



“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”의 주요 내용과 시사점

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”의 주요 내용과 시사점

김기선 (충남대학교 법학전문대학원 교수)

유럽연합(EU) 이사회는 올해 3월 11일 ‘플랫폼 노무제공 유럽연합지침(Platform Work Directive)’ 최종 타협안이 승인되었음을 밝혔다. 이 지침은 플랫폼 근로자에 대한 유럽연합의 첫 법적 지침으로, 회원국은 지침 발효 2년 이내에 지침의 내용을 국내법으로 수용해야 한다. 따라서 각 회원국이 이 지침을 국내 법률로 반영하는 경우, 유럽 내 시장에서 활동하는 디지털 노무제공 플랫폼은 지침상에 따른 행정적, 경제적 의무를 부담하게 될 것으로 보인다. 본 고에서는 이러한 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”에 포함된 의무와 규제 등 상세한 내용을 살펴보고 이에 대한 시사점을 검토하였다.

목차 Table of Contents

1	들어가는 말	05
2	“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”의 주요 내용	08
	2-1 2021년 12월 9일 유럽연합 집행위원회 발표 - “플랫폼 노무제공에서의 근로조건 개선을 위한 지침(안)”	
	2-2 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”의 체계	
	2-3 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”상의 정의	
	2-4 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”의 목적 및 적용 범위	
	2-5 플랫폼 노무제공의 고용관계에 대한 판단	
	2-6 알고리즘에 의한 관리에 대한 규제	
	2-7 플랫폼 노무제공에 대한 투명성 제고	
3	시사점	25
	3-1 유럽연합 내 플랫폼 노무제공자 또는 플랫폼 근로자를 위한 통일적 조건 마련	
	3-2 플랫폼 노무제공의 근로자성 판단에 있어 증명책임의 전환	
	3-3 플랫폼 노무제공에 활용되는 알고리즘에 대한 규제	

1

들어가는 말

1 들어가는 말

플랫폼 노무제공에 대한 통일적인 정의는 존재하지 않는다. 그럼에도 플랫폼 노무 제공은 일반적으로 디지털 플랫폼 기업이 통상 알고리즘(algorithm)에 의해 작동하는 프로그램(application/app)을 통해 서비스 혹은 노무 제공자와 노무 수령자를 중개하거나 그것을 촉진시켜 성립되는 노무공급형태를 지칭하는 것으로 이해되고 있다.

한편, 플랫폼 노무제공은 그 기준에 따라 다양한 형태로 구분될 수 있다. 플랫폼 노무제공은 고객주소의 정리 또는 앱을 테스트하는 업무와 같이 업무수행이 온라인으로 이루어지는지 아니면 음식 배달이나 슈퍼마켓에 진열된 상품의 점검과 같이 온라인을 통해 중개된 업무의 처리가 오프라인에서 이루어지는지에 따라 웹 기반 플랫폼 노무제공과 지역 기반 플랫폼 노무제공으로 구분된다. 수입원의 정도에 따라 플랫폼 노무제공은 플랫폼 노무제공자의 주된 수입원일 수도 있고 ‘n잡러’인 플랫폼 노무제공자도 있을 수 있다. 또한 계약관계의 모습에 따라 플랫폼이 단순히 중개자로서의 역할만을 하고 플랫폼 노무제공자가 업무를 위탁한 자와 계약 관계를 맺게 되는 형태가 있는가 하면, 플랫폼 노무제공자가 플랫폼과만 계약 관계를 맺고, 플랫폼을 위해 업무를 수행하며 플랫폼으로부터 보수를 지급받는 경우가 있다. 후자의 경우 플랫폼 노무제공자는 업무위탁자를 모르는 경우가 대부분이다. 또한 플랫폼노동에 관계된 자의 수에 따라 플랫폼 노무제공에서는 3자 관계 또는 그 이상의 4자 관계가 성립될 수 있다.

플랫폼 노무제공은 비단 우리나라에서만 나타나는 국지적인 현상이 아니라 전 세계적인 현상이다. 이에 국제적 차원이든 개별 국가 차원이든 플랫폼 노무제공자에 대한 보호 논의가 한창이다. 이와 관련하여 2021년 12월 9일 유럽연합 집행위원회는 “플랫폼 노무제공에서의 근로조건 개선을 위한 지침(안)”을 제안하였고, 최근 “플랫폼 노무제공에서의 근로조건 개선을 위한 지침”(이하 ‘플랫폼 노무제공 유럽 연합지침’)이 제정되는 결실이 이루어졌다. 이에 본 고에서는 이에 대해 살펴보고 그 시사점을 검토해 보기로 한다.

2

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”의 주요 내용

- 2-1 2021년 12월 9일 유럽연합 집행위원회 발표
- “플랫폼 노무제공에서의 근로조건 개선을 위한 지침(안)”
- 2-2 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”의 체계
- 2-3 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”상의 정의
- 2-4 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”의 목적 및 적용 범위
- 2-5 플랫폼 노무제공의 고용관계에 대한 판단
- 2-6 알고리즘에 의한 관리에 대한 규제
- 2-7 플랫폼 노무제공에 대한 투명성 제고

2 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”의 주요 내용

2-1 2021년 12월 9일 유럽연합 집행위원회 발표 - “플랫폼 노무제공에서의 근로조건 개선을 위한 지침(안)”

2021년 12월 9일 유럽연합 집행위원회가 발표한 “플랫폼 노무제공에서의 근로조건 개선을 위한 지침(안)” 제2조에서는 디지털 노무제공 플랫폼, 플랫폼 노무제공, 디지털 노무제공 플랫폼과의 계약 관계의 성격과 관계없이 플랫폼노동을 수행하는 플랫폼 노무제공자, 디지털 노무제공 플랫폼과 근로계약 또는 근로관계에 있으면서 플랫폼 노무제공을 하는 플랫폼 근로자 등에 대해 정의하고 있었다.

지침(안) 제3조 내지 제5조에서는 고용관계의 판단(지침(안) 제3조), 근로관계의 법률상 추정(지침(안) 제4조), 법률상 추정의 번복(지침(안) 제5조) 등에 대해 규정하고 있었다. 특히 지침(안) 제4조 제2항에서 노무제공에 대한 감독에 해당하는 5가지의 경우에 대해 열거하고 있었다. 이에 따르면,

- ① 보수액의 실제적 결정 또는 보수 상한의 결정
- ② 외모와 관련한 일정한 구속력 있는 규율 및 서비스 또는 노무제공과 관련하여 노무수령자에 취해야 할 행동 방식 등 플랫폼 노무제공자에 대한 요구
- ③ 전자적 방식을 포함한, 노무 제공에 대한 감독 또는 노무제공 결과에 대한 평가
- ④ 제재를 포함한, 근로시간 또는 부재시간의 선택 등에 있어 재량권 등 노무제공

을 조직하거나, 업무의 수락 또는 거부의 제한, 하수급인 내지 제3자를 사용할 자유에 대한 실제적 제한

- ⑤ 고객을 확대하거나 또는 제3자에게 노무를 제공할 수 있는 가능성에 대한 실제적 제한 등이 있는 경우

가 이에 해당한다. 이상의 5가지 중 2개 이상에 해당하는 경우에는 플랫폼 노무제공자의 노무제공에 대한 감독이 있는 경우에 해당하고, 이 경우 노무제공을 감독하는 디지털 노무제공 플랫폼과 플랫폼 노무제공자 사이의 계약관계는 법률상 근로관계로 추정토록 하였다(지침(안) 제4조 제1항). 이에 따라 디지털 노무제공플랫폼과 플랫폼 노무제공자 사이에 근로관계가 존재하지 않는다는 점에 대한 입증책임은 디지털 노무제공플랫폼이 부담하도록 하였다(지침(안) 제5조).

지침(안) 제6조 내지 제10조에서는 플랫폼 알고리즘에 대한 플랫폼 근로자 및 플랫폼 노무제공자에 대한 정보제공 등에 대해 규정하고 있었다. 지침(안) 제6조에서는 플랫폼 근로자에 대한 자동화된 감독시스템 및 결정시스템에 관한 정보제공, 제7조에서는 자동화된 감독·결정시스템에 대한 디지털 노무제공 플랫폼의 정기적인 점검, 제8조에서는 자동화된 결정시스템과 관련한 판단에 대한 정보를 받을 플랫폼 근로자의 권리를 규정하고 있고, 제9조에서는 플랫폼 근로자의 대표 등에 대한 정보제공 및 의견수렴에 대해 규정하고 있다. 그리고 제10조에서는 플랫폼 노무제공자에 대한 준용 등에 대해 규정하고 있었다.

지침(안) 제11조 내지 제12조에서는 플랫폼 노동과 관련한 투명성 확보 차원에서 플랫폼 노동에 대한 행정관청에의 신고의무, 행정관청의 플랫폼 노동과 관련한 정보접근권한에 대해 규정하고 있었다.

지침(안) 제13조 내지 제14조에서는 법적 구제에 대해, 제15조에서는 플랫폼 노무제공자를 위한 소통 채널에 대해, 제16조에서는 증거자료에 대한 디지털 노무제공 플랫폼에의 사법기관 또는 행정기관의 명령권한, 제17조에서는 고충 처리 등을 이유로 한 불리한 처우로부터의 보호, 제18조에서는 플랫폼 노무제공의 거부, 지침상의 권리행사 등을 이유로 한 해지 금지 등에 대해 규정하고 있었다. 그리고 제19조에서는 감독 및 제재에 대해 규정하고 있었다.

끝으로, 제20조에서는 이 지침을 이유로 한 보호 수준 저하 금지, 플랫폼 근로자에

대한 유리한 규정의 적용 등에 대해 규정하고 있었다. 제21조에서는 국내법으로의 수용 및 실행에 대해, 제22조에서는 발효 5년 이후 유럽연합 집행위원회에 의한 평가에 대해 규정하고 있었다.

2-2 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”의 체계

최근 제정된 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”은 기존의 지침(안)에 비하여 내용이 증가하여 전체 6개의 장, 32개의 조문으로 구성되어 있다.

제1장(제1조 내지 제3조)은 총칙 규정으로 제1조에서는 법률의 목적 및 적용 범위에 대해, 제2조에서는 지침에서 사용하는 용어의 정의에 대해, 제3조에서는 중개자에 대해 규정하고 있다.

제2장(제4조 내지 제6조)은 플랫폼 노무제공자의 고용관계의 판단과 관련된 규정으로 구성되어 있다. 제4조는 플랫폼 노무제공의 고용관계 판단에 대해, 제5조에서는 플랫폼 노무제공에 대한 법률상 추정, 제6조에서는 법률상 추정과 관련된 지원 조치에 대해 규정하고 있다.

제3장(제7조 내지 제15조)은 플랫폼 노무제공에서 이루어지는 알고리즘에 의한 관리에 대해 규정하고 있다. 제7조에서는 자동화된 감시시스템 또는 자동화된 결정시스템을 이용한 개인정보 처리에 있어서의 제한에 대해, 제8조에서는 정보보호 효과평가에 대해, 제9조에서는 자동화된 감시시스템 또는 자동화된 결정시스템의 투명성에 대해 제10조에서는 인간에 의한 자동화된 시스템에 대한 감독, 제11조에서는 인간에 의한 검토에 대해, 제12조에서는 안전보전에 대해, 제13조에서는 근로자대표에 대한 정보제공 및 의견청취에 대해, 제14조에서는 근로자에 대한 정보제공에 대해, 제15조에서는 플랫폼 근로자의 대표가 아닌 플랫폼노무제공자 대표에 대한 특별규정에 대해 규정하고 있다.

제4장(제16조 내지 제17조)에서는 플랫폼 노무제공에 대한 투명성에 대해 규정하고 있다. 제16조는 플랫폼 노무제공의 신고에 대해, 제17조에서는 플랫폼 노무제공에 대한 정보 접근에 대해 규정하고 있다.

제5장(제18조 내지 제24조)에서는 법적 구제 및 시행과 관련된 사항을 규정하고 있다. 제18조에서는 플랫폼 노무제공자의 권리구제를 위한 권리에 대해, 제19조에서는 플랫폼 노무제공자를 위한 절차 또는 지원을 위한 절차에 대해, 제20조에서는 플랫폼 노무제공자를 위한 소통 채널에 대해, 제21조에서는 증명수단에 대한 접근에 대해, 제22조에서는 불리한 조치에 대한 보호에 대해, 제23조에서는 해지

의 제한에 대해, 제24조에서는 감독 및 제재에 대해 규정하고 있다.

제6장(제25조 내지 제32조)는 보칙에 관한 규정으로, 제26조에서는 플랫폼 노무제공에서의 단체교섭의 촉진에 대해, 제27조에서는 불리한 규정 금지 및 유리한 규정의 허용에 대해, 제27조에서는 지침에 대한 정보제공에 대해, 제28조에서는 개인정보의 처리에 대한 단체협약 및 특별규정에 대해, 제29조에서는 국내법으로의 수용 및 법률 시행에 대해, 제30조에서는 집행위원회의 평가 및 검토에 대해, 제32조는 지침의 발효에 대해, 제32조는 지침의 수범자에 대해 규정하고 있다.

2-3

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”상의 정의

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”을 이해하기 위해서는 지침에서 규정하고 있는 정의를 이해할 필요가 있다.

(1) 디지털 노무제공 플랫폼

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”에 따르면, 우선 “디지털 노무제공 플랫폼”은 아래의 요건을 네 가지 요건을 모두 충족하는 상업적 서비스를 제공하는 자연인 혹은 법인을 말한다. 이에 따르면, 디지털 노무제공 플랫폼은

- ① 적어도 일부 웹사이트나 모바일 어플리케이션과 같은 전자적 수단을 이용하여 원거리에서 제공되고,
- ② 서비스 수령자의 요청에 따라 제공되며,
- ③ 온라인 혹은 특정 장소에서 수행되는지에 관계없이 개별 사람에 의해 유상으로 제공되는 노동조직체계를 필수적이고 중요한 요소로 포함하고 있고,
- ④ 자동화된 감시시스템과 판단시스템 사용과 결부되어 있어야 한다(지침 제2조 제1항 제1호).

다만, 재화의 이용 또는 제공을 주된 목적으로 하는 서비스 제공자 또는 재화의 재판매를 가능하게 하는 영리를 목적으로 하지 않는 자는 디지털 노무제공플랫폼에 포함되지 않는다(지침 제2조 제2항).

(2) 플랫폼 노무제공

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”에서 정의하는 “플랫폼 노무제공”은 개인 또는 중개자와 서비스 수령인 간에 계약상 관계가 존재하는지 여부와 관계 없이, 디지털 노무제공 플랫폼을 통해 구성되고 디지털 노무제공 플랫폼 또는 중개자와 개인 간에 계약상의 관계를 기초로 하여 유럽연합 내에서 개인에 의해 수행되는 모든 노무제공을 말한다(지침 제2조 제1항 제2호).

(3) 플랫폼 노무제공자

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”상 “플랫폼 노무제공자”는 계약 관계의 형태 또는

관련 당사자가 이를 계약상 어떻게 평가했는지와 관계 없이 플랫폼 노무제공을 수행하는 자를 말한다(지침 제2조 제1항 제3호).

(4) 플랫폼 근로자

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”상 “플랫폼 근로자”는 플랫폼 노무제공자로서 법원 판례를 고려할 때 회원국의 법령, 단체협약 또는 관습에 의해 근로계약을 맺고 있거나 근로관계에 있는 것으로 간주되는 자를 말한다(지침 제2조 제1항 제4호).

(5) 중개자

“중개자”는 플랫폼 노무제공을 목적으로 디지털 노무제공 플랫폼을 위해 또는 디지털 노무제공 플랫폼을 통해 ① 디지털 노무제공 플랫폼 및 플랫폼 노무제공자와 계약 관계를 맺고 있거나 ② 디지털 노무제공 플랫폼과 플랫폼 노무제공자 간에 하도급사슬에 있는 자연인 또는 법인을 말한다(지침 제2조 제1항 제5호). “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”에 따르면, 디지털 노무제공 플랫폼이 중개자를 활용하는 경우에 유럽연합 회원국은 중개자와 계약 관계를 맺고 있는 플랫폼 노무제공자가 디지털 노무제공 플랫폼과 직접 계약 관계를 맺고 있는 플랫폼 노무제공자와 동일한 보호를 받을 수 있도록 해야 한다. 회원국의 법령 또는 관습에 따라 적절한 메커니즘을 위한 조치를 해야 하며, 디지털 노무제공 플랫폼과 중개자의 연대책임을 부여하는 것이 이에 해당할 수 있다(지침 제3조).

(6) 근로자대표

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”에서 말하는 “근로자대표”는 노동조합 및 회원국의 법령 및 관습에 따라 플랫폼근로자에 의해 선출된 대표자와 같은 플랫폼근로자의 대표를 말한다(지침 제2조 제6항).

(7) 플랫폼 노무제공자 대표

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”에서 말하는 “플랫폼 노무제공자 대표”란 근로자 대표와 회원국의 법령 및 관습에서 정하고 있는 경우 플랫폼 근로자가 아닌 플랫폼 노무제공자의 대표를 말한다.

(8) 자동화된 감시시스템

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”에서 말하는 “자동화된 감시시스템”은 개인정보의 수집을 포함하여 플랫폼 노무제공자의 업무 수행 또는 업무 환경 내에서 수행되는 업무에 대한 전자적인 통제, 감시 및 평가를 위해 사용되거나 이를 지원하는 시스템을 말한다(제2조 제1항 제8호).

(9) 자동화된 결정시스템

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”에서 말하는 “자동화된 결정시스템”이란 플랫폼 노무제공자, 특히 채용, 위탁 업무에 대한 접근, 업무체계, 위탁 업무의 개별 단가를 포함한 소득, 안전보건, 근로시간, 교육훈련에 대한 기회, 승진 또는 이와 유사한 효과를 가진 조치, 계정에 대한 제한, 정지 또는 종료를 포함한 계약상의 지위에 영향을 미치는 결정을 포함하여 플랫폼근로자의 근로조건에 중대한 영향을 미치는 전자적 결정 또는 지원을 위해 사용되는 시스템을 말한다(지침 제2조 제1항 제9호).

2-4 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”의 목적 및 적용 범위

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”은 크게 3가지를 목적으로 하고 있다. 구체적으로 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”은,

첫째, 플랫폼 노무제공자의 고용상 지위를 정확한 판단을 용이하게 하기 위한 조치의 도입

둘째, 플랫폼 노무제공에 대한 알고리즘에 의한 관리에 있어서 투명성, 공정성, 인간에 의한 감독, 안정성 및 정보제공의 촉진

셋째, 플랫폼 노무제공에 대한 투명성 개선을 통해 플랫폼 노무제공에서의 근로조건 및 개인정보 보호를 개선하는 것을 목적으로 하고 있다(지침 제1조 제1항).

이에 따라 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”은 유럽연합 내에서 모든 플랫폼 노무제공자와 법원 판례를 고려할 때 각 회원국의 법령, 단체협약 또는 관습에 따라 근로계약 또는 근로관계에 있거나 법원 판례를 고려할 때 사실관계의 판단에 따라 근로계약 또는 근로관계에 있는 것으로 인정되는 자에게 적용될 최소한의 권리를 정하고 있다(지침 제1조 제2항).

그리고 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”은 근로계약을 체결하고 있지 않거나 근로관계에 있지 않은 사람을 포함하여 유럽연합 내에서 플랫폼 노무제공자에게 적용되는, 알고리즘에 의한 관리에 관한 조치를 규정함으로써 개인정보의 처리와 관련하여 개인의 보호를 개선하고자 한다(지침 제1조 제2항).

한편, “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”은 기업의 소재지와 그 밖에 적용되는 법률과 관계없이, 유럽연합 내에서 수행되는 플랫폼 노무제공을 조직하는 디지털 노무제공 플랫폼에 적용된다(지침 제1조 제3항).

2-5

플랫폼 노무제공의 고용관계에 대한 판단

(1) 플랫폼 노무제공의 고용관계 판단

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”에 따르면, 회원국은 근로관계의 법률상 추정(지침 제5조)을 포함하여 법원 판례를 고려할 때 회원국의 법령, 단체협약 또는 관습에서 말하는 근로관계가 존재하는지를 확인할 수 있도록, 플랫폼 노무제공자의 고용상 지위의 정확하게 판단하기 위한 적절하고 효과적인 절차를 마련해야 한다(지침 제4조 제1항).

근로관계에 해당하지에 대한 판단은 플랫폼 노무제공의 구성에 있어 자동화된 감시시스템 및 자동화된 결정시스템 사용을 포함하여 실제 근로 제공과 관련된 사실에 기초해야 하며, 이 경우 관련 당사자가 계약 관계를 어떻게 평가했는지 여부는 중요하지 않게 된다(지침 제4조 제2항).

근로관계에 해당한다고 판단되는 경우, 회원국의 법률에 따르면 어느 당사자가 사용자의 지위를 부담하는지를 명확히 해야 한다(지침 제4조 제3항).

(2) 법률상 추정

법원 판례를 고려할 때 각 회원국의 법령, 단체협약 또는 관습에 따라 지휘명령을 추단계 하는 사실이 존재하는 경우에, 디지털 노무제공 플랫폼과 이 플랫폼을 통해 노무제공을 한 자 간의 계약 관계는 법률상 근로관계로 추정된다. 디지털 노무제공 플랫폼이 법률상 추정을 반복하고자 하는 경우, 디지털 노무제공 플랫폼은 법원 판례를 고려할 때 해당 계약 관계가 각 회원국에 적용되는 법령, 단체협약 또는 관습에서 말하는 근로관계에 해당하지 않는다는 사실을 증명해야 한다(지침 제5조 제1항).

이를 위해 각 회원국은 플랫폼 노무제공을 위하여 절차상의 완화가 포함된 효과적이고 반복 가능한 근로관계의 법률상 추정 규정을 마련해야 한다. 또한 각 회원국은 이와 같은 법률상의 추정 규정이 고용상의 지위 결정을 위한 절차상의 요구조건으로 인해 플랫폼 노무제공자 또는 그 대리인의 부담을 증가시키는 결과가 되지 않도록 해야 한다(지침 제5조 제2항).

법률상 추정 규정은 플랫폼노동을 수행하는 자의 고용상 지위의 올바른 판단과 관련된 모든 행정·사법절차에 적용된다. 반면, 법률상 추정 규정은 조세, 형사사건 또는 사회보험과 관련된 절차에는 적용되지 않는다. 그러나 각 회원국은 국내법에 따라 이들 절차에도 법률상 추정 규정을 적용할 수 있다(지침 제5조 제3항). 플랫폼 노무제공자와 회원국의 국내 법령 및 관습에 따라 그 대표자는 플랫폼 노무제공자의 고용상 지위의 정확한 판단을 위한 절차를 개시할 권리를 가진다(지침 제5조 제4항).

각 회원국의 관할 행정관청이 플랫폼 노무제공자의 법률관계가 실제와 일치하지 않는다고 판단하는 경우, 각 회원국의 관할 행정관청은 각 회원국의 국내 법령 및 관습에 따라 플랫폼 노무제공자의 고용상 지위를 판단하기 위한 적절한 조치 및 절차를 개시한다(지침 제5조 제5항).

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”이 발효된 일자 이전에 개시되었고 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”이 발효된 일자에 여전히 존속하고 있는 계약 관계에 대하여는, 이 조항에서 언급하고 있는 법률상 추정은 이 일자 이후의 기간에 대하여만 적용된다(지침 제5조 제6항).

(3) 법률상 추정에 대한 지원 조치

유럽연합 각 회원국은 법률상 추정의 효과적인 국내법적 실행 및 준수를 보장할 수 있는 지원 조치에 대해 정해야 한다(지침 제6조).

2-6

알고리즘에 의한 관리에 대한 규제

**(1) 자동화된 감시시스템 또는 판단시스템을 이용한
개인정보 처리에 대한 제한**

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”에 의하면, 디지털 노무제공 플랫폼은 자동화된 감시시스템 또는 자동화된 결정시스템을 이용하여 다음과 같은 행위를 해서는 안 된다. 이에 따르면 디지털 노무제공 플랫폼은,

- ① 플랫폼 노무제공자의 감정적·정신적 상태에 대한 개인정보의 처리,
- ② 사적 대화에 대한 개인정보의 처리(플랫폼노동을 수행하는 다른 자와 그 대표와의 대화를 포함한다),
- ③ 플랫폼 노무제공자가 플랫폼 노무제공을 수행 또는 제공하지 않는 기간 중의 개인정보 수집,
- ④ 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권 또는 정보제공을 받을 권리 및 협의를 포함하여 유럽연합헌장에 따른 기본권 행사를 가로막은 개인정보의 처리,
- ⑤ 개인의 인종 또는 혈통, 이민, 정치적 성향, 종교적 신념, 세계관, 장애, 만성질환 또는 에이즈 감염을 포함한 건강상태, 감정적·정신적 상태, 노동조합원 여부, 성생활 또는 성적 지향성과 관련한 추론을 가능하게 하는 개인정보의 처리,
- ⑥ 플랫폼 노무제공자의 생태학적 데이터와 데이터은행에 저장된 개인의 생태학적 데이터를 대조해보기 위한 플랫폼 노무제공자의 생태학적 데이터의 처리

는 허용되지 않는다(지침 제7조 제1항). 이 규정은 채용 또는 선발 절차 시작된 이후 모든 플랫폼 노무제공자에 대해 적용된다(지침 제7조 제2항).

(2) 자동화된 감독시스템 또는 자동화된 결정시스템의 투명성 확보

디지털 노무제공 플랫폼은 자동화된 감독시스템 또는 자동화된 결정시스템의 사용에 대한 정보를 플랫폼 근로자의 대표, 플랫폼 노무제공자, 회원국의 관할 행정관청의 요청이 있는 경우에는 관할 행정관청에 제공한다(지침 제9조 제1항).

플랫폼 노무제공자는 노무조건을 포함하여 본인에 직접적인 영향을 미치는 시스템 및 그 특성에 대한 정보는 늦어도 업무 개시 첫날에, 노무조건, 노무조직 또는 노무제공의 감독에 영향을 미치는 시스템의 도입 또는 변경에 대하여는 그 도입 또는

변경 전에, 또는 언제든지 요청에 의해 이에 대한 간략한 정보를 제공받는다. 또한 플랫폼 노무제공자는 요청에 의해 모든 중요한 시스템 및 그 특성에 대한 포괄적이고 상세한 정보를 제공받는다(지침 제10조 제3항).

근로자대표는 모든 중요한 시스템 및 그 특성에 대한 포괄적이고 상세한 정보를 제공받는다. 근로자대표는 관련 정보를 시스템의 적용 전 또는 노무조건, 노무조직 또는 노무제공의 감독에 영향을 미치는 시스템의 도입 또는 변경에 대하여는 그 도입 또는 변경 전에, 또는 언제든지 요청에 의해 받는다. 회원국의 관할 행정관청은 요청에 의해 언제든지 포괄적이고 상세한 정보를 제공받는다(지침 제10조 제4항).

(3) 인간에 의한 자동화된 시스템에 대한 감독

유럽연합 회원국은 디지털 노무제공 플랫폼으로 하여금 자동화된 감독시스템과 자동화된 결정시스템에 의해 결정되었거나 또는 이에 근거한 개별 결정이 플랫폼 노무제공자, 이들의 노무조건 및 사업장에서의 평등대우에 어떠한 영향을 미치는 지에 대해 감독하고 근로자대표를 참여시킨 가운데 정기적으로, 적어도 2년에 1번 씩 평가하도록 하여야 한다(지침 제10조 제1항). 디지털 노무제공 플랫폼은 평가 결과를 플랫폼 근로자의 대표, 플랫폼 노무제공자, 회원국의 관할 행정관청의 요청이 있는 경우에는 관할 행정관청에 제공한다(지침 제10조 제4항).

유럽연합 회원국은 디지털 노무제공 플랫폼에게 자동화된 감독시스템과 자동화된 결정시스템에 의해 결정되었거나 또는 이에 근거한 개별 결정의 영향을 효과적으로 감독하고 판단하기 위해 충분한 인력을 갖추도록 하여야 한다. 감독 및 평가 기능을 수행하는 디지털 노무제공 플랫폼의 인력은 이들 기능을 수행하는데 필요한 능력, 교육, 자동화된 결정의 취소를 포함한 권한을 가지고 있어야 한다. 감독 및 평가 기능을 수행하는 디지털 노무제공 플랫폼의 인력은 업무 수행을 이유로 한 해고 또는 이와 유사한 효과를 가지는 조치, 징계 또는 불이익한 처우로부터 보호를 받는다(지침 제10조 제2항).

감독 및 평가 결과, 자동화된 감독시스템과 자동화된 결정시스템에 의해 결정되었거나 또는 이에 근거한 개별 결정이 플랫폼 노무제공자의 권리를 침해하였다는 자동화된 감독시스템과 자동화된 결정시스템으로 인한 사업장 내 차별의 상당한 위

험이 확인되는 경우에, 디지털 노무제공 플랫폼은 이와 같은 결정이 향후 내려지지 않도록 하기 위한 자동화된 감독시스템과 자동화된 결정시스템의 변경 또는 사용 중지 등 필요한 조치를 취해야 한다(지침 제10조 제3항).

플랫폼 노무제공자의 계약관계 또는 계정에 대한 제한, 정지 또는 종료와 관련된 모든 결정 및 이와 동일한 효력을 가지는 불리한 조치에 대한 결정은 인간에 의해 이루어져야 한다(지침 제10조 제5항).

플랫폼 노무제공자는 디지털 노무제공 플랫폼으로부터 자동화된 결정시스템에 의해 내려졌거나 이에 근거한 모든 결정에 대한 정보를 즉시 제공받을 권리가 있다. 이와 관련하여 디지털 노무제공 플랫폼은 관련된 정보를 논의하고 제공해 줄 수 있는 담당자를 지정하여 디지털 노무제공자가 정보를 제공받을 수 있도록 해야 한다.

디지털 노무제공 플랫폼은 플랫폼 노무제공자의 계정에 대한 제한, 저지 또는 종료, 플랫폼 노무제공자에 의해 수행된 업무에 대한 보수지급의 거부, 플랫폼 노무제공자의 계약상 지위, 이와 유사한 효과를 가진 모든 결정 또는 근로관계 기타 계약관계의 중요 사항에 영향을 미치는 그 밖의 결정과 관련하여 자동화된 시스템에 근거하거나 자동화된 시스템에 의해 내려진 결정에 대해 늦어도 그 결정의 효력이 발생하는 날에 플랫폼 노무제공자에게 서면으로 이유를 제시해야 한다(지침 제11조 제1항).

플랫폼 노무제공자와 - 회원국의 법령 또는 관습에 따라 - 플랫폼 노무제공자를 위해 행위하는 대표자는 디지털 노무제공 플랫폼에 결정에 대한 재검토를 요청할 수 있다. 이에 대한 요청에 대해 디지털 노무제공 플랫폼은 1주일 이내에 서면으로 이유를 제시해야 한다(지침 제11조 제2항).

자동화된 시스템에 근거하거나 자동화된 시스템에 의해 내려진 결정이 플랫폼 노무제공자의 권리를 침해한 경우, 디지털 노무제공 플랫폼은 2주 이내에 결정을 정정해야 한다. 정정이 가능하지 않은 경우에 디지털 노무제공 플랫폼은 발생한 손해에 대해 적절한 배상의무를 부담한다. 디지털 노무제공 플랫폼은 이와 같은 결정이 향후 내려지지 않도록 하기 위한 자동화된 감독시스템과 자동화된 결정시스템의 변경 또는 사용 중지 등 필요한 조치를 취해야 한다(지침 제11조 제3항).

(4) 안전보전에 대한 조치

디지털 노무제공 플랫폼은 디지털 근로자와 관련하여 ①안전보전에 대한 자동화된 감독시스템 또는 자동화된 결정시스템의 위험성, 특히 산업재해의 위험성, 심리 사회학적·인간공학적 위험성을 평가하고, ②시스템에 대한 보호조치가 업무환경의 특성을 고려할 때 확인된 위험에 적절한지를 평가하고, ③적절한 예방조치 및 보호조치를 도입해야 한다(지침 제12조 제1항).

디지털 노무제공 플랫폼은 자동화된 감독시스템과 자동화된 결정시스템을 플랫폼 근로자에게 과도한 부담을 주거나 다른 방식으로 플랫폼 근로자의 육체적·정신적 건강을 위협하게 하는 방식으로 사용해서는 안된다(지침 제12조 제3항).

폭력 및 괴롭힘으로부터의 보호를 포함하여 플랫폼 근로자의 안전보전을 보장하기 위해, 디지털 노무제공 플랫폼은 효과적인 신고 채널의 설치 등을 포함한 예방 조치를 취해야 한다(지침 제12조 제5항).

(5) 자동화된 감독시스템 또는 자동화된 결정시스템 도입 또는 변경 결정에 대한 정보제공 및 의견수렴

디지털 노무제공 플랫폼은 자동화된 감독시스템 또는 자동화된 결정시스템의 도입 또는 시스템 사용에 대한 중대한 변경을 초래하는 결정에 대해 근로자대표에게 정보를 제공하고 의견을 들어야 한다(지침 제13조 제2항). 플랫폼 근로자의 대표가 없는 경우에 디지털 노무제공 플랫폼은 해당 플랫폼 근로자에게 자동화된 감독시스템 또는 자동화된 결정시스템의 도입 또는 시스템 사용에 대한 중대한 변경을 초래하는 결정에 대한 정보를 제공해야 한다(지침 제14조).

2-7

플랫폼 노무제공에 대한 투명성 제고

(1) 플랫폼 노무제공의 신고

유럽연합 회원국은 디지털 노무제공 플랫폼으로 하여금 각 회원국의 관할 행정관청에 플랫폼 근로자가 수행하는 노동을 신고할 것을 규정해야 한다. 이 경우 디지털 노무제공 플랫폼은 해당 회원국의 법에서 정한 규정과 절차를 준수해야 한다(지침 제16조).

(2) 플랫폼 노무제공과 관련한 정보에 대한 접근

유럽연합 회원국은 관할 행정관청 및 플랫폼 노무제공자의 대표자가 디지털 노무제공 플랫폼으로부터 정보를 제공받을 수 있도록 보장해야 한다. 관할 행정관청 및 플랫폼 노무제공자의 대표자가 디지털 노무제공 플랫폼으로부터 제공 받을 수 있는 정보는 ①업무의 범위, 계약상 또는 고용상의 지위에 따라 분류된 해당 디지털 노무제공 플랫폼을 통해 플랫폼 노무제공자의 수, ②디지털 노무제공 플랫폼에 의해 정해지고 이들 계약 관계에 적용되는 일반적인 조건, ③해당 디지털 노무제공 플랫폼을 통해 통상적으로 플랫폼 노무제공을 하는 자의 평균 업무 기간, 인당 제공하는 주 평균 노동시간의 수, 업무로 인한 평균적인 소득, ④디지털 노무제공 플랫폼과 계약 관계에 있는 중개자이다(지침 제17조 제1항).

이들 정보는 최소 6개월마다 최신화되어야 하며, 다만 ②에 대하여는 내용상 조건이 변경되는 경우 매번 이루어져야 한다(지침 제17조 제3항). 한편, 영세 또는 중소 디지털 노무제공 플랫폼에 대하여는 그 기간을 1년에 1회로 할 수 있다(지침 제17조 제5항).

한편, 유럽연합 회원국은 디지털 노무제공 플랫폼으로 하여금 회원국의 관할 행정관청에 플랫폼 노무제공자에 의해 수행된 업무 및 그 고용상 지위에 대한 정보를 제공하도록 해야 한다(지침 제17조 제2항).

3

시사점

- 3-1 유럽연합 내 플랫폼 노무제공자 또는 플랫폼 근로자를 위한 통일적 조건 마련
- 3-2 플랫폼 노무제공의 근로자성 판단에 있어 증명책임의 전환
- 3-3 플랫폼 노무제공에 활용되는 알고리즘에 대한 규제

3 시사점

3-1 유럽연합 내 플랫폼 노무제공자 또는 플랫폼 근로자를 위한 통일적 조건 마련

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침” 제정 이전 유럽 개별 국가 차원에서 플랫폼 노무 제공자 보호를 위한 입법적 조치가 이루어진 적은 있었다.

프랑스의 경우, 2016년 프랑스 노동법전(Code du travail) 개정 시, 플랫폼 기업의 사회적 책임과 플랫폼 노무제공자에 대한 권리·보호에 관한 내용이 명시적으로 규정되었다. 2016년 8월, ‘노동과 사회적 대화의 현대화 그리고 직업경력 보장에 관한 법안(Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)’을 반영하여, 노동법전 L. 7342-1조 이하에서는 ‘제공되는 서비스 또는 판매되는 재화의 특성과 그 가격을 결정’하는 플랫폼 기업에 사회적 책임을 부과하고, 플랫폼 종사자를 자영업자인 ‘독립노동자(Travailleur indépendant)’로 규정하면서도 일정한 요건에 해당하는 경우에 산재보험 및 직업훈련권에 대한 권리가 보장됨을 규정하고 있다.

이탈리아의 경우, 어떤 이가 제공하는 노동이 노무수령/이용자(플랫폼기업 포함)에 의해 조직되었다면 노동법이 적용된다는 원칙을 새로이 규정하는 한편, 이 기

준에 의해서 노동법이 적용되지 않을 경우에 이론차로 배달업무를 수행하는 자영 노동 라이더들에게 ①노무제공 관련해 라이더의 권리, 이익, 안전에 대한 정보를 담고 있는 서면계약 교부의무, ②대표노동조합과 사용자 간 체결한 단체협약을 통해 보수 설정의 기준을 정하도록 한 것, ③단체협약 부재시 배달건수로 계산된 보수가 시간당 산정된 최저보수액보다 낮을 수 없으며 낮을 시 후자가 지급되어야 하고, 이때 기준이 되는 최저보수액은 유사한 업종의 사회적 당사자가 체결한 단체협약이 정한 단체협약이 된다, ④야간, 축제, 악천후 노동에 대한 보상은 통상보수의 10% 이상이 될 것 등에 대한 보호제도를 마련한 바 있다.

이와 같은 입법적 시도와는 별개로, “플랫폼 노무제공 유럽연합지침” 제정으로 유럽연합 내 플랫폼 노무제공자와 플랫폼 근로자를 위한 통일적 조건을 위한 환경이 마련되었다. “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”은 관보 게시 20일 이후에 발효되고, 유럽연합 회원국은 플랫폼 노무제공 유럽연합 지침 발효 이후 2년 이내에 지침의 내용을 국내법으로 수용해야 한다(지침 제29조 제1항). 유럽연합지침은 유럽연합 회원국에 바로 법적 효력을 갖는 것은 아니고, 유럽연합 각 회원국이 유럽연합지침의 내용을 국내 법률 내용으로 수용하는 입법을 한 경우에 효력을 갖게 된다. 유럽연합 회원국이 어느 시점에 플랫폼 노무제공 유럽연합지침을 국내법으로 수용할런지는 현재로는 판단할 수 없지만, 유럽연합 각 회원국이 이번 유럽연합지침을 국내 법률로 반영하는 경우 유럽 내 시장에서 활동하는 디지털 노무제공 플랫폼은 지침상의 의무를 부담하는 결과가 될 것이다.

한편, 유럽연합 회원국은 플랫폼노동 유럽연합지침을 이유로 플랫폼 노무제공자의 고용상 지위의 올바른 판단을 위한 현존하는 절차를 포함하여 기존에 각 회원국에서 플랫폼 근로자에게 적용되던 일반적인 보호 수준을 저하시키는 것이 허용되지 않는다(지침 제29조 제1항). 한편, 유럽연합 회원국은 플랫폼노동 유럽연합지침이 규정하고 있는 지침의 목적에 부합하는 한 플랫폼 근로자에 대해 이 지침보다 유리한 법령 및 행정규칙을 적용하거나 제공하는 것은 허용되며, 플랫폼 근로자에게 유리한 단체협약 적용을 촉진하거나 허용하는 것은 가능하다(지침 제29조 제2항).

3-2

플랫폼 노무제공의 근로자성 판단에 있어 증명책임의 전환

플랫폼노동과 관련하여 흔히 논의되는 이슈가 플랫폼 노무제공자의 근로자성 문제이다. 유럽연합 회원국에서는 개별 사건에서 플랫폼 노무제공자의 근로자성을 인정하는 판결이 있었다. 영국의 경우 우버와 계약한 19명의 운전자(이하 원고)가 피고를 상대로 최저임금 및 유급연차수당 지급을 청구한 사건에서 2021년 2월 19일 영국대법원은 원고의 청구를 인용하는 원심판결을 확정하였다. 독일의 경우 연방노동법원은 크라우드워커의 근로자성에 대한 2020년 12월 1일 판결을 통해 크라우드워커가 노동법상의 근로자에 해당할 수 있다고 판단하였다. 프랑스의 경우, 파기원(Cour de cassation)은 2018년 음식배달 플랫폼 기업인 테이크잇이지(Take Eat Easy)와 배달 기사 간 종속관계를 인정하고 서비스 공급계약을 근로계약으로 판단, 프랑스 내 플랫폼 노동자의 근로자성을 인정한 바 있다. 또한 파기원은 2020년 3월에도 운송 서비스 플랫폼 기업인 우버(Uber)와 운전기사와의 종속관계를 인정하는 판결을 한 바 있다.

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”이 플랫폼 노무제공의 근로자성 판단에 있어 증명책임을 전환한 것은 상당히 주목할 만한 부분이다. 2021년 12월 9일 유럽연합 집행위원회의 “플랫폼 노무제공에서의 근로조건 개선을 위한 지침(안)”은 노무제공에 대한 감독에 해당하는 5가지 경우, 즉,

- ① 보수액의 실제적 결정 또는 보수 상한의 결정
- ② 외모와 관련한 일정한 구속력 있는 규율 및 서비스 또는 노무제공과 관련하여 노무수령자에 취해야 할 행동 방식 등 플랫폼 노무제공자에 대한 요구
- ③ 전자적 방식을 포함한, 노무 제공에 대한 감독 또는 노무제공 결과에 대한 평가
- ④ 제재를 포함한, 근로시간 또는 부재시간의 선택 등에 있어 재량권 등 노무제공을 조직하거나, 업무의 수락 또는 거부의 제한, 하수급인 내지 제3자를 사용할 자유에 대한 실제적 제한
- ⑤ 고객을 확대하거나 또는 제3자에게 노무를 제공할 수 있는 가능성에 대한 실제적 제한 등이 있는 경우

를 구체적으로 열거하면서 5가지 중 2개 이상에 해당하는 경우에는 플랫폼 노무제공자의 노무제공에 대한 감독이 있는 경우에 해당하고, 이 경우 노무제공을 감독하는 디지털 노무제공 플랫폼과 플랫폼 노무제공자 사이의 계약관계는 법률상 근

로관계로 추정할 것으로 규정하였다.

최종적으로 의결된 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”에서는 플랫폼 노무제공에서 근로관계로 추정되는 사실을 열거하는 방식은 폐기되었다. 그러나 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”에 따르면, 유럽연합 회원국은 플랫폼 노무제공에 있어 근로자성 판단에 있어 법률상 추정 규정을 마련해야 한다. 이에 따르면, 플랫폼 노무제공자가 근로자로 추정되는 요건을 유럽연합 회원국마다 다양할 수 있지만, “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”으로 인해 플랫폼 노무제공자가 근로자에 해당하지 않는다는 사실에 대한 증명책임은 디지털 노무제공 플랫폼이 부담하게 된다.

우리나라에서도 플랫폼 노무제공자의 근로자성 여부가 활발하게 논의되고 있다. 플랫폼 노무제공자의 근로자성은 인정되기 어렵다는 견해가 있는가 하면, 현행 근로자성 판단기준에 의하더라도 플랫폼 노무제공자의 근로자성을 인정할 수 있다는 견해도 있다. 한편, 현행 노동관계법의 해석 문제와는 별개로 입법적 해결이 도모되어야 한다는 주장이 제기된다. 현재의 구조에서는 근로자성을 주장하는 자, 즉 근로자가 자신의 근로자성을 입증해야 하고, 입증하지 못하면 자영근로자로 간주되지만, 가격결정권, 고객선택권, 계약의 이행방법 결정권 등 플랫폼 노무제공의 특성을 고려하여 플랫폼 노무제공의 경우에는 플랫폼 노무제공자는 자신이 근로자가 아니라는 사실 또는 근로자를 추단케 하는 사실을 입증하는 것으로 충분하고 해당 플랫폼 노무제공자가 임금근로자가 아니라는 점은 디지털 노무제공 플랫폼이 입증해야 한다는 것이다. 플랫폼 노무제공 유럽연합지침의 제정으로 우리나라에서도 플랫폼 노무제공자의 근로자성 판단과 관련한 논의가 보다 활발해질 것으로 보이고, 플랫폼 노무제공의 경우 근로자성 추정 규정을 마련해야 한다는 주장에 힘이 실릴 것으로 판단된다.

3-3

플랫폼 노무제공에 활용되는 알고리즘에 대한 규제

플랫폼 노무제공의 근로자성 판단에 있어 법률상 추정 이외에, “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”의 핵심적인 내용은 플랫폼 노무제공에 활용되는 알고리즘에 대한 규제이다. “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”에 의하면, 디지털 노무제공 플랫폼은 자동화된 감독시스템 또는 자동화된 감시시스템에 정보를 플랫폼 노무제공자, 근로자대표, 요청이 있는 경우 관할 행정관청에 정보를 제공해야 한다. 그리고 “플랫폼 노무제공 유럽연합지침”에 의하면, 디지털 노무제공 플랫폼은 플랫폼 노무제공에 활용되는 자동화된 감독시스템 또는 자동화된 감시시스템을 주기적으로 감독하고 평가할 의무, 플랫폼 노무제공자는 디지털 노무제공 플랫폼으로부터 자동화된 결정시스템에 의해 내려졌거나 이에 근거한 모든 결정에 대한 정보를 제공할 의무를 부담한다. 그리고 이와 관련하여 디지털 노무제공 플랫폼은 이러한 업무를 수행할 인력을 확보해야 한다.

“플랫폼 노무제공 유럽연합지침”은 플랫폼 노무제공에 활용되는 알고리즘에 투명성을 확보함으로써 플랫폼 노무제공자의 권익 보호에 기여할 수 있다는 긍정적인 측면이 있는 반면, 디지털 노무제공 플랫폼은 디지털 노무제공에 활용되는 알고리즘과 관련하여 적지 않은 행정적·경제적 부담이 발생하게 되었다고 할 수 있다.



STARTUP ALLIANCE

발행인 스타트업얼라이언스
기획/제작 스타트업얼라이언스
발행처 스타트업얼라이언스
서울특별시 강남구 봉은사로 215,
11층(논현동, KTS 빌딩)
<https://startupall.kr>
발행일 2024.6.28.

ISSN 2982-4834

이 책의 저작권은
스타트업얼라이언스에 있으며
무단복제와 전재를 금합니다.

