

근로기준법 일부개정법률안

(정혜경의원 대표발의)

의안 번호	4156
----------	------

발의연월일 : 2024. 9. 23.

발 의 자 : 정혜경 · 백승아 · 서미화
허성무 · 전종덕 · 이재강
김 윤 · 한창민 · 윤종오
임미애 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

대법원 판례(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결)는 근로자 정의규정(제2조제1항제1호)의 해석과 관련하여, 근로자임을 주장하는 자가 근로자성의 징표들에 대한 증명책임을 부담한다는 취지로 해석하고 있음. 이로 인해 사용자에게 종속되어 있어 법의 보호를 받아야 함에도 증명자료의 부족으로 근로자로 인정받지 못하거나, 잘못 분류되어 다양한 형태의 노무제공자가 법의 보호에서 제외되고 있음.

이에 근로자성 판단에 관한 증명책임을 명시적으로 전환하여, 타인에게 노무를 제공한다는 점을 증명하면 근로자로 추정하고 이러한 추정을 복멸(覆滅)하기 위해서는 사용자가 근로자성을 부인하기 위한 요건을 증명하도록 함으로써 ‘일하는 사람’에 대한 법적 보호를 강화하려는 것임(안 제2조제1항제1호).

한편 현행법은 ‘사용자’를 “사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에

근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자”라고만 규정하고 있어, 형식적인 사업주 등에 해당하지 않는다는 이유로 타인의 종속적 근로를 통해 경제적 이익을 얻는 사용자가 그에 상응하는 책임을 부담하지 않는 사례가 광범위하게 발생하고 있음.

이에 “근로자의 근로조건 결정에 실질적으로 영향력을 행사하는 자” 등을 사용자 정의규정에 포함하여, 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 타인의 근로제공으로 인해 경제적 이익을 얻고 근로조건 결정에 실질적 지배력을 행사하는 자를 사용자로 보도록 함으로써, 「근로기준법」상 사용자 정의를 노동현장의 실상에 부합하도록 하려는 것임(안 제2조제1항제2호).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항제1호에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 호에 각 목을 다음과 같이 신설하며, 같은 항 제2호에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 호에 각 목을 다음과 같이 신설한다.

이 경우 타인에게 노무를 제공하는 사람은 근로자로 추정하되, 사용자가 다음 각 목의 사항을 모두 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.

가. 노무제공자가 업무수행에 관하여 사용자의 지휘·감독을 받지 아니하는 경우

나. 노무제공이 사용자의 통상적인 사업 범위 밖에서 이루어진 경우

다. 노무제공자가 사용자가 영위하는 사업과 동종 분야에서 본인의 이름과 계산으로 독립하여 사업을 영위하는 경우

이 경우 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사용자로 본다.

가. 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 해당 근로자의 근로조건에 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자

나. 그 밖에 노무수령자로서 이 법에 따라 사용자 지위를 인정할 필요가 있는 대통령령으로 정하는 자

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ① ----- -----.
1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다. <u><후단 신설></u>	1. ----- ----- ----- -----, 이 경우 타인에게 노무를 제공하는 사람은 근로자로 추정하되, 사용자가 다음 각 목의 사항을 모두 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.
<u><신설></u>	가. 노무제공자가 업무수행에 관하여 사용자의 지휘·감독을 받지 아니하는 경우
<u><신설></u>	나. 노무제공이 사용자의 통상적인 사업 범위 밖에서 이루어진 경우
<u><신설></u>	다. 노무제공자가 사용자가 영위하는 사업과 동종 분야에서 본인의 이름과 계산으로 독립하여 사업을 영위하는 경우
2. “사용자”란 사업주 또는 사	2. -----

업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. <후단 신설>

<신 설>

<신 설>

3. ~ 9. (생략)

② (생략)

-----, 이 경우 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사용자로 본다.

가. 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 해당 근로자의 근로조건에 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자

나. 그 밖에 노무수령자로서
이 법에 따라 사용자 지위
를 인정할 필요가 있는 대
통령령으로 정하는 자

3. ~ 9. (현행과 같음)

② (현행과 같음)