

4-2-4 질병·부상·사망/업무외 질병·부상/의료비 부족

조산으로 인한 의료비 문제 등

○상담개요

사업주는 근로자 C씨가 조산으로 미숙아를 출산하여 양산부산대학병원 신생아 중환자실 인큐베이터에 있는데 건강보험에 가입되지 않아서 출산비용과 아기 병원비용을 감당하기 어려워서 도움 요청함

○진행과정 및 결과

1. 사실확인 및 결과

- 2019.2.25. 김해고용센터 지역협력과 팀장과 주무관, 사업주는 근로자의 갑작스런 출산으로 인하여 의료비 문제, 출산휴가로 인한 고충사항을 처리하고자 주한캄보디아대사관에 연락하였으나 대사 일행이 밀양으로 갔다는 소식을 듣고 센터에 연락하고 밀양시청 행사장에 찾아옴
- 센터에서는 2019.2.25.(월) 밀양지역 농업분야에 근무하는 캄보디아근로자 고용으로 인한 고충사항을 주한 캄보디아대사관에 전달하고자 밀양농업 외국인 고용주 연합회의 요청으로 사업주 간담회 및 근로자 체류지원 설명회를 실시함
- 주한캄보디아대사는 사업주의 고충사항을 해결하도록 근로자를 설득하겠다고 함
- 캄보디아근로자는 2015.7.2. 입국하여 경기도 여주에서 5개월 근무, 충남 음성에서 2년8개월 일을 하다가 사업장 폐업으로 밀양지역에서 구직활동을 하였고, 2018.11월부터 밀양지역 김**농장에서 근무하였고 2019.2월경에 임신 사실을 알게 되었으나 사업주에게는 알리지 않음
- 2019.2.23.(토) 밤에 근로자가 배가 아프다는 연락을 받고 밀양지역 병원에 갔는데 근로자의 임신 사실을 알았고, 조산이라서 큰 병원 가야된다고 해서 양산부산대학병원 응급실에서 출산함
- 임신 7개월만에 1.2kg의 무게로 태어난 아기는 인큐베이터 인공호흡기에 의지해

있는데 병원 측에서는 45일정도 인큐베이터에 있어야 한다고 함

- 근로자는 한국에서 만난 캄보디아근로자와 결혼을 약속하였고 근로자(남)는 성실근로자로 재입국 신청을 하고 2019.2.12. 본국으로 출국하였고, 근로자도 본국에서 출산할 계획을 가지고 2019.3.13. 본국으로 갈 항공권을 이미 예매하였다고 함

- 사업주는 울산에서 조선업 근로자로 일을 하였는데 사업장이 폐업을 하여 일자리를 찾지 못해서 작년에 어머니와 이모가 농사를 짓고 있는 밀양으로 오게 되었고, 처음으로 외국인근로자 1명을 고용하였고 다행히 근로자는 성실하게 일을 잘 하였는데 갑자기 아기를 출산하는 바람에 당장 일할 인력을 구하지 못하고, 깎아먹은 커서 상품성이 없어서 팔지도 못하고, 근로자에게 출산휴가를 주면 다른 근로자를 고용할 수 없기 때문에 올해 농사는 망치게 됨

- 관할고용센터에서는 근로자의 사정도 딱하지만 사업주가 다른 근로자를 고용하여 일을 해야 하므로 사업장변경을 할 수 있도록 근로자를 설득해 주기를 부탁하였고, 사업주는 근로자가 임신한 사실을 알렸다면 고용하지 않았을 것이고, 근로자의 갑작스런 출산으로 인하여 입은 피해는 누구에게 보상받아야 하는지? 빚을 내서 어렵게 농사를 시작했는데 근로자에게 출산휴가와 휴가급여까지 지급해야 된다면 죽을 수밖에 없다고 함

- 2019.2.26.(화) 근로자는 병원에서 퇴원을 하고 기숙사에 머물고 있다는 사실을 사업주로부터 전해 듣고, 근로자를 만나서 출산비용과 아기 병원비용을 어떻게 부담할 것인지 물어보았으나 아무런 계획이 없다고 함. 우선 관할지역 건강보험공단에 방문하여 건강보험 가입신청을 하고, 산정한 보험료는 본국에 있는 아기아빠에게 연락을 하여 보험료를 보내달라고 함. 근로자에게 사업주의 고충사항을 전달하고, 혼자 기숙사에서 산후조리하기에는 사업주의 눈치도 보이고 마음이 편하지 않을 것이고, 매일 병원에 아기를 보러 가는 것도 경제적인 부담이 될 수 있고, 병원에서는 아기가 45일정도 인큐베이터에 있어야 하는데 아기가 퇴원할 때까지 기다리고 있으면 마음이 우울해 질 수 있을 것이라고 설명함. 당분간 진주사랑의 집 쉼터에서 지내기로 하고 기숙사에 가서 짐을 챙기면서 근로자가 사업장변경하겠다는 의사를 밝혔고, 사업주에게 근로자의 의사를 전달함. 근로자와 함께 진주사랑의 집 방문하여 근로자를 쉼터에서 지낼 수 있도록 인계함

- 근로자의 안타까운 소식을 캄보디아 경남 공동체에 알려서 후원금 모금을 하였고 후원금은 근로자의 통장으로 입금되게 함(후원금 240만원 정도 모금함)

- 2월말까지 보험료를 납부해야 하는데 본국에서 보험료를 송금하지 않아서 진주사랑의 집 캄보디아통역원의 개인 카드로 보험료를 먼저 납부하고, 2019.3.6. 보험료를 돌려받았다고 함

- 2019.2.27. 근로자는 출산 후 아기에게 수유를 할 수 없는 상황이라 산부인과병원에 방문하여 모유를 끊을 수 있도록 약을 처방 받음

- 2019.3.4. 미숙아로 태어난 아기는 동맥관개존증으로 수술을 받아야 하는데 내일 수술하기로 결정을 하였는데 먼저 산모의 동의를 받고 수술을 해야 하지만 센터에서 근로자에게 수술에 대해 설명을 해주고 구두로 사전 동의를 하면 수술 후에 싸인을 받도록 하겠으며, 아기에게 필요한 용품을 구입해 달라는 병원의 연락을 받음(신생아용 귀저기, 전동칫솔, 물티슈 등)
- 2019.3.5. 근로자와 함께 양산부산대학병원에 방문하여 아기의 상태에 대해 확인하고 구입한 물품을 전달함. 아기 출생증명서 발급근로자 출산비용(3,051,350원)
- 현재 동맥관개존증으로 수술을 받아야 하는데 병원의 의료진이 있을 때 수술을 해야 하므로 오늘 오후 2시에 먼저 수술을 하고 사후에 부모 수술 동의서를 받겠다고 함
- 아이는 산모만 접견할 수 있으며, 수술 결과는 재발의 위험성이 있고 정상적인 상태로 퇴원할 확률은 낮음
- 주 1회 검사를 통해 아이의 상태를 전화로 알려주겠다고 함
- 산부인과 외래진료 신청 후 아이 출생증명서 발급 신청함
- 병원비는 산모 응급실 비용 3,051,350원이 미납상태이며, 아이의 병원비는 현재까지 28,650,00원 정도라고 함
- 아이에게 필요한 용품(기저귀, 물티슈, 전동칫솔, 건전지 등)을 구입하여 신생아집중 치료실에 전달함
- 2019.3.11. 법보신문사의 기자로부터 외국인근로자나 결혼이주여성에게 후원금 300만원을 지원하는 사업을 하고 있다는 연락을 받고 근로자의 애로사항을 설명하여 기사화할 수 있도록 협의를 하였고, 2019.3.12. 진주사랑의 집에서 근로자와 인터뷰를 실시하였고 관련 기사는 다음 주 수요일에 법보신문에서 확인할 수 있으며 후원금은 음력 초하루 서울(조계사)에서 전달식을 하므로 근로자나 보호자가 반드시 참석하여야 한다고 함
- 2019.3.14. 병원으로부터 아기에게 필요한 물품(철분제가 들어있는 “드롭비타” 1병, 철분제가 들어있지 않은 “드롭비타” 1명을 구입해 달라는 요청을 받았고 다음날 근로자는 구입한 물품을 가지고 병원에 방문함
- 2019.3.20. 법보신문 제1481호 3면에 근로자의 안타까운 사연이 기사로 보도됨
- 2019.3.25. 근로자는 고용변동신고 후 1개월 이내에 사업장변경 구직신청을 해야 하므로 관할 고용센터에 방문하여 구직신청을 함
- 2019.4.5. 서울 조계사(주지스님)와 공익법인 일일시호일(대표 심정섭)에서 후원금 400만원을 전달해 주었으며, 성금은 2019년3월1일~3월31일까지 독자들과 전국 불자들이 십시일반으로 정성으로 보내준 성금인데 보통은 300만원을 지급하지만 근로자의 사정이 너무 안타까워서 100만원을 더 후원해 주었다고 함
- 근로자는 일을 하면서 주1회는 병원을 방문하여 아기의 상태를 확인하였고 아기가

자가 호흡이 되지 않고 산소호흡기에 의지해야 하므로 언제 퇴원할지는 잘 모른다고 함

- 아기가 태어나서 1개월까지는 엄마의 건강보험으로 적용받을 수 있으나, 그 이후부터는 엄마의 피부양자로 가입이되어야 건강보험 적용을 받을 수 있으므로 아기의 여권발급이 시급한 상태라 주한 캄보디아대사관에 연락하여 도움 요청함
- 캄보디아는 여권을 발급받기 위해서는 본인이 직접 신청해야 함
- 현재 아기는 병원에 있고 엄마는 한국에 있는 상황이라 캄보디아의 법을 따를 수 없는 상황이라 주한캄보디아대사관의 적극적인 역할을 요청하였고, 대사관에서는 여권을 만들기 위해 아기의 사진을 요구함
- 인구베이터에서 산소호흡기 장치에 의지해 있는 사진을 보냈으나 대사관에서는 호흡기 장치를 제거한 사진을 요구함. 병원에서는 호흡기 장치를 잠시라도 빼면 아기가 위험할 수 있는 상황이 발생할 수 있으므로 호흡기를 제거하고 사진을 찍을 수가 없다고 함
- 여권은 만들어야 하고 대사관에서 원하는 아기사진은 찍을 수가 없어서 다른 신생아의 사진을 대사관에 보냈고, 대사관에 사실을 설명함
- 대사관에서도 다른 아기 사진으로는 불가능 하므로 호흡기장치를 한 사진으로 여권을 신청할 수 있도록 본국에 협조 요청하겠다고 함
- 2019.5.16. 본국에서 여권이 발급되었다는 소식을 듣고 대사관에서는 최대한 빠른 시일 내에 도착할 수 있게 도와주겠다고 함
- 2019. 6.10. 병원으로부터 아기는 자가 호흡이 가능하여 퇴원이 가능하다는 소식을 듣고 이번 주 수요일(2019.6.12.)에 아기 눈 검사를 하고 이상이 없으면 목요일 퇴원할 수 있다고 함
- 2019.6.12. 아기 눈 검사를 하였으나 미숙아 망막증으로 응급으로 레이저 수술이 필요하므로 오늘 저녁 8시에 수술해야하므로 엄마의 수술동의가 필요하니 급히 병원으로 와달라고 함
- 근로자는 오전 근무만 하고 병원에 갔고, 수술 후 아기는 다음 주 월요일에 퇴원 가능하다고 함
- 2019.6.14. 갑자기 아기 퇴원 소식에 아기 외국인등록증 발급신청 후 외국인등록 사실증명서를 발급받아서 건강보험공단에 방문하여 건강보험에 가입하였으나 엄마 건강보험료(4~7월)가 미납되어 있어서 체납된 건강보험료를 납부함
- 2019.6.17. 아침 병원으로부터 아기 퇴원이 취소되었다는 소식을 듣고 근로자는 급히 병원으로 갔으나 오늘 퇴원하고 2일 후에 병원에 와서 아기 시력검사와 청력검사를 해야 한다고 함
- 담당 교수님과 의논한 결과 신생아이기 때문에 시력검사와 청력검사를 해도 아기가 어리고 울리 때문에 결과를 알 수 없느니 오늘 오후에 퇴원하고 2019.7.9. 검사예약일에 방문하여 진료를 받으라고 함

- 아기가 퇴원하면 본국으로 가야하므로 7월9일까지 병원에 있겠다고 하니 병원에서 아이에게 더 이상 치료를 해 줄 것이 없기 때문에 그동안 병원에서 치료 받은 내용을 상세하게 작성하여 영문으로 진단서를 발급해 주겠으니 본국에서 문제가 생기면 병원에 제출하면 도움을 받을 수 있다고 함
- 근로자는 건강보험 가입을 통해 보험 혜택을 받아서 병원비는 약100만원(아기 병원비 670,000원, 근로자(아기 엄마) 응급실 사용료 등) 정도 납부하고, 아기 아빠와 함께 아기를 퇴원시켜서 부산에 있는 아기 아빠의 기숙사에서 2일정도 지내다가 본국으로 가겠다고 함
- 아기는 건강한 모습으로 엄마와 함께 2019.6.20. 본국으로 돌아감

2. 상담포인트

- 외국인근로자 건강보험 지역가입은 2019.7.16. 이전까지는 의무가입이 아니라 선택 사항이었으므로 근로자 본인이 건강보험 혜택을 받기 위해서는 입국 3개월이 지나면 가입할 수 있음
- 외국인근로자가 건강보험 혜택을 받기 위해서는 입국 3개월부터(2018.12.18. 부터는 입국 6개월부터) 기산하여 최대 3년까지 소급적용하여 보험료를 산정하며 보험료를 납부하여야 함
- 지역가입자가 1개월 이상 출국하여 자격 상실한 후 재입국하는 경우 2018.12.18.부터 6개월 국내거주요건 적용하지 않고 재입국일부터 가능
- 건강보험 지역가입 외국인근로자는 다음 달 보험료를 직전 달의 25일까지 미리 납부하여야 하며, 미납한 경우에는 다음달 1일부터 병원·의원 이용 시 건강보험 혜택 중단
- 외국인 등록 5개월 후 당연 가입예정 안내문 발송 ⇒ 매월 4~6일 보험료 산정 ⇒ 매월 10일경 고지서 발송 ⇒ 매월 25일까지 납부
- 한국에서 태어난 외국인의 자녀는 대한민국 국적을 얻지 못하므로 엄마의 국적에 따라 해당 대사관에서 출생신고를 하고 아기의 여권을 만들어야 함
- 출생 후 90일 이내에 관할 출입국에 외국인등록(방문동거, F-1)을 하여야 건강보험에 가입할 수 있음
- 출국 : 태어나서 90일 이내에 출국할 경우 여권, 비자 없이 출국가능 하고, 90일이 경과 할 경우 여권이 있어야 출국할 수 있음

○[법률근거 및 관련정보]

- 국민건강보험법 제5조(적용 대상 등)

② 제1항의 피부양자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중 직장가입자에게 주로 생계를 의존하는 사람으로서 소득 및 재산이 보건복지부령으로 정하는 기준 이하에 해당하는 사람을 말한다. [개정 2017.4.18] [[시행일 2018.7.1]]

1. 직장가입자의 배우자
 2. 직장가입자의 직계존속(배우자의 직계존속을 포함한다)
 3. 직장가입자의 직계비속(배우자의 직계비속을 포함한다)과 그 배우자
 4. 직장가입자의 형제·자매
- ③ 제2항에 따른 피부양자 자격의 인정 기준, 취득·상실시기 및 그 밖에 필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다.

- 국민건강보험법 제6조(가입이 종류)

- ① 가입자는 직장가입자와 지역가입자로 구분한다.
- ② 모든 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원은 직장가입자가 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제외한다. [개정 2016.5.29. 제14183호(병역법)] [[시행일 2016.11.30]]
1. 고용 기간이 1개월 미만인 일용근로자
 2. 「병역법」에 따른 현역병(지원에 의하지 아니하고 임용된 하사를 포함한다), 전환복무된 사람 및 군간부후보생
 3. 선거에 당선되어 취임하는 공무원으로서 매월 보수 또는 보수에 준하는 급료를 받지 아니하는 사람
 4. 그 밖에 사업장의 특성, 고용 형태 및 사업의 종류 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원
- ③ 지역가입자는 직장가입자와 그 피부양자를 제외한 가입자를 말한다.
- ④ 삭제 [2018.12.11.]

- 국민건강보험법 제8조(자격취득의 시기 등)

- ① 가입자는 국내에 거주하게 된 날에 직장가입자 또는 지역가입자의 자격을 얻는다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 그 해당되는 날에 각각 자격을 얻는다.
1. 수급권자이었던 사람은 그 대상자에서 제외된 날
 2. 직장가입자의 피부양자이었던 사람은 그 자격을 잃은 날
 3. 유공자등 의료보호대상자이었던 사람은 그 대상자에서 제외된 날
 4. 제5조제1항제2호가목에 따라 보험자에게 건강보험의 적용을 신청한 유공자등 의료보호대상자는 그 신청한 날
- ② 제1항에 따라 자격을 얻은 경우 그 직장가입자의 사용자 및 지역가입자의 세대주는 그 명세를 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 자격을 취득한 날부터 14일 이내에 보험자에게 신고하여야 한다.

- 국민건강보험법 제11조(자격취득의 확인)

- ① 가입자 자격의 취득·변동 및 상실은 제8조부터 제10조까지의 규정에 따른 자격의 취득·변동 및 상실의 시기로 소급하여 효력을 발생한다. 이 경우 보험자는 그 사실을

확인할 수 있다.

② 가입자나 가입자이었던 사람 또는 피부양자나 피부양자이었던 사람은 제1항에 따른 확인을 청구할 수 있다.

- 국민건강보험법 제11조(외국인 등에 대한 특례)

① 정부는 외국 정부가 사용자인 사업장의 근로자의 건강보험에 관하여는 외국 정부와 한 합의에 따라 이를 따로 정할 수 있다.

② 국내에 체류하는 재외국민 또는 외국인(이하 "국내체류 외국인등"이라 한다)이 적용대상사업장의 근로자, 공무원 또는 교직원이고 제6조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하면서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제5조에도 불구하고 직장가입자가 된다. [개정 2016.3.22] [[시행일 2016.9.23]]

1. 「주민등록법」 제6조제1항제3호에 따라 등록한 사람

2. 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제6조에 따라 국내거소신고를 한 사람

3. 「출입국관리법」 제31조에 따라 외국인등록을 한 사람

③ 제2항에 따른 직장가입자에 해당하지 아니하는 국내체류 외국인들이 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에는 제5조에도 불구하고 지역가입자가 된다. [신설 2016.3.22, 2019.1.15] [[시행일 2019.7.16]]

1. 보건복지부령으로 정하는 기간 동안 국내에 거주하였거나 해당 기간 동안 국내에 지속적으로 거주할 것으로 예상할 수 있는 사유로서 보건복지부령으로 정하는 사유에 해당될 것

2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당할 것

가. 제2항제1호 또는 제2호에 해당하는 사람

나. 「출입국관리법」 제31조에 따라 외국인등록을 한 사람으로서 보건복지부령으로 정하는 체류자격이 있는 사람

④ 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 국내체류 외국인들이 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에는 제5조에도 불구하고 공단에 신청하면 피부양자가 될 수 있다. [신설 2016.3.22] [[시행일 2016.9.23]]

1. 직장가입자와의 관계가 제5조제2항 각 호의 어느 하나에 해당할 것

2. 제5조제3항에 따른 피부양자 자격의 인정 기준에 해당할 것

⑤ 제2항부터 제4항까지의 규정에도 불구하고 다음 각 호에 해당되는 경우에는 가입자 및 피부양자가 될 수 없다. [신설 2016.3.22, 2019.1.15] [[시행일 2019.7.16]]

1. 국내체류가 법률에 위반되는 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우

2. 국내체류 외국인들이 외국의 법령, 외국의 보험 또는 사용자와의 계약 등에 따라 제41조에 따른 요양급여에 상당하는 의료보장을 받을 수 있어 사용자 또는 가입자가

보건복지부령으로 정하는 바에 따라 가입 제외를 신청한 경우

⑥ 제2항부터 제5항까지의 규정에서 정한 사항 외에 국내체류 외국인등의 가입자 또는 피부양자 자격의 취득 및 상실에 관한 시기·절차 등에 필요한 사항은 제5조부터 제11조까지의 규정을 준용한다. 다만, 국내체류 외국인등의 특성을 고려하여 특별히 규정해야 할 사항은 대통령령으로 다르게 정할 수 있다. [신설 2016.3.22] [[시행일 2016.9.23]]

⑦ 가입자인 국내체류 외국인등이 매월 2일 이후 지역가입자의 자격을 취득하고 그 자격을 취득한 날이 속하는 달에 보건복지부장관이 고시하는 사유로 해당 자격을 상실한 경우에는 제69조제2항 본문에도 불구하고 그 자격을 취득한 날이 속하는 달의 보험료를 부과하여 징수한다. [신설 2016.3.22] [[시행일 2016.9.23]]

⑧ 국내체류 외국인등(제9항 단서의 적용을 받는 사람에 한정한다)에 해당하는 지역가입자의 보험료는 제78조제1항 본문에도 불구하고 그 직전 월 25일까지 납부하여야 한다. 다만, 다음 각 호에 해당되는 경우에는 공단이 정하는 바에 따라 납부하여야 한다. [신설 2016.3.22, 2019.1.15] [[시행일 2019.7.16]]

1. 자격을 취득한 날이 속하는 달의 보험료를 징수하는 경우

2. 매월 26일 이후부터 말일까지의 기간에 자격을 취득한 경우

⑨ 제7항과 제8항에서 정한 사항 외에 가입자인 국내체류 외국인등의 보험료 부과·징수에 관한 사항은 제69조부터 제86조까지의 규정을 준용한다. 다만, 대통령령으로 정하는 국내체류 외국인등의 보험료 부과·징수에 관한 사항은 그 특성을 고려하여 보건복지부장관이 다르게 정하여 고시할 수 있다. [신설 2016.3.22] [[시행일 2016.9.23]]

⑩ 공단은 가입자인 국내체류 외국인등(제9항 단서의 적용을 받는 사람에 한정한다)이 보험료를 체납한 경우에는 제53조제3항에도 불구하고 체납일부터 체납한 보험료를 완납할 때까지 보험급여를 하지 아니한다. 이 경우 제53조제3항 각 호 외의 부분 단서 및 같은 조 제5항·제6항은 적용하지 아니한다. [신설 2019.1.15] [[시행일 2019.7.16.]]

- 근로기준법 제74조(임산부의 보호)

①사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. [개정 2012.2.1, 2014.1.21] [[시행일 2014.7.1.]]

④제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서

지급의 책임을 면한다. [개정 2007.12.21 제8781호(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」), 2012.2.1, 2014.1.21] [[시행일 2014.7.1]]

⑥사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. [신설 2008.3.28, 2012.2.1] [[시행일 2012.8.2]]

- 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)

②사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

- 근로기준법 제107조(벌칙)

제7조, 제8조, 제9조, **제23조제2항** 또는 제40조를 위반한 자는 **5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금**에 처한다. [개정 2017.11.28] [[시행일 2018.5.29.]]

- 근로기준법 제110조(벌칙)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 **2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금**에 처한다. [개정 2009.5.21, 2012.2.1, 2017.11.28, 2018.3.20] [[시행일 2018.9.1]]

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제53조제1항·제2항·제3항 본문, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, **제74조제1항부터 제5항까지**, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제11조(정년퇴직 및 해고)

②사업주는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다. [전문개정 2007.12.21] [[시행일 2008.6.22.]]

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조(출산전후휴가에 대한 지원)

①국가는 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다. [개정 2012.2.1] [[시행일 2012.8.2]]

②제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다. [개정 2012.2.1] [[시행일 2012.8.2]]

③출산전후휴가급여등을 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 부담할 수 있다. [개정 2012.2.1] [[시행일 2012.8.2]]

④여성 근로자가 출산전후휴가급여등을 받으려는 경우 사업주는 관계 서류의 작성·확

인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다. [개정 2012.2.1] [[시행일 2012.8.2]]

⑤출산전후휴가급여등의 지급요건, 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다. [개정 2012.2.1] [[시행일 2012.8.2]]

[전문개정 2007.12.21] [[시행일 2008.6.22]]

[본조제목개정 2012.2.1] [[시행일 2012.8.2]]

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직)

① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. [개정 2010.2.4, 2014.1.14]

②육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

③사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에 산입하지 아니한다. [신설 2012.2.1, 2019.4.30 제16413호(파견근로자 보호 등에 관한 법률)]

⑥육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [개정 2012.2.1] [[시행일 2012.8.2]] [전문개정 2007.12.21] [[시행일 2008.6.22.]]

○[관련 사진]

