**「고용법(제7조-제12조)」**

|  |
| --- |
| * **국가‧지역**: 케냐
 |
| * **법률번호**: 2007 법률 제11호
 |
| * **제정일**: 2007년 10월 22일
 |
| * **개정일**: 2018년 7월 1일
 |
|  |
| **원문** | **번역문** |
| **PART III** **EMPLOYMENT RELATIONSHIP****7. Contract of service**No person shall be employed under a contract of service except in accordance with the provisions of this Act.**8. Oral and written contracts**The provisions of this Act shall apply to oral and written contracts.**9. General provision of contract of service**(1) A contract of service—(a) for a period or a number of working days which amount in the aggregate to the equivalent, of three months or more; or(b) which provides for the performance of any specified work which could not reasonably be expected to be completed within a period or a number of working days amounting in the aggregate to the equivalent of three months, shall be in writing.(2) An employer who is a party to a written contract of service shall be responsible for causing the contract to be drawn up stating particulars of employment and that the contract is consented to by the employee in accordance with subsection (3).(3) For the purpose of signifying his consent to a written contract of service an employee may—(a) sign his name thereon; or(b) imprint thereon an impression of his thumb or one of his fingers in the presence of a person other than his employer.(4) Where an employee is illiterate or cannot understand the language in which the contract is written, or the provisions of the contract of service, the employer shall have the contract explained to the employee in a language that the employee understands.**10. Employment particulars**(1) A written contract of service specified in section 9 shall state particulars of employment which may, subject to subsection (3), be given in instalments and shall be given not later than two months after the beginning of the employment.(2) A written contract of service shall state—(a) the name, age, permanent address and sex of the employee;(b) the name of the employer;(c) the job description of the employment;(d) the date of commencement of the employment;(e) the form and duration of the contract;(f) the place of work;(g) the hours of work;(h) the remuneration, scale or rate of remuneration, the method of calculating that remuneration and details of any other benefits;(i) the intervals at which remuneration is paid; and(j) the date on which the employee’s period of continuous employment began, taking into account any employment with a previous employer which counts towards that period; and(k) any other prescribed matter.(3) The statement required under this section shall also contain particulars, as at a specified date not more than seven days before the statement, or the instalment containing them, is given of—(a) any terms and conditions relating to any of the following—(i) entitlement to annual leave, including public holidays, and holiday pay (the particulars given being sufficient to enable the employee’s entitlement, including any entitlement to accrued holiday pay on the termination of employment, to be precisely calculated);(ii) incapacity to work due to sickness or injury, including any provision for sick pay; and(iii) pensions and pension schemes;(b) the length of notice which the employee is obliged to give and entitled to receive to terminate his contract of employment;(c) where the employment is not intended to be for an indefinite period, the period for which it is expected to continue or, if it is for a fixed term, the date when it is to end;(d) either the place of work or, where the employee is required or permitted to work at various places, an indication of that place of work and of the address of the employer;(e) any collective agreements which directly affect the terms and conditions of the employment including, where the employer is not a party, the person by whom they were made; and(f) where the employee is required to work outside Kenya for a period of more than one month—(i) the period for which that employee is to work outside Kenya;(ii) the currency in which remuneration is to be paid while that employee is working outside Kenya;(iii) any additional remuneration payable to the employee, and any benefits due to the employee by reason of the employee working outside Kenya; and(iv) any terms and conditions relating to the employee’s return to Kenya.(4) Subsection (3)(a)(iii) does not apply to an employee of a body or authority if—(a) the employee’s pension rights depend on the terms of a pension scheme established under any provision contained in or having effect under any Act; and(b) any such provision requires the body or authority to give to a new employee information concerning the employee’s pension rights or the determination of questions affecting those rights.(5) Where any matter stipulated in subsection (1) changes, the employer shall, in consultation with the employee, revise the contract to reflect the change and notify the employee of the change in writing.(6) The employer shall keep the written particulars prescribed in subsection (1) for a period of five years after the termination of employment.(7) If in any legal proceedings an employer fails to produce a written contract or the written particulars prescribed in subsection (1) the burden of proving or disproving an alleged term of employment stipulated in the contract shall be on the employer.[Corr. No. 1/2008.]**11. Statement of initial particulars**(1) If in the case of a statement under section 10 there are no particulars to be entered under subsection (2)(d) or (j) or under any of the other provisions of section 10(2) or (3), that fact shall be stated in the statement.(2) A statement under section 10 may refer the employee for particulars of any of the matters specified in section 10(3)(a)(ii) and (iii) to the provisions of any other document which is reasonably accessible to the employee.(3) A statement under section 10 may refer the employee for particulars of either of the matters specified in section 10(3)(e) to the law or to the provisions of any collective agreement directly affecting the terms and conditions of the employment which is reasonably accessible to the employee.(4) The particulars required by section 10(2) and (3) shall be included in a single document.(5) Where before the end of the period of two months after the beginning of an employee’s employment the employee is to begin to work outside Kenya for a period of more than one month, the statement under section 10 shall be given to him not later than the time when he leaves Kenya in order to begin work.(6) A statement shall be given to a person under section 10 even if his employment ends before the end of the period within which the statement is required to be given.[Corr. No. 1/2008.]**12. Statement on disciplinary rules**(1) A statement under section 10 shall—(a) specify the disciplinary rules applicable to the employee or refer the employee to the provisions of a document which is reasonably accessible to the employee which specifies the rules;(b) specify the person to whom the employee may apply—(i) if dissatisfied with any disciplinary decision relating to the employee; and (ii) for the purpose of seeking redress of any grievance relating to his employment and the manner in which an application shall be made; and(c) where there are further steps to be taken consequent to any such application, explain the steps or refer the employee to the provisions of a document which is accessible to the employee which explains the steps.(2) Subsection (1) shall not apply to rules, disciplinary decisions, grievances, or procedures relating to health or safety at work.(3) This section shall not apply where as at the date the employee starts work the employer has employed less than fifty employees. | **제3장** **고용관계****제7조 근로계약**어떠한 이도 이 법 규정에 따른 경우를 제외하고 근로계약으로 고용되지 않는다.**제8조 구두 또는 문서계약**이 법은 구두 및 문서계약에 적용된다. **제9조 근로계약 일반규정**(1) 근로계약은 다음 각 호를 문서로 규정한다.(a) 총 3개월 이상에 해당하는 근로기간이나 근로일(b) 총 3개월에 이르는 기간이나 근로일 내에 완료될 것이라고 합리적으로 기대될 수 없는 특정업무의 수행에 대한 규정(2) 근로계약서의 당사자인 사용자는 직무명세서를 작성하는 계약을 할 책임이 있고 그 계약은 제(3)항에 따라 근로자에 의해 동의된다. (3) 근로계약서에 동의를 표하기 위하여 근로자는 다음 각 호를 할 수 있다. (a) 자신의 이름 위에 서명(b) 사용자가 아닌 증인의 출석 하에 지장 날인 (4) 근로자가 문맹이거나 계약서가 작성된 언어 또는 근로계약규정을 이해할 수 없는 경우, 사용자는 근로자가 이해할 수 있는 언어로 계약을 설명해야 한다. **제10조 직무명세**(1) 제9조에 명시된 근로계약서는 제(3)항과 관련하여, 분할로 제공될 수 있는 직무명세를 작성해야하고 근로 시작 후 2개월 이내에 제공되어야 한다. (2) 근로계약서는 다음 각 호를 명시해야 한다. (a) 근로자의 이름, 나이, 영구주소, 성별(b) 사용자의 이름(c) 고용된 업무설명(d) 고용개시일(e) 계약형태와 기간(f) 근무지(g) 근로시간(h) 보수, 보수의 등급과 비율, 보수산정방법 그리고 기타 다른 복지의 세부사항(i) 보수지급 주기(j) 이전 직장의 고용기간을 고려한 근로자의 계속 고용의 개시일(k) 기타 명시된 사항(3) 명세서 또는 이에 포함된 분할일 7일 전 이내 명시된 날에 이 조에서 요청되는 명세서는 다음 각 호의 세부내용을 포함한다.(a) 다음 각 목과 관련한 조건(i) 공휴일을 포함한 연차휴가 그리고 휴일급 신청요건 (미지급된 휴일급에 대한 신청을 포함하여 근로자의 신청자격을 정확하게 산정할 수 있을 만큼 세부내용이 충분한 경우) (ii) 병가급에 대한 규정을 포함한 병이나 상해로 근로가 불가능한 경우(iii) 연금 및 연금제도(b) 고용계약 종료를 위한 근로자의 필수의무 통지기간(c) 기한을 한정하지 않은 고용이 아닌 경우, 계속되리라 기대되는 기간, 만약 그것이 고정기간이라면, 그 종료일(d) 근무지 또는 근로자가 여러 장소에서 근로할 것이 요청되거나 허가된 경우, 그 근로장소와 사용자의 주소 (e) 사용자가 당사자가 아닌 경우 사용자가 지정한 사람을 포함하여 고용조건에 직접적으로 영향을 주는 단체협약(f) 근로자가 1개월이상 케냐 국외에서 근무해야 하는 경우(i) 근로자가 케냐 국외에서 근무해야하는 기간(ii) 그 근로자가 국외에서 근무하는 동안 보수로 지급되는 통화(iii) 근로자가 국외에서 근무함을 이유로 근로자에게 지급되는 추가보수와 혜택(iv) 근로자가 케냐로 귀국하는 것과 관련한 조건(4) 다음 각 호의 경우 제(3)항제(a)호(iii)목은 단체나 기관의 근로자에게 적용되지 않는다. (a) 근로자의 연금권리가 법률에포함되거나 법률에 따라 효력을 갖는 규정으로 제정된 연금제도조건에 따르는 경우.(b) 그러한 규정에서 단체나 기관이 근로자의 연금권리 또는 그러한 권리에 영향을 주는 문제의 결정에 관한 정보를 신입 근로자에게 제공할 것을 요청하는 경우(5) 제(1)항에 정한 사항이 변경되는 경우, 사용자는, 근로자와 상의하여, 변경사항을 반영하기 위하여 계약을 수정하고 근로자에게 서면으로 그 변경을 고지한다.(6) 사용자는 제(1)항에 기술된 직무명세서를 고용종료 후 5년 간 보관하여야 한다. (7) 법률 소송에서 사용자가 계약서 또는 제(1)항에 기술된 직무명세서를 제출하지 못하면,사용자는 계약에 약정된 고용조건이라고 주장되는 것을 입증하거나 반증할 책임을 진다.**제11조 초기명세서**(1) 제10조에 따른 명세서의 경우, 제(2)항제(d)호나 제(j)호 또는 제10조제(2)항이나 제(3)항의 규정에 따라 작성되어야 할 내용이 없다면, 명세서에 그 사실을 적어야 한다. (2) 제10조에 따른 명세서는 제10조제(3)항제(a)호(ii)목 및 (iii)목에 명시된 사항의 세부내용에 대하여 근로자가 합리적으로 접근가능한 다른 문서의 규정을 참조할 수 있다.(3) 제10조에 따른 명세서는 근로자가 제10조제(3)항제(e)호에 명시된 사항의 세부내용에 대하여 근로자가 합리적으로 접근가능한 고용조건에 직접적으로 영향을 주는 법률 또는 단체협약규정을 참조할 수 있다.  (4) 제10조제(2)항과 제(3)항에 의해 요청되는 세부내용은 단일 문서에 포함되어야 한다. (5) 근로자의 고용 개시 후 2개월의 기간이 경과하기 전에 근로자가 1개월 이상 케냐 국외에서 근무를 시작한 경우, 제10조에 따른 명세서는 근무를 시작하기 위해 케냐를 떠나는 시간보다 늦지 않게 제공되어야 한다. (6) 명세서가 제공되어야 하는 기간 만료 전에 고용이 종료된다 하더라도, 제10조에따라 명세서가 제공되어야 한다.**제12조 징계규칙에 관한 내용**(1) 제10조에 따른 명세서는 다음 각 호를 규정한다.(a) 근로자에게 적용가능한 징계규칙을 명시한 또는 근로자가 합리적으로 접근가능한 그 규칙을 명시한 문서규정의 참조(b)근로자가 다음 각 목의 경우 신청할 수 있는 사람을 명시(i) 근로자와 관련한 징계결정에 불만이 있는 경우(ii) 근로자의 고용과 채용방식에 관한 고충의 시정을 구하고자 하는 경우(c) 그러한 신청의 결과 취해져야 하는 추가조치가 있는 경우. 그 조치를 설명하거나 근로자가 접근가능한 그 조치를 설명하는 문서의 규정을 참조(2) 제(1)항은 직장 내 보건이나 안전과 관련한 규칙, 징계결정, 고충 또는 절차에 적용되지 않는다. (3) 이 조는 근로자가 근무를 시작한 날 사용자가 50명 미만의 근로자를 고용하고 있는 경우 적용되지 않는다.  |