



FINETEC ...for the future environment



인턴사원 사회보험 검토

2008.08.04

(주)화인텍 총무인사팀

이 주 익 대리

인턴 제도에 대한 규정이 마련되어 있지 않기 때문에 사실 관계의 파악이 필요.

근로자에 대한 판단 기준 ; 임금 목적인가 아닌가 (임금 vs. 실습)

임금 목적인 경우

- 수습사원으로 간주.
- 기간의 제한은 없으나 보통 3개월 이내로 봄.
- 근로기준법에 적용을 받음(최저임금 포함)
- ex) 대학과 연계하지 않은 대부분의 인턴십

임금 목적이 아닌 경우

- 근로자로 보지 않음. (대부분의 경우 학생의 신분을 가짐)
- 기간의 제한이 없으나, 보통 방학기간 또는 학기와 동일한 기간으로 정함.
- 근로기준법의 적용을 받지 않음(최저임금 적용 안됨)
- ex) 사업장에서 인턴 근로 후 학점 인정. (실습이 주 목적)
대부분 대학과 연계하는 경우가 많음.

※ 실습이 주 목적이 분명하지 않은 경우는 기간제 근로자로 보아야 함.

사회보험 및 세무 관련 사항

임금 목적인 경우는 근로자이므로 4대보험 당연 적용 대상이며, 실습이 주 목적인 경우는 아래 경우를 따라야 한다.

고용 /산재보험

- 근로자가 아니므로 가입할 의무 없음.
- 사고 발생을 대비하여 산재보험을 대신하는 상해 보험을 가입 하는 것이 좋음.

건강보험

- 근로자가 아니므로 가입할 필요는 없음.
- 단, 위의 경우는 보수가 교통비, 식비, 피복비 수준에서 지급되는 경우를 말하며, 그 이상의 실습비가 지급 된 경우는 가입 하여야 한다.
- 가입의 기준이 되는 실습비의 기준은 없으나, 보통 30만원을 기준으로 판단.

국민연금

- 실습을 목적으로 근로를 제공하는 경우 근로자가 아니므로 가입 대상은 아님.
- 수당의 유무는 고려하지 않음.
- 실습을 목적으로 함은 학교 졸업 전 일정기간 동안 기술 습득을 목적으로 근로를 제공하는 경우를 말함.

세무 신고

- 근로기준법상 근로자가 아니다 하더라도 수당이 지급된 경우에는 세무 신고를 하여야 함.