

2-1-1 사업장변경관련애로

어업분야 외국인근로자 사업장변경 위한 업무태만

○상담개요

근로자는 사업장변경을 목적으로 업무태만·작업지시위반 등 사업주와 마찰을 야기하여 사업장 변경을 요구하고 있지만 사업주는 동의해줄 수 없어 본국으로 강제출국 시키겠다고 함. 이에 사업장 방문하여 상담 실시.

○진행과정 및 결과

1. 사실확인 및 결과

- 2018.12.03.(월) 사업주에게 사실관계 확인하기 위하여 통화를 하였지만 통화가 되지 않음.
- 2018.12.04.(화) 사업주와 통화 후 통역지원 및 상담요청으로 사업장 방문하기로 결정 함.
- 2018.12.05.(수) ***호 기숙사 방문하여 사업주·근로자와 베트남통역을 통하여 사실관계 확인 함.
- 사업주의 주장은 근로자는 입국 후 1년 2개월째 근무하고 있지만 1년이 경과하는 시점부터 업무태만, 작업지시 위반 등 사업장변경을 요구하며 태업을 하고 있음. 하지만 사업주는 근로자의 요구대로 사업장 변경을 해줄 생각은 전혀 없음. 근로자와 3년간 근로계약을 하였으며 사업장 변경을 요구 할 경우 출입국에 신고하여 강제 출국 시키겠다는 등 강경한 입장을 보고이고 있는 상태임.
- 한날 바다에서 작업 중 사업장 변경을 요구하며 소리를 지르더니 근로자가 바다에 뛰어 들어 사장님이 바다에 들어가 겨우 건져 배에 올려놨지만 육지에 도착 후 근로자는 죄송하다는 말도 없이 기숙사에 들어가 잠을 자고 있는 등 돌발 행동을 하고 있음. 이에 사장님은 경찰에 신고를 하고 근로자에게 법적조치를 치하겠다고 하는 상태임.
- 근로자의 주장은 바다일이 너무 힘들어 양식장에서 근무를 희망 함. 본인은 본국에서 대학도 나오고 바다 일은 본인이 하기에 맞지 않다는 이야기를 함. 어떤 경우가 있어도 사업장 변경을 희망하며 더 이상 ***호에서 근무하기 힘들다고 결정 함.
- 상담당시 근로자와 사업주의 관계는 매우 나빠져 있는 상태로 합의점을

도출하기 위하여 조율 함.

- 사업주는 근로계약서상 기숙사비용을 공제해야 되지만 1년2개월 동안 무상으로 기숙사를 지원 해줬고, 근로자가 작업거부로 작업을 하지 못하는 등 손해가 발생하였다고 주장. 이에 근로자에게 손해배상을 하겠다는 입장 임.
- 사업주에게 손해배상청구는 사실상 힘들며 근로자를 계속 고용 하고 있을 경우 더 큰 피해가 발생할 수 있다는 점을 설명하며 기숙사비용만 공제 하는 방법으로 설득 함.
- 근로자는 사업장 변경을 해준다면 기숙사 비용을 공제하는 것에 동의함.
- 사업주는 끝까지 강제출국 시키겠다고 강경한 입장을 취하였지만 현실적으로 강제출국을 시킬 방법은 없기 때문에 사업주를 설득하여 기숙사비용을 공제하는 조건으로 사업장 변경에 합의함.
- 2018.12.06.(목) 사업장변경완료 및 구직등록 완료함.
- 근로자는 2018.12.10.(월) 본국으로 휴가를 가야 된다고 하여 고용센터에 알선 정지 요청 후 베트남으로 출국
- 2019.02.14.(목) 거제지역 어업 상담 중 친구 기숙사에서 지내고 있는 걸 확인. 근로자의 구직기간 만료일은 2019.03.06.(수)까지이며 알선이 될 경우 반드시 사업장에 찾아가 면접을 볼 수 있도록 설명. 구직기간 연장은 불가능 함.
- 2019.02.25.(월) 통영지역의 알선 받은 사업장과 근로계약 체결

2. 상담포인트

- 어업업종은 조업시기가 정해져 있기 때문에 사업장에서는 근로자의 사업장 변경을 해줄 경우 인력부족으로 작업시기에 조업을 못하게 될 경우 피해를 입는 경우가 많이 발생 함. 이에 따라 사업주와 근로자의 관계는 극히 나빠지며 원만히 해결 할 수 있었던 부분도 감정싸움으로 나빠지는 경우가 발생 함.
- 이럴 경우 당사자간 합의점을 도출하여 최대한 서로 손해를 보지 않는 선에서 합의가 이루어지도록 중재가 필요 함.

3.[법률근거 및 관련정보]

-외국인근로자 고용등에관한 법률 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용)

- ① 외국인근로자(제12조제1항에 따른 외국인근로자는 제외한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안전기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다. [개정 2010.6.4

제10339호([정부조직법](#)), 2012.2.1] [[시행일 2012.7.2]]

1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
2. 휴업, 폐업, [제19조제1항](#)에 따른 고용허가의 취소, [제20조제1항](#)에 따른 고용의 제한, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우

-근로기준법제63조(적용 제외)

이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

[개정 2010.6.4 제10339호([정부조직법](#))] [[시행일 2010.7.5]]

1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자