

## ■ 최신 법령 ■

**[노동] 근로기준법, 산업안전보건법, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 개정안**

이광선 변호사 | 임이지 변호사

근로기준법, 산업안전보건법, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 개정안이 2014년 8월 현재 시행되고 있거나 9월 중에 시행될 예정입니다. 각 법률의 개정 내용을 살펴보면 다음과 같습니다.

**1. 근로기준법 개정**

「근로기준법」 개정(법률 제12325호, 2014. 7. 1. 시행)

**가. 사용자가 해고의 예고시 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우 해고통지 의무 면제**

사용자가 근로자를 해고하고자 하는 경우, 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 효력이 있고, 사용자는 근로자를 해고하려면 적어도 30일전에 해고 예고를 해야 하며, 이를 행하지 않은 경우에는 30일분 이상의 통상임금을 지급할 의무를 부담합니다(근로기준법 제26조제27조 제1항, 제2항).

근로기준법이 개정됨에 따라 사용자가 해고사유와 해고시기를 명시해 서면으로 해고 예고를 미리 한 경우에는 해고시 별도로 해고사유와 해고시기를 통지해야 하는 의무가 면제되었습니다(근로기준법 제26조, 제27조 제3항).

## 나. 임신부의 보호에 관한 규정 신설

2014년 7월 1일 시행된 근로기준법은 임신 12주 이내에는 유산의 위험이 가장 높고 임신 36주 이후에는 조산의 위험이 높다는 점을 고려하여, 해당 기간에 임신기간근로시간 단축제를 도입해 임신과 출산에 대한 친화적인 근로환경을 조성하고자 임신부의 보호에 관한 규정을 신설하였습니다.

근로기준법에 따르면 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 하며, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대해서는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있습니다. 이 경우 사용자는 위 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감할 수 없습니다(근로기준법 제74조 제7항, 제8항).

다만, 이러한 임신기간근로시간 단축제는 사업장의 규모에 따라 ① 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우 2014년 9월 25일부터, ② 상시 300명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우에는 2016년 3월 25일부터 시행됩니다(근로자기준법 제74조 제9항).

## 2. 산업안전보건법 및 시행 규칙 개정

「산업안전보건법」개정(대통령령 제11882호, 2014. 7. 1. 시행)

### 가. 산업재해 발생시 산업재해조사표를 작성·제출하여야 함

2014년 7월 1일부터 근로복지공단에 제출하는 '요양급여신청서'나 '유족급여신청서'에 의한 산재발생 보고 갈음제도가 폐지되었습니다. 따라서 사업주는 산재발생시 1개월 이내에 관할 지방고용노동관서(산재예방지도과)에 산업재해조사표를 작성·제출해야 합니다

(산업안전보건법 제10조 제2항, 동법 시행규칙 제4조 제1항). 산재발생시 요양급여신청서나 유족급여신청서를 제출하더라도 산업재해조사표를 제출하지 않으면 1천만원 이하의 과태료가 부과되므로 유의할 필요가 있습니다(산업안전보건법 제72조 제3항 제1호).

#### 나. 산업재해 보고기준 변경

산업재해 발생 보고기준이 '사망자 또는 4일 이상의 요양재해'에서 '사망자 또는 3일 이상의 휴업재해'로 변경되었습니다(산업안전보건법 시행규칙 제4조 제1항). 3일 이상의 휴업재해란 산업재해로 인하여 보고기한(1개월) 내에 결근 등으로 3일 이상 출근하지 못한 것을 의미하며 휴업일수에 사고발생일은 포함되지 않으나, 법정공휴일, 근로제공 의무가 없는 휴무일은 포함됩니다.

#### 다. 전자문서로도 제출할 수 있어 보고가 수월해짐

산업재해조사표는 ① 지방고용노동지청에 직접 방문하여 접수하거나, ② 우편 송부, ③ 팩스 송부 또는 ④ 웹사이트(www.moel.go.kr→민원마당→민원신청→서식민원→산업재해조사표)에 입력 또는 첨부하는 방법으로 제출이 가능합니다.

### 3. 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 개정

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」개정(법률 제12469호, 2014. 9. 19. 시행예정)

#### 가. 단시간근로자의 초과근로에 대한 가산수당 지급에 관한 근거규정 마련

현재는 단시간근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로하더라도 법정 근로시간 이내(1주 40시간, 1일 8시간)인 경우 사용자에게 가산임금을 지급할 의무가 없었습니다. 즉, 초과

근로 제한(단시간근로자의 동의를 얻어 1주간에 12시간 이내에 초과근로 가능) 규정만 있어, 그간 통상근로자와 같이 40시간을 초과한 근로에 대해서만 가산임금을 지급하고 있습니다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기간제보호법') 개정에 따라 2014년 9월 19일부터는 단시간근로자가 초과근로를 할 경우 모든 초과근로 시간에 대해 통상임금의 50%이상을 가산하여 지급받을 수 있게 되었습니다(기간제보호법 제6조 제3항). 예를 들면 근로자와 사용자 사이에서 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약에 따라 정한 근로시간(이하 '소정근로시간')이 1주에 30시간인 근로자가 42시간을 일할 경우 기간제보호법 개정 전에는 2시간에 대하여 50% 가산된 임금을 지급하였으나, 기간제보호법 시행 후에는 소정근로시간인 30시간을 초과한 12시간에 대하여 50%의 임금을 가산하여 지급받을 수 있는 것입니다.

#### 나. 고의·반복적 차별에 대한 징벌적 금전배상제도 마련

현재 노동위원회는 비정규직근로자(기간제·단시간·파견근로자)에 대한 차별적 처우가 있다고 판정한 때, 사업주에게 '해당 근로자에게 발생한 손해액'을 기준으로 적절한 금전보상을 명령할 수 있습니다.

개정 기간제보호법에 따라 2014년 9월 19일부터 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우 노동위원회는 사업주에게 해당 근로자에게 손해액을 기준으로 최대 3배까지 배상 명령을 할 수 있게 되었습니다(기간제보호법 제13조 제2항).

#### 4. 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 개정

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」개정(대통령령 제25521호, 2014. 7. 29. 시행)

### 가. 사용자의 고용허가서 발급 사유 확대

사용자에 대한 외국인근로자 고용허가서의 재발급은 사용자가 고용허가서를 받은 후 외국인근로자의 사망 등으로 근로계약을 체결하지 못한 경우에만 허용하여 왔으나, 근로계약을 체결한 후 외국인근로자의 입국이 거부되거나 건강상의 이유 등으로 외국인근로자가 근로를 제공하지 못하게 되는 경우에는 사용자의 잘못이 없음에도 고용허가서를 재발급받지 못하여 고용 절차를 처음부터 다시 밟아야 하는 문제점이 있었습니다.

이에 2014년 7월 29일 시행된 외국인근로자 고용 등에 관한 법률 시행령(이하 '외국인근로자법 시행령')은 사용자가 외국인근로자와 근로계약을 체결한 후 사용자의 책임이 아닌 사유로 해당 외국인근로자가 근로를 개시할 수 없게 된 경우에도 고용허가서를 재발급할 수 있도록 하여 사용자의 외국인근로자 고용 편의를 도모하도록 하였습니다(외국인근로자법 시행령 제14조 제2항).

### 나. 출국만기보험금 또는 신탁금 등을 받을 권리의 담보제공 금지 완화

외국인근로자가 사업장을 변경하는 경우 현재는 사업장 변경 시에 출국만기보험금 또는 신탁금을 지급받도록 하되, 보험금 등을 받을 권리는 담보로 제공할 수 없도록 하고 있으나, 외국인근로자법의 개정으로 외국인근로자가 사업장을 변경하더라도 출국하기 전까지는 보험금 등을 지급받을 수 없게 됨에 따라 사업장 변경과정에서 외국인근로자가 일시적으로 수입이 없게 된 경우 생계유지에 곤란을 초래할 우려가 있습니다.

위와 같은 사유에서 외국인근로자가 사업장을 변경하는 과정에서 질병 등으로 장기간의 치료가 필요하게 되거나 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 등과 같은 불가피한 사유로 근로계약이 해지된 경우에는 적용된 출국만기보험료 또는 신탁금의 100분의 50의 범위에서 보험금 등을 받을 권리를 담보로 제공할 수 있도록 외국인근로자법 시행령을 개정하였습니다(외국인근로자법 시행령 제21조 제2항 제3호).

#### 다. 사용자의 고용변동 신고대상 축소

사용자는 외국인근로자의 고용과 관련된 중요사항이 변경되면 이를 신고하여야 하는바, 외국인근로자의 출국 등 사용자가 알 수 없거나 행정기관이 스스로 확인할 수 있는 사항까지 신고대상으로 하고 있어 사업주에게 과중한 부담으로 작용하고 있었습니다.

사용자의 이러한 부담을 경감하고자 외국인근로자가 감염병에 걸린 경우, 외국인근로자의 고용허가 기간이 만료된 경우 및 외국인근로자가 출국한 경우에는 이를 신고대상에서 제외하게 되었습니다(외국인근로자법 시행령 제23조 제1항).

5. **다운로드** : 「근로기준법 개정」, 「산업안전보건법 개정」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 개정」, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률시행령 개정」