

청소년 노동자들을 위한 청년 법률가들의 모임(제3회차)

주제: 청소년 노동사건 소송방법(소송 구제제도 및 공익소송)

강사: 윤지영 공익인권법재단 공감 변호사

장소: 이화여자대학교 법학관 104호

***노동 사건의 유형**

1. 제기하는 경우

-임금(수당, 퇴직금 포함) 미지급: 체불 임금 진정, 임금 지급 청구의 소, 근로기준법/최저임금법 위반 고소, 고발

-부당해고(징계 포함): 부당해고 구제 신청, 부당해고 구제 신청 기각 결정에 대한 처분 취소의 소, 해고 무효 확인의 소, 근로자 지위 확인의 소

-산업재해: 산재신청, 산재 불승인 처분 취소의 소

-직장내 성희롱: 국가인권위원회 차별 진정, 형사 고소, 노동위원회 구제 신청, 손해배상청구의 소

-부당노동행위: 구제 신청

-일반적인 손해: 노동위원회 구제 신청, 손해배상청구의 소

-비정규직 차별 관련: 노동위원회 구제 신청, 국가인권위원회 진정, 차별 무효 확인 소송, 손해배상청구의 소

-폭행: 형사 고소/고발

-휴게시간 불인정: 근로기준법 위반 고소/고발

2. 제기 당하는 경우

-손해배상청구의 소

-각종 형사 고소/고발

-보통 청소년 노동 사건과 관련하여 스스로 소를 제기하는 경우 보다는 소를 제기 당하는 경우가 많다.

ex) 편의점에서 일하던 청소년 아르바이트 근로자. 계약을 맺고 10일간 일하고 개 인사정 상 더 이상 일을 할 수 없는 상태에 이르자 사용자에게 그만두겠다는 의사를 표시. 그러나 사용자는 갑자기 일을 그만두는 것은 허락할 수 없다고 함. 친구를 소개해서 일을 할 수 있게 하겠다는 제안도 거절. 이에 청소년 노동자는 연락을 끊고 출근하지 않음. 그러자 사용자는 청소년 노동자를 상대로 손해배상청구소송을 제기. 일부승소. ; 일부승소했다는 점에서 청소년 노동자들이 노동사건의 소송의 피고 대상이 될 수 있다는 점에서 의미가 있다. 이러한 사건에서 청소년 노동자들이 법률적 조력을 전문가들에게 받기 쉽지 않다.

*청소년 노동 사건(소송)을 다룸에 있어서의 한계

1. 소송이 가지는 한계

-청소년이 소송 당사자가 되는 것의 한계, 소송 능력의 유무와 상관없는 무게감: 자기의 이름으로 직접 소송 당사자가 되어 소를 제기한다는 것은 상당히 어려운 일. 변호사에게도 대리인의 지위에 있는 상황에서 갑자기 소송 당사자로 되었을 때 무게감이 다른데, 나이가 어린 청소년들이 소송 당사자로 참여하려는 부분에서 소극적인 것은 지극히 당연한 부분으로 이해할 수 있다.

-인지대, 송달료 및 패소시 상대방 대리인 선임 비용의 지출: 노동사건의 소송과 관련하여 상대방 대리인 선임 비용 지출은 상당한 부담이 되는 것이 사실. 소송관련 상담을 하는 경우 반드시 이를 주지시킬 필요가 있음.

공익소송으로 사건을 진행할 때, 소송에서 만일 패소 시에 상대방 대리인의 선임비용 및 소송비용을 부담해야하는 것을 주지시켜야하는데, 이러한 이야기를 하게 되면 청소년 노동자들이 소송으로 사건을 진행하는 데에 굉장히 두려움을 가질 가능성이 크기 때문에 소송이 쉽지 않다. 다수의 원고를 확보하는 것이 방법이 될 수 있음.

-소송 기간의 장기화: 3심을 거치는 경우 보통 3년 이상의 진행기간이 소요. 소송 기간이 장기화 될수록 당사자가 되는 노동자의 부담이 커짐. 중간에 포기하는 경우가 많음.

-입증의 어려움 : 중요한 증거 등의 확보는 대체로 사용자에게 유리한 측면이 있음.

-체불 임금 진정 사건에 관하여 임금체불확인원을 받은 경우 법률구조공단을 통해 무료 법률 구조를 받을 수 있음

-소액(소가 2.000만원 이하) 사건의 경우 사건에 대한 깊이 있는 검토가 이루어지지 않을 가능성: 소액 사건의 경우 심리가 제대로 이루어지지 않는 경우가 많음. 소액사건의 경우 판결이유를 기재하지 않아도 됨. 단독판사의 신속한 판단에 의해서 처리되기 때문에, 깊이 있는 진행을 기대하기 어려움.

소액사건심판법

제3조 (상고 및 재항고) 소액사건에 대한 지방법원 본원 합의부의 제2심판결이나 결정·명령에 대하여는 다음 각호의 1에 해당하는 경우에 한하여 대법원에 상고 또는 재항고를 할 수 있다.

1. 법률·명령·규칙 또는 처분의 헌법위반여부와 명령·규칙 또는 처분의 법률위반여부에 대한 판단이 부당한 때
2. 대법원의 판례에 상반되는 판단을 한 때

제11조의2 (판결에 관한 특례) ① 판결의 선고는 변론종결후 즉시 할 수 있다.

②판결을 선고함에는 주문을 낭독하고 주문이 정당함을 인정할 수 있는 범위안에서 그 이유의 요지를 구술로 설명하여야 한다.

③판결서에는 민사소송법 제208조의 규정에 불구하고 이유를 기재하지 아니할 수 있다. <개정 2002.1.26.>

2. 당사자 및 사업의 특성에 따른 한계

청소년들은 영세 사업장에 근무하는 경우가 많음. 그런데 5인 미만 사업장의 경우 부당해고, 미지급 수당 등에 대해 법적인 보호를 받지 못함. 영세 사업장에서 법적인 보호도 미흡할 뿐만 아니라, 실제로 체불임금 등을 청구했을 때 원활히 수급되기 어려운 측면도 있음.

3. 소송 대리인 자격의 부재

법상 법학전문대학원생은 소송 대리인으로 사건에 참여하기가 어려운 현실. 소송대리인으로 참여할 수는 현실적으로 어렵지만 법률적 조력은 충분히 가능한 측면이 있

다.

민사소송법

제87조(소송대리인의 자격) 법률에 따라 재판상 행위를 할 수 있는 대리인 외에는 변호사가 아니면 소송대리인이 될 수 없다.

*제88조 및 민사소송규칙 제15조 제2항에 따라 예외적으로 변호사 아닌 자가 소송대리를 할 수는 있으나, 이 경우에도 친족관계와 고용관계가 성립되어 있어야 함

소액사건심판법

제8조 (소송대리에 관한 특칙) ① 당사자의 배우자·직계혈족 또는 형제자매는 법원의 허가없이 소송대리인이 될 수 있다.

행정소송법

제8조(법적용예) ②행정소송에 관하여 이 법에 특별한 규정이 없는 사항에 대하여는 법원조직법과 민사소송법 및 민사집행법의 규정을 준용한다.

형사소송법

제31조(변호인의 자격과 특별변호인) 변호인은 변호사 중에서 선임하여야 한다. 단, 대법원 이외의 법원은 특별한 사정이 있으면 변호사 아닌 자를 변호인으로 선임함을 허가할 수 있다.

cf) 형사 고소 대리, 고발의 가능성 : 법률적으로 검토해보았을 때 대리로 고소를 해준다든지, 아니면 고발을 직접 하는 것은 충분히 가능하다.

그렇다면 어떤 방식으로 소송에 참여할 수 있을까?

* 청년법률가들이 청소년 노동문제에 대해서 미리 검토할 사항

-활동을 계획한 이유는 무엇인지 생각해 볼 것

-청소년 노동자의 노동권 및 인권 보장에 중점을 둘 것인가, 아니면 소송 그 자체에 중점을 둘 것인가

노동인권의 신장을 위한 사업을 할 것인지, 아니면 그러한 구체적인 사건들을 해결해주는 데에 초점을 맞출 것인가

1. 청소년 노동자 / 노동조합 및 노동단체

청소년 노동자를 직접 돕는 방법도 있지만, 한편으로는 노동조합 및 노동단체를 간접적으로 지원하면서 역할을 찾아보는 것도 하나의 방법이다. 강연자의 경우에도 청소년노동인권네트워크에서 유일한 변호사로 활동하면서, 특별히 많은 법률 문제가 있었던 것은 아니지만 참여하여 활동한 경험이 있음.

2. 소송 / 고소, 고발, 각종 구제 신청, 인권위 진정, 특별근로감독 신청, 안심알바신고센터

안심알바신고센터를 설치하는 것은 민간이 주축이 되어서 정부의 지원을 받아서 진행하는 것이기 때문에, 학교 및 지역을 설정하여 안심알바신고센터를 만들고 운영하는 것도 하나의 방법이 될 수 있다. (정부의 지원을 받아서 운영되는 것이기 때문에 일정부분 행정 절차가 있음)

3. 독자적인 사업 / 지원사업

-지속 가능성을 담보할 수 있는가

청년법률가들이 이러한 활동을 하더라도, 이러한 활동을 지속적으로 장기적으로 발전시킬 수 있는 방법을 모색해야 한다. 일회성에 그친 사업으로만 운영될 경우 한계가 있음.

*기획소송의 가능성

-특수형태근로종사자: 근로자 지위확인 소

ex) 배달 대행 종사자. 실질적으로는 노동자이지만 형식적으로는 개인사업자의 지위에 있는 경우.

최근 유행하는 배달 대행 서비스의 경우에는 배달 대행 종사자들이 오토바이를 자신의 이름으로 리스를 하여 일을 하게 됨. 이렇게 될 경우에는 개인사업자의 지위에 있게 되어 특수고용노동자로 근로기준법 상의 근로자성을 부정되는 경우가 발생하게 된다.

최근 유행하는 사업의 형태인 만큼 이러한 부분들에 문제의식을 갖고 접근해보는 것도 좋은 방법이라고 생각함.

-근로기준법 규정에 대한 헌법소원

근로기준법상 청소년에게 하루 7시간, 한 주 40시간에 해당하는 조항의 경우에는 청소년의 장시간 노동을 방치하는 등의 문제를 발생시킨다는 주장이 있다.

- 무급 노동: 임금 지급 청구의 소, 근로자 지위 확인의 소

최근 들어 정부 등에서 운영되고 있는 교육과 노동을 연계한 프로그램, 예를 들어 근로장학생, 무급 인턴제도 등에 대해서도 문제제기를 하는 것도 하나의 방법일 수 있다.

-간접 고용: 불법 파견 고발, 근로자 지위 확인의 소

-정보공개 청구의 소

이러한 부분에서 소송이 진행되는 데에 법학전문대학원생들이 현실적으로 어려움이 있을 경우, 강연자와 같이 선배 변호사들이 리걸클리닉 등의 수업과 결합하여 같이 소송을 지원하는 방식도 생각해 볼 수 있을 것 같다. (학교측과 리걸클리닉 수업 연계 등 행정적인 문제 등도 있음)

***보론: 노동사건의 권리구제 방법**

-임금체불 해결하기

증거수집 -> 임금계산 -> (임금지급요구) -> (내용증명) -> 진정/고소 -> 민사소송 (대한법률구조공단)

☞근로기준법 상 근로자 여부 확인: 임금을 목적으로 일을 하였는지, 특수고용관계에 있어 근로자성이 인정되지 않는 것인지 여부 등이 주로 문제.

☞명백한 증거가 있는지 여부 확인: 출퇴근기록, 카톡내용, 통화내용 등을 통해 증명.

☞진정을 할지 고소를 할지 결정

☞진정은 25일 이내, 고소는 2개월 이내

☞체불금이 확정되는 즉시 체불금품확인원 노동청에 발급요청 -> 미지급임금에 대한 지연이자(연20%) + 대한법률구조공단 무료소송지원

☞임금체불의 경우 반의사불벌죄. 단, 근로계약서미작성 등은 처벌대상.

-부당해고 해결하기

- 1.근로기준법 상 근로자 여부
- 2.사업장 규모 확인(5인 이상 여부)
- 3.입사일자 확인(6개월이상 근로)
- 4.해고일자 확인(3개월이내 구제절차 진행)
- 5.해고사유 확인(정당한 해고인지)
- 6.해고통지 방법확인(해고의 서면통지)
- 7.사직서 or 퇴직금 or 해고예고수당 수령 여부(퇴직금이나 해고예고수당을 먼저 요구하는 경우 사직의사표시로 볼 수 있으므로)
- 8.단체협약이나 취업규칙 상 해고절차 준수 여부
- 9.근로계약기간이 있는지 여부(갱신기대권의 문제)
- 10.복직의사가 있는지 여부
- 11.법적 구제 절차 안내(지노위->중노위->행정소송 / 해고무효확인소송)

-산업재해 해결하기

- 1.산재법 상 근로자 여부(근기법, 1인 이상 사업장)
- 2.업무상 사고인지 업무상 질병인지
- 3.사고/질병 발생 경위
- 4.사용자의 산재인정 여부
- 5.병원에 갔는지, 가서 일하다 다쳤다고 했는지
- 6.충분한 증거나 진술 확보(특히, 업무상 질병과 관련하여 증명이 어려움)
- 7.법적 구제절차 안내 - 근로복지공단

-반의사 불벌죄

☞근로기준법에서는 임금에 대해 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없게 되어 있음(제109조 2항).

☞반의사불벌죄로 인해 상급적 임금체불이 이루어지는 문제.

-근로감독관

☞취지: 사용자의 범위반을 감시 감독하고 범위반시 신속하게 시정명령을 내려 근로기준법의 실효성을 확보하기 위해 마련된 제도

☞권한: 임검, 장부와 서류제출요구,

☞문제점

근로감독관 수 현저히 부족(1명당 1700여개 사업장 감독).

객관적자료를 요구하며 사용자에게 편향.

위법한 내용에 대해 사법처리 안함.

합의유도.

체불금액 축소.

☞대처방안

공인노무사나 노동조합 등 전문가의 도움을 받아 진정 및 고소 진행.

공정하게 처리하지 않는 것, 노골적으로 합의를 유도하는 것 등에 대해 민원을 제기 하고, 근로감독관 교체 요구.

제108조(벌칙) 근로기준법 위반 사실을 고의로 묵과하면 3년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지에 처하게 되어 있다.

근로감독관을 만날 때 녹음을 하거나 상담내용을 서면으로 요구하는 것이 좋다.