

FAIR WORK 감독관은 누구인가요?

Fair Work 감독관은 *Fair Work Act 2009*에 의거하여 Fair Work Ombudsman에 의해 임명된 공무원입니다. *Fair Work Act 2009*은 연방 노동법 관련 내용 준수를 장려 및 감독하는 Fair Work 감독관의 본 역할 이행을 위하여 특별 권한을 주도록 명시합니다.

Fair Work 감독관의 역할은 다음과 같습니다:

- 산업계 및 지역에서의 목적성 있는 교육 캠페인 시행
- 규정 준수 여부 감사 시행
- 직장 불만사항 조사
- 직장 불만사항 해결 도움 제공
- 관련 연방 노동법 혹은 공정근로 합의서(예, 근로기준서 혹은 *Workplace Relations Act 1996*에 의거한 합의서를 비롯한 산업계 합의서) 위반 의혹 조사
- 법정 시스템을 통한 관련 연방 노동법 및 공정근로 합의서 강화 절차 시행 (필요시)

모든 Fair Work 감독관에게는 신분증이 발급되며, 감독관은 직무 수행 혹은 권한 행사 시 항상 이를 지니고 다녀야 합니다. Fair Work 감독관의 신분증을 확인하기 위해 그들에게 신분증을 보여줄 것을 요구할 수 있습니다.

감독관의 권한은 무엇인가요?

구내 진입 권한

Fair Work 감독관들은 다음 내용이 합당한 이유로 사실이라고 생각될 경우, 특정 구역에 진입할 수도 있습니다:

- *Fair Work Act 2009*, 이전 *Workplace Relations Act 1996* 혹은 공정근로 합의서가 해당 직장에 적용된다고 생각될 경우
- 규정 준수 관련 기록 또는 문서(컴퓨터에 있는 문서 포함)가 사업체 구역에 있다고 생각될 경우

구내에 진입하기 전, Fair Work 감독관은 반드시 구내 관계자 혹은 책임자에게 신분증을 제시해야 합니다. 만약 가능하지 않다면, Fair Work 감독관은 진입 후 최대한 빨리 신분증을 제시해야만 합니다.

구내 진입 과정에서, Fair Work 감독관은 무력을 사용해서는 안 되지만, 구내 관계자에게 진입 허가를 받을 필요는 없습니다. 그러나, 거주 목적으로 사용되고 있는 구내 일부 구역에 관해서는 업무가 이행되고 있다는 합리적 판단이 없는 이상, 해당 구역에 들어가서는 안 됩니다.

Fair Work 감독관은 규정 준수 목적을 위해서 근무시간 이내 또는 그 이외의 시간대에도 구내에 진입할 수 있습니다.

구내에서 행사할 수 있는 권한

Fair Work 감독관은 구내에서 하나 혹은 하나 이상의 다음 권한을 행사할 수도 있습니다:

- 그 어떠한 근무 내용, 절차, 물건도 조사할 수 있는 권한
- 특정 대상 없이 누구와도 면담할 수 있는 권한(동의하에 진행)
- 기록 또는 문서 접근 권한이 있는 대상 공개 요청 권한
- 감독관이 기록 또는 문서 접근 권한이 있는 대상에게 해당 내용을 구내에서 즉시 또는 특정 기간 내에 전달하도록 요구할 수 있는 권한
- 구내 보관 중인 기록 또는 문서 복사 및 검토 권한 (인쇄물 또는 컴퓨터로 접근할 수 있는 것 포함)
- 상품 혹은 물건을 담당하고 있는 관계자 혹은 소유자에게 알린 뒤, 해당 내용의 샘플 수거 권한

감독을 보조하기 위해, 적합한 자격요건과 경험을 갖춘 인력이 Fair Work 감독관과 구내에 동행할 수 있습니다. 예를 들어, 보조인력에는 정보 기술 전문가, 법률회계사 혹은 통역사가 포함될 수 있습니다. 이와 같은 보조인력들은 Fair Work Ombudsman에서 합리적으로 필요하다고 여겨질 때에만 Fair Work 감독관과 구내에 진입할 수 있습니다.

이름 및 주소 요청 권한

만약 Fair Work 감독관이 합리적인 이유로 특정인이 *Fair Work Act 2009*과 이전의 *Workplace Relations Act 1996*, 혹은 공정근로 합의서를 어겼다고 여기며, 해당 위반행위가 벌금형을 야기할 것이라고 생각될 시, Fair Work 감독관은 이에 해당하는 사람의 이름과 주소를 요구할 수 있습니다.

또한, Fair Work 감독관은 제공된 주소와 이름이 정확한지 확인하기 위해 운전면허증과 같은 증거를 요구할 수 있습니다.

Fair Work 감독관은 반드시 신분증을 보여줘야 하며, 대상자가 지시에 따르지 않을 시 민사상 처벌이 따를 수 있음을 알려야만 합니다.

해당자는 합당한 이유(예. 증거를 제출하도록 요구받았으나, 신분증을 갖고 있지 않은 경우)가 있지 않는 한 반드시 해당 요구 사항에 따라야 합니다.

기록 또는 문서 제출 요구 권한

조사 과정에서, Fair Work 감독관은 기록 또는 문서 제출에 관한 경고(Notice to Produce Records or Documents)를 서면으로 발부할 수 있으며, 이는 해당자에게 특정 지역에서 행해진 기록 또는 문서를 정해진 기한(최소 14일) 내에 제출하도록 요구하는 것입니다.

만약 기록 또는 문서 제출에 관한 서면 경고를 이행하지 않고, 이에 관한 합당한 사유가 없을 시에는 *Fair Work Act 2009* 위반에 해당합니다. 해당자는 요청된 기록 또는 문서 제출이 유죄로 여겨질지 모른다는 이유로 기록 또는 문서 제공 경고를 이행을 거부할 수 없습니다.

해당자가 기록 또는 문서 제출에 관한 서면 경고에 따르지 않은 경우, Fair Work 감독관은 해당자를 상대로 민사상 처벌을 위한 법적 절차를 권고할 수 있습니다.

Fair Work 감독관은 서면 경고에 따라 제출된 그 어떠한 기록 또는 문서를 필요로 생각되는 기간 동안 보관할 수 있습니다. Fair Work 감독관은 기록 또는 문서를 제공한 사람, 혹은 이에 소유권이 있는 사람에게 기록 또는 문서의 검토 혹은 복사를 위해 합리적인 시간 중 어느 때라도 이에 접근할 수 있게 해야만 합니다.

Fair Work 감독관 의도적 저해 혹은 방해

*Fair Work Act 2009*은 Fair Work 감독관의 직무 수행 혹은 권한 행사, 또는 구내에서 Fair Work 감독관을 돕는 사람을 의도적으로 저해하거나 방해하는 것을 금합니다. 이는 구내로 진입하는 것을 거부하거나, 의도적으로 서류를 제출하지 않는 것을 포함합니다.

단, 다음의 경우에는 해당 의무를 위반하지 않은 것으로 여겨집니다:

- 저해 혹은 방해에 합당한 이유가 있는 경우
- 감독관이 구내로 진입하려 하거나 이름과 주소를 물어볼 시, 자신의 신분증을 제시해야 한다는 요구 조건을 지키지 않았을 경우
- 감독관이 해당자의 행위가 법을 위반하는 것일 수도 있다는 사실을 전달하지 않았을 경우

Fair Work 감독관을 의도적으로 저해 혹은 방해하는 것은 심각한 위법행위가 될 수 있으며, 이는 보다 높은 강도의 처벌을 야기할 수 있습니다.

허위 또는 오해의 소지가 있는 정보 혹은 문서 제공

*Fair Work Act 2009*은 연방법에 의거한 Fair Work 감독관의 권한 행사 혹은 직무 수행 시, 고의로 혹은 무분별하게 잘못되거나 오해의 소지가 있는 정보를 제공하는 것을 금합니다.

Fair Work 감독관은 허위 또는 오해의 소지가 있는 정보나 문서를 제공할 경우, 민사상 처벌이 있을 수 있다는 사실을 반드시 합당한 절차를 거쳐 고지해야 합니다.

고의적으로 연방 공무원에게 허위 또는 오해의 소지가 있는 정보나 문서를 제출하는 것은 심각한 위법행위가 될 수 있으며, 이는 보다 높은 강도의 처벌을 야기할 수 있습니다.

의무 불이행에 따라 생길 수 있는 결과

Fair Work Act 2009 에 의거한 민사상 처벌은 다음 경우에 적용될 수 있습니다:

- 기록 또는 문서 제출 경고에 따르지 않은 경우
- Fair Work 감독관을 의도적으로 저해 또는 방해한 경우
- Fair Work 감독관에게 고의적으로 또는 무분별하게 허위 또는 오해의 소지가 있는 정보나 문서를 제공했을 경우

해당 위반행위와 연관된 법원에서 부과하는 최대 수위의 민사상 처벌은 다음과 같습니다:

- 위반행위 당 개인에게 \$12,600 부과
- 위반행위 당 기업에게 \$63,000 부과

권한이 어떻게 사용되나요?

Fair Work 감독관은 관련 연방 노동법에 의거한 권리와 의무 이행이 기준에 맞는지의 여부를 결정하는 데에 자신들의 권한을 사용할 수 있습니다.

Fair Work 감독관은 다음과 같은 문제를 조사할 수 있습니다:

- 고용 해고와 연관된 권한 등 권한 및 임금에 대한 불충분한 지급
- 급여 명세서, 시간 및 임금 기록 유지 의무
- 결사의 자유
- 노동조합 가입 권리
- 개별적 유연 근무, 연봉 보장 및 임금 삭감에 관한 부당한 영향력 및 압박 행사
- 직장 내 권리와 관련된 내용을 왜곡하거나, 강압, 부당행위(adverse action)를 포함한 기본 보호 규정을 위반
- 유급 육아휴직 제도(Paid Parental Leave Scheme)에 따른 고용주의 의무에 관련된 사안으로, Department of Human Services에 의해 Fair Work Ombudsman에 회부된 안건
- 사업 이전 협의
- 허위 계약 협의
- 보호받지 못하는 노동 쟁의 행위
- 불법적인 차별

Fair Work Ombudsman은 법원에 연방 노동법 관련 위반과 관련하여 명령하도록 요청할 수 있습니다. 이는 금전적 처벌, 보상금 지불(예. 근로자에게 미지급된 금액 지불), 금지 명령, 또는 기업 또는 개인을 대상으로 한 감사 혹은 직업훈련 시행 명령을 포함할 수 있습니다.

보다 많은 정보를 원하시는 경우, 소송 정책(Litigation Policy)을 확인하세요.

Fair Work 감독관 직무 및 권한은 Fair Work Act 2009의 [703-717](#) 부분에 의거하여 허용됩니다.

연락처

Fair Work 온라인: www.fairwork.gov.au

Fair Work Infoline: **13 13 94**

언어 관련 도움이 필요하신가요?



13 14 50로 번역 및 통역서비스(TIS)에 연락하세요.

청각 및 발화 도움

National Relay Service (NRS)에 전화하세요:

전신타자기 사용자(TTY): **13 36 77**.

13 13 94을 통해 Fair Work 정보라인에 연락하세요.

Speak & Listen: **1300 555 727**.

13 13 94을 통해 Fair Work 정보라인에 연락하세요.

Fair Work Infoline: 13 13 94

www.fairwork.gov.au

Fair Work Ombudsman은 여러분이 신뢰하고 의지할 수 있는 조언을 제공하는 데에 최선을 다합니다. 본 정보지에 담긴 정보는 사실상 일반적인 내용입니다. 해당 내용이 여러분의 상황에 어떻게 적용되는지 확실하게 알 수 없다면, 13 13 94를 통해 정보라인에 전화하시거나, 노동조합, 업계 협회 혹은 직장 관련 전문가들에게 문의하세요.

Last updated: April 2019
© Copyright Fair Work Ombudsman
FWOFS24.01