

위탁계약 해지 등의 조치기준(제6조 관련)

1. 일반기준

- 가. 법 제16조제1항에 따라 직업능력개발훈련을 위탁받은 자가 같은 조 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우에는 제2호의 개별기준에 따라 시정요구, 위탁계약의 해지 또는 위탁 및 인정제한의 처분을 해야 한다. 다만, 고의 또는 중대한 과실이 없거나 위반의 정도가 경미한 경우에는 개별기준에서 정한 기준의 2분의 1(위탁계약 해지의 경우에는 시정요구를 말한다)의 범위에서 감경하여 조치할 수 있다.
- 나. 위탁계약의 해지에도 불구하고 훈련생을 보호하기 위하여 필요한 경우에는 해당 훈련과정의 종료일까지 훈련을 계속하게 할 수 있다.
- 다. 위탁·인정제한은 해당 훈련기관이 법 제16조·제19조·제24조에 따라 실시하는 모든 훈련과정에 대한 제한(이하 “전과정위탁·인정제한”이라 한다)의 효력을 갖는다. 다만, 개별기준에서 위반사항이 발생한 훈련과정이 속한 직종(「자격기본법 시행령」 제6조에 따라 고용노동부장관이 고시하는 국가직무능력표준을 말한다)에 대해서만 위탁·인정제한 하도록 하는 경우(이하 “해당직종위탁·인정제한”이라 한다)에는 그렇지 않다.
- 라. 개별기준에 따른 위탁계약의 해지 사유가 적발되어 계약의 해지가 확정되기 전까지 해당 훈련기관과의 새로운 위탁계약 체결 및 인정을 유보할 수 있다.
- 마. 둘 이상의 위탁 및 인정제한 사유가 동시에 발생한 경우 또는 위탁 및 인정제한 기간 중에 추가로 위탁 및 인정제한 사유가 발생한 경우의 위탁 및 인정제한 기간은 3년의 범위에서 각 제한 기간을 합산한 기간으로 한다. 이 경우 추가로 위탁 및 인정제한 사유가 발생한 경우의 제한 기간 기산점은 최초의 위탁계약 해지일로 한다.
- 바. 같은 훈련기관이 최근 1년 이내에 시정요구를 받고도 시정하지 않은 횟수가 3회 이상인 경우에는 마지막으로 시정요구를 이행하지 않은 훈련과정에 대한 계약을 해지하고 6개월의 범위에서 전과정위탁·인정제한을 할 수 있다.
- 사. 같은 훈련기관이 최근 1년 이내에 개별기준에 규정된 계약해지(1년간 해당직종위탁·인정제한이 병행되는 경우를 말한다)를 3회 이상 받은 경우에

는 마지막 해당직종위탁·인정제한이 종료된 후 6개월의 범위에서 전과정 위탁·인정제한을 할 수 있다.

아. 같은 훈련기관이 최근 3년간 3회 이상 전과정위탁·인정제한을 받은 경우에는 마지막 전과정위탁·인정제한이 종료된 후 3년 동안 전과정위탁·인정제한을 할 수 있다.

자. 수탁기관이 지부·분원 등 지역적으로 분리되어 있고, 법 제16조에 따른 위탁계약, 법 제19조와 법 제24조에 따른 훈련과정의 인정 및 법 제53조에 따른 훈련기관 평가가 지부·분원 등의 단위로 이루어지는 경우에는 지부·분원 등의 단위별로 처분기준을 적용한다.

2. 개별기준

위반행위	근거조문	처분내용
가. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 위탁을 받은 경우	법 제16조 제2항제1호	계약해지와 1년 전과정위탁·인정제한
나. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 받았거나 받으려고 한 경우 1) 100만원 미만인 경우 2) 100만원 이상 500만원 미만인 경우 3) 500만원 이상 1천만원 미만인 경우 4) 1천만원 이상 2천만원 미만인 경우 5) 2천만원 이상인 경우	법 제16조 제2항제2호	계약해지 계약해지와 3개월 전과정위탁·인정제한 계약해지와 6개월 전과정위탁·인정제한 계약해지와 1년 전과정위탁·인정제한 계약해지와 2년 전과정위탁·인정제한
다. 위탁계약을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우 1) 훈련기간, 훈련시간, 학급 편성, 훈련교사, 훈련장소, 훈련시설·장비 등 훈련과정의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 위탁계약을 위반한 경우 2) 훈련대상에 관하여 다음의 행위를 한 경우	법 제16조 제2항제3호	계약해지와 1년 해당직종위탁·인정제한

<p>가) 훈련대상에 해당하지 않는 사람을 부정 선발한 경우</p> <p>나) 거짓이나 과대 광고로 훈련생을 모집한 경우</p> <p>3) 훈련생 관리에 관하여 다음의 행위를 한 경우</p> <p>가) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련인원을 조작하거나 출결석 관리를 한 경우</p> <p>나) 훈련생에게 근로를 강요한 경우</p> <p>다) 훈련생 부담금을 부당 징수한 경우</p> <p>라) 수료자격 미달자에게 수료증을 발급한 경우</p> <p>4) 재해보험에 가입하지 않거나 늦게 가입한 경우와 재해 위로금을 지급하지 않은 경우</p> <p>5) 그 밖에 위탁계약을 위반하여 직업 능력개발훈련을 실시한 경우</p>		<p>계약해지와 1년 해당직종 위탁·인정제한</p> <p>계약해지와 6개월 해당직종 위탁·인정제한</p> <p>계약해지와 6개월 해당직종 위탁·인정제한</p> <p>계약해지와 6개월 해당직종 위탁·인정제한</p> <p>계약해지와 3개월 해당직종 위탁·인정제한</p> <p>시정요구</p> <p>시정요구</p> <p>시정요구</p>
<p>라. 시정요구에 따르지 않은 경우</p>	<p>법 제16조 제2항제4호</p>	<p>계약해지와 3개월 해당직종 위탁·인정제한</p>
<p>마. 법 제58조에 따른 보고 및 자료 제출 명령에 따르지 않거나 거짓으로 따른 경우</p>	<p>법 제16조 제2항제5호</p>	<p>계약해지와 3개월 해당직종 위탁·인정제한</p>