

디지털 노동 플랫폼 노동자의 법적 지위와 권리  
- 프랑스 헌법재판소 2019년 12월 20일 결정을 중심으로 -

프랑스 팡테옹-소르본 파리 1 대학교  
국제 비즈니스 법학 석사 과정  
김도경



## 1. 들어가는 말

2000년대 말부터 영미권을 중심으로 기존 시장에 존재하지 않던 새로운 고용 유형을 앞세우며 단기간에 여러 나라로 사업을 넓혀 나가는 기업들이 등장했다. 이 새로운 유형의 고용 관계는 각국에서 전통적인 노동법이 직면하고 해결해야 할 위기를 초래하였다. 바로 ‘Ubérisation’이라는 신조어로 지칭되는 고용의 ‘우버화’ 현상이다.

기존의 노동법은 고용주와 노동자로 구성되는 이분적 고용 관계를 바탕으로 하여 상대적 약자인 노동자를 보호하고 있다. 하지만 최근의

새로운 현상은 독립적인 지위를 가진 노동자와 수요자를 이어주는 디지털 노동 플랫폼 사업자(plateforme de travail numérique)의 등장으로 다자화된 관계에 노동법이 닿지 않는 사각지대를 형성하며 노동자에게 불안정한 노동 환경을 초래하는 결과를 낳았다.

2010년대 초부터 우버(Uber) 등의 여객 운송 네트워크 기업들과 딜리버루(Deliveroo), 우버 이츠(Uber Eats) 등의 외식 배달 중개 서비스 기업들이 프랑스 시장에 진입하였다. 하지만 기존의 프랑스 노동법에서 요구하는 고용주와 노동자 간에 체결되는 정규직 고용 계약(Contrat à durée indéterminée)이 아닌, 디지털 노동 플랫폼 사업자는 수요자와 노동자를 연결만 할 뿐, 노동자는 어디에도 속하지 않은 ‘1인 사업자’라는 자격으로 노동법의 보호를 받을 수 없게 되어, 이러한 법적 공백에 대한 문제가 제기되었다.

이에 당시 프랑스 정부와 국회는 ‘노동과 사회적 대담의 현대화, 그리고 직업 경력의 안정에 관한 2016년 8월 8일 법률(loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)’<sup>1)</sup>을 제정하며 디지털 노동 플랫폼 사업자의 사회적 책임<sup>2)</sup>을 도입하고 디지털 노동 플랫폼 노동자를 비임금노동자로 추정하는 원칙(présomption légale de non-salariat)<sup>3)</sup>을 확립했다. 그리고 디지털 노동 플랫폼 사업자의 사회적 책임을 구체적으로 발전시켜 노동자와 사업자 간의 법적 관계와 처우에 관한 법 제정을 시도하였으나 헌법재판소의 사전적 위헌법률심판에서 ‘절차적인 흠결’을 이유로 위헌 결정되는 등 번번이 고배를 마셨다.

그에 따라 새로운 기술 발달과 함께 나타난 디지털 노동 플랫폼 노동자에 대한 일괄적 규칙이 존재하지 않는 법적 공백 상태에서 ‘1인 사업자

---

1) 법률 loi n° 2016-1088 du 8 août 2016

2) 노동법 L7342-1조, L. 7342-1 du Code du travail

3) 노동법 L8221-6조는 노동법의 보호를 받는 임금노동자에 해당되지 않는다고 법적으로 추정하는 직업군의 명단을 열거하고 있다. 임금노동자가 아니라는 법적 추정(présomption légale)이 적용되면 한 계약을 고용 계약으로 새로운 자격을 부과하기 위한 소송에서 고용 계약의 존재를 주장하는 측이 입증 책임(charge de la preuve)을 지게 된다.

자격으로 노동을 제공하는 디지털 노동 플랫폼 노동자를 정규직 고용 계약의 임금노동자로 볼 것인가'에 대한 문제에 1심 노동법원(Conseil de Prud'hommes)과 2심 항소법원(Cour d'appel)은 제각각 다른 결정을 내려 법적 안정성이 흔들리는 혼란이 가중되었다.

이러한 국내 상황에서 프랑스 파기원(Cour de cassation)은 1인 사업자 자격으로 활동하는 디지털 노동 플랫폼 노동자를 정규직 고용 계약의 임금노동자로 판단함으로써, 해당 기업들에는 위협적이지만 약자에 우호적인 결정으로 향후 관련 고용 분쟁에서 각 법원이 준수해야 할 가이드라인을 제시하였다.

한편, 유럽 사법 재판소(Cour de justice de l'Union européenne)에서는 디지털 노동 플랫폼 노동자의 법적 지위와 권리에 관해 직접적인 의견이 아닌, 각 회원국이 법적 제도를 마련할 것을 주문하였다.

이러한 법적 상황에서 2019년 12월 20일, 국회에서 채택된 '이동수단에 관한 정부 법률 제출안(projet de loi d'orientation des mobilités)'에 대한 사전적 위헌법률심판에서 헌법재판소는 처음으로 디지털 노동 플랫폼 노동자에 관한 입장을 발표하였다.

헌법재판소의 2019년 12월 20일 결정을 자세히 살펴보기에 앞서, 그동안의 상황과 배경에 대해 먼저 소개하겠다.

## 2. 헌법재판소 결정의 배경

### (1) 2018년 9월 4일 '직업적 미래 선택의 자유에 관한 법률'에 대한 헌법재판소의 사전적 위헌법률심판

2018년 8월 1일, 프랑스 하원에서는 '직업적 미래 선택의 자유에 관한 정부 법률 제출안(projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel)'이 통과되어 8월 4일 헌법재판소에 사전적 위헌법률심판이

청구되었다. 해당 법안의 제66조는 디지털 노동 플랫폼 사업자의 사회적 책임을 다루고 있다. 구체적으로 제66조는 디지털 노동 플랫폼 사업자와 노동자가 “서로의 권리와 의무를 정의함으로써 기업의 사회적 책임의 조건과 실행 방법을 담은 협약”을 체결할 수 있는 제도를 새로 도입하는 것을 골자로 하고 있다. 헌법재판소는 위헌법률심판에서 직접적으로 제66조의 협약 제도가 헌법에 위배되는지를 결정하기보다 헌법 제45조에서 정의하는 ‘절차적 흠결’을 근거로 해당 조항에 대한 위헌 결정을 내렸다. 헌법 제45조는 국회에서 토의를 거치며 추가되는 “모든 수정안은 원 제출안과 간접적일지라도 관련이 있어야 한다.”라고 정의하고 있다. 즉, 문제에 대한 직접적인 언급을 피하고, 국회 토의에서 추가된 수정안인 제66조가 “원 제출안의 목적과 직·간접적인 관련이 없기 때문에 헌법 제45조에 위배된다.”라고 결정<sup>4)</sup>하였다.

헌법재판소가 제66조의 절차적 흠결을 이유로 한 위헌 결정을 내리면서 플랫폼 사업자와 노동자 간 협약 제도의 입법이 무효화 되었고, 여전히 디지털 노동 플랫폼 사업자와 노동자 간의 법적 권리와 의무를 규정하는 법적 수단이 존재하지 않는 상황에서 일선 노동법원에서는 제각기 다른 결정이 쏟아졌다.

## (2) 디지털 노동 플랫폼 노동자의 법적 지위에 관한 일선 노동법원들의 결정

‘디지털 노동 플랫폼 노동자를 정규직 고용 계약의 임금노동자로 볼 수 있는가?’ 라는 질문에 각 1심 노동법원과 2심 항소법원은 사례마다 제각기 다른 결정을 내렸다. 먼저 정규직 고용 계약의 존재 여부를 판단하기 위해 판례를 통해 형성된 프랑스 법원의 원칙은 다음과 같다.

“판사는 노동자와 고용주의 계약 관계에서 명시한 명칭에 구속되지

---

4) 헌법재판소 2018년 9월 4일 n° 2018-769 DC, 16-17p

않는다. 고용 관계는 양측의 의사나 계약 내 명칭에 의존하지 않으며, 오직 노동자의 활동이 이루어졌던 사실상의 조건에 기반한다. 고용 계약의 증거는 모든 수단으로 증명할 수 있다.<sup>5)</sup>”

“고용 계약의 존재를 파악하기 위해서는 노동 서비스, 급여, 상하 관계, 이 세 가지 조건이 모두 충족되어야 한다.<sup>6)</sup>”

“상하 관계는 명령 혹은 지시를 내리고, 작업을 감독하며, 과실을 제재하는 능력을 갖춘 고용주의 권한 아래에서 이뤄지는 노동을 특징으로 한다.<sup>7)</sup>”

위 판례들을 기준으로 각급 법원은 일련의 증거를 바탕으로 사례마다 상하 관계 여부를 판단하여 결정을 내렸다.

디지털 노동 플랫폼 사업자와 1인 사업자 자격을 가진 노동자의 관계에서 사실상 정규직 고용 계약이 존재하는지 여부에 대하여 각급 법원은 노동법 판례의 전통적인 기준을 적용하여 심사하면서도 상황에 따라 다른 결론을 도출하기도 하였다. 2017년 12월 13일<sup>8)</sup> 파리 항소법원(Cour d'appel de Paris)은 여객 운송 네트워크 플랫폼 노동자를 정규직 고용 계약의 임금노동자로 인정했다. 그 근거로 디지털 노동 플랫폼 사업자와 노동자의 계약에서 해당 사업자와 독점적으로 근무한다는 조항 때문에 노동자가 자신만의 고객층을 넓힐 자유가 없었고, 가격정책에 관한 어떠한 자유도 허용되지 않았으며, 근무시간에 대한 자유가 없었고, 사업자가 제공한 기술적 수단만을 이용해야 했기 때문에 종합적으로 미루어 보아 상하 관계가 인정된다고 보았다.

한편, 파리 항소법원은 2017년 4월 20일 결정<sup>9)</sup>에서 완전히 다른 판단을 보여주었다. 외식 배달 중개 서비스 플랫폼 사업자와 노동자 간의 고용 계약이 존재하지 않았다고 결정하며 그 근거로, 노동자가 72시간 안에

5) 파기원 판례 Cour de cassation Ass.plén, 4 mars 1983, n° 81-11.647

6) 파기원 판례 Cour de cassation, Soc, 22 juillet 1954, , Bull. 1954, V, n° 576

7) 파기원 판례 Cour de cassation, Soc, 6 juillet 1931 ; Soc, 13 novembre 1996

8) 파리 항소법원 판례 Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 9, 13 Décembre 2017 – n° 17/00351

9) 파리 항소법원 판례 Cour d'appel, Paris, Pôle 6, chambre 2, 20 Avril 2017 – n° 17/00511

스스로 근무 시간을 변경할 수 있었기에 근무 시간을 자유롭게 결정할 수 있었고, 노동자가 독립적인 1인 사업자 자격으로 플랫폼에서 근무했고, 배달에 필요한 자전거, 가방, 옷가지 등 사업자가 제공한 장비가 아닌 자신의 장비로 근무를 했으며, 사업자는 보증금을 받고 배달용 가방을 빌려주거나 필요한 경우 스마트폰을 빌려주었으나 사업자가 근무에 필요한 장비를 제공했다고 보기 어렵기 때문이라고 판시했다. 이어 사업자가 안전과 위생에 관한 정보제공과 추천을 하는 ‘안내 책자’ 정도를 노동자에게 전달했을 뿐, 이를 명령과 지시를 내렸다고 보기는 어렵다고 판시했다. 단, 노동자의 행동을 평가하며 최악의 경우 플랫폼 내 노동자의 ‘계정 삭제’ 조치까지 할 수 있는 상벌 제도의 존재는 인정하지만, 명령 혹은 지시 유무, 작업 감독 여부, 과실의 제재 여부 등 세 가지 조건을 충족하지 못하기 때문에 결론적으로 상하 관계가 존재한다고 보기 어렵고 종합적으로 해당 플랫폼 사업자와 노동자 관계는 정규직 고용 관계가 존재한다고 보기 어렵다고 결정했다.

### (3) 디지털 노동 플랫폼 노동자의 법적 지위에 관한 파기원의 결정

2018년 11월 28일 결정<sup>10)</sup>에서 파기원은 외식 배달 중개 서비스 플랫폼에 종사하는 노동자의 지위는 사업자와 노동자 양측이 노동자의 지위를 ‘고용 관계가 존재하지 않는 1인 사업자’로 정했다 하더라도 사실상 정규직 고용 관계가 존재하는 임금노동자로 판단했다. 근거로 파기원은 디지털 노동 플랫폼에 적용가능한 두 가지 기준을 제시했다. 먼저, 해당 플랫폼이 배달하는 노동자의 위치를 실시간으로 추적할 수 있는 위치추적 기능이 있는 시스템이며, 또한 플랫폼 사업자가 노동자를 상대로 제재를 가할 수 있는 상벌제도가 있기 때문에 이 두 기준을 근거로 플랫폼 사업자가 단지 수요자와 노동자를 연결해주는 단순한 역할이 아니라, 상하 관계의 세 가지

10) 파기원 판례 Cour de cassation, Chambre sociale, 28 Novembre 2018 – n° 17-20.079

요소, 사업자의 지시, 감독, 제재를 도출할 수 있다고 판시했다.

파기원은 2018년 결정에 그치지 않고 2020년 3월 4일<sup>11)</sup>, 대표적인 디지털 노동 플랫폼 분야인 여객 운송 네트워크 플랫폼의 노동자 고용 사건에서, 한발 더 나아간 결정을 내리며 모든 디지털 노동 플랫폼 분야에 적용할 수 있는 원칙을 제시한다. 해당 사건에서 원고는 우버(Uber)라는 다국적 여객 운송 네트워크 플랫폼에서 활동을 하는 운전자로 피고인 우버로부터 일방적으로 계정 비활성화를 당한 후 우버와 자신이 맺은 계약을 정규직 고용 관계로 인정해달라는 청구를 한다. 파기원은 해당 사건에 대해 노동자가 1인 사업자 지위를 가지고 있지만, 플랫폼 내에서 자신의 활동을 결정하거나 자신만의 고객을 보유할 수 있는 자유가 없으며, 사업자가 미리 결정한 기준을 바탕으로 알고리즘에 의해 서비스 가격이 책정되어 강요되는 시스템 때문에 노동자에게 서비스 가격 책정의 자유가 없음을 확인했다. 그리고 플랫폼에 접속할 자유, 스스로 근로시간을 결정할 자유가 있다는 것만으로 상하 관계가 부정된다고 보기 어려우며, 노동자가 서비스 제공을 거부하는 경우가 반복될 경우, 혹은 수요자에게 부정적인 평가를 받았을 경우 그리고 그 외 여러 가지 이유로 플랫폼 접근이 제한되고, ‘문제적 행동’이 보고되는 경우 플랫폼 접근이 완전히 차단되는 시스템 등을 미루어 보아 지시와 감독, 제재 등 상하 관계를 도출할 수 있는 세 가지 구성 요소를 갖추었다고 판단하여 노동자의 1인 사업자 지위는 허구에 불과하며 원고를 정규직 고용 관계의 임금 노동자로 본다고 판시했다.

### 3. 2019년 12월 20일 ‘이동수단에 관한 정부 법률 제출안(projet de loi d’orientation des mobilités)’에 대한 헌법재판소의 사전적 위헌법률심판

#### (1) 이동수단에 관한 정부 법률 제출안에 포함된 플랫폼 사업자와 노동자의 협약 제도

---

11) 파기원 판례 Cour de cassation, Chambre sociale, 4 Mars 2020 - n° 19-13.316

디지털 노동 플랫폼 노동자의 법적 지위를 규정하는 법률의 부재로 판례를 중심으로 원칙이 형성되어 오던 상황에서 정부와 국회에서는 2018년 헌법재판소로부터 ‘절차적 흠결’을 이유로 위헌 결정된, 디지털 노동 플랫폼 사업자와 노동자가 체결할 수 있는 ‘협약’ 제도의 제도입을 시도한다. 이동수단에 관한 기존 법률을 개정하기 위한 정부 법률 제출안(projet de loi d’orientation des mobilités) 제44조에 협약 제도를 포함시켜 2018년 헌법재판소의 결정을 뛰어넘으려고 한 것이다. 구체적으로, 국회에서 통과된 정부 법률 제출안의 제44조는 교통수단 법과 노동법에 여객 운송 네트워크 플랫폼과 외식 배달 중개 서비스 플랫폼 노동자들에게 적용될 수 있는 특별대책을 삽입하는 것을 목적으로 하고 있다. 정부 법률 제출안의 제44조의 제24항은 “디지털 노동 플랫폼 사업자가 사회적 책임을 실행하기 위한 방법과 조건을 결정하고, 해당 플랫폼 노동자와 플랫폼 사업자 사이의 권리와 의무를 명시하는 협약을 마련할 수 있다”고 명시하고 있다. 이어 제44조의 제25항은 “플랫폼 사업자는 노동자의 근무 활동에 관한 조건을 정할 수 있으나 플랫폼 사업자와 노동자의 관계는 독점적인 관계가 될 수 없고, 노동자는 근무시간의 제약을 받지 않고 플랫폼에 접속 혹은 접속하지 않을 자유가 있다”고 나타내고 있고 제44조의 제33항은 “협약은 사업자가 노동자에 기대하는 서비스의 질, 플랫폼에서 근무하는 노동자에 대한 감독 방법, 그리고 노동자와 플랫폼 사업자 간의 거래 관계 종료를 유발할 수 있는 상황에 관해 규정한다”고 명시하고 있다. 게다가 제44조의 제39항은 “협약이 관련 행정 부처의 승인을 받은 경우, 협약의 체결과 협약에 언급된 (25항, 33항 등) 규정을 준수하는 것을 플랫폼 사업자와 노동자 간에 상하 관계가 존재하는 것으로 볼 수 없다”고 밝히고 있다.

다시 말해서, 정부가 제출하고 국회에서 통과된 ‘이동수단에 관한 정부 법률 제출안’의 제44조는 플랫폼 사업자와 1인 사업자 자격을 가진 노동자의 관계에서 상하 관계의 세 가지 구성요소인 지시, 감독, 제재가 존재하는



경우 실질적으로 정규직 고용 관계가 존재한다고 보는 기존의 판례가 재생산될 수 없도록, 협약에 명시된 이상 플랫폼 사업자의 노동자에 대한 지시, 감독, 제재가 실제로 존재하더라도 그 사실로부터 상하 관계를 도출하지 못하게 법적으로 규정하는 내용을 담고 있다.

## (2) 플랫폼 사업자와 노동자의 협약 제도에 대한 헌법재판소의 위헌 결정

헌법재판소는 정부 법률 제출안의 제44조에 대해 다음과 같은 결정을 내렸다.

“협약이 관련 행정부처의 승인을 받았을 경우 발생하는 법적 효력에 관하여, 헌법 제34조는 행정부, 사법부 또는 민간이 아닌 오직 입법부만이 결정할 수 있는 영역에 대해 규정하고 있다.<sup>12)</sup> 노동법이 적용되는 영역을 결정하는 것, 특히 고용 계약의 핵심적인 특징을 결정하는 것은 노동법의 핵심적인 원칙이라고 볼 수 있으며 이 영역은 입법부의 영역에 속한다.<sup>13)</sup> 만약 플랫폼 노동자가 1인 사업자 자격으로 플랫폼 사업자와 협약을 체결하고, 노동법에 따라 사실상의 상하 관계가 존재하는 경우, 이 관계를 노동법에서 보호하는 고용 관계로 판단하는 것은 판사의 권한이다. 하지만 정부 법률 제출안 제44조의 제39항의 ‘관련 행정부처에서 승인을 받은 협약에 언급된 (제25항, 제33항 등) 규정을 준수하는 것을 플랫폼 사업자와 노동자 간에 상하 관계가 존재하는 것으로 볼 수 없다’는 조항은 판사가 사실을 바탕으로 플랫폼 사업자와 노동자의 관계를 정규직 고용 계약으로 판단하는 것을 저지하는 것을 목적으로 하고 있다.<sup>14)</sup> 그리고 플랫폼 사업자와 노동자 사이에 체결되는 ‘협약’은 실질적으로 플랫폼 사업자가 일방적인 방식으로 노동자의 권리와 의무를 정의한다고 볼 수 있다. 이어

---

12) 헌법재판소 결정 23번 문단

13) 헌법재판소 결정 24번 문단

14) 헌법재판소 결정 25번 문단

제출안의 제44조의 제25항과 제33항에 따르면 협약은 플랫폼 노동자와 플랫폼 사업자 사이의 존재하는 상하 관계를 도출할 수 있는 기준이 될 수 있는 권리와 의무를 규정할 수 있다.<sup>15)</sup> 따라서, 정부 법률 제출안의 규정은 판사가 플랫폼 사업자와 노동자 사이에 존재하는 상하 관계를 도출할 수 없도록 하며 결국 고용 계약에 해당한다고 판단할 수 없게 하고, 헌법이 입법자에게만 허락한 법률의 영역을 민간에 무단으로 이양하여 입법권을 침해하였다. 그 결과, 정부 법률 제출안의 제44조 제39항의 문장에서 ‘제25항과 제33항에 언급된 협약의 규정을 준수하는 것’은 헌법에 반한다.<sup>16)</sup>”

이번 결정에서 헌법재판소는 정부 법률 제출안에서 계획된 협약 제도에서 플랫폼 사업자가 플랫폼 노동자에 관해 규정할 수 있는 사항은 노동법 적용 범위를 규율하였다는 점에서 입법자의 고유 권한을 침범했다고 지적했다. 플랫폼 노동자의 법적 지위는 민간인 플랫폼 사업자가 결정하는 것이 아닌, 헌법이 부여한 입법자의 관할에 속함을 명시한 것이다. 그리고 현재 플랫폼 노동자의 법적 지위를 직접적으로 규정하는 법률이 전무한 현행법의 상황을 고려하여 사법부가 사건에 따라 사실상 존재하는 고용 관계를 파악하여 판단하도록 하는 기존 체제를 유지하는 방향을 선택하였다. ‘노동법을 그 적용을 장려해야 할 기준법으로 보는 것이 아닌, 오히려 피해야 할 사회적 장애물로 보는 정부 법률 제출안에 헌법재판소가 제동을 건 것<sup>17)</sup>’이다.

2020년 3월 4일 파기원의 결정 역시 헌법재판소의 결정의 연장선에 있다. 파기원은 디지털 노동 플랫폼 기업의 대표 격인 우버를 상대로 모든 디지털 노동 플랫폼에 관한 분쟁에 적용될 수 있는 판례를 남겼다. 그리고 예외적으로 영어와 스페인어로 번역된 판결문을 홈페이지에 게시하며 앞으로 프랑스 사법부가 관련 문제에 대해 선택한 길을 분명히 밝히고 이웃 유럽국가의 사법부가 동참하기를 암시했다. 2019년 12월 결정에서 플랫폼 사업자가 노동자의 법적 지위를 일방적으로 결정할 수 있는 협약 제도를

---

15) 헌법재판소 결정 26번 문단

16) 헌법재판소 결정 28번 문단.

17) *Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif*, Grégoire Loiseau, *La Semaine Juridique Social* n° 1-2, 14 Janvier 2020, 1000

헌법재판소가 통과시켰다면, 과기원의 2020년 3월 4일 결정은 나오지 않았을 것이다. 헌법재판소와 과기원의 결정으로 그동안 안개에 싸여있었던 플랫폼 노동자의 지위에 관한 논란은 입법부에서 직접적으로 플랫폼 노동자의 법적 지위를 보장하는 법안이 나오지 않는 이상 사법부가 플랫폼 노동자의 법적 지위에 관해 과기원의 판례를 통해 마련된 기준으로 사건마다 결정하는 방향으로 일단락되었다.

#### 4. 유럽연합법에서 디지털 노동 플랫폼 노동자의 법적 지위

1964년 결정<sup>18)</sup>에서 유럽 사법 재판소(Cour de justice de l'Union européenne)는 유럽연합법이 회원국들의 국내법보다 상위법임을 확인했다. 그리고 프랑스 헌법에서도 제55조와 제88-1조에서 유럽연합법을 프랑스 국내법의 상위법으로 규정하고 있다. 이렇게 프랑스 국내법 체계는 입법적 영역 뿐 아니라 사법적 영역에서도 유럽연합법 체계의 지배를 받고 있기 때문에 유럽연합법 체계에서 디지털 노동 플랫폼 노동자의 법적 지위에 대해 어떻게 정의하고 있는지 살펴보고 가지 않을 수 없다.

##### (1) 2017년 12월 20일 유럽 사법 재판소의 결정

디지털 노동 플랫폼 노동자의 법적 지위에 관해 유럽 사법 재판소는 플랫폼 사업자와 노동자 간의 상하 관계가 인정될 수 있음을 간접적으로 시사했다. 2017년 12월 20일, 유럽 사법 재판소는 처음으로 여객 운송 네트워크 플랫폼에 관한 결정<sup>19)</sup>을 내렸다. 유럽연합법의 해석에 관해 스페인 법원에서 제기한 ‘여객 운송 네트워크 플랫폼을 정보 서비스 회사로 취급해야 하는가? 운송 회사로 취급해야 하는가?’라는 질문에 유럽 사법

18) 유럽 사법 재판소 1964년 7월 15일 판례 Cour de justice de l'UE, Costa / Enel, Affaire 6/64

19) 유럽 사법 재판소 2017년 12월 20일 판례 Cour de justice, *Asociación Profesional Elite Taxi / Uber Systems Spain SL* C-434/15

재판소는 여객 운송 중개 서비스를 하는 디지털 노동 플랫폼도 운송업의 일부로 취급해야 한다고 결정했다. 유럽 사법 재판소는 “플랫폼 사업자가 노동자의 근무 조건에 결정적인 영향력을 행사하고 있다”며 특히 “플랫폼 사업자가 노동자를 선택하고, 가격을 책정하며, 서비스 질을 감독하고 노동자에 대하여 제재한다”고 판단했다. 하지만 유럽 사법 재판소는 디지털 노동 플랫폼 노동자를 노동법의 보호를 받는 임금노동자로 볼 것인가에 관한 직접적인 답변을 피하며, 해당 여객 운송 네트워크 플랫폼이 정보 서비스업이 아닌 운송업에 속하기 때문에 각 회원국이 국내법으로 결정할 것을 주문했다.

## (2) 유럽 연합 내 플랫폼 노동자의 법적 지위를 보장하기 위한 지침

유럽 사법 재판소의 간접적 의견보다 한발 더 나아간 유럽연합법의 경우, 이미 유럽 연합 의회(Parlement européen)와 유럽 연합 이사회(Conseil européen)가 마련한 ‘유럽연합 내의 투명하고 예측 가능한 노동의 조건에 관한 2019년 6월 20일 지침(directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l’Union européenne)’이 프랑스 국내법에 편입되기를 기다리고 있다. 이 지침은 적용 대상에 플랫폼 노동자를 명시<sup>20)</sup>하고 있으며 특히 “회원국의 국내법에서 자주 관찰되는, 실질적으로는 임금 노동자 기준에 부합하는 1인 사업자 자격의 남용은 사실과 다르게 등록된 노동의 한 종류이며, 노동자가 플랫폼 사업자와의 관계에서 고용 관계를 나타내는 대표 조건들을 만족 시켰음에도 불구하고, 플랫폼 사업자가 법적, 세무적 의무를 회피하기 위해 노동자를 독립적인 사업자로 신고한 경우, 1인 사업자 자격의 남용이라고 볼 수 있다<sup>21)</sup>”고 명시했다. 해당 지침은 2022년 8월 1일까지 프랑스 국내법에 편입을 완료해야 한다. 편입이

20) Considérant 8, DIRECTIVE (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l’Union européenne

21) Considérant 8, DIRECTIVE (UE) 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l’Union européenne

완료된다면 상위법 우선 원칙에 따라 프랑스 국내법은 유럽연합법의 지침을 의무적으로 따라야 하기 때문에 프랑스 국내법으로 보호받지 못했던 디지털 노동 플랫폼 노동자들이 유럽연합법으로써 법적 지위와 사회적 안전망의 보호를 받을 수 있을 것으로 기대된다.

## 5. 나가는 말

유연한 고용 관계를 특징으로 비용을 절감하며 새로운 경제 모델로 부각되었던 디지털 노동 플랫폼 기업들의 앞날에 제동이 걸렸다. 그동안 1인 사업자로 활동해왔던 수많은 디지털 노동 플랫폼 노동자들에게 정규직 고용 계약 임금 노동자로 인정받을 수 있는 길을 사법부와 헌법재판소에서 열어준 것이다. 그동안 1인 사업자로 활동하던 노동자들이 노동법 상의 정규직 임금 노동자로서 권리가 보장되면, 그동안 실질적으로 고용 관계에 있는 노동자에 대한 책임을 회피하며 비용을 절감해오던 기업들은 민사적 배상뿐 아니라 신고되지 않은 노동으로 인한 형사적 처벌<sup>22)</sup>도 피할 수 없다. 뿐만 아니라 그들은 기존의 플랫폼 운영 방식을 유지할 것인가 아니면 바뀌어야 할 것인가 결정해야 할 갈림길에 섰다. 하지만 고용의 유연화가 디지털 노동 플랫폼의 비용절감 구조의 핵심이기 때문에 답은 생각보다 쉽지 않다. 프랑스 사법부와 헌법재판소의 입장은 곧 주변 유럽국가에도 영향을 미칠 것이다. 더군다나 프랑스 사법부와 헌법재판소의 결정과 방향이 일치한 유럽연합법의 지침이 유럽 연합 회원국들에 적용을 앞둔 상황에서 플랫폼 노동자들에 대해 노동법이 보장하는 의무와 권리를 준수하는 디지털 노동 플랫폼 기업들의 의식 변화가 시급하다.

---

22) 프랑스 노동법 제L8221-6조, 제 L8224-5조