



진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 (약칭: 진폐예방법)

[시행 2023. 8. 8.] [법률 제19613호, 2023. 8. 8., 일부개정]

고용노동부 (산재보상정책과) 044-202-8839, 8832

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 진폐(塵肺)의 예방과 분진작업(粉塵作業)에 종사하는 근로자에 대한 건강관리를 강화하고, 진폐에 걸린 근로자 및 그 유족에 대한 위로금의 지급에 관한 사항을 정하여 근로자의 건강 보호와 복지 증진에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2008. 3. 21., 2010. 6. 4.>

1. "진폐"란 분진을 흡입하여 폐에 생기는 섬유증식성(纖維增殖性) 변화를 주된 증상으로 하는 질병을 말한다.
2. "합병증"이란 진폐와 합병된 폐결핵이나 그 밖에 진폐의 진행 과정에 따라 생기는 진폐와 밀접한 관계가 있다고 인정되는 질병으로서 고용노동부령으로 정하는 것을 말한다.
3. "분진작업"이란 토석·암석 또는 광물을 취급하는 작업 중 그 작업에 종사하는 근로자가 진폐에 걸릴 우려가 있는 것으로서 대통령령으로 정하는 작업을 말한다.
4. "근로자"란 「근로기준법」 제2조에 따른 근로자로서 분진작업에 종사하는 자를 말한다.
5. "사업주"란 분진작업을 행하는 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)에서 근로자를 사용하는 자를 말한다.

제3조(적용 범위) 이 법은 대통령령으로 정하는 분진작업을 하는 사업에 대하여 적용한다.

제2장 진폐의 예방

제4조(진폐 예방 등에 관한 계획) ① 고용노동부장관은 진폐를 예방하고 진폐에 걸린 근로자(이하 "진폐근로자"라 한다)를 보호하기 위한 계획(이하 "진폐 예방 등에 관한 계획"이라 한다)을 세워야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 삭제 <2009. 2. 6.>

제5조 삭제 <2009. 2. 6.>

제6조(진폐심사의사) ① 제18조제1항에 따른 진폐관리구분의 판정이나 그 밖에 진폐에 관한 의학적인 전문 사항에 관하여 자문하기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부 또는 「산업재해보상보험법」에 따른 근로복지공단에 진폐심사의사를 둘 수 있다. <개정 2008. 3. 21., 2009. 2. 6., 2010. 6. 4.>

② 진폐심사의사의 수와 자격·위촉 절차·임무 및 수당 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2008. 3. 21.>

[제목개정 2008. 3. 21.]

제7조 삭제 <2016. 1. 27.>

제7조의2 삭제 <2016. 1. 27.>

제8조(진폐의 예방) 사업주와 근로자는 진폐의 예방을 위하여 「산업안전보건법」과 「광산안전법」에서 정하는 조치 외에 분진의 발산 방지 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 지켜야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2016. 1. 6.>

제9조(교육) ① 사업주는 상시 분진작업에 종사하는 근로자에게 진폐의 예방 및 건강관리를 위하여 필요한 교육을 실시하여야 한다. <개정 2008. 3. 21.>

② 제1항에 따른 교육의 내용·횟수 및 교육 시간에 관하여는 대통령령으로 정한다. <신설 2008. 3. 21.>

제3장 건강관리

제1절 건강진단

제10조(채용 시 건강진단) ① 사업주는 분진작업에 종사할 근로자를 채용할 때에는 그 근로자가 취업하기 전에 건강진단을 실시하여야 한다. 다만, 채용할 때 건강진단의 검사항목을 포함하는 건강진단을 받은 후 6개월이 지나지 아니하고 건강진단결과를 기재한 서류를 제출한 근로자에 대하여는 이를 실시하지 아니할 수 있다. <개정 2008. 3. 21.>

② 제1항에 따른 채용 시 건강진단의 내용, 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

제11조(정기 건강진단) ① 사업주는 분진작업에 종사하는 근로자에 대하여 매년 1회 이상 정기 건강진단을 실시하여야 한다. 다만, 제10조 또는 제12조에 따른 채용 시 건강진단 또는 임시 건강진단을 받은 자에 대하여는 그 연도에는 정기 건강진단을 실시하지 아니할 수 있다.

② 제1항에 따른 정기 건강진단의 내용, 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

제12조(임시 건강진단) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 근로자에 대하여 임시 건강진단을 실시하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 합병증으로 1년 이상 요양을 위하여 휴직한 근로자가 복직이 가능하다는 의사의 소견서를 제출하고 복직을 신청한 경우
2. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사유가 발생한 경우

② 제1항에 따른 임시 건강진단의 내용, 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

제13조(이직자 건강진단) ① 고용노동부장관은 고용노동부령으로 정하는 기간 이상 분진작업에 종사한 근로자가 이직 후에 이직자 건강진단을 신청하면 이직자 건강진단을 실시하여야 한다. 다만, 제11조 또는 제12조에 따른 정기 건강진단 또는 임시 건강진단을 받은 후 1년 이내에 이직한 자에 대하여는 이직자 건강진단을 실시하지 아니할 수 있다. <개정 2010. 5. 20., 2010. 6. 4.>

② 제1항에 따른 이직자 건강진단의 신청 절차와 내용, 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

제14조(근로자의 건강진단을 받을 의무) 근로자는 다른 건강진단기관으로부터 건강진단을 받아 그 결과를 제출하는 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우 외에는 제10조부터 제12조까지의 규정에 따른 건강진단을 받아야 한다. <개정 2008. 3. 21.>

제15조(건강진단기관) ① 제10조부터 제13조까지의 규정에 따른 건강진단은 대통령령으로 정하는 인력과 시설을 보유한 의료기관으로서 고용노동부장관의 지정을 받은 자(이하 "건강진단기관"이라 한다)가 실시한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 제1항에 따른 지정을 받으려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 지정신청을 하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 지정신청한 자를 건강진단기관으로 지정하면 고용노동부령으로 정한 사항이 적힌 건강진단기관 지정서를 내주어야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

④ 고용노동부장관은 건강진단기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소하거나 6개월 이내의 기간을 정하여 그 업무의 정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호에 해당할 때에는 그 지정을 취소하여야 한다. <개정 2010. 5. 20., 2010. 6. 4.>

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 제1항에 따른 건강진단기관 지정 요건을 갖추지 못한 경우

3. 제3항에 따라 지정 받은 사항을 위반하여 건강진단 업무를 한 경우
 4. 건강진단결과(「산업재해보상보험법」 제91조의6제2항에 따른 진단결과를 포함한다)를 거짓으로 작성하여 제출한 경우
 5. 건강진단비용(「산업재해보상보험법」 제91조의6제4항에 따른 진단비용을 포함한다)을 부당하게 청구한 경우
 6. 제15조의2에 따른 평가를 2회 이상 받지 아니하거나 평가의 실시결과 불합격한 경우
 7. 그 밖에 건강진단의 실시방법 등이 부적정하여 대통령령으로 정하는 사유에 해당되는 경우
 - ⑤ 제4항에 따라 건강진단기관의 지정이 취소된 자는 지정이 취소된 날부터 2년간 건강진단기관으로 다시 지정받을 수 없다.
 - ⑥ 건강진단기관은 제3항에 따른 지정서에 적힌 사항이 변경된 경우에는 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>
 - ⑦ 제1항부터 제6항까지의 규정에 따른 건강진단기관의 지정·지정취소·변경신고 절차, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>
- [전문개정 2008. 3. 21.]

제15조의2(건강진단기관에 대한 평가 등) ① 고용노동부장관은 건강진단의 정확성과 신뢰성을 확보하기 위하여 건강진단기관의 건강진단·분석능력에 대한 평가를 실시할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 평가 결과를 고려하여 건강진단기관 임직원에 대한 지도·교육을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 제1항과 제2항에 따른 평가 및 지도·교육의 방법·절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

[본조신설 2008. 3. 21.]

제16조(건강진단 결과의 제출 등) ① 건강진단기관이 제10조부터 제12조까지의 규정에 따른 건강진단을 하면 흉부 엑스선 사진과 개인별 건강진단 결과표를 사업주에게 보내야 한다. 이 경우 제11조와 제12조에 따른 건강진단을 실시한 결과 진폐의 소견이 있는 근로자가 있으면 그 근로자의 흉부 엑스선 사진 및 개인별 건강진단 결과표와 고용노동부령으로 정하는 서류를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 사업주는 제11조에 따라 건강진단을 실시하면 건강진단 실시 집계표를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 건강진단기관이 제13조에 따른 건강진단을 하면 개인별 건강진단 결과표를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. 이 경우 진폐의 소견이 있는 자가 있으면 진폐의 소견이 있는 자의 흉부 엑스선 사진 및 개인별 건강진단 결과표와 고용노동부령으로 정하는 서류를 제출하여야 한다.<개정 2010. 6. 4.>

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 개인별 건강진단 결과표 및 건강진단 실시 집계표의 서식, 제출 기간, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 6. 4.>

제17조(「산업안전보건법」에 따른 건강진단과의 관계) 이 법의 적용을 받는 사업의 사업주가 건강진단을 실시하면 그 범위에서 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지의 규정에 따른 건강진단을 실시하지 아니할 수 있다. <개정 2019. 1. 15.>

제2절 진폐근로자의 보호

제18조(진폐관리구분의 판정 및 통지) ① 고용노동부장관은 제16조제1항 후단에 따라 흉부 엑스선 사진 및 개인별 건강진단 결과표와 고용노동부령으로 정하는 서류를 받으면 건강진단을 받은 자가 별표 1의 제1종부터 제4종까지에 해당하는지를 판정(이하 “진폐관리구분판정”이라 한다)하고, 그 결과를 건강진단기관, 사업주 및 해당 근로자에게 알려야 한다. <개정 2010. 5. 20., 2010. 6. 4., 2016. 1. 27.>

② 삭제 <2016. 1. 27.>

③ 고용노동부장관이 진폐관리구분판정의 결과를 사업주에게 알릴 때에는 흉부 엑스선 사진과 개인별 건강진단 결과표를 함께 보내야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

④ 진폐관리구분판정의 세부 기준, 방법, 절차, 그 밖에 진폐관리구분판정에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

제19조(진폐관리구분판정에 대한 심사 청구) ① 제18조제1항에 따른 고용노동부장관의 진폐관리구분판정에 이의가 있는 자는 그 판정 통지를 받은 날부터 90일 이내에 고용노동부장관에게 심사를 청구할 수 있다. <개정 2008. 3. 21., 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 심사 청구를 받으면 제6조에 따른 진폐심사의사 3명 이상에게 자문하여 결정하여야 한다. <개정 2008. 3. 21., 2010. 6. 4.>

③ 제1항 및 제2항에 따른 심사 청구의 방법 및 절차, 그 밖에 심사에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2008. 3. 21., 2010. 6. 4.>

[제목개정 2008. 3. 21.]

제20조(건강관리수첩의 발급) ① 고용노동부장관은 제13조제1항에 따른 이직자 건강진단을 받은 근로자에게 건강관리수첩을 발급하여야 한다. <개정 2008. 3. 21., 2010. 6. 4.>

② 제1항에 따른 건강관리수첩의 발급 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4.>

제21조(진폐근로자에 대한 조치) ① 사업주는 합병증이 있거나 별표 1에 따른 진폐관리구분의 제3종 또는 제4종에 해당하고 건강진단기관이 대통령령으로 정하는 기준에 해당한다고 인정하는 자를 분진작업에 종사하게 하려고 채용하여서는 아니 된다. <개정 2010. 5. 20.>

② 고용노동부장관은 진폐근로자 중 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 자를 분진작업이 아닌 작업에 종사하도록 조치(이하 "작업전환조치"라 한다)할 것을 사업주에게 권고하거나 지시할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 진폐근로자의 작업장소 변경, 근로시간의 단축, 그 밖에 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

④ 정부는 진폐로 퇴직한 근로자에 대한 직업훈련 실시 등 직업안정에 필요한 시책을 강구하여야 한다.

제22조(작업전환조치된 자에 대한 보호) ① 사업주는 제21조제2항에 따른 권고 또는 지시에 따라 작업전환조치가 된 자가 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 작업전환조치 전에 근무한 기간에 대한 퇴직금 지급을 청구하면 「근로기준법」 제34조에 따른 퇴직금을 지급하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 사업주는 제1항에 따른 퇴직금의 지급을 이유로 해당 근로자를 해고하여서는 아니 된다.

③ 사업주는 제1항에 따른 퇴직금의 지급을 이유로 해당 근로자의 계속근로연수의 산정에 관하여 불이익한 처우를 하지 못한다. 다만, 퇴직금 산정의 경우에는 그러하지 아니하다.

제4장 진폐근로자 보호 사업 등

제1절 진폐근로자 보호 사업

제23조(진폐근로자 보호 사업) ① 고용노동부장관은 진폐의 예방과 진폐근로자의 생활 및 건강 보호에 필요한 사업을 수행할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 제1항에 따른 사업의 내용, 수행 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제2절 진폐위로금의 지급

제24조(진폐위로금의 종류와 지급 사유) ① 이 법에 따른 진폐위로금의 종류는 다음과 같다. <개정 2010. 5. 20.>

1. 작업전환수당
2. 진폐재해위로금
3. 삭제 <2010. 5. 20.>

② 제1항제1호에 따른 작업전환수당은 근로자가 제21조제2항에 따라 작업전환되는 경우에 지급한다.

③ 제1항제2호에 따른 진폐재해위로금은 「산업재해보상보험법」 제91조의8의 진폐판정에 따른 진폐장해등급(이하 “진폐장해등급”이라 한다)이 결정된 근로자에게 지급한다. 다만, 진폐장해등급이 결정되지 아니한 근로자가 진폐로 사망한 경우에는 「산업재해보상보험법」 제91조의4제3항에 따라 진폐유족연금을 산정할 때 결정되는 진폐장해등급을 기준으로 그 유족에게 지급한다. <개정 2010. 5. 20.>

④ 제3항 단서에 따라 진폐재해위로금을 받을 수 있는 유족의 범위는 「산업재해보상보험법」 제5조제3호 및 제65조를 준용한다. <개정 2010. 5. 20.>

⑤ 삭제 <2010. 5. 20.>

제24조의2(관계 기관 등에 대한 협조요청) ① 고용노동부장관은 제24조에 따른 진폐위로금 지급을 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자료의 제공 또는 관계 전산망의 이용(이하 “자료제공등”이라 한다)을 해당 각 호의 자에게 각각 요청할 수 있다. 이 경우 자료제공등을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다. <개정 2017. 7. 26.>

1. 「국민건강보험법」 제13조에 따른 국민건강보험공단의 이사장에게 진폐위로금 지급신청인(유족이 신청한 경우 사망한 근로자)의 국민건강보험 가입·납입자료
2. 「국민연금법」 제24조에 따른 국민연금공단의 이사장에게 진폐위로금 지급신청인(유족이 신청한 경우 사망한 근로자)의 국민연금 가입·납입자료
3. 고용노동부장관에게 진폐위로금 지급신청인(유족이 신청한 경우 사망한 근로자)의 고용보험 가입·납입자료
4. 행정안전부장관, 지방자치단체의 장에게 진폐위로금 지급신청인의 주민등록등본·초본
5. 법원행정처장, 지방자치단체의 장에게 진폐위로금 지급신청인의 가족관계등록자료(가족관계증명서, 혼인관계증명서, 기본증명서, 입양관계증명서, 친양자입양관계증명서)

② 제1항에 따른 자료제공등에 대하여는 수수료나 사용료 등을 면제한다.

[본조신설 2016. 1. 27.]

제24조의3(개인정보의 보호) ① 고용노동부장관은 제24조의2제1항에 따른 자료제공등을 요청하는 경우 업무에 필요한 최소한의 정보만을 요청하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제24조의2제1항에 따른 자료제공등을 요청하는 경우 담당자 보안교육 등 사업주, 근로자 또는 그 유족 등의 개인정보에 대한 보호대책을 마련하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제24조의2제1항에 따른 자료제공등을 요청하는 경우 사전에 정보주체의 동의를 받아야 한다.

④ 고용노동부장관은 제24조의2에 따라 제공받은 자료를 이용하는 경우 진폐위로금 지급 등 그 목적을 달성하였을 때에는 지체 없이 해당 자료를 파기하여야 한다.

⑤ 제24조의2제1항 각 호의 개인정보는 고용노동부장관 또는 고용노동부장관으로부터 권한을 위임받은 기관에서 진폐위로금 지급 업무를 담당하는 자 중 해당 기관의 장으로부터 개인정보 취급승인을 받은 자만 취급할 수 있다.

⑥ 이 법에 따른 업무에 종사하거나 종사하였던 자는 누구든지 업무 수행과 관련하여 알게 된 사업주, 근로자 또는 그 유족 등의 정보를 누설하거나 다른 용도로 사용하여서는 아니 된다.

⑦ 제2항에 따른 보안교육 등 개인정보 보호대책 마련, 제3항에 따른 정보주체에 대한 사전 동의 방법, 제4항에 따른 목적을 달성한 정보의 파기 시기 및 방법, 제5항에 따른 개인정보 취급승인의 절차 등에 필요한 세부적인 사항은 고용노동부장관이 정한다.

[본조신설 2016. 1. 27.]

- 제25조(위로금의 지급 기준)** ① 제24조제1항제1호에 따른 작업전환수당은 「근로기준법」에 따른 해당 근로자의 평균임금의 70일분의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 금액으로 한다. <개정 2010. 6. 4.>
- ② 제24조제1항제2호에 따른 진폐재해위로금은 「산업재해보상보험법」 제5조제2호, 제36조제3항·제4항 및 제6항부터 제8항까지에 따른 평균임금에 별표 2에 따른 진폐장해등급별 지급일수를 곱한 금액으로 한다. <개정 2010. 5. 20., 2023. 8. 8.>
- ③ 삭제 <2010. 5. 20.>

- 제26조(손해배상 청구권 등과의 관계)** 제24조제1항제2호에 따른 진폐재해위로금은 근로자 또는 그 유족이 「민법」이나 그 밖의 법령에 따른 손해배상 청구를 갈음하여 진폐재해위로금의 지급을 청구하는 경우에만 지급한다. 다만, 다음 각 호의 경우에는 지급을 청구할 수 없다. <개정 2010. 5. 20.>
1. 「산업재해보상보험법」 제78조에 따른 장해특별급여 또는 제79조에 따른 유족특별급여를 받은 경우
 2. 사업주와의 합의에 따라 진폐에 따른 장해, 퇴직 또는 사망에 대한 보상금을 받은 경우. 다만, 가중 장해가 발생한 경우에는 그러하지 아니하다.

제5장 보칙

- 제27조(양도 등의 금지)** 제24조에 따른 위로금을 받을 권리는 양도하거나 담보 또는 압류의 대상으로 할 수 없다.
- 제28조(시효)** 제24조에 따른 위로금을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 소멸시효가 완성된다.
- 제29조(신고)** 사업주가 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관에게 신고할 수 있다. 이 때에는 사업주는 신고를 이유로 그 근로자에 대하여 해고, 그 밖의 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다. <개정 2010. 6. 4.>
- 제30조(기록의 보존)** 사업주는 제10조부터 제12조까지의 규정에 따른 건강진단 결과의 기록과 흉부 엑스선 사진 및 제21조제2항에 따른 고용노동부장관의 작업전환조치 지시와 처리 결과에 관한 서류를 7년간 보존하여야 한다. 다만, 흉부 엑스선 사진의 경우 의료 관계 법령에 따라 건강진단기관이 보존하고 있는 동안은 사업주가 보존하고 있는 것으로 본다. <개정 2010. 6. 4.>
- 제31조(보고·출석 등의 의무)** 사업주나 근로자는 이 법의 시행에 관하여 고용노동부장관이 요구하면 지체 없이 필요한 사항을 보고하거나 출석·답변하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>
- 제31조의2(비밀엄수의 의무)** 제6조에 따른 진폐심사의사는 업무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다. [본조신설 2008. 3. 21.]
- 제31조의3(청문)** 고용노동부장관은 제15조제4항에 따라 건강진단기관의 지정을 취소하는 경우에는 청문을 실시하여야 한다. [전문개정 2016. 1. 27.]
- 제32조(권한의 위임 및 위탁)** 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법에 규정된 권한의 일부를 소속 기관의 장에게 위임하거나 「산업재해보상보험법」에 따른 근로복지공단과 「한국산업안전보건공단법」에 따른 한국산업안전보건공단에 위탁할 수 있다. <개정 2008. 3. 21., 2010. 6. 4.> [제목개정 2008. 3. 21.]
- 제32조의2(벌칙 적용 시의 공무원 의제)** 제6조에 따른 진폐심사의사와 제32조에 따른 공단의 임직원은 「형법」 제127조 및 제129조부터 제132조까지의 규정에 따른 벌칙을 적용할 때에는 공무원으로 본다.

[본조신설 2008. 3. 21.]

제6장 벌칙

제32조의3(벌칙) 제24조의3제6항을 위반한 자는 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.

[본조신설 2016. 1. 27.]

제33조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 제10조부터 제12조까지의 규정을 위반하여 건강진단을 실시하지 아니한 자
2. 제21조제1항을 위반하여 진폐근로자를 분진작업에 종사하게 하려고 채용하거나 제21조제2항에 따른 고용노동부장관의 작업전환조치 지시를 위반한 자
3. 제22조를 위반하여 근로자의 청구에도 불구하고 퇴직금을 지급하지 아니한 자 또는 퇴직금 지급을 이유로 그 근로자를 해고하거나 계속근로연수의 산정에 불이익한 처우를 한 자
4. 제29조에 따른 신고를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익한 처우를 한 자

제34조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2008. 3. 21., 2009. 2. 6., 2010. 6. 4.>

1. 삭제 <2016. 1. 27.>
2. 제16조제1항 및 제3항을 위반하여 건강진단의 실시 결과를 거짓으로 작성하거나 고용노동부장관 또는 사업주에게 제출 또는 송부하지 아니한 자
3. 제21조제3항을 위반하여 근로시간 단축·작업장소 변경 등의 조치를 하지 아니한 자

제35조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제33조 또는 제34조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

[전문개정 2009. 2. 6.]

제36조(과태료) ① 삭제 <2016. 1. 27.>

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2008. 3. 21., 2009. 2. 6.>

1. 삭제 <2016. 1. 27.>
 2. 제16조제2항을 위반하여 건강진단 실시 집계표를 제출하지 아니한 자
 3. 제30조를 위반하여 개인별 건강진단 결과표, 흉부 엑스선 사진 및 작업전환에 관한 서류를 7년간 보존하지 아니한 자
- ③ 제31조에 따른 보고·출석 또는 답변을 거부하거나 방해·기피 또는 거짓된 보고를 한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2009. 2. 6.>

제37조(과태료의 부과·징수) 제36조에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다. <개정 2010. 6. 4.>

[전문개정 2009. 2. 6.]

부칙 <제19613호, 2023. 8. 8.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.