플랫폼 노동자의 법적 지위[1)]
— 유럽 4개국의 최근 최고법원 판결을 중심으로

이영주(노동문제연구소 解放)

Ⅰ. 들어가며

이 글에서는 최근 프랑스, 스페인, 독일, 영국의 최고법원에서 플랫폼 노동자의 법적 지위에 관해 선고한 판결을 살펴보고자 한다. 물론 노무제공자를 보호하는 법적 지위의 체계는 나라마다 다르고, 각 판결에서 문제가 된 업종도 차량호출 운전기사와 음식배달 라이더, 크라우드워커로 다양하다. 또한 플랫폼 기업의 사업모델과 고용형태 역시 시시각각 변화하고 있기 때문에 다툼이 시작된 시점과 지금은 상황이 많이 달라진 것도 사실이다. 그러나 플랫폼 노동을 둘러싼 수년간의 공방 끝에 각 나라의 최고법원에서 내려진 판결이기 때문에 그 내용을 기준 삼아 앞으로 전개될 논의의 방향을 가늠할 수 있을 것이다.

Ⅱ. 플랫폼 노동자의 법적 지위

"왜 근로자 지위 문제로 가는가?"

노동법적 책임을 회피하는 것이 플랫폼 기업의 비용 절감 혁신의 핵심이기 때문에 규제 차익거래(regulatory arbitrage)를 추구하는 것

Ⅲ. 유럽 4개국 최고법원의 최근 판결

1. 프랑스 — 차량호출(우버) 운전기사[2)3)]

(1) 배경

1) 근로자의 분류

프랑스 노동법전은 법률적 종속관계를 요구하는 임금노동자(salariétravailleurs salarié) 이외에 경제적 종속이 인정되는 노무수행자(독립자영노동자, travailleur indépendant)를 노동법전 제7편 제1권에서 제4권까지 직종별로 분류하고 관련 직종에 해당되면, 노동법전의 여러 임금노동자 보호 규정을 준용할 것을 규정한다. 이들은 자신의 고유한 계산을 위해 노동을 실행하고 자신의 고유한 경영수단, 개인적인 고객을 보유하며 경영에 대한 손실을 부담하는 자[4)]로서 여러 사용자를 위해 노무를 제공하고 경제적 종속성은 인정되나 노동계약을 통한 법률적 종속성은 약하다. 플랫폼 노동자 역시 이에 포함된다(제3권) 그러나 종속관계가 인정될 경우 임금노동자로 취급한다.

플랫폼 노동자에 대해서 프랑스 노동법전에 별도의 직접적인 정의 규정은 없다. 관련 규정인 L.7341-1조는 본 장(章)의 적용범위로 조세일반법전(code géeal des impôs) 제242조의2에서 규정하고 있는 "전자적 방식에 의한 다수의 플랫폼을 기반으로 한 직업적 활동을 영위하는 독립 노동자"로 한정하고 있다. 조세일반법전 제242조의2 역시 플랫폼 자체에 대해 정의하지는 않으나 "플랫폼을 운영하는 사업자는 플랫폼을 사용하는 이용자 물품의 판매 또는 서비스의 제공 등-에게 법령과 관련된 정보를 제공할 것"을 규정한다.

2) 종속관계를 판단하는 기준

---

1) 이 글은 필자의 독자적 연구 결과가 아니라 주제와 관련한 국내외 여러 참고자료를 정리한 내용이므로 인용을 삼가 주시기 바랍니다.

2) Cour de cassation, Chambre sociale, 2020. 3. 4., No. 19-13316.

3) 프랑스 노동법제의 전반적인 이해와 Take Eat Easy 판결에 관해서는 창원대학교 산학협력단, 플랫폼노동 관련 해외 입법동향 분석과 정책과제, 국회입법조사처, 2020 중 Ⅲ. 프랑스 부분을, 우버 판결의 사실관계와 판결 내용은 박제성, 크라우드형 플랫폼 근로의 법률관계: 초단기 기간제 근로계약, 근로자성에 관한 재검토 ―업종별 근로자성을 중심으로, 한국노동법학회-한국노동연구원 공동주최 토론회(2020. 7. 9.) 발표문을 주로 참고하였다.

4) "근로조건이 전적으로 자신에 의해 또는 주문자와 이를 정하는 계약에 의해 정해지는 자"(노동법전 L.8221-6-1조).

법적 종속관계는 법적 관계이어야 하며 단지 경제적 종속만으로 구성될 수 없다. 임금노동자는 법적 종속관계, 즉 임금근로자에 대한 사용자의 법적 권한을 창출한다. 경제적 종속은 다른 징표들 가운데서 법적 종속의 한 징표로서 고려될 수 있다. 한편, 종속의 법적 개념은 당사자들 간의 합의로 노동법의 적용을 배제할 수 없다는 노동법의 공서적 성격과 조화되어야 한다. 따라서 종속이 법적인지는 형식이 아니라 사실에 따라 평가된다. 어떤 관계가 임금노동자에 해당하는지에 대한 판단에 있어 계약 조항들, 그 내용은 중요하지 않으며, 법관은 노동의 실제적 조건을 조사하여야 한다. 즉 당사자들의 실태에 중심을 두어야 한다.

법적 종속관계는 지시, 감독 및 제재의 세 요소의 존재로부터 도출된다. 대법원에 따르면, 종속관계는 "지시명령을 하고, 노동이행을 감독하며 자신의 종속 하에 있는 자들의 규칙 위반에 대해 제재를 할 권한을 가지는 사용자의 지배 하에서의 노동의 이행"[5]을 특징으로 한다.

법적 종속관계는 '한 묶음의 징표들'(faisceau d'indices)을 통해 증명될 수 있다. 법원은 종속의 요소들을 직접적으로 확인할 수 없는 경우에 있어 이는 '한 묶음의 징표들'이라는 기법을 통해 확인할 수 있음을 인정하고 있다. 이는 일정한 수의 종속의 징표들에 대한 입증과 관계되는데, 이는 원칙적으로 어떤 징표도 그 하나만으로는 충분하지 않으며, 어떤 맥락 속에서 그리고 특정 상황에 비추어 종속관계의 인정을 도출할 수 있어야 한다는 것이다.

3) Take Eat Easy 판결[6][7]

음식배달 플랫폼인 Take Eat Easy의 자전거 배달 라이더들이 이 플랫폼에서 일하기 위해서는 자영업자(auto-entrepreneur)로 등록하고 용역계약을 체결하여야 했다. 그런데 배달 라이더 한 명이 노동법원에 자신의 계약관계를 근로계약으로 재결정하여 달라는 소를 제기하였다.

파리 항소법원은 해당 라이더와 플랫폼 사이에 전속 관계 또는 경업 금지가 존재하지 않은 점, 라이더가 자신의 근로시간을 선택할 자유가 있는 점 등에 근거하여 이 청구를 기각했다.

그런데 대법원은 달리 결정하였다. 대법원은 이 사건에서 임금노동자 관계의 존재를 인정할 수 있는 기존의 판례상의 "노동관계의 존재는 당사자에 의해 표시된 의사나 당사자가 자신들의 약정에 부여한 명칭에 좌우되지 않으며, 노동자의 활동이 이행되는 사실상의 조건에 따른다".는 기준들을 제시하였다. 즉 당사자들이 해당 계약에 부여한 법적 성질은 중요하지 않으며, 계약 이행의 구체적 상황들만이 판단에 반영되어야 한다는 것이다. 그리고 대법원은 임금노동자는 "지시명령을 하고, 노동이행을 감독하며 자신의 종속 하에 있는 자들의 규칙 위반에 대해 징계를 할 권한을 가지는 사용자의 지배 하에서의 노동이행이라는 특징을 가지는" 종속관계 하에서 노동을 수행하는 자들임을 명확히 하였다.

이러한 법리에 근거하여 대법원은 한편으로 "애플리케이션이 배달원의 위치에 대한 회사의 실시간 추적과 배달원의 총 이동거리의 산정을 가능하게 하는 위치파악 시스템을 갖추고 있어" 해당 플랫폼의 역할이 음식점, 고객 및 배달원을 중개하는 것에 그치지 않았던 점, 다른 한편으로, "Take Eat Easy 회사가 배달원에 대해 징계권(배달원이 지체, 응답거부 또는 배달 거부의 경우 보너스의 상실)을 보유하고 있었다는 점" 등으로부터 "종속관계의 특징을 나타내는 노무이행에 대한 지시 및 감독권의 존재가 인정"된다고 판단하였다.

(2) 사실관계 및 소송의 경과

근로자 X는 2016년 10월 12일 우버회사에 파트너로 등록하고 우버기사로 일했다. 그러면서 X는 우버회사의 요구에 따라 자영근로자(자영업자)로 사업자등록을 했다. 우버회사는 2017년 4월 7일에 X의 계정을

---

5) Cour de cassation, chambre sociale, 13 novembre 1996, Société générale, 94-13187 "l'exétion d'un travail sous l'autorité'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôr l'exétion et de sanctionner les manquements de son subordonné."

6) 小林大祐, フランス労働法・社会保障法における労働契約概念 ーTake Eat Easy 判決を契機としてー, 法学研究論集, 52: 143-161, 明治大学大学院, 2020

7) 창원대학교 산학협력단, 위의 자료, 54-56면.

차단했다. X는 노동법원에 소송을 제기했다. X의 주장을 요약하면 다음과 같다.
자신이 2016년 10월 12일부터 2017년 4월 7일까지 단속적으로 수행한 총 2,038건의 운송 서비스는 2,038건의 초단기 기간제 근로계약(원문에서는 “micro CDD”로 표현됨)의 연속으로 판단되어야 한다. 따라서 2,038건의 기간제 근로계약 전체는 기간의 정함이 없는 근로계약으로 재분류되어야 한다. 이에 따라 노동법전 및 운송업의 단체협약 규정에 따른 임금률을 기초로 연장근로, 휴일근로, 야간근로 등에 대한 가산임금 및 부당해고에 대한 보상금 및 각종 위법행위에 대한 손해배상금을 지급해야 한다. X가 청구한 총 금액은 119,694754.03유로(약 1억 6000만원)이다.
1심 파리노동법원은 X와 우버 사이의 법률관계는 근로계약이 아니라 상사계약이므로 노동법원의 관할이 아니라는 이유로 X의 청구를 각하했다.[8] 그러나 2심인 파리항소법원은 이를 근로계약관계로 인정하면서 사건을 파리노동법원으로 환송했다.[9] 파리항소법원이 제시한 근거는 다음과 같다.[10]

- 해당 플랫폼에의 접근을 위해 운전자들이 직업등기부에 등록할 것을 강요받은 점.
- Uber 공동체 헌장에서는 운전자들에 대해 해당 애플리케이션을 통해 예약된 운행 동안 해당 시스템 이외의 다른 승객들을 승차시키는 것을 금지하고 있는 점. 운전자들은 해당 애플리케이션 이외의 다음 운행을 예약하기 위해 당해 운행 종료 후에 그 승객들을 접촉하거나 승객들의 개인 정보를 보유할 수 없는 점
- 요금표는, 운전자가 자유로이 선택할 수 없는 특정 운행 경로를 운전자에게 부과하면서, 예측가능한 메카니즘을 통한 해당 플랫폼의 알고리즘을 이용하여 계약에 의해 정해지는 점
- Uber 헌장에서 운전자가 세 차례 운행을 거부할 경우 당해 회사가 활동을 정지시키거나 당해 애플리케이션에의 접근 또는 이용을 제한할 수 있는 권리를 규정하고 있는 점에서 알 수 있듯이 운전자들의 활동은 운행 수락에 따라 통제되고 있는 점
- 운전자가 접속할 경우 위치파악 시스템의 대상이 되는 점
- 회사가 과다한 주문으로 인한 취소률 또는 ‘문제 있는 행동’에 대한 신고에 대한 대응으로 플랫폼 접근에의 일시적 또는 종국적인 금지와 같은 징계

파리 항소법원은 이로부터 “충분한 일련의 징표들을 종합할 때, X … 가 우버 플랫폼에 접속할 시에 종속관계에 있음을 인정할 수 있으며, 이에 따라 노동법전 L. 8221-6조의 규정이 X에게 부과하고 있는 비임금노동자 추정을 번복할 수 있다”며 판단했다.

(3) 판결 내용
2020년 3월 4일 프랑스 대법원은 X와 우버 사이의 법률관계를 근로계약관계로 인정하였다. 판결 이유는 다음과 같다.
종속관계는 근로자가 사용자의 지시감독권 아래에서 근로를 제공할 때 존재한다. 사용자의 지시감독권은 사용자가 근로자에게 업무를 지시하고, 지시 이행 여부를 감독하고, 지시 불이행을 제재할 수 있는 권한을 갖고 있을 때 존재한다. 사용자가 근로의 이행조건을 일방적으로 결정하는 경우에는 근로자가 사용자의 사업에 편입되어 근로를 제공한다는 사실이 종속관계를 긍정하는 하나의 징표를 구성할 수 있다.
첫째, 우버기사는 우버회사가 만들고 관리하는 운송서비스 제공사업에 편입되었다는 점, 이 운송서비스는 우버회사의 플랫폼에 의해서만 존재한다는 점, 우버기사는 스스로 의 고객을 전혀 개척하지 않으며, 운송서비스의 가격 및 이행조건을 자유롭게 결정할 수 없다는 점 ;
둘째, 우버 플랫폼에 접속함과 동시에 우버기사가 우버회사의 사업에 편입되는 것이므로, 우버기사가 운

8) Conseil de prud’hommes de Paris, 2018. 6. 28.
9) Cour d’appel de Paris, 2019. 1. 10.
10) 창원대학교 산학협력단, 위의 자료, 56-57면.

행일과 운행시간을 선택할 수 있다는 사정은 종속적 근로관계의 성립을 배척하지 않는다는 점 ;
셋째, 우버기사는 운행경로를 자유롭게 선택하는 것이 아니라 플랫폼에 의하여 주어진 경로를 운행하며, 주어진 경로를 운행하지 않는 경우에는 요금조정이 적용된다는 점 ;
넷째, 최종 목적지가 우버기사에게 알려지지 않는 경우도 있는데, 이 경우 우버기사는 적절하다고 생각하는 경로를 진정으로 자유롭게 선택할 수가 없다는 점(독립적인 운전자라면 자기가 원하는 대로 경로를 선택할 수 있을 것이다) ;
다섯째, 우버회사는 우버기사가 세 번 이상 운송을 거부하면 앱 접속을 일시적으로 차단할 수 있으며, 일정한 비율 이상으로 콜을 취소하거나 "문제적 행동"이라는 메시지가 뜨는 경우 우버기사는 자기 계정에 접근이 차단될 수 있다는 점 등으로 볼 때, 우버회사는 우버기사에게 업무를 지시하고, 지시 이행 여부를 감독하며, 지시 불이행을 제재할 수 있는 권한을 갖고 있다는 결론을 도출할 수 있으며, 따라서 우버기사의 자영근로자 지위는 허구적인 것이다.

다만, 근로자 X는 2,038건의 운송서비스가 초단기 기간제 근로계약의 연속이며, 따라서 이 전체가 기간의 정함이 없는 근로계약으로 재분류되어야 한다고 주장했는데, 대법원은 이 주장 자체에 대해서는 명시적으로 판단하지 않고, 근로계약관계의 존재 여부를 판단하는 일반 법리를 제시한 후, 사실관계 검토를 통해 X와 우버 간의 법률관계를 근로계약관계로 판단하는 논리구조를 취하였다.

프랑스 최고 법원인 파기원(Cour de cassation)은 2020년 3월 4일, 우버와 운전자 간 계약은 고용계약에 해당한다고 판결했다. 파기원은 민형사 사건과 관련해서 고등법원(항소법원)이 올려 보낸 사건의 파기환송만을 담당하는 최고 법원이다. 이 판결은 지난 2017년 6월, 한 우버 운전기사가 우버를 상대로 제기한 소송에서 시작됐다. 1심 노동법원은 "사업주와 근로자 관계로 볼 수 없다"고 봤지만[11], 항소법원은 2019년 1월, "고용관계에 있다"고 판단해 드라이버 측의 손을 들어준 바 있다.[12]

프랑스도 근로자성을 판단하는 기준으로 '종속적 관계'를 들고 있다. 법원은 "① 운전기사는 디지털 플랫폼에 접근하는 순간 우버가 전적으로 구성한 서비스 시스템에서 일하게 되고 ② 운전기사는 본인만의 고객풀을 구축하는 것이 불가능하고 ③ 요금을 자유롭게 책정할 수 없으며 ④ 업무를 수행하는 기간이나 조건을 결정할 수 없다"고 설명했다.
또 운전기사가 결정할 수 없는 경로를 기반으로 요금이 설정(예측)되는 점과 우버 운전기사에게 최종 목적지를 알려주지 않아 운전기사가 자신에게 맞는 경로를 선택하거나 운행 여부를 선택할 수 없는 점도 함께 지적했다. 그 밖에 운전기사가 세 번 운행을 거부할 경우 우버가 일시적으로 운전기사의 앱 접속을 막는 등 제재할 수 있는 점, 운전기사의 운행 취소율이 일정 수준을 넘어서거나 문제 행동이 보고된 경우 운전기사가 본인 계정에 접근할 수 없도록 한 점도 근거로 들었다.
이런 모든 요소들을 고려하면, 우버와 운전기사 사이에는 종속적인 관계가 성립된다고 본 것이다.

(4) 사회적 책임 헌장 조항의 위헌성[13]
직업적 미래 선택의 자유에 관한 법률(Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel)[14]
이동수단 정책방향에 관한 법(Loi d'orientation des mobilités)[15]

---

11) Conseil de prud'hommes de Paris, 2018. 6. 28.
12) Cour d'appel de Paris, 2019. 1. 10.
13) 김도경, 디지털 노동 플랫폼 노동자의 법적 지위와 권리 －프랑스 헌법재판소 2019년 12월 20일 결정을 중심으로－, 2020. Coralie Larrazet, 이동성지향법과 플랫폼 기업 약관: 프랑스의 플랫폼 기업, 국제노동브리프 2020년 5월호, 한국노동연구원, 2020.
14) Décision n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018
15) Décision n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019

2. 스페인 — 음식배달(글로보) 라이더[16]

(1) 배경[17]

1) 근로자의 분류

스페인의 노동기본법(Ley del Estatuto de los Trabajadores)은 노동계약관계 또는 임금노동관계에 적용되는 법이다. 이 법을 적용받는 노동자(trabajador por cuenta ajena)는 "사용자의 지시와 조직범위 안에서 대가를 받고 자신의 노동을 제공하는 자"(제1조 제1항)다. 학설은 이 규정 및 관련 판례로부터 다음과 같이 임금노동자성 또는 근로계약의 판단 요소들을 도출한다.

- 일의 결과가 아니라 노동의 제공 자체가 계약의 목적이다.
- 노동은 노동자의 자발적 의사에 따라 제공된다(양 당사자의 합의에 의한 계약이다).
- 노동은 육체적인 것이든 정신적인 것이든 불문한다.
- 노동자는 자신의 노동을 스스로 제공해야 한다(다른 사람으로 대신 할 수 없다).
- 노동의 대가가 지불되어야 한다(대가 없이 선의로 제공된 노동은 제외된다).
- 노동은 노동자로부터 사용자에게로 제공된다(사용자는 노동과 그 노동의 결과물인 생산물에 대하여 권리를 갖는다).
- 노동은 사용자의 지시와 조직 범위 안에서 제공된다.

특히 마지막 요소는 노동자의 "종속"이라고 표현했던 과거의 법문을 노동관계의 변화에 맞추어 현재의 법문으로 수정한 것이다. 따라서 종속성의 판단에 있어서 과거보다는 좀 더 유연하게 해석해야 한다. 즉, 노동계약을 다른 계약과 구별 짓는 것은 종속성이지만, 이 종속성은 노동의 종류에 따라서는 노동자에게 어느 정도의 자율성이 있을 수 있음을 함축하는 의미로 해석되어야 한다.

2007년 7월 11일 제20/2007호 법률로 자영노동법(Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo)이 제정되었다. 이 법은 자영업자(trabajador por cuenta propia)에 관한 기본법이며, 임금노동을 규율하는 노동기본법의 특별법으로서의 지위를 갖는다. 자영노동법은 그 범위 내에 경제적으로 종속된 자영업자(trabajador autónomo económicamente dependiente, TRADE)라는 범주를 창설하였다. 이들은 일반 자영업자에게 인정되는 권리에 더하여 임금노동자에 좀 더 가깝게 접근하는 권리를 보장받는다. 예를 들면 경제적으로 종속된 자영업자는 자영노동법에서 인정하고 있는 권리를 모두 향유하며, 여기에 더하여 특별한 권리를 보충적으로 향유한다.

스페인 노동법에 의한 근로자는 조직의 범위 내에서 그리고 다른 물리적 또는 법적 개인의 지시 하에 자발적으로 보수를 받는 일을 수행하는 개인이다. 이는 대법원에서 고용관계가 의존성(직업이 개인적으로 수행된다는 사실, 고용주가 확립한 시간 및 장소에서 수행된다는 사실)과 다른 사람을 대신하여 수행(직업수행, 내부, 결과 표시)을 요구한다는 의미로 해석되었다. 일은 고용주가 소유하고 있으며, 가격과 월급을 고치고, 고객을 선택하는 것은 고용주라는 것이다. 또한, 보수를 대가로 다른 개인(그리고 그 개인의 경영권 내에서)에 대한 용역을 수행할 때 고용계약의 존재가 추정된다.

자영업자는 결국, 다른 사람을 고용하든 말든 상관없이, 정기적으로 개인 및 직접적 기준으로, 그리고 다른 사람의 관리 및 조직 영역 밖에서 이익을 위해 경제 또는 전문적 활동을 수행하는 개인으로 정의된다.

경제적으로 의존적인 자영업자들은 위에 언급한 기준을 충족해야 하지만, 그들은 또한 다른 요구 조건도 따른다. 이와 관련하여, 이러한 형태의 업무는 생산 도구를 소유하고 한 고객에게 적어도 75%의 수

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

17) 박제성·양승엽·신수정, 외국의 자영업자 사회법제 연구- 프랑스, 스페인, 이탈리아, 한국노동연구원, 2018, 55-63면.

익을 재정적으로 의존하는 근로자가 없는 자영업자로 정의된다. 경제적으로 의존적인 자영업자는 '일반적인' 자영업자와 달리 계약을 이행하지 않을 경우 연차휴가, 보상금 지급, (민사법원 대신) 사회법원의 관할 하에 적용되며, 노동조합에 가입하고 (파업에 참여하지 않을지라도) 단체협약을 받을 수 있다. 활동 종료시 급여에 더 쉽게 접근할 수 있다(근로자에 제공되는 실업급여와 유사). 다만 2016년 9월 현재 경제 의존형 자영업자가 1만 250명에 불과한 상황에서 이런 법적 형태는 거의 사용되지 않는다는 점을 유의해야 한다. 이는 최소한 부분적으로 부담스러운 규제의 결과일 수 있다. 계약서를 국립 자영업자 협회 등록부에 등록해야 한다.

2) 플랫폼 노동의 법적 지위에 대한 판결

플랫폼 노동자의 고용상 지위에 대한 1차 판결은 2018년 5월 29일 바르셀로나 제11 사회법원에서 내려졌으며, 이러한 플랫폼을 운영하는 Take Eat Easy 스페인 S.L.이 영업을 종료함에 따라 배달 플랫폼 Take Eat Easy를 통해 작업을 수행하는 20명의 라이더들의 해고를 우려했다. 이 문제에 대한 첫 번째 판단이었지만, 아래 언급된 몇 가지 근로감독관의 결정이 선행되었다는 점을 유념하는 것이 중요하다.
재판부는 이 판결에서 회사가 근로자에게 특정 물품(로고가 새겨진 배낭과 앱이 부착된 휴대전화)을 사용하도록 하고, 근무 일정을 4주 전에 정하고, 일정 수준의 공손함을 존중하도록 요구했다는 점이 입증된 점을 고려했다. 만약 근로자들이 이러한 요구사항을 존중하지 않는다면, 그들의 회사와의 계약 관계는 종료될 수 있다.
더욱이 플랫폼 노동자의 고용상 지위에 관한 이후의 스페인 판례와는 달리 Take Eat Easy를 사용하는 라이더들은 회사와 독점 조항에 속박되어 수행되는 배송 횟수에 관계없이 매월 최소 200유로의 보수를 받았다. 이 사례에서는 라이더가 합의된 4시간의 근무시간 중 배달을 거부할 수 있었는지에 대해서는 언급하지 않는다. 판사는 라이더들이 회사의 통제와 조직 범위 내에서 업무를 수행했다고 결론지었다. 이에 따라 대부분 자영업자로 계약했거나 협동조합 팩투(미신고 업무를 수행하는 2명)의 중개를 통해 계약한 청구인은 대신 회사의 근로자로 간주해 퇴직금을 받을 수 있다는 판결이 나왔다.

거의 동시인 2018년 6월 1일, 발렌시아 1심 소송의 제6 사회법원은 동일한 결과를 가진 유사한 사건에서, 이번에는 한 명의 라이더가 플랫폼 딜리버루를 통해 작업을 수행하는 것에 대해 판결을 내렸다. 이 사건은 딜리버루를 운영하는 회사가 계약관계를 일방적으로 종료한 기사의 상황을 다루고 있는데, 이는 계약된 근무시간 내에서 딜리버루의 제공이 지나치게 거부되고 있다는 주장이었다. 이 결정은 라이더가 고용 관계의 두 요소(즉, 다른 당사자를 위한 의존성과 업무 수행)의 존재에 어떻게 영향을 받는지를 앞의 조건보다 더 상세히 설명한다. 플랫폼으로부터 라이더의 의존성이 존재한다는 것은 라이더가 최소 1주일 전에 교대 근무를 선택하도록 요구(회사 승인에 따라)되었고, 이후 변경 시 승인된다는 사실에 기초하고, 회사는 (라이더가 아닌) 자신의 앱을 통해 전문 활동을 조직하였다. 항상 라이더(더 나아가 교대조 사이의 특정 '직장' 위치로 복귀하도록 요구됨), 라이더가 이용 가능성과 관련하여 최소한의 보수를 받았음, 그리고 노동자가 직접 수행하였음을 증명하였다. 플랫폼을 대신하여 업무를 수행한다는 사실은 플랫폼을 운영하는 회사가 주요 생산 수단(즉, 플랫폼 자체와 앱)을 제공하고, 서비스 가격을 책정하고, 그 이름으로 청구서를 제공한 회사라는 사실에 근거해 결론지어졌다. 유니폼 (직업인들에게 그들이 "고객 앞에 있는 회사의 이미지"라고 말한 것과 같이) 그리고 식당들과 배달 서비스에 동의했다. 판사는 청구인을 플랫폼의 근로자로 간주해 퇴직금을 받아야 한다고 판결했다. 이후 플랫폼을 운영하던 회사가 항소를 철회하면서 이러한 결정은 확정되었다.

이후 2018년 9월부터 2019년 4월까지 진행된 플랫폼 노동자의 고용상 지위에 대한 5건의 판단은 온라인 플랫폼 글로보(Glovo)를 운영하는 기업 글로보app23 S.L.에 관한 것이다. 위에서 언급한 온라인 플랫폼과 마찬가지로, 이 플랫폼은 배달 서비스 수행에 사용되며, 이를 통해 일하는 라이더는 경제적 의존적인 자

영업자로서 서비스 수행 계약을 체결(주 40시간 근무), 회사의 앱과 자신의 차량(자전거, 오토바이 또는 자동차)을 이용하여 서비스를 수행한다. 플랫폼을 운영하는 사람은 Globoapp23 S.L.이 아니라, 누가 플랫폼을 운영하며, 누가 제품이 배달되는 상점과 계약을 맺을 수 있으며, 누가 배송당 가격을 책정하고, 누가 제품(즉, 고객)으로부터 대금을 수취인(즉, 고객)에게 청구서를 수취인(즉, 고객)에게 지불하는지와 합의를 할 수 있다. 더욱이, 라이더는 사전에 근무시간을 선택해야 하며, 무단으로 교대할 때 이용할 수 없는 경우 (배달 제공에 대한 접근이 제한적이거나 심지어 계약 종료에 의해) 불이익을 받는다. 또한 이 회사는 제품을 구입하는 방법과 고객과 관계를 맺는 방법에 대한 일련의 권장 사항을 제공한다. 다만 Take Eat Easy S.L, Roofood 스페인 S.L이 제공하는 조건과 비교해 글로보앱23 S.L이 제공하는 조건에는 다소 차이가 있다.

첫째, 이 회사는 식품뿐만 아니라 배달과 관련된 광범위한 서비스(즉, 식료품 배달, 소포 수집 및 배송, 제품 획득 및 배송)의 배달을 허용한다. 결과적으로, 라이더들은 고객을 대신하여 제품을 구입하고, 그 다음에 그들이 상품을 배달하는 회사 직불카드를 받는다. 둘째, 라이더는 자신에게 제공되는 배송 중 수행할 배송을 선택할 수도 있고, 자동 배송 주문을 선택할 수도 있다. 셋째, 라이더는 글로보의 로고가 있는 물품을 사용할 의무가 없지만, 이 로고가 있는 물품은 제공되며, 다른 회사 로고(자체 로고 포함)가 있는 물품은 사용할 수 없다. 넷째, 라이더들은 고객들에 의해 등급이 평가되고, 이것은 그들이 제공하는 배달의 수에 영향을 미친다. 또한, 각 배송에 대한 경로를 라이더가 결정할 수 있고, 청구 몇 달 전, 라이더가 라이더의 자영업자 지위를 경제적으로 의존하는 자영업자로 바꾸자는 회사의 제안을 받아들였다는 점도 관련성을 고려했다. 이에 따라 판사는 플랫폼이 서비스 가격을 확정하고, 자사 근로자에게 자사 앱을 사용하도록 요구하며, 이용자에게 직불카드를 제공한다는 사실인 고용관계의 존재에 대한 핵심 지표를 언급했지만 고려하지 않았다. 이번 결정에는 글로보 라이더가 회사 로고가 새겨진 옷과 운송 박스를 사용하는 사실과 함께 라이더들의 근무시간이 주당 40시간이라는 사실은 언급되지 않았다. 또한, 판사는 (온라인 플랫폼이 아니라) 운송 수단이 주요 생산 수단이며, 따라서 생산 수단은 라이더에 의해 제공된다고 보았다.

2019년 1월 11일, 마드리드 제17 사회법원에서도 마찬가지로 글로보 라이더의 일시적인 불능으로 인한 부당해고 주장이 기각되었는데, 이는 부분적으로 다시 한번 이 라이더가 경제적 의존적인 자영업자로 간주되었다는 사실에 근거를 두고 있다. 이전 사rjs와 마찬가지로, 판사는 주요 생산 수단을 제공하고, 작업 수행 여부에 대한 선택권을 가진 사람(법원이 이것이 잠재적으로 라이더에게 더 적은 미래 전달물을 생산할 수 있다고 언급함에도 불구하고), 인도 위험을 떠맡는 사람(비록 왜 그러한지에 대해서는 설명되지 않음에도 불구하고, 그렇게 간주한다.)

2019년 2월 11일, 마드리드의 제33 사회법원은 글로보 라이더가 근로자라는 점을 고려해 반대 결정을 내렸다. 이 사건은 파업의 맥락 안에서 라이더의 일방적인 계약 해지가 표현의 자유와 파업에 대한 라이더의 권리를 침해했기 때문에 부당해고라고 판단했다. 이 판결은 판사가 온라인 플랫폼의 새로운 기능을 명시적으로 고려하는 스페인 최초의 경우일 것이다. 이와 관련해 판사는 새로운 IT기술이 보수가 책정되고 평가되는 방식을 어떻게 근본적으로 변화시키는지, 작업이 수행되는 장소와 시기를 분석하는 것으로 법적 추론을 시작한다. 그리고 나서 판사는 플랫폼을 운영하는 회사가 상당한 수의 라이더를 마음대로 이용할 수 있으므로, 라이더들이 교대 근무를 선택할 수 있는 자유가 사업 전체에 큰 영향을 미치지 않는다는 점에 주목한다.

이와 대조적으로, 판사는 라이더가 주요 생산 수단으로 간주되는 온라인 플랫폼 없이는 그러한 작업을 수행할 수 없다고 주장한다. 더욱이, 판사는 새로운 IT 도구에 의해 가능한 플랫폼 작업의 주문형 특성이 작업 시간을 고용상 지위를 나타내는 지표로 설정할 수 있는 라이더의 능력에 필수적이라고 말한다.

언급되는 고용 관계의 존재를 나타내는 또 다른 요소, 즉 내부적으로는, 인도 수령자가 특정 라이더를 선택하지 않을 수 있다는 점과 가장 중요한 것은 서비스 가격을 수정하는 것이 글로보라는 점이다. 더욱이, 법원은 수령인이 만족하지 않을 경우, 수령인이 인도대금을 받지 못할 위험을 감수해야 한다고 보았으나, 그러한 조항이 실제로 사용되었다는 것은 입증되지 않았다는 점에 주목한다. 또한, 이 결정은 ILO의 권고와 유럽 위원회의 커뮤니케이션을 언급할 뿐만 아니라 (미국, 영국, 프랑스 및 호주로부터의) 일련의 국제적인 판단을 언급한다.
그 며칠 후인 2019년 2월 20일, 기혼의 제1차 사회법원은 글로보 라이더를 근로자로 분류해야 한다고 결론 내렸다.플랫폼은 주요 생산 수단이며, 서비스 송장을 생산하는 것은 (라이더가 아니라) 플랫폼이며, 서비스 품질을 모니터링하기 위한 등급 체계와 GPS 기술 활용으로 인해 사실상 플랫폼에 종속되어 있다는 사실에 입각한 판단이다.

2019년 4월 4일, 마드리드 제1 사회법원은 글로보 라이더가 근로자라고 판결했으며, 계약 해지를 고려할 때 부당해고 판결을 내렸다. 특히 이번 결정은 마드리드의 제33 사회법원에 의한 결정의 많은 법적 근거를 그대로 재현하고 있다.

결국 2019년 5월 21일, 바르셀로나 제24 사회법원의 결정이 글로보 라이더의 부당해고 주장을 기각하고, 라이더가 사실상 경제적 자영업자로 올바르게 분류됐다고 밝혔다. 이와 관련하여, 심판은 플랫폼 라이더가 자신의 배달 경로와 근무시간을 결정하고(그리고 주문을 원할 경우 거부할 수 있음), 자체 운송 수단을 제공하고 배달당 지급을 받는 사실로부터 유추되는 전문 활동을 관리할 능력이 있다고 결론 내렸다. 그러나 두 가지 요소가 이 사례를 다른 요소와 차별화시킬 수 있다. 먼저 이 사건은 회사가 앱을 속여 배달 거리가 현실보다 크다고 판단, 배송 간 거리가 더 크다고 판단, 배송지시를 중단한 기사의 상황을 다루고 있는데, 이는 판단상 입증되거나 반증된다고 볼 수 없는 주장이다. 둘째, 판단에는 각 라이더에게 제공되는 배달 주문을 결정하는 데 사용되는 매개변수가 언급되지 않으며, 플랫폼 글로보에 관한 이전의 다른 모든 결정에서 보다 상세하게 다루어졌다.

(2) 사실관계[18)]
2016년 3월 3일, 라이더는 음식배달 플랫폼 글로보 글로보에서 배달을 시작했다. 2017년 10월 19일 회사가 그에게 일자리를 보내는 것을 중단할 때까지 계속했다. 라이더는 묵인해고를 주장했다.

B. 자신이 일하고 싶은 시간대를 예약한 후, 원고는 휴대전화에서 자동배정위치(GPS)를 활성화했고, 그때부터 자신의 시간대와 지리적 영역에 맞는 주문을 받기 시작했다.

C. 라이더는 자동 또는 수동으로 할 수 있는 주문을 수락해야 했다.

1. 첫 번째 모드(AA)에서 플랫폼은 노동자가 수동으로 거부할 수 있는 메시지 자동 발송을 할당했다. 수동 모드(MA)에서 플랫폼에서는 사용 가능한 것 중에서 어떤 배달을 수행하고자 하는지 선택해야 하는 라이더에게 주문을 할당하지 않았다. 일단 주문을 수락하면, 라이더는 고객이 직접 접촉한 대로 그것을 이행해야 했다. 주문을 어떻게 처리해야 할지 의문이 생기면 고객과 연락을 취해 해결해야만 했다.

2. 자동배정시스템은 글로보 알고리즘을 사용하여 전자적 방법으로 주문을 할당하였으며, 이는 총비용을 최소화한 주문과 배달 라이더의 가능한 최상의 조합을 추구하는 비용편익기능을 따랐다. 노동자는 이전

18) Adrián Todolí Signes, *Dispatch No. 30 - Spain* -"Notes on the Spanish Supreme Court Ruling that Considers Riders to be Employees," Comparative Labor Law & Policy Journal (December 2020)

에 수락한 주문을 중간에 거절할 수 있으며, 이 경우 해당 작업이 어떠한 처벌도 받지 않고 같은 지역의 다른 배달 라이더에게 재할당되었다.

D. 노동자는 자신이 수행하고 싶은 명령을 선택하고 원하지 않는 명령을 거부하여 작업 중 수행한 활동은 물론 근무일 시작과 종료 시기를 결정하였다. 그는 일정 횟수의 주문을 수행하거나 하루 또는 주마다 최소 시간 동안 활동할 의무가 없었고, 회사는 수행되어야 하는 승차나 근무일을 시작하거나 종료해야 하는 시기를 표시하지 않았다. 만약 그것이 '자동 할당' 위치에 있지 않다면, 그는 어떤 주문도 받지 않을 것이다. 배달 라이더는 어떤 종류의 위약금도 없이 일을 하는 도중에 주문을 거절할 수 있었다. 실제로 원고는 2017년 7~10월 이 기간 동안 8차례에 걸쳐 악재를 겪지 않고 이런 이유로 점수가 깎이지 않은 채 기존에 받아들여진 주문을 거부했다.

E. 이 회사는 '글로보'를 위한 평점 체계를 구축하여 이들을 초급, 주니어, 시니어 세 가지 범주로 분류하였다. 만약 배달 라이더가 3개월 이상 서비스를 받지 않았다면, 회사는 서비스를 다운그레이드하기로 결정할 수 있었다.

F. 글로보는 두 가지 다른 버전의 평가 등급 시스템을 구현했다: 2017년 7월까지 사용된 Fidelity 버전과 그 날부터 사용된 Excellence 버전. 두 시스템 모두에서, 라이더의 점수는 최종 고객의 평가, 가장 최근의 주문 수행 시 입증된 효율성, 그리고 최대 수요 기간 동안 서비스가 어떻게 수행되었는지를 세 가지 요인에 기초했다. 이를 회사는 '다이아몬드 시간'이라고 불렀다. 얻을 수 있는 최대 점수는 5점이었다. 기존에 예약한 시간대에 라이더가 운행하지 않을 때마다 0.3점의 위약금이 부과됐다. 정당한 사유로 불출석한 경우 회사에 통보하고 원인을 정당화하는 절차가 있었으며, 일종의 과징금도 부과되지 않았다.
가장 높은 점수를 받은 배달 라이더들에게는 들어오는 서비스나 승차에 대한 접근에 대한 선호도가 주어졌다.

G. 노동자는 회사에 근무하지 않은 것에 대한 어떤 종류의 정당성을 제공할 의무가 없었지만, 단지 사전 통보만 할 뿐이었다. 이것은 실제로 여러 차례에 걸쳐 일어났다.

H. 계약에 독점 계약이 없다고 명시되어 있었다.

I. 원고는 서비스를 올바르게 수행한 책임(고객이 만족할 수 있도록 완료한 경우에만 지불됨)과 제품 또는 상품이 운송 중에 입은 손해 또는 손실에 대해 사용자(최종 고객)에게 책임을 진다.

J. 노동자가 활동을 수행하는 동안 그는 각 서비스별로 자신이 운행한 거리를 등록하는 GPS를 통해 영구히 위치했지만 각 목적지까지 원하는 경로를 자유롭게 선택할 수 있었다.

K. 그의 활동을 수행하기 위하여, 원고는 오토바이와 자신의 전화기를 사용하였고, 그들의 사용에 따른 모든 비용을 부담하였다.

L. 보상에 관하여, 판결에 따라 고객은 배송에 대해 2.75 유로를 지불하였고, 배송자는 2.50 유로를 받았다. 나머지 가격은 글로보가 중개 수수료로 보관했다.

(3) 소송의 경과
2018년 9월 3일, 마드리드 제39 사회법원은 글로보App 23 S.L이 일시적인 무능으로 인해 부당하게 해고했다는 라이더의 주장을 부인하고 그가 경제적 의존적인 자영업자로 올바르게 분류되었다고 판결했

다.[19] 했는데, 판사는 이전에 플랫폼에서 승인한 시간대를 존중하지 않을 경우 라이더에게 제공되는 배달의 잠재적 감소에 대해 언급했음에도 불구하고 라이더가 자신의 작업 시간과 가용성을 자유롭게 설정할 수 있다고 판단했다. 이 판결은 이후 마드리드 고등법원에서도 유지되었다.[20]

(4) 판결 내용

2020년 9월 25일 대법원 전원합의체(rec. 4746/2019)[21]는 만장일치로 원심을 기각하고 원고가 근로자라고 판결하였다.

A. 고용계약을 분류하기 위한 새로운 기준

대법원이 가장 먼저 한 일은 다음과 같은 용어로 '고용계약 분류를 위한 새로운 기준'의 중요성을 지적한 것이다.

노동법이 현재에 이르기까지 인적-경제적 종속성 요건은 꾸준히 진화해왔다. 1979년 5월 11일 대법원 판결은 의존성이 절대적인 종속을 의미하는 것이 아니라 회사의 지배, 조직 및 징계 영역에만 삽입된다는 점을 설명하면서 이미 이 요건을 충족시켰다. 후기 산업 사회에서는 의존성이 더욱 유연해졌다. 기술 혁신은 노무 제공을 위한 디지털 통제 시스템의 도입으로 이어졌다. 새로운 생산적인 현실의 존재는 의존과 소외의 분위기를 그 규칙을 적용해야 하는 당시의 사회 현실에 적응시킬 필요가 있게 한다.

B. 자신이 아닌 다른 브랜드로 업무를 수행

이번 판결은 라이더가 자신이 아닌 다른 브랜드로 일했다는 점을 고용계약의 증거라고 명시했다. 즉, 브랜드를 소유한 기업(글로보)가 시장에 내놓은 서비스를 배달 라이더가 실제로 제공했다는 점을 인식한 것이다. 사실 이러한 지표는 AB 5로 입법된 캘리포니아 대법원의 ABC 기준과 크게 다르지 않다. 본인(principal)의 활동의 핵심에 속하는 서비스를 제공하는 노무제공자는 근로자로 간주되어야 한다. 노무제공자가 회사의 필수 또는 핵심 서비스를 제공하는지 여부를 판단하는 한 가지 방법은 노무제공자가 회사가 광고하는 서비스와 관련이 있는지 또는 브랜드 이름과 관련이 있는지 여부를 아는 것이다.

C. 생산 수단으로서의 디지털 플랫폼

판결은 이 활동에서 필수적인 생산수단은 배달 라이더가 소유한 휴대전화나 오토바이가 아니라 이 회사에 속한 디지털 플랫폼이라고 분명히 밝혔다. 플랫폼(앱)이 없으면 배달 라이더들이 이 사업 모델에서 노무를 제공할 수 없다는 점을 고려한 것이다.

D. 디지털 등급 평가

대법원은 디지털 등급이 회사가 결정한 업무 조직의 한 형태일 뿐만 아니라 노무제공자에 대한 감시 및 통제 형태라는 것을 확립했다. 따라서 높은 등급으로 평가 받을수록 일거리에 우선적으로 접근할 수 있게 된다는 사실은 배달 라이더에 대한 통제 형태라고 이해된다. 대법원은 이 평점 제도가 실제로는 라이더가 근무시간을 선택할 수 있는 자유를 조건으로 하고 있다고 결론 내렸다. 왜냐하면 가장 수요가 많은 시간대에 일할 수 없다면, 그들의 평점이 낮아질 것이고, 이후에 더 많은 노무를 제공하고 원하는 만큼 수수료를 받지 못할 가능성이 있기 때문이다. 그것은 고용과 급여를 잃는 것과 같다. 또한, 회사는 라이더가 예약한 슬롯에서 영업하지 않을 때 주문을 배정하지 않음으로써, 라이더에게 불이익을 준다. 그 결과 가장 수익을 많이 올릴 수 있는 시간대에 일하기 위해 배달 라이더들을 서로 경쟁시키고, 최소 주문 수를 보장하지 않는 수수료 기반의 보수는 경제적 불안을 야기하며, 이것은 다시 배달 라이더들이

19) Juzgado de lo Social nº 39 de Madrid Despidos / Ceses en general 1353/2017

20) Social del Tribunal Superior de Justicia Madrid 19 de septiembre 2019 (Rec. 195/2019)

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

더 많은 주문을 잡고 더 높은 보수를 받기 위해 가능한 한 오랫동안 앱에 접속해 있도록 유도한다.

E. 글로보는 단순한 중개자가 아니다.
대법원의 판결은 우버의 중개서비스가 “여객운송 서비스”로 분류되어야 한다는 2017년 12월 20일 유럽사법재판소 판결에 근거하고 있다. 마찬가지로 대법원은 글로보 역시 단순한 중개자가 아니라 사실상 배달업체임을 분명히 했다.

F. 판결에 의해 지적된 다른 주장
대법원 판결은 라이더도 다음과 같은 이유로 근로자라고 판단했다.

1. 그 회사는 사업상 모든 상업적 결정을 내렸다.
2. 제공 서비스의 가격, 지급 방법 및 배송 이용자의 보수는 해당 회사가 독점적으로 책정하였다.
3. 배달 라이더는 플랫폼의 최종 고객으로부터 직접 대금을 받지 않고 글로보가 서비스 비용을 수령하여 배달 라이더에게 보수를 지급하였다.
4. 회사가 배달 라이더의 노무를 수령하여 고객에게 제공했다.
5. 구매자는 글로보와 제품이 유통된 기업 간의 계약 또는 글로보와 주문을 한 고객 간의 관계에 전혀 관여하지 않았다.

3. 독일 — 크라우드노동자[22)23)]
(1) 배경
1) 근로자의 개념[24)]
독일에서는 일하는 사람을 근로자와 자영업자, 그리고 그 중간에 자리하는 유사근로자로 나눈다.
독일법상 근로자 개념에서는 근로자(Arbeitnehmer), 유사근로자(arbeitnehmerähnliche Person), 취업자(Beschäftigte), 자영업자(Selbstständige) 또는 위장자영업자(Scheinselbstständige) 등을 구별하는 것이 문제가 된다. 이중 특히 중요한 의미를 가지는 것은 근로자와 자영업자간의 구별인데, 원칙적으로 종속적 근로를 제공하는 자는 근로자로서 노동법상 보호를 받게 되고, 그렇지 않은 자는 자영업자에 해당되어 노동법상 보호를 받지 못하게 된다. 위장자영업자는 형식적으로는 자영업자지만 실질적으로는 종속성을 가지고 있는 자를 의미한다. 독일에서는 과거 일찍부터 근로자는 아니지만 경제적 종속성이 있다고 인정되는 자들에게도 노동법적 규정을 적용했던 경우가 발견된다. 이와 같이 인격적 종속성은 인정되지 않지만, 경제적 종속성이 인정되는 범주를 독일에서는 유사근로자라는 개념으로 포섭하고 있다. 여기에는 자영업자의 일부가 포함되며, 그 개념에 대한 규정을 몇몇 법률에서 두고 있다.

2) 플랫폼 노동의 분류[25)]
독일의 문헌들은 플랫폼노동을 소비자 관련 사업 모델인 ‘온 디맨드(On-demand)형 플랫폼노동(Gigwork)’과 기업 관련 사업 모델인 ‘크라우드 소싱형 플랫폼노동(Crowdwork)’으로 구분하고 있다. 크라우드노동은 위탁자(crowdsourcer)인 기업이 IT 플랫폼을 활용하여 다양한 사람(Crowdworker)에게 구체적인 노동업무 처리를 의뢰하는 노동의 아웃소싱(Auslagerung)으로 정의된다.

(2) 사실관계 및 소송의 경과 :

---

22) BAG 01.12.2020 - 9 AZR 102/20. 판결문은 아직 공개되지 않았으며, 보도자료만 나와 있는 상황이다.
23) 이하의 내용은 박귀천, 고용형태 다양화에 따른 노동자성 판단기준 및 비정규직법 개정방향 정책토론회(2020. 12. 15., 한국노총) 토론문을 주로 참고하였다.
24) 박귀천, 독일의 특수고용 법제와 사례, 특수고용 노동기본권 보장에 관한 해외법제도와 한국적 함의(2019. 11. 14. 민주노총) 토론회 발표문
25) 창원대학교 산학협력단, 위의 자료, 4-5면.

원고는 1967년생(52세) 남성으로 크라우드소싱(Crowdsourcing) 기업 고객의 위탁업무(Aufträe)를 수행했는데, 이는 "기본 합의(Basis-Vereinbarung)"를 통해 이루어졌다. 그것은 플랫폼 운영자와 계약된 기업이 원하는 업무를 사이트에 올리면, 가입된 크라우드노동자에게 스마트폰의 GPS를 통해 그가 선택한 위치에서 반경 50km 이내의 일거리를 보여주고 그가 이를 수락하기로 선택하여 업무를 수행하면 일정한 비용을 받는 내용으로 구성되어 있다. 구체적으로는 루르 지역의 주유소와 키오스크에 본사의 상품과 광고 스탠드가 적절한 곳에 위치하고 있는지 여부 등을 확인하고 스마트폰으로 사진을 찍어 로믈러(Roamler)라는 앱에 업로드하는 것이었다. 크라우드노동자는 해당 업무수행을 수락하면 대체적으로 2시간 내에 업무를 수행했다. 보수는 페이팔(Paypal)을 통해 지급되었다. 특정한 업무량에 대해서는 합의되지 않았으며 크라우드노동자는 특정한 업무를 수행해야 할 의무도 없었다. 얼마나 자주, 어떤 업무를 받을지, 특정한 업무를 수행할지 여부는 스스로 결정할 수 있었다. 플랫폼의 고객과는 아무런 계약관계가 없었다. 또한 크라우드노동자가 자기 자신의 피용인을 대신 투입하거나 하도급을 주는 것도 허용되었다. 원고는 이런 식으로 약 14개월 동안 2,978건의 업무를 맡아 매달 약 1,750유로(235만원 가량)를 벌어들인 것으로 알려졌으며, 근로시간은 대략 주당 20시간 정도였고, 다른 업무위탁인의 업무도 함께 수행했다.
그렇지만 원고와 피고 사이에 진열대 체크(Bodenaufsteller-Check)를 둘러싸고 다툼이 발생했고, 피고 회사는 원고에게 더 이상 업무를 제안하지 않을 것이고 계정도 삭제할 것이라고 통보했다. 그러자 원고는 자신과 플랫폼 사업주 사이에 고용관계가 있다고 주장하며, 부당해고를 이유로 소송을 제기했다. 자신은 기간의 정함이 없는 근로관계에 있는 근로자(Arbeitnehmer mit unbefristetem Arbeitsverhältnis)이기 때문에 서면 통지 없이 해고될 수 없으며, 계속 고용하고 미지급 임금을 달라고 주장한 것이다.
이에 대해 뮌헨지방노동법원(1심)[26]과 뮌헨 주노동법원(2심)[27]은 원고가 근로자가 아니라고 보아 원고의 청구를 기각했다. 원고에게 계약을 거부할 자유가 있고 사업주의 지시에 구속되지 않으며, 사업조직 내에 편입되지 않았다고 판단한 것이다. 이것은 독일에서 '예상된 결론'이라는 평가를 받아 왔다.

(3) 판결 내용
2020년 12월 1일 연방노동법원은 1심 및 원심과 달리 원고와 플랫폼 사업자의 관계를 근로관계라고 판단하면서 원심판결을 파기환송했다. 즉, 원고는 플랫폼 사업자(Plattformbetreiber)로부터 해고 당하던 시점에 플랫폼 사업자와 근로관계에 있었던 근로자(Arbeitnehmer)였다고 본 것이다. 이것은 유럽을 통틀어 최고법원에서 나온 최초의 판결로 보인다. 법적 근거는 고용계약 관계에 관해 규정하고 있는 민법 제611조의a에서 찾았는데, 그에 따르면 근로관계는 취업한 자가 지시에 구속되고, 타인에 의해 결정되는 노동에 인격적으로 종속되어 업무를 수행하는 것을 의미한다. 이는 계약관계의 실제 수행 모습을 통해 판단하는 것이고 계약의 (형식적) 표현은 문제되지 않으며 크라우드노동자가 근로자에 해당되는지 여부는 모든 상황에 대한 종합적 평가를 통해 판단할 수 있다.
이 사건에서처럼 업무를 주는 사람(Auftraggeber)이 그의 사업상 온라인 플랫폼을 매개로 하여 업무를 받는 사람(Auftragnehmer)으로 하여금 장소, 시간, 내용에 따른 자신의 업무활동을 자유롭게 형성할 수 없도록 협업(Zusammenarbeit)을 조종할 수 있는 경우라면 근로관계라고 할 것이다. 원고는 비록 피고가 제안하는 것을 받아들여야 할 계약상 의무는 없었지만 전형적인 근로자로서의 방식으로 지시권에 구속되어 타인에 의해 결정된 노동을 인적 종속하에 수행했다. 특히 연방노동법원은 보도자료를 통해 판결의 여러 근거를 제시하면서도 무엇보다도 계속 일을 하도록 인센티브 시스템을 설정한 점을 강조했다. 피고가 경영하는 온라인 플랫폼의 조직구조는 계좌를 통해 등록하고 들어가게 된 이용자가 지속적으로 단계별로 계약에 의해 제공되는, 개인적으로 달성해야 하는 쉽고 작은 과업들을 받아들이도록 되어 있다. 온라인 플랫폼 이용자는 수행된 업무의 수에 따라 평가시스템에서 더 높은 레벨을 얻는 것이 가능해진다. 이렇게 되면 한번 이동하면서 여러 건의 업무를 수행할 수 있기 때문에 더 많은 소득을 쉽게 올릴

26) ArbG München, 20.02.2019 - 19 Ca 6915/18
27) LAG München, 04.12.2019 - 8 Sa 146/19

수 있다. 이 시스템은 노무제공자가 일을 계속하도록 하는 유인책이지만, 이로 인해 원고에게는 자신의 거주지가 속한 지역에서 지속적으로 활동을 수행하는 동기가 유발되어 사실상 자유롭게 자신의 활동 지역이나 시간을 결정할 수 없게 되고, 다른 지역에서의 활동도 제한되었다. 이것이 크라우드노동자들이 플랫폼 사업 안에 편입되는 점을 증명한다고 해석한 것이다.
하지만 이번 사건으로 크라우드노동자가 완전히 근로자로 분류됐다거나, 원고의 완벽한 승소로 종결됐다고 볼 수는 없다는 평가도 있다. 특히 재판 진행 도중에 피고 회사가 '예방 차원'에서 원고와의 계약을 종료했는데, 법원은 이를 합법으로 판단하기도 했기 때문이다. 또한 연방노동법원이 이번 판결을 내리면서 크라우드노동자가 이전에 받아온 수입을 그대로 보수로 인정할 수 없다는 취지로 판단하여 사업주가 지급해야 할 정확한 보수도 하급심 법원에서 다시 산정해야 하는 상황이다.

(4) 정부 입법 방침
판결이 선고되기 며칠 전인 2020년 11월 27일 독일 연방노동사회부(Bundesministerium für Arbeit und Soziales)는 "플랫폼 경제에서의 공정한 노동(Faire Arbeit in der Plattformökonomie)"이라는 발표를 통해 플랫폼 노동에 관한 독일 정부의 핵심적 정책방향을 제시했다. 이 발표에는 플랫폼경제에서 활동하는 1인 자영업자(Solo-Selbststädige)에 대한 노동법 및 사회보장법상의 보호 내용이 담겨 있는데, 특히 이번 판결의 2심 판결이 선고된 이후 그 움직임이 구체화된 것이라는 평가를 받고 있다. 발표의 주요내용은 다음과 같다.

1) 노동 플랫폼으로서의 플랫폼 사업자의 책임 강화
플랫폼 사업자(Plattformbetreiber)는 단지 순수한 소개 활동에만 국한되는 것이 아니라 고객 내지 업무위탁인, 플랫폼 활동자(Plattformtäige), 플랫폼 사업자 간의 3자 관계에서 중심적으로 조종하는 역할을 하며, 따라서 "노동 플랫폼(Arbeitsplattformen)"으로서의 보다 강한 책임을 부여받게 된다.
연방노동사회부는 1인 자영업자의 적절한 활동조건과 그들에 대한 사회적 보호를 보장할 것이지만, 다만, 계약조건과 형성, 이행 등에 대해 영향을 주지 않고 실제로 소개 역할만 하는 사업자에 대해서는 단지 신고 및 통계 관련 규율만 적용한다.

2) 사회적 보호의 강화
근로자와 비교하여 보호가 필요한 1인 자영업자인 플랫폼 활동자들에 대해 법정 연금보험에 편입시키고, 플랫폼 사업주의 재정적 부담 방안을 제안함. 또한 건강보험에 대한 플랫폼의 보험료 부담 등에 대해서도 검토한다. 음식배달이나 운전업무 등과 같이 높은 사고위험에 노출된 플랫폼노동에 대해서는 산재보험 제도를 강화하고, 각 산재보험조합의 정관에 따른 의무보험가입 제도 등을 재검토한다.

3) 근로자성을 쉽게 판단하도록 하기 위한 증명책임의 완화
플랫폼 활동자들은 실제 상황에 따라 어떤 계약관계에 있는지 여부가 불안정한 상태에 놓이게 되므로, 연방노동사회부는 이들이 노동법적 지위 확인을 보다 용이하게 하도록 하기 위해서 플랫폼 노동자를 위한 증명책임 규정을 도입하고자 한다. 플랫폼 활동자가 근로관계가 존재한다는 정황증거(간접증거)를 제시하면 플랫폼 사업자가 근로관계가 존재하지 않는다는 증명 책임을 부담하도록 하는 것이다.

4) 공정한 활동조건의 보장
정부는 1인자영업자인 플랫폼활동자들을 위한 집단법적 조직을 가능하게 하는 길을 찾고자 한다.
또한, 플랫폼 활동자들은 오랫동안 일을 하더라도 온라인으로 갑작스럽게 해지를 통보받게 되는 경우가 많으므로 정부는 플랫폼활동 기간에 따라 최소한의 의무적인 계약해지 예고기간을 법제화하고자 한다. 뿐만 아니라, 최소한의 핵심적인 보호 규정, 즉, 질병으로 인해 일하지 못하는 경우에 대한 보수의 계속적인 지급, 모성보호, 휴가에 대한 보호규정이 적용되도록 할 것이다.

5) 계약조건에 대한 통제
대부분의 플랫폼 활동에 대한 계약 조건들을 사업자가 일방적으로 정한다는 점을 고려하여, 법무부와 노동사회부가 공동으로 약관규제법상 유효한 계약인지, 효력이 없는 계약인지에 관해 검토할 예정이다.

6) 투명성 제고를 위한 신고 및 통계 의무 도입
현재는 플랫폼노동에 대한 공식적인 통계와 정보가 존재하지 않는다. 연방노동사회부는 플랫폼 경제를 위한 데이터 관리를 개선하고 플랫폼 경제의 의미와 발전을 위해 특별한 정보들을 이용할 수 있도록 관리하고자 하며, 이에 유럽연합(EU) 차원에서 활동하는 모든 플랫폼 사업자는 행정관청에 신고할 의무를 부과하고 이와 관련된 내용을 유럽연합 집행위원회에도 요청할 것이다.

4. 영국 — 차량호출(우버) 운전기사[28][29]
(1) 배경
1) 근로자와 노무제공자
영국의 노동관계법 영역에서 적용대상은 크게 보아 다섯 가지로 나뉘지만, 여기서는 근로자(employee)와 노무제공자(worker)만을 다룬다. 근로자의 개념은 대표적으로는 1996년 고용권리법(Employment Rights Act 1996) 제230조에 정의되어 있다. 이 조항에 따르면 근로자는 "근로계약을 체결했거나, 근로계약 하에서 일하는 개인"을 의미한다(제1항). 그리고 이 조항은 근로계약은 "명시적인지 묵시적인지에 관계없이 그리고 (그것이 명시적이라면) 구두로 혹은 서면으로 된 것인지에 관계없이 역무(혹은 수습)계약(contract of service)"을 의미한다고 규정한다(제2항).
반면, 1996년 고용권리법은 노무제공자의 개념 또한 제시하고 있다. 노무제공자란 "(a) 근로계약 혹은 (b) 명시적인지 묵시적인지에 관계없이 그리고 (그것이 명시적이라면) 구두로 혹은 서면으로 된 것인지에 관계없이, 개인이 수행하는 직업 혹은 사업(business undertaking)상의 고객의 지위가 아닌 계약의 상대방 당사자를 위한 노무를 직접적으로 수행하기로 약속하는, 어떤 다른 형태라도 계약을 체결했거나 그 계약 하에서 일하는 개인(제230조 제3항)"을 말한다. 1992년 노동조합 및 노동관계(통합)법도 이와 거의 동일하게 노무제공자를 규정하고 있다. 이를 보면 노무제공자는 근로계약의 당사자로서 근로자 이외에도 역무를 직접적으로 수행하는 계약을 맺고 그 역무를 제공하는 사람까지도 포함한다. 다만 이러한 사람들 중 고객을 위해 그 역무를 제공하는 사람을 제외한다.
1996년 고용권리법의 조항들은 대부분 근로자에게만 적용되지만, 근로자에 대한 자의적 임금공제 금지 규정(Part II of the Act)은 노무제공자에게 적용된다. 그리고 한국의 노동조합 및 노동관계조정법에 해당할 수 있는 영국의 1992년 노동조합 및 노동관계 (통합) 법은 다수가 노무제공자에게 적용된다. 1999년 고용관계법에서 규정되어 있는, 징계위원회에서 조력자의 참여를 받을 권리는 노무제공자에게 적용된다(제13조). 그리고 노무제공자에게로 보호를 확대하고 있는 법률은 최저임금법, 노동시간법, 단시간차별금지법, 파견차별금지법이 있다.

2) 근로자 개념의 해석
노무를 제공하는 개인이 근로자인지 아닌지의 문제에 대해서는 그동안 영국 법원은 판례를 통해서 구체적인 판단기준을 제시해왔다. 그동안 판례에서 구체적인 판단기준으로 i)통제성(control), ii)통합성(integration), iii)경제적 실질(economic reality), iv)상호의무성(mutuality of obligation)이 제시되었다. 그러나, 법원은 이러한 판단기준 중 어느 것도 그 자체로 결정적이라고 보지 않는다. 법원에 따르면 근로자성 여부는 당사자 사이의 관계를 구성하는 다양한 요소 전체를 검토함으로서만 해결될 수 있다. 더 나아가

28) Uber BV and Ors v Aslam and Ors [2021] UKSC 5
29) 영국 노동법에서의 인적 적용범위와 우버 판결의 사실관계는 심재진, 영국노동법의 인적 적용범위와 플랫폼 노동, 노동법학(73), 한국노동법학회, 2020을 주로 참고하였다.

법원은 아주 많은 요인들이 고려되어야 하며, 다른 사건에서와의 비교를 통해 공통요소와 차이를 밝혀야 한다고 본다. 위와 같이 기준과 지표가 불분명하고 불충하기 때문에 근로자성 여부는 예측하기 어려우며 사건마다 불확실해진다는 비판을 받는다.
이를 극복하고자 Pimlico 판결[30]과 같이 새롭고 적극적인 해석이 꾸준히 시도되어 왔다.

(2) 사실관계 및 소송의 경과
원고들은 런던에서 우버가 제공하는 스마트폰 앱을 통해 여객운송 노무를 제공하는 운전기사들이다. 우버를 통해 일하려는 사람들은 면접을 보아야 하고, 새로이 일하게 된 사람들에 대해서는 우버가 안내절차를 거친다. 그 이후 우버는 운전기사에게 개인 전용 앱을 전달하고 행동기준에 대한 조언을 하는데 이를 준수하지 않으면 운전기사와 우버 사이의 관계를 규정한 규정에 대한 위반에 해당할 수 있다는 경고도 함께 주어진다. 우버의 신입 환영 책자를 보면, 우버는 운전기사의 등급과 고객의 평가를 관찰하며 그 결과가 좋지 않은 운전기사는 플랫폼에서 제적당할 수도 있다고 규정되어 있다. 운전기사들은 자신의 차량을 제공하고 민간임대차량(PHV) 운전기사의 면허 비용을 부담한다. 자신 이외에 다른 기사로 대체하는 것은 허용되지 않으며, 운행을 시작하기 전까지 승객의 이름이나 목적지에 대한 정보가 제공되지 않는다. 또한 그들은 승객들과 연락처를 교환하지 않게 되어 있다. 그렇지만 그들은 자유롭게 다른 경쟁회사를 위하여 일할 수 있다. 여객운송의 경로는 스마트폰 앱의 경로 프로그램에 의해 결정된다. 만약 승객과 운전기사 사이에 가장 효율적인 경로에 대하여 분쟁이 있으면, 그 경로에서 벗어난 것에 대하여 해명하는 것은 운전기사의 책임이다. 운전기사들은 운행을 자유롭게 수락하거나 거부할 수 있지만, 적어도 80% 이상 운행 요구를 수락할 것이 기대된다. 만약 일정한 시간 내에 3번 연속 운송을 거부하면 앱으로부터 로그아웃 당할 수 있다. 요금은 운전기사의 스마트폰으로부터 받은 GPS 시스템에 기초하여 회사가 계산한다. 운전기사의 보수는 주 단위로 지급되고, 자신의 세금에 대한 책임이 있다. 운전기사와 회사의 계약합의서에서 따르면 운전기사는 독립계약자이며 고용관계를 창출하지 않는다고 명시적으로 서술되어 있다. 또한, 운전기사는 회사가 그의 대리인이고 회사 자체가 운송서비스를 제공하지는 않는다고 동의하도록 요구받았다.
원고들은 2016년 10월에 고용심판소(Employment Tribunal)에서 승소하였다.[31] 우버가 이에 불복했지만 2017년 11월 고용항소심판소(Employment Appeal Tribunal)는 이 판단을 다시 확인해주었다.[32] 우버는 다시 고등법원에서 다투었지만 2018년 12월에 역시 패소했다.[33]

(3) 판결 내용[34]
판결의 쟁점은 우버 운전기사였던 원고들이 노무제공자(worker)에 해당하는지, 만약 그렇다면 그 근로시간은 언제로 보아야 하는지였다.
대법원은 우선 우버의 사업모델과 운전기사들의 노무수행 방식을 살펴본다. 계약에 명시한 내용과 같이 우버가 운행 예약을 대행하여(agency) 독립적인 자영업자인 운전기사와 승객을 단순히 중개만 하는 것인지, 아니면 운전기사로부터 노무를 제공받아 우버 스스로 여객운송 서비스를 하는 것인지 검토하는 것이다. 그 결과 우버 앱이 단지 예약 중개 대리 서비스를 제공할 뿐이라는 우버의 주장을 판결은 받아들이지 않는다. 이는 유럽사법재판소(CJEU)가 취한 접근 방식과도 매우 유사하다.[35]
판결은 법원이 당사자간 체결한 서면 계약(형식)으로부터 벗어나 실체 관계를 해석할 수 있는지를 먼저 설명한다. Autoclenz 판결[36]에서 확인한 바와 같이 고용계약은 보통의 계약 특히, 상업 계약처럼 취급해

30) Pimlico Plumbers Ltd and another v Smith [2018] UKSC 29
31) [2016] EW Misc B68 (ET) (28 October 2016)
32) [2017] UKEAT 0056_17_1011 (10 November 2017)
33) [2018] EWCA Civ 2748 (19 December 2018)
34) Jeremias Adams-Prassl의 트위터, 2021. 2. 19.
35) Asociación Profesional Elite Taxi vs Uber Systems Spain SL, C-434/15, EU:C:2017:981 (20 December 2017)

서는 안된다고 판결은 강조한다. 형식이 아니라 실질이 중요하며, 당사자간 교섭력의 상대적 차이를 봐야 한다는 것이다. 계약상 명시된 권리가 아니라 법이 보호하는 권리가 중요하며 그 입법의 목적은 취약한 노무제공자를 보호하기 위한 것이다. 사용자의 통제(인적 종속)와 노무제공자의 의존(경제적 종속) 때문에 계약 규제에만 맡겨둔다면 법이 막고자 하는 꼼수를 오히려 강화시킬 길을 열어주게 된다는 것이다. 따라서 노무제공자인지 여부를 판단할 때는 입법 취지를 염두에 두고 사실을 현실적으로 볼 필요가 있다. 유럽사법재판소 역시 최근 근로자 판단에 있어서 노무제공자가 처한 객관적 상황과 노무 제공을 둘러싼 모든 맥락을 고려해야 한다고 강조한 바 있다.[37] 일하는 데 다소 유연성이 있다고 해도 노무제공자가 될 수 없는 것은 아니라는 것이다.

대법원은 고용심판소가 우버 운전기사를 노무제공자로 판단하게 된 다섯 가지 중요한 이유를 강조한다. 첫째, 운행 요금을 책정할 권한이 우버에게 있었다. 둘째, 여객운송 계약의 조건도 우버가 정했고 운전기사들에게는 결정권이 없었다. 셋째, 일단 운전기사가 앱에 로그인한 이후에는 운행 요구를 수락할 것인지 선택하는 것을 우버가 제한한다. 운전기사가 운행을 자주 거부할 경우 운행 배정을 제한받는 불이익이 있기 때문이다. 넷째, 우버는 운전기사의 노무 제공 방식을 상당한 수준으로 통제하고 감독한다. 운행을 수락하고 나면 어디서 승객을 태울 것인지, 목적지가 어디인지를 우버 앱이 지시하는데, 만약 앱이 알려준 길과 다른 경로로 운행하여 승객의 불만이 생기면 운전기사는 금전적 불이익을 입을 위험이 있다. 승객의 평점 등을 통해 경고를 반복했는데도 서비스가 개선되지 않을 경우에는 그와 계약 관계를 종료할 수 있다. 다섯째, 우버는 운전기사와 승객이 의사소통하는 것을 엄격히 제한한다. 우버 앱을 통하지 않고 승객과 직접 운행 거래를 하지 못하게 하고자 적극적으로 막는 것이다.

대법원은 이런 이유들 때문에 운전기사들이 자신의 사업적 기술이나 전문적인 수완을 발휘하여 경제적 상황을 개선시킬 수 있는 여지가 거의 없고, 따라서 수입을 늘리기 위해서는 장시간 일하는 것밖에 다른 방법이 없다며 운전기사들은 우버에 종속된 위치에 있다고 판단했다. 4년 반에 걸쳐 네 번째이자 최종적 심급에 이르러 당초 고용심판소의 결정을 확정한 것이다.

운전기사들이 어느 시간 동안 노무제공자인지에 있어서 우버는 설령 운전기사들이 노무제공자라고 하더라도, 승객을 차에 태우고 실제로 운행하는 시간만을 근로시간으로 산정할 것이라고 주장해 왔다. 우버 운전기사들은 앱에 로그인한 이후에도 운행을 거부할 수 있으며, 우버 이외의 다른 플랫폼에 접속해 일을 수행할 수도 있다는 것이다. 그러나 대법원은 운전기사가 우버 앱에 로그온하여 운행을 수락할 준비가 된 시간이 모두 근로시간에 해당한다고 판결했다. 판결은 일을 거절할 권리가 있다는 사실이 그가 노무제공자라는 사실을 부정하는 중대한 요소라고 볼 수는 없다며 최소한 어느 정도라도 일을 해야 하는 의무가 존재한다면, 일을 거부할 권리의 존재와 행사는 (노무제공자인지 판단에 있어서) 중요하지 않다고 강조했다.

Ⅳ. 시사점

미국 캘리포니아주에서는 Dynamex 판결에서 제시된 ABC 기준을 입법화하여 AB 5를 시행하였으나, 지난해 11월 주민발의안 제22호의 통과로 그 의미가 퇴색될 위기에 처해있다.[38] 최근 유럽연합에서 플랫폼 기업에 대한 규제와 노동법적 보호 방안이 논의되자 우버는 백서[39]를 발행하여 주민발의안 제22호와 같은 관점에서 이른바 '제3의 지위'를 창설하는 내용을 제안한 바 있다.

그러나, 위에서 살펴본 바와 같이 최근 유럽 각국에서는 플랫폼 노동을 별도로 규율하는 제3의 고용상 지위를 입법적으로 창설하기보다는 법원의 사법적 판단을 통해 근로자의 범위를 적극적으로 확대하여 보호하려는 흐름이 더 힘을 얻고 있는 상황이다.

---

36) Autoclenz Ltd v Belcher [2011] UKSC 41 (27 July 2011)

37) AFMB Ltd v Raad van bestuur van de Sociale verzekeringsbank (Case C-610/18) EU:C:2020:565; [2020] ICR 1432

38) 자세한 내용은 이영주, 플랫폼 노동, 제3의 지위가 해법인가? -미국의 입법 동향을 중심으로 -, 노동법포럼(통권 32호), 노동법이론실무학회, 2021 참조.

39) A better deal: partnering to improve platform work for all, Uber, 20 21

국내에서도 (가칭) 온라인 플랫폼 종사자 보호 및 지원에 관한 법률의 입법이 논의가 되기 시작되었으나 세계적인 추세를 더 면밀히 지켜보면서 시행착오를 줄여나갈 필요가 있다.