



외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유

[시행 2021. 4. 1.] [고용노동부고시 제2021-30호, 2021. 4. 1., 일부개정]

고용노동부(외국인력담당관), 044-202-7150

제1조(목적) 이 고시는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조제1항제2호에서 정한 "외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속 할 수 없게 되었다고 인정하는 경우"에 대해 구체적으로 정함을 목적으로 한다.

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

1. 사업장 사정으로 휴업·휴직 등이 발생하여 외국인근로자의 임금 감소가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우(이 경우, 외국인근로자는 휴업 또는 휴직 중이거나, 휴업 또는 휴직이 종료된 날부터 4개월이 경과하기 전에 사업장 변경을 신청 하여야 한다)
 - 가. 근로기준법 제2조제1항제6호에 따른 평균임금(이하 "평균임금"이라 한다)의 70 퍼센트에 해당 하는 금액보다 적은 기간이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 2개월 이상인 경우
 - 나. 평균임금의 90 퍼센트에 해당하는 금액보다 적은 기간이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 4개월 이상인 경우
2. 사업장의 폐업, 도산 등 다음 각 목과 같이 사실상 사업이 종료한 경우
 - 가. 폐업 신고한 경우
 - 나. 파산 신청을 하거나 청산절차가 개시된 경우
 - 다. 부도어음 발생으로 금융기관과 거래가 정지되는 등 도산이 확실한 경우
 - 라. 공사 종료 또는 사업이 완료된 경우
 - 마. 사업이 중단되어 재개될 전망이 없는 경우
3. 경영상 이유 등 다음 각 목과 같은 사유로 사용자(근로기준법 제2조제2항제2호의 "사용자"를 의미한다. 이하 같다)로부터 권고 등을 받아 퇴사하게 되는 경우
 - 가. 사업의 양도·양수·합병
 - 나. 일부 사업 폐지 또는 업종전환, 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소
 - 다. 신기술(기계) 도입이나 기술혁신에 따른 작업형태 변경
 - 라. 그 밖에 가목부터 다목까지에 준하는 경영상 이유
4. 사용자가 법에 따라 자신과 근로계약을 체결하고 입국한 외국인근로자의 귀책사유가 없음에도 불구하고 인수하지 않거나 사업장에 배치하지 않은 경우
5. 농한기 및 금어기 등으로 임금 지급이 어렵거나 기타 근로자의 귀책사유로 볼 수 없는 사유로 사용자로부터 권고 등을 받아 퇴사하게 되는 경우

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

1. 사용자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가를 받은 경우, 사용자가 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우, 사용자의 임금체불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정되는 경우에 해당되어 법 제19조제1항에 따라 고용허가가 취소됨으로써 사용자가 해당 외국인근로자와의 근로계약을 종료하여야 하는 경우
2. 사용자가 외국인근로자로 하여금 근로계약에 명시된 사업장 외에서 근로를 제공하게 하여 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(이하 "시행령"이라 한다) 제25조제2호에 따라 외국인근로자의 고용이 제한된 경우로서 해당 외국인근로자가 사업장 변경을 희망하는 경우(이 경우 직업안정기관의 장은 해당 외국인근로자에게 사업장 변경을 할 수 있다고 알려야 한다)
3. 법 제9조제1항에 따른 근로계약이 체결된 이후부터 제11조에 따른 외국인 취업교육을 마칠 때까지의 기간 동안 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환과 같은 불가피한 사유가 없음에도 불구하고 사용자가 근로계약을 해지함으로써 시행령 제25조제3호에 따라 고용이 제한된 경우(이 경우 직업안정기관의 장은 해당 외국인근로자에게 사업장 변경을 할 수 있다고 알려야 한다)

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

1. 사용자가 다음 각 목과 같이 임금체불 등을 한 경우(이 경우 임금체불 또는 지급 지연 중이거나, 임금체불 또는 지급 지연이 종료된 날부터 4개월이 경과하기 전에 사업장 변경을 신청하여야 하며, 사용자의 단순 계산착오로 인한 경우는 제외한다)
 - 가. 월 임금의 30 퍼센트 이상의 금액을 2개월이 지나도록 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우
 - 나. 월 임금의 30 퍼센트 이상의 금액을 2회 이상 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우
 - 다. 월 임금의 10 퍼센트 이상의 금액을 4개월이 지나도록 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우
 - 라. 월 임금의 10 퍼센트 이상의 금액을 4회 이상 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우
 - 마. 「최저임금법」에 따른 최저임금액에 미달하여 지급한 경우
2. 사용자가 채용할 때 제시하였거나, 채용한 후에 일반적으로 적용하던 임금 또는 근로시간을 20 퍼센트 이상 감축한 기간이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 2개월 이상인 경우(이 경우 해당 임금 또는 근로시간이 감축되고 있는 중이거나, 해당 임금 또는 근로시간 감축이 종료된 날부터 4개월이 경과하기 전에 사업장 변경을 신청하여야 한다)
3. 사용자가 채용할 때 제시하였거나, 채용한 후에 일반적으로 적용하던 근로시간대를 외국인근로자의 동의 없이 2시간 이상 앞당기거나 늦춘 사실이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 1개월 이상 지속된 경우
4. 사용자의 「산업안전보건법」위반으로 인해 다음 각 목의 사유가 발생한 경우
 - 가. 「산업안전보건법」제2조의 중대재해가 발생한 경우(이 경우 중대재해가 발생한 날로부터 4개월이 경과하기 전에 사업장 변경을 신청하여야 한다.)

- 나. 외국인 근로자가 3개월 이상의 요양이 필요한 신체적·정신적 부상이나 질병이 발생한 경우(이 경우 외국인 근로자가 사업장에 복귀한 날로부터 4개월이 경과하기 전에 사업장 변경을 신청하여야 한다.)
- 다. 외국인근로자가 3개월 미만의 휴업이 필요한 부상 또는 질병이 발생한 경우에 사용자가 해당 부상 또는 질병 발생일로부터 1개월이 경과하는 시점까지 「산업안전보건법」에 따른 안전·보건상의 조치를 하지 아니한 경우

제5조(부당한 처우 등) 법 제25조제1항제2호에 따라 사업장 변경이 허용되는 부당한 처우 등에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 외국인근로자가 사용자, 직장동료, 사업주의 배우자(사실혼 관계에 있는 사람을 포함한다) 또는 직계존비속으로부터의 성폭행 피해를 이유로 사업장 변경을 신청한 경우로서 긴급하게 사업장 변경이 필요하다고 인정되는 경우
2. 외국인근로자가 사용자로부터 성희롱, 성폭력, 폭행, 상습적 폭언 등을 당하여 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
3. 외국인근로자가 사업장 등 사용자의 관리가 미치는 범위 내에서 직장 동료, 사업주의 배우자 또는 직계존비속으로부터 성희롱, 성폭력, 폭행, 상습적 폭언 등을 당함으로써 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
4. 외국인근로자가 사용자로부터 국적, 종교, 성별, 신체장애 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받음으로써 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
5. 사용자가 외국인근로자에게 비닐하우스 또는 건축법 제20조, 농지법 제34조 등을 위반한 가설 건축물을 숙소로 제공한 경우
6. 사용자가 임금 또는 휴업수당을 지급하지 않으면서 외국인근로자의 근로제공을 5일 이상 거부하는 경우
7. 사용자가 「외국인근로자 고용 등에 관한 법률」에 따라 가입해야 할 보험과 가입의무가 있는 사회보험에 미가입하거나 체납한 기간이 3개월 이상으로 직업안정기관의 장으로부터 시정할 것을 요구받았음에도 불구하고 정당한 사유 없이 시정기간 내에 이행하지 아니한 경우

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

1. 사용자가 「근로기준법 시행령」 제55조부터 제58조의2까지의 사항에 위반하는 기숙사를 제공한 것을 이유로 직업안정기관의 장으로부터 시정할 것을 요구받았음에도 불구하고 정당한 사유 없이 시정 기간 내에 이행하지 아니한 경우
2. 사용자가 영 제26조의2에 따라 기숙사 정보를 제공하는 경우 「외국인근로자 기숙사 정보 제공에 관한 규정(고용노동부 고시)」에 따른 정보를 제공하지 않거나, 실제 제공된 기숙사와 다른 내용의 정보를 제공(이 경우 근로계약 체결할 때 제공된 기숙사 정보 중 변경된 사항을 포함한다)한 것을 이유로 직업안정기관의 장으로부터 시정할 것을 요구받았음에도 불구하고 정당한 사유 없이 시정 기간 내에 이행하지 아니한 경우

제6조(권익보호협회의 인정) ① 사용자와 외국인근로자의 주장이 일치하지 않거나, 입증자료의 부족 등으로 제 2조부터 제5조의2까지 열거된 사유에 해당하는지 판단하기 곤란한 경우에는 외국인근로자 권익보호협회(소위원회)에서 사업장 변경 허용을 인정할 수 있다.

② 외국인근로자 권익보호협회(소위원회)는 제2조부터 제5조까지에 준하는 사유에 해당되어 외국인근로자가 더 이상 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우에는 사업장 변경 허용을 인정할 수 있다.

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

부칙 <제2021-30호,2021.4.1.>

제1조(시행일) 이 고시는 공포한 날부터 시행한다.