

한국농수산대학교 법률특강

근로기준법 및 외국인근로자 관리

농어업 현장의 근로자 고용, 법적 분쟁과 형사처벌을 예방하는 실무 지침



2026. 7. 16.



강사 소개



변호사 김홍준

PROFILE



학력

- 제천고등학교 졸업
- 한동대학교 법학부 졸업
- 전북대학교 법학전문대학원 졸업



경력

- 제13회 변호사시험 합격
- 법무법인 연 재직

오늘 다룰 4가지 핵심 주제



1부

농업 분야 근로기준법 적용 범위



2부

임금·퇴직금·근로계약서 지급 의무



3부

외국인근로자 고용 관리



4부

종합 정리 및 Q&A



PART 1

농업 분야 근로기준법 적용 범위

근로기준법의 목적과 '근로자'의 정의

근로기준법은 헌법에 따라 근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 합니다.

(근로기준법 제1조)



핵심 포인트

근로자란 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말합니다. 계약서의 명칭(연수생, 실습생 등)과 관계없이 실질적으로 사용자의 지시·감독 하에 근로를 제공하고 임금 성격의 금품을 수령하면 근로기준법상 근로자로 인정됩니다.

→ 외국인 근로자에게도 근로기준법이 동일하게 적용됩니다.



중국 국적 산업연수생 명목 입국자가 공장에서 임금 목적 근로를 제공 → 근로기준법상 근로자로 인정 (대법원 2005. 11. 10. 선고 2005다50034 판결)



산업연수생 신분이라도 회사 지시에 따라 1일 8시간 근로 후 대가를 받으면 근로자에 해당 (대법원 2006. 12. 7. 선고 2006다53627 판결)

5인 이상 vs 4인 이하 사업장, 무엇이 다른가

근로기준법 제11조 제1항은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 근로기준법을 전부 적용하도록 규정합니다. 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업장에는 대통령령이 정하는 일부 규정만 적용됩니다 (근로기준법 제11조 제2항).

상시 5인 이상 사업장

해고 제한, 퇴직금, 연차유급휴가 등 근로기준법 전 규정이 적용됩니다.

상시 4인 이하 사업장

임금 지급, 근로계약서 작성·교부, 금품청산 의무는 규모와 무관하게 그대로 적용됩니다.

농업 현장 적용 포인트

- 농번기에 일시적으로 고용 인원이 증가하는 경우, 해당 시기의 상시 근로자 수를 기준으로 적용 여부가 결정됩니다.
- 5인 이상 사업장에 해당하는 순간부터 해고 제한, 퇴직금, 연차유급휴가 등 근로기준법 전 규정이 적용됩니다.
- 규모와 무관하게 4인 이하 사업장에도 임금 지급, 근로계약서 작성·교부, 금품청산 의무는 모두 적용됩니다.

근로기준법 제63조 — 농업 분야는 무엇이 다른가

근로기준법 제4장(근로시간·휴게) 및 제5장(휴일)의 규정은 다음 사업에 종사하는 근로자에게는 적용되지 않습니다 (근로기준법 제63조 제1호·제2호).

토지의 경작·개간, 식물의 식재·재배·채취 사업
그 밖의 농림 사업

동물의 사육, 수산 동식물의 채취·포획·양식 사업
그 밖의 축산·양잠·수산 사업

구분	내용
특례로 면제되는 것	1일 8시간·1주 40시간 근로시간 제한, 연장·야간·휴일 가산수당(50%), 연장근로 주 12시간 한도, 법정 휴게시간 부여 의무, 주휴일 부여 의무
특례와 무관하게 적용되는 것	최저임금 이상 지급 의무, 금품청산 의무, 근로계약서 교부 의무, 퇴직금 지급 의무

특례가 적용되어도 최저임금은 예외 없습니다



농업 분야 근로시간 특례가 적용되더라도, 근로자가 실제로 근무한 시간에 대해 최저임금에 미달하는 임금 지급 약정은 무효입니다.
(청주지방법원 충주지원 2022. 10. 12. 선고 2021고정85 판결)



실제 사례: 농업 사용자가 근로계약서에 "연장근로에 대해 시간당 0원을 지급한다"고 약정하였으나, 법원은 이 약정이 최저임금법에 위반되어 무효라고 판단하고, 실제 근무시간에 최저임금을 곱한 금액과 지급받은 임금의 차액을 지급할 의무가 있다고 판결하였습니다.

핵심: 시간 규정은 면제되어도 '최저임금'만큼은 반드시 지급해야 합니다.

"연장근로 시간당 0원" 약정 — 실제 처벌까지 이어진 사례



사실관계

충주 소재 농업 경영자(상시 2명)가 외국인 근로자 D와 표준근로계약을 체결하면서 "연장근로에 대하여는 시간당 0원을 지급한다"고 서면으로 약정하였습니다. D는 하절기 월 294~304.5시간, 동절기 월 221~246.5시간을 실제 근무하였으나 지급된 월 임금은 최저임금에 미달하였습니다.



법원의 판단 — 벌금 500만 원

최저임금법의 입법취지에 비추어 실제 근무시간에 최저임금을 곱한 금액에 미달하는 임금을 지급하는 것은 허용되지 않으며, "시간당 0원" 약정은 최저임금법 제6조 제3항 위반으로 무효입니다. 피고인은 차액 및 퇴직금을 지급할 의무가 있습니다.

(청주지방법원 충주지원 2022. 10. 12. 선고 2021고정85 판결)



PART 2

임금·퇴직금·근로계약서 지급 의무

퇴직 후 14일 이내, 전액 지급이 원칙입니다

사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 합니다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있습니다 (근로기준법 제36조).

14

일 이내 지급



주의

"나중에 주겠다"는 구두 약속만으로는 합의에 의한 기일 연장으로 인정되지 않습니다.
반드시 서면으로 합의하는 것이 안전합니다.

임금 미지급은 형사처벌 대상입니다

위반 내용	처벌 규정	법정형
임금·퇴직금 미지급	근로기준법 제109조 제1항, 제36조	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
퇴직금 미지급	근로자퇴직급여보장법 제44조 제1호, 제9조	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금



외국인 근로자 25명 임금 약 1.5억 원 체불 → 징역 1년 6월, 집행유예 2년
(대구지방법원 2021. 9. 16. 선고 2020고단 6270 판결)



근로자 71명 임금·퇴직금 약 6.5억 원 미지급 → 징역 1년 4월, 집행유예 2년
(울산지방법원 2016. 11. 24. 선고 2015고단 1389 등 판결)



근로자 6명 임금 640만 원 체불 → 벌금 150만 원
(춘천지방법원 강릉지원 2025. 9. 10. 선고 2024고정150 판결)

⚠ 반의사불벌죄 주의: 피해자가 처벌 불원 의사를 표시하면 공소가 기각될 수 있으나(근로기준법 제109조 제2항), 이를 기대하고 체불하는 것은 매우 위험합니다.

기소 후 합의해도 범죄는 이미 성립합니다



사용자가 퇴직 근로자에게 퇴사 후 14일 이내 기일연장 합의 없이 체불임금을 지급하지 않았고, 기소된 후에야 체불임금을 지급하고 합의하였습니다.

대법원은 근로기준법 제109조 위반죄는 지급사유 발생일로부터 14일이 경과하는 때에 성립하므로, 그 이전에 근로자와 기일연장을 합의하여야 하고, 이미 범죄가 성립한 후의 합의는 정상참작 사유는 될지언정 범죄 성립을 막지는 못한다고 판시하였습니다.

(대법원 1997. 8. 29. 선고 97도1091 판결)

핵심: "나중에 주겠다"는 구두 약속이나 기소 후 합의는 범죄 성립을 막지 못합니다. 반드시 퇴직일로부터 14일 이내에 지급하거나, 그 이전에 서면으로 기일 연장 합의를 해야 합니다.

농번기 사정도 면죄부가 되지 않습니다



이천 농업 사용자(상시 2명)가 근로자 2명의 임금 각 158만 원을 퇴직일로부터 14일 이내 미지급. 체불액이 크지 않고 지급 의사·농번기 사정을 참작했으나 벌금 30만 원 선고.
(수원지방법원 여주지원 2024. 10. 23. 선고 2024고단742 판결)



평창 채소작물 개인농사업자(상시 6명)가 근로자 6명 임금 합계 640만 원을 미지급하여 벌금 150만 원 선고.
(춘천지방법원 강릉지원 2025. 9. 10. 선고 2024고정150 판결)



안성 농업 경영자(상시 2명)가 베트남 국적 근로자 임금 856만 원을 미지급. 구두 합의로 감액했다고 주장했으나 증거 부족으로 벌금 50만 원 선고.
(수원지방법원 평택지원 2022. 6. 14. 선고 2021고정104 판결)

핵심: 농번기 사정, 구두 합의, 경영 어려움은 양형에서 참작될 수 있지만, 범죄 성립 자체를 막지는 못합니다.

체불 규모가 커지면 징역형까지 선고됩니다



영천 마늘·양파 농업 사용자(외국인 근로자 80여 명)가 베트남 근로자 25명 임금 1억 5,152만 원 미지급. 피해자 다수·거액 체불이나 변제 노력을 참작해 징역 1년, 집행유예 2년.

(대구지방법원 2021. 9. 16. 선고 2020고단 6270 판결)



영월 배추밭 개인농사업자(상시 2~8명)가 근로자 2명 임금 4,220만 원 미지급으로 징역 6월, 집행유예 2년. 다른 근로자 부분은 처벌불원으로 공소기각.

(춘천지방법원 영월지원 2015. 9. 18. 선고 2014고단600 등 판결)



충주 농업법인 대표(상시 84명)가 근로자 25명 임금 2.2억 원, 23명 퇴직금 2억 원 체불 및 서면 미교부. 체불액 4억 원 초과로 징역 1년 6월, 집행유예 2년, 사회봉사 120시간.

(청주지방법원 충주지원 2021. 4. 7. 선고 2020고단709 판결)

"월급에 퇴직금 포함" 약정의 함정



사용자가 근로계약 체결 시 "임금에 퇴직금 포함"이라 약정하고 매월 급여에 퇴직금 명목 금원을 포함하여 지급하였고, 퇴직 시 이미 지급했다고 주장하였습니다.

법원은 ① 특별한 사유 없는 퇴직금 중간정산은 허용되지 않는 점, ② 자유의사에 의한 중간정산 합의가 없었던 점을 들어 퇴직금 미지급에 대한 고의를 인정하고 유죄를 선고하였습니다.

(인천지방법원 2024. 11. 28. 선고 2023고정761 판결; 서울동부지방법원 2022. 8. 25. 선고 2021노1796 판결)

핵심: "월급에 퇴직금 포함" 약정은 법적으로 무효입니다. 퇴직금은 반드시 퇴직 시 별도로 지급하거나, 법령이 허용하는 요건을 갖춘 경우에만 중간정산이 가능합니다.

근로계약서 미교부, 농업 현장에서도 처벌됩니다



경남 고성 농업 사용자(상시 4명)가 임금·소정근로시간·휴일·연차유급휴가
가 명시된 서면을 교부하지 않고 임금 454만 원도 체불하여 벌금 200만 원
선고.

(창원지방법원 통영지원 2024. 1. 10. 선고 2022고단1831-1 판결)



경남 밀양 고추 농업 사업주(상시 2명)가 근로자 임금 343만 원·퇴직금 172
만 원 체불. 전액 지급한 점을 참작해 벌금 30만 원, 집행유예 1년.

(창원지방법원 밀양지원 2024. 2. 6. 선고 2022고정93 판결)

핵심: 근로계약서 미교부는 500만 원 이하 벌금입니다 (근로기준법 제114조 제1호). 기간제 근로계약도 명시 의무가 동일하게 적용되며
(대법원 2024. 6. 27. 선고 2020도16541 판결), 근로자가 서류를 요구하지 않았다는 사정만으로는 면책되지 않습니다.



PART 3

외국인근로자 고용 관리

고용허가제의 3가지 핵심 원칙

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(이하 '외국인고용법')은 외국인근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형 있는 발전을 도모함을 목적으로 합니다 (외국인고용법 제1조). 농업 사용자는 고용노동부로부터 고용허가서를 발급받은 후 외국인 근로자를 합법적으로 고용할 수 있으며, 농업 분야는 E-9(비전문취업) 비자 소지자의 취업이 허용되는 업종입니다.



내국인 우선 고용 원칙

먼저 내국인 구인 노력을 하여야 하며, 채용하지 못한 경우에 한하여 외국인근로자 고용허가를 신청할 수 있습니다.

(서울행정법원 2017. 7. 7. 선고 2016구합71997 판결)



고용허가서 발급

직업안정기관의 장이 외국인구직자 명부에서 적격자를 추천하고, 선정된 외국인근로자에 대해 고용허가서를 발급합니다.

(외국인고용법 제8조 제4항)



차별 금지

사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 됩니다.

(외국인고용법 제22조)

불법 고용이라도 임금은 반드시 지급해야 합니다



취업활동 체류자격이 없는 외국인을 고용하면 출입국관리법 위반으로 형사처벌을 받습니다 (출입국관리법 제94조 제9호, 제18조 제3항).



불법체류 외국인을 고용하더라도, 그 외국인이 실질적으로 근로를 제공하였다면 근로기준법상 근로자로 인정되어 임금·퇴직금 지급 의무가 발생합니다. 즉, 불법 고용이라도 임금을 지급하지 않으면 이중으로 처벌받을 수 있습니다.

(대법원 1995. 9. 15. 선고 94누12067 판결)

핵심: '불법 고용'과 '임금 미지급'은 별개의 처벌 사유입니다 — 이중 처벌 위험!

출국만기보험 가입 및 근로계약서 교부

항목	내용
가입 시기	근로계약일로부터 15일 이내
보험료 납부	매월 납부
미가입 시 처벌	외국인고용법 제30조 제1호 위반 (벌금)
효과	퇴직금제도를 설정한 것으로 간주



사용자가 중국 국적 외국인근로자 2명에 대해 근로계약일로부터 15일 이내에 출국만기보험에 가입하지 않아 벌금형 선고 (울산지방법원 2016. 11. 24. 선고 2015고단1389 등 판결)



근로계약서 작성 및 교부 의무

- 외국인근로자 고용 시 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하여야 합니다.

임금 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일 등이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 합니다 (근로기준법 제17조).

사업장 변경 제한과 고용 제한 사유



사업장 변경 제한

외국인근로자는 원칙적으로 사업장을 자유롭게 변경할 수 없으며, 일정한 사유가 있는 경우에만 변경이 허용됩니다 (외국인고용법 제25조 제1항). 헌법재판소는 이러한 제한이 내국인근로자의 고용기회 보호 등을 위한 것으로 직장선택의 자유를 침해하지 않는다고 판단하였습니다.

(헌법재판소 2021. 12. 23. 선고 2020헌마395 결정 등)

사용자 관점: 정당한 사유 없이 사업장을 이탈하는 경우, 고용노동부에 고용변동 신고를 하여 적절히 대응할 수 있습니다.



고용 제한 사유 주의

- 고용허가 후 6개월 이내 내국인근로자를 고용조정으로 이직시킨 경우
(서울행정법원 2017. 7. 7. 선고 2016구합71997 판결; 외국인고용법 제20조 제1항 제4호)
- 고용허가 없이 외국인근로자를 고용한 경우
(창원지방법원 2021. 7. 22. 선고 2020구합50360 판결)

출국만기보험 미가입, 농업·제조업 모두 처벌



여주 D농장 사용자가 외국인 근로자와 근로계약을 체결하고 근로 개시일로 부터 15일 이내 출국만기보험에 가입하지 않아 벌금 100만 원 선고.
(수원지방법원 여주지원 2015. 7. 20. 선고 2015고정154 판결)



울산 제조업체 대표가 중국 국적 근로자 2명에 대해 15일 이내 미가입. 근로자 71명 임금·퇴직금 약 6.5억 원 체불도 함께 문제되어 징역 1년 4월, 집행유예 2년, 벌금 50만 원.
(울산지방법원 2016. 11. 24. 선고 2015고단1389 등 판결)

핵심: 출국만기보험 미가입은 외국인고용법 제30조 제1호 위반입니다. 채용 후 15일 이내 가입이 의무이며, 놓치면 임금 체불과 함께 이중 처벌될 수 있습니다.

"인력회사가 소개해줬다"는 변명은 통하지 않습니다



건설회사 대표이사가 현장소장에게 외국인 근로자 채용을 지시하였고, 현장소장은 인력회사를 통해 외국인을 소개받아 체류자격을 확인하지 않고 고용하였습니다.

법원은 외국인을 고용하려는 사람에게는 체류자격 확인의무가 있고, 이를 다하지 못한 경우 불법체류자임을 알면서도 고용한다는 미필적 고의가 인정된다고 판시하였습니다. 대표이사가 임금 지급 과정에서 외국인 근로자들의 존재를 알게 된 이상 고의가 인정됩니다.

(서울중앙지방법원 2017. 2. 9. 선고 2016노4312 판결)

핵심: 외국인 근로자 채용 시 반드시 외국인등록증 또는 여권을 직접 확인하여 취업 가능한 체류자격이 있는지 확인해야 합니다.

일손이 부족해도 불법 고용·알선은 징역형입니다



물류센터 운영 관련 피고인들이 취업활동 체류자격이 없는 외국인 근로자들의 고용을 알선하였습니다.

법원은 이러한 행위가 국가의 출입국관리정책의 실효성을 약화시키고 불법체류를 조장한다고 보면서도, 신체적 노동 강도가 높은 현장에서 적법한 체류자격을 갖춘 근로자를 구하기 어려운 현실을 참작하여 징역 8월 등을 선고하였습니다.

(의정부지방법원 남양주지원 2023. 5. 25. 선고 2022고단1480 판결)

핵심: 농번기에 일손이 부족하더라도 불법체류 외국인을 고용·알선하면 징역형을 받을 수 있습니다. 합법적 고용허가제 활용이 유일한 해결책입니다.

출국만기보험, 제때 가입하면 퇴직금 의무를 대신합니다



사용자가 외국인 근로자들에 대해 출국만기보험에 가입하였고, 근로자들이 퇴직 시 보험금을 수령하였습니다. 검사는 퇴직금에서 보험금을 공제하지 않은 나머지를 미지급하였다고 기소하였습니다.

법원은 출국만기보험에 가입한 사용자는 퇴직금과 보험금의 차액만을 직접 지급할 의무를 부담하며, 보험금이 퇴직금을 초과하면 별도 지급 의무가 없다고 판시하였습니다.

(수원지방법원 성남지원 2020. 8. 11. 선고 2019고정725 판결; 창원지방법원 2019. 4. 25. 선고 2018노2214 판결)

핵심: 출국만기보험에 제때 가입하면 퇴직금 지급 의무를 대신할 수 있습니다. 다만 보험금이 퇴직금에 미달하면 그 차액을 별도로 지급해야 합니다.



PART 4

종합 정리 및 Q&A

농업 현장에서 자주 발생하는 위반 유형

위반 유형	관련 법령	처벌
퇴직 후 14일 내 임금 미지급	근로기준법 제36조	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
퇴직금 미지급	근로자퇴직급여보장법 제9조	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
출국만기보험 미가입	외국인고용법 제13조 제1항	벌금
불법체류 외국인 고용	출입국관리법 제18조 제3항	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
최저임금 미달 지급	최저임금법 제6조	3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금
근로계약서 미교부	근로기준법 제17조	500만 원 이하 벌금

농어민 사용자용 체크리스트

국내 근로자 고용 시

- 근로계약 체결과 동시에 서면 작성·교부 (근로기준법 제17조)
- 최저임금 이상 지급 (최저임금법 제6조) — 농업 특례 사업장도 동일 적용
- 퇴직 시 14일 이내 임금·퇴직금 전액 지급 또는 사전 서면 합의에 의한 기일 연장
- "월급에 퇴직금 포함" 약정 금지 — 무효이며 형사처벌 대상
- 임금 지급 기일 연장 시 반드시 서면 합의 작성

외국인 근로자 고용 시

- 고용 전 외국인등록증·여권으로 취업 가능 체류자격 직접 확인
- 고용일로부터 15일 이내 출국만기보험 가입
- 국내 근로자와 동일하게 표준근로계약서 작성·교부
- 임금 및 퇴직금은 국내 근로자와 동일한 기준으로 지급 (출국만기보험금 초과분 제외)

예상 질문 4가지



Q1. 농업 분야는 근로시간 제한이 없으니 연장근로수당을 안 줘도 되나요?

근로기준법 제63조에 따라 연장근로수당 지급 의무는 없습니다. 그러나 실제 근무한 모든 시간에 대해 최저임금 이상을 지급해야 하며, 이에 미달하는 약정은 무효입니다.



Q2. 외국인 근로자가 갑자기 사업장을 이탈하면 어떻게 해야 하나요?

고용노동부 고용센터에 고용변동(이탈) 신고를 하여야 합니다. 이탈한 근로자에 대한 임금도 실제 근무한 기간만큼 지급하여야 합니다.



Q3. 외국인 근로자도 퇴직금을 받을 수 있나요?

네. 근로기준법상 퇴직금 규정이 동일하게 적용됩니다. 다만 출국만기보험이 퇴직금제도를 대신하며(외국인고용법 제13조 제2항), 보험금이 퇴직금에 미달하면 차액을 별도 지급해야 합니다.



Q4. 근로계약을 작성했는데 근로자에게 주지 않아도 되나요?

반드시 교부하여야 합니다. 작성만 하고 교부하지 않으면 근로기준법 제17조 위반으로 500만 원 이하의 벌금에 처해집니다. 수령 확인서를 받아 보관하는 것이 중요합니다.

파트별 핵심 요약



1부

농업 분야 근로기준법 적용 범위

농업·축산·수산업은 근로시간·휴게·휴일 규정 적용이 제외되지만, 최저임금은 예외 없이 지급해야 합니다. "연장근로 0원" 약정은 무효입니다.



2부

임금·수당 지급 의무와 위반 시 제재

퇴직 후 14일 이내 임금·퇴직금을 전액 지급해야 하며, 기일 연장은 반드시 서면 합의로 해야 합니다. 위반 시 징역·벌금형까지 선고됩니다.



3부

외국인근로자 고용 관리

내국인 우선 고용 원칙을 지키고, 채용 후 15일 이내 출국만기보험에 가입해야 합니다. 불법체류자 고용·알선은 징역형 대상입니다.



4부

종합 정리 및 Q&A

"몰랐다", "농번기라 어쩔 수 없었다"는 면책 사유가 되지 않습니다. 체크리스트를 따라 사전에 점검하는 것이 최선의 예방책입니다.

감사합니다

한국농수산대학교 법률특강