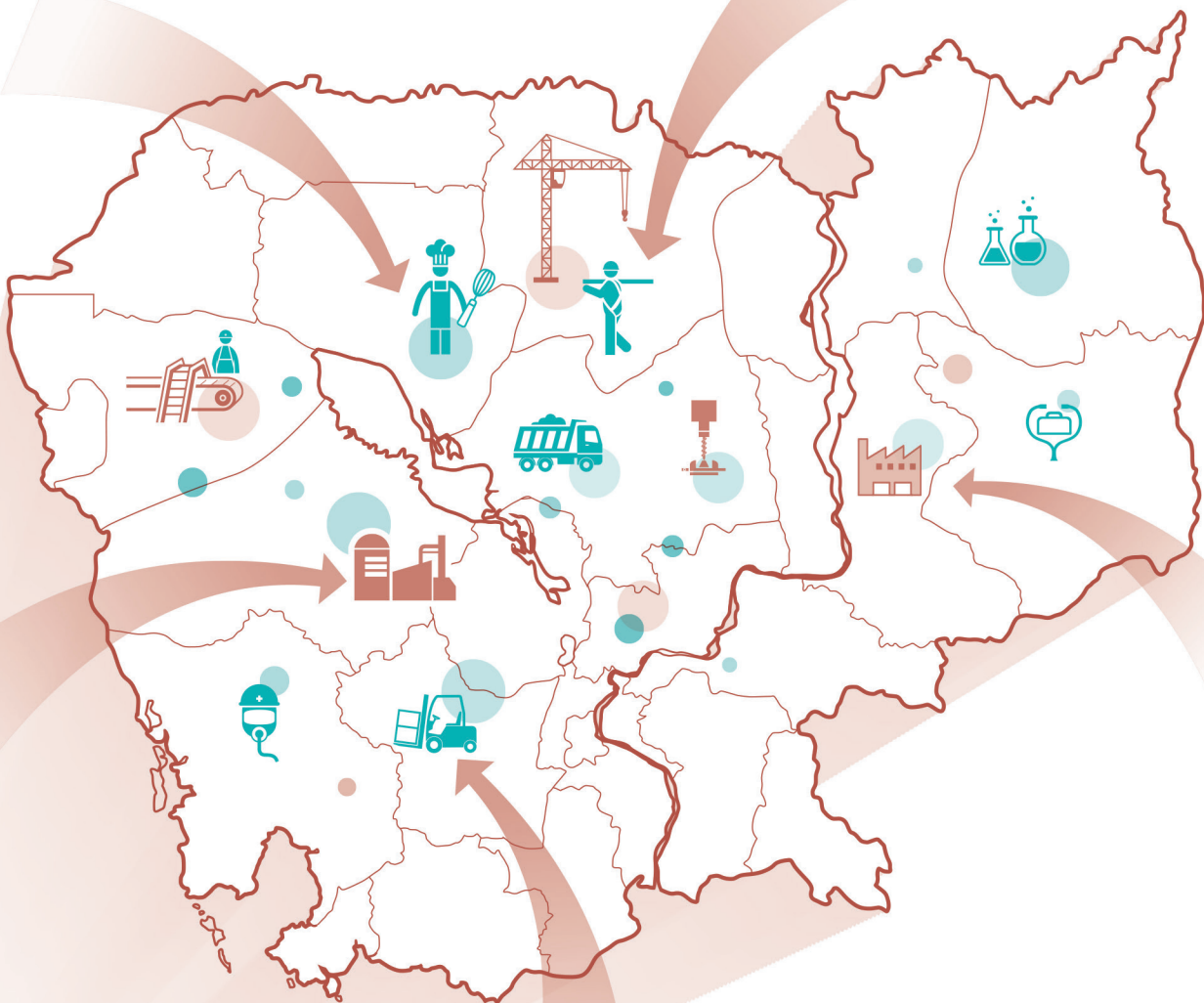


해외 진출 기업을 위한 산업안전보건제도


캄보디아편(개정판)
2019





본 책자는 캄보디아에 진출해 있는 한국 기업체와 캄보디아로 진출하려는 국내 기업체들의 이해를 돕기 위하여 현지에서 적용이 가능하도록 작성되었습니다.

본 책자에 첨부된 노동법과 관련 법규 및 규칙 등의 영역본은 캄보디아 정부에서 공식적으로 발표한 자료이나 국문번역은 동 법규를 이해하기 쉽도록 한국어로 번역한 것으로 법적효력이 없음을 알려드립니다.

또한 안전보건공단은 법률해석에 따른 어떤 법적소송, 민사 또는 행정소송 등에 대한 책임이 없음을 알려드립니다. 관련법에 대한 정확한 해석 및 해설은 캄보디아 소재의 관련당국에 문의하시기 바랍니다.

아울러, 본 책자는 안전보건공단 홈페이지(www.kosha.or.kr) 국외안전보건 정보에서 전자파일로 받아보실 수 있습니다.

2019년 11월

한국산업안전보건공단
국제협력센터



목 차

1 국가현황

가. 국가개요	1
나. 한국과의 관계	3
다. 시장전망	6

2 산업안전보건 관련 정부조직체계

가. 캄보디아 정부	9
나. 노동직업훈련부	9

3 법적체계 및 노동법

가. 캄보디아 법적체계	11
나. 캄보디아 노동법 개요	12
다. 캄보디아 노동관련법	12
라. 캄보디아 노동법 서설	14

4 산업안전보건관련법

가. 캄보디아 노동법 산업안전보건 부분 법령	18
나. 노동법 제8장: 보건과 안전	18
다. 노동법 제9장: 업무상 재해	23
라. 산업안전보건 관련 장관 명령	26
마. 그 외 관련 법규	27
바. 다른 부처 제정 산업안전보건 관련 법률 및 규칙	27

5 산업재해

가. 산업재해 정의	30
나. 재해통계	30
다. 산업재해 신고 및 처리	31
라. 산업재해 예방조치 관련 법규	37

[부록]

1. 행정기관 연락처	41
2. 캄보디아 노동법 전문	44
3. 사회보장제도법	114
4. 산업재해발생 보고양식	122



1

국가현황

- 가. 국가개요
- 나. 한국과의 관계
- 다. 시장전망



① 국가현황



가. 국가개요

캄보디아는 지난 20년간 세계에서 가장 빠르게 성장한 10대 국가중 하나이다. 지난 10년간 1인당 국민소득은 거의 500% 가까이 증가했으며, 2030년까지 국민소득이 다시 400% 증가하면서 상위 중간소득국가로 도약할 것으로 기대된다.

캄보디아의 인간개발지수(HDI, Human Development Index)는 188개국 중 아직 143위에 그치고 있지만, 세계에서 8번째로 빠르게 인간개발지수가 개선되고 있는 국가이기도 하다.

지난 10년간 캄보디아의 경제구조는 매우 빠른 변화를 거쳤다. GDP에서 농업이 차지하는 비중은 줄어들고 공업이 차지하는 비중이 크게 늘어났다. 2016년을 기준으로 GDP에서 농업이 차지하는 비중은 10년전 약 1/3에서 20.6%로 감소했으며, 이는 32.6%를 차지한 공업보다 크게 낮은 수치이다. 그 결과, 아직 저임금·비숙련 일자리 비중이 높기는 하지만, 노동시장에 새로 진입하는 노동자와 시골을 떠나 도시로 이주하는 노동자들은 주로 공업과 서비스업 분야의 일자리에 고용되고 있다.

이와 같은 흐름속에서 캄보디아의 빈곤율은 2007년 47.8%에서 2014년 13.45%로 크게 감소했다. 기아(飢餓)는 2014년을 기준으로 사실상 사라졌으며, 지니계수도 2007년 0.41에서 2014년 0.29로 줄어들면서 소득불평등도 개선되었다.

2019년에는, 2030년까지 상위중진국으로 도약한다는 목표달성을 위해 양질의 일자리 프로그램(DWCP, Decent Work Country Program)을 계획하고 이를 위한 제도정비 등의 우선 과제를 설정하고 목표달성을 위해 매진하고 있다.

- 자료원: 국제노동기구(ILO)



☑ 국가개황

구분	내용
국가명	캄보디아왕국 (Kingdom of Cambodia)
면적	181,035km ² (남한의 1.8배)
수도	프놈펜(Phnompehn)
인구	16,449,519명 (2018년 기준, CIA World fact book)
1인당 GDP	1,485달러 (2018년)
경제성장률	7%대
통화	리헬(KHR) (1 USD = 약 4,000 KHR)
민족(인종)	크메르(90%), 베트남(5%), 참족(4%), 화교(1%) 등 30여 인종
언어	크메르어, 프랑스어(50대이상), 중국어, 영어(청·장년층)
종교	불교(국교, 96.9%), 무슬림(1.9%), 기독교(0.4%), 기타(0.8%)
기후	• 고온다습한 열대몬순 기후 • 20~40 °C 기온 분포로, 3~4월이 가장 덥고 1월이 가장 서늘함 • 대체로 5~10월은 우기, 11~4월은 건기
정부형태	• 입헌군주제, 내각제 • 의회: 양원제 (국회 125석·임기 5년, 상원 62석·임기 6년)
국가원수	• 국왕: Norodom Sihamnoni (국가원수) • 총리: Hun Sen (실권자)
국경일	11월 9일 (독립기념일)
시차	- 2시간(우리나라보다 2시간 느림)

- 자료원: 대한무역투자진흥공사, 외교부, 주캄보디아 한국대사관

캄보디아 국기



캄보디아 위치





나. 한국과의 관계

한국과의 국교 수립 및 협정 현황

- 국교수립일: 1970. 5. 18.
- 한국교민수: 10,089명
- 협정발효 현황

협정명	발효일자	발효내용
한캄범죄인 인도협정	2011. 10. 1.	범죄인 인도에 대한 협정
무상원조 기본 협정	2009. 6. 4.	무상원조에 대한 기본협정
EDCF 기본 약정	2008. 12. 30.	대외경제협력기금 기본약정
문화협력 협정	2006. 8. 24.	문화협력에 관한 협정
항공협정	2001. 5. 10.	항공 협정
경제과학 및 기술협력에 관한 협정	1997. 3. 25.	경제과학 및 기술협력에 대한 협정
투자 증진 및 보호에 관한 협정	1997. 3. 12.	투자의 증진 및 보호에 관한 협정
한-아세안 FTA상품 협정	2008. 11. 1.	아세안 국가와 상품 무역에 관한 자유무역협정
관광협력 기관간 약정	2006. 3. 22.	관광협력기관 간 약정

※ 2019년 문재인 대통령 방문시, 「형사사법공조조약」에 대한 문안 확정 및 「이중과세방지협정」에 대한 조속 타결 협의 (2019. 3. 16.)

☑ 한-캄보디아 교역현황

단위: 백만달러

구분	2014	2015	2016	2017	2018
수출	654	653	573	604	541
수입	194	217	240	261	276
무역수지	460	436	333	343	265
교역규모	848	870	813	865	817

- 자료원: 한국무역협회



주요 현안

○ 정치

대한민국 정상외 캄보디아 방문은 2006년 노무현 전 대통령, 2009년 이명박 전 대통령의 방문이 있었으며, 이명박 전 대통령은 2012년 아세안+3 정상회의차 캄보디아를 한 번 더 방문하였다. 박근혜 전 대통령의 방문은 없었으며, 2014년 훈센 총리를 초청하여 공식 방문 시 정상회담을 실시하였다.

문재인 대통령은 ‘신남방정책’ 추진과 관련, 2019년 3월, 역대 대통령으로는 세 번째로 캄보디아를 방문하였다.

2019년 11월 개최될 제 1회 한-메콩지역 정상회의는 국내에서 개최되는 다자 정상회의 가운데 최대 규모로, 에너지, 인프라 및 개발협력을 중심으로 기존 협력을 강화하는 한편 아세안의 디지털 역량 강화를 중점으로 지원하기 위한 스마트시티·ICT 등 미래지향적 협력 추진 기반도 확충할 계획이라고 밝혔다.

○ 경제

2018년 12월 13일, 제4차 한-캄 경제공동위원회가 서울에서 개최되어 신남방정책 이행을 통한 양국관계 강화 방안, 한-아세안 관계증진 방안, 한반도 문제 등을 논의했다. 한국 측에서는 한-아세안 FTA의 충실한 이행, 이중과세방지협정의 조속한 체결 등을 언급하였다. 캄보디아에서는 무역 적자국으로서 이를 해소하기 위한 교역 확대, 인력교류 쿼터 증가, 투자 증진 등을 주로 요청했다.

캄보디아에 진출한 200여 개의 우리 기업중 대부분은 봉제 기업(60여 개)으로, 최근 급격한 임금 상승 대비 느린 생산성 향상 속도, 법적 기업환경 변화 등으로 다소 어려움을 겪고 있다. 특히, 최근 근속 배상금 소급 지급 이슈는 캄보디아 진출 우리 기업 뿐 아니라 현지 기업들 사이에서도 영향이 큰 제도적 변화로 받아들여지고 있다. 반면, 최근 금융분야에서는 국민, 신한, 우리, 농협, 기업, 대구, 전북은행 등 17개의 한국 기업의 진출해있다.



농업 분야(30여개)는 우리 기업(현대종합상사)이 망고를 비롯한 열대과일을 생산하고 이를 가공·유통할 수 있는 3헥타 규모의 농산물 가공 유통센터 설립 중인데, 2015년 12월 우리나라 농림축산검역본부와 캄보디아 농림부의 ‘캄보디아산 망고 생과실의 대한민국 수출을 위한 양해각서’를 체결한 바 있다.

캄보디아의 1인당 GDP는 약 1,500달러에 불과하지만, 적극적인 외국인 투자 유치와 풍부한 노동인구를 바탕으로 7% 수준의 성장세를 유지하고 있는 등 아세안의 생산기지로 성장 잠재력이 높은 나라다. 우리나라는 6.7억달러 규모의 개발 원조를 통해 보건의료, 농촌개발, 교통 등을 지원해 왔다.

캄보디아는 우리의 2대 개발협력파트너로서, 1997년 재수교이후 지금까지 양국간 교역액은 5,400만 달러에서 9.7억 달러로 18배, 인적교류는 1,430명에서 38만 명으로 260배 늘어났으며, 우리나라는 캄보디아의 투자 2위국이기도 하다.

○ 문화

문화재청은 캄보디아 앙코르와트내 코끼리테라스 복원 사업에 참여를 결정하였다. 2018년, 문화재청은 대한무역투자진흥공사(KOICA)와 함께 브레아 빠뚜 사원 1차 복원사업을 진행중에 있으며, 2차 사업도 2019년부터 5년간 추진된다.

수도 프놈펜에 한국 교육부의 정식 설립·운영 승인을 받은 한국 학교가 2019년 2월 개교하였다. 현재 교민은 약 1만 명이고, 최근 금융, 농업을 중심으로 우리 기업의 진출이 늘고 있는데, 상사 주재원 및 일반 교민 자녀, 국제결혼가정 자녀들이 학령기에 접어들면서 교육 수요가 높아지고 있는 추세에 부합하게 되었다.

- 자료원: 대한무역투자진흥공사



다. 시장전망

○ 경제동향

2010년부터 경기가 회복되고 의류, 신발 수출 및 관광업 호조에 힘입어 2011년 이후 줄곧 7%대의 성장률을 기록하고 있다. 국제통화기금(IMF)에 따르면 2018년에도 작년보다 조금 더 올라간 7.3%의 성장을 했으며, 2019년에도 7%의 성장을 예측하고 있다. 성장의 중심에는 건설 위주의 내수 증가와 미국 및 EU로부터 섬유(특히 미국의 가방류 면세에 따른 수출) 수요 증가에 따른 캄보디아 제품의 수출 증가에 기인한다.

○ 경제전망

지난 20년 가까이 연간 6~7%의 연평균 성장이 이루어지고 있으며, 캄보디아 정부는 이러한 기조를 지속 유지하는 것을 목표로 하고 있다. 2008년 금융위기 이후 2011년부터는 그 여파에서 완전히 벗어나 지속적으로 7% 성장을 유지하고 있다. 대외 환경이 크게 변화하지 않는 이상 지속 경제 성장 흐름이 유지될 것으로 전망된다.

캄보디아 핵심 산업인 봉제 부분은 최저 임금의 지속적인 상승 등으로 다소 성장률이 둔화되기는 했으나, 수출액과 공장 수는 여전히 증가하고 있다. 관광산업 역시 2018년 9월까지 430만 여명이 방문하여 전년 동기 대비 11.8%가 증가하는 등 전체 방문객 수가 지속적으로 증가하고 있으며, 이에 따른 리조트, 호텔 등의 건설경기가 호황 국면이다.

특히, 중국 관광객의 증가가 두드러지고 있는데, 수도 프놈펜을 위시하여 앙코트와트가 있는 씨엠립, 주요 항만도시인 시하누크빌에는 중국 관광객과 투자가가 넘쳐나고 있다. 캄보디아에 대한 외국인 투자도 지속 증가 추세에 있는데 최근 중국의 건설과 부동산 투자로 캄보디아 전체 경기가 호황. 2017년에는, 전년 대비 22.31%가 증가한 총 64억 달러 규모로 건설 프로젝트가 승인되었으며 2018년도에도 이러한 추세가 지속되고 있다. 최근 경제 호조속에서 캄보디아에서도 구매력있는 중산층이 대거 등장하고 있으며, 이들이 현지 소비 트렌드를 주도해나가고 있어, 새로운 유통문화가 형성되고 있다.



외부 위협요인으로서는, EU의 특혜관세혜택(EBA) 철회 여부, 미중 무역분쟁, 중국 경제의 영향 등이 있으며, 이에 따라 캄보디아 경제에 변동이 생길 여지가 있다. 이에, 캄보디아는 수출 다양화, 전기, 도로 등의 인프라 확충, 민간 투자 촉진을 위한 노력을 계속하고 있다.

- 자료원: 대한무역투자진흥공사

☑ 주요 경제지표 (2015~2019, IMF)

경제지표	2015	2016	2017	2018	2019(전망)
경제성장률 (%)	7.0	6.9	7.0	7.3	7.0
명목GDP (십억\$)	18.08	20.04	22.15	24.17	26.32
정부부채 (% of GDP)	31.2	29.1	30.3	30.1	30.3
물가상승률 (%)	1.2	3.0	2.9	2.5	2.7
수출액 (백만\$)	9,336	10,273	11,224	12,710	14,234
환율 (자국통화, riels)	4,060	4,053	4,030	-	-



2

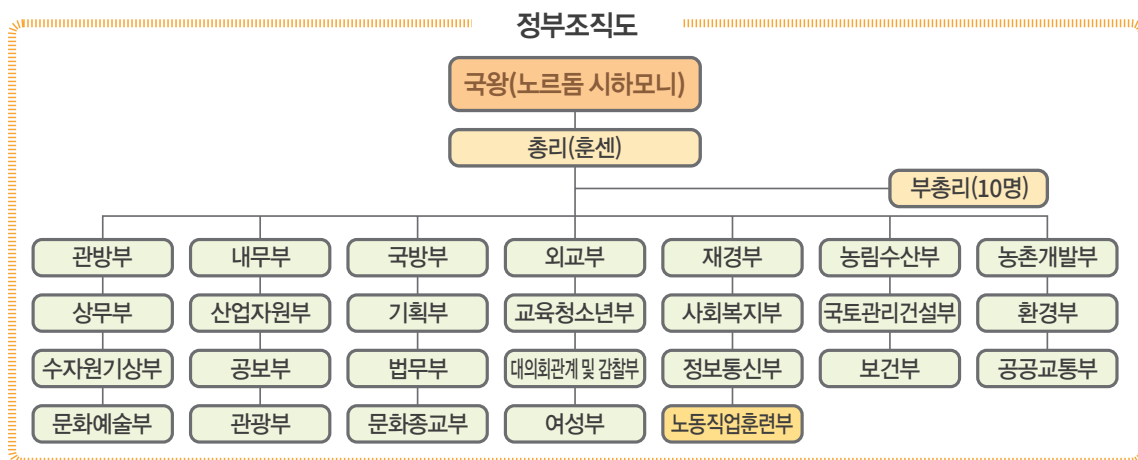
산업안전보건 관련 정부조직체계

가. 캄보디아 정부
나. 노동직업훈련부

② 산업안전보건 관련 정부조직 체계

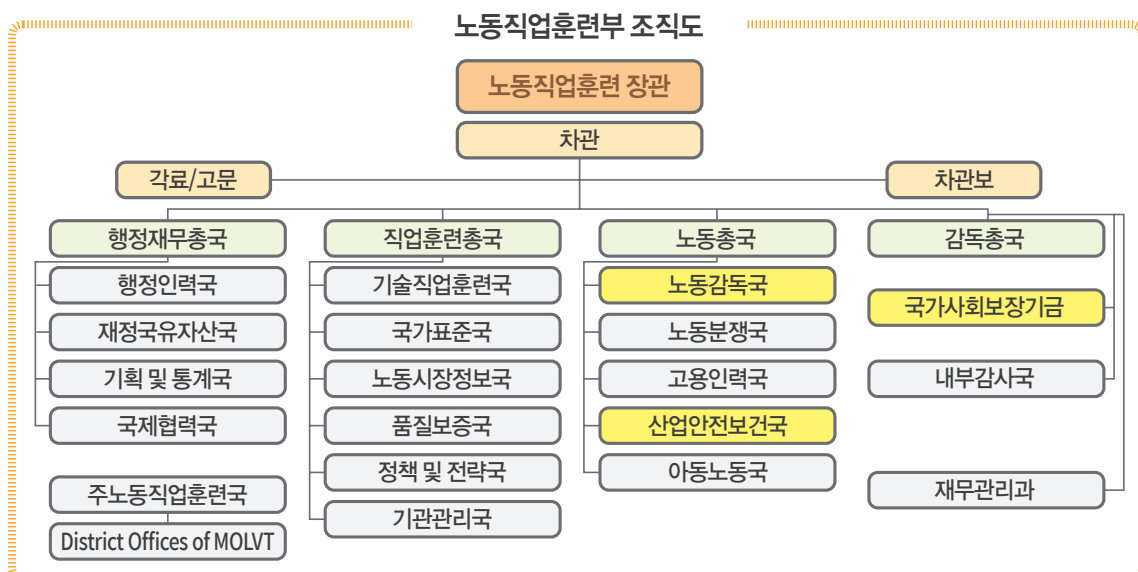
가. 캄보디아 정부

- 캄보디아 정부는 의원내각제로, 총리와 부총리(10명), 선임장관(17명), 장관(29)명으로 구성되어 있다.



나. 노동직업훈련부

- 산업안전보건 분야는 노동직업훈련부(Ministry of Labour and Vocational Training)에서 담당하며 산업안전보건관리는 크게 3개 부처인 산업안전보건국, 노동감독국, 국가사회보장 기금에서 관리하고 있다.





3

법적체계 및 노동법

- 가. 캄보디아 법적체계
- 나. 캄보디아 노동법 개요
- 다. 캄보디아 노동관련법
- 라. 캄보디아 노동법 서설

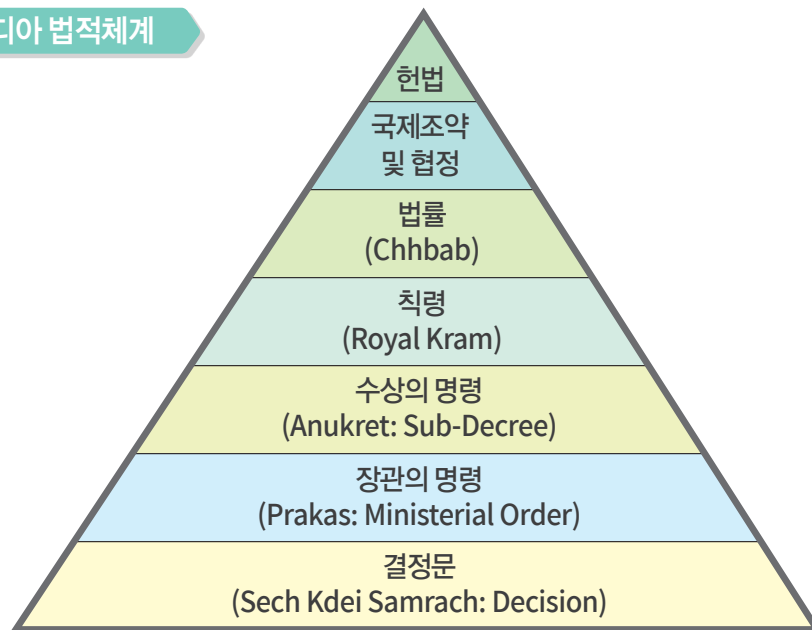


③ 법적 체계 및 노동법



가. 캄보디아 법적체계

○ 법적체계



○ 특성

구분	내용
헌법	캄보디아 왕국의 최고법으로 하위 법령은 이 헌법을 바탕으로 함. 헌법의 개정안과 수정안 제출은 국왕, 수상, 국회의장의 권한이며, 국회의원 1/4이상 동의가 있어야 함. 개정안과 수정안이 통과되기 위해서는 국회의원 2/3이상 동의를 얻어야 함. 자유 민주주의와 왕권에 영향을 주는 개정안과 수정안은 발의될 수 없음.
국제조약 및 협정	캄보디아 헌법 제26조에 의하여 하원과 상원이 승인하고 국왕이 서명·비준한 것은 법률로 간주됨
법률(Chhbab)	국회(하원)에서 투표로 정한 법률로 국가의 제도와 구조에 관한 내용
칙령 (Royal Kram)	국왕이 헌법상 인정된 권한에 따라 국왕의 이름으로 발령한 것
수상의 명령 (Anukret)	내각회의에서 의결되어 수상이 서명한 것이며, 내각회의에서 채택된 것은 수상과 주무장관이 함께 서명하여야 하고, 수상이 자신의 고유한 권한으로 명령을 발할 수 있음
장관의 명령(Prakas)	법령에 정한 권한 내에서 각 부의 장관이 발하는 것임
결정문 (Sech Kdei Samrach)	Decision은 수상이, Praka-Deika는 각 부의 장관 혹은 주지사가 각각 법령에 정한 권한의 범위 내에서 발함



나. 캄보디아 노동법 개요

1997년 노동법이, 2002년 사회복지법이 제정되었으며 2007년에는 노동법이 개정되었다. 캄보디아는 산업안전보건법이 별도로 제정되어 있지 않고, 노동법 제 8장「노동자의 건강과 안전 적용 범위」에 산업안전보건 내용이 있다. 2007년에는 제139조와 제144조가 개정되어 공포와 동시에 시행되었다.

- 개정된 제139조 : 초과근무의 경우에 50%가 가산된 임금이 지급되어야 하며, 22시부터 새벽 5시까지이거나 주휴일(weekly time off)의 경우에는 100%가 추가되어야 함

※ 개정전에 비하여 100%가산하는 야간근무시간이 22시부터 5시까지로 제한됨

- 개정된 제144조 : 야간근무수당을 150%에서 130%로 하향 조정함

※ 종래 야간근로시간이 초과근무수당 100%인 경우에 의하도록 하였으나 제한함

캄보디아 노동법제도는 국제기구의 깊은 개입 때문에 주변 국가에 비해 노동자에게 유리한 편이다. 1997년 노동법은 노동자의 권리를 광범하게 보호하고 있으며, 또한 관대한 노동조건을 규정하여 자유주의적 색채를 강하게 띄고있는 한편, 노동자와 노동조합의 권리를 강하게 존중하고 있다.

노동법 이외에 사회보장 계획법과 산업안전보건과 관련된 규정(Prakas)을 제정하여 산업안전 보건을 관리하고 있다.



다. 캄보디아 노동관련법

- 헌법: 캄보디아 헌법에 정한 주요한 고용원칙

- 헌법 제36조

크메르 시민은 남녀 모두 노동조합을 조직하여 그 성원이 되는 권리는 가짐

- 헌법 제37조

파업권과 비폭적인 시위행위는 법에 정하는 범위에서 행할 수 있음

- 헌법 제36조

크메르 시민은 남녀에 불구하고, 동일노동에 대해 동일임금을 받을 권리를 가짐



• 헌법 제45조

모든 여성에 대한 차별은 철폐되어야 하고, 고용관계에서 여성 착취는 금지됨

• 헌법 제46조

여성은 임신에 의하여 일자리를 잃지 아니함. 여성은 완전 유급의 출산휴가를 얻을 권리를 가지고, 그 사이 근속연수 기타의 사회적 특전을 잃지 아니함

○ 법률: 캄보디아 노동법령의 가장 주요한 법원은 1997년 제정되고 2002년 개정된 노동법과 2002년 제정된 사회복지법

• 법 제1조

캄보디아 노동법은 고용계약으로 인한 사용자와 노동자의 관계를 규율 대상으로 하며, 캄보디아 영토 내에서 일하는 모든 캄보디아 국민과 외국인 노동자에게 적용됨

- 노동법은 사용자와 노동자와 노동관계와 그로부터 파생되는 사회적·법적 권리와 의무를 규율함
- 구체적으로는 기업체와 사업장, 산업연수생(도제)제도, 근로계약, 단체협약, 일반적 근로조건, 농업에 관한 특별 근로조건, 근로자의 건강과 안전, 근로와 관련된 재해, 근로자의 배치와 총원, 노동조합의 자유, 기업체에서의 근로자대표제도, 노동분쟁의 해결, 파업과 직장폐쇄, 노동행정(근로감독, labor administration), 그리고 노동자문위원회(the labor advisory committee) 등을 규율하고 있음
- 캄보디아 사회복지법은 노동법이 적용되는 노동자의 재해와 관련된 보호체계를 규율하고 있음

○ 국제노동기구(ILO)의 국제노동기준

- 캄보디아 헌법 제26조에 의하여 하원과 상원이 승인하고 국왕이 서명·비준한 국제조약 및 협정은 법률과 같은 효력이 있음
- 캄보디아는 13개의 국제노동기구 협약을 비준했음

○ 행정입법: 법률 이외에도 캄보디아 정부의 국왕의 칙령(royal decree), 수상의 명령(sub-decree)과 결정(decision), 노동부장관의 명령(praka), 훈령(circular)과 고시(notice) 등도 근로관계를 규율함

- 이들 중 특히 중요한 것은 노동직업훈련부 장관의 명령(praka)이다.



○ 개별적인 근로계약

- 캄보디아에서 개별적 근로계약을 규율하는 일차적인 법률은 노동법임

○ 사용자의 취업규칙 (Employers' Internal Regulations)

- 사용자가 다수의 개별적 근로관계를 규율하여야 할 때 그 편의를 위한 근로계약의 내용이 되는 사항과 복무규정이나 직장질서에 관한 사항을 일방적으로 규정해 놓는 것을 말함
- 캄보디아의 경우 8명 이상의 근로자를 고용하는 자는 기업체의 취업규칙을 마련하도록 노동법에서 규율하고 있음 (법 제22조, 제258조)



라. 캄보디아 노동법 서설

○ 노동법 적용 대상

- 캄보디아왕국 영토 내에서 이행되어야 할 고용계약으로 인한 사용자와 근로자의 관계를 규율하고 있음
- 계약의 체결지 및 계약당사자의 국적 및 거소는 묻지 않음 (법 제1조)

○ 노동법의 공공질서로서의 성질(강행규정성)

- 노동법의 규정은 공공질서의 성격을 가짐. 따라서, 노동법에 반하는 일방적 결정, 계약에서 유래하는 모든 규율은 당연 무효임 (제13조 ①항)
- 다만, 노동법의 공공질서로서의 성질이 사용자 또는 사용자 단체의 일방적 결정, 근로계약, 단체협약, 또는 중재결정으로 이 법에서 정하는 이익 또는 권리보다 유리한 이익 또는 권리를 노동자에게 부여하는 것은 장애가 되지 않음 (법 제13조 ②항)



○ 노동자의 개념

- 노동자란 성별 및 국적을 불문하고 근로계약을 체결하여 타인의 지시 및 감독 하에 보수를 받는 자를 말함
- 노동자인지의 여부를 판단함에 있어서 사용자 또는 노동자의 관할권 및 보수금액은 고려하지 않음
- 캄보디아의 노동법은 노동자로서의 요건으로 ① 근로를 행할 것 ② 그로 인해 보수를 받을 것 ③ 타인의 지시와 감독에 따를 것의 세 가지를 규정함

○ 노동자의 유형

- 정기계약과 비정기계약
 - 기간의 정함이 있는 지 여부로 구별되며, 비정기계약의 경우에는 그 계약기간이 2년 이하로서 서면으로 이루어져야 함. 다만 2년 이내의 기간으로는 계속 갱신 가능함
- 임시고용노동자
 - 단시간 내에 완성하여야 하는 특정한 업무를 수행할 경우이거나, 일시적 또는 계절적으로 근무하는 경우(이때, 임시직 노동자가 한 달에 21일 이상을 2개월 이상 연속으로 근무할 경우에는 수습 또는 정규직으로 간주함)
 - 다만 통상의 노동자와 노동법 상으로는 동일한 취급을 받고 동일한 액수의 임금을 비례적으로 지급받음
 - 사용자가 임시직 노동자에게 휴가, 병가, 공휴일, 보너스 및 다른 혜택을 제공하지 않을 경우에는 증가된 시간당 임금률을 통해 이를 보상해야 함
- 단시간 노동자 (Part-Time Employee)
 - 주당 48시간 미만을 근무하는 노동자
 - 단시간 노동자는 전임 노동자와 동일한 권리를 갖고 있지만 근무시간에 비례하여 임금 및 수당이 감소될 수 있음



• 시용 노동자 (Probationary Employee, 법 제68조)

- 근로계약 체결 시 고용주는 직원의 기술 및 태도를 평가하기 위해 최대 3개월의 시용기간을 설정할 수 있음
- 최대 시용기간
 - ① 비정전문직 노동자: 1개월
 - ② 전문직 노동자: 2개월
 - ③ 통상 노동자: 3개월

• 산업연수생 (견습노동자, Apprentices, 법 제51조 이하)

- 산업연수생에게 전문적인 훈련을 제공하기로 하고, 그는 합의된 조건에 의하여 합의된 기간 동안 근로를 제공하기로 하는 계약
- 산업연수의 기간은 2년을 초과할 수 없음

○ 미성년자 근로

• 연령상의 제한 (법 제177조)

- 근로할 수 있는 최소연령은 15세로 함
- 일의 성질 상, 건강·안전·청소년이 도덕 등에 대해 유해한 경우에는 18세로 함
- 12 ~ 15세의 연소자는 쉬운 종류의 근로에는 고용 가능함

• 미성년자에 관한 제한

- 18세 이하의 연소자는 부모 또는 보호자 동의 없이 근로계약서에 서명할 수 없음 (법 제181조)
- 연소자는 야간 업무를 수행하는 일에 고용될 수 없음
- 12 ~ 15세의 연소자는 해당 업무가 정신적 또는 신체적 발달 및 건강을 해치지 않을 경우나 해당 업무가 학교 또는 학원 출석에 영향을 주지 않을 경우에 가벼운 노동을 위한 채용이 가능함



4

산업안전보건관련법

- 가. 캄보디아 노동법 산업안전보건 부분 법령
- 나. 노동법 제8장: 보건과 안전
- 다. 노동법 제9장: 업무상 재해
- 라. 산업안전보건 관련 장관 명령
- 마. 그 외 관련 법규
- 바. 다른 부처 제정 관련 법규



4 산업안전보건 관련법



가. 캄보디아 노동법 산업안전보건 부분 법령

○ 노동법 제8장 근로자의 건강 및 안전 적용 범위

- 적용범위(제228조)
- 제1절 : 통칙(제229조 ~ 제232조)
- 제2절 : 감독(제233조 ~ 제237조)
- 제3절 : 노동보건서비스(제238조 ~ 제247조)

○ 노동법 제9장 업무상 재해 (제248조 ~ 제257조)



나. 노동법 제8장 : 보건과 안전

○ 제228조: 적용범위

- 본 장의 규정은 본 법률에서 기술된 모든 종류의 기업에 적용된다.
- 그러나, 노동이 보일러나 기계적 또는 전기적 모터에 의해 수행되지 않거나, 업종이 위험 내지 비위생적으로 분류되지 않는 한, 아버지, 어머니, 또는 보호자의 지시에 따라 가족 구성원이 고용되는 작업장은 적용범위에서 배제된다.

○ 제1절 통칙

• 제229조: 작업장의 조건

- 모든 직장이나 근무 장소는 항상 청결을 유지해야 하고 위생 표준에 따라 관리해야 하며 일반적으로 노동자의 건강을 위해 필요한 근로 조건을 관리해야 한다.
- 노동부 및 또 다른 적절한 부서는 본 장, 특히 아래와 관련되어, 모든 직장에서 이 조항을 강제 시행할 수 있는 수단을 감시하기 위한 부령을 마련하여야 한다 :



- | | |
|--------------------|-------------------|
| ■ 건물 부지의 질 | ■ 작업장소 및 좌석 배치 |
| ■ 청소 | ■ 환기 및 공중위생 |
| ■ 직원 요구에 맞는 위생시설 | ■ 개인별 보호장비 및 작업복 |
| ■ 음료 및 식사 | ■ 작업장내 조명 및 소음 수준 |
| ■ 직원의 기숙 (해당되는 경우) | |

• 제230조: 작업장의 안전

- 모든 사업장 및 근무장소는 노동자의 안전을 보장하도록 설치되어야 한다. 기계류, 장치, 이송장치, 도구, 장비 및 기계는 최대한 안전하게 설치·유지되어야 한다. 도구, 장비, 기계 등을 사용하거나 제품을 활용하는 기술적 작업의 운영은 노동자의 안전을 보장하기에 적절하도록 구조화되어야 한다.
- 또한 229 조에 나오는 부령에는 다음 사항을 포함하여 본 조의 시행을 위한 조치도 함께 규정하여야 한다.

- | | |
|---|---------------------|
| ■ 추락의 위험성 | ■ 액체가 쏟아질 위험성 |
| ■ 무거운 물체의 이동 | ■ 화재 예방 |
| ■ 폐쇄된 장소 또는 고립된 환경에서
작업할 때 취하여야 할 예방조치 | ■ 위험한 기계나 장비로부터의 보호 |

• 제231조 : 관련 법 부령의 제정

- 제229조, 제230조 및 그 시행규칙에는 영향을 미치지 않고 필요성이 인정되는 경우, 노동 직업훈련부는 일정한 직업이나 근로유형 등을 특별히 규율하기 위하여 위와 동일한 입법적 조치를 시행하기 위한 규칙을 발할 수 있다.

• 제232조 : 노동자문위원회 개최

- 제229조와 제231조에서 정하는 노동부령은 노동자문위원회의 자문을 얻어 제정하여야 한다.



○ 제2절: 감독

• 제233조

- 사업장의 방문과 보건. 근로조건 및 안전에 관한 법률 규정과 규칙의 준수에 대한 감독은 근로감독관과 근로통제관이 수행한다. 노동의료감독관 및 근로안전의 전문가는 이 감독 임무의 달성을 위해 서로 협조하여야 한다.
- 감독 후 위반이 발견되는 경우, 근로감독관은 사업장 관리자에게 노동법 제13장 및 그 시행을 위한 노동부령에 부합하지 않는 모든 항목을 적시하여 이를 통보하여야 한다.

• 제234조

- 근로감독관 및 노동통제관은 공식보고서를 작성하기 전에, 절차상 요구되는 경우, 제229조 내지 제231조의 시행하기 위한 노동부령을 준수할 것을 사업장 운영자에게 통보하여야 한다.
- 전 항의 원칙에 대한 특례로서, 근로감독관 및 근로통제관은 근로자의 건강 또는 안전에 중대하거나 급박한 위험이 있는 경우 사전의 공식 통보 없이 공식 보고서를 작성할 수 있다.

• 제235조

- 위험상황이 확인되고 일반적 규정 위반으로 야기된 경우라면 일반적 규정에서 아직 시행을 위한 명시적 규정을 두고 있지 않았을지라도 공식 통보를 하여야 한다.

• 제236조

- 통보는 서면으로 하여야 하고, 직접전달 또는 등기우편으로 송달하여야 한다. 통지송달 시에는 날짜를 기재하고 서명하여야 하며, 위반사항 또는 확인된 위험내용을 명시하여야 하며, 시정 조치를 위한 시한을 기재하여야 한다..
- 위의 기한 내에 위반이 시정되지 않은 경우, 근로감독관 또는 근로통제관은 공식보고서를 작성할 수 있다.

• 제237조

- 사용자는 시한 만료 전에 노동부에 불복할 수 있다. 불복은 공식통보와 충돌하지 않는다. 노동부는 30일 이내에 상세한 이유를 붙여 결정하여야 한다. 이 기간 내에 서면의 결정통보가 없는 경우, 불복은 받아들여진 것으로 본다.



○ 제3절: 노동 의료서비스

• 제238조

- 이 법 제1장이 적용되는 기업자와 사업장은 노동자에게 1차적인 의료 서비스를 제공하여야 한다.

• 제239조

- 노동보건소는 노동보건이라고 부르는 1인 이상의 의사를 책임자로 하여야 한다. 노동보건소는 업무로 인한 노동자의 건강악화를 막는 치료 또는 예방을 담당하고, 특히 작업장의 위생기준, 감염의 위험 및 노동자의 건강상태를 점검한다.
- 의료인이 수집하는 근로자의 건강기록은 비밀로 하며, 기록에 포함된 정보는 근로자를 확인할 수 있는 방법으로 사용자, 노동조합 또는 제3자에게 제공될 수 없다. 다만, 기록파일에서 추출되어 개인을 알 수 없는 데이터는 노동보건 또는 공중보건에 관한 연구의 목적으로 사용될 수 있다.
- 전항에도 불구하고 요청하면 이 기록파일에 언제든지 접근할 수 있는 노동보건검사관 또는 근로감독관은 이를 제공받을 수 있다.

• 제240조

- 기업체의 필요에 따라, 노동보건소는 하나의 기업 또는 수 개의 기업을 위해서 설치할 수 있다.
- 노동보건소의 설치 및 운영경비는 사용자가 부담한다. 수 개의 기업을 위하여 노동보건소를 두는 경우, 그 비용은 각 기업의 고용인 수에 따라 안분한다.

• 제241조

- 노동부와 보건부의 공동의 부령으로 정한 날부터는 노동보건을 전공한 의사를 노동보건의 직책을 담당하도록 하여야 한다.

• 제242조

- 이 법 제238조가 적용되고 50인 이상의 근로자를 고용한 기업과 사업장은 사업장 건물, 작업장 또는 작업장소에 상시적으로 운영하는 의무실을 두어야 한다.
- 의무실은 1명의 의사가 운영하여야 하고, 노동자수에 비례하여 1명 이상의 남성 또는 여성 간호사가 그 의사를 보조하여야 한다.



- 주야의 근로시간 동안에는 적어도 1명 이상의 남성 혹은 여성 간호사가 상주하여야 한다.
- 이 의무실은 노동자의 사고, 직업병 또는 작업 중에 발생한 병이 있는 경우 응급조치를 제공하기에 충분한 재료, 붕대 및 의약품을 갖추고 있어야 한다.
- 의무실의 설치와 운영에 소요되는 경비는 사용자가 부담한다.

• 제243조

- 제228조가 적용되는 기업에 50인 이상의 노동자를 고용하는 1개 이상의 지점 또는 작업장소가 있고 그 거리가 주된 작업장소로부터 5킬로미터 이상 떨어져 있는 경우, 사용자는 해당 지점 또는 작업장소에 주된 작업장소에 제공되는 것과 동일하게 노동자 지원 및 치료를 위한 수단을 제공하여야 한다. 여기에는 의료인력, 건물, 재료, 붕대 및 의약품 등이 포함된다.

• 제244조

- 노동자가 200인을 초과하는 경우, 의무실에는 의약품 및 붕대 이외에 부상당한 자나 아픈 자가 병원으로 후송되거나, 필요한 경우, 격리되기 전에 입원할 수 있는 구역을 두어야 한다. 이 구역에서는 해당 작업장소에 고용된 인력의 2%를 치료할 수 있어야 한다.
- 상해를 입거나 아픈 자가 의무실에 입원한 경우, 돌봄, 치료 및 식사는 사용자의 책임으로 한다.

• 제245조

- 전 조의 조치 이외에, 사용자는 다음의 경비를 부담하여야 한다:
 - 1) 작업장소에 대한 화학적 예방조치
 - 2) 전염병 예방백신
- 전염병 발생시, 보건부 장관은 작업장소에 특단의 예방조치를 명할 수 있다.

• 제246조

- 노동부와 보건부는 다음에 관한 규칙을 공동의 부령으로 정하여야 한다:
 - a) 노동보건소의 조직 및 운영
 - b) 인력규모 및 근로활동의 성격, 의사의 임무 등을 고려하여 노동보건소가 특정 시설의 직원에게 할애해야 하는 최대 시간
 - c) 기업 경영자 또는 기업 간 노동보건소의 경우 그 대표가 노동보건소의 조직, 운영 및 재정 관리에 관하여 제출하여야 하는 보고서의 빈도 및 내용



• 제247조

- 노동부는 다음에 관한 부령을 발하여야 한다:

- a) 고용전, 재고용, 정기, 및 특별 건강검진 등을 행하는 조건
- b) 고용할 의료인력의 수, 자격 및 임무
- c) 사용자가 그 비용으로 다음을 설치 및 제공하여야 하는 조건:
 - 1) 제242조에서 정하는 의무실
 - 2) 20인 이상 50인 미만의 노동자가 있는 경우 처치실
 - 3) 노동자의 수가 20인 미만인 경우 구급상자, 그리고 특별히 의무실과 관련하여 기업이 자체적으로 의료서비스를 제공하는 지 여부와 관계없이 기업에서 건강검진을 하는 경우, 고용된 노동자 수에 따른 방의 개수, 면적, 장비와 그 목적
 - 4) 본 조 a)호에서 정하는 노동자에 대한 건강검진



다. 노동법 제9장: 업무상 재해

• 제248조

- 업무상 재해는 그 원인, 노동자의 과실유무를 불문하고 작업 중의 노동자 또는 근로시간 중에 일어나고, 어떠한 지위 혹은 장소에서든시간에 사용자 또는 기업 경영자를 위하여 일하던 중 발생한 것이면, 업무와 관련된 것으로 본다.
- 주거로부터 근로장소까지 직접적 통근 중에 노동자에게 발생하는 사고는 개인적 또는 업무와 무관한 이유로 그 통근이 방해받거나 우회하게 된 경우가 아닌 한, 전 항과 마찬가지로 업무상 재해로 본다.
- 법률이 정하는 모든 직업병은 업무상 재해로 보고, 그와 동일한 방법으로 구제한다.

• 제249조

- 기업 경영자는 각 노동자의 지위와 관계없이 전 조에서 정하는 업무상 재해를 책임진다.
- 전 항의 책임은 다음의 자가 공동으로 진다:
 - 사립 병원의 병원장, 스스로 고용한 인력에 대한 것에 한함



- 전문직 종사자, 그에 속한 사무직 노동자에 한함
 - 공예품상점, 공예가의 배우자 및 자녀 이외의 노동자에 한함
 - 집주인, 가사노동자에 한함
 - 영농 사업장, 그 소속 노동자에 한함
- 전 항에서 명시한 자 이외에, 특정하고 일시적인 작업을 위한 용역을 하도록 노동자를 고용한 자는 그 작업 중에 노동자에게 발생된 사고에 대하여보상하여야 한다.

• 제250조

- 기업의 경영자는 업무상 재해를 예방하기 위한 모든 적절한 조치를 직접 취하거나 다른 사람으로 하여금 취하도록 하여야 한다.

• 제251조

- 통상 단독으로 작업하는 현장노동자는 1명 이상의 다른 동료 현장노동자와 일시적으로 같이 일하는 때에도 이 장의 규정 또는 기타 관련 규칙의 적용을 받지 않는다.

• 제252조

- 피해자 또는 그 상속인은 업무상 재해로 일시적 노동능력 상실이 발생한 경우, 기업 경영인 또는 사용자에게 보상을 청구할 수 있다. 다만, 보상은 사고로 4일을 초과하는 기간 동안의 노동능력 상실이 발생한 경우에만 지급한다. 업무상 재해로 4일 이하의 노동능력 상실이 발생한 경우, 피해자는 통상 임금을 청구할 수 있다.
- 고의로 사고를 일으킨 피해자는 보상을 청구할 수 없다.
- 관할법원은
 - 사고가 피해자의 허용되지 않는 잘못으로 인한 것임이 입증된 경우
보증된 보상액을 감액하고,
 - 사고가 사용자 또는 사용자를 대리하여 업무를 관리하는 자의 허용되지 않는 잘못으로 인한 것임이 입증된 경우 보상액을 증액한다.

• 제253조

- 사망사고 또는 영구적 장애를 유발하는 사고에 대한 보상은 피해자 또는 그 상속인에게 연금의 형태로 지급한다.



- 타인의 지속적 보살핌을 요하는 피해자의 경우 보충적 보상을 지급한다.
- 노동능력을 영구적으로 상실한 경우, 보상은 사고 후 50 일 이내에 지급되어야 한다.

• 제254조

- 업무상 재해의 피해자는 의료지원(현물급여, 치료 및 의약품, 입원)과 사고후에 필요하다고 인정되는 외과적 지원 및 보철 지원을 받을 수 있다.

• 제255조

- 전 조에도 불구하고, 업무상 재해의 피해자는 당사자 사이의 더 유리한 혜택을 주기로 합의가 있는 경우, 그 혜택을 누릴 수 있다.

• 제256조

- 업무상 재해에 관하여 의무적인 일반보험제도를 둔다. 이 제도는 국가사회보장기금(NSSF)이 관리한다.

• 제257조

- 현행 규칙은 업무상 재해에 관한 사회보험을 규정된 문언 또는 규칙이 제정될 때까지 효력을 가진다
- 전 항에도 불구하고, 경과기간 중에 노동부장관은 특히 다음의 사항을 포함하여 이 장의 시행 방법을 정하는 부령을 제정할 수 있다.
 1. 사고의 신고 및 조사에 관한 방법
 2. 보장 및 기타 필요한 조항
 3. 장애의 수준과 보상액의 정도



라. 산업안전보건 관련 장관명령(Prakas)

장관명령(Prakas) 번호	내용	제정년도
프라카스 052	화장실 위생	2000. 2. 10.
프라카스 053	작업현장 좌석 배치	2000. 2. 10.
프라카스 054	안전한 식수 공급	2000. 2. 10.
프라카스 330	사내 진료소 설치	2000. 12. 6.
프라카스 124	무거운 물체를 다루는 수작업	2001. 6. 15.
프라카스 125	환기와 위생	2001. 6. 15.
프라카스 139	사업장 내 의료서비스 조건과 의무	2001. 6. 15.
프라카스 147	작업현장 온도 및 환경	2002. 6. 11.
프라카스 138	작업현장 소음	2003. 4. 22.
프라카스 139	밀폐공간 작업	2003. 4. 22.
프라카스 484	조명 및 조명시설	2003. 12. 23.
프라카스 106	위험현장 아동 노동 금지	2004. 4. 28.
프라카스 086	사내 HIV/AIDS 위원회설치, 작업현장 HIV/AIDS 관리	2006. 5. 3.
프라카스 305	해양어업	2007. 12. 14.
프라카스 306	플랜테이션 노동 및 생활환경	2007. 12. 14.
프라카스 308	염전 노동 및 생활환경	2007. 12. 14.
프라카스 309	벽돌공장 노동 및 생활환경	2007. 12. 14.
프라카스 307	의류 및 신발공장 산업안전보건 환경	2007. 12. 14.
프라카스 077	건설현장 정보	2011. 3. 30.
프라카스 075	건설현장 위생	2011. 3. 30.
프라카스 076	건설현장 기후변화 관련 위험예방	2011. 3. 30.
프라카스 078	건설현장 저장, 폐기물관리, 청결	2011. 3. 30.
프라카스 176	근로자, 점원 및 노동조합 대상 산업안전보건 입문 교육	2013. 6. 19.
프라카스 194	작업환경, 오락서비스 산업, 설립 및 관계사의 근무 환경, 산업안전보건 규칙	2014. 8. 20.

1. 국가원형

2. 산업안전보건 관련 정부조직체계

3. 법체계에 및 노동법

4. 산업안전보건관련법

5. 산업재해

부록



마. 그 외 관련 법규

○ 노동법에 규정된 자를 대상으로 한 사회보장제도법

- 2002년 9월 25일 국왕령 No. NS/RKM/0902/018으로 공포. 6개장, 41개조로 구성. 1장 : 총칙, 2장 : 연금 제도, 3장 : 산업 위험, 4장 : 공통 규정, 5장 : 벌칙, 6장 : 최종 규정

○ 노동부 포고 003호

- 모든 기업 및 사업장에 대한 산업안전보건 관련 노동부 부령 준수 의무 상기(2004/02/10)

○ 노동부 포고 089호

- A형 조류 인플루엔자(H1N1) 예방 대책(2009/09/04)

○ 합동 프라카스(Joint Prakas) 330호(2000.12.6.), 합동 프라카스 139호 SKBY(2001.6.28.) 적용에 관한 관보



바. 다른 부처 제정 산업안전보건 관련 법률 및 규칙

(산업, 보건, 농업, 환경, 공공사업, 대중교통, 건설 등)

○ 산업광산에너지부

- 산업 안전에 관해 규정하고 있는 공장행정부 3장 24~34조
- 산업광산에너지부 조직 및 기능에 관한 시행령 35호(1999/04/26), 적용범위: (1) 식품, 음료, 담배; (2) 섬유, 의류, 신발, (3) 목재 제품, (4) 제지, (5) 화학 부문, 고무, 플라스틱, (6) 비금속 광물 생산, (7) 금속 공업, (8) 금속 가공, (9) 기타 공업 부문, (10) 전통 수공업.

○ 농림어업부

- 동물 위생 및 동물 유래 제품 관리에 관한 아누크렛(시행령) 16호(2003/03/13). 이 아누크렛은 9장, 34조로 구성되어 있으며, 동물 전염병 감염 방지를 통해 동물 및 사람의 보건을 보호하기 위한 동물 위생 및 동물 유래 제품 관리를 목적으로 한다.
- 농산물 관리 및 표준화에 관한 아누크렛 69호(1998/10/28)
- 도축장, 동물 위생, 육류, 동물 제품 관리에 관한 아누크렛 108호(2007/08/24)
- 마을 동물 병원 설립 및 관리에 관한 아누크렛 26호(2001/03/02)



- 식물 위생 관리에 관한 아누크렛 15호(2003/03/13)
- 감염성 동물 질병 목록에 관한 프라카스 114호(2004/07/21)
- 조류 인플루엔자 예방 대책 강화에 관한 프라카스 334호(2007/08/07)
- 살아 있는 동물 및 계란 제품의 국경을 통한 수입 관리에 관한 관보 2호 (2005/02/10)
- 농산물 관리 및 표준화에 관한 아누크렛 16호(1998/10/28) 시행에 관한 관보 345호 (2002/10/21)
- 농업용 화학제품의 안전한 사용에 관한 농업부 지침(2002)
- 독성 어류에 관한 고시(2004/08/19)

○ 상업부

- 사람이 섭취하는 식품 위생에 관한 아누크렛 47호(2003/06/12). 이 아누크렛의 목적은 사람이 섭취하는 식품의 위생에 관한 일반 규칙을 제정하는 것이다.

○ 보건부

- 백신 안전에 관한 국가 정책 및 지침(2001/01/31)

○ 토지관리도시계획건설부

- 건축 허가에 관한 아누크렛 86호(1997/12/19)
- 건설 현장 관리에 관한 프라카스 32호(2001/03/20). 이 프라카스의 목적은 건설 현장의 공공 질서, 보안, 안전을 지키는 것
- 건설 현장 위반 행위에 대한 벌금에 관한 프라카스

○ 환경부

- 공기 오염 및 소음 통제에 관한 아누크렛 42호 ANRK.BK(2000/07/10)
- 고체 폐기물에 관한 아누크렛 36호 ANRK.BK(1999/04/27)
- 수질 오염에 관한 아누크렛 27호 ANRK.BK(1999/04/06)
- 유해 화학 물질 분류 및 표지에 관한 세계조화시스템(GHS)에 관한 아누크렛 180호 ANRK.BK(2010/10/20)

○ 공공사업교통부

- 교통법(2007/02/08)



5

산업재해

- 가. 산업재해 정의
- 나. 재해통계
- 다. 산업재해 신고 및 처리
- 라. 산업재해 예방조치 관련 법규



⑤ 산업재해



가. 산업재해 정의

- 노동법 제248조는 업무상 재해를 ‘그 원인, 노동자의 과실유무를 불문하고 작업 중의 노동자 또는 근로시간 중에 일어나고, 어떠한 지위 혹은 장소에서든지간에 사용자 또는 기업 경영자를 위하여 일하던 중 발생한 것’으로 정의하고 있다.
- 통근중 사고라도 개인적 또는 업무와 무관한 이유로 그 통근이 방해받거나 우회하게 된 경우가 아닌 한, 업무상 재해로 본다.
- 또한, ‘법률이 정하는 모든 직업병은 업무상 재해’로 정의하고 있다.
- 노동법 제252조는 ‘4일을 초과하는 재해’에 대해 보상할 수 있으며, ‘4일 이하의 노동능력 상실 재해에 대해서는 통상임금을 청구할 수 있다’고 정의하고 있다.



나. 재해통계

○ 노동인력 현황

- 캄보디아 노동인구는 2017년 기준 1,435,316명이며 이중 약 60%가 여성인력이다. 사업장 수는 10,849 개소이다.

☑ 사업장 수 및 노동인력은 매년 증가하고 있다.

구 분	사업장 수	노동자 수	여성인력
2017	10,849	1,435,316	868,186
2016	8,731	1,136,271	798,027
2015	7,796	1,077,079	762,013
2014	7,041	1,021,588	725,327
2013	6,107	847,175	599,722



※ 노동인구는 사회보장기금에 가입된 숫자만을 산정함

국가채용공단(NEA)은 2016년 기준 전체 노동인구는 8,608,000명으로 산출

산업재해통계는 사회보장기금에 가입된 노동인구를 대상으로 하므로, 여기서는 사회보장기금 자료를 사용한다

○ 재해자 통계

- 2017년 기준 재해자는 총 47,496명이며, 그 중 36,024명이 여성 재해자로, 전체 재해자의 75.8%를 차지하고 있다. 재해율은 3.31%. 사망자는 222명으로 전체 재해자의 0.5%를 차지하고 있다.

구분	노동자수(명)	재해자수(명)	사망자수(명)	재해율(%)
2017	1,435,316	47,496	222	3.31
2016	1,136,271	36,734	168	3.23
2015	1,077,079	30,919	181	2.87
2014	1,021,588	19,425	96	1.90
2013	847,175	16,849	96	1.99

※ 자료원: 캄보디아 사회보장기금 (NSSF)



다. 산업재해 신고 및 처리

○ 관련근거

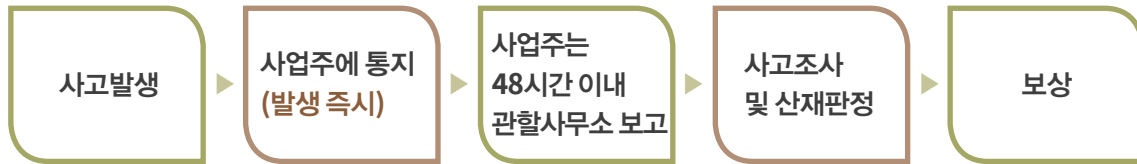
- 사회보장제도법 제3장 제14조에 따르면 ‘산업사고, 통근사고, 직업병 발생 시 노동자는 불가항력적이거나 정당한 사유가 없는 한 즉시 사업주에게 보고’하도록 하고 있다.
- 사업주는 48시간 이내에 해당 노동자의 산업사고, 통근사고, 직업병 발생을 국가사회보장기금(NSSF)에 통보하여야 한다. 통보는 양식에 맞게 작성하여야 하며, 전자우편으로도 제출할 수 있다. 산업재해에 대한 조사와 산업사고, 통근사고, 직업병 발생에 대한 노동자의 직무는 사회보장계획 담당부와 보건부 공동 규정에 의해 결정된다.

국가 사회보장기금(NSSF) 연락처

- 주소 : NSSF Building, Russian Federation Blvd, Sangkat Teuk Laokk 1, Khan Toul Kok, Phnom Penh
- 전화번호 : Tel (855)23 882 434 또는 (855)23 882 623
- e-mail : benefit@nssf.gov.kh
- 홈페이지 : <http://www.nssf.gov.kh/>



○ 산업재해 처리 절차



○ 사고발생 시 각각의 책임

» 고용인 또는 기업 소유주

- 모든 수단을 동원하여 부상자에게 응급조치를 즉각 실시한다.
- 관할 부처에 통지한다.
- 해당 지역을 "심각한 사고 또는 치명적 사고"가 발생한 그대로의 상태로 보존한다.
- 원래의 장소를 변경해야 할 경우에는 보고서를 작성하여 기록을 보존한다.
- 조사 위원회에 충분한 해당 문서를 제출한다.
- 목격자가 조사 위원회에 보고할 수 있도록 사고 목격자에 대한 체계를 마련한다.
- 기술 분석에 관한 모든 조사 비용을 부담한다.
- 보고서에 기록된 조치를 적절히 이행한다.

» 사회보장부(Social Security Department)

- 노동의학부 및 노동시찰부에 즉각 통보하여 해당 관할 사무국에서 사고 조사에 참여할 수 것을 요청한다.
- 가능한 신속하게 현장 조사를 실시한다.
- 사고가 기술적 문제가 상당한 경우 기술 지원을 요청한다.

» 지방 및 시 감독관

- 가능한 즉시 현장 조사를 실시한다.
- 사고의 기술적 문제가 상당한 경우 기술 지원을 요청한다.
- 심각한 또는 치명적 사고 통지를 접수한 즉시, 사회보장부에 늦어도 72시간 이내에 바로 통지한다.

※ 사무국은 모든 조사에서, 보고서를 기록하여 직무상 사고인지 여부, 사고 원인 및 사고의 재발 방지를 위한 전략을 판단한다.



○ 산재보상 범위

» 항목

- 응급 조치를 위한 비용
- 의학 검진 및 입원 보상
- 일일 수당
- 연금
- 장례 비용 및 희생자 부양을 위한 연금

※ 직무 관련 사고로 분류된 교통사고의 경우, 제 3자가 보상액을 지급한다.

※ 부상자는 법정이 기업의 부도를 선언한 경우 할당액을 요구할 수 있는 권한이 있다.

○ 비용산출

» 의료비용

입원 중이거나 재발되어 기타 회복 후 수당 모두에 대하여 부상자의 입원비나 의료 서비스는 의사의 공식 진단 및 노동직업훈련부의 승인에 따라, 근로자에게 직무상 일부 혹은 전체, 임시 혹은 영구적 장애를 초래할 수 있는 사고 희생자에 대한 고용주의 책임이다. 보건 의료 할당액은 다음과 같다.

- 의사 권고에 따른 의료, 수술 및 치과 진료, X 선 혹은 초음파 진단, 연구소 분석 및 기타 분석 비용
- 의료 및 치료와 관련한 부차적 서비스 비용
- 보건 의료 장소로 지정된 병원 또는 기타 진료소의 간호인 비용
- 의족 및 보행용 지팡이, 핸디캡 카트와 같은 인공 보행 기구 제공·수리 비용
- 부상자를 병원 혹은 집으로 이송하는 비용.
- 부상자 재활 비용

상기의 세부 사항과 관계없이, 부상자는 보다 나은 혜택을 받을 권리가 있다.

» 20% 이상의 임시 혹은 영구적인 장애

- 직무상의 사고로 20% 이상의 임시 혹은 영구적인 장애를 초래하고 직장 복귀가 불가능한 경우, 즉, 사고로 인해 직장을 임시 결근할 경우 부상자는 7조에 규정된 수당 지급 외에도, 노동직업훈련부 지정 의사의 진단서에 따라, 사고 발생 후 5일부터 일일 수당을 받을 수 있다.



- 일일 수당은 부상자의 일일 평균 임금과 동일한 수준이다.
- 일일 평균 임금은 부상자의 근무 일수에 따른 기본임금에 따른 비율이다. 기본 임금은 순수 임금 및 초과 수당, 특별 수당 및 가족 수당을 제외한, 교통, 교육 및 임무 수행 형태의 기타 수당 등 기타 부차적인 수당의 합이다.

기본 임금은 다음 조건에 따라 산출한다

- ① 임금을 월 기준으로 지급할 경우, 마지막 달의 임금 즉, 사고가 발생한 당월의 바로 전월 임금과 동일한 수준이다.
- ② 임금을 2주 단위로 지급할 경우, 사고가 발생한 해당 2주 이전의 마지막 연속 2주의 임금과 동일한 수준이다.
- ③ 임금을 매주 지급할 경우, 사고가 발생한 해당 주 이전 마지막 연속 4주간 임금과 동일한 수준이다.
- ④ 임금을 매일 혹은 부정기적으로 지급할 경우, 사고 발생일을 기준으로 유급 휴가와 해당월의 근무 일에 따른 일일 임금의 총합과 동일한 수준이다.
- ⑤ 임금을 한 달 이상 간격으로 지급하나, 매 분기별 1회 인출이 가능한 경우, 사고 발생일을 기준으로 3개월의 총 임금과 동일한 수준이다.
- ⑥ 부상자가 계절 혹은 간헐적으로 근무할 경우, 사고 발생일을 기준으로 12개월 간의 총 임금과 동일한 수준이다.

- 기본 임금의 계산은 사고 발생일을 기준으로 30일 이내에 부상자가 질병, 일상적 사고, 출산, 유급 휴가, 결근 혹은 재발된 질병 혹은 부상으로 근무를 하지 못한 경우 상기를 기준으로 한다.
- 노동의료부로부터 회복 및 직장 복귀 가능에 대한 증명서를 발급 받은 즉시.
 - 근로자가 상기 증명서를 받은 날로부터 6일 이내에 직장에 보고하지 않을 경우, 직무를 포기한 것으로 간주될 수 있다.
 - 고용인은 해당 근로자를 복직시켜야 한다. 그러나, 복직이 불가능한 경우, 고용인은 12개월 간 일일 평균 임금에 해당하는 금액을 지급해야 한다.



» 20% 이상의 영구손실 또는 사망

- 직무 관련 사고로 인해 직업 능력이 20% 이상 영구 손실된 경우, 혹은 노동직업훈련부 지정 의사가 공식적으로 사망을 진단한 경우, 당사자 혹은 기타 수혜인은 연금을 받을 권리가 있다.
- 연금은 연간 기본 임금과 부상자의 직업 능력 상실 수준을 기준으로 한다. 직무상 사고에 대한 연금은 부상 회복 후 지급한다. 치료 기간 중 부상자는 8조에 규정된 일일 수당을 받을 수 있다.

부상자의 연간 기본임금은 다음 조건을 기준으로 한다

- 정상적인 조건에서 사고 발생일을 기준으로 12개월 기간 동안 8조에 따라 부상자에게 지급되는 기본 임금과 동일한 수준이다.
- 부상자가 사고 발생일을 기준으로 전체 12개월 미만 기간 중 채용이 된 경우, 사고 발생일 기준으로 부상자가 받은 임금과 동일한 수준이다. 이러한 조항에도 불구하고, 부상자는 전술 단락에 규정된 바와 동일하거나 보다 나은 혜택을 받을 권리가 있다.
- 부상자가 질병, 일반 사고, 출산, 유급 휴가 또는 결근 등으로 직장에 보고하지 못한 일자를 기준으로 12개월 동안 근무하지 못한 경우, 직무상 사고로 인해 직장에 보고하지 못한 날을 기준으로 12개월 동안의 평균 임금과 동일한 수준이다.

» 직업 능력 손실 비율이 50%인 경우

- 부상자는 다음과 같이 산출된 연금을 수령할 수 있다.

$$R_1 = 1/2SX_1 \text{ 이 때,}$$

R_1 - 연금

S - 연간 기본 임금

X - 직업 능력의 영구적 손상 비율이 20%~50%

» 직업 능력 손실 비율이 50%를 초과할 경우

- 연금은 다음과 같이 산출한다.

$$R_2 = S[1/250\% + 1.5(X_2 - 50\%)] \text{ 이 때,}$$

R_1 - 연금

S - 연간 기본 임금

X_2 - 직업 능력의 영구적 손상 비율이 50% 초과



» 장례비용 및 부양가족 연금

고용인은 장례 비용 부담 및 치명적 사고 피해자의 부양가족에게 연금을 지급할 법적 책임을 진다. 부양 가족은 다음과 같이 분류된다.

- 유효한 혼인 증명서가 있으며 사고 발생일을 기준으로 이혼 혹은 별거하지 않은 부상자의 배우자.
- 피해자의 부양 자녀. 부양 자녀가 미혼이고 16세를 초과하지 않은 경우이다. 연령 제한은 견습생 자격의 자녀일 경우 18세로 늘어날 수 있으며, 공립 학교나 대학 또는 지정 유료 사립 학교 혹은 대학에서 학업을 계속하며, 장애가 있거나 만성적 불치병을 앓고 있는 자녀의 경우에는 22세로 연장된다.
- 장례비용은 일일 평균 임금의 90배 또는 희생자의 3개월간의 임금과 동일하게 책정한다.
- 희생자 부양 가족에 대한 연금은 부상자의 연간 기본 임금 비율로 산출하고 그 비율은 다음을 기준으로 한다.
 - 희생자의 배우자는 30%
 - 한 쪽 부모를 잃은 첫 째 및 둘 째 자녀의 경우 15%
 - 한 쪽 부모를 잃은 세 번째 자녀의 경우 10%
- 그러나 총 연금은 연간 기본 임금의 85%를 초과할 수 없다.
- 상기에 규정된 바와 같이 배우자 연금에 대한 권한은 배우자가 재혼할 경우 그 법적 효력이 상실된다.
- 부상자는 매월 연금을 청구하거나 고용인과 피해자의 수혜인이 옵션에 합의한 조건에 따라 금액을 청구할 수 있다.
- 부상 형태 및 연령, 건강 및 정신 상태 및 부상자의 직무 능력 등의 기타 일반 조건에 따라 영구적 직업 능력 상실 수준은 별도의 기준으로 판단한다.

○ 기타

- » 사고로 인해 직업 능력이 완전히 손실되고 간호인의 지속적인 간호가 필요한 경우, 고용인은 상기 연금의 40%를 추가로 지급해야 한다.
- » 부상자는 연금 수령 후에도 자신의 건강 상태에 맞는 임무를 수행할 권리가 있다. 이러한 방식으로, 고용인은 부상자에게 직업 재훈련을 실시하여 각자 새로운 임무를 수행할 수 있도록 지원해야 한다.



- » 고용인은 양측이 해당 옵션에 합의한 조건에 따라 부상자에게 해당 금액을 지불할 수 있다.
- » 고용인은 부상자가 회복한 이후에도 노동의학부에서 건강 상태를 재 검진하도록 할 의무가 있다.
이러한 의무는 5일 이상 직장에 통지하지 않은 부상자에 한 하여 적용된다.
- » 고용인은 건강 재검진 비용을 부담해야 한다.



라. 산업재해 예방조치 관련 법규

○ 위생관련 조치 (Prakas 052)

- » 노동자의 성별과 수에 따라 최소한의 화장실을 확보하여야 한다

노동자 수	화장실 수
1 ~ 15	1
16 ~ 35	2
36 ~ 55	3
56 ~ 80	4
81 ~ 110	5
111 ~ 150	6
151 ~ 1000	50명당 추가 1개
1001명 이상	70명당 추가 1개

- » 화장실은 적절한 조명이 확보되어야 하며, 안에서 잠글 수 있는 잠금장치가 있어야 합니다.
또한 바닥은 항상 깨끗해야 하며, 비누와 깨끗한 물을 제공하여야 하고, 하루에 1회 이상 청소를 실시하여야 한다.

○ 응급치료 및 양호시설 (Prakas 330, 139)

- » 근로자수 20명 이상 사업장의 화장실은 적절한 조명이 확보되어야 하며, 안에서 잠글 수 있는 잠금장치가 있어야 한다.



» 20인 이상 40인 이하 사업장은 치료실과 간호사를 두어야 하며, 50인 이상 사업장은 양호실과 전문 의료인을 두어야 한다.

노동자 수(명)	간호사 수(명)	의사 수(명)	의사 노동시간(시간)
50 ~ 300	1	1 (의사 또는 보조)	2
301 ~ 600	1	1	2
601 ~ 900	2	1	3
901 ~ 1400	2	1	4
1401 ~ 2000	2	1	6
2000명 이상	3	1	8

» 양호실의 크기는 20㎡ 이상의 공간과 다음의 가구를 확보하여야 한다.

- 책상 1개
- 의자 3개
- 서류보관함 1개
- 약품보관함 1개
- 침대 2개[※]
- 살균설비

※ 20명 이상의 노동자가 있을 시 노동자의 2%에 해당하는 침대를 두어야 하며, 최대 20개까지 설치

○ 사업장 내 소음 수준별 작업 (Anukret 42, Prakas 138)

» 소음과 관련 수상의 명령(Anukret) 42와 장관 명령(Prakas) 138에 의거한 소음 수준별 작업 시간은 다음과 같다.

소음수준[dB(A)]	작업 지속시간
75	32
80	16
85	8
90	4
95	2
100	1
105	0.5
110	0.25
115	0.125



» 수상의 명령(Anukret) 42에 따르면, 소음수준 80dB(A) 이상에서 작업 시, 노동자는 청력 보호구를 착용해야하며, 장관 명령(Prakas) 138에서는 85dB(A) 이상에서 작업 시, 노동자는 청력보호구를 착용하도록 되어 있습니다.

○ 중량물 취급 작업 (Prakas 124)

» 장관 명령(Prakas) 124에서는, 중량물 인력 취급 시, 최대 무게 한계를 다음과 같이 제시하고 있다.

구 분	남성		여성	
	15세 이상	18세 이상	15세 이상	18세 이상
들기	12kg	50kg	6kg	25kg
바퀴 1개 카트 사용 시	32kg	80kg	금지	40kg
바퀴 3개 또는 4개 카트 사용시	48kg	120kg	24kg	60kg

○ 앉아서 하는 작업 (Prakas 53)

» 사업장에서 노동자가 앉아서 작업을 해야 할 경우에는 장관 명령(Prakas) 53에 따라, 사업주는 노동자에게 의자를 제공해야 하며, 좌식 작업이 아니더라도 노동자들이 필요 시 앉아서 쉴 수 있도록 작업장에 의자를 비치해야 한다.

○ 그 외 (Prakas 54)

» 사업장은 장관 명령(Prakas) 54에 따라, 음료수와 컵을 제공해야하며, 사업장에서는 술을 마시거나 가져올 수 없다.

부록: 1. 행정기관 연락처

2. 캄보디아 노동법 전문

3. 캄보디아 사회보장제도법

4. 산업재해 발생보고 양식 (원본, 번역본)



부 록

1. 행정기관 연락처
2. 캄보디아 노동법 전문
3. 사회보장제도법
4. 산업재해발생 보고양식



부록 1. 행정기관 연락처



행정기관 연락처

Address	Tel / Fax	E-Mail	Website
1. 노동직업훈련부(Ministry of Labour, Vocational Training)			
No3, Russian Federation Blvd, Sangkat Teuk Laak Khan Toul Kork, Phnom Penh, Cambodia	T. (855) 023 884 375 F. (855) 023 884 376	info@mlvt.gov.kh	http://mlvt.gov.kh/ index.php/en/
2. 관방부(Office of the Council of Ministers)			
OCM, Friendship Building, 41 Russian Federation Blvd, Phnom Penh, Cambodia	T. (855) 023 212 490 F. (855) 023 212 490	info@ pressocm.gov.kh	http://www. pressocm.gov.kh/
3. 내무부(Ministry of Interior)			
No 275, Norodom, Phnom Penh	T. (855) 023 721 905 F. (855) 012 908 134	info@interior.gov.kh	http://www.interior. gov.kh
4. 국방부(Ministry of National Defence)			
Confederation de la Russie, Corner Street 171, Phnom Penh	T. (855) 023 883 274 F. (855) 023 883 274	generalsec@ mod.gov.kh	http://mod.gov.kh
5. 외교부(Ministry of Foreign Affairs & International Cooperation)			
No 3, Samdech Hun Sen Street, Sangkat Tonle Basac, Khan Chamkarmon, Phnom Penh, Kingdom of Cambodia.	T. (855) 023 214 441 F. (855) 023 216 141	mfaic@mfaic.gov.kh	http://www.mfaic. gov.kh
6. 재경부(Ministry of Economy & Finance)			
St. 92, Sangkat Wat Phnom, Khan Daun Penh, Phnom penh, Cambodia	T. (855) 023 724 664 F. (855) 023 427 798	admin@mef.gov.kh	http://www.mef.gov. kh
7. 농림수산부(Ministry of Agriculture Forestry & Fisheries)			
No 200, Norodom, Sangkat Tonle Basac, Khan Chamkarmon, Phnom Penh	T. (855) 023 726 128~9 F. (855) 023 217 320	info@maff.gov.kh	http://www.maff.gov. kh
8. 농촌개발부(Ministry of Rural Development)			
Russian Federation Blvd, Cornet of Tchecoslovaquie(St. 169), Ground Floor, 12150 Phnom Penh, Cambodia.	T. (855) 023 884 538 F. (855) 023 991 117	info@mrd.gov.kh	http://www.mrd.gov. kh



Address	Tel / Fax	E-Mail	Website
9. 상무부(Ministry of Commerce)			
Lot 19-61, Russian Federation Blvd, Phum Teuk Thla, Sangkat Teuk Thla, Khan Sen Sok, Phnom Penh	T. (855) 023 866 459 050	omdararith@yahoo.com	http://www.moc.gov.kh
10. 산업자원부(Ministry of Industry, Mines & Energy)			
No. 79, St. 51, Sangkat Phsar Thmei 3, Khan Daun Penh, Phnom penh	T. (855) 023 219 574	info@mme.gov.kh	http://www.mme.gov.kh/
11. 기획부(Ministry of Planning)			
No 386, Preah Monivong, Phnom Penh, Cambodia	T. (855) 023 720 901	nsdp@mop.gov.kh	http://www.mop.gov.kh
12. 교육청소년부(Ministry of Education, Youth & Sports)			
No 80, Norodom, Phnom Penh	T. (855) 023 219 265 F. (855) 023 219 265	info@moeys.gov.kh webmaster@moeys.gov.kh	http://www.moeys.gov.kh
13. 사회복지부(Ministry of Social Affairs, Veteran and Youth Rehabilitation)			
No 788, Preah Monivong, Sangkat Beoung Trabek, Khan Chamkarmon, Phnom Penh, Cambodia	T. (855) 023 726 085 F. (855) 023 427 322	-	http://www.mosvy.gov.kh/
14. 국토관리건설부(Ministry of Land Management, Urban Planning & Construction)			
No 771-773, Preah Monivong, Sangkat Beoung Trabek, Khan Chamkarmon, Phnom Penh, Cambodia	T. (855) 023 215 659	mlmupc.cabinet@gmail.com	http://www.mlmupc.gov.kh
15. 환경부(Ministry of Environment)			
No 48, Sihanouk (St. 274), Phnom Penh	T. (855) 023 213 908 023 220 369 F. (855) 023 212 540	info@moe.gov.kh	http://www.moe.gov.kh
16. 수자원기상부(Ministry of Water Resource & Meteorology)			
Dekcho Damdin St. (154), Phnom Penh	T. (855) 023 724 289	mowram@cambodia.gov.kh	http://www.mowram.gov.kh
17. 공보부(Ministry of Information)			
No 62, Preah Monivong, Sangkat Srah Chak, Khan Daun Penh, Phnom Penh	T. (855) 012 674 567	kheangveng@gmail.com	http://www.information.gov.kh



Address	Tel / Fax	E-Mail	Website
18. 법무부(Ministry of Justice)			
Samdech Sothearous Blvd, Khan Daun Penh, Phnom Penh, Cambodia	T. (855) 023 216 322 F. (855) 023 364 119 Court of Phnom Penh: (855) 012 848 734	info@moj.gov.kh	http://www.moj.gov.kh
19. 대의회관계 및감찰부(Ministry of National Assembly & Senate Relation & Inspection)			
No. 126, St. 3, Sangkat Tonle Basac, Khan Chamkarmon, Phnom Penh.	T. (855) 023 221 417 023 213 571 F. (855) 023 221 416	info@monasri.gov.kh	http://www.monasri.gov.kh/
20. 정보통신부(Ministry of Post & Telecommunication)			
Building 13, Preah Monivong, Phnom Penh	T. (855) 023 724 809	info@mptc.gov.kh	http://www.mptc.gov.kh
21. 보건부(Ministry of Health)			
No. 80, Samdach Penn Nouth Blvd(289), Sangkat Beoungkak2 Khan Toul Kork, Phnom Penh.	T. (855) 023 885 970 F. (855) 023 884 909 Phnom Penh Office: (855) 023 366 654	webmaster@moh.gov.kh	http://moh.gov.kh
22. 공공교통부(Ministry of Public works & Transport)			
Corner Norodom Blvd/St. 106, Phnom Penh, Cambodia P.O. Box: 2599	T. (855) 023 426 640	webmaster@mpwt.gov.kh	http://www.mpwt.gov.kh
23. 문화예술부(Ministry of Culture & Fine Arts)			
No 227, Preah Norodom, Sangkat Tonle Basac, Khan Chamkarmon, Phnom Penh	T. (855) 023 218 148 F. (855) 023 218 148	info@mcfa.gov.kh	http://www.mcfa.gov.kh
24. 관광부(Ministry of Tourism)			
No.A3, St. 169, Phnom Penh	T. (855) 023 884 972 F. (855) 023 884 974	webmaster@tourismcambodia.org	http://www.tourismcambodia.org
25. 문화종교부(Ministry of Cult and Religion)			
No. 393, Preah Sisowath, Sangkat Chey Chumneah Khan Daun Penh, Phnom Penh, Cambodia	T. (855) 023 722 699	morac@cambodia.gov.kh	http://www.mocar.gov.kh/
26. 여성부(Ministry of Women's Affairs)			
Trung Morn Street, Phum Dam Nak Thom3, Sangkat Steung Meanchey, Phnom Penh	T. (855) 023 880 737 F. (855) 023 880 737	info@mowa.gov.kh	http://www.mowa.gov.kh



부록 2. 캄보디아 노동법 전문



노동법 제1장: 총칙

○ 제1절 적용범위

» 캄보디아왕국 근로자의 분류

제 1 조 : 이 법은 캄보디아왕국 영토 내에서 이행되어야 할 고용계약으로 인한 사용자와 근로자의 관계를 규율한다. 계약의 체결지 및 계약당사자의 국적 및 거소는 묻지 않는다.

이 법은 산업, 광업, 상업, 수공업, 농업, 용역, 육상 또는 수상운송 기업 또는 시설에 적용한다. 이 법의 적용에 있어서 공공, 준공공 또는 사적인 것인지의 여부, 종교적 또는 비종교적인지 여부, 전문교육 또는 자선성격인지 여부, 및 그 성격이 자유직연합 또는 기타 단체인지 여부는 묻지 않는다.

이 법은 공무원기본법 또는 외교법에 의하여 규율되지 않는 모든 인력 및 임시직 공공서비스 종사자에게 적용한다.

이 법은 다음의 자에게는 적용하지 않는다:

- a) 사법부 판사.
- b) 정규직 공무원.
- c) 경찰, 군, 군경찰 (별도 법률에 의함).
- d) 항공 및 해상운송 종사자 (특별법에 의함).

이 근로자는 이 법에 의한 노동조합의 자유를 적용받기로 할 수 있다.

- e) 가사도우미 (이 법에서 달리 정하는 경우에는 그러하지 아니하다). 가사도우미는 이 법에 의한 노동조합의 자유를 적용 받을 자격이 있다.

제 2 조 : 공적 또는 사적 자연인 또는 법인은 1 인 이상의 근로자를 고용하는 경우 이 법에서 사용자로 본다. 고용은 연속적일 것을 요하지 않는다.

기업은 사용자의 감독과 지시에 의하여 공장, 작업장 등 지정된 장소에서 함께 일하도록 수인을 고용하는 수개의 시설로 구성될 수 있다.



시설은 기업에 소속되어야 한다. 시설은 1 인만을 고용할 수 있다. 독특하고 독립적인 시설은 기업 및 시설로 본다.

제 3 조 : 이 법에서 "근로자"라 함은 성별 및 국적을 불문하고, 고용계약을 체결하여 타인(공적 또는 사적 자연인 또는 법인인지 여부는 묻지 않는다)의 지시 및 감독 하에 보수를 받는 자를 말한다. 근로자인지의 여부를 판단함에 있어서 사용자 또는 근로자의 국적 및 보수금액은 고려하지 않는다.

제 4 조 : "가사도우미"라 함은 보수를 받고 가구주 또는 가구주의 재산을 관리하는데 종사하는 근로자를 말한다.

제 5 조 : "피용인 또는 도우미"라 함은 타인을 돕고 보수를 받기로 계약한 자로서 육체노동을 하지 않는 자를 말한다.

제 6 조 : "노무자"라 함은 가사도우미 또는 피용인이 아닌 근로자, 즉 사용자 또는 그 대리인의 지시에 따라 대체로 육체노동을 제공하고 보수를 받는 자를 말한다. 노무자의 지위는 보수의 지급방법과 무관하고, 오로지 작업의 성격에 의하여 결정된다.

제 7 조 : "장인"이라 함은 가정 내에서 또는 가정 밖에서 자기의 계산으로 수작업 거래를 직접 수행하는 자를 말한다. 이 경우 자동화기계의 동력을 사용하는지 여부, 간판이 있는 상점(단독으로 또는 무임으로 근로하는 배우자 또는 가족의 도움으로 또는 근로자 또는 산업교육생의 도움으로 직접 만든 상품을 주로 판매하며 장인이 관리하는 곳)을 가지고 있는지의 여부를 불문한다. 다만 장인을 위하여 정기적으로 근로하는 비가족 근로자의 수는 7 인을 초과할 수 없다. 초과 시 사용자는 장인의 지위를 상실한다.

제 8 조 : "도제"라 함은 사용자 또는 장인의 직업과 관련하여 교육을 받고 계약조건에 따라 사용자를 위하여 종사하기로 하는 도제 계약을 체결한 자를 말한다.

제 9 조 : 근로자는 고용안정성에 따라 다음과 같이 구별된다:

- 정규직 근로자
- 불안정한 직무를 수행하는 비정규 근로자

정규직 근로자는 근로계약 기간 없이 정기적일 직업으로 수행하는 자를 말하고, 비정규 근로자는 다음을 위하여 계약한 자를 말한다:



- 단기간의 직무.
- 비연속적/계절적인 일시적 직무.

제 10 조 : 비정규 근로자는 정규직 근로자와 같은 의무 및 권리를 가진다. 다만, 관련 규정에서 달리 정하는 경 러하지 아니하다.

제 11 조 : 보수의 지급방법에 따라 근로자는 다음과 같이 분류된다:

- 일당 또는 십오일(15일) 또는 1 개월 이내의 간격으로 정기적(월급, 일급, 시급)을 받는 근로자
- 작업량에 따라 보수를 받는 근로자

○ 제2절 : 차별금지

제 12 조 : 이 법 또는 기타 여성과 아동을 보호하는 법령 및 외국인의 입국/체류에 관한 법령에서 명시하는 경우를 제외하고, 사용자는 다음에 기하여 :

- | | |
|-------|---------------------|
| ■ 인종 | ■ 정치적 의견 |
| ■ 피부색 | ■ 출생 |
| ■ 성별 | ■ 사회적 기원 |
| ■ 신념 | ■ 노동조합 가입사실 또는 노조활동 |
| ■ 종교 | |

다음의 결정을 내릴 수 없다:

- | | |
|--------|-----------------|
| ■ 고용 | ■ 임금 |
| ■ 업무분장 | ■ 보수 |
| ■ 직업훈련 | ■ 복지 |
| ■ 승진 | ■ 징계 또는 고용계약 해지 |

특정 직무에 필요한 자격에 기초한 구별, 고용거부 또는 고용수락은 차별로 보지 않는다.



○ 제3절 : 공공질서

제 13 조 : 이 법의 규정은 공공질서의 성격을 가진다. 다만, 명시적으로 규정한 일탈의 경우에는 그러하지 아니하다. 따라서, 일방적 결정에 의한 모든 규칙, 이 법 또는 이 법 시행을 위한 법규에 반하는 경우에는 당연 무효로 한다.

어떠한 방식으로든 일탈할 수 없는 이 법의 규정 외에는, 이 법의 공공질서성에도 불구하고 사용자 또는 사용자단체의 일방적 결정, 고용계약, 단체협약, 또는 중재결정으로 이 법에서 정하는 이익 또는 권리보다 유리한 이익 또는 권리를 근로자에게 부여할 수 있다.

○ 제4절 : 노동법 비치

제 14 조 : 사용자는 이 법 제 1 조에서 정하는 기업 또는 시설의 근로자 및 근로자 대표가 처분할 수 있는 노동법 사본 1 부를 비치하여야 한다.

○ 제5절 : 강제노역

제 15 조 : 국제노동기구가 1930 년 6 월 28 일 채택하고 1969 년 2 월 24 일 캄보디아왕국이 비준한 강제노역에 관한 국제협약 제 29 호에 따라 강제노역은 금지된다. 이 조는 농업기업 또는 사업체의 가사도우미 등 모든 근로자에게 적용된다.

제 16 조 : 채무변제를 하도록 하기 위하여 타인을 고용할 수 없다.



제 II 장 : 기업-시설

○ 제1절 : 기업 개업 및 폐업 신고

제 17 조 : 이 노동법이 적용되는 모든 사용자는 기업 또는 시설 개업 시 노동부에 신고하여야 한다. 이 신고는 기업 또는 시설개업신고라 하고, 기업 또는 시설을 실제로 개업하기 전에 서면으로 노동부에 제출하여야 한다.

8인 미만의 계속적 근로자를 고용하고 기계를 사용하지 않는 사용자는 기업 또는 시설을 실제로 개업하는 때로부터 삼십일 이내에 노동부에 서면으로 신고하여야 한다.



제 18 조 : 기업 폐업 시, 사용자는 폐업 시로부터 삼십일 이내에 노동부에 그 사실을 신고하여야 한다.

제 19 조 : 신고의 서식 및 절차는 노동부 규칙(부령)에서 정한다.

제 20 조 : 각 사용자는 시설등록부를 작성하여 근로감독관의 확인을 받아야 한다. 등록부의 형식은 노동부 규칙으로 정한다.

○ 제2절 : 인력이동신고

제 21 조 : 사용자는 근로자를 고용 또는 해고하는 경우 이를 노동부에 신고하여야 한다. 신고는 고용 또는 해고일로부터 십오일 이내에 서면으로 하여야 한다. 농업기업의 경우에는 신고기간을 삼십일로 연장한다.

고용 또는 해고 신고는 다음에는 적용하지 않는다:

- 연속 삼십일 이내의 비정규 고용.
- 실제고용기간이 12 개월 중 3 개월을 초과하지 않는 간헐적 고용인 경우

○ 제3절 : 기업의 내부규정

제 22 조 : 제 17 조에서 정하는 기업 또는 시설의 사용자로서 8 인 이상의 근로자를 고용하는 자는 기업의 내부규정을 마련하여야 한다.

제 23 조 : 내부규정은 기업 또는 시설의 유형 및 관련 단체협약에 따라 고용조건, 임금 및 수당의 계산 및 지급, 복지, 근로시간, 휴게 및 휴일, 통지기간, 근로자의 보건 및 안전 조치, 근로자의 의무 및 제재 등 이 법 총칙 부분을 실정에 맞게 채택하여야 한다.

제 24 조 : 내부규정은 기업 개업 후 또는 이 법 공포 후 3 개월 이내에 기업의 경영자가 근로자 대표와 상의하여 마련하여야 한다.

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

제 25 조 : 이 법 및 기타 규정 또는 단체협약에서 정하는 근로자의 권리를 제한하는 내부규정은 무효로 한다.



근로감독관은 현행 법령에 따른 집행 가능한 조항들을 포함시킬 것을 요구하여야 한다.

제 26 조 : 사용자는 사용자 또는 그 대리인이 알게 된 후 15 일이 경과한 행위에 대하여 근로자를 징계할 수 없다.

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

제 27 조 : 징계는 부정행위의 심각성과 비례하여야 한다. 근로감독관은 비례성을 통제할 권한을 가진다.

제 28 조 : 사용자는 하나의 부정행위에 대하여 벌금 또는 이중처벌을 부과할 수 없다. 벌금은 통상임금의 감액으로 이어지는 조치를 말한다.

제 29 조 : 내부규정은 근로가 수행되는 사업장 및 근로자가 고용되는 사업장 출입구에 게시하여야 한다.

내부규정의 적법성은 상시적으로 관리하여야 한다.

제 30 조 : 내부규정 개정은 기업 또는 시설에 관한 법령을 준수하여야 한다.

제 31 조 : 8 인 미만의 근로자를 고용하는 기업 또는 시설에 내부규정이 없는 경우, 사용자는 부정행위의 심각성에 따라 근로자에게 경고, 견책, 6 개월 이하의 무급정직 또는 사전통지를 하거나 하지 않는 해고를 할 수 있다.

○ 제4절 : 고용카드

제 32 조 : 사용자를 위하여 근로자로 근로하는 캄보디아 국적자는 고용카드를 소지하여야 한다. 전향을 준수하지 않는 근로자는 고용할 수 없다.

제 33 조 : 계절적 농장근로자의 경우 고용카드 소지는 그 선택에 의한다.

제 34 조 : 고용카드는 소지인, 계약한 근로의 성격, 계약기간, 합의된 임금 및 지급방법, 후속 계약의 확인을 위한 것이다. 근로자의 고용카드를 타인이 사용하는 것은 금지된다.

근로자의 고용관계가 종료되는 경우, 사용자는 고용카드에 평가를 기재할 수 없다.



제 35 조 : 고용카드는 관할당국이 발급한 신분증과 사용자가 발급한 고용증명서를 제시하는 근로자의 요청에 따라 근로감독관이 발급한다.

제 36 조 : 고용카드의 발급 시 수수료를 징수하여 국고로 귀속한다. 수수료율과 징수방법은 재무부와 노동부의 공동 규칙(부령)으로 정한다.

제 37 조 : 근로자의 고용과 해고, 그 임금 및 임금인상은 고용카드에 기록하여야 한다.
사용자가 작성한 상기 기록은 근로자 고용 및 해고일로부터 7일 이내에 근로감독관에게 제출하여 확인을 얻어야 한다.

제 38 조 : 고용카드 분실 시 근로감독관실에 신고하여야 한다. 재발급은 발급과 같은 조건으로 한다.

○ 제5절 : 월급대장

제 39 조 : 제 17 조가 적용되는 기업 또는 시설의 사용자는 노동부 규칙(부령)에서 정하는 급여 지급대장을 작성/비치하여야 한다.

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

급여지급대장은 본사 재무과에 비치하여 검사에 용이하게 제공할 수 있도록 하여야 한다. 사용자는 폐업 후 3 년간 급여지급대장을 비치하여야 한다.

근로감독관은 언제든지 급여지급대장의 열람을 청구할 수 있다.

제 40 조 : 급여지급대장에는 다음을 기록하여야 한다:

- a) 기업이 고용한 근로자에 관한 정보.
- b) 근로내용, 임금 및 휴일에 관한 사항

제 41 조 : 급여지급대장을 다른 형식으로 작성하고자 하는 기업은 근로감독관실에게 신청할 수 있다. 이 경우 정보유형과 검토방법은 같아야 한다.



○ 제6절 : 사내 상점

제 42 조 : “사내 상점”은 사용자가 근로자 또는 근로자의 가족에게 개인적인 용도의 식료품 및 상품을 판매하는 시설을 말한다.

사내 상점은 다음의 조건을 갖춘 때 승인된다:

1. 근로자가 다른 상점을 사용하지 않을 의무가 없을 것.
2. 사용자 또는 점원이 상품의 매매로부터 수익을 얻지 못할 것.
3. 사내 상점의 회계가 기업과 분리되어 있을 것.
4. 판매물품의 가격이 게시되어 있을 것.

제 43 조 : 사내 상점의 개업은 노동부 규칙(부령)에서 정하는 바에 의한다.

근로감독관은 관련 근로자 대표와 함께 관리하는 사내 상점의 운영을 감독한다.

근로감독관은 노동부의 최종 판단이 있을 때까지 사내 상점의 임시 폐업을 명할 수 있다.

○ 제7절 : 보증

제 44 조 : 사용자는 고용계약의 서명 또는 유지 조건으로 어떠한 형태의 보증금 또는 채권도 요구할 수 없다.

○ 제8절 : 노동도급업체의 특성

제 45 조 : 노동도급업체는 기업과 계약된 가격으로 일정한 작업 또는 용역을 제공하기 위하여 직접 인력을 모집하는 하도급업체를 말한다. 계약은 서면으로 하여야 한다.

제 46 조 : 노동도급업체 또는 하도급업체의 근로자 착취 또는 저평가는 금지된다.

제 47 조 : 노동도급업체는 통상의 사용자로서 이 법의 규정을 준수하여야 하고, 이 법에 의한 책임을 진다.

제 48 조 : 노동도급업체가 도산 또는 채무불이행하는 경우, 기업 또는 기업 경영자는 노동도급업체를 대신하여 근로자에 대한 의무를 이행하여야 한다.

이 경우, 피해근로자는 기업 또는 경영자에게 직접 배상을 청구할 수 있다.



제 49 조 : 노동도급업체는 작업을 수행하는 공장, 상점 등의 잘 보이는 곳에 그 지위, 기업의 명칭 및 주소를 표시하여야 한다.

제 50 조 : 기업은 자기가 고용한 노동도급업체의 목록을 비치하여야 한다. 이 목록은 노동도급업체의 명칭, 주소 및 지위, 각 작업장의 현황을 표시하여 노동계약 체결일로부터 7 일 이내에 근로감독관실에 송부하여야 한다.

농업기업 또는 사업의 경우에는 이 기간을 십오일로 한다.



제 III 장 : 도제자격

○ 제1절 : 도제 계약의 성격 및 형식

제 51 조 : 도제 계약은 산업 또는 상업시설의 경영자, 장인 또는 기능공이 타인에게 완전하고, 규칙적이며 전문적인 훈련을 제공하기로 하고, 타인은 합의된 조건에 의하여 합의된 기간 동안 도제로서 근로를 제공하기로 하는 계약을 말한다. 그 기간은 2 년을 초과할 수 없다.

제 52 조 : 도제 계약은 시행 2 주간 이내의 공증증서 또는 사적합의에 의한 서면으로 하여야 하고, 그 밖의 경우는 무효로 한다.

제 53 조 : 도제 계약은 근로 감독관실이 정하는 원칙이 없는 경우 직업교육 대표의 동의를 얻어 해당 직업의 관행에 따라 체결한다.

도제 계약에는 다음을 정하여야 한다:

1. 강사의 성명, 연령, 직업 및 주소
2. 도제의 성명 및 주소
3. 도제의 부모 또는 후견인 또는 부모의 대리인의 성명, progression 및 주소
4. 계약 일자 및 존속기간, 도제가 훈련을 받는 업종
5. 도제의 보수 조건 및 기타 복지: 식사, 숙박 및 기타 양당사자가 합의하는 사항
6. 기업경영자가 도제에게 교육하기로 계약하는 기술 분야
7. 계약 해지 시 손해배상
8. 강사 및 도제의 주요 의무



도제 계약은 강사와 산업교육생이 서명하여야 한다. 도제가 미성년자인 경우, 계약은 그 법정 대리인과 강사가 서명할 수 있다. 근로감독관은 도제 계약을 검토, 서명 및 등록하여야 한다.

○ 제2절 : 도제 계약의 조건

제 54 조 : 21 세 이하의 자로서 기술자, 훈련자, 기능공 또는 숙련공으로서 가르칠 직종에 2 년 이상의 경력이 없는 자는 강사가 되거나 도제를 둘 수 없다.

강사가 이론 및 실무적 훈련에 관한 유명학교 또는 전문훈련소의 학위가 있는 경우에는 직업 실무기간은 1년으로 할 수 있다.

제 55 조 : 도제를 관리하는 사용자 및 강사는 미성년인 여성 도제와 같은 시설에 주거할 수 없다.

다음의 경우에는 도제 강사 또는 도제 담당자가 될 수 없다:

1. 범죄의 유죄판결을 받은 자
2. 지방의 전통적 관습에 반하는 행위를 저지른 자
3. 절도, 사기, 횡령 및 독직으로 징역형을 복역한 자

제 56 조 : 18 세 이상의 자가 도제가 될 수 있는 직업 및 업종에 관해서는 노동부 규칙(부령)으로 정한다.

도제는 직업기술훈련이 충분한 경우 도제가 아니라 근로자가 된다.

제 57 조 : 60 인을 초과하는 근로자를 고용하는 기업은 근로자 총수의 10분의 1에 상당하는 도제를 두어야 한다.

기업이 고용할 수 있는 도제 수는 근로자의 총수와 관계없이 인력 및 자재 활용가능성에 따라 노동부 규칙으로 정한다.

이 조 제 1 항의 저하는 도제관련 세금(그 금액과 납부방법은 노동부 규칙으로 정한다)의 납부를 요청한 기업에 대하여 근로감독관의 결정으로 인정할 수 있다.

○ 제3절 : 강사 및 도제의 의무

제 58 조 : 강사는 도제의 부모입장으로 행동하여야 한다. 즉, 집 안팎에서 산업교육생의 행동을 관찰하고, 도제의 심각한 범죄행위 또는 부적절한 성향을 부모 또는 대리인에게 통보하여야 한다.



또한, 강사는 질병, 결석 또는 기타 문제가 있는 경우 도제의 부모에게 지체 없이 통보하여 관여하도록 한다.

강사는 도제를 시간외 근로 또는 도제의 직업연습과 무관한 작업에 종사하게 할 수 없다.

제 59 조 : 강사는 도제에게 계약의 대상이 되는 직업을 단계적이고 완전하게 가르쳐야 하며, 산업교육생이 직업훈련학교의 과정을 수강하고자 하는 경우 모든 시설 또는 기회를 제공하여야 한다.

산업교육 종료 시, 독립적 시험위원회가 수행하는 공식적 시험 후 계약체결사실 및 도제의 전문적 기술을 증명하는 인증서를 발급하여야 한다.

제 60 조 : 도제는 산업교육과정 중 강사를 존중하고 강사의 지시에 따라야 하며, 최선을 다하여 강사의 작업을 지원하여야 하고, 직업적 비밀을 유지하여야 한다.

제 61 조 : 제로 하여금 계약을 해지하도록 종용한 것으로 인정되는 자는 시설경영자 또는 산업교육생이 이탈한 공장의 손해를 배상할 책임을 진다.

손해배상은 종전 사용자가 입은 실제손해액을 초과할 수 없다.

직전 계약의 의무이행 또는 해지 전에 체결한 새로운 도제 계약은 무효로 한다.

○ 제4절 : 산업교육의 감시

제 62 조 : 업종별 프로그램결정, 도제기간 동안의 감독, 최종 시험, 시험위원회 설치방법 등 산업교육 감시 시스템은 노동부 규칙(부령)으로 정한다.

노동부 규칙은 전문적 기술 및 기술적/개념적 지식수준, 산업교육생의 종전 훈련 및 경험 또는 도제과정의 전문기술 진보에 따라 시용기간 등 산업교육의 존속기간에 관한 규정을 명시적으로 정하여야 한다.

○ 제5절 : 도제 계약의 해지

제 63 조 : 도제 계약은 다음의 경우 적법하게 해지할 수 있다:

1. 강사 또는 도제 사망 시
2. 도제 또는 강사가 군복무의무를 수행하는 경우



3. 강사 또는 도제가 중죄 또는 경죄로 징역형을 선고받은 때
4. 공장 또는 기업 폐업 시

제 64 조 : 도제 계약은 다음의 경우 당사자 일방 또는 쌍방의 요청으로 해지할 수 있다:

1. 당사자 일방이 계약을 준수하지 않는 경우
2. 이 장의 규정을 심각하게 위반하거나 계속적으로 위반하는 경우
3. 도제가 내부규정을 계속적으로 준수하지 않는 경우. 강사가 계약체결 시에 거주하던 곳 이외의 Sangkat(section) 또는 Khum(코뮌)으로 거주지를 옮긴 경우. 그러나, 이 경우의 계약 해지요청은 강사가 이주한 때로부터 3 개월 이내에만 할 수 있다.

도제 계약의 부당한 해지로 손해를 입은 당사자는 상대방에게 그 배상을 청구할 수 있다.



제 IV 장 : 근로계약

○ 제1절 : 근로계약의 체결

제 65 조 : 근로계약은 근로자와 사용자의 근로관계를 정한다. 근로계약은 커먼로가 적용되며, 계약 당사자가 합의하는 형식으로 체결할 수 있다.

근로계약은 서면 또는 구두로 할 수 있고, 지방 관습에 따라 작성 및 서명할 수 있다. 등록이 필요한 경우, 무상으로 하여야 한다.

구두 계약은 노동규정에서 정하는 조건에 따르기로 하는 사용자와 근로자의 묵시적 합의로 본다. 명시적 정의가 없는 경우에도 같다.

제 66 조 : 누구든지 확정된 기간 또는 기간의 정함이 없이 기간제로 특정한 작업을 위하여 고용 될 수 있다.

제 67 조 : 특정한 기간에 대하여 체결된 근로계약은 종료일을 명시하여야 한다.

특정한 기간에 대하여 체결된 근로계약은 2 년 이상의 기간으로 할 수 없고, 갱신으로 인하여 2 년의 기간을 초과하지 않는 경우에는 갱신할 수 있다. 이 조에 반하는 계약은 기간의 정함이 없는 근로계약으로 본다.



다음의 경우 계약은 종료일을 정하지 않을 수 있다:

- 일시 휴직한 근로자를 대체하는 경우
- 계절적 작업을 수행하는 경우
- 기업의 초과근로 또는 비관행적 활동을 위하여 간헐적으로 고용하는 경우

이 경우 기간은 다음의 경우에 종료된다:

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

계약 체결 시, 사용자는 근로자에게 민감한 사항 및 계약의 대략적 존속기간을 통보하여야 한다.

정확한 기일이 없는 계약은 계속 갱신할 수 있다.

단기직무를 위한 일용직 또는 시급직으로서 일당, 주급 또는 2 주급을 받는 근로자의 계약은 날짜가 지정되지 않은 확정기간 계약으로 본다.

확정기간 계약은 서면으로 하여야 하고, 그 밖의 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약으로 본다.

2년 미만의 확정기간으로 계약하였으나 그 근로가 확정기간 후에도 묵시적으로 계속되는 경우, 계약은 기간의 정함이 없는 근로계약으로 본다.

제 68 조 : 수습기간에 대한 계약은 사용자가 근로자의 전문적 능력을 확인하고 근로자가 근로 조건을 파악하는데 필요한 시간 이상의 장기로 할 수 없다.

다만, 수습기간은 정규직 근로자의 경우 3 개월, 전문직 근로자의 경우 2 개월, 비전문직 근로자의 경우 1개월을 초과할 수 없다.

근로자가 계속적 주소지로부터 먼 곳에 근로하게 되는 경우, 수습기간 중의 여비는 사용자가 부담한다.

제 69 조 : 근로자는 계약에 기하여 기업을 위하여 전문적 활동을 수행하여야 한다.

근로자는 고용의 목적된 근로를 성실하게 수행하여야 한다.

근로자는 근로시간 외에는 자기가 근무하는 기업과 경쟁하지 않는 전문적 활동 또는 합의된 이



행과정에 반하지 않는 업무에 종사할 수 있다. 다만, 이와 다른 합의가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제 70 조 : 계약만료 후 근로자의 활동을 금지하는 계약조항은 당연 무효로 한다.

○ 제2절 : 근로계약의 정지

제 71 조 : 근로계약은 다음 사유가 있는 경우 정지된다:

1. 사용자가 군복무 또는 의무적 군사훈련을 하기 위하여 시설을 폐업하는 경우
2. 근로자가 의무적 군복무 및 군사훈련 기간 동안 휴직하는 경우
3. 근로자가 자격있는 의사가 인증하는 질병으로 인하여 휴직하는 경우. 이 경우 휴직은 6개월에 한한다. 다만, 교체 시까지 연장될 수 있다.
4. 직무관련 사고 또는 직업병으로 인하여 근로할 수 없는 기간
5. 여성 근로자의 임신/출산 휴가 및 산후 질병으로 인한 휴가
6. 근로자가 사용자의 승인을 얻거나 법률, 단체협약, 또는 개별적 합의에 따라 휴직하는 경우
7. 내부규정에 따라 근로자를 임시 해직하는 경우
8. 근로자가 유급 휴가기간 및 이에 따른 여행기간 동안 부재하는 경우
9. 근로자가 구금된 후 유죄판결이 없는 경우
10. 당사자 일방이 그 의무를 이행하지 못하는 천재지변이 있는 경우, 최장 3 개월간

기업이 심각한 경제적 또는 물질적 곤란, 비정상적 곤란에 처함으로써 기업의 운영이 정지되는 경우. 이 경우 정지는 2 개월을 초과할 수 없고 근로감독관의 감독을 받아야 한다.

사용자는 정지사유가 해소된 후 법률에 따라 사전통지를 함으로써 정지된 계약을 해지할 수 있다.

제 72 조 : 근로계약의 정지는 계약의 주된 의무, 즉 근로자가 사용자를 위하여 근로할 의무 및 사용자가 근로자에게 보수를 지급할 의무에 한하여 영향을 미친다.

다만, 사용자로 하여금 근로자에게 급여를 지급하도록 하는 다른 정함이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

사용자의 숙소제공의무 및 근로자의 충실 및 비밀유지의무 등은 계약정지 기간 중에도 계속 효력을 가진다. 근로계약이 정지된 경우에도 노동조합 또는 근로자대표의 위임은 정지되지 않는다.

달리 정하는 경우를 제외하고, 정지기간은 근속연수의 계산에 산입한다.



○ 제3절 : 근로계약의 해지

» A. 기간이 특정된 근로계약

제 73 조 : 특정기간 근로계약은 통상적으로 지정된 종료일에 종료한다. 다만, 근로계약은 양 당사자 근로감독관 면전에서 서면으로 합의하여 서명한 경우에는 종료일 이전에 해지할 수 있다.

양당사자가 합의하지 않는 경우, 특정기간 계약은 종료일까지 취소할 수 없다. 다만, 중대한 부정행위 또는 천재지변이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

사용자가 제1항 및 제2항에서 정하는 이외의 사유로 계약을 일방적으로 해지하는 경우, 근로자는 계약의 통상적 해지 시까지 수령할 수 있었던 보수에 상당하는 금액의 배상을 청구할 수 있다.

근로자가 제1항 및 제2항에서 정하는 이외의 사유로 계약을 일방적으로 해지하는 경우, 사용자는 실제 손해에 상당하는 금액의 배상을 청구할 수 있다.

계약의 존속기간이 6 개월을 초과하는 경우, 사용자는 근로자에게 10 일 전에 계약을 해지하거나 갱신하지 않을 의사를 통보하여야 한다. 계약기간이 1 년을 초과하는 경우 통지기간은 십오일로 한다. 사전통지가 없는 경우, 계약은 최초의 기간만큼 연장되는 것으로 보거나, 총기간이 제 67 조에서 정하는 기간을 초과하는 경우에는 기간의 정함이 없는 계약으로 본다.

계약 만료 시, 사용자는 근로자에게 임금 및 계약기간의 장단에 비례하여 퇴직금을 지급하여야 한다. 퇴직금의 액수는 단체협약으로 정한다. 단체협약에서 이를 정하지 않는 경우, 퇴직금의 액수는 계약기간동안 지급된 임금의 5% 이상으로 한다.

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

계약 해지 시, 근로자는 사용자에게 고용인증서를 제공할 것을 청구할 수 있다.

» B. 근로기간의 정함이 없는 계약

제 74 조 : 근로기간의 정함이 없는 계약은 계약 당사자가 자유로이 해지할 수 있다.

계약을 해지하고자 하는 자는 사전에 그 의사를 서면으로 통지하여야 한다.

다만, 기업, 시설 또는 그룹 운영상 필요에 기하여 근로자의 태도 또는 행동에 관한 정당한 사유가 없이는 해고할 수 없다.



제 75 조 : 최소 사전통지기간은 다음과 같다:

- 근로자의 계속근로기간이 6 개월 미만인 경우 7 일
- 근로자의 계속근로기간이 6 개월 이상 2 년 이하인 경우 15 일
- 근로자의 계속근로기간이 2 년을 초과하고 5 년 이하인 경우 1 개월
- 근로자의 계속근로기간이 5 년을 초과하고 10 년 이하인 경우 2 개월
- 근로자의 계속근로기간이 10 년을 초과하는 경우 3 개월

월별로 고용되는 자가 아닌 자의 계속근로기간은 노동부 규칙(부령)에서 정하는 바에 따라 계산한다.

제 76 조 : 이 법에서 정하는 사전통지기간을 근로계약, 내부규정 또는 기타 개별적 합의에서 단축하는 경우에는 이를 무효로 한다.

제 77 조 : 사용자가 사전통지를 하지 않거나 사전통지기간을 준수하지 않고 근로계약을 일방 해지하는 경우, 사용자는 근로자에게 정상적인 통지기간을 준수하였다면 근로자가 받을 수 있었던 임금 및 기타 복지를 근로자에게 배상하여야 한다.

제 78 조 : 사전통지는 이 법 제 1 조에서 정하는 기업 또는 시설에서 근로자와 사용자가 근로계약을 일방적으로 해지하고자 할 때 준수하여야 할 의무이다.

그러나 중대한 부정행위 이외의 사유로 근로자를 해직하는 경우, 근로자는 통지기간 중이라도 다른 직장을 구하여 퇴사할 수 있다. 이 경우, 근로자는 사용자에게 보상을 요구할 수 없다.

제 79 조 : 통지기간 중, 기업의 근로자는 주당 2 일의 전직 유급휴가를 가진다.

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

제 80 조 : 청부일 또는 샅일인 경우, 근로자는 배정된 일을 종료하기 전에는 그 일을 방치할 수 없다.

다만, 1 개월 이내에 완성될 수 없는 장기 고용에서 당사자 일방이 중대한 이유로 면직하고자 하는 경우, 당해인은 상대방에게 8 일전에 통지를 하여야 한다.

제 81 조 : 통지기간 중에도 사용자와 근로자는 자신에게 부과된 의무를 계속 이행하여야 한다.



제 82 조 : 계약 당사자는 다음의 경우 사전통지의무를 면한다:

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

제 83 조 : 다음은 중대한 위반행위로 본다:

사용자의 경우

- ① 근로자를 기망하여 계약을 체결하도록 하는 행위 (기망이 없었더라면 계약을 체결하지 않았을 경우):
- ② 임금의 전부 또는 일부의 지급을 거절하는 행위
- ③ 임금을 반복적으로 체불하는 행위
- ④ 폭력적 언어, 협박, 폭행 또는 상해
- ⑤ 샅일 근로자에게 충분한 일감을 제공하지 않는 행위
- ⑥ 법률에 따라 작업장 내에서 보건 및 안전 조치를 시행하지 않는 행위

근로자의 경우

- ① 절도, 횡령, 배임
- ② 고용계약 체결 시(허위 문서의 제출) 또는 고용 중(사보티지, 고용계약조건 불이행, 직업상의 비밀 누설)의 기망적 행위.
- ③ 징계, 안전 및 보건관련 규정의 심각한 위반.
- ④ 사용자 또는 다른 근로자에 대한 협박, 폭력적 언어 또는 폭행.
- ⑤ 다른 근로자에게 중대한 범죄를 범하도록 교사하는 행위.
- ⑥ 시설에서 정치적 선전, 활동 또는 시위를 하는 행위

제 84 조 : 전조에서 정하는 행위 이외에 위반행위의 정도에 관한 판단은 노동법원이 설치될 때까지 일반법원이 한다.

제 85 조 : 사용자는 다음의 경우 제 82 조 제 3 항과 관련하여 의무를 이행할 수 없는 것으로 판단할 수 있다:

1. 공공기관에 의한 시설의 폐업



2. 재난 (홍수, 지진, 전쟁)으로 인하여 시설이 파괴되고 장기간 작업을 재개할 수 없는 경우, 사용자의 사망으로 시설이 폐쇄된 경우, 근로자는 통지기간에 상당하는 손해배상을 청구할 수 있다.

제 86 조 : 근로자는 다음의 경우 제 82 조 제 3 항과 관련하여 의무를 이행할 수 없는 것으로 판단할 수 있다:

1. 만성질병, 심신상실, 영구적 장애
2. 징역

제 1 항의 경우에도 사용자는 사전통지의 의무를 면하지 못한다.

제 87 조 : 상속, 매각, 합병 또는 회사설립자금의 양도 등으로 인하여 사용자의 법적지위가 변경되는 경우, 변경일 현재 유효한 모든 근로계약은 새로운 사용자와 종전 기업의 근로자 사이에 계속 유효한 것으로 본다.

근로계약은 이 절에서 정하는 조건에 의하지 않고는 해지할 수 없다.

기업이 폐쇄되는 경우에도 사용자는 이 절에서 정하는 의무를 면하지 못한다. 다만, 천재지변의 경우에는 그러하지 아니하다. 파산 및 사법적 청산은 천재지변으로 보지 않는다.

제 88 조 : 노동부 장관이 규칙으로 정하는 계절적 사업의 경우, 작업기간 종료 후 근로자의 휴업은 해고로 볼 수 없고, 따라서 손실보상을 청구할 수 없다. 다만, 휴업일로부터 8 일간 전에 작업장의 주된 출입구 또는 작업이 진행되는 선상에 서면으로 공고하여야 한다.

» C. 해고로 인한 손해배상

제 89 조 : 사용자가 근로계약을 일방적으로 해지한 경우, 사용자는 이 절에서 정하는 사전통지 이외에 근로자에게 다음과 같은 해고로 인한 손해배상을 제공하여야 한다.

다만 근로자의 중대한 범죄로 인한 경우에는 그러하지 아니하다.

- 계속근무기간이 6 개월 이상 1 년 이하인 경우 7 일분의 임금 및 기타 복지
- 근로자의 근무기간이 12 개월을 초과하는 경우, 해고로 인한 배상은 각 근무연도별로 십오일분의 임금과 기타 수당으로 한다. 손해배상 최고액은 6 개월분의 임금 및 기타 수당을 초과할 수 없다. 근로자의 근무기간이 1 년 이상인 경우, 1 년 이하의 기간은 6 개월 이상일 경우 1 년으로 본다.



근로자는 건강상의 이유로 해고된 경우에도 이와 같은 손해배상을 청구할 수 있다.

제 90 조 : 해고로 인한 손해배상은 근로자에게 하여야 하고, 사용자의 악의적 행위로 근로자가 근로계약을 해지한 경우에도 손해배상을 청구할 수 있다. 사용자가 근로자를 부당하게 처우 하거나 계약조건을 반복적으로 위반하는 경우, 사용자는 근로자의 손해를 배상하여야 한다.

» D. 손해배상

제 91 조 : 당사자 일방이 정당한 이유없이 근로계약을 해지하는 경우, 상대방은 손해배상을 청구할 수 있다. 이러한 손해배상은 사전통지에 대한 보상 또는 해고로 인한 손해배상과는 다르다. 다만, 근로자는 해고로 인한 손해배상에 상당하는 금액을 일시불로 청구할 수 있다.

이 경우, 근로자는 발생한 손해를 입증할 의무를 면한다.

제 92 조 : 근로자가 근로계약을 부당하게 위반하고 새로운 직장을 구하는 경우, 새로운 사용자는 근로자로 하여금 종전의 직장을 사직할 것을 종용한 경우 종전의 사용자가 입은 손해를 연대하여 배상하여야 한다.

제 93 조 : 용역을 제공하는 근로자는 계약만료 시 사용자에게 고용개시일, 고용종료일 및 담당 직무, 직무수행기간 등을 기재한 고용증명서를 발급해 줄 것을 청구할 수 있다.

고용증명서 발급을 거절한 사용자는 근로자의 손해를 배상하여야 한다.

근로자에게 제공된 고용증명서에 대하여는 인지세 및 등록세를 면제한다. 전항에서 정하는 사항 이외의 사항을 기재한 경우에도 같다. 다만, 종가세가 붙는 보증, 영수 또는 기타 합의가 포함된 경우에는 그러하지 아니하다.

“면직” 및 기타 근로계약, 전문적 자격 및 용역의 정상적 종료를 표시하는 용어가 이 면제에 해당된다.

근로자의 고용을 방해하는 진술은 쓸 수 없다.

제 94 조 : 정당한 이유 없는 근로계약 위반으로 인한 손해 및 제 89 조에 따라 사용자가 부담할 손해배상은 지역 관행, 용역의 유형 및 중요성, 근로자의 근속연수 및 연령, 퇴직연금에 대한 급여공제, 기타 손해의 존재 및 범위를 정당화하는 모든 사정을 고려하여 관할 법원이 판단한다. 이 경우 제 91 조에 관해서는 영향을 미치지 않는다.



» E. 대량 해고

제 95 조 : 사용자가 예견할 수 있는 시설의 활동 또는 내부구조조정의 감소로 인한 해고는 다음의 절차에 의한다:

사용자는 근로자의 전문적 자격, 근속연수, 및 부양가족에 비추어 해고의 순서를 정하여야 한다.

- 사용자는 근로자 대표에게 서면으로 통보하여 인력감축에 관한 사전공고 조치 및 관련 근로자에 대한 영향을 최소화하기 위한 조치에 관한 의견을 구하여야 한다.
- 근로자의 해고순서는 전문적 능력이 낮은 자, 근속연수가 적은 자로부터 한다.

근속연수는 기혼 근로자의 경우 1 년을 가산하고, 부양 자녀 1 인당 1 년을 추가한다.

해고된 근로자는 2 년간 해당 기업의 동일 직위 재고용 시 우선하여 고용하여야 한다.

재고용 우선권이 있는 근로자는 해직 후 주소 변경을 그 사용자에게 통보하여야 한다.

근로감독관에게 이 조에서 정하는 절차를 통보한 경우, 근로감독관은 근로자 대표의 요청에 따라 예외적인 경우, 노동부장관은 관련 당사자들이 대안을 찾을 수 있도록 삼십일을 초과하지 않는 범위에서 해고를 중지하는 규칙(부령)을 정할 수 있다. 이 경우 중지는 장관규칙으로 1 회에 한하여 연장할 수 있다.



제 V 장 : 단체협약

제 96 조 : 단체협약의 목적은 근로자의 근로 및 고용조건을 정하고, 사용자와 근로자의 관계 및 사용자단체와 근로자단체의 관계를 규율하는 것이다. 단체협약은 법적으로 인정된 역할을 노동조합 단체로 확장할 수 있고, 사회적 위험성으로부터 근로자를 보호한다.

단체협약은 제 96 조 제 1 항에서 정하는 조항에 관한 서면합의로 하여야 한다.

단체협약은 다음의 자가 서명한다:

- a) 사용자, 사용자단체, 또는 1 인 이상의 사용자 단체 대표 및
- b) 1 인 이상의 노동조합 근로자 대표. 다만, 노동조합 근로자 대표가 없는 기간 동안, 단체협약은 사용자와 제 X 장 제 3 절의 조건에 따라 정당하게 선출된 노조간부가 서명할 수 있다.

단체협약은 기한부 또는 무기한부로 할 수 있다. 기한부인 경우, 기간은 3 년을 초과할 수 없고,



기간 만료 시에는 당사자 일방이 3 개월 된 통지로 취소하지 않는 이상 계속 효력을 가진다. 이 조 제 2 항에서 정하는 예외적 조건에 따라 노조간부가 단체협약을 체결한 경우, 그 합의의 기간은 1 년을 초과할 수 없다.

단체협약이 무기한인 경우에는 언제든지 취소할 수 있으나, 취소를 주장하는 자에 대하여는 1 년간 효력을 가진다. 취소통지가 있는 경우에도 다른 서명자는 합의 이행을 할 수 있다.

단체협약은 기업, 기업집단, 산업 또는 산업부분, 또는 하나 이상의 경제적 활동으로 그 적용 범위를 정하여야 한다.

제 97 조 : 단체협약은 관련 사용자 및 단체협약에서 정하는 시설에 고용된 모든 근로자에게 적용된다.

제 98 조 : 단체협약은 법률보다 근로자에게 유리할 수 있다. 다만, 단체협약은 법령상 공공질서에 관한 조항에 반할 수 없다.

사용자와 근로자 사이의 근로계약 조항 중 단체협약 보다 불리한 것은 무효로 하고, 단체협약에 의한다.

기업 또는 시설의 단체협약은 해당 기업 또는 시설의 특별한 사정에 따라 넓은 적용범위를 인정하는 조항을 채택할 수 있다. 기업 또는 시설의 단체협약은 근로자에게 유리한 조항을 포함할 수 있다. 적용범위가 넓은 협약의 경우, 협의사항을 기업 또는 시설의 단체협약에서 채택하여야 한다.

제 99 조 : 노동부장관은 관련 적용범위를 대표하는 직업별 근로자 또는 사용자단체의 요청이 있는 경우 또는 직권으로 노동자문위원회와 협의한 후 단체협약의 일부 또는 전부를 단체 협약 상의 직업분야 또는 적용범위에 포함되는 모든 사용자 및 근로자에게 확대 적용할 수 있다.

제 100 조 : 단체협약이 없는 경우, 노동부는 노동자문위원회의 승인을 얻어 특정 직업에 관한 근로조건을 정하는 규칙(부령)을 발할 수 있다.

제 101 조 : 노동부 규칙은 다음 사항을 정한다:

- a) 제 99 조에서 정하는 적용범위 확장을 위한 절차를 시행하기 위한 조건 및 방법
- b) 제 100 조에서 정하는 규제절차를 시행하기 위한 조건 및 방법
- c) 단체협약 등록, 제출, 공표 및 게시 방법
- d) 필요 시 합의이행 감시 방법



제 VI 장 : 일반근로조건

○ 제1절 : 임금

» A. 임금 결정

제 102 조 : 이 법에서 "임금"이라 함은 결정 또는 계산방법의 여하를 불문하고 고용 또는 용역에 대하여 현금으로 전환할 수 있거나 합의 또는 법률로 정하는 보수로서 서면 또는 구두의 고용/용역계약에 따라 기존의 또는 향후의 근로 또는 기존의 또는 향후의 용역에 대하여 사용자가 근로자에게 제공하는 것을 말한다.

제 103 조 : 임금은 다음 등을 포함한다:

- | | |
|---------------|-----------------------|
| ■ 실제 임금 또는 보수 | ■ 현물급여 |
| ■ 시간외수당 | ■ 법정액 이상의 가족수당 |
| ■ 커미션 | ■ 휴일근무수당 또는 휴일보상 |
| ■ 보너스 및 손해배상 | ■ 사용자가 근로자의 장애 및 육아휴직 |
| ■ 이익분배 | 중에 지급하는 금액 |
| ■ 상여 | |

임금은 다음을 포함하지 않는다:

- | | |
|-----------|-----------------------|
| ■ 의료보장 | ■ 근로자의 업무수행을 지원하기 위하여 |
| ■ 법정 가족수당 | 제공되는 혜택 |
| ■ 여비 | |

» B. 최저임금

제 104 조 : 임금은 최저임금 이상이어야 한다. 따라서 임금은 모든 근로자가 인간존엄을 유지할 수 있는 적절한 생활수준을 영위할 수 있는 것이어야 한다.

제 105 조 : 최저임금 미만의 보수를 정하는 서면 또는 구두 합의는 무효로 한다.



제 106 조 : 동일한 조건, 직업적 숙련도 및 산출량을 갖는 근로에 대한 임금은 출신, 성별 또는 연령을 불문하고 이 법이 적용되는 모든 근로자에게 동일하여야 한다.

제 107 조 : 최저임금은 직종과 관계없이 설정되고, 생활수준을 결정하는 경제요소에 기초하여 지역별로 달리할 수 있다.

최저임금은 노동자문위원회의 권고를 받은 후 노동부 규칙(부령)으로 정하며, 경제조건 및 생계 비용 평가에 따라 수시로 조정한다.

최저임금 결정시 다음 사항 등을 고려하여야 한다:

- a) 근로자 및 그 가족이 일반적으로 요구하는 임금수준, 생계비용, 사회보장급여, 및 다른 사회 집단의 비교적 생활수준
- b) 경제개발, 생산성, 고용수준 향상의 이점 등 경제요소

제 108 조 : 공장 또는 가내의 샅일인 경우, 임금은 통상적으로 근로하며 동일한 업무량을 수행하는 중간적 능력의 근로자에게 최저임금 이상의 임금을 지급할 수 있도록 산정하여야 한다.

제 109 조 : 이 법에 의하여 정하는 최저임금은 작업장 및 인사급여담당부서에 게시하여야 한다.

제 110 조 : 사용자는 휴일수당, 해고 시 해고로 인한 손해배상, 사전통지 없는 근로계약해지 또는 근로계약 위반으로 인한 손해배상을 산정할 때, 수수료를 산입하여야 한다. 이 경우 계산은 면직일 또는 근로종료일로부터 직전 12 개월 이하의 평균 월별수수료 또는 상여에 기초한다.

제 111 조 : 정부 또는 공공기관 근로계약 명세에는 최저임금에 관한 이 법의 규정 및 일반 근로 규칙의 집행을 보장하기 위한 규정을 두어야 한다.

제 112 조 : 사용자는 정확하고 쉽게 다음을 근로자에게 통보하도록 조치하여야 한다:

- a) 직무배정 전 근로자에게 적용되는 임금 조건 또는 그 변경
- b) 임금구성 항목 변경 시, 각 급여기간에 대한 항목

» C. 임금의 지급

제 113 조 : 임금은 관련 근로자에게 직접 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 다른 방법으로 받고자 하는 경우에는 그러하지 아니하다. 임금은 주화 또는 수표로 지급하여야 한다. 다만 다른 정함이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.



제 114 조 : 사용자는 근로자의 자유로운 임금처분을 제한할 수 없다.

제 115 조 : 천재지변의 경우를 제외하고, 임금은 작업장 또는 사용자의 인근 사무소에서 지급하여야 한다.

주류 또는 유해약물 형태의 임금지급은 어떠한 경우에도 허용되지 않는다. 나아가, 임금의 지급은 주류 판매점, 소매점 또는 오락장에서 할 수 없다. 다만, 그와 같은 업종에 종사하는 자의 경우에는 그러하지 아니하다.

임금은 휴가 중에 지급할 수 없다. 지급일이 휴가 중인 경우, 그 전일에 지급하여야 한다.

제 116 조 : 노무자의 임금은 최대 16 일 간격으로 1 월에 2 회 이상 지불하여야 한다.

피용인의 임금은 1 월에 1 회 이상 지불하여야 한다.

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

십오일 이상의 쉼일의 경우, 지급일은 합의로 정하되, 노무자는 15 일 마다 임금의 일부를 수령하여야 하고, 작업 인도 후 1 주일 이내에 임금을 지급받아야 한다.

제 117 조 : 임금지급을 부당하게 지연한 경우, 근로감독관은 사용자에게 지급기한을 명시하여 임금을 지급할 것을 통지하여야 한다.

기한 내에 임금을 지불하지 않는 경우, 근로감독관은 비용지불 없이 관할 법원에 보고서를 작성하여 당해 사건을 회부할 수 있고, 법원은 임시 재산관리인 선임 등 근로자의 이익을 위하여 자산을 보관하는 조치를 취할 수 있다.

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

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

제 118 조 : 임금지급에 관하여 분쟁이 있는 경우, 사용자는 지급을 증명할 의무를 진다.

입증은 관련 근로자의 서명 또는 급여지급대장에서 정하는 2 인의 증인(문맹인 경우)으로 할 수 있다.

제 119 조 : 근로자는 근로계약 이행 기간 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 금전의 지급을 승낙하는 경우에도, 법령 또는 계약 조항에 의하여 받을 수 있는 임금, 수당 또는 기타 수당의 지급을 청구할 권리를 포기한 것으로 보지 않는다.



» D. 임금채권의 제척기간

제 120 조 : 임금채권은 지급기일로부터 3 년이 경과한 후에는 청구할 수 없다. 제척기간에 걸리는 청구권은 실제 임금, 수당 및 기타 근로계약으로 인한 청구권 및 해고 시 손해배상 청구권을 포함한다.

» E. 임금청구권의 보장 및 우선권

제 121 조 : 도급인에게 지급할 금액은 압류할 수 없고 기타 금전의 지급에는 이의를 제기할 수 없다. 다만, 근로자의 임금지급에 영향을 미치지 않는 경우에는 그러하지 아니하다.

근로자의 임금은 건설에 사용된 물품의 공급자에 대한 대금지급 전에 지급하여야 한다.

제 122 조 : 가사도우미 등 근로자의 임금청구권은 사용자의 파산신청 또는 법원의 명령에 의한 청산일 전 6 개월 이내에 채무자의 동산 또는 부동산에 대하여 우선권을 가진다.

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

이 조에서 정하는 우선권은 근로자의 유급휴가보상, 통지기간 보상 및 해고로 인한 손해배상 청구권에도 적용한다.

제 123 조 : 제 122 조에서 정하는 우선적 청구권은 국세우선권 등 기타 우선권에 대항할 수 있다. 채무지급이 중단된 날 이후 사용자의 금전지급에서 국세로 공제할 수 있는 금액은 채무자(하위채권자)에게 반환하여야 한다.

제 124 조 : 근로자는 그 청구권의 범위 내에서 다른 채권자에 우선하고, 파산신청 또는 법원의 명령에 의한 청산 이전 노무자의 경우 15 일, 피용인의 경우 30 일, 대리점의 경우 90 일간의 압류불가 부분에 대하여 혜택을 받는다.

이 청구권은 파산신청 또는 법원의 명령에 의한 청산 이후 10 일 이내에 판사의 결정으로 파산재단 또는 청산 재단 또는 기타 자금으로부터 다른 청구권에 우선하여 근로자에게 지급한다.

제 125 조 : 제 124 조의 집행을 위한 임금액의 결정시에는 실제 임금뿐만 아니라 이 법 제 103 조에서 정하는 기타 보수항목, 계약위반으로 인한 손해 등을 고려하여야 한다.



» F. 임금 공제

제 126 조 : 사용자, 그 대리인 또는 직업소개인 등 중개인에게 직간접적으로 제공되는 직무 배치를 위한 임금을 공제할 수 없다.

제 127 조 : 근로자의 임금과 사용자의 물품제공에 대한 청구권은 사용자의 이익을 위하여 상계할 수 없다. 다만 다음의 경우에는 그러하지 아니하다:

1. 근로자가 면직 시 반환하지 않는 근로 도구 및 장비
2. 근로자가 통제 및 사용하는 물품 및 자재
3. 상기 물품을 획득하기 위하여 선급한 금액
4. 사내 상점에 지급할 금액

다만, 임금에서 공제되는 총액은 근로자와 그 가족의 기초생활을 보장하는데 필요한 금액을 침범할 수 없다.

제 128 조 : 근로자가 관리하고 사용하는 도구, 장비, 물품 및 자재에 대한 선급금 이외에 현금을 선급한 사용자는 임금의 이전가능 또는 압류가능 부분을 초과하지 않는 범위에서 점차적으로 공제하는 방법에 의하여서만 그 금액을 상환받을 수 있다.

공제된 금액은 완성된 근로에 대한 대금에서 법률로 정하는 압류가능 임금 부분과 혼동될 수 없고, 다음 급여지급 시에 전액 공제할 수 있다..

제 129 조 : 이 절에서 정하는 것 이외의 임금 공제를 허용하는 단체협약은 무효로 한다.

다만, 근로자는 노동조합회비를 임금에서 공제할 것을 승인할 수 있다. 이 승인은 서면으로 하여야 하며 철회할 수 있다.

» G. 근로자 및 가내 고용인의 임금 압류 및 양도

제 130 조 : 임금은 다음의 경우에 한하여 압류 또는 양도할 수 있다:

1. 최저임금 이하의 임금부분은 압류 또는 양도할 수 없다.
2. 임금이 최저임금의 3 배 이하인 경우 최대 20%까지 압류 또는 양도할 수 있다.
3. 임금이 최저임금의 3 배를 초과하고 10 배 이하인 경우 최대 40%까지 압류 또는 양도할 수 있다.



4. 임금이 최저임금의 10 배를 초과하는 경우 최대 50%까지 압류 또는 양도할 수 있다.

이 경우 임금은 월급을 기준으로 한다.

제 131 조 : 임금 중 압류불가 임금을 정하는 것은 근로자의 가족의 생계를 위한 것이므로 제 130 조에서 정하는 한도는 식료품 채권자에 대해서는 적용하지 않는다.

다만, 식료품 채권자는 당월의 배당금액에 한하여 청구할 수 있고 연체된 금액의 경우, 압류가능 부분에 대하여 다른 채권자와 함께 참가하여야 한다.

제 132 조 : 가족수당은 식료품 채무지급을 위한 경우를 제외하고는 압류 또는 양도할 수 없다.

제 133 조 : 임금의 압류 및 양도는 법률의 절차에 따라 수행하여야 한다.

» H. 팁, 팁의 감독과 분배

제 134 조 : 팁은 호텔, 식당, 카페, 주점 및 미용실 등 일정한 시설에서 고객이 지급하는 보수로서, 사용자가 이용료의 일정액을 고객에게 “서비스 차지”로 청구하여 징수하는 것을 말한다. 팁은 사용자가 징수하여 그 전액을接客 직원에게 분배하여야 한다.

제 135 조 : 사용자는 전조에서 정하는 팁의 금액을 정확하게 수령하여 그 직원에게 지급하여야 한다.

제 136 조 : 팁을 분배하는 방법 및 팁을 받을 직원범위를 결정하는 방법은 직업별 관습 또는 노동부 규칙(부령)에서 정하는 바에 의한다.

○ 제2절 : 근로시간

» 일별 및 주별 근로시간

제 137 조 : 직업훈련 제공시설 또는 자선시설 등 시설의 성격을 불문하고 모든 시설에서 근로자의 근로시간은 1 일 8 시간 또는 1 주 48 시간을 초과할 수 없다.

제 138 조 : 근무시간대는 활동 및 조직의 성격에 따라 직무별로 정한다.

근무시간대가 수개의 교대조로 구성되는 경우, 기업의 경영자는 오전 및 오후 2 개조로 정할 수 있다.



제 139 조 : 근로자가 예외적 및 긴급한 작업을 위하여 시간외근로를 하여야 하는 경우, 시간 외 근로시간은 통상근로시간의 50 퍼센트를 가산한 임금을 지급하여야 한다. 시간외근로가 야간 또는 휴일인 경우, 100 퍼센트를 가산하여야 한다.

제 140 조 : 노동부는 불가항력적 사고나 행위, 극심한 악천후 또는 휴일, 지역 축제, 또는 기타 지역 행사로 인한 대규모 근로장애 또는 일반적 지연으로 손실된 시간을 벌충하기 위하여 1 일 근로시간을 연장하는 규칙(부령)을 발할 수 있다. 다만:

- a) 손실시간의 벌충은 연간 30 일 이내에 한하고, 근로 복귀 후 십오일 이내에 시행하여야 한다. 농업기업의 경우 이 기간은 1 개월로 한다.
- b) 연장된 근로시간은 1 일 1 시간을 할 수 없다.
- c) 근로시간은 1 일 10 시간을 초과할 수 없다.

제 141 조 : 노동부 규칙에서는 다음을 정하여야 한다:

- 1. 토요일 오후를 쉴 수 있도록 48 주의 근로시간 배분, (초과시간이 정규 계획에 비추어 1 일당 1 시간을 초과하지 않도록 하여야 함).
- 2. 주 단위가 아닌 일정한 기간 동안의 근로시간 배분 (평균근로시간이 주당 48 시간, 1 일당 10 시간을 초과하지 않도록 하여야 하고, 초과근로시간이 1 일당 1 시간을 초과하지 않도록 하여야 함).
- 3. 시설의 일반적 근로한도 또는 일정한 부류의 근로자의 근로한도를 초과하여 수행하여야 하는 준비 또는 보충근로에 허용되는 영구적 시간분배.
- 4. 계절적 사업 및 산업/일정 기업의 경우 다음의 경우에 일시적으로 시간을 분배할 수 있다:
 - a) 중대하거나 급박한 사고, 불가항력, 또는 기계 또는 장비류에 관한 긴급한 근로 (다만, 기업의 정상적 운영에 심각한 장애를 회피하기 위한 한도 내에서).
 - b) 부패하기 쉬운 자재의 손실을 방지하거나 근로의 기술적 결과훼손을 피하기 위한 경우.
 - c) 재고조사 및 재무제표 작성, 시한 설정, 청산 및 결산 등 특별근로를 허용하기 위한 경우. 기업은 사용자의 다른 조치를 기다릴 수 없는 예외적인 사정이 있는 경우 초과 작업기간을 처리할 수 있다.
- 5. 근로시간, 휴게시간 및 전체 근로기간의 감시조치 및 시간배분 허용 및 시행 절차.
- 6. 시간배분이 적용되는 지역



제 142 조 : 노동부 규칙은 근로가 간헐적으로 수행되는 직업에 적합한 출근시간 및 실제 근로 시간에 관한 기준을 정한다.

제 143 조 : 이 절은 전시 또는 국가안보위협시 효력을 정지한다.

○ 제3절 : 야간근로

제 144 조 : 이 법에서 "야간"이라 함은 22:00 에서 05:00 사이를 포함하는 연속적인 11 시간을 말한다.

주간 및 야간을 교대로 근무하는 계속근로 이외에, 기업의 근로는 약간의 야간근로를 포함할 수 있다. 야간근로수당은 이 법 제 139 조에서 정하는 바에 의한다.

○ 제4절 : 주별 휴일

제 145 조 : 이 절은 이 법 제 1 조에서 정하는 종류의 기업에 고용된 근로자에게 적용된다.

다만, 이 절은 철도운송근로자(이에 관하여는 특칙으로 정함)에게는 적용되지 않는다.

제 146 조 : 동일한 근로자를 주당 6 일 이상 근로하게 할 수 없다.

제 147 조 : 동별 휴일은 연속하는 24 시간 이상으로 하고, 모든 근로자는 원칙적으로 일요일에 근로하지 않는다.

제 148 조 : 모든 직원이 일요일에 휴게하는 것이 공익을 해하거나 통상의 운영을 위태롭게 하는 경우, 다음과 같이 처리한다:

- a) 모든 직원에게 일요일 이외에 1 일의 휴일을 줄 것.
- b) 일요일 정오부터 월요일 정오까지 휴게할 것.
- c) 모든 직원이 번갈아 휴게할 것. 이 경우 노동부의 승인을 얻을 것

제 149 조 : 다음에 속하는 시설의 경우 주별 휴일을 순차적으로 줄 수 있다:

- ① 즉시 소비하여야 하는 식품 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 | |

제 10 호 및 제 11 호에 속하는 산업의 유형 및 주별 휴일을 순차적으로 줄 수 있는 시설은 노동부 규칙(부령)으로 정한다..

제 150 조 : 노동부 규칙은 24 시간 운영되는 공장 및 24 시간 운영되는 제조업체에 고용된 전문 인력의 주별 휴일 시행방법을 정한다.

제 151 조 : 구난 조치 또는 즉각적 사고 예방, 자재훼손/시설설치/건물의 복구를 위하여 긴급한 경우, 긴급한 작업에 필요한 인력에 관하여 주별 휴일을 중단할 수 있다.

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

이 조는 18 세 미만의 아동 및 여성에게는 적용되지 않는다.

제 152 조 : 일요일을 휴게할 수 없는 산업 및 상업시설의 경비원 등에게는 대체휴일을 주어야 한다.

제 153 조 : 소매 식품점의 경우, 일요일 오후에서 월요일 오후까지 또는 1 주일에 1 회의 근무 교대조 순환으로 주별 휴일을 주어야 한다.

제 154 조 : 소매점의 경우, 주별 휴일이 지역휴일과 겹치는 경우 근로감독관의 승인을 얻어 주별 휴일을 취소할 수 있다. 이 경우 각 근로자에게는 그 다음날을 보상 휴일로 주어야 한다.

제 155 조 : 악천후로 수일을 휴게한 기업의 경우, 그 휴일은 1 개월 당 1 일에 한하여 주별 휴일에서 공제할 수 있다.

제 156 조 : 부패할 수 있는 상품 또는 악천후에 민감한 식료품을 처리하는 계절적 산업의 경우, 근로감독관의 승인을 얻어 주별 휴일을 취소할 수 있다.



제 157 조 : 노동부 규칙은 제 155 조 및 제 156 조에 속하는 산업 및 보상 휴일제도에 관한 사항을 정하여야 한다.

제 158 조 : 근로자 모두에게 주별 휴일을 주는 경우, 그 날짜와 시간을 잘 보이는 곳에 게시하여야 한다.

제 159 조 : 근로자 모두에게 주별 휴일을 주지 않는 경우, 휴게 계획이 적용되는 근로자의 명단 및 휴게제도에 관한 사항을 명시하여야 한다.

신규 고용된 근로자는 6 일 이후에 상기 명단에 포함되어야 한다.

명단은 정기적으로 갱신하고, 근로감독관 방문 시 제공하여야 한다.

제 160 조 : 주별 휴일을 중단하고자 하는 사업 소유자, 이사 또는 경영자는 근로감독관에게 승인을 신청하여야 하며, 천재지변의 경우 외에는 근무개시 전에 신청하여야 한다.

당해인은 근로감독관에게 주별 휴일의 정당한 중단사유, 중단 일자 및 기간, 중단대상 근로자의 수, 보상 휴일 계획을 설명하여야 한다. 근로감독관이 그 승인을 거절하는 경우, 근로감독관은 신청 일로부터 4 일 이내에 사업 소유자, 이사 또는 경영자에게 거절의사를 서면으로 통보하여야 한다. 이 기간 중에 통보가 없는 경우 주별 휴일의 중단을 승인한 것으로 본다.

○ 제5절 : 유급 휴일

제 161 조 : 노동부는 매년 근로자의 유급 휴일을 정하는 규칙 (부령)을 발한다.

유급 휴일은 유급 연차휴가 계산 시 계속근무로 본다.

제 162 조 : 공휴일이 일요일과 겹치는 경우, 근로자는 그 다음날을 휴게한다. 휴일의 휴게는 월급, 격주급, 주급 임금을 감소하는 이유로 할 수 없다.

제 163 조 : 시간수, 일수, 생산량으로 급여를 받는 근로자는 제 161 조에서 정하는 휴일로 인한 임금손실분에 상당하는 보상을 받을 수 있다. 이 경우 보상은 사용자가 지급하여야 한다.

제 164 조 : 활동의 성격상 작업을 중단할 수 없어서 근로자를 휴일에 근로하게 하는 시설 또는 기업은 근로자에게 임금 이외에 근로에 대한 보상을 주어야 한다. 보상액은 사용자 노동부 규칙으로 정한다.



제 165 조 : 휴일로 인한 시간 손실은 법률에서 정하는 조건에 따라 보충할 수 있다. 보충시간은 통상의 근로시간으로 본다.

○ 제6절 : 유급 연차휴가

제 166 조 : 단체협약 또는 개별 근로계약에서 유리한 조건을 정하지 않는 이상, 사용자는 모든 근로자에게 계속근로 1 월 당 1.5 일의 유급 연차휴가를 주어야 한다.

연속 2 개월을 근로하지 않은 근로자는 근로계약 해지 시 해당 기업에서 근무한 기간에 비례하여 유급휴가보상을 청구할 수 있다.

연중 정기적으로 수행되지 않는 직무의 경우, 근로자는 1 개월 당 21 일을 근로한 경우 계속 근로한 것으로 본다.

유급휴가의 기간은 근로자의 근속연수 3 년당 1 일을 가산한다.

공식적 유급 휴일 및 인병휴가는 유급 연차휴가에 산입하지 않는다.

제 167 조 : 유급휴가 사용권은 1 년간 근속한 후에 취득한다.

근로자가 유급휴가 사용권을 취득하기 전에 계약이 해지되거나 만료된 경우, 근로자는 제 166 조에 따른 보상을 청구할 수 있다.

유급휴가에 대한 보상을 이와 달리 정하는 단체협약 및 유급 연차휴가 사용권을 포기하는 합의는 무효로 한다. 근로자가 계약해지 시까지 유급휴가 전부 또는 일부의 사용을 유예한다는데 대하여 수락한 것은 포기로 보지 아니한다. 휴가의 유예는 3 년을 초과할 수 없고 1 년에 12 일을 초과하는 휴가에 한하여 유예할 수 있다.

제 168 조 : 근로자의 휴가 전, 사용자는 평균임금, 보너스, 복지 및 보상(현물수당 포함)에 상당하는 수당을 지급하여야 한다. 다만, 휴가 전 12 개월간 근로자가 받은 경비상환은 제외한다. 이 수당은 어떠한 경우에도 근로자가 실제작업 시 수령할 수 있는 수당 이하로 할 수 없다.

제 169 조 : 제 166 조에서 정하는 계속근로기간은 근로자가 사용자와 근로계약을 유지하고 있는 전체 기간에 관한 것이어야 한다. 계약해지 없이 근로가 중단된 경우에도 같다.

근로자가 유급휴가를 받을 수 있는 기간에 산입되는 날은 다음과 같다.

• 주별 휴일

• 유급 휴일



• 인병휴가

• 육아휴직

• 연차휴가 및 통지기간 • 근로자의 직계 가족에 관한 사유로 인한 7 일 이내의 청원휴가
한편, 개인적 이유로 인한 청원휴가는 유급 연차휴가 대상기간 산정 시 산입하지 않는다.

제 170 조 : 연차휴가는 원칙적으로 사용자와 근로자의 별도 합의가 없는 이상 Khmer New Year 에 대하여 준다. 별도 합의 시, 사용자는 근로감독관에게 그 합의를 통보하여야 한다.
15 일을 초과하는 유급 연차휴가의 경우, 사용자는 잔여 휴가를 다른 때에 사용하도록 할 수 있다.
다만, 18 세 미만의 아동 및 도제인 경우에는 그러하지 아니하다.

○ 제7절 : 특별휴가

제 171 조 : 사용자는 직계 가족에 관한 사유가 있는 경우 근로자에게 특별휴가를 줄 수 있다.
근로자가 연차휴가를 사용하지 않은 경우, 사용자는 근로자의 연차휴가에서 특별휴가일수를 차감할 수 있다.
근로자가 연차휴가를 사용한 경우, 사용자는 다음 해의 연차휴가에서 특별휴가일수를 차감할 수 없다.
특별휴가 중 손실된 근로시간은 노동부 규칙으로 정한 조건에 의하여 보충할 수 있다.

○ 제8절 : 아동 및 여성의 노동

» A. 통칙

제 172 조 : 18 세 미만의 아동 노동자 또는 도제 또는 여성을 고용한 모든 사용자 및 경영자는 그 선행을 감독하고 일반인 앞에서 단정하게 행동하도록 하여야 한다. 성희롱은 유형을 불문하고 엄금한다.

제 173 조 : 노동부 규칙은 위험하거나 힘든 근로 유형 및 18 세 미만의 아동에게 금지되는 근로 유형을 정하여야 한다. 규칙은 직원이 건강상 유해한 환경에 노출되는 위험 시설에 미성년자를 고용할 수 있는 특별조건을 정하여야 한다.

제 174 조 : 18 세 미만의 미성년자는 지하 갱도 또는 채석장에 고용할 수 없다.

노동부 규칙은 16 세 이상 18 세 미만의 미성년자를 지하작업에 고용하거나 도제로 사용하는 경우 특별근로조건을 정하여야 한다.



제 175 조 : 18 세 미만의 아동, 피용인, 노동자, 또는 도제 이 법 제 1 조에서 정하는 기업의 야간 근로 수행을 위하여 고용할 수 없다.

노동부 규칙은 다음에 관하여 16 세가 넘는 10 대에 대하여는 특별배분이 허용되는 조건을 정하여야 한다.

a) 성질상 주야로 계속 운영되어야 하는 다음 산업에서 수행되는 근로:

- | | |
|--------|-----------|
| ■ 제철소 | ■ 설탕공장 |
| ■ 유리공장 | ■ 금광석 제련소 |
| ■ 종이공장 | |

제 176 조 : 아동의 야간휴게시간은 연속하는 11 시간 이상으로 한다.

» B. 아동노동

제 177 조 : 1. 최소 고용연령은 15 세로 한다.

2. 성질상 건강, 안전 또는 도덕성에 유해할 수 있는 고용 또는 작업의 경우 최소 고용연령은 18 세로 한다. 이 항이 적용되는 고용 또는 근로 유형은 노동부가 노동자문위원회와 상의하여 규칙 (부령)으로 정한다.
3. 제 2 항에도 불구하고, 노동부는 노동자문위원회와 상의하여 15 세 이상의 청소년을 위한 일 자리 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. 제 1 항에도 불구하고, 12 세 이상 15 세 이하의 아동은 다음의 경우에 경미한 업무에 고용할 수 있다:
 - a) 건강 또는 정신적/신체적 발달에 위험성이 없는 근로일 것.
 - b) 근로가 정규 학교출석, 관할당국이 승인하는 지도프로그램 또는 직업훈련 참가에 지장이 없을 것.
5. 노동부는 노동자문위원회와 상의하여 제 4 항에 의하여 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 적용을 전부 또는 일부 면제할 수 있다.



제 178 조 : 근로감독관은 공공서비스 중인 의사에게 기업에 고용된 18 세 미만의 아동을 검사하게 하여 그 직무가 신체적 능력에 적합한지를 판단할 수 있다.

검사결과 아동의 신체적 능력에 적합하지 않은 경우, 근로감독관은 직무를 변경하거나 부모의 요구가 있는 경우 의사의 자문 또는 검사에 따라 아동을 시설에서 퇴거하도록 요구할 수 있다.

제 179 조 : 모든 사용자는 자기가 고용한 18 세 미만 아동의 생년월일을 표시한 등록부를 작성하여야 한다. 등록부는 근로감독관에게 제출하여 승인, 감독 및 경고를 받도록 한다.

제 180 조 : 초등교육을 제공하는 고아원 및 자선기관의 경우, 14 세 미만의 아동을 위한 직업훈련 등은 1 일 3 시간을 초과할 수 없다. 이 경우 아동의 생년월일, 육체노동조건, 수업/노동/휴식/식사 시간 등 1 일 계획을 표시한 기록을 유지하여야 한다.

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

제 181 조 : 부권이 포기되지 않은 18 세 이하의 아동은 후견인의 동의 없이 근로계약을 체결할 수 없다.

» C. 여성근로

제 182 조 : 이 법 제 1 장에서 정하는 기업은 여성에게 90 일의 육아휴가를 주어야 한다.

육아휴가 후 복귀 시 최초 2 개월간은 경미한 업무를 수행하도록 한다.

사용자는 육아휴가 중 또는 통지기간 말일이 육아휴가기간에 속하는 날에 여성을 해고할 수 없다.

제 183 조 : 전조에서 정하는 육아휴가 중, 여성은 사용자로부터 수당 등 임금의 반액을 받을 수 있다.

여성은 다른 현물 수당을 받을 권리를 가진다. 이에 반하는 단체협약은 무효로 한다.

다만, 이 조 제 1 항에서 정하는 임금수당은 기업에 1 년 이상 계속 근로한 여성에 한하여 인정한다.

제 184 조 : 모유를 수유하는 여성은 분만일로부터 1 년간 1 일 근로시간 중 1 시간을 수유에 사용할 수 있다. 이 시간은 삼십분 단위로 분할하여 오전 근무 중 및 오후 근무 중에 각 1 회씩 사용할 수 있다. 모유수유의 정확한 시간은 여성과 사용자가 합의하여 정한다. 합의가 없는 경우, 그 기간은 각 근무조의 중간으로 한다.

제 185 조 : 모유수유를 위한 휴게는 같은 유형의 다른 근로자가 사용할 수 있는 노동법, 시설의



내부규정, 단체협약, 지방 관행에 의한 통상의 휴게와 별도로 한다.

제 186 조 : 100 인 이상의 여성을 고용한 기업의 경영자는 시설 내외에 육아실 및 탁아소(놀이방)를 설치하여야 한다.

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

제 187 조 : 노동부 규칙(부령)은 위생적 환경을 확립하고 육아실/탁아소를 감독하기 위한 조건을 정하여야 한다.

○ 제9절 : 근로장소 외에서 모집된 근로자

제 188 조 : 근로장소에서 먼 곳에서 모집되어 사용자가 출근여비를 지급하는 모든 근로자는 계약 만료 시 또는 휴가기간 중 사용자로부터 모집지까지의 여비(출근 시와 같은 조건)를 받을 수 있다. 작업중단, 폐업 또는 해고로 인한 경우에도 사용자는 위의 의무를 진다. 해고의 이유가 근로자의 중대한 부정행위인 경우, 사용자는 근로자가 기업에 근로한 기간에 비례한 여비만을 상환한다.

제 189 조 : 위에서 정한 조건에 의하여 근무가 종료된 근로자는 사용자를 위한 근로를 중지한 날로부터 1 년 이내에 종전 사용자로부터 귀향경비를 청구할 수 있다.

제 190 조 : 이 절의 시행절차는 노동부 규칙에서 정한다.



제 VII 장 : 농업근로의 특별조건

제 191 조 : 이 법 총칙 이외에, 농업근로자에 대하여는 다음의 규정이 적용된다.

제 192 조 : 농업근로자는 다음에 고용된 근로자를 말한다:

- | | |
|--------------------|---------|
| ■ 플랜테이션 : | ■ 임업 개발 |
| ■ 농장 (작물경작 및 동물사육) | ■ 어업 |



○ 제1절 : 플랜테이션

제 193 조 : 이 법에서 "플랜테이션"이라 함은 정기적으로 유급근로자를 고용하고 상업적 목적으로 다음을 경작하는 농업기업을 말한다: 커피, 차, 사탕수수, 고무, 바나나, 코코넛, 땅콩, 담배, 열대과일, 오일팜, 기나, 파인애플, 후추, 면, 황마 및 기타 상업작물.

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

» A. 근로시간

제 194 조 : 플랜테이션 근로자의 통상 근로시간은 1 일 8 시간 또는 1 주 48시간으로 한다. 일정한 근로자의 경우, 1 일 시수는 9 시간으로 할 수 있다. 다만, 이 경우에도 주당 48 시간을 초과할 수 없다.

제 195 조 : 기업에서 기숙하는 정규 주거근로자의 경우, 작업장에서 집까지의 통근에 소요되는 1 시간 이상의 시간은 근로일수에 산입한다.

정규 비거주 근로자 및 비정규 근로자의 경우, 1 일 근로시간은 근로 시간에 따라 결정한다.

제 196 조 : 일정한 직무의 경우, 근로자가 작업현장에 출근하도록 하기 위하여 실제근로 8 시간에 최대 2 시간을 추가할 수 있다. 이 직무는 노동부 규칙(부령)에서 정한다. 근로자의 출근을 위한 2 시간 중, 근로자에게 작업을 수행하게 할 수 없고, 근로자는 그 시간을 자유로이 사용할 수 있다.

제 197 조 : 근로시간이 1 일 8 시간을 초과하는 경우, 초과시간은 시간외근로 수당율로 보상한다. 초과시간은 1 일 근로시간이 10 시간 이내인 범위에서 추가될 수 있다. 다만, 재해예방 또는 재해 복구인 경우에는 그러하지 아니하다.

» B. 일부 현물지급

제 198 조 : 임금은 일부 현물로 지급할 수 있으나 강요할 수 없다. 사용자가 현물로 임금을 지급하는 경우, 각 정규근로자에게는 현금지급분 이외에 1 일당 900 그램의 생쌀을 받을 수 있다.

제 199 조 : 전조에 의하여 쌀을 지급하는 경우 양당사자의 합의에 따라 현금으로 지급할 수 있다. 현물임금의 현금가액은 정확히 계산하여 장부에 기재하여야 한다.



» C. 가족수당

제 200 조 : 정규의 플랜테이션 근로자는 배우자 및 혼인 중 또는 혼인 외의 16세 미만의 자녀에 대하여 1 일당 아래의 쌀을 받을 수 있다.

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

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

공립 또는 사립 2 차 또는 3 차 교육기관에 재학 중인 16 세 이상 21 세 미만의 아동 또는 산업 교육생으로 근로 중인 아동에 대해서도 16 세 미만의 아동과 같은 가족수당을 받을 수 있다.

가족수당이 지급되는 배우자는 다음의 요건에 부합하여야 한다:

- a) 고용되어 수입을 얻고 있지 않을 것.
- b) 정규 주거근로자인 경우 플랜테이션에 또는 비거주인 경우 플랜테이션 밖의 집 또는 남편의 통상적 거주 장소에서 동거하고 있을 것.

가족수당이 지급되는 미성년의 아동은 정규 주거근로자인 경우 플랜테이션에 또는 비거주인 경우 플랜테이션 밖의 집 또는 통상적 거주장소에 가장과 함께 거주하여야 한다. 다만, 원거리 학교에 다니거나 산업교육 중이어서 부모와 함께 살지 못하는 아동은 공립 또는 사립학교의 증명서를 제출하는 경우 혜택을 받을 수 있다. 사립학교인 경우, 학교장의 서명은 관할 부처의 공증을 얻어야 한다.

제 201 조 : 가족수당은 사용자에게 근거문서를 제출한 경우 고용일로부터 근로자에게 지급한다.

제 202 조 : 이 절에 의한 수당을 받고자 하는 근로자는 다음의 근거문서를 제출하여야 한다:

- a) 혼인증명서 초본
- b) 각 자녀별 출생증명서 초본
- c) 배우자가 소득이 없음을 주장하는 가장의 신고
- d) 제 200 조에서 정하는 재학증명서 또는 도제 증명서



제 203 조 : 근로자가 전 조 제 a 항 및 제 b 항에서 정하는 증명서를 구할 수 없는 경우, 법원의 판결 또는 민사적 지위에 관한 법률에서 정하는 인증진술서로 갈음할 수 있다.

» D. 주거

제 204 조 : 정규 전임근로자는 사용자가 노동부 규칙(부령)의 조건에 따라 제공하는 주택(본채 및 별채)을 무상으로 사용할 권리를 가진다.

제 205 조 : 가족과 동거하는 혼인한 근로자에게 제공되는 주택(본채)은 최소 24 평방미터 이상의 거주공간이 있어야 한다. 독신 근로자의 경우 같은 성별 4 인 이내의 범위에서 24 평방미터의 거주 공간을 제공할 수 있다.

제 206 조 : 주택은 관할당국이 정하는 위생 및 공중보건규정에 따라 건설하여야 한다. 이를 위하여, 기업은 1 이상의 주택유형에 관한 계획 및 명세를 노동검사국에 제출하여야 하고, 노동 검사국은 이를 지방 또는 지자체 관할당국에게 송부하여야 한다. 제출 후 30 일 이내에 당국에서 별도의 통보가 없는 경우, 기업은 설치기간 중에 임시주택 건설 또는 신규부지정리를 시행할 수 있다. 다만, 임시주택의 사용기간은 3 년을 초과할 수 없고 관할당국이 정하는 위생 및 보건 기준에 부합하여야 한다.

제 207 조 : 근로자는 사용자에게 등록된 배우자 및 친자 또는 혼인 외의 자녀가 아닌 자에게 주택을 사용하게 할 수 없다. 다만, 사용자의 승인을 얻은 경우에는 그러하지 아니하다.

제 208 조 : 근로자는 주택, 별채, 마당 및 정원을 깨끗하게 유지하여야 하고, 그 주택에 관한 손해를 배상할 책임을 진다.

» E. 주거수당

제 209 조 : 플랜테이션이 정규의 전임근로자에게 주택을 제공할 수 없는 경우, 사용자는 노동부가 노동자문위원회의 권고에 따라 정하는 규칙에 따라 월별 주거수당을 지급하여야 한다.

» F. 물

제 210 조 : 근로자에게는 최고의 조건으로 필요한 물을 계속 공급하여야 한다.



제 211 조 : 수원을 발견하여 보호하고, 소비용으로 우선 사용한다..

제 212 조 : 물의 오염이 의심되는 경우, 사용자는 공공보건기관이 권고하는 조치를 취하여야 한다 (물 끓이기 또는 염소처리 등).

» G. 공급품 제공

제 213 조 : 정규의 시장에서 멀고 자체 공급품이 없는 플랜테이션 또는 작업장의 사용자는 쌀, 건어물, 훈제어물, 소금, 차 등 생필품을 구매할 수 있는 상점을 설치하여야 한다. 상점은 이 법 제 42 조 및 제 43 조에서 정하는 조건에 따라 운영하여야 한다.

» H. 화장실

제 214 조 : 각 근로자 공동체에는 주택수의 4 분의 1 이상의 화장실을 설치하여야 한다. 화장실은 주거지역으로부터 충분히 떨어진 별도의 건물 내에 설치하여야 하고, 위생적으로 관리하여야 한다.

제 215 조 : 쓰레기는 수원에서 먼 곳에 투기하고 매일 소각 또는 매립하여야 한다.

제 216 조 : 죽은 동물은 수원, 우물, 수조 및 주거지에서 먼 곳에 매립하여야 한다.

» I. 사망 - 매장 또는 화장

제 217 조 : 사망은 관할당국의 인증을 받아야 하고, 매장 또는 화장은 규정에 따라 조정한다.

제 218 조 : 등록된 근로자가 사망하는 경우, 사용자는 다음을 제공하여야 한다:

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

» J. 육아시설

제 219 조 : 플랜테이션이 100 명 이상의 정규 거주여성근로자를 고용한 경우, 근로감독관은 보건소 및 지방 또는 지자체 지사의 자문에 따라 사용자에게 근로자의 주택 근처에 육아시설을 건설, 조직 및 유지할 것을 요구할 수 있다.



육아시설에는 여성 보육자와 1 인 이상의 도우미(아동의 수에 따라 증가)를 두어야 하고, 우유와 쌀 등 필요물품을 제공하여야 한다. 2 세 이상의 유아의 경우, 플랜테이션 소유자는 쌀 이외에 기타 음식을 제공하여야 한다. 음식은 보건소 또는 기업이 감시한다.

제 220 조 : 육아시설의 수용연령은 6 세까지로 한다.

제 221 조 : 육아시설은 공개되어야 하고 상기 조건에 따라 운영되어야 한다. 다만, 10 명 이상의 아동이 등록되어야 한다.

» K. 학교

제 222 조 : 플랜테이션 정규거주근로자의 6 세 이상 자녀가 20 인 이상인 경우, 사용자는 자기의 경비로 근로자의 주택에서 가까운 곳에 초등학교를 건설 및 유지하여야 한다.

제 223 조 : 사용자는 관할 행정기관의 지시에 따라 자기의 경비로 학교의 가구 및 교재를 제공하여야 한다.

제 224 조 : 교사의 임금은 플랜테이션이 지급한다.

제 225 조 : 학교가 마을에서 1500 미터 이상 떨어져 있는 경우, 사용자는 아동의 통학을 위하여 태양 및 강우로부터 보호할 수 있는 차량을 자기의 경비로 제공하여야 한다.

제 226 조 : 정규 비거주 근로자의 자녀는 플랜테이션 학교에 입학할 수 있으나, 사용자는 그 통학을 책임지지 않는다.

○ 제2절 : 기타 농업근로

제 227 조 : 플랜테이션 이외의 농업기업에 관한 특별 근로조건은 노동부장관이 노동자문위원회에 협의하여 정한다.



제 Ⅷ 장 : 산업 안전보건 적용범위

제 228 조 : 이 장은 이 법 제 1 조에서 정하는 모든 기업에게 적용한다. 다만, 가족 구성원만으로 고용되어, 아버지, 어머니 또는 후견인의 지시를 받고 보일러 또는 기계/전기모터를 사용하지 않거나 위험/비위생적이지 않은 사업의 경우에는 그러하지 아니하다.

○ 제1절 : 총칙

제 229 조 : 모든 시설과 작업장소는 청결하게 유지하여야 하고, 위생적이어야 하며, 일반적으로 근로자의 건강을 유지하는데 필요한 근로조건을 유지하여야 한다.

노동부와 기타 부처는 다음 사항 등 이 장이 적용되는 시설에 대한 이 조의 시행을 감시하기 위한 규칙(부령)을 마련하여야 한다:

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

제 230 조 : 모든 시설 및 작업장소는 근로자의 안전을 보장하도록 설치하여야 한다.

기계류, 이송장치, 도구, 장비 및 기계는 최대한 안전하게 설치/유지하여야 한다. 도구, 장비, 기계 또는 제품을 활용하는 기술작업의 관리는 근로자의 안전을 보장하도록 조정하여야 한다.

제 229 조에 따른 노동부령은 다음 사항을 포함하여 이 조의 시행을 위한 조치를 정하여야 한다.

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



제 231 조 : 필요 시, 노동부는 특정 직업이나 작업 형태에 대해 같은 법적 조치를 시행하기 위하여 별도의 노동부령을 시행할 수 있다. 이 경우, 제 229 조, 제 230 조 및 그 시행규정에는 영향을 미치지 않는다.

제 232 조 : 제 229 조 내지 제 231 조에서 정하는 노동부령은 그 공포 전에 노동자문위원회의 자문을 얻어야 한다.

○ 제2절 : 감독

제 233 조 : 시설 방문 및 보건, 근로조건과 안전에 관한 법규준수 감독은 근로감독관과 노동감사관이 수행한다. 노동의로 감독관 및 직장 내 안전 전문가는 감독임무 달성을 위해 협조하여야 한다.

감독 후 위반이 발견되는 경우, 근로감독관은 기업 관리자에게 노동법 제Ⅷ장 및 노동부령에 부합하지 않는 항목을 표시하여 위반사실을 통보하여야 한다.

제 234 조 : 근로감독관 및 노동감사관은 공식보고서를 작성하기 전에 필요시 제 229 조 내지 제 231 조의 시행하기 위한 노동부령을 준수할 것을 기업 경영자에게 통보하여야 한다.

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

제 235 조 : 위험상황이 확인되고 일반적 규정 위반으로 기인하는 경우 아직 구체적 시행규정의 대상이 되지 않았더라도 위와 같은 통지절차에 따른다.

제 236 조 : 통지는 서면으로 하여야 하고, 직접전달 또는 등기우편으로 송달하여야 한다. 통지 송달 시에는 날짜를 기재하고 서명하여야 하며, 위반사항 또는 위험내용을 명시하여야 하며, 조치시한을 기재하여야 한다.

시한 내에 위반이 시정되지 않은 경우, 근로감독관 또는 노동감사관은 공식보고서를 작성할 수 있다.

제 237 조 : 사용자는 시한 만료 전에 노동부에 이의를 제기할 수 있다. 이의제기는 통지송달과 충돌하지 않는다. 노동부장관은 30 일 이내에 명확한 근거에 의거 결정하여야 한다. 이 기간 내에 서면의 결정통보가 없는 경우, 이의제기는 수용된 것으로 본다.



○ 제3절 : 노동보건소

제 238 조 : 이법 제1장이 적용되는 기업과 시설은 근로자에게 기본 의료서비스를 제공하여야 한다.

제 239 조 : 노동보건소는 산업보건이라고 부르는 1 인 이상의 의사가 지도하여야 한다. 산업 보건소는 업무로 인한 근로자의 보건위험을 회피하기 위한 치료와 예방을 담당하고, 특히 작업 장의 위생기준, 전염병 및 근로자의 건강상태를 감시한다.

의료인이 수집하는 근로자의 보건기록은 비밀로 하며, 기록에 포함된 정보는 근로자를 식별할 수 있는 이상 사용자, 노동조합 또는 제 3 자에게 제공될 수 없다.

다만, 파일에서 추출되어 개인을 식별할 수 없는 데이터는 노동보건 또는 공중보건을 위하여 사용될 수 있다.

전항에도 불구하고 이와 같은 자료는 요구에 따라 언제든지 접근할 수 있는 노동보건검사관 또는 근로감독관에게는 제공할 수 있다.

제 240 조 : 기업의 필요에 따라, 노동보건소는 단일 기업 또는 수개의 기업을 위해 설치할 수 있다. 노동보건소의 설치 및 운영경비는 사업주가 부담한다. 수개의 기업을 위하여 노동보건소를 두는 경우, 그 비용은 각 기업의 고용인 수에 따라 안분한다.

제 241 조 : 노동부와 보건부의 공동규칙(부령)에서 정하는 날로부터 산업보건을 전공한 의사를 산업보건의로 두어야 한다.

제 242 조 : 이 법 제 238 조가 적용되고 50 인 이상의 근로자를 고용한 기업과 시설은 시설, 공장 또는 작업 장소에 상설 양호시설을 두어야 한다.

양호시설은 의사 및 1 인 이상의 간호사(근로자 수에 따름)가 운영하여야 하고, 주야의 근로시간 동안 1 인 이상의 간호사가 상주하여야 한다. 양호시설에는 근로자의 사고, 직업병 또는 작업 중 병증 시 응급조치를 제공할 수 있는 충분한 재료, 붕대 및 의약품을 보유하여야 한다.

양호시설의 조직 및 운영에 소요되는 경비는 사용자가 부담한다.

제 243 조 : 제 228 조가 적용되는 기업에 50 인 이상의 근로자를 고용하는 1 이상의 지점 또는 작업장이 있고 그 거리가 주된 작업장으로부터 5 킬로미터 이상 떨어져 있는 경우, 사용자는 해당 지점 또는 작업장소에 근로자 지원 및 치료를 위하여 주된 작업장에 제공되는 것과 동일한 시설(의료인력, 건물, 재료, 붕대 및 의약품 포함)을 두어야 한다.



제 244 조 : 근로자가 200 인을 초과하는 경우, 양호시설에는 의약품 및 붕대 이외에 부상자나 질환자가 병원으로 후송되기 전에 임시 입원할 수 있는 구역을 두어야 한다. 이 구역은 해당 사업장에 고용된 인력의 2%를 수용할 수 있어야 한다. 양호시설에 수용된 부상자나 질환자를 위한 치료 및 음식은 사용자가 책임진다.

제 245 조 : 전조의 조치 이외에, 사용자는 다음의 경비를 부담하여야 한다:

- 1) 다른 현장의 화학적 예방조치
- 2) 전염병 백신

전염병 발생시, 보건부 장관은 작업장소에 특별 예방조치를 명할 수 있다.

제 246 조 : 노동부와 보건부는 다음에 관한 규칙을 정하여야 한다:

- a) 노동보건소의 조직 및 운영
- b) 인력규모 및 활동의 성격, 의사의 임무 등을 고려하여 산업보건이가 특정 시설의 직원에게 할애해야 하는 최대 시간
- c) 기업경영자 또는 기업 간 노동보건소의 경우 그 대표가 노동보건소의 조직, 운영 및 재무 관리에 관하여 제출하여야 하는 보고서의 빈도 및 내용

제 247 조 : 노동부는 다음에 관한 노동부령을 시행하여야 한다:

- a) 고용 전, 재고용, 정기, 및 특별 건강 검진 조건
- b) 고용할 의료인의 수, 자격 및 임무
- c) 사용자가 그 비용으로 다음을 설치 및 제공하여야 하는 조건:
 - 1) 제 242 조에서 정하는 양호시설
 - 2) 20 인 이상 50 인 이하의 근로자가 있는 경우 양호실
 - 3) 근로자의 수가 20 인 이하인 경우 응급장비, 특히 기업이 자율적으로 의료서비스를 제공하는지 여부와 관계없이 건강검진을 기업에서 수행하는 경우 고용된 근로자의 수에 따른 양호시설, 침상수, 면적, 장비 및 목적
 - 4) 이 조 제 a 호에서 정하는 근로자의 건강검진



제 IX 장 : 업무상 사고

제 248 조 : 사고는 원인을 불문하고 작업 중의 근로자 또는 근로시간 중에 발생하는 경우 작업과 관련된 것으로 본다. 이 경우 근로자의 과실유무, 근로자의 신체상해인지 유·무급 산업교육생의 신체상해인지 여부, 자격 또는 발생장소 등은 묻지 않는다. 또한, 작업 장소까지의 직접적 통근 중에 근로자에게 발생하는 사고는 개인적 사유 또는 작업과 관련되지 않은 이유로 통상의 통근이 아닌 경우를 제외하고는 작업관련 사고로 본다. 법률이 정하는 모든 직업병은 업무

제 249 조 : 기업 경영자는 각 근로자의 지위와 관계없이 전 조에서 정하는 업무 관련 사고를 책임진다.

이 책임은 다음의 자가 공동으로 진다:

- 사설병원장 (그 고용인력에 한함)
- 전문인 (그 피용인에 한함)
- 수공품 상점(기능공의 배우자 및 자녀 이외의 근로자에 한함)
- 시설 소유자 (가내 근로자에 한함)
- 농업 기업 (근로자에 한함)

전항에서 명시한 자 이외에, 간헐적 특정 작업을 위하여 근로를 사용하는 자는 그 작업 중에 발생된 사고를 변상하여야 한다.

제 250 조 : 기업의 경영자는 업무 관련 사고를 예방하기 위한 조치를 취하여야 한다.

제 251 조 : 단독으로 작업하는 근로자는 다른 근로자와 가끔 같이 일하는 이상 이 장의 규정 또는 기타 관련규정의 적용을 받지 않는다.

제 252 조 : 피해자 또는 그 수익자는 업무 관련 사고로 일시적 장애가 발생한 경우, 기업경영자 또는 사용자에게 보상을 청구할 수 있다. 다만, 보상은 사고로 4 일을 초과하는 기간 동안의 무능력이 발생한 경우에만 지불한다. 업무 관련 사고로 4 일 이하의 무능력이 발생한 경우, 피해자는 통상 임금을 청구할 수 있다. 고의로 사고를 일으킨 피해자는 보상을 청구할 수 없다.



관할심판소는:

- 사고가 피해자의 허용되지 않는 착오로 인한 것임이 입증된 경우 보상을 감액하고,
- 사고가 사용자 또는 사용자를 대리하여 업무를 관리하는 자의 허용되지 않는 착오로 인한 것임이 입증된 경우 보상을 증액한다.

제 253 조 : 치명적 사고 또는 영구적 장애를 유발하는 사고에 대한 보상은 피해자 또는 그 수익자에게 연금으로 지급한다. 타인의 지속적 보살핌을 요하는 피해자의 경우 추가적 보상을 지급한다.

무능력의 경우, 보상은 사고 후 5 일 이내에 지급하여야 한다.

제 254 조 : 업무 관련 사고의 피해자는 의료지원(현물급부, 치료 및 의약품, 입원)을 받을 수 있고, 사고 후 필요한 모든 수술지원 및 보철지원을 받을 수 있다.

제 255 조 : 전조에도 불구하고, 업무 관련 사고의 피해자는 당사자 간의 합의가 있는 경우 유리한 혜택을 받을 수 있다.

제 256 조 : 업무 관련 사고에 관한 의무적인 보험제도를 둔다. 이 제도는 국가 사회보장기금보험(Caisse Nationale de la Securite Sociale, CNSS)이 관리한다.

제 257 조 : 현행 규정 업무관련 위험성에 관한 사회보험규정이 공포될 때까지 효력을 가진다. 그럼에도 불구하고, 경과기간 중에 노동부는 다음 사항 등 이 장의 시행방법을 정하는 규칙(부령)을 발할 수 있다:

1. 사고 신고 및 조사방법
2. 보장 및 기타 조항
3. 장애의 수준과 보상액



제 X 장 : 근로자의 배치와 모집

○ 제1절 : 직업소개

제 258 조 : 구직자는 노동부 또는 지방/지자체의 직업소개소에 등록할 것을 신청할 수 있다.
 사용자는 노동부 또는 지방/지자체의 직업소개소에 총원 또는 신규채용사실을 통보하여야 한다.
 사용자는 이 법 제 21 조의 요건에 따라 근로자를 직접 모집할 수 있다.

제 259 조 : 사용자는 직업소개소에서 소개한 근로자를 채용할 의무를 지지 않는다. 일정한
 근로자의 채용우선순위는 특칙으로 정한다.

제 260 조 : 직업소개소 직원은 근로자에게 직업소개의 대가를 요구하거나 받을 수 없다.

○ 제2절 : 외국인 근로자의 고용

제 261 조 : 외국인은 노동부가 발급하는 고용허가 및 고용카드가 없으면 고용될 수 없다. 이 경우
 외국인은 다음의 조건을 충족하여야 한다:

- 사용자가 캄보디아왕국에서 적법한 고용허가를 가지고 있을 것
- 외국인이 캄보디아왕국에 적법하게 입국하였을 것
- 외국인이 유효한 여권을 소지하고 있을 것
- 외국인이 유효한 거주허가를 소지하고 있을 것
- 외국인이 직무에 적합하고 전염병이 없을 것

이 조건은 노동부의 승인을 얻어 보건부가 규칙(부령)으로 정한다.

고용허가는 1 년간 유효하고 거주허가에서 정한 기간 이내에서 계속 갱신될 수 있다.

제 262 조 : 노동부는 다음의 경우 고용허가를 철회할 수 있다:

- 소지인이 제 161 조 제 2 항 제 a 호, 제 b 호, 제 c 호 및 제 e 호의 조건을 준수하지 않은 경우.
- 소지인이 캄보디아왕국에서 수행하고자 하는 직무가 캄보디아의 구직자와 경쟁되는 경우.
 이 경우 철회는 재발급 또는 연장될 수 있는 고용허가 만료 시에 한다.



• 소지인이 1 개월 이상 실직하거나 다른 사용자에게 고용된 경우.

노동부는 외국인 근로자의 고용허가 및 고용카드 발급에 관한 규칙을 정한다.

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

제 263 조 : 인력을 충원하여야 하는 기업 및 변호사, 집행관, 공증인 등 전문직은 우선 캄보디아인을 모집하여야 한다.

제 264 조 : 제 261 조에도 불구하고, 제 263 조가 적용되는 기업이 고용할 수 있는 외국인의 비율은 다음의 범주별로 노동부 규칙(부령)으로 정한다:

■ 관사무인력

■ 전문인력.

■ 비전문인력

각 기업은 존속하는 동안 상기 각 직군에 최소비율의 캄보디아 국적이인 고용되어 있음을 증빙하여야 한다.

제 265 조 : 예외적인 경우, 기업은 그 운영에 필수불가결한 전문가를 고용하기 위하여 근로감독관의 제의에 따른 노동부장관의 승인을 얻어 외국인비율을 초과할 수 있다.



제 XI 장 : 노동조합의 자유와 기업 내에서의 근로자대표

○ 제1절 : 노동조합 결성권

제 266 조 : 근로자와 사용자는 차별 받지 않고 사전승인 없이 연구, 이익증진 및 권리주장, 그 단체에 소속된 자의 도덕적/물질적 이익을 추구하기 위한 자발적인 전문단체를 형성할 수 있다.

전문근로자단체는 “노동조합”이라 한다.

전문사용자단체는 “사용자단체”라 한다.

이 법에서 사용자와 근로자를 모두 포함하는 노동조합은 허용되지 않는다.

제 267 조 : 노동조합 및 사용자단체는 다음의 권리를 가진다:



- 정관 및 행정규정 작성(법률 및 공공질서에 반하지 않는 범위에 한함)
- 대표자 자유 선출
- 자체 업무 프로그램 형성

제 268 조 : 전문단체가 이 법에서 정하는 권리 및 이익을 향유할 수 있도록, 전문단체의 설립자는 그 정관 및 관리책임자의 명단을 노동부에 제출하여 등록하여야 한다. 등록신청에는 단체의 구성에 관한 진술을 첨부하여야 한다.

노동부가 등록신청서 접수 후 2 개월 내에 회신하지 않는 경우, 전문가단체는 법적으로 등록된 것으로 본다.

정관 및 관리책임자 명단 사본은 단체 설립 시 근로 감독관실에 송부하고, 국무회의실, 법무부 및 내무부에게 송부하여야 한다. 정관 및 관리자가 변경된 경우에도 같다.

제 269 조 : 전문단체의 관리책임자는 다음의 요건에 부합하여야 한다:

- 1) 25 세 이상일 것
- 2) Khmer 어를 읽고 쓸 수 있을 것
- 3) 범죄의 유죄판결을 받지 않았을 것
- 4) 1 년 이상 직무에 종사하였을 것

제 270 조 : 전문 사용자단체의 관리자로 선출될 자격이 있는 외국인인은 다음의 요건에 부합하여야 한다:

- 1) 25 세 이상일 것
- 2) 캄보디아왕국 이민법에 따른 영주권이 있을 것
- 3) 캄보디아왕국 내에서 연속 2 년 이상 근로하였을 것.

전문 근로자단체의 관리자로 선출될 자격이 있는 외국인인은 다음의 요건에 부합하여야 한다:

- 1) 25 세 이상일 것
- 2) Khmer 어를 읽고 쓸 수 있을 것
- 3) 캄보디아왕국 이민법에 따른 영주권이 있을 것
- 4) 캄보디아왕국 내에서 연속 2 년 이상 근로하였을 것



제 271 조 : 모든 근로자는 성별, 연령, 국적을 불문하고 노동조합에 가입할 수 있다..

제 272 조 : 노동조합의 구성원은 제 269 조 및 제 270 조의 요건에 부합하는 경우 조합의 관리/운영에 참가할 수 있다. 다만, 조합의 정관은 참가자격을 제한할 수 있다.

제 273 조 : 노동조합의 자유는 노동조합 또는 사용자단체에 가입하지 않을 자유 및 단체를 탈퇴할 자유를 포함한다.

제 274 조 : 제 266 조가 적용되는 전문단체는 민사적 지위(민사상의 권리)를 가진다. 단체는 소송을 할 수 있고, 승인없이 유·무료로 동산 또는 부동산을 취득할 수 있다. 일반적으로, 계약을 체결할 수 있다.

제 275 조 : 제 266 조에서 정하는 전문 근로자단체들과 사용자단체들은 각기 그들 단체 상호 간의 연구, 진급 및 도덕적/물질적 이익의 보호에 관하여 자유로이 상의할 수 있다. 제 266 조, 제 267 조, 제 268 조, 제 269 조, 및 제 270 조의 규정은 전문단체 조합에게도 적용된다. 다만 그 연합체들이 제 268 조에서 정하는 바와 같이 회원노동조합 또는 사용자단체의 명단과 본사를 인정하는 경우에 한한다.

제 276 조 : 전문 근로자단체 및 사용자단체 해산 시, 단체의 자산은 정관에서 정하는 바에 의하고, 정관에 정함이 없는 경우 총회에서 정하는 바에 따라 분배한다. 그와 같은 규정 또는 총회 결의가 없는 경우, 단체의 자산은 적법한 유사 단체 또는 구제협회 등에 기부하거나 사회조리에 따라 처리하여야 한다.

제 277 조 : 전문단체 또는 전문단체의 조합이 지역 또는 직업에 따라 결성되거나 조합이 운영 등록된 유형에 따라 결정된 경우, 대표성은 다음의 기준에 따라 결정한다:

- a) 제 268 조에서 정하는 바와 같은 적법한 등록여부
- b) 유효한 조합원카드를 소지한 조합원의 수. 조합원수가 최대인 노동조합이 기업 내 대표 조합으로 본다. 다만, 기업 내 근로자 총수의 51% 이상의 노동조합이 있는 경우, 그 조합을 최고 대표조합으로 본다
- c) 최소 33 퍼센트 조합원으로부터 회비를 받는지 여부
- d) 이 법 제 266 조에서 정하는 바와 같이 조합이 전문, 문화 및 교육서비스를 제공할 수 있음을 보여주는 프로그램 및 활동이 있는지 여부



노동부는 전문가단체의 대표인정요청서를 수령한 후 60 일 이내에 제 1 항의 요건에 부합하는 전문가단체의 대표성 인부를 결정하여야 한다.

노동법은 제 1 항에서 정하는 기준에 따라 노동부가 인정하는 전문가단체의 대표성에 관하여 다음 사항을 추가할 수 있다:

- 노동법에서 정하는 일정한 단체의 의석 배분,
- 단체교섭(협상) 자격,
- 최초 노조간부 선출 시 후보추천

전문가단체의 대표성 결정 또는 지속가능성 검증에 필요한 경우, 노동부는 조사를 시행할 수 있다.

전문가단체는 관할기관의 요청이 있는 경우 관련 증빙문서를 제공하여야 한다.

증빙문서를 제출할 수 없거나 문서가 충분하지 않은 경우, 대표성인정은 거절하거나 필요정보 획득 시까지 중지한다. 이에 따라 전문가단체의 대표성에 관한 이점도 취소되거나 중지된다.

제 278 조 : 8 인 이상의 근로자를 고용하고 있는 기업 또는 시설의 경우, 대표조합은 공식 노조 간부 중에서 노조간부를 선임하여 기업경영자 또는 시설에 대하여 그 조합을 대표하도록 하여야 한다. 대표는 자기를 선임한 단체를 대리하여 기업 또는 시설과 단체협약을 체결할 수 있다. 이 경우 선임은 노조간부 임기 동안 유효하다.

○ 제2절 : 노동조합 자유 보호

제 279 조 : 사용자는 모집, 관리 및 업무배분, 임금, 보수 및 복지, 징계방법 및 해고에 관한 의사결정시 노조에 가입한 사실 또는 노조활동에 참여한 사실을 고려할 수 없다.

제 280 조 : 노동조합을 방해하는 행위는 금지된다. 이 조에서, 방해행위는 사용자 또는 사용자 단체가 지배하는 근로자단체의 설립을 종용하거나, 사용자 또는 사용자단체가 통제하기 위하여 근로자 단체를 재정적 수단으로 지원하는 행위를 말한다.

제 281 조 : 모든 사용자는 근로자의 임금으로부터 노조회비를 공제할 수 없다.

제 282 조 : 노조간부 또는 종전 노조간부는 퇴임 후 6 개월간 노조간부의 해고, 재배치 또는 인사이동에 관하여 제 292 조, 제 293 조 및 제 294 조 에서 정하는 혜택을 받을 수 있다. 해고



또는 불복 승인신청에 관한 권고에서, 근로감독관 또는 노동부장관은 전·현직 노조간부와 관련된 조치인지 여부를 검토하여야 한다.

○ 제3절 : 기업 내 근로자대표

제 283 조 : 8 인 이상의 근로자를 통상 고용하고 있는 기업 또는 시설의 경우, 근로자는 기업 또는 시설 내 의결권있는 모든 근로자의 단독대표를 선출하여야 한다.

이 절의 범위는 이 법 제 1 조에서 정하는 것과 같다. 다만:

- 이 법 제 1 조 제 3 항에서 정하는 근로자는 노조간부로 선출될 수 있으나, 시행규칙은 별도 고시(하위칙령)로 정한다.
- 항공 또는 선박운송업에 종사하는 자에 대하여도 이 절을 적용한다. 다만, 노조간부 선출의 경우, 기업 내 노조간부가 있는 1 이상의 선거인단으로 분류되어야 한다.
- 이 절은 가사도우미에 대하여는 적용하지 않는다.

기업 내에 상기 필요 근로자수 이상의 독립된 시설이 여러 개 존재하는 경우에도 이 조의 적용을 피할 수 없다.

노조간부 선출에 요구되는 독립된(구분되는) 시설의 숫자에 관하여 사용자와 대표조합의 합의가 없는 경우, 당해 분쟁은 별도 시설의 성격을 판단하는 노동법원에 의하여 해결한다.

제 284 조 : 노조간부의 임무는 다음과 같다:

- 임금 및 노동법령, 일반적 노동규칙 및 단체협약의 시행에 관하여 사용자에게 개별적 또는 집단적 불만 제기
- 근로감독관에게 노동법령의 시행에 관한 불만 제기
- 보건 및 안전에 관한 규정의 시행 확인
- 작업관련 사고 또는 질병의 경우 등 시설 내 근로자의 보건, 안전, 근로조건 보호 및 개선에 유익한 조치 제안

노동법 제 24 조에서 정하는 내부규정초안 또는 개정안은 노조간부와 상의하여야 하고, 노조간부는 그에 관한 의견을 서면으로 제시하여야 한다.

기업 또는 시설의 활동 감축 또는 내부구조조정으로 인한 일시해고에 관한 조치는 노조간부와



상의하여야 하고, 노조간부는 그에 관한 의견을 서면으로 제시하여야 한다.

제 285 조 : 노조간부의 수는 시설 내 근로자의 수에 따라 다음과 같이 정한다:

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

제 286 조 : 18 세 이상으로서 3 개월 이상 근무하고 선거법에 따라 투표권을 상실하지 않은 근로자는 투표할 수 있다. 25 세 이상의 투표권자로서 6 개월 이상 계속 근로한 투표권자는 후보가 될 수 있다. 후보가 될 수 있는 외국인은 그 임기 말까지 캄보디아왕국의 이민법에 따라 캄보디아에 거주할 권리가 있어야 한다.

제 287 조 : 선거는 근로시간 중에 하고, 투표는 비밀로 한다. 공식적 노조간부와 보조 노조간부의 선출은 별도의 투표용지를 사용하여 동시에 한다. 선거전 합의 또는 단체협약 또는 전문직에 관한 규정에서 별도의 투표를 하도록 정하는 경우, 투표는 다른 장소에서 별도로 진행한다.

제 288 조 : 노조간부는 각 시설 내 대표조합이 추천하는 후보자 중에서 선출한다. 노조단체는 총원할 노조간부 수를 초과하는 후보자를 추천할 수 없고, 이는 각 선거기구에 적용된다.

제 289 조 : 총원할 노조간부 수에 따라 최다득표자 순으로 당선된 것으로 한다. 노조간부 1 인을 선출하여야 하고 2 인 이상의 후보자가 동일한 득표를 한 경우, 연장자가 당선된 것으로 본다. 투표는 투표자수가 등록된 수의 과반수 이상인 경우에 유효한 것으로 본다.

제 290 조 : 제 289 조에 위반하거나 또는 대표 노조단체가 지정된 시간 내에 후보자를 추천하지 않은 경우, 그로부터 15 일 이내에 재투표를 실시한다. 이 경우 노조단체의 추천여부는 묻지 않는다. 재투표 시에는 정족수를 요하지 않는다.

제 291 조 : 공식적 노조간부 및 보조 노조간부의 임기는 2 년으로 하고, 중임할 수 있다. 사망, 사임 및 근로계약 종료 시 그 직을 상실한다. 공식적 노조간부가 직을 상실하거나 유고시에는 같은 선거기구의 보조 노조간부가 그 직무를 대행하고, 그 순위는 같은 노조단체에서 추천한 자 중 최다득표자 순으로 한다.



제 292 조 : 사용자는 선거를 조직하여야 한다. 노조간부가 없는 경우, 사용자는 근로자, 조합 또는 근로감독관의 신청을 접수한 때로부터 15 일 이내에 선거일을 정하고 이를 공고하여야 한다. 선거는 신청 접수 시로부터 45 일 이내에 하여야 한다. 신규 노조간부를 선출하기 위한 선거가 있는 경우, 투표는 현재 간부의 임기만료일로부터 15 일 이전에 시행하여야 한다.

제 293 조 : 노조간부 또는 노조간부 후보자를 해고할 경우에는 근로감독관의 승인을 얻어야 한다. 전 노조간부를 임기 만료 시로부터 3 개월 이내에 해고하거나 낙선한 후보자를 투표결과 발표 시로부터 3 개월 이내에 해고하는 경우에도 같다. 노조간부의 인사이동에 관해서도 같은 절차를 적용한다.

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

결정수령 시, 사용자, 해당 근로자 또는 그 근로자가 속한 노조단체는 2 개월 이내에 노동부장관에게 불복할 수 있다. 노동부장관은 근로감독관의 결정을 취소 또는 변경할 수 있다.

근로감독관이 지정된 기간 내에 결정을 통보하지 않건, 노동부장관이 불복 접수 시로부터 2 개월 내에 결정을 통보하지 않는 경우, 불복은 거절된 것으로 본다.

제 294 조 : 노동부장관 또는 항소법원 행정(사건)부가 노조간부의 해고를 승인하는 행정결정을 취소하는 경우, 당해 노조간부는 행정결정을 통보받은 때로부터 2 월 이내에 불복한 경우에 한하여 종전의 직무 또는 그에 상당하는 직무로 복귀할 수 있다. 임기 중의 노조간부는 그 직을 회복한다. 반대의 경우, 노조간부는 차기 노조간부 선출 시까지 제 293 조에서 정하는 절차에 따른 권리를 가진다.

제 295 조 : 중대한 부정행위가 있는 경우, 기업경영자는 근로감독관의 결정을 기다리는 동안 해당자를 즉시 정직할 수 있다. 근로감독관이 해고를 기각하는 경우, 정직은 무효로 되고 그 효과는 취소된다.

제 296 조 : 사용자는 선거일로부터 8 일 이내에 근로감독관실에게 노조간부 선출결과를 공식 보고하여야 한다. 나아가, 사용자는 시설 내에 공식보고서 사본을 게시하여야 한다.

제 297 조 : 노조간부가 기업 또는 시설 내에 상주하고 있는 경우에도 근로자는 사용자 또는 그 대리인에게 직접 불만을 제시할 수 있다.



제 298 조 : 노조간부의 선출, 자격 및 선거의 공정성에 관한 분쟁은 노동법원 또는 노동법원이 없는 경우 관할 보통법원(즉시결정하고 항소할 수 없다)에 제기한다.

제 299 조 : 노동부는 다음사항 등 이 절의 시행방법에 관한 규칙 (부령)을 정하여야 한다.

- a) 투표절차 및 근로자의 선거인단 분류
- b) 사용자 또는 그 대리인이 노조간부를 인정하는 조건
- c) 근로시간의 수 등 노조간부의 직무수행 방법 등
- d) 선기기구가 노조간부를 해임할 수 있는 조건



제 XII 장 : 노동분쟁의 해결

○ 제1절 : 개별분쟁, 개별분쟁의 예비적 화해

제 300 조 : 개별분쟁은 사용자와 1 인 이상의 근로자 또는 산업교육생 사이에서 발생하는 것으로서, 근로계약 또는 산업교육생 계약, 단체협약 및 법규의 해석 또는 실행에 관한 분쟁이다. 개별분쟁은 소송하기 전에 당사자 일방이 지방 또는 지자체 근로감독관에게 예비적 화해에 회부할 수 있다.

제 301 조 : 분쟁접수 시, 근로감독관은 양당사자를 신문하여 분쟁의 내용을 파악하고 관련법류, 규정, 또는 단체협약, 또는 개별근로계약에 따라 양당사자를 화해시키도록 노력하여야 한다.

근로감독관은 이를 위하여 분쟁접수 시로부터 3 주 내에 준비를 시작하여야 한다. 양당사자는 심리 시 타인의 조력을 받을 수 있다.

근로감독관은 화해여부 등 화해결과를 공식보고서에 기재하여야 한다. 보고서는 근로감독관 및 양당사자가 서명하고, 양당사자에게 등본을 송부한다. 근로감독관 면전의 합의를 강제 집행할 수 있다.

화해가 되지 않은 경우, 이해관계인은 2 개월 이내에 관할법원에 소송을 제기할 수 있다. 2 개월 이후에는 소송을 제기할 수 없다.



○ 제2절 : 집단적 노동분쟁

» A. 화해

제 302 조 : 집단적 노동분쟁은 1 인 이상의 사용자와 다수의 직원 사이에 근로조건, 인정된 전문가단체의 권리행사, 기업 내 전문가단체의 인정, 사용자와 근로자의 관계에 관한 사항에 관한 분쟁을 말하고, 이 분쟁은 기업의 효과적 운영 또는 사회적 평온을 위태롭게 할 수 있다.

제 303 조 : 단체협약에서 해결절차를 정하고 있지 않은 경우, 양당사자는 집합적 노동분쟁을 그 지방 또는 지자체 근로감독관에게 통보하여야 한다. 근로감독관은 집합적 노동분쟁을 지득한 경우(공식적 통보가 없더라도) 법적 화해절차를 진행할 수 있다.

제 304 조 : 노동부장관은 분쟁을 알게 된 때로부터 48 시간 내에 화해인을 지정하여야 한다.

제 305 조 : 화해는 노동부장관이 지정하는 때로부터 15 일 이내에 하여야 하고, 분쟁당사자 상호간의 요청에 의하여 재개될 수 있다.

제 306 조 : 화해기간 중, 분쟁당사자는 충돌조치를 자제하여야 하고, 화해간사가 소집하는 모든 회의에 참석하여야 하며, 정당한 이유없이 불참하는 경우, 제 xvi 장에 따라 처벌한다.

제 307 조 : 양당사자가 서명하고 화해인이 승인한 화해합의는 단체협약의 효력을 가진다. 그러나, 근로자를 대표하는 자가 노동조합이 아닌 경우, 합의는 그 자가 대리하는 노동조합 또는 근로자를 구속하지 못한다.

제 308 조 : 합의가 되지 않는 경우, 화해인은 화해가 되지 않은 사항을 기록하고 그 핵심을 지적하여 분쟁에 관한 보고서를 작성하여야 한다. 화해인은 화해종료 시로부터 48 시간 내에 그 기록을 노동부장관에게 보고하여야 한다.

» B. 중재

제 309 조 : 화해가 실패 경우, 노동분쟁은 다음에 의하여 해결한다:

- a) 단체협약에 정함이 있는 경우, 중재절차
- b) 분쟁당사자가 합의하는 기타 절차 또는
- c) 이 조에서 정하는 중재절차



제 310 조 : 제 309 조 제 c 항의 경우, 노동부장관은 제 308 조에서 정하는 화해간사 보고서를 수령한 때로부터 3 일 이내에 사건을 중재위원회에 회부하여야 한다. 중재위원회는 그 접수 후 3 일 이내에 회의하여야 한다.

제 311 조 : 중재위원회 위원은 노동자문위원회 위원 중에서 덕망 있고 경제적 및 사회적 사항에 관한 능력이 있는 자로 선출한다. 당해인은 노동부 규칙(부령)에서 매년 정하는 명단에 포함되어 있어야 한다.

제 312 조 : 중재위원회는 보고 이후에 발생한 문제는 현재 분쟁의 직접적 결과로서 화해실패 보고서에 기재된 사항 이외에는 검토할 의무를 지지 않는다.

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

중재위원회는 분쟁에 관련된 기업의 경제적 상황 및 근로자의 사회적 상황을 조사할 수 있다. 위원회는 기업 또는 전문가단체를 신문할 수 있고, 각 당사자에게 중재에 유용한 문서 또는 회계, 통계, 재무 또는 행정정보를 제출할 것을 요구할 수 있다. 위원회는 전문가의 조력을 구할 수 있다. 중재위원회 위원은 심의를 위하여 제공된 정보 및 문서와 직무수행 중 알게 된 사실의 비밀을 유지하여야 한다. 중재위원회 회의는 비공개로 한다.

제 313 조 : 중재위원회는 사건 접수일로부터 15 일 이내에 노동부장관에게 결정을 보고하여야 한다. 장관은 이를 즉시 당사자에게 통보하여야 하고, 당사자는 통보수령일로부터 8 일 이내에 장관에게 등기우편 또는 기타 신뢰 가능한 방법으로 통보함으로써 중재결정에 불복할 수 있다.

제 314 조 : 당사자 일방이 불복하지 않은 최종 중재결정은 즉시 집행된다. 이미 시행된 중재결정은 단체협약과 같은 방법으로 제출 및 등록한다.

제 315 조 : 화해 합의 및 불복없는 중재결정에 관한 보고서는 관련 기업의 작업장 및 관련 지방 및 지자체 근로감독관실에 게시하여야 한다.

제 316 조 : 화해 및 중재 절차는 무료로 진행한다.

제 317 조 : 노동부는 이 절의 시행방법에 관한 규칙(부령)을 정하여야 한다.



제 XIII 장 : 파업-공장폐쇄

○ 제1절 : 총칙

제 318 조 : 파업은 기업 또는 시설 내의 근로자 집단이 근로복귀의 조건으로서 사용자에게 일정 조건의 만족을 얻기 위하여 일률적으로 근로를 중단하는 것이다.

공장폐쇄는 노동분쟁 중에 사용자가 기업 또는 시설의 전부 또는 일부를 폐쇄하는 것이다.

제 319 조 : 파업 및 공장폐쇄권은 보장되며, 중재결정 거부 시 분쟁 당사자들이 사용할 수 있다.

제 320 조 : 파업권은 중재위원회가 제 XII 장에서 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 판단하는 때에도 행사할 수 있고, 근로자의 경제, 사회, 직업적 이익을 방어하기 위하여서도 행사할 수 있다. 파업권은 평화로운 분쟁해결방법을 모두 시도한 후가 아니면 행사할 수 없다.

제 321 조 : 현행법률상의 법규칙의 해석 또는, 단체협약이나 관련자가 승인한 중재결정에 관한 규칙의 해석으로 인하여 집단적 분쟁이 발생된 경우에는 파업권을 행사할 수 없다. 또한 아직 만기되지 않은 단체협약 또는 중재결정을 변경 또는 파기하기 위한 경우에도 파업권을 행사할 수 없다.

제 322 조 : 공장폐쇄권의 행사는 파업권에 관한 규정에 의한다.

○ 제2절 : 파업전 절차

제 323 조 : 파업은 파업이 비밀투표에 의하여 결정되어야 한다고 규정한 조합의 정관(statute)에 명시된 절차에 따라 선언되어야 한다.

» A. 사전통지

제 324 조 : 파업 시에는 7 영업일간 사전 통지하여야 한다. 파업이 산업 또는 부문에 영향을 미치는 경우, 사전통지는 사용자단체에게 제출하여야 한다. 사전통지에는 파업의 원인되는 주장을 정확히 명시하여야 한다. 사전통지는 노동부에게 송부하여야 한다.



제 325 조 : 노동부장관은 통지기간 중에 관계부처의 협조요청 등 분쟁당사자 사이의 화해를 위하여 적극적인 조치를 취하여야 한다. 당사자들은 노동부장관의 소환에 응하여야 한다.

» B. 최소 서비스

제 326 조 : 분쟁당사자는 사전통지기간 중 파업이 진행 중인 기업의 최소 근무를 조정하기 위한 회의에 출석하여 시설설치 및 장비를 보호할 수 있도록 하여야 한다. 당사자 간에 합의가 되지 않는 경우, 노동부는 최소한의 근무를 결정하여야 한다. 이 조에 따라 최소한의 근무를 해야 하고, 그 업무에 출근하지 않은 근로자는 중대한 위법행위를 한 것으로 본다.

» C. 필수적 근무

제 327 조 : 파업이 필수적인 근무에 영향을 미치는 경우, 즉 그 근무의 중단으로 인민의 전부 또는 일부의 생명, 안전, 건강을 위태롭게 하는 경우, 제 324 조의 사전통지기간은 15영업일 이상으로 한다.

제 328 조 : 노동부장관은 사전통지 기간 중 파업으로 인하여 타인의 생명, 건강 또는 안전에 위험이 발생되지 않도록 최소한의 필수적인 근무를 정하여야 한다. 파업을 선언한 노동조합에게도 필수적 근무에 관한 의견을 물어야 한다. 이 조에 따라 필수적 근무를 제공하여야 하고, 그 업무에 출근하지 않은 근로자는 중대한 위법행위를 한 것으로 본다.

제 329 조 : 제 328 조에서 정하는 필수적 근무를 제공하는 기업은 노동부 규칙(부령)으로 정한다. 필수적 근무에 대한 자격과 관련된 분쟁은 노동법원 또는 노동법원이 없는 경우 보통법원에서 관할한다.

○ 제3절 : 파업의 효과

제 330 조 : 파업은 평화적이어야 한다. 파업 중 폭력행위는 심각한 불법행위로서 처벌 및 징계의 대상이 된다

제 331 조 : 파업불참자의 근로자유는 모든 강요 또는 위협에 대하여 보호되어야 한다.

제 332 조 : 파업은 근로계약을 정지한다. 파업 중에는 수당 및 임금을 지급하지 않는다.

근로자는 파업종료 시 그 직무에 복귀한다.

근로자 대표의 임무는 사용자 대표와 계속 연락할 수 있도록 파업 중에도 중단되지 않는다.



제 333 조 : 사용자는 파업 참가를 이유로 근로자를 재제할 수 없다. 이와 같은 재제는 무효로 하며, 이 경우 사용자는 제 xvi 장 제 369 에서 정하는 벌금에 처한다.

제 334 조 : 파업 중, 사용자는 제 326 조 및 제 328 조에서 그 서비스를 제공하여야 하는 근로자가 출근하지 않는 경우 새로운 근로자를 모집할 수 없다. 이 원칙을 위반한 경우 사용자는 파업 중 파업 근로자의 임금을 지급하여야 한다.

제 335 조 : 규정에 반하는 공장폐쇄 시 사용자는 그 기간 동안의 임금을 근로자에게 지급하여야 한다.

○ 제4절 : 위법파업

제 336 조 : 위법파업은 이 장에서 절하는 절차에 따르지 않는 것으로, 비평화적 파업도 위법이다.

제 337 조 : 노동법원 또는 노동법원이 없는 경우 보통법원은 파업의 적법성을 판단한다.

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



제 XIV 장 : 노동청

○ 제1절 : 총칙

제 338 조 : 노동청은 전국 노동정책의 마련, 시행, 조정, 감독 및 평가를 담당한다. 특히 행정 분야에서 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 기울이며, 구제방법에 관한 제안을 하고 결정을 요청한다.

노동청은 사용자 및 근로자(및 그 단체)에게 자문을 제공하여 당국 또는 공공기관 및 사용자 또는 근로자(및 그 단체) 사이의 자문 및 실질적 협력을 증진한다. 노동청은 개별적 또는 집합적 분쟁을 해결할 수 있도록 사용자와 근로자(및 그 단체)에게 화해서비스를 제공한다.



제 339 조 : 노동청은 모든 이해관계인들이 편리하게 접근할 수 있는 서비스요구를 충족할 수 있도록 충분한 인력, 자재, 운송수단 등을 구비하여야 한다. 노동청 직원은 각 기능을 수행하는데 적합한 훈련을 받아야 한다. 훈련에 관한 사항은 노동부 규칙(부령)으로 정한다.

제 340 조 : 노동청 직원은 그 기능을 수행하는데 필요한 자격을 갖추어야 하고, 그 기능수행에 필요한 훈련을 받아야 하며, 부적절한 외압을 받지 않는다. 또한 모든 직원에게는 법정 의무를 효과적으로 수행하는데 필요한 물질적 수단과 재원을 제공하여야 한다.

제 341 조 : 노동부는 노동청의 구조에 관한 규칙을 정하고 다음을 명시하여야 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

제 342 조 : 노동청 내 각급 인력에 관한 특칙 및 근무조건은 고시(하위칙령)로 정한다.

○ 제2절 : 노동감독

제 343 조 : 노동감독은 근로감독관과 노동감사관이 수행한다. 근로감독관 및 노동감사관은 그 선임 전에 그 직무를 성실히 수행하고, 면직된 후에도 직무수행 중에 지득한 제조 또는 거래비밀 또는 영업방법 등의 비밀을 유지하기로 하는 엄숙한 선서를 하여야 한다.

제 344 조 : 노동감독은 다음의 임무를 수행한다:

- a) 노동법령 및 향후의 법령과 노동제도의 시행보장
- b) 사용자 및 근로자에게 효과적인 법 준수방법에 관한 정보 및 기술적 자문 제공
- c) 관할당국에게 기존 법조항에서 다루지 않는 부적절성 또는 탈법행위에 관한 주의 환기
- d) 기업 및 이 법 제 1 조에 의하여 행정적으로 승인된 조직의 구조조정 등에 관한 쟁점에 관한 자문제공
- e) 근로자와 그 가족의 생활조건에 관한 법조항 시행감시



제 345 조 : 근로감독관 및 노동감사관은 그 직무 수행 중에 근로자의 보건과 안전에 관한 법 규정의 시행을 보장하고 방법, 자재 및 근로자의 보건/안전에 관한 규정의 효과에 관하여 조회 하기 위하여 관련 부처 또는 외부에서 의학, 기계, 전기, 화학 및 환경을 전공한 자격있는 전문가 및 기술자에게 지원을 요청할 수 있다.

기술적 지원은 근로감독관 또는 노동감사관이 관련 부처와 협조하여 감독한다.

근로감독관 또는 노동감사관의 노동보건 및 안전관련 규정 집행에 협조하는 전문가 및 기술자는 선서하여야 하고, 제 346 조 및 제 347 조에 따라 근로감독관에게 부여된 권한을 행사할 수 있다.

지원으로 인한 경비는 노동부가 지급한다.

제 346 조 : 적절한 신분증을 소지한 근로감독관 및 노동감사관은 다음의 행위를 할 수 있다:

- a) 관할구역 내 기업에 사전 통보 없이 주야로 자유로이 출입하는 행위
- b) 합리적으로 볼 때, 감독관실의 감독대상이 되는 것으로 판단되는 작업장에 주간에 출입하는 행위
- c) 다음 사항 등 규정의 효과적 준수를 확인하는데 필요한 시험, 감독 및 조사 수행
 - 법률집행과 관련된 사항에 관하여 사용자 또는 직원을 단독 또는 증인 입회하에 심문
 - 사용자가 법률을 준수하는지 여부를 확인하기 위하여 근로조건에 관한 법률에 의하여 관리 하여야 하는 장부 및 문서의 열람 및 등사, 초록작성 청구
 - 법률에 의하여 게시하여야 하는 통지 또는 서류의 게시 요구
 - 분석을 위하여 자재 또는 물질 등의 샘플 채취. 다만 사용자 또는 그 대리인이 자재 또는 물질 등의 샘플 채취 사실을 알아야 한다.

근로감독관 또는 노동감사관은 감독 중에 감독 사실을 사용자 또는 그 대리인에게 고지하여야 한다. 다만, 고지 시에 감독의 효과가 훼손된다고 판단되는 경우에는 그러하지 아니하다.

근로감독관 및 노동감사관에게는 감독 중에 1 인 이상의 노조간부와 동행할 것을 요구할 수 있다.

제 347 조 : 근로감독관 및 노동감사관은 직무수행 시 다음의 권한을 가진다:

- 1) 사용자 또는 그 대리인 및 근로자에게 의견진술
- 2) 사용자 또는 그 대리인에게 일정기간 내에 법률을 준수할 것을 통지
- 3) 공식적 보고서에 일정한 법조항의 위반사실 언급



4) 근로자의 건강 또는 안전에 즉각적이고 심각한 위험이 있다고 볼 만한 이유가 있는 경우 즉각적인 조치 명령.

5) 이 법 및 관련 시행규정 위반자에 대한 벌금 부과

제 348 조 : 근로감독관, 노동의료감독관 및 노동감사관은 감독대상 기업에 어떠한 이익도 가질 수 없고, 그 시설의 불이행 또는 법위반을 제보한 자의 신원을 비밀로 유지하여야 하며, 감독이 제보로 인한 것임을 사용자 또는 그 대리인에게 누설할 수 없다.

○ 제3절 : 노동의료감독

제 349 조 : 노동의료감독은 작업장 내 근로자의 건강을 보호하기 위하여 상시운영하여야 한다. 감독의 임무는 노동의료서비스의 조직 및 운영을 강조하는 노동의료감독관이 수행한다.

노동의료감독관은 근로감독관과 공조하여 근로자의 건강에 관한 규정을 집행한다.

제 350 조 : 제 343 조 제 2 항, 제 346 조 제 1 항 내지 제 4 항에서 정하는 근로감독관의 권한 및 의무는 노동의료검사관에게 준용한다.



제 XV 장 : 노동자문위원회

제 351 조 : 노동자문위원회는 노동부 산하로 한다.

위원회는 다음의 자로 구성된다:

- 노동부장관, 또는 그 대리인 (의장)
- 관련 부처의 대표 다수
- 그와 동수의 전국적 노동조합의 대표 및 전국적 사용자단체의 대표

위원회는 근로자 대표에서 2 인, 사용자 대표에서 2 인의 부의장을 선출한다.

제 352 조 : 노동자문위원회의 보수 및 직능은 고시 (하위칙령)로 정한다.



제 353 조 : 노동자문위원회는 1 년에 2 회 이상 회의하여야 한다.

다만, 노동부장관은 직권 또는 부의장 1 인의 요청으로 회의를 소집할 수 있다.

의장은 부의장과 상의하여 노동자문위원회의 의안을 정한다.

제 354 조 : 노동자문위원회는 노동부에 소속된 자를 사무국장으로 둔다.

제 355 조 : 의장 또는 부의장의 요청이 있는 경우, 경제, 의료, 사회 또는 문화 분야에 능력이 있는 자격있는 관리 또는 덕망있는 자를 노동자문위원회 회의에 초빙하여 자문을 구할 수 있다.

제 356 조 : 노동자문위원회 위원직은 무보수로 한다.

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

회의기간 중에는 통상임금을 지급하고, 근속연수 및 휴가계산 시에 산입한다.

노동자문위원회의 위원인 근로자는 노조간부와 같이 보호한다.

제 357 조 : 노동자문위원회는 노동, 근로자의 고용, 임금, 직업훈련, 노동력의 유연성, 유출입, 물질적/도덕적 근로조건의 개선 및 노동보건 및 안전에 관한 문제를 연구함을 주된 임무로 한다.

노동자문위원회는 다음의 직무를 가진다.

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

제 358 조 : 캄보디아왕국은 노동자문위원회의 위원인 사용자와 근로자와 상의하여 국제노동기구의 활동에 참가한다.



제 XVI 장 : 벌칙

제 359 조 : 이 법을 위반한 자는 벌금 또는 징역에 처한다.

벌금은 근로감독관 및 노동감사관이 부과한다.

제 360 조 : 벌금은 1 일 최저임금의 배수로 정한다. 1 일 최저임금은 노동부와 법무부의 규칙(부령)으로 정하는 최저임금을 말한다.

제 361 조 : 제 14 조, 제 20 조, 제 22 조, 제 24 조, 제 29 조, 제 30 조, 제 34 조, 제 37 조, 제 42 조, 제 43 조, 제 72 조, 제 112 조, 제 134 조, 제 187 조, 제 214 조, 제 222 조, 제 253 조, 및 제 255 조를 위반한 자는 1 일 최저임금의 10 일분 이상 30 일분의 벌금에 처한다.

제 362 조 : 근로자의 주별 휴일을 부인하거나 이법 제 4 장 제 4 절 또는 이 법 시행규칙에 반하여 휴일을 주는 사용자는 1 일 최저임금의 10 일분 이상 30 일분의 벌금에 처한다.

승인 없이 휴일을 중지하거나 근로자에게 이 법에서 정하는 조건에 의한 휴일보상을 지급하지 않은 사용자도 이와 같이 처벌한다.

제 363 조 : 제 21 조, 제 28 조, 제 44 조, 제 45 조, 제 49 조, 제 50 조, 제 57 조, 제 59 조, 제 106 조, 제 139 조, 제 144 조, 제 162 조, 제 163 조, 제 164 조, 제 166 조, 제 167 조, 제 168 조, 제 169 조, 제 170 조, 제 179 조, 제 180 조 - 제 1 항 및 제 2 항, 제 182 조 - 제 2 항 및 제 3 항, 제 184 조, 제 194 조, 제 198 조, 제 200 조, 제 204 조, 제 205 조, 제 206 조, 제 210 조, 제 249 조, 제 296 조 및 제 306 조를 위반한 자는 1 일 최저임금의 31 일 이상 60 일 이하의 벌금에 처한다.

제 364 조 : 제 93 조에서 정하는 조건에 의한 고용증명서 발급을 무시하거나 거절한 사용자는 1 일 최저임금의 31 일 이상 60 일 이하의 벌금에 처한다.

제 365 조 : 사용자가 제 127 조, 제 128 조 및 제 129 조에서 정하는 규칙을 위반하여 임금에서 상계, 분할납부, 공제한 경우에는 1 일 최저임금의 31 일 이상 60 일 이하의 벌금에 처한다.

제 366 조 : 근로시간 규칙에 관한 제 137 조, 제 138 조 제 2 항, 제 140 조 및 제 141 조에 반하는 조건으로 직원을 고용한 사용자는 1 일 최저임금의 31 일 이상 60 일 이하의 벌금에 처한다.



제 368 조 : 이 법의 규정 제 173 조, 제 174 조, 제 175 조, 제 176 조, 제 177 조 및 제 178 조에 반하는 조건으로 18 세 미만의 아동을 고용한 사용자는 1 일 최저임금의 31 일 이상 60 일 이하의 벌금에 처한다.

제 369 조 : 제 12 조, 제 15 조, 제 17 조, 제 18 조, 제 39 조, 제 46 조, 제 104 조, 제 126 조, 제 260 조, 제 264 조, 제 281 조, 제 292 조, 제 231 조, 제 333 조, 제 334 조 및 제 335 조를 위반하는 경우 1 일 최저임금의 61 일 이상 90 일 이하의 벌금 또는 6 일 이상 1 월 이하의 징역에 처한다.

제 370 조 : 이 법 제 16 조를 위반한 사용자는 1 일 최저임금의 61 일 이상 90 일 이하의 벌금에 처한다.

제 371 조 : 사용자가 근로감독관에게 통보하지 않고 제 95 조 제 1 항 및 제 2 항에서 정하는 이유로 근로자를 해고하거나 또는 노동부장관이 제 95 조 말미에 따라 부과하는 해고정지 기간 중에 해고한 경우에는 1 일 최저임금의 61 일 이상 90 일 이하의 벌금 또는 6 일 이상 1 월 이하의 징역에 처한다.

제 372 조 : 캄보디아왕국에서 직업을 가지기 위해 필요한 고용카드가 없는 외국인을 고용한 자는 1 일 최저임금의 61 일 이상 90 일 이하의 벌금 또는 6 일 이상 1 월 이하의 징역에 처한다. 재범의 경우, 1 월 이상 3 월 이하의 징역에 처한다.

제 373 조 : 제 278 조, 제 279 조, 및 제 280 조를 위반한 자는 1 일 최저임금의 60 일 이상 90 일 이하의 벌금 또는 6 일 이상 1 월 이하의 징역에 처한다. 이 경우 벌금은 징역에 병과할 수 있다. 압박, 협박 또는 강제에 의하여 제 266 조, 제 267 조 및 제 273 조 등 노동조합 형성 및 노조단체 가입/불가입의 자유에 관한 제 1 절 제 4 장의 규정을 위반한 자도 같은 형벌에 처한다. 이 죄의 미수도 처벌한다.

제 374 조 : 최저연령에 관한 규정을 위반한 자는 1 일 최저임금의 삼십일 이상 백이십일 이하의 벌금에 처한다.

제 375 조 : 회사의 사장, 이사, 경영자, 또는 담당임원이 제 229 조, 제 230 조 및 제 231 조 또는 그 시행규칙을 위반한 경우 1 일 최저임금의 삼십일 이상 백이십일 이하의 벌금에 처한다.



제 376 조 : 전 조의 죄를 범하여 타인의 건강 또는 안전을 해한 자는 1 일 최저임금의 삼십일 이상 백이십일 이하의 벌금에 처한다. 제 375 조 및 제 376 조에서 정하는 형벌은 이 법 제 IX 장이 적용 되는 작업관련 사고 및 직업병에 대한 보상과 별개로 적용한다.

제 377 조 : 제 240 조, 제 241 조, 제 242 조, 제 243 조, 제 244 조, 제 245 조, 제 246 조, 및 제 247 조 또는 노동보건의 적용을 지시하는 규칙을 위반한 자는 1 일 최저임금의 백이십일 이상 삼백육십일 이하의 벌금 또는 1 년 이상 5 년 이하의 징역에 처한다. 이 경우 벌금은 징역에 병과 할 수 있다.

제 378 조 : 전문가단체 또는 전문가단체의 조합의 장 또는 관재인이 이 법 제 266 조에서 정하는 배타적 목적에 부합하지 않는 활동을 하게 한 경우에는 1 일 최저임금의 61 일 이상 90 일 이하의 벌금에 처한다. 전항의 범죄 또는 노동관계 등 관련 법령의 심각하고 반복적인 위반이 있는 경우, 노동법원은 전문가단체 또는 전문가단체의 조합의 해산을 선고하여야 한다.

제 379 조 : 제 268 조, 제 269 조, 및 제 270 조를 위반한 자는 1 일 최저임금의 61 일 이상 120 일 이하의 벌금에 처한다.

제 380 조 : 노조간부의 자유로운 지정 또는 그 임무의 독립적/정규적 이행을 훼손하거나 노조 간부 또는 종전 노조간부의 해고, 재배치, 인사이동에 관한 제 282 조를 위반한 자는 1 일 최저임금의 61 일 이상 90 일 이하의 벌금 또는 6 일 이상 1 월 이하의 징역에 처한다. 이 경우 벌금은 징역에 병과할 수 있으며, 미수범도 처벌한다.

제 381 조 : 제 283 조, 제 286 조, 제 287 조 및 제 291 조를 위반하고 노조간부의 자유 선출 또는 그 정규적 임무수행을 훼손한 자는 1 일 최저임금의 61 일 이상 90 일 이하의 벌금 또는 6 일 이상 1 월 이하의 징역에 처한다. 이 경우 벌금은 징역에 병과할 수 있으며, 미수범도 처벌한다.

제 382 조 : 근로감독관 또는 노동감사관 및 노동의료검사관의 기능수행 또는 권한행사를 방해한 자는 1 일 최저임금의 120 일 이상 300 일 이하의 벌금 또는 1 개월 이상 1 년 이하의 징역에 처한다. 이 죄의 미수도 처벌한다.

제 383 조 : 이 법에 의한 벌칙이 같은 수 개의 위반을 한 경우, 벌금은 위반 횟수만큼 종과한다. 그러나 벌금의 총액은 벌금 최고율의 5 배를 초과할 수 없다. 이 원칙은 여러 명의 근로자를 이 법에 반하는 조건으로 고용한 때에 적용된다. 재범의 경우에는 벌금을 3 배로 증액한다.



제 384 조 : 기업 경영자는 승인된 대표 또는 대표이사에게 형벌이 부과된 경우 민사책임을 진다.

제 385 조 : 이 장이 적용되는 노동분쟁이 화해로 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 노조간부선출결과 무효 선언.
3. 사용자에게 노조와 협상하고 노조간부에게 협조할 것을 명령.
4. 노동분쟁에서 승소한 당사자에 대한 손해배상 결정

제 386 조 : 근로감독관 및 노동감사관 및 노동의료검사관이 비밀 및 생산공정을 누설한 때에는 6 일 이상 1 월 이하의 징역에 처한다. 직무종료 후에 비밀을 누설한 경우에도 같다. 이 경우 행정관리법규에서 정하는 징계조치에는 영향을 미치지 않는다.



제 XVII 장 : 노동법원

제 387 조 : 근로계약 또는 산업교육생 계약의 체결에 관하여 근로자와 사용자간의 개별분쟁을 관할하는 노동법원을 설치한다.

제 388 조 : 노동법원의 조직 및 기능은 법률로 정한다.

제 389 조 : 노동법원 설치 시까지, 이 법 적용에 관한 분쟁은 보통법원에 의한다.



제 XVIII 장 : 경과규정

제 390 조 : 이 법의 규정은 현행 개별 근로계약에 적용한다. 다만, 근로자는 현행 계약이 이 법 보다 유리한 경우 계약상의 이익을 계속 누릴 수 있다. 이 법 규정은 계약 해지의 이유가 될 수 없다.

제 391 조 : 현행 계약 중 이 법의 규정에 부합하지 않는 것은 법률 공포 후 6 개월 경과 시까지 변경하여야 한다.



제 392 조 : 경과기간 중 및 노동부 규칙(부령)으로 정하는 날까지, 모든 노동조합은 대표성을 입증할 필요 없이 최초 노조간부 선거의 후보자를 추천할 수 있다.

상기 기간 중, 전문적 및 지리적 지역의 대표임을 주장하는 전문 근로자단체와 사용자단체는 그 구역에 관한 단체협약을 체결할 수 있다.

다만, 합의의 효력은 제 1 항에서 정하는 규칙이 발표된 날로부터 1 년이 경과한 때 종료된다.

합의 갱신 또는 신규 합의는 제 96 조에 따른 경우에만 할 수 있다.

전문가단체가 전국적 차원의 대표로 인정되기를 기다리는 동안, 노동부장관은 직업 및 고용 분야에서 사회적 문제에 특별한 장점을 가진 자 (관리)를 선정하여 근로자와 사용자의 대표가 되게 할 수 있다.

제 393 조 : 근로감독관, 노동의료검사관 및 노동감사관이 없는 경우, 노동부장관이 지정한 관리가 이 법에 의한 근로감독관, 노동의료검사관 및 노동감사관의 기능 및 임무를 수행한다.

제 394 조 : 이 법 시행 전에 창설된 노동조합 및 사용자단체는 이 법의 규정에 따른 형식을 명료하여야 한다.

제 395 조 : 이 법에 반하는 규정은 폐지한다.

제 396 조 : 이 법은 긴급 공포한다.

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

프놈펜, 1997 년 3 월 13 일

국왕의 이름으로 그리고 왕의 칙령으로

행정부 수반(수상) Chea Sim

Disclaimer(부인)

이 번역본은 캄보디아 법을 이해하기 쉽도록 한국어로 번역한 것이며 법적효력이 없음을 알려드립니다. 또한 한국산업안전보건공단은 본 법률해석에 따른 어떤 법적 소송, 민사 또는 행정소송 등에 대한 책임이 없음을 알려드립니다. 관련법에 대한 정확한 해석 및 해설은 캄보디아 법에 따라 관련당국에 문의하시기 바랍니다.



부록 3. 사회보장제도법



제 1 장 : 총칙

제 1 조 : 본 법은 캄보디아왕국 노동법 조항에 명시된 자를 위해 다음과 같은 사회보장제도 구축을 목표로 한다:

1. 노령연금, 질병연금, 유족연금을 포함하는 연금제도
2. 직장상해 및 직업병 수당에 대한 직업위험성

그 밖의 경우는 국가경제의 실정에 따라 추후 부법령을 제정한다.

제 2 조 : 건강 및 사회활동을 포함한 혜택제공 수당은 부법령으로 결정된다.

제 3 조 : 본 법에 규정된 사회보장제도는 국가사회보장기금 관리 하에 있다. 국가사회보장기금은 “NSSF”를 약칭으로 한다. 이는 공기업일반법에 1996년 6월 15일 제정된 Royal Kram N°CS/RKM/06561/03과 공공기관 사법규정에 1997년 12월 31일 제정된 Royal Decree No.NS/RKT/1297/91에 따른 부법령에 의한 공공기관이다.

제 4 조 : 국적, 인종, 성별, 종교, 정치적 성향, 혈통, 사회적 신분, 노동조합 회원 또는 노동조합 법에 관계없이 본 법의 사회보장제도 적용을 받는 자는 다음과 같다:

- 임금액 또는 임금종류, 계약 유효여부 및 유형에 관계없이 사업주의 이익을 위해 캄보디아 영토 내에서 일을 하는 자로 노동법에 명시된 모든 근로자
- 임시 공무원, 민간 근로자, 공공부문 근로자, 공무원공통법 또는 외교법의 적용을 받지 않는 근로자
- 견습생과 직장복귀 기관에서 교육을 받은 근로자는 제 4 조 1절에 명시된 근로자로 간주한다. 본 조항의 시행조건은 사회보장제도를 담당하는 주무부처의 규정에 따른다.
- 자영업을 하는 자. 사회보장제도를 담당하는 주무부처의 규정에 따른다.
- 계절적·간헐적 근로자. 국립사회보장기금위원회 및 기술위원회와 협의 후, 시행에 관한 특정 필요조건은 사회보장제도를 담당하는 주무부처의 규정에 따른다.

기술위원회의 기능 및 구성은 부법령에 의해 결정된다.



제 5 조 :

1. 연속된 6개월 동안의 기여회원은 본 법의 사회보장제도 참여에 더 이상 강제조건을 이행하지 않아도 된다. 연금제도의 회원자격을 지속하고 싶다면, 강제회원으로서의 지위 상실 및 강제적 회원이 종료된 후 3개월 이내 자유의사에 따라 회원을 신청해야 한다.
2. 기술위원회와 국립사회보장기금 위원회의 협의 후, 사회보장제도 주무부처는 제 5조에서의 자율연금제도 시행조건에 대한 규정을 제정해야 한다.

제 6 조 : 본 법의 적용을 받는 사업주와 근로자는 NSFF에 기여금을 내야한다.

기여금 지불에 대한 조건 및 절차, 혜택자격은 제3조에 명시된 NSFF 공식화에 대한 부법령에 따른다.



제 2 장 : 연금제도

제 7 조 : 연금제도 혜택은 노령연금 및 수당, 질병연금, 피부양자 연금 및 수당을 포함한다.

제 8 조 :

1. 나이가 55세가 된 NSFF 회원은 다음과 같은 조건이 충족될 시 노령연금을 받을 자격이 있다.
 - a. 최소 20년 이상 NSFF에 가입되어 있는 자
 - b. 연금 기준대상이 되는 날로부터 최소 10년 기간 내, 사회보장제도에 최소 5년 이상 기여금을 낸 자
2. 55세 전 정신적 또는 신체적으로 수입능력을 상실할 시 제8조 제1-b항에 명시된 조건에 충족된 NSFF 회원은 조기연금을 요청할 수 있다.
이에 대한 검사 및 판결 조건은 NSFF 위원회와 협의 후 사회보장제도를 담당하는 주무부처의 규정에 따른다.
3. 당사자의 조건이 충족된 후 12개월 이내에 NSFF에 노령연금 및 조기연금을 신청했다면, 공식적으로 조건이 충족된 날로부터 매달 1일 연금이 지급된다. 연금신청서를 조건이 충족된 날 이후에 제출한 경우, 신청을 받은 후부터 매월 1일에 지급된다.



4. 임금을 받는 일을 하지 않는 상태이고 사회보장제도에 5년 이하의 기간동안 기여금을 납부한 55세 NSSF 회원은 노령연금혜택에 대한 조건이 충족되지 않아도 노령수당을 받을 자격이 있으며, 일시불로 지급되어야 한다.

제 9 조 : 55세 전 장애가 발생한 NSSF 회원은 다음 조건이 충족될 시 질병연금을 받을 자격이 있다.

- a. 최소 5년 이상 NSSF에 등록된 자
- b. 장애등급을 받은 날로부터 12개월 이내 사회보장제도에 6개월 동안 조건이 충족된 자

제 10 조 : 노령·질병·조기연금 수급 당사자가 사망하거나, 사망일로부터 사회보장제도에 15년 동안 등록된 또는 노령·질병연금에 대한 요구조건이 충족된 NSSF 회원이 사망한 경우, 수혜자는 유족연금을 받을 자격이 있다.

제 11 조 : 사망일로부터 사회보장제도에 15년이 충족되지 않았거나 질병연금을 받을 자격이 없는 NSSF 회원일지라도, 장애여부에 관계없이 배우자 및 자녀는 유족수당에 대해 매달 지급 되는 노령연금을 일시불로 받을 자격이 있다.



제 3 장 : 직업위험성

제 12 조 : 근로자의 과실여부와 상관없이 작업 중 또는 근무시간 중 사고가 발생했다면, 능력과 장소를 불문하고 사업장의 사업주 또는 관리자를 위해 작업하는 근로자 또는 유·무급 견습생의 신체에 타격을 가한 사고는 직장상해로 간주한다.

직무관련 또는 개인적 이유로 다른 곳을 들리지 아니하고 자택에서 직장까지 통근 중 발생한 사고는 직장상해로 간주한다.

제 13 조 :

1. 직업병은 직업위험성으로 간주한다. 기술위원회와 협의 후 사회보장제도를 담당하는 주무 부처와 의료부는 독성물질에 노출된 작업, 육체적 작업, 유해한 환경에서 행해지는 작업, 다양한 직업병을 야기하는 분야에서 일어나는 직업병 목록에 대한 공동규정을 제정한다.



2. 직업병을 예방하는 기본 수단으로서 의학적 인식을 개선하는 선진기술을 위해 목록을 주기적으로 수정해야 한다.
3. 제 13 조 제 1 항에 규정된 직업병목록에 있을 시, 근로자의 작업이 중단된 날로부터 재해자는 직업위험성으로 간주되는 질병에 대해 직업위험성 수당을 받을 수 있다.

제 14 조 :

1. 직장상해, 통근 중 발생한 사고, 직업병 관련 재해자는 불가항력 상태, 접근성이 좋지 않은 경우, 그 밖의 적정 근거가 있을 시를 제외하고 즉시 사업주의 대표에게 통지해야 한다.
2. 사업주는 48시간 내에 사업장 내 작업근로자에게 영향을 끼친 직장상해, 통근 중 발생한 사고, 직업병 관련 사고를 NSSF에 통지해야 한다. 본 통지는 NSSF위원회가 제안한 것으로서 의료부와 사회보장제도 담당 주무부처의 공동규정에 의해 규정된 양식이어야 한다.
3. 조사방법 및 직장상해, 통근 중 발생한 사고, 직업병 관련 재해자의 의무는 의료부와 사회보장제도 담당 주무부처의 공동규정에 의해 규정된다.

제 15 조 : 직업위험성에 대한 수당은 다음과 같다.

- a. 사고로 인한 작업의 중단여부와 관계없이 직장상해, 통근 중 발생한 사고, 직업병의 직업위험성에 대한 의료서비스
- b. 일시적 장애를 야기한 직장상해, 통근 중 발생한 사고, 직업병에 대해 일일수당 제공
- c. 영구적 장애를 야기한 직장상해, 통근 중 발생한 사고, 직업병에 대해 장애수당 또는 연금 제공
- d. 장례수당 및 유족연금 제공

제 16 조 : 의료서비스는 다음과 같다

- a. 치료, 수술, 치과진료, Xray검사, 연구검사 및 그 밖의 검사
- b. 치료를 위한 의약품 및 부수적 제품 제공
- c. 치료기관 이용에 대한 비용 제공
- d. NSSF가 승인한 의사가 요구하는 정형외과용 보조기구, 인공보조기구, 또는 직장복귀, 직업재훈련의 향상을 돕는 기타 기구의 수리, 유지 및 제공
- e. 사회보장제도를 담당하는 주무부처 규정에 따른 직무복귀, 직업재훈련, 직무재편성
- f. 사고 장소에서 거주지 또는 치료기관으로의 이송



제 17 조 : NSSF가 승인한 의사가 일시적 장애로 판단한 경우, 재해자는 일일수당을 받을 자격이 있다. 재해자가 상해로 인해 사망할 때 까지 또는 상해가 회복 될 때까지 일일수당이 지급되어야 한다. 결근 첫날에 대한 근로자의 일일임금은 사업주가 지불한다.

제 18 조 : NSSF가 승인한 의사가 영구적 장애로 판단할 시 재해자는 다음과 같은 자격이 있다.

- a. 장애등급이 최소 20% 이상일 때 영구적 장애연금
- b. 장애등급이 20% 이하일 시 영구적 장애연금은 일시불로 지급되어야 한다.

영구적 장애등급은 NSSF 위원회의 제안에 따라 사회보장제도를 담당하는 주무부처 규정에 의해 결정된다.

제 19 조 : 직업위험성으로 재해자가 사망할 시, NSSF는 유족에게 장례비용과 연금을 제공해야 한다.

제 20 조 : 유족은 다음과 같은 기준이 있다.

- a. 기록관리기관에 기록된 법률혼상태의 배우자와 별거중이지 않아야 한다.
- b. 재해자의 부양자녀는 NSSF 부법령에 따른다.
- c. 재해자를 돌보거나 재해자의 보호아래 있는 노령자 또는 부모

제 21 조 :

1. 영구적 부분장애연금을 받는 중 새로운 직업위험성이 발견된 NSSF 회원은 새로운 장애등급에 대한 연금이 다시 산출되어야 한다.
2. 장애수당을 받는 중 20% 이상 장애등급에 해당하는 새로운 직업위험성이 발견된 NSSF 회원은 실제장애등급을 기준으로 연금을 받을 자격이 있다. 만일 지난 사고로 재해자가 더 높은 평균최저임금을 받는다면 높은 임금을 기준으로 새로운 연금이 지급되어야 한다.
3. 일반적으로 장애연금은 항상 재검토되며, NSSF는 장애연금을 받는 재해자를 위해 개선된 건강검진 시스템을 구축한다.

재해자는 NSSF 아래 실시되는 건강검진에 대해 이익을 제기할 수 없다.

제 22 조 : 건강·사회활동 프로그램을 포함하여, NSSF는 산업보건 및 산업보건시행규칙과 같은 위험성예방활동을 조직해야 한다.



제 4 장 : 공통조항

제 23 조 : 사회보장제도 내 사업주 및 근로자의 법적책임 하에 사업주참여, 근로자 등록, 기여금 지불, 수당혜택 및 수당산출 방법은 사회보장제도를 담당하는 주무부처와 NSSF위원회가 제안한 규정에 따른다.

제 24 조 :

1. NSSF 건강·사회활동 프로그램 기금은 사업주의 기여금이 연체되거나 임금대장을 늦게 제출하여 발생한 금액, NSSF 수입의 선공제액으로 이루어진다.
2. NSSF는 건강·사회활동 프로그램 기금을 따로 마련해야한다.
 - a. 일반 예방, 산업재해 및 직업병 예방, 직장복귀, 직업위험통계연구, 직업재훈련 및 예방 개선을 위한 캠페인 활동
 - b. NSSF의 중요활동인 건강·사회활동 프로그램 분야에 공공·민간기관 참여 또는 재정적 지원

제 25 조 :

1. NSSF회원이 수당을 받을 수 있는 유사기간은 위험일일수당을 받는 기간, NSSF의 승인을 받은 의사가 판정한 질병에 의한 6개월 이내 장애기간, 또는 노동법에 명시된 이동기간을 포함한 부재 기간이다.
2. 사회보장제도의 “제한 월” 조건이란 NSSF 회원은 적어도 15일 이내 직무를 이행해야 한다는 것이다. 사회보장제도를 담당하는 주무부처는 사회보장제도의 제한월에 대한 조건 및 시행 방법을 결정해야 한다.

제 26 조 : 연금은 월액을 기준으로 산출된다. 매월 1일 NSSF 회원의 지위에 따라 산출된다. 월액은 100릴 정도 감소 및 증가할 수 있다.

연금은 매 분기당 지급된다.

제 27 조 :

1. 위험일일수당, 장례수당, 유족수당을 요구할 수 있는 권리는 1년 이내로 규정한다.
2. 연금, 노령·질병수당 및 유족수당을 요구할 수 있는 권리는 5년 이내로 규정한다.



제 28 조 : 간병인을 요구하는 장애연금을 받은 자는 연금의 추가 50%를 받을 자격이 있다.

제 29 조 : 노동법에 규정된 임금 양도 및 압류에 대한 조건 및 제약을 제외하고 수당보조금은 압류 및 양도할 수 없다.

제 30 조 : 장애연금 또는 노령연금이든 두 종류의 연금이 있는 경우, 본 법의 조항에 따라 수혜자는 가장 높은 금액의 연금을 받을 자격이 있다.

제 31 조 : NSSF의 논쟁조정위원회의 조정을 통해 해결할 수 없는 NSSF회원 및 사업주와 NSSF 사이의 사회보장제도 규정시행에 관한 논쟁은 NSSF회원 또는 사업주가 거주하고 있는 지방법정 관할이다.

사회보장제도를 담당하는 주무부처는 NSSF논쟁조정위원회의 구성 및 공식화를 결정하는 규정을 제정한다.

제 32 조 :

1. 브로커에 대한 제도 및 상황이 변경되었을 경우 보험기간, 이전 혜택, 은퇴를 입증하기 위한 목적으로 본 법에 규정된 노령혜택과 공공보험제도의 조합시스템 구축
2. 조합시스템 시행방법은 사회보장제도를 담당하는 주무부처의 규정에 따른다.

제 33 조 : 국립사회보장기금은 관세 및 세금을 납부하지 않아도 된다. 하지만 영리를 추구하는 무역 또는 사업과 같은 특정분야는 기금운영에 대한 세금을 납부해야 한다.



제 5 장: 벌금

제 34 조 : 본 법을 위반할 시 벌금, 징역 또는 동시부과 한다. NSSF 책임자가 벌금을 부과한다.

제 35 조 : 벌금은 일일최저임금의 배수로 한다. 일일최저임금은 법무부와 사회보장제도 주무부처의 공동규정에 따른다.

제 36 조 : 본 법 제 6 조, 제 23 조를 위반하면 10 일 ~ 30 일의 일일최저임금에 대하여 벌금을 부과하며, 사업주가 담당하는 그 밖의 절차 및 납부일에 관한 처벌을 제외하고 차후 다시 위반한 경우 30 일 ~ 90 일의 일일최저임금에 대한 벌금을 납부해야 한다.

이러한 벌금은 본 법을 위반한 근로자에게 적용된다.



제 37 조 : 임금에서 공제된 연금을 부당하게 납부하고 있는 근로자는 1 개월 ~ 1년 의 징역형 또는 120 일 ~ 360 일에 해당하는 최저 일일임금에 대한 벌금 또는 동시 부과한다. 3년 기간 내에 재위반을 한 경우 1 년에서 5 년의 징역형 및 120 일 ~ 360 일에 해당하는 최저일일임금에 대한 벌금형 또는 동시 부과한다.

제 38 조 :

1. 본인 또는 수혜자가 자격이 되지 않는데도 혜택자격을 부여받기 위해 의도적으로 서류를 위조한 자는 60 일 ~ 90 일에 해당하는 일일최저임금에 대한 벌금형, 6일~1개월의 징역형 또는 동시부과한다. 실수라 할지라도 상기 처벌을 적용한다.
2. 1년 기간 내에 재위반을 한 경우 최대로 처벌을 받게 되며, 동시부과된다.

제 39 조 : 제 36 조, 제 37 조에 규정된 판례는 대중매체에 판정을 공표할 수 있고, 여러 소정의 장소에 게시할 수 있다. 공표 비용은 범법자가 부담한다.

제 40 조 :

1. 제 34 조에 따라 처벌을 받은 사업주 또는 사업주대표의 위반에 대해 공식조치를 규정해야 하며, 1 년이 되었을 때 15 일 동안 공식적 통보를 한다.
2. 사업주에 의한 민간조치가 규정되어야 하며 5 년이 경과한 후 15 일 동안 공식적 통보를 해야 한다.



제 6 장: 최종조항

제 41 조 : 본 법에 반하는 규정을 폐지한다

Disclaimer(부인)

이 번역본은 캄보디아 법을 이해하기 쉽도록 한국어로 번역한 것이며 법적효력이 없음을 알려드립니다. 또한 한국산업안전보건공단은 본 법률해석에 따른 어떤 법적 소송, 민사 또는 행정소송 등에 대한 책임이 없음을 알려드립니다. 관련법에 대한 정확한 해석 및 해설은 캄보디아 법에 따라 관련당국에 문의하시기 바랍니다.

부록 4. 산업재해 발생 보고 양식

ឧបសម្ព័ន្ធនៃប្រកាសលេខ ១១០ កប/ប្រ.ក ស្តីពីការជូនដំណឹងអាទិភាពការងារ

របាយការណ៍បារតិក៍យក្សក្រចេះ

សំរាប់បង្កើត ប.ស.ស

เลขออกสัปดาห์ :

 /

ហាងលេចា :

❶ ឈ្មោះក្រុមហ៊ុន/ឈ្មោះអ្នកប្រកាស : សេចក្តីសម្គាល់ក្រុមហ៊ុន/ឈ្មោះ :
 អាសយដ្ឋានក្រុមហ៊ុន : សេចក្តីសម្គាល់ : លេខ (លេខ) : ខេត្ត/ក្រុង :
 លេខទូរស័ព្ទ : លេខទូរសារ : E-mail address :

[illegible]

๑) ถ้ามีขนาดของพื้นที่ปลูก :

ប្រភេទគ្រោងបោះពុម្ព : ☐ កន្លែងបោះពុម្ព ☐ ផ្ទះបោះពុម្ព ☐ ផ្សេងៗ

១ ថ្ងៃខែឆ្នាំគ្រោងថ្នាក់ : / /
ថ្ងៃ / ខែ / ឆ្នាំ

ម៉ោងគ្រោងថ្នាក់ : /
ម៉ោង / នាទី

ឯកសារគ្រាន់ប៉ុណ្ណោះ :

● មូលហេតុគ្រោងដាក់ :

๑.เกิดสายลิด สายนาฏ : เลข : ใช้หมวกกันน็อค : / /

៖ ឈ្មោះមន្ទីរពេទ្យ/មន្ទីរពេទ្យព្យាបាលសំភារព្យាបាល :

១. ព័ត៌មានលំអិតស្តីពីប្រាក់ឈ្នួល ៦ខែចុងក្រោយរបស់កម្មករដែលរងគ្រោះថ្នាក់ ប្រកបដោយការរើសអើងរបស់កម្មករដែលមានស្តារឡើងនូវសិទ្ធិសាងសង់កម្មករ

ដែលរងគ្រោះថ្នាក់មានដូចខាងក្រោម :

ថ្ងៃ / ឆ្នាំ	ប្រាក់ឈ្នួល	ប្រាក់ឈ្នួលរ៉ាប់រងភាគរយ	ចំនួនថ្ងៃធ្វើការងារ
សរុប *			

심리학

ខ្ញុំសូមសន្យាថា រាល់ព័ត៌មានដែលបានផ្តល់ជូនទាំងស្រុងនឹងត្រូវបានប្រើប្រាស់តាមការអនុញ្ញាត។

..... ថ្ងៃទី ០៩ ខែ ឆ្នាំ២០០

បាតុភូត ទិវត្តាឱរយាជន

Prakas* No. 110 KB/PrK의 별지: 업무 위험 통지 서식.



업무 관련 위험 보고

대외비

업무상 위험 번호:

서명:

1. 기업명: _____ 기업 ID #: _____

기업 주소: _____ 번지 _____ (동) _____ (구) _____ 도/시 _____

전화: _____ 팩스: _____ 이메일 주소: _____

2. 피고용인의 이름 및 성: _____ 피고용인 ID #: _____

주소: _____ 번지 _____ (동) _____ (구) _____ 도/시 _____

전화: _____ 팩스: _____ 이메일 주소: _____

3. 업무상 재해에 관한 상세 정보:

- 재해의 유형: _____ 작업장 재해 _____ 통근 재해 _____ 업무 관련 질환
- 재해발생 일: _____ 재해 발생 시간: _____ 일 / _____ 월 / _____ 년 _____ 시간/분
- 재해 발생 장소: _____
- 재해 발생 원인(들): _____
- 증인의 이름: _____ 성: _____ 생년월일: _____ / _____ / _____
- 병원/종합병원 이름: _____
- 재해를 입은 피고용인 또는 해당 피고용인의 기준에 부합하는 피고용인의 지난 6개월간 급여에 관한 상세 정보: _____

월/년	급여	급여 중 보험료 부담액	근무 일수
총합			

상기의 모든 정보는 본인이 아는 범위 내에서 정확한 사실임을 증명합니다.

일 월 20 년

고용주의 서명 및 날인

* Prakas는 법 집행과 관련하여 정부가 국민에게 고지하기 위해 발행하는 공고의 한 유형입니다.

1. 국가헌법

2. 산업안전보건 관련 정부조직체계

3. 법적체계 및 노동법

4. 산업안전보건관련법

5. 산업재해

부록



참고자료



- ① 2019 국별 진출전략 (캄보디아), 대한무역투자진흥공사, 2019 (KOTRA자료 19-030)
- ② 외교부 주캄보디아 한국대사관 (overseas.mofa.go.kr)
- ③ Occupational Safety and Health Act Development, Ministry of Labour and Vocational Training, Cambodia, 2019
- ④ Report on Ten-Year Achievements 2008-2017 and Action Plans 2018, National Social Security Fund, 2018
- ⑤ Report on Ten-year Achievements 2008-2017 and Action Plans 2018, National Social Security Fund, 2017
- ⑥ Cambodia Socio-Economic Survey 2017, National Institute of Statistics Ministry of Planning, 2018
- ⑦ OSH Inspection System in Cambodia, Ministry of Labour and Vocational Training, 2017
- ⑧ Development of Occupational Safety and Health, Co-Research Program on Occupational Safety and Health, 2015
- ⑨ 해외 진출기업을 위한 산업안전보건제도, 캄보디아편, 안전보건공단, 2013
- ⑩ 캄보디아 진출기업 인사 노무관리 성공전략, 노사발전재단, 2013
- ⑪ National Profile for Occupational Safety and Health : Cambodia, ILO, 2011
- ⑫ 해외 진출기업을 위한 산업안전보건제도, 캄보디아편, 안전보건공단, 2009



해외 진출 기업을 위한 산업안전보건제도

캄보디아편
(개정판)

| 발행일 | 2019년 11월 발행
| 발행인 | 박 두 용
| 발행처 | 안전보건공단 국제협력센터
| T E L | (052) 703-0743
| F A X | (052) 703-0326

※ 공단의 승인 없이 무단 복제를 금합니다. [비매품]



해외 진출 기업을 위한 산업안전보건제도

캄보디아편
(개정판)