세계 속의 경기도
Global Inspiration

경기도외국인인권지원센터

활동가네트워크 상담사례집

2015

엮은이_ 박선희 경기도외국인인권지원센터
글쓴이_ 박선희 경기도외국인인권지원센터
최경식 글로벌미션센터
김미경 김포시외국인주민지원센터
노경신 까리따스이주민화성센터
김인성 남양주시외국인복지센터
송인선 사단법인 경기글로벌센터
김홍걸 성남시외국인주민복지지원센터
김상현 안산시외국인주민 상담지원센터
류지호 의정부외국인력지원센터
이기호 의정부외국인력지원센터
이상숙 의정부 EXODUS
이숙자 화성시외국인복지센터
(기관명순)

경기도외국인인권지원센터
Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants Human Rights

경기도외국인인권지원센터

활동가네트워크 상담사례집 2015

펴낸날_ 2015. 12.

찍은날_ 2015. 12.

펴낸이_ **박 선 희**

펴낸곳_ **경기도외국인인권지원센터**

15385) 경기도 안산시 단원구 화정로 26번(초지동 667-2) 4층

26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 15385 Korea

전화. 031_492_9347~8

전송. 031_492_9349

누리집. www.gmhr.or.kr

꾸미고 찍음_ 윤기획 (070.7716.8323)

ⓒ경기도외국인인권지원센터, 2015.

경기도외국인인권지원센터

Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

※ 이 책의 독창적인 내용을 허가 없이 마음대로 전재하거나 복제할 수 없습니다.

경기도외국인인권지원센터

Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

경기도외국인인권지원센터는「경기도 외국인 인권 지원에 관한 조례」의 이념과 목적에 근거해, 국제 인권 규범에 명시된 외국인 주민 및 이주민의 보편적이며 평등한 기본권의 제도화 및 주류화를 목표로 하는 전국 최초의 외국인 인권 정책 전담 개발 기관입니다.

경기도외국인인권지원센터는 민관협력 거버넌스와 다양한 네트워킹을 바탕으로 외국인 주민의 인권 실태 파악 및 개선안 마련을위한 '연구-정책개발-실행'을 종합적으로 시행합니다. 정책 개발과정에서 외국인 주민들과 시민들의 적극적인 참여를 모색합니다.

경기도외국인인권지원센터의 최종적인 지향점은 외국인 인권 정책개발자와 집행자, 수요자 사이의 정책 환류 체계를 구축하고, 외국인 인권 정책의 지지 기반을 시민사회로 확장하여 인권과 다양성이 삶의 문화로 활성화되는 다문화인권친화적인 지역 사회 형성에기여할 수 있게 되는 것입니다.

경기도외국인인권지원센터의 주요 활동은 다음과 같습니다.

- 외국인 인권 향상을 위한 시책 발굴
- 외국인 인권 실태 조사 및 모니터링
- 관련단체 간 협력 네트워크 구축
- 인권 침해 예방과 인권 문화 확산을 위한 내·외국인 인권 교육
- 인권 상담과 차별 금지 및 권리 구제 방안 연구

머리말

경기도외국인인권지원센터

활동가네트워크 상담사례집 2015를 발간하며. . .

2015 2014년에 이어 두 번째 상담 사례집을 발간하게 되었습니다. 2015년 경기도외국인인권지원센터 상담사례집의 가장 큰 '차별성'이자 '진보'는 우리 센터가 단독으로 집필했던 작년에 비해 훨씬 많은 기관들이 이 사례집의 제작에 참여했다는 점입니다.

2015년 사례집 집필에는 글로벌미션센터, 김포시외국인주민지원센터, 까리따스이주민화성센터, 남양주시외국인복지센터, 사단법인 경기글로벌센터, 성남시외국인주민복지지원센터, 안산시외국인주민 상담지원센터, 의정부외국인력지원센터, 의정부 EXODUS, 화성시외국인복지센터 등 경기도내에서 활동하는 이주민 상담 기관 10곳이 함께 해 주셨습니다.

이렇게 많은 기관들이 함께 함으로써 2015 상담사례집은 2014년에 비해 보다 확대된 범주에서 보다 많은 수의 이주민 상담사례들을 수록할 수 있었습니다. 2014 사례집은 노동 분야에 집중된 20가지 상담사례로 구성되었습니다. 올 해는 노동 분야 이외에 출입국 분야와 생활 세계분야가 추가되었으며 사례수도 44가지로 풍부해졌습니다.

2015년 사례집을 제작하는 과정에서 우리는 한국의 '보통' 외국인근로자들이 여전히 '임금, 산업재해, 부당해고' 등 노동 분야에서의 심각한 차별뿐만 아니라 '체류자격'과 관련된 불안과 불이익을 경험하고 있으며 사업장 밖 '생활세계' 영역에서의 피해 사례도 급증하고 있다는 사실을확인할 수 있었습니다.

"임금이 어떻게 계산되는 지도 모르고" "폭행이나 성추행 위협에 시달리면서도 사업장을 이동하지 못하며" "본인도 모르는 사이에 부당 해고를 당할 뿐만 아니라" 한국에 (입국과 더불어) "출국할 자유도 제한당하며", "단속을 피하려다 사망"하기 까지 하지만, 그럼에도 불구하고 "돌려받을 수 없는 '국민연금'을 납입"하고 있는 외국인 근로자들이 우리 곁에는 여전히 한 두명이 아니라는 사실을 이번 사례집은 잘 보여주고 있습니다.

주지하다시피 외국인근로자가 한국의 경제상황에 기여하는 바는 매우 높습니다. 노동력 부재에 시달리는 중소제조업 및 농어업축산 등 몇몇 분야에서는 거의 절대적이기까지 합니다. 게다가 최근 정부는 외국인 정책의 키워드를 '사회통합'으로 전환하고 있습니다. 그러나 많은 외국인근로자들이 차별과 배제의 희생양이 되고 있는 현실 역시 변함이 없습니다.

이처럼 외국인근로자의 상황이 여전히 녹록치 않지만 우리는 여전히 희망의 씨앗을 찾고 키워가

기를 주저하지 않습니다 외국인근로자 차별과 . 관련된 불합리한 구조와 부조리한 관성이 난공불락의 철옹성이 아님을 이 사례집은 잘 보여줍니다. 이 사례집의 공동 저자들은 '상담활동가 네트워크 회의'라는 이름으로 모여 외국인근로자의 침해 예방 및 권리 구제를 위한 '희망의 기술'들을 함께 개발하고 연마해왔습니다.

2015 상담사례집은 경기도내 10여 곳의 상담 전담 기관들이 수행한 가장 최근의 핫한 상담사례들로 구성되어 있다는 점에서 외국인근로자 상담의 유형과 동향, 제도 환경, 구제방안 및 개선책 등과 관련된 생생한 정보를 얻을 수 있는 최적의 준거로 활용될 수 있을 것입니다. 읽는 이들의 편의를 위해 우리는 모든 사례들의 키워드를 제시했고 '개요, 진행과정 및 결과, 관련 법령 및 정보, 유사 상담형태, 기타 참고 자료' 등으로 본문을 구성했습니다.

2015 상담사례집이 만들어지기까지 많은 분들의 우정과 도움이 있었습니다. 무엇보다도 일년내내 외국인근로자 침해 예방과 권리 구제와 관련된 '희망의 기술'을 함께 개발하고 연마했으며, 이번 사례집에 공동 저자로 참여해준 상담활동가 네트워크 참여단체들에게 다시 한 번 우정과 존경의 감사와 인사를 드립니다.

상담 활동 및 네트워킹, 상담 활동가들의 역량 강화의 중요성에 적극적으로 공감하고 지지와 지원을 아끼지 않으신 경기도 다문화가족과 외국인지원팀 직원 여러분들에게는 특별한 감사를 드리고 싶습니다. 행정의 창의적인 제안과 지원을 통해 우리는 이 사례집과 더불어 올해 '상담DB 구축'이라는 또 다른 결실을 맺을 수 있었습니다.

그러나 무엇보다도 자신의 문제를 개인적인 고민으로 묻어두지 않고 공적인 해결책을 모색하기 위해 상담 센터를 직접 방문해 준 외국인근로자 내담자 여러분의 용기에 고여 숙여 경의를 표해 드립니다. 또한 상담사례를 직접 집필해주신 최경식, 김미경, 노경신, 김인성, 송인선, 김홍걸, 김상헌, 류지호, 이기호, 이상숙, 이숙자 활동가에게도 감사드립니다. 그리고 이 사례집을 만들어내기 위해 전력으로 질주해온 우리 센터의 박선희 노무사에게 격려와 응원, 존경의 박수를 쳐드리고 싶습니다.

이 사례집의 간행에 직간접으로 함께 해주신 모든 분들의 땀과 노고, 용기와 열정이 헛되지않도록 경기도외국인인권지원센터는 매년 사례집을 업그레이드 시켜 완성도를 높여나갈 계획입니다. 이 사례집이 외국인근로자뿐만 아니라 우리 모두의 존엄과 자유가 확장되는 데에 조금이나마 기여할 수 있게 되기를 기대합니다.

2015. 12.

경기도외국인인권지원센터장 **오경석**

Index
목차

머리말

004 경기도외국인인권지원센터 활동가네트워크 상담사례집2015를 발간하며…

임금체불

009 사례 01. 월급에서 부당하게 공제한 내 국민연금을 돌려 주세요

015 사례 02. 비용공제 없는 온전한 퇴직금을 주세요

019 사례 03. 근로계약서에 약속한 임금을 주세요

023 사례 04. 본국에 가면 회사에서 정말 퇴직금을 송금해 줄까요?

027 사례 05. 3회사에서 일방적으로 임금을 적게 지급했어요

031 사례 06. 회사업주가 아무것도 주지 않았는데 저에게 무슨 증거서류가 있겠어요?

037 사례 07. 미등록 근로자도 법적으로 똑같이 보호받는 거 맞나요?

043 사례 08. 월급이 어떻게 계산되는 건지 모르겠어요

049 사례 09. 물건을 훔쳐갔다면서 퇴직금을 주지 않았어요

053 사례 10. 사장님은 5년 전 최저임금으로 월급을 주었어요

057 사례 11. 나도 모르는 사이에 업체이름이 여러번 바뀌어서 퇴직금이 없대요

고용허가

061 사례 12. 합법적 체류기간 내 귀국하였는데 왜 재입국제도의 대상이 아닌가요?

067 사례 13. 성추행으로 경찰에 신고해야만 사업장을 옮겨주나요?

071 사례 14. 동료에게 계속 폭행당할까봐 무서워요 사업장을 변경해 주세요

075 사례 15. 3년 근로계약기간은 너무 길어요

079 사례 16. 사모의 의견을 반대했더니 사장이 욕하며 쫓아냈어요

083 사례 17. 아파서 결근했는데 계속 일을 못하게 해요

087 사례 18. 본국에 다녀왔는데, 회사가 없어지고 다른 회사에도 취업할 수 없대요

091 사례 19. 회사에서 다른 회사로 가라고 해서 그냥 일하고 있는데 괜찮을가요?

095 사례 20. 허리가 아파 무거운 것을 들지 않으니 쫓아냈어요

099 사례 21. 고용변동사유 정정은 불가능한 일인가요?

103 사례 22. 내 잘못도 아닌데 성실외국인 근로자가 될 수 없나요?

107 사례 23. 사장님이 신고를 안했는데 제가 불법체류가 되어야 하나요?

출입국관련

111 사례 24. 부모가 한국에 있는데 장애를가진 자녀의 비자연장을 안 해주면 어떻게 하나요?
115 사례 25. 파키스탄 사남매, 우리는 한국밖에 몰라요.
119 사례 26. 근로감독관에게 체불임금을 받아달라고 했더니 출입국사무소에 신고하겠대요,
123 사례 27. 왜 출국을 못하게 하죠?
127 사례 28. 본국 휴가 후 공항에서 입국을 못하게 해요.
131 사례 29. 같은 국적의 사람이 저를 신고했어요.

부당해고 (징계)

135 사례 29. 한국인 관리자와 다툰 후 저만 2개월째 일을 못하고 있어요.
139 사례 29. 아파서 병원에 갔는데 회사에서 무단이탈로 신고했어요.
143 사례 29. 휴가신청서인 줄 알았는데 사직서였어요.
147 사례 29. 7개월 동안 일도 제대로 안시키더니 어느 날 갑자기 기숙사에서 쫓아냈어요.

산업재해

153 사례 29. 사업주의 명령으로 한 일인데 다친 후 제대로 보상을 안 해줘서 너무 억울해요
157 사례 29. 단속을 피하려다 사망한 자식의 억울함을 풀어주세요
161 사례 29. 가사사용인의 재해보상은 집주인에 따라 달라요.
165 사례 29. 다른 사람 돌보다가 내 몸이 다쳤는데 아무도 책임을 안지네요.
171 사례 29. 일하다 눈을 다쳐 치료가 안 끝났는데 수술을 해줄 수 없대요.

생활관련

175 사례 29. 행려 이주자도 지원이 필요해요.
179 사례 29. 미등록 외국인의 교통사고 보상은 왜 이렇게 힘든가요?
183 사례 29. 기숙사 화재로 저의 모든 재산이 불탔어요.
187 사례 29. 교통사고로 후유증이 심한데 보험금 받기가 어렵네요.
191 사례 29. 부인의 외국인 등록이 불허되어 생활고를 겪고 있어요.
195 사례 29. 제가 낸 국민연금은 어디로 갔나요?

사례
1

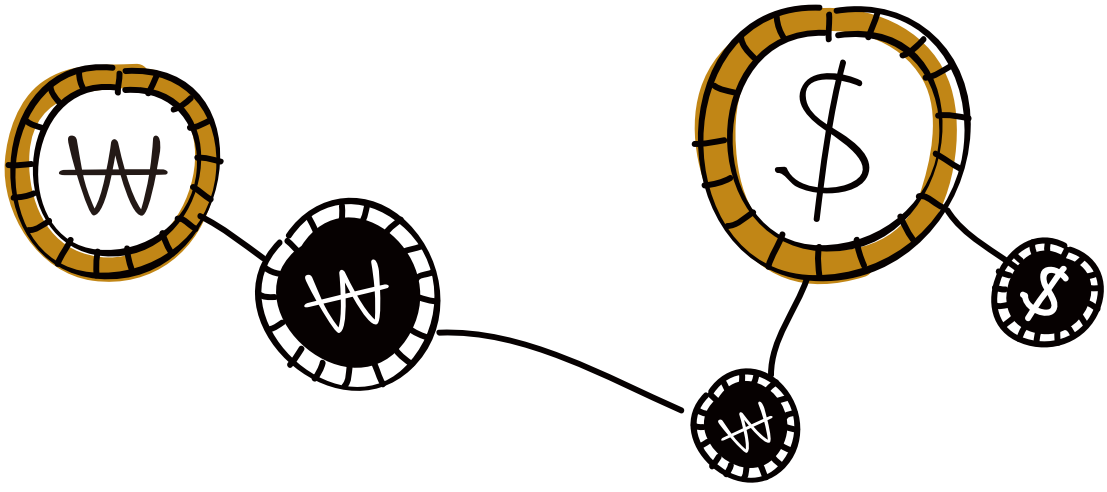
핵심단어
Key word

국민연금, 가입대상자, 부당공제, 반환요청, 임금체불, 노동청 진정, 임금 전액불 지급원칙, 상호주의, 경찰 고소

관련법령
laws

- 국민연금법 제8조(사업장가입자)
- 국민연급법 제126조(외국인에 대한 적용)
- 국민연급법시행령 제11조(당연 적용에서 제외되는 외국인)

월급에서 부당하게 공제한 내 국민연금을 돌려주세요.



상담내용

중국동포 세 는 국민연금 (F-4, 63) A 가입 대상자가 아님에도 불구하고 회사에서는 재직기간(4년)동안 급여에서 국민연금 근로자 부담분을 공제하였다. A는 회사에 부당함을 알리고 반환을 요청했으나 거절당하였다. 이에 대해 A는 관할 노동청에 진정하였으나 해결 받지 못하여 부당하게 공제한 보험금을 돌려받을 수 있게 해달라고 도움을 요청하였다.

진행과정 및 결과

센터에서 사업장 담당자와 통화하여 A의 급여에서 매월 국민연금 근로자 부담분을 공제해온 사실을 확인하였다. 센터에서는 A가 중국국적이고 F-4(재외동포) 체류자격이므로 국민연금 가입자에 해당하지만, 이미 만 60세가 되어 가입대상이 아니므로 국민연금을 공제한 것은 부당하다는 사실을 알렸다. 그러나 회사에서는 이를 인정하면서도 국민연금 공제금과 식비를 상계 처리하겠다는 입장을 통보하였다.

센터는 사업장 담당자에게 국민연금 가입자가 아닌 A의 임금에서 국민연금을 공제한 것은 임금 전액불 지급의 원칙(근로기준법 제43조)에 어긋나는 것이므로 당연히 부당공제금을 반환해 주어야 하며, 식비 문제는 근로계약서에 명시된 사실이 없는 한 퇴사 후에 공제할 수 없음을 안내하였다.

센터에서 동 근로자의 부당공제금 반환요청서를 작성하여 사업장으로 전송한 후 수차례 사업장 담당자와 통화하여 설득한 끝에 A의 국민연금 부당공제금을 모두 환급받고 상담을 종결하였다.

관련법령 및 정보

국민연금법 제8조(사업장가입자) ① 사업의 종류, 근로자의 수 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업장(이하 "당연적용사업장"이라 한다)의 18세 이상 60세 미만인 근로자와 사용자는 당연히 사업장가입자가 된다.

국민연금법 제126조(외국인에 대한 적용) ① 이 법의 적용을 받는 사업장에 사용되고 있거나 국내에 거주하는 외국인으로서 대통령령으로 정하는 자 외의 외국인은 제6조에도 불구하고 당연히 사업장가입자 또는 지역가입자가 된다. 다만, 이 법에 따른 국민연금에 상응하는 연금에 관하여 그 외국인의 본국 법이 대한민국 국민에게 적용되지 아니하면 그러하지 아니하다. 〈개정 2015.1.28.〉

-이하생략-

국민연금법시행령 제111조(당연 적용에서 제외되는 외국인) 법 제126조제1항에 따라 당연히 사업장가입자나 지역가입자가 되는 외국인에서 제외되는 자는 다음 각 호와 같다. 〈개정 2008.2.29, 2010.3.15〉

1. 「출입국관리법」 제25조에 따라 체류기간연장허가를 받지 아니하고 체류하는 자
2. 「출입국관리법」 제31조에 따른 외국인등록을 하지 아니하거나 같은 법

제59조 제2항에 따라 강제퇴거명령서가 발급된 자

3. 「출입국관리법 시행령」 별표 1에 따른 외국인의 체류자격이 있는 자로서 보건복지부령으로 정하는 자

국민연금과 관련된 다양한 상담형태[1)]

국민연금 관련 상담은 ① 국민연금 미공제 후 미납(가입국가임에도 가입하지도 않고, 공제도 하지 않은 경우), ② 국민연금 공제 후 미납(가입되어 있고, 임금에서 공제후 미납된 경우), ③ 국민연금 과다 공제, ④ 국민연금 납부액 미달(기준급여 기준), ⑤ 국민연금 부당 공제(당연 적용국이 아님에도 불구하고 임금에서 공제한 경우) 등등 그 문제가 다양하다.

이 중 고용노동부 진정으로 해결할 수 있는 사안은 ③ 국민연금 과다 공제와 ⑤ 국민연금 부당 공제이다. 단, 근로감독관들은 연금이나 보험 등의 문제와 임금체불의 연관성이 없다는 이유나 고용노동부와 업무상관성이 없다는 이유로 처리를 회피하는 경우가 많다. 그러나 과다공제나 부당공제의 경우 임금에서 부당하게 공제한 것이기에 임금 전액불 지급의 원칙(근기법 제43조)에 위배된 것으로 당연히 임금체불로 처리 되어야 한다.

노동청 진정 후 출석 시 국민연금납부내역서와 급여명세서 등을 반드시 증거자료로 구비하여 출석하여야 한다. 또한 센터에서는 이와 관련한 진술서나 협조의 뢰서를 작성하여 근로자에게 인계하여 출석 조사 시 제출할 수 있도록 하여 한다. 더 나아가 업무상 횡령으로 사업장을 경찰에 고소하는 방법도 있으나 사업주의 고의가 없는 한 횡령죄가 성립되지 않으며 근로자에게 민사적 실익이 보장되지 않으므로 근본적인 해결책이 될 수는 없다.

외국인 근로자의 국민연금액 보호장치 제안[2)]

국민연금 관련 상담은 사업장의 무지나 비협조로 많은 근로자들이 불이익을 당하는 현안 문제이며, 센터에서는 지속적인 모니터링을 통하여 세가지 해결책을 제시해 보고자 한다.

첫째 비전문취업 외국인근로자들을 국민연금 적용 대상에서 제외하는 방법이다. 국민연금은 상호주의에 의해 당연적용국가가 결정되나 실제 상호주의에 걸맞는 국가 간 이익의 균형에 대해 심각하게 고려해야 할 것이다.

둘째 국가가 외국인근로자에게 체납된 국민연금을 지불하고 추후 사업주에게 구상권을 청구하는 방법이다. 이미 체불임금의 경우 서울보증보험금이나 체당금 제도를 통하여 선지급 후 구상권 청구가 제도가 이루어지고 있다. (단, 내국인과의 역차별 문제가 있음)

셋째 사회보험법 위반을 외국인근로자의 사업장 변경 사유에 포함시키는 방법이다. 외국인근로자 고용 등에 관한 법률의 사업장 변경사유에 근로관계법 위반에 사회보험법 위반도 포함시키는 방법을 고려할 수 있다.

---

1), 2) 천안외국인력지원센터 홈페이지 상담사례
"국민연금 체납에 대한 외국인근로자 피해구제방안 발제자료-2" (2013.10.10. 사례번호 210) 및 "외국인근로자 국민연금 납부액 과다공제" (2011.8.7.)

참고자료

외국인의 경우 국민연금 가입여부가 상호주의(해당 국가의 연금제도)와 체류자격에 의하여 결정되며 그 내용은 아래 표와 같다.
(출처 : 국민연금관리공단 홈페이지)

외국 연금제도 조사 내용 (2015.02.28. 총 129개국)

구분	국가
사업장·지역 당연적용국 (71개국)	가이아나, 카보베르데(까뽀베르데), 그리스, 네덜란드, 노르웨이, 뉴질랜드, 도미니카(연방), 독일, 덴마크, 라트비아, 러시아, 루마니아, 룩셈부르크, 리비아, 리투아니아, 리히텐쉬타인(리히텐슈타인), 모나코, 모로코, 모리셔스, 몰도바, 몰타, 미국, 바베이도스, 바하마, 버뮤다, 벨기에, 불가리아, 브라질, 세르비아, 수단, 세인트빈센트그레나딘, 스위스, 스웨덴, 스페인, 슬로바키아(슬로바크), 슬로베니아, 아르헨티나, 아이슬란드, 아일랜드, 알바니아, 아제르바이잔, 에스토니아, 영국, 오스트리아, 오스트레일리아(호주), 우루과이, 우즈베키스탄, 우크라이나, 이스라엘, 이탈리아, 일본, 자메이카, 중국, 체코, 칠레, 캐나다, 크로아티아, 키프로스, 탄자니아, 터키, 토고, 튀니지,트리니다드토바고, 파나마, 포르투갈, 폴란드, 프랑스, 핀란드, 필리핀, 헝가리, 홍콩
사업장 당연적용, 지역 적용제외국 (36개국)	가나, 가봉, 그레나다, 타이완(대만), 라오스, 레바논, 멕시코, 몽골, 바누아투, 베네수엘라, 벨리즈, 볼리비아, 부탄, 스리랑카, 시에라리온, 아이티, 알제리, 에콰도르, 엘살바도르, 예맨(공화국), 요르단, 우간다, 인도, 인도네시아, 짐바브웨, 카메룬, 카자흐스탄, 케냐, 코스타리카, 코트디부아르, 콩고, 콜롬비아, 키르기스스탄, 타이(태국), 파라과이, 페루
사업장·지역 적용제외국 (22개국)	그루지야, 나이지리아, 남아프리카공화국, 네팔, 티모르민주공화국(동티모르), 말레이시아, 몰디브, 미얀마, 방글라데시, 베트남, 벨로루시, 사우디아라비아, 싱가포르, 스와질란드(스와질랜드), 아르메니아, 에티오피아(이디오피아), 이란(사회보장협정에 의함), 이집트, 캄보디아, 통가, 파키스탄, 피지

※ 연금제도가 확인되지 않은 국가의 외국인은 국민연금 당연가입대상임
- 해당국가의 연금제도에 따라 향후 변경될 수 있음.

체류자격별 가입대상 여부 (2014.09.30. 기준)

당연적용제외 체류자격	당연적용 체류자격
A1(외교), A2(공무), A3(협정), B1(사증면제), B2(관광통과), C1(일시취재), C3(단기종합), C4(단기취업), D1(문화예술), D2(유학), D3(산업연수), D4(일반연수), D6(종교), F1(방문동거), F3(동반), G1(기타)	D5(취재), D7(주재), D8(기업투자), D9(무역경영), D10(구직), E1(교수), E2(회화지도), E3(연구), E4(기술지도), E5(전문직업), E6(예술흥행), E7(특정활동), E8(연수취업), E9(비전문취업), E10(선원취업), F2(거주), F4(재외동포), F5(영주), F6(국민의 배우자), H1(관광취업), H2(방문취업)

국민연금 국가별 납부의무 및 반환일시금 적용 현황 (E-9/H-2)

국적	납부의무	사업장/지역	반환일시금
필리핀	유	모두	적용
중국	유	모두	적용
우즈벡	유	모두	무
인니	유	사업장	적용
태국	유	사업장	적용
스리랑카	유	사업장	적용
키르키스탄	유	사업장	적용
몽골	유	사업장	적용
네팔	무	무	무
방글라데시	무	무	무
미얀마	무	무	무
베트남	무	무	무
파키스탄	무	무	무
캄보디아	무	무	무
동티모르	무	무	무

참고 국민연금 반환일시금 신청 방법 : 출국을 확인할 수 있는 서류(비행기티켓 예약 사본), 지급청구서, 신분증, 본인 통장, 해외송금 신청서(해외송금희망시) 등을 준비하여 국민연금공단 지사에 내방하여 신청(수급권이 발생한 날로부터 5년 내 청구해야)

참고 국민연금 공항 지급 서비스 : 비행기 출발시간이 주중(공휴일 제외) 11시~24시인 경우, 국민연금공단 각 지사에 신청 후 출국일 당일 인천공항사무소에서 지급지시서 수령(09:00~17:00), 은행에 지급지시서 제출 후 환전영수증 수령(17시), 인천공항 출국심사대를 통과한 후 환전소(3층)에서 현금 수령(21시)

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상현

사례
2

핵심단어
Key word

퇴직금 차액, 출국만기보험, 비용공제, 채권상계, 근로기준법, 동의, 자유로운 의사표시, 민법

관련법령
laws

- 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률 제21조 (출국만기보험·신탁)
- 대법원 판례 (2001.10.23, 2001다25184)
- 행정해석 (근기 1455-8212, 1982.3.24)

비용공제 없는 온전한 퇴직금을 주세요.

상담내용

인도네시아 출신 T(E-9)는 김포시 사업장에서 2년을 근무하고 퇴사했으나 법정 퇴직금에서 출국만기보험을 제외한 퇴직금 차액을 지급받지 못하여 센터에 도움을 요청하였다.

진행과정 및 결과

회사 담당자와 통화하여 퇴직금 차액 지급을 요청했으나 담당자는 T의 재직기간 중 4대보험료 근로자 부담분까지 모두 회사에서 지급했으므로 퇴직금 차액을 지급할 수 없다고 하였다. 그러나 T의 월급명세서를 확인해 본 결과 회사측의 주장과는 달리 매월 근로자 부담 보험금이 임금에서 공제된 사실을 확인하였다.

센터에서 다시 회사와 통화하여 회사에서 주장한 것이 사실과 다르며, 설령 회사에서 근로자 부담분까지 보험금을 지급했다고 할지라도 퇴직금 차액과는 별개의 것이므로 퇴직금 차액은 반드시 지급되어야 한다고 안내하였다. 이후 사업장의 입장표명을 기다렸으나 아무런 연락이 없어서 노동청에 진정하였고, 근로감독관은 퇴직금 차액이 발생됨을 인정하고 사업장에 지급명령을 내렸다. 결국 사업주도 이를 받아들여 T의 퇴직금 차액을 지급하였다.

관련법령 및 정보

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 제21조(출국만기보험·신탁)

-중간생략-

③ 사용자는 제2항에 따른 출국만기보험 등의 일시금의 금액이「근로자퇴직급여보장법」제8조제1항에 따른 퇴직금의 금액보다 적을 경우에는 그 차액을 외국인 근로자에게 지급하여야 한다.

대법원 판례(2001.10.23, 2001다25184) : 사용자가 근로자에 대하여 가지는 채권을 가지고 일방적으로 근로자의 임금채권을 상계하는 것은 금지된다고 할 것이지만, 사용자가 근로자의 동의를 얻어 근로자의 임금채권에 대하여 상계하는 경우에 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 이루어진 것이라고 인정할 만한 합리적인 이유가 객관적으로 존재하는 때에는 근기법 제43조 1항 본문에 위반하지 아니한다고 보아야 할 것이고 다만 임금 전액지급의 원칙의 취지에 비추어 볼 때 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 기한 것이라는 판단은 엄격하고 신중하게 이루어져야 한다.

행정해석(근기 1455-8212, 1982.3.24.) 민,형사상 배상금과 임금이나 퇴직금의 상계도 불법행위로 인한 채권과 마찬가지로 금지되는 것으로 해석된다.

외국인 근로자의 불리한 법적지위에 기반한 동의는 무효

퇴직금도 임금과 동일한 금품으로 노동관계법상의 임금보호규정이 그대로 적용된다. 즉 근로기준법 제 조에 명시된 43 임금 전액 지급의 원칙이 적용된다.(다만 퇴직금은 지급 시기가 퇴직이후에 발생하는 불확정기한부 채권이라는 점이 통상 임금과는 다르다) 그러므로 퇴직금을 다른 민사채권이나 민·형사상의 배상금과 상계처리는 불법이다.

설령, 회사의 주장대로 근로자의 보험금 부담분을 회사에서 대납했다 할지라도 이는 퇴직금과 상계처리 할 수 없는 것이다. 회사는 대납한 금품에 대해서 근로자를 상대로 민사소송(부당이득금 반환)을 통해 반환받을 수 있으며, 이 경우에도 대납한 금품은 근로자에 대한 호혜성 금품으로 간주하는 것이 대부분이다.

간혹, 사업장에서 외국인근로자에게 여러 가지 사유로 합의서에 강제로 서명하게 하는 경우가 있다. 예컨대 퇴직금에서 기숙사비용을 상계처리 한다는 것 등이다. 외국인근로자 입장에서는 그 내용을 알지 못하거나 강압에 의해 어쩔 수 없이 서명하는 경우도 많다. 즉 서명이라는 동의가 근로자의 자유로운 의사에 터 잡아 이루어지지 않은 것이다.

특히 외국인근로자의 입사와 퇴사, 더 나아가 재고용, 재입국이 전적으로 사업주의 권한 하에 이루어지는 현실에 비추어 볼 때 외국인근로자가 자유롭게 자신의 권리를 주장하기는 쉽지 않은 것이 현실이다. 그러므로 설령 외국인근로자가 합의서에 서명을 했다 하더라도 민법 제109조(착오로 인한 의사표시), 민법 제110조 (강박에 의한 의사표시), 민법 제107조(진의 아닌 의사표시)로 그 합의서 효력은 무효라 할 것이다.[3)]

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상헌

3) 천안외국인력지원센터 홈페이지 상담사례
"기숙사비와 퇴직금의 상계처리(부제소 합의의 효력 여부)" (2011.7.9. 사례번호 102)

사례
3

핵심단어
Key word

임금명세서, 근로계약서, 통상임금, 초과근로가산수당, 근로조건 위반, 노동위원회, 손해배상, 포괄임금제, 연봉제

관련법령
laws

- 근로기준법 제19조(근로조건의 위반)

근로계약서에 약속한 임금을 주세요.

상담내용

태국 출신 는 자신의 임금과 P(E-9) 관련하여 의문을 갖고 센터를 방문하였다. T의 근로계약서와 임금명세서를 확인해 본 바 근로계약서에는 통상임금이 120만으로 기재되어 있으나 급여명세서에는 기본급 112만원과 초과근로수당 60만원으로 기록되어 지급되었다.

T의 초과근로수당은 차치하고 기본급이 적게 지급된 사실을 회사측 담당자에게 알아 보았으나 회사에서는 일당 4만원씩 계산하여 일한 날을 곱하여 산정했으며 정확히 지급했다는 답변만을 얻었다. T는 자신이 일하는 부서가 다른 부서에 비해 노동 강도가 매우 크므로 계약서상의 약속된 임금을 모두 받고 싶다고 도움을 요청하였다.

진행과정 및 결과

기본적으로 근로자의 진술과 근로계약서, 급여명세서를 토대로 동 근로자의 기본급은 120만원이므로 사업장에서 만근 시 지급해야 할 기본급을 제대로 지급하지 않았음을 확인하였다. 회사측 담당자는 T에게 시급 5,000원(일급 4만원/2013년 기준 최저임금은 4,860원)을 지급하고 있다고 하였다.

센터에서 근로계약서상의 통상임금(120만원)에 대해 설명하고 시급(5,742원)과 초과 근로시 가산수당(시급의 1.5배)을 지급하여야 함을 설명하자 담당자는 당황하며 회사와 근로자간의 소통에 문제가 있었다고 주장하였다. 센터에서는 계약서대로 임금을 지급해 줄 것과 그렇지 않으면 노동강도가 약한 타부서로 옮겨줄 것을 요청하였다.

회사측 담당자는 T의 임금을 다음 달부터 적용하여 인상해 줄 것을 약속하였고, T의 의사를 확인한 후 상담을 종결하였다.

관련법령 및 정보

근로기준법 제19조(근로조건의 위반)

① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.

② 제1항에 따라 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며, 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향 여비를 지급하여야 한다.

근로자는 계약에 명시된 대로 이행을 요구할 수 있으며 사용자가 그 요구에 응하지 않을 경우 계약의 즉시해지권, 노동위원회에 손해배상 신청권, 귀향여비 지급 청구권을 가진다.

근로자는 사용자를 상대로 일반법원 또는 노동위원회에 손해배상을 청구할 수 있으며, 두 가지 구제방법 중 어느 하나를 선택적으로 활용할 수 있다.

사업장은 통상임금 개념을 정확히 인지하고 지켜야한다

사업장에서는 통상임금에 대한 이해가 부족하였다. 통상임금이란, 매월 소정근로 시간(209시간/226시간)을 근무한다는 전제하에 근로자에게 고정적으로 지급하는 임금이다. 그러나 사업장에서는 외국인근로자를 일용직으로 간주하고 시급 5,000원 (일급 4만원)에 일한 날짜를 곱하여 임금을 계산하였던 것이다. P의 계약서상에 나타난 통상임금(120만원)으로 계산하면 시급 5,742원(120만원÷209시간)이 되므로 가산수당도 회사에서 지급한 것 보다 훨씬 더 늘어나게 된다.

그럼에도 불구하고 지난 임금에 대해 문제를 제기하지 않은 것은 사업장의 무지로 인한 실수를 무시하고 냉정하게 법의 잣대와 증거만을 들이대며 원칙대로 임금 지급을 요청하는 것이 지나치다고 생각이 들었기 때문이다.[4] 이에 대해 P에게 설명하고 실제 근로계약 내용을 익월부터 적용하는데 동의를 얻을 수 있었다. 그것도 P의 노동 강도가 타 부서보다 높기 때문에 회사에서도 어쩔 수 없이 동의한 것으로 보여진다.

센터에서는 사업장의 법지식 무지(의도적인 법위반이 아니라 무지에 의한 실수)를 지나치게 추궁하여 법의 잣대로만 문제해결을 하기 보다는 유연한 자세로 사업장의 법 준수를 유도하고 해당 근로자와의 중재를 위해 노력해야 한다.

사업장에서 외국인근로자와 포괄산정임금(연봉제)으로 근로계약을 체결하고 임금을 지급하는 경우에라도 외국인근로자의 소정근로시간과 통상임금을 기준으로 산정한 급여보다 실제 급여가 적게 지급되었을 경우에는 그 차액을 지급해야 한다. 근기법 제56조(연장 : 야간 및 휴일근로)에 의한 가산임금을 포괄산정임금으로 뭉뚱그려 지급하는 것은 분명히 법 위반이다. 또한 포괄임금산정 방식 하에서 실제 근무한 시간보다 임금이 더 많이 지급되었다 하더라도 더 지급된 임금을 차후에 발생한 임금 차액과 상계처리 할 수 없다.[5]

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상헌

4), 5) 천안외국인력지원센터 홈페이지 상담사례
"포괄산정입금방식(연봉제)과 최저임금" (2010.11.23. 사례번호 73)

사례
4

핵심단어
Key word

퇴직금, 출국만기보험, 본국귀환, 사업장 이탈, 사직서, 해외송금, 금품청산, 체류기간

관련법령
laws

- 근로기준법 제36조(금품 청산)

본국에가면 회사에서 정말 퇴직금을 송금해 줄가요?

상담내용

필리핀 출신 와 명의 동료 P 2 (E-9)는 서울의 건설현장에서 일하고 있는데 약 1달 후 체류기간이 만료되어 본국으로 출국할 예정이었다. 현장은 여러 곳을 옮겨 다녔지만 사업장은 변경하지 않고 한 건설회사에서만 4년 10개월 동안 일하였다. 그런데 같은 회사에서 근무하던 동료 2명이 2달 전에 퇴사하고 필리핀으로 돌아갔는데 아직도 회사에서 퇴직금을 보내주지 않는다며 자신들도 필리핀으로 돌아간 후 퇴직금을 받지 못할 것 같다고 도움을 요청하였다.

진행과정 및 결과

센터에서 P와 동료들의 출국만기보험 적립내역을 확인한 결과 4년 동안 1회만 적립됐고, 해당 금액은 회사에서 신청하여 근로자들의 통장으로 지급된 상태였다. 회사에 전화하여 출국만기보험을 1회만 납부한 것은 위법임을 확인시키고 근로자들이 출국하기 전에 퇴직금 줄 수 있는지 문의하였다. 회사에서 자금 사정으로 다음달 20일에 꼭 퇴직금 필리핀으로 송금하겠다고 약속하였다.

P와 동료들이 회사의 약속을 반신반의 하고 있던 와중에 1월에 출국한 필리핀 근로자 2명이 퇴직금을 여전히 받지 못하여 노동청에 진정을 하고 싶다고 하였다. 그러자 회사에서는 이미 출국한 2명의 퇴직금은 이번 달에 꼭 지불하겠다고 약속하였다.

회사의 약속을 믿지 못한 P와 동료들은 근로계약 만료일 20일 전에 모두 회사를 그만 두었다. 회사에서는 이탈신고를 할 수도 있었지만 신고하면 근로자들에게도 좋지 않고 퇴직금계산에도 손해 볼 것이니 회사로 돌아와서 사직서라도 쓰고 그만두라고 하여 모두 사직서를 제출하였다.

근로자들은 출국 전, 회사가 약속한대로 1월에 퇴사한 근로자 2명의 퇴직금을 필리핀으로 송금한 것을 확인하였다. 불안함이 완전히 가시지는 않았지만 P와 동료들은 회사의 약속을 믿고 출국하였다. 3명의 4년 10개월 동안의 퇴직금이다 보니 금액도 커서 센터에서도 불안하였다. 그래서 근로자들에게 노무사에게 위임을 하고 가라고 권유하였으나 근로자들은 센터를 믿고 진정에 필요한 관한 일체의 서류와 위임장을 센터에 맡기고 출국하였다.

관련법령 및 정보

근로기준법 제36조(금품 청산) 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.

체류기간에 따라 금품청산 기간도 유연해져야

근로자들은 퇴직금을 지급받지 못하였을 퇴직 후 14일이 지나야 노동청에 진정서를 제출할 수 있다. 이 조항은 사업주가 근로자에게 지급할 금품을 마련할 수 있는 기간 14일을 배려해 주는 조항이라고 볼 수 있다.

그러나 외국인근로자의 경우 체류기간이 명확하게 정해져 있고, 이 기간을 초과할 경우 미등록 체류자가 된다. 출입국관리국은 임금체불 등의 부득이한 사유가 있을 경우 체류기간을 연장해준다고 항변하고 있다. 그러나 체류기간을 연장할 경우 고용허가제로 입국한 근로자들은 향후 성실근로자제도나 특별한국어시험으로 재입국할 수 없어 불이익을 받기는 마찬가지이다.

따라서 외국인근로자를 고용하는 사업주는 최소한 외국인근로자의 체류기간내로 금품청산기간을 한정하는 것이 바람하다고 할 것이다, 또한 고용노동부는 외국인 근로자가 퇴직 후 14일이 지나지 않더라도 사업주가 체류기간 내 금품을 지급할 의사가 없는 경우 바로 진정서를 접수하여야 한다.

- 까리따스이주민화성센터 노경신

사례
5

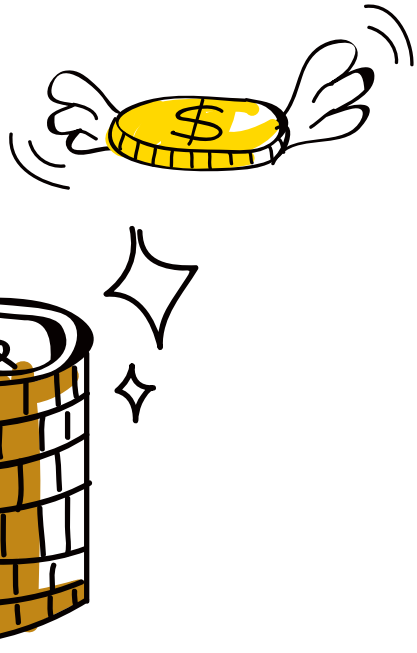
핵심단어
Key word

표준근로계약, 근로계약 변경, 근로조건 변경, 근로자 동의, 임금삭감, 취업규칙, 불이익 변경, 퇴직금, 퇴직 전 3개월

관련법령
laws

- 근로기준법 제4조 (근로조건의 결정)
- 근로기준법 제5조 (근로조건의 준수)
- 근로기준법 제94조 (규칙의 작성, 변경 절차)

회사에서 일방적으로 임금을 적게 지급했어요.



상담내용

인도네시아 출신 는 안성의 T(E-9) 사업장과 근로계약(표준근로계약)을 체결하고 근무하던 중 2014년 1월 1일부터 사업장과 별도의 근로계약서를 작성하고 근로를 제공하였다. 변경된 근로계약의 내용은 월 근무시간을 확정한 후 고정급(시급은 최저임금보다 약간 많음)을 받는 것으로 되어 있었다. 그런데 변경된 근로계약서를 기준으로 월급을 지급받으니 퇴직 전 2개월의 급여가 약속한 임금보다 약 30%가 저하되었다. 이에 법정퇴직금 또한 상당히 낮아져 T는 퇴직금 전액을 지급받을 수 있도록 도움을 요청하였다.

진행과정 및 결과

사업장과 체결한 근로계약서를 확인한바 그 내용이 표준근로계약서와 상당한 차이를 발견하였다. 일반적으로 외국인근로자는 기본급(당해년도 최저시급×209)수당으로 되어 있는데 비해 T의 변경된 근로계약서는 월정 임금을 고정급으로 지급하는 것으로 되어 있었다.(매월 근로시간이 명시되어 있어 포괄산정임금은 아님) 회사측 담당자의 설명에 의하면 T가 퇴직할 당시 회사 사정이 어려워져서 약속된 임금에서 30%를 감급하여 임금을 지급하였다고 하였다.

이에 센터는 감급이 T의 서면동의를 받아 실행되었는지 여부를 문의한바 서면동의는 받지 못하고 일방적으로 통보했다고 하였다. 센터는 근로자의 동의없는 감급은 근로조건 위반임을 알렸다. 또한 취업규칙에 근로조건이 규정되어 있을 경우 근로자에게 유리한 내용으로의 근로조건 변경은 당사자의 동의나 서명 없이 가능하나 불리한 내용으로의 변경은 반드시 노조 과반수(노조가 없을 경우 근로자 과반수)의 찬성이나 해당 근로자의 서면 동의가 필요함을 안내하였다. 따라서 T의 법정 퇴직금도 정상적인 임금(근로계약에 명시된 임금)을 받은 것을 전제하고 산정해야 함을 안내하였다.

사업장 담당자는 며칠 후 센터로 전화를 해서 경영상의 어려움을 토로한 후 T와 원만한 합의를 할 수 있도록 중재를 요청하였다. T는 근무기간동안 사업장에서 인간적으로 잘 대해 준 점을 들어 동 사업장의 요청을 받아들이겠다고 하여 사업장에서 제시한 법정퇴직금의 70%를 지급받았다.

관련법령 및 정보

근로기준법 제4조(근로조건의 결정) 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다.

근로기준법 제5조(근로조건의 준수) 근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.

근로기준법 제94조(규칙의 작성, 변경 절차)

① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한

다. 다만 취업규칙을 근로자에게 불리하게 , 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 제93조에 따라 취업규칙을 신고할 때에는 제1항의 의견을 적은 서면을 첨부하여야 한다.

근로자의 동의 없는 근로조건의 변경은 무효

최근 중소기업의 경영난으로 임금체불, 폐업 사업장이 증가하는 등 임금체불 상담 해결에 어려움을 겪고 있다. 위의 사례 역시 3년 넘게 근로를 잘 해 오던 사업장이 갑자기 경영난으로 인해 근로자가 불이익을 당한 경우이다. 일반적으로 회사의 경영난으로 감급 등의 근로조건 변경을 위해서는 해당 사업장의 노조의 과반수 동의나 혹은 해당 근로자의 서면 동의를 받아야 한다. 그러한 절차 없이 일방적으로 근로자에게 불리한 내용으로 근로조건을 변경하는 것은 근로기준법 위반이다.

이 경우 피해 근로자가 관할 노동위원회에 손해배상을 청구할 경우, 즉시 근로계약을 해지할 수 있고 손해배상뿐만 아니라 귀향 여비 지급까지 신청할 수 있다.

그러나 근로자가 사업장의 요구사항을 전폭적으로 수용함으로 무난히 합의할 수 있었다. 이는 사업장의 상황을 근로자가 잘 알고 있었고, 또한 근로제공 당시 특별한 유감이 없었기에 가능한 일이었다. 센터는 근로자와 사용자 사이에서 무조건 법의 잣대를 가지고 문제를 해결하기에 앞서 양 당사자가 원만히 합의할 수 있도록 최선의 노력을 다해야 한다. 또한 일선 사업장에서도 외국인근로자에게 평소에 인간적인 처우에 신경을 써야할 이유가 위 사례를 통해서도 충분히 입증된다고 하겠다.

한편, 현행법에서는 근로자의 징계해고 등 근로자에게 심각한 불이익을 가져다주는 행위를 엄격하게 규제하고 있는데, 정부는 현재(2015년 말) 이를 완화하여 저성과자 해고와 취업규칙 변경 절차를 완화하려는 시도를 하고 있어 노동계와 마찰이 일어나고 있다.

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상헌

사례
6

핵심단어
Key word

미등록, 야간근로, 완불각서, 퇴직금, 신고협박, 최저임금, 연차수당, 혐의없음, 구약식, 벌금, 민사소송, 이의제기, 입증책임

관련법령
laws

- 최저임금법 제6조 (최저임금의 효력)
- 근로기준법 제48조 (임금대장)
- 근로기준법 제49조 (임금의 시효)
- 근로기준법 제60조 (연차 유급휴가)
- 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

사업주가 아무것도 주지 않았는데 저에게 무슨 증거서류가 있겠어요?

상담내용

2001년 한국에 입국한 S는 양주의 원단 기모공장에서 2004년부터 일하였다. 입사시부터 주/야간을 반복하며 12시간씩 일하다 2008년부터 야간근로만을 전담하였다. 나이가 50이 넘고 야간근로가 힘에 부치자 S는 사업주에게 퇴사하고 귀국할 것이니 퇴직금을 달라고 하였다. 사업주는 S가 미등록이니 퇴직금을 줄 수 없다고 하였고, 퇴사일에 기숙사로 찾아와 S에게 한국어로 된 서류에 사인하라고 하였다. S는 한국어를 읽지 못하니 서류에 사인할 수 없다고 거절했다. 다음날 사업주는 S를 사무실로 불러 마지막달의 월급을 주며 다시 서류에 사인하라고 하였다. 사업주는 월급에 대한 서류이니 걱정하지 말라고 하였고, 서류에 사인을 하지 않으면 월급을 줄 수 없다고 하여 S는 서류에 사인을 하고 월급을 받아 친구집으로 향하였다. 귀국날짜가 다가와도 사업주가 계속 퇴직금을 지급하지 않자 S는 가장 가까운 상담소인 의정부 Exodus에 방문하여 상담을 하였고, 본인이 사인한 서류의 내용이 월급에 대한 모든 것을 지급받았다는 '완불각서'임을 알았다. 상담소에서는 S가 미등록 근로자라 노동청에서 통역활동가의 대리인 자격이 문제될까 염려하여 센터로 상담을 이관하였다.

진행과정 및 결과

상담소에서 전화하자 사업주는 완불각서를 증거로 내밀며 지급할 퇴직금이 없음을 주장하였고, S를 출입국사무소에 신고하겠다며 어디에 있냐고 길길이 날뛰었다. 당시 사업장에서 같이 근로한 태국근로자들에게도 S의 위치를 계속 물었다. 자발적으로 임금을 줄 의사가 없음을 확인하고 노동청에 진정서를 제출하였다.

사업주는 노동청에 출석하여 S를 보자마자 출입국에 신고하겠다고 소리를 지르며 S를 잡으려 하였다. 두려움을 느낀 S는 사업주를 피해 인근으로 도피해야만 하였고, 센터에서 S의 진술을 바탕으로 노동청 조사를 받았다. 사업주는 비록 퇴직금 지급의무는 없지만 도의적인 책임으로 한 달 임금을 위로금을 줄테니 합의하자는 생각을 감독관을 통해 전했다. 10년 퇴직금을 1달 월급으로 끝내겠다니...회사의 경영사정이 안 좋은 것도 아니었다. 처음에는 마지막 임금으로 계산한 퇴직금만 지급받겠다고 생각한 S는 결국 그동안의 최저임금 미지급액과 연차 수당액 등을 포함한 모든 금액을 청구하였다. 사업주가 자신의 의견을 고집하자 감독관이 고소로 전환하여 사건을 진행할 것을 권유하여 사업주를 고소하였다.

고소내용은 최저임금법, 근로기준법(체불금품을 퇴사 후 14일내에 지급하지 않음, 연차수당 미지급), 근로자퇴직급여보장법(퇴직금 미지급) 위반이었다. 노동청은 약 8개월 동안 사건을 질질 끌다가 체불금품확인원을 발급해주었는데 총 체불금품이 약 1,000만원으로 기재되었다. 근로감독관은 S가 월급봉투를 제출한 2009년부터 일한 것으로 보고 퇴직금과 연차수당만을 인정했다고 하였다. 검찰은 사업주의 최저임금법 위반에 대하여는 증거불충분으로 혐의없음으로 결정 하였고, 퇴직금과 일부 연차수당 미지급을 이유로 구약식으로 벌금 200만원 처분을 하였다.

아쉽지만 발급받은 체불금품확인원으로 법률구조공단을 방문하여 소송지원을 요청하였다 그리고 채권담보를 위하여 . 사업주 명의의 집과 공장건물에 가압류

신청도 병행하였다. 기존 대부분의 임금체불 사업주가 재산이 없었던 것에 비하면 사업주는 정말 많은 재산을 가지고 있었다. 그나마 조금 기다리면 경매라도 하여 체불금품을 받을 수 있겠구나 기대하던 중 법률구조공단 변호사로부터 연락이 왔다.

소송을 제기하였는데 사업주가 이의제기를 하였다며 계속근로에 대한 증빙자료가 있는지 물었다. 노동청에서의 지난한 과정을 설명하고, 뚜렷한 입증자료가 없다고 하자 변호사는 난감해하였다. 아직도 소송은 진행 중이다.

청구금액

1. 최저임금 미지급액

S는 2004년 7월 월급 110만원으로 일을 시작하였으며, 3년 동안 같은 임금을 지급받다가 2007년부터 매년 약 10만원씩 월급이 인상되어 2014년 퇴사시에는 식대를 포함하여 180만원의 임금을 지급받았다. S는 2008년 7월 이전까지는 주야교대근무 등 사업주의 지시대로 근로시간대를 달리하여 일하기도 하였으나, 2008년 7월부터 퇴사시까지는 19:00~08:00의 야간근로만을 전담하였다. 총 13시간 중 휴게시간은 밤 12:00~01:00 까지 1시간이었으며, 월요일부터 토요일까지 매주 6일을 근로하였다. 즉 S는 야간 7시간을 포함하여 하루 12시간을 근로하였으며, 이를 근거로 연장, 야간, 휴일 가산임금을 적용하여 임금지급시간을 계산하면 월 517.33시간 분의 임금을 지급받아야 하였다. 임금의 소멸시효가 3년임을 감안하여 퇴사 전 최종 3년 동안 매년 최저임금으로 계산하여 S가 지급받아야 할 최저임금액과 사업주부터 지급받은 임금의 차액을 계산하면 임금만 약 2,900만원이 되었다.

2. 연차유급휴가수당

S는 매년 여름휴가로 4일만의 휴가만을 사용하였을 뿐 별도의 연차휴가를 부여받지 못하였다. 연차유급휴가수당도 임금과 같이 소멸시효가 3년이므로 2012년 7월 이후 유급휴가수당으로 발생한 금액만 계산하여도 210만원이 넘었다.

3. 퇴직금

사업주로부터 마지막 지급받은 임금이 아니라 받아야할 최저임금과 연차유급 휴가 수당액을 포함하여 계산한 임금으로 퇴직금을 계산한 결과 S가 지급받아야 할 퇴직금은 약 2,600만원으로 계산되었다.

관련법령 및 정보

최저임금법 제6조 (최저임금의 효력)
① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.
② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.
③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에 미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다.

-이하생략-

근로기준법 제48조 (임금대장) 사용자는 각 사업장별로 임금대장을 작성하고 임금과 가족수당 계산의 기초가 되는 사항, 임금액, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 임금을 지급할 때마다 적어야 한다.
근로기준법 제49조 (임금의 시효) 이 법에 따른 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

근로기준법 제60조 (연차 유급휴가) ①사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다. [개정 2012.2.1] [[시행일 2012.8.2.]]

-이하생략-

근로기준법 제56조 (연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

입증책임은 왜 근로자만 지는가?

사업주는 모든 월급을 현금으로 지급하였으며, 월급봉투를 주었지만 연도나 사업장 이름은 표기하지 않고 금액만 적혀있었다. S는 입사초기부터 2008년까지의 월급봉투는 모두 분실하였고, 가지고 있는 월급봉투는 2009년 2개, 2010년 4개, 2011년 6개, 2012년 5개, 2013년 2개, 2014년 8개를 합한 총 27개와 사업주가 수기로 적어준 2개월분 내역이 전부였다. 년도는 봉투에 적힌 임금을 바탕으로 S가 추정한 연도였다.

사업주는 임금대장 등 아무런 입증자료도 없이 S의 입사일도 모르겠다고 하고, 몇 달 일하다 퇴사하는 행태를 반복하여 1년 이상 계속 일한 적이 없고, 하루 8시간 이상 일한 적이 없다는 주장을 굽히지 않았다.

사업장에는 고용허가제를 통하여 비전문취업 체류자격(E-9)으로 일하는 태국과 미얀마 출신 외국인근로자들이 있었으나 이들도 모두 최저임금에 미달하는 임금을 지급받고 있어 노동청 진정을 준비 중이었다. 2013년 5월 18일부터 사업장에서 일한 태국근로자 2명은 입사일부터 S가 퇴사시까지 계속 일하고 있었으며, 근

로시간은 19:00~08:00, 주 6일 동안 계속 일했음을 확인하는 진술서를 작성해 주었다.

노동청에서 태국근로자들의 진술서를 인정해주지도 않았지만 설령 인정받았다고 할지라도 동료 근로자들이 일을 시작한 2013년부터였을 것이니 퇴직금에는 큰 도움이 되지는 못하였을 것이다.

S가 10년 동안 근로하면서 많은 한국인, 외국인 근로자들과 함께 일하였지만, 한국인들은 이직을 하였고, 외국인근로자들은 본국 귀환 혹은 강제출국을 당하였다. 사업장에서 S보다 더 오래 일한 한국인도, 외국인도 없으므로 더 이상 S의 주장을 입증할 방법도 없었다.

모르쇠가 통하는 사회는 이제 그만

2014년 12월 말 퇴사하고 노동청 진정에서 고소까지 1년이 다되어 이제 S는 지쳐가고 있었다. S는 그동안 여러 번 본국으로 돌아가야 했으나 태국에 있는 가족의 경제상황이 좋지 않아 귀국할 수 없었다. 이제 S는 한국나이로 55세가 되어 더 이상 야간근로가 쉽지 않아 어렵게 귀국을 결심하였으나 사건이 길어지면서 이마저도 쉽지 않는 것이다. S는 사업장에서 10년을 넘게 일하였으며, 마지막 6년 동안은 하루 12시간씩 야간근로를 묵묵히 수행하였다. 이는 사업주가 안정적으로 사업을 영위할 수 있었던 요인 중 하나 였을 것이다.

사업주는 S의 불리한 법적지위를 이용하여 10년 동안 최저임금에도 턱없이 부족한 임금을 지급하였고, 퇴직금도 줄 수 없다고 버티는 중이다. 임금대장, 취업규칙, 근로자 명부 등 근로기준법상 당연히 비치하여야 할 서류나 입증자료는 제시하지 않은 채 무조건 본인에게 유리한 주장만 하였다. 퇴직금 지급보다는 임금대장, 취업규칙, 근로자 명부 작성 및 비치 의무위반으로 인한 벌금이나 과태료가 훨씬 적다는 것을 알고 있는 것이며, 이제까지의 처벌관행을 생각한다면 대단히 영리한 행동이라고 할 것이다.

S가 제출할 수 있는 입증자료라는 것은 결국 사업주가 준 것일 수밖에 없는데 사업주는 그러한 서류를 제대로 준 적이 없고, 월급도 현금으로 주었다. 그런데 입증자료가 없다는 것만으로 고소인의 주장과 증거를 경시한다면, 피고소인의 주장을 인정해주는 결과밖에 되지 않는다. 10년 동안 외국인근로자의 임금을 제대로 주지 않고 퇴직금을 주지 않아도 증거가 없다면 처벌받지 않거나 경미한 처벌을 받는다면 사업주는 앞으로도 계속 동일한 행위를 반복할 것이다.

- 경기도외국인인권지원센터 박선희

사례
7

핵심단어
Key word

농장, 임금체불, 퇴직금, 체불금품인원, 이행권고결정문, 제불임금 보증보험, 소액체당금, 부동산 압류, 법률구조공단, 적용제외 사업장, 임금채권보장법

관련법령
laws

- 임금채권보장법 제3조 (적용 범위)
- 임금채권보장법시행령 제8조 (사업주의 기준)
- 산업재해보상보험법시행령 제2조 (법의 적용 제외 사업)

미등록 근로자도 법적으로 똑같이 보호받는 거 맞나요?

상담내용

베트남 출신의 W(미등록)는 시흥의 미나리 농장에서 3년 일하다 퇴사하였다. W는 사업주가 농장에 일이 없을 때는 다른 농장으로 가서 일하게 하였고 월급도 부정기적으로 주었지만 그럭저럭 만족하며 일하였다. 그러나 퇴사가 가까워질 무렵부터 거의 지급되지 않는 임금은 퇴사 후에도 지급되지 않았으며, 퇴직금 또한 마찬가지였다.

W는 농장에서 일할 당시에는 E-9 체류자격을 가지고 있었지만 일을 그만둘 당시 체류 기간이 만료되었다. 본국에 돌아가고도 싶었지만 농장에서 일하면서 받은 월급이 적어 저축을 많이 못하였고, 사업주로부터 받아야 할 체불임금도 있으므로 미등록으로 체류 하면서 근로를 계속하기로 결심하였다.

진행과정 및 결과

노동청 진정을 통하여 임금과 퇴직금 지급을 요구하자 사업주는 농장을 이미 팔았고 자신에게는 체불금품을 정산할 여력이 없다며 시간을 달라고 하였다. 약속한 기일에도 체불임금이 지급되지 않자 체불금품확인원을 발급받아 법률구조공단의 지원을 받아 이행권고결정문을 받았다.

사업주에게 일부 양보하여 결정된 체불금품은 약 570만원이었다. 체불임금 보증보험으로 받을 수 있는 200만원과 2015년 7월 1일 이후 법원의 결정문을 받은 체불임금에 대하여 근로복지공단이 지급하는 소액체당금 300만원을 생각하면 체불임금이 약간 남지만 약 90%의 임금은 보전되는 것이다. 그리고 사업주 거주지의 부동산등기부등본을 발급해 보니 집이 사업주명의로 되어 있어 압류도 가능한 상태였지만, W는 보증보험 으로부터 받은 200만원을 제외한 나머지 금액을 어디에서도 받을 수 없었다.

무엇이 문제인가

1. 소액체당금제도

소액체당금 제도는 임금·퇴직금을 받지 못하고 퇴직한 근로자들이 회사가 도산/파산하지 않더라도 사업주에 소송을 제기할 수 있고, 법원에서 확정판결 등을 받으면, 정부가 퇴직 전 3개월의 체불임금 중 최대 300만원까지 우선 지급하는 제도이다.

그러나 소액체당금의 지급근거인 임금채권보장법에서는 사업주의 기준을 산업재해보상 보험법에 따른 사업장으로 규정하고 있다. 산업재해보상보험법시행령 제2조는 '농업, 임업(벌목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업'은 산재보험 당연적용 사업장에서 제외하고 있다.

W가 일하는 농장은 4인이 근로했던 사업장으로 산재를 당하여도 보상받지 못할 뿐 아니라 임금체불을 당하여도 보상받지 못하는 것이다. 산재보험 가입제외 사업장이라도 사업주가 원할 경우 산재보험을 가입할 수는 있으나 법적 강제력이 없는데 추가의 비용을 감수하면서 산재보험에 가입하는 사업주는 흔치않다.

2. 법률구조공단의 소송지원의 불합리성

법원의 이행권고결정문을 받은 후 사업주의 집을 압류하기 위하여 절차를 진행

하던 중 법률구조공단 담당자가 W의 체류자격을 물었다. 사실대로 미등록이라고 얘기하니 미등록은 압류절차를 지원해줄 수 없다는 것이다. 이유는 부동산 압류절차를 진행하기 위해서는 최소 200만원 이상의 보증금을 법원에 예치해야 하는데 압류절차가 끝나기 전에 외국인근로자가 출국하면 보증금을 반환받지 못한다는 것이다.

미등록 근로자의 경우 언제 추방당할지 모르므로 보증금이 반환될 위험성이 높아 지원할 수 없다는 것이다. 보증금을 외국인근로자가 자부담으로 하겠다고 제안하여도 공단은 개인으로부터 금전을 받을 수 없으니 지원할 수 없다는 답변만 받았다.

그동안 법률구조공단 직원의 일관성 없는 답변으로 W와 센터는 수차례 공단을 방문 해야 했다. W는 김포에서 일하고 있어서 일을 쉬고 안산까지 와야만 했고 교통이 좋지 않아 시간과 비용이 많이 들었다. 처음 W와 방문 했을때 사업주의 통장가압류를 요청 하였는데 담당자는 부동산등기부등본을 조회해서 가져오라고 했고, 부동산 등기부등본을 발급하여 가져다주었더니 W의 자필사인이 필요하다고 했고, 이후에는 자필사인 외에 검찰의 사업주 기소확인서를 가져오라고 하여 제출하였더니 마지막에는 미등록이라서 지원이 안된다고 하니 기가 찰 노릇인 것이다.

담당자는 미안했던지 센터에서 처음 요청했던 통장압류를 신청해주겠다고 하며 선심쓰듯 W가 직접방문하지 않아도 된다고 하였다. 사업주의 통장을 압류를 했지만 잔고가 없었는지 아무런 소식도 들리지 않았다.

관련법령 및 정보

임금채권보장법 제3조(적용 범위) 이 법은 「산업재해보상보험법」 제6조에 따른 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에 적용한다. 다만, 국가와 지방자치단체가 직접 수행 하는 사업은 그러하지 아니하다.

임금채권보장법시행령 제8조(사업주의 기준) ①근로자가 일반체당금을 받을 수 있는 사업주는 법 제3조에 따라 법의 적용 대상이 되어 6개월 이상 해당 사업을 한 후에 법 제7조 제1항 제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 사업주로 한다. 〈개정 2014.9.24, 2015.6.15〉 ② 근로자가 소액체당금을 받을 수 있는 사업주는 다음 각 호의 요건에 모두 해당하는 사업주로 한다. 〈신설 2015.6.15〉

1. 사업주가 법 제3조에 따라 법의 적용 대상이 되는 사업에 근로자를 사용하였을 것
2. 해당 근로자의 퇴직일까지 6개월 이상 해당 사업을 하였을 것. 다만, 「근로기준법」제44조의2제1항에 따른 건설업 공사도급의 하수급인(이하 이 호에서 "건설업자가 아닌 하수급인"이라 한다)인 사업주가 해당 근로자의 퇴직일까지 6개월 이상 해당 사업을 하지 아니한 경우에는 건설업자가 아닌 하수급인의 직상(直上) 수급인(직상 수급인이 「건설 산업기본법」 제2조제7호에 따른 건설업자가 아닌 경우에는 그 상위 수급인 중에서 최하위의 같은 호에 따른 건설업자를 말한다. 이하 같다)이 해당 근로자의 퇴직일까지 6개월 이상 해당 사업을 한 경우로 한다.

3. 해당 근로자에게 임금 등을 지급하지 못하여 법 7조제1항제4호 각 목의 어느 하나에 해당하는 판결 등을 받았을 것 [전문개정 2010.11.15.]

산업재해보상보험법시행령 제2조 (법의 적용 제외 사업) ① 「산업재해보상보험법」(이하 "법"이라 한다) 제6조 단서에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)을 말한다. [개정 2008.8.7, 2010.3.26, 2015.4.14.]

1. 「공무원연금법」 또는 「군인연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
2. 「선원법」, 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업
3. 「주택법」에 따른 주택건설사업자, 「건설산업기본법」에 따른 건설업자, 「전기공사업법」에 따른 공사업자, 「정보통신공사업법」에 따른 정보통신공사업자, 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설업자 또는 「문화재수리 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 문화재수리업자가 아닌 자가 시공하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공사
   가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제2조 제1항제2호에 따른 총공사금액(이하 "총공사금액"이라 한다)이 2천만원 미만인 공사
   나. 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사
4. 가구내 고용활동
5. 제1호부터 제4호까지의 사업 외의 사업으로서 상시근로자 수가 1명 미만인 사업
6. 농업, 임업(벌목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업

- 이하생략-

소외계층 일수록 더욱 보호되어야

정부는 건설일용근로자도 소액체당금을 받을 수 있다고 홍보하고 있지만 5인 미만 농어업 사업장에 종사하는 1만 3292명(2015년 6월 기준)의 외국인근로자가 제외되는 것에서는 함구하고 있다. 농업 근로자는 근로기준법 63조 적용제외조항으로 인하여 제조업 근로자 보다 훨씬 낮은 임금을 적용받고 있다. 그런데 산재법의 적용대상에서도 제외됨으로써 소액체당금도 지급받을 수 없는 것이다. 소액체당금의 취지가 영세업체 근로자의 임금 체불에 대한 긴급구조의 성격을 가졌다고 본다면 더더욱 농업 근로자가 포함될 수 있는 방안이 간구되어야 할 것이다.

법률구조공단 또한 소외계층에 대한 법률지원서비스를 제공한다고 하지만 우리 사회에서 가장 소외된 미등록근로자에게 필요한 서비스를 제공하지 않고 있다. 법률구조공단의 논리는 경제적인 관점에서는 충분히 이해할 수 있다. 그러나 법률구조공단의 본래 취지를 감안한다면 단순히 강제출국 가능성이 있다는 이유만으로 필요한 구조지원을 하지 않는 것을 공감하기는 힘들다. 강제집행 중 근로자가 단속되어 절차를 중단해야 할 경우 보증금을 되돌려 받을 수 있도록 제도를 개선하는 방안을 생각해 볼 수 있다.

그리고 근로자가 강제출국 되더라도 신뢰할 수 있는 대리인이 있을 경우 강제집행을 계속하고 절차 종료 후 근로자 개인의 해외송금계좌로 입금 받을 수 있는 방안 등 유연하고 합리적인 제도개선이 필요하다.

일반 체당금 제도와 소액 체당금 제도 비교

	일반체당금	소액체당금
관련법	임금채권보장법 제7조(체불임금 등의 지급) ① 고용노동부장관은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 퇴직한 근로자가 지급 받지 못한 임금 등의 지급을 청구하면 제3자의 변제에 관한 「민법」 제469조에도 불구하고 그 근로자의 미지급 임금 등을 사업주를 대신 하여 지급한다.	임금채권보장법 제7조 제1항의4 – 사업주가 근로자에게 미지급 임금 등을 지급하라는 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 판결, 명령, 조정 또는 결정이 있는 경우
지급요건 (신청 조건)	① 도산: 재판상 도산(파산선고, 회생절차 개시), 사실상 도산(폐업) ② 산업재해보상보험법 적용 사업장, 6개월 이상 운영 사업장 ③ 무면허 건설업자(오야지): 6개월이상 가동	① 기업의 도산/파산과 관계없이 법원의 판결문(이행권고결정문)으로 신청가능 ② 산업재해보상보험법 적용 사업장, 6개월이상 운영 사업장 ③ 무면허 건설업자가 6개월 이상 운영하지 못했을 지라도 공사를 도급한 직상의 건설업자가 6개월 이상 운영했을 경우 가능함.
지급범위	최종 3개월분 임금(휴업수당), 최종 3년 분 퇴직금: 최우선 변제 대상	최종 3개월분 임금(휴업수당), 최종 3년 분 퇴직금: 최우선 변제 대상
상한액	퇴직 당시 만 나이에 따른 월 상한액	최대 지급액 300만원
신청기간	퇴사 후 1년 이내 신청	법원의 확정판결 이후 1년 이내 신청
신청절차	① 노동부 진정 ② 체불임금 등 사업주 확인서 발급 ③ 노동부의 도산 인정(확인서)발급 ④ 관할 근로복지공단 신청	① 노동부 진정 ② 체불임금 등 사업주 확인서 발급 ③ 민사소송(법률구조공단) ④ 관할 근로복지공단 신청
제출서류	**근로자 개인 발급서류**: ① 고용보험이력조회 ② 국민연금가입자징수원부 발급 ③ 국민연금 미납내역 ④ 건강보험 납부확인서 발급 ⑤ 급여계좌거래내역(근무기간 전체 거래내역) **사업장 서류**: ① 법인등기부등본 ② 사업자등록증사본 ③ 폐업사실증명원 ④ 체불금품 확인원 ⑤ 퇴직사실확인서 ⑥ 사업장 매출자료 및 재무제표 ⑦ 산재보상보험가입 증명원 ⑧ 고용보험가입증명원 ⑨ 사업장 소재지(본사) 부동산 등기부등본 ⑩ 임금대장 및 근로자 명부 ⑪ 사업장 출장 사진(본사) ⑫ 사업장 임차료 미납내역서 ⑬ 법인세 및 부과세 납부(미납) 통지서 ⑭ 채무관계 현황 정리 내역(임대료, 거래처 대금 미납 등) ⑮ 각종 체납자료 등의 신용정보기관 제공예고 통지서 ⑯ 시공사 등에서 받은 계약해지 통지서 및 최고장 등 ⑰ 각종 세금 및 공과금 미납 내역 ⑱ 법원 소송 서류 (본안소송자료 / 채권압류 및 추심통지서 등)	① 소액체당금 지급 청구서 ② 체불임금 등 사업주 확인서 ③ 판결문, 확정증명원 정본 ④ 통장 사본
기타	① 일반 체당금을 지급받은 근로자는 소액 체당금을 중복으로 신청 불가능 ② 일반 체당금 신청/지급과 관계없이 서울 보증보험금 신청 가능 ③ 일반 체당금과 서울 보증보험금 수령 후 남은 체불임금은 별도로 민사소송을 통해 해결할수 있으나 실익이 없음. (압류할 재산이 없을 가능성이 크고, 혹시 압류 재산이 있어서 경매신청 후 배당 받는다 할지라도 다른 민사채권보다 후순위로 밀림)	① 소액 체당금을 받고, 이후 사업장이 도산(파산)한 경우, 일반 체당금 신청 가능 (단, 소액 체당금액 공제하고 남은 금액만 신청 가능) ② 소액 체당금 신청/지급과 관계없이 서울보증보험금 신청 가능 ③ 체불금액이 소액이고 사업장이 계속 운영중에 있다면 소액체당금 제도 이용. 체불금액이 상당하고 사업장이 어려워진 상황이라면 일반 체당금 제도 이용.

자료제공 : 안산외국인주민통역상담지원센터 김상헌

경기도외국인인권지원센터 박선희

사례
8

핵심단어
Key word

건설현장, 근로내역, 노무비 명세서, 공휴일, 식대공제, 보험 과다공제, 주휴수당, 휴일가산수당, 조퇴, 퇴직금 차액, 연차수당

관련법령
laws

- 행정해석 (범무 811-17966)
- 행정해석 (근기 01254-4043, 1991. 3.23)
- 판례 (대법원 2001.10.23. , 2001 다25184)

월급이 어떻게 계산되는 건지 모르겠어요.

상담내용

캄보디아 출신 건설노동자 10명은 경남의 거창에서 고속도로 터널 뚫는 작업을 하였다. 인적도 없는 외진 산골에서 2년 내내 터널 뚫는 작업을 하는 것도 힘들었지만, 더 힘들게 하는 것은 이해할 수 없는 임금이었다. 회사에서 근로내역과 임금액이 기재된 노무비 명세서를 주었지만 계산방법을 회사에 물어봐도 제대로 된 대답을 들을 수는 없었다. 그래서 모두 휴가를 내고 안산의 지원단체인 지구인의 정류장을 찾아와 상담을 하여 센터에서 공동으로 지원하였다.

근로자 10명중 8명은 해당 현장에서 일한지 2년이 되었으며 2명은 1년이 되었는데, 두 그룹의 근로계약서 일부내용이 달랐다. 8명은 공휴일도 휴일로 지정되어 있고 기숙사비가 근로자부담인데 반하여, 2명은 공휴일이 휴일로 지정되어 있지 않지만 기숙사비는 사업주부담으로 되어 있었다. 그러나 모든 근로자가 공휴일을 휴일로 인정받지 못하였고, 기숙사비 또한 임금에서 공제되고 있었다.

근로자의 의문사항은 첫째 일을 똑같이 하여도 임금총액이 달랐고, 둘째 식대공제액도 매월 차이가 있는데 계산방법을 모르겠다는 것, 그리고 건강보험액이 과다공제되었다는 것 등이었다. 근로자들이 보여준 노무비 명세서를 보니 근로자들의 의문이 충분히 합리적이라는 생각이 들었다.

진행과정 및 결과

회사측에 문의하자 계산을 잘못한 일부분은 인정을 하였으나, 이제 와서 어쩌겠느냐며 다음부터 잘하겠다는 대답만 돌아온 후 연락이 없었다. 기다리다 지친 근로자들이 먼저 노동청에 진정서를 접수하였고, 센터에서는 근로자대표와 출석하여 임금계산의 의문점을 지적하였다.

근로감독관을 통하여 전 근로기간동안의 임금명세서 원본파일을 받아본 결과 회사에서는 조퇴를 할 경우 주휴수당을 반액만 지급하였고, 근로계약서상 공휴일을 휴일로 지정했음에도 불구하고(8명의 근로자) 평일과 똑같이 간주하였다. 식대는 근로계약서 및 근로자들이 실제 먹었느냐의 여부는 상관없이 출근일과 결근일을 기준으로 일괄계산 되었고, 건강 보험료는 공제율이 높게 책정이 되어 있었다.

진정 제기 시에는 근로자들 모두가 재직 중이었으나 며칠 후 회사의 요청에 따라 모두 사직서를 제출하고 퇴사하였다. 따라서 퇴직금 차액과 연차수당 미지급액이 진정내용에 추가로 포함되었다. 2년 동안 모든 근로자들의 임금내역 전체를 다시 계산하여 체불임금을 청구하였다. 결론적으로 법적으로 명확히 규정된 것(주휴수당, 공휴일 가산수당, 퇴직금 차액, 연차수당)만 회사에서 지급하겠다고 하였고, 근로자들도 이에 합의하였다.

쟁점사항

1. 주휴수당의 반액공제

회사에서는 근로자들이 평일 중 하루를 쉴 경우 주휴수당을 지급하지 않았다. 그러나 근로자들이 조퇴한 경우에는 만근을 하지 않았다며 주휴수당의 반액만 지급하였다. 조퇴나 지각이 만근에 영향을 주어 주휴수당을 공제할 수 없다는 행정해석은 이미 1978년에 결정된 것이다.

회사측에서는 조퇴가 아니라 회사의 명령을 거부하여 내린 근무지 이탈이므로 주휴수당을 반액만 준 것은 정당하다고 하였으나, 질의회시 답변에서 보듯이 조퇴는 징계처분 등으로 사용할 수는 있으나 개근하지 않는 것으로는 취급할 수 없는 것이다.

지각·조퇴 등은 주휴일, 연·월차유급휴가 운영상 소정의 근로일수를 결근한 것으로 볼 수 없다

회시번호 : 법무 811-17966
회시일자 : 1978-08-22

[질의]

1. 지각과 조퇴를 월 3회하면 8시간이 미달될 경우 1일 결근처리가 되어 주휴, 월차, 생리, 연차(만근)까지 공제하고 있는데 적법 여부.
2. 지각과 조퇴를 월 3회 하였을 경우 연장근로로 인하여 1일 8시간 이상 근로하였을 때 1일 결근처리하여 주휴, 생리, 연차(만근)까지 공제되었을 경우 적법여부.

[회시]

단체협약, 취업규칙 등에 규정하여 월 3회의 지각, 조퇴 등을 결근 1일로 취급하여 징계처분, 감급 등의 처리기준으로 사용할 수 있다고 하겠으나, 이를 주휴일(법 제45조), 연·월차유급휴가 (법 제47조, 제48조)의 운영상 소정의 근로일수를 개근하지 아니한 것으로는 취급할 수 없음.

2. 공휴일의 유급화 및 휴일근로수당

2년 동안 근로한 8명의 근로계약서에는 일요일과 공휴일을 휴일로 정하고 있으나 대부분의 근로자들은 명절을 제외한 일요일과 공휴일에 근로를 제공하였다. 그러나 공휴일의 근로는 평일근로와 같이 취급되어 휴일가산수당을 지급받지 못하였으며, 공휴일에 쉬는 경우에는 주휴수당까지 공제되었다.

공휴일에 일한 경우 일요일에 일한 것과 동일하게 취급하여 휴일가산수당을 추가로 지급할 것, 공휴일만 쉬었을 경우에는 주휴수당을 추가로 지급하는 것에 대하여는 회사에서도 별다른 이의가 없었다.

그러나 공휴일 자체의 유급화에 대하여는 회사에서 유급화하겠다는 약속을 하지 않았으므로 무급으로 처리하겠다고 하였고 이에 대하여 고용노동부의 행정해석이나 판례도 회사의 주장을 지지하는 것으로 보인다.

일반사업장의 휴일은 근로기준법에 의한 주휴일과 근로자의날제정에관한법률상의 근로자의 날 기타 단체협약·취업규칙·근로계약에 의하여 쉬기로 정한 날이 되는 바, 공휴일에 대해서는 근로기준법이나 근로자의날제정에관한법률에 따로 규정치 않고 있으므로 단체협약·취업규칙·근로계약에 휴일로 할 것인지 여부, 휴일로 할 경우 유급으로 할 것인지 여부를 정하여야 한다(근기 01254-4043, 1991. 3. 23)

센터에서는 근로자들이 월급제로 계약하였으므로 비록 근로계약서에는 휴일의 유급여부가 명확히 기재되어 있지 아니하나, 공휴일과 함께 표기된 일요일을 유급으로 하고 있으므로 공휴일도 당연히 유급휴일로 간주되어야 할 것이라고 주장하였다.

다만 씁쓸했던 것은 회사측에서 공휴일 무급화의 주장의 근거로 내세운 것이 취업규칙 규정 중 '공휴일을 연차휴가로 대체'한다는 규정이었다. 근로자들이 취업규칙을 구경한 적이 없는 것은 말할 것도 없고, 회사측에서는 근로자들이 한달내내 쉬는 날도 없이 일하여도 평일과 공휴일에 결근하면 주휴수당까지 이틀 임금을 공제하였던 것이다. 평소 적용하지도 않던 취업규칙을 자신들의 논리적 근거로 내보인 당당함은 어디서 나오는 것일까?

3. 식대공제의 위법성

근로자들은 매월 임금에서 15만원에서 20만원 정도의 식대를 공제당하였으나 어떻게 그 금액이 결정되는 것에 대하여는 모르고 있었다. 회사측의 답변은 근로계약서에 중식만 제공하기로 되어 있으나 3식 중 1식을 제공하고, 근로를 제공하는 날은 1식5,000원, 조퇴나 결근하는 날은 2식 10,000원을 공제하였다는 것이다.

근로계약서에 식대를 공제하지 않기로 한 근로자 2명에 대해서는 이의의 여지가 없이 전액 반환하여야 할 것이다. 그러나 식대를 일부 부담하기로 한 근로자에 대하여 회사가 일방적으로 정한 공제금액이 정당한 것인가의 문제이다. 또한 회사측에서는 근로자가 실제 밥을 먹었느냐에 상관없이 일방적으로 출퇴근 명부만을 보고 식대를 공제하였다.

이런 자의적인 식대 공제에 대하여 근로자들은 근로계약기간동안 항의를 계속 하였음에도 현장 관리자는 무시로 일관하였다. 근로자들과 식대공제액에 대하여 개별적인 합의는 전혀 없었으며, 오히려 끊임없이 항의하는 등 그 반대의사표시를 충분히 하였음에 식대공제를 계속한 것은 명백히 근로기준법 제 43조를 위반한 것이라고 볼 수 있다. 임금 전액지급 원칙의 취지는 사용자가 일방적으로 임금을 공제하는 것을 금지하여 근로자에게 임금 전액을 확실하게 지급 받게 함으로써 근로자의 경제생활을 위협하는 일이 없도록 그 보호를 도모하려는 데 의미가 있다.

물론 판례와 임금에서의 공제가 근로자의 자유로운 의사에 이루어진 것이라면 전액불을 위반한 것이 아니라고 판단하고 있으나, '자유로운 의사'에 대한 판단은 매우 엄격하게 이루어져야 한다고 판시하고 있다. 고용노동부의 질의회시 또한 개별 근로자의 실질적이고, 구체적인 동의를 얻어야 한다고 해석 하고 있다.

사용자가 근로자에 대해서 가지는 채권을 가지고 일방적으로 근로자의 임금채권을 상계하는 것은 금지되지만 사용자가 근로자의 동의를 얻어 근로자의 임금채권에 대해서 상계하는 경우 에 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 이루어진 것이라고 인정할 만한 합리적인 이 유가 객관적으로 존재하는 때에는 근기법에 위반하지 아니한다. 이때 근로자의 동의가 근로 자의 자유로운 의사에 기한 것이라는 판단은 엄격하고 신중하게 이루어져야 한다(대법원 2001.10.23, 2001다25184).

사업장내의 임의로 조직된 취미단체에서 동 단체 소속 개별 근로자의 실질적이고 구체적인 동의를 얻어 급여 공제를 요청한 경우, 개별 근로자의 경제생활의 안정을 해치지 않는 취미 활동에 소요되는 최소한의 금품에 한하여 그 공제가 가능한 것으로 사료되나, 추후 개별 근 로자의 반대 의사표시가 있을 경우에는 그 전액을 지급하여야 할 것임.(임금 68207-405, 2003. 05. 26)

임금이 제대로 계산되고 있는지 확인해야

회사는 한국인뿐만 아니라 수백명의 외국인 근로자를 고용하여 전국의 현장에서 건설공사를 진행하고 있는 견실한 중견건설업체였다. 그러나 근로기준법 등 기본적인 노동관계법령을 제대로 인지하지 못하고 있을 뿐 아니라 답변서에 근로관계에 우선 적용되는 근로기준법을 무시하고 민법의 법리를 고려해야 한다는 등의 논리를 고집하였다.

회사측의 주장을 모두 받아들이고도 임금계산을 잘못함으로써 발생한 체불임금이 근로자 1인당 약 200여만원에 달하였다. 물론 퇴직금차액과 연차수당은 제외한 금액이다. 회사측 에서는 2003년부터 외국인근로자를 채용했고, 이제까지 아무런 문제가 없었다고 주장했다. 회사측 주장대로라면 2003년부터 외국인근로자들의 임금을 꾸준히 체불한 것이다. 그 근로자들이 어디에서라도 진정을 제기하여 본인들의 권리를 찾길 바랄뿐이다. 그리고 본 상담사례 이후로 회사측은 이렇게 말도 안 되는 임금계산방식은 수정할 것이라고 기대한다.

- 경기도외국인인권지원센터 박선희

사례
9

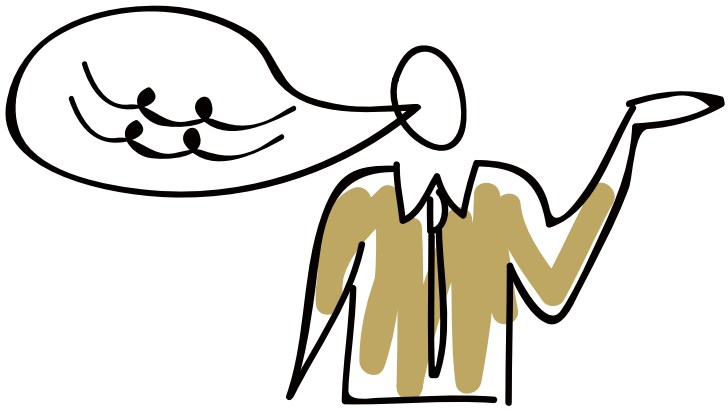
핵심단어
Key word

퇴직금 차액, 기숙사 물품, 절도, 전치금 상계, 임금체불, 명예훼손, 전액불원칙, 손해배상, 근로기준법

관련법령
laws

- 건설기준법 제43조 (임금 지급)
- 근로자퇴직급여보장법 제9조 (퇴직금의 지급)

물건을 훔쳐갔다면서 퇴직금을 주지 않았어요.



상담내용

근로계약기간 만료로 퇴사한 베트남 출신 C(E-9)는 사업주가 퇴직금차액을 지급 거부하여 센터를 찾아왔다. 사업주는 C가 계약만료 후 기숙사물품을 무단으로 방출하였으므로 그 손해를 상계하기 위해서 퇴직금을 줄 수 없다고 하였다.

진행과정 및 결과

C는 계약기간 만료로 제주도 소재 건설현장에서 퇴사하고 김포로 등록지 변경하여 구직하였다. 사실 확인을 위하여 이전 사업주와 유선으로 통화하여 확인한 결과 퇴사 한지 오래되어 기억이 나지 않지만 기숙사내 냉장고를 가져가서 냉장고 대금으로 퇴직금을 상계한다는 요지로 지급을 거부하였다. 센터에서는 근로기준법의 전차금 상계금지 조항을 들어 지급요청을 하였으나 사업주는 이를 무시하고 지급거부 의사를 유지하였다.

C에게 이러한 사실을 전달하고 냉장고 등 기숙사 물품을 가져간 사실이 있는지 재차 확인하였으나 이를 부인하였다. C는 퇴사한날 바로 공항으로 가서 비행기를 타고 김포로 왔으며 나올 때까지 냉장고가 기숙사에 있었다고 하였다. C는 도둑 취급받는 것이 너무 억울하여 경찰에 신고하고 싶다고 하였다. C의 진정성이 느껴질 뿐 아니라 사업주에게 강조한 전차금 상계금지조항을 위반하여 퇴직금차액을 지급하지 않는 사업주가 위법 이라고 C를 위로했다. 그리고 사업주에게 퇴직금차액을 정당하게 지급하고 기숙사 물품에 관하여는 경찰에 도난신고를 하여 형사적으로 처리하기를 권유하겠다고 설명했다. C가 이에 동의하여 노동부에 임금체불로 진정하였다.

진정 전에 관할 노동청인 광주고용노동청 제주지사에 문의하여 C가 김포에서 근로를 하고 있으며 출석이 어려울 것 같다는 사정을 이야기하였다. 다행히 담당 근로감독관은 사업주 조사 후 C가 출석하지 않고 처리할 수 있도록 노력하겠다고 하여 광주고용노동청 제주지사에 진정하였다. 근로감독관의 중재로 사업주가 퇴직금차액 지급의사 밝혀 C는 퇴직금차액을 수령 후 진정을 취하하였다.

관련법령 및 정보

근로기준법제43조(임금 지급) 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.
② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급 하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

근로자퇴직급여보장법 제9조 (퇴직금의 지급) 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자간의 합의에 의하여 지급기일을 연장할 수 있다.

아무런 근거 없이 임금을 공제할 수 없어요

간혹 위의 사례처럼 외국인근로자가 기숙사의 물품을 훔쳤다고 임금이나 퇴직금을 지급하지 않는 경우가 있다 또한 외국인근로자의 . 실수로 불량이 생겼다며 실손해액보다 터무니없이 많은 손해배상액을 자체적으로 책정하고서 자신이 소송하지 않는 것만도 다행으로 알라고 오히려 협박을 하는 경우도 있다. 아무런 근거 없이 근로자가 절도 하였다고 소문을 퍼트리는 것은 오히려 명예훼손이 될 수 있다. 또한 근로자의 중대한 실수로 손해가 생겼다면 법 문제에 앞서 근로자와 협의를 통하여 보전방안을 강구하여야 할 것이다.

원칙적으로 법령에 의해서 임금공제가 인정되는 것은 갑종근로소득세, 방위세, 건강보험료, 국민연금료, 고용보험료 등이다. 단체협약에 의해서 공제가 가능한 것은 노동조합비 (check-off system), 소비조합 구매대금, 대부금 등이다. 그러나 취업규칙, 근로계약에 의한 공제는 원칙적으로 인정되지 않는다.

또한 사용자가 근로자에 대해서 가지는 채권을 가지고 일방적으로 근로자의 임금채권을 상계하는 것은 금지되지만 사용자가 근로자의 동의를 얻어 근로자의 임금채권에 대해서 상계하는 경우에 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 이루어진 것이라고 인정할 만한 합리적인 이유가 객관적으로 존재하는 때에만 근로기준법에 위반하지 아니한다. 이때 근로자의 동의가 근로자의 자유로운 의사에 기한 것이라는 판단은 엄격하고 신중하게 이루어져야 한다.

- 김포시외국인주민지원센터 김미경

사례
10

핵심단어
Key word

퇴지금 차액, 최저임금, 연장근로 가산수당, 지급거부, 기소, 합의, 최저기준, 반의사불법죄, 취하서

관련법령
laws

- 최저임금법 제6조 (최저임금의 효력)
- 근로기분법 제56조 (연장·야간 및 휴일 근로)

사장님은 5년 전 최저임금으로 월급을 주었어요.

상담내용

베트남 출신 근로자 명이 년부터 5 2012 인천의 한 사업장에서 근로하다 시기를 달리하여 퇴사하였다. 사업주는 2012년, 2013년에도 2008년 최저임금을 적용하여 기본급 및 가산 수당을 지급하였고 모든 외국근로자들에게 퇴직금차액을 지급하지 않았다. 근로자들은 사업주에게 근로기간동안의 임금차액과 퇴직금 차액을 요청하였으나 지급받지 못하여 센터에 방문하였다.

진행과정 및 결과

각 근로자들에게 근로기간동안의 야간 및 연장근로시간 등을 기재하도록 하고, 5명중 1명이 대표로 근로자들의 야간·연장근로시간을 취합하도록 하였다. 센터에서는 기재된 근로시간을 바탕으로 각 년도의 최저임금으로 가산수당을 계산하여, 사업주가 지급한 임금과의 차액을 산출하였다.

계산한 가산수당을 바탕으로 사업주에게 체불임금 지급요청을 하자 사업주는 지금까지 십수년간 사업장을 운영하였지만 퇴직금차액을 지급한 적이 없고, 앞으로의 운영을 위해서도 지급할 수 없으니 “노동부에 진정하라” 고 하였다. 근로자들은 이미 예상하고 있었던 일이었던 듯 했다. 근로자들은 사업주가 지금까지 일한 외국인근로자들에게 임금을 제대로 지급한 적이 없다고 하였다. 근로자들 또한 완강히 노동부에 진정하고 그것도 안 된다면 법원에 호소해서라도 사업주가 근로자들에게 정당한 임금을 지급하게 해야 한다고 주장했다.

산출한 5명의 퇴직금차액과 가산수당을 근거로 진정서 작성하여 5명의 서명을 받고 팩스로 전송하였다. 근로자 대표와 노동청에 출석하여 사실조사를 받았으나 사업주는 출석하지 않고 전화로 지급거부의사를 밝혔다. 근로감독관은 처음에는 그냥 기소하겠다고 하다가 직접 사업장으로 출장을 가서 사업주의 진술을 받고 체불임금 지급권고를 하였다.

사업주는 5명의 체불임금을 일시에 지급하기에 너무 벅차므로 이를 액(70%)하여 준다면 일시불로 지급하겠다는 의사를 근로감독관에게 전달하였다. 3명은 이에 동의하여 당일 체불임금을 지급받고 진정을 취하하였다. 나머지 2명은 전액지급을 원하여 이 후 민사소송으로 진행하려 하였으나 근로감독관이 처리기일 내에 처리하지 않으면 기소할 수밖에 없다고 하자 이들도 70%의 체불임금을 지급받고 상담을 종결하였다.

관련법령 및 정보

최저임금법 제6조(최저임금의 효력)

① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다. (2008.3.21 개정)

② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니된다. (2008.3.21 개정)

③ 최저임금의 적용을 받는 근로자와 사용자 사이의 근로계약 중 최저임금액에

미치지 못하는 금액을 임금으로 정한 부분은 무효로 하며, 이 경우 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 최저임금액과 동일한 임금을 지급하기로 한 것으로 본다. (2008.3.21 개정)

-이하생략-

근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

근로기준은 최저기준

많은 사업주들이 근로기준법 등 노동관계법을 평균기준으로 인식하는 경우가 있다. 즉 근로자와의 합의를 통하여, 혹은 자신의 상황에 따라 법보다 낮은 수준의 임금을 지급하여도 괜찮다고 오해를 하는 것이다. 위의 사업주처럼 몇 년 전의 최저임금을 지급하고 퇴직금 차액을 지급하지 않은 것을 자랑스럽게 여기며 사업을 운영하고 있다. 이런 못된 관행이 유지될 수 있었던 것은 외국인근로자들이 사업주의 법위반을 알고도 대응하지 않았기 때문일 수 있다.

그러나 더 큰 원인은 근로기준법의 위반이 반의사불벌죄라는 것과 처벌의 미약함이다. 사업주는 근로기준법을 위반하여도 근로자가 처벌을 원하지 않으면 처벌받지 않는다. 이는 사업주의 처벌을 면죄함으로써 근로자가 실질적으로 체불임금을 지급받게 하도록 하기 위함이라는 것이 입법기관의 설명이다. 즉 '체불임금을 지급할테니 제발 처벌하지 말아주세요'를 기대하는 것이다. 그러나 상담을 진행하다 보면 사업주는 '처벌 안 받게 해주면 월급 줄께'로 앞뒤가 뒤바뀐 말을 한다. 사업주는 법적으로 지급하여야 할 임금을 늦게 주더라도 근로자가 취하서만 내면 처벌받지 않는 것이다.

또한 체불금품 미지급에 대한 벌금(처벌)은 체불액의 10-20%이다. 할인된 금액이라도 받지 않는다면 근로자는 소송을 하느라 관공서 등을 다니며 시간허비를 해야 하는 것이다. 노동관계법 위반시 처벌이 만사는 아니라하더라도 최소한 사업주가 경각심을 가질만한 처벌이 뒤따라야 동일한 사태가 반복되지 않을 것이다.

- 김포시외국인주민지원센터 김미경

사례
11

핵심단어
Key word

동포, 용역업체, 불법파견, 퇴직금 미지급, 증빙서류, 통장거래내역서, 연속근로, 도급계약서, 폐업, 합의, 책임회피

관련법령
laws

- 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제5조 (근로자파견대상업무 등)

나도 모르는 사이에 업체이름이 여러번 바뀌어서 퇴직금이 없대요

상담내용

상담1) 중국동포 S(H-2)는 2011년부터 4년여 동안 용역업체 파견으로 평택의 한 사업장에서 근로를 제공하였다. S의 근로기간동안 자신도 모르는 사이에 파견업체가 서류상 5회 변경되었고, 1년 이상 계속 근로한 사업장이 없다는 이유를 들어 사업주는 퇴직금을 지급을 거절하였다. S는 퇴직금 미지급과 관련하여 상담을 요청하였다.

상담2) 중국동포 J(H-2)는 2012년부터 3년여 동안 용역업체 파견으로 안산의 한 사업장에서 근로를 제공하였다 H는 근로기간동안 파견업체가 4회 변경되어 퇴직금 미지급과 관련하여 도움을 요청하였다.

진행과정 및 결과

S와 H의 진술과 증빙서류(통장거래내역서)를 토대로 사실관계를 파악한 결과 해당 근로자는 모두 근로계약 체결 없이 파견업체를 통해 원청에서 근로를 제공하였다.(두명이 다른 회사 에서 일하였지만 진행상황은 모두 비슷함으로 한 건으로 기술함) 통장거래내역서를 검토한 한 결과 근로자들 모두 한 사업장에서 단절 없는 연속근로를 하였음을 확인하였다. 단 파견업체명이 바뀌어 입금되었고, 1년 이상 입금된 파견업체 없었다.

파견업체와 통화하기 전 원청 관계자와 통화하여 근로자들의 근로제공 여부와 연속근로 여부를 문의하였다. 두 사업장 모두 근로자들의 진술대로 연속근로를 인정하였다. 그러나 센터에서 퇴직금 지급 여부를 문의하였더니 두 사업장 모두 약속이라도 한 듯 파견업체와 도급계약을 체결했으며 하루 일당에 퇴직금을 포함하여 지급하였고, 이에 대한 근거(도급계약서)가 있음을 통보했다.

센터에서 최종 파견업체 담당자와 통화하여 사실관계를 확인한 바, 이전의 파견업체가 폐업되었음과 현 파견업체는 책임이 없다고 하였다. 이에 센터에서 파견업체 관계자에게 상담 건을 원청과 최종 파견업체를 상대로 노동부에 진정할 것을 통보하니 파견업체 담당자가 센터로 연락을 해서 일단 원청 관계자와 협의 후 통보해주겠다고 약속하였다.

한참 후 파견업체 담당자가 근로자들의 퇴직금을 지급할 의사가 없음을 최종 통보하여 센터는 관할 노동부에 진정서를 제출하였다. 두 건 모두 근로자가 노동부에 출석하여 조사를 받았고 담당 근로감독관으로부터 두 건 모두 현 용역업체에게 지급 책임을 물을 수 없다는 사실을 통보받았다. 그 근거로 첫째, 근로자와 파견업체사이에 근로계약이 체결되어 있지 않았다는 점, 둘째, 당시 파견업체가 폐업되어 책임소재를 파악할 수 없다는 점, 셋째, 파견업체가 변경될 때마다 업체명과 대표자가 변경되었고 근로자의 고용승계에 대한 어떠한 근거도 없다는 점 등을 들었다.

센터는 당담 근로감독관에게 방문취업제로 취업하는 대부분의 동포 근로자들이 파견업체의 농간으로 년 이상 근로를 1 제공해도 퇴직금을 지급받지 못하는 관행이 계속되고 있으며, 이는 원청과 파견업체간의 암묵적 동의하에 이루어지는 사기행위이고, 애초에 단순노무 근로자의 파견 자체가 불법임에도 불구하고 처벌

이 이루어지지 않아 계속해서 동일한 피해자가 양산되고 있다는 사실을 들어 강력히 항의하였다. 또한 조사가 어렵다고 해서 파견업체 변경과 관련하여 조사 시도조차 하지 않은 것은 직무유기에 해당한다는 사실을 전달하였다.

관련법령 및 정보

파견근로자 보호 등에 관한 법률 제5조 (근로자파견대상업무 등) ①근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다.

근로기준법 적용을 회피하기 위한 불법파견에 대한 감독 강화해야

방문취업제(H-2)로 입국하여 근로를 제공하는 중국동포, 구소련 동포들(이하 '방문취업제 동포')이 겪는 고충 중 가장 많이 차지하는 부분이 퇴직금 관련 상담이다. 방문취업제 동포들은 '특례외국인근로자'로서 일반외국인근로자(E-9)와 달리 구직활동이 자유롭다. 즉, 고용지원센터의 알선뿐 만 아니라 자율구직이 가능하며, 근로개시 역시 허가가 아니라 신고의 의무만 있을 뿐이다.

또한, 일반외국인근로자들을 고용하고 있는 대부분의 사업장들이 고용허가신청과 근로개시 신고를 이행하고 있는 반면에, 특례고용허가신청과 근로개시신고를 이행하고 동포근로자를 채용하는 사업장의 비율은 극히 낮은 편이다. 더군다나 재외동포(F-4) 근로자의 경우, 근로계약 체결과 그 채용에 있어서 고용노동부는 그 관리 책임이 전혀 없기 때문에 이러한 불공정 계약에 더욱 취약할 수밖에 없다. 또한 이들의 구직도 주로 각종 아웃소싱업체나 파견업체 등을 통하여 이루어지기 때문에, 문제가 발생할 시에 책임 소재를 판단하는 과정도 상당히 어렵게 진행되는 경우가 많다.[6]

본 사례 역시 파견업체를 통해 사업장에 들어가 상당기간 근로를 제공했으나 퇴직금을 지급받지 못한 경우이다. 근로제공기간동안 파견업체명이 수시로 변경되었으며 이전 파견 업체는 폐업된 경우가 대부분이다.(실제로는 파견업체명과 대표자만 변경된 경우가 대부분임) 원청 사업장에서는 파견업체와 형식적인 도급계약을 체결하고 책임을 회피하고 있다. 파견업체 역시 1년이 되기 전에 파견업체명을 변경하여, 근로자퇴직급여보장법 제8조 1항 즉, 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균 임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다는 조항을 들어 퇴직금 지급을 회피하고 있다.

노동부 진정 시 대부분의 근로감독관은, 조사 자체의 어려움을 들어 철저한 조사

6) 천안외국인력지원센터 홈페이지 상담사례
"외국인근로자와 수습(시용) 기간의 계속근로연수 산입여부" (2015.5.18. 사례번호 287)

에 난색을 표하고 있다. 일부 근로감독관은 파견업체 관계자를 불러 이전 파견업체와의 관계를 철저히 묻고 고용승계와 관련된 자료를 요청하기도 하지만 이 역시 드문 경우이다. 결국 별 성과 없이 종결되는 경우가 대부분이다.

이와 같은 사례가 더 이상 발생하지 않게 하기 위해서는 현재 관행처럼 이루어지는 일부 파견업체의 횡포를 단절시켜야 한다. 불법파견에 대한 처벌이 이루어져야 하고, 파견업체 설립 요건을 강화하여 이름만 바꾸는 관행을 끊어야 한다. 또한 값싼 노동력을 손쉽게 활용하는 사업장(원청) 역시 불법고용으로 강력한 처벌이 이루어져야 한다. 그렇지 않고는 이와 유사한 사례는 계속해서 발생할 가능성이 높다.

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상헌

사례
12

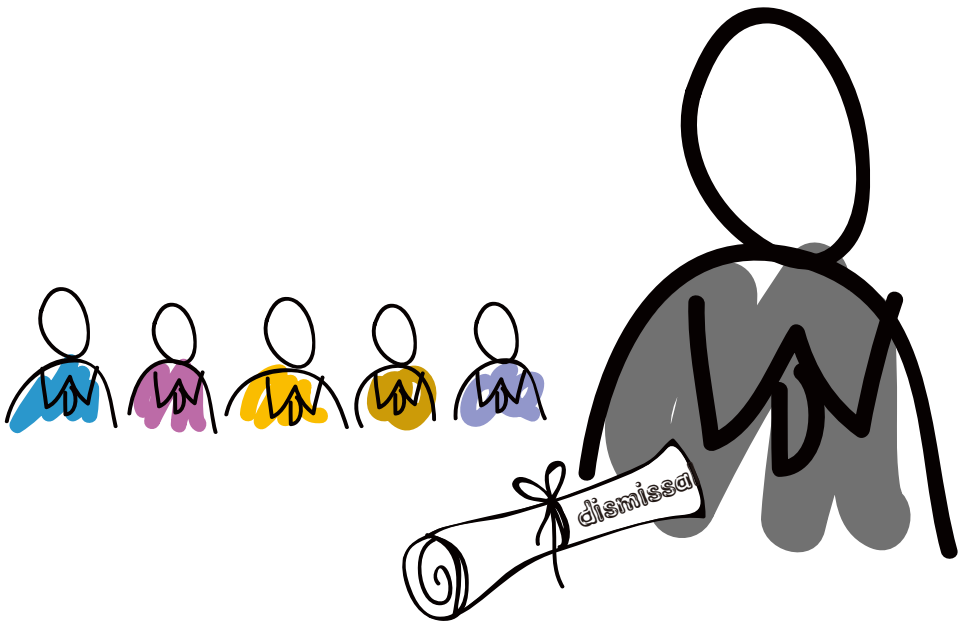
핵심단어
Key word

고용허가, 취업활동기간, 특별한국어시험, 출국일자, 재입국, G-1 체류자격, 임금체불, 체류기간 연장, 업무편람, 응시자격, 입증책임 완화

관련법령
laws

- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제18조의2 (취업활동 기간 제한에 관한 특례)
- 고용허가제 업무편람

합법 체류기간 내 귀국하였는데 왜 재입국제도의 대상이 아닌가요?



상담내용

4년 10개월간의 취업활동기간을 마치고 베트남에 귀국한 V(E9 → G1)는 본국에서 특별한국어시험을 응시하고자 했으나 송출기관에서 출국일자가 확인되지 않아 응시가 불가능함을 통보받았다고 하였다. 이에 V는 센터로 연락하여 출국일자 확인과 본인이 특별한국어시험을 응시할 수 있도록 도와달라고 요청하였다.

진행과정 및 결과

특별한국어시험은 송출국(본국)에 설치된 시험장에서 분기 1회 이상 정기적으로 시행 하는 시험으로, 응시대상은 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률에 따라 재고용된 자로서 취업활동기간 만료일까지 자진 귀국한 외국인근로자이다. 특별한국어 시험에 통과한 근로자는 출국 전 마지막 사업주가 원할 경우 출국일로부터 6개월 후 재입국하여 해당 사업장에 재취업할 수 있다.

V의 진술을 토대로 조사해본 결과 E-9비자로 한국에 입국하여 4년 10개월 동안 취업 활동을 한 것을 확인하였다. 그러나 마지막 사업장에서 임금체불로 인해 법적인 절차를 진행하면서 V는 G-1(기타)으로 체류자격을 변경하여 임금체불이 해결될 때까지 3개월 동안 체류기간을 연장받았음을 확인할 수 있었다.

센터에서는 V에게 현행 특별한국어시험 응시 자격대상에 대한 관련 규정, 즉 고용허가제로 입국하여 체류자격 변경 없이 체류허가기간(최장 4년 10개월)내에 출국한 근로자에게만 응시기회를 준다는 사실을 안내하였다. 비록 합법적으로 체류하다가 출국했다고 할지라도 체류자격을 중간에 변경한 V의 경우 출국 시 비자가 E-9이 아니었기에 현행법으로는 응시자격에 해당이 없음을 안내하고 상담을 종결하였다.

관련법령 및 정보

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제18조의2 (취업활동 기간 제한에 관한 특례)

① 다음 각 호의 외국인근로자는 제18조에도 불구하고 1회에 한하여 2년 미만의 범위에서 취업활동 기간을 연장받을 수 있다. 〈개정 2010.6.4, 2012.2.1〉

1. 제8조제4항에 따른 고용허가를 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 제18조에 따른 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자
2. 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 제18조에 따른 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자

② 제1항에 따른 사용자의 재고용 허가 요청 절차 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. 〈개정 2010.6.4, 2012.2.1〉 [전문개정 2009.10.9.]

고용허가제 업무편람(2015, 267페이지)

취업활동기간은 외국인이 합법적으로 국내에서 취업할 수 있는 기간으로 고용노동부에서 부여하며, 체류기간은 외국인이 국내에서 머물 수 있는 기간으로 위 취

업활동기간을 근간으로 법무부 출입국 관리사무소에서 부여함. 통상적으로 법무부 출입국 관리사무소에서는 고용노동부의 취업기간보다 며칠 더 체류기간을 부여하고 있음

취업활동기간은 만료되었으나, 외국인근로자가 부득이한 사유(임금체불, 산재치료 중, 소송 진행 중 등)로 출국할 수 없을 경우 관련 소명자료를 출입국사무소에 제출하여 체류기간을 연장받기도 함. 동 경우 연장기간은 취업 가능기간이 아님에 유의

재입국제도 (특별 한국어 시험, 성실근로자) 문제점 및 대안[7)]

외국인근로자의 재입국 제도 운영과 관련하여 위의 사례 외에도 여러 가지 문제점이 드러나고 있다. 상담과정에서 드러난 특별한국어시험제도의 문제점을 짚어보고 대안을 제안하고자 한다.

1. 특별한국어시험 합격 → 사업주 사증발급 신청 거부(사유 : 사업장 T.O 없음)

● 문제점: 특별한국어시험을 통하여 재입국하기 위해서는 사업주의 신청이 필요하다. 그러나 사업주는 각 사업장에 배치된 외국인력 고용 가능 인원 수 내에서만 외국인 고용이 가능하기 때문에 특별한국어시험에 합격한 근로자를 고용하기 위해서는 사업장에 외국인근로자 쿼터가 있어야 한다. 결국 상시 인력난에 시달리는 사업장에서 귀국한 외국인근로자를 고용하기 위해서는 약 6개월 동안 1명의 자리를 비워놓아야 한다는 것이다. 이는 현실적으로 어려운 일이다.

● 대안: 특별한국어시험 합격자에 대하여 별도의 쿼터를 배정해야 한다. 성실근로자 재입국 제도처럼 특별한국어시험 합격자의 경우에도 귀국 전 사업주의 신청을 통하여 채용할 수 있도록 해야 한다. 다만, 외국인력 전체의 쿼터를 감안해서 특별한국어시험의 난이도를 높여서 합격자수를 조정할 수 있어야 한다.

2. 특별한국어시험 합격/성실근로자 → 사업주 사증발급 신청 거부
(사유: 퇴직금 지급 요구/포기각서 서명 강요/폐업 예정 등 사유)

● 문제점: 특별한국어시험 합격자와 성실근로자의 재입국은 전적으로 사업주의 권한이다. 그런데 간혹 사업주는 재입국을 담보로 임금이나 퇴직금 등 외국인근로자의 당연한 권리를 암묵적으로 포기하도록 강요하고 있다.

● 사업장에서 재입국을 거부할 시 해당 외국인을 신규 외국인력 명단으로 옮기지 말고 별도의 명부를 작성해서 고용허가서를 발급해 주어야 한다.

3. 귀국 전 체류자격 변경(사유 : 산재, 소송 등) → 특별한국어시험 응시 자격 박탈

● 문제점: 특별한국어시험 응시 기회는 체류기간 내에 출국한 자에게만 주어진다.

---

7) 천안외국인력지원센터 홈페이지 상담사례
"현행 외국인근로자 재입국제도의 문제점들과 대안-1" (2013.2.3. 사례번호 177) 및 "현행 외국인근로자 재입국제도의 문제점들과 대안-2 (2013.2.12. 사례번호 178)

문제는 본인의 귀책이 아닌 사유로 체류기간 내에 출국하지 못한 경우에는 응시자격을 주지 않는다는 것이다.

• 대안: 부득이한 사유로 체류기간을 연장한 사람에게 특별한국어시험 응시자격을 박탈하는 것은 결국 임금체불이나 산재요양 등을 포기할 것을 암묵적으로 강요하는 것이다. 자신의 정당한 권리구제를 위해 체류 기간 내에 출국하지 못한 경우에도 당연히 응시기회를 주어야 한다.

4. 사업장변경(사업주귀책) → 성실근로자 재입국 불가(사유 : 마지막 사업장 1년 미만 근무)

• 문제점: 성실근로자 재입국제도는 이직 없이 한 사업장에서만 근무한 자에 대해서만 재입국의 혜택을 주고 있다.(50인 이하 사업장) 물론 사업주의 귀책사유(휴/폐업 등)로 사업장 변경 횟수 포함 없이 이직한 자에게도 재입국의 기회를 주고 있다. 그런데 문제는 귀국 직전 사업장에서 1년 이상 근무하지 않을 시 재입국이 불가능하다. 특별한국어시험의 경우 시험에는 응시할 수 있으나 귀국 직전 사업장에서 1년 이상 근무해야만 지정알선을 통한 재입국이 가능하다.

• 대안: 사업주의 귀책사유로 인해 이직한 근로자에게도 근무기간에 관계없이 재입국을 보장해 주어야 성실근로자 재입국 제도의 취지에 부합한다.

5. 사업장 변경사유의 입증책임 완화 및 근로자 확인

성실외국인근로자로 재입국하기 위해서는 체류기간 동안 한 사업장에서만 근무해야 하나 경영상의 해고나 사업장 폐업, 임금체불, 폭력 등 사업주 귀책사유로 이직했을 경우 여러번 이직했다고 하더라도 이는 사업장 변경 횟수에 포함되지 않는 바, 재입국이 가능할 수 있다.

하지만 사업장 변경사유를 확정할 때 대부분 사업주의 신고에만 의존하고 있는 고용센터의 관행이 문제다. 잘못된 사업장 변경사유를 정정하려면 이에 대해서는 외국인근로자에게 입증 책임이 있는 바, 실제로 외국인근로자가 이를 입증하는 데는 많은 어려움이 있다. 예컨대 퇴사사유가 경영상 해고라고 한다면 지방노동위원회에서 발급한 부당해고 판결문이 있어야 하고, 사업장 휴/폐업이라고 한다면 사업장 기계 가동율과 관련된 자료나 세무서의 폐업신고서가 있어야 하며, 폭행이라고 한다면 검찰청에서 발행한 약식명령등본이 있어야 하고, 임금체불이라고 한다면 노동부에서 발행한 체불금품확인원이 있어야 한다. 외국인근로자들에게 이러한 입증 책임은 매우 어려운 것이 현실이다.

그러므로 분명히 경영상 해고, 임금체불이나 폭행 등으로 퇴사했음에도 불구하고 "근로계약 상호 합의 해지"로 퇴사 이유가 신고 되어 있다고 한다면, 외국인근로자 입장에서는 매우 억울할 수밖에 없을 것이다. 그리고 퇴사 사유가 재입국 문제와 직결되어 있다고 한다면 그 억울함은 증폭될 수밖에 없을 것이며 한국에 대한 호감도도 낮아질 수밖에 없다.

사업장 변경 사유서 신고 시, 외국인근로자도 서명할 수 있도록 해야 하거나 혹은 외국인 근로자가 사업장 변경을 신청하고 구직등록을 할 때 별도의 사업장 변경

사유서를 작성해서 제출하도록 해야 한다. 그리고 외국인근로자가 신고한 사유가 사업주의 신고 사유와 다르다고 한다면, 관할 고용센터에서 직접 사유를 조사할 수 있어야 한다.

임금체불에 대해서는 노동부에서 발행한 체불원이 없다고 하더라도 사업주가 임금체불 사실을 인정한다면 사유를 임금체불로 확정해야 하며, 폭행에 대해서는 검찰청의 약식 명령등본이 없다고 하더라도 가해자가 폭행 사실을 인정하면 사업장 변경 사유를 폭행으로 확정할 수 있어야 한다. 경영상 해고와 휴/폐업에 대해서도 고용센터 담당자가 직접 해당 사업장에 출장을 가서라도 변경 사유가 정확한지 확인해 보아야 한다.

부득이한 사유로 체류기간을 연장한 근로자에게 기회를 주어야[8)]

현행 특별한국어시험 응시 기회는 체류기간(취업활동허가기간) 내에 출국한 외국인근로자들 에게만 주어지며 체류기간이 도과되어 출국한 외국인근로자들에 대해서는 응시 기회를 주지 않고 있다. 그런데 문제는 V와 같이 임금체불로 인하여 본의 아니게 체류기간 내에 출국하지 못한 경우에 대해서도 특별한국어시험 응시 자격을 주지 않고 있다는 것이다.

자의에 의해서 출국하지 않고 국내에 남아 불법으로 취업활동을 한 외국인근로자들에 대해서 특별한국어시험의 응시 기회를 박탈하는 것에 대해서는 외국인근로자들도 공감할 수 있을 것이다. 하지만 체불임금을 받기 위해 부득이하게 소송 등의 절차로 인해 체류기간 내에 출국하지 못하고 자격변경을 통하여 국내에 체류하게 된 경우에도 응시 기회를 주지 않는다면 제도에 대한 외국인근로자들의 신뢰도는 하락할 수밖에 없을 것이다.

또한 이는 재입국을 희망하는 외국인근로자들에게 임금이나 퇴직금 혹은 산재로 인한 치료/요양 등을 포기할 것을 암묵적으로 강요하는 결과를 초래할 수 있는 바, 일종의 제도적 폭력이 될 수도 있다. 따라서 임금체불이나 산재 등, 기타 권리구제나 치료를 위하여 체류기간 내에 출국하지 못한 경우에 대해서도 특별한국어시험의 응시 기회를 당연히 주어야 한다.

뿐만 아니라 미등록 체류자의 감소와 검증된 우수 외국인력의 확보를 위해 시행중인 성실근로자 재입국 제도 역시 그 제도의 취지와 맞지 않게 외국인근로자의 불이익으로 귀결되는 경우도 다양하게 발견된다. 예컨대 재고용(재입국)을 조건으로 퇴직금의 포기를 강요한다거나, 귀국 전 마지막 사업장이 폐업되어 재입국이 취소되는 경우 등이 있다. 이로 인해 해당 근로자의 실망은 말할 것도 없고, 한국에 대한 이미지에 심대한 악영향을 초래하고 있다.

센터에서는 이러한 문제를 해당 기관(노동부, 산업인력공단)에 지속적으로 제기하고 대안을 제시함으로 관련 정책의 변화를 이끌어 낼 수 있어야 한다.

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상헌

8) 천안외국인력지원센터 홈페이지 상담사례
"현행 외국인근로자 재입국제도의 문제점들과 대안-1" (2013.2.3. 사례번호 177) 및 "현행 외국인근로자 재입국제도의 문제점들과 대안-2 (2013.2.12. 사례번호 178)

사례
13

핵심단어
Key word

허리통증, 사업장 변경, 고용지원센터, 성추행, 남녀고용평등법, 폭언, 경찰신고, 이직사유, 행정규칙, 결혼이주여성, 부당해고 구제신청, 경기지방노동위원회, 국선노무사

관련법령
laws

- 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 제25조 (사업 도는 사업장 변경의 허용)
- 남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률 제12조 (직장 내 성희롱의 금지)
- 남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률 제39조 (과태료)

성추행으로 경찰에 신고해야만 사업장을 옮겨주나요?

상담내용

우즈베키스탄 출신 은 한국에 L(E-9) 입국 후 3개월여 동안 원형숯탄 제조공장에서 완제품 박스(20kg)를 차량에 적재하는 반복적인 업무를 하면서 허리가 아프기 시작했고 사업주에게 고통을 호소했다. 그러나 사업주는 "우리는 일하는 사람이 필요하지 아픈 사람은 필요 없다. 일하기 싫으면 우즈베키스탄으로 돌아가라"고 소리쳤다.

가까운 정형외과에서 3회 정도 치료받았으나 사업주가 더 이상 병원 가는 것을 허락하지 않아서 고통을 참고 일하다가 숙소(컨테이너박스)로 올라가는 계단에서 미끄러지면서 허리를 다쳤다. 사업주에게 병원치료와 사업장변경을 요청하였으나 '일 안하려면 고향으로 되돌아가라'라는 말만 듣고 그냥 숙소에서 누어있는 상태였다.

진행과정 및 결과

사업장 관할고용지원센터에 L과 통역이 동반 방문하여 사실관계를 말했으나 담당자가 들은 척도 안하고 그냥 가라고 하여 되돌아왔고, 다음날 센터에서 담당자에게 전화를 걸어 협조를 구하고 재방문하였으나 해당 상담이 노동청으로 이관되었다는 사실만 통보받았다.

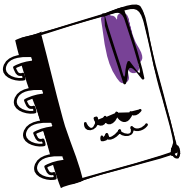
L의 사례는 1개월 후 노동청에서 다시 고용지원센터로 이관되었고, 고용지원센터에서는 사업장변경 사유에 해당되지 않는다는 최종 결정문을 보냈다. 센터에서 국민신문고에 민원을 접수하였으나 역시 이직사유가 안 된다는 결정을 통보받았다. 고용노동부 외국인 정책본부 담당 사무관에게 다시 한 번 민원을 제기하였지만 답변은 똑같았다. 사업주가 연일 여자 기숙사에 들락날락하면서 온갖 폭언을 하고 있는 것을 동영상으로 제출하였음에도 고용노동부는 사업장 변경사유가 안 된다는 답변만 계속했다.

상담이 진행되는 약 3개월 동안 회사기숙사에서 지내면서 통원하며 허리치료를 받았다. 사업주는 L을 볼 때마다 온갖 험한 소리를 했지만 사업장을 떠나면 무단이탈이 되므로 견딜 수밖에 없었다. L과 센터 활동가 모두 자포자기에 빠져가고 있을 무렵 사건은 예상하지 못한 곳에서 해결되었다.

기숙사인 컨테이너박스에 S와 같은 국적의 동료여성이 함께 숙식을 하고 있었는데 S가 외출한 사이 사업주가 기숙사에 들어와 혼자 있는 동료여성을 성추행한 사건이 일어난 것이다. 동료여성은 곧바로 관할 지구대에 사업주를 신고하였고 경찰조사에서 L도 과거에 같은 성추행을 당한 적이 있다는 사실이 나타난 것이다.

증언과 함께 성추행이 사건화 되자 고용지원센터에서는 사업주의 이직동의서 받아 L은 이직을 하게 되었다. 우즈베키스탄 이주여성들은 이혼과 성추행에 대하여 큰 수치로 인식하고 있어 사건이 더 커지는 것은 원치 않아서 과거 성추행에 대해서는 더 이상 대응하지 않겠다고 하였다.

관련법령 및 정보



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

① 외국인근로자(제12조제1항에 따른 외국인근로자는 제외한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정 기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다. 〈개정 2010.6.4., 2012.2.1.〉

1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
2. 휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우

남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률 제12조(직장 내 성희롱의 금지)

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

남녀고용평등과 일 가정 양립 지원에 관한 법률 제39조(과태료)

① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

여전히 어려운 사업장 변경

L은 성추행 사건이 없었다면 결국 미등록자로 남든지 사업장에 복귀하여 사업주에게 수모를 당하며 계속 근무할 수밖에 없었을 것이다. 성희롱 사건의 경우 여성으로서의 수치심과 뚜렷한 증거가 없을 경우 사람들이 자신의 말을 믿어줄까 걱정하여 신고하기가 힘들다. 그러나 L이 처음부터 사건을 공론화하지 않은 것에 대한 책임은 성희롱의 대응방안과 구제절차를 제대로 알려주지 않았던 정부의 책임이 더 크다고 할 것이다.

2015년 변경한 고용노동부의 행정고시인 '외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유'는 내용적으로 변한 것은 거의 없고, 외국인근로자들의 사업장 변경 여전히 어렵다.

외국인근로자들이 입국 후 갑자기 강도 높은 노동을 하는 경우 허리통증을 호소하는 경우가 많다, 그러나 병원에서도 통증 외에 특별한 진단이 없으니 대부분의 사업주들은 외국인근로자들이 꾀를 부린다고 생각하기 일쑤이다. 또한 사업장에서 일하다 다친 경우에도 크게 다치거나 증인이 있는 경우가 아니면 산재로 인정받기도 힘들다.

근로자들에게 제대로 된 근로환경을 제공하지 않고 성희롱까지 일삼은 사업주는 혜택을 베풀 듯 근로자들의 사업장 변경을 허락하고 제대로 된 처벌을 받지 않았다. 결과가 이러한데 사업주가 이후 다른 이주여성에게 동일한 행위를 하지 않는다는 보장이 있을까? 고용노동부는 근로자들의 합의와 상관없이 이런 사업주들을 제대로 처벌하고 향후에는 외국인근로자들을 고용하지 못하게 하여야 할 것이다.

- 사단법인 경기글로벌센터 송인선

사례
14

핵심단어
Key word

축산업, 형평성, 폭행, 고용센터, 이직사유, 불허통보, 상해진단서, 국민신문고, 고용변동통지문, 계급

관련법령
laws

- 근로기준법 제2조(정의)
- 행정규칙(외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유)

동료에게 계속 폭행당할까봐 무서워요 사업장을 변경해 주세요.

상담내용

미얀마 출신 은 충남의 양돈 사업장에서 M(E-9) 일하였는데, 사업주는 다른 사람 명의를 빌려 양돈장 한곳을 더 운영하는 것처럼 서류를 만들어 사업장 한도보다 많은 외국인 근로자를 배정받았다. 사업장에는 베트남 근로자 4명, 미얀마 근로자 2명이 두 개의 다른 사업장 소속으로 각각 고용되었으나 실제 한곳의 사업장에서 근무하고 있었다.

날마다 반복되는 양돈장의 배설물을 치우고 이를 한곳으로 모으는 힘든 작업은 언제나 미얀마 근로자들이 감당해 왔고, 상대적으로 쉬운 양돈장에 물 뿌리고 빗자루로 마무리하는 작업은 항상 베트남 근로자들이 하였다. 이에 화가 난 미얀마 근로자들이 베트남 근로자 들에게 형평성 문제를 제기하면서 싸움이 일어났고, 미얀마 근로자 중 한 명이 일방적으로 베트남 이주노동자들에게 집단 폭행을 당하였다.

이후 M은 추가폭행이 두려워서 사업주에게 사실을 알렸으나 사업주는 대수롭지 않게 여기면서 오히려 폭행당한 미얀마 근로자를 야단쳤다. 이에 다음날 관할고용센터에 사업장 변경을 신청했으나 담당자는 오히려 사업주편만 들고 이직사유가 안 된다고 불허 통보를 하였다.

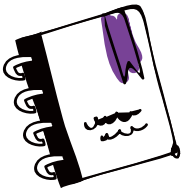
진행과정 및 결과

센터에서는 사건발생 2일이 지난 후 사실을 접하고 곧바로 M을 만나 상처부위를 확인, 사진촬영하고 병원에 가서 상해진단서를 발급받으면서 며칠 동안 치료를 받게 한 후 경찰서에 상해 고소장을 제출하였다. 이후 관할고용센터에 관련서류를 첨부하여 M이 방문하게 하고 담당자와 여러 번 전화통화를 하였지만 결과는 달라지지 않았다. 답답한 마음에 통역과 함께 직접 방문까지 하였지만 담당자는 여전히 기존입장을 고수하였다.

사건발생 2주 후 국민신문고를 통하여 민원을 제기하였는데 아무런 답변이 없어 답답해하던 중 사건발생 27일째 되는 날 갑자기 관할고용센터에서 전화하여 사건 발생일로부터 1개월 전에 고용변동신고를 하라고 하였고, 우편으로 고용변동 통지문을 받았다.

나중에 알고 보니 사건발생 약 20여일이 경과되고 있는 시점에 사업장에서 베트남 근로자들끼리 싸움이 일어나 그 중 한명이 피신 가출하는 사건이 발생하였다. 그때서야 사업주는 미얀마 근로자들이 베트남 근로자들에게 집단 폭행당했다고 주장한 것을 인정하고 사업장변경 동의를 해준 것으로 짐작하고 있다.

관련법령 및 정보



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

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.
2. “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

행정규칙: 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유(일부발췌)

다. 부당한 처우(폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭행, 불합리한 차별 등)

1) 사용자(「근로기준법」제2조제1항제2호의 “사용자”를 의미함)로부터 폭행, 상습적 폭언, 성희롱, 성폭력 등을 당하여 더 이상 근로관계 유지가 어렵다는 점이 객관적으로 인정되는 경우

동료의 폭행도 사업장 변경사유로 인정되어야

고용노동부의 고시는 폭행도 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유로 정하고 있지만, 가해자를 사용자로 한정하고 있다. 근로기준법상의 사용자는 사업주뿐만 아니라 관리자까지 포함하고 있지만 동료근로자는 포함하고 있지 않다. M의 사례에서 보면 베트남 근로자와 미얀마 근로자가 형식적으로는 동료근로자이지만 실제적으로 베트남 근로자들이 더 쉬운 일을 해 왔던 것을 보면 내부에서 자연스럽게 국적을 바탕으로 계급이 나뉘어져 있는 것을 볼 수 있다.

폭행사건이 일어났는데도 실질적인 권력관계를 무시하고 형식적인 직급이 동료라는 이유로 사업장을 변경해 주지 않는다면 M의 우려대로 피해자는 계속적인 폭행을 당할 수밖에 없을 것이다. 따라서 폭행사건이 일어날 경우 가해자가 관리자인지, 동료이지 불문하고 가해자 징계와 더불어 피해자가 원할 경우 사업장 변경을 할 수 있도록 하여야 한다.

M은 입국 2개월 정도밖에 안되어 언어소통에 어려움이 많았으며 고용센터의 외국인 담당자는 무조건 사업장으로 되돌아가서 근무하는 것 외에는 다른 방법이 없다고하여 M을 불안케 하였다, 또한 센터가 위치한 부천에서 충남의 관할고용센터까지 오고가는 시간도 상당히 많이 소요되어 육체적으로도 힘든 상담이었다.

처음부터 관할고용센터에서 제대로 조사하고 사업장 상황을 감안하였다면 고용지원센터장 직권으로도 처리할 수 있는 사안이라고 생각한다. 그럼에도 사업주가 편법으로 외국인근로자를 더 고용한 것도 조사하지 않고 사업주 입장만 대변하는 고용지원센터 직원의 태도에서 실망을 금할 수 없었다.

- 사단법인 경기글로벌센터 송인선

사례
15

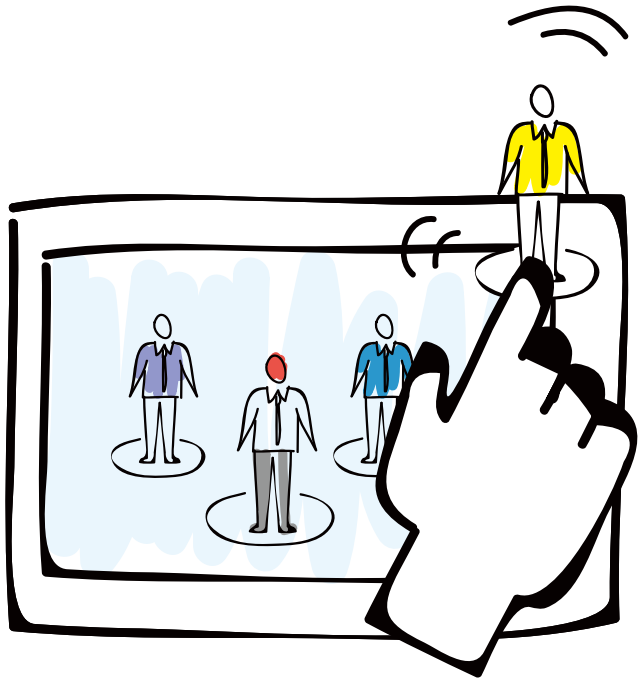
핵심단어
Key word

3년 근로계약, 갈등심화, 사업장 이탈, 감정대립, 고용허가제, 계약기간 단축, 강제근로, 퇴사의 자유, 영세사업장

관련법령
laws

- 외국인근로자 고용 등에 관한 법 제9조(근로계약)
- 근로기준법 제7조 (강제 근로의 금지)

3년 근로계약기간은 너무 길어요.



상담내용

외국인근로자 사업장 갈등 관련 상담 중 상당한 비중을 차지하고 있는 것이 3년 근로 계약기간으로 인한 갈등심화와 사업장 이탈 상담이다. 월 5,000여건 상담 중 사업장갈등 관련 상담(근로관계)은 약 1,000여건으로 거의 20%를 차지하고 있다. 사업장 내에서 갈등요인은 매우 다양하지만 대부분 3년 근로계약으로부터 출발한다. 워낙 사례가 많아 일일이 열거할 수 없지만 사업장 갈등 상담은 해결 과정이 매우 복잡하고, 대부분 사용자와 근로자간 감정대립으로 치달아서 파국(사업장이탈-무단이탈신고)으로 결말이 날 때가 많다.

관련법령 및 정보

외국인근로자 고용 등에 관한 법 제9조(근로계약)

① 사용자가 제8조제4항에 따라 선정한 외국인근로자를 고용하려면 고용노동부령으로 정하는 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하여야 한다. 〈개정 2010.6.4〉

② 사용자는 제1항에 따른 근로계약을 체결하려는 경우 이를 한국산업인력공단에 대행하게 할 수 있다. 〈개정 2014.1.28〉

③ 제8조에 따라 고용허가를 받은 사용자와 외국인근로자는 제18조에 따른 기간 내에서 당사자 간의 합의에 따라 근로계약을 체결하거나 갱신할 수 있다. 〈개정 2012.2.1〉

④ 제18조의2에 따라 취업활동 기간이 연장되는 외국인근로자와 사용자는 연장된 취업활동 기간의 범위에서 근로계약을 체결할 수 있다.

⑤ 제1항에 따른 근로계약을 체결하는 절차 및 효력발생 시기 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [전문개정 2009.10.9]

근로기준법 제7조(강제 근로의 금지) 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하지 못한다.

외국인 근로자의 근로 계약기간 단축하여야[9)]

2010년 4월에 개정된 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 제9조 3항은 사실상 외국인 근로자의 최소한의 자유를 박탈하고 강제근로를 조장하는 규정이다. 과거 외국인근로자들은 1년만 참고 견디면 자신이 더 좋은 사업장으로 갈 수 있다는 희망을 갖고 있었다. 하지만 동 조항이 개정된 이후로 외국인근로자들에게 사업장 변경의 자유는 완전히 사라졌다. 이론적으로는 3년 이후에 변경할 수 있다고 하지만, 취업활동기간 연장이 사업주의 전권에 속한 점을 감안한다면 실제로는 4년 10개월 동안 한 사업장에서만 근무해야 하는 것이다.

9) 천안외국인력지원센터 홈페이지 상담사례 "2014년 하반기 외국인근로자 권익보호협의회 건의 내용-1" (2015.1.3. 사례번호 269) 및 "2015년 상반기 외국인근로자 권익보호협의회 건의내용-2" (2015.10. 사례번호 270), "다문화 정책포럼 외국인근로자 분야 발제자료" (2015.6.3.)

또한 동 조항의 개정 전까지는 국내 근로기준법상의 근로계약기간도 1년을 초과할 수 없는 것으로 명시되어 있었으나 동 조항이 개정되면서 근로기준법 상의 근로계약 기간 제한 규정도 사라졌다. 구 근로기준법에서 근로계약기간을 1년으로 한정했던 것은 근로자의 의사에 반하는 강제 근로를 방지하기 위함이었다.

강제근로의 금지란 근로기준법 제 7조에서 규정하고 있는데 사용자가 폭행, 협박, 감금 기타 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하는 것을 금지하는 것을 말한다. '신체상 또는 정신상의 자유를 부당하게 구속하는 수단'이라 함은 정신의 작용 또는 신체적인 행동이 방해를 받도록 하는 방법으로 행하는 장기근로계약, 사표수리거부 등을 말하며, 근로기준법에서 강제 근로를 금지하는 취지에 의하지 않더라도 이에 준하는 정도의 정신적 또는 신체적인 부당구속에 의한 근로는 모두 금지되어야 한다고 해석한다.(이 규정을 위반시 근로기준법 제107조의 벌칙, 즉 5년 이하의 징역 또는 3,000만원 이하의 벌금의 적용을 받게 되며 본 규정의 위반이 법률행위인 경우에는 민법 제103조의 사회질서에 반하는 법률행위라고 할 수 있다) 그런데 이러한 강제 근로가 현재는 외고법의 비호 아래 공공연히 조장되고 있으며 우리의 무관심 하에 묵인되고 있다. 일선에서 느끼는 외국인근로자들의 사업장 변경 문제는 상상 이상으로 심각하다. 실제로 미등록 체류자를 양산하는 주요 원인이기도 하다.

이처럼 외국인근로자의 사업장 변경을 제한해 놓은 이유를 고용노동부에서는 내국인의 일자리 보호라고 주장한다. 하지만 고용노동부가 진심으로 내국인의 일자리를 보호하기를 원한다면, 방문취업자(H-2)가 건설업이나 서비스업에 취업하는 것을 제한해야 하는 것이 이치에 맞다. 어차피 제조업은 내국인이 기피하는 업종으로 외국인이 사라져도 그 자리를 내국인이 가지 않는 제조업에 대해서만 내국인의 일자리 보호를 운운하는 것은 모순이다.

현재의 외국인근로자 고용 등에 관한 법률은 사업주를 위해서 외국인근로자들의 입사와 퇴사의 자유를 원천적으로 막아놓았다. 그러나 법은 행동을 규제하는 것이지, 마음까지 규제하지는 못한다. 현행법으로 외국인근로자를 사업장에 붙잡아 둘 수는 있지만 그 법으로 외국인근로자의 근로 의욕을 고취하여 높은 생산성을 유도할 수 있는 것은 아니다. 이는 법적으로 해결될 문제가 아니다. 사업장 변경과 이직의 제한이 가능하기 위해서는 국내 사업장 간의 임금 격차가 거의 없어야 한다. 하지만 현실적으로 사업장별로 임금격차가 적게는 몇 십 만원, 많게는 백만 원 이상 차이가 나고 있다. 우리나라 사람들의 입장에서도 잔업을 조금 더 하더라도 매월 월급이 몇 백만 원 차이가 발생한다고 하면 누가 이직을 하려고 하지 않겠는가?

사업주 입장에서도 근로계약을 3년 단위로 하는 것이 유리한 것이 아니다. 1년 단위로 근로계약을 갱신하던 때에는 외국인근로자들이 1년 동안은 참고 일을 했기 때문에 최소한 1년의 노동력은 확보할 수 있었다. 그러나 지금은 외국인근로자들이 입국 직후부터 사업장 변경을 목적으로 태업하는 경우가 많아, 사업주 입장에서도 1년의 노동력조차 확보가 되지 않는 형국이다. 사업장변경 상담 시, 예전에는 1년만 참으면 다른 사업장으로 변경할 수 있다는 것을 안내하고 다시 사

업장으로 복귀시키는 경우가 많았다. 그러나 지금은 사업주의 동의 없이는 사실상 사업장 변경 자체가 원천적으로 봉쇄되었 기에 사업장 변경 관련 상담 자체를 진행할 수 없는 지경이다.

외국인근로자의 체류자격 E-9은 "비전문취업"이다. 말 그대로 대다수 외국인근로자들은 비전문적인 업종에서 일을 해야 한다. 대부분 3개월만 근무하면 생산성이 나오는 일이어야 한다.

만일 년을 일해야 생산성이 나오는 직종이나 1 업무라면 그 자리에는 비전문취업 근로자를 고용해서는 안 된다. 그 업무에는 더 많은 돈을 주고 한국 사람을 고용하던가, 아니면 전문자격 외국인근로자를 고용해야 한다. 하지만 일선 사업장에서는 다소 고난도의 기술이 필요하거나 많은 비용을 지출해야만 하는 업무, 오랜 기간 숙련이 필요한 일에 대해서도 외국인근로자 고용으로 해소하려는 경향이 있다. 대표적인 것이 용접 같은 분야이다.

현재 중소기업의 인력난이 심각한 상황이다. 그러나 이러한 인력난을 외국인근로자 고용으로 일거에 해소하려고 해서는 안 된다. 이러한 방식으로 사업장을 운영하면 오히려 회사가 외국인에게 끌려 다니는 결과를 초래할 수 있다. 어차피 우리나라 젊은이들의 이직 현상도 심각하다. 외국인들이라고 해서 다를 것도 없다. 사업장의 근로조건은 개선하지 않으면서 외국인들을 강제적으로 붙잡아 두고 인력난을 해소 하려고 하는 것은 매우 안이한 발상이다. 이렇게 하면 오히려 외국인근로자들로 인해 기업들이 근로조건을 개선하지 않고 임금만 낮추려고 한다는 비난을 받을 수밖에 없을 것이다. 따라서 다시 예전처럼 근로계약을 1년 단위로 갱신하는 것이 바람직하다.

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상헌

사례
16

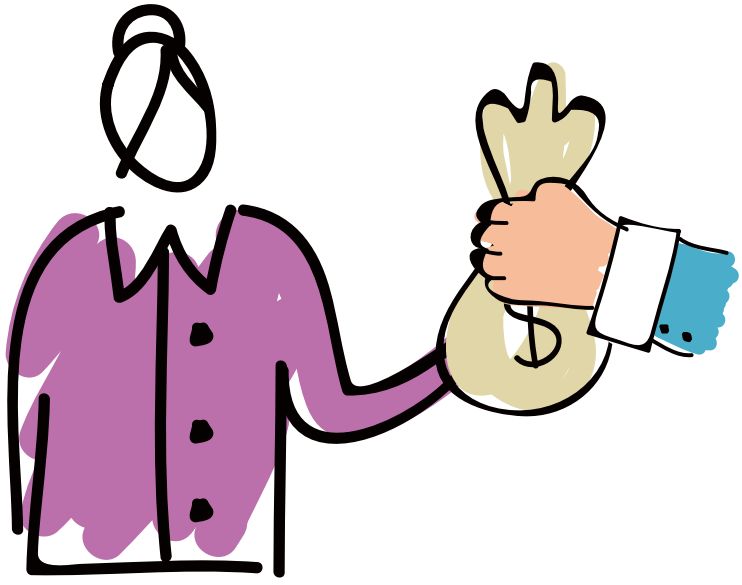
핵심단어
Key word

사업주 부인, 욕설, 강제퇴거, 사업장 변경, 녹취록, 근무지 이탈, 근로기준법, 폭행, 노동청, 진정, 협조의뢰서, 고용센터, 송치가능성

관련법령
laws

- 근로기준법 재8조 (폭행의 금지)
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법 제25조 (사업 또는 사업장 변경의 허용)

사모의 의견을 반대했더니 사장이 욕하며 쫓아냈어요.



상담내용

아산시 소재 외국인지원단체의 요청을 받고 미얀마 근로자 3인(E-9)의 상담을 진행하였다. 모두 한 사업장에서 일하던 중 한 근로자가 사업주 부인과 마찰 (작업행위에 대한 이견)이 있었는데 당일 저녁 사업주가 기숙사에 와서 욕설을 퍼부으며 문제를 일으킨 근로자를 강제로 퇴거시켰다. 이에 같은 국적의 동료 2명도 함께 기숙사를 이탈하여 사업장 변경에 대해 도움을 요청하였다.

진행과정 및 결과

근로자들 모두에게 진술서를 작성하게 하고, 진술서를 센터의 미얀마 통역을 통하여 번역한 결과 근로자들의 진술이 대체로 일치하였다. 한 근로자가 당시 상황을 녹음한 파일을 확인한 결과 사업주는 각목 위협과 심한 욕설을 한 것이 드러났다. 근로자들의 진술서와 녹취를 근거로 하여 사업주에게 사업장 변경을 요청했으나 거절당하였고, 사업주는 오히려 근로자들을 근무지 이탈로 신고하겠다고 통보하였다.

센터는 동 근로자들의 요청에 의해 사업주를 근로기준법 위반(폭행의 금지)으로 진정하기로 하고 관할노동청에 진정서를 접수하였다.(고소하지 않고 진정한 이유는 만에 하나 무고죄로 인한 역고소를 차단하기 위함) 또한 근로자들이 고용센터에 사업장 변경신청서를 접수시 센터에서 작성한 협조의뢰서를 노동청 진정 접수증 함께 제출하도록 하였다.(협조의뢰서의 주요내용은 노동청 조사결과가 나올 때까지 사업장 이탈신고 처리를 연기해 줄 것과 근로자들의 사업장 변경신청서를 접수해 달라는 것이다.)

관할 고용노동지청의 출석 조사 시 통역원과 센터담당자가 함께 출석하여 조사를 지원 하였다. 담당 근로감독관은 폭행의 정도가 미약하여 송치가능성에 대해 의문을 제기했으나 센터에서는 고용허가제 업무편람에 명시된 바 심한 욕설도 폭행이며 특히 흉기(각목) 위협은 특수폭행죄에 해당한다며 적극적인 법리해석을 요청하였다.

이후 한차례 조사기일이 연장되었으나 갑자기 근로감독관이 센터로 연락을 취해와 사업주가 동 근로자들에 대한 고용변동신고(합의 퇴사) 사실을 알려와 근로자들과 협의하여 진정을 취하하고 상담을 종결하였다.

관련법령 및 정보

근로기준법 제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.

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

① 외국인근로자(제12조제1항에 따른 외국인근로자는 제외한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다. 〈개정 2010.6.4., 2012.2.1.〉

1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
2. 휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정 하여 고용노동부장관이 고시한 경우
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우

- 이하생략 -

외국인 근로자 사업장 변경 처리 지침 일부 개정내용 (2014년 7월 1일)

외국인근로자가 진정을 제기하거나 폭행 등으로 고소와 더불어 사업장 변경을 신청할 시 사건에 대한 귀책사유가 나올 때까지 시일이 장기화될 경우, 임시로 사업장 변경 절차를 진행할 수 있게 되었다.(사업장 변경을 신청한 날부터 최종 결과가 나올 때까지 1개월이 초과될 경우 적용)

이전에는 사업주가 고용변동신고(퇴사)에 동의하지 않아 진정(고소)으로부터 결론(처분결과)이 나올 때까지 보통 짧게는 2-3개월, 길게는 4-5개월이 소요되고, 그 기간 동안 외국인 근로자는 일을 할 수 없었다. 지침의 개정은 사업주의 귀책으로 인해 근로자가 오랫동안 피해를 입는 것을 막기 위한 제도 개선으로 보여진다. 단, 처분결과가 사업주 귀책이 아닌 근로자 귀책으로 나올 경우 근로자는 강제 귀국을 당할 수 있음에 유의해야 한다.

폭언도 폭행이다

사업장 갈등으로 인한 사업장변경 상담은 가급적 진정이나 고소를 통해 해결하기 보다는 사업주와 근로자간의 합의가 성사될 수 있도록 중재하고 있으나 양 당사자간 감정의 골이 깊을 경우 법적으로 문제를 해결할 수밖에 없다. 고용허가제 업무편람에 보면 사용주의 심한 욕설도 폭행이며 이는 근로기준법 제8조(폭행의 금지) 위반에 해당된다. 센터에서는 이를 근거로 사업주를 상대로 하여 노동부에 진정을 했고, 출석 조사시에도 적극적으로 근로자들을 위해 변호하였다.

근로감독관도 처음에는 폭행정도가 미미하여 송치 가능성에 대해 의문을 제기했으나 센터의 적극적인 요청을 받아들여 사업주를 설득해서 사업장변경에 대한 동의를 이끌어 냈다. 이는 근로감독관의 적극적인 해결노력과 센터의 간절한 요청이 바람직한 결과를 가져온 것이라 할 수 있다.

한편, 사업주와의 갈등으로 사업장을 이탈한 경우, 우선 고용지원센터에 사실을 고지하고, 사업장 이탈 신고를 막아줄 것을 요청해야 한다. 센터도 노동청 진정 전에 먼저 고용 센터에 문제를 알리고, 협조의뢰서를 보내어 근로자들의 사업장 변경 신청 가접수를 요청한 바 있다. 먼저 급한 불부터 끈 후 이어서 해결을 위한 절차를 밟아야 한다.

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상헌

사례
17

핵심단어
Key word

결근, 근로수령 거부, 강제출국, 협박, 사업장 변경, 근로계약 해지, 직권변경, 민원제기서, 근로조건 준수, 성실이행

관련법령
laws

- 외국인근로자의 고용 등에 관한 벌률 시행규칙 제14조 (고용변동 동의 신고)
- 근로기준법 제5조 (근로조건의 준수)

아파서 결근했는데 계속 일을 못하게 해요.

상담내용

태국 출신 는 몸이 아파서 A(E-9) 2일 결근 후 출근했으나 사업주가 근로수령을 거부하고 A를 강제출국 시키겠다고 협박하였다. A는 사업주에게 사과하고 계속 출근하여 근로제공 의사를 밝혔으나 사업주는 그 때마다 근로수령을 거부하였다. A는 더 이상 근로수령을 거부하는 사업장에서 근무할 수 없다며 사업장을 변경할 수 있도록 도움 요청하였다.

진행과정 및 결과

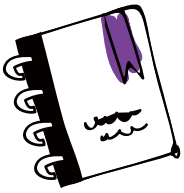
센터는 A의 진술을 토대로 동 근로자의 결근일과 출근일, 사업주의 발언 내용 등을 이동 경로에 따라 상담일지에 작성한 후 사업주와 통화하여 사실관계 확인 및 사업주 입장 표명을 요청하였다. 사업주는 A를 신뢰하지 않아 강제 귀국시키겠다고 통보하였다. 센터는 외국인근로자의 취업은 전적으로 관할고용지원센터의 권한임을 안내한 후 A의 근로제공을 수령하던지 아니면 근로계약을 해지(해고)하던지 입장 표명을 재차 요구 하였다.

이후 수차례 사업주와 통화하여 사업주의 입장표명을 요청했지만 사업주는 뚜렷한 입장 표명을 해주지 않았다. 이에 센터는 사업주에게 사유발생일(근로수령 거부일)로부터 15일 이내에 고용변동신고를 해야 함을 안내하였다. 또한 고용변동신고 마감 기일까지 A의 문제를 결정하지 않거나 고용변동신고를 하지 않으면 센터에서 관할 고용지원센터에 사업장 직권변경을 요청하겠다는 의사를 전달하였다.

고용변동신고 기일이 지나도 사업주의 입장표명이 없어 센터는 관련 문제를 관할 고용 지원센터 외국인 담당자에게 통보한 후 사업장 직권변경 요청을 했으나 받아들여지지 않았다. 이에 센터에서는 A명의로 민원제기서를 작성하여 접수하였다. 민원제기서는 근로수령 혹은 해고 결정을 촉구하는 권고를 사업주에게 전달해 줄 것을 요청하고 사업주의 결정 및 통보가 없을 시 관할 고용센터에서 사업장 직권변경해 줄 것을 요청하는 내용이었다.

센터는 민원제기 접수 다음 날 관할 고용지원센터 직원과 재통화하여 사건처리 결과를 문의하였다. 담당직원은 A의 민원제기 내용을 사업주에게 전달하고 사업주의 입장 표명을 요청하자 사업주가 A의 고용변동신고(퇴사)를 동 고용지원센터에 접수하여 사업장 변경이 가능하다고 알려주었다. 센터는 A에게 고용변동신고서가 접수되었음을 전달하고 관할 고용지원센터를 방문해서 구직신청을 할 것을 안내한 후 상담을 종결 하였다.

관련법령 및 정보



외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 제14조(고용변동 등의 신고) 사용자는 법 제17조제1항에 해당하는 사유가 발생하거나 발생한 사실을 안 날부터 15일 이내에 별지 제12호서식의 외국인근로자 고용변동 등 신고서또는 별지 제12호의2서식의 외국인근로자 고용사업장 정보변동 신고서에 그 사실을 적어 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

근로기준법 제5조(근로조건의 준수) 근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.

사업주도 근로수령의 의무를 지켜야

외국인근로자와 사업주는 근로계약의 양 당사자로서 체결한 근로계약을 성실하게 이행할 의무가 있다. 근로자는 어떠한 경우에도 취업규칙을 잘 지키며 성실하게 근로를 제공해야 하며 사업주 또한 근로자의 노무를 수령해야 할 의무를 지켜야 한다. 외국인근로자의 경우, 해고나 퇴사처리(고용변동신고) 없는 사업주의 노무수령 거부는 근로자에게 사업장 이탈과 불법체류를 권고하는 결과를 초래하게 된다.

따라서 외국인근로자에게 있어서 사업주의 노무 수령 거부의 권리는 특별한 경우(근로자가 생산 현장에서 고의적으로 사업장에 막대한 피해를 주는 경우)를 제외하고는 그 행사가 한정되어야 한다.[10] 본 사례 역시 이러한 사실을 감안하여 센터에서 A의 합법적인 취업을 위해 관련법을 근거로 문제를 적극적으로 고용지원센터에 제기함으로 비록 처리까지 약 한 달여의 시간이 걸렸지만 고용지원센터의 협조 하에 무사히 사업장 변경을 이루어낼 수 있었다.

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상헌

10) 천안외국인력지원센터 홈페이지 상담사례
"사업장을 이탈한 외국인근로자의 사업장 변경" (2013.9.18. 사례번호 207)

사례
18

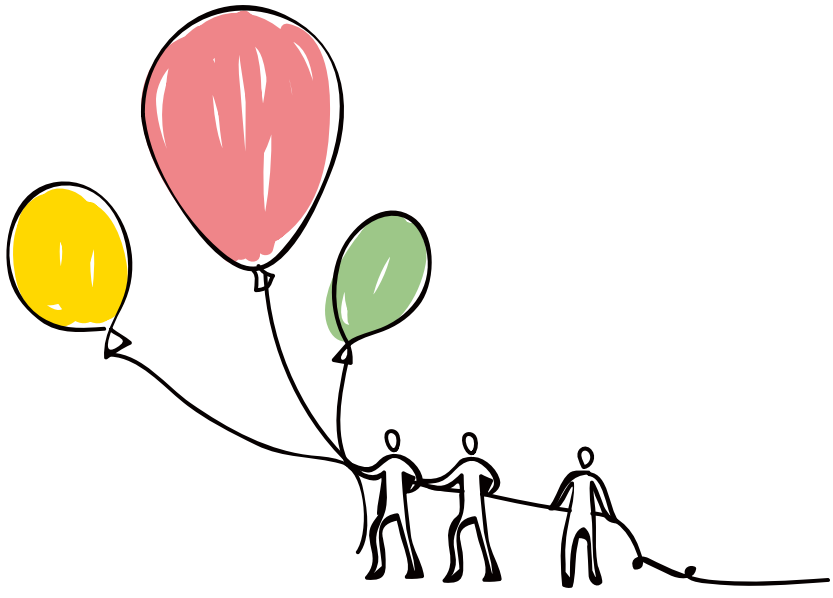
핵심단어
Key word

본국휴가, 폐업, 퇴사처리, 고용변동 신고, 1개월, 구직신청기간, 부당해고, 출입국사실증명서, 고용센터, 사업주의 협조

관련법령
laws

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

본국에 다녀왔는데 회사가 없어지고 다른 회사에도 취업할 수 없대요



상담내용

스리랑카 출신 는 본국에 K(E-9) 있는 아버지의 건강악화로 사업주의 허락을 받고 2개월간 휴가를 다녀온 사이 회사는 폐업되고 자신은 퇴사처리 되었음을 알게 되었다. 관할 고용지원센터를 방문했으나 고용변동신고 후 1개월 안에 사업장변경신청(구직신청)을 하지 않았으므로 더 이상 한국에서 취업할 수 없게 되자 센터를 내방해 도움을 요청 하였다.

진행과정 및 결과

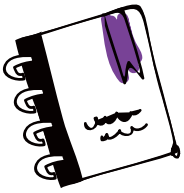
사업주와 전화연결을 시도해 보았지만 연결이 안 되었고, 사업장 관할 고용지원센터 (김해) 고용허가제 담당자와의 연결을 수차례 시도해 보았지만 전화를 받지 않았다. 센터에서는 T에게 다음날 고용지원센터를 다시 방문하라고 하였고, T가 방문하기 전 고용지원센터 담당자와 통화해 근로자의 문제를 논의할 것을 약속하였다.

다음날 사업주가 전화를 받아 사실관계를 확인한 바, 사업주는 T와 함께 일했던 타 동료 스리랑카 근로자(2인)에게 T가 이미 한국에 입국하여 다른 사업장에서 일하고 있다는 이야기를 듣고 T의 고용변동신고(퇴사신고)를 했다고 하였다. 센터에서는 동료의 이야기는 사실과 다르며 T의 진술이 사실일 경우, 근로자의 퇴사신고는 부당해고에 해당하며 근로자가 관할 지방노동위원회에 부당해고 구제신청 및 손해 배상을 청구할 수 있음을 안내하였다.

사업주는 당황해하며 근로자의 구제대책을 문의하였다. 센터는 사업주에게 먼저 근로자가 출입국사실증명서(출입국관리사무소 발급)를 통해 퇴사신고 당시 T가 스리랑카에 있었음을 확인한 후 근로자와 함께 관할 고용지원센터를 방문하여 고용변동신고를 취소한 후 다시 고용변동신고를 해 줄 것을 요청하였다. 만약 관할 고용지원센터에서 이를 받아들이지 않을 시 본 센터로 전화해 줄 것을 요청하였다.

센터에서는 T에게 급히 연락을 취해 사업주와의 통화내용을 안내한 후 관할 출입국 관리사무소를 방문하여 본인의 출입국사실증명서를 발급받아 사업주를 방문할 것을 안내하였다. 사업주와 T는 당일 관할 고용지원센터를 방문해서 근로자의 고용변동 신고를 취소한 후 다시 고용변동신고(사유발생일 : 당일)를 하였고, 관할 고용지원 센터에서 신고를 받아들임으로 근로자는 무사히 구직신청을 할 수 있었다.

관련법령 및 정보



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

- 중간생략-

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

끈질김으로 이루어 낸 근로자의 권리 구제

T의 경우 사실상 사업주의 협조(고용변동신고 취소) 없이는 더 이상 한국에서 취업 활동을 할 수 있는 기회가 없었다. 그 이유는 현행법상 퇴사 후 1개월 안에 반드시 구직신청을 해야 하는데 T는 기간이 경과되었기 때문이다. 이 경우 유일한 해결책은 사업장에서 고용변동신고를 취소하거나(이 경우도 신고 후 1개월 안에 해야 함) 아니면 동 사업장을 상대로 부당해고 구제신청을 통해 일단 계약 해지를 취소시키고 복직 후 다시 고용변동신고를 하는 방법이다.

그러나 사업장은 5인 미만 사업장으로 부당해고 구제신청을 할 수 없는 사업장이었고, 사업장이 이미 폐업되었으므로 구제신청 대상도 없어졌다.(사업주와 통화 당시 센터는 이를 밝히지 않음) 유일한 방법은 사업장에서 고용변동신고를 취소한 후 다시 고용변동 신고를 통해서 T의 취업활동 기회를 살리는 길이었다. 사업장은 경영난으로 이미 휴업 상태(거의 폐업상태)에 있었고 사업주 또한 빚 독촉 등으로 전화연결이 여의치 않은 상황에서 T의 문제를 해결하기가 어려운 상황이었다. 그러나 센터는 끈질긴 노력 끝에 사업주와 통화하여 근로자의 현재 상황을 자세히 고지하고, 구제방법을 안내한 후 사업주의 동의와 협조를 이끌어 낼 수 있었다.

만약 사업주와 끝내 연결되지 않았다면 T의 문제는 미궁 속에 빠질 수밖에 없었다. 센터가 사업주와 통화할 때 일부러 부당해고 구제신청 미해당 사업장이라는 것을 언급하지 않고 강력하게 부당해고 구제신청 경고와 손해배상 청구를 언급한 것이 사업주의 마음을 움직이는데 결정적 역할을 했는데 이는 근로자를 구제하기 위한 선의의 거짓말이었다. 그러나 근로자의 경우 근로자의 귀책이 전혀 없었다는 사실에 입각하여 센터는 T의 문제를 해결하기 위해 선의의 거짓말을 사용한 것이다. 한국에서 더 이상 취업기회를 갖지 못할 수 있었던 근로자의 문제가 해결되어 다행이었다.

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상헌

사례
19

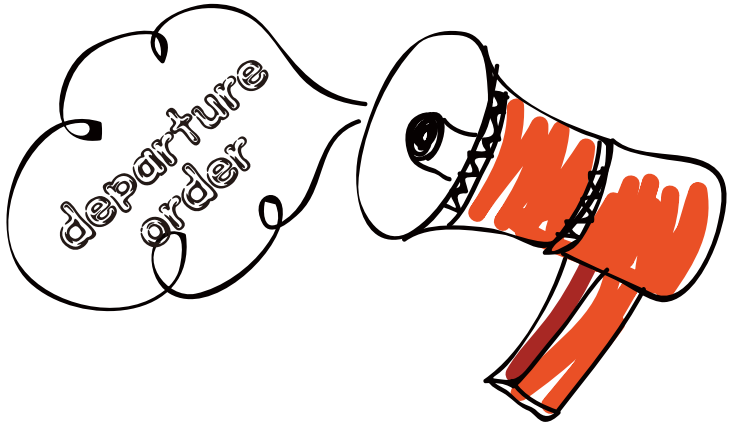
핵심단어
Key word

사업장 변경, 전직, 폐업, 근로계약 해지, 부당해고 구제신청, 구직절차, 고용허가제, 강제출국, 고용변동 취소

관련법령
laws

- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용)
- 고용허가제 업무편람(2013)

회사에서 다른 회사로 가라고 해서 그냥 일하고 있는데 괜찮을까요?



상담내용

D사업장과 근로계약을 체결하고 근무하던 태국출신 K외 1명(E-9)은 D사업장이 아닌 T사업장에서 근로를 제공하고 있었다. 근로자의 진술에 의하면 어느 날 D사업장 담당 직원이 근로자들에게 T사업장으로 사업장이 변경되었음을 일방적으로 통보한 후 사업장을 변경하여 일하고 있다는 것이다. 근로자들은 자신들이 사업장 변경을 요청한 적도 없고, T사업장과의 근로계약서에 사인한 적도 없는데 계속 T사업장에서 일하는 것이 아무런 문제점이 없는지 문의하였다.

진행과정 및 결과

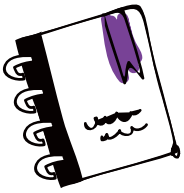
D사업장 담당자와 통화하여 사실관계를 문의하니 사업장의 폐업으로 근로자들을 협력업체인 T사업장으로 전직시킨 후 고용변동신고(퇴사신고)를 하였다는 것이다. 센터에서는 근로자들에게 퇴사사실을 서면 고지했는지 여부를 문의한바 고지한 바 없다는 답변을 받았다. 이에 센터는 담당자에게 근로자들의 현 상황은 퇴사 후 1개월 안에 구직신청을 하지 않아 관련 법(구직신청 기간 도과)에 의해 강제출국 대상자가 되었고, T사업장 역시 정상적인 외국인근로자 구직 절차를 밟지 않고 근로자들을 고용한 것은 불법고용임을 안내하였다.

담당자는 센터의 안내에 당황해 하며 내담자들의 구제 방법을 문의하였다. 이에 센터는 담당자에게 T사업장 담당자와 함께 관할 고용지원센터를 방문하여 두 사업장의 귀책으로 내담자들이 불이익을 당할 위기에 처함을 전달한 후 구제요청할 것을 권고하였다. 그리고 담당자에게 만약 관할 고용지원센터에서 근로자들의 구제신청을 받아들이지 않을 시 근로자들은 부당해고 구제신청을 통한 근로계약 해지를 취소하고 원직복직 후 다시 정식 퇴사절차를 밟아 동 근로자들의 전직을 추진할 수 있음을 안내하였다.

다음날 D사업장 담당자가 전화하여 T사업장 담당자(총무이사)가 문제를 해결하기 위해 근로자들과 함께 관할 고용지원센터를 방문 중임을 알려주었다. 이에 센터는 T사업장 담당자(이사)와 통화하여 최종 결과를 통보해 줄 것을 약속받았다.

당일 오후 T사업장 담당자로부터 “내담자들의 문제가 해결됨”을 통보받았다. 근로자들의 퇴사신고는 D사업장 담당 노무법인의 실수였고 이를 고용센터에서도 인정하여 비록 퇴사 신고 후 1달이 도과되었으나 고용변동신고 취소 신청을 받아들인 것이다. 근로자들에 대한 고용변동 신고가 다시 관할 고용센터에 접수되었고, 정식 구직신청 절차를 거쳐 근로자들은 T사업장에 알선되어 계속 취업할 수 있게 되었다.

관련법령 및 정보



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

③ 제 1항에 따른 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에 출입국 관리법 21조에 따른 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다. 다만, 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유로 근무처 변경허가를 받을 수 없거나 근무처 변경신청을 할 수 없는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산한다.

고용허가제 업무편람(2013), 193 "사용자의 변경 없이 근무 장소를 변경한 경우" 사업장이 이전(사업장 정보변동)하거나 동일한 사업장 내에서 근무처를 이전(지사간 이동)하는 경우를 말하며, 동일 기업의 다른 사업장으로의 이동은 불가. 단, 농축산업의 경우 기존에 허가 받은 농지 외에 땅을 추가적으로 임대 또는 매입하여 면적 이 늘어난 경우 포함(변경된 영농규모증명서 필요)

사업주는 고용허가 관련법을 제대로 지켜야

외국인근로자 고용 사업장은 대부분 영세업체이어서 고용허가제 관련법에 어두운 경우가 많다. 본 사례 역시 관련 두 사업장의 무지로 인해 근로자들은 한국에서 취업을 하지 못하고 중도 귀국을 당할 위기에 처했었다. 우선 원 계약 사업장이었던 D사업장은 내담자들을 퇴사시키면서도 퇴사신고 사실을 근로자들에게 서면 고지하지 않았다. 또한 협력업체인 T사업장은 근로자들에 대해 고용허가 절차를 밟지 않고 불법고용 하였다.

본 사례의 경우 해결 열쇠는 관할 고용지원센터가 가지고 있다. 두 사업장의 귀책을 받아들여 퇴사신고를 무효로 하고 다시 고용변동신고를 받아들이거나 아니면 D사업장을 상대로 부당해고 구제신청을 통해 퇴사신고를 무효화하고 원직복직 후 다시 퇴사절차를 밟는 방법이다. 이 경우도 D사업장의 최초 퇴사신고 후 1개월이 도과되어 고용지원 센터에서 받아들일지는 미지수였다. 다행히 두 사업장에서 자신들의 실수를 인정하고 뒤늦게나마 사태 해결에 최선을 다했고 관할 고용지원센터에서도 경제난으로 사업장의 애로가 많음을 감안하여 내담자들의 구제신청을 받아들인 것 같다.

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상헌

사례
20

핵심단어
Key word

허리통증, 계약해지, 고용센터, 무거운 짐, 사업장변경 유도, 고용변동신고, 합의, 체류자격, 의사소견

허리가 아파 무거운 것을 들지 않으니 쫓아냈어요

상담내용

네팔 출신 는 입국하자마자 S(E-9) 현재 직장에서 일을 시작하여 3개월 동안 근무를 하였는데 근무 중 허리가 아파서 근처 병원에 갔는데 의사는 무거운 물건을 들지 말고 매일 주사와 약을 복용하라고 하였다. 사업주는 S가 무거운 것을 옮기는 일을 하지 않자 며칠 후 본국으로 가라면서 공장과 기숙사에서 쫓아냈고, S는 센터의 쉼터에서 지내게 되었다.

S는 대구에 있는 교회의 전도사(네팔)를 통하여 센터로 오게 되었고 사업주는 급여를 일할 계산으로 정산 해 주었다. 고용지원센터에 가서 상담을 했으나 담당직원 또한 그냥 무거운 걸 들지 말고 일을 하라고 안내만 하였다.

진행과정 및 결과

관할고용지원센터로 연락해 S의 상황에 대해 설명하고 도움을 요청하자 담당자는 이미 상황을 알고 있었으며 전에 S가 고용지원센터에 방문하여 공장에 있는 직원과 통화를 하였다고 하였다. 당일 오후에 고용지원센터 담당자가 사업주에게 전화하여 S의 임금도 이미 정산을 했고 공장에서 내보냈으니 계약해지로 볼 수 있다며 사업장 변경을 유도하였다.

사업주는 당장은 고용변동신고를 해줄 수 없으나 14일 이내로 신고하겠다고 약속 하였고 며칠 후 고용지원센터에 방문하여 S의 사업장 변경신청서가 접수되었음을 확인하였다. S는 대구에 있는 사업장에서 취업하고 싶다고 하여 고용지원센터에 직접 방문하여 사업장 변경신청을 하도록 안내하고 상담을 종결 하였다.

평가 및 의의

뚜렷한 병명이 없이 통증만으로 외국인근로자가 사업장을 변경하는 것은 현행법상 거의 불가능하다. 따라서 위 사례와 같은 사업장변경 상담은 법대로 처리하기보다는 사업주와 근로자 간의 합의와 상담을 통해 해결해야 한다. S는 회사에서 해고된 것이나 다름없었지만 체류자격을 유지하기 위해서는 사업장에 복귀할 수밖에 없고 계속적으로 무거운 짐을 운반해야 했을 것이다.

고용지원센터와 의사는 무거운 짐을 운반하지 않는 일을 하라고 하지만 외국인근로자들을 고용하는 사업주는 내국인이 기피하는 힘들고 어려운 일을 시키기 위하여 근로자를 고용하는 현실을 감안한다면 실현될 수 없는 조언을 한 것이다. 또한 사업주는 이미 S를 사업장에서 쫓아내는 등 감정적으로 좋지 않은 상황이었으므로 S가사업장에 복귀하였다면 육체적인 고통뿐만 아니라 정신적으로도 심한 스트레스를 받았을 것이다.

센터가 직접 나서게 되면 사업주는 센터가 일방적으로 근로자 편을 든다고 간주하고 사업장변경을 해주지 않거나, 사업장 변경을 해주더라도 시간을 많이 지체시킬 수 있다고 판단하였다.

따라서 센터와 협조적인 관계를 가지고 있는 관할고용지원센터에 상황을 얘기하고 고용지원센터에서 직접 사업주를 설득시키도록 유도한 것이 문제 해결에 도움이 되었다.

도움을 준 고용지원센터 직원에게 감사하지만, 이미 파탄이 난 고용관계라고 판단될 경우 외국인근로자의 사업장이동이 공무원의 개인적인 노력이 아니라 제도적으로 이루어지도록 하여야 할 것이다.

- 남양주시외국인복지센터 김인성

사례
21

핵심단어
Key word

성실근로자 재입국제도, 사업장 변경사유, 폐업, 임금체불, 자율합의, 근로계약 해지, 사유정정, 입증자료, 확인서, 출국, 재취업 불가

관련법령
laws

- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제18조의4(재입국 취업 제한의 특례)

고용변동사유 정정은 불가능한 일인가요?

상담내용

스리랑카 출신 K(E-9)는 고용주로부터 '성실 외국인근로자 재입국 취업제도'에 따라 다시 일을 하였으면 좋겠다는 의사를 전달받았다. K는 고용주의 권유에 따라 자신이 요건에 해당하는지를 알아보기 위해 센터를 방문하였다. K의 경우에 자신의 취업활동 기간이 약 7개월 후면 총 4년 10개월로 기간이 만료되어 귀국해야 하는 상황이었다. 그리고 K는 현재까지 사업장변경을 2회 하였으나, 첫 번째 사유는 사업장 폐업 때문에 경영상 필요에 의한 해고로 변경한 것이고, 두 번째 사유는 사업주의 임금체불에 의한 것이라고 하였다. 이와 같은 상황이라면 동 제도에 따른 재입국 취업에는 문제가 없었기 때문에 고용센터에 가서 재입국 취업을 요청할 것을 설명하였다. 이에 사업주가 고용센터에 재취업을 요청하였으나 신청이 불가하다고 하였다.

진행과정 및 결과

이유는 K가 사업장을 변경한 사유에 있어 첫 번째 사업장의 사업주가 당시 실제로 폐업을 앞두고 있었으나, K의 고용변동을 신고함에 있어 이를 '당사자간 자율합의에 따른 근로계약 해지'로 신고한 것이 문제가 되었다(실제 해당 사업장은 A씨가 퇴사한 뒤 4개월 후에 폐업함). 이에 K는 첫 번째 사업주에게 고용변동신고 정정 요청을 하였고, 해당 사업주는 실제 경영상 유지가 어려워 폐업을 했다는 증명서류 등과 사업주 본인이 이를 직접 확인한다는 확인서를 고용센터에 제출하였다. 그러나 고용센터에서는 이러한 입증에도 불구하고 고용변동신고 내용을 정정해 주지 않았고, 결국 K는 이를 포기한 채 출국 하였다.

관련법령 및 정보

외국인근로자 고용 등에 관한 법률 제18조의4(재입국 취업 제한의 특례)

① 제18조의3에도 불구하고 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 외국인근로자로서 제18조의2에 따라 연장된 취업활동 기간이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 재입국 후의 고용허가를 신청하면 고용노동부장관은 그 외국인근로자에 대하여 출국한 날부터 3개월이 지나면 이 법에 따라 다시 취업하도록 할 수 있다.

1. 제18조 및 제18조의2에 따른 취업활동 기간 중에 사업 또는 사업장 변경을 하지 아니하였을 것(제25조제1항제2호에 따라 사업 또는 사업장을 변경한 경우에는 재입국 후의 고용허가를 신청하는 사용자와 취업활동 기간 만료일까지의 근로계약 기간이 1년 이상일 것)
2. 정책위원회가 도입 업종이나 규모 등을 고려하여 내국인을 고용하기 어렵다고 정하는 사업 또는 사업장에서 근로하고 있을 것
3. 재입국하여 근로를 시작하는 날부터 효력이 발생하는 1년 이상의 근로계약을 해당 사용자와 체결하고 있을 것

② 제1항에 따른 재입국 후의 고용허가 신청과 재입국 취업활동에 대하여는 제6조, 제7조제2항, 제11조를 적용하지 아니한다.

③ 제1항에 따른 재입국 취업은 1회에 한하여 허용되고, 재입국 취업을 위한 근로계약의 체결에 관하여는 제9조를 준용하며, 재입국한 외국인근로자의 취업활동

에 대하여는 제18조, 제18조의2 및 제25조를 준용한다.
④ 제1항에 따른 사용자의 고용허가 신청 절차 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. [본조신설 2012.2.1]

입증자료가 있으면 고용변동 사유도 정정되어야

당시 관할고용센터에서는 이러한 입증서류에도 폐업신고일과 고용변동신고일 사이에 약 4개월이라는 시간차가 있다는 점, 폐업 2개월 전까지 매출이 있었다는 점 등을 이유로 정정을 반려하였다. 그러나 사업주 본인이 이를 잘못 신고한 것임을 인정한다는 점, 경영상 매우 어려웠던 점이 매출전표에 나타나 있다는 점, 이로 인해 K 등 외국인근로자 3명을 퇴사시켰다는 점 등을 적극적으로 주장하였으나 고용센터에서는 고용변동사유 정정을 매우 엄격하게 해석하였다.

- 의정부외국인력지원센터 이기호

사례
22

핵심단어
Key word

성실근로자 재입국제도, 폐업, 외국인근로자 책임 아닌 사유, 취업기간 만료, 1년 이상, 숙련도, 성실성, 재검토, 고용노동부, 부작용 예방

내 잘못도 아닌데 성실 외국인근로자가 될 수 없나요?

상담내용

우즈베키스탄 출신 M(E-9)은 2014년 10월이면 총 4년 10개월의 취업활동 기간이 만료된다. 2010년부터 포천 시 소재 사업장에서 계속 근무해 왔기에 무난히 '성실 외국인근로자 재입국 취업제도'에 따라 다시 입국하여 일을 할 것을 기대했으며, 사업주도 재입국 취업을 해주겠다고 약속했다. 그러나 회사 사정으로 갑작스럽게 2014년 4월에 사업장이 폐업하게 되었고 M은 '외국인근로자의 책임 아닌 사유'로 사업장을 변경하게 되었다. 이후 구직활동을 통하여 새로운 사업주를 만날 수 있었고, 재입국 취업을 위하여 열심히 근무하였다. 그렇게 취업활동 기간이 만료되기 1개월 전까지 일을 하다가 사업주에게 재입국 취업신청을 요청하였고 사업주도 이에 동의하였다.

진행과정 및 결과

사업주는 M의 요청에 따라 고용센터에 재입국 취업을 알아보았다. 그러나 고용센터 에서는 M이 재입국 취업제도의 요건에 충족하지 못한다고 하였다. 그 이유는 마지막 사업장에서의 근로계약 기간이 1년 이상이어야 하나 그렇지 못하다는 것이었다. M은 본인의 책임이 아닌 사유임에도 단순히 근로계약 기간이 1년이 안 된다는 이유로 재입국 취업신청을 할 수 없음에 허탈해 했고 이러한 제도적 모순을 비난하며 출국하였다.

관련법령 및 정보

- **'성실 외국인근로자 재입국 취업제도'란,**

고용허가제로 입국하여 취업활동 기간(4년 10개월)이 만료될 때까지 사업장변경 없이 동일한 사업장에서 계속 근무한 외국인근로자에 대해 사용자가 고용허가를 신청할 경우 귀국 3개월이 지난 후에 재입국하여 귀국 전에 근무하던 사업장에 다시 취업할 수 있게 하는 제도이다. 이 제도의 적용대상이 되는 외국인근로자는 고용허가제(E-9)로 입국하여 취업한 외국인근로자로서 사업장변경 없이 한 사업장에서 계속 근무하여야 하나 휴·폐업 등 고용노동부 장관이 고시한 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 사업장을 변경한 경우에도 적용되며(마지막 사업주와 근로계약 기간이 1년 이상이어야 함) 재고용 후 취업활동 기간 만료일이 2012년 7월 2일 이후이어야 하고 사업주가 재입국 고용허가를 신청을 해야 하며 체류기간 내에 자진귀국 해야 한다. 이러한 외국인근로자에 대해 재입국 고용허가를 신청할 수 있는 사업장은 농축산업, 어업, 50인 이하의 제조업에 속하는 사업장으로 당해 재입국 고용허가로 인하여 사업장별 외국인근로자 고용허용한도를 초과하게 되어서는 안되며 내국인 구인노력을 제외한 고용허가서 발급요건을 갖추고 있어야 한다.
또한 동 제도에 따라 재입국할 경우 사업주는 내국인 구인노력을 하지 않아도 되며 외국인근로자는 한국어능력시험과 취업교육이 면제되고 연령제한 없이 재입국할 수 있게 된다.

- **고용노동부 입장 :** 마지막 사업주와의 근로계약 잔여기간을 설정해 놓은 것은,

① 숙련인력의 계속 활용이라는 제도의 취지를 살리기 위해서는 사업장에서 외국인 근로자의 숙련도 및 성실성을 검증하기 위한 일정기간이 필요하고,
② 허위에 의한 재입국 취업을 허가받는 부작용을 예방하기 위한 장치라고 함. 예컨대, 잔여계약기간을 설정해놓지 않았다면 성실성이 검증되지 못한 근로자를 신청하여 재입국시킬 가능성이 있으며, 재입국에 성공한 이후 무리한 사업장변경을 시도하여 사업주에게 피해를 끼치는 부작용 발생 가능성이 있다고 하였다. 또한 4년 10개월에 임박한 외국인근로자가 재입국에 성공한 이후 다른 사업장으로 사업장변경하게 해주는 대가로 사업주에게 금품을 제공 (또는 사업주가 근로자에게 제안하며 금품을 요구)할 가능성을 미연에 방지(이 과정에서 브로커 개입 가능성도 상존)하기 위함이라고 입장을 표명했다.

성실 외국인 근로자 재입국 취업제도는 재검토 되어야

'성실 외국인근로자 재입국 취업제도'는 위에서 살펴 본 바와 같이 사업주의 배타적인 결정에 의해 이루어지기 때문에 고용 종속을 심화시킨다. 실제 외국인근로자들이 재입국 취업을 하려면 마지막 사업장에서 임금 지급지연, 근로조건 저하, 폭행 등 인권침해에도 이를 감내하고 일을 하고 있는 경우가 있으며 이에 대한 문제제기를 원하지 않는 경우도 상당하다. 따라서 제도에 대한 근본적인 재검토가 필요하다.

그리고 한편, 고용노동부가 마지막 사업주와 1년 근로계약 유지를 설정해 놓은 이유를 살펴보면 ①의 경우에 외국인근로자의 숙련도 및 성실성을 기간으로 판단하기 위함이라고 하고 있는바, 숙련도 및 성실성을 단순히 해당 사업장에서의 근로계약 기간으로 판단하는 것은 매우 무리가 있다. 숙련도는 해당 업종에서 이를 측정하는 별도의 기준을 두는 것이 합리적일 것이며, 성실성을 굳이 근로기간과 연결을 짓는다고 하여도 한 사업장에서 계속 근무를 한 외국인근로자, 그리고 외국인근로자의 책임 아닌 사유로 사업장변경을 한 외국인근로자가 마지막 사업장에서 근로계약이 1년이 되지 않는다는 이유로 해당 사업장에서 계속 일을 하지 않을 것이라는 예견은 매우 비합리적인 것이다. ②의 경우는 고용노동부가 외국인근로자의 사업장변경을 원천적으로 봉쇄하고 있다는 반증으로 해석될 가능성이 더 크다. 더욱이 사업장변경을 차단하기 위해 마지막 사업장에서 1년 이상의 근로계약 기간이 필요하다는 것은 사업장변경을 원천적으로 막을 수 있는 방법이 되지도 못하기 때문이다.

따라서 마지막 사업장에서의 근로계약 유지의 요건은 이를 폐지하는 것이 합리적이고 선의의 외국인근로자를 구제할 방안이 될 수 있을 것으로 사료된다.

- 의정부외국인력지원센터 이기호

사례
23

핵심단어
Key word

구직활동기간, 체류기간, 미등록 체류, 근로개시 신고, 귀책, 고용지원센터, 출입국관리국, 구제요청, 국민신문고, 양벌규정, 법적 책임

관련법령
laws

- 출입국관리법 제17조(외국인의 체류 및 활동법위)
- 출입국관리법 제21조(근무처의 변경 . 추가)
- 출입국관리법 제95조(벌칙)

사장님이 신고를 안했는데 제가 불법체류가 되어야 하나요?

상담내용

인도네시아 출신 는 B 구직활동 기간이 10월15일 까지였는데, 10월14일에 구직에 성공하여 취업하였다. 하지만 B씨의 체류기간이 구직활동 기한으로 제한됨에도 불구 하고, 사업장에서는 고용허가신고를 바로 하지 않았다. 미등록 체류가 될까봐 불안한 B는 사업주에게 근로개시 신고를 지속적으로 요청하였지만, 사업주는 해준다고 하면서 괜찮으니 기다리라고만 하고 신고하지 않았다. 결국 B는 노동부로부터 불법체류가 되었다는 통보를 받았다.

진행과정 및 결과

사업장에 확인해본 결과 사업주는 채용한 외국인근로자가 하루만 일하고 본국으로 돌아가 버리는 경우가 있어서 통상적으로 일을 며칠 시켜본 후 마음에 들면 근로개시신고를 하였다, 사업주는 B의 구직활동기간이 하루밖에 남지 않은 것을 미처 인지하지 못하고 있다가 막상 신고를 하려고 보니 너무 늦었다는 사실을 알게 되었다고 하였다. 센터에서는 지금이라도 유선상으로 신속하게 노동부에 신고할 것을 요청하였으나 사업주는 노동부에서 신고 기한이 지났기 때문에 방법이 없다는 답변을 주었다는 사실을 알려왔다.

센터에서는 고용센터에 이것은 근로자의 귀책이 아니므로 구제방법을 찾아달라고 요청 하였으나 출입국관리국에서 허락하지 않으면 고용센터에서도 방법이 없음을 통보해 왔다. 신속하게 출입국사무소에 문의하였고, 출입국 내부 회의를 거쳐 B씨의 구제를 결정 하였다는 통보를 받은 후 고용센터에 상기 내용을 전달하며 다시 선처를 부탁했다. 고용센터 또한 내부회의를 거쳐 통보해주겠다고 하였으나, 불가하다는 답변만을 주었다. 결국 국민신문고에 민원을 신청하여 문제가 해결되어 B는 사업장으로 돌아가 다시 일을 하게 되었다.

관련법령 및 정보

출입국관리법 제17조(외국인의 체류 및 활동범위)

① 외국인은 그 체류자격과 체류기간의 범위에서 대한민국에 체류할 수 있다.

② 대한민국에 체류하는 외국인은 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 경우를 제외하고는 정치활동을 하여서는 아니 된다.

③ 법무부장관은 대한민국에 체류하는 외국인이 정치활동을 하였을 때에는 그 외국인에게 서면으로 그 활동의 중지명령이나 그 밖에 필요한 명령을 할 수 있다. [전문개정 2010.5.14.]

출입국관리법 제21조(근무처의 변경 · 추가)

① 대한민국에 체류하는 외국인이 그 체류 자격의 범위에서 그의 근무처를 변경하거나 추가하려면 미리 법무부장관의 허가를 받아야 한다. 다만, 전문적인 지식·기술 또는 기능을 가진 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람은 근무처를 변경하거나 추가한 날부터 15일 이내에 법무부장관에게 신고하여야 한다.

② 누구든지 제1항 본문에 따른 근무처의 변경허가·추가허가를 받지 아니한 외국

인을 고용하거나 고용을 알선하여서는 아니 된다. 다만, 다른 법률에 따라 고용을 알선하는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 제1항 단서에 해당하는 사람에 대하여는 제18조제2항을 적용하지 아니한다.

출입국관리법 제95조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. 〈개정 2014.1.7.〉

1. 제6조제1항을 위반하여 입국심사를 받지 아니하고 입국한 사람
2. 제13조제2항에 따른 조건부 입국허가의 조건을 위반한 사람
3. 제15조제1항에 따른 긴급상륙허가, 제16조제1항에 따른 재난상륙허가 또는 제16조의 2제1항에 따른 난민 임시상륙허가를 받지 아니하고 상륙한 사람
4. 제15조제2항, 제16조제2항 또는 제16조의2제2항에 따른 허가조건을 위반한 사람
5. 제18조제2항을 위반하여 지정된 근무처가 아닌 곳에서 근무한 사람
6. 제21조제1항 본문을 위반하여 허가를 받지 아니하고 근무처를 변경하거나 추가한 사람 또는 제21조제2항을 위반하여 근무처의 변경허가 또는 추가허가를 받지 아니한 외국인을 고용한 사람
7. 제31조의 등록의무를 위반한 사람
8. 제51조제1항·제3항, 제56조 또는 제63조제1항에 따라 보호 또는 일시보호된 사람으로서 도주하거나 보호 또는 강제퇴거 등을 위한 호송 중에 도주한 사람 (제93조의2제1항제1호 또는 제2호에 해당하는 사람은 제외한다)
9. 제63조제5항에 따른 주거의 제한이나 그 밖의 조건을 위반한 사람
10. 삭제 〈2012.2.10.〉

[전문개정 2010.5.14.]

결과에 대한 책임은 잘못한 사람에게 지워야

외국인근로자의 경우 사업장에 고용된 이후의 행정 철차에 대해 스스로 해결 할 수 있는 부분이 제한됨에도 불구하고, 사업주의 귀책으로 B씨의 체류기한이 제한된 경우에도 그 책임 소재가 근로자에게 돌아온 경우이다.

외국인근로자는 체류기간 내에 체류할 수 있고 이 기간이 도과할 경우 불법체류자가 된다. 과거 출입국관리국은 이 조항을 매우 엄격하게 해석하여 근로자에게 불가피한 사유가 있는 경우에도 구제에 적극적이지 않았다. 그러나 최근 일부 출입국사무소는 근로자의 귀책사유가 없는 B의 사례와 같은 경우 즉각적인 내부회의를 거쳐 바로 권리구제를 결정하는 환영할 만한 태도를 보이고 있다.

오히려 상담을 진행하면서 실망스러운 태도를 보인 곳은 고용지원센터와 사업주였다. 외국인근로자의 애로사항을 가장 잘 아는 정부부처는 고용지원센터일 것이다. 고용허가제 근로자가 출입국관리법에 의하여 애로사항이 있을 경우 대부분의 고용지원센터의 직원은 상황은 안타깝지만 출입국관리법은 자신들의 소관이 아니므로 구제해 줄 수 없다며 책임을 전가하였다.

그러나 위 사례에서는 출입국관리국에서 근로자 구제를 결정하였음에도 고용지

원 센터에서 구제불가 결정을 함으로써 국민신문고에 진정을 제기하는 번거로운 절차를 거쳐야 했던 것이다.

사업주 또한 자신의 귀책사유로 외국인근로자가 출국당할 위험에 처했음에도 불구하고 고용지원센터의 통보를 받아들이는 소극적인 태도를 취하였다. 사업주는 B를 고용할 수 없으면 다시 알선 받아서 다른 근로자를 채용하면 된다는 생각이었을까? 사업주의 신고의무 해태로 외국인근로자가 피해를 입었다면 사업주도 도의적인 책임이 아니라 법적인 책임을 지도록 하여야 할 것이다.

비록 출입국관리국에서 문제 삼지는 않았지만 사업주는 외국인근로자를 고용하기 전에 신고하여야 하며 이를 위반할 경우 1천만원 위반의 벌금을 부과한다고 출입국관리법은 규정하고 있다. 이 벌금조항은 사업주, 근로자 양벌규정으로 사업주의 신고의무 위반으로 근로자도 벌금을 내야할 뿐만 아니라 차후 재입국에도 제한당할 수 있는 위험을 부담하는 것이다. 그러나 여전히 많은 사업주들이 B의 경우처럼 근로를 먼저 시키고 고용일자를 늦춰서 신고를 하고있다. B의 사례가 다시 발생하지 않도록 관할 행정기관의 적극적인 홍보와 감독이 필요하다.

- 김포시외국인주민지원센터 김미경

사례
24

핵심단어
Key word

장애인, F-1, 체류기간 만료, 기간연장, 체류자격 변경, 귀화신청, 취업불가, 생활비, 출입국관리국

관련법령
laws

- 출입국관리법 시행령[별표 1] 외국인의 체류자격(제12조 관련)
- 외국인체류 안내메뉴얼(법무부 외국인·출입국 정책본부)

부모가 한국에 있는데 장애를 가진 자녀의 비자연장을 안 해주면 어떻게 하나요?

상담내용

중국동포 는 중국에서 뇌막염 H(F-1) 후유증으로 언어 및 지적장애 3급 판정을 받은 장애인으로서 체류기간 만료일이 당월 14일인데 관할출입국에서 더 이상 체류기간 연장을 해 줄 법적인 근거가 없다고 하면서 기간연장을 거부하였다. 그동안 H가 귀화신청자라서 F-1비자를 발급해 주었지만 귀화시험에 두 번이나 떨어짐으로서 더 이상 체류기간연장이나 변경을 해줄 근거가 없다고 한 것이다.

H의 아버지(61세)와 어머니(57세)는 H-2비자로 8~9년을 거주하다가 2011년 11월에 모두 귀화를 신청하였고 지난해 8월 달 귀화시험에 모두 합격한 상태였다. 관할출입국 사무소에서는 H의 H-2 체류기간이 만료되니 부모가 귀화신청을 했다는 이유로 F-1으로 체류자격을 변경 해주었다.

H의 오빠(34세)는 중국에서 지체장애 2급 판정받은 장애인으로서 H와 함께 귀화신청을 하였으나 귀화시험에 모두 불합격한 상태였다. H의 아버지는 자녀들이 모두 장애인이고 누군가의 돌봄이 필요하므로 자신들의 귀화허가가 나올 때까지만이라도 H와 오빠의 체류기간을 연장하는 것에 도움을 줄 것을 요청하였다.

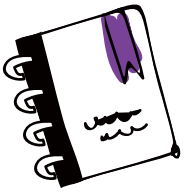
진행과정 및 결과

H의 아버지는 장애를 가진 자녀의 체류기간 연장을 거부하는 것은 결과적으로 정부가 H의 가족 모두를 출국하라는 암시하는 것이라고 추측하고 있었다. H의 가족은 모두 한국에서 오랫동안 거주하고 있는데 장애를 가진 자녀들만 출국시킬 수는 없는 일이었다.

특히 정부는 귀화신청을 했다는 이유만으로 F-1(방문동거)체류자격을 모든 가족들에게 부여하였다. H의 아버지는 귀화허가 여부 결정이 언제 나올지도 모르는데 취업이 불가능한 체류자격을 부여받아 최소 생활비는 어떻게 마련해야 하는지 암담한 상태였다. 관할 출입국 담당자들에게 위 내용으로 질의하자 대부분 암암리에 다들 일하고 있다고 답변하였다. 법무부는 상황을 알면서도 취업이 불가능한 체류자격을 부여하고, 이주민들이 음성적으로 일하는 것을 방조하고 있음을 시인한 것이다.

어느 국가이든 아동과 장애인에게는 배려라는 것이 있는 법인데 유독 출입국정책에는 이주민을 일반인들과 똑같이 취급하고 있어 H의 부모와 상담을 진행하면서 참으로 안타까움을 금할 수 없었다. H의 부모는 하는 수 없이 최후의 방법으로 비자 만기 도래된 딸을 데리고 병원에 가서 진단서를 발급받아 치료목적으로 잠시 거주하면서 아버지의 귀화허가 결과가 나올 때까지 체류기간 연장을 추진하였다. 그러나 출입국 관리국은 H가 이런 방법으로 체류기간을 연장한다면 올해 9월 만료되는 H 오빠의 체류기간 연장을 동일한 방법으로 하는 선례가 되기 때문에 이 역시 어렵다고 하였다. 상담일 현재 H의 부모는 비자만기 마지막일까지 최선을 다해 본다고 하는데 결과적으로 어려울 것으로 보인다.

관련법령 및 정보



출입국관리법 시행령 [별표 1] 외국인의 체류자격(제12조 관련)
방문동거(F-1) 체류자격에 해당하는 사람 또는 활동범위

-중간생략-

- 그 밖에 부득이한 사유로 직업 활동에 종사하지 아니하고 대한민국에 장기간 체류하여야 할 사정이 있다고 인정되는 사람(체류자격변경허가 대상)

외국인체류 안내매뉴얼(법무부 외국인·출입국 정책본부, 2015.12.01.)

방문동거(F-1) 체류자격 변경허가

-중간생략-

5. 우리나라 국적취득절차(국적회복, 귀화, 국적판정)를 밟고 있는 외국인에 대해서는 방문동거 자격으로의 변경허가
   ① 신청서(별지 34호 서식), 여권, 표준규격사진 1매, 수수료
   ② 신원보증서
   ③ 귀화허가 또는 국적회복허가 신청사실증명서
6. 방문취업(H-2) 자격자의 배우자 및 미성년자녀에 대한 방문동거 체류자격 변경허가
   가. 국내에 합법체류 중인 방문취업(H-2) 자격자의 배우자 및 미성년자녀는 방문취업(H-2) 자격자의 체류기간까지 방문동거(F-1)자격으로 체류허가
   나. 제출서류
      ① 신청서(별지 제34호 서식), 여권, 표준규격사진 1매, 수수료
      ② 가족관계 입증서류(출생증명서, 호구부 등)
      ③ 부 또는 모의 외국인등록

불합리한 체류자격 변경 체제는 바뀌어야

출입국관리국은 H와 같은 경우뿐만 아니라 자녀가 없이 남편의 귀책사유만 가지고 있는 결혼이민여성이나 일반귀화 신청자에게도 기존의 체류기간이 만료되면 무조건 F-1 체류자격으로 변경하여 부여한다. 귀화허가 시까지 취업을 허용되지 않는 체류자격을 부여하는 현행의 시스템은 이주민들에게 최저 생계비도 마련할 수 없게 하거나 이주민의 법위반행위를 조장하게 하는 제도로써 반드시 변경이 필요하다고 할 것이다.

- 사단법인 경기글로벌센터 송인선

사례
25

핵심단어
Key word

미등록, 언어소통, 진통제, 간병인, 가족초청, 후유증, 출입국관리법, 국가인권위원회법, 통보의무 면제, 사면조치, 직무유기

관련법령
laws

- 출입국관리법 제84조(통보의무)
- 출입국관리법 시행령 제92조의2(통보의무의 면제)
- 국가인권위원회법 제30조(위원회의 조사대상)

파키스탄 사남매, 우리는 한국밖에 몰라요.

상담내용

파키스탄 출신 B(미등록)는 1999년 한국에 입국하여 공장에서 일하다가 3개월 여 만에 사고를 당해 고관절 골절 및 파쇄 상해를 입었다. 사업주는 병원까지만 데려주고 잠적 하였고, B는 언어소통도 안 돼 혼자 진통제 약만 사먹으면서 약 1년을 지내다가 지역 교회 목사님의 도움으로 고관절 수술을 받을 수 있었다. 수술 받으면서 본국의 가족인 아내를 간병인 자격으로 초청하였고 당시 5살, 4살, 2살짜리 자식 3명도 함께 입국하였다. 수술 이후 후유증과 함께 생활고에 시달리면서 지금까지 어려운 생활을 하고 있었다.

큰딸(19세)은 간질병 지병을 앓고 있어서 고등학교 1학년을 다니다가 자퇴한 상태이고 둘째딸(18세)은 중학교 2학년 자퇴하고 아버지를 따라다니면서 통역일과 집안 행정적 가사 일을 도맡아 하고 있다. 셋째아들(15세)은 고등학교 1학년, 막내딸(8세)은 초등학교 1학년 재학 중이었다. 어머니와 큰딸은 집에서 부업으로 생활비를 벌고 있다. B의 가족은 본국으로 출국하려해도 항공비를 마련할 여력도 없을 뿐만 아니라 생의 대부분을 한국에서 보내고 파키스탄어를 전혀 못하는 아이들이 출국을 강력 반대하고 있었다.

진행과정 및 결과

청와대 홈페이지, 법무부장관 ,국가인권위원회, 국가권익위원회, 외국인정책본부 등으로 민원을 동시에 보냈으나 결국 외국인정책본부 체류 조사과에서 일괄적으로 답변을 보냈다. 상담 진행과정 중 B에게 불리한 기록이 나왔다. B는 2003년도에 한차례 E-9 체류자격을 부여받았고, 2006년도에 자녀들이 학교재학 중이라 2년 연장 후 출국을 약속을 하였다. 그러나 내담자 가족은 현재까지 계속 미등록자 거주하고 있다. 특히 2010년도에 B는 음주운전으로 조사출두거부와 함께 벌금300만원 선고받았는데 아직까지 미납상태였다.

현재 출입국관리법 및 국가인권위원회법에 의거하여 막내가 고등학교 졸업 때까지 묵시적으로 거주하는데 큰 문제는 없었다. 그러나 이미 성인이 되어가는 두 딸과 셋째아들은 더 이상 아무것도 할 수 없다고 하소연하였으나 이들을 지원해 줄 방법이 없어 안타까웠다.

관련법령 및 정보

출입국관리법 제84조(통보의무)

① 국가나 지방자치단체의 공무원이 그 직무를 수행할 때에 제46조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람이나 이 법에 위반된다고 인정되는 사람을 발견하면 그 사실을 지체 없이 지방출입국 · 외국인관서의 장에게 알려야 한다. 다만, 공무원이 통보로 인하여 그 직무수행 본연의 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우로서 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 때에는 그러하지 아니하다. 〈개정 2012.1.26, 2014.3.18〉

-이하생략-

출입국관리법시행령 제92조의2(통보의무의 면제) 법 제84조제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다. 〈개정 2013.1.28〉

1. 「초 · 중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 외국인 학생의 학교생활과 관련하여 신상 정보를 알게 된 경우
2. 「공공보건의료에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 공공보건의료기관에서 담당 공무원이 보건의료 활동과 관련하여 환자의 신상정보를 알게 된 경우
3. 그 밖에 공무원이 범죄피해자 구조, 인권침해 구제 등 법무부장관이 정하는 업무를 수행 하는 과정에서 해당 외국인의 피해구제가 우선적으로 필요하다고 법무부장관이 인정하는 경우 [본조신설 2012.10.15]

국가인권위원회법 제30조(위원회의 조사대상)

① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 인권침해나 차별행위를 당한 사람(이하 "피해자"라 한다) 또는 그 사실을 알고 있는 사람 이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다. 〈개정 2011.5.19., 2012.3.21.〉

1. 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 또는 구금·보호시설의 업무 수행(국회의 입법 및 법원·헌법재판소의 재판은 제외한다)과 관련하여 「대한민국헌법」 제10조부터 제22조까지의 규정에서 보장된 인권을 침해당하거나 차별 행위를 당한 경우
2. 법인, 단체 또는 사인(私人)으로부터 차별행위를 당한 경우

-이하생략-

미등록 체류자에 대한 사면조치 고려하여야

B의 안타까운 사연은 처음부터 오늘에 있기까지 그 원인을 제공한 최초 고용주에 있지만 한편으로 법무부 등 정부에서는 현행법으로 할 일은 다 했다고 생각이 들었다. 그러나 자라나는 아이들을 생각하면 특별한 선처가 있어야 할 것으로 사료되나 국내 거주 20만여 명에 이르는 미등록자들과의 형평성 논란이 예상되어 쉽게 구제하기 어려웠다.

그러나 이제 장기간 국내에서 체류하며 성실히 경제활동하거나 특별한 사유가 있는 미등록 이주민에 대한 사면과 체류자격 부여 방안을 고려해야 할 시기가 아닌가 싶다. 위 상담을 진행하면서 국가인권위원회에 실망을 금치 못하였다. 이런 안타까운 사연을 접하고 조사한번 하지 않고 해당 업무부서로 이관해 버린 것은 직무유기라는 생각이 들 정도였다.

- 사단법인 경기글로벌센터 송인선

사례
26

핵심단어
Key word

미등록, 임금체불, 노동청 출석, 신고, 임금포기, 협의, 국민권익위원회, 진정, 권리구제, 출입국관리법, 선 권리구제 후 통보, 민원회신

관련법령
laws

- 출입국관리법 제84조(통보의무)
- 외국인력제도 관련 민원회신, 노동부, 2009. 4. 20
- 법무부 훈령, 통보의무 면제에 관한 지침(2013.3.31.)

근로감독관에게 체불임금을 받아달라고 했더니 출입국사무소에 신고하겠대요.

상담내용

1. 중국 출신 C(미등록)가 지방노동청에서 급히 센터로 연락을 취하였다. C는 임금체불로 인해 천안노동청에 진정 후 조사를 위해 출석하였으나 담당 근로감독관은 C가 미등록 이라는 이유로 출입국관리사무소에 신고할 의무가 있다고 하면서 근로개선지도과에서 못나가게 막았다는 것이다. C는 화장실에 간다는 핑계를 대고 노동청에서 도망쳐 나왔으며, 체불된 임금을 받을 수 있는 방법에 대해 도움을 요청하였다.

2. 태국 출신 O(미등록)는 임금체불(1,300만원)로 인해 노무사, 통역과 함께 노동청에 출석했으나 담당 근로감독관이 동행한 노무사에게 "왜 미등록자를 신고하지 않았느냐?" 하면서 먼저 출입국관리사무소에 통보하겠으니 어떻게 하겠느냐고 하였다. 이에 동행한 노무사가 O와 협의한 후 체불임금을 포기하겠다고 하였는데 C는 매우 억울해 하며 센터에 도움을 요청하였다.

진행과정 및 결과

상기 상담사례 2건에 대해 센터에서 담당 근로감독관과 통화하여 사실관계를 알아본 바, 담당 근로감독관으로부터 미등록자에 대한 통보의 의무는 법에 정한 것이라는 답변을 받았다. 이에 센터에서는 향후 동 건에 대해 당사자와 협의 후 국민권익위원회, 국가인권위원회에 진정을 통해 권리구제를 신청할 예정이다.

관련법령 및 정보

출입국관리법 제84조(통보의무)

① 국가나 지방자치단체의 공무원이 그 직무를 수행할 때에 제46조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람이나 이 법에 위반 된다고 인정되는 사람을 발견하면 그 사실을 지체 없이 사무소장 · 출장소장 또는 외국인보호소장에게 알려야 한다. 다만, 공무원이 통보로 인하여 그 직무수행 본연의 목적을 달성할 수 없다고 인정되는 경우로서 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 때에는 그러하지 아니하다. 〈개정 2012.1.26〉

② 교도소·소년교도소·구치소 및 그 지소·보호감호소·치료감호시설 또는 소년원의 장은 제1항에 따른 통보대상 외국인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 사실을 지체 없이 사무소장 · 출장소장 또는 외국인보호소장에게 알려야 한다.

1. 형의 집행을 받고 형기의 만료, 형의 집행정지 또는 그 밖의 사유로 석방이 결정된 경우
2. 보호감호 또는 치료감호 처분을 받고 수용된 후 출소가 결정된 경우
3. 「소년법」에 따라 소년원에 수용된 후 퇴원이 결정된 경우

[전문개정 2010.5.14.]

외국인력제도 관련 민원회신. 노동부. 2009. 4. 20(일부발췌)
"신고사건 조사결과 사업주 및 근로자가 출입국관리법을 위반한 사실이 있더라도 인권보호 차원에서 체불임금 등 노동관계법령상의 모든 권리구제가 이루어진 이후 출입국관리사무소에 그 사실을 통보토록 규정한 외국인근로자 민원처리지침은 출입국관리법 위반의 소지가 있어 폐지하였지만 '선 통보 후 권리구제' 방침은 운용하고 있지 않으며, 미등록 외국인근로자도 다른 근로자와 동등하게 노동관계 법상의 권리를 보호하고 있음"

고용노동부에서 '선 권리 구제 후 통보의' 원칙이 지켜져야

출입국관리법상의 통보의무 규정으로 인하여 성폭력, 임금체불, 폭행, 범죄행위 등 인권침해적 행위에 의해 피해를 입은 외국인의 경우(특히 미등록 근로자의 경우) 강제퇴거 될 것에 대한 부담 등으로 국가기관에 의한 권리구제를 신청하는 것에 상당한 제약을 받고 있다. 이 규정으로 인해 노동자임을 인정하는 사법적 판단은 현실에서 미등록이주노동자들에게 어떠한 현실적 권리도 부여하기 어렵다.

즉 미등록 근로자가 자신의 노동법상 권리를 주장하는 것은 언제라도 추방(강제퇴거) 절차가 진행될 수 있다는 것을 의미한다. 그들이 피해를 신고하러간 경찰서에서 오히려 출입국관리사무소로 인계되고, 체불임금을 받으려면 한국을 떠날 각오를 해야 한다. 출입국관리법 제84조의 통보의무 규정은 출입국관리법 위반 사실에 대한 '통보'만을 규정하고 있음에도 불구하고, 이 조항에 근거하여 미등록 체류자를 체포하여 출입국관리사무소 등에 인계하는 불법적 관행의 경찰행정(노동부의 사법 경찰행정 포함)이 이루어지고 있다.

참고로 일본의 경우 노동행정에 종사하는 공무원의 출입국관리사무소 통보의무는 노동기준법 위반이 해소될 때까지는 정지된다고 해석하고 있고, 국내의 경우에도 이러한 해석에 근거하여 노동부의 경우, '외국인근로자 민원처리지침'을 제정하여 '선 권리구제 후 통보원칙'을 운영하여 왔으나, 2008년 6월 23일 상위법인 출입국 관리법과 충돌한다는 이유로 '선 권리구제 후 통보원칙'을 폐지하였다. 과거 이 지침은 관련 공무원의 재량사항으로 규정되어 있어 미등록 체류자의 피해구제 업무를 담당하는 공무원들이 적극적으로 활용하지 않는 한계가 있었는데 현재 이 지침을 폐지하여 미등록이주자가 임금체불 등 권리구제를 받는 것이 더욱 어려워졌다.

고용노동부는 2009. 4. 20자 외국인력제도 관련 민원회신에서 "신고사건 조사결과 사업주 및 근로자가 출입국관리법을 위반한 사실이 있더라도 인권보호 차원에서 체불임금 등 노동관계법령상의 모든 권리구제가 이루어진 이후 출입국관리사무소에 그 사실을 통보토록 규정한(이른바 '선 권리구제 후 통보') 외국인근로자 민원처리 지침은 출입국관리법 위반의 소지가 있어 폐지하였지만 '선 통보 후 권리구제' 방침은 운용하고 있지 않으며, 미등록 외국인근로자도 다른 근로자와 동등하게 노동관계법상의 권리를 보호하고 있음"의 입장을 밝히고 있다.

그러나 최근에 현 정부 최고 책임자가 행정 등 국가 정책 실행에 있어서 '비정상의 정상화'를 강조한 이후 이러한 방침은 퇴조하고 '선 통보 후 권리구제' 방침을

적극적으로 적용하고 있는 것으로 생각된다.

출입국관리법 제84조(통보의 의무)는 법 내용 그대로 '통보'에서 그쳐야지 이를 외국인의 신변을 구속하는 수단으로 삼아서는 안된다. 이는 심각한 외국인 인권 문제를 야기해서 결국 국가 이미지 추락의 원인을 제공하게 될 것이다. '선 권리 구제 후 통보'의 원칙이 지켜져야 한다.

참고 법무부 훈령 - 통보의무 면제에 관한 지침(2013.3.1.)

☞ 통보의무 면제 사항

- 면제 대상 범죄의 피해자 구조 업무를 수행하는 과정에서 알게 된 범죄 피해 외국인의 신상정보

☞ 면제 대상 범죄: 형법상의 범죄와 그 범죄가 포함된 특별법상의 범죄. 다만 범죄 피해 사실을 허위로 신고하는 경우에는 적용하지 않음.

- 형법상의 범죄: 살인죄, 상해와 폭행의 죄, 과실치상의 죄, 유기와 학대의 죄, 체포과 강금의 죄, 협박의 죄, 약취와 유인의 죄, 강간과 추행의 죄, 권리행사를 방해 하는 죄, 절도와 강도의 죄, 사기와 공갈의 죄
- 특별법상의 범죄: 폭력행위 등 처벌에 관한 법률, 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법, 교통사고 처리 특례법

☞ 통보의무 면제 기간

- 면제 대상 범죄의 피해자 구조 업무를 수행하는 공무원이 그 직무 수행 과정에서 범죄피해자가 강제퇴거 대상자임을 발견한 경우, 그 공무원에 있어서 이와 관련한 통보의무는 완전히 면제. 따라서 별도의 통보의무 면제 기간은 없음.

☞ 통보 면제 절차 및 이의 제기

- 절차: 지역 경찰 및 수사 관련사건 담당자, 접수자가 통보 면제를 결정할 경우, 그 사유에 대한 수사 보고서를 작성하여 소속 팀장 과장 결제 후 기록에 편철
- 이의제기: 통보 결정에 대해 불법체류 대상자(대리신고인 등 포함)가 이의 제기를 한 경우, 지체 없이 '통보의무 면제 심의위원회'를 개최하여 통보 여부 최종 결정

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상현

사례
27

핵심단어
Key word

출금심사, 출국금지, 약식명령, 벌금형, 허위결혼신고, 시효완성, 형법, 혼인무효, 입국금지

관련법령
laws

- 형법 제228조(공정증서원본 등의 부실기재)

왜 출국을 못하게 하죠?

상담내용

중국출신 는 본국으로 귀국하기 K(F-2) 위해 인천항만에서 출국심사 도중 문제가 생겨 출국하지 못하게 되자 센터를 방문해서 상담을 요청하였다. 방문당시 K는 많이 당황한 상태여서 일단 진정시킨 후 자세한 내용을 들을 수 있었다.

진행과정 및 결과

K가 제시한 인천항만 출국심사과에서 적어준 메모에는 약식명령서, 벌과금 납부증명서, 인천지방 검찰청 연락처 등이 적혀 있었다. 센터에서 인천출입국관리사무소 출국심사과 직원과 연결하여 문의한 바, 직원은 K가 과거 약식명령으로 벌금형을 받았으나 벌금을 납부하지 않아 출국이 금지된 상태라고 통보하였다.

센터는 곧 바로 인청지방검찰청으로 연결하여 동 내담자의 처벌내용을 확인한 바, 2010년에 허위결혼신고(공전자기록등불실기재 및 불실기재공전자기록등 행사)로 300만원의 벌금형을 받은 바 있음을 확인하였다. 검찰청 직원은 벌금납부에 대한 시효가 완성되었으므로 가까운 검찰청을 방문하여 해당 사건에 대한 약식명령서 및 시효완성사실증명원을 발급받고 출국심사과에 제출하면 출국할 수 있다고 안내해 주었다.

센터는 안내받은 내용을 K에게 상세히 설명한 후 안산지방검찰청을 방문하여 동 서류를 발급받도록 하였다.(필요시 통역 약속) K는 안산검찰청을 방문하여 서류를 발급받았고, 익일 센터 덕분에 무사히 출국할 수 있게 되어 감사하다는 전화를 하였다.

관련법령 및 정보

형법 제228조(공정증서원본 등의 부실기재)

① 공무원에 대하여 허위신고를 하여 공정증서원본 또는 이와 동일한 전자기록등 특수매체기록에 부실의 사실을 기재 또는 기록하게 한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. 〈개정 1995.12.29.〉

벌금은 모두 납부해야 출국할 수 있어요

위장결혼임이 밝혀지면 한국인과 외국인 모두 형법상 '공전자기록등불실기재 및 불실기재공전자기록등행사'로 처벌받고 그 혼인은 무효가 된다. 위장혼인에 근거하여 외국인 배우자가 대한민국 국적을 이미 취득하였지만 그 이후 위장혼인임을 이유로 형사유죄판결을 받거나 혼인무효확인판결이 확정된 경우 법무부장관은 직권으로 귀화허가를 취소할 수 있다.

위 사례는 공전자기록등불실기재로 인해 벌금형을 받은 결혼이주남성이 벌금을 납부하지 않아 출국심사대에서 출국이 불허된 사례이다. K는 다행히 벌금납부

시효가 만료되어 벌금납부 대신 시효완성사실확인원을 발급받고 무사히 출국할 수 있었다. 언어가 통하지 않는 외국인으로서 출국저지에 대해 많이 당황했으나 센터의 적극적인 도움으로 귀국할 수 있었다.

이주민 지원센터가 아닌 여행사나 행정사무소에 방문하여 도움을 요청할 경우, 의외의 금품을 요구하는 경우가 많은데 동 내담자는 비용지출 없이 센터의 도움을 받아 출국할 수 있어서 감사의사를 표하였다. K는 다행히 출국은 하였으나 향후 5년 동안 입국이 규제되고 이후에도 입국 시 까다로운 비자발급 심사가 예상된다.

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상헌

사례
28

핵심단어
Key word

취업활동기간, 재고용절차, 본국휴가, 입국정지, 재입국, 위명여권, 보험금수령, 구직미등록, 강제출국, 면회거절, 부당해고, 제도 이원화

관련법령
laws

- 출입국관리법 제25조(체류기간 연장허가)
- 출입국관리법 시행령 제31조(체류기간 연장허가)
- 출입국관리법 시행령 제30조(재입국허가)
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용)

본국 휴가 후 공항에서 입국을 못하게 해요.

상담내용

상담 1) 베트남 출신 A는 국내에서 3년 취업활동을 마치고 취업활동기간을 연장하였다.(재고용) A는 재고용절차를 마친 후 1달의 휴가를 얻어 본국으로 휴가를 떠났다. 그러나 A는 재고용 후 출입국관리사무소를 방문하여 체류기간을 연장해야 했는데 이를 인지하지 못하고 출국하였다. 휴가를 마친 A는 재입국 중에 공항 출입국관리사무소에 의해 입국정지 처분을 받게 되어 A의 사업주가 A의 재입국을 위해 센터에 도움을 요청하였다.

상담 2) 한국에서 3년 넘게 근로를 제공하던 파키스탄 출신 B는 사업장의 승인을 얻어 본국으로 휴가를 다녀왔다. 휴가를 마치고 재입국하던 중 공항 출입국관리사무소에 의해 입국정지를 받았다. 입국정지 사유는 위명여권 사용으로 인한 강제출국 대상이 된 것이다. B는 퇴직금(출국만기보험) 및 귀국비용보험 수령을 위해 유선으로 센터에 도움을 요청하였다.

상담 3) 인도네시아 출신 C는 혼인을 위해 사업주의 허락을 받고 2개월 동안의 본국휴가를 마치고 인천공항에 도착했으나 재입국 심사 과정에서 구직미등록을 이유로 입국정지처분을 당하였다. 당황한 C가 유선으로 센터로 연락해 도움을 요청하였다.

진행과정 및 결과

상담 1) 인천공항 출입국사무소 입국심사과로 연결해 담당자와 통화해 A의 상황을 설명하고 구제를 요청했으나 거절당하였다. 거절사유는 행정신고 미이행은 권리구제 대상에 해당하지 않는다는 것이었다. 또한 출입국사무소는 A와의 면회신청도 거절하였다. 센터는 출입국 담당자에게 강력히 항의(면회불허조치 관련)하고 사건에 대해 국가인권위원회에 진정하겠다는 의사를 표명하였으나 C 당일 강제출국조치를 당하였다.

상담 2) 인천공항 출입국관리사무소 조사과 담당자와 통화하여 B의 요구사항(출국만기보험금, 귀국비용보험금 수령신청)을 전달하며 센터 담당자와의 면회를 요청했으나 거절당하였다. 거절사유는 공문서 위조 및 동행사범으로 면회금지가 된다는 것이었다. 센터는 B가 근무했던 사업장 담당자와 통화하여 B의 고용변동신고 (퇴사신고)를 급히 요청하여 고용변동신고가 처리되었다. 이후 출입국 담당자와 통화하여 B의 고용변동신고 사실을 전달하며 B의 강제퇴거명령서를 발급한 후 삼성화재 외국인보험팀에 전달해 줄 것을 요청하였다. 이후 B의 출국만기보험금과 귀국비용보험금이 지급된 후 B는 강제출국 되었다.

상담 3) C가 근무한 사업주와 통화하여 동 근로자의 고용변동신고를 취소해줄 것을 요청하였으나 거절당하였다. 거절사유는 C의 휴가를 승인한 바 없으며 자진 퇴사하였다는 것이다. C의 권리구제를 위해 부당해고 구제신청을 하기로 하고 인천공항 출입국관리사무소에 강제퇴거 이의 신청서(취지 : 부당해고 구제신청을 위한 입국 정지 해제 요청)를 제출하였으나 부당해고 관련 증거불충분으로 반려되었다 이후 센터는 사건에 대해 국가인권위원회에 진정을 준비하고 있던 중 C가 강제 출국 당하였다.

관련법령 및 정보

출입국관리법 제25조 (체류기간 연장허가) 외국인이 체류기간을 초과하여 계속 체류하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 체류기간이 끝나기 전에 법무부장관의 체류기간 연장허가를 받아야 한다.

출입국관리법 시행령 제31조 (체류기간 연장허가)

① 법 제25조에 따른 체류기간 연장허가를 받으려는 사람은 체류기간이 끝나기 전에 체류기간 연장허가 신청서에 법무부령으로 정하는 서류를 첨부하여 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다.

출입국관리법 제30조(재입국허가)

① 법무부장관은 제31조에 따라 외국인등록을 하거나 그 등록이 면제된 외국인이 체류기간 내에 출국하였다가 재입국하려는 경우 그의 신청을 받아 재입국을 허가할 수 있다.

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

-중간생략-

③ 제 1항에 따른 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에 출입국 관리법 21조에 따른 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다. 다만, 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유로 근무처 변경허가를 받을 수 없거나 근무처 변경신청을 할 수 없는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산한다.

제도 개선으로 억울한 피해자가 없도록 하여야

외국인근로자가 본국 휴가 후 재입국 시 입국정지 되는 경우가 종종 발생하는데 주요 상담유형은 아래와 같다,

① 체류기간 연장 미신청(사례 1)
② 퇴사 후 사업장 변경 미신청(사례 3)
③ 본국 체류 중 고용변동신고(퇴사, 이탈신고)
④ 체류기간 도과, 위명여권 사용 등(사례 2)

이중 ④의 경우를 제외하고(단, 강제출국은 당연하다고 해도 보험금 수령에 관한 권리구제는 예외) ①,②,③의 경우는 사안에 따라 입국정지 해제 후 권리구제를 진행할 수 있도록 조치해야 한다. ①의 경우, 과태료 부과대상이지 입국정지 대상은 아니므로 입국정지 해제 후 과태료를 부과하고 취업활동을 계속할 수 있도록 해야 한다.(현행 고용허가제 사증은 전체 체류기간 내에서 입국과 출국이 자유로운 복수 사증임) ②의 경우, 법적 기간 내 사업장변경 신청을 하지 못한 불가피한 사유 등이 있을 경우 권리구제 할 기회(행정심판 청구 등)가 주어져야 한다. ③의 경우 역시, 본국 휴가 중 본인의 퇴사사실 등을 인지하지 못한 경우, 입국 정지 조치 해제 후 본인의 권리구제(부당해고 구제신청 등)를 위한 기회를 주어야 한다.

즉 어떤 경우든 근로자 자신의 권리구제 절차를 밟기 위해서는 일단 입국정지 조

치가 먼저 해제되어야 가능하기 때문에 입국 정지 해제가 선행되어야 하는 것이다.

그러나 문제는 입국정지에 대한 현행 출입국관리사무소 행정은 대부분 강제출국 처분으로 귀결된다는 것이다 법이 사람을 . 위해서 존재하는 것이지 사람이 법을 위해서 존재하는 것은 아니다. ④의 경우와 같이 명백한 법위반 사실이 판명되었을 경우, 위반 행위자가 당연히 응분의 대가를 치러야 한다. 그러나 ①,②,③의 경우와 같이 단순한 행정절차 미이행으로 인한 과실은 그 과실에 대한 과태료를 부과하고 국내에서의 취업활동 기회를 살려주어야 한다. 이를 위해 각 사안에 따른 출입국 행정의 변화가 필요하다.

또한 현행 외국인력제도와 관련해서 외국인근로자의 근무지 변경신고, 체류기간 연장 신고 등이 고용노동부와 법무부의 시스템이 이원화되어 있다는 것도 문제를 야기시키는 원인이 되고 있다.(2014년 6월 30일부터 고용변동신고에 대해서는 일원화됨) 외국인근로자가 고용노동부 관련 행정절차는 마쳤지만 출입국 관련 행정절차를 이행하지 못하여 문제가 발생하는 경우가 종종 있다. 특히 고용노동부 관련 신고 의무는 사업주에게 있지만 출입국 관련 신고 의무는 근로자에게 있다. 이때 근로자는 근로계약서, 사업자등록증 사본 등을 제출해야 하는데 외국인근로자가 이를 이행하기에는 현실적으로 쉽지 않다. 이에 대한 해결책이 보완되어야 관련 사례와 같은 피해자를 줄일 수 있다.

한편 외국인근로자의 본국 방문으로 인해 야기되는 피해사례를 줄이기 위해 외국인 근로자는 휴가 전에 반드시 휴가 확인서(휴가기간과 사업주의 서명 날인 명시)를 발급받아 지참하고 출국해야 한다. 또한 외국인고용관리시스템(EPS)에 가입(ID/PASSWORD)해서 본국 휴가 중 혹시라도 사업주가 퇴사신고를 하지 않았는지 수시로 확인해 보아야 한다. 더 나아가 아예 출국 시 재입국허가기간연장신청서와 출국명령에 대한 이의신청서를 작성하여 가지고 나감으로 재입국시 부득이한 사유로 일정이 연장되거나 입국이 정지되어 보호조치 될 경우 동 신청서를 제출하여 자신의 권리구제 기회를 갖게 해야 한다.[11]

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상헌

11) 천안외국인력지원센터 홈페이지 상담사례
"외국인근로자가 본국으로 휴가를 갈 때 준비해야 할 것들" (2015.3.18. 사례번호 279)

사례
29

핵심단어
Key word

미등록, 공동체, 경찰신고, 강제출국, 약용, 협박, 거짓진술, 영장, 진단서, 연행, 헌법, 형사소송법, 체포, 구금

관련법령
laws

- 헌법 제12조
- 형사소송법 제73조(영장의 발부)
- 형사소송법 제215조(압수, 수색, 검증)
- 형사소송법 제200조2(영장에 의한 체포)

같은 국적의 사람이 저를 신고했어요.

상담내용

네팔 출신 미등록 S( )는 D-3 체류자격으로 한국에 입국하여 E-8 체류자격으로 변경하였고, 체류기간만료 후에 한국에 거주하며 미등록자로 지냈다. S는 15년간 한국에 거주하면서 지역 내 공동체를 만들었으며 활성화시켰다. 또한 리더로써 공동체운영과 타국가공동체와 협조하며 마을 내 봉사활동 등 모범적인 생활을 하였다. 또한 자국 근로자가 지낼 곳이 없으면 본인 집에서 머물게 하였고, 네팔에 지진이 발생하자 모금을 하여 네팔 NGO 단체에 전달하였다. 그러던 중 2015. 12. 4일 저녁 9시경 집에서 밥을 먹고 있던 S에게 경찰이 찾아와서 문을 두드리며 "S 맞나요?"라고 신원확인 후 폭행으로 신고가 들어왔다면서 S를 경찰서로 연행해갔다. 나중에 밝혀진 바에 의하면 S를 신고한 사람은 네팔 등록 체류자 A로 미등록 체류자를 경찰에 신고하면 무조건 연행 후 신분 문제로 출입국관리국에 이관된 후 강제출국 시키는 것을 악용하여 자국인을 신고한 것이다.

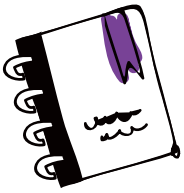
꽤 오래전 A는 방글라데시사람과 다툼이 있었고, S가 와서 통역을 했지만 결과가 좋지 않았는지 S를 보복을 하겠다고 말한 적이 있었다고 한다. 또한 A가 신고하기 3주전인 11월 중순 경 S와 마찰이 있었지만 S는 일방적으로 멱살을 잡혀 맞기만 했을 뿐 공격을 하지는 않았다고 하였다. 그런데 A는 그 싸움으로 S에게 맞았다며 거짓 진술로 경찰에 신고를 하여 S를 경찰에 신고한 것이다.

진행과정 및 결과

경찰은 단순히 폭행 신고 접수 후 영장이나 진단서 하나 없이 단순히 신고자의 증언만 가지고 파출소로 연행하였으며, 폭행당한 시점이 2주전이며 현행범도 아닌데 연행하였다. 파출소에서 S가 사실대로 진술하였지만 경찰은 S가 미등록 신분이므로 풀어 줄 수 없고 A와 얘기가 다르니 경찰서로 가서 진술하라고 하였다. 또한 가해자로 신고 된 사람을 그냥 풀어주게 되면 신고자가 항의하기 때문에 불가하며, 이미 접수를 한 것을 무효화 할 수 없다고 하였다.

파출소에서 경찰서로 사건이 이송되면 외국인은 죄가 없더라도 신분상의 문제(미등록)로 출입국사무소로 인계된다. 현재 S는 양주출입국사무소로 갔다가 화성보호소로 인계되었고, 본 센터에서는 일단 일시보호해제 신청서를 접수하고 대기 중이다.

관련법령 및 정보



헌법 제12조

- 중간생략 -

③ 체포·구속·압수 또는 수색을 할 때에는 적법한 절차에 따라 검사의 신청에 의하여 법관이 발부한 영장을 제시하여야 한다. 다만, 현행범인인 경우와 장기 3년 이상의 형에 해당하는 죄를 범하고 도피 또는 증거인멸의 염려가 있을 때에는 사후에 영장을 청구할 수 있다

형사소송법 제73조(영장의 발부) 피고인을 소환함에는 소환장을, 구인 또는 구금함에는 구속영장을 발부하여야 한다.

형사소송법 제215조(압수, 수색, 검증)
① 검사는 범죄수사에 필요한 때에는 피의자가 죄를 범하였다고 의심할 만한 정황이 있고 해당 사건과 관계가 있다고 인정할 수 있는 것에 한정하여 지방법원판사에게 청구하여 발부받은 영장에 의하여 압수, 수색 또는 검증을 할 수 있다.
② 사법경찰관이 범죄수사에 필요한 때에는 피의자가 죄를 범하였다고 의심할 만한 정황이 있고 해당 사건과 관계가 있다고 인정할 수 있는 것에 한정하여 검사에게 신청하여 검사의 청구로 지방법원판사가 발부한 영장에 의하여 압수, 수색 또는 검증을 할 수 있다.

형사소송법 제200조의2(영장에 의한 체포)
① 피의자가 죄를 범하였다고 의심할 만한 상당한 이유가 있고, 정당한 이유없이 제200조의 규정에 의한 출석요구에 응하지 아니하거나 응하지 아니할 우려가 있는 때에는 검사는 관할 지방법원판사에게 청구하여 체포영장을 발부받아 피의자를 체포할 수 있고, 사법경찰관은 검사에게 신청하여 검사의 청구로 관할지방법원판사의 체포영장을 발부받아 피의자를 체포할 수 있다.

제도 개선으로 억울한 피해자가 없도록 하여야

형법의 기본적인 절차를 무시한 체포와 구금은 외국인인 경우 특히 미등록 체류자인 경우에 가혹하고 무차별적으로 일어난다. 관련법에도 나와 있듯이 영장 없는 연행은 명백한 법 위반이며 정당한 절차를 무시한 행위이다. 만약 한국인에게 이런 일이 있다면 사후에라도 집행기관을 상대로 이의제기나 소송이라도 할 수 있지만 미등록 체류자는 출국시켜버리면 그만인 것이다. 여전히 이런 상황이 계속되고 있다는 것과 대응방법이 많지 않다는 것에 무력감을 느낀다.

내국인은 외국인을 체류자격을 이유로 협박하고, 등록 체류자는 미등록 체류자를 위협한다. 같은 국적이면서도 사소한 잘못에 대한 복수로 등록 체류자들은 미등록 체류자를 신고하고, 이런 행동들이 지역공동체 활성을 막으며 악순환 되고 있다.

- 남양주시외국인복지센터 김인성

사례
30

핵심단어
Key word

관리자, 기소, 재판, 형사 피의자, 대기상태, 징계, 해고예정, 부당해고, 노동위원회, 형평성, 무죄추정,

관련법령
laws

- 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)
- 근로기준법 제28조(부당해고 등의 구제신청)

한국인 관리자와 다툰 후 저만 2개월째 일을 못하고 있어요.

상담내용

스리랑카 출신 는 년 J(E-9) 2014 5월 17일 사업장에서 회사 관리자와 다툼 후 기소되어 현재 재판 중에 있는 형사피의자로 사건 발생이후 직무에서 배제당하였다. J는 약 2개월 넘게 일을 하지 못하고 대기 상태에 있어 센터에 방문하여 도움을 요청하였다.

진행과정 및 결과

사업장 담당자와 통화하여 사실관계를 확인한 결과 J가 센터에서 진술한 내용과 대부분 일치하였다. 사업장에서는 내국인 관리자와의 갈등으로 다투다가 내국인에게 피해를 입힌 J의 직무를 정지하고 형사재판 결과를 기다리고 있었고, 재판결과에 따라 해고할 예정이라고 통보하였다.

사업장은 근로자 10인 이상이 재직하고 있었으며 J에 대한 징계절차 없이 직무를 정지시켰다는 사실을 확인하였다. 센터는 사업장 담당자에게 J의 징계는 정당한 사유없이 이루어졌으며 취업규칙에 명시된 징계 절차를 무시한 부당징계임을 안내하고, J는 관할 지방노동위원회에 부당징계 구제신청을 할 수 있음을 통보하였다.

이후 사업장 담당자는 J에 대한 징계를 철회하고 재판이 끝날때까지 일단 업무에 복귀시키며 업무정지 기간 동안의 임금은 기본급을 지급하겠다고 통보했다. 센터에서는 담당자에게 재판이 끝난 후라도 동 근로자를 함부로 해고할 수 없으며 반드시 취업규칙에 따른 정당한 해고절차(해고 예고 포함)를 밟아야 한다는 사실을 안내하고 상담을 종결하였다.

관련법령 및 정보

근로기준법 제23조(해고 등의 제한)

① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.

근로기준법 제28조(부당해고등의 구제신청)

① 사용자가 근로자에게 부당해고 등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

제도 개선으로 억울한 피해자가 없도록 하여야

보통 사업장에서는 외국인근로자가 내국인 관리자와 마찰이 있을 시 일방적으로 내국인 관리자 편에서 외국인근로자를 징계하거나 해고하는 경우가 많다. 이는 명백한 차별이다. 근로기준법 23조에는 정당한 사유 없이 징계를 하지 못한다고 명시되어 있다.

동법 28조에는 부당해고(징계)시 지방노동위원회에 부당해고 등 구제신청을 할 수 있다고 명시하고 있다. 징계는 그 대상이 되는 행위와 균형을 이루어야 하며 해고와 마찬가지로 그 사유와 절차가 모두 정당해야 한다.

사업장에서는 J를 처음부터 죄인취급하며 사건 발생 다음날부터 직무를 정지시켰다. 이는 무죄추정의 원칙에 어긋나는 처사이다. 또한 언급한 대로 취업규칙에 명시된 징계절차를 거치지 않고 구두로 직무를 정지시켰다. 이는 명백한 부당징계로 구제신청을 통해 근로자는 손해배상을 청구할 수 있다.

재판결과 유죄로 확정될 경우, 사업장에서는 이를 근거로 근로자를 징계할 수 있으나 이 역시 정당한 절차(징계위원회, 해고예고 등)를 통해 진행해야 한다. 다행히 사업장에서 본 센터의 권고를 받아들여 근로자를 업무에 복귀시키고 업무정지 기간 동안 기본급을 지급하기로 하여 더 이상의 갈등없이 문제를 해결하였다.

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상헌

사례
31

핵심단어
Key word

허리통증, 무단이탈, 부당해고, 퇴사처리, 귀국, 언어폭력, 병원, 상담센터, 결근, 체류자격 변경, 3회 이직, 퇴사사유 정정, 과태료, 확인절차

관련법령
laws

- 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)
- 근로기준법 제28조(부당해고 등의 구제신청)

아파서 병원에 갔는데 회사에서 무단이탈로 신고했어요.

상담내용

평소 회사와 마찰을 빚던 필리핀 출신 M(E-9)은 허리가 아파 치료하러 병원을 간 사이에 사업주가 근무지 무단이탈로 노동부에 신고하여 부당해고를 당했다면서 도움을 요청하였다. 센터에 오기 전에 여러 외국인근로자지원센터를 방문하여 상담하였으나 회사가 이미 퇴사처리를 하였으므로 귀국하는 길 밖에 없다는 답변을 듣고 마지막이라는 심정으로 센터를 방문하였다.

진행과정 및 결과

M의 진술에 의하면 회사에서 일하는 동안 한국인 공장장과 근로자로부터 많은 언어폭력(욕설)을 들었고 심지어 일하다 물리적인 (준)폭력도 당하였다고 하였다. 어느 날 일하다 허리가 너무 아파서 회사측(공장장)에 병원 좀 데려가 달라고 했으나 무시당하자 다음날 출근하지 않고 병원으로 갔다. 병원치료가 끝난 후 인근의 상담센터를 방문하여 상담원을 통해 회사에 전화하여 자신의 소재를 알렸으나 이미 회사에서는 화가 많이 난 상태였다고 하였다.

M과 연락이 닿고 있었지만 5일 후 회사에서는 일방적으로 근무지 무단이탈로 관할 고용지원센터에 퇴사 처리하였다. 문제는 M은 이미 3년 동안 3번 이직을 한 상태로 더 이상 이직이 불가하였고 근무지 무단이탈로 퇴사 처리되면 귀국해야 하는 상황이었다. 센터에서는 사업주와 통화하여 사과편지도 쓰고 회사에서 받아줄 것을 권유했으나 그동안 감정의 골이 깊어 거부당하였고, 이후에도 여러 차례 전화와 방문하여 화해 중재를 시도하였지만 실패하였다.

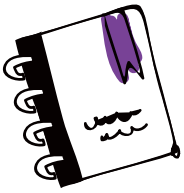
M은 귀국 할 때 하더라도 근무지 무단이탈이라는 오명을 벗고 부당해고임을 밝히고 싶다고 하여 경지지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하고, 경기지방노동위원회의 출석 요구서를 가지고 인천출입국관리사무소를 방문하여 우선 근로자 체류자격 변경(E9-G1)을 신청하였다.

노동위원회의 출석요구서를 받은 사업주는 노무사와 변호사를 써서 강력하게 대응하겠다고 수차례 밝혔다. 그러나 이후에도 사업주를 계속 설득하여 노동위원회에 구제신청을 한 지 한 달 만에 회사 측에서는 고용지원센터에 신고한 퇴사사유를 정정해 주기로 하였고 M도. 부당해고 구제신청을 취하하였다.

그러나 또 다른 문제 봉착한 바 회사관계자, M과 함께 고용변동사유 정정신고를 위해서 고용센터를 방문했는데 고용지원센터에서 정정 신고가 불가하다고 하였다.

또 다시 세 시간 가량을 고용지원센터 담당자를 설득하여 회사 귀책사유로 퇴사처리를 진행하고, 정정신고에 따른 벌금은 회사와 근로자 반반씩 부담하기로 하였다. 극적인 합의로 M은 비자변경도 완료하고 새로운 직장에서 나머지 체류기간 약 3년을 더 근무하다가 귀국하였다.

관련법령 및 정보



근로기준법제23조(해고 등의 제한)

① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

근로기준법제28조(부당해고등의 구제신청)

① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

제도 개선으로 억울한 피해자가 없도록 하여야

고용노동부는 외국인근로자가 5일 이상 무단결근하거나 외국인근로자의 소재를 알 수 없을 경우 무단이탈 신고를 하도록 안내하고 있다. 그러나 M의 경우처럼 외국인근로자가 못마땅한 사업주는 근로자가 합당한 사유로 결근하고 자신의 소재를 알림에도 무리하게 무단이탈신고를 한다.

무단이탈 신고는 외국인근로자에게는 생계수단을 박탈하는 해고조치를 넘어 한국에서 언제든지 추방당할 수 있다는 강력한 위협의 수단이다. 근로기준법과 판례는 사회통념상 근로관계를 지속할 수 없는 정당한 사유가 있는 경우에 한하여 해고를 할 수 있다고 규정하고 있다. 사업주의 감정적인 행위로 인하여 사업주뿐만 아니라 근로자도 상담이 진행되었던 1달여 기간 동안 정신적, 경제적인 피해를 입었다.

고용노동부는 사업주의 무단이탈신고 접수시 실제 이탈여부를 확인한 후 신중히 처리한다고 안내하고 있으나 일부 고용센터에서는 여전히 별도의 확인절차 없이 사업주가 신고한 무단이탈신고서를 접수하고 있다. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률에 근거한 외국인근로자의 불리한 법적 지위를 생각한다면 일선의 행정기관인 고용센터에서라도 '확인절차'라는 미약한 보호장치를 제대로 작동시켜야 할 것이다.

- 글로벌미션센터 최경식

사례
32

핵심단어
Key word

정당한 이유, 해고, 고용변동 구제신청, 허리통증, 휴가, 서명, 고용센터, 퇴사신고, 노동위원회, 원직복직, 화해결정 조서

관련법령
laws

- 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 제17조(외국인근로자의 고용관리)
- 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용)
- 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 제32조(과태료)

휴가신청서인줄 알았는데 사직서였어요.

상담내용

우즈베키스탄 출신 외 명 K 1 (E-9)은 김포시 소재 사업장에서 약 3개월 근로하고 있던 중 사업주가 정당한 이유 없이 15일 전에 김포고용센터에 일방적으로 고용변동신고(해고)를 하여 K는 부당해고 구제신청을 위하여 센터를 방문하였다.

진행과정 및 결과

K는 일을 하면서 허리 통증을 느꼈기에 일 시작하고 2달 후 허리가 아프다는 이야기를 사업주에게 처음으로 꺼냈고, 일주일 후 허리가 아프니 본국으로 휴가를 보내 줄 것을 요청하였다. 사업주는 K의 허리가 아픈 것을 이해하고 치료가 끝날 때(약 2~3개월)까지 본국으로 휴가 다녀오는 것을 동의하여 주었고, 사무실 여직원을 통해 관련 서류를 받으라고 하였다. 일주일 후 사업주의 지시에 따라 K는 여직원이 있는 사무실에 갔고 여직원은 어떠한 서류에 서명을 하라고 하였다. 여직원은 휴가기간 동안은 일을 하지 않기 때문에 무급으로 처리된다고 안내하였고, 당일 김포고용센터에 가라고 하였다.

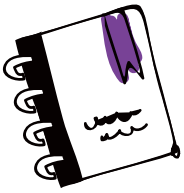
K는 여직원의 설명에 따라 당일에 관할고용센터에 갔고, 고용센터 직원에게 사업장에서 가라고 하여 왔다고 말하니 담당 직원은 무슨 일 때문에 온 것인지를 알기 위해 사업장에 전화를 하였다. 고용센터 직원은 사업장과 연락을 취한 뒤 사업장으로부터 '사직서'를 받았고, K에게 이미 사업장 변경 횟수(3회)를 다 사용하여 현재 사업장이 일을 할 수 있는 마지막 사업장이니 퇴사하지 말고 돌아가서 일을 해야 함을 설명하여 주었다.

K는 고용센터 직원의 설명에 따라 다음날 사업장에 방문하였으나, 사업주는 이미 고용센터로부터 '고용변동사실확인서'를 받았기에 어쩔 수 없다고 하였다. 그러나 K는 사업주가 휴가를 보내 주겠다고 해놓고서 본인을 속여 퇴사신고를 한 것은 매우 부당하기에 구제를 호소하였고, 사업주는 K의 이야기를 수용하여 고용센터에 알아보고 도와주겠다고 하였다.

그 후 사업주는 고용센터에 전화하여 자신의 잘못으로 휴가를 보내는 것을 잘못 신고하여 퇴사신청을 한 것이므로 K에 대한 구제를 요청하였다. 그러나 고용센터직원은 사업주의 진술이 사실이라면 사업주가 고용변동신고를 허위로 한 것이 되므로 이에 대한 과태료 등의 책임을 지어야 한다고 통보하였다. 사업주는 K를 도와줄 수 없다며 본국으로 돌아가라고 하였다.

K가 방문한 날 바로 부당해고 구제 신청 및 이유서 작성하여 경기지방노동위원회에 송부하였고, 약 2개월 후 심문회의에 참석하였다. 사업주는 K에 대한 해고가 부당하지 않다고 주장하면서도 K의 사정이 딱하게 되었으니 화해를 하겠다고 하여 쌍방간 화해로 결정되었다. 화해결정 조서를 고용센터에 제출한 후 K는 원직복직하여 근로를 계속할 수 있었다.

관련법령 및 정보



외국인근로자 고용 등에 관한 법률 제17조(외국인근로자의 고용관리)
① 사용자는 외국인근로자와의 근로계약을 해지하거나 그 밖에 고용과 관련된 중요 사항을 변경하는 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생하였을 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다. 〈개정 2010.6.4.〉
- 이하생략 -

외국인근로자 고용 등에 관한 법률 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용)
- 중간생략 -
④ 제1항에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 제18조에 따른 기간 중에는 원칙적으로 3회를 초과할 수 없으며, 제18조의2제1항에 따라 연장된 기간 중에는 2회를 초과할 수 없다. 다만, 제1항제2호의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경우는 포함하지 아니한다. 〈개정 2014.1.28.〉

외국인근로자 고용 등에 관한 법률 제32조(과태료)
① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
- 중간생략 -

7. 제17조제1항을 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 사용자

제도 개선으로 억울한 피해자가 없도록 하여야

외국인근로자는 4년 10개월의 체류기간 동안 사업주의 허락을 받고 보통 1~2회 본국에 휴가를 다녀오는 경우가 종종 있다. 그러나 휴가기간 및 휴가 허락여부에 대하여 분쟁이 종종 발생하고, 극단적인 경우 공항에서 입국하지 못하고 소명의 기회도 없이 본국으로 귀환하는 경우도 있다. 따라서 사업주와 계약 기간 내 휴가에 대해 합의를 하였다면 이에 대한 확인서를 받는 것이 분쟁을 쉽게 해결할 수 있는 한 방법이다.

또한 자필로 서류에 서명할 경우 그 내용이 한글로만 되어 있어서 이해할 수 없다면 사진을 찍어 지원센터나 통역에게 보내어 무슨 내용인지 정확히 확인한 후 서명하는 것이 필요하다.

- 의정부외국인력지원센터 류지호

사례
33

핵심단어
Key word

즉시해고, 퇴거명령, 노동위원회, 부당해고 구제신청, 손해배상신청, 해고통지, 근로수령거부, 퇴직금 회피, 해고예고수당, 임금체불, 중도귀국

관련법령
laws

- 근로기준법 제19조(근로조건의 위반)
- 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)
- 근로기준법 제26조(해고의 예고)
- 근로기준법 제27(해고사유 등의 서면통지)

7개월 동안 일도 제대로 안 시키더니 어느날 갑자기 기숙사에서 쫓아냈어요.

상담내용

캄보디아 출신 과 은 년의 M N(E-9) 3 근로계약을 체결하고 인천의 문구제조 사업장에 입사하여 일하였으나 2015. 3. 17. 아무런 이유도 없이 사업주로부터 근로제공을 거부당하였다. 사업장에는 사업주와 사업주 부인, 아들, 한국인근로자 및 외국인근로자 약 8명이 근로하고 있었고, M과 N, 같은 국적의 동료 1명이 같은 날 즉시 해고하였다.

다음날 해고를 당한 근로자들은 다시 출근하였으나 사업주 아들에게 사업장 출입을 저지당하였고 캄보디아로 돌아가라는 말만 들었다. 이에 숙소로 돌아갔는데 사업주 부인이 따라와서 숙소열쇠를 달라고 하고 들어와 전기와 가스를 끊은 후 전부 퇴거할 것을 명하였다. 둘째날 출근하였으나 역시 같은 일이 벌어져 일을 하지 못하고 숙소로 돌아와야 했다.

셋째날 출근하자 사업주의 아들은 출근한 M의 목덜미를 잡고 사업장 밖으로 끌어낸 후 기숙사로 가서 모두의 짐을 꺼내고 출입문 비밀번호를 바꾸었다. 이에 근로자 더 이상의 근로제공 시도를 포기하고 상담소(지구인의 정류장)를 찾아왔다. 근로자들이 사업장에서 쫓겨난지 5일이 지나자 사업주는 무단이탈신고를 하였다. 고용노동청 진정절차와 무단이탈신고 철회는 지구인의 정류장 활동가가 진행하였고, 부당해고등 구제신청과 손해배상신청은 센터에서 이관 받아 진행하였다.

진행과정 및 결과

사업주로부터 해고사유에 대한 별다른 설명이나 해고통지서를 받지 못하여 근로자들은 정확한 사유를 알 수 없어 근로자들에게 근로기간동안의 상황에 대하여 들어보니 사업주와의 관계가 좋지 않았음을 확인할 수 있었다.

1. 근로조건 위반을 이유로 한 손해배상신청

가장 관계가 좋지 않았던 근로자는 N이었다. N은 3년의 근로계약을 체결하고 2014. 7. 22. 사업장에 입사하였다. N은 하루 8시간 일하고 최저임금을 받기로 계약하였는데 사업주는 자신의 기분에 따라 출근하자마자 N을 사업장에서 쫓아내거나 강제로 조퇴시킨 경우도 많았다. 일이 많은 경우에는 연장근로를 한 날도 있었는데 N이 월급은 적게는 40만원부터 평균적으로 60, 70만원이었다. 사업주는 별도의 임금명세서도 주지 않고 자의적으로 계산한 임금을 입금해 주어서 N은 자신의 월급이 어떻게 계산된 금액인지도 알지 못하였다.

사업주는 N이 일을 잘 하지 못하고 자꾸 불량을 내서 조퇴를 시켰다고 하였다. N은 일에 능숙하지 못했던 점은 인정하였지만 자신은 다른 근로자들과 달리 특별한 보직을 맡지 못하고 4가지 공정을 돌아가면서 일을 하였기 때문이라고 하였다. 즉, 다른 근로자들은 한 가지 업무만 맡는데 반하여 자신은 근로를 시작할 때부터 여러가지 업무를 보조로 순환하다보니 업무가 능숙해 지기 힘들었다는 것이다. 그러나 사업주와 가족은 이런 상황은 고려하지 않고 일을 잘 못한다는 이유로 폭언을 일삼았고, 수시로 근로수령을 거부하면서 캄보디아로 가라며 N을 사업장에서 쫓아냈다.

사업주는 고용허가제로 입국한 외국인근로자에게 사업장이동의 자유가 없다는 것을 악용하였고, 7개월 동안 자국 동료들이 모두 일하는 시간에 사업주로부터 폭언을 들으며 아침부터 반지하 숙소로 쫓겨나면서 N이 느낀 모욕감은 이루 말할 수도 없었다.

N이 일을 시작한지 4개월 후 사업주는 아무런 설명도 하지 않고 한국어로 된 각서를 가지고 와서 사인하라고 강요하였다. 한글을 제대로 읽지 못하는 N이 사인하기를 거부하자 근로수령을 거부하였고, 3일 후 동일한 서류에 사인을 종용하였고, N이 다시 거부하자 평상시와 같이 폭언과 캄보디아로 보내겠다고 하였다. 핸드폰 사진으로 확인한 각서의 내용은 N이 고의적으로 일을 안하고 있으므로 사업주가 원할 때마다 퇴근을 명하고 결근으로 처리하겠다는 취지였다.

N은 해고를 당한 이후 지급받지 못한 마지막 임금과 총 근로기간동안 근로수령을 거부당한 시간에 대한 임금을 지급하라고 사업주를 상대로 고용노동청에 진정하였고, 사업주는 노동청에서 '신청인이 사업장을 변경하기 위하여 고의로 나태하게 근무한 것'이라는 취지의 진술을 거리낌없이 하였다. 근로감독관은 N이 근로한 마지막달의 미지급 임금에 대하여는 이견이 없었으나 사업주가 근로수령을 거부한 기간 동안 미지급임금에 대하여는 결정을 보류하였다. 담당 근로감독관은 사업주가 근로수령을 거부한 것은 근로계약 위반으로 보아야 하므로 노동위원회에 손해배상청구를 하여야 한다고 안내하였다. 노동청 조사 후 사업주는 미지급된 마지막달의 임금만 지급하였다.

지방노동위원회에 손해배상 신청을 접수하자 담당 조사관은 이 건은 단순 임금체불이라며 노동청에 진정서를 접수하라고 하였다. 노동청 근로감독관의 처분에 대하여 설명하자 조사관은 근로감독관과 통화하겠다고 하였으나 담당 근로감독관은 명예퇴직을 한 상태여서 조사관은 난색을 표하며 신청서를 접수하였다. 손해배상액은 소정근로시간을 일했다면 받아야 하는 월 최저임금에서 통장으로 입금된 임금을 뺀금액으로 계산하였다.

조사관은 신청서를 접수는 하였으나 성격상 각하될 가능성이 높으며, 노동위원회에 접수된 손해배상청구는 1년에 한두 건인데 인정된 사례가 없다며 사건을 취하하고 노동청에 재진정하라고 계속 설득하였다. 공무원의 의견만으로 노동청과 지방노동위원회를 계속 왔다갔다하며 시간만 허비할 수 없으니 공식적으로 각하의견을 받으면 해당서류를 가지고 노동청에 진정하겠다고 버텼다.

결국 N은 손해배상액으로 청구한 금액의 절반만 받고 합의하였다. 증거자료가 없어 연장근로 수당을 제외하고 최소한의 임금만을 청구한 것을 감안하면 만족하기 힘든 액수였다. 그러나 의 손해배상청구금액에 대하여 N 사업주의 반발이 심했고 조사관의 의견대로 노동위원회에서 사건 자체가 각하될 가능성도 높았다. 사건이 각하될 경우 다시 노동청의 진정절차를 밟고 금액을 입증을 하여야 하는데 증거자료도 거의 없었다. 더구나 N은 이미 지방의 사업장에서 일을 하고 있는 상태여서 진정기간동안 출석가능여부도 불투명한 상황을 감안하여 합의한 것이다.

2. 부당해고등 구제신청

M은 2014년 3월 19일 입국하였고 일도 상당히 잘 하여 N처럼 사업주로부터 근로수령을 거부당한 일도 없었다. 근로자들은 사업주와 가족의 반말과 폭언 등을 녹음하였는데 사업장에서 언어폭력이 상시적으로 이루어지고 있음을 보여주었다. 녹음된 내용을 들어보면 M은 사업주와 가족의 부당한 처우에 가장 적극적으로 항의하였다. 실제 M은 N이 근로제공을 거부당한 것과 사업장내의 불공정한 처우에 대한 것에 대하여 자주 항의하여 사업주와 가족이 감정적으로 대응한 것이라고 추정하고 있었다.

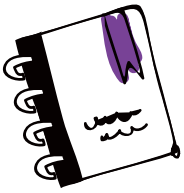
사업주는 소정근로시간이 끝난 후 퇴근카드를 찍게 한 후 캄보디아 근로자들에게만 문구조립업무를 시켰다. 수당은 3,000개를 조립시 5,000원으로 계산하여 지급하였다. 실제 3,000개 조립에는 약 1시간이 소요되었는데 연장가산수당까지 감안하면 실제 받아야할 임금의 60%만 지급한 것이었다. 또한 점심시간은 사업주의 마음에 따라 결정되었고 길어야 40분, 짧으면 10분으로 끝나고 근로자들은 일을 했어야 했다.

12월에 개인적인 질병으로 수술까지 한 M은 사업주의 부당한 행위에 더 이상 참기 힘들어 더욱 자주 항의를 했던 것이다.

사업주의 잘못된 행위는 시정되지 않았고 부정기적인 휴게시간과 근로에 건강이 안 좋아진 M은 자신이 중도 귀국할 의사를 비추기는 하였으나 정확한 시기는 사업주와 협의하려 정하려고 하였다. 그러나 공교롭게도 해고가 발생한 3월 17일은 M이 입국한지 1년이 되기 이틀 전이었다. 사업주는 어차피 본국으로 귀환할 M에게 퇴직금을 지급하는 것을 회피할 목적으로 무리하게 M을 해고시켰다고 볼 수밖에 없었다. 사업주는 M을 무단이탈로 신고하고 출국만기보험에 납입한 금액을 되돌려 받았다.

M이 비록 퇴사의 의견을 내비추기는 하였지만 정확한 사직날짜가 협의되지 않는 상태에서 정당한 이유없이 사업장에서 내쫓은 점, 해고사유가 서면으로 통보하지 않은 점을 들어 지방노동위원회에 부당해고 구제신청서를 접수하였다. 결국 사업주가 합의의 의사를 밝혀서 미지급 퇴직금과 해고예고수당 일부를 받고 사건을 취하하였다. 합의당시 M은 이미 몇 달전 본국으로 출국한 상태였다. M이 국내에 있었다면 해고예고수당을 양보하지도 않았을 것이다. 그러나 사업주가 극단적인 결정을 내려 지급을 거부한다면 M은 민사소송을 하여야 하기 때문이다.

관련법령 및 정보



근로기준법 제19조 (근로조건의 위반)
① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.
② 제1항에 따라 근로자가 손해배상을 청구할 경우에는 노동위원회에 신청할 수 있으며, 근로계약이 해제되었을 경우에는 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 귀향 여비를 지급하여야 한다.

근로기준법 제23조 (해고 등의 제한)
① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다. [[시행일 2007.7.1]]
② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

근로기준법 제26조 (해고의 예고) 사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 천재·사변, 그밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. [개정 2010.6.4. 제10339호(정부조직법)] [[시행일 2010.7.5.]]

근로기준법 제27조 (해고사유 등의 서면통지)
① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.
③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다. [신설 2014.3.24.] [[시행일 2007.7.1.]]

제도 개선으로 억울한 피해자가 없도록 하여야

근로자들의 증언에 의하면 작년 1년 동안 사업주와 그 가족의 부당한 처우에 견디지 못하고 사업장에서 이탈하여 불법체류자로 전락한 외국인근로자만도 3명에 이른다고 하였다. 월급도 제대로 못받고 부당한 처우를 7개월이나 버틴 N의 노력은 정말 놀랍다고 볼 수 있다. M은 근로기간동안 사업주에게 근로제공을 거부당하여 쫓겨날때마다 고용지원센터를 방문하여 도와줄 것을 요청했으나 항상 사업주와 잘 협의하라는 대답만 들었다.

사례
34

핵심단어
Key word

사업주 명령, 휴업급여, 치료비 대납, 산재, 법률구조공단, 손해배상 청구, 초진기록부, 산재승인 통지서, 휴게시간 사고

관련법령
laws

- 산업재해보상보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준)

사업주의 명령으로 한 일인데 다친 후 보상을 제대로 안 해줘서 너무 억울해요.

상담내용

시흥시 소재 사업장에서 근로를 제공하고 퇴사한 우즈베키스탄 출신 M(H-2)은 사업주의 명령으로 사업장 내에 있는 개를 돌봐주던 중(점심시간에 개장청소와 개밥을 주는 일) 개에게 팔뚝을 물려 약 한 달 정도 병원에서 치료를 받았다. 사업주는 M의 치료비는 대납해 주었으나 치료기간동안의 휴업급여는 지급하지 않았고, A가 수차례 급여를 요청했으나 거절당하였다. 사업주의 거절 사유는 개가 물은 것은 A의 잘못이고 자신은 치료비를 대납했으니 사업주의 도리는 다했다는 것이다.

A는 분명히 사업주의 지시로 개를 돌보다가 일어난 사고이고, 개를 돌보아 주면 시간 외 수당까지 지급을 약속하였으니 당연히 사업주가 책임져야하므로 한 달간의 휴업급여를 받을 수 있도록 도움을 요청해왔다.

진행과정 및 결과

센터는 A의 진술과 병원진료 관련 증빙 서류를 토대로 사실을 확인한 후 사업주와 통화해보니 대부분 A의 진술과 일치하였다. 사업주에게 A의 휴업급여 지급을 요청했으나 거절당하였고, 센터는 A의 요청에 의하여 법적 절차를 진행할 것임을 통보하였다. A와 함께 법률구조공단 안산지부를 방문하여 손해배상청구 가능여부를 타진하였으나 법률구조공단 담당자는 사업주가 개에게 근로자를 물으라고 명령하지 않은 한 사업주를 상대로 손해배상 청구는 불가능하다고 답변하였다.

센터는 A에게 마지막으로 산재신청을 해 볼 것을 권유하자 A가 동의하였다. 센터는 A가 진료를 받은 시흥시 소재 모 병원 원무과를 방문하여 A의 상병 소견 확인을 위해 초진소견서 발급을 의뢰하였다. 그러나 병원 담당자는 A의 상병은 업무상 재해와 관련이 없음으로 산재신청을 위한 초진기록부를 발급해 줄 수 없다고 통보하였다. 이에 센터는 병원 원장실을 방문하여 초진기록부 발급 의뢰는 환자의 기본권리라는 사실을 들어 초진기록부를 발급해 줄 것을 재차 요구하자 원장이 담당 직원에게 발급을 지시하여 초진기록부를 발급받을 수 있었다.

센터는 A의 재해경위를 기록한 산재요양신청서를 작성한 후 사업주에게 날인을 요구하였으나 거부하여 사업장 날인거부 사유서를 작성하여 요양신청서와 함께 관할 근로복지공단을 방문하여 접수하였다. 요양신청서에 상세한 재해 경위와 함께 사업주가 A에게 직접 연장수당을 지급해 줄 것을 약속하며 개를 돌보아 줄 것을 지시했다는 사실을 명시하였다. 또한 산재보상법 제37조에 근거하여 휴게시간 중 사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고를 관련 근거로 제시하였다.

근로복지공단 접수 담당자는 처음 신청서를 확인한 후 A의 상병은 산재 대상이 아니므로 접수할 수 없다고 하였다. 이에 센터는 A가 이역만리 타국에 와서 일하다 사업장에서 억울한 일을 당했으니 일단 접수한 후 심사를 거쳐 승인 여부를 통보해 달라고 하였다.

센터의 강경한 요청에 담당자가 신청서를 접수하였고 A는 산재 승인 여부와 관

계없이 자신의 문제를 위해 수고해 준 센터에 깊이 감사의 마음을 피력하였다. 약 한 달이 지난 후 센터로 근로복지공단의 요양승인 통지서를 받았고 A는 치료기간 동안의 휴업급여를 지급받을 수 있었다.

관련법령 및 정보

산업재해보상보험법 제37조 (업무상의 재해의 인정 기준)

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다. 〈개정 2010.1.27.〉

1. 업무상 사고

가. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고

나. 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고

다. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근 중 발생한 사고

라. 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고

마. 휴게시간 중 사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고

바. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

- 이하생략 -

제도 개선으로 억울한 피해자가 없도록 하여야

A의 사례는 형식적으로만 보았을때는 업무상 재해에 해당하는지의 여부가 모호하여 처음에는 산재로 인정될 것이라는 기대를 거의 하지 않았다. 그러나 A의 자존심과 상처, 대한민국의 국가 이미지(國格) 등등이 희망을 놓지 않고 사업주, 법률구조공단, 근로복지공단으로 이어지는 시도를 가능케 하였다.

개를 돌보는 일이 사업장에서의 주요 업무와 관련이 없다고 할지라도 사업주가 명령을 하였고, 돌보는 시간에 대하여 연장근로 수당 등을 지급하였으므로 A의 업무 중 일부라고 볼 수 있을 것이다. 또한 외국인근로자 뿐만 아니라 내국인도 사업주가 업무와 무관한 일을 시키는 경우 단번에 거절하기는 힘들다. 따라서 근로복지공단은 재해의 형태만이 아니라 재해가 발생하게 된 실질적인 원인과 내용을 제대로 판단하여 산재 승인여부를 신중히 결정하여야 할 것이다.

만약 근로복지공단에서 불승인 결정을 내렸다면 A는 심사청구 혹은 행정소송 등 지난한 법적 과정을 거치거나 중도에 포기했을 것이다. 근래 본래 드물게 제대로 된 결정을 내려준 근로복지공단 안산지부 담당자에게도 감사의 인사를 전한다.

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상헌

사례
35

핵심단어
Key word

미등록, 출입국관리국, 단속, 도주, 익사, 유가족, 장례, 산업재해, 근로복지공단, 관련판례, 사업주 지시

관련법령
laws

- 판례(부산고법 200누792, 선고일자: 2008, 06, 20)

단속을 피하려다 사망한 자식의 억울함을 풀어주세요.

상담내용

중국출신 미등록 는 충남 당진의 K( ) 사업장에서 일하던 중 출입국관리국에서 갑자기 회사로 들어와 단속을 하였고, 이를 피해 도주하는 과정에서 회사에서 200m 떨어진 저수지에 뛰어들었으나 나오지 못하고 익사하였다. K의 유가족(부친, 동생)은 처음에는 장례문제와 시신운송절차에 대해 도움받기 위해 센터를 방문하였다. K의 사고경위 등에 대하여 유가족의 진술을 들어보니 산업재해로 보상받을 수도 있다는 생각이 들어 유가족에게 절차와 가능성을 설명하고 산재보상 신청절차에 착수하였다.

진행과정 및 결과

센터에서 사업주와 통화하여 사실관계를 확인한 결과 유가족의 진술과 일치하였다. 사업주는 K의 사망에 안타까움을 표하면서 도의적인 책임뿐 아니라 도와줄 방법을 문의하였고, 센터는 사업장을 방문하여 사업주에게 K의 사망과 관련하여 산재신청 의사를 표명하자 사업주는 적극적으로 협조할 의사를 비쳤다.

우선적으로 센터는 출입국관리국 단속에 의한 산재에 대한 관련 사례를 확인한 결과 사업주의 지시에 의해 도피했는지 여부에 따라 산재 승인 여부가 결정됨을 확인하였다. 이에 사업주에게 사건발생 당시 K에게 도피를 지시했는지 여부를 문의한 바, 사업주는 K에게 피하라고 지시했다는 사실을 확인하였다. 사업주에게 유사한 관련사례에 대해 안내한 후 근로복지공단 조사 시 관련 내용을 정확히 진술해 줄 것을 요청하자 사업주도 흔쾌히 승낙하였다. 또한 관할 출입국관리사무소와 연결하여 사망 사건과 관련하여 유감을 표한 후 K의 사망사고에 대하여 산재를 신청할 예정이니 결과가 나올 때까지 장례를 연기할 것임을 통보하였다. 출입국관리사무소에서 소정의 위로금 전달의사를 피력하자 경제적인 어려움을 겪고 있던 유가족은 위로금을 받았다.

근로복지공단의 수차례 조사 후 K의 산재가 승인되었고, 유가족은 일시보상금(유족급여 및 장의비)를 지급받은 후 K의 장례를 진행하였다.

관련 유사사례 정리(요약)

- 2005년 유학비자로 입국한 중국인이 전기부품업체에서 일하다가 마산 출입국관리사무소 단속반의 단속을 피하기 위해 창문에서 뛰어내렸으나 두개골 골절로 사망함.
- 산재신청 하였으나 불승인됨. (불승인 사유 : 업무장소에서 업무시간 내에 발생한 사고라도 비업무적 활동 때문에 생긴 사고라면 업무상 재해가 아니다). 유가족 항소함.
- 2008년 월 부산고동법원 판결(부산고법 2008누792, 선고일자 : 2008. 06. 20.) : 사망자는 관리자의 지시 하에 도피 중 재해를 입은 것으로 동 피신행위는 사업주의 지배관리 하에 있음을 인정함. 원고 승 판결. 근로복지공단 항소함.
- 2008년 11월 대법원 판결 : 상고(근로복지공단) 이유 없음 기각 판결.

● 관련법 : 산업재해보상보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) 1항의 1(업무상사고)

가. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고

산업재해에 해당하는 지 여부는 꼼꼼히 파악해야

사례의 쟁점은 단속 중 사망한 사건에 대한 산재 처리 가능 여부여서 센터에서는 상담접수 즉시 비슷한 사례에 대한 판례를 찾아 검토 후 산재신청을 결정하였다. 관련 판례에 의하면 사업주의 지시에 따라 피신하는 과정에서 재해를 입게 된 점, 재해가 사업장 내에서 작업하는 도중에 이뤄진 점, 만약 단속되지 않았다면 계속해서 업무를 수행할 것으로 예상되는 점 등을 고려하면 피신 행위는 사업주의 지배관리하에 있는 것으로 해당함으로 근로자의 사망은 업무상 재해에 해당된다고 판시하였다.

이에 비해 위 사례의 경우, 사망이 사업장 내에서 일어난 것이 아니라 사업장에서 200m 떨어진 장소에서 발생했고, 출입국 단속반도 사망자와 물리적인 접촉이 없었던 점으로 동 사건의 산재 승인여부는 불투명하였다. 그러나 유사 사례의 판례에서는 사망자의 행위가 사용자의 지시(지배관리)에 의한 것인지의 여부가 판결에 중요한 영향을 끼친 바, 센터에서는 충분히 승인가능성이 있다고 판단하여 산재신청을 진행하였다.

유가족이 센터를 내방한 것은 장례에 대한 도움을 요청하기 위함이었는데 결과적으로 상당액의 금전보상을 받게 되어 매우 만족해하며 센터의 노력에 감사를 표하였다.

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상현

사례
36

핵심단어
Key word

동포, 입주도우미, 재해, 가사사용인, 합의금, 민사소송, 손해배상, 민법, 감독자 책임, 산재, 권리포기, 간소한 구제절차

관련법령
laws

- 민법 제751조(재산 이외의 손해의 배상)
- 민법 제755조(감독자의 책임)
- 근로기준법 제11조(적용 범위)

가사사용인의 재해보상은 집주인에 따라 달라요.

상담내용

중국동포 는 년 월부터 H(F-5) 15 3 지인의 소개로 입주도우미로 일을 하게 되었다. H는 일 시작 보름 후에 주인집 아들이 축구를 하고 싶다고 하여 거실에서 같이 공놀이를 했는데 넘어지면서 왼쪽 팔이 부러지게 되었다. 통원치료를 받으면서 일을 못하게 되자 주인집에서는 15일 급여 90만원, 통원치료비 20만원, 보상 90만원 총 200만원을 합의금으로 제시하였다.

진행과정 및 결과

H는 구두계약이지만 기존에 일을 하기로 한 계약기간(3개월)이 남아있으니 합의금을 좀 더 받아야겠다는 생각에 센터에 문의하게 되었다. 센터에서 전화하여 하소연했으나 집주인은 완강하게 나왔다. 제시한 합의금이 아니면 합의금마저 지급하지 않겠다는 것이다. 합의금을 더 받기 위해서는 민사소송을 하여야 하는데 비용과 시간 때문에 H는 민사소송 원치 않았다. H는 주인집이 제시한 200만원에 합의하였다.

관련법령 및 정보

민법 제751조(재산 이외의 손해의 배상)

① 타인의 신체, 자유 또는 명예를 해하거나 기타 정신상고통을 가한 자는 재산 이외의 손해에 대하여도 배상할 책임이 있다.

② 법원은 전항의 손해배상을 정기금채무로 지급할 것을 명할 수 있고 그 이행을 확보하기 위하여 상당한 담보의 제공을 명할 수 있다.

민법 제755조(감독자의 책임)

① 다른 자에게 손해를 가한 사람이 제753조 또는 제754조에 따라 책임이 없는 경우에는 그를 감독할 법정의무가 있는 자가 그 손해를 배상할 책임이 있다. 다만, 감독의무를 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 감독의무자를 갈음하여 제753조 또는 제754조에 따라 책임이 없는 사람을 감독하는 자도 제1항의 책임이 있다.

근로기준법 제11조(적용 범위)

① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다. (2008.3.21 신설)

가사사용인을 위한 간소한 구제절차가 마련되어야

중국동포가 많이 취업하는 가사사용인과 간병인의 경우 근로기준법상의 근로자로 인정받지 못하므로 임금체불이나 산재를 당하였을 경우 곧바로 민사소송을 통해야만 권리를 구제받을 수 있다 민사소송은 , 장기간 소요되고, 무료법률지원을 받지 못하는 경우 고비용이 발생한다. 따라서 여유가 없는 대부분의 피해자들이 권리를 포기하거나 합의를 선택하게 된다.

성남은 제조업 등에 종사하는 E-9 근로자보다는 H-2나 F-4 등의 체류자격을 가진 동포가 주로 거주하며, 여성의 경우 가사사용인으로 일하며 위 사례와 같은 상담을 하는 경우가 많다. 근로기준법이나 산재법의 일부 개정을 통하여서라도 임금체불이나 산재를 당한 경우 등에는 민사소송 이외의 간소한 방법으로 권리를 구제받을 수 있도록 하는 것이 필요해 보인다.

- 성남시외국인주민복지지원센터 김홍걸

사례
37

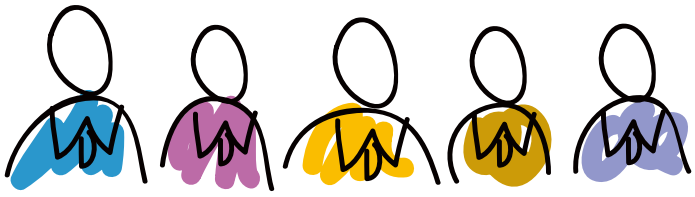
핵심단어
Key word

동포, 간병인, 노인전문병원, 산재, 골절, 산재보험, 간병사협회, 근로기준법, 근로자성, 근로복지공단, 책임회피

관련법령
laws

- 판례(대법원 2005. 11. 10. 선고 2005다50034 판결)
- 결정례(2008. 1. 29, 중노위 2007부해896)

다른 사람 돌보다가 내 몸이 다쳤는데 아무도 책임을 안지네요.



상담내용

중국동포 년 P(H-2) 2015 초 서울 대림동에서 지인의 소개를 받고 수원소재

노인전문병원에서 간병인으로 일하였다. P는 첫날은 다른 간병인의 업무를 보며 실습을 하였고, 다음날부터 간병업무를 시작하였다. 주요업무는 중환자실에서 환자의 가래를 제거하는 일, 콧줄로 음식을 먹이는 업무, 일반식사하는 환자에게 밥을 먹이는 일, 약을 먹이는 일, 대소변처리 및 기저귀 가는 일, 세수 및 면도시키는 일, 체위를 변경하는 일, 기타 청소 등 이었다.

P는 구두로 계약한 근로조건은 임금 일당 8만원으로, 24시간 근무를 행하여야 했다. 휴게시간은 점심 12:30~13:00, 저녁 15:00~15:30 으로 정했으며, 간병인 2명이 교대로 19:30~05:30에 잠을 자야했으므로 이틀에 하루만 잠을 잘 수 있었다. 휴일은 월 2일을 사용할 수 있는데 이도 미리 간병인 관리자의 허락을 받아야 했다.

P는 일한지 5일째 되는 날 환자의 체위를 변경하다가 허리를 삐끗하여 통증으로 움직일 수 없어 진통제와 근육이완제를 복용하였는데도 효과가 없어 인근 병원에서 진찰한 결과 흉추 11, 12번이 골절되었다는 진단을 받았다. 병원과 관리자에게 치료와 보상에 대하여 문의하였으나 간병인은 산재보험이 안 된다는 이야기만 들었다.

진행과정 및 결과

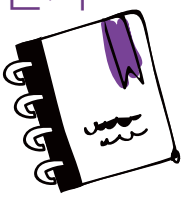
P는 스스로 근로복지공단에 '요양급여 및 휴업급여(최초분) 신청(청구)서'를 접수하였으나 불승인 통보를 받았고 센터에 도움을 요청하였다. 근로복지공단의 불승인 통보서를 바탕으로 P에게 도움이 될 만한 여러 가지 질문을 하였으나 P는 본인의 근로관계에 대하여 근로복지공단보다 더 모르고 있었다. 이는 간병사로 고용된지 5일만에 재해를 당한 것 외에 간병사의 관행적인 채용 시스템(병원과 간병사협회의 도급관계)에 기인한 것으로 보였다.

결국 판례를 검색한 결과 간병사협회에서 일정한 근태관리 및 교육 등을 행하고

산재보험에 가입되어 있으면 산재가 인정되고 그렇지 않은 경우에는 산재가 인정되지 않았다. P는 간병사협회의 존재 자체도 몰랐고 해당 병원에서 5년 동안 간병인으로 근로한 동료 또한 간병사협회에서 매월 임금에서 수수료를 공제하였지만 어느 간병사협회에 소속되어있는지도 몰랐다. 관리자 또한 협조하지 않았다.

근로복지공단의 불승인 통보서와 조사내용, 근로자의 진술을 바탕으로 '근로자'성을 인정받는 방향으로 심사청구서를 작성하여 제출하였지만 기각결정을 받았다.

근로복지공단의 불승인 판정 근거



근로복지공단은 가 병원에서 간병인 업무를 P 수행하기는 하였으나 병원에서는 간병인을 직접 고용하지 않으며, 간병사협회에는 등록을 하지 않은 상태였고, 간병사협회에서 P가 일하고 있었던 사실을 모르고 있었던 점, 간병사협회에서 P의 교육 및 급여를 지급한 사실이 없는 점, P에게 일당으로 지급된 금액은 개인이 자비로 지급한 점 등을 고려할 때 재해자는 근로기준법상 근로자로 보기 어렵다고 판단하였다.

즉, P의 사고는 인정이 되나, 위 관련법령에 의한 근로자에 해당하지 아니하여 산재보험으로 처리할 수 없어 요양급여신청은 불승인 결정을 내렸다고 답하였다.

근로복지공단의 불승인 처분이 부당한 이유

1. 간병사협회 회원은 사후가입

함께 일한 동료(간병인으로 해당 병원에서 5년 근로)에 의하면 간병사협회에 회원가입을 한 후 근로를 시작하는 것이 아니라 일 시작 후 첫 월급을 받을 때 근무일지 등을 간병사협회에 보내면 소급하여 가입하는 형식을 취하고 있었다. 즉 매월 병원에서 간병인들에게 지급할 총 임금을 간병인 명단 및 근무일지를 간병사협회에 보내면 간병사협회에서는 첫 근무자의 경우 유니폼비와 가입비, 기존 근무자의 경우에는 회비(70,000원) 등을 공제한 금액을 각 간병인의 통장으로 임금을 송금한다는 것이다.

P가 재해로 병원에 입원한 후 동료가 방문하여 옷(유니폼)과 개인물품을 전달해 주었다. 230,00원을 주었는데 이는 총 임금에서 유니폼비를 공제한 금액이라고 하였으며, 가입비는 원래 공제하여야 하는데 일한지 며칠 되지 않고, 재해를 당하고 일을 못하게 되었으니 공제하지 않았다고 하였다. 즉 첫월급 이후 소급하여 가입하는 시스템으로 인하여 간병사협회에서 피재자의 존재를 몰랐을 뿐이므로 간병사협회 가입이나 인지 유무가 재해자의 근로자성을 판단하는 기준은 되지 못할 것이다.

2. 'P에게 일당으로 지급된 금액은 개인이 자비로 지급한 점'에 대한 반론

P는 근로복지공단의 조사에서 '나중에 노인전문병원 간호사가 하는 말이 거기서 일하는 사람들이 걷어서 줬다고 하였습니다.'고 진술한 바 있다. 이는 원래 임금은 간병사협회에 먼저 입금된 후 회비 등을 공제한 금액이 월급날 통장으로 입금되어야 하나 근로일이 며칠 되지 않으므로 관리자가 먼저 간병비를 지급하고 나중에 간병사협회에 간병비를 송금할 때 이에 대해 설명하고 피재자에게 지급된 임금을 공제하겠다는 의미였다. 그러나 결정기관은 이를 개인이 자비로 지급하였다고 곡해하였다.

즉, P는 관리인과 구두로 근로계약을 체결하였고, 재해 후 받은 임금 또한 P가 행한 근로의 대가로 받은 것이지 누구의 사비로 받은 것이 아니므로 근로기준법상 근로자로 인정받아야 할 것이다.

3. P는 근로기준법상 근로자

P는 병원 내에서 간병인을 관리하는 관리자와의 면접을 통하여 병원에 채용되었

으며, 구두로 임금과 근로시간(24시간 근무), 휴게, 휴일 등 근로조건 전반에 대한 구두계약을 체결하였다. 관리자의 지시로 1일 수습교육을 마친 이후 P는 중환자실과 803호, 804호에서 간호를 하였는데 이 또한 간병인 관리자의 지시에 따른 것이다. 그리고 병실을 바꾸어 근로한 이유는 주로 해당 병실의 간병인이 휴가를 간 공백을 메우기 위함이었다.

P는 환자나 환자가족과 개별적인 계약을 체결하는 것이 아니라 병원 내 간병시스템에 편입이 되어 간병인 관리직원의 지시, 감독 하에 근로를 제공하였으며, 간병에 필요한 물품 등이 있을 경우 병원 내 원무과장에 요청하면 모든 물품을 병원에서 무상으로 공급해 주었다. 즉 간병인 관리직원의 지시에 따라 근무시간과 근무장소가 지정되고, 휴일에 대한 승인을 받아야 하며, 간병에 필요한 비품을 병원 내에서 구비하고 있고 필요시 공급해 준 것을 감안한다면, P는 근로기준법상 근로자로 보아야 할 것이다.

관련법령 및 정보

판례(대법원 2005. 11. 10. 선고 2005다50034 판결)
근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 업무수행과정에서 사용자로부터 구체적 개별적인 지휘, 감독을 받는지 여부, 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받은지 여부, 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 유무, 비품, 원자재, 작업도구 등의 소유관계, 보수의 성격이 근로 자체에 대한 대상적 성격이 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 등 양 당사자의 사회·경제적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

결정례(2008. 1. 29, 중노위 2007부해896)
간병인 회원자격을 가진 근로자가 비록 사용자와 근로계약 체결 없이 환자의 간병을 하였다하더라도 업무수행 과정 등이 임금을 목적으로 사용자의 지시·감독 하에 사업장에서 근로하였다면 이는 근로기준법상 근로자이다.

간병인 등 서비스업 종사자의 권리도 보장되어야

근로기준법은 간병인이나 가사사용인이 등이 주로 개인의 사생활과 관련되어 있고 근로시간이나 임금에 관한 규제를 통하여 국가적 감독행정이 미치기 어렵기 때문에 근기법의 적용에서 제외하고 있다. 가사사용인지의 여부는 가정의 사생활에 관한 것인가의 여부를 기준으로 근로의 장소, 종류 등을 그 실제에 따라 구체적으로 판단해야 할 것이다. 산재보험법상의 적용대상 근로자에 대한 규정은 근로기준법을 준용하므로 간병인이나 가사사용인은 기본적으로 산재보험 적용대상이 아닌 것이다. 그러나 P와 같은 공동간병인의 경우 한 개인을 간병하는 것이 아니라 간병조직체계 내에서 편입되어 일하며, 근태와 휴게시간의 적용을 받는다.

일반 근로자들과 다른 것이 있다면 근로관계의 의무당사자인 사업주의 의무를 모두가 회피하고 있고 이를 정부기관인 노동부와 , 근로복지공단에서 묵인한다는 것이다. 병원은 간병사협회와 도급계약을 맺고 있으므로 사용자가 아니라고 하고, 간병사협회는 수수료만 떼고 관리하지 않으므로 사용자가 아니라는 주장을 근로복지공단은 믿어준다. 간병사협회는 환자의 부상에 대비한 보험은 가입하여도 근로자의 재해에 대한 보험은 가입하지 않는다, 터무니없이 높은 유니폼 가격과 매월 회비라는 명목으로 임금에서 70,000원씩 공제하려면 최소한 산재보험은 가입해주어야 하는 것이 아닐까? 최소한의 법적 책임을 지지 않고 간병사의 임금만을 착취하는 간병사협회는 사업을 운영하지 못하도록 하여야 한다.

- 경기도외국인인권지원센터 박선희

사례
38

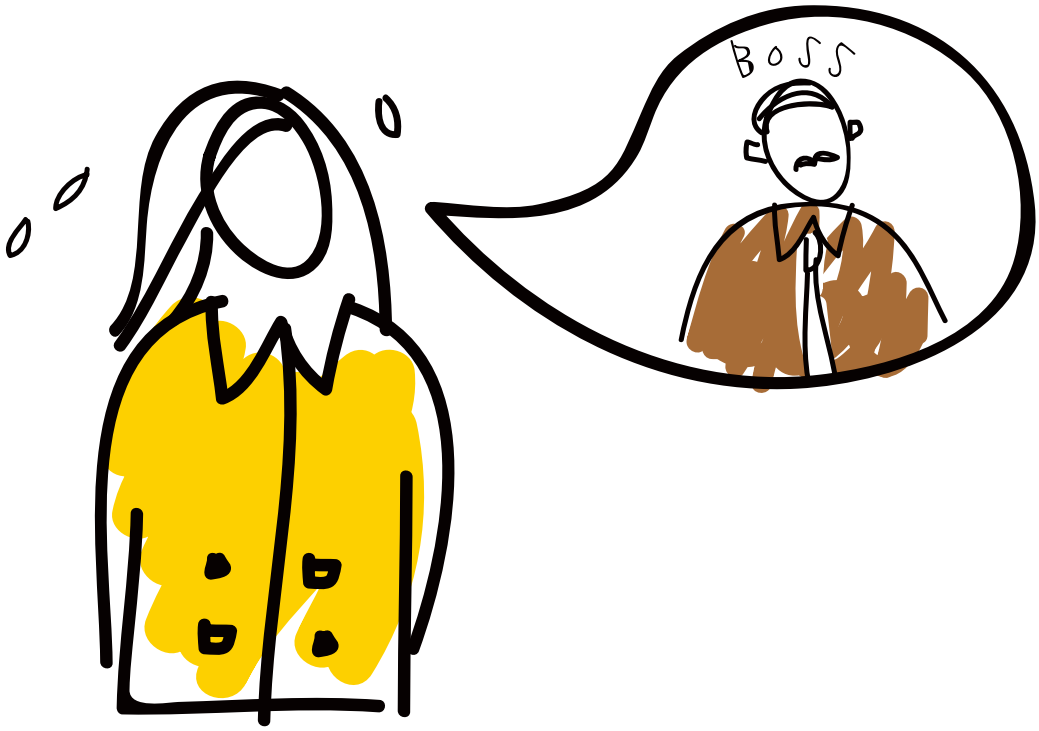
핵심단어
Key word

동포, 간병인, 노인전문병원, 산재, 골절, 산재보험, 간병사협회, 근로기준법, 근로자성, 근로복지공단, 책임회피

관련법령
laws

- 판례(대법원 2005. 11. 10. 선고 2005다50034 판결)
- 결정례(2008. 1. 29, 중노위 2007부해896)

일하다 눈을 다쳐 치료가 안 끝났는데 수술을 해줄 수 없대요.



상담내용

유리 관련 업체에서 근무하던 미얀마 출신 A는 유리를 운반하던 중 유리 가장자리에 대어놓은 각목이 얼굴로 떨어져서 오른쪽 눈을 다쳤다. 각막이 상해서 수술하고 안구에 기름을 채워 넣는 수술을 산재로 진행하였다. 하지만 산재사고 이후 우안의 시력이 거의 회복되지 않은 상태에서 사업주는 A에게 다시 근로하기를 요구했고, 일을 하기 힘든 근로자는 근로를 거부하다가 사업주와의 관계가 어려워져 본 센터를 찾아왔다.

진행과정 및 결과

A는 사고 이후 2주간 입원하여 수술, 치료를 하였고 이후에는 통원치료를 하였다. 수술 경과가 좋아서 2달 후 일상생활과 사무직 같은 정적인 일을 하는 데에는 무리가 없다는 의사의 소견으로 휴업급여는 종료되었고 이후에는 통원 치료일 에만 지급되었다. 이후 사업주는 의사소견을 바탕으로 A가 일을 할 수 있다고 판단하고 계속 산재 발생전했던 일을 계속 하도록 지시하였다. A는 수술 시 안구 내에 채워 넣은 기름 때문에 우안의 시력이 거의 없었고, 여전히 통증이 있었다. 사고가 재발할 것이 두려운 A는 며칠 일을 하다가 어려움을 호소하였고, 이로 인해 사업장과는 갈등이 시작되었다. A 또한 눈이 회복되면 영세한 현재의 사업장에서 다른 사업장으로 변경을 원하였다.

센터에서는 추후 안구 내에 채워놓은 기름을 제거하는 수술도 해야 하고 완전히 치료가 끝날 때까지는 해당 사업장에 남아있는 것이 좋을 것 같다고 안내하였다. 그러나 이미 시작된 사업장에서의 갈등과 사고재발의 두려움으로 산재 발생 3개월 후 A는 사업주와 합의하여 사업장 변경을 하였다. 하지만 새로운 직장에서 문제를 일으키고 싶지 않았던 A는 정기검진과 수술일 등 통원해야 할 날짜를 제대로 지키지 않았고, 야간근로 등으로 연락이 닿지 않아 우안의 기름제거 수술을 앞두고 결국 산재 기간이 도과되었다.

일단 병원의 산재 담당자와 협력하여 재요양 신청을 하였으나, 안구내의 기름제거 수술이 재요양 사유에 해당하지 않아서 어렵다는 근로복지공단의 답변을 받았다. 센터에서는 기존 수술 시 넣은 기름제거이므로 반드시 필요한 수술이며, 외국인근로자의 경우 의사소통이 어려워 기간이 도과되었음을 강조하여 재요양승인을 받았다.

관련법령 및 정보

산업재해보상보험법 제51조(재요양)

① 제40조에 따른 요양급여를 받은 자가 치유 후 요양의 대상이 되었던 업무상의 부상 또는 질병이 재발하거나 치유 당시보다 상태가 악화되어 이를 치유하기 위한 적극적인 치료가 필요하다는 의학적 소견이 있으면 다시 제40조에 따른 요양급여(이하 "재요양"이라 한다)를 받을 수 있다.

② 재요양의 요건과 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

산업재해보상보험법시행령 제48조(재요양의 요건 및 절차)

① 법 제51조에 따른 재요양(이하 "재요양"이라 한다)은 업무상 부상 또는 질병에 대하여 요양급여(요양급여를 받지 아니하고 장해급여를 받는 부상 또는 질병의 경우에는 장해급여)를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건 모두에 해당하는 경우에 인정한다.

1. 치유된 업무상 부상 또는 질병과 재요양의 대상이 되는 부상 또는 질병 사이에 상당인과관계가 있을 것
2. 재요양의 대상이 되는 부상 또는 질병의 상태가 치유 당시보다 악화된 경우로서 나이나 그 밖에 업무 외의 사유로 악화된 경우가 아닐 것
3. 재요양의 대상이 되는 부상 또는 질병 상태의 호전을 위하여 수술(신체 내 고정물의 제거 수술 또는 의지 장착을 위한 절단 부위의 재수술을 포함한다) 등 적극적인 치료가 필요하다고 인정될 것
4. 재요양의 대상이 되는 부상 또는 질병의 상태가 재요양으로 치료효과를 기대할 수 있다고 인정될 것

② 재요양을 받으려는 사람은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 공단에 재요양을 신청하여야 한다. 〈개정 2010.7.12〉

근로복지공단의 관행적 태도 그리고 일을 계속해야만 하는 근로자

근로복지공단에 재요양신청을 했을 때 담당 직원은 디스크 수술 후 철심제거와 같이 자신들의 매뉴얼에 있는 수술이 아니라면 재요양 대상이 아니어서 불승인 하겠다는 구두통보를 해 왔다. 산업재해보상법의 재요양 요건에 '근로복지공단 매뉴얼'이라는 조항이라도 있다는 말인가? 비록 결과적으로 승인은 되었지만 눈이 안 보이는 근로자가 불승인할 것이라는 답변을 듣고 겪었을 심적 고통에 대해서 한번이라도 생각해 보았다면 그런 무책임한 태도를 보이지는 않았을 것이다. 또한 A는 어렵게 옮긴 사업장에서 눈치를 줄까봐 치료도 제대로 못 받고 수술시기도 놓치고 말았다. 안과치료의 경우 충분한 치료와 휴식 없이 위험한 근로 현장에 투입되어 또 다른 재해를 초래할 수 있는 가능성이 있어서 안타까웠다. 고용허가제 외국인근로자는 비전문취업으로 대부분 현장에서 일을 한다. 그러나 일상생활과 사무직 등의 정적인 일이 가능하다는 의사소견을 현장 일까지 가능하다고 확대해석하여 아직 치료가 끝나지도 않은 근로자에게 현장 투입을 명령한 사업주의 태도는 매우 불합리한 것이었다.

산재를 당한 근로자의 경우 치료 후 사업주가 계속 일하기를 원한다면 사업장을 변경할 수 없다. 그러나 사고일 경우 동일한 환경, 동일한 기계 앞에서 일하는 것에 대하여 두렵지 않은 근로자는 없을 것이다. 따라서 근로자가 원할 경우 부서이동을 하여 같은 일을 하지 않도록 하거나 부서이동이 어렵다면 사업장을 변경할 수 있도록 하는 것이 근로자를 위한 최소한의 배려라고 할 것이다.

- 김포시외국인주민지원센터 김미경

사례
39

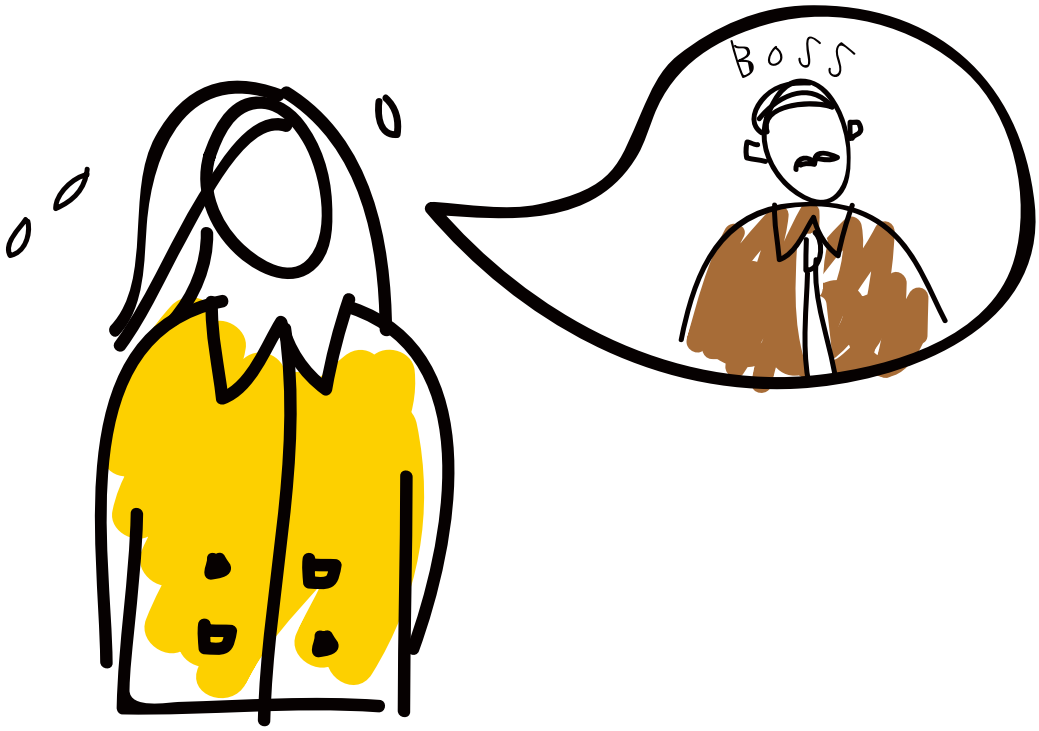
핵심단어
Key word

구걸, 행려자, 무한돌봄, 쉼터, 알코올중독, 난민신청, 귀책사유, 보증금, 여권분실, 대사관, 국민기초생활보장법, 적용제외

관련법령
laws

- 2015 노숙인 등의 복지사업안내(보건복지부)

행려 이주자도 지원이 필요해요.



상담내용

나이지리아 출신 는 거리에서 F(G-1) 구걸을 하다 평택의 한 파출소에 행려자로 신고 되었다. 파출소에서는 시청에 F에 대한 도움을 요청하였고, 시청의 무한돌봄 담당 공무원이 센터에 전화하여 병원에서 퇴원 후 오갈 데가 없는 이주민의 쉼터 지원을 요청하였다.

진행과정 및 결과

F가 무한돌봄 담당자와 센터에 방문했을때는 담당 공무원의 말(건강상태 양호)과는 달리 걷기조차 힘들었으며 배고픔을 호소하였다. F의 체류자격에 대하여 알아보고자 서울출입국 난민심사과 담당자와 통화하니 F가 인터뷰요청에 응하지 않아 난민비자심사자체가 철회된 상태였으며, 재신청가능성에 대해서는 문의하니 그동안의 연락두절의 귀책사유가 본인에게 없다는 입증을 스스로 해야 한다고 하였다.

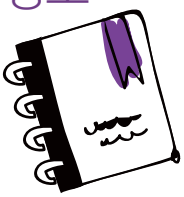
장승배기 소재 난민지원단체에 연계를 시도하였지만 F가 과거 쉼터입소를 희망하였지만 알코올문제가 심각하여 거절당하였다고 하였다. F가 배에 통증을 호소하여 난민지원 단체에서 서울의료원 추천받아 진료하였더니 담낭 쪽에 염증이 있었다. 병원비를 지원받아 F를 입원치료 하였는데, 치료 중 F가 병원 주변 아파트로 구걸행위를 하여 퇴원 당하였다. 오갈 곳이 없어 우선 봉담 소재의 쉼터에서 거주하도록 하였다.

쉼터연계 후 F는 쉼터주변 상점에서 술을 마시고 씻지도 않고 쉼터 이용자들에게 폐를 끼쳐 주변 상점들에 F에게 술을 팔지 말 것을 부탁하였다. 그러나 이미 F의 알코올 중독은 심각한 상태였으며 본인이 술을 마셨다는 것조차 인지하지 못하는 상황이었다. 그러던 중 F가 “푸승, 푸승...코코마트”을 반복하여 부산인줄 알았으나 평택station이라는 말을 계속하여 평택 내 푸승이라는 지명이 있는지 찾아보니 “포승”이라는 곳이 있었고, 주변을 검색해보니 포승공단 주변에 코코마트가 있었다.

코코마트를 검색해서 주변에 도착하자 F가 길을 잘 알고 있었고 자신이 예전에 3개월 살던 집을 기억해냈다. 집주인은 2개월간 살면서 월세 50만원이 밀렸으며, 술만 먹어서 곧 죽어나갈 것 같아 경찰을 불러 이야기했다고 하였다. 늦은 시간이라 경찰입회 하에 짐을 싸고 오늘 하루만 집에서 자게 해달라고 하여 허락했다고 주장하였다. 다른 사항에 대하여도 집주인과 F의 주장은 상반되었다. F는 몸이 너무 아파서 집을 나가 병원에 다녀왔는데 집주인이 보증금 300만원을 돌려주지도 않고 여권이 들어있던 가방도 버렸다고 하였다. 반면 주인은 보증금은 애초에 없었고 3개월 동안 월세만 밀렸다고 하였다.

F에게 여권을 더 이상 찾을 수 없다고 하자 경찰을 불러달라고 하여 근처의 경찰지구대를 방문하였다. 경찰은 집 보증금 관련해서는 계약서나 어떤 증빙서류가 없기 때문에 형사적으로 도움을 줄 수 없고, 잃어버린 가방에 대하여는 F와 집에 동행하여 주인과 대질하였다. 경찰과 동행 했지만 큰 실효는 없었고 여권 분실증만 발급받았다. 나이지리아 대사관방문하여 F에 대한 지원을 요청 후 인도하고 상담을 종결하였다.

관련법령 및 정보



2015 등의 복지사업안내(보건복지부) 내용 중 발췌

【참고 : 외국인 행려환자 처리요령】
외국인은 대한민국 국민과 혼인하여 임신, 대한민국 국적의 미성년자녀 양육, 배우자의 대한민국 국적인 직계존속(直系尊屬)과 생계나 주거를 같이하고 있지 않는 한 의료급여를 지원받을 수 없음 외국인 행려환자를 발견한 시, 군, 구는 응급상황이면 병원으로 이송하되, 이송 즉시 해당국가의 한국주재 대사관에 환자 신병 인수하도록 요청할 것(급한 경우 유선 통보 후 추후 공문 통보) 해당 대사관과 업무협의가 원활하지 않을 경우 외교통상부 영사 서비스과에 협조 요청

* 〈참고〉 외국인근로자 등 소외계층 의료서비스 지원사업 : 노숙인, 외국인근로자 및 그 자녀, 국적취득 전 여성 결혼이민자 및 그 자녀, 난민 및 그 자녀로서 의료보장 제도에 의한 혜택을 받을 수 없는 자에 대해 지원가능하며, 지방의료원, 적십자병원, 국립의료원 등 소외계층 의료비 지원사업 시행기관으로 등록된 의료기관에 대해 이용가능

이주 행려자를 위한 전문 치료시설 및 쉼터 필요

내국인은 「노숙인 등의 복지 및 자립지원에 관한 법률」에 근거하여 노숙인일시보호시설, 노숙인자활시설 생활자 중 보건복지부장관이 의료급여가 필요하다고 인정하는 사람은 노숙인 의료급여를 받을 수 있다. 또한, 생활유지능력이 없거나 생활이 어려운 사람으로서 일정한 거소가 없는 사람으로 경찰관서에서 무연고자로 확인된 사람 등은 노숙인 의료급여와 별도로 행려환자 의료급여의 수급권자가 된다. 노숙인 의료급여의 수급권자는 의료급여의뢰서가 없어도 노숙인 진료시설로 지정된 의료급여기관을 이용할 수 있다.

또한 외국인이 여성보호시설이나 성폭력, 가정폭력 피해자시설에 입소해 있는 경우라도 보장시설 수급자로 보호하지 않으며, '국민기초생활보장법'상 수급자가 될 수 있는 외국인만 보장시설 수급자로 보장가능하다.

현재까지 외국인알코올 치료 쉼터 및 병원이 없었고, 대사관에서 조차 자국의 국민보호를 꺼려하였다. 대부분의 공무원은 외국인 행려자 등이 신고되면 외국인 지원단체의 쉼터 등에서 지원을 해야 한다고 생각하고 연락을 하는 경우가 많다. 그러나 민간지원단체의 쉼터는 구직과정 등의 외국인근로자 잠시 머무르는 공동시설로 환자까지 수용하는 것에는 한계가 있으므로 정부의 복지체계로 내에서 지원하는 것이 올바른 방향일 것이다. 국민기초생활보장법상의 적용대상을 확대하여 외국인 행려자나 알코올 중독자라도 최소한의 치료와 지원을 받을 수 있도록 하는 것이 절실하게 필요하다.

- 화성시외국인복지센터 이숙자

사례
40

핵심단어
Key word

교통사고, 신원미상, 경막하출혈, 눈, 음주운전, 합의, 보험회사, 변호사, 간병인, 초청, 마비, 재활치료, 도로교통법, 형법, 자동차손해배상보장특별법

관련법령
laws

- 도로교통법 제151조(벌칙)
- 형법 제268조(업무상과실· 중과실 치사장)
- 교통사고처리특례법 제3조(처벌의 특례)
- 민법 제750조(불법행위희 내용)
- 자동차손해배상보장법 제3조(자동차손해배상책임)

미등록외국인의 교통사고 보상은 왜 이렇게 힘든가요?

상담내용

외사과 형사로부터 외국인으로 보이는 사람이 교통사고를 당해 현재 병원에 의식불명 상태로 입원 중이라는 연락을 받았다 . 공단 뒷길에서 오토바이를 타고 귀가 중 중앙선을 침범한 스타렉스 차량과 충돌하여 119를 통해 근처 병원에 이송하였는데 상태가 심각하여 대학병원으로 이송하였다는 것이다. 이후 두개골 파손이 심각하여 뇌전문 병원으로 최종 이송되었다. 병명은 두개골이 열린 상처가 없는 외상성 경막하출혈이었고 안면골절이 심하였다.

진행과정 및 결과

피해자의 신원을 파악하는 것이 우선이었는데 외모상으로 필리핀 사람인지 네팔 사람인지 확인이 안 되어 공동체 리더에게 확인했지만 모두 모르는 사람이라고 하였다. SNS를 통하여 글과 사진을 게시하자 며칠 후 피해자의 여자친구로부터 연락이 와서 피해자가 필리핀 출신 J(미등록)라는 것 등 기본적인 인적사항을 알아낼 수 있었다.

사고 가해자는 처음 이송되었던 인근의 병원까지 동행했지만 이후 사라졌고, 감시카메라 등을 조사하여 다음날 가해자를 찾아낼 수 있었다. 음주운전이 의심되어 검사를 한 결과 0.058%가 나왔다. 그러나 이미 오랜 시간이 경과하여 사고 이후 음주를 하였는지 전에 음주를 하였는지는 판명이 되지 않았다. 가해자는 센터에 찾아와 관장님을 면담하고 J의 건강상태가 걱정이며 치료에 집중되길 원한다고 하였다.

사고가 발생한 해의 연말이 다 되어 변호사를 통해 보험회사와 합의가 되었다. J의 모친은 C-3 비자로 입국하여 3개월 체류 후 체류기간연장을 위해 알아보았으나 가족증명관계서 등 서류증빙이 어려워서 이후 기간은 미등록으로 체류하며 J를 간병하였다. J는 퇴원 후 센터 쉼터에서 일주일간 모친과 생활하며 한국생활을 정리하였고, 일주일 후 모친과 함께 본국으로 출국하였다.

J는 합의조건은 형사합의금 일천오백만원, 민사합의금 육천오백만원 그 외 모든 병원비 부담(본인부담금 뺀 나머지)이었다. 한국인이라고 생각하면 터무니없이 적은 금액이지만, 보험회사에서 1차 일천구백만원, 2차(1~2주 뒤) 삼천오백만원을 제시한 것을 생각하면 이 금액도 자문변호사의 노력이 없었으면 불가능했을 것이다.

J의 치료 상황 및 지원내용

- 사고 당일) 치아가 다 깨졌으며 턱관절 상태가 심각하여 수술함. 뇌도 많이 다쳐서 뇌출혈 상태였으나 수술은 하지 않고 경과를 지켜봄. J는 국적과 이름까지는 얘기를 하나 정확하게 의식이 있는 상태는 아니었고 의사소견은 후유증이 굉장히 심할 수 있다고 함

- 사고발생 13일) 의식이 완전히 돌아왔으며 머릿속에 고인 피를 배출. 턱관절 수술은 1차 진행하였으나 상태가 좋지 않고, 재활치료가 굉장히 중요하며 장기적으로 치료가

- 20일) 옮길 예정. (사)한국이주민건강협회에 간병인 신청하여 오전 9시부터 오후 7시까지 약 17일간 간병, 4일 후 간병인 추가 신청하여 일주일간 간병하였고 야간에는 여자 친구가 간병을 함. 이후 간병인은 센터 지원금으로 고용

- 사고발생 35일) 왼쪽 팔, 다리 마비증상 추측, 왼쪽눈꺼풀이 안 올라감

- 사고발생 38일) 건강상태는 굉장히 호전됨/ 걷기 시작했으며 마비되었던 왼쪽팔 다리도 재활에 집중하여 호전됨

- 사고발생 54일) 뇌실에 혈액이 고여 순환이 안 되어 뇌압상승으로 수술 진행, 모친 입국을 위해 대사관에 연락함

- 사고발생 68일) 뇌전문병원에서 재활을 위해 서울의료원으로 이전 절차 진행

- 사고발생 69일) 센터 법률자문단 변호사를 통해 관련자료 위임함. 이후 변호사, 교통조사계 형사, 통역과 함께 J의 무면허에 관한 진술 진행, 사건 경위를 조사함. 보험회사 측에서 1차합의 시도했으나 금액 너무 적어 거절하였고, 일주일 뒤 금액을 올려 2차합의 시도 했으나 역시나 금액이 적어서 거절함.

- 사고발생 78일) 모친 입국하여 J의 간병 시작

- 사고발생 91일) 서울의료원으로 전원/ 입원기간이 6주밖에 안되므로 다른 병원을 미리 알아볼 것을 권유함(삼육병원 예정)

- 사고발생 133일) 서울의료원에서 퇴원하여 삼육병원으로 전원, 치과치료 진행(총 5개 브릿지 실시)하며 삼육병원에서 재활치료

- 사고발생 232일) 보험회사와 합의 후 삼육병원에서 퇴원 필요하다는 의사소견

관련법령 및 정보

도로교통법 제151조(벌칙) 차의 운전자가 업무상 필요한 주의를 게을리하거나 중대한 과실로 다른 사람의 건조물이나 그 밖의 재물을 손괴한 경우에는 2년 이하의 금고나 500만원 이하의 벌금에 처한다.[전문개정 2011.6.8.]

형법 제268조(업무상과실·중과실 치사상) 업무상과실 또는 중대한 과실로 인하여 사람을 사상에 이르게 한 자는 5년 이하의 금고 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 〈개정 1995.12.29.〉

교통사고처리특례법제3조(처벌의 특례) ① 차의 운전자가 교통사고로 인하여 「형

관련법령 및 정보

법」 제268조의 죄를 범한 경우에는 5년 이하의 금고 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

-이하생략-

민법 제750조(불법행위의 내용) 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

신원확인부터 합의까지 도와준 모든 기관에 감사

J는 교통사고 당일 헬맷을 쓰고 있었으나 정면충돌로 혼수상태에 빠졌고, 남양주 관내 전입한지 몇달 안 되어 대부분의 외국인들조차 신원을 몰라 어려움이 있었다. 다행히 SNS(페이스북)를 통해 신원을 알아내어 상담을 진행 할 수 있었다. J를 지원하면서 가장 어려움을 겪은 것은 간병비와 생활지원 문제였다. J가 혼자 생활할 수 없을 만큼 상태가 심각함에도 보험회사 측에서는 간병비 지원을 해 줄 수 없다고 하였고, 가해자도 지원 의사가 없었다. 다행히 한국이주민건강협회의 지원프로그램을 통하여 최대한의 기간으로 간병인 지원을 받았으나 J의 치료기간이 길어지자 이마저도 끊기고 병원과 갈등이 있었다.

본국에서 J의 어머니를 초청하였지만 시간이 소요되었고, 센터에서는 J가 입국하까지의 공백기간 동안의 간병비 약 200만원을 일단 지원하였다. J의 어머니 입국으로 간병문제는 해결이 되었으나, 장기간 입원과 외출 및 외박이 쉽지 않은 J와 어머니는 병원에서 갑갑함을 느꼈다. 보험회사와의 합의에 뚜렷한 윤곽이 보이지 않자 치료를 중단하고 귀국의사를 밝혀와 센터에서는 이를 설득하는데 많은 애를 썼다.

J가 장기체류를 할 수 있었다면 높은 합의금을 받았을 수 있었으나 짧은 기간에 현 합의금은 성공적이었으며, 열정 있는 변호사의 진행으로 큰 성과를 거두었다. 교통사고 발생시 센터에서는 많은 준비와 인내를 가지고 전문가와 함께 문제를 풀어 나가야 보상 문제를 잘 해결 할 수 있다.

- 남양주시외국인복지센터 김인성

사례
41

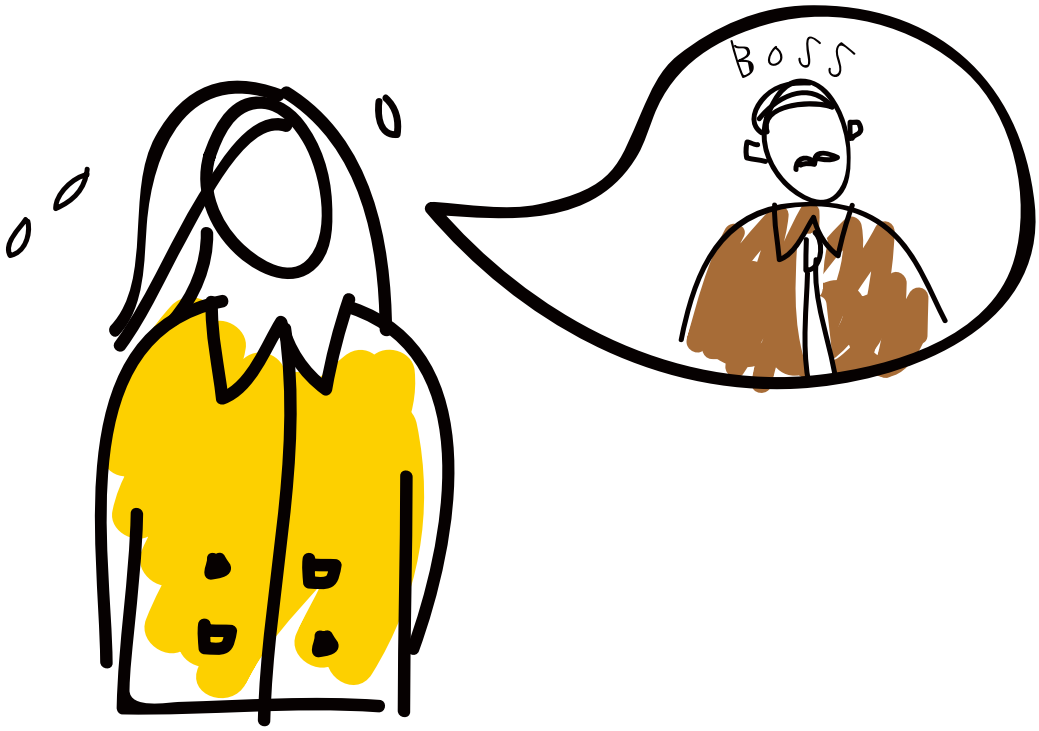
핵심단어
Key word

난민, 기숙사 화재, 손해배상, 피해물품, 소멸, 현장접금 금지, 화재보험, 민사소송, 입증책임, 실화책임에관한법률, 컨테이너, 관리소홀

관련법령
laws

- 민법 제393조(손해배상의 범위)
- 민법 제750조(불법행위의 내용)
- 민법 제758조(공작물 등의 점유자, 소유자의 책임)
- 실화책임에 관한 법률 제3조(손해배상액의 경감)

기숙사 화재로 저의 모든 재산이 불탔어요.



상담내용

2006. 9. 26. 네팔출신 P(난민신청자, G-1)는 작업장에서 시작된 불이 기숙사로 옮겨 붙는 화재로 인한 손배배상 청구 문제로 상담을 요청하였다. P의 진술에 의하면 화재로 인하여 기숙사가 모두 불에 탔고 그로 인해 본인 소유의 물건이 모두 불에 의해 소멸된 것으로 추정되어 그 피해가 매우 크다고 주장하였다.

P는 주요 피해물품으로 금목걸이(19돈), DSRL 카메라, SONY 노트북, 고가의 손목시계, 고가의 양복, 현금(60만원) 등 약 800여 만원의 손해를 입었다고 하였다.

피해물품에 대하여 사업주에게 손해배상을 해줄 것을 요구했지만 뚜렷한 답변을 얻지 못하여 센터에 도움을 요청하였다.

진행과정 및 결과

P의 주장을 뒷받침할 만한 증거(피해목록에 대한 객관적 증거)가 존재하는지 여부를 확인한바 현장접근 금지로 확인할 수도 없고 화재로 인하여 모두 불에 탓을 것이라고 추정만 할 뿐 뚜렷한 증거는 없었다. 회사 관리자(이사)와 통화하여 확인한 결과 화재사실과 화재현장 접근불가 등의 내용은 P의 진술과 일치하는 것을 확인하였다.

관리자에게 P의 요청사항을 전달하자 해당 사업장이 화재보험에 가입되어 있었지만 화재보험은 사업장내 기계에만 적용된다는 점(기숙사 제외), 평소에 기숙사에 주요물품(고가의 물건)을 보관하지 말 것을 고지하였던 점을 들어 손해배상은 불가능하다고 통보하였다. 이에 대해 센터는 화재의 원인에 대해 문의한 바, 관리자는 현재 원인조사중이나 누전으로 인한 화재일 가능성이 크다고 진술하였다.

관리자의 통보내용을 P에게 전달하고, 일반적으로 공동주거지역(여러 사람이 함께 이용하는 시설)에 귀중품을 보관하는 것은 사회통념상 인정받기 어렵고, 물건들이 화재 당시 시설에 있었다는 사실을 본인이 100% 증명해야 하고, 피해액의 보상요청은 별도의 민사소송을 통해 가능하다고 안내한 후 상담을 종결하였다.

민법 및 실화책임에 관한 법률

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.

민법 제750조 (불법행위의 내용) 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

민법 제758조(공작물 등의 점유자, 소유자의 책임)
① 공작물의 설치 또는 보존의 하자로 인하여 타인에게 손해를 가한 때에는 공작물 점유자가 손해를 배상할 책임이 있다. 그러나 점유자가 손해의 방지에 필요한 주의를 해태하지 아니한 때에는 그 소유자가 손해를 배상할 책임이 있다.

실화책임에 관한 법률 제3조(손해배상액의 경감)
① 실화가 중대한 과실로 인한 것이 아닌 경우 그로 인한 손해의 배상의무자(이하 "배상의무자"라 한다)는 법원에 손해배상액의 경감을 청구할 수 있다.
② 법원은 제1항의 청구가 있을 경우에는 다음 각 호의 사정을 고려하여 그 손해배상액을 경감할 수 있다.
1. 화재의 원인과 규모
2. 피해의 대상과 정도
3. 연소(延燒) 및 피해 확대의 원인
4. 피해 확대를 방지하기 위한 실화자의 노력
5. 배상의무자 및 피해자의 경제상태
6. 그 밖에 손해배상액을 결정할 때 고려할 사정

사업주는 기숙사 시설관리에 더 신경써야

외국인근로자들은 대부분 회사가 제공한 기숙사에서 거주하는데 대부분의 기숙사가 컨테이너 박스 등으로 화재에취약하며, 공동주거시설임에도화재보험에 가입하는 경우도 많지 않다. 그리고 평일에 은행에 가기힘든 점 때문에 생각보다 많은 현금을직접 보관하기도 한다. 예상하지 못한 화재는 언제나일어날 수 있지만 이러한 환경과 맞물려 외국인근로자의 피해는 심각하지만 현행법상 보호받지 못하니 안타까운 마음만 전할 수밖에 없었다.

민법 제 399조에서도 나와 있듯이 통상의 손해란, 특별한 사정이없는 한 그 종류의 채무불이행이 있으면 사회일반 관념에 따라 보통 발생하는 것으로 생각되는 손해를 말한다. 이 경우 채권자가 채무불이행과통상 손해액을 입증해야 한다. 또한 동법은 손해배상을 해야 하는 당사자가 채권자(손해배상을청구한 사람)의 사정을 알았거나분명히 알 수 있었을 때에 한하여 배상의 책임을 져야한다고되어 있다. 즉상기 사례의 경우 내담자가 손해액에 대한 명백한 증거를 제시하지 못하는 한 사업주를 상대로 손해배상을 청구하는 것은 현행법상 무리가 있다.

또한 다중이 사용하는 시설(기숙사)에 내담자가 주장하는 고가의물건을 보관하는 것도 사회통념상 인정받기 어려운 점도상담을 진행하는데 장애요소가 되었다. 또한 만약 화재의 원인이 건물 점유자나 소유주의관리소홀과 안전책임 조치 소홀에 기인한다면 민법제758조에 의해 손해배상을 청구할 수 있으나 이마저도 관련법에 의하면 점유자나 소유자의 중대한 과실이 있을 때에 한하여적용한다고 명시하고 있다. 따라서 P의 손해배상 청구는현실적으로 어려운 상황이었으며 이에 따라 센터에서는 사업주에게 도의적인 책임과 위로금 지급을 요청하는 선에서 상담을 종결하였다.

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상헌

사례
42

핵심단어
Key word

뺑소니 교통사고, 뇌수술, 인지능력 저하, 마비증상, 노동능력 상실, 물리치료, 상해보험, 장해보상, 인지장애, 인지능력 평가, 본국귀환

관련법령
laws

- 삼성화재 상해보험 장해분류표

교통사고로 후유증이 심한에 보험금 받기가 어렵네요.

상담내용

베트남 출신 H(E-9)는 90년생으로 본국에서 군복무까지 마치고 2014년 4월 18일 한국에 입국하였다. 처음 농장에서 3개월 정도 일을 했지만 매달 50만원밖에 받지 못해서, 일을 그만두고 다른 일자리를 찾는 중 8월 30일 사고를 당하였다. 경찰이 H를 발견했을 당시 오토바이를 타고 가다가 자동차와 충돌로 의식을 잃은 상태였다.

서울의 모 병원 응급실로 옮겨진 후 4번의 큰 뇌수술을 받고 겨우 의식을 회복했지만 온전한 상태로 돌아오지 못했다. 2015년 2월 7일 퇴원 후 재활치료를 받고 있지만, 인지능력이 많이 저하되어 지능은 6세 아이 수준이고, 아이큐는 80으로 판정 받았다. 우측 팔다리는 마비증상을 보이며 많이 불편한 상태였다.

진행과정 및 결과

처음 센터에서 H의 상담을 맡았을 때는 병원의 물리치료를 통하여 상태를 완화시키는 의료지원을 하는 정도로만 생각했다. 그러나 젊은 나이에 노동능력을 거의 상실한 H에게 의료지원 외에 보상을 받을만한 방법이 없을까 고민하던 중 E-9으로 입국한 외국인근로자들이 의무적으로 가입하는 상해보험의 보험금 수령을 받을 수도 있다는 생각이 들었다.

외국인근로자 대상 상해보험은 사망보상과 장해보상이 주 대상이다. 사망보상의 경우 질병사망과 상해사망에 따라 보상금액에 차이가 있지만 사망진단서만으로 보험금을 수령할 수 있다. 반면 장해보상의 경우 크게 외적장애와 인지장애로 구분되며 외적장애의 경우 진단이 간단하지만 인지장애는 인지기능평가를 받아야 진단을 받을 수 있다.

수술한 병원에서도 진단서발급은 가능하지만 인지기능평가서를 받아오라는 조건이 붙었다. 인지기능평가를 위해 여러 곳의 병원에 문의했지만 할 수 없다 말만 들었다. 의사들은 언어가 통해야 제대로 된 인지기능평가를 할 수 있고 평가시간에만 6시간 이상이 소요된다는 이유로 검사를 거부하였다. 여러 곳에 수소문한 끝에 한국이주민건강협회를 통해 일산 명지대 병원 정신건강의학과 김현수 교수님을 소개받았고, H의 딱한 사정을 설명하자 흔쾌히 통역을 통해 검사를 해 주셨다.

검사결과 환은 지적지능은 7~8세 아이지능이고 아이큐는 80이 나왔다. 보험회사에서 처음에는 인지기능평가서에도 불신의 태도를 보이며 보험금을 지급하기를 꺼려하였다. 센터에서 강력하게 항의하고 보험회사 담당자가 직접 방문하여 H의 상태를 확인하고 한달이 지나서야 보험금이 받을 수 있었다. H의 지적장해 60%쯤 나왔지만 보험사의 지정 %는 10% 40% 70% 100% 있다. 환은 지적장해 40% 판정을 받아 1,200만원의 보험금을 수령했다.

상담 주요 진행 내용

2014년 8월 교통사고
2015년 4월30일 재활치료 완료됨.
6월09일 인지기능검사.
6월18일 인지기능평가서 발급.
6월22일 후유장애진단서발급신청.
6월30일 후유장애진단서 발급(AMA방식)
7월1일 삼성보험사 접수
7월 29일 보험사직원방문(환자 상태확인차)
8월24일 보험금수령

관련법령 및 정보

*** 삼성화재 상해보험 장해분류표(일부)**

지급률 100% - 정신행동에 극심한 장해가 남아 타인의 지속적인 감시 또는 감금상태에서 생활해야 할 때

지급률 70% - 정신행동에 심한 장해가 남아 감금상태에서 생활할 정도는 아니나 자해나 가해의 위험성이 지속적으로 있어서 부분적인 감시를 요할 때

지급률 40% - 정신행동에 뚜렷한 장해가 남아 대중교통을 이용한 이동, 장보기 등의 기본적 사회 활동을 혼자서 할 수 없는 상태

실화책임에 관한 법률 제3조(손해배상액의 경감)

① 실화가 중대한 과실로 인한 것이 아닌 경우 그로 인한 손해의 배상의무자(이하 "배상의무자"라 한다)는 법원에 손해배상액의 경감을 청구할 수 있다.
② 법원은 제1항의 청구가 있을 경우에는 다음 각 호의 사정을 고려하여 그 손해배상액을 경감할 수 있다.
1. 화재의 원인과 규모
2. 피해의 대상과 정도
3. 연소(延燒) 및 피해 확대의 원인
4. 피해 확대를 방지하기 위한 실화자의 노력
5. 배상의무자 및 피해자의 경제상태
6. 그 밖에 손해배상액을 결정할 때 고려할 사정

보험금 수령도 보험 가입만큼 쉽게 해주었으면

내국인은 심리검사를 받으면 처방을 받아 진단을 받을 수 있지만 외국인은 언어 소통의 문제로 인지평가 및 처방을 받는데 어려움이 많았다. 간단하게 통역을 통해 검사를 받으면 될 것이라고 생각하겠지만 외국인이라는 이유로 인지기능평가를 받고 진단서를 발급받는데 5개월 이상 소요된 것이다. 보험회사 또한 보상에 결코 협조적이지 않았다.

보험금을 신청하는 절차에서 형식적으로는 내국인과 동일하다. 그러나 H의 경우처럼 실제 절차에서는 외국인이라는 이유로 많은 어려움을 겪고 시간도 오래 걸린 것이다. 만약 인지평가를 해 줄 의사를 못 찾았다면 결국 보험금을 수령하지 못하였을 것이다.

외국인근로자를 위한 보험이라면 외국인이 보험금을 수령해야 하는 경우를 대비한 제도적인 뒷받침도 함께 마련해 주길 기대해본다.

H는 여러 사람들의 도움으로 가을에 본국에 무사히 귀환할 수 있었다.

- 의정부 EXODUS 이상숙

사례
43

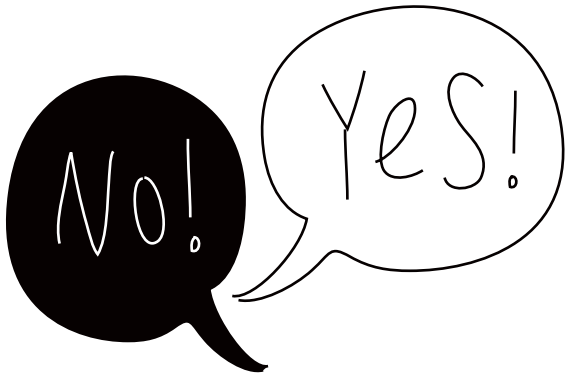
핵심단어
Key word

국적회복, 재외동포, 유학, 상근예비역, 외국인 등록, 출산, 생활고, 혼인신고, 불허, 무한돌봄, 벌금, 전액면제, 기초생활비, 사회복지

관련법령
laws

- 국민기초생활보장법 제5조의 2(외국인에 대한 특례)
- 국민기초생활보장법시행령 제4조(수급권자에 해당하는 외국인의 범위)

부인의 외국인 등록이 불허되어 생활고를 겪고 있어요.



상담내용

콜롬비아 출신 국적회복 은 년 ( ) L 30 전 콜롬비아로 이민 간 한국인 재외동포 자녀로서 2007년도에 서울의 대학으로 외국인 신분으로 유학을 왔으나 대학교 2학년 때 아버지의 사업실패로 한국에 정착하게 되었다. 이후 한국사회의 문화에 적응하지 못한 L은 사행성 도박장 등지에서 일하며 4~5개월 정도 숙식제공만 받고 실제적인 급여는 2년여 동안 한 푼도 받지 못하고 지냈다.

L은 아버지가 한국 국적을 소유하고 있어 2009년도에 국적을 회복하고 보니 병역의무가 주어져 현재 상근예비역으로 근무 중이다. L과 연인사이였던 모로코 여성이 지난해 2월 달에 무작정 입국하여 혼인신고만 하고 외국인등록은 못한 상태에서 출산하여 현재 7개월 된 아기와 함께 살고 있다. L은 경제적 수입원이 전혀 없는 가운데 극심한 생활고에 시달리고 있었다.

진행과정 및 결과

지난해 2월 달에 배우자가 한국에 입국한 후 혼인신고를 하고 외국인등록을 하려고 해도 출입국관리소에서는 임신·출산 등 특별한 사유가 없다며 외국인등록을 불허하였다.

배우자의 자국에서 결혼초청비자를 정상적으로 받아오라고 한 것이다. L은 배우자가 출산 후 생활고로 인하여 시청에 도움을 요청하였고, 시청에서는 무한돌봄으로 지원하려해도 미등록자라서 도와줄 근거가 없다고 하면서 센터에 L의 배우자에 대한 외국인 등록에 관하여 도움 요청하였다.

외국인등록을 하는데 벌금이 200만원이 부과 되었으나 면제 사유서를 제출하여 벌금은 전액 면제를 받았다. 벌금납부를 위하여 긴급 모금한 백만 원은 생활비로 전달하였다. 외국인등록을 마치고 기초생활수급자 신청으로 3인 가족 기초생활비가 지원되어 극심한 생활고에서는 벗어날 수 있었다.(기초생활비 매월 963,582원) L은 주말에 아르바이트를 하며 초과 생활비를 충당하고 있다.

관련법령 및 정보

국민기초생활보장법 제5조의2 (외국인에 대한 특례) 국내에 체류하고 있는 외국인 중 대한민국 국민과 혼인하여 본인 또는 배우자가 임신 중이거나 대한민국 국적의 미성년 자녀를 양육하고 있거나 배우자의 대한민국 국적인 직계존속(直系尊屬)과 생계나 주거를 같이하고 있는 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람이 이 법에 따른 급여를 받을 수 있는 자격을 가진 경우에는 수급권자가 된다.

국민기초생활보장법시행령 제4조(수급권자에 해당하는 외국인의 범위) 법 제5조의2에 따라 수급권자가 될 수 있는 외국인은 「출입국관리법」 제31조에 따라 외국인 등록을 한 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.

1. 대한민국 국민과 혼인 중인 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
가. 본인 또는 대한민국 국적의 배우자가 임신 중인 사람

나. 대한민국 국적의 미성년 자녀(계부자·계모자 관계와 양친자관계를 포함한다. 이하 이조에서 같다)를 양육하고 있는 사람
다. 배우자의 대한민국 국적인 직계존속과 생계나 주거를 같이 하는 사람
2. 대한민국 국민인 배우자와 이혼하거나 그 배우자가 사망한 사람으로서 대한민국 국적의 미성년 자녀를 양육하고 있는 사람 또는 사망한 배우자의 태아를 임신하고 있는 사람

※ 국민기초생활보장법에 의한 급여별 선정기준

가구원수	1인	2인	3인	4인	5인	6인
생계급여	437,454	100	32	-	-	-
의료급여		-	-	-	-	-
주거급여		50	16	20	20	20
교육급여		100	32	40	40	40

이주민의 사회보장 두터워져야

외국에서 출생하여 한국문화를 잘 모르는 국적회복자 L은 30대 나이에 군 복무 등으로 인하여 적응에 어려움을 겪는 것을 넘어 극심한 생활고로 군복무탈영까지도 생각했다고 한다. 센터의 지원으로 젊은이에게 최소한의 살길을 열어주었다는 것과 극한상황은 면하게 해주었다는 것에 보람을 느끼며 아울러 우리가 잘 모르는 사회복지 사각지대에 있는 이들이 곳곳에 있다는 것을 생각하게 되었다.

국민기초생활보장법은 국민에 한하여 적용함을 원칙으로 하며, 이주민의 경우 특례규정에 의해 제한적인 조건을 충족한 등록 이주민(난민, 혈연관계 등)만이 지원대상이다. L의 경우 국적을 회복하여 지원대상이나 배우자는 출입국관리국에서 불합리하게 외국인등록을 불허하는 바람에 지원을 받지 못하고 생활고를 겪은 것이다.

출입국관리국 외국인등록 심사의 문제점으로 이주민이 피해를 본 단적인 사례라고 할 것이다.

국내에 다양한 국적과 배경을 가진 이주민이 늘어가고 있는 것에 반하여 국민기초생활보장법 뿐만 아니라 한국의 사회복지제도는 대부분 이주민에게 대한적용을 배제하고 있다. 170만명의 이주민과 조화롭게 공존하면서 미래의 사회적 비용을 최소화하기 위해서는 이들을 점차적으로 국내 사회복지체계로 내로 편입시키는 것이 필요하다.

- 사단법인 경기글로벌센터 송인선

사례
44

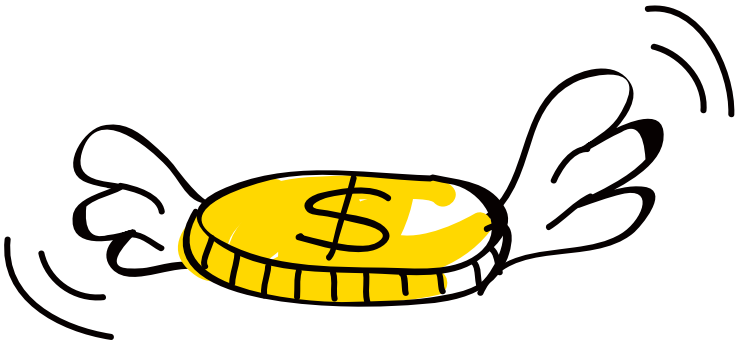
핵심단어
Key word

국민연금, 출국예정사실, 미납액, 납부예정확인서, 연금납부 시효, 진정각하, 민원제기, 업무상 횡령, 국민연금체납사실 통지제도,

관련법령
laws

- 국민연금법 제88조의(연금보험료의 부과 · 징수 등)
- 국민연금법 제128조(벌칙)

제가 낸 국민연금은 어디로 갔나요?



상담내용

몽골 출신 는 취업허가기간이 B(E-9) 남았으나 갑자기 귀국을 결심하였고 센터를 방문하여 귀국비용보험, 출국만기보험, 국민연금 반환일시금 신청, 퇴직금 차액 청구와 관련하여 도움을 요청하였다.

진행과정 및 결과

먼저 B의 출국예정사실 확인서(비행기 티켓 첨부) 발급 후 국민연금관리공단을 방문해 반환일시금 청구 신청을 하도록 안내하고 센터에서는 B의 귀국비용보험 및 출국만기보험 지급 신청 대행 서비스를 약속하였다. 퇴직금 차액 관련 사업장과 연결하여 관련 내용 전달한 후 지급 요청하였다. B의 국민연금이 당기간(21개월) 미납됨을 확인한 후 센터는 사업장 담당자와 연결하여 B의 국민연금 미납과 관련하여 사업장의 입장을 문의하였다. 사업장 담당자는 회사의 자금난으로 현재 상황에서 미납 국민연금 납부는 불가능함을 통보하였다.

B는 급여에서 공제 후 미납한 국민연금만이라도 돌려받기를 원하여 사업장에 문의한 바, 사업장 담당자는 국민연금 미납분은 나중에 국민연금공단에 반드시 납부해야 하므로 B의 요구사항을 들어줄 수 없다고 하였다.(연금납부시효 5년) 센터는 사업장 담당자에게 B의 국민연금 체납금 납부예정확인서 발급을 의뢰하였고, 사업장에서는 확인서를 센터로 전송하였다. 사업장에서는 B의 퇴직금 차액은 별다른 이견 없이 지급하였다.

센터는 B에게 후에 한국어능력시험을 통해 재입국할 수도 있으므로 국민연금 미납 문제는 사업장의 납부 약속을 믿고 일단 귀국할 것을 권고였고, B는 센터의 권고를 받아들여 본국으로 귀국하였다.

관련법령 및 정보

국민연금법 제88조(연금보험료의 부과·징수 등)

① 보건복지부장관은 국민연금사업 중 연금보험료의 징수에 관하여 이 법에서 정하는 사항을 건강보험공단에 위탁한다.〈신설 2009.5.21, 2011.6.7〉

② 공단은 국민연금사업에 드는 비용에 충당하기 위하여 가입자와 사용자에게 가입기간 동안 매월 연금보험료를 부과하고, 건강보험공단이 이를 징수한다.〈개정 2009.5.21〉

③ 사업장가입자의 연금보험료 중 기여금은 사업장가입자 본인이, 부담금은 사용자가 각각 부담하되, 그 금액은 각각 기준소득월액의 1천분의 45에 해당하는 금액으로 한다. 〈개정 2009.5.21〉

④ 지역가입자, 임의가입자 및 임의계속가입자의 연금보험료는 지역가입자, 임의가입자 또는 임의계속가입자 본인이 부담하되, 그 금액은 기준소득월액의 1천분의 90으로 한다. 〈개정 2009.5.21〉

⑤ 당초 징수 결정한 금액을 다시 산정함으로써 연금보험료를 추가로 징수하여야 하는 경우 가입자 또는 사용자에게 그 추가되는 연금보험료를 나누어 내도록 할 수 있다. 이 경우 분할 납부 신청 대상, 분할 납부 방법 및 납부 기한 등 연금보험료의 분할 납부에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 〈신설 2011.6.7.〉

국민연금법 제128조(벌칙)

① 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 급여를 받은 자는 3년 이하의 징역이나 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 〈개정 2015.1.28.〉

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역이나 1천만원 이하의 벌금에 처한다. 〈개정 2009.5.21., 2015.1.28.〉

1. 제88조제3항에 따른 부담금의 전부 또는 일부를 사업장가입자에게 부담하게 하거나 제90조제1항에 따라 임금에서 기여금을 공제할 때 기여금을 초과하는 금액을 사업장가입자의 임금에서 공제한 사용자
2. 제95조제2항에 따른 납부 기한까지 정당한 사유 없이 연금보험료를 내지 아니한 사용자
3. 제119조를 위반하여 근로자가 가입자로 되는 것을 방해하거나 부담금의 증가를 기피할 목적으로 정당한 사유 없이 근로자의 승급 또는 임금 인상을 하지 아니하거나 해고나 그 밖의 불리한 대우를 한 사용자
4. 제124조를 위반하여 업무를 수행하면서 알게 된 비밀을 누설한 자

국민연금 공제 후 미납 대책방법[12)]

⑴ 고용노동부 진정-국민연금 공제 후 체납 등을 진정할 경우, 고용노동부에서는 대부분 진정을 각하한다. 이는 임금에서 공제된 금액을 사업장에서 근로자에게 환수해 준다고 하더라도 국민연금공단에 대한 체납까지 상계되는 것은 아니기 때문이다. 더군다나 추후 국민연금을 지급받게 될 경우 이중 수령의 문제가 발생할 수도 있다. 따라서 고용노동부 진정은 대안이 될 수 없다.

⑵ 센터에서의 권고-근로자들은, 센터에서 직접 사업주에게 전화하여 체납된 금액을 납부해 줄 것을 요청한다. 하지만 조사권이나 시정 지시 권한이 없는 일선 외국인 관련 센터가 사업장에 국민연금 납부를 권고하는 것에는 한계가 있다.

⑶ 국민연금공단에의 민원제기 - 국민연금공단에서는 체납 사업장에 전화하여 체납 사실을 통보하고 시정을 지시할 수 있다는 점에서 매우 좋은 방법이다. 하지만 문제는 사업장에서 시정 지시 내용을 이행하지 않아도 처벌 등의 제재수단이 없다는 것이 문제이다. 게다가 유선 상의 통보와 체납사실 통지서 발송 등으로 끝나고 더 이상의 조치도 없다. 국민연금법에 처벌 조항이 명시되어 있으나 실제 이를 적용하여 사업장을 처벌하는 경우는 극히 드문 것으로 알고 있다.

⑷ 고소 - 고소장을 제출할 경우 이에 대해 수사를 진행한다. 그러나 대부분의 경찰서에서는 국민연금 공제 후 체납에 대해 업무상 횡령으로 고소를 하면, 매우 생소하게 받아들이는 경향이 있다. 그리고 횡령죄가 성립되지 않는 것으로 판단하는 경우도 많다. 따라서 아직은 법리적으로 검토가 필요한 부분이 있으며 국민연

금 공제 후 체납은 업무상 횡령에 준하는 위법 행위라는 여론과 인식이 더욱 확산될 필요가 있다. 만약 국민연금 공제 및 체납기간이 장기간이고 그 체납액이 고액일 경우에 한정하여 고소를 진행할 필요가 있다.

외국인 근로자의 연금공제액을 보장할 방법을 찾아야[13)]

국민연금 관련 상담중 제일 해결하기 힘든 것이 국민연금 공제 후 미납 상담이다. 이는 노동부 진정도 안 되고 단지 사업장에서 납부하기만을 기대할 수밖에 없는 것이 현실이다. 한편 2014년 7월부터 실시된 국민연금체납사실 통지제도는 내국인에게 실효가 있는 제도로 외국인근로자에게는 실익이 없다.(만65세 이후 국민연금 수령시 연금가입기간과 관련된 제도로써 영주권이나 국적을 취득할 경우 실익이 있음) B에게 사업장에서 발급한 납부예정확인서를 전달해 일단 귀국을 권고하였다. 안타깝지만 현재로서는 뚜렷한 방안이 없다.

- 안산시외국인주민 상담지원센터 김상헌

12), 13) 천안외국인력지원센터 홈페이지 상담사례
"국민연금 체납에 대한 외국인근로자 피해 구제방안 발제자료-2" (2013.10.10. 사례번호 210)

경기도외국인인권지원센터

활동가네트워크 상담사례집 2015

경기도외국인인권지원센터

Gyeonggi Institute of Research and Policy Development for Migrants' Human Rights

15385) 경기도 안산시 단원구 화정로 26번 (초지동 667-2) 4층
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 425-866 Korea
전화. 031_492_9347~8 전송. 031_492_9349 누리집. www.gmhr.or.kr