

# 노동법 위반 시 즉시 과태료 처분 받는 사항

## 1. 서설

사용자가 노동법에 대해 위반사항이 발생하게 될 경우 벌금형 또는 과태료 처분을 받게 됩니다. 노동법을 위반한 경우 거의 대부분의 경우 일정기간(15~1개월)의 시정기간을 준 후에도 시정하지 않았을 경우에는 벌금형 또는 과태료를 부과하게 되는데 예외적으로 일부 노동법을 위반한 경우에는 시정기간을 부여하지 않고 위반사항으로 인정이 된다면 즉시 과태료를 부과하는바 이하에서는 노동법 위반 시 즉시 과태료를 부과하는 사항들에 대해서 살펴보도록 하겠습니다.

## 2. 벌금과 과태료의 구분

### 1) 벌금

형법이 규정하는 형벌의 하나로 노동법 위반사항에 대하여 법원의 최종 판단에 의거 일정액의 벌금액을 국가에 납부하는 형벌로 전과기록에 남게 되는 됩니다.

### 2) 과태료

노동법 위반사항인데 그 중 형벌의 성격을 가지지 않는 사항에 대해 행정기관(고용노동부 등)에서 징계 별로 일정금액을 부과하게 됩니다. 전과기록이 남지 않습니다.

### 3. 노동법 위반사항 중 즉시 과태료 부과사항

1) 최근 3년 이내 직장 내 성희롱 예방교육 2회 이상 미실시한 경우  
⇒ 즉시 과태료 200만원 부과

❶ 관련 근거 : 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제13조(직장 내 성희롱 예방교육)

- |  |
|--|
| <p>① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 실시하여야 한다.</p> <p>② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.</p> |
|--|

#### ❷ 위반 시 벌칙

동법 제39조(과태료) 제3항 1호에 의거 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하지 않는 사업주는 300만원 이하의 과태료에 처하게 되며, 최근 3년 이내 2회 이상 성희롱 예방교육을 미실시한 경우에는 200만원의 과태료가 즉시 부과됩니다.

2) 모집과 채용, 성희롱 예방교육 등 남녀고용평등법상 보존서류를 고의로 파기하였을 경우  
⇒ 즉시 과태료 200만원 부과

❶ 관련 근거 : 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제33조(관계서류의 보존)

- |   |
|---|
| <p>사업주는 이 법의 규정에 따른 사항에 관하여 대통령령으로 정하는 서류<sup>1)</sup>를 3년간 보존하여야 한다. 이 경우 대통령령으로 정하는 서류는 「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서로 작성·보존할 수 있다.</p> |
|---|

1) 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 시행령 제19조(보존서류의 종류) 법 제33조에서 "대통령령으로 정하는 서류"란 다음 각 호의 서류를 말한다.

## ② 위반 시 벌칙

동법 제39조(과태료) 제3항 8호에 의거 서류를 3년간 보존하지 않은 사업주는 300만원 이하의 과태료에 처하게 되며, 보존의무가 있는 서류(남녀고용평등법 시행령 제19조)를 고의적으로 파기한 경우에는 200만원이 과태료가 즉시 부과됩니다.

### 3) 기간제 및 단시간근로자와의 근로계약 체결시 근로조건을 근로계약 서상에 명시하지 아니한 경우

⇒ 즉시 과태료 200만원 부과

## ① 관련 근거 : 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조

사용자는 기간제 근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한한다.

1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간·휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간

## ② 위반 시 벌칙

동법 제24조(과태료) 제2항 2호 및 제3항에 의거 ▲근로계약기간, 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항, 근로일 및 근로

1. 법 제7조부터 제11조까지의 규정에 따른 모집과 채용, 임금, 임금 외의 금품 등, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고에 관한 서류
2. 법 제13조 및 법 제13조의2에 따른 직장 내 성희롱 예방 교육을 하였음을 확인할 수 있는 서류
3. 법 제14조제1항에 따른 직장 내 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치에 관한 서류
4. 삭제 <2009.6.19.>
5. 법 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가의 청구 및 허용에 관한 서류
6. 법 제19조에 따른 육아휴직의 신청 및 허용에 관한 서류
7. 법 제19조의2 및 법 제19조의3에 따른 육아기 근로시간 단축의 신청 및 허용에 관한 서류, 허용하지 아니한 경우 그 사유의 통보 및 협의 서류, 육아기 근로시간 단축 중의 근로조건에 관한 서류

일별 근로시간(단시간근로자에 한함)을 명시하지 아니한 경우 각 호당 1회 적발 시 50만원, 2회 100만원, 3회 200만원의 과태료가 즉시 부과되며, ▲ 근로시간·휴게에 관한 사항, 휴일·휴가에 관한 사항, 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항을 명시하지 않은 경우 각 호당 1회 적발 시 30만원, 2회 60만원, 3회 120만원의 과태료가 즉시 부과됩니다.

#### 4) 최저임금지급의무 위반 시

⇒ 즉시 과태료 2,000만원 이하 부과 (실시예정사항)

##### ① 관련 근거 : 최저임금법 제6조

제6조(최저임금의 효력)

- ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.
- ② 사용자는 이 법에 따른 최저임금을 이유로 종전의 임금수준을 낮추어서는 아니 된다.

##### ② 위반 시 벌칙

제28조(벌칙) ① 제6조제1항 또는 제2항을 위반하여 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 이 경우 징역과 벌금은 병과(併科)할 수 있다.에서 현재 최저임금법 일부 개정법률안이 2014.12.30. 국회 제출되어 아직 법안이 통과되지 않는 상황이나 통과되어 입법화 될 경우 최저임금 위반 시 사업주에게 2천만원 이하의 즉시 과태료 부과로 변경될 예정입니다.

#### 5) 산업안전보건법 위반 시

⇒ 즉시 과태료 부과(위반사항별 과태료 부과내용은 별첨자료 참조)

#### ① 즉시 과태료 부과 시행시기

고용노동부에서는 산업안전보건법 위반의 경우 기존에는 시정기회를 한번 주고 이를 이행하지 않으면 과태료를 부과하였으나 2011. 5. 19(목)부터는 시정기회 없이 즉시 과태료 부과로 변경하였습니다.

#### ② 부과방식 변경의 예

예를 들어 사업주가 안전검사를 받지 않은 유해, 위험기계 등을 사용하다가 적발되면 과태료 300만원을 내야하며, 2차 적발 시에는 600만원, 3차 이상 적발 시에는 1000만원의 과태료가 부과되게 됩니다.

### 4. 결어

정부에서는 노동법 적용의 실효성과 효과를 높이고자 해마다 즉시 과태료 부과 사항을 늘려가고 있는 추세이므로 각 기업에는 근로자의 건강과 가장 기본이 되는 최저임금 준수 및 기간제 및 단시간 근로자 근로계약서 작성 및 교부의무를 실시하여 불필요한 고용노동부 진정 건 발생을 사전에 예방하고 예상치 못한 과태료를 납부하는 일이 없도록 인사노무관리의 세심한 주의가 필요하다고 하겠습니다. 끝.

첨부 : 산업안전보건법 위반사항에 대한 과태료 부과기준

2015. 8. 10  
노무법인 두레