

7-1-5 행정신고 업무지원/외고법 신고업무/외국인근로자 고용변동신고

고용센터의 사업장변경 직권 처리

○상담개요

- 근로자는 2018년09월18일 고용허가제(어업)로 입국하여 ** 사업장에서 근무를 하고 있던 중 2019.03.08.일 몸이 아파서 늦게 출근하였는데 사장님이 욕을 하면서 나가라고 함. 당일 고용센터를 방문하여 사업장에서 있었던 일에 대해서 설명함. 고용센터 직원은 사업주와 통화하고 당일 저녁에 기숙사로 복귀 하였으나 밤 11시경 사장님이 심한 욕설을 퍼부으면서 기숙사에서 쫓아내서 근로자는 갈 곳이 없어서 인근에 있는 베트남근로자의 기숙사에 머물고 있는 중인데 이 상황을 어떻게 해야 되는지 염두가 나지 않아 센터에 상담 요청함

○진행과정 및 결과

1. 사실확인

- 2019.03.12(화) 근로자의 친구 기숙사 방문하여 상담진행
- 근로자는 사업장에서 일을 하면서 몸이 아파도 병원에 가지 못했고, 작업을 하다가 머리를 다쳤는데도 사업주가 병원에 보내주지 않음
- 근로자는 휴가를 받아서라도 병원에 가고 싶다고 하였으나 사업주는 휴가를 주지 않음
- 2019.03.08.(금) 근로자는 몸이 아파서 늦게 출근을 하였는데 사업주가 욕하고 화를 내고 나가라고 하여 고용센터에 갔는데 고용센터 직원이 사업주와 통화를 한 후 중재로 중재하여 근로자는 기숙사에 복귀 함
- 당일 밤 11시경 사업주가 기숙사에 찾아와서 욕을 하면서 기숙사에서 나가라고 하여 집을 쫓겨가지 못한 채 쫓겨났고 근로자는 인근의 친구기숙사에서 지내고 있었음
- 그리고 사업주는 친구의 사장님에게 연락하여 근로자를 재워주지 못하게 해서 또다시 다른 친구의 기숙사에서 지내게 됨
- 근로자는 2019.03.12.(화) 친구가 그물작업을 하고 있는데 그물을 잠시 잡아주는

일을 도와주었는데 사업주가 이것을 보고 불법근로를 하였다고 신고를 하겠다고 함

- 센터에서는 사실관계를 확인하기 위하여 사업주에게 전화를 하였지만 통화가 되지 않아서 사업주의 집을 방문하였으나 부재중임을 확인 하고 거제고용센터에 방문 함
- 고용센터 직원도 2019.03.08.(금) 근로자가 고용센터에 방문하여 상담했던 내용을 기억하고 있었고 사업주와 한차례 통화한 사실이 있어서 내용은 파악하고 있었음
- 사업주는 근로자를 쫓아낸 후 근로자의 짐을 모두 버렸고, 근로자가 근무하는 동안 기숙사에 난방도 해주지 않았다고 함
- 고용센터 직원은 근로자에게 지금까지 있었던 일에 대하여 확인서 작성을 요구하였고 근로자가 작성한 내용을 한글로 번역하여 고용센터 직원에게 제출 함
- 고용센터 직원은 근로자 작성한 사실 확인서와 동영상을 근거로 직권으로 사업주 귀책으로 인한 사유로 사업장변경신고를 해주었고 근로자는 통영지역으로 구직 신청함
- 2019.03.13.(수) 사업주는 창원출입국 거제출장소에 방문하여 근로자가 이탈 신고를 하여 출입국 직원이 센터에 전화하여 근로자가 사업장변경하게 된 경위에 대하여 확인하였고, 거제출장소 담당자는 거제고용센터에 사실확인하기로 하고 추후 문제가 있을 경우 다시 연락하기로 함
- 2019.03.14.(목) 사업주는 거제고용센터에 찾아와서 근로자를 사업장변경을 해주었다고 항의하는 등 민원제기를 하지만 고용센터에서는 사업장변경 사유가 명백하다고 판단하여 사업주의 항의를 받아주지 않았다고 하고, 사업주가 근로자에게 피해를 줄 수 있기 때문에 거제지역에 머물지 말고 통영지역에 머물 수 있도록 근로자에게 전달 요청함
- 근로자는 2019.03.19.(화) 통영지역 사업장을 알선 받고 근로계약 후 가두리 양식업에서 근무하고 있음
- 2019.04.04.(목) 근로자는 **사업장에서 20일간 근무한 임금을 받고 싶었으나 근로계약서상에 기숙사비용은 근로자가 부담하는 것으로 되어 있었지만 사업주는 그동안 기숙사비용을 공제하지 않았으므로, 임금체불로 진정하게 될 경우에 그 동안에 공제하지 않은 기숙사비용을 요구 할 수 있으므로 임금체불로 진정하지 않기로 하였고, 사업장변경하여 새로운 사업장에 일을 하게 된 것에 매우 다행으로 생각하고 감사인사를 전하며 상담을 마무리함

2. 상담포인트

- 사업주로부터 상습적인 폭언 등을 당할 경우 관련 증거를 확보하는 것이 무엇보다 중요하므로 근로자는 사업주와의 대화내용이나 사업주의 행동 등을 영상으로 촬영하여 증거를 제출한 것이 사업장변경을 하는데 큰 역할을 함
- 근로계약상 기숙사비용은 근로자가 부담하기로 되어 있으나 사업주의 일방적

인 생각으로 기속사비용을 공제하지 않았을 경우 사업주는 민사소송을 통하여 근로자에게 청구할 수 있음

○[법률근거 및 관련정보]

- 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유 고시

제1조(목적) 이 고시는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조제1항제2호에서 정한 “외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속 할 수 없게 되었다고 인정하는 경우”에 대해 구체적으로 정함을 목적으로 한다.

제5조(부당한 처우 등) 법 제25조제1항제2호에 따라 사업장 변경이 허용되는 부당한 처우 등에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 외국인근로자가 사용자로부터의 성폭행 피해를 이유로 사업장 변경을 신청한 경우로서 긴급하게 사업장 변경이 필요하다고 인정되는 경우
2. 외국인근로자가 사용자로부터 성희롱, 성폭력, 폭행, 상습적 폭언 등을 당하여 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우

3. 외국인근로자가 사업장 등 사용자의 관리가 미치는 범위 내에서 직장 동료, 사업주의 배우자 또는 직계존비속으로부터 성희롱, 성폭력, 폭행, 상습적 폭언 등을 당함으로써 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우

4. 외국인근로자가 사용자로부터 국적, 종교, 성별, 신체장애 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받음으로써 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
5. 사용자가 외국인근로자에게 비닐하우스를 숙소로 제공한 것을 이유로 직업안정기관의 장으로부터 자율개선명령을 받았음에도 불구하고 정당한 사유 없이 자율개선 기간 내에 이행하지 아니한 경우
6. 사용자가 법 제8조에 따른 고용허가를 신청할 때 제출한 「외국인근로자 주거시설표」에 외국인근로자에게 일반주거시설을 제공하는 것으로 기재하였으나, 실제로는 임시주거시설을 제공한 경우
7. 사용자가 외국인근로자에게 제공한 숙소가 별표에 따른 숙소 시설기준의 일부 또는 전부를 충족하지 못한 것을 이유로 직업안정기관의 장으로부터 시정할 것을 요구받았음에도 불구하고 정당한 사유 없이 시정기간 내에 이행하지 아니한 경우

제6조(권익보호협회의 인정) ① 사용자와 외국인근로자의 주장이 일치하지 않거

나, 입증자료의 부족 등으로 제2조부터 제5조까지 열거된 사유에 해당하는지 판단하기 곤란한 경우에는 외국인근로자 권익보호협의회(소위원회)에서 사업장 변경 허용을 인정할 수 있다.

② 외국인근로자 권익보호협의회(소위원회)는 제2조부터 제5조까지에 준하는 사유에 해당되어 외국인근로자가 더 이상 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우에는 사업장 변경 허용을 인정할 수 있다.

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 제23조 (외국인근로자의 고용관리) ①

법 제17조제1항에서 “외국인근로자와의 근로계약을 해지하거나 그 밖에 고용과 관련된 중요 사항을 변경하는 등 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.[개정 2010.12.29 제22564호(감염병의 예방 및 관리에 관한 법률 시행령), 2014.7.28]

1. 외국인근로자가 사망한 경우
2. 외국인근로자가 부상 등으로 해당 사업에서 계속 근무하는 것이 부적합한 경우
3. 외국인근로자가 사용자의 승인을 받는 등 정당한 절차 없이 5일 이상 결근하거나 그 소재를 알 수 없는 경우
4. 삭제 [2014.7.28]
5. 외국인근로자와의 근로계약을 해지하는 경우
6. 삭제 [2014.7.28]
7. 삭제 [2014.7.28]
8. 사용자 또는 근무처의 명칭이 변경된 경우
9. 사용자의 변경 없이 근무 장소를 변경한 경우

- 출입국관리법 제 19조 (외국인을 고용한 자 등의 신고의무) ① 제18조제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가지고 있는 외국인을 고용한 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하면 그 사실을 안 날부터 15일 이내에 지방출입국·외국인관서의 장에게 신고하여야 한다. [개정 2014.3.18] [[시행일 2014.6.19]]

1. 외국인을 해고하거나 외국인이 퇴직 또는 사망한 경우
2. 고용된 외국인의 소재를 알 수 없게 된 경우
3. 고용계약의 중요한 내용을 변경한 경우