「2003년 제35호 노동법」

(법률 제35호)

제1장

정의 및 총칙

제1절

정의

제1조

이 법의 규정을 적용하는데 있어 다르게 명시한 경우를 제외하고 각 용어와 표현은 다음의 의미를 갖는다.

1- 부처: 인력부

2- 장관: 인력부장관

3- 청: 노동청 또는 그 사무소나 지부

4- 사업장: 자연인이나 또는 법인이 1인 또는 수인의 근로자를 고용하는 각 사업장

5- 사용자: 1인 또는 수인의 근로자를 임금을 대가로 고용하는 모든 자연인 또는 법인

6- 근로자: 사용자에게 임금을 대가로 고용되어 그의 관리 및 감독하에 근로하는 모든 자연인

7- 근로계약: 자연인이 사용자의 이익을 위하여 그의 관리 및 감독하에 임금을 대가로 근로할 것을 약정한 모든 계약

8- 임시근로: 그 특성상 사용자가 수행하는 활동에 포함되지 아니하며 그 수행기간이 6개월을 초과하지 아니하는 근로

9- 기간제근로: 그 특성상 일정기간 내에 수행하고 종료하여야 하는 근로

10- 시간제근로자: 근로시간 또는 일자가 법정근로시간이나 근로일자보다 짧은 근로자

11- 초과근로: 이 법에서 정한 근로시간을 초과하는 시간에 수행되는 근로

12- 기본급: 근로자와 사용자 간 합의한 상여금 이외에 근로계약에 명시한 금전이나 금품형태의 대가

13- 총급여: 기본급에 근로를 대가로 근로자에게 지급하여야 하는 기타 금전을 더한 급여로, 기타 금전은 초과근로수당과 여행비용, 교통비 및 주거비용 외에 높은 물가 또는 기타 비용으로 인한 보상금, 수당 또는 상여금을 포함한다.

14- 수습기간: 근로자가 근로를 할 수 있고 사용자가 기술적 측면 또는 품행에 있어 근로자를 판단할 수 있으며 근로자가 근로환경을 경험할 수 있는 기간

15- 근속: 동일한 사용자 또는 그의 승계인과의 지속적인 근로로 사용자가 허가한 휴직기간은 근속기간산정에 영향을 미치지 아니한다.

16- 1년: 다르게 명시한 경우를 제외하고 계약체결일부터 365일

17- 1개월: 다르게 명시한 경우를 제외하고 30일

18- 노동쟁의: 근로자의 고용, 고용조건 또는 근로환경에 관한 사용자와 근로자 간 모든 분쟁

19- 근로시간: 근로자가 사용자의 관할 하에 근로하는 시간으로

휴게시간은 근로시간으로 산정하지 아니한다.

20- 야간근로시간: 오후9시부터 오전5시 사이의 근로자가 사용자의 관할 하에 있는 시간

21- 소년근로자: 15세 이상 18세 미만의 모든 자연인

제2절

총칙 및 임시규정

제2조

다음의 각 호에 대하여는 이 법의 규정을 적용하지 아니한다.

1- 군대 및 국가안보기관에 있는 자와 국가행정기관 및 기타 정부기관에 근로하는 자

2- 사용자가 부양하는 그의 가족구성원

3- 운전사, 가정교사 및 요리사와 같이 가정 내외에서 고용된 자와 그 범주에 속하는 자로 장관은 이에 속하는 자의 근로에 관한 규정및 조건에 대한 결정을 공포한다.

제3조

이 법의 규정에 반하는 모든 조건은 근로자에게 더 유리한 경우를 제외하고 근로를 개시하기 이전이라 하더라도 무효로 본다.

또한 이 법으로 발생한 권리를 허용하지 아니하거나 이에 대하여 타협하거나 포기하는 모든 행위는 이 법의 규정에 반하는 경우 무효로 본다.

이 법의 시행 당시의 현행법률, 규칙 및 결정에 따라 근로자에게 정한 더 유리한 조건이 있는 경우 그 조건은 계속하여 이행한다.

제4조

별도의 규정을 통하여 이 법의 규정을 적용하지 아니하도록 정한 사용자와 근로자를 제외하고 모든 사용자와 근로자 및 국내외 사설교육기관을 포함하여 오만에서 영업하는 여러 종류의 공공 또는 민간 사업장과 그 지점에 대하여 이 법의 규정을 적용한다.

제5조

이 법의 시행일부터 모든 사용자는 이 법에서 명시한 근로자의 고용수준 및 조건의 최소한도 이상을 제공하거나 유지하여야 하며 이 법의 시행 전 고용한 근로자가 시행 후에도 사용자의 관할 하에 근로하는 때에는 그 근로자에 대한 고용수준 및 조건을 낮추어서는 아니된다.

제6조

사용자는 근로자가 규정한 것보다 더 유리한 이득을 얻거나 근로자에게 다른 수당을 제공할 수 있는 사업을 수행하거나 이 법에 명시한 조건보다 더 유리한 조건에 관하여 근로자와 합의할 수 있다.

이 법에 명시한 조건이 상기 명시한 사업 또는 합의와 일치하지 아니하는 경우 근로자에게 더 유리한 조건을 적용한다.

제7조

근로자가 이 법에 명시한 권리 중 어느 하나를 청구하고자 하는 경우 청구가 가능한 날부터 1년이 경과한 후에는 청구권이 소멸하며 이 법의 시행 전 발생한 사건의 경우 권리청구기간은 이 법의 시행일부터 1년으로 기산한다.

제8조

법무부장관이 인력부장관과 협의하여 결정을 통하여 선임한 공무원은 이 법과 그 시행규칙과 시행결정의 이행에 대한 사법조사권을 갖는다. 장관은 결정을 통하여 그 공무원의 업무에 대한 규정 및 절차를 정한다. 상기 명시한 공무원은 근로장소를 출입하고 이 법과 그 시행규칙 및 시행결정의 적용을 확인하기 위하여 관련장부·기록·서류를 검토할 수 있다.

해당공무원은 업무를 개시하기 전 장관 앞에서 신뢰를 바탕으로 성실히 업무에 임할 것과 업무상의 비밀 또는 업무상 열람한 모든 정보나 데이터는 업무종료 후에도 누설하지 아니할 것임을 맹세한다. 또한 상기 명시한 공무원은 이 법과 그 시행규칙 및 시행결정에 대한 위반행위를 신고한 정보원의 비밀을 유지하는데 주의를 기울여야 한다.

제9조

사용자나 그의 대리인은 이 법과 그 시행규칙 및 시행결정을 적용하는데 있어 전 조에 명시한 공무원이 업무를 수행하는데 필요한 편의 및 요청한 모든 데이터나 정보를 제공하여야 하며 해당데이터 또는 정보는 완전하고 정확하여야 한다.

모든 자는 공무원의 업무수행을 고의로 지연시키거나 방해하여서는 아니 되며, 장관이 경찰청차장과 총세무사와 협의하여 결정을 통해 공포한 규정에 따라 공무원은 업무를 수행하는데 있어 경찰에게 지원을 요청할 수 있다.

제10조

이 법의 규정에 따라 근로자 또는 피고용인이 제기한 소송의 경우 모든 단계의 소송비용을 면제한다.

제2장

내국인 고용 및 외국인 근로규정

제1절

내국인 고용

제11조

사용자는 가능한 최대 한도로 내국인근로자를 고용하여야 하며 장관의 결정을 통하여 여러 경제분야나 각 분야의 상황 또는 활동이나 필요한 내국인인력 제공범위에 따른 분야별 내국인근로자 대 외국인근로자 비율을 정한다.

사용자는 근로의 특성 및 조건에 대한 합의 시 모든 근로자를 동일하게 대우하여야 한다.

제12조

근로능력이 있고 근로를 원하는 모든 오만국민은 관할노동청에 자신의 이름등록을 신청할 수 있으며 이 경우 자신의 연령, 학력, 경력, 근로하고자 하는 직무 등 기타 인력부에서 정한 항목을 등록하고 노동청은 신청서 접수 즉시 신청서에 일련번호를 부기하여 등록하고 신청인에게 인력부가 정한 양식에 따라 작성한 등록증서를 교부하여야 한다.

제13조

관할노동청은 내국인고용과 관련하여 다음의 각 호를 관할한다.

1- 사용자로부터 공석이 된 직무 및 이 직무와 고용조건에 관한 정보 취득

2- 고용조건을 갖춘 경우 공석이 된 직책 및 직무에 대한 근로자 추천

3- 공석된 직책 및 직무에 고용되는데 필요한 직업교육 및 훈련과 관련하여 구직자에 대한 권고 및 지원 제공

4- 장관이 정한 기타 사항

고용과 관련하여 노동청의 근로자 추천 시 사용자는 이를 준수하여야 하며 다만 장관의 결정에 따라 정한 활동 및 지역은 제외한다.

제14조

사용자 또는 그의 대리인은 매년 1월 중 인력부에서 작성한 양식에 따라 다음의 각 호를 관할노동청에 발송하여야 한다.

1- 직무 및 직책의 종류와 임금과 국적에 따른 근로자의 수에 관한 상세한 자료

2- 공석이 되거나 신설된 직무 또는 직책이 공석이 되거나 신설된 날부터 고용이 되지 아니한 상태로 1년이 경과한 경우 미고용 상태인 사유에 관한 자료

3- 근로상태 및 이에 관련한 일자리와 1년 간 예상되는 해당 직무의 근로자 수 증가 또는 감소에 관한 자료

장관은 국익에 필요한 때에는 이 자료수집횟수를 변경할 수 있다. 사용자 또는 그의 대리인은 인력부가 진행하는 계획·프로그램·사업에 따른 노동력 기획 및 개발을 위하여 현장조사 또는 기술연구에 필요한 자료를 제출하여야 한다.

제15조

사용자 또는 그의 대리인은 공석이 되거나 신설된 모든 종류의 직책 및 직무에 대하여는 공석이 되거나 신설한 날부터 1개월 이내에 관할노동청에 서면신고하여야 하며 이 경우 해당직책 및 직무에 대한 상세항목과 임금, 채용일자를 기재한다.

사용자 또는 그의 대리인은 제13조 규정에 따라 구직자 중 어느 하나를 고용한 날부터 1개월 이내에 해당근로자에 대한 등록증을 출근일자와 지정임금 및 직무의 종류를 기재한 서류를 첨부하여 노동청에 발송하여야 하며 사업장 내 근로자명부에 등록증번호 및 등록일자를 기재하여야 한다.

제16조

사용자 또는 그의 대리인은 별도의 기록부에 내국인근로자의 성명, 주소, 연령, 성별, 각 근로자 직무의 종류, 사회적 신분, 임금액수 및 근로자가 받은 금품을 기재하고 이 기록부는 근로장소에 보관하여야 한다.

제17조

50인 이상의 근로자를 고용한 사용자는 관할노동청에서 추천한 직무상의 능력을 갖춘 장애인을 장관결정에 따라 정한 비율로 고용하도록 한다. 전항에 따라 고용된 장애인은 다른 근로자와 동일한 권리를 행사한다.

제2절

외국인 근로규정

제18조

사용자는 인력부의 허가를 얻지 아니한 외국인근로자를 국내로 초청하여 고용하여서는 아니 되며, 외국인근로자가 허가를 받고자 하는 경우 다음의 조건을 갖추어야 한다.

1- 필요한 직책 또는 직무에 적합한 내국인인력이 없는 상태이어야 한다.

2- 사용자가 지정한 내국인근로자 고용비율을 준수하여야 한다.

3- 지정수수료 납부

외국인은 노동카드를 취득하기 전에는 오만에서 어떠한 근로도 개시하여서는 아니 되며, 카드를 발급받고자 하는 경우 다음의 조건을 갖추어야 한다.

1- 근로자는 국가에서 필요로 하는 기술상 또는 직무상의 경력 또는 능력을 갖춘 자이어야 한다.

2- 제1항에 따라 사용자는 근로자를 국내로 초청하여 고용하는 허가를 취득한 상태이어야 한다.

3- 근로자는 「외국인거주법」에 명시한 조건에 따라 합법적으로 입국한 상태이어야 한다.

4- 근로자는 건강상 양호한 상태로 보건부에서 지정한 전염병 및 만성질환이 없는 상태이어야 한다.

5- 근로자는 사업장 내에서 근로하여야 하는 경우 상공부에서 필요한 허가를 취득한 내국인 또는 외국인사용자와 계약을 체결하여야 한다.

6- 지정수수료 납부

사용자요청에 따라 노동카드를 발급한다.

제19조

장관결정에 따라 다음의 각 호를 정한다.

1- 내각의 동의를 얻은 후 내무부장관과의 협의를 통한 외국인근로자 초청에 대한 허가수수료와 노동카드 발급 및 갱신수수료

2- 노동카드양식 및 기간으로, 카드는 동기간 또는 결정에서 정한 기간으로 갱신이 가능하다.

3- 외국인에게 허용되지 아니하는 직무 및 직책

제20조

모든 자는 인력부에서 허가를 취득한 후에 한하여 외국인근로인력제공활동을 수행할 수 있다.

모든 자와 계약을 체결한 사용자는 허가를 받지 아니하고 외국인력제공을 하여서는 아니 된다.

장관결정을 통하여 허가발급에 필요한 조건과 이에 따른 권리 및 의무와 사용자와 허가취득자 간 체결하는 계약에서 갖추어야 할 조건 및 항목을 정하며, 계약서는 서면으로 작성하고 각 근로자의 직책 또는 직무에 따른 근로의 종류와 근로자의 직급과 임금을 기재하여야 하고, 허가취득자는 근로자가 계약상 명시한 조건을 갖추지 못한 사실이 증명된 경우 근로자를 초청한 본국으로 귀국조치하여야 한다.

사용자 또는 외국인력제공허가를 취득한 자는 근로자로부터 채용을 대가로 어떠한 금전도 받아서는 아니 된다.

제3장

근로계약

제21조

근로계약은 서면으로 작성하되 아랍어로 2부 작성하여 각 계약당사자가 보관하여야 하며 계약서가 외국어로 작성된 경우 양당사자가 승인한 아랍어본을 첨부하여야 하고 계약서는 증거로서 효력을 갖는다. 서면근로계약서가 없는 경우 근로자는 모든 증명방법을 동원하여 자신의 권리를 증명할 수 있으며 근로자가 사용자에게 서류 및 증명서를 제출한 사실을 증명하는 인수증을 교부한다.

제22조

계약당사자 중 일방이 계약서를 기재한 언어를 읽거나 쓰거나 인지하지 못하는 경우 법적 관할기관을 통하여 계약서에 대한 공증을 받아야 한다.

제23조

근로계약서에는 특히 다음의 항목을 기재하여야 한다.

1- 사용자의 성명, 사업장명칭과 근무장소의 주소

2- 근로자의 성명, 생년월일, 경력, 직책 또는 직무, 거주지와 국적

3- 근로의 특성 및 종류와 계약기간

4- 제공하는 고용조건에 따라 근로자가 수령하는 기본급과 상여금, 수당, 금전 또는 보수와 합의한 임금지급방식 및 일자

5- 계약해지를 원하는 계약당사자의 계약해지의사표시에 대한 적절한 통고기간으로 사용자가 근로자에게 통고하는 기간은 이 법에서 정한 기간 이상으로 한다.

6- 이 법에서 정한 기타 항목

계약서에는 근로자의 약정사항을 기재하여야 하며 이는 다음과 같다.

1- 계약상 명시한 근로조건을 준수할 것

2- 이슬람교와 국내법과 관습과 사회적 전통을 존중할 것

3- 국가안보를 저해하는 어떠한 활동에도 동참하지 않을 것

제24조

월급제 근로자의 경우 3개월을 초과하여 수습근로자로 두지 못하며 월급제 외 다른 형태의 임금을 수령하는 근로자의 경우 1개월을 초과하여 수습근로자로 두지 못한다.

동일한 사용자를 위하여 1회를 초과하여 근로자를 수습으로 고용하지 못하며 근로자가 수습기간을 통과한 경우 수습기간을 근속기간으로 산정한다.

어떠한 경우에도 근로계약상 수습에 대하여 명시한 경우 그 기간을 정하여야 한다.

계약당사자가 명확히 근로를 계속할 수 없는 상황인 경우 상대방에게 최소 7일 전 계약해지의사를 통고한 후 수습기간 중 계약을 해지할 수 있다.

제25조

사용자는 계약의 범위를 벗어나거나 근로자에게 합의한 사항 외의 근로를 요구하지 못하며 다만 일시적으로 필요한 경우는 가능하나 이 경우 해당직무가 본직무와 전적으로 다르지 아니하여야 한다.

제26조

사용자는 각 근로자에 대한 별도의 기록부를 작성하여야 하며 기록부에는 특히 다음의 사항을 기재한다.

1- 근로자의 성명, 연령, 사회적 신분, 거주지, 국적

2- 근로자의 직책 또는 직무, 경력, 학력

3- 근로개시일, 임금, 근로자에게 발생한 변동사항

4- 근로자가 사용한 연차유급휴가, 병가 및 기타 휴가와 근로자에게 집행한 징벌

5- 퇴직일자와 사유

사용자는 전항에 명시한 기록부를 근로자가 퇴직한 날부터 최소 1년 간 보관하여야 한다.

제27조

근로자는 다음의 각 항을 이행하여야 한다.

1- 계약서에 명시한 사항과 이 법과 근무규칙의 규정에 따라 사용자의 지시 및 관리 하에 직접 근로를 하여야 하며 근로를 수행하는데 있어 통상 근로자에게 필요한 주의를 기울여야 한다.

2- 합의한 근로수행에 관련하여 사용자의 지시를 이행하여야 하며 다만 이 지시에 계약 또는 법 또는 관습에 반하는 사항이 포함되지 아니하고 지시를 따르는 때에는 근로자가 위험에 노출되지 아니하는 경우에 한한다.

3- 자신이 관리하는 생산설비 및 근로장비를 취급하는데 있어 주의를 기울이고 이를 보관하는데 있어 통상 근로자에게 필요한 주의를 기울여야 하며 이에 대한 보관 및 안전에 필요한 모든 조치를 취하여야 한다.

4- 직무상의 비밀을 유지하여야 한다.

5- 사용자가 규정한 규칙 및 절차에 따라 직무상 및 문화적인 능력 및 경험을 쌓기위한 지속적인 노력을 하여야 한다.

6- 사용자의 허가를 받지 아니하고 근로장소 외 다른 장소에서

근로장비를 사용하여서는 아니 되며 이 장비는 지정장소에 보관하여야 한다.

7- 법·시행규칙·시행령 또는 근무규정 및 규칙과 명령에 따라 사업장에서 정한 안전 및 위생지침을 이행하여야 한다.

제28조

15명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 사업장 내 눈에 띄는 장소에 인력부의 승인을 받은 후 근무규칙을 게재하여야 하며 이 규칙에는 사업장 내 근로에 관한 규정과 근로자와 사용자의 권리 및 의무와 근로자 간 관계와 근로자와 관리책임자 간 관계에 대한 규정과 -근로의 특성상 필요한 경우- 근로자의 승진, 임금 및 상여금과 모든 종류의 금전 및 그 지급일자와 지급장소에 대한 규정을 포함하여야 한다.

사용자는 인력부가 공포한 법률, 규칙 또는 결정에 따라 근무규칙 변경을 요구하는 경우 변경사항을 반영하여야 한다.

제29조

15명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 사업장 내 눈에 띄는 장소에 징벌과 그 집행요건에 관한 규정을 게재하여야 하며 징벌규칙과 그 변경사항은 제출한 날부터 2개월 이내에 인력부의 승인을 받아야 하며 인력부가 동의하지 아니한 상태에서 이 기간이 경과하거나 인력부가 이를 거절한 때에는 해당징벌규칙을 바로 시행한다.

인력부장관은 결정을 통하여 근로의 성질에 따른 징벌규칙양식을 마련하여 사용자가 적용하도록 할 수 있다.

제30조

근로자에 대하여는 위반행위를 적발한 날부터 15일이 경과한 때에

는 근로자에 대하여 위반행위에 대한 책임을 묻지 못하며 또한 위반행위를 입증한 날부터 월급제 근로자의 경우 30일, 기타 근로자의 경우 15일이 경과한 때에는 근로자에 대하여 징벌을 집행하지 못한다.

제31조

사용자는 위반행위 한 건에 대하여 5일분 임금 액수를 초과하는 벌금을 집행하거나 위반행위 한 건에 대하여 5일을 초과하는 기간 동안 임금 전부 또는 일부를 지급하지 아니하고 정직처분을 집행하여서는 아니 된다.

어떠한 경우에도 근로자에게 한 건의 위반행위에 대하여 수개의 징벌을 집행하거나 5일분 임금액수를 초과하는 벌금을 집행하기 위하여 5일분 임금을 초과하는 액수를 근로자의 월급에서 공제하거나 정직 및 임금의 전부 또는 일부를 미지급하는 기간이 1개월에 5일을 초과하여서는 아니 된다.

제32조

근로자가 근로장소 내에서 범죄를 저지른 혐의가 있는 경우 사용자는 관할당국에 사건에 대하여 신고한 날부터 3개월 이하의 기간 동안 근로자에 대하여 정직처분을 내리고 첫 1개월은 임금 전액을 무급처리하고, 차후 2개월에 대하여는 임금 반액을 감급하도록 하며 관할당국이 근로자를 기소하지 아니하거나 정직기간이 만료되거나 근로자가 무혐의처분을 받은 때에는 근로자에 대하여 복직처리하고 정직기간 중 미지급된 임금을 지급한다. 사용자가 이를 거부하는 경우 일방적인 해고로 보고 사용자는 어떠한 경우에도 근로자에게 미지급된 임금을 지급하여야 한다.

제33조

사용자는 근로자에게 사업장 내 응급의료수단을 제공하여야 하며 한 장소 또는 국가에 근로자의 수가 100명을 초과하는 경우 응급의료 처치를 위한 상주 간호사 1명을 고용하여야 하며 의사가 지정장소에서 근로자에 대한 진료 및 치료를 하도록 하고 근로자에게 치료에 필요한 의약품을 제공하여야 하며 이 모든 사항은 무상으로 제공하여야 한다. 근로자의 수가 500명을 초과하는 경우 상기 명시한 사항 이외에도 근로자에게 전문의의 도움이나 수술 등 필요한 기타 모든 치료수단과 필요한 의약품을 무상으로 제공하여야 하며 다만 치과치료와 안경비용 및 출산비용은 제외한다.

근로자가 공립 또는 개인병원에서 치료를 받는 경우 사용자는 「사회보험법」 규정에 반하지 아니하는 한도에서 해당병원 내 시행 중인 재정관련 규칙 및 규정에 따라 치료·의약품·입원에 소요되는 비용을 부담하여야 한다.

제34조

장관이 정한 지역에서 사업하는 사용자는 근로자에게 적절한 이동수단을 제공하고 적합한 주거와 근로자가 쉽게 접근할 수 있는 가까운 지정장소에 식사 및 식수를 제공하여야 한다.

제35조

근로자의 고의 또는 심각한 부주의로 인하여 사용자가 소유하거나 그의 책임 하에 있는 장비, 기계 또는 제품이 분실, 파손 또는 손괴된 경우 근로자는 이로 인하여 필요한 비용을 부담하여야 하며 사용자는 조사를 진행한 후 근로자에게 해당 금액을 임금에서 공제할 것을 통지하여야 하나 이 경우 공제금액이 1개월분 임금의 25%를 초과하여서는 아니 되며 근로자는 공제에 대하여 통지를 받은 날부터 1개월 이내에 사용자의 결정에 대하여 관할노동청에 이의를 제기할 수 있으며 이의제기신청 검토에 대하여는 이 법에 명시한 절차를 적용한다.

제36조

기간을 정한 계약의 양당사자가 계약기간 만료 후에도 계약을 지속하는 경우 계약은 종전의 계약과 동일한 조건으로 지정하지 아니한 기간 동안 갱신하는 것으로 본다.

제37조

기간을 정하지 아니한 계약의 각 당사자는 월급제 근로자의 경우 계약만료일부터 30일 전, 기타 근로자의 경우 15일 전 타방에게 서면으로 계약종료의사를 통고한 후 계약을 해지할 수 있으며 다만 계약에서 더 장기간으로 합의한 경우는 제외한다.

상기 명시한 기간을 준수하지 아니하고 계약을 해지한 경우 계약을 해지한 당사자는 타방에게 이 기간 또는 남은 기간에 대한 급여 전액에 상당한 배상을 지급하여야 한다.

제38조

근로자가 휴가 중에 있거나 공휴일인 때에는 근로자에 대한 사용자의 계약해지통고는 휴가 또는 공휴일이 종료된 날의 익일부터 효력이 있다.

제39조

사용자는 근로관계 종료 시 「사회보장법」의 적용을 받지 아니하는 근로자에 대하여 근속연수 첫 3년에 대하여는 각 1년당 15일분의 임금을, 그 이후의 근속연수에 대하여는 각 1년당 1개월분의 임금에 상당한 퇴직금을 지급하고 근로자는 근속한 1년 중 나머지 기간에 대하여도 퇴직금을 수령할 수 있으며 퇴직금은 근로자의 최근 기본급을 토대로 산정한다.

이 법의 시행 전 발생한 근속기간은 퇴직금기간 산정 시 퇴직금이 지급되는 근속기간으로 산정한다.

근속기간이 1년 미만인 경우 퇴직금을 지급하지 아니한다.

제40조

근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 사용자는 통고 없이 퇴직금을 지급하지 아니하고 근로자를 해고할 수 있다.

1- 근로를 목적으로 허위신분을 사칭하거나 신분을 위조한 경우

2- 그의 과실로 인하여 사용자에게 심각한 재산상의 피해가 발생한 경우로 사용자는 과실에 대하여 인지한 날부터 3일 이내에 관할노동청에 이에 대하여 신고하여야 한다.

3- 서면경고에도 불구하고 근로자 및 근로장소의 안전을 위하여 이행하여야 할 필요한 지침을 준수하지 아니한 경우로 이 지침은 눈에 띄는 장소에 서면으로 게시된 상태로 지시를 위반하는 경우 근로장소 또는 근로자에게 막대한 피해가 발생할 수 있는 경우이어야 한다.

4- 합당한 이유 없이 고의로 1년 중 10일을 초과하거나 연속으로 7일을 초과하여 결근한 경우로 사용자는 최초의 경우 결근 후 5일간 근로자에게 서면으로 해고에 대한 경고를 하여야 한다.

5- 자신이 근로하는 사업장에 관한 비밀을 유포한 경우

6- 명예 또는 안보를 훼손한 범죄나 근로장소에서 또는 근로 중 저지른 범죄로 유죄확정판결을 받은 경우

7- 근로시간 중 주류나 마약류 또는 향정신성물질에 취한 상태로 적발된 경우

8- 사용자 또는 관리책임자를 공격하거나 근로 중 또는 근로와 관련하여 책임자에 대하여 심각한 공격행위를 저지르거나 근로장소에서 자신의 동료를 구타하여 상해가 발생하거나 10일을 초과하

는 기간 동안 근로를 할 수 없는 상태가 된 경우

9- 근로자가 근로계약상 합의한 근로수행에 관한 자신의 의무를 심각하게 위반한 경우

제41조

다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우 근로자는 계약기간만료 전 사직하고 사용자에게 통고 후 모든 권리를 행사할 수 있다.

1- 사용자 또는 그의 대리인이 계약체결 시 근로조건을 속인 경우

2- 사용자가 이 법과 근로계약에 따른 근로자에 대한 주요 의무를 이행하지 아니한 경우

3- 사용자 또는 그의 대리인이 근로자 또는 그의 가족구성원에 대하여 비도덕적인 행위를 저지른 경우

4- 사용자 또는 그의 대리인이 근로자를 폭행한 경우

5- 근로자의 안전 또는 건강에 대한 심각한 위험이 발생한 경우로 사용자가 이 위험을 사전에 인지하였음에도 관할당국이 일정기한 이내에 요구한 조치를 취하지 아니한 상태이어야 한다.

제42조

「사회보장법」 규정에 따라 근로자가 전 조에 명시한 사유 중 어느 하나에 따라 퇴직한 경우 사용자는 근속기간에 대한 퇴직금을 지급하고 근로자는 이와 별도로 배상을 청구할 수 있다.

제43조

다음 각 호의 어느 하나의 경우 근로계약을 종료한다.

1- 기간의 만료 또는 합의한 작업 완료

2- 근로자의 사망

3- 근로자의 근로능력 상실

4- 이 법의 규정에 따라 근로자의 사직, 해고 또는 퇴직

5- 근로자에게 1년에 연속으로 또는 총 10주 이상의 기간 동안 휴직이 필요한 질병 발생

근로자의 장해 또는 질병은 진단서를 통하여 증명하고 근로자의 연령도 동일한 문서로 증명하나 이는 출생증명서나 기타 공식문서를 통하여 증명할 수 없는 때에 한하며 진단서는 이 법의 시행을 목적으로 인력부장관과의 협의를 토대로 한 보건부장관의 결정으로 설립한 의료위원회에서 발급하며 장관의 결정에는 근로절차에 대한 규정을 포함하고 이는 최종결정으로 본다.

근로자가 최소 60세에 달한 경우에 한하여 사용자로부터 계약을 종료할 수 있다.

상기 명시한 사유 중 어느 하나로 인하여 계약을 종료하는 경우 근로자가 「사회보장법」 규정 적용을 받지 아니하는 때에는 사용자는 제39조에 명시한 퇴직금을 근로자 또는 수혜자에게 지급하여야 한다.

제44조

「사회보장법」을 침해하지 아니하는 한도에서 사업장 내 근로자를 위한 연금기금이 갖추어지고 기금규정에 사용자가 근로자에게 지급할 목적으로 계정에 지급하는 금전은 퇴직금을 위한 법정부담금이라고 명시하고 그 액수가 근로자가 수령하는 퇴직금에 상당하거나 그 액수를 초과하는 경우 퇴직금을 대신하여 해당금액을 근로자에게 지급하여야 하며 그러하지 아니하는 경우 퇴직금을 지급하여야 한다.

제45조

자신의 사업장에 연금기금을 설립한 자는 기금을 등록하기 전 기금과 이에 대한 내부규정에 대하여 인력부의 동의를 받아야 하며 규정을 제출한 날부터 60일 이내에 인력부에서 이에 대하여 반대하지 아니한 경우 동의한 것으로 본다.

제46조

사용자는 근로계약 종료 시 근로자의 요청에 따라 무상으로 경력증명서를 교부하여야 하며 증명서에는 입사일과 퇴직일, 근로자가 수행한 근로의 종류, 근로자에게 지급한 임금 및 그 밖의 수당과 혜택(존재 시)에 대하여 기재한다.

사용자는 근로자에게 제출한 문서 또는 증명서를 반환하여 주어야 한다.

제47조

사업장의 해산, 청산, 폐쇄, 파산, 다른 사업장으로의 합병, 상속, 매각, 임대, 양도, 유증, 선물 및 기타 처분은 모든 채무이행에 영향을 미치지 아니한다.

허가를 받은 청산, 파산 및 영구적 폐쇄의 경우를 제외하고 근로계약은 존속하며 승계인은 이전 사용자와 법적으로 정한 모든 의무이행에 대하여 연대하여 책임을 지며 이 경우 근로자의 권리를 우선적으로 고려하여야 한다.

제48조

사용자는 이 법 규정의 위반행위에 대하여 사용자 간 연대하여 책임을 지며 또한 사업의 전부 또는 일부를 양수한 자는 상기 명시한 규정에 따라 부과된 모든 비용을 원사용자와 연대하여 지급하여야 한

다.

제4장

임금·휴가·근로시간

제1절

임금

제49조

근로자에게 지급하는 임금 및 기타 금전은 법정통화로 지급하나, 다만 현물지급에 합의한 경우는 제외한다.

제50조

내각은 경제상황에 필요한 바에 따라 최저임금을 정하며 근로상황 또는 성질에 따라 최저임금을 정하여야 할 필요가 있는 직무에 종사하는 특정범주에 속하는 근로자에 대한 최저임금을 정할 수 있다. 최저임금은 장관결정으로 공포한다.

제51조

임금은 근로일에 근로장소에서 지급하며 이 경우 다음의 각 항을 준수한다.

1- 월급제근로자의 경우 매월 최소 1회에 걸쳐 임금을 지급한다.

2- 성과임금을 수령하고 2주를 초과하여 소요되는 근로에 종사하는 근로자의 경우 매주 작업한 부분에 대하여 수회에 걸쳐 임금을

수령하여야 하고 나머지 임금은 작업을 완료한 다음주 중에 전액을 수령하여야 한다.

3- 전항에 명시하지 아니한 경우 근로자는 매주 임금을 수령하여야 하고 근로자가 서면으로 동의한 경우에는 격주나 매월 임금을 수령할 수 있으며 어떠한 경우에도 임금은 지급일부터 7일 이내에 지급되어야 한다.

제52조

근로관계를 종료하는 경우 근로자에게 임금 및 기타 지급하여야 할 금전을 지급하고 근로자가 사직하는 경우 사용자는 사직일부터 7일 이내에 근로자에게 임금 및 지급하여야 할 모든 금전을 지급하여야 한다.

제53조

사용자는 근로자가 관련 기록부 또는 임금대장 또는 별도의 명세서에 임금을 수령하거나 임금이 국내에 공인된 은행 내 자신의 계좌에 지급된 사실에 대한 기록에 서명한 경우에 한하여 근로자에 대한 임금지급의무를 면하며 해당문서의 항목에 임금에 대한 구체적인 사항을 기재하여야 한다.

제54조

이 법의 규정에 따라 근로자 또는 수혜자에게 제공하는 임금·권리·기타 수당·일체의 금전은 선고 받은 법정비용을 제외하고 사용자가 이행하여야 할 모든 채무에 우선한다.

제55조

근로자에 대하여 특정상점으로부터 또는 사용자가 생산한 음식 또는 물품구매를 강요하지 못한다.

제56조

사용자는 근로관계가 종료된 외국인근로자에게 귀향여비를 부담하며 다만 해당근로자가 다른 사용자에게 고용된 경우는 제외하고 사용자가 이를 이행하지 아니한 때에는 관할노동청이 정부의 비용으로 근로자를 귀국조치하고 사용자에게 해당비용을 청구한다.

제57조

사용자는 근로자의 서면동의가 있는 경우를 제외하고 월급제근로자를 일용근로자 또는 주급·기간제·시간제근로자로 전환하지 못하며 근로자가 이에 동의한 때에는 이 법의 규정에 따라 월급을 수령한 기간에 취득한 모든 권리를 행사할 수 있다.

제58조

사용자는 계약이행 중 근로자의 대한 대출을 목적으로 근로자의 임금 중 15%를 초과하여 공제하지 못하며 이 대출로 어떠한 수익을 얻어서는 아니 되며 선불임금에 대하여도 동일한 규정을 준용한다.

장관은 사용자가 근로자에게 주택을 건설할 수 있도록 하기 위하여 인력부의 승인을 받아 대출에 대한 규칙을 추가한 경우 상기 명시한 비율을 수정하거나 중앙은행에서 정한 이자의 최저한도를 넘지 아니하는 범위에서 대출이자를 정할 수 있다.

제59조

근로자가 수령하는 임금은 4분의 1의 한도 내에서 채무상환 또는

정부나 사용자에게 지급하여야 하는 비용을 제공하는 목적에 한하여 압류 또는 양도가 가능하며 이 두 경우가 상충하는 때에는 채무상환이 우선한다.

근로자가 퇴직하는 경우 정부에 지급하여야 하는 비용과 사용자에게 귀속되는 비용이 존재하는 경우 이를 퇴직금과 기타 금전에서 공제한다.

제60조

교대근로자 또는 시간제·일급제·주급제·반월급제·월급제근로자가 허가나 합당한 사유 없이 결근하는 경우 해당근로자는 실제로 근로한 시간에 대한 임금 외 다른 수당은 수령하지 못한다.

근로자의 시간당 임금은 그가 임금을 수령하는 기간 중 총 임금을 근로계약 또는 이 법에 따른 근로시간 중 단시간으로 나누어 산정한다.

이 경우 교대근로자의 시간당 임금은 그가 근로한 근로횟수에 대한 총임금을 초과근로시간을 제외한 원근로시간으로 나누어 산정한다.

근로자가 증인으로 법원이나 검찰청에 출석을 목적으로 결근하는 시간 또는 일자에 대하여 근로자의 임금에서 감봉조치하지 못한다.

제2절

휴가

제61조

근로자는 사용자의 관할 하에 1년을 근속한 후 15일의 기본급이 지급되는 연차휴가를 쓸 수 있으며 그 이후에는 휴가는 매년 30일까지 가산할 수 있다.

근로자는 재난상황에 대처할 수 있도록 연중 총4일의 유급재난휴가를 쓸 수 있으며 재난휴가는 1회당 2일을 초과하지 아니한다.

이 법의 시행 전 근로를 개시한 근로자의 근속기간은 휴가기간지정 시 필요한 근속기간으로 포함하여 산정하고 근로자는 자신의 휴가를 양도하지 못한다.

제62조

소년근로자의 휴가를 제외하고 근로상황에 따라 휴가를 분할사용할 수 있다.

사용자는 전항의 규정에 따라 근로자에게 연차휴가사용을 그 다음해로 유예하여 사용하도록 할 수 있다.

근로자는 2년마다 2주일 이상의 휴가를 최소 1회에 걸쳐 사용하여야 한다.

사용자는 근로자가 서면으로 합의한 경우 근로자가 사용하지 아니한 연차휴가기간에 대하여 기본급을 지급할 수 있다.

제63조

사용자는 근로자가 휴가기간 중 다른 사용자의 관할 하에 근로한 사실이 드러난 경우 근로자에게 휴가기간에 대한 임금을 지급하지 아니하거나 이 기간에 대하여 지급한 임금분의 반환을 요구할 수 있다.

제64조

근로자가 휴가를 소진하기 전 퇴직하는 경우 남은 연차에 대한 기본급을 수령한다.

제65조

근로자는 명절 중 휴일과 기타 장관결정으로 공포한 공휴일 중 임금 전액을 수령할 수 있다.

지정한 주휴일 중 공휴일이 발생한 경우 다른 날로 대체하여 휴가를 사용하도록 한다.

연차휴가기간 중 공휴일이 발생한 경우 근로자는 대체휴일을 사용하지 아니한다.

근로상황에 따라 필요한 경우 공휴일에 근로자를 근로하도록 할 수 있으며 이 경우 근로자는 근로일에 대한 임금 전액을 수령할 수 있으며 이 외에도 25%의 초과근로수당을 지급받거나 다른 날을 대체휴일로 사용할 수 있다.

제66조

『사회보장법』 규정을 준수하여 질병이 있음이 증명된 근로자는 병가를쓸 수 있으며 병가기간은 비연속으로 사용하거나 연속으로 사용하는지의 여부에 관계 없이 1년 중 총 10주를 초과하지 아니하며 이는 다음과 같다.

- 첫 주와 둘째 주는 임금 전액
- 셋째 주와 넷째 주는 임금의 4분의 3
- 다섯 번째 주와 여섯 번째 주는 임금의 절반
- 차후 열 번 째 주까지는 임금의 4분의 1

질병은 진단서를 통하여 증명하고 이에 대한 논쟁이 있는 때에는 제43조에 명시한 의료위원회에 해당사안을 회부한다.

질병에 걸린 근로자는 병가기간 외에도 연차유급휴가의 잔여기간을 사용할 수 있다.

제67조

근로자는 유급특별휴가를 쓸 수 있으며 이는 다음과 같다.

1- 혼인 시 3일, 근속기간 중 2회 이상 사용하지 못한다.

2- 자녀, 부모, 배우자, 조부모 또는 형제자매 사망 시 3일

3- 삼촌, 고모, 외삼촌 또는 이모 사망 시 2일

4- 성지순례의무수행을 위하여 근속기간 중 1회에 걸쳐 15일을 쓸 수 있으며 다만 이 경우 사용자 관할 하에서 근속기간이 1년을 경과한 근로자에 한한다.

5- 시험응시를 위하여 연중 15일로 이는 학교, 학원, 대학원 또는 대학교에서 학업을 수행하는 오만근로자에 한한다.

6- 무슬림여성근로자의 경우 남편 사망 시 130일

제2호, 제3호, 제6호에 명시한 휴가를 사용하고자 하는 경우 관할기관으로부터 사망을 증명하는 서류를 제출하여야 한다.

제3절

근로시간지정

제68조

근로자는 1일에 9시간, 1주일에 최대 48시간을 초과하여 근로하도록 하지 못하며 식사 및 휴게를 위한 시간은 근로시간으로 산정하지 아니한다.

라마단달의 최대근로시간은 1일에 6시간 또는 1주일에 36시간이며 이는 무슬림근로자에 한한다.

장관결정을 통하여 퇴직시기를 지정한다.

제69조

근로시간에는 1회 또는 수회에 걸쳐 총 30분 이상의 식사 및 휴게시간을 배정하며 식사 및 휴게시간 지정 시 6시간을 초과하여 연속으로 근로하지 아니하도록 하여야 한다.

장관결정을 통하여 기술적 사유 및 근로상의 상황에 따라 휴게시간 없이 근로를 계속하여야 하는 직무와 근로자에게 휴게시간을 실질적인 근로시간으로 산정하는 힘들거나 고된 직무를 정한다.

제70조

제68조에 명시한 근로시간을 초과하여 근로자를 근로하도록 하는 경우 사용자는 근로자에게 기본급에 최소 25%를 가산한 초과수당을 지급하거나 근로자가 동의한 때에는 초과근로시간에 상당한 시간을 쉬도록 해주어야 한다.

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

제71조

사용자는 근로자에게 최대 6일 연속 근로 후 24시간 이상의 주휴일을 허용하여야 하며 장관의 결정을 통하여 정한 장소 또는 직무에서는 근로자와 사용자가 서면동의한 때에는 8주일을 초과하지 아니하는 한도에서 근로자에게 제공하는 주휴일을 모아서 사용하도록 하며 어떠한 경우에도 주휴일은 유급으로 한다.

제72조

사용자는 다음의 경우 제68조, 제69조에 명시한 규정을 따르지 아니할 수 있다.

1- 연례재고조사·예산안 작성·청산·계좌폐쇄·할인가격을 통한 판매준비에 관한 직무

이 경우 근로자가 일일근로에 정한 기간을 초과하여 근로하는 기간은 연간 15일을 초과하여서는 아니 되며 다만 관할노동청이 초과기간을 허가한 경우는 제외한다.

2- 사고를 방지하거나 사고로 발생한 결과를 처리하거나 파손이 가능한 물품에 발생할 수 있는 손해를 방지할 목적의 근로인 경우

3- 일상적이지 아니한 특별한 압력에 대처하기 위하여 근로하는 경우

4- 상기 명시한 두 경우 비상상황 또는 초과근로 및 작업을 완료하는데 필요한 기간을 인지한 후 24시간 이내에 관할노동청에 신고하여야 한다.

5- 기념일, 명절 및 기타 행사와 장관결정으로 정한 계절노동

제73조

사용자는 전조에 명시한 상황에 해당하는 경우 근로자에게 초과근로시간에 근로자가 수령하는 기본급에 주간근로시간에 대하여는 최소 25%를, 야간근로시간에는 50%를 가산한 금액에 상당한 초과수당을 지급하여야 하며, 주휴일 또는 공식적인 휴가에 근로한 경우에는 그 다음주중에 근로일에 대한 대체휴가를 허용하지 아니한 대에는 해당 근로일에 대한 임금을 추가로 수령하여야 한다.

제74조

사용자는 사업장 내 근로자가 출입하는 공식적인 장소 또는 눈에 띄는 장소에 근로시간, 지정휴게시간, 주휴일을 기재한 일정표를 게재

하여야 하며 일정표 사본 및 이에 대한 수정본은 관할노동청에 발송하여야 한다.

제5장

소년과 여성고용

제1절

소년고용

제75조

성별에 관계 없이 소년을 고용하거나 15세 미만의 자를 작업장에 출입하도록 하는 행위는 금지한다.

장관결정을 통하여 일부 산업부문 및 소년고용이 필요한 직무에 대하여는 그 연령을 상향조정할 수 있다.

제76조

18세 미만의 소년은 오후 6시부터 오전 6시 사이에는 근로하도록 하지 못하며 실질적인 근로시간은 1일에 6시간을 초과하도록 하지 못한다.

소년은 연속으로 7시간을 초과하여 근로장소에 머무르도록 하지 못하며 근로시간에는 1회 또는 수회에 걸쳐 총 1시간 이상의 휴게·식사시간을 배정하고 1회 또는 수회의 휴게시간은 연속으로 4시간을 초과하여 근로하지 아니하도록 정하여야 한다.

제77조

어떠한 경우에도 소년에게 지정근로시간종료 후 초과근로를 하도록 하거나 근로장소에 머무르게 하지 못하며 또한 휴가 또는 공휴일에 근로하도록 하여서는 아니 된다.

제78조

사용자는 1인 또는 수인의 소년고용 시 다음의 사항을 이행하여야 한다.

1- 근로장소에 장관결정에 따라 이 절에 명시한 소년고용에 관한 규정을 1부 게시한다.

2- 우선적으로 소년의 이름, 연령, 근로일을 기재한 기록부를 작성한다.

3- 근로장소에 눈에 띄는 형태로 근로시간, 휴게시간 및 주휴일을 기재하여 게시한다.

4- 소년이 근로하기 전 소년과 소년을 고용하여 근로를 관할하는 자의 이름을 관할노동청에 사전에 신고한다.

제79조

전조에 명시한 규정을 준수하여 장관결정을 통하여 연령별 소년의 고용·근로환경 및 상황·업무 및 직무·종사하는 산업에 관한 규칙을 정한다.

제2절

여성고용

제80조

이 절에 명시한 규정을 위반하지 아니하는 한도에서 여성근로자에 대하여 동일한 직무에 대한 차별 없는 근로자 고용에 관한 모든 규정을 적용한다.

제81조

여성은 오후 7시부터 오전 7시 사이에 근로하도록 하지 못하나 다만 장관결정에 따라 정한 상황·직무·시기에 한하여 가능하다.

제82조

여성은 건강에 유해한 직무 및 힘든 직무에 종사하도록 하지 못하며 장관결정으로 정한 기타 직무에도 종사하지 못한다.

제83조

사용자의 관할 하에 근속기간이 1년이 경과한 여성은 총 6주일 이하의 출산휴가를 사용할 수 있으며 이 휴가에는 산전과 산후의 기간이 포함되고 이 경우 출산예정일이 기재된 진단서를 제출하여야 하며 무급출산휴가나 제66조 규정에 따라 병가로 처리할 것인지를 선택할 수 있다.

제84조

사용자는 의사의 진단서에 따라 임신 또는 출산으로 발생하였음이 입증된 질병을 사유로 한 여성근로자의 결근으로 이유로 근로자를 해고하지 못하며 근로자가 직무로 복직하지 못하도록 하여서는 아니되며 다만 결근기간이 총 6개월 이하인 경우에 한하여 그러하다.

제85조

사용자는 1인 또는 수인의 여성근로자 고용 시 근로장소에 여성근로자고용규칙을 게시하여야 한다.

제86조

전항의 규정을 준수하여 장관결정을 통하여 여성고용·여성이 근로하여야 하는 상황 및 경우·여성이 종사하는 업무 및 직무·산업에 관한 규칙을 정한다.

제6장

산업상의 안전

제87조

모든 사용자 또는 그의 업무를 대행하는 자는 근로자를 고용하기 전에 그의 직무상의 위험과 이에 대하여 취하여야 하는 예방방법에 대하여 숙지하여야 하며 근로 중인 근로자를 건강상의 위해 및 직무상의 위험과 기계로 인하여 발생할 수 있는 위험으로부터 보호하기 위한 방지대책을 취하여야 하며 이는 다음과 같다.

1- 근로장소 내 안전 및 위생상의 조건에 따라 필요한 사항 또는 근로자가 의무를 수행하도록 하기 위하여 근로자에게 제공하여야 하는 수단을 제공하여야 한다.

2- 근로장소는 항상 청결하게 관리하고 직무상의 휴게·안전·위생상의 조건을 준수한 사실을 입증한다.

3- 가장 최선의 안전조건을 갖춘 기계, 부속 및 장비를 갖춘 사실을 입증한다.

사용자는 이러한 보호조치를 제공하는 대가로 근로자에게 금전적으로 부담하도록 하거나 일정 금전을 근로자의 임금에서 공제하지 못

한다.

제88조

근로자는 사업장에 종사하는 근로자의 안전 및 건강을 보호하기 위하여 마련한 지침의 이행을 금지하거나 그러한 목적의 수단을 악용하거나 해를 끼치거나 훼손하기 위한 어떠한 행위도 거부하여야 한다. 근로자는 예방수단을 사용하는데 있어 주의를 기울여야 하며 그의 건강을 보호하고 산업재해를 방지하기 위하여 마련한 지침을 이행하여야 한다.

제89조

관할정부기관과 협의한 장관결정을 통하여 다음의 내용을 정한다.

1- 모든 근로장소에 적용하여야 하는 조명, 통풍, 공기청정, 식수, 화장실, 먼지 및 연기제거, 근로자의 수면실 및 화재대비책에 관련한 직무상의 안전 및 위생에 대한 공공대책

2- 일부 종류의 근로에 관한 대책

제90조

인력부는 2인의 직원을 파견하여 사용자가 제89조에 명시한 대책에 관하여 장관결정에 명시한 지침을 이행하는지의 여부를 조사하고 근로장소를 출입하고 근로자에 관한 기록을 열람하고 질의할 수 있고 조서를 작성할 수 있으며 관할노동청은 이 조서를 토대로 지정기간 이내에 지침을 위반한 사용자에게 위반행위의 시정에 관한 서면경고를 하여야 한다.

근로자의 안전 및 건강을 위협하는 위험이 있는 경우 인력부는 위험요인이 시정될 때까지 근로장소의 전체 또는 일부를 폐쇄하거나 1개 또는 수개의 장비의 가동을 중단하는데 필요한 조치를 취하고 필요

시 경찰의 도움을 요청할 수 있다.

제7장

채석장과 탄광에서의 근로자 고용

제91조

이 장의 규정을 적용하는데 있어 채석장과 탄광산업의 의미는 다음과 같다.

1- 허가를 발급한 지역 내 고체 또는 액체상태의 광물 및 탄화수소물질에 대한 연구, 탐사 또는 채굴에 관한 작업

2- 허가지역 또는 벽지(僻地)의 지하 또는 토지에 매장된 광물 침전물에 대한 채취, 정제 또는 가공에 관한 작업으로 벽지지역은 관련기관과의 협의를 통한 장관결정을 통하여 정한다.

3- 전 두 호에 명시한 작업으로 발생한 공사 및 구조물·장비 설치 작업

제92조

사용자는 보건부장관과 협의를 통한 장관결정을 통하여 공표한 상황과 조건에 따라 근로자에 대하여 의료검진을 진행하고 의료상으로 근로가 가능한 상태인지 입증한 후에 한하여 근로에 종사하도록 허가하여야 하며 이 결정에는 지하에서 근로에 종사하거나 굴착작업을 수행하는 근로자에 대하여 매년 최소 1회 이상 의료검진을 정기적으로 실시하는 내용을 명시하여야 한다. 또한 근로계약종료 시 근로자에게 직업병이 발생하였는지의 여부를 확인하기 위한 의료검진을 실시하여야 한다.

제93조

근로자나 채석장과 탄광에 대한 사법조사권을 가진 공무원 및 관할 정부기관이나 사업장이사회로부터 허가를 받은 자를 제외한 모든 자에 대하여는 근로장소 및 부속시설에 대한 출입을 금지하고, 또한 근로자는 허가를 받지 아니하고 근로기간이 아닌 기간에 근로장소 및 부속시설을 출입하여서는 아니 된다.

제94조

모든 사용자는 근로자의 근로장소 출입 전 근로자에 대한 기록 및 등록에 관한 등록부를 작성하여야 한다.

제95조

1일 8시간을 초과하여 지상 또는 지하에 있는 작업장에 근로자를 머무르도록 하여서는 아니 되며, 근로자가 지하에 있는 작업장과 지상 간 이동하는 시간도 이에 포함한다.

근로시간에는 총 1시간 이상의 1회 또는 수회의 식사시간을 배정하여야 한다.

제96조

사고의 방지, 위험발생의 예방, 이로 인하여 장비에 발생한 피해 수리 또는 유지보수에 관한 근로의 경우 일시적으로 제95조의 규정을 준수하지 아니하여도 되며 이 경우 다음의 조건에 따른다.

1- 비상상황내용, 근로에 필요한 시간 및 해당업무를 완료하는데 필요한 근로자 수에 대하여 24시간 이내에 관할노동청에 신고

2- 오전 6시 이후의 근로인 경우 최소 50%, 오후 6시 이후의 근로인 경우 100%의 초과수당을 근로자에게 지급, 주휴일이나 공휴

일 근로인 경우 시간당 100%를 가산한 초과수당에 상당한 금액을 근로자에게 지급한다.

제97조

제61조에 명시한 통상휴가를 기산하는 경우 그 기간은 근로자가 일반교통수단으로 채석장 및 탄광에서 가까운 도시로 이동을 개시한 시간부터 시작하여 복귀한 시간에 종료한다.

제98조

사용자 또는 그의 업무를 대행하는 자는 근로장소 내 눈에 띄는 장소에 직무상의 안전 및 위생에 관한 규정을 게시하여야 한다.

제99조

채석장 및 탄광의 관리인이나 그의 대리인은 다음의 각 호를 이행하여야 한다.

1- 직무상의 안전 및 위생에 관한 일일 지침 공표

2- 위험기간 경과 후를 제외하고 폭발위험지역 내 근로자 출입 금지

3- 가연성 가스 또는 폭발물질이 포함된 가스가 매장된 장소에서는 오로지 안전등만 사용하도록 허용

4- 근로자에게 사고예방에 관련하여 작업복과 장비 제공

5- 최소 1주일에 1회에 걸쳐 근로 중 감독 실시 및 시찰일자와 시간, 근로자의 수, 유해가스농도, 통풍 및 응급처치수단에 관한 보고서 작성으로 이 보고서에 대한 요약을 관련기록에 기재하여야 한다.

제100조

사용자 또는 그의 업무를 대행하는 자는 작업장에서 가까운 장소에 필요한 구조장비와 구급약품을 구비한 구조초소를 설치하여야 하고 구조초소에는 필요 시 도움을 제공할 수 있도록 작업장 내부와의 연결수단이 구비되어 있어야 하며 또한 구조 및 1차 응급처치작업을 감독할 숙련된 기술근로자 1인을 정하여야 한다.

제101조

사용자는 최소 50인의 근로자가 근로하는 모든 채석장 또는 탄광에 1곳 또는 수곳의 탈의실 외에도 구조수단과 1차 응급처치수단을 구비하고 간호가 가능한 적절한 장소를 설치하여야 한다.

근로자의 수가 50인 미만이며 직경이 20km에 달하는 채석장 및 탄광의 경우 작업장 중앙지점에 구조 및 응급처치장소를 설치하여야 한다.

제33조의 규정을 위반하지 아니하는 한도에서 장관결정을 통하여 구조 및 응급처치수단을 정한다.

제102조

식수는 오염물질이 유입되지 아니하는 별도의 밀폐용기에 보관하여야 하며 용기는 근로자의 접근이 용이한 장소에 보관하고 식수는 매일 교체하며 용기는 1주일에 최소 2회에 걸쳐 위생상 인증된 방식에 따라 세탁한다.

제103조

사용자는 제91조에 명시한 규정에 따라 근로를 수행하는 자에 대하여 다음의 사항을 이행하여야 한다.

1- 근로자에게 적절한 주거를 제공하며, 주거에 대한 조건 및 규격은 관할정부기관과의 협의를 통한 장관결정을 통하여 정한다.

2- 근로자에 대하여 하루 3회 구내식당에서 식사를 제공하며, 구내식당은 청결하게 관리하고 위생조건을 갖추어야 하고, 식사의 종류 및 수량은 보건부장관과의 협의를 통한 관할장관결정에 따라 정하고, 탄광 내 근로자에게 식사 전부 또는 일부를 제공하는 때에는 식사는 밀폐용기에 위생적인 방식으로 포장하여 근로자에게 제공하여야 하며 식사제공 시 어떠한 비용이나 금전을 대가로 하여서는 아니 된다.

3- 근로장소와 근로자의 주거지역·화장실 내 청결을 관리하며 청결관리업무비용을 근로자가 부담하도록 하지 아니한다.

장관은 근로자가 주거지로 돌아갈 수 있는 구역지정에 대한 결정을 공포할 수 있다.

제8장

노동쟁의

제104조

사용자와 근로자 또는 1인 또는 수인의 사용자와 근로자 개인이나 집단 간 발생한 근로 또는 근로조건에 관한 일체의 쟁의에 대하여 이 장의 규정을 적용한다.

제105조

50인을 초과하는 근로자를 고용한 모든 사용자는 눈에 띄는 장소에 관할노동청에서 승인한 민원 및 이의제기에 관한 규칙을 게시하여야 한다.

이 규칙에는 근로자가 사용자 또는 그의 업무를 대행하는 자에게 민

원이나 이의제기신청을 할 수 있다는 사실을 명시하여야 한다.

제106조

해고된 근로자는 해고결정을 통보 받은 날부터 15일 이내에 관할노동청에 결정의 취소를 청구할 수 있으며 노동청은 쟁의의 우호적인 해결에 필요한 조치를 취하여야 하며 쟁의가 해결된 경우 노동청은 쟁의의 해결을 확인하고 관련절차를 이행하며 절차의 이행을 거부하는 사용자는 쟁의가 해결된 날부터 관련절차를 종료하는데 소요되는 기간에 대한 근로자의 임금에 상당한 금전을 지급하여야 한다.

2주일 이내에 쟁의가 해결되지 아니하거나 해결된 후 당사자 중 어느 하나가 해결절차이행을 거부한 경우 관할노동청은 상기 명시한 기간이 종료되거나 해결절차를 거부한 날부터 2주 이내에 해당사안을 관할법원으로 회부하여야 하며 이 경우 쟁의에 대한 대략적인 사실과 양당사자의 주장을 기재한 조서를 첨부한다.

법원사무국은 회부한 날부터 3일 이내에 해당사안을 법원장에게 제출하여 2주 이내에 재판기일을 정하도록 하고 근로자와 사용자와 관할노동청에 기일을 통지하며 통지 시 노동청의 조서 사본을 첨부한다. 법원은 첫 재판일부터 2주 이내에 -존재 시- 해결절차집행중지요청에 대하여 결정하고 법원의 결정은 최종결정으로 보며 법원이 집행중지를 결정한 경우 사용자는 근로자를 복직처리하거나 소송의 원인인 해고일까지의 임금에 상당한 금전을 근로자에게 지급하여야 하며 법원은 집행중지를 명한 날부터 1개월 이내에 해당사안에 대하여 결정하여야 한다.

법원은 근로자의 해고 또는 퇴직이 강압적이거나 불법인 사실이 드러난 경우 다음 각 호의 지급 외에도 근로자의 복직 또는 사용자에 대한 정당한 배상지급을 판결할 수 있다.

1- 법정퇴직금 및 법이나 근로계약서에 정한 기타 일체의 금전 중 높은 액수의 금전

2- 법이나 근로계약서에서 명시한 통지기간에 대한 기본급과 -존

재 시- 기타 상여금

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

제107조

민원을 제기한 근로자는 우선적으로 사용자와 현행규칙을 준수하여야 하며 이러한 규칙이 없거나 규칙이 제정되었음에도 민원에 대한 해결에 관한 규정이 없는 때에는 전조의 규정에 따라 관할노동청에 근로자와 사용자 간 쟁의의 원만한 해결을 요청할 수 있다.

제9장

대표위원회

제108조

모든 사업장의 근로자는 법으로 정한 근로자의 권익을 보호하고 모든 관련사안에 있어 근로자를 대표하는 것을 목적으로 하는 근로자간 대표위원회를 설립할 수 있다.

제109조

수개의 사업장 내 대표위원회는 국내·역내·국제회의에서 위원회를 대표할 주요 대표위원회를 선정한다.

제110조

장관은 대표위원회 및 주요위원회의 결성 및 업무규정에 관한 결정을 공포한다.

제10장

벌칙에 관하여

제111조

다른 법에 명시한 최고 벌칙에 반하지 아니하는 한도에서 상기 명시한 위반행위에 대하여 이하의 조항에 명시한 벌칙을 처한다.

제112조

사용자 또는 그의 업무를 대행하는 자 중 공무원에게 필요한 편의제공이나 정확한 자료 또는 정보제공을 거부하거나 허위정보를 제공한 자에 대하여는 1개월 이하의 징역과 100리얄 이하의 벌금에 처하거나 징역 또는 벌금에 처한다.

제113조

제2장제1절의 제14조, 제15조, 제16조 규정을 위반한 모든 자에 대하여는 근로자 1인에 대하여 10리얄 이상 100리얄 이하의 벌금에 처하고 제17조 규정에 대한 위반행위에 대하여는 50리얄 이상 100리얄 이하의 벌금에 처하고 재범 시 그 형을 배로 가중한다.

제114조

고용이 허가되지 아니한 외국인근로자를 고용한 모든 자에 대하여는 10리얄 이상 100리얄 이하의 벌금에 처하고 위반행위에 연루된 근로자가 수인인 때에는 경합범으로 처벌하고 근로자의 귀향여비를 부담하도록 하고 1년 이하의 기간 동안 외국인고용자격을 박탈한다.

관할노동청의 허가 없이 오만왕국에서 근로에 종사하거나 허가 받은 사용자가 아닌 자를 위하여 초청받아 근로하는 외국인근로자에 대하여는 1개월 이하의 징역과 100리얄 이하의 벌금에 처하거나 징역 또는 벌금에 처하고 허가를 취득한 경우에는 해당허가를 취소한다.

근로자를 다른 사용자를 위하여 근로하도록 한 사용자는 근로자 1인에 대하여 1개월 이하의 징역과 200리얄 이하의 벌금에 처하거나 징역 또는 벌금에 처하며 위반행위에 연루된 근로자가 수인인 때에는 경합범으로 처벌하고 1년 이하의 기간 동안 외국인고용자격을 박탈한다.

지정한 오만인력고용율을 준수하지 아니한 모든 사용자는 사용자가 법적으로 고용하여야 하는 국내인력비율과 실제로 고용한 인력비율 간 차이에 속하는 외국인근로자 평균 임금의 50%에 상당한 벌금에 처한다.

제20조의 규정과 허가규정 및 조건에 관하여 공포한 결정을 위반한 외국인근로자 공급을 약정한 모든 자에 대하여는 1개월 이하의 징역과 200리얄 이하의 벌금에 처하거나 징역 또는 벌금에 처하고 1년 이하의 기간동안 허가의 취소 또는 효력정지를 명한다.

제29조의 규정을 위반한 모든 사용자에 대하여는 50리얄 이상 200리얄 이하의 벌금에 처한다.

제115조

제3장의 규정과 이에 대한 결정을 위반한 모든 자에 대하여는 10리얄 이상 100리얄 이하의 벌금에 처하고 위반행위에 연루된 근로자가 수인인 때에는 경합범으로 처벌하며 재범 시 그 형을 배로 가중한다.

제116조

제4장제1절과 제2절의 규정을 위반한 모든 자에 대하여는 100리얄

이하의 벌금에 처하고 위반행위에 연루된 근로자가 수인인 때에는 경합범으로 처벌하며 재범 시 그 형을 배로 가중한다.

제117조

제4장제3절의 규정을 위반한 모든 자에 대하여는 100리얄 이하의 벌금에 처하고 위반행위에 연루된 근로자가 수인인 때에는 경합범으로 처벌하며 재범 시 그 형을 배로 가중한다.

제118조

제5장을 위반한 모든 자는 100리얄 이하의 벌금에 처하고 이 규정에 대한 위반행위에 연루된 소년과 여성이 수인인 때에는 경합범으로 처벌한다.

전항에 명시한 위반행위를 이에 대하여 선고한 날부터 1년 이내에 재범한 사용자에 대하여는 벌금과 1주일 이하의 징역에 처한다.

제119조

제92조의 규정을 위반한 모든 사용자에 대하여는 1주일 이상 1개월 이하의 징역에 처하고 제7장의 규정 중 마지막 조항의 규정을 위반한 모든 사용자에 대하여는 근로자 1인당 100리얄 이하의 벌금에 처하고 재범 시 그 형을 배로 가중한다.

제120조

제105조에 명시한 바에 따라 민원 및 이의제기규칙제정의무를 거부한 모든 사용자에 대하여는 100리얄 이상 300리얄 이하의 벌금에 처한다.

제106조에 명시한 우호적인 해결이행을 거부하는 모든 자에 대하여

는 50리얄 이상 100리얄 이하의 벌금에 처하고 위반행위에 연루된 근로자가 수인인 때에는 경합범으로 처벌한다.

제121조

업무수행 중 취득한 직무상의 비밀을 유포한 모든 공무원에 대하여는 100리얄 이상의 벌금과 3개월 이하의 징역에 처하거나 벌금 또는 징역에 처한다.

제122조

고의로 공무원 중 어느 하나의 공무집행이나 위임 또는 부과한 의무수행을 방해하거나 지연시키는 모든 자는 100리얄 이하의 벌금과 1개월 이하의 징역에 처하거나 벌금 또는 징역에 처하고 재범 시 그 형을 가중한다.