

1-2-1 사업장내 애로갈등/사용자 근로계약위반/임금,수당 등 금품 관련 위반

임금체불로 인한 사업장변경

○상담개요

근로자는 2018.08.13. 고용허가제(어업)로 입국하여 3번의 사업장 변경 후 현재 **수산에서 2019.05월부터 근무하고 있으면서 현재까지 4개월 급여를 받지 못하고 있음. 사업주에게 월급을 달라고 하면 짜증을 내고, 사업장변경의 기회가 없는 마지막 사업장이라는 것을 알고 이탈신고 하겠다고 근로자에게 협박을 하였다고 함. 근로자는 2019.09.15.(일) 페이스북에 임금체불로 인하여 사업장 변경을 하고 싶다는 글을 올렸고 센터의 상담원이 근로자에게 연락하여 2019.09.18.(수) 사업장에 방문하기로 함.

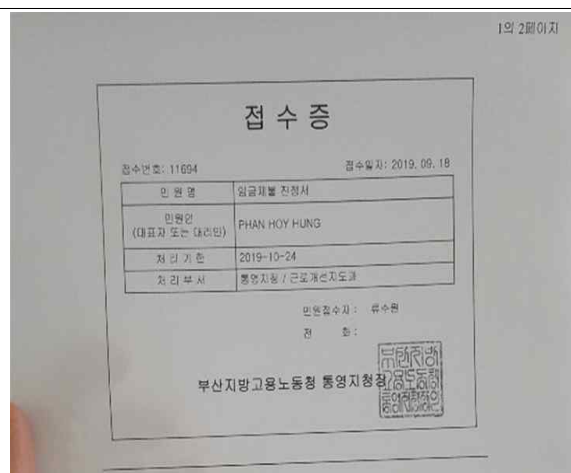
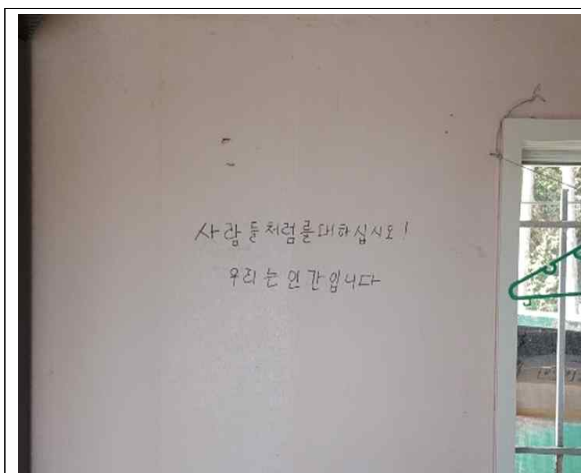
○진행과정 및 결과

1. 사실확인

- 2019.09.18.(수) **수산에 방문하였을 때에는 사업주는 없었고, 사업주에게 전화를 하였지만 전화를 받지 않았고, 페이스북에 올린 내용에 대해 근로자에게 사실관계 확인 하였더니 추석 전날에 한 달 급여를 받았고 현재까지 4개월의 임금을 받지 못했다고 함
- 근로자의 진술에 의하면 이 사유는 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유에 해당된다고 판단되어 관할 고용센터에 전화하여 현재 상황을 설명함. 담당자는 노동지청 임금체불 진정 접수증이 있으면 사실관계 확인 후 직권으로 사업장 변경을 해줄 수 있다고 하여 근로자와 함께 통영고용노동지청에 방문함. 임금체불진정서를 작성하고 민원실 직원에게 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 사업장변경을 하기 위해서는 진정 접수증이 필요하다고 설명을 하였더니 바로 근로감독관에게 접수하라 함. 근로개선지도과 근로감독관에게 진정서를 접수하고 접수증을 발급 받음
- 고용센터에 방문하여 임금체불 진정접수증을 가지고 임금체불로 인한 사업장

변경을 요청함

- 고용센터 담당 직원은 임금체불이 사실인지 확인하기 위하여 사업주에게 전화를 하였고 사업주는 임금을 지급하지 않은 것은 맞지만 근로자가 한 번도 급여를 달라고 말한 적이 없었고, 미리 말을 했으면 급여를 지급했을 것이라는 답변을 듣고 당황스럽다고 하였고, 근로자가 급여를 달라고 하면 욕을 하고 협박을 했다는 사실을 인정 하지 않았다고 함
- 담당 직원은 사업주에게 임금체불이 맞다는 사실을 확인 하고, 근로자에게 사업장변경을 희망하는지를 물어보고 사업장변경을 원한다면 직권으로 사업장 변경을 해줄 수 있다고 함. 만약 임금체불로 진정하였지만 조사 후 임금체불이 사실이 아니라고 확인 될 경우 다시 사업장에 복귀해야 되는 일이 발생 할 수 있으니 근로자에게 다시 한 번 더 임금체불로 인하여 사업장변경을 원하라는 사실관계를 확인함.
- 근로자는 임금체불로 인하여 더 이상 일을 할 수가 없어서 사업장변경을 희망하여 목포지역으로 구직등록 함
- 2019.09.25.(수) 알선문자를 받고 목포에 있는 전복양식장 사업주와 근로계약 함
- 2019.10.01.(화) 09시10분 임금체불로 출석 하라는 문자를 통보 받고 출석하였으나 사업주는 출석하지 않았고, 담당 근로감독관이 사업주와 유선으로 통화하여 임금체불 사실을 인정하였고, 사업주는 6월 급여 240만원, 7월 급여 240만원, 8월 급여 240만원, 9월 급여 144만원 총 864만원을 2019.10.10.(화)까지 근로자의 통장으로 지급 해주기로 함
- 2019.10.10.(화) 근로자는 체불임금 총8,640,000원 통장으로 지급받았고, 진정 취하서를 제출하여 사건은 마무리 됨



2. 상담포인트

- 사업주가 2개월 이상 월 30% 이상 급여를 미지급 및 지연지급, 4개월 이상 월 임금의 10%이상 미지급 및 지연지급 할 경우 근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유로 사업장변경신청 가능하지만 임금을 지급 받지 못한 증빙을 해야 하기 때문에 우선 노동지청에 임금체불로 진정해야 함
- 하지만 관할 고용센터마다 업무처리 기준이 다르고 일부 고용센터에서는 임금체불로 진정한 접수증만 있어도 임시 사업장변경 허가를 해주지만, 일부 고용센터에서는 「체불임금 등 ·사업주 확인서」가 있어야 직권으로 사업장변경을 해 주고 있음. 근로자는 임금체불로 진정하고 근로감독관으로부터 조사를 받았으나 사용자의 단순 계산착오로 판단되면 근로자는 사업장으로 복귀하여야 함
- 급여를 일시적으로 지연 지급하는 경우 근로자가 노동지청에 진정을 하였다는 이유로 일을 주지 않고 무시하고, 근로자를 괴롭히는 사례도 있음

○[법률근거 및 관련정보]

- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제25조 (사업 또는 사업장 변경의 허용)

① 외국인근로자([제12조제1항](#)에 따른 외국인근로자는 제외한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다. [개정 2010.6.4 제10339호([정부조직법](#)), 2012.2.1] [[시행일 2012.7.2.]]

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

- 고용노동부고시 제2019-39호 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유」

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.

제2조(휴업·폐업 등) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제25조제1항제2호에 따라 사업 또는 사업장(이하 “사업장”이라 한다) 변경이 허용되는 휴업·폐업 등에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 사업장 사정으로 휴업·휴직 등이 발생하여 외국인근로자의 임금 감소가 다음 각

목의 어느 하나에 해당하는 경우(이 경우, 외국인근로자는 휴업 또는 휴직 중 이거나, 휴업 또는 휴직이 종료된 날부터 4개월이 경과하기 전에 사업장 변경을 신청 하여야 한다)

가. 근로기준법 제2조제1항제6호에 따른 평균임금(이하 “평균임금”이라 한다)의 70 퍼센트에 해당 하는 금액보다 적은 기간이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 2개월 이상인 경우

나. 평균임금의 90 퍼센트에 해당하는 금액보다 적은 기간이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 4개월 이상인 경우

2. 사업장의 폐업, 도산 등 다음 각 목과 같이 사실상 사업이 종료한 경우

가. 폐업 신고한 경우

나. 파산 신청을 하거나 청산절차가 개시된 경우

다. 부도어음 발생으로 금융기관과 거래가 정지되는 등 도산이 확실한 경우

라. 공사 종료 또는 사업이 완료된 경우

마. 사업이 중단되어 재개될 전망이 없는 경우

3. 경영상 이유 등 다음 각 목과 같은 사유로 사용자(근로기준법 제2조제2항제2호의 “사용자”를 의미한다. 이하 같다)로부터 권고 등을 받아 퇴사하게 되는 경우

가. 사업의 양도·양수·합병

나. 일부 사업 폐지 또는 업종전환, 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소

다. 신기술(기계) 도입이나 기술혁신에 따른 작업형태 변경

라. 그 밖에 가목부터 다목까지에 준하는 경영상 이유

4. 사용자가 법에 따라 자신과 근로계약을 체결하고 입국한 외국인근로자의 귀책사유가 없음에도 불구하고 인수하지 않거나 사업장에 배치하지 않은 경우

제3조(고용허가의 취소·제한) 법 제25조제1항제2호에 따라 사업장 변경이 허용되는 고용허가의 취소 또는 제한 등에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 사용자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가를 받은 경우, 사용자가

입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우, 사용자의 임금체불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정되는 경우에 해당되어 법 제19조제1항에 따라 고용허가가 취소됨으로써 사용자가 해당 외국인근로자와의 근로계약을 종료하여야 하는 경우

2. 사용자가 외국인근로자로 하여금 근로계약에 명시된 사업장 외에서 근로를 제공하게 하여 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(이하 “시행령”이라 한다) 제25조제2호에 따라 외국인근로자의 고용이 제한된 경우로서 해당 외국인근로자가 사업장 변경을 희망하는 경우(이 경우 직업안정기관의 장은 해당 외국인근로자에게 사업장 변경을 할 수 있다고 알려야 한다)
3. 법 제9조제1항에 따른 근로계약이 체결된 이후부터 제11조에 따른 외국인 취업교육을 마칠 때까지의 기간 동안 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환과 같은 불가피한 사유가 없음에도 불구하고 사용자가 근로계약을 해지함으로써 시행령 제25조제3호에 따라 고용이 제한된 경우(이 경우 직업안정기관의 장은 해당 외국인근로자에게 사업장 변경을 할 수 있다고 알려야 한다)

제4조(근로조건 위반) 법 제25조제1항제2호에 따라 사업장 변경이 허용되는 근로조건 위반 등에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 사용자가 다음 각 목과 같이 임금체불 등을 한 경우(이 경우 임금체불 또는 지급 지연 중이거나, 임금체불 또는 지급 지연이 종료된 날부터 4개월이 경과하기 전에 사업장 변경을 신청하여야 하며, 사용자의 단순 계산착오로 인한 경우는 제외한다)

가. 월 임금의 30 퍼센트 이상의 금액을 2개월 이상 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우

나. 월 임금의 10 퍼센트 이상의 금액을 4개월 이상 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우

다. 「최저임금법」에 따른 최저임금액에 미달하여 지급한 경우

2. 사용자가 채용할 때 제시하였거나, 채용한 후에 일반적으로 적용하던 임금 또는 근로시간을 20 퍼센트 이상 감축한 기간이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 2개월 이상인 경우(이 경우 해당 임금 또는 근로시간이 감축되고 있는 중이거나, 해당 임금 또는 근로시간 감축이 종료된 날부터 4개월이 경과하기

전에 사업장 변경을 신청하여야 한다)

3. 사용자가 채용할 때 제시하였거나, 채용한 후에 일반적으로 적용하던 근로시간 대를 외국인근로자의 동의 없이 2시간 이상 앞당기거나 늦춘 사실이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 1개월 이상 지속된 경우
4. 사용자의 「산업안전보건법」 위반으로 외국인근로자가 3일 이상의 휴업이 필요한 부상 또는 질병이 발생한 경우에 사용자가 해당 부상 또는 질병 발생일부터 1개월이 경과하는 시점까지 「산업안전보건법」에 따른 안전·보건상의 조치를 하지 아니한 경우

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

제5조의2(기숙사의 제공 등) 법 제25조제1항제2호에서 “법 제22조의2를 위반한 기숙사의 제공”에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 사용자가 「근로기준법 시행령」 제55조부터 제58조의2까지의 사항에 위반하는 기숙사를 제공한 것을 이유로 직업안정기관의 장으로부터 시정할 것을 요구 받았음에도 불구하고 정당한 사유 없이 시정 기간 내에 이행하지 아니한 경우
2. 사용자가 영 제26조의2에 따라 기숙사 정보를 제공하는 경우 「외국인근로자 기

숙사 정보 제공에 관한 규정(고용노동부 고시)」에 따른 정보를 제공하지 않거나, 실제 제공된 기숙사와 다른 내용의 정보를 제공(이 경우 근로계약 체결할 때 제공된 기숙사 정보 중 변경된 사항을 포함한다)한 것을 이유로 직업안정기관의 장으로부터 시정할 것을 요구받았음에도 불구하고 정당한 사유 없이 시정 기간 내에 이행하지 아니한 경우

제6조(권익보호협회의 인정) ① 사용자와 외국인근로자의 주장이 일치하지 않거나, 입증자료의 부족 등으로 제2조부터 제5조의2까지 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.

제7조(재검토기한) 고용노동부장관은 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 이 고시에 대하여 2019년 7월 1일 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 6월 30일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙

제1조(시행일) 이 고시는 2019년 7월 16일부터 시행한다.

제2조(적용례) 이 고시는 이 고시 시행 후 사업 또는 사업장 변경 사유가 발생한 경우부터 적용한다. 다만, 이 고시 시행일 이전에 사업장 변경 사유가 발생하여 시행 후에도 지속된 경우 이 고시 시행 후 발생한 것으로 본다.