민주노총 법률원 부설
노동자권리연구소
2021-01 이슈페이퍼

플랫폼노동 관련 해외 판례소개①

2020.3.4. 프랑스 대법원 판결

전국민주노동조합총연맹

플랫폼노동 관련 해외 판례 소개①

2020.3.4. 프랑스 대법원 판결

2021년 11월 12일

작성 : 박제성
(한국노동연구원 연구위원)

정책보고서는 민주노총 홈페이지(http://www.nodong.org)에서 보실 수 있습니다
자료문의: 민주노총 법률원 부설 노동자권리연구소 | 주소: 04516 서울 중구 정동길 12-11 카리스타워 6층 | 전화: 02-2670-9216 | 전송: 02-319-0637
※ 민주노총 법률원 부설 노동자권리연구소의 정책보고서 및 이슈페이퍼는 민주노총 공식 입장과 다를 수 있습니다.

모든 노동자의 민주노총
모든 노동자에게 노동법을
모든 노동자가 권리의 주체로

※ 전국민주노동조합총연맹 법률원은

노동자권리를 옹호하는 법률활동의 법리 연구, 정책 계발, 국제교류를 수행하기 위해 부설연구기관으로 2021. 5. 1. 노동자권리연구소를 설립하였습니다.

※ 노동자권리연구소는 중요한 법률 현안과 이슈를 소개하기 위해 이슈페이퍼를 발간하고 있습니다.

※「플랫폼노동 관련 해외 판례 소개」 이슈페이퍼는

최근 플랫폼노동자를 노동법의 적용대상으로 인정하는 해외 최고법원들의 판결이 연이어 나오고 있습니다. 플랫폼노동에 대한 국제사회의 현황과 해외 판결 법리를 공유하고자, 판결문 전문 번역과 전문가의 평석을 포함하여 소개하는 기획기고를 시작합니다.

1. 프랑스 파기원(Cour de Cassation) 2020. 3. 4. 판결 (Uber 사건)
2. 독일 연방노동법원 2020. 12. 1. 판결 (Roamler 크라우드워커 사건)
3. 스페인 대법원 2020. 9. 25. 판결 (Glovo 사건)
4. 영국 대법원 2021. 2. 19. 판결 (Uber 사건)
5. 각국의 플랫폼노동 노동자성 인정 판결 현황과 종합평가

❑ 프랑스 대법원 판결문

Cour de cassation - Chambre sociale
사건번호 : 19-13.316
판결선고일 : 2020. 3. 4.
원심 : 파리항소법원, 2019. 1. 10.

프랑스공화국
프랑스 민중의 이름으로

대법원은 다음과 같이 판결한다.

상고인
1. 우버프랑스, 일인간이주식회사
2. 우버BV, 네덜란드계 회사

피상고인
I... F...

피상고인 보조참가인
노동총연맹-노동자의 힘(CGT-FO)

I. 사실관계

1. 원심에 의하면, 피상고인 F는 우버BV와 파트너십 계약을 체결하고, 2016년 10월 12일부터 우버운전사로 일했다. 이를 위해 F는 우버 디지털 플랫폼을 이용했으며, 우버BV의 협력사로부터 차량을 임대했고, 택시여객운송사업을 수행하는 개인사업자로 사업자등록을 했다.

2. 우버BV는 2017년 4월 7일에 F의 계정을 차단했다.

3. F는 우버와 체결한 계약을 근로계약으로 재분류해 줄 것을 청구하는 소송을 노동법원에 제기했다. 이와 함께 미지불 임금의 지급과 해고 보상금의 지급을 청구했다.

II. 노동총연맹-노동자의 힘의 피상고인 보조참가인 자격

4. 민사소송법 제327조와 제330조에 의하면, 보조참가인의 대법원 상고심 참가는 소송당사자 중 일방의 주장을 지지하기 위한 목적으로 부수적인 성격을 갖는 경우에만 허용되며, 보조참가인의 권리를 보전하기 위하여 해당 당사자 일방을 지원할 이익이 있는 경우에만 수리될 수 있다.

5. 노동총연맹-노동자의 힘은 그러한 이익을 증명하지 못하였으므로 보조참가인 신청을 각하한다.

III. 상고이유

6. 우버프랑스와 우버BV는 F와 우버BV 간에 체결된 계약을 근로계약으로 판단한 원심의 파기를 주장한다. 이유는 다음과 같다.

(1) 근로계약은 자연인이 다른 자연인 또는 법인의 계산을 위하여 법률적 종속관계에서 보수를 대가로 근로하기로 약정하는 계약이다. 여객운송차량 운전사와 디지털 플랫폼 간에 체결된 계약은 잠재적 고객과 연결해주는 전자적 애플리케이션(앱)을 이용할 수 있도록 하고, 그 대가로 수수료를 받는 것을 목적으로 하는 계약이다. 따라서 근로계약이 아니다. 이 계약은 운전사에게 우버를 위하여 근로하거나 우버의 처분 아래 놓여 있어야 한다는 의무를 부과하지도 않으며, 운전사에게 우버앱을 이용하도록 강제하는 내용의 약정도 포함하고 있지 않다. 우버BV와 파트너십 계약을 체결한 운전사는 앱에 접속할 것인지 여부, 언제 어디에서 접속할 것인지를 우버에 사전에 알리지 않고 완전히 자유롭게 결정할 수 있으며, 언제라도 자유롭게 접속을 끊을 수 있다. 운전사는 앱에 접속한 다음에도 앱을 통해 전송되는 운행요청을 승낙할 것인지, 거부할 것인지, 혹은 아예 응답하지 않을 것인지 등을 자유롭게 결정할 수 있다. 계속해서 거부하는 경우에는 알고리즘의 작동과 관련된 기능상의 이유로 앱 접속이 차단될 수 있지만, 운전사는 언제라도 재접속할 수 있으며, 일시적으로

접속이 차단되었다고 해서 운전사와 우버BV 사이에 형성된 계약관계에 어떤 영향을 미치는 것은 아니다. 플랫폼 요금은 앱을 통해서 실제로 수행된 운행에 대해서만 수수료를 징수하는 방식이므로, 운전사는 우버에 대해서 어떠한 재정적 채무도 지지 않으며 이에 따라 우버앱을 사용하도록 강제되지도 않는다. 파트너십 계약과 우버앱 이용에는 어떠한 전속성 의무도 없다. 따라서 운전사는 경쟁관계에 있는 다른 플랫폼의 앱을 동시에 자유롭게 이용해서 영업하고 고객을 확보할 수 있다. 결론적으로 F의 계약체결과 계약이행은 F가 우버의 계산을 위하여 근로할 의무를 일체 포함하고 있지 않는바, 양자의 계약관계는 근로계약으로 분류될 수 없다. 그럼에도 불구하고 원심은 우버BV와 F 간에 체결된 계약이 운전사가 우버의 계산을 위하여 근로할 의무 혹은 업무의 이행을 위하여 우버의 처분 아래 놓여 있어야 할 의무를 포함하고 있는지 여부를 살피지 않은 채, F와 우버BV 간의 계약을 근로계약으로 판단함으로써 노동법전 L.1221-1조[1], L.1411-1조[2], L.7341-1조[3] 및 L.8221-6조[4]에 비추어 볼 때 그 법적 근거를 결여하였다.

(2) 노동법전 L.8221-6조에 의하면, 개인사업자로 사업자등록을 한 경우에는 자영업자로 추정되는데, 이 추정은 해당 자영업자가 고객(도급인)에 대하여 지속적인 법률적 종속관계에 놓여 있다는 점이 입증되는 경우에만 깨진다. 종속관계는 근로자가 사용자의 권한 아래에서 근로를 제공할 때 존재한다. 사용자의 권한은 사용자가 근로자에게 업무를 지시하고,

1) 근로계약은 일반법의 규칙에 따른다. 근로계약은 계약당사자들이 채택하기로 결정한 형식에 따라서 체결될 수 있다.

2) 노동법원은 사용자 혹은 그의 대표자 및 사용자가 고용한 근로자 사이에 체결된 근로계약으로서 본 법전의 규정의 적용을 받는 근로계약에 대해서 발생한 분쟁을 조정에 의하여 해결한다. 노동법원은 조정이 실패한 경우에 소송을 재판한다.

3) 본 장은 조세법전 제242조의2에서 규정하는 전자적 방식의 플랫폼을 하나 또는 복수로 이용하여 직업 활동을 수행하는 비임금근로자에게 적용한다.

4) I. - 다음 각호에 해당하는 자로서 사업자등록을 하고 영업을 하는 자는 도급인과 근로계약관계에 있지 아니한 것으로 추정된다.
1° 상업 및 회사 등록부, 직종 일람표, 상사대리인 등록부 또는 사회보험료징수청에 등록한 자연인
2° 육상여객운송사업에 등록한 자연인으로서 교육법전 L.214-18조에서 규정하는 통학차량을 운행하는 자 또는 국내운송의 지향에 관한 1982년 12월 30일 법률 제82-1153호 제29조에 따라 호출형 운송업을 하는 자
3° 상업 및 회사 등록부에 등록한 법인의 경영진 및 그 근로자
II. - 그럼에도 불구하고 제I항에서 말하는 자연인이 도급인에 대해서 지속적인 법률적 종속관계에서 직접 또는 중간의 다른 자를 통해서 서비스를 제공하는 경우에는 근로계약이 존재할 수 있다.
이때 도급인이 L.8221-5조에서 말하는 사용자의 의무의 이행을 의도적으로 회피하기 위하여 이와 같은 방법을 사용한 경우에는 임금고용의 은폐가 성립한다.
III 제II항의 적용에 따라 임금고용의 은폐를 이유로 형사처벌을 받은 도급인은 사용자가 부담하는 사회보험료와 분담금을 납부해야 하며, 그 금액은 임금고용의 은폐가 발생한 기간 동안 위 제I항에서 말하는 자에게 지급된 금액에 기초해서 계산한다.

지시 이행 여부를 감독하고, 지시 불이행을 징계할 수 있는 권한을 의미한다. 사용자가 근로의 이행조건을 일방적으로 결정하는 경우에는 근로자가 사용자의 사업에 편입되어 근로를 제공한다는 사실이 종속관계를 긍정하는 하나의 징표를 구성할 수 있다. 디지털 플랫폼과 운전사 사이에 체결된 계약이, 운전사가 플랫폼을 위하여 근로를 수행하도록 요구하거나 혹은 일정한 기간(아무리 짧은 기간이라고 할지라도) 동안 플랫폼의 처분 아래 놓여 있도록 요구할 수 있는 플랫폼의 권한을 일체 포함하고 있지 아니한 경우, 혹은 플랫폼이 개발한 앱을 이용하도록 강제할 수 있는 약정을 일체 포함하고 있지 아니한 경우에는, 지속적인 법률적 종속관계는 존재하지 않는다고 할 것이다. 이 사건에서 F는 여객운송차량 운전사로 사업자등록을 했으며, 따라서 노동법전 L.8221-6조의 적용범위에 들어간다. 파트너십 계약을 체결한 운전사는 앱에 접속할 것인지 여부, 언제 어디에서 접속할 것인지를 우버에 사전에 알리지 않고 완전히 자유롭게 결정할 수 있으며, 언제라도 자유롭게 접속을 끊을 수 있다. 운전사는 앱에 접속한 다음에도 앱을 통해 전송되는 운행요청을 승낙할 것인지, 거부할 것인지, 혹은 아예 응답하지 않을 것인지 등을 자유롭게 결정할 수 있다. 계속해서 거부하는 경우에는 알고리즘의 원활한 작동을 위하여(운행요청은 승객과 거리상 가장 가까운 순서대로 운전사에게 한 명씩 차례로 제안된다) 일시적으로 앱 접속이 차단될 수 있지만, 운전사는 앱을 누르기만 하면 언제라도 재접속할 수 있다. 파트너십 계약의 체결과 우버앱의 이용은 운전사로 하여금 앱의 이용을 사실상 강제할 수 있는 어떠한 정기요금과 재정적 약정도 운전사에게 부과하지 않는다. 플랫폼 요금은 앱을 통해서 실제로 수행된 운행에 대해서만 수수료를 징수하는 방식이다. 파트너십 계약과 우버앱 이용에는 어떠한 전속성 의무도 없다. 따라서 운전사는 경쟁관계에 있는 다른 플랫폼의 앱을 동시에 자유롭게 이용해서 영업하고 고객을 확보할 수 있다. F가 근로시간과 근로장소를 선택할 수 있는 것은 단순한 자유(일부 다른 임금근로자들에게도 존재할 수 있는 그러한 자유)가 아니라, 앱을 사용할 것인지 여부를 자유롭게 결정할 수 있고, 마음대로 접속시간과 접속장소를 선택할 수 있으며, 앱에서 제안하는 운행요청을 거부할 수 있고, 우버앱을 사용하지 않고 자유롭게 영업을 할 수 있는 등 전체적으로 볼 때 하나의 완전한 자유로서, F와 우버BV 사이에는 지속적인 종속관계가 존재하지 않는다고 볼 수 있음에도 불구하고, 원심은 근로시간과 근로장소를 선택할 수 있다는 사실은 그 자체로서는 종속적 노동관계를 배제하지 않는다고만 판단함으로써, 노동법전 L.1221-1조, L.1411-1조, L.7341-1조 및 L.8221-6조에 비추어 볼 때 그 법적 근거를 결여하였다.

(3) 법원은 법률적 종속관계의 존재 여부를 판단함에 있어서 당사자들이 제출한 근로조건 관

련 요소들의 전체를 고려해야 한다. 이 사건에서 운전사는 접속과 영업에 있어서 어떤 의무도 없었고, 어떤 통제도 받지 않았다. 앱 이용에 관한 파트너십 계약에는 운전사가 우버BV에 대하여 부담하는 어떤 재정적 약정도 없었고, 전속성 의무도 없었으며, 심지어 운전사는 경쟁관계에 있는 다른 플랫폼에서 제공하는 앱을 자유롭게 이용해서 영업을 할 수 있다고 명시적으로 규정되어 있었다. 이처럼 운전사 F는 우버플랫폼을 통해서 영업을 함에 있어서 지속적인 법률적 종속관계의 존재와 양립할 수 없는 자유를 누렸음을 입증하는 결정적인 요소들이 있음에도 불구하고, 원심은 이를 고려하지 아니한 채 종속관계의 존재를 확정하기에 충분한 징표들이 존재한다고 판단함으로써, 대법원의 입장을 위반했을 뿐만 아니라, 노동법전 L.1221-1조, L.1411-1조, L.7341-1조 및 L.8221-6조에 비추어 볼 때 그 법적 근거를 결여하였다.

(4) 고객과 연결시켜 주는 전자적 앱을 운전사가 이용할 수 있도록 하는 파트너십 계약의 이행은, 앱의 정상적인 작동과 사람의 안전 및 운행서비스의 품질 보장을 위하여 적용되는 규칙을 운전사가 준수할 수 있도록 하기 위하여, 플랫폼이 일정한 조치를 취할 수 있다는 가능성을 함축한다. 운전사가 계약상 의무를 중대하게 반복적으로 위반한 경우에 플랫폼이 일방적으로 계약을 해지할 수 있는 가능성은 징계권에 해당하지 않는다. 이 사건에서, 앱에서 제안하는 운행요청을 운전사가 너무 자주 거절하지 못하도록 한 것은, 운전사에게 언제 어디에서 앱에 접속할 것인지와 운행요청을 수락할 것인지 여부를 선택할 수 있는 자유가 유보되어 있는 한, 운전사의 선택의 자유를 제한하기 위한 목적도 아니며 그러한 효과를 갖는 것도 아니다. 이것은 수요와 공급을 원활히 함으로써 시스템의 신뢰성을 보장하기 위하여 필요한 것이다. 우버앱을 이용하는 운전사들은 어떤 명령도 받지 않고, 일체의 개별적 지시를 받지 않는다. 계약에 담겨 있는 기본규칙들은 고객응대와 에티켓, 여객운송 차량의 운전사 업무에 내재되어 있는 안전에 관련된 규칙의 준수에 관한 기초적인 요구사항들이다. 이러한 상황에서 운전사가 관련 의무를 위반하였을 때 플랫폼이 파트너십 계약을 해지할 수 있다는 것은 징계권의 행사가 아니라, 모든 계약에서 계약 당사자가 행사할 수 있는 권한에 속한다. 다른 상사적 파트너십 계약에서도 계약 상대방이 계약조건을 위반했을 때에는 계약을 해지할 수 있는 것과 같다. 그럼에도 불구하고 원심은, 운전사가 너무 자주 운행요청을 거부하거나 승객들이 운전사의 문제적 행동을 신고하면 계정 접근권을 상실할 수 있다는 점만을 들어, 우버BV가 운전사에 대해서 근로계약의 특징인 징계권을 갖고 있다고 판단했다. 그러면서도 원심은 우버앱의 이용을 위하여 요구되는 사항과 여객운송차량의 운전사 업무의 성질 그 자체에 내재되어 있는 요구사항 및 고객을 연결하는

디지털 플랫폼의 이용에 내재되어 있는 요구사항이 어떻게 구별되는지 설명하지 않았다. 이로써 원심은 노동법전 L.1221-1조, L.1411-1조, L.7341-1조 및 L.8221-6조, 운송법전 L.3221-1조 이하, 민법전 1103조와 1226조에 비추어 볼 때 그 법적 근거를 결여하였다.

(5) 플랫폼이 앱을 비활성화하거나 앱 접속을 제한할 수 있는 권한이 운전사로 하여금 앱에 접속해서 운행요청을 수락하도록 강제하기 위하여 활용된다는 점을 입증하는 일체의 요소가 존재하지 않는 한, 그러한 권한이 계약에 규정되어 있다는 사실만으로 플랫폼이 운전사의 영업을 통제한다는 것을 의미하지는 않는다. 그럼에도 불구하고 원심은, 우버는 앱을 비활성화하거나 앱 이용을 제한할 수 있는 권리를 유보한다는 계약서 제4조 제2항이 운전사들을 앱에 접속한 채로 대기하도록 자극하며, 따라서 접속하고 있는 동안 지속적으로 우버BV의 처분 아래 놓이게 만드는 효과를 갖는다고 판단하였다. 그러나 해당 계약은 운전사가 원하는 때에 자유롭게 앱을 이용할 수 있으며, 운행요청을 수락할 것인지 여부를 자유롭게 결정할 수 있다는 점을 명시적으로 규정하고 있을 뿐만 아니라, 운전사가 접속을 하지 않거나 운행요청을 거부하는 경우에 앱을 비활성화하거나 앱 접속을 제한하는 여하한 경우라도 존재한다는 사실을 보여주는 어떠한 요소도 발견되지 않았다. 이로써 원심은 노동법전 L.1221-1조, L.1411-1조, L.7341-1조 및 L.8221-6조에 비추어 볼 때 그 법적 근거를 결여하였다.

(6) 계약서 제2조 제4항에 의하면, 고객과 운전사는 각자 고객용 우버앱과 운전사용 우버앱을 언제 얼마 동안 이용할 것인지를 결정할 수 있는 권리를 완전히 보유하며, 운전사는 운전사용 앱을 통해서 운행요청을 수락하거나 거절하거나 무시할 수 있으며, 고객은 우버의 취소정책의 범위 안에서 고객용 앱을 통해서 운전사가 수락한 운행요청을 취소할 수 있다. 그럼에도 불구하고 원심은, 계약서 제2조 제4항이 운전사들을 앱에 접속한 채로 대기하도록 자극하며, 따라서 접속하고 있는 동안 지속적으로 우버BV의 처분 아래 놓이게 만드는 효과를 갖는다고 판단함으로써, 계약의 내용을 왜곡하였다. 그러면서도 원심은, 운전사는 접속할지 여부와 운행요청을 수락할지 여부를 자유롭게 선택할 수 있다고 명시적으로 분명하게 규정하고 있는 계약의 내용을 고려하지 않았다. 이로써 원심은 해당 계약 규정을 누락에 의하여 왜곡하였고, 민법전 제1103조와 제1192조를 위반하였다.

(7) 운전사가 고객의 주문을 존중했다는 사실은 운전사와 고객을 연결시키는 디지털 플랫폼에

대해서 운전사의 종속관계가 존재한다는 징표를 구성할 수 없다. 따라서 어떤 운전사가 고객의 주문에 따라 배타적 운행서비스를 제공하기로 하고, 운행서비스를 제공하는 동안 다른 승객을 태우지 않기로 약속했다는 사실은 디지털 플랫폼에 대해서 종속의 징표를 구성할 수 없다. 원심은, 우버앱으로 예약된 운행서비스를 제공하는 동안에는 운전사는 다른 승객을 태울 수 없다는 규칙은 독립적 서비스제공자의 핵심적 속성의 하나를 영으로 축소시킨다고 판단하였다. 이로써 원심은 잘못된 이유에 근거하여 판단을 하였고, 노동법전 L.1221-1조, L.1411-1조, L.7341-1조 및 L.8221-6조와 민법전 1103조를 위반하였다.

(8) 우버공동체규약에 의하면, 운행이 종료한 후 승객의 동의 없이 승객과 접촉하는 등 운전사와 승객의 안전을 위협하는 행위는 금지된다. 예를 들어 운행이 종료한 후 승객의 동의 없이 승객에게 SMS를 보낸다든지, 전화를 건다든지, 방문한다든지 등의 행위가 그렇다. 하지만 위 규약에 의하면, 운행 종료 후 고객과의 접촉을 금지하는 것은 안전을 위한 불가피한 조치로서, 고객이 운전사와의 접촉을 승낙한 경우에는 적용되지 않을 뿐만 아니라, 고객이 우버앱을 통하지 않고 직접 자신에게 운행을 예약할 수 있도록 운전사가 고객에게 연락처를 주는 행위는 금지되지 않는다. 그럼에도 불구하고 원심은, 운행이 종료한 후 운전사가 고객과 접촉하고 고객의 개인정보를 보유하는 것을 금지함으로써 우버BV는 고객이 우버앱을 통하지 않고 운행을 예약할 수 있기 위하여 자신의 연락처를 운전사에게 제공할 수 있는 가능성을 운전사로부터 박탈하였다고 판단하였다. 이로써 원심은 위 규약이 명시적으로 분명하게 규정하고 있는 내용을 왜곡하였으며, 민법전 제1103조, 제1189조 및 제1192조를 위반하였다.

(9) 소비자보호법전에 의하면, 여객운송차량의 운전사는 정당한 이유 없이 운행을 거부할 수 없다. 따라서 목적지를 사전에 정확하게 알 수 없다는 사정은 운전사의 독립성을 침해하지 않는다. 그럼에도 불구하고 원심은, 운전사는 우버앱을 통해서 제안되는 운행요청에 응답할 때 목적지를 알 수 없기 때문에, 다른 독립적 운전사가 하듯이 그 운행요청이 자신에게 적합한지 아닌지를 자유롭게 선택할 수 없다고 판단하였다. 그러면서도 원심은, 서비스 제공의 거부에 관한 법률상의 규정들로 인해 운전사는 순전히 편의상의 이유로 운행을 거부하는 것이 금지되어 있지는 않은지 검토하지 않았다. 이로써 원심은 소비자보호법전 L.121-11조와 R.121-13조 및 노동법전 L.8221-6조에 비추어 볼 때 그 법적 근거를 결여하였다.

(10) 여객운송차량 운전사와 잠재적 고객을 연결시켜 주는 디지털 플랫폼의 작동에 내재되어 있는 GPS 시스템은 운전사의 업무를 통제하기 위한 것이 아니라, 운전사를 가장 가까운 거리에 있는 고객과 연결시켜 주기 위해서, 승객의 안전을 보장하기 위해서, 그리고 서비스 요금을 결정하기 위해서 사용될 뿐이다. 그런 한에 있어서는 GPS 시스템은 운전사가 플랫폼에 대해서 법률적 종속관계에 있다는 점을 보여주는 징표를 구성하지 않는다. 그럼에도 불구하고 원심은 우버플랫폼이 사용한 GPS 시스템은 운전사에 대한 통제의 존재를 입증하기에 충분하다고 하면서, 우버BV가 이 GPS 시스템의 사용동기에 대해서 설명한 내용은 중요하지 않다고 판단하였다. 이로써 원심은 노동법전 L.1221-1조, L.1411-1조, L.7341-1조 및 L.8221-6조에 비추어 볼 때 그 법적 근거를 결여하였다.

(11) 전자적 방식으로 관계를 맺어주는 플랫폼이 그 매개자가 제공한 서비스의 요금을 결정한다는 사실은 근로계약의 징표를 구성하지 않는다. 운행서비스의 요금을 시간거리병산제로 책정한다는 사실 및 운전사가 선택한 경로가 지나치게 돌아가는 등으로 적절하지 않다고 승객이 클레임을 걸어오는 경우 서비스 요금이 조정될 수 있다는 사실만으로는 근로의 이행에 있어서의 지시나 명령을 구성하지 않는다. 원심은 이와 반대로 판단함으로써 노동법전 L.1221-1조, L.1411-1조 및 L.7341-1조, 민법전 제1164조와 제1165조를 위반하였다.

(12) 독립적 운전사가 자신의 영업을 수행하기 위하여 제3자에 대해서 이러저러한 약정을 맺는 행위는 이 운전사와 디지털 플랫폼 사이에 법률적 종속관계가 존재한다는 징표를 구성할 수 없다. 원심은, F가 2016년 12월 7일에 이루어진 운전사 사업자등록을 기다리는 동안 우버BV의 협력사인 힌터프랑스사의 면허로 영업을 수행했는데, 이는 F가 우버플랫폼에 접속하여 매출을 올리도록 강제하는 결과를 낳았다고 지적하였다. 원심은 우버BV와의 사이에 법률적 종속관계가 존재한다는 것을 입증하기에 적절하지 않은 이유에 근거하여 판단을 하였고, 이로써 노동법전 L.1221-1조, L.1411-1조, L.7341-1조 및 L.8221-6조, 민법전 제1199조를 위반하였다.

IV. 대법원의 판단

7. 노동법전 L.8221-6조에 의하면, 동조에서 열거하고 있는 자로서 사업자등록을 하고 영업을 하는 자연인은 도급인(고객)과 근로계약관계에 있지 아니한 것으로 추정된다. 그러나 이 자연인이 도급인에 대해서 지속적인 법률적 종속관계에서 서비스를 제공하는 경우에는 근

로계약이 존재할 수 있다.

8. 대법원의 일관된 판례에 의하면(Soc., 13 nov. 1996, n° 94-13187, Bull. V. n° 386, Société générale), 종속관계는 근로자가 사용자의 권한 아래에서 근로를 제공할 때 존재한다. 사용자의 권한은 사용자가 근로자에게 업무를 지시하고, 지시 이행 여부를 감독하고, 지시 불이행을 징계할 수 있는 권한을 의미한다.

9. 위 판례에 의하면, 사용자가 근로의 이행조건을 일방적으로 결정하는 경우에는 근로자가 사용자의 사업에 편입되어 근로를 제공한다는 사실이 종속관계를 긍정하는 하나의 징표를 구성할 수 있다.

10. 원심의 판단에 의하면, F는 우버BV와 우버앱의 "파트너"가 되어서 사업자등록을 하도록 강제되었다는 점; 자유롭게 자신의 영업을 조직하거나 고객을 찾거나 다른 서비스 제공자를 선택할 수 있는 대신, 우버BV가 만들고 관리하는 운행서비스 제공사업에 편입되었다는 점; 이 운행서비스는 우버플랫폼에 의해서만 존재한다는 점; F는 운행서비스의 이용을 통하여 스스로의 고객을 전혀 개척하지 않으며, 운행서비스의 가격 및 이행조건을 자유롭게 결정할 수 없다는 점; 이러한 사항들은 전적으로 우버BV에 의하여 규제된다는 점 등이 인정된다.

11. 접속의 자유 및 근로시간의 자유로운 선택과 관련하여, 원심의 판단에 의하면, 운전사는 우버플랫폼에 접속함으로써 우버BV에 의하여 조직되는 사업에 편입되는 것이므로, 근로일과 근로시간을 선택할 수 있다는 사정은 그 자체로는 종속적 근로관계를 배제하지 않는다.

12. 요금과 관련하여, 원심의 판단에 의하면, 요금은 계약상 우버플랫폼이 운용하는 알고리즘을 통해서 결정된다. 이 알고리즘은 예측 메커니즘을 통해서 운전사에게 특정한 운행경로를 제시하며, 운전사는 사실상 선택의 자유가 없다. 왜냐하면 계약서 제4조 제3항에 의하면 운전사가 "비효율적인 경로"를 선택하는 등의 경우에는 우버가 요금을 조정할 수 있기 때문이다. F는 우버BV의 요금조정을 여러차례 받았는데, 이는 우버가 F에게 지시를 하고 그 이행 여부를 감독했다는 사실을 의미한다.

13. 운행서비스의 이행조건과 관련하여, 원심의 판단에 의하면, 우버앱은 운행요청의 수락과

관련하여 일정한 통제권을 행사한다. 왜냐하면, 거짓이라고 반박되지 않은 F의 증언에 의하면, 다음의 사실을 알 수 있기 때문이다. F는 세 차례 운행요청 거부 후 "아직도 거기에 있습니까?"라는 메시지를 받았다. 우버공동체규약은 운행요청을 수락하기를 원하지 않는 운전사들은 그저 접속을 차단하라고만 안내한다. 이것은 계약서 제2조 제4항과 비교해 보아야 하는데, 이에 의하면, "우버는 우버의 합리적인 재량에 따라 운전사용 우버앱을 비활성화거나 이용을 제한할 수 있는 권리, 고객이나 운전사 또는 일체의 누군가에 대해서 우버 서비스의 이용을 제한할 수 있는 권리를 유보한다." 이 규정은 운전사들을 앱에 접속한 채로 대기하도록 자극하며, 따라서 접속하고 있는 동안 지속적으로 우버BV의 처분 아래 놓이게 만드는 효과를 갖는다. 우버 운전사는 다른 독립적 운전사가 하듯이 운행요청이 자기에게 적합한지 아닌지를 정말로 자유롭게 선택할 수 없다. 더군다나 계약서 제2조 제2항에 의하면, "운전사는 승객을 태웠을 때 승객으로부터 직접 목적지를 듣거나, 승객이 모바일 우버앱을 통해서 직접 목적지를 선택한 경우에는 운전사용 앱으로부터 목적지를 알게 될 것이다." 이는 운행요청의 수락 여부를 좌우할 수 있는 목적지를 운전사가 모른 채로 우버플랫폼의 운행요청에 응답해야 할 때가 종종 있다는 사실을 함축한다. 이는 2017년 3월 13일 법원 집행관이 확인한 사실과 일치한다. 이에 의하면 운전사는 운행요청을 수락하기까지 단 8초만 사용할 수 있을 뿐이다.

14. 징계권과 관련하여, 세 번의 운행요청 거부 후 일시적 접속 차단(이에 대해서는 우버도 그 존재를 인정한다) 및 운전사가 "비효율적인 경로"를 선택하는 경우에 적용되는 요금조정 외에, 원심의 판단에 의하면 다음의 사실을 인정할 수 있다. 우버BV는 주문취소율을 정하는데(우버공동체규약에 의하면 도시마다 다르다), 주문취소율이 일정 수준을 넘으면 계정 접근이 차단될 수 있다. 그러므로 이것은 징계권에 해당한다. 고객들이 운전사의 "문제적 행동"을 신고하는 경우에도 우버앱 접근이 차단되는데(F의 상황이 그러했다), 이것도 징계권에 해당한다. 징계의 대상이 된 사실이 구성되었는지 여부 혹은 징계가 행위의 중대성에 비례적이었는지 여부는 중요하지 않다.

15. 원심은 이러한 요소들에 근거하여, F의 비임금근로자(자영업자) 신분은 허구적이며, 우버BV는 F에 대해서 지시를 하고, 그 이행 여부를 감독하였으며, 징계권을 행사하였다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단은 계약의 내용을 왜곡하지 않았으며, 상고는 이유 없다. 원심은 적법하다.

이러한 이유로, 대법원은

노동총연맹-노동자의 힘의 보조참가인 신청을 각하하며,

상고를 기각한다.

❑ 판결의 의의

원심 판결문을 참조하여 F의 주장을 요약하면 다음과 같다.

자신이 2016년 10월 12일부터 2017년 4월 7일까지 단속적으로 수행한 총 2,038건의 운행서비스는 2,038건의 초단기 기간제 근로계약("micro CDD")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. F가 청구한 총 금액은 119,694754.03유로(약 1억 6000만원)이다.

1심 파리노동법원은 F와 우버 사이의 법률관계는 근로계약이 아니라 상사계약이므로 노동법원의 관할이 아니라는 이유로 F의 청구를 각하했다.[5] 그러나 항소심인 파리고등법원은 이를 근로계약관계로 인정하면서 사건을 파리노동법원으로 환송했다.[6] 우버는 상고를 제기했고, 2020년 3월 4일 프랑스 대법원은 F와 우버 사이의 법률관계를 근로계약관계로 인정하였다(위 번역문 참조).

다만, F는 2,038건의 운행서비스가 초단기 기간제 근로계약의 연속이며, 따라서 이 전체가 기간의 정함이 없는 근로계약으로 재분류되어야 한다고 주장했는데, 대법원은 이 주장 자체에 대해서는 명시적으로 판단하지 않고, 근로계약관계의 존재(종속관계의 존재, 근로자성) 여부를 판단하는 기존의 일반 법리를 재확인한 후, 사실관계 검토를 통해 F와 우버 간의 법률관계를 근로계약관계로 판단하였다.

프랑스 대법원의 입장은 간명하다. 플랫폼 노동에서도 기존의 근로자성(근로계약의 존재) 판단 법리가 유효하므로 사실관계를 검토해서 판단하면 충분하다는 것이다.

---

5) Conseil de prud'hommes de Paris, 2018. 6. 28.

6) Cour d'appel de Paris, 2019. 1. 10.

근로자성 판단에 관한 프랑스 대법원의 판례법리는 1996년 소시에테제네랄 은행 사건 이후 일관된 법리로 정립되었다.[7] 즉 다음과 같다. 임금근로자는 법률적 종속관계(lien de subordination juridique)에서 근로를 제공하는 자이다. 법률적 종속관계는 근로자가 사용자의 권한(autorité) 아래에서 근로를 제공할 때 존재한다. 사용자의 권한은 사용자가 근로자에게 업무를 지시하고(지시권), 지시 이행 여부를 감독하고(감독권), 지시 불이행을 징계할 수 있는 권한(징계권)을 의미한다. 사용자가 근로의 이행조건을 일방적으로 결정하는 경우에는 근로자가 사용자의 사업(service organisé)에 편입(intégration)되어 근로를 제공한다는 사실이 종속관계를 긍정하는 하나의 징표를 구성할 수 있다.

소시에테제네랄 판결은 종속관계의 개념을 기존보다 엄격하게 해석하는 법리를 제시한 것이다. 1980년대까지 프랑스 판례는 사업편입성 개념을 통해서 종속관계를 넓게 해석하는 입장을 보여주고 있었다. 즉 사업편입성이 인정되면 다른 반대의 징표가 있더라도 종속관계의 존재를 인정하는 입장이었다. 사업편입성은 하나의 징표가 아니라 결정적 징표로 작용했다. 특정 사업주에게 경제적으로 종속된 1인 자영업자의 대부분이 사업주의 사업에 편입되어 있다는 사정을 생각한다면, 판례의 입장이 어떤 의미를 갖는지 이해할 수 있을 것이다. 이러한 판례의 경향에 제동을 걸기 위해서 우파 정부는 1994년에 자영업자 추정법(일명 마들렌 법)을 만들었다. 판결문에서 여러 번 인용되는 노동법전 L.8221-6조의 규정이 그것이다.

다만 법문에서는 "지속적인 법률적 종속관계(lien de subordination juridique permanante)"라는 표현을 사용하고 있는데, 프랑스 대법원은 "지속적인" 부분에 크게 의미를 부여하지 않고, 일반적인 법률적 종속관계 판단과 동일한 판단 법리를 적용한다. 그것이 1996년 소시에테제네랄 판결에서 제시한 법리이다. 이 판결은 1994년 법의 취지를 반영하여 종속관계를 엄격하게 해석하는 새로운 법리를 제시한 것으로 평가된다. 특히 사업편입성의 의미를 축소시켰다. 즉 이제 사업편입성은 결정적 징표가 아니라 사용자가 근로이행조건을 일방적으로 결정하는 경우에만 하나의 종속관계 징표를 구성할 수 있을 뿐이라고 한다.

프랑스 대법원은 우버 사건이 1996년 소시에테제네랄 법리에 비추어 볼 때에도 근로계약의 존재가 인정된다고 판결하였다. 즉 우버운전사는 우버의 권한 아래에서 근로를 제공하였다고 본 것이다. 특히, 접속의 자유 및 근로시간 선택의 자유와 관련하여, 운전사는 우버플랫폼에 접속함으로써 우버에 의하여 조직되는 사업에 편입되는 것이므로, 근로일과 근로시간을 자유롭게 선택할 수 있다는 사정은 그 자체로는 종속적 근로관계를 배제하지 않는다는 원심의 판결을 받아 들였다.

---

7) Soc., 13 nov. 1996, n° 94-13187, Bull. V. n° 386, Société générale.

민주노총 법률원 부설
노동자권리연구소

전국민주노동조합총연맹 법률원
전국공공운수노동조합 법률원
전국금속노동조합 법률원
전국서비스산업노동조합연맹 법률원