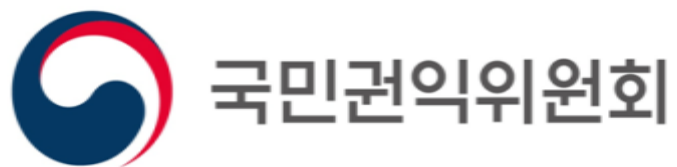


의 결



국 민 권 익 위 원 회

제 1 소 위 원 회

의 결

의안번호 제2025-1소위33-복02호

민원표시 2AA-2508-0963408 부당해고 외국인근로자 사업장변경 등

신 청 인 A

피신청인 1. ○○지방고용노동청 ○○지청장

2. 고용노동부장관

의 결 일 2025. 11. 17.

주 문

1. 피신청인 1에게, 신청인이 국내 체류기간 동안 취업활동을 할 수 있도록 사업장 변경 사유
정정 및 사업장 변경을 조치할 것을 의견표명한다.
2. 피신청인 2에게, 귀책 없는 부당해고를 당한 외국인근로자는 자신의 책임이 아닌 사유로
사업장 변경을 할 수 있도록 세부 기준을 마련할 것을 제도개선 의견표명한다.

이 유

1. 신청원인

신청인은 B 국적의 외국인근로자로 고용허가를 받아 0000. 00. 00. 국내에 입국하여
근로활동을 하다가 3회 이직을 통해 0000. 00. 00. C시 소재 D(이하 '이 민원 사업장'이라 한
다)와 근로계약을 체결하고 근로활동을 하였으나 이 민원 사업장 사업주는 0000. 00.
00. 신청인을 일방적으로 해고하였는데, 피신청인 1은 부당해고 관련 E지방노동위원회

의 화해조서(이하 '이 민원 화해조서'라 한다)에도 불구하고 사업장 변경 사유 정정 및 사업장 변경 조치를 불허하고 있는바, 해결될 수 있도록 도와 달라.

2. 피신청인의 주장

가. 피신청인 1(○○지방고용노동청 ○○지청장)

외국인근로자의 귀책 없는 사업장 변경에 대한 판단 기준은 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 '외국인고용법'이라 한다) 제25조 및 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유」(2021. 4. 1. 고용노동부 고시 제2021-30호, 이하 '이 민원 고용노동부 고시'라 한다) 등에 따라 처리해야 하나, 이 민원 화해조서는 부당해고 성립 여부를 다투지 않고 합의 하에 사업장 변경 사유를 '근로자 귀책 사유 없는 해고'로 정정하고 화해 합의금이 지급된 것으로 부당해고 및 사업장 귀책 여부를 판단할 수 없다. 또한, 이 민원 고용노동부 고시 기준에 따르면, 근로자 귀책 없는 해고가 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유인지 여부가 명확하지 않은 상태이고 사업장 변경 횟수를 제한하고 있는 고용허가제의 취지 등을 고려할 때, 신청인의 책임이 아닌 사업장 변경 사유 정정 및 조치가 어렵다.

나. 피신청인 2(고용노동부장관)

국민권익위원회에서 권고한 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유 정정 및 기준 마련 등 「외국인근로자 권익보호 및 인력활용을 위한 고용허가제 개선 방안」을 수용해 세부 기준을 마련할 계획이다.

3. 사실관계

가. 피신청인 1이 제출한 자료에 따르면, 신청인은 B 국적의 외국인근로자로 고용허가제를 통해 0000. 00. 00. 국내에 입국한 후 3회 이직을 통해 0000. 00. 00.부터 이 민원 사업장에서 근로계약을 체결하고 근무하였는데, 고용변동 내역은 다음과 같다.<생략>

- 다 음 -

나. 신청인의 고용변동 사항과 관련하여 신청인의 진술 등을 통해 이전 사업장 변경 사유에 대해 사실관계를 확인한 결과는 다음과 같다. <생략> 다만, 최초 A사업장 변경 사유는 실제로는 경영상 이유에 의한 해고(권고사직)로서 이 민원 고용노동부 고시에 규정된 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유에 해당하는 것으로 보인다.

- 다 음 -

다. 신청인은 0000. 00. 00. 이 민원 사업장 퇴직 처리와 관련하여 E지방노동위원회에 부당해고 구제 신청을 하였고, E지방노동위원회의 중재로 0000. 00. 00. 이 민원 사업장 사업주와 신청인 간 화해가 성립(화해조서 서명, 이하 ‘이 민원 화해조서’라 한다)되었는데, 그 주요 내용은 다음과 같다. <생략>

- 다 음 -

라. 이 민원 사업장 사업주는 신청인의 부당해고 구제 신청 관련 E지방노동위원회의 화해조서에 따라 팩스를 통해 0000. 00. 00. 피신청인 1에게 다음과 같이 신청인에 대한 고용변동신고 정정 요청을 하였다. <생략>

- 다 음 -

마. 피신청인 1은 이 민원 사업장 사업주가 신청인에 대한 고용변동 발생 사유를 ‘귀책사유 없는 해고’로 정정 신청하면서 ‘사업장 변경 사유 확인서’상 대분류의 ‘외국인 근로자의 책임이 아닌 사유’로 체크를 하지 않아 ‘경영상 이유로 해고, 권고 등을 받아 퇴사’ 등으로 변경하도록 안내하였으나, 이를 받아들이지 않고 근로계약 해지를 유지한다고 주장하여 외국인고용관리시스템(EPS) 상 다음과 같이 사업장 변경 사유를 ‘근로자의 귀책사유 없는 해고’로 변경 처리하였다. <생략>

- 다 음 -

바. 그러나 사업장변경 사유 확인서(사업주용)의 해당 사유 중 대분류인 외국인근로자의 책임이 아닌 사유에는 이견이 없으나, 중분류 및 세분류 항목 선택 체크란에 ‘외

국인근로자의 책임이 아닌 해고'에 대한 부재 등 이견으로 행정 처리가 이루어지고 있지 않은 것으로 보여진다.

사. 이와 관련하여 신청인은 귀책 없이 이 민원 사업장 사업주로부터 일방적인 해고를 당하는 등 이 민원 고용노동부 고시 제2조 내지 제5조에 준하는 사유에 해당한다고 주장하였으나, 피신청인 1(C고용복지플러스센터)은 귀책 없는 해고는 이 민원 고용노동부 고시 등에 신청인의 책임이 아닌 사유로 사업장 변경을 조치해야 할 구체적인 기준이 없다고 주장하는 등 이견을 제시하며 반려하자 0000. 00. 우리 위원회에 고충민원을 신청하였다.

아. 외국인고용법 제25조 제4항에 따르면, 외국인근로자의 사업장 변경은 3회를 초과할 수 없고, 같은 법 제25조 제1항 제2호 등에 규정된 사회통념상 귀책이 없는 경우에는 제한이 없는 한편, 이 민원 고용노동부 고시 및 「고용허가제 업무편람」(이하 '이 민원 고용노동부 지침'이라 한다)에 따르면, 외국인근로자 고용변동 등 신고 및 외국인 근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유와 관련하여 다음과 같이 규정하고 있다.

<생략>

- 다 음 -

자. 한편, 우리 위원회는 0000. 00. 00. 사업주가 고용변동신고를 하였다고 하더라도, 사업장 변경 사유, 퇴직일 등에 대해 다툼이 있는 경우에는 사실 확인 후 직권 또는 권익보호협의회 개최를 통해 정정하도록 하는 등 「외국인근로자 권익보호 및 인력활용을 위한 고용허가제 개선방안」을 마련하여 전원위원회 의결로 해당 피신청인 2에게 권고 하였고, 피신청인 2는 0000. 00.까지 구체적인 기준 마련 등 제도개선 추진계획서(이하 '이 민원 관련 제도개선 추진계획서' 라 한다)를 제출하였다. 그러나 0000. 00. 현재 기준으로 일부 사업장 변경 사유 정정 관련 구체적인 기준이 마련되지 않은 상태이다.

4. 판단

가. 관계법령 등

<별지>와 같다. <생략>

나. 판단내용

① 외국인고용법 제25조 제1항 제2호 및 제4항 단서에 따르면, 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 경우에 횡수 제한 없이 외국인근로자의 사업장 변경을 허용하고 있는 점, ② 「노동위원회법」 제16조의 3 제3항에 따르면 화해조서는 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 같은 효력이 있고, 이 민원 사업장 사업주가 서명한 이 민원 화해조서 2항에 따르면, 신청인의 사업장 변경 사유를 ‘근로자의 귀책 사유 없는 해고’로 정정 신고하도록 한 것은 신청인의 퇴사에 사업주의 귀책 사유를 인정한 것으로 볼 수 있는 점, ③ 이 민원 사업장 사업주는 0000. 00. 00. 피신청인 1에게 신청인의 사업장 변경 사유를 화해조서에 따라 ‘근로자의 귀책 없는 해고’로 정정하여 ‘외국인근로자 고용변동 등 신고서’를 제출하였으나, ‘사업장 변경 사유 확인서(사업주용)’의 대분류인 ‘외국인근로자의 책임이 아닌 사유’에 체크하지 않아 이 민원 화해조서 내용 및 취지를 이행하였다고 보기 어려운 점, ④ 피신청인 1이 이 민원 사업장 사업주에게 이 민원 화해조서의 취지 및 일반적인 관례에 따라 ‘사업장 변경 사유 확인서’의 대분류는 ‘외국인근로자의 책임이 아닌 사유’로, 세분류는 ‘경영상 이유로 해고, 권고 등을 받아 퇴사’로 정정하도록 안내하였음에도 불구하고 사업주가 이를 받아들이지 않자 우선 외국인고용관리시스템(EPS)상에는 ‘근로자의 귀책 사유 없는 해고’로 변경 처리를 하였으나 ‘사업장 변경 사유 확인서’의 세분류 체크란에는 명확히 구분되어 있지 않아 직권 처리를 보류하고 있는 점, ⑤ 이 민원 고용노동부 고시 제2조 및 지침 등에 따르면, 사업의 양도·양수·합병, 조직의 폐지·축소, 작업형태 변경 및 기타 이에 준하는 경영상 필요에 의한 해고 및 권고로 퇴사한 경우에는 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 사업장 변경을 허용하고 있고, 외국인근로자의 귀책 사유 있는 해고인 경우에 3회까지 사업장 변경을 허용하고 있는 점에 비

추어 볼 때, 근로자의 귀책 사유 없는 해고의 경우에는 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유로 보이는 점, ⑥ 피신청인 2는 0000. 00. 우리 위원회의 권고를 수용해 사업장 변경 사유 개선 등 이 민원 관련 제도개선 추진계획서를 제출한 점, ⑦ 이외에도 신청인의 그동안의 고용변동 이력을 살펴보면, 최초 A사업장 퇴직 사유는 경영상 이유로 권고 등을 받아 퇴사한 경우로 신고 내용과 달리 실제로는 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유가 발생한 사실이 있는 점, ⑧ 현 시점에서 신청인에 대한 사업장 변경 사유 정정 및 사업장 변경 조치를 하는 것이 이 민원 화해조서의 취지에 부합하는 것으로 보이고, 현행 고용허가제도의 취지 및 공공의 이익을 크게 훼손한다고 보기 어려운 반면, 국내 사업장의 인력난 및 운영상 어려움을 해소하는데 도움이 될 것으로 기대되는 점 등을 종합적으로 고려해 볼 때, 피신청인 1은 신청인이 국내 체류기간 동안 취업활동을 할 수 있도록 사업장 변경 사유 정정 및 사업장 변경 조치를 하는 것이 바람직하다고 판단된다.

또한, 피신청인 2는 이 민원 고용노동부 고시 및 지침 등에 귀책 없는 부당해고를 당한 외국인근로자는 자신의 책임이 아닌 사유로 사업장 변경을 할 수 있도록 구체적인 기준을 마련하는 등 제도개선 하는 것이 바람직하다고 판단된다.

5. 결론

그러므로 사업장 변경을 요청하는 신청인의 주장은 상당한 이유가 있다고 판단되므로, 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제46조 제2항에 따라 피신청인 1에게 의견을 표명하기로 하고, 같은 법 제47조에 따라 피신청인 2에게 제도개선 의견 표명하기로 하여 주문과 같이 의결한다.