



글 : 박 상 진 _ 사회복지사, 공인노무사, 노무법인 휴먼 대표

사회복지시설과 근로기준법의 적용문제

정부의 시설운영 지침과 근로기준법이 충돌하는 경우

정부의 보조를 받는 사회복지시설의 노사관계에도 근로기준법 등 노동관계법령이 전면적으로 적용된다는 것은 이제 주지의 사실입니다. 정부에서 내려지는 사회복지시설의 각 분야별 시설운영 지침은 개별 시설을 규율할지는 몰라도 사회복지시설의 노사관계를 직접적으로 규율하진 못합니다. 근로기준법상 사용자는 정부가 아니라 개별 시설이기 때문입니다. 즉, 각 시설운영 지침의 내용 중 근로기준법에 위반되는 내용(ex. 퇴직금 산정시 정직 및 직위해제 기간을 근속기간에서 제외하라는 내용)이 있다면 설령 그것이 보건복지부 장관의 결재를 받은 내용이라고 할지라도 근로기준법 위반의 면제부가 될 수는 없다는 것입니다.

상시 근로자수에 따른 근로기준법 적용

1) 근로자수 5인 이상 여부에 따른 차등 적용

근로기준법은 상시(常時) 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 전면적으로 적용되며, 상시 근로자수 4인 이하의 사업장에는 정당한 이유없는 해고의 제한, 퇴직금제도 등 일부 내용이 적용되지 않습니다. 단, 사업주가 임의로 적용하는 것은 무방합니다. 상시 근로자수 5인 미만 사업장에 적용되지 않는 근로기준법의 주요내용은 다음과 같습니다.

[표] 상시 5인미만 사업장에 적용되지 않는 근로기준법의 주요내용

제 목	적용이 배제되는 주요 내용
해고 등의 제한	특별한 제한없이 임의로 근로자를 징계하거나 해고할 수 있음
퇴직금제도	퇴직금을 지급할 법적 의무가 없음
연차·월차·생리휴가	연차, 월차, 생리휴가를 부여할 법적 의무가 없음
근로시간의 제한	1일 8시간, 1주 44시간의 법정 근로시간제가 적용되지 않으며, 연장근로에 대한 제한도 없음
연장·야간·휴일근로에 따른 할증임금	연장·야간·휴일근로에 대하여 할증임금(50%)을 지급할 의무가 없음
휴업수당	회사(시설)의 사정으로 일하지 못했던 기간에 대해서 평균임금의 70%를 휴업수당을 지급할 의무가 없음

2) 상시근로자수 판단방법

“상시 5인이상”이라 함은 사업장의 근로자수가 “항상” 5인이상 이어야 한다는 뜻은 아니고 때때로 5인 미만이 되더라도 일정 기간을 평균하여 상대적(常態的)으로 5인 이상이면 “상시 5인이상”으로 봅니다. 또한, 근로자수에는 정규직 근로자는 물론 일용직, 계약직 등 모든 근로자를 포함해야 하며, 시설장은 근로자가 아니므로 근로자수에서 제외됩니다.

3) 동일한 법인이 여러 시설을 운영하는 경우

동일한 법인이 사회복지시설을 2개 이상 운영하는 경우 상시근로자수를 판단할 때 각 시설별로 판단해야 하는지, 아니면 법인이 운영하는 모든 시설의 근로자수를 모두 합하여 5인 이상인지 여부를 판단해야 하는지가 문제로 될 수 있습니다. 이러한 경우에는 ① 각각의 시설들이 장소적으로 분리되어 있는지, ② 납세번호증 상에 대표자가 각각 다르게 기재되어 있는지, ③ 각 시설별로 서로 다른 취업규칙을 제정하여 운용하고 있는지, ④ 인사노무관리, 예산의 편성 및 집행 등이 서로 독립적으로 이루어지는지 여부를 종합적으로 고려하여 별개의 사업장인지 여부를 판단해야 합니다.

■ 관련사례 ■

경기도 구리시 소재 A사회복지법인은 B시설과 C시설을 구리시로부터 각각 위탁 받아 운영하고 있었는데, 세무서에서 발행한 납세고유번호증 상에 B시설의 대표자는 D로, C시설의 대표자는 E로 각각 다르게 기재되어 있는 점, B시설과 C시설은 인사, 예산의 편성 및 집행 등이 독립적으로 운영되었으며, 장소적으로도 분리되어 있을 뿐만 아니라 각각 별개의 위탁계약에 따라 운영되어 왔으므로 B시설과 C시설은 근로기준법상 별개의 사업장이라고 판단한 사례(서울행정법원 2002.06.21, 선고 2002구합5696 판결)

근로기준법 적용에 있어서의 사회복지사업에 대한 특례

1일 8시간 또는 1주 44시간을 초과하는 근로는 연장근로이며, 근로기준법은 아무리 노사 합의를 있다고 하더라도 연장근로시간은 1주 12시간을 초과하지 못하도록 규정하고 있습니다. 그러나, 사회복지사업, 운수업, 금융보험업, 영화제작업, 통신업, 의료 및 위생사업, 교육연구사업 등과 같이 공익성이 강한 사업에서도 연장근로시간의 상한이나 휴게시간에 관한 법적 제한을 그대로 적용한다면 일반 공중의 생활에 불편과 지장을 가져올 수 있습니다. 따라서, 근로기준법 제58조는 이러한 사업에 대해서 근로자대표와의 서면합의가 있는 경우 1주 연장근로시간이 12시간을 초과할 수 있으며 휴게시간을 변경할 수 있도록 하는 특례를 인정하고 있습니다. 이것이 근로기준법이 사회복지사업에 대하여 예외를 인정한 유일한 내용입니다. 