

플랫폼 노무제공자에 관한 논의와 쟁점

Discussions and Issues on Platform Labor Providers

김 홍 석*
Kim Hongsuk

목 차

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| I. 서론 | IV. 플랫폼 노무제공자 보호를 위한
입법적 개선방안 |
| II. 플랫폼노동의 정의 및 유형 | V. 결론 |
| III. 플랫폼 노무제공자의 근로자성
판단 여부 | |

4차 산업혁명 및 장기간 코로나의 유행으로 인해 플랫폼 노무제공자들의 수가 급증하고 있다. 이에 본 논문은 급증하는 플랫폼 노무제공자들을 노동법의 적용 범위에 포섭하는 개선방안을 모색하기 위해 플랫폼노동의 정의 및 유형에 대하여 검토한 후, 법률 및 판례를 중심으로 플랫폼 노무제공자의 근로자성 판단 여부에 대하여 검토한다. 또한, 그에 따른 해결책으로 플랫폼 노무제공자 보호를 위한 입법적 개선방안을 제시하는 것을 목적으로 한다.

플랫폼 노무제공자가 장소 및 시간에 제약 없이 자유롭게 업무를 수행한다는 주장은 현실을 정확히 파악하지 못한 것이다. 플랫폼 노동은 알고리즘(algorithm)에 기반한 경영 방식을 통해 수행되므로, 종사자들의 모습이 외견상으로는 자유로운 형태를 띠고 있지만 ‘경제적 종속성’이 존재한다는 부분에서는 새로운 형태의 종속노동으로 판단할 수 있다. 근로자 개념과 관련한 현재의 판례법리가 플랫폼노동의 등장을 계기로 기존 근로자 개념의 판단 방식을 발전 및 변화시켜야 할 필요성이 대두되고 있는 현실에서 해결 방향은 어떠한 방향으로 나아가야 하는가? 본 논문은 이러한 문제점들에 대한 답을 찾아가려는 시도이다.

<https://doi.org/10.35148/ilsilr.2022..53.129>

투고일: 2022. 10. 25. / 심사완료일: 2022. 12. 20. / 게재확정일: 2022. 12. 22.

* 건국대학교 법학연구소 책임연구원, 법학박사

Ph.D., Responsible Researcher, The Institute of Legal Studies Konkuk University

플랫폼 노무제공자들을 보호하기 위한 개선방안은 노동·사회법적 측면에서 개별법적인 측면으로 그 해결책을 찾아야 한다. 개별적 ‘법적 지위’와 관련한 근거 규정 즉, 근로기준법 및 노동조합법, 사회보험법 등이 적용될 수 있는 대상으로서 플랫폼 노무제공자를 보호할 수 있는 관련 법 근거 규정이 마련되어야 한다.

[주제어] 플랫폼 노무제공자, 플랫폼노동, 경제적 종속성, 근로기준법, 사회보험법

I. 서론

코로나 팬데믹으로 인한 재택근무, 배달 대행업 등의 발전으로 인해 플랫폼노동이라는 전통적인 고용 형태와는 다른 새로운 고용 형태의 근로가 활성화되고 있다. 기존의 전통적인 근로관계와는 다른 유형인 플랫폼노동과 관련하여 노동법상 근로자 보호 문제가 발생하고 있다. 대표적으로, 배달대행업 근로자는 근로 장소 및 근로 시간이 특정되어 있지 않기 때문에 노동의 매개 방식이 다르며 기존의 근로계약 및 법률관계 등이 다르다.¹⁾ 위와 같은 이유로 플랫폼 노무제공자는 노동의 종속성이 약화되어 근로기준법상 근로자로서의 보호를 받기가 어렵다.

노동관계법령은 개별 법률의 목적에 따라 근로자성을 상이하게 규정하고 있다. 노동조합 및 노동관계조정법(이하에서는 “노동조합법”이라고 함) 상 플랫폼 노무제공자의 근로자성과 관련하여 대법원은 2018년 재능교육 판결²⁾을 통해 변경된 판례법리에 따라 대다수의 플랫폼 노무제공자들이 노동조합법상 근로자로 인정되었다. 실제로 하급심 판결³⁾에서는 복수의 온라인 플랫폼을 통하여 근로를 제공하는 대리기사의 노동조합법상 근로자성을 인정하였다. 반면 플랫폼 노무제공자의 근로기준법상 근로자성은 중앙노동위원회에서 ‘타다 드라이버’를 근로자로 인정하는 판정만 존재할 뿐,⁴⁾ 행정법원에서는 근로자성을 부정하였다.

이에 본 논문에서는 플랫폼 노무제공자의 근로자성과 관련하여 플랫폼 사업의 개념 및 유형을 살펴본 후, 판례법리를 중심으로 판단기준에 대하여 살펴본다. 또한, 플랫폼 노무제공

1) 한인상/신동윤, “플랫폼노동의 쟁점과 향후 입법·정책적 과제”, 노동법포럼 제29호, 노동법이론실무학회, 2020, 242쪽.

2) 대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598 판결.

3) 부산고등법원 2020. 8. 26. 선고 2019나58639 판결.

4) 중앙노동위원회 2020. 5. 28. 중앙 2020부해170.

자에게 근로기준법상 근로자성에 대한 판단기준을 적용함에 있어 고려되어야 하는 사항에 대하여 살펴본다. 이러한 내용을 토대로 입법적 개선방안으로 해결책을 찾아본다.

II. 플랫폼노동의 정의 및 유형

1. 플랫폼노동의 정의

플랫폼노동의 정의는 다양하지만, 4차 산업혁명의 발생으로 인해 디지털 플랫폼을 기반으로 이루어는 노동을 의미한다. 외국의 경우 플랫폼노동의 정의에 대하여 개인 및 조직이 특별한 문제를 해결하거나 특수한 서비스를 제공하기 위하여 다른 개인 및 조직에 접근함으로써 지불대가로 거래되는 새로운 고용 형태로 정의하고 있다.⁵⁾ 우리나라의 경우 한국고용정보원에서 플랫폼노동에 대하여 정의하고 있다. 플랫폼노동이란 디지털 플랫폼의 중개를 이용하여 일자리를 구하며, 단속적(1회성, 비정기적, 비상시적) 일거리 1건당 일정한 보수를 지급받으며, 고용계약을 체결하지 않는 상태로 근로하면서 수입을 얻는 근로 형태라고 하고 있다.⁶⁾ 즉, 플랫폼노동은 기술의 발전으로 인해 스마트폰 사용이 생활화되면서 등장한 노동이다. 소셜네트워크서비스 및 앱을 이용한 디지털 플랫폼을 사용하면서 일하는 것을 의미한다. 구체적인 예로, 고객이 스마트폰 앱 등을 통해 플랫폼에 서비스를 요청하면 해당 정보를 노무제공자가 확인하여 고객에게 서비스하는 것을 의미한다.⁷⁾ 하지만, 플랫폼노동이라는 용어는 법적으로 확립된 개념이 아니기에 플랫폼을 통한 활동은 다양한 용어들로 사용되고 있다. 대표적인 용어로는, 온디맨드 노동(On-demand work), 디지털 노동(Digital labour), 앱을 통한 온디맨드노동(Work-on-demand via apps), 도급(Piecework), 공동구매(Collaborative consumption), 깃 노동(Gig work) 등으로 사용되고 있다. 이처럼 플랫폼노동은 다양한 용어로 사용되고 있으며 플랫폼노동의 대상 및 범위에 대하여 특정하기 어렵다는 것을 확인할 수 있다.

이러한 이유로 플랫폼노동의 형태는 특수형태근로종사자와 유사하다고 보는 견해가

5) Florisson Rebecca/Mandl Irene, *Platform work: Types and implications for work and employment-Literature review*, Eurofound WPEF 18004, 2018, p. 2; 한인상/신동윤, 앞의 논문, 243쪽, 각주 2번 재인용.

6) 김준영, “우리나라 플랫폼경제종사자 규모 추정”, 고용동향브리프 2019년 제2호, 한국고용정보원, 2019, 15쪽.

7) 한인상/신동윤, 앞의 논문, 243쪽.

대다수이다.⁸⁾ 다수 견해의 주장은, 산업재해보상보험법(이하에서는 “산재보험법”이라 함) 제125조 제1항에서 특정 업종의 산재보험 특례가 적용되는 특수형태근로종사자 중 플랫폼노동의 형태가 포함된다고 주장한다. 대표적으로, 대리운전 업무를 하는 자 및 퀵서비스 종사자 등은 플랫폼노동의 형태로 노동을 제공하고 있다. 즉, 대리운전 업무를 하는 자 및 퀵서비스 종사자 등은 앱을 통해 해당 업무를 주문받고 서비스를 제공하는 형태와 근로 장소, 근로 시간 등이 정해져 있지 않고 다양한 방식으로 서비스 또는 노동을 제공한다는 유사점이 있다. 대법원 역시 동일한 입장을 취하고 있다. 앱 배달기사를 근로기준법상 근로자로 인정하지 않았지만, 산재보험법의 특수형태 근로종사자인 택배 원으로 인정하였다.⁹⁾

하지만 플랫폼 노무제공자는 특수형태근로 종사자와는 달리 사용자의 전속성 측면이나 계약 관계의 지속성의 측면에서 본다면 계약의 형태가 초단기적인 특성이 있고 사용자가 다수인 경우가 존재하기 때문에 자영업자의 지위에 근접하고 있다. 또한, 현행법상 산재보험 적용 특례를 받고 있는 특수형태근로종사자는 13가지 업종으로 제한되어 보호 받고 있는 반면에 대다수의 플랫폼 노무제공자들은 보호를 받지 못하고 있다는 점에 그 차이가 존재한다. 이하에서는 본 논문의 쟁점인 플랫폼 노무제공자와 관련한 플랫폼 노동의 특성 및 유형에 대하여 살펴본다.

2. 플랫폼노동의 특성 및 유형

2.1 플랫폼노동의 특성

4차 산업혁명 및 공유경제와 같은 변화는 디지털 네트워크를 기반으로 하는 플랫폼 서비스를 제공하여 산업 구조 및 체계 전반에 플랫폼 비즈니스로 재편을 하고 있다.¹⁰⁾

8) 한인상/신동윤, 위의 논문, 244쪽.

9) 대법원 2018. 4. 26. 선고 2016두49732 판결.

10) 카카오톡은 메시지를 제공하는 플랫폼이고, 요기요와 같은 앱은 음식배달 서비스를 제공하는 플랫폼이며, 카카오 드라이버는 대리운전 서비스를 제공하는 플랫폼이다. 물론 우리가 사용하는 플랫폼이라고 지칭하는 것은 앞서 언급한 것에만 한정되지는 않는다. 일상적으로 접하는 여행 및 숙박업대를 하는 에어엔비, 교통을 매개로 하는 우버는 대중들에게 잘 알려진 플랫폼 중심 기업과 서비스다. 대중들이 흔히 접하는 영역뿐만 아니라 금융, 의료 및 농업, 에너지, 자동차나 중공업의 영역에서도 플랫폼 비즈니스로 기업 경영 방식 및 산업 형태가 재편되고 있다. 즉, 흔히들 플랫폼이라고 부르는 것은 몇몇 모바일 어플리케이션이나 미디어 기업에 한정되지 않으며 산업과 경제활동의 전반적인 변화를 주도하고 있다. 김상민, “플랫폼 자본주의 삶과 노동의 새로운 ‘판’을 짜는 방식”, 위커스 제33호, 참세상, 2017, 123쪽, 기술문화비평 기사 참조.

플랫폼노동이라는 노동시장의 디지털화로 인해 인터넷이나 핸드폰의 어플을 통해 접속 및 이용 가능한 상황이라면 장소 및 시간에 구애받지 않고 노무를 수행하는 시대가 도래하였다. 이에 더하여 플랫폼노동에서는 비전형적인 노동력을 활용하여 필요한 시점에 효율적으로 유연하게 노동력을 확보하고 노동관계 법령의 적용을 회피하여 고용책임 및 인건비 등 노무관리 부담을 회피하려는 기업의 전략적인 인력배치와 근로 장소 및 시간, 업무 수행 방식 등에 있어 자유로운 노동방식을 선호하는 노무제공자의 의사가 부합된 측면이 존재한다.

플랫폼노동을 기존의 전통적인 노동과 비교해보면 5가지 특성이 도출된다. 플랫폼노동의 특성으로는 ① 전속성이 약하고, ② 근무 시간 및 근무 장소에 대한 구속성이 약하며, ③ 수행 업무 또는 서비스가 단시간에 이루어지며, ④ 대기 상태에서 호출을 받는 동시에 노동을 제공하는 형식이므로 비 노동시간과 노동시간의 구별이 모호하며, ⑤ 업무 수행 및 업무 선택에 있어 자율성이 강하다는 것이다.¹¹⁾

5가지 특성 중 주목해야 할 부분은, ‘자율성’이다. 자율성으로 인해 플랫폼노동을 자유노동의 한 종류로 보는 견해에 따르면 “고용주에게 종속되지 않는 계약 형태를 통해, 일하는 방식에 대한 높은 자율성과 통제권을 가지고, 서비스나 상품을 제공하여 소득을 얻는, 단기간에 수행되는 새로운 형태의 일”을 자유노동이라고 정의하고 있다.¹²⁾ 이와 같은 특성들로 인해, 플랫폼노동을 전통적인 종속노동의 범주에 포함하기에는 규율적으로 어려운 측면이 존재한다.¹³⁾ 그 이유로는 플랫폼노동은 전통적인 근로관계와 다른 유형이기에 노동관계법의 체계로 포섭하기에는 한계가 존재하기 때문이다.¹⁴⁾ 이와 같은 특성들이 다양한 형태의 플랫폼 노동을 정의하는 것은 아니다. 플랫폼노동의 한 유형인 배달업은 자율성이나 비전속성 등의 특성이 존재하지 않거나 약하기 때문이다.¹⁵⁾

플랫폼노동은 다양한 유형으로 나타나고 있기에 구체적으로 파악할 필요성이 있다.

2.2 플랫폼노동의 유형

플랫폼노동의 유형은 두 가지로 구분할 수 있다. 첫 번째 유형은 디지털 플랫폼 중개를

11) 장상준, “플랫폼노동종사자의 법적 보호방안에 관한 연구”, 동국대학교대학원 박사학위논문, 2020, 36쪽.

12) 김현아, 자유노동이 온다: 플랫폼노동, 프리랜서, 포트폴리오 워크의 미래, LAB2050, 2019, 6쪽 참조.

13) 한인상/신동윤, “플랫폼노동의 주요 현황과 향후과제”, NARS 현안분석 제76호, 국회입법조사처, 2019, 5쪽.

14) 한인상/신동윤, “플랫폼노동의 쟁점과 향후 입법·정책적 과제”, 247쪽.

15) 방강수, “플랫폼 아날로그 노동과 음식배달원의 근로자성”, 노동법학 제74호, 한국노동법학회, 2020, 95쪽.

통한 방식으로 고객과 비 대면인 상태에서 가상공간을 이용한 업무를 수행하는 방식으로 애플리케이션(app) 또는 웹(web) 기반의 노동이다.¹⁶⁾ 웹 기반 노동은 지역에 상관없이 글로벌 형태로 운영되며 크라우드 노동(crowded work)이라는 명칭으로도 사용된다. 대표적으로 프리랜서(Freelancer), 톱탈(Toptal) 및 아마존 메커니컬릭(Amazon Mechanical Turk), 업워크(UpWork), 피플퍼아우어(PeoplePerHour) 등이 이에 해당한다.¹⁷⁾ 웹을 기반으로 하는 노동은 데이터를 입력하는 단순한 노동부터 번역, 디자인개발, 온라인상담, 법률상담, 오디오 및 비디오 내용 조정, 소프트웨어 기술, 회계 등 창의성과 전문성이 요구되는 고도의 숙련된 노동까지 업무의 스펙트럼이 광범위하다.¹⁸⁾

두 번째 유형은 온라인 플랫폼을 기반으로 고객의 주문이 접수되면 플랫폼 노무제공자가 오프라인으로 업무를 수행하는 주문형 노동(on-demand work)이다.¹⁹⁾ 주문형 노동은 플랫폼 노무제공자가 근무하는 지역에서 고객에게 서비스나 물건을 직접 제공하는 방식으로 온라인으로 해당 업무를 접수하여 오프라인으로 노무를 제공한다는 점에서 ‘O2O(Online to Offline)노동’이라는 명칭으로도 사용된다. 주문형 노동의 형태는 우리 실생활에서 자주 사용하는 택배, 가사 서비스, 음식배달, 대리운전 등이 있다. 우리나라의 경우 대표적인 플랫폼으로는 요기요, 쿠팡, 배달의 민족, 쿠팡 이츠 등이 존재한다. 플랫폼 노동은 대부분 초단기 근로 형태를 띠고 있으며, 노동시간은 유연하다는 장점이 있지만, 대부분 고용이 불안하다는 단점을 가지고 있다.²⁰⁾

수입 여부에 따라 플랫폼노동은 노무제공자의 주된 수입원이 될 수도 있고, 여러 직업을 가진 ‘n잡러’인 플랫폼 노무제공자도 있을 수 있다.²¹⁾ 또한 계약의 형태에 따라 플랫폼이 중개자로서의 역할만 수행하고 노무제공자가 업무를 위탁한 자와 계약관계를 맺는 형태²²⁾가 있는 반면, 노무제공자가 플랫폼과 직접적으로 계약관계를 맺고, 플랫폼을 위한 업무를 수행하면서 플랫폼으로부터 보수를 지급받는 경우²³⁾가 있다.²⁴⁾ 플랫폼

16) 김종진, “디지털 플랫폼 노동 확산과 위험성에 대한 비판적 검토”, 경제와사회 제125권, 비판사회학회, 2020, 300쪽.

17) 조성혜, “플랫폼 노동종사자에 대한 사회보장법적 보호-산재보험법과 고용보험법을 중심으로-”, 노동법학 제79호, 한국노동법학회, 2021, 117쪽 참조.

18) 김준영, “플랫폼노동의 증가와 사회정책의 과제”, 월간 공공정책 제174권, 한국주민자치학회, 2020, 49쪽.

19) 조성혜, 앞의 논문, 118쪽.

20) 김준영, “플랫폼노동의 증가와 사회정책의 과제”, 48쪽.

21) 김기선, “플랫폼노동과 노동법의 과제”, 노동법학 제83호, 한국노동법학회, 2022, 2쪽.

22) 직접적 크라우드워킹(unmittelbares oder direktes crowdworking)이라 한다.

23) 간접적 크라우드워킹(mittelbares oder indirektes crowdworking)이라 한다.

으로부터 보수를 지급받는 경우에는 노무제공자가 업무위탁자를 모르는 경우가 대부분이다. 또한 플랫폼노동에 관계된 사람의 수에 따라 플랫폼노동은 3자 관계 또는 4자 관계의 형태가 성립된다.

플랫폼 노무제공자는 스펙트럼과 형태가 다양하고, 법적 지위를 획일적으로 단정할 수는 없다. 플랫폼 노무제공자 중에는 노동관계법에 따라 근로자로 인정될 수 있는 자가 있고, 플랫폼에 경제적으로 종속된 특수형태근로종사에 해당하는 경우도 있다. 또한, 자영업자로서의 지위를 가지는 경우도 존재한다.²⁵⁾

플랫폼노동은 플랫폼 노무제공자에게 다양한 사회적 위험성을 발생시킬 여지가 존재한다. 플랫폼 운영자는 계약조건을 일방적으로 작성하고, 특히 대부분이 약관을 통해 근로조건을 결정하고 있기 때문이다. 또한 플랫폼 운영자가 플랫폼 노무제공자에게 미치는 영향력은 유동적이고 계약이행의 방식과 방법에 있어서도 일정한 영향력을 행사하고 있다. 플랫폼노동은 우리나라뿐만 아니라 대부분의 국가에서 발생하는 전 세계적인 현상이다. 이에 국가별 대응이든 국제적 대응이든 플랫폼 노무제공자의 법적 보호에 대해서 활발히 논의 중이다. 이하에서는 플랫폼 노무제공자의 법적 보호의 필요성에 대하여 살펴본다.

3. 플랫폼 노무제공자 보호의 필요성

플랫폼노동은 코로나 팬데믹의 장기간 유행과 자영업자 및 비정규직의 비중이 높은 우리나라에서 급격히 확산되고 있다. 플랫폼 노무제공자는 전통적인 근로관계에서 의미하는 근로자 또는 사용자가 아니라 근로자적 성격과 사용자적 성격을 동시에 가지고 있는 이중적인 형태를 보이고 있다. 즉, 노동자 및 사용자, 자영업자라는 구분 자체가 명확하지 않게 되었다고 볼 수 있다. 이는 사회·경제적 변화에 의해 노무를 제공함에도 노무를 요청하는 사람도, 이를 통해 이윤을 추구하는 기업도 존재하지만 노무제공자를 보호할 수 있는 복지 및 보험제도가 미흡하여 열악한 근로환경에 처해 있는 등 노동법적 보호의 사각지대에 놓여 있다.²⁶⁾

최근 노동부의 조사에 의하면 플랫폼 경제가 빠르게 성장하면서 대형 플랫폼 기업들

24) 김기선, 앞의 논문, 3쪽.

25) 박은정, “지금 왜 다시 사용자인가?: 플랫폼 노동관계에서 사용자 찾기”. 노동법포럼 제31호, 노동법이론실무학회, 2020, 218쪽.

26) 장상준, “플랫폼 노동종사자의 근로자성에 관한 소고”, 사회법연구 제37호, 한국사회법학회, 2019, 135쪽.

이 소비자의 일상에 미치는 영향력 또한 증가하고 있다.²⁷⁾ 하지만 빠른 성장세에 비해 플랫폼 기업에 노동을 제공하는 종사자들의 처우는 열악하다. 플랫폼 노무제공자는 노동관계 법령 등에서 규정하는 노동자 권리와 지위를 가지지 못한 상태로 4대 보험을 비롯하여 사회안전망에서 외면받는 등 보호의 사각지대에 놓여 있다. 이러한 문제점을 해결하기 위한 방안으로 사회적 성과 및 경제적 성과를 추구하는 사회적 경제 기업들이 플랫폼 경제에 적극적으로 참여해 공익을 구현하는 새로운 경영모델을 제시해야 한다는 견해도 존재한다.²⁸⁾ 위와 같은 논의의 쟁점은 플랫폼 노무제공자가 노동관계 법령에서 규정하고 있는 근로자에 해당하는지에 대한 것이라고 볼 수 있다.

플랫폼 노무제공자의 근로자성에 대하여 외국에서는 관련된 판결들이 등장하고 있다. 국가별로 간략히 살펴보면, 영국에서는 우버 택시와 계약한 19명의 운전자(원고)가 우버(피고)를 상대로 유급연차수당 및 최저임금 지급을 청구한 사건에서 2021년 영국대법원은 운전자(원고)의 청구를 인용하는 원심판결을 확정하였다.²⁹⁾

프랑스의 경우, 파기원(Cour de cassation)은 2018년 음식배달 플랫폼 기업인 테이크잇 이지(Take Eat Easy)와 배달 종사자의 종속관계를 인정하고 서비스 공급계약을 근로계약으로 판단하여 플랫폼 노무제공자의 근로자성을 인정하였다.³⁰⁾ 독일은 연방노동법원에서 크라우드워커 근로자성과 관련하여 2020년 판결을 통해 크라우드워커가 노동법상 근로자에 해당한다고 판단하였다.³¹⁾

외국의 플랫폼 노무제공자의 근로자성과 관련한 판결들은 개별 사건에 대한 판단이기 때문에 획일적으로 판단하고 해석하기에는 한계가 존재한다. 하지만 국가마다 급변하고 있는 노무제공 형태 및 고용환경을 반영하여 이를 판단하기 위한 노력을 하고 있는 부분은 주목해야 한다. 우리나라에서도 플랫폼 노무제공자의 근로자성 여부에 대하여 활발하게 논의되고 있다.

플랫폼 노무제공자의 근로자성과 관련하여 구체적인 규정은 존재하지 않는다. 플랫폼

27) 김승래, “디지털 전환시대 플랫폼 노동자의 법적 보호방안”, 법학연구 제21권 제2호, 한국법학회, 2021, 13쪽.

28) 김현중, “플랫폼경제와 사회적경제: 플랫폼에 사회적경제가 왜 필요할까?”, 2019 제11회 사회적경제 정책포럼: 확산되는 플랫폼노동, 사회적 경제는 어떻게 대응할 것인가, 한겨레경제사회연구원 외, 2019. 기초발제문 참조.

29) 이와 관련한 상세한 내용은 김기선/김근주/남궁준/이은주/송강직, 새로운 고용형태 종사자의 제도적 보호를 위한 사례 연구, 고용노동부 정책연구용역, 2021, 58-61쪽 참조.

30) 김기선/김근주/남궁준/이은주/송강직, 위의 연구용역 보고서, 99-104쪽 참조.

31) 유성재, “독일 연방노동법원의 크라우드워커 판결과 그 시사점”, 노동법논총 제52집, 한국비교노동법학회, 2021, 425-451쪽.

노무제공자의 보호가 문제가 되는 이유는 플랫폼 노동종사자들이 근로기준법상 근로자로 인정받지 못한다는 것에 있다. 근로자로 인정받지 못함으로써 노동법을 비롯한 사회 보장법의 보호를 받지 못하고 있는 현실에 처해있다.

플랫폼노동이란 개념이 비교적 최근에 등장한 노동 형태이므로 이와 관련한 판례 또한 축적되어 있지 않다. 이하에서는 근로기준법, 노동조합법, 산업재해보상법에서 정의하고 있는 근로자성을 토대로 플랫폼 노무제공자와 관련된 판례를 살펴본다.

Ⅲ. 플랫폼 노무제공자의 근로자성 판단 여부

1. 근로기준법상 근로자 개념

1953년 제정 근로기준법은 제15조에서 근로자의 정의와 관련하여 “본법에서 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다.”고 규정하였다. 근로자의 정의와 관련하여 법 조항만 변경되었을 뿐, 기본적인 취지는 현재까지 동일하게 유지되고 있다.³²⁾

판례는 1953년 근로기준법이 제정된 이후 오랜 기간 근로자성에 관한 획일적이고 명확한 기준 없이 개별 사안들에 대하여 근로기준법상 근로자성 여부를 판단하여 왔다.³³⁾

이후 대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결에서 근로기준법상 근로자의 개념에 관한 판례법리를 명확히 하였고, 위 판결을 계기로 “상당한 지휘·감독”을 중심으로 하는 사용종속관계 판단 방식으로 현재까지 이어지는 법리로 사용되고 있다.

대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결은 “근로기준법상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 도급계약인지 고용계약인지보다 그 실질에 있어서 근로자가 사업 및 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 의해서 판단하여야 하고, 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 ① 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, ② 사용자가 근무 장소와 근무 시간을 정하고

32) 현 근로기준법은 제2조 제1항 제1호에서 “근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.”고 규정하고 있다.

33) 권오성, “플랫폼 노동자의 근로자성”, 노동법포럼 제32호, 노동법이론실무학회, 2021, 5쪽.

근로자가 이에 구속을 받는지, ③ 노무제공자가 스스로 원자재 및 비품이나 작업도구를 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, ④ 노무 제공을 통한 이윤의 손실 초래와 창출 등 위험을 스스로 안고 있는지, ⑤ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, ⑥ 고정급이나 기본급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, ⑦ 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, ⑧ 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다”는 법리를 제시하였고, “다만 기본급 및 고정급이 정하여 졌는지, 근로 소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안된다”라는 부차적 판단요소를 언급하였다.³⁴⁾

이처럼 판례는 사용종속성을 중심으로 판단기준을 설정하고 있지만 이를 모두 갖추어야만 근로자로 인정되는 것이 아니고, 개별 사안에 따라 판단하고 있다. 즉, 개별적인 사안에서 근로자성 판단 여부는 근로관계에서의 사실관계 징표를 기본으로 판단하되, 근로자 및 사용자(양 당사자)의 경제·사회적 조건과 노동법의 보호 필요성에 중점을 두면서 종합적으로 검토하고 있다.³⁵⁾

대법원은 사용종속성에 관한 판단징표들 중에서 근로자가 임금을 목적으로 근로를 제공하는지, 사용자의 지휘·명령을 받으며 근로를 제공하는지를 가장 핵심요소로 판단하고 있고, 근로자의 사회적, 경제적 조건을 보충적인 판단요소로 하고 있다.

근로자의 사회·경제적 조건은 대체성의 유무(근로자를 대체하여 제3자가 해당 노무를 수행할 수 있는지 여부)와 기업운영의 위험부담관계(노무제공을 통해 이윤의 창출 및 손실 초래 등 위험을 스스로 부담하는지 여부)등이 고려된다.³⁶⁾ 사용자의 지휘 및 명령을 받으며 근로제공 여부에 대하여는 사용자가 업무의 내용을 결정하고 업무수행과 관련하여 상당한 지휘 및 감독을 하는지 여부, 근무 장소와 근무시간의 구속을 받는지 등에 따라 판단한다. 임금을 목적으로 근로를 제공하는 것은 보수의 성격이 근로의 대상적 성격인지에 따라 판단하고 있다.³⁷⁾

34) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결.

35) 김소영, “디지털플랫폼에 의한 노무제공자의 근로자성 판단”, 법학연구 제29권 제4호, 충남대학교 법학연구소, 2018, 18쪽 참조.

36) 김소영, 위의 논문, 18쪽.

그렇지만 업무의 수행과 관련하여 대법원은 ‘상당한 지휘·감독’과 ‘구체적 지휘·감독’의 차이에 명확한 기준을 설정하지 않고 있다. 앞서 언급한 2006년 대법원 판결에 의해 근로자가 사용자의 ‘상당한 지휘·감독’을 받는지는 사용종속성의 중요한 판단기준으로 정립되었다. 하지만, 2006년 이후의 판결들을 살펴보면 ‘상당한 지휘·감독’과 ‘구체적 지휘·감독’이 혼재되어 있다. 사용자가 근로자의 업무 수행 과정에 ‘구체적 지휘·감독’에 의해 사용종속성을 판단하는 것은 ‘상당한 지휘·감독’을 기준으로 판단하는 것보다 근로자성 판단 여부를 엄중하게 판단하는 것을 의미한다.³⁸⁾ 대법원 2016. 8. 24. 선고 2015다253986 판결에서도 대법원은 “위탁판매원이 출퇴근 시간에 크게 구애받지 않고 배달 및 판매 일을 함으로써 구체적인 업무지시나 감독을 받지 않은 점, 위탁판매원에게 지급된 수수료의 성격이 근로 제공의 대가로 보기 어려운 점” 등을 이유로 위탁판매원은 회사와 관계에서 종속적인 관계에 의해 임금을 목적으로 근로를 제공한 것이 아니기 때문에 근로기준법상 근로자로 볼 수 없다고 판시³⁹⁾ 하였다. 대법원은 “피고(회사)가 원고(위탁판매원)에게 적립형 보험의 보험료 및 상조회비를 일부 지원한 점, 근무복을 제공한 점, 관리점내에 일정표를 게시하고 서약서를 청구한 점, 매월 2회의 교육을 한 점이 인정되었지만, 이와 같은 사정들만으로는 원고가 피고로부터 구체적인 지휘·감독을 받은 것으로는 볼 수 없다.”고 판시⁴⁰⁾ 하였다. 또한 대법원은 동일한 업종의 유사 근로 형태를 토대로 사용종속성에 관하여 판단한 두 사건에 대해서도 일관된 태도를 보이지 않고 있다. 배달대행업체 소속의 배달원의 근로자성 여부에 대한 다툼이 있었던 대법원 2018. 4. 26. 선고 2016두49732 판결에서는 ‘배달대행업체가 특정 배달원을 선정하여 배달을 지시한 적이 없는 등 구체적 지휘·감독이 없었다는 점’이 판결 이유로 포함되어 있지만, 대법원 2018. 4. 26. 선고 2017두74719 판결에서는 구체적 지휘·감독에 대하여 언급하지 않았다.⁴¹⁾

배달대행업체와 관련한 두 판결은 후술할 플랫폼 노무제공자의 근로자성 검토 부분에서 상세히 살펴보기로 한다.

37) 김소영, 노동법사례연습, 신조사, 2018, 5쪽.

38) 김소영, 앞의 논문, 19쪽 참조.

39) 대법원 2016. 8. 24. 선고 2015다253986 판결.

40) 위 사건은 야쿠르트 위탁판매원이 유제품을 고객에게 판매 및 배달하고 대금을 피고에게 지급하는 내용의 위탁판매계약을 체결하여 12년간 근무해오다가 위탁판매계약이 종료되자 근로기준법상 근로자에 해당한다고 주장하여 회사를 상대로 퇴직금 및 연차수당을 청구한 사건이다.

41) 김소영, 앞의 논문, 20쪽.

2. 노동조합 및 노동관계조정법의 근로자 개념

노동조합법 제2조에서는 근로자의 정의와 관련하여 “직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자”라고 규정하고 있다. 노무제공자의 소득을 임금으로만 제한하지 않고 ‘기타 수입’을 포함했고, 근로기준법과는 달리 현시점에서 근로를 제공하고 있는 것이 아니라 임금에 준하는 수입으로 생활하는 사람까지 근로자로 인정하고 있다는 점을 볼 때, 근로기준법상의 근로자는 협의의 근로자라면 노동조합법상의 근로자는 광의의 근로자라고 할 수 있다.⁴²⁾ 그러나 과거의 판결들은 노동조합법상 근로자 개념과 근로기준법상 근로자의 개념을 혼동하거나 구별하는 경우에도 명확한 기준을 제시한 바가 없었다. 판례 법리로 노동조합법상 근로자의 개념이 근로기준법상 근로자의 개념보다 광의의 개념이라는 것, 노동조합법에서 규정하는 사용종속관계는 어떠한 것인가에 대해서 정립되어 가는 데에는 상당한 오랜 시간이 소요되었다.⁴³⁾

1990년 이전의 판례들을 보면 근로기준법상 근로자와 노동조합법상 근로자의 개념을 명확하게 구분하지는 않았다.⁴⁴⁾ 근로자성에 관하여 명확한 기준을 제시한 판결로는 1993년 골프장 캐디 판결을 들 수 있다. 위 판결은 노동조합법상 근로자에 대하여 “타인과의 사용종속관계 하에서 노무에 종사하고 그 대가로 임금 등을 받아 생활하는 자를 말한다고 할 것이고, 타인과 사용종속관계가 있는 한 당해 노무공급계약의 형태가 고용, 도급, 위임, 무명계약 등 어느 형태이든 상관없다고 보아야 할 것이며, 그 사용종속관계는 사용자와 노무제공자 사이에 지휘 감독 관계의 여부, 보수의 노무대가성 여부, 노무의 성질과 내용 등 그 노무의 실질관계에 의해 결정된다”고 판시⁴⁵⁾하였다.

위 판결은 캐디가 받는 캐디 피(fee)는 근로기준법상 임금에는 해당하지 않지만, 노동조합법 정의 규정의 “기타 이에 준하는 수입”에는 해당한다고 판시하였다.⁴⁶⁾

이후 대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판결에서는 노동조합법상 근로자의 개념을 더 광범위하게 판단하였다. 이 판결은 서울여성노동조합 관련 판결로써, 실업자도 노동

42) 임종률, 노동법 제19판, 박영사, 2021, 36쪽.

43) 이다혜, “근로자 개념의 재검토: 4차 산업혁명, 플랫폼노동의 부상에 따른 ‘종속노동’의 재조명”, 노동법연구 제49호, 서울대학교 노동법연구회, 2020, 19쪽.

44) 이다혜, 위의 논문, 19쪽.

45) 대법원 1993. 5. 25. 선고 90누1731 판결.

46) 강성태 교수는 위 판결로 인해 노동조합법상 근로자 개념이 근로기준법상 근로자 개념보다 넓게 볼 수 있는 근거가 성립하였다고 평가한다, 강성태, “노동조합법상 근로자를 판단하는 판례의 기준”, 노동법학 제72호, 한국노동법학회, 2019, 87쪽.

조합법상의 근로자에 해당한다고 판결하였다.

위 판결은 “근로기준법은 ‘현실적으로 근로를 제공하는 자에 대하여 국가의 관리 및 감독에 의한 직접적인 보호의 필요성이 있는가’라는 관점에서 개별적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것인 반면에, 노동조합법은 ‘노무공급자들 사이의 단결권 등을 보장해 줄 필요성이 있는가’라는 관점에서 집단적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것으로 그 입법목적에 따라 근로자의 개념을 상이하게 정의”한다고 언급하고, 노동조합법상 근로자에게는 “특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 자 뿐만 아니라 일시적으로 실업 상태에 있는 자나 구직 중인 자도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 그 범위에 포함된다”고 판시⁴⁷⁾하였다.

2018년 이후에 나온 대법원 판결들⁴⁸⁾과 택배기사에 관한 서울행정법원 판결⁴⁹⁾등은 노동조합법상 근로자 개념에 관하여 새로운 기준을 제시하고 있다. 종전의 노동조합법상 근로자성을 인정받지 못했던 집단을 포섭하는 판결들이 나오면서 노동조합법상 근로자의 개념은 점점 확장하는 추세에 있다. 2018년 이후에 나온 판결들의 공통점은 노동조합법상 근로자는 “타인과의 사용종속관계 하에서 노무에 종사하고 그 대가로 임금 기타 수입을 받아 생활하는 자”라고 명시하면서 구체적 판단기준으로는 “노무제공자의 수입이 특정한 사업자에게 주로 의존하는지, 노무를 제공받는 특정 사업자가 해당 보수를 포함하여 노무제공자와 계약을 체결하면서 일방적으로 결정하는지, 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, 사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘 및 감독관계가 존재하는지, 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 전속적, 지속적인지, 노무제공자가 특정 사업자로부터 지급받는 임금 및 급료 등 수입이 노무 제공에 대한 대가인지 등을 종합적으로 고려하여 판단”해야 한다고 명시하였다.⁵⁰⁾

새로운 판결들의 특징은, ① 지휘·감독의 기준과 관련하여 근로기준법상 판단기준인 “상당한 지휘·감독”보다 완화된 기준인 “어느 정도의 지휘·감독”이라는 기준을 언급한 점, ② 인적 종속성이 불명확하더라도 회사와 “조직적·경제적 종속관계”를 유지하고 있으면 노동조합법상 근로자로 인정된다는 점, ③ 해당 노무제공자들이 “회사의 운영에

47) 대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판결.

48) 대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598,12604 판결; 대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두38092 판결; 대법원 2019. 2. 14. 선고 2016두41361 판결; 대법원 2019. 6. 13. 선고 2019두33712 판결.

49) 서울행정법원 2019. 11. 15. 선고 2018구합50888 판결.

50) 각 판결에 대한 논의는, 강성태, 앞의 논문, 94쪽 이하 참조.

필수적인 노무를 제공”했는지를 검토한 것을 들 수 있다. 하지만 노동조합법의 법 규정상 근로자 판단 여부에 대해서 반드시 현재의 근로 제공을 요구하고 있지 않다는 점에도 불구하고 판례는 여전히 지휘 및 감독을 주요 판단기준으로는 하고 있다는 부분에서, 노동조합법상 근로자 개념에 관한 해석론은 한계가 존재한다.

3. 플랫폼 노무제공자의 근로자성 검토

3.1 스마트폰 앱 배달원의 근로자성 여부에 관한 대법원 판결

3.1.1 대법원 2018. 4. 26. 선고 2016두49732 판결

위 판결은 스마트폰의 앱을 통해 오토바이 배달 업무를 수행하는 배달원의 근로기준법상 근로자성이 문제가 된 사건이다. 근로복지공단은 해당 사건 배달원을 산재보험법 시행령 제125조에 규정한 특수형태근로종사자에 해당한다고 하여 산재보험법상 산재보험수급권을 인정, 배달원에게 업무를 배정한 배달대행업체 사업주에게 산재보험료 부과 처분을 내렸다. 하지만 해당 사업주는 배달원은 특수형태근로종사자에 해당되지 않는다고 주장하며 산재보험료 부과 처분 취소소송을 제기했다. 1심인 서울행정법원은 근로자성을 부정하는 판결을 내렸고,⁵¹⁾ 2심 법원에서는 스마트폰 앱을 통한 배달원의 업무는

51) 서울행정법원 2015. 9. 17. 선고 2014구합75629 판결에서 근로자성을 부정한 이유는 다음과 같다. ① 배달원은 가맹점에서 앱을 통해 배달요청을 하는 경우 그 요청을 선택할 것인지 또는 거절할 것인지는 참가를 결정할 수 있었고, 그 요청을 거절하더라도 (원고) 플랫폼 사업자로부터 특별한 제재가 있었던 것은 아니고, ② 참가인이 원고로부터 이 사건 프로그램의 사용권한을 부여받아 이를 이용하여 배달 업무를 수행하였고, 배달 요청이 많은 경우 또는 비나 눈이 와서 배달원들이 배달을 꺼려하는 경우 상당한 기간 동안 아무도 배달요청을 수락하지 아니하면 원고가 배달원들에게 수락하도록 말한 적이 있지만, 이 사건 프로그램에는 GPS 기능이 없어 원고가 배달원들의 현재 위치와 배송상황 등을 관제할 수 없었고, 배송지연으로 인한 책임을 원고가 전적으로 부담하는 것도 아니어서 이를 가지고 참가인이 배달 업무 과정에서 원고로부터 구체적인 지휘 및 감독을 받았다고 볼 수 없고, ③ 배달 업무가 가맹점의 영업시간에 맞추어 행해질 수밖에 없는 이유 때문에 위와 같은 일정한 업무시간이 자연스럽게 형성된 것일 뿐 달리 원고에 의해 업무시간이 정해지지 않았고 ④ 참가인은 이 사건 사업장 소속으로 수행하는 배달 업무에 지장이 없는 한 다른 시간대에 다른 회사의 배달 업무를 수행하는 것도 가능하였고, 채용 경위에 비추어 볼 때 참가인이 다른 사람에게 배달 업무를 대행하도록 하였으며, ⑤ 참가인의 수입은 자신이 제공하는 근로의 양이나 질에 비례하여 결정된 다기 보다는 오로지 배달한 건수라는 객관적으로 수행된 업무 실적의 결과만에 의하여 산정되고 원고로부터 고정적인 급여를 지급받지 않았으며, ⑥ 참가인은 원고와 근로계약서를 작성하지 않았고, 근로소득세를 납부하지 않았으며, 산업재해보상보험을 비롯한 이른바 4대 보험에도 가입되지 아니하였으며 ⑦ 배달 업무에 사용한 오토바이는 참가인이 원고에게 사용료를 지급하기로 하면서 제공받았고, 유류비 역시 참가인이 직접 부담하였다.

택배원의 업무보다는 음식배달원의 업무에 속한다고 보고 산재보험법상의 특수형태근로종사에 해당하지 않는다고 판단하였다.⁵²⁾ 대법원에서는 1심과 2심에서 공통적으로 배달대행업체의 배달원이 아니라고 판단한 사안에 대해서는 정당하다고 보았다.

대법원이 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 판단한 이유로는, “① 원고는 배달대행업체를 운영하면서 가맹점에 배달대행프로그램(애플리케이션)을 설치해 주고, 가맹점으로부터 해당 프로그램 사용료로 월 10만원을 지급받은 점, ② 배달원은 2013년 10월부터 배달원 자신의 스마트폰에 이 사건 프로그램을 설치하고 배달 업무를 수행한 점, ③ 배달원을 포함한 해당 사건 사업장 소속 배달원들은 가맹점에서 프로그램을 통해 배달요청을 하는 경우 그 요청을 선택할지 거절할지 여부를 결정할 수 있었던 점, ④ 원고는 배달원들의 업무시간 및 근무 장소를 별도로 정하지 않았고 배달원들은 이 사건 사업장 소속으로 수행하는 배달 업무에 지장이 없는 한 다른 회사의 배달 업무를 수행할 수 있었고, 다른 배달원들에게 배달 업무를 대행하도록 할 수 있었던 점, ⑤ 배달원들은 가맹점으로부터 별도의 배달 건당 수수료를 지급받음으로써 수익을 얻고, 고용주인 원고로부터 상여금 및 고정급을 지급받지 않았으며, ⑥ 원고는 배달원들과 근로계약을 작성하지 않았고 배달원들이 지급받는 수수료에서 근로소득세를 원천징수 하지 않았으며 배달원들을 근로자에 포함시켜 4대 보험의 보험관계를 성립하지 않았던 것, ⑦ 이 사건 배달원은 원고의 친형 소유의 오토바이를 운전하여 배달하다가 사고가 났다.”⁵³⁾는 것을 근거로 하여 근로자에 해당하지 않는다고 판시하였다.

즉, 근로기준법에서 규정하는 근로자의 정의는 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업 및 사업장에서 근로를 제공하는 사람을 말하고,⁵⁴⁾ 산재보험법에서 정의하는 근로자는 근로기준법에서 정의하는 근로자를 의미한다⁵⁵⁾는 부분에서 근로기준법상 근로자성을 인정받으면 산재보험법을 적용할 수 있지만, 해당 사건의 배달원은 요건을 충족하지 못하여 근로자성을 인정받지 못하였다.

3.1.2 대법원 2018. 4. 26. 선고 2017두74719 판결

이 판결 역시 앞서 언급한 판결과 동일하게 배달대행업체 소속 스마트폰 애플리케이션 배달원의 근로기준법상 근로자성을 다룬 사안이다. 앞에서 언급한 판결과 동일한

52) 서울고등법원 2016. 8. 12. 선고 2015누61216 판결.

53) 대법원 2018. 4. 26. 선고 2016두49372 판결.

54) 근로기준법 제2조 제1호.

55) 근로기준법 제5조 제2호 본문.

근거로 “배달원 본인의 스마트폰에 배달대행 프로그램을 설치하고 배달 업무를 수행하는 배달기사는 배달대행업체의 지휘 및 감독 아래 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다”라는 결론을 내렸다. 판단 이유로는 다음과 같다.

“① 배달원들이 배달을 선택할 것인지 거절할 것인지에 대한 결정권이 있었고, 배달을 거절하더라도 배달대행업체로부터 제재가 없었던 점, ② 이 사건 프로그램에는 GPS 기능이 없기 때문에 배달대행업체가 배달원들의 현 위치와 배송상황에 대해 알 수 없었으며 배송지연으로 인한 책임을 배달대행업체가 전적으로 부담하지는 않았던 점, ③ 배달대행업체에서 배달원들의 근무 장소나 업무시간을 규정하지 않았던 점, ④ 해당 사건 사업장 소속으로 수행하는 배달 업무에 지장이 없으면 다른 회사의 배달 업무를 수행하는 것이 가능하였고, 다른 배달원에게 배달 업무를 대행하도록 할 수 있었던 점, ⑤ 배달원들은 가맹점으로부터 수수료를 지급받음으로써 수익을 얻었고, 배달대행업체로부터 상여금 및 고정급을 지급받지 않았던 점, ⑥ 배달대행업체와 근로계약을 작성하지 않았던 점, ⑦ 배달대행업체는 배달원들이 지급받는 수수료에서 근로소득세를 원천징수하지 않았으며, 배달원들을 근로자명단에 포함시켜 4대보험의 보험관계 성립신고를 하지 않았다.”⁵⁶⁾라고 하여 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는다고 판시하였다.

3.2 특수형태근로종사자 해당 여부

앞서 언급한 판결들의 배달원들이 근로기준법상 근로자에 해당하지 않더라도, 산재보험법상의 특수형태근로종사자에 해당하면 산재보험법의 적용을 받는다.⁵⁷⁾ 산재보험법 제125조 제1항에서는 계약의 형식과 상관없이 근로자와 유사한 형태로 노무를 제공하는 자임에도 불구하고 근로기준법 등이 적용되지 아니하여 업무상 재해로부터 보호할 필요가 있는 자에 대하여 규정하고 있다. 제1호에서는 “주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것”, 제2호에서는 “노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것”이라고 규정하여 대통령령으로 정하는 직업에 종사하는 자의 노무를 제공받는 사업장은 산재보험법의 적용을 받는 사업장으로 본다고 규정하고 있다.⁵⁸⁾

56) 대법원 2018. 4. 26. 선고 2017두74719 판결.

57) 한인상/신동윤, “플랫폼노동의 쟁점과 향후 입법·정책적 과제”, 244쪽.

3.2.1 특수형태근로종사자 직종

산재보험법 시행령 제125조에서 열거하고 있는 직종 중에 배달원은 해당이 되지 않으므로 앞서 언급한 판결의 배달원들은 특수형태근로종사자에 해당하지 않는 것으로 해석된다. 하지만 대법원 2018. 4. 26. 선고 2016두49732 판결에서는 산재보험법 시행령 제125조 제6호의 규정 중 특수형태근로종사자로 열거하고 있는 퀵서비스 기사를 “한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서, 고용노동부장관이 정하는 기준에 의해 주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람”으로 규정하고 있다는 것에 주목하였다. 즉, 이 규정에 의한 퀵서비스기사의 전속성 기준⁵⁹⁾은 ‘주로 하나의 퀵서비스업자로부터 업무를 의뢰받아 배송업무를 하는 사람’을 말한다. 제1항에서는 ‘하나의 퀵서비스업체로부터 업무를 의뢰받아 배송업무를 하는 사람’이라고 정의하고, 제2항에서는 ‘하나의 퀵서비스 업체에 등록되어 해당 업체의 배송 업무를 수행하면서 부분적으로 다른 업체의 배송 업무를 수행하는 사람으로서 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사람’을 말한다고 규정하고 있다. 제2항 각 호를 살펴보면, 가호에서는 ‘등록업체의 배송 업무를 우선적으로 수행하기로 약정한 경우’를, 나호는 ‘순번제 등 소속업체가 정하는 방식으로 업무를 배정받아 수행하는 경우’, 다호는 ‘업무를 수행함에 있어 퀵서비스 휴대용정보단말기를 수행하지 않거나 수익을 정산함에 있어 월비 등을 정액으로 납부하는 등 사실상 소속 업체 배송 업무를 주로 수행하는 경우’등을 규정하고 있다.⁶⁰⁾

한국 표준 직업분류표⁶¹⁾는 세분류에서 9222택배원에 대하여 “고객이 주문 및 구매한 상품 등 각종 물품 및 수하물을 고객이 원하는 곳까지 운반하여 준다”라고 규정하면서 9223음식배달원을 “각종 음식점 등에서 고객의 요구에 따라 해당 요리를 특정 장소까지 배달하는 자”라고 규정하고 있다.

대법원 2018. 4. 26. 선고 2016두49732 판결에서 사업장은 배달대행업체이고 배달원이 수행한 업무는 어플리케이션을 통해 가맹점에서 요청한 배달을 확인하고, 가맹점으로 가서 음식을 수거하여 주문자에게 배달하는 업무를 수행한 것이므로, 한국표준직업분류표의 세분류에서 9222택배원의 업무에 더 가깝다고 판단하였다.

대법원이 실시한 바와 같이 2017. 7. 3. 개정된 한국표준직업분류⁶²⁾에서도 택배원의

58) 조성혜, 앞의 논문, 122쪽.

59) 2012. 4. 11. 고용노동부 고시 제2012-40호.

60) 2017. 3. 31. 시행된 “주로 하나의 사업자로부터 업무를 의뢰받아 퀵서비스 또는 대리운전업무를 하는 사람의 기준(퀵서비스 기사 및 대리운전기사의 전속성 기준) [고용노동부고시 제2017-21호, 2017. 3. 31. 일부개정]”

61) 2007. 7. 2. 통계청 고시 제2007-3호.

세세분류인 ‘그 외 택배원’의 내용에 ‘배달대행업체 배달원’을 규정하고 2017. 3. 31. 개정된 ‘퀵서비스 기사의 전속성 기준’⁶³⁾ 역시 퀵서비스업체에 음식물 늘찬배달업체를 포함하고 있다는 점에서 배달원은 산재보험법 시행령 제125조 제6호에서 규정하고 있는 택배원인 퀵서비스기사에 해당되므로 특수형태근로종사로 볼 수 있다.

3.2.2 산재보험법의 개정

2022년 5월 29일 특수형태근로종사자 및 플랫폼 노무제공자에 대한 산재보험법상 문제점을 해소하기 위해 개정이 이루어졌다(시행일 2023년 7월 1일). 앞서 살펴본 바와 같이, 여러 사업에 노무를 제공하는 경우 전속성 요건을 충족하지 못하여 산재보험의 혜택을 받지 못하는 종사자에 대한 문제가 있었다. 이러한 문제점을 해결하기 위해 이번 개정에서는 전속성 요건을 규정하고 있는 특수형태근로종사자에 대한 특례를 폐지하였다. 또한, 특수형태근로종사자와 플랫폼 노무제공자를 “노무제공자”로 새롭게 정의하였다.⁶⁴⁾ 노무제공자를 두 가지 유형으로 구분하였는데, ① 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받는 경우, ② 노무제공자가 사업주로부터 플랫폼을 통해 노무제공을 요청받는 경우로 구분하였다(개정 산재보험법 제91조의 15).⁶⁵⁾

이러한 법률 개정에 따라 플랫폼 운영자는 근로복지공단이 온라인 플랫폼의 이용이나 보험관계와 관련한 확인에 필요한 자료 및 정보제공을 요청하는 경우에는, ① 플랫폼 이용 사업자 및 플랫폼 종사자의 온라인 플랫폼 이용 개시일 또는 종료일, ② 플랫폼 이용 사업자의 보험관계와 관련된 사항으로서 사업장의 명칭 및 주소 등 대통령령으로 정하는 정보, ③ 플랫폼 종사자의 보험관계 및 보험급여의 결정과 지급 등 관련된 사항으로 플랫폼 종사자의 이름·직종·노무제공 내용·보수 등 대통령령으로 정하는 자료 또는 정보를 제공하여야 한다.⁶⁶⁾

이번 개정은 노무제공 형태, 업무상 재해로부터 보호의 필요성 등을 고려, 적용 직종을 규정하도록 법률에 명시하였다. 하지만 적용 직종의 규정은 시행령에 위임하는 형태로 기존의 형태를 유지하고 있다. 이번 개정은 기존의 전속성 요건을 폐지하여 특수형태근

62) 2017. 7. 3. 통계청 고시 제2017-191호.

63) 고용노동부 고시 제2017-21호.

64) 개정 산재보험법 제91조의 15(시행일 2023년 7월 1일).

65) 고용노동부, “산업재해보상보험법 등 13개 개정 법률안 국회 본회의 통과”, 2022. 5. 29, <https://www.moel.go.kr/news/eneews/report/eneewsView.do?news_seq=13571>, 검색일: 2022. 9. 11.

66) 개정 산재보험법 제91조의 21(시행일 2023년 7월 1일).

로종사자를 비롯하여 플랫폼 노무제공자를 산재보험법으로 보호받을 수 있게 했다는 점에서 높게 평가받을 수 있는 입법적 방안이라 볼 수 있다.

3.3 소결

특수형태근로종사자 및 플랫폼 노무제공자를 사회안전망으로 포섭하여 보호할 필요가 있다는 주장은 이전부터 제기되어 왔었다.⁶⁷⁾ 이러한 의견을 반영한 이번 산재보험법 및 고용보험법의 개정은 긍정적으로 평가되어야 한다. 기존 법률의 사각지대에 있었던 특수형태근로종사자를 법률의 적용 범위 내에 포섭하고 “노무제공자”라는 개념을 규정하여 전속성 요건을 폐지하였다.⁶⁸⁾ 하지만 개정법의 한계도 분명하게 존재하고 있다. 개정 산재보험법과 고용보험법은 여전히 적용 직종을 시행령에 위임한 상태로 직종 추가 방식을 유지한다는 점이나 플랫폼 이용 사업자를 활용한 플랫폼 운영자의 경우 사업주의 책임을 부담하지 않는다는 점에서 문제점을 내재하고 있다.⁶⁹⁾

이로 인해 향후 개선방안도 나타나고 있다. 산재보험법에서는 건강보험법에 상병급여 제도를 규정하여 근로자성 여부와 관계없이 노동 소득 상실로 인한 보편적 보장 방안을 이루어지도록 근본적 개혁 방안을 검토해야 한다.⁷⁰⁾

IV. 플랫폼 노무제공자 보호를 위한 입법적 개선방안

법률에 보호를 받지 못하고 사각지대에 놓인 플랫폼 노무제공자를 보호하기 위해서는 입법적으로 그 해결책을 찾을 수 있다. 입법적 해결 방안으로는 다음과 같이 2가지 방안을 제시한다.

67) 하태희, “디지털 플랫폼 위커의 법적 지위 배달기사 판례를 중심으로”, 법학연구 제58집, 전북대학교 법학연구소, 2018, 28-29쪽; 김희성, “공유경제와 클라우드 위크”, 강원법학 제54권, 강원대학교 비교법학연구소, 2018, 239-241쪽.

68) 김기선, 앞의 논문, 20쪽.

69) 매일노동뉴스, “‘윤석열 정부 1호’ 산재보험법 개정안의 진실”, 2022. 5. 26, <<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=209124>>, 검색일: 2022. 9. 16.

70) 박지순, “4차 산업혁명과 노동법의 과제”, 2018년 제1차 대토론회: 4차 산업혁명과 신 노동질서, 노사공포럼, 2018, 24쪽.

1. 특수형태근로종사자로의 편입

특수형태근로종사자로 편입하는 방식은 2가지 측면에서 고려하여야 한다.

첫 번째로, 특수형태근로종사자의 개념을 명확하게 정의하고 플랫폼 노무제공자를 해당 범위에 편입시켜 보호범위를 규정하는 특수형태근로종사자의 특별법 형식으로 법률을 제정하는 방안이다. 이러한 방식은 플랫폼 노무제공자뿐만 아니라 특수형태근로종사자의 개념까지 입법적으로 해결책을 마련하고 개념 정의를 명확하게 하여 특수형태근로종사자의 범위와 보호 대상을 개별법으로 규정한다는데 그 의의가 있다.

두 번째는 노동관계 법령의 각 법률마다 해당 법률의 입법 취지를 고려하여 근로자 정의 규정에 특수형태근로종사를 포함하거나 특수형태근로종사자에 대한 정의 규정을 신설하여 적용특례를 규정하는 방식이다. 예컨대, 산업재해보험법 제125조의 특정업종과 관련한 산재보험 적용 특례규정이나 산업안전보건법 제77조에 규정된 특수형태근로종사자에 관한 보건조치 및 안전조치 등이다.⁷¹⁾

2. 근로기준법상 근로자 정의 규정을 삭제

노동관계 법령의 근로자 개념에 관한 규정이나 해석론을 기반으로 플랫폼 노무제공자를 현행 근로기준법으로 적용하기에는 한계가 존재한다. 그 이유로는 앞서 언급한 바와 같이, 플랫폼노동은 전통적인 근로관계와는 다른 형태를 보이고 있기에 판례 또는 노동관계 법령 등을 토대로 플랫폼 노무제공자의 근로자성을 판단하기에는 한계가 있기 때문이다. 단, 플랫폼노동의 특성상 근로 장소 및 근로 시간이 특정되어 있지는 않지만, 지속적으로 종속 상태에 있다는 점을 감안하여 ‘종속성’에 관한 재해석(지배종속성)을 통한 해결법이 필요하다는 견해가 존재한다.⁷²⁾ 하지만 2006년 대법원에서 명시한 근로기준법상 근로자성에 관한 판단기준⁷³⁾을 살펴보면, 플랫폼 노무제공자의 특징은 이에

71) 산업안전보건법 제77조: 2019년 1월 15일에 개정, 2020년 1월 16일에 시행되었다. 계약의 형식은 따지지 않고 근로자와 유사한 형태로 노무를 제공하여 업무상 재해로부터 보호해야 할 필요성이 있음에도 근로기준법 등이 적용되지 않는 자에게는 산업재해 예방을 위한 안전조치 및 보건조치를 해야 한다고 규정하고 있다.

72) 박계성, “플랫폼노동 혹은 클라우드 워크”, 국제노동브리프 제14권 제8호, 한국노동연구원, 2016, 20쪽.

73) 앞서 언급한 근로자성 판단기준은 ① 사용자가 업무의 내용을 결정하고 업무의 수행과정에서 상당한 지휘·감독을 하는지, ② 취업규칙 등이 적용되는지, ③ 사용자가 근무 시간 및 근무 장소를 정하고 노무제공자가 구속 받는지, ④ 노무제공자가 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, ⑤ 보수의 노무대가성 유무와 기본급 및 고정급 유무가 있는지, ⑥ 노무제공 관계의 계속성 및 상대방에의 전속성 유무 및 정도,

적합하지 않다.⁷⁴⁾ 따라서 플랫폼 노무제공자가 노동관계법령에 편입되기 위해서는 근로기준법상 근로자의 정의 규정을 삭제하는 방안을 제시한다. 노무 제공의 모습은 시대에 따라 계속 변화되고 있기에 기존의 근로자성을 판단하는 획일적, 일률적 기준은 더 이상 큰 의미가 없다고 볼 수 있다.

V. 결론

4차 산업혁명과 IT인프라 및 모바일 기술 등 정보통신기술의 발전으로 인해 온라인 플랫폼에 기반을 두는 기업 및 서비스가 증가하고 있다. 재화 및 서비스를 소유자만 소유하지 않고 소비자가 일정 부분의 사용료를 지급, 여러 사람이 공유하는 기존의 소유보다는 공유의 개념이 보편화되는 새로운 패러다임은 플랫폼노동을 양산하는 체제로 변하고 있다. 이러한 변화로 인해 기존의 정규직이라는 개념 자체가 사회 및 경제적 변화로 점차 희석되어 가고, 이에 더하여 노무제공 당사자들의 노동에 대한 가치관이 변화되고 있다. 일련의 변화들로 인해 산업 모델이 급변하는 상황에서 기존의 고용형태만 견지하는 것은 옳지 않다고 볼 수 있다. 플랫폼 노무제공자와 같은 새로운 고용형태의 직종에 있는 노무제공자를 보호할 수 있는 개선책이 필요하다.

급속도로 다변화·확대되는 플랫폼노동의 현실을 감안할 때, 노동관계법 및 사회보장법 등 제반 법률을 검토하고 외국의 사례 등을 참고하여 플랫폼 노무제공자의 보호방안에 대한 다각도의 검토가 시급히 요구되는 현실이다.

결론적으로, 플랫폼 노무제공자의 보호와 관련하여서는 근로기준법 및 노동조합법, 산재보험법, 기타 사회보험법 등에 있어서 보호의 범위가 다르다는 것이다. 우선적으로 특수고용직근로자를 비롯한 플랫폼 노무제공자의 현황 및 실태조사가 선행되어야 한다. 이에 더하여 플랫폼 노무제공자와 특수형태근로종사자의 특수 고용관계에 있는 종사자의 개념이 새롭게 정립되어야 한다.

기존의 판례 및 법제도적으로 판단해 볼 때 플랫폼 노무제공자의 경우 해석론적으로

⑦ 근로소득세의 원천징수와 사회보장법상 근로자 지위의 인정 여부(단, 이 사항을 개별적으로 판단해야함, 절대적인 기준은 아님)로서 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004두29736 판결).

74) 조성혜, “플랫폼노동 종사자의 노동법적 지위와 보호의 한계”, 월간노동법률 2018. 10월호, 중앙경제사 편집부, 2018, 29쪽.

근로기준법상 근로자로 판단하기에는 한계가 존재하므로, 특수고용직종사자에 대한 특별법을 제정하는 것은 현실적으로 무리가 있다. 이러한 문제점을 해결하기 위한 방안으로는 근로기준법에 특수고용직종사자에 대한 별도의 규정을 신설하여 해당하는 규정을 적용하여 플랫폼 노무제공자를 보호하는 방안으로 해결책을 찾아야 한다.

또한 노동조합법상 보호와 관련하여서는 노동조합법의 근로자 정의를 개정하는 방안을 제시한다. 근로자 정의를 개정하여 해당 적용대상에 포함시키거나 기존의 사용종속성의 요소보다는 경제적 종속성의 요소를 적용하여 플랫폼 노무제공자를 노동조합법상 근로자로 보호하는 것이 바람직하다.

마지막으로 산재보험법과 관련해서는 플랫폼 노무제공자를 보호하기 위한 2023년 시행 개정은 긍정적으로 평가할 수 있다. 하지만 플랫폼노동과 관련된 직종을 시행령상으로 위임하거나 플랫폼 운영자가 플랫폼을 이용한 사업주를 개입시키는 경우 사회보장법적 부담에서 자유로울 수 있다는 측면에서는 여전히 개선되어야 할 과제가 많다는 것을 알 수 있다.

앞서 언급한 개선 사항들을 정리해보면, 결국 플랫폼 노무제공자는 기존의 개별적 근로관계에 따라서 규정을 적용하기에는 그 한계가 있다는 것을 알 수 있다. 특수한 형태의 근로이면서 독립적인 자영업자의 성격으로 이루어지는 경우가 극히 제한적이기 때문이다. 따라서 플랫폼 노무제공자에 대한 개선 및 보호 방안이 전형적인 근로자에 관한 보호 방안에 충족하지 못하더라도 사회보장 차원에서 플랫폼 노무제공자 같은 특수한 형태의 종속적 지위에 있는 노동과 관련하여서는 사회 전체가 부담을 분담하는 형식으로 입법적 해결책을 찾아야 한다.

참고문헌

1. 단행본

김소영, 노동법 사례연습, 신조사, 2018.

임종률, 노동법 제19판, 박영사, 2021.

2. 학술지

강성태, “노동조합법상 근로자를 판단하는 판례의 기준”, 노동법학 제72호, 한국노동법학회, 2019, 81-114쪽.

권오성, “플랫폼 노동자의 근로자성”, 노동법포럼 제32호, 노동법이론실무학회, 2021, 1-23쪽.

김기선, “플랫폼노동과 노동법의 과제”, 노동법학 제83호, 한국노동법학회, 2022, 1-30쪽.

김상민, “플랫폼 자본주의-삶과 노동의 새로운 ‘판’을 짜는 방식”, 워크스 제33호, 참세상, 2017, 120-145쪽.

김소영, “디지털플랫폼에 의한 노무제공자의 근로자성 판단”, 법학연구 제29권 제4호, 충남대학교 법학연구소, 2018, 11-39쪽.

김승래, “디지털 전환시대 플랫폼 노동자의 법적 보호방안”, 법학연구 제21권 제2호, 한국법학회, 2021, 1-30쪽.

김종진, “디지털 플랫폼 노동 확산과 위험성에 대한 비판적 검토”, 경제와사회 제125권, 비판사회학회, 2020, 296-322쪽.

김준영, “우리나라 플랫폼경제종사자 규모 추정”, 고용동향브리프 2019년 제2호, 한국고용정보원, 2019, 1-25쪽.

_____, “플랫폼노동의 증가와 사회정책의 과제”, 월간 공공정책 제174권, 한국주민자치학회, 2020, 48-50쪽.

김희성, “공유경제와 클라우드 워크”, 강원법학 제54권, 강원대학교 비교법학연구소, 2018, 209-254쪽.

박은정, “지금 왜 다시 사용자인가?: 플랫폼 노동관계에서 사용자 찾기”, 노동법포럼 제31호, 노동법이론실무학회, 2020, 215-252쪽.

박제성, “플랫폼 노동 혹은 클라우드 워크”, 국제노동브리프 제14권 제8호, 한국노동연구원, 2016, 3-6쪽.

- 방강수, “플랫폼 아날로그 노동과 음식배달원의 근로자성”, 노동법학 제74호, 한국노동법학회, 2020, 79-120쪽.
- 유성재, “독일 연방노동법원의 크라우드워커 판결과 그 시사점”, 노동법논총 제52집, 한국비교노동법학회, 2021, 425-451쪽.
- 이다혜, “근로자 개념의 재검토: 4차 산업혁명, 플랫폼 노동의 부상에 따른 ‘종속노동’의 재조명”, 노동법연구 제49호, 서울대학교 노동법연구회, 2020, 1-50쪽.
- 장상준, “플랫폼노동종사자의 근로자성에 관한 소고”, 사회법연구 제37호, 한국사회법학회, 2019, 133-164쪽.
- 조성혜, “플랫폼노동 종사자의 노동법적 지위와 보호의 한계”, 월간노동법률 2018. 10월호, 중앙경제사 편집부, 2018, 25-32쪽.
- _____, “플랫폼 노동종사자에 대한 사회보장법적 보호-산재보험법과 고용보험법을 중심으로-”, 노동법학 제79호, 한국노동법학회, 2021, 111-160쪽.
- 하태희, “디지털 플랫폼 워커의 법적 지위-배달기사 판례를 중심으로-”, 법학연구 제58집, 전북대학교 법학연구소, 2018, 1-33쪽.
- 한인상/신동윤, “플랫폼노동의 주요 현황과 향후과제”, NARS 현안분석 제76호, 국회입법조사처, 2019, 1-20쪽.
- _____, “플랫폼노동의 쟁점과 향후 입법·정책적 과제”, 노동법포럼 제29호, 노동법이론실무학회, 2020, 241-268쪽.

3. 학위논문

- 장상준, “플랫폼노동종사자의 법적 보호방안에 관한 연구”, 동국대학교대학원 박사학위논문, 2020.

4. 세미나 자료집

- 길현중, “플랫폼경제와 사회적경제: 플랫폼에 사회적경제가 왜 필요할까?”, 2019 제11회 사회적경제 정책포럼: 확산되는 플랫폼 노동, 사회적 경제는 어떻게 대응할 것인가, 한겨레경제사회연구원 외, 2019.
- 박지순, “4차 산업혁명과 노동법의 과제”, 2018년 제1차 대토론회: 4차 산업혁명과 신노동질서, 노사공포럼, 2018.

5. 신문기사 및 보도자료

- 고용노동부, “산업재해보상보험법 등 13개 개정 법률안 국회 본회의 통과”, 2022. 5. 29, <https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=13571>, 검색일: 2022. 9. 11.
- 윤애림, “‘윤석열 정부 1호’ 산재보험법 개정안의 진실”, 매일노동뉴스, 2022. 5. 26, <<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=209124>>, 검색일: 2022. 9. 16.

6. 연구용역·보고서

- 김기선/김근주/남궁준/이은주/송강직, 새로운 고용형태 종사자의 제도적 보호를 위한 사례 연구, 고용노동부 정책연구용역, 2021.
- 김현아, 자유노동이 온다: 플랫폼 노동, 프리랜서, 포트폴리오 워크의 미래, LAB2050, 2019.
- Florisson Rebecca/Mandl Irene, *Platform work: Types and implications for work and employment- Literature review*, Eurofound WPEF 18004, 2018.

[Abstract]

Discussions and Issues on Platform Labor Providers

Kim Hongsuk*

Due to the 4th Industrial Revolution and the long-term COVID-19 epidemic, the number of platform labor providers is increasing rapidly. Therefore, this paper reviews the definition and type of platform labor in order to find an improvement plan to include the rapidly increasing number of platform labor providers in the scope of labor law, and then examines whether platform labor providers are judged as workers, focusing on laws and precedents. In addition, the purpose is to present legislative improvement measures to protect platform labor providers as a solution.

The argument that platform labor providers perform their tasks freely without restrictions on location and time is that they do not accurately grasp the reality. Platform labor is carried out through an algorithm-based management method, so although the appearance of workers is seemingly free, it can be judged as a new type of subordinate labor in the part that there is an "economic dependency." In the reality that the current case law related to the concept of workers needs to develop and change the judgment method of the existing concept of workers with the emergence of platform labor, what direction should the solution be taken? This paper is an attempt to find answers to these problems.

Improvement measures to protect platform labor providers should be found in terms of labor and social law and in terms of individual law. Related legal basis regulations should be prepared to protect platform labor providers as targets to which the Labor Standards Act, the Labor Union Act, and the Social Insurance Act can be applied.

[Key Words] platform labor provider, platform labor, economic dependency, Labor Standards Act, Social Insurance Act

* Ph.D., Responsible Researcher, The Institute of Legal Studies Konkuk University