

독일의 플랫폼 노동 관련 논의 현황

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 독일

이승현 (독일 프랑크푸르트대학교 노동법 박사과정)

■ 머리말

4차 산업혁명 시대의 핵심 표지는 물리 세계와 디지털 세계의 접목이라고 할 수 있다. 인터넷을 활용한 네트워크 기술의 발전은 4차 산업혁명 시대의 변화와 관련하여 장소적 한계의 의미를 더욱 약화시키고 있다. 즉 교통과 통신 수단의 발달로 인해 지역적인 거리가 물리적으로 가까워질 수 있었던 소위 글로벌화의 시대를 넘어, 이제는 인터넷 네트워크를 바탕으로 더 이상 물리적·장소적인 거리가 한계로 작용하지 않는 온라인 디지털 세계가 우리 삶의 한 축을 구성하게 된 것이다.

디지털 전환으로 인해 다양한 변화가 전개되고 있는 가운데 노동 분야에서도 새롭게 등장하는 노동형태에 관한 논의가 활발히 진행되고 있다. 특히 IT 네트워크의 발달로 인해 인터넷 상에 온라인화된 플랫폼은 새로운 경제활동 모델을 형성하는 기초가 되고 있다. 이처럼 온라인 플랫폼의 활용 분야가 확대되면서 플랫폼 경제로 해당 비즈니스 모델을 유형화하는 수준을 넘어 이제 플랫폼 사회를 이야기하는 단계에 이르고 있다.¹⁾

4차 산업혁명 시대를 맞이하여 가장 역동적으로 확대되고 있는 노동형태인 플랫폼 노동은

1) Busch, C., G. Dannemann, H. Schulte-Nölke(2020), "Bausteine für ein europäisches Recht der Plattformökonomie", *Multimedia und Recht*, Heft 10, S. 667; van Dijck, J., T. Poell, M. de Waal(2018), *The Platform Society: Public Values in a Connective World*, New York: Oxford University Press.

입법적인 보완을 필요로 하는 주요 규율대상으로서 논의의 중심에 있다. 플랫폼 노동의 등장과 확산은 비단 우리나라만의 문제는 아니다. 물리 세계의 공간적·지역적 거리나 국가 개념을 바탕으로 한 유형적 국경 역시 경제활동 및 노동의 영역에서 한계 요소로 작용하지 않게 되면서 플랫폼 노동의 변화 양상이나 그에 기인한 문제점들도 전 세계적으로 동시에 직면하게 되는 경향이 있다. 즉 인터넷을 통해 네트워크와 연결된 곳이라면 어디서나 유사한 문제 상황에 처할 수 있는 환경에 놓이게 된 것이다. 이러한 측면에서 디지털 전환을 바탕으로 급격히 확대되고 있는 플랫폼 노동에 관한 국제적 차원의 논의와 다른 국가의 법적 대응을 검토하는 것은 한국의 입법적 대응과 관련하여 주요한 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

■ 플랫폼 노동의 의의 및 보호의 필요성

플랫폼 노동의 개념

주로 공유경제나 깃 경제로 지칭되는 영역에서 온라인 플랫폼의 활용이 활발하게 이루어지는 것으로 보인다. 즉 공유경제 또는 깃 경제가 플랫폼 노동의 다른 이름이 아니라, 공유경제 또는 깃 경제로 유형화될 수 있는 분야에서 온라인 플랫폼을 활용한 다양한 노동형태가 등장하고 있는 것이다. 플랫폼 노동을 의미하는 기타 용어로는 대표적으로 크라우드 노동, 온디맨드 노동, 디지털 노동 등이 사용되기도 한다.

플랫폼이란 “기차를 타고 내리는 정거장이나 강사, 음악 지휘자, 선수 등이 사용하는 무대·강단 등”을 의미하는 용어로 통용된다. 플랫폼의 대표적 의미인 승강장은 교통수단을 이용하고자 하는 복수의 승객이 만나는 공간으로 거점의 역할을 하며, 교통과 물류의 중심으로 기능하는 장소적 의미를 가지고 있다. 이를 바탕으로 4차 산업혁명 시대를 맞이한 현재 경제나 노동 분야에서 사용되는 플랫폼의 의미를 파악해 보면, “공급자와 수요자 등 복수의 그룹이 참여해 각 그룹이 얻고자 하는 가치를 공정한 거래를 통해 교환할 수 있도록 구축된 환경”으로 정의할 수 있을 것이다. 이러한 체계를 바탕으로 “온라인 플랫폼을 통해 상품처럼 거래가 이루어지고 있는 노동형태”가 플랫폼 노동에 해당한다.

법적인 의미에서는 불특정 조직이나 개인이 일의 완성이나 서비스를 제공하고 보수를 지급 받던 전통적인 계약적 법률관계(고용, 도급 등)에 중개자에 해당하는 플랫폼이 개입한 것으로 볼 수 있다. 온라인 플랫폼이 활성화되기 이전에도 일용직, 파트타이머, 파출, 독립 자영업자나 프리랜서 등의 직업군에서는 오프라인 노동력 거래 플랫폼에 해당하는 중개자가 계약 관계에서 일정한 역할을 담당하는 노동형태가 존재해 왔다.

전통적 의미의 플랫폼 노동시장은 비교적 단순업무(가사노동, 운전, 배달 등) 분야에서 각 노동 형태의 호출형 서비스를 중심으로 존재했었다. 하지만 노동력 거래 플랫폼이 온라인으로 이동하면서 전통적 의미의 플랫폼 노동시장에 웹에 기반한 비대면 클라우드(crowd) 형태의 작업 방식이 추가되었고, 소프트웨어 테스트, 프로그래밍, 디자인 작업 등 전문성을 필요로 하는 업무에 이르기까지 플랫폼 노동시장은 그 범위와 분야에서 급격한 확대가 이루어지고 있다.

독일의 경우 플랫폼 노동에 대한 입법적 대응이 아직 진행 중인 관계로 그에 대한 법적 정의의 규정이 마련되지 않은 가운데, 이러한 일반적인 개념 정의에 기초하여 플랫폼 노동에 관한 논의가 이루어지고 있다. 플랫폼 노동 및 플랫폼 경제의 발전 속도나 다양성으로 인해 실무적으로 그 개념을 확정하여 법률의 적용 여부를 판단하기보다는, 유형화를 통해 새롭게 등장하는 플랫폼에도 대응할 수 있는 다양한 보호체계를 구축하는 데 관련 논의가 집중되고 있는 것으로 보인다.²⁾

플랫폼 노동의 현황

앞서 언급한 바와 같이 지난 몇 년간 온라인 플랫폼 경제를 비롯한 디지털 시장의 확대는 더 이상 주변적 현상으로 볼 수 없을 정도로 그 중요성이 증대되고 있다.³⁾

플랫폼 노동시장의 확대는 전 세계적인 추세로서, EU 집행위원회의 공유경제 및 고용 관련 연구인 COLLEEM(Collaborative Economy)을 통해 그 수준을 확인할 수 있다. 해당 연구

2) (Hrsg.) BMAS(2016), "Weissbuch Arbeiten 4.0", S. 129 ff., <https://www.bmas.de> (검색일: 2021.6.25).

3) (Hrsg.) DGB(2021), "DGB-Position zur Plattformarbeit", S. 1, <https://www.dgb.de> (검색일: 2021.6.25).

를 통해 2020년 발표된 설문조사에 따르면, EU 노동가능인구의 약 11%가 온라인 플랫폼을 통해 노동력을 제공한 경험이 있는 것으로 확인되었으며, 독일의 경우에도 EU 전체와 비슷한 수준인 노동인구의 약 12%가 플랫폼 노동을 수행한 경험이 있다고 응답하였다.⁴⁾ 독일의 경제활동인구를 감안하면 이는 약 560만 명에 해당한다. 또한 주당 10시간 이상 플랫폼 노동에 종사하거나 수입의 25% 이상을 플랫폼 노동에 의지하는 등 플랫폼 노동에 대한 의존도가 비교적 높은 경우는 독일 경제활동인구의 약 6%인 270만 명에 달하는 것으로 조사되었다.⁵⁾

코로나19 위기는 오히려 플랫폼 비즈니스 모델의 확산을 가속화한 요인으로 분석되고 있다.⁶⁾ 실제로 일부 플랫폼은 봉쇄 상황에서 서비스의 이용을 가능하게 했던 주요한 수단으로 기능하였다. 노동시간 단축제도를 코로나19에 대한 주요 대응책으로 활용한 독일의 경우, 노동시간 단축에 따른 지원금을 지급하여 감소한 소득을 보충해 주었다. 하지만 그 수준은 약 70%였으므로 단축된 노동시간을 활용하여 감소한 소득을 보충해야 할 필요성이 있던 노동자 입장에서는 타인과의 공간적 거리두기가 비교적 용이하고 상대적으로 수요가 증가한 온라인 노동이 가장 접근하기 쉬운 노동시장이었을 것이다. 또한 인공지능 시스템의 발달도 플랫폼 노동 종사자 수의 증가와 밀접한 연관을 맺고 있는 분야인데, 특히 학습용 데이터베이스의 구축을 위한 클릭 노동 분야의 플랫폼 노동 종사자 규모도 코로나19 시기를 거치며 현저하게 증가할 것으로 예상되고 있다.⁷⁾ 이처럼 코로나19로 인한 노동환경의 변화가 직접적인 영향으로 작용하여 플랫폼 노동시장이 확대된 측면도 있지만, 선행연구⁸⁾에 따르면 경기침체에 따른 실업자의 증가가 온라인 노동시장의 확대 요인이 되는 간접적인 영향도 있었을 것으

4) Urz Brancati, M.C., Pesole, A., Fernández-Macías, E.(2020), *New Evidence on Platform Workers in Europe*, Luxembourg : Publications Office of the European Union, S. 15.

5) Ibid.

6) (Hrsg.) Europäische Kommission(2021), "Fragen und Antworten : Erste Phase der Konsultation der Sozialpartner zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Plattformarbeit", https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/de/qanda_21_656/QANDA_21_656_DE.pdf (검색일 : 2021.6.25).

7) (Hrsg.) DGB(2021), op. cit, S. 1.

8) Borchert, K., M. Hirth, M. Kummer, U. Laitenberger, O. Slivko, S. Viete(2018), "Unemployment and Online Labor", Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, <https://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp18023.pdf> (검색일 : 2021.6.25).

로 분석된다.⁹⁾

플랫폼 노동 종사자에 대한 보호 필요성

온라인 플랫폼 경제는 급속도로 확대되고 있지만 그에 대한 입법적 대응 속도는 국가별로 차이가 있다. 독일은 아직 플랫폼 노동 종사자에 대한 구체적인 보호 법안이 마련되지 못한 상황이다. 하지만 사회적·경제적 지위가 불안정한 플랫폼 노동 종사자에 대한 보호의 필요성과 노동법적 보호 방안에 대해서는 독일에서도 지속적인 논의가 이루어지고 있다.

한국과 법체계가 유사한 독일은 노동법에 있어서도 마찬가지여서, 노동보호법의 적용은 노동자성의 인정 여부에 달려 있다. 즉 플랫폼 노동 종사자의 경우에도 인적 종속성이 인정되는 노동자에 해당한다고 판단되면 노동조건을 규율하는 다양한 법률의 적용을 받게 되고, 법정 최저임금법, 해고보호법 등 노동보호법의 적용을 통해 보호를 받을 수 있게 된다. 하지만 온라인 플랫폼 운영자와 계약관계를 맺고 있는 플랫폼 노동 종사자를 일률적으로 독일 민법 제 611a조에서 요구하는 인적 종속성을 충족하는 노동자에 해당한다고 판단하기는 어려운 것이 사실이다.¹⁰⁾ 플랫폼을 이용한 사업모델은 플랫폼 노동 종사자의 자립성과 자율성, 즉 노무 수행 여부의 결정 및 수행 과정에서의 자기 결정권을 일정 부분 보장하고 있다. 플랫폼의 경우 일반거래약관을 통해 플랫폼 노동 종사자에게 업무 위탁이 이루어지며, 해당 업무의 수용 여부는 플랫폼 노동 종사자가 자유롭게 결정하는 방식이기 때문에 플랫폼 운영자는 자신이 수동적인 중개자에 불과하다고 주장한다. 플랫폼 노동은 온라인 플랫폼을 사용한다는 공통점을 가지고 있지만, 업무수행 방식과 법률관계는 다양하게 나타나고 있다. 플랫폼 노동 종사자가 1인 자영업자로서 노무를 제공하는 경우에도 플랫폼에 의해 형성된 작업 조직에 편입되어 업무의 내용, 수행 기간 및 업무 장소에 관한 지시가 플랫폼을 통해 이루어지기도 한다. 이를 전통적인 사용자의 지시권 행사와 동일한 법률행위로 볼 수는 없지만, 플랫폼을 통한 업무

9) (Hrsg.) BMAS(2021), "Eckpunkte des BMAS: Faire Arbeit in der Plattformökonomie", S. 1, https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/eckpunkte-faire-plattformarbeit_1_.pdf (검색일: 2021.6.25).

10) 노동자성을 판단하는 주요한 표지로서 이러한 인적 종속성을 요구하는 것은 독일 연방노동법원의 확립된 판례이기도 하다(BAG, Urteil vom 30.11.1994 - 5 AZR 704/93).

위탁과 수행 과정이 운영자의 결정에 따라 프로그래밍된 알고리즘에 기반한 기술적 제어와 통제를 통해 이루어지면서 오히려 노무 제공자의 재량권을 축소시키는 경우가 발생하고 있다.¹¹⁾ 여기에 플랫폼을 통한 서비스 이용자(소비자)의 평가 또는 피드백 프로세스도 플랫폼 노동 종사자의 자기 결정권을 제한하는 요인으로 작용하고 있다.

비록 인적 종속성이 인정되어 노동자로 분류되지 않는 경우에도 스스로 업무를 수행하는 1인 자영업자가 대부분인 플랫폼 노동 종사자의 특성상 특정 플랫폼을 통해 얻는 소득이 결정적인 생존기반이 되는 경우에는 경제적 종속성이 인정될 수 있다.¹²⁾ 독일의 경우 경제적 종속성이 인정되고 사회적으로 보호의 필요성이 있을 때는 비록 인적 종속성이 결여된 경우에도 유사 노동자라는 개념을 통해 일정한 노동법적 보호가 이루어지고 있다. 플랫폼 노동 종사자 중에는 이러한 요건을 충족하여 유사 노동자로서 보호가 가능한 유형도 있지만,¹³⁾ 그 업무수행 형태나 법률관계를 불문하고 플랫폼 노동 종사자가 일률적으로 유사 노동자에 해당한다고 판단할 수는 없다.

노동법적 보호를 위한 직접적인 근거 규정이 마련되지 않은 상황에서 플랫폼 노동 종사자가 이러한 인적 혹은 경제적 종속성에 기초하여 노동법적 보호를 요구하기 위해서는 법원의 판단을 구해야 한다. 하지만 플랫폼 운영자와 이를 이용하는 노무 제공자 사이의 정보 격차는 기존의 아날로그적 노사관계에 비해 현저히 크다.¹⁴⁾ 즉 온라인 플랫폼을 통해 노무를 제공하는 자는 기본적으로 자신이 접속하여 사용하는 인터페이스 정보 외에 작업 조직, 업무의 위탁 과정과 계약관계, 다른 플랫폼 노동 종사자의 정보나 의뢰인에 대한 정보 등을 확보할 수 없다. 또한 플랫폼 노동에 대한 운영자의 제어, 관리 및 평가 체계에 접근하거나 정보 공개를 청구할 수 있는 절차가 보장되어 있지도 않다. 이러한 정보의 불균형은 플랫폼 노동 종사자가 자신의 지위에 대한 신뢰성 있는 평가를 할 수 없게 만들어 법원의 판단을 통해 종속성을 인정받고자 하는 사법적 해결 의지를 소극적으로 만들 수 있다.¹⁵⁾ 또한 법적 절차에 돌입한 경

11) (Hrsg.) DGB(2021), op. cit, S. 2.

12) Däubler, W., T. Klebe(2015), "Crowdwork : Die neue Form der Arbeit - Arbeitgeber auf der Flucht?", NZA, Heft 17, S. 1036.

13) Däubler, W.(2016), "Digitalisierung und Arbeitsrecht", SR-Sonderausgabe, Juli 2016, S. 38.

14) (Hrsg.) DGB(2021), op. cit.

15) (Hrsg.) BMAS(2021), "Eckpunkte des BMAS : Faire Arbeit in der Plattformökonomie", S. 4.

우에도 작업 조직에의 편입과 지시에 대한 구속 정도를 입증할 수 있는 증거가 부족한 상황에 처하는 요인이 된다.¹⁶⁾

사회보장제도를 통한 보호에서도 플랫폼 노동 종사자는 사각지대에 놓여 있다. 지역기반 플랫폼 노동, 특히 교통수단을 활용하는 음식 배달 또는 이동식 서비스의 경우 산재의 위험성은 다른 직업군보다 상대적으로 높다. 하지만 이들의 경우 스스로 재해 또는 사고 발생에 대비할 수 있을 정도로 플랫폼 노동을 통해 충분한 소득을 보장받지는 못하고 있다. 플랫폼 운영자와 노무 제공자 사이에 종속적 고용관계가 인정되지 않는 이상 플랫폼 노동 종사자에 대한 사회보험 가입의무도 발생하지 않는다. 이와 같은 사회보장적 보호 역시 노동자성 판단과 마찬가지로 개별 사례에 대한 구체적 상황을 종합적으로 평가하여 종속적 고용관계 여부를 확인하는 사후적 보호로서 그 한계가 분명히 존재한다.

■ 플랫폼 노동 종사자의 유형화 및 노동자성 인정 가능성

ILO의 국제 종사상 지위 분류기준(ICSE-18)¹⁷⁾ 개편

국제노동기구(이하 ‘ILO’)에 따르면, 디지털 노동 플랫폼은 플랫폼 경제의 주요 구성요소로서 이같은 플랫폼에는 공모를 통해 지리적으로 흩어져 있는 사람들에게 업무를 아웃소싱하는 웹기반 플랫폼(클라우드 노동)과 서비스 등의 업무를 지역의 개인들에게 할당하는 지역기반 애플리케이션(긱 노동) 모두가 포함되는 것으로 파악된다.¹⁸⁾

https://www.denkfabrik-bmas.de/fileadmin/Downloads/eckpunkte-faire-plattformarbeit_1.pdf (검색일: 2021.6.25).

16) (Hrsg.) DGB(2021), op. cit, S. 2.

17) (Hrsg.) ILO(2018), “Data Collection Guidelines for ICSE-18”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_636039.pdf (검색일: 2021.6.25).

18) (Hrsg.) ILO(2018), “Digital Labour Platforms and the Future of Work: Towards Decent Work in the Online World”, ILO, p. 3 f, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf (검색일: 2021.6.25).

ILO는 2018년 국제노동통계학술대회(ICLS)를 통해 채택된 국제 종사상 지위 분류기준(ICSE-18)에서 기존에 임금노동과 자영노동으로 분류했던 체계를, 종속적 경제활동인구와 독립적 경제활동인구로 변경하면서 종속적 자영업자라는 유형의 노동형태를 추가한 바 있다.¹⁹⁾ 기존의 분류체계에서는 임금노동자와 자영업자 중 어느 한쪽으로 분류되기 어려웠던 플랫폼 노동에 종사하는 1인 자영업자의 경우가 종속적 자영업자에 포함되는 대표적인 노동 유형에 해당한다.

이와 같은 분류체계의 개편이 직접적으로 회원국의 노동법 체계를 구속하는 것은 아니지만, 노동형태의 변화에 따라 종속성에 기초하여 보호의 필요성을 인정한 것에 의의가 있다.

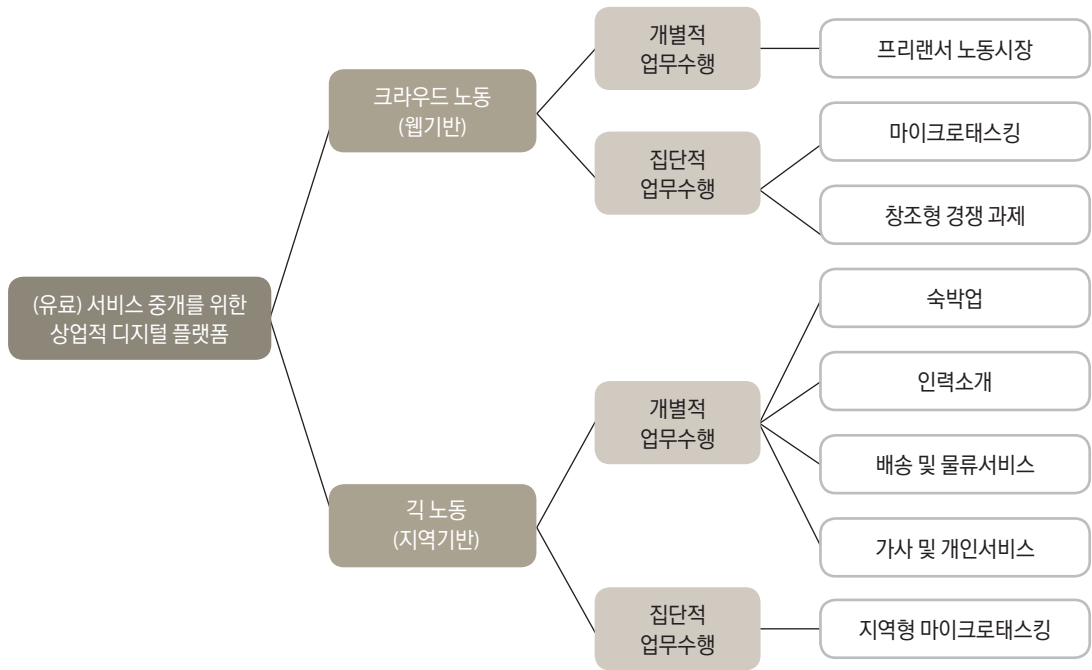
독일의 플랫폼 노동형태의 유형화

아직 법적 규율체계가 마련되기 이전인 상황에서 독일의 플랫폼 노동에 대한 유형화는 국제적인 추세와 큰 차이가 없다. 일반적으로 독일의 분류체계는 대체로 지난 2017년 슈미트(Schmidt)가 유형화한 웹기반 클라우드 노동과 장소기반 직 노동의 구분에 기초한다.²⁰⁾ 여기에 1:1로 업무수행이 이루어지는 형태와 집단적으로 하나의 업무를 수행하는 형태로 세분화하여 현재 플랫폼 노동시장을 구성하고 있는 분야를 분류하였다. 이와 같은 분류체계는 현재 플랫폼 노동과 관련한 정책적 논의나 사법적 판단에서도 그대로 적용되고 있는 것으로 보인다.

19) Schüller, F., C. Wingerter(2019), "Die neuen internationalen Klassifikationen der Arbeitsbeziehungen", Statistisches Bundesamt, WISTA, Mai, S. 46 & 49, (검색일: 2021.6.25).

20) Schmidt, F. A.(2017), "Arbeitsmärkte in der Plattform-ökonomie - Zur Funktionsweise und den Herausforderungen von Crowdwork und Gigwork", Friedrich Ebert Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12826.pdf> (검색일: 2021.6.25).

[그림 1] 독일의 플랫폼 노동 유형



자료 : 1) Schmidt, F. A.(2017), Ibid., s. 6.

2) Baethge, C. A., M Boberach, A. Hoffmann, O. Wintermann(2019), "Plattformarbeit in Deutschland", Bertelsmann Stiftung, S. 13, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Plattform_07lay.pdf (검색일 : 2021.6.25).

플랫폼 노동 종사자의 노동자성

독일 연방노동법원의 판례를 통해 확립되고, 이를 바탕으로 민법 제611a조에서 규정하고 있는 사용자의 지시권을 중심으로 한 인적 종속성에 기초하여 노동자성을 판단하는 경우, 플랫폼 노동 종사자의 노동자성을 일반적으로 인정하는 것은 어렵다. 하지만 법적으로 플랫폼 노동 종사자의 노동자성 인정이 전혀 불가능한 것은 아니다. 독일 민법 제611a조에서 규정하는 바와 같이 인적 종속성의 정도는 각 업무 내용의 특성에 따라 다르며, 노동계약관계의 인정 여부는 모든 상황을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 연방정부도 의회의 플랫폼 노동과 관련한 좌파당(Die Linke)의 질의에 대해 클라우드 노동자(crowdworker)의 법적 지위

를 종속적 또는 독립적으로 통일적으로 분류하는 것은 불가능하지만 개별 사례에 따라 노동자 또는 유사 노동자로서 보호하는 것은 가능할 수 있다고 회신한 바 있다.²¹⁾

예를 들어 온라인 플랫폼을 매개로 다수의 플랫폼 노동 종사자가 일의 완성에 투입되는 경우[집단적(crowd) 업무형태]에는 업무와 관련한 제반 사항인 업무의 내용, 수행 기간 그리고 (특정 장소에 구속되는 업무의 경우) 업무 장소에 관한 지시가 플랫폼을 통해 이루어지게 된다. 이러한 플랫폼의 경우, 운영자에 의해 프로그래밍 된 디지털 또는 알고리즘에 기반한 통제 수단들을 사용하여 사실상의 지시가 이루어지는 것으로도 볼 수 있다.

EU 차원에서는 노동조건에 관한 입법 지침에서 플랫폼 노동 종사자도 EU 사법재판소의 판례를 통해 제시된 노동자성 판단 기준을 충족하는 경우 노동자로 인정할 수 있다고 명시하고 있다.²²⁾ 또한 이 입법지침은 각 회원국이 동 지침을 국내법으로 전환하는 과정에서 EU 사법재판소에서 마련한 노동자성 판단기준을 고려하도록 규정하고 있으므로, 독일의 플랫폼 노동과 관련한 법제화 작업에서도 이 지침이 영향을 미칠 것으로 보인다.

독일 연방노동법원은 2020년 12월에 플랫폼 노동 종사자의 법적 지위와 관련하여 중요한 기점이 되는 판결²³⁾을 내린 바 있다. 구체적인 유형으로는 지역기반 플랫폼 노동(긱 노동) 중 집단적으로 업무를 수행하는 지역형 마이크로태스킹 형태의 크라우드 노동자를 대상으로 한 판결이었으며, 결론적으로 플랫폼 노동 종사자인 경우에도 사실관계를 종합적으로 고려하여 인적 종속성을 전제로 한 노동자성을 인정할 수 있다고 판시하였다.

연방노동법원(BAG)의 노동자성 판단

사실관계

원고(52세)는 스마트폰을 이용하여 로암러(Roamler)라는 앱을 통해 피고 플랫폼 업체에 위탁한 기업들의 상품이 상점, 주유소 등에 제대로 진열되고 있는지, 버스정류장, 키오스크 등에 광고 포스터가 잘 붙어있는지 등을 기업들이 확인할 수 있도록 사진을 찍어 업로드하는

21) BT-Drucksache 18/3032, S. 4.

22) EU-Richtlinie 2019/1152, Erwägungsgrund 8.

23) BAG Urteil vom 01.12.2020, 9 AZR 102/20.

일을 주로 수행하였다. 노동시간은 주당 약 20시간 정도였으며, 약 14개월 동안 2,978건의 업무를 맡아 매달 약 1,750유로를 지급받았다. 업무는 앱을 통해 수령하는 형식이었는데, 업무 위탁자인 기업에서 플랫폼을 통해 요청한 업무는 클라우드 노동자의 스마트폰 GPS를 기반으로 반경 50km 이내인 경우 해당 업무를 수령할 수 있도록 앱에 표시되었다. 업무 수행 의사가 있는 클라우드 노동자가 앱을 통해 일감 수령을 확인한 후 2시간 이내에 업무를 완료 하면 페이팔을 통해 보수를 지급받는 과정으로 진행되었다.

업무수행과 관련하여 플랫폼 운영자와 원고 사이에 분쟁이 발생하자 플랫폼 운영자는 원고에게 더 이상 업무를 배당하지 않을 것이며, 해당 플랫폼 계정도 삭제할 것이라고 통보하였다. 이에 원고는 해당 기업이 자신에게 정기적으로 지속된 업무를 제공하였고 그곳으로부터 생계비의 상당 부분을 충당하였기 때문에 자신과 플랫폼 운영자 사이에 고용관계가 있다고 주장하며, 부당해고를 이유로 소송을 제기하였다.

원심 판결

1심²⁴⁾과 2심²⁵⁾은 플랫폼 운영자 측의 주장을 받아들여 원고의 청구를 기각한 바 있다. 1심인 뮌헨 지방노동법원은 해당 플랫폼 노동 종사자에게는 계약을 거부할 자유도 있고, 사업주의 지시에 대한 구속성도 인정되지 않는다면 노동계약관계를 인정하지 않았다. 2심에서도 법원은 노동계약의 법적 정의를 제시하며, 이 사건의 경우 법에서 요구하는 사용자의 지시권에 대한 구속성의 정도나 양 당사자 간의 권리, 의무 관계에 비추어 민법 제611a조의 적용을 받는 노동계약관계를 인정할 수 없다고 판시하였다.

연방노동법원의 판단

연방노동법원은 원심의 판결과 달리 해당 플랫폼 노동 종사자인 원고의 노동자성을 인정하는 판결을 내렸다. 해당 원고의 경우 계약상 특정 업무를 수락해야 할 의무는 없지만 전형적

24) ArbG München, 20.02.2019 - 19 Ca 6915/18.

25) LAG München, 04.12.2019 - 8 Sa 146/19.

인 방식으로 업무를 수행하는 점, 회사의 지시에 구속되는 점, 인적 종속에 따라 업무가 결정되는 점 등을 근거로 플랫폼 노동 종사자를 민법 제611a조의 적용을 받는 노동자로 인정한 것이다. 계약의 자유와 관련하여 연방노동법원은 플랫폼을 통해 이미 성립된 법적 관계 내에서 노무 제공자가 계약내용을 결정할 자유는 제한되었다고 보았다. 업무의 내용과 관련해서도 업무를 위탁하는 과정에서 업무 내용이 특정되고, 이를 수행하는 단계가 플랫폼 운영자에 의해 지정되었다는 것이다. 이러한 판단에는 개별 업무마다 별개의 계약이 체결되는 형식으로 운영되었음에도 불구하고, 평가시스템을 통해 더 높은 레벨로 올라가면 더 많은 업무와 보수를 지급받을 수 있도록 한 플랫폼의 인센티브 시스템도 영향을 미쳤다. 인센티브 시스템은 플랫폼 노동 종사자가 계속 일을 하도록 하는 유인책으로서, 높은 임금을 얻기 위해서는 사실상 자유롭게 자신의 활동 지역이나 시간을 결정할 수 없게 하고, 다른 지역에서의 활동도 제한하는 등 플랫폼 노동 종사자를 플랫폼 사업 안에 편입되도록 한다는 것이다.

연방노동법원 판결의 영향

연방노동법원은 플랫폼 노동 종사자의 법적 지위를 판단함에 있어 민법 제611a조의 규정에 따라 인적 종속성을 내용으로 하는 기준을 적용하였음에도 불구하고, 플랫폼 노동 종사자가 플랫폼의 조직구조에 통합되어 노무를 제공하는 경우에는 계약의 명칭과 상관없이 지시에 따라 노동을 제공하는 노동자성을 인정할 수 있음을 확인하였다. 특히 온라인 플랫폼의 운영을 위해 사용되는 디지털 또는 알고리즘에 기반한 제어 도구들이 플랫폼을 매개로 한 계약 관계를 노동계약관계로 인정할 수 있게 하는 기준인 노동법상 지시권의 행사 수단으로 간주될 수 있음을 명시적으로 인정한 것으로 평가할 수 있다.²⁶⁾

하지만 이번 판례가 플랫폼 노동 종사자에 대한 지시 구속성을 판단하는 기준을 넘어 일반적인 노동자성 판단의 기준인 인적 종속성을 확대한 것으로 볼 수 있을지는 아직 명확하게 판단하기 어렵다.²⁷⁾ 다만, 이 사안에서와 같이 일정한 요건[업무 위탁자의 요청에 따라 업무

26) (Hrsg.) DGB(2021), op. cit., S. 2.

27) Euler, A. K.(2021), "Arbeitnehmerstatus eines Crowdworkers: Zur Weisungsbindung durch digitale Organisationsstrukturen", jurisPR-ArbR 20/2021, <https://www.juris.de> (검색

의 내용이 특정되고, 플랫폼의 업무수행 매뉴얼에 따라 수행 방식이 확정되며, 그러한 업무를 일정 시간 내에 수행하는 관계가 지속적으로 반복되는 경우]을 충족할 경우 플랫폼 노동 종사자의 노동자성이 인정될 가능성은 분명히 확인되었다.

■ 플랫폼 노동 종사자 보호를 위한 노동계의 요구

플랫폼 노동시장의 규모가 지속적으로 확대됨에 따라 2021년 3월 독일노총(이하 ‘DGB’)에서는 노동자의 입장에서 플랫폼 노동이 양질의 노동으로 발전해 나갈 수 있도록 다양한 측면에서의 규제 방안을 담은 정치적 제안을 발표하였다.²⁸⁾ 그 구체적인 요구 사항을 살펴보면 다음과 같다.

입증책임의 전환

DGB는 정보 불균형에 따라 플랫폼 노동 종사자가 처한 불리한 지위를 해소하기 위해서는 플랫폼 운영자와의 노동계약관계에 대한 확인을 요구하는 경우 입증책임의 전환이 필요하다는 견해를 제시하였다. 플랫폼 노동 종사자 측에서 정황에 기초하여 노동계약관계의 존재를 주장하는 경우, 플랫폼 운영자 측에서 실질적인 독립성을 입증해야 한다는 것이다. 입증책임의 전환으로 인해 플랫폼 노동 종사자가 접근하기 어려운 성과 달성을 위한 통제의 제반 조건들이 플랫폼 노동 종사자의 독립성을 주장하고자 하는 플랫폼 운영자에 의해 공개되어야만 증거 확보 등에 있어 동등한 지위에서 분쟁해결절차가 진행될 수 있을 것으로 보았다.

집단적 권리의 강화

개인적 권리구제를 위한 규제만으로는 플랫폼 노동 종사자의 노동조건 개선이 지속성을 가

일 : 2021.6.25).

28) (Hrsg.) DGB(2021), op. cit.

지기 어렵다. 노동조건의 개선을 위해서는 노동법 체계의 한 축을 담당하는 집단적 노사관계가 실질적으로 기능할 수 있어야 한다. 이를 위한 주요 방안으로 DGB는 단체협약 체결 가능성의 확대, 기업의 공동결정에의 참여, 단체소송권의 도입을 제시하고 있다.

독일의 단체협약법은 기본적으로 노동자를 적용대상으로 하며, 인적 종속성이 인정되지 않더라도 주로 1인의 위탁자를 위해 임무를 수행하거나 한 명의 위탁자로부터 소득의 절반 이상을 의존하는, 경제적 종속성이 인정되는 유사 노동자에 대해서도 단체협약의 적용을 인정하고 있다.²⁹⁾ 이에 DGB는 주로 다수의 플랫폼을 통해 생계를 유지하는 플랫폼 노동의 현실을 고려하여 단체협약의 적용 가능성을 확대할 수 있는 법적 조치가 필요하다고 주장하였다. 구체적으로는 경제적 종속 기준을 소득의 절반에서 3분의 1 수준으로 낮출 것을 제시하였다.

또한 사업장조직법의 인적 적용 범위를 유사 노동자를 포함하는 수준으로 확대하고, 기업 및 사업장의 개념도 디지털 노동형태를 고려하여 조정할 필요가 있다고 주장하였다. 특히 공동 결정의 대상이 되는 “업무의 일부를 위임하는 경우”에 온라인 플랫폼을 활용한 아웃소싱이나 크라우드 노동(크라우드소싱)을 포함시켜 최저노동기준이 준수될 수 있도록 절차적인 보장이 이루어져야 한다는 것이다.

이익대표 및 노동조합에 대한 디지털 접근권 보장

플랫폼 노동의 경우 온라인을 통해 업무와 관련한 절차가 진행되기 때문에 물리적 만남을 기초로 하는 종업원위원회 및 노동조합 활동에 어려움이 있다. DGB는 플랫폼 노동 종사자의 소통 방식이 주로 온라인을 통해 이루어지는 상황을 고려하여 노동자 측의 집단적 이익대표 기구인 종업원위원회와 노동조합의 활동 역시 온라인으로 이루어질 수 있도록 하는 수단을 마련해야 하며, 그에 대한 정보 보호를 요구하였다.

29) § 12a TVG(Tarifvertragsgesetz).

투명성 및 플랫폼 운영자의 횡포 방지

DGB는 플랫폼을 매개로 한 플랫폼 운영자와 플랫폼 노동 종사자 사이의 계약관계를 기초로 플랫폼 운영자의 일방적인 법률행위를 그대로 수용해야 하는 플랫폼 노동 종사자를 보호하고자 하였다.

우선 계약내용에 대한 투명한 공개를 요구하였다. 이는 앞서 제기한 정보의 불균형에 관한 문제와 연결되는 것으로, 영업상의 비밀 유지를 이유로 계약내용에 해당하는 작업 프로세스 및 결과에 관한 데이터나 제어 및 통제 메커니즘에 대한 정보를 계약 당사자인 플랫폼 노동 종사자에게 공개하지 않는 것에 대한 대책이다. 이와 같은 정보제공 의무는 산재예방을 위한 다양한 보호 조치에도 중요한 기능을 할 수 있을 것이다.

또한 DGB는 이들의 계약관계가 비록 노동계약으로 볼 수 없는 경우라 하더라도 플랫폼 운영자가 일방적으로 사용자(플랫폼 노동 종사자)의 계정을 차단하거나 접근을 제한하고자 하는 경우에는 그 이유를 고지하도록 하는 의무를 도입해야 하고, 그에 대해 이의를 제기할 수 있는 권리와 구제 절차를 보장할 것을 요구하였다. 또한 플랫폼을 통한 업무수행 기간을 고려하여 적절한 계약해지 예고기간을 규정하는 방안도 제안하였다.

플랫폼 노동에 종사한 경력이 이직 과정에서 유효한 경력으로 인정받을 수 있도록 이력서에 사용할 수 있는 업무증명서의 발급의무를 플랫폼 운영자에게도 부과해야 하며, 여기에는 업무수행에 대한 플랫폼 운영자의 평가만이 아니라 서비스를 제공받은 의뢰인이 플랫폼상에 남긴 평가도 해당 증명서에 기재되어야 할 필요성이 있음을 강조하였다.

DGB는 또한 일반적으로 일반거래약관(AGB)을 매개로 계약이 이루어지는 플랫폼 노동의 법률관계를 고려하여 약관규제절차의 적용을 통해 사법적 심사가 이루어져야 한다는 입장이다. 이 경우 플랫폼 노동 종사자는 해당 플랫폼을 사용하는 소비자로 간주되어야 할 것이다.

그 밖에도 일반균등대우법의 적용 범위에 플랫폼 노동도 명시적으로 포함시킬 것을 요구하고 있다.

1인 자영업자의 사회보장적 보호 강화

플랫폼 노동에 종사하는 1인 자영업자의 경우에도 질병, 재해, 실업 및 노후에 대한 충분한 사회적 보장이 이루어져야 한다. DGB는 연금보험의 가입대상자 확대를 통해 노후보장이 이루어져야 하며, 특히 산재보험과 관련하여서는 의무보험제도를 마련해야 할 필요성이 있다고 주장하였다.

또한 플랫폼 노동 종사자의 보수가 임금으로서의 성격을 가지지 않는다고 하더라도 법정 최저임금에 준하여 생계유지에 필요한 최저 수준의 소득을 보장할 수 있도록 하는 제도가 필요하다고 주장하였다. 단체협약을 통해 산업별로 자치적인 보수 수준이 보장될 수 있도록 하는 것과 함께 법적으로 최저 수준의 생계비를 보장할 수 있도록 제도적 보완을 요구한 것이다.

■ 플랫폼 노동에 대한 연방정부의 대응

독일 연방노동사회부(BMAS)는 앞서 살펴본 연방노동법원 판결이나 DGB의 요구가 발표되기 이전인 2020년 11월에 플랫폼 노동 종사자에 대한 보호 강화를 내용으로 하는, 「플랫폼 경제에서의 공정한 노동」을 표제로 하는 정책 문서를 발표하였다.³⁰⁾ 여기에는 DGB에서 요구하는 내용과 기본적으로 동일한 방향성을 가진 정책적 계획이 담겨 있다. 즉 플랫폼 노동에 종사하는 1인 자영업자에게 노동법과 사회보장법상 보호를 확대하고, 법정 연금보험의 적용 범위를 확대하여 플랫폼 노동 종사자를 편입시키며, 플랫폼 운영자에게 건강보험료를 부과하는 방안 등이 담겨 있다. 또한 플랫폼 노동 종사자가 노동계약관계의 존재를 주장하는 경우, 그에 대한 입증책임을 플랫폼 운영자에게 전환시키는 입증책임 전환에 관한 사항도 포함되어 있다. 또한 플랫폼 노동 종사자의 종속성을 고려하여 노동보호법상의 보호 내용, 즉 계약해지 예고기간의 법제화와 모성보호·휴가·질병수당 등의 적용 가능성에 대해 긍정적으로 평가하고 있다. 플랫폼 계약조건을 사업자가 일방적으로 정한다는 점을 고려해 약관규제절

30) (Hrsg.) BMAS(2021), op. cit.

차를 통한 계약내용에 대한 사법적 통제의 가능성도 언급하고 있다. 그 밖에도 플랫폼 노동의 투명성 확보 및 개선을 위해 운영자로 하여금 공공기관에 보고할 의무를 부과한다는 계획도 포함하고 있다.

연방노동사회부는 이상과 같은 보호 강화 방안을 EU 차원의 법체계에서 규율하는 것이 합리적이고 필수적이라고 판단하고 있다. 그러한 의미에서 연방노동사회부는 EU 차원의 법안 마련을 위해 노력하는 가운데 독일 국내법적으로도 위와 같은 내용을 법제화하는 작업을 추진할 계획임을 밝히고 있다.

■ 맺음말 및 시사점

온라인 플랫폼과 관련한 사항은 전 세계적으로 가장 활발한 논의가 이루어지는 주제 중 하나에 해당한다. 아직은 그 형태와 영역의 한계를 정하기 어려울 정도로 새로운 플랫폼이 개발되고 발전하는 모습을 보이고 있기 때문이다.

플랫폼 노동에 관한 사항은 노동법적으로도 많은 논점을 내포하고 있다. 온라인 플랫폼을 사용한다는 공통점으로 인하여 플랫폼 경제, 플랫폼 노동으로 유형화를 시도하고 파생되는 문제점에 대한 논의가 이루어지고 있지만, 내용적으로는 하나의 유형으로 그 법률관계를 규정하기 어려운 것이 사실이다. 특히 플랫폼을 통해 이루어지는 계약과 업무수행 형태에서 노동 제공자의 자율성이 일정 부분 보장됨에 따라 노동계약관계에서 요구되는 인적 종속성이 인정되기 어렵고, 그로 인해 플랫폼 노동 종사자의 지위는 노동자가 아닌 자영업자로서 파악되는 것이 일반적인 상황이다. 이러한 플랫폼 노동 종사자의 법적 지위로 인하여 별도의 입법적 조치 없이는 플랫폼 노동 종사자에 대한 보호체계에 노동법이 직접적으로 개입하기 어려운 측면이 분명히 존재한다.

이러한 상황 속에서 독일의 플랫폼 노동과 관련하여 진행되는 정책적 논의와 법원의 태도는 우리에게도 중요한 시사점을 제시하고 있다. EU 입법 지침의 규정과 독일 연방노동법원의 판례를 통해서도 확인된 바와 같이, 플랫폼 노동 종사자가 노동계약 및 노동법의 적용을 받을 수 있는 노동자로서 인정될 가능성은 명확하다고 하겠다. 그럼에도 불구하고 플랫폼 노동 종

사자와 운영자 사이의 계약관계를 노동계약관계로 파악하여 노동자로서 보호하고자 하는 시도는 플랫폼 노동 종사자에 대한 보호 강화 방안에서 중심적인 위치에 놓여 있는 것으로 볼 수 없다. DGB 및 연방노동사회부의 정책제안 문서를 통해 확인할 수 있는 바와 같이, 양 기관은 플랫폼 노동 종사자의 자영업자로서의 지위는 그대로 인정하되 종속성과 보호 필요성에 기초하여 다양한 노동 보호체계의 적용 범위에 1인 자영업자를 포함하는 방향성을 가지고 정책적인 제안을 하고 있다. 그러한 의미에서 2018년 ILO가 국제 종사상 지위 분류기준(ICSE-18)을 개편하여 종속성을 기준으로 분류체계를 구성하고 ‘종속적 자영업자’라는 유형을 추가한 것은 향후 회원국들의 노동법 체계에도 영향을 미치게 될 것으로 보인다. **141**