

2004년 제14차 카타르 노동법

제1절 정의 및 총칙

제1조 이 법령을 적용함에 있어 본문에 다르게 명시하지 아니하는 한 각 단어와 표현은 다음의 의미를 갖는다:

- (1)부처: 공무주택부(Ministry of Civil Service Affairs and Housing)
- (2)장관: 공무주택부장관
- (3)노동자: 공무주택부 내 노동자
- (4)사용자: 임금을 지급하고 1인 또는 수인의 근로자를 고용하는 모든 자연인 또는 법인
- (5)근로자: 사용자를 위하여 사용자의 감독 및 지휘 하에 임금을 대가로 일하는 모든 자연인
- (6)연수생: 직업에 대한 교육을 받거나 직업의 기술 및 지식을 증대시키기 위하여 사용자와 계약한 모든 자연인
- (7)청소년: 16세 이상 18세 미만의 모든 자연인
- (8)근로: 임금을 대가로 제공하는 모든 인간적, 지적, 기술적, 육체적 노력
- (9)근로계약: 사용자와 근로자 간 기간을 지정하거나 지정하지 아니하고 체결한 합의로, 계약을 통하여 근로자는 임금을 대가로 사용자를 위하여 사용자의 감독 및 지휘 하에 지정한 근로를 제공할 것을 약정한다.
- (10)기본임금: 지정기간 동안 또는 업무 및 생산을 토대로 제공한 근로에 대하여 근로자에게 지급하는 기본임금으로 주기적인 임금인상도 이에

포함된다.

(11)임금: 모든 종류의 근로를 대가로 근로자에게 지급되는 모든 인상임금, 수당, 상여금을 포함한 임금

(12)직업연수: 필요한 방식과 실제적인 또는 이론적인 프로그램을 통하여 연수생에게 업무에 대하여 교육시키고 이에 대한 업무 및 기술을 증대시키거나 근로자가 직업을 전환하는 준비할 수 있도록 하는 교육

(13)허가를 취득한 의사: 카타르 내에서 의료활동허가를 취득한 의사

(14)기업: 카타르자본이 전체자본의 51% 이상을 차지하고 본사가 카타르에 있는 모든 기업

(15)사업장: 자연인 또는 1인 및 수인의 근로자를 고용한 법인이 운영하는 모든 사업장

(16)지속적인 서비스: 스스로 또는 법을 통하여, 근로자가 사용자에게 지속적으로 제공하는 서비스로, 휴가 또는 법 및 합의로 허가 받은 부재의 경우와 근로자와 관계 없이 사업장 내 근로종료의 경우에도 중단되지 아니하는 서비스.

(17)임시근로: 일정한 기간 내 성과가 필요한 근로로 해당근로를 토대로 이행되며, 근로종료 시 종료된다.

(18)시간제 근로: 근로의 특성 상 사용자가 이행하는 활동에 정식으로 포함되지 아니하며 4주 이상의 기간이 걸리지 아니하는 근로

(19)노동재해: 근로자가 근로를 이행 중 또는 근로를 이유로 또는 출근 및 퇴근하는 동안 이 법에 첨부한 제1목록에 포함된 직업병에 걸리거나 근로로

인하여 그 밖의 부상을 입은 경우. 단, 출퇴근 시 평소에 이용하는 길을 이용하지 아니하거나 이 길을 벗어나 출퇴근을 하는 경우는 예외로 한다.

(20)노동단체: 노동자위원회, 상업 및 산업노동자를 위한 공공위원회, 카타르노동자연합

(21)관할의료기관: 공공보건부가 지정한 기관

제2조 이 법은 사용자와 노동자에게 적용하며, 사용자와 노동자의 권리와 의무를 지정하고, 사용자와 노동자 간 관계를 규정한다.

제3조 별도의 조항에서 명시한 부분 외에도 다음의 각 항에 해당하는 자에 대하여는 이 법의 규정을 적용하지 아니한다: (1)정부부처와 그 밖의 정부기관, 공공위원회와 기관, 석유부문에 있어 카타르가 설립하거나 설립에 참여하거나 출자한 회사의 직원과 근로자와 석유 및 석유화학산업부문에 있어 발굴 및 생산참여협약과 생산배분협약과 공동사업협약을 이행하는 회사의 직원과 별도의 법으로 업무가 규정된 자

(2)군장교와 군인과 경찰과 그 밖의 군에서 근무하는 자와 해양에서 근무하는 자

(3)시간제근로로 고용된 자

(4)가정에서 운전사, 보모, 요리사, 정원사로 고용된 자와 그들의 관리 하에 근무하는 자

(5)근로자 중 사용자와 거주하는, 사용자가 완전히 부양하는 사용자의

배우자, 친척, 자녀를 포함한 가족

(6)농업과 관개(灌溉)업에 종사하는 근로자와 농산물가공 및 마케팅업무를 이행하는 농업회사에 근무하는 자 또는 지속적으로 농업에 필요한 기계가동 및 수리업무를 이행하는 자

장관의 제안에 따른 각료회의의 결정을 통하여 이 법의 전체 또는 일부를

(3), (4), (5), (6)항에 해당하는 자에게 적용할 수 있다.

제4조 이 법에서 지정한 권리는 근로자의 최저권리이며, 근로자에게 더 이익이 되지 아니하는 한 이 법의 시행일 이전에 생긴 조건을 포함하여 이 법에 반하는 모든 조건은 무효로 본다. 이 법으로 인하여 근로자에게 발생한 권리에 대한 모든 면제 또는 조정 또는 양도는 무효로 본다.

제5조 이 법의 규정에 따라 근로자 또는 그의 상속인에게 지급하여야 하는 비용은 사용자의 동산재산과 부동산재산에 우선하며, 국가에 지급하여야 하는 채무를 포함한 모든 채무에도 우선한다.

제6조 사용자가 자연인 또는 법인에 그의 업무의 전체 또는 일부를 이행할 것을 약정한 경우 사용자는 이 업무를 이행하기 위하여 고용한 근로자와 사용자의 근로자를 권리와 혜택에 있어 동일하게 대우하여야 하며, 업무이행을 위하여 고용한 근로자와 사용자의 근로자는 사용자가 업무이행을 약정한 자로부터 수령하는 비용의 한도 내에서 연대하여

업무이행에 관한 책임을 진다.

제7조 사용자는 사업장 내 업무를 개시하기 전에 다음의 항목을 포함하여 사업장운영에 대하여 서면으로 신고하여야 한다: (1)사업장명칭, 본사, 활동의 종류, 편지를 수신하는 주소지, 전화번호

(2)사업장에서 이행할 업무의 종류

(3)사업장에서 고용할 근로자의 수, 업무, 국적

(4)사업장책임자성명

제8조 이 법에 명시한 기간과 일자는 기원력으로 기산하며, 1년은 365일, 1개월은 30일을 기준으로 한다.

제9조 이 법에 명시한 계약서와 그 밖의 증서와 문서는 아랍어로 작성한다. 사용자는 필요한 경우 해당문서에 다른 언어의 번역본도 첨부할 수 있으나 두 문서 간 차이가 있는 경우 아랍어본이 우선한다.

제10조 근로자 또는 그의 상속인이 이 법 또는 근로계약으로 발생한 권리를 청구하기 위하여 제기한 모든 소송에 대하여는 신속히 결정하며 이 경우 법정비용은 면제한다. 이 법의 제113조규정을 준수하여 근로계약종료일자로부터 1년이 경과한 후에는 이 법의 규정 및 근로계약으로 발생한 권리청구소송은 효력이 없다.

제2절 직업연수

제11조 직업연수는 이를 목적으로 지정한 시설 또는 장소 및 센터에서 이행한다. 공무원주택부장관은 결정을 통하여 직업연수에 대한 이론 및 실전프로그램과 최대교육기간과 교육규정 및 조건과 시험방식과 교육종료 후 연수생에게 수여하는 증명서에 대하여 정한다.

제12조 50명 또는 그 이상의 근로자를 고용하는 사용자는 공무원주택부에서 승인한 교육프로그램에 따라 공무원주택부 내 노동국이 추천한, 카타르인으로 구성된 근로자 중 5%에 해당하는 자에게 기술업무에 대하여 교육한다.

제13조 연수생은 사용자와 직접 계약을 체결한다. 그러나 연수생이 18세 미만의 자인 경우 상황에 따라 그의 부 또는 후견인이 대신하여 계약을 체결한다.

제14조 직업연수계약서는 서면으로 작성하며, 교육하는 업무의 종류, 교육기간과 단계, 연수생이 수령하는 임금액수에 대하여도 명시한다. 교육단계 중 최종단계의 연수생임금은 동일한 업무에 지정된 임금의 최저액이상으로 한다. 연수생임금은 업무 또는 생산에 따라 정하지 아니한다.

제15조 직업연수계약서는 3부로 작성하고 계약자쌍방이 2부를 보관하고

공무주택부 내 노동규에 1부를 보관하며 계약체결일로부터 1주일 이내에 등록하고 승인한다. 노동규이 보관일로부터 10일 이내에 어떠한 제안도 제시하지 아니하는 경우 계약은 보관일로부터 승인된 것으로 본다.

제16조 사용자는 다음의 경우 지정기간종료 이전에 직업연수계약을 파기할 수 있다: (1)연수생이 직업연수에 적합하지 아니함이 증명된 경우

(2)연수생이 계약서에 명시한 의무를 위반한 경우

연수생 또는 그의 부모 및 후견인은 어떠한 경우에도 연수계약을 파기할 수 있으나 이는 합법적인 사유를 토대로 이루어져야 한다. 계약파기를 원하는 계약자는 상대방에게 계약을 파기하고자 하는 일자로부터 최소7일 이전에 서면으로 계약파기의사를 통지하여야 한다.

제17조 연수계약자쌍방은 연수기간종료 후 연수자가 사용자를 위하여 근무하는 바에 대하여 합의할 수 있다.

제3절 근로자고용

제18조 카타르근로자를 우선적으로 고용한다. 그러나 필요한 경우 외국인근로자를 고용한다.

제19조 사용자는 6개월마다 공무주택부 내 노동규에 근무하는 근로자의 명단, 성별, 국적, 이행하는 업무, 임금, 연령을 기재한 보고서와 근로자에

대하여 발급한 고용허가증을 제출하여야 한다.

제20조 노동국은 카타르근로자고용에 있어 다음의 각 항을 이행한다:

- (1)노동력에 대한 수요와 공급에 관한 정보수집과 고용현황에 대한 조사
- (2)실업자와 구직자인 카타르인을 이들의 요청에 따라 실업자 및 구직자명부에 등록시키고 구직자에게는 무료로 구직자의 연령, 전문분야, 자격증, 경력을 명시한 등록증서를 발급
- (3)등록한 자에게 적합하고 그의 연령 및 기술적 능력에 일치하는 자리의 경우 등록자를 사용자에게 추천

제21조 사용자가 권한이행을 위임하여 주요업무를 이행하는 자와 시간제근로자를 제외하고, 전 조에 명시한 등록증서를 취득하지 아니한 카타르인은 고용할 수 없다.

제22조 사용자는 자신이 구인하고자 하는 업무와 추천 받는 자가 고용 및 업무이행을 위하여 갖추어야 할 조건과 업무에 지정된 임금과 고용 및 업무이행일자를 해당직책에 공석이 발생하거나 직책이 설립되거나 업무가 집중하여 발생한 일자로부터 1개월 이내에 노동국에 신고하여야 한다. 또한 사용자는 근로자와 계약을 체결한 후 7일 이내에 계약을 체결한 근로자의 등록증과 업무의 종류, 임금액수, 근로이행일자를 명시한 보고서를 노동국에 제출하여야 한다.

제23조 외국인근로자의 경우 공무주택부에서 지정한 규정과 절차에 따라 노동국의 동의를 취득하고 외국인의 국내근로허가취득 후 고용할 수 있다. 외국인의 근로허가허용을 위하여 다음의 각 조건이 충족되어야 한다:

(1)노동국의 명부에 등록된 카타르근로자 중 허가가 필요한 업무를 이행할 능력이 있는 자가 없는 경우이어야 한다.

(2)외국인은 거주허가를 취득한 자이어야 한다.

(3)외국인은 의학적인 부분에서도 업무에 일치하는 자이어야 한다.

근로허가증의 유효기간은 거주기간으로 하며, 노동국의 동의를 취득하기 전에는 5년 미만으로 한다. 이 조의 규정은 이 법의 제3조(3)항, (4)항, (5)항,

(6)항에 해당하는 자에 대하여서도 적용한다.

제24조 장관의 결정을 통하여 근로허가증과 그에 필요한 보고서형식을 공포한다.

제25조 장관은 다음의 경우 외국인근로자에게 발급한 근로허가를 취소할 수 있다: (1)근로자가 이 법의 제23조에 명시한 (2), (3)조건을 상실한 경우

(2)근로자가 합법적인 사유 없이 자신으로 인하여 발생한 이유로 3개월 이상의 기간 동안 근로를 중단하는 경우

(3)근로허가가 발급되지 아니한 자를 위하여 근무하는 경우

(4)근로자에게 징계가 결정된 경우

제26조 장관의 결정을 통하여 모든 근로부문에서의 외국인근로자와 내국인근로자비율을 지정한다. 장관은 공공이익에 필요한 경우 전 항에 명시한 부문의 외국인노동자고용을 금지할 수 있다.

제27조 외국인전문가 또는 기술자를 고용하는 사용자는 노동국이 추천한 카타르근로자 중 일부에게 이 전문가 및 기술자가 이행하는 업무에 대하여 훈련시키거나 훈련 및 전문성양성을 목적으로 전문가 및 기술자를 보조하도록 하여야 한다.

제28조 사용자는 국외로부터 근로자모집에 대한 허가를 취득한 자를 통하여서만 국외로부터 근로자를 모집할 수 있다. 그러나 예외적으로 사용자 또는 그의 업무를 대행하는 자는 노동국의 동의를 취득하여 자신을 위하여 국외에서 근로자를 모집할 수 있다. 또한 가장의 경우에도 노동국의 동의를 취득하지 아니하고 국외에서 근로자를 모집할 수 있다.

제29조 모든 자연인 또는 법인은 관련허가를 취득하지 아니하고 제3자를 위하여 국외에서 근로자를 모집할 수 없다. 이 허가는 1회 및 수회에 걸쳐 동기간 갱신이 가능한 2년 간 유효하다. 장관의 결정을 통하여 이 허가취득조건을 지정한다.

제30조 제3자를 위한 국외에서의 근로자모집허가신청서는 이 법과 그 시행결정에 따라 신청서에 필요한 문서를 첨부하여 장관이 결정을 통하여 공포한 양식에 따라 노동국에 제출한다. 노동국은 신청서와 첨부문서를 검토하고 장관에게 제출하여 신청서제출일로부터 30일 이내에 이에 대하여 결정하도록 한다. 어떠한 결정이 없는 상태에서 이 기간이 경과한 경우에는 신청거부로 본다.

제31조 장관의 결정을 통하여 제3자를 위한 국외에서의 근로자모집허가수락을 공포한다. 노동국은 관계인에게 동의 및 거부결정을 공포일자로부터 1주일 이내에 통지한다. 허가신청거부 또는 어떠한 결정 없이 전 조에 명시한 기간경과의 경우 관계인은 결정을 통지 받은 일로부터 15일 이내에 장관에게 결정에 대하여 불복신청할 수 있다. 불복신청에 대하여는 신청을 제기한 일자로부터 30일 이내에 결정하고, 이에 대한 장관의 결정은 최종적인 것으로 보며, 어떠한 결정 없이 이 기간이 경과한 경우에는 신청기각으로 본다.

제32조 제3자를 위한 국외에서의 근로자모집을 허가 받은 자는 이에 필요한 영업허가도 취득하여야 한다.

제33조 제3자를 위한 국외에서의 근로자모집을 허가 받은 자는 다음의 각 항을 이행하여서는 아니 된다: (1)모집된 근로자에게 모집비용 또는 대가

또는 그 밖의 금액을 요구하는 행위

(2)사무실에서 제3자를 위한 국외에서의 근로자모집 외 다른 영업을 이행하는 행위

제34조 제3자를 통한 근로자모집은 장관의 결정을 통하여 공포한 모집계약형식에 따라 허가 받은 자와 사용자 간 작성한 모집계약을 통하여 이행한다. 허가 받은 자의 업무는 모집계약에 지정한 책임을 위반하지 아니하고 근로자가 도착하여 근로자를 사용자에게 인도한 즉시 종료된다.

제35조 근로자모집허가를 취득한 자는 공무주력부의 통제에 따라야 한다. 또한 사무실에 장관의 결정을 통하여 지정한 보고서, 기록, 그 밖의 문서를 보관하여야 한다.

제36조 장관의 결정을 통하여 모집허가절차와 제3자를 위한 국외로부터의 근로자모집사무실업무에 관한 규정과 조건을 지정한다.

제37조 다음의 각 항에 대하여는 비용을 부과한다: (1)근로허가증발급, 갱신, 교체

(2)국외로부터의 근로자모집업무이행허가증발급, 갱신, 교체

(3)회사 및 기업직인과 근로계약서와 공무주력부에서 공증한 그 밖의 증명서와 문서에 대한 증명

이 비용과 비용면제에 대하여는 각료회의의 결정을 통하여 규정한다.

제4절 개인적인 근로관계

제38조 근로계약서는 서면으로 작성하고 노동국의 승인을 취득하고 3부를 작성하여 2부는 계약자쌍방이, 1부는 노동국에 위탁한다. 근로계약서에는 계약자쌍방 간 근로관계에 대한 규정을 명시하며, 특히 다음의 각 항목을 작성하여야 한다: (1)사용자성명과 영업장

(2)근로자성명, 능력, 국적, 업무, 거주지, 신원확인에 필요한 사항

(3)계약체결일자

(4)업무의 종류와 계약체결장소

(5)근로이행일자

(6)기간을 지정한 경우 계약기간

(7)합의한 임금과 임금지급방식 및 일자

근로계약서를 서면으로 작성하지 아니한 경우 근로자는 모든 증명방식을 통하여 근로관계와 이로 인하여 자신에게 발생한 권리를 증명할 수 있다.

제39조 근로계약서에는 계약자쌍방이 합의한 기간 동안 근로자의 실습에 대하여 명시할 수 있으며 이 기간은 근로이행일로부터 6개월을 초과하지 아니한다. 또한 근로자는 동일한 사용자를 위하여 1회 이상 실습상태에서 근무할 수 없다. 사용자는 근로자가 업무를 이행하는데 적절하지 아니함이 드러난 경우 실습기간 동안 계약을 종료할 수 있으며, 이 경우

계약종료일로부터 최소3일 이전에 근로자에게 이를 통보하여야 한다.

제40조 기간을 지정한 근로계약의 경우 기간은 5년을 초과하지 아니한다. 또한 이 기간은 1회 또는 수회에 걸쳐 계약자쌍방의 합의를 통하여 동 기간 갱신이 가능하다. 계약을 갱신하지 아니한 상태에서 계약자쌍방이 기간종료 후 합의 없이 지속적으로 계약을 이행하는 경우 계약은 계약서에 명시한 조건 하에 지정하지 아니한 기간 동안 갱신하는 것으로 본다. 계약은 전 기간과 동일한 기간 동안 갱신할 수 있으며 근로자의 서비스는 근로자가 최초로 사용자를 위하여 서비스를 시작한 일자부터 기산한다.

제41조 특정한 업무에 대하여 계약을 이행하는 경우 업무완료 시 계약은 종료된다. 업무가 특성상 반복적으로 이행 가능하고 합의한 업무종료 후에도 계약을 지속적으로 이행하는 경우에는 계약자쌍방의 합의를 통하여 최근의 계약기간에 상당한 기간 동안 계약을 갱신한다.

제42조 근로자는 다음의 각 항을 준수하여야 한다: (1)근로를 직접 이행하고 근로를 이행하는데 있어 주의를 기울인다.

(2)업무이행에 관련한 사용자의 명령을 이행한다. 다만, 명령이 계약 또는 법을 위반하거나 명령을 이행하는데 있어 위험에 노출될 수 있는 경우는 제외한다.

(3)임금을 수령하거나 수령하지 아니하고 제3자를 위하여 근무하여서는

아니 된다.

(4) 자신에게 부과되거나 자신이 관리하는 원료 또는 생산수단 또는 상품 또는 그 밖의 물품을 보호하고 이를 보관 및 수리하는데 필요한 조치를 취한다.

(5) 사업장에 지정된 안전 및 업무상의 보건지침을 이행한다.

(6) 사업장에 사고가 발생하거나 사고로 인한 영향을 제거하는데 도움을 제공한다.

(7) 사용자가 관할기관과 작성한 규정과 절차에 따라 가능한 한도 내에서 업무상 또는 문화적인 부분에 있어 지속적으로 자신의 기술과 전문성을 발전시키기 위하여 노력한다.

(8) 근로계약종료 후에도 영업상의 비밀을 유포하지 아니한다.

(9) 사용자의 허가 없이 업무설비를 작업장 외에서 사용하지 아니한다. 또한 이 설비를 지정된 장소에 보관한다.

(10) 사용자 외 제3자로부터 의무를 이행하는 대가로 향응 또는 보수 또는 수수료 또는 금전을 받지 아니한다.

(11) 계약종료 시 자신이 관리한 설비 또는 비 소비물품을 반환한다.

제43조 근로계약서에 근로자가 평생 사용자를 위하여 근무하거나 평생 퇴직한 후에도 이행할 수 있는 직업을 종사할 수 없음을 조건으로 명시한 경우 이 법의 시행일 이전에 계약서를 작성한 경우라도 해당계약서에 명시한 모든 조건은 무효로 본다. 업무의 특성상 근로자가 사용자의 고객을

인지하거나 영업장의 업무상의 비밀을 열람할 수 있는 경우 사용자는 근로자에게 근로계약종료 후에도 자신과 동종업무에 종사하거나 경쟁사업에 참여하지 아니할 것을 조건으로 할 수 있으며 이 조건은 사용자의 합법적인 이익을 보호하는데 필요한 만큼 기간과 장소와 업무의 종류를 제한할 수 있으며, 이 의무에 대한 기간은 2년을 초과하지 아니한다.

제44조 사용자는 근로자가 출근하여 업무를 이행할 준비가 된 경우 근로자가 업무를 이행할 수 있도록 하고 이에 필요한 모든 편의를 제공한다. 근로자와 관계 없는 이유로 근로자가 업무를 이행할 수 없는 경우 근로자는 실제로 업무를 이행한 것으로 보고 업무로 인한 혜택을 취득할 수 있다.

제45조 사용자는 근로자에게 합의하지 아니한 업무를 부과하여서는 아니 된다. 그러나 사고발생을 방지하거나 이로 인하여 발생한 바를 시정하거나 불가항력의 경우에는 허용하며 근로자에게 이로 인한 권리를 제공한다. 예외적으로 사용자는 임시로 또는 본래의 업무와 근본적으로 다르지 아니하나 합의하지 아니한 업무의 경우 근로자에게 악영향이 발생하지 아니하는 한 근로자에게 부과할 수 있으며 이 경우 근로자임금을 삭감하지 아니한다.

제46조 10인 또는 그 이상의 근로자를 고용한 사용자는 영업장 내 근로규정을 작성하고, 규정과 규정에 발생한 변경사항시행을 위하여

노동국에 제시하여 이에 대한 승인을 취득한다. 노동국이 제시일로부터 1개월 이내에 승인하지 아니한 경우 규정은 승인된 것으로 본다. 이 규정은 영업소 내 눈에 띄는 장소에 공개하여 근로자가 열람하도록 하며, 공개일로부터 15일 경과 후에 근로자의 권리에 대하여 효력을 발생한다. 장관은 결정을 통하여 근로규정형식을 공포하여 사용자가 이를 토대로 근로자에게 지침을 내리도록 한다.

제47조 사용자는 각 근로자에 관한 파일을 보관하고 파일 안에 이에 관한 모든 문서와 증명서와 관련결정문과 지시를 첨부하여 보관한다. 사용자는 근로자의 계약종료일자 후 최소1년 동안 이 파일을 보관하여야 한다.

제48조 사용자는 다음의 기록을 보관하여야 한다: (1)근로자기록. 기록에는 특히 각 근로자의 성명, 국적, 업무의 종류, 임금액수, 서비스개시일자, 거주지, 사회적 지위, 학력, 경력, 취득한 허가증, 근로자에게 시행한 징계에 대하여 기재한다.

(2)임금기록. 이 기록에는 서비스를 개시한 일자에 따른 근로자의 성명, 일, 주일, 개월 또는 업무 및 생산에 따른 임금액수와 근로자에게 지급된 추가임금과 전차금(前借金)과 각 근로자가 수령한 순 임금에 대하여 기재한다.

(3)벌금기록. 이 기록에는 각 근로자에게 부과한 벌금에 대하여 기재한다.

(4)노동재해기록. 이 기록에는 각 근로자에게 발생한 노동재해에 대하여

기재한다.

(5)서비스종료기록. 이 기록에는 서비스를 종료한 근로자의 성명, 종료일자와 사유, 근로자 또는 그의 상속인에게 제공된 권리에 대하여 명시한다.

제49조 기간을 지정하지 아니한 고용계약의 경우 계약자쌍방은 사유를 밝히지 아니하고 계약을 종료할 수 있다. 이 경우 계약을 종료하고자 하는 계약자일방은 타방에게 서면으로 다음과 같이 통지하여야 한다:

(1)근무기간이 5년이거나 그 미만이고 년 또는 개월 당 임금을 수령하는 근로자의 경우 계약종료로부터 1개월 이전에 통지하여야 한다. 근무기간이 5년 이상인 근로자의 경우에는 계약종료로부터 최소2개월 이전에 통지하여야 한다.

(2)다른 경우에는 다음의 일자에 통지한다: (ㄱ)근무기간이 1년 이하인 경우 최소 1주일 이전에 통지한다.

(ㄴ)근무기간이 1년 이상 5년 이하인 경우 최소2주일 이전에 통지한다.

(ㄷ)근무기간이 5년이거나 그 이상인 경우 최소1개월 이전에 통지한다.

이 기간을 준수하지 아니하고 계약을 종료하는 경우 계약을 종료하는 자는 상대방에게 통지기간 또는 남은 기간에 대한 근로자의 임금액수에 상당한 배상을 지급하여야 한다.

제50조 사용자는 근로자가 전 조에 명시한 통지기간 동안 정상적으로

근무한 경우 근로자에게 이 기간에 대한 임금전액을 지급하여야 한다. 사용자는 카타르근로자에게 새 일자리를 취득하기 위하여 노동국 내 명부에 등록할 수 있는 충분한 기간을 제공할 목적으로 통지기간 동안 근무에 참여하지 아니하도록 허가하여야 한다. 근로자는 새 일자리를 취득한 즉시 사용자에게 이 사실을 통지하고 통지기간이 종료될 때까지 업무를 정리하여야 한다.

제51조 다음의 경우에 근로자는 기간을 지정한 근로계약의 경우 계약기간종료이전에 계약을 종료할 수 있으며, 기간을 지정하지 아니한 근로계약의 경우 사용자에게 통지하지 아니하고 계약을 종료할 수 있으며, 퇴직금전액을 수령할 수 있다: (1)사용자가 근로계약 또는 이 법에 따라 지정한 그의 의무를 위반한 경우

(2)사용자 또는 총 책임자가 근로자 또는 근로자의 가족 중 1인에게 신체적인 공격을 가하거나 비 윤리적인 행위를 저지른 경우

(3)사용자 또는 그의 업무를 대행하는 자가 근로계약 시 근로조건에 관련하여 근로자에게 사기를 친 경우

(4)근로자의 안전 및 건강을 위협하는 심각한 위험이 발견되고, 사용자가 위험에 대하여 인지하고 있음에도 위험요소를 제거하지 아니한 경우

제52조 다음의 두 경우 근로계약을 종료하지 아니한다: (1)사용자의 사망. 그러나 근로계약이 사용자의 개인적인 요인 또는 사망으로 중단될 수 있는

사용자의 직업적인 활동을 고려하여 체결된 경우는 제외한다.

(2)어떠한 이유로 사업장이 다른 사업장에 합병되거나 사업장의 소유권 또는 운영권이 다른 사용자에게 이전된 경우. 후임자는 전 사용자와 연대하여 이로 인하여 발생한 근로자의 모든 권리이행에 대한 책임을 진다.

제53조 사용자는 근로계약종료 시 다음의 각 항을 이행하여야 한다:

(1)근로자에게 그의 요청에 따라 고용일자와 퇴직일자, 근로자가 이행한 업무의 종류, 근로자가 수령한 임금액수를 명시한 근로증명서를 발급해주어야 한다.

(2)근로자가 위탁한 증명서와 문서와 그 밖의 서류를 근로자에게 인도한다.

제54조 근로자가 퇴직 시 수령할 수 있는 금액 외에도 사용자는 1년 또는 그 이상 근무한 근로자에게 퇴직금을 지급하여야 한다. 퇴직금은 계약자 쌍방이 합의하여 지정하되, 근무연도 중 1년당 3주일에 대한 임금액 이상으로 한다. 근로자가 1년 이하의 기간 동안 근무한 경우 근무한 기간에 따라 퇴직금을 지급한다. 이 법의 제61조에 명시한 경우 외 다른 경우에 근로자의 서비스를 종료하는 경우에는 서비스는 지속되는 것으로 보고 종료일로부터 2개월 이내에 서비스를 재개한다. 근로자의 최종임금은 상기 명시한 퇴직금을 토대로 지정하며 사용자는 근로자가 사용자에게 대하여 채무가 있는 경우 퇴직금에서 해당금액을 공제할 수 있다.

제55조 근로자가 어떠한 사망이유로 근무 중 사망한 경우 사용자는 사망일로부터 15일 이내에 관할법원 금고에 임금과 근로자가 수령하여야 할 금액과 퇴직금을 예치하여야 한다. 또한 예치증서에 상기 명시한 금액의 기산방식에 대하여 기재한 보고서를 포함시켜야 하며, 노동부에 이 보고서의 사본을 발송한다. 법원은 이슬람샤리아규정 또는 피상속인의 국가에서 시행하는 가족법에 따라 사망한 근로자의 상속인에게 예치금액을 지급한다. 예치금액수령자에 대하여 인지하지 아니한 상태에서 위탁일로부터 3년이 경과한 경우 법원은 해당금액을 국가공공금고에 예치한다.

제56조 퇴직규정 또는 그 밖의 근로자에게 이 법의 제54조에 따라 수령할 수 있는 퇴직금과 그 이상의 혜택을 보장하는 규정을 마련한 사용자는 상기 명시한 규정에 따라 제공한 혜택 외 별도의 퇴직금은 지급하지 아니하여도 된다. 근로자에게 제공된 혜택의 금액이 근로자가 수령할 수 있는 퇴직금보다 낮은 경우 사용자는 근로자에게 퇴직금을 지급하고, 근로자가 상기 명시한 규정에 공헌한 바에 대한 보상을 지급한다. 근로자는 퇴직금과 이 규정에 따라 수령할 수 있는 연금 중 선택할 수 있다.

제57조 퇴직 시 사용자는 근로자가 근무를 개시한 때에 근로자를 모집한 장소 또는 계약자쌍방이 합의한 다른 장소로 근로자를 돌려보내야 한다. 사용자는 근로계약종료일로부터 2주일 이내에 외국인근로자의 귀국절차를 종료하여야 한다. 근로자가 귀국 전 다른 일자리를 취득한 경우에는

근로자의 본국 또는 합의한 다른 장소로 근로자를 돌려보내는 의무는 새 사용자에게 이전된다. 사용자는 근로자가 사망하고 그의 유족이 요청한 경우 사망한 근로자의 시신을 본국 또는 그의 주소지로 돌려보내는 비용을 부담한다. 사용자가 상황에 따른 근로자귀국 또는 사망 후 근로자시신운반의무를 이행하지 아니한 경우 노동국이 사용자의 비용으로 이를 이행하고 행정적인 방식으로 사용자로부터 관련비용을 회수한다.

제5절 사용자의 징계권한

제58조 10인 또는 그 이상의 근로자를 고용한 사용자는 위반행위에 대하여 명시한 징계와 위반자에 대하여 집행하는 징계와 징계집행조건과 절차에 관한 규정을 마련한다. 장관은 결정을 통하여 다양한 분야에서의 업무 특성에 따라 징계규정의 형식을 공포하고 이를 토대로 사용자가 규정을 마련할 수 있도록 한다. 징계규정과 규정의 변경사항을 집행하기 위하여 노동국에 규정을 제출한 후 1개월 이내에 노동국의 총 책임자가 승인하여야 한다. 규정에 대한 어떠한 이의 없이 이 기간이 경과한 경우 규정은 승인된 것으로 본다. 사용자는 작업장에 규정을 공지하여 근로자가 열람하도록 하고, 공지일로부터 15일 경과 후 규정은 효력을 발생한다.

제59조 근로자에게 집행할 수 있는 징계는 다음과 같다: (1)경고. 서면으로 근로자에게 통지하며, 근로자가 저지른 위반행위에 대하여 통지하고 재차 저지르지 말 것을 요구하고 재범 시 더 강력한 징계에 처할 것을 경고한다.

- (2)1건의 위반행위에 대하여 15일 이하의 기간에 대한 근로자임금삭감
- (3)1건의 위반행위에 대하여 정직처분과 함께 15일 이하의 기간에 대한 근로자임금삭감
- (4)무급으로 또는 관련혐의에 대하여 결정할 때까지 임금을 삭감하고 정직처분. 근로자가 무혐의로 증명된 경우에는 정직처분은 무효로 하며, 근로자에게 정직기간에 대한 임금을 지급한다.
- (5)6개월 이하의 기간 동안 연례성과급지급을 연기 또는 불허. 이는 성과급규정이 있는 사업장에서 가능하다.
- (6)1년 이하의 기간 동안 진급보류. 이는 진급규정이 있는 사업장에서 가능하다.
- (7)해고 후 퇴직금지급
- (8)해고 후 퇴직금미지급

제60조 근로자에게 시행한 징계에 따라 근로자임금에서 공제하거나 삭감하는 액수는 1개월 당 15일에 대한 임금액수를 초과하지 아니한다. 사용자는 근로자에게 집행한 벌금을 벌금기록부에 기재하고 기록부에는 해당근로자의 성명, 공제액수, 징계사유, 징계일자에 대하여 명시한다. 이 기록부는 근로조사기관의 관리 하에 있으며, 근로자에게 집행한 벌금은 장관의 결정에 따라 지정한 기관으로 지급되며, 이 결정을 통하여 벌금집행방식도 지정한다.

- 제61조 사용자는 다음의 경우 경고 없이, 퇴직금을 지급하지 아니하고 근로자를 해고할 수 있다: (1)근로자가 타인의 신원을 도용하거나 허위국적을 주장하거나 위조문서 및 증서를 제출한 경우
- (2)근로자가 사용자에게 심각한 재산상의 피해를 발생시킨 과실을 저지른 경우. 이 경우 사용자는 과실발생을 인지한 익일이 경과하기 전에 노동국에 이 사실을 신고하여야 한다.
- (3)근로자가 서면경고에도 불구하고 수회에 걸쳐 근로자와 사업장의 안전보호에 관한 지침을 위반한 경우. 이 경우 해당지침은 눈에 띄는 장소에 서면으로 공개한 것이어야 한다.
- (4)근로자가 서면경고에도 불구하고 수회에 걸쳐 근로계약 및 법에 따라 지정한 주요의무를 위반한 경우
- (5)자신이 근무하는 사업장의 비밀을 유포한 경우
- (6)근로자가 근무시간 중 주류에 취한 상태이거나 약에 취한 상태에서 근무한 사실이 드러난 경우
- (7)근로자가 근무시간 중 또는 개인적인 이유로 사용자 또는 책임자 또는 감독자를 공격한 경우
- (8)근로자가 서면경고에도 불구하고 근무시간 중 재차 다른 근로자를 공격하는 경우
- (9)근로자가 정당한 사유 없이 7일 이상 연속으로 또는 1년 중 15일 이상 출근하지 아니하는 경우
- (10)근로자가 명예 및 안전을 위반한 범죄로 최종판결을 통하여 유죄를

신고 받은 경우

제62조 위반행위를 자행한 근로자에 대한 징계 시 다음의 각 항을 준수한다: (1)범죄와 같이 중대한 위반행위를 제외하고 사용자가 인지한 후 15일 이상 경과한 위반행위에 대하여 근로자를 기소할 수 없다.

(2)근무시간 중 발생하거나 근무장소에서 발생하거나 그 외의 시간 및 장소에서 발생한, 근로와 직접적으로 관련된 위반행위에 대하여서만 근로자에게 징계를 집행할 수 있다.

(3)위반행위가 근로자와 관련되었음을 신고하고 서면으로 조사한 후에 한하여 근로자에게 징계를 집행할 수 있다. 징계규정에 지정한 징계가 경고 또는 1일에 대한 임금공제인 단순한 위반행위 시 구두로 조사를 진행하고 조사내용을 관련파일 내 조서에 기재한다.

(4)1건의 위반행위에 대하여 근로자에게 1건 이상의 징계를 집행할 수 없다.

(5)사용자가 집행을 담당하는, 근로자에 대한 징계는 사용자 또는 사용자가 위임한 대리인 또는 사업장대표를 통하여서만 집행할 수 있다.

(6)징계규정에 명시하지 아니한 행위에 대하여는 징계를 집행할 수 없다.

제63조 근로자에게 집행하는 징계에 관하여 서면으로 통보하여야 한다.

근로자가 통보수령을 거부하는 경우 사업장 내 눈에 띄는 장소에 징계를 공지한다. 근로자가 출근하지 아니한 경우에는 근로자관련파일에 기재한 근로자의 주소지에 등기로 통보한다.

제64조 근로자는 자신에게 집행되는 징계에 대하여 관할법원에 항소하기 전 징계에 대하여 통보 받은 일로부터 7일 이내에 사용자에게 이의를 제기할 수 있으며 이의제기일로부터 7일 이내에 이에 대하여 결정한다. 어떠한 결정 없이 이 기간이 경과한 경우에는 이의제기가 기각된 것으로 본다. 기각 또는 상기 명시한 기간 내 결정하지 아니한 경우 근로자는 노동국에 기각일로부터 7일 이내에 징계에 대한 이의를 제기할 수 있다. 노동국은 이의제기일로부터 7일 이내에 이에 대하여 결정하여야 하며, 이 결정은 최종적인 것으로 본다. 결정 없이 이 기간이 경과한 경우에는 신청기각으로 본다. 그 외에 근로자는 해고징계에 대하여 관할법원에 항소할 수 있다. 법원은 근로자해고가 강압적이거나 이 법에 위배된다고 보는 경우 해고징계취소와 근로자의 복귀와 징계로 인하여 근무하지 못한 기간에 대한 임금지급 또는 근로자에 대한 적절한 배상지급을 판결할 수 있으며, 배상액지정 시 근로자가 해고로 인하여 수령하지 못한 임금과 그 밖의 혜택을 포함시킨다.

제6절 임금

제65조 근로자는 근로계약에서 지정한 임금을 수령하며, 계약에 임금을 지정하지 아니한 경우 근로규정이 결정한 바에 따라 임금을 수령할 수 있다. 전 항에 명시한 바에 따라 임금을 지정하지 못한 경우 근로자는 사업장 내 동종의 업무에 대한 임금과 동일한 액수의 임금을 수령할 수 있다. 그러하지

아니한 경우에는 업무를 이행하는 기관 내 해당업무관행에 따라 임금이 지급된다. 판사가 임금을 지정하지 아니한 경우에는 모든 사안을 공정하게 고려하여 임금을 지정한다.

제66조 근로자가 수령하여야 할 임금과 그 밖의 금액은 카타르통화로 지급한다. 연봉 또는 월급제로 고용된 근로자의 임금은 1개월당 최소 1회에 걸쳐 지급되며, 그 밖의 모든 근로자의 임금은 1주일당 최소 1회에 걸쳐 지급된다. 임금은 근무일 중 1일, 근무시간 중, 일반적인 근무장소 또는 노동국이 동의한 다른 장소에서 근로자에게 직접 지급된다. 또한 계약자쌍방이 합의한 은행에서 근로자의 계좌로 송금하거나 근로자가 서면으로 지정한 대리인에게 지급할 수 있다. 사용자는 실제로 은행에 임금을 송금하거나 근로자 및 근로자의 대리인이 관련기록부 및 영수증에 임금수령사실에 대한 서명을 한 경우 근로자임금지급책임을 면한다. 기록부 및 영수증에는 임금에 관한 세부항목에 대하여 기재한다.

제67조 어떠한 이유로 근로계약이 만료되는 경우 사용자는 근로자의 임금과 근로자가 수령하여야 할 모든 금액을 계약만료일의 익일이 경과하기 전 지급하여야 한다. 그러나 근로자가 이 법의 제49조에 명시한 통지를 하지 아니하고 사직하는 경우 사용자는 근로자의 임금과 모든 비용을 사직일로부터 7일 이내에 지급하여야 한다.

제68조 사용자는 근로자가 연차휴가(年次休暇)를 보내기 전 근로자가 업무를 대하여 수령하여야 하는 임금을 연차수당과 함께 휴가일까지 지급하여야 한다.

제69조 근로자는 음식물 또는 물품을 특정한 상점에서 또는 사용자의 생산품 중에서 구매하지 아니하여도 된다.

제70조 판결을 통하여서만 근로자가 수령하여야 할 임금의 일부에 대하여 압류하거나 지급을 정지할 수 있다. 판결에 따라 압류하는 경우 생계비로 인한 채무변제는 다른 채무에 우선한다. 압류되는 금액의 총액은 채무자인 근로자임금의 35%를 초과하여서는 아니 된다. 사용자는 근로자에게 대부한 금액에 대한 별도의 이자를 요구할 수 없으며, 근로자에게 대부한 비용상환에 있어 근로자임금에서 10%이상을 공제할 수 없다. 근로자의 공제액과 채무금상환을 위하여 근로자임금에서 공제하는 총액은 근로자임금총액의 50%를 초과하여서는 아니 된다. 1개월 이내에 공제비율을 초과한 경우 초과하여 공제된 부분은 다음달 또는 그 다음달로 유예된다.

제71조 근로자의 과실로 사업장의 기계 또는 상품 또는 설비가 분실, 훼손, 파괴된 경우 근로자는 사용자에게 이로 인하여 발생한 피해에 대하여 배상하여야 하며, 근로자의 배상의무는 조사를 통하여 정한다. 사용자는 근로자의 임금에서 배상액을 공제할 수 있으며, 공제액은 1개월 당 7일에

대한 임금액수를 초과하지 아니한다. 근로자는 사용자의 배상액추정을 통지 받은 일로부터 7일 이내에 노동규에 이에 대하여 불복신청할 수 있다. 노동규이 사용자의 결정을 취소하거나 배상액을 낮게 측정한 경우 사용자는 자신이 초과하여 공제한 금액을 최대 7일 이내에 근로자에게 돌려주어야 한다.

제72조 연차휴가 또는 병가(病暇) 중인 근로자의 임금과 퇴직금은 지급일의 근로자의 기본임금을 토대로 기산한다. 업무단위로 고용된 근로자의 경우 지급일 이전의 3개월 간 근로자의 평균임금을 토대로 기산한다.

제7절 근로시간 및 휴가

제73조 일반최저근로시간은 ¹라마단을 제외하고, 1년의 모든 달에 하루 8시간 기준으로, 1주일에 48시간이며, 하루 6시간을 기준으로 1주일에 36시간이다. 근로자의 거주지와 직장 간 이동시간은 근로시간에 기산하지 아니한다. 근로시간 중에는 1시간 이상 3시간 이하의 1회 또는 수회의 기도, 휴식, 식사시간을 편성하여야 하며, 이 시간은 근로시간기산에 포함시키지 아니한다. 1회 또는 수회의 휴식시간지정 시 근로자는 연속 5시간 이상 근무하지 아니하는 것으로 한다. 근로자가 휴식을 위하여 중단 없이 지속적으로 이행할 수 있는 업무는 장관의 결정을 통하여 정한다.

¹ 이슬람교에서, 단식과 재계(齋戒)를 하는 달. 이슬람력의 아홉 번째 달로, 해가 뜰 때부터 해가 질 때까지 음식, 흡연, 음주, 성 행위 따위를 금한다. 출처: 네이버사전

제74조 근로자는 전 조에 명시한 근로시간 외 추가시간 동안 근무할 수 있으며, 1일당 총 실제근로시간은 10시간을 초과하지 아니한다. 그러나 심각한 피해 또는 위험한 사고발생을 예방하거나 이 피해 및 사고로 발생한 영향을 시정하거나 감소시키기 위하여 근무하는 경우는 제외한다. 사용자는 추가시간에 대하여 근로자에게 일반근로시간에 지급하여야 하는 기본임금과 임금의 25%이상의 추가수당을 지급하여야 한다. 또한 교대근무자를 제외하고, 오후9시부터 오전3시 사이에 근무하는 근로자에 대하여는 일반근로시간에 대한 기본임금과 임금의 50% 이상의 추가수당을 지급하여야 한다.

제75조 근로자에게는 연속24시간 이상의 주일유급휴가가 허용되며, 금요일은 교대근무자를 제외한 모든 근로자에게 주일정기휴일이다. 근무상황으로 인하여 근로자가 주일정기휴일에 근무하여야 하는 경우 해당근로자에게 별도의 휴일을 허용하여야 하며, 주일정기휴일근무에 대한 휴일근무수당을 지급하거나 기본임금과 임금의 최소150%에 상당한 추가수당을 지급한다. 교대근무의 경우를 제외하고 근로자는 연속으로 2회 이상 금요일에 근무할 수 없다.

제76조 이 법의 제73조, 제74조, 제75조규정은 근로자에 대한 사용자의 권리를 이행하는 직책의 주요직무를 담당하는 자에 대하여는 적용하지 아니한다. 또한 상기 명시한 제73조 규정은 다음의 각 항에 해당하는 자에

대하여 적용하지 아니한다: (1)근로시간종료 전 또는 후 완료하여야 하는 예비업무와 상호보완적인 업무에 종사하는 근로자

(2)경비업무와 청소업무에 종사하는 근로자

(3)장관의 결정을 통하여 공포한 그 밖의 근로자

이 업무의 최저근로시간은 장관의 결정을 통하여 지정한다.

제77조 사용자는 근로자가 출입하는 주요출입문과 사업장 내 눈에 띄는 장소에 모든 근로자의 휴무일 또는 주일정기휴일, 근로시간, 휴식시간에 대한 표를 부착하고, 노동국에 그 사본을 발송하여야 한다.

제78조 근로자는 다음의 각 항에 해당하는 기간에 연간 총 임금을 수령하고 휴가를 받을 수 있다: (1)²개식일 3일

(2)³희생제 3일

(3)⁴독립기념일 1일

(4)사용자가 지정한 3일

근무상황에 따라 근로자가 상기 명시한 휴일에 근무하여야 하는 경우 이 법의 제74조규정을 적용한다.

제79조 사용자를 위하여 지속적으로 1년 간 근무한 근로자는 이 법의 제72조에 명시한 임금을 수령하고 연차휴가를 받을 수 있으며, 휴가는

² 라마단 단식을 마치는 축제

³ 순례기간 동안의 명절

⁴ 독립기념일: 9월 3일. 카타르는 1971년 9월 3일 영국보호령으로부터 독립하였다.

근무기간이 5년 이하인 근로자의 경우 3주, 근무기간이 5년이거나 그 이상인 근로자의 경우 4주 이상이어야 한다. 근로자는 근무기간을 고려하여 연차휴가를 받을 수 있다.

제80조 사용자는 업무를 고려하여 근로자의 연차휴가일자를 지정하고, 근로자와 합의하여 휴가기간을 2회로 분할할 수 있다. 사용자는 근로자의 서면요청에 따라 연차휴가기간 중 절반 이하의 기간을 그 다음해로 유예하여 사용하도록 할 수 있다.

제81조 근로자는 연차휴가에 대한 권리를 포기할 수 없으며, 이에 반하는 모든 합의는 무효로 본다. 어떠한 이유로 근로자가 유급휴가기간에 대한 임금을 수령하기 전에 근로계약이 만료되는 경우 유급휴가기간에 대한 임금과 동일한 액수의 임금을 수령할 수 있다.

제82조 근로자는 근로기간 중 임금을 수령하고 병가를 얻을 수 있다. 병가는 근로자의 최초근무일로부터 3년경과 후 허용되며, 근로자의 병은 사용자가 합의한 의사의 증명서를 통하여 증명하여야 한다. 병가기간이 2주일을 초과하지 아니한 경우 근로자는 이 기간에 대한 임금의 전액을 수령한다. 2주가 경과한 후 4주간 연장한 경우 이 기간에 대한 임금의 절반을 수령할 수 있다. 4주가 경과한 후 기간을 추가로 연장한 경우에는 근로자가 업무에 복귀하거나 사직하거나 건강상의 이유로 근무를 종료할

때까지 임금이 지급되지 아니한다. 담당의사가 발급한 보고서를 통하여 근로자가 업무에 복귀할 수 없음이 증명된 경우에는 병가기간으로부터 12주일의 마지막 날에 근로자의 근무를 종료한다. 근로자가 병가에 대한 임금을 수령할 수 있는 6주가 경과하기 전에 담당의사의 동의 하에 병을 이유로 사직하는 경우 사용자는 근로자에게 병가에 대하여 수령하여야 하는 나머지 금액을 지급하여야 한다. 이 규정은 상기 명시한 6주가 경과하기 전 병으로 근로자가 사망한 경우에도 적용한다. 전 항의 규정은 근로자가 근무기간에 대한 보상을 수령할 권리와 별도로 적용한다. 근로자가 12주의 기간 동안 병가를 얻은 경우 근로자의 지속적인 근무기간을 종료하는 것으로 보지 아니한다.

제83조 ⁵ 무슬림근로자에 대하여는 근로기간 중 1회에 걸쳐 20일 이하의 기간 동안 ⁶ 성지순례의무를 이행하기 위한 무급휴가를 허용한다. 사용자는 업무를 고려하여 매년 이 휴가를 허용할 근로자의 수를 정하고, 지속적으로 가장 오랜 기간 동안 근무한 근로자를 우선적으로 고려한다.

제84조 근로자는 휴가 중 다른 사용자를 위하여 근무하여서는 아니 된다. 사용자는 근로자가 이를 위반하였음이 증명된 경우 휴가기간에 대하여 근로자의 임금을 지급하지 아니하거나 사전에 지급한 금액을 회수할 수 있다.

⁵ 이슬람교도

⁶ 이슬람교도의 5대 의무 중 하나로, 사우디아라비아 메카로 가는 성지순례를 의미한다.

제85조 사용자는 이 법에 명시한 휴가 중 근로계약을 종료하거나 근로자에게 계약종료를 통지할 수 없다. 통지기간이 휴가 중 만료되는 경우라도 그러하다.

제8절 청소년고용

제86조 모든 업무에 16세 미만의 자는 고용할 수 없으며, 작업장에 출입하도록 허용하지 아니한다.

제87조 청소년의 경우 그 부모 또는 보호자의 동의를 취득하고 노동국이 관련허가를 발급하기 이전에는 고용할 수 없다. 청소년이 카타르학생인 경우 교육부장관의 동의도 취득하여야 한다. 또한 업무의 특성 또는 환경으로 청소년의 건강 또는 안전 또는 윤리의식을 훼손할 수 있는 경우에도 청소년을 고용할 수 없으며, 이 업무는 장관의 결정을 통하여 정한다.

제88조 관할의료기관에서 의료검진을 시행하여 청소년이 이행하고자 하는 업무에 적합함을 증명한 후에 한하여 청소년을 고용할 수 있다. 사용자는 최소 매년 1회에 걸쳐 청소년에 대한 의료검진을 시행하여야 한다.

제89조 일몰 후 일출까지 또는 휴가기간 및 공휴일에 또는 정기근무시간 이후에 청소년이 근무하도록 하여서는 아니 된다. 또한 연속으로 7시간 이상

청소년이 작업장에 머무르도록 하여서는 아니 된다.

제90조 청소년의 정기근로시간은 라마단을 제외하고 하루6시간을 기준으로 1주일에 36시간, 하루4시간을 기준으로 1주일에 24시간을 초과하지 아니한다. 청소년의 거주지와 직장 간 이동시간은 정기근로시간에 기산하지 아니한다. 근로시간 중에는 1회 또는 수회에 걸친 휴식 및 식사시간을 편성하여야 하고, 연속으로 3시간 이상 업무를 지속하지 아니하도록 하며, 휴식 및 식사시간은 근로시간에 포함시키지 아니한다.

제91조 사용자는 청소년에 관한 파일에 청소년의 출생증명서, 의료증명서, 청소년에 대하여 시행하는 정기의료검진증서를 보관하여야 한다.

제92조 1인 또는 수인의 청소년을 고용한 모든 사용자는 다음의 각 항을 이행하여야 한다: (1)노동국에 청소년의 성명, 업무, 고용일자에 관한 보고서를 제출한다.

(2)작업장 내 눈에 띄는 장소에 고용한 청소년의 근무시간과 휴식시간에 대하여 게시한다.

제9절 여성고용

제93조 여성근로자는 동일한 업무를 이행하는 남성근로자와 동일한 임금을 수령하고 동일한 연수 및 승진의 기회를 갖는다.

제94조 위험하거나 고된 업무 또는 여성의 건강 및 정신에 해가 되는 업무 또는 그 밖에 장관의 결정을 통하여 지정한 업무에는 여성의 고용을 금한다.

제95조 장관이 결정을 통하여 지정한 시간 외에 여성을 근무하도록 할 수 없다.

제96조 사용자를 위하여 근무한 기간이 1년 이상인 여성근로자는 50일간의 유급출산휴가를 받을 수 있다. 휴가는 출산 전 또는 후의 기간을 포함하나, 출산 후 35일 이상이어야 한다. 이 휴가는 허가를 취득한 의사가 발급한 의료증명서에 따라 허용하며, 이 증명서에는 출산예정일을 명시한다. 전 항에 명시한 휴가종료 후 출산한 여성근로자의 건강상태가 업무에 복귀하기 어려운 경우 무급휴가를 지내는 것으로 하며, 업무를 중단한 기간이 60일을 초과하지 아니한다. 이 경우 허가를 취득한 의사가 여성근로자의 건강상태에 관한 의료증명서를 제출하여야 한다. 여성근로자의 출산휴가취득으로 다른 휴가에 대한 권리가 축소되지 아니한다.

제97조 수유하는 여성근로자는 이 법의 제73조에서 명시한 휴가기간에 대한 권리 외에 출산휴가종료 후 1년 간 매일 1시간 동안 수유시간이 허용된다. 수유시간은 근로시간에 포함되며 이로 인하여 임금이 삭감되지 아니한다.

제98조 사용자는 여성근로자의 결혼 또는 이 법의 제96조에 명시한 휴가취득을 이유로 근로자의 근로계약을 종료할 수 없다. 또한 상기 명시한 휴가 중 근로자에게 근로계약종료를 통보하거나 계약종료통지서를 발송할 수 없다.

제10절 안전과 직업상의 보건과 사회복지

제99조 사용자 또는 그의 업무를 대행하는 자는 모든 근로자에게 업무개시 시 업무상의 위험요소와 그로 인하여 발생할 수 있는 영향에 대하여 통지하고 그에 대한 예방방법을 알려주어야 한다. 또한 눈에 띄는 장소에 업무이행 중 노출 될 수 있는 위험으로부터 근로자를 보호하기 위한 직업상의 보건과 안전에 관한 상세한 지시사항을 게시하여야 한다.

제100조 사용자는 사업장에서 이행하는 업무로 발생할 수 있는 부상, 질병, 사고, 기계 및 설비의 하자 및 손상, 화재로부터 업무 중인 근로자를 보호하는데 필요한 예방대책을 취하여야 한다. 사용자는 상기 명시한 예방대책제공을 대가로 일정비용을 근로자에게 부담시키거나 근로자의 임금에서 공제할 수 없다. 사용자가 예방대책이행을 거부하거나 근로자의 건강 및 안전에 위협이 되는 중대한 위험요소가 발견된 경우 노동국은 위험요소가 제거될 때까지 장관에게 사업장의 전체 또는 부분적 폐쇄 또는 업무중단결정을 공포하도록 할 수 있으며, 이 경우 사용자는 폐쇄 또는 업무중단기간 중 근로자에게 임금전액을 지급하여야 한다.

제101조 근로자는 근로자건강을 보호하거나 안전을 보장하기 위한 사용자의 지시사항이행을 방해하거나 안전장비 및 설비를 훼손 및 파손시킬 목적으로 어떠한 업무를 이행하거나 업무이행을 거부할 수 없다. 또한 근로자는 사용자가 제공한 위험예방장비와 의복을 착용하고 재해와 질병으로부터 근로자를 보호하기 위한 사용자의 모든 지시사항을 따라야 한다.

제102조 장관은 관할기관과 조정하여 사업장 내 작업상의 건강과 안전에 관한 설비를 구축하고 업무상의 위험요소로부터 업무 중인 근로자를 보호하는데 필요한 서비스, 예방대책, 설비, 방식, 수준을 지정 및 마련하고 직업병예방방식지정에 필요한 결정을 공포한다.

제103조 사용자는 관할기관이 공포한 규정과 결정에 따라 작업장 내 청결과 통풍을 위한 조치를 채택하고 작업장에 적절한 조명, 식수, 청결, 배수시스템을 제공한다.

제104조 5인에서 25인의 근로자를 고용한 사용자는 근로자를 위하여 관할의료기관이 지정한 약품, 도구, 설비로 구성된 구급상자를 구비하여야 한다. 구급상자는 작업장 내 눈에 띄는 곳과 근로자의 손에 닿을 수 있는 장소에 보관하고 의료응급처치를 훈련 받은 근로자가 이를 사용하도록 하여야 한다. 근로자의 수가 25명을 초과하는 경우 5명에서 25명 사이의

근로자로 구성된 각 그룹당 1개의 구급상자를 할당한다. 사업장근로자의 수가 100명을 초과하는 경우 사용자는 사업장 내 상주하는 간호사를 고용하고 구급상자를 제공하여야 한다. 사업장 내 근로자의 수가 500명을 초과하는 경우 사용자는 근로자에게 최소 1인의 의사와 간호사가 근무하는 진료소를 마련해주어야 한다.

제105조 검진의 종류와 실시기간에 대하여 명시한, 관할기관이 결정한 규정에 따라, 다양한 활동으로 직업병의 위험에 노출 될 수 있는 근로자에 대하여는 업무의 위험도를 고려하여 지정한 기간에 정기검진을 실시한다. 사용자는 검진결과를 근로자관련파일에 보관하여야 한다. 의료검진을 통하여 근로자가 직업병에 걸린 사실이 드러난 경우 사용자는 검진결과를 통지 받은 일로부터 3일 이내에 이 사실을 노동부에 신고하여야 한다.

제106조 일반이동수단이 도달하지 아니하는, 도시로부터 멀리 떨어진 외곽지역에 근로자를 고용한 사용자는 근로자에게 다음의 서비스를 제공하여야 한다: (1)적절한 이동수단이나 숙소 또는 이동수단과 숙소

(2)식수

(3)음식물 또는 음식물을 수령할 수 있는 수단

이 지역은 장관의 결정을 통하여 지정한다.

제107조 50인 또는 그 이상의 근로자를 고용한 사용자는 근로자에게

근로지역의 특성, 근로환경, 사업장 내 근로자 수에 따른 사회서비스를 고려하여 장관이 결정을 통하여 지정한 사회복지서비스를 제공하여야 한다.

제11절 노동재해와 보상

제108조 근로자가 근로 중 또는 근로로 인하여 사망하거나 부상을 당한 경우 사용자 또는 그의 업무를 대행하는 자는 사고발생 즉시 경찰과 노동국에 신고하여야 한다. 신고서에는 근로자의 성명, 나이, 직무, 주소지, 국적, 사고에 관한 간단한 설명과 정황, 응급처치 및 해결을 위하여 채택한 조치에 대하여 기재하여야 한다. 경찰은 신고서를 수령한 즉시 필요한 조사를 착수하고 조서에 목격자와 사용자 또는 그의 대리인과 가능한 경우 부상자의 증언을 기재한다. 또한 조서에는 특히 사고와 업무 간의 연관성에 대하여 명시한다. 경찰은 조사가 완료되는 즉시 조서의 사본 중 1본을 노동국에, 다른 1본은 사용자에게 발송하고, 노동국은 필요한 경우 조사종결을 요구할 수 있다.

제109조 노동재해를 입은 근로자는 관할의료기관이 결정한 바에 따라 사용자의 부담으로 그의 상태에 적절한 치료를 받을 수 있다. 또한 근로자는 치료기간과 6개월 중 가까운 기간 동안 임금총액을 수령할 수 있다. 치료가 6개월 이상 지속되는 경우 근로자는 회복되거나 영구적인 장애가 판명되는 일자 중 가까운 일자까지 임금의 절반을 수령할 수 있다.

제110조 업무로 인하여 사망한 근로자의 상속인과 재해를 입은 후 영구적으로 또는 부분적으로 장애를 입은 근로자는 보상을 수령할 수 있다. 근로로 인한 사망의 경우 보상액은 이슬람샤리아규정에 따라 기산한다. 노동재해의 결과로 영구적으로 전신장애를 입은 경우도 사망의 경우로 본다. 부분적인 장애와 영구적인 전신장애의 비율은 이 법에 첨부한 (2)목록에 따라 지정한다. 이 경우 보상액은 전 항에 명시한 보상액 중 이 비율을 토대로 기산한다.

제111조 전 두 조의 규정은 다음의 각 사실이 드러난 경우에는 적용하지 아니한다: (1)근로자가 고의로 부상을 입은 사실

(2)근로자가 부상 또는 사망발생 시 약 또는 술에 취한 상태에 있었으며 그 영향이 부상 또는 사망의 원인이 된 사실

(3)근로자가 고의로 직업상의 건강 및 안전보호를 위한 사용자의 지시사항을 위반하였거나 이 지시사항이행을 심각하게 태만한 사실

(4)근로자가 중대한 사유 없이 자신에 대한 진찰 또는 관할의료기관이 결정한 치료를 거부하는 경우

제112조 근로자의 업무복귀능력 또는 그 밖의 재해 및 질병 또는 결정되었거나 진행 중인 치료에 관하여 근로자와 사용자 간 이견이 발생한 경우 노동국은 이 사안을 관할의료기관에 회부하고 이에 대한 의료기관의 결정은 최종적인 것으로 본다.

제113조 재해로 발생한 장애에 대한 최종적인 의료상의 결정일자 또는 이 법에 첨부된 (1)목록에 기재한 직업병으로 인한 장애발생확인일자 또는 근로자의 사망일로부터 1년이 경과한 경우 이 장애 또는 사망에 대한 보상청구권은 소멸한다.

제114조 사용자는 근로자의 장애증명일자 또는 업무로 인한 장애발생에 관한 조사결과통지일로부터 15일 이내에 장애에 대한 보상을 지급하여야 한다. 또한 사용자는 사망일 또는 업무로 인한 사망발생에 관한 조사결과통지일로부터 15일 이내에 관할법원에 사망보상금을 위탁한다. 법원은 사망보상금을 이슬람샤리아 또는 사망근로자의 본국에서 시행하는 가족법에 따라 사망근로자의 상속인에게 지급한다. 보상금의 수령인이 지정되지 아니한 상태에서 3년이 경과한 경우 보상금은 국가의 공공금고에 위탁한다.

제115조 사용자는 6개월마다 장관의 결정에 따라 공포한 형식과 절차에 따라 노동재해와 직업병에 관한 통계를 노동부에 발송하여야 한다.

제12절 근로자단체

제116조 100인 이상의 카타르근로자가 근무하는 사업장 내 근로자는 근로자 간 “근로자위원회”를 결성할 수 있다. 각 사업장에 1개 이상의

위원회를 결성할 수 없다. 한 종류의 업무 및 산업 또는 유사하거나 서로 관련된 업무 및 산업분야에 종사하는 사업장의 근로자위원회는 각 위원회 간 “업무 및 산업근로자 총 위원회”를 결성할 수 있다. 또한 업무 및 산업근로자 총 위원회 간 “카타르근로자 총 연합”을 결성할 수 있다. 상기 명시한 위원회와 카타르근로자 총 연합의 회원자격은 카타르인에 제한되며, 장관은 상기 명시한 근로자단체결성조건과 절차, 회원자격, 업무체제, 각 유사하거나 관련된 업무 또는 산업을 지정한다.

제117조 각 근로자단체는 이 법에 따라 설립즉시 법인격을 갖는다.

제118조 근로자단체는 단체회원들의 이익을 수호하고 권리를 보호하고 업무에 관련한 모든 사안에 있어 회원들을 대변한다.

제119조 근로자단체에 대하여는 다음의 각 행위를 금지한다: (1)정치문제와 종교문제에 관련된 모든 활동이행

(2)국가에 유해한 전단을 마련 또는 인쇄 또는 배포

(3)모든 종류의 금융투기에 가담

(4)공무주택부의 동의를 취득하지 아니하고 기부를 받는 행위

장관은 근로자단체가 상기 명시한 금지사항을 이행하거나 그 목적에서 벗어난 행위를 이행하는 경우 단체를 해산시킬 수 있다.

제120조 근로자는 근로자와 사용자 간 원만한 해결이 불가능한 경우 다음의 규정에 따라 파업을 이행할 수 있다: (1)업무 및 산업근로자 총 위원회의 구성원4분의 3의 동의취득

(2)사용자에게 파업에 돌입하기 전 2주일 이상의 유예기간을 허용하고 파업시기와 장소에 대하여 내무부와 조정한 후 공무주택부에 이에 대한 동의를 취득

(3)국가재산 또는 개인재산 및 안전에 해를 끼치지 아니함

(4)석유, 가스, 석유 및 가스 관련산업, 전기, 물에 관한 주요공동시설과 공항, 교통시설, 병원에서의 파업불허

(5)이 법에 따라 조정 및 중재를 통하여 근로자와 사용자 간 해결이 불가능한 경우에 한하여 파업돌입

제121조 근로자단체는 장관의 결정을 통하여 공포한 형식에 따라 다음의 각 항을 명시한 정관을 작성한다: (1)회원자격조건 및 만료의 경우

(2)입후보 및 투표규정과 절차

(3)단체의 자금원천과 회원이 지급하는 회비액수

(4)자금집행과 집행감시와 이에 관한 기록

(5)단체해산과 자금처리규정과 절차

제122조 사용자는 근로자에게 어떠한 근로자단체에 가입하거나 가입하지 아니할 것 또는 단체의 결정이행을 거부할 것을 강요하여서는 아니 된다.

제123조 카타르근로자 총 연합은 공무주택부의 동의를 취득하여 근로자단체 부문에서 활동하는 아랍단체 또는 국제단체에 가입할 수 있다.

제13절 공동위원회와 협상과 단체협약

제124조 30인 또는 그 이상의 근로자가 근무하는 각 사업장에는 사용자대표와 근로자대표를 포함한 “공동위원회”를 설립한다. 공동위원회의 구성원은 사업장근로자의 수가 100명 또는 그 이하인 경우 4명, 사업장근로자의 수가 200명 이상 500명 이하인 경우에는 6명, 근로자의 수가 500명 또는 그 이상인 경우에는 8명으로 구성된다.

제125조 사용자는 법적으로 자신의 업무를 대행하거나 자신의 운영권 중 일부를 대신하여 이행하는 근로자 중 1인을 위원회 내 사용자대표로 선정하고 위원회 내 근로자대표는 다음의 방식으로 지정한다: (1)사업장에 근로자위원회가 있는 경우 공동위원회의 근로자대표는 근로자위원회구성원 중 선정한다.

(2)사업장에 근로자위원회가 없는 경우 사업장근로자는 직접투표를 통하여 공동위원회 내 근로자대표를 선출한다. 장관은 결정을 통하여 이 투표의 조건과 절차를 공포한다.

제126조 공동위원회는 다음과 같은 사업장 내 근로에 관한 모든 사안에

대하여 검토하고 논의한다: (1)근로

(2)생산증대 및 발전과 생산성강화방법

(3)근로자연수프로그램

(4)위험예방과 안전 및 직업상의 건강규정이행수준개선방식

(5)일반적인 근로자문화발전

(6)사업장 내 사회복지서비스수준개선

(7)개인분쟁과 집단분쟁에 대한 검토 및 원만한 해결을 위한 노력

공동위원회는 이 사안에 관하여 사용자에게 권고하여 가능한 한도에서 이를 검토하도록 한다.

제127조 사용자와 근로자는 근로에 관한 모든 사안에 관하여 협상하고 단체협약을 체결할 수 있다. 장관은 결정을 통하여 협상규정 및 절차, 각 구성원을 대표하는 방식, 단체협약에서 지정한 규정, 그 내용, 범위, 참여, 기간, 해석, 협약이행으로 발생하는 분쟁에 대하여 공포한다.

제14절 집단분쟁

제128조 집단노동분쟁은 사업장 또는 업무 또는 특정직무 또는 특정근로분야 내 근로자전체 또는 일부의 공동이익에 관련하여 사용자와 근로자전체 및 일부 간 또는 사용자집단과 근로자전체 및 일부 간 발생하는 모든 분쟁을 말한다.

제129조 사용자와 근로자전체 및 일부 간 분쟁이 발생한 경우 분쟁당사자는 이를 해결하기 위하여 노력하여야 한다. 사업장 내 공동위원회가 있는 경우 분쟁사안을 위원회에 회부하여 해결방법에 대하여 모색하도록 한다. 분쟁당사자의 해결노력이 실패한 경우 다음의 조치를 이행한다: (1)근로자는 자신들의 불만 및 요구사항을 서면으로 사용자에게 제출하고 동시에 그 사본을 노동국에 발송한다.

(2)사용자는 불만 및 요구사항을 제출한 일자로부터 1주일 이내에 이에 대하여 서면으로 답변하고 동시에 그 사본을 노동국에게 발송한다.

(3)사용자의 서면답변으로 분쟁이 해결되지 아니하는 경우 노동국은 중재를 통하여 분쟁을 해결하도록 노력하여야 한다.

제130조 사용자가 근로자에게 서면으로 답변한 일자로부터 15일 이내에 노동국의 중재로 분쟁이 해결되지 아니하는 경우에는 분쟁을 조정위원회에 회부하여 이에 대하여 결정하도록 하며, 조정위원회는 다음의 구성원으로 구성된다: (1)장관이 결정을 통하여 선임한 위원장

(2)사용자가 선정한 구성원

(3)이 법의 제125조3항에 따라 선출한, 근로자를 대표하는 구성원

조정위원회는 분쟁에 대하여 결정하기 전 당사자의 의견을 수렴할 수 있다.

조정위원회에 회부된 일자로부터 1주일 이내에 분쟁에 대한 위원회의 결정을 공포한다. 분쟁당사자가 회의를 소집하여 분쟁에 대하여 결정하기 이전에 서면으로 분쟁의 위원회회부에 대하여 합의한 경우에는 위원회의

결정은 분쟁당사자가 이행하여야 한다. 그러나 당사자 간 이에 대한 서면합의가 없는 경우에는 15일 이내에 분쟁을 중재위원회로 회부하며, 분쟁당사자 간 의무적으로 중재를 이행한다.

제131조 중재위원회는 판사1인인 위원장과 다음의 각 구성원으로 구성된다:

- (1)공무주택부장관이 선정한 공무주택부대표
- (2)카타르상공회의소장이 선정한 상공회의소대표
- (3)카타르근로자 총 연합이 선정한 근로자대표

제132조 중재위원회는 최종적으로 집단노동분쟁에 대하여 결정하고, 이 경우 과반수의 결정을 공표한다. 두 개의 결정에 대한 투표수가 동일한 경우 위원장이 투표한 의견이 우선한다. 위원회는 업무를 이행하는데 있어 관련서류와 문서와 모든 증거를 열람할 수 있으며, 필요한 조사이행을 위하여 사업장을 출입하고 적절한 조치를 채택하여 분쟁에 대하여 결정할 수 있다.

제133조 사용자는 조정위원회와 중재위원회를 통하여 분쟁을 해결하기 전에는 어떠한 이유로 근로자를 고용한 사업장을 폐쇄하거나 업무를 중단하거나 근로자고용을 중단할 수 없다.

제134조 장관은 조정위원회와 중재위원회의 업무에 관한 결정을 공표한다.

제15절 근로감독

제135조 노동국에는 근로자보호에 관한 법의 적용여부감시를 목적으로 “근로감독기관”을 설립하며, 이 기관은 국내 여러 지역에 사무실을 개설할 수 있다. 이 기관은 장관의 결정을 통하여 선임한 수인의 노동국직원으로서 구성되며, 상기 명시한 직원은 근로감독관으로 명명하며, 기관의 업무에 필요한 경우 다양한 전문분야의 전문가의 도움을 요청할 수 있다.

제136조 근로감독관은 업무를 이행하기 전 장관 앞에서 법을 준수하고 신뢰와 성실성을 바탕으로 업무를 임할 것이며, 업무와의 연관성이 소멸된 후에도 업무관련비밀 또는 산업특허 또는 그 밖에 업무이행 중 취득한 비밀을 발설하지 아니할 것임을 맹세한다.

제137조 근로감독관은 검찰총장이 장관과 합의한 후 결정을 통하여 파견하며, 이 법과 그 시행결정이행에 있어 사법조사권이 있으며, 감독관의 권한을 증명하는 신분증을 소지하고 감독이행 시 사용자에게 제시하여야 한다.

제138조 근로감독관은 다음의 권한을 이행한다: (1)근로관련기록, 장부, 파일, 그 밖의 증서와 시행 중인 법의 이행여부와 위법행위에 대한 감시 및 조사에 대하여 사전에 통지하지 아니하고 오전 또는 오후에 관계 없이

근로시간 중 사업장출입

(2)사업장에서 사용되거나 취급되는 물품의 견본을 수령하고 건강에 유해한 물질과 업무상의 위험요소로부터 근로자를 보호하기 위한 충분하고 실질적인 수단을 확인하기 위한 다양한 기계와 설비를 감시하고 사용자 또는 그의 대리인에게 이 목적으로 구비하거나 사용하는 그 밖의 물품에 대하여 신고하도록 요구

(3)직원숙소를 조사하여 숙소가 이행하여야 하는 보건조건에 일치하는지의 여부를 확인

(4)사용자 또는 그의 대리인 또는 근로자에 대하여 개별적으로 또는 증인의 참석 하에 이 법의 규정이행에 관한 사안에 관하여 질문

제139조 사용자 또는 그의 대리인은 근로감독관이 업무를 수월하게 이행할 수 있도록 해주어야 하며, 감독관에게 그들의 업무에 관한 모든 사안에 대한 사실을 제공하고 필요한 경우 참석요구에 응하여야 한다.

제140조 근로감독관은 다음의 조치를 채택할 수 있다: (1)사용자 또는 그의 대리인에게 위반행위방지방법에 대하여 권고하거나 지시

(2)사용자에게 위반행위의 종류와 위반행위제거에 필요한 유예기간을 포함하여 위반행위방지에 대하여 경고

(3)위반행위에 관한 조서를 작성한 후 노동국에 제출하여 적절한 조치를 취하도록 함

제141조 공무주택부는 국내 사업장에서 이행한 근로감독에 대한 연계보고서를 작성하고, 보고서에는 이 법의 이행감독에 관한 모든 사안을 명시하며, 이는 특히 다음과 같다: (1)감독이행규정에 관한 사안

(2)근로감독관의 수에 관한 사안

(3)감독 중인 사업장, 사업장 내 근로자수, 감독관이 이행하는 감독업무증가추세, 조사한 위반행위와 이로 인하여 시행한 처벌, 노동재해에 관한 통계

공무주택부는 적절한 방식으로 이 보고서를 게시한다.

제142조 장관은 결정을 통하여 감독업무와 업무이행에 관한 결정을 공포하고 노동국은 감독업무증가에 관한 보고서와 위반행위 및 경고에 관한 조서와 감독기록과 그 밖의 문서의 형식을 지정한다.

제16절 벌칙

제143조 다른 법에 명시한 최고벌칙을 위반하지 아니하는 한도에서 다음의 각 조에 명시한 위반행위에 대하여는 지정벌칙에 처한다. 근로자가 이행한 위반행위에 따라 벌금을 지정한다.

제144조 이 법의 제7조, 제12조, 제19조, 제21조, 제22조, 제23조, 제27조, 제28조, 제35조, 제39조2항, 제46조, 제47조, 제48조, 제57조, 제58조,

제73조, 제74조, 제75조, 제77조, 제91조, 제92조, 제95조, 제97조, 제99조, 제106조, 제115조, 제139조의 규정을 위반한 모든 자에 대하여는 2,000리얄 이상 5,000리얄 이하의 벌금에 처한다.

제145조 이 법의 제29조, 제33조, 제86조, 제87조, 제88조, 제89조, 제90조, 제93조, 제94조, 제103조, 제104조, 제105조, 제108조, 제122조, 제133조의 규정을 위반한 모든 자에 대하여는 1개월 이하의 구금과 2,000리얄 이상 6,000리얄 이하의 벌금 또는 둘 중 한 건의 벌칙에 처한다. 법원은 제3자를 위한 국외로부터의 근로자모집에 관한 위반행위의 경우 전항에 명시한 벌칙 외에도 사무실폐쇄와 허가취소를 선고할 수 있다.

제146조 조정위원회 또는 중재위원회의 결정이행을 거부한 모든 자에 대하여는 5,000리얄 이상 10,000리얄 이하의 벌금에 처한다.