

## 서 울 행 정 법 원

## 제 1 2 부

사	건	2011구합5094 출국명령등행정처분취소
		2011구합18687(병합) 체류기간연장불허 및 출국통보처분취소
원	고	카투이라 파라루만 미셀린 페드라기타(Catuirá Paraluman Michelynn Pedragita, 1972. 3. 26.생)
		서울 서대문구 충정로 10-1
		소송대리인 변호사 윤지영, 권영국, 조혜인
피	고	서울출입국관리사무소장
		소송대리인 정부 법무공단
		담당변호사 김재방
변	론 종 결	2011. 8. 25.
판	결 선 고	2011. 9. 15.

不 足

1. 피고가 2011. 2. 10. 원고에 대하여 한 근무처변경허가 취소처분, 체류기간연장허가 취소처분, 출국명령처분을 각 취소한다.
2. 피고가 2011. 3. 17. 원고에 대하여 한 체류기간연장불허 및 출국통보처분을 각 취

소한다.

3. 소송비용은 피고가 부담한다.

## 청 구 취 지

주문과 같다.

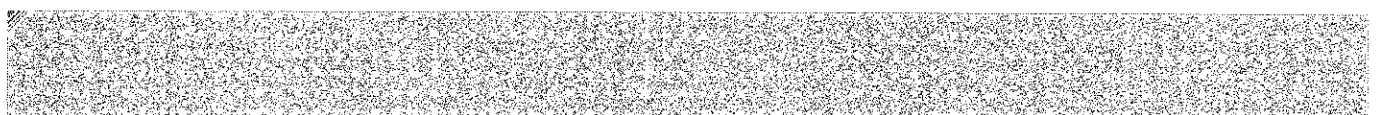
## 이 유

### 1. 처분의 경위

가. 원고는 2009. 2. 27. 비전문취업 체류자격(E-9)으로 입국하여 국내에 체류하고 있는 외국인근로자로서 서울경기인천 이주노동자노동조합(이하 '이주노동조합'이라고 한다)의 위원장 겸 전국민주노동조합총연맹(이하 '민주노총'이라고 한다)의 대의원이다.

나. 원고는 대한민국에 입국한 후 동림전자 주식회사와 우림사에서 각 근무하다가 2010. 3. 5. 서울동부고용센터의 알선으로 서울 성동구 성수2가 3동 289-18 대륙빌딩 소재 '드림'의 사업자 박규상과 근로계약(근로기간 : 2010. 3. 8.부터 2011. 3. 7.까지)을 체결하였고, 서울동부고용센터장은 2010. 3. 7.경 박규상에게 고용허가서를 발급하였다. 그리고 피고는 2010. 3. 8. 원고에 대하여 근무처를 '우림사'에서 '드림'으로 변경하는 내용의 근무처변경허가(이하 '이 사건 근무처변경허가'라고 한다)와 기존 체류기한을 2011. 3. 7.로 연장하는 내용의 체류기간연장허가(이하 '이 사건 체류기간연장허가'라고 하고, '이 사건 근무처변경허가'와 '이 사건 체류기간연장허가'를 합하여 '이 사건 각 허가'라고 한다)를 하였다.

다. 서울동부고용센터장은 2010. 12. 1. 드림의 대표자(박규상)에 대하여 "임금체불



또는 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정된다."라는 이유로 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(이하 '외국인고용법'이라고 한다) 제19조 제1항 제3호에 의하여 고용허가 취소를 통보하였다. 이에 박규상이 2010. 12. 15. "장기 휴업으로 인하여 원고와의 근로계약을 종료하였다."라는 내용의 외국인근로자 고용변동신고서를 제출하자 서울동부고용센터장은 2010. 12. 16. 원고에게 외국인고용법 제25조 제3항에 따라 1개월 이내에 다른 사업장으로의 변경을 신청하도록 안내하였고, 원고가 위 안내에 따라 사업장 변경을 신청하자 2011. 1. 6. 원고에게 구직등록필증(구직등록 유효기간 : 2011. 1. 6.부터 2011. 4. 6.까지, 갑 9호증 참조)을 교부하였다.

라. 피고는 2011. 2. 10. 원고에 대하여 "이 사건 체류기간연장허가의 신청 당시 제출된 서류의 내용과 달리 드림이라는 회사가 실제로 존재하지 않고, 원고가 외국인 근로자로서 근로활동에 종사하지 않는 등 원고의 체류활동이 이 사건 근무처변경허가의 신청 당시 제출된 서류의 내용과 부합하지 아니한다."라는 사유로 출입국관리법 제17조 제1항, 제89조 제1항, 제68조 제1항에 따라 이 사건 각 허가를 취소하고(이하 '이 사건 각 허가취소 처분'이라고 한다), 2011. 3. 7.까지 출국을 명하는 처분(이하 '이 사건 출국명령 처분'이라고 한다)을 하였다.

마. 한편, 원고는 이 사건 체류기간연장허가상의 체류기한이 다가오자 2011. 3. 4. 피고에게 체류기간재연장신청을 하였으나, 피고는 2011. 3. 17. 원고에 대하여 "원고가 과거 부정한 방법 등으로 체류허가를 받는 등 출입국관리법을 위반하였다."라는 이유로 출입국관리법 시행령 제33조에 의하여 위 재연장신청을 불허하고 2011. 3. 31.까지 출국할 것을 통보하는 처분(이하 '이 사건 체류기간재연장불허 등 처분'이라고 한다)을 하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 2, 3, 5 내지 10, 19, 22호증, 을 4호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

## 2. 이 사건 처분의 적법 여부

### 가. 당사자들의 주장

#### (1) 피고

원고가 박규상과 근로계약을 체결한 2010. 3. 5.경 드림이라는 사업장이 실제로 존재하지도 아니하였고 원고가 위 사업장에서 근로를 제공한 바도 없어 원고에게 출입국관리법 제89조 제1항 제2호('거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 허가 등을 받은 것이 밝혀진 경우')에서 정한 취소사유가 인정된다. 설령 2010. 3. 5.경 드림이라는 사업장이 실제로 존재하였다고 보는 경우에도 그 이후 드림이 장기간 휴업상태로 접어들자 원고가 더 이상 근로를 제공하지 아니한 채 외국인고용법의 목적과 취지에 반하여 불법적인 노조활동을 하였으므로 사정 변경으로 인하여 원고에게 같은 항 제4호('사정 변경으로 허가상태를 더 이상 유지시킬 수 없는 중대한 사유가 발생한 경우')에서 정한 취소사유가 인정된다. 따라서 이 사건 각 허가취소 처분 및 이에 근거한 이 사건 출국명령 처분은 적법하다.

#### (2) 원고

##### (가) 이 사건 각 허가취소 처분 및 출국명령 처분 관련

이 사건 각 허가취소 처분에는 아래와 같이 재량권의 범위를 일탈하거나 이를 남용한 위법이 있다. 그리고 이 사건 각 허가취소 처분이 위법한 이상 이에 근거한 이 사건 출국명령 처분도 당연히 위법하다.

① 원고는 실제로 존재하는 드림이라는 사업장에서 근무할 목적으로 대표자인 박규상과 정식으로 근로계약을 체결한 후 외국인고용법이 정한 절차에 따라 이 사건 각 허가를 받았고, 이후 드림의 사업장이 일감 부족으로 인하여 사실상 휴업상태에 접어들면서 원고가 근로를 제공하지 못하게 된 점, 이 사건 각 허가취소 처분은 서울동부고용센터장이 박규상에 대하여 고용허가를 취소한 후 원고에게 사업장 변경신청을 안내하고 구직등록필증을 교부한 일련의 조치와 상반되는 점 등에 비추어 원고가 '거짓이나 그 밖의 부정한 방법'으로 이 사건 각 허가를 받았다고 볼 수 없다(출입국관리법 제89조 제1항 제2호 관련).

② 외국인근로자에게 책임 없는 사유로 일을 하지 못하게 된 경우 피고가 이를 이유로 기존에 이루어진 당해 외국인근로자에 대한 체류자격을 취소할 수는 없고, 이 경우 외국인고용법 제25조 제1항에서 정한 사업장의 변경절차를 통하여 해결해야 하는 점, 원고의 이주노동조합 조합장으로서의 활동은 헌법상의 노동 3권에 기초한 것이어서 적법함에도 피고는 이주노동조합을 무력화시키려는 부정한 동기에서 이 사건 각 허가취소 처분을 하였고, 그로 인하여 원고의 평등권, 노동 3권이 침해된 점 등에 비추어 '사정 변경으로 원고에 대한 허가상태를 더 이상 유지시킬 수 없는 중대한 사유'가 발생하였다고 볼 수도 없다(출입국관리법 제89조 제1항 제4호 관련).

#### (나) 이 사건 체류기간재연장불허 등 처분 관련

원고가 실제로 존재하는 드림이라는 사업장에서 근무할 목적으로 이 사건 체류기간 연장허가를 받은 점, 피고는 이제까지 비전문취업(E-9) 체류자격을 가진 외국인이 체류기간연장신청을 하는 경우 외국인고용법상의 제한사유가 존재하지 아니하는 때에는 관

행적으로 체류기간을 연장해 주었는데, 원고의 위 체류기간재연장신청 당시 원고에게 외국인고용법상의 제한사유가 존재하지 아니하였음에도 합리적인 이유 없이 관행에 반하는 이 사건 체류기간재연장불허 등 처분을 한 점 등에 비추어 이 사건 체류기간재연장불허 등 처분에는 재량권의 범위를 일탈하거나 이를 남용한 위법이 있다.

#### 나. 관계법령 등

별지 기재와 같다.

#### 다. 판단

##### (1) 이 사건 각 허가취소 처분의 위법성

행정처분의 위법을 주장하여 그 처분의 취소를 구하는 항고소송에 있어서는 그 처분이 적법하였다고 주장하는 행정청에게 그가 주장하는 적법사유에 대한 입증책임이 있다(대법원 1985. 1. 22. 선고 84누515 판결 등 참조). 아래에서는 원고에게 피고 주장의 이 사건 각 허가취소 처분의 사유가 존재하는지에 대하여 근거조항별로 나누어 살펴본다.

##### (가) 출입국관리법 제89조 제1항 제2호 관련

원고가 박규상과 근로계약을 체결한 2010. 3. 5.경 드림이라는 사업장이 존재하지 아니하였다는 점에 부합하는 듯한 을 1호증의 1의 기재는 이를 그대로 믿기 어렵고, 을 1호증의 2, 을 2, 3호증(각 가지번호 포함), 을 9 내지 23, 25, 26호증(각 가지번호 포함)의 각 기재만으로는 피고의 위 주장사실을 인정하기에 부족하며, 달리 원고가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 피고로부터 이 사건 각 허가를 받았다고 인정할 만한

증거가 없다. 오히려, 위 인정사실과 갑 3 내지 22호증(갑 18호증은 가지번호 포함), 을 6호증의 1, 2의 각 기재, 증인 이해삼, 박규상의 각 증언에 변론 전체의 취지를 보 태어 인정할 수 있는 아래의 사정을 종합하면, 2010. 3. 5.경 드림이라는 사업장이 존 재하였고 원고는 적법하게 이 사건 각 허가를 받았다고 보여질 뿐이다.

① 박규상은 2009. 2. 27. 서울일반노조 제화지부 지부장(임기만료일 : 2010. 1. 30.) 으로서 노사발전재단과 사이에 '제화기능훈련원 노사공동훈련사업'에 관한 지원협정을 체결하였고, 2009. 3. 13. 자신의 명의로 서울 성동구 성수2가 3동 289-18 대륙빌딩 2 층의 사무실을 임차하였으며(위 임대차계약기간은 2009. 3. 13.부터 2010. 2. 28.까지이 었는데, 그 사이에 박규상의 제화지부 지부장 임기가 만료되자 이해삼이 2010. 3. 13. 경 제화기능훈련원장으로서 위 사무실에 관하여 임대차계약을 체결하였다), 그로부터 약 한 달 후인 2009. 4. 초순경 위 사무실 내에 제화기능훈련원(이후 '한국제화아카데 미'로 명칭이 변경되었다)이 설립되었다. 그리고 박규상은 2009. 4. 10. 제화기능훈련원 의 운영비에 총당할 목적으로 제화기능훈련원과 같은 주소지에 구두제조·수선업체인 드림을 설립한 후 세탁수선업체인 주식회사 크린에이드와 구두수선에 관한 계약을 체 결하기도 하였다.

② 서울동부고용센터장이 박규상에게 보낸 고용허가 취소 관련 의견제출 요청서(갑 10호증)에는 "드림의 사업장은 2010. 5.경부터 2010. 11.경 현재까지 휴업상태가 장기 간 지속되고 있고, 2010. 7. 1.부터 2010. 9. 27.까지 3회에 걸쳐 사업장 소재지를 방문 하였으나 생산시설 및 근로자가 전무한 상태이다."라고 기재되어 있는데, 이에 따르면 2010. 4. 이전, 즉 2010. 3. 5.경에는 드림의 사업장이 실제로 존재한 것으로 볼 수 있 다.

③ 원고의 드림에서의 실제 근로기간과 관련하여 원고가 출입국관리사무소에서 조사 받을 당시 작성된 진술조서(을 5호증)와 박규상이 작성한 확인서(을 6호증의 1)에 기재된 내용 및 박규상의 법정 증언이 일치하지 아니하고, 원고 스스로 작성한 확인서(을 6호증의 2) 중 위 진술조서(을 5호증)의 내용과 일치하지 않는 부분이 있기는 하나, 적어도 원고가 박규상과 근로계약을 체결한 2010. 3. 5.경 드림이라는 사업장이 존재하였고 그 무렵 원고가 근로를 제공한 사실에 대하여는 진술이 일치하는 점에 비추어 원고의 실제 근로기간과 관련하여 원고의 진술 내용 중 일부가 번복되었고 박규상의 진술 내용 중 이와 다른 부분이 있다는 사정만으로 2010. 3. 5. 당시 드림이라는 사업장 자체가 존재하지 아니하였다고 추인하기는 어렵다.

④ 출입국관리법 제89조 제1항 제2호에서 정한 허가취소 사유는 그 허가신청 당시에 그러한 사유가 존재하는 것을 전제로 하고 있다. 그런데 드림이라는 사업장은 원고가 피고로부터 이 사건 각 허가를 받은 이후에 일감의 부족으로 장기간 휴업상태에 접어들게 되었고, 이러한 사정은 출입국관리법 제89조 제1항 제2호에서 정한 허가취소 사유에 해당하지 아니한다.

#### (나) 출입국관리법 제89조 제1항 제4호 관련

위 인정사실과 갑 2 내지 22호증(갑 18호증은 가지번호 포함), 을 4호증, 을 6호증의 1, 2의 각 기재, 증인 이해삼, 박규상의 각 증언에 변론 전체의 취지를 보태어 인정할 수 있는 아래의 사정을 종합하면, 원고에게는 출입국관리법 제89조 제1항 제4호에서 정한 사유가 존재하지 아니한다고 봄이 옳다.

① 원고는 드림의 사업장에서 취업활동을 목적으로 박규상과 근로계약을 체결한 후



근로를 제공하다가 박규상의 사정으로 더 이상 근로를 제공하지 못하게 되었는데, 그러한 사정 자체가 원고에 대한 체류허가 상태를 계속 유지시킬 수 없는 중대한 사정변경에 해당한다고 보기는 어렵다. 즉, 외국인근로자는 자신에게 책임 없는 사유로 사업장에서 근로를 계속할 수 없는 경우 외국인고용법 제25조 제1항에 따라 사업장 변경을 신청할 수 있는데, 위 조항이 외국인근로자에게 적정한 취업기회를 보장하기 위하여 마련된 규정이라는 점을 고려하면 외국인근로자의 취업 이후 회사의 휴업, 폐업 등의 사정변경이 발생하였다고 해서 그 자체로 당해 외국인근로자에게 출입국관리법상의 체류허가 등 상태를 더 이상 유지시킬 수 없는 중대한 사유가 발생하였다고 볼 수는 없다.

② 외국인고용법 제25조 제3항은 "다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에 출입국관리법 제21조에 따른 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다."라고 규정하는데, 외국인고용법의 입법취지와 같은 법 제25조의 전체적인 내용에 비추어 보면 위와 같이 출입국관리법 제21조에 따른 근무처 변경허가를 3개월 내에 받도록 규정한 것은 그 기간을 제한하는 동시에 외국인근로자에게 새로운 사업장을 구할 수 있는 3개월의 구직기간을 원칙적으로 보장하여 주는 것이라고 해석함이 옳다. 같은 법 제25조 제3항 단서에서 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유로 근무처 변경허가를 받을 수 없는 경우에 그 사유가 없어진 날부터 그 기간을 계산하도록 예외규정을 둔 점도 이를 뒷받침한다. 따라서 원고의 경우 특별한 사정이 없는 한 구직등록필증의 유효기간만료일인 2011. 4. 6.까지 그 체류자격이 유지되어야 한다고 봄이 옳다.

③ 원고는 드림의 장기간 휴업상태로 인하여 그 기간 동안 근로를 제공하지 못한 대신 이주노동조합의 조합장으로서 노동조합 활동을 적극적으로 하여 왔는데, 외국인의 지위를 보장한 우리 헌법 제6조, 「세계인권선언」 제2조 제1항 및 제23조 제4항, 「모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약」 제5조, 「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약」 제2조 제1항 및 제26조, 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」 제2조 제2항 및 제8조 제1항 등에 비추어 보면 단결권, 단체행동권 등의 근로자로서의 기본적 권리가 우리 사회에 편입된 외국인근로자에게도 인정된다고 봄이 옳다. 그런데 박규상에 대한 고용허가가 취소된 후 원고는 외국인고용법 제25조에 따라 사업장 변경을 신청하였고 서울동부고용센터장으로부터 구직등록필증까지 교부받았으나, 3개월의 구직기간이 지나기도 전에 피고로부터 이 사건 각 허가취소 처분을 받은 점, 원고는 이주노동조합의 조합장으로서 적극적으로 조합활동을 해 왔는데, 이주노동조합의 임원들은 이전에도 피고로부터 강제퇴거명령을 받은 전력이 있는 점 등에 비추어 이 사건 각 허가취소 처분은 그 표면상의 이유와 달리 실제로는 원고의 이주노동조합 조합장으로서의 활동을 이유로 한 것이 아닌가라는 의심이 든다.

#### (다) 이 사건 출국명령 처분의 위법성

위에서 본 바와 같이 이 사건 각 허가취소 처분은 원고에게 출입국관리법 제89조 제1항 제2호 및 제4호에서 정한 사유가 존재하지 아니하여 위법하므로, 이 사건 각 허가취소 처분에 근거하여 행하여진 이 사건 출국명령 처분도 당연히 위법하다.

#### (2) 이 사건 체류기간재연장불허 등 처분의 위법성



출입국관리법령의 규정의 형식, 체재 또는 문언 등에 비추어 볼 때 체류기간연장허가는 허가권자가 신청인의 적격성, 체류목적, 공익상의 영향 등을 참작하여 허가 여부를 결정하는 재량행위이기는 하다. 그러나 앞서 본 바와 같이 원고가 2010. 3. 8. 피고로부터 이 사건 체류기간연장허가를 받을 당시에는 드림이라는 사업장이 실제로 존재하였던 것으로 보이고, 이와 달리 이 사건 체류기간재연장불허 등 처분 이전에 원고가 부정한 방법 등으로 체류허가를 받았거나 출입국관리법을 위반하였다고 인정할 만한 증거가 없다. 이 사건 체류기간재연장불허 등 처분은 그 기초가 된 사실을 오인한 나머지 재량의 범위를 일탈하거나 이를 남용한 것이어서 위법하다.

### (3) 소결론

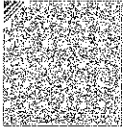
따라서 이 사건 각 허가 및 출국명령 처분과 이 사건 체류기간재연장불허 등 처분은 모두 위법하다.

### 3. 결론

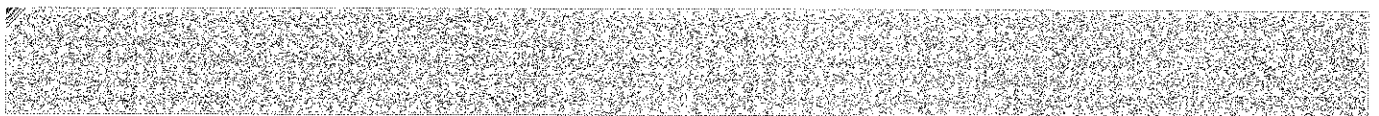
그렇다면, 원고의 이 사건 청구는 이유 있으므로 이를 모두 인용하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장      판사      장상균 \_\_\_\_\_

                 판사      안승훈 \_\_\_\_\_



판사 김중범 \_\_\_\_\_



## 관계 법령

### ▣ 대한민국 헌법

#### 제6조

- ① 헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다.
- ② 외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다.

### ▣ 「세계인권선언」

#### 제2조

- ① 모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 국민적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 이들과 유사한 그 어떠한 이유에 의해서도 차별을 받지 않고 이 선언에 제시된 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있다.

#### 제23조

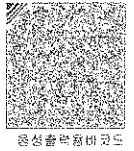
- ④ 모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 조직하고 또한 그것에 가입할 권리를 가진다.

### ▣ 「모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약」

#### 제5조

제2조에 규정된 기본적 의무에 따라, 체약국은 특히 아래의 제 권리를 향유함에 있어서 인종, 피부색 또는 민족이나 종족의 기원에 구별없이 만인의 권리를 법 앞에 평등하게 보장하고 모든 형태의 인종차별을 금지하고 폐지할 의무를 진다.

- (a) 법원 및 기타 모든 사법기관 앞에서 평등한 대우를 받을 권리
- (b) 정부 관리에 의해 자행되거나 또는 개인, 집단 또는 단체에 의해 자행되거나 간에 폭행 또는 신체적 피해에 대하여 국가가 부여하는 인간의 안전 및 보호를 받을 권리
- (c) 정치적 권리 특히 선거에 참가하는 권리, 보통·평등 선거의 기초 위에서 투표하고 입후보하는 권리, 각급 공공업무의 행사는 물론 정부에 참여하는 권리 그리고 공공업무에의 평등한 접근을 할 권리
- (d) 기타의 인권 특히
  - (i) 당해 체약국 국경 이내에서의 거주이전의 자유에 대한 권리
  - (ii) 자국을 포함 모든 국가로부터 출국하고 자국으로 귀국하는 권리
  - (iii) 국적 취득권
  - (iv) 혼인 및 배우자 선택권



- (v) 단독 및 공공재산 소유권
- (vi) 상속권
- (vii) 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리
- (viii) 의견과 표현의 자유에 대한 권리
- (ix) 평화적인 집회와 결사의 자유에 대한 권리
- (e) 경제적, 사회적 및 문화적 권리 특히
  - (i) 근로, 직업 선택의 자유, 공정하고 알맞는 근로조건, 실업에 대한 보호, 동일노동, 동일임금, 정당하고 알맞는 보수 등에 대한 권리
  - (ii) 노동조합 결성 및 가입권
  - (iii) 주거에 대한 권리
  - (iv) 공중보건, 의료, 사회보장 및 사회봉사에 대한 권리
  - (v) 교육과 훈련에 대한 권리
  - (vi) 문화적 활동에의 균등 참여에 대한 권리
- (f) 운송, 호텔, 음식점, 카페, 극장 및 공원과 같은 공중이 사용하는 모든 장소 또는 시설에 접근하는 권리

#### ■ 「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약」

##### 제2조

- ① 이 규약의 각 당사국은 자국의 영토 내에 있으며, 그 관할권 하에 있는 모든 개인에 대하여 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 이 규약에서 인정되는 권리들을 존중하고 확보할 것을 약속한다.

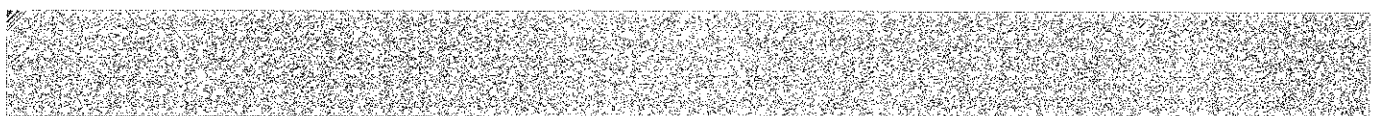
##### 제26조

모든 사람은 법 앞에 평등하고 어떠한 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리를 가진다. 이를 위하여 법률은 모든 차별을 금지하고, 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적, 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등의 어떠한 이유에 의한 차별에 대하여도 평등하고 효과적인 보호를 모든 사람에게 보장한다.

#### ■ 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」

##### 제2조

- ② 이 규약의 당사국은 이 규약에서 선언된 권리들이 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이



행사되도록 보장할 것을 약속한다.

## 제8조

① 이 규약의 당사국은 다음의 권리를 확보할 것을 약속한다.

- (a) 모든 사람은 그의 경제적, 사회적 이익을 증진하고 보호하기 위하여 관계단체의 규칙에만 따를 것을 조건으로 노동조합을 결성하고, 그가 선택한 노동조합에 가입하는 권리. 그러한 권리의 행사에 대하여는 법률로 정하여진 것 이외의 또한 국가안보 또는 공공질서를 위하여 또는 타인의 권리와 자유를 보호하기 위하여 민주 사회에서 필요한 것 이외의 어떠한 제한도 과할 수 없다.

## 출입국관리법

### 제17조(외국인의 체류 및 활동범위)

- ① 외국인은 그 체류자격과 체류기간의 범위에서 대한민국에 체류할 수 있다.
- ② 대한민국에 체류하는 외국인은 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 경우를 제외하고는 정치활동을 하여서는 아니 된다.
- ③ 법무부장관은 대한민국에 체류하는 외국인이 정치활동을 하였을 때에는 그 외국인에게 서면으로 그 활동의 중지명령이나 그 밖에 필요한 명령을 할 수 있다.

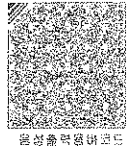
### 제21조(근무처의 변경·추가)

- ① 대한민국에 체류하는 외국인이 그 체류자격의 범위에서 그의 근무처를 변경하거나 추가하려면 미리 법무부장관의 허가를 받아야 한다. 다만, 전문적인 지식·기술 또는 기능을 가진 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람은 근무처를 변경하거나 추가한 날부터 15일 이내에 법무부장관에게 신고하여야 한다.
- ② 누구든지 제1항 본문에 따른 근무처의 변경허가·추가허가를 받지 아니한 외국인을 고용하거나 고용을 알선하여서는 아니 된다. 다만, 다른 법률에 따라 고용을 알선하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 제1항 단서에 해당하는 사람에 대하여는 제18조제2항을 적용하지 아니한다.

### 제68조(출국명령)

- ① 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 외국인에게는 출국명령을 할 수 있다.
  1. 제46조제1항 각 호의 어느 하나에 해당한다고 인정되거나 자기비용으로 자진하여 출국하려는 사람
  2. 제67조에 따른 출국권고를 받고도 이행하지 아니한 사람
  3. 제89조에 따라 각종 허가 등이 취소된 사람
  4. 제100조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료 처분 후 출국조치하는 것이 타당하다고 인정된





는 사람

5. 제102조제1항에 따른 통고처분(통고처분) 후 출국조치하는 것이 타당하다고 인정되는 사람

- ② 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 제1항에 따라 출국명령을 할 때에는 출국명령서를 발급하여야 한다.
- ③ 제2항에 따른 출국명령서를 발급할 때에는 법무부령으로 정하는 바에 따라 출국기한을 정하고 주거의 제한이나 그 밖에 필요한 조건을 붙일 수 있다.
- ④ 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 출국명령을 받고도 지정한 기한까지 출국하지 아니하거나 제3항에 따라 붙인 조건을 위반한 사람에게는 지체 없이 강제퇴거명령서를 발급하여야 한다.

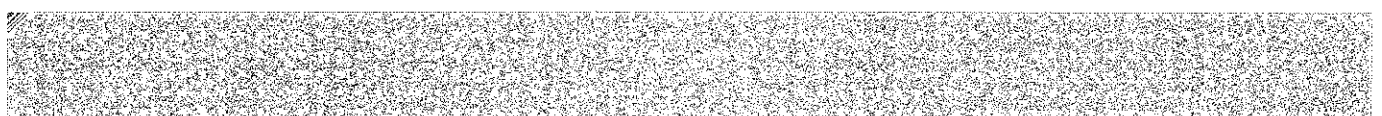
#### 제89조(각종 허가 등의 취소·변경)

- ① 법무부장관은 외국인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 제8조에 따른 사증발급, 제9조에 따른 사증발급인정서의 발급, 제12조제3항에 따른 입국허가, 제13조에 따른 조건부 입국허가, 제14조에 따른 상륙허가 또는 제20조·제21조 및 제23조부터 제25조까지의 규정에 따른 체류허가 등을 취소하거나 변경할 수 있다.
  - 1. 신원보증인이 보증을 철회하거나 신원보증인이 없게 된 경우
  - 2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 허가 등을 받은 것이 밝혀진 경우
  - 3. 허가조건을 위반한 경우
  - 4. 사정 변경으로 허가상태를 더 이상 유지시킬 수 없는 중대한 사유가 발생한 경우
  - 5. 제1호부터 제4호까지에서 규정한 경우 외에 이 법 또는 다른 법을 위반한 정도가 중대하거나 출입국관리공무원의 정당한 직무명령을 위반한 경우
- ② 법무부장관은 제1항에 따른 각종 허가 등의 취소나 변경에 필요하다고 인정하면 해당 외국인이나 제79조에 따른 신청인을 출석하게 하여 의견을 들을 수 있다.
- ③ 제2항의 경우에 법무부장관은 취소하거나 변경하려는 사유, 출석일시와 장소를 출석일 7일 전까지 해당 외국인이나 신청인에게 통지하여야 한다.

#### ■ 출입국관리법 시행령

##### 제33조(체류기간연장등을 허가하지 아니하는 때의 출국통지)

- ① 법무부장관은 제29조 내지 제31조의 규정에 의한 허가등을 하지 아니하는 때에는 체류기간연장등불허결정통지서를 발급하여 신청인에게 이를 교부하여야 한다. 이 경우 제30조의 규정에 의한 체류자격변경을 허가하지 아니한 때에는 이미 허가된 체류기간의 범위내에서 체류하게 할 수 있다.
- ② 제1항의 체류기간연장등불허결정통지서에는 그 발급일부터 14일을 초과하지 아니하는 범위내에서 출국기한을 명시하여야 한다. 다만, 필요하다고 인정하는 때에는 허가된 체류기간의 만료일을 출국기한으로 할 수 있다.





## **외국인근로자의 고용 등에 관한 법률**

### **제1조(목적)**

이 법은 외국인근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형 있는 발전을 도모함을 목적으로 한다.

### **제2조(외국인근로자의 정의)**

이 법에서 "외국인근로자"란 대한민국의 국적을 가지지 아니한 사람으로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하려는 사람을 말한다. 다만, 「출입국관리법」 제18조제1항에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받은 외국인 중 취업분야 또는 체류기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사람은 제외한다.

### **제8조(외국인근로자 고용허가)**

- ① 제6조 제1항에 따라 내국인 구인 신청을 한 사용자는 같은 조 제2항에 따른 직업소개를 받고도 인력을 채용하지 못한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 외국인근로자 고용허가를 신청하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 고용허가 신청의 유효기간은 3개월로 하되, 일시적인 경영악화 등으로 신규 근로자를 채용할 수 없는 경우 등에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 1회에 한정하여 고용허가 신청의 효력을 연장할 수 있다.
- ③ 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 신청을 받으면 외국인근로자 도입 업종 및 규모 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 사용자에게 제7조제1항에 따른 외국인구직자 명부에 등록된 사람 중에서 적격자를 추천하여야 한다.
- ④ 직업안정기관의 장은 제3항에 따라 추천된 적격자를 선정한 사용자에게는 지체 없이 고용허가를 하고, 선정된 외국인근로자의 성명 등을 적은 외국인근로자 고용허가서를 발급하여야 한다.
- ⑤ 제4항에 따른 외국인근로자 고용허가서의 발급 및 관리 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ⑥ 직업안정기관이 아닌 자는 외국인근로자의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 개입하여서는 아니 된다.

### **제18조(취업활동 기간의 제한)**

- ① 외국인근로자는 입국한 날부터 3년의 범위에서 취업활동을 할 수 있다.
- ② 제8조에 따라 고용허가를 받은 사용자에게 고용되어 국내에서 취업한 후 출국한 외국인으로서 출국한 날부터 6개월이 지나지 아니한 사람은 이 법에 따라 다시 취업할 수 없다.

### **제19조(외국인근로자 고용허가 또는 특례고용가능확인 취소)**

- ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 제8조제4항에 따른 고용허가나 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가나 특례고용가능확인을 받은 경우
  2. 사용자가 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우
  3. 사용자의 임금체불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정되는 경우
- ② 제1항에 따라 외국인근로자 고용허가나 특례고용가능확인이 취소된 사용자는 취소된 날부터 15일 이내에 그 외국인근로자와의 근로계약을 종료하여야 한다.

## 제22조(차별 금지)

사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 된다.

## 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용)

- ① 제8조 제4항에 따라 고용허가를 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자와 같은 조에 따라 고용허가를 받은 후 제18조의2에 따라 취업활동 기간을 연장받은 외국인근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우가 발생하여 그 사업 또는 사업장에서 정상적인 근로관계를 지속하기 곤란할 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다.
1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
  2. 휴업, 폐업, 그 밖에 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
  3. 제19조 제1항에 따라 고용허가가 취소되거나 제20조제1항에 따라 고용이 제한된 경우
  4. 사업장의 근로조건이 근로계약조건과 상이한 경우, 근로조건 위반 등 사용자의 부당한 처우 등으로 인하여 사회통념상 근로계약을 유지하기 어려운 경우
  5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우
- ② 사용자가 제1항에 따라 사업 또는 사업장 변경 신청을 한 후 재취업하려는 외국인근로자를 고용할 경우 그 절차 및 방법에 관하여는 제6조·제8조 및 제9조를 준용한다.
- ③ 제1항에 따른 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에 「출입국관리법」 제21조에 따른 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다. 다만, 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유로 근무처 변경허가를 받을 수 없거나 근무처 변경신청을 할 수 없는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산한다.
- ④ 제1항에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 제18조 제1항에 따른 기간 중에는 원칙적으로 3회를 초과할 수 없으며, 제18조의2 제1항에 따라 연장된 기간 중에는 2회를 초과할 수 없다(제25조 제1항 제2호의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경우는 포함하지 아니한다). 다만, 대통령령으로 정하는 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.





# 정본입니다.

2011. 9. 16.

서울행정법원

법원주사 이 금 례



판결에 불복이 있을 때에는 이 정본을 송달받은 날(발송송달의 경우에는 발송한 날)부터 2주 이내에 상소장을 이 법원에 제출하여야 합니다 (보조참가인의 경우에는 피참가인을 기준으로 상소기간을 계산함에 유의).

※ 각 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급번호조회 메뉴를 이용하거나, 담당 재판부에 대한 문의를 통하여 이 문서 하단에 표시된 발급번호를 조회하시면, 문서의 위·변조 여부를 확인하실 수 있습니다.