

마. 잔류성유기오염물질 함유기기 등의 관리(법 제24조 내지 제 26조)

- (1) 잔류성유기오염물질을 함유하는 기기·설비·제품의 현황을 파악하고, 수집·운반·보관·처리 또는 재활용의 경우 그 처리기준 등에 따라 적정하게 처리되도록 관리할 필요성이 있음.
- (2) 환경부장관은 대통령령이 정하는 기준 이상의 잔류성유기오염물질을 함유하는 기기·설비·제품의 목록을 작성하고, 오염기기등의 소유자는 안전관리상의 필요한 조치를 취하도록 하며, 사용이 종료된 오염기기등의 소유자는 환경부령이 정하는 기한 내에 잔류성유기오염물질함유폐기물의 처리기준 및 방법에 따라 적정하게 처리하도록 함.
- (3) 대통령령이 정하는 기준 이상의 잔류성유기오염물질을 함유하는 기기 등의 목록을 작성함으로써 오염기기등의 효율적이며 안전한 관리가 이루어지고, 그 오염기기 등을 일정한 기준 및 기한 내에 처리하도록 함으로써 인체나 환경에의 노출이 최소화될 수 있을 것으로 기대됨.

<법제처 제공>

국회에서 의결된 근로기준법 일부개정법률을 이에 공포한다.

대통령 노무현 ㉠

2007년 1월26일

국무총리 한명숙

국무위원
노동부장관 이상수

●법률 제8293호

근로기준법 일부개정법률

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제11조 중 “이 법에 의하여 발하는 大統領令”을 각각 “이 법에 따른 대통령령”으로 한다.

제12조 중 “勞動委員會”를 “「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)”로 한다.

제24조를 다음과 같이 한다.

제24조(근로조건을 명시 등) 사용자는 근로계약 체결시 근로자에 대하여 임금, 제20조의 규정에 따른 소정근로시간, 제54조의 규정에 따른 휴일, 제59조의 규정에 따른 연차유급휴가 그 밖에 대통령령이 정하는 근로조건을 명시하여야 한다. 이 경우 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일 및 연차유급휴가에 관한 사항에 대하여는 서면으로 명시하고 근로자의 요구가 있는 때에는 이를 그 근로자에

게 교부하여야 한다.

제28조의 제목 “(前借金相殺의 금지)”를 “(전차금상계의 금지)”로 하고, 동조 본문 중 “相殺”를 “상계”로 한다.

제30조제1항 중 “정당한 이유없이 解雇, 休職, 停職, 轉職, 減俸 기타 懲罰”을 “정당한 이유 없이 해고·휴직·정직·전직·감봉 그 밖의 징벌(이하 “부당해고등”이라 한다)”로 한다.

제31조제3항 중 “60日 전까지”를 “50일 전까지”로 한다.

제31조의2제1항을 다음과 같이 한다.

①제31조의 규정에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 동일한 업무에 근로자를 채용하고자 하는 때에는 제31조의 규정에 따라 해고된 근로자가 원하는 경우 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.

제32조의2를 다음과 같이 신설한다.

제32조의2(해고사유 등의 서면통지) ①사용자는 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 해고사유 및 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.

②근로자에 대한 해고는 제1항의 규정에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

제33조를 다음과 같이 한다.

제33조(부당해고등의 구제신청) ①사용자가 근로자에 대하여 부당해고등을 한 경우에는 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

②제1항의 규정에 따른 구제신청은 부당해고등이 있는 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

제33조의2 내지 제33조의6을 각각 다음과 같이 신설한다.

제33조의2(조사 등) ①노동위원회는 제33조의 규정에 따른 구제신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사를 하여야 하며 관계 당사자를 심문하여야 한다.

②노동위원회는 제1항의 규정에 따라 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청에 의하거나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③노동위원회는 제1항의 규정에 따라 심문을 하는 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

④제1항의 규정에 따른 노동위원회의 조사와 심문에 관한 세부절차는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 정하는 바에 따른다.

제33조의3(구제명령 등) ①노동위원회는 제33조의2의 규정에 따른 심문을 종료하고 부당해고등이 성립한다고 판정한 경우에는 사용자에 대

하여 구제명령을 하여야 하며, 부당해고등이 성립하지 아니한다고 판정한 경우에는 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

②제1항의 규정에 따른 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다.

③노동위원회는 제1항의 규정에 따른 구제명령(해고에 대한 구제명령만을 말한다)을 하는 때에 근로자가 원직복직(原職復職)을 원하지 아니하는 경우에는 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였다더라면 지급받을 수 있었던 임금상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

제33조의4(구제명령 등의 확정) ①「노동위원회법」에 따른 지방노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복하는 사용자 또는 근로자는 구제명령서 또는 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

②제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자 또는 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 「행정소송법」이 정하는 바에 따라 소(訴)를 제기할 수 있다.

③제1항 및 제2항의 규정에 따른 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니하는 때에는 그 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 확정된다.

제33조의5(구제명령 등의 효력) 노동위원회의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 제33조의4의 규정에 따른 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

제33조의6(이행강제금) ①노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 대하여 2천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.

②노동위원회는 제1항의 규정에 따른 이행강제금을 부과하는 날의 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 한다.

③제1항의 규정에 따른 이행강제금을 부과하는 때에는 이행강제금의 금액, 부과사유, 납부기한, 수납기관, 이의제기방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 행하여야 한다.

④제1항의 규정에 따라 이행강제금을 부과하는 위반행위의 종류 및 위반정도에 따른 금액, 부과·징수된 이행강제금의 반환절차 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑤노동위원회는 최초의 구제명령이 있는 날을 기준으로 매년 2회의 범위 안에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항의 규정에 따른 이행강제금을 부과·징수할 수 있다. 이 경우 이행강제금은 2년을

초과하여 부과·징수하지 못한다.

⑥노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행한 때에는 새로운 이행강제금의 부과를 즉시 중지하되, 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다.

⑦노동위원회는 이행강제금 납부의무자가 납부기한 내에 이행강제금을 납부하지 아니하는 때에는 기간을 정하여 독촉을 하고, 지정된 기간 내에 제1항의 규정에 따른 이행강제금을 납부하지 아니하는 때에는 국세채납처분의 예에 따라 징수할 수 있다.

⑧근로자는 구제명령을 받은 사용자가 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니하는 경우에는 이행기한이 경과한 때부터 15일 이내에 그 사실을 노동위원회에 알려줄 수 있다.

제36조의2제1항 중 “퇴직금”을 “「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제5호의 규정에 따른 급여(일시금만 해당된다)”로 한다.

제37조제3항을 삭제한다.

제42조의 제목“(賃金支拂)”을“(임금지급)”으로 한다.

제44조의 제목“(非常時 支拂)”을“(비상시 지급)”으로 한다.

제62조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

③노동부장관은 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 제1항 단서의 취직인 허증을 발급받은 자에 대하여 그 인허를 취소하여야 한다.

제77조의 제목“(技能習得者の 弊端 제외)”를“(기능습득자의 보호)”로 한다.

제110조 중 “第30條第1項·第2項”을 “제30조제2항”으로 한다.

제113조제1호 중 “第32條, 第34條第1項·第2項”을 “제32조”로, “第 62條”를 “제62조제1항”으로 한다.

제113조의2 및 제113조의3을 각각 다음과 같이 신설한다.

제113조의2(벌칙) 제33조의4제3항의 규정에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제113조의3(고발) ①제113조의2의 죄는 노동위원회의 고발이 있어야 공소를 제기할 수 있다.

②검사는 제1항의 규정에 따른 죄에 해당하는 위반행위가 있음을 노동위원회에 통보하여 고발을 요청할 수 있다.

제115조제1호를 다음과 같이 하고, 동조제4호 및 제5호를 각각 삭제한다.

1. 제5조, 제23조, 제24조, 제27조, 제28조, 제29조제2항, 제46조, 제52조 제3항 단서, 제65조제1항, 제68조제3항, 제71조, 제77조, 제97조, 제98조, 제101조제2항, 제103조 및 제106조의 규정을 위반한 자 제117조를 다음과 같이 신설한다.

제117조(과태료) ①다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 제12조의 규정에 따른 노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자

2. 제13조, 제38조, 제40조, 제41조, 제47조, 제64조, 제94조, 제96조 및 제102조의 규정을 위반한 자

3. 제105조의 규정에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 임검(臨檢) 또는 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자

②제1항의 규정에 따른 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.

③제2항의 규정에 따른 과태료처분에 불복하는 자는 그 처분을 고지 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.

④제2항의 규정에 따라 과태료처분을 받은 자가 제3항의 규정에 따라 이의를 제기한 경우에는 노동부장관은 지체 없이 관할 법원에 그 사실을 통보하여야 하며 통보를 받은 관할 법원은 「비송사건절차법」에 따른 과태료의 재판을 한다.

⑤제3항의 규정에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 따라 징수한다.

부 칙

①(시행일) 이 법은 2007년 7월 1일부터 시행한다.

②(우선 재고용등에 관한 적용례) 제31조의2제1항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 발생한 경영상 이유에 따른 해고부터 적용한다.

③(부당해고등에 대한 구제에 관한 적용례) 제33조, 제33조의2 내지 제33조의6, 제113조의2 및 제113조의3의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 발생한 부당해고등부터 적용한다.

④(벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행 전에 행한 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 따른다.

◇근로기준법 개정이유

정당한 이유 없는 해고 등에 대한 벌칙조항을 삭제하되, 정당한 이유 없는 해고 등에 대한 구제명령 불이행자에 대한 이행강제금 제도를 도입하고, 경영상의 이유에 의한 해고시 사전통보기간의 단축 등을 통하여 해고제도를 유연화하며, 기본적인 근로조건을 서면명시 및 근로자 해고시 서면통보의 의무화를 통하여 근로조건 보호를 강화하는 한편, 현행 제도의 운영상

나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇주요내용

가. 근로조건의 서면명시(법 제24조)

- (1) 현행은 근로조건 중 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불 방법에 대하여만 서면으로 명시하도록 규정하고 있으나, 임금 외의 근로조건을 구두로 정하는 경우에는 분쟁의 소지가 있음.
- (2) 임금 외에 근로시간, 휴일 및 휴가에 관한 사항에 대하여도 서면으로 명시하도록 하고 근로자가 요구하는 경우 교부하도록 함.
- (3) 근로조건의 서면명시 항목을 추가함으로써 근로조건에 관한 분쟁을 예방하여 근로자의 근로조건 보호에 기여할 것으로 기대됨.

나. 경영상 해고시 사전통보기간의 단축(법 제31조제3항)

- (1) 현행은 경영상의 이유에 의한 해고시 근로자 대표에게 해고하고자 하는 날의 60일전까지 해고의 기준 등을 미리 통보하고 협의하도록 하고 있으나, 그 기간이 지나치게 길

어 환경변화에 대처하는데 어려움이 있음(OECD 등에서 문제점으로 지적함).

- (2) 경영상 해고시 사전통보기간을 50일로 단축하도록 함.
- (3) 사전통보기간을 단축함으로써 해고의 유연성을 제고하고 근로자와 사용자간의 갈등을 줄일 수 있을 것으로 기대됨.

다. 경영상 이유로 해고된 근로자의 우선 재고용 의무화(법 제31조의2제1항)

- (1) 현행은 사업주에게 경영상 이유로 해고한 근로자를 우선 고용하도록 노력할 의무만을 부과하고 있어 해고된 근로자를 그 기업에 재고용하도록 하는 수단으로서의 실효성이 낮다는 문제점이 있음.
- (2) 경영상 이유로 근로자를 해고한 사용자가 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 담당하던 업무와 동일 업무에 근로자를 채용하는 경우에는 해고된 근로자를 우선적으로 고용하도록 의무를 부과함.
- (3) 우선고용의무에 관한 규정을 둬으로써 경영상 이유로 해고된 근로자가 해고 전 기업에 재고용될 수 있는 기회가 넓어질 것으로 기대됨.

라. 해고사유와 해고시기의 서면 통보(법 제32조의2 신설)

- (1) 현행은 근로자 해고시 해고사유 및 시기를 명시하여 통지하도록 하는 규정이 없어 사용자가 일시적인 감정으로 근로자를 해고하는 경향이 있고 정당한 이유 없는 해고와 관련된 분쟁해결에 어려움이 있음.
- (2) 사용자가 근로자를 해고하는 경우에는 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 해고의 효력이 발생하도록 함.
- (3) 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하도록 함으로써 근로자 해고시 신중을 기하도록 하여 근로자의 권익이 보호될 것으로 기대됨.

마. 정당한 이유 없는 해고에 대한 금전보상제의 도입(법 제33조의3제3항 신설)

- (1) 현행은 노동위원회는 사용자가 한 근로자 해고가 정당한 이유 없는 해고로 판정되면 사용자에게 대하여 구제명령으로써 원직복직(原職復職)을 명하고 있으나 근로자가 이를 원하지 아니하는 경우 효과적인 구제수단이 되지 못하는 문제가 있음.

(2) 정당한 이유 없이 해고된 근로자가 원직복직을 원하지 아니하는 경우에는 구제명령으로써 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 지급받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품지급을 명할 수 있도록 함.

(3) 정당한 이유 없는 해고의 구제방식을 다양화함으로써 권리구제의 실효성이 제고될 것으로 기대됨.

바. 정당한 이유 없는 해고 등에 대한 처벌규정을 삭제하는 대신, 정당한 이유 없는 해고 등에 대한 구제명령 불이행자에 대하여 이행강제금 및 벌칙 부과(법 제33조의6 및 제110조, 제113조의2 신설)

(1) 현행은 정당한 이유 없는 해고 등에 대하여 처벌하도록 하고 있으나 근로자의 진의와는 달리 민사상 분쟁이 형사 사건화 되고 사용자의 정당한 해고권을 제약한다는 비판이 있으며, 정당한 이유 없는 해고 등에 대한 노동위원회의 구제명령 불이행시 제재수단이 없어 구제명령의 실효성에 의문이 제기되어 왔음.

(2) 정당한 이유 없는 해고 등에 대한 벌칙규정을 삭제하는 대신, 정당한 이유 없는 해고 등에 대한 노동위원회의 구

제명령의 실효성을 담보하기 위하여 구제명령 불이행자에 대하여 2천만 원 이하의 이행강제금을 1년에 2회의 범위 안에서 최대 2년까지 부과하도록 하고, 확정된 구제명령을 이행하지 아니하는 자에 대하여는 벌칙(1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금)을 부과함.

(3) 정당한 이유 없는 해고 등에 대한 구제명령 불이행자에 대한 이행강제금 및 벌칙의 도입으로 구제명령의 실효성을 제고하고 근로자의 권익보호에 기여할 것으로 기대됨.

<법제처 제공>

국회에서 의결된 근로자직업능력 개발법 일부개정법률을 이에 공포한다.

대 통 령 노 무 현 인

2007년 1 월26일

국 무 총 리 한 명 속

국 무 위 원 이 상 수
노동부장관

●법률 제8294호

근로자직업능력 개발법 일부개정법률

근로자직업능력 개발법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제16조제2항 각 호 외의 부분 본문중 “각호의 1”을 “각 호의 어느 하나”로 하고, 동항제5호를 다음과 같이 한다.

5. 제40조의 규정에 따른 보고·자료제출 명령에 응하지 아니하거나 거짓으로 응한 경우

제16조제3항중 “위탁계약이 해지된 자”를 “위탁계약이 해지된 자(제2항제2호에 해당하여 위탁계약이 해지된 자 중 혼련비용이 대통령령이 정하는 금액 미만인 경우를 제외한다)”로 한다.

제16조제5항 후단을 다음과 같이 하고, 동항에 제1호 및 제2호를 각각 다음과 같이 신설한다.

이 경우 노동부령이 정하는 기준에 따라 이미 지급 또는 지원받은 금액 중 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 지급 또는 지원받은 금액에 대하여는 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 추가로 징수할 수 있다.

1. 제2항의 규정에 따라 위탁계약이 해지된 자 : 다음 각 목의 구분에 따른 금액

가. 대통령령이 정하는 금액 미만의 금액 : 그 금액의 5배에 상당하는 금액 이하의 금액

나. 대통령령이 정하는 금액 이상의 금액 : 그 금액에 상당하는 금액 이하의 금액