

노동감독관에게 근로자성의 실질적 판단과 체불근로자 권리구제 절차도 충실히 교육하고 있습니다.

1. 관련 기사

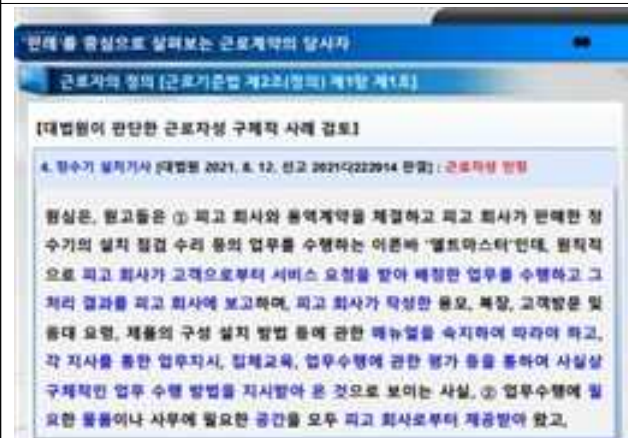
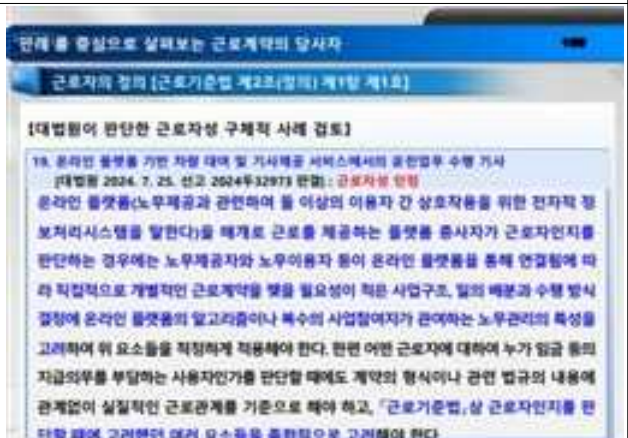
- 10.26.(월) JTBC, 근로감독관 역할 중요해지는데 노동부는 ‘एं터리 교육’?... 최근 대법원 판례, 노동위원회 판정 취지 어긋난 내부 교육자료
- 10.27.(화) 연합뉴스, 20년 전 기준에 머문 근로감독관 교육자료..‘대법 판례에 역행’
- 10.27.(화) 세계일보, 노동부 노동감독관 수사학교 강의안, 구시대적 근로자성 판단 기준 여전 등

- 신규 근로감독관 교육자료에 “고의가 아닌 임금체불은 임금을 지급하지 않아도 된다”는 취지의 내용을 담은 것으로 나타났습니다...(중략)
실제 노동부의 ‘수사학교 강의안’을 입수해보니 고의성이 있었으면 시정지시 또는 범죄인지를 하지만, 고의성이 없었다면 ‘위반 없음’으로 사건을 종결 하도록 안내합니다...(중략)
그런데 노동부가 대법원 판례나 중앙노동위원회 판단 취지와 어긋나는 교육을 하고 있는 부분도 확인됐습니다...(이하 생략)

2. 설명 내용

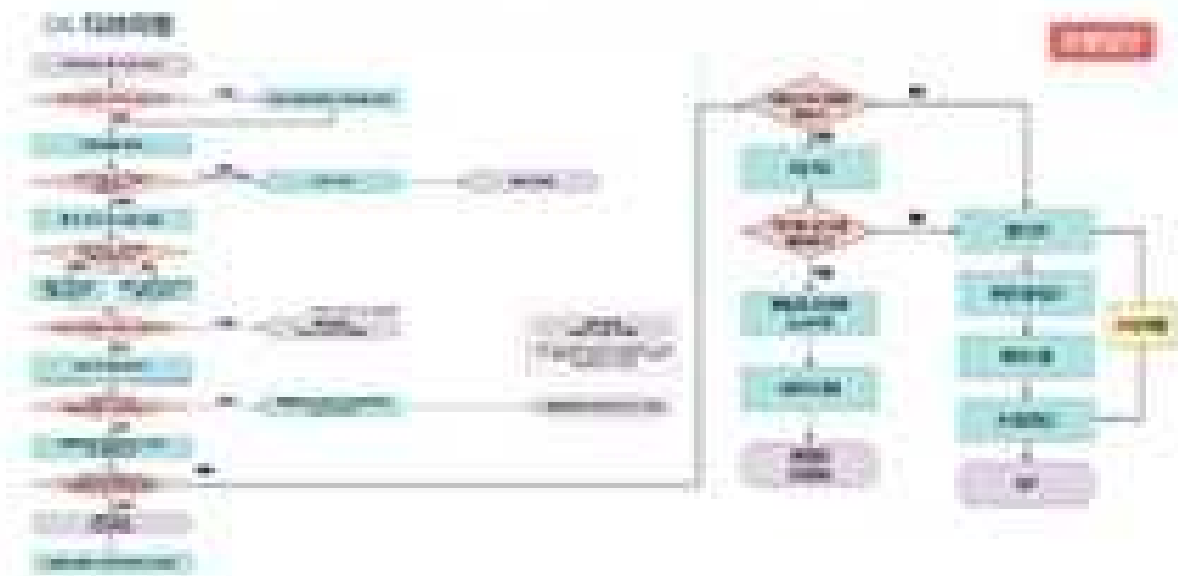
- 고용노동부에서는 노동감독관 교육 시, 대법원 판례에 따라 실질적으로 근로자성을 판단하고, 체불 근로자의 권리구제 절차도 충실히 교육 하고 있음
- ① (근로자성 판단 관련) 고용노동부에서는 노동감독관 교육 시, 대법원 판례에 따라 ‘계약의 형식이 아닌 노무제공의 실질을 종합적으로 고려’하여 근로자성을 판단하도록 하고 있음

- 「수사학교」 및 「근로자성 판단과정」 강의안에서 제시된 ‘당사자의 인식 여부, 근로계약서 작성 여부, 고정급 지급여부, 겸업 가능여부’ 등은 신규자가 근로자성 판단에 참고할 부차적 요소들을 예시로 제시한 것임
- 실제 강의안에는 기사의 판례를 비롯하여 20여 개 업종의 근로자성 판단에 관한 최신 판례를 폭넓게 수록하였으며, 특히 최근 근로자성을 인정하는 판례의 경향을 명확히 제시함

정수기 설치기사 근로자성 인정 판례	운전업무 수행기사 근로자성 인정 판례
 판례를 중심으로 살펴보는 근로계약의 당사자 근로자의 정의 [근로기준법 제2조(정제1) 제1항 제1호] 【대법원이 판단한 근로자성 구체적 사례 검토】 4. 정수기 설치기사 [대법원 2021. 8. 12. 선고 2021다222914 판결] : 근로자성 인정 원심은, 원고들은 ① 피고 회사와 용역계약을 체결하고 피고 회사가 판매한 정수기의 설치·점검·수리 등의 업무를 수행하는 이른바 ‘델트마스터’인데, 원칙적으로 피고 회사가 고객으로부터 서비스 요청을 받아 배정된 업무를 수행하고 그 처리 결과를 피고 회사에 보고하며, 피고 회사가 작성한 용역, 복장, 고객 방문 및 용대 요령, 제품의 구성·설치 방법 등에 관한 매뉴얼을 숙지하여 따라야 하고, 각 기사를 통한 업무지시, 집체교육, 업무수행에 관한 평가 등을 통하여 사실상 구체적인 업무 수행 방법을 지시받아 온 것으로 보이는 사실, ② 업무수행에 필요한 물품이나 사무에 필요한 공간을 모두 피고 회사로부터 제공받아 왔고,	 판례를 중심으로 살펴보는 근로계약의 당사자 근로자의 정의 [근로기준법 제2조(정제1) 제1항 제1호] 【대법원이 판단한 근로자성 구체적 사례 검토】 19. 운전인 플랫폼 기반 차량 대역 및 기사제공 서비스에서의 운전업무 수행 기사 [대법원 2024. 7. 25. 선고 2024두32973 판결] : 근로자성 인정 운전인 플랫폼(노무제공과 관련하여 둘 이상의 이용자 간 상호작용을 위한 전자적 정보처리시스템을 말한다)을 매개로 근로를 제공하는 플랫폼 종사자가 근로자인지를 판단하는 경우에는 노무제공자와 노무이용자 등이 온라인 플랫폼을 통해 연결됨에 따라 직접적으로 개별적인 근로계약을 맺을 필요성이 적은 사업구조, 일의 배분과 수행 방식 결정에 온라인 플랫폼의 알고리즘이나 복수의 사업참여자가 관여하는 노무관리의 특성을 고려하여 위 요소들을 적절하게 적용해야 한다. 한편 어떤 근로자에 대하여 누가 임금 등의 지급의무를 부담하는 사용자인가를 판단할 때에도 계약의 형식이나 관련 법규의 내용에 관계없이 실질적인 근로관계를 기준으로 해야 하고, 「근로기준법」상 근로자인지를 판단할 때에 고려했던 여러 요소들을 종합적으로 고려해야 한다.

- 실제로 수사학교 사례는 학원강사, PT 트레이너에 대해 ‘위탁계약 체결, 매출에 비례한 보수에도 불구하고 실질에 따라 근로자성을 인정하는 과정’으로 구성하였음
- ② (체불 사건처리 관련) 체불의 고의성이 없다고 단정하여 사건을 부당하게 종결하거나 근로자의 권리구제를 소홀히 하지 않도록 교육하고 있음
- 신규감독관의 법 이해를 돕기 위하여, 임금체불에 대한 형사절차와 체불청산은 구분하여 각각 가르치고 있음
- 기사의 순서도는 근로자성 판단 관련 진정사건에 대해 형사처벌을 위한 범죄인지 절차를 중심으로 설명한 자료임
- 체불청산의 경우, ‘임금청산 지도 및 대지급금 제도 안내’ 등 감독관이 노동자의 권리구제를 적극 지원하도록 교육하고 있음

체불사건 처리 도식



- 고용노동부는 앞으로도 최신 판례와 현장 사례를 충실히 반영하여 노동감독관이 현장의 문제를 제대로 파악하고 노동자들의 권익을 보호할 수 있도록 역량을 지속 강화하겠습니다

붙임. 노동감독관 교육자료 중 발췌

담당 부서	근로감독정책단 근로감독협력과	책임자	과 장	구현경 (044-202-7821)
		담당자	서기관	이철호 (044-202-7829)
		담당자	사무관	정지혜 (044-202-7639)
		담당자	사무관	오정희 (044-202-7824)

- (근로자성 관련) 근로자성 관련 쟁점이 있는 사건에 대해서 아래와 같이 실질에 의해 종합적으로 판단하도록 설명하는 교육내용 다수 포함

03. 분석 및 추론 활동 12 ▶ 근로자성 판단하기

근로자성 판단, 이것만은 기억하자

1 본질적 기준

노동제공의 실질을 본다

- ✓ 업무내용을 누가 장애했는가
- ✓ 업무수행 과정 중 상당한 지휘·감독을 받았는가
- ✓ 근무시간·장소가 구속되었는가
- ✓ 독립사업자로 보기 어려운가

★ 근로자성 판단의 중심

2 부차적 기준

형식적 요소는 참고자료일 뿐

- ✓ 기본급 유무
- ✓ 고정급 유무
- ✓ 근로소득세 원천징수 여부
- ✓ 4대보험 가입 여부

★ 이것만으로 부정하면 안 됨

3 기타 기준

우월적 지위의 남용 경계
사용자가 우월적 지위에서
정한 요소는 신중히 검토

- ✓ 계약서 명칭
- ✓ 사업소득세로 처리
- ✓ 4대보험 가입

★ 형식이 실질을 덮을 수 없음

- (고의성 관련) 사업주의 노동관계법 위반에 대한 범죄 혐의여부에 대해서는 사실조사, 증거자료 등을 고려하여 확인해야 함을 교육하고 있음

04. 결론 도출 활동 15 ▶ 피진정인 고의 유무 판단하기

참고

「형법」 제13조(고의) “죄의 성립요소인 사실을 인식하지 못한 행위는 벌하지 아니한다. 다만, 법률에 특별한 규정이 있는 경우에는 예외로 한다.”

[대법원 2024. 7. 25. 선고 2020다289743 판결 등]

‘고의’란 자신의 행위에 의하여 일정한 결과가 발생하리라는 것을 알면서 이를 행하는 심리상태를 말하는 것으로서 확정적 고의는 물론 미필적 고의도 포함된다. 고의와 같은 내심의 의사는 이를 인정할 직접적인 증거가 없으면 사물의 성질상 고의와 상당한 관련성이 있는 간접사실을 증명하는 방법에 따라 할 수밖에 없고, 무엇이 상당한 관련성이 있는 간접사실에 해당할 것인가는 사실관계의 연결 상태를 논리와 경험칙에 따라 합리적으로 판단하여야 한다.

‘고의’는 “주관적 구성요건”이라고도 하며, 「근기법」 등 노동관계법 위반죄는 ‘고의법’에 해당하고 ‘고의’가 인정되지 않을 경우 범죄가 성립하지 않으므로, 사건은 내사종결(혐의없음) 또는 ‘불기소 의견(혐의없음)’ 송치되어야 한다.