

사회복지 노무지식 ①

사회복지시설의 시설장은 근로자인가



글 : 박 상 진 _ 사회복지사, 공인노무사, 노무법인 휴먼 대표

지난 2004년 서울시사회복지사협회와 함께 사회복지사의 「사회복지시설 노무관리 실무 매뉴얼」을 집필하며 사회복지계의 노동문제에 관한 해법을 찾고자 고민해왔습니다. 사회복지시설 근로자들의 열악한 근로조건에 대한 1차적 원인은 정부와 지자체의 무관심에서 시작되지만, 강의를 통해 직접 나가며 느낀 것은 사회복지 운영주체들에게 노사관계의 마인드와 노동법적인 지식이 부족한 것도 하나의 원인이라는 생각을 하게 되었습니다. 그래서 「사회복지시설 노무관리매뉴얼」을 통해 좀 더 쉽게 근로관계 관련 법령을 소개했으며, 이번 월간 'Social Worker'를 통해서 총 5회에 걸쳐 사회복지시설에서 발생할 수 있는 노무관리상의 주요이슈들을 주제로 이야기 하고자 합니다. 오늘 첫 회에서는 기본적인 개념정리부터 다루어 보겠습니다.

Q. 근로기준법상에 나타난 근로자는 어떤 개념인가요?

A. 근로기준법의 적용을 받는 근로자란 “직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자(근로기준법 제4조)”를 말합니다. 근로자로 인정되면 퇴직금, 정당한 이유 없는 해고 등의 제한, 연월차휴가 등 근로기준법을 적용받지만, 근로자가 아니고 하연 근로기준법의 보호를 받을 수 없습니다. 한편, 근로기준법상 근로자의 개념과 고용보험 및 산재보험의 근로자 개념은 동일하기 때문에 근로기준법상 근로자로 인정되지 않으면 고용보험 및 산재보험의 혜택을 받을 수 없는 것이 원칙입니다.

Q. 근로자 여부에 대한 판단기준은 무엇인가요?

A. 사업장의 어떤 종사자가 근로자인지 여부는 일률적으로 판단할 수 없으며 개별적인 사실 관계에 따라 달리 판단되는 것이 원칙입니다. 근로기준법상 근로자인지 여부는 근로계약, 위촉계약 등 어떠한 명칭의 계약을 체결했는지 그 종사자가 보수를 지급하는 사용자와 대등한 관계인지 아니면 종속적인 관계 하에서 근로를 제공했는지 여부에 따라 결정되는 것이 원칙입니다.

Q. 사회복지시설의 시설장은 근로자인가요?

A. 사회복지시설에서도 근로기준법상 근로자인지 여부가 불분명한 종사자들(시간제 강사, 유

급자원봉사자, 수녀 등)이 있는데, 그 대표적 직종이 바로 시설장입니다. 시설장들은 다른 일반 종사자들과 동일하게 정부로부터 인건비를 월급으로 받아 생활하며 법인으로부터 일정한 지휘감독을 받는 등 근로자적인 면도 있지만, 대외적으로 시설을 대표하며 상당한 재량을 가지고 시설 종사자들에 대하여 직접 지휘감독을 하는 등 사용자적인 면도 동시에 갖고 있기 때문입니다.


● 시설장의 근로자성에 대한 관례의 태도

1) 사실관계

A는 아동복지시설인 ○○원에 생활지도사로 입사한 후 원장으로 취임해 근무하던 중 업무상 횡령, 사문서 위조 및 동 행사, 근무태만, 지시 불이행 등의 사유로 해임된 후 법인 대표이사를 상대로 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 부당해고 판정을 받았으나, 상급기관인 중앙노동위원회는 A를 근로자로 볼 수 없다는 이유로 지방노동위원회의 판정을 취소하였고, 이에 다시 A가 중앙노동위원회의 결정이 위법하다면서 행정법원에 소송을 제기함.

2) 행정법원 판결¹⁾의 요지

시설장은 사회복지사업법상 시설에 상근해야 하며 A도 다른 직원과 마찬가지로 순번에 따라 숙직근무를 해왔던 점, 법인의 대표이사로부터 수시로 구체적인 업무지시를 받고 중요한 사항에 대해서는 사전결재를 받은 점, 고용보험상 피보험자로 가입되었던 점 등 근로자로 볼 여지가 전혀 없는 것은 아니나, ① 사회복지사업법상 사회복지법인의 이사는 사회복지시설의 장을 겸임할 수 있고(제21조 제1항), 사회복지법인의 대표이사와 사회복지시설의 장은 동일하게 후원금 관리의무를 부담하며(제45조 제1항), 사회복지법인재무회계규칙(보건복지부령 제98호)에 의하면 수입·지출 사무 관리, 수입원·지출원 인명, 계약 사무, 물품 관리, 물품출납원 지정, 재물조사, 후원금 관리 등의 업무 중 법인에 관한 것은 그 대표이사의 권한으로, 시설에 관한 것은 시설의 장의 권한으로 각 규정하고 있는 등, 시설의 장을 법인의 대표이사와 거의 동일한 권한을 부여하는 주체로 규정하고 있는 점, ② 법인의 운영내규에 의하면 원장은 원의 대표로서 업무 전반을 통괄하고 직원의 채용, 복무, 휴가, 직원교육, 상벌, 퇴직 등의 ○○원 운영에 관한 모든 권한을 보유하고 있는 점, ③ A는 시설의 목욕탕 증축공사 도급계약을 체결하면서 도급인 명의를 사회복지법인 ○○원 A'으로 하는 등 그 동안 자신의 명의로 대외적인 계약을 체결하여 왔던 점 등에 비추어 보면, A는 법인으로부터 ○○원의 운영, 인사, 회계 등 전반에 걸친 권한을 위임받아 이를 독자적으로 처리하여 온 것일 뿐 그 업무 집행에 관하여 참가인의 구체적인 지휘, 감독을 받았다고 볼 수 없음.

물론, 위 판례가 모든 사안에 동일하게 적용될 수는 없으나 시설의 종류를 불문하고 우리나라 사회복지시설 시설장의 지위나 근무형태는 대부분 유사하기 때문에 사실관계를 보더라도 향후 시설장이 근로자로 인정될 가능성은 거의 없을 것으로 사료됩니다. 따라서, 각 시설에서는 산재 및 고용보험료를 납부할 때 시설장에게 지급되는 보수는 임금총액에서 제외시켜 보험료를 산정하는 등 시설장이 근로자가 아니라는 전제하에 노무관리를 행하는 것이 요구된다 하겠습니다. 

1) 서울행법 2001.5.25 선고 2000구23491 판결