

가사근로자의 고용개선 등에 대한 법률안  
(이정미의원 대표발의)

의안 번호	
----------	--

발의연월일 : 2017. 7. 26.

발 의 자 : 이정미 의원

(인)

제안이유

저출산, 고령화 등으로 가사서비스에 대한 사회적 수요는 계속 증가하고 있으나, 현행 「근로기준법」은 가사사용인에 대한 적용배제조항을 두어 근로자성을 인정하지 않고 있고, 가사노동자는 주로 직업소개를 통해 이용자에게 노동을 제공하는 비공식노동으로 인식되고 있음.

이에 따라 가사노동자는 노동관련 법령의 보호를 받지 못한 채 고용불안과 체불 등 부당한 대우 및 고의적 단시간 노동과 같은 열악한 조건에서 근로를 제공하고 있음.

이에 가사근로자의 근로자성을 확보하고 가사노동을 공식화하여 가사근로자의 노동권을 법률 보호하려는 것임.

주요내용

가. 이 법은 가사근로자의 근로조건과 공익적 제공기관 육성 등에 관한 사항을 정함으로써 가사근로자의 고용안정과 권익향상을 도모하고 일자리 창출 및 일자리 질 제고를 통하여 국민의 일과 가정 양립과 삶의 질 개선에 이바지하는 것을 목적으로 함(안 제1조).

나. 이용자는 정신상, 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단을 사용하여 가사근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 못하며, 이용자는 제이용계약에서 정한 사항 외의 가사서비스를 가사근로자에게 요구할 수 없도록 함(안 제5조).

다. 이 법에 따라 가사서비스를 제공하려는 자는 조직형태, 조직목적, 자산, 시설 요건, 가사근로자 보호 의무 준수 사항 등 대통령령으로 정하는 기준을 갖추어 고용노동부장관의 인증을 받도록 함(안 제7조).

라. 제공기관은 가사서비스의 내용, 이용 요금, 이용 방법 및 절차 등을 고용노동부령으로 정하는 방법으로 공개하여야 함(안 제 11조).

마. 국가는 가사근로자의 권익향상과 가사서비스업의 건전한 발전을 위하여 사회적 기업, 사회적협동조합, 직원협동조합 등 공익적 제공기관을 선정하여 육성하여야 함(안 제14조).

바. 제공기관은 이용자가 지불한 이용 요금 중 고용노동부장관이 고시하는 비율 이상의 금액을 가사근로자의 임금으로 지급하여야 함

(안 제18조).

사. 제공기관은 가사근로자에게 1주일에 15시간 이상의 근로시간을 보장하여야 함(안 제19조).

아. 제공기간과 이용자 등은 근로자에게 휴게 시간을 보장하고, 제공기관은 근로자에게 근로기준법에 따라 유급휴가를 주어야 함(안 제20조 및 제21조).

자. 가사근로자는 이용자등으로부터 성희롱, 폭력, 감금, 협박, 강요, 폭언, 모욕 등 존엄성을 훼손하는 행위를 당했을 때에는 즉시 작업장을 이탈하여 피난하거나 제공기관에 보고 후 피난할 수 있도록 함 (안 제24조).

차. 국가 및 지방자치단체는 가사서비스 일자리 창출 및 국민의 삶의 질 개선을 위하여 한부모가정, 저소득 맞벌이 가구 등 고용노동부령으로 정하는 취약계층에 대하여 가사서비스를 지원하며, 취약계층에 가사서비스를 제공하는 기관은 공익적 제공기관으로 한정함 (안 제 26조).

카. 고용노동부에 가사근로자의 권익보호, 제공기관의 인증 및 지도 및 감독, 이용 요금 기준 분쟁해결을 위한 제도개선을 위해 ‘가사근로자 권익보호협의회’를 두도록 함(안 제 27조).

타. 법률의 실효성을 확보하기 위하여 벌칙 및 과태료에 관한 사항을 규정함(안 제32조 및 제34조).

## 가사근로자의 고용개선 등에 대한 법률안

### 제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 가사근로자의 근로조건과 공익적 제공기관 육성 등에 관한 사항을 정함으로써 가사근로자의 고용안정과 권익향상을 도모하고 일자리 창출과 일자리 질 제고를 통하여 국민의 일·가정 양립과 삶의 질 개선에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. 가사근로자란 가사서비스 제공기관과 근로계약을 맺고 임금을 목적으로 가사서비스를 제공하는 자를 말한다.
2. 가사서비스란 청소, 세탁, 주방일 등 일반가사활동, 산후관리, 가정보육 및 가족 돌봄 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 것을 말한다.
3. 가사서비스제공기관(이하 ‘제공기관’이라 한다)이란 제7조에 따른 인증을 받고 이 법에 따라 가사서비스를 제공하는 기관을 말한다.
4. ‘가사서비스 이용자’(이하 ‘이용자’라 한다)란 제공기관과 이용계약을 맺고 이 법에 따른 가사서비스를 제공받는 자를 말한다.

5. ‘가사서비스 이용자 가족’(이하 ‘이용자 가족’이라 한다)이란 이용자 외에 이용계약에 의하여 가사서비스를 제공받는 자와 이용자의 동거인 또는 친족을 말한다.

제3조(국가 등의 책무)국가와 지방자치단체는 공익적 제공기관의 육성 및 가사근로자의 고용안정, 권익향상 및 일자리 창출 등을 위하여 필요한 시책을 수립하고, 이에 따른 재정적·행정적 조치를 하여야 한다.

제4조(제공기관, 이용자, 이용자 가족 및 가사근로자 등의 의무) ① 제공기관, 이용자와 이용자 가족(이하 “이용자등”이라 한다), 가사근로자 등은 제11조에 따른 이용계약, 제17조에 따른 근로계약을 준수하여야 한다.

② 이용자등은 가사근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하여서는 아니 되며 가사근로자에게 적절한 근로환경을 제공하도록 노력하여야 한다.

제5조(가사근로자에 대한 존엄성 보장 등) ① 제공기관 및 이용자 등은 가사근로자에 대하여 합리적인 이유 없이 성별, 나이, 신체적 조건, 고용형태, 신앙, 국적 또는 사회적 신분 등을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

② 제공기관 및 이용자 등은 가사근로자에 대하여 폭행, 협박, 감금,

강요 또는 그밖에 정신상, 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단을 사용하여 가사근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하지 못한다.

③ 이용자는 제10조에 따라 체결한 이용계약에서 정한 사항 외의 가사서비스를 가사근로자에게 요구할 수 없다. 다만, 이용자의 요구에 따라 제공기관의 사업주와 가사근로자가 이용계약에서 정한 사항 이외의 가사서비스 제공에 동의한 경우에는 예외로 한다.

④ 제공기관의 사업주와 이용자는 가사근로자가 안전하게 가사서비스를 수행할 수 있도록 노력하여야 한다.

⑤ 제공기관의 사업주와 이용자는 가사근로자가 가사서비스를 수행함에 있어 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼지 않도록 노력하여야 한다.

제6조(다른 법률과의 관계) ① 가사근로자의 근로에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 것을 제외하고는 이 법에서 정하는 바에 따른다.

## 제2장 제공기관

제7조(제공기관의 인증) ① 이 법에 따라 가사서비스를 제공하려는 자는 조직형태, 조직목적, 시설 요건, 가사근로자 보호 의무 준수 사항 등 대통령령으로 정하는 기준을 갖추어 고용노동부장관의 인증을 받

아야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 인증을 받은 제공기관에게 인증서를 발급하여야 하고, 그 내용을 이용자가 확인할 수 있도록 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 공시하여야 한다.

③ 제공기관의 인증 심사기준, 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

④ 제공기관 또는 제14조에 따른 공익적 제공기관이 아닌 자는 이 법에 따른 제공기관 또는 공익적 제공기관임을 사칭하여서는 아니 된다.

⑤ 제1항에 따라 인증을 받은 자가 인증요건과 관련된 사항을 변경하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 승인을 신청하여야 한다.

제8조(결격사유) 가사서비스 제공기관의 임원 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람이 있는 경우에는 제7조에 따른 인증을 받을 수 없다.

1. 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 집행이 면제된 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는

사람

5. 이 법을 위반하여 벌금형을 선고받고 1년이 지나지 아니한 사람

6. 이 법에 따라 인증이 취소된 제공기관의 임원이었던 자로서 인증이 취소된 후 2년이 지나지 아니한 사람

제9조(제공기관의 휴업 및 폐업) ① 제공기관은 그 영업의 전부 또는 일부를 휴업하거나 폐업하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

② 제공기관은 제1항에 따른 신고를 하는 경우 소속 가사근로자가 전직할 수 있도록 노력하여야 한다.

제10조(시정명령 및 인증취소) ① 고용노동부장관은 제7조에 따라 인증을 받은 제공기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시정을 명하거나 그 인증을 취소할 수 있다. 다만, 제1호 및 제7호에 해당하는 경우에는 인증을 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우
2. 제7조제1항에 따른 인증 요건에 맞지 아니하게 된 경우
3. 제11조제1항을 위반하여 고용노동부령으로 정하는 사항 등을 공개하지 아니한 경우
4. 제11조2항에 따라 이용계약을 체결하지 않거나 가사서비스를 제공하지 아니한 경우

5. 제28조제2항에 따른 제공기관의 운영에 대한 평가결과가 연속해서 현저히 낮은 경우

6. 제28조에 따른 보고 및 자료의 제출을 기피하거나 거짓으로 보고 또는 자료를 제출한 경우

7. 폐업을 하거나 정당한 사유 없이 인증을 받은 후 1년 이상 휴업한 경우

8. 그 밖에 정상적인 가사서비스 제공이 곤란하다고 판단되는 합리적인 사유가 있는 경우

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 인증을 취소하고자 하는 경우에는 행정절차법에 따른 청문을 실시하여야 한다.

③ 제1항에 따라 인증이 취소된 제공기관은 제11조에 따른 이용자와의 가사서비스 이용계약이 종료될 때까지는 그 범위 내에서 제공기관으로서의 의무와 권리를 가진다.

④ 제1항에 따른 시정명령 또는 인증 취소의 구체적 기준 및 세부 절차, 그 밖의 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

⑤ 제1항에 따라 인증 취소를 받은 자는 그 처분을 받은 날부터 3년 이내의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 기간 동안 다시 인증을 받을 수 없다.

### 제3장 가사서비스의 제공 및 촉진

제11조(가사서비스의 이용계약) ① 제공기관은 제7조에 따라 인증 받은 사실과 제공하는 가사서비스의 내용, 이용 요금, 이용 방법 및 절차, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 홈페이지에 게시하는 등 고용노동부령으로 정하는 방법으로 공개하여야 한다.

② 제공기관은 가사서비스 이용자에게 가사서비스를 제공하려는 경우 이용자와 다음 각 호의 사항을 포함하는 이용계약을 체결하여야 한다.

1. 가사서비스 종류
2. 가사서비스 제공일자 및 시간
3. 가사서비스 이용 요금 및 지급방법
4. 가사서비스 취소 예고에 관한 사항
5. 가사근로자 인권 보호에 관한 사항
6. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항

③ 고용노동부장관은 가사서비스 이용계약 체결 및 이용요금 등에 대한 지침을 마련하여 발표할 수 있다.

④ 가사근로자가 자신의 근로사실 입증, 임금 수준 확인 등을 이유로 자신의 근로에 해당하는 가사서비스 이용계약의 내용 열람을 요청하면, 제공기관 사업주는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

⑤ 제공기관은 서비스 제공 등 이용자의부당한 요청이나 대우로 인해 가사근로자에게 발생 할 수 있는 안전사고 및 신체적·정신적 건강상의 피해를 해결하기 위해 가사근로자와 이용자간의 갈등을 조정하여야 한다.

⑥ 제공기관은 ⑤항과 관련하여 이용자와 이용계약을 체결 할 시 사전 통지하여 이용자가 인지하도록 해야 한다.

제12조(손해배상보험 가입 등) ① 제공기관은 서비스 제공 중 이용자에게 발생할 수 있는 물질적·신체적 피해 등을 보상하기 위하여 손해배상보험에 가입하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 고용노동부는 이용자와 가사근로자의 근로안전을 위하여 손해배상보험료를 지원할 수 있다.

제13조(이용자 소득세 감면) 국가 또는 지방자치단체는 이용자에게 「조세특례제한법」에서 정하는 바에 따라 소득세를 감면할 수 있다.

제14조(공익적 제공기관 육성) ① 국가는 가사근로자의 권익향상과 가사서비스업의 건전한 발전을 위하여 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 제공기관(이하 “공익적 제공기관”이라 한다)을 선정하여 육성하여야 한다.

1. 조직형태가 「사회적기업육성법」에 의한 사회적기업, 「협동조합기본법」에 의한 사회적협동조합, 직원협동조합 중 어느 하나에 해당하는 기관

2. 조직목적이 가사근로자의 고용안정, 권익향상, 일자리 질 제고, 일자리 창출, 일·가정양립 증진 중 어느 하나에 해당하는 기관

② 국가 및 지방자치단체는 공익적 제공기관 육성을 위하여 행정적, 재정적 지원을 할 수 있다.

③ 공익적 제공기관의 구체적인 요건 및 지원방법은 고용노동부령으로 정한다.

제15조(공익적 제공기관 세제지원) 국가 또는 지방자치단체는 공익적 제공기관에게 「소득세법」, 「부가 가치세법」, 「조세특례제한법」, 「지방세특례제한법」 등 관계 법률에서 정하는 바에 따라 부가 가치세 및 법인세 감면과 국세 및 지방세를 감면할 수 있다.

#### 제4장 가사근로자의 근로조건 등

제16조(이 법 등을 위반한 근로계약) ① 이 법에서 정하는 기준과 「근로기준법」에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.

② 제1항에 따라 무효로 된 부분은 이 법과 「근로기준법」에서 정한 기준에 따른다.

제17조(근로계약) 제공기관은 근로계약을 체결할 때에 다음 각 호의 사항을 명시한 근로계약서를 가사근로자에게 서면으로 교부하여야 한다. 이 경우 계약 내용을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 최저근로시간
3. 제19조에 따른 연차유급휴가
4. 휴일
5. 가사서비스 업무 내용 및 수칙
6. 산업안전보건 관련 내용
7. 그 밖의 대통령령으로 정하는 근로조건

제18조(가사근로자의 임금) 제공기관은 이용자가 지불한 이용 요금 중 고용노동부장관이 고시하는 비율 이상의 금액을 가사근로자의 임금으로 지급하여야 한다. 이용자가 아닌 다른 사람이 가사서비스 이용 요금의 전부 또는 일부를 지불하는 경우에도 또한 같다.

제19조(근로시간 보장) ① 제공기관은 소속 가사근로자에게 근로기회가 균등히 배분되도록 하여야 한다.

② 제공기관은 가사근로자에게 1주일에 15시간 이상의 근로시간을 보장하여야 한다.

제20조(휴게 등) ① 제공기관 및 이용자등은 근로자에게 이동, 식사등을 위한 적절한 시간과 환경을 보장하여야 한다. ② 제공기관 및 이용자등은 근로자에게 근로시간 1시간마다 10분 이상의 휴게시간을 근

로시간 도중에 주어야 한다.

#### 제21조(연차유급휴가)

① 제공기관은 소속 가사근로자에게 「근로기준법」에 따라 유급휴가를 주어야 한다.

② 연차유급 휴가 계산시 1일 소정근로시간은 연간 실제 근무한 시간을 260일로 나눈 평균시간으로 한다.

제22조(입주 가사근로자에 관한 특례) ① 가사근로자가 이용자의 가구 또는 시설 등 이용자가 지정한 장소에 입주하여 근무함(이하 “입주가사근로자”라 한다)에 따라 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 제11조제2항에 따라 제공기관과 이용자가 사전에 정한 서비스 제공시간을 근로한 것으로 본다. ② 이용자는 입주가사근로자에게 제1항에 따른 근로시간 외의 시간에 근로를 지시하여서는 아니 된다. ③ 이용자는 입주가사근로자에 대하여 안전하고 독립한 기숙 공간, 건강 유지에 적합한 침구, 양질의 정기적인 식사, 그 밖의 기본적인 생활용품을 제공하여야 한다. ④ 이용자는 입주가사근로자에게 매일 8시간 이상의 연속적인 휴게시간을 주어야 한다. ⑤ 그 밖에 입주가사근로자의 근로와 관련한 사항은 대통령령으로 정한다.

제23조(교육훈련) ① 제공기관은 가사서비스의 품질 제고 및 가사근로

자의 전문성 향상을 위하여 교육훈련을 실시하여야 한다. 이 경우 제 14조에 따른 공익적 제공기관 또는 그 밖의 전문기관 등에 위탁할 수 있다.

② 고용노동부장관은 가사서비스 품질 제고 등을 위해 훈련기준, 자격 제도 등을 운영할 수 있다.

③ 제공기관은 소속 가사근로자에 이 서비스 제공 중에 발생할 수 있는 안전사고를 예방하고, 신체적 정신적, 건강문제를 관리할 수 있도록 정기적으로 관련 산업안전 보건 교육을 제공해야 한다.

④ 국가는 ③조항에 관한 교육비를 일부 지원하며 관련 안내서(지침)를 개발하고 제공기관, 가사서비스 근로자 및 이용자 모두에게 배포해야 한다.

제24조(가사근로자의 권리) ① 가사근로자는 이용자등으로부터 성희롱, 폭력, 감금, 협박, 강요, 폭언, 모욕 등 존엄성을 훼손하는 행위를 당했을 때에는 즉시 작업장을 이탈하여 피난하거나 제공기관에 보고 후 피난할 수 있다.

② 제공기관은 제1항에 따른 피난을 이유로 가사근로자에게 해고 등의 불이익 조치를 하여서는 아니 된다.

③ 제공기관은 제1항에 따른 가사근로자에게 같은 이용자에게 근로를 제공하도록 하여서는 아니 된다.

## 제5장 가사근로자 등에 대한 지원

제25조(사회보험료 지원) 국가는 제공기관의 사업주 및 가사근로자에 대하여 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따른 고용보험료, 「국민건강보험법」에 따른 건강보험료 및 「국민연금법」에 따른 연금보험료의 일부 또는 전부를 지원할 수 있다. 이 경우 지원 수준, 지원 방법, 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제26조(가사서비스 일자리 창출) ① 국가 및 지방자치단체는 가사서비스 일자리 창출 및 국민의 삶의 질 개선을 위하여 한부모가정, 저소득 맞벌이 가구 등 고용노동부령으로 정하는 취약계층에 대하여 가사서비스를 지원하여야 한다.

② 제1항에 따른 취약계층에 가사서비스를 제공하는 기관은 제14조에 따른 공익적 제공기관으로 한정한다.

제27조(가사근로자 권익보호협의회) ① 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 가사근로자 권익보호협의회(이하 “협의회”라 한다)를 둔다.

1. 가사근로자 권익 보호에 관한 사항
2. 제7조의 제공기관 인증 및 제29조의 지도 및 감독에 관한 사항

3. 제10조의 인증 취소 기준 및 제28조의 평가 기준
  4. 제11조의 이용 요금 기준
  5. 제12조의 분쟁해결을 위한 제도개선
  6. 제18조의 이용 요금 대비 임금 비율
  7. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항
- ② 협의회는 가사근로자 대표를 포함하여 15인 이내의 위원으로 구성한다.
- ③ 그 밖에 협의회 구성 및 운영에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

## 제6장 평가 및 감독 등

- 제28조(보고 및 평가 등) ① 제공기관은 운영 실적, 가사근로자의 권익보호 등에 관한 사업보고서를 작성하여 매 회계연도 3월말까지 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.
- ② 고용노동부장관은 제1항에 따라 제출된 사업보고서를 기초로 제공기관의 운영에 대하여 평가할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 평가결과에 따라 필요한 경우 시정을 명할 수 있다.
- ④ 고용노동부장관은 제2항에 따른 평가결과를 공개할 수 있다.
- ⑤ 그 밖의 제공기관의 운영 보고 및 평가 등에 필요한 사항은 고용

노동부령으로 정한다.

제29조(지도 및 감독 등) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 관계 공무원으로 하여금 제공기관의 사무실, 그 밖에 필요한 장소에 출입하여 장부, 서류, 그 밖의 물건을 검사하게 하거나 관계인에게 질문을 하게 할 수 있고, 그 제공기관에 대하여 그 업무에 관하여 보고를 명하거나 관계 서류 등의 자료를 제출하도록 명할 수 있다.

1. 제11조제1항에 따라 공개된 정보의 검증이 필요한 경우
  2. 제28조제2항에 따른 제공기관의 평가에 필요한 경우
  3. 그 밖에 제공기관의 지도 및 감독과 관련하여 대통령령으로 정하는 경우
- ② 제1항에 따라 출입·검사를 하는 공무원은 그 권한을 나타내는 증표를 지니고 이를 관계인에게 보여주어야 한다.

제30조(권한의 위임 및 위탁) ① 고용노동부장관은 이 법에 따른 권한의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 지방자치단체의 장 또는 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

- ② 고용노동부장관은 이 법에 따른 권한의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 기관이나 단체에 위탁할 수 있다.
- ③ 국가는 제2항에 따라 위탁받은 기관 또는 단체에 그 위탁 업무의

처리에 드는 비용을 지원할 수 있다.

④ 제2항에 따라 업무위탁을 받은 기관에 종사하고 있거나 종사한 사람은 업무수행 중 알게 된 비밀을 누설하거나 다른 용도로 사용하여서는 아니 된다.

제31조(별칙 적용에서의 공무원 의제) 제30조에 따라 고용노동부장관이 위탁한 업무에 종사하는 기관 또는 단체 등의 임직원은 「형법」 제129조부터 제132조까지의 규정에 따른 별칙을 적용할 때에는 공무원으로 본다.

## 제7장 별칙

제32조(별칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제4조제4항 또는 제30조제4항을 위반하여 직무상 알게 된 비밀을 누설하거나 다른 용도로 사용한 자

2. 제21조를 위반하여 연차유급휴가를 주지 아니한 자

② 제17조를 위반한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

제33조(양벌규정) 제공기관의 대표자나 제공기관의 대리인, 이용자, 그 밖의 종사자가 그 제공기관의 업무에 관하여 제28조의 위반행위를 하

면 그 행위자를 벌하는 이외에 그 뱀안제공기관에게도 해당 조문의 벌금을 부과한다. 다만, 제공기관이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니한다.

제34조(과태료) ① 제7조제4항을 위반하여 이 법에 따른 인증 제공기관 또는 공익적 인증기관임을 사칭한 자는 2천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제9조를 위반하여 휴업 및 폐업 신고를 하지 아니한 자
2. 제28조제1항에 따른 사업보고서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성하여 제출한 자
3. 제29조제1항에 따른 출입·검사를 거부·방해 또는 기피한 자, 질문에 대하여 진술을 거부하거나 거짓으로 진술한 자, 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자, 자료를 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자

③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

부칙

제1조(시행일)이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(수급자에 대한 특례) 「국민기초생활 보장법」 제7조제1항 제1호부터 제4호까지의 급여 중 하나 이상의 급여를 받는 수급자가 가사근로자로서 제공기관의 사업주와 근로계약을 체결한 경우 같은 법 제29조 및 제30조의 규정에도 불구하고 최초의 근로계약을 체결한 날로부터 2년간 종전의 급여를 받을 권리를 동일하게 유지한다.