

지금 왜 다시 사용자인가?: 플랫폼 노동관계에서 사용자 찾기

박은정*

contents

- I. 서론
- II. 플랫폼 노동의 유형
- III. 플랫폼 노동관계의 특징과 오해
 - 1. 초단기성에 대한 오해
 - 2. 비전속성에 대한 오해
- IV. 플랫폼 노동관계에서 사용자 찾기
 - 1. 문제의식
 - 2. 사용자를 찾으려는 시도들
 - 3. 플랫폼 노동관계와 플랫폼 사업주: 배달노동자 (2)에 대하여
 - 4. 플랫폼 노동관계와 플랫폼 사업주: 배달노동자(1)에 대하여
- V. 결론

DOI: <https://doi.org/10.46329/LLF.2020.11.31.215>

논문투고일자: 2020. 10. 18, 심사일자: 2020. 10. 30, 게재확정일자: 2020. 11. 3.

* 인제대학교 공공인재학부 법학과 교수.

I 서론

2008년 강성태 교수는 “지금 왜 사용자인가?”라고 질문을 던지는 제목의 논문을 발표하였다. 이 논문은 “종전의 직접고용시대를 벗어나 사용자 숨바꼭질이 일상화된 간접고용화시대로 이행”되고 있는 현실에서, 사용자론을 재검토하고자 하는 목적을 가졌다.¹⁾ 당시 SK(혹은 인사이트 코리아), 대성가스, 현대중공업, 현대미포조선, 현대자동차, KTX, 코스콤 등 국내 굴지의 기업들에서 줄줄이 발생한 불법파견 문제의 중심에 “모두 누가 진정한 사용자인가”라는 질문이 자리했고, 위 논문은 판례와 학설들을 검토하면서 첫째, “간접고용이 일반화되고 있는 상황이어서 근로계약을 체결한 자, 임금을 지급하는 자, 근로자를 사용하는 자, 사업을 운영하는 법주체가 분리된다면, 무엇이 사업주를 판단하는 중심적 표지가 되어야 하는가? 고용한 자인가, 사용한 자인가, 사업자인가, 아니면 근로제공으로 인한 이익의 최종적 귀속주체인가”, 둘째, “오로지 하나의 법인격만이 사업주가 되어야 하는가”, “복수의 사업자들이 한 근로자의 고용, 임금지급, 사용 등에 관한 권한과 의무를 분배하고 있다면 그 근로자에 대한 관계에서는 그들 모두를 단일한 사업주 또는 연대한 사업주로 볼 수도 있지 않을까.”, 셋째, “근로조건사항, 노사관계사항 및 경영사항에 대한 사용자의 권한이 다수의 사업주에게 분리된다면 그 분리에 상응하는 노동법적 책임을 지우는 것도 가능하지 않은가?”라는 세 가지 질문을 던졌다.

강성태교수가 위 글을 발표한지 12년이 지난 오늘 필자는 같은 질문을 제목으로 삼았다. 다만 오늘 던지는 이 질문은 강성태교수가 12년 전에 던진 질문의 배경과는 다르다. 12년 전의 질문에서는 누가 사용자가 되었던 그 사용자의 사용자성이 문제 되는 사람의 근로자성이 문제 되지 않는었다. 간접고용체제에서도 근로자는 근로자이다. 다만 누가 사용자인지가 문제 된다. 그런데 오늘 필자가 하는 질문에서는 사용자인지가 문제 되기 이전에 근로자인지가 문제 될 수 있다. 특히 지극히 협소한 근로자 개념이 여전히 자리잡고 있는 근로기준법상 근로자일 가능성은 거의 없고, 근래 노동조합 및 노동관계조정법(이하, 노조법)상 근로자로서는 인정되어 단결권을 겨우 취득한 사람들, 즉 플랫폼 노동자들에 관한 문제이기 때문이다.

1) 강성태, 「지금 왜 사용자인가」(노동법연구 제24호), 2008, 1면 이하.

그러나 여기에서 이들이 근로기준법이든 노조법이든 어떤 법의 근로자인지 여부를 따지고 싶지는 않다. 목표는 누가 사용자로서의 사업주에 해당하는가에 대한 것이기 때문이다. 따라서 두 가지 전제를 하고자 한다. 첫째는, 플랫폼 노동자의 근로자성이 실제로 인정될 것인지 아닌지를 고려하지 않는다. 주로 노조법상의 근로자성이 문제되고 있지만, 근로기준법상 근로자 개념의 변화에 따라 플랫폼 노동자가 근로기준법상 근로자로 해석되기가 전혀 불가능하다고 말하기 어렵다. 특히 전속적 플랫폼 노동자는 그러하다. 둘째는, 현행 근로기준법이나 노조법상 사용자에는 사업주, 사업경영담당자 그리고 ‘기타 (그 사업의) 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’의 세 가지 유형이 있다. 누가 사용자인가라는 질문에 대해서는 먼저 위 세 가지 유형의 사용자 각각이 무엇을 의미하는지에 대한 답변이 먼저 요구되지만, 후자의 두 유형은 결국 사업주를 대리하거나 대표하는 자를 의미한다고도 말할 수 있으므로,²⁾³⁾ 사용자는 원칙적으로 사업주를 의미하는 것으로 본다.

-
- 2) 개별 법과 조문의 내용이 요구하는 바에 따라 사업주, 사업경영담당자, 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자의 사용자성이 판단되어야 함을 부정하는 의미는 물론 아니다.
- 3) 그런데, 통상적으로 근기법의 사용자나 노조법의 사용자가 같다고 말한다. 그러나 근기법과 노조법의 사용자 개념에 관한 규정에는 차이가 있다. 근기법에서는 사용자를 “사업주 또는 사업경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자”라고 하고 있지만, 노조법에서는 사용자를 “사업주 또는 사업의 경영담당자 기타 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자”라고 하고 있다. ‘그 사업의’라는 말의 개재 여부가 근기법과 노조법에서 다른 것인데, 여기에 어떤 특별한 의미가 있는 것은 아닌가하는 생각을 갖게 되었다. 근기법이나 노조법상 사용자의 의미에 대한 규정은 제정 당시부터 지금까지 그대로이다. 그렇다면 1953년 노동조합법 제정 당시부터 지금까지 노조법상 사용자에는 “그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자”가 포함되었다는 것인데, 제정 노동조합법이 왜 “그 사업의”라는 표현을 법에 담았는지에 대한 의문인 것이다. 그러나 이 부분을 설명하는 자료를 아직 찾지는 못하였고, 노동조합법 제정 과정을 담은 제2대 국회 제15회 국회 본회의 회의록 가운데에서도 특별히 사용자의 정의 규정에 대하여 문제삼는 의견은 없었다. 사용자란 무엇인가에 관한 화두를 담고 이 조문을 살펴보면 다음과 같은 생각을 하게 되었다. 즉, 특별히 ‘근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자’라는 표현이 담긴 것은, 노조법상 근로자의 의미가 근기법상 근로자의 의미보다 넓고, 초기업단위 노동조합에서 단체교섭 등에 임하는 사용자는 반드시 어떤 조합원이 속한 기업이 아닐 수 있는 바, ‘근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자’가 노조법상 노동관계에서 사용자이기 위해서는 해당 근로자와 같은 기업에서 동일한 사업주를 위해 행동할 것이 필요하기 때문이었던 것은 아닌가하는 것이다. “그 사업의”가 근기법에는 없는 이유는, 근기법 하에서 사업주, 사업경영담당자 그리고 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자는 당연히게도

위와 같은 전제를 두고 이 글에서는 플랫폼 노동관계에서 사용자 찾기를 해보고자 한다.

다만, 시작하기에 앞서 다소 주의를 환기시키고 싶은 점이 두 가지 있다. 필자가 최근 플랫폼 노동과 관련된 논의에 관심을 기울이면서 깨달은 사실은, 플랫폼 노동에 대한 관심의 대부분이 기존의 특수고용노동자에 관한 논의와 닿아 있다는 점이다. 그런데 특수고용노동자에 대한 논의의 초점이 일하는 방식(즉, 사용종속관계 하에 놓여 있는가, 전속성이 있는가, 특수고용노동자가 스스로 일을 선택할 수 있는가 등)에 있다고 한다면, 플랫폼 노동에 대한 논의의 초점은 일이 매개되는 방식(즉, 플랫폼이 노동의 중개자로서 역할하고 있는가, 플랫폼의 알고리즘이 노동의 중개에 핵심적 역할을 하고 있는가, 플랫폼은 일반 대중에게 열려있어 누구나 플랫폼의 노동의 중개 대상이 될 수 있는가 등)에 있다. 따라서 플랫폼 노동자 중에는 일하는 방식에 따라 근로기준법상의 근로자도 있을 수 있고(다만, 지금과 같은 근로자성 판단 기준 하에서는 확률적으로 희박하기는 할 듯하다), 노조법상의 근로자로서 특수고용노동자가 있을 수 있고(플랫폼 노동자의 다수는 여기에 해당할 수 있다고 생각된다), 또 진정한 의미의 자영업자에 해당하는 프리랜서들이 있을 수 있다. 물론 우리는 거의 언제나 두 번째 혹은 세 번째 범주를 플랫폼 노동의 형태로 인식하는 경향이 있지만, 중요한 것은 플랫폼 노동은 일하는 방식의 문제에 앞서, 일이 성립하는 과정에서 그 특수성을 발견할 수 있고, 따라서 플랫폼 노동의 문제를 일하는 방식의 문제와 같은 선상에서 바라보아서는 안된다는 점이다.

두 번째는, 플랫폼 노동이라는 단어에 대한 것이다. 사실 플랫폼 노동이라는 말은 ‘플랫폼에서 일한다’는 말로 받아들여질 가능성이 크다. 플랫폼 노동이라는 단

모두 한 기업 소속이 될 것이기 때문이다. 이와 같이 현행 법의 문언에 충실하게 사용자의 개념을 보는 경우, 사용자로서 노조법상 사업주와 사업경영담당자는 근로자가 속한 사업과는 다른 사업의 사업주와 사업경영담당자일 수 있다. 그리고 이렇게 해석할 경우 사업주와 사업경영담당자의 확대가 자연스럽게 이루어질 수 있는데, 이러한 해석이 받아들여진다면 지금과 같이 사용자 개념을 확장하기 위한 노력이 아니라 사용자 개념을 제한하기 위한 노력이 필요할지도 모르겠다. 물론 이렇게 해석하고자 하는 것은 필자의 지나친 오해일 수도 있다. 서두에 인용한 강성태교수의 논문에서는 “(법규정들을) 모순되지 않게 연결하여 이해한다면 입법자는 근로계약을 체결하고 임금을 지급하며(또는 지급하기로 하고) 근로자를 사용하는 사업의 운영자가 사업주라고 보았다, 혹은 고용, 임금 지급, 근로자 사용, 그 사업의 운영이 하나의 법인격에 통일되어 있는 것을 상정하고 현행법을 만들었다고 보는 것이 가장 원만한 해석법이 될 것이다.”라고 하였다(강성태, 「지금 왜 사용자인가」(노동법연구 제24호), 2008, 15-16면).

어에 익숙하고 이 논의 과정에 적극적으로 참여하고 있는 사람들에게는 구체적인 의미로 다가올 수 있겠지만, 마치 노동법에 대해 전혀 알지 못하는 학생들에게 ‘부당노동행위’라는 단어를 들려 주었을 때 이를 ‘부당하게 노동하는 것을 금지하는 행위’라고 인식하는 것과 같은 오해가 발생할 수 있다. 사실 플랫폼 노동은 ‘플랫폼이라는 기술을 기반으로 하여 중개되는 일자리에서 플랫폼 기술 아래 노무를 제공하는 것’을 의미한다. 플랫폼 노동 자체가 새로운 것이 아니라, 노동을 중개하고 관리하는 플랫폼이라는 기술이 새로운 것이다.⁴⁾ 하지만 플랫폼이라는 이름이 붙어 만들어지는 일자리의 특성 - 본문에서 검토할 초단기적이고 비전속적임 - 은, 플랫폼 노동이 새로운 노동의 유형이라고 인식하게 하는 듯하다.

그럼에도 불구하고 이 글에서는 여전히 ‘플랫폼 노동’이라는 단어를 사용하였다. 마치 ‘특고’가 이미 하나의 노동의 유형이 되어버린 것과 같이, ‘플랫폼 노동’ 또한 우리 사회에서 하나의 노동의 유형이 되어버렸다고 생각되기 때문이었다. 플랫폼 노동에 대한 지속적인 연구 과정에서 이를 대체할 수 있는 적실(適實)한 용어가 나타난다면 곧 그것으로 대체될 수 있는 신기루(蜃氣樓)로 받아들여 주길 바란다.

II ● 플랫폼 노동의 유형

회사구조, 회사지배구조, 경영구조, 기술혁신, 자동화, 산업의 종류, 고용구조 등 노동관계를 둘러싼 많은 변화가 있었고, 앞으로도 있을 것이지만, 사람의 노동 자체에는 본질적 변화가 없다. 배달 노동자가 물건을 배달하기 위해 투여하는 노동은 그대로인데, 그 노동을 둘러싼 기술, 그 노동에 대한 고용, 그 노동이 속한 산업, 그 노동을 의뢰한 회사의 지배구조 등의 변화가 노동관계의 변화를 유인하고 있는 것이다.

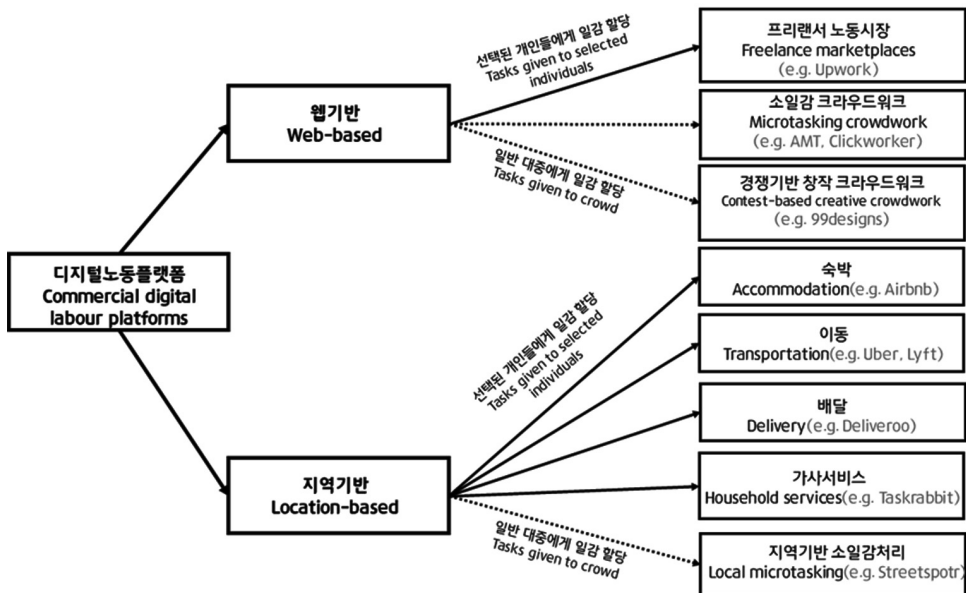
서론에서 말한 바와 같이 이 글은 노동관계의 변화 가운데 플랫폼 노동관계를

4) 물론 플랫폼 자체가 노동을 중개하고 관리하는 형태만 있는 것은 아니다. 한 자료에 따르면 플랫폼은 광고형(구글), 클라우드형(아마존), 산업형(스마트팩토리), 제품형(집카), 링형(우버, 에어비엔비, 태스크래빗, 메커니컬터크)으로 구분될 수 있다(닉 서르닉, 「플랫폼 자본주의」, 2020 참조). 다만, 이 글의 대상이 ‘플랫폼 노동’에 있기 때문에 노동의 중개와 관리만을 예로 들었다.

둘러싸고 제기되어야 하는 노동법적 문제, 그 가운데에서도 특히 플랫폼 노동관계에서 사용자란 누구인가에 대한 질문을 풀어나가 보고자 한다. 그러기 위해서는 먼저 논의의 대상을 명확히 해야 할 듯하다. 플랫폼 노동관계라는 말은 다소 모호하기 때문이다.

플랫폼 노동이라는 용어가 갖는 일반적 의미는 다소 포괄적이다. 국제노동기구(ILO)의 자료에 따르면, “플랫폼 경제의 주요 구성요소는 디지털 노동 플랫폼(digital labor platform)인데, 이 플랫폼은 공모(open call)를 통해 지리적으로 흩어져 있는 사람들에게 업무를 아웃소싱하는 ‘웹 기반 플랫폼’과 서비스 등의 업무를 지역의 개인들에게 할당하는 ‘지역 기반 플랫폼’ 모두를 포함한다.”

〈그림1〉 플랫폼과 플랫폼 노동의 유형(ILO)⁵⁾



플랫폼을 위와 같이 구분할 때 우리 주변에서 만날 수 있는 플랫폼 노동은 서비스 등의 업무를 지역의 개인들에게 할당하는 ‘지역 기반 플랫폼’을 통해 이루어지

5) Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani, M Six Silberman, *Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world*, International Labour Office, 2018, pp.4-5.

는 노동이라고 할 수 있다. 우리나라의 플랫폼 업체들로는 배민라이더스, 요기요 배달통, 짐싸와 같은 이동 및 배달서비스 제공이 이루어지는 곳들이 여기에 해당한다. ‘웹 기반 플랫폼’은 공모(open call)를 통해 지리적으로 흩어져 있는 사람들에게 업무를 아웃소싱하는 형태인데, 배달 등이 이루어지는 ‘지역 기반 플랫폼’에 비하면 일반 대중에게 많이 익숙한 형태는 아니지만, 숨고, 프리프, 크몽, 프랜, 위드몬, 플리토, 프람피 등 적지 않은 플랫폼 업체들이 사업을 영위하고 있고 이러한 플랫폼에 수많은 전문가, 디자이너, 예술인 등이 등록되어 서비스를 제공하고 있다.

위와 같은 ‘지역 기반 플랫폼’ 혹은 ‘웹 기반 플랫폼’으로 이루어지는 플랫폼 노동은 누가 일을 배분하는지, 플랫폼 노동 종사자를 선택하는 것은 누구인지에 따라 유형이 구분될 수 있다. 그 구분을 한 것이 다음의 표이다. 아래 표의 유형 중 ①②③이 지역 기반 플랫폼에 해당하고, ④⑤는 웹 기반 플랫폼에 해당하는데, 일의 분배가 누구에 의해서 이루어지는가에 따라 ①④(플랫폼에 의한 일의 분배)와 ②③(고객 혹은 플랫폼 노동 종사자)으로 유형화를 할 수도 있다. 그런데 역시 우리나라에서 주로 보이는 플랫폼 노동은 ①과 ②③ 유형이다. ①유형은 사람이나 물건의 이동과 관련한 서비스를 제공하는 플랫폼의 주된 유형이고, ②③유형은 가사노동플랫폼에서 많이 발견할 수 있다.

〈표1〉 플랫폼 노동의 5가지 유형(Eurofound)⁶⁾

유형	내용	예시
On-location platform-determined routine work (①유형)	플랫폼이 일감을 할당하고, 노무자는 현장에서 일을 수행함.	Uber와 같은 승차 서비스 (한국: 배민라이더스, 요기요, 쿠팡이츠 등)
On-location client-determined moderately skilled work (②유형)	고객이 노무자를 선택하고, 노무자는 현장에서 일을 수행함.	Oferia와 같은 가정용 작업 서비스 플랫폼 (한국: 미소, 대리주부(일부), 청소연구소, 놀담, 째깍악어, 자란다 등)

6) Eurofound, *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019, p.6의 Table 1.: 권오성, 「플랫폼 유니온 출범의 기회와 도전」(플랫폼 노동 운동, 무엇을 할 것인가? - 플랫폼 노동 운동의 현재와 미래 토론회 자료집), 2020, 4면의 번역문 인용. 단, 한국의 사례는 필자 추가.

유형	내용	예시
On-location worker-initiated moderately skilled work (③유형)	노무자가 일을 선택하고, 현장에서 수행함.	ListMinut와 같은 가정용 작업 서비스 플랫폼 (한국: 대리주부 (일부), 카카오드라이버, 숨고, 프립)
Online moderately skilled click-work (④유형)	플랫폼이 일감을 할당하고, 노무자는 온라인으로 일을 수행함.	Crowdflower와 같은 전문 서비스 플랫폼
Online contestant specialist work (⑤유형)	노무자는 경쟁적으로 온라인상에서 일을 수행하고, 고객이 우수자를 선정함.	99designs와 같은 전문 서비스 플랫폼 (한국: 크몽, 프랜, 위드몬, 플리토, 프람피, 텔런트뱅크, 클래스101, 모두의 클래스)

이렇듯 다양한 플랫폼 노동의 유형을 총합하는 한편, 향후 새롭게 등장할 수 있는 플랫폼 노동을 예측하여 모든 플랫폼 노동에 대한 일관된 분석할 수 있는 기준을 제시할 수 있다면 가장 좋겠지만, 불행히도 그것은 어려운 일이다. 특히 플랫폼 노동에 대한 노동법의 적용 가능성을 탐구하면서 이 글에서 살펴보고자 하는 것은 노동법상 사용자로서의 의무를 부담하는 누군가가 플랫폼 노동관계에 존재하는가에 대한 것인데, 플랫폼 노동의 다양성은 ‘노동’의 다양성이 아니라, 그 노동과 소비자(기업 혹은 개인)의 중간역을 하고 있는 ‘플랫폼’의 다양성이다. 플랫폼이 “어떤 노동”을 중개 내지 매개하고 있는지가 아니라 플랫폼이 노동을 “어떻게” 중개 내지 매개하고 있는지에 따라 기존의 법제도적 틀을 적용할 수 있는지가 달라지고, 또 어떻게 접근해야 할 것인지에 대한 혼란이 발생한다.

특히 노동법학에서의 플랫폼 노동에 대한 문제는 노동을 중개 내지 매개하고 있는 플랫폼을 노동법제 하에서 어떻게 평가하고(즉, 노-사관계의 한 축인 ‘사용자’로서 평가하는 것), 노동법의 적용 여부를 결정(즉, 플랫폼 사업주를 ‘사용자’로 평가하고 노동법을 적용)하는 것과 관련되어 있다.⁷⁾ 그리고 이러한 관점에서 <표1>의 플랫폼 노동의 5가지 유형 중 플랫폼이 일의 배분을 플랫폼 노동 종사자와 고객에게 맡기는 ②③⑤유형(시장형 플랫폼 노동)은 본고에서 관심 갖고자 하는 플랫폼 노동이 아니다. 플랫폼이 일의 중개 내지 매개에 개입하는 ①④유형(위계형 플랫폼 노동)이 본고

7) 박은정, 「산재보험법과 플랫폼 사업주의 책임」(사회법연구 제40호), 2020, 140면.

에서 관심 갖고 있는 플랫폼 노동이다. 그 이유는 노동법상 사용자로서의 역할을 논하기 위해서는 아무래도 전통적인 노동관계에서의 사용자의 역할을 고려하지 않을 수 없기 때문이다.

〈그림2〉 5가지 플랫폼 노동유형에 대한 위계형(Hierarchy)과 시장형(Market)의 구분⁸⁾



위 그림 왼쪽의 위계형 플랫폼은 플랫폼 노동에 대한 지배권을 행사하는 유형을 의미하는데, 이는 부분적으로는 알고리즘을 이용하면서, 플랫폼 노동 종사자가 그 일을 어떻게 수행할지 등에 관해 지시를 하는 유형이다. 오른쪽의 시장형 플랫폼은 서비스규정과 같은 것이 물론 존재하기는 하지만 매우 제한적으로만 개입하면서 고객과 노동자의 매칭 도구로서만 활동하는 유형이다.⁹⁾ 이 글에서 다뤄보고자 하는 것은 ①④유형의 위계형 플랫폼 노동인데, 그 중에서도 이 글의 초점은 ①유형으로서 “플랫폼이 일을 할당하고 노무자는 현장에서 일을 하는 유형”인 배달플랫폼 노동관계에 있다. 이 노동관계를 플랫폼 노동관계라고 하고, 여기에서 이루어지는 노동을 플랫폼 노동이라고 하며, 플랫폼 노동을 수행하는 자를 플랫폼 노동자라고 하기로 한다.

8) Eurofound, *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019, p.6의 Figure 1.

9) Eurofound, *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019, p.6면.

Ⅲ 플랫폼 노동관계의 특징과 오해

초단기성과 비전속성. 그럼으로써 사용자 없는 노동.

정규직 노동에서 비정규직 노동으로, 비정규직 노동에서 특수고용노동으로, 그리고 플랫폼 노동으로 노동자들의 노동이 현저히 비전속적이고 초단기화되는 과정에서 정규직 노동이나 비정규직 노동, 그리고 일부의 특수고용노동에서는 존재하였던 - 그럼으로써 노동관계법상 책임을 논할 수 있었던 - 사용자를 찾을 수 없게 된 플랫폼 노동의 현실을 정확하면서도 함축적으로 표현하는 말들이다.

1. 초단기성에 대한 오해

플랫폼 노동과 다른 노동이 갖는 차이점, 그럼으로써 플랫폼 노동이 다른 노동에 비하여 갖는 특이점은 노동관계의 형성과정에서 찾아지곤 한다.

통상 다른 노동관계에서는 그 노동을 수행할 노동자를 찾는 적극적 과정이 필요하다. 전형적인 형태로서 모집·채용 절차가 있다. 이 과정에서 기업의 근로자 모집은 근로계약 청약의 유인, 모집에 대한 근로자의 응시는 근로계약의 청약, 그리고 근로자의 응시에 대하여 채용을 결정하는 것은 근로계약에 대한 청약의 승낙이라는 계약적 과정으로 이해된다. 그리고 이 과정에서 근로자는 회사의 취업규칙 등 내부 규율에 동의하게 된다.

플랫폼 노동관계에서는 플랫폼 노동자의 플랫폼 ‘가입’, 플랫폼의 일감 ‘알림’ 그리고 플랫폼 노동자의 ‘수락’ 이 있다. 이 과정은 소비자가 온라인몰에서 상품을 구매하는 과정과 비슷하다. 소비자가 온라인몰의 상품을 구매하기 위해 온라인몰에 가입하고, 온라인몰이 제시한 상품을 구매하기로 결정하는 경우, 온라인몰이 온라인에 상품을 전시하는 것은 청약의 유인, 소비자가 그 물건을 구입하기로 결정하고 결제를 하는 것은 청약, 결제를 승인하고 물건구입완료에 따라 배송을 하는 것은 청약의 승낙이다. 온라인으로 이루어지는 플랫폼 노동관계의 형성과정도 사실은 이와 같은 온라인몰 상품구매과정과 비슷한 것으로 보일 수 있다. 플랫폼 노동자가 플랫폼에 가입하면서 약관 및 정보제공요구 등에 동의하면서 플랫폼 노동관계를 형성하고자 하는 경우, 이것은 플랫폼 가입을 통해 노동관계의 형

성을 유인하고자 하는 청약의 유인이라고 할 수 있다. 플랫폼 사업주가 이 청약의 유인에 준하여 일감알림을 주는 것은 청약에 해당하고, 일감알림에 대하여 플랫폼 노동자가 노무를 제공하는 것은 청약의 승낙 과정이라고 볼 수 있다. 여기에서 계약이 체결되므로, 플랫폼 사업주와 플랫폼 노동자간에 발생하는 이후의 서비스제공과 수수료지급, 사고발생에 대한 책임과 의무 등은 계약의 내용을 형성한다. 이러한 노동관계형성 과정의 특징으로부터 발생하는 것이 플랫폼 노동관계의 초단기성이다. 통상 일감 알림은 1회적이고, 플랫폼 노동자가 일감 알림을 반복적으로 수락하는 경우 플랫폼과의 노동관계가 지속적으로 유지되는 것처럼 보이기는 하지만, 이는 어디까지나 일감 1건의 반복일 뿐이다. 일감을 1회만 수락할 것인지, 아니면 반복적으로 수락할 것인지는 일감수락이라는 청약의 승낙의 의사표시를 하는 플랫폼 노동자에게 달려있다. 그리고 이러한 구조로 플랫폼 노동관계를 바라보는 경우, 확실히 플랫폼 노동관계는 초단기적이다.¹⁰⁾

그런데, 초단기적이라고 해서 그것이 노동관계를 형성하지 못할 이유는 없다. 통상적인 노동관계가 몇 일, 몇 주, 몇 달, 몇 년을 단위로 하여 형성되는 지속성을 어느 정도 갖고 있기는 하지만, 시간적 지속성을 노동관계 형성의 조건으로 한다는 요구사항은 찾아볼 수 없다. 단시간 근로자가 있고, 초단시간 근로자가 있는데, 초단시간 근로자는 몇 시간 이상을 근로해야 하는 것도 아니다. 플랫폼 노동관계의 초단기성이 노동관계를 노동관계가 아닌 것으로 할 수 있는 이유가 되지는

10) 그런데 정말 플랫폼 노동관계를 위와 같은 일종의 ‘초단기적 계약관계’라고 보아야 하는지에 대한 의문이 제기될 수 있다. 근로자가 실제 근로를 제공하기 전에 근로계약은 완성되고, 근로의 제공은 사용자의 지휘명령에 따라 실질적으로 이루어지는 것임을 생각한다면, 플랫폼 노동관계 또한 플랫폼 노동자가 플랫폼 사업주와 노무제공위탁계약 등을 체결함으로써 계약은 성립하고, 플랫폼 사업주가 일감을 알리는 것은 ‘일의 지시’이며, 일의 지시에 따라 배달을 수행하는 것이 ‘노무의 제공’이라고 생각할 수 있다. 이렇게 보았을 때 플랫폼사업주가 플랫폼 노동자를 모집하는 것은 청약의 유인이고, 플랫폼 노동자가 플랫폼 사업주에게 개인정보와 플랫폼 노동계약사항 등에 동의하는 것은 청약이며, 이 청약을 받아 계약을 확정짓는 것이 플랫폼 사업주의 청약의 승낙이다. 이후 수행되는 플랫폼 노동관계는 플랫폼 사업주의 청약의 승낙으로 성립된 플랫폼 노동관계 계약에 따른 업무 지시와 노무의 제공으로서, 해당 업무 지시에 따라 노무가 제공되었을 때 비로소 보수지급의무가 발생하며, 근로기준법상 근로자성 판단 기준을 충족하였을 때에는 ‘도급형 근로계약’을 체결한 근로자로서의 법적 지위가 발생한다고 해석된다. 그리고 이렇게 해석했을 때 플랫폼 노동관계의 특성 중 하나인 ‘초단기성’은 오해에 불과해진다.

못한다. 다시 말해, 플랫폼 노동관계가 초단기적이냐 아니냐 하는 것은 그리 중요한 문제가 아니다. 매우 짧은 시간 일한다는 것이 그 노동관계의 특징이라고도 볼 수는 있지만, 그렇다고 해서 그 짧은 노동관계가 노동법제의 적용 자체를 무산시키는 것은 아니기 때문이다. 이 초단기성을 통해 나타나는 비전속성이 플랫폼 노동관계를 위장하는 주된 요인이다.

2. 비전속성에 대한 오해

플랫폼 노동관계에서의 일의 초단기성은 높은 비전속성을 유발할 수 있다. A 플랫폼으로부터 일감 1건의 알림을 1회 수락한 플랫폼 노동자는, 다른 B, C, D 플랫폼으로부터도 일감 1건의 알림을 1회 수락할 수 있다. A 플랫폼으로부터 일감 1건의 알림을 총 4회 수락한 플랫폼 노동자나, A, B, C, D 플랫폼으로부터 일감 1건의 알림을 각 1회씩 수락한 플랫폼 노동자 모두 4회의 플랫폼 노동을 수행하였다는 점에서는 동일하지만, 근로자들이 주로 전속적으로 1개의 사용자와 근로계약을 체결하고 근로를 제공하는 것으로부터 나타나는 강한 전속성은 플랫폼 노동자에게는 없을 수 있음을 의미한다.

전속성이 없음으로써 플랫폼 노동을 사용자 없는 노동이라고 부르기도 한다. 그런데 여기에는 어폐가 있는데, 설사 플랫폼 노동의 초단기성을 인정하고 그에 따라 전속성이 없다고 하더라도, 전속성이 없다는 것과 사용자가 없다는 것은 크게 관계가 없다. 다만, 현행 노동법제는 사용자에게 전속적인 근로자를 상정하고 있기 때문에 전속성이 없는 경우 근로자가 아니라고 하거나, 혹은 전속성이 없는 노무제공자의 노무제공을 받고 그 대가를 지불하는 사람은 사용자가 아니라고 평가하게 한다. 그 대표적인 입법례가 산재보험법상 특수형태근로종사자일 것이다. 그러나 노동법제의 적용을 받는 근로자이기 위해 필요한 것은 전속성(the exclusive belongingness)이 아닌 종속성(the subordination)이다. “근로자의 종속성 때문에 노사가 대등한 결정을 하는 형식을 이용하여 사용자가 단독으로 결정하고 관철한다는 인식이야 말로 노동법의 규제를 지탱하는 핵심 근거”이고, “종속성이 계속되는 한 노동법은 필요”하기 때문이다.¹¹⁾ 따라서 종속성이 아닌, 전속성이 없는 플랫폼 노

11) 니시타니 사토시, 「노동법의 기초구조」, 2016, 5면.

동자에게 당연히 종속자로서의 사용자가 없다는 명제는 성립하지 않는다. 그리고 전속성이 없음을 초래하는 주된 이유로서의 플랫폼 노동의 초단기성은 비전속적 플랫폼 노동의 특성이라고 말할 수는 있겠지만, 그렇다고 하여 플랫폼 노동관계에서 사용종속/지휘명령관계가 전혀 발생하지 않게 하는 특성이라고도 말하기 어려워진다. 게다가 노동관계에서의 종속성이란 “노동이 사용자의 지휘명령으로 행해지는 것(이른바 인적 종속성)과 근로자와 사용자의 지위가 대등하지 않다는 것(이른바 경제적 종속성)의 두 가지 요소가 결합된 상태”를 가장 기본적인 것이라고 한다면,¹²⁾ 전속성과 종속성은 전혀 무관할 수 있는 것이라고도 말할 수 있다.

그럼에도 불구하고 왜 전속성과 종속성이 같은 것인 것처럼 받아들여지고 있는가 하면, 노동관계에서의 종속성은 사실상 전속성을 의미하는 것일 수도 있기 때문이다. 전통적인 임금노동체제에서 종속된 근로자는 전속적으로 한 사용자에게 근로를 제공하고 임금을 받는다. 전통적인 임금노동을 상정하고 있는 노동법제 또한 전속적으로 한 사용자에게 근로를 제공하면서 임금을 받음으로써 종속된 근로자와 그 사용자의 관계를 규제한다. 우리나라의 노동법제에서는 이러한 관계 설정이 근로기준법에서만 나타나지 않고, 근로기준법상의 근로자 개념을 벗어난 근로자를 개념적으로 받아들이고 있는 노동조합 및 노동관계법에서조차 그러하다. 종속적 근로자를 중심으로 한 노동관계는 전속적으로 설정되는 바, 이 노동관계에서 근로자와 사용자는 일 대 일의 관계를 갖기 때문에, 이러한 노동관계의 성질로부터 벗어나는 플랫폼 노동관계는 노동법의 범주를 벗어난 것으로 오해된다.¹³⁾

그런데, 첫째, 종속적 근로자도 복수의 노동관계의 당사자일 수 있다. 이를 부정하는 사람은 없을 것이라고 생각한다. 근로자가 복수의 노동관계의 당사자라면, 이때 이 근로자에게는 복수의 사용자가 존재한다. 주업과 함께 부업을 수행하는 근로자를 생각하면 이 문제는 쉽다. 주업의 사용자와 부업의 사용자가 모두 근로

12) 니시타니 사토시, 「노동법의 기초구조」, 2016, 5면의 본문과 각주 8번.

13) 전속성과 종속성의 혼동은 ‘주로 하나의’라는 표현을 삽입하여 전속성을 강조하고 있는 산재보험법 제125조 특수형태근로종사자 특례규정이 유발 내지 확산시킨 것이 아닌가하는 의심이 가능하데, 사회보험제도 운영의 특수성과 사업주 책임보험적 성격을 갖는 산재보험제도의 특수성이 결합되어 보험료 납부 의무자를 확인하기 위한 사회보험정책적 선택으로서 강한 전속성을 요구했던 것으로 보인다. 그러나 물론 이는 실제 해당 특수형태근로종사자가 근로기준법상 근로자임을 인정할 수 있는 근거도, 부정할 수 있는 근거도 되지 않는다.

자의 사용자이다. 만약 플랫폼 노동관계에서 플랫폼 사업주와 플랫폼 노동자를 복수의 노동관계에 있는 근로자와 유사한 자로 가정할 수 있다면, 플랫폼 노동자의 비전속성이 플랫폼 사업주의 사용자성을 부정하는 근거가 될 수 없다는 결론을 내릴 수 있다. 즉, <하나의 일에 대해서는 사용자가 존재한다.>

둘째, 근로자의 노동관계가 하나이더라도 사용자(정확히는 사용자로서의 사업주)는 복수일 수 있다. 법이 허용하고 있는 경우로서 근로기준법상 하도급근로자에 대한 임금지급책임을 지는 하도급사업주와 원도급사업주, 파견근로자 보호 등에 관한 법률에서의 파견사업주와 사용사업주가 있다. 판례상 현대중공업사건에서¹⁴⁾ “근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 노조법 81조 4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구체명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다.”고 판단함으로써 근로자의 근로계약상 당사자 범위를 떠나 사용자는 복수로 존재할 수 있음을 부여하기도 하였다. 법과 판례의 취지를 살피면, 통상적으로 하나의 노동관계에 대해서는 하나의 사용자가 존재하지만, 근로자를 보호하기 위해 적절한 수단으로서 복수의 사용자를 상정해야 할 필요가 있는 경우에는 반드시 사용자는 하나일 필요는 없다고 말할 수 있다. 즉, <하나의 일에 대해서는 하나 혹은 그 이상의 사용자가 존재한다.>

결국 플랫폼 노동관계의 특성상 발생하는 노동관계의 초단기성으로 인한 비전속성이라는 특징이 플랫폼 노동관계에서는 사용자가 없고, 그럼으로써 노동법을 적용하지 못한다는 것에 대한 논리적 근거가 되지는 못한다. 노동법을 적용하지 못하는 것이 아니라, 현행 노동법을 플랫폼 노동관계에 대하여 적용하기에 어려움이 있다. 플랫폼 노동관계에는 사용자가 존재하지 않는다는 전제를 취하는 것과, 플랫폼 노동관계에 현행 노동법을 적용하기 어렵다는 한계를 인정하는 것은 엄연히 다른 문제이다.

14) 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결.

Ⅳ 플랫폼 노동관계에서 사용자 찾기

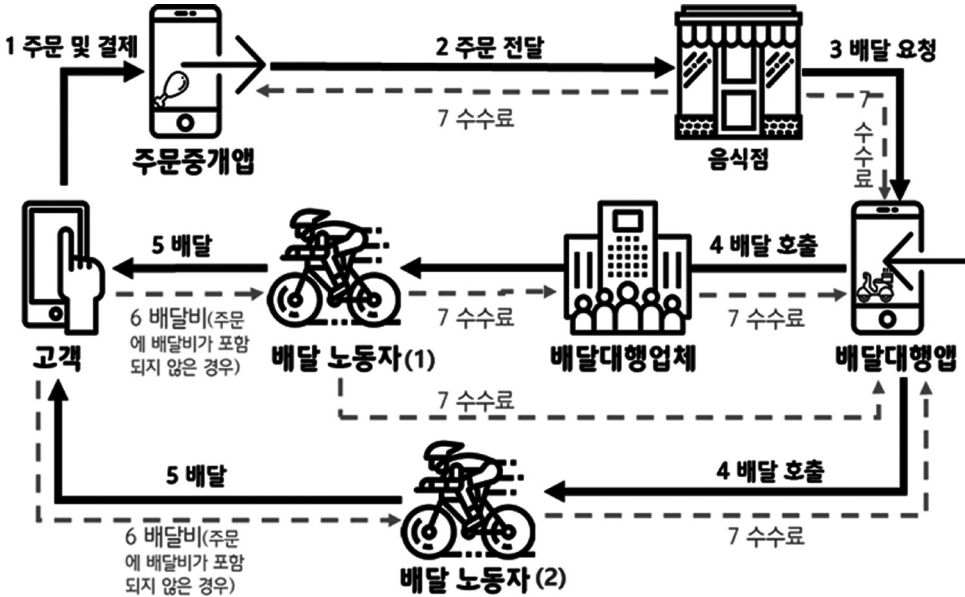
1. 문제의식

근기법 및 노조법상 사용자의 개념, 그리고 여러 노동관계법상 사용자 혹은 사업주에 관한 규정은 다음과 같은 사실을 알려준다. 첫째는 사업주를 포함한 사용자의 종류나 의미가 획일적이거나 일의적이지 않다는 것이고, 둘째는 사업주를 포함한 사용자의 의미가 반드시 근로계약을 전제하는 것은 아니라는 것이다. 이것은 사용자의 의미는 어떤 법의 목적을 달성하기 위하여 필요한 범주로 연장되거나 확장될 수 있음을 의미하는 것이기도 하고, 어떤 법이 사용자에게 부여하고 있는 기능에 따라 사용자의 의미가 정해질 수 있음을 의미하는 것이기도 하다. 결국 노동법제에서의 사용자란 각 법의 입법 목적과 취지를 실현하기 위하여 가장 필요한 범주의 개념이다. 그럼에도 불구하고 사용자의 의미에 관한 연구가 제대로 이루어지지 않은 이유에는 먼저 노동법제의 필연적 전제로서 종속성에 대한 요구가 있고, 그 종속성은 적어도 균열되기 이전/직후의 노동관계를 바라보고 있기 때문이다. 근로자 개념에 관한 연구들이 보여주고 있듯 근로자들의 종속성은 여러 범주에서 유연해지고 있는데, 유연해진 종속성조차도 어느 정도는 전속적인 노동관계에 기초하고 있는 바, 비록 근로자 개념의 확장이 이루어졌다고 할지라도 확장된 근로자 또한 여전히 전통적인 노동관계 하에 있는 것으로 간주하는 것이다.

근래의 노동관계에 대하여 ‘균열’이라는 표현을 종종 사용하는데, 플랫폼은 균열을 넘어서 노동관계의 초단기성·비전속성이라는 ‘변질’을 가져왔다. 플랫폼에 의하여 변질된 노동관계에서 사용자는 누구일까.

2. 사용자를 찾으려는 시도들

〈그림3〉 플랫폼 노동(배달)관계의 모습



위 그림은 배달대행 어플리케이션을 이용하여 배달을 하는 플랫폼 배달노동자의 배달노동 구조를 매우 간단하게 나타낸 것이다. 플랫폼이 등장하기 이전의 배달노동에서는 주로 고객-음식점-배달노동자의 구조였을 배달노동관계가, 플랫폼의 등장으로 매트릭스 구조¹⁵⁾를 갖게 되었다.¹⁶⁾ 이 매트릭스 구조 내에서 기존에는 하나의 사업주가 담당했을 기능(계약의 체결, 업무지시와 그에 따라 창출된 수익의 획득, 노동에 대한 정당한 보상, 근로시간의 규제, 휴일·휴게시간의 부여 및 유급휴가권의 보장,

15) 매트릭스 구조라는 용어는 경영학적 의미에서 업무의 할당과 업적의 평가를 구분함으로써 효율적인 인력 활용을 도모하는 경우에 사용되는 것으로 보이는데, 엄밀하게 이 글에서 매트릭스 구조라는 용어를 그러한 의미로 사용한 것은 아니지만, 플랫폼 노동관계에서 플랫폼 노동의 할당과 평가가 구분되는 한편, 할당 자체도 경우에 따라서는 분화하여 이 노동관계를 최대한 효율적으로 활용하는 모습을 보이고 있는 바, 이를 매트릭스 구조라고 표현한 것이다.

16) 이러한 매트릭스 구조는 플랫폼 노동관계에서만 발견할 수 있는 것은 물론 아니다. 외주화, 다단계 하도급 등의 고용 털어내기 방식을 통해서도 노동관계의 매트릭스 구조화는 이루어지고 있고, 기업집단의 성장에 의해서도 마찬가지이다.

4대보험료 납부, 재해예방을 위한 조치, 단체교섭 응낙 등)들이 여러 사업주에게 분화되거나 사라지고, 이 과정에서 각 사업주는 사용자가 아니게 되며, 플랫폼 노동자는 노동법제의 보호대상인 근로자가 아니게 된다. 이 결과는 다분히 사용자가 담당하는 모든 기능은 하나의 사용자에게로 집중되고, 그러하지 않은 경우 사용자는 존재하지 않는 것으로 간주하는, 사용자에 대한 일원적 분석으로부터 기인하는 것이다.

이러한 일원적 분석으로부터 벗어나 사용자를 다원적으로 분석하고자 했던 시도들이 있다. 가장 먼저, 지배력설이나 대항관계설이 그것이다. 다만, 이 학설들은 주로 노조법상 사용자의 범위를 둘러싸고 제기되었고, 특히 판례는 지배개입의 부당노동행위를 이유로 하는 시정명령의 대상자로서의 사용자 범위에 머무르고 있다.¹⁷⁾ 그러므로 이러한 이론들이 집단적 노동관계를 떠나, 개별적 노동관계에 대해서도 활용될 것을 전제하고 있는지 여부는 확실하지 않다. 그러므로 노조법상의 사용자개념 확장의 논의로부터 한걸음 더 나아가, 일반적인 노동관계에서 사용자를 다원적으로 이해하고자 하는 견해가 우리의 논의에서는 더 유용하다.

다음으로, 지배권론이 있다. 이 해석론의 핵심은 동태적 사업 개념에 있는데, 사업의 형태가 동태적으로 결정되기 때문에 그 다양성에 대응하여 종속성의 내용도 다양하게 파악되어야 한다는 점을 설명하기 위해 지배권 개념을 사용하고 있다. 지배권론은 사업을 지배하는 자가 사업주로서 노동법상 책임을 져야 한다고 보기 때문에, 근로자를 지휘명령하는 관계로부터 사용자가 발견되는 것이 아니고, 사업을 누가 지배하고 있는가로부터 사용자가 결정되는 것으로 본다.¹⁸⁾ 그리고 이 지배권을 간접적 지배권, 유보적 지배권, 간접적 지배권으로 구분하는데, 직접적 지배권은 노동계약관계, 즉 ‘고용’에서 발현되는 지배권의 양식이고, 유보적 지배권은 비임금노동관계, 즉 ‘특고’에서 발현되는 지배권의 양식이며, 간접적 지배권은 사내하청, 프랜차이즈, 재벌 등 ‘하청’에서 발현되는 지배권의 양식이라고 한다.¹⁹⁾

다음으로, 미국의 공동사용자론을 원용하여서도 사용자의 다원성을 이해하려는

17) 현대중공업 하청업체 단체교섭요구권 거부 사례 참조.

18) 박제성, 「디지털노동관계의 노동법의 현재 또는 미래」(2016년 한국노동법학회 하계 학술대회 자료집), 2016, 47면.

19) 황덕순, 박찬임, 박제성 외, 「고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구」, 2016, 185면.

시도가 있다.²⁰⁾²¹⁾ 기존 연구에 따르면 미국의 연방노동법제 하 공동사용자 원리는 미국 공정근로기준법(FLSA)의 최장근로시간과 최저임금의 수급자로서 사용자 지위에 관한 원리로 수용된 후 확장되어 사내도급과 파견근로관계뿐 아니라 모자기업, 프랜차이즈, 사외도급, 심지어 건물임대차 관계인 경우에도 적용된 사례가 있다고 한다. 사업주 사이 계약관계가 아니라, 근로자에 관한 핵심적 고용조건을 결정하거나 실질적으로 지배했는지를 기준으로 하기 때문이다.²²⁾ 특히 기존에 우리나라의 연구논문으로도 다수 소개된 바 있는 브라우닝-페리스 사건에서 미국 연방노동위원회는 이전까지 근로자에 관하여 직접적이고 실질적인 지휘통제권(direct and immediate control)을 갖고 행사했는지(whether to exercise the control)를 기준으로 평가했던 고용사용자 판단의 주요 표지를, 간접적이고 중개인 수준의 지휘통제 권한(indirect and intermediary control)이면 충분한 것으로 판단함으로써 공동사용자 지위에 대한 판단 기준을 완화시켰다.²³⁾

마지막으로, 기능적 사용자론이 있다.²⁴⁾ 영국의 Prassl은 기능적 사용자 개념(functional typological concept of the employer)을 통해 사용자의 기능을 ① 고용계약의 시작과 종료(이 기능은 근로관계가 존재하는 경우 발생하는 모든 사용자의 권한을 포함함), ② 노동과 그 부가가치의 수령(사용자에 대한 근로자의 의무, 구체적으로는 자신의 노동과 그 결과를 제공할 의무 및 그에 부가되는 권리), ③ 일과 임금의 제공(근로자에 대한 사용자의 의무), ④ 기업내부질서유지(모든 생산 요소들에 대한 통제를 통한 조율), ⑤ 기

20) 이하의 내용은 박은정, 김근주, 「디지털일자리에 대한 노동법적 관점에서의 정책적 대응」(노동법학제66호), 2018, 166면 이하에 정리된 내용을 그대로 인용하였다.

21) 아직 대법원판결로 인정된 바는 없지만, 하급심을 중심으로 공동사업주에 관한 이론이 형성되고 있다고 보는 경우가 있다. 이 판결들은 기업집단의 경우(서울중앙지법 2014. 5. 23. 선고 2013가합521826 판결), 기업분할과 흡수합병의 경우(인천지법 2015. 2. 17. 선고 2012가단100615), 모자회사의 경우(대전지법 2015. 11. 11. 선고 2014가단 219054 판결) 등에서 임금지급책임에 관하여 근로계약상의 사업주가 아닌 사업주에게 임금지급책임을 인정하고 있다. 이에 관하여 최용근, 「공동사업주의 법리」(노동법연구 제42호), 2017, 269면 이하 참조.

22) 김미영, 「사내도급 고용관계에서 부당노동행위 책임」(노동법포럼 제21호), 2017, 58면.

23) 브라우닝 페리스 사건에 대한 국내 연구문헌으로는 신은중, 「미국 공동사용자 원리의 변화와 간접고용관계에 대한 함의」(노동정책연구 제16권 제1호), 2016, 97-131면 ; 강성태, 「사내하청에 관한 세 가지 판단: Browning-Ferris, 현대중공업 그리고 KTX」(노동법연구 제40호), 2016, 39-85면 등 참고.

24) 이하의 기능적 사용자 개념에 대한 내용은 길현중, 김수영, 박세성, 박은정, 이다혜, 「공유경제와 고용관계」, 2016, 180면 이하에 정리된 내용을 인용하였다.

업 외부질서의 유지(잠재적 이윤에 대한 대가로 경제적 활동을 담당하는 한편, 사업으로부터 발생될 수 있는 모든 손실을 감당하는 것) 등으로 구분하면서 각 기능에 따라 사용자를 찾는다.²⁵⁾ 프라슬은 기능적 사용자론에 기초하여 우버기사에 대한 사용자 문제를 논의하면서, ① 우버가 우버기사들을 지속적으로 관리감독하면서(우버기사차량 조사, 운전면허검사, 보험관계증명사실요구 등) 플랫폼이 요구하는 조건(소비자로부터 만족스러운 평점)을 충족하지 못하면 우버기사가 플랫폼에 접근할 권한을 상실하게 된다는 점, ② 우버기사의 노동으로부터 수익을 창출한다는 점(요금을 플랫폼이 자동적으로 소비자로부터 징수하고, 고객과 우버기사와의 직접적인 금전거래는 이루어지지 않도록 모든 시스템이 설계되고 있음), ③ 우버기사에게 플랫폼이 결정하는 수수료(요금의 20-30%)를 제외한 요금을 지불, ④ 우버기사의 운전서비스에 대한 모든 면을 엄격하게 관리감독함으로써 내부적 조화를 도모(예컨대, 우버기사가 플랫폼의 운전요청을 수락하면, 우버기사는 승객에게 인도가 되고, 우버앱을 통해 요구된 목적지까지 운전을 하게 되는데, 우버기사가 다른 경로를 선택해 소비자가 결과적으로 불편을 느꼈다면 소비자는 그에 대하여 이의를 제기할 수 있다)하는 한편, ⑤ 우버기사의 수입은 우버기사가 얼마나 운전을 하는지 여부에 따라 결정되는 것처럼 보이고 이것이 플랫폼의 위 다섯 가지 기능에서 벗어나는 것처럼 보이는 하지만, 운전자가 수입을 올리는데 가장 중요한 지표는 우버 플랫폼의 가격결정체계이고, 이것은 개별적인 도시의 가격산정수준, 심지어는 할증요금을 통해 특정한 위치와 시간에 특유한 수요와 같은 요소에 근거하여 거리와 시간당 보수를 산정하는 한편, 자신의 브랜드를 철저히 관리하여 동일한 책임 하에 국제적인 서비스를 제공하고 있다는 점을 통해 우버기사에 대하여 사용자로서 기능하고 있다고 분석한 바 있다.²⁶⁾²⁷⁾

25) Jeremias Prassl, *The Concept of the Employer*, OUP, 2014, p.157.

26) Jeremias Prassl and Martin Risak, "Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employer? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork", *Comparative Labor Law & Policy Journal: Crowdsourcing, the Gig-economy, and the Law*, Spring, 2016, pp.619-651.

27) 프라슬의 기능적 사용자론은 영국의 법 체계 하에서 나온 이론이다. 그런데 우리나라에서는 '기능적 사용자'라는 용어를 사용하지는 않았지만 이미 사용자의 기능에 초점을 맞추고 사용자의 기능을 분배하면서 사용자 책임을 구성하는 형태의 법이 존재한다. 파견법상 사용자업주와 파견사업주의 파견근로자에 대한 책임이 그 대표적인 예이다. 물론 프라슬의 기능적 사용자론이 우리나라의 파견법상 사용자업주와 파견사업주의 파견근로자에 대한 책임과 같은 문제로 국한되는 것은 아니지만, 사용자 책임의 기능적 분배라는 측면에서 보았을 때 프라슬의

3. 플랫폼 노동관계와 플랫폼 사업주: 배달노동자 (2)에 대하여

위 2.에서 살펴본 바와 같이 사용자를 다원적으로 보고자 하는 접근방법들은 분명히 사용자의 개념을 확대시키고, 이에 따라 근로계약의 직접적 당사자가 아닌 경우에 대해서까지 사용자로서의 역할과 책임이 인정된다는 점에서 의미가 있다. 그리고 이러한 이론들을 통해 플랫폼 노동자에 대한 사용자의 역할과 책임을 논의해나갈 수도 있다. 다만, 한 가지 기억해야 할 점이 있다.

사용자에 대한 노동법의 책임 부과는 계약의 비대등성으로부터 출발한다. 근로자에게서 나타나는 사용자에 대한 종속성은 계약의 비대등성의 결과이지 원인이 아니다. 사용자가 근로자에 대하여 갖는 지휘감독권은 비대등한 계약의 내용일 뿐 사용자로서의 지위를 취득하기 위한 조건이 아니다. 노동법 이전에 계약의 비대등성을 극복하기 위한 노력이 있었고 그 노력의 결과가 노동법제라면, 복합적 요인으로 인한 노동관계의 변화에 따라 극복해야 할 문제는 종속성의 변화에 대한 탐지가 아니라 계약의 비대등성에 대한 탐지이다. 노동법제 안으로 포섭해야 할 계약의 비대등성을 노동법제가 포섭하지 못한다면, 노동법은 결국 변화에 따른 폐기물이 될지도 모른다.

그런데 우리는 지금 노동법의 적용범위 확대를 논하면서 계약의 결과 내지 내용만을 보고 계약의 성립 가능성을 판단하고 있는 것은 아닌가하는 생각이 든다. 비대등한 계약체결 과정에서 나타나는 권익침해를 예방하고 근로자들에게 일할 권리를 보장하고자 했던 노동법제의 적용범위 확대를 논하면서 주어진 권리의 실현이 가능한지 여부만을 고려하고 있다는 생각도 든다. 우리가 지금 2020년을 살고 있는데 우리의 노동법은 여전히 19세기 말 20세기 초반을 살고 있기도 하다. 산업혁명 4차에 걸쳐 이루어졌다고 하는데, 우리가 바라보는 노동관계는 최초 산업혁명기의 공장노동인 경우도 많다.

플랫폼 노동관계에서 사용자 책임을 논의하는 것이 어려워 보이는 이유는, 플랫폼 노동관계에서 계약의 비대등성을 발견하는 것이 어렵기 때문이다(혹은 어렵다고 주장되기 때문이다). 그 주된 이유는 일감의 처리에 대한 결정권을 플랫폼 노동자가 갖고 있기 때문이다. 일감의 처리에 대한 결정권을 플랫폼 노동자가 갖고 있다는

기능적 사용자론이 우리 법상 완전히 새로운 것은 아니라는 의미이다.

것은 플랫폼 노동계약 성립의 주도권을 플랫폼 노동자가 갖고 있다는 것으로서, 그렇기 때문에 일감을 배분하는 플랫폼 사업주는 노동관계에서의 사용자가 아니라 단지 일감의 중개자에 지나지 않는 것처럼 보여지기도 한다. 그러나 이러한 관점은 우리가 이미 전형적인 노동법의 패러다임에 지나치게 얽매임에 따라 플랫폼이 만들어내고 있는 패러다임 - “근로계약도 없고, 사용자인 회사도 없으며, 노동관계가 전개되는 공간으로서의 사업도 없다”²⁸⁾ - 에 빠져들었기 때문일지도 모른다. 특히 플랫폼 사업주는 플랫폼으로 매개되는 일감 자체를 사업의 목적으로 하지 않는다. 플랫폼 사업주의 역할을 설명하기 위해 다음의 인용문을 전재해 본다.

“이 디지털 플랫폼은 서비스 이용자와 서비스 제공자가 좀 더 쉽게 관계를 맺을 수 있도록 도와준다. 그러므로 디지털 플랫폼은 그 플랫폼 위에서 매개되는 서비스를 영업하는 것이 아니다. 다만 플랫폼은 그 서비스 영업에 관한 조정자 역할을 수행한다. 우선, 플랫폼은 그 존재 자체로 인해서 경쟁의 조건을 수정한다. 플랫폼은 서비스를 제공하는 사람의 수를 최대한으로 증대시키고, 서비스 이용자로 하여금 플랫폼의 매개를 거치도록 유도하고, 그리고 결정적으로 영업을 집중시킨다. 한편 플랫폼은 일반거래약관을 통해서 서비스의 제공에 관한 규칙을 정할 수 있는 권한을 가질 뿐만 아니라, 서비스 이용자의 평가에 근거해서 특정인의 계정을 폐쇄하는 방식으로 서비스 제공자를 징계할 수 있는 권한도 갖는다. 요컨대 플랫폼은 시장의 평가를 대행하는 경찰을 자임한다.”²⁹⁾

플랫폼 사업의 종류와, 플랫폼 사업에 따라 매개되는 일감의 종류가 일치하지 않는다는 것. 그래서 플랫폼 노동자들의 노동에 대한 사용자가 사라지게 되는 착시현상이 발생할 수 있다. 계약의 비대등성을 논하기 위해서는 계약상 우월한 지위에 놓이는 계약의 일방 당사자가 존재해야 하고, 그 상대방과 비대등한 계약을 체결할 수밖에 없는 또 다른 계약의 일방 당사자가 존재하는데, 플랫폼 노동관계에서는 플랫폼 노동자만 존재할 뿐 플랫폼 노동자가 비대등한 계약을 체결하게 하는 사업주가 사라지게 되면 결국 “사용자 없는 노동”이라는 말이 나오게 되는 것

28) 조세프 디링어, 「고용의 우버화와 사회법의 응전」(국제노동브리프 2016년 9월호), 2016, 33면에서 제기하고 있는 플랫폼 자본주의의 비전형적 삼면관계에 대한 설명으로부터 인용.

29) 조세프 디링어, 「고용의 우버화와 사회법의 응전」(국제노동브리프 2016년 9월호), 2016, 33-34면.

이다. 게다가 플랫폼 노동의 특징으로 언급되는 노동의 초단기성과 비전속성은, 앞서 말했듯 일감의 처리에 대한 결정권을 플랫폼 노동자가 갖고 있는 것으로 보여지게 함으로써 설사 계약 구조 하에 플랫폼 노동자가 놓이게 되는 경우라도 이 계약은 비대등하지 않은 것으로 보이게 하는 착시도 만들어 낸다.

그러나 이 착시를 거두어 보자. “시장의 평가를 대행하는 경찰을 자임”하는 플랫폼이, 시장의 평가를 받는 노무제공자의 노동을 조정한다는 것과, 서비스 업종의 사용자가 고객평가에 따라 소속 근로자의 노동을 관리하는 것은 얼마나 다를까.

“지금 유일한 혁신은 ‘전화하셨죠, 손님’ 방식에서 ‘앱으로 부르셨죠, 손님’ 방식으로 바뀌었다는 사실 뿐”³⁰⁾

계약의 비대등성을 고려하여 만들어진 소비자보호법, 주택임대차보호법, 상가임대차보호법, 가맹사업거래의 공정화에 관한 법률 등으로부터 알 수 있는 계약의 비대등성의 원인은 가격 결정권을 상대방이 갖고 있다는 것, 거래의 대상을 상대방이 갖고 있다는 것, 상대방의 의지에 의해 이 거래가 이루어질 수 있는 한편, 상대방의 방법으로 나는 이 거래관계를 만들어갈 수밖에 없다는 것, 그리고 이 거래에서 이윤과 손실에 대한 주체는 상대방이라는 것이다. 그리고 이를 통해 ‘나’는 소비자, 임차인, 가맹사업주로서의 법적 지위를 최소한 해당 계약 내에서는 벗어날 수 없다는 것이기도 하다. 이러한 요소들이 계약의 비대등성을 유발하는 것이라면, 거래의 대상이 일감인 플랫폼 노동관계에 대해서는 계약의 비대등성에 관한 요소들을 다음과 같이 정리해볼 수 있다.

- ① 누가 일감에 대한 가격결정권을 갖는가?
- ② 누가 일감을 갖고 있는가?
- ③ 누구의 방법에 의해 일감이 수행되는가?
- ④ 누구의 의지에 의해 일감이 처리(배분)되는가?
- ⑤ 누가 해당 사업과 관련된 이익/손실의 주체가 되는가?

30) 제레미아스 아담스-프라슬, 「플랫폼 노동은 상품이 아니다」, 2020, 181면에 나오는 문장으로, 이 말은 파이낸셜타임스 기자 이자벨라 카민스카가 한 말이다.

① 누가 일감에 대한 가격결정권을 갖는가?

플랫폼 노동관계에서 플랫폼 노동 수행에 대한 대가를 결정하는 것이 누구인지는 너무나 명백히 잘 알려진 사실이다. <표1>의 ⑤유형과 같은 경우에는 가격결정권은 노무제공자 스스로 갖는다고 말할 수도 있는 경우가 있을지도 모르겠지만, 사실 이 경우에도 실질적 가격결정권을 플랫폼 노동자가 갖는 경우는 없다고 생각된다. 본고가 대상으로 삼고자 한 ① 유형은 일감의 할당 자체를 플랫폼이 담당하면서, 플랫폼 노동자는 그 일을 수행한 대가를 지급받는 구조이므로, 일감에 대한 가격은 플랫폼 사업주가 결정한다. 실제 배달료는 플랫폼을 통해 주문한 상품의 내용물, 배달 거리, 날씨 등에 따라 다른데, 이 배달료를 어떤 조건 하에서 어떻게 결정할 것인지는 플랫폼 사업주의 경영상 결정에 속한다. 결국 이 배달수수료 가운데 배달 플랫폼 노동자에게 지급해야 할 운송료를 제외한 나머지 수수료는 플랫폼 사업주의 영업상 비용을 충당하는 한편, 영업상 이익의 수단이 될 것이기 때문이다.

② 누가 일감을 갖고(배분하고) 있는가?

이 글에서 플랫폼 노동을 얘기할 때의 플랫폼 노동은 플랫폼이 노동을 분배한다는 것을 이미 전제하였다(Ⅱ 참조). 플랫폼 사업주의 사업이 플랫폼 노동과 일치하지 않는 것은 플랫폼 사업의 목적이 플랫폼을 통한 일감의 배분에 있기 때문인데, 즉 일감은 배달업, 운수업, 가사서비스업 등 다양할 수 있지만, 플랫폼 사업은 그러한 일감과 전혀 관계없는 업종에 등록된다. 예를 들어, 배달의 민족, 배민 라이더스, 배민 프레스 등의 브랜드를 갖고 있는 <우아한 형제들>의 업종은 응용소프트웨어 개발 및 공급업이고, 사업 내용은 데이터베이스 및 온라인정보제공업, 그 외 기타 정보서비스업으로 공시되어 있다. 그래서 플랫폼 사업주는 단지 소비자와 플랫폼 노동자를 연결시켜주는 역할 혹은 일종의 콜센터 역할을 수행하는 단순한 정보처리업자에 불과하다는 말들을 많이 한다. 그래서 예를 들어 배달노동을 중개하는 플랫폼이 배달업을 수행하는 사업주라는 것에 의문이 있기도 하다. 그런데 선박제조업체로부터 선박블록제조를 사내협력업체에게 수주하여 납품하는 업무를 수행하는 조선사업자의 업종이 장비임대법인지 아니면 강선건조 또는 수리업인지를 결정하는 문제에서 대법원은 ① 선박블록제조를 수주하여 사내협력업체

에 하도급한 후 사업장 내에서 주로 진행되는 제작공정을 관리·감독한 점, ② 원수급업체 근로자들의 업무도 선박블록제조라는 사업목적을 위해 유기적으로 결합된 점, ③ 원수급업체가 선박블록 도면제작에 관여하여 제작공정별로 설계도면을 정리, 배분하여 사내협력업체에 제공함으로써 생산할 선박블록을 기획하고, 사내협력업체에 자재와 시설을 제공한 점 등을 이유로 선박제조업자로서 ‘강선건조 및 수리업’에 해당한다고 판단한 바 있다.³¹⁾

플랫폼 노동관계는 결국 플랫폼에 의한 일의 분배이다.³²⁾ 플랫폼 노동관계에서 플랫폼 노동을 배분하는 플랫폼 사업주는, 형식상 사업의 종류나 내용이 어떠하든, 일의 분배자가 된다.

③ 누구의 방법에 의해 일감이 수행되는가?

이 글을 쓰면서 참고를 위해 비교적 용이하게 가입이 가능한 배민커넥터에 가입을 하였다. 계약서의 내용 전체를 보여주기는 어렵지만,³³⁾ 계약서의 내용 가운데 가장 먼저 들어온 조항은 위탁업무 수행방법에 관한 것이었다. 다음과 같은 내용들이 있다.

“배민커넥터는 회사에 건별 상품수령 사실을 알리기 위해 건별로 상품 픽업과 동시에 라이더앱의 ‘픽업 완료’ 버튼을 눌러야 하며 이를 지체하여서는 아니된다. 또한 ‘배민커넥터’는 ‘회사’에 건별 배송대행서비스 제공의 완료 사실을 알리기 위해 건별로 배달 완료와 동시에 라이더앱의 ‘전달 완료’ 버튼을 눌러야 하며, 배달 완료 이전에 해당 버튼을 눌러서는 아니된다.”

“배민커넥터는 제3자로 하여금 본 계약에 따른 배민커넥터를 대체하여 수행하게 할 수 없다.”

“회사는 이용자에게 신속하게 상품을 배달하고 라이더 간 적절한 배차 서비스

31) 대법원 2016. 7. 29. 선고 2013두22703판결.

32) 박은정, 「산재보험법과 플랫폼 사업주의 책임」(사회법연구 제40호), 2020, 142면.

33) 가입이 매우 용이하니 계약의 구체적인 내용을 보고 싶은 사람은 직접 배민커넥터, 쿠팡플렉서 등의 배달종사원 지위 취득을 위한 계약을 체결해보기 바란다.

제공 및 유지를 위하여, 배민커넥터에게 합리적인 기준(지역/시간대별 주문수, 라이더 수, 기상상황, 요일 등)에 따라 동시 배차건수를 부여할 수 있다.” “배민커넥터가 ... 배민라이더스... 기준을 준수하지 못하는 경우 회사는 ... 동시 배차건수를 제한할 수 있다.”

“배민커넥터는 주별로 최대 20시간 내에서 배송대행서비스를 제공할 수 있다.”

“배민커넥터는 서비스를 수행함에 있어 본 계약 및 회사가 요청하는 바에 따라 적정한 서비스 수준을 유지하여야 한다.” “배민커넥터의 귀책사유로 인해 이용자 또는 업주로부터 불친절 등 배송대행서비스 제공에 대한 불만 신고가 회사의 고객센터 등을 통해 3개월 이내 5회 이상 접수된 경우 ... 배송대행서비스를 불성실하게 제공한 것으로 본다.”

“배민커넥터는 배송대행서비스와 관련하여 자신의 귀책사유로 인하여 주문받은 음식을 재조리하거나, 주문이 취소되는 등의 경우 해당 업주에게 발생한 손해(실제 주문한 음식대금, 단 배달팁 제외)에 대하여 배민커넥터의 비용과 책임으로 배상하여야 한다).”³⁴⁾

주지하는 바와 같이 배민커넥터는 배민라이더스보다 가입이 자유롭고 일감의 수행방식도 자유롭다. 따라서 본래 이 논문이 바라보고 있는 플랫폼 노동의 범주에 포함되지는 않는다. 그럼에도 불구하고 위와 같은 일감의 수행 방법 등에 관한 내용은, 라이더스 계약을 체결한 배달종사원들의 경우 더 엄격하거나 구체적일 수 있음을 추론할 수 있게 한다(최소한 배민커넥터에 대한 일감의 수행 방법은 배민라이더스에 대한 일감의 수행 방법보다는 덜 엄격할 것이다).

34) 계약서에서는 배민커넥터의 비용과 책임으로 배상해야 하는 구체적 사례로서 계약서에는 배민커넥터가 직접 배차 신청한 주문 건의 배송지연으로 인하여 이용자가 주문취소 및 음식품질 불만으로 재배송을 요청하는 경우, 배민커넥터의 귀책사유로 주문 음식의 오배송 및 주문음식의 전부 또는 일부 누락에 따라 주문이 취소되는 경우, 배송대행서비스 중 배민커넥터의 귀책으로 주문 음식의 훼손 등이 발생하는 경우 등을 제시하고 있다.

한편, 플랫폼이 플랫폼 노동자들에게 일을 배분할 때 사용하는 프로그램 구동방식을 알고리즘이라고 한다. 알고리즘은 쉽게 말하면 순서도(flow chart)와 같은 것이다. A라는 명령어를 넣었을 때 B로 가거나 C로 흘러갈 수 있게 구분하는 논리구조가 알고리즘인 것이다. 이 알고리즘을 통해 플랫폼은 플랫폼 노동이 원활하게 수행될 수 있게 하고, 경우에 따라서는 플랫폼 노동자에 대한 평가에 따른 기술적 요소를 반영시키기도 한다. 이 알고리즘은, 플랫폼이라는 사업의 특성에 따라 온라인화 되어 있는 플랫폼 사업주의 지휘명령 수단이자 플랫폼 노동자에 대한 취업 규칙이다.

과거에 운수업체에서 차량의 배차시간·순서 등에 관하여 노동조합과 사전에 합의하도록 규정한 단체협약 조항이 사용자의 경영사항에 관한 것인지 아니면 근로자들의 근로조건에 관한 사항인지가 문제된 사례가 있었다. 사안 자체는 부당배차구제재심판정 취소와 관련된 것이었는데, 대법원은 “운수사업을 영위하는 사업체에 있어서 배차행위는 원래 사용자가 행하는 통상적인 업무명령에 속하는 것”으로서 단체협약으로 이 배차의 내용을 정할 수 있고, 특히 “좌석버스를 운행할 수 있는 승무대상 운전자 선발을 위하여 노동조합과 좌석버스배차기준을 합의하여 정”한 경우에는 그 기준이 특별히 불합리하지 않은 이상 회사는 “배차기준에 따라 좌석버스 승무대상 운전자를 선발하여 좌석버스를 배차”할 수 있다고 보았다(대법원 1995. 2. 14., 선고 94누5069 판결). 이 사례에서 주목하고자 하는 것은 버스 운전기사에 대한 배차행위가 사용자의 업무명령에 속하는 것이고, 그 구체적인 내용이 근로조건으로서 단체협약의 내용으로 정해질 수 있다고 본 점이다. 이때 버스를 배차하는 기준이 플랫폼에서는 알고리즘에 해당한다고 볼 수 있다. 그리고 배차기준에 따라 버스 운전기사는 언제 어떤 버스를 운전해야 하는지, 그리고 해당하는 운전이라는 근로의 제공에 따라 어느 정도의 임금과 부가급여를 받을 수 있는지, 어떤 노선에서 어떤 버스를 운전해야 하는지 등이 정해지는 것과 마찬가지로, 예를 들어 배달노동자가 앱에 접속을 했을 때 그 배달노동자가 어느 날, 어떤 시간대에, 어떤 지역에서 접속을 했는지에 따라 '일감'이 보이는데, 그 전에 이 배달노동자가 그 전날 어느 정도 '일감'을 처리했고, 그 일감에 대한 평가는 어떠했으며, 일감의 종류(배달노동의 거리, 시간, 장소 등)가 어떠했는지 알고리즘을 만들어두면 각각의 배달노동자에게는 서로 다른 일감이, 그리고 그 일감의 가격이 달라질 수도 있

는 것이다. 버스운전기사의 배차기준이 근로조건으로서 단체교섭의 대상이 된다고 이해하는 것과 같이, 배달노동자 또한 배달노동의 형식과 실질을 결정하고, 업무를 평가하며, 급여를 결정하는 알고리즘은 온라인화 되어 있는 지휘명령 수단이자 취업규칙이라고 보는 것은 당연하고, 알고리즘을 결정할 수 있는 플랫폼 사업주의 방법에 의하여 플랫폼 노동이 수행되는 것으로 충분히 이해할 수 있다.

④ 누구의 의지에 의해 일감이 처리(배분)되는가?

이 부분에서 플랫폼 사업주는 플랫폼 노동자에 대한 사용자가 아니라고 인식되는 경우가 많다. 분명히 플랫폼 노동관계에서 플랫폼을 통한 일감의 처리는 사업주가 아닌, 노동자에 의해 결정되는 것으로 보이기는 하지만, 이는 호출형 노동의 특징이기도 하다. 사업주와 노동자간 이견이 있기는 하지만 호출순위의 매김 내지 호출할당배제 등을 통해 호출형 노동 또한 사업주에 의해 지배·관리되게 된다. 근로자는 근로계약상 정해진 근로시간 동안 근로를 제공함으로써 임금을 받을 권리를 획득하지만, 호출형 노동자는 일감의 수락을 통해 보수를 지급받으므로 일감 수락을 거부함으로써 일감의 처리는 호출형 노동자에 의해 지배된다고도 말한다. 그러나 이는 형식상 그러하다는 것으로, 실질적으로 호출형 노동을 통해 생계를 유지할 수단을 얻게 되는 노동자가 일감 수락을 자유롭게 거부할 수 있다고 말하는 것은, 마치 근로자는 근로계약을 체결하지 않음으로써 종속관계에 들어가지 않을 수 있다고 말하는 것이나 마찬가지이다.³⁵⁾

35) 실제로 배달노동과 같은 경우 ‘강제배차’가 이루어지고 있는가에 대해서는 플랫폼 사업주와 플랫폼 노동자의 의견이 팽팽하게 엇갈린다. 최근의 한 기사에서 박정훈 배달유니온 위원장은 부산 생각대로에서 일하던 임승환 라이더의 사고에 대하여 기록하면서, “많은 사람들이 배달라이더는 프리랜서로 자유롭게 일한다고 생각하지만, 강제배차라 불리는 지휘·감독이 일상적으로 벌어진다.”고 썼다(http://www.ohmynews.com/NWS_Web/Event/Premium/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002643974&PAGE_CD=ET001&BLCK_NO=1&CMPT_CD=T0016&fbclid=IwAR1d-3WjeHY8yZpTGmi8jhvtFquPndZKYgp9i-JTD4cjSHe21unr7lon5t8, 최종검색일 2020. 5. 26.). 네이버 카페 <아프니까 사장이다>에서 한 배달전문점 점장은 배달라이더 모집 광고를 하면서 “강제배치유무: 조건부 유입니다 / 저녁 피크 시간대에 기사님 운전 중에 콜을 못잡으시기 때문에 / 사무실 직원들이 같은 방향 같은 상점 방향 맞춰서 배차 넣어드립니다 / 강제는 아니므로 배차 원하시는분들은 맞춰 드립니다”라고 쓰고 있다(<https://cafe.naver.com/jihosoccer123/482944>, 최종검색일 2020. 5. 26. 원문을 그대로 보여주기 위해 오타는 그대로 둠). 다른 기사에서 라이더유니온이 공개한, 경남 진주시에서 배달대행을 하다 숨진 라이더 A군의 카카오톡 단체 대화방 내용에서는 “‘강배(강제배차)

계약의 비대등성을 드러내는 여러 가지 지표 가운데 일감의 처리를 결정하는 주체가 플랫폼 사업주인가 아니면 플랫폼 노동자인가의 문제에서 일감의 처리 또한 상당 부분 플랫폼 사업주가 결정하는 것이라면 플랫폼 노동관계에서의 비대등성은 더욱 깊어질 것이다. 설사 플랫폼 노동자가 일감수락여부의 결정을 통해 일감을 처리하는데 주도권을 갖고 있다 할지라도, 그것이 플랫폼 노동관계에서의 비대등성을 줄여주거나 없애지는 못한다. 임대차계약을 체결할지 말지 선택할 수 있는 것이 임차인이라 하더라도 임대차 계약에서 임대인과 임차인이 대등한 관계에 놓여 있다고 말하지 않는 것, 물건을 살지 말지 결정할 수 있는 것이 소비자라 하더라도 생산자와 소비자가 대등한 플랫폼 사업주는 이미 ①, ②, ③을 통해 플랫폼 노동관계를 지배하고 이를 통해 ⑤의 결과를 취득하기 때문이다.

⑤ 누가 해당 사업과 관련된 이익/손실의 주체가 되는가?

사업의 성과 내지 손실이 플랫폼 노동관계에서 누구에게 귀속되는지에 대해서는 별도로 언급할 필요성을 느끼지 못한다. 대신, 사업의 성과 내지 손실이 플랫폼 노동자에게 있다는 주장이 있을 수 있음을 고려하면서, 오바마 행정부에서 만들어졌던(그러나 트럼프 행정부에서 폐기된) 행정지침 No.2015-1(소위, ‘근로자 오분류 지침’이라고 한다)의 한 부분을 인용해 본다.

“어떤 노동자가 손해를 보거나 이익을 낼 수 있는 기회를 갖는지 여부를 고려할 때는 그 노동자의 경영 능력이 자신의 손익에 영향을 미칠 수 있는지 여부가 초점이다. 더 많은 시간을 일할 수 있는 노동자의 능력과 그 사용자로부터 받을 수 있는 일의 양은 노동자의 경영 능력과 무관하며, 근로자와 독립계약자(independent contractor)를 구분하는 데 거의 도움이 되지 않는다. 더 많은 일을 하고 더 많은 일을 구할 수 있다면 둘 다 더 많은 돈을 벌 수 있을 것이기 때문이다.”³⁶⁾

그만해주세요ㅠㅠ’ ‘밥 좀 먹으면 안 될까요’같은 말을 하기도 했다(<http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0013970701&code=61121811&cp=nv>, 최종검색일 2020. 5. 26.).

36) 원문은 원래 미국 노동부 홈페이지(https://www.dol.gov/whd/workers/Misclassification/AI-2015_1.htm)에 있었지만 지금은 폐기되어 https://www.blr.com/html_email/ai2015-1.pdf에서 확인할 수 있다. 번역문은 제레미아스 아담스-프라슬, 「플랫폼 노동은 상품이 아니다」, 2020, 201면에서 인용하였다.

4. 플랫폼 노동관계와 플랫폼 사업주: 배달노동자(1)에 대하여

이 글이 바라보는 플랫폼 노동관계는 주로 <그림3>의 배달노동자(2)와 같은 형태로 플랫폼 노동이 수행되는 경우를 상정한 것이었다. 그러나 우리나라에서는 아직까지는 기존의 퀵, 배달, 대리운전 서비스를 디지털화하는 방식으로 변화시킨 결과로서 플랫폼과 유사한 서비스가 제공되고 있는 한편(이를 ‘프로그램’이라고 부르는 듯하다), 기존의 퀵, 배달, 대리운전 서비스가 여전히 프로그램업체와 지역대리점, 그리고 노동자들 간에서 3면 이상의 관계로 존재한다. 이것은 많은 경우 플랫폼 노동관계가 주로 상정하고 있는 디지털 플랫폼을 기반으로 하는 노동관계는 아니다. 플랫폼 노동관계에서 플랫폼은 단순히 일을 중개하는 역할(기존의 ‘콜센터’와 같은 역할을 의미한다)을 하는 것이 아니다. 플랫폼 노동관계에서 플랫폼은 다음과 같은 특징을 갖는 것으로 이해할 수 있다.

- ① 복수의 집단이 교류하는 디지털 인프라: 플랫폼은 소비자, 광고주, 서비스 제공자, 생산자, 공급자, 심지어 물리적 객체까지 서로 다른 이용자를 만나게 하는 매개자 위치를 차지한다. 대체로 플랫폼은 몇 가지 사용자 도구를 제공해, 그들 스스로 제품, 서비스, 시장을 구축하게 한다.³⁷⁾
- ② 네트워크 효과의 생산과 의존: 플랫폼은 이용자가 늘어날수록 다른 모든 이용자가 더 많은 가치를 갖게 되고, 이에 따라 플랫폼의 성장에는 자연적 한계가 거의 없다. 기존의 인프라구조와 저렴한 한계비용에 기대어 플랫폼 회사는 매우 빠른 속도로 성장할 수 있고, 네트워크 효과와 결합하면 플랫폼은 단기간 내 거대한 크기로 성장할 수 있다.³⁸⁾
- ③ 교차보조전략의 활용: 플랫폼의 가격구조는 얼마나 많은 이용자가 들어오는 지, 그들이 얼마나 자주 이용하는지라는 문제와 깊은 관계를 갖는 바, 전체 사업 가운데 한쪽에서는 서비스나 상품을 저렴하게 판매하고, 다른 한쪽에서는 가격을 올려 손해를 만회한다. 그래서 플랫폼 회사는 요금을 받는 것, 요금을 받지 않는 것, 수익을 내는 것, 수익을 내지 않는 것 사이에 균형을 잡아야 한다.³⁹⁾

37) 닉 서르닉, 「플랫폼 자본주의」, 2020, 49-50면.

38) 닉 서르닉, 「플랫폼 자본주의」, 2020, 51-52쪽.

39) 닉 서르닉, 「플랫폼 자본주의」, 2020, 52쪽.

- ④ 게임의 규칙에 대한 제어와 지배: 플랫폼은 다양한 이용자가 매력을 느끼도록 설계되어야 하는 바, 플랫폼은 매개자란 위치 덕분에 더 많은 데이터에 접근할 뿐 아니라 게임의 규칙을 제어하고 지배한다.⁴⁰⁾

결국, 플랫폼은 새로운 형태의 사업모델로서, 플랫폼 회사는 다양한 이용자 집단을 매개하는 인프라구조를 제공하고 네트워크 효과가 유발하는 독점화 경향을 향유하는 한편, 잡다한 이용자 집단을 끌어들이는 교차보조전략에 의존하고, 상호작용의 가능성을 통제하는 핵심 아키텍처를 설계함으로써, 데이터 추출과 통제의 핵심적 모델이 된다.⁴¹⁾ 그리고 이와 같은 플랫폼이라고 하는 것의 특징을 고려하였을 때, 분명히 배달노동자(1)의 관계를 형성하는 우리나라의 전통적인 ‘프로그램업체’ 혹은 ‘콜센터’는 배달노동자(1)을 염두에 둔 플랫폼 노동관계의 주체로서의 플랫폼 사업주라고 보기 어렵다.

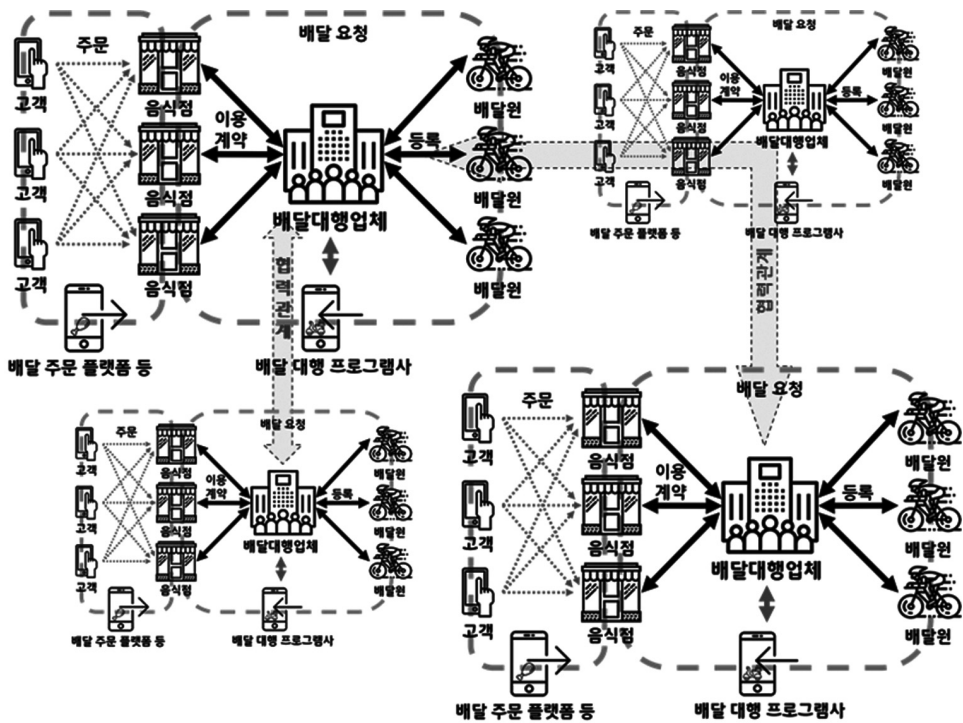
다만, 기존의 다면관계가 유지되면서 프로그램업체의 플랫폼화가 진전되고 있는 추세이기는 하다. 아래의 그림은 배민라이더스와 배민라이더들의 관계와 같이 우리에게 익숙한 플랫폼 노동관계가 아니라, 지역 상권을 기반으로 하여 배달기사를 전속적으로 이용하거나 공유하던 모델로부터 발전하여 플랫폼화되어 가고 있는 배달대행업체와 배달기사 그리고 배달대행 프로그램사의 관계를 나타낸 것이다. 음식주문앱은 배달의 민족과 요기요와 같은 대형 플랫폼 업체들이 독과점에 가깝게 시장을 장악하고 있고, 음식점들은 대부분 두 세 가지 이상의 주문앱을 동시에 가입하여 주문을 받지만, 배달대행시장은 매우 다양한 형태로, 다수의 업체들이 무한 경쟁하는 구조이고, 음식점들은 대개 하나의 대행업체를 선정하여 해당 업체에만 배달을 의뢰하는 경우가 많다. 직접 배달원을 고용하는 음식점들은 주문 요청이 넘치는 경우에 배달대행을 보조적으로 사용하기도 하고, 음식점에 따라서는 배달대행에 주로 음식 배달을 맡기면서 한적한 시간대에만 사장이 직접 배달을 하는 경우도 있지만, 대부분 사전에 가입한 하나의 대행업체에 주로 의뢰한다.⁴²⁾

40) 닉 서르닉, 「플랫폼 자본주의」, 2020, 53쪽.

41) 닉 서르닉, 「플랫폼 자본주의」, 2020, 54쪽.

42) 박찬임 외, 「플랫폼 기반 노동공급자에 대한 산재보험 적용방안」(2019년 고용노동부 정책연구용역보고서), 2019, 35면. 전체 배달업체들 가운데 배민라이더스나 요기요배달과 같은 전형적인 플랫폼 배달이 차지하는 비율은 약 10% 정도에 불과하다.

〈그림4〉 음식배달관계(지역 배달대행프로그램사가 매개가 되는 경우)



위와 같은 배달대행관계 전체가 이 글의 대상인 플랫폼 노동관계에 해당하는지에 대해서 먼저 검토할 필요가 있다. 플랫폼 노동에 대한 논의의 전제는 ‘플랫폼’이라는 것에 있고, 플랫폼이라는 것은 단순히 기존의 콜센터가 온라인화된 것으로서의 의미를 갖는 것이 아니었다. 즉 플랫폼 산업을 앞서 언급한 바와 같은 ‘새로운 형태의 사업모델’로 본다면 노동관계의 매트릭스 구조화 가운데 온라인 업체가 끼어 든다고 해서 그것이 플랫폼 노동인 것은 아니기 때문이다. 예를 들어, 다음과 같은 질문에 대해 ‘그렇다’라고 답할 수 있을까?

사례1) 한 대리운전기사는 여러 프로그램업체를 이용하면서 핸드폰에는 하나의 프로그램만 깔 수 있어서 통상 서너 개의 핸드폰을 들고 다니며 대리운전 콜이 뜰 때마다 자신과 가까운 곳 콜을 잡으려고 한다. 이 대리운전은 플랫폼 노동일까?

사례2) 원래는 한 중국집에 전속되어 주문이 들어오면 배달을 했는데, 중국집이

배달을 외주화하면서 이제는 배달대행업체에 소속되어 여러 중국집을 대상으로 배달을 하지만 배달의 범위는 기존 전속되었던 중국집이 배달을 하던 범위와 크게 다르지는 않고, 다만 이제는 중국집 이외 같은 동네의 일식집, 한식집 배달도 하면서 배달대행업체가 가입된 프로그램업체가 배달대행업체에 배달을 의뢰하면 그 배달을 한다. 하지만 최근 대학생들 알바 구하기가 어려워지면서 배달원이 늘었고, 배달경쟁이 심해 다음달 즈음에는 옆 동네 배달대행업체에도 가입을 해서, 배달 범위를 좀 늘려보려고 고민한다. 이 배달은 플랫폼 노동일까?

사례3) 한 화물차 기사는 화물배달업체에 차를 지입하고 업체가 의뢰하는 화물을 배달해 왔는데, 예전에는 업체 사무실에서 대기를 하다 화물배달의뢰가 오면 고객에게 찾아가 화물을 배달을 하거나, 또는 화물 배달 중에 배달처와 가까운 곳 화물배달이 또 있으면 업체가 전화를 해서 화물배달을 요청하곤 하였는데, 근래 업체의 배달요청이 온라인화 되면서 배달프로그램을 통해 화물배달 요청을 받고 화물을 배달하곤 하지만, 아무래도 온라인이 불편해 지금도 종종 업체 사무실에서 대기를 하다 화물배달을 받아 배달하곤 한다. 이 배달은 플랫폼 노동일까?

사례4) 기존에는 콜센터를 통해 업무를 받던 퀵서비스 기사는, 콜센터가 온라인 프로그램업체로 대체되면서 핸드폰 앱을 통해 퀵서비스를 하곤 하는데 종종 배달처와 전혀 상관없이 의뢰가 오곤 해서 콜을 거부하는 경우가 발생했고, 그 결과 프로그램업체가 자신에게는 좋은 콜을 잘 주지 않는다고 생각하고 있다. 이 퀵서비스는 플랫폼 노동일까?

배달, 퀵, 대리운전이 원래부터 존재하고 있던 우리나라에서 플랫폼 노동으로 인식되고 있는 대표적인 범주가 배달과 운전 노동이라고 생각한다. 최소한 우리나라의 배달 및 운전 노동에 대한 문제들은, 플랫폼 노동에 대한 논의 이전의 특수형태노동자, 그 특수형태노동자 가운데에서도 비전속적 특수형태노동자에 대한 노동법적 보호에 관한 논의의 범주를 벗어나지 못한다.

다만, 이러한 배달대행관계의 플랫폼화가 진전되고 있는 것으로 보이는 한편(바로고, 생각대로와 같은 배달대행프로그램사가 대표적인 예이다), 위와 같은 배달대행관계의 형성과 플랫폼으로의 변화 과정은 우리나라에서만 발견할 수 있는 다소 특수한 형태인 듯하다. 그리고 이러한 배달대행관계에서는 우선 배달노동자에 대하여 배달대행업체가 당연하게도 일반적인 노동관계상의 사용자로서 발견되기 쉽다고 생

각되기는 하지만, 일의 중개 내지 배분을 담당하는 것이 플랫폼(프로그램) 사업주로서 배달대행업체는 단지 배달원을 등록하고 해당 배달원과 플랫폼(프로그램) 사업주를 연결하는 매개체로서 기능하고 있을 뿐이라면 경우에 따라서는 플랫폼(프로그램) 사업주가, 경우에 따라서는 플랫폼(프로그램) 사업주와 배달대행업체가 동시에 사업주로서의 지위를 갖는 것으로 볼 수 있다. 또한, 위 그림에서 배달대행 프로그램사는 연합하여 프로그램연합을 구성할 수도 있는데, 이러한 경우에는 플랫폼 사업주가 복수가 될 수도 있다.

앞서 노동법제상 사용자 책임을 지는 사용자는 <하나 또는 그 이상> 존재할 수 있다고 말하였다. 단순한 프로그램 제공으로 배달대행업체가 배달원을 사용하는 도구로서 존재하는 경우라면 배달대행 프로그램사의 사용자성을 인정하기 어렵겠지만, 배달대행 프로그램사가 3.에서 말한 바와 같은 플랫폼 사업주로서의 기능을 갖고 배달원과의 관계에서 플랫폼 사업주로서 역할하게 된다면 이때 배달대행 플랫폼(프로그램) 사업주는 3.에서 검토한 바와 같은 플랫폼 사업주로서 배달원에 대한 노동법제상 사용자 책임이 인정되는 한편, 배달대행업체 또한 경우에 따라서는 배달원에 대한 근로기준법상 사용자로서의 책임까지도 담당해야 하는 사업주가 된다(이것은 배달대행업체와 배달원의 관계가 실질적 근로계약관계로 간주되는 경우에 그러하다는 의미이다).⁴³⁾ 결국, 노동관계의 형성이 아무리 복잡하게 구성된다 할지라도 노동

43) 박찬임 외, 「플랫폼 기반 노동공급자에 대한 산재보험 적용방안」(2019년 고용노동부 정책연구용역보고서), 2019, 40면 이하에서 보여주고 있는 배달대행업체에 등록하고 일감을 수행하는 배달원들의 업무 실패는 배달대행업체와 배달원의 입장이 극명하게 엇갈린다. 이 보고서에 따르면, 배달대행업체는 배달원들과의 관계가 매우 수평적이고, 대행 배달원들은 명시적으로 대행업체에 고용된 것이 아니라, 배달대행앱을 사용하는 이용자로 계약되어 있으며, 대행업체는 음식점주와 배달원을 연결해주는 중개자로서의 역할을 수행할 뿐이라고 한다. 일반적인 업무수행 과정에서 대행업체는 개별배달원에게 배달 업무를 지정하거나 지시하는 경우가 거의 없고, 배달원의 입장에서 대행업체와 대면 없이 일상적인 업무 수행이 가능하며, 이러한 업무 방식으로 인해, 대행 배달원들은 일반 기업에서의 수직적이고 권위적인 문화가 아닌, 비교적 수평적인 관계에서 일할 수 있다는 것이다. 반면, 배달원들은 스스로를 대행업체의 직원으로 생각하거나, 대행업체가 배달원에게 지시를 내리는 것으로 여기는 경우가 많다. 대행업체의 지시를 이행하면 보상이, 규정이나 약속을 지키지 못하는 경우에는 제재가 가해지기 때문이다. 예컨대, 대행업체의 관리자(팀장)은 배달원이 배달을 꺼리는 지역에서 배달 의뢰가 들어오고, 배달원들 사이에서 해당 요청이 접수되지 않는 경우에, 특정 배달원에게 해당 배달을 수행해 달라고 요구한다. 이러한 요구를 들어 준 배달원은 차후에 가까운 곳의 대량 주문건을 배당받는 등의 보상을 제공받는다. 반면에, 해당 요청을 거절하거나 결근이 잦은 배달원들은 배

을 하는 사람이 있다면 그 노동자에 대한 사용자 책임을 지는 사람이 존재하고, 사용자 책임을 지는 실질적 노동관계상의 사업주를 적확히 발견해내는 문제만이 남는다. 그리고 이러한 관계에서 기존의 사용자 개념에 대한 다원적 이해론들은 중요한 의미를 갖는다.

다만, 복수의 사용자가 존재할 수 있음을 확인하는 것은 비교적 간단한 일이지만, 이 사용자들의 책임이 어떻게 결합 내지 분배되는가에 대해서는 좀 더 많은 고민이 필요하다. 그리고 복수의 사용자가 존재하는 경우 이 사업주들간의 책임을 어떻게 결합 내지 분배시킬 것인지에 대하여 필자가 아직 충분히 고민하지 못하였다. 이 문제에 대해서는 연구를 계속해야 하는 과제로 남긴다.

결론

플랫폼 노동관계의 비대등성을 밝히고자 하는 이유는, 플랫폼 노동관계의 비대등성을 통해 플랫폼 노동관계에 노동법제를 적용하고자 하기 위해서이고, 그것을 위해 노동법제상 사용자의 역할을 플랫폼 사업주가 담당할 수 있도록 하기 위해서이다. 여기에서 왜 플랫폼 노동관계에 다른 법을 고려하지 않고(예를 들어, 플랫폼 노동관계 특별법의 제정) 굳이 기존의 노동법을 적용하기 위해 애쓰는가에 대한 의문일 수도 있다. 그런데 노동관계의 비대등성 때문에 만들어진 노동법이 아니면 플랫폼 노동관계의 비대등성을 규율할 수 있는 어떤 법이 존재할 수 있는지 반문해야 한다. 만약 특별법을 만든다면, 그 특별법은 노동법제인가 아닌가에 대한 질문도 해야 한다.

플랫폼 노동자가 근로기준법상 근로자인 경우에는 플랫폼 사업주가 근로기준법상 사용자의 역할을, 플랫폼 노동자가 노조법상 근로자인 경우에는 플랫폼 사업주가 노조법상 사용자로서의 역할을 담당해야 함은 물론이다. 그러나 플랫폼 노동관계의 초단기성·비전속성이라는 특징은 아마도 근기법이나 노조법의 적용을 어렵

달대행업의 계정이 정지되거나 업체가 가져가는 수수료율이 인상되는 등의 제재가 가해지기도 한다. 대행업체 사장은 배달대행 배달원이 배달대행업에 접근하는 것을 막을 수 있으며, 배달원의 입장에서 이러한 조치는 부당해고로 인식되기도 한다.

게 하거나 불가능하게 할 것이다. 이 문제를 어떻게 해결하고, 플랫폼 노동자들에게도 현실적으로 적용가능한 노동법제를 만들어갈 것인가라는 과제는 아마도 상당히 오랜 시간과 논의를 필요로 할 것이지만, 플랫폼 사업주의 사용자성을 확인하면서 현행 노동법제의 불완전한 적용이라도 시작하면서 필요한 것을 채워나가는 방식이 채택되지 않을 수 없다.

☞ 주제어: 플랫폼 노동, 배달노동, 플랫폼 노동의 비전속성, 계약의 비대등성, 노동법상 사용자.

참고문헌

- 강성태, 「지금 왜 사용자인가」(노동법연구 제24호), 2008.
- 강성태, 「사내하청에 관한 세 가지 판단: Browning-Ferris, 현대중공업 그리고 KTX」(노동법연구 제40호), 2016.
- 권오성, 「플랫폼 유니온 출범의 기회와 도전」(플랫폼 노동 운동, 무엇을 할 것인가? - 플랫폼 노동 운동의 현재와 미래 토론회 자료집), 2020.
- 김미영, 「사내도급 고용관계에서 부당노동행위 책임」(노동법포럼 제21호), 2017.
- 박은정, 「산재보험법과 플랫폼 사업주의 책임」(사회법연구 제40호), 2020.
- 박은정, 김근주, 「디지털일자리에 대한 노동법적 관점에서의 정책적 대응」(노동법학제66호), 2018.
- 박제성, 「디지털노동관계의 노동법의 현재 또는 미래」(2016년 한국노동법학회 하계 학술대회 자료집), 2016.
- 박찬임 외, 「플랫폼 기반 노동공급자에 대한 산재보험 적용방안」(2019년 고용노동부 정책연구용역보고서), 2019.
- 신은중, 「미국 공동사용자 원리의 변화와 간접고용관계에 대한 함의」(노동정책연구 제16권 제1호), 2016.
- 조세프 디링어, 「고용의 우버화와 사회법의 응전」(국제노동브리프 2016년 9월 호), 2016.
- 최용근, 「공동사업주의 법리」(노동법연구 제42호), 2017.
- 길현종, 김수영, 박제성, 박은정, 이다혜, 「공유경제와 고용관계」, 2016.
- 니시타니 사토시, 「노동법의 기초구조」, 2016.
- 닉 서르닉, 「플랫폼 자본주의」, 2020.
- 제레미아스 아담스-프라슬, 「플랫폼 노동은 상품이 아니다」, 2020.
- 황덕순, 박찬임, 박제성 외, 「고용관계 변화와 사회복지 패러다임 연구」, 2016.

Jeremias Prassl and Martin Risak, “Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employer? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, *Comparative Labor Law & Policy Journal: Crowdsourcing, the Gig-economy, and the Law*, Spring, 2016.

Eurofound, *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019.

Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani, M Six Silberman, *Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world*, International Labour Office, 2018.

Jeremias Prassl, *The Concept of the Employer*, OUP, 2014.

◁Abstract▷

Why should we now identify the employer again? : Searching for the employer in platform labor relations

Park, Eun Jeong

This paper is aimed to answer the question who the employer is in platform labor, especially the food delivery labor using digital platforms. The term, platform labor in this paper means “the tasks assigned by the platform and performed by workers in person.”

People says we can't apply labor law to platform labor relations because of its high intermittency and non-exclusiveness. High intermittency of platform labor creates non-exclusiveness of platform worker. Non-exclusiveness of platform worker makes the term “employment without employer.” But those distinct features of platform labor make no logical basis for the reason why we shouldn't apply the labor law to the platform labor. They do not mean we can't apply the labor law to the platform labor, but we only have some difficulties to apply the labor law to the platform labor.

Then who is the employer in platform labor relations? This paper focused on the disparity in labor market and labor contract. Subordination of employee to employer is not the cause but the effect of that disparity between employee and employer. This paper discussed that disparity based on the followings: ① who makes the decision of the price of the task?, ② who holds the task?, ③ who directs and controls the task?, ④ who assigns the task?, ⑤ who has the opportunity to make interests and the risk of losses? Who corresponds to the ‘who’s in the above ①~⑤ should be regarded as the employer in platform labor relations.

➡ Key-words: platform labor, delivery labor, intermittency of platform labor, non-exclusiveness of platform worker, disparity of contract formation.