

캄보디아 노동법
(2020)
-Korean-

 SM Global
Accounting & Consulting Co., Ltd.
에스엠 會計法人

< 차례 >

제 1 장 총칙	
제 1 절 적용범위, 근로자의 분류	1
제 2 절 차별금지	4
제 3 절 공공질서	5
제 4 절 노동법의 비치	5
제 5 절 강제근로	5
제 2 장 기업 - 기관	
제 1 절 개업 및 폐업 신고	6
제 2 절 인력변동의 신고	7
제 3 절 취업규칙	7
제 4 절 고용카드	10
제 5 절 임금대장	11
제 6 절 사내 매점	12
제 7 절 보증	13
제 8 절 노무도급업체	13
제 3 장 견습	
제 1 절 견습계약의 성격 및 형식	14
제 2 절 견습계약의 조건	15
제 3 절 강사 및 견습생의 의무	17
제 4 절 직업교육에 대한 감독	18
제 5 절 견습생 계약의 해지	18
제 4 장 근로계약	
제 1 절 근로계약의 체결	19
제 2 절 근로계약의 유예	22
제 3 절 근로계약의 해지	23
제 5 장 단체협약	32
제 6 장 근로조건	
제 1 절 임금	34
제 2 절 근로시간	43
제 3 절 심야근로	45

제 4 절 주휴일	45
제 5 절 유급휴일	49
제 6 절 유급 연차휴가	50
제 7 절 특별휴가	52
제 8 절 여성 및 연소자의 근로	52
제 9 절 근로장소 외에서 모집된 근로자	57
제 7 장 농업근로의 특별조건	
제 1 절 농장	58
제 2 절 기타 농업근로	66
제 8 장 산업안전보건	
제 1 절 총칙	66
제 2 절 산업안전감독	68
제 3 절 산업안전보건소	69
제 9 장 업무상 재해 및 질병	72
제 10 장 근로자의 배치와 모집	
제 1 절 직업소개	75
제 2 절 외국인 근로자의 고용	76
제 11 장 노동조합의 자유와 기업 내 근로자대표	
제 1 절 노동조합의 결성권	77
제 2 절 노동조합의 자유에 대한 보호	81
제 3 절 기업 내 근로자대표	82
제 12 장 노동분쟁의 해결	
제 1 절 개별 노동분쟁, 개별 노동분쟁의 조정	87
제 2 절 집단적 노동분쟁	88
제 13 장 파업 및 직장폐쇄	
제 1 절 총칙	92
제 2 절 파업 전의 절차	93
제 3 절 파업의 효과	95
제 4 절 위법파업	96
제 14 장 노동청	
제 1 절 총칙	96

제 2 절 근로감독	98
제 3 절 산업안전감독	100
제 15 장 노동자문위원회	101
제 16 장 벌칙	103
제 17 장 노동법원	108
제 18 장 경과규정	109
개정전 조항내용	112

제 1 장 총칙

제 1 절 적용범위, 근로자의 분류

제1조

이 법은 계약의 체결지, 계약당사자의 국적 및 거주지와 관계없이, 캄보디아 왕국의 영역 내에서 근로계약으로 인해 발생한 사용자와 근로자 간의 관계를 규율한다.

이 법은 공공, 준공공 또는 사적, 비종교적 또는 종교적인지의 여부, 전문교육 또는 자선성격인지의 여부 및 자유직업, 협회 또는 기타의 단체와 같이 그 형태와 관계없이, 모든 산업, 광업, 상업, 수공업, 농업, 서비스, 수상운송기업 또는 시설에 적용된다.

이 법은 또한, 공무원기본법 또는 외교법에 의해 규율되지 않는 모든 인력뿐만 아니라 임시 공공서비스에 종사하는 공무원에게 적용된다.

이 법은 다음의 자에게는 적용되지 않는다.

1. 사법부 판사
2. 정규직 공무원
3. 경찰, 군, 군경찰, 별도 법률에 의해 규율되는 군경찰
4. 특별법에 의해 적용받는 항공 및 해상운송 종사자, 이 근로자들에 대해 이 법에 따른 노동조합의 자유에 관한 규정이 적용된다.
5. 가사도우미, 이 법에서 달리 정한 경우에는 그러하지 아니하다. 가사도우미에 대해 이 법에 따른 노동조합의 자유에 관한 규정이 적용된다.

제2조

모든 자연인 또는 법인, 공공 또는 사인은 연속적인 고용과 관계없이 1

인 또는 그 이상의 근로자를 고용한 경우, 이 법에서 정한 사용자로 본다.

모든 기업은 사용자의 감독과 지시에 따라 공장, 작업장 근로장소 등과 같은 지정된 장소에서 함께 일하는 사람들을 고용하는 수개의 시설들을 구성할 수 있다.

모든 기업의 이와 같은 시설들은 기업에 소속되어야 한다. 시설은 다른 시설 산하에 속하지 않으며, 1인만이 있을 경우 통합적 기업 및 기관으로 본다.

제3조

이 법에서 ‘근로자’라 함은 성별 및 국적을 불문하고, 근로계약을 체결하여 자연인 또는 법인인 타인의 지시 및 감독하에 보수를 받는 자를 말한다. 근로자인지의 여부를 판단함에 있어서 사용자 또는 근로자의 국적 및 보수는 고려하지 않는다.

제4조

‘가사도우미’라 함은 보수를 받고 가사 또는 가구주의 재산관리에 종사하는 근로자를 말한다.

제5조

‘고용인 또는 도우미’라 함은 보수를 받고 타인을 돕기로 계약한 자로서 육체노동을 하지 않는 자를 말한다.

제6조

‘노동자’라 함은 가사도우미 또는 고용인이 아닌 근로자이며, 사용자 또는 그의 대리인의 지시에 따라 대부분 보수를 받고 육체노동을 수행하는 자를 말한다.

노동자의 지위는 보수의 지급방법과 관련이 없으며, 전적으로 작업의 성격에 의하여 결정된다.

제7조

‘장인’이라 함은 가정 내에서 또는 가정 밖에서 자기의 계산으로 수작업 거래를 직접 수행하는 자로서, 그들이 자동화기기를 사용하는지와 간판이 있는 상점을 가졌는지의 여부와 관계없이 단독으로 또는 보수없이 근로하는 그들의 배우자 또는 가족구성원의 도움으로 또는, 근로자 또는 견습생의 도움으로 직접 만든 상품을 주로 판매하는 자를 말한다. 그러나 전체작업장은 장인이 관리해야 한다.

다만 장인을 위하여 정규직으로 근로하는 비가족 근로자의 수는 7인을 초과할 수 없다. 만약 7인을 초과한다면, 사용자는 장인의 지위를 상실한다.

제8조

‘견습생’이라 함은 사용자 또는 장인의 직업을 교육받거나 누군가에 의해 교육받도록 견습계약을 체결한 자를 말하며, 견습생은 계약의 내용 및 조건에 따라 사용자를 위해 근로를 제공해야 한다.

제9조

고용안정성에 따라 다음 항목과 같이 구별된다.

- 정규직 근로자
- 불안정한 직무를 수행하는 비정규 근로자

정규직 근로자는 근로계약의 단절없이 정기적으로 직업을 수행하는 자를 말하고, 비정규직 근로자는 다음을 위하여 계약한 자를 말한다.

- 단기간 내에 일반적으로 완료되는 특정업무의 수행
- 일시적, 간헐적 및 계속적인 직무의 수행

제10조

비정규근로자는 정규직근로자와 같은 의무 및 권리를 가진다. 다만, 규정에서 다르게 정한 경우는 제외한다.

제11조

보수의 지급방법에 따라 근로자는 다음과 같이 분류된다.

- 일일 또는, 15일 또는 1개월을 넘지 않는 간격으로 월급, 일급, 시급에 기초하여 급여를 받는 근로자
- 작업량 또는 생산량에 따라 보수를 받는 근로자
- 위탁보수를 받는 근로자

제 2 절 차별금지

제12절

이 법 또는 기타 여성과 연소자를 보호하는 법령 및 외국인의 입국 및 체류에 관한 법령에서 명시하는 규정을 제외하고, 사용자는 다음사항을 고려하여

- 인종
- 피부색
- 성별
- 신념
- 종교
- 정치적 의견
- 출생
- 사회적 출신
- 노동조합 가입 또는 노조활동

다음과 같은 결정을 내릴 수 없다.

- 고용
- 업무분장
- 직업훈련
- 승진
- 진급

- 보수
- 사회적 혜택의 승인
- 징계 또는 근로계약 해지

특정 직무에 요구되는 자격에 근거한 구별, 거부 또는 승낙은 차별로 보지 않는다.

제 3 절 공공질서

제13조

이 법의 규정은 공공질서의 성격을 가진다. 다만, 명시적으로 법을 수정한 부분을 제외한다. 따라서, 이 법 또는 이 법의 실행을 위한 법규에 위반하는 일방의 결정, 계약 또는 합의에 의한 모든 규칙은 효력이 없다.

어떠한 방식으로든 위반할 수 없는 이 법의 규정 외에는, 이 법의 공공질서성에도 불구하고 사용자 또는 사용자단체의 일방적 결정, 근로계약, 단체협약, 또는 중재결정에 의해 이 법에서 정하는 이익 또는 권리보다 유리한 이익 또는 권리를 근로자에게 부여할 수 있다.

제 4 절 노동법의 비치

제14조

모든 기업 또는 기관에 근로자, 특히 근로자의 대표의 처분에 관한 노동법의 사본을 적어도 1부 비치하여야 한다.

제 5 절 강제근로

제15조

1930년 6월 28일에 국제노동기구가 채택하고, 1969년 2월 24일 캄보디아 왕국이 비준한 강제노동 또는 강제근로에 관한 국제협약 제29호에 따라 강제노동 또는 강제근로는 금지된다.

이 조는 농업기업 또는 사업체의 모든 근로자 및 가사도우미를 포함한 모든 근로자에게 적용된다.

제16조

채무변제를 위한 타인의 고용은 금지된다.

제 2 장 기업-기관

제 1 절 개업 및 폐업 신고

제17조

이 법이 적용되는 모든 사용자는 기업 또는 기관을 개업하는 경우, 노동부에 신고하여야 한다. 이 신고는 기업 또는 기관 개업의 신고라 하고, 기업 또는 기관을 실제로 개업하기 전에 서면으로 작성하여 노동부에 제출하여야 한다.

상시 8인 미만의 근로자를 고용하고 기계를 사용하지 않는 기업 또는 기관의 사용자는 실제 개업일로부터 30일 이내에 노동부에 신고서를 작성하여 제출해야 한다.

제18조

기업을 폐업하는 경우, 사용자는 폐업하는 날로부터 30일 이내에 노동부에 신고하여야 한다.

제19조

노동부 시행규칙(PRAKAS)에서 각각의 경우의 신고 서식 및 절차를 정한다.

제20조

모든 사용자는 법인등기부를 작성하여 근로감독관의 확인을 받아야 한다. 등록부의 형식은 노동부 시행규칙에서 정한다.

제 2 절 인력변동의 신고

제21조

사용자는 근로자를 고용 또는 해고하는 경우에 노동부에 신고하여야 한다.

신고는 고용 또는 해고일로부터 15일 이내에 서면으로 하여야 한다.

이 기간은 농업기업의 경우에는 30일로 연장된다.

고용 또는 해고의 신고는 다음의 경우에는 적용되지 아니한다.

- 연속 30일 이내의 임시고용
- 실제 고용기간이 12개월 중 3개월을 초과하지 않는 간헐적 고용

제 3 절 취업규칙

제22조

제17조¹⁾에서 정하는 기업 또는 기관의 사용자로서 8인 이상의 근로자를 고용하는 자는 기업의 취업규칙을 마련하여야 한다.

제23조

취업규칙은 기업 또는 기관의 유형과 전술한 기업 또는 시설의 활동과 관련된 단체협약에 따라 고용조건, 임금 및 수단의 계산 및 지급, 현물 급여, 근로시간, 휴게 및 휴일, 통지기간, 근로자에 대한 건강 및 안전조치, 근로자의 의무 및 제재와 같은 일반적인 규정을 마련해야 한다.

제24조

취업규칙은 기업 개업 후 또는 이 법 공포 후 3개월 이내에 기업의 경영자가 근로자대표와 협의하여 마련하여야 한다.

취업규칙은 시행 전에 근로감독관의 확인을 받아야 한다. 근로감독관은 60일 이내에 확인서를 발급하여야 한다.

제25조

이 법 및 기타 규정 또는 단체협약에서 정하는 근로자의 권리를 제한하는 취업규칙은 효력이 없다.

근로감독관은 현행 법령에 따른 집행가능한 조항들을 포함시킬 것을 요구하여야 한다.

1) 이 법이 적용되는 모든 사용자는 기업 또는 기관을 개업하는 경우, 노동부에 신고하여야 한다. 이 신고는 기업 또는 기관 개업의 신고라 하고, 기업 또는 기관을 실제로 개업하기 전에 서면으로 작성하여 노동부에 제출하여야 한다.

상시 8인 미만의 근로자를 고용하고 기계를 사용하지 않는 사용자는 기업 또는 기관을 실제로 개업하는 날로부터 30일 이내에 노동부에 신고서를 작성하여 제출해야 한다.

제26조

사용자는 사용자 또는 그 대리인이 알게 된 후 15일이 경과한 부정행위에 대하여 근로자를 징계할 수 없다.

사용자는 중대한 부정행위를 안 날로부터 7일 이내에 조치를 취하지 않은 경우, 그 행위를 이유로 근로자를 해고할 수 있는 권리를 포기한 것으로 본다.

제27조

징계는 부정행위의 심각성과 비례하여야 한다. 근로감독관은 비례성을 통제할 권한을 가진다.

제28조

사용자는 같은 부정행위에 대해 벌금 또는 이중제재를 부과해서는 안 된다. 벌금은 통상임금의 감액으로 이어지는 조치를 말한다.

제29조

취업규칙은 쉽게 접근이 가능한 적절한 장소, 근로가 수행되는 장소 및 근로자가 고용된 장소의 출입구에 게시되어야 한다.

취업규칙은 지속적으로 인식하기 좋은 상태로 유지되어야 한다.

제30조

취업규칙의 개정은 기업 또는 기관에 관한 법령을 준수하여야 한다.

제31조

8인 미만의 근로자를 고용하는 기업 또는 기관이 취업규칙을 갖고 있지 않은 경우, 사용자는 부정행위의 심각성에 따라 근로자에게 경고, 견책, 6개월 이하의 무급정직 또는 사전통지를 하거나 이를 하지 않고서 해고를 할 수 있다.

제 4 절 고용카드

제32조

사용자를 위하여 근로자로 근로하는 캄보디아 국적자는 고용카드를 소지하여야 한다.

전단의 규정을 준수하지 않는 근로자는 고용될 수 없다.

제33조

고용카드의 소지는 계절 농장 근로자에 대해서는 선택사항이다.

제34조

고용카드는 계약한 근로의 성격, 계약기간, 합의된 임금 및 지급방법, 후속계약을 확인하기 위해 소지한다.

고용카드는 발급 목적과 달리 사용해서는 안 된다.

근로자가 사용자와의 근로관계를 종료하는 경우, 사용자는 고용카드에 평가를 기재 할 수 없다.

제35조

고용카드는 관할당국이 발급한 신분증과 사용자가 발급한 경력확인서를 제시하는 근로자의 요청에 따라 근로감독관이 작성하여 발급한다.

제36조

고용카드의 발급시 수수료가 부과되며, 이는 징수되어 국고에 귀속된다. 수수료율과 징수방법에 대해서는 재정부와 노동부가 공동의령으로 정한다.

다.

제37조

근로자의 고용과 해고, 그 임금 및 임금인상은 고용카드에 기록되어야 한다.

사용자가 작성한 상기 기록은 근로자 고용 및 해고일로부터 7일 이내에 근로감독관에게 제출하여 확인을 얻어야 한다.

제38조

고용카드 분실 시 근로감독관실에 신고하여야 한다. 재발급은 고용카드 발급과 같은 조건이어야 한다.

제 5 절 임금대장

제39조

상기 제17조가 적용되는 기업 또는 시설의 사용자는 노동부 시행규칙에서 정하는 임금대장을 계속해서 보관하여야 한다.

임금대장의 모든 페이지는 사용하기 전에 번호가 기재되어야 하고 근로감독관의 확인을 받아야 한다.

임금대장은 기업의 본사 또는 출납부서에 비치하여 검사에 용이하게 이용될 수 있도록 하여야 한다. 사용자는 폐업 후 3년간 임금대장을 보관하여야 한다.

근로감독관은 언제든지 임금대장을 열람할 것을 청구할 수 있다.

제40조

임금대장에는 다음의 사항이 기록되어야 한다.

1. 기업이 고용한 각 근로자에 관한 정보
2. 업무내용, 임금 및 휴일에 관한 모든 사항

제41조

임금대장을 다른 방식에 의해 작성하나 동일한 정보유형과 검토방법을 갖는 기업은 근로감독관실에 신청할 수 있다.

제 6 절 사내 매점

제42조

‘사내 매점’은 사용자가 직접 또는 간접적으로 근로자 또는 근로자의 가족에게 개인적인 용도의 식료품 및 상품을 판매하는 시설을 말한다.

사내 매점은 다음 4가지 조건하에 승인된다.

1. 근로자가 그 매점을 이용할 의무가 없을 것
2. 사용자 또는 점원이 상품의 판매로부터 수익을 얻는 것이 허용되지 않을 것
3. 각 사내 매점의 회계가 기업회계와는 완전히 분리되어 있을 것
4. 판매물품의 가격이 게시되어 있을 것

제43조

사내 매점의 개업은 노동부 시행규칙에 의해 결정된다.

근로감독관은 관련 근로자대표와 함께 관리하는 사내 매점의 운영을 감독한다. 근로감독관은 노동부의 최종 판단이 있을 때까지 사내 매점의 임시 폐업을 명할 수 있다.

제 7 절 보증

제44조

사용자는 근로계약의 체결 또는 유지를 위해 어떠한 형태의 보증금 또는 지급보증서도 요구 할 수 없다.

제 8 절 노무도급업체

제45조

노무도급업체는 기업과 계약을 체결한 후, 모든 것을 포함한 비용으로 특정 작업의 수행 또는 용역의 제공을 위해 필요한 노동인력 또는 노동자를 직접 채용하는 하도급업체를 말한다.

계약은 서면으로 하여야 한다.

제46조

노무도급업체 또는 하도급업체의 근로자 착취 또는 급여 저평가 지급은 금지된다.

제47조

노무도급업체 또한 통상의 사용자로서 이 법의 규정을 준수하여야 하고, 이 법에 의한 책임을 진다.

제48조

노무도급 업체가 파산하거나 채무를 불이행한 경우, 기업 또는 기업 경영자는 노무도급업체를 대신하여 근로자에 대한 의무를 이행하여야 한다.

이 경우, 피해근로자는 기업 또는 경영자를 상대로 직접 소송을 제기할 수 있다.

제49조

노무도급 업체는 작업을 수행하는 공장, 매점, 작업장과 같이 쉽게 인식되는 곳에 그 지위, 기업의 명칭 및 주소를 표시하여야 한다.

제50조

기업은 자신이 계약한 노무도급업체의 목록을 이용가능하도록 비치해야 한다. 이 목록은 노무도급 업체의 명칭, 주소 및 지위, 각 작업장의 현황을 표시하여 근로계약 체결일로부터 7일 이내에 근로 감독관실에 송부하여야 한다.

농업기업 또는 사업의 경우에는 이 기간을 15일로 한다.

제 3 장 견습

제 1 절 견습계약의 성격 및 형식

제51조

견습계약이라 함은 산업 또는 상업시설의 경영자, 장인 또는 기능공은 타인에게 완전하고, 규칙적이며 전문적인 훈련을 제공하고, 타인은 합의된 기간 및 조건에 따라 견습생으로서 근로를 제공하는 계약을 말한다. 이 기간은 2년을 초과해서는 안 된다.

제52조

견습계약은 시행 2주간 이내에 공증증서 또는 사적합의에 의한 서면으로 체결되어야 하고, 이와 다른 경우에는 효력이 없다.

제53조

견습계약은 근로감독관실이 정한 규정이 없는 경우, 직업교육대표의 동의 하에 해당 직업의 관행에 따라 체결한다.

견습 계약에는 다음 사항을 포함하여야 한다.

1. 강사의 성명, 연령, 직업 및 주소
2. 견습생의 성명 및 주소
3. 견습생의 부모 또는 후견인 또는 부모에게 권한을 받은 대리인의 성명, 직업 및 주소
4. 계약 일자 및 존속기간, 견습생이 훈련을 받는 업종
5. 견습의 보수 조건 및 기타 복지: 식사, 숙박 및 기타 양당사자간에 합의된 기타 항목
6. 기업경영자가 견습생에게 교육하기로 계약한 기술분야
7. 계약 해지 시 손해배상
8. 강사 및 견습생의 주요 의무

견습생계약은 강사와 산업교육생의 서명이 있어야 한다. 견습생이 미성년자인 경우, 그 법정대리인과 강사가 계약에 서명할 수 있다. 근로감독관은 견습 계약을 검토, 부서(副署) 및 등록하여야 한다.

제 2 절 견습계약의 조건

제54조

21세 이하의 자로서 기술자, 훈련자, 기능공 또는 숙련공으로서 교육할 직업에 2년 이상의 경력이 없는 자는 강사가 되거나 견습생을 둘 수 없다.

강사가 유명학교 또는 전문훈련소로부터 이론 및 실무적 훈련에 관한 학위를 받은 경우에는 직업 실무기간은 1년으로 경감될 수 있다.

제55조

견습을 담당하는 사용자 및 강사는 여성인 미성년의 견습생과 같은 시설에 거주할 수 없다.

다음 경우에 해당하는 자는 견습강사 또는 견습담당자가 될 수 없다.

1. 유죄판결을 받은 범죄경력자
2. 지방의 전통 관습에 반하는 행위를 저지른 자
3. 절도, 사기, 횡령 및 부패로 징역에 복역한 자

제56조

노동부 시행규칙에 의해 18세 이상의 자가 견습생이 될 수 있는 직업 및 직종을 정한다.

견습생은 직업기술훈련이 충분한 경우 견습생이 아닌 근로자로 보아야 한다.

제57조

60인을 초과하는 근로자를 고용하는 기업은 근로자 총수의 10분의 1에 상당하는 견습생을 두어야 한다.

기업이 고용할 수 있는 견습생의 최대 수는 근로자의 총수와 관계없이, 인력 및 자재 활용가능성에 따라 노동부 시행규칙으로 정한다.

이 조 첫 단락을 따르지 않는 경우, 견습 부담금의 납부를 요청한 기업에 대하여 근로감독관의 결정을 승인할 수 있다. 금액과 납부방법은 노동부 시행규칙으로 정한다.

제 3 절 강사 및 견습생의 의무

제58조

강사는 견습생에 대해 부모의 입장으로 행동하여야 한다. 즉, 집안팎에서 견습생의品行과 행동을 살펴보고, 견습생이 범한 심각한 범죄행위 또는 부적절한 성향을 부모 또는 대리인에게 통보하여야 한다. 또한, 강사는 견습생의 질병, 결석 또는 기타의 경우에 견습생의 부모들이 지도, 관리하도록 하기 위해 부모들에게 지체없이 통보하여야 한다.

강사는 견습생을 시간외 근로 또는 견습생의 직업연습과 무관한 작업에 종사하게 할 수 없다.

제59조

강사는 견습생에게 계약의 대상이 되는 직업을 단계적이고 완전하게 교육해야 하며, 견습생이 직업훈련학교의 과정을 수강하고자 하는 경우 모든 시설 또는 기회를 제공하여야 한다.

견습이 종료되는 경우, 중립적 시험위원회가 수행하는 공식 시험 후 계약체결사실 및 견습생의 전문적 기술을 증명하는 인증서를 발급하여야 한다.

제60조

견습생은 산업교육과정 중 강사를 존중하고 강사의 지시에 따라야 하며, 최선을 다하여 강사의 작업을 지원하여야 하고, 직업적 비밀을 유지하여야 한다.

제61조

견습생으로 하여금 계약을 해지하도록 종용한 것으로 인정되는 자는 견습생이 이탈한 시설 또는 작업장의 관리자에 대한 손해를 배상할 책임을

진다. 손해배상은 종전 사용자가 입은 실제 피해의 양을 초과해서는 안 된다.

이전 계약의 의무이행 또는 해지 전에 체결한 새로운 견습 계약은 무효로 한다.

제 4 절 직업교육에 대한 감독

제62조

업종별 프로그램 결정, 견습 기간 동안의 감독, 최종시험, 시험위원회 설치방법 등 산업교육 감시 시스템은 노동부 시행규칙으로 정한다.

전문기술 수준, 기술 및 개념상의 지식수준뿐만 아니라 견습과정 동안의 훈련 및 경험 또는 전문성의 향상의 결과에 따른 사용기간을 포함한 견습의 존속기간과 관련한 규정은 노동부 시행규칙에서 명시적으로 규정해야 한다.

제 5절 견습생 계약의 해지

제 63조

견습생 계약은 다음의 경우에 적법하게 해지될 수 있다.

1. 강사 또는 견습생의 사망
2. 견습생 또는 강사의 군복무
3. 강사 또는 견습생의 중범죄 또는 경범죄로 인한 징역형의 선고
4. 상위 규정에서 명시한 작업장 또는 기업의 폐업

제64조

견습계약은 당사자 일방 또는 쌍방의 요청에 따라 해지할 수 있으며, 특히 다음의 경우에 그러하다.

1. 당사자 일방이 계약규정을 준수하지 않는 경우
2. 이 장의 규정을 심각하게 위반하거나 계속적으로 위반하는 경우
3. 견습생이 취업규칙을 계속적으로 준수하지 않는 경우
4. 강사가 계약체결 시에 거주지를 다른 등 또는 면으로 옮긴 경우. 그러나, 이 경우에 계약 해지요청은 강사가 이주한 때로부터 3개월 이내에만 할 수 있다.

견습계약의 부당한 해지로 인해 손해를 입은 당사자는 상대방에 대해 그 배상을 청구 할 수 있다.

제 4 장 근로계약

제 1 절 근로계약의 체결

제65조

근로계약은 근로자와 사용자의 근로관계를 정한다. 근로계약은 계약 당사자가 합의하는 방식에 의해 체결될 수 있으며, 2)보통법(Common Law)이 적용된다.

근로계약은 서면 또는 구두로 체결 될 수 있으며, 지방관습에 따라 작성되고 체결될 수 있다. 등록이 필요한 경우, 무상으로 하여야 한다.

구두계약은 노동규정에서 정한 조건에 따라 사용자 및 근로자 간의 묵시적인 합의로 본다.

명시적으로 정하지 않은 경우에도 그러하다.

제66조

누구든지 기간의 정함 또는 기간의 정함이 없이 기간제로 특정작업을 위해 고용될 수 있다.

제67조

1. 특정기간에 대해 동의하여 체결한 근로계약은 근로 만료일을 명시하여야 한다.
2. 특정기간에 대해 동의하여 체결한 근로계약은 2년 이상의 기간으로 할 수 없고, 갱신으로 인해 2년을 초과하지 않은 경우에는 한 번 또는 그 이상 갱신될 수 있다.

이 조에 반하는 계약은 기간의 정함이 없는 근로계약으로 본다.

3. 다음의 경우에는 만료일을 명시하지 않을 수 있다.
 - a) 일시적으로 휴직한 근로자를 대체하는 경우
 - b) 한 계절동안 작업을 수행하는 경우
 - c) 기업의 초과근로 또는 비관행적 활동을 위해 간헐적으로 고용하는 경우

이 경우 기간은 다음의 경우에 만료된다.

- 일시 휴직한 근로자의 복직 또는 해당 근로계약의 해지
- 계절의 종료
- 기업의 초과근로 또는 비관행적 활동의 종료

4. 계약을 체결하는 경우, 사용자는 근로자에게 민감한 사항 및 대략적 계약기간을 통보해서 명확히 해야 한다.
5. 정확한 날짜가 없는 계약의 효력이 상실되지 않고 계속해서 갱신될

-
- 2) Civil Law 체계는 법을 성문화한 법체계(codefied system of law)라는 의미이다. 헌법을 포함한 제반 법률규정을 문서로 만들고 지속적으로 갱신하여 법의 기본으로 삼은 것이다. Civil Law 체계는 오로지 입법활동에 의해 제정한 법률(legislative enactment)만 사회 구성원 모두에게 구속력을 갖는다. 이와 대조하여 Common Law 체계는 반드시 성문화된 헌법이나 법률규정을 갖고있는 것은 아니며 사법부에서 판결한 내용(judicial decision)을 법의 기본으로 삼은 것이다. 캄보디아의 경우 보통법(Common Law, 코뮌로)은 없으나 민법(Civil Law)이 존재하며 원문의 해석상 보통법으로 명시한다.

- 수 있다.
6. 단기직무를 위해 고용된 일용직 또는 시급직으로서 일당, 주급 또는 2주급을 받는 근로자의 계약은 날짜가 지정되지 않은 확정기간 계약으로 본다.
 7. 확정기간 계약은 서면으로 하여야 하고, 그러하지 않은 경우 기간의 정함이 없는 근로계약이 된다.
 8. 2년 또는 2년 미만의 확정기간으로 계약하였으나 그 근로가 확정기간의 종료 후에도 묵시적으로 계속되는 경우, 계약은 기간의 정함이 없는 근로계약으로 본다.

제68조

수습기간에 대한 계약은 사용자가 근로자의 전문적 능력을 확인하고 근로자가 근로조건을 파악하는데 필요한 시간 이상의 장기로 할 수 없다.

수습기간에 대한 계약은 사용자가 근로자의 전문 능력을 확인하고, 근로자가 근로조건을 파악하기 위해 필요한 시간보다 길 수 없다. 다만, 수습시간은 정규직은 3개월, 전문직은 2개월, 비전문직은 1개월을 초과할 수 없다.

근로자가 자신의 거주지로부터 먼 곳에서 근무하는 경우, 수습기간 동안의 여비는 사용자가 부담한다.

제69조

근로자는 계약에 기초하여 기업을 위한 전문적 활동을 이행해야 한다. 근로자는 우선적으로 고용된 업무를 맡고 적절한 주의를 갖고 업무를 수행해야 한다.

그러나 근로시간 외에는 근로자는 자신이 근무하는 기업과 경쟁하지 않는 전문활동 또는 합의된 사항에 반하지 않는 전문활동에 참여할 수 있다. 다만 이와 다른 합의가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제70조

계약만료 후 근로자의 활동을 금지하는 계약조항은 효력이 없다.

제 2 절 근로계약의 유예

제71조

근로계약은 다음 사항의 경우에 유예된다.

1. 사용자가 군복무 또는 의무 군사훈련을 위해 시설을 폐업하는 경우
2. 근로자가 의무 군복무 및 군사훈련 기간 동안 휴직하는 경우
3. 자격 있는 의사가 인증한 질병으로 인한 근로자의 휴직. 휴직은 6개월로 제한되나, 다만 교체 시까지는 연장될 수 있다.
4. 직무관련 사고 또는 직업병으로 인한 장애 기간
5. 여성근로자의 임신·출산 휴가 및 산후 질병으로 인한 휴가
6. 사용자가 승인하거나 법률, 단체협약 또는 개별합의에 의한 근로자의 휴직
7. 취업규칙에 따라 타당한 이유로 근로자를 임시 해고하는 경우
8. 유급휴가기간 및 이에 따른 여행기간 동안 근로자의 부재
9. 근로자가 구금된 후 유죄판결이 없는 경우
10. 최대 3개월에 한해 천재지변과 같이 당사자 일방이 그 의무를 이행하지 못하는 경우
11. 기업이 심각한 경제적 또는 물질적 곤란, 비정상적 곤란에 처함으로써 기업의 운영이 유예되는 경우. 이 경우 정지는 2개월을 초과할 수 없고 이와 같은 유예에 관한 사항은 근로감독관의 감독하에 두도록 한다.

유예 사유가 해소된 후, 사용자는 법률에 따라 사전통지를 하여 유예된 계약을 복귀시킬 수 있다.

제72조

1. 근로계약의 유예는 계약의 주된 의무, 즉 근로자의 사용자를 위한 근로제공 의무 및 사용자의 근로자에 대한 보수지급의무에 한해 영향을

- 미친다. 다만 사용자가 근로자의 급여 지급에 대해 달리 정한 경우에는 그러하지 아니하다.
2. 사용자의 기숙사제공 의무 및 근로자의 충실 및 비밀유지 의무 등은 계약유예기간 중에도 계속 효력을 가진다.
 3. 근로계약이 유예된 경우에도 노동조합 또는 근로자대표의 위임은 유예되지 않는다.
 4. 유예기간은 근속연수의 계산에 산입한다. 다만 이와 달리 정한 경우에는 그러하지 아니하다.

제 3 절 근로계약의 해지

가. 기간의 정함이 있는 근로계약 (Fixed Duration Contract : FDC)

제73조

기간의 정함이 있는 근로계약은 일반적으로 명시된 만료일에 종료한다. 다만, 양 당사자가 근로감독관 면전에서 서면으로 합의하여 서명한 경우에는 해당 근로계약을 만료일 이전에 해지할 수 있다.

양 당사자가 합의하지 않는 경우, 기간의 정함이 있는 근로계약은 만료일까지 해지될 수 없다. 다만, 중대한 부정행위 또는 천재지변이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제1단 및 제2단에서 정하는 이외의 사유로서 사용자가 일방적으로 계약을 해지하는 경우, 근로자는 계약의 일반적인 해지 시까지 받을 수 있었던 임금에 상당하는 금액의 배상을 청구할 수 있다.

제1단 및 제2단에서 정하는 이외의 사유로서 근로자가 계약을 일방적으로 해지하는 경우, 사용자는 실제 손해에 상당하는 금액의 배상을 청구할 수 있다.

계약의 존속기간이 6개월을 초과하는 경우, 사용자는 근로자에게 10일 전에 계약을 해지하거나 갱신하지 않을 의사를 통보하여야 한다. 계약기간이 1년을 초과하는 경우, 통지기간은 15일로 한다. 사전통지가 없는 경우, 계약은 최초의 기간만큼 연장되는 것으로 보거나, 총 기간이 제67조에서 정하는 기간을 초과하는 경우에는 기간의 정함이 없는 계약으로 본다.

계약이 만료되는 경우, 사용자는 근로자에게 임금 및 계약기간에 비례하여 퇴직금을 지급하여야 한다. 퇴직금의 액수는 단체협약으로 정하며, 단체협약에서 이를 정하지 않는 경우, 퇴직금의 액수는 계약기간 동안 지급된 임금의 5% 이상으로 한다.

기간의 정함이 있는 계약이 만료되어 기간의 정함이 없는 계약이 되는 경우, 근속연수는 양 계약의 기간을 합산하여 계산한다.

계약을 해지하는 경우, 근로자는 사용자에게 경력확인서를 제공할 것을 청구할 수 있다.

나. 기간의 정함이 없는 근로계약 (Unfixed Duration Contract : UDC)

제74조

계약 당사자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 일방적으로 자유롭게 해지할 수 있다. 계약을 해지하고자 하는 자는 사전에 그 의사를 서면으로 통지하여야 한다.

다만 기업, 기관 또는 단체 운영상 필요한 사항에 근거해서는 근로자의 태도 또는 행동에 관한 정당한 사유없이 해고할 수 없다.

제75조

최소 사전 통지기간은 다음과 같이 정한다.

- 근로자의 근속기간이 6개월 미만인 경우 : 7일
- 근로자의 근속기간이 6개월 이상 2년 이하인 경우 : 15일
- 근로자의 근속기간이 2년 초과, 5년 이하인 경우 : 1개월
- 근로자의 근속기간이 5년 초과, 10년 이하인 경우 : 2개월
- 근로자의 근속기간이 10년을 초과하는 경우 : 3개월

월별로 고용되는 자가 아닌 자의 경우, 계속 근로기간은 노동부 시행규칙에서 정하는 바에 따라 산출한다.

제76조

이 법에서 정하는 사전통지기간을 근로계약, 취업규칙 또는 기타 개별적 합의에서 단축하는 것은 효력이 없다.

제77조

사용자가 사전통지기간을 준수하지 않거나 사전통지 없이 해당 근로계약을 일방적으로 해지하는 경우, 사용자는 근로자에게 정상적인 통지기간을 준수하였더라면 근로자가 받을 수 있었던 임금 및 기타수당을 근로자에게 배상하여야 한다.

제78조

이 법 제1조에서 정하는 기업 또는 기관에서 근로자와 사용자가 근로계약을 일방적으로 해지하고자 하는 경우, 사전통지를 준수하여야 한다. 그러나 사용자가 중대한 부정행위 이외의 사유를 근거로 근로자를 해임하는 경우, 근로자는 통지기간 중이라도 퇴직하여 다른 직장을 구할 수 있다. 이 경우 근로자는 사용자에게 보상을 요구할 수 없다.

제79조

통지기간 동안에는 기업의 근로자는 주당 2일의 구직 유급휴가를 가진다.

휴가 급여는 계산방법에도 불구하고 근로자의 통상임금으로 한다. 이 급여는 기타 수당을 포함하여야 한다.

제80조

도급인 경우 근로자는 배정된 일을 종료하기 전에는 그 일을 방치할 수 없다. 다만, 1개월 이내에 완료할 수 없는 장기 고용에서 계약 당사자 일방이 중대한 이유로 계약이행의무를 면하고자 하는 경우 일방은 상대방에 8일 전에 통지해야 한다.

제81조

통지기간 동안에 사용자와 근로자는 자신들에게 부과된 의무를 계속해서 이행하여야 한다.

제82조

계약 당사자는 다음의 경우 사전통지 의무를 면한다.

1. 계약에서 수습 또는 인턴십으로 정하는 경우
2. 당사자 일방이 중대한 위반행위를 한 경우
3. 당사자 일방이 의무를 이행할 수 없는 천재지변이 있는 경우

제83조

다음에 해당하는 경우는 중대한 위반행위로 본다.

사용자의 경우

1. 근로자를 기망하여 계약을 체결하도록 하는 행위 (기망이 없었더라면 계약을 체결하지 않았을 경우)
2. 임금의 전부 또는 일부의 지급 거절
3. 반복적인 임금 체불
4. 폭력적 언어, 협박, 폭행 또는 상해
5. 도급자에게 충분한 일을 제공하지 않는 행위
6. 현행 법률에 의해 요구되는 작업장 내에서의 근로 보건 및 안전 조치를 시행하지 않는 행위

근로자의 경우

1. 절도, 횡령, 배임
2. 근로계약 체결 시(허위 문서의 제출) 또는 근로기간 동안의 기망적 행위(태업, 근로계약조건불이행, 직업상의 비밀 누설)
3. 징계, 안전 및 보건관련 규정의 심각한 위반
4. 사용자 또는 다른 근로자에 대한 협박, 폭력적 언어 또는 폭행
5. 다른 근로자에 대한 중대한 범죄의 교사
6. 작업장에서 정치적 선전, 활동 또는 시위

제84조

노동법원이 설치될 때까지 전조에서 정하는 행위 이외의 위반행위는 일반법원에서 관할한다.

제85조

사용자는 다음의 경우에 제82조 제3항의 본문에서 정한 의무를 이행할 수 없는 것으로 판단할 수 있다.

1. 정부기관에 의한 시설의 폐업
2. 시설의 파괴 및 장기간 작업을 할 수 없게 하는 재난(홍수, 지진, 전쟁), 사용자의 사망으로 시설이 폐쇄된 경우 근로자는 통지기간에 상당하는 손해배상을 청구할 수 있다.

제86조

근로자는 다음의 경우 제82조 제3항의 본문에서 정한 의무를 이행할 수 없는 것으로 판단할 수 있다.

1. 만성질병, 심신상실, 영구적 장애
2. 징역

제1항의 경우에도 사용자는 사전통지의 의무를 면하지 못한다.

제87조 (신설)

자본의 승계, 상속, 매각, 합병, 또는 이전 등에 의해 사용자의 법적 지위가 변경 되는 경우, 변경일에 유효한 모든 노동 계약은 새로운 사용자

와 이전 기업의 근로자 사이에 구속력을 유지한다.

계약은 본(本)절(節)에서 정한 조건에 의해서만 해지할 수 있다.

기업의 폐업은 불가항력에 의한 경우를 제외하고 사용자는 본 법 제3절에 명시된 의무를 이행하여야 한다. 파산과 법정청산은 불가항력으로 간주되지 않는다.

사전통지를 갈음한 손해배상 및 보상의 경우, 노동부 장관의 부령에 명시된 조건에 따라 기업설립이 종료된 경우에는 해당되지 않는다.

제88조

노동부장관의 령으로 정하는 계절적 사업의 경우 작업기간 종료 후 근로자의 휴직은 해고로 볼 수 없으며, 따라서 보상을 청구할 수 없다. 다만, 휴업일로부터 8일 전에 미리 작업장의 주된 출입구 또는 작업이 진행되는 선상에 서면으로 공고하여야 한다.

다. 근속수당 (신설)

제89조 (신설)

사용자는 계속 근무중인 피고용인(근로자)에게 연간 임금과 각종 수당을 합한 금액의 15일분에 해당하는 금액을 근속수당으로써 지급한다. 사용자는 6개월마다 근로자에게 근속수당의 2분의 1을 지급한다.

사용자는 노동법에 따라 기간의 정함이 없는 근무계약(UDC)을 해지할 경우, 1개월에서 6개월까지 근무한 피고용인/근로자에게 사용자는 나머지 근속수당으로써 연간 임금 및 각종 수당을 합한 금액의 7일분에 해당하는 금액을 피고용인/근로자에게 지급해야 한다. 피고용인/근로자의 중대한 위법행위로 인해 근로계약이 종료되는 경우, 근속수당은 지급되지 않는다.

사용자는 또한 질병의 이유로 근로자가 해고될 경우 근로자에게 근속수당을 지급해야 한다.

근속수당 지급의 이행 범위와 방식은 노동부 장관의 시행규칙에 따른다.

제90조 (신설)

피고용인/근로자에게 지급해야 하는 근속수당 외에, 사용자가 임의로 피고용인/근로자에게 계약을 해지하도록 강요하는 권고사직의 경우, 피고용인/근로자는 손해배상을 청구할 수 있다. 사용자에 의한 부당고용이나 근로계약 조건을 위반하는 경우가 빈번한 경우, 사용자는 근로자의 근속수당과 손해배상을 지급해야 한다.

라. 손해배상

제91조 (신설)

일방 당사자의 자의에 의해 타당한 이유 없이 노동계약이 해지된 경우 각 당사자는 다른 당사자에게 손해배상을 청구할 수 있다.

이러한 손해배상은 사전통지나 근속수당을 대신하는 보상금과는 다르다.

피고용인/근로자는 근속수당액에 상당하는 일시금 지급을 주장할 수 있으며, 근로계약 기간중에 수령하여야 한다. 이 경우 피고용인/근로자는 발생한 손해배상에 대한 입증책임이 없다.

제92조

근로자가 근로계약을 부당하게 위반하고 새 직장을 구하는 경우에 새 직장의 사용자가 근로자에게 종전 직장을 사직할 것을 종용하였다면,

종전 직장의 사용자가 입은 손해를 연대하여 배상할 책임이 있다.

제93조

근로를 제공하는 근로자는 계약만료 시 사용자에게 근로개시일, 근로만료일 및 담당 직무 및 직무의 종류, 직무수행기간 등을 기재한 경력확인서를 청구할 수 있다.

사용자가 경력확인서 발급을 거절하는 경우 근로자의 손해를 배상하여야 한다.

근로자에게 제공된 경력확인서에 대하여는 인지세 및 등록세가 면제된다. 전항에서 정하는 사항 이외의 사항을 기재한 경우에도 이와 같다. 다만, 증가세가 붙는 보증, 영수 또는 기타 합의가 포함된 경우에는 그러하지 아니하다.

‘면직’과 기타 근로계약, 전문적 자격 및 근로의 정상적 종료를 표시하는 모든 기타의 용어가 이 면제의 포함된다. 근로자의 고용에 해를 가할 수 있는 방해 진술은 금지된다.

제94조 (신설)

상기 제91조(신규)의 규정을 위반하지 않고, 정당한 이유 없이 근로계약 위반 시 지급해야 할 손해배상금과 제90조 (신규)의 규정에 따라 사용자가 부담해야 할 손해배상은 관할법원에 의해 결정된다. 이는 지역 관습으로써 제공되는 서비스의 종류와 중요성, 즉 근로자의 근속기간, 연령, 지급 공제 또는 연금 지급, 그리고 일반적으로 발생된 손해의 존재와 정도를 정당화할 수 있는 모든 상황에 근거하여 산출한다.

마. 집단 해고

제95조

사용자가 예견할 수 있는 기관의 활동 또는 기업 구조조정으로 인해 발생한 해고는 다음의 절차를 따른다.

- 사용자는 근로자의 전문적 자격, 근속연수 및 부양가족을 고려하여 해고의 순서를 정하여야 한다.
- 사용자는 인력감축에 관한 사전공고 조치 및 해당 근로자에게 미치는 영향을 최소화하기 위한 조치에 관한 의견을 구하기 위해 이를 근로자대표에게 서면으로 통보하여야 한다.
- 전문능력이 낮은 자, 근속연수가 적은 자가 첫 번째 해고의 대상이 된다. 근속연수에 대해 기혼근로자는 1년을 가산하고, 부양자녀 1인당 1년을 추가한다.

해고된 근로자는 2년간 해당기업에서 동일 직위를 재고용할 때 우선하여 고용되어야 한다.

해고된 후, 재고용 우선권이 있는 자가 주소가 변경된 경우 이를 사용자에게 통보하여야 한다.

공석이 있는 경우, 사용자는 관련 근로자에게 그의 최종주소로 등기우편 또는 등기서한을 보냄으로써 통보해야 한다. 근로자는 우편을 받은 후, 일주일 이내에 사업장에 나와야 한다.

근로감독관에게 이 조에서 정하는 절차를 통보한 경우 근로자대표의 요청에 따라 근로감독관은 관련 당사자를 1회 이상 소환하여 해고의 효과와 그 효과를 최소화하기 위한 조치를 검토할 수 있다.

예외적인 경우 노동부장관은 관련 당사자들이 대안을 찾을 수 있도록 30일을 초과하지 않는 범위에서 해고를 중지하는 시행규칙을 발행할 수 있다. 이 경우 중지는 시행규칙을 1회에 한하여 연장할 수 있다.

제 5 장 단체협약

제96조

1. 단체협약은 근로자의 근로 및 고용조건을 정하고, 사용자와 근로자의 관계 및 사용자단체와 근로자단체의 관계를 규율하는 것을 목적으로 한다. 단체협약은 노동조합 단체에 법적으로 인정된 역할을 확장할 수 있으며, 사회적 위험성으로부터 근로자를 보호하도록 개선할 수 있다.
2. 단체협약은 제96조 제1항에서 정하는 규정에 관하여 서면으로 합의하여야 한다.
 단체협약은 다음의 당사자가 서명한다.
 - a) 사용자, 사용자단체, 또는 1인 이상의 사용자 단체 대표 및
 - b) 1인 이상의 노동조합 근로자대표. 위 원칙에도 불구하고, 기업 또는 시설 내에 노동조합 근로자대표가 없는 기간 동안, 단체협약은 사용자와 제11장 제3절의 조건에 따라 정당하게 선출된 근로자대표가 서명할 수 있다.
3. 단체협약은 기간을 정하지 않거나 기간을 정하여 체결될 수 있다. 효력기간을 정한 경우, 기간은 3년을 초과할 수 없으며, 기간 만료 시에는 당사자 일방이 3개월된 통지로 취소하지 않는 이상 계속 효력을 가진다. 이 조 제2항에서 정하는 예외적 조건에 따라 근로자대표가 단체협약을 체결한 경우, 그 합의의 기간은 1년을 초과할 수 없다. 단체협약의 유효기간을 정하지 않은 경우에는 언제든지 취소할 수 있으나, 취소를 주장하는 자에 대하여는 1년간 효력을 가진다. 취소 통지가 있는 경우에도 다른 서명자는 합의 이행을 할 수 있다.
4. 단체협약은 적용범위를 명시하여야 한다. 이는 기업, 기업집단, 산업 또는 산업부분, 또는 하나 이상의 경제적 활동으로 명시될 수 있다.

제97조

단체협약은 관련 사용자 및 단체협약에서 정하는 기업 또는 시설에 고용되어 있는 근로자 모두에게 적용된다.

제98조

1. 근로자에게 단체협약을 법률보다 더 유리하게 할 수 있다. 다만, 단체협약이 법령상 공공질서에 관한 조항에 반할 수는 없다.
2. 사용자와 근로자 간의 근로계약 조항 중 단체협약보다 불리한 것은 무효로 하고, 단체협약을 따른다.
3. 기업 또는 시설의 단체협약은 해당기업 또는 시설의 특별한 사정에 따라 적용범위를 넓게 인정하도록 하는 조항을 채택할 수 있다. 기업 또는 기관의 단체협약은 근로자에게 유리한 조항을 포함할 수 있다. 적용범위가 넓은 단체협약은 협의사항을 기업 또는 기관의 단체협약에서 채택하여야 한다.

제99조

노동부장관은 관련된 적용범위를 대표하는 직업별 근로자 또는 사용자 단체의 요청이 있거나 직권으로 노동자문위원회와 협의하여 단체협약의 일부 또는 전부를 단체협약상의 직업분야 또는 적용범위에 포함되는 모든 사용자 및 근로자에게 확대 적용 할 수 있다.

제100조

만약 단체협약이 없으면 노동부는 노동자문위원회의 승인을 얻어 특정 직업에 관한 근로조건을 정하는 시행규칙을 발할 수 있다.

제101조

노동부 시행규칙은 다음 사항을 정한다.

1. 제99조에서 정하는 적용범위를 확장하기 위한 절차를 시행하기 위한 조건 및 방법
2. 제100조에서 정하는 규제절차를 시행하기 위한 조건 및 방법
3. 단체협약 등록, 제출, 공표 및 게시 방법
4. 필요시 합의이행 감독방법

제 6 장 근로조건

제 1 절 임금

가. 임금 결정

제102조

이 법에서 ‘임금’은 결정 또는 계산방법의 여하를 불문하고 고용 또는 용역을 현금으로 전환할 수 있거나 합의 또는 법률로 정하는 급여를 말하는데, 서면 또는 구두의 고용 및 용역계약에 따라 기존의 또는 향후의 근로나 용역에 대하여 사용자가 근로자에게 제공하는 것을 말한다.

제103조

임금은 다음을 포함한다.

1. 실제 임금 또는 급여
2. 시간외수당
3. 수수료
4. 상여 및 손해배상
5. 이윤배당
6. 퇴직금
7. 현물급여
8. 법정액 이상의 가족수당
9. 휴일근무수당 또는 휴일보상
10. 사용자가 근로자의 장애 및 유아휴직 중에 지급하는 임금에는 다음의 사항은 포함하지 않는다.
 - 의료보장
 - 법정 가족수당
 - 여비
 - 근로자의 업무수행을 지원하기 위하여 제공되는 혜택

나. 최저임금

제104조

임금은 최저임금 이상을 지급하여야 한다. 따라서 임금은 모든 근로자가 인간의 존엄성과 적절한 생활수준을 유지할 수 있는 수준이어야 한다.

제105조

최저임금보다 적은 임금을 정하는 서면 또는 구두 합의는 무효로 한다.

제106조

조건, 직업의 숙련도 및 산출량이 동일한 근로에 대한 임금은 출신, 성별 또는 연령을 불문하고 이 법의 적용을 받는 모든 근로자에게 동일하여야 한다.

제107조

1. 최저임금은 직종과 무관하게 산정되고, 생활수준을 결정하는 경제요소에 따라 지역별로 달리 정할 수 있다.
2. 최저임금은 노동자문위원회의 권고를 받은 후 노동부 시행규칙으로 정하며, 경제조건 및 생계비용을 평가하여 이에 따라 수시로 조정한다.
3. 최저임금 산정 시 다음을 고려하여야 한다.
 - a) 근로자 및 그 가족이 일반적으로 요구하는 임금수준, 생계비용, 사회보장급여, 및 다른 사회집단과 비교한 생활수준
 - b) 경제개발, 생산성, 고용수준 향상과 관련한 이점 등의 경제요소

제108조

공장 또는 가내의 샅일을 하는 근로자의 임금은, 통상적으로 근로하며 동일한 업무량을 수행하는 중간적 능력의 근로자에게 최저임금 이상의 임금을 지급할 수 있도록 산정하여야 한다.

제109조

이 법에 따라 산정하는 최저임금은 작업장 및 인사급여 담당부서에 게시 하여야 한다.

제110조 (신설)

사용자는 유급휴일에 대한 보수를 산정할 경우, 정함이 있는 계약(FDC) 이 종료되어 근속수당을 지급해야하는 경우, 그리고 사전 통지 없이 근로계약을 해지하여 손해배상금을 지급해야하는 경우, 또는 근로계약을 부정하게 위반한 경우 실적급 수당 또는 봉사료를 포함해야 한다.

본 조의 실적급 수당, 봉사료의 산출은 사직, 또는 근로계약 해지 날까지 근무일 중 12개월을 초과하지 않는 기간 내에 이전에 받은 평균 월 별실적급 수당 및 봉사료에 기초하여 산정된다.

제111조

정부 또는 공공기관의 근로계약 명세에는 최저임금에 관한 이 법의 규정 및 일반 근로규칙 집행의 보장을 위한 규정을 두어야 한다.

제112조

사용자는 다음의 상황을 정확하고 알기 쉽게 근로자에게 통보하도록 조치하여야 한다.

1. 직무배정 전 근로자에게 적용되는 임금 조건 또는 그 변경
2. 임금구성 항목 변경 시, 각 급여기간에 대한 항목

다. 임금의 지급

제113조

임금은 해당 근로자에게 직접 지급하여야 한다. 다만, 해당 근로자가 다른 방법으로 수령하고자 하는 경우에는 그러하지 아니하다. 임금은 주화 또는 수표로 지급하여야 한다. 다만, 달리 정함이 있는 경우에는 그러하

지 아니하다.

제114조

사용자는 근로자가 자유롭게 임금을 처분하는 것을 제한할 수 없다.

제115조

천재지변의 경우를 제외하고, 임금은 작업장 또는 사용자의 인근 사무소에서 지급하여야 한다.

주류 또는 유해약물 형태로 임금을 지급하는 것은 어떠한 경우에도 허용되지 않는다.

또한 주류 판매점, 소매점 또는 오락장에서 임금을 지급할 수 없다. 다만, 그와 같은 업종에 종사하는 자의 경우에는 그러하지 아니하다.

임금은 휴무일 중에 지급할 수 없다. 지급일에 휴무일인 경우, 그 전날에 임금을 지급하여야 한다.

제116조

근로자의 임금은 최대 16일 간격으로 1월에 2회 이상 지급하여야 한다.

근로자의 임금은 1월에 1회 이상 지급하여야 한다.

판매사원 또는 대리점에 대한 수수료는 3개월에 1회 이상 지급하여야 한다.

15일 이상의 도급을 하는 경우, 지급일은 합의로 정하되 노무자는 15일마다 임금의 일부를 수령하여야 하고, 작업 인도 후 1주일 이내에 잔여 임금을 지급받아야 한다.

근로계약 해지 시, 임금 및 기타 손해배상은 근로계약 해지 후 48시간 내에 지급하여야 한다.

제117조

부당하게 임금지급을 지연한 경우 근로감독관은 사용자에게 지급기한을 명시하여 임금을 지급할 것을 통지하여야 한다.

지급기한 내에 임금을 지불하지 않는 경우 근로감독관은 비용의 지불없이 관할법원에 보고서를 작성하여 사건을 회부할 수 있고, 법원은 근로자의 이익을 위하여 임시재산관리인을 선임하는 등의 자산보관조치를 취할 수 있다.

그 후에 근로감독관은 사용자가 근로자 및 피용인에 대한 의무를 이행하도록 하는 조치를 취할 수 있다.

제118조

임금지급에 관하여 분쟁이 발생한 경우 사용자에게 지급을 증명할 의무가 있다.

입증은 관련 근로자의 서명으로 하거나 관련 근로자가 문맹인 경우에는 임금대장에서 정하는 2인의 증인으로 할 수 있다.

제 119조

근로자는 근로계약의 이행기간 중 또는 종료 후에 '모든 임금 및 보수가 지급되었음'을 확인하거나 기타 근로자가 계약상 권리의 전부 또는 일부를 포기함을 확인할 수 있다.

근로자가 이의 없이 금전지급을 승낙한 때에도, 법령 또는 계약조항에 의하여 받을 수 있는 임금, 수당 또는 기타 수당의 지급을 청구할 권리를 포기한 것으로 보지 아니한다.

라. 임금채권의 제척기간

제120조 (신설)

임금청구권은 임금지급일로부터 3년 이내에 소멸한다. 이 청구권에는 기본급, 기타 수당, 그리고 고용이 종료된 경우 받을 수 있는 최종 지급을 포함한 근로계약에 따라 발생하는 모든 피고용인/근로자의 청구권이 포함된다.

마. 임금청구권의 보장 및 우선권

제121조

도급인에게 지급할 금액은 압류할 수 없으며, 기타 금전 지급에는 이의를 제기할 수 없다. 다만, 근로자의 임금지급에 아무 영향을 미치지 않는 경우에는 그러하지 아니하다.

근로자의 임금은 건설에 사용된 물품 공급자에 대한 대금을 지급하기 전에 지급하여야 한다.

제122조 (신설)

가정부 또는 가사노무자를 포함한 피고용인/근로자에 대한 임금채권은 파산선고 또는 사용자에 대한 법원 명령에 의한 청산 전 마지막 6개월 이내에 채무자의 동산, 또는 부동산에 대한 우선권을 가진다.

판매 대리점과 대리인들은 파산 선고나 법원 명령에 의한 청산 이전 6개월 동안 수취한 수수료와 송금액에 대하여 우선권을 가진다.

본 조에 따라 생성된 우선권은 피고용인/근로자의 유급휴일 및 근속수당에 대한 청구에도 적용된다.

제123조

제122조의 우선적 청구권은 국세우선권 등 기타 우선권에 대항할 수 있다. 채무 지급이 중단된 날 이후 사용자에게 지급된 금전에서 국세로 공제된 금액은 채무자에게 반환하여야 한다.

제124조

근로자는 그 청구권의 범위 내에서 다른 채권자에 우선하고, 사용자의 파산신청 또는 법원의 명령에 의한 청산 이전 노무자의 경우 15일, 피용인의 경우 30일, 대리점의 경우 90일간의 압류불가 부분에 대하여 혜택을 받는다.

이 청구권은 사용자의 파산신청 또는 법원의 명령에 의한 청산 이후 10일 이내에 판사의 결정으로 파산재단 또는 청산재단 또는 기타자금으로부터 다른 청구권에 우선하여 근로자에게 지급한다.

제125조

제124조를 집행하기 위한 임금액을 결정할 시에는 실제 임금뿐만 아니라 제103조에서 정하는 기타 보수항목, 계약위반으로 인해 발생한 손해 등도 고려하여야 한다.

바. 임금의 공제

제126조

대리인 또는 직업소개인 등 중개인에게 직·간접적으로 제공되는 직무배치를 위한 임금을 공제하는 것이 금지된다.

제127조

사용자의 이익을 위하여 근로자의 임금과 사용자의 물품제공에 대한 청구권을 상계 할 수 없다.

다만, 다음의 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 면직 시 반환하지 않는 근로 도구 및 장비

2. 근로자가 관리/사용하는 물품 및 자재
3. 상기 물품을 획득하기 위하여 선급한 금액
4. 사내 매점에 지불해야할 금액

다만, 임금에서 공제되는 총액은 근로자와 그 가족이 기초생활을 유지하기 위해 필요한 금액을 침범할 수 없다.

제128조

근로자가 관리하고 사용하는 도구, 장비, 물품 및 자재에 대한 선급금 이외에 현금을 선급한 사용자는 임금의 이전가능 또는 압류가능 부분을 초과하지 않는 범위에서 점진적으로 공제하는 방법으로만 그 금액을 상환받을 수 있다.

공제된 금액은 근로가 완성된 부분에 대한 대금에서 법률로 정하는 압류가능 임금 부분과 혼동될 수 없고, 다음 급여를 지급할 시에 전액 공제할 수 있다.

제116조에 지정된 임금 일부 및 지정일보다 빨리 지급되는 일부의 임금(근무수당)은 다음 급여 지급일로 옮길 수 있다.

제129조

이 절에서 정하는 부분 이외의 임금 공제를 허용하는 단체협약은 무효로 한다.

다만, 근로자는 임금에서 노동조합 회비를 공제하는 것을 승인할 수 있다. 이 승인은 서면으로 하여야 하며 철회할 수 있다.

사. 근로자 및 가내 고용인의 임금 압류 및 양도

제130조

임금은 다음의 경우에 한하여 압류 또는 양도할 수 있다.

1. 임금 중에서 최저임금 이하의 부분은 압류 또는 양도할 수 없다.
 2. 임금이 최저임금의 3배 이하인 경우에는 최대 20%까지 압류 또는 양도할 수 있다.
 3. 임금이 최저임금의 3배를 초과하고 10배 이하인 경우에는 최대 40%까지 압류 또는 양도할 수 있다.
 4. 임금이 최저임금이 10배를 초과하는 경우에는 최대 50%까지 압류 또는 양도할 수 있다.
- 이 경우 임금은 월급을 기준으로 한다.

제131조

임금 중 압류불가 임금은 근로자 가족의 생계를 위한 것이므로 제130조에서 정하는 한도는 식료품 채권자에 대해서는 적용하지 않는다. 다만, 식료품 채권자는 당월의 배당금액에 한하여 이를 청구할 수 있고, 연체된 금액에 대해서는 압류 가능부분에 대하여 다른 채권자와 함께 참가하여야 한다.

제132조

가족수당은 압류 또는 양도할 수 없으나 식료품 채무지급을 위한 경우는 그러하지 아니하다.

제133조

임금의 압류 및 양도는 법에서 정한 절차에 따른다.

아. 봉사료의 감독과 분배

제134조

봉사료는 호텔, 식당, 카페, 주점, 미용실 등의 일정한 시설에서 고객이 지급하는 보수로서, 사용자가 이용료의 일정액을 고객에게 '봉사료'로 청

구하는 것을 말한다. 봉사료는 사용자가 수령하여 그 전액을接客 직원에게 지급하여야 한다.

제135조

사용자는 전조에서 정하는 봉사료의 액수를 정확하게 수령하여 그 직원에게 지급하여야 한다.

제136조

봉사료의 분배 방법 및 봉사료를 받을 직원범위의 결정 방법은 직업별 관습을 따르거나 노동부 시행규칙에서 정하는 바에 의한다.

제 2 절 근로시간

가. 일별 및 주별 근로시간

제137조

직업훈련 제공기관 또는 자선기관 등 성격을 불문하고 모든 기관에서의 근로자 근로시간은 1일 8시간 또는 1주 48시간을 초과할 수 없다.

제138조

근무시간대는 조직의 활동 및 성격에 따라 직무별로 정한다.

수개의 교대조로 직무시간대가 구성되어 있는 경우, 해당 기업의 경영자는 오전 및 오후 2개의 교대조를 정할 수 있다.

제139조 (신설)

근로자에게 예외적 작업 및 긴급작업을 위한 시간외 근로가 필요한 경

우, 시간외 근로시간에는 통상근로시간의 50%를 가산한 임금을 지급하여야 한다. 22:00부터 5:00사이의 야간 또는 휴일에 시간외 근로가 이루어지는 경우에는 100%를 가산하여야 한다.

제140조

노동부는 불가항력적인 사고나 행위, 극심한 악천후, 휴일, 지역 축제나 기타 지역 행사로 인해서 대규모로 근로에 장애가 발생하거나 일반적인 지연으로 인해 손실된 시간을 보충하기 위하여 1일 근로시간을 연장하는 시행규칙을 발할 수 있다. 다만,

1. 손실시간의 보충은 연 30일 이내에 한하고, 근로를 복귀한 후 15일 이내에 실시하여야 한다. 농업기업의 경우에는 이 기간을 1개월로 한다.
2. 연장된 근로시간은 1일에 1시간을 초과할 수 없다.
3. 근로시간은 1일에 10시간을 초과할 수 없다.

제141조

노동부 시행규칙에서는 다음을 정하여야 한다.

1. 토요일 오후에는 쉴 수 있도록 주당 48시간의 근로시간을 배분하되, 초과시간이 정규 계획에 비추어 1일당 1시간을 초과하지 않도록 하여야 한다.
2. 주 단위가 아닌 일정한 기간 동안의 근로시간을 배분하되 평균 근로시간이 주당 48시간, 1일당 10시간을 초과하지 않도록 배분하여야 하고, 연장된 근로시간은 1일당 1시간을 초과하지 않도록 하여야 한다.
3. 시설의 일반적인 근로한도 또는 일정 부류의 근로자의 근로한도를 초과하여 수행하여야 하는 근로 시작 전 준비 또는 보충근로에 허용되는 영구적 시간분배
4. 계절적 사업 및 산업, 일정 기업의 경우에는 다음에 해당되는 경우 일시적으로 시간을 분배할 수 있다.
 - a) 중대하거나 급박한 사고, 불가항력, 기계 또는 장비류와 관련한 긴급한 근로 (다만, 기업의 정상적인 운영에 심각한 장애를 피하기 위한 한도 내에서)
 - b) 부패하기 쉬운 자재의 손실 방지를 위해 필요하거나 근로의 기술

- 적 결과에 영향을 미치지 않게 하기 위한 경우
- c) 재고조사 및 재무제표 작성, 시한 설정, 청산 및 결산 등 특별근로를 허용하기 위한 경우
 - d) 기업은 사용자의 다른 조치를 기다릴 수 없는 예외적인 사정이 있는 경우 추가 작업 기간을 시행할 수 있다.
5. 근로시간, 휴게시간 및 전체 근로기간의 감독조치 및 시간배분 허용 및 시행 절차
6. 시간배분이 적용되는 지역

제142조

노동부 시행규칙은 간헐적으로 근로가 이루어지는 직업에 적합한 출근시간 및 실제 근로시간에 관한 기준을 정한다.

제143조

이 절은 전시상황 또는 국가안보에 위협이 발생시 효력을 정지한다.

제 3 절 심야근로

제144조 (신설)

이 법에서 '심야'라 함은 22:00에서 05:00 사이의 연속적인 11시간을 말한다. 심야 근무 시간은 22:00에서 05:00까지 계산한다.

주야간을 교대로 근무하는 계속 근로 이외에, 기업은 약간의 심야근로를 포함할 수 있다. 심야근로수당은 주간근로수당의 130%를 계산해야 한다.

제 4 절 주휴일

제145조

이 절은 이 법 제1조에서 정하는 종류의 기업에 고용된 근로자에게 적용된다.

다만, 이 절은 특칙으로 정하는 철도운송근로자에게는 적용되지 않는다.

제146조

동일한 근로자로 하여금 주당 6일 이상 근로하게 할 수 없다.

제147조

주휴일은 연속하는 24시간 이상으로 하고, 원칙적으로 모든 근로자는 일요일에 근로하지 않는다.

제148조

모든 직원이 일요일에 근로하지 않는 것이 공익을 해하거나 통상의 운영을 위태롭게 하는 경우에는 다음의 조치를 취한다.

1. 모든 직원에게 일요일 이외에 1일의 휴일을 줄 것
2. 일요일 정오부터 월요일 정오까지 휴게할 것
3. 모든 직원이 번갈아 휴게할 것

이 경우 노동부의 승인을 얻어야 한다.

제149조

다음에 속하는 시설의 경우 주휴일을 순차적으로 줄 수 있다.

1. 즉시 소비하여야 하는 식품의 제조업체
2. 호텔, 식당 및 주점
3. 화원
4. 병원, 호스피스, 보호시설, 퇴직자 보호소, 정신병원, 진찰소, 의원 및 약국
5. 목욕탕
6. 신문사, 방송사, 박물관 및 전시시설
7. 자동차 임대회사

8. 전기, 물, 전력공급업체
9. 철도 이외의 육상교통 제공업체
10. 부패하기 쉬운 재료를 사용하는 산업
11. 운영중단으로 제조중의 제품이 훼손될 수 있는 산업; 및
12. 안전, 위생 및 공공시설을 위한 작업을 수행하는 산업

제10호 및 제11호에 속하는 산업의 유형 및 주휴일을 순차적으로 줄 수 있는 시설은 노동부 시행규칙으로 정한다.

제150조

노동부 시행규칙은 24시간 운영되는 공장 및 24시간 운영되는 제조업체에 고용된 전문인력의 주휴일 시행방법을 정한다.

제151조

구난조치 또는 즉각적인 사고예방, 자재훼손·시설설치·건물의 복구를 위하여 긴급한 경우에는 긴급한 작업에 필요한 인력에 대해서는 주휴일을 중단할 수 있다.

휴일 중단권은 긴급한 작업이 필요한 기업 및 그 기업을 위하여 보수작업을 수행하는 기타 기업의 근로자에게 적용된다. 이 경우 해당 근로자에 대하여는 휴일 손실 시간에 상당하는 보상 휴게시간을 주어야 한다.

이 조는 18세 미만의 연소자 및 여성에게는 적용되지 않는다.

제152조

일요일에 휴게가 불가능한 산업 및 상업시설의 경비원 등에게는 대체휴일을 부여해야 한다.

제153조

소매 식품점의 경우에는 일요일 오후에서 월요일 오후까지 또는 1주일 1회의 교대근무조 순환으로 주휴일을 주어야 한다.

제154조

소매점의 경우에는 주휴일이 지역휴일과 겹칠 시에 근로감독관의 승인을 얻어 주휴일을 취소할 수 있다. 이 경우 각 근로자에게는 그 다음날을 보상 휴일로 주어야 한다.

제155조

악천후로 인해 수일을 휴게한 기업의 경우, 그 휴일은 1개월 당 1일에 한하여 주휴일에서 공제할 수 있다.

제156조

부패하기 쉬운 상품 또는 악천후에 민감한 식료품을 처리하는 계절적 산업의 경우에는 근로감독관의 승인을 얻어 주휴일을 취소할 수 있다.

제157조

노동부 시행규칙은 제155조 및 제156조에 속하는 산업 및 보상 휴일제 공예 관한 사항을 정하여야 한다.

제158조

모든 근로자에게 주휴일을 주는 경우, 눈에 잘 띄는 곳에 그 일시를 게시하여야 한다.

제159조

모든 근로자에게 주휴일을 주지 않는 경우, 휴게가 적용되는 근로자의 명단 및 휴게제도에 관한 사항을 명시하여야 한다.

신규근로자는 6일 이후에 상기 명단에 포함되어야 한다.

명단은 정기적으로 갱신하고, 근로감독관 방문 시 이를 제공하여야 한다.

제160조

주휴일을 중단하고자 하는 사업소유자, 이사 또는 경영자는 근로감독관에게 승인을 신청하여야 하며, 천재지변의 경우 외에는 근무를 개시하기 전에 신청하여야 한다.

당해인은 근로감독관에게 주휴일 중단의 정당한 사유, 중단 일자 및 기간, 중단 대상 근로자의 수, 보상휴일계획을 설명하여야 한다. 근로감독관이 그 승인을 거절하는 경우, 근로감독관은 신청일로부터 4일 이내에 사업 소유자, 이사 또는 경영자에게 거절의사를 서면으로 통보하여야 한다. 이 기간 중에 통보를 받지 못한 경우에는 주휴일의 중단을 승인한 것으로 본다.

제 5 절 유급휴일

제161조

노동부는 매년 근로자의 유급휴일을 정하는 시행규칙을 발한다.

유급휴일은 유급 연차휴가 계산시 계속 근무한 것으로 본다.

제162조

공휴일이 일요일과 겹치는 경우, 근로자는 그 다음날을 휴게한다.

휴일의 휴게를 이유로 월급, 격주급, 주급 임금을 삭감할 수 없다.

제163조

시간수, 일수, 생산량으로 급여를 받는 근로자는 제161조에서 정하는 휴일로 인해 임금이 손실된 부분에 상당하는 보상을 받을 수 있다. 이 경우 보상은 사용자가 지급하여야 한다.

제164조

업무의 특성상 작업 중단이 불가하여 휴일에 근로자를 근로하게 하는 시설 또는 기업은 근로자에게 임금 이외에 근로에 대한 보상을 하여야 한다. 보상액(수당)은 노동부의 기준에 따라 지급된다.

제165조

휴일로 인한 시간 손실은 법률에서 정하는 조건에 따라 보충할 수 있다. 보충시간은 통상의 근로시간으로 본다.

제 6 절 유급 연차휴가

제166조

단체협약 또는 개별 근로계약에서 유리한 조건을 정하지 않는 이상, 사용자는 모든 근로자에게 계속근로 1월당 1.5일의 유급 연차 휴가를 부여하여야 한다.

2개월 연속 근무하지 않은 근로자는 근로계약이 종료될 때 기업에서 근무한 시간에 비례하여 계산된 유급 휴가에 대한 보상을 받을 수 있다.

연중 정기적으로 업무를 하지 않는 직무는 근로자가 1개월 당 21일을 근로한 경우에는 계속 근로한 것으로 본다.

유급휴가기간은 근로자의 근속연수 3년당 1일(근무일)을 가산한다.

공식 유급휴일 및 인병휴가는 유급 연차휴가에 산입하지 않는다.

제167조

유급휴가는 1년간 근속한 후에 그 사용권을 취득한다.

근로자가 유급휴가 사용권을 취득하기 전에 계약이 해지되거나 만료된 경우, 근로자는 제166조에 따른 보상을 청구할 수 있다.

유급휴가에 대한 보상을 이와 달리 정하는 단체협약 및 유급연차 휴가 사용권을 포기하는 합의는 무효로 한다.

계약해지시까지 유급휴가의 전부 또는 일부 사용을 유예한다는 것에 근로자가 동의한 것은 포기로 보지 아니한다. 휴가는 3년을 초과하여 유예할 수 없고 1년에 12일을 초과하는 휴가에 한하여 유예할 수 있다.

제168조

사용자는 근로자의 휴직전에 평균임금, 보너스, 복지 및 보상(현물수당 포함)에 상당하는 수당을 지급하여야 한다. 다만, 휴직 전 12개월간 근로자가 받은 비용에 대한 보상은 제외한다. 이 수당은 어떠한 경우에도 근로자가 실제 업무 시 수령할 수 있는 수당 이하로 할 수 없다.

제169조

제166조에서 정하는 계속 근로기간은 근로자가 사용자와 근로계약을 유지하고 있는 전체 기간에 관한 것이어야 한다. 계약의 해지없이 근로가 중단된 경우에도 이와 같다.

다음의 기간은 근로자가 유급휴가를 받을 수 있는 기간에 산입된다.

- 주휴일
- 유급휴일
- 인병휴가
- 육아휴직
- 연차휴가 및 통지기간
- 근로자의 직계 가족에 관한 사유로 인한 7일 이내의 청원휴가

한편, 개인적 사유로 인한 청원휴가는 유급연차 휴가대상기간에 산입하

지 않는다.

제170조

연차휴가는 원칙적으로 캄보디아 설날 기간에 준다. 다만 사용자와 근로자의 별도 합의가 있는 경우는 그러하지 아니하다. 별도 합의 시, 사용자는 근로감독관에게 그 합의를 통보하여야 한다.

15일을 초과하는 유급연차휴가의 경우, 사용자는 잔여휴가를 다른 시기에 사용하도록 할 수 있다. 다만, 18세 미만의 연소자 및 견습생의 경우에는 그러하지 아니하다.

제 7 절 특별휴가

제171조

사용자는 근로자의 직계 가족에 관한 사유가 있는 경우에는 특별휴가를 줄 수 있다.

사용자는 근로자가 연차휴가를 사용하지 않은 경우, 근로자의 연차휴가에서 특별휴가일수를 차감할 수 있다.

사용자는 근로자가 연차휴가를 사용한 경우, 다음 해의 연차휴가에서 특별휴가일수를 차감할 수 없다.

특별휴가로 인해 손실된 근로시간은 노동부 시행규칙으로 정한 조건에 따라 보충될 수 있다.

제 8 절 여성 및 연소자의 근로

가. 통칙

제172조

18세 미만의 연소자 또는 견습생 또는 여성을 고용한 모든 사용자 및 경영자는 그 선행을 감독하고 일반인 앞에서 단정하게 행동하도록 하여야 한다. 성희롱은 유형을 불문하고 엄격히 금한다.

제173조

노동부 시행규칙은 위험하거나 힘든 근로 유형 및 18세 미만의 연소자에게 금지되는 근로유형을 정하여야 한다. 시행규칙은 건강상 유해한 환경에 노출되는 위험 시설에 미성년자를 고용할 수 있는 특별조건을 정하여야 한다.

제174조

18세 미만의 미성년자는 지하 갱도 또는 채석장에 고용할 수 없다.

노동부 시행규칙은 16세 이상 18세 미만의 미성년자를 지하작업에 고용하거나 견습생으로 사용하는 경우의 특별근로조건을 정하여야 한다.

제175조

18세 미만의 연소자, 피용인, 노동자, 또는 견습생은 이 법 제1조에서 정하는 기업의 야간근로수행을 위하여 고용할 수 없다.

노동부 시행규칙은 다음에 관하여 16세 이상의 청소년에 대하여는 특별취급허가 조건을 지정하여야 한다.

1. 성질상 주야로 계속 운영되어야 하는 다음 산업에서 수행되는 근로

- a) 제철소
- b) 유리공장

- c) 종이공장
 - d) 설탕공장
 - e) 금광석 제련소
2. 시설의 정상적 운영을 방해하는 불가피한 경우

제176조

연소자의 야간휴게시간은 연속하는 11시간 이상으로 한다.

나. 연소근로자

제177조

1. 최소 고용연령은 15세로 한다.
2. 성질상 건강, 안전 또는 도덕성에 해를 끼칠 수 있는 고용 또는 작업의 경우의 최소 고용연령은 18세로 한다. 이 항이 적용되는 고용 또는 근로 유형은 노동부가 노동자문위원회와의 협의를 통하여 시행규칙으로 정한다.
3. 제2항에도 불구하고, 노동부는 노동자문위원회와의 협의를 통하여 15세 이상의 청소년을 위한 일자리 창출을 승인할 수 있다. 이 경우 청소년의 건강, 안전 또는 도덕성이 보장되어야 하며, 청소년의 활동에 대하여 구체적이고 적절한 지시 또는 직업훈련을 받을 수 있어야 한다.
4. 제1항에도 불구하고, 12세 이상 15세 이하의 연소자는 다음의 경우에 경미한 업무에 고용될 수 있다.
 - a) 건강 또는 정신적·신체적 발달에 위험성이 없는 근로일 것
 - b) 근로자가 정규학교 출석, 관할당국이 승인하는 지도프로그램 또는 직업훈련 참가에 지장이 없을 것
5. 노동부는 노동자문위원회와 협의하여 제4항에 따라 승인된 근로의 최대 시간 등 고용유형 및 근로조건을 규칙으로 정한다.
6. 노동부는 노동자문위원회와 협의하여 이 조를 적용하기 곤란한 일정한 직업 또는 고용유형에 대하여 이 조의 전부 또는 일부를 적용하지 않을 수 있다.

제178조

근로감독관은 공공서비스를 제공 중인 의사에게 기업에서 고용한 18세 미만의 연소자를 검사하게 하여 해당 직무가 신체적 능력에 적합한지를 판단할 수 있다. 검사결과 연소자의 신체적 능력에 해당 직무가 적합하지 않은 경우, 근로감독관은 직무를 변경하거나 부모의 요구가 있는 경우에, 의사의 자문 또는 검사에 따라 연소자를 시설에서 퇴거하도록 요구할 수 있다.

제179조

모든 사용자는 보인이 고용한 18세 미만의 연소자의 생년월일을 표시한 등록부를 작성하여야 한다. 등록부는 근로감독관에게 제출하여 승인, 감독 및 경고를 받도록 한다.

제180조

초등교육을 담당하는 고아원 및 자선기관의 14세 미만의 연소자를 위한 직업훈련 등은 1일 3시간을 초과할 수 없다. 이 경우 연소자의 생년월일, 육체노동조건, 수업시간, 노동시간, 휴식시간, 식사시간 등 1일 계획을 표시한 기록을 유지하여야 한다.

기록은 매년 연말까지 근로감독관에게 제출하여 승인, 감독 및 경고를 받아야 한다.

제181조

양육권이 포기되지 않은 18세 이하의 연소자는 후견인의 동의없이 근로계약을 체결할 수 없다.

다. 여성근로

제182조

이 법 제1장에서 정하는 기업은 여성에게 90일간의 출산휴가를 주어야 한다.

출산휴가 후 복귀했을 때 최초 2개월간은 경미한 업무만을 수행하도록 한다.

사용자는 출산휴가 동안 또는 통지기간 말일이 출산휴가기간에 속하는 날에 여성을 해고할 수 없다.

제183조

전조에서 정하는 출산휴가 동안, 여성은 사용자로부터 수당 등 임금의 50%를 받을 수 있다.

여성은 다른 현물수당을 받을 권리를 가진다.

이에 반하는 단체협약은 무효로 한다.

다만, 이 조 제1항에서 정하는 임금수당은 기업에 1년 이상 계속적으로 근로한 여성에 한하여 인정된다.

제184조

모유를 수유하는 여성은 분만일로부터 1년간 1일 근로시간 중 1시간을 수유를 목적으로 사용할 수 있다. 이 시간을 30분 단위로 분할하여 오전 근무 중 및 오후 근무 중에 각 1회씩 사용할 수 있다. 모유수유의 정확한 시간은 해당 여성근로자와 사용자가 합의하여 정한다. 합의가 없는 경우, 그 시간은 각 근무조의 중간으로 한다.

제185조

모유수유를 위한 휴게는 같은 유형의 다른 근로자가 사용할 수 있는 노

동법, 취업규칙, 단체협약, 지방 관행에 의한 통상의 휴게와는 별도로 부여한다.

제186조

100인 이상의 여성을 고용한 기업의 경영자는 시설 내·외부에 유아실 및 탁아소를 설치하여야 한다.

회사가 사업장 내에 18개월 이상의 유아를 위한 탁아소를 설치할 수 없는 경우 여성 근로자는 다른 탁아소에 유아를 위탁하고, 사용자에게 그 비용을 청구할 수 있다.

제187조

노동부 시행규칙은 위생적 환경을 확립하고 유아실과 탁아소 감독을 위한 조건을 정하여야 한다.

제 9 절 근로장소 외에서 모집된 근로자

제188조

근로장소에서 먼 곳에서 모집되어 사용자가 출근여비를 지급하는 모든 근로자는 계약 만료시나 휴가기간 중에도 평소 출근 때와 같은 조건으로 사용자로부터 모집지까지의 여비를 지급받을 수 있다.

사용자는 작업중단, 폐업 또는 해고의 경우에도 위의 의무가 있다. 다만, 해고가 근로자의 중대한 부정행위로 인한 경우 사용자는 근로자가 기업에 근로한 기간에 비례한 여비만을 상환한다.

제189조

위에서 정한 조건에 의하여 근무가 만료된 근로자는 근로를 중지한 날로부터 1년 이내에 종전 사용자로부터 귀향경비를 청구할 수 있다.

제190조

이 절의 시행절차는 노동부 시행규칙으로 정한다.

제 7 장 농업근로의 특별조건

제191조

이 법 총칙 이외에 농업근로자에 대해서는 다음 규정이 적용된다.

제192조

다음에 고용된 근로자를 농업근로자라 한다.

- 농장
- 농장(작물경작 및 동물사육)
- 임업 개발
- 어업

제 1 절 농장

제193조

이 법에서 ‘농장’이라 함은 정기적으로 유급근로자를 고용하고 상업적 목적으로 커피, 차, 사탕수수, 고무, 바나나, 코코넛, 땅콩, 담배, 열대과일, 오일팜, 기나, 파인애플, 후추, 면, 황마 및 기타 상업작물을 경작하는 농업기업을 말한다.

이 절은 지역시장에만 출하하고 유급 근로자를 정기적으로 고용하지 않는 가족 기업 또는 소규모 농장에는 적용되지 않는다.

가. 근로시간

제194조

농장 근로자의 통상 근로시간은 1일 8시간 또는 1주 48시간으로 한다. 일정한 근로자의 경우에는 1일 근로시간을 9시간으로 할 수 있다. 다만, 이 경우에도 주당 48시간을 초과할 수 없다.

제195조

기업에서 기숙하는 정규직 거주 근로자의 경우, 작업장에서 집까지 통근에 소요되는 1시간 이상의 시간은 근로일수에 산입한다. 정규직 비거주 근로자 및 비정규직 근로자의 1일 근로시간은 근로시간에 따라 결정한다.

제196조

일정한 직무의 경우, 근로자가 작업현장에 출근하는 데 소요되는 시간을 실제근로 8시간에 최대 2시간을 추가할 수 있다. 이 직무는 노동부 시행규칙에서 정한다. 근로자의 출근을 위한 2시간 중에는 근로자에게 업무를 수행하게 할 수 없고, 근로자는 그 시간을 자유롭게 사용할 수 있다.

제197조

근로시간이 1일 8시간을 초과하는 경우, 그 초과시간은 시간외 근로수당으로 보상한다. 1일 근로시간 10시간 이내인 범위에서 초과시간이 추가될 수 있다. 다만, 재해예방 또는 재해복구를 위한 경우에는 그러하지 아니하다.

나. 현물급여

제198조

임금은 일부 현물로 지급할 수 있으나 이를 강요할 수 없다.

사용자가 급여를 현물로 지급하는 경우, 각 정규직 근로자에게는 현금 지급분 이외에 1일당 900그램의 쌀을 지급받을 수 있다.

제199조

전조에 의하여 쌀을 지급하는 경우 양당사자의 합의에 따라 이를 현금으로 지급할 수 있다.

현물급여의 현금가액은 정확히 계산하여 장부에 기재하여야 한다.

다. 가족수당

제200조

농장의 정규 근로자는 배우자 및 혼인 중 또는 혼인 외의 16세 미만의 자녀에 대하여 1일당 다음 분량의 쌀을 수당으로 지급받을 수 있다.

- 배우자의 경우 800그램
- 2세 미만의 유아인 경우 200그램
- 2세 이상 6세 이하의 유아인 경우 400그램
- 6세 이상 10세 이하의 유아인 경우 600그램
- 16세 이하의 연소자인 경우 750그램

이 수당은 임금청구권이 생기는 근로일 1일, 입원 또는 질병으로 인한 정당한 근무중단 시 매 1일마다 가장인 근로자에게 지급하여야 한다.

공립 교육기관이나 사립 2차 또는 3차 교육기관에 재학중인 16세 이상 21세 미만의 연소자 또는 산업교육생으로 근로 중인 연소자에 대해서도 16세 미만의 연소자와 같은 가족수당을 지급받을 수 있다.

가족수당이 지급되는 배우자는 다음의 요건에 부합하여야 한다.

1. 고용되어 수입이 있는 것이 아닐 것
2. 정규직 거주 근로자인 경우에는 농장에서, 비거주 근로자인 경우에는 농장 밖의 집 또는 남편의 통상적 거주 장소에서 동거하고 있을 것

가족수당이 지급되는 연소자가 정규직 거주 근로자인 경우에는 농장에서, 비거주 근로자인 경우에는 농장 밖의 집 또는 통상적 거주 장소에서 가장과 함께 거주하여야 한다. 다만, 원거리 학교에 다니거나 산업 교육 중이어서 부모와 동거할 수 없는 연소자의 경우에는 공립 또는 사립학교의 증명서를 제출하면 혜택을 받을 수 있다. 사립 학교인 경우 학교장의 서명은 관할 부처의 공증을 얻어야 한다.

제201조

사용자에게 근거문서를 제출한 경우 고용일로부터 근로자에게 가족수당을 지급한다.

제202조

이 절에 의한 수당을 받고자 하는 근로자는 다음의 근거문서를 제출하여야 한다.

1. 혼인증명서
2. 각 자녀의 출생증명서
3. 배우자가 소득이 없음을 주장하는 가장의 신고서
4. 제200조에서 정하는 재학증명서 또는 견습생 증명서

제203조

근로자가 전 조 제1항 및 제2항에서 정하는 증명서를 구비할 수 없는 경우 법원의 판결 또는 민사적 지위에 관한 법률에서 정하는 법정진술서로 위 증명서를 갈음할 수 있다.

라. 주거

제204조

정규 전임근로자는 사용자가 노동부 시행규칙의 조건에 따라 제공하는 주택(본체 및 별채)을 무상으로 사용할 권리를 가진다.

제205조

가족과 동거하는 혼인한 근로자에게 제공되는 주택(본채)은 최소 24평방미터 이상의 거주공간이 있어야 한다. 독신 근로자의 경우 성별이 같은 4인 이내의 범위에서 24평방미터의 거주공간을 제공할 수 있다.

제206조

주택은 관할당국이 정하는 위생 및 공중보건규정에 부합하게 건설하여야 한다. 이를 위하여 기업은 1 이상의 주택유형에 관한 계획 및 명세를 근로감독국에 제출하여야 하고, 근로감독국은 이를 지방 또는 지자체 관할당국에 송부하여야 한다. 제출 후 30일 이내에 당국으로부터 별도의 통보가 없는 경우에는 기업은 설치기간 중에 임시주택건설 또는 신규부지정리를 시행할 수 있다. 다만, 임시주택의 사용기간은 3년을 초과할 수 없고 관할당국이 정하는 위생 및 보건기준에 부합하여야 한다.

제207조

근로자는 사용자에게 등록된 배우자 및 친자 또는 혼인 외의 자녀가 아닌 자에게 주택의 사용을 허락할 수 없다. 다만, 사용자의 승인을 얻은 경우에는 그러하지 아니하다.

제208조

근로자는 주택, 별채, 마당 및 정원을 깨끗하게 유지하여야 하고, 그 주택에 대해서 발생한 손해를 배상할 책임을 진다.

마. 주거수당

제209조

농장에서 정규 전임근로자에게 주택을 제공할 수 없는 경우 사용자는 노동부가 노동자문위원회의 권고에 의하여 정하는 시행규칙에 따라 월별

주택수당을 지급하여야 한다.

바. 물

제210조

근로자에게는 최고의 조건으로 필요한 물을 계속 공급하여야 한다.

제211조

수원을 발견하여 보호하고, 소비를 위한 용도로 우선 사용한다.

제212조

물의 오염이 의심되는 경우 사용자는 공공보건기관에서 권고하는 조치를 취하여야 한다. (물 끓이기 또는 염소처리 등)

사. 공급품 제공

제213조

정규 시장에서 거리가 멀고 자체 공급품이 없는 농장 또는 작업장의 사용자는 쌀, 건어물, 훈제어물, 소금, 차 등의 생필품을 구매할 수 있는 매점을 설치하여야 한다. 매점은 이 법 제42조 및 제43조에서 정하는 조건에 따라 운영하여야 한다.

아. 화장실

제214조

각 근로자의 공동체에는 주택수 4분의 1 이상의 화장실을 설치하여야 한다. 화장실은 주거지역으로부터 충분히 떨어진 별도의 건물 내에 설치하여야 하고 위생적으로 관리하여야 한다.

제215조

쓰레기는 수원으로부터 멀리 떨어진 곳에 버리고 매일 소각 또는 매립하여야 한다.

제216조

동물의 사체는 수원, 우물, 수조 및 주거지로부터 멀리 떨어진 곳에 매립하여야 한다.

자. 사망 - 매장 또는 화장

제217조

사망은 관할당국의 인증을 받아야 하고, 매장 또는 화장은 규정에 따른다.

제218조

등록된 근로자가 사망한 경우 사용자는 다음을 제공하여야 한다.

- 관
- 수의
- 장지까지의 운송수단
- 사망한 근로자의 1개월분 임금 이내에서 장례비용 지급

차. 유아시설

제219조

농장이 100인 이상의 정규 거주 여성근로자를 고용한 경우 근로감독관은 보건소 및 지방 또는 지자체 지사의 자문에 따라 사용자에게 근로자의 주택 근처에 유아시설을 건설하고 조직 및 유지할 것을 요구할 수 있다.

유아시설에는 여성 보육자와 유아의 수에 따라 1인 이상의 도우미를 두어야 하고, 우유와 쌀 등 필요한 물품을 제공하여야 한다.

2세 이상의 유아의 경우 농장 소유자는 쌀을 비롯한 기타 음식을 제공하여야 한다. 음식은 보건소 또는 기업이 감독한다.

제220조

유아시설의 수용연령은 6세까지로 한다.

제221조

유아시설은 공개되어야 하고 상기 조건에 따라 운영되어야 한다. 다만, 10인 이상의 유아가 등록되어야 한다.

카. 학교

제222조

농장 정규 거주근로자의 6세 이상 자녀가 20인 이상인 경우 사용자는 본인의 부담으로 근로자의 주택에서 가까운 곳에 초등학교를 건설하고 유지하여야 한다.

제223조

사용자는 관할 행정기관의 지시에 따라 본인의 부담으로 학교의 가구 및 교재를 제공하여야 한다.

제224조

교사의 임금은 농장이 지급한다.

제225조

학교가 마을에서 1500미터 이상 떨어져 있는 경우 사용자는 연소자의 통학을 위하여 햇볕 및 강우로부터 보호할 수 있는 차량을 본인의 부담으로 제공하여야 한다.

제226조

정규 비거주근로자의 자녀는 농장 학교에 입학할 수 있으나, 사용자는 그 자녀의 통학을 책임지지 않는다.

제 2 절 기타 농업근로

제227조

농장 이외의 농업기업에 관한 특별 근로조건은 노동부장관이 노동자문위원회와 협의하여 정한다.

제 8 장 산업안전보건

제228조

이 장은 이 법 제1조에서 정하는 모든 기업에게 적용한다.

다만, 가족구성원만 고용되어, 아버지, 어머니 또는 후견인의 지시를 받고 보일러, 기계 또는 전기모터를 사용하지 않거나 위험하지 않은 또는 비위생적이지 않은 산업의 경우에는 그러하지 아니하다.

제 1 절 총칙

제229조

모든 시설과 작업 장소는 청결하고 위생적이어야 하며, 일반적으로 근로자의 건강을 유지하는데 필요한 근로조건을 유지하여야 한다.

노동부와 기타 부처는 이 장이 적용되는 시설에 대한 이 조의 시행을 감독하기 위한 다음 사항 등의 시행규칙을 마련하여야 한다.

- 사업장의 품질
- 청결성
- 직원의 요구에 맞는 위생 시설
- 음료 및 식사
- 직원의 기숙
- 작업장 및 좌석 시설
- 환기 및 위생
- 개별 보호장비 및 작업복
- 작업장 내 조명 및 소음 수준

제230조

모든 시설 및 작업장소는 근로자의 안전을 보장할 수 있도록 설치하여야 한다. 기계류, 이송장치, 도구, 장비 및 기계는 최대한 안전하게 설치하고, 유지하여야 한다. 도구, 장비, 기계 또는 제품을 활용하는 기술작업의 관리는 근로자의 안전을 보장하도록 조정하여야 한다.

제229조 시행규칙에는 다음 사항을 포함하여 이 조의 시행을 위한 조치를 마련하여야 한다.

- 추락위험성
- 무거운 물체의 이동
- 위험한 기계 및 장비로부터의 보호
- 폐쇄된 장소 또는 고립된 환경에서의 작업에 관한 예방조치
- 액체 누출 위험성
- 화재예방

제231조

필요에 따라서 노동부는 일정한 직업 등에 관한 특별규정에 대해서 법적

조치를 시행하기 위한 다른 시행규칙을 발할 수 있다. 이 경우 제229조, 제230조 및 그 시행규정에는 영향을 미치지 않는다.

제232조

제229조 내지 제231조에서 정하는 시행규칙은 그 공포 전에 노동자문위원회의 자문을 얻어야 한다.

제 2 절 산업안전감독

제233조

시설방문 및 보건근로 조건과 안전에 관한 법규준수검사는 근로감독관과 노동감사관이 수행한다. 노동의료검사관 및 직장 내 안전전문가는 검사의 수행을 위해 협조하여야 한다.

검사 결과 위반이 발견되는 경우 근로감독관은 노동법 제8장 및 시행규칙에 부합하지 않는 항목을 표시하여 시설 관리자에게 위반사실을 통보하여야 한다.

제234조

근로감독관 및 노동감사관은 필요시에는 공식보고서를 작성하기 전에 제229조 내지 제231조의 시행하기 위한 규칙을 준수할 것을 시설 경영자에게 통보하여야 한다.

그러나 근로자의 보건 또는 안전에 심각하거나 급박한 위험이 있는 경우 근로감독관 및 노동감사관은 사전통지 없이 공식보고서를 작성할 수 있다.

제235조

위험상황이 확인되고 그 위험상황이 일반적 규정 위반에 의한 것일 경우

아직 구체적 시행규정의 대상이 되지 않았더라도 위와 같은 통지절차에 따른다.

제236조

통지는 서면으로 하여야 하고, 직접 전달하거나 등기우편으로 송달하여야 한다. 통지 송달 시에는 날짜를 기재하고 서명하여야 하며, 위반사항 또는 위험내용을 명시하고 조치시간을 기재하여야 한다.

시한내에 위반사항이 치유되지 않은 경우 근로감독관 또는 노동감사관은 공식보고서를 작성할 수 있다.

제237조

사용자는 시한이 만료되기 전에 노동부에 불복할 수 있다. 불복은 통지 송달과 충돌하지 않는다. 노동부는 30일 이내에 이유를 붙인 결정을 하여야 한다. 이 기간 내에 서면의 결정통보가 없는 경우 불복은 승인된 것으로 본다.

제 3 절 산업안전보건소

제238조

이 법 제1장이 적용되는 기업과 시설은 근로자에게 주요 의료서비스를 제공하여야 한다.

제239조

산업안전보건소는 산업안전의라고 부르는 1인 이상의 의사가 지도하여야 한다. 산업안전의는 업무로 인한 근로자의 보건위험을 방지하기 위한 치료 및 예방을 담당하고, 특히 작업장의 위생기준, 전염병 및 근로자의 건강상태를 감시한다.

의료인이 수집하는 근로자의 보건기록은 비밀로 하며, 기록에 포함된 정보를 통해 피용인을 식별할 수 있는 이상 이는 사용자, 노동조합 또는 제 3자에게 제공될 수 없다. 다만, 파일에서 추출되어 개인을 식별할 수 없는 정보는 산업안전 또는 공중보건을 위하여 사용될 수 있다.

전항에도 불구하고 이와 같은 자료에 언제든지 접근 가능한 산업안전검사관 또는 근로감독관에게는 이를 제공할 수 있다.

제240조

기업의 필요에 따라서 산업안전보건소는 단일기업 또는 수개의 기업을 위해 설치할 수 있다.

산업안전보건소의 설치 및 운영경비는 사용자가 부담한다. 수개의 기업을 위하여 산업안전보건소를 두는 경우에는 그 비용을 각 기업의 고용인수에 따라 안분한다.

제241조

노동부와 보건부의 공동 시행규칙에서 정하는 날로부터 산업안전을 전공한 의사를 산업안전의로 두어야 한다.

제242조

이 법 제238조의 적용을 받고 50인 이상의 근로자를 고용한 기업과 시설은 시설, 공장 또는 작업장소에 영구적인 양호시설을 두어야 한다.

양호시설은 의사 및 1인 이상의 간호사(근로자 수에 따름)가 운영하여야 하고, 주야의 근로시간 동안 1인 이상의 간호사가 상주하여야 한다.

양호시설에는 근로자의 사고, 직업병 또는 작업 중 병의 증상 발생시 응급조치를 취할 수 있는 충분한 의약품이 공급되어야 한다.

양호시설의 조직 및 운영에 소요되는 경비는 사용자가 부담한다.

제243조

제228조의 적용을 받는 기업에 50인 이상의 근로자를 고용하는 1개 이상의 지점 또는 작업장이 있고 그 거리가 주된 작업장으로부터 5킬로미터 이상 떨어져 있는 경우, 사용자는 해당 지점 또는 작업장의 근로자 지원 및 치료를 위하여 주된 작업장에 제공되는 것과 동일한 의료인력, 건물, 재료, 붕대 및 의약품을 포함한 시설을 두어야 한다.

제244조

근로자가 200인을 초과하는 경우에는 양호시설에 의약품 및 붕대 이외에 부상당한 자나 환자가 병원으로 후송되기 전에 임시로 입원할 수 있는 장소를 두어야 한다. 이 장소는 해당 사업장에 고용된 인력의 2%를 수용할 수 있어야 한다. 양호시설에 수용된 부상당한 자나 환자를 위한 치료 및 음식은 사용자가 책임진다.

제245조

전조의 조치 이외에 사용자는 다음의 경비를 부담하여야 한다.

1. 다른 현장의 화학적 예방조치
2. 전염병 백신

전염병이 발생한 경우 보건부 장관은 작업 장소에 특별 예방조치를 명할 수 있다.

제246조

노동부와 보건부는 다음에 관한 시행규칙을 정하여야 한다.

1. 산업안전보건소의 조직 및 운영
2. 인력규모 및 활동의 성격, 의사의 임무 등을 고려하여 산업안전보건소 의사가 특정시설의 직원에게 할애해야 하는 최장 시간
3. 기업경영자 또는 기업 간 산업안전보건소의 경우 그 대표가 산업안전보건소의 조직, 운영 및 재무관리에 관하여 제출하여야 하는 보고서

의 빈도 및 내용

제247조

노동부는 다음에 관한 시행규칙을 정하여야 한다.

1. 사전고용, 재고용, 정기 및 특별 건강검진 조건
2. 고용할 의료인의 수, 자격 및 임무
3. 사용자가 그 비용으로 다음을 설치 및 제공하여야 하는 조건
 - a) 제242조에서 규정한 양호시설
 - b) 20인 이상 50인 이하의 근로자가 있는 경우 양호실
 - c) 근로자의수가 20인 이하의 경우 응급장비, 특히 기업이 자율적으로 의료서비스를 제공하는지 여부와 관계없이 건강검진을 기업에서 수행하는 경우 고용된 근로자의 수에 따른 양호시설, 침상수, 면적, 장비 및 목적
 - d) 이 조 제1항에서 정하는 근로자의 건강검진

제 9 장 업무상 재해 및 질병

제248조

작업 중의 근로자에게나 또는, 근로시간 중에 재해가 발생하는 경우 재해원인을 불문하고 작업과 관련된 것으로 본다. 이 경우 근로자의 과실 유무, 근로자의 신체상해인지 유·무급 산업교육생의 신체상해인지 여부, 자격 또는 발생장소 등은 묻지 않는다.

또한, 작업 장소까지의 통근 중에 근로자에게 발생한 재해는 개인적 사유로 발생한 재해이거나 작업과 관련없는 이유로 인한 통상적인 통근이 아닌 경우를 제외하고는 업무상 재해 또는 질병으로 본다.

법률이 정하는 모든 직업병은 업무상 질병으로 보고 그와 같은 방법으로 구제한다.

제249조

기업 경영자는 각 근로자의 지위와 관계없이 전 조에서 정하는 업무상 재해 또는 질병에 대해 책임을 부담한다.

이 책임은 다음의 자가 공동으로 부담한다.

- 민간병원장 (그 고용인력에 한함)
- 전문인 (그 피용인에 한함)
- 수공품 상점 (기능공의 배우자 및 자녀 이외의 근로자에 한함)
- 재산 소유자 (가내 근로자에 한함)
- 농업기업 (근로자에 한함)

전항에서 명시한 자 이외에도 간헐적 특수 작업을 위하여 근로자의 용역을 사용하는 자는 그 작업 중에 발생된 재해 또는 질병에 대해서 변사하여야 한다.

제250조

기업의 경영자는 업무상 재해 또는 질병을 예방을 위한 조치를 취하여야 한다.

제251조

단독으로 작업하는 근로자는 다른 근로자와 간헐적으로 같이 일하는 것으로는 이 장의 규정 또는 기타 관련규정의 적용을 받지 않는다.

제252조

피해자 또는 그 수익자는 업무상 재해 또는 질병으로 일시적 장애가 발생한 경우, 기업경영자 또는 사용자에게 보상을 청구할 수 있다. 다만, 보상은 재해 또는 질병으로부터 4일을 초과하는 기간 동안의 장애가 발생한 경우에만 지불한다. 업무상 재해 또는 질병으로 4일 이하의 장애가 발생한 경우 피해자는 통상임금을 청구 할 수 있다.

고의로 재해를 일으킨 피해자는 보상을 청구할 수 없다.

관할재판소는 재해가 피해자의 허용되지 않는 착오로 인한 것임이 입증된 경우 보상을 감액하고 재해가 사용자 또는 사용자를 대리하여 업무를 관리하는 자의 허용되지 않는 착오로 인한 것임이 입증된 경우 보상을 증액한다.

제253조

치명적 사고 또는 영구적 장애를 유발하는 업무상 재해 또는 질병에 대한 보상은 피해자 또는 그 수익자에게 연금금으로 지급한다.

타인의 지속적 보살핌이 필요한 피해자의 경우에는 보충적인 보상을 지급한다.

장애에 따른 보상은 재해 후 50일 이내에 지급하여야 한다.

제254조

업무상 재해 및 질병의 피해자는 의료지원(치료비용, 치료, 의약품, 입원)을 받을 수 있고, 사고 후 필요한 수술지원 및 보철지원을 받을 수 있다.

제255조

전조에도 불구하고, 업무상 재해 또는 질병의 피해자는 당사자 간의 합의가 있는 경우에는 유리한 혜택을 받을 수 있다.

제256조

업무상 재해 또는 질병에 관한 의무적인 일반보험제도를 둔다. 이 제도는 국가사회보장기금보험⁽³⁾Caisse Nationale de la Securite Sociale; CNSS)이 관리한다.

제257조

현행 규정은 직업적 위험성에 관한 사회보험규정이 공포될 때까지 그 효력을 가진다.

그럼에도 불구하고, 경과기간 중에 노동부는 다음 사항 등 이 장의 시행 방법을 정하는 시행규칙을 발할 수 있다.

1. 사고신고 및 조사 방법
2. 보장 및 기타 조항
3. 장애의 수준과 보상액

제 10 장 근로자의 배치와 모집

제 1 절 직업소개

제258조

구직자는 노동부 또는 지방·지자체의 직업소개소에 등록할 것을 신청할 수 있다.

사용자는 총원 또는 신규채용 사실을 노동부 또는 지방자치단체의 직업소개소에 통보하여야 한다.

사용자는 이 법 제21조의 요건에 따라 근로자를 직접 모집할 수 있다.

제259조

사용자는 직업소개소에서 소개한 근로자를 채용할 의무가 없다. 일정한 근로자의 우선채용순위는 특칙으로 정한다.

3) 현재는 국가사회보장기금보험 (National Social Security Fund : NSSF)에서 관리한다.

제260조

직업소개소 직원은 근로자에게 직업소개에 대가를 요구하거나 받을 수 없다.

제 2 절 외국인 근로자의 고용

제261조

외국인은 노동부가 발급하는 고용허가 및 고용카드가 없으면 고용될 수 없다. 외국인의 고용을 위해서는 다음의 요건을 충족하여야 한다.

1. 사용자가 캄보디아왕국에서 적법한 고용허가를 가지고 있을 것
2. 외국인이 캄보디아왕국에 적법하게 입국하였을 것
3. 외국인이 유효한 여권을 소지하고 있을 것
4. 외국인이 유효한 거주허가서를 소지하고 있을 것
5. 외국인이 직무에 적합하고 전염병이 없을 것

이 조건은 노동부의 승인을 얻어 보건부가 시행규칙으로 정한다. 고용허가는 1년간 유효하고 거주허가에서 정한 기간 이내에서 계속 갱신될 수 있다.

제262조

노동부는 다음의 경우에는 고용허가를 철회할 수 있다.

1. 소지인이 제261조 제1항, 제2항, 제3항 및 제4항의 조건을 준수하지 않은 경우
2. 소지인이 캄보디아왕국에서 수행하고자 하는 직무가 캄보디아의 구직자와 경쟁하는 직무인 경우, 고용허가 철회는 재발급 또는 연장될 수 있는 고용허가 만료시에 한다.
3. 소지인이 1개월 이상 실직하거나 다른 사용자에게 고용된 경우

노동부는 외국인 근로자의 고용허가 및 고용카드 발급에 관한 시행규칙을 정한다.

노동부와 재정경제부의 공동 시행규칙으로 당해 고용허가 및 고용카드의 발급을 위한 수수료율을 정하여야 한다.

제263조

기업은 변호사, 집행관, 공증인 등 전문직 인력을 충원하여야 하는 경우 캄보디아인을 우선적으로 모집하여야 한다.

제264조

제261조에도 불구하고 제263조가 적용되는 기업이 고용할 수 있는 외국인 비율은 다음의 범주별로 노동부 시행규칙으로 정한다.

1. 사무인력
2. 전문인력
3. 비전문인력

각 기업은 기업이 존속하는 동안 상기 각 범주에 최소비율의 캄보디아 국적이 고용되어 있음을 증명하여야 한다.

제265조

예외적인 경우, 기업은 그 운영에 반드시 필요한 전문가를 고용하기 위하여 근로감독관의 의견에 따른 노동부장관의 승인을 얻어 제264조에 따른 외국인 비율을 초과할 수 있다.

제 11 장 노동조합의 자유와 기업 내 근로자대표

제 1 절 노동조합의 결성권

제266조

사용자와 근로자는 사전승인 없이 연구, 이익증진 및 권리주장, 그 단체

에 소속된 자의 정신적·물질적 이익을 추구하기 위한 자발적인 전문단체를 차별받지 않고 조직할 수 있다.
전문근로자단체는 ‘노동조합’이라 한다.
전문사용자단체는 ‘사용자단체’라 한다.
이 법에서 사용자와 근로자를 모두 포함하는 노동조합은 허용되지 않는다.

제267조

노동조합 및 사용자단체가 가지는 권리는 다음과 같다.

- 법률 및 공공질서에 반하지 않는 범위에 한하여 정관 및 행정수칙 작성
- 자유로운 대표자 선출
- 자체 업무 프로그램 형성

제268조

전문단체의 발기인은 전문단체가 이 법에서 정하는 권리 및 이익을 향유할 수 있도록 그 정관 및 관리책임자의 명단을 노동부에 제출하여 등록하여야 한다. 등록신청에는 단체의 구성에 관한 진술을 첨부하여야 한다. 노동부가 등록신청서를 접수한 후 2개월 내에 회신하지 않는 경우, 전문단체는 법에 따라 등록된 것으로 본다.

정관 및 관리책임자 명단의 사본은 단체설립지의 근로감독관실, 각료회의실, 법무부 및 내무부에 송부하여야 한다.

정관 및 관리자가 변경된 경우에도 이와 같다.

제269조

전문단체의 관리책임자가 되는 요건은 다음과 같다.

1. 25세 이상일 것
2. 캄보디아어를 읽고 쓸 수 있을 것
3. 범죄의 유죄판결을 받지 않았을 것
4. 1년 이상 직무에 종사하였을 것

제270조

외국인이 전문 사용자단체의 관리자로 선출될 자격을 갖기 위한 요건은 다음과 같다.

1. 25세 이상일 것
2. 캄보디아왕국 이민법에 따른 영구적 거주권이 있을 것
3. 캄보디아왕국 내에서 연속 2년 이상 근로하였을 것

외국인이 전문 근로자단체의 관리자로 선출될 자격을 갖기 위한 요건은 다음과 같다.

1. 25세 이상일 것
2. 크메르어를 읽고 쓸 수 있을 것
3. 캄보디아왕국 이민법에 따른 영구적 거주권이 있을 것
4. 캄보디아왕국 내에서 연속 2년 이상 근로하였을 것

제271조

모든 근로자는 성별, 연령, 국적을 불문하고 노동조합에 가입할 수 있다.

제272조

노동조합의 구성원은 제269조 및 제270조의 요건에 부합하는 경우에 조합의 관리 및 운영에 참가할 수 있다. 다만, 조합의 정관으로 노동조합 구성원의 참가자격을 제한할 수 있다.

제273조

노동조합의 자유는 노동조합 또는 사용자단체에 가입하지 않을 자유 및 단체를 탈퇴할 자유를 포함한다.

제274조

제266조가 적용되는 전문단체는 민권을 가진다. 따라서 전문단체는 소송을 제기할 수 있으며 승인없이 유·무상으로 동산 또는 부동산을 취득할 수 있고 일반적으로 계약을 체결할 수도 있다.

제275조

제266조에서 정하는 전문근로자단체들과 전문사용자단체들은 각각 단체 상호 간의 정신적·물질적 이익의 연구, 촉진 및 보호에 관하여 자유롭게 토의할 수 있다. 제266조, 제267조, 제268조, 제269조, 제270조의 규정은 전문단체조합에도 적용된다. 다만 그 연합체들이 제268조에 따라 회원노동조합 또는 사용자단체의 명단과 본사를 인정하는 경우에 한한다.

제276조

전문근로자단체 및 사용자단체가 해산하는 경우 단체 자산은 정관에서 정하는 바에 따르고 정관에 정함이 없는 경우에는 총회 결의에 따라 분배한다. 그와 같은 규정 또는 총회 결의가 없는 경우에는 단체의 자산을 적법한 유사 단체 또는 구호단체 등에 기부하거나 사회조리에 따른다.

제277조

1. 전문단체 또는 전문단체의 조합이 지역이나 직업에 따라 결성되거나 운영 등록된 유형에 따라 결성된 경우 조합의 대표성은 다음의 기준에 따라 결정한다.
 - a) 제268조에서 정하는 바에 따라 적법하게 등록되었는지 여부
 - b) 유효한 조합원 카드를 소지한 조합원 수가 최대인 노동조합을 기업 내 대표조합으로 본다. 다만, 기업 내 근로자 총 수의 51% 이상의 노동조합이 있는 경우, 그 조합을 최고 대표조합으로 본다.
 - c) 최소 33% 이상의 조합원으로부터 회비를 받는지 여부
 - d) 이 법 제266조에서 정하는 바와 같이 조합이 전문, 문화 및 교육 서비스를 제공할 수 있음을 나타내는 프로그램 및 활동이 있는지 여부
2. 노동부는 전문단체의 대표성 인정 요청서를 수령한 후 60일 이내에 제1항의 요건에 부합하는 전문단체의 대표성 인정 여부를 결정하여야 한다.
3. 노동법은 제 1항에 따라 노동부가 인정하는 전문가단체의 대표성에

관하여 다음의 사항을 추가할 수 있다.

- a) 노동법에서 정하는 일정한 단체의 의석 배분
- b) 단체교섭·협상 자격
- c) 최초 근로자대표 선출시 후보추천

4. 노동부는 전문단체의 대표성 결정 또는 지속가능성 검증을 위해 필요한 경우에는 조사를 실시할 수 있다.

전문단체는 관할기관의 요청이 있는 경우에는 관련 증빙문서를 제출하여야 한다.

증빙문서를 제출할 수 없거나 충분하지 않은 경우에는 대표성 인정을 거절하거나 필요한 정보를 획득할 때까지 조사를 중지한다. 이에 따라 전문단체의 대표성과 관련한 이점도 취소 또는 중지된다.

제278조

8인 이상의 근로자를 고용하고 있는 기업 또는 시설의 경우, 대표 조합은 공식 근로자 대표 중에서 근로자대표를 선임하여 기업경영자 또는 시설에 대하여 그 조합을 대표하도록 하여야 한다. 대표는 본인을 선임한 단체를 대리하여 기업 또는 시설과 단체협약을 체결할 수 있다. 이 경우 대표 선임은 근로자대표의 임기 동안 유효하다.

제 2 절 노동조합의 자유에 대한 보호

제279조

사용자는 모집, 관리 및 업무배분, 진급, 보수 및 복지, 징계방법 및 해고에 관한 의사를 결정할 때 노조가입 사실 또는 노조활동 참여 사실을 고려할 수 없다.

제280조

노동조합활동을 방해하는 행위는 금지된다. 이 조에서 방해행위는, 사용

자 또는 사용자단체가 지배하는 근로자 단체의 설립을 종용하거나, 사용자 또는 사용자단체가 통제하기 위하여 근로자단체의 재정을 지원하는 행위를 말한다.

제281조

모든 사용자는 근로자의 임금에서 노조회비를 공제할 수 없다.

제282조

근로자대표 또는 종전 근로자대표는 퇴임 후 6개월간 근로자대표의 해고, 재배치 또는 인사이동에 관하여 제292조, 제293조 및 제294조에서 정하는 혜택을 받을 수 있다. 근로감독관 또는 노동부장관은 해고 또는 불복 승인신청에 관한 권고가 전·현직 근로자대표와 관련된 조치인지 여부를 검토하여야 한다.

제 3 절 기업 내 근로자대표

제283조

8인 이상의 근로자를 상시 고용하고 있는 기업 또는 시설의 경우, 근로자는 기업 또는 시설 내 의결권 있는 모든 근로자에 의해 근로자대표를 선출하여야 한다.

이 절의 범위는 이 법 제 1조에서 정하는 것과 같다. 다만

- 이 법 제 1조 제 3항에서 정하는 근로자는 근로자대표로 선출될 수 있으나, 시행규칙은 별도의 고시로 정한다.
- 항공 또는 선박운송업에 종사하는 자에 대하여도 이 절을 적용한다. 다만, 근로자대표 선출에 있어서는 기업 내 근로자대표가 있는 1이상의 선거인단으로 분류되어야 한다.
- 가사도우미에 대하여는 이 절을 적용하지 않는다.

기업 내에 상기한 필요 근로자수 이상의 독립된 시설이 수 개 존재하는 경우에도 이 조가 적용된다.

근로자대표 선출에 요구되는 독립된 시설의 숫자에 관하여 사용자와 대표조합의 합의가 없는 경우에는 별도 시설의 성격을 판단하는 노동법원에 의하여 당해 분쟁을 해결한다.

제284조

근로자대표의 임무는 다음과 같다.

- 사용자에게 개별적 또는 집단적으로 임금 및 노동법령, 일반적 노동규칙 및 단체 협약의 시행에 관한 불만 제기
- 근로감독관에게 노동법령의 시행에 관한 불만 제기
- 보건 및 안전에 관한 규정의 시행 확인
- 업무상 재해 또는 질병의 경우 등 시설 내 근로자의 보건, 안전, 근로조건 보호 및 개선에 필요한 조치 제안

노동법 제 24조에서 정하는 취업규칙 초안 또는 개정안은 근로자대표와 상의하여야 하고, 근로자대표는 그에 관한 의견을 서면으로 제출하여야 한다.

기업 또는 시설의 활동 축소 또는 내부 구조조정으로 인한 일시해고에 관한 조치에 대해서는 근로자대표와 상의하여야 하고, 근로자대표는 그에 관한 의견을 서면으로 제출하여야 한다.

제285조

근로자대표의 수는 다음과 같이 시설 내 근로자의 수에 따라 정한다.

- 8인 이상 50인 이하 : 1인의 공식적 근로자대표 및 1인의 보조 근로자대표
- 51인 이상 100인 이하 : 2인의 공식적 근로자대표 및 2인의 보조 근로자대표
- 100인 이상 : 근로자 100인당 공식적 근로자대표 및 보조 근로자대표 각 1인 추가

제286조

18세 이상 근로자 중 3개월 이상 근로하고 선거법에 따라 투표권을 상실하지 않은 자는 투표할 수 있다.

25세 이상의 투표권자로서 6개월 이상 계속 근로한 투표권자는 후보가 될 자격이 있다. 후보가 될 자격이 있는 외국인은 그 임기 말까지 캄보디아왕국의 이민법에 따라 캄보디아에 거주할 권리가 있어야 한다.

제287조

선거는 근로시간 중에 하고 비밀 투표로 한다. 공식적 근로자대표와 보조 근로자대표는 별도의 투표용지로 동시에 선출한다. 선거 전에 합의가 있거나 단체협약 또는 전문직에 관한 규정에서 별도의 투표를 하도록 정한 경우에는 투표를 다른 장소에서 별도로 진행한다.

제288조

근로자대표는 각 시설 내 대표조합이 추천하는 후보자 중에서 선출한다.

노조단체는 총원이 필요한 근로자대표 수를 초과하는 후보자를 추천할 수 없고, 이는 각 선거기구에 적용된다.

제289조

당선은 총원할 근로자대표 수에 따라 최다 득표자 순으로 한다. 근로자대표 1인의 선출에서 2인 이상의 후보자가 동일한 득표를 한 경우에는 연장자가 당선된 것으로 본다. 투표는 투표자 수가 등록된 자의 수의 과반수인 경우에 유효한 것으로 본다.

제290조

제 289조에 반하거나 대표 노조단체가 지정된 시간 내에 후보자를 추천하지 않은 경우, 그로부터 15일 이내에 재투표를 실시한다. 재투표 시에

는 노조단체의 추천여부를 묻지 않고 정족수를 요하지 않는다.

제291조

공식적 근로자대표 및 보조 근로자대표의 임기는 2년으로 하고, 다시 선거에 출마할 수 있다(연임). 공식적 근로자대표 및 보조 근로자대표는 사망, 사임 및 근로계약 만료 시 그 직을 상실한다. 공식적 근로자대표가 직을 상실하거나 유고 시에는 같은 선거기구의 보조 근로자대표가 그 직무를 대행하며 그 순위는 같은 노조단체에서 추천한 자 중 최다득표자 순으로 한다.

제292조

사용자는 선거를 실시하여야 한다. 근로자대표가 없는 경우, 사용자는 근로자, 조합 또는 근로감독관의 요청을 접수한 때로부터 15일 이내에 선거일을 정하고 이를 공고하여야 한다. 선거는 요청을 받은 날로부터 45일 이내에 하여야 한다.

신규근로자대표 선출을 위한 선거가 있는 경우, 투표는 현재 간부의 임기만료일로부터 15일 이전에 실시하여야 한다.

제293조

근로자대표 또는 근로자대표 후보자를 해고할 경우에는 근로감독관의 승인을 얻어야 한다. 전 근로자대표를 임기 만료 시로부터 3개월 이내에 해고하거나 낙선한 후보자를 투표결과 발표 시로부터 3개월 이내에 해고하는 경우에도 이와 같다. 근로자대표의 재선임, 또는 이전에 관한 절차도 이와 같다.

이 조가 적용되는 근로자 해고의 승인신청을 받은 근로감독관은 신청접수일로부터 1개월 이내에 사용자, 해당 근로자 및 그 근로자가 속한 노조단체에 그 결정을 통보하여야 한다.

결정을 통보 받은 경우, 사용자, 해당 근로자 또는 그 근로자가 속한 노동단체는 2개월 이내에 노동부장관에게 결정에 대해 불복할 수 있다. 노동부장관은 근로감독관의 결정을 취소 또는 변경할 수 있다.

근로감독관이 지정된 기간 내에 결정을 통보하지 않거나, 노동부장관이 불복을 접수한 때로부터 2개월 내에 결정을 통보하지 않는 경우, 불복은 거절된 것으로 본다.

제294조

노동부장관 또는 항소법원 행정부가 근로자대표 해고 승인의 행정결정을 취소하는 경우, 당해 근로자대표는 행정결정을 통보받은 때로부터 2월 이내에 불복한 경우에 한하여 종전의 직무 또는 그에 상당하는 직무로 복귀할 수 있다. 임기 중의 근로자대표는 그 직을 회복한다. 반대의 경우에는 근로자대표는 차기 근로자대표 선출 시까지 제293조에 따른 권리를 가진다.

제295조

기업경영자는 중대한 부정행위가 있는 자에 대해서는 근로감독관의 결정을 기다리는 동안 해당자를 즉시 정직할 수 있다. 다만, 근로감독관이 해고를 기각하는 경우 정직은 무효가 되고 그 효과는 취소된다.

제296조

사용자는 선거일로부터 8일 이내에 근로감독관실에 근로자대표 선출결과를 공식 보고하여야 한다. 또한 사용자는 시설 내에 공식보고서 사본을 비치하여야 한다.

제297조

근로자는 근로자대표가 기업 또는 시설 내에 상주하고 있어도 사용자 또는 그 대리인에게 직접 불만을 제시할 수 있다.

제298조

근로자대표의 선출, 자격 및 선거의 공정성에 관한 분쟁에 대해서는 노동법원에 소를 제기하고 노동법원이 없는 경우에는 관할 즉시 최종판결을 내릴 권한이 있는 법원에 소를 제기한다.

제299조

노동부는 다음 사항 등에 대해서 이 절의 시행방법에 관한 시행규칙을 정하여야 한다.

1. 투표절차 및 근로자의 선거인단 분류
2. 사용자 또는 그 대리인이 근로자대표를 인정하는 조건
3. 근로시간의 수 등 근로자대표의 직무수행 방법 등
4. 선거기구가 근로자대표를 해임할 수 있는 조건

제 12 장 노동분쟁의 해결

제 1 절 개별 노동분쟁, 개별 노동분쟁의 조정

제300조

개별 노동분쟁은 사용자와 1인 이상의 근로자 또는 산업교육생 간에 발생하는 근로 계약 또는 산업교육생 계약, 단체협약 및 법규의 해석 또는 실행에 관한 분쟁이다.

개별 노동분쟁에 대해서는 소송 전에 당사자 일방이 지방자치단체 근로감독관에게 조정을 신청할 수 있다.

제301조

조정이 접수된 경우 근로감독관은 양당사자를 신문하여 분쟁의 내용을

파악하고 관련법규, 규정, 단체협약 또는 개별근로계약에 따라 양당사자가 조정할 수 있도록 노력하여야 한다.

이를 위하여 근로감독관은 분쟁접수 시로부터 3주 이내에 조정을 개시하여야 한다.

심리 시 양당사자는 타인의 조력을 받을 수 있다.

조정이 성립된 경우 근로감독관은 조정결과를 공식문서로 작성하여야 한다. 문서는 근로감독관 및 양 당사자가 서명하고, 양 당사자에게 등본을 송부한다.

근로감독과 앞에서 합의한 사항에 대해 양 당사자는 합의사항을 이행하여야 한다.

조정이 성립되지 않은 경우 이해 당사자는 2개월 이내에 관할법원에 소를 제기할 수 있다. 2개월 이후에는 소를 제기할 수 없다.

제 2 절 집단적 노동분쟁

가. 조정

제302조

집단적 노동분쟁은 1인 이상의 사용자와 다수의 직원 사이에 근로조건, 인정된 전문가단체의 권리행사, 기업 내 전문가단체의 인정, 사용자와 근로자의 관계에 관한 사항에 관한 분쟁을 말한다. 이 분쟁은 기업의 효과적 운영 또는 사회적 평온을 위태롭게 할 수 있다.

제303조

단체협약에서 해결절차를 정하고 있지 않은 경우, 양 당사자는 집단적 노동분쟁에 관하여 그 지방 또는 지자체 근로감독관에게 통보하여야 한다. 근로감독관은 집단적 노동분쟁에 관한 사실을 알게된 경우 조정절차를 진행할 수 있다.

제304조

노동부장관은 분쟁을 알게 된 때로부터 48시간 내에 조정인을 지정하여야 한다.

제305조

조정은 노동부장관이 지정하는 때로부터 15일 이내에 하여야 하고, 분쟁당사자 상호간의 요청에 의하여 재개될 수 있다.

제306조

조정기간 중 분쟁 당사자는 충돌을 자제해야 하며, 조정간사가 소집하는 모든 회의에 참석하여야 하며, 정당한 이유없이 불참하는 경우 제 16장에 따라 처벌한다.

제307조

양당사자가 서명하고 조정인이 승인한 조정합의는 단체협약으로서의 효력을 가진다. 그러나 근로자를 대표하는 자가 노동조합이 아닌 경우 합의는 그 자가 대리하는 노동조합 또는 근로자를 구속하지 못한다.

제308조

조정이 성립되지 않은 경우, 조정인은 조정이 성립되지 않은 사항을 기록하고 그 중심 내용을 지적하여 조정보고서를 작성하여야 한다. 조정인은 조정 종료시로부터 48시간 내에 그 기록을 노동부장관에게 보고하여야 한다.

나. 중재

제309조

조정이 성립되지 않은 경우, 노동분쟁은 다음에 의하여 해결한다.

1. 단체협약에 정함이 있는 경우, 중재절차
2. 분쟁당사자가 합의하는 기타 절차
3. 이 조에서 정하는 중재절차

제310조

제 309조 제 3항의 경우, 노동부장관은 제 308조에서 정하는 조정인의 보고서를 수령한 때로부터 3일 이내에 사건을 중재위원회에 회부하여야 한다.

중재위원회는 그 접수 후 3일 이내에 회의를 하여야 한다.

제311조

중재위원회 위원은 판사, 노동자문위원회 위원, 도덕적이며 경제 및 사회 분야에서 유능한 자 중에서 선출되어야 한다. 당해인은 노동부 시행규칙에서 매년 정하는 명단에 포함되어 있어야 한다.

제312조

중재위원회는 보고 이후에 발생된 문제에 대해서는 현 분쟁의 직접적 결과로서 조정 실패 보고서에 기재된 사항 이외에는 검토할 의무가 없다.

중재위원회는 법령 또는 단체협약의 해석 및 시행에 관한 분쟁을 결정한다. 위원회의 결정은 다른 분쟁에 대해서도 동일한 효력을 지닌다.

중재위원회는 분쟁과 관련된 기업의 경제 상황 및 근로자의 사회적 상황을 조사할 수 있다. 위원회는 기업 또는 전문가 단체를 신문할 수 있고, 각 당사자에게 중재에 필요한 문서 또는 회계, 통계, 재무 또는 행정정

보의 제출을 요구할 수 있다.

위원회는 전문가의 조력을 구할 수 있다.

중재위원회위원은 심의를 위하여 제공된 정보 및 문서와 직무수행 중 알게 된 사실에 대해서 비밀을 유지하여야 한다.

중재위원회 회의는 비공개로 한다.

제313조

중재위원회는 사건 접수일로부터 15일 이내에 노동부장관에게 그 결정을 보고하여야 한다. 장관은 당사자에게 이를 즉시 통보하여야 하고, 당사자는 통보를 수령한 날로부터 8일 이내에 장관에게 등기우편 또는 기타 신뢰가능한 방법으로 통보함으로써 중재결정에 불복할 수 있다.

제314조

당사자 일방이 불복하지 않은 최종 중재결정은 즉시 집행된다.

이미 시행된 중재결정은 단체협약과 같은 방법으로 제출하고 등록한다.

제315조

조정합의 및 불복없는 중재결정에 관한 보고서는 관련 기업의 작업장 및 관련 지방·지자체의 근로감독관실에 게시하여야 한다.

제316조

조정 및 중재 절차는 무료로 진행한다.

제317조

노동부는 이 절의 시행방법에 관한 시행규칙을 정하여야 한다.

제 13 장 파업 및 직장폐쇄

제 1 절 총칙

제318조

파업은 기업 또는 시설 내의 근로자 집단이 근로복귀를 조건으로 하여 사용자에게 일정 조건의 만족을 얻기 위하여 근로를 일률적으로 중단하는 것이다. 직장폐쇄는 노동분쟁 중에 사용자가 기업 또는 시설의 전부 또는 일부를 폐쇄하는 것이다.

제319조

파업 및 직장폐쇄권은 보장되며, 중재결정이 거부되었을 때 분쟁 당사자들이 사용할 수 있다.

제320조

파업권은 중재위원회가 제 12장에서 정하는 기간 내에 중재결정을 내리지 않은 경우 또는 중재결정을 통보하지 않은 경우에도 행사할 수 있다.

또한 근로자를 대표하는 노조가 단체협약 또는 법률의 준수를 강제하기 위하여 필요하다고 판단한 때 및 근로자의 경제, 사회, 직업적 이익을 방어하기 위한 목적으로도 행사할 수 있다.

파업권은 평화적인 분쟁해결방법을 모두 시도한 후가 아니면 행사할 수 없다.

제321조

현행법률상 법규칙의 해석 또는 단체협약이나 관련자가 승인한 중재결정

에 관한 규칙의 해석으로 인하여 집단적 분쟁이 발생된 경우에는 파업권을 행사할 수 없다.

또한 아직 만기가 도래하지 않은 단체협약 또는 중재결정을 변경 또는 파기하기 위한 목적으로도 파업권을 행사할 수 없다.

제322조

직장폐쇄권의 행사는 파업권에 관한 규정에 의한다.

제 2 절 파업 전의 절차

제323조

파업의 조합정관에 정하는 절차에 의해 공포해야 한다. 이 정관은 파업 결정에 대한 비밀투표로서 승인을 정해야 한다.

가. 사전통지

제324조

파업을 할 때에는 7 영업일간 사전통지를 하여야 한다. 파업이 산업 또는 부문에 영향을 미치는 경우, 사용자단체에 사전통지를 제출하여야 한다. 사전통지에는 파업의 원인을 정확히 명시하여야 한다.

사전통지는 노동부에도 제출하여야 한다.

제325조

노동부장관은 통지기간 중에 관계부처의 협조요청 등 분쟁당사자 사이의 조정을 위한 적극적인 조치를 취하여야 한다. 당사자들은 노동부장관의 소환에 응하여야 한다.

나. 최소 서비스

제326조

분쟁당사자는 사전통지기간 중 파업이 진행중인 기업의 최소근무 조정을 위한 회의에 출석하여 시설 및 장비를 보호할 수 있도록 하여야 한다. 당사자 간에 합의가 되지 않는 경우 노동부가 최소한의 근무를 결정하여야 한다.

근로자는 이 조에서 정한 최소한의 근무를 하여야 하지만 이에 따르지 않고 업무에 출근하지 않은 근로자는 중대한 위법행위를 한 것으로 본다.

다. 필수적인 근무

제327조

파업이 필수적인 업무에 영향을 미쳐 해당업무의 중단으로 모집단의 전부 또는 일부의 생명, 안전, 건강을 위태롭게 하는 경우, 제324조의 사전 통지기간은 15 영업일 이상으로 한다.

제328조

노동부장관은 사전통지 기간 중 파업으로 인하여 타인의 생명, 건강 또는 안전에 위험이 발생하지 않도록 최소한의 필수적인 근무를 정하여야 한다. 파업을 선언한 노동조합에게도 필수적 근무에 관한 의견을 물어야 한다.

근로자는 이 조에 따라 필수적 업무를 하여야 하지만 이에 따르지 않고 그 업무에 출근하지 않은 근로자는 중대한 위법행위를 한 것으로 본다.

제329조

제328조에서 정하는 필수적 업무를 수행해야 하는 기업은 노동부 시행 규칙으로 정한다. 필수적 업무에 대한 자격과 관련된 분쟁은 노동법원 또는 노동법원이 없는 경우에는 보통법원에서 관할한다.

제 3 절 파업의 효과

제 330조

파업은 평화적이어야 한다. 파업 중 폭력행위는 심각한 불법행위로서 처벌 및 징계의 대상이 된다.

제331조

파업 불참자의 근로의 자유는 모든 강요나 위협으로부터 보호되어야 한다.

제332조

파업은 근로계약을 정지한다. 파업 중에는 수당 및 임금을 지급하지 않는다.

근로자는 파업종료 시 그 직무에 복귀한다. 근로자대표는 사용자 대표와 계속 연락할 수 있도록 파업 중에도 그 임무가 중단되지 않는다.

제333조

사용자는 파업참가를 이유로 하여 근로자에게 제재를 가할 수 없다. 이와 같은 제재는 무효로 하며, 이 경우 사용자는 제16장 제369조에서 정하는 벌금에 처한다.

제334조

파업 중 제326조 및 제328조에서 그 서비스를 제공하여야 하는 근로자

가 출근하지 않는 경우에도 사용자는 새로운 근로자를 모집할 수 없다. 이를 위반한 경우 사용자는 파업 중 파업 근로자의 임금을 지급하여야 한다.

제335조

규정에 반하는 직장폐쇄 시 사용자는 그 기간의 임금을 근로자에게 지급하여야 한다.

제 4 절 위법파업

제336조

위법한 파업은 이 장에서 절하는 절차에 따르지 않는 것으로, 비평화적 파업이라고 할지라도 위법이다.

제337조

노동법원 또는 노동법원이 없는 경우 보통법원은 파업의 적법성을 판단한다.

파업이 위법한 것으로 판결된 경우, 파업자는 판결 선고일로부터 48시간 내에 직무로 복귀하여야 한다. 정당한 이유없이 직무로 복귀하지 않은 자는 중대한 위법행위를 범한 것으로 본다.

제 14 장 노동청

제 1 절 총칙

제338조

노동청은 전국 노동정책의 마련, 시행, 조정, 감독 및 평가를 담당한다. 특히 행정분양에서 노동청은 정책을 구현하는 입법의 형성 및 시행기관이 된다.

노동청은 근로조건, 고용 및 전문적 생활에 관한 법률 및 관행에 따라 고용, 실업 등의 상황을 지속적으로 조사하고, 이 분야의 적합성 등에 관심을 갖고 구제방법을 제안하고 결정을 요청한다.

노동청은 사용자 및 근로자(및 그 단체)에 자문을 제공하여 당국 또는 공공기관 및 사용자 또는 근로자(및 그 단체) 사이의 자문 및 실질적 협력을 증진한다.

노동청은 개별적 또는 집단적 분쟁을 해결할 수 있도록 사용자와 근로자(및 그 단체)에게 조정서비스를 제공한다.

제339조

노동청은 모든 이해관계인들의 편리하게 접근할 수 있는 서비스에 대한 요구를 충족할 수 있도록 충분한 인력, 자재, 운송수단 등을 구비하여야 한다.

노동청 직원은 각 기능을 수행하는데 적합한 훈련을 받아야 한다. 훈련에 관한 사항은 노동부 시행규칙으로 정한다.

제 340조

노동청 직원은 그 기능 수행에 필요한 자격을 갖추어야 하고, 훈련을 받아야 하며, 외부로부터 부적절한 압력을 받지 않는다.

또한 모든 직원에게는 법정 의무를 효과적으로 수행하기 위해 필요한

물질적 수단과 재원을 제공하여야 한다.

제341조

노동부는 다음을 명시한 노동청의 구조에 관한 시행규칙을 정하여야 한다.

- 책임있는 직원의 역할과 임무
- 노동청 내 기타 서비스의 조직, 관계 및 조정
- 지방 및 지자체에 도움이 될 수 있는 서비스 마련
- 책임있는 직원의 근로 방법

제342조

노동청 내 각급인력에 관한 특칙 및 근무조건은 시행령으로 정한다.

제 2 절 근로감독

제343조

근로감독은 근로감독관과 노동감사관이 수행한다.

근로감독관 및 노동감사관은 선임 전에, 그 직무를 성실히 수행하고 면직 후에도 직무수행 중에 알게 된 제조 또는 무역 또는 영업방법 등의 비밀을 유지하기로 하는 엄숙한 선서를 하여야 한다.

제344조

근로감독은 다음의 임무를 수행한다.

1. 노동법령 및 향후의 법령과 노동제도의 시행보장
2. 사용자 및 근로자에게 효과적인 법 준수 방법에 관한 정보 및 기술적 자문 제공
3. 현행 법에서 포함하지 않는 부도덕한 행위 또는 남용행위에 대하여 관할당국에 주의 촉구
4. 기업 및 이 법 제1조에 의하여 행정적으로 승인된 조직의 구조조정 등에 대한 자문제공

5. 근로자와 그 가족의 생활조건에 관한 법조항 시행의 감독

제345조

근로감독관 및 노동감사관은 근로자의 업무수행상태와 위생보건규칙 시행상태를 철저히 점검하고 이를 효율적으로 시행하는 방식, 도입하여 사용하는 자재, 근로자의 위생보건관련 규범에 대해 잘 알기 위해서 관련 부처나 외부에서 기술, 의학, 기계, 전기, 화학, 환경을 전공한 전문가 및 기술자를 불러올 수 있다. 기술적 지원은 관련부처의 협력하여 근로감독관 또는 노동감사관의 감독하에 이행되어야 한다.

근로감독관 또는 노동감사관의 산업안전 및 안전관련 규정을 집행하는 데에 협력하는 전문가 및 기술자는 선서를 하여야 하고, 제346조 및 제347조에 따라 근로감독관에게 부여된 권한을 행사할 수 있다.

이러한 지원에 소요되는 경비는 노동부가 지급한다.

제346조

1. 적절한 신분증을 소지한 근로감독관 및 노동감사관은 다음을 행할 자격이 있다.
 - a) 기업에 사전통보 없이 관할구역 내에서 주야로 자유로이 출입하는 행위
 - b) 일반적으로 판단하였을 때, 감독관실의 감독대상이 되는 것으로 판단되는 작업장에 주간에 출입하는 행위
 - c) 규정의 효과적 준수를 확인하는데 필요한 시험, 감독 및 조사 수행 법률집행과 관련된 다음의 사항 등
 - 사용자 또는 직원을 단독 또는 증인 입회 하에 심문
 - 사용자가 법률을 준수하는지 여부를 확인하기 위하여 근로조건에 관한 법률에 의하여 관리하여야 하는 장부 및 문서의 열람 및 등사, 초록작성 청구
 - 법률에 의하여 게시하여야 하는 공고 또는 서류의 게시 요구
 - 분석을 위하여 자재 또는 물질, 혼합물 등의 샘플채취. 다만 사용자 또는 그의 대리인이 자재 또는 물질등의 샘플채취 사실을 알아

야 한다.

2. 근로감독관 또는 노동감사관은 감독 중에 사용자 또는 그 대리인에게 감독사실을 고지하여야 한다. 다만, 고지 시에 감독의 효과가 훼손된다고 판단되는 경우에는 그러하지 아니하다.
3. 근로감독관 및 노동감사관에게는 감독 중에 1인 이상의 근로자대표와 동행할 것을 요구할 수 있다.

제347조

근로감독관 및 노동감사관은 직무수행과 관련하여 다음의 권한을 가진다.

1. 사용자 또는 그 대리인 및 근로자에게 의견 진술
2. 사용자 또는 그 대리인에게 일정기간 내에 법률을 준수할 것을 통지
3. 공식 보고서에 일정 범조항의 위반사실 언급
4. 근로자의 건강 또는 안전에 즉각적이고 심각한 위험이 있다고 볼만한 이유가 있는 경우 즉각적인 조치 명령
5. 이 법 및 관련 시행규정을 위반한 자에 대하여 벌금 부과

제348조

근로감독관, 노동의료검사관 및 노동감사관은 감독대상 기업으로부터 어떠한 이익도 가질 수 없고, 그 시설의 결함 또는 법위반을 제보한 자의 신원을 비밀로 하여야 하며, 검사가 제보로 인한 것임을 사용자 또는 그 대리인에게 누설할 수 없다.

제 3 절 산업안전감독

제349조

산업안전감독은 작업장 내 근로자의 건강을 보호하기 위하여 상시적으로 운영하여야 한다. 감독 임무는 노동의료서비스의 조직 및 운영을 강조하는 산업안전감독관이 수행한다.

산업안전감독관은 근로감독관과 공조하여 근로자의 건강에 관한 규정을 집행한다.

제350조

제343조 제2항, 제346조 제1항 내지 제4항에서 정하는 근로감독관의 권한 및 의무는 산업안전감독관에게 준용한다.

제 15 장 노동자문위원회

제351조

노동자문위원회는 노동부 산하로 둔다.

위원회는 다음의 자로 구성된다.

- 노동부장관, 또는 그의 대리인(의장)
 - 관련 부처의 대표 다수
 - 위와 동수의 전국적 노동조합의 대표 및 전국적 사용자 단체의 대표
- 위원회는 근로자대표에서 2인, 사용자 대표에서 2인의 부의장을 선출한다.

제352조

노동자문위원회의 구성 및 기능은 시행령으로 정한다.

제353조

노동자문위원회는 1년에 2회 이상 회의를 하여야 한다. 다만, 노동부장관은 직권 또는 부의장 1인의 요청으로 회의를 소집할 수 있다.

의장은 부의장과 상의하여 노동자문위원회의 의안을 정한다.

제354조

노동자문위원회는 노동부에 소속된 자를 사무국장으로 둔다.

제355조

의장 또는 부의장의 요청이 있는 경우, 경제, 의료, 사회 또 문화 분야에 유능한 정식 자격있는 관료 또는 저명인사를 노동자문위원회 회의에 초빙하여 자문을 구할 수 있다.

제356조

노동자문위원회 위원직은 무보수로 한다.

근로자가 노동자문위원회 위원인 경우 사용자는 해당 근로자에게 회의에 출석할 수 있는 시간을 주어야 한다.

회의기간 중에는 통상임금을 지급하고, 이를 근속연수 및 휴가계산 시에 산입한다.

노동자문위원회의 위원인 근로자는 근로자대표와 동일하게 보호한다.

제357조

노동자문위원회는 노동, 근로자의 고용, 임금, 직업훈련, 노동력의 유연성, 유출입, 물질적·정신적 근로조건의 개선 및 산업안전 및 보건에 관한 문제의 연구를 주된 임무로 한다.

노동자문위원회가 가지는 직무는 다음과 같다.

- 최저임금에 관한 권고안 결정
- 단체협약의 범위확대, 또는 단체협약이 없는 경우 특정 분야의 고용 조건과 관련된 규정에 관한 자문 제공

제358조

캄보디아왕국은 노동자문위원회의 위원인 사용자와 근로자와 상의하여 국제노동기구의 활동에 참가한다.

제 16 장 벌칙

제359조

이 법 제16장에 정하는 규정을 위반한 자는 벌금 또는 징역에 처한다.

벌금은 근로감독관 및 노동감사관이 부과한다.

제360조

벌금은 1일 최저임금의 배수로 정한다. 1일 최저임금은 노동부와 법무부의 시행규칙으로 정하는 최저임금을 말한다.

제361조

제14조, 제20조, 제22조, 제24조, 제29조, 제30조, 제34조, 제37조, 제42조, 제43조, 제72조, 제112조, 제134조, 제187조, 제214조, 제222조, 제253조, 제255조를 위반한 자는 1일 최저임금의 10일 이상 30일 이하의 벌금에 처한다.

제362조

근로자의 주휴일을 부인하거나 이 법 제4장 제4절 또는 이 법 시행규칙에 반하여 휴일을 주는 사용자는 1일 최저임금의 10일 이상 30일 이하의 벌금에 처한다.

휴일을 승인없이 중지하거나 이 법에서 정하는 조건에 의한 휴일보상을 근로자에게 지급하지 않은 사용자도 동일하게 처벌한다.

제363조

제21조, 제28조, 제44조, 제45조, 제49조, 제50조, 제57조, 제59조, 제106조, 제139조, 제144조, 제162조, 제163조, 제164조, 제166조, 제167조, 제168조, 제169조, 제170조, 제179조, 제180조 제1항 및 제2항, 제182조 제2항 및 제3항, 제184조, 제194조, 제198조, 제200조, 제204조, 제205조, 제206조, 제210조, 제249조, 제296조, 제306조를 위반한 자는 1일 최저임금의 31일 이상 60일 이하의 벌금에 처한다.

제364조

제93조에서 정하는 조건에 의한 경력확인서 발급을 무시하거나 거절한 사용자는 1일 최저임금의 31일 이상 60일 이하의 벌금에 처한다.

제365조

제113조, 제114조, 제115조, 제116조의 규정을 위반하여 유죄를 선고받은 사용자는 1일 최저임금의 31일 이상 60일 이하의 벌금에 처한다.

제366조

사용자가 제127조, 제128조 및 제129조에서 정하는 규칙에 반하여 임금에서 상계, 분할납부, 공제한 경우에는 1일 최저임금의 31일 이상 60일 이하의 벌금에 처한다.

제367조

근로시간 규칙에 관한 제137조, 제138조 제2항, 제140조, 제141조에 반하는 조건으로 직원을 고용한 사용자는 1일 최저임금의 31일 이상 60일 이하의 벌금에 처한다.

제368조

이 법의 규정 제173조, 제174조, 제175조, 제176조, 제177조, 제178조

에 반하는 조건으로 18세 미만의 연소자를 고용한 사용자는 1일 최저임금의 31일 이상 60일 이하의 벌금에 처한다.

제369조

제12조, 제15조, 제17조, 제18조, 제39조, 제46조, 제104조, 제126조, 제260조, 제264조, 제281조, 제292조, 제331조, 제333조, 제334조, 제335조를 위반하는 경우 1일 최저임금의 61일 이상 90일 이하의 벌금 또는 6일 이상 1월 이하의 징역에 처한다.

제370조

이 법 제16조를 위반한 사용자는 1일 최저임금의 61일 이상 90일 이하의 벌금에 처한다.

제371조

사용자가 근로감독관에게 통보하지 않고 제95조 제1항 및 제2항에서 정하는 이유로 근로자를 해고하거나 노동부장관이 제95조 후단에 따라 부과하는 해고 정지기간 중에 해고한 경우에는 1일 최저임금의 61일 이상 90일 이하의 벌금 또는 6일 이상 1월 이하의 징역에 처한다.

제372조

캄보디아왕국에서 직업을 갖기 위해 필요한 고용카드가 없는 외국인을 고용한 자는 1일 최저임금의 61일 이상 90일 이하의 벌금 또는 6일 이상 1월 이하의 징역에 처한다. 재범의 경우에는 1월 이상 3월 이하의 징역에 처한다.

제373조

제278조, 제279조, 제280조를 위반한 자는 1일 최저임금의 60일 이상 90일 이하의 벌금 또는 6일 이상 1월 이하의 징역에 처한다. 이 경우 벌금은 징역에 병과할 수 있다.

압력, 협박 또는 강제로 제266조, 제267조 및 제273조 등 노동 조합 형

성 및 노조단체가입·불가입의 자유에 관한 제1절 제4장의 규정을 위반한 자 또는 이를 시도한 자도 동일한 형벌에 처한다.

제374조

최저연령에 관한 규정을 위반한 자는 1일 최저임금의 30일 이상 120일 이하의 벌금에 처한다.

제375조

회사의 사장, 이사, 경영자, 또는 담당임원이 제229조, 제230조, 제231조 또는 그 시행규칙을 위반한 경우 1일 최저임금의 30일 이상 120일 이하의 벌금에 처한다.

제376조

전 조의 죄를 범하여 타인의 건강 또는 안전을 해한 자는 1일 최저임금의 30일 이상 120일 이하의 벌금에 처한다.

제375조 및 제376조에서 정하는 형벌은 이 법 제9장이 적용되는 업무상 재해 또는 질병에 대한 보상과 별개로 적용한다.

제377조

제240조, 제241조, 제242조, 제243조, 제244조, 제245조, 제246조, 제247조 또는 산업안전의 적용지시와 관련한 규칙을 위반한 자는 1일 최저임금의 120일 이상 360일 이하의 벌금 또는 1년 이상 5년 이하의 징역에 처한다. 이 경우 벌금은 징역에 병과할 수 있다.

제378조

전문가단체 또는 전문가단체조합의 장 또는 관리인이 이 법 제266조에서 정하는 배타적 목적에 부합하지 않는 활동을 하게 한 경우에는 1일 최저임금의 61일 이상 90일 이하의 벌금에 처한다.

전항의 범죄 또는 노동관계 등 관련 법령의 중대하고 반복적인 위반이 있는 경우, 노동법원은 전문가단체 또는 전문가단체의 조합의 해산을 선고하여야 한다.

제379조

제268조, 제269조, 및 제270조를 위반한 자는 1일 최저임금의 61일 이상 120일 이하의 벌금에 처한다.

제380조

근로자대표의 자유로운 지정 또는 그 임무의 독립적·정규적 이행을 방해하거나 근로자대표 또는 종전 근로자대표의 해고, 재배치, 인사이동에 관한 제282조를 위반한 자는 1일 최저임금의 61일 이상 90일 이하의 벌금 또는 6일 이상 1월 이하의 징역에 처한다. 이 경우 벌금은 징역에 병과할 수 있으며, 미수범도 처벌한다.

제381조

제283조, 제286조, 제287조, 제291조를 위반하고 근로자대표의 자유 선출 또는 그 정규적 임무수행을 방해한 자는 1일 최저임금의 61일 이상 90일 이하의 벌금 또는 6일 이상 1월 이하의 징역에 처한다. 이 경우 벌금은 징역에 병과할 수 있으며, 미수범도 처벌한다.

제382조

근로감독관 또는 노동감사관 및 노동의료검사관의 기능수행 또는 권한행사를 방해한 자는 1일 최저임금의 120일 이상 300일 이하의 벌금 또는 1개월 이상 1년 이하의 징역에 처한다. 이 경우 미수범도 처벌한다.

제383조

이 법에 의한 벌칙이 동일한 수개의 위반을 한 경우, 벌금은 그 위반 횟수만큼 중과한다. 그러나 벌금의 총액은 벌금 최고율의 5배를 초과할 수 없다. 이 원칙은 이 법에 반하여 여러 명의 근로자를 고용한 때에 적용

된다.재범의 경우에는 벌금을 3배로 증액한다.

제384조

승인된 대표 또는 대표이사에게 형벌이 부과된 경우 기업경영업자는 민사책임을 진다.

제385조

이 장이 적용되는 노동분쟁이 조정으로 해결될 수 없는 경우 노동법원에 회부된다.

노동법원은 분쟁에 필요한 범위 내에서 다음과 같은 조치를 취할 수 있다.

1. 해고된 근로자의 복직 및 미지급 임금지급 명령
2. 노조선거 및 근로자대표선출결과 무효선언
3. 사용자에게 노조와 협상하고 근로자대표에게 협조할 것을 명령
4. 노동분쟁에서 승소한 당사자에 대한 손해배상 결정

제386조

근로감독관 및 노동감사관 및 노동의료검사관이 비밀 및 생산공정을 누설한 때에는 6일 이상 1월 이하의 징역에 처한다. 직무종료 후에 비밀을 누설한 경우에도 이와 같다. 이 경우 행정관리법규에서 정하는 징계조치에는 영향을 미치지 않는다.

제 17 장 노동법원

제387조

근로계약 또는 산업교육생 계약의 체결에 관하여 근로자와 사용자 간의

개별분쟁을 관할하는 노동법원을 설치한다.

제388조

노동법원의 조직 및 기능은 법률로 정한다.

제389조

노동법원 설치 시까지 이 법의 적용에 관한 분쟁은 보통법원에서 관할한다.

제 18 장 경과규정

제390조

이 법의 규정은 현행 개별 근로계약에 적용한다. 다만, 근로자는 현행 계약이 이 법보다 유리한 경우 현행 계약상의 이익을 계속 누릴 수 있다.

이 법 규정은 계약 해지의 이유가 될 수 없다.

제391조

현행 계약 중 이 법의 규정에 부합하지 않는 것은 법률 공포 후 6개월 이내에 변경하여야 한다.

제392조

경과기간 중 그리고 노동부 시행규칙으로 정하는 날까지 모든 노동조합은 대표성을 입증할 필요없이 최초 근로자대표 선거의 후보자를 추천할 수 있다.

상기 기간 중, 전문적 및 지리적 지역의 대표임을 주장하는 전문근로자 단체와 전문사용자단체는 그 구역에 관한 단체협약을 체결할 수 있다. 다만, 합의의 효력은 제 1항에서 정하는 규칙이 발표된 날로부터 1년이

경과한 때 종료된다. 합의를 갱신하거나 새로운 합의를 하는 것은 제96조에 따른 경우에만 할 수 있다.

전문가단체가 전국적 차원의 대표로 인정되기를 기다리는 동안 노동부장관은 직업 및 고용분야에서 사회적 문제에 특별한 장점을 가진 자(관리)를 선정하여 근로자와 사용자의 대표로 정할 수 있다.

제393조

근로감독관, 노동의료검사관 및 노동감사관이 없는 경우, 노동부장관이 지정한 관리가 이 법에 의한 근로감독관, 산업안전감독관 및 노동감사관의 기능 및 임무를 수행한다.

제394조

이 법 시행 전에 창설된 노동조합 및 사용자단체는 이 법의 규정에 따른 형식을 완료하여야 한다.

제395조

이 법에 반하는 규정은 폐지한다.

제396조

이 법은 즉시 공포한다.

이 법은 캄보디아왕국 국회초대입법무 제 7차 회기 중 1997년 1월 10일에 채택되어, 1997년 3월 13일에 공포되었다.

프놈펜, 1997년 3월 13일
국왕의 이름으로 Chea Sim

1997년 3월 13일 제정

2007년 7월 20일 개정 (제139조, 제 144조)

2018년 6월 28일 개정 (제 87조, 제 89조, 제 90조, 제 91조,
제 94조, 제 110조, 제 120조, 제 122조)

-개정 전 조항 내용-

제87조 (2018년 6월 28일 개정)

상속 또는 승계, 매각, 합병 또는 회사설립자금의 양도 등으로 인하여 사용자의 법적 지위에 변경이 있는 경우 변경일에 유효한 모든 근로계약은 새로운 사용자와 종전 기업의 근로자 사이에 계속 유효한 것으로 본다.

이 절에서 정하는 조건을 따르지 않은 근로계약은 해지될 수 없다.

사용자는 기업 폐쇄의 경우에도 이 절에서 정하는 의무를 면하지 못한다. 다만, 천재지변의 경우에는 그러하지 아니하나, 파산 및 사법적 청산은 천재지변으로 보지 않는다.

다. 해고로 인한 손해배상 (2018년 6월 28일 개정)

제89조 (2018년 6월 28일 개정)

사용자가 근로계약을 일방적으로 해지한 경우 이 절에서 규정하는 사전통지 이외에 근로자에게 다음과 같은 해고로 인해 발생한 손해를 배상하여야 한다. 다만 그른자의 중대한 범죄로 인한 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자의 계속근무기간이 6개월 이상 12개월 이하인 경우 7일분의 임금 및 부가수당
2. 근로자가 12개월을 초과하여 근무한 경우 해고로 인한 배상은 각 근무연도별로 15일분의 임금과 부가수당으로 한다. 손해배상 최고액은 6개월분의 임금 및 부가수당을 초과할 수 없다. 근로자의 근무기간이 1년 이상인 경우 1년 이하의 기간은 6개월 이상일 경우 1년으로 본다.

근로자는 건강을 이유로 해고된 경우에도 이러한 손해배상을 청구할 수 있다.

제90조 (2018년 6월 28일 개정)

해고로 인한 손해배상은 근로자에게 이행되어야 하며, 근로자는 사용자

의 악의적 행위로 인해 근로계약을 해지한 경우에도 손해배상을 청구할 수 있다. 사용자가 근로자에게 부당한 처우를 하거나 계약조건을 계속적으로 위반하는 경우 사용자는 근로자에게 손해배상을 하여야 한다.

제91조 (2018년 6월 28일 개정)

당사자 일방이 정당한 이유없이 근로계약을 해지하는 경우 상대방은 손해배상을 청구할 수 있다.

이와 같은 손해배상은 사전통지에 대한 보상 또는 해고로 인한 손해배상과는 다르다.

다만, 근로자는 해고로 인한 손해배상 상당의 금액을 일시불로 청구할 수 있는데, 이 경우 근로자는 손해를 입증할 의무를 면한다.

제94조 (2018년 6월 28일 개정)

정당한 이유없이 근로계약을 위반하여 발생한 손해 및 제89조에 따라 사용자가 부담해야 할 손해배상은 지역 관습, 노무의 유형 및 중요성, 근로자의 근속연수 및 연령, 퇴직연금의 지급 또는 급여공제, 기타 손해의 존재 및 범위를 정당화하는 모든 사정을 고려하여 관할법원이 판단한다. 이 경우 제91조에 대해서는 영향을 미치지 않는다.

제110조 (2018년 6월 28일 개정)

사용자는 휴일수당, 해고로 인한 손해배상, 사전통지 없는 근로계약해지 또는 근로계약 위반으로 인한 손해배상 산정 시, 보수(報酬)를 산입하여야 한다. 이 경우 계산은 면직일 또는 근로만료일로부터 직전 12개월 이하의 평균 월별수수료 또는 상여에 기초한다.

제120조 (2018년 6월 28일 개정)

임금채권은 지급기일로부터 3년이 경과한 후에는 청구할 수 없다.

제척기간에 걸리는 청구권에는 실제임금, 수당 및 기타 근로계약으로 인

한 청구권 및 해고 시 발생하는 손해배상 청구권을 포함한다.

제122조 (2018년 6월 28일 개정)

가사도우미 등 근로자의 임금청구권은 사용자의 파산신청 또는 법원의 명령에 의한 청산일 전 6개월 이내의 채무자의 동산 또는 부동산에 대하여 우선권을 가진다.

대리점 등은 사용자의 파산신청 또는 법원의 명령에 의한 청산일 전 6개월간의 수수료 등에 대하여 우선권을 가진다.

이 조에서 정하는 우선적 청구권은 근로자의 유급휴가보상, 통지기간 보상 및 해고로 인한 손해배상 청구권에도 적용된다.

제139조 (2007년 7월 20일 개정)

근로자에게 예외적 작업 및 긴급작업을 위한 시간외 근로가 필요한 경우, 시간외 근로시간에는 통상근로시간의 50%를 가산한 임금을 지급하여야 한다. 야간 또는 휴일에 시간외 근로가 이루어지는 경우에는 100%를 가산하여야 한다.

제144조 (2007년 7월 20일 개정)

이 법에서 '심야'라 함은 22:00에서 05:00 사이의 연속적인 11시간을 말한다. 심야 근무 시간은 22:00에서 05:00까지 계산한다.

주야간을 교대로 근무하는 계속 근로 이외에, 기업은 약간의 심야근로를 포함할 수 있다.

심야근로수당은 본 법 제139조에 따라 계산한다.