 보고서(rapport Frouin)”를 제출했다. 이 보고서는 플랫폼 노동자를 위한 제3의 지위를 창설하는 방식은 배제하지만, 이들의 사용자를 플랫폼 기업이 아니라 대리기업(entreprise de portage salarial)⁶⁾이나 사업고용협동조합(coopérative d'activité et d'emploi : CAE)⁷⁾으로 할 것을 제안하고 있다. Frouin(2021)은 처음 보고서 작성을 위탁받은 이후 헌법위원회의 위헌 결정과 대법원의 판결 선고로 인해 플랫폼 노동의 법적 지위를 둘러싼 논의 상황이 달라지게 되었고, 이에 따라 보고서의 제안 내용 또한 당초의 계획에서 수정될 수밖에 없었던 사정을 설명한다. 그러나 Gomes(2021)를 비롯한 여러 문헌은 특히 플랫폼 기업이 사용자로서의 책임을 면할 수 있도록 제3의 사용자를 개입시키자는 제안에 대해 비판하고 있다.

4) Van Den Bergh, K.(2020); Pasquier, T.(2020).

5) Larrazet, C.(2020); Chatzilaou, K.(2020); Gomes, B.(2020).

6) 편집자 주: 대리기업은 비임금노동자를 임금노동자로 고용하여 사용자로서의 역할을 대리하는 기업을 말한다. 노동자는 여전히 자영업자처럼 스스로 고객을 찾아서 자기 영업을 하며, 기업은 각 노동자가 벌어들인 소득 중에서 세금 및 사회보험료 등을 납부하고 사전에 계약에서 정한 비율에 따라 계산된 금액을 임금 명목으로 노동자에게 지급한다.

7) 편집자 주: 사업고용협동조합도 대리기업과 기본적인 원리는 동일한데, 협동조합의 형식을 띠는 점만 다르다. 즉 노동자는 조합원의 형식으로 고용된다. 좀 더 자세한 내용을 알고 싶은 독자는 전병유외(2017), 『사업고용협동조합 활성화 방안 연구』, 한신대학교 산학협력단, 기획재정부 학술연구용역사업보고서를 참조할 것.

스페인

스페인 대법원(Tribunal Supremo)은 2020년 8월 전원합의체를 통해 음식배달 플랫폼 기업 글로보(Glovo)의 배달라이더가 임금노동자(trabajador por cuenta ajena)라고 만장일치로 판결했다.⁸⁾ 스페인은 2007년 자영노동법(LETA)을 제정하여 경제적으로 종속된 자영업자(TRADE) 지위를 창설하고 이들에게 일정한 노동법상 권리를 부분적으로 보장하고 있다. 그러나 이 사건에서 원고는 자신이 자영업자가 아니라 임금노동자이며 묵시적 해고를 당했다고 주장했고, 대법원은 원고가 글로보에 종속된 관계에 있다고 인정하여 이를 받아들였다.

스페인에서는 최근 몇 년간 배달라이더가 임금노동자에 해당하는지를 두고 그 법적 지위가 많이 다투어졌다. 노동감독 당국은 적극적으로 위장 자영업자 단속에 나섰지만, 법원에서는 관할 지역이나 플랫폼 기업에 따라 상반된 판결이 엇갈렸다. Barrio(2020)는 다소 혼란스러웠던 하급심 판결의 경과를 자세히 소개하였다. 대법원은 ① 배달라이더가 글로보의 브랜드로 서비스를 제공했고, ② 음식배달 서비스에 필수적인 생산수단은 배달라이더의 스마트폰이나 오토바이가 아니라 글로보의 플랫폼(앱)이며, ③ 글로보가 (근무시간대 우선 배정을 통해 수수료 소득과 직결되는) 평점시스템으로 배달라이더를 통제했고, ④ 서비스와 관련된 사업적 결정 권한이 글로보에 독점적으로 있었던 점 등을 이유로 배달라이더가 글로보의 임금노동자라고 판결했다. 대법원 판결의 내용은 Todolí Signes(2020a), Beltran de Heredia Ruiz(2020a)에 잘 정리되어 있다. Todolí Signes(2020b)과 Rodríguez-Piñero Royo(2020)는 전반적인 경과, 즉 음식배달 플랫폼 산업의 발전과 스페인 정부의 적극적인 노동감독 그리고 법원의 판결을 분석하고 있다. 대법원은 2021년 5월에 또 다른 음식배달 플랫폼 딜리버루(Deliveroo)의 라이더 역시 임금노동자라고 판단하여 회사 측의 상고를 기각하였다.

스페인 정부는 대법원의 판결 내용을 반영하기 위해 노동법 개정을 추진했고 약 6개월에 걸친 사회적 대화 끝에 2021년 3월에 합의에 이르렀다. 이 개정안은 내각의 승인을 거쳐 디지털 플랫폼 부문에서 배달에 종사하는 사람들을 보호하는 긴급입법,⁹⁾ 이른바 「라이더 법

8) Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 805/2020 de 25 Sep. 2020, Rec. 4746/2019.

9) Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la

(Ley Rider)¹⁾으로 5월 12일부터 시행되었다. 이 법은 첫째, 플랫폼 노동자를 임금노동자로 추정하는 조항을 도입하였다. 다만 사용자단체의 반대로 이 규정은 배달 플랫폼 라이더에게만 제한적으로 적용된다. 둘째, 이 법은 또한 플랫폼 기업의 알고리즘에 대한 노동자의 접근권을 보장했다. 플랫폼 기업은 노동조건에 영향을 미치는 알고리즘 및 인공지능(AI)에 관한 정보를 노동자 대표에게 제공해야 한다. 여기에는 임금노동자가 자신의 신상이나 노동에 관한 정보에 접근할 수 있는 권리가 포함된다. 이 권리는 모든 플랫폼 기업에 적용된다. 이 법은 플랫폼 기업에 3개월의 유예기간을 주었다.

영국

영국 대법원(Supreme Court)은 2021년 2월 우버 운전기사가 자영업자(self-employed)가 아니라 “노동자(worker)”에 해당한다고 판결했다.¹⁰⁾ 비록 여러 나라 중에서 가장 최근에 판결이 확정되었지만 그 결과는 충분히 예상할 수 있었다. 이 사건이 2016년부터 고용심판소, 고용항소심판소, 항소법원을 거치는 동안¹¹⁾ 판결이 일관되게 유지되었고, 쟁점을 둘러싼 논의도 상당한 수준으로 정리되었기 때문이다. 영국은 개별 법령마다 그 입법 취지에 따라 적용대상을 달리 정하고 있는데, 특히 임금노동자(employee)와 자영업자(self-employed) 사이에 “노동자(worker)”라는 독특한 중간 범주를 두고 있다. 임금노동자보다 더 넓은 개념인 “노동자”는 최저임금과 노동시간, 차별금지와 집단적 노동법상의 권리를 일부 누릴 수 있다.

Atkinson et al.(2021)과 Bogg(2021)는 특히 이번 판결에서 대법원이 목적적 접근방식을 채택한 점에 주목한다. 우버는 여객운송사업을 영위한 것이 아니라 운전기사의 대리인으로서 IT서비스를 제공한 것에 불과하다고 주장했지만, 이러한 서면 계약의 내용에도 불구하고 대법원은 노동법의 목적이 취약한 노동자를 보호하려는 것이라는 점을 강조하며 고용관계의

Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales.

10) Uber BV and Ors v Aslam and Others [2021] UKSC 5.

11) [2016] EW Misc B68(ET)(28 October 2016), [2017] UKEAT 0056_17_1011(10 November 2017), [2018] EWCA Civ 2748(19 December 2018).



실질을 살펴보았기 때문이다.

코로나19 비대면 시대의 특성을 반영하듯 플랫폼 노동에 관한 토론 역시 SNS나 유튜브¹²⁾ 플랫폼을 통해 매우 활발히 이루어졌던 점 또한 흥미롭다. 대법원 판결 선고 직후 여러 연구자와 실무가들이 트윗을 통해 판결의 내용과 배경, 의미에 대해 자세한 평석을 남기고, 다양한 쟁점에 관해 심도 있는 토론을 진행했다.¹³⁾ 이번 판결은 우버 운전기사가 임금노동자가 아니라 “노동자”에 해당하는지 여부를 판단한 것이어서 그 의미를 제한적으로 해석하려는 시각도 있다. 그러나 원고가 “노동자”로서 소를 제기한 것은 운전기사가 자영업자에 해당한다는 우버 측의 주장을 다투고 최저임금과 유급휴가를 청구하려는 소송전략상 판단에 따른 것이라는 평가가 대다수였다.

또한, 이번 판결에서는 플랫폼 노동자가 자영업자가 아니라고 확인했지만, 그다음 단계로 한발 더 나아가 이들에게 노동법을 구체적으로 적용하기 위한 쟁점들에 대해서도 검토가 이어지고 있다. Adams-Prassl et al.(2021)은 우버 판결 이후 남겨진 여러 정책적 사안을 살피면서 특히 노동시간의 산정이 문제가 될 수 있음을 지적한다. 대법원 판결 선고 이후 우버는 결국 원고 이외의 다른 운전기사들도 “노동자”로 재분류하겠다고 발표했지만, 최저임금 지급을 위한 노동시간 산정 방식에 대해서는 여전히 이의를 제기하고 있다. 우버는 또한 5월에 영국 일반노조(GMB)를 단체교섭 상대방으로 승인했다.

그밖의 나라

아직 최고법원에까지는 이르지 못했지만 다른 나라에서도 특히 음식배달 플랫폼 라이더를 임금노동자로 인정하는 법적 판단이 계속 나오고 있다. 지난 2월 네덜란드 암스테르담 항소법원은 딜리버루 배달라이더가 임금노동자라고 판결했고,¹⁴⁾ 5월에는 호주 공정노동위원

12) Round Table : Uber BV and Others(Appellants) v Aslam and Others(Respondents) [2021] UKSC 5, https://youtu.be/q_FpJLyEPRY (검색일 : 2021.5.31).

13) 대표적으로 Jeremias Adams-Prassl(@JeremiasPrassl), Ewan McGaughey(@ewanmcg), Jeff Kenner(@ProfJeffKenner), Alan Bogg(@thebigbogg), Jason Braier(@JasonBraier) 등이 적극적으로 견해를 밝혔다.

14) ECLI:NL:GHAMS:2021:392 - Gerechtshof Amsterdam, 16-02-2021 / 200.261.051/01.

회(FWC) 역시 딜리버루 배달라이더가 임금노동자에 해당한다고 판정했다.¹⁵⁾ 플랫폼 노동의 고용상 지위에 관한 세계 각국의 판결·판정 상황은 ILAW(2021)나 Gruber-Risak(2021), Beltran de Heredia Ruiz(2020b) 등을 참조할 수 있다.

■ 맺음말

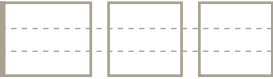
비록 최근에 판결이 선고되었지만 여러 심급을 거쳐 최고법원에 이르기까지 긴 시간이 흘렀기 때문에 각 사건에서 인정된 사실관계는 소송이 시작되었던 몇 년 전의 상황을 기준으로 하고 있다. 플랫폼 기업들은 소송이 진행되는 동안 이미 여러 차례 사업모델을 바꾸었기 때문에 지금 시점에서 판결 내용을 직접적으로 적용하기에는 어려운 부분도 있다. 또한 나라마다 노동법의 고용상 지위 체계가 다르고, 임금노동자성을 판단하는 기준에도 조금씩 차이가 있다.

그러나 구체적 사건들에서의 개별적 판단보다 분명한 것은 판결과 입법에서의 경향과 추세다. 각국 법원은 기존의 임금노동자성 판단기준을 적극적으로 해석하고 발전시켜 더 많은 플랫폼 노동자들에게 노동법을 적용하고 있다. 법적 종속을 판단함에 있어 지시와 통제의 의미를 좀 더 유연하게 새기고, 경제적 의존의 측면으로까지 넓혀가고 있는 것이다. 또한 자영업자에 가까운 제3의 지위를 창설하려는 흐름에 대해서도 각국은 이전보다 더욱 신중하게 판단하고 있다. 또한 유사택시나 음식배달과 같은 지역기반형·대면형 플랫폼 노동은 그 밖의 웹기반형·비대면형 플랫폼 노동과 구분하여 접근해야 한다는 주장도 설득력을 얻고 있다.¹⁶⁾

한국에서도 플랫폼 노동의 고용상 지위에 대한 논의가 한창 무르익고 있다. 플랫폼 노동 현상이 세계적으로 유사한 양상으로 진행되고 있는 만큼, 노동법 적용에 관한 사법적 판단 혹은 사회적 합의나 입법적 결단에 있어서 외국의 시행착오와 사례들을 더욱 세심하고 신중하게 살펴 참고할 수 있을 것이다. **KLI**

15) Diego Franco v Deliveroo Australia Pty Ltd [2021] FWC 2818, 18 May 2021.

16) Aloisi, A.(2021).



참고문헌

- Adams-Prassl, A., J. Adams-Prassl, and D. Coyle(2021), “Uber and Beyond : Policy Implications for the UK”, <https://www.productivity.ac.uk/wp-content/uploads/2021/04/Uber-and-Beyond-with-cover-sheet-PDF.pdf> (검색일 : 2021.6.29).
- Aloisi, A(2021), “Five Ideas for the Spanish Project on Platform Work, Plus a Reminder”, <https://lawahead.ie.edu> (검색일 : 2021.6.29).
- Atkinson, J., and H. Dhorajiwala(2021), “After Uber : Purposive Interpretation and the Future of Contract”, UK Labour Law Blog, April 1, <https://uklabourlawblog.com> (검색일 : 2021.6.29).
- Barrio, A.(2020), “Contradictory Decisions on the Employment Status of Platform Workers in Spain,” *Comparative Labor Law & Policy Journal*, January, Dispatch No. 20, <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (검색일 : 2021.6.29).
- Beltran de Heredia Ruiz, I.(2020a), “STS 25/9/20 : Los repartidores de GLOVO son trabajadores por cuenta ajena(y no necesitan una regulación especial)”, <https://ignasibeltran.com> (검색일 : 2021.6.29).
- _____(2020b), “Employment Status of Platform Workers : National Courts Decisions Overview”, <https://ignasibeltran.com> (검색일 : 2021.6.29).
- Bogg, A.(2021), “For Whom the Bell Tolls : “Contract” in the Gig Economy”, OxHRH Blog, 2021 March, <http://ohrh.law.ox.ac.uk> (검색일 : 2021.6.29).
- Chatzilaou, K.(2020), “Can Digital Platforms Challenge French Labour Law?”, Bellomo, S. and F. Ferraro(eds.), *Modern Forms of Work : A European Comparative Study*, pp.93~105.
- Daugareilh, I.(2020), “The Legal Status of Platform Workers in France”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(2), pp.405~422.
- Frouin, J.-Y.(2021), *Réguler les plateformes numériques de travail—Retour sur une mission compliquée*, https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/document/document/2020/12/rapport_reguler_les_plateformes_numeriques_de_travail.pdf (검색일 : 2021.6.29).
- Gomes, B.(2020), “Constitutionnalité de la «charte sociale» des plateformes de «mise en relation» : censure subtile, effets majeurs”, *Revue de droit du travail*, no.1, pp.42~48.
- Gruber-Risak, M.(2021), “There is a Crack, a Crack in Everything … How European Courts Counter Bogus Self-employment in the Platform Economy”, *International Union Rights*, 28(1), pp.14~15.

- ILAW(2021), “Taken for a Ride : Litigating the Digital Platform Model”, <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/03/Issue-Brief-TAKEN-FOR-A-RIDE-English.pdf> (검색일 : 2021.6.29).
- Larrazet, C.(2020), 「이동성지향법과 플랫폼 기업 약관 : 프랑스의 플랫폼 기업」, 『국제노동브리프』, 18(5), 한국노동연구원.
- Pasquier, T.(2020), “Travailleurs de plateforme et charte «sociale» : un régime en clair-obscur”, *AJ contrat*, no.2, p.6.
- Rodríguez-Piñero Royo, M.(2020). “Platforms and Platform Work in Spanish Industrial Relations”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 41(2), pp.443~472.
- Todolí Signes, A.(2020a), “Notes on the Spanish Supreme Court Ruling that Considers Riders to be Employees”, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, December, Dispatch No. 30, <https://cllpj.law.illinois.edu/dispatches> (검색일 : 2021.6.29).
- _____(2020b), “Platform Work : Protection through Case Law While the Law is Amended”, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23143&langId=en> (검색일 : 2021.6.29).
- Valéry, M.-A.(2021), “Le chauffeur Uber et le coursier Glovo”, *Revue de droit du travail*, no.4, pp.231~240.
- Van Den Bergh, K.(2020), “La charte sociale des opérateurs de plateformes : «Couvrez cette subordination que je ne saurais voir»”, *Droit social*, no.5, pp.439~447.