

(복합)

제5편 장애인차별금지법안 2004 2월 27일

제1장 총칙

제1조(목적)

이 법은 모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애인을 적극적으로 보호하는 조치를 취하여 장애인이 자기결정권에 기초하여 평등하게 사회에 참여하고 장애인의 사회통합을 실현하는 것을 목적으로 한다.

제2조(장애인의 정의)

장애인은 신체적·정신적 및 심리적 요인에 의하여 장기간 정상적인 일상생활·직업생활 및 사회생활을 할 수 없고, 사회참여의 기회가 저해되는 자를 말한다. 장애의 위험이 있는 자는 장애인으로 본다.

제3조(장애인의 차별받지 않을 권리, 여성장애인에 대한 특별한 배려)

(1) 국가와 지방자치단체는 장애를 이유로 장애인을 차별하여서는 안되며, 장애인이 정상적인 생활을 할 수 있도록 합리적인 배려를 하여야 한다. 국가는 장애인이 사법관계에서 장애를 이유로 차별받지 않고, 합리적인 배려를 받을 수 있도록 조치를 취하여야 한다.

(2) 국가와 지방자치단체는 여성장애인이 차별을 받지 않도록 특별히 배려하여야 한다.

제4조(차별행위금지와 합리적인 배려의무)

(1) 장애인은 모든 생활영역에서 직접적·간접적으로 장애를 이유로 분리·구분조치 혹은 불이익을 받지 않는다. 장애를 이유로 한 간접적 불이익이란 장애를 명시적인 이유로 한 불이익은 아니지만 사실상 장애인이 충족시킬 수 없는 기준에 의하여 불이익이 가해지는 것을 말한다.

(2) 장애인을 차별하였다고 인정되는 자는 해당 차별이 장애를 이유로 한 것이 아니라는 사실, 혹은 장애를 이유로 한 차별이 피할 수 없다는 사실을 입증하여야 한다.

(3) 장애인의 특수한 상황을 합리적으로 배려하는 적극적인 조치가 취해져야 한다. 장애인에 대한 합리적인 배려는 이 법에서의 차별행위가 아니다. 장애인의 상황을 합리적으로 배려하지 않는 자는 이를 정당화할 수 있는 다음과 같은 사실을 입증할 의무가 있다.

- 1) 합리적인 배려를 하기가 현저히 곤란하거나 과도한 비용을 지출하여야 한다는 사실
- 2) 해당 생활영역의 특성상 혹은 상황의 특성상 합리적인 배려를 할 수 없다는 사실

제5조(국가의 기술적·재정적 지원)

국가는 제7조 제3항, 제10조 및 제11조, 제13조 제3항, 제14조 제3항, 제15조에 의하여 장애인의 평등을 위하여 합리적인 배려를 하는 사업주·학교·시설주 및 사업자에게 필요한 기술적 및 재정적 지원을 하여야 한다. 이에 대해서 자세히는 대통령령으로 정한다.

제6조(다른 법률과의 관계)

다른 법률에 의한 장애인차별금지 및 합리적 배려의무에 관한 규정들은 계속 적용된다.

제2장 장애인차별금지 및 합리적 배려

제1절 고용차별금지

제7조(국가 및 사업주의 차별금지의무)

- (1) 국가·공공기관 및 사업주는 모집과 채용·승진·배치, 해고, 퇴직 및 교육훈련 등에 있어서 장애를 이유로 차별을 하여서는 안된다.
- (2) 사업주는 장애인근로자가 불편없이 노동을 수행할 수 있도록 근로조건에 있어서 특별한 배려를 하여야 한다. 사업주는 장애인 근로자가 원하는 경우 통상적인 휴가 외에 추가로 1주일의 범위 내에서 특별유급휴가를 부여하여야 한다.
- (3) 국가, 공공기관 및 사업주는 장애인이 장애의 종류 및 정도에 적합한 노동을 수행하기 위하여 필요한 시설 및 설비를 설치·운영하여야 한다. 이러한 의무가 적용되는 사업장의 범위, 시설 및 설비의 구체적인 내용에 대해서는 대통령령으로 정한다.

제8조(장애인근로자의 참여권)

- (1) 법 제6조 제2항의 시설 및 설비를 설치·운영함에 있어서 사업주는 장애인근로자의 의견을 들어야 하며, 이를 반영하도록 노력하여야 한다.
- (2) 상시 300인 이상 근로자를 고용하는 사업장에는 장애인의 고용보호를 위하여 장애인대표기구를 설치한다. 장애인대표기구는 장애인차별 및 합리적 배려와 관련하여 장애인근로자의 건의와 이의제기 등이 있을 때 장애인근로자를 상담하고 사업주와 협의하여야 한다. 장애인대표기구의 구성·조직 등에 대해서는 대통령령으로 정한다.
- (3) 사업장에 노사협의회가 구성되어 있는 경우 장애인대표기구의 대표는 노사협의회에 참여하여 장애인차별금지 및 합리적 배려의 요청이 노사협의의 대상으로 하여야 한다.

(4) 장애인은 노동조합활동에 있어서 차별을 받지 않는다.

제2절 교육에서의 차별금지

제9조(장애인의 교육기회평등)

- (1) 장애인은 장애를 이유로 교육에 있어서 차별을 받지 않는다.
- (2) 국가는 장애인이 장애의 종류와 정도에 따라 적합한 교육을 받을 수 있도록 하여야 한다.

제10조(학교에서의 차별금지)

- (1) 각급학교의 장은 장애인의 지원·입학 및 교육과정에서 장애를 이유로 차별을 하여서는 안된다. 각급학교의 장은 장애인교육에 필요한 편의시설이 없다는 이유로 장애인의 지원 및 입학을 거부해서는 안된다.
- (2) 각급학교의 장은 장애인이 장애의 종류와 정도에 따라 적합한 교육을 받을 수 있도록 하여야 한다.
- (3) 제1항 및 제2항의 목적을 위하여 각급학교는 장애의 종류와 정도에 따라 적합한 교육 및 평가방법을 적용하여야 한다.

제11조(통합교육을 받을 권리)

장애인은 일반학교에서 통합교육을 받을 권리를 갖는다. 각급학교는 장애인의 통합교육을 위하여 필요한 교사를 배치하고, 장애인이 일반학생과 같은 수학을 할 수 있도록 시설 및 설비를 설치·운영하여야 한다.

제12조(장애인에 대한 특별교육)

- (1) 장애학생에 대한 특별교육이 필요한 경우 학교장과 교사, 그리고 학부모는 일반학급에 편입된 장애학생에 대한 특별교육, 장애아동을 위한 특별학급의 설치 및 운영에 관하여 협의한다.
- (2) 장애인에 대한 통합교육이 해당 일반학교의 시설·설비에 비추어 불가능한 경우 장애아동은 특수학교에서 교육을 받을 권리가 있다.

제3절 공공시설 및 교통수단 이용에 있어서의 차별금지

제13조(장애인의 공공시설 및 교통수단 이용에 관한 권리)

- (1) 장애인은 다중이 이용하는 공공건물 및 시설과 교통수단의 접근·이용에 있어서 장애를 이유로 한 차별을 받지 않는다.
- (2) 장애인은 공공건물 및 시설과 교통수단을 자유로이 접근·이용할 권리를 갖는다. 장애인의 접근 및 이용권을 보장하기 위하여 필요한 편의시설의 종류와 편의시

설의 구조 등에 대한 세부기준은 대통령령으로 정한다.

(3) 시설주는 건물을 신축·개축할 때 제2항의 세부기준을 준수하여야 한다.

제4절 정보통신에 있어서의 차별금지

제14조(장애인의 정보접근 및 이용권)

(1) 국가와 공공기관은 시각 및 청각장애인이 음성 및 문자메세지를 통하여 제한없이 공공정보에 접근하고 이용할 수 있도록 정보기술을 이용하여 제공하는 인터넷 콘텐츠를 구성하여야 한다. 이에 관한 구체적인 기술기준 및 이러한 기술기준이 적용되는 정보의 내용 및 종류에 관하여는 대통령령으로 정한다.

(2) 국가와 공공기관은 시각 및 청각장애인이 TV방송을 수화통역 및 문자메세지를 통하여 제한없이 이용할 수 있도록 하여야 한다. 이에 관한 구체적인 기술기준 및 이러한 기술기준이 적용되는 정보의 내용 및 종류에 관하여는 대통령령으로 정한다.

(3) 국가는 영리를 목적으로 인터넷콘텐츠를 개발·제공하는 자, 민간방송에게 위 제1항과 제2항의 기술기준에 따른 음성 및 문자메세지, 그리고 수화통역 등 장애인의 접근·이용을 위하여 필요한 조치를 취하도록 하여야 한다.

제15조(전화를 이용할 권리)

국가는 청각장애인 및 언어장애인이 전화를 이용하여 불편없이 의사소통을 할 수 있도록 하여야 한다. 전화에 의하여 제공되는 문자메세지의 세부기준에 관한 지침은 대통령령으로 정한다.

제5절 행정 및 사법절차에 있어서의 차별금지 및 합리적인 배려

제16조(수화통역 등을 제공받을 권리)

(1) 국가 및 공공기관은 청각장애인 및 언어장애인이 권리를 실현하기 위하여 필요한 경우 수화통역을 제공하여야 한다.

(2) 기타 장애를 이유로 자신의 권리를 실현하기 위하여 필요한 의사소통을 할 수 없는 장애인에게 국가 및 공공기관은 의사소통에 필요한 보조기구를 제공하거나 보조인력을 제공하여야 한다.

(3) 제1항 및 제2항의 조치를 위하여 필요한 비용은 국가 및 공공기관이 부담한다.

제17조(행정 및 사법절차에서 장애인배려)

국가와 지방자치단체 및 공공기관은 행정절차 및 사법절차에서 사용되는 각종 서식을 장애인이 인식하고 작성할 수 있도록 제작하여 제공하여야 한다. 이에 대한 비용은 국가와 지방자치단체 및 공공기관이 부담한다. 장애인에게 제공되는 서식의

종류와 내용에 관하여는 대통령령으로 정한다.

제6절 선거권행사에 있어서 장애인에 대한 배려

제18조(장애인의 투표권 및 선거정보에 접근할 수 있는 권리)

- (1) 국가는 장애인이 후보자신상·선거절차·기표장소 및 기표방법 등 선거에 관한 중요 정보에 접근·이용할 수 있도록 하여야 한다.
- (2) 국가는 장애인의 투표를 보조하기 위하여 필요한 시설 및 설비를 설치하여야 하며, 장애의 종류와 내용에 적합한 기표방법을 운영하여야 한다. 이에 관하여는 공직선거및선거부정방지법에 정한다.

제3장 장애인차별금지위원회

제1절 위원회의 설치·구성·운영

제19조(위원회의 설치)

장애인차별사항에 대한 조사·시정권고 및 조정, 그리고 장애인차별금지 및 합리적인 배려업무를 수행하기 위하여 대통령소속하에 장애인차별금지위원회를 둔다.

제20조(위원회의 구성)

- (1) 위원회는 위원장 1인과 11인의 위원으로 구성한다.
- (2) 위원장과 3인의 위원은 상임위원으로 한다. 위원장과 상임위원은 정무직공무원으로 한다.
- (3) 상임위원 중 1인 이상은 장애인이어야 하며, 1인 이상은 변호사의 자격이 있어야 한다.
- (4) 위원은 장애인인권문제에 관하여 전문적인 지식과 경험이 있고 장애인인권의 보장과 향상을 위한 업무를 공정하고 독립적으로 수행할 수 있다고 인정되는 자 중에서 대통령이 임명한다. 위원 중 4인 이상은 장애인이어야 하며, 2인 이상은 변호사의 자격이 있는 자이어야 한다.

제21조(위원장)

- (1) 위원장은 위원 중에서 대통령이 임명한다.
- (2) 위원장은 위원회를 대표하며 위원회의 업무를 통할한다.
- (3) 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 때에는 위원장이 미리 지명한 상임위원이 그 직무를 대행한다.

- (4) 위원장은 국회에 출석하여 위원회의 소관 사무에 관하여 의견을 진술할 수 있으며, 국회의 요구가 있을 때에는 출석하여 보고하거나 답변하여야 한다.
- (5) 위원장은 국무회의에 출석하여 발언할 수 있으며, 그 소관사무에 관하여 국무회의에 의안의 제출을 건의할 수 있다.

제22조(임기 및 정치적 중립성·신분보장)

- (1) 위원장 및 위원의 임기는 3년으로 하고, 연임은 1차에 한한다.
- (2) 위원의 임기가 만료되거나 임기 중 위원이 결원된 때에는 대통령은 임기만료 또는 결원된 날부터 30일 이내에 후임자를 임명하여야 한다. 결원이 된 위원의 후임으로 임명된 위원의 임기는 새로이 개시된다.
- (3) 위원의 정치적 중립성은 보장된다. 위원은 금고 이상의 형의 선고에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 면직되지 아니한다.

제23조(위원의 결격사유)

다음 각호의 1에 해당하는 사람은 위원이 될 수 없다. 위원이 다음 각호의 1에 해당하게 된 때에는 당연히 퇴직한다.

1. 대한민국 국민이 아닌 자
2. 국가공무원법 제33조 각호의 1에 해당하는 자
3. 공직선거및선거부정방지법에 의하여 실시하는 선거에 후보자로 등록한 자

제24조(위원의 겸직금지)

위원은 재직 중 다음 각호의 직을 겸하거나 업무를 할 수 없다.

1. 국회 또는 지방의회의 의원
2. 다른 국가기관 또는 지방자치단체의 공무원(교육공무원을 제외한다)
3. 그 밖에 위원회 규칙으로 정하는 직 또는 업무

제25조(사무처)

- (1) 위원회의 사무를 처리하게 하기 위하여 위원회에 사무처를 둔다.
- (2) 사무처에 사무총장 1인과 필요한 직원을 둔다. 사무총장은 위원회의 심의를 거쳐 위원장의 제청으로 대통령이 임명한다.
- (3) 사무총장은 위원장의 지휘를 받아 사무처의 사무를 관장하고 소속 직원을 지휘·감독한다.

제26조(위원회의 조직과 운영)

이 법에 규정된 사항외에 위원회의 조직에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하고, 위원회의 운영에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.

제2절 위원회의 업무

제27조(위원회의 업무)

위원회는 다음 각호의 업무를 수행한다.

1. 장애인차별금지에 관한 법령(입법과정 중에 있는 법령안을 포함한다)·제도·정책 ·관행의 조사와 연구 및 그 개선이 필요한 사항에 관한 권고 또는 의견의 표명
2. 장애인차별행위에 대한 조사와 구제
3. 장애인차별상황에 대한 실태조사
4. 장애인차별에 관한 교육 및 홍보
5. 장애인차별의 유형·판단기준 및 그 예방조치 등에 관한 지침의 제시 및 권고
6. 장애인차별금지를 위하여 활동하는 단체 및 개인과의 협력
7. 국제장애인조약에의 가입 및 그 조약의 이행에 관한 연구와 권고 또는 의견의 표명
8. 장애인차별금지와 관련된 국제기구 및 외국의 인권기구와의 교류·협력
9. 그 밖에 장애인차별금지를 위하여 필요하다고 인정하는 사항

제28조(보고서작성 및 보고의무)

- (1) 위원회는 매년 전년도에의 활동내용과 장애인차별상황 및 개선대책에 관한 보고서를 작성하여 대통령에게 보고하여야 한다.
- (2) 위원회는 관계기관 등에 제1항의 규정에 의한 보고에 관한 의견, 조치결과 또는 조치계획을 제출하도록 요청할 수 있으며, 관계기관 등은 위원회에 제1항의 규정에 의한 보고에 관한 의견, 조치결과 또는 조치계획을 제출할 수 있다.
- (3) 위원회는 보고서를 공개하여야 한다. 다만, 개인의 명예 또는 사생활의 보호를 위하여 필요하거나 다른 법률에 의하여 공개가 제한된 사항은 공개하지 아니할 수 있다

제3절 진정과 조사

제29조(진정과 조사권발동신청)

- (1) 위원회는 이 법 제2장에서 규정한 장애인차별행위로 피해를 입은 장애인, 장애인의 법정대리인 또는 보호자, 등록된 장애인단체의 진정에 의하여 혹은 직권으로 장애인차별행위를 조사할 수 있다.
- (2) 진정자격이 있는 장애인단체, 법 제41조에 의하여 위임에 의한 소송을 수행할 자격이 있는 장애인단체, 법 제42조에 의한 단체소송을 제기할 수 있는 장애인단체의 범위 및 등록절차에 대해서는 보건복지부령으로 정한다.

제30조(진정의 각하)

위원회는 접수한 진정이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 진정을 각하한다.

1. 피해자가 아닌 자가 한 진정에 있어서 피해자가 조사를 원하지 않는 것이 명백한 경우
2. 진정원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 경과하여 진정한 경우. 다만, 위원회가 조사하기로 결정한 경우에는 그러하지 아니하다.
3. 진정이 제기될 당시 진정의 원인이 된 사실에 관하여 법원 또는 헌법재판소의 재판, 또는 그 밖의 법률에 따른 권리구제절차가 종결된 경우.
4. 그밖에 진정이 위원회가 조사하는 것이 적절하지 아니하다고 인정되는 경우

제31조(조사의 방법)

위원회는 다음 각호에 정한 방법으로 진정에 관하여 조사할 수 있다.

1. 진정인·피해자·피진정인(이하 "당사자"라 한다) 또는 관계인에 대한 출석요구 및 진술청취 또는 진술서 제출요구
2. 당사자, 관계인 또는 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 자료 등의 제출요구
3. 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 장소, 시설, 자료 등에 대한 실지조사 또는 감정
4. 당사자, 관계인, 관계기관 등에 대하여 조사사항과 관련이 있다고 인정되는 사실 또는 정보에 대한 조회

제32조(시정조치, 합의 및 이행의 권고)

위원회는 조사 중이거나 조사가 끝난 진정에 대하여 사건의 공정한 해결을 위하여 차별행위의 중지 및 원상회복 등 필요한 시정조치를 당사자에게 제시하고 합의 혹은 이행을 권고할 수 있다.

제4절 조정

제33조(조정절차의 개시 및 조정기간)

- (1) 위원회는 이 법에 의한 장애인의 권리를 침해하는 차별이 있다고 인정하고 제32조에 의한 합의가 이루어지지 않은 경우 당사자의 신청 또는 직권에 의하여 진정을 조정위원회에 회부하여 조정절차를 시작할 수 있다.
- (2) 조정은 합의를 권고하는 절차를 포함하여 60일 이내에 종결하여야 한다. 이 기간은 조정위원회의 의결을 거쳐 30일 이내의 범위에서 연장할 수 있다.

제34조(긴급구제조치의 권고)

위원회는 진정을 접수한 후 조사대상 차별행위가 계속 중에 있다는 상당한 개연성

이 있고, 이를 방지할 경우 회복하기 어려운 피해발생의 우려가 있다고 인정할 때에는 그 진정에 대한 결정이전에 진정인이나 피해자의 신청에 의하여 또는 직권으로 피진정인, 그 소속기관 등의 장에게 차별행위를 중지하거나 혹은 합리적인 배려 조치를 취할 것을 권고할 수 있다.

제35조(조정위원회의 구성)

- (1) 조정은 3인의 조정위원으로 구성되는 조정위원회가 행한다. 다만 대통령령으로 정하는 경미한 사안에 대해서는 1인의 조정위원이 조정을 행한다.
- (2) 조정위원회는 위원회가 회부한 조정을 심의·의결한다.
- (3) 조정 위원회의 운영, 조정의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 위원회의 규칙으로 정한다.
- (4) 위원회의 조정절차에 관하여 이 법 및 위원회의 규칙에 규정되지 아니한 사항은 민사조정법의 규정을 준용한다.

제36조(위원의 제척·기피·회피)

- (1) 위원과 제35조의 규정에 의한 조정위원은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 진정의 심의·의결 및 조정에서 제척된다. 위원회는 제척의 원인이 있는 경우 당사자의 신청 혹은 직권에 의하여 제척의 의결을 한다.
 1. 위원 또는 그 배우자나 배우자이었던 자가 당해 사건의 당사자이거나 그 사건에 관하여 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우
 2. 위원이 당해 사건의 당사자와 친족관계에 있거나 있었던 경우
 3. 위원이 당해 사건에 관하여 증언이나 감정을 한 경우
 4. 위원이 당해 사건에 관하여 당사자의 대리인으로 관여하거나 관여하였던 경우
 5. 위원이 당해 사건의 대상이 된 처분 또는 부작위에 관여한 경우
 6. 위원이 당해 사건에 관하여 수사, 재판 또는 다른 법률에 의한 구제절차에 관여하였던 경우
- (2) 당사자는 위원에게 심의·의결의 공정성을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 위원장에게 기피신청을 할 수 있다. 위원회는 이를 신속히 심리하여 의결하여야 한다.
- (3) 위원이 제1항 또는 제2항의 사유에 해당하는 경우에는 위원장의 허가를 받아 스스로 심의·의결을 회피할 수 있다.

제37조(조정의 성립)

- (1) 조정은 조정절차의 개시 이후 당사자가 합의한 사항을 조정서에 기재한 후 당사자가 기명날인하고 조정위원회가 이를 확인함으로써 성립한다.
- (2) 당사자간에 합의가 성립되지 않은 경우에 조정위원회는 장애인차별금지를 실현하기 위하여 필요한 경우 조정신청의 취지를 벗어나지 않는 한도에서 조정안을 작

성하고 당사자에게 그 수락을 권고할 수 있다.

(3) 제2항의 조정안을 송달받은 날로부터 14일 이내에 이의를 신청하지 않은 때에는 조정을 수락한 것으로 본다.

제38조(조정 효력)

당사자간의 합의에 의한 조정이 성립된 경우 혹은 위원회가 수락을 권고한 조정안에 대해서 이의를 제기하지 않은 경우 당사자간에 조정서와 같은 내용의 재판상 화해가 성립된 것으로 본다.

제4장 이행강제금 등 이행확보수단

제39조(시정명령)

이 법 제7조 제3항, 제10조 제2항, 제13조 제2항과 제3항, 제14조 제3항의 시설의무가 있는 자가 의무를 이행하지 않은 경우 위원회는 기간을 정하여 편의시설의 설치 및 개선 등 시정명령을 내릴 수 있다.

제40조(이행강제금)

(1) 법 제39조의 시정명령을 받고도 정해진 기간 내에 시설의 설치 및 개선을 위한 조치를 취하지 않은 때에는 위원회는 편의시설설치비용 등을 고려하여 5천만원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있다.

(2) 위원회는 이행강제금을 부과하기 전에 이를 문서로서 계고하여야 한다.

(3) 위원회는 이행강제금의 금액·부과사유·납부기한 및 수납기관·이의제기방법 및 이의제기기관 등을 문서로써 행하여야 한다.

(4) 위원회는 최초의 시정명령이 있는 날을 기준으로 하여 매년 1회 당해 시정명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항의 규정에 의한 이행강제금을 부과·징수할 수 있다.

(5) 이행강제금의 부과처분에 불복이 있는 자는 그 처분을 고지받은 날로부터 30일 이내에 위원회에 이의를 제기할 수 있다. 이의제기에 의한 위원회의 결정에 불복하는 자는 행정소송을 제기할 수 있다.

제5장 소송에 의한 권리구제

제41조(소송당사자 및 소송대리)

권리를 침해당한 장애인의 동의하에 등록된 장애인단체는 해당 단체가 소송에 직접 참여하지 않은 경우에도 장애인을 위하여 소송을 위임받아 진행할 수 있다.

제42조(단체소송)

- (1) 등록 장애인단체는 자신의 권리가 침해되지 않은 경우에도 이 법에 위반하는 장애인차별행위를 확인하는 소송을 제기할 수 있다.
- (2) 제1항의 단체소송은 해당 장애인차별조치가 단체의 정관이 정한 설립목적 및 기능과 직접 관련되어 있는 경우에 한하여 해당 단체에 의하여 제기될 수 있다.

제43조(진정신청 및 조정절차와의 관계)

- (1) 진정이 신청된 사건 및 조정이 진행 중인 사건에 대하여 조정신청과 함께 또는 조정이 결렬된 후 피진정인을 상대로 소송을 제기할 수 있다.
- (2) 조정절차가 진행 중인 사건에 대하여 소송이 제기된 경우 법원은 조정이 성립될 때까지 소송절차를 중지할 수 있다. 소송절차의 중지가 없는 경우에는 당해 사건의 조정절차를 중지한다.

제6장 보칙

제44조(비밀누설의 금지)

위원회의 위원·자문위원 또는 직원이나 그 직에 있었던 자 및 위원회에 파견되거나 위원회의 위촉에 의하여 위원회의 업무를 수행하거나 수행하였던 자는 업무처리 중 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니된다.

제45조(공무원 등의 파견)

- (1) 위원회는 그 업무수행을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 관계기관 등의 장에게 그 소속 공무원 또는 직원의 파견을 요청할 수 있다.
- (2) 위원회에 파견된 공무원 또는 직원은 그 소속기관으로부터 독립하여 위원회의 업무를 수행한다.
- (3) 위원회에 공무원 또는 직원을 파견한 관계기관 등의 장은 위원회에 파견된 공무원 또는 직원에 대하여 인사 및 처우 등에 있어서 불리한 조치를 하여서는 아니된다.

제7장 벌칙

제46조(진정의 방해)

이 법 제29조에 의한 진정신청을 방해한 자는 3년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제47조(비밀누설)

이 법 제44조의 규정에 위반하여 업무처리 중 알게 된 비밀을 누설한 자는 2년 이하의 징역이나 금고 또는 5년 이하의 자격정지에 처한다.

제48조(벌칙에 있어서의 공무원 의제)

위원회의 위원 중 공무원이 아닌 자는 형법 그 밖의 법률에 의한 벌칙의 적용에 있어서는 이를 공무원으로 본다.

제49조(벌칙)

이 법 제39조에 의한 시정명령을 이행하지 않은 자는 3년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

제50조(과태료)

(1) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 정당한 이유없이 제31조의 출석, 진술 및 진술서 제출요구, 자료제출 요구를 거부하는 자
2. 정당한 이유없이 실지조사 및 감정을 기피하는 자
3. 정당한 이유없이 조사사항과 관련이 있는 사실 및 정보에 대한 조화에 응하지 않는 자

(2) 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 위원장이 부과한다.

(3) 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 위원장에게 이의를 제기할 수 있다.

(4) 과태료 처분을 받은 자가 이의를 제기한 때에는 부과권자는 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.

(5) 과태료 부과처분을 받고 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다

부칙

1. (시행일 등)

이 법은 공포후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 위원 및 소속 직원의 임명, 이 법의 시행에 관한 위원회규칙의 제정·공포, 위원회의 설립준비는 이 법 시행일 이전에 할 수 있다.

2. (위원의 임기개시)

이 법에 의하여 최초로 임명된 위원의 임기는 이 법의 시행일부터 시작하는 것으로 본다.