

플랫폼 노동과 기간제 고용에 대한 개정 노동법의 배경과 주요 내용

Special Feature

Silvia Fernández Martínez (Assistant Lecturer in Labour Law and Social Security,
University of Santiago de Compostela)

■ 플랫폼 종사자의 임금노동자성 인정

최근 몇 년간 디지털 플랫폼을 통한 서비스의 제공은 대규모로 증가하였으며, 이는 미래의 노동에 대해 다루는 국내외의 논의에서 중요한 주제가 되었다. 이러한 새로운 형태의 직무로 인해 노동법상 발생하는 가장 중요한 문제는 플랫폼을 매개로 노무를 제공하는 사람들이 임금노동자인지 자영노동자인지를 정하는 것이다. 즉 플랫폼에 서비스를 제공하기 위해 플랫폼을 이용하는 종사자와 해당 플랫폼 사이에 고용관계가 성립하는지 여부이다. 사실 스페인뿐만 아니라 전 세계 많은 국가의 법원에서 해당 문제가 다루어지고 있다. 또한 많은 국가들이 뒤에 자세히 언급하게 될 스페인의 최근 노동개혁과 같은 입법개혁을 추진하고 있으며, 유럽 차원에서도 2021년 12월 디지털 플랫폼 노동 환경을 개선하기 위한 가이드라인을 제시한 바 있다.

스페인의 경우를 보면, 2015년 무렵 디지털 플랫폼의 출현과 함께 플랫폼을 통해 제공되는 노무가 노동법의 적용대상인가에 대한 논쟁이 지속적으로 있었다. 가장 큰 문제가 제기된 분야는 배달 또는 유통 플랫폼이었는데, 예를 들어 글로보(Glovo), 딜리버루(Deliveroo) 또는 우버이츠(Uber Eats) 같은 것이다. 대부분의 경우 배달원(라이더)과 플랫폼 간에는 고용관계가 성립하지 않았고, 이들은 일반 자영노동자 또는 “경제적으로 종속된 자영노동자(Trade)”¹⁾

1) “경제적으로 종속된 자영노동자(Trade)”는 자영노동법(LETA) 제11조에서 따로 정의하고 있다. 자영

로서 플랫폼을 위한 노무를 제공하고 있었다. 그럼에도 불구하고, 2017년부터 배달원들은 본인들이 진정한 자영노동자가 아니며 플랫폼 기업들과 유지하고 있는 법적 관계는 일종의 고용계약이기 때문에 노동기본법에 명시된 모든 권리와 보장을 인정해 줄 것을 요구했는데, 특히 양측 간 논쟁이 흔히 발생하는 고용관계의 소멸(해고)과 관련된 부분에서 인정요구가 많이 제기되었다.

노동감독관(IRSS)은 배달 플랫폼과 관련된 구체적인 실태를 조사하여 배달원들은 노동법의 적용을 받아야 하는 임금노동자라는 결론을 도출하였고, 해당 플랫폼 업체에 각종의 벌금을 부과함으로써 배달원의 임금노동자 지위를 인정하는 과정에서 중요한 역할을 수행하였다.

하지만 플랫폼 노동자의 지위에 대한 주제는 분쟁 없이 논의될 수 있는 평온한 주제가 아니었으며, 배달 플랫폼과 관련된 사건들을 해결해야 했던 하급심 노동법원들은 서로 모순되는 판결을 선고하였다. 대다수의 노동법원과 주 대법원에서는 배달원의 노무 제공은 노동기본법 제1조에 명시된 요건(특히 종속성 요건)을 충족하며, 따라서 노동법의 적용범위에 포함되어야 한다고 판결하였다.²⁾ 그렇지만 다른 법원의 경우, 특히 2019년 9월 19일 마드리드주 대법원은, 배달원은 진정한 의미의 경제적으로 종속된 자영노동자이며, 따라서 플랫폼 업체와 그 어떠한 고용관계도 형성하지 않는다고 결론지었다.³⁾

이러한 상황에서 2020년 9월 25일 대법원 사회부 전원합의체에서 최초로 법 해석을 통합하여 글로보(Glovo) 배달원의 임금노동자성을 인정하는 판결을 내렸다.⁴⁾ 이 판결에서는, 예를 들어 업무 수행을 위해 필요한 도구(차량, 핸드폰, 애플리케이션)의 소유관계, 업무조직, 업무를 거부할 수 있는 가능성의 여부, 하루 노동시간 및 근무시간대, 플랫폼 업체의 위치기반 시스템 및 업무규율 등에 기반하여 글로보(Glovo)의 배달원은 플랫폼에 종속된 노동자이며, 따라서 노동법의 적용을 받는다는 결론을 내렸다. 판결문에서 대법원은 “표준화를 위해

노동자의 경제적 종속성을 인정하고 있는 이상, 경제적 종속성은 더 이상 임금노동자와 자영노동자를 구분하는 중요한 요소가 아니다. [편집자 주: Trade는 임금노동자가 아니라 자영노동자이지만, 해고규제와 노동3권 등 임금노동자에 준하는 권리가 보장된다.]

- 2) 예를 들어, 2019년 7월 25일 아스투리아스 자치주 대법원 판결(제1143/2019호), 2019년 11월 27일 마드리드 자치주 대법원 판결(제588/2019호) 또는 2019년 7월 22일 마드리드 사회법원 판결 제19호.
- 3) 제95/2019호 판결. 동일한 취지로 2018년 9월 3일 마드리드 사회법원 판결 제39호는 이 마드리드주 대법원의 판결을 재확인하였다.
- 4) 제4746/2019호 판결.

필요한 환경을 조성하고 노동자와 기업을 위해 법적 안정성을 제공할 수 있는 입법적 해결책을 채택할 필요성”이 있다고 언급하였다. 이 판결은 그 후 사회적 대화를 통한 합의와 입법에 영향을 미쳤다.

대법원의 이 중요한 판결 이후, 사법계를 중심으로 진행되던 논의는 정치계로 옮겨 갔으며, 2020년 10월 28일 “디지털 플랫폼의 규율을 위한 사회적 대화 테이블”이 구성되었다. 이 테이블에서 “배달원의 고용 및 디지털 플랫폼에 대한 일터 모니터링”이라는 협약이 체결되었다.

그 후 디지털 배달 플랫폼을 통해 노무를 제공하는 사람들의 법적 지위 문제를 입법 차원에서 해결하기 위해, 좀 더 구체적으로 말하자면 노동기본법 내에서 해결하기 위해, 왕령법률 제9/2021호가 2021년 5월 11일에 제정되었다.⁵⁾ 이 왕령법은 디지털 플랫폼 분야에서 배달에 종사하는 노동자의 노동권을 보장하기 위하여 노동기본법의 규정을 개정하는 내용을 담고 있다.⁶⁾ 이 개정법은 디지털 플랫폼을 이용한 노무 제공의 법적 성격에 대한 대법원의 입장을 유지하면서, 사회적 대화에서 합의된 내용을 구체화하고 있다.

왕령법률 제9/2021호 제2항은 “디지털 배달 플랫폼 영역에서 임금노동자성의 추정”이라는 제목으로 노동기본법에 추가조항 제23호를 신설하였다. 이 추가조항 제23호에 의하면, “제8조 제1항의 적용에 따라, 디지털 플랫폼에서 알고리즘에 의한 노동조건관리 또는 노무관리를 통해 직간접 또는 암묵적으로 사업의 조직과 관리 및 통제에 대한 권한을 행사하는 사용자를 통하여 일체의 소비재 또는 상품의 배달 또는 유통 노무를 지속적으로 제공하는 사람의 노무제공관계는 이 법률의 적용범위에 포함되는 것으로 추정한다.” 이 추정은 노동기본법의 적용범위에서 제외되는 노무제공관계를 정하고 있는 노동기본법 제1조 제3항에 영향을 미치지 않는다.

개정법은 배달 플랫폼 노동자는 노동법의 적용을 받는 일반 노동자로 추정한다는 점을 명시하고 있으며, 학설에서 제시하기도 했던 다른 옵션(예를 들어 플랫폼 노동자에게만 적용되는 특별법의 제정 또는 특별고용관계의 인정)을 배제하고 있다. 개정법은 노동기본법 제1조

5) 이 왕령법은 2021년 9월 28일 법률 제12/2021호에 의하여 폐지되었다. 이 법률 제12/2021호는 왕령법 제9/2021호를 법률로 변환한 것이다.

6) 현행 노동기본법(Ley del Estatuto de los Trabajadores)은 왕령입법 제2/2015호(2015.10.23)에 의해 승인된 것이다.

제1항의 임금노동자 정의 규정은 수정하지 않은 채, 배달 플랫폼 노동자의 노무제공관계를 자동적으로 그리고 명시적으로 노동기본법에 포함시키는 방식을 취하였다. 개정법은 법적 안정성을 확보하기 위하여 고용관계 추정 조항을 도입한 것이다. 이것은 노동기본법 제8조 제1항⁷⁾에서 규정하고 있는 일반추정과 다르다. 이것은 배달 플랫폼 노동자라는 특정 집단을 대상으로 한 것이다. 따라서 개정된 노동기본법의 적용범위는 이미 언급한 바 있듯이 법원에 가장 많이 제소된 문제였던 배달 플랫폼 노동자에 한정된다. 일반규정으로는 플랫폼 노동의 법적 분류에 대한 모순을 해결할 수 없었다는 점에서 특별추정을 새로 도입하는 것이 정당화된 것이다.

개정법은 배달 플랫폼 노동이 노동법의 적용범위에 포함되기 위해서는 어떠한 사실을 증명해야 하는지 자세히 규정하고 있다. 즉 플랫폼 노동자가 다음의 사실들을 증명하면 노동기본법의 적용범위에 포함된다(절대적인 증거가 요구되는 것은 아니고 상대적인 또는 충분한 증명이면 된다). ① 보수를 지급받았고, ② 소비재 또는 상품을 배송 또는 유통하였으며, ③ 직간접 또는 암묵적으로 사업의 조직과 관리 및 통제에 대한 권한을 행사하는 사용자를 위해 노무를 제공하였고, ④ 사용자는 알고리즘을 통해 노무와 노동조건을 관리함으로써 이러한 권한을 행사하였으며, ⑤ 이 알고리즘 관리는 디지털 플랫폼을 통해 이루어졌다.

그렇지만 플랫폼 업체나 배달 노동자가 노동법의 적용범위에 포함되는 것을 원하지 않을 경우에는, 노동기본법 추가조항 제23호에서 요구하는 사실의 부존재를 증명하는 자료를 제시하면 된다. 예를 들어, 사용자가 사업의 조직과 관리 및 통제에 대한 권한을 디지털 플랫폼을 통해 직간접 또는 암묵적으로 행사하지 않았다는 증거자료를 제시하는 것이다. 그러나 노동기본법에서 정하고 있는 요건사실의 존재가 증명된 상황에서는, 법적 결과를 바꾸기 위해 다른 증거를 제시하는 것은 허용되지 않는다. 다시 말해, 노동기본법에서 정하고 있는 요건들을 충족하면서 배송 또는 유통 서비스를 제공하는 노동자는 언제나 노동법의 적용범위에 포함된다. 요컨대 플랫폼 배달원은 반대의 증거가 제시되지 않는 한 임금노동자이다. 그러나 이러한 사실이 해당 플랫폼 분야에서 자영노동자의 존재 가능성을 부정하지는 않는다. 개정법

7) 이 조항에 의하면, “타인의 지시와 조직 범위 안에서 노무를 제공하는 자와 그 자로부터 노무를 제공받고 대가를 지급하는 자 사이에는 고용계약이 존재하는 것으로 추정된다.”

은 이를 금지하지는 않았기 때문이다.

왕령법률 제9/2021호를 통해 노동기본법을 개정함으로써 스페인은 플랫폼 노동자의 법적 분류 문제와 관련하여 입법적인 해결책을 제시한 국가들 중 하나가 되었지만, 이로 인해 제기되는 문제도 있다. 물론 사회적 대화를 통해 합의를 도출하면서 대법원의 입장을 유지했다는 것이 가장 긍정적인 측면이기는 하지만, 앞으로 논쟁이 일어날 수 있는 다른 분야는 모두 배제한 채 디지털 배달 플랫폼에만 이 규정이 적용된다는 점이 개정법이 자체적으로 안고 있는 가장 큰 한계이다. 또한 디지털 플랫폼을 통해 제공되는 노동 영역에서 제기되는 다른 측면에서의 중요한 문제들, 예를 들어 하루 노동시간의 계산, 근무시간대 또는 산업안전보건 관련 사항 등도 개정법은 규제하지 못하고 있다.

■ 기간제 고용의 금지 혹은 제한

의심할 여지 없이 2021년은 스페인 노동법에 매우 중요한 개혁이 일어난 해였다. 구체적으로 살펴보면, 플랫폼 노동자와 관련된 사항 이외에도 2021년 12월 스페인 정부는 노동개혁과 고용안정성 보장 및 노동시장의 전환을 위한 긴급조치에 관한 왕령법률 제32/2021호(2021.12.28)를 제정하였다.⁸⁾ 이 왕령법률은 위에서 설명한 디지털 플랫폼 노동에 대한 왕령법률 제9/2021호와 마찬가지로, 2021년 12월 23일 사회적 대화를 통한 합의 내용을 반영한 것이다. 즉 2021년의 노동법 개정은 이전의 개정과 달리 노사 간의 합의에 의한 것이라는 점이 특징이다.

왕령법률 제32/2021호는 [단체교섭의 구조에 관한 개정 내용 외에] 노동기본법에 특히 기간제 고용과 관련하여 중요한 변화를 도입하였다. 주요 목적은 최근 몇십 년간 스페인 노동시장의 특징이 된 기간제 고용의 남용 문제를 해결함으로써 고용 안정성을 강화하는 것이었다. 2021년 개정 이전의 노동기본법 제15조에 의하면, 고용계약은 “기간을 정하지 않거나 혹은

8) 이 왕령법률은 2022년 2월 3일 하원 전체회의를 통해 법률로 비준되었지만, 법률안의 형태로 다루어 지지는 않았다.

기간을 정하여” 체결할 수 있었다. 반면에 2021년에 개정된 조항에 의하면, “고용계약은 기간을 정하지 않고 체결된 것으로 추정한다.” 즉, 2021년 개정 노동법은 기간의 정함이 없는 고용계약을 일반규칙으로 삼고 있다. 기간제 고용의 사용은 제한되며, 정당한 사유가 있는 경우에만 허용된다. 특히 스페인에서 가장 많이 활용되는 기간제 고용이면서 동시에 가장 많은 탈법행위를 유발시켰던 프로젝트형 기간제 고용이 금지되었다.⁹⁾ 이제 기간제 고용은 두 가지 경우에만 허용된다. 일시적인 업무의 증가 또는 일시 부재 중인 기존 노동자의 대체가 그것이다. 이를 제외한 다른 경우에 사용자는 기간의 정함이 없는 고용계약, 즉 통상적인 상용직 계약을 체결하거나, 노동기본법 제16조에서 규정하고 있는 비연속적 상용직 계약을 체결해야 한다.¹⁰⁾ **KCLL**

9) 편집자 주: 프로젝트형 기간제 고용은 특정한 업무의 수행을 위하여 허용되는 기간제 고용으로서 최대 3년까지 기간을 정할 수 있다. 개정법에 따르면 2022년 3월 30일 이후로는 프로젝트형 기간제 고용의 신규 체결이 금지된다. 다만, 개정법의 시행일 현재 유효하게 성립하고 있는 프로젝트형 기간제 고용은 해당 계약에서 정한 유효기간까지는 종전의 규정이 적용된다.

10) 편집자 주: 비연속적 상용직 계약은 계절노동 혹은 취업기간과 비취업기간이 반복되는 노무제공관계에 적용된다. 비취업기간도 근속연수에 포함된다.

참고문헌

- AAVV, *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, número extraordinario: La reforma laboral de 2021, vol. 3, enero 2022.
- MELLA MÉNDEZ, L., “Valoración general del Real Decreto-Ley 32/2021: una reforma laboral necesaria y ya efectiva”, *Noticias CIELO*, número especial sobre la reforma laboral española de 2021, abril de 2022.
- MELLA MÉNDEZ, L., “La protección de los repartidores de plataformas tras el RD-ley 9/2021: ¿se está ante una verdadera presunción «iuris tantum» de laboralidad?”, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 244, 2021.
- MORENO GENÉ, J., “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto: ¿y ahora qué?”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 4, 2022.
- TODOLÍ SIGNES, A., “Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la “ley rider” y los derechos de información sobre los algoritmos”, *IUSLabor*, núm. 2/2021.