

1-1-2 사업장 내 애로갈등/근로자 근로계약위반 등/근무태만 무단결근 등 근무태도 불량

사업장변경을 위한 의도적인 업무태만 등

○상담개요

근로자는 사업장 변경을 목적으로 몸이 아프다, 업무태만, 업무지시를 위반하는 등 사업주와 갈등을 빚고 있는데 사업주는 근로자가 사업장 변경을 요구하고 있지만 동의해줄 수 없고, 지금은 일도 시키지 않고, 사업장 변경 신고도 해줄 수 없다고 함

○진행과정 및 결과

1. 사실 확인 및 결과

- 근로자는 2018.12.30.~2019.01.01. 휴무 후 2019.01.02일에 출근하지 않고 사업장변경을 요구하였으나 사업장에서는 사업장 변경을 해줄 수 없다고 함
- 사업장은 현재 물량이 많아서 근로자가 그만두게 되면 납품 기일을 맞추지 못해 많은 손해를 보게 됨
- 근로자는 '몸이 아프다', '부모님이 아프다'는 이유로 계속 작업을 거부하고 있음
- 사업장에서는 근로자가 무단결근 하고, 불량을 내고, 긴급하게 대체인력 사용 등으로 인한 손해 배상 후 한 달 뒤 사업장 변경을 해 줄 수 있다고 함
- 근로자는 당장 사업장 변경을 원하고, 회사에서는 근로자에 대한 불신감으로 회복 할 수 없는 상황이라서 합의점을 찾기가 어려움
- 근로자는 자신이 변상해야 될 부분이 있으면 변상을 하고 당장 사업장 변경을 하고 싶다는 의사를 밝힘
- 근로자는 작업 중에 낸 불량 금액과 고용변동신고일 까지 기숙사 비용을 마지막 급여에서 **만원을 공제하기로 서약서를 작성하고, 사업주는 한 달 뒤 고용변동신고를 해 주겠다고 하지만, 근로자는 비용부담을 하므로 당장 사업장변경을 요구함
- 고용변동신고는 사유 발생일로 부터 15일 이내에 해주기로 함
- 2019.01.25.(월) 사업장에서 고용변동신고서를 제출함
- 2019.01.27.(수) 근로자는 진주 고용센터에서 사업장변경신청을 하고2019.01.29.(금) 2개월 동안 본국에 휴가를 가서 2019.03.28(목) 한국에 입국하고 2019.04.17(수)부터

수원에 있는 사업장에서 일하고 있음

2. 상담포인트

- 고용변동신고는 사유발생일로부터 15일 이내 고용센터 신고 해야 하고, 사업장 변경신청 후 근로자는 1개월 이내 구직등록 해야 되며, 근로자는 구직등록 후 3개월의 구직기간을 부여 받으며 기한 내 반드시 새로운 사업장과 근로계약을 해야 함
- 고용부·법무부 고용변동신고 일원화 관련 업무처리(외국인력담당관 1784, '14.6.27.) 고용부(고용센터) 또는 법무부(출입국·외국인(청)사무소) 중 1곳만 방문해도 고용변동 신고 가능하도록 일원화

○[법률근거 및 관련정보]

-외국인근로자 고용 등에 관한 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 직업안정기관의 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, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 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
- ② 사용자가 제1항에 따라 사업 또는 사업장 변경 신청을 한 후 재취업하려는 외국인근로자를 고용할 경우 그 절차 및 방법에 관하여는 제6조·제8조 및 제9조를 준용한다.

③ 제1항에 따른 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에 「출입국관리법」 제21조에 따른 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다. 다만, 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유로 근무처 변경허가를 받을 수 없거나 근무처 변경신청을 할 수 없는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산한다.

④ 제1항에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 제18조에 따른 기간 중에는 원칙적으로 3회를 초과할 수 없으며, 제18조의2제1항에 따라 연장된 기간 중

에는 2회를 초과할 수 없다. 다만, 제1항제2호의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경우는 포함하지 아니한다. [개정 2014.1.28] [[시행일 2014.7.29]]

[전문개정 2009.10.9] [[시행일 2009.12.10.]]

- 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 제18조(취업활동 기간의 제한)

외국인근로자는 입국한 날부터 3년의 범위에서 취업활동을 할 수 있다.

[전문개정 2012.2.1] [[시행일 2012.7.2]]

제18조의2(취업활동 기간 제한에 관한 특례)

① 다음 각 호의 외국인근로자는 제18조에도 불구하고 1회에 한하여 2년 미만의 범위에서 취업활동 기간을 연장받을 수 있다. [개정 2010.6.4 제10339호(정부조직법), 2012.2.1] [[시행일 2012.7.2]]

1. 제8조제4항에 따른 고용허가를 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 제18조에 따른 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자

2. 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 제18조에 따른 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자

② 제1항에 따른 사용자의 재고용 허가 요청 절차 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. [개정 2010.6.4 제10339호(정부조직법), 2012.2.1] [[시행일 2012.7.2.]]

관련 행정규칙

- 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 제19조(외국인근로자 고용허가 또는 특례고용가능확인의 취소)

① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 제8조제4항에 따른 고용허가나 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가나 특례고용가능확인을 받은 경우

2. 사용자가 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우

3. 사용자의 임금체불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정되는 경우

② 제1항에 따라 외국인근로자 고용허가나 특례고용가능확인이 취소된 사용자는 취소된 날부터 15일 이내에 그 외국인근로자와의 근로계약을 종료하여야 한다.

[전문개정 2009.10.9] [[시행일 2010.4.10]]

관련 행정규칙

- 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 제20조(외국인근로자 고용의 제한)

① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에 대하여 그

사실이 발생한 날부터 3년간 외국인근로자의 고용을 제한할 수 있다. [개정 2014.1.28] [[시행일 2014.7.29]]

1. 제8조제4항에 따른 고용허가 또는 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 받지 아니하고 외국인근로자를 고용한 자

2. 제19조제1항에 따라 외국인근로자의 고용허가나 특례고용가능확인이 취소된 자

3. 이 법 또는 「출입국관리법」을 위반하여 처벌을 받은 자

4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 자

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 외국인근로자의 고용을 제한하는 경우에는 그 사용자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 알려야 한다. [개정 2010.6.4 제10339호(정부조직법)] [[시행일 2010.7.5]]

[전문개정 2009.10.9] [[시행일 2010.4.10]]

제21조(외국인근로자 관련 사업)

고용노동부장관은 외국인근로자의 원활한 국내 취업활동 및 효율적인 고용관리를 위하여 다음 각 호의 사업을 한다. [개정 2010.6.4 제10339호(정부조직법)] [[시행일 2010.7.5]]

1. 외국인근로자의 출입국 지원사업

2. 외국인근로자 및 그 사용자에 대한 교육사업

3. 송출국가의 공공기관 및 외국인근로자 관련 민간단체와의 협력사업

4. 외국인근로자 및 그 사용자에 대한 상담 등 편의 제공 사업

5. 외국인근로자 고용제도 등에 대한 홍보사업

6. 그 밖에 외국인근로자의 고용관리에 관한 사업으로서 대통령령으로 정하는 사업

[전문개정 2009.10.9] [[시행일 2010.4.10.]]

- 시행령 제30조(사업 또는 사업장의 변경)

① 법 제25조제1항제3호에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 상해 등으로 외국인근로자가 해당 사업 또는 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업 또는 사업장에서 근무하는 것은 가능하다고 인정되는 경우를 말한다. [개정 2012.5.14] [[시행일 2012.7.2]]

② 삭제 [2012.5.14] [[시행일 2012.7.2]]

③ 직업안정기관의 장은 법 제25조제3항에 해당하는 출국대상자의 명단을 관할 출입국·외국인청장, 출입국·외국인사무소장 또는 출장소장에게 통보하여야 한다. [개정 2018.5.8 제28870호(법무부와 그 소속기관 직제)]

[전문개정 2010.4.7] [[시행일 2010.4.10.]]

- 시행규칙 제16조(사업 또는 사업장의 변경)

① 법 제25조제1항에 따라 외국인근로자가 사업 또는 사업장을 변경하려면 별지 제13호서식 또는 별지 제13호의2서식의 사업장 변경신청서에 여권 사본(제3항에 따른

외국인등록 사실증명을 확인할 수 없는 경우만 해당한다)을 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 하며, 소재지관할 직업안정기관의 장은 법 제25조 제1항 각 호의 어느 하나의 사유를 확인하기 위하여 필요한 경우에는 관련 자료를 제출하게 할 수 있다.

② 외국인근로자가 법 제25조제3항 단서에 해당하는 경우에는 별지 제13호의3서식의 사업장 변경 신청기간 연장신청서에 여권 사본(제3항에 따른 외국인등록 사실증명을 확인할 수 없는 경우만 해당한다)과 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유를 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 신청서를 제출받은 소재지관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 「출입국관리법」 제88조에 따른 외국인등록 사실증명을 확인하여야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 하여야 한다. [개정 2012.5.14] [[시행일 2012.7.2]]

[전문개정 2010.4.12]

- 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 제17조(외국인근로자의 고용관리)

① 사용자는 외국인근로자와의 근로계약을 해지하거나 그 밖에 고용과 관련된 중요 사항을 변경하는 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생하였을 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다. [개정 2010.6.4 제10339호(정부조직법)] [[시행일 2010.7.5]]

② 사용자가 제1항에 따른 신고를 한 경우 그 신고사실이 「출입국관리법」 제19조제1항 각 호에 따른 신고사유에 해당하는 때에는 같은 항에 따른 신고를 한 것으로 본다. [신설 2016.1.27] [[시행일 2016.7.28]]

③ 제1항에 따라 신고를 받은 직업안정기관의 장은 그 신고사실이 제2항에 해당하는 때에는 지체 없이 사용자의 소재지를 관할하는 지방출입국·외국인관서의 장에게 통보하여야 한다. [신설 2016.1.27] [[시행일 2016.7.28]]

④ 외국인근로자의 적절한 고용관리 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [개정 2016.1.27] [[시행일 2016.7.28]]

[전문개정 2009.10.9] [[시행일 2010.4.10]]

- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 제14조(고용변동 등의 신고)

사용자는 법 제17조제1항에 해당하는 사유가 발생하거나 발생한 사실을 안 날부터 15일 이내에 별지 제12호서식의 외국인근로자 고용변동 등 신고서 또는 별지 제12호의2서식의 외국인근로자 고용사업장 정보변동 신고서에 그 사실을 적어 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. [개정 2014.7.28]

[전문개정 2010.4.12.]

- 출입국관리법 제19조(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

② 제19조의2에 따라 외국인에게 산업기술을 연수시키는 업체의 장에 대하여는 제1항을 준용한다.

③ 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」의 적용을 받는 외국인을 고용한 자가 제1항에 따른 신고를 한 경우 그 신고사실이 같은 법 제17조제1항에 따른 신고사유에 해당하는 때에는 같은 항에 따른 신고를 한 것으로 본다. [신설 2014.10.15] [[시행일 2015.4.16]]

④ 제1항에 따라 신고를 받은 지방출입국·외국인관서의 장은 그 신고사실이 제3항에 해당하는 경우 지체 없이 외국인을 고용한 자의 소재지를 관할하는 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관의 장에게 통보하여야 한다. [신설 2014.10.15] [[시행일 2015.4.16]]

[전문개정 2010.5.14] [[시행일 2010.11.15.]]

- 출입국관리법 시행령 제24조(외국인을 고용한 자 등의 신고)

① 외국인을 고용한 자 또는 외국인에게 산업기술을 연수시키는 업체의 장은 법 제19조에 따라 신고를 하려는 경우에는 고용·연수 외국인 변동사유 발생신고서를 청장·사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다. [개정 2018.5.8 제28870호(법무부와 그 소속기관 직제)]

② 법 제19조제1항제3호에 따른 고용계약의 중요한 내용을 변경한 경우는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로 한다.

1. 고용계약기간을 변경한 경우

2. 고용주나 대표자가 변경되거나 근무처 명칭이 변경된 경우 또는 근무처의 이전으로 그 소재지가 변경된 경우. 다만, 다음 각 목의 경우는 제외한다.

가. 국가기관이나 지방자치단체에서 외국인을 고용한 경우

나. 「초·중등교육법」 제2조 또는 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 및 특별법에 따른 고등교육기관에서 외국인을 고용한 경우

다. 법인의 대표자가 변경된 경우

라. 법 제21조제1항에 따라 외국인이 근무처를 변경한 경우

3. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」등 다른 법률에 따라 근로자를 파견한 경우(파

견사업장이 변경된 경우를 포함한다)

[전문개정 2011.11.1] [[시행일 2011.12.15.]]