

■ 최신 법령 ■

근로기준법 일부개정

1. 개정 이유

헌법재판소는 2015년 12월 23일 선고 2014헌바3 결정에서 '월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자'를 해고예고의 적용 예외로 규정하고 있는 조항에 대하여 근무기간이 6개월 미만인 월급근로자의 근로의 권리를 침해하며, 근무기간이 6개월 이상인 월급근로자나 월급제 이외의 형태로 보수를 받는 근로자와 합리적 근거 없이 차별취급을 하는 것으로 보고, 평등원칙 위반을 이유로 위헌결정을 하였습니다. 해고예고의 적용 예외 규정에 대하여는 적용 예외 대상 사유들 간에 일관적·체계적인 기준이 결여되었다는 문제점 등이 여러 차례 지적된 바 있어 정비할 필요성이 있었습니다.

또한, 직장 내에서의 괴롭힘으로 동료들 사망에 이르게 하는 사고가 발생하는 등 직장 내 괴롭힘으로 인한 문제가 심각해지고 있습니다. 직장 내 괴롭힘은 근로자의 정신적·신체적 건강에 악영향을 끼칠 뿐만 아니라 기업에도 막대한 비용부담을 초래하게 되므로 이에 대한 대책이 필요하다는 목적하에 해당 조항이 개정되었습니다.

한편, 우리나라가 경제규모와 국제적 위상에 걸맞지 않게 외국인근로자의 노동인권개선에 소극적이라는 국내외 비판이 제기되고 있는 실정으로, 이에 대한 대책을 마련하려는 데에 개정의 목적이 있습니다.

2. 주요 내용

- 가. 현행 해고의 예고에 대한 적용 예외 사유들을 '계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우'로 일원화하였습니다(제26조, 현행 제35조 삭제). 그 외에 해고 예고의 적용 예외 사유는 기존과 같이 '천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우, 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서

고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우'입니다.

- 나. 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 직장 내 괴롭힘을 해서는 안 된다는 원칙을 규정했습니다. 그리고 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치 사항을 규정했고, 구체적인 조치사항은 조사의무, 피해근로자 등 보호의무, 행위자에 대한 조치의무, 불리한 처우 금지 등입니다(제76조의2, 제76조의3 신설). 다만, 해당 조항들의 시행일은 2019년 7월 16일부터입니다.
- 다. 취업규칙에 포함되어야 할 내용에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 추가하였습니다(제93조 제11호 신설). 위 조항의 시행일도 2019년 7월 16일부터입니다.
- 라. 사용자는 부속 기숙사를 설치·운영할 때 기숙사의 구조와 설비, 기숙사의 설치 장소, 기숙사의 주거 환경 조성 등에 관하여 대통령령으로 정하는 기준을 충족해야 합니다(제100조).
- 마. 사용자는 부속 기숙사에 대하여 근로자의 건강 유지, 사생활 보호 등을 위한 조치를 마련해야 합니다(제100조의2 신설).
- 바. 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 되고, 이를 위반하면 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해지도록 하였습니다(제109조 제1항).
- 사. 변경 조항들의 시행일은 2019년 7월 16일이고, 제26조(해고의 예고) 시행일은 2019년 1월 15일입니다.

3. 다운로드 : 근로기준법 일부개정법률(2019. 1. 15. 및 2019. 7. 16. 시행)