

내 고향을 살리는 아름다운 기부

고향사랑기부제가
2023. 1. 1. 시행됩니다

행복을 더하고 + 마음을 나눕니다



기부대상

주민등록상 주소지가 전남이 아닌,
전라남도를 응원하는 국민 누구나



기부방법

종합정보시스템을 통한 온라인 접수 또는
금융기관을 통한 대면 접수로 이뤄집니다.



기부혜택

10만원까지 전액 세액공제, 초과분은 16.5% 세액공제
기부액의 30% 내 지역특산품 등 답례품 제공



기부금 사용처

전남 발전의 동력으로 소중하게 사용합니다.



지역공동체
활성화



고향의 문화·예술
시설 확충



주민복지
증진사업 등



발간등록번호
78-6460000-000457-06

1000 1000년 전통을 잇는다. 새전경을 낚는다 전라도천년
세계로 통하는
거도약!
전남 행복시대

2023년 1월(제363호)

생활에 유익한

법무상식



전라남도
JeollaNamdo

Contents

I 새로운 판례

1. 경매개시결정에 대한 이의 7
2. 입찰참가자격제한처분취소 10
3. 의료법위반 11
4. 사기 등 13

II 법령해석 사례[법제처]

1. 계획관리지역에서 예외적으로 휴게음식점 등을 설치할 수 있는 지역의 판단 기준이 되는 자연마을의 호수(戶數) 산정 방법 16
2. 다른 법률에 따라 의제된 산지전용허가의 산지전용기간이 만료되면 산지전용허가의 효력이 상실되는지 여부 20
3. 「노인복지법」에 따른 65세 이상 되는 첫 번째 날은 언제인지 24

III 행정심판 재결사례

1. 제2021-189호, 공유수면 점용·사용허가신청 반려처분 취소청구 27
2. 제2021-193호, 공인중개사무소 개설등록 취소처분 취소청구 35

IV 생활법률 상담사례

1. 옥상을 수리하다가 물건을 떨어뜨리는 바람에 지나가는 행인이 전치 3주의 상해를 입었습니다. 이 경우 저는 처벌받게 되나요? 43
2. 제 소유의 산에 누구의 것인지 모르는 분묘가 설치되어 있습니다. 어떻게 해야 하나요? 44
3. 주택을 증축·대수선 할 때 사람의 출입 및 이웃한 건축물 등으로 인한 규제에 관해서 알고 싶어요. 46

- 4. 명품가방을 12개월 할부로 구매하였으나, 마음이 바뀌어서 이를
취소하려고 합니다. 할부계약을 취소하려면 어떻게 해야 하나요? 47
- 5. 태아의 성별을 미리 알아보는 행위가 법령에서 허용되나요? 48

V 법무단신

- 1. 가상화폐 거래소가 운영하는 계좌가 보이스피싱 범죄에 이용됐더라도 .. 49
- 2. '코로나 폐업' 백화점, 부대사업시설 직원 해고 정당 51
- 3. "피고인에게 유리하게 법령 개정됐다면 항상 신법 적용해야" 52
- 4. "사망진단은 반드시 의사가 직접 해야... 간호사 대리 불가" 54
- 5. 차량 블랙박스에 우연히 녹음된 타인 간 대화내용 청취는 56
- 6. 대법원 "임시후견 치매 환자 유언장도 의사능력 있다면 유효" 57

VI 최근 개정 시행법령

- 상속세 및 증여세법 58

VII 외국어 생활법령정보

- 가족돌봄 지원 71
- Support for family care leave 82
- 工作·家庭生活并立的工作环境 - ② 95
- Môi trường làm việc cân bằng giữa công việc
và gia đình - ② 104

VIII 법제처 법나들이

- 산토끼의 귀향 119

I. 새로운 판례



1

경매개시결정에 대한 이의

* 대법원 2019마5500

[집합건축물대장에 등록되고 그에 따라 구분등기가 마쳐진 점포에 대한 경매개시결정이 이루어진 사안에서, 경매개시결정 당시 현황상 건물번호표지 및 경계표지 또는 경계벽이 존재하지 않아 구분점포로서의 구조상 독립성이 없다는 사정 등을 이유로 경매개시결정의 효력을 다투는 사건]

◇ 1. 집합건물법 제1조의2가 시행된 2004. 1. 19. 이후에 이루어진 집합건축물대장의 신규 또는 변경등록 및 그에 따라 구분등기가 마쳐진 구분점포에 대하여, 그 등록 및 등기 당시 집합건물법 제1조의2에서 정한 구분소유권의 요건을 갖 추고 있었다고 추정되는지 여부(=적극), 2. 인접한 구분건물 사이에 설치된 경계벽 또는 경계표지가 제거되어 각 구분건물이 구조상 독립성을 상실하게 된 경우 그 구분건물에 관한 등기의 효력을 판단하는 기준, 3. 집합건축물대장에 '경계벽 없음'의 기재가 없다 하더라도, 집합건축물대장에 첨부된 평면도에 각 구분점포의 경계가 '점선'으로 표시된 경우에는 경계벽의 유무만을 기초로 구조상 독립성 상실 여부를 판단해서는 안 된다고 본 사례 ◇

1. 2003. 7. 18. 개정되어 2004. 1. 19.부터 시행된 구 집합건물법(2020. 2. 4. 법률 제16919호로 개정되기 전의 것)은 상가건물의 구분소유에 관하여 제1조의2를 신설하여 일정한 용도 및 면적에 해당하고 경계벽을 대신하여 같은 법 시행령 제2조, 제3조에서 정하는 방식에 따라 경계표지 및 건물번호표지를 갖춘 상가건물(이하 '구분점포'라 한다)에 관하여는 구분소유권의 객체가 될 수 있다고 정하고 있다(현행 집합

건물법은 제1조의2 제1항 제2호를 삭제하여 면적요건을 두지 않고 있다.

집합건물법 제1조의2와 함께 신설된 제59조 제2항은, “소관청은 구분점포에 관하여 제56조(건축물대장의 신규등록) 또는 제57조(건축물대장의 변경등록)의 신청을 받으면 신청 내용이 제1조의2 제1항 각 호의 요건을 충족하는지와 건축물의 실제 현황과 일치하는지를 조사하여야 한다.”라고 정하여, 구분점포에 관하여 집합건축물대장의 신규 또는 변경등록신청이 있는 경우 소관청에게 건축물의 현황 등을 조사할 의무를 부과하고 있다. 또한 소관청은 조사 결과 그 건물의 상황이 제1조(건물의 구분소유) 또는 제1조의2(상가건물의 구분소유)의 규정에 맞지 아니하다고 인정할 때에는 그 등록을 거부하고 그 건물 전체를 하나의 건물로 하여 일반건축물대장에 등록하여야 한다(제60조 제1항). 한편 구분건물에 대하여 소유권보존등기를 신청하는 경우에는 그 집합건물의 표시를 증명하는 서면으로 건축물대장과 1동의 건물의 소재도와 각 층의 평면도 및 전유부분의 평면도를 첨부정보로서 등기소에 제공하여야 하고(부동산등기규칙 제121조), 구분건물이 아닌 건물을 구분하여 구분건물로 건물표시변경등기의 신청을 하는 경우에도 그 변경을 증명하는 건축물대장을 첨부정보로서 등기소에 제공하여야 한다(부동산등기규칙 제86조).

위와 같이 집합건물법이 제1조의2에서 정하는 구분점포에 관하여는 반드시 소관청의 현황조사를 거쳐 위 조항에서 규정한 요건을 충족하는지와 건축물의 실제 현황과 건축물대장의 신청 내용이 일치하는지를 확인한 다음 그 규정에 들어맞는다고 인정될 때에만 집합건축물대장에 등록하도록 정하고 있고, 이러한 절차를 거쳐 작성된 집합건축물대장이 제출되어야 비로소 구분점포에 관한 소유권보존등기 및 표시변경등기가 마쳐질 수 있다. 그렇다면 집합건물법 제1조의2가 시행된 2004. 1. 19. 이후 집합건축물대장의 신규 또는 변경등록이 이루어지고 그에 따라 구분등기가 마쳐진 구분점포에 대하여는, 특별한 사정이 없는 한 집합건물법 소정의 절차에 따라 적법하게 대장이 등록되고 이에 기하여 구분등기가 마쳐진 것으로서 그 등록 및 등기가 마쳐질 당시 집합건물법 제1조의2에서 정한 구분소유권의 요건을 갖추고 있었다고 추정되고, 그와 다른 사실은 이를 다투는 측에서 주장·증명하여야 한다.

2. 인접한 구분건물 사이에 설치된 경계벽이 제거됨으로써 각 구분건물이 구분건물로서의 구조상 및 이용상 독립성을 상실하게 되었다고 하더라도, 각 구분건물의 위치와 면적 등을 특정할 수 있고 사회통념상 그것이 구분건물로서의 복원을 전제로 한 일시적인 것일 뿐만 아니라 그 복원이 용이한 것이라면, 각 구분건물이 구분건물로서의 실체를 상실한다고 쉽게 단정할 수는 없고, 아직도 그 등기는 구분건물을 표상하

는 등기로서 유효하다고 해석해야 한다(대법원 1999. 6. 2. 자 98마1438 결정, 대법원 2014. 2. 21. 자 2013마2324 결정 등 참조).

- ☞ 이른바 ‘오픈상가’인 구분점포에 관하여 근저당권자가 임의경매를 신청하자 채무자(소유자)인 신청인이 위 점포가 구조상 독립성을 갖추지 못하였거나 상실하여 구분소유권의 객체가 될 수 없다는 이유로 경매개시결정에 대하여 이의한 사건임
- ☞ 대법원은, 비록 경매개시 당시를 기준으로 구분점포가 경계벽 또는 집합건물법 제1조의2에서 정한 경계표지를 갖추지 못하고 있는 상태라 하더라도, 집합건물법이 구분점포에 관하여는 반드시 소관청의 현황조사를 거쳐 그 구조상의 독립성을 갖춘 것으로 인정될 때에만 집합건축물대장에 등록하고 그에 따라 구분등기가 마쳐지도록 정하고 있으므로, 집합건물법 제1조의2가 시행된 2004. 1. 19. 이후 집합건축물대장의 등록이 이루어지고 그에 따라 구분등기가 마쳐진 구분점포에 대해서는, 그 등록 및 등기가 마쳐질 당시(준공 당시) 경계표지 등 집합건물법 제1조의2에서 정한 구분소유권의 요건을 갖추고 있었다고 추정할 수 있고, 따라서 그 추정을 반복할만한 그와 다른 사정은 이를 다투는 측에서 주장·증명하여야 한다는 새로운 법리를 판시하였음
- ☞ 집합건축물대장 전유부분 용지 구조란에 ‘경계벽 없음’의 기재가 있거나, 또는 없는 경우라 하더라도 집합건축물대장에 첨부된 평면도에 각 구분점포의 경계가 ‘점선’으로 표시되었다면, 경계벽이 아닌 경계표지에 의하여 각 구분점포를 구분하기로 예정하였던 것으로 볼 수 있으므로, 집합건축물대장 전유부분 용지 구조란에 ‘경계벽이 없다’는 뜻의 기재가 없다고 하여 준공 당시(경계표지가 아닌) 경계벽에 의해 구분건물의 구조상 독립성을 확보한 것으로 보아 경계벽의 유무만을 기초로 구조상 독립성 상실 여부를 판단해서는 안 된다는 취지로 판단하고 이 사건 각 점포의 집합건축물대장에 첨부된 평면도 및 건축물현황도에 의하면 점포별로 위치와 면적이 명확히 나타나 특정할 수 있고, 이를 기초로 이 사건 각 점포의 경계를 확인하고 경계표지 등을 설치하여 구분건물로서 용이하게 복원할 수 있는 여지가 있다고 보아, 이와 달리 근저당권자인 피신청인이 과거에 경계표지 등이 있었는지를 알 수 있는 자료를 제출하지 못했다는 등의 이유만으로 이 사건 각 점포가 구분소유권의 객체가 될 수 없다고 판단한 원심결정을 파기·환송하였음

2

입찰참가자격제한처분취소

* 대법원 2022두57190

[부정당업자의 요건에 대한 사건]

◇ 국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률 제27조 제1항 제3호의 해석 ◇

「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」(이하 ‘국가계약법’이라 한다) 제27조 제1항 제3호는 입찰 참가자격을 제한하여야 하는 부정당업자의 하나로 “「건설산업기본법」, 「전기공사업법」, 「정보통신공사업법」, 「소프트웨어 진흥법」 및 그 밖의 다른 법률에 따른 하도급에 관한 제한규정을 위반(하도급통지의무위반의 경우는 제외한다)하여 하도급한 자 및 발주관서의 승인 없이 하도급을 하거나 발주관서의 승인을 얻은 하도급조건을 변경한 자”를 명시하였다. 이때 ‘발주관서의 승인 없이 하도급을 한 경우’란 발주관서의 승인을 받아야 할 법령상 제한규정을 위반하여 하도급을 한 경우는 물론 발주관서의 승인을 받아야 할 계약상 의무를 위반하여 하도급을 한 경우까지 포함한다. 따라서 국가계약법 제27조 제1항 제3호의 부정당업자는, ① 법률에 따른 하도급에 관한 제한규정을 위반(하도급통지의무위반의 경우는 제외)하여 하도급을 한 자, ② 법령상 또는 계약상 의무에 따른 발주관서의 승인 없이 하도급을 한 자, ③ 발주관서의 승인을 얻은 하도급조건을 변경한 자 중 어느 하나에 해당하여야 한다.

☞ 국가계약법 제27조 제1항 제3호의 ‘발주관서의 승인 없이 하도급을 한 경우’는 법령상 제한규정을 위반한 경우만이 아니라 계약상 의무를 위반하여 하도급을 한 경우까지 포함된다고 보아 원고의 청구를 기각한 원심 판단을 수긍하여 상고를 기각한 사례

3 의료법위반

* 대법원 2017도10007

[호스피스 의료기관에서 근무하는 의사인 피고인이 부재중에 입원환자가 사망한 경우 간호사인 피고인들에게 환자의 사망 여부를 확인한 다음 사망진단서를 작성하여 유족들에게 발급하도록 하여 무면허 의료행위로 인한 의료법위반 및 이에 대한 교사로 기소된 사안]

◇ 사망징후관찰이 간호사의 업무에 해당하는지 여부 및 간호사가 사망의 진단을 한 경우 무면허 의료행위에 해당하는지 여부(적극) ◇

구 의료법(2015. 12. 29. 법률 제13685호로 개정되기 전의 것, 이하 ‘구 의료법’이라 한다) 제27조 제1항은 의료인에게만 의료행위를 허용하고, 의료인이라고 하더라도 면허된 의료행위만 할 수 있도록 하여, 무면허 의료행위를 엄격히 금지하고 있다. 여기서 ‘의료행위’라 함은 의학적 전문지식을 기초로 하는 경험과 기능으로 진찰, 검안, 처방, 투약 또는 외과적 시술을 시행하여 하는 질병의 예방 또는 치료행위 및 그 밖에 의료인이 행하지 아니하면 보건위생상 위해가 생길 우려가 있는 행위를 말한다(대법원 2018. 6. 19. 선고 2017도19422 판결, 대법원 2020. 1. 9. 선고 2019두50014 판결 등 참조).

의사·치과의사 또는 한의사(이하 ‘의사 등’이라 한다)가 간호사로 하여금 의료행위에 관여하게 하는 경우에도 그 의료행위는 의사 등의 책임 아래 이루어지는 것이고 간호사는 그 보조자이다. 간호사가 의사 등의 진료를 보조하는 경우 모든 행위 하나하나마다 항상 의사 등이 현장에 입회하여 일일이 지도·감독하여야 한다고 할 수는 없고, 경우에 따라서는 의사 등이 진료의 보조행위 현장에 입회할 필요 없이 일반적인 지도·감독을 하는 것으로 충분한 경우도 있을 수 있으나, 이는 어디까지나 의사 등이 그의 주도로 의료행위를 실시하면서 그 의료행위의 성질과 위험성 등을 고려하여 그중 일부를 간호사로 하여금 보조하도록 지시 내지 위임할 수 있다는 것을 의미하는 것에 그친다. 이와 달리 의사 등이 간호사에게 의료행위의 실시를 개별적으로 지시하거나 위임한 적이 없음에도 간호사가 그의 주도 아래 전반적인 의료행위의 실시 여부를 결정하고 간호사에 의한 의료행위의 실시과정에도 의사 등이 지시·관여하지 아니한 경우라면, 이는 구 의료법 제27조 제1항이 금지하는 무면허 의료행위에 해당한다(대법원 2012. 5. 10. 선

고 2010도5964 판결 등 참조).

환자가 사망한 경우 사망 진단 전에 이루어지는 사망징후관찰은 구 의료법 제2조 제2항 제5호에서 간호사의 임무로 정한 '상병자 등의 요양을 위한 간호 또는 진료 보조'에 해당한다고 할 수 있다. 그러나 사망의 진단은 의사 등이 환자의 사망 당시 또는 사후에라도 현장에 입회해서 직접 환자를 대면하여 수행하여야 하는 의료행위이고, 간호사는 의사 등의 개별적 지도·감독이 있더라도 사망의 진단을 할 수 없다. 사망의 진단은 사망 사실과 그 원인 등을 의학적·법률적으로 판정하는 의료행위로서 구 의료법 제17조 제1항이 사망의 진단 결과에 관한 판단을 표시하는 사망진단서의 작성·교부 주체를 의사 등으로 한정하고 있고, 사망 여부와 사망 원인 등을 확인·판정하는 사망의 진단은 사람의 생명 자체와 연결된 중요한 의학적 행위이며, 그 수행에 의학적 전문지식이 필요하기 때문이다.

- ☞ 호스피스 의료기관에서 근무하는 의사인 피고인이 부재중에 입원환자가 사망한 경우 간호사인 피고인들에게 환자의 사망 여부를 확인한 다음 사망진단서를 작성하여 유족들에게 발급하도록 하여 무면허 의료행위로 인한 의료법위반 및 이에 대한 교사로 기소된 사안임
- ☞ 원심은, 간호사인 피고인들이 환자에 대한 사망징후관찰을 할 수 있더라도 이는 사체검안의 보조행위로서 의사가 사망 당시 또는 사후에라도 현장에 입회하여 환자의 사망 징후를 직접 확인하는 것을 전제로 하므로 간호사인 피고인들이 환자의 사망징후를 확인하고 이를 바탕으로 유족들에게 사망진단서 등을 작성·발급한 행위는 전체적으로 사망의 진단으로서 무면허 의료행위에 해당하고, 사회상규에 위배되지 않는 정당행위에 해당한다고 할 수 없다는 이유로 제1심판결을 파기하고 피고인들에 대하여 선고유예(벌금 각 30만 원 또는 각 100만 원)를 선고하였음
- ☞ 대법원은 위와 같은 법리를 판시하고, 간호사인 피고인들의 행위가 전체적으로 의사 등이 하여야 하는 사망의 진단에 해당한다고 보아 피고인들을 유죄로 인정한 조치는 정당하다고 판단하여 피고인들의 상고를 기각하였음

4 사기 등

* 대법원 2017도10007

2020도16420 사기 등 (차) 파기환송

[전동킥보드 음주운전 행위에 대하여 구 도로교통법위반(음주운전)죄로 기소된 사안에서, 재판 진행 중 개정 도로교통법(2020. 6. 9. 법률 제17371호로 개정된 것, 이하 같다)의 시행에 따라 법정형이 종전보다 가벼워진 사안]

- ◇ 범죄 후 법령의 변경에 의하여 그 행위가 범죄를 구성하지 아니하게 되거나 형이 가벼워진 경우 형법 제1조 제2항과 형사소송법 제326조 제4호의 적용 여부를 판단하기 위한 기준과 방법 및 위 규정들이 말하는 ‘법령의 변경’의 의미(형법 제1조 제2항, 형사소송법제326조 제4호의 적용과 관련된 종래 동기설의 폐지 여부) ◇

범죄 후 법률이 변경되어 그 행위가 범죄를 구성하지 아니하게 되거나 형이 구법보다 가벼워진 경우에는 신법에 따라야 하고(형법 제1조 제2항), 범죄 후의 법령 개폐로 형이 폐지되었을 때는 판결로써 면소의 선고를 하여야 한다(형사소송법 제326조 제4호). 이러한 형법 제1조 제2항과 형사소송법 제326조 제4호의 규정은 입법자가 법령의 변경 이후에도 종전 법령 위반행위에 대한 형사처벌을 유지한다는 내용의 경과규정을 따르지 않는 한 그대로 적용되어야 한다.

따라서 범죄의 성립과 처벌에 관하여 규정한 형벌법규 자체 또는 그로부터 수권 내지 위임을 받은 법령의 변경에 따라 범죄를 구성하지 아니하게 되거나 형이 가벼워진 경우에는, 종전 법령이 범죄로 정하여 처벌한 것이 부당하였다거나 과형이 과중하였다는 반성적 고려에 따라 변경된 것인지 여부를 따지지 않고 원칙적으로 형법 제1조 제2항과 형사소송법 제326조 제4호가 적용된다. 형벌법규가 대통령령, 총리령, 부령과 같은 법규명령이 아닌 고시 등 행정규칙·행정명령, 조례 등(이하 ‘고시 등 규정’이라고 한다)에 구성요건의 일부를 수권 내지 위임한 경우에도 이러한 고시 등 규정이 위임입법의 한계를 벗어나지 않는 한 형벌법규와 결합하여 법령을 보충하는 기능을 하는 것이므로, 그 변경에 따라 범죄를 구성하지 아니하게 되거나 형이 가벼워졌다면 마찬가지로 형법 제1조 제2항과 형사소송법 제326조 제4호가 적용된다.

그러나 해당 형벌법규 자체 또는 그로부터 수권 내지 위임을 받은 법령이 아닌 다른 법령이 변경된 경우 형법 제1조 제2항과 형사소송법 제326조 제4호를 적용하려면, 해당 형벌법규에 따른 범죄의 성립 및 처벌과 직접적으로 관련된 형사법적 관점의 변화를 주된 근거로 하는 법령의 변경에 해당하여야 하므로, 이와 관련이 없는 법령의 변경으로 인하여 해당 형벌법규의 가벌성에 영향을 미치게 되는 경우에는 형법 제1조 제2항과 형사소송법 제326조 제4호가 적용되지 않는다.

한편 법령이 개정 내지 폐지된 경우가 아니라, 스스로 유효기간을 구체적인 일자나 기간으로 특정하여 효력의 상실을 예정하고 있던 법령이 그 유효기간을 경과함으로써 더 이상 효력을 갖지 않게 된 경우도 형법 제1조 제2항과 형사소송법 제326조 제4호에서 말하는 법령의 변경에 해당한다고 볼 수 없다.

- ☞ 대법원은 전원합의체 판결을 통하여, 형법 제1조 제2항과 형사소송법 제326조 제4호는 종래의 처벌 자체가 부당하였다거나 또는 과형이 과중하였다는 반성적 고려에서 법령을 변경하였을 경우에만 적용된다고 한 대법원 1963. 1. 31. 선고 62도257 판결 등 종래 대법원판례 법리(이른바 ‘동기설’)를 변경하여, 범죄의 성립과 처벌에 관하여 규정한 형벌법규 자체 또는 그로부터 수권 내지 위임을 받은 법령의 변경에 따라 범죄를 구성하지 아니하게 되거나 형이 가벼워진 경우에는 반성적 고려에 따라 변경된 것인지 여부를 따지지 않고 원칙적으로 형법 제1조 제2항과 형사소송법 제326조 제4호가 적용된다고 판시하였음
- ☞ 원심판결 선고 후 시행된 개정 도로교통법에 따르면 이 사건 전동킥보드와 같은 개인형 이동장치 음주운전 행위는 ‘자동차등’에 관한 제148조의2가 아니라 ‘자전거등’에 관한 제156조 제11호의 적용 대상이 됨으로써 그 법정형이 종전보다 가벼움
- ☞ 대법원은 앞서 본 법리에 따라, 위 법률 개정은 구성요건을 규정한 형벌법규 자체의 개정에 따라 형이 가벼워진 경우에 해당하므로 종전 법령이 반성적 고려에 따라 변경된 것인지 여부를 따지지 않고 형법 제1조 제2항을 적용하여야 하고, 따라서 이 부분 공소사실은 원심판결 후 시행된 위 법률 개정을 반영하여 신법인 도로교통법 제156조 제11호로 처벌할 수 있을 뿐이어서 행위시법인 구 도로교통법 제148조의2 제1항을 적용한 원심판결은 더 이상 유지될 수 없다고 보아, 원심판결을 파기·환송하였음

- ☞ 이러한 다수의견에 대하여 ① 대법관 조재연, 대법관 안철상의 별개의견1, ② 대법관 노태악, 대법관 천대엽의 별개의견2, ③ 다수의견에 대한 대법관 이동원의 보충의견이 있음
- ☞ 별개의견1의 요지는 다음과 같음
 - 대법원은 형사법적 관점의 변화를 전제로 하는 법령의 변경이라고 해석할 수 있을 때 행위시법주의의 예외로서 형법 제1조 제2항을 적용할 수 있다는 취지로 종래 대법원판례를 대체하는 기본 법리를 제시하고, 이에 따라 이 사건을 해결하는 것으로 충분함
 - 형벌법규 자체가 변경된 원칙적인 경우를 제외한 나머지 유형들은 추후 해당 사건에서 이러한 기본 법리를 기초로 한 균형 잡힌 해석에 따라 개별적으로 판단되어야 함
 - 따라서 다수의견이 이 사건의 직접 쟁점이 아닌 예외적 유형들에 관하여 실시한 것은 적절하지 않음. 이 사건은 형벌법규 자체가 변경된 경우이므로 행위시법을 적용한 원심판결을 유지할 수 없어 파기하여야 한다는 결론은 다수의견과 같지만, 대법원판결의 적정한 판단 범위와 필요성에 관하여 의견을 달리함
- ☞ 별개의견2의 요지는 다음과 같음
 - 다수의견이 ‘유효기간을 구체적인 일자나 기간으로 특정한 법령이 유효기간을 경과한 경우’를 형법 제1조 제2항과 형사소송법 제326조 제4호에서 말하는 법령의 변경에 해당하지 않는다고 보아, 일률적으로 행위시법의 추급효를 인정하는 부분에는 동의할 수 없음
 - 피고인에게 유리하게 형벌법규가 변경되었다는 관점에서 법령이 개정·폐지된 경우와 법령의 유효기간이 경과된 경우는 본질적으로 차이가 없으므로, 경과규정을 두지 않은 이상 원칙적으로 피고인에게 유리한 재판시법이 적용되어야 함
 - 예외적으로 변경된 법령이나 고시 등 규정을 형사법적 관점으로 평가하여 행위시법을 적용할 여지는 있으나, 이 사건은 이러한 예외 법리가 문제되는 경우에 해당하지 않으므로, 행위시법을 적용한 원심판결을 파기하여야 함

II. 법령해석 사례[법제처]



사례1

계획관리지역에서 예외적으로 휴게음식점 등을 설치할 수 있는 지역의 판단 기준이 되는 자연마을의 호수(戶數) 산정 방법(「국토의 계획 및 이용에 관한 법률 시행규칙」 별표 2 등)

질의요지

「국토의 계획 및 이용에 관한 법률」(이하 “국토계획법”이라 함) 제76조제1항에서는 같은 법 제36조에 따라 지정된 용도지역에서의 건축물이나 그 밖의 시설의 용도·종류 및 규모 등의 제한에 관한 사항은 대통령령으로 정한다고 규정하고, 그 위임에 따라 마련된 같은 법 시행령 제71조제1항제19호 및 별표 20 제1호다목·라목·사목에서는 휴게음식점 등으로서 “국토교통부령으로 정하는 기준에 해당하는 지역”에 설치하는 건축물을 각각 계획관리지역 안에서 건축할 수 없는 건축물로 규정하고 있으며, 그 위임에 따라 마련된 같은 법 시행규칙 별표 2에서는 계획관리지역에서 휴게음식점 등을 설치할 수 없는 지역을 규정하면서, 같은 표 각 호 외의 부분 단서에서는 ‘10호 이상의 자연마을이 형성된 지역은 제외한다’고 규정하고 있는바,

국토계획법 시행규칙 별표 2 각 호 외의 부분 단서에 따라 계획관리지역에서 예외적으로 휴게음식점 등을 설치할 수 있는 “10호 이상의 자연마을이 형성된 지역”을 판단할 때 해당 지역 내에 다가구주택(각주: 한 개의 동으로만 이루어져 있고, 자연마을에 포함될 수 있는 다가구주택을 전제함.)이 있는 경우, 그 다가구주택의 1세대(각주: 다가구주택에서 실제로 거주하는 세대를 말하며, 이하 같음.)를 1호로 산정해야 하는지, 다가구주택 자체를 1호로 산정해야 하는지?

회 답

이 사안의 경우, 그 다가구주택의 1세대를 1호로 산정해야 합니다.


이 유

법령에서 특정 용어의 의미가 불명확한 경우에는 그 법령의 규정 내용과 입법 취지, 다른 법률과의 관계, 사회에서 일반적으로 통용되는 의미 등을 종합적으로 고려하여 해석해야 할 것인데(각주: 법제처 2014. 10. 10. 회신 14-0572 해석례 참조), 국토계획법 시행규칙 별표 2 각 호 외의 부분 단서에서는 계획관리지역 중 각 호에 해당하는 지역이더라도 “10호 이상의 자연마을이 형성된 지역”에서는 예외적으로 휴게음식점 등을 설치할 수 있도록 규정하면서 호수(戶數)의 의미나 그 산정기준에 관하여는 명확한 규정을 두고 있지 않은바, “호(戶)”는 호적상의 가족으로 구성된 집 또는 집을 세는 단위라는 점에서(각주: 국립국어원 표준국어대사전 참조) 통상적으로 ‘독립적인 가구(家口)의 단위’를 말한다고 할 것이므로, 1동의 다가구주택에 여러 세대가 거주하는 경우 같은 표 각 호 외의 부분 단서에 따른 호수를 산정할 때에는 1세대를 1호로 산정해야 할 것입니다.

그리고 국토계획법 제36조제1항제2호다목에 따르면 계획관리지역이란 “도시지역으로의 편입이 예상되는 지역이나 자연환경을 고려하여 제한적인 이용·개발을 하려는 지역으로서 계획적·체계적인 관리가 필요한 지역”을 말하는데, 같은 법 시행규칙 별표 2 각 호 외의 부분 단서에서 10호 이상의 자연마을이 형성된 지역에서는 예외적으로 휴게음식점 등을 설치할 수 있도록 한 취지는 과거부터 자연적으로 형성된 취락이 존재하고 있어 휴게음식점 등이 추가로 입지하더라도 주변 환경에 미치는 영향이 상대적으로 적은 경우에는 제한적으로 개발을 허용하려는 것인바, 같은 표 각 호 외의 부분 단서의 “10호 이상의 자연마을이 형성된 지역”이란 일정 규모 이상의 인구가 거주하는 주거지가 형성되어 있어 이미 개발이 이루어진 지역을 의미(각주: 법제처 2018. 3. 8. 회신 17-0676 해석례 참조)한다고 할 수 있으므로, 그 지역 내에 다가구주택이 있는 경우에는 다가구주택의 1세대를 1호로 산정하는 것이 위와 같은 입법취지에 부합하는 해석입니다.

한편 다가구주택은 「주택법」 제2조제2호에 따른 단독주택에 해당하여 구분소유권의 객체가 되지 않으므로 국토계획법 시행규칙 별표 2 각 호 외의 부분 단서에 따른 호수를 산정할 때에도 다가구주택은 건축물 그 자체인 다가구주택 1동을 1호로 보아야 한다는 의견이 있으나, 「주택법」 제2조제2호·제3호의 위임에 따라 단독주택과 공동주택의 종류와 범위를 규정하고 있는 같은 법 시행령 제2조·제3조에서 각각 인용하고 있는 「건축법 시행령」 별표 1 제1호·제2호에 따르면 다가구주택은 비록 단독주택으로 분류되지만 층수, 세대수 및 면적 등에 다소 차이가 있을 뿐(각주: 「건축법 시행령」 별표 1 제

1호다목 및 제2호다목 등 참조), 공동주택과 마찬가지로 건축물이 수개의 주거부분으로 구획되어 각 세대가 독립된 주거생활을 영위할 수 있는 구조로 된 주택이라는 점, 국토계획법 시행규칙 별표 2는 자연환경을 고려하여 계획관리지역을 체계적·계획적으로 관리하기 위한 행위제한 규정으로, 예외적으로 휴게음식점 등을 설치할 수 있는지를 판단하는 기준은 주택의 분류나 구분소유의 허용 여부가 아니라 자연환경에 미치는 영향이나 실제 거주자의 규모 등이 기초가 되어야 할 것이라는 점에서 그러한 의견은 타당하다고 보기 어렵습니다.

따라서 국토계획법 시행규칙 별표 2 각 호 외의 부분 단서에 따라 계획관리지역에서 예외적으로 휴게음식점 등을 설치할 수 있는 “10호 이상의 자연마을이 형성된 지역”을 판단할 때 해당 지역 내에 다가구주택이 있는 경우, 그 다가구주택의 1세대를 1호로 산정해야 합니다.

※ 법령정비 권고사항

국토계획법 시행규칙 별표 2 각 호 외의 부분 단서의 “10호”를 산정하는 기준을 법령에 명확히 규정할 필요가 있습니다.

국토의 계획 및 이용에 관한 법률

제76조(용도지역 및 용도지구에서의 건축물의 건축 제한 등) ① 제36조에 따라 지정된 용도지역에서의 건축물이나 그 밖의 시설의 용도·종류 및 규모 등의 제한에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

② ~ ⑥ (생략)

국토의 계획 및 이용에 관한 법률 시행령

제71조(용도지역안에서의 건축제한) ① 법 제76조제1항에 따른 용도지역안에서의 건축물의 용도·종류 및 규모 등의 제한(이하 “건축제한”이라 한다)은 다음 각호와 같다.

1. ~ 18. (생략)

19. 계획관리지역안에서 건축할 수 없는 건축물 : 별표 20에 규정된 건축물

20.·21. (생략)

②·③ (생략)

[별표 20]

계획관리지역안에서 건축할 수 없는 건축물(제71조제1항제19호 관련)

1. 건축할 수 없는 건축물

가·나. (생략)

다. 「건축법 시행령」 별표 1 제3호의 제1종 근린생활시설 중 휴게음식점 및 제과점으로서 국토교통부령으로 정하는 기준에 해당하는 지역에 설치하는 것

라. 「건축법 시행령」 별표 1 제4호의 제2종 근린생활시설 중 일반음식점·휴게음식점·제과점으로서 국토교통부령으로 정하는 기준에 해당하는 지역에 설치하는 것과 단란주점

마·바. (생략)

사. 「건축법 시행령」 별표 1 제15호의 숙박시설로서 국토교통부령으로 정하는 기준에 해당하는 지역에 설치하는 것

아·자. (생략)

2. (생략)

국토의 계획 및 이용에 관한 법률 시행규칙

제12조(계획관리지역에서 휴게음식점 등을 설치할 수 없는 지역) 영 별표 20 제1호다목·라목 및 사목에서 “국토교통부령으로 정하는 기준에 해당하는 지역”이란 별표 2의 지역을 말한다.

[별표 2]

계획관리지역에서 휴게음식점 등을 설치할 수 없는 지역(제12조 관련)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 지역. 다만, 「하수도법」에 따른 공공하수처리시설이 설치·운영되거나 다음 각 호의 지역 내 10호 이상의 자연마을이 형성된 지역은 제외한다.

1. ~ 8. (생략)

사례2

다른 법률에 따라 의제된 산지전용허가의 산지전용기간이 만료되면 산지전용허가의 효력이 상실되는지 여부(「산지관리법」 제17조제1항 등 관련)

 **질의요지**

「산지관리법」 제14조제1항 본문에서는 산지전용을 하려는 자는 그 용도를 정하여 대통령령으로 정하는 산지의 종류 및 면적 등의 구분에 따라 산림청장등(각주: 산림청장, 시·도지사 또는 시장(특별자치도 또는 특별자치시의 경우는 특별자치도지사 또는 특별자치시장을 말하며, 이하 같음)·군수·구청장(자치구의 구청장을 말하며, 이하 같음)을 말하며(「산지관리법」 제3조의2제7항 및 제3조의5제3항), 이하 같음)의 허가를 받도록 규정하고 있고, 같은 법 제17조제1항제1호에서는 산지전용허가의 경우 산지전용기간은 산지전용면적 및 전용을 하려는 목적사업을 고려하여 10년의 범위에서 농림축산식품부령으로 정하는 기준에 따라 산림청장등이 허가하는 기간으로 하되(본문), 다른 법령에서 목적사업의 시행에 필요한 기간을 정한 경우에는 그 기간을 허가기간으로 할 수 있다고 규정하고 있는바(단서),

다른 법률에 따라 산지전용허가가 의제된 경우 그 의제 당시 결정된 산지전용기간이 만료(각주: 산지전용허가 의제의 근거가 되는 다른 법률에 따른 목적사업이 완료되지 않은 경우로 전제함.)되면 의제된 산지전용허가의 효력이 상실되는지?

 **회 답**

다른 법률에 따라 산지전용허가가 의제된 경우 그 의제 당시 결정된 산지전용기간이 만료되면 의제된 산지전용허가의 효력은 상실됩니다.

 **이 유**

「산지관리법」 제14조제4항에서는 관계 행정기관의 장이 다른 법률에 따라 산지전용허가가 의제되는 행정처분을 하기 위하여 산림청장등에게 협의를 요청하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 같은 법 제18조에 따른 산지전용허가기준에 맞는지를 검토하는 데에 필요한 서류를 산림청장등에게 제출하여야 한다고 규정하고 있고, 그 위임에

따라 마련된 같은 법 시행령 제16조제2항에서 산지전용협의요청에 대한 심사에 관하여 준용하는 같은 영 제15조제2항 본문에서는 산림청장등은 같은 조 제1항에 따라 산지전용허가 또는 변경허가의 신청을 받거나 변경신고가 있는 때에는 허가변경허가 또는 변경신고 대상 산지에 대하여 경계표시 확인 등 현지조사를 실시하고, 그 신청내용이 「산지관리법」 제18조의 허가기준에 적합한지 여부를 심사하여야 한다고 규정하고 있습니다.

또한 「산지관리법 시행령」 제16조제1항에서는 관계 행정기관의 장은 「산지관리법」 제14조제4항에 따라 산지전용에 관하여 산림청장등에게 협의를 요청하는 경우에는 산지전용협의요청서에 농림축산식품부령으로 정하는 서류를 첨부하여 제출해야 한다고 규정하고 있는데, 같은 법 시행령 제16조제1항의 위임에 따라 마련된 같은 법 시행규칙 제12조제2항 본문에서는 산지전용협의요청서에 첨부할 서류의 하나로 산지전용허가를 신청할 때 첨부할 서류인 같은 규칙 제10조제2항제1호가목에 따른 산지전용의 목적 및 사업기간 등을 포함한 사업계획서를 규정하고 있습니다.

이와 같은 관련 규정을 종합해 볼 때, 산지관리법령에서는 산지전용을 의제하기 위한 협의의 시에도 산지전용허가의 신청을 받은 때와 같은 심사 기준 및 절차를 따르도록 하고 있는바, 「산지관리법」 제17조제1항의 산지전용기간에 대한 규정은 산지전용허가의 경우뿐만 아니라 관계 행정기관의 장이 다른 법률에 따라 산지전용허가가 의제되는 행정처분을 하기 위하여 산림청장등에게 협의를 요청하는 경우에도 적용(각주: 법제처 2012. 2. 3. 회신 11-0595 해석례 참조)되며, 같은 항에 따라 정해진 산지전용기간이 만료되면 산지전용허가의 효력도 소멸한다고 보는 것이 타당합니다.

아울러 「산지관리법」 제17조제1항에서 산지전용기간을 규정하고 있는 것은 산지전용으로 인하여 산림훼손이 장기간 방치되거나 이로 인하여 재해발생의 우려가 증가하는 것을 예방하고, 장기간의 산지전용으로 인한 자연경관의 훼손 등을 방지하는데 그 취지가 있다고 할 것인데, 이러한 취지는 다른 법률에 따라 산지전용허가가 의제된 경우라고 하여 달리 볼 것은 아니라는 점(각주: 법제처 2012. 2. 3. 회신 11-0595 해석례 참조)도 이 사안을 해석할 때 고려할 필요가 있습니다.

한편 이 사안의 경우는 다른 법률에 따른 목적사업을 하기 위하여 산지전용허가를 의제받은 것이므로, 주된 행정처분 등의 실효성을 위하여 「산지관리법」 제17조에 따른 산지전용기간이 만료되었더라도 의제받은 산지전용허가의 효력은 별도의 산지전용허가 취소처분이 없는 한 상실되지 않는다는 의견이 있습니다.

그러나 산지전용기간의 만료는 「산지관리법」 제17조에 따라 산지전용허가 시 허가받은 산지전용기간이 연장허가를 받지 않고 만료되거나 연장허가를 받은 후 연장된 산지전용기간이 만료되어 더 이상 산지전용을 할 수 없게 되는 것으로서 법률 규정에 따라 직접 그 효과가 발생하는 반면, 산지전용허가의 취소는 같은 법 제20조제1항에 따라 거짓이나 부정한 방법으로 산지전용허가를 받는 등 일정한 취소 사유가 있는 경우에 청문을 거쳐 해당 산지전용허가의 효력을 소멸시키는 제재적인 행정처분으로서 「산지관리법」에서 둘을 명확하게 구분하고 있는 점(각주: 법제처 2011. 1. 13. 회신 10-0458 해석례 참조)에 비추어 볼 때, 그러한 의견은 타당하지 않습니다.

따라서 다른 법률에 따라 산지전용허가가 의제된 경우 그 의제 당시 결정된 산지전용기간이 만료되면 의제된 산지전용허가의 효력은 상실됩니다.

※ 관계 법령

산지관리법

제14조(산지전용허가) ① 산지전용을 하려는 자는 그 용도를 정하여 대통령령으로 정하는 산지의 종류 및 면적 등의 구분에 따라 산림청장등의 허가를 받아야 하며, 허가받은 사항을 변경하려는 경우에도 같다. 다만, 농림축산식품부령으로 정하는 사항으로서 경미한 사항을 변경하려는 경우에는 산림청장등에게 신고로 갈음할 수 있다.

②·③ (생략)

④ 관계 행정기관의 장이 다른 법률에 따라 산지전용허가가 의제되는 행정처분을 하기 위하여 산림청장등에게 협의를 요청하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제18조에 따른 산지전용허가기준에 맞는지를 검토하는 데에 필요한 서류를 산림청장등에게 제출하여야 한다.

⑤ (생략)

제17조(산지전용허가 등의 기간) ① 제14조에 따른 산지전용허가 또는 제15조에 따른 산지전용신고에 의하여 대상 시설물을 설치하는 기간 등 산지전용기간은 다음 각 호와 같다. 다만, 산지전용허가를 받거나 산지전용신고를 하려는 자가 산지 소유자가 아닌 경우의 산지전용기간은 그 산지를 사용·수익할 수 있는 기간을 초과할 수 없다.

1. 산지전용허가의 경우: 산지전용면적 및 전용을 하려는 목적사업을 고려하여 10년의 범위에서 농림축산식품부령으로 정하는 기준에 따라 산림청장등이 허가하는 기간. 다만, 다른 법령에서 목적사업의 시행에 필요한 기간을 정한 경우에는 그 기간을

허가기간으로 할 수 있다.

2. (생략)

② ~ ④ (생략)

사례3

「노인복지법」에 따른 65세 이상이 되는 첫 번째 날은 언제인지
(「노인복지법」 제26조제1항 등 관련)



질의요지

「노인복지법」에서는 국가 또는 지방자치단체 등은 65세 이상인 사람에게 생업지원(제25조), 경로우대(제26조), 건강진단 및 보건교육(제27조) 등 다양한 지원을 제공하도록 규정하고 있는바,

「노인복지법」 제25조제1항·제2항, 제26조제1항·제2항 및 제27조제1항에 따른 “65세 이상”에 해당하는 첫 번째 날은 만(滿) 65세 생일인지 아니면 만 65세 생일이 있는 해의 1월 1일인지?



회 답

「노인복지법」 제25조제1항·제2항, 제26조제1항·제2항 및 제27조제1항에 따른 “65세 이상”에 해당하는 첫 번째 날은 만 65세 생일입니다.



이 유

「노인복지법」에서는 65세 이상인 사람에게 적용되는 생업지원(제25조), 경로우대(제26조), 건강진단 및 보건교육(제27조) 등 다양한 지원을 규정하면서 기간의 계산에 관한 별도의 규정을 두고 있지 않고, 행정의 원칙과 기본사항을 규정하고 있는 「행정기본법」 제6조제1항에서는 행정에 관한 기간의 계산에 관하여는 같은 법 또는 다른 법령등(각주: 「행정기본법」 제2조제1호에 따른 “법령등”을 말함)에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「민법」을 준용한다고 규정하고 있으며, 「민법」 제155조에서는 기간의 계산은 법령, 재판상의 처분 또는 법률행위에 다른 정한 바가 없으면 본장의 규정에 따른다고 규정하고 있는바, 「노인복지법」에 따른 나이의 계산에는 「행정기본법」에 따라 「민법」이 준용된다는 점이 문언상 분명합니다.

그리고 「노인복지법」에 따른 “65세 이상”에서 “65세”는 나이로서, “나이”는 사람이나

동·식물 따위가 세상에 나서 살아온 햇수(각주: 표준국어대사전 참조)를 말하고, “이상(以上)”은 수량이나 정도가 일정한 기준보다 더 많거나 나음을 뜻하며, 기준이 수량으로 제시될 경우에는 그 수량이 범위에 포함되면서 그 위인 경우를 가리키는 것(각주: 표준국어대사전 참조)이므로, “65세 이상”이란 사람이 세상에 나서 살아온 기간을 연(年)으로 환산한 수가 65를 포함하여 그보다 많은 경우를 의미한다고 할 것인데, 「행정기본법」 제6조제1항에 따라 준용되는 「민법」에 따르면 기간을 일, 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 기간의 초일을 산입하지 않으나(제157조), 연령계산에서는 예외적으로 출생일을 산입하도록 규정(제158조)하고 있고, 기간을 일, 주, 월 또는 연으로 정한 때에는 기간 말일의 종료로 기간이 만료되며(제159조), 그 계산은 역(歷)에 따라 계산한다고 규정(제160조제1항)하고 있는바, 「노인복지법」에 따른 “65세 이상”에 해당하는 첫 번째 날은 출생일을 산입하여 살아온 기간을 역에 따라 연수(年數, 햇수)로 환산한 수가 처음으로 65가 되는 날(각주: 대법원 1973. 6. 12. 선고 71다2669 판결례 참조)인 만 65세 생일이라고 보아야 합니다.

아울러 특정한 만 나이가 되는 날이 속한 해의 1월 1일부터 그 만 나이가 된 것으로 보는 제도(이하 “연 나이”라 함)는 법률관계의 명확성 도모 및 만 나이 적용에 따른 생활 불편을 줄이기 위하여 예외적으로 이용되는 것(각주: 2019. 1. 3. 의안번호 제2018014호로 발의되어 2020. 5. 29. 임기만료로 폐기된 연령 계산 및 표시에 관한 법률안에 대한 국회 행정안전위원회 검토보고서 참조)으로서, 연 나이를 적용하려는 경우에는 「병역법」 제2조제2항이나 「청소년보호법」 제2조제1호 등에서도 같이 명문의 규정을 두는 것이 일반적인 입법방식이라는 점, 「행정기본법」 제6조에서 행정법 관계에 적용되는 기간의 계산방법을 명시함에 따라 행정법 관계에서도 「민법」의 기간 계산규정을 준용하는 것이 명확해졌다는 점도 이 사안을 해석할 때 고려할 필요가 있습니다.

따라서 「노인복지법」 제25조제1항·제2항, 제26조제1항·제2항 및 제27조제1항에 따른 “65세 이상”에 해당하는 첫 번째 날은 만 65세 생일입니다.

※ 관계 법령

노인복지법

제25조(생업지원) ① 국가, 지방자치단체, 그 밖의 공공단체 중 대통령령으로 정하는 기관은 소관 공공시설에 식료품·사무용품·신문 등 일상생활용품의 판매를 위한 매점이나

자동판매기의 설치를 허가 또는 위탁할 때에는 65세 이상 노인의 신청이 있는 경우 이를 우선적으로 반영하여야 한다.

② 국가, 지방자치단체, 그 밖의 공공단체 중 대통령령으로 정하는 기관은 소관 공공 시설에 청소, 주차관리, 매표 등의 사업을 위탁하는 경우에는 65세 이상 노인을 100분의 20 이상 채용한 사업체를 우선적으로 고려할 수 있다.

③ (생략)

제26조(경로우대) ① 국가 또는 지방자치단체는 65세 이상의 자에 대하여 대통령령이 정하는 바에 의하여 국가 또는 지방자치단체의 수송시설 및 고궁·능원·박물관·공원 등의 공공시설을 무료로 또는 그 이용요금을 할인하여 이용하게 할 수 있다.

② 국가 또는 지방자치단체는 노인의 일상생활에 관련된 사업을 경영하는 자에게 65세 이상의 자에 대하여 그 이용요금을 할인하여 주도록 권유할 수 있다.

③ (생략)

제27조(건강진단 등) ① 국가 또는 지방자치단체는 대통령령이 정하는 바에 의하여 65세 이상의 자에 대하여 건강진단과 보건교육을 실시할 수 있다. (후단 생략)

② (생략)

Ⅲ. 행정심판 재결사례



공유수면 점용·사용허가신청 반려처분 취소청구

[주 문] 청구인의 청구를 기각한다.

[청구취지] 피청구인이 2021. 4. 12. 청구인에게 한 공유수면 점용·사용 허가신청 반려처분은 이를 취소한다.

1. 사건 개요

청구인은 신재생에너지를 개발하는 사업자로 ○○군 해상에 풍력자원계측기(이하 '계측기'라 한다)를 설치하여 1년 이상 풍력자원을 측정·수집하고 이를 근거로 해상풍력발전에 대한 타당성을 검토하려고 한다. 청구인은 2021. 3. 8. 피청구인에게 ○○군 ○○면 ○○○리 산 ○○번지 ○○ ○○○ 11km 해상(이하 '이 사건 신청지'라 한다)에 공유수면 점용·사용허가 신청(이하 '이 사건 신청'이라 한다)을 하였고, 피청구인은 2021. 4. 12. 청구인에게 반려처분(이하 '이 사건 처분'이라 한다)을 하였다. 청구인은 2021. 7. 9. 이 사건 처분의 취소를 구하는 행정심판을 청구하였다.

2. 청구 취지

피청구인이 2021. 4. 12. 청구인에게 한 공유수면 점용·사용허가신청 반려처분은 이를 취소한다.

3. 당사자 주장 요지

가. 청구인

- 1) 피청구인은 이 사건 처분에 대하여 이 사건 신청지에 타사 계측기 설치허가 처분이 있으므로 「발전사업세부허가기준, 전기요금산정기준, 전력량계허용오차 및 전력

계통운영업무에 관한 고시」(산업통상자원부고시 제2021-25호, 이하 ‘발전사업세부허가기준’이라 한다)의 “계측기의 유효지역(반경 5km) 내에 중복 허가를 불허한다.”는 조항에 따른 것이라고 주장하나, 위 조항은 계측기를 먼저 설치한 자의 풍력발전사업 신청에 대한 우선권을 인정하여 계측기를 설치하지 않은 다른 사업자가 먼저 설치한 자의 유효기간 중 유효지역에 풍력발전사업을 신청할 경우 불허한다는 내용일 뿐이고, 다른 사업자의 계측기 설치 행위 제한에 대한 내용이 아니다.

- 2) 청구인은「공유수면 관리 및 매립에 관한 법률」(이하‘공유수면법’이라 한다)에 따라 계측기 설치 허가를 신청하였고, 공유수면법에는 계측기 설치에 대한 유효지역 제한 규정이 없는데, 산업통상자원부의 고시일 뿐인 발전사업 세부허가기준을 근거로 계측기 설치 허가를 제한하는 것은 위법하다.
- 3) 피청구인은 이미 계측기 설치 허가를 득한 자의 유효지역에 다른 사업자가 계측기를 설치하지 못하도록 함으로써 해상풍력발전의 타당성이 예상되는 위치를 선점한 특정 사업자에게 독점을 인정하고 있으며, 이는 건전한 경쟁을 유도하는 국가정책을 위배하고 있을 뿐만 아니라 해당 사업자에게 특혜를 부여하는 것이므로 부당하다.

[보충서면]

- 4) 발전사업세부허가기준의 해석기관인 산업통상자원부로부터“발전사업세부 허가기준을 공유수면법상 허가기준으로 대체하는 것은 어려운 것으로 사료되며, 인근에 이미 계측기가 설치되어 있는 경우, 신규 진입하려는 사업자가 해당 사실을 인지하여 신규 진입 여부를 판단할 필요가 있다.”고 질의회신 받았으며, 청구인은 신규 진입을 결정하고, 공유수면법에 따라 이 사건 신청을 한 것인데, 피청구인은 발전사업세부허가기준을 근거로 이 사건 처분을 하였으므로 재량권을 남용한 것이다.
- 5) 피청구인은 청구인이 신청한 공유수면 점용·사용 면적이 계측기를 설치함에 있어 현실성이 없으며 부적합하다는 내용을 새롭게 반려사유로 추가하였는데, 이는 이 사건 처분의 사유와는 기본적 사실관계에 있어서 동일성이 없는 별개의 사유이므로 이 사건 처분의 근거로 추가할 수 없다. 또한 면적 또는 시설물의 규모 등의 변경사항이 필요할 경우, 변경할 계획이었다.

- 6) 피청구인이 청구인에게 토지소유자 및 어업인 등 이해당사자를 대상으로 사업설명회를 개최하도록 요구하지도 않았으면서 마치 청구인이 이행하지 않은 것처럼 주장하고 있다. 계측기에 수집된 자료를 통하여 해상풍력발전의 타당성이 있다고 판단되면 주민 수용성을 확보할 계획이다.

나. 피청구인

- 1) 풍력발전사업을 추진하기 위해서는 사전 이행 절차로 계측기를 설치하여 1년 이상 풍력자원을 측정·수집하고 이를 근거로 산업통상자원부에 발전사업허가를 신청할 수 있다. 청구인은 계측기를 설치하기 위하여 이 사건 신청을 하였으며, 이는 향후 풍력발전사업 추진을 위한 준비단계이므로 피청구인은 발전사업세부허가 기준 [별표2]에 명시된 풍력자원계측 및 풍력발전 부지중복 관련 기준을 반영하여 이 사건 처분을 한 것이다.
- 2) 일반적으로 공유수면에 설치되는 고정식 계측기 설치면적은 하부기초를 포함하여 약 700~900㎡의 점용·사용 면적으로 신청하는데, 청구인이 신청한 공유수면 점용·사용 면적은 9㎡로 현실성이 없으며 부적합하다.
- 3) 해상풍력발전단지 사업개발 계획 단계부터 주민설명회, 공청회 개최 등을 통하여 주민 등의 의견을 청취하고 주민 수용성을 확보해야 하는데, 청구인은 어떠한 절차도 이행하지 않았다.
- 4) 피청구인은 성공적인 해상풍력발전단지 조성을 위하여 한정된 공유수면의 계획적 개발과 최적 입지의 검증을 통해 적합 입지를 발굴하고, 해양환경 보전과 주민 수용성 등을 사전에 확보하여 사업을 추진할 계획이다.

[보충서면]

- 5) 피청구인은 지금까지 여러 사업자들이 계측기 설치를 위한 공유수면 점용·사용 허가 신청하여 사전협의시 유효지역(공유수면 반경 5km) 내에 중복허가가 불가능하다고 전달하였다. 현재 해상풍력발전사업을 추진하는 전라남도 다른 지방자치단체에서도 유효지역 내 중복 허가시 발생하는 문제점을 인지하고 유효지역 내 중복 허가를 불허하고 있다.
- 6) 많은 사업자들이 계측기를 설치하고자 피청구인에게 공유수면 점용·사용허가에

대하여 문의하고 있으며, 대부분의 사업자들이 중복 허가시 발생하는 문제점에 대하여 인지하고 있다. 최소한의 유효지역을 적용하지 않고 공유수면에 무분별하게 수많은 계측기가 설치된다면 해상을 이용하는 주민, 어업인, 어선, 해양환경 등의 피해가 발생하며, 사고의 위험성이 증가한다.

4. 관계 법령

- 1) 공유수면법 제8조, 제12조
- 2) 같은 법 시행령 제12조
- 3) 발전사업세부허가기준 [별표2]

5. 판 단

가. 인정 사실

청구인과 피청구인이 제출한 행정심판청구서, 답변서, 각종 증거자료 등 각 사본의 기재 내용과 전라남도행정심판위원회가 직권으로 조사한 내용을 살펴보면 다음과 같은 사실을 인정할 수 있다.

- 1) 청구인은 신재생에너지를 개발하는 사업자이고, 2021. 3. 8. 피청구인에게 ○○군 ○○면 ○○○리 산 ○○번지 ○○ ○○○ 11km 해상에 공유수면 점용·사용 허가 신청을 하였다.
- 2) 피청구인은 2021. 4. 12. 청구인에게 이 사건 처분을 하였다.
- 3) 청구인은 2021. 7. 9. 이 사건 처분의 취소를 구하는 행정심판을 청구하였다.

나. 이 사건 처분의 위법부당 여부

- 1) 관계 법령

【공유수면의 관리 및 매립에 관한 법률】

제8조(공유수면의 점용·사용허가) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하려는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 공유수면관리청으로부터 공유수면의 점용 또는 사용(이하 "점용·사용"이라 한다)의 허가(이하 "점용·사용허가"라 한다)를 받아야 한다. 다만, 「수상

에서의 수색·구조 등에 관한 법률」 제19조에 따른 조난된 선박등의 구난작업, 「재난 및 안전관리 기본법」 제37조에 따른 응급조치를 위하여 공유수면을 점용·사용하려는 경우 또는 제28조에 따라 매립면허를 받은 자가 매립면허를 받은 목적의 범위에서 해당 공유수면을 점용·사용하려는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 공유수면에 부두, 방파제, 교량, 수문, 신·재생에너지 설비(「신에너지 및 재생에너지 개발·이용·보급 촉진법」 제2조제3호에 따른 신·재생에너지 설비를 말한다. 이하 이 장에서 같다), 건축물(「건축법」 제2조제1항제2호에 따른 건축물로서 공유수면에 토지를 조성하지 아니하고 설치한 건축물을 말한다. 이하 이 장에서 같다), 그 밖의 인공구조물을 신축·개축·증축 또는 변경하거나 제거하는 행위
2. 공유수면에 접한 토지를 공유수면 이하로 굴착(掘鑿)하는 행위
3. 공유수면의 바닥을 준설(浚渫)하거나 굴착하는 행위
4. 대통령령으로 정하는 포락지 또는 개인의 소유권이 인정되는 간석지를 토지로 조성하는 행위
5. 공유수면으로부터 물을 끌어들이거나 공유수면으로 물을 내보내는 행위. 다만, 해양수산부령으로 정하는 행위는 제외한다.
6. 공유수면에서 흙이나 모래 또는 돌을 채취하는 행위
7. 공유수면에서 식물을 재배하거나 베어내는 행위
8. 공유수면에 흙 또는 돌을 버리는 등 공유수면의 수심(水深)에 영향을 미치는 행위
9. 점용·사용허가를 받아 설치된 시설물로서 국가나 지방자치단체가 소유하는 시설물을 점용·사용하는 행위
10. 공유수면에서 「광업법」 제3조제1호에 따른 광물을 채취하는 행위
11. 제1호부터 제10호까지에서 규정한 사항 외에 공유수면을 점용·사용하는 행위

제12조(점용·사용허가 등의 기준) 공유수면관리청은 제8조와 제10조에 따라 점용·사용허가를 하거나 점용·사용 협의 또는 승인을 할 때에 그 허가나 협의 또는 승인으로 피해가 예상되는 권리로서 대통령령으로 정하는 권리를 가진 자(이하 “공유수면 점용·사용 관련 권리자”라 한다)가 있으면 그 허가나 협의 또는 승인을 하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 공유수면 점용·사용 관련 권리자가 해당 공유수면의 점용·사용에 동의한 경우
2. 국가나 지방자치단체가 국방 또는 자연재해 예방 등 대통령령으로 정하는 공익사업을 위하여 점용·사용하려는 경우

【공유수면의 관리 및 매립에 관한 법률 시행령】

제12조(권리자 등) ①법 제12조 각 호 외의 부분 본문에서 “대통령령으로 정하는 권리를 가진 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

1. 법 제8조에 따른 점용·사용허가를 받은 자
2. 법 제28조에 따른 매립면허를 받은 자
3. 「수산업법」 제2조제11호에 따른 입어자(入漁者)
4. 「수산업법」 제8조에 따른 어업면허를 받은 자 및 「양식산업발전법」 제10조에 따른 양식업(같은 조 제1항제7호에 따른 내수면양식업은 제외한다) 면허를 받은 자
5. 「수산업법」 제41조제3항에 따른 구획어업 및 「양식산업발전법」 제43조제1항제1호에 따른 육상해수양식업의 허가를 받은 자
- 5의2. 「수산종자산업육성법」 제21조에 따른 수산종자생산업의 허가를 받은 자
6. 인접한 토지·인공구조물의 소유자 또는 점유자
7. 조선소의 소유자 또는 점유자(조선소에서 선박을 상가(上架)하는 데에 필요한 공유수면으로서 수중 선가대(선박을 땅 위로 끌어 올려놓을 수 있는 구조물 및 설비를 말한다)의 끝으로부터 상가할 수 있는 최대선박 길이의 3배 이내의 공유수면에 대한 허가·협의 또는 승인의 경우만 해당한다)

【발전사업세부허가기준, 전기요금산정기준, 전력량계허용요차 및 전력계통운영업무에 관한 고시

(산업통상자원부고시 제2021-25호)

[별표2] 풍력자원계측 및 풍력발전 부지중복 관련 적용 기준

5. 풍력발전의 부지중복에 대한 계측기의 우선권 인정범위 (국 공유지 및 공유수면에 해당)
 - “계측기의 유효기간(이하 “유효기간”이라 한다)은 설치허가 후 4년으로 하고, 타당한 사유가 있다고 판단되는 경우 1회에 한하여 1년 연장
 - 계측기를 설치하지 않은 다른 사업자가 유효기간 중에 유효지역에 풍력발전 사업 신청을 하는 경우 중복신청으로 보아 사업 불허 (계측기 설치자의 동의가 있거나 유효기간이 경과한 경우 허가 가능)
 - 동일지역에 다수가 계측기를 설치한 경우 유효지역의 우선권은 설치허가를 받은 시점을 기준으로 함
 - 계측기 설치허가를 받고 천재지변, 대규모 화재 등 불가피한 상황이 없음에도 계획대로 6개월 이상 설치 및 측정을 하지 않는 경우 우선권 부여 배제

2) 판 단

- 가) 공유수면법 제8조 제1항 제1호에 따르면 공유수면에 인공구조물을 신축하는 행위를 하려는 자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 공유수면관리청으로부터 공유수면의 점용 또는 사용의 허가를 받아야 하고, 대법원은 “공유수면법에 따른 공유수면의 점용·사용 허가는 특정인에게 공유수면 이용권이라는 독점적 권리를 설정하여 주는 처분으로서 그 처분의 여부 및 내용의 결정은 원칙적으로 행정청의 재량에 속하고, 이와 같은 재량처분에 있어서는 그 재량권 행사의 기초가 되는 사실인정에 오류가 있거나 그에 대한 법령적용에 잘못이 없는 한 그 처분이 위법하다고 할 수 없다(대법원 2017. 4. 28. 선고 2017두30139 판결).”고 판시하였으며, 공유수면의 점용·사용 허가가 행정청의 재량에 속한다는 점에 대하여는 청구인도 다투지 않고 있다.
- 나) 대법원은 “재량행위에 해당하는 행정행위에 대한 사법심사는 기속행위에 대한 사법심사와는 달리 행정청의 재량에 기초한 공익 판단의 여지를 감안하여 법원이 독자적인 결론을 내리지 않고 해당 행위에 재량권의 일탈·남용이 있는지 여부만을 심사하게 되고, 이러한 재량권의 일탈·남용 여부에 대한 심사는 사실 오인, 비례·평등의 원칙 위배 등을 그 판단 대상으로 하며, 이러한 재량권의 일탈·남용에 대하여는 그 행정행위의 효력을 다투는 사람이 증명책임을 진다(대법원 2016. 10. 27. 선고 2015두41579 판결).”고 판시하였다.
- 다) 공유수면법 제12조에 따르면 “공유수면관리청은 제8조와 제10조에 따라 점용·사용허가를 하거나 점용·사용협의 또는 승인을 할 때에 그 허가나 협의 또는 승인으로 피해가 예상되는 권리로서 대통령령으로 정하는 권리를 가진 자가 있으면 그 허가나 협의 또는 승인을 하여서는 아니되며 다만, 공유수면 점용·사용 관련 권리가 해당 공유수면의 점용·사용에 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.”고 규정하고 있으며, 같은 법 시행령 제12조 제1호에 따르면 “대통령령으로 정하는 권리를 가진 자는 법 제8조에 따른 공유수면 점용·사용허가를 받은 자를 말한다.”고 규정하고 있다.
- 라) 위 인정사실과 관계 법령의 내용 등을 통해 이 사건 처분이 재량권을 일탈·남용하였는지에 대하여 살펴보면, 청구인은 계측기 설치라는 목적을 위하여 공

유수면법에 따른 공유수면 점용·사용 허가를 신청한 것일 뿐, 별도의 계측기 설치허가를 신청한 것이 아니다. 따라서 피청구인은 청구인의 이 사건 신청에 대하여 공유수면법 제12조에 따라 이 사건 신청지에 이미 공유수면 점용·사용 허가를 받은 자가 있으므로 청구인에게 이 사건 처분을 한 것이고, 이 사건 처분의 발전사업세부허가기준 관련 내용은 청구인이 제출한 산업통상자원부의 질의회신 내용인 “인근에 이미 계측기가 설치되어 있는 경우, 실질적으로 신규 진입하려는 사업자가 해당 사실을 인지하여 신규 진입 여부를 판단할 필요는 있을 것으로 사료되는 바, 해당 내용과 발전사업세부허가기준 관련 내용 등을 신규 사업자에게 알려주는 것은 필요할 것으로 생각되어집니다.”와 같이 피청구인이 신규 진입하려는 사업자인 청구인에게 관련 내용 등을 알려준 것일 뿐, 발전사업세부허가기준으로 공유수면법상 허가기준을 대체한 것이 아니다.

마) 결국, 피청구인이 재량권의 행사로서 한 이 사건 처분에 사실오인이나 비례·평등의 원칙 위배 등 재량권을 일탈·남용한 위법이 있다고 보기 어렵다.

6. 결 론

그렇다면 청구인의 이 사건 청구는 이유 없으므로 이를 기각하기로 하여 주문과 같이 재결한다.

공인중개사무소 개설등록 취소처분 취소청구

[주 문] 피청구인이 2021. 7. 9. 청구인에게 한 공인중개사무소 개설 등록 취소처분은 이를 취소한다.

[청구취지] 주문과 같다.

1. 사건 개요

청구인은 ○○시 ○○면 ○○로 ○○에서 2013. 12. 20. ‘○○○공인중개사사무소’라는 상호로 개설등록을 하였다가 2020. 8. 25. 자진폐업하고, 같은 장소에서 2021. 2. 26. ‘○○○○공인중개사사무소’라는 상호로 개설등록 한 개업공인중개사로 2021. 9. 현재 업무정지 상태에 있다.

청구의 김○○가 2020. 8. 14. ○○○○○○○○○○○청장에게 부동산거래내용 거짓신고 사실(2건-위반일시 2017. 11. 16., 2018. 6. 18.)에 대하여 자진 신고함에 따라 공인중개사무소 등록관청인 피청구인은 2021. 3. 15. 청구인에게「공인중개사법」제26조 제3항 위반을 이유로 하여 업무정지 3월(2021. 3. 15. ~ 2021. 6. 14.) 처분을 하였다.

청구의 김○○가 2020. 8. 14. 피청구인에게 부동산거래내용 거짓신고 사실(4건-위반일시 2017. 3. 10., 2018. 6. 18., 2018. 11. 27., 2018. 12. 18.)에 대하여 자진신고함에 따라 공인중개사무소 등록관청인 피청구인은 2021. 4. 19. 청구인에게「공인중개사법」제26조 제3항 위반을 이유로 하여 업무정지 6월(2021. 6. 15. ~ 2021. 12. 14.) 처분을 하였다.

피청구인은 2021. 3. 4. ‘신규아파트(○○○○○ ○○○○○) 분양권 실거래 거래계약 거짓신고 의심물건 정밀조사 결과’ 청구인이 2020. 5. 15. 청구외 최○○로부터「공인중개사법」제32조 소정의 중개보수인 269,280원을 초과하여 1,000,000원을 수수한 사실을 확인하였고, 피청구인은 2021. 7. 9. 청구인에게「공인중개사법」제33조 제1항 제3호 위반을 이유로 하여「공인중개사법」제38조 제1항 제8호에 의거 2021. 7. 16.자로 공인중개사무소 개설등록을 취소하는 처분(이하‘이 사건 처분’이라 한다)을 하였다.

청구인은 2021. 7. 13. 이 사건 처분의 취소를 구하는 행정심판을 청구하였다.

2. 청구 취지

피청구인이 2021. 7. 9. 청구인에게 한 공인중개사무소 개설등록 취소처분은 이를 취소한다.

3. 당사자 주장 요지

가. 청구인

- 1) 청구인이 현재 2건의 업무정지 처분을 받는 중에 1건이 추가됨으로써 이 사건 처분을 받은 것인데, 청구인 의사와 상관없이 청구의 최OO이 입금한 1,000,000원 때문에 이 사건 처분을 당하는 것은 너무도 억울한 일이고, 생계에 위협을 받고 있다.

[보충서면]

- 2) 이 사건 처분의 위반 사실은 청구인이 업무정지 기간 중 새로운 위법행위를 한 것이 아니고, 최초 업무정지 처분 이전에 이루어진 행위이다. 따라서 이 사건 처분은 위법하다.

나. 피청구인

- 1) 청구인은 피청구인에게 청구의 최OO와 현금을 돌려주고 받았다고 진술하였으나, 실제 이를 입증할 자료를 피청구인에게 제출하지 않았다.
- 2) 청구인 의사와 상관없이 청구의 최OO이 입금한 1,000,000원 중 법정 수수료를 받고 나머지 초과 중개수수료를 청구의 최OO에게 현금으로 돌려주었다고 해서 청구인의 위반행위 자체가 없어지는 것은 아니다.
- 3) 청구인은 이미 5개의 부동산거래내용을 거짓 신고하여 피청구인으로부터 2회의 행정처분(영업정지 3월, 영업정지 6월)을 받은 바 있고, 다시 업무정지 처분에 해당하는 행위를 하였는 바, 「공인중개사법」 제38조 제1항 제8호에 규정된 ‘최근 1년 이내에 이 법에 의하여 2회 이상 업무정지처분을 받고 다시 업무정지처분에 해당하는 행위를 한 경우’에 해당하여 이 사건 처분을 한 것이다.
- 4) 청구인은 공인중개사로서 성실의 책임을 다하지 못하였을 뿐만 아니라 부동산 거래 질서를 훼손하였으므로 이 사건 처분은 적법하다.

[보충서면]

- 5) 청구인은 과거의 위반행위에 대해서 2회의 행정처분까지 가능하고, 3회부터는 과거의 또 다른 위반행위가 적발되어도 행정처분을 하지 못한다고 주장하지만, 이는 타당하지 않다.

4. 관계 법령

○「공인중개사법」제26조, 제32조, 제33조, 제38조, 제39조

5. 판 단

가. 인정 사실

청구인과 피청구인이 제출한 행정심판청구서, 답변서, 각종 증거자료 등 각 사본의 기재 내용과 전라남도행정심판위원회가 직권으로 조사한 내용을 살펴보면 다음과 같은 사실을 인정할 수 있다.

- 1) 청구인은 ○○시 ○○면 ○○로 ○○에서 2013. 12. 20. '○○○공인중개사사무소'라는 상호로 개설등록을 하였다가 2020. 8. 25. 자진폐업하고, 같은 장소에서 2021. 2. 26. '○○○○공인중개사사무소'라는 상호로 개설등록 한 개업공인중개사로 2021년 9월 현재 업무정지 상태에 있다.
- 2) 청구의 김○○가 2020. 8. 14. ○○○○○○○○○○○청장에게 부동산거래내용 거짓신고 사실(2건-위반일시 2017. 11. 16., 2018. 6. 18.)에 대하여 자진신고함에 따라 공인중개사사무소 등록관청인 피청구인은 2021. 3. 15. 청구인에게「공인중개사법」제26조 제3항 위반을 이유로 하여 업무정지 3월(2021. 3. 15. ~ 2021. 6. 14.) 처분을 하였다.
- 3) 청구의 김○○가 2020. 8. 14. 피청구인에게 부동산거래내용 거짓신고 사실(4건-위반일시 2017. 3. 10., 2018. 6. 18., 2018. 11. 27., 2018. 12. 18.)에 대하여 자진신고함에 따라 공인중개사사무소 등록관청인 피청구인은 2021. 4. 19. 청구인에게「공인중개사법」제26조 제3항 위반을 이유로 하여 업무정지 6월(2021. 6. 15. ~ 2021. 12. 14.) 처분을 하였다.

- 4) 피청구인은 2021. 3. 4. '신규아파트(○○○○○ ○○○○○) 분양권 실거래 거래 계약 거짓신고 의심물건 정밀조사 결과' 청구인이 2020. 5. 15. 청구외 최○○로부터「공인중개사법」제32조 소정의 중개보수인 269,280원을 초과하여 1,000,000원을 수수한 사실을 확인하였고, 피청구인은 2021. 7. 9. 청구인에게「공인중개사법」제33조 제1항 제3호 위반을 이유로 하여「공인중개사법」제38조 제1항 제8호에 의거 2021. 7. 16.자로 공인중개사무소 개설등록을 취소하는 처분을 하였다.
- 5) 청구인은 2021. 7. 13. 이 사건 처분의 취소를 구하는 행정심판을 청구하였다.

나. 이 사건 처분의 위법·부당 여부

1) 관계 법령

【공인중개사법】

제26조(거래계약서의 작성 등) ① 개업공인중개사는 중개대상물에 관하여 중개가 완성된 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 거래계약서를 작성하여 거래당사자에게 교부하고 대통령령으로 정하는 기간 동안 그 원본, 사본 또는 전자문서를 보존하여야 한다. 다만, 거래계약서가 공인전자문서센터에 보관된 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제25조제4항의 규정은 제1항에 따른 거래계약서의 작성에 관하여 이를 준용한다.

③ 개업공인중개사는 제1항에 따라 거래계약서를 작성하는 때에는 거래금액 등 거래내역을 거짓으로 기재하거나 서로 다른 둘 이상의 거래계약서를 작성하여서는 아니된다.

제32조(중개보수 등) ① 개업공인중개사는 중개업무에 관하여 중개의뢰인으로부터 소정의 보수를 받는다. 다만, 개업공인중개사의 고의 또는 과실로 인하여 중개의뢰인간의 거래행위가 무효·취소 또는 해제된 경우에는 그러하지 아니하다.

② 개업공인중개사는 중개의뢰인으로부터 제25조제1항에 따른 중개대상물의 권리관계 등의 확인 또는 제31조에 따른 계약금등의 반환채무이행 보장에 소요되는 실비를 받을 수 있다.

③ 제1항에 따른 보수의 지급시기는 대통령령으로 정한다.

④ 주택(부속토지를 포함한다. 이하 이 항에서 같다)의 중개에 대한 보수와 제2항에 따른 실비의 한도 등에 관하여 필요한 사항은 국토교통부령으로 정하는 범위 안에서 특별시·광역시·도 또는 특별자치도(이하 “시·도”라 한다)의 조례로 정하고, 주택 외의 중개대상물의 중개에 대한 보수는 국토교통부령으로 정한다

제33조(금지행위) ① 개업공인중개사등은 다음 각 호의 행위를 하여서는 아니된다.

1. 제3조에 따른 중개대상물의 매매를 업으로 하는 행위
2. 제9조에 따른 중개사무소의 개설등록을 하지 아니하고 중개업을 영위하는 자인 사실을 알면서 그를 통하여 중개를 의뢰받거나 그에게 자기의 명의를 이용하게 하는 행위
3. 사례·증여 그 밖의 어떠한 명목으로도 제32조에 따른 보수 또는 실비를 초과하여 금품을 받는 행위
4. 해당 중개대상물의 거래상의 중요사항에 관하여 거짓된 언행 그 밖의 방법으로 중개의뢰인의 판단을 그르치게 하는 행위
5. 관계 법령에서 양도·알선 등이 금지된 부동산의 분양·임대 등과 관련 있는 증서 등의 매매·교환 등을 중개하거나 그 매매를 업으로 하는 행위
6. 중개의뢰인과 직접 거래를 하거나 거래당사자 쌍방을 대리하는 행위
7. 탈세 등 관계 법령을 위반할 목적으로 소유권보존등기 또는 이전등기를 하지 아니한 부동산이나 관계 법령의 규정에 의하여 전매 등 권리의 변동이 제한된 부동산의 매매를 중개하는 등 부동산투기를 조장하는 행위
8. 부당한 이익을 얻거나 제3자에게 부당한 이익을 얻게 할 목적으로 거짓으로 거래가 완료된 것처럼 꾸미는 등 중개대상물의 시세에 부당한 영향을 주거나 줄 우려가 있는 행위
9. 단체를 구성하여 특정 중개대상물에 대하여 중개를 제한하거나 단체 구성원 이외의 자와 공동중개를 제한하는 행위

제38조(등록의 취소) ① 등록관청은 개업공인중개사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 중개사무소의 개설등록을 취소하여야 한다.

1. 개인인 개업공인중개사가 사망하거나 개업공인중개사인 법인이 해산한 경우
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 중개사무소의 개설등록을 한 경우
3. 제10조제1항제2호부터 제6호까지 또는 같은 항 제11호·제12호에 따른 결격사유에 해당하게 된 경우. 다만, 같은 항 제12호에 따른 결격사유에 해당하는 경우로서 그 사유가 발생한 날부터 2개월 이내에 그 사유를 해소한 경우에는 그러하지 아니하다.
4. 제12조제1항의 규정을 위반하여 이종으로 중개사무소의 개설등록을 한 경우
5. 제12조제2항의 규정을 위반하여 다른 개업공인중개사의 소속공인중개사·중개보조원 또는 개업공인중개사인 법인의 사원·임원이 된 경우
6. 제19조제1항의 규정을 위반하여 다른 사람에게 자기의 성명 또는 상호를 사용하여 중개업무를 하게 하거나 중개사무소등록증을 양도 또는 대여한 경우
7. 업무정지기간 중에 중개업무를 하거나 자격정지처분을 받은 소속공인중개사로 하여금 자격정지기간 중에 중개업무를 하게 한 경우

8. 최근 1년 이내에 이 법에 의하여 2회 이상 업무정지처분을 받고 다시 업무정지처분에 해당하는 행위를 한 경우

② 등록관청은 개업공인중개사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 중개사무소의 개설등록을 취소할 수 있다.

1. 제9조제3항에 따른 등록기준에 미달하게 된 경우
2. 제13조제1항의 규정을 위반하여 둘 이상의 중개사무소를 둔 경우
3. 제13조제2항의 규정을 위반하여 임시 중개시설물을 설치한 경우
4. 제14조제1항의 규정을 위반하여 겸업을 한 경우
5. 제21조제2항의 규정을 위반하여 계속하여 6개월을 초과하여 휴업한 경우
6. 제23조제3항의 규정을 위반하여 중개대상물에 관한 정보를 공개하지 아니하거나 중개의뢰인의 비공개 요청에도 불구하고 정보를 공개한 경우
7. 제26조제3항의 규정을 위반하여 거래계약서에 거래금액 등 거래내용을 거짓으로 기재하거나 서로 다른 둘 이상의 거래계약서를 작성한 경우
8. 제30조제3항에 따른 손해배상책임을 보장하기 위한 조치를 이행하지 아니하고 업무를 개시한 경우
9. 제33조제1항 각 호에 규정된 금지행위를 한 경우
10. 최근 1년 이내에 이 법에 의하여 3회 이상 업무정지 또는 과태료의 처분을 받고 다시 업무정지 또는 과태료의 처분에 해당하는 행위를 한 경우(제1항제8호에 해당하는 경우는 제외한다)
11. 개업공인중개사가 조직한 사업자단체(「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조제4호의 사업자단체를 말한다. 이하 같다) 또는 그 구성원인 개업공인중개사가 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제26조를 위반하여 같은 법 제27조 또는 제28조에 따른 처분을 최근 2년 이내에 2회 이상 받은 경우

제39조(업무의 정지) ① 등록관청은 개업공인중개사가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 6개월의 범위 안에서 기간을 정하여 업무의 정지를 명할 수 있다. 이 경우 법인인 개업공인중개사에 대하여는 법인 또는 분사무소별로 업무의 정지를 명할 수 있다.

1. 제10조제2항의 규정을 위반하여 같은 조 제1항제1호부터 제11호까지의 어느 하나에 해당하는 자를 소속공인중개사 또는 중개보조원으로 둔 경우. 다만, 그 사유가 발생한 날부터 2개월 이내에 그 사유를 해소한 경우에는 그러하지 아니하다.
2. 제16조의 규정을 위반하여 인장등록을 하지 아니하거나 등록하지 아니한 인장을 사용한 경우
3. 제23조제2항의 규정을 위반하여 국토교통부령으로 정하는 전속중개계약서에 의하지 아니하고 전속중개계약을 체결하거나 계약서를 보존하지 아니한 경우

4. 제24조제7항의 규정을 위반하여 중개대상물에 관한 정보를 거짓으로 공개하거나 거래정보사업자에게 공개를 의뢰한 중개대상물의 거래가 완성된 사실을 해당 거래정보사업자에게 통보하지 아니한 경우
5. 삭제 <2014. 1. 28.>
6. 제25조제3항의 규정을 위반하여 중개대상물확인·설명서를 교부하지 아니하거나 보존하지 아니한 경우
7. 제25조제4항의 규정을 위반하여 중개대상물확인·설명서에 서명 및 날인을 하지 아니한 경우
8. 제26조제1항의 규정을 위반하여 적정하게 거래계약서를 작성·교부하지 아니하거나 보존하지 아니한 경우
9. 제26조제2항의 규정을 위반하여 거래계약서에 서명 및 날인을 하지 아니한 경우
10. 제37조 제1항에 따른 보고, 자료의 제출, 조사 또는 검사를 거부·방해 또는 기피하거나 그 밖의 명령을 이행하지 아니하거나 거짓으로 보고 또는 자료제출을 한 경우
11. 제38조 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우
12. 최근 1년 이내에 이 법에 의하여 2회 이상 업무정지 또는 과태료의 처분을 받고 다시 과태료의 처분에 해당하는 행위를 한 경우
13. 개업공인중개사가 조직한 사업자단체 또는 그 구성원인 개업공인중개사가 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제26조를 위반하여 같은 법 제27조 또는 제28조에 따른 처분을 받은 경우
14. 그 밖에 이 법 또는 이 법에 의한 명령이나 처분을 위반한 경우

2) 판 단

- 가) 「공인중개사법」 제38조 제1항 제8호에 따르면 등록관청은 개업공인중개사가 '최근 1년 이내에 이 법에 의하여 2회 이상 업무정지처분을 받고 다시 업무정지처분에 해당하는 행위를 한 경우' 중개사무소의 개설등록을 취소하여야 하는 바, 청구인이 2020. 5. 15. 청구외 최OO로부터 「공인중개사법」 제32조 소정의 중개보수인 269,280원을 초과한 1,000,000원을 수수하여 「공인중개사법」 제33조 제1항 제3호 위반한 사실이 '최근 1년 이내에 이 법에 의하여 2회 이상 업무정지처분을 받고 다시 업무정지처분에 해당하는 행위를 한 경우'에 해당하는지 문제된다.

나) 대법원은 “침익적 행정처분의 근거가 되는 행정법규는 엄격하게 해석·적용하여야 하고, 행정처분의 상대방에게 불리한 방향으로 지나치게 확장해석하거나 유추해석 하여서는 아니 되며, 그 행정법규의 입법 취지와 목적 등을 고려한 목적론적 해석이 허용되는 경우에도 그 문언의 통상적인 의미를 벗어나지 아니하여야 한다(대법원 2016. 11. 24. 선고 2014두47686 판결).”고 판시하였다.

다) 위 인정사실과 관계 법령의 내용 등을 살펴보면, 「공인중개사법」제38조 제1항은 개업공인중개사가 각 호의 행위를 한 경우, 등록관청으로 하여금 중개사무소의 개설등록을 취소하여야 한다고 규정하여 침익적 행정처분의 근거가 되는 행정법규이므로 엄격하게 해석·적용하여야 하는 바, ‘최근 1년 이내에 이 법에 의하여 2회 이상 업무정지처분을 받고 다시 업무정지처분에 해당하는 행위를 한 경우’에 대하여 그 문언의 통상적인 의미대로 최근 1년 이내에 이 법에 의하여 2회 이상 업무정지처분(2021. 3. 15. ~ 2021. 6. 14., 2021. 6. 15. ~ 2021. 12. 14.)을 받은 후에 다시 업무정지처분에 해당하는 행위를 한 경우로 해석하여야 하고,

청구인은 2020. 5. 15. 업무정지처분에 해당하는 행위를 하였고, 이는 최근 1년 이내에 이 법에 의하여 2회 이상 업무정지처분을 받은 후의 행위가 아닌 것이 명백하므로 피청구인이 「공인중개사법」제38조 제1항 제8호를 근거로 하여 이 사건 처분을 한 것은 위법하다.

6. 결 론

그렇다면, 청구인의 이 사건 청구는 이유 있으므로 이를 인용하기로 하여 주문과 같이 재결한다.

IV. 생활법률 상담사례



1 옥상을 수리하다가 물건을 떨어뜨리는 바람에 지나가는 행인이 전치 3주의 상해를 입었습니다. 이 경우 저는 처벌받게 되나요?

과실치상죄는 과실로 인해 사람의 신체를 상해하면 성립하는 범죄입니다. 피해자와 처벌하지 않겠다는 합의를 한 경우에는 처벌되지 않습니다.

◇ 반의사불벌죄인 과실치상죄

- ☞ 과실로 다른 사람에게 상해를 발생시킨 행위는 피해자가 가해자의 처벌을 원하지 않으면 처벌할 수 없는 반의사불벌죄에 해당합니다.
- ☞ 반의사불벌죄는 과실치상죄 외에도 단순폭행죄, 존속폭행죄, 협박죄 등이 있습니다.

◇ 형사 합의

- ☞ 합의 방법에 대해 따로 정해진 것은 없지만 피해 정도, 사건 발생 상황, 사회적 형평성 등을 고려하여 가해자와 피해자가 직접 보상기준을 정하여 합의하고, 합의서를 작성하여 양 당사자 간에 서명날인을 하는 것이 보통입니다.
- ☞ 합의서는 가해자 및 피해자의 성명, 주민등록번호, 주소 등의 인적사항과, 합의 내용, 합의 날짜를 기재하고, 가해자와 피해자의 성명을 쓰고 서명날인을 하는 방법으로 작성하고, 인감증명서 1부를 첨부합니다.
- ☞ 합의 내용은 일반적으로 “가해자는 2010. 1. 1. 22시 경 xxx에서 피해자를 폭행하여 2주간의 상해를 가하였는데 가해자로부터 100만원을 치료비와 위자료로 지급받고, 가해자의 처벌을 원하지 않습니다.”라는 내용으로 작성합니다.
- ☞ 피해자는 가해자로부터 합의금을 받고나서 합의서를 작성하는 것이 안전합니다.

2 제 소유의 산에 누구의 것인지 모르는 분묘가 설치되어 있습니다. 어떻게 해야 하나요?

관할청의 허가를 받아 자신의 토지에 매장된 시신이나 유골을 개장할 수 있습니다.

이 경우 미리 3개월 이상의 기간을 정해 그 뜻을 해당 분묘의 설치자 또는 연고자에게 알리거나 공고해야 합니다.

◇ 개장 허가

☞ 토지 소유자, 묘지 설치자 또는 연고자는 다음의 어느 하나에 해당하는 분묘에 대해 그 분묘를 관할하는 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장의 허가를 받아 분묘에 매장된 시신 또는 유골을 개장할 수 있습니다.

- 토지 소유자의 승낙 없이 해당 토지에 설치한 분묘
- 묘지 설치자 또는 연고자의 승낙 없이 해당 묘지에 설치한 분묘

◇ 개장 공고

☞ 토지 소유자, 묘지 설치자 또는 연고자는 개장을 하려면 미리 3개월 이상의 기간을 정해 그 뜻을 해당 분묘의 설치자 또는 연고자에게 알려야 합니다.

☞ 다만, 해당 분묘의 연고자를 알 수 없으면 그 뜻을 공고해야 하며, 공고기간 종료 후에도 분묘의 연고자를 알 수 없는 경우에는 화장한 후에 유골을 10년 동안 봉안하였다가 봉안기간이 끝난 때에는 봉안이 되었던 유골을 화장(이미 화장된 유골은 제외)하여 장사시설 내 화장한 유골을 뿌릴 수 있는 시설에 뿌리거나 자연장해야 합니다.

☞ 토지 소유자, 묘지 설치자 또는 연고자는 위와 같이 처리를 한 후 이 사실을 관할 시장 등에게 신고해야 합니다.

☞ 이를 위반하여 통보 또는 공고를 하지 않고 개장을 한 자는 300만원 이하의 과태료를 부과받습니다.

◇ 권리 주장의 금지

☞ 분묘의 연고자는 해당 토지 소유자, 묘지 설치자 또는 연고자에게 토지 사용권

이나 그 밖에 분묘의 보존을 위한 권리를 주장할 수 없습니다.

- ☞ 토지 소유자 또는 자연장지 조성자의 승낙 없이 다른 사람 소유의 토지 또는 자연장지에 자연장을 한 자 또는 그 연고자는 해당 토지 소유자 또는 자연장지 조성자에 대해 토지사용권이나 그 밖에 자연장의 보존을 위한 권리를 주장할 수 없습니다.

3 주택을 증축·대수선 할 때 사람의 출입 및 이웃한 건축물 등으로 인한 규제에 관해서 알고 싶어요.

주택을 증축·대수선 하는 경우에는 용도지역·용도지구, 건축물의 용도 및 규모 등에 따라 건축선 및 인접 대지경계선으로부터 6미터 이내의 범위에서 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 거리 이상을 띄어야 합니다.

◇ 대지 안의 공지

- 주택을 증축·대수선 하는 경우에는 「국토의 계획 및 이용에 관한 법률」에 따른 용도지역·용도지구, 건축물의 용도 및 규모 등에 따라 건축선 및 인접 대지경계선으로부터 6미터 이내의 범위에서 다음에서 정하는 바에 따라 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 거리 이상을 띄워야 합니다.
- ☞ 건축선으로부터 건축물까지 띄어야 하는 거리
 - 건축조례로 정하는 건축물은 1미터 이상 6미터 이하(한옥의 경우에는 처마선 0.5미터 이상 2미터 이하, 외벽선 1미터 이상 2미터 이하)의 거리를 띄어야 합니다.
- ☞ 인접 대지경계선으로부터 건축물까지 띄어야 하는 거리
 - 건축조례로 정하는 건축물의 경우 0.5미터 이상 6미터 이하(한옥의 경우에는 처마선 0.5미터 이상 2미터 이하, 외벽선 1미터 이상 2미터 이하)의 거리를 띄어야 합니다.
- ☞ 위반 시 제재
 - 이를 위반해서 도시지역에서 주택을 증축·대수선 한 건축주 및 공사시공자는 3년 이하의 징역이나 5억원 이하의 벌금에 처해집니다.
 - 또한, 도시지역 밖에서 주택을 증축·대수선 한 건축주 및 공사시공자는 2년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처해집니다.

4 명품가방을 12개월 할부로 구매하였으나, 마음이 바뀌어서 이를 취소하려고 합니다. 할부계약을 취소하려면 어떻게 해야 하나요?

신용카드 회원은 매출일로부터 7일 이내에 가맹점과 신용카드사에 서면으로 할부거래의 철회를 요청할 수 있습니다. 효력이 발생하는 시점은 서면을 발송한 날로부터이며, 철회는 반드시 서면으로 해야 합니다.

다만, 자동차나 소프트웨어, 냉장고, 세탁기, 날개로 밀봉된 음반, 비디오물 및 사용에 의해 그 가치가 현저히 감소될 우려가 있는 것은 철회권이 적용되지 않습니다. 또한 신용카드 거래는 할부가격이 20만원 이하인 할부계약의 경우에는 철회권 행사가 제한됩니다.

◇ “할부철회권”이란?

- ☞ “할부철회권”이란 소비자가 할부계약서를 발급받은 날 또는 계약서를 발급받지 않은 경우에는 상품 또는 서비스를 제공받은 날부터 일정기간 이내에 할부계약에 관한 청약을 철회할 수 있는 권리를 말합니다.

◇ 할부철회권의 행사범위

- ☞ 소비자는 자신이 체결한 할부계약에 대하여 계약의 내용을 불문하고 일정한 할부철회권의 행사기간(대체로 7일 이내임) 내에는 할부계약에 관한 청약을 철회할 수 있습니다.
- ☞ 다만, 소비자는 소비자에게 책임 있는 사유로 재화등이 멸실되거나 훼손된 경우나 사용 또는 소비에 의하여 그 가치가 현저히 낮아질 우려가 있는 물건의 경우, 시간이 지남으로써 다시 판매하기 어려울 정도로 재화등의 가치가 현저히 낮아진 경우, 신용카드를 사용해서 할부거래를 하는 경우 할부가격이 20만원 미만인 할부계약의 경우에는 철회를 할 수 없습니다.

◇ 할부철회권의 행사방법

- ☞ 소비자가 신용카드 할부거래업자에게 간접할부계약에 관한 청약을 철회한 경우 일정한 기간 이내에 신용제공자에게 청약을 철회하는 의사표시가 적힌 서면을 발송해야 합니다.

5 태아의 성별을 미리 알아보는 행위가 법령에서 허용되나요?

〈태아의 성 감별〉

현행 「의료법」은 태아의 성 감별을 목적으로 하는 의료행위를 금지하고 있습니다. 이를 위반하는 의료인은 2년 이하의 징역이나 2천 만원 이하의 벌금에 처해 집니다.

〈태아의 성 고지〉

과거에는 태아의 임신주수에 관계없이 의료인의 태아의 성 고지를 전면 금지했으나, 이러한 구 「의료법」 제20조제2항은 2008년 헌법불합치결정을 받아 현재 개정 법령에서는 임신 32주 이전에 태어나 임부를 진찰하거나 검사하면서 알게 된 태아의 성(性)을 임부, 임부의 가족, 그 밖의 다른 사람이 알게 하여서는 안 된다고 규정하고 있습니다.

만일 이를 위반하는 의료인은 2년 이하의 징역이나 2천 만원 이하의 벌금에 처해 집니다.

V. 법무단신



1

가상화폐 거래소가 운영하는 계좌가 보이스피싱 범죄에 이용됐더라도

가상화폐 거래소가 운영하는 계좌를 통해 보이스피싱 범죄가 이뤄졌더라도 거래소 측에는 책임이 없다는 판결이 잇따라 나오고 있다. 가상화폐 거래소 계좌가 보이스피싱 범죄에 이용됐더라도 거래소 측이 고의 또는 과실로 보이스피싱 범죄를 용이하게 했다는 등의 사정이 인정되지 않는다면 피해자들에게 직접 부당이득반환 또는 손해배상 책임을 진다고 볼 수는 없다는 것이다.

A 씨는 지난해 7월 자녀 사칭 문자에 속아 보이스피싱범에게 신분증과 계좌번호 등을 유출당했다. 보이스피싱범은 A 씨 계좌를 이용해 모 카드사에서 4500만 원을 대출받고 C 씨 명의 계좌로 이체했다. 가상화폐 거래소 B 사의 고객이었던 C 씨는 B 사가 코인 거래를 위해 원화자금 예치 용도로 사용하는 D 은행 계좌에 4500만 원을 이체한 뒤 코인을 매수했다. A 씨는 보이스피싱 피해에 따른 피해구제를 신청했고, D 은행은 B 사 계좌에 대해 지급정지 조치를 했다. 이후 A 씨는 부당이득반환 등을 주장하며 B 사를 상대로 소송을 냈다.

하지만 지난 13일 서울중앙지법 민사207단독 경정원 판사는 A 씨가 B 사를 상대로 낸 손해배상청구소송(2021가단5290149)에서 "B 사는 고객 C 씨의 위탁으로 계좌를 관리하며 예치금을 코인 매수대금으로 결제한 것에 불과해 실질적인 이득을 얻었다고 보기 어렵고, 고의 또는 과실로 A 씨에 대한 범행을 용이하게 했다고 인정하기도 부족하다"며 원고패소 판결했다.

경 판사는 "B 사에 계좌로 입금되는 돈이 실제로 누구로부터 어떤 경위를 통해 입금됐는지 등을 조사해 범죄피해금에 해당하는지 여부까지 확인할 의무가 있다고 보기 어렵다"고 판단했다. B 사와 C 씨 간 가상화폐 구매 계약이 범죄 수익 은닉에 해당해 무효라는 A 씨의 주장도 "그러한 동기가 표시되거나 B 사에 알려졌다고 볼 아무런 증거

가 없다"며 받아들이지 않았다.

그러면서 "B 사는 정상적인 거래소 내 절차를 거쳐 D 은행 계좌에 입금하고 보안인증 후에 가상화폐를 매수해 지급정지를 통지받기 전까지 보이스피싱 피해금을 입금했다는 사정을 알았거나 알지 못한 데 과실이 있다고 보기 어렵다"면서 "B 사의 이상거래감지 시스템(FDS)에서도 C 씨의 피해금 이체에 대해 이상거래로 판단되지 않았다"고 판시했다.

앞서 울산지법 민사1-2부(안복열, 김현진, 신형철 부장판사)는 지난해 1월 21일 보이스피싱 피해자 G 씨가 가상화폐 거래소 H 사를 상대로 낸 부당이득반환소송(2020나11339)에서 이번 사건과 같은 취지로 판결했다.

서울 소재 법원의 한 부장판사는 "이러한 사건은 보이스피싱 범죄에 따른 피해금의 중간 통로로 이용되는 계좌의 개설 은행이나 가상화폐 거래소 측에 어느 정도의 책임을 물을 수 있는지가 핵심 쟁점"이라며 "통신사기피해환급법상 금융사 또는 가상화폐 거래소 업체 등에 본인 확인 조치를 넘어 과도한 피해 방지 책임을 묻는 것도 자칫 금융거래 왜곡 등의 폐해가 생길 수 있어 일률적으로 말하기는 어렵다"고 했다.

2

'코로나 폐업' 백화점, 부대사업시설 직원 해고 정당

백화점 측이 코로나19에 따른 경영 악화로 실적 개선 가능성이 없는 상황에서 해고 회피를 위한 여러 방안을 모색했다면 부대사업 시설 직원들을 해고했다라도 부당해고로 볼 수 없다는 판결이 나왔다.

서울행정법원 행정14부(재판장 이상훈 부장판사)는 11월 10일 A 사가 중앙노동위원회 위원장을 상대로 낸 부당해고 구제 재심판정 취소소송(2021구합82915)에서 원고승소 판결했다.

A 사는 1992년 12월 개점한 B 백화점 내 부대사업으로 수영장, 헬스장, 골프장으로 구성된 스포츠 센터를 운영했다. A 사는 꾸준히 수익이 감소하던 중 코로나19 사태로 인한 경영 악화로 2020년 10월 B 백화점 영업 전체를 폐지하기로 결정했고, 스포츠 센터를 포함한 B 백화점 영업을 순차적으로 폐업했다.

이에 따라 A 사는 2021년 2월 스포츠센터에서 근무하면서 수영·헬스 강습 및 수영장·헬스장 관리 업무를 수행하던 C 씨 등 10명에게 2021년 3월 1일 자로 해고한다는 내용의 해고 예보 통보서를 교부했다. 그러자 C 씨 등은 서울지방노동위원회에 부당해고 구제를 신청했고, 서울지노위는 "경영상 이유에 의한 해고에 해당하지만, 경영상 해고 요건을 갖추지 못했다"며 부당해고로 판단했다. 이에 반발한 A 사는 재심을 신청했으나 중노위가 기각하자 소송을 냈다.

재판부는 "A 사의 매출액은 2018~2020년 20%, 25%, 35% 각각 감소했고 감소 폭도 점차 커졌으며 매출액이 현저히 줄어들었다"며 "특히 2020년에는 당기순이익이 2019년 대비 67% 감소하는 등 코로나19 영향으로 실적이 급격히 악화됐으며 향후 B 백화점 상황이 좋아지리라 예측할 만한 사정도 찾기 어렵다"고 밝혔다.

또 "수영장과 헬스장은 코로나19 영향으로 2020년 세 차례 휴장하는 등 정상 운영이 어려워졌을 뿐 아니라, 수개월 간 적자가 누적되는 등 실적 개선 가능성도 보이지 않는다"며 "A 사가 2020년 10월 B 백화점 폐업을 결정하고, 2021년 2월 수영장과 헬스장을 우선 폐쇄해 이에 따른 잉여 인력을 감축하기 위해 C 씨 등을 해고한 것은 회사 전체의 경영악화를 방지하기 위해 불가피한 것으로 긴박한 경영상 필요가 인정된다"고 설명했다.

그러면서 "A 사는 2020년 수영장, 헬스장을 휴장하고 무급휴직 등을 시행하는 등 B 백화점 매출 감소에 대응해 다양한 방법으로 자구노력을 해왔고, 이는 해고를 회피하기 위한 방안을 모색한 것으로 인정된다"고 판시했다.

3

"피고인에게 유리하게 법령 개정됐다면 항상 신법 적용해야"

범죄 후 법령이 피고인에게 유리하게 바뀐 경우에는 항상 신법을 적용해야 한다는 대법원 전원합의체 판결이 나왔다. 법령 변경의 동기가 종래의 처벌 자체가 부당했다거나 과형이 과중했다는 반성적 고려인 경우인 때에만 신법을 적용하는 이른바 '동기설'을 폐지해 기존 판례를 변경한 것이다.

대법원 전원합의체(주심 이동원 대법관)는 22일 도로교통법 위반(음주운전) 혐의 등으로 기소돼 유죄 판결을 받은 A 씨의 사건을 파기하고 사건을 서울서부지법으로 돌려보냈다(2020도16420).

음주운전 처벌 전력이 있는 A 씨는 2020년 1월 혈중알코올농도 0.209%의 만취 상태로 전동킥보드를 운전한 혐의로 재판에 넘겨졌다. 그런데 2020년 6월 2심 선고 이후 같은해 12월 도로교통법이 개정되면서 전동킥보드는 자동차 범주가 아닌 '개인형 이동장치' 내지 '자전거 등'으로 새로 분류됐다. 이에 따라 전동킥보드 음주운전도 자동차 음주운전처럼 법정형이 징역 2~5년 또는 벌금 1000만~2000 만 원이었던 종전과 달리 개정법에 따라 법정형이 20만 원 이하 벌금이나 구류 또는 과료로 낮아졌다. 이에 A 씨는 상고했다.

이 사건에서는 법률 개정과 같이 범죄 후 법령의 변경에 의해 그 행위가 범죄를 구성하지 않게 되거나 형이 가벼워진 경우 형법 제1조 제2항과 형사소송법 제326조 제4호를 적용해 피고인에게 유리하게 변경된 신법을 적용할 것인지 여부가 쟁점이 됐다.

형법 제1조 제2항은 '범죄 후 법률이 변경되어 그 행위가 범죄를 구성하지 아니하게 되거나 형이 구법(舊法)보다 가벼워진 경우에는 신법(新法)에 따른다'고 규정하고, 형사소송법 제326조 제4호는 '범죄 후의 법령개폐로 형이 폐지되었을 때에는 판결로써 면소의 선고를 해야 한다'고 규정한다. 하지만 종래 대법원은 형법 제1조 제2항과 형사소송법 제326조 제4호는 종래의 처벌 자체가 부당했다거나 과형이 과중했다는 반성적 고려에서 법령을 변경했을 경우에만 적용된다고 봤다(62도257 등).

이번 대법원 전원합의체는 개정 법령의 취지가 반성적 고려에 따라 변경된 것인지 여부를 따지지 않고 피고인에게 유리하게 변경된 신법(재판시법)에 따라야 한다며 종전 판례를 뒤집고 새로운 법리를 판시했다.

대법원 전원합의체는 "형법 제1조 제2항과 형사소송법 제326조 제4호는 입법자가 법령의 변경 이후에도 종전 법령 위반행위에 대한 형사처벌을 유지한다는 내용의 경과규정을 따로 두지 않는 한 그대로 적용되어야 한다"며 "이 규정들은 범죄 후 피고인에게 유리하게 법령이 변경된 경우 행위시법이 아니라 피고인에게 유리한 재판시법을 적용한다는 취지임이 문언상 명백하다"고 밝혔다.

이어 "문언의 명확한 개념과 다르게 종래 대법원 판례와 같이 반성적 고려에 따른 것인지에 따라 위 규정들의 적용 여부를 달리해야 하는 근거를 찾기 어렵다"며 "종래 대법원 판례는 법문에 없는 추가적인 적용 요건을 설정한 것으로 목적론적 축소해석에 해당하나, 피고인에게 유리한 규정에 대한 축소해석은 불가피하고 합리적인 범위 내로 최대한 제한되어야 한다"고 설명했다.

그러면서 "입법자가 법령의 변경 후에도 종전 법령 위반행위에 대한 처벌을 그대로 유지하고자 할 경우 이에 상응한 경과규정을 둘 수 있고, 경과규정을 두지 않았다면 특별한 사정이 없는 한 입법자의 의사는 형법 제1조 제2항과 형사소송법 제326조 제4호의 명문규정에 따라 가벼워진 신법을 적용하려는 것이라고 해석할 수 있다"라고 판시했다.

조재연, 안철상 대법관은 형벌법규 자체가 변경된 원칙적인 경우이므로 행위시법을 적용한 원심 판결을 유지할 수 없어 파기해야 한다는 결론은 다수의견과 같지만 대법원 판결의 적정한 판단 범위와 필요성에 관하여 의견을 달리하는 별개의견을 냈다.

노태악, 천대엽 대법관은 법령의 유효기간이 문제되는 경우에 해당하지 않아 원심 판결을 파기해야 한다는 결론은 다수의견과 같지만, 법령의 유효기간이 경과된 경우에 적용할 법리에 대해서는 의견을 달리하는 별개의견을 냈다.

대법원 관계자는 "법령이 피고인에게 유리하게 변경된 경우 행위시법과 재판시법 사이에서 재판규범을 결정하는 기준에 관해 1960년대부터 장기간 형성·유지되어온 판례 법리(동기설)를 폐기하고 새로운 법리를 제시했다"며 "수범자의 법적 안정성과 예측가능성을 확보하고, 행정청과 사법기관의 자의적인 법해석을 방지해 법치주의를 실질적으로 구현할 수 있게 되었다는 점에 의의가 있다"고 말했다.

4

"사망진단은 반드시 의사가 직접 해야... 간호사 대리 불가"

사망 진단은 의사가 직접 해야 하는 의료행위라는 대법원 첫 판단이 나왔다. 간호사는 의사 등의 개별적 지도·감독이 있더라도 사망 진단을 할 수 없다는 것이다.

대법원 형사3부(주심 노정희 대법관)는 29일 의료법 위반 교사 혐의로 재판에 넘겨진 의사 A 씨에게 벌금 100만 원의 선고를 유예한 원심을 확정했다. 의료법 위반 혐의로 함께 기소된 간호사 5명에게도 벌금 30만 원의 선고유예가 확정됐다(2017도10007).

선고유예란 경미한 범죄를 저지른 범인에 대해 형의 선고를 유예하고, 2년간 특정한 사고 없이 지나면 면소된 것으로 간주하는 제도다.

A 씨는 2014년 1월부터 2015년 5월까지 경기도의 한 호스피스 의료기관에서 일하면서 자신이 부재중일 때 입원환자가 사망하면 간호사들에게 환자 사망 여부를 확인하게 하고 자기 명의로 사망진단서를 작성해 유족들에게 발급하도록 한 혐의를 받았다. 간호사들은 이 지시에 따라 직접 환자 사망 여부를 확인한 뒤 A 씨가 미리 진료일지에 적은 사망원인을 보고 사망진단서를 대리 작성·발급한 혐의를 받는다. 이에 A 씨는 의료면허 외의 의료행위를 교사한 혐의로, 간호사 5명은 의료면허 외의 의료행위를 한 혐의로 재판에 넘겨졌다.

1심은 "사망원인을 확인하는 것은 생명이 유지되는지를 판별하는 매우 중요한 행위이므로 반드시 의사가 해야 한다"면서도 "사건 경위와 목적 등을 고려해보면 사회통념상 허용될 만한 정도의 상당성이 있는 행위"라며 이들에게 무죄를 선고했다.

하지만 2심은 판단을 뒤집고 벌금 30만~100만 원의 선고를 유예했다.

2심은 "간호사에 의한 사망진단이나 검안행위를 허용하지 않는 의료법 취지를 고려해야 한다"며 "적법한 절차를 지켜 환자를 검안하고 검안서를 발급하는 것이 현실적으로 불가능한 상황이 아니다"라고 했다. 그러면서 "환자와 환자 유족들의 원활한 장례절차를 위해 검안·사망진단서의 신속한 발급이 필요한 것과 같은 이익이 의사 등으로 하여금 환자의 사망을 확인하고 사망진단서 등을 발급하게 하여 일반 공중위생에 발생할 위험을 막기 위한 보건상 이익보다 크다고 할 수 없다"고 판시했다.

대법원도 원심 판단이 옳다고 봤다.

재판부는 "사망 진단은 의사가 환자의 사망 당시 또는 사후에라도 현장에 입회해 직

접 환자를 대면해 수행해야 하는 의료행위"라며 "간호사는 의사의 개별적 지도·감독이 있더라도 할 수 없다"고 밝혔다.

이어 "사망 진단은 중요한 의학적 행위로 수행에는 의학적 전문지식이 필요하다"며 "간호사들이 A 씨 입회 없이 한 일련의 행위는 무면허 의료행위에 해당한다"고 지적했다.

또 "호스피스 병동이라고 해서 위법성이 조각된다고 볼 수 없다"며 "간호사들이 검안과 진단서 발급행위를 할 당시 법령상 죄가 되지 않는다고 믿은데 정당한 이유가 있다고 볼 수도 없다"고 판단했다.

5

차량 블랙박스에 우연히 녹음된 타인 간 대화내용 청취는

녹음이나 청취의 의도 없이 설치된 차량 블랙박스에 우연히 타인 간 대화내용이 녹음돼 해당 파일을 청취했다면, 통신비밀보호법에서 금지하는 녹음 및 타인 간의 대화 청취로 볼 수 없다는 판결이 나왔다.

서울고법 가사2부(재판장 김시철 부장판사, 강상욱·송미경 고법판사)는 지난달 8일 A 씨가 B 씨를 상대로 제기한 이혼 등 사건에서 항소를 기각하고 원고일부승소 판결했다.

A 씨는 자신의 배우자 B 씨의 차량 블랙박스 파일을 통해 B 씨가 C 씨 등과 부정행위를 한 사실을 확인하고 C 씨 등에게 위자료료를 청구했다. 재판에서 C 씨는 "A 씨가 블랙박스 기기를 이용해 몰래 녹음한 내용을 녹취한 것으로서 동의 없이 타인 간 대화를 녹음한 것에 해당하므로 통신비밀보호법에 따라 증거능력이 없다"고 주장했다.

통신비밀보호법 제3조는 누구든지 이 법과 형사소송법 또는 군사법원법의 규정에 의하지 않고 우편물의 검열·전기통신의 감청 또는 통신사실확인자료의 제공을 하거나 공개되지 않은 타인 간 대화를 녹음 또는 청취하지 못하도록 정하고 있다. 같은 법 제14조 제1항에서는 누구든지 공개되지 않은 타인 간의 대화를 녹음하거나 전자장치 또는 기계적 수단을 이용해 청취할 수 없도록 하고 있다.

재판부는 이러한 주장을 받아들이지 않았다.

재판부는 "통신비밀보호법에서 보호하는 타인 간의 대화는 원칙적으로 현장에 있는 당사자들이 육성으로 말을 주고받는 의사소통행위를 가리키고, 사람의 육성이 아닌 사물에서 발생하는 음향은 대화에 해당하지 않으므로 '녹음'이나 '청취'가 금지되는 '대화'는 의사소통행위의 현재성 및 현장성을 전제로 한다고 보는 것이 타당하다"고 밝혔다.

이어 "처음부터 녹음이나 청취의 의도 없이 일반적인 증거수집 목적으로 설치된 녹음 기능이 부가된 영상기록장치인 블랙박스에 우연히 타인 간의 대화내용이 녹음된 경우 그 녹음파일을 청취하거나 녹취록을 작성하는 행위가 통신비밀보호법 제3조와 제14조 제1항에서 금지하는 '녹음' 및 '타인 간의 대화 청취'에 포섭된다고 볼 수는 없다"고 설명했다.

가사사건을 전문으로 하는 김진미(42·43기) 법무법인 제하 변호사는 "이혼 등 가사사건에서 블랙박스의 녹취가 증거로 제출하게 되는 경우가 많다"며 "녹취를 비롯해 영상으로 제출된 증거의 경우도 쟁점이 될 수 있어 다양한 판단에 참고가 될 수 있을 것"이라고 말했다.

6

대법원 "임시후견 치매 환자 유언장도 의사능력 있다면 유효"

치매 등의 이유로 임시후견인을 둔 사람이라 해도 일정한 의사 능력이 있다면 유효한 유언장을 남길 수 있다는 대법원의 판단이 나왔다.

대법원 민사2부(주심 천대엽 대법관)는 지난달 1일 A 씨가 "사망한 고모할머니 B 씨의 유언 효력을 확인해달라"며 낸 유언효력 확인 소송(2022다261237)에서 원고승소 판결한 원심을 확정했다.

B 씨는 생전에 중등도의 치매를 앓았다. 이에 B 씨의 조카 C 씨(B 씨 오빠의 차남으로 A 씨에게는 작은아버지) 가족은 2016년 B 씨의 재산 관리나 신상 보호를 도울 성년후견인 지정을 청구했고, 법원은 정식 판단을 내리기에 앞서 변호사를 임시후견인으로 정하는 사전 처분을 했다. B 씨는 2017년 본인 명의 예금을 A 씨에게 전액 상속한다는 내용의 유언장을 자필로 작성한 뒤 2020년 사망했다. C 씨 가족은 고모 B 씨가 임시후견인의 동의 없이 유언장을 작성했으므로 무효라고 주장했다. 이에 A 씨는 고모할머니 유언의 효력을 인정해달라는 소송을 냈다.

1심은 B 씨가 유언장을 쓸 당시 이미 임시후견 상태였으므로 유언에도 효력이 없다고 봤다. 판단력이 떨어진 상태라 의사가 유언장에 심신 회복 상태를 써야 하는데 이 역시 누락됐고 서명날인한 사실이 없다고 지적했다.

반면 2심은 B 씨가 유언 능력까지 제한된 성년후견 단계는 아니었다며 유언장이 효력이 있다는 원고승소 판결했다. B 씨가 유언장을 작성할 즈음 병원에서 중등도 치매와 판단력 저하(심신미약) 진단을 받기는 했지만 유언장의 의미나 결과를 판단하지 못할 정도는 아니었다고 판단했다. 또 B 씨가 유언장을 쓰기 1년 전에도 본인 부양과 재산 관리를 A 씨에게 맡겼고, A 씨가 노년이 되면 그의 아들에게 제사 같은 행사를 일임하는 조건으로 재산을 모두 증여하겠다는 뜻을 문서로 분명히 했다는 점도 언급했다.

대법원도 원심 판단을 확정했다.

재판부는 "후견심판 사건에서 가사소송법 제62조 제1항에 따른 사전처분으로 후견심판이 확정될 때까지 임시후견인이 선임된 경우, 사건본인은 의사능력이 있는 한 임시후견인의 동의가 없이도 유언을 할 수 있다고 봐야 하고 아직 성년후견이 개시되기 전이라면 의사가 유언서에 심신 회복 상태를 부기하고 서명날인하도록 요구한 민법 제1063조 제2항은 적용되지 않는다고 봐야 한다"고 판시했다.

Ⅵ. 최근 개정 시행법령



상속세 및 증여세법

[시행 2023. 1. 1.] [법률 제19195호, 2022. 12. 31., 일부개정]

[일부개정]

◇ 개정이유

원활한 가업 승계를 지원하기 위하여 가업상속공제의 적용 대상 및 공제 한도를 확대하고, 가업상속공제를 받기 위하여 준수하여야 하는 사후관리 기준을 완화하며, 중소기업에 해당하는 가업을 상속받은 경우에는 가업상속공제에 갈음하여 상속세 납부유예 허가를 받을 수 있도록 하는 한편,

특수관계법인과 의 거래를 통하여 증여가 의제되는 이익에 대한 계산 방법을 합리적으로 개선하고, 상속·증여재산을 평가할 때 할증 평가되는 주식 등의 범위를 조정하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완함.

◇ 주요내용

- 가. 국가지정문화재 등에 대한 상속세의 과세방법 합리화(제12조제2호 삭제, 제74조)
상속세가 비과세되는 국가지정문화재 등을 상속세 회피 수단으로 악용하는 경우를 방지하고, 문화재의 유지·보존을 유도하기 위하여 앞으로는 국가지정문화재 등에 대해서도 상속세를 부과하되, 상속인이 이를 유상으로 양도하기 전까지는 해당 상속세액의 징수를 유예하도록 함.
- 나. 가업 승계 지원을 위한 가업상속공제 제도 개선(제18조의2 신설)
 - 1) 가업상속공제의 대상이 되는 중견기업의 기준을 연매출 '4천억원 미만'에서 '5천억원 미만'으로 확대하고, 가업상속공제 금액의 최대 한도를 '500억원'에서 '600

억원'으로 상향 조정함.

- 2) 가업상속공제를 받은 상속인이 일정 기간 가업에 종사하여야 하는 등의 의무를 부담하는 사후관리 기간을 7년에서 5년으로 단축하고, 사후관리 기간 동안 적용되는 가업용 자산의 처분 제한 기준, 정규직 근로자의 수와 총급여액의 유지 기준 등을 완화함.

다. 영농상속공제 제도 합리화(제18조의3 신설)

영농 대규모화를 통한 농가 경쟁력 강화를 지원하기 위하여 영농상속공제의 한도를 20억원에서 30억원으로 확대하는 한편, 영농과 관련하여 피상속인이나 상속인이 조세포탈 행위 등으로 징역형 등이 확정된 경우에는 영농상속공제를 적용하지 아니하도록 함.

라. 특수관계법인과의 거래를 통한 증여의제이익 계산의 합리화(제45조의3제1항 후단 신설)

종전에는 특수관계법인과의 거래를 통한 이익의 증여의제 시 수혜법인의 전체 영업이익을 기준으로 증여의제이익을 계산하였으나, 앞으로는 수혜법인이 사업부문별로 회계를 구분하여 기록하는 등 일정 요건을 갖춘 경우에는 사업부문별로 증여의제이익을 계산할 수 있도록 하여 증여의제이익이 왜곡되어 산출되는 문제를 해소함.

마. 상속·증여재산 평가 시 할증 평가되는 주식 등의 범위 조정(제63조제3항 전단)

종전에는 중소기업을 제외한 기업의 최대주주 또는 최대출자자의 주식이나 출자지분의 가액을 평가하는 경우 그 가액의 100분의 20을 가산하여 평가하도록 하였으나, 앞으로는 대통령령으로 정하는 중견기업의 최대주주 등의 주식 등도 할증 평가하지 않도록 함.

바. 연부연납 기간 확대(제71조제2항제1호가목)

종전에는 일정 요건을 갖추어 중소기업 또는 중견기업을 상속받은 경우 상속재산 중 해당 상속재산이 차지하는 비율이 100분의 50 이상인 경우에만 최대 20년의 연부연납을 허가받을 수 있었으나, 앞으로는 해당 상속재산의 비율에 관계없이 최대 20년의 연부연납을 허가받을 수 있도록 함.

사. 가업상속에 대한 상속세 납부유예 제도 도입(제72조의2 신설)

중소기업에 해당하는 가업을 상속받은 경우 상속인의 선택에 따라 가업상속공제를 받는 대신 상속세의 납부유예 허가를 받을 수 있도록 하여 중소기업의 원활한 가업 승계를 지원함.

야. 공익법인 등의 회계감사 의무 위반에 대한 가산세 신설(제78조제5항제3호)

기획재정부장관이 지정하는 감사인에게 회계감사를 받아야 하는 공익법인 등이 지정받은 감사인이 아닌 다른 감사인에게 회계감사를 받은 경우 가산세를 징수하도록 함.

◇ 제정·개정문

상속세 및 증여세법 일부개정법률

상속세 및 증여세법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조제1항제6호 본문 중 "이 조"를 "이 조, 제18조의2, 제18조의3"으로, "제63조"를 "제63조, 제72조의2"로 한다.

제12조제2호를 삭제한다.

제16조제2항제2호나목 중 "「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조"를 "「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제31조"로 한다.

제18조를 다음과 같이 한다.

제18조(기초공제) 거주자나 비거주자의 사망으로 상속이 개시되는 경우에는 상속세 과세가액에서 2억원을 공제한다.

제18조의2부터 제18조의4까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제18조의2(가업상속공제) ① 거주자의 사망으로 상속이 개시되는 경우로서 가업 [대통령령으로 정하는 중소기업 또는 대통령령으로 정하는 중견기업(상속이 개시되는 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 직전 3개 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 매출액 평균금액이 5천억원 이상인 기업은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)으로서 피상속인이 10년 이상 계속하여 경영한 기업을 말한다. 이하 같다]의 상속(이하 "가업상속"이라 한다)에 해당하는 경우에는 가업상속 재산가액에 상당하는 금액을 상속세 과세가액에서 공제한다. 이 경우 공제하는 금액은 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 한도로 한다.

1. 피상속인이 10년 이상 20년 미만 계속하여 경영한 경우: 300억원
 2. 피상속인이 20년 이상 30년 미만 계속하여 경영한 경우: 400억원
 3. 피상속인이 30년 이상 계속하여 경영한 경우: 600억원
- ② 제1항에도 불구하고 가업이 중견기업에 해당하는 경우로서 가업을 상속 받거나 받을 상속인의 가업상속재산 외의 상속재산의 가액이 해당 상속인이 상속세로 납부할 금액에 대통령령으로 정하는 비율을 곱한 금액을 초과하는 경우에는 해당 상속인이 상속받거나 받을 가업상속재산에 대해서는 제1항에 따른 공제(이하 "가업상속공제"라 한다)를 적용하지 아니한다.
- ③ 가업상속공제를 받으려는 상속인은 가업상속에 해당함을 증명하기 위한 서류를 제67조제2항에 따라 납세지 관할세무서장에게 제출하여야 한다.
- ④ 제1항 및 제2항을 적용할 때 피상속인 및 상속인의 요건, 주식등을 상속하는 경우의 적용방법 등 가업상속의 범위, 가업상속재산과 가업상속재산 외의 상속재산의 범위, 가업을 상속받거나 받을 상속인이 상속세로 납부할 금액의 계산방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ⑤ 가업상속공제를 받은 상속인이 상속개시일부터 5년 이내에 대통령령으로 정하는 정당한 사유 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 제1항에 따라 공제받은 금액에 해당일까지의 기간을 고려하여 대통령령으로 정하는 율을 곱하여 계산한 금액(제1호에 해당하는 경우에는 가업용 자산의 처분 비율을 추가로 곱한 금액을 말한다)을 상속개시 당시의 상속세 과세가액에 산입하여 상속세를 부과한다. 이 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 계산한 이자상당액을 그 부과하는 상속세에 가산한다.
1. 가업용 자산의 100분의 40 이상을 처분한 경우
 2. 해당 상속인이 가업에 종사하지 아니하게 된 경우
 3. 주식등을 상속받은 상속인의 지분이 감소한 경우. 다만, 상속인이 상속받은 주식등을 제73조에 따라 물납(物納)하여 지분이 감소한 경우는 제외하되, 이 경우에도 상속인은 제22조제2항에 따른 최대주주나 최대출자자에 해당하여야 한다.
4. 다음 각 목에 모두 해당하는 경우
- 가. 상속개시일부터 5년간 대통령령으로 정하는 정규직 근로자(이하 이 조에서 "정규직근로자"라 한다) 수의 전체 평균이 상속개시일이 속하는 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 직전 2개 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 정규직근로자 수의 평균의 100분의 90에 미

달하는 경우

나. 상속개시일부터 5년간 대통령령으로 정하는 총급여액(이하 이 목에서 "총급여액"이라 한다)의 전체 평균이 상속개시일이 속하는 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 직전 2개 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 총급여액의 평균의 100분의 90에 미달하는 경우

- ⑥ 가업상속공제를 받은 상속인은 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 가업용 자산, 가업 및 지분의 구체적인 내용을 납세지 관할세무서장에게 제출하여야 한다.
- ⑦ 제5항을 적용할 때 가업용 자산의 범위, 가업용 자산의 처분 비율 계산 방법, 가업 종사 여부 및 지분의 감소 여부에 관한 판정방법, 정규직근로자 수 평균의 계산, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ⑧ 피상속인 또는 상속인이 가업의 경영과 관련하여 조세포탈 또는 회계부정 행위(「조세범 처벌법」 제3조제1항 또는 「주식회사 등의 외부감사에 관한 법률」 제39조제1항에 따른 죄를 범하는 것을 말하며, 상속개시일 전 10년 이내 또는 상속개시일부터 5년 이내의 기간 중의 행위로 한정한다. 이하 제18조의3에서 같다)로 징역형 또는 대통령령으로 정하는 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른다.
 - 1. 제76조에 따른 과세표준과 세율의 결정이 있기 전에 피상속인 또는 상속인에 대한 형이 확정된 경우: 가업상속공제를 적용하지 아니할 것
 - 2. 가업상속공제를 받은 후에 상속인에 대한 형이 확정된 경우: 가업상속공제 금액을 상속개시 당시의 상속세 과세가액에 산입하여 상속세를 부과할 것. 이 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 계산한 이자상당액을 그 부과하는 상속세에 가산한다.
- ⑨ 상속인이 제5항 또는 제8항제2호에 해당하는 경우 상속세 납세의무자는 상속인이 제5항 각 호의 어느 하나에 해당하는 날이 속하는 달의 말일 또는 제8항제2호에 해당하는 날이 속하는 달의 말일부터 6개월 이내에 대통령령으로 정하는 바에 따라 납세지 관할세무서장에게 신고하고 해당 상속세와 이자상당액을 납세지 관할세무서, 한국은행 또는 체신관서에 납부하여야 한다. 다만, 제5항 또는 제8항제2호에 따라 이미 상속세와 이자상당액이 부과되어 이를 납부한 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑩ 제5항 또는 제8항제2호에 따라 상속세를 부과할 때 「소득세법」 제97조의2제4항에 따라 납부하였거나 납부할 양도소득세가 있는 경우에는 대통령

령으로 정하는 바에 따라 계산한 양도소득세 상당액을 상속세 산출세액에서 공제한다. 다만, 공제한 해당 금액이 음수(陰數)인 경우에는 영으로 본다.

제18조의3(영농상속공제) ① 거주자의 사망으로 상속이 개시되는 경우로서 대통령령으로 정하는 영농[양축(養畜), 영어(營漁) 및 영림(營林)을 포함한다. 이하 이 조에서 같다]의 상속(이하 "영농상속"이라 한다)에 해당하는 경우에는 영농상속 재산가액에 상당하는 금액(30억원을 한도로 한다)을 상속세 과세가액에서 공제한다.

② 제1항에 따른 공제(이하 "영농상속공제"라 한다)를 받으려는 상속인은 영농상속에 해당함을 증명하기 위한 서류를 제67조제2항에 따라 납세지 관할 세무서장에게 제출하여야 한다.

③ 제1항을 적용할 때 피상속인 및 상속인의 요건, 주식등을 상속하는 경우의 적용방법 등 영농상속의 범위, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

④ 영농상속공제를 받은 상속인이 상속개시일부터 5년 이내에 대통령령으로 정하는 정당한 사유 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 제1항에 따라 공제받은 금액에 해당일까지의 기간을 고려하여 대통령령으로 정하는 율을 곱하여 계산한 금액을 상속개시 당시의 상속세 과세가액에 산입하여 상속세를 부과한다. 이 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 계산한 이자상당액을 그 부과하는 상속세에 가산한다.

1. 영농상속공제 대상인 상속재산(이하 "영농상속재산"이라 한다)을 처분한 경우

2. 해당 상속인이 영농에 종사하지 아니하게 된 경우

⑤ 제4항을 적용할 때 영농상속재산의 범위, 영농 종사 여부에 관한 판정방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑥ 피상속인 또는 상속인이 영농과 관련하여 조세포탈 또는 회계부정 행위로 징역형 또는 대통령령으로 정하는 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 제76조에 따른 과세표준과 세율의 결정이 있기 전에 피상속인 또는 상속인에 대한 형이 확정된 경우: 영농상속공제를 적용하지 아니할 것

2. 영농상속공제를 받은 후에 상속인에 대한 형이 확정된 경우: 영농상속공제 금액을 상속개시 당시의 상속세 과세가액에 산입하여 상속세를 부과할 것. 이 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 계산한 이자상당액을 그

부과하는 상속세에 가산한다.

⑦ 상속인이 제4항 또는 제6항제2호에 해당하는 경우 상속세 납세의무자는 상속인이 제4항 각 호의 어느 하나에 해당하는 날이 속하는 달의 말일 또는 제6항제2호에 해당하는 날이 속하는 달의 말일부터 6개월 이내에 대통령령으로 정하는 바에 따라 납세지 관할세무서장에게 신고하고 해당 상속세와 이자상당액을 납세지 관할세무서, 한국은행 또는 체신관서에 납부하여야 한다. 다만, 제4항 또는 제6항제2호에 따라 이미 상속세와 이자상당액이 부과되어 이를 납부한 경우에는 그러하지 아니하다.

제18조의4(가업상속공제와 영농상속공제의 동시 적용 배제) 제18조의2 및 제18조의3은 동일한 상속재산에 대하여 동시에 적용하지 아니한다.

제20조제1항제1호 중 "자녀"를 "자녀(태아를 포함한다)"로 하고, 같은 항 제2호 중 "미성년자"를 "미성년자(태아를 포함한다)"로 하며, 같은 조 제2항 중 "범위"를 "범위 및 같은 항에 따른 공제를 받기 위한 증명서류의 제출에 필요한 사항은"으로 한다.

제21조제1항 본문 중 "제18조제1항과"를 "제18조와"로 한다.

제24조 각 호 외의 부분 본문 중 "제18조"를 "제18조, 제18조의2, 제18조의3, 제19조"로 한다.

제25조제1항제1호 중 "제18조"를 "제18조, 제18조의2, 제18조의3, 제19조"로 한다.

제45조의3제1항 각 호 외의 부분에 후단을 다음과 같이 신설한다.

이 경우 수혜법인이 사업부문별로 회계를 구분하여 기록하는 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 경우에는 제1호 및 제2호를 적용할 때 대통령령으로 정하는 바에 따라 사업부문별로 특수관계법인거래비율 및 세후영업이익 등을 계산할 수 있다.

제50조제4항 후단 중 "위탁"을 "위임"으로 한다.

제50조의3제2항 중 "국세청장"을 "국세청장, 납세지 관할 지방국세청장 또는 납세지 관할세무서장"으로 한다.

제63조제3항 전단 중 "주식등(대통령령으로 정하는 중소기업 및 평가기준일이 속하는 사업연도 전 3년 이내의 사업연도부터 계속하여 「법인세법」 제14조제2항에 따른 결손금이 있는 법인의 주식등 등 대통령령으로 정하는 주식등은 제외한다)"을 "주식등(대통령령으로 정하는 중소기업, 대통령령으로 정하는 중견기업 및 평가기준일이 속하는 사업연도 전 3년 이내의 사업연도부터 계속하여 「법인세법」 제14조제2항에 따른 결손금이 있는 법인의 주식등 등 대통령령으로 정하는 주식등은 제외한다)"으로 한다.

제70조제1항제5호를 제6호로 하고, 같은 항에 제5호를 다음과 같이 신설하며, 같은 항 제6호(중전의 제5호) 중 "물납(物納)"을 "물납"으로 한다.

5. 제72조의2에 따라 납부유예를 신청한 금액

제71조제2항제1호 각 목 외의 부분 중 "각 목"을 "각 목의 상속재산별 구분"으로 하고, 같은 호 가목을 다음과 같이 하며, 같은 호 나목 중 "그 외의"를 "그 밖의 상속재산의"로 한다.

가. 제18조의2에 따라 가업상속공제를 받았거나 대통령령으로 정하는 요건에 따라 중소기업 또는 중견기업을 상속받은 경우의 대통령령으로 정하는 상속재산(「유아교육법」 제7조제3호에 따른 사립유치원에 직접 사용하는 재산 등 대통령령으로 정하는 재산을 포함한다. 이하 이 조에서 같다): 연부연납 허가일부터 20년 또는 연부연납 허가 후 10년이 되는 날부터 10년

제72조의2를 다음과 같이 신설한다.

제72조의2(가업상속에 대한 상속세의 납부유예) ① 납세지 관할세무서장은 납세의무자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어 상속세의 납부유예를 신청하는 경우에는 대통령령으로 정하는 금액에 대하여 납부유예를 허가할 수 있다.

1. 상속인이 제18조의2제1항에 따른 가업(중소기업으로 한정한다)을 상속받았을 것
2. 가업상속공제를 받지 아니하였을 것. 이 경우 제18조의4에 따라 가업상

속공제 대신 영농상속공제를 받은 경우에는 가업상속공제를 받은 것으로 본다.

② 제1항에 따른 납부유예 허가를 받으려는 납세의무자는 담보를 제공하여야 한다.

③ 납세지 관할세무서장은 상속인이 대통령령으로 정하는 정당한 사유 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 제1항에 따른 허가를 취소하거나 변경하고, 해당 호에 따른 세액과 대통령령으로 정하는 바에 따라 계산한 이자상당액을 징수한다.

1. 「소득세법」을 적용받는 가업을 상속받은 경우로서 가업용 자산의 100분의 40 이상을 처분한 경우: 납부유예된 세액 중 처분 비율을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 계산한 세액

2. 해당 상속인이 가업에 종사하지 아니하게 된 경우: 납부유예된 세액의 전부

3. 주식등을 상속받은 상속인의 지분이 감소한 경우: 다음 각 목의 구분에 따른 세액

가. 상속개시일부터 5년 이내에 감소한 경우: 납부유예된 세액의 전부

나. 상속개시일부터 5년 후에 감소한 경우: 납부유예된 세액 중 지분 감소 비율을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 계산한 세액

4. 제18조의2제5항제4호 각 목에 모두 해당하는 경우(이 경우 같은 호 가목 및 나목 중 "100분의 90"은 각각 "100분의 70"으로 본다): 납부유예된 세액의 전부

5. 해당 상속인이 사망하여 상속이 개시되는 경우: 납부유예된 세액의 전부

④ 제1항에 따라 납부유예 허가를 받은 자는 상속인이 제3항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 날이 속하는 달의 말일부터 6개월 이내에 대통령령으로 정하는 바에 따라 납세지 관할세무서장에게 신고하고 해당 상속세와 이자상당액을 납세지 관할세무서, 한국은행 또는 체신관서에 납부하여야 한다. 다만, 제3항에 따라 이미 상속세와 이자상당액이 징수된 경우에는 그러하지 아니하다.

⑤ 납세지 관할세무서장은 제1항에 따라 납부유예 허가를 받은 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 허가를 취소하거나 변경하고, 납부유예된 세액의 전부 또는 일부와 대통령령으로 정하는 바에 따라 계산한 이자상당액을 징수할 수 있다.

1. 담보의 변경 또는 그 밖의 담보 보전에 필요한 관할 세무서장의 명령에

따르지 아니한 경우

2. 「국세징수법」 제9조제1항 각 호의 어느 하나에 해당되어 납부유예된 세액의 전액을 징수할 수 없다고 인정되는 경우
 - ⑥ 제3항제3호 또는 제5호(제7항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 납부유예된 세액과 이자상당액을 납부하여야 하는 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 제3항과 제4항에도 불구하고 납세지 관할세무서장에 제 해당 세액과 이자상당액의 납부유예 허가를 신청할 수 있다.
 1. 제3항제3호에 해당하는 경우로서 수증자가 「조세특례제한법」 제30조의6에 따른 과세특례를 적용받거나 같은 법 제30조의7에 따른 납부유예 허가를 받은 경우
 2. 제3항제5호에 해당하는 경우로서 다시 상속을 받은 상속인이 상속받은 가업에 대하여 가업상속공제를 받거나 제1항에 따른 납부유예 허가를 받은 경우
 - ⑦ 제6항에 따른 납부유예에 관하여는 제2항부터 제5항까지의 규정(제3항제4호는 제외한다)을 준용한다. 이 경우 제3항제3호가목 중 "납부유예된 세액의 전부"는 "납부유예된 세액 중 지분 감소 비율을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 계산한 세액"으로 보고, 제6항제1호에 따라 납부유예 허가를 받은 경우에는 제3항부터 제5항까지의 규정 중 "상속인"은 "수증자"로, "상속받은"은 "증여받은"으로, "상속개시일"은 "증여일"로 본다.
 - ⑧ 제1항부터 제7항까지의 규정을 적용할 때 납부유예 신청 절차, 담보의 제공에 관한 사항, 납부유예 허가 시기와 관련한 납부지연가산세의 부과 여부에 관한 사항, 가업 종사 여부의 판정방법, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제74조의 제목 중 "문화재자료"를 "지정문화재"로 하고, 같은 조 제1항제1호 중 "법 제27조제1항에"를 "법에"로 하며, 같은 항 제2호 중 "이 조에서 "박물관자료"라"를 ""박물관자료등"이라"로 하고, 같은 항에 제3호를 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제2항 중 "문화재자료등이나 박물관자료를"을 "문화재자료등, 박물관자료등 또는 국가지정문화재등을"로, "박물관자료를 인출(引出)하는"을 "박물관자료등을 인출(引出)하는"으로 하고, 같은 조 제3항 중 "문화재자료등이나 박물관자료를"을 "문화재자료등, 박물관자료등 또는 국가지정문화재등을"로 하며, 같은 조 제5항을 제8항으로 하고, 같은 조에 제5항부터 제

7항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

3. 「문화재보호법」에 따른 국가지정문화재 및 시·도지정문화재와 같은 법에 따른 보호구역에 있는 토지로서 대통령령으로 정하는 토지(이하 이 조에서 "국가지정문화재등"이라 한다)
 - ⑤ 제4항에도 불구하고 제1항제3호에 따른 국가지정문화재등에 대한 상속세를 징수유예 받으려는 자는 그 유예할 상속세액에 상당하는 담보를 제공하지 아니할 수 있다.
 - ⑥ 제5항에 따라 납세담보를 제공하지 아니한 자는 매년 말 관할 세무서장에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 국가지정문화재등의 보유현황을 제출하여야 하며, 관할 세무서장은 보유현황의 적정성을 점검하여야 한다.
 - ⑦ 제5항에 따라 납세담보를 제공하지 아니한 자가 국가지정문화재등을 유상으로 양도할 때에는 국가지정문화재등을 양도하기 7일 전까지 그 사실을 대통령령으로 정하는 바에 따라 관할 세무서장에게 신고하여야 한다.

제75조 전단 중 "문화재자료 등"을 "박물관자료등"으로, "제1호는"을 "제1호 및 제3호는"으로 한다.

제78조제5항제3호 중 "제50조제3항에"를 "제50조제3항 또는 제4항에"로, "경우"를 "경우(제50조제4항에 따라 지정받은 감사인이 아닌 다른 감사인에게 회계감사를 받은 경우를 포함한다)"로 하고, 같은 조 제11항 본문 중 "국세청장의"를 "같은 조 제2항에 따른"으로 하며, 같은 조에 제15항을 다음과 같이 신설한다.

- ⑮ 세무서장등은 제74조제5항에 따라 납세담보를 제공하지 아니한 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 각 호에 따른 금액을 징수하여야 한다.
 1. 제74조제6항에 따른 국가지정문화재등의 보유현황 자료를 제출하지 아니한 경우 징수유예 받은 상속세액의 100분의 1에 상당하는 금액
 2. 제74조제7항에 따른 국가지정문화재등의 양도 사실을 신고하지 아니한 경우 징수유예 받은 상속세액의 100분의 20에 상당하는 금액

법률 제18591호 상속세 및 증여세법 일부개정법률 부칙 제1조 단서 중 "제35조제3항(「소득세법」 제87조의27에 따라 준용되는 경우에 관한 부분에 한정한다) 및"을 "제35조제3항(「소득세법」 제87조의27에 따라 준용되는 경우에 관한

부분으로 한정한다)의 개정규정은 2025년 1월 1일부터 시행하고,"로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 2023년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(일반적 적용례) 이 법은 이 법 시행 이후 상속이 개시되거나 증여를 받는 경우부터 적용한다.

제3조(특수관계법인과 의 거래를 통한 이익의 증여 의제에 관한 적용례) 제45조의 3제1항 각 호 외의 부분 후단의 개정규정은 이 법 시행 전에 증여의제이익이 발생한 경우로서 이 법 시행 이후 제68조제1항에 따른 증여세 과세표준신고를 하는 경우에도 적용한다.

제4조(공익법인등의 공시의무 위반에 대한 시정 요구 등에 관한 적용례) 제50조의3제2항의 개정규정은 이 법 시행 전에 공시의무 위반 사실이 발생한 경우에도 적용한다.

제5조(공익법인등의 회계감사 의무 미이행 가산세에 관한 적용례) 제78조제5항 제3호의 개정규정은 이 법 시행 이후 제50조제4항에 따라 감사인을 지정하는 경우부터 적용한다.

제6조(국가지정문화재 등의 비과세에 대한 경과조치) 이 법 시행 전에 상속이 개시된 종전의 제12조제2호의 재산에 대한 상속세 비과세에 관하여는 제12조제2호의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제7조(가업상속공제에 관한 경과조치 등) ① 이 법 시행 전에 상속이 개시된 경우의 가업상속공제에 관하여는 제18조의2의 개정규정에도 불구하고 종전의 제18조에 따른다.

② 제1항에도 불구하고 제18조의2제5항 및 제8항의 개정규정은 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 상속인(이하 "사후관리를 받고 있는 상속인"이라 한다) 및 이 법 시행 전에 상속이 개시된 경우로서 이 법 시행 이후 가업상속공제를 받는 상속인에 대해서도 적용한다. 다만, 이 법 시행 전에 종전의 제18조제6항제1호가목에만 해당하여 가업용 자산의 처분비율을 고려하여 상속세 및 이자상당액을 부과받은 상속인에 대해서는 제1호 및 제2호의 요건을 충족하는 경우 제18조의2제5항 및 제8항의 개정규정을 적용한다.

1. 이 법 시행 전에 종전의 제18조제2항제1호에 따른 공제를 받았을 것

2. 이 법 시행 당시 종전의 제18조제6항 각 호 외의 부분 전단, 같은 항 제1호마목 및 같은 조 제9항 각 호 외의 부분에 따른 사후관리 기간이 경과하지 아니하였을 것
3. 이 법 시행 전에 종전의 제18조제6항 및 같은 조 제9항제2호에 따른 상속세 및 이자상당액이 부과되지 아니하였을 것
- ③ 제2항에도 불구하고 종전의 제18조제6항제1호마목을 적용하는 것이 제18조의2제5항제4호의 개정규정을 적용하는 것보다 사후관리를 받고 있는 상속인에게 유리한 경우에는 종전의 제18조제6항제1호마목을 적용한다.

제8조(영농상속공제에 관한 경과조치 등) ① 이 법 시행 전에 상속이 개시된 경우의 영농상속공제 한도에 관하여는 제18조의3제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 제18조제2항제2호에 따른다.

② 제18조의3제6항 및 제7항의 개정규정은 이 법 시행 이후 상속이 개시되는 경우로서 이 법 시행 이후 조세포탈 또는 회계부정 행위를 하는 경우부터 적용한다.

제9조(연부연납 기간에 관한 경과조치) 이 법 시행 전에 상속이 개시된 경우의 상속세 연부연납 기간에 관하여는 제71조제2항제1호가목의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

VII. 외국어 생활법령정보



가족돌봄 지원

◆ 가족돌봄휴직 대상 및 기간

▷ 대상

- 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 함)의 질병, 사고, 노령으로 인해 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족돌봄휴직"이라 함)을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제1항 본문).

▷ 휴직 기간

- 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있습니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제1호 전단).
- 가족돌봄휴직을 나누어 사용하는 경우 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 합니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제1호 후단).

※ 근속기간 포함 여부

Q. 가족돌봄휴직을 사용하면, 그 휴직 기간은 근속기간에서 제외되는 건가요?

A. 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함됩니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제7항 본문).

다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외됩니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제7항 단서).

▷ 위반 시 제재

- 가족돌봄휴직의 신청을 받고 이를 허용하지 않은 사업주는 500만원 이하의 과태

료를 부과받습니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조 제3항제7호).

◆ 가족돌봄휴직의 제한

▷ 제한 사유

- 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 가족돌봄휴직이 허용되지 않습니다(규제 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제1항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의3제1항).
 - 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
 - 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
 - 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우(다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외)
 - 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위해 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외)
 - 근로자의 가족돌봄휴직으로 인해 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

▷ 대체방안 협의

- 사업주는 위의 사유로 가족돌봄휴직을 허용하지 않는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력해야 합니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2 제3항).
 - 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
 - 연장근로의 제한
 - 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
 - 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

◆ 가족돌봄휴직의 신청

▷ 신청 방법

- 가족돌봄휴직을 신청하려는 근로자는 가족돌봄휴직을 시작하려는 날(이하 "돌봄휴직개시예정일"이라 함)의 30일 전까지 가족돌봄휴직 기간 중 돌보는 대상인 가족의 성명, 생년월일, 돌봄이 필요한 사유, 돌봄휴직개시예정일, 가족돌봄휴직을 종료하려는 날(이하 "돌봄휴직종료예정일"이라 함), 가족돌봄휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함)를 사업주에게 제출해야 합니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제10항 및 규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의2제1항).
- 사업주는 근로자가 위에 따른 신청기한이 지난 뒤에 가족돌봄휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내로 가족돌봄휴직 개시일을 지정하여 가족돌봄휴직을 허용해야 합니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의2제2항).
- 사업주는 가족돌봄휴직을 신청한 근로자에게 돌봄이 필요한 가족의 건강 상태, 신청인 외의 가족 등의 돌봄 가능 여부 등 근로자의 가족돌봄휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있습니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의2제3항).

▷ 연기 신청

- 돌봄휴직종료예정일은 한 번만 연기할 수 있으며, 이 경우 원래의 돌봄휴직종료예정일 30일 전까지 사업주에게 신청해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의6 및 제12조제2항).
- 다만, 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 가족을 돌보기 곤란한 경우로 돌봄휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 원래의 예정일 7일 전까지 신청해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의6, 제12조제2항 후단 및 제11조제2항제3호).

◆ 가족돌봄휴직 신청의 철회 등

▷ 신청 철회

- 가족돌봄휴직을 신청한 근로자는 돌봄휴직개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의4제1항).

▷ 신청 무효

- 근로자가 가족돌봄휴직을 신청한 후 돌봄휴직개시예정일 전에 돌봄이 필요한 가족이 사망하거나 질병 등이 치유된 경우에는 그 신청은 없었던 것으로 보고, 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의4제2항).

◆ 가족돌봄휴직의 종료

▷ 종료 사유의 통지

- 가족돌봄휴직 중인 근로자는 그 돌봄이 필요한 가족이 사망하거나 질병 등이 치유된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의5제1항).
- 사업주는 위에 따라 가족돌봄휴직 중인 근로자로부터 돌봄이 필요한 가족의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의5제2항).

▷ 휴직 종료일

- 근로자는 다음의 어느 하나에 해당하는 날에 가족돌봄휴직이 끝난 것으로 봅니다 (「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의5제3항).
- 근로자가 위에 따라 통지를 하고 사업주로부터 근무개시일을 통지받은 경우: 그 근무개시일의 전날
- 근로자가 위에 따라 통지를 하였으나 사업주로부터 근무개시일을 통지받지 못한 경우: 근로자가 통지한 날부터 30일이 되는 날
- 근로자가 위에 따라 통지를 하지 않은 경우: 돌봄이 필요한 가족의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

◆ 가족돌봄휴가 대상 및 기간

▷ 대상

- 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 함)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가

족을 돌보기 위한 휴가(이하 "가족돌봄휴가"라 함)를 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항 본문).

- 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있습니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항 단서).

▷ 휴가 기간

- 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 하며, 일단위로 나누어 사용할 수 있습니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제2호 본문).
- 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함됩니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제2호 단서).
- 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 심각단계의 재난 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 고용정책심의회(이하 "심의회"라 함)의 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있습니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제3호 전단).
- 연장된 가족돌봄휴가는 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있습니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제5항).
 1. 감염병 확산을 사유로 심각단계의 재난 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제13호부터 제15호까지의 감염병환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우 또는 같은 법 제2조제15호의2의 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우
 2. 자녀가 소속된 규제「초·중등교육법」 제2조의 학교, 유치원 또는 어린이집(이하 "학교등"이라 함)에 대한 휴업·휴원명령 또는 휴교처분으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우
 3. 자녀가 위 1.에 따른 감염병으로 인해 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우
 4. 그 밖에 근로자의 가족돌봄에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우

※ 연장된 가족돌봄휴가에 관한 규정은 종전의 규정에 따라 2020년 1월 1일 이후 가족돌봄휴가를 모두 사용한 근로자에게도 적용합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제17489호, 2020. 9. 8.) 부칙 제2조).

- 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함됩니다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외됩니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제7항).

▷ 위반 시 제재

- 사업주가 가족돌봄휴가(연장된 가족돌봄휴가 포함) 신청을 받고 이를 허용하지 않은 경우 500만원 이하의 과태료를 부과받습니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제2항제8호).
- 사업주가 가족돌봄휴가(연장된 가족돌봄휴가 포함)를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제6호).

◆ 가족돌봄휴가의 제한

▷ 제한 사유

- 사업주는 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴가를 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우에는 가족돌봄휴가를 허용하지 않습니다(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항 본문 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의3제2항 본문).
- 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우에는 가족돌봄휴가를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의3제2항 단서).

◆ 가족돌봄휴가의 신청

▷ 신청 방법

- 가족돌봄휴가를 신청하려는 근로자는 가족돌봄휴가를 사용하려는 날, 가족돌봄휴가 중 돌보는 대상인 가족의 성명·생년월일, 가족돌봄휴가 신청 연월일, 신청인

등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함함)를 사업주에게 제출해야 합니다
(규제「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제10항 및 규제
「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의2제4항).

◆ 가족돌봄등근로시간단축의 대상 및 기간

▷ 근로시간 단축 대상

- 사업주는 근로자가 다음 중 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항 본문).
- 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
- 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
- 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
- 근로자의 학업을 위한 경우

▷ 근로시간 단축 기간

- 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 합니다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제4항).

▷ 근로시간 단축 후 근로시간

- 사업주가 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제3항).
- 사업주는 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없습니다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의4제3항).

▷ 위반 시 제재

- 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불

리한 처우를 하거나 근로조건을 불리하게 한 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제7호 및 제8호).

- 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 하고 있는 근로자가 연장근로를 명시적으로 청구하지 않았으나 사업주가 연장근로를 요구하는 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제3항).

※ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 제도는 다음의 구분에 따라 시행합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제16558호, 2019. 8. 27.) 부칙 제2조).

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일
2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
3. 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

◆ 가족돌봄등근로시간단축의 제한

▷ 제한 사유

- 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 가족돌봄등근로시간단축이 허용되지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의8).
- 가족돌봄등단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 근로자가 신청한 경우
- 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외함)
- 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄등근로시간단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

- 가족돌봄등근로시간단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우

▷ 대체방안 협의

- 사업주는 위의 사유로 근로시간 단축을 허용하지 않는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제2항).

◆ 가족돌봄등근로시간단축의 신청

▷ 신청 방법

- 가족돌봄등근로시간단축을 신청하려는 근로자는 가족돌봄등근로시간단축을 시작하려는 날(이하 "가족돌봄등단축개시예정일"이라 함)의 30일 전까지 가족돌봄등근로시간단축 신청사유, 가족돌봄등단축개시예정일, 가족돌봄등근로시간단축을 종료하려는 날(이하 "가족돌봄등단축종료예정일"이라 함), 가족돌봄등근로시간단축 기간 중 근무개시시각·근무종료시각, 가족돌봄등근로시간단축 신청 연월일 및 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함함)를 사업주에게 제출해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의7제1항).
- 사업주는 근로자가 위에 따른 신청기한이 지난 뒤에 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내로 가족돌봄등근로시간단축 개시일을 지정하여 가족돌봄등근로시간단축을 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의7제2항).
- 위에 따라 근로자가 가족돌봄등근로시간단축을 신청했음에도 불구하고 그 신청일부터 30일 이내에 사업주로부터 가족돌봄등근로시간단축 허용 여부에 대하여 통지를 받지 못한 경우에는 근로자가 신청한 내용대로 사업주가 가족돌봄등근로시간단축을 허용한 것으로 봅니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의7제3항).
- 사업주는 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자에게 가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의7제4항).

▷ 연장 신청

- 가족돌봄등근로시간단축의 기간 연장은 1회로 한정하며, 가족돌봄등근로시간단축

기간을 연장하려는 근로자는 가족돌봄등단축종료예정일 30일 전까지 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장 사유, 당초 가족돌봄등단축종료예정일, 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장에 따른 가족돌봄등단축종료예정일, 연장된 가족돌봄등근로시간단축 기간 중 근무개시시각·근무종료시각, 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장 신청 연월일 및 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함함)를 사업주에게 제출해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의9제1항 및 제3항).

- 사업주는 근로자가 위에 따른 신청기한이 지난 뒤에 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내에 가족돌봄등근로시간단축을 연장하는 기간을 지정하여 가족돌봄등근로시간단축을 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의9제2항).
- 사업주는 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 신청한 근로자에게 가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의9제5항).

◆ 가족돌봄등근로시간단축 신청의 철회 등

▷ 신청 철회

- 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자는 가족돌봄등단축개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의10제1항).

▷ 신청 무효

- 근로자가 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 후 가족돌봄등단축개시예정일 전에 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하면 그 신청은 없었던 것으로 보고, 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의10제2항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항).
 - 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위해 근로시간단축을 신청한 경우 : 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
 - 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위해 근로시간단축을 신청한 경우 : 해당 질병 또는 부상 등의 치유

- 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 또는 근로자의 학업을 위해 근로시간단축을 신청한 경우 : 사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업에 관한 계획의 취소

◆ 가족돌봄등근로시간단축의 종료

▷ 종료 사유의 통지

- 가족돌봄등근로시간단축 중인 근로자는 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의11 제1항).
- 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위해 근로시간단축 중인 경우 : 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
- 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위해 근로시간단축 중인 경우 : 해당 질병 또는 부상 등의 치유
- 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 또는 근로자의 학업을 위해 근로시간단축 중인 경우 : 사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업의 중단
- 사업주는 위에 따라 통지를 받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의11제2항).

▷ 가족돌봄등근로시간단축 종료일

- 근로자는 다음의 어느 하나에 해당하는 날에 가족돌봄등근로시간단축이 끝난 것으로 봅니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의11제3항).
- 근로자가 위에 따라 통지를 하고 사업주로부터 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 통지받은 경우: 그 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일의 전날
- 근로자가 위에 따라 통지를 하였으나 사업주로부터 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 통지받지 못한 경우: 근로자가 통지한 날부터 30일이 되는 날
- 근로자가 위에 따라 통지를 하지 않은 경우: 돌봄이 필요한 가족의 사망 또는 질병 등의 치유 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

Support for family care leave

Family care leave

◆ Target and period of family care leave

▷ Target

- An employer shall allow an employee to take a leave of absence to take care of his/her family (hereinafter referred to as “family care leave”) because of a disease, accident, or old age, of his/her grandparent, his/her parent, his/her spouse, his/her child, or his/her spouse’s parent, and his/her children or grandchildren (hereinafter referred to as “family”) (the main body of Article 22-2(1) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

▷ Period of leave

- The maximum period of family care leave shall be 90 days per year. The period can be split and used several times (former part of Subparagraph 1 of Article 22-2 (4) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- When family care leave is divided and used, one time period must be more than 30 days (latter part of Subparagraph 1 of Article 22-2 (4) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

※ Whether the service period is included or not

Q. If I use family care leave, will that leave be excluded from the service period?

A. The family care leave period is included in the service period (the main body of Article 22-2 (6) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

However, it is excluded from the average wage calculation period under Subparagraph 6 of Article 2 (1) of the Labor Standards Act (proviso to Article 22-2 (6) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

▷ Sanctions against violations

- Employers who receive an application for familycare leave and do not allow it will be fined up to KRW 5 million (subparagraph 7 of Article 39(3) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

◆ Restrictions on family care leave

▷ Reasons for restriction

- Family care leave is not allowed in any of the following cases (proviso to Article 22-2 (1) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act and Article 16-3 (1) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- In cases where an employee whose work period in the applied place of business is less than 6 months by the day before the scheduled start date of care leave
- Where it is necessary to take care of a parent, child, spouse, etc. of a family in need of care, in addition to an employee who has applied for family care leave to take care of his/her parent, his/her spouse, his/her child, or his/her spouse
- Where there are descendants of grandparents or ascendants of grandchildren other than employees who have applied for family care leave to take care of grandparents or grandchildren (this excludes cases wherein an employee is required to take care of descendants of grandparents or ascendants of grandchildren because of illness, old age, disability, or underage)
- Where the employer has applied for a job opening to an employment security agency and has tried to hire substitute employees for at least 14 days, but failed to hire substitute employees (this excludes cases wherein the head of the employment security agency refuses to hire more than twice without justifiable grounds when introducing a job)
- Where an employer proves that an employee's family care leave causes a significant disruption to the normal business operation

▷ Discussion about an alternative

- If the employer does not allow family care leave because of the reasons above, he/she shall notify the relevant employee of the grounds therefore in writing, and try to take any of the following measures (Article 22-2 (3) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
 - Time adjustment to start and finish work
 - Restrictions on extended work
 - Adjustment of working hours, such as reduction of working hours and flexible operation
 - Other support measures suitable for the circumstances of the place of business

◆ Application for family care leave

▷ How to apply

- An employee who wishes to apply for family care leave shall submit to his/her employer documents (including electronic documents) clarifying the name, birthdate of the family member, the reasons for requiring the care, the scheduled start date of care leave, the scheduled end date (hereinafter referred to as “scheduled end date of care leave”), date of application, and the name of the applicant by no later than 30 days before the scheduled date he/she intended to begin the family care leave (hereinafter referred to as “scheduled start date of care leave”) (Article 22-2 (9) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act and Article 16-2 (1) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- If an employee applies for a family care leave after the application period above, the employer must allow the family care leave by designating the start date of the family care leave within 30 days from the date of application (Article 16-2 (2) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- The employer may request the employee who has applied for family care leave to submit documents confirming the need for family care leave, such as the health condition of the family that needs to be

taken care of, whether it is possible for someone else to take care of the family other than the applicant, etc. (Article 16-2 (3) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act)

▷ Application for postponement

- The scheduled end date of care leave may be postponed only once, and in this case, the employee must apply to the employer 30 days before the scheduled end date of care leave (Articles 16-6 and 12(2) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- However, if it is difficult to raise a family because of a spouse's death, injury, illness, physical or mental disorder, or divorce with a spouse, the employee must apply no later than 7 days before the originally scheduled end date of care leave (Articles 16-6, latter part of Articles 12(2) and subparagraph 3 of Article 11(2) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

◆ **Withdrawal of application for family care leave**

▷ Withdrawal of application

- An employee who has applied for family care leave may withdraw his/her application by not later than 7 days before the scheduled start date of care leave (Article 16-4 (1) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

▷ Invalid application

- If a family in need of care dies or a disease is healed before the scheduled start date of care leave after an employee applies for family care leave, such application shall not be deemed to have been filed. In such cases, the employee shall notify the employer of such fact without delay (Article 16-4 (2) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act)

◆ Termination of family care leave

▷ Notification of the reason for termination

- If the family member in need of care is dead or is cured from a disease, etc., an employee on family care leave shall notify his or her employer of such fact within seven days from the date of the occurrence of such ground (Article 16-5(1) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- After an employer is notified of the death, etc. of a family member in need of care from an employee on family care leave pursuant to the above, the employer shall designate the start date of work within 30 days from the date of notification and notify the employee thereof (Article 16-5 (2) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

▷ End date of the family care leave

- The family care leave of an employee shall be deemed to end on any of the following days (Article 16-5 (3) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
 - Where an employee is notified pursuant to the above and notified by his/her employer of the start date of his/her service: The day before the start date of his/her service
 - Where an employee has given a notice pursuant to the above but has not been notified by his/her employer of the start date of work: On the date when 30 days elapse from the date on which the employee is notified
 - Where an employee fails to give a notice pursuant to the above: On the date when 37 days elapse from the date on which a family in need of care dies

Short-term family care leave

◆ Target and period of short-term family care leave

▷ Target

- An employer shall permit an employee when an employee applies for a leave of absence to urgently take care of his/her family (hereinafter referred to as “short-term family care leave”) because of a disease, accident, old age, or child-rearing of a grandparent, parent, spouse, spouse’s parents, children, or grandchildren (hereinafter referred to as “family”) (the main body of Article 22-2 (2) of Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- If giving a short-term family care leave at the time requested by the employee is a significant disruption to normal business operations, then the employer can change the time in consultation with the employee (proviso to Article 22-2 (2) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

▷ Period of leave

- The short-term family care leave period is up to 10 days per year and can be used on a daily basis (the main body of Subparagraph 2 of Article 22-2 (4) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- However, the short-term family care leave period is included in the family care leave (proviso to Subparagraph 2 of Article 22-2 (4) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- The short-term family care leave period is included in the service period. However, it is excluded from the average wage calculation period under Subparagraph 6 of Article 2 (1) of the Labor Standards Act (Article 22-2 (6) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

▷ Sanctions against violations

- Employers who receive an application for short-term family care leave and do not allow it will be fined up to KRW 5 million (Subparagraph

8 of Article 39 (2) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

◆ Restrictions on short-term family care leave

▷ Reasons for restriction

- Where there are descendants of grandparents or grandchildren other than employees who have applied for a short-term family care leave to take care of grandparents or grandchildren, the employer does not allow a short-term family care leave (the main body of Article 22-2 (2) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act and the main body of Article 16-3 (2) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- However, if an employee is required to take care of a lineal descendant of grandparents or a lineal ascendant of grandchildren because of illness, old age, disability or underage, the short-term family care leave should be allowed (proviso to Article 16-3 (2) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

◆ Application for short-term family care leave

▷ How to apply

- An employee who wishes to apply for short-term family care leave shall submit to his/her employer documents (including electronic documents) clarifying the scheduled start date of leave, the name and birthdate of the family member, the reasons for requiring the care, the date of application, and the name of the applicant (Article 22-2 (9) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act and Article 16-2 (4) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

Reduction of working hours for family care

◆ Target and period of reducing working hours for family care

▷ Target of reducing working hours

- Where an employee applies for reducing working hours for any of the following reasons, his/her employer shall grant it (the main body of Article 22-3 (1) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- Where an employee takes care of his/her family because of illness, accident, or old age
- Where an employee takes care of his/her health because of injury, etc. caused by his/her illness or accident
- Where an employee aged 55 or older is preparing for retirement
- Where an employee wants to study

▷ Period of reducing working hours

- The period of reducing working hours shall be within 1 year. However, an employee falling under any of Subparagraph 1 through 3 of Article 22-3 (1) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act may extend the period of reducing working hours for an additional 2 years if there is a reasonable reason (Article 22-3 (4) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

▷ Working hours after reducing working hours

- If the employer allows the employee to shorten the working hours, the working hours after the reduction must be at least 15 hours per week and should not exceed 30 hours (Article 22-3 (3) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- Employers are not allowed to demand overtime work from employees who are reducing their working hours other than the reduced working hours. However, if the employee explicitly requests it, the employer may request overtime work within 12 hours a week (Article 22-4 (3) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

▷ Sanctions for violation

- An employer who gives dismissal or other unfavorable treatment to the relevant employee or puts his/her working conditions at a disadvantage because of reducing working hours for family care, etc. shall be sentenced to up to 3 years in prison or a fine of up to KRW 30 million (Subparagraph 7 and 8 of Article 37 (2) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- If an employee who is reducing working hours for family care, etc. does not explicitly ask for overtime work but the employer requests overtime work, he or she will be fined up to KRW 10 million (Article 37 (3) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

◆ **Restrictions on reducing working hours for family care, etc.**

▷ Reasons for restrictions

- In any of the following cases, reducing working hours for family care, etc. is not allowed (proviso to Article 22-3 (1) in the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act and Article 16-8 of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
 - In cases where an employee whose work period in the applied place of business is less than 6 months by the day before the scheduled start date of reducing working hours for family care, etc.
 - Where the employer has applied for a job opening to an employment security agency and has tried to hire substitute employees for at least 14 days, but failed to hire substitute employees (this excludes cases where the head of the employment security agency refuses to hire more than twice without justifiable grounds when introducing a job)
 - Where it is difficult to divide working hours because of the nature of the work of an employee who applied for reducing working hours for family care, etc., or where an employer proves that reducing working hours for family care causes a significant disruption to the normal business operation
 - Where an application is filed by an employee for whom 2 years have not passed since the end date of reducing working hours for family

care, etc.

▷ Discussion about alternative measures

- Where the employer does not permit reducing the working hours because of the reasons above, he/she shall notify the relevant employee of the reason therefore in writing and have him/her use the leave of absence or consult with the employee whether it is possible to provide support through other measures (Article 22-3 (2) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

◆ **Application for reducing working hours for family care, etc.**

▷ How to apply

- An employee who wishes to apply for reducing working hours for family care, etc. shall submit to his/her employer documents (including electronic documents) clarifying the name, birthdate of the family member, the reasons for requiring the care, the scheduled start date, the scheduled end date (hereinafter referred to as “scheduled end date of reducing working hours for family care, etc.”), starting time and ending time of work during the reducing working hours for family care, date of application, and the name of the applicant by no later than 30 days before the scheduled date he/she intended to begin the family care leave (hereinafter referred to as “scheduled start date of reducing working hours for family care, etc.”) (Article 22-3 (1) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act and Article 16-7 (1) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- If an employee applies for reducing working hours for family care, etc. after the application period above, the employer must allow reducing working hours for family care by designating the start date of reducing working hours for family care, etc. within 30 days from the date of application (Article 16-7 (2) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

- If an employee has applied for reducing working hours for family care, etc. according to the above, but has not been notified by the employer of whether to allow reducing working hours for family care, etc. within 30 days from the date of application, the employer shall be deemed to have allowed reducing working hours for family care, etc. as requested by the employee (Article 16-7 (3) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- The employer may require employees who have applied for reducing working hours for family care, etc. to submit documents that prove the relevant reasons, such as the family's illness (Article 16-7 (4) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

▷ Application for extension

- The extension for reducing working hours for family care, etc. shall be limited to one. An employee who wishes to apply for reducing working hours for family care, etc. shall submit to his/her employer documents (including electronic documents) clarifying the reasons for extension of the period, scheduled end date of reducing working hours for family care, etc., starting time and ending time of work during reducing working hours for family care, etc., date of application, and the name of the applicant by no later than 30 days before the scheduled end date of reducing working hours for family care, etc. (Article 16-9 (1) and (3) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- If an employee applies for the extension of reducing working hours for family care, etc. after the expiration of the application period above, the employer should designate a period for reducing working hours for family care, etc. within 30 days from the date of application (Article 16-9 (2) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- An employer may require an employee who has applied for an extension of reducing working hours for family care, etc. to submit documents to prove the cause, such as his or her family's illness

(Article 16-9 (5) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

◆ **Withdrawal of application for reducing working hours for family care, etc.**

▷ Withdrawal of application

- An employee who has applied for reducing working hours for family care, etc. may withdraw his/her application by not later than 7 days before the scheduled start date of reducing working hours for family care, etc. (Article 16-10 (1) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).

▷ Invalid application

- If any of the following grounds arises before the scheduled start date of reducing working hours for family care, etc. after an employee applies for reducing working hours for family care, such application shall not be deemed to have been filed, and in such cases, the employee shall notify the employer of such fact without delay (Article 16-10 (2) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act and Article 22-3 (1) of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
 - Where an employee applies for reducing working hours to take care of his/her family because of a family disease, accident, or old age: The death, disease, etc. of the relevant family member has been cured.
 - Where an employee applies for reducing working hours to take care of his/her health because of an injury caused by his/her illness or accident: The disease or injury has been healed.
 - Where an employee aged 55 or older prepares for retirement or applies for reducing working hours to study: A plan for retirement or study has been canceled because of a change in circumstances.

◆ **Termination of reducing working hours for family care, etc.**

▷ Notification of the reason for termination

- An employee who is reducing working hours for family care, etc. shall notify the employer of such fact within 7 days from the date on

- which any of the following reasons arises (Article 16-11 (1) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- Where an employee is reducing working hours to take care of his/her family because of a family disease, accident, or old age: The death or disease of the relevant family has been cured.
 - Where an employee is reducing working hours to take care of his/her health because of his/her illness or accident: The disease or injury has been cured.
 - Where an employee aged 55 or older is preparing for retirement or is reducing his/her working hours to study: His/her preparation for retirement or his/her study has been suspended because of a change in circumstances.
- After an employer receives a notification pursuant to the above, he/she shall designate the date of return to his/her duties before reducing working hours for family care, etc., and notify the employee thereof within 30 days from the date he/she is notified (Article 16-11(2) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
- ▷ End date of reducing working hours for family care, etc.
- Employees are considered to have completed reducing working hours for family care, etc. on any of the following days (Article 16-11(3) of the Enforcement Decree of the Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act).
 - Where an employee is notified pursuant to the above and notified by his/her employer of the date of return to his/her duties before reducing working hours for family care, etc.: The day before the date of return to his/her duties before reducing working hours for family care, etc.
 - Where an employee has given a notice pursuant to the above but has not been notified by his/her employer of the date of return to his/her duties before reducing working hours for family care, etc.: On the date when 30 days elapse from the date of notification
 - Where an employee fails to give notice pursuant to the above: On the date when 37 days elapse from the date on which a cause, such as the death or disease of a family in need of care, occurs.

工作·家庭生活并立的工作环境 - ②

【照顾家属支援】

照顾家属暂时停职

◆ 照顾家属暂时停职对象及期间

▷ 对象

- 劳动者因祖父母、父母、配偶、配偶父母、子女或孙子孙女(以下称“家属”)的疾病、事故、高龄等原因,为照顾家属申请暂时停职(以下称“照顾家属暂时停职”)时,经营者须给予批准(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之2第1项正文)。

▷ 暂时停职期间

- 照顾家属暂时停职期间最长为年90天,可分期享受(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之2第4项第1号前段)。
- 分期使用照顾家属暂时停职期时,一期为30天以上(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之2第4项第1号后段)。

※ 是否计入连续工作期间

Q. 如果享受照顾家属暂时停职,暂时停职期间不计入连续工作期间吗?

A. 照顾家属暂时停职期间计入连续工作期间(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之2第6项正文)。

但不计入《劳动基准法》第2条第1项第6号规定的平均工资计算期间(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之2第6项但书)。

▷ 违反时的制裁

- 对于照顾家属暂时停职的申请不给予批准的经营者,将处以500万韩元以下的罚款(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第39条第3项第7号)。

◆ 照顾家属暂时停职的限制

▷ 限制理由

- 对下列任何一种情形，不准予照顾家属暂时停职(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之2第1项但书及《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之3第1项)。
 - 到照顾暂时停职预期开始日的前一天为止在该岗位上连续工作的时间未满6个月的劳动者申请时；
 - 除了为照顾父母、配偶、子女或配偶的父母申请照顾家属暂时停职的劳动者以外，需要照顾的家属的父母、子女、配偶等人也可以照顾需要照顾的家属时；
 - 除了为照顾祖父母或孙子女申请照顾家属暂时停职的劳动者以外，还有祖父母的其他直系晚辈或孙子女的其他直系长辈时(但不包括因祖父母的直系晚辈或孙子女的直系长辈有病、老龄、残疾或未成年等原因需由申请的劳动者来照顾的情况)；
 - 经营者虽已向职业稳定机关申请招聘，并为寻找替代人员坚持14日以上招人工作，却仍未招到人时(尽管职业稳定机关的长官虽已提供人员介绍，无正当理由两次以上拒绝聘用的情况除外)；
 - 劳动者为照顾家属暂时停职，可能让事业的正常运营遭受重大阻碍，并且经营者能够证明该情况时。

▷ 替代方案的协议

- 经营者因上述原因无法准予照顾家属暂时停职时，须以书面形式向该劳动者通知其原因，为采取下列任一措施而努力(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之2第3项)：
 - 调整工作开始与结束的时间；
 - 限制延时加班；
 - 缩短工作时间、弹性经营等调整工作时间；
 - 提供其他符合用人单位情况的支援。

◆ 照顾家属暂时停职的申请

▷ 申请方法

- 欲申请照顾家属暂时停职的劳动者须在照顾家属暂时停职开始日(以下称“照顾家属暂时停职预期开始日”)的30日前为止，向经营者提交写有照顾家属暂时停职期间所照顾的家属姓名、出生年月日、需要照顾的原因、照顾家属暂时停职预期开始日、照顾家属暂时

停职预期截止日(以下称“照顾家属暂时停职预期截止日”)、照顾家属暂时停职申请年月日、有关申请事项等的文件(包括电子文件)(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之2第9项及《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之2第1项)。

- 劳动者在上述规定的申请期限过期后申请照顾家属暂时停职时，经营者须在申请日起30日以内指定照顾家属暂时停职开始日并准予照顾家属暂时停职(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之2第2项)。
- 经营者有权要求申请照顾家属暂时停职的劳动者提交能证明需要照顾的家属的健康状态、能否由除申请人之外的其他家属来照顾等情况等可确认劳动者申请照顾家属暂时停职必要性的材料(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之2第3项)。

▷ 延期申请

- 照顾家属暂时停职预期截止日的只可延期一次，并须在原来照顾暂时停职预期截止日30日前为止向经营者申请延期(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之6及第12条第2项)。
- 但因配偶的死亡、负伤、疾病及身体·精神上的残疾或与配偶离婚等，照顾家属出现困难而欲将照顾家属暂时停职截止日延后时，须在原截止日的7日前为止进行延期申请(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之6、第12条第2项后段及第11条第2项第3号)。

◆ 照顾家属暂时停职申请的撤销等

▷ 撤销申请

- 申请照顾家属暂时停职的劳动者可以在照顾家属暂时停职预期开始日7日之前为止讲清理由并撤销申请(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之4第1项)。

▷ 申请无效

- 劳动者申请照顾家属暂时停职之后在照顾暂时停职开始日之前，需要照顾的家属死亡或者疾病治愈时，该申请视为无效，有上述情况的劳动者须立即告知经营者该事实(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之4第2项)。

◆ 照顾家属暂时停职的结束

▷ 结束原因的通知

- 处于照顾家属暂时停职中的劳动者在其需要照顾的家属死亡或者疾病等痊愈时，须自发

生该事由起7日之内将该事实通知经营者(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之5第1项)。

- 经营者接到处于照顾家属暂时停职中的劳动者关于需照顾家属死亡等事实的通知时，须在接到通知日起30日之内指定工作开始日，并通知该劳动者(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之5第2项)。

▷ 暂时停职结束日

- 照顾家属暂时停职期间在劳动者有下列情形之一的日期被视为结束(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之5第3项)：
 - 劳动者按上述规定通知事实并接到经营者通知工作开始日时：该工作开始日的前一天；
 - 劳动者按上述规定通知事实但未接到经营者通知工作开始日时：自劳动者通知之日起30天；
 - 劳动者未按上述规定通知事实时：自需要照顾的家属的死亡等理由发生之日起第37天。

照顾家属休假

◆ 照顾家属休假对象及期间

▷ 对象

- 劳动者因祖父母、父母、配偶、配偶的父母、子女及孙子女(以下称“家属”)的疾病、事故、高龄及子女养育等问题，为照顾该家属而紧急申请休假(以下称“照顾家属休假”)时，经营者应对此予以批准(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之2第2项正文)。
- 但在劳动者申请的时间准予照顾家属休假，会对事业的正常运营造成重大阻碍时，经营者可与劳动者协议变更休假期间(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之2第2项但书)。

▷ 休假期间

- 照顾家属休假一年最多10天，可以按日为单位使用(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之2第4项第2号正文)。
- 但照顾家属休假期间会被计入照顾家属暂时停职期间(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之2第4项第2号但书)。
- 照顾家属休假期间计入连续工作期间。但，不计入《劳动基准法》第2条第1项第6号规定的平均工资计算期间(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之2第6项)。

▷ 违反时的制裁

- 接到照顾家属休假的申请却不予批准的经营者将被处以500万韩元以下的罚款(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第39条第2项第8号)。

◆ 照顾家属休假的限制

▷ 限制理由

- 如果除了为照顾祖父母或孙子女申请照顾家属休假的劳动者以外，还有祖父母的直系晚辈或孙子女的直系长辈时，经营者不准予照顾家属休假(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之2第2项正文及《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之3第2项正文)。
- 但如果因为祖父母的直系晚辈或孙子女的直系长辈的疾病、高龄、残疾或未成年等原因，需由申请休假的劳动者来照顾时，须准予照顾家属休假(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之3第2项但书)。

◆ 照顾家属休假的申请

▷ 申请方法

- 欲申请照顾家属休假的劳动者，须向经营者提交写有欲享受照顾家属休假的日期、需在照顾家属休假期间照顾的家属的姓名、出生年月日、照顾家属休假申请年月日、有关申请人等事项的文件(包括电子文件)(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之2第9项及《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之2第4项)。

为照顾家属等缩短工作时间

◆ 为照顾家属等缩短工作时间的对象及期间

▷ 缩短工作时间对象

- 劳动者因下列情形之一申请缩短工作时间时，经营者应对此予以批准(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之3第1项正文)：
 - 劳动者因家属的疾病、事故、高龄而需照顾该家属；
 - 劳动者因自己的疾病或因事故造成的负伤等需要养病养伤；

- 55岁以上的劳动者为退休做准备；
- 劳动者需要完成学业。

▷ 缩短工作时间期间

- 缩短工作时间的期间限于1年以内。但属于《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第1项第1号到第3号中的任何一种情形的劳动者，如果有合理原因，可以在两年范围内额外延长缩短工作时间的期间(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之3第4项)。

▷ 缩短工作时间之后的工作时间

- 经营者准予劳动者缩短工作时间的情况下，缩短后的工作时间须为一周15小时以上，且不得超过30小时(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之3第3项)。
- 经营者不得要求正在适用缩短工作时间制的劳动者除时工作时间以外延时加班。但如果劳动者有明确要求，经营者可在12小时以内的范围让其延时加班(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之4第3项)。

▷ 违反时的制裁

- 如果经营者解雇为照顾家属等缩短工作时间的劳动者或给予其他不公平待遇，或者使其工作条件变得不利，将被处以3年以下徒刑或3千万韩元以下的罚款(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第37条第2项第7号及第8号)。
- 因照顾家属等缩短工作时间的劳动者未明确要求延时加班，而经营者要求其延时加班时，将处以1千万韩元以下罚款(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第37条第3项)。

◆ 限制为照顾家属等而缩短工作时间的情况

▷ 限制理由

- 属于以下任何一种情形时，对照顾家属等而缩短工作时间，不予以批准(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之3第1项但书及《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之8)：
 - 到劳动者为照顾家属等而开始缩短工作时间的预定日期前一天为止在该事业岗位连续工作时间未满6个月；
 - 经营者已向职业稳定机关申请招聘，并为寻找替代人员坚持了14日以上招人工作，但仍未招到替代人员(但如职业稳定机关主官提供职业介绍却无正当理由两次以上拒绝招聘的情况除外)；
 - 在为照顾家属等申请缩短工作时间的劳动者的工作性质上，难以分割工作时间执行业

务；或者若为照顾家属等而缩短工作时间，事业的正常运营会遭受重大阻碍，且能由经营者证明；

- 自为照顾家属等缩短工作时间的期间结束日起未超过两年的劳动者申请。

▷ 替代方案的协议

- 经营者因上述原因不批准缩短工作时间时，须书面通知劳动者并让其停职，或者应与劳动者协议能否通过其他措施给予支援(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之3第2项)。

◆ 为照顾家属等申请缩短工作时间

▷ 申请方法

- 为照顾家属等申请缩短工作时间的劳动者须在为照顾家属等而缩短工作时间期间的预期开始日(以下称“为照顾家属等缩短工作时间期间的预期开始日”)的30天以前为止，将写有申请原因、为照顾家属等缩短工作时间期间的预期开始日、计划结束为照顾家属等缩短工作时间的日期(以下简称“为照顾家属等缩短工作时间期间的预期截止日”)、为照顾家属等缩短工作时间期间中工作开始及结束时间、为照顾家属等缩短工作时间的申请年月日、申请人等事项的文书(包括点子文书)向经营者提交(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之3第1项及《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之7第1项)。
- 如果劳动者在超过上述规定的申请期限申请为照顾家属等缩短工作时间，经营者须在自申请日起30天之内，指定为照顾家属等缩短工作时间期间的开始日，准予劳动者为照顾家属等缩短工作时间(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之7第2项)。
- 尽管劳动者按上述规定为照顾家属等申请缩短工作时间，自申请日起30天之内未收到经营者针对其申请的批准意见通知时，可视为经营者按照劳动者申请的内容，准予其为照顾家属等缩短工作时间(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之7第3项)。
- 经营者有权向申请因照顾家属等缩短工作时间的劳动者要求提交可证明家属疾病等有关事由的材料(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之7第4项)。

▷ 延期申请

- 照顾家属等缩短工作时间期间的延长申请限于一次，申请延长为照顾家属等缩短工作时间期间的劳动者须在该期间预期截止日30天以前为止，将写有为照顾家属等缩短工作

时间期间的延长原因、为照顾家属等缩短工作时间期间的原定截止日、延长后为照顾家属等缩短工作时间期间的预期截止日、延长后该期间中工作开始时间·工作结束时间、延长该期间的申请年月日、申请人等事项的文书(包括电子文书)向经营者提交(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之9第1项及第3项)。

- 如果劳动者在超过上述规定的申请期限的日期，为照顾家属等申请延长缩短工作时间期间，经营者须自申请日起30天内指定延长后其为照顾家属等缩短工作时间的期间，并予以批准(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之9第2项)。
- 经营者有权向为照顾家属等申请缩短工作时间的劳动者要求提交可证明家属疾病等有关事由的材料(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之9第5项)。

◆ 取消为照顾家属等缩短工作时间的申请

▷ 撤销申请

- 申请为照顾家属等缩短工作时间的劳动者可以在该期间开始日7日之前为止讲明原因并取消申请(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之10第1项)。

▷ 申请无效

- 劳动者为照顾家属等申请缩短工作时间之后如果在该期间的预期开始日前发生下列情形之一的事由，申请被视为无效，在此情况下劳动者须立即将该事实通知经营者(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之10第2项及《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律》第22条之3第1项)。
 - 劳动者因家属的疾病、事故、高龄等为照顾该家属申请缩短工作时间的情况：该家属的死亡或疾病痊愈时
 - 劳动者因自己的疾病或因事故造成负伤等为养病养伤申请缩短工作时间的情况：该疾病或负伤痊愈时
 - 55岁以上的劳动者为退休做准备或劳动者为学业申请缩短工作时间的情况：因情况有变，取消准备退休或学业计划时

◆ 为照顾家属等缩短工作时间期间的结束

▷ 结束原因的通知

- 为照顾家属等紧缩工作时间中的劳动者如果发生下列情形之一，须在发生该情形之日起7天之内将该事实告知经营者(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之11第1项)。

- 劳动者因家属的疾病、事故、高龄等为照顾该家属缩短工作时间中的情况：该家属的死亡或疾病痊愈时
- 劳动者因自己的疾病或因事故造成负伤等，为养病养伤处于缩短工作时间的情况：该疾病或负伤痊愈时
- 55岁以上的劳动者为退休做准备或劳动者为学业申请缩短工作时间的情况：因情况有变，退休准备或学业计划被取消时
- 经营者根据上述规定接到通知时，须在接到通知之日起30天之内，指定回到缩短工作时间之前职务的日期，并告知劳动者(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之11第2项)。

▷ 因照顾家属等缩短工作时间结束日

- 在属于下列情形之一的日期视为劳动者为照顾家属等缩短工作时间的期间结束(《男女雇佣平等和支援事业家庭并立的法律施行令》第16条之11第3项)。
- 劳动者按上述规定发出通知，并从经营者收到回到照顾家属等缩短工作时间之前的职务的日期通知时：回到为照顾家属等缩短工作时间之前职务的前一天
- 劳动者按上述规定发出通知，却未从经营者收到回到照顾家属等缩短工作时间之前的职务的日期通知时：劳动者发出通知之日起第30天
- 劳动者未按上述规定发出通知时：需要照顾的家属死亡或疾病痊愈等事由发生之日起第37天

Môi trường làm việc cân bằng giữa công việc và gia đình - ②

【 Hỗ trợ chăm sóc gia đình 】

Nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình

◆ Đối tượng và thời gian nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình

▷ Đối tượng

- Chủ doanh nghiệp phải chấp thuận cho trường hợp người lao động vì lý do ông bà, bố mẹ, vợ chồng, bố mẹ vợ/chồng, con cái hoặc cháu (sau đây gọi là “gia đình”) bị bệnh tật, tai nạn, già yếu đăng ký nghỉ việc tạm thời để chăm sóc thành viên gia đình đó (sau đây gọi là “Nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình”) (Nội dung chính Khoản 1 Điều 22.2, 「Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình」).

▷ Thời gian nghỉ

- Thời gian nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình kéo dài đến 90 ngày, có thể chia thành nhiều lần (Phần đầu Điểm 1 Khoản 4 Điều 22.2, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
- Trường hợp chia kỳ nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình thành nhiều lần thì thời gian một lần nghỉ phải từ 30 ngày trở lên (Phần sau Điểm 1 Khoản 4 Điều 22.2, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

※ Bao gồm trong thâm niên làm việc

Hỏi: Nếu sử dụng kỳ nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình, thì thời gian nghỉ có bị trừ vào thời gian thâm niên làm việc không?

Đáp: Thời gian nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình được bao gồm trong thâm niên làm việc (Nội dung chính Khoản 7 Điều 22.2, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

Tuy nhiên, thời gian nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình bị trừ vào thời gian tính lương bình quân theo Điểm 6 Khoản 1 Điều 2, Luật Tiêu chuẩn lao động (Điều kiện Khoản 7 Điều 22.2, Luật bình đẳng tuyển dụng nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

▷ Chế tài khi vi phạm

- Chủ doanh nghiệp không cho người lao động nghỉ khi người lao động đăng ký nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình bị phạt tiền lên đến 5 triệu won (Điểm 7 Khoản 3 Điều 39, 「Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình」).

◆ Giới hạn kỳ nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình

▷ Lý do giới hạn

- Nếu thuộc một trong những trường hợp dưới đây thì không được nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình (Điều kiện Khoản 1 Điều 22.2, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình và Khoản 1 Điều 16.3, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
 - Trường hợp người lao động đăng ký có thời gian làm việc liên tục dưới 6 tháng tại cơ sở kinh doanh tính đến ngày trước ngày dự kiến bắt đầu kỳ nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình
 - Trường hợp ngoài người lao động đăng ký nghỉ việc tạm thời chăm sóc bố mẹ, vợ chồng, con cái hay bố mẹ của vợ/chồng thì bố mẹ, con cái, vợ/chồng của người cần chăm sóc có thể chăm sóc người cần chăm sóc đó
 - Trường hợp ngoài người lao động đăng ký nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình để chăm sóc ông bà hay cháu ruột vẫn còn trực hệ dưới khác của ông bà hay trực hệ trên khác của cháu ruột (tuy nhiên, không áp dụng với trường hợp trực hệ dưới khác của ông bà hay trực hệ trên khác của cháu ruột bị bệnh tật, già yếu, tàn tật, hay ở độ tuổi vị thành niên nên người lao động đã đăng ký phải chăm sóc)
 - Trường hợp chủ doanh nghiệp đã đăng ký tìm người lên cơ quan ổn định việc làm, có nỗ lực trong tuyển dụng người thay thế trên 14 ngày nhưng vẫn không tuyển được người thay thế (Ngoại trừ trường hợp người đứng đầu cơ quan ổn định việc làm đã giới thiệu nhưng chủ doanh nghiệp từ chối tuyển dụng từ 2 lần trở lên mà không có lý do chính đáng)

- Trường hợp chủ doanh nghiệp chứng minh được việc người lao động nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình dẫn đến trở ngại lớn trong vận hành kinh doanh bình thường của công ty

▷ Thỏa thuận phương án thay thế

- Chủ doanh nghiệp nếu không chấp thuận người lao động nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình vì lý do trên, phải thông báo đến người lao động lý do này bằng văn bản, nỗ lực thực hiện một trong những biện pháp dưới đây (Khoản 3 Điều 22.2, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
 - Điều chỉnh thời gian đi làm và tan làm
 - Hạn chế làm thêm giờ
 - Điều chỉnh thời gian làm việc bằng cách giảm giờ làm, áp dụng hình thức làm việc linh hoạt v.v
 - Biện pháp hỗ trợ khác phù hợp với tình hình công ty

◆ Đăng ký nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình

▷ Cách thức đăng ký

- Người lao động muốn đăng ký nghỉ việc tạm thời chăm sóc gia đình phải nộp lên chủ doanh nghiệp 30 ngày trước ngày dự kiến bắt đầu nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình (sau đây gọi là “ngày dự kiến bắt đầu nghỉ việc chăm sóc gia đình”) văn bản (bao gồm cả văn bản điện tử) có ghi họ tên, ngày tháng năm sinh của đối tượng người thân trong gia đình sẽ chăm sóc trong kỳ nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình, lý do cần chăm sóc, ngày bắt đầu nghỉ việc chăm sóc gia đình, ngày dự kiến kết thúc kỳ nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình (sau đây gọi là “ngày dự kiến kết thúc nghỉ việc chăm sóc gia đình”), ngày tháng năm đăng ký nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình, người đăng ký (Khoản 10 Điều 22.2, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình và Khoản 1 Điều 16.2, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
- Trường hợp người lao động đăng ký nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình sau thời gian trên thì chủ doanh nghiệp phải chỉ định ngày

bắt đầu nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình trong vòng 30 ngày kể từ ngày đăng ký và phải chấp thuận nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình (Khoản 2 Điều 16.2, Nghị định của Luật về bình đẳng nam nữ trong tuyển dụng và hỗ trợ cân bằng công việc, gia đình).

- Chủ doanh nghiệp có thể yêu cầu người lao động đăng ký nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình cung cấp tài liệu xác minh tính cần thiết của việc nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình như tình trạng sức khỏe của người cần chăm sóc, người trong gia đình có thể chăm sóc ngoài người đăng ký (Khoản 3 Điều 16.2, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

▷ Đăng ký gia hạn

- Chỉ có thể đăng ký gia hạn ngày dự kiến kết thúc nghỉ việc chăm sóc gia đình 1 lần, trong trường hợp này phải đăng ký với chủ doanh nghiệp trước ngày dự kiến kết thúc nghỉ việc chăm sóc gia đình ban đầu 30 ngày (Khoản 2 Điều 12 và Điều 16.6, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
- Tuy nhiên, trường hợp vợ/chồng tử vong, bị thương, bệnh tật, hay khuyết tật về thân thể, thần kinh, ly hôn với vợ dẫn đến việc chăm sóc gia đình gặp khó khăn thì phải đăng ký trước ngày dự kiến kết thúc nghỉ việc chăm sóc gia đình ban đầu 7 ngày (Điều 16.6, Phần sau Khoản 2 Điều 12 và Điểm 3 Khoản 2 Điều 11, 「Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình」).

◆ Thu hồi đăng ký nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình

▷ Thu hồi đăng ký

- Người lao động đã đăng ký nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình có thể trình bày lý do và thu hồi đăng ký trước ngày dự kiến bắt đầu nghỉ việc chăm sóc gia đình 7 ngày (Khoản 1 Điều 16.4, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

▷ Vô hiệu hóa đăng ký

- Người lao động sau khi đã đăng ký nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình, nếu trước ngày dự kiến bắt đầu nghỉ việc chăm sóc gia đình mà người thân cần chăm sóc tử vong hay được chữa khỏi bệnh thì xem như chưa có đăng ký đó. Trường hợp này, người lao động phải báo ngay cho chủ doanh nghiệp biết điều đó (Khoản 2 Điều 16.4, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

◆ Kết thúc nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình

▷ Thông báo lý do kết thúc

- Người lao động đang trong kỳ nghỉ tạm thời chăm sóc gia đình mà người thân trong gia đình cần chăm sóc đó tử vong hay đã được chữa khỏi bệnh thì trong vòng 7 ngày kể từ ngày phát sinh lý do đó phải thông báo đến chủ doanh nghiệp (Khoản 1 Điều 16.5, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
- Chủ doanh nghiệp khi được người lao động đang nghỉ việc tạm thời để chăm sóc gia đình thông báo về việc người cần chăm sóc của người lao động đang nghỉ việc tạm thời chăm sóc gia đình tử vong v.v như trên thì trong vòng 30 ngày kể từ ngày nhận thông báo phải chỉ định ngày bắt đầu làm việc lại và phải thông báo đến người lao động (Khoản 2 Điều 16.5, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

▷ Ngày kết thúc đợt nghỉ

- Người lao động được xem như đã kết thúc đợt nghỉ việc tạm thời chăm sóc gia đình vào một trong những ngày sau (Khoản 3 Điều 16.5, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
 - Trường hợp người lao động thông báo như trên và nhận được thông báo về ngày bắt đầu làm việc lại từ chủ doanh nghiệp: ngày trước ngày bắt đầu làm việc lại
 - Trường hợp người lao động đã thông báo như trên nhưng không nhận được thông báo về ngày bắt đầu làm việc lại từ chủ doanh nghiệp: ngày sau 30 ngày tính từ ngày người lao động thông báo
 - Trường hợp người lao động không thông báo như trên: ngày sau 37

ngày tính từ ngày phát sinh lý do như người thân cần chăm sóc đã tử vong v.v

Nghỉ phép chăm sóc gia đình

◆ Đối tượng và thời gian nghỉ phép chăm sóc gia đình

▷ Đối tượng

- Chủ doanh nghiệp phải chấp thuận cho trường hợp người lao động vì lý do bố mẹ, vợ chồng, con cái, bố mẹ vợ/chồng (sau đây gọi là “gia đình”) bị bệnh tật, tai nạn, già yếu hoặc vì lý do nuôi con nhỏ đăng ký nghỉ phép gấp để chăm sóc thành viên gia đình đó (sau đây gọi là “Nghỉ phép chăm sóc gia đình”) (Nội dung chính Khoản 2 Điều 22.2, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
- Tuy nhiên, nếu việc cho nghỉ phép chăm sóc gia đình vào thời gian người lao động yêu cầu dẫn đến trở ngại lớn trong vận hành kinh doanh bình thường thì chủ doanh nghiệp có thể thỏa thuận với người lao động thay đổi thời gian này (Phần sau Khoản 2 Điều 22.2, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

▷ Thời gian nghỉ phép

- Thời gian nghỉ phép chăm sóc gia đình nhiều nhất là 10 ngày 1 năm, có thể chia theo đơn vị ngày để sử dụng (Nội dung chính Điểm 2 Khoản 4 Điều 22.2, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
- Tuy nhiên, thời gian nghỉ phép chăm sóc gia đình được bao gồm trong kỳ nghỉ việc tạm thời chăm sóc gia đình (Phần sau Điểm 2 Khoản 4 Điều 22.2, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
- Trong trường hợp Bộ trưởng Bộ Tuyển dụng và Lao động đưa ra cảnh báo khủng hoảng thiên tai ở cấp độ nghiêm trọng do sự lây lan của dịch bệnh truyền nhiễm hay trường hợp xảy ra thiên tai quy mô lớn và thừa nhận việc cần có biện pháp đặc biệt để người lao động

- chăm sóc gia đình, sau khi thảo luận xong cùng với Hội đồng Chính sách việc làm, thì có thể gia hạn thời gian nghỉ tạm thời chăm sóc gia đình thành 10 ngày trong 1 năm (15 ngày trong trường hợp người lao động chỉ có hoặc bố hoặc mẹ theo Điểm 1 Điều 14, Luật hỗ trợ gia đình chỉ có bố hoặc mẹ (Phần đầu Điểm 3 Khoản 4 Điều 22.2, Luật bình đẳng tuyển dụng nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
- Có thể sử dụng nghỉ tạm thời để chăm sóc gia đình được gia hạn khi thuộc một trong các trường hợp sau đây (Khoản 5 Điều 22.2, Luật bình đẳng tuyển dụng nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
 1. Trường hợp cần có sự chăm sóc được chia thành trường hợp bệnh nhân bệnh truyền nhiễm, bệnh nhân bác sĩ truyền nhiễm, người mang mầm bệnh ở bệnh viện thuộc Điểm 13 ~ Điểm 15 Điều 2, Luật về phòng chống và quản lý bệnh truyền nhiễm do bệnh truyền nhiễm gây ra, là cảnh báo thiên tai cấp độ nghiêm trọng do sự lây lan của bệnh truyền nhiễm gây ra và gây nguy hiểm cho gia đình, hoặc trường hợp người có triệu chứng trong số người bị nghi nhiễm bệnh truyền nhiễm theo Điểm 15.2 Điều 2 cùng bộ luật
 2. Trường hợp cần chăm sóc con cái do nhà trẻ, trường mẫu giáo, trường học (sau đây gọi là “trường học”) bị xử lý bắt buộc đóng cửa theo Điều 2 Luật Giáo dục cấp 1, cấp 2, cấp 3
 3. Trường hợp trẻ em phải tự cách ly do mắc bệnh truyền nhiễm theo quy định tại mục 1 bên trên hoặc trường hợp cần chăm sóc do trường hay trung tâm bị xử lý tạm ngưng hoạt động
 4. Các trường hợp khác thuộc lý do được Bộ trưởng Bộ Tuyển dụng và Lao động xác định về việc cần chăm sóc gia đình của người lao động
 - ※ Việc nghỉ phép tạm thời để chăm sóc cho gia đình được kéo dài hơn áp dụng cho người lao động sử dụng phép nghỉ tạm thời chăm sóc gia đình sau ngày 1 tháng 1 năm 2020 theo quy định trước đây (Điều 2 của Phụ lục Luật số 17489, ngày 8.9.2020 của Luật bình đẳng tuyển dụng nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
 - Thời gian nghỉ tạm thời chăm sóc gia đình được tính vào thời gian làm việc. Tuy nhiên, thời gian này lại không được tính vào khoảng

thời gian tính mức lương trung bình theo Điểm 6 Khoản 1 Điều 2, Luật Tiêu chuẩn lao động (Khoản 7 Điều 22.2, Luật bình đẳng tuyển dụng nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

▷ Chế tài khi vi phạm

- Trường hợp chủ doanh nghiệp đã nhận đơn xin nghỉ tạm thời với lý do chăm sóc gia đình từ người lao động (bao gồm cả thời gian nghỉ phép chăm sóc gia đình kéo dài) nhưng không chấp thuận, thì bị phạt tiền hành chính tối đa 5 triệu won (Điểm 8 Khoản 2 Điều 39, Luật bình đẳng tuyển dụng nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
- Trường hợp chủ doanh nghiệp sa thải người lao động vì lý do chăm sóc gia đình (bao gồm cả gia hạn thời gian nghỉ tạm thời chăm sóc gia đình) hoặc xử lý bất lợi làm căng thẳng điều kiện lao động thì sẽ bị phạt tù có lao động khổ sai tối đa 3 năm hoặc phạt tiền (hình sự) tối đa 30 triệu won (Điểm 6 Khoản 2 Điều 37, Luật bình đẳng tuyển dụng nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

◆ Giới hạn về kỳ nghỉ phép chăm sóc gia đình

▷ Lý do giới hạn

- Chủ doanh nghiệp không chấp thuận cho nghỉ phép chăm sóc gia đình trong trường hợp ngoài người lao động đăng ký nghỉ phép chăm sóc gia đình để chăm sóc ông bà hay cháu ruột vẫn còn trực hệ dưới khác của ông bà hay trực hệ trên khác của cháu ruột (Nội dung chính Khoản 2 Điều 22.2, Luật về bình đẳng nam nữ trong tuyển dụng và hỗ trợ cân bằng công việc, gia đình và Nội dung chính Khoản 2 Điều 16.3, Nghị định của Luật về bình đẳng nam nữ trong tuyển dụng và hỗ trợ cân bằng công việc, gia đình).
- Tuy nhiên, với trường hợp trực hệ dưới khác của ông bà hay trực hệ trên khác của cháu ruột bị bệnh tật, già yếu, tàn tật, hay ở độ tuổi vị thành niên nên người lao động đã đăng ký phải chăm sóc, thì chủ doanh nghiệp phải chấp thuận cho nghỉ phép chăm sóc gia đình (Phần sau Khoản 2 Điều 16.3, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

◆ Đăng ký nghỉ phép chăm sóc gia đình

▷ Cách thức đăng ký

- Người lao động muốn đăng ký nghỉ phép chăm sóc gia đình phải nộp lên chủ doanh nghiệp văn bản (bao gồm cả văn bản điện tử) có ghi ngày dự kiến nghỉ phép để chăm sóc, họ tên, ngày tháng năm sinh của đối tượng người thân trong gia đình sẽ chăm sóc trong kỳ nghỉ phép để chăm sóc gia đình, ngày tháng năm đăng ký nghỉ phép để chăm sóc gia đình, người đăng ký (Khoản 10 Điều 22.2, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình và Khoản 4 Điều 16.2, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

Giảm giờ làm để chăm sóc gia đình

◆ Đối tượng và thời gian giảm giờ làm để chăm sóc gia đình

▷ Đối tượng giảm giờ làm

- Chủ doanh nghiệp phải chấp thuận cho người lao động đăng ký giảm giờ làm do một trong những lý do dưới đây (Nội dung chính Khoản 1 Điều 22.3, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
 - Người lao động cần chăm sóc gia đình vì người thân bị bệnh tật, tai nạn, già yếu
 - Người lao động phải chăm sóc sức khỏe của mình vì bản thân bị bệnh hay bị thương do tai nạn
 - Người lao động từ 55 tuổi trở lên chuẩn bị cho việc nghỉ hưu
 - Vì việc học của người lao động

▷ Thời gian giảm giờ làm

- Thời gian giảm giờ làm giới hạn trong vòng 1 năm. Tuy nhiên, người lao động thuộc Điểm 1 đến Điểm 3 Khoản 1, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình nếu có lý do hợp lý thì có thể gia hạn thêm thời gian giảm giờ làm trong vòng 2 năm (Khoản 4 Điều 22.3, Luật về công bằng

trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

▷ Thời gian làm việc sau khi giảm giờ làm

- Trường hợp chủ doanh nghiệp chấp thuận cho người lao động giảm giờ làm, sau khi giảm, thời gian làm mỗi tuần phải từ 15 giờ trở lên và không được quá 30 giờ (Khoản 3 Điều 22.3, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
- Chủ doanh nghiệp không được yêu cầu người lao động đang giảm giờ làm làm thêm giờ ngoài thời gian làm việc đã giảm. Tuy nhiên, nếu người lao động tự đưa ra yêu cầu làm thêm giờ một cách công khai thì chủ doanh nghiệp có thể yêu cầu làm thêm giờ tối đa một tuần 12 giờ (Khoản 3 Điều 22.4, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

▷ Chế tài khi vi phạm

- Chủ doanh nghiệp sa thải hay có đãi ngộ bất lợi khác đối với người lao động, hay gây khó khăn trong khi làm việc vì lý do người lao động giảm giờ làm để chăm sóc gia đình bị phạt tù lên đến 3 năm hoặc phạt tiền lên đến 30 triệu won (Điều 7 và Điều 8 Khoản 2 Điều 37, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
- Người lao động đang giảm giờ làm để chăm sóc gia đình không tự đưa ra yêu cầu làm thêm giờ một cách công khai nhưng chủ doanh nghiệp yêu cầu làm thêm giờ thì bị phạt đến dưới 10 triệu won (Khoản 3 Điều 37, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

◆ Giới hạn giảm giờ làm để chăm sóc gia đình

▷ Lý do giới hạn

- Nếu thuộc một trong những trường hợp dưới đây, thì không được phép giảm giờ làm để chăm sóc gia đình (Phần sau Khoản 1 Điều 22.3, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình và Điều 16.8, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng

- giữa công việc, gia đình).
- Người lao động đăng ký khi thời gian làm việc liên tục tại công ty tính đến ngày trước ngày dự kiến bắt đầu giảm giờ làm để chăm sóc gia đình là dưới 6 tháng
 - Trường hợp chủ doanh nghiệp đã đăng ký tìm người lên cơ quan ổn định việc làm, có nỗ lực trong tuyển dụng người thay thế trên 14 ngày nhưng vẫn không tuyển được người thay thế (Ngoại trừ trường hợp người đứng đầu cơ quan ổn định việc làm đã giới thiệu nhưng chủ doanh nghiệp từ chối tuyển dụng từ 2 lần trở lên mà không có lý do chính đáng)
 - Trường hợp chủ doanh nghiệp chứng minh được do tính chất công việc của người lao động đăng ký giảm giờ làm để chăm sóc gia đình, nếu tiến hành phân chia lại thời gian làm việc sẽ gây khó khăn cũng như dẫn đến trở ngại lớn trong vận hành kinh doanh bình thường của công ty
 - Người lao động đăng ký khi chưa được 2 năm kể từ ngày kết thúc giảm giờ làm để chăm sóc gia đình đến ngày đăng ký

▷ Thỏa thuận phương án thay thế

- Trường hợp chủ doanh nghiệp không chấp thuận giảm giờ làm vì lý do trên, phải thông báo đến người lao động lý do này bằng văn bản và tiến hành thảo luận với người lao động có thể hỗ trợ thông qua cách xử lý khác như sử dụng kỳ nghỉ tạm thời (Khoản 2 Điều 22.3, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

◆ **Đăng ký giảm giờ làm để chăm sóc gia đình**

▷ Cách thức đăng ký

- Người lao động muốn đăng ký giảm giờ làm để chăm sóc gia đình ít nhất 30 ngày trước ngày dự kiến bắt đầu giảm giờ làm để chăm sóc gia đình (sau đây gọi là “ngày dự kiến bắt đầu giảm giờ làm để chăm sóc gia đình”) phải nộp cho chủ doanh nghiệp văn bản (bao gồm văn bản điện tử) có ghi lý do đăng ký giảm giờ làm để chăm sóc gia đình, ngày dự kiến giảm giờ làm để chăm sóc gia đình, ngày dự kiến kết thúc giảm giờ làm để chăm sóc gia đình (sau đây gọi là “ngày dự kiến kết thúc giảm giờ làm để chăm sóc gia đình”), thời gian bắt

đầu, kết thúc công việc trong giai đoạn giảm giờ làm để chăm sóc gia đình, ngày đăng ký giảm giờ làm để chăm sóc gia đình và người đăng ký (Khoản 1 Điều 22.3, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình và Khoản 1 Điều 16.7, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

- Trường hợp người lao động đăng ký giảm giờ làm để chăm sóc gia đình sau thời hạn đăng ký trên thì chủ doanh nghiệp trong vòng 30 ngày kể từ ngày đăng ký phải chỉ định ngày bắt đầu giảm giờ làm để chăm sóc gia đình và cho phép giảm giờ làm để chăm sóc gia đình (Khoản 2 Điều 16.7, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
- Trường hợp người lao động đã đăng ký giảm giờ làm để chăm sóc gia đình như trên nhưng trong vòng 30 ngày kể từ ngày đăng ký không nhận được thông báo cho phép giảm giờ làm để chăm sóc gia đình thì xem như chủ doanh nghiệp đã chấp thuận việc giảm giờ làm để chăm sóc gia đình như nội dung người lao động đã đăng ký (Khoản 3 Điều 16.7, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
- Chủ doanh nghiệp có thể yêu cầu người lao động đăng ký giảm giờ làm để chăm sóc gia đình cung cấp tài liệu chứng minh cho lý do như tình trạng bệnh tật người trong gia đình (Khoản 4 Điều 16.7, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

▷ Đăng ký gia hạn

- Giới hạn có thể gia hạn thời gian giảm giờ làm để chăm sóc gia đình 1 lần, người lao động muốn gia hạn thời gian giảm giờ làm để chăm sóc gia đình thì ít nhất 30 ngày trước ngày dự kiến kết thúc giảm giờ làm để chăm sóc gia đình phải nộp cho chủ doanh nghiệp văn bản (bao gồm văn bản điện tử) có ghi lý do gia hạn thời gian giảm giờ làm để chăm sóc gia đình, ngày dự kiến kết thúc giảm giờ làm để chăm sóc gia đình ban đầu, ngày dự kiến kết thúc giảm giờ làm để chăm sóc gia đình sau khi gia hạn thêm, thời gian bắt đầu và kết thúc công việc trong giai đoạn giảm giờ làm để chăm sóc gia đình, ngày đăng ký gia hạn thời gian giảm giờ làm để chăm sóc gia

đình và người đăng ký (Khoản 1 và Khoản 3 Điều 16.9, Nghị định của Luật về bình đẳng nam nữ trong tuyển dụng và hỗ trợ cân bằng công việc, gia đình).

- Trường hợp người lao động đăng ký gia hạn thời kỳ giảm thời gian làm việc để chăm sóc gia đình sau thời hạn đăng ký như trên thì chủ cơ sở kinh doanh trong vòng 30 ngày kể từ ngày đăng ký phải chỉ định thời kỳ gia hạn giảm thời gian làm việc để chăm sóc gia đình và cho phép giảm thời gian làm việc để chăm sóc gia đình (Khoản 2 Điều 16.9, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
- Chủ doanh nghiệp có thể yêu cầu người lao động đăng ký gia hạn thời gian giảm giờ làm để chăm sóc gia đình cung cấp tài liệu chứng minh cho lý do như tình trạng bệnh tật người trong gia đình (Khoản 5 Điều 16.9, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

◆ Thu hồi đăng ký giảm giờ làm để chăm sóc gia đình

▷ Thu hồi đăng ký

- Người lao động đã đăng ký giảm giờ làm để chăm sóc gia đình có thể thông báo lý do ít nhất 7 ngày trước ngày dự kiến bắt đầu giảm giờ làm để chăm sóc gia đình để thu hồi việc đăng ký đó (Khoản 1 Điều 16.10, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

▷ Vô hiệu hóa đăng ký

- Người lao động sau khi đã đăng ký giảm giờ làm để chăm sóc gia đình, nếu phát sinh một trong những lý do sau đây trước ngày dự kiến bắt đầu giảm giờ làm để chăm sóc gia đình thì xem như chưa có việc đăng ký đó. Trường hợp này người lao động phải thông báo ngay cho chủ doanh nghiệp (Khoản 2 Điều 16.10, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình và Khoản 1 Điều 22.3, Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
- Trường hợp người lao động đăng ký giảm giờ làm để chăm sóc gia đình vì lý do người thân ốm đau, tai nạn, già yếu: người thân đó tử

vong hoặc khỏi bệnh

- Trường hợp người lao động đăng ký giảm giờ làm để chăm sóc bản thân vì bản thân ốm đau, tai nạn: khi bệnh hay vết thương đó được chữa khỏi
- Trường hợp người lao động từ 55 tuổi trở lên đăng ký giảm giờ làm để chuẩn bị nghỉ hưu hay người lao động đăng ký vì lý do học tập: do lý do cá nhân có thay đổi mà hủy kế hoạch chuẩn bị nghỉ hưu hay học tập

◆ Kết thúc giảm giờ làm để chăm sóc gia đình

▷ Thông báo lý do kết thúc

- Trường hợp người lao động đang giảm giờ làm để chăm sóc gia đình phát sinh một trong những lý do sau đây thì trong vòng 7 ngày kể từ ngày phát sinh lý do đó phải thông báo việc đó cho chủ doanh nghiệp (Khoản 1 Điều 16.11, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
- Trường hợp người lao động đăng ký giảm giờ làm để chăm sóc gia đình vì lý do người thân ốm đau, tai nạn, già yếu: người thân đó tử vong hoặc khỏi bệnh
- Trường hợp người lao động đăng ký giảm giờ làm để chăm sóc bản thân vì bản thân ốm đau, tai nạn: khi bệnh hay vết thương đó được chữa khỏi
- Trường hợp người lao động từ 55 tuổi trở lên đăng ký giảm giờ làm để chuẩn bị nghỉ hưu hay người lao động đăng ký vì lý do học tập: do lý do cá nhân có sự thay đổi nên tạm dừng chuẩn bị nghỉ hưu hay học tập
- Chủ doanh nghiệp khi nhận được thông báo như trên trong vòng 30 ngày kể từ ngày nhận thông báo phải chỉ định ngày quay lại công việc trước khi giảm giờ làm để chăm sóc gia đình và thông báo cho người lao động (Khoản 2 Điều 16.11, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).

▷ Ngày kết thúc giảm giờ làm để chăm sóc gia đình

- Người lao động được xem như kết thúc giảm giờ làm để chăm sóc

- gia đình vào ngày thuộc một trong những ngày sau (Khoản 3 Điều 16.11, Nghị định của Luật về công bằng trong sử dụng lao động nam nữ và hỗ trợ cân bằng giữa công việc, gia đình).
- Người lao động đã thông báo như trên và nhận được thông báo ngày quay lại công việc trước khi giảm giờ làm để chăm sóc gia đình từ chủ doanh nghiệp: ngày trước ngày bắt đầu quay lại công việc trước khi giảm giờ làm để chăm sóc gia đình
 - Người lao động đã thông báo như trên nhưng không nhận được thông báo về ngày quay lại công việc trước khi giảm giờ làm để chăm sóc gia đình: sau 30 ngày kể từ ngày người lao động thông báo lý do
 - Người lao động không thông báo như trên: sau 37 ngày kể từ ngày phát sinh lý do như người thân cần chăm sóc đã tử vong, đã khỏi bệnh

VIII. 법제처 법나들이



산토끼의 귀향









- 고향기부의 모금·접수·활용 방안을 담은 「고향사랑 기부금에 관한 법률」을 제정하여 고향에 대한 건전한 기부문화를 조성하고, 지역공동체를 활성화하여 국가균형발전에 기여합니다.

문의 행정안전부 지역균형발전과 044-205-3505

MEMO

MEMO