

「노동법에 대한 2011년 제113호 일부
개정법」
(법률 제113호)

제1조

『노동법』에 대하여는 이 법의 개정안을 적용한다.

제2조

이 법에 반하거나 일치하지 아니하는 모든 규정은 폐지한다.

제3조

이 법은 관보에 게재하고 게재한 날의 익일부터 시행한다.

공포일: 2011년 10월 24일(이슬람력: 1432년 11월 26일)

카부스 빈 사이드 오만국왕

노동법 일부 개정안

첫 번째

『노동법』 제1조제12호, 제1조제13호, 제28조제1항, 제51조제3호, 제53조, 제61조, 제68조, 제70조, 제71조, 제72조제5호, 제73조, 제81조, 제83조, 제106조의 네 번째 단락을 다음과 같이 개정한다.

제1조제12호

기본급: 근로자와 사용자 간 합의하고 상여금 외 근로계약에 명시한 금전적 대가

제1조제13호

총급여: 기본급에 근로자에 대하여 근로대가로 정한 기타 일체의 상여금을 더한 급여

제28조제1항

15명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 사업장 내 눈에 띄는 장소에 인력부의 승인을 받은 후 근무규칙을 게시하여야 하며 이 규칙에는 사업장 내 근로에 관한 규정과 근로자와 사용자의 권리 및 의무와 근로자 간 관계 및 근로자와 관리책임자 간 관계에 대한 규정과 근로자의 승진, 임금 및 상여금과 모든 종류의 금전의 지정 및 그 지급일자과 장소에 관한 규정을 포함하여야 한다.

제51조제3호

3- 전 각호에 명시하지 아니한 경우 근로자는 매주 임금을 수령하여야 하고 근로자가 서면으로 동의한 경우에는 격주나 매월 임금을 수령할 수 있도록 하여야 하며 어떠한 경우에도 임금은 지급만기일 부터 7일 이내에 지급되어야 하고, 장관결정을 통하여 이 법이 적용되는 사업장 내 근로자에 대한 임금지급일자를 국가기념일 및 공휴일 이전으로 정할 수 있다.

제53조

사용자는 근로자의 임금을 국내에 공인된 은행 내 근로자 계좌로 송금한 때에는 근로자에게 임금지급의무를 면하며, 장관결정을 통하여 근로자의 계좌로 임금을 송금하는 예외의 경우를 정한다.

제61조

근로자는 30일 이상의 유급연차휴가를 쓸 수 있으며 업무의 필요에 따라 휴가를 사용하도록 하며, 근로를 개시한 날부터 최소 6개월이 경과하기 전에는 이동공휴일(Floating holidays)을 사용하지 못한다.

근로자는 재난상황에 대처할 수 있도록 연중 6일의 유급재난휴가를 사용할 수 있으며, 근로자의 재난휴가에 대한 규정은 장관결정을 통하여 정하고 근로자는 휴가를 양도하지 못한다.

제68조

근로자는 1일에 9시간, 1주일에 최대 45시간을 초과하여 근로하여서는 아니 되며 근로시간에는 최소 30분의 식사 및 휴게시간을 배정하여야 한다. 무슬림근로자에 대한 라마단달의 최대근로시간은 1일에 6시간 또는 1주일에 30시간이며 장관의 결정을 통하여 근로시간을 정한다.

제70조

업무상 필요한 때에는 제68조에 명시한 근로시간을 초과하여 근로자를 근로하도록 할 수 있으며 이 경우 정규근로시간과 초과근로시간이 1일에 12시간을 초과하여서는 아니 되며, 사용자는 근로자에게 주간근로의 경우 기본급에 최소 25%를 야간근로의 경우 최소 50%를 가산한 초과수당을 지급하거나 초과근로시간에 상당한 시간을 쉬도록 해주어야 하며 이는 근로자가 초과근로 및 대가에 대하여 서면동의한 경우에 한한다.

항구·공항 또는 배, 선박 또는 항공기에서 제공되는 근로에 있어 사용자와 근로자는 인력부가 동의한 경우 초과시간에 대한 수당에 대하여 합의할 수 있으며 장관은 이와 유사한 성질의 근로를 이 범주에 추가할 수 있다.

제71조

사용자는 근로자에게 5일 연속근로 후 연속으로 2일 이상의 주휴일을 허용하여야 하며 장관의 결정을 통하여 정한 장소 또는 직무에서는 근로자와 사용자가 서면동의한 때에는 8주일을 초과하지 아니하는 한도에서 근로자에게 제공하는 주휴일을 모아서 사용하도록 할 수 있으며 어떠한 경우에도 주휴일은 유급으로 한다.

제72조제5호

5- 장관결정으로 정한 계절근로

제73조

사용자는 제72조에 명시한 경우에 해당하는 때에는 근로자에게 초과근로시간에 따라 근로자가 수령하는 기본급에 주간근로시간에 대하여는 최소 25%를, 야간근로시간에는 50%를 가산한 금액에 상당

한 초과수당을 지급하여야 하며, 주휴일 또는 공식적인 휴가에 근로한 때에는 근로자와 대체휴가에 대하여 합의한 경우를 제외하고 근로자는 해당일의 근로에 대한 초과수당을 수령한다.

제81조

여성은 장관결정에 따라 정한 상황·직무·시기에 한하여서만 오후 9시부터 오전 6시 사이에 근로하도록 할 수 있다.

제83조

여성근로자는 총 50일의 임금전액이 지급되는 산전산후휴가를 쓸 수 있으며, 산전산후휴가는 근속기간 중 3회 이하로 사용할 수 있다.

제106조의 네 번째 단락

법원은 근로자의 해고 또는 퇴직이 강압적이거나 불법인 사실이 드러난 경우 다음 각 호의 지급 외에도 근로자의 복직을 명하거나 사용자에 대하여 근로상황 및 근로자의 근속기간에 따라 근로자가 최근 수령한 임금을 토대로 기산하여 근로자에게 3개월분 이상의 배상지급을 명할 수 있다.

- 1- 근로자가 법에 따라 수령하여야 하는 퇴직금 및 법이나 근로계약서에 정한 기타 일체의 금전 중 높은 액수의 금전
- 2- 기본급과 법이나 근로계약서에서 명시한 통지기간에 대한 기타 상여금 중 높은 액수의 금전

근로자가 집행정지판결에 따라 수령한 비용은 그에 대하여 판결한 배상금 또는 그가 수령할 수 있는 기타 금전에서 공제한다.

두 번째

『노동법』에 다음의 규정을 추가한다.

제10조의2

장관은 『노동법』과 그 시행결정을 위반한 민간부문의 사업장이 이행하여야 하는 절차 및 규칙의 지정에 관한 결정을 공포한다.

제18조의2 새로운 항

장관은 결정을 통하여 외국인근로자의 퇴직에 관한 신고 시 사용자가 준수하여야 하는 규칙 및 절차와 이 결정의 위반 시 적용하는 벌칙에 대하여 정한다.

제19조제4호

4- 일시적으로 외국인력초청이 허가되지 아니하는 직무 및 직책

제48조의2

사용자는 전부 또는 일부를 소유하는 사업장에서 근로하는 기준에 국내인력이 종사하는 직무를 계속하여 운영하여야 하는 때에는 해당 인력을 종전과 동일한 혜택으로 계속하여 근로하도록 하여야 한다.

제50조의2

장관은 정기상여금의 최저한도 및 그 지급절차와 요건지정에 관한 결정을 공포한다.

제114조의2

지정한 오만인력고용률을 준수하지 아니한 모든 사용자에게 대하여는 고용하여야 하는 근로자 1인에 대하여 250오만리얄 이상 500오만리얄 이하의 벌금에 처한다. 사용자는 위반행위를 발견한 날부터 6개월 이내에 오만인력고용률을 시정하여야 하며 재범 시 그 형을 배로 가중한다.

또한 제20조 규정과 허가조건에 관한 결정을 위반한 모든 자에 대하여는 1개월 이하의 징역과 500오만리얄 이상 1,000오만리얄 이하의 벌금에 처하거나 징역 또는 벌금에 처하고 1년 이상의 기간 동안 허가의 취소 또는 효력정지를 명한다.

세 번째

『노동법』 제114조의 네 번째단락과 다섯 번째단락은 삭제한다.