



가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률 (약칭: 가사근로자법)

[시행 2022. 6. 16.] [법률 제18285호, 2021. 6. 15., 제정]

고용노동부 (고용문화개선정책과) 044-202-7467

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 가사근로자의 근로조건과 가사서비스 제공기관의 인증 등에 관한 사항을 정함으로써 가사서비스와 관련하여 양질의 일자리를 창출하고 가사근로자의 고용안정과 근로조건 향상을 도모하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "가사서비스"란 가정 내에서 이루어지는 청소, 세탁, 주방일과 가구 구성원의 보호·양육 등 가정생활의 유지 및 관리에 필요한 업무를 수행하는 것을 말한다.
2. "가사서비스 제공기관"이란 제7조에 따른 인증을 받고 이 법에 따라 가사서비스를 제공하는 기관을 말한다.
3. "가사서비스 이용자"(이하 "이용자"라 한다)란 가사서비스 제공기관과의 이용계약에 따라 가사서비스를 제공받는 사람을 말한다.
4. "가사근로자"란 가사서비스 제공기관의 사용자(「근로기준법」 제2조제1항제2호에 따른 사용자를 말한다. 이하 같다)와 근로계약을 체결하고, 이용자에게 가사서비스를 제공하는 사람을 말한다.
5. "입주가사근로자"란 가사근로자 중 이용자의 가구에 입주하여 가사서비스를 제공하는 사람을 말한다.

제3조(국가 등의 지원) ① 국가와 지방자치단체는 가사근로자의 고용안정, 권익 향상 및 일자리 창출 등을 위하여 노력하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 가사근로자의 근로조건 향상 및 건전한 가사서비스 시장의 조성을 위하여 가사서비스 제공기관 및 가사근로자에 대한 다음 각 호의 지원 시책을 마련하여 실시할 수 있다.

1. 가사서비스 제공기관의 운영 등에 필요한 자문 및 정보 제공
2. 가사근로자의 전문성 향상을 위한 교육·훈련 지원
3. 가사근로자에 대한 고충처리, 상담 등 가사근로자의 권익 증진을 위하여 필요한 사항

제4조(가사근로자의 권익 증진) ① 가사서비스 제공기관과 이용자·이용자 가족(이하 이 조에서 "이용자등"이라 한다)은 가사근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하여서는 아니 되며 가사근로자에게 휴게시간을 주는 등 적절한 근로환경을 제공하도록 노력하여야 한다.

② 가사서비스 제공기관은 가사서비스 제공과 관련하여 가사근로자와 이용자 간의 갈등 등 가사근로자가 제기하는 불편사항이나 고충 등을 처리하고 조정하기 위하여 노력하여야 하며, 가사근로자가 불편사항이나 고충 등을 제기하였다는 이유로 가사근로자에게 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

③ 이용자등은 입주가사근로자의 사생활의 자유를 침해하여서는 아니 된다.

제5조(적용 범위) 이 법은 가사서비스 제공기관과 가사근로자의 근로관계 및 가사근로자가 이용자에게 제공하는 가사서비스 이용에 관하여 적용한다.

제6조(다른 법률과의 관계) ① 이 법의 적용을 받는 가사근로자는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「최저임금법」 등 근로 관계 법령의 적용이 제외되는 가사(家事) 사용인으로 보지 아니하고, 이 법의 적용을 받는 가사근로자가 행하는 가사서비스는 「근로자퇴직급여 보장법」 등 근로 관계 법령의 적용이 제외되는 가구 내 고용활동으로 보지 아니한다.

② 가사근로자의 근로 관계에 관하여는 「근로기준법」 제17조, 제54조(입주가사근로자의 경우는 제외한다), 제55조, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항을 적용하지 아니하고, 입주가사근로자의 근로 관계에 관하여는 「근로기준법」 제50조 및 제53조를 적용하지 아니한다.

제2장 가사서비스 제공기관

제7조(가사서비스 제공기관의 인증) ① 가사서비스 제공기관을 운영하려는 자는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어 고용노동부장관에게 인증을 받아야 한다.

1. 「민법」, 「상법」 또는 그 밖의 법률에 따라 설립된 법인일 것
2. 고용 인원 등 대통령령으로 정하는 기준에 따라 가사근로자를 유급 근로자로 고용(고용하려는 경우를 포함한다)하여 가사서비스를 제공하는 영업활동을 할 것
3. 가사근로자가 가사서비스를 제공하는 과정에서 안전사고 등으로 인하여 발생할 수 있는 인적·물적 손해에 대한 배상 수단을 갖추고 있을 것
4. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제26조에 따라 고충처리위원을 두는 경우를 포함하여 가사근로자가 불편사항이나 고충 등의 처리를 요청할 수 있는 수단을 갖추고 있을 것
5. 그 밖에 운영 등의 기준에 관하여 대통령령으로 정하는 사항을 갖추어
- ② 제1항에 따라 인증을 받으려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신청하여야 한다.
- ③ 제2항에 따른 인증 신청을 받은 고용노동부장관은 인증 여부를 심사하여 그 결과를 신청인에게 통지하고, 이 법에 따른 가사서비스 제공기관으로 인증한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 공시하여야 한다.
- ④ 가사서비스 제공기관은 인증받은 사항 중 고용노동부령으로 정하는 중요사항을 변경하려면 변경인증을 받아야 하며, 그 밖의 사항을 변경하려면 변경신고를 하여야 한다.
- ⑤ 이 법에 따라 가사서비스 제공기관으로 인증받지 아니한 기관은 이 법에 따라 인증받은 가사서비스 제공기관이라고 사칭하여서는 아니 된다.
- ⑥ 제3항 및 제4항에 따른 인증심사 기준, 방법, 결과 통지 및 변경인증·변경신고 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제8조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 가사서비스 제공기관의 대표자나 임원이 될 수 없다.

1. 미성년자, 피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
3. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 면제된 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
4. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람
5. 이 법을 위반하여 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 1년이 지나지 아니한 사람
6. 제23조제2항에 따라 인증이 취소된 가사서비스 제공기관의 대표자 또는 임원이었던 사람으로서 그 인증이 취소된 날부터 2년이 지나지 아니한 사람

제9조(가사서비스 제공기관의 준수사항) ① 가사서비스 제공기관은 제7조에 따라 인증받은 사실과 제공하는 가사서비스의 종류 및 내용, 가사서비스 이용요금 산정기준, 이용절차, 그 밖에 가사서비스 이용과 관련하여 고용노동부령으로 정하는 사항을 인터넷 홈페이지에 게시하는 등 고용노동부령으로 정하는 방법으로 공개하여야 한다.

- ② 가사서비스 제공기관은 제11조제1항 및 제2항에 따른 이용계약을 체결할 때 「근로기준법」 및 이 법에서 정하는 근로조건 등에 반하는 내용이 포함되지 아니하도록 하여야 한다.
- ③ 가사서비스 제공기관 및 가사근로자는 업무상 알게 된 이용자의 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 업무 목적 외의 용도로 사용하여서는 아니 된다.

제10조(가사서비스 제공기관의 휴업 및 폐업 등) 가사서비스 제공기관은 업무를 휴업·폐업하거나 휴업한 업무를 재개하고자 하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

제3장 가사서비스의 제공

제11조(가사서비스의 이용계약) ① 가사서비스 제공기관은 이 법에 따라 가사서비스를 이용하려는 사람과 다음 각 호의 사항이 포함된 이용계약을 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다. 이하 제14조에서 같다)으로 체결하여야 한다.

1. 가사서비스의 종류
 2. 가사서비스 제공일 및 제공시간
 3. 가사근로자 휴게시간
 4. 가사근로자의 안전에 관한 사항
 5. 가사서비스 이용요금 및 이용료 지급방법
 6. 가사서비스 제공 시 안전사고 등으로 발생할 수 있는 손해의 배상에 관한 사항
 7. 그 밖에 가사서비스의 제공 및 가사근로자의 보호와 관련하여 고용노동부령으로 정하는 사항
- ② 가사서비스 제공기관은 입주하여 가사서비스를 제공하는 이용계약을 체결하는 경우 제1항 각 호의 사항 외에 다음 각 호의 사항이 이용계약에 반영되도록 하여야 한다.
1. 입주가사근로자의 기숙 공간
 2. 입주가사근로자에 대한 식사 제공
 3. 연속적인 휴게시간 보장
- ③ 가사서비스 제공기관은 제1항 및 제2항의 이용계약에 따른 가사서비스를 제공할 가사근로자에게 해당 이용계약의 내용을 미리 고지하여 가사근로자가 이용계약에 따라 가사서비스를 제공하도록 하여야 한다.
- ④ 이용자는 제1항 및 제2항에 따라 체결한 이용계약을 준수하여야 하며, 이용계약에서 정한 사항 외의 업무를 가사근로자에게 요구하여서는 아니 된다.
- ⑤ 고용노동부장관은 가사근로자의 근로조건 향상 및 건전한 가사서비스 시장의 조성을 위하여 제1항 및 제2항 각 호의 사항이 포함된 표준이용계약서를 마련하고, 가사서비스 제공기관에게 이를 사용하도록 권장할 수 있다.

제12조(아동의 보호·양육 서비스 제공 가사근로자의 결격사유) 가사서비스 제공기관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 가사근로자에게 만 12세 이하 아동의 보호·양육 서비스를 제공하게 하여서는 아니 된다.

1. 미성년자·피성년후견인 또는 피한정후견인
2. 정신질환자
3. 마약·대마 또는 향정신성의약품 중독자
4. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나(집행이 끝난 것으로 보는 경우를 포함한다) 면제된 날부터 3년이 지나지 아니한 사람
5. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람
6. 「아동복지법」 제17조 위반에 따른 같은 법 제71조제1항의 죄, 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 또는 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄를 범하여 형 또는 치료감호를 선고받고 그 형 또는 치료감호의 전부 또는 일부의 집행이 끝나거나 유예·면제된 날부터 10년이 지나지 아니한 사람
7. 「아동복지법」 제3조제7호의2에 따른 아동학대관련범죄로 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 면제된 날부터 20년이 지나지 아니한 사람
8. 「아동복지법」 제3조제7호의2에 따른 아동학대관련범죄로 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 집행유예가 확정된 날부터 20년이 지나지 아니한 사람
9. 「아동복지법」 제3조제7호의2에 따른 아동학대관련범죄로 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 날부터 10년이 지나지 아니한 사람

제13조(결격사유 확인을 위한 범죄경력 조회) ① 가사서비스 제공기관은 만 12세 이하 아동의 보호·양육 서비스를 제공할 가사근로자가 제12조제4호부터 제9호까지에 따른 결격사유에 해당하는지를 확인하기 위하여 본인의 동의를

받아 해당 소재지를 관할하는 시·도경찰청장 또는 경찰서장에게 「형의 실효 등에 관한 법률」 제6조에 따른 범죄경력조회를 요청하여야 한다. 다만, 가사근로자가 범죄경력조회 회신서를 가사서비스 제공기관에게 직접 제출한 경우에는 범죄경력조회를 한 것으로 본다.

- ② 제1항에 따라 범죄경력조회를 요청받은 시·도경찰청장 또는 경찰서장은 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.
- ③ 제1항에 따른 범죄경력조회를 요청받은 시·도경찰청장 또는 경찰서장은 제12조제4호부터 제9호까지에 따른 결격사유에 해당하는지 여부만을 통보하여야 한다.
- ④ 제1항 및 제2항에 따른 범죄경력조회 절차·범위 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제4장 가사근로자의 근로조건

제14조(근로조건의 명시) ① 가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자와 근로계약을 체결할 때에 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

- 1. 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법을 포함한다)
 - 2. 제15조에 따른 최소근로시간
 - 3. 제16조에 따른 유급휴일 및 연차 유급휴가
 - 4. 가사근로자가 제공하는 가사서비스의 종류와 내용
 - 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건에 관한 사항
- ② 가사서비스 제공기관의 사용자는 제1항 각 호의 사항이 명시된 서면을 가사근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 제1항 각 호의 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경된 경우에는 가사근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.
- ③ 근로조건과 관련하여 이 법에서 「근로기준법」의 기준과 다른 기준을 정하고 있는 경우 이 법에서 정하는 근로조건의 기준에 미치지 못하는 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.
- ④ 제3항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.

제15조(최소근로시간) ① 최소근로시간은 1주일에 15시간 이상이어야 한다. 다만, 가사근로자의 명시적인 의사가 있는 경우 또는 대통령령으로 정하는 경영상 불가피한 경우에는 1주일에 15시간 미만으로 정할 수 있다.

- ② 1주간 최소근로시간이 15시간 미만인 가사근로자에 대해서는 제16조를 적용하지 아니한다.

제16조(유급휴일 및 연차 유급휴가) ① 가사서비스 제공기관의 사용자는 가사근로자에게 「근로기준법」 제55조 및 제60조에 준하는 수준의 유급휴일 및 연차 유급휴가를 주어야 한다.

- ② 제1항에 따른 유급휴일 및 연차 유급휴가의 구체적인 산정기준과 유급휴일 및 연차 유급휴가 기간에 가사서비스 제공기관의 사용자가 가사근로자에게 지급하여야 하는 임금의 산정기준은 가사근로자가 실제 근로한 시간을 기준으로 대통령령으로 정한다.
- ③ 제1항에 따른 연차 유급휴가는 가사근로자가 청구한 시기에 주어야 한다. 다만, 가사근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장을 주는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.
- ④ 가사근로자의 연차 유급휴가에 관하여 「근로기준법」을 적용할 때 제1항 및 제2항에 따른 연차 유급휴가는 「근로기준법」 제60조제1항·제2항 및 제4항에 따른 연차 유급휴가로 본다.

제17조(입주가사근로자에 관한 특례) ① 입주가사근로자의 실제 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 제11조제1항에 따른 이용계약에서 명시한 가사서비스 제공시간을 근로한 것으로 본다.

- ② 가사서비스 제공기관은 제11조제1항 및 제2항에 따라 입주하여 가사서비스를 제공하는 이용계약을 체결하는 경우 해당 가사서비스를 제공할 장소에 입주가사근로자를 위한 기숙 공간이 있는지를 미리 확인하여야 한다.

제5장 가사서비스의 촉진

제18조(조세 감면 및 사회보험료 지원) ① 국가와 지방자치단체는 가사서비스 제공기관과 이용자에 대하여 「조세특례제한법」, 「지방세특례제한법」, 그 밖의 조세 관계 법률에서 정하는 바에 따라 국세 또는 지방세를 감면할 수 있다.

② 국가는 가사서비스 제공기관과 가사근로자에 대하여 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따른 고용보험료 및 산업재해보상보험료, 「국민건강보험법」에 따른 보험료 및 「국민연금법」에 따른 연금 보험료의 일부를 지원할 수 있다.

제19조(전산시스템의 구축·운영) ① 고용노동부장관은 가사서비스 제공기관의 가사서비스 제공 및 이용 등에 관한 정보를 종합적으로 제공하는 전산시스템을 구축하여 운영할 수 있다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 전산시스템의 운영을 위하여 필요한 경우 가사서비스 제공기관에 제9조제1항에 따른 공개 대상 정보의 제출을 요구할 수 있다. 이 경우 가사서비스 제공기관은 정당한 사유가 없으면 해당 정보를 제출하여야 한다.

제20조(가사근로자 권익 증진에 관한 중요사항 심의) 이 법에 따른 가사근로자의 권익 증진에 관한 다음 각 호의 사항은 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회(이하 이 조에서 “고용정책심의회”라 한다)의 심의를 거쳐야 한다.

1. 가사근로자의 고용안정과 근로조건 향상에 관한 중요 정책의 수립 및 제도개선에 관한 사항
2. 그 밖에 고용정책심의회 위원장이 가사근로자의 권익 증진에 관하여 회의에 부치는 사항

제6장 조사·감독 등

제21조(실태조사) ① 고용노동부장관은 가사서비스의 품질 향상과 가사근로자의 근로조건 개선을 위하여 필요한 경우에는 가사서비스 제공기관의 운영 현황, 가사서비스 이용자 만족도 등에 대한 실태조사를 실시할 수 있다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 필요한 경우 가사서비스 제공기관에 자료 제출이나 의견 진술 등을 요구할 수 있다. 이 경우 요구를 받은 가사서비스 제공기관은 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

③ 제1항에 따른 실태조사와 제2항에 따른 자료 제출의 요구방법 및 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제22조(지도 및 감독 등) ① 고용노동부장관은 가사서비스 제공기관에 대하여 감독상 필요할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 관계 공무원으로 하여금 가사서비스 제공기관의 사무실, 그 밖에 필요한 장소에 출입하여 장부, 서류, 그 밖의 물건을 검사하게 하거나 관계인에게 질문을 하게 할 수 있고, 해당 기관에 대하여 그 업무에 관하여 보고하도록 명하거나 관계 서류 등의 자료를 제출하도록 명할 수 있다.

② 제1항에 따라 출입·검사를 하는 공무원은 그 권한을 나타내는 증표를 지니고 이를 관계인에게 제시하여야 한다.

제23조(시정명령 및 인증 취소) ① 고용노동부장관은 가사서비스 제공기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 시정을 명할 수 있다.

1. 제4조제2항을 위반하여 가사근로자에게 불이익한 조치를 한 경우
2. 제7조제1항에 따른 인증 요건에 맞지 아니하게 된 경우
3. 제9조제1항을 위반하여 공개 대상 정보를 공개하지 아니하거나 거짓으로 정보를 공개한 경우
4. 제9조제2항을 위반하여 「근로기준법」 및 이 법에서 정하는 근로조건 등에 반하는 내용이 포함된 이용계약을 체결한 경우
5. 제11조제1항 및 제2항을 위반하여 이용계약을 체결하지 아니하고 가사근로자에게 가사서비스를 제공하게 하거나 이용계약 시 포함하여야 할 사항을 포함하지 아니하고 이용계약을 체결한 경우

6. 제12조를 위반하여 가사근로자에게 만 12세 이하 아동의 보호·양육 서비스를 제공하게 한 경우
7. 가사근로자에게 제15조제1항에 따른 최소근로시간을 보장하지 아니한 경우. 다만, 같은 항 단서에 해당하는 경우는 제외한다.
8. 제19조제2항에 따른 정보 제출 요구에 정당한 사유 없이 따르지 아니한 경우 또는 거짓 정보를 제출한 경우
9. 제21조제2항에 따른 자료 제출 또는 의견 진술 요구에 정당한 사유 없이 따르지 아니한 경우 또는 거짓 자료를 제출하거나 거짓 의견을 진술한 경우
10. 정당한 사유 없이 제22조제1항에 따른 출입·검사를 거부·방해 또는 기피한 경우, 질문에 대하여 진술을 거부하거나 거짓으로 진술한 경우 및 보고 또는 자료 제출 명령에 따르지 아니하거나 거짓된 보고 또는 자료 제출을 한 경우
- ② 고용노동부장관은 가사서비스 제공기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 인증을 취소할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제4호에 해당하는 경우에는 인증을 취소하여야 한다.
 1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 인증을 받은 경우
 2. 제1항에 따른 시정명령에 따르지 아니한 경우
 3. 폐업을 하거나, 인증을 받은 후 정당한 사유 없이 1년 이상 휴업한 경우
 4. 가사서비스 제공기관의 대표자 또는 임원이 제8조 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우
 5. 그 밖에 정상적인 가사서비스 제공이 현저하게 곤란하다고 판단되는 경우
- ③ 고용노동부장관은 제2항제4호에 해당하는 사유로 가사서비스 제공기관의 인증을 취소하여야 할 때에는 미리 해당 대표자 또는 임원을 바꾸어 임명할 기간을 1개월 이상 주어야 한다.
- ④ 고용노동부장관은 제2항에 따라 가사서비스 제공기관의 인증을 취소하려는 경우에는 청문을 하여야 한다.
- ⑤ 제2항에 따라 인증이 취소된 가사서비스 제공기관은 인증이 취소된 날부터 2년 이내에는 다시 인증을 받을 수 없다.
- ⑥ 제1항에 따른 시정명령 및 제2항에 따른 인증 취소의 구체적 기준 및 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제24조(권한 또는 업무의 위임·위탁) ① 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방자치단체의 장 또는 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

- ② 고용노동부장관은 다음 각 호의 업무를 대통령령으로 정하는 바에 따라 관련 전문기관 또는 단체에 위탁할 수 있다.
 1. 제19조제1항에 따른 전산시스템의 구축·운영
 2. 제21조제1항에 따른 실태조사
 3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 업무
- ③ 국가는 제2항에 따라 위탁받은 기관 또는 단체에 그 위탁 업무의 처리에 드는 비용을 지원할 수 있다.
- ④ 제2항에 따라 위탁받아 업무를 수행하거나 수행하였던 사람은 업무상 알게 된 비밀을 누설하거나 업무 목적 외의 용도로 사용하여서는 아니 된다.

제25조(벌칙 적용에서 공무원 의제) 제24조제2항에 따라 고용노동부장관으로부터 위탁받은 업무에 종사하는 관련 전문기관 또는 단체의 임직원은 「형법」 제129조부터 제132조까지에 따른 벌칙을 적용할 때에는 공무원으로 본다.

제7장 벌칙

제26조(벌칙) ① 제16조제1항 또는 제3항을 위반하여 유급휴일 및 연차 유급휴가를 주지 아니하거나 가사근로자가 청구한 시기에 연차 유급휴가를 주지 아니한 자(같은 조 제3항 단서에 따른 경우는 제외한다)는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

- ② 제9조제3항 또는 제24조제4항을 위반하여 업무상 알게 된 비밀을 누설하거나 업무 목적 외의 용도로 사용한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제7조제5항을 위반하여 이 법에 따라 인증받은 가사서비스 제공기관임을 사칭한 자
2. 제14조제1항 또는 제2항을 위반하여 근로계약에 해당 사항을 명시하지 아니하거나 해당 사항이 명시된 서면을 교부하지 아니한 자

제27조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인의 대리인, 사용인, 그 밖의 근로자가 그 법인의 업무에 관하여 제26조의 위반 행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인에게도 해당 조문의 벌금을 과(科)한다. 다만, 법인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제28조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제7조제4항을 위반하여 변경인증을 받지 아니하거나 변경신고를 하지 아니한 가사서비스 제공기관
2. 제11조제1항 및 제2항을 위반하여 이용계약을 체결하지 아니하고 가사근로자에게 가사서비스를 제공하게 하거나 이용계약 시 포함하여야 할 사항을 포함하지 아니하고 이용계약을 체결한 가사서비스 제공기관
3. 제12조를 위반하여 만 12세 이하 아동의 보호·양육 서비스를 제공하게 한 가사서비스 제공기관
4. 정당한 사유 없이 제22조제1항에 따른 출입·검사를 거부·방해 또는 기피한 자, 질문에 대하여 진술을 거부하거나 거짓으로 진술한 자 및 보고 또는 자료 제출을 하지 아니하거나 거짓된 보고 또는 자료 제출을 한 자

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제10조를 위반하여 휴업·폐업 등의 신고를 하지 아니한 가사서비스 제공기관
2. 제19조제2항에 따른 정보 제출 요구에 정당한 사유 없이 따르지 아니하거나 거짓 정보를 제출한 자
3. 제21조제2항에 따른 자료 제출 또는 의견 진술 요구에 정당한 사유 없이 따르지 아니하거나 거짓 자료를 제출 또는 거짓 의견을 진술한 자

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

부칙 <제18285호, 2021. 6. 15.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ① 고용정책 기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조제2항에 제8호의2를 다음과 같이 신설한다.

8의2. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제20조 각 호의 사항

② 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조의2제1항에 제17호를 다음과 같이 신설한다.

17. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」