

설비건설업계가 알아야 할 주요 신고사항 및 벌칙규정 ⑩

설비건설업을 하다 보면 챙겨야 할 서류가 한 두 가지가 아니다. 어떤 것은 시기를 맞추지 못해 벌금을 물 때도 있고, 어떤 것은 어떤 서류와 절차가 필요한지 궁금증이 많아진다. 이 때 도움을 받기 위해 관련기관 및 협회 등에 일일이 문의하기도 하지만 번거롭기 그지 없다.

설비건설업과 관련한 제반 사항을 알아두면 업무처리에 부담이 적을 뿐만 아니라 벌칙을 미리 피하게 돼 경영 상 이익을 가져다 준다.

본지는 설비건설업체가 알아야 할 주요 신고사항 및 벌칙규정을 지난 9월호부터 연재한다.

<p>글 쓰는 순서</p> <p>II. 건설관련 법령 벌칙규정</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 벌칙의 종류 2. 건설산업기본법 관련 법칙 3. 하도급거래 공정화에 관한 법률상식의 벌칙 4. 국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률상의 불이익 처분 5. 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법 	<p>물상의 불이익 처분</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. 건설기술관리법령상의 벌칙 7. 각종 노무관련 법령상 벌칙..... 지난 호 <ol style="list-style-type: none"> 1) 산업재해보상법 · 고용보험법 · 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 2) 근로기준법 이번 호 3) 국민연금법 및 국민건강보험법관련 사용자에 대한 벌칙
---	--

2) 근로기준법

위반내용	관련규정	처벌내용
① 강제근로 및 폭행의 금지 <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자가 폭행, 협박, 감시 기타 정신상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 노동자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하는 경우 ■ 사용자가 사고발생 기타 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행, 구타행위를 하는 경우 	법제6조, 제7조 법제110조	• 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
② 취업알선에 따른 중간착취의 배제 <ul style="list-style-type: none"> ■ 법률에 의하지 아니하고 영리로 타인의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득한 자 	법제8조 법제110조	• 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
③ 해고 등의 제한 <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자가 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 기타 징벌을 한 경우 ■ 사용자가 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 이내 해고한 경우 ■ 사용자가 산전·산후의 여성 근로자가 근로기준법규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일 이내에 해고한 경우 (단, 사용자가 근로기준법제87조에 규정된 일시보상을 하거나 사업을 계속할 수 없게 된 경우 제외) 	법제30조 법제110조	• 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
④ 취업방해의 금지 <ul style="list-style-type: none"> ■ 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 한 자 	법제39조 법제110조	• 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
⑤ 근로감독관 의무사항 위반 <ul style="list-style-type: none"> ■ 근로감독관이 근로기준법에 위반된 사실을 고의로 묵과한 때 	법제111조	• 3년 이하의 징역 또는 5년 이하의 자격정지
⑥ 금품청산 위반 <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자가 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에 그 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 임금·보상금 기타 일체의 금품을 지급하지 않는 경우(단, 특별한 사정상 당사자간 합의로 기간연장 가능) 	법제36조 법제112조	• 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

위반내용	관련규정	처벌내용
<p>⑦ 임금지불 위반</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자가 임금을 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하지 않은 경우 (단, 법령 또는 단체협약의 규정이 있는 경우 임금의 일부를 공제하거나 또는 통화 이외의 것으로 지급 가능) ■ 사용자가 임금을 매월 1회 이상 일정한 기간을 정하여 지급하지 않은 경우 (단, 임시임금, 수당 기타 이에 준하는 경우 또는 대통령령이 정하는 임금은 제외됨) <제외되는 임금> <ul style="list-style-type: none"> - 1월을 초과하는 기간의 출근성적에 의하여 지급되는 정근수당 - 1월을 초과하는 일정기간의 계속 근무에 대하여 지급되는 근속수당 - 1월을 초과하는 기간에 걸친 사유에 의하여 산정되는 장려금·능력수당 또는 상여금 - 기타 부정기적으로 지급되는 제수당 	<p>법제42조 법제112조</p> <p>법제42조 법제112조 영제18조</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 • 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
<p>⑧ 도급사업에 대한 임금지급 위반</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사업이 수차의 도급에 의하여 행하여지는 경우에는 하수급인이 직상수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 때 그 직상수급인은 당해 수급인과 연대하여 책임이 있음 <직상수급인의 귀책사유> <ul style="list-style-type: none"> - 정당한 사유없이 도급계약에 의한 도급금액 지급일에 도급금액을 지급하지 아니한 경우 - 정당한 사유없이 도급계약에 의한 원자재공급을 지연하거나 공급을 하지 아니한 경우 - 정당한 사유없이 도급계약의 조건을 이행하지 아니함으로써 하수급인이 도급사업을 정상적으로 수행하지 못한 경우 	<p>법제43조 법제112조 영제19조</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
<p>⑨ 휴업수당 위반</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업하는 경우 사용자가 휴업기간중 근로자에 대하여 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하지 않을 때 	<p>법제45조 법제112조</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

위반내용	관련규정	처벌내용
<p>단, 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급 가능하며, 부득이한 사유로 사업 계속이 불가능하여 노동위원회 승인을 얻은 경우에는 상기 기준에 미달하는 휴업수당을 지급할 수 있음)</p> <p>⑩ 연장, 야간 및 휴일근로 위반</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자가 연장근로(법제52조, 제58조, 제67조 단서의 규정에 의해 연장된 시간의 근로)와 야간근로(하오 10시부터 상오 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하지 않을 경우 <p>⑪ 여성 및 18세 미만자의 근로금지 위반</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자가 임신중이거나 산후 1년이 경과되지 아니한 여성(임산부)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용한 경우 ■ 사용자가 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용한 경우 ■ 사용자가 여성과 18세 미만인 자를 갱내에서 근로시키는 경우(단, 대통령령이 정하는 업무를 수행하기 위해 일시적으로 필요한 경우 제외) <p>⑫ 근로자의 공민권행사 보장</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자가 근로자가 근로시간중에 선거권 기타 공민권의 행사 또는 공의직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하는 경우에 거부한 경우 (단, 사용자는 그 권리행사 또는 공의직무를 집행함에 지장이 없는 한 청구한 시각을 변경 가능) <p>⑬ 강제저금의 금지</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자가 근로계약에 부수하여 근로자와 강제저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결하는 경우 	<p>법제55조 법제112조</p> <p>법제63조 법제70조 법제112조</p> <p>법제9조 법제113조</p> <p>법제29조제1항 법제113조</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 • 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 • 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 • 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

위반내용	관련규정	처벌내용
<p>⑭ 해고예고 위반</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자는 근로자를 해고(경영상이유 포함)하고자 할 때에는 적어도 30일 전에 그 예고를 하여야 하며 30일 전에 예고를 하지 아니한 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 함 <p>(단, 천재·사변 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우 또는 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 노동부령이 정한 사유는 제외)</p>	<p>법제32조 법제113조</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
<p>⑮ 퇴직금제도 위반</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급하는 퇴직급여 제도에 관하여 근로자퇴직급여보장법이 정하는 바를 따르지 않는 경우 	<p>법제34조 법제113조</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
<p>⑯ 근로시간 위반</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자가 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제하고 40시간을 초과할 수 없다 <ul style="list-style-type: none"> - 금융·보험업·정부투자기관·지방공기업 등 및 1,000이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2004년 7월 1일 적용 - 상시근로자 300인 이상 1,000인 미만 사업 또는 사업장 : 2005년 7월 1일 - 상시근로자 100인 이상 300인 미만 사업 또는 사업장 : 2006년 7월 1일 적용 - 상시근로자 50인 이상 100인 미만 사업 또는 사업장 : 2007년 7월 1일 적용 - 상시근로자 20인 이상 50인 미만 사업 또는 사업장 : 2008년 7월 1일 적용 - 상시근로자 20인 미만 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체의 기관 : 2011년 초과하지 않는 기간내 대통령령이 정하는 날 ■ 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다 	<p>법제49조 법제113조</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

위반내용	관련규정	처벌내용
<p>⑰ 연장근로의 제한위반</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 당사자간의 합의가 있는 경우에는 1주간에 12시간을 한도로 제49조의 근로시간(법제50조의 탄력적 근로시간 포함)을 연장할 수 있다 ■ 당사자간의 합의가 있는 경우에는 법제51조제2호의 정산기간을 평균하여 1주간에 12시간을 초과하지 않는 범위안에서 제51조(선택적근로시간제)의 근로시간을 연장할 수 있다 ■ 사용자는 특별한 사정이 있는 경우에는 노동부장관의 인가와 노동자의 동의를 얻어 상기내용의 근로시간을 연장할 수 있다 <p>(다만 사태가 급박하여 노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체없이 승인을 받아야 함)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 노동부장관은 제3항의 규정에 의한 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정할 경우에는 그 후 연장시간에 상당하는 휴게 또는 휴일을 줄 것을 명할 수 있다 	<p>법제52조 법제113조</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
<p>⑱ 휴게시간 위반</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 함 	<p>법제53조 법제113조</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
<p>⑲ 휴일 위반</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자는 근로자에 대하여 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 함 	<p>법제54조 법제113조</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
<p>⑳ 연차유급휴가 위반</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자는 1년간 8할 이상 출근한 근로자에 대하여는 15일의 유급휴가를 주어야 함 ■ 사용자는 계속근로연수가 1년 미만인 근로자에 대하여는 1월간 개근시 1일의 유급휴가를 주어야 함 ■ 사용자는 3년 이상 계속 근로한 근로자에 대하여는 제1항의 규정에 의한 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속근로연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 함 ■ 사용자는 제1항 내지 제4항의 규정에 의한 휴가는 	<p>법제59조 법제113조</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

위반내용	관련규정	처벌내용
<p>근로자의 청구가 있는 시기에 주어야 하며, 그 기간에 대하여는 취업규칙이나 그 밖의 정하는 바에 의한 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 함. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있음</p> <p>㉑ 근로최저연령 위반</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 15세 미만인 자(「초·중등교육법」에 의한 중학교 재학중인 18세 미만인 자 포함)는 근로자로 사용하지 못한다. 다만, 대통령령이 정하는 기준에 따라 노동부장관이 발급한 취직인허증을 소지한 자는 그러하지 아니함 <p>㉒ 여성과 18세 미만인 자의 근로 위반</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 40시간을 초과하지 못함. 다만, 당사자간의 합의에 의하여 1일에 1시간, 1주일에 6시간을 한도로 연장할 수 있다 <p>〈개정 2003. 9. 15〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키고자 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 함 ■ 사용자는 임산부와 18세 미만인자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 사이 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각호의 1의 경우로서 노동부장관의 인가를 얻은 경우에는 그러하지 아니한다 <ul style="list-style-type: none"> - 18세 미만자의 동의를 있는 경우 - 산후 1년이 경과되지 아니한 여성의 동의를 있는 경우 - 임신중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우 ■ 사용자는 산후 1년이 경과되지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간의 근로를 시키지 못함 ■ 사용자는 임신중의 여성에 대하여 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가기간 	<p>법제62조 법제113조</p> <p>법제67조, 제68조, 제69조, 제72조, 제73조 법제113조</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 • 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

위반내용	관련규정	처벌내용
<p>의 배치는 산후에 45일 이상이 되어야 함 (최초 60일은 유급)</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자는 임신중인 여성이 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우로서 당해 근로자가 청구하는 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 보호휴가를 주어야 함 (단, 인공임신중절수술(「모자보건법」 제14조제1항의 규정에 의한 경우 제외)에 의한 유산의 경우 제외) ■ 사용자는 임신중의 여성근로자에 대하여 시간외근로를 시키지 못하며, 당해 근로자의 요구가 있는 경우에는 경이한 종류의 근로로 전환시켜야 한다. ■ 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자의 청구가 있는 경우에는 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유 시간을 주어야 한다. <p>㉓ 업무상 근로자의 재해보상 위반</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸린 경우에는 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 또는 필요한 요양비를 부담하여야 한다.(단, 업무상 질병과 요양의 범위는 대통령령으로 정함) ■ 업무상 상해 또는 질병에 걸려 요양중에 있는 근로자에 대하여는 사용자는 근로자의 요양중 평균임금의 100분의 60의 휴업보상을 행하여야 함 ■ 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸려 완치 후 신체의 장애가 있는 경우에는 사용자는 그 장애정도에 따라 평균임금에 별표에 정한 일수를 곱하여 얻은 금액의 재해보상을 행함 ■ 근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 그 유족에 대하여 평균임금의 1,000일분의 유족보상을 행하여야 함 ■ 근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 평균임금의 90일분의 장의비를 지급함 <p>㉔ 감독기관에 대한 신고</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 의하여 발하는 대통령령에 위반한 사실이 있는 경우에는 근로자는 그 사실을 노동부장관 또는 근로감시관에게 통고할 수 있으며, 사용자는 이러한 이유로 근로자에 대하여 해고 기타 불리한 처우를 하지 못함 	<p>법제81조, 제82조, 제83조, 제85조, 제86조 법제 113조</p> <p>법제107조 법제113조</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 • 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

위반내용	관련규정	처벌내용
㉕ 비상시 임금지불 위반 <ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자는 근로자가 출산, 질병, 재해 기타 대통령령이 정한 비상한 경우의 비용에 충당하기 위하여 청구하는 경우에는 지급기일 전이라도 기왕의 근로에 대한 임금을 지급함 	법제44조 법제114조	<ul style="list-style-type: none"> • 1천만원 이하의 벌금
㉖ 다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처함 <ul style="list-style-type: none"> ■ 제5조, 제13조, 제23조, 제24조, 제27조, 제28조, 제29조제2항, 제38조, 제40조, 제41조, 제46조, 제47조, 제52조제3항 단서, 제64조, 제65조, 제68조제3항, 제71조, 제77조, 제94조, 제96조, 제97조, 제98조, 제101조제2항, 제102조, 제103조 및 제106조의 규정에 위반한 자 ■ 제99조제2항의 규정에 의한 명령에 위반한 자 ■ 제105조의 규정에 의한 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 임검 또는 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 허위진술을 하며 장부·서류의 제출을 하지 아니하거나 또는 허위장부·서류를 제출한 자 ■ 제12조의 규정에 의한 노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있을 경우에 보고 또는 출석을 하지 않거나 허위의 보고를 한 자 		
㉗ 양벌규정 <ul style="list-style-type: none"> ■ 이 법의 위반행위를 한 자가 당해 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위한 대리인, 사용인 기타의 종업자인 경우에는 사업주에 대하여도 각 본조의 벌금형을 과한다. 다만, 사업주(사업주가 법인인 경우에는 그 대표자, 사업주가 영업에 관하여 성년자와 동일의 능력을 갖지 아니하는 미성년자 또는 금치산자인 경우에는 그 법정대리인을 사업주로 한다. 이하 이 조에 있어서 같다)가 위반방지에 필요한 조치를 한 경우에는 그러하지 아니하다. 사업주가 위반의 계획을 알고 그 방지에 필요한 조치를 하지 아니하는 경우, 위반행위를 알고 그 시정에 필요한 조치를 하지 아니하는 경우 또는 위반을 교사한 경우에는 사업주도 행위자로서 처벌한다. 		



일정 시점까지 보도 금지 - 엠바고

엠바고(embargo)의 사전 풀이는 '출항금지, 봉쇄'다. 말하자면 어느 한 나라가 상대편 나라의 항구에 상업용 선박이 드나드는 것을 금지하도록 법으로 명령하는 것을 뜻했다.

그런데 이 말이 요즘은 주로 매스미디어 용어로 사용되고 있다. 취재의 대상이 기자들을 상대로 보도 자제를 요청하거나, 기자실에서 기자들 간의 합의에 따라 일정시점까지 특정 사안의 보도를 유보 또는 자제하는 행위를 말한다. 즉 '일정 시점까지의 보도 금지'라고 할 수 있다. 그러나 이 엠바고는 국민의 알 권리를 침해한다는 논란도 있고, 언론사의 특종

경쟁에 얽히면서 각종 문제를 불러일으키기도 한다.

엠바고와 다른 뜻으로 '오프더레코드 (off-the-record)'라는 말도 있다. 이는 '시한부 보도 자제'가 아닌 '원칙적 보도 금지'를 취재 대상과 약속하는 것인데, 이 경우에도 취재 기자가 '오프더레코드'를 꼭 지켜야 할 의무는 없다. 그래서 또 문제가 터지곤 한다.

결국 의무와 매너…… 둘 사이에서 일어나는 일인 듯하다.

「상식지존 뇌를 깨워라」 중에서

3) 국민연금법 및 국민건강보험법관련 사용자에 대한 벌칙

■ 국민연금법

위반내용	관련규정	처벌내용
① 근로자 권익침해 <ul style="list-style-type: none"> ■ 근로자가 가입자로 되는 것을 방해한 경우 ■ 부담금의 증가를 기피할 목적으로 정당한 사유없이 근로자의 승급, 임금동결 또는 해고 기타 불이익한 대우를 한 경우 ■ 체납사업장의 사용자가 독촉기한 내에 정당한 사유 없이 연금보험료를 납부하지 않을 경우 ■ 부담금을 사업장가입자에게 전부 또는 일부를 부담하게 하거나 기여금을 초과하는 금액을 사업장가입자의 임금에서 공제하는 경우 	법제79조제2항 법제98조 법제75조제2항 법제77조제1항 법제104조제1호 제2호, 제4호	<ul style="list-style-type: none"> • 1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금
② 자격변동 신고불이행 <ul style="list-style-type: none"> ■ 가입자 자격의 취득상실, 가입자의 소득월액 등을 신고하지 않거나 허위 신고하는 경우 	법제19조제1항 법제105조제1호	<ul style="list-style-type: none"> • 50만원 이하의 벌금
③ 조사·질문에 대한 답변거부 등 <ul style="list-style-type: none"> ■ 가입자 자격, 표준소득월액, 연금보험료 또는 급여에 관한 결정 등에 관한 확인을 위하여 공단 또는 그 직원의 필요한 서류, 기타 자료제출 요구 또는 조사·질문을 거부, 기피, 방해하거나 허위 답변을 한 경우 	법제101조 법제105조제2호	<ul style="list-style-type: none"> • 50만원 이하의 벌금
④ 통지의무 불이행 <ul style="list-style-type: none"> ■ 공단으로부터 가입자의 자격취득·상실에 관한 확인이나 표준소득월액의 결정·변경내용을 통지받은 사용자가 해당 사업장가입자 또는 자격상실자에게 통지하지 않은 경우 	법제19조제2항 법제100조제1항, 제2항 법제21조제2항 법제107조	<ul style="list-style-type: none"> • 10만원이하의 과태료

■ 국민건강보험법

위반내용	관련규정	처벌내용
① 근로자 권익침해 <ul style="list-style-type: none"> ■ 근로자가 가입자로 되는 것을 방해한 경우 ■ 부담금의 증가를 기피할 목적으로 정당한 사유없이 근로자의 승급 또는 임금인상을 하지 아니하거나 해고 기타 불이익한 조치를 한 경우 	법제81조 법제94조	<ul style="list-style-type: none"> • 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
② 자격변동신고 불이행 <ul style="list-style-type: none"> ■ 가입자의 거주지변경 또는 보수·소득 기타 건강보험사업을 위해 필요한 사항을 신고하지 않거나 허위 신고하는 경우 	법제87조 법제99조	<ul style="list-style-type: none"> • 100만원이하의과태료
③ 조사·질문에 대한 답변거부 등 <ul style="list-style-type: none"> ■ 공단은 신고 또는 제출받은 자료에 대한 사실여부를 확인할 필요가 있다고 인정될 때 공단 또는 그 직원의 필요한 서류, 기타 자료제출 요구 또는 조사·질문을 거부, 기피, 방해하거나 허위 답변을 한 경우 	법제82조제1항, 제2항 법제84조제1항, 제3항 법제99조	<ul style="list-style-type: none"> • 100만원이하의과태료



Mark Twain's – 마크 트웨인 이야기

Remind your minister of this story of Mark Twain's.

“I once heard a preacher who was very good. I decided to give him every cent I had with me. But he kept at it too long. So I decided to keep the bills and just give him my loose change. Ten minutes later I was darned if I'd give him anything at all. Then when he finally stopped, and the plate came around, I was so exhausted, I extracted two dollars out of spite.”

당신네 목사님에게 마크 트웨인의 다음 이야기를 들려 드리세요.

“난 꽤 괜찮은 목사의 설교를 들은 적이 있어요. 설교를 들으면서 가진 돈을 몽땅 내드리기로 마음먹었지요. 그런데 이야기가 너무 길어지더군요. 그래서 지폐는 놔두고 동전만 줘야겠다고 생각 했어요. 그로부터 10분이 지나자 단 한 푼도 줄 수 없다는 생각이 들더군요. 그러다가 마침내 설교가 끝나 헌금함이 돌아왔을 무렵에는 지칠 대로 지쳐서 꽤 씩씩한 나머지 그 속에서 2달러를 집어냈지 뭐니까? ”

「재미있는 영어이야기에 확 빠져들기」 중에서