



# 함께 만들어가는 세상



Ansan Migrant's Counseling Support Center  
안산시외국인주민상담지원센터

함께  
만들어가는  
세상

# 안산시외국인주민상담지원센터

## 사업 및 사례 보고서

(2018년 ~ 2022년)



Ansan Migrant's Counseling Support Center  
안산시외국인주민상담지원센터

## ■ 격려사

안녕하십니까. 시민과 함께, 자유로운 혁신도시 안산을 꿈꾸는 시장 이민근입니다.

먼저, 2018년부터 2022년까지 안산시외국인주민상담지원센터의 무수한 노력과 외국인주민의 주요 상담사례를 담은 ‘안산시외국인주민상담지원센터 사업 및 사례보고서’ 발간을 진심으로 축하드립니다.

우리 안산은 포용과 공존, 상호주의 실현으로 다양한 문화가 살아 숨 쉬고, 이제 ‘다문화’를 넘어 명실상부 국제도시로 성장하고 있습니다. 시는 안산을 중심으로 삶의 터전을 일구고 있는 116개국 8만 7천여 외국인 주민을 위해 2008년 3월 부터 「안산시외국인주민상담지원센터」를 운영하며 외국인의 안정적인 정착과 인권보호, 일상생활과 일터 등에서 겪는 의사소통의 어려움과 고충 해소에 최선을 다하고 있습니다.

안산시외국인주민상담지원센터는 언어·제도적 한계로 인해 상대적으로 쉽게 복지 사각지대에 놓일 수 있는 외국인 주민들이 어려움 없이 생활할 수 있도록 경험과 전문성을 기반으로 연 30,000건 이상의 맞춤형 상담을 진행하고 있습니다. 이 사례집 한 권의 책에 모든 노력과 사례들을 담아낼 순 없지만, 향후 비슷한 고민을 하는 외국인 주민들에게 더 신속하고 정확한 상담 서비스를 제공하고, 상담 절차에서 시행착오를 줄이는 훌륭한 매뉴얼이 되리라 기대합니다.

안산시 외국인주민상담지원센터가 원활하게 운영될 수 있도록, 우리 시 외국인 주민들을 위해 힘써주시는 모든 관계자 여러분께 깊이 감사드리며, 차별 없이 모두가 행복한 안산을 위해 지금처럼 굳게 함께해 주시길 바랍니다. 감사합니다.

안산시장 / 이 민 근

## ■ 격려사

코로나19는 우리 사회 모든 영역에서 큰 변화를 가져왔습니다. 감염병 하나가 이렇게까지 우리의 삶을 바꿔놓을 것이라고는 아무도 생각하지 못했습니다.

특히 우리 사회는 양극화가 가속화되면서 복지의 사각지대가 여전히 존재하며, 장기적으로 고민해야 할 복지 현안이 많이 남아있습니다.

우리 안산시에는 외국인 주민이 가장 많이 거주하는 지자체이고, 따라서 취약계층이라 불리는 외국인 주민들의 어려움을 겪는다는 것을 보게 되었습니다.

그래서 안산단원경찰서는 2015년 안산시외국인주민상담지원센터를 각종 민원 상담 역할을 수행하는 외국인 도움센터로 지정하여 상호협력하게 되었습니다.

인도네시아 국적 정신질환자가 신고되었을 때 단원경찰서와 안산시외국인주민상담지원센터는 행정입원을 시키고, 건강을 되찾은 후 본국 가족의 품으로 인도했고, 피부암 환자인 태국 국적의 아버가 트리처 콜린스 증후군에 걸린 딸의 치료를 위해 자신의 치료를 포기한 안타까운 소식을 접하고 장학금을 지원한 사례, 스리랑카 뇌성마비 어린이에게 휠체어를 선물하는 등 안산단원경찰서는 외국인 복지와 범죄예방을 위해 늘 안산시외국인주민상담지원센터와 함께 했습니다.

이런 사례들이 모여져 “함께 만들어가는 세상”이라는 상담사례집을 만든 안산시외국인주민상담지원센터의 노고에 감사와 격려를 보냅니다.

이 책이 한국에서 외국인을 바르게 이해하고, 앞으로 선주민과 이주민이 서로 협력하여 “함께 만들어가는 세상”에 큰 역할을 할 수 있길 바랍니다.

우리 안산단원경찰서는 외국인주민의 범죄예방과 안정적인 한국 정착을 위해 최선의 노력과 지원을 아끼지 않겠습니다.

**안산단원경찰서 서장 / 강은석**

## ▣ 격려사

기대와 희망으로 시작한 2022년 한 해가 저물어 가고 있습니다. 그간 코로나19 팬데믹이 3년째 계속되면서 누구나에게 평등한 줄 알았던 코로나 바이러스가 사회의 약한 곳에 더 짙고 긴 터널 속으로 드리웠습니다.

이런 가운데 안산에 거주하는 외국인주민들이 삶의 희망과 용기를 잃지 않았던 것은 사회복지법인 강물의 일원인 안산시외국인주민상담지원센터 종사자 여러분들의 희생과 헌신 덕분이라고 생각합니다.

최근 한국사회에 인구감소라는 심각한 문제를 해결하기 위한 정책으로 외국인 유입이 급속도로 받아들이는 상황에서 외국인 복지에 대한 수요와 정책은 더 복잡해지고, 복지서비스에 대한 외국인의 기대는 날로 높아지고 있는 가운데, 외국인주민과의 다름과 차이를 인정하지 못하는 선주민과의 갈등 속에 외국인의 기본적인 인권을 보장해 보다 유연하고 풍성한 사회가 되도록 노력하고 있는 안산시외국인주민상담지원센터의 노고에 박수를 보냅니다.

앞으로도 사회복지법인 강물의 적극적인 지원과 협력으로 복지사각지대에 있는 외국인을 발굴하고, 그들에게 따뜻한 도움의 손길이 닿도록 최선의 노력을 다해 안산시가 안산시외국인주민상담지원센터를 통해 최고의 외국인 명품도시를 계속 유지하도록 노력하겠습니다.

본 사례집 “함께 만들어 가는 세상” 발간을 위해 그간의 귀중한 상담 자료를 모으고, 편집한 사회복지법인 강물의 안산시외국인주민상담지원센터 모든 직원과 적극적인 지도와 지원을 아끼지 않은 외국인주민지원본부 관계자 여러분께 다시 한 번 감사를 드립니다.

사회복지법인 강물 대표이사 / 허요환

## □ 발간사

코로나19라는 전 세계적으로 한 번도 겪어보지 못한 낯선 시간 3년을 보냈습니다. 그 속에서 한국사회에 거주하는 외국인들은 더욱 간절한 도움의 손길이 필요했으며, 그런 이웃들을 위해 우리 사회복지법인 강물은 안산시외국인주민상담지원센터를 통해 끊임없는 힘이 되어 드리기 위해 적극적인 방법으로 최선을 대해 사랑의 손길을 뻗었습니다.

외국인주민정책은 초기 단순지원에서 사회통합을 지향하는 정책으로 패러다임이 전환됨에 따라, 외국인주민이 지역 사회구성원으로서 안정적인 삶을 영위할 수 있도록 기본적인 인권의 보장을 통한 살기 좋은 다문화 사회를 이루어가야 한다고 생각합니다.

그럼으로 법적 고충 해결을 위한 법무법인, 노무법인과, 의료 및 건강 지원을 위한 안산시 대표 병원들, 그리고, 경찰서, 소방서등 행정기관등과 업무협약을 통해 다방면의 전문적 지원을 하고 있습니다.

이렇게 다양하고 전문적인 외국인주민 상담서비스를 제공하며 축적된 사례들 중 소중한 사례들을 선별하여 두 번째 상담사례집을 발간하게 되었습니다.

이번 사례집에는 지난 5년간 본 센터가 추진한 각종 외국인주민을 위한 복지사업과 실적보고 및 고용허가제, 근로관계, 산업재해 보상, 출입국과 체류, 그리고 생활법률등으로 구분하여 수록하였습니다.

이번 상담사례집이 향후 외국인주민 상담 시 유용한 자료로 활용되고 외국인주민의 고충해소와 권리구제에 크게 기여할 수 있는 계기가 되기를 바랍니다.

# 안산시외국인주민상담지원센터 사업 및 사례 보고서

## [사업 및 사례보고]

격려사 안산시장	004
격려사 안산단원경찰서장	005
격려사 사회복지법인 강물 대표이사	006
발간사 안산시외국인주민상담지원센터 센터장	007
안산시외국인주민상담지원센터 사업의 필요성	010
안산시외국인주민상담지원센터 사업의 목적	010
안산시외국인주민상담지원센터 운영전략	011
월별 상담내용 추세 분석	014
지역별 상담내용 추세 분석	016
지역사회 네트워크를 통한 사례관리 협력 망 구축	018
직원역량강화 교육	020
다양한 홍보 영상 및 사례영상 제작	022
유튜브 영상 제작	024
화상통화 상담 서비스	026
외국인주민 지원 역량 향상 계시를 위한 직원 워크샵	027
유관기관 방문 간담회 개최	028
한국사회에 안정적 정착을 위한 이주민 공동체 지원	030
내·외국인을 대상 교육 실시	031
안산시외국인주민상담지원센터 개소10주년 행사	032
해외어린이 지원사업	034
후원을 통한 의료비 및 구제용품 지원	036
행복한 크리스마스 파티	038
각국 대사관 및 정부기관 감사패	040

## [고용허가제]

구직신청기한 도과	042
취업활동기간 연장(재고용신청) 조건	045
사업장의 고용제한 처분과 사업장변경	048
근로계약기간 연장신청과 취업활동기간 연장신청	050
무단결근과 이탈신고	052
노무수령 거부와 이탈신고	054



임금체불(지급지연 포함)과 사업장변경 .....	057
근로관계법 위반(기숙사 관련)과 사업장변경 .....	059
휴업과 사업장변경 .....	061
불법파견근무와 사업장변경 .....	063
강제근로와 사업장변경 .....	065
부당한 처우와 사업장변경 .....	068
폭행과 사업장변경 .....	071
질병과 사업장변경 .....	073
성추행과 사업장변경 .....	075
사업장변경 신청과 무고죄 .....	077
사업장 양도와 특례 재입국자 대상 여부 .....	079
특별한국어능력시험 재입국 근로자의 특례 재입국 .....	082
특례 재입국자(성실근로자) 출국기한 .....	083
출국만기보험금 해외수령 .....	085
국민연금 자격상실 후 재가입 .....	087

**[근로관계]**

근로계약 위반(숙식비 부당공제) .....	89
사직 의사표시와 해고 .....	91
신의성실의 원칙 위반 .....	94
징계해고 .....	96
산재와 해고 .....	98
작업준비·청소시간과 근로시간 .....	100
휴업과 연차휴가 대체 .....	102
최저임금과 기본급 .....	105
최저임금 인상과 숙식비 공제 .....	108
최저임금과 포괄임금 .....	110
초과지급 임금 공제 .....	113
농업노동자의 임금계산 .....	115
퇴직 전 본국휴가와 평균임금 .....	118
계속근로기간과 평균임금 산정기간 .....	120
평균임금이 통상임금보다 저액인 경우의 퇴직금 산정 .....	123
파견근로(위장도급)와 퇴직금 .....	126
퇴직금 포기각서의 효력 .....	129
퇴직금 소멸시효 .....	131

	취업활동기간 만료와 임금체불 .....	134
	건설노동자의 임금체불과 연대책임 .....	137
	미등록 외국인노동자의 권리구제 .....	139
<b>[산업재해보상]</b>	공상처리와 산재처리 .....	141
	불법체류자 단속 중 사망과 산업재해보상 .....	143
	출·퇴근 교통사고와 업무상재해 .....	145
	과로사(돌연사)와 업무상질병 .....	147
	간병을 위한 본국가족 초청 .....	150
<b>[출입국·체류]</b>	외국인등록 관련 주요사항 .....	152
	완전귀국과 외국인등록증 반납 .....	154
	체류자격변경 허가신청 .....	156
	협약이혼 한 결혼이주여성의 체류기간 연장신청 .....	158
	구직기간 중 불법취업과 처벌 .....	160
	형사피의자의 출국 .....	162
	난민신청과 출국명령 .....	165
	난민신청과 강제퇴거명령 .....	167
<b>[생활법률]</b>	대여금과 사기 .....	169
	임대차보증금 반환 .....	172
	착오송금 .....	175
	기숙사 화재와 손해배상 .....	177
	범죄피해 구조 .....	179
<b>[기타]</b>	언론보도자료 .....	181
	일러두기 .....	184

# 안산시외국인주민상담지원센터 사업 및 사례 보고서

함께  
만들어가는  
세상

Ansan Migrant's Counseling Support Center  
안산시외국인주민상담지원센터

## ■ 사업의 필요성

- 1) 외국인주민의 대다수가 언어장벽에 의한 의사소통 갈등에 대한 지원요망
- 2) 사업장과의 갈등에 대한 외국인주민의 성숙한 책임의식 고취 필요
- 3) 긍정적인 상호관계 구축 및 인권증진을 위한 사업주의 인식개선 필요
- 4) 함께 사는 공동체 형성을 위한 모국어 통역상담지원 필요

※ 추진 근거 : 안산시외국인인권증진조례

## ■ 사업의 목적

- 1) 외국인주민의 맞춤형 통역상담지원을 통해 언어고충 해결
- 2) 외국인 노동자와 사업장간의 근로관계 개선 및 사회통합 지원
- 3) 결혼이민자 및 다문화 가정을 위한 법률 등 한국생활적응 지원
- 4) 지역사회 네트워크를 통한 위기 외국인주민 사례관리 연계 강화
- 5) 직원 인력개발을 통한 직원의  
전문적 역량 강화



## ■ 안산시외국인주민상담지원센터 운영전략

### 1. 사례관리 협력을 통한 현장 중심 외국인주민 지원 강화

안산시 내 85,276명(자료제공 : 안산시 2022년 8월) 외국인 주민이 겪는 생활고충, 사업장갈등, 의료지원, 결혼이민자들의 가족문제 등의 도움을 주기 위해 안산시외국인주민상담지원센터의 통역지원과 현장 중심의 사회복지사업을 펼치고 있으며, 법인산하 기관인 경기도외국인인권지원센터와의 효율적인 네트워



킹을 통해 경기도외국인인권지원센터가 학술적 실무적 기반을 통해 정책을 개발하고 안산시외국인주민상담지원센터가 현장에서 실천함으로써 외국인지원을 적극적, 합리적으로 수행하였다.

그 결과 첫째 쉼터, 체류, 건강관리 등 복합적인 의료문제를 안고 있는 외국인들을 대상으로 사례관리 네트워크를 통해 안전한 정착지원이 될 수 있도록 지원했으며, 둘째 한국에서 일하고 있는 외국인근로자들에게 심리적·정서적 지원과, 셋째 facebook, Youtube등 SNS등을 통해 외국인 주민이 언제 어디서나 고충을 상담 할 수 있는 프로그램을 갖추었다. 향후 안산시외국인주민상담지원센터는 복지 사각지대에 놓여 있는 취약한 외국인을 중심으로 특화된 사례관리 협력체계를 갖추고 지속적으로 지원할 예정이다.

## 2. 통역상담 직원의 전문적 역량강화 촉진

안산시외국인주민상담지원센터는 통역상담원의 업무역량 강화를 위해 직무 교육, 외부강사초청 역량강화, 월례회의를 통해 상담을 위한 자체 기본 역량을 업그레이드 하고 있다. 2018년~2022년에는 상담에 대한 기본 정서적 서비스에 초점을 두고 운영했으며, 직원 직무능력 향상을 위한 전문성 강화에도 초점을 두고 출입국예약방법, 간이대지급금, 성실근로자 재입국제도 등 다양한 직무교육을 통한 외국인 고용허가제법, 출입국 관리법 등을 수정 법률안에 대한 교육을 실시함으로써 최신의 정보를 빠른 시간에 외국인주민들에게 전달 하도록 노력하였다.

### ▼ E-7-4 숙련기능인력 점수제 비자

2021년 새로운 기준 적용  
**E-7-4 숙련기능인력 점수제**  
개요

안산시외국인주민상담지원센터

2) 미래 기여 가치(학력/10점)

구분	학사이상	전문학사이상	고졸
점수	10	10	5

· 학력 취득 지역의 국외 방문, 장기간 해외 근무  
· 외국대학의 경우 영문 증명 후 대한민국 영사 확인 후 제출

근무처 변경

고용계약 기간이 만료되면 새로운 직장으로 이동이 가능

단 새로운 이동목적은 기업이 고용요건을 갖추어야 함.

고용계약 기간 내에서는 회사의 경영목적, 채용 등 제한적 변경 허용

근로자가 직업을 바꾸고자 할 경우 해당 분야의 원수 요건을 충족해야 함

1년 이상 근무한 경력 업종

구분	신용업종	기타업종	기타업종	1개월	2개월	3개월
점수	10	7	5	1	2	3

· 업종이 업종이 아닌 경우 2021년 10월 1일 이후 업종 이동  
· 업종 이동 시 업종이 업종이 아닌 경우 업종 이동  
· 업종 이동 시 업종이 업종이 아닌 경우 업종 이동  
· 업종 이동 시 업종이 업종이 아닌 경우 업종 이동

국외에서 2년 이상 업무 경험한 자  
학력/기술은 각각 **영역과 동등으로 인정**, 관련 분야 경력 불문 함.

· 업종 이동 시 업종이 업종이 아닌 경우 업종 이동  
· 업종 이동 시 업종이 업종이 아닌 경우 업종 이동

신청 시 제출서류 (온라인으로 정하여 제출)

1. 신청서  
2. 증명서  
3. 경력서  
4. 경력서  
5. 경력서  
6. 경력서  
7. 경력서  
8. 경력서  
9. 경력서  
10. 경력서

### ▼ 소액체당금

안산시외국인주민상담지원센터

못받은 임금과 퇴직금이 있다면  
**소액체당금을 이용하세요**

문: 임금 일부와 퇴직금을 못 받았습니까?  
어떻게 받을 수 있나요?

1. 임금청구권 발생  
2. 임금청구권 발생  
3. 임금청구권 발생  
4. 임금청구권 발생  
5. 임금청구권 발생  
6. 임금청구권 발생  
7. 임금청구권 발생  
8. 임금청구권 발생  
9. 임금청구권 발생  
10. 임금청구권 발생

문: 그럼 소액체당금은 어떤 경우 신청할 수 있나요?

· 임금청구권 발생  
· 임금청구권 발생  
· 임금청구권 발생  
· 임금청구권 발생  
· 임금청구권 발생  
· 임금청구권 발생  
· 임금청구권 발생  
· 임금청구권 발생  
· 임금청구권 발생  
· 임금청구권 발생

**소액체당금을 청구할 수 있다.**

### ▼ 퇴직금 계산법

안산시외국인주민상담지원센터

**퇴직금 계산법**

**출국민기보법**

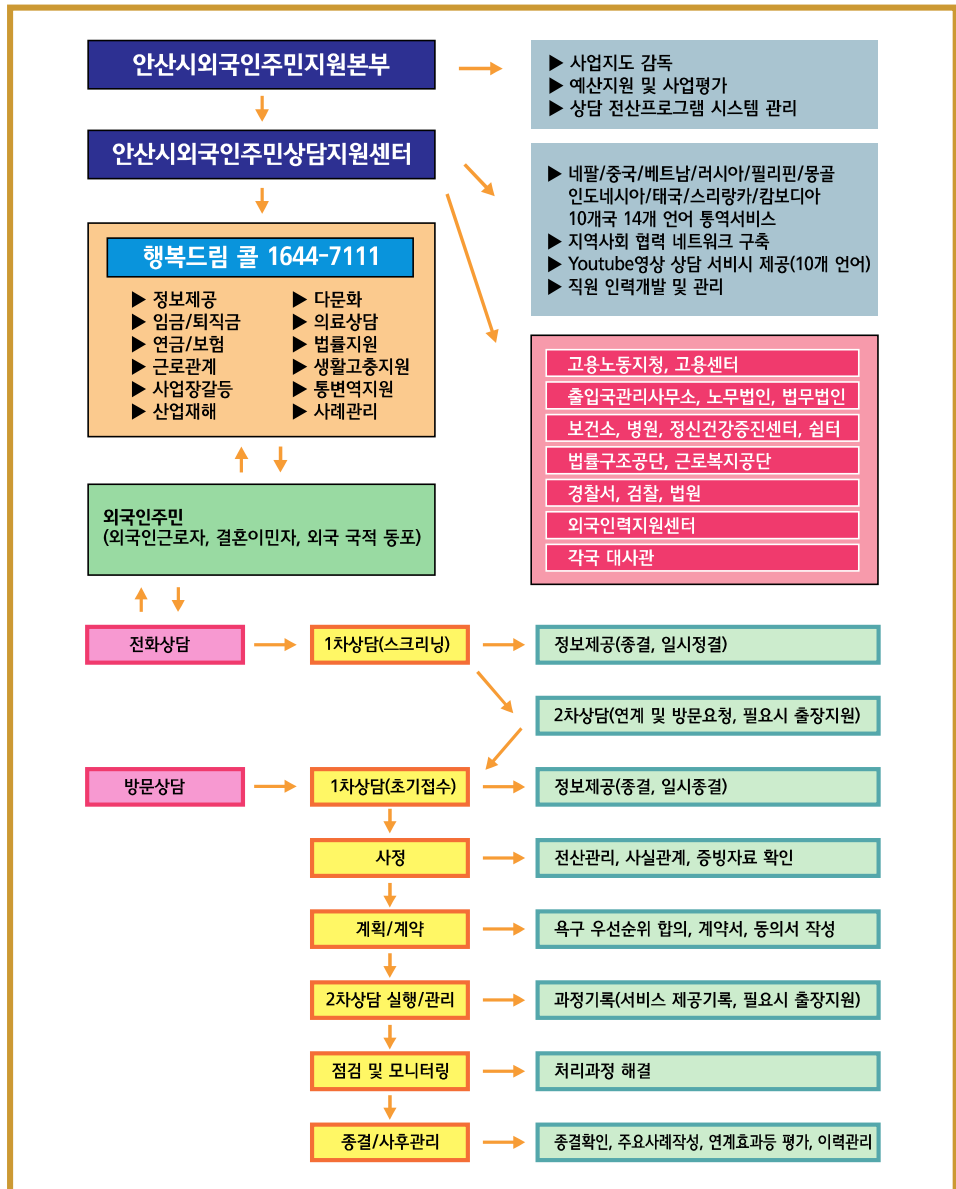
· 상근근로자 1년 이상 사업장  
· 근로계약서 또는 임금명세서 1년 이상 보유  
· 퇴직금계산명세서  
· 퇴직금계산명세서  
· 퇴직금계산명세서  
· 퇴직금계산명세서  
· 퇴직금계산명세서  
· 퇴직금계산명세서  
· 퇴직금계산명세서  
· 퇴직금계산명세서  
· 퇴직금계산명세서

**출국민기보법**

1. 출국민기보법  
2. 출국민기보법  
3. 출국민기보법  
4. 출국민기보법  
5. 출국민기보법  
6. 출국민기보법  
7. 출국민기보법  
8. 출국민기보법  
9. 출국민기보법  
10. 출국민기보법

### 3. 안산시외국인주민상담지원센터 서비스 전달 체계도

안산시외국인주민상담지원센터는 3년간의 상담통계에 대한 데이터 분석을 기반으로 다음과 같은 외국인지원 전달 체계도를 만들었다.

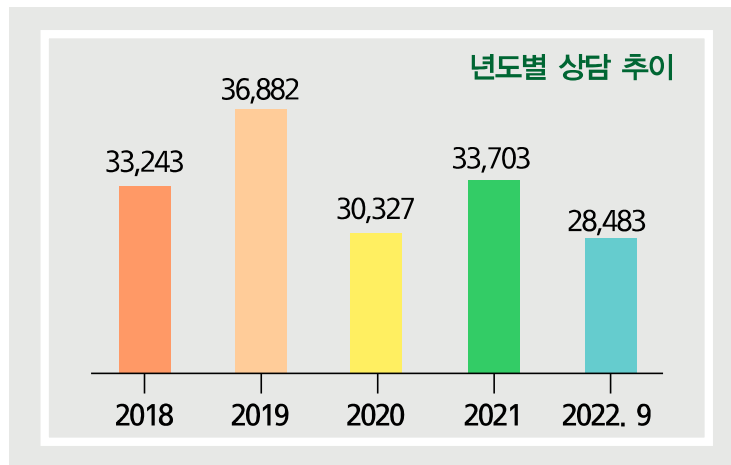


## ▣ 월별 상담내용 추세 분석

안산시외국인주민상담지원센터는 안산시 내 거주하는 외국인들의 권익 및 인권보호를 위해 상담의 전문성을 높이고 다방면의 프로그램을 지원한 결과로 말미암아 2018년 1월 ~ 2018년 12월까지 안산시 내 외국인주민들의 상담이 33,243건, 2019년 36,882건, 2020년 30,327건, 2021년 33,703건 그리고 2022년 1월 ~ 9월 까지의 상담이 28,483건으로 조사 되었다.

그래프와 같이 2020년에 접어들면서 코로나19로 사회적 거리두기에 일환으로 내방상담을 금지함으로 2020년 1월~12월까지 30,327건으로 감소한 것으로 조사 되었다. 안산시외국인주민상담지원센터는 코로나19로 외국인주민의 가중되고 있는 고충을 해결하기 위해 SNS영상 상담 및 출입국예약방법, 코로나 행정명령, 한국어 능력시험 예약방법, 간이대지급금, 성실근로자 재입국 제도, 퇴직금 계산법, E-7-4비자 관련정보, 경기도 재난기본소득 외국인 신청방법 등 Youtube영상을 제작하여 무상 공급함으로 외국인주민들이 안정된 한국 정착에 도움을 주었다.

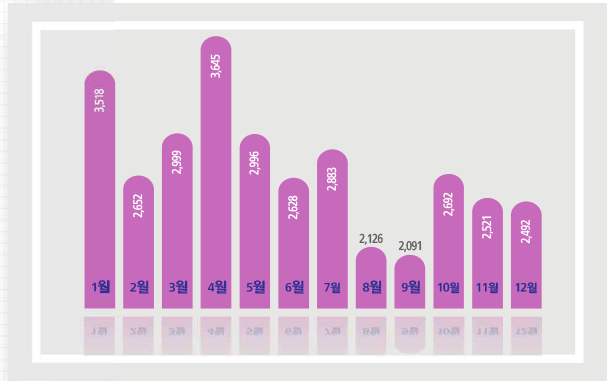
2021년에 접어들면서 코로나-19로 인한 사회적 거리두기 계속 됨으로 외국인주



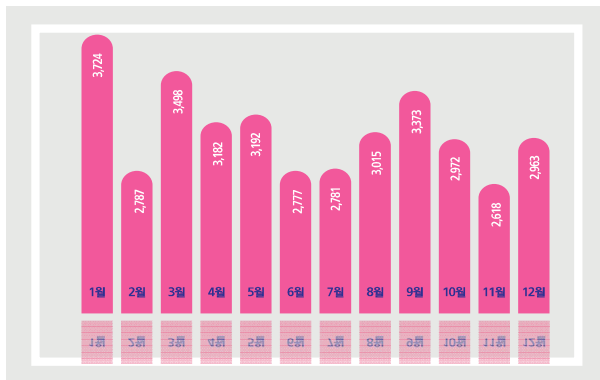




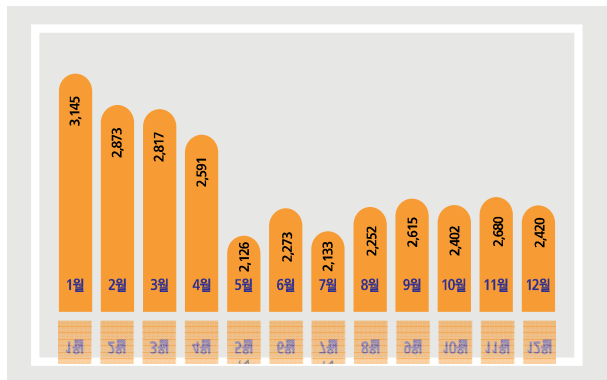
▼ 2018년 월 별 상담통계



▼ 2019년 월 별 상담통계



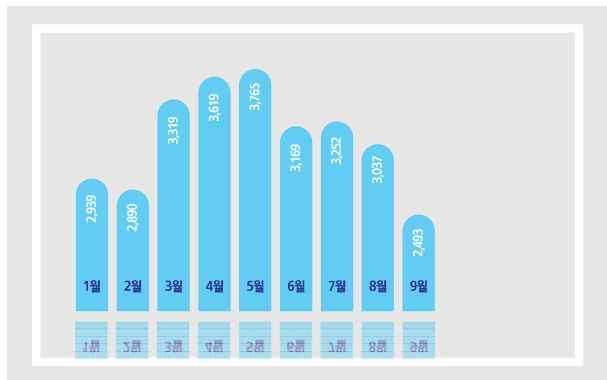
▼ 2020년 월 별 상담통계



▼ 2021년 월 별 상담통계



▼ 2022년 월 별 상담통계(1월~9월)



## ▣ 지역별 상담내용 추세 분석

안산시외국인주민상담지원센터는 안산시를 넘어 경기도로 그리고 전국을 대표하는 상담센터로 발돋움 하기 위해 많은 노력을 기울여 왔다.

지역사회와의 협력을 강화하고 다양한 방향의 홍보를 추진 했으며, 특히 직원들의 역량강화를 위해 노력하였다.

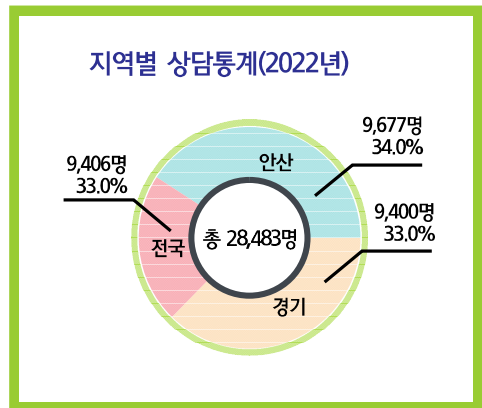
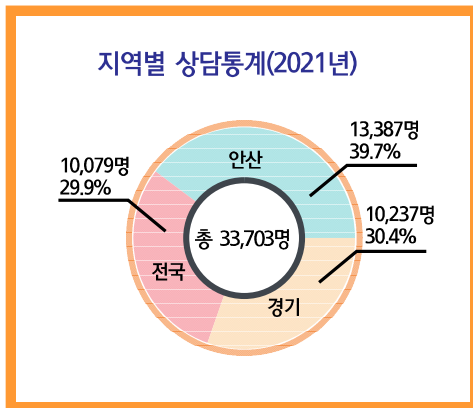
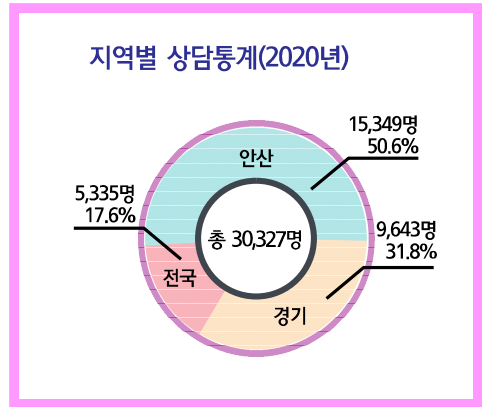
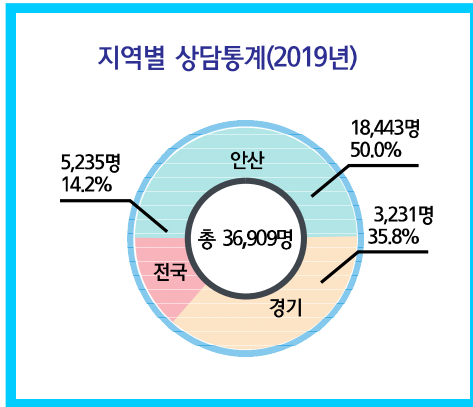
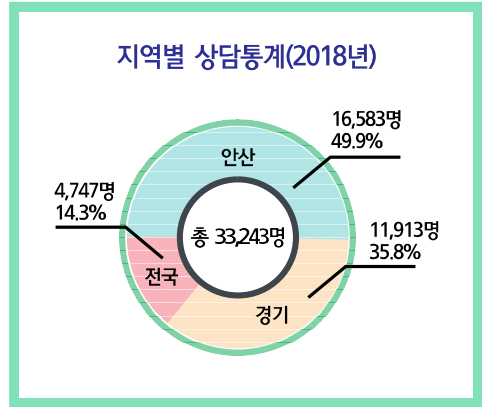
2018년부터 2020년까지 50%를 유지하고 있던 안산시 상담이 2021년을 기점으로 39.9% 그리고 2022년엔 34%까지 줄어드는 추세를 나타내고 있다.

경기도 상담은 2018년 35.8%, 2019년 35.8%, 2020년 31.8%, 2021년 30.4%, 2022년 33%로 30% 대를 계속 유지하고 있으며, 안산 경기를 제외한 타 지역에서 상담을 요청한 건수는 2018년 14.3%, 2019년 14.2%, 2020년 17.6%, 2021년 29.9%, 2022년 33%로 10%대에서 30%대로 성장하였다.

분석 결과 첫째, 상담기관들이 코로나19로 대면상담을 금지하여 전화 상담을 위주로 상담을 요청 함으로 다양한 언어 상담서비스를 제공하는 안산시외국인주민상담지원센터에 문의하는 사례가 급증한 것으로 파악되었다.



둘째는 SNS홍보의 결과로 조사 되었다. 유튜브, 페이스북, 블로그 등 다양한 홍보를 통해 각 지역에서 인터넷을 통해 상담기관을 검색하면 안산시외국인 주민상담지원센터가 상위에 검색되는 결과로 사료된다.



## ■ 지역사회 네트워크를 통한 사례관리 협력 망 구축

안산시외국인주민상담지원센터의 전문성을 강화 하기 위한 방안으로 지역사회 네트워크를 통한 협력 망을 구축하였다.

최근 다문화 상담은 폭행 사기 등의 사건과 질병에 관한 상담이 늘고 있으며, 다양하고 전문적인 금전 사고에 휘말리는 외국인들도 늘고 있다. 이들의 보호와 안전을 위해 전문가 집단과의 상담이 절실히 필요하다는 판단으로 관내 안산상록경찰서, 안산소방서 뿐만 아니라 고려대학교 안산병원, 한도병원, 근로복지공단 안산병원등 전문적 상담을 위한 사례관리 협력망을 구축하였다.

### 지역사회 네트워크 사례관리 및 업무 협력기관

일시	협력기관
2018년 03월 20일	노무법인 산재 안산지사
2018년 03월 27일	원곡법률사무소
2018년 04월 06일	주한 캄보디아 대사관
2018년 07월 05일	NH 경기지역본부 안양권 주거복지센터
2019년 05월 24일	근로복지공단 안산병원
2019년 10월 01일	안산연세안과
2019년 10월 24일	안산상록경찰서
2020년 07월 24일	한국뉴스
2021년 01월 28일	안산외국인노동자의집
2021년 02월 18일	경기도 소방 안산소방서
2021년 09월 02일	글로벌미션센터
2021년 10월 08일	(의)남촌의료재단 시화병원
2021년 10월 19일	고려대학교 안산병원
2022년 04월 09일	의료법인 대아의료재단 한도병원



▲ 주한 캄보디아 대사관 간 업무협약(2018.4.6)



▲ 안산상록경찰서 간 업무협약(2019.10.24)



▲ 안산소방서 간 업무협약(2021.2.18)



▲ 대아의료재단 한도병원 업무협약(2022.04.19)



▲ 고려대학교안산병원 간 업무협약(2021.10.19)



▲ LH안양권주거센터 간 업무협약(2018.7.5)

## ☐ 직원역량강화 교육

외국인 주민의 대다수가 첫째, 언어장벽에 의한 의사소통을 힘들어 한다면 두번째는 한국의 어려운 생활법률 및 고용에 관한 법률 때문에 오는 불이익을 최소화 하고자 하는 상담이 늘어나는 추세이다.

안산시외국인주민상담지원센터에서는 이런 문제에 대한 전문적 상담을 위해 직원 역량강화 교육을 실시하고 있다. 생활 법률로는 한국에서 꼭 지켜야 할 수칙, 출입국 예약 방법, 토픽 한국어능력시험 접수 안내, 전동킥보드 때문에 출국 조치 당한다고? 등으로 외국인주민이 한국에서 안정적으로 정착하기 위해 반드시 알아야 하는 법률 상식이며, 근로기준법 관련 교육으로 간이대지급금 이란, 성실근로자 재입국 제도, 출국만기보험과 수령방법, E-7-4비자 취득 방법, 퇴직금 계산법 등을 센터 직원들이 충분히 소화함으로 정확한 상담을 진행 할 수 있을 것이다.

### ▼ 못받은 임금과 퇴직금이 있다면 간이대지급금을 이용하세요

안산시외국인주민상담지원센터

**못받은 임금과 퇴직금이 있다면  
소액체당금을 이용하세요**

**문 : 임금 일부와 퇴직금을 못 받았습니.  
어떻게 받을 수 있나요?**

(2) 고용노동부에 임금체불 민원

- 1 체불임금 지급 불이행
- 2 임금체불 진정서 작성
- 3 관할 지방고용노동청에 계류
- 4 근로감독관의 출석요구 (근로자, 사용자)
- 5 임금체불 회에 대한 조치
- 6 임금체불 확인 후 임금지급명령서 발부
- 7 사용자 불이행 할 시 고의의견으로 검찰 송치 (근로자는 체불임금 등 시정수당인사 수령 후 소액체당금 신청)

**문 : 그럼 소액체당금은 어떤 경우 신청할 수 있나요?**

- 익월분 임금을 못지 않을 경우
- 외국을 통해 지급할 경우
- 퇴직금을 지급하지 않을 경우
- 해년 고시되는 휴직임금에 이월하여 임금을 지급할 경우

**소액체당금을 청구할 수 있다.**

**문 : 소액체당금 청구 방법은 어떻게 되나요?**

당 : 미정년차로한 근로자는 관공청 확정일로부터 1년 안에 퇴직 당시 시업한이 있는 시에 내 근로복지공단 지역본부나 지사로 소액체당금 지급 정구를 해야 합니다.

1 고용노동부에 체불임금 신고

2 체불임금 등 시업증 확인서를 신청해 발급 받습니다.

3 대한민국복지공단에 부로발부공조 신청 하거나 직접 수령 대기

**문 : 소액체당금은 얼마까지 받을 수 있나요?**

항 목	상 상 액
퇴직금(최근 3년)	700만원
임금, 휴업수당(최근 3개월)	700만원
총 상한액 / 1,000만원	

**문 : 처리기간은 얼마나 걸리나요?**

노동부 진정

(대분임금 등 시간주 확인서 발급)

기간 : 1개월 이내

→

민사소송  
통인 확정명결

기간 : 1개월 이내

→

근로복지공단에  
소액체당금 신청

기간 : 1-2주 이내

▼ 퇴직금 계산법과 출국만기보험 계산 및 수령 방법

## 퇴직금 계산법

안산시의국민주민상담지원센터

### 퇴직금 계산법

퇴직금 계산하기 고용노동부 <https://www.moel.go.kr/retirementpayCal.do>

**퇴직금이 얼마?**  
사용자는 계속근로연수 1년에 대해 30일분의 평균임금을 퇴직의 사유에 불구하고 퇴직하는 근로자에게 지급하는 금품 (이직금 포함시료 / 3년)

**지급 대상 근로자**  
사용자의 지위 감독아래 임금을 목적으로 근로를 제공하는 사람 종속관계에서 1년이상 계속 근로한 자. 임시, 촉탁, 잠금, 일용직, 수련의, 외국인, 직장예비군 중대장도 근로자성을 인정받으면 퇴직금 지급 대상.

### 퇴직금 계산법

퇴직금 계산 클릭  
퇴직금 금액 / 7,803,287원

### 출국만기보험

- 상사근로자 1년 이상 사업장
- 근로계약 효력 발생일로부터 15일 이내에 의무 가입(미가입시 500만원이하 별급)
- 납입보험료 월 통상임금의 8.3% (산상화제보험주식회사)
- 퇴직급여보장법 상 퇴직금에 미담 될 경우 차액 지급 (02-2261-9400)
- 사업장 변경시 위임활동 기간이 1년 이상 남은 재직근로자를 고용한 사업장 (재직근로자) 사업장에서 1년이상 근무, 재용사적연장, 재용기간 만료에 따른 영구 출국, 사망 등 고용현황 발생 시 지급
- (사할부) 재직근로자가 1년 미만 근무

### 출국만기보험

**출국만기보험 공방 수령 방법**

1. 출국공방
2. 항공사 환승수속
3. 출국장 은행 환전 수령증 수령
4. 세관/출국심사
5. 면세구역 은행수령
6. 출국

보험금 지급 시 주의사항

### 인천공항 제 1터미널 출국만기보험 수령 은행 위치도

▼ E-7-4 숙련기능인력 점수제

### E-7-4 숙련기능인력 점수제 개요

2021년 새로운 기준 적용

안산시의국민주민상담지원센터

### E-7-4 숙련기능인력 점수제

기본양식(최대 90점)

**2) 미래 기여 가치(학력/10점)**

구분	학사이상	전문학사이상	고졸
백점	10	10	5

중학상장 불가

- 학위 취득 지역은 국내외의 분은, 정규과정만 인정
- 외국대학의 경우 영문 영문 후 대한민국 영사 인증 후 제출

### E-7-4 숙련기능인력 점수제

근무처 변경

- 고용계약 기간이 만료되면 새로운 직장으로 이동이 가능
- 단 새롭게 이동하려는 기업이 고용요건을 갖추어야 함.
- 고용계약 기간 내에서는 회사의 경영목적, 특업 등 제안적 변경 허용
- 근로자가 직종을 바꾸고자 할 경우 해당 분야의 점수 요건을 충족해야 함

### E-7-4 숙련기능인력 점수제

가점 / 43점

구분	읍 면지역 근무경력			코로나19 관련 계절근로 참여		
	4년이상	3년이상	2년이상	1개월	2개월	3개월
백점	10	7	5	1	2	3

읍 면 지역 근무경력

### E-7-4 숙련기능인력 점수제

가점 / 43점

구분	내역	점수
국내유학	국내대학 2년이상 유학 전문직사 학위 이상 취득한 경우 학위수치는 '학력' 항목의 중첩으로 반영, 관련된 전공 여부 불문 함.	
중요부처주선	신청일 기준 근무중인 중대범죄와 관련된 중장부처 고용추진 받은 자 중장부처장은 최대 10점의 범위 내에서 점수를 차등하여 추진이 가능함.	
남세실적	신청일 기준 최대 1년 전까지 남세실적을 의미함.	
윤창 표창	국가나 지방자치단체로부터 수여 받은 것만 해당. / 건당 2점, 최대 5점	

### E-7-4 숙련기능인력 점수제

신청 시 제출서류 (순서대로 정리하여 제출)

1. 신청서, 여권 및 외국인 등록증 (필수)
2. 동승제 관련 신청서 (필수)
3. 증명사진 (필수)
4. 출국공판서 (필수) : E-7-4 절차서 참조
5. 신분증 사본 (필수)
6. 신청서, 경력서명서명장서 (필수)
7. 고졸취업지원금 신청서(신청서) (필수)
8. 신청서 발송 후 출국공판서 (신청서, 필수)
9. 신청서접수 : 고용노동부 (필수)
10. 통과인 후부터 (내국인만 해당)
11. 재직증명서 등 (내국인만 해당)
12. 한국대학사(학사) (필수) 또는 사적생활기록부 사본 (필수)
13. 학위 (필수)
14. 자격증 및 경력증명서 (해당자에 한함)
15. 자격증 및 연수 실적 입증서 (해당자에 한함)
16. 출국신청 관련 서류 (해당자에 한함)
17. 국내 신증서 (해당자에 한함)
18. 외국어능력시험 성적서 (필수, 언어) : 고졸취업지원금 (해당자에 한함)
19. 사적생활기록부 (해당자에 한함)
20. 고용노동부에서 신청서 (해당자에 한함)
21. 방과후 활동 지원 요청서 (해당자에 한함)

자세한 정보 : <https://hubble.naver.com/ansonservice/107?boardType=15>



## ▣ 다양한 홍보 영상 및 사례영상 제작

2020년부터 2022년 3년간 코로나19로 인하여 대면상담을 하지 못하는 날들이 많아졌다. 안산시외국인주민상담센터는 더욱 적극적인 홍보를 위해 센터 홍보 영상을 만들었으며, 중요 사례에 대한 뉴스등을 제작 방영하며 적극적 홍보에 나섰다. 특히 경기도와 함께 제작한 코로나19관련 홍보영상은 전직원이 적극 참여하여 경기도와 안산시 방역에 함께 참여하기도 하였다. 어렵게 한국에서 태어났지만 무국적으로 지낸 아이가 인도네시아 국적을 부여 받고 아빠의 나라로 갔던 사례, 장애를 갖고 태어난 어린이 사례 등을 영상으로 제작하였다.

또한 한국과 베트남 수교 30주년 기념행사에서 베트남 대사로부터 감사패를 수여 받은 사례 등은 뉴스로 만들어 보도하기도 하였다.

### ▼ 코로나19 미등록 외국인 백신접종 및 외국인 방역 수칙 영상





▼ 무국적 이카 국적을 취득하고 아빠의 나라로 ~



▼ 안산시외국인주민상담지원센터 홍보영상



▼ 외국인주민, 한국의 안정적 정착을 돕는 안산시외국인주민상담지원센터 홍보영상



## ■ 유튜브 영상 제작

2019년 코로나19가 전세계 팬데믹으로 발전하여 외국인들의 몇 배의 고충을 호소하고 있던 즈음 본 센터에서도 대면상담을 할 수 없었다.

따라서 안산시외국인주민상담지원센터가 자력으로 제작한 동영상, 상담사례, 인터뷰 자료등을 페이스북과 네이버카페, 유튜브, 블로그, QR코드등을 통해 적극 홍보에 나섰다.

특히 Youtube영상을 제작하여 2022년 9월 현재 320여개의 영상이 업로드 되어 있으며, 안산시 뿐만 아니라 전국에서 외국인 주민에게 꼭 필요한 간이대지 급금, 출입국예약방법, 한국어능력 시험접수 방법, 성실근로자 재입국제도, 퇴직금 계산법, E-7-4 비자등 체류, 법률적 지원 영상과 경기도 재난외국인기본소득, 코로나19 국민 예방수칙등 생활 지원에 관한 내용까지 포괄적으로 영상을 제작 배포하고 있으며, 또한 주요사례를 뉴스 형식에 맞춰 보도함으로 시청하는 이들이 쉽게 이해할 수 있도록 접근하였다. 앞으로도 Youtube를 통해 전국에 있는 외국인주민들이 법률적 제도적 혜택을 볼 수 있도록 계속 영상을 제작 배포할 예정이다.



**외국인주민TV**  
**유튜브 방송**



**Ansan migrants TV**  
[외국인주민TV]

The Immigrant's Guide to Living in Korea

**이민자를 위한 한국생활 가이드**

**Ansan Migrants TV [외국인주민TV]** 구독자 1.99천명

채널 맞춤 설정 | 동영상 관리

홈 | 동영상 | 재생목록 | 커뮤 | 피 | 채널 | 정보 | CHANNELYTICS

업로드한 동영상 정렬 기준

 <p>한국 베트남 수교 30주년 기념 세미나 (한국에서 베트남 노... 조회수 148회 · 1개월 전</p>	 <p>종교 출신 우대 상담사 지난 6개월동안 1천9백여 건의 상... 조회수 103회 · 1개월 전</p>	 <p>Ito ay para sa mga kababayan pilipino at pilipin... 조회수 52회 · 1개월 전</p>	 <p>Bersama Guru Pribumi dan Guru Asli Korea via Rekama... 조회수 41회 · 1개월 전</p>	 <p>Thực tiếp thu âm bởi người Việt Nam và Hàn Quốc.Topi... 조회수 38회 · 1개월 전</p>	 <p>한국어 Topik 1 공부 방법! 한국어 Topik 1... 조회수 44회 · 1개월 전</p>
 <p>Монгол ба Солонгос хэлээр Уншсан Байгаа. Topik 1 8... 조회수 33회 · 1개월 전</p>	 <p>नेतिम नेपाली र कोरियाली नेतिम सिकाइहरू द्वारा रेकर्ड गरिएको... 조회수 40회 · 1개월 전</p>	 <p>사회복지 법인 강봉, 부르크라이나 피관민 생활을 지원 행사 조회수 82회 · 1개월 전</p>	 <p>몽골-폴란드에서 제2국립병원 MOU 체결! Монгол улс... 조회수 95회 · 2개월 전</p>	 <p>네발 전방송 / 안산시 외국인 주민지원본부 문화담당장 이... 조회수 94회 · 3개월 전</p>	 <p>러시아 사립을 위한 한국어 Topik 1 / Корейский язык... 조회수 127회 · 8개월 전</p>
 <p>खाणिदोमा विरिबीहरूको लागि आधाभूत आवाकलेखिन आएको... 조회수 14회 · 1년 전</p>	 <p>2 дах удаагийн Кенги аймгийн гадаад иргэдэд... 조회수 31회 · 1년 전</p>	 <p>필리핀 근로자 귀국지원, 중국 만기보통, 국민연금, 안산시... 조회수 184회 · 1년 전</p>	 <p>코로나-19 확산 차단을 위한 외국인 고용사업주 및 외국... 조회수 174회 · 1년 전</p>	 <p>1장2021yildan yangi qoidalarning amalga kirishi... 조회수 2회 · 1년 전</p>	 <p>2장2021yildan yangi qoidalarning amalga kirishi... 조회수 500회 · 1년 전</p>
 <p>Анч чадаагүй цалин хөлсөө инжэ шийдэж авна уу... 조회수 265회 · 1년 전</p>	 <p>Мөин хөлсөө авна уу / 소액계단금 임급 퇴직금 못받았을 때... 조회수 632회 · 1년 전</p>	 <p>한국어능력시험 신청 방법 Topik 한국어능력시험 신청... 조회수 163회 · 1년 전</p>	 <p>ТОРiК буюу Солонгос хэлний түвшин тогтоо... 조회수 233회 · 1년 전</p>	 <p>출입국 예약 방법 조회수 23회 · 2년 전</p>	 <p>Как зарегистрироваться на экзамен по корейскому языку Topik... 조회수 1.6천회 · 2년 전</p>
 <p>Торик буюу Солонгос хэлний түвшин тогтоо... 조회수 10.49</p>	 <p>한국어능력시험 접수안내 Topik 한국어능력시험 접수안내... 조회수 13.43</p>	 <p>한국어능력시험 접수안내 Topik 한국어능력시험 접수안내... 조회수 10.29</p>	 <p>한국어능력시험 접수안내 Topik 한국어능력시험 접수안내... 조회수 7.35</p>	 <p>한국어능력시험 접수안내 Topik 한국어능력시험 접수안내... 조회수 8.45</p>	 <p>한국어능력시험 접수안내 Topik 한국어능력시험 접수안내... 조회수 13.13</p>
 <p>한국어능력시험 접수안내 Topik 한국어능력시험 접수안내... 조회수 2.4천회 · 2년 전</p>	 <p>한국어능력시험 접수안내 Topik 한국어능력시험 접수안내... 조회수 326회 · 2년 전</p>	 <p>한국어능력시험 접수안내 Topik 한국어능력시험 접수안내... 조회수 326회 · 2년 전</p>	 <p>한국어능력시험 접수안내 Topik 한국어능력시험 접수안내... 조회수 643회 · 2년 전</p>	 <p>한국어능력시험 접수안내 Topik 한국어능력시험 접수안내... 조회수 91회 · 2년 전</p>	 <p>한국어능력시험 접수안내 Topik 한국어능력시험 접수안내... 조회수 871회 · 2년 전</p>
 <p>Корейский язык (Торик) инжэ лаги आईи бичигнэ сай... 조회수 659회 · 2년 전</p>	 <p>Торик 언어능력시험 접수안내 Topik 언어능력시험 접수안내... 조회수 230회 · 2년 전</p>	 <p>Cách đăng ký thi năng lực tiếng Hàn Topik 한국... 조회수 916회 · 2년 전</p>	 <p>Оформление иммиграционного... 조회수 46회 · 2년 전</p>	 <p>Mobil telefon orqali immigratsiya buyurtmalarini... 조회수 53회 · 2년 전</p>	 <p>Immigration reservation 중입 국어약 ENGLISH VERSIONS... 조회수 152회 · 2년 전</p>
 <p>2020 행복한 크리스마스 / 안산시외국인주민상담센터 조회수 440회 · 1년 전</p>	 <p>행복한 크리스마스 파티 홍보 영상 / 안산시외국인주민상담... 조회수 145회 · 1년 전</p>	 <p>한국에서 꼭 지켜야 할 20가지 수칙 / 본 영상은 연세대학교... 조회수 143회 · 1년 전</p>	 <p>한국에서 꼭 지켜야 할 수칙 조회수 180회 · 1년 전</p>	 <p>한국에서 꼭 지켜야 할 수칙 조회수 284회 · 1년 전</p>	 <p>한국에서 꼭 지켜야 할 수칙 조회수 254회 · 1년 전</p>

## □ 화상통화 상담 서비스



코로나19로 대면상담의 전면 중지에도 따라 화상상담을 시작 하였다.  
물론 대면상담의 효과 만큼 수준 높은 상담을 할 수 없겠지만 화상을 통해 문서 작성 시 샘플을 눈으로 보면서 설명을 할 수 있었고, 산업재해사고 및 임금체불 관련 노동부 진정에 대한 서류를 상담원이 직접 확인하며 오타 및 내용을 교정 해 줄 수 있어 외국인노동자들의 긍정적 피드백을 받았다.

코로나19가 소강 상태인 지금도 지방에 거주하는 외국인노동자들은 화상 상담을 요청하는 등 좋은 반응을 보여 화상상담의 여건을 만들어 주는데 노력하고 있다.

## ▣ 외국인주민 지원 역량 향상 계시를 위한 직원 워크숍

본 센터는 연 2회의 직원워크숍을 실시함으로 내,외국인주민의 소통,통합,상생을 위한 '다문화 인권 교육 및 직원 단합을 위한 다양한 프로그램을 진행했다.

어려운 환경 속에서도 외국인주민 등을 위해 활동하는 직원들 간의 소통 및 교류를 통해 직원역량을 강화하는 한편, 다양한 의견 수렴을 통해 새로운 센터 운영과제 등을 발굴하기 위해 마련됐다.

특히 상담직원들이 평소 실무를 추진하면서 느꼈던 애로사항과 고충에 대해 이야기 나누며 상호 필요성을 공감했다.

다문화는 거스를 수 없는 시대의 흐름으로 다른 문화와 배경을 가진 사람들이 자연스럽게 융화하여 서로의 차이를 존중하고 배려하는, 더불어 사는 아름다운 다문화 도시를 만들어 갈 수 있도록 함께 노력할 것을 다짐하는 시간을 가졌다.



## ▣ 유관기관 방문 간담회 개최



### 한·독 평화통일 파트너 그룹, 안산시외국인주민상담지원센터 방문

“한·독 평화통일 파트너 그룹”의 독일 현지인들이 방문하여 안산시의 외국인 지원 정책과 외국인 인권에 관하여 간담회를 가졌다.

독일과 한국은 분단이라는 공통점을 갖고 있으나, 독일은 통일이 되었고, 우리 한국은 분단의 아픔을 그대로 갖고 있어, 30년 전 분단의 공통 주제로 모인 사람들의 모임인 “한·독 평화통일 파트너 그룹”은 통일 이외에 인권과 난민이라는 새로운 주제로 각국을 방문하고 세미나 및 간담회를 개최하는 등 활발한 활동을 하고 있다. “한·독 평화통일 파트너 그룹” 대표단은 종교인, 의료인, 교육자, 경제인 등 다양한 분야의 전문가로 구성된 순수 민간 단체로서 최근 유럽에 심각한 문제로 대두된 난민의 인권과 사회적응에 대하여 많은 관심을 갖고 있다.

안산시외국인주민상담지원센터를 방문한 “한·독 평화통일 파트너 그룹”은 안산시가 지원하는 외국인 인권관련 정책과 방향에 많은 관심을 보였고, 권순길 센터장의 안산시 체류 외국인의 긴급지원 사례 발표를 청취한, 안 롤랜드 목사는 “안산시의 다양성과 체계성을 갖춘 외국인 정책에 감동을 받았으며, 본국 독일에 비하여 매우 훌륭하다” 며 극찬을 아끼지 않았다.

## 안산시외국인상담지원센터 – 제주외국인평화공동체와 간담회 개최

안산시외국인주민상담지원센터와 제주외국인평화공동체는 한국을 찾아와 근로를 제공하는 노동자, 결혼으로 한국에 이주한 결혼이민자 그리고 자국의 박해를 피해 이주한 난민등 외국인들이 한국 생활을 잘 적응하도록 법 태두리 안에서 지원하는 공통의 목표를 갖고 일을 하고 있다.

그런 의미에서 안산시외국인주민상담지원센터의 제주 방문을 통해 (사)제주외국인평화공동체와 이루어진 간담회는 상호 협력을 약속하는 중요한 자리가 되었다. 또한 2018년 사회적으로 큰 이슈가 되었던 예멘 난민숙소를 방문하여 그들과 관련된 사례를 설명 듣고 제주외국인평화공동체의 헌신에 다시 한 번 박수를 보냈다. 한국을 찾은 외국인들은 우리의 희생과 노력에 감동을 받을 것이며, 그들의 나라로 돌아가 한국에 대한 고마운 생각을 평생 잊지 못할 것이라고 생각한다.

현재 제주도에 24,841명(자료제공/출입국 외국인정책본부), 안산시에는 85,276명(자료제공/안산시2022.8.)의 등록 외국인이 거주하고 있다.

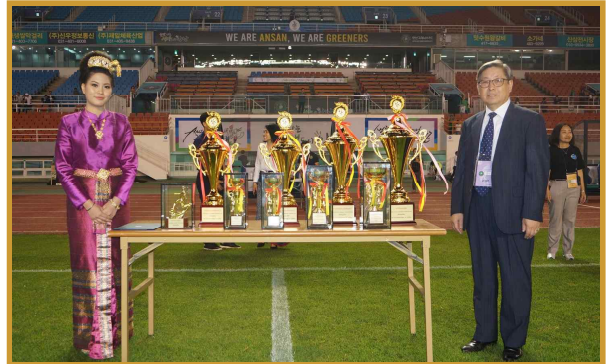


## ▣ 한국사회에 안정적 정착을 위한 이주민 공동체 지원

안산시외국인주민상담지원센터는 크메르여성이민자 야채 커뮤니티 프로젝트, 태국 노동자 축구대회, 베트남 공동체 조직 및 깨끗한 안산시 만들기 프로그램, 캄보디아 설날축제, 스리랑카 공동체 추석행사등 다양한 이주민 지원 프로그램을 기획하였다. 이런 다양한 행사를 통해 지역사회와 함께 성장하는 기회를 찾아 주었으며, 이주민 스스로 신선한 자국의 야채를 재배하여 나눌 수 있으며, 축국 경기등 운동을 통해 선주민과 이주민의 우호적 협력 관계를 구축하는데 노력하였다.



▲ 베트남 공동체 깨끗한 안산시 만들기 행사



▲ 전국 태국 축구대회



▲ 캄보디아 이주여성 텃밭



## ▣ 내 . 외국인을 대상 교육 실시

### 법을 몰라 받는 불이익 최소화 노력

각국 대사관과 산업인력공단 협력으로 내.외국인이 법을 몰라 받게되는 불이익을 최소화 하기 위한 교육을 실시 하였다.

안산시외국인주민상담지원센터는 외국인주민들의 상당 수가 한국의 좋은 정책을 몰라서 받는 불이익의 최소화 위한 교육을 실시하였고, 한국인을 대상으로는 다문화 이해에 대한 교육을 함으로 내.외국인의 화합을 유도하였다.

2019년 안산시 단원청소년수련관에서 실시한 네팔 대사관과 협력교육에서는 최근 늘고있는 네팔 근로자의 자살율과 불법체류 근로자 증가로 정신건강을 위한 정신과 의사의 강의와 불법체류 방지를 위한 비자교육을 실시 하였다. 네팔 대사와의 대담에서 근로자들에게 어떤 방식의 도움을 주고 있는지, 그리고 자국민 근로자들을 위해 대사관에서 어떻게 노력해야 하는지에 대하여 심도깊은 토론을 진행하였다.



▲ 인도네시아대사관 간병코리아 귀국교육



▲ 네팔 대사관 정신증진교육



▲ 산업인력공단 귀국교육



▲ 캄보디아 대사관 교육

## ▣ 안산시외국인주민상담지원센터 개소10주년 행사 개최

안산시 외국인주민상담지원센터는 외국인주민지원본부 다목적실에서 개소 10주년 기념행사를 개최했다. 이번 행사에는 중국, 베트남, 캄보디아, 스리랑카 등 8개국 대사 및 외교관 43명과 지역주민등 100여명이 참석한 가운데 진행 되었다. 10주년 기념 행사는 중국, 인도네시아, 캄보디아의 전통무용을 시작으로 근속직원에 대한 근속패 증정, 유관기관에 감사패 전달, 법무부 법사랑위원회 안산지역 연합회 장학금 전달, 태국대사관의 격려금전달, 기념촬영 순으로 진행됐다.

행사에 축사로 나선 중국 대사관 영사부 우래 부 총영사는 "앞으로도 안산시 외국인주민상담지원센터가 추진하는 사업 및 행사 등에 대사관의 협조가 필요한 부분은 적극적으로 지원하겠다"고 말했다.





## ▣ 해외어린이 지원사업

### 캄보디아

시엠립시 프놈꾸레이라는 지역에 전교생이 60여명인 살리폼트메이라는 초등학교가 있다.

학교의 학생들은 절반이상 신발은 물론 양말도 신지 않은 맨발로 학교를 다니고 있다. 일부 학생은 교복도 없고, 아예 입을 옷이 없어 맨몸으로 학교에 다니고 있으며, 간혹 여유있는 집 아이들은 가방이 있지만 그것도 매우 적은 수의 어린이들만이 받는 혜택이다. 부모가 모두 일을 나가 동생을 데리고 학교에 다니는 어린이들도 있다. 이런 어려운 어린이들에 대한 안산시외국인주민상담지원센터의 지원사업으로 인해 오늘은 행복의 미소가 가득하다.

### 인도네시아

까시이부고아원은 가난과 질병 그리고 장애를 갖고 태어나 길거리에 버려져 있는 어린이들을 돌봐주는 작지만 훌륭한 기관이다. 코로나19로 인한 후원 부족으로 쌀이 떨어지고, 질병을 앓고 있는 어린이가 치료비가 없어 고민하고 있다는 사례를 접한 안산시외국인주민상담센터는 경기남부경찰청에서 받은 후원금을 인도네시아 까시이부 고아원에 보내기로 결정 했다.

### 해외어린이 지원사업

- 첫 번째 2017년 2월 네팔 고아원 성금전달
- 두 번째 2017년 6월 네팔 고아원 사랑의 옷 전달
- 세 번째 2018년 4월 캄보디아 초등학교 학용품지원
- 네 번째 2022년 3월 인도네시아 고아원 생필품 및 의료비 지원



▲ 1차 해외어린이 지원사업 네팔 고아원 성금



▲ 2차 해외어린이 지원사업 네팔 옷 120Kg



▲ 3차 해외어린이 지원사업 캄보디아 학용품 지원



▲ 4차 해외어린이 지원사업 인도네시아 고아원 생필품 및 병원비

## ▣ 후원을 통한 의료비 및 구제용품 지원

중국인 미혼모가 25주만에 830g의 장애가 있는 미숙아를 낳고 중국으로 출국했다. 부모도 없는 아이는 19개의 질병을 갖고 홀로 한국에 남겨졌다는 사례를 접한 (주)TS트릴리온의 장기영 대표는 매달 50만원의 후원과 병원비를 안산시의 외국인주민상담지원센터를 통해 후원하기로 결정했다.

코로나19로 직장을 잃은 미등록 스리랑카 노동자가 갑자기 찾아온 목 디스크로 인한 응급 수술을 했다. 그 동안 생활비로 지출한 경비 때문에 입원과 수술 후에는 병원비를 지불 할 능력이 없었다. 이런 안타까운 소식을 접한 안산시외국인주민상담지원센터와 스리랑카 공동체는 병원비 모금운동을 시작하였고, (주)한패스는 병원비 전액을 후원하였다.

안산시 단원구 원곡동에 거주하는 나이지리아 국적의 4살 어린이가 갖슨, 지하 1층 월세 집에서 불이나 전신에 3도의 화상을 입었다. 수술을 하지 않으면 생명이 위태로운 상태라는 의사 소견이 있었으나, 1천5백만원이 넘는 병원비를 감당하지 못해 애를 태웠고 있다는 사례를 접한 안산시외국인주민상담지원센터는 (주)TS트릴리온의 장기영 대표로 부터 수술비 전액을 후원받아 아이의 수술을 무사히 마쳤다. 이처럼 외국인주민의 응급 지원에 대하여 많은 후원을 받아 치료 및 구제에 힘쓰고 있다. 안산시외국인주민상담지원센터에 후원을 아끼지 않았던 분들께 진심으로 감사를 드린다.



## □ 행복한 크리스마스 파티

안산시외국인주민상담지원센터는 성탄절을 맞아 이주배경 어린이들을 초청해 ‘행복한 크리스마스 파티’ 를 개최했다.

희귀 난치병 등 장애로 몸이 불편한 어린이, 부모의 잘못으로 미등록이 된 어린이, 난민을 신청했지만 허가가 나지 않아 불안한 삶을 살고 있는 어린이, 부모에게 버림받아 삶의 모든 것을 잃어버린 무국적 어린이등 한국사회에서 사회복지제도의 혜택을 조금도 받을 수 없는 조건의 이주배경 어린이 13개국 20명의 어린이를 초대하여 행복한크리스마스 파티를 개최했다.

이 행사는 2018년 부터 매해 개최되고 있으며 힘겹게 살아가고 있는 이주배경 어린이들의 마음에 조금이나마 위로와 행복이 되길 바란다.







## ▣ 각국 대사관 및 정부기관 감사패

안산시 외국인주민상담지원센터가 외국인주민을 위해 고충상담을 비롯해 필요한 사회복지 서비스까지 연계하는 등 적극적인 지원으로 많은 도움을 주고 있다. 외국인 주민이 겪는 생활고충, 사업장갈등, 의료지원, 결혼이민자들의 가족문제 등을 안산시외국인주민상담지원센터의 통역지원과 현장 중심의 사회복지사업을 펼치고 있으며, 지역사회의 전문가 집단과 효율적인 네트워크를 통해 현장에서 외국인지원을 적극적 효율적으로 수행하였다.

그 결과 첫째 쉼터, 체류, 건강관리 등 복합적인 의료문제를 안고 있는 외국인들을 대상으로 사례관리 네트워크를 통해 안전한 출국지원이 될 수 있도록 지원했으며, 둘째 한국에서 일하고 있는 외국인노동자들에게 심리적·정서적으로 지원하였다.

향후 안산시외국인주민상담지원센터는 복지의 사각지대에 놓여 있는 취약한 외국인주민을 중심으로 특화된 사례관리 협력체계를 갖추고 지속적으로 지원하며, 인권보호와 지역사회에 안정적으로 정착할 수 있도록 체계적 지원을 지속 할 예정이다..

### 각국 대사관 및 정부기관 감사패

일시	감사패 증정 기관
2017년 12월 20일	주한 중국대사관
2018년 04월 15일	스리랑카 공동체
2018년 08월 13일	주한 캄보디아 대사관
2018년 10월 10일	안산단원경찰서
2018년 12월 31일	주한 중국대사관
2019년 04월 24일	주한 캄보디아 대사관
2022년 01월 26일	경기남부경찰청장
2022년 08월 25일	주한 베트남 대사관



▲ 주한 중국 대사관(2017년 12월 20일)



▲ 주한 캄보디아 대사관(2018년 8월 13일)



▲ 주한 베트남 대사관(2022년 8월 25일)



▲ 경기남부경찰청(22년 1월 26일)



▲ 안산 단원경찰서(2018년 10월 10일)



▲ 주한 중국 대사관(2018년 12월 31일)

## [고용허가제]

### ▣ 구직신청기한 도과



질 문

본인은 고용허가제로 취업활동 중인 캄보디아 노동자입니다. 본인은 사업장에서 근로를 제공하던 중 산재를 당하여 약 2개월의 요양을 마친 후 건강회복을 위하여 본국으로 한 달 동안 휴가를 다녀온 바 있습니다. 휴가를 마치고 사업장에 복귀했는데 사업장에서 고용변동신고 사실을 전하며 관할 고용센터를 방문하여 구직신청을 하라고 권고했습니다. 그러나 고용센터 담당자로부터 구직신청기한 도과로 이미 취업활동기회를 상실했으며 본인이 본국으로 귀국해야 하는 대담임을 안내받았습니다. 본인이 계속 한국에서 취업활동을 하려면 어떻게 해야 하나요?



답 변

관할 고용센터에 문의해 본바 해당 노동자의 경우 금년 11월 15일에 고용변동신고가 접수되었고, 동 신고의 사유발생일은 동년 11월 1일이었습니다. 해당 노동자가 12월 14일에 고용센터를 방문하였기에 사유발생일로부터 30일 이상 도과되어 구직신청이 불가능하다는 사실을 확인하였습니다. 즉, 관련법(외고법 제 25조 3항)에 의해 근로계약이 종료된 날부터 30일 이내에 사업장변경신청(구직등록)을 하지 아니한 외국인노동자는 더 이상 취업활동기회를 얻지 못하고 출국하여야 한다는 법규에 의해서입니다.

또한, 해당 노동자가 근무한 사업장 대표와 통화하여 사실관계를 알아본바 산재요양기간이 끝난 후 해당 노동자의 요청에 의하여 본국 휴가를 허락했지만, 상시 인력난에 시달리는 사업장의 사정상 더 이상 해당 노동자와의 고용관계를

유지할 수 없어서 고용변동신고를 했다는 사실을 통보받았습니다.

그러나 사업장에서 고용변동신고를 하는 과정에서 명백히 관련법(근로기준법)을 위반하였습니다. 즉 고용변동신고(퇴사조치)는 반드시 당해 노동자에게 서면 고지 후 진행해야 합니다. 더욱이 해당 노동자와 같이 산업재해자인 경우 산재요양기간과 그 후 1달 동안은 절대 해고금지기간에 해당됩니다. 즉 관련법(근로기준법 제23조 제2항)에 의해 해고를 엄격히 제한하고 있음에도 해당 기간에 해당 노동자를 퇴사조치 한 것은 당연히 강행법규인 근로기준법을 위반한 것이어서 부당해고에 해당되는 것입니다.

해당 노동자의 경우 관할 고용센터에서 정상적인 구직신청을 통해 사업장을 변경하는 것은 현시점에서는 불가능해 보입니다. 결국 해당 노동자가 한국에서 취업활동을 이어갈 수 있는 유일한 방법은 부당해고 구제신청을 통해 퇴사(해고)조치를 무효화시키고 원직복직을 하는 것입니다.

그러므로 관할 노동위원회에 부당해고 구제신청을 접수한 후 노동위원회 담당 조사관에게 본인의 상황을 자세히 알리고 화해조서 작성에 대한 협조 요청할 것을 권고합니다. 굳이 화해조서를 통한 해결을 권고하는 이유는 화해조서가 비교적 처리기간이 짧고 간단하기 때문입니다. 물론 이때에는 부당해고 구제신청 전 본인이 근무한 사업주와 협의하여 화해조서에 대한 협조를 구하는 것이 필요합니다. 화해조서 작성 시 “고용변동신고를 취소한다” 라는 문구를 반드시 삽입하여 고용변동신고를 무력화하는 조치를 확실히 해야 합니다.

한편, 외국인노동자가 구직신청기한 도과로 취업활동기회를 상실한 다양한 사례가 있습니다. 해당 노동자의 경우처럼 본국 휴가 중 퇴사처리가 되거나 건설현장의 공사가 종료된 후 사업장 변경신청을 제때 못한 경우, 사업장의 양도·양수로 사업장 명칭과 사업주가 변경된 후 아무 조치(사업장정보변동 신고) 없이 계속 근무한 경우 등이 있습니다. 대부분 외국인노동자 본인이 퇴사 관련 사실을 인지하지 못하여 법에서 정한 기한 내에 구직신청을 하지 못한 경우입니다. 즉,

이는 사업주가 해당 외국인노동자의 고용변동신고와 관련하여 해당 노동자에게 제대로 고지해 주지 않아서 발생하는 결과인 것입니다.

근로기준법 제27조에 의하면, 사용자는 노동자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 반드시 서면으로 통보해야 합니다. 또한, 근로기준법 제26조는 사용자가 노동자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고를 해야 한다고 명시하고 있습니다. 이 해고예고의 의사표시는 민법 제111조의 도달주의에 의해 노동자에게 도달한 때에 그 효력이 발생합니다. 본 사례 해당 노동자의 경우 본국 휴가기간 중에 해고예고나 해고의 서면통지 없이 일방적으로 고용변동신고(퇴사신고)를 당하여 그 결과 구직신청기간이 도과된 것으로 그 책임은 전적으로 사업주에게 있다고 할 수 있을 것입니다. 또 한 가지 중요한 것은 고용변동신고일과 사유발생일을 분명히 구분해야 한다는 것입니다. 외고법 시행규칙 제14조에 의하면, 사용자는 외국인노동자의 고용 등에 변동이 있을 경우 사유 발생일로부터 15일 이내에 관할 고용센터에 신고해야 합니다. 고용변동신고 시, 사유발생일(일반적으로 퇴사일)을 명시하게 되는데, 이 날짜가 고용변동신고일과 15일의 차이가 발생할 수 있습니다. 해당 노동자의 경우, 만약 사용자가 고용변동신고 사유발생일을 신고일과 같은 날짜(11월 15일)로 했다면 적어도 취업활동기회 상실이라는 비극적 상황은 발생하지 않았을 것입니다. 그러나 사용자가 해당 노동자의 본국 휴가일을 사유발생일로 신고하여 결국 구직신청기한 도과로 취업활동기회를 잃은 것입니다.

마지막으로 해당 노동자처럼 장기간 본국으로 휴가를 갈 경우, 휴가원(확인서)을 소지하고 출국하는 것이 필요합니다. 그렇게 하면 설령 본국 휴가 중 퇴사조치가 되어 부당해고 구제신청을 해야 하거나, 혹은 공항에서 입국정지를 당한 경우, 또한 고용센터에 이의 제기를 할 때 동 휴가확인서를 노동자의 주장을 입증할 수 있는 근거로 사용할 수 있기 때문입니다. 아울러 본국 휴가 중인 외국인 노동자는 휴가기간 중 틈틈이 외국인고용관리시스템(EPS)에 접속하여 본인의 고용변동사실을 확인해 보는 것도 필요합니다.

**관련정보**

- ◆ 외국인근로자 고용 등에 관한 법률(이하 외고법) 제25조  
(사업 또는 사업장변경 허용) 제3항
- ◆ 외고법 시행규칙 제14조(고용변동 등의 신고)
- ◆ 근로기준법 제23조(해고 등의 제한) 제2항
- ◆ 근로기준법 제26조(해고의 예고)
- ◆ 근로기준법 제27조(해고사유 등의 서면통지) 제1항

**■ 취업활동기간 연장(재고용신청) 조건**



**질 문**

본인은 취업활동기간(3년) 만료일이 3개월 정도 남은 스리랑카 노동자입니다. 얼마 전 한국에서 취업활동을 하고 있는 본인의 친구가 재고용이 불허되어 결국 본국으로 귀국한 경우가 있었는데 본인 역시 재고용 성사 여부에 대해 불안한 마음입니다. 재고용 허가요건이 무엇이고 또한 사업장에서 재고용을 거부할 경우 어떻게 해야 하는지 궁금합니다.



**답 변**

현행 고용허가제도에서 최초로 부여한 취업활동기간은 3년입니다. 단, 최초 부여한 체류기간 만료일까지 고용관계를 유지하고 있는 상황에서 해당 사업장에서 재고용을 허용하면 추가로 1년 10개월의 취업활동기간을 얻게 됩니다. 재고용 신청은 취업활동기간 만료일 2개월 전부터 만료일 7일전까지 관할 고용센터에 신청하면 됩니다(만료일까지 신청해도 인정). 준비할 서류는 외국인노동자 취업활동기간 연장신청서, 사업자등록증 사본, 외국인등록증 및 여권 사본, 표준근로계약서 사본 등입니다.

재고용과 관련하여 몇 가지 유의해야 할 사항이 있습니다.

우선 해당 노동자의 근로계약기간이 취업활동기간 만료일까지 계속되지 않을 경우 근로계약기간을 재고용 만료일까지 연장(재계약)한 후 재고용 신청을 해야 합니다. 이는 부여된 취업활동기간(3년)을 완전히 채운 노동자에게만 재고용 기회를 주기 때문입니다. 그러므로 본인의 근로계약기간 만료일이 취업활동기간 만료일까지 되어 있는지 먼저 확인해 보아야 할 것입니다.

다음으로 재고용과 관련해서 사업주의 의사가 중요합니다. 즉, 외국인노동자의 재고용은 사업주의 의무사항이 아니라 선택사항으로서 재고용 여부는 전적으로 사업주의 의사에 달려 있습니다. 그러므로 사업장에서 재고용 의사가 없을 경우 해당 노동자는 조속히 사업주와 협의하여 합의 퇴사한 후 이른 시간 안에 타 사업장과 취업활동기간 만료일까지 근로계약을 체결하고 절차에 따라 재고용 신청을 해야 합니다. 단, 이 경우 이직한 사업장과 최소 한 달 이상의 근로계약을 체결해야 합니다. 따라서 퇴사 후 이직하려면 취업활동기간 만료일까지 최소한 2개월 이상의 기간이 남아 있어야 가능할 수 있습니다.

한편 재고용의 허가요건은 외국인노동자의 고용허가서 신규 발급이 필요한 사안입니다. 그러므로 외고법 시행령 제13조의 4(고용허가서 발급요건)에 따라 재고용에 필요한 몇 가지 요건을 갖추어야 합니다. 즉, 해당 사업장이 외국인노동자를 고용할 수 있는 사업장이어야 하고, 내국인노동자 구인노력, 내국인노동자 해고여부, 임금체불여부, 고용보험 및 산재보험, 보증보험 가입 등의 조건을 충족해야만 재고용 허가를 받을 수 있습니다.

예컨대, 고용허가서 발급요건에 의하면 사업장에서 신규 외국인노동자를 고용하기 위해서는 최근 5개월 사이에 임금이 체불된 사실이 없어야 합니다. 따라서 취업활동기간 만료일이 다가오는 외국인노동자는 최소한 만료일 2개월 전에 취업활동기간 연장신청을 해 볼 필요가 있습니다. 이렇게 해서 만약 해당 사업장



이 임금체불 등의 사유로 재고용 허가요건을 갖추지 못한 경우, 이를 이유로 해당 노동자가 신속히 사업장을 변경하고 새로운 사업장과 체류기간 만료일까지 근로계약을 체결한 후 취업활동기간 연장신청을 할 수 있을 것입니다.

참고로 간혹 외국인노동자의 고용제한 사유와 재고용 허가요건을 구분하지 못하고 혼동하는 경우가 있습니다. 즉, 외고법 제20조(외국인근로자 고용의 제한)에 의하면 허가받지 않고 외국인노동자(동포노동자 포함)를 고용하거나 거짓이나 부정한 방법으로 특례고용가능확인을 받은 경우, 외고법 또는 출입국관리법을 위반하여 처벌을 받은 경우, 외국인노동자 사망과 관련해서 산업안전보건법 위반 처벌을 받은 경우, 고용허가서 발급일로부터 6개월 이내에 내국인노동자를 이직시킨 경우, 외국인노동자의 불법파견, 취업교육을 이수한 외국인노동자의 미인도 등등의 경우 외국인노동자의 고용이 최대 3년간 제한됩니다. 그러나 이는 해당 사업장에서 현재 근무 중인 외국인노동자에게는 효력이 미치지 않습니다. 즉, 고용제한 사유는 기존 외국인노동자의 고용허가기간 연장신청(재고용)의 불허사유는 될 수 없고 다만, 고용제한으로 인해 해당 사업장이 추가로 외국인노동자를 고용하는데 있어서 불이익을 당하게 되는 것이지 기존의 외국인노동자에게는 아무 영향이 없다는 사실을 참고하기 바랍니다.

#### 관련정보

- ◆ 외고법 제18조(취업활동기간의 제한)
- ◆ 외고법 제18조의2(취업활동기간 제한에 관한 특례) 제1항 제1호
- ◆ 외고법 시행령 제13조의4(고용허가서 발급요건)
- ◆ 외고법 제20조(외국인근로자 고용의 제한) 제1항
- ◆ 외고법 시행령 제25조(외국인근로자 고용의 제한)

## ■ 사업장의 고용제한 처분과 사업장변경



질 문

본인은 고용허가제로 취업 중인 인도네시아 노동자입니다. 얼마 전 본인이 일하는 사업장이 불법체류자 고용으로 인해 출입국으로부터 처벌을 받은 바 있습니다. 이로 인해 본인은 장차 재고용 등에 있어서 혹시 불이익이 있지 않을까 불안하여 사업장을 변경하고 싶은데 가능한지 궁금합니다.



답 변

우선 현행 고용허가제하에서 사업장변경은 원칙적으로 금지하고 있으나 예외적으로 특별한 경우, 즉 특정한 사유로 해당 노동자가 사업장에서 더 이상 근로관계를 유지하기 어려울 경우 허용하고 있습니다. 즉 사업장변경은 ①근로계약 기간 만료, ②합의하에 근로계약 해지, ③근로자 귀책으로 인한 근로계약 해지, ④외국인노동자의 책임이 아닌 사업장 귀책으로 인해 더 이상 근로관계를 유지할 수 없을 때 가능합니다.

사업장변경 신청은 근로계약 종료 후 1개월 이내에 해야 하는데 여기서 근로계약 종료일은 고용변동신고의 사유발생일을 의미하므로 실제 고용변동신고일과 다를 수 있음에 유의해야 합니다. 또한, 사업장변경 허용 횟수는 최초 부여된 취업활동기간(3년) 동안에는 3회이고 취업활동기간을 연장하여 재고용(1년 10개월) 하였다면 2회의 기회를 더 갖게 됩니다. 단, 휴업, 폐업이나 그 밖에 외국인노동자의 책임이 아닌 사유로 변경한 경우에는 횟수에 포함되지 않습니다.

해당 노동자는 근무 사업장이 출입국관리법 위반으로 처벌을 받은바 이를 이유로 사업장변경이 가능한지 문의하였습니다. 외교법 제25조에 의하면 사업장에 대한 고용제한 처분이 외국인노동자의 사업장변경 사유로 분명히 명시되어 있습니다. 그러나 그로 인해 무조건 사업장을 변경할 수 있는 것은 아닙니다. 즉, 해당 법규에는 단서조항이 있는데 즉, '휴업, 폐업, 제19조 제1항거짓, 부정으로 고용

허가 받은 경우에 따른 고용허가의 취소, 제20조 제1항(불법고용)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' 사업장변경이 가능하다는 것입니다. 다시 말해서 고용제한 사업장이라 하더라도 해당 노동자가 사업장에서 근로관계를 유지할 수 없다고 인정되어야 사업장을 변경할 수 있다는 것입니다.

따라서, 해당 노동자의 희망대로 고용제한 처분만으로는 사업장 직권변경을 기대할 수 없으며 동 고용제한 처분으로 인하여 해당 노동자가 더 이상 해당 사업장에 근로관계를 유지할 수 없을 정도의 특별한 사유가 있다는 것을 입증해야만 사업장변경이 가능하다고 할 수 있을 것입니다.

참고로 고용제한 사업장이라 하더라도 취업활동기간 연장신청의 경우 즉, 재고용 허가는 허용되고 있습니다. 취업활동기간 연장은 신규 고용허가 요건을 갖춘 경우 허용되는데 신규 고용허가는 해당 사업장이 외국인근로자 고용가능 업종 여부, 내국인 이직 여부, 임금체불 여부, 고용보험 및 산재보험 가입여부, 외국인근로자 전용보험 가입여부 등을 허가 조건으로 하기 때문에 해당 노동자가 염려하는 고용제한 사유(본 사례로 말하자면 불법고용)로 인한 재고용 불허는 해당 사항이 없음을 알려드립니다.

#### 관련정보

- ◆ 외교법 제19조(외국인근로자 고용허가, 특례고용가능확인)의 취소) 제1항
- ◆ 외교법 제20조(외국인근로자 고용의 제한) 제1항 제1호

## ■ 근로계약기간 연장신청과 취업활동기간 연장신청



질 문

고용허가제로 입국하여 3년째 취업활동 중인 우즈베키스탄 노동자입니다. 본인의 체류기간 만료일은 10월 3일이고 근로계약기간 만료일은 10월 2일까지입니다. 본인은 사업장 담당자와 함께 10월 4일 관할 고용센터를 방문하여 취업활동기간 연장(재고용)신청을 하려 하였으나 신청이 불허된 바 있습니다. 또한 관할 출입국관리사무소를 방문하여 체류기간 연장신청을 하였으나 역시 불허된 바 있습니다. 본인은 앞으로 한국에서 계속하여 취업활동을 이어갈 수 없는 건가요?



답 변

해당 노동자의 취업활동기간 연장신청이 불허된 사유를 알아보니 재고용 신청기한에서 2일이 도과된 사유였습니다. 즉, 해당 노동자는 최소한 근로계약기간 만료일(10월 2일) 당일까지 관할 고용센터를 방문하여 근로계약기간 연장신청(재계약)과 동시에 취업활동기간 연장신청(재고용 신청)을 해야 했는데 신청기한일로부터 2일이 지난 후 신청한 이유로 해당 신청 접수가 거부된 것으로 사료됩니다. 만약 해당 노동자가 체류기간 만료일(2일)까지 고용센터를 방문하여 사업장과 체결한 근로계약서(동년 10월 3일까지)와 또 다른 근로계약서(1년 10개월 연장)를 토대로 당일 고용센터에서 근로계약기간 연장신청(1일)과 함께 취업활동기간 연장(1년 10개월) 신청을 함께 했다면 그러한 불상사는 일어나지 않았을 것입니다.

해당 노동자의 사업장에서는 고용센터 업무와 출입국관리사무소 업무에 대한 오해가 있었던 것으로 보입니다. 즉, 일반적으로 출입국관리사무소는 체류기간 만료일이 공휴일과 겹칠 경우 공휴일 바로 다음 날 해당 민원을 신청해도 문제 삼지 않습니다. 그러나 고용센터 업무는 출입국 업무와 달리 관련법에 신청기한을 분명히 명시(관련법에서는 만료일 7일전까지 신청해야 함. 그러나 해당 내용은 훈시규정으로 만료일까지 신청 가능함)하고 있으므로 반드시 지켜야 하는 것입니

다. 또한, 출입국 업무는 기한 내에 신청하지 않더라도 해당 사항에 대해 과태료를 부과할 뿐으로 고용센터와 달리 근본적으로 신청 자체를 불허하지 않습니다.

그러므로 해당 노동자의 경우 현재 재고용 신청과 체류기간 연장신청은 거의 불가능한 상황으로 보여집니다. 다만 애초에 해당 노동자의 근로계약기간이 10월 3일이었으나 고용센터에서의 실수로 10월 2일로 전산입력 되었다면 해당 사항에 대해 이의를 제기하여 구제를 받을 수도 있을 것입니다. 그러나 해당 노동자가 일한 사업장에 따르면 당해 사업장이 공휴일을 휴무일로 정하고 휴업하기 때문에 해당 노동자의 근로계약서 작성 시 별 생각 없이 10월 2일로 근로계약기간을 설정했다고 하므로 그에 대한 해당 사항은 없을 것 같습니다.

외국인노동자들은 취업활동기간 연장신청 등과 관련하여 대부분 사업장의 처분에 맡기는 것이 현실입니다. 그 이유는 외국인노동자들이 현행 외국인력제도와 관련법에 어둡기 때문이며 또한 영세사업장의 형편상 해당 노동자들이 자신들과 관련된 문제를 주도적으로 이끌어 나가는 것이 불가능하기 때문입니다. 과거 고용허가제 실시 초기에는 노사 양측 모두 관련 규정들을 잘 알지 못해 그 결과 취업활동기간 연장신청이 불허된 사례가 많았습니다. 그로 인해 해당 외국인 노동자가 해당 사업장을 상대로 취업활동기간 연장 불허로 인한 손해배상청구 소송이 빈번했으며 실제로 상당한 금액의 손해배상 판결이 나온 경우도 있었습니다. 그러나 취업활동기간 연장에 대한 권한이 전적으로 사업주에게 있는 현행법의 규정으로 보아 현실적으로 손해배상청구는 불가능할 것으로 사료됩니다.

#### 관련정보

- ◆ 외교법 제18조의 2(취업활동기간 제한에 관한 특례) 제1항 제1호
- ◆ 외교법 시행규칙 제14조의2(취업활동기간 제한에 관한 특례절차)
- ◆ 출입국관리법 제25조(체류기간 연장허가)

## ■ 무단결근과 이탈신고



질 문

본인은 고용허가제로 취업활동 중인 우즈베키스탄 노동자입니다. 본인은 얼마 전 개인사정으로 사업장에 휴가를 신청하였으나 거부당하여 주중에 무단으로 3일(수요일~금요일) 동안 결근하고 그 다음 주 월요일에 출근한 바 있습니다. 그런데 사업장에서 출근 당일 오전에 관할 고용센터를 통해 본인에 대한 사업장 이탈신고를 하고 본인을 직무에서 배제하였습니다. 과연 사업장의 이러한 조치가 정당한 것인지 궁금합니다.



답 변

우선 사업장의 승인 없이 무단으로 결근하는 행위는 신의 성실의 의무를 저버리는 것으로서 그로 인해 사업장에 손실을 끼쳤다면 손해배상의 책임까지 질 수 있으므로 지양해야 합니다. 사업장 역시 노동자의 정당한 휴가(연차) 요구에 특별한 사정이 없는 한 반드시 허용해야 합니다.

외고법 시행령 제23조에 의하면 사업장 이탈은 외국인노동자가 5일 이상 연속으로 무단결근하거나 그 소재를 알 수 없는 경우에 성립됩니다. 또한 관청에 외국인노동자의 사업장 이탈을 신고하기 위해서는 먼저 사업주가 해당 노동자에게 사업장 복귀를 요청(문자 혹은 유선)하는 것이 선행되어야 합니다. 이러한 조건을 갖추지 못했을 경우 사업장 이탈신고는 성립요건을 갖추지 못해 무효가 됩니다. 이에 해당 노동자의 경우, 3일 동안 무단결근하고 주말이 지난 후 월요일에 출근한 것이어서 5일 연속 무단결근이 아니므로 사업장 이탈신고 대상에 포함되지 않습니다(만약, 표준근로계약서상에 토, 일요일이 휴무일이 아닌 근로일로 명시되어 있다면 5일 연속 무단결근에 해당됨). 더욱이 사업주가 해당 노동자에게 전화나 문자로 사업장 복귀 요청을 하지 않았다면 해당 노동자에 대한 사업장 이탈신고를 할 수 없습니다.

한편 사업장 관할 고용센터는 외국인노동자에 대한 사업장 이탈신고를 접수하게 되면 해당 노동자에게 연락(전화 혹은 문자)해서 사실관계를 확인하게 될 것입니다. 고용허가제 업무편람에 의하면, 이탈신고의 경우, 고용센터 담당자가 사용자 및 외국인노동자와의 유선연락 등으로 실제 이탈여부를 확인한 후 신중하게 처리할 것을 명시하고 있습니다. 뿐만 아니라 출입국관리법 시행규칙(출입국관리법 시행규칙 제28조)에도 고용변동사유 발생 시 그에 대해 조사하도록 규정되어 있습니다. 그러므로 관계기관 확인 시 분명하게 사실관계를 확인하여 이탈이 성립되지 않는다는 입장을 분명히 표명하기 바랍니다. 만약 이탈신고 후 해당 노동자가 소재지를 확인하는 담당 관청의 조사나 유선연락을 단 한 번도 받아 본 적이 없었다면 이러한 내용을 토대로 민원제기서를 작성한 후 관할 고용센터에 접수하여 문제를 해결해 볼 것을 권고합니다.

또한 본 사례의 경우는 아니지만 간혹 외국인노동자들 중 사업장의 귀책사유(임금체불, 강제근로, 인권침해, 폭행 등등)로 사업장을 이탈하는 경우가 있습니다. 이 경우 이탈신고 취소를 위해서 관련 증거자료가 필요합니다. 예컨대 임금체불의 경우, 관할 고용노동부에 진정을 하고 진정서 접수증, 진정서 사본 등을 첨부하여 관할 고용센터에 이탈신고 취소에 대한 민원제기를 해 볼 수 있습니다. 이후 임금체불에 대한 노동청의 처분 결과가 나오면 이를 토대로 이탈신고를 취소하고 사업장 복귀 혹은 사업장변경을 신청할 수 있음을 참고하기 바랍니다.

#### 관련정보

- ◆ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 제23조  
(외국인근로자의 고용관리) 제1항 제3호
- ◆ 출입국관리법 시행규칙 제28조  
(외국인을 고용한 자 등의 신고사실조사 등) 제1항

## ■ 노무수령 거부와 이탈신고



질 문

본인은 지방 소도시 규모가 작은 사업장에서 고용허가제로 취업활동 중인 인도네시아 노동자입니다. 본인은 얼마 전 갑자기 몸 상태가 좋지 않아 하루 결근하고 다음날 출근했으나 사업장에서 근로수령을 거부한 바 있습니다. 이후 사업주에게 사과하고 근로제공 의사를 표명하였으나 사업장에서 받아들이지 않았습니다. 이에 어쩔 수 없이 사업장변경 신청을 위하여 관할 고용센터를 방문했는데 이미 본인에 대한 사업장 이탈신고가 접수 된 것을 알게 되었습니다. 이런 경우 어떻게 해야 하나요?



답 변



먼저 해당 노동자에 대한 이탈신고의 성립 여부에 대해 확인해 보아야 합니다. 사업장 이탈신고가 성립하기 위해서는 해당 노동자가 5일 이상 연속으로 무단결근하거나 그 소재를 알 수 없어야 합니다.

또한 동 이탈기간 동안 사업주가 노동자에게 직접 전화 또는 문자로 사업장 복귀를 요청하는 행위가 선행되어야 합니다.

만약 해당 노동자의 진술대로 몸이 아파서 하루 무단결근한 후 사업장에 복귀했으나 사업장에서 노무를 수령하지 않았고 이후 계속 출근하여 근로를 제공하려고 했지만 사업장에서 노무수령을 거부하였다면 사업장 이탈신고는 성립될 수 없습니다.



그러므로 해당 노동자는 무단결근한 날 이후의 상황을 이동 경로에 따라 일별로 상세히 정리한 진술서를 관할 고용센터 고용허가제 담당자에게 제출하여 본인에 대한 이탈신고를 먼저 무효화해야 합니다. 이후 사업장과 협의하여 합의로 인한 근로계약 해지 등을 통해 사업장을 변경하는 것도 고려할만 합니다.

간혹 해당 노동자의 경우처럼 사업장에서 무단결근한 노동자에 대한 보복적 조치로 노동자의 근로수령을 거부하는 사례가 있습니다. 그러나 사용자는 근로계약에 따라 노동자가 제공하는 근로의 수령을 정당한 이유가 없는 한 수령해야 할 의무가 있습니다(사업주의 근로수령의무). 반대로 사용자의 이 의무는 노동자 측에서 보면 근로를 할 권리가 있는 것입니다(노동자의 취로청구권). 만약, 근로계약 기간 중 사용자가 정당한 이유 없이 근로제공을 거부하거나 방해하는 경우 채권자 수령지체가 성립하여 노동자는 임금을 청구하거나 임금 이상의 손해를 입은 경우 그 손해배상을 청구할 수 있습니다. 또한, 반대로 노동자의 귀책 사유로 사업장에 피해가 발생하였을 경우 해당 노동자는 손해배상청구의 대상이 될 수도 있습니다.

참고로 해당 노동자의 경우처럼 특별한 사유 없이 사업장에서 계속하여 근로수령을 거부할 경우 관할 고용센터에 사업장 직권변경을 신청해 볼 수도 있을 것입니다. 외교법에 의하면 외국인근로자 고용사업장에서 외국인에 대한 고용변동사유가 발생한 날부터 15일 이내에 관할 고용센터에 고용변동신고를 해야 합니다. 그럼에도 불구하고 사업장에서 고용변동신고 없이 계속해서 근로수령을 거부할 경우 이를 이유로 사업장변경 신청을 할 수도 있음을 참고하기 바랍니다.

한편 외국인노동자가 진정을 제기하거나 폭행 등으로 고소와 더불어 사업장변경을 신청할 시, 해당 사건에 대한 귀책 소재가 나올 때까지 시일이 장기화(1개월 초과 시)될 경우, 임시로 사업장변경 절차를 진행할 수 있습니다. 이전에는 사업주가 고용변동신고(퇴사)에 동의하지 않아 진정(고소)으로부터 결론(처분결

과)이 나올 때까지 보통 짧게는 2~3개월, 길게는 4~5개월 시간이 소요되어 어쩔 수 없이 그 기간 동안 노동자가 노무를 제공할 수 없어 그 피해가 만만치 않았습니 다. 그러나 사업주의 귀책으로 인해 노동자가 오랫동안 피해를 입는 것을 막기 위해 관련 규정이 개선되어 먼저 사업장변경 절차를 밟을 수 있게 된 것입 니다. 단, 처분결과가 사업주 귀책이 아닌 노동자 귀책으로 나올 경우 해당 노동 자는 강제귀국 조치를 당할 수 있음에 유의해야 합니다.



관련정보

◆ 외교법 제17조(외국인근로자의 고용관리) 제1항

◆ 외교법 시행규칙 제14조(고용변동 등의 신고)

◆ 사업장 이탈신고 성립 요건(외국인 고용허가제 업무편람) – 외국인근로자가 사용자의 승인을 받는 등 ‘정당한 절차 없이 5일 이상 결근’ 하거나 ‘그 소재를 알 수 없는’ 경우, 유선 연락, 사업장 방문 등으로 사실관계를 확인한 후에 처리(단, 무단결근이 근무지시 불이행, 근무해태 등 사업주의 귀책사유 없이 발생할 경우에만 처리) 업무복귀 통지서(내용 : 지정한 날까지 업무복귀를 하지 않을 경우 무단결근을 사유로 고용변동신고를 하겠음) 제출, 출입국관리사무소에 신고 안내.

◆ 외국인근로자 사업장변경 업무처리지침

▶ 외국인근로자가 진정 제기, 폭행 고소 등을 이유로 사업장변경을 신청하고 귀책사유에 대한 최종 판단 시점이 장기화될 경우, 임시로 사업장 변경 절차를 진행할 수 있도록 명시(사업장 변경 신청일로부터 최종 판단 시점까지 1개월 초과 시 적용)

▶ 사업주에게는 최종 조사 결과에 따라 출국 조치 될 수 있음을 알선장에 명시하는 등의 방법으로 통보, 이후 진정, 소송 등의 결과에 따라 알선 중단 등의 조치를 시행할 수 있음.

## ▣ 임금체불(지급지연 포함)과 사업장변경



질 문

본인은 고용허가제로 입국하여 취업활동 중인 스리랑카 노동자입니다. 본인이 근로를 제공하고 있는 사업장은 현재 심각한 경영난으로 인해 직원들에게 제때 월급을 주지 못하고 있습니다. 본인의 경우 그동안 임금이 지속적으로 지연 지급되었을 뿐만 아니라 현재 2개월분의 임금이 체불 중에 있습니다. 본인은 더 이상 현 사업장에서 근로를 제공할 수 없어 사업장을 변경하고 싶은데 어떻게 하면 될까요?



답 변

먼저 사업장의 임금체불 및 지급 지연은 사업장변경 사유에 해당됨을 알려드립니다. 관련법 즉, 외고법 제25조에 의하면 외국인노동자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 해당 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우 사업장변경이 가능하다고 명시하고 있습니다. 관련해서 고용노동부 장관이 고시(제2019-39호)한 내용에 따르면 근로조건을 위반한 경우 즉, ①월 임금의 30% 이상의 금액을 2개월 이상 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우, ②월 임금의 10% 이상의 금액을 4개월 이상 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우 등은 사업장변경 사유에 해당됩니다.

그러므로 해당 노동자는 사업장에서 고용변동신고에 동의하지 않을 시 관할 고용센터를 방문하여 사업장 직권변경신청을 해 보길 권고합니다. 이때 필요하면 관련 협조의뢰서를 서면으로 작성하여 제출하면 더 효과적인데 가까운 외국인노동자지원센터(고용노동부 시행 외국인노동자 지원센터 포함)를 방문하여 관련 내용을 자세히 전달하고 협조의뢰서 작성에 대한 도움을 요청해 보기 바랍니다. 협조의뢰서에는 사업장의 현 상황을 자세히 기술하고 마지막 부분에 “임금체불 및 지급지연 등으로 더 이상 근로관계 유지가 어려운바 관련법에 의해 사업장 직

권변경 요청함” 을 분명히 명시하면 됩니다.

한편 위에서 언급했듯이 고용노동부고시 (2019-39호)에 의하면 임금체불(2개월 이상) 및 지급 지연으로 더 이상 근로관계 유지가 어렵다고 인정되는 경우 사업장변경이 가능하다고 한 바 여기서 ‘더 이상 근로관계 유지가 어렵다고 인정하는’ 문구가 문제인데 이는 고스란히 관할 고용센터의 판단 여부에 달려있다고 할 수 있습니다. 간혹 고용센터에서는 임금체불과 관련하여 행정기관(노동부)의 확정 근거(임금체불 등 사업주 확인서)를 요구하기도 합니다. 그러므로 협조의뢰서 작성 시부터 해당 내용을 상세하게 기록해야 하며 관련 법 규정을 정확히 적시하여 사업장 직권변경을 요청해야 합니다.



### 관련정보

◆ 외교법 제25조 제1항 제2호

◆ 사업장변경 승인요건 중 근로조건 위반 : 월 임금의 30%이상의 금액을 2개월 이상 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우, 월 임금의 10%이상의 금액을 4개월 이상 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우, 「최저임금법」에 따른 최저임금액에 미달하여 지급하는 경우(사유종료 후 4개월이 경과되기 전에 신청해야 함)

▶ 지급받지 못한 경우는 사업장변경 신청일까지 임금을 지급받지 못한 경우이며, ‘지급지연’은 체불이 발생하였으나 사업장변경 신청일 이전에 지급받은 경우를 말함.

▶ 2개월 이상인 경우란 사업장변경 신청일까지 임금을 2개월분 이상 지급받지 못하거나 신청일 이전에 지급받았더라도 2개월 이상 지연하여 지급 받은 경우가 있는 경우를 말함.

## ■ 근로관계법 위반(기숙사 관련)과 사업장변경



질 문

본인은 고용허가제로 입국하여 취업활동 중인 인도네시아 노동자입니다. 본인은 회사 기숙사에서 기거하고 있는데 한 방에 다른 나라 노동자 3명과 함께 지내고 있어 매우 불편합니다. 또한, 사업장의 근무형태가 주야간 2조 2교대인데 주야간 교대근무 노동자가 같은 방을 사용해서 교대할 때마다 잠이 깨는 등 불편이 이만저만하지 않습니다. 이에 대해 사업주에게 수 차례 시정을 요청했지만 아직 시정되지 않고 있습니다. 이런 상황이 계속된다면 더 이상 현 사업장에서 근로를 제공할 수 없어 사업장을 변경하고 싶습니다.



답 변

기숙사 시설은 노동자의 생명과 안전에 중요한 요소입니다. 특히, 외국인노동자들은 일과가 끝나면 사업장내의 기숙사 시설에서 대부분의 시간을 보내야 하기 때문에 기숙사 시설과 환경이 매우 중요합니다. 관련법(근로기준법)에서도 기숙사 설비와 안전 위생 등 기숙사 관련 규정을 엄격히 적용하고 있습니다. 특히 근로기준법 시행령 제57조(침실)에 의하면 취업시간을 달리하는 2개조 이상의 노동자들을 같은 침실에 기숙하게 해서는 안 된다는 점을 분명히 명시하고 있습니다. 이는 충분한 수면시간과 안전한 수면환경 조성을 통해 작업 시 안전사고를 예방하는 취지에서 규정하고 있는 것입니다.

해당 노동자의 경우 문화와 관습이 서로 다른 나라 노동자들과 함께 기거하는 것의 불편함은 차치하더라도 취업시간을 달리하는 노동자들과 같은 방에 기숙하게 하는 것은 분명히 관련법 위반입니다. 그러므로 해당 노동자의 지속적인 시정요구에도 불구하고 전혀 시정되지 않을 시 사업주에 대해 근로관계법 위반으로 관할 노동청에 진정할 수 있습니다. 진정서에는 근로기준법 시행령 제57조(침실) 위반과 이에 대해 적절한 조치를 취해달라고 명시하면 됩니다.

그러나, 해당 노동자는 노동부 진정 이전에 가능한 사업주와 합의하여 원만하게 문제를 해결하기를 권고합니다. 왜냐하면 사업장이 근로관계법 위반으로 처벌을 받게 되면 해당 사업장은 외국인노동자 고용제한 사업장이 되어 향후 신규 외국인노동자를 고용하는데 제한이 따를 수 있기 때문입니다. 또한, 해당 노동자 역시 관계기관 진정 후 상당기간 동안 대기상태에서 그 결과를 기다려야 할 수도 있기에 합의를 통한 문제 해결방법이 더 합리적일 것으로 생각합니다.

한편, 고용노동부에서는 외국인노동자 고용사업장의 열악한 기숙사 시설이 사업장 갈등의 주요 요인이 되자 이에 대한 대책을 내놓은 바 있습니다. 해당 내용을 보면 ①사용자가 근기법 시행령 제55조부터 58조의 2까지의 사항에 위반하는 기숙사 제공에 대한 시정명령을 시정기간 내 이행하지 않은 경우나 ②사용자의 기숙사 정보 제공 시 「외국인근로자 기숙사 정보제공에 관한 규정」에 따른 정보를 제공하지 않거나 ③실제 제공된 기숙사와 다른 내용의 정보를 제공(이 경우 근로계약 체결할 때 제공된 기숙사 정보 중 변경된 사항을 포함한다)한 것을 이유로 시정명령을 받고 시정기간 내에 미이행 시 사업장을 변경할 수 있습니다.

예컨대 비닐하우스를 외국인노동자 숙소로 제공한 사업주에게 지방고용노동관서장이 자율개선을 명령하였음에도 불구하고 정당한 사유 없이 개선 기간 내에 이행하지 아니한 경우이거나, 사업주가 고용허가 신청 시 제출한 「외국인근로자 주거시설표」의 기재 내용과 달리 외국인노동자에게 일반 주거시설이 아닌 임시 주거시설을 제공한 경우, 사업주가 외국인노동자에게 숙식을 제공하면서 「외국인근로자 숙식정보 제공 및 비용 징수 관련 업무처리 지침」에서 정한 숙식비 공제 상한을 초과하여 임금에서 공제하거나 외국인노동자 자국어로 된 서면 동의서 없이 숙식비를 임금에서 공제하는 경우가 이에 해당됩니다. 특히, 농업분야에서 비주거용 숙소(비닐하우스) 제공 시 외국인력 신규배정이 중단되는 불이익을 당할 수 있음을 명심해야 합니다.

## ■ 휴업과 사업장변경



질 문

본인들은 고용허가제로 취업활동 중인 캄보디아 노동자들입니다. 본인들이 일하는 사업장은 5인 미만 사업장입니다. 그런데 최근 5개월 동안 일감이 줄어들어 자주 휴업을 실시했는데 해당 휴업기간 동안 약 50~60만 원 정도의 임금을 수령한 바 있습니다. 이에 본인들은 더 이상 현 사업장에서 근로를 제공할 수 없어 이직을 하고 싶은데 가능할까요?



답 변

해당 노동자들이 작성하여 제출한 근무기록표를 검토한바 최근 5개월간 매월 전일 휴업이 15일 이상 되는 것으로 보여집니다. 이에 해당 노동자들은 사업장의 휴업으로 말미암아 사업장을 변경할 수 있을 것으로 사료됩니다. 이는 폐업은 물론 사업장의 휴업도 외국인노동자의 사업장변경 사유가 될 수 있기 때문입니다.

외고법 제25조 제1항 제2호에 의하면, 휴업, 폐업, 고용허가의 취소, 고용의 제한, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인노동자의 책임이 아닌 사유로 사회통념상 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정될 때 사업장을 변경할 수 있습니다. 그런데 모든 휴업이 무조건 사업장변경이 되는 것이 아닙니다. 즉, 휴업, 휴직 전 평균임금의 70% 미만을 지급받은 기간이 사업장변경 신청일 전 1년 동안 2개월 이상인 경우 혹은 휴직 전 평균임금의 90% 미만을 지급받은 기간이 연간 4개월 이상인 경우에 해당됩니다. 그러므로 해당 노동자들의 경우 최근 5개월 동안 월평균 15일 이상의 휴업이 이루어졌고 그 기간 동안 사유발생(휴업) 이전에 받은 평균임금의 70%에 못 미치는 임금을 받은바 사업장변경의 요건에 충분히 해당된다고 할 수 있습니다.

과거에는 휴업으로 인한 사업장변경 시 사회통념상 해당 사업장에서 근로를

계속할 수 없다는 고용센터의 판단이 필요했으나 지금은 해당 조항이 삭제되어 위에서 말한 요건이 충족되면 사업장변경이 가능하게 되었습니다. 다만, 고용센터에서는 단기휴업이 자주 발생하는 영세업체나 계절적 영향을 많이 받는 농축산업의 경우에는 휴업기간 중의 임금감소와 휴업수당 등을 종합적으로 고려해서 사업장변경 허용 여부를 판단하고 있음을 참고하기 바랍니다.

한편, 해당 사업장의 사업주에 따르면 사업장이 정상적으로 가동할 때 노동자들의 실질 임금이 높았고 더욱이 재입국특례자(성실근로자)로 재고용할 정도로 노동자와의 관계가 원만했는데 일시적인 경기 침체로 인한 부분 휴업을 이유로 사업장변경을 요청하는 해당 노동자들에게 인간적인 서운함을 표현하였습니다. 이에 재입국특례자(성실근로자)로 재입국하여 근무하는 노동자의 경우 당분간 사업장에 조금 더 남아 근로를 제공한 후 적당한 때에 이직하고 반면에 취업활동기간이 상대적으로 적게 남은 노동자가 먼저 사업장변경을 하는 방법도 문제를 해결하는 한 방안이라고 생각합니다.

또한 휴업이 장기간 지속되지 않고 비교적 빠른 시일 내에 호전될 가능성이 있을 경우 사업장변경 대신 잠시 대기하거나 혹은 휴업기간 중 본국 휴가(왕복 항공비 사업주 부담, 동 휴가기간은 무노동 무임금)를 다녀오는 등 노사간 상생의 해법을 찾기 위한 노력도 필요하다고 생각합니다.



관련정보

- ◆ 외고법 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) 제1항 제2호
- ◆ 고용노동부고시 제2021-30호(2021년 4월 1일) 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유, 제2조(휴업·폐업 등) 제1호의 가, 나 - 사업장 사정으로 휴업·휴직 등이 발생하여 외국인근로자의 임금 감소가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우(외국인근로자는 휴업 또는 휴직 중이거나, 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

### ▣ 불법파견근무와 사업장변경



질 문

본인은 고용허가제로 입국하여 지방 모 도시에서 취업활동 중인 인도네시아 노동자입니다. 본인은 사업주의 지시로 원 근로계약 사업장이 아닌 다른 도시에 소재한 타 사업장에서 일하다가 출입국관리 단속반에 적발되어 적지 않은 범칙금 처벌을 받은 바 있습니다. 그러나 이후에도 사업주의 지시로 두 차례 더 파견근무를 한 바 있는데 이제 더 이상 불법파견 근무를 하고 싶지 않아 사업장변경을 하고 싶습니다. 어떻게 하면 다른 사업장으로 이직할 수 있을까요?



답 변

해당 노동자가 경험한 불법파견근무 문제는 외국인노동자 고용사업장에서 빈번하게 일어나는 위법행위입니다. 외국인노동자는 근로계약서에 명시된 취업장소에서만 일해야 합니다. 이는 외국인노동자에게 적용되는 표준근로계약서상에도 분명히 명시하고 있습니다. 이에 따라 외국인노동자의 파견근로행위는 관련법(외고법, 출입국관리법)에서 엄격하게 규제하고 있습니다. 불법파견이 적발될 경우 시정지시 없이 1년에서 3년간 외국노동자의 고용이 제한되며 파견기간에 따라 범칙금 100만원에서 1,000만원까지 부과될 수 있습니다.

해당 사업장에서는 현재 해당 노동자가 파견되어 근무하는 사업장이 고용보

협 상 사업장관리번호가 통합된 지사로서 해당 노동자의 파견근무는 아무 문제가 없다고 주장하고 있습니다. 그러나 아무리 본사-지사 관계라 할지라도 파견근무 시 사업장정보변동신고 없이 이루어졌다면 해당 파견근무는 당연히 관련법 위반 이 되는 것입니다. 아울러 이전에도 해당 노동자가 불법파견근무로 인해 출입국 사무소에 적발되어 범칙금 처벌을 받은 전력으로 보아 이제 더 이상 해당 사업장에서 근로를 제공하는 것은 무리라고 판단됩니다.

관련법(외고법)에서도 해당 노동자의 경우에는 사업장변경 사유가 된다고 분명히 밝히고 있습니다. 즉, 외고법 제25조(사업 또는 사업장변경의 허용) 제1항 제2호에 의하면, 근로조건 위반 등 외국인노동자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하는 경우 사업장변경 사유가 될 수 있다고 분명히 명시하고 있습니다. 또한 동법 시행령 제25조(외국인 고용의 제한) 제2호를 보면 외국인노동자로 하여금 근로계약에 명시된 사업장 외에서 근로를 제공하게 하면 당해 사업장은 외국인노동자의 고용이 제한됨으로써 해당 노동자는 사업장변경을 할 수 있는 것입니다.

그러므로 해당 노동자가 직접 관할 고용센터를 방문해서 사업장 직권변경을 요청할 것을 권고합니다. 고용센터에서는 불법파견으로 인한 사업장변경 요청을 대부분 수용하고 있습니다. 만약 고용센터에서 받아들이지 않는다면 가까운 외국인노동자지원센터의 도움을 받아 정식으로 문서를 통해 사업장 직권변경을 요청해 보길 바랍니다. 그럼에도 불구하고 계속 불허할 경우 법무부장관을 상대로 이의신청, 행정심판 청구, 행정소송을 통해 해당 문제를 처리할 수 있을 것으로 사료 됩니다.

참고로 파견근무는 현행법상 고용허가제로 입국한 외국인노동자에게는 해당 되지 않습니다. 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제5조 제1항에 의하면 노동자 파견사업은 제조업의 직접생산 공정업무를 제외하고 전문지식, 기술, 경험 또는

업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무를 대상으로 합니다. 즉, 고용허가제로 입국한 외국인노동자들은 체류자격 자체가 비전문취업이기에 전문지식, 기술과 관련이 없고 더욱이 외국인노동자의 대부분은 제조업에서 생산 공정 업무에서 일하고 있기에 파견근무 대상이 될 수 없는 것입니다.

**관련정보**

- ◆ 외고법 제25조(사업 또는 사업장면경의 허용) 제1항 제2호
- ◆ 외고법 시행령 제 25조(외국인근로자 고용의 제한) 제2호
- ◆ 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제5조  
(근로자파견 대상업무 등) 제1항

**■ 강제근로와 사업장변경**



**질 문**

본인은 지방의 한 농장에서 일하고 있는 캄보디아 노동자입니다. 본인은 농장에서 강제근로에 시달리고 있으며 식사제공도 없이 월 30만원의 기숙사(컨테이너) 비용을 부담하고 있습니다. 한번은 휴식 없는 무리한 근로로 말미암아 몸 상태가 안 좋아 하루 결근하고 병원을 다녀온 바 있습니다. 다음 날 출근했으나 사업주가 화를 내며 근로수령을 거부하고 사직서에 강제로 서명하게 하였습니다. 이후 본인은 사업장변경을 위해 관할 고용센터를 방문했으나 사업장으로부터 고용변동신고서가 접수되지 않은 이유로 구직신청을 할 수 없었습니다. 이에 사업주에게 고용변동신고를 요청하였으나 거부당했으며 본국으로 돌아가라는 답변만 들었습니다. 본인은 너무 억울합니다. 사업주는 절대로 본인의 사업장변경 요청을 들어줄 것 같지 않습니다. 어떻게 하면 좋을까요?



답 변



우선 해당 노동자가 근무하는 농업의 경우 근로기준법에서 정하고 있는 근로시간, 휴게 및 휴일에 관한 규정이 적용되지 않습니다(근로기준법 제63조). 즉, 농업의 경우, 근로시간을 자율적으로 정할 수 있고, 휴게시간을 부여하지 않을 수 있으며 유급휴일을 주지 않을 수 있습니다. 물론 일한 시간만큼 시급을 적용해서 임금을 지급해야 합니다.

그러므로 해당 노동자의 경우, 먼저 근로시간에 대한 적정 임금을 받았는지 여부를 확인해 볼 필요가 있습니다. 또한 식사제공 없이 임시주거시설(컨테이너)에서 생활하는데 기숙사비를 30만 원이나 공제하는 것은 분명히 문제가 있어 보입니다. 숙식비 부담과 관련해서 표준근로계약서에 명시된 대로 이행해야 합니다(부담 주체 여부). 참고로 고용노동부에서는 기숙사비와 관련해서 임시주거시설의 경우 통상임금(보통 기본급 해당)의 8% 정도를 공제하도록 기준을 정해놓고 있습니다. 해당 노동자의 경우 기숙사비가 통상임금의 19% 정도 되는 것으로 보여지는데 이는 기준을 크게 초과하는 액수입니다.

그러므로 해당 노동자는 기숙사비 과다공제 또한 만약 근로시간 대비 적게 임금을 받았다면 임금체불을 사유로 사업장변경을 요청해 볼 수도 있을 것으로 사료됩니다. 그러나 임금체불로 인한 사업장변경은 해당 노동자가 고용청에 직접 진정해서 결과가 나올 때까지 기다려야 하는 번거로움이 있습니다.

또 하나의 방법은 사업주의 강제근로와 인권침해(병원 이용의 어려움 등)를 이유로 관할 고용센터에 사업장변경 직권변경 신청을 해 볼 것을 권고합니다. 뿐만 아니라 해당 노동자의 진술대로 현재 사업주가 근로수령을 거부하면서 고용변동신고 역시 거부하는 상황이라면 관련법과 규정에 의거 사업장 직권변경을 요청

할 수 있다고 생각됩니다. 관련법에서는 외국인노동자 고용과 관련해서 중요 사항을 변경하는 사유가 발생했을 경우 사유가 발생한 날로부터 15일 이내 관할 고용센터에 신고해야 한다고 명시하고 있기 때문입니다.

또한, 근로계약이 존속되는 동안에는 노동자가 근로를 제공한다는 의사를 표시하게 되면 사업주에게도 특별한 사유가 없는 한 노동자의 노무를 수령해야 할 의무가 발생합니다. 물론 사업주의 입장에서는 특별한 경우 노무수령을 거부할 권리를 행사할 수 있습니다. 그러나 현행 고용허가제도 하에서 외국인노동자의 경우 사업장에서 노무수령 거부와 동시에 고용변동신고도 하지 않는다면 해당 노동자는 사업장을 이탈하거나 불법체류를 할 수밖에 없는 결과를 초래할 수 있습니다. 이러한 사실을 사유로 관할 고용센터에 사업장 직권변경을 요청해 볼 수 있을 것입니다.

만약, 관할 고용센터에서 해당 노동자의 요청을 거부할 경우 거부사유에 대한 서면질의서를 작성해서 서면으로 답변을 받은 후 고용센터 담당자를 피진정인으로 하여 해당 문제를 국가인권위원회에 진정할 수도 있습니다(진정 제목 : 고용허가제 담당자의 직무유기에 대한 이의). 그러므로 해당 노동자는 가까운 외국인노동자 지원센터를 방문하여 진정과 관련한 조력을 받기를 권합니다. 또한, 해당 노동자가 근무 중 발생한 사건과 고용센터에서의 상황을 날짜별로 잘 정리하여 인권위 침해조사관에게 전달하면 소기의 목적을 달성하는데 도움이 될 것으로 사료됩니다.

#### 관련정보

- ◆ 근로기준법 제63조(적용의 제외) 제1호
- ◆ 근로기준법 제7조(강제 근로의 금지)
- ◆ 외고법 제17조 (외국인근로자의 고용관리) 제1항
- ◆ 외고법 시행규칙 제14조 (고용변동 등의 신고)

## ▣ 부당한 처우와 사업장변경



질 문

본인은 고용허가제로 취업활동 중인 네팔 노동자입니다. 본인은 작업 중 기계에 엄지손가락이 끼이는 재해를 당해 2주 동안 병원에서 입원치료를 받은 바 있습니다. 사고 직후 병원에 갔을 때 사업장 관리자가 해당 부상이 작업 중 다친 것이 아닌 본인 실수로 문에 손가락이 끼여 다쳤다고 진술하라고 강요했으나 본인은 관리자의 지시를 따르지 않고 작업 중 다쳤다고 진술한 바 있습니다.

그런데 사업장에 복귀 이후 사업장에서는 작업지시를 하지 않고 본인의 근로수령을 거부하였습니다. 아울러 회사 관리자는 본인에게 해고를 통보하고 본국 귀국을 강요하였습니다. 그러나 본인은 사업장의 부당한 처우에 항거하며 기숙사에 기거하면서 계속 근로제공 의사를 표명하였습니다. 그러자 사업장에서는 관할 고용지원센터를 통해 본인에 대한 근무지 이탈신고를 하였습니다. 이런 경우 본인은 어떻게 대처해야 하나요?



답 변

해당 노동자의 경우 사업장의 부당한 처우에 대한 두 가지 대처방법이 있습니다. 하나는 사업장을 상대로 근로계약위반에 대한 손해배상청구이고 또 하나는 본인의 해고에 대한 부당해고 구제신청입니다.

사용자와 노동자는 서로 근로계약을 준수하고 성실하게 지킬 의무가 있습니다. 근로기준법 제5조는 사용자와 노동자간의 근로계약 성실준수의무를 명시하고 있습니다. 해당 노동자의 경우 병원에서 퇴원한 후 사업장에 복귀하여 근로를 제공하려고 하였으나 사업장에서 정당한 이유 없이 이를 거부하였습니다. 이는 노동자의 취로청구권이 받아들여지지 않은 것으로 분명히 근로기준법 위반입니다. 이처럼 근로계약기간 중 사용자가 노동자의 근로제공을 정당한 이유 없이 거부하거나 방해하는 경우 채권자 수령지체(민법 제400조)가 성립하여 노동자는 그 기

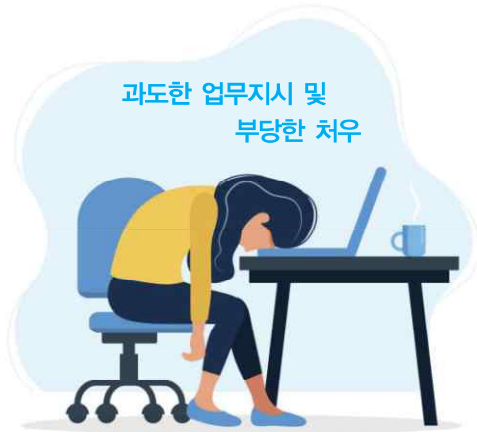
간 동안의 임금을 청구하거나 더 나아가 손해배상을 청구할 수 있는 것입니다. 이 경우 즉시 근로계약을 해지할 수 있음은 물론입니다.

또한, 사업장에서는 해당 노동자의 근로제공 의사를 무시하고 오히려 해고한 것은 명백한 부당해고에 해당됩니다. 해고란 사용자의 일방적 의사로 근로계약을 종료시키는 것으로서 해고는 경제적, 사회적으로 약자의 지위에 있는 노동자의 직장상실을 의미하므로 근로기준법은 해고의 자유를 여러 방면으로 제한하고 있습니다. 즉, 사용자는 노동자에게 정당한 이유 없이 해고, 징계 등을 할 수 없는 것입니다(근로기준법 제23조).

또한, 근로기준법에 의하면 노동자를 해고하기 위해서는 먼저, 사회통념상 인정할 수 있는 정당한 사유와 함께 또한 30일 전에 서면으로 예고하는 등의 적법한 절차를 거쳐야 합니다(근로기준법 제26조~제27조). 그럼에도 불구하고 해당 사업장은 정당한 이유 없이 해당 노동자를 해고했을 뿐 아니라 적법한 해고 절차도 지키지 않았습니다. 더욱이 해당 노동자는 산재를 당한 재해노동자 이므로 해당 노동자의 해고는 절대해고금지기간에 이루어진 부당해고가 되는 것입니다. 한편 일반적인 사유로 한 부당해고의 경우에 사용자에 대한 형사처벌조항은 삭제되었으나, 근로기준법 제23조 제2항의 절대해고금지기간 위반 해고에 대해서는 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금 등 형사처벌조항이 그대로 존속하고 있음을 유의해야 할 것입니다.

그러므로 해당 노동자는 이러한 사실을 근거로 관할 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있습니다. 신청 시 그동안 일어났던 사업장의 부당한 처우에 관해 날짜별로 정리하고 아울러 병원에서 초진진료기록부를 발급받아 첨부하여 제출하는 것이 좋습니다.

다음으로 해당 노동자는 관할 고용센터를 방문하여 사업장 직권변경 신청을 할 수 있습니다. 해당 노동자는 병원 퇴원 이후 지속적으로 사업장 기숙사에 거



주하며 근로제공 의사를 밝혔으나 사업장에서 근로수령을 거부하고 오히려 해당 노동자에 대해 사업장 이탈신고를 한바 이것은 명백한 허위신고에 해당합니다. 왜냐하면 사업장 이탈신고는 외국인노동자가 연속으로 5일 이상 무단결근 하거나 그 소재를 알 수 없는 경우에 신고가 가능하기 때문입니다(외고법 시행령 제23조 제1항 제3호).

참고로 고용센터에 사업장 직권변경 신청 시 그동안 사업장에서 일어났던 일들을 상세히 정리한 진술서를 작성하여 함께 제출하기 바랍니다. 진술서 내용에는 병원 진료 시 해당 노동자로 하여금 거짓 진술을 강요하였다는 사실, 퇴원 후 기숙사에 계속 기거하며 매일 출근하여 근로제공 의사를 밝혔으나 사업장에서 이탈신고를 했다는 사실 등을 사업장 직권변경의 근거로 명시하기 바랍니다.

#### 관련정보

- ◆ 근로기준법 제5조(근로조건 준수)
- ◆ 민법 제400조(채권자지체)
- ◆ 근로기준법 제23조(해고 등의 제한) 제1항, 2항
- ◆ 근로기준법 제26조(해고의 예고)
- ◆ 근로기준법 제27조(해고사유 등의 서면통지) 제1항
- ◆ 외고법 시행령 제23조(외국인근로자의 고용관리) 제1항 제3호



## ■ 폭행과 사업장변경



질 문

본인은 고용허가제(어업)로 취업활동 중인 스리랑카 노동자입니다. 본인은 배를 타고 조업 중 사용자(한국인 선원)로부터 폭행을 당했습니다. 사건 직후 경찰에 신고하였고 귀향 후 경찰조사를 받았는데 당시 사업주는 본인에게 사업장변경을 약속한 바 있습니다.

그러나 이후 2개월이 지나도 고용변동신고 약속은 이행되지 않았습니다. 이에 본인이 직접 고용센터를 방문하여 사업장 직권변경을 요청하였으나 고용센터 담당자는 폭행사건의 처리결과 통지서의 제출을 요구하였습니다. 본인은 더 이상 해당 사업장에서 근로를 제공하고 싶지 않습니다. 어떻게 하면 무사히 사업장변경을 할 수 있을까요?



답 변

해당 노동자의 경우처럼 사업장내 사용자(관리자)의 폭행은 사업장변경 사유가 됩니다. 고용노동부고시(제2021-30호)에 의하면 부당한 처우, 즉 사용자 등으로부터 폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭력 등을 당하여 더 이상 근로관계 유지가 어렵다는 점이 객관적으로 인정되는 경우 사업장변경이 가능합니다. 또한, 근로기준법 제8조에는 사용자의 폭행을 엄격하게 금지하고 있습니다. 여기서 사용자란, 사업주는 물론 사업주를 위하여 행위 하는 자(관리자) 모두를 의미합니다. 그러므로 사업장에서는 어떠한 이유로도 외국인노동자에 대한 폭행을 삼가야 합니다. 만약 외국인노동자가 사업장내에서 사용자에게 의해 폭행 등을 당한 경우, 해당 외국인노동자는 즉시 경찰에 신고하고 병원을 방문하여 상해진단서를 발급받는 것이 필요합니다. 이후 만약 해당 노동자처럼 사업주가 사업장변경 약속을 이행하지 않는다면 관할 고용센터를 방문하여 사업장 직권변경 신청을 해야 합니다.

그러나 일선 고용센터에서는 폭행 등으로 인한 사업장변경 신청 시, 일반적

으로 관련사건 처리결과 통지서의 제출을 요구합니다. 고용허가제 업무편람에 의하면, 노동자의 사업장변경 신청 시, 객관적인 증빙이 필요한 경우에는 증빙자료(진단서, 진술서 등)의 제출을 요구하여 사실관계를 확인한 후 절차에 따라 사업장변경을 허용해야 한다고 명시하고 있기 때문입니다. 따라서 사업장내 폭행으로 인해 사업장 직권변경을 신청하는 외국인노동자는 고용센터 방문 시, 사건사고 사실 확인서(경찰서 발급), 상해진단서(병원 발급), 진술서(본인 및 목격자), 약식명령등본 혹은 불기소이유고지서(검찰청 발급) 등등 사건을 입증하는 서류를 지참하고 방문해야 합니다.

한편 사업장변경 신청일로부터 1개월이 지났으나 진정, 소송 등이 계속 중이고 최종 판단 시까지 장기간이 소요될 것으로 예상되는 경우, 사업장변경 절차를 진행할 수 있습니다. 그러므로 사용자의 부당한 처우(폭행 등)로 사업장변경을 희망하는 외국인노동자는 사건 발생 이후 장기간 동안 해결이 되지 않는다면 고용센터를 직접 방문하여 사업장 직권변경 신청을 통해서 타 사업장으로 전직할 수 있습니다. 단, 이 경우, 나중에 사건처리결과에 따라 무고나 노동자 본인 귀책일 경우 출국조치 될 수도 있다는 사실을 참고하기 바랍니다.

#### 관련정보

- ◆ 근로기준법 8조(폭행의 금지)
- ◆ 고용노동부고시 제2021-30호(2021년 4월 1일)  
외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유,  
제5조(부당한 처우 등) 제2호 - 외국인근로자가 사용자로부터 성희롱, 성폭력, 폭행, 상습적 폭언 등을 당하여 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우

## ■ 질병과 사업장변경



질 문

본인은 고용허가제로 입국하여 금속가공 사업장에서 근로를 제공하고 있는 필리핀 노동자입니다. 본인이 일하는 사업장은 업무상 화공약품(황산, 인산)을 취급하고 있는데 본인은 현재 심한 피부병으로 고통을 당하고 있습니다(진단서 : 자극성 접촉 피부염 의증). 본인은 더 이상 현 사업장에서 일하기 싫습니다. 그러나 사업장에서는 사업장변경에 동의하지 않고 있는데 어떻게 해야 하나요?



답 변

우선 해당 노동자가 희망하고 있는 사업장변경과 관련하여 고용허가제 업무편람에 의하면 업무상 질병은 사업장변경 사유로 명시되어 있습니다. 업무상 질병으로 인한 사업장변경은 해당 질병이 업무상 인과관계가 있어야 하며 해당 노동자가 사업장에서 업무수행이 불가능할 정도로 중증이어야 하고 타 사업장에서 업무수행이 가능한 질병이어야 합니다. 단, 이러한 경우 해당 노동자가 병원 진료 후 의사소견서(진단서)를 통해 해당 질병의 업무연관성을 입증해야 합니다.

그런데 일반적으로 병원에서 발급하는 진단서는 최종적 진단이 아닌 임상적 추정인 대부분입니다. 문제는 임상적 추정에 의한 진단으로는 사업장변경의 사유로 인정받기 어렵다는 사실입니다. 외국인노동자가 업무상 질병으로 사업장을 변경하기 위해서는 임상적 진단이 아닌 최종적 진단이 필요합니다. 예컨대 많은 외국인노동자들이 요추부 염좌 진단서를 가지고 사업장변경을 요청합니다. 그러나 이는 임상적 진단으로 보통 병원에 가서 허리가 아프다고 하면 해당 진단서를 발급해주곤 합니다. 그러나 해당 질병이 심하여 도저히 사업장에서 근무하기가 어렵다면 CT나 MRI 등의 정밀진단을 통해서 최종진단서를 발급받아 사업장변경을 신청해야 합니다.

그러므로 해당 노동자가 질병으로 인한 사업장변경을 성사시키기 위해서는

소규모의 일반 의원이 아닌 규모가 큰 병원을 방문하여 해당 피부병과 관련하여 의학적으로 좀 더 정밀한 진단을 받아보아야 합니다. 물론 병원비는 본인 부담으로 해야 하며 최종 진단이 나오면 진단서 혹은 의사소견서를 발급받아 관할 고용 센터를 방문하여 사업장변경신청을 하기 바랍니다.

한편 이전에는 산업안전보건법 위반이 사업장변경 사유로 명시되지 않았지만 2016년 1월 20일자 고용노동부 장관 고시를 통해 산업안전보건법 위반으로 인한 부상과 질병이 사업장변경 사유로 새롭게 명시된 바 있습니다. 하지만, 산업안전보건법 위반으로 인한 부상과 질병의 발생사실과 외국인노동자의 사업장변경 신청 자체가 곧바로 사업장변경으로 직결되는 것은 아닙니다. 고용노동부고시 제2021-30호(2021.4.1.)에 따르면 외국인 노동자가 3개월 이상의 요양이 필요한 신체적·정신적 부상이나 질병이 발생한 경우(이 경우 외국인 근로자가 사업장에 복귀한 날로부터 4개월이 경과하기 전에 사업장 변경을 신청하여야 한다), 혹은 외국인노동자가 3개월 미만의 휴업이 필요한 부상 또는 질병이 발생한 경우에 사용자가 해당 부상 또는 질병 발생일로부터 1개월이 경과하는 시점까지 「산업안전보건법」에 따른 안전·보건상의 조치를 하지 아니한 경우에만 사업장변경이 가능하다고 되어 있기 때문입니다.

따라서 해당 노동자와 같은 질병은 산재 발생일 자체를 판단하기 어렵고 이에 대한 적절한 안전보건 상의 조치가 구체적으로 무엇을 의미하는지에 대해서도 경우에 따라서 논란이 발생할 여지가 있어 산재로 인한 사업장변경 가능 여부에 대해서는 확답이 어려운 측면이 있음을 참고하기 바랍니다.

#### 관련정보

- ◆ 외고법 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) 제1항
- ◆ 외고법 시행령 제30조(사업 또는 사업장의 변경) 제1항

## ■ 성추행과 사업장변경



질 문

본인은 농장에서 일하고 있는 태국 여성노동자입니다. 본인은 별도의 기숙사가 아닌 사업주 자택에서 기거하고 있는데 가끔 사업주의 요청으로 사업주에게 안마를 해 준 바 있습니다. 그때마다 사업주로부터 마지못해 소정의 금품을 받았 습니다.

그러나 언제부터인가 안마를 할 때 사업주로부터 심한 모욕감과 수치심을 느끼는 추행을 당하곤 하였습니다. 본인은 더 이상 그 농장에서 일하기 싫습니다. 이에 사업주에게 사업장변경을 요청하였으나 거부당하였습니다. 어떻게 하면 사 업장을 옮길 수 있을까요?



답 변

외국인노동자가 사업장에서 부당한 처우를 당했을 때 사업장변경을 신청할 수 있다고 관련법(외고법)에 명시되어 있습니다. 또한 고용노동부에서는 장관 고 시(제2021-30호)를 통해 성희롱, 성폭력 등을 부당한 처우의 예로 명시한 바 있 습니다. 이에 따라 해당 노동자는 사업장변경을 신청할 수 있음은 물론 사업주를 상대로 성추행 등에 대한 법적 책임을 물을 수도 있습니다.

일반적으로 성범죄 관련 혐의는 가해자의 입장보다는 피해자의 진술과 주장 이 중요시 됩니다. 사건 발생 당시, 피해자가 성적 수치심이나 모욕감 등을 느꼈 다면 일단 성범죄 혐의가 적용됩니다. 형법 제298조(강제추행)에 따르면 폭행 또 는 협박으로 사람에게 대하여 추행한 자는 10년 이하의 징역이나 1,500만 원 이하 의 벌금에 처해질 수 있습니다. 여기서 말하는 폭행 또는 협박이란 그 해석을 폭 넓게 적용해서 상대방에 대한 직접적인 폭행이나 협박뿐 아니라 가해자의 행위 가 피해자로 하여금 성적 수치심이나 불쾌감을 느끼게 하는 상황 그 자체가 항거 곤란의 상황이 되었을 경우에도 성립됩니다.

특히, 해당 노동자의 경우처럼 직장 내 성희롱은 더욱 심각한 문제입니다. 직장 내 우월적인 지위를 이용하여 위법행위가 행해지기 때문입니다. 성희롱 같은 성범죄는 가해자가 어떤 생각으로 저질렀는지는 별로 중요하지 않습니다. 직장 내에서 아무리 단순한 행동이라 할지라도 그 행동이 상대방에게 불쾌감과 모멸감뿐만 아니라 성적 굴욕감이나 혐오감을 주면 직장 내 성희롱이 된다는 사실입니다. 이를테면 키스나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위, 특정 신체 부위를 만지는 행위, 본 사례와 같이 마사지 등의 신체적 접촉을 강요하는 행위 등의 육체적 행동은 물론 심한 음담패설과 야한 사진을 보여주는 행위도 직장 내 성희롱으로 처벌받을 수 있습니다. 남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률 제39조 제2항에 의하면 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료를 부과한다고 명시하고 있습니다. 또한 동법 동조 제1항에 의하면 지방노동위원회의 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억 원 이하의 과태료를 부과한다고 명시하고 있습니다.

해당 노동자의 경우 역시 사업주의 지휘, 감독하에 있는 피동적인 지위에 있다는 점, 또한 안마 시 사업주의 돌발행동으로 인해 심한 모욕감과 수치심을 느꼈다는 점, 해당 사건이 제3자가 알 수 없는 밀폐된 공간에서 행해졌다는 점, 특히 당시 사업주가 마사지를 받을 때 항상 하의만 입고 있었다는 점 등등 추행에 대한 해당 노동자의 구체적인 진술을 토대로 관련 사실을 종합적으로 판단해 볼 때 강제추행 혐의는 충분히 인정된다고 보여집니다.

그러므로 해당 노동자는 먼저 관련 사건을 일지 형식으로 구체적으로 작성해서 관할 고용센터에 사업장변경 신청서와 함께 제출할 것을 권고합니다. 이때 함께 근무하는 동료의 목격자 진술서 등을 첨부하면 더욱 효과적일 것입니다.

또한, 해당 노동자는 사업주의 부당한 처우로 인해 입은 정신적 충격에 대한 손해배상을 요구할 수 있으며 이에 대한 합의가 이루어지지 않을 경우 가해자에 대한 고소 등을 통해 형사처벌을 요청할 수 있습니다. 참고로 성범죄는 관련

법 개정으로 인해 더 이상 반의사불벌죄나 친고죄가 아니며 피해자가 고소를 취하하거나 처벌불원의사를 밝혀도 가해자는 처벌을 피할 수 없다는 사실을 알려드립니다.

**관련정보**

- ◆ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제12조(직장내 성희롱의 금지)
- ◆ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제39조(과태료) 제1항, 2항
- ◆ 형법 제298조(강제추행)

**▣ 사업장변경 신청과 무고죄**



**질 문**

본인은 고용허가제로 입국하여 지방 소도시에서 취업활동 중인 외국인노동자입니다. 본인은 입사 시부터 사업장이 마음에 들지 않아 사업주에게 수차례 사업장변경을 요청하였으나 거부당한 바 있습니다. 어느 날 사업장변경을 도와준다는 모국 출신 사람을 만나 그가 시키는 대로 사업주를 폭행 혐의로 고소하였습니다. 이어 경찰조사를 받은 후 관할 고용센터를 방문해서 사업장변경 신청을 했는데 폭행사건과 관련하여 최종 처분결과(검찰청 약식명령등본 등)를 제출해야 한다는 이유로 받아들여지지 않았습니다. 이후 시간이 지나 본인은 오히려 무고죄라는 명목으로 피고인이 되어 재판을 받게 되었습니다. 만약 재판에서 처벌을 받게 되면 본인은 어떻게 되는 건가요? 한국에서 취업활동은 계속 할 수 있을까요?



답 변

우선 해당 노동자의 사건에 대해 관할 경찰서, 관할 검찰청에 문의해 본 바, 경찰서에서는 사업주의 폭행사건에 대해 기소의견으로 검찰에 송치했지만 검찰에서는 해당 노동자가 고소한 폭행 건에 대해서는 불기소 처리(협의 없음)되었고 오히려 사업주가 해당 노동자를 상대로 고소한 무고죄에 대해 혐의가 인정되어 해당 노동자가 기소되었다고 통보받았습니다. 물론 해당 노동자를 도와준 모국인 역시 무고 교사죄로 재판에 회부되었음을 확인하였습니다.

형법 제156조는 무고죄에 대해서, 타인으로 하여금 형사처분이나 징계처분을 받게 할 목적으로 허위사실을 신고한 자에게 10년 이하의 징역이나 1,500만원 이하의 벌금형에 처한다고 명시할 정도로 그 죄를 무겁게 대하고 있습니다(무고 교사범도 동일함). 무고죄는 목적범이므로 신고사실이 허위라는 인식(고의) 이외에 타인으로 하여금 형사처분 또는 징계처분을 받게 할 목적이 있어야 합니다.

검찰에서는 해당 노동자가 뚜렷한 사업장변경 사유가 없음에도 불구하고 목적달성을 위해 무리하게 고의적으로 갈등을 야기시키고 급기야 인위적으로 증거를 양산하여 사업주를 상대로 허위신고를 하였을 뿐 아니라 처벌을 목적으로 사업주를 정식 형사고소 한 것으로 보고 있는 것 같습니다.

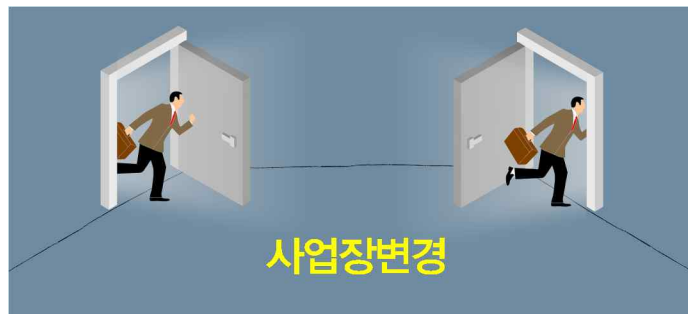
검찰의 이러한 판단이 사실이라면 이는 명백히 무고죄에 해당하는 중죄이며 재판을 통하여 엄한 처벌이 뒤따를 것으로 보입니다. 뿐만 아니라 해당 노동자는 물론 무고 교사혐의를 받는 해당 모국인은 죄질이 좋지 않아 향후 취업활동기회를 상실하거나 체류기간 연장이 불허되는 등의 불이익을 감수해야 할 것으로 사료됩니다.

한편 외국인근로자 고용 등에 관한 법률(외고법)이 개정되어 근로계약기간이 취업활동기간 내에서 최대 3년까지 자유롭게 체결할 수 있게 된 이후, 사업장 갈등으로 인한 사업장변경 상담이 급증하고 있습니다. 현행 고용허가제 제도하에서 대부분의 외국인노동자들은 본국에서 3년 계약을 체결하고 입국합니다. 그런데 근로계약 기간중에 사업주의 동의 없이 사업장을 변경하기가 쉽지 않습니다. 인



력난에 시달리는 사업주의 입장에서는 어렵게 고용한 외국인노동자의 이직을 쉽게 동의할 수 없는 문제이기 때문입니다. 상황이 그러하다 보니 사업장변경을 강력히 희망하는 외국인노동자들은 본 사례의 해당 노동자처럼 무리하게 사업장변경을 시도하는 경우가 간혹 있습니다. 특히, 현행법상 사업장변경이 자유롭지 못하고 어렵다는 사실을 이용하여 본 사례와 같이 사업장변경을 미끼로 금품을 갈취하는 브로커들이 활개치고 있습니다. 해당 노동자 역시 같은 국가 출신인 한 브로커의 개입으로 무리하게 사업장변경을 시도하다가 결국 범법자가 되어 더 이상 취업활동 기회를 살리지 못하고 강제귀국 조치를 당할 처지가 된 것입니다.

그러므로 관련 재판 시 해당 노동자는 혐의를 모두 인정하고 선처를 호소하는 것이 그나마 형벌을 줄일 수 있는 최선의 방법이라고 판단되니 참고하기 바랍니다.



## ■ 사업장 양도와 특례 재입국자 대상 여부



질 문

본인은 고용허가제로 지방의 한 사업장에서 일하고 있는 스리랑카 노동자입니다. 본인은 입국 후 지금까지 이직 없이 계속 한 사업장에서만 근로를 제공해 왔는데 최근에 사업장이 팔려서 사업주와 사업장 명칭이 변경되었습니다. 본인은 취업활동기간 만료일이 다가와 특례 재입국자(이하 성실근로자) 재입국 신청을 위해 사업주와 함께 관할 고용센터를 방문했는데 마지막 사업장에서의 근무기간

이 1년 미만이라는 이유로 성실근로자 재입국 신청을 할 수 없다는 통보를 받았 습니다. 본인은 지금까지 사업장변경 없이 한 사업장에서만 근무했는데 본인이 정말 성실근로자 재입국 대상이 아닌가요?



답 변

외고법 제18조의 4에 의하면 성실근로자로 재입국하기 위해서는 취업활동기 간동안 사업장변경 없이 한 사업장에서 계속 근무했거나 혹은 외국인노동자의 책 임이 아닌 사유로 사업장을 변경했을 경우 마지막 사업장에서 1년 이상 근로관 계를 유지했을 때 가능합니다. 관할 고용센터에서는 아마도 이 규정을 근거로 해 당 노동자의 성실근로자 재입국 대상 여부를 판단한 것으로 보여집니다.

그러나 결론적으로 말하자면 해당 노동자는 관련 외고법 규정과 전혀 관계 가 없습니다. 해당 노동자의 경우 사업장변경을 위한 고용변동신고가 아닌 사업 장 정보가 변경된 고용정보변동신고의 대상자이기 때문입니다. 즉, 해당 노동자는 사업장을 변경한 것이 아니라 사업장의 양도로 말미암아 고용승계가 된 것입니다. 관련 판례에 의하면 영업양도란 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체 즉 인 적, 물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것을 말하고 영업을 포괄적으로 양도되면 양도인과 노동자 간에 체결된 기존의 고용계약도 양수인에 게 승계된다고 판시하고 있습니다.

그러나 양도사업장에서 고용하던 노동자에 대해 양도인이 사직서를 받고, 임금 및 퇴직금을 지급 하였거나 양도양수계약 시, 양도회사의 직원에 대한 근로관계의 승계 를 명시적으로 배제한 다는 특약이 있을 경우 고용승계 되지 않을 수



있습니다(단, 승계배제특약 사항이 존재한다고 할지라도 정당한 사유가 있어야 인정됨). 관할 고용센터에 확인한바 해당 노동자의 경우 정상적인 영업양도로 인해 정식으로 고용승계 된 노동자이며 특히 고용허가제 관련규정에 의해 해당 노동자의 근로관계는 사업장변경이 아닌 사업장정보변동 신고로 처리된 바 있습니다. 그러므로 해당 노동자는 사업장변경 없이 한 사업장에서 취업활동기간 만료 시까지 근로를 제공한 성실근로자 재입국 대상이 되는 것입니다.

그러므로 해당 노동자는 다시 관할 고용센터를 방문하여 고용허가제 담당 팀장을 만나 고용정보변동신고 확인서를 제출하고 성실근로자 재입국 신청서를 제출하기 바랍니다. 만약, 또 다시 관할 고용센터에서 해당 노동자가 성실근로자 재입국 대상이 아니라고 통보하면 고용노동부 본부 외국인력정책팀 담당 주무관과 연결하여 해당 사항에 대한 유권해석을 얻어 목적을 달성할 수 있으니 참고 바랍니다.



**관련정보**

◆ 외교법 제18조의4(재입국 취업 제한의 특례) 제1호

◆ <판례> 대법원 1994.6.28., 선고, 93다33173, 판결 -

가. 영업의 양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체 즉 인적 물적 조직을 그 동일성은 유지하면서 일체로서 이전하는 것을 말하고 영업을 포괄적으로 양도되면 반대의 특약이 없는 한 양도인과 근로자 간의 근로관계도 원칙적으로 양수인에게 포괄적으로 승계된다.

나. 영업양도 당사자 사이에 근로관계의 일부를 승계의 대상에서 제외하기로 하는 특약이 있는 경우에는 그에 따라 근로관계의 승계가 이루어지지 않을 수 있으나, 그러한 특약은 실질적으로 해고나 다름이 없으므로, 근로기준법 제27조 제1항 소정의 정당한 이유가 있어야 유효하며, 영업양도 그 자체만을 사유로 삼아 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 있는 경우에 해당한다고 볼 수 없다.

## ■ 특별한국어능력시험(CBT) 재입국 근로자의

### 특례재입국자(성실근로자) 재입국 대상 여부



질 문

본인은 4년여 전 특별한국어능력시험(CBT시험)으로 재입국하여 사업장변경 없이 한 사업장에서 근로를 제공하고 있는 외국인노동자입니다. 이제 곧 취업활동기간이 만료되는데 본인의 경우 특례 재입국자(E-7-4) 재입국 대상에 포함되는지 궁금합니다.



답 변

성실근로자 재입국제도는 외국인노동자의 불법체류를 방지하고 사업주에 대하여 숙련 기능 인력의 계속 사용을 지원하기 위한 취지로 시행되는 제도입니다. 이 제도는 고용허가제 송출국가(15개국)의 외국인노동자(E-9)중 국내 취업활동기간동안 사업장변경 없이 4년 10개월 동안 근속한 외국인노동자를 대상으로 하고 있습니다(단, 동일한 업종내에서 이동한 경우, 재입국특례고용허가를 신청하는 사업주와 취업활동기간 종료일까지 근로계약기간이 1년 이상일 것).

이에 비해 특별한국어시험 제도는 외고법상 재입국취업 제한기간(6개월)은 유지하되, 동 제한기간 동안 한국어시험 등 필요한 절차를 신속히 진행하여 총 도입기간을 줄이고, 조건부로 지정알선을 허용함으로써 사업장에서 종전의 숙련 기능인력을 활용하게 하는 취지로 실시된 제도입니다.

한편, 해당 노동자와 같이 이미 CBT제도를 통해서 한국에 재입국하여 두 번째 취업활동을 하며 사업장변경 없이 한 사업장에서 근로를 제공하여 성실근로자 재입국 요건을 갖춘 경우 과연 또 다시 성실근로자로 재입국할 수 있는지 여부가 문제입니다. 그러나 결론적으로 말하자면 현 시점에서는 다시 입국하여 취업활동을 하는 것이 불가능합니다.

원래 이에 대한 고용노동부의 입장은 성실근로자로 재입국한 노동자의 경우

다시 성실근로자로 재입국할 수는 없으나 특별한국어능력시험으로 재입국한 노동자는 성실근로자로 재입국이 가능하다고 보고 고용허가서를 발급한 바 있습니다. 그러나 고용노동부에서 발급한 고용허가서를 근거로 해당 근로자에 대한 사증발급인정 신청을 해도 출입국관리사무소에서 승인을 보류하는 등 정부기관의 미스매치로 인해 한 때 현장에서 큰 혼란을 겪기도 했습니다.

결국, 이러한 혼란 과정을 거쳐 정부는 외국인노동자에 대한 재입국 취업을 1회로 제한하도록 관련법(외고법 제18조의4 제3항)을 개정한 바 있습니다. 그러므로 해당 노동자는 비록 성실근로자 재입국제도에 해당되는 조건을 갖추었다 하더라도 이미 한 번 재입국하여 취업활동을 한바 다시 성실근로자로 재입국할 수 없을 것으로 사료됩니다.

## ▣ 특례 재입국자(성실근로자) 출국기한



질 문

본인은 고용허가제로 4년 8개월 동안 취업활동 중인 인도네시아 노동자입니다. 본인은 입국 후 사업장변경 없이 한 사업장에서 근로를 제공해 왔는데 한 달 전 사업장에서 본인의 특례 재입국자(이하 성실근로자) 재입국 고용허가를 관할 고용센터에 신청한 바 있습니다. 그런데 본인이 듣기로는 성실근로자 신청일로부터 한 달 내에 반드시 출국해야 한다고 들었는데 이미 본인은 한 달이 도과된 상태입니다. 혹시 이런 경우 성실근로자 재입국에 문제가 있는 것은 아닌지 걱정됩니다.



답 변

해당 노동자가 언급한 대로 성실근로자 재입국제도에 따르면 성실근로자 재입국 신청일로부터 1개월 이내에 출국해야 하는 것은 맞습니다(과거에는 체류기간 만료일까지 출국하면 문제없음). 그러나 해당 노동자의 질의를 듣고 고용노동

부 외국인력 담당관실 주무관과 통화한바 동 담당 주무관에 의하면 성실근로자 재입국제도 관련 고용허가 신청 시 반드시 출국예정신고서를 제출해야 하며 제출 후 한 달 내에 출국하는 것이 원칙이지만 이는 일종의 훈시규정으로 사업장 사정으로 한 달 내 출국하지 못한 경우, 구두로 관할 고용센터에 다시 출국일정을 전달한 후 체류기간만료일 이전에는 반드시 출국해야 한다는 통보를 받은 바 있습니다.

그러므로 해당 노동자는 사업장 담당자에게 부탁하여 관할 고용센터 고용허가제 담당자와 연결하여 해당 노동자의 출국예정신고서 제출 여부와 출국예정일자를 확인해 볼 것을 권고합니다. 만약 출국예정신고와 관련하여 착오가 있을 경우 다시 고용센터와 조율하여 출국일정을 확정해야 할 것으로 사료됩니다.

참고로 훈시규정이란 법률의 규정 가운데서 오로지 법원이나 행정부에 대한 명령의 성질을 가진 규정을 말하는데 이는 효력규정(그에 위반한 행위나 절차가 무효가 되는 규정)과 달리 훈시규정의 위반은 부적법이 아니므로 행위의 효력에는 아무런 영향이 없다는 것이 통설입니다. 이를테면 성실근로자 재입국제도에 따르면 신청기한이 취업활동기간 만료일 3개월 전부터 7일 전 사이에 관할 고용센터에 신청해야 하는데 여기서 7일 전까지는 훈시규정으로 취업활동기간 만료일까지 신청해도 가능하다는 것입니다. 마찬가지로 재고용 역시 취업활동기간 만료일 2개월 전부터 7일

전까지 신청하도록 되어 있지만 취업활동기간 만료일까지 신청해도 인정되므로 참고하기 바랍니다.



## ■ 출국만기보험금 해외수령



질 문

본인은 고용허가제로 취업활동을 마치고 완전귀국 한 몽골 노동자입니다. 본인은 한국에서 출국하기 전에 출국만기보험금 공항수령을 신청하였는데 출국 당일 공항에 늦게 도착하여 그만 보험금을 수령하지 못했습니다. 본인이 몽골 현지에서 출국만기보험금을 수령할 수 있는 방법이 있나요?



답 변

먼저, 해당 노동자는 몽골 현지 은행 계좌와 여권 사본을 팩스로 삼성화재 외국인보험팀으로 보내기 바랍니다. 현지에서 이 작업을 수행하기 어려운 경우 해당 서류를 스캔하여 당사자가 근무한 사업장이나 평소 이용한 외국인노동자지원단체로 이메일을 통해 전달하여 도움을 요청하기 바랍니다. 해당 서류가 삼성화재에 접수되면 약 5일 후에 해당 노동자의 현지 계좌로 해당 보험금이 입금될 것입니다.

한편, 과거에는 출국만기보험금을 출국 전 국내에서 수령할 수 있었습니다. 그러나 2014년 7월 이후 출국만기보험금 지급 방법이 변경되어 사유발생 시, 기존의 국내 수령방식 대신 체류기간 만료 후 해외수령 방식과 출국 당일 공항수령 방식으로 바뀌었습니다.

우선, 출국만기보험금을 수령하기 위해 해당 외국인노동자는 출국 전 국내에서 보험금을 신청해야 합니다. 보험금 신청 시 해당 노동자는 해외수령방식과 출국당일 공항에서 수령하는 방식, 즉 출국심사대를 통과한 후 직접 현금으로 수령하는 방식 중 하나를 선택해야 합니다.

본국 수령방식에는 세 가지가 있는데, ①본국 은행의 본인계좌로 수령 ②현지계좌(가족, 제3자)와 연결된 해외송금전용계좌로 수령 ③보험금 신청 시 은행에서 부여받은 고유번호로 지정된 현지은행에서 수령하는 방법입니다.

또한 출국당일 공항에서 수령할 경우, 공항의 입점은행을 방문하여 '보험금 지급 지시서' 를 제출하고 '수령증' 을 받은 후, 출국심사를 마치고 환전소에서 수령증을 제시하여 수령해야 합니다. 문제는 해당 노동자와 같이 공항수령을 신청한 후 본인 사정으로 인해 공항에서 수령하지 못한 경우입니다. 공항수령을 위해서는 항공편이 토, 일요일(공휴일 포함)을 제외하고 주중이어야 하며, 오후 5시 안에 지급지시서와 환전영수증 수령을 마친 후, 늦어도 저녁 9시까지 환전소에서 보험금을 수령해야 합니다. 이러한 조건을 충족하지 못하면 해당 노동자와 같이 공항수령을 신청했다 하더라도 수령할 수 없게 되는 것입니다.

참고로 출국만기보험금(귀국비용보험금 포함)의 지급시효(3년)가 경과되었다고 하더라도 보험금을 수령할 수 있습니다. 외국인노동자가 출국만기보험이나 귀국비용보험의 지급사유가 발생한 날로부터 3년이 지나 보험금 지급시효가 경과되었을 경우, 동 보험금은 산업인력공단으로 이관되어 보관됩니다. 이처럼 미지급된 휴면보험금은 해외 EPS센터 혹은 산업인력공단 지사를 통해 신청할 수 있고 또한 모바일에서 앱을 다운받아 직접 신청할 수도 있습니다. 아울러 휴면보험금 대상자의 경우 EPS시스템에 로그인만 해도 자동으로 휴면보험금액과 신청절차를 알려주는 서비스가 시행되고 있으니 참고하기 바랍니다.



관련정보

**출국만기보험금 신청 및 지급(수령) 절차**

구 분		지급 방식
귀국 후 해외수령 방 식	본인해외계좌입금	본인의 현지 계좌로 송금
	해외송금전용계좌 (본인 해외계좌가 없어도 가능)	현지계좌(가족, 제3자)와 연결된 해외송금전용계좌(국내계좌)로 송금
	현지은행 직접송금 (본인 해외계좌가 없을 경우)	보험금 신청 시 고유번호(I-PIN) 작성, 귀국 후 지정된 현지은행에서 본인이 수령
출국당일 공항수령 방 식	공항 지급 (신한, 외환, 국민, 우리은행)	출국 당일 공항 입점은행에 방문해 '보험금 지급지시서' 제출, '수령증'을 받은 후, 출국심사를 마치고 환전소에서 수령증 제시 후 보험금 수령



## ■ 국민연금 자격상실 후 재가입



질 문

본인은 고용허가제로 입국하여 소규모 사업장에서 일하고 있는 태국 노동자입니다. 본인의 급여명세서를 보면 사업장에서 매월 보험금 명목으로 7만 원 씩 공제하고 있습니다. 사업장에서는 국민연금이라고 하는데 실제 해당 금액이 제대로 납부되고 있는지 궁금합니다.



답 변

해당 노동자의 국민연금 가입여부를 국민연금관리공단에 문의한바 금년 1월에 자격 상실되었음을 확인하였습니다. 이에 대해 사업장에 알아본바 타 노동자에 대한 상실 신고 시 담당 직원의 실수로 해당 노동자 역시 상실신고 된 것으로 통보하였습니다. 이에 대해 사업장에서는 즉시 해당 노동자의 국민연금 재가입 의사를 밝히면서 재가입 신청 시 상실신고 한 시점으로 소급해서 신청할 것은 물론 미납된 보험료 역시 소급 납부할 것을 약속하였습니다. 그러므로 해당 노동자는 적당한 때에 국민연금 관리공단에 문의해서 사업장의 이러한 약속이 제대로 이행되었는지 여부를 확인해 보기 바랍니다.

한편, 국민연금 당연 적용 국가에 해당되는 외국인노동자의 경우, 사업장에서 국민연금 노동자 부담금을 공제한 후 납부하지 않거나 혹은 공제도 안하고 납부도 하지 않을 시, 해당 노동자가 본국에 귀국할 때 반환일시금을 수령하지 못하고 출국해야 하는 문제가 있습니다.



이에 대해 국민연금관리공단에 해결 방법을 문의한바 공단에서는 해당 사업장의 예금, 부동산 등을 압류하여 강제징수를 실시하는 등 체납에 대해 적극적으로 대응할 것이라고 하지만 실제로 이를 실행하고 집행하는 경우는 많지 않은 것이 사실입니다. 더욱이 체류기간이 한정된 외국인노동자의 입장에서는 국민연금관리공단만 믿고 무작정 기다릴 수도 없는 입장이기에 문제가 심각한 것입니다.

한편, 2014년부터 국민연금 체납사실 통지제도가 실시되고 있는데, 이는 사용자가 노동자의 임금에서 연금보험료를 공제하고도 이를 납부하지 않은 경우, 체납내역을 가입자인 노동자에게 통지하는 제도입니다. 해당 노동자가 체납사실 통지서를 받은 후 기여금 원천공제 계산 확인서 또는 급여명세서 등을 국민건강보험공단 관할 지사에 제출하면 체납사실통지서에 기재된 통지 대상 체납월의 1/2을 가입기간으로 인정합니다. 그러나 이는 국내에 계속 거주하는 가입자(주로 국민에 해당)가 연금수급 대상이 되는 조건인 가입기간 10년 이상의 요건을 갖추는데 유용한 제도이지, 일정 기간 국내 체류 후 본국으로 돌아가는 외국인노동자에게는 실효성이 없는 제도입니다. 그러므로 외국인노동자에 대한 국민연금 미가입 또는 보험료 미납부 문제를 해결하는 특단의 대책 마련이 필요한 상황입니다.



관련정보

국민연금 국가별 납부의무 및 반환일시금 적용현황

국적	필리핀	중국	우즈베키스탄	인도네시아	태국	스리랑카	키르기스탄
납부의무	유	유	유	유	유	유	유
사업장/지역	모두	모두	모두	사업장	사업장	사업장	사업장
반환일시금	적용	적용	무	적용	적용	적용	적용

몽골	베트남	라오스	네팔	방글라데시	미얀마	파키스탄	캄보디아	동티모르
유	유	유	무	무	무	무	무	무
사업장	사업장	사업장	무	무	무	무	무	무
적용	적용	적용	무	무	무	무	무	무

## [근로관계]

### ▣ 근로계약 위반(숙식비 부당공제)



질 문

본인은 고용허가제로 지방 모 도시에서 일하고 있는 태국 노동자입니다. 본인은 입사 후 3개월 동안 통상임금에서 10%를 감급당한 바 있고 또한 사업장에서 올해부터는 통상임금의 20%(약 34만원)를 기숙사비 명목으로 임금에서 공제하고 있습니다. 이와 관련하여 사업장에서 본인에게 근로관련 각서에 서명을 요구하였는데 과연 해당 각서에 서명을 해도 되는지요?



답 변

해당 노동자가 사업장 입사 시 맺은 표준근로계약을 살펴보면 수습기간은 적용하지 않고 있으며 기숙사비는 노동자가 10만 원을 부담한다는 내용과 아울러 중식을 무료로 제공하는 것으로 되어 있습니다. 그러나 이와 달리 사업장에서 작성한 이면 근로계약서에는 숙식비를 통상임금의 20%로 한다는 조항이 삽입되어 있는 것으로 확인됩니다.

또한 사업장에서 작성하여 서명을 요구한 소위 근로관련 각서를 살펴보니 해당 사업장의 특성상 작업안전수칙에 대한 것인데, 한 가지 문제가 되는 조항은 만일 사고 발생 시 재해노동자가 사업장에 손해배상 책임을 청구하지 않는다는 조항입니다. 이는 사업장에서 산재발생 시 근로기준법상 책임은 산재보상으로 갈음하지만 민사상 손해배상 책임은 회피하려는 의도로 보여 집니다.

이와 관련하여 해당 노동자는 다음과 같이 주장하고 대처할 수 있습니다.

첫째, 관련법에 의하여 수습기간 중 통상임금의 10% 감급은 가능하지만 표준근로계약서에 수습기간을 적용하지 않은 것으로 되어 있는바 임의로 감급할 수

없으며 감급한 금품 전액의 환급을 요청할 수 있습니다. 만약 사업장에서 해당금품의 환급을 거절하면 사업장을 상대로 근로계약위반에 대한 책임(손해배상)을 물을 수 있으며 이는 근로계약 해제, 즉 사업장변경의 사유가 됨을 참고하기 바랍니다.

둘째, 이면 근로계약의 숙식비 공제와 관련하여 이는 기존의 근로계약 내용을 변경하는 것으로서 불이익변경에 해당하기에 반드시 해당 노동자의 동의가 필요하며 노동자가 동의하지 않는 한 기존 근로계약(표준근로계약)을 이행해야 합니다. 그러므로 해당 사항에 대해 해당 노동자가 동의하지 않는다면 사업장에서 강제로 적용할 수 없음을 알려 드립니다. 따라서 해당 노동자의 동의 없이 임의로 공제한 숙식비는 환급을 요청하기 바랍니다.

셋째, 근로관련 각서와 관련해서 산업안전보건은 노동자의 안전과 건강을 위해서 반드시 필요하며 아무리 강조해도 지나치지 않습니다. 그러나 사업장에서 해당 각서에 산재 발생 시 민사상 손해배상 책임 요청을 원천적으로 차단하는 것을 명시한 것은 위법한 것입니다. 산재보상은 근로기준법상에 명시된 사업주의 책임을 면제시킬 뿐 민사상의 손해배상까지 면제되는 것은 아니기 때문입니다. 아울러 재해노동자의 노동력 상실에 따른 사업주의 민사상 손해배상책임은 법에서 보장하는 것입니다. 그러므로 해당 각서에 명시된 손해배상청구와 관련한 사업장의 처사는 위법한 것으로 노동자의 서명을 강요해서는 안 됩니다. 굳이 근로각서의 서명을 받으려면 문제 조항을 삭제하고 동의를 받아야 할 것으로 사료됩니다.

한편, 외국인노동자 고용 사업장에서 기존의 표준근로계약서를 무시하고 새롭게 이면 계약서를 작성하는 경우가 종종 있습니다. 법과 제도에 어두운 외국인 노동자의 무지를 이용해서 사업장에서는 마치 적법한 것인 양, 그럴듯한 문서를 만들어(모국어가 아닌 한글로 작성함) 노동자에게 서명을 강요하고 있습니다. 현행 고용허가제 특성상 사업주의 지시를 따를 수밖에 없는 외국인노동자는 그 내

용을 알지 못한 채 마지 못해 서명에 응하고 사업장에서는 이를 근거로 사업장에서 의도한 대로 소기의 목적을 달성하고자 하고 있습니다. 이러한 행태는 외국인 노동자 고용사업장에서 빈번히 행해지는 외국인노동자에 대한 갑질 문화로서 반드시 근절되어야 할 것입니다.

**관련정보**

- ◆ 근로기준법 제19조(근로조건의 위반) 제1항
- ◆ 근로기준법 제3조(근로조건의 기준)
- ◆ 근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경절차) 제1항
- ◆ 근로기준법 제87조 (다른 손해배상과의 관계)
- ◆ 산업재해보상보험법 제80조  
(다른 보상이나 배상과의 관계) 제1항, 2항, 3항

**■ 사직 의사표시와 해고**



**질 문**

본인은 비교적 일이 많은 사업장에서 일하던 중 본의 아니게 퇴사조치를 당한 필리핀 노동자입니다. 얼마 전 본인은 처남의 결혼을 이유로 사업주의 허락을 받고 본국 휴가를 다녀온 바 있습니다. 필리핀 현지 휴가 도중 사업장에 휴가기간 1주일 연장을 요청하였으나 허가하지 않아 부랴부랴 귀국했는데 그만 약속한 기일보다 하루 더 늦게 복귀한 바 있습니다. 복귀 후 사업장에서는 본인을 징계위원회에 회부해서 징계처리 하겠다는 의사를 표명하였습니다. 이에 본인은 사업장의 조치가 지나치다는 생각이 들어 찾김에 그만두겠다고 했습니다. 그러자 사업장에서 그날 바로 본인을 작업에서 배제하고 퇴사절차를 밟겠다고 통보하였습니다. 이러한 사업장의 조치가 정당한 것인지 궁금합니다.



답 변



외국인노동자의 본국 휴가 문제가 종종 사업장 갈등의 주요 요인이 되고 있습니다. 만성적인 인력난에 시달리고 있는 사업장에서 장기간의 휴가는 생산에 심각한 차질을 가져

다주는 큰 부담으로 작용할 수 있기 때문입니다. 더욱이 사업장에 확인해 본 바 해당 노동자는 입사한지 5개월 만에 결혼을 사유로 이미 한 달간 본국휴가를 실시한 바 있습니다. 이는 해당 노동자가 궁금해 하는 사업장의 퇴사절차 개시의 정당성 여부를 떠나 일손이 부족한 사업장에 큰 부담을 준 것으로 사료됩니다.

그럼에도 불구하고 해당 노동자에 대한 사업장의 퇴사조치는 별개의 문제이므로 동 조치의 정당성 여부는 따져보아야 합니다. 소위 해고는 노동자의 의사에 반하여 사업장에서 일방적으로 근로관계를 중단하는 조치를 말합니다. 관련법에서는 해고처분을 함부로 할 수 없도록 규정하고 있습니다(근로기준법 제23조). 또한 노동자의 귀책으로 인한 해고 시 해당 사업장의 취업규칙에 의거 절차와 사유의 정당성을 지켜야 합니다. 해당 노동자의 경우 얼핏 보면 해당 사업장에서 절차를 준수하지 않았고(절차적 정당성 위배), 위반행위에 비해 과도한 징계처분(실체적 정당성 위배)으로 부당해고에 해당한다고 판단할 수도 있습니다. 더 나아가 동 해고는 예고 없는 해고로서 해고예고수당을 청구할 수도 있을 것입니다.

한편 부당해고가 성립되기 위해서는 노동자의 계속근로의사와 이에 역행하는 사업장의 해고가 있어야 합니다. 그러나 해당 노동자가 진술했듯이, 비록 그것이 진의 아닌 의사표시(실제는 사직할 뜻이 없었음)라 할지라도 일단 먼저 사직의사를 표명했다면 그 의사는 표시된 대로 효력을 발휘하게 되는 것입니다. 또한

해고예고수당 역시 노동자가 먼저 사직의 의사를 표한 경우, 해고예고 의무 자체가 발생하지 않아 결국 해고예고수당이 발생하지 않습니다.

그럼에도 불구하고 사업장의 조치가 지나친 것으로 생각되어 억울하다면 해당 노동자는 사직의 의사를 표명한 것이 진의 아닌 의사표시이고 사용자가 해당 의사표시가 진의 아님을 알았거나 알 수 있었다는 점을 입증할 수 있다면 관할 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하거나 관할 노동청에 해고예고수당 관련 진정을 할 수 있음을 알려드립니다. 물론 그 사유를 주장하는 입증책임은 해당 노동자에게 있음을 참고하기 바랍니다.



**관련정보**

◆ 근로기준법 제26조(해고의 예고)

◆ 민법 제111조(의사표시의 효력발생시기) 제1조

◆ 민법 제660조(기간의 약정이 없는 고용의 해지통고) 제2항, 3항

◆ 서울행법 2014.09.25., 선고, 2014구합4627 판결 - 사직서는 근로관계를 종료시킨다는 해지의 의사표시가 포함된 처분문서이므로 그 사유를 주장하는 근로자가 실질적으로 해고에 해당한다는 점을 증명하지 못하는 한 근로자가 사직서를 제출하고 사용자가 이를 수리하였다면 근로계약은 합의에 의한 해지에 따라 종료되었다고 보아야 함.

◆ 대법 99두 9971 - 사직서를 제출한 자의 내심의 의사가 실제로 사직할 뜻이 아니었다 하더라도 그 의사가 외부에 객관적으로 표시된 이상 그 의사는 표시된 대로 효력을 발휘하게 됨.

◆ 대법 2001다81269 - 사직 의사표시는 당해 근로계약을 종료시키는 취지의 해약고지로 사직 의사표시가 회사에 도달한 이상 회사의 동의 없이는 비록 민법 제660조 3항 소정의 기간이 경과하기 전이라도 사직의 의사표시를 철회할 수 없음.

## ■ 신의성실의 원칙 위반



질 문

본인들은 고용허가제로 모 사업장에서 취업 중인 인도네시아 노동자 A와 B입니다. A는 2개월 전 본인의 예정된 결혼휴가와 관련하여 휴가기간 문제로 사업장과 갈등을 빚은 바 있습니다. 즉, 사업장에서는 일손 부족을 이유로 휴가기간을 한 달이 아닌 2주를 제안했지만 당사자가 이를 받아들이지 않아 결국 결혼휴가가 무산된 것입니다. 이 일로 인해 한동안 사업장과 심한 갈등이 있었고 결국 이 일로 말미암아 A는 사업장과의 재고용 계약이 무산될 위기에 처했습니다.

한편 B의 경우, 사업장에서 A의 재고용 불허방침에 반발하여 동료 노동자들을 선동해 집단행동을 주도했다는 이유로 사업장으로부터 징계를 당해 감급처분을 받은 바 있습니다. 또한 징계기간 중 무단으로 결근했다고 하여 조만간 징계위원회를 다시 열어 해고처분을 할 예정으로 알려져 있습니다. 이러한 상황에서 본인들은 어떻게 해야 하나요?



답 변

해당 노동자들이 근로를 제공 중인 사업장은 상시근로자 50인 이상의 비교적 규모가 있는 사업장입니다. 또한 늘 일손이 부족할 정도로 정상 가동되는 사업장으로 보여집니다. 본 사례를 접하면서 우선 현 상황 속에서 노사 양측이 좀 더 신중하게 갈등을 풀어나가는 지혜와 노력이 부족했다는 아쉬움을 떨쳐버릴 수 없습니다.

근로기준법 제5조에 의하면 근로자와 사용자는 각자 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다고 명시하고 있습니다. 동법은 민법 제2조의 ‘신의성실의 원칙’에 기반을 둔 규정이며 이는 외국인노동자에게도 당연히 적용됩니다. 그러므로 외국인노동자도 취업규칙과 근로계약 내용을 준수하지 않을 경우, 사용자에게 의해 손해배상청구의 대상이 될 수 있는 것입니다.



해당 노동자의 징계문제와 관련해서 해당 사업장은 문제를 해결하는 과정, 즉 징계처분 시 사유의 정당성과 절차의 정당성을 비교적 잘 지킨 것으로 보입니다. 우선 감봉처분 징계를 살펴보면 관련법(근로기준법 제 95조)에서 명시한 감금액(총액이 기본급의 10분의 1 이내)을 잘 지킨 것으로 보이며 징계위원회에서 소명기회를 부여한 후 절차에 따라 징계를 실시한 것으로 보여 집니다. 또한 징계 중 해당 노동자의 무단결근 기간을 본인의 연차휴가로 대체해 유급으로 처리한 것은 끝까지 노동자를 배려한 것으로 보여집니다.

또한 사업장에서 해당 노동자들에게 각각 재고용 불허와 해고라는 높은 수준의 불이익 처분을 결정한 것은 전적으로 해당 노동자들의 귀책에 기인한 것으로 보여집니다. 우선 노동자 A는 사업장의 상황을 무시하고 일방적으로 본국 휴가를 통보한 후 결국에는 휴가기간에 대한 불만 표시로 본국 휴가를 일방적으로 취소하는 등 직원으로서의 태도가 아쉬웠습니다. 또한 노동자 B는 동료 노동자 A의 재고용 불허에 불만을 품고 사업장 내 동료 노동자들을 선동해 작업거부를 주도하는 등 불법집단행동을 행하였습니다. 이러한 행동은 징계하고 사유에 해당합니다. 관련법(근로기준법 시행규칙 제4조)에서는 근무태도 불량(근무태만) 무단결근, 정당한 업무명령 거부, 직장규율 문란, 성실의무 위반, 불법집단행동 등을 징계하고 사유로 규정하고 있으며 이 경우 예고 없는 해고가 가능한 것으로 명시하고 있습니다. 물론 해고는 일방적으로 근로계약을 종료시키는 것으로 경제적, 사회적 약자의 지위에 있는 노동자에게 가혹한 처사임에는 분명하지만 본 사례의 해당 노동자들의 행위는 사회통념상 근로계약을 유지시킬 수 없을 정도의 사내질서 문란행위라고 볼 여지가 충분하다고 사료됩니다.

그러므로 해당 노동자들에 대한 사업장의 처리 및 처분과정에 별다른 문제가 없다고 판단되므로 이제라도 사용자에게 정중한 사과와 선처를 요청해 볼 것을 권고합니다.

## ▣ 징계해고



질 문

본인은 고용허가제로 입국하여 3년의 취업활동 후 사업장에 재고용되어 근로를 제공하고 있는 캄보디아 노동자입니다. 본인은 어느 날 점심시간이 되기 전 5분 정도 일찍 식당에 갔다는 이유로 퇴사처리를 통보받았습니다. 이러한 사업장의 퇴사조치는 지나친 것이기에 해당 조치가 철회되고 다시 근무할 수 있도록 도움을 요청합니다.



답 변

해당 노동자의 진술을 토대로 사업장에 사실관계를 문의한바 사업장에서는 다음과 같은 답변을 해왔습니다. 첫째, 해당 노동자는 거의 매일 점심시간 5분~10분 전에 작업장을 이탈하고 둘째, 근무시간(8시간) 중 1/3은 매우 태만할 뿐만 아니라 특히 안전사고문제로 금지한 이어폰 착용금지 규정을 지키지 않았으며 셋째, 해당 노동자가 수시로 이성 친구를 기숙사 내로 끌어들이 사내 질서를 어지럽히는 등 사업 경영에 도움이 되지 않아 퇴사조치를 내릴 수밖에 없었다는 것입니다. 사업장의 이러한 입장은 해고라는 면에서 보면 일단 부분적으로 정당성이 인정될 수 있다고 사료됩니다. 그러나 엄밀히 말하자면 해고의 사유는 인정할 수 있어 보이나 해고의 절차는 지켜지지 않은 것으로 보여집니다.

일반적으로 근로자를 해고하기 위해서는 사유의 정당성은 물론 절차적 정당성(해고예고 및 취업규칙에 따른 징계절차 준수)을 지켜야 합니다. 해고는 통상해고와 징계해고로 구분됩니다. 통상해고는 노동자의 일신상의 사유로 더 이상 근로계약을 존속시킬 수 없는 경우 즉, 계약 불이행이나 계약위반을 이유로 계약을 해지하는 것으로 징계절차를 거치지 않아도 됩니다. 이에 반해 징계해고는 사내 질서를 문란케 하거나 사회통념상 근로관계를 더 이상 지속시킬 수 없는 경우 행

할 수 있으나 여기에는 반드시 사유의 정당성과 절차의 정당성 등을 충족해야 합니다. 즉 징계해고는 기업질서 위반자에 대하여 사용자가 노동자에게 행하는 근로관계상의 불이익 조치로서 징계처분 중 가장 강력한 수단이기에 사회통념상 합리성(실체적 정당성), 절차준수(절차적 정당성), 징계사유와 처분사이의 균형(양형의 정당성) 등의 요건을 요구하고 있는 것입니다. 그런데 해당 노동자의 경우 해고가 징계해고에 해당하는데 징계해고 요건 중 절차를 지키지 않은 것 즉, 절차적 정당성이 결여된 것으로 보여집니다.

만약 해당 노동자가 사업장 복귀를 원할 경우 해고 발생 이후 3개월 내에 관할 노동위원회에 부당해고 구제신청(사유 : 해고의 절차위반)을 제기할 수 있고 또한 관할 노동청에 예고 없는 해고에 대한 해고예고수당 지급을 요청하는 진정을 할 수가 있습니다.

그러나 만약 해당 노동자가 해고 사유에 대한 사업장의 통보 내용을 그대로 인정한다면 가급적 합의로 근로계약을 해지하고 타 사업장으로 이직할 것을 권고합니다. 그 이유는 근로자 귀책으로 해고되어 고용변동신고를 하게 되면 해당 노동자가 한국에서의 취업활동을 이어가는 것이 순조롭지 않을 수도 있기 때문입니다. 특히, 사업장에서 외국인노동자 고용 시 사업주에게 전달되는 알선장에 과거와 달리 당해 노동자의 이력이 상세하게 명시되어 있기 때문에 노동자의 중대한 귀책은 구직에 불리하게 작용할 수 있다는 사실을 참고하기 바랍니다.



**관련정보**

- ◆ 근로기준법 제23조(해고등의 제한) 제1항
- ◆ 근로기준법 제26조(해고의 예고) 제1항
- ◆〈판례〉 대법원 1989.1.24., 선고, 88다카7313, 판결 - 취업규칙에 정해진 징계절차를 거치지 않은 해고는 무효이다.

## ■ 산재와 해고



질 문

고용허가제로 들어와 취업활동 중 업무상 재해를 입은 인도네시아 노동자입니다. 본인은 지방 모 사업장에서 근무 중 사고를 당하여 산재처리를 통해 현재 까지 요양중에 있습니다. 그런데 갑자기 사업주가 본인을 해고하였습니다. 그리고 산재 이전의 3개월 급여도 지급받지 못하였습니다. 이럴 땐 어떻게 해야 하나요?



답 변

해당 노동자의 문제는 크게 두 가지로 나누어 생각해 볼 수 있습니다. 하나는 산재발생 이전의 근무기간 중 발생한 임금체불 문제이고 또 하나는 산재 요양기간 중 당한 해고 사건입니다. 이 둘은 서로 상관관계가 없는 별개의 사건이므로 먼저 요양기간 중 해고사건에 대해 알아보겠습니다.

### 산업재해보상보험법



근로기준법 제23조 제2항을 보면 "사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 규정된 일시보상을 행하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다."라고 명시하고 있습니다.

상기 법규정으로 보아 해당 노동자는 사업장으로부터 부당해고를 당한 것으로 볼 수 있습니다. 즉, 해당 노동자는 금년 4월 12일에 재해를 당하여 치료를 위해 입원 후 동년 6월 8일 퇴원하여 사업장에 복귀한 바 있습니다. 이후 해당 노동자는 요양(입원)기간 중에 이미 본인의 고용변동신고(퇴사신고)가 된 사실을 알

게 되었다고 했습니다. 그런데 해당 노동자의 요양·보험급여 결정통지서를 보면, 해당 노동자의 요양기간은 금년 8월 15일까지(입원 56일, 통원 70일)로 되어 있습니다. 결국, 상기 근로기준법 제23조 제2항에 명시된 절대해고 금지기간에 고용변동신고(퇴사신고)가 된 바 결과적으로 부당해고를 당한 것입니다.

고용허가제 하에서 외국인노동자의 입·퇴사의 관리는 고용노동부 소관이기에 해당 노동자의 고용변동신고는 강행규정인 근로기준법에 의해 무효가 됩니다. 그러므로 해당 노동자는 근로복지공단에서 발급한 요양·보험급여 결정통지서를 관할 고용센터에 제출하여 고용센터로 하여금 고용변동신고의 무효화 조치를 취할 수 있도록 진행하기 바랍니다.

또한 부당해고와 관련해서 사유발생일 3개월 이내에 관할 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있습니다. 부당해고에 대한 벌칙규정은 없지만 해고금지기간에 행한 해고에는 5년 이하의 징역과 5천만원 이하의 벌금에 처하는 벌칙규정(근로기준법 제107조)이 있습니다. 또한 이와 관련하여 설령 당사자가 해고를 받아들였다고 하더라도 동 해고는 무효가 됩니다. 아울러 해당 노동자의 해고는 예고 없는 해고를 당한 것이기에 사업장을 상대로 해고예고수당을 청구할 수 있을 것으로 사료됩니다.

두 번째, 산재 이전에 임금체불사건은 사업장에 지급을 요청한 후 지급되지 않으면 곧바로 관할 노동청에 임금체불 진정서를 접수하여 진행하기 바랍니다. 고용부에서 출석 조사 후 체불임금이 확정되면 EPS(고용관리시스템)를 통하여 보증보험의 가입 여부를 확인한 후 고용부에서 임금체불 관련 확인서(체불임금 등 사업주 확인서)를 발급받아 서울보증보험 보험금(2021.2.1.이후 가입 시 최대 400만원)을 신청할 수 있습니다. 보험금만으로 체불임금의 권리구제가 부족하면 대한법률구조공단을 통하여 민사소송 후 판결문(이행권고 결정문)을 받아서 관할 근로복지공단에 간이대지급금 지급을 신청하면 체불임금(700만원 한도, 3년분의 퇴직금 포함 시 1,000만원 한도)을 수령할 수 있을 것으로 사료됩니다.

한편 해당 노동자의 경우는 아니지만 만약 업무상 재해로 인한 요양기간 중에 근로계약이 종료되는 경우 업무상 부상 또는 질병이 완쾌될 때까지는 근로계약이 종료되어도 산재처리는 지속됩니다. 즉, 근로계약기간이 종료되면 휴업급여는 청구할 수 없는 것이 원칙이지만 요양이 승인된 일수만큼은 휴업급여를 받을 수 있습니다. 다시 말해서 요양승인기간 동안은 근로계약 종료와 관계없이 산재보험이 적용된다는 사실을 참고하기 바랍니다.

#### 관련정보

- ◆ 근로기준법 제23조(해고 등의 제한) 제2항
- ◆ 근로기준법 제28조(부당해고등의 구제신청)
- ◆ <판례> 대법원 1984.4.10., 선고, 84도367,  
판결 - 해고 제한 기간 중에 이루어진 해고는 근로자가  
해고를 승인하더라도 근기법에 위반된다  
(근로자가 해고를 받아들여도 무효).

### ■ 작업준비 · 청소시간과 근로시간



#### 질 문

본인은 최근에 고용허가제로 입국하여 소규모 사업장에서 일하고 있는 베트남 노동자입니다. 본인은 사업장내 기숙사에 기거하고 있는데 사업주의 지시로 매일 아침 출근시간 30분 전에 작업장에 나와 작업준비(전원스위치 작동 및 장비 준비)를 하고 있습니다. 뿐만 아니라 일과가 끝난 후에도 늘 마무리 청소를 담당하고 있습니다. 그럼에도 불구하고 급여는 다른 노동자와 똑같이 받고 있습니다. 이것이 정상적인 것인지 궁금합니다.



답 변

해당 노동자의 문제는 본인의 조기출근 및 작업 준비시간, 작업 종료 후 청소시간이 연장근로에 해당되는 지의 문제입니다. 우선 결론적으로 말하자면 해당 노동자가 매일 일과 전의 작업 준비시간과 일과 후의 청소, 정리시간은 실근로시간에 포함된다는 사실입니다. 2012년에 개정된 관련법(근로기준법 제50조)에 의하면 실 근로 전 작업 준비시간과 대기시간은 실근로시간에 포함한다고 명시하고 있습니다. 그런데 동 조항에서 쟁점이 되는 것은 그 대기시간이 사용자의 지휘 감독하에 이루어졌는가 하는 점입니다. 사실 작업 전 대기시간이 사용자의 지휘 감독하에 있었는가를 따지는 것이 말 그대로 쉬운 일은 아닐 수 있습니다. 근로시간은 사용자의 지휘·감독 아래 놓이게 된 시간을 말합니다. 사용자가 지시했거나 의무가 된 시간, 이런 것이 없더라도 업무를 위한 준비나 마무리에 반드시 필요한 시간이라면 모두 근로시간에 포함됩니다. 작업 전 준비시간이 해당 노동자와 같이 지속적으로 매일 동일시간대에 이루어지고 사업주의 지시와 관리에 의해 다소 강제적으로 진행되어 사실상 관례화되어 있었다고 한다면 이는 사용자의 지휘 감독하에 이루어진 것이라고 충분히 판단해 볼 수 있을 것입니다. 그러므로 해당 노동자는 매일 실제로 제공한 근로시간을 토대로 임금을 계산하여 실제로 지급된 임금과의 차액을 산정한 후 사업주에게 미지급 임금에 대한 지급요청을 할 수 있을 것으로 사료됩니다.

#### 관련정보

◆ 근로기준법 제50조 (근로시간) 제3항

◆ <판례> 대법원 1993.3.9., 선고, 92다22770, 판결

근로에 부수된 작업, 즉 옷 갈아입는 시간, 작업도구 준비·점검  
 정비·교체시간·작업지시·조편성·작업 전 회의·교대 시간  
 등도 근로시간에 포함된다.

## ■ 휴업과 연차휴가 대체



질 문

본인들은 상시근로자 60명 정도의 사업장에서 근로를 제공하고 있는 스리랑카 노동자들입니다. 사업장의 경영난으로 일감이 줄어들어 6월부터 매주 금요일에 휴업하고 이를 연차유급휴가로 처리하던 중 9월부터는 연차로 처리하지 않고 무급휴업으로 처리해서 그 기간만큼 기본급에서 공제해 왔습니다. 이러한 사업장의 조치가 합당한 것인지 여부를 알고 싶습니다.



답 변

해당 노동자들의 진술로 보아 해당 사업장은 연차휴가대체와 부분 무급휴업을 실시한 것으로 보여집니다. 즉, 해당 휴업과 관련하여 8월까지 실시한 휴업기간은 연차유급휴가로 대체되었고 9월부터는 매주 금요일 8시간씩 월 32시간에 대한 부분을 기본급에서 공제하고 주휴수당을 포함하여 월 177시간분만 지급된 것으로 사료 됩니다.

그러나 여기서 쟁점이 되는 것은 해당 노동자들도 궁금해 하듯이 사용자의 귀책사유로 실시한 휴업과 관련하여 동 휴업을 연차휴가로 대체하는 것과 아울러 일부 휴업에 대해 무급처리 한 사업장의 조치가 합당한가 하는 것입니다. 실제로 외국인노동자를 고용하고 있는 영세 사업장에서는 사업장 귀책으로 실시한 휴업에 대해 무급으로 처리하는 경우가 비일비재합니다. 이로 인해 해당 사업장에서 근로를 제공하는 외국인노동자들의 사기저하는 물론 사업장변경과 관련해서 많은 갈등을 야기하고 있습니다.

먼저 연차휴가대체와 관련해서 관련법에서는 ‘근로자 대표와의 서면합의’, 이를테면 ‘연차휴가 대체 사용에 관한 합의서’ 를 작성하여 서명 날인 하였다면 특정 근로일에 대하여 연차를 사용한 것으로 갈음할 수 있다고 규정하고 있습니다. 이러한 관점에서 볼 때 해당 사업장처럼 업무량 감소 등에 따라 휴무



를 실시하고 있는 경우라면 해당 휴업일이 관련법에서 규정하고 있는 소정 근로 일에 해당되므로 연차휴가를 대체할 수 있다고 볼 수 있습니다. 고용노동부의 행정해석 역시 이와 같은 취지로 유권해석을 내린 바 있습니다.

그러나 확인해 본 결과 해당 노동자들의 사업장은 관련법에서 규정하고 있는 절차(서면합의 및 과반수 동의)를 준수하지 않고 연차휴가를 사용자가 일방적으로 대체한 경우라서 해당 조치는 위법이며 무효가 되는 것으로 사료 됩니다. 그러므로 해당 부분은 연차유급휴가수당이 아닌 휴업수당으로 대체해야 하는 것이 법에 따른 조치임을 알려 드립니다.

다음으로 무급휴업과 관련해서도 마찬가지로입니다. 해당 노동자들의 사업장은 5인 이상 사업장으로 관련법에 따라 사용자 귀책사유로 휴업하는 날에 대해서는 평균임금의 70%(그 금액이 통상임금보다 높을 경우에는 통상임금 100%)를 휴업수당으로 지급해야 합니다. 다만, 그럼에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 노동위원회의 승인하에 통상임금에 못 미치는 임금을 지급할 수 있을 뿐입니다.

그러므로 해당 노동자들은 연차유급휴가로 대체된 휴업뿐만 아니라 무급휴가로 처리된 휴업까지 모두 휴업수당 지급을 요청할 수 있을 것으로 사료 됩니다. 다만, 연차유급휴가 대체로 이미 해당 휴업일은 수당으로 지급되었으므로 연차휴가로 대체된 해당 일수를 따져 후에 연차수당으로 지급받을 수 있습니다.

그러나 아무리 사업장에서 관련법과 규정을 지키지 못하였다 하더라도 해당 사업장이 경영난으로 어려움을 겪고 있는 것이 사실이므로 이미 연차휴가로 대체된 휴업만큼은 그대로 인정하고 무급휴업으로 실시한 부분만 휴업수당을 요청하는 것도 문제해결의 한 방안이라고 생각합니다. 고용노동부의 행정해석에서도 근로자 대표와의 서면합의 없이 일방적으로 사용자가 연차휴가를 대체한 경우는 원칙적으로는 무효이지만, 직원이 이에 대하여 이의 제기 없이 출근하지 않

고 쉬었다면 근로자의 청구에 의한 연차휴가의 사용으로도 간주할 수 있다고 해석한바 있습니다.

한편 유급휴가의 대체에 대해 규정한 근기법 제62조에서 언급하는 ‘특정한 근로일’에는 ‘관공서의 공휴일’이 당연히 포함됩니다.(단, 관련법 개정으로 2020.1.1.부터 기업규모별로 단계적으로 관공서의 공휴일이 유급휴일로 의무화됨) 왜냐하면 근로기준법상, 주휴일과 근로자의 날만 법정휴일이기 때문입니다. 따라서 사용자는 연차유급 휴가일에 같음하여 관공서의 휴일에 근로자를 휴무시킬 수 있습니다. 단, 동 규정을 적용하여 관공서의 휴일을 연차유급휴가로 대체하기 위해서는 해당 사업장의 취업규칙에 관공서의 휴일이 사업장의 약정휴일로 명시되어 있지 않아야 합니다(행정해석: 법무-811-14480, 1987.07.10.). 그러나 외국인 노동자를 고용하는 많은 사업장이 10인 미만의 소규모 사업장으로 취업규칙이 의무적으로 적용되지 않아 대부분 관공서의 휴일을 연차휴가로 대체하고 있음을 참고하기 바랍니다.



#### 관련정보

- ◆ 근로기준법 제46조(휴업수당) 제1항
- ◆ 근로기준법 제62조(유급휴가의 대체)

## ▣ 최저임금과 기본급



질 문

본인은 고용허가제로 입국하여 지방의 한 사업장에서 근로를 제공하고 퇴사한 스리랑카 노동자입니다. 본인은 근무기간 중 기본급 문제로 사업장과 갈등이 있었는데 퇴사할 때까지도 해당 문제를 해결하지 못했습니다. 본인이 근무기간 중 제대로 된 기본급을 받았는지 궁금합니다.



답 변

사업장에서 발급한 해당 노동자의 급여명세서를 살펴보니 본인이 근무한 2018년 당시, 기본급 130만원과 개근수당 및 식비를 매월 고정적으로 지급한 것으로 확인됩니다. 여기서 개근수당은 최저임금에 산입하지 않는 임금외의 임금이고 식비 역시 복리후생비로 당시에는 최저임금에 산입되지 않았습니다. 특히, 식비와 관련해서 표준근로계약서에 식사가 제공되고 그 비용이 사업주 부담으로 명시되어 있다면 당연히 현물대신 지급되어야 하는 금품입니다. 그러므로 해당 사업장에서는 2018년도 당시, 최저임금으로 산정한 기본급보다 매월 약 27만원을 덜 지급했으며 총 7개월 동안 약 190여만 원의 임금이 미지급된 것으로 사료됩니다(단, 해당 노동자가 퇴사 후 3년이 지났다면 해당 금품은 소멸시효 만료로 사업주는 민사상 책임이 없음).

해당 노동자가 해당 사업장에서 근무한 당시 최저임금 인상폭이 과거에 비해 비교적 높았습니다(월급여 : 2017년-1,352,230원, 2018년-1,573,770원, 2019년-1,745,150원). 이처럼 최저임금의 급격한 상승으로 인해 자영업 및 영세 제조업을 중심으로 경영난이 가중된 바 있습니다. 그와 관련해서 외국인노동자를 사용하는 사업장에서 노사간 최저임금과 관련한 갈등이 크게 증가하였습니다. 대표적으로 기존에 공제하지 않던 숙식비를 노동자 동의 없이 급여에서 일방적으로 공제하거나 반대로 기존에 지급하던 상여금이나 각종 수당 및 숙식비 보조금

을 갑자기 지급하지 아니하는 경우입니다. 그러나 아무리 최저임금의 급격한 상승으로 경영난을 겪고 있다고 해도 노동자의 동의 없이 임금에서 기타채권을 공제하거나 기존에 지급하던 수당을 최저임금을 이유로 지급하지 않으면 최저임금법 위반으로 처벌받을 수 있습니다.

한편, 최저임금 산입범위의 개정으로 2019년부터 상여금 및 복리후생비(교통비, 식비 등등)의 일부가 최저임금에 포함되어 일선 사업장에서 이로 인한 혼란이 발생하고 있습니다. 즉, 2019년부터는 상여금의 경우, 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 25%, 복리후생비는 7%를 제외한 나머지 금액이 최저임금에 산입됩니다. 산입범위에 대한 비율은 이후, 즉 2020년에는 20%(상여금)/5%(복리후생비), 2021년에는 15%/3%, 2022년에는 10%/2%로 산입범위가 점차 확대되었습니다. 이에 따라 2022년도 최저임금 즉 시간급 9,160원, 월급 1,914,440원을 기준으로 하면, 정기상여금의 10%인 191,444원을 초과하는 금액, 복리후생비의 2%인 38,288원을 초과하는 금액이 최저임금 산입 시 포함되는 것입니다. 물론 외국인노동자를 고용하는 영세사업장의 경우, 정기상여금을 지급하는 사업장이 많지 않아 이로 인한 갈등은 많지 않겠지만, 복리후생비(대부분 식비)를 지급하는 사업장은 비교적 많아 2022년 기준, 38,288원 이상으로 지급하는 사업장의 경우, 최저임금 산정에 대한 혼란이 발생할 수 있습니다.

예컨대 2022년도에 어느 사업장에서 외국인노동자에게 기본급으로 175만원을 지급하고 숙식비로 25만원 총 200만원을 지급할 경우, 숙식비 중 211,712원(25만원-38,288원)과 기본급 175만원을 더하면 1,961,712원이 되는데 이 금액을 기준으로 최저임금 위반 여부를 판단해 보면 이는 2022년도 최저임금(1,914,440원)을 초과하므로 최저임금법 위반이 아닌 것입니다. 결국 노동자 입장에서 보면 최저임금은 올랐으나 최저임금 산입범위의 확대로 인해 실질임금은 오르지 않은 불합리한 결과가 발생하는 것입니다.

참고로 최저임금의 상승으로 부담을 갖는 경영계에서는 한동안 최저임금의

적용을 위한 임금의 환산방법에 대하여 기존에 포함시킨 주휴수당을 소정근로시간에서 제외하고 산정해야 한다고 주장한 바 있습니다. 즉, 현행 환산방법인 월 소정근로시간 209시간이 아니라 여기서 유급으로 처리되는 시간(주휴수당) 35시간을 제외한 174시간으로 산정해야 한다는 것입니다.

이에 대해 고용노동부(최저임금제도 업무처리지침 / 임금근로시간정책팀-3468)는 소정근로시간에 주휴수당을 포함해야 한다는 입장인 반면에 법원(대법 2007.1.11.선고 2006다64245)은 주휴수당은 포함될 수 없다는 입장을 견지한 바 있어 행정부와 사법부의 입장이 갈려왔습니다. 이러한 논란을 종식시키기 위해 고용노동부는 2018년 최저임금법 시행령 개정을 통해 최저임금 산정 시 ‘소정근로시간 수’ 외에 ‘주휴시간이 포함된 유급으로 처리되는 시간 수’ 를 포함하도록 하여 관련 논란을 정리한 바 있습니다.



**관련정보**

- ◆ 최저임금법 제6조(최저임금의 효력) 제1항, 2항
- ◆ 최저임금법 제28조(벌칙) 제1항
- ◆ 최저임금법 시행령 제5조(최저임금의 적용을 위한 임금의 환산)
- ◆ 최저임금법 시행규칙 제2조(최저임금의 범위)
- ◆ 최저임금 관련 사용자의 의무

## ▣ 최저임금 인상과 숙식비 공제



질 문

본인은 고용허가제로 지방의 한 사업장에서 근로를 제공하고 있는 인도네시아 노동자입니다. 올해 최저임금이 큰 폭으로 인상되자 사업장에서는 갑자기 그동안 무료로 제공해 왔던 숙식비를 급여에서 공제하였습니다. 그 결과 본인은 작년과 별 차이 없는 임금을 손에 쥐게 되었습니다. 최저임금이 많이 인상되었다고 해서 매우 기대가 컸는데 실망이 이만저만 아닙니다. 그런데 숙식비를 공제하기 전 사업장에서는 본인에게 알 수 없는 서류를 주며 강제로 서명하게 하였습니다. 나중에 알고 보니 그 서류가 바로 숙식비 공제동의서였습니다. 만약 해당 내용을 알았다더라면 저는 절대로 서명하지 않았을 것입니다. 본인이 최저임금 인상분만큼 월급을 제대로 받을 수 있는 방법은 없을까요?



답 변

해당연도 최저임금이 전년도 보다 1,000원 이상 인상됨으로써 영세기업의 경영난이 심화되었습니다. 사업장 규모가 작고 영세한 외국인노동자 고용 사업장의 대부분은 전년도 보다 약 20만원(기본급) 이상 인상(기본급뿐만 아니라 각종 가산수당도 증가함으로 임금인상폭은 더 큼)되어 큰 어려움을 겪은 바 있습니다.

이에 외국인노동자 고용 사업장에서는 임금인상에 대한 충격을 완화하기 위해 ①무료로 제공하던 숙식비용 징수 ②근로시간 단축 ③휴일근로 제한 등의 방법을 동원하여 임금인상폭을 줄이고 있는 현실입니다.

해당 노동자의 경우 역시 급격한 최저임금 인상으로 경영난의 위기에 놓인 사업장에서 어쩔 수 없이 그동안 무료로 제공하던 숙식비를 징수했던 것으로 보입니다. 현행 고용허가제 하에서 외국인노동자의 숙식비는 표준근로계약서에 그 부담 주체가 명시되어 있습니다. 표준근로계약서에 숙식비가 사업주 부담으로 되어 있음에도 그 부담을 노동자에게 지우는 것은 근로계약 위반입니다. 이 경우

해당 노동자는 즉시 근로계약의 해지를 요구할 수 있으며 손해배상까지 청구할 수 있습니다.

물론 노동자에게 숙식비 공제 동의를 받았다면 합법적으로 공제가 가능할 수도 있습니다. 그러나 해당 노동자가 진술했듯이 동의를 받는 과정에서 당사자가 그 내용을 전혀 모르고 강요에 의해 서명했다면 동意的 법적 효력에 문제가 될 수도 있습니다. 판례에서는 노동자의 임금채권에 대해서 다른 채권(숙식비는 기타 민사채권에 해당됨)과 상계하는 경우에 그 동意的 노동자의 자유로운 의사에 터 잡아 이루어진 것이라고 인정할 만한 합리적인 이유가 객관적으로 존재해야 한다고 판시하고 있습니다. 또한, 이 경우 그 판단은 엄격하고 신중하게 이루어져야 함을 명시하고 있습니다.(대법 2001다25184).

더욱이 노동자의 입사와 퇴사에 관해서 전적으로 사용주가 권한을 가지고 있는 현 고용허가제하에서 사용주가 임금채권과 기타 민사채권과의 상계처리를 요구할 때 노동자가 자유로운 의사에 의하여 동의했다고 판단하는 것에는 무리가 따른다고 생각합니다. 그러기에 설령 노동자가 해당 내용을 알고 서명했다고 할지라도 동의서의 법적 효력을 주장하는 것은 무리라고 할 수 있습니다.

또한, 최저임금을 이유로 기존의 근로조건을 낮추는 것은 강행규정인 최저임금법 위반에 해당할 수 있습니다. 해당 노동자의 경우 숙식비 공제 동의 여부와 관계없이 사업장에서는 최저임금의 상승을 이유로 기존에 제공하던 숙식비를 공제함으로써 결과적으로 임금수준이 낮아진 것이기에 이는 최저임금법의 입법 취지에 위배된다고 할 것입니다.

그러므로 해당 노동자는 이러한 사실을 근거로 사업주에게 공제된 임금을 환급해 줄 것을 요청하고 만약 사업주가 거부한다면 동 건을 관할 고용노동지청에 진정해 볼 것을 권고합니다. 갑작스러운 임금인상으로 어려움에 처한 사업장의 입장도 이해하지만, 그렇다고 법을 위반해 가면서 편법을 동원하는 사업장의 대처는 지양되어야 할 것입니다.

참고로 2019년 1월 1일부터 시행된 최저임금법의 일부 개정으로 정기적인 상여금과 복리후생비(숙식비 등)의 일부는 최저임금의 산입범위에 포함됩니다. 자세한 내용은 앞의 사례(최저임금과 기본급)를 참조하기 바랍니다.

#### 관련정보

- ◆ 근로기준법 제19조(근로조건의 위반) 제1항
- ◆ 최저임금법 제6조(최저임금의 효력) 제2항

### ■ 최저임금과 포괄임금



#### 질 문

본인들은 고용허가제로 입국하여 지방 소재 사업장에서 근로를 제공하고 있는 우즈베키스탄 노동자들입니다. 올 초에 사업주가 본인들을 따로 불러 새로운 계약서를 제시하며 서명을 요구하였습니다. 자세한 내용은 알 수 없지만 임금이 기본급 180만 원에 고정수당 30만 원 등 매월 210만원을 지급하는 것으로 되어 있었습니다. 본인들은 작년에 비해 적지 않은 금액이기에 아무 생각 없이 계약서에 서명하였습니다. 그런데 문제는 작년보다 최저임금도 많이 오르고 근무시간 역시 증가한바 본인들이 일한 만큼의 임금을 제대로 받고 있는지 여부가 궁금합니다.



#### 답 변

해당 노동자들이 제출한 근무시간표와 사업장에서 발급한 급여명세서를 토대로 해당연도 최저시급을 적용해 산정한바 결과적으로 해당 노동자들의 경우 매월 약 50만 원 정도의 임금 차액이 발생하는 것으로 보여집니다.

이에 사업장 담당자에게 문의해 본바 작년까지는 근로계약서에 명시한 대로



임금을 지급해 왔으나 올해부터는 최저임금의 인상으로 해당 노동자들에게 포괄 임금을 적용하여 임금을 지급하게 되었음을 통보하였습니다. 그러나 엄격히 말하자면 사업장의 현 임금제는 변형된 형태의 포괄임금제라고 할 것입니다.

일반적으로 사용자가 근로계약을 체결함에 있어서 노동자에 대하여 기본임금을 결정하고 이를 기초로 제 수당을 가산하여 지급함이 원칙이라 할 것이나 포괄임금제에 의한 임금지급계약은 근로시간, 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하여 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 제 수당을 합한 금액을 월급여액 혹은 일당임금으로 정하거나 매월 일정액을 제 수당으로 지급하는 내용의 임금지급계약을 말합니다(대법 2004다 66995, 67004). 그러므로 해당 사업장에서 매월 고정 기본급에 고정수당을 지급하는 것은 포괄산정임금제도 취지에 맞지 않는 것입니다.

포괄임금제를 도입하기 위해서는 단체협약·취업규칙 등에 그 근거가 있거나 개별 노동자의 동의가 있어야 하며, 포괄임금제로 지급하는 고정급이 당해 노동자의 실제 근로시간에 따른 법정 연장·야간·휴일근로수당보다 적을 때는 그 차액을 지급해야 하는 등 노동자에게 불이익이 없고, 제반 사정상 정당하다고 인정되는 경우에 한해 그 유효성이 인정됩니다(근로조건지도과-3072, 2008.08.06).

결국 포괄임금제는 ①근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 참작하여 ②노동자의 승낙 하에 기본임금을 미리 산정하지 아니한 채 시간 외 근로 등에 대한 제 수당을 합한 금액을 월급여액이나 일당임금으로 정하거나 매월 일정액을 제 수당으로 지급하는 내용의 계약을 체결하고 ③노동자에게 불이익이 없고 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에 유효하다고 할 수 있습니다.

여기서 중요한 것은 당해 노동자에게 불이익이 없어야 한다는 사실입니다. 즉, 포괄임금으로 지급된 금액과 실근로시간으로 산정한 임금을 비교하여 차이가 없어야 하는데 해당 노동자들의 경우 매월 적지 않은 임금 차액이 발생함으로 불리한 경우에 해당한다고 볼 수 있습니다.



관련정보

그러므로 해당 노동자들은 사업장에 실근로시간 대비 정확한 임금을 다시 산정하여 그 차액만큼 지급해 줄 것을 요청할 수 있습니다. 만약 지급을 거부한다면 해당 내용을 정리해서 관할 고용노동지청에 진정할 것을 권고합니다.

◆ <판례> 대법 2008다6052 - 감시·단속적 근로 등과 같이 근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 달리 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 할 것이므로, 이러한 경우에도 근로시간 수에 상관없이 일정액을 법정수당으로 지급하는 내용의 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결하는 것은 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는 이상 허용될 수 없다.

◆ <판례> 대법원 1991.4.23., 선고, 89다카32118, 판결·실제 근무실적에 따라 지급되어야 할 시간 외, 야간 및 휴일수당 등을 근로시간 및 근로형태와 업무의 성질 등을 참작하고 계산의 편의와 직원의 근무의욕을 고취하는 뜻에서 매월 일정액을 제 수당으로 지급하는 내용의 계약을 체결하였다 하더라도 근로자에게 불이익이 없고 제반사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 이를 무효라 할 수 없다.

◆ <행정해석> 근로조건지도과-3072, 2008.08.06. : 포괄임금제를 도입하기 위해서는 해당 사업장의 단체협약/취업규칙 등에 그 근거가 있거나 개별 근로자의 동의를 있어야 하며 포괄임금제로 지급되는 고정급이 당해 근로자의 실제 근로시간에 따른 법정 연장·야간·휴일근로수당보다 적을 때는 그 차액을 추가로 지급해야 하는 등 근로자에게 불이익이 없고, 제반 사정상 정당하다고 인정되는 경우에 한해 그 유효성이 인정된다 할 것임.

## □ 초과지급 임금 공제



질 문

본인들은 고용허가제로 입국하여 취업활동 중인 인도네시아 노동자들입니다. 현재 근무하는 사업장에서 지난 1년 동안 급여가 매월 일정 금액 초과지급 되었다고 하면서 해당 초과지급금을 이번 달 급여에서 공제하겠다고 합니다. 그로 인해 본인들은 금월 급여 대부분이 공제되어 거의 받을 수가 없다고 하는데 과연 이것이 정당한 것인지 궁금합니다.



답 변

해당 노동자들의 진술을 듣고 해당 사업장에서 발급한 초과지급 임금 공제 관련 서류를 검토한 바 초과지급 임금항목이 야간근로수당인 것으로 판단됩니다. 이에 당사자



들 중 한 사람의 근무시간표를 토대로 한 달분의 임금을 산정한바 약 2만 원 정도 과지급된 것으로 확인됩니다(사업주 주장은 약 18만 원임).

해당 사업주에 의하면 금년도 최저임금이 큰 폭으로 상승하여 영세사업장의 형편상 경영의 어려움 때문에 전년도 과지급된 임금을 공제하려 한다는 것입니다. 그러나 사업주의 주장대로 과지급된 임금을 공제하기 위해서는 그 근거가 먼저 확실해야 합니다.

또한 관련 판례에 의하면, 임금은 전액 지급이 원칙이지만(근기법 제43조) 실수로 과지급된 임금은 이후 임금에서 상계처리 할 수 있다고 판시하고 있습니다.

다. 그러나 그 상계의 조건으로 실수로 임금이 과지급된 시기와 월급이 지급되는 시기 사이의 시간적 간격이 밀접해야 함을 분명히 하고 있습니다. 이는 누적된 과지급 임금 상계로 인한 당해 노동자의 경제생활의 불안정을 보호하기 위한 당연한 판시라고 생각합니다.

그러므로 해당 노동자들의 경우와 같이 전년도 임금 전체를 대상으로 과지급 임금을 다음 해 월급에서 공제하는 것은 현실적으로 무리한 조치라고 생각합니다. 해당 노동자들의 경우 초과 지급된 임금의 정확한 근거 제시를 요구하고 근거가 확실한 초과지급 임금 상계 시 어느 정도 반영할지를 사업주와 합의하는 것이 좋을 듯합니다. 만약 합의가 안 되어 사업주의 의도대로 전액을 상계 당했을 경우, 해당 내용을 정리하여 관할 고용노동지청에 진정할 것을 권고합니다.

한편, 최저임금이 비교적 큰 폭으로 인상되자 외국인노동자를 고용하는 영세사업장에서 갑작스러운 임금상승으로 인해 큰 어려움을 겪고 있는 것이 사실입니다. 이에 외국인노동자 고용 영세사업장에서는 임금상승분을 보전하기 위해 여러 가지 편법을 동원하면서 그로 인해 심각한 사업장 갈등이 야기되고 있습니다.

가장 많이 동원되는 방법이 기숙사비와 식비를 공제하는 것입니다. 표준근로계약서상에는 해당 항목이 모두 사업주 부담으로 되어 있지만 이를 노동자에게 부담시키기 위해 취업규칙의 변경이나 해당 노동자의 서면 동의를 통해 실질적으로 임금상승을 줄이려는 시도입니다.

그러나 이러한 시도는 해당 노동자에게는 취업조건이 불이익한 방향으로 변경되는 것으로서 근로자의 동의 없이는 불가능합니다(근기법 제94조-규칙의 작성, 변경절차). 또한, 기존에 지급하던 상여금이나 식비, 각종 수당을 지급하지 않음으로 상승된 임금을 보전하는 행위와 관련해서 관련 법규에서는 최저임금을 이유로 기존의 근로조건을 낮추는 것을 분명히 금지하고 있습니다(최저임금법 제6조 2항).



**관련정보**

◆ 근로기준법 제43조(임금지급) ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

◆ <판례> 대법원 1998.6.26., 선고, 97다14200, 판결 ① 사용자가 계산의 착오 등으로 근로자에게 임금을 초과 지급한 경우, 근로자의 임금채권과 과불임금과의 상계의 시기가 초과지급된 시기와 임금의 조정, 정산의 실질을 잃지 않을 만큼 합리적으로 밀접하고, 그 금액과 방법이 미리 근로자에게 예고되어 근로자의 경제생활의 안정을 해할 염려가 없는 경우나, 근로자가 퇴직한 후에 그 재직 중 지급되지 아니한 임금이나 퇴직금을 청구할 경우에는 사용자가 초과지급된 임금의 부당이득금반환청구권을 자동채권으로 하여 상계할 수 있다.

**■ 농업노동자의 임금계산**



**질 문**

본인은 지방의 한 농장에서 일하는 캄보디아 노동자입니다. 본인이 일하는 사업장은 주야간 2교대제로 근무하고 있는데 본인은 야간조로 12시간씩 근로를 제공하고 있습니다. 그런데 매월 임금 수령 시 생각보다 적은 임금을 받는다는 생각이 듭니다. 본인이 지금까지 받은 임금이 정확한 것인지 궁금합니다.



**답 변**

먼저 해당 노동자가 제출한 근로시간표를 토대로 최근 6개월간의 임금을 계산한 바 월 평균 50만 원 정도의 임금차액이 발생하는 것으로 보여집니다. 물론 임금 총액에서 공제금이 어느 정도 되는지 알 수 없어 실제 임금의 차액을 정확히 계산할 수는 없었습니다. 그러므로 해당 노동자는 사업주에게 급여명세서 발급을

요청하여 실제 차액이 어느 정도 되는지 확인해 보기 바랍니다.

한편, 근로기준법 제63조에 의하면 농축산업 사업장은 근로시간, 휴게와 휴일의 규정이 적용되지 않습니다. 그러므로 농·축산업에서 일하면 연장근로수당과 휴일근로수당은 해당 사항이 없습니다. 그러나 농축산업에서도 야간근로수당은 지급해야 합니다. 해당 노동자는 매일 야간에 12시간 근로를 제공했으므로 언급한대로 연장근로수당은 해당되지 않으나 야간근로수당은 적용됩니다. 아마도 사업장에서 해당 노동자의 임금을 계산할 때 야간근로 가산수당을 적용하지 않고 실근로시간에 대한 시간급을 적용한 것으로 보여집니다.

참고로 농축산업 사업장에서 농축산 관련 업무가 아닌 타 업무에 종사했다고 하더라도 역시 위에서 언급한 대로 근로시간, 휴게와 휴일 규정은 적용되지 않습니다. 농업분야라 할지라도 과거에 비해 영농이 현대화 되어서 간혹 외국인 노동자들 중 농작물 가공품을 만드는 공정에 배치되어 근무할 경우 해당 노동자는 본인이 농업이 아닌 제조업 노동자로 착각하는 사례도 종종 있습니다.

그러나 근로기준법 63조 1호와 2호는 근로시간, 휴게와 휴일 규정의 미적용 대상을 노동자가 아닌 업종으로 명시하고 있습니다. 이에 대해서는 고용노동부 행정해석에서도 명시하고 있는바, “농업 사업체의 근로자에 대해서 일부 규정의 적용을 제외한 것은 그 적용 제외의 혜택을 받는 노동자의 직무 특성 때문이 아니라 노동자가 소속된 사업장의 업무의 특성 때문이므로 사업장에 소속된 노동자의 근로기준법 적용범위는 동일하게 결정되는 것이 타당하다고 보아야 할 것이다.” (근로기준과-27, 2010.1.5.)라는 입장을 견지하고 있음을 참고하기 바랍니다 (하단 관련정보 참조).



관련정보

◆ 근로기준법 제63조(적용의 제외) 이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다..

2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업

◆ 〈고용노동부 행정해석〉 근로기준법-27, 2010.1.5.

▶ 농림사업 등에 종사하는 근로자라면 수행하는 직무와 관계없이 근로기준법 제63조에 따라 근로시간, 휴일, 휴게 규정의 적용을 받지 않음(사업체가 기후변화에 영향을 받지 않는 상태에서 활동을 하고 있더라도 마찬가지임).

▶ 농림사업 등의 근로자에게는 근로시간 규정(근로기준법 제50조, 제53조)이 적용되지 않음.

- 1주의 근로시간이 40시간으로 제한되지 않음.

- 1일의 근로시간이 8시간으로 제한되지 않음.

- 연장 근로가 1주 12시간으로 제한되지 않음.

▶ 농림사업 등의 근로자에게는 휴게 규정(근로기준법 제54조) 및 휴일규정(근로기준법 제55조)이 적용되지 않음.

- 사업주는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로자에게 도중에 주어야 할 의무가 없음.

- 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 줄 의무가 없음.

▶ 농림사업 등의 근로자의 연장근로, 휴일근로에 대해서는 가산임금을 지급할 의무가 발생하지 않음(근로기준법 제56조). 단, 야간근로에 대한 가산임금은 제63조에도 불구하고 지급해야 함.

▶ 근로기준법 제63조에 해당하더라도 휴가, 야간근로, 생리휴가, 육아휴직 등과 같이 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정이 아닌 규정은 통상의 근로자와 똑같이 적용됨.

## ▣ 퇴직 전 본국휴가와 평균임금



질 문

본인은 고용허가제로 입국하여 사업장에서 3년간 근로를 제공하고 퇴직한 네팔 노동자입니다. 퇴사 시 사업장에서 퇴직금 차액을 지급 받았는데 본인이 생각했던 금액보다 적었습니다. 이에 사업장에 문의했는데 담당자는 법대로 정확히 산정해서 차액을 지급했다고 하는 답변이었습니다. 참고로 저는 퇴직 전 약 한 달 동안 본국으로 휴가를 다녀온 바 있는데 그 때문에 퇴직금이 적어진 건가요? 저의 법정 퇴직금이 얼마인지 정확하게 알고 싶습니다.



답 변

먼저 해당 노동자의 법정 퇴직금을 계산하기에 앞서 당사자의 퇴사 직전 실시한 본국 휴가와 관련해서 사업주의 승인 여부를 따져보아야 합니다. 만약 해당 노동자가 사업주의 승인하에 휴가를 다녀왔다면 그 휴가기간은 관련 법규에 의해 퇴직금 산정을 위한 평균임금 산정 기간에서 제외됩니다. 즉, 동 휴가기간을 제외하고 퇴직 전 3개월의 임금총액으로 평균임금을 계산해야 한다는 것입니다. 이와 관련해서 해당 사업장에 문의한바 해당 노동자의 본국 휴가는 사업주의 승인하에 실시한 휴가였으며 동 휴가는 무급휴가였음을 통보하였습니다.

해당 노동자가 제출한 급여명세서를 토대로 법정 퇴직금을 산정하여 삼성화재 출국만기보험금과 사업장에 이미 지급한 퇴직금 차액을 공제한 결과 약 200여만 원의 최종 퇴직금 차액이 발생하는 것으로 사료됩니다. 이러한 차이는 사업장에서 법정 퇴직금 산정 시 해당 노동자의 휴가기간을 포함하여 평균임금을 산정한 것에서 발생한 것입니다. 즉, 해당 노동자의 휴가기간인 한 달 분의 급여를 무노동 무임금, 즉 무급으로 처리해서 평균임금을 산정했기 때문에 전체적으로 평균임금이 저하되었고, 또 이를 토대로 법정 퇴직금을 계산했기 때문에 당사자가 생각했던 퇴직금액보다 저액이 된 것입니다.



그러므로 해당 노동자는 이러한 사실을 사업장에 전달하여 미지급 퇴직금 차액의 지급을 요청할 수 있고 만약 사업장에서 지급을 거절한다면 해당 건을 고용청에 진정해서 처리할 수 있습니다.

참고로 외국인노동자가 본국으로 상당기간 휴가를 다녀온 경우나 본인의 귀책(질병 등의 사유)으로 상당기간 근무를 하지 않은 경우, 휴가나 휴업기간동안 무노동 무임금이라 할지라도 근로계약이 존속되고 있다고 한다면 퇴직금 산정 시 동 기간을 근무일수에 포함시켜야 합니다. 퇴직금은 실제 근로를 제공한 일수가 아니라 근로계약의 지속성 여부로 판단하기 때문입니다. 그러므로 본 사례 해당 노동자의 휴업기간(본국 휴가기간)은 해당 사업장의 취업규칙에 별도의 규정이 없는 한 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함된다는 사실을 참고하기 바랍니다.



**관련정보**

◆ 근로기준법 시행령 제2조 (평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금) ① 「근로기준법」(이하 “법”이라 한다) 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간 중에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 뺀다.

8. 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받은 휴업 기간

◆ <판례> 대법원 99.11.12., 선고, 98다49357, 판결 - 원심이 피고의 퇴직 전 3개월간, 즉 휴직기간에 지급된 임금을 기초로 하여 그 평균임금을 0원으로 산정하고, 그 결과 평균임금이 통상임금보다 저액임이 명백하다는 이유로 곧바로 위 기간 동안의 통상임금을 기준으로 하여 퇴직금을 산정한 것은 퇴직금의 기준이 되는 평균임금 산정방법에 관한 대법원 판례에 상반되는 판단을 하여 판결 결과에 영향을 미쳤다 할 것이다. 퇴직금 산정기준으로서의 평균임금은 원

칙적으로 근로자의 통상의 생활임금을 사실대로 반영하는 것을 그 기본원리로 하고, 이는 장기간의 휴직 등과 같은 특수한 사정이 없었더라면 산정될 수 있는 평균임금 상당액이라 할 것인바, 피고의 급여실태와 회사의 퇴직금 규정, 근로자의 퇴직 직전의 기간이 그 통상의 생활임금을 가장 잘 반영하고 있다고 보아 그 퇴직 직전 기간의 임금을 기준으로 평균임금을 산정하는 것으로 규정하고 있는 근로기준법의 규정 취지에 비추어, 피고의 평균임금(월평균 급여)은 그 휴직 전 3개월간의 임금을 기준으로 하여 산정함이 상당하다 할 것이다.

◆ <행정해석> 근로기준법 01254-4480, 1987.3.19. : 휴업기간이나 정직기간도 근로계약이 존속하고 있다면 계속근로연수에 포함된다. 따라서 근로자가 계속 그 직을 보유하여 근로관계를 유지하고 있는 한 업무상 질병으로 인한 휴업기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수에 포함해야 한다.

## ■ 계속근로기간과 평균임금 산정기간



질 문

본인은 모 사업장에서 4년 10개월의 취업활동기간을 마치고 완전 귀국을 앞둔 파키스탄 노동자입니다. 사업장에서 지급한 퇴직금 차액이 생각보다 적어 문의합니다. 사업장에서 퇴직금 산정 내역서를 발급했는데 그 내용에 이상이 없는지 궁금합니다.



답 변

사업장에서 발급한 퇴직금 산정 내역서와 급여명세서를 토대로 산정한 법정 퇴직금을 비교해 본 결과 둘 사이에 약 360여만 원의 차이가 발생하는 것으로 나타났습니다. 아마도 이 금액 차이로 인해 해당 노동자는 퇴직금 차액을 적게 받았다고 생각한 것이라고 판단됩니다.

사업장에서 산정한 내역서를 보면 사업장에서는 재직 중 실시한 해당 노동자의 본국 휴가기간(95일)을 계속근로기간에서 제외하고 계산한 것 같습니다. 또한, 평균임금 산정 기간을 사업장에서는 법에서 정한 퇴직 전 3개월이 아닌 퇴직 전 1년으로 하여 산정하여 결과적으로 평균임금이 저하된 것 같습니다. 이에 사업장 담당자에 문의한 바 사업장의 내규에 의해 퇴직금을 산정했다고 통보하였습니다.

사업장의 입장과 관련하여 우선 해당 노동자의 본국 휴가기간을 계속근로기간에 포함할 것인가 제외할 것인가에 대해서 알아보겠습니다. 계속근로기간에 대해서는 학설에 따라 ‘계속하여 근로를 제공한 기간’ 이란 견해와 ‘근로계약을 체결하여 해지할 때까지의 기간’ 이라는 견해로 나뉘는데 대다수의 학설은 후자의 견해를 따릅니다. 또한, 고용부 행정해석도 회사의 취업규칙에 관련 규정을 명시하지 않은 한 근로자 귀책의 휴직기간이라도 계속근로연수에 포함시켜야 한다고 해석하고 있습니다(하단 관련정보 참조).

그러므로 만일 해당 노동자가 근로를 제공한 사업장의 취업규칙에 해당 규정이 없을 경우 동 기간은 계속근로기간에 포함하여 퇴직금을 산정해야 할 것으로 사료 됩니다. 아울러 사업장 취업규칙에 명시된 연차휴가규정과 재직 중 사용한 연차유급휴가일수, 연차수당지급 여부 등을 종합적으로 따져서 해당 노동자가 다녀온 휴가기간과 비교해 볼 필요도 있다고 생각합니다.

다음으로 평균임금 산정기간 문제입니다. 관련 규정은 근로기준법에서 분명히 명시하고 있습니다. 즉 근로기준법 제6조 제1항 6호에 의하면 평균임금이란 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다고 분명히 규정하고 있는 것입니다. 그러므로 아무리 사업장 내규라 할지라도 강행규정인 근로기준법에 우선할 수 없으며 그렇

게 하여 산정한 퇴직금은 효력이 없다고 할 수 있습니다.

참고로 해당 노동자가 근무 중 실시한 휴가기간을 계속근로기간에서 제외하는 것에 대해 별도의 이의를 제기하지 않는다면 전체 근무기간에서 해당 일수를 제외하고 대신 평균임금은 법에서 정한대로 퇴직 전 3개월의 임금총액을 기준으로 산정하여 법정퇴직금을 계산하는 것으로 사업장과 합의하는 것도 좋은 방법이라고 생각합니다. 이는 해당 노동자의 체류기간 만료가 임박했고, 모든 것을 법대로 따져 얻는 이익보다 일부 양보하더라도 적당히 합의하여 얻는 이익이 더 클 수 있기 때문입니다(사업장이 계속근로기간에 대해 끝까지 양보하지 않는다면 해당 건은 고용청에 진정해야 하는데 그 소요시간에 들어갈 체류비용이 훨씬 더 클 것으로 사료됨).



관련정보

◆ 근로기준법 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

6. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.

◆ <행정해석> 근로기준법 01254-4480, 1987.3.19. : 휴업기간이나 정직기간도 근로계약이 존속하고 있다면 계속근로연수에 포함된다. 따라서 근로자가 계속 그 직을 보유하여 근로관계를 유지하고 있는 한 업무상 질병으로 인한 휴업기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수에 포함해야 한다.

◆ <행정해석> 임금 68207-326, 1993.5.27. : 근로자의 귀책사유로 인한 휴직기간이라 하더라도 원칙적으로 사용종속관계가 유지되는 한 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수에 포함되지만 단체협약, 취업규칙 등에 이를 제외하는 규정이 있다면 제외하는 것이 가능하다.

## ▣ 평균임금이 통상임금보다 저액인 경우의 퇴직금 산정



질 문

본인은 스리랑카 노동자로 사업장에서 1년 7개월 정도 근로를 제공하고 퇴직하였습니다. 그런데 사업장에서는 퇴직금 차액을 지급하지 않고 오히려 본인의 마지막 급여에서 퇴직금 환급 명목으로 60여만 원을 공제한 바 있습니다. 사업장에 문의해 보니 본인이 퇴직 전 3개월 기간 동안 결근을 많이 하여 그렇게 되었다는 답변만 들었습니다. 과연 이것이 정당한 것인지 궁금합니다.



답 변

우선 결론을 말하자면 사업장에서 퇴직금 환급 명목으로 해당 노동자의 월급에서 임의로 공제한 것은 위법한 것입니다. 임금은 관련법(근로기준법 제 43조)에 의거하여 전액을 지급해야 합니다. 그럼에도 불구하고 다른 채권을 당사자의 동의 없이 임의로 상계할 수 없습니다. 만약 사업장에서 굳이 해당 노동자에게 해당 금품을 돌려받으려면 부당이득금 반환청구 소송을 통해서 돌려받아야 할 것입니다.

퇴직 전 3개월 기간에 노동자 귀책으로 결근을 많이 하면 당연히 급여가 저하되고 이로 인해 평균임금은 물론 법정 퇴직금도 저하될 수 있습니다. 사업장에서 작성한 해당 노동자의 퇴직금 산정 내역서를 보니 평균임금이 당해 연도 최저임금으로 정한 일급보다 적었습니다. 사업장에서는 이를 토대로 법정 퇴직금을 산정하였고 그 금액이 이미 사업장에서 납부한 출국만기보험금에 미치지 못하여



**평균임금이 통상임금보다 저액  
경우의 퇴직금 산정**

그 금액 차이만큼 해당 노동자의 급여에서 공제한 것으로 보여집니다(출국만기보  
험금은 당해 연도 기본급을 기준으로 납부함).

그러나 이는 관련법을 위반한 것입니다. 즉, 근로기준법 제2조 2항에 의거,  
동법 제1조 제6항에 따라 산출된 평균임금이 통상임금보다 저액일 경우, 통상임  
금을 평균임금으로 하도록 정해져 있기 때문에 해당 노동자의 법정 퇴직금은 통  
상임금을 평균임금으로 해서 산정해야 맞습니다. 해당 노동자의 경우 통상임금을  
평균임금으로 해서 법정 퇴직금을 산정하면 오히려 약 74만 원의 퇴직금 차액을  
지급받아야 할 것으로 판단됩니다.

해당 노동자가 근무한 사업장의 대표는 해당 노동자의 무단결근과 근로계약  
중 갑작스러운 퇴사로 사업장에서 손해를 많이 보았다고 주장합니다. 이는 해당  
노동자가 신의성실의 의무를 다하지 않은 것으로 그로 인한 민사상 손해배상 책  
임에서 자유로울 수 없습니다. 물론 해당 손해에 대해서는 사업주가 구체적으로  
입증해야 하지만 해당 노동자의 도의적인 책임까지 없어지는 것은 아닐 것입니다.

그러므로 해당 노동자는 본 사안에 대해서 사업주와 원만한 합의를 통하여  
해결할 것을 권고합니다. 통상임금을 평균임금으로 하여 재산정한 법정퇴직금 산  
정 결과 발생한 퇴직금 차액(74만 원)의 지급요청을 포기하고 대신 퇴사 직전 마  
지막 급여에서 공제당한 금품(60여만 원)을 환급받는 것으로 사업주와 합의할 것  
을 제안합니다.

한편, 노동자 귀책으로 인한 손해배상 문제는 민사로 해결하여야 합니다. 즉,  
손해배상금은 민사채권으로 임금채권에서 함부로 상계할 수 없는 것입니다. 또한,  
손해배상의 범위는 통상적인 범위 즉, 민법상 당연히 예상되는 손해(통상적으로  
인정되는 손실), 예컨대 사업주가 외국인노동자를 고용하기 위해 지출한 실제비용  
(입국비용 등)이 통상손해의 범주에 들어갈 수 있습니다. 본 사건에서 사업주는  
막연하게 해당 노동자로 인해 피해를 많이 입었다고 주장하며 그 피해 액수가 해

당 노동자의 퇴직금 차액 및 출국만기보험금 환급금보다 훨씬 크다고 강조하였습니다. 그러나 무단결근과 중도퇴사로 인한 통상 손해액은 사업주가 부담한 해당 근로자의 입국비용(약 30만 원) 정도로 사료되며 그 외의 손해는 특별손해에 해당되어 사업주가 객관적으로 입증해야 하고 또한 소송에서 그 입증이 매우 어려워 인정받기 어려운 경우가 대부분이라는 사실을 참고하기 바랍니다.



**관련정보**

◆ 근로기준법 제43조(임금지급) ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

◆ 근로기준법 제2조(정의) ① 이 법에서 용어의 뜻은 다음과 같다

6. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.

② 제1항제6호에 따라 산출된 금액이 그 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 한다.

◆ 민법 제393조(손해배상의 범위) ① 채무불이행으로 인한 손해배상은 통상의 손해를 그 한도로 한다.

② 특별한 사정으로 인한 손해는 채무자가 그 사정을 알았거나 알 수 있었을 때에 한하여 배상의 책임이 있다.



## ▣ 파견근로(위장도급)와 퇴직금



질 문

본인은 방문취업제로 취업활동중인 중국동포노동자입니다. 본인은 지방 소도시의 한 사업장에서 용역파견으로 4년여 동안 근로를 제공하였습니다. 퇴사 후 원청에 퇴직금 지급을 요청하였으나 거절당하였고, 파견업체에 문의해 봐도 책임이 없다는 답변만 받았습니다. 나중에 급여계좌 거래 내역서를 보고서야 본인의 근무기간 동안 파견업체가 5번 변경되었다는 사실을 알게 되었습니다. 본인은 지난 4년 동안 용역업체가 시키는 대로 한 사업장에서 열심히 일했습니다. 그런데도 퇴직금을 받지 못한다고 하니 너무 억울합니다. 본인이 퇴직금을 받을 수 있는 방법이 있을까요?



답 변

해당 노동자는 주로 동포 노동자에게 많이 발생하는 소위 불법파견(위장도급)의 희생자인 것 같습니다. 불법파견 문제는 비단 동포 노동자뿐만 아니라 미등록 외국인노동자, 일용직노동자의 노동현장에서 흔히 발생하는 불공정 노동관행 실태의 하나입니다. 특히, 단순노무인력 취업비자로 입국한 외국인노동자 밀집지역에 이러한 잘못된 관행이 성행하고 있습니다.

파견노동자를 고용하는 사업장은 대부분 소규모 영세사업장이며 소위 3D업종이라고 하는 열악한 노동조건을 갖고 있습니다. 주로 제조업 생산공정 업무인데 현행법에서 파견노동자 사용을 금지하고 있음에도 상시적인 인력난으로 인해



수시로 파견노동자를 공급받아 사용하고 있습니다. 특히 제조업 생산직은 위에서 언급한 대로 파견금지 업종이기 때문에 파견노동자를 사용할 수 없어 일부 작업을 떼어서 위장 하청을 주는 형태로 운영하는 경우가 많습니다. 결국 이로 인해 해당 노동자들은 늘 고용불안(상시해고)에 시달리고, 임금(퇴직금)체불, 사회보험 미가입(사회적 안전망 부재), 복리후생의 사각지대에 놓여 있으며 더 나아가 높은 산재발생률의 피해자가 되고 있는 것이 현실입니다.

이러한 잘못된 노동관행이 근절되지 않고 계속되고 있는 것은 파견업체와 사용자업체간의 이해관계가 맞아 떨어지기 때문입니다. 사용자업체에서는 부족한 인력을 파견업체를 통해 지속적으로 공급받을 수가 있고 파견업체는 파견노동자로 인해 매월 수수료를 챙길 수 있기에 그렇습니다. 더욱이 사용자업체장은 파견업체와 도급계약을 맺음으로 파견노동자에 대한 법적책임에서 자유롭습니다. 파견업체 또한 중간에 수시로 파견업체 이름을 변경해서 계속근로기간 1년 미만이라는 이유로 퇴직금 지급책임이 없다고 주장합니다. 이로 인한 피해는 고스란히 관련 노동자가 당하고 있는 것이 현실입니다.

본 사례 해당 노동자가 근무기간동안의 퇴직금을 받기 위해서는 먼저 관할 노동지청에 파견(용역)업체를 상대로 진정서를 제출해야 합니다(참고 : 진정 시 사용자업체 이름 명시). 고용부 출석 조사 시 급여계좌 거래내역서와 급여명세서, 근로계약서 등 필요한 서류들을 지참하고 출석해야 합니다.

당사자가 고용노동지청 출석 조사 시 만약 근로감독관이 급여계좌거래내역서에 나와 있는 파견업체 변경과 관련해서 연속근로를 인정하지 않는다면 파견업체 간 고용승계를 주장해야 합니다. 또한 파견업체가 변경될 경우 사용자업체와 파견업체간 도급계약을 제대로 작성했는지 확인해 보아야 합니다. 나아가 해당 노동자가 재직 중 원청 소속 근로자들과 함께 일하고 원청 소속 사용자로부터 직접 지휘·명령을 받았다면 그 사실을 그대로 진술하는 것이 필요합니다.

이러한 사실이 인정될 경우 파견업체와 사용사업체 모두가 불법파견 및 고용에 책임을 져야 하는 부담이 발생합니다. 즉 위장도급으로 판정되면 불법파견에 따른 각종 형사처분과 과태료를 물게 될 수 있고 하청회사는 더 이상 도급계약을 유지할 수가 없어 파견업 허가를 받거나 폐업하면서 근로자들을 집단 해고해야 할 수도 있습니다. 또한 사용사업체에서는 파견노동자를 2년을 초과하여 사용한 경우 파견노동자를 직접 고용할 의무가 발생하게 됩니다(파견근로자 보호 등에 관한 법률 제6조의2). 이런 위험에도 불구하고 많은 현장에서 위장도급이 계속해서 발생하는 이유는 파견금지업종과 파견가능 대상 업종이 정해져 있는 파견에 비해 도급은 활용범위가 매우 넓고, 비용절감이나 기업유연성 확보, 법적부담 경감 등의 이점이 많기 때문입니다. 그러므로 해당 노동자는 이러한 내용을 참고해서 적극적으로 조사에 응해 권리주장을 확실하게 하면 최소한의 권리구제가 가능할 것으로 사료됩니다.

### 관련정보

- ◆ 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제5조  
(근로자파견 대상 업무 등) 제1항
- ◆ 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제6조(파견기간) 제1, 2항
- ◆ 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제6조의2(고용의무) 제1항 제1호



## ▣ 퇴직금 포기각서의 효력



질 문

본인은 필리핀 국적 미등록 외국인노동자입니다. 본인은 모 염색공장에서 5년 5개월 동안 근로를 제공하고 퇴사하였으나 퇴직금을 지급받지 못하였습니다. 본인은 입사 시 최초 2년 동안은 퇴직금을 포기하겠다는 각서에 서명한 바 있습니다. 이에 나머지 기간(3년 5개월)의 퇴직금을 받으려면 어떻게 해야 하나요?



질 문

해당 노동자가 어떤 연유로 입사 초기 2년 동안 퇴직금 포기각서에 서명하였는지 모르겠으나 일단 결론부터 말하자면 해당 포기각서의 법적 효력은 없다는 사실입니다. 관련 판례(대법 2001다41568)에 의하면 퇴



직금은 사용자가 일정기간을 계속 근로하고 퇴직하는 노동자에게 그 계속 근로에 대한 대가로서 지급하는 후불적 임금의 성질을 띤 금원으로서 구체적인 퇴직금청구권은 계속 근로가 끝나는 퇴직이라는 사실을 요건으로 하여 발생하는 것이고, 최종 퇴직 시 발생하는 퇴직금청구권을 사전에 포기하는 것은 강행법규인 근로기준법에 위반되어 무효라고 판시하고 있습니다.

아울러 만약 노동자가 퇴사 후 퇴직금 포기각서에 서명을 했다면 이는 퇴직금 청구권을 사후에 포기한 것으로서 그 효력이 인정된다고 하였습니다.(대법 2018다25502) 즉, 퇴직금 청구권의 포기 시기가 퇴사 전이냐 후이냐에 따라서 각서의 효력 발생 여부가 판가를 난다는 것입니다.

그러므로 해당 노동자의 경우, 입사 초기에 2년 동안의 퇴직금 포기각서에 서명한 바, 판례의 해석에 의하면 동 각서의 효력은 발생하지 않는다고 보아야 합니다. 이에 해당 노동자는 입사 후 2년을 포함해서 계속근로기간 전 기간에 해당하는 법정 퇴직금을 청구할 수 있음을 알려드립니다.



## 퇴 직 금

한편, 사용자와 노동자가 매월 지급하는 월급에 퇴직금 명목으로 일정한 금액을 미리 지급하기로 약정하였다면, 그 약정은 퇴직금 중간정산으로 인정되는 경우가 아닌 한 최종 퇴직 시 발생하는 퇴직금 청구권을 근로자가 사전에 포기하는 것으로서 역시 강행법규에 위반되어 무효라는 것이 판례의 일관된 입장임을 참고하기 바랍니다.

참고로 근로자퇴직급여 보장법 제8조 제2항에 의하면 “사용자는 주택구입 등 대통령령으로 정하는 사유로 근로자가 요구하는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다.” 고 명시하여 퇴직금 중간정산을 엄격히 제한하고 있습니다.(구체적인 중간정산 사유는 동법 시행령 제3조 참조)

### 관련정보

- ◆ 근로자 퇴직급여 보장법 제8조(퇴직금제도의 설정 등) 제1항, 2항
- ◆ 근로자 퇴직급여 보장법 시행령 제3조 제1항
- ◆ 근로자 퇴직급여 보장법 제9조(퇴직금의 지급 등) 제1항

## ▣ 퇴직금 소멸시효



질 문

본인은 재입국특례제(성실근로자)로 재입국하여 취업활동을 마치고 완전 귀국을 앞둔 스리랑카 노동자입니다. 본인은 재입국 이전의 근무기간동안에 발생한 퇴직금 차액과 관련하여 사업장에서 재입국 이후에 지급하겠다고 약속하였으나 완전귀국을 앞둔 현재까지 해당 금품을 지급받지 못한 상태입니다. 본인은 근무 중 지속적으로 해당 금품의 지급을 요청하였으나 사업장에서는 퇴사 시 한꺼번에 지급하겠다고 약속한 바 있습니다. 그러나 약속과 달리 사업장에서는 재입국 이후의 퇴직금 차액은 지급하였으나 이전 퇴직금 차액의 지급 약속은 이행하지 않았습니다. 이런 경우 어떻게 해야 하나요?



답 변

재입국특례제도(성실근로자 재입국제도)가 실시된 이후 본 사례와 같이 재입국 이전에 발생한 임금(퇴직금)을 당시에 지급하지 않고 재입국 이후로 미루다가 결국 지급하지 않는 사례가 빈번하게 발생하고 있습니다. 본 사례 해당 노동자의 경우, 지급받지 못한 재입국 이전의 퇴직금 차액은 이미 임금채권 소멸시효가 완성된 것으로 사료 됩니다. 임금채권은 소멸시효가 경과되기 전에 권리를 행사해야 합니다. 채권의 권리를 주장할 수 있는 기간이 있는데 이를 채권소멸시효라고 합니다. 통상적인 채권소멸시효는 10년입니다. 이 기간 안에 채권자는 채무자에게 권리를 행사해야 합니다.

그러나 채권의 소멸시효는 채권의 종류에 따라 소멸시효가 다릅니다. 예를 들어, 상행위로 인해 발생하는 상사채권은 5년이고, 국세와 지방세의 소멸시효도 5년입니다. 그러나 해당 노동자와 같은 임금채권은 소멸시효가 3년입니다(단, 도산대지급금 채권은 1년임). 이에 따라 임금채권자는 채권의 기산일(급여일, 퇴직일)로부터 3년이 되기 전에 임금채권에 대한 권리를 행사해야 합니다.

참고로 해당 시효를 중단시키기 위해서는 소멸시효 만료 이전에 채무자에게 내용증명을 보내어 일단 시효를 중단시킨 후 신속히 법적인 절차(6월 이내에 소 제기, 가압류, 가처분 등)를 진행해야 하는데 해당 노동자의 경우 이러한 절차를 밟지 않아 현재로서는 임금채권을 민사적으로 요구할 수 없는 상황입니다.

반면에 임금채권의 형사적 시효는 5년입니다. 형사소송법 제249조(공소시효의 기간) 제1항 5호에 의하면 장기 5년 미만이나 벌금에 해당하는 범죄의 공소시효는 5년입니다. 한편, 근로기준법 제36조(금품청산)를 위반하면 3년 이하의 징역이나 2,000만 원 이하의 벌금에 처할 수 있습니다. 그러므로 임금체불의 형사적 시효는 5년에 해당하는 것입니다. 이에 따라 해당 노동자의 경우 퇴직금의 민사시효는 경과되었지만 형사시효는 아직 남아 있다고 볼 수 있습니다. 그러나 임금체불과 관련하여 채무자에게 형사적 책임을 묻는 것은 채권추심에는 실효가 없고 단지 채무자에 대한 처벌에 목적이 있다는 것을 참고하기 바랍니다.

한편, 판례에 의하면 근로기준법 제36조가 임금이나 퇴직금의 기일 내 지급 의무를 정하고 동법 제109조에서 이를 위반한 경우에는 형사처벌의 대상으로까지 삼고 있는 것은 근로자의 생활안정을 도모하기 위한 안전판이 마련될 수 있도록 확실히 강제하려는 데 그 입법 취지가 있다고 말하면서 그렇게 볼 때, 임금체불사건의 경우, '임금이나 퇴직금을 기일 안에 지급할 수 없었던 불가피한 사정' 이 있었는지 여부를 판단해야 하는데, 그 불가피한 사정이 사회통념상 인정되는 경우에만 면책되는 것이고, 단순히 사용자가 경영부진 등으로 자금압박을 받아 지급할 수 없었다는 것만으로는 그 책임을 면할 수 없다고 판시하고 있습니다(서울중앙지법 2005.11.16., 선고 2005노377 판결).

상기 판례의 관점에서 본다면 본 사례 해당 노동자의 경우 사업주가 처음부터 퇴직금 차액의 발생 사실을 인지하고 지속적으로 해당 금품의 지급을 약속하였으나 결국 소멸시효가 지나기까지 약속을 이행하지 않았습니다. 이는 사업장에

서 퇴직금을 지급기일 내에 지급할 수 없었던 불가피한 상황이 있었던 것이 아니라 의도적으로 처음부터 퇴직금 차액의 지급을 피하려고 한 것은 아닌지 충분히 의심할 수 있는 상황으로 보여집니다.

그러므로 해당 노동자의 경우 임금채권에 대한 민사시효는 소멸되었지만 아직 해당 채권의 형사시효가 지나지 않았으므로 당사자는 사업주를 상대로 퇴직금 미지급에 대해 관할 고용청에 고소장을 제출하여 형사적 책임을 물을 수 있음을 알려드립니다. 물론 임금체불로 인한 형사적 책임을 물을 때는 여러 가지 요소들을 고려하여 신중히 생각하고 실행해야 할 것입니다.

그러나 해당 노동자의 경우 이미 언급한대로 사업주가 지급약속을 지속적으로 이행하지 않았고 또한 사업주에게 약속을 이행하지 못한 불가피한 사정이 있었다고 단정할 근거도 없어 결과적으로 약속 미이행은 책임을 회피하기 위한 사업주의 의도적인 행위라고 판단되어 형사고소를 참고해 보라는 것입니다.

한편, 임금 등의 미지급으로 형사처벌을 받을 경우 해당 사업장은 외국인노동자 고용제한 사업장이 되어 향후 일정 기간 동안 신규 외국인노동자의 고용이 제한될 수 있습니다.

그러므로 특히 외국인노동자를 고용하는 사업장에서는 이러한 사실을 인지하고 임금지급과 관련하여 민형사상 책임을 다해야 할 것입니다.

#### 관련정보

- ◆ 근로기준법 제36조(금품 청산)
- ◆ 근로기준법 제49조 (임금의 시효)
- ◆ 근로자퇴직급여보장법 제10조 (퇴직금의 시효)
- ◆ 형사소송법 제249조(공소시효의 기간)제 1항, 제5호

## ■ 취업활동기간 만료와 임금체불



질 문

본인은 한국에서 취업활동을 마치고 완전 귀국을 앞둔 인도네시아 노동자입니다. 퇴직 시 사업장에 퇴직금 차액 지급을 요청했는데 사업장에서는 귀국 후 현지계좌로 송금해 주겠다고 하였습니다. 그러나 이전에도 사업장의 다른 동료에게 같은 방식으로 약속했으나 지급하지 않은 사례가 있어 불안합니다. 뿐만 아니라 사업장의 다른 외국인노동자들과 달리 본인에게는 입사 시부터 퇴사 시까지 매월 숙식비로 35만 원을 임금에서 공제했는데 이것이 정당한 것인지 궁금합니다. 며칠 뒤 본국으로 돌아가야 하는데 어떻게 해야 하나요?



답 변

해당 노동자의 급여명세서를 토대로 법정 퇴직금을 산정해 본 결과 약 170여만 원의 퇴직금 차액이 발생되는 것으로 보여집니다.

또한 표준근로계약을 검토해 본 바 1일 3식 포함 숙식비는 사업주 부담으로 되어 있음을 확인하였습니다.

이에 그동안 해당 노동자의 임금에서 공제한 숙식비는 부당한 공제로 여겨집니다. 만약 해당 노동자가 출국 전 퇴직금 차액 수령과 부당공제금의 환급을 원한다면 우선 출국을 연기해야 할 것으로 판단됩니다. 이후 사업장에 해당 금품에 대한 지급을 요청하였음에도 사업장에서 지급하지 않으면 퇴사 후 14일이 지난 시점에서 관련 사안을 관할 고용노동지청에 진정해야 합니다. 또한 고용부에서 체불임금이 확정된 후 체불임금 등 사업주 확인서(체불금품확인원)를 발급받아 채권추심절차를 진행해야 합니다. 우선 서울보증보험에 사업주의 보증보험 가입여부를 확인한 후 보험금을 신청하여 200만 원을 수령할 수 있습니다(단, 2021년 2월 이후 가입 시 최대 400만원까지 수령 가능). 이어 사업장 소재지 관할 대한



법률공단 지부를 방문하여 임금체불 민사소송을 진행해야 합니다. 이후 판결문(이행권고결정문)을 수령한 후 관할 근로복지공단 지사를 방문하여 간이대지급금을 신청하여 남은 체불임금을 수령하는 절차를 통해 체불임금을 해결할 수 있습니다. 그러나 여기서 한 가지 문제가 되는 것은 해당 노동자가 부당 공제 당한 숙식비에 대한 부분을 고용부에서 어떻게 처리하느냐의 문제입니다. 퇴직금 차액은 명백히 퇴직 전 3년분에 해당되어 간이대지급금을 통해서 해결할 수 있습니다.

그러나 공제 당한 숙식비는 임금 일부 미지급분에 해당되어 입사부터 퇴사까지 18개월 동안 매월 발생한 것이라고 볼 수 있습니다. 문제는 체당금의 성격상 그 지급 범위가 최종 3개월의 임금(휴업수당 포함) 및 최종 3년분의 퇴직금입니다. 그러기에 만약 고용부에서 숙식비 관련 금품을 18개월로 나누어 임금 일부 미지급으로 처리한다면 불행히도 최종 3개월 미지급금만 대지급금에 해당될 것으로 사료됩니다. 만약 이 경우와 같이 체불금품 전체가 대지급금으로 해결되지 않는다면 마지막으로 사업주의 재산을 파악하여 사업주 소유의 동산이나 부동산이 있을 경우 경매신청 등의 채권추심절차를 밟아야 합니다. 이 과정에서 재산명시신청, 재산조회신청을 해야 하는데 비용은 차치하고라도 상당한 기간이 소요됩니다. 그러므로 먼저 사업주의 주민등록초본(법인등기부등본)을 발급받아 사업주(법인) 명의의 부동산이 있는지 확인한 후 압류 및 경매신청을 통해 남은 체불임금을 추심하는 것이 필요할 것으로 사료됩니다.

마지막으로 이러한 과정을 진행하기 전에 해당 노동자는 체류기간만료일을 넘기지 말고 반드시 관할 출입국관리사무소를 방문하여 체류기간연장 및 체류자격변경신청을 해야 합니다. 귀국 전까지 한국에서 합법적으로 체류하는 것이 향후 있을지 모를 재입국을 위해서라도 반드시 필요하다는 것을 명심하시기 바랍니다.



관련정보

- ◆ 외국인노동자가 체류기간 만료일 직전까지 임금을 받지 못한 경우
  - ▶ 관할 고용노동청에 임금체불 진정 접수 후 접수증 수령(퇴사 후 14일이 경과되지 않았다 하더라도 일단 가접수해야 함)
  - ▶ 관할 출입국관리사무소를 방문하여 체류자격변경과 체류기간연장 신청해야 함(체류자격변경과 기간연장은 전적으로 근로자의 선택에 맡겨야 함. 귀국 후 CBT시험 응시자격 상의 결정여부는 나라마다 다르고 불확실한 측면이 있기 때문에 당사자의 판단에 맡겨야 함). 만약 체류자격변경과 기간연장이 불허되면 출국기한유예 신청.
  - ▶ 거래은행을 방문하여 출국만기보험금 수령을 위해 해외송금전용계좌를 개설함(만약 발생할지 모르는 미등록체류 상태에 대한 대비. 해외 송금전용계좌는 시일에 관계없이 아무 때나 수령가능하고 귀국일을 별도로 지정할 필요가 없음).
  - ▶ 체불금품 확정 후 체불임금 등 사업주확인서 발급 받음.
  - ▶ 서울보증보험에 보증보험금 신청(200만 원까지, 단 2021년 2월 이후 가입 시 400만 원까지 신청 가능).
  - ▶ 대한법률구조공단 방문하여 임금체불 민사소송 법률구조 신청.
  - ▶ 민사소송 법률구조 접수증을 발급받아 출입국관리사무소를 방문하여 출국기한유예(혹은 체류기간 연장) 신청
  - ▶ 민사소송 판결문(이행권고결정문)이 나오면 관할 근로복지공단을 방문하여 간이대지급금 신청(최대 임금 및 퇴직금 1,000만 원까지 수령 가능)
  - ▶ 최종 체불임금 잔액은 채무자의 재산을 압류하여 강제집행을 해야 하나 실익이 없을 수 있음

## ■ 건설노동자의 임금체불과 연대책임



질 문

본인들은 방글라데시 국적 난민 신청자들로 지방 모 도시 건설현장에서 약 2주 동안 근로를 제공한 바 있습니다. 본인들은 한국인 개인사업자 밑에서 시키는 대로 일을 했는데 근무기간 동안의 임금 전액을 지급받지 못하였습니다. 공사가 종료된 지금까지도 노임이 지급되지 않았고 급기야는 이제 오야지와 전화 연결도 끊긴 상태입니다. 본인들은 하루 벌어 하루 사는 사람들인데 노임을 지급받지 못해 너무 힘든 상황입니다. 어떻게 하면 밀린 임금을 받을 수 있을까요?



답 변

근로 제공의 대가로 받는 임금은 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 전액 당사자에게 지급되어야 합니다. 그럼에도 1년 넘게 임금을 받지 못한 것은 매우 이례적인 일입니다.

건설현장에서는 소위 하도급형태의 작업이 많습니다. 즉, 개인사업자가 공사의 어느 한 부분을 맡아 일을 완수하면 원청 혹은 직상수급인으로부터 공사대금을 받아서 본인이 고용한 노동자에게 노임을 지급하게 되는 것입니다.

그러나 일부 악덕 소사장(오야지)이 아예 공사대금을 받고 이런저런 이유로 임금지급을 미루고 결국에는 노임을 착복하는 일도 비일비재합니다.

그래서 제조업과 달리 건설업에서는 임금체불 연대책임 제도가 있습니다. 관련법에 의하면 해당 노동자들처럼 개인사업자(오야지)에 의해 채용되어 근로를 제공하였으나 임금을 지급받지 못한 경우, 개인사업자는 물론 상위 수급인(원청)이 연대하여 책임을 져야 합니다. 건설업의 경우 하수급인(오야지)이 임금을 지급하지 못하면 임금 미지급 사유에 대한 직장수급인의 귀책여부와 상관없이 무조건 하수급인과 연대하여 책임을 져야 하는 것입니다.

한편 이를 규정한 근로기준법 제44조의 2는 연대책임을 지는 직상수급인을 건설산업기본법상의 건설업자로 한정하고 있습니다. 특히 여러 차례의 도급이 이루어지는 건설현장의 특성에 미루어 볼 때, 연대책임을 져야 할 직상수급인이 정식 건설업자가 아닌 경우, 그 상위수급인 중 정식 건설업자가 책임을 져야 한다고 관련법에서 명시하고 있습니다. 이는 수차례의 도급과 이 도급과정에서 많은 미등록 건설업자들이 도급을 받는 국내 건설업의 현실을 고려해 볼 때 건설업 노동자들을 보호하기 위한 당연한 조치일 것입니다.

그러므로 해당 노동자들은 사유가 발생한지 1년이 넘었으므로 이제라도 관련 사건을 고용노동지청에 진정하여 해결하기를 권고합니다. 진정 시 소사장(반장 혹은 오야지)과 원청을 동시에 진정 상대로 적시해야 하며 가급적 건설현장과 관련된 정보를 많이 명시하는 것이 필요합니다. 그 이유는 직상수급인 중에 연대책임을 져야 할 정식 건설업자가 누구인지 분명히 알 수 없기 때문입니다.

고용노동청 진정 후 체불임금 확정 이후에도 임금지급이 이행되지 않으면 해당 건을 대한법률구조공단의 무료법률지원서비스를 통해 민사소송을 제기할 수 있습니다. 이후 판결문(이행권고결정문)이 나오면 관할 근로복지공단에 간이대지급금을 신청하여 체불임금을 수령할 수도 있습니다. 간이대지급금은 퇴직한 다음날로부터 2년 이내에 체불임금에 관한 소송을 제기한 근로자가 확정판결을 받아 확정판결일로부터 1년 이내 대지급금을 청구하여야 합니다. 그러므로 해당 노동자들은 간이대지급금 신청요건 상 제척기간이 아직 남아 있으므로 지금이라도 절차를 진행할 수 있음을 참고하기 바랍니다.

#### 관련정보

- ◆ 근로기준법 제44조의 2(건설업에서의 임금 지급 연대책임)  
제1항, 2항

## ▣ 미등록 외국인노동자의 권리구제



질 문

본인은 미등록 인도네시아 노동자입니다. 본인은 지방 모 도시 한 사업장에서 약 2년 여 동안 근로를 제공하고 퇴사하였습니다. 퇴사 시 사업장에서는 퇴직금 대신 전별금 명목으로 50만 원을 지급한 바 있습니다. 본인은 법정 퇴직금 전부를 받고 하루 빨리 귀국하고 싶습니다.



답 변

먼저 해당 노동자의 법정 퇴직금을 산정한바 상당한 금액의 퇴직금이 발생하는 것으로 보여집니다. 이에 사업장과 연결하여 해당 금품의 지급을 요청하였으나 사업주는 근로기간 동안 기숙사 무료 제공과 경영난 등의 이유로 지급이 어렵다는 입장을 통보하였습니다. 그러나 이러한 사업장의 입장은 퇴직금 미지급 사유로 인정할 수 없습니다. 특히 기숙사 무료 제공 사유는 차치하고 경영난을 이유로 퇴직금을 지급할 수 없다는 입장은 받아들일 수 없는 사유입니다.

그러므로 해당 노동자의 경우 먼저 사업주에게 미등록 외국인노동자의 임금체불에 대한 고용부 고소(진정) 시 발생할 수 있는 불이익 즉, 기회비용에 따른 손해에 대해 전달하고 합의로 문제를 해결하는 방법을 권고합니다. 그러나 사업장에서 끝까지 합의를 거부할 경우 해당 임금체불 건을 관할 고용노동지청 진정을 통해 문제를 해결해야 할 것입니다.

간혹 미등록 외국인노동자의 퇴직금 미지급과 관련하여 사업장에서는 일용직 혹은 미등록노동자라는 이유로 지급을 거절하는 경우가 있습니다. 그러나 미등록 노동자 역시 노동자로서 당연한 권리를 주장할 수 있습니다. 관련법(근기법 제2조 제1항 제1호)은 '근로자란, 직업의 종류를 불문하고 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자' 라고 규정하고 있습니다. 또한, 산업연수생으로 입국하여 연수계약을 체결하였다 하더라도 사업장의 지시, 감독을 받으며 근로를

제공하고 있다면 근로자에 해당한다는 판례가 있습니다(대법원 1995.12.22. 선고 95누 2050). 뿐만 아니라, 헌법재판소에서도 기본권의 보장에 관한 각 헌법규정의 해석상, 국민과 유사한 지위에 있는 외국인도 기본권의 주체가 될 수 있다고 명시하면서 인간의 존엄과 가치, 행복추구권은 인간의 권리로서 외국인도 주체가 될 수 있다고 판시함으로써 외국인도 원칙적으로 기본권의 주체이고 헌법 제11조의 평등의 원칙조항의 대상이 된다고 하였습니다(헌법재판소 1994.12.29. 선고 93헌마 120). 그러므로 미등록 외국인노동자도 본인의 권리가 침해당했을 경우, 노동자로서의 마땅한 권리를 누릴 수 있는 조치를 취할 수 있습니다.

한편, 미등록 외국인노동자가 자신의 권리구제를 위해 고용노동부에 진정할 경우, 담당 근로감독관이 출입국관리법 제84조에 명시된 통보의 의무를 이행한다는 이유로 출입국관리사무소에 해당 외국인노동자를 통보하는 사례가 간혹 발생하고 있습니다.

그러나 출입국관리법 시행령 92조의 2에 의하면, 공무원이 범죄피해자 구조나 인권침해 구제 등 법무부장관이 정하는 업무를 수행하는 과정에서 외국인의 피해구제가 우선적으로 필요하다고 인정되는 경우에는 통보의무가 면제됩니다. 또한, 법무부에서 통보의무 면제와 관련하여 구체적인 내용을 ‘통보의무의 면제에 관한 지침(2013.3.1.)’에서 밝힌 바 있습니다. 그러므로 미등록 외국인노동자라 할지라도 자신의 권리구제에 적극적으로 대처하여 스스로 권익을 보호해야 할 것입니다.

#### 관련정보

- ◆ 근로자퇴직급여보장법 제4조(퇴직급여제도의 설정) 제1항, 2항
- ◆ 출입국관리법 제84조(통보의무) 제1항
- ◆ 출입국관리법 시행령 제92조의 2(통보의무의 면제) 3항

## [산업재해보상]

### ▣ 공상처리와 산재처리



질 문

본인은 태국 국적 미등록노동자입니다. 본인은 사업장에서 프레스 작업 도중 제품이 기계에 걸려 손으로 꺼내는 과정에서 순간적인 기계작동으로 좌측 수지 2, 3번 손가락이 절단되는 사고를 당하였습니다. 사고 즉시 병원으로 이송되어 수술을 받았으며 현재는 통원치료 중입니다. 사업주는 사고와 관련해서 1천만 원의 보상을 해 주겠다고 합니다. 과연 해당 금액이 적정 보상금액인지 여부와 사업주와 합의가 되지 않을 시 다른 보상방법이 무엇인지 궁금합니다.



답 변

외국인노동자는 합법취업, 불법취업 또는 등록, 미등록 여부를 불문하고 산재 보상의 대상이 됩니다. 일반적으로 업무 중 재해를 입게 될 경우 사업장에서는 공상처리 또는 산재처리를 하게 됩니다. 해당 노동자의 사업장에서는 산재처리가 아닌 공상처리를 하는 것으로 보여집니다(단, 과거와 달리 공상처리를 하더라도 재해발생일로부터 1달 이내 고용부에 산업재해조사표를 의무적으로 제출해야 함. 보고의무 미이행 시 1천만 원 이하의 과태료 부과).

공상처리 시 사업장에서 요양비(치료비)는 물론 요양으로 인한 휴업급여 및 장애보상, 위자료까지 모두 적정하게 지급해야 합니다. 해당 노동자가 당한 업무상 재해의 경우(좌측 수지 2,3번 절단), 장애등급 9~10급에 해당되며 장애보상 일시금으로 최소 2천만 원 정도의 보상금을 받을 수 있습니다. 더욱이 사업장에서 합의금으로 제시한 1천만 원이 휴업급여 및 위자료가 포함된 금액이라면 해당 노동자가 산재처리를 통해서 받게 될 금품과 비교해서 큰 차이가 있다고 사료

됩니다. 또한 해당 노동자의 경우 수개월의 요양기간 동안의 휴업급여(평균임금의 70%)와 장해보상금(2천만 원 이상)은 물론 사업주를 상대로 불법행위에 대한 민사상 손해배상을 청구할 수 있어 전체 보상금액은 훨씬 더 늘어날 수 있습니다.

한편, 민사상 불법행위로 인한 손해배상청구에서 말하는 불법행위란 산업재해의 경우, 일반적으로 기계가 낡았다거나 혹은 기계에 안전장치가 없거나 안전교육을 제대로 시키지 않는 등 관리의 소홀을 말합니다. 산재보험은 노동자가 업무상 사유로 재해를 당한 경우, 사업주의 고의·과실 여부와 관계없이 보험급여를 지급하는 제도입니다. 그러나 재해노동자가 산재보상금을 수령하였다 하더라도 그 재해가 사업주의 과실로 인해 발생한 경우에는 민사상 불법행위로 인한 손해배상책임을 청구할 수 있는 것입니다. 이 경우, 산재보상에서 받은 보험금이 예상되는 손해배상청구액 보다 적을 때에는 사업주를 상대로 민사상 손해배상청구의 소를 제기하여 부족한 만큼 더 지급하라는 판결을 받을 수 있습니다.

그 소송과정 중 사고발생에 있어서 사용자측에 고의·과실이 있었음이 입증되어야 하고, 사고발생 과정에서 재해노동자 본인의 과실이 있었다면 그 과실을 만큼 손해배상액이 과실상계 될 수 있습니다. 민사상 손해배상청구는 손해 및 가해자를 안 날로부터 3년, 불법행위를 한 날로부터 10년내에 청구해야 합니다.



관련정보

◆ 산업안전보건법 시행규칙 제 73조(산업재해 발생 보고) 제1항

◆ <판례> 대법원 2000.5.26., 선고, 99다31100, 판결 - 산업재해보상보험법 제80조(다른 보상이나 배상과의 관계) 제2항은 "수급권자가 동일한 사유에 대하여 이 법에 의한 보험급여를 받은 경우에는 보험가입자는 그 금액의 한도 안에서 민법 기타 법령에 의한 손해배상책임이 면제되고, 이 경우 장해보상연금 또는 유족보상연금을 받고 있는 자는 장해보상일시금 또는 유족보상일시금을 받은 것으로 본다."고 규정하고 있다.



▣ **불법체류자 단속 중 사망과 산업재해보상**



**질 문**

본인은 한국에서 불법체류 중 사망한 중국인의 유가족입니다. 본인의 아들은 지방 모 도시에서 불법취업 중 출입국관리사무소 단속반이 들어오자 도주하다가 사업장 인근 저수지에 빠져 사망한 바 있습니다. 본인 아들이 어떻게 죽음에 이르게 되었는지 알고 싶습니다. 또한 장례를 치루어야 하는데 막막하기만 합니다. 도움받을 길이 없을까요?



**불법체류자 단속**



**답 변**

내담자의 딱한 사정을 듣고 즉시 해당 사업주와 연결한바 해당 사업주의 진술에 의하면 작업 중 갑자기 출입국단속반원들이 사업장에 들이닥쳐 단속을 시작하였고 이에 당황하여 불법취업 중인 노동자들에게 도피하라고 소리쳤다고 합니다. 사업주의 도피지시에 따라 도피한 근로자들 중 해당 노동자가 나중에 사망한 채 저수지에서 발견되었다는 것입니다.

한편 이와 비슷한 사건과 관련해서 부산고등법원의 판례가 있는데 해당 사건을 요약하면 다음과 같습니다(부산고법 2008.6.20., 선고, 2008누792, 판결).

① 2005년 유학비자로 입국한 중국인이 전기부품업체에서 일하다가 마산 출입국관리사무소 단속반의 단속을 피하기 위해 창문에서 뛰어내렸으나 두개골 골절로 사망함.

② 근로자 사망과 관련하여 산재를 신청했으나 불승인됨(불승인 사유 : 업

무상 재해에 해당되지 않음). 이에 유가족이 항소함.

③ 2008년 5월 부산고등법원 판결 : 사망자는 관리자의 지시하에 도피 중 재해를 입은 것으로 동 피신행위가 사업주의 지배관리 하에 이루어짐을 인정함. 원고 승소 판결. 이에 근로복지공단 항소함.

④ 2008년 11월 대법원 판결 : 근로복지공단의 상고가 '이유 없음' 사유로 기각 판결되어 결국 2심판결이 유지됨. 원고(유가족) 최종 승소함.

상기 유사 사례에서 1심은 패소하였으나 고등법원에서 승소한바, 결정적인 승소 이유는 해당 노동자의 사망이 관리자의 도피 지시를 받은 후 도피 과정에서 발생한 사망으로 이는 사업주의 지배관리하에 있었다는 것으로 인정할 수 있다는 것이었습니다.

즉 동 판례에 의하면 사업주의 지시에 따라 피신하는 과정에서 사건의 재해를 입게 된 점, 재해가 사업장 내에서 작업하는 도중에 이뤄진 점, 만약 단속되지 않았다면 계속해서 업무를 수행할 것으로 예상되는 점 등을 고려하면 피신행위는 사업주의 지배관리하에 있는 것에 해당함으로써 동 근로자의 사망은 업무상 재해에 해당된다고 판시한 것입니다.

그러므로 해당 노동자 역시 이 사건에 대해 관할 근로복지공단을 상대로 산업재해 신청 절차를 진행해 볼 것을 권고합니다. 유사 사례의 판례에서 사망자의 행위가 사용자의 지시(지배관리)에 의한 것인지의 여부가 판결에 중요한 영향을 끼친바, 해당 노동자의 사망사건 역시 충분히 승인가능성이 있다고 사료됩니다.

한편 장례절차와 관련하여 중국인의 사망 시, 먼저 사망진단서의 인증이 필요한데 사망진단서 인증절차는 다음과 같습니다.

① 병원에서 발급한 사망진단서(사체검안서)를 중국어로 번역 후 공증한다(공증사무소).

② 번역·공증한 서류를 지참하고 외교통상부 영사과(10번, 11번 창구)를

방문하여 사망인증을 받는다(외교통상부 영사과/5호선 광화문역 2번 출구).

③ 모든 서류가 구비되면 중국대사관 영사부 본관을 방문하여 담당영사의 확인을 받는다.

참고로 신청은 반드시 사망자와 직계가족(1순위: 배우자, 2순위: 자녀, 3순위: 부모) 관계이어야 합니다. 필요서류는, 사망자의 여권 원본 및 복사본, 신청자의 여권 원본 및 복사본, 직계가족 증명서류(결혼증, 호구부, 친족관계공증서 중 하나) 원본 및 복사본 각 1부입니다. 만약 직계가족이 직접 방문할 수 없는 경우, 상기 서류는 물론 위탁공증서를 가지고 위임받은 관계자에 의해 신청이 가능합니다. 위탁공증서는 직계가족(위탁인)이 중국 현지의 공증처를 직접 방문하여 만들어야 합니다. 위탁공증서는 반드시 원본이 필요한 것이 아니며 중국에서 직접 영사부(팩스 02-755-0469)로 전송해도 됩니다.

사망진단서 인증을 마친 후, 유가족과 협의하여 화장(서류: 한글검용화장동 의서/한국주재 외국대사관 발행), 유골송환(화장증명서/화장장 발행), 유해송환(사망진단서, 방부확인서, 영사확인서) 등을 결정한 후 장례절차를 진행하면 됩니다 (해당 사건은 산재승인을 받아 유족급여와 장의비 보상을 받음).

## ▣ 출·퇴근 교통사고와 업무상재해



### 질 문

본인은 방문취업제(H-2)로 체류중인 중국동포노동자입니다. 본인은 파견업체를 통해 모 공단에서 취업활동 중에 있는데 매일 파견업체에서 제공한 승합차를 이용해 출·퇴근을 하고 있습니다. 그런데 얼마 전 출근 중 교통사고를 당해 약 한 달간 병원에서 입원 치료를 받은 바 있습니다. 본인이 듣기로는 관련법이 개정되어 산재보상을 받을 수 있다고 하는데 사실인가요?



답 변

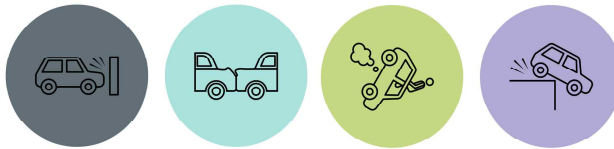
출·퇴근 교통사고와 관련해서 과거에는 통근버스 등 사업주가 제공하는 교통수단을 이용하다 발생한 사고만을 산재로 인정하였습니다. 그러나 출·퇴근 재해와 관련해서 개정 산재보험법(시행령, 시행규칙 포함)이 2018.1.1.자로 시행됨에 따라 그때부터는 통상적 경로와 방법으로 출·퇴근 시 발생한 재해에 대하여도 업무상 재해로 인정하고 있습니다. 즉, 개정법에 의하면 출퇴근 재해를 업무상 재해의 한 유형으로 신설하여 '사업주 지배하의 출·퇴근 재해' 와 '통상의 출·퇴근 재해' 로 구분하고 다만, 통상의 출·퇴근 재해 시 경로 이탈과 중단의 경우 출·퇴근 재해로 보지 않고 시행령으로 정한 일상생활에 필요한 행위인 경우 예외를 인정하고 있습니다.

그러므로 해당 노동자는 출근길 교통사고와 관련하여 위에서 언급한 대로 관련법 개정에 의거 당연히 산재신청을 할 수 있습니다. 또한 출·퇴근 중 교통사고 시 자동차보험보다 산재보험을 이용하는 것이 더 유리할 수 있습니다. 그 이유는 운전자의 과실 정도에 따라 보험금을 지급하는 자동차보험과 달리 산재보험은 운전자의 과실과 관계없이 법정 보험급여 전액을 지급하기 때문입니다. 그러므로 특히 자가운전으로 출근하는 경우에는 본인 과실이 큰 교통사고일 경우 산재보험으로 처리하는 것이 유리할 수 있습니다. 산재보험은 운전자 과실이 100%인 경우에도 요양급여, 휴업급여, 장애급여 등을 지급하며 특히 사망사고인 경우에도 산재보험이 자동차보험보다 더 높은 보상을 받을 수 있습니다. 단, 자동차 사고 등 상대방이 있는 사고는 상대방(보험사 등)과 합의하는 경우 산재보험금 지급이 제한될 수 있음을 참고하기 바랍니다. 산재 신청방법은 출·퇴근 중 사고로 4일 이상 요양이 필요한 경우, '요양급여신청서' 에 재해발생 경위를 정확히 작성하여 산재보험 의료기관의 확인(상병소견)을 받은 후 사업장 관할 근로복지공단 지사에 제출하면 됩니다(산재보험 의료기관 대행신청 가능).

한편 산업안전보건법 제10조2항, 법 시행규칙 제4조 1항에 따라 사망자가

발생한 경우에는 ‘즉시’ , 3일 이상의 휴업을 요하는 재해에 대해서는 1개월 이내에 산업재해조사표를 고용청에 제출해야 합니다. 따라서 분명히 업무상 재해임에도 이를 숨기고 공상처리를 하거나 상해보험 또는 자동차보험으로 처리하여 산업재해를 은폐한 경우 1년 이하의 징역 또는 1,000만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다. 아울러 산재발생 보고회피 목적으로 산업재해조사표를 제출하지 않을 시 1,000만 원의 과태료가 부과되오니 사업주는 참고하기 바랍니다.

**출·퇴근 교통사고와 업무상재해**



**▣ 과로사(돌연사)와 업무상질병**



**질 문**

본인의 부친은 우즈베키스탄 출신 고려인 동포로 얼마 전 집에서 사망한 채 발견되었습니다. 시신에는 외상이 전혀 없었고 사망원인은 심장마비로 인한 돌연사로 추정됩니다. 평소에 뚜렷한 지병이 없었기에 가족이 크게 충격을 받고 당황하고 있습니다. 같은 직장 동료들에 의하면 최근 일감이 늘어나 평소보다 자주 연장근로를 실시했다고 합니다. 이것이 아버지의 사망과 연관성이 있을까요?



**답 변**

부친의 사망원인으로 추정되는 ‘급성심장사’ 는 해부학적인 심장의 병변 유무와 관계없이 사망사건이나 양상을 전혀 예상하지 못하고 있는 상태에서 급성 증상이 발생하여 1시간 내에 의식소실과 함께 외부 원인 없이 심장의 이상으로 사망하는 것을 말하며, ‘심장성 돌연사’ 라고도 합니다. 그 원인으로는 80% 정

도가 관상동맥질환이고 그 중에서도 즉상경화증이 가장 흔한 원인으로서 협심증, 심근경색증, 심부정맥 및 심부전을 동반합니다.

‘급성심상사’ 등과 같은 내인성 급사를 유발하는 유인(誘因)으로는 ①과로, 중노동, 질주, 계단 오르기, 등산과 같은 과격하고 갑작스러운 운동으로 육체적 부담이 가하여지는 경우 ②스트레스, 통증, 기쁨, 슬픔 및 분노와 경악, 불만, 걱정, 두려움, 공포, 언쟁 등 정신적 부담이 가해지는 경우 ③기압, 온도, 습도의 급격한 변화 ④마취, 수술, 주사, 약제의 투여 등 의료행위 ⑤과음, 과식, 분만, 구타와 같은 외력 등이 있습니다. 이런 유인들은 일시적으로 심장에 과도한 부담을 주거나 혈압을 상승시켜 심혈관계 특히, 심장과 뇌혈관의 질환에 가장 큰 영향을 주게 되는 것입니다.

그러므로 의뢰자의 부친 역시 이러한 심장마비로 인해 사망에 이르렀다면 위의 요인 중 첫 번째와 두 번째 유인 즉, 육체적, 정신적 과로가 사망의 주요 원인이 되었을 것으로 사료 됩니다. 따라서 근로를 제공하고 퇴근 후 집에서 갑자기 사망한 경우 업무수행성은 인정되지 않지만 업무기인성은 충분히 검토해 볼 필요가 있습니다. 그러므로 망자가 최근 근무 중 과로 여부나 업무상 스트레스가 있었는지 여부 등을 따져보아야 할 것입니다.

의뢰자가 질의에서 언급했듯이 고인이 재해일 이전에 평소보다 연장근무를 많이 하여 상당한 과로가 축적되었다고 볼 여지가 있거나 업무와 관련한 심리적 스트레스로 인하여 돌발적이고 예측 곤란한 정도의 긴장, 흥분, 공포, 놀람 등의 과격한 업무환경의 변화로 인해 뚜렷한 생리적 변화가 생긴 것으로 추론된다면 해당 사망사건은 업무상 재해로 인정받을 가능성도 있을 것으로 사료됩니다.



**관련정보**

◆ <고용노동부고시 제2017-117호> 만성과로의 업무상 질병기준 관련 개정(주요내용)

▶ 노동부는 고시 개정안에서 과로기준을 3단계로 확대. 주당 평균 업무시간이 60시간을 초과하면 개인 질병이 원인이라는 증거가 없는 한 업무상 질병으로 인정하며, 발병 전 12주 동안 주당 평균 노동시간이 60시간이 안 될 경우 ‘업무부담 가중요인’ 이 있으면 업무와 발병과의 관련성을 인정하는 규정을 신설.

※ 업무부담 가중요인 : 교대, 휴일근무, 한랭, 온도변화, 소음에 노출되는 유해 작업환경 근무, 육체강도가 높은 업무, 외국 출장, 정신적 긴장을 수반하는 업무를 포함하였는데 야간근무(밤 10시~오전 6시)는 신체적, 정신적 부담이 큰 점을 고려해 업무시간을 산출할 때 주간근무의 30%를 가산하도록 함.

▶ 단기과로 30% 이상 업무량 증가여부 판단기간을 ‘발병 전 12주 기간’ 으로 설정하고 비교대상에서 ‘발병 전 1주’ 를 제외

▶ 업무상 질병 판단 시 재해노동자의 업무환경과 건강 상황 고려. 즉, 업무강도, 책임 등 업무환경 비교 시 ‘유사 업무수행 동종근로자’ 와 비교 하는 내용을 삭제하고 재해자의 기초질환을 업무관련성 판단의 고려사항으로 보지 않도록 ‘건강상태’ 를 삭제함. 이는 재해노동자에게 있는 고혈압, 당뇨, 흡연 등 기초질환을 질병의 업무관련성 판단의 중요 요소로 보기 어렵다고 본 것임.

▶ 야간근무 업무시간 산출은 주간근무의 30%를 가산하도록 하는 규정을 신설. 단, 경비직 등 감시·단속업무이거나 이와 유사한 업무인 경우는 제외.



## ▣ 간병을 위한 본국가족 초청



질 문

본인은 산재로 입원치료 중인 스리랑카 노동자입니다. 현재 거동이 불편하여 병원에서 지정해준 간병인의 도움을 받고 있는데 언어소통 등의 문제로 큰 불편을 겪고 있습니다. 이에 간병을 위해 본국에서 가족을 초청하고 싶습니다. 어떻게 초청할 수 있나요?



답 변

우선 해당 노동자가 알아야 할 것은 본국의 가족을 간병인으로 초청하기 위해서는 해당 노동자의 질병이나 부상이 홀로 일상생활을 영위하기가 곤란할 정도의 중증이어야 합니다. 간병인이 불필요한 질병이나 부상임에도 불구하고, 자신의 질병이나 부상을 사유로 본국의 가족을 초청하려고 하는 외국인에게 협조한 내국인은 출입국 관리법 상의 허위초청 금지조항에 위배될 수 있습니다. 간병인이 필요한 질병과 부상의 구분을 위해 일단 외관상 드러나는 장애 정도를 보고 판단해야 하며, 명확하게 판단할 수 없을 경우에는 담당의사의 자문이나 소견서 등을 토대로 판단해야 합니다.

본국의 가족을 초청하기 위해서는 피초청자에 대한 신원보증 등 내국인의 협조가 필요합니다. 현재 대한민국에 인력을 송출하고 있는 국가들의 경우, 대한민국 국민의 초청 없이는 특별한 사유가 없는 한 한국에 입국하는 것이 매우 어려운 상황입니다. 또한, 한국 국민의 초청이 있다고 하더라도, 초청인의 신분이 보장되어야 하며 초청인과 피초청인과의 관계가 비교적 명확해야 합니다. 따라서 본국 가족을 초청하기 위해서는 해당 노동자가 근무하는 사업장의 사용자가 초청하는 것이 바람직할 것입니다.

본국 가족 초청에 필요한 서류 및 절차는 하단 관련정보를 참조하시기 바랍니다.





**관련정보**

● **본국가족 초청에 필요한 서류**

- ◆ 초청장(초청 사유는 별지에 기재할 수도 있음. 초청의 근거자료로서  
요양기간이 명시된 요양승인통지서 혹은 보험급여지급확인원 첨부)
- ◆ 귀국보증각서
- ◆ 국내 체류 시 숙식 및 체류비용 제공 확인서
- ◆ 신원보증서
- ◆ 재직증명서(사용자의 경우 사업자 등록증)
- ◆ 초청인의 주민등록 앞뒷면 사본 (재외공관에 따라 초청인의  
주민등록등본이나 초본을 요구하는 경우도 있다)
- ◆ 사증발급신청서(사증발급인정신청서가 아님)
- ◆ 피초청인의 가족관계증명서.

상기 서류 중 본국의 가족관계증명서 외에는 모두 초청인이 작성하여 피초청인에게 발송해야 하는 서류들임(사증발급신청서는 편의상 초청인이 작성하되 피초청인이 서명하여 제출해야 함). 그리고 초청인은 초청 관련 서류에 대하여 가급적 모두 공증을 받은 후에 본국으로 발송하는 것이 바람직함. 한편 피초청인이 입국한 후 국내에서 체류할 수 있는 최대기간은

3개월인데 하지만 피재 노동자의 요양기간이 장기화되어 3개월 이상의 간병이 필요할 경우에는 관련 서류를 첨부하여 외국인등록 신청을 해야 하며 이 경우 기타 자격(G-1) 체류자격을 부여받게 됨.



## [출입국 · 체류]

### ▣ 외국인등록 관련 주요사항



질 문

본인은 대한민국에 체류중인 외국인입니다. 외국인등록증 발급신청의 대상과 등록 시기 및 외국인등록 관련 주요사항을 알고 싶습니다.



답 변

외국인등록제도는 국민에 대한 주민등록제도와 그 취지가 유사한 제도로서 법령에 규정된 각종 절차와 거래관계 등에 있어 주민등록증 또는 주민등록 등·초본을 요하는 경우 외국인등록증 또는 외국인등록사실증명으로 갈음하며 외국인등록 또는 체류지 변경신고는 주민등록 및 전입신고에 갈음하도록 하고 있습니다(출입국관리법 제88조의 2 제1항, 제2항).

외국인등록 대상은 대한민국에 입국한 날부터 90일을 초과하여 체류하려는 외국인과 한국국적을 상실하고 외국국적을 취득하였거나 한국에서 출생한 외국인 등이 체류자격을 부여받아 그 날부터 90일을 초과하여 체류하려는 외국인입니다.

외국인등록증 발급신청은 입국일로부터 90일 이내에 관할 출입국외국인청 또는 외국인사무소에 신청하여야 하고 체류자격 부여 및 변경허가를 받은 외국인은 그 허가를 받는 때에 즉시 신청하여야 합니다.

한편 외국인 등록사항, 즉 성명, 성별, 생년월일, 국적, 여권번호, 발급일자, 유효기간 등이 변경될 시 여권 재발급일로부터 30일이 경과된 시점부터 14일 이내, 해외에 체류하면서 여권 등을 발급받은 경우 입국일로부터 14일 이내에 반드시

시 해당 사항을 신고해야 합니다. 신고방법은 하이코리아 사이트에 들어가 출입국/체류의 각종신고의무를 클릭하여 신고하면 됩니다. 만약 기일 내 미신고 시 100만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다. 과태료는 3개월 미만(10만원), 3개월~6개월(30만원), 6개월~1년(50만원), 1년 이상(100만원)입니다.

참고로 체류 외국인인 항상 여권, 외국인입국허가서 또는 외국인등록증을 휴대해야 합니다(단, 만 17세 미만의 외국인인 제외). 체류 외국인인 출입국관리 공무원 또는 권한 있는 공무원 등이 직무수행을 위하여 제시를 요구할 때에는 반드시 응해야 합니다(불응 시 출입국관리법 제27조 위반으로 처벌).

아울러 외국인등록증이나 여권 등을 취업에 따른 계약 또는 채무이행의 확보수단으로 강제 보관하는 행위는 출입국관리법 제33조의 2 위반으로 처벌됩니다(3년 이하의 징역 또는 2,000만원 이하의 벌금). 또한 해당 사업장은 외교법 제 1항 3호 위반으로 3년간 외국인고용이 제한될 수 있습니다.

외국인등록증을 분실한 경우, 낡아서 못쓰게 된 경우, 기재할 곳이 부족할 경우, 체류자격변경허가를 받은 경우 외국인등록증을 재발급 받을 수 있습니다. 재발급 신청서에 사유를 기록하고 함께 사진(3×4cm) 수수료 3만원을 첨부하여 출입국 외국인청 또는 외국인사무소에 재발급을 신청해야 합니다.

한편, 외국인등록증은 완전 출국을 할 때나 대한민국 국적을 취득한 경우 반납해야 합니다.



**관련정보**

외국인등록신청 시 제출서류(외국인노동자)

◆ E-9 : 외국인등록증신청서, 여권, 사진1장, 수수료(3만원), 사업자등록증 사본, 고용허가서사본, 표준근로계약서 사본, 건강진단서(마약검사확인서)

◆ H-2 : 외국인등록증신청서, 여권, 사진2장, 수수료, 건강진단서

## □ 완전귀국과 외국인등록증 반납



질 문

본인은 파키스탄 노동자입니다. 본인의 친구가 고용허가제로 취업활동을 마치고 체류기간 만료일 이전에 본국으로 완전 귀국을 했는데 출국 시 인천공항 출입국관리사무소에 외국인등록증을 반납하지 않고 출국했다고 합니다. 그런데 해당 친구가 파키스탄 현지에서 재입국을 위해 특별한국어능력시험을 응시하고자 했는데 외국인등록증 미반납으로 인하여 거절당했다고 합니다. 이에 그 친구가 본인에게 자신의 외국인등록증을 보내와 도움을 요청해왔는데 어떻게 해야 하나요?



답 변

외국인노동자의 완전 귀국 시, 해당 외국인노동자는 반드시 외국인등록증을 반납하고 출국해야 합니다. 과거와는 달리 요즘에는 외국인노동자가 취업활동기간 중 자유로운 출입국이 가능합니다. 그러나 취업활동기간이 끝나고 체류허가기간이 만료되어 출국해야 할 경우, 출국 시 반드시 외국인등록증을 반납해야 합니다. 만약 외국인노동자가 다시 한국에 입국할 계획이 없다면 모르거니와 본인의 친구같이 한국에서의 재취업을 위해 특별한국어능력시험이나 혹은 성실근로자 재입국 제도를 통하여 재입국을 희망하는 외국인노동자의 경우 출국 시 외국인등록증 반납은 필수적인 요소입니다.

본 사례를 해결하기 위해서 본인은 우선 가까운 출입국관리사무소를 방문하여 친구의 외국인등록증을 반납해야 합니다. 이때 출입국관리사무소에 해당 외국인의 출국 일자를 실제 날짜로 입력해 줄 것을 요청해야 합니다. 그러나 이것이 기술적으로 불가능할 경우, 본인은 친구에게 위임장을 건네받아 당사자의 출입국 사실증명서를 발급받길 바랍니다. 이어 출입국사실증명서를 한국산업인력공단 특별한국어능력시험 파키스탄 담당자에게 전달하고 해당 노동자를 특별한국어능력

시험 응시 대상자 명부에 등재시켜 달라고 요청해야 합니다.

한편 본 사안과는 별개의 문제지만 한 가지 유의할 것은 완전 귀국 노동자 뿐만 아니라 취업활동 중 휴가 등으로 일시 귀국하는 외국인노동자도 출국 시 만일의 사태에 대한 준비가 필요합니다.

예컨대 취업 도중 본국으로 장기간 휴가를 다녀오는 외국인노동자는 출국 전에 휴가 확인서(사업주의 확인서명필)를 작성하여 출국 시 지참할 필요가 있습니다. 이는 해당 노동자가 휴가 중 고용변동신고(퇴사신고) 조치가 행해질 것에 대비하기 위함입니다. 또한 외국인고용관리시스템(EPS)에 회원가입한 후 본국에서 수시로 본인과 관련하여 변동사항이 없는지 확인해 보아야 합니다. 출입국 관련 문제는 사건이 발생하여 예기치 않은 불이익을 당하기 전에 미리 대비하는 조치를 취하는 것이 최선의 방법입니다.



**관련정보**

◆ 출입국관리법 제37조(외국인등록증의 반납 등) 제1항

◆ 특별한국어능력시험(CBT)제도 : 만18세 이상 39세 이하의 재고용된 자로서 체류기간 이내에 자진 귀국자. 한국에서 근무하였던 업종과 다른 업종으로도 응시할 수 있음. 단, 귀국 전에 근무하였던 사업장에서 계속 근무하기를 원할 경우에는 그 사업장과 동일한 업종에 응시해야 함. 합격 후 구직등록 시 지정알선, 임의알선 모두 가능. 최종 근무한 사업장에서 1년 이상 재직할 경우에는 지정알선이 가능함. 특별한국어능력시험 응시요건을 갖추었음에도 불구하고 대상자 명단에 이름이 없을 경우, 일단 먼저 현지 송출기관에 사유 확인을 요청하여 사유를 확인해 보아야 함. 단, 현지 송출기관 사정으로 확인이 불가능 할 경우, 한국산업인력공단 외국인력선발팀(☎ 052-714-8551~7)에 문의하여 확인해야 함.

## ▣ 체류자격변경 허가신청



질 문

본인은 고용허가제로 입국하여 취업활동을 마치고 완전 귀국을 앞둔 인도네시아 노동자입니다. 본인은 마지막 사업장에서 받지 못한 임금 및 퇴직금이 상당합니다. 사업장에서는 귀국 후 지급을 약속했는데 본인은 체불임금을 한국에서 수령하고 싶습니다. 체류기간이 얼마 남지 않았는데 어떻게 해야 하나요?



답 변

해당 노동자가 계속해서 한국에 체류하면서 문제를 해결하기 위해서는 먼저 체류자격 변경을 통해서 체류기간을 연장하여야 합니다. 그 이유는 해당 노동자의 현 체류자격(E-9)의 체류만료기간이 곧 다가오기 때문에 해당 체류자격으로 계속 체류하는 것이 불가능하기 때문입니다.

체류자격변경이란 국내에 체류하는 외국인이 지금까지 부여받은 체류자격의 활동을 중지하고 새로운 체류자격의 활동을 하도록 허가하는 것을 말합니다. 원칙적으로 현재의 체류자격에 해당하는 활동을 중지하고 다른 체류자격에 해당하는 활동을 하고자 하는 경우 출국 후 해당 체류자격의 사증(MSA)을 받고 입국하여야 합니다. 다만, 국내에서 해당 체류자격변경에 필요한 요건을 갖춘 경우 엄격한 심사를 거쳐 제한적으로 체류자격변경을 할 수 있습니다. 해당 노동자의 경우 역시 이에 해당할 것으로 사료되며 이를 위해서 임금체불건을 관할 고용노동지청



에 진정한 후 빠른 시일 내에 민사소송을 제기하여 기타(G-1) 체류자격으로 변경해야 합니다.

다만 출입국관리사무소에서는 체불임금액 정도에 따라 체류자격변경을 허가하지 않을 수 있습니다. 즉 체류자격을 변경하여 체류기간 연장을 통해 체불금품을 수령하는 이익이 해당 체류기간동안 들어가는 체류비용보다 현저히 크지 않을 경우, 출입국관리사무소에서 신청을 불허하는 경우가 종종 있음을 참고하기 바랍니다. 이 경우 일단 출국기한유예를 신청하고 고용노동청에서 임금체불이 확정된 후 관련 확인서를 발급받아 해당 건을 노무사에게 위임하고 기한 내 출국하는 것도 또 하나의 해결방안이 될 수 있을 것입니다.



**관련정보**

- ◆ 출입국관리법 제24조(체류자격 변경허가)
- ◆ G-1(기타) 자격으로 체류자격변경허가 대상자
  - ▶ 산재대상자 및 그 보호자
  - ▶ 질병, 사고 치료자 및 그 보호자
  - ▶ 소송 진행 중인 외국인
  - ▶ 체불임금 중재 중인 외국인
  - ▶ 사고 등 사망자 가족
  - ▶ 출산 등 기타 인도적인 사유가 있는 경우 등
  - ▶ 국내 의료기관에서 진료 또는 요양 목적



## ▣ 협의이혼 한 결혼이주여성의 체류기간 연장신청



### 질 문

본인은 키르기스스탄 출신의 결혼이주(F-6) 여성입니다. 본인은 한국인 남편과 협의이혼을 하였고 어린 아들의 친권과 양육권을 가지고 있습니다. 현재 아이가 너무 어려서 키르기스스탄에 있는 친정집에 임시로 맡겨두고 있습니다. 본인은 부여받은 체류기간 만료가 다가와 체류기간연장을 위해서 출입국관리사무소를 방문했으나 연장이 불허되었습니다. 불허사유는 당사자가 직접 아이를 한국에서 양육하지 않는다는 것이었습니다. 본인은 돈벌이 때문에 아이를 어쩔 수 없이 친정에 임시로 맡긴 것인데 그로 인해 체류기간 연장이 불허된 것을 이해할 수 없습니다. 어떻게 하면 한국에서 계속 체류를 이어갈 수 있을까요?



### 답 변

당사자의 체류지 관할 출입국관리사무소 체류과 담당자와 연결하여 당사자의 체류기간 연장 불허사유를 문의한바 당사자의 진술대로 자녀 직접 양육과 관련된 사유였습니다. 이에 법무부 출입국정책본부 다문화정책 담당자와 통화하여 해당 사건의 체류기간연장 불허의 정당성 여부에 대해 문의한바 원칙적으로 결혼이주여성이 남편과 협의이혼 후 양육권을 가지고 자녀를 한국에서 직접 양육해야만 체류기간 연장이 가능하다는 사실을 통보받았습니다. 단, 그럼에도 불구하고 당사자가 본인 아이를 이른 시일 내에 한국으로 데리고 올 것이라는 서약서(각서)를 제출하면 1년간 체류기간 연장이 가능함을 안내받았습니다. 그러므로 당사자는 관할 출입국관리사무소를 재방문하여 해당 각서와 함께 체류기간연장 신청을 다시 하기 바랍니다.

일반적으로 협의이혼이 아닌 소송이혼에서 내국인에게 혼인파탄의 귀책사유가 있고, 판결문에 위자료 지급이 명시되어 있을 경우 결혼이주자의 체류기간연장은 대부분 허용됩니다.



그러나 해당 결혼이주여성처럼 협의이혼인 경우, 체류기간연장 신청 시 다음 3가지 조건을 충족해야 연장이 허용됩니다. ①내국인 배우자와의 사이에 미성년 자녀가 있을 것, ② 결혼이민자에게 양육권 또는 면접교섭권이 있을 것, ③아이를 국내에서 양육하고 있을 것, 이 세 가지 조건이 모두 충족되어야만 체류기간연장 허가를 받을 수 있습니다. 당사자의 경우 이 세 가지 조건 중에서 마지막 조건 즉, 미성년 자녀를 국내에서 양육하지 않고 본국으로 보내어 친정어머니에게 양육을 맡겼다는 이유로 체류기간연장이 불허되었던 것입니다.

한편 본 사건을 통해서 확인한바 법무부 외국인정책본부 담당자는 원칙적으로 결혼이주자가 양육권을 가지고 직접 국내에서 자녀를 양육하는 경우에 한해 체류기간 연장이 허용되나 특별한 사유가 있어 해외에 잠시 맡겨두었다면 자녀를 곧 귀국시키겠다는 각서 제출 시 체류기간 연장이 허용될 수 있다고 통보하였습니다.

그러나 단지 자녀 양육 문제로 인하여 대한민국 국적을 가진 자녀를 둔 결혼이주민의 체류기간연장이 허용되지 않은 것은 문제가 있다고 생각합니다. 특히 본 사례 당사자처럼 전남편의 양육비 지원 없이 본인이 돈을 벌며 생후 10개월 된 영아를 키워야 하는 상황은 충분히 고려되어야 한다고 생각합니다. 또한 이혼에 대한 귀책여부를 떠나 대한민국 국민의 친모에 대한 체류를 허용하지 않는 것은 인도적으로도 물론 또한 세계화를 지향하는 상황에서 국제적으로 비판받을 여지가 많다고 보여집니다.

#### 관련정보

- ◆ 출입국관리법 제25조(체류기간 연장허가)
- ◆ 출입국관리법 시행규칙 제76조 제2항 제1호, 별표 5의2 중 결혼이민(F-6)참조

## ▣ 구직기간 중 불법취업과 처벌



질 문

고용허가제로 입국한 본인의 친구 스리랑카 노동자가 구직기간 중 취업하다 적발되어 지금 화성보호소에 보호조치 되어 있습니다. 해당 친구는 앞으로 어떻게 되는 건가요? 이후에 한국에서 계속 취업활동을 할 수 없는 건가요?



답 변

관할 출입국 조사과와 사범과에 알아본바 내담자의 진술대로 해당 스리랑카 노동자는 구직기간 중 허가받지 아니하고 근로를 제공하다 적발되어 불법취업으로 일시 보호조치 중이라고 합니다. 해당 노동자는 다행히 불법취업기간이 짧고 이전에 같은 과실이 없어 이번에는 과태료 100만 원의 처분을 받고 곧 보호해제 될 것이라고 합니다.

그러므로 우선 해당 노동자가 보호소에서 나올 수 있도록 주위의 친구들이 금품을 모아 과태료를 대납하기 바랍니다. 아울러 앞으로 또 다시 불법취업을 하다가 적발될 시 강제출국 조치가 될 수 있음을 인식하고 다시는 그러한 실수를 저지르지 않도록 해야 할 것입니다.

이처럼 합법적으로 체류 중인 외국인노동자가 고용센터에서 알선을 받지 아니하고 취업활동을 하는 경우가 있습니다. 이러한 예는 구직기간동안이라도 돈을 벌고 싶어서 아르바이트 형식으로 일을 하거나 알선을 받은 사업장에서 해당 노동자를 정식 근로계약 체결 이전에 테스트하기 위해서 근로계약 체결 없이 일하게 하는 경우 등이 해당됩니다. 그러나 이는 엄연한 현행법 위반입니다. 관련 출입국관리법에 의하면 허가 없이 근로를 제공하다 적발되면 강제퇴거 대상자가 될 수 있습니다(출입국관리법 제46조).

한편, 현행 외국인근로자 고용 등에 관한 법률은 허가 없이 외국인을 고용하는 것을 엄격히 금하고 있습니다(외고법 제8조 1항). 이를 위반할 경우, 향후

3년간 외국인노동자 고용에 제한을 받을 수 있습니다(외고법 제20조 1항). 그럼에도 불구하고 많은 사업장에서 고용허가를 받지 아니하고 외국인노동자를 고용하고 있습니다. 이로 인해, 해당 사업장에서 일하는 기존의 외국인노동자가 재고용이 불허되어 취업활동기간을 연장하지 못하고 귀국하는 불상사도 발생하고 있으니 주의해야 합니다.

또한 앞에서 언급했듯이 사업장에서 외국인노동자를 사용해 보고자 근로계약 체결 전에 일을 시키는 경우도 종종 있습니다. 이것 역시 법 위반 행위입니다. 물론 외국인노동자의 근로계약은 표준근로계약서를 통해서 이루어져야 하지만 일단 사업장에서의 근로개시 행위는 묵시적으로 근로계약을 체결한 것으로 간주하는 것이 일반적인 해석입니다(대법원 1972.11.14, 선고, 72다895).

그리고 일부 사업장에서는 외국인노동자가 여권과 외국인등록증을 인계했다는 사실을 근로제공의사로 받아들여 허위(대리서명 등)로 근로개시신고를 하는 경우도 있습니다. 이 경우, 해당 외국인노동자가 실제로 근로개시를 했다면 이미 실행된 근로개시 신고를 취소하기가 쉽지 않다는 사실도 참고하기 바랍니다.

#### 관련정보

- ◆ 출입국관리법 제21조(근무처의 변경, 추가) 제1항
- ◆ 출입국관리법 제46조(강제퇴거의 대상자) 제1항 제9호
- ◆ 외국인근로자 고용 등에 관한 법률  
제8조(외국인근로자 고용허가) 제1항
- ◆ 외국인근로자 고용 등에 관한 법률  
제20조(외국인근로자 고용의 제한) 제1항 제1호

## ▣ 형사피의자의 출국



질 문

본인은 술집에서 한국인과 시비가 붙어 폭행혐의로 입건된 바 있는 인도네시아 노동자입니다. 본인은 취업활동기간이 거의 끝나 체류만료일이 다가오고 있는데 체류기간 만료일 이전에 정상적으로 출국이 가능할지 궁금합니다. 또한 이번 일로 본인이 향후 한국에 재입국 하는데 불이익을 당하지 않을까 걱정입니다.



답 변

해당 노동자의 사건에 대해 관계 기관에 문의해 본바 경찰서에서는 기소의견으로 관할 검찰청에 송치했고 관할 검찰청에서는 현재 사건처리가 진행 중임을 확인하였습니다. 아울러 검찰에서는 해당 노동자를 포함하여 해당 사건의 피의자들을 곧 약식기소로 법원에 넘길 예정임을 통보했습니다. 이에 해당 노동자가 곧 체류기간이 끝나서 만료일 이전에 출국해야 하는 상황을 전달한바 검찰청 담당자는 검찰청 출석 조사 후 벌금을 예납하고 출국할 수 있음을 통보해 왔습니다. 그러므로 해당 노동자는 체류기간 만료일 이전에 관할 검찰청 사건 담당 검사실을 방문하여 관련 절차를 밟기를 바랍니다.

한편 위에서 언급한 약식기소(약식명령)란, 지방법원 관할사건에 대하여 법에 벌금형, 과료형, 몰수형이 규정되어 있는 모든 죄에 대하여 검사의 청구가 있는 때에는 공판절차 없이 약식기소로 즉, 피고인을 법정에서 출석시키지 않고 판사가 검사의 제출서류만으로 피고인을 벌금, 과료 또는 몰수에 처할 수 있는 일종의 간이 재판절차로서 이처럼 약식절차에 의하여 형을 선고하는 절차를 말합니다(형사소송법 제448조).

법원은 약식명령의 청구(구약식)가 있는 날로부터 14일 이내에 약식명령을 발령하여야 합니다(소송촉진 등에 관한 특례법 제22조). 그러나 사건이 약식명령

을 할 수 없거나 하는 것이 부적당하다고 인정할 때에는 공판절차에 의하여 심판하여야 합니다(형사소송법 제 453조).

약식명령은 정식재판의 청구기간이 경과하거나, 정식 재판청구의 취하 또는 정식재판청구기각의 결정이 확정된 때에는 확정판결과 동일한 효력이 있습니다(형사소송법 제457조).

한편 종전에는 형집행의 효율화와 납부의무자의 편의를 도모하기 위하여 필요하다고 인정되는 경우, 벌금, 과료 또는 추징의 재판을 구할 피의자에게 벌금 등에 상당하는 금액의 전부 또는 일부를 예납하도록 하였던 벌과금 예납제도가 있었는데 이 제도는 법원의 확정판결이 있기 전에 형이 집행된다는 점과 무죄추정의 원칙에 반한다는 문제가 제기되어 2003년에 폐지된 바 있습니다.

그러나 재산형 등에 관한 검찰 집행사무규칙 제33조의2 제1항에 의하면 벌과금 납부의무자가 재판이 확정되기 전에 출국하여야 하는 등의 특별한 사정이 있을 때에는 벌과금 등에 관한 재판의 선고 또는 고지가 있기 전이라도 그 벌과금 등에 상당하는 금액을 납부하게 할 수 있습니다. 해당 노동자도 바로 이러한 규정에 의거 벌금을 예납하고 출국할 수 있을 것으로 보여집니다.

한편 해당 노동자가 걱정하는 사항, 즉 외국인의 재입국과 관련하여 입국금지에 대한 관련법(출입국관리법 제11조)에 의하면 경제질서 또는 사회질서를 해



### 형사피의자의 출국

치거나 선량한 풍속을 해치는 행동을 할 염려가 있다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 사람은 입국을 금지할 수 있습니다. 또한 폭력행위 등 처벌에 관한 법률 제3조에는 집단폭행에 대해 언급하고 있는데, 출입국관리법에서는 이 법을 위반한 외국인에 대하여 강제퇴거를 명할 수 있다고 명시하고 있습니다(관련법 : 출입국관리법 제46조, 출입국관리법 시행규칙 제54조의2, 출입국관리법 제54조). 그러므로 일련의 관련법을 참고할 경우, 해당 노동자의 재입국 가능성은 크지 않을 것으로 사료 됩니다.

한편, 외국인이 일반적으로 200만 원 이상의 벌금형을 받았을 경우 체류기간 연장이 불허되는 사례가 많습니다. 위에서 언급했듯이 현행 출입국관리법에서는 경제질서 혹은 사회질서를 해칠 염려가 있는 외국인은 강제퇴거 대상자로 규정하고 입국을 금지하고 있습니다. 굳이 말하자면 200만 원 이상의 벌금형을 받은 외국인이 여기에 해당된다고 하겠습니다.

또한 최근에는 벌금액수와 관계없이 성범죄, 마약 등과 같이 중대 사회질서 위반 범죄나 사회악으로 규정되어 죄질이 나쁜 경우 체류연장을 불허하고 재입국을 규제하는 사례가 많음을 참고하기 바랍니다.

#### 관련정보

- ◆ 형사소송법 제448조(약식명령을 할 수 있는 사건)
- ◆ 재산형 등에 관한 검찰 집행사무규칙 제33조의2  
(조정 전 벌과금등의 납부) 제1항
- ◆ 출입국관리법 제11조(입국의 금지 등) 제1항 제4호

## ▣ 난민신청과 출국명령



질 문

본인은 파키스탄인으로 대한민국에 C-3(단기방문/체류허가 10일) 비자로 입국하여 출국하지 않고 난민신청을 한 바 있습니다. 그러나 이후 본인은 출입국 외국인청으로부터 출국기한이 12월 6일로 명시된 출국명령서를 받은 바 있습니다. 이에 본인이 계속하여 한국에 체류할 수 있는 방법과 출국명령에 대한 이의 신청을 어떻게 하는지 알고 싶습니다.



답 변

사례 당사자가 받은 출국명령서와 관련하여 관할 출입국 외국인청(출장소) 사범과 담당자와 통화한바 최근에 난민신청자에 대한 정책이 변경되어 난민 신청자에 대해 외국인등록을 허가하지 아니하고 한 달 단위로 출국명령서를 발부하여 난민심사가 끝날 때까지 출국기한을 유예하고 있다고 통보받았습니다. 이는 대한민국에 체류를 목적으로 난민신청을 남용하는 외국인이 증가하자 이를 방지하기 위해 고심 끝에 내놓은 새로운 정책으로 보여집니다.

일반적으로 대한민국에 입국하는 외국인인 체류자격과 체류기간의 범위 내에서 체류할 수 있습니다. 그리고 90일 이상의 체류자격을 가진 외국인인 90일 이내에 외국인등록을 해야 합니다. 과거에는 난민신청을 한 외국인에게 G-1(기타) 자격을 부여해서 외국인등록이 가능했습니다. 또한 난민 신청 후 6개월이 지났음에도 그 처분결과가 나오지 않은 경우 취업활동을 허가하여 왔습니다. 그러나 위에서 언급했듯이 이번 정책변경은 이러한 난민정책을 이용하여 단지 대한민국에 체류를 목적으로 하는 난민 신청자의 급증에 따른 공여지책의 대책으로 보여집니다. 그러므로 사례 당사자의 경우 난민심사가 끝나기까지 외국인등록이 불허됨과 아울러 당장 합법적 취업활동 역시 불가능할 것으로 사료됩니다.

한편 출국명령은 ①강제퇴거의 대상자로 인정되나 자기비용으로 자진하여 출국하고자 하는 외국인 ②출국권고를 이행하지 않은 외국인 ③각종 체류허가가 취소된 외국인 ④과태료 처분 후 출국조치 하는 것이 타당하다고 인정되는 외국인 ⑤통고처분 후 출국조치하는 것이 타당하다고 인정되는 외국인에게 내려지는 행정처분입니다. 이러한 출국명령을 받고도 지정한 기일까지 출국하지 아니하거나 불인 조건에 위반한 외국인에 대하여는 지체 없이 강제퇴거명령이 내려집니다.

그러나 사례 당사자의 경우 난민법 제5조(난민인정 신청 등) 제6항에 의거 난민심사가 끝날 때까지 강제퇴거는 집행하지 않을 것으로 사료되며 한 달 단위의 출국명령서를 발급하여 매월 출국기한을 연기하는 절차를 밟아야 할 것으로 보여집니다.

참고로 대한민국 정부는 난민신청자의 체류와 관련해서 신청 후 6개월이 경과하면 체류자격 외 활동신청을 통해 취업활동을 할 수 있도록 하고 있습니다. 또한 난민신청 후 6개월이 되지 아니한 외국인의 체류를 돕기 위해 심사를 거쳐 생계비를 지원하고 있으니 참고 바랍니다.

#### 관련정보

- ◆ 출입국관리법 제67조(출국권고)
- ◆ 출입국관리법 제68조(출국명령)
- ◆ 난민법 제5조(난민인정 신청 등) 제6항



## ▣ 난민신청과 강제퇴거명령



질 문

본인은 파키스탄 출신의 난민신청자입니다. 본인은 종교적 박해 사유로 대한민국 정부에 난민신청을 하였으나 불허되고 지금은 강제퇴거 명령을 받은 상태에 놓여 있습니다. 본인은 본국으로 돌아가면 심각한 박해상황에 처해질 수 있어 돌아가기가 두렵습니다. 어떻게 하면 한국에서 계속 체류하며 난민인정을 받을 수 있을까요?



답 변

난민이란 인종·종교·민족·특정 사회집단의 구성원 또는 정치적 의견을 이유로, 혹은 종교적 신념 문제로 박해를 받을 우려가 있다는 충분히 근거 있는 공포로 인하여 자신의 국적국 밖에 있는 자로서 국적국의 보호를 받을 수 없거나 보호를 받는 것을 원하지 않는 사람, 또는 종전의 상주국 밖에 있는 무국적자로서 상주국에 돌아갈 수 없거나 돌아가는 것을 원하지 않는 사람을 말합니다. 이처럼 본국으로 돌아갈 경우 심각한 박해와 신변의 위협이 발생할 소지가 있는 사람은 난민신청이 가능합니다.

난민으로 인정받기 위해서는 해당 외국인이 본국으로 돌아갈 수 없는 정치적인 이유에 대하여 해당 국가의 상황이 국내에 뉴스로 보도가 되고 국제적인 이슈가 되는 등 난민인정에 대한 사회적 공감대가 형성되어 있어야 합니다. 그러나 사례 당사자의 경우처럼 대부분의 난민신청자는 개인적인 신변의 위협이나 국내에 잘 알려지지 않은 정치적 종교적 문제 등을 이유로 난민신청을 하고 있는데, 이처럼 국내에서 사회적 공감대가 형성되어 있지 않고 관련 뉴스조차 나오지 않아 관련 이슈에 대해 국민들의 인지도가 낮은 경우에는 난민인정을 받기가 매우 어려운 것이 현실입니다.

대한민국은 1991년 난민 국제협약 가입국이 되었으며, 2012년에는 난민법도 제정되었습니다. 통계에 의하면 2010년 423명이었던 난민신청자가 2017년에 9,942명으로 급증하였지만 난민허가비율은 2010년 1.8%에서 2017년 1.5%로 오히려 낮아진 바 있습니다. 즉, 사례 당사자처럼 대다수의 난민신청이 불허되고 있는 것입니다.

이와 같은 상황에서 사례 당사자 경우(난민신청이 불허되고 강제퇴거명령이 내려진 경우) 다음과 같은 절차를 통해 이의를 제기할 수 있습니다.



#### 관련정보

▶ 이의신청 : 강제퇴거명령을 받은 자가 이에 대해 이의신청을 하기 위해서는 강제퇴거명령서를 받은 날로부터 7일 이내에 사무소장(출장소장) 또는 외국인보호소장을 거쳐 법무부장관에게 이의신청서를 제출해야 함. 이에 대해 법무부장관이 이의신청에 이유가 있다는 결정을 한 경우 사무소장 등은 지체 없이 그 뜻을 알리고 보호를 해제해야 함. 이유가 없다는 결정을 한 경우에도 사무소장 등은 지체 없이 통지해주어야 함.

▶ 행정심판청구 : 강제퇴거명령이 있음을 안 날로부터 90일, 있는 날로부터 180일 이내에 법무부장관에게 강제퇴거명령의 취소재결을 구하는 행정심판을 청구할 수 있음(행정심판법 제18조).

▶ 취소소송 및 집행정지신청 : 강제퇴거명령이 있음을 안 날로부터 90일, 있는 날로부터 1년 내에 행정법원에 강제퇴거명령의 취소를 구하는 소송을 제기하고 강제퇴거명령에 따라 강제출국이 집행되는 것을 막기 위해 집행정지신청을 할 수 있음(행정소송법 제20조, 제23조).

## [생활법률]

### ▣ 대여금과 사기



질 문

본인은 고용허가제로 취업활동중인 스리랑카 노동자입니다. 본인은 사업장의 내국인 관리자에게 매월 상당액을 빌려주며 한동안 이자를 받아 왔습니다. 해당 관리자는 본인이 마음에 들어 본인에게만 특별히 높은 이자를 주는 것이며 퇴직 시 원금 모두를 갚겠다고 약속한 바 있습니다. 그런데 나중에 알고 보니 본인 뿐만 아니라 상당수 동료 외국인노동자에게도 같은 방법으로 금전거래를 한 것이었습니다. 어느 날 그 관리자는 말도 없이 회사를 그만두고 현재는 행방을 감추고 연락도 두절된 상태입니다. 피해자도 많고 피해금액도 상당한데 이럴 땐 어떻게 해야 하나요?



답 변

본 사례와 같은 대여금 관련 사건은 민사와 형사를 구분하는 것이 모호한 경우가 많습니다. 형법 제374조에 의하면 사기죄가 성립하기 위해서는 상대방을 기망(재물편취를 목적으로 불법이득을 취함)하려는 의도가 있어야 합니다. 특히 해당 노동자의 경우와 같이 채무자가 채권자 다수에게 높은 이자를 주겠다고 약속한 후 상당액의 금전을 대여한 후 갑자기 연락이 두절되거나 자취를 감출 경우에는 처음부터 기망할 의도가 있었다고 보는 것이 합리적이며 이 경우에는 형사 사건으로 접근해도 무방합니다. 그러므로 지금이라도 사용자의 도움을 얻어 채무자의 인적사항을 확인하여 피해자 모두가 그 관리자를 사기죄로 고소할 필요가 있다고 사료 됩니다.

그러나 대여금과 관련하여 채무자를 상대로 형사고소를 할 때 신중해야 할



필요도 있습니다. 즉, 채무자가 채권자를 처음부터 기망할 의도를 가지고 금품을 대여하여 불법이득을 취한 것인지 여부에 대해 입증책임은 채권자에게 있기 때문입니다. 더욱이 해당 노동자의 진술로 보아 채무자가 일정부분 대여금에 대한 이자를 지불해 왔고 또한 만약 금품거래마다 차용증을 작성했거나 지불각서를 쓴 사실이 있을 경우 사기죄가 성립되지 않을 수도 있습니다. 그러므로 해당 사건

에 대해 민사사건으로 접근할지 형사사건으로 접근할지는 모든 정황을 상세히 살펴보고 최종적으로 판단해서 진행해야 할 것입니다.

한편 채무자의 기망행위 즉, 형사사건이 아닌 단순히 채무자의 사정에 의해 대여금을 변제하지 못한 민사사건의 경우 민사소송으로 채권을 환수해야 하는데 그 절차는 다음과 같습니다.

- **내용증명 발송** : 기한이 지나도록 채무자가 빚을 갚지 않으면 통상 채무자에게 빚을 갚으라고 독촉하는 내용증명을 발송해야 함. 내용증명 작성 시 A4용지의 한쪽 면만을 사용하여 상대방에게 알리고자 하는 내용을 육하원칙에 따라 3부 작성한 후 우체국에 가서 내용증명 등기우편을 발송하면 됨.

- **재산조사 및 가압류신청** : 채무자의 재산 정도가 미미하면 확정판결을 받더라도 구제 받을 수가 없으며 그러므로 상대방의 재산에 대하여 알고 있어야 가압류가 가능함. 채무자가 소송진행 중에 자신의 재산을 제3자에게 양도한 경우에는 채권자가 승소판결을 받더라도 그 재산에 대하여는 강제집행을 할 수 없음. 이러한 경우를 대비하여 확정판결을 받기 전에 미리 채무자의 재산처분을 제한하는 가압류 등의 보전절차를 해야 함. 가압류사건은 가압류할 물건의 소재지 법원

이나 본안 소송이 계속 중이거나 앞으로 본안이 제소되었을 때 이를 관할 할 수 있는 법원 중 한 곳에 제출하여야 함.

● **지급명령신청 또는 대여금청구소송 제기** : 채무자가 빚이 있다는 것을 인정하고 있으면 법원에 지급명령을 신청해야 함. 지급명령은 법원의 서류심사만을 거쳐 채무자에게 빚을 갚을 것을 명령하므로 시간과 비용이 절약되나 반드시 채무자에게 송달되어야 함. 지급명령신청은 법원 민원실 상담관의 도움을 받아 법원에 비치된 지급명령신청서 양식을 이용하면 손쉽게 지급명령신청서를 작성하여 제출할 수 있음. 채무자가 2주 내에 이의제기 않는 경우 지급명령이 확정되어 대여금을 받을 수 있게 됨.

그러나 채무자가 빚이 있음을 인정하지 않거나 법원의 지급명령에 이의를 제기하는 경우에는 민사소송절차로 진행해야 함. 이때 채무자의 전화번호, 이름은 알고 있으나 주소를 모를 경우에는 대여금청구소송과 동시에 사실조회신청을 해야 함(이동통신 3사 모두를 대상으로 작성). 추후 법원에서 보정명령이 나오면 동명령서를 가지고 인근 주민센터에 가서 채무자의 주민등록초본을 발급받아 주소를 보정하면 됨. 주소보정 이후에도 만약 송달이 되지 않을 경우 공시송달 요청도 가능함.

#### 관련정보

◆ 형법 제347조(사기)

◆ <판례> 대법원 1983.8.23., 선고, 83도1048,

판결 - 확실한 변제의 의사가 없거나 변제할 능력이 없음에도

불구하고 변제할 것처럼 가장하여 금품을 빌릴 당시 본인의

채무액이 채권액을 초과하고 있는 상태였다면 사기의 근거가 됨.

## ▣ 임대차보증금 반환



질 문

본인은 중국동포로 다가구 주택에 전세로 살고 있었으나 전세계약이 만료된 후 이사할 때까지 전세보증금을 돌려받지 못했습니다. 물론 전세계약 만료 전에 수차례 집주인에게 계약 만료 후 이사할 것을 통보한 바 있습니다. 이에 집주인은 계약 만료 후 보증금을 반환하는 대신 지불각서를 본인에게 써 주었습니다. 그러나 이후에도 약속한 날짜에 지급이행을 하지 않았습니다. 본인이 어떻게 하면 전세보증금을 반환받을 수 있을까요?



답 변

주택임대차계약이 만료된 후 보증금 반환이 이루어지지 않은 경우 보증금을 반환받는 절차에 대하여 알아야 합니다. 임대차계약의 종료에 의하여 발생하는 임차인의 목적물 반환의무와 임대인의 임차보증금 반환의무는 동시이행의 관계에 있습니다. 즉, 임대계약 만료 시, 목적물 반환과 보증금 반환은 동시에 이루어져야 하는 것입니다.

그러나 본 사건의 경우, 임차인은 목적물을 반환하였지만 임대인은 보증금 반환 대신 지불각서를 발행한 것으로 보여집니다. 임대인이 지불각서를 통하여 일정 기일에 보증금을 반환하겠다고 약속하였으나 본 사례와 같이 결국 약속이행이 실현되지 않은 경우나 혹은 일반적으로 계약 만료로 인한 보증금 반환이 이행되지 않은 경우 다음에 언급한 5단계의 절차를 거쳐 보증금을 반환받을 수 있고 또한 보증금 지급지연으로 인한 손해금, 더 나아가 소송 시 변호사 선임 비용까지 임대인에게 청구할 수 있습니다. 참고로 임대차 목적물이 경매로 넘어가게 된 경우, 소액임차인이 보증금 중 일정액에 대하여 다른 어떠한 채권보다 우선하여 변제받을 최우선변제권이 있습니다. 임차인은 소액보증금을 최우선변제받기 위하

여는 경락기일까지 확정일자와 주민등록·점유 등의 요건을 유지해야 함을 유의하기 바랍니다. 관련한 자세한 사항은 하단 관련정보를 참조하기 바랍니다.

● **내용증명 발송**

▶ 시기 : 임차인이 임대차계약의 갱신을 원하지 않는 경우에는, 임대차 만료전 1개월 전에 갱신의 의사가 없다는 의사표시를 발송해야 한다(주택임대차보호법 제6조 제1항 단서 참조).

이미 임대차기간이 만료된 이후 묵시적 갱신이 이루어진 경우에는 이사 예정 날짜 3개월 전에 위와 같은 의사표시를 발송해야 한다(주택임대차보호법 제6조의2 제2항 참조).

▶ 내용 : 이 경우 내용증명에 담겨야 하는 내용으로, ①임대차계약을 갱신하지 않겠다는 의사표시(이미 묵시적 갱신이 된 경우에는 임대차를 종료하겠다는 의사표시), ②임대차목적물 반환 날짜(이사 날짜), ③임대차목적물 명도 확인 요청, ④임대차보증금 지급 협조 요청(반환계좌 지정), ⑤임대차보증금 반환이 지연될 경우 진행될 절차에 대한 설명 등이 있다.

● **임차권등기명령 신청**

▶ 시기 : 임차권등기명령은 임대차기간이 종료된 이후에만 신청할 수 있다. 임대차기간 종료라 함은 임대차 존속기간의 만료로 인한 경우는 물론, 당사자의 해지통지나 합의로 임대차가 해지된 경우를 모두 포함한다(주임법 제3조의2 제1항). 다만, 현행법 해석에 있어서 대항력이 존속하는 동안에 신청해야 한다는 것이 다수설이다.

▶ 절차 및 내용 : 임차인이 임차주택의 소재지를 관할하는 지방법원·지방법원지원 또는 시군 법원에 임차권등기명령을 신청할 수 있다. 이 경우 임차인은 임차권등기명령 신청서를 제출해야 하는데, 위 신청서에는 ①신청의 취

지 및 이유, ②임대차의 목적인 주택, ③임차권등기의 원인이 된 사실, ④반환받지 못한 임차보증금 및 차임 등을 기재하여야 한다(주임법 제3조의3 제1항 참조).

● **지급명령 신청** : 임대인이 보증금 반환의무가 있다는 사실을 인정하고 있는 경우에는, 전세금 반환청구소송이나 소액사건심판 절차보다 빠른 시간과 적은 경비로 전세금을 반환할 것을 명하는 지급명령을 법원에 신청할 수 있다. 임대인이 지급명령을 송달받은 날부터 2주 이내에 이의신청을 하지 않은 경우에는 해당 지급명령이 확정된다. 임차인은 이와 같이 확정된 지급명령으로 임대인의 재산에 강제집행을 하여 임대차보증금을 반환받을 수 있다. 그러나 만약 임대인이 2주 이내에 이의신청을 하는 경우에는 일반적인 소송절차로 진행된다.

● **임대차보증금반환청구 소송 제기**

▶ 시기 : 원칙적으로 이사 예정 날짜 1달 전부터 제기할 수 있다. 하지만, 지연이자 부분을 명확하게 하기 위해서 임대차기간 종료 후 임차권등기를 경료한 뒤 진행하는 것이 좋다.

▶ 절차 및 내용 : 일반적인 소장을 작성하여 제출해야 한다. 이 경우 소장을 통하여 ①임대차계약을 체결한 사실, ②임대차계약에 따라 보증금을 지급한 사실, ③임대차가 종료된 사실, ④임대목적물을 반환한 사실(지연배상을 청구하는 경우)을 각 주장·입증해야 한다.

● **권리신고·배당요구를 통한 임대차보증금 반환** : 임차인은 경매절차에서 권리신고 및 배당요구를 통해서 최우선변제권 및 우선변제권을 주장하여 다른 일반 채권자보다 먼저 임대차보증금을 반환받을 수 있다. 이 경우 임차인은 ‘권리신고 및 배당요구신청서’를 법원에 제출하여야 한다. 위 신청서를 제출한 이후에는 임차인은 경매절차에서 이해관계인이 되어 경매절차에 참가할 수 있음과 동시에 각종 통지를 받을 권리, 매각대금으로부터 채권 순위에 따라서 배당을 받을 권리를 갖게 된다.



## ▣ 착오송금



질 문

본인은 한국에서 취업활동중인 인도네시아 노동자입니다. 얼마 전 일하던 사업장에서 퇴직하고 퇴직금 차액을 퇴직연금으로 받았습니다. 어느 날 ATM기기를 통해 본인 개인퇴직연금계좌(IRP)에 있던 돈을 본인의 다른 계좌로 이체하다가 실수로 계좌 중간번호 하나를 잘못 기재하면서 타인의 계좌로 송금되었습니다. 실수를 알아채고 다음날 은행을 방문해 도움을 요청하였으나 잘못 송금한 수취인의 계좌는 현재 휴면계좌이고 수취인의 개인정보는 알려줄 수 없다는 답변만 들었습니다. 어떻게 하면 다시 본인의 돈을 찾을 수 있을까요?



답 변

금감원은 사소한 실수로 곤란을 겪는 금융소비자를 돕기 위해서 '착오송금 시 알아두면 유익한 법률관계'를 안내한 바 있습니다. 금감원에 따르면, 착오로 송금한 경우라도 일단 남의 계좌로 들어가면 그 돈은 원칙적으로 수취인의 예금이 됩니다. 이 때문에 은행은 수취인의 동의 없이 송금 의뢰인에게 임의로 돈을 돌려줄 수 없습니다. 다만, 수취인은 이 돈에 대해 민사상 반환의무가 생기게 됩니다. 만약 수취인이 본인의 계좌에 송금된 돈이 남의 돈인 줄 알면서도 함부로 돈을 빼 쓰면 횡령죄가 성립될 수 있습니다. 반대로 송금의뢰인은 부당이득반환 청구권을 갖게 됩니다. 따라서 송금의뢰인은 수취인에게 해당 금품의 반환청구를 할 수 있습니다. 문제는 반환을 청구하는 방법과 절차입니다.

금감원에 따르면 잘못 이체된 경우 가장 먼저 해야 할 일은 즉시 거래은행에 이 사실을 알리는 것입니다. 다만, 은행에 무작정 지급정지나 반환을 요청하는 것은 불법행위를 요구하는 것입니다. 따라서 은행을 통해 할 수 있는 조치는 수취인의 동의를 구한 뒤 '임의반환'을 받는 것입니다. 쉽게 말해 잘못 송금했으니 돌려달라고 상대방을 설득해 줄 것을 은행에 요청하면 됩니다. 주의할 사항은 현



행법상 금융기관은 개인의 정보를 타인에게 제공할 때 당사자에게 미리 동의를 받도록 규정하고 있기 때문에 은행은 수취인의 정보를 송금인에게 알려줄 수 없다는 사실입니다. 해당 노동자의 경우에도 수취인의 계좌가 휴면계좌이고, 은

행에서 수취인에게 연결이 되지 않아 개인정보를 알려주지 않은 것으로 보입니다.

한편 송금은행과 수취은행이 다른 경우 은행끼리도 협의해야 합니다. 따라서 은행들이 송금인 대신 수취인에게 연락을 취하도록 인내심을 갖고 기다려야 합니다. 만일 수취인과 연락이 되지 않거나 반환을 거부하는 경우 부당이득반환 소송 등 법적조치를 취해야 합니다. 이때 부당이득반환의 상대방은 은행이 아니라 수취인이 됩니다.

부당이득금 반환청구 소송은 소송 당사자(원고)의 주소지 관할 법원에 제출할 수 있습니다. 관할 법원 민원실을 방문하여 소장을 작성해서 제출하면 됩니다. 이때 원고는 수취인의 계좌 정보 외에 아는 정보가 없기 때문에 상대방 주소 및 주민등록번호를 사실조회 내용으로 하는 사실조회 신청서를 별도로 작성해야 합니다(사실조회 기관 : 상대방 은행). 이후 소장(사실조회신청서 포함)과 함께 송달료 및 인지대 납부서를 첨부하여 법원 민원실에 접수하면 됩니다. 이후 법원에서 보정명령이 나오면(문자전송) 다시 법원 민원실을 방문하여 당사자 표시정정신청서와 함께 상대방(피고)의 주민등록초본을 발급받아 제출하면 됩니다.

## ▣ 기숙사 화재와 손해배상



질 문

본인은 현재 한국에 체류 중인 네팔 노동자입니다. 본인이 일하고 있는 사업장에 화재가 발생해서 2층 기숙사가 전소 되었고 그로 인해 기숙사에 보관중인 본인소유 고가의 물품(금목걸이, 고급카메라, 노트북, 명품손목시계, 현금 등 등)이 모두 소각되었을 것으로 추정됩니다. 현재 화재로 인해 구조물이 약화되어 화재 현장에 접근할 수 없는 상황입니다.

본인은 화재로 인한 손해배상과 관련하여 사업주에게 문의하였지만 명확한 답변을 얻지 못하였습니다. 본인이 어떻게 하면 손해를 배상받을 수 있을까요?



답 변

해당 노동자의 손해배상청구와 관련하여 사업장의 입장을 문의한바 첫째, 화재보험에 가입하였으나 사업장내 기계에만 적용된다는 점, 둘째, 평소에 기숙사에 주요물품(고가의 물건)을 보관하지 말 것을 주지시켰다는 점을 들어 해당 손해배상에 난색을 표명하였습니다.

그러므로 현 상황에서는 해당 노동자가 고가의 물품들이 피해를 보았다는 사실을 명확히 입증하기 어렵고 사회통념상 공동주거시설(다중이용시설)에 귀중품을 보관하는 것도 인정받기 어려운 점을 들어 손해배상청구는 어려울 것으로 사료됩니다. 다만, 화재의 원인에 따라 사업주의 명확한 과실이 있을 경우, 해당 노동자가 보관했던 귀중품의 존재 사실을 입증한다는 전제하에 민사소송을 통해 손해배상을 청구할 수 있음을 참고하기 바랍니다.

이와 관련하여 민사소송을 통해 손해배상청구 시, 채권자(피해자)가 손해배상 당사자의 채무불이행과 본인이 입은 통상의 손해에 대해 입증책임이 있습니다. 민법 제399조에 의하면 통상의 손해란 특별한 사정이 없는 한 그 종류의 채무불이행이 있으면 사회통념상 보통 발생하는 것으로 생각되는 손해를 말하는데

이 경우, 채권자가 채무불이행과 통상 손해액을 입증해야 한다는 것입니다. 또한 동법은 손해배상을 해야 하는 당사자(본 사례에서는 사업주)가 채권자(손해배상을 청구한 사람)의 사정을 알았거나 분명히 알 수 있었을 때에 한하여 배상의 책임을 져야한다고 되어 있습니다.

즉, 해당 노동자의 경우, 화재로 인한 손해에 대한 명백한 증거를 제시하지 못하는 한 사업주를 상대로 손해배상을 청구하는 것은 무리가 있는 것입니다. 또한 이미 언급했듯이 다중이 사용하는 시설(기숙사)에 해당 노동자가 주장하는 고가의 물건을 보관하는 것도 사회통념상 인정받기 어려운 점도 사건을 해결하는데 어려운 요소인 것으로 보입니다. 또한 본사건에서 해당 노동자가 본인의 고가의 물건이 화재에 의해 소실되었다는 사실을 특별한 사유로 인해 발생한 확대손해로 주장해볼 수 있으나 이 역시 가해자가 그 손해발생을 알았거나 알 수 있었다는 점이 인정되어야만 배상책임을 물을 수 있음을 참고하기 바랍니다.

한편 일반적으로 불법행위(고의 또는 과실)로 인한 손해배상청구 요건은 ① 가해자에게 고의 또는 과실이 있어야 하며 ②가해행위에 의해 현실적으로 손해가 발생해야 하고(정신적 손해 포함) ③가해행위의 위법성이 있어야 합니다. 그러므로 해당 노동자가 사업주를 상대로 손해배상을 청구하기 위해서는 사업장의 화재에 사업주의 책임이 있음을 객관적으로 입증하여야 한다는 사실을 주지하기 바랍니다.

#### 관련정보

- ◆ 민법 제393조(손해배상의 범위) 제1항, 2항
- ◆ 민법 제750조(불법행위의 내용)
- ◆ 민법 제758조(공작물 등의 점유자, 소유자의 책임) 제1항

## ▣ 범죄피해 구조



질 문

본인은 한국에서 취업활동 중인 베트남 근로자입니다. 본인은 주말에 친구들과 함께 술을 먹고 기숙사로 귀가하던 중 길거리에서 다른 나라 외국인과 시비가 붙어 싸우다가 크게 다쳤습니다. 본인은 급히 병원으로 이송되어 현재까지 입원 치료를 받고 있습니다. 그런데 본인을 폭행한 상대방은 현장에서 도망가서 아직 찾지 못하였고 병원 치료비는 고스란히 본인이 부담하고 있습니다. 이런 경우 보상받을 길이 없나요?



답 변

우선 해당 노동자는 범죄피해구조금을 신청해 볼 수 있습니다. 범죄피해자보호법에 의하면, 범죄의 피해로 인한 배상금을 일부 혹은 전부 지급받지 못한 경우를 범죄피해구조금의 지급요건으로 명시하고 있습니다(동법 16조). 하지만 모든 범죄피해에 대하여 구조금이 지급되는 것이 아니며 범죄로 인하여 중상해 이상의 피해가 발생한 경우에만 범죄피해구조금의 지급 대상이 됩니다(동법 17조). 중상해의 기준은 주요 장기에 손상이 발생하거나 신체의 일부가 절단되어 치료기간이 2개월 이상인 경우입니다. 구조금 신청은 관할 지역 검찰청 민원실에 해야 하며(동법 25조) 반드시 피해 사실을 인지한 날로부터 3년 이내에 신청해야 합니다.

범죄피해자보호법은 외국인도 범죄피해구조금의 대상자로 명시하고 있습니다(동법 23조). 하지만 모든 외국인이 범죄피해구조금의 지급 대상이 되는 것은 아니며 상호보증이 체결되어 있는 국가에 대해서만 적용됩니다. 그런데 문제는 범죄피해구조에 관하여 우리나라와 상호보증이 체결된 국가를 파악하기가 매우 어렵다는 것입니다. 따라서 체류 외국인이 범죄피해구조금을 신청해야 한다면 일단 먼저 범죄피해구조금을 신청해 보아야 합니다. 왜냐하면 범죄피해구조금을 신

청해 보기 전에는 해당 국가의 상호보증 체결 여부를 파악할 수 없기 때문입니다.

한편, 범죄피해자보호법에 의하면 범죄피해자구조금이 기지급된 손해배상금이 있다면 동 금품과 상계한 후 지급된다는 것과 국가가 피해자에게 지급된 구조금의 한도 내에서 손해배상에 대한 대위권을 행사할 수 있다고 명시하고 있습니다(동법 21조). 따라서 범죄피해자구조금의 지급 여부에 관계없이(지급결정 사실을 알기 이전에) 범죄피해자는 가해자를 대상으로 손해배상청구 소송을 제기할 수 있다는 사실을 참고하기 바랍니다.

또한 병원 치료가 모두 끝난 후 만약 후유 장애가 발생한다면 해당 노동자는 삼성화재 상해보험금 신청을 할 수 있습니다. 해당 노동자가 병원에서 후유장애 진단서를 발급받아 삼성화재에 신청하면 됩니다. 아울러 가해 상대방이 밝혀지고 형사재판이 진행된다면 재판 과정에서 배상명령을 신청해 볼 수도 있습니다. 재판 결과 가해자의 처벌이 확정되면 가해자를 상대로 민사상 손해배상청구 역시 가능할 것입니다.

#### 관련정보

- ◆ 범죄피해자보호법 제16조(구조금의 지급요건)
- ◆ 범죄피해자보호법 제17조(구조금의 종류 등) 제1항, 3항
- ◆ 범죄피해자보호법 제20조(다른 법령에 따른 급여 등과의 관계)
- ◆ 범죄피해자보호법 제21조(손해배상과의 관계) 제1항
- ◆ 범죄피해자보호법 제23조(외국인에 대한 구조)
- ◆ 범죄피해자보호법 시행령 제2조(장애의 기준) 제1항 별표1
- ◆ 범죄피해자보호법 시행령 제3조(중상해의 기준)

# 언론보도 자료



Ansan Migrant's Counseling Support Center  
안산시외국인주민상담지원센터

## 안산시외국인주민상담지원센터

### ■ 언론보도 자료

2018.01.02	인천일보	「안산시외국인주민상담지원센터」 중국대사관으로부터 감사패 받아
2018.01.02	국제뉴스	어려움에 처한 외국인들에게 상담으로 희망의 불씨
2018.02.02	브라보안산	안산시외국인주민상담지원센터, & 한도병원 업무협약 체결
2018.04.02	안산타임스	안산시 외국인주민상담지원센터 · 원곡법률사무소 업무협약
2018.04.10	경기도민신문	안산외국인주민상담지원센터_캄보디아대사관 상호협력을 위한.MOU
2018.04.12	뉴스웍스	“자원 재활용 견학하며 한국을 더 알게 됐어요”
2018.04.12	노컷뉴스	안산시 외국인 통역 상담사, ‘안산 클린투어’ 실시
2018.04.13	아시아뉴스통신	안산시 다문화지원본부, 외국인 통역 상담사 ‘안산 클린투어’ 실시
2018.04.25	아시아뉴스통신	안산시, 외국인 근로자 인권 향상 사례교육 실시
2019.01.31	동아일보	외국인들 “고충 해결 도우미 든든해요”
2019.01.22	중부일보	중국대사관, 안산제일복지재단에 '감사패'
2019.01.29	연합뉴스 TV	Ts트릴리온, 캄보디아 노동자에 성금 전달
2019.09.03	연합뉴스	안산시, 캄보디아 대사 반월산단 기업 찾아 자국 노동자 격려
2019.10.27	인천일보	TV 광주 광산구 공직자, 안산서 다문화 · 외국인 정책 배움 여행
2019.09.11	스포츠서울	고려대학교 안산병원 사랑의 후원품 기탁
2019.07.24	아주경제	안산상록경찰서, 안산시외국인주민상담지원센터와 업무협약
2019.11.13	중도일보	'제2회 한국을 빛낸 글로벌 100인대상' 시상식 성료
2019.11.19	뉴스투데이	안산시외국인주민상담지원센터 근무.휴무 일정 조정
2019.12.12	KBS뉴스	국적 없이 버려진 830Kg미숙아...온정의 손길
2019.12.24	KBS뉴스	"따뜻함 함께해요" '다문화 어린이'와 즐거운 성탄
2020.07.30	뉴스피크	안산시, 더리본(주) 후원 '다문화가정 미숙아 돕기'
2020.09.02	중부일보	"외국인주민에 큰 도움" 안산시, 코로나19 국민예방수칙 12개 언어로 번역
2020.09.14	한국뉴스	안산시 - 캄보디아 대사관, 크메르여성이민자 야채 커뮤니티 프로젝트'진행
2020.10.12	참좋은뉴스	안산시외국인주민상담지원센터 외국인 민원해소 위한 유튜브 영상 제작
2020.10.19	글로벌경제신문	주한 동티모르 대사, 안산시외국인주민상담지원센터 방문



2020.11.03	한국뉴스	안산시외국인주민상담지원센터 외국인 민원 방문 상담 업무 재개
2020.12.23	KBS뉴스	안산시외국인주민상담지원센터, 다문화 어린이 위한 '크리스마스 행사' 개최
2021.01.22	연합뉴스	TS트릴리온, 전신화상 4살 이주아동 병원비 전액 지원
2021.02.16	인천일보	안산소방서, 다문화가정에 주택용 소방시설 무상보급
2021.02.18	천지일보	안산소방서-외국인주민상담지원센터, 업무협약 체결 · 소방안전 홍보위원 위촉
2021.02.25	천지일보	안산소방서, 외국인주민상담지원센터 홍보위원 소방안전교육
2021.03.17	MoneyS	안산시 외국인주민상담지원센터-(주)판다그램, 외국인복지 협력 MOU
2021.03.29	한국정경신문	판다그램, 외국인 주민에 마스크 8만장 후원
2021.04.22	글로벌 경제신문	외국인을 위한 선행 눈길.(주)다원전자, 인도네시아 대사관에 마스크 5만장 기부
2021.05.27	인천일보	일만하다 스러진 마니씨 가족 곁으로
2021.07.26	연합뉴스 TV	캄보디아 소녀 수다위의 손편지
2021.10.22	중부일보	안산시 외국인주민상담지원센터-고대 안산병원, 외국인 주민 의료복지 맞손
2021.12.19	채널A 9시 뉴스	15분씩 릴레이 선물 교환...다문화 아이들의 성탄 파티
2021.12.22	미디어 투데이	안산시외국인주민지원센터, 이주배경 어린이 대상 '행복한 크리스마스 파티'
2022.01.07	한국다문화뉴스	안산시, 화재피해 6,25 참전용사 후손 에티오피아 가정에 온정 손길
2022.01.28	중부일보	안산시 외국인상담지원센터, 경기남부청 외사자문협회로부터 물품 · 성금 받아
2022.03.03	한국뉴스	외국인주민상담지원센터, 코로나19 어려움 겪는 인도네시아 고아원 후원
2022.03.21	참좋은뉴스	안산 스리랑카 외국인근로자들 헌혈지원으로, 93세 노인 수술 무사히 마쳐
2022.04.03	서울시정일보	찌렁 보통 랑세이 주한 캄보디아 대사, 반월산단 방문해 캄보디아 노동자 격려
2022.04.21	경기연합신문	외국인주민상담지원센터-센트럴병원-한도병원, 외국인 주민 건강증진 맞손
2022.05.03	다문화TV뉴스	국민권익위원회, 안산시 외국인 근로자의 고충 청취
2022.06.22	연합뉴스TV	우크라이나 피난 고려인 난민에 생필품 지원
2022.06.18	글로벌경제신문	인도네시아 상원의원 대표단 경기도 안산시 방문 '태권도 등 상호 교류 희망'
2022.08.26	한국뉴스	한,베트남 수교 30주년, '외국인주민상담지원센터' 베트남 대사관 감사패 받아
2022.08.29	연합뉴스	지난 12일 추락 전투기 조종사들, 스리랑카 근로자들이 구조

## ■ 일 러 두 기

◆ 본 안산시외국인주민상담지원센터 사업 및 사례보고는 안산시외국인주민상담지원센터에서 제작하였습니다.

◆ 본 안산시외국인주민상담지원센터 사업 및 사례보고는 안산시외국인주민상담지원센터에서 전국 이주민 관련 지원단체 및 공공기관에 배포합니다.

◆ 본 안산시외국인주민상담지원센터 사업 및 사례보고는 이주민 관련 지원센터의 상담활동가 직무참고용으로 제작되었으며 비매품입니다.

◆ 본 안산시외국인주민상담지원센터 사업 및 사례보고는 실제 사례를 중심으로 작성되었으며 전체를 5개의 카테고리, 즉 고용허가제, 근로관계, 산업재해, 출입국, 생활고충으로 분류하여 정리하였습니다.

◆ 본 안산시외국인주민상담지원센터 사업 및 사례보고의 내용은 다음과 같이 구성됩니다.

- ▶ 제목 : 상담내용에서 가장 중요한 핵심 주제를 나타냄.
- ▶ 질문 : 이주 외국인의 질문과 요청사항을 요약함.
- ▶ 답변 : 이주 외국인의 질문과 요청에 대한 답변과 고충 해결방안을 정리함.

◆ 관련정보 : 내용과 관련 있는 법률 및 판례, 기타 관련 정보를 수록함(참고 : 지면사정 상 관련법률은 해당 제목만 표시함. 본 내용은 국가법령정보센터에서 확인 바람)

◆ 본 안산시외국인주민상담지원센터 사업 및 사례보고 작성 시 다음을 참고하였습니다.

- ▶ 고용허가제 업무편람(고용노동부, 2017년)
- ▶ 안산시외국인주민상담지원센터 상담사례(2017년 제작)
- ▶ 천안외국인력지원센터(<http://www.cfwc.or.kr>) 상담사례집
- ▶ 알아두면 힘이 되는 생활법률(대한법률구조공단, 2012) 상·하권
- ▶ 살면서 꼭 필요한 생활법률(삼양미디어, 2012)
- ▶ 생활법률 상식사전(위즈덤하우스, 2020)
- ▶ 실무노동용어사전(㈜중앙경제, 2014)
- ▶ 노동법 실무사례집(㈜중앙경제, 2016)
- ▶ 외국인고용관리시스템(<https://www.eps.go.kr>)
- ▶ 하이코리아(<http://www.hikorea.go.kr>)
- ▶ 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr>)
- ▶ 찾기 쉬운 생활법령정보(<http://www.easylaw.go.kr>)
- ▶ 한국실무노동법연구소(<http://www.klcc.co.kr>)

◆ 본 안산시외국인주민상담지원센터 사업 및 사례보고의 내용과 관련하여 문의하실 사항이 있으면 안산시외국인주민상담지원센터로 연락 바랍니다 (권순길 센터장 / 031-8099-5401).



# 함께 만들어가는 세상

안산시외국인주민상담지원센터  
**사업 및 사례 보고서**  
(2018년 ~ 2022년)

발행일 : 2022년 12월  
발행인 : 권순길 센터장  
감수 : 김상헌 전 법무법인온누리 국장  
발행처 : 안산시외국인주민상담지원센터

경기도 안산시 단원구 부부로 43, 1층  
전화 : 031-8099-5401  
팩스 : 031-362-6132



함께  
만들어가는  
세상



Ansan Migrant's Counseling Support Center  
안산시외국인주민상담지원센터