

A c c i d e n t P r e v e n t i o n



해외 진출기업을 위한 산업안전보건제도

 헝가리편

2014. 11

산업재해예방

안전보건공단



머 리 글

본 책자는 헝가리에 진출해 있는 한국 기업체와 헝가리로 진출하려는 국내 기업체들의 이해를 돕기 위하여 헝가리 산업안전보건제도를 이해하기 쉽도록 한국어로 번역한 것으로 법적효력이 없음을 알려드립니다. 현재까지 안전보건공단은 헝가리와 산업안전보건기술협정을 맺은 기관이 아직 없으며 본 자료는 헝가리의 국가노동청(National Labour Office), 유럽산업안전보건청(EU-OSHA), 국제기구(ILO)에서 발간된 자료를 참조하여 작성된 자료임을 알려드립니다. 향후 헝가리의 국가 노동청 또는 헝가리의 산업안전보건유관 기관과 안전보건공단의 산업안전보건협정을 통하여 좀 더 실효성있는 내용을 개제할 수 있도록 노력하겠습니다. 본 책자와 관련하여 안전보건공단은 법률 해석에 따른 어떤 법적소송, 민사 또는 행정소송 등에 대한 책임이 없음을 알려드립니다. 관련법에 대한 정확한 해석 및 해설은 헝가리어로 명시된 법률이 가장 유효하며 헝가리 소재의 관련당국에 문의하시기 바랍니다. 아울러, 본 책자는 안전보건공단 홈페이지(www.kosha.or.kr) 국외안전보건 정보로 들어오시면 전자파일로 받아보실 수 있습니다.

2014년 11월

안전 보건 공단
국 제 협 력 팀

목 차

I. 개 요	1
II. 산업재해 발생현황	1
III. 산업안전보건 체계	5
IV. 주요 산업안전보건제도	13
1. 산업재해 신고	15
2. 검사 및 안전인증	18
3. 작업환경측정 / 건강검진	21
V. 기타 관련제도	22
1. 최저임금	22
2. 노사분규현황	24
3. 취약계층 근로자	26
4. 근로시간 및 휴식시간	29
VI. 일반 현황	34
1. 경제 현황	35
2. 투자 현황	38
3. 주요기관 연락처	41
■ 부 록	43
[부록 1] 헝가리 노동규범에 관한 법률	45
[부록 2] 헝가리 노동안전법(산업안전법)	177
[부록 3] 헝가리 인증제도	263
[부록 4] 헝가리 주요교육기관명 및 역할(영문)	275
[부록 5] 헝가리 산업안전보건과 관련된 법, 시행령, 시행규칙 등	279
[부록 6] 해외진출기업 OECD 다국적기업 가이드라인 국내연락사무소(NCP) 활용지원	287

해외진출기업을 위한 산업안전보건제도

헝가리편

- I. 개 요
- II. 산업재해 발생현황
- III. 산업안전보건 체계
- IV. 주요 산업안전보건제도
 - 1. 산업재해 신고
 - 2. 검사 및 안전인증
 - 3. 작업환경측정 / 건강검진
- V. 기타 관련제도
 - 1. 최저임금
 - 2. 노사분규현황
 - 3. 취약계층 근로자
 - 4. 근로시간 및 휴식시간
- VI. 일반 현황
 - 1. 경제 현황
 - 2. 투자 현황
 - 3. 주요기관 연락처

I 개 요

헝가리는 산업안전법(1993년 법률 XCIII)¹⁾에 따라 산업안전보건분야를 관리하고 있으며 산업안전보건 분야에서 국가가 담당하는 기능은 의회와 정부의 책임, 사회가족부 및 헝가리 노동심의국(OMMF)²⁾의 감독, 보건부 및 국가 공공보건 서비스(ÁNTSZ)의 감독, 경제부 및 헝가리 광산국(Hungarian Mining Office)의 감독으로 구성되어 있습니다. 안전과 관련하여 경제부의 감독 하에 기술감독기관(Technical Supervisory Authority) 역시 중요한 역할을 담당하고 있으며 군대 및 군 기관에 관련된 산업안전보건 관리와 통제는 해당 장관이 담당하고 있습니다.

또한, 헝가리의 산업안전보건 규정은 조직화된 직장 외부에서 일하는 사람들의 안전과 보건 및 근로 능력 보호도 마찬가지로 중요함에도 불구하고 “조직화된 직장(organized work)”[기본적으로 고용이나 고용과 유사한 관계를 형성]에 종사하는 근로자에게만 적용된다는 점도 유의하여야 합니다.

II 산업재해 발생현황

헝가리 노동감독국에서 발표한 National Program에 따르면 지난 20년간 산업재해 수치는 뚜렷한 긍정적인 동향을 보이고 있다고 발표하였습니다. 보고서에 따르면 80년대 중반부터 산업재해의 등록 건수가 점차 감소해왔으며 1990년에는 88,684건의 산업재해가 발생했으나 1998년에는 28,668건에 2012에는 17,164건으로 80%이상의 감소율을 보였으며 그 원인으로는 안전보건에 대한 체계적인 제도 개선 및 위험성평가 등 실질적인 재해예방도 기여를 하였지만 그 이외에 중공업 분야의 고위험 작업 감소, 실업의 대두(다시 말하자면 일자리 수와 일자리를 가진

1) 부록 2 참조

2) 2011년 12월 28일 정부령(Government Decree) 323/2011에 따른 대대적인 구조개편 정책에 따라 2012년 창설된 국가노동청 (National Labour Office, NLO)에 귀속됨

사람의 수가 감소함), 많은 분야에서 나타난 생산 강도의 감소가 모두 산업재해 감소에 영향을 주었다고 보고하고 있습니다.

최근까지 산업재해 현황을 보면 다음과 같습니다.

산업재해 현황(1990년~2013년)

연도	산업재해자수	근로자 1000명당 비율	일자리를 가진 근로자 수
1990	88,684	43.9	2,020,137
1991	76,325	33.3	2,292,042
1992	55,223	29.6	1,865,642
1993	50,554	30.6	1,652,092
1994	35,919	11.8	3,046,727
1995	33,471	11.2	2,978,842
1996	30,910	10.4	2,961,181
1997	28,896	9.7	2,989,682
1998	28,688	9.3	3,088,533
1999	28,116	8.7	3,215,153
2000	28,220	8.6	3,276,057
2001	26,369	8.0	3,313,633
2002	26,072	7.8	3,337,190
2003	26,392	7.8	3,399,228
2004	24,355	7.3	3,347,809
2005	24,346	7.2	3,367,244
2006	23,038	6.7	3,437,499
2007	21,154	6.2	3,411,935
2008	22,458	6.6	3,402,727
2009	18,693	5.7	3,279,474
2010	20,123	6.1	3,298,852
2011	17,448	5.2	3,355,385
2012	17,164	5.0	3,432,800
2013	17,361	5.0	3,472,000

※ 자료원 : 헝가리 통계청(2014.8.8), Labour accidents, Home Fatal accidents, Fire

국가노동청(NLO)에서는 1995년 사업주가 규정에 따라 산업재해를 실제로 보고하는지 조사하기 위해 전국 감독 캠페인을 실시하였으며 그 결과 산업 재해의 25% 이상이 보고되지 않았으며, 이 조사 결과는 아직도 유효한 것으로 보고되고 있습니다. 따라서 산업재해 건수의 뚜렷한 감소는 부분적으로 미보고의 증가로 인해 나타난 것으로 파악하고 있으며 사고를 보고하지 않는 이유 중 하나는 불법 경제 행위의 존재이나 소수의 심각한 재해를 제외하고는 불법 작업장의 사고 추정 조차 이루어지지 않고 있다고 분석하고 있습니다.

자영업자, 즉 근로자를 고용하지 않고 한 사람이 운영하는 기업은 현재 산업 안전보건 규정이 적용되지 않고 있어 이들의 직장 내 재해에 관한 정보가 없지만 광산업 기관이 담당하는 분야에서는 미보고가 흔히 나타나지 않는 것으로 조사되었습니다.

매년 세계적으로 6,000만에서 1억5,000만 건의 새로운 직업병이 발생한 것으로 등록되고 있으나, 직업병으로 인한 사망에 관련한 믿을 수 있는 통계 데이터는 충분하지 않은 것으로 파악되고 있습니다. 그 이유 중 하나는 일부 질병의 잠복기가 길어, 때로는 수십 년까지 잠복할 수 있기 때문에 질병의 발생 원인을 파악하기가 어렵다는 점입니다. 하지만 가장 적게 계산하더라도 사망을 발생시킨 암의 4%는 직업병으로 인한 것으로 예상되며, 전 세계적으로 수십만 명, 헝가리에서는 매년 1200명~1400명의 사망 원인이 되고 있는 것으로 추정되고 있습니다.

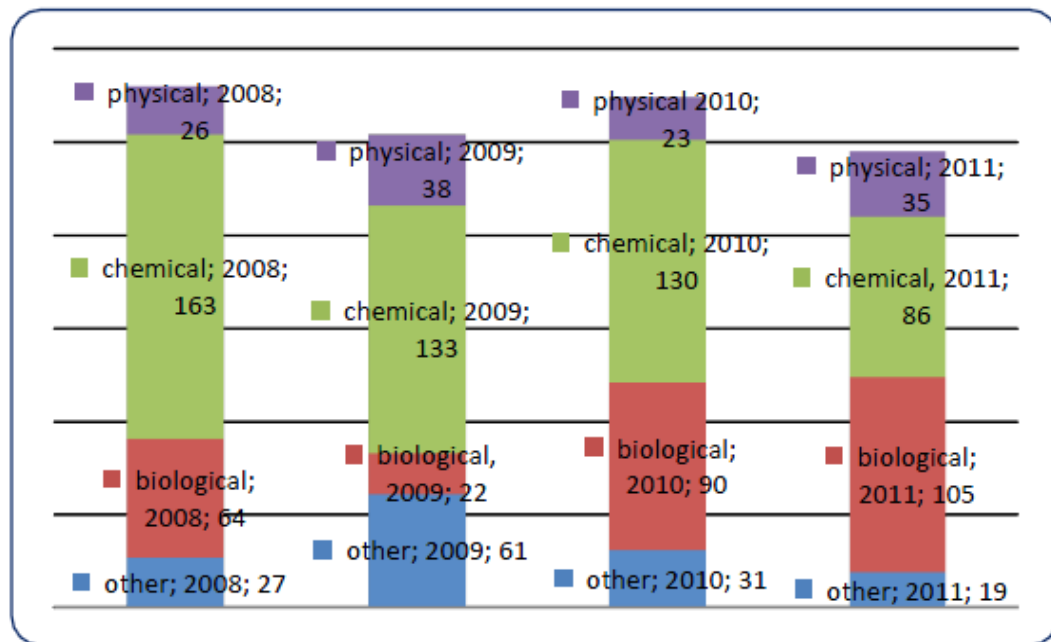
직업병 외에도 근로 환경을 포함한 몇 가지 요인, 다시 말해 근로자들과 관련하여 질병의 발생 위험을 높이는 근로 환경의 특정 요인들로 인해 발생하는 직무 관련 질환이 있을 수 있습니다. 신뢰할 수 있는 예측에 따르면 이러한 직무관련 질환의 발생 건수는 직업병보다 두 배 더 많은 것으로 추정되고 있습니다.

헝가리 통계청에서는 직업병에 대한 환자 수를 별도집계하고 있지 않으며 2008년부터 2011년까지 헝가리정부에서 조사한 제9차 National Report에 따르면 등록된 직업병 환자수를 아래와 같이 보고하고 있습니다.

구분	2008	2009	2010	2011
등록된 직업병 환자수	280	254	274	245
직업병관련 사망자	2	5	6	6
집단 직업병 발생건수※	5	2	6	6
집단 직업병관련 환자수	36	22	68	75

※ 동일시간대에 같은 작업장에서 5명이상 급성중독이 발생한 건수

원인론적 분류에 따른 직업병 발생 분포도(%)



Ⅲ 산업안전보건 체계

□ 헝가리는 1989년 10월 23일에 개정된 헌법을 기초로 시민법 체계를 가지며 세계 보편적 정의와 국제법을 따르고 있습니다. 헌법은 헝가리의 기본원칙이자 최고법이 되며 두가지 기본 영역을 규율하고 있습니다.

즉 중앙정부, 지방정부 및 권리보호를 위한 조직체 등의 국가 통치 및 시민의 권리에 관해 규정하고 있습니다. 법은 의회에서 제정된 법령, 정부령(Governmental decrees), 부령(Ministerial decrees), 지방법령으로 구성되어 있으며 의회 및 중앙 정부의 명령은 관보에 게재될 때에만 유효한 법령으로 인정됩니다.

헝가리의 노동 관련법 체계의 정비 1989년의 정치경제, 사회적변화에 따라 본격적으로 진행되었으며 노동규범에 관한 법률 개정을 통해 그동안 자유로운 단체 교섭을 방해하였던 법적 장애물을 폐지하고 단체교섭의 대상을 법에 의해 규정된 것 외에 노동문제와 관련된 어떠한 사안도 가능하도록 확대하였습니다.

또한 파업법의 제정으로 근로자의 파업권을 법적으로 보장하고 파업의 절차를 규정하였습니다. 1991년 들어서는 고용법을 제정하여 전국직업훈련협의회(the National Training Council)를 설치하도록 하고 노동조합법 개정을 통해 노동조합 재산의 공개와 재산관리를 위한 전담조직을 설치하여 사용자에 의한 노동조합의 탈퇴를 금지하였습니다. 또한 노동조합에 관한 선거를 통해 그 결과에 따른 구 노조의 재산을 배분토록 하였습니다. 1992년에는 신노동법(산업안전법)을 발표하여 산업안전보건에 관하여 포괄적인 내용을 규정하였습니다.

헝가리 관련법 체계

	구분	정책결정	정책결정방법	관련기관의 협의
1	헌법(Constitution)	국회	2/3이상 득표	필요
2	기본법 (Fundamental Acts)	국회	2/3이상 득표	필요
3	법(Acts)	국회	단순 다수	필요
4	정부령 (Governmental decrees)	중앙정부	정부의 단순 다수 (예외:총리 결정)	필요
5	장관령 (Ministerial decrees)	장관	1명	필요
6	지방정부령 (Local government decrees)	지방정부단체	단순 다수	필요
7	헌법재판소 규칙	헌법재판소	단순 다수	-
8	시행규칙	국회, 중앙정부, 정부위원회, 중앙정부	정책결정자가 결정	-
9	고시	장관, 관련당국의 장	1명	-
10	정책	국회, 중앙정부, 장관, 관련당국의 장	정책결정자가 결정	필요
11	규정해설서	국회, 중앙정부	정책결정자가 결정	?
12	고지	장관, 관련당국의 장	1명	-

※ 단순 다수 : 과반수에는 미치지 못하나 정책결정에 필요한 최저한도를 넘는 표수

※ 자료원: Act XX, 1949 on the Constitution of the Republic of Hungary; Act XI, 1987 on Codification;
Resoulution No. 1088/1994(LX 21) on the Decision-making procedures of Government;
Act LXV,1990 on Local Government

- 헝가리정부에 의해 2013.7.6일자로 보고된 유럽사회헌장 제3차 이행보고서에 따르면 모든 근로자는 그들의 건강, 안전 및 존엄성에 대한 작업환경을 가질 권리를 갖고 있다고 헝가리 헌법에서 규정하고 있으며 근로자의 건강, 안전과 관련한 규정을 아래와 같이 나타내고 있습니다.

The Parliament of Hungary adopted the new Fundamental Law of Hungary on 25 April 2011, which entered into force on 1 January 2012. Article XX of the Fundamental Law provides as follows:

*"(1) Every person shall have the right to physical and mental health,
(2) Hungary shall promote the exercise of the right set out in Paragraph (1) by ensuring that its agriculture remains free from any genetically modified organism, by providing access to healthy food and drinking water, by managing industrial safety and healthcare, by supporting sports and regular physical exercise, and by ensuring environmental protection."*

In accordance with Article XVII of the Fundamental Law:

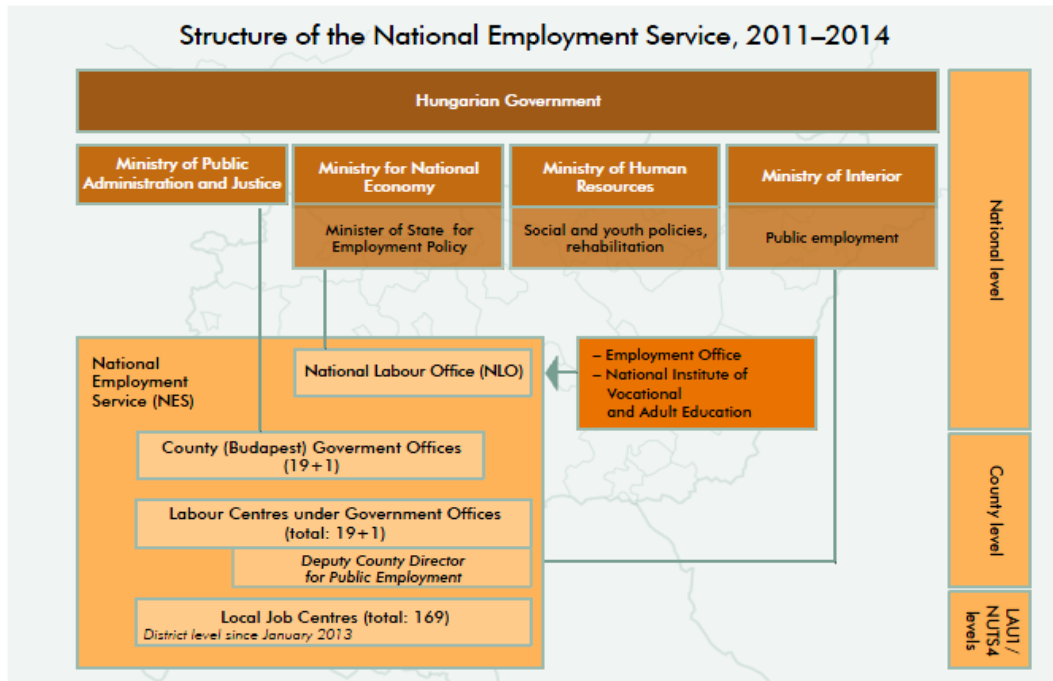
*"(1) Employees and employers shall cooperate with each other in order to guarantee jobs and to make the national economy sustainable, and for other community goals.
(2) Employees, employers and their representative bodies shall have a statutory right to bargain and conclude collective agreements, and to take any joint action or hold strikes in defence of their interests.
(3) Every employee shall have the right to working conditions which respect his or her health, safety and dignity.
(4) Every employee shall have the right to daily and weekly rest times and annual paid leave."*

□ 헝가리는 정부령 288/2010(12.21)이 발효되면서 국가고용부(National Employment Service)는 2011년부터 2014년까지 정치적으로 동일한 목적을 가진 행정부처와 조직의 통폐합의 개정이 이루어졌으며 2012년 1월 1일부로 고용청, 교육훈련국가연구소, 국가산업안전 및 노동감독국이 합병되면서 국가노동청(National Labour Office)이 설립되었습니다.

국가노동청은 정부령 1413/2011(12.1)에 의거 새롭게 설립된 기관입니다. 이러한 신규조직의 설립으로 445명의 고용증가가 이루어 졌고 교육훈련분야뿐만 아니라 노사업무, 산업안전 및 보건, 작업위생, 산업의학에 대한 업무권한이 추가 되었으며 노사업무, 산업안전 및 보건, 작업위생, 산업의학분야가 산업안전노동 감독국으로 귀속되었습니다. 교육훈련분야는 국가노동청이 책임지며 교육훈련 분야는 국가노동청 귀속 기관이 담당하게 되었고 이러한 업무는 이제는 독립적으로 처리되지 않고 국가노동청에서 일괄처리할 수 있는 권한을 갖도록 하였으며 이 과정에서 각각 29명, 108명 및 102명이 감원되었다고 합니다.

이러한 새조직에 따른 지방청의 업무도 2012년부터 재 조정되어 2013년 1월 1일부터 시작되었습니다. 또한 산업재활정책공단은 국가 재활 및 사회청에 귀속 되어 2012년 1월 1일부로 정부부처로 합병되었으며 결과적으로 산업재활정책 공단은 노동시장 조직으로부터 재활책임뿐만 아니라 직무센터의 승인에 대한 업무도 책임지게 되었습니다.

국가 고용부(NES)는 국가노동청과 노동센터로 이루어져 있으며 노동센터는 부다페스트 관할하에서 노사업무 및 지방청의 업무를 담당하고 있고 국가노동청은 정부기관으로써 중간 수준의 정부기능 수행뿐만 아니라 고용정책, 산업안전 및 보건, 노동감독 및 교육훈련을 책임지고 있는 중앙청의 역할을 수행하고 있습니다.



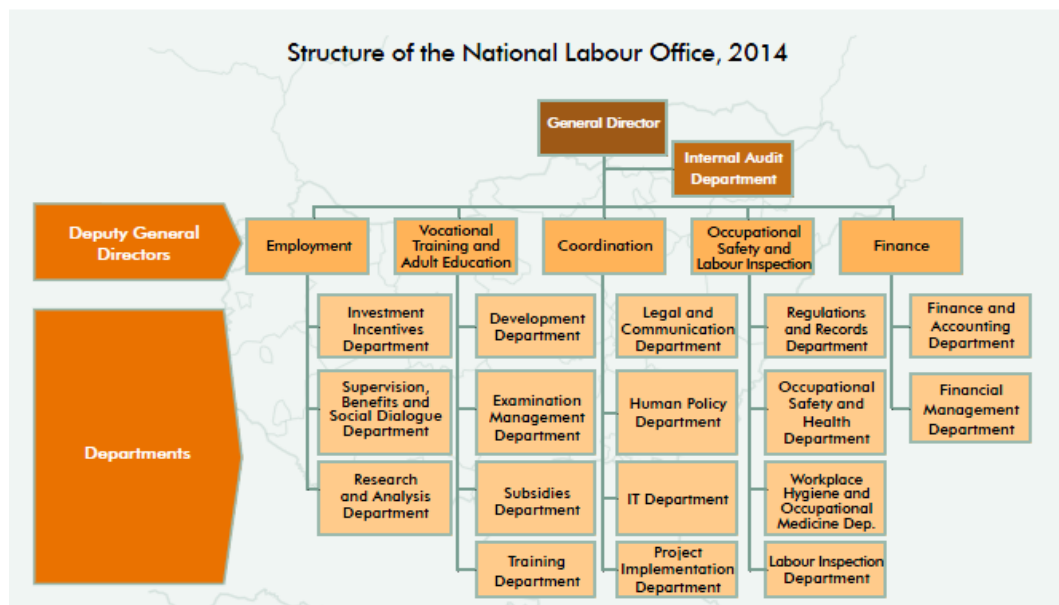
※ 자료원 : 2012-2013 Labour market yearbook, National Employment Service

고용국(Employment Directorate)은 투자장려부(Investment Incentive Department), 감독·혜택 및 사회협상부(Supervision, Benefits and Social Dialogue Department), 연구분석부(Research and Analysis Department)

3개의 부서로 구성되어 있으며 노동센터의 전문적 활동, 노동센터가 제공하는 서비스 품질향상, 중앙노동시장 프로그램 및 조성에 관한 협조와 유럽연합의 자금 지원으로 이루어지는 고용 및 훈련프로그램의 이행업무를 담당하고 있습니다.

투자장려부(Investment Incentive Department)에서는 노동시장 훈련프로그램뿐만 아니라 국가고용부(NES)의 서비스 및 보조금 운영에 대해서 책임을 지고 있습니다. 고용정책목적을 달성하기 위하여 노동센터가 지원하는 보조금 및 서비스와 관련된 각각의 정부청과의 업무협조와 국가경제부(the Minister for National Economy)에 의해 결정된 기준에 따라 중앙노동시장프로그램에 대한

제안서 초안을 작성하여 제출하며 그러한 프로그램의 이행을 위하여 상호간 협조 업무를 진행합니다. 공공고용프로그램은 내무부(the Minister for Interior) 소관이지만 이 프로그램이행을 위하여 국가노동청은 행정처리에 대한 안내서를 제공하며 특히 IT에 대한 지원과 향상 및 개발업무 등은 국가노동청에서 처리합니다. 또한 투자장려부는 유럽연합자금에 따른 이행을 수행하는 사업이행부(Project Implementation Department)와 상호협조하여 업무를 수행합니다.



※ 자료원 : 2012-2013 Labour market yearbook, National Employment Service

감독·혜택 및 사회협상부(Supervision, Benefits and Social Dialogue Department)는 노동센터 및 지역구직센터가 수행하는 업무와 전문적인 활동에 대해서 모니터링을 하고 있습니다.

연구분석부(Research and Analysis Department)에서는 NES 기록을 근거로 통계업무를 가공하고 분석하여 관련 정보업무를 수행하며 통계시스템의 유지보수와 장기발전계획을 제시합니다. 또한 노동시장에 대한 단기예측과 관련된 조사업무에

협조하고 있습니다. 이러한 데이터를 근거로 하여 연간 봉급 및 임금에 대한 동향을 수집하고 임금정책을 결정하기 위한 모델개발을 수행하고 있으며 더 나아가 노동시장정책 결정을 위한 모니터링 시스템을 향상시키고 있습니다.

산업안전 및 노동감독국(Occupational Safety and Labour Inspection Directorate, OSLID)은 작업장에서 안전 및 보건과 관련된 행정업무를 수행하며 노사정 당국에 관한 능력을 강화하기 위한 활동을 책임지고 있습니다. 이러한 업무는 부다페스트의 산업안전노동국(occupational safety and labour inspectorate, occupational safety and labour affairs policy agency)과 카운티 지방청과 업무를 공유하고 있으며 OSLID는 국가노동청(NLO)소속이지만 독립된 역할 및 임무를 수행하고 있습니다. OSLID는 규제기록부(Regulation and Records Department), 산업안전보건부(Occupational Safety and Health Department), 작업위생 및 산업의학부(Workplace Hygiene and Occupational Medicine Department), 노동감독부(Labour Inspection Department) 4개 부서로 이루어져 있습니다.

규제기록부(Regulation and Records Department)는 안전 및 보건규정을 위반하는 경우에 부과되는 벌금에 대한 수익운영과 산업안전전문가의 자격부여, 미신고 근로자와 산업안전보건 위반사항에 대한 공식적인 기록유지와 관련된 운영업무를 수행하고 있습니다.

산업안전보건부(Occupational Safety and Health Department)는 장기간 근로자의 작업능력을 보존하고 작업조건을 향상시키며 안전 및 보건검사의 효율성을 증가시키는 근로자의 안전 및 보건을 확실히 하기위하여 1993에 제정된 법 XCIII 노동안전법에 의거하여 업무를 수행하고 있으며 보건 및 안전과 관련된 전문적인 조직체계 구성 및 향상, 산업재해 기록 유지, OSLID 웹사이트 Q & A 운영, 정보 및 양식제공과 전화 또는 서면으로 안전 및 보건에 관한 문제들을 상담하고 있습니다.

작업위생 및 산업의학부(Workplace Hygiene and Occupational Medicine Department)에서는 작업위생 및 산업의학과 관련된 정부의 시책 및 전략에 관하여 책임을 지고 있으며 작업환경과 관련된 모니터링 및 평가수행, 위험분석 및 위험성평가, 연구, 분석, 교육, 훈련, 전문가 향상, 정보양식, 조직 및 근로자의 건강상태와 관련된 서비스 제공과 직업병 예방, 직업병으로부터 괴로움을 받고 있는 근로자에 대한 특별간호 등 이와 관련된 모든 업무를 수행하고 있습니다.

노동감독부(Labour Inspection Department)는 1996년에 제정된 법 LXXV 노동감독법에 의거하여 노동감독활동을 책임지고 있으며 사업주가 노동규제를 제대로 준수하고 있는 지 확인하는 것이 주업무입니다. 또한 동 부서에서는 노동 규제 및 제안된 법을 사업주가 준수하도록 전문적인 조직체계, 양식과 관련된 정보, 교육에 대한 정보 및 협력을 사업주에게 제공하고 있습니다.

직업훈련 및 성인교육국(The Vocational Training and Adult Education Directorate)은 국가노동청에 귀속되어 있으며 개발부(Development Department), 시험운영부(Examination Management Department), 보조금운영부(Subside Department), 훈련부(Training Department) 4개부서로 구성되어 있으며 직업 훈련 및 성인교육과 관련된 모든 제반업무를 수행하고 있고 교재개발에 대한 내용도 포함하고 있습니다. 이러한 업무범위에는 표준원칙에 근거한 직업훈련 및 성인교육시스템의 개발, 규제력 있는 제안서작성, 국내외 자료작성, 직업훈련 시험 준비, 직업훈련 교재 발간 및 배포 등을 포함하고 있습니다.

IV 주요 산업안전보건제도

■ 산업안전보건의 범위

헝가리가 유럽연합에 가입하기 전 발표한 National Program에 따르면 지난 세기의 산업 발전을 통해 사업주들은 근로자의 보건과 안전을 도모함으로써 중요한 경제적 이익을 거둘 수 있음을 인식하게 되었으며 이후 기술과 사회의 발전은 둔화되지 않았으나 근로자들을 위협하는 위험성은 더 커졌고, 선진국 국민들은 건강과 안전, 웰빙에 더 큰 가치를 두게 되었다고 서술하고 있습니다. 헝가리는 이미 2000년도에 근로 환경은 다른 환경보다 수십 배에서 수천 배 더 위험한 가장 위험한 인간 환경으로 규정되었으며 위험성은 위험한 기계 장비부터 유해화학물질, 근로 환경의 심리적, 사회적 요인에 이르기까지 좋지 못한 근무 조직, 사회 시설과 위생 시설의 부족, 직장의 인적 요인 등을 포함한 다양한 형태로 나타날 수 있다고 언급하였습니다.

■ 산업안전보건현황

2000년 초반까지 유럽 연합 내에서 매년 약 1,000만 건의 산업재해가 발생하고 있으며, 사망사고는 1만 건이 초과되고 있는 것으로 보고되었습니다. (북부에서 남부로 내려올수록 근로자 10만 명당 사망 산업재해 건수는 2건에서 10건으로 점차 증가하며 여성보다 남성이 산업재해 발생률이 세 배 높으며, 남성의 사망사고 발생률은 여성보다 10배 더 높음.)

질병에 따른 결근으로 인한 경제적 손실은 일간 약 10만 포린트(헝가리 화폐)이며 이는 효과적인 노동 보호와 인본주의적 고려가 국가와 기업 모두를 위해 장기적으로 이익이 되는 투자임을 알 수 있다고 언급하고 있습니다.

현대 산업안전보건은 재해와 질병의 예방에 국한되지 않으며 현대 산업안전 보건은 작업 장비와 작업장의 설계에서도 나름의 역할을 가지고, 직장 내 근로자들의

전반적인 웰빙에도 적용되며 근로자들은 상당히 많은 시간을 직장에서 보내기 때문에, 직무와 관련된 정신적, 신체적 웰빙이 근본적으로 중요한 것으로 보고 있습니다.

보건환경에 관한 제3차 장관회의(런던, 1999)와 헝가리를 비롯한 참여국들이 채택한 권고사항은 현대 산업안전보건에서 상당한 중요성을 부여하였으며 이 회의에서는 산업안전보건과 환경 분야의 관행을 검토하고 국가 경제 참여자들이 다양한 분야 간 협력의 원칙과 환경 위험 요인의 최소화 등을 적용하여, 능동적으로 공헌하는 한편 국가 차원에서 지속적으로 작업장 내 안전보건을 촉진할 수 있는 메커니즘과 조건을 확립할 것을 제안하였습니다.

헝가리에서 규정하는 현대 산업안전보건은 다음과 같은 영역에 적용된다고 언급하고 있습니다.

- a) 작업장의 위생 조건을 포함한 작업장 설계 및 조건 작업장은 단순히 작업을 수행하는 곳이 아니라 우리 생활의 전반적인 질을 결정하는 생활공간이다.
- b) 작업 장비, 기계류, 공구, 장치 - 작업에 이용되는 모든 도구
- c) 위험 화학물질과 조제물질. 현재 수천 톤의 화학물질이 여러 기술 분야에 이용되고 있다. 이러한 화학물질은 부식이나 독성부터 만성적인 발암이나 기형발생에 이르기까지 소량으로도 다양한 해로운 영향을 미친다.
- d) 작업 조직 및 근무시간. 근로자는 직장 내에서 다양한 신체적, 정신적 스트레스에 노출되어 있다. 근무시간을 신중히 규제하고 노출 시간을 올바르게 제한함으로써, 위험이나 유해위험요인에 대한 직접 노출을 줄이고 건강을 유지하는데 도움을 줄 수 있다. 지난 10년간 산업안전보건에서 작업 조직이 갖는 더 넓은 범위의 중요성이 인식되었다. 업무 중에 나타나는 심리사회적 요인, 정신적 불안은 직접적인 [신체적] 유해위험요인과 유사하게 건강을 해칠 수 있다.

e) 민감 집단의 보호 작업은 임신부와 모유수유를 하는 근로자, 연령이 낮은 근로자, 많은 수의 “근로 능력이 변화된” 근로자들에 의해서도 수행된다. 이러한 집단은 직업의 세계에서 배제되어서는 안 되나, 이들의 특수한 상태, 허용 범위, 능력을 충분히 고려해야 한다.

f) 산업안전보건의 관리 사업주는 적합한 자격과 기술을 갖춘 산업안전보건 전문가 고용에 관심을 갖는다. 전문가의 고용보다 중요한 것은 산업안전보건을 별개의 업무로 취급하지 않는 것이다. 안전과 보건의 보호, 작업장 내 정신적, 신체적 웰빙의 제공은 사업주의 내부 관리 체계에 통합되어야 한다.

1. 산업재해 신고

형가리 노동안전법 제8편 해석조항에 따라 “산업재해”에 대한 정의를 아래와 같이 정하고 있습니다.

3. 산업재해: 발생 장소 및 날짜, 근로자(상해 피해자)의 책임 정도에 관계없이 근로자가 조직화된 고용 과정에서, 또는 조직화된 고용과 관련하여 입은 재해

이외 산업재해의 범위를 아래와 같이 법으로 규정하고 있으며 중대재해(심각한 재해)를 아래와 같이 정의하고 있습니다.

근로자가 운송, 자재 구매, 자재 취급, 청소, 조직적인 식사 제공, 산업보건 서비스 및 기타 사업주가 고용 현장에서 수행하는 작업과 관련하여 제공하는 유사 서비스의 과정에서 입은 재해는 작업 수행과 관련하여 발생한 것으로 간주한다.

근로자가 거주지에서 작업장으로, 작업장에서 거주지로 통근하는 중에 발생한 재해는 재해에 사업주가 소유하거나 임대한 차량이 포함되지 않는 한 작업 수행과 관련된 것(산업재해)으로 간주되지 않는다.

광산 재해: 광산업 활동 중에 사업주에게 발생한 재해

산업재해(광산재해)는 다음에 해당하는 경우 심각한 것으로 간주된다.

- a) 상해 피해자가 사망한 경우(의료 전문가 보고서에서 결정한 바에 따라 상해 피해자가 재해로 인하여 1년 이내에 사망한 경우도 사망 산업재해로 간주한다), 태아나 신생아의 사망, 피해자의 독립적인 생활 능력을 앗아가는 영구적인 장애 발생 시
- b) 감각기관(또는 인지능력)의 상실, 생식 기능의 상실이나 중대한 손상이 발생한 경우
- c) 의학적 보고서에 따라 심각한 상해나 심각한 건강 피해가 야기된 경우
- d) 심각한 전단, 팔의 주요부분 상실, 발가락 두 개 이상의 상실을 야기한 경우(더욱 심각한 경우 포함)
- e) 언어 상실, 외모의 손상, 마비, 정신 장애가 발생한 경우

제5편 산업재해 및 직업병의 보고, 조사 및 등록 LSA-64조 3항에 따르면 “사업주는 근로자가 작업에 적합하지 않아서 발생한 모든 산업재해를 즉시조사하고 조사결과를 사고보고서에 기록해야 한다”라고 명시되어 있으며 작업에 적합하지 않아서 발생한 것이 아닌 산업재해도 조사하여 그 사고도 목록을 작성하여 기록하도록 규정하고 있습니다. 또한 심각한 산업재해인 경우에는 담당기관에 즉시 보고하도록 규정하고 있습니다.

산업재해에 대한 정의와 산업재해 발생시 조치사항, 산업재해 조사보고서 작성 방법을 비롯한 작성양식등 동 법률에 자세히 명시되어 있고 본 책자 부록으로 수록되어 있는 법령 No. 5/1993(XII.26) MüM의 별표 No. 3에는 산업재해 조사기준이 서술되어 있으며 법령 No. 5/1993(XII.26) MüM의 별표 No. 4는 산업재해보고양식과 법령 No. 5/1993(XII.26) MüM의 별표 No. 5 산업재해 보고 작성지침까지 명시되어 있어 사업주 또는 현지 안전보건관리자에게 직접적인 도움이 될 것으로 생각됩니다.

산업재해보고 등 동 법률에 대한 위반사항 및 감독은 국가산업안전노동행정국 (National Occupational Safety and Labour Administration, NOSLA)에서 수행하고 있으며 감독기관의 관할범위는 다음과 같습니다.

- a) 산업안전보건에 관련된 사업주와 근로자의 책임 및 의무 준수
- b) 작업장의 설치, 작업 장비, 기술 처리절차, 자재의 운영, 개인 안전 장비에 관한 규정 집행
- c) 산업재해 및 직업병의 조사, 보고, 등록, 예방을 위한 조치 이행

감독기관은 산업안전보건규정을 이행하지 않음으로써 근로자의 생명이나 신체, 건강을 심각한 위험에 처하게 한 사업주에게 노동안전 벌금을 부과할 수 있도록 규정하고 있으며 다음의 경우에는 근로자의 생명이나 신체, 건강에 대한 심각한 위험이 성립되는 것으로 간주하고 있습니다.

- a) 21조에서 정한 산업안전 표준에 따른 운영 조건의 미이행
- b) 23조 (1)항에서 정한 주기적인 안전검사 미이행
- c) 23조 (2)항에서 정한 특수 검사의 미이행
- d) 고용노동부 장관 법령으로 정한 고위험 분류에 속하는 사업주가 54조 (2)항에서 정한 위험성 평가 미이행
- e) 필수 보호 장비 및 개인 안전 장비가 갖추지지 않았거나 작동 불능 상태인 경우
- f) 위험 작업장에서 작업하는 근로자나 위험 작업 장비를 운전하는 근로자, 위험 기술 처리절차를 작업하는 근로자에게 필요한 건강검진 증명서나 의학 보고서를 갖추지 않음

※ 노동 안전 벌금은 50,000에서 10,000,000F 사이의 금액으로 부과될 수 있음.

2008년부터 2011년까지 헝가리 정부에 의해 조사하여 부과된 벌금내역은 다음과 같습니다.

(단위 : 1000 HUF)

Year	산업안전위반 벌금		행정위반 벌금		현장부과 벌금		절차위반 벌금	
	결정	벌금	결정	벌금	결정	벌금	결정	벌금
2008	3,172	1,137,620	1,827	73,524	5,667	61,305	374	41,345
2009	1,893	665,325	1,258	51,720	4,010	45,572	349	40,335
2010	1,106	357,450	732	28,345	2,602	29,677	195	28,445
2011	423	111,195	400	14,775	1,509	16,792	191	22,385

※ 자료원 : 제9차 National Report, 부타페스트 2013.6월

2. 검사 및 안전인증제도

1) 검사

헝가리 노동안전법 제3편 산업안전보건표준 제3장 노동안전표준에 따른 운영에 따라 다음의 위험 작업장비에 대해서 사업주는 작업장비, 기술절차의 운영(유해 시설 또는 작업장포함)을 위한 서면지침을 발행하도록 규정하고 있으며 동 위험 작업장비나 위험기술 절차를 재시작하거나 재배치할 때에도 운영시점으로부터 180일 이전에 예비 산업안전검사를 받도록 규정하고 있습니다.

자세한 사항은 부록에 수록된 노동안전법을 참고하시기 바랍니다.

작업 장비의 안전 규정 및 적합성 인증에 관한 법령 No. 21/1998 (IV. 17.) IKIM의 의미 내에 해당하는 장비.(법령 No. 5/1993 (XII. 26.)의 별표 No. 1/a. MüM)

1. 나무와 고기, 기타 유사한 재료를 작업하기 위한 회전톱(단일 날 또는 다중 날)
 - 1.1. 작업물을 수동으로 공급하거나 전력 공급을 분리할 수 있는 고정 베드를 갖추고 작동 중에 고정된 공구를 갖춘 기계톱

- 1.2. 수동으로 작동되는 왕복 벤치나 캐리지를 갖추고 작동 중에 고정된 공구를 갖춘 기계톱
- 1.3. 수동 제공 및/또는 제거 기능과 함께 작업물의 기계식 공급 장치를 갖추고 작동 중에 고정된 공구를 갖춘 기계톱
- 1.4. 수동 제공 및/또는 제거 기능과 함께 기계식 공급 장치를 갖추고 작동 중에 이동 가능한 공구를 갖춘 기계톱
2. 나무작업을 위한 수동 공급식 표면 가공 기계
3. 나무작업을 위해 수동 제공 및/또는 제거 기능을 갖춘 일방 플레이너
4. 나무와 고기, 기타 유사한 재료의 작업을 위해 이동식 베드나 캐리지, 수동 제공 및/또는 제거 기능을 갖춘 띠톱
5. 나무작업을 위해 1, 4, 7항에 설명된 유형을 결합한 장치
6. 나무작업을 위해 여러 개의 공구 고정 장치를 갖춘 수동 공급 장부 가공기
7. 나무작업을 위한 휴대용 체인 톱
8. 나무 및 기타 유사한 재료의 작업을 위한 소동 공급 식 수직 기계축 물당 머신
9. 금속의 냉간 작업을 위한 압력 브레이크를 포함하여 수동 제공 및/또는 제거 장치를 갖추고 이동 부품의 작동 거리가 6mm, 속도가 30mm/초를 초과하는 프레스
10. 수동 제공 또는 제거 장치를 갖춘 주입식이나 압축식 플라스틱 성형 장치
11. 수동 제공 또는 제거 장치를 갖춘 주입식이나 압축식 고무 성형 장치
12. 다음과 같은 유형의 지하 작업 기계장치:
 - 레일 상에서 작동하는 기계류, 기관차 및 제동차
 - 유압식 지붕 지지장치
 - 지하 작업용 기계류에 설치하는 내부연소 엔진
13. 압축 메커니즘을 통합하고 가정폐품을 수집하는 수동 적재 트럭
14. 법령 No. 21/1998 (IV. 17.) 별표 No. 1의 3, 4, 7항에서 설명한 유니버설 조인트를 갖춘 가드 및 탈착식 전동축, IKIM.
15. 차량 수리용 리프트

16. 3미터 이상의 높이에서 낙상을 당할 위험이 있는 리프팅 장비

17. 신호조명탄류의 제조 장비

다른 법률 규정의 의미 내에 해당하는 장비:

18. 동력 크레인 및 이동 캐리지

19. 자기추진 지게차

20. 전선 로프 호이스트

21. 적재 장비

22. 농업 및 임업용 트랙터

23. 차량의 배출과 이동을 위해 특수 설계된 기계장비

작업 장비의 검사를 통해 발급된 적합증명서가 필요한 장비의 목록(법령 No. 5/
1993 (XII. 26.) MüM의 별표 No. 1/b)

1. 제자리에서 조립된 동력 크레인

2. 차량의 배출과 이동을 위해 특수 설계되었으며 제자리에서 조립된 기계장비

2) 안전인증제도

헝가리는 EU 회원국으로 EU에서 정하는 강제 인증의 적용을 받고 있습니다. 예로 우리나라의 對헝가리 주요 수출품인 전기전자제품, 의료기기 등은 EU에서 정하는 CE 마크를 반드시 취득해야 수출이 가능합니다. EU 강제인증은 한번 취득하면 EU 28개국에 적용되며 또 다른 대표적인 강제인증으로는 에너지 수준 등급이 있습니다. 에너지 수준등급은 최근 에너지 관련 제품군별 등급기준이 달라지고 등급별 충족요건도 강화되었습니다. 에너지 관련 제품은 EU에서 정하는 범위를 준수하지 못할 경우 EU 회원국 수출이 불가하도록 규정하고 있습니다. 자율적으로 취득 가능한 임의인증의 경우 ①EU에서 통용되는 인증 ②헝가리 내에서만 통용되는 인증 ③미국 등 역외 EU에서 주로 사용하는 인증으로 헝가리에서도 사용 가능한 인증으로 나뉘고 있습니다.

미국 등 역외 EU 국가에서 쓰이는 인증은 그 중요도나 취득비중이 낮은 편이지만 현지 바이어들이 인증에 대해 어느 정도 인지하고 있어 참고할 만합니다. 대표적인 인증으로 미국에서 에너지 관련 제품에 적용되는 에너지스타(Energy Star)가 있고 헝가리에는 민간자율인증제도는 없습니다. 자세한 사항은 부록 3을 참조하시기 바랍니다.

3. 작업환경측정 / 건강검진

작업환경측정 및 건강검진은 건강에 관한 법 CLIV(1997), 5편 Workplace Health 제53장 내지 제55장에 작업장에서 준수해야 할 산업위생 담당자의 책임과 의무를 서술하고 있으며 화학안전에 관한 법 XXV(2000), 건강보험 관련 법 CXVI(2006) 등 보건부와 환경보호부에서 규정한 법을 준수하도록 하고 있습니다. 한편,

유럽 산업안전보건청에 따르면 헝가리의 MOS(Medical Officer's Service)는 National Office of Medical Chief Officer(OTH)와 Jozsef Fodor National center for Public Health, Bela Johan National Epidemiology Center 등 3개 부처로 구성되어 있으며 공중보건 국립센터(National Center for Public Health)에서 음식, 영양위생, 방사선에 건강보호, 환경 및 상호 건강, 화학안전, 산업위생 및 산업건강에 대하여 지원하고 있는 것으로 언급하고 있으며 이와 관련하여 아래와 같은 전문분야에서 관련된 업무를 수행하고 공중보건 국립센터와 상호 협조하고 있는 것으로 보고하고 있습니다.

- 화학안전 국립연구소(National Institute of Chemical Safety)
- 직업건강 국립연구소(National Institute of Occupational Health)
- 방사선 생물 및 방사선 위생 국립연구소(National Research Institute for Radiobiology and Radiohygiene)
- 환경건강 국립연구소(National Institute of Environmental Health)
- 식품위생 및 영양 국립연구소(National Institute of Food Hygiene and Nutrition)

헝가리에 적용되고 있는 작업환경측정 및 작업장에서의 건강검진은 보건부에서 규정한 법령 및 환경보호부와 Joint-decrees 등에 의해 저촉을 받는 것으로 추정되며 보건과 관련된 국가 관련부처, 유관기관 및 연구소의 자료와 웹서비스가 헝가리어로 작성되어 있어 관련기관으로부터 직접적으로 관련규정을 접수하지 않은 한 자료접근에 한계가 있음을 알려드립니다.

V 기타 관련제도

1. 최저임금

노동규범에 관한 법률 제69편 제153조에 따라 법정 최저임금 및 최저 보장 임금을 정하고 있으며 그 내용은 다음과 같습니다.

제153조

- (1) 법정 최저임금과 최저 보장임금의 금액 및 범위(이하 함께 ‘법정 최저임금’이라 함)는 정부가 국가 경제사회위원회(Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács)와 논의한 후 결정한다.
- (2) 정부가 정한 법정 최저임금은 특정 근로자 집단마다 다를 수 있다.
- (3) 법정 최저임금의 금액과 범위는 특정 직업에서 정한 조건, 국내 노동시장 지표, 국가 경제 상태, 특정 경제부문의 고유 조건, 노동력의 지리적 구성에 기초하여 결정한다.
- (4) 법정 최저임금은 매년 검토한다.
- (5) 정부는 국가 경제사회위원회(Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács)와 논의를 실시한 후 총 300,000포린트(forints) 미만의 임금 순가격을 보존하는데 필요한 예상 임금 인상 수준, 임금인상 체계에서 고려할 수 있는 비임금 혜택 수준, 예상 임금 인상과 관련된 세부 규정을 정할 권한이 있다.

헝가리에서 정하는 법정 최저임금은 병가, 산업재해 발생 시 부담하는 금액의 기준이 되므로 중요하다 할 수 있습니다. 헝가리 통계청에 따르면 2001년부터 2014년까지 최저임금은 다음과 같으며 그 추이를 보면 최저임금의 기준은 월평균 총소득액의 35.8%에서 42.5%까지 점차 증가하고 있음을 알 수 있습니다.

최저임금현황(2001년 ~ 2014년)

년도	월 최저임금 (HUF)	월평균 총소득액 대비 최저임금, %	월평균 총소득액	원화환산액 (1HUF=4.3원)
2001.1	40,000	38.6	111,732	480,447
2002.1	50,000	40.8	139,665	600,559
2003.1	50,000	36.4	139,665	600,559
2004.1	53,000	36.4	148,045	636,592
2005.1	57,000	36.0	159,218	684,637
2006.1	62,500	36.5	174,581	750,698
2007.1	65,500	35.4	182,961	786,732
2008.1	69,000	34.7	192,737	828,771
2009.1	71,500	35.8	199,721	858,799
2010.1	73,500	36.3	205,307	882,821
2011.1	78,000	36.6	217,877	936,872
2012.1	93,000	41.7	259,777	1,117,039
2013.1	98,000	42.5	273,743	1,177,095
2014.1	101,500			

※ 자료원 : 헝가리 통계청(2014.2.24) 2. Society STADAT DB

2. 노사분규현황

헝가리 노동규범에 관한 법률 제4부 노동쟁의 XXIII장 노동규범에 관한 법률 청구집행 제285조에 따르면 ‘근로자와 사업주는 고용관계나 본 법률에서 청구를 제기할 수 있으며 노동조합과 노동자 협의체는 사법 절차에 따른 본 법률이나 단체 협약, 근로협약에서 발생한 청구를 제기할 수 있다’라고 규정하고 있습니다.

헝가리의 경우 노동조합 설립은 자유로우며 조합의 설립이 국가의 허가나, 승인, 등록이 별도로 필요하지 않아 노동조합 설립 이후 사용자에게 통보할 필요가 없으며 사업장내 산별노조의 지부를 설립할 수 있고 근로자 개인이 전국노조, 지역노조, 산별노조에 직접 그리고 개별가입할 수 있기 때문에 사업장 내 근로자들의 노조 가입의 여부 또는 비율, 가입한 노조의 명칭 등에 대하여 정확히 파악이 되지 않고 있습니다.

현재까지 헝가리 진출기업에서 집단적 노사분쟁이 발생한 적이 없으며 헝가리내에서도 파업수가 극히 적은 것으로 알려져 있습니다. 현지 진출한 기업에는 사업장 내 노동조합이 설립되어 있지 않은 대신, 기업 내 노사기구로써 노사협의회를 두고 있으며 협의회는 주로 의견수렴 기구로써 활용되고 있습니다.

현지 기업 내 설치된 협의회는 헝가리 노동규범에 관한 법률에서의 직장협의회와 별개의 것으로 구별되며 직장협의회는 사업장 내 전체 종업원의 50% 이상의 득표를 얻는 경우 단체협약 체결권을 획득하는 막강한 권한을 가진 협의체이며 사업장의 종업원 수에 따라 그 규모가 결정됩니다. 노동조합의 조직률은 약 15%를 보이고 있는 것으로 나타나고 있습니다.

헝가리의 물가상승, 생활 수준향상이 지속적으로 이루어지고 있고 현재 임금 수준과의 격차문제가 발생하게 된다면 향후 임금인상을 요구하는 노사분규가 일어날 가능성은 잠재되어 있다고 예상할 수 있습니다.

파업현황(2001년 ~ 2013년)

년도	파업수	파업에 참여한 근로자	작업손실시간, (1000h)
2001	6	21,128	61
2002	4	4,573	9
2003	7	10,831	19
2004	8	6,276	116
2005	11	1,425	7
2006	16	24,665	52
2007	13	64,612	186
2008	8	8,633	0
2009	9	3,134	8.6
2010	7	3,263	133.1
2011	1	-	-
2012	3	1,885	4.6
2013	1	-	-

※ 자료원 : 헝가리 통계청(2014.2.24) 2. Society STADAT DB

□ 헝가리는 단일노조체계가 해체되면서 다수노조체제를 성립하였으며 주요 노동조합은 다음과 같습니다. 다만 헝가리는 노종조합의 영향력이 크지 않고 노동조합에 대한 노동자들의 인식 또한 매우 회의적이라서 노동조합의 활동은 크게 두드러지지 않는 것으로 조사되었습니다.³⁾

- 헝가리 전국노동조합연합(MSZOSZ) : 단일노조체계 당시의 후계노조로 헝가리 최대노조이나 그 대표성과 정통성에 대한 불신이 제기되고 있음. 노사정 3차 협의기구체인 국가이익조정위원회(Interest Reconciliation Committee)의 참여 노조임

3) 동유럽 진출기업 노무관리 안내서, 2006

- 독립민주노동조합연합(LIGA) : 단일노조체계 당시 산하 민주과학자 노조 중심으로 1988년 신설된 노조로 노조연합의 최대 경쟁노조임. 국가이익조정위원회 참여 노조임
- 전국독립노동조합협회(ASZSZ) : 노조연합에 가입하지 않은 140여개의 협회들이 연합하여 1989년과 1990년에 걸쳐 조직한 ASZOK가 확대 개편한 노조로 국가이익조정위원회 참여노조임
- 전문지식인노동조합협의회(ESZT) : 1990년 단일 노조에서 탈퇴한 고등교육 노조가 중심이 된 노조로 주로 교원, 교수, 연구원이 중심이 되어 있으며 국가 이익 조정위원회 참여 노조이지만 다른 노조와 달리 비부문별 노조의 성격을 가지고 있음
- 노동자평의회연합(MOSZ) : 비노동조합성격을 가지고 각 기업내 조직되어 있던 직장협의회들의 연합체로써 1990년에 출범하였으며 조합원의 이익을 대표하는 다른 노조와 달리 노동자의 참여 확대 등 전반적인 노동운동을 추구한다는 점에서 차이가 있음. 주로 노동자의 지분확대와 경영권에 대한 참여 확대를 요구함
- 솔리더리티(Solidarity) 연합 : 이미 직장협의회가 존재하는 개별 사업장내의 노동자 활동을 지원하는 것을 목표로 하며 MOSZ와 유사함. 국가이익 조정위원회에 참여함

3. 취약계층 근로자

1) 여성근로자

유럽연합에서는 유럽에서 규정하고 있는 사회보장현장이 각 국에서 규정하는 법에 적용이 되고 있는지를 유럽연합가입국이 자체조사를 하여 보고하고 있으며 헝가리의 경우 2004년부터 2009년 12월 31일까지 정부에서 조사한 유럽사회현장에 관한 제1차 국가보고서⁴⁾에 따르면 아동, 저연령근로자 및 여성근로자에 대한 권리보호를 다음과 같이 서술하고 있습니다.

4) European Social Charter, Ist National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by the Government of Hungary, 2012.07.10

유럽사회헌장 제8조 임신한 여성근로자 보호에 대한 권리

제8조 제1항 임신한 여성근로자에게 유급휴가 또는 적절한 사회보장혜택 또는 출산전 후 최소한 총 14주 휴가가 주어지고 이에 대한 공적자금지원이 제공되어야 한다.

헝가리 노동규범에 관한 법률에 의하면 가능한한 출산 4주전에 출산휴가가 주어져야 하며 최소한 24주의 출산휴가를 가질 수 있다. 또한 고용관계에 따라 연장기간을 고려해야 한다. *The Labour Code is in harmony with the relevant Articles of Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding.*

이외에도 임신한 여성근로자에 대한 야간근무 금지, 해고통지시 주의사항 등 임신한 여성근로자에 대한 보호규정이 엄격하게 법적으로 규정되어 있으므로 이에 대한 위반사항이 발생되지 않도록 유의하여야 합니다.

2) 아동근로자

노동규범에 관한 법률 제58장 특정 근로자 분류에 관련된 조항 114조에 아동 또는 저연령 근로자에게 대하여 다음과 같은 제한 규정을 두고 있습니다.

- (1) 저연령 근로자에게는 야간근무와 초과근무를 지시할 수 없다.
- (2) 저연령 근로자의 일간 근무시간은 8시간으로 제한되며, 다른 고용관계에 따라 작업을 수행하는 시간도 더해야 한다.
- (3) 저연령 근로자와 관련하여
 - a) 최대 근무시간 축적 기간은 1주일이다.
 - b) 예정된 일간 근무시간이 4시간 30분이나 6시간을 초과하는 경우 각각 30분 또는 45분의 휴식시간을 제공해야 한다.

c) 일간 휴식기간은 12시간 이상이어야 한다.

(4) 저연령 근로자의 경우 제105조 (2)항과 제106조 (3)항을 적용하지 않는다.

유럽연합에서는 유럽에서 규정하고 있는 사회보장현장이 각 국에서 규정하는 법에 적용이 되고 있는지를 유럽연합가입국이 자체조사를 하여 보고하고 있으며 헝가리의 경우 2004년부터 2009년 12월 31일까지 정부에서 조사한 제7차 유럽 사회현장에 관한 국가보고서에 따르면 아동, 저연령근로자 및 여성근로자에 대한 권리보호를 다음과 같이 서술하고 있습니다.

유럽사회현장 제7조 아동 및 저연령 근로자 보호에 대한 권리

제7조 제1항 고용이 허가되는 최소나이는 15세이며 15세 아동이 고용된 경우 그들의 건강, 정신 또는 교육에 해를 끼치지 않은 경작업에 고용될 수 있다.

노동규범에 관한 법률 1992년 XXII에 의거 ‘모든 사람들에 대하여 근로자로서 고용관계는 16세 이상이어야 한다’라고 명시하고 있으며 “법적보호자의 허락이 필요하고 고용관계를 유지할 수 있는 나이는 18세이하의 근로자를 저연령 근로자 (young worker)로 한다.”고 규정하고 있습니다. 또한 여성근로자 또는 저연령 근로자는 그들의 육체적 상태 또는 개발상태를 저해하는 작업에는 고용될 수 없다고 정하고 있습니다.

저연령근로자에 대한 특수 노동규정은 다음과 같습니다.

- 저연령근로자의 근무시간은 하루에 8시간 또는 주간 40시간을 초과할 수 없다.
저연령근로자의 근무주기는 1주 이상이 될 수 없다.
- 저연령근로자가 하루에 4.5시간을 연속적으로 일하는 경우 반드시 최소한 30분의 휴식시간을 주어야 한다.
- 저연령근로자의 휴식시간은 최소 주간 12시간이어야 한다.
- 다음규정은 저연령근로자에게 적용되어서는 안된다.
 - 불규칙한 작업일정

- 총체적인 합의하에 8시간동한 일간 휴식시간의 감소
- 주간에 쉬는 날을 대신하여 불규칙한 휴식일 또는 휴식일의 합산
- 저연령근로자에게는 특수 업무수행 또는 대기업무 등을 위해 야간작업에 고용해서는 안된다.

저연령근로자의 유급연차

- 근로자가 18세가 되는 해에 매년 5일의 추가연차를 제공해야 한다.

The sections of the Labour Code on the employment of young persons are in conformity with the relevant sections of the Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young persons at work.

이외에도 아동 및 저연령근로자에 대한 야간근무 금지, 해고통지시 주의사항 등 저연령근로자에 대한 보호규정이 엄격하게 법적으로 규정되어 있으므로 이에 대한 위반사항이 발생되지 않도록 유의하여야 합니다.

4. 근로시간 및 휴식

2012년 제정된 노동규범에 관한 법률 제4장 근로시간 및 휴식시간을【제86조】 내지 【제117조】에서 규정하고 있으며 이에 관한 주요내용은 다음과 같습니다.

제46장 정의

제86조

- (1) ‘근무시간’은 근무의 시작 시부터 종료 시까지의 기간을 의미하며 근무 관련 활동의 준비와 마무리에도 적용된다.
- (2) ‘준비 또는 마무리 활동’은 특수한 지시 없이 일상적으로 수행하는 근로자의 작업 기능으로 구성된 작업을 의미한다.
- (3) 다음은 근무시간에 해당하지 않는다:
 - a) 대기 근무를 제외한 휴식 시간

- b) 근로자의 집이나 거주지로부터 실제로 근무를 수행하는 곳까지의 이동 시간, 근무 장소로부터 근로자의 집이나 거주지까지의 이동 시간
- 제87조~제88조 : 부록참조
- 제89조 ‘야간 근무’는 22시부터 6시까지 수행되는 근무를 의미한다.
- 제90조~제91조 : 부록참조

제47장 일간근무시간

제92조

- (1) 상근직의 일간 근무 시간은 8시간이다(정규 일간 근무 시간).
- (2) 당사자들간의 합의에 기초하여 다음 직종에 근무하는 상근직의 일간 근무 시간은 12시간 이하로 늘릴 수 있다.
 - a) 대기 근무자
 - b) 사업주나 소유주의 친척(연장 일간 근무 시간)
- (3) ~ (5) 부록 참조

제48장 근무시간 축적

제93조 부록참조

제94조

- (1) 근무시간 축적의 최대 기간은 4개월 또는 16주이다.
- (2) 근로자가 다음에 해당할 경우 근무시간 축적의 최대 기간은 6개월 또는 26주이다.
 - a) 계속 근무로 작업하는 경우
 - b) 교대근무로 작업하는 경우
 - c) 단기 근무로 고용된 경우
 - d) 대기 근무 시
 - e) 135조 (4)항에 정의된 근무 시
- (3) ~ (4) 부록참조

제49장 근무시간 축적 계획 만료전 고용관계의 종료절차 ; 부록참조

제50장 근무일정 ; 부록참조

제51장 일요일 또는 공휴일의 예정 근무시간

제101조

(1) 다음의 경우 일요일 근무를 정규 근무시간의 범위 내에서 계획할 수 있다:

- a) 사업주가 사업의 특성상 일요일에도 일반적으로 운영을 하는 경우
- b) 단기근무 시
- c) 계속 근무로 작업하는 경우
- d) 교대근무를 하는 근로자의 경우
- e) 대기 근무 시
- f) 토요일과 일요일에만 근무하는 비상근 근로자의 경우
- g) 기본 공공서비스나 국가간 서비스에 관련하여 서비스의 특성상 필요한 경우
- h) 해외에서 작업하는 경우

(2) ~ (3) 부록참조

제102조 부록참조

제52장 휴식

제103조

(1) 예정된 일간 근무시간이나 107조 a)에 따라 수행하는 초과근무 시간이 다음에 해당할 경우:

- a) 6시간을 초과하는 경우 20분의 휴식시간을 제공해야 한다.
- b) 9시간을 초과하는 경우 추가로 25분의 휴식시간을 제공해야 한다.

(2) 107조 a)에 따라 수행하는 초과근무 시간은 예정된 일간 근무시간에 포함되어야 한다.

(3) 당사자들간의 합의에 따라 제공되거나 단체 협약에 따라 제공되는 휴식 시간은 60분을 초과할 수 없다.

(4) 휴식시간 동안에는 근무를 중단해야 한다.

(5) 휴식시간은 3시간 이상, 6시간 이하의 근무 후에 제공되어야 한다.

- (6) 사업주는 휴식 시간을 여러 차례로 계획할 권한이 있다. 단, (5)항의 수정이 허용된 경우 (5)항에서 설명한 기간 내에 제공되는 휴식 시간은 20분 이상이 되어야 한다.

제53장 일간 휴식기간

제104조

- (1) 근로자는 일간 근무를 마치고 다음날 근무를 시작하기 전까지 방해를 받지 않고 11시간 이상의 휴식기간을 제공받아야 한다(일간 휴식기간)
- (2) 다음 근무를 하는 근로자에게는 8시간 이상의 일간 휴식기간을 제공해야 한다:
 - a) 분할 근무
 - b) 계속 근무
 - c) 다중 근무
 - d) 단기 근무
 - e) 대기 근무
- (3) 하계 시간으로 전환하는 날의 일간 휴식기간은 7시간 이상이 되어야 한다.
- (4) 비활동 개기 기간 후 근로자는 휴식기간을 가질 권한이 없다.

제54장 주휴일

제105조

- (1) 근로자는 주당 2일의 휴일을 가질 권한이 있다(주휴일).
- (2) ~ (4) 부록참조

제55장 주 휴식기간

제106조

- (1) 주휴일 대신 각 주에 근로자는 48시간 이상 중단되지 않는 주 휴식기간을 제공받을 수 있다.
- (2) ~ (3) 부록참조

제56장(초과근무시간) ~ 제58장(특정 근로자 분류에 관련된 조항) ; 부록 참조
제59장 휴가

제115조

- (1) 근로자는 근무한 시간에 기초하여 지정된 휴가기간과 특별 휴가기간으로 구성된 유급 연차휴가를 이용할 권한을 가진다.
- (2) (1)항의 적용 시 근무한 시간은 다음을 포함한다:
 - a) 일정에 따른 근무 면제 기간
 - b) 유급 휴가 기간
 - c) 출산 휴가 기간
 - d) 자녀 양육을 위한 무급 휴가 6개월(128조)
 - e) 연간 최대 30일의 근무 불능 기간
 - f) 예비군 복무를 위한 최대 3개월간의 무급 휴가기간
 - g) 55조 (1)항 b)~k)에서 정한 근무 면제 기간

제116조 지정된 휴가기간은 20업무일이다.

제117조

- (1) 근로자는 다음과 같이 특별 휴가기간을 이용할 권한을 가진다:
 - a) 25세 이상의 경우 1업무일
 - b) 28세 이상의 경우 2업무일
 - c) 31세 이상의 경우 3업무일
 - d) 33세 이상의 경우 4업무일
 - e) 35세 이상의 경우 5업무일
 - f) 37세 이상의 경우 6업무일
 - g) ~ j) 부록참조
- (2) 근로자는 상기 (1)항의 연령에 도달하였을 때 연간 특별 휴가를 이용할 권한을 가진다.

VI 일반 현황

공식국명은 공화국(Hungary)로 국토면적은 남한 면적의 0.94배이며 인구는 2010년 기준으로 1000만명 정도입니다. 헝가리는 중앙유럽에 있는 내륙국으로 수도는 부다페스트(Budapest)입니다. 동남 유럽에 있으며 남북 250km, 동서로는 524km입니다. 2,258km의 국경을 이루며 서쪽으로는 오스트리아, 남서부로는 세르비아, 크로아티아, 슬로베니아를 접하고 있습니다. 1991년 소련이 해체되자 헝가리는 서유럽 국가들과 관계를 더욱 긴밀히 하며 1996년에는 OECD, 1999년에는 북대서양 조약기구(NATO), 2004년 5월 1일에는 폴란드, 체코, 슬로바키아와 함께 유럽 연합에 가입했습니다. 헝가리는 지금까지도 정치가 안정되지 못하여 2007년에 반정부 폭동이 일어난 바 있으며 2009년 3월 15일에 헝가리의 부다페스트에선 혁명기념일에 반정부 시위가 일어나기도 했습니다. 2011년 4월 18일 헝가리 의회에서 새 헌법인 《헝가리 기본법》이 통과되었고 새 헌법은 2012년 1월 1일을 기해 효력이 발생했으며 정식 국호도 “헝가리 공화국”에서 “헝가리”로 변경되었습니다.

헝가리 국기	헝가리 위치
	

헝가리 제3공화국의 국기와 국장에는, 나치즘 체제를 펼쳤던 화살십자당의 화살십자가 문장과 공산당시대의 붉은 별의 문장이 제거되었습니다. 또한 나치 독일, 화살십자당, 소비에트 연방, 공산당 일당 독재에 의한 압제의 반발로서 하켄크로이츠, 화살십자, 낫과 망치, 붉은 별의 사용이 1993년 개정 헌법에 의해 금지되어 있습니다.

1. 경제현황

□ 헝가리는 2006년에 1인당 18만 5,000포린트에 달하는 규모의 외화대출이 있었습니다. 이는 자국통화대출보다 외화 대출의 금리가 더 낮았기 때문이나 2008년에서 2009년 금융위기가 닥치며 포린트 화의 가치는 떨어졌고 외화 대출의 규모는 상대적으로 그 가치가 높아졌습니다. 이 때문에 헝가리 정부는 2010년 헝가리는 외환 모기지(주택 담보대출)을 금지한 바가 있을 정도로 헝가리 경제의 골칫거리로 등장하고 있습니다.

헝가리 의회는 이러한 국가적 위기에 헝가리 시중은행들은 외화대출 협약에 일방적인 수수료 인상과 포린트 화의 약화로 야기된 환차익을 가로챘다고 문제 제기를 하고 있으며, 이에 헝가리 의회는 2014년 6월에 시중은행들이 이에 대한 대출자들에게 보상을 하게 하는 법안을 제출하였습니다. 입법부는 이 법안을 통과 시켰으며, 총리의 승인서명이 이루어지면 헝가리 시중은행들이 대출자들에게 배상 하게 되는 예상금액은 총 39억 달러에 달할 것으로 예상되고 있습니다.

주요 경제지표

지표명	단위	2009	2010	2011	2012	2013
국내총생산 (GDP)	십억 포린트	21,560	21,828	22,189	21,821	21,818
1인당GDP	US \$	12,625	12,777	13,916	12,735	13,344
명목GDP	백만 US \$	126,650	127,956	138,968	126,873	132,669
	십억 포린트	26,626	26,607	27,886	28,048	29,078
	백만유로	91,415	96,585	99,818	97,674	98,073
정부부채/GDP	%	79.8	81.8	81.4	79.2	79.2
재정적자/GDP	%	-4.6	-4.3	4.3	-1.9	-2.3
소비자물가 상승률	%	4.2	4.9	3.9	5.7	1.7

지표명	단위	2009	2010	2011	2012	2013
민간소비증가율	%	-5.2	-2.3	0.3	-1.9	1.7
실업률	%	10.0	11.2	10.9	10.9	10.2
수출실적	백만유로	59,693	71,554	79,795	80,090	81,719
수입실적	백만유로	55,124	66,004	72,839	73,266	74,710
대외의존도	%	125.5	142.4	152.9	157.0	159.5
무역수지	백만유로	4,570	5,550	6,956	6,823	7,009
민간투자 증가율	%	24.12	21.27	21.90	21.05	-
외국인투자금액 (당해년)	백만유로	-3,373	-4,306	-4,742	-4,601	-4,157
총외채	십억 포린트	20,449	21,777	22,691	22,556	23,357
외환보유고	백만 유로	30,677	33,674	37,774	33,881	33,782

※ 자료원: KOTRA (2014년 8월 기준)

□ 헝가리의 대외교역은 지난 2002년 이후 지속적으로 증가해 오고 있으며, 특히 2004년부터 2007년까지는 매년 두 자리 숫자의 증가율을 보였습니다. 2008년도에는 4분기에 발생한 세계적인 금융위기에도 불구하고 총 교역 규모는 1,458억 유로에 달했으며, 수출은 733억 유로, 수입은 737억 유로를 각각 기록한 바 있으나 2009년도 들어서는 주요 교역상대국인 서유럽 국가 및 기타 유럽 국가들의 경기 침체로 인해 수출은 전년 동기 대비 -18.9% 감소한 595억 유로를 기록했으며, 수입 역시 내수경기의 침체로 -24.7% 감소한 555억 유로를 기록했습니다.

2010년 수출입이 다시 활발해졌으나 2011년 하반기 유럽 재정위기 및 헝가리의 신용등급 강등의 영향으로 2012년 0%대의 증가율을 기록하였습니다. 헝가리는 과거 만성적인 무역수지 적자를 기록 했으나 2009년 이후 최근 5년간 흑자를 내고 있으며 2012년 68억 2,300만유로 흑자를 달성했습니다. 2013년에는 조금씩 경제가 살아나면서 헝가리의 수입과 수출액이 모두 늘었으며 수출의 경우 전년대비 2.5% 증가하였으며, 수입의 경우 전년대비 1.8% 증가하였습니다.

헝가리 대외 교역동향

(단위: 백만 유로, %)

구분	수출		수입		무역수지
	금액	증감률	금액	증감률	
2006	58,374.4	16.6	60,338.7	13.9	-2,904.1
2007	68,461.3	16.2	68,768.9	12.2	-2,379.1
2008	73,380.3	6.3	73,699.7	6.6	-319.4
2009	59,496.8	-18.9	55,517.6	-24.7	3,979.2
2010	71,448.8	20.1	65,933.7	18.8	5,515.2
2011	79,908.6	11.8	73,022.7	10.7	6,886.0
2012	80,090.0	0.1	73,266.7	0.5	6,823.3
2013	81,917.9	2.5	74,646.4	1.8	7,271.5

※ 자료원: 헝가리 통계청(KSH) (2014년 8월 기준 최신)

수출은 공산품, 기계운송장비에서 늘었으며 기계, 운송 장비의 경우 53%를 차지해 수출량의 과반수를 차지하고 있는 반면 연료·전기·에너지는 9%로 가장 크게 줄어들었습니다. 수입의 경우 기계, 운송장비가 45% 차지했고, 작년 대비 공산품에서 4.3% 가량 늘었습니다.

품목별 수출입 구조

(단위: 백만 유로, %)

품목	2012				2013			
	수출		수입		수출		수입	
	금액	증감	금액	증감	금액	증감	금액	증감
식음료, 담배	6,541	8.7	3,900	0.20	6,649.9	1.2	3,821.6	-1.5
원자재	2,723	11.8	1,849	-1.2	2,518.8	7.9	1,768.3	-4.7
연료, 전기, 에너지	3,175	9.5	9,324	3.4	2,944.1	-9.0	9,388.7	-1.3
공산품	24,916	6.4	24,948	2.4	26,075.0	4.9	25,568.6	4.3
기계, 운송장비	42,734	-5.5	33,245	-1.6	43,576.0	2.3	34,163.1	1.9
합계	80,090	0.1	73,267	0.5	81,718.8	2.2	74,710.3	1.9

※ 자료원: 헝가리 통계청(KSH) (2014년 8월 기준 최신)

식음료, 담배 품목 수출입 현황

(단위: 백만 유로, %)

구분	수출		수입	
	금액	증감	금액	증감
산동물	339.3	-5.5	180.7	-12.3
육류	1,151.1	0.6	539.4	-3.4
유제품	430.7	14.3	392.1	1.7
어류	15.8	6.8	66.2	7.1
곡물	1,545.0	-10.0	381.6	3.0
과일, 채소	890.0	2.0	518.7	12.3
설탕, 꿀	432.4	-10.2	201.1	-31.9
커피, 차, 코코아	296.6	-1.4	342.0	-8.4
사료	734.9	21.3	433.6	-4.8
기타	333.4	6.8	406.3	5.6
음료	269.7	20.4	194.7	0.7
담배	166.0	41.7	165.3	-2.6
합계	6,604.9	1.2	3,821.6	-1.5

※ 자료원: 헝가리 통계청(KSH) (2014년 8월 기준 최신)

2. 투자현황

- 우리기업의 헝가리 투자는 2013년까지 192건이며, 신고금액은 약 5,3091만 달러입니다. 이 중 법인설립은 190건, 지점이 4건, 지사가 8건입니다. 우리기업의 투자는 2009년을 기점으로 위축되어 2012년 최저치를 기록하였으나, 2013년 3,815만 달러를 기록하며 최근 5년간 최고치를 기록하고 있습니다. 2014년 상반기 기준 헝가리 진출기업 수는 약 48여 개입니다.

한국의 對헝가리 투자 동향

(단위: 천 달러, 건)

구분	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	합계
신고건수	41	23	10	12	11	4	3	14	192
신고금액	75,314	19,371	2,602	36,777	14,105	1,265	413	38,151	530,910

※ 주: 합계는 1989년부터 누계임, 자료원: 한국수출입은행, 2014년 8월 기준

업종별로는 제조업의 투자비중이 가장 높으며 2013년까지의 누계 기준 신고금액의 56%, 투자금액의 62%가 제조업에 몰려있습니다. 금융 및 보험업은 신고건수가 6건에 불과하지만 투자 비중이 두 번째로 높아, 신고금액의 25%, 투자금액의 28%를 차지하고 있습니다.

한국의 헝가리 업종별 투자 동향

(단위: 천 달러, 건)

업종	신고건수	신고금액	투자금액
제조업	117	298,645	233,211
건설업	21	1,937	962
도매 및 소매업	39	50,607	34,902
운수업	4	143	140
숙박 및 음식업	1	45,000	0
출판, 영상, 방송통신	1	9	9
금융 및 보험업	6	133,566	104,271
부동산업 및 임대업	2	1,000	550
전문, 과학 및 기술서비스	1	2	0
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	2	4	4
기타	1	0	0
총계	195	530,913	374,049

※ 주: 총계는 1989년부터 누계임, 자료원: 한국수출입은행, 2014년 8월 기준 최신자료

주요 우리기업 진출현황

업종	진출업체	진출년도	내용
제조	삼성전자	1989	진출형태: 생산법인 투자형태: 단독 업종: 제조업 취급분야: 전자 종업원수: 2400명
금융, 보험	KDB Europe	1990	진출형태: 서비스법인 투자형태: 단독 업종: 금융, 보험업 취급분야: 개인, 기업대출, L/C, 외국환 등 종업원수: 247명
도,소매	LG전자	1992	진출형태: 판매법인 투자형태: 단독 업종: 도소매, 유통업 취급분야: 전자제품 판매 종업원수: 117명
서비스	현대중공업	1998	진출형태: 서비스법인 투자형태: 단독 업종: 기타 취급분야: 전력기기 설계용역 종업원수: 70명
제조	삼성전기	2000	진출형태: 지점 투자형태: 단독 업종: 도소매, 유통업 취급분야: MLCC 태핑 및 영상제품 판매 종업원수: 124명
제조	한국타이어	2006	진출형태: 생산법인 투자형태: 단독 업종: 제조업 취급분야: 타이어 제조 종업원수: 2230명
제조	삼양사	2011	진출형태: 생산법인 투자형태: 단독 업종: 제조업 취급분야: 화학품(합성수지) 종업원수: 60명
도,소매	기타	2002	진출형태: 판매법인 투자형태: 단독 업종: 도소매, 유통 취급분야: 자동차, 자동차 부품 종업원수: 20명

※ 자료원: KOTRA (2014년 8월 기준)

3. 주요기관 연락처

▣ 정부단체 및 기관

정부부처	홈페이지
정부포탈	www.orszaginfo.magyarorszag.hu
법무부	www.kormany.hu/en/ministry-of-public-administration-and-justice
국방부	www.kormany.hu/en/ministry-of-defence
경제부	www.kormany.hu/en/ministry-of-national-economy
외교부	www.kormany.hu/en/ministry-of-affairs
인적자원부	www.kormany.hu/en/ministry-of-human-resources
지역개발부	www.kormany.hu/en/ministry-of-rural-development
내무부	www.kormany.hu/en/ministry-of-interior
국가개발부	www.kormany.hu/en/ministry-of-national-development
국무총리실	www.kormany.hu/en/prime-minister-s-office
국회	www.parlament.hu
대법원	www.ib.hu

▣ 노동청 및 유관부서

국가노동청(National Labour Office) : www.munka.hu

노동청	홈페이지
- 고용국	nfsz.munka.hu
- VET 및 교육국	www.nive.hu
- 산업안전보건국	www.ommf.gov.hu
- 국가경력안내국	eletpalya.munka.hu
- 기업관리국	vallalkozas.munka.hu
- 재활국	rehab.munka.hu

▣ 공공기관

공공기관	홈페이지
중앙은행	www.mnb.hu
헝가리과학원	www.mta.hu
통계청	www.ksh.hu
특허청	www.hipo.gov.hu
에너지및공공유틸리티규제국	www.mekh.hu
미디어정보커뮤니케이션청	www.nmhh.hu
국가혁신청	www.nih.gov.hu/english
국가부채관리청	www.akk.hu
국가자산관리공사	www.mnv.hu/en
국세청	www.nav.gov.hu

해외진출기업을 위한 산업안전보건제도

부록

[부록 1] 헝가리 노동규범에 관한 법률 / 45

[부록 2] 헝가리 노동안전법(산업안전법) / 177

[부록 3] 헝가리 인증제도 / 263

[부록 4] 헝가리 주요교육기관명 및 역할(영문) / 275

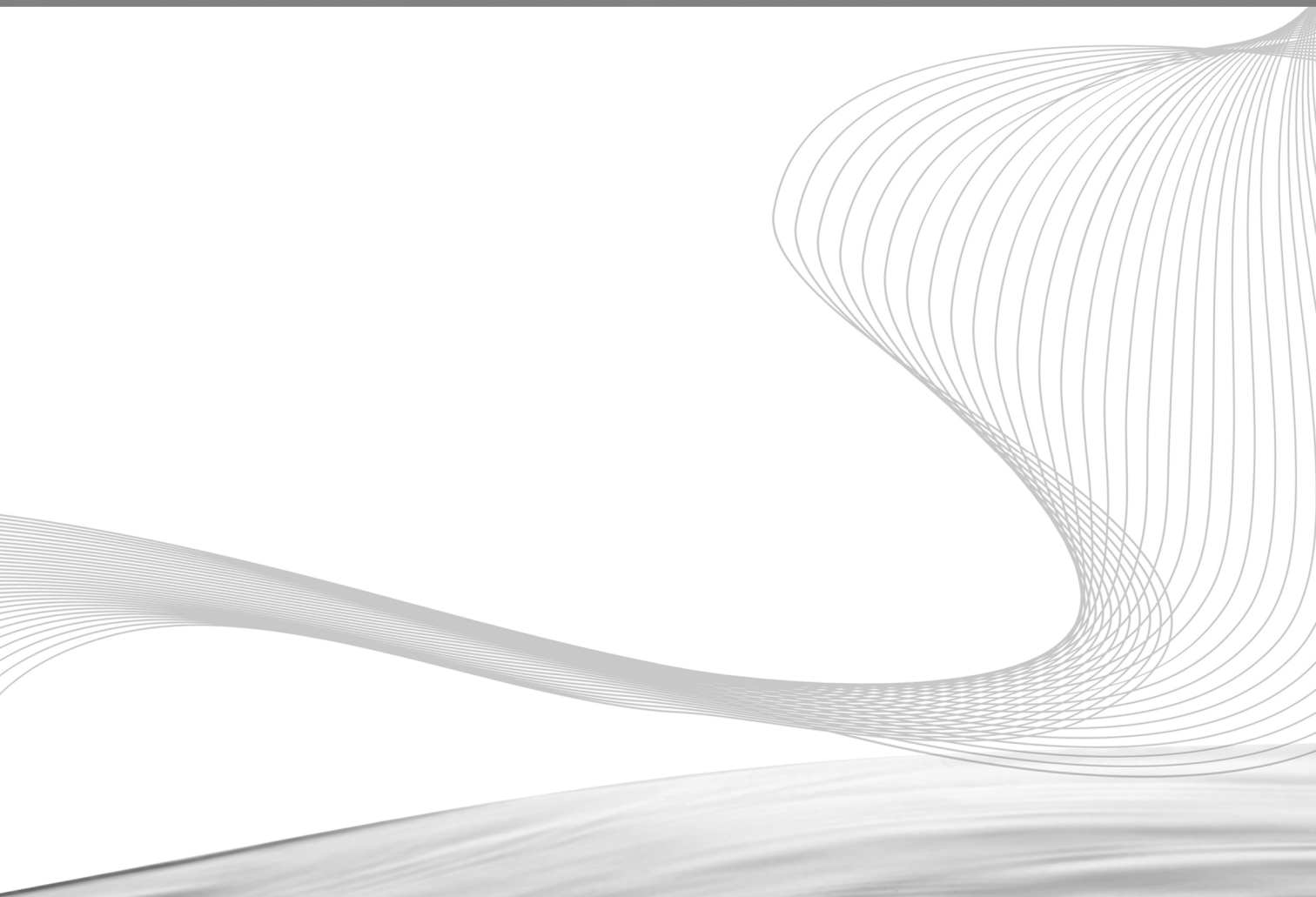
[부록 5] 헝가리 산업안전보건과 관련된 법,
시행령, 시행규칙 등 / 279

[부록 6] 해외진출기업 OECD 다국적기업 가이드라인
국내연락사무소(NCP) 활용지원 / 287



헝가리 노동규범에 관한 법률

01



헝가리 노동규범에 관한 법률 목차

제1부 일반 조항	제1조~제31조
제1편 도입 조항	제1조~제13조
제1장 목 적	제1조
제2장 범위	제2조~제4조
제3장 해석 원칙	제5조
제4장 일반 행동규범	제6조~제8조
제5장 개인 권리의 보호	제9조~제11조
제6장 평등 대우의 원칙	제12조
제7장 고용 규정	제13조
 제2편 적법 행위	 제14조~제19조
제8장 협 약	제14조
제9장 일방 행위	제15조
제10장 서약	제16조
제11장 사업주의 내부 방침	제17조
제12장 정보	제18조
제13장 조건	제19조
 제3편 적법 행위의 수단	 제20조~제26조
제14장 대표	제20조~제21조
제15장 공식 조건	제22조~제23조
제16장 적법 행위의 전달	제24조
제17장 제한 시간의 기한 및 계산	제25조~제26조
 제4편 효력 상실	 제27조~제31조
제18장 무효	제27조

제19장 기피	제28조
제20장 효력 상실의 법적 결과	제29조~제30조
제21장 민법의 적용	제31조
제2부 고용관계	제32조~제229조
제5편 고용관계 당사자	제32조~제35조
제22장 완전 합의	제35조
제6편 기업 양도 시 고용 계약의 양도	제36조~제41조
제23장 완전 합의	제41조
제7편 고용 관계의 개시	제42조~제50조
제24장 고용 계약	제42조~제44조
제25장 고용 계약의 내용	제45조
제26장 사업주의 서면 정보제공 책임	제46조~제47조
제27장 고용 관계의 개시	제48조~제49조
제28장 완전 합의	제50조
제8편 고용 계약의 이행	제51조~제57조
제29장 기본 책임	제51조~제52조
제30장 고용 계약의 이탈	제53조
제31장 지시 불응	제54조
제32장 직무의 면제	제55조
제33장 근로자의 의무 위반에 따른 법적 결과	제56조
제34장 완전 합의	제57조
제9편 고용 관계의 수정	제58조~제62조
제35장 완전 합의	제62조

제10편 고용 관계의 중단 및 종료	제63조~제85조
제36장 고용 관계의 중단	제63조
제37장 고용 종료	제64조
제38장 통지를 통한 종료	제65조~제67조
제39장 통지 기간	제68조~제70조
제40장 정리해고 관련 조항	제71조~제76조
제41장 퇴직금	제77조
제42장 통지를 전달하지 않는 고용 종료	제78조~제79조
제43장 고용 관계 종료(중단) 절차	제80조~제81조
제44장 잘못된 고용 종료에 따른 법적 효과	제82조~제84조
제45장 완전 합의	제85조

제11편 근무시간 및 휴식기간	제86조~제135조
제46장 정의	제86조~제91조
제47장 일간 근무 시간	제92조
제48장 근무시간 축적	제93조~제94조
제49장 근무시간 축적 계획 만료 전 고용 관계의 종료 절차	제95조
제50장 근무 일정	제96조~제100조
제51장 일요일 또는 공휴일의 예정 근무시간	제101조~제102조
제52장 휴식	제103조
제53장 일간 휴식기간	제104조
제54장 주휴일	제105조
제55장 주 휴식기간	제106조
제56장 초과근무 시간	제107조~제109조
제57장 대기 및 지정장소 대기 근무	제110조~제112조
제58장 특정 근로자 분류에 관련된 조항	제113조~제114조
제59장 휴가	제115조~제121조
제60장 휴가 기간의 배정	제122조~제125조

제61장 병가	제126조
제62장 출산휴가, 무급 휴가	제127조~제133조
제63장 근무시간 및 휴식기간의 기록	제134조
제64장 완전 합의	제135조
 제12편 근무의 보상	제136조~제165조
제65장 기본급	제136조~제138조
제66장 보조급여	제139조~제145조
제67장 결근기간 급여	제146조~제147조
제68장 결근수당의 계산	제148조~제152조
제69장 법정 최저임금, 최저 보장임금	제153조
제70장 임금의 보호	제154조~제164조
제71장 완전 합의	제165조
 제13편 사업주의 손해배상 책임	제166조~제178조
제72장 손해 발생 책임	제166조~제168조
제73장 손해보상의 규모와 방법	제169조~제176조
제74장 민법의 적용	제177조
제75장 완전 합의	제178조
 제14편 근로자의 손해배상 책임	제179조~제191조
제76장 부당행위로 인한 손해배상 책임	제179조
제77장 보호조치 책임	제180조
제78장 근로자 공동 책임	제181조
제79장 재고 책임	제182조~제188조
제80장 근로자 보증금	제189조
제81장 보상의 완화	제190조
제82장 완전 합의	제191조

제15편 유형에 따른 고용 관계 특별 조항	제192조~제213조
제83장 고정 기간 고용 관계	제192조
제84장 근무의 요구	제193조
제85장 직무 공유	제194조
제86장 근로자 공유	제195조
제87장 원격근무	제196조~제197조
제88장 외근 근무자	제198조~제200조
제89장 약식 고용 및 임시 근무 관계	제201조~제203조
제90장 공공 사업주의 고용 관계	제204조~제207조
제91장 관리직근로자	제208조~제211조
제92장 근무능력을 상실한 근로자	제212조
제93장 완전 합의	제213조
 제16편 파견근로에 관한 특별 조항	 제214조~제222조
제94장 정의	제214조~제216조
제95장 파견사업주와 사용자 기업의 관계	제217조
제96장 파견고용 관계	제218조
제97장 평등 대우의 원칙	제219조
제98장 고용 종료	제220조
제99장 손해 보상 책임	제221조
제100장 완전 합의	제222조
 제17편 학교 협력체와 구성원간의 고용관계에 관한 특별 조항	 제223조~제227조
제101장 완전 합의	제227조
 제18편 고용 관계 관련 협약	 제228조~제229조
제102장 경업금지협약	제228조
제103장 연구계약	제229조

제3부 노사관계	제230조~제234조
제19편 일반 조항	제230조~제234조
제20편 노동자 협의체	제235조~제269조
제104장 일반 조항	제235조~제239조
제105장 노동자 협의체 선거	제240조~제249조
제106장 중앙 노동자 협의체 및 기업수준 노동자 협의체	제251조
제107장 노동자 협의체 해산	제252조~제254조
제108장 노동자 협의체 회원의 권한 종료	제256조~제257조
제109장 경제적 실체의 합병 및 분할, 기업 양도 시 고용 계약의 양도 ·	제258조
제110장 노동자 협의체의 운영	제259조~제261조
제111장 노동자 협의체의 권한과 책임	제262조~제266조
제112장 근로 협약	제267조~제268조
제113장 직장위원	제269조
제21편 노동조합	제270조~제275조
제22편 단체 협약	제276조~제284조
제114장 단체 협약의 체결 및 내용	제276조~제278조
제115장 단체 협약의 범위	제279조
제116장 단체 협약의 종료	제280조~제281조
제117장 기업 양도 시 고용의 양도	제282조
제118장 완전 합의, 승인	제283조~제284조
제4부 노동 쟁의	제285조~제293조
제23편 노동법 청구 집행	제285조~제290조
제24편 단체 노동쟁의	제291조~제293조
제5부 종결 조항	제294조~제299조

부록 1 헝가리 노동규범에 관한 법률

2012년 노동 규범에 관한 법률⁵⁾

제1부 일반 조항

제1편 도입 조항

제1장 목 적

제1조

본 법률은 사업주와 근로자 모두의 경제적, 사회적 이익을 고려하여 자유 기업 제도의 원칙과 고용의 자유에 따라 수준 높은 근로를 위한 기본 규칙을 정한다.

제2장 범위

제2조

- (1) 본 법률은 다음 주체에 대한 규정을 정한다.
 - a) 사업주
 - b) 근로자
 - c) 사업주 이익단체
 - d) 노동자 협의체
 - e) 노동조합
- (2) 본 법률은 다음에 적용 된다.
 - a) 사용자 기업 (XVI장)
 - b) 학교 협력체가 제공하는 서비스의 수혜자 (XVII장)

5) Adopted by Parliament on 13 December 2011.

제3조

- (1) 본 법률의 조항은 국제사법의 규칙을 고려하여 적용되어야 한다.
- (2) 달리 규정하지 않는 한, 본 법률은 헝가리에서 정상적으로 일하는 자에게 적용되어야 한다.
- (3) 본 법률의 XIX장과 XX장은 사업주의 등록 사무소나 독립 사업체가 헝가리 영토 내에 있을 경우에 적용되어야 한다.

제4조

저연령 근로자들에 관련된 본 법률의 조항은 비고용관계의 18세 미만인자의 고용에도 준용된다.

제3장 해석 원칙

제5조

- (1) 본 법률의 조항은 헝가리 및 유럽연합 법령에 따라 해석되어야 한다.
- (2) 개인의 권리를 철회하거나 제한하는 합의는 광의로 해석되지 않는다.

제4장 일반 행동규범

제6조

- (1) 고용계약은 상반된 법률 조항이 존재하지 않는 한 주어진 환경에서 정상적으로 예상할 수 있는 바에 따라 체결되어야 한다.
- (2) 권리의 행사와 의무의 이행을 하는 과정에 있어 당사자들은 신의성실 및 공정성의 원칙에 따라 행동해야 하며, 서로 협조하고 상대방의 권리나 합법적인 이익을 해치는 행동에 참여해서는 안 된다.
- (3) 사업주는 공정 평가의 원칙에 따라 근로자의 이익을 고려해야 하며, 단독 행위로 성과의 방식이 결정되는 경우에는 그 영향을 받는 근로자에게 부당한 불이익이 가해지지 않도록 해야 한다.
- (4) 본 법률의 적용을 받는 당사자들은 서로 고용관계의 관점에서 필수적인 것으로 간주되는 모든 사실과 정보, 배경, 변화에 대해 알리고 본 법률에

정의된 의무를 이행해야 한다.

제7조

잘못된 권리행사는 금지된다. 본 법률의 의도에 따라 ‘잘못된 권리행사’는 타인의 합법적인 이익에 손해를 야기하거나 손해를 입히기 위한 의도를 가진 행위, 이익의 행사에 대한 제한, 학대, 의견의 억압을 의미한다.

제8조

- (1) 고용관계가 유지되는 동안 근로자는 관련 법령에서 허용하지 않는 한, 사업주의 합법적인 경제적 이익을 위태롭게 하는 행위에 참여할 수 없다.
- (2) 근로자는 유급 근무 시간이나 그 외의 시간에 근로자의 직무나 사업주 조직 내 위치를 통하여 사업주의 평판이나 합법적인 경제적 이익에 손해를 입힐 가능성이 있는 행위, 고의적으로 고용 관계를 훼손하는 행위에 직/간접적으로 참여해서는 안 된다. 근로자의 행동은 제9조 (2)항에 정의된 바에 따라 통제될 수 있다. 그러한 통제를 실시할 경우 통제를 받는 근로자는 사전에 서면으로 통지를 받아야 한다.
- (3) 근로자는 사업주의 평판이나 합법적인 경제적 이익, 조직적 이익에 심각한 피해를 입힐 수 있는 방식으로 본인의 의사 표시 권리를 행사할 수 없다.
- (4) 근로자는 근로 과정에서 습득한 영업 비밀과 관련하여 비밀을 유지해야 한다. 또한 근로자는 공개되었을 경우, 사업주나 기타 타인에게 피해를 줄 수 있는 본인의 활동과 관련하여 얻은 자료를 비허가인에게 공개해서는 안 된다. 비밀유지 규정은 다른 법령에서 공익정보나 공공정보로 취급되는 정보, 공개되어야 하는 정보로 결정된 정보에는 적용되지 않는다.

제5장 개인 권리의 보호

제9조

- (1) 본 법률의 적용을 받는 당사자의 개인 권리를 존중해야 한다.
- (2) 근로자의 개인 권리는 고용관계에서 의도한 목적과 직접적으로 관련된

사유로 인해 반드시 제한이 필요한 경우, 목적 달성을 위해 적절한 정도로만 제한되는 경우에만 제한될 수 있다. 개인 권리의 제한 방법과 조건, 예상 제한 기간은 사전에 근로자에게 통지해야 한다.

- (3) 일반적 원칙으로 근로자는 개인 권리를 미리 포기할 수 없다. 근로자 개인 권리에 관련된 법률 서류는 서면으로 작성하였을 경우 반드시 공식 확인을 거쳐야 한다.

제10조

- (1) 근로자는 개인 권리를 위반하지 않고 고용관계의 체결, 이행, 종료에 필요한 경우에만 진술을 하거나 특정 정보를 공개하도록 요구받을 수 있다. 근로자는 고용 규정에서 정한 적성 시험, 또는 고용 규정에 따라 권리를 행사하고 의무를 이행하는데 필요한 적성 시험을 실시하도록 요구받을 수 있다.
- (2) 사업주는 근로자에게 개인 데이터 처리에 대해 안내해야 한다. 사업주는 법률에서 정한 경우, 또는 근로자가 동의한 경우 근로자에 관한 사실과 데이터, 의견을 제삼자에게 공개할 수 있다.
- (3) 고용 관계를 통해 파생된 의무를 이행하기 위해 사업주는 정보 공개의 목적을 명시하고 정보 공개의 영향을 받는 근로자에게 사전 통지하여 법률에 따라 데이터 통제자에게 근로자의 개인 데이터를 공개할 권한이 있다.
- (4) 근로자에 관한 정보와 데이터는 통계 목적을 위해 근로자의 동의 없이 이용될 수 있으며 근로자의 신원을 밝히지 않는 방식으로 통계 이용을 위해 공개될 수 있다.

제11조

- (1) 사업주는 고용관계에 관련이 있는 범위 내에서만 근로자들의 행동을 감시할 수 있다. 사업주의 통제 행위와 통제 수단 및 방법은 인간의 존엄성을 손상시켜서는 안 된다. 근로자의 사생활을 침해해서는 안 된다.
- (2) 사업주는 근로자 감독에 이용되는 기술적 수단에 대해 근로자들에게 사전에 통보해야 한다.

제6장 평등 대우의 원칙

제12조

- (1) 근로 보수와 같은 고용 관계와 관련하여 평등 대우의 원칙을 엄격히 준수해야 한다. 본 규정 위반에 따른 구제조치로 인해 다른 근로자들의 권리를 침해하거나 손상시켜서는 안 된다.
- (2) (1)항의 목적에 따라 ‘임금’은 고용관계에 기초하여 직/간접적으로 제공되는 현금 등의 모든 보수를 의미한다.
- (3) 평등 대우의 원칙을 위하여 근로의 평등한 가치는 수행한 작업의 성격, 근로의 양과 질, 근로 조건, 필요한 직업 훈련, 신체적, 지적 노력, 경험, 책임, 노동시장 조건에 기초하여 결정한다.

제7장 고용 규정

제13조

본 법률의 목적에 따라 ‘고용 규정’은 법령, 단체 협약, 근로 협약, 제293조에 따라 채택된 조정위원회의 구속력을 가진 결정을 의미한다.

제2편 적법 행위

제8장 협 약

제14조

본 법률에 따라 체결된 계약은 당사자들의 상호 동의에 의존하는 협의의 결과로 성립된다.

제9장 일방 행위

제15조

- (1) 고용 규정에 정의된 경우에 한하여 일방 행위로부터 권리나 의무를 도출할 수 있다.

- (2) 고용 규정에서 규정하거나 당사자들 간의 협약에 따른 철회 권리의 행사는 결정일로 소급하여 협약을 종결시킬 수 있다. 철회 시 당사자들은 금전 관계를 정리한다.
- (3) 일방 행위에는 또한 협의에 관한 조항이 적용된다.
- (4) 일방 행위는 수령자에게 전달하였을 때 효력을 가지게 되며, 본 법률에서 별도로 규정하지 않는 한 수령자가 동의해야 수정이나 철회가 가능하다.
- (5) 적법 행위와 작업 절차 관리에 관련된 사업주의 행위를 제외한 협의의 처리 과정에서 나타난 진술은 제20~26조 조항의 적용을 받는다.

제10장 서약

제16조

- (1) 일방 서약(이하 ‘서약’)에 따라 서약의 실행은 수혜자의 인정 여부에 관계 없이 요구될 수 있다. 근로자는 고용 규정에 따라 명시적으로 제공된 경우에만 서약 집행이 가능하다.
- (2) 서약은 수혜자의 손해에 따라 수정될 수 있으며, 서약의 실행이 더 이상 가능하지 않거나 부당한 어려움을 초래할 수 있는 서약 당사자의 중대한 상황 변화 시에 즉시 종료될 수 있다.
- (3) 또한 일방 행위에 적용되는 조항이 서약에도 적용되나, 의무자는 수혜자에게 혜택이 제공되지 않았거나 올바르게 제공되지 않았음을 주장하여 본인의 적법 행위의 무효를 청구할 수 없다.

제11장 사업주의 내부 방침

제17조

- (1) 사업주는 본인의 의지에 따라 만들어진 내부 규정이나 일방적으로 마련된 절차에 따라(이하 ‘사업주의 내부 방침’) 제15~16조에서 설명한 적법 행위를 이행할 수 있어야 한다.
- (2) 사업주의 내부 방침은 관습적으로 이용된 수단을 통해 공통적으로 알려진 장소에 게시함으로써 전달된 것으로 간주한다.

제12장 정보

제18조

- (1) 적법 행위에 관한 조항은 고용 규정에 의해 정보제공 의무가 양 당사자들에게 규정된 경우에 적용된다. 고용 규정에서 달리 규정하지 않는 한 정보는 권리의 행사와 의무 이행이 가능한 시기 및 방법을 확보하여 제공되어야 한다.
- (2) 정보는 관습적으로 이용된 수단을 통해 공통적으로 알려진 장소에 게시함으로써 제공된 것으로 간주한다.

제13장 조 건

제19조

- (1) 당사자들은 특정한 미래 상황이나 불확실한 사건(조건)에 따른 결론이나 수정, 협의 종료를 결정할 수 있다. 근로자에게 불이익이 되도록 고용 관계를 변화시킬 수 있는 조건이나 고용 관계를 종료시킬 수 있는 조건은 적용하지 않는다.
- (2) 모순되거나 불가능한 조건, 이해가 불가능한 조건은 무효로 간주하며, 이 경우 협의는 해당 조건을 포함하지 않는 것으로 간주한다.
- (3) 조건이 확정되지 않은 한 당사자들은 해당 조건에 따라 상대 당사자의 권리를 손상시킬 수 있는 행위는 삼가야 한다. 어느 당사자도 본인의 잘못된 행동으로 인한 조건의 실현이나 미실현을 핑계로 삼아서는 안 된다.

제3편 적법 행위의 수단

제14장 대표

제20조

- (1) 사업주의 권리를 행사하는 자는 사업주를 대신하여 적법 행위를 할 권한을 가진다.

- (2) 사업주의 권리 행사에 관한 규칙은 법률의 체계 내에서 사업주가 마련한다.
- (3) 사업주의 권리를 행사하도록 승인받지 않은 자(단체, 기관)가 사업주의 권리를 행사할 경우, 그 권리를 부여받은 자가 적법 행위임을 승인하지 않는 한 그 행동은 무효화된다. 승인이 이루어지지 않은 경우 관련 근로자가 정황상 해당 행위를 취한 자의 권한을 합리적으로 추론할 수 있다면 해당 적법 행위는 유효한 것으로 간주된다.
- (4) 사업주는 관련 근로자가 정황상 해위를 취한 자의 권한을 합리적으로 추론할 수 없다면 사업주의 대표자가 본인에게 주어진 권한을 초과했음을 주장할 수 있다.

제21조

- (1) 근로자는 개인적으로 적법 행위를 해야 한다. 그러나 근로자는 서면으로 작성한 위임장을 이용함으로써 공식 대표를 통해서도 적법 행위를 할 권한이 있다. 근로자가 개인적으로 적법 행위를 할 수 없는 경우에는 근로자의 가까운 가족을 통해 위임장 없이 대표될 수 있다. 분쟁 발생 시에는 근로자의 부재 사유를 입증해야 한다.
- (2) 사업주는 근로자가 취한 적법 행위와 (1)항에 설명된 근로자의 대표자가 취한 적법 행위에 차이가 있을 경우 근로자가 취한 적법 행위에 따라 절차를 진행해야 한다.
- (3) 근로자는 대표의 범위를 통해 대표자의 권한을 분명히 제한하지 않은 이상 본인의 대표자가 부여된 권한을 초과하였음을 주장할 수 없다.
- (4) 고용 계약의 체결, 수정, 종료나 서약에 관련하여 법적 역량이 제한된 자의 적법 행위를 위해서는 법적 대표자의 동의가 필요하다.
- (5) 금치산자를 대표한 적법 행위는 법적 대표자가 실시해야 한다.

제15장 공식 조건

제22조

- (1) 고용 규정이나 당사자들의 협의에서 별도로 규정하지 않은 한 적법 행위는

특별한 공식 조건 없이 취할 수 있다. 근로자의 요청이 있을 경우 사업주의 적법 행위는 서면으로 이루어져야 한다.

- (2) 적법 행위는 적법 행위에 포함된 변경되지 않은 정보를 검색할 수 있고, 적법 행위를 실시한 사람의 신원 확인, 행위 시각 확인을 할 수 있는 장비를 갖춘 전자 문서(이하 '전자 문서')로 작성된 경우 서면으로 이루어진 것으로 간주한다.
- (3) 서면으로 합의해야 하는 경우 합의 사항의 수정 및 종료 역시 서면으로 처리해야 한다.
- (4) 본 법률에서 달리 규정하지 않는 한, 공식 조건을 위반한 적법 행위는 무효로 간주된다. 무효로 인해 발생한 법적 결과는 당사자들의 상호 동의에 의해 처리된 적법 행위에는 영향을 미치지 않는다.
- (5) 사업주의 일방 행위에 관하여 본 법률에서 정의한 경우 서면으로 사유를 제시해야 하며, 관련 근로자들에게 처리 수단에 관한 정보를 적절하게 제공해야 하고, 제한 기간보다 짧은 경우에는 이용할 수 있는 제한 시간을 안내해야 한다. 시간제한에 관한 정보를 제공하지 않은 경우에는 6개월 후에 일방 행위를 집행할 수 없다.
- (6) 당사자(대표자)가 문맹이거나 읽고 쓸 수 없다면 인증된 법률문서나 완전한 집행력을 가진 사문서를 통해 서면 적법 행위 집행을 위한 조건을 충족해야 한다.

제23조

- (1) 합의는 사업주가 제공해야 하는 문서로 체결해야 하며, 문서의 사본을 해당 근로자에게 제공해야 한다.
- (2) 합의는 당사자들의 이름과 합의사항 이행의 관점에서 본 당사자들의 세부 사항을 기재해야 한다.

제16장 적법 행위의 전달

제24조

- (1) 서면으로 처리된 적법 행위는 관련자 또는 해당 문서를 수령하도록 승인된 자에게 인도되었을 때, 또는 전자 문서 접속 기능에 제공되었을 때 전달된 것으로 간주한다. 적법 행위는 또한 관련자 또는 해당 문서를 수령하도록 승인된 자가 수령을 거부하거나 고의적으로 전달을 방해한 경우에도 전달된 것으로 간주한다.
- (2) 상기 (1)항에 추가하여 적법 행위 문서가 우편 서비스 법령에 따라 수취확인 내용증명으로 발송되었을 때 다음에 해당하는 경우 전달된 것으로 간주된다.
 - a) 관련자 또는 해당 문서를 수령하도록 승인된 자가 우편물 수령을 거부하거나 배달을 시도한 날 관련자가 제공한 주소로 배달되지 못하여 우편물에 수취인 확인 불가, 주소 확인 불가가 표시된 상태로 반송된 경우
 - b) 다른 모든 경우를 통해 우편물 전달을 시도하였으나, 성공하지 못한 날로부터 5일이 지난 후, 또는 통지서를 게시한 다음날
- (3) 본 법률에 따라 법원 소송의 대상이 되는 적법 행위에 관련하여 배송 추정에 관한 정보를 수령한 날로부터 15일 이내, 또는 실제 전달일로부터 6개월 이내 중 더 늦은 날까지 법원 소송을 제기하는 동시에, (2)항에서 설명한 배송 추정에 이의를 제기할 수 있다. 또한 배송 추정에 대한 문제제기에는 민사소송법 관련 조항이 적용된다. 배송 추정에 대한 문제제기가 인정되었다면 법원 소송 제기 기한이 충족된 것으로 간주한다.
- (4) 분쟁 발생 시 처리 절차의 올바른 이행을 입증할 책임은 적법 행위를 수행한 자에게 있다.

제17장 제한 시간의 기한 및 계산

제25조

- (1) 고용 규정이나 당사자들 간의 합의를 통해 적법 행위를 실시하기 위한 제한 시간, 또는 기타 행위를 이행하거나 미이행 제한 시간이 지정된 경우, 이

- 제한 시간은 (2)~(6)항에 따라 계산해야 한다.
- (2) 고용 규정에서 달리 규정하지 않은 한, 일(하루)은 역일로 해석해야 한다.
 - (3) 시간제한은 행위(사건)가 시간제한을 발생시킨 다음 날부터 계산해야 한다.
 - (4) 주 단위로 지정된 시간제한은 시작된 요일과 같은 요일에 만료된다. 월이나 년 단위로 지정된 만료일은 시작일과 같은 날짜로 정하거나, 만료 월에 해당 날짜가 없을 경우에는 그 달의 마지막 날로 정한다.
 - (5) 최종일이 종료되면 제한 시간은 경과한 것으로 간주된다. 최종일이 주휴일이거나 공휴일일 경우 제한 시간은 일반적인 근무 계획에 따른 다음 근로일이 종료되었을 때 경과한 것으로 간주된다.
 - (6) 본 법률에서 별도로 규정하지 않은 한 최종일 종료 시까지 적법 행위가 전달되거나 기타 다른 행위가 수행된 경우 시간제한은 충족된 것으로 간주한다.
 - (7) 기한 미준수는 기한을 지정한 고용 규정에서 명시적으로 허용한 경우에 용납된다.
 - (8) 적법 행위나 기타 행위는 관련 고용 규정에 따라 지체없이 수행해야 할 경우 의무자를 제외한 다른 당사자가 부담해야 할 비용을 미리 지불하여 지체없이 수행해야 한다.

제26조

제25조의 (4)~(8)항은 제한 시간을 제외한 고용 규정이나 당사자들간의 협의에 따라 지정된 다른 기간의 계산에는 적용되지 않으며 이러한 기간은 달력을 이용하여 계산한다.

제4편 효력 상실

제18장 무효

제27조

- (1) 고용 규정을 위반한 협의 또는 고용 규정을 우회하여 체결된 협의 사항은 무효화된다.

- (2) 허위 협의는 무효화되어야 하며, 다른 협의를 위장하기 위해 허위 협의를 체결한 경우 위장된 협의를 기준으로 판단되어야 한다.
- (3) 협이가 취소될 경우 고용 규정에서 다른 법적 결과를 규정하지 않는 한 무효인 것으로 간주되어야 한다. 관련 당사자들은 기간의 제한 없이 취소된 계약의 무효를 주장할 수 있으며 법원은 자의적으로 협의의 무효성에 따른다.

제19장 기피

제28조

- (1) 협의 당사자들이 협약 체결 시 중대한 사실이나 배경에 관련하여 오류를 발생시켰고, 그러한 오류를 상대 당사자가 유발시켰거나 인식한 경우, 양 당사자들이 모두 동일한 잘못된 가정을 취한 경우 협의를 기피할 수 있다. 법적 문제에 대한 중대한 오해가 발생하였거나 법률 고문이 본인의 역량 범위 내에서 관련 당사자에게 제공한 조언이 관련 법령의 관점에서 명백히 잘못된 경우 법적 문제에 대한 오해를 근거로 협약에 이의를 제기할 수 있다.
- (2) 협박이나 강제력을 동원하여 불법으로 체결한 협약에는 이의를 제기할 수 있다.
- (3) 협박이나 강제력에 의해 적법 행위를 취하도록 유인되거나 설득된 자, 잘못된 가정에 따라 행위를 한 자는 협약을 기피할 수 있다.
- (4) 기피 조치의 제출 기한은 오류를 인식한 날로부터 30일이며 협박이나 강제력이 동원된 경우에는 협박이 중단된 날로부터 30일이다. 기피 조치 기한에는 공소시효가 적용되나 기피 권한은 6개월 후에 종료된다.
- (5) 상대 당사자는 본문 (4)항에 규정된 기한 내에 기피를 위한 적법 행위 실시에 관한 서면 통지를 받아야 한다.
- (6) 성공적으로 기피된 협약은 무효화된다.

제20장 효력 상실의 법적 결과

제29조

- (1) 효력을 상실한 협약에 따른 권리와 의무, 해당 협약과 관련된 권리와 의무는 유효한 협약에 의해 존재했던 것처럼 취급한다. 본 법률에서 달리 규정하지 않는 한 당사자들이 효력 상실의 원인을 제거하지 못한 경우, 사업주는 효력을 상실한 협약을 토대로 형성된 모든 법적 관계를 즉시 종료해야 한다.
- (2) 사업주는 본인에게 책임이 있는 사유에 따라 고용 계약이 효력을 상실하고 (1)항에 따라 종료되어야 하는 경우, 사업주의 해고 시 지급되어야 하는 결근 수당을 근로자에게 지급할 책임이 있으며, 퇴직금에 관한 규칙 역시 적용되어야 한다.
- (3) 협약의 일부분이 효력을 상실한 경우 당사자들이 효력을 상실한 부분 없이 협약을 체결하지 못하는 경우를 제외하고 관련 고용 규정을 대신 적용해야 한다.
- (4) 일방 행위의 효력이 상실된 경우 해당 적법 행위로부터, 또는 해당 적법 행위와 관련하여 어떠한 권리나 의무도 발생하지 않는다.
- (5) 고용 관계의 종료를 위해 실시한 적법 행위가 효력을 상실한 경우, 사업주의 적법 행위에 성공적으로 이의가 제기된 경우를 제외하고 제82~84조의 조항을 준용한다.

제30조

협약의 효력 상실로 인하여 손해가 발생한 경우 손해배상 책임에 관한 조항을 적용한다.

제21장 민법의 적용

제31조

재판소에서 협약을 개정할 수 없는 경우를 제외하고 적법 행위에는 또한 민법의 XVII~XXII 장의 조항이 적용된다.

제2부 고용관계

제5편 고용관계 당사자

제32조

고용관계 당사자는 사업주와 근로자이다.

제33조

‘사업주’는 근로자와 체결한 고용 계약 당사자로 적법 행위를 수행할 능력을 갖춘 자를 의미한다.

제34조

- (1) ‘근로자’는 고용 계약에 따라 근로하는 자연인을 의미한다.
- (2) 근로자는 연령이 16세 이상이어야 한다. 위 조항을 수정하여 연령이 15세 이상으로 정규 학교 교육을 받고 있는 자는 학교 휴일 시 고용 계약을 체결할 수 있다.
- (3) 16세 미만인 자는 보호자의 승인을 통해 문화나 예술, 스포츠, 광고 활동의 수행을 목적으로 고용될 수 있다.

제22장 완전 합의

제35조

제32~34조의 예외는 허용되지 않는다.

제6편 기업 양도 시 고용 계약의 양도

제36조

- (1) 적법한 거래를 통한 경제적 실체(재료나 기타 자원의 조직화된 집합)의 양도 시 고용 계약을 통해 발생한 권리와 의무는 양수인 사업주에게 양도된다.

(2) 청산 절차 시에는 아래 조항이 적용되지 않는다.

- a) 본 조의 (1)항
- b) 제37~40조
- c) 제66조 (3)항
- d) 제228조 (4)항
- e) 제229조 (4)항
- f) 제282조

제37조

양도 시기가 도래하기 전에 양도인 사업주는 양수인 사업주에게 고용관계와 경업 금지협약, 연구 계약을 통해 발생한 권리와 의무에 대해 알려야 한다. 해당 정보를 제공하지 않을 경우 양수인 사업주 측에서 해당 협정에 따라 발생한 권리를 행사 하는데 영향을 미치지 않는다.

제38조

- (1) 양도 후 15일 이내에 양수인 사업주는 관련 근로자들에게 서면으로 기업의 양도에 따른 고용의 양도에 대해 알리고, 사업주의 신원 데이터를 공개해야 하며 제46조 (1)항에 따른 근로조건의 변경에 대해 알려야 한다.
- (2) 제236조 (1)항에서 정한 근로자 수의 부족으로 인하여 양도인 사업주에 노동자 협의체가 없거나 직장위원을 선출하지 않은 경우, 사업주들 간의 협의에 따라 양도인 사업주나 양수인 사업주는 양도일로부터 15일 전 이내에 근로자들에게 서면으로 다음을 알려야 한다.
 - a) 양도일 또는 양도 예정일
 - b) 양도 사유
 - c) 양도가 근로자들에게 미치는 법적, 경제적, 사회적 영향
 - d) 근로자에 관련된 예상 조치

제39조

근로자가 양도일로부터 1년 이내에 청구를 제기한 경우, 양도일 이전에 발생한

근로자에 대한 책임은 양도인 사업주와 양수인 사업주가 공동으로 취한다.

제40조

- (1) 기업 양도에 따른 고용 양도 시 근로자에게 해가 되는 근로조건의 실질적 변화가 발생하고 그 결과로 고용 관계의 유지가 부당하게 불리해지거나 불가능해짐으로써 근로자가 통지를 통해 고용 관계를 종료한 경우 제70조 및 77조에 포함된 조항을 준용한다.
- (2) 제67조의 (2)항에 따라 근로자는 (1)항에 설명한 고용관계 종료 통지에 대한 사유를 제공해야 한다.
- (3) 근로자는 기업의 양도에 따른 고용 양도일로부터 30일 이내에 (1)항의 통지 권한을 행사할 수 있다.

제23장 완전 합의

제41조

단체 협약 시 제36~40조의 수정은 근로자의 이익이 될 경우에만 허용된다.

제7편 고용 관계의 개시

제24장 고용 계약

제42조

- (1) 고용 계약의 체결 시 고용 관계가 만들어진 것으로 간주한다.
- (2) 고용 계약에 따라
 - a) 근로자는 사업주의 지시에 따라 근로해야 한다.
 - b) 사업주는 근로자에게 작업과 임금을 제공해야 한다.

제43조

- (1) 법률에서 달리 규정하지 않는 한, 고용 계약은 근로자의 이익을 위해

- 제2부의 조항 및 고용 규정의 조항을 무시할 수 있다.
- (2) 이러한 무시는 관련 규정의 비교 평가를 통해 판단되어야 한다.

제44조

고용 계약은 서면으로만 체결할 수 있다. 서면 고용 계약의 미작성을 근거로 한 효력상실은 근로자가 근무 개시일로부터 30일 이내에 주장할 수 있다.

제25장 고용 계약의 내용

제45조

- (1) 당사자들은 고용 계약에 근로자의 개인 기본급과 직무 기능을 명시해야 한다.
- (2) 고용 계약에는 고용 관계 기간을 정의해야 한다. 이를 정하지 않을 경우, 고용 관계는 무기한으로 체결된다.
- (3) 고용 계약에는 근로자 작업장을 정의해야 한다. 이를 정하지 않을 경우, 일반적으로 근로를 수행하는 장소를 작업장으로 간주한다.
- (4) 상반된 협의 사항이 없는 경우, 모든 고용 관계는 일반 원칙에 따라 상근직 고용으로 체결된다.
- (5) 고용 계약에서 당사자들은 고용 관계 개시일로부터 3개월 이내로 수습기간을 정할 수 있다. 수습 기간을 이보다 짧게 정한 경우에는 1회에 한하여 수습 기간을 연장할 수 있다. 두 경우 모두 수습 기간은 3개월을 초과할 수 없다.

제26장 사업주의 서면 정보제공 책임

제46조

- (1) 사업주는 고용 관계 개시일로부터 15일 이내에 근로자에게 다음 정보를 서면으로 제공해야 한다.
 - a) 일간 근무 시간
 - b) 기본급 이상의 임금 및 기타 혜택
 - c) 급여 계산, 임금 지급 빈도 및 지급일

- d) 직무 기능
 - e) 유급 연차 휴가일수 및 휴가 배정 및 결정 절차
 - f) 사업주와 근로자가 준수해야 하는 통지 기간 규정
 - g) 사업주에게 단체 협약이 적용되는지의 여부
 - h) 사업주 권리를 행사하는 자
- (2) 본 조 (1)항의 a)~c), e)~f)에 규정된 정보는 관련 고용 규정의 참조를 통해 제공할 수도 있다.
- (3) 15일 기간이 경과하기 전에 고용 계약이 종료된 경우, 사업주는 제80조 (2)항에 지정된 시기에 (1)항의 책임을 이행해야 한다.
- (4) 근로자는 사업주의 명칭 변경이나 기타 주요 사항, (1)항에서 정한 세부사항 변경에 관한 정보를 변경일로부터 15일 이내에 서면으로 제공받아야 한다.
- (5) 다음의 경우 (1)항의 h)를 제외한 사업주의 정보제공 책임은 계약서의 효력에 의해 적용되지 않는다.
- a) 고용 관계가 한 달 이상 지속되지 않는 경우
 - b) 근로 시간이 주당 8시간을 초과하지 않는 경우

제47조

15일 이상 해외에서 근무를 해야 하는 경우, 근로자는 제46조에 포함된 정보와 함께 다음 정보를 출국일로부터 7일 이전에 서면으로 제공받아야 한다.

- a) 해외 근무지 및 근무 기간
- b) 현금 등의 혜택
- c) 보수 및 기타 지급 시 이용되는 통화
- d) 근로자의 본국송환에 적용되는 조건

제27장 고용 관계의 개시

제48조

고용 계약을 통해 고용 관계 개시일을 정의해야 한다. 고용 관계 개시일을 정하지 않을 경우 고용 계약 체결일의 다음 날을 고용 관계 개시일로 간주한다.

제49조

- (1) 고용 계약 체결일과 고용 관계 개시일 사이의 기간 동안, 당사자들은 고용 관계를 무산시키는 어떠한 행위에도 참여해서는 안 된다.
- (2) 상기 (1)항의 기간 동안 양 당사자는 고용 계약 체결 후에 고용 관계를 수행하는 것이 불가능하거나 곤란해지는 중대한 변화가 발생한 경우 고용 계약을 철회할 권한을 가진다.

제28장 완전 합의

제50조

- (1) 당사자들의 협약에서 다음을 수정해서는 안 된다.
 - a) 제42~44조
 - b) 제45조 (1)항
- (2) 단체 협약에서 다음을 수정해서는 안 된다.
 - a) 제42~44조
 - b) 제45조 (1)~(4)항
- (3) 단체 협약 시 제46~47조의 수정은 근로자의 이익이 될 경우에만 허용된다.
- (4) 단체 협약에서 정한 수습기간은 6개월을 초과할 수 없다.

제8편 고용 계약의 이행

제29장 기본 책임

제51조

- (1) 사업주는 고용 계약 관련 규정과 고용 규정, 기타 관련 법령의 조항에 따라 근로자를 고용해야 하며, 당사자들이 별도로 합의하지 않은 한 필요한 근로 조건을 제공해야 한다.
- (2) 사업주는 근로자가 고용 관계를 이행하는데 정당하게 발생한 비용을 보상해야 할 책임이 있다.

- (3) 근로자는 신체적 조건 및 발달의 관점에서 해롭지 않은 것으로 판단된 작업을 위해 채용되어야 한다.
- (4) 산업안전보건 조건을 이행할 책임은 사업주에게 있다. 수행할 직무에 대한 근로자의 적합성은 업무를 수행하기 전, 그리고 고용 관계가 유지되는 기간 동안 정기적으로 무료로 검사해야 한다.
- (5) 장애인의 고용 시 합당한 시설을 갖추었는지 확인하기 위한 적절한 조치를 취해야 한다.
- (6) 정부는 고용 관계의 이행과 관련하여 근로자에게 발생한 정당한 비용의 보상에 관한 규정을 마련할 권한을 가진다.

제52조

- (1) 근로자는 다음을 이행해야 한다.
 - a) 사업주가 정한 시간과 장소에 근무에 적합한 상태로 출근한다.
 - b) 근무 시간 중 사업주의 지시를 이행할 수 있도록 근무 수행에 적합한 상태를 유지한다.
 - c) 관련 규정과 조건, 지침, 관행에 따라 합리적으로 기대할 수 있는 전문성과 기술 수준을 갖추어 본인의 작업을 수행한다.
 - d) 본인의 직무에 주어지는 신뢰를 증명할 수 있는 방식으로 작업을 수행한다.
 - e) 동료 근로자와 협력한다.
- (2) 근로자는 고용 관계를 통해 수행한 활동과 관련하여, 사업주의 사전 동의 없이 제삼자로부터 보수를 받거나 제삼자에게 보수 지급을 요구할 수 없다.
- (3) 사업주가 동의한 경우, (2)항의 보수를 받았더라도 고용 계약이나 고용 규정에서 정한 근로자의 임금은 삭감되지 않는다.
- (4) (2)항에서 정한 보수는 사업주가 지급해야 하는 금액 이외의 제삼자가 근로자에게 제공한 모든 형태의 유가 약인을 포함한다.

제30장 고용 계약의 이탈

제53조

- (1) 사업주는 임시로 근로자를 고용 계약에서 정한 것 이외의 업무나 작업장에 배치할 수 있으며, 다른 사업주에게 배치할 수 있다.
- (2) (1)항에서 정한 고용의 지속기간은 1년간 44영업일 또는 152시간을 초과할 수 없다. 해당 근로자는 고용 계약과 다른 근무의 예상 지속 기간에 대해 안내를 받아야 한다.
- (3) 다음의 경우 근로자는 근로자의 동의 없이 다른 근무 장소로 이전될 수 없다.
 - a) 임신 진단을 받은 때로부터 자녀가 3세가 될 때까지
 - b) 편부모의 경우 자녀가 16세가 될 때까지
 - c) 가까운 가족을 직접 장기간 간호할 경우
 - d) 재활 전문가의 진단에 따라 건강이 50퍼센트 이상 손상이 된 경우
- (4) (3)항의 c)와 관련하여 제131조의 (2)항의 조항을 적용해야 한다.
- (5) (1)항에 따른 고용 시 근로자는 해당 직무에 지정된 임금 또는 고용 계약에서 정한 기본급 이상을 수령할 권한을 가진다.

제31장 지시 불응

제54조

- (1) 근로자는 타인의 건강이나 환경에 직접적이고 심각한 위험을 초래할 경우 지시 이행을 거부해야 한다.
- (2) 근로자는 고용 규정을 위반하거나 본인의 신체적 완전성 또는 건강에 직접적이고 심각한 위험을 초래할 경우 지시 이행을 거부할 수 있다.
- (3) 지시 이행을 거부한 경우에도 근로자는 근무를 할 수 있어야 한다.
- (4) 근로자는 사업주를 손실로부터 보호하는데 절대적으로 필요하고 사업주가 적시에 경고를 받지 못한 경우 사업주의 지시에 불응할 수 있다. 사업주는 가능한 신속히 이에 대한 통지를 받아야 한다.

제32장 직무의 면제

제55조

- (1) 근로자는 다음의 경우 직무가 면제되어야 한다.
 - a) 근무를 하기에 상태가 적합하지 않은 경우
 - b) 관련 법령에 따라 생식 기능에 관련된 건강관리 기관의 치료를 받는 경우
 - c) 필수 건강검진을 받는 동안
 - d) 헌혈을 하는 경우 4시간 이상
 - e) 자녀가 있는 임마인 경우 모유수유를 하는 처음 6개월간 하루 두 번 한 시간씩, 쌍둥이가 있는 경우 하루 두 번 두 시간씩, 이후 9개월이 끝날 때까지 하루 한 번 한 시간씩, 쌍둥이가 있는 경우에는 하루 한 번 두 시간씩
 - f) 가족 사망 시 2영업일
 - g) 근로자가 초등 교육을 받는 경우 수업 시간 동안, 또는 당사자들의 협약에 따라 초기 직무 훈련 및 계속 훈련에 참여하는 경우 훈련 시간 동안
 - h) 자원 소방대나 산업 소방대에서 소방작업에 참여하는 동안
 - i) 법원이나 기관에서 소집한 경우 해당 절차의 참여 기간 동안
 - j) 개인 사유 또는 가족 사유가 있는 경우, 불가피한 외부 사유로 인해 증명된 경우 결근기간 동안
 - k) 고용 규정에 규정된 기간 동안
- (2) 사업주는 근로자의 의무 위반을 조사하기 위해 필요한 경우 조사 기간 동안 최대 30일 이내로 근로자의 직무 수행을 면제할 수 있다.

제33장 근로자의 의무 위반에 따른 법적 결과

제56조

- (1) 고용 관계에 따른 책임의 위반 시 단체 협약 또는 사업주나 근로자에게 단체 협약이 적용되지 않는 경우 고용 계약은 위반의 정도에 따른 법적 처벌을 규정할 수 있다.
- (2) 상기 법적 처벌은 정해진 기간 동안 고용 조건을 변경하는 고용 관계에

관련된 제재조치가 될 수 있으며, 근로자의 개인 권리와 존엄성을 침해해서는 안 된다. 제재조치가 금전적 성격을 가진 경우 전체 금액은 제재조치가 부과되는 당시의 해당 근로자 월 기본급을 초과해서는 안 된다.

- (3) 법적 처벌과 관련하여 제78조 (2)항을 적용해야 한다.
- (4) 사업주가 의무의 위반을 고용 관계의 종료 사유로 이미 제시한 경우에는 법적 처벌을 부과할 수 없다.
- (5) 법적 처벌을 부과하는 조치는 조치의 사유와 함께 서면으로 작성해야 한다.

제34장 완전 합의

제57조

- (1) 당사자들의 협약이나 단체 협약에서 다음을 수정해서는 안 된다.
 - a) 제52조 (3)항
 - b) 제53조 (3)~(4)항
 - c) 제54조 (1)항
 - d) 제56조 (2)~(5)항
- (2) 단체 협약에서 제55조 (1)항의 수정은 근로자의 이익이 될 경우에만 허용된다.

제9편 고용 관계의 수정

제58조

당사자들은 상호 동의를 통해 고용 계약을 수정할 수 있다. 고용 계약의 수정 시에는 고용 계약의 체결 시에 적용된 조항이 적절하게 적용되어야 한다.

제59조

제127~133조에 정의된 휴가 후 사업주는 동등한 지위의 다른 근로자에게 사업주가 적용하는 평균 연봉 인상 금액을 고려하여 근로자에게 임금 조정을 제시해야 한다. 그러한 다른 근로자가 없을 경우 사업주가 적용하는 실제 연봉 인상률을 적용한다.

제60조

- (1) 근로자가 임신을 진단받았을 경우, 자녀가 1세가 될 때까지 진찰 결과에 따라 근로자가 원래 직무를 수행할 수 없는 것으로 간주된 경우에는 해당 근로자의 건강 상태에 적합한 다른 직무를 제공해야 한다. 임신부 근로자는 건강 상태에 맞는 직무가 없을 경우 직무에서 배제되어야 한다.
- (2) 근로자는 고용 계약에서 정한 기본급 이상에 해당하는 금액으로 제공된 직무의 일반 기본급을 지급받아야 한다. 제시된 직무를 정당한 사유 없이 거부한 경우를 제외하고 직무가 배제된 경우에도 기본급을 지급해야 한다.

제61조

- (1) 사업주는 근로자들에게 다음과 같은 근무 기회에 대한 정보를 제공해야 한다.
 - a) 상근 또는 비상근 근무
 - b) 원격근무
 - c) 종신고용 관계
- (2) 사업주는 근로자의 고용 계약 수정 제안 시 15일 이내에 서면으로 답변해야 한다.
- (3) 사업주는 근로자의 자녀 연령이 3세가 될 때까지 근무 시간의 절반에 해당하는 비상근 근무 제안에 기초하여 근로자의 고용 계약을 수정해야 한다.

제35장 완전 합의

제62조

- (1) 당사자들의 협약이나 단체 협약에서 제58조를 수정해서는 안 된다.
- (2) 단체 협약 시 제59~61조의 수정은 근로자의 이익이 될 경우에만 허용된다.

제10편 고용 관계의 중단 및 종료

제36장 고용 관계의 중단

제63조

- (1) 다음의 경우 고용 관계를 종료 한다.
 - a) 근로자의 사망시
 - b) 사업주가 사업 승계 없이 해산된 경우
 - c) 고용 기간의 만료시
 - d) 본 조의 (3)항에서 정한 경우
 - e) 기타 법률에서 정한 경우
- (2) 사업주가 고용을 종료하였을 때 (1)항의 b) 또는 d)에 따라 고용 관계가 종료된 경우, 근로자는 근무 면제 기간 동안 임금을 수령할 권한이 없거나 법률에서 별도로 규정한 경우를 제외하고 근무가 면제된 기간 동안의 결론 수당을 요구할 권한이 있다.
- (3) 사업주가 제36조 (1)항에서 설명한 적법한 거래를 통해 경제적 실체를 인수하였거나 본 법률이 적용되지 않는 법률의 효력에 의해 경제적 실체를 인수한 경우 고용 관계는 종료된다.
- (4) (3)항에서 정한 경우 양도인은 고용 관계 종료일로부터 15일 이전에 해당 근로자들에게 서면으로 종료 예정일과 사유를 통지해야 한다.

제37장 고용 종료

제64조

- (1) 다음을 통해 고용 관계를 종료할 수 있다.
 - a) 상호 합의
 - b) 통지
 - c) 통지를 하지 않은 해고

- (2) 종료 사유를 통해 종로의 근거를 명시해야 한다. 고용 관계 종료 근거의 진정성과 실질성을 입증할 책임은 적법 행위를 취하는 당사자에게 있다.

제38장 통지를 통한 종료

제65조

- (1) 고용 관계는 근로자와 사업주의 통지에 의해 종료될 수 있다.
- (2) 당사자들이 합의한 경우 고용 관계는 고용 관계의 개시일로부터 최대 1년간 통지에 의해 종료되지 않을 수 있다.
- (3) 다음의 경우 사업주는 통지를 통해 고용 관계를 종료할 수 없다.
 - a) 임신 중
 - b) 출산 휴가 중
 - c) 자녀 양육을 위한 무급 휴가 중(제128조 및 130조)
 - d) 예비군 복무 기간 중
 - e) 출산에 관련된 치료를 받는 여성의 경우 치료 개시일로부터 최대 6개월간
- (4) 본 조의 (3)항에서 정한 보호를 위해 해고 통지일, 정리해고의 경우 제75조 (1)항의 통지일을 고려해야 한다.
- (5) 본 조 (3)항의 a)와 e) 조항은 통지 전에 근로자가 사업주에게 해당 사실을 알린 경우에만 적용된다.
- (6) (3)항 c)에서 설명한 보호는 두 부모가 모두 무급 휴가를 이용한 경우 모친에게만 적용된다.

제66조

- (1) 사업주는 해고 사유를 입증해야 한다.
- (2) 근로자는 본인의 고용 관계 태도, 사업주의 운영에 관련된 본인의 능력에 따라서만 해고될 수 있다.
- (3) 기업의 양도에 따른 고용 양도는 그 자체로 고용 종로의 근거가 될 수 없다.
- (4) 사업주는 노령 연금 연령에 도달하기 5년 전 무기 계약을 체결한 연금 수급자를 제외한 근로자의 고용 관계를 제78조 (1)항에서 정의한 사유에

- 의해서만 근로자의 고용 관계 태도를 근거로 종료할 수 있다.
- (5) (4)항에서 설명한 근로자의 고용 관계는 근로자가 이전 업무를 위해 갖춘 기술이나 교육 수준, 경험에 적합한 제45조 (3)항의 작업장 일자리가 없거나 근로자가 해당 직무의 고용 제안을 거부한 경우 근로자의 능력이나 사업주의 경영을 근거로 종료할 수 있다.
 - (6) 자녀를 둔 어머니나 편부의 고용 관계가 통지에 의해 종료되는 경우, 해당 근로자가 아동 양육을 위해 출산 휴가나 무급 휴가를 이용하지 않으면(제 128조) 해당 자녀가 3세가 될 때까지 (4)~(5)항을 적용해야 한다.
 - (7) 사업주는 건강 상태로 인하여 재활 치료나 재활 혜택을 받는 근로자가 원래 직무를 수행할 수 없고, 해당 근로자의 건강 상태에 적합한 다른 직무를 제공할 수 없는 경우, 해당 근로자가 사업주가 제공한 직무를 정당한 사유 없이 거부한 경우 통지를 통해 고용 관계를 종료할 수 있다.
 - (8) 사업주는 다음의 경우 통지를 통해 고정 기간 고용 관계를 종료할 수 있다.
 - a) 청산이나 파산 절차를 진행하는 경우
 - b) 근로자의 능력과 관련된 사유가 있는 경우
 - c) 불가피한 외부 조건으로 인해 고용관계를 유지하는 것이 불가능한 경우
 - (9) 사업주는 근로자가 연금 수급자인 경우 종신고용 관계 종료 시에 사유를 제시하지 않을 수 있다.

제67조

- (1) 근로자는 종신고용 관계 종료 시에 사유를 제시하지 않을 수 있다.
- (2) 근로자는 고정 기간 고용 관계 종료 시에 사유를 제시해야 한다. 근로자의 상황을 고려할 때 고용 관계를 유지하는 것이 불가능하거나 부당한 어려움을 야기하는 경우만이 고용 관계 종료 사유가 될 수 있다.

제39장 통지 기간

제68조

- (1) 통지 기간은 해고 의사가 전달된 다음날로부터 개시된다.

- (2) 사업주가 고용을 종료한 경우 통지 기간은 다음 기간의 마지막 날 이후의 가장 빠른 날로부터 개시된다.
 - a) 병가 기간의 만료일로부터 1년을 초과하지 않는 질병으로 인한 근무 수행 불능 기간
 - b) 질병을 가진 자녀의 간호를 위한 휴가 기간
 - c) 가까운 가족의 간호를 위한 무급 휴가 기간
- (3) 제75조 (1)항의 통지 시에 (2)항에서 정한 조건이 존재하는 경우 정리해고와 관련하여 (2)항을 적용해야 한다.

제69조

- (1) 통지 기간은 30일이다.
- (2) 사업주가 고용을 종료하는 경우 30일 통지 기간은 다음 기간을 추가하여 연장된다.
 - a) 고용 기간 3년 후에는 5일
 - b) 고용 기간 5년 후에는 15일
 - c) 고용 기간 8년 후에는 20일
 - d) 고용 기간 10년 후에는 25일
 - e) 고용 기간 15년 후에는 30일
 - f) 고용 기간 18년 후에는 40일
 - g) 고용 기간 20년 후에는 60일
- (3) 당사자들의 합의를 통해 (1)~(2)항의 통지 기간은 60일까지 연장될 수 있다.
- (4) 통지 기간의 결정 시 제77조 (2)항에서 정한 기간은 고려하지 않는다.
- (5) 고정 기간 고용 관계의 종료를 위한 통지 기간은 정해진 고용 기간을 초과할 수 없다.

제70조

- (1) 해고 시 사업주는 해당 근로자의 근무 의무를 통지 기간의 절반 이상 동안 면제해야 한다. 하루의 부분은 하루 종일로 간주하여 적용해야 한다.
- (2) 근무 의무 면제는 근로자의 결정에 따라 두 부분 이내로 할당되어야 한다.

- (3) 근무 의무 면제 기간 동안 근로자는 임금을 받을 수 없는 경우를 제외하고
결근 수당을 받을 권한을 가진다.
- (4) 통지 기간 만료 전에 근로자가 직무에서 영구적으로 면제되고 근로자의
근무 의무 면제 후 임금 지급을 불가하게 하는 상황이 발생한 경우 이미
지급된 임금은 회수할 수 없다.

제40장 정리해고 관련 조항

제71조

- (1) ‘정리해고’는 사업주가 이전 6개월의 기간 동안 평균 통계 인력에 기초하여
(3)항에 따라 30일의 기간 내에 경영과 관련된 이유로 다음과 같이 고용
관계를 종료하고자 하는 것을 의미 한다.
 - a) 20명 초과, 100명 미만 근로자 고용 시 10명 이상의 근로자 고용 관계
종료
 - b) 100명 이상, 300명 미만 근로자 고용 시 10퍼센트의 근로자 고용 관계
종료
 - c) 300명 이상 근로자 고용 시 30명 이상의 근로자 고용 관계 종료
- (2) 운영 기간이 6개월 미만인 사업주는 (1)항의 평균 통계 근로자 수를 해당
경영 기간을 토대로 결정해야 한다.
- (3) (1)항의 조건은 각 영업장마다 별도로 준수해야 하나 여러 장소에 고용되어
있으나 같은 카운티 (부다페스트) 관할지 내에서 근무하는 근로자의 수는
합하여 계산해야 한다. 근로자의 수는 정리 해고 결정을 채택한 당시 근무
지로 등록한 장소에서 계산해야 한다.
- (4) 정리해고에 관한 조항은 외양선 선원에는 적용되지 않는다.

제72조

- (1) 사업주는 정리해고를 계획할 경우 노동자 협의체와 논의를 시작해야 한다.
- (2) 논의를 시작하기 7일 전까지 사업주는 서면으로 노동자 협의체에 다음을
전달해야 한다.

- a) 정리해고를 계획하는 사유
 - b) 부문별로 분류된 정리해고 근로자 수
 - c) 제71조 (1)항에서 정한 기간 동안 고용된 근로자 수
 - d) 정리해고가 효력을 갖는 기간 및 이행 일정표
 - e) 정리해고 대상 근로자의 선별 기준안
 - f) 고용규정에 규정된 혜택을 제외하고 고용관계 종료와 관련하여 제공하는 혜택 조건 및 정도
- (3) 사업주의 논의 책임은 협정 체결 시 또는 협의 개시일로부터 15일간 적용해야 한다.
- (4) 합의를 도출하기 위해 협의에서 다음 사항을 다루어야 한다.
- a) 정리해고를 피할 수 있는 방법과 수단
 - b) 정리해고 원칙
 - c) 피해를 완화하기 위한 수단
 - d) 해고 근로자 수의 축소
- (5) 협의 과정에서 도출된 협정은 서면으로 작성해야 하며 사본을 정부 고용 기관에 제출해야 한다.

제73조

- (1) 정리해고 이행 결정서는 다음을 명시해야 한다.
- a) 업무 부문별로 분류된 해고 근로자 수
 - b) 정리해고 개시일과 결과, 일정, 또는 정리해고 이행 일정
- (2) 정리해고는 30일 기간 내에 효력을 가져야 한다. 이를 위해 사업주의 결정서에 제시된 일정을 고려한다.
- (3) 고용관계 종료를 위한 적법 행위 공개일 또는 정리해고 합의일로부터 30일 이내에 사업주가 다른 고용관계 종료 성명을 발표하거나 협정을 체결한 경우 근로자의 수를 모두 합한다.
- (4) (3)항의 목적을 위해
- a) 고용관계 종료를 위한 적법 행위는 사업주의 경영에 관련된 종료 사유 통지를 의미한다.

- b) 고용 종료 협정은 사업주가 개시한 상호 합의로 성립된다.
- (5) 사업주의 경영에 관련된 사유로 인한 고용관계 종료는 제79조 (1)항의 b)에 설명된 사업주 조치를 적용해야 하며 본 법률에 따라 별도의 근거 제시가 필요하지 않은 경우에는 해고 통지서를 적용해야 한다.

제74조

- (1) 사업주는 정부 고용기관에 정리해고에 관한 의향을 통지해야 하며 세부 사항 및 72조 (2)항에서 정한 사항을 전달하고 그 사본을 노동자 협의체에 제공해야 한다.
- (2) 사업주는 해고 통지서 전달일 또는 제79조 (1)항 b)에 정의된 적법 행위일로부터 30일 전까지 정리해고 결정을 정부 고용기관에 서면으로 통지해야 한다. 상기 통지는 다음을 포함해야 한다.
 - a) 신원 데이터
 - b) 직급
 - c) 정리해고 근로자의 자격조건

제75조

- (1) 사업주는 해고 통지서 전달일 또는 제79조 (1)항 b)에 정의된 통지를 하지 않은 해고일로부터 30일 전까지 정리해고 결정을 해당 근로자에 서면으로 통지해야 한다. 해고 통지 또는 통지를 하지 않은 해고는 통지일로부터 30일 이후에 전달될 수 있다.
- (2) (1)항에서 설명한 통지는 노동자 협의체와 정부 고용기관에도 전달해야 한다.
- (3) (1)항을 위반한 해고 통지서는 불법으로 간주한다.

제76조

- (1) 제72조 (5)항에 따른 협정은 사업주가 고용 관계 종료 근로자를 선별하기 위한 지침을 규정할 수 있다.
- (2) (1)항에서 정한 책임 이행에 필요한 정보를 사업주에게 제공하지 않은 근로자는 협정 위반을 주장할 수 없다.

제41장 퇴직금

제77조

- (1) 다음과 같이 고용 관계가 종료된 근로자는 퇴직금을 받을 권리를 가진다.
 - a) 사업주에 의해 종료
 - b) 사업주가 사업 승계 없이 해산된 경우
 - c) 제63조 (1)항 d)에 따른 종료
- (2) 퇴직금 수령 권한은 해고 통지서 전달 시, 또는 사업 승계 없이 사업주의 영업을 종료된 시기에 (3)항에서 정한 기간 동안 유지된 고용 관계에 대해서만 적용된다. 퇴직금 산정 시 근로자가 아무런 임금을 받지 못한 30일 이상의 기간은 다음의 예외를 제외하고 고려하지 않는다.
 - a) 출산 휴가 및 자녀 양육이나 보호를 위한 무급 휴가(제128조)
 - b) 3개월 이하의 예비군 복무를 위한 무급 휴가
- (3) 퇴직금은 다음 기간에 해당하는 결근 수당의 합으로 지급 한다.
 - a) 3년 근속 시 6개월분
 - b) 5년 근속 시 2개월분
 - c) 10년 근속 시 3개월분
 - d) 15년 근속 시 4개월분
 - e) 20년 근속 시 5개월분
 - f) 25년 근속 시 6개월분
- (4) 근로자가 노령 연금 수급 연령에 도달하기 전 5년 이내에 (1)항에 따라 고용 관계가 종료된 경우에는 다음과 같이 퇴직금을 결정한다.
 - a) (3)항의 a)~b)에 해당하는 경우 1개월분의 결근 수당을 더함
 - b) (3)항의 c)~d)에 해당하는 경우 2개월분의 결근 수당을 더함
 - c) (3)항의 e)~f)에 해당하는 경우 3개월분의 결근 수당을 더함
- (5) 다음에 해당할 경우 근로자는 퇴직금을 받을 수 없다.
 - a) 해고 통지가 전달되었을 때, 또는 사업주가 승계 없이 해산되었을 때 근로자가 연금 수급자로 확인된 경우
 - b) 근로자가 건강 이외의 다른 고용 관계 관련 태도로 인하여 해고된 경우

제42장 통지를 전달하지 않는 고용 종료

제78조

- (1) 상대 당사자가 다음에 해당하는 경우, 사업주나 근로자는 통지 없이 고용 관계를 종료할 수 있다.
 - a) 고용 관계에 따른 중대한 책임을 고의적으로, 또는 심각한 부주의로 인해 위반한 경우
 - b) 그 외의 방법으로 고용 관계를 불가능하게 만드는 행위에 참여한 경우
- (2) 통지를 전달하지 않고 고용 관계를 종료할 수 있는 기간은 고용 관계 종료 근거를 알게 된 날로부터 15일이며, 어떠한 경우에도 해당 근거가 발생한 날로부터 1년 이내에, 형사 범죄 발생 시에는 공소시효 기간 이내에 종료 권한을 행사해야 한다. 단체가 통지를 전달하지 않는 고용 종료 권리를 행사할 경우, 해당 단체, 사업주의 권리를 행사하는 단체가 정보를 습득한 날은 통지를 전달하지 않고 고용을 종료할 수 있는 근거를 알게 된 날이 된다.
- (3) 근로자가 통지를 전달하지 않고 고용을 종료하는 경우 사업주는 제70조 (3)항과 제77조에 따라 처리해야 한다.

제79조

- (1) 다음의 당사자는 근거를 제시하지 않고 통지 없이 고용 관계를 종료할 수 있다.
 - a) 수습기간 중 양 당사자 모두
 - b) 고정 기간 고용 관계와 관련하여 사업주가 종료
- (2) (1)항 b)에 따른 고용 종료 시 근로자는 12개월분의 결근 수당, 또는 잔여 고용 기간이 1년 미만인 경우에는 해당 잔여 기간 동안의 결근 수당을 받을 권한이 있다.

제43장 고용 관계 종료(중단) 절차

제80조

- (1) 고용 종료(중단)시 근로자는 지시에 따라 본인의 자리를 내놓고 사업주와의 채무관계를 결산해야 한다. 사업주는 배치전환 및 결산 조건을 충분히 제공해야 한다.
- (2) 통지를 통해 고용 관계를 종료할 경우 근로자는 마지막 근무일에 늦어도 고용 관계 종료일 후 3근무일 후까지 임금과 기타 보수를 수령해야 하며 고용 규정 및 기타 관련 법령에서 정한 내역서와 증명서를 받아야 한다.

제81조

- (1) 고용 관계가 1년 이상 지속된 경우 근로자의 요청 시 사업주는 고용 관계 종료(중단) 시부터 늦어도 1년 이내에 근로자의 근무 평가서를 제공해야 한다.
- (2) 평가서에 허위 사실이 포함된 경우 근로자는 해당 허위 사실을 삭제하거나 수정하도록 법원에 소송을 제기할 수 있다.

제44장 잘못된 고용 종료에 따른 법적 효과

제82조

- (1) 사업주는 잘못된 고용 관계 종료에 따른 손해를 보상할 책임이 있다.
- (2) 근로자에게 지급해야 할 고용 관계로 인한 소득 상실 보상금액은 12개월분의 결근 수당을 초과할 수 없다.
- (3) 본 조 (1)항에 포함된 사항에 추가하여, 다음에 해당하는 경우 근로자는 퇴직금을 수령할 권한을 가진다.
 - a) 고용 관계가 잘못 종료된 경우
 - b) 고용 관계 종료 시 제77조 (5)항 b)에 따라 어떠한 퇴직금도 받지 못한 경우
- (4) (1)~(2)항 대신 근로자는 사업주가 고용 관계를 종료하였을 경우 통지 기간에 해당하는 결근 수당 금액을 지급하도록 요구할 수 있다.

제83조

다음에 해당하는 경우 근로자의 요청에 따라 법원은 제82조 (1)항에 포함된 사항에 추가하여 복직을 명령해야 한다.

- a) 평등 대우의 원칙을 위반하여 고용이 종료된 경우
- b) 제65조 (3)항을 위반하여 고용이 종료된 경우
- c) 제273조 (1)항을 위반하여 고용이 종료된 경우
- d) 고용관계 종료 시 근로자가 근로자 대표 역할을 한 경우
- e) 근로자가 상호 동의 또는 본인의 적법 행위에 의해 고용 관계 종료에 성공적으로 이의를 제기한 경우

제84조

- (1) 불법적으로 고용 관계를 종료한 근로자는 사업주가 고용 관계를 종료하였을 때 통지 기간 동안의 결근 수당에 해당하는 금액을 보상금으로 지불해야 할 책임이 있다.
- (2) 불법적으로 고정 기간 고용 관계를 종료한 근로자는 최대 3개월분 이내의 잔여 고용 기간 결근 수당에 해당하는 금액을 보상금으로 지불해야 할 책임이 있다.
- (3) 사업주는 손해가 (1)항이나 (2)항에서 정한 금액을 초과할 경우 손해 배상을 요구할 권한이 있다. 해당 금액의 총액은 12개월분의 근로자 결근 수당을 초과할 수 없다.
- (4) 잘못된 고용 종료에 관한 조항은 근로자가 규정에 따라 본인의 직책을 떠나지 못한 경우에 적용된다.

제45장 완전 합의

제85조

- (1) 당사자들의 협약이나 단체 협약에서 다음을 수정해서는 안 된다.
 - a) 제63조 (1)항
 - b) 제64~67조

- c) 제82조 (1)항
- (2) 단체 협약에서 아래 조항들은 근로자에게 이익이 될 경우에만 수정될 수 있다.
 - a) 제63조 (2)~(3)항
 - b) 제68조
 - c) 제71~76조
 - d) 제81조
 - e) 제83조
- (3) 단체 협약에 규정된 통지 기간은 69조 (1)항에 포함된 기간보다 연장될 수 있다.

제11편 근무시간 및 휴식기간

제46장 정의

제86조

- (1) ‘근무시간’은 근무의 시작 시부터 종료 시까지의 기간을 의미하며, 근무 관련 활동의 준비와 마무리에도 적용된다.
- (2) ‘준비 또는 마무리 활동’은 특수한 지시 없이 일상적으로 수행하는 근로자의 작업 기능으로 구성된 작업을 의미한다.
- (3) 다음은 근무시간에 해당하지 않는다.
 - a) 대기 근무를 제외한 휴식 시간
 - b) 근로자의 집이나 거주지로부터 실제로 근무를 수행하는 곳까지의 이동 시간, 근무 장소로부터 근로자의 집이나 거주지까지의 이동 시간

제87조

- (1) ‘영업일’은 역일을 의미하거나 또는 사업주의 영업을 위해 예정된 하루 근무 시간의 시작과 끝이 서로 다른 역일에 해당할 경우 사업주가 정의한 24시간

동안의 기간을 의미한다.

- (2) (1)항의 조항은 주휴일과 공휴일을 결정할 때에도 적용되어야 하며, 7시부터 22시 사이 기간이 주휴일 또는 공휴일로 간주되어야 한다.
- (3) '주'는 달력상의 주를 의미하거나 또는 사업주의 영업을 위해 예정된 하루 근무 시간의 시작과 끝이 서로 다른 역일에 해당할 경우, 사업주가 정의한 168시간 동안의 기간을 의미한다.

제88조

- (1) '일간 근무시간'은 당사자들이 정하거나 고용 규정을 통해 다음 근무에 지정한 근무 시간을 의미한다.
 - a) 상근 근무
 - b) 비상근 근무
- (2) '예정된 일간 근무시간'은 영업일에 지정된 정규 근무 시간을 의미한다.
- (3) '예정된 주간 근무시간'은 한 주에 지정된 정규 근무 시간을 의미한다.

제89조

'야간 근무'는 22시부터 6시까지 수행되는 근무를 의미한다.

제90조

사업주의 근무 구성 방법은 다음과 같이 정해진다.

- (1) 역일 하루의 근무 중단 시간이 6시간 미만이거나, 해당 연도에 이용하는 기술상의 필요에 따라서만 작업이 중단되고 다음에 해당하는 경우 계속 근무에 해당한다.
 - a) 사업주가 정기적으로 기본 공공서비스 제공에 참여하는 경우
 - b) 사업 목적과 기술적 사유로 인해 다른 방법으로는 경제적, 현실적인 경영을 할 수 없는 경우
- (2) 근무 시간이 주당 80시간에 해당하는 경우 교대근무
- (3) 작업이 특정 계절이나 일년중 특정 기간 동안만 수행되는 경우 작업 구성 조건에 관계 없이 단기근무

제91조

‘대기 근무’는 다음을 의미한다.

- a) 작업의 성격 상 장기간에 걸쳐 정규 근무 시간 중 1/3 이상 작업을 수행하지 않으나 근로자는 사업주의 지시에 따라야 하는 경우
- b) 작업의 성격 및 근무 조건의 관점에서 보았을 때 일반 작업을 수행하는 것보다 힘이 적게 들고 부담이 적은 경우

제47장 일간 근무 시간

제92조

- (1) 상근직의 일간 근무 시간은 8시간이다(정규 일간 근무 시간).
- (2) 당사자들 간의 합의에 기초하여 다음 직종에 근무하는 상근직의 일간 근무 시간은 12시간 이하로 늘릴 수 있다.
 - a) 대기 근무자
 - b) 사업주나 소유주의 가족(연장 일간 근무 시간)
- (3) (2)항의 목적에 따라 ‘소유주’는 회사의 의결권을 25퍼센트 이상 보유하고 있는 사업단체의 구성원을 의미한다.
- (4) 상근직의 정규 일간 근무 시간은 관련 고용 규정이나 당사자들 간의 합의를 통해 줄일 수 있다.
- (5) 특정 상근직에 적용되는 일간 근무 시간은 당사자들 간의 합의를 통해 줄일 수 있다(비상근 근무).

제48장 근무시간 축적

제93조

- (1) 사업주는 근무시간 '축적'의 개념으로 근로자들의 근무 시간을 정의할 수 있다.
- (2) 근무시간을 근무시간 축적의 틀에서 정할 경우 일간 근무시간과 표준 근무 패턴에 기초하여 근무시간을 배치해야 한다. 이러한 맥락에서 표준 근무

- 패턴에 따라 근무일에 해당하는 공휴일은 무시해야 한다.
- (3) (2)항에 따른 근무시간의 결정 시 결근 기간은 무시하거나 근무일의 일정에 의해 정해진 근무시간으로 고려해야 한다. 근무 일정이 없을 경우, 휴가 기간은 일간 근무 시간에 기초하여 계산되어야 한다.
 - (4) 근무 시간을 근무시간 축적의 틀 안에서 정의하는 경우, 시작 시간과 종료 시간은 서면으로 명시하여 공개해야 한다.

제94조

- (1) 근무시간 축적의 최대 기간은 4개월 또는 16주이다.
- (2) 근로자가 다음에 해당할 경우 근무시간 축적의 최대 기간은 6개월 또는 26주이다.
 - a) 계속 근무로 작업하는 경우
 - b) 교대근무로 작업하는 경우
 - c) 단기 근무로 고용된 경우
 - d) 대기 근무 시
 - e) 제135조 (4)항에 정의된 근무 시
- (3) 기술적 근거나 작업 조직에 관련된 근거를 통해 정당화될 경우 단체 협약에서 정하는 최대 근무시간 축적 지속 기간은 12개월 또는 52주이다.
- (4) 단체 협약의 종료는 진행 중인 근무시간 축적에 따른 작업에 영향을 미치지 않는다.

제49장 근무시간 축적 계획 만료 전 고용 관계의 종료 절차

제95조

- (1) 고용 관계 종료 시 근로자의 임금은 표준 근무 패턴과 일간 근무 시간, 실제 근무 시간을 기초로 계산해야 한다.
- (2) 고용 관계가 근무시간 축적 계획이 만료되기 전에 다음에 의해 종료되고 근로자가 표준 근무 패턴 및 일간 근무 시간에 기초하여 정한 근무 시간보다

- 더 많이 근무한 경우, 초과근무에 관한 규정을 적용해야 한다.
- a) 사업주가 사업 승계 없이 해산된 경우
 - b) 고용 기간의 만료시
 - c) 제79조 (1)항에 따라 사업주가 통지를 하지 않고 해고한 경우
 - d) 사업주의 경영에 관련된 사유로 사업주가 해고한 경우
 - e) 제79조 (1)항 a)의 예외를 두고 근로자가 통지 없이 고용 관계를 종료한 경우
- (3) 고용 관계가 근무시간 축적 계획이 만료되기 전에 다음에 의해 종료되고 근로자가 표준 근무 패턴 및 일간 근무 시간에 기초하여 정한 근무 시간보다 적게 근무한 경우, 근무중단 시간에 관한 규정을 적용해야 한다.
- a) 사업주가 사업 승계 없이 해산된 경우
 - b) 고용 기간의 만료시
 - c) 제79조 (1)항에 따라 사업주가 통지를 하지 않고 해고한 경우
 - d) 사업주의 경영에 관련된 사유로 사업주가 해고한 경우
 - e) 제79조 (1)항 a)의 예외를 두고 근로자가 통지 없이 고용 관계를 종료한 경우
- (4) 고용 관계가 근무시간 축적 계획이 만료되기 전에 다음에 의해 종료되고 근로자가 계획된 근무 시간에 따른 임금을 초과한 임금을 지급받는 경우, 상환 선금에 따른 채무에 관한 규정을 적용해야 한다.
- a) 근로자의 통지에 의해 종료된 경우
 - b) 제79조 (1)항 a)의 예외를 두고 근로자가 통지 없이 고용 관계를 종료한 경우
 - c) 제78조 (1)항에 따라 사업주가 통지를 하지 않고 해고한 경우
 - d) 고용 관계에 관련된 근로자의 태도를 근거로 사업주가 고용 관계를 종료한 경우
 - e) 건강을 제외한 근로자의 능력을 근거로 사업주가 고용 관계를 종료한 경우

제50장 근무 일정

제96조

- (1) 근무 일정(근무 계획)에 관한 규칙은 사업주가 규정해야 한다.
- (2) ‘탄력적 근무 계획’은 사업주가 서면으로 작업의 고유한 특성을 고려하여 일간 근무 시간의 절반 이상을 근로자가 계획할 수 있도록 허용하는 것을 의미한다.
- (3) 탄력적 근무 계획 시
 - a) 제93~112조 및
 - b) 제134조의 (1)항 a)~b)는 본 항을 제외하고 적용되지 않는다.
- (4) 제53조의 고용과 관련하여 작업장에 적용되는 근무 계획을 적용해야 한다.

제97조

- (1) 사업주는 산업안전보건 조건에 따라 근무의 성격을 고려하여 근로자의 근무 일정을 작성하도록 해야 한다.
- (2) 작업은 월요일부터 금요일까지 주 5일로 일정을 구성해야 한다(표준 근무 패턴).
- (3) 근무시간 축적이나 급여 기간의 틀 안에서 근무시간을 정의한 경우, 근무 시간은 제101~102조에 따라 각 요일에 불규칙적으로 정하거나 특정일에만 불규칙적으로 정할 수 있다(불규칙 근무 일정).
- (4) 근무 일정은 일주일 이상으로 구성되어야 하며, 일주일 이전에 서면으로 공개되어야 한다. 근무일정이 공개되지 않으면 최종 근무 일정이 적용된다.
- (5) 사업주는 예상치 못한 사업적 또는 경제적 상황이 발생하였을 경우, 4일 이전에 특정 날짜의 근무일정을 변경할 수 있다.

제98조

- (1) 근무시간 축적 외에 근로자가 주초부터 사업주가 정한 일간 근무 시간 및 장기 표준 근무 패턴에 따라 주간 근무 시간을 이행하는 방식으로 근무를 계획할 수 있다(급여 기간).

- (2) 급여 기간의 지속기간은 제94조의 조항에 따라 결정한다.
- (3) 급여 기간과 관련하여 제93조의 (3)~(4)항과 제95조의 조항 또한 적용해야 한다.

제99조

- (1) 근로자의 예정된 일간 근무 시간은 비상근 근무를 제외하고 4시간미만이 될 수 없다.
- (2) 근무일정에 따라
 - a) 근로자의 일간 근무시간은 12시간을 초과할 수 없으며, 대기 근무의 경우 24시간을 초과할 수 없다.
 - b) 근로자의 주간 근무시간은 당사자들이 합의한 경우 48시간을 초과할 수 없으며, 대기 근무의 경우 72시간을 초과할 수 없다.
- (3) 동계 시간으로 전환되는 날이 근무일정에서 정한 근로자의 근무시간에 해당하는 경우, 근로자의 예정된 일간, 주간 근무 시간은 (2)항에 규정된 시간을 최대 한 시간 초과할 수 있다.
- (4) 초과근무 시간의 경우
 - a) 제107조 a)항에 따른 초과근무 시간은 근로자의 일간 근무 시간에 포함되어야 한다.
 - b) 제107조 a), d)항에 따른 초과근무 시간은 근로자의 주간 근무 시간에 포함되어야 한다.
- (5) 근무지속시간을 측정할 수 없는 경우 근로자의 예정 일간 근무시간은 전체 지정장소 대기 근무 시간을 포함해야 한다.
- (6) 불규칙 근무 일정의 경우 (2)항의 b)를 적용해야 하되, 예정 주간 근무시간을 평균으로 고려해야 한다.
- (7) 근무시간 축적 대신 제102조 (5)항에 따른 근무일정을 적용하는 사업주의 운영 시 토요일에도 근무를 할 경우 주간 근무에 관련하여 (2)항의 b)를 적용해서는 안 된다.

제100조

당사자들 간의 합의에 따라 사업주는 하루 동안 일간 근무 시간을 두 기간으로 분할할 수 있다(분할 일간 근무시간). 분할 일간 근무시간 사이에는 2시간 이상의 휴식시간이 제공되어야 한다.

제51장 일요일 또는 공휴일의 예정 근무시간

제101조

- (1) 다음의 경우 일요일 근무를 정규 근무시간의 범위 내에서 계획할 수 있다.
 - a) 사업주가 사업의 특성상 일요일에도 일반적으로 운영을 하는 경우
 - b) 단기근무 시
 - c) 계속 근무로 작업하는 경우
 - d) 교대근무를 하는 근로자의 경우
 - e) 대기 근무 시
 - f) 토요일과 일요일에만 근무하는 비상근 근로자의 경우
 - g) 기본 공공서비스나 국가 간 서비스에 관련하여 서비스의 특성상 필요한 경우
 - h) 해외에서 작업하는 경우
- (2) (1)항의 a)와 관련하여 제102조의 (3)항의 조항을 적용해야 한다.
- (3) 대기 근무를 수행하는 근로자가 정규 근무시간으로 일요일에 근무하는 경우 이전 토요일에는 근무에 배치될 수 없다.

제102조

- (1) 공휴일은 1월 1일, 3월 15일, 부활주일의 다음 월요일, 5월 1일, 성령강림절 월요일, 8월 20일, 10월 23일, 11월 1일, 12월 25일 및 12월 26일이다.
- (2) 공휴일의 정규 근무시간은 제101조 (1)항 a)~c), g)~h)에서 정한 바에 따라 계획할 수 있다.
- (3) 다음에 해당하는 경우, 사업의 성격 상 공휴일에 업무를 수행하는 사업주로 고려하거나 공휴일에 수행해야 하는 특정 업무로 승인을 받아야 한다.

- a) 공휴일과 관련된 지역 전통이나 일반적으로 인정된 사회 관습에 따라 특정 날짜에 서비스 제공이 필요한 경우
- b) 긴급한 사고나 자연재해, 건강, 환경이나 자산의 위험 완화나 방지를 위해 제공되는 경우
- (4) 공휴일 예정 작업에 관련된 조항은 공휴일이 일요일이나 부활주일, 성령 강림절 일요일에 해당하는 경우에 적용되어야 한다.
- (5) 고용 노동을 담당하는 부처의 장관은 공휴일 근무에 관련하여 전년도 10월 31일까지 매년 표준 근무 계획에 따라 근무하는 근로자의 근무 일정 변경 조건에 관한 법령을 제정할 권한을 가진다. 이 과정에서 일요일은 근무일로 지정될 수 없으며 변경은 동일한 월로 제한되어야 한다.

제52장 휴식

제103조

- (1) 예정된 일간 근무시간이나 제107조 a)에 따라 수행하는 초과근무 시간이 다음에 해당할 경우:
 - a) 6시간을 초과하는 경우 20분의 휴식시간을 제공해야 한다.
 - b) 9시간을 초과하는 경우 추가로 25분의 휴식시간을 제공해야 한다.
- (2) 제107조 a)에 따라 수행하는 초과근무 시간은 예정된 일간 근무시간에 포함되어야 한다.
- (3) 당사자들 간의 합의에 따라 제공되거나 단체 협약에 따라 제공되는 휴식 시간은 60분을 초과할 수 없다.
- (4) 휴식시간 동안에는 근무를 중단해야 한다.
- (5) 휴식시간은 3시간 이상, 6시간 이하의 근무 후에 제공되어야 한다.
- (6) 사업주는 휴식 시간을 여러 차례로 계획할 권한이 있다. 단, (5)항의 수정이 허용된 경우 (5)항에서 설명한 기간 내에 제공되는 휴식 시간은 20분 이상이 되어야 한다.

제53장 일간 휴식기간

제104조

- (1) 근로자는 일간 근무를 마치고 다음날 근무를 시작하기 전까지 방해를 받지 않고 11시간 이상의 휴식기간을 제공받아야 한다(일간 휴식기간).
- (2) 다음 근무를 하는 근로자에게는 8시간 이상의 일간 휴식기간을 제공해야 한다.
 - a) 분할 근무
 - b) 계속 근무
 - c) 다중 근무
 - d) 단기 근무
 - e) 대기 근무
- (3) 하계 시간으로 전환하는 날의 일간 휴식기간은 7시간 이상이 되어야 한다.
- (4) 비활동 개기 기간 후 근로자는 휴식기간을 가질 권한이 없다.

제54장 주휴일

제105조

- (1) 근로자는 주당 2일의 휴일을 가질 권한이 있다(주휴일).
- (2) 불규칙 근무 일정의 경우 주휴일 역시 불규칙적으로 계획할 수 있다.
- (3) (2)항의 적용 시 주당 6일간 근무 후 하루의 휴일을 제공해야 한다. 단, 계속 근무, 교대 근무, 단기 근무 근로자는 예외로 한다.
- (4) 제101조 (1)항 f)의 예외사항을 적용하여 근로자에게 월 1회 이상 일요일에 휴일을 제공해야 한다.

제55장 주 휴식기간

제106조

- (1) 주휴일 대신 각 주에 근로자는 48시간 이상 중단되지 않는 주 휴식기간을 제공받을 수 있다.

- (2) 제101조 (1)항 f)의 예외사항을 적용하여 주 휴식기간은 월 1회 이상 일요일에 제공되어야 한다.
- (3) 불규칙 근무 일정의 경우 (1)항에서 정한 주 휴식기간 대신 (2)항에 따라 48시간 이상의 시간으로 구성되고 역일로 하루 동안 지속되는 주간 휴식기간을 제공받을 수 있다. 근로자는 근무시간 축적 평균 또는 급여 기간에 따라 48시간의 주간 휴식기간을 제공받아야 한다.

제56장 초과근무 시간

제107조

‘초과근무’는 다음과 같이 수행한 근무를 의미한다.

- a) 정규 근무시간 외의 시간에 수행한 근무
- b) 근무시간 축적의 틀에서 벗어난 시간에 수행한 근무
- c) 급여 기간이 적용되는 주간 근무시간의 범위를 벗어나 수행한 근무
- d) 지정장소 대기 근무 시간

제108조

- (1) 근로자의 요청 시 초과근무는 서면으로 지시해야 한다.
- (2) 긴급한 사고나 자연재해, 건강, 환경이나 자산의 위험 완화나 방지를 위해 실시하는 경우 초과근무는 제한 없이 지시될 수 있다.
- (3) 공휴일 초과근무는 다음의 경우에 지시할 수 있다.
 - a) 근로자가 해당 날짜에 근무를 실시해야 하는 경우
 - b) 본 조의 (2)항에서 정한 경우

제109조

- (1) 상근직에 대하여 1년에 250시간의 초과근무를 지시할 수 있다.
- (2) 다음의 경우 (1)항에서 정한 조건을 안분비례하여 적용한다.
 - a) 연중에 고용 관계가 개시된 경우
 - b) 고정 기간 고용 관계의 경우
 - c) 비상근직의 경우

제57장 대기 및 지정장소 대기 근무

제110조

- (1) 근로자는 정규 일간 근무시간 이후에도 대기하여 근무 준비를 해야 할 수도 있다.
- (2) 다음의 경우 4시간 이상의 대기를 지시할 수 있다.
 - a) 일반 공중의 기본 서비스가 끊이지 않고 공급될 수 있도록
 - b) 긴급한 사고나 자연재해, 건강, 환경이나 자산의 위험 완화나 방지를 위해
 - c) 기술 장비의 적절한 유지보수와 안전한 운영을 위해
- (3) 대기 근무 시 근로자는 사업주의 지시에 따라 작업을 수행하기에 적합한 상태를 유지해야 할 책임이 있다.
- (4) 사업주는 근로자가 본인이 선택한 장소에서 사업주의 지시에 따라 지체 없이 근무에 대한 보고를 할 수 있는 상태를 유지하도록 하거나(지정장소 대기) 사업주가 정한 장소에서 근로자가 근무 준비를 하도록(대기) 지시할 권한이 있다.
- (5) 대기 근무 명령 시 제108조 (1)항을 적용해야 한다.
- (6) 다음 달의 대기 근무 기간은 1주일 이전에 알려야 한다. 사업주는 제97조 (5)항에 따라 본 조항을 수정할 권한이 있다.

제111조

지정장소 대기 근무 기간은 24시간을 초과할 수 없으며, 지정장소 대기근무 첫째 날의 예정 일간 근무시간과 초과근무 시간을 포함한다.

제112조

- (1) 대기근무 기간은 168시간을 초과할 수 없으며, 근무시간 축적을 이용할 경우 이 시간은 평균으로 고려되어야 한다.
- (2) 근로자는 대기 지시가 주휴일에 해당할 경우 월 4회 이하로 대기를 지시받을 수 있다(주간 휴식기간).

제58장 특정 근로자 분류에 관련된 조항

제113조

- (1) 다음의 경우, 근로시간 및 휴식기간에 관한 조항은 (2)~(4)항의 예외에 따라 적용되어야 한다.
 - a) 근로자의 임신이 진단된 때부터 자녀가 3세가 될 때까지
 - b) 편부모의 경우 자녀가 3세가 될 때까지
 - c) 관련 고용 규정에 따라 건강에 유해한 조건에서 근무하는 근로자의 경우
- (2) (1)항에 해당하는 경우
 - a) 근로자가 동의한 경우에만 불규칙적인 근무 일정을 이용할 수 있다.
 - b) 주휴일은 불규칙적으로 배정될 수 없다.
 - c) 초과근무나 대기근무를 지시할 수 없다.
- (3) (1)항의 a)~b)에 설명된 근로자에게 야간근무를 지시할 수 없다.
- (4) (1)항 c)에 규정된 조건에 따라 고용된 근로자의 예정 일간 근무시간은 야간근무 시 8시간을 초과할 수 없다.
- (5) 제108조 (2)항에 규정된 예외에 따라 편부모로서 자녀를 양육하는 근로자는 자녀가 3세부터 4세가 될 때까지 본인의 동의에 따라 초과근무나 대기근무를 수행할 수 있다.

제114조

- (1) 저연령 근로자에게는 야간근무와 초과근무를 지시할 수 없다.
- (2) 저연령 근로자의 일간 근무시간은 8시간으로 제한되며, 다른 고용관계에 따라 작업을 수행하는 시간도 더해야 한다.
- (3) 저연령 근로자와 관련하여
 - a) 최대 근무시간 축적 기간은 1주일이다.
 - b) 예정된 일간 근무시간이 4시간 30분이나 6시간을 초과하는 경우 각각 30분 또는 45분의 휴식시간을 제공해야 한다.
 - c) 일간 휴식기간은 12시간 이상이어야 한다.
- (4) 저연령 근로자의 경우 제105조 (2)항과 제106조 (3)항을 적용하지 않는다.

제59장 휴가

제115조

- (1) 근로자는 근무한 시간에 기초하여 지정된 휴가기간과 특별 휴가기간으로 구성된 유급 연차휴가를 이용할 권한을 가진다.
- (2) (1)항의 적용 시 근무한 시간은 다음을 포함한다.
 - a) 일정에 따른 근무 면제 기간
 - b) 유급 휴가 기간
 - c) 출산 휴가 기간
 - d) 자녀 양육을 위한 무급 휴가 6개월(제128조)
 - e) 연간 최대 30일의 근무 불능 기간
 - f) 예비군 복무를 위한 최대 3개월간의 무급 휴가기간
 - g) 제55조 (1)항 b)~k)에서 정한 근무 면제 기간

제116조

지정된 휴가기간은 20영업일이다.

제117조

- (1) 근로자는 다음과 같이 특별 휴가기간을 이용할 권한을 가진다.
 - a) 25세 이상의 경우 1영업일
 - b) 28세 이상의 경우 2영업일
 - c) 31세 이상의 경우 3영업일
 - d) 33세 이상의 경우 4영업일
 - e) 35세 이상의 경우 5영업일
 - f) 37세 이상의 경우 6영업일
 - g) 39세 이상의 경우 7영업일
 - h) 41세 이상의 경우 8영업일
 - i) 43세 이상의 경우 9영업일
 - j) 45세 이상의 경우 10영업일

- (2) 근로자는 상기 (1)항의 연령에 도달하였을 때 연간 특별 휴가를 이용할 권한을 가진다.

제118조

- (1) 근로자는 다음과 같이 특별 휴가기간을 이용할 권한을 가진다.
- a) 한 자녀의 경우 2영업일
 - b) 두 자녀의 경우 4영업일
 - c) 16세 미만 자녀가 두 명을 초과하는 경우 총 7영업일
- (2) (1)항에서 정한 특별 휴가 기간은 장애 자녀가 있을 경우 아동당 2영업일을 더해야 한다.
- (3) 특별 휴가 기간 권한을 결정하기 위해 자녀의 출생 연도와 연령이 16세가 되는 연도를 고려해야 한다.
- (4) 자녀의 출생 시 아버지는 출생일로부터 두 번째 달 말일까지 5일간의 특별 휴가, 쌍둥이의 경우 7근무일의 특별 휴가를 이용할 권한이 있으며, 해당 아버지가 요청한 날에 제공해야 한다. 이러한 휴가는 자녀가 사산하거나 사망한 경우에도 제공해야 한다.

제119조

- (1) 저연령 근로자는 매년 5일간의 특별 휴가를 이용할 권한을 가진다. 이러한 혜택은 저연령 근로자가 18세에 도달했을 때 마지막으로 적용된다.
- (2) 지하에서 상근 근무를 하는 근로자나 하루 세 시간 이상 이온화 방사선에 노출되는 작업을 수행하는 근로자는 매년 5일의 특별 휴가를 이용할 권한을 가진다.

제120조

재활전문가의 신체 진단에 따라 50퍼센트 이상 건강이 손상된 근로자는 매년 5일의 특별 휴가를 이용할 권한을 가진다.

제121조

- (1) 연중에 고용 관계가 체결되었거나 종료되는 근로자는 해당 연도의 일수에 비례한 휴가 기간을 이용할 권한을 가진다.
- (2) 반일에 해당하는 하루의 일부분은 하루 종일로 계산한다.

제60장 휴가 기간의 배정

제122조

- (1) 휴가 기간 일정은 근로자의 의견에 따라 사업주가 결정한다.
- (2) 사업주는 근로자의 요청 시 7영업일에 해당하는 연간 지정 휴가 기간을 두 번 이내로 분할하여 배정해야 한다. 단, 고용 관계를 체결한지 3개월 이내인 경우는 제외한다. 근로자는 사업주에게 15일 이전에 휴가 요청을 통지해야 한다.
- (3) 별도로 동의하지 않은 한 휴가는 한 번에 14일 이상 연속되도록 배정해야 한다.
- (4) 근로자는 휴가 첫날로부터 15일 이전에 휴가 시기에 대한 통지를 받아야 한다.
- (5) 제125조에 규정된 사항을 제외하고 휴가는 금전적으로 보상될 수 없다.

제123조

- (1) 휴가 기간은 휴가가 주어진 연도 내에 배정되어야 한다.
- (2) 고용관계가 10월 1일 이후에 시작된 경우 사업자는 휴가를 다음 연도 3월 31일까지 배정할 수 있다.
- (3) 근로자가 해결해야 하는 사유로 인하여 (1)항에 따른 휴가 배정이 불가능한 경우, 해당 사유가 해소된 후 60일 이내에 휴가를 배정해야 한다.
- (4) 해당 연도에 휴가를 시작하여 다음 연도의 5영업일 이내로 이어지는 휴가는 해당 휴가가 주어진 연도 내에 배정된 것으로 간주한다.
- (5) 중요한 경제적 사유가 발생하거나 경영에 관련된 직/간접적인 사유가 발생한 경우, 사업주는

- a) 이전에 합의한 휴가 날짜를 변경할 수 있다.
- b) 휴가 중인 근로자를 소집할 수 있다.
- c) 단체 협약에 규정된 경우 다음 연도 3월 31일까지 근로자 휴가의 1/4를 배정할 수 있다.
- (6) 당사자들의 합의에 따라 사업주는 제116~117조에 규정된 휴가 기간의 1/3을 다음 연도의 말까지 부여할 수 있다.
- (7) 사업주는 휴가의 변경이나 중단으로 인하여 발생한 손해나 비용을 근로자에게 보상해야 한다. (5)항 b)의 상황이 발생한 경우 휴가 시 체류 장소에서 고용 장소까지 이동하는 시간이나 복귀 시간, 근무 시간은 휴가 기간에 포함되지 않는다.

제124조

- (1) 휴가 기간은 근무 일정에서 정한 근무일에 따라 배정되어야 한다.
- (2) 근무 일정이 일간 근무 시간과 다른 경우 휴가 기간 배정 시 근로자는 일정에 계획된 기간 동안 근무를 면해야 하며 배정된 휴가 기간은 그와 같은 시간으로 계산 및 기록해야 한다.
- (3) 근무 일정이 없는 경우 휴가는 표준 근무 패턴 및 일간 근무시간을 토대로 배정해야 한다.

제125조

고용관계 종료 시 배정되지 않은 휴가에 대한 보상을 제공해야 한다.

제61장 병가

제126조

- (1) 근로자는 근무를 할 수 없는 기간 동안 연간 15일의 병가를 이용할 권한이 있다.
- (2) (1)항을 수정하여 사회보험 조항에서 정한 작업 중 사고 및 직업병으로 인한 근무 부적합 기간과 임신으로 인한 근무 부적합 기간에 병가를 이용하도록 해서는 안 된다.

- (3) 고용관계를 연중에 시작한 경우 근로자는 해당 연도의 남은 기간에 비례하는 병가 기간을 이용할 수 있다.
- (4) 병가와 관련하여 제124조의 조항을 적용해야 한다. 단, 근로자가 공휴일에 근무할 필요가 없는 경우에도 그 날은 근무일로 취급한다.
- (5) 또한 병가에는 제121조 (2)항의 조항을 적용해야 한다.

제62장 출산휴가, 무급 휴가

제127조

- (1) 자녀를 둔 어머니는 24주의 출산휴가를 이용할 권한이 있다.
- (2) 출산휴가는 입양을 위해 아동을 양육하는 여성에게도 제공되어야 한다.
- (3) 달리 합의되지 않은 한, 출산휴가는 출산예정일로부터 4주 전에 시작되도록 배정해야 한다.
- (4) 자녀가 조산아 시설에서 치료를 받을 경우 남은 출산 휴가 기간은 자녀가 시설에서 퇴원한 다음 출생 후 일 년이 될 때까지 이용할 수 있다.
- (5) 출산 휴가 기간은 휴가 자격이 근무와 명시적으로 연결된 경우를 제외하고 근무에 사용된 시간으로 인정되어야 한다.

제128조

근로자는 자녀가 3세가 될 때까지 자녀를 돌보기 위해 무급 휴가를 신청할 권한이 있다.

제129조

- (1) 제127~128조에서 정한 휴가 기간은 다음의 경우에 종료된다.
 - a) 자녀가 사산된 경우
 - b) 자녀 사망 시 사망일로부터 15일 후
 - c) 다른 법령에 따라 자녀를 임시 보호하거나 임시 또는 영구 위탁 시설에 맡긴 다음날, 또는 숙식이 제공되는 사회기간에 30일 이상 맡긴 다음날
- (2) (1)항에 설명된 경우 휴가 기간은 자녀의 출생일로부터 6주 이상이 되어야 한다.

제130조

제128조에 포함된 사항에 추가하여 근로자는 자녀가 10세가 될 때까지 자녀 양육 수당을 받는 기간 동안 직접 자녀 양육을 위해 무급 휴가를 이용할 권한이 있다.

제131조

- (1) 근로자는 장기간(30일 이상으로 예상) 가족을 직접 간호하기 위해 최대 2년간 무급 휴가를 이용할 권한을 가진다.
- (2) 장기 간호와 그 사유는 간호를 필요로 하는 자의 의사가 증명해야 한다.

제132조

근로자는 실제 예비군 복무 기간 동안 무급휴가를 이용할 권한이 있다.

제133조

- (1) 근로자는 무급 휴가 신청서를 15일 이전에 서면으로 제출해야 한다.
- (2) 무급 휴가는 근로자가 정한 날에 종료하거나 휴가 종료를 위한 적법 행위를 전달한 날로부터 13일 후에 종료한다.
- (3) 제132조에서 정한 무급 휴가에는 (1)~(2)항의 시간제한이 적용되지 않는다.

제63장 근무시간 및 휴식기간의 기록

제134조

- (1) 사업주는 다음을 기록해야 한다.
 - a) 정규 근무시간 및 초과 근무시간
 - b) 대기 근무 시간
 - c) 휴가 기간
- (2) 상기 기록은 정기적으로 갱신해야 하며, 정규근무와 초과근무, 대기근무의 개시와 종료 시간을 확인할 수 있는 사항을 포함해야 한다.
- (3) (2)항을 수정하여 (1)항 a)의 기록을 월말에 작성하여 매일 갱신하는 근무 일정을 확인하는 방식으로 작성할 수 있다.

제64장 완전 합의

제135조

- (1) 당사자들의 협약이나 단체 협약에서 다음을 수정해서는 안 된다.
 - a) 제122조 (5)항
 - b) 제127조 (1)~(2)항
 - c) 제134조
- (2) 단체 협약에서 아래 조항들은 근로자에게 이익이 될 경우에만 수정될 수 있다.
 - a) 제86~93조
 - b) 제95조
 - c) 제97조 (1)항
 - d) 제99조
 - e) 제101~102조
 - f) 제104~108조
 - g) 제109조 (2)항
 - h) 제111조
 - i) 제113~116조
 - j) 제118~121조
 - k) 제124~126조
 - l) 제127조 (5)항
 - m) 제128~133조
- (3) 단체 협약에서 정하는 초과근무 시간은 연간 300시간으로 제한한다.
- (4) 다음과 같은 근로자들의 단체협약은 제99조 (2)항과 제101~109조에 포함된 조항을 수정할 수 있다.
 - a) 항해사, 항공기 승무원, 비행 기술자, 승객 및 항공기의 지상 처리 서비스 근로자, 항해 업무를 직접 지원하는 근로자
 - b) 국내외에서 승객과 상품을 도로로 운송하는 출장이 잦은 업무에 종사하는 근로자

- c) 승객 운송을 위한 지역 공공교통 체계에서 근무하는 운전사나 교통통제 담당자 또는 50킬로미터 범위 내에서 시외 운송 체계에 근무하는 운전사나 교통통제 담당자
- d) 철도를 이용한 승객 및 상품 운송에 근무하는 출장 근로자 및 교통통제 담당자
- e) 부두 근로자
- (5) 건강관리 분야 사업주에 관련된 단체협약은 대기 근무 또는 지정장소 대기 근무를 하지 않는 근로자의 주간 근무 시간을 각각 60시간과 72시간으로 제한하여 제99조 (2)항과 (4)~(5)항을 수정한 조항을 포함할 수 있다.

제12편 근무의 보상

제65장 기본급

제136조

- (1) 기본급은 법정 최저임금 이상이 되어야 한다.
- (2) 기본급은 시간급으로 정해야 한다.
- (3) 기본 월급에서 시간당 기본급을 파악할 경우 기본 월급을 다음과 같이 나누어야 한다.
 - a) 정규 일간 근무 시간의 경우 174시간으로 나눈다.
 - b) 불규칙 일간 근무와 비상근 근무의 경우 174시간에서 해당 근무시간에 비례하는 시간을 계산하여 나눈다.

제137조

- (1) 근로자는 시간급이나 성과급, 또는 시간급과 성과급을 결합하여 임금을 정할 수 있다.
- (2) 성과급은 각 근로자에 대해 미리 정해진 성과 관련 조건을 기초로 임금을 지급하는 방식을 의미한다.

- (3) 성과급은 고용계약에서 합의한 경우에만 정할 수 있다. 이는 시간급과 성과급을 결합한 경우 시간급이 기본급에 미치지 못하는 경우에도 적용한다.

제138조

- (1) 성과급으로 임금을 지급하는 경우 성과 조건은 객관적인 사전 조사와 정규 근무 시간 중에 해당 조건을 100퍼센트 달성할 가능성에 대한 계산을 토대로 사업주가 결정해야 한다.
- (2) 성과 조건 및 같은 성과 조건을 적용받는 근로자 집단은 객관적인 근무 성과 조건, 근로 조직 및 사용 기술 등 사업주의 경영 조건에 부합하는 방식으로 정해야 한다.
- (3) 성과 조건에 대해 분쟁이 발생할 경우 해당 절차가 (1)~(2)항에 규정된 조건을 위반하지 않았음을 입증할 책임은 사업주에게 있다.
- (4) 근로자는 성과 조건 및 성과급 요소에 관한 서면 통지를 사전에 제공받아야 한다.
- (5) 상근직 근로자의 성과요소는 모범 성과 조건의 100퍼센트 충족 시 지급되는 임금과 만근 시 지급되는 임금이 법정 최저임금 이상이 되도록 정해야 한다.
- (6) 성과급만으로 임금이 지급되는 근로자는 기본급의 절반 이상에 해당하는 임금지급이 보장되어야 한다.

제66장 보조급여

제139조

- (1) 보조급여는 정규 근무 시간 임금에 추가하여 근로자에게 지급된다.
- (2) 달리 합의하지 않는 한 보조급여는 근로자의 기본급에 기초하여 계산한다.

제140조

- (1) 제101조 (1)항 d)~e)에서 언급한 근로자는 일요일 정규 근무 시간 중에 근무를 해야 할 경우, 50퍼센트의 보조급여를 수령할 권한을 가진다.

- (2) 공휴일 정규 근무 시간 중에 근무를 해야 하는 근로자는 100퍼센트의 보조급여를 수령할 권한을 가진다.
- (3) (2)항에 따른 보조급여는 부활주일이나 성령강림절, 일요일에 해당하는 공휴일 근무 시 지급된다.

제141조

교대근무를 하는 근로자의 예정된 일간 근무 시간의 시작 시간이 자주 변경될 경우 18시부터 6시 사이에 실시하는 근무에 대해서는 30퍼센트의 보조급여를 지급해야 한다(교대근무 특별 지급).

제142조

교대근무 할증 급여를 받는 근로자를 제외한 근로자는 1시간을 초과하는 야간 근무 시 15퍼센트의 보조급여를 수령할 권한을 가진다.

제143조

- (1) 관련 고용 규정이나 당사자간 합의에 따라 근로자는 다음의 경우 50퍼센트의 보조급여를 수령하거나 휴식을 취할 권한을 가진다.
 - a) 근무 일정에서 정한 일간 근무 시간에 추가하여 초과근무를 실시한 경우
 - b) 근무시간 축적 체계 내에서 근무를 실시한 경우
 - c) 급여 기간을 초과하여 근무를 실시한 경우
- (2) 휴식 시간은 지시된 초과근무 시간 또는 수행한 근무시간 이상이 되어야 하며, 기본급에 비례한 금액으로 보상을 받아야 한다.
- (3) 예정된 주휴일(주 휴식기간)에 초과근무가 지시된 경우 100퍼센트 보조급여를 지급해야 한다. 사업주가 다른 주휴일(주 휴식기간)을 제공하는 경우 보조급여는 50퍼센트가 된다.
- (4) 공휴일에 초과근무를 지시한 경우 근로자는 (3)항에 따른 보조급여를 수령할 권한을 가진다.
- (5) (3)항에서 정한 휴식이나 주휴일(주 휴식기간)은 적어도 초과근무를 실시한 다음 달 중에는 제공되어야 한다. 또는 불규칙 근무 일정의 경우 근무시간

- 축적이나 급여기간 종료 시까지 제공해야 한다. 위 내용과 다르게 근무를 수행하거나 관련 근무시간 축적 계획을 초과하여 근무를 수행한 경우에는 적어도 다음 근무시간 축적 주기가 끝나기 전까지 휴식을 제공해야 한다.
- (6) 당사자들의 합의에 따라 휴식은 다음 연도 12월 31일까지 제공되어야 한다.

제144조

- (1) 대기 근무와 지정장소 대기 근무의 경우 각각 20퍼센트와 40퍼센트의 보조급여를 지급해야 한다.
- (2) 수행된 근무에 대하여 제139~143조에 따라 보조급여를 지급해야 한다.
- (3) 지정장소 대기 근무 시 수행한 근무를 측정할 수 없다면 (1)~(2)항을 수정하여 50퍼센트의 보조급여를 지급해야 한다.

제145조

- (1) 당사자들의 합의를 통해 기본급은 제140~142조에 규정된 보조급여를 포함할 수 있다.
- (2) 다음의 경우 고용계약에서 당사자들은 정규급여와 보조급여를 함께 포함하는 고정 월급여를 정할 수 있다.
 - a) 보조급여를 대신하여
 - b) 대기근무와 지정장소 대기근무를 하는 경우

제67장 결근기간 급여

제146조

- (1) 사업주가 예정된 근무시간 동안 계약에 따른 고용을 제공할 수 없는 경우 (근무중단 기간), 불가피한 외적 사유가 없는 한 근로자는 기본급을 수령할 권한을 가진다.
- (2) 근로자가 본인의 동의를 통해 근무에서 면제된 경우 근로 협정을 토대로 해당 면제 기간에 대한 보수를 지급받아야 한다.

- (3) 다음에 해당할 경우 근로자는 결근 수당을 받을 수 있다.
- a) 휴가 시
 - b) 제55조 (1)항 c)~g), 제55조 (2)항에서 규정한 경우
 - c) 제55조 (1)항 i)에서 규정한 경우 증인으로서 증언을 하였을 때
 - d) 일간 근무시간의 임금을 시간급이나 성과급으로 지급하는 경우 공휴일이 정규 근무일에 해당하여 근무시간이 축소된 경우
 - e) 관련 고용 규정에서 실제 지급 금액을 정하지 않고 결근기간 급여를 지급하도록 규정한 경우
- (4) 병가 시 결근 수당의 70퍼센트를 지급해야 한다.

제147조

- (1) 근로자가 근무에서 면제되었을 때 근무 일정에 따라 보조급여를 받을 자격이 있는 경우, 제146조 (1)항과 (3)항에서 정한 금액에 추가하여 보조급여를 지급받을 권한을 가진다.
- (2) (1)항의 경우 근로자는 병가 시 그에 비례한 보조급여를 지급받을 권한을 가진다.

제68장 결근수당의 계산

제148조

- (1) 결근수당의 금액은 수당 지급 시의 기본급과 최근 6개월간(관련 기간) 지급된 성과급, 보조급여를 기초로 계산해야 한다.
- (2) 해당 근로자가 수령할 권한이 있는 결근기간 급여는 결근수당 계산 시 고려하지 않는다.
- (3) 일간, 월간 결근수당을 계산할 때 시간당 결근수당에 일간 근무시간을 곱하거나 제149조가 적용되는 경우를 제외하고 제136조 (3)항에 규정된 방식으로 계산한다.
- (4) 결근수당 금액 계산 시 제149~151조에 따라 계산된 합을 총액에 적용해야 한다.

제149조

- (1) 월급이 지급되는 경우
 - a) 시간당 결근수당을 계산할 때 제136조 (3)항을 적용한다.
 - b) 일간 결근수당은 시간당 결근수당에 일간 근무 시간을 곱하여 정한다.
 - c) 월 결근수당 금액은 기본급과 같아야 한다.
- (2) 시급이 지급되는 경우
 - a) 시간당 결근수당 금액은 시급과 같아야 한다.
 - b) 일간 결근수당은 시급에 일간 근무 시간을 곱하여 정한다.
 - c) 월 결근수당 금액은 제136조 (3)항에 따라 시급을 곱하여 계산한다.

제150조

- (1) 결근수당 금액 계산 시 제137조 (3)항에 따라 지급된 성과급을 고려해야 한다.
- (2) 성과급은 지급일과 관계없이 관련 기간에 비례하여 정해야 한다.
- (3) 소득이 성과급만으로 구성된 근로자의 경우 결근수당 금액을 계산할 때 기본급을 적용해서는 안 된다.
- (4) 시간당 결근수당을 계산할 때 관련 기간의 정규 근무시간 동안의 성과급을 성과급이 지급된 관련 기간의 정규 근무시간(제수)으로 나눈다.

제151조

- (1) 결근수당 계산 시 근로자가 근무 면제에 따라 근무를 하지 않기로 계획되어 있다면, (2)~(3)항에 따라 제141~142조, 제144조 (1)항의 보조급여를 고려해야 한다.
- (2) 근로자가 관련 기간 중에 일반적으로 교대근무 할증이나 야간근무 보조급여가 지급되는 시간에 예정 근무시간에서 30퍼센트 이상 근무하였다면, 결근수당을 결정할 때 교대근무 할증과 야간근무 보조급여를 고려해야 한다.
- (3) 관련 기간 중에 사업주가 근로자에게 월 평균 96시간 이상의 지정장소 대기근무나 대기근무를 지시하였다면, 결근수당 계산 시 지정장소 대기근무

및 대기근무에 지급되는 보조급여를 고려해야 한다.

- (4) 시간당 결근수당을 계산할 때 관련 기간의 결근수당을 보조급여가 지급된 관련 기간의 정규 근무시간(제수)으로 나누어야 한다.
- (5) 사업주가 (1)항의 보조급여를 대신하여 근로자에게 제145조의 고정 급여를 지급하기로 정한 경우, 고정 월 급여를 관련 기간 동안의 정규 근무시간(제수)으로 나누어야 한다.

제152조

- (1) 결근수당을 정할 때 관련 기간 동안 급여가 지급되지 않았다면 기본급을 고려해야 한다.
- (2) 고용관계가 체결되고 6개월 미만인 경우, 결근수당을 계산하기 위해 근무한 월 기간을 관련 기간으로 간주해야 한다. 근무 기간이 한 달 미만인 경우 기본급이나 월 고정 급여를 고려해야 한다.

제69장 법정 최저임금, 최저 보장임금

제153조

- (1) 법정 최저임금과 최저 보장임금의 금액 및 범위(이하 함께 ‘법정 최저임금’이라 함)는 정부가 국가 경제사회위원회(Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács)와 논의한 후 결정한다.
- (2) 정부가 정한 법정 최저임금은 특정 근로자 집단마다 다를 수 있다.
- (3) 법정 최저임금의 금액과 범위는 특정 직업에서 정한 조건, 국내 노동시장 지표, 국가 경제 상태, 특정 경제부분의 고유 조건, 노동력의 지리적 구성에 기초하여 결정한다.
- (4) 법정 최저임금은 매년 검토한다.
- (5) 정부는 국가 경제사회위원회(Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács)와 논의를 실시한 후 총 300,000포린트(forints) 미만의 임금 순 가격을 보존하는데 필요한 예상 임금 인상 수준, 임금인상 체계에서 고려할 수 있는 비임금 혜택 수준, 예상 임금 인상과 관련된 세부 규정을 정할 권한이 있다.

제70장 임금의 보호

제154조

- (1) 외국에서 근무하는 경우를 제외하고 관련 법령에서 달리 규정하지 않는 한 모든 임금은 포린트로 정해야 한다.
- (2) 임금은 지급 수단을 대체한 상품권이나 다른 수단으로 지급해서는 안 된다.

제155조

- (1) 상반된 합의를 하지 않는 한 근로자의 임금은 한 달에 한 번 이상 소급하여 계산한다.
- (2) 지급된 임금의 급여명세서는 서면으로 작성하여 다음 달 10일까지 제공해야 한다.
- (3) (2)항의 급여명세서는 임금 계산의 정확성과 계산 근거, 공제금액 총계를 확인할 수 있도록 해야 한다.
- (4) 급여명세서를 작성한 후에 발생한 사유로 인해 급여명세서를 수정해야 할 경우, 근로자에게 다음 달 12일까지 알려야 한다. 동시에 근로자에게 원래 지급된 금액이 수정된 급여명세서의 금액에 미치지 못할 경우, 해당 임금 차액을 지급해야 한다. 원래 지급된 금액이 실제 근로자에게 지급해야 하는 금액보다 많은 것으로 수정된 급여명세서를 통해 확인된 경우, 사업주는 상환 선금 채무에 관한 조항에 따라 초과 지급된 금액을 공제할 수 있다.

제156조

- (1) 불규칙 근무 일정을 적용하고 임금을 시급으로 지급하는 경우, 사업주는 별도로 합의하지 않은 한 제136조 (3)항에 따라 근로자의 임금을 계산하고 지급해야 한다.
- (2) 근무시간 축적 계획 종료 시 근로자의 임금은 표준 근무 패턴과 일간 근무 시간, 실제 근무 시간을 기초로 계산해야 한다.
- (3) 근무시간 축적 계획 만료 후 20시간 이내에 근로자에게 지급된 임금이 (2)항에 따라 계산한 임금보다 적은 경우, 차액을 지급해야 한다.

- (4) 근로자가 (2)항에 따라 계산한 임금보다 많은 금액을 지급받은 경우, 상환 선금 채무에 관한 조항을 적용해야 한다.

제157조

- (1) 임금은 임금지급의 기준이 되는 달의 다음달 10일까지 지급되어야 한다.
(2) 성과급으로만 임금을 지급받는 근로자의 경우 근로자의 임금 결정 기준이 되는 성과 전체나 일부를 1개월 이후에 확인할 수 있는 경우에는 적당한 시기에 임금을 지급하도록 한다. 기본급의 절반에 해당하는 선금을 월 1회 이상 지급해야 한다.

제158조

- (1) 임금은 현금으로 지급하거나 근로자가 안내한 축적계좌로 이체하여 지급해야 한다.
(2) 임금을 근로자의 축적계좌로 이체하는 경우 사업자는 급여지급일에 근로자가 임금을 이용할 수 있는지 확인해야 한다.
(3) 임금 지급 시 근로자 측의 어떠한 비용도 발생시켜서는 안 된다.
(4) 법원판결이나 관련 당국의 결정에 따라 근로자의 임금 사용이 제한된 경우를 제외하고 임금은 근로자가 지정한 대리인에게 지급해야 한다.

제159조

- (1) 임금을 현금으로 지급할 경우, 별도 합의가 없는 한 (2)~(6)항의 예외를 적용해야 한다.
(2) 임금지급일이 주휴일(주 휴식기간) 또는 공휴일에 해당하는 경우, 임금은 1일 이전의 근무일에 지급되어야 한다.
(3) 임금 지급일에 근로자가 정당한 사유로 인해 고용 장소에 있지 않은 경우, 근로자가 해당 고용 장소에 위치한 마지막 근무일에 임금을 지급하거나, 사업주가 비용을 부담하여 근로자의 소재지로 임금을 전달해야 한다.
(4) 사업주는 휴가가 시작될 경우 다음 임금을 이전 근무일까지 지급해야 한다.
a) 휴가 기간 중에 도래하는 임금지급일에 지급할 임금
b) 연차 휴가 시 지급해야 할 임금

- (5) 임금지급일 전에 고용이 종료된 경우, 사업주는 근로자가 알린 주소로 임금을 전달해야 한다. 이에 발생하는 비용은 사업주가 부담한다.
- (6) 임금은 근로자의 고용 장소나 사업주의 본사에서 근무시간 중에 지급해야 한다. 오락 시설에서는 임금을 해당 시설에서 근무한 사람에게만 지급할 수 있다.

제160조

임금지급이 지연될 경우 반년 전의 중앙축적 기준금리에 따라 계산한 이자를 미지급일부터 계산하여 지급해야 한다.

제161조

- (1) 임금의 공제 금액은 관련 법령이나 최대 미공제 임금 금액에 해당하는 집행 명령만을 기준으로 결정해야 한다.
- (2) 사업주는 다음에 따라 임금에서 본인의 청구금액을 공제할 수 있다.
 - a) 근로자의 동의에 기초하여 임금의 공제되지 않는 금액 이하로 공제
 - b) 사전에 정한 조항에 따라 공제가 결정된 경우
- (3) 근로자의 고용 관계 유지에 대한 대가로 사업주 본인이나 대리인, 중재인에게 혜택이 되는 임금 공제는 금지한다.

제162조

임금에 관련하여 상계는 허용하지 않는다.

제163조

- (1) 근로자는 일방 행위에 의해 본인의 임금 청구를 포기할 수 없다.
- (2) 공제가 되지 않는 임금 부분은 양도할 수 없다.

제164조

근로자가 근거 없이 급여가 지급되었음을 인식하였거나 본인이 근거 없이 급여가 지급되도록 야기한 경우, 법적 근거 없이 지급된 모든 급여는 60일 후에 회수될 수 있다.

제71장 완전 합의

제165조

- (1) 당사자들의 협약이나 단체 협약에서 다음을 수정해서는 안 된다.
 - a) 제136조
 - b) 제137조 (3)항
 - c) 제138조 (1)~(5)항
 - d) 제139조 (1)항
 - e) 제154조
 - f) 제159조 (5)~(6)항
 - g) 제161~163조
- (2) 단체 협약에서 아래 조항들은 근로자에게 이익이 될 경우에만 수정될 수 있다.
 - a) 제138조 (6)항
 - b) 제160조
 - c) 제164조

제13편 사업주의 손해배상 책임

제72장 손해 발생 책임

제166조

- (1) 사업주는 고용 관계로 인해 발생한 손해를 보상할 책임이 있다.
- (2) 근로자는 다음을 입증할 수 있는 경우 책임을 면한다.
 - a) 본인이 통제할 수 없는 예측할 수 없는 상황으로 인하여 손해가 발생하였으며, 손해 방지 조치나 완화 조치를 취해야 할 합당한 이유가 없는 경우
 - b) 손해가 피해자 측의 불가피한 행위에 의해서만 발생한 경우
- (3) 근로자가 제53조에 따라 다른 사업주에게 고용된 경우, 사업주의 책임은 사업주들이 연대책임으로 부담한다.

제167조

- (1) 사업주는 근로자에게 발생한 손실을 모두 보상해야 한다. 사업주가 해당 손실의 발생을 예측할 수 없었음을 입증한다면 보상을 할 필요가 없다.
- (2) 근로자의 잘못된 행동으로 인하여 손해가 발생한 부분, 근로자가 피해를 완화하기 위한 본인의 책임을 이행하지 않아 발생한 손해 부분은 책임이 적용되지 않는다.
- (3) 법원은 특수하고 공정한 상황 하에서 당사자들의 재무상태와 위반행위의 중대성, 보상 제공의 결과를 고려하여 손해배상 책임이 있는 사업주의 책임을 부분적으로 면제할 수 있다.

제168조

- (1) 사업주는 근로자가 고용 장소에 가져온 사물에 발생한 손해에 대하여 제 166~167조에 따라 책임을 져야 한다.
- (2) 사업주는 작업장에 가져온 물건을 안전한 장소에 보관하거나 보고할 것을 지시할 수 있다. 통근이나 근무 자체에 꼭 필요하지 않은 물건은 사업주의 동의하에 작업장에 가져올 수 있다. 이러한 규칙 위반 시 사업주는 고의적으로 발생한 손해에 대해서만 책임을 진다.

제73장 손해보상의 규모와 방법

제169조

- (1) 고용 소득에 발생한 손실을 계산하기 위해 임금과 함께 근로자가 고용 관계에 따라 수령할 권한이 있는 임금 및 정기적인 혜택의 현금 가치 손실을 고려해야 한다. 단, 해당 임금과 혜택은 손해 발생 전에 정기적으로 수령한 것이어야 한다.
- (2) 근로자에게 발생한 고충으로 인한 정기적인 소득과 합법적인 소득의 상실은 고용 외 소득활동의 손실로 보상해야 한다.
- (3) 고충으로 인하여 심각한 장애가 발생하였음에도 불구하고, 근로자가 뛰어난 근무 성과를 통해 손해를 방지하였다면 이 또한 보상해야 한다.

- (4) 근무와 관련하여 비용 상환을 위해서만 제공되는 혜택은 책임이 적용되지 않는다.

제170조

- (1) 현물 혜택의 가치와 자산 손해 금액은 피해책임이 확정된 당시의 소매가격으로 정한다.
- (2) 자산 피해의 산정 시에는 감가상각도 적용해야 한다. 자산 피해를 가치 손실 없이 수리할 수 있다면 수리비용만을 피해 금액으로 산정한다.

제171조

- (1) 사업주는 피해 발생과 관련된 손해에 대해 근로자의 가족에게도 배상해야 할 책임이 있다.
- (2) 피해 발생과 관련하여 근로자가 사망한 경우, 해당 근로자의 부양가족은 (1)항에 포함된 사항에 추가하여 근로자의 사망 전 생활수준을 확보하는데 필요하고 근로자의 실제 임금이나 소득, 향후 추정 임금이나 소득을 고려한 금액으로 보상을 요구할 수 있다.

제172조

다음은 보상 금액에서 공제해야 한다.

- a) 사회보장체계나 자발적인 상호보험 기금에 따라 제공되는 혜택
- b) 근로자의 실제 소득 또는 합당한 범위 내에서 근로자가 벌었을 것으로 예상되는 소득
- c) 근로자(또는 가족)가 손상된 자산을 활용하여 얻은 이익
- d) 피해 발생의 결과로 인한 비용절감으로 수혜자가 얻은 이득

제173조

- (1) 보상은 정규 지급의 형태로 제공될 수 있다. 근로자나 보상수령 자격을 가진 가족을 지원하기 위해 또는 지원을 보조하기 위해 보상을 제공하는 경우, 일반 원칙에 따라 정규 지급을 지급해야 한다.

- (2) 손해배상 금액 전체나 일부를 정확하게 계산할 수 없는 경우, 사업주는 피해자에게 완전한 보상을 제공하는데 충분한 금액을 일반 보상으로 지급할 책임이 있다. 일반 보상은 정규 지급의 형태로 제공될 수 있다.

제174조

- (1) 보상 지급 후 상황에 중대한 변화가 있는 경우, 피해자와 사업주, 책임보험을 기준으로 보상이 제공된 경우 보험사는 보상금액의 변경을 요청할 수 있다.
- (2) 저연령 근로자에게 지급하는 보상 금액은 해당 근로자가 18세가 되었을 때, 또는 직업훈련과정을 졸업한 후 1년 뒤에 검토해야 하며, 해당 저연령 근로자의 근무 능력이나 교육 정도의 변화에 따라 후속 기간에 대한 보상을 정해야 한다.
- (3) 보상 금액의 변경 기준으로 적용하는 임금 변경률을 결정하기 위해, 사고 발생 시 피해자가 고용되었던 사업주의 전략적 사업 단위에서 피해자와 같은 직위에 근무하는 근로자들에게 실제 적용한 연간 임금 변경률을 적용해야 한다. 피해자와 같은 직위에 근무하는 근로자가 없을 경우, 해당 전략적 사업 단위에 실제 적용된 평균 연간 임금 변경률을 보상 금액 변경 기준으로 적용한다.
- (4) (3)항에 제시된 전략 사업 단위가 폐쇄된 경우 손해배상 금액을 수정하기 위해 동일한 직위에서 근무하는 다른 근로자의 임금 변경률을 적용하거나, 그러한 근로자가 없을 경우 실제 해당 사업주가 적용한 연평균 임금 변경률을 적용해야 한다.

제175조

- (1) 제한 기간의 경우 다음 금액간의 차액은 별개의 것으로 인정해야 한다.
 - a) 소득 손실과 병가 중 급여
 - b) 소득 손실과 사고 피해로 인한 수입 감소
 - c) 소득 손실과 질병 급부, 사고 관련 장애보험금, 질병 수당이나 재활 수당
- (2) 사고 피해와 관련하여 지급 기한이 서로 다른 여러 건의 보상청구가 추가로 제기된다면, 해당 청구 건들의 제한 기간은 각 청구일로부터 시작하여 각각

독립적으로 적용되어야 한다.

(3) (1)항에서 설명한 구분에 따라 제한 기간은 다음 시기에 시작되어야 한다.

- a) 최초 병가 중 급여 지급일
- b) 사고 피해로 인하여 근무 능력이 저하된 시점 또는 건강 손실로 인하여 소득의 손실이 나타난 시점
- c) 질병 급부나 사고 관련 장애보험금, 질병 수당이나 재활 수당이 지급된 때

제176조

- (1) 필요한 경우 사업주나 보험사는 근로자나 가족에게 매년 고용 소득에 관한 증거나 재정 상태에 대한 증거를 제공하도록 요구할 수 있다.
- (2) 사업주는 보상금액을 변경하는 근거가 되는 임금의 변경 시 15일 이내에 피해자에게 통지해야 한다.

제74장 민법의 적용

제177조

손해 보상은 또한 민법 XXXI장의 조항이 적용되어야 한다.

제75장 완전 합의

제178조

단체 협약 시 본 장의 수정은 근로자의 이익이 될 경우에만 허용된다.

제14편 근로자의 손해배상 책임

제76장 부당행위로 인한 손해배상 책임

제179조

- (1) 근로자는 특정 상황에 정상적으로 예상할 수 있는 행동을 취하지 않음으로써 고용 관계 의무를 위반하여 발생한 손해를 배상할 책임이 있다.

- (2) (1)항에서 설명한 사실, 손실의 발생, 인과관계를 입증할 책임은 사업주에게 있다.
- (3) 근로자에게 지급해야 할 보상 금액은 4개월분의 결근수당을 초과할 수 없다. 의도적으로 발생하거나 심각한 태만행위로 인하여 발생한 손해의 보상은 전체 손실 금액에 해당해야 한다.
- (4) 예상치 못한 것으로 간주된 손해, 근로자의 잘못된 행동으로 인한 손해, 근로자가 피해를 완화하기 위한 본인의 책임을 이행하지 않아 발생한 손해에는 책임이 적용되지 않는다.
- (5) 손해보상은 177조에 따라 제공해야 한다.

제77장 보호조치 책임

제180조

- (1) 근로자는 보호조치를 위해 수령한 물체의 손실에 대한 책임이 있으며, 본인이 지속적으로 보호하고 독점적으로 사용 또는 취급해야 하는 해당 물체를 반환하거나 소재를 보고할 책임이 있다.
- (2) 근로자는 본인이 통제할 수 없는 사유로 인해 의무를 미이행 하였음을 입증할 경우 책임을 면한다.
- (3) 근로자는 자산의 수령 시 자산 목록이나 수령증에 서명한 경우에만 (1)항의 손실에 대한 보상을 제공할 책임이 있다. 보호조치를 위해 여러 근로자에게 자산을 제공한 경우, 자산 목록이나 수령증은 해당 자산을 수령한 모든 근로자가 서명해야 한다. 근로자는 다른 근로자에게 본인을 대신하여 자산을 수령하도록 권한을 부여할 수 있다.
- (4) 출납원, 현금 및 귀중품 취급자는 (3)항에서 규정한 목록이나 수령증이 있는지의 여부에 관계없이, 본인이 취급하는 현금과 유가증권, 기타 귀중품에 대한 책임이 있다.
- (5) (1)항 및 (3)항에 규정된 조건을 입증할 책임 및 손해를 입증할 책임은 사업주에게 있다.

- (6) 보호 중인 자산이 물리적으로 손상되었을 때, 근로자가 해당 상황에서 일반적으로 예상할 수 있는 행동을 취했음을 입증한다면 책임을 면한다.

제78장 근로자 공동 책임

제181조

- (1) 손해배상 책임은 근로자들이 과실 정도에 따라 부담해야 하며, 과실 정도를 결정할 수 없는 경우에는 각각의 관련도에 따라 안분비례하여 부담한다.
- (2) 과실 정도나 관련도를 확인할 수 없다면 근로자들이 공동으로 손해를 배상해야 한다.
- (3) 보호조치를 위해 여러 근로자에게 제공된 자산이 손상된 경우에는 해당 근로자들이 임금에 따라 안분비례하여 책임을 부담한다.
- (4) 여러 사람이 고의로 발생시킨 손해에 대한 배상책임은 연대하여 부담한다.

제79장 재고 책임

제182조

- (1) 근로자는 잘못에 관계없이 재고 부족에 대한 책임이 있다.
- (2) 다음은 재고 책임에 대한 전제조건으로 성립되어야 한다.
 - a) 재고 기간에 대한 재고 책임 협약 체결
 - b) 재고품의 올바른 인도 및 수령
 - c) 재고 규정에 따라 모든 재고품에 대하여 실시한 절차를 통해 재고 부족 파악
 - d) 해당 작업장에서 재고 기간의 절반 이상에 해당하는 기간 동안 근무
- (3) 재고 부족에 대한 책임이 없는 근로자가 재고품에 접근하게 된 경우, 해당 직무나 작업장 근무를 위해 고용되어 재고 부족에 대한 책임이 있는 근로자의 사전 서면 동의에 따라 책임이 발생할 수 있다.

제183조

- (1) 재판매나 공급, 관리를 위해 올바르게 수령하여 보관한 자재나 제품(재고 또는 상품이 알 수 없는 이유로 인해 자연적인 수준을 넘어서 발생한 양적 손상, 허용 손실(이하 집합적으로 '시판 손실')로 인해 손상된 경우, 재고 부족으로 간주해야 한다.
- (2) 재고 기간은 두 차례의 재고 관리 시기 사이의 기간을 의미한다.

제184조

- (1) 재고 책임 협약은 서면으로 작성해야 한다.
- (2) 해당 협약에서는 근로자가 책임을 져야 하는 구체적인 재고품을 정의해야 한다.
- (3) 재고를 복수의 근로자가 관리하는 경우 재고 책임을 위한 단체 협약을 체결할 수 있다. 해당 협약은 새로운 근로자가 재고를 보충하였을 경우 재고 수량을 파악해야 하는 장소를 정의해야 한다.
- (4) 재고 책임 협정은 직무의 변경으로 인해 근로자가 더 이상 재고품을 취급하지 않을 경우 종료해야 한다.
- (5) 근로자는 별도의 설명 없이 서면으로 재고 기간의 마지막 날에 유효한 재고 책임 협정을 취소할 권한이 있다. 재고 책임에 대한 단체 협약의 경우 적법 행위를 취한 근로자에 대해서만 협약이 취소된 것으로 간주한다.

제185조

- (1) 사업주는 다음을 정해야 한다.
 - a) 자재의 특성이나 크기를 고려하거나 창고 보관 및 저장 조건을 고려하여
시판 손실을 청구할 수 있는 자재 및/또는 상품의 범위
 - b) 허용 가능한 시판 손실의 규모
 - c) 재고품의 인도 및 수령 방법 및 규칙
 - d) 재고 부족이나 재고 책임을 결정하는 절차
 - e) 재고품의 안전한 보관을 위한 사업주의 책임

- (2) 근로자는 재고 책임 협정의 체결 및/또는 재고 기간의 개시 전에 본 조 (1)항에 따라 정한 조건을 서면으로 전달받아야 한다.
- (3) 재고 인수 시 근로자의 입회, 해당 근로자의 부재 시 근로자의 대리인의 입회, 또는 단체 책임에 관련된 절차 규정에서 정한 근로자들의 입회를 준비해야 한다. 근로자가 참석하지 못하거나 대리인을 정하지 못한 경우, 사업주는 해당 분야의 전문성을 갖춘 편향되지 않은 대리인을 지정해야 한다.
- (4) 관련 근로자는 재고 계산 및 그 결과에 관한 사항을 통지받아야 한다. 근로자는 절차를 진행하는 동안 본인의 의견을 제시할 수 있으며, 정식으로 통지를 받았음에도 참석을 하지 않은 경우를 제외하고 해당 의견을 전달할 수 있다.

제186조

- (1) 재고 책임 협정에서 달리 정한 경우를 제외하고, 재고품을 본인이 상시 처리하는 근로자는 재고 부족 전량에 대한 책임이 있다.
- (2) 재고 부족에 대한 책임이 없는 근로자도 재고품에 접근할 수 있는 경우, 재고 부족에 대한 책임이 있는 근로자는 재고 부족에 대하여 최대 6개월분의 결근수당에 대한 책임만을 취한다.
- (3) 재고 책임에 대한 단체 협약에 관련된 손해배상의 규모는 협약에 참여한 근로자들의 6개월분 결근수당 총액을 초과할 수 없다. 재고 책임에 관한 단체 협약에서 관련 근로자들의 책임 분담을 규정할 수 있으나 연대책임으로 정할 수는 없다. 재고 책임에 관한 단체 협약에서 책임의 분담을 규정하지 않은 경우, 근로자들은 각자의 결근수당 퍼센트 비율에 따라 책임을 분담한다.

제187조

책임 및/또는 손해 규모를 결정할 때에는 사업주의 보안 관련 책임 및 근로자의 부재 기간 등 근로자의 책임에 영향을 미치는 정황, 안전하고 적절한 재고 관리에 영향을 미치는 정황과 같은 모든 정황을 고려해야 한다.

제188조

사업주는 재고 관리 종결일로부터 60일의 제한 기간 내에 재고 부족에 대한 보상 청구를 제기할 수 있다. 형사고발을 하는 경우 제한 기간은 조사기관의 최종 결정일 또는 법원의 판결 전달일로부터 30일이 된다.

제80장 근로자 보증금

제189조

- (1) 당사자들이 서면으로 합의한 경우, 다음에 해당하는 근로자가 사업주에게 보증금을 제공하도록 할 수 있다.
 - a) 제삼자와 현금이나 기타 귀중품을 주거나 받는 업무를 취급하는 근로자
 - b) a)에서 설명한 거래의 감독 업무를 수행하는 근로자
- (2) 보증금 금액은 해당 근로자의 1개월분 기본급을 초과할 수 없다. 기본급의 인상 시 사업주는 보증금을 높이도록 요구할 수 없다.
- (3) 사업주는 늦어도 보증금을 수령한 다음 근무일에 본인이 선택한 신용기관이나 금융기업에 임의로 개설한 계좌에 보증금을 예치해야 한다.
- (4) 다음의 경우, 사업주는 근로자에게 보증금과 중앙축적 기준금리로 계산한 이자를 반환해야 한다.
 - a) 근로자의 직무 변경으로 인하여 (1)항의 조건이 더 이상 적용되지 않는 경우
 - b) 해당 근로자의 고용 관계가 종료된 경우
- (5) 보증금은 임금 공제에 관한 조항에 따라 보상청구를 충족하기 위해서만 이 용될 수 있다.

제81장 보상의 완화

제190조

법원은 특수하고 공정한 상황 하에서 당사자들의 재무상태와 위반행위의 중대성, 보상 제공의 결과를 고려하여 손해배상 책임이 있는 근로자의 책임을 부분적으로 면제할 수 있다.

제82장 완전 합의

제191조

- (1) 단체 협약 시 본 장의 수정은 재고 부족 책임의 규모를 제외하고 근로자의 이익이 될 경우에만 허용된다.
- (2) 단체 협약을 통해 규정한 경우 태만으로 인한 손해 책임의 규모는 근로자의 8개월분 결근수당을 초과할 수 없다.

제15편 유형에 따른 고용 관계 특별 조항

제83장 고정 기간 고용 관계

제192조

- (1) 고정 기간 고용의 기간은 역일이나 기타 적절한 수단을 이용하여 결정한다. 고용관계 지속 기간을 역일이 아닌 다른 수단으로 결정하는 경우, 고용관계 종료일을 당사자의 의지로만 결정해서는 안 된다. 후자의 경우 사업주는 근로자에게 예상 고용 지속기간을 알려야 한다.
- (2) 고정 기간 고용 관계 지속기간은 고용 연장 기간 및 이전의 고정 기간 고용 관계 종료 후 6개월 이내에 체결한 다른 고정 기간 고용 기간을 포함하여 5년을 초과할 수 없다.
- (3) 고용 관계에 공식 승인이 필요한 경우 승인을 통해 지정된 기간 동안으로만 고용 계약을 체결한다. 승인이 연장된 경우 새로운 고정 기간 고용 관계는 이전의 고용 관계 기간을 포함하여 5년을 초과할 수 있다.
- (4) 고정 기간 고용 관계는 이전 고용 관계 종료일로부터 6개월 이내에 연장할 수 있으며, 또는 근무 조직과의 관련성이 없고 근로자의 합법적인 이익을 손상시키지 않는다는 객관적인 근거가 있는 경우 6개월 내에 다른 고정 기간 고용 관계를 체결할 수 있다.

제84장 근무의 요구

제193조

- (1) 고용 계약에 따라 하루 6시간 이하의 업무에 고용된 비상근 근로자는 업무의 기능이 가장 필요한 시간에 근무를 해야 한다. 이 경우 근무시간 축적의 지속 기간은 4개월을 초과할 수 없다.
- (2) 사업주는 근무 시간을 근로자에게 적어도 3일 이전에 알려야 한다.

제85장 직무 공유

제194조

- (1) 사업주는 여러 명의 근로자가 한 직무 기능을 공동으로 수행하도록 하는 고용 계약을 체결할 수 있다. 계약을 체결한 근로자 중 한 명이 근무를 할 수 없는 경우에는 다른 계약 근로자가 자리를 채워 지시된 직무를 수행한다.
- (2) 근무 일정은 탄력적 근무 계획의 규정에 따라 관리한다.
- (3) 임금은 별도 협의가 없는 한 근로자들에게 균등하게 지급한다.
- (4) 근로자의 수가 한 명으로 줄어들면 고용 관계는 중단된다. 이 경우 사업주는 사업주의 해고 시에 적용되는 기간의 결근 수당을 해당 근로자에게 지급해야 하며, 또한 퇴직금 지급에 관한 규칙도 적용해야 한다.

제86장 근로자 공유

제195조

- (1) 여러 사업주가 직무 기능을 수행할 한 명의 근로자와 고용 계약을 체결할 수 있다.
- (2) 이 고용 계약은 근로자의 임금을 지급해야 하는 사업주를 명시해야 한다.
- (3) 근로자의 노동 청구에 대한 사업주의 책임은 사업주들 간의 연대책임에 해당한다.
- (4) 별도로 협의하지 않은 한, 고용 관계는 사업주 또는 근로자에 의해 종료될 수 있다.

- (5) 사업주의 수가 하나로 줄어들 경우, 고용 관계는 제63조 (1)항 b)에 따라 중단된다.

제87장 원격근무

제196조

- (1) ‘원격근무’는 컴퓨터나 기타 정보기술 수단(이하 집합적으로 “컴퓨터 장비”)을 이용하여 최종 결과물을 전자수단으로 전달하며, 정기적으로 사업주의 시설 이외의 다른 장소에서 수행되는 활동을 의미한다.
- (2) 고용 계약에서 당사자들은 원격근무 수단에 의한 근로자의 고용에 동의해야 한다.
- (3) 제46조에 포함된 사항에 추가하여 사업주는 근로자에게 다음에 관한 사항을 전달해야 한다.
 - a) 사업주가 실시하는 감독조치
 - b) 컴퓨터 장비나 전자 장비의 사용에 관한 제한 사항
 - c) 근로자의 업무와 실제 관계가 있는 부서
- (4) 사업주는 다른 근로자에게 제공하는 모든 정보를 원격근무를 실시하도록 고용한 자에게 제공해야 한다.
- (5) 사업주는 근로자가 사업주의 시설에 진입하여 다른 근로자와 소통할 수 있도록 해야 한다.

제197조

- (1) 달리 협의하지 않은 한, 사업주의 지시 권한은 직원이 수행해야 하는 의무의 정의로 제한된다.
- (2) 사업주는 근로자가 사업주로부터 제공받은 컴퓨터 장비나 전자 장비를 사업주를 위해 실시하는 업무에만 이용하도록 제한할 수 있다.
- (3) 업무 과제 이행에 관련된 감독 권한은 근로자가 의무 이행을 위해 이용하는 컴퓨터 장비에 저장된 고용 관계와 무관한 정보를 사업주가 열람할 수 있는 권리로 성립되지 않는다. 사업주의 접속 권한에 관련하여 (2)항에 규정된

금지 및 제한 사항을 관리하는데 필요한 데이터는 고용 관계로 인해 발생한 책임에 관련된 것으로 간주한다.

- (4) 상반된 합의사항이 존재하지 않는 한, 사업주는 근무 장소로 지정된 장소에서 점검을 실시할 경우, 점검의 유형과 통지 후 점검을 실시하는 최단 기간을 결정해야 한다. 점검 시 근로자나 해당 근무 장소를 함께 이용하는 다른 사람에게 부당한 불편을 야기해서는 안 된다.
- (5) 상반된 계획이 없는 한 근로자의 근무 계획은 유연하게 적용한다.

제88장 외근 근무자

제198조

- (1) 독립적으로 업무를 수행하고, 수행한 작업만을 기준으로 하여 보수를 지급하는 외근 근무자를 고용할 수 있다[제137조 (3)항].
- (2) 고용 계약에서는 근로자가 수행하는 업무, 업무를 수행하는 장소, 비용 제공의 방법 및 정도를 정의해야 한다.
- (3) 당사자들이 정한 근로자의 집이나 다른 장소는 근무 장소로 간주된다.

제199조

- (1) 달리 협의하지 않은 한, 사업주의 지시 권한은 직원이 활용해야 하는 기술과 업무 절차의 지정으로 제한된다.
- (2) 상반된 협의를 하지 않은 한, 근로자는 본인의 수단을 이용하여 업무를 수행해야 한다.
- (3) 상반된 합의사항이 존재하지 않는 한, 사업주는 근무 장소로 지정된 장소에서 점검을 실시할 경우, 점검의 유형과 통지 후 점검을 실시하는 최단 기간을 결정해야 한다. 점검 시 근로자나 해당 근무 장소를 함께 이용하는 다른 사람에게 부당한 불편을 야기해서는 안 된다.
- (4) 상반된 계획이 없는 한, 근로자의 근무 계획은 유연하게 적용한다.

제200조

- (1) 근로자는 업무에 관련하여 실제로 부담한 비용을 보상받아야 한다. 또는 실제 부담한 비용을 파악할 수 없는 경우에는 고정된 금액을 지급받아야 한다.
- (2) 불충분한 작업이 이루어지고 그 사유가 근로자가 통제할 수 있는 것이라면 보상과 비용의 지급은 보류되어야 한다. 사업주가 근로자가 만든 결과물의 전체나 일부를 이용할 수 있다면 보수와 비용의 지급 금액은 축소되어야 한다.

제89장 약식 고용 및 임시 근무 관계

제201조

- (1) 본 법률의 적용을 받는 사업주와 근로자는 약식 고용 또는 임시 근무 관계를 체결할 수 있다. 약식 고용이나 임시 근무 고용 계약은 체결 시 당사자들이 고용 관계를 형성하고 있다면 무효로 간주된다.
- (2) 기존의 고용 계약은 약식 고용이나 임시 근무 관계를 형성하도록 수정될 수 없다.

제202조

- (1) 약식 고용 및 임시 근무 계약에 제44조를 적용할 수 없다. 해당 고용 계약 체결 시 당사자들은 법률로 정한 시범 계약서를 이용할 수 있다.
- (2) 법률로 정한 통지 조건을 이행하였을 때 고용 관계가 성립된 것으로 간주한다.

제203조

- (1) 다음의 조항은 약식 고용 및 임시 근무 관계에 적용하지 않는다.
 - a) 제49조 (2)항
 - b) 제53조
 - c) 제56조
 - d) 제59조

- e) 제61조
- f) 제101조
- g) 제122~124조
- h) 제192조 (4)항
- i) 제208~211조
- (2) (1)항의 조항에 추가하여 제81조 (1)항, 제97조 (4)~(5)항, 제126~133조는
임시 근무 관계에 적용하지 않는다.
- (3) 임시 근무 관계의 종료 시 근로자는 제80조의 인증을 제공할 필요가 없다.
- (4) 임시 근무 관계에서 사업주는 제97조 (3)항을 수정하여 근무시간 축적
계획이나 급여 기간 계획에 관계없이 불규칙 근무 일정에 기초하여 근무
시간을 정할 수 있다.
- (5) 당사자들이 시범 고용 계약을 이용하여 임시 근무 고용 계약을 체결하는
경우 제134조와 제155조 (2)항은 적용하지 않는다.

제90장 공공 사업주의 고용 관계

제204조

- (1) 공공 사업주는 공공재단이나 국가, 지방정부, 법인격을 부여받은 지방정부
협회, 다목적 소지역 협회, 개발 위원회, 소규모 자치기구, 법인격을 부여
받은 소규모 자치기구 협회, 예산기관, 공공재단이 자체적으로 또는 집합적
으로 과반수를 소유한 사업단체를 의미한다.
- (2) ‘과반수 소유’는 한 사람이 직/간접적으로 해당 법인의 의결권을 가진 다른
법인을 통해(중개 회사) 한 법인의 의결권을 50퍼센트 이상 통제하는 관계를
의미한다. 간접 통제는 다른 법인이 해당 법인(중개 회사)에서 보유한 의결
권의 수를 중개 회사나 회사의 이익배당 보유자가 소유한 의결권의 수로
곱하여 결정한다. 중개회사의 이익배당 보유자가 통제하는 의결권의 비율이
50퍼센트를 초과할 경우 전체를 통제하는 것으로 간주한다.
- (3) 근로자의 임금은 법률에서 정한 한도를 초과할 수 없다.

제205조

- (1) 단체 협약이나 당사자간 협약에서
 - a) 통지기간에 관련하여 제69조 (1)~(2)항의 수정은 허용되지 않는다.
 - b) 퇴직금과 관련하여 제77조의 수정은 허용되지 않는다.
 - c) 상근직 일간 근무시간은 제92조 (1)항에 규정된 시간 이상이어야 한다.
- (2) 단체 협약에서 XX장의 조항을 수정해서는 안 된다.

제206조

XX장과 XXI장 조항의 수정은 허용되지 않는다.

제207조

- (1) 소유권을 행사하는 법인은 제208조 (2)항에 따라 고용 계약을 체결해야 하는 직무를 정의할 권한이 있다.
- (2) 소유권을 행사하는 법인은 관련 성과급 및 기타 혜택을 포함하여 제208조에서 정한 관리직근로자의 성과 조건을 규정할 권한을 가진다.
- (3) 소유권을 행사하는 법인의 승인을 통해 제208조에서 규정한 관리직근로자와 1년간의 경업금지협약을 체결할 수 있다. 소유권을 행사하는 법인은 경업금지협약을 체결하는 직무를 정의할 수 있으며 추가 조건을 정할 수 있다.
- (4) 경업금지협약에서 규정된 약인은 계약 기간 동안 결근수당의 50퍼센트를 초과할 수 없다.
- (5) 법률에서 달리 규정하지 않는 한, 소유권을 행사하는 법인은 (1)~(4)항에 규정된 권한을 타인(기관, 단체)에게 위임할 수 있다.

제91장 관리직근로자

제208조

- (1) ‘관리직근로자’는 사업주의 이사 및 기타 이사의 직접 감독을 받으며 이사의 대리인으로 활동하도록 승인을 받은 자를 의미한다(이하 집합적으로 ‘관리직 근로자’라 함).

- (2) 제209조 (2)항에 규정된 예외를 제외하고, 근로자가 경영상 상당히 중요한 직위에 근무하는 경우나 중책을 맡은 경우, 급여가 법정 최저임금의 7배에 달하는 경우 고용계약에서 관리직근로자 조항을 적용할 수 있다.

제209조

- (1) 관리직근로자의 고용계약은 (2)항이 적용되는 경우를 제외하고 본 법률의 제2부 조항을 수정할 수 있다.
- (2) 관리직근로자에게는 단체 협약이 적용되지 않는다.
- (3) 관리직근로자는 탄력적 근무 계획에 따라 근무한다.
- (4) 관리직근로자는 태만행위로 인한 손해의 총액을 책임져야 한다.
- (5) 관리직근로자는 고용 관계를 불법적으로 종료한 경우 제84조 (1)~(2)항을 수정하여 12개월분의 결근수당에 해당하는 보상을 지급할 책임이 있다.

제210조

- (1) 사업주가 고용을 종료하는 경우 다음을 적용하지 않는다.
 - a) 제65조 (3)항 c)
 - b) 제66조 (1)~(6)항
 - c) 제68조 (2)항
- (2) 관리직근로자가 통지 없이 고용을 종료할 권리는 고용 종료 사유의 발생일로부터 3년 이내에 행사하거나 형사 범죄인 공소시효 기간 내에 행사해야 한다.
- (3) 사업주는 파산이나 청산 절차를 개시한 후에 고용 종료를 통지한 경우 관리직근로자에게 고용 종료 시 지급해야 하는 보수에서 최대 6개월분의 결근수당을 지급해야 한다. 추가 지급 금액은 파산 절차의 종결 시나 청산 절차의 종결 시에 지급해야 한다.

제211조

- (1) 관리직근로자는 추가 고용 관계를 체결할 수 없다.
- (2) 관리직근로자는
 - a) 주식회사의 주식 취득을 제외하고, 사업주와 동일한 활동이나 유사한

- 활동에 종사하는 사업단체나 사업주와 정기적인 경제적 관계를 유지하고 있는 사업단체의 주식을 취득할 수 없다.
- b) 본인의 명의를 이용하거나 본인이 직접 사업주의 활동 범위에 해당하는 거래를 체결할 수 없다.
 - c) 가족이 사업주와 동일한 활동이나 유사한 활동에 종사하는 사업단체나 사업주와 정기적인 경제적 관계를 유지하고 있는 사업단체의 구성원이 된 경우, 해당 활동에 종사하는 사업주의 중역과 고용관계를 형성한 경우 이를 보고해야 한다.

제92장 근무능력을 상실한 근로자

제212조

- (1) 근무능력을 상실한 근로자는 본인의 건강 상태에 따라 지속적이고 안정적으로 처리할 수 있는 직무에 대해서만 고용 관계를 체결할 수 있다.
- (2) 해당 근로자의 직무 기능은 상세한 관련 책임 정의를 통해 결정되어야 한다. 근로자의 건강검진은 근로자의 직무 기능 처리 능력을 다루어야 한다.
- (3) 해당 근로자의 근무는 지속적으로 감독하여 산업안전보건 조건을 충족하는지 확인해야 한다.
- (4) 제14편의 조항은 해당 근로자에게 적용되지 않으며 저연령 근로자에 관련된 조항을 적용해야 한다.

제93장 완전 합의

제213조

당사자들의 협약이나 단체 협약에서 다음을 수정해서는 안 된다.

- a) 제192조
- b) 제195조 (2)~(3), (5)항
- c) 제196조
- d) 제197조 (3)항

- e) 제198조
- f) 제200~207조
- g) 제212조

제16편 파견근로에 관한 특별 조항

제94장 정의

제214조

- (1) 본 법률의 목적에 따라 다음과 같이 정한다.
 - a) ‘파견근로’는 근로자가 파견사업주에 고용되어 사용자 기업에서 보수를 지급하는 임시근무를 수행하는 것을 의미하며, 근로자와 파견사업주 사이의 고용관계가 형성되어야 한다(취업알선).
 - b) ‘파견사업주’는 사용자 기업이 감독하는 임시 근무를 위해 사용자 기업과 체결한 계약에 따라 고용관계를 형성한 근로자에게 취업을 알선하는 사업주를 의미한다.
 - c) ‘사용자 기업’은 본인의 감독 하에 근로자가 임시 근무를 수행하도록 하는 사업주를 의미한다.
 - d) ‘파견근로자’는 파견사업주와 고용계약을 체결하거나 고용관계를 형성하여 파견사업주와 사용자 기업이 공동으로 사업주의 권리를 행사하는 사용자 기업의 임시 근무에 배정된 근로자를 의미한다(근로자).
 - e) ‘배정’은 파견근로자를 사용자 기업에서 임시 근무를 실시하도록 배치하는 것을 의미한다.
- (2) 배정 기간은 같은 파견사업주가 배정을 하였는지, 다른 사업주가 배정을 하였는지의 여부에 관계없이 배정 연장 기간과 이전 고용 종료 후 6개월 이내에 실시한 재배정 기간을 포함하여 5년을 초과할 수 없다.

제215조

- (1) 다음은 파견사업주의 기능을 수행할 수 있다.

- a) EEA 회원국에 설립되어 국가 법률에 따라 파견사업주 활동에 종사하도록 승인된 기업
 - b) 헝가리에 설립된 회원의 책임이 제한된 사업단체 또는 회원을 제외한 근로자에 관련된 협동조합. 이 협동조합은 본 법률 및 기타 법령에 규정된 조건을 충족해야 하며 정부고용기관에 의해 등록되어야 한다.
- (2) 파견사업주의 등록이 거부된 경우에는 고용 계약에 대하여 효력 상실에 대한 조항을 적용해야 한다.

제216조

- (1) 다음의 경우 근로자의 배정이 허용되지 않는다.
 - a) 관련 고용 규정에서 정한 경우
 - b) 파업중인 근로자를 대체하는 경우
 - c) 사용자 기업이 사업주의 경영에 관련된 근거로, 또는 제79조 (1)항 a)에 따라 6개월 이내에 해당 근로자와의 고용 관계를 종료한 경우
 - d) 제214조 (2)항에 규정된 기간을 초과하는 경우
- (2) 사용자 기업은 파견근로자에게 다른 사업주에서 근무하도록 지시할 권한이 없다.
- (3) 다음의 경우 협약은 무효로 간주된다.
 - a) 어떠한 근거로든 고용 관계 종료 후 사용자 기업과의 관계를 금지하거나 제한하는 조항을 포함하는 경우
 - b) 근로자에게 근무 배정이나 사용자 기업과의 관계 형성을 위한 수수료를 파견사업주에게 지급하도록 하는 조항을 포함하는 경우
- (4) 사용자 기업은 다음을 지역 노동자 협의체에 통지해야 한다.
 - a) 고용한 파견근로자의 수 및 고용 조건
 - b) 공식인 일자리
 - 위 사항을 6개월에 한 번씩 알려야 하며 파견근로자에게 정기적으로 안내해야 한다.

제95장 파견사업주와 사용자 기업의 관계

제217조

- (1) 파견사업주와 사용자 기업이 체결한 협약은 근무 배정 주요 조건과 사업주 권리 분할을 명시해야 한다. 고용은 파견사업주에 의해서만 종료될 수 있다. 본 협약은 서면으로 작성해야 한다.
- (2) 파견사업주와 사용자 기업이 체결한 협약은 사용자 기업이 근로자에게 직접 비임금 혜택을 제공한다는 조항을 포함할 수 있다.
- (3) 사용자 기업은 다음을 파견사업주에게 서면으로 통지해야 한다.
 - a) 사용자 기업의 일반 근무 과정
 - b) 사업주 권리를 행사하는 자
 - c) 임금 지급에 필요한 정보 공급 방법 및 일정
 - d) 해당 근무에 관련된 자격 조건
 - e) 해당 근로자 고용을 위해 중요하게 고려하는 모든 사항
- (4) 별도로 협의하지 않는 한, 파견사업주는 제51조 (2)항에 규정된 모든 고용 관련 비용을 부담하며, 여기에는 근로자의 출장비용, 고용에 필요한 건강 검진 비용이 포함된다. 사용자 기업이 요구하는 경우 파견사업주는 고용 첫날이 되기 전에 사용자 기업에 다음을 제공해야 한다.
 - a) 파견사업주가 사업주 및 납세자가 고용한 자에 관련하여 조세법에 따라 국가 조세기관에 제출한 보험 관계 개시일을 포함한 데이터 통지
 - b) 기타 법령에 따라 파견사업주 등록을 허가받았음을 증명하는 문서 사본
- (5) 상반된 합의를 한 경우를 제외하고, 사용자 기업은 월 5일 이전에 파견사업주에게 임금 지급, 세금신고, 데이터 공개, 고용 관계 관련 책임 이행에 필요한 모든 정보를 제공해야 한다. 고용이 월중에 종료된 경우 사용자 기업은 위에서 규정한 정보를 파견사업주에게 3근무일 이내에 제공해야 한다.

제96장 파견고용 관계

제218조

- (1) 고용 계약은 파견근무를 위해 체결되었음을 명시하는 조항과 근무 및 기본 급에 대한 설명을 포함해야 한다.
- (2) 고용 계약 체결 시 파견사업주는 제46조의 규정된 사항에 추가하여 근로자에게 지정된 등록 번호를 알려야 한다.
- (3) 근무를 배정하기 전에 파견사업주는 근로자에게 다음 정보를 서면으로 제공해야 한다.
 - a) 사용자 기업 식별 데이터
 - b) 근무 배정 개시일
 - c) 근무 장소
 - d) 사용자 기업의 일반 근무 과정
 - e) 사용자 기업을 대표하여 사업주 권리를 행사하는 자
 - f) 통근 및 숙식에 관한 세부사항
- (4) 근무 배정 기간 동안 다음에 관련된 사업주의 권리와 의무는 사용자 기업에게 발생한다.
 - a) 산업안전
 - b) 제51조 (1), (3)~(5)항
 - c) 근무 시간과 휴식기간 및 해당 사항의 기록 작성

제97장 평등 대우의 원칙

제219조

- (1) 근무 배정 기간 동안 파견근로자의 근무 및 고용 조건은 사용자 기업이 고용 관계를 형성하여 고용한 근로자에게 제공하는 것 이상이어야 한다.
- (2) (1)항에서 규정한 근무 및 고용 조건은 특히 다음에 적용한다.
 - a) 임신부 및 자녀를 양육하는 여성의 보호
 - b) 저연령 근로자의 보호

- c) 기타 혜택을 포함한 임금의 금액 및 보호
- d) 평등 대우 조항
- (3) 임금 및 기타 혜택의 제공과 관련하여 평등 대우 조항은 사용자 기업 고용 후 184일째에 다음에 해당하는 근로자가 제공받는 바와 같이 적용해야 한다.
 - a) 파견사업주에 무기 고용 관계를 형성하여 근무하는 자 및 사용자 기업에 배정되지 않고 급여를 수령하는 자
 - b) 2004년 법률 CXXIII 제1조 (2)항 Point 1에서 정의한 노동 시장 장기 부재자
 - c) 지방정부나 공익기관, 등록 공익기관이 과반수를 소유한 사업단체에서 파견근무를 하는 자
- (4) 같은 사용자 기업에 재배치된 경우 (3)항을 적용할 때 배정 기간 일수를 계산하기 위해 제214조 (2)항을 적용해야 한다.

제98장 고용 종료

제220조

- (1) 제66조 (2)항 적용 시 근무 배정 종료는 파견사업주 경영에 관련된 것으로 성립된다.
- (2) 당사자들이 고용 종료 통지서를 전달하기 전 2년의 기간 동안 여러 건의 고정기간 고용 관계를 형성한 경우 해당 관계의 지속 기간은 총괄적으로 계산해야 한다.
- (3) 파견사업주에 의해 고용이 종료된 경우 별도 협의가 없는 한 근로자는 통지 기간 동안 근무가 면제된다.
- (4) 사용자 기업이 제78조 (1)항에 규정된 위반 행위를 한 경우 근로자는 통지 없이 고용 관계를 종료할 수 있다.
- (5) 사용자 기업은 근로자 측 위반 행위를 알게된 날로부터 5근무일 이내에 파견사업주에게 서면으로 통지해야 한다. 제78조 (2)항에서 설명한 제한 기간은 정보의 전달 시에 시작된다.
- (6) 근로자는 파견사업주에게 고용관계 종료 통지를 제출해야 한다.

제99장 손해 보상 책임

제221조

- (1) 근로자가 발생시킨 손해에 대하여 사용자 기업은 본 법률에 따라 근로자의 배상을 요구할 수 있다.
- (2) (1)항의 경우 파견사업주와 사용자 기업의 합의에 따라 근로자가 발생시킨 손해 보상 책임에 대해 민법 조항을 적용해야 한다.
- (3) 파견사업주와 사용자 기업이 상반된 협의를 하지 않은 이상 근로자가 발생시킨 손해 보상 책임에 민법 조항을 적용하는 과정에서 사용자 기업은 사업주로 간주되어야 한다.
- (4) 근무 배정 기간 중에 근로자가 발생시킨 손해에 대하여 사용자 기업과 파견 사업주는 연대책임을 져야 한다.

제100장 완전 합의

제222조

- (1) 당사자들의 협약이나 단체 협약에서 다음을 수정해서는 안 된다.
 - a) 제214~216조
 - b) 제217조 (1)항
 - c) 제218조 (1)~(2), (4)항
- (2) 단체 협약에서 아래 조항들은 근로자에게 이익이 될 경우에만 수정될 수 있다.
 - a) 제218조 (3)항
 - b) 제220조 (2)~(3)항
 - c) 제219조 (2)항 a)~b)
- (3) 파견근무와 관련하여 아래 조항들은 적용되지 않는다.
 - a) 제193~195조
 - b) 제198~200조
 - c) 제212조

제17편 학교 협력체와 구성원간의 고용관계에 관한 특별 조항

제223조

- (1) 학교 협력체(사업주)와 정규학생(근로자)은 제삼자(고객)에게 서비스를 제공하기 위해 제삼자 시설에서 작업을 수행하기로 허용된 경우 고정 기간 고용 관계를 체결할 수 있다.
- (2) 고용 계약은 다음을 명시해야 한다.
 - a) 근로자의 책임에 대한 설명
 - b) 고객을 위해 근무를 수행하는 동안 근로자의 기본급 한도
 - c) 근로자가 근무를 수행하지 않는 기간 동안 이용하기로 합의한 통신수단
- (3) 근무는 당사자들이 서면으로 다음을 합의하였을 때 개시할 수 있다.
 - a) 고객에 해당하는 자
 - b) 수행할 직무
 - c) 기본급
 - d) 근무 장소
 - e) 근무 개시일
 - f) 근무 기간
- (4) 사업주는 근무를 시작할 때 근로자에게 서면으로 다음 정보를 제공해야 한다.
 - a) 정규 근무시간
 - b) 임금 지급일
 - c) 직무 기능
 - d) 지시를 하도록 위임받은 자

제224조

- (1) 고객은 근로자에게 지시를 할 권한이 있다.
- (2) 고객은 사업주 대표자의 근무 장소 방문 허용, 근무 관련 문제에 대한 정보 제공과 관련하여 사업주와 협력해야 한다.

- (3) 근로자가 근무를 수행하는 기간 동안 고객은 다음에 관련된 조항을 준수하여 사업주의 권리와 의무를 이행해야 한다.
 - a) 산업안전
 - b) 여성, 저연령 근로자, 근무능력이 제한된 자의 고용
 - c) 근무 시간과 휴식기간, 이에 대한 기록 작성
- (4) 학교 협력체 직원을 위한 제219조 (2)항에 따른 기본 근무 및 고용 조건은 고객이 고용 관계를 형성하여 고용한 근로자에게 제공하는 조건 이상이어야 한다.
- (5) 사업주와 고객은 (4)항에 다른 의무를 연대책임으로 이행해야 한다.

제225조

- (1) 회원자격이 종료된 때에 고용 관계도 종료되어야 한다.
- (2) 근무를 실시하지 않는 기간은 제116~117조에서 규정한 휴가 기간 이상이어야 한다.
- (3) 사업주나 고객을 위해 근무를 수행하지 않는 기간 동안 근로자는 제146조가 적용되는 경우를 제외하고 어떠한 지급도 받을 수 없다.

제226조

- (1) 근로자가 발생시킨 손해에 대하여 사용자 기업은 본 법률에 따라 근로자의 배상을 요구할 수 있다.
- (2) 사업주와 고객의 합의를 통해 근로자가 유발한 손해에 대한 사업주의 책임에 적용되는 민법 조항을 (1)항의 경우에 적용해야 한다.
- (3) 고객을 위해 수행하는 근무 시 근로자에게 발생한 손해에 대하여 사업주와 고객은 사업주의 손해배상 조항에 따라 연대책임을 진다.

제101장 완전 합의

제227조

- (1) 당사자들의 협약이나 단체 협약에서 다음을 수정해서는 안 된다.

- a) 제223조 (1)항
 - b) 제224조
 - c) 제225조 (1)항
 - d) 제226조 (3)항
- (2) 단체 협약에서 아래 조항들은 근로자에게 이익이 될 경우에만 수정될 수 있다.
- a) 제223조 (2)~(4)항
 - b) 제225조 (2)~(3)항
- (3) 본 장에 따른 고용 관계에 대하여 아래 조항들은 적용하지 않는다.
- a) 제115~133조
 - b) 제192조 (2)항
- (4) 본 장에 따른 고용 관계에 대하여 아래 조항들은 적용되지 않는다.
- a) 제193~195조
 - b) 제198~200조
 - c) 제228조

제18편 고용 관계 관련 협약

제102장 경업금지협약

제228조

- (1) 당사자들간의 합의에 따라 근로자는 고용관계 종료 후 최대 2년까지 사업주의 정당한 경제적 이익을 침해하거나 위협하게 하는 어떠한 행위에도 참여할 수 없다.
- (2) (1)항의 의무 준수에 대하여 사업주는 적절한 보상을 지급할 책임이 있다. 이러한 보상의 금액을 결정하기 위해 근로자의 교육수준 및 경력의 관점에서 경업금지협약이 근로자가 다른 직장을 구하는데 어려움을 발생시키는 정도를 고려해야 한다. 경업금지협약 조건에 대한 보상 금액은 해당 기간 동안 적용되는 기본급의 1/3 이상이어야 한다.

- (3) 제78조 (1)항에 따라 고용이 종료된 근로자는 정업금지협약을 철회할 권리를 가진다.
- (4) 기업의 양도에 따른 고용 양도 시 정업금지협약에 따라 발생하는 권리와 의무는 양수인 사업주에게 이전된다.

제103장 연구계약

제229조

- (1) 연구계약에서 사업주는 근로자가 협의된 연구를 수행하는 동안 지원을 제공하고 졸업 후 5년 이내로 지원 금액에 비례하는 기간을 통지함으로써 고용 종료를 하지 않는다.
- (2) 다음의 경우 연구계약을 체결할 수 없다.
 - a) 고용 규정을 기준으로 당연히 제공되는 혜택을 제공하는 경우
 - b) 사업주가 근로자에게 연구 완료를 지시하는 경우
- (3) 연구계약은 서면으로만 체결할 수 있다.
- (4) 기업의 양도에 따른 고용 양도 시 연구계약에 따라 발생하는 권리와 의무는 양수인 사업주에게 이전된다.
- (5) 사업주가 연구계약을 심각하게 위반한 경우 근로자는 연구계약에 규정된 본인의 의무 이행이 면제된다.
- (6) 근로자가 연구계약을 위반한 경우 사업주는 연구계약을 철회하고 지원금의 반환을 요구할 권한을 가진다. 계약 위반은 또한 근로자의 고용 관계 관련 행위로 인하여 고용 관계가 종료된 경우에도 적용된다. 지원금 반환 의무는 계약 기간의 경과에 비례하여 적용한다.
- (7) 당사자의 상태에 중대한 변화가 발생하여 계약을 이행하는 것이 더 이상 불가능하거나 부당한 어려움을 야기하는 경우, 어느 당사자나 연구계약을 즉시 종료할 수 있다. 근로자의 계약 종료 시 사업주는 제공된 지원금의 반환을 요구할 수 있다. 사업주의 지원금 반환 요구 권리는 계약 기간의 경과에 비례하여 적용한다. 사업주가 고용을 종료한 경우 지원금의 반환을 요구할 수 없다.

제3부 노사관계

제19편 일반 조항

제230조

근로자의 사회 경제적 이익 보호와 노사관계 지위 유지를 위해 본 법률은 노동조합과 노동자 협의체, 사업주 간의 관계 및 이들의 권익대표기구에 관한 사항을 규정한다. 따라서 본 법률은 단체 구성의 자유와 근로자의 근로조건 형성 참여의 자유를 보장해야 하며, 단체교섭 협의와 고용관련 갈등의 방지 및 해결 절차를 규제해야 한다.

제231조

- (1) 법률에서 정한 조건에 따라 근로자와 사업주는 다른 당사자와 함께 어떠한 차별도 없이 자신들의 경제 사회적 이익 증진 및 보호를 위해, 단체의 규정에 따라 특정 단체 가입 여부를 결정하기 위해 권익대표기구를 구성할 권리를 가진다.
- (2) 권익대표기구는 국제 연맹 등의 협회를 설립하거나 그러한 협회에 가입할 권한을 가진다.
- (3) 근로자는 고용 장소에서 노동조합을 설립할 권한을 가진다. 노동조합은 사업주 내에서 기관을 구성하고 회원이 해당 기관을 운영하도록 할 수 있다.

제232조

사업주와 노동자 협의체, 노동조합은 정식 대표자와 임원에 관한 사항을 서면으로 서로 통지해야 한다.

제233조

- (1) 본 제3부의 목적에 따라
 - a) ‘정보’는 정보 수령자가 해당 사안을 숙지하고 조사할 수 있도록, 논의를 위해 본인의 의견을 형성할 수 있도록 법률에 따라 노사관계나 고용관계에

관련된 정보를 전달하는 것을 의미한다.

- b) ‘논의’는 사업주와 노동자 협의체, 노동조합 간의 대화 및 의견교환을 의미한다.
- (2) 논의는 논의의 목적에 맞게 다음을 보장하여 합의를 도출할 수 있는 관점에서 실시해야 한다.
 - a) 당사자들의 적절한 대표
 - b) 직접적인 의견 교환 및 대화
 - c) 실질적인 의논
- (3) 사업주는 더 긴 기간에 합의하지 않은 한 논의를 진행하는 동안 또는 논의를 시작한 날로부터 7일 후까지는 제안된 조치를 수행할 수 없다. 합의를 하지 않은 경우 사업주는 해당 기한이 만료되었을 때 논의를 종료한다.

제234조

- (1) 사업주는 사업주의 합법적인 경제적 이익이나 기능에 해를 입히는 사실이나 정보, 노하우, 데이터에 관한 정보나 논의가 공개되었을 경우, 이를 별도로 전달 또는 실시하지 않는다.
- (2) 노동자 협의체나 노동조합을 대표하는 대표자는 기밀로 제공되거나 영업 비밀로 취급되는 사업주의 합법적인 경제적 이익이나 기능 보호를 위해 중요한 사실이나 정보, 노하우, 데이터를 어떠한 방식이나 형태로도 공개할 수 없으며, 본 법률에서 정한 목적 이외의 다른 목적에 관련하여 이용할 수 없다.
- (3) 노동자 협의체나 노동조합을 대표하는 자는 사업주의 합법적인 경제적 이익을 위협하게 하지 않고 개인 권리를 위반하지 않는 방식으로만 본인의 활동 중에 취득한 정보나 데이터를 공개할 수 있다.

제20편 노동자 협의체

제104장 일반 조항

제235조

- (1) 사업주와 근로자간의 협력, 사업주의 결정 과정 참여는 본 장의 규정에 따른다.
- (2) 본 장에서 정한 근로자의 권리에 관련하여 근로자는 직장위원, 노동자 협의체, 중앙 노동자 협의체, 기업수준 노동자 협의체로 대표되어야 한다.

제236조

- (1) 선거위원회를 구성하기 반년 전 사업주 또는 사업주의 독립 사업체나 부문 (이하 “고정 사업체”)에 고용된 근로자의 평균수가 각각 15명 또는 50명을 초과하는 경우, 직장위원이나 노동자 협의체를 선출해야 한다.
- (2) 사업주의 고정 사업체는 사업체의 책임자에게 노동자 협의체의 참여 권리에 관련된 자격이 부여된 경우 독립 사업체로 간주된다.
- (3) 노동자 협의체는 5년 임기로 선출된다.
- (4) 노동자 협의체의 선출 및 운영에 관련하여 정당하게 발생한 비용은 사업주가 부담한다.

제237조

- (1) 236조 (1)항에 따라 계산한 노동자 협의체 회원의 수는 다음과 같다.
 - a) 근로자 수가 100명을 초과하지 않을 경우 3개
 - b) 근로자 수가 300명을 초과하지 않을 경우 5개
 - c) 근로자 수가 500명을 초과하지 않을 경우 7개
 - d) 근로자 수가 1000명을 초과하지 않을 경우 9개
 - e) 근로자 수가 2000명을 초과하지 않을 경우 11개
 - f) 근로자 수가 2000명을 초과할 경우 13개

- (2) 노동자 수의 증가로 인하여 6개월 이상 (1)항에서 정한 노동자 협의체 회원수와 근로자 수가 일치하지 않을 경우 노동자 협의체 신규 회원을 선출해야 한다.

제238조

- (1) 노동자 협의체 회원으로 지명된 근로자는 법적 자격을 가지며 신규 설립된 사업주를 제외하고 6개월 이상 해당 사업주에게 고용된 자여야 하며, 해당 고정 사업체에서 근무하는 자여야 한다.
- (2) 다음에 해당하는 자는 노동자 협의체 회원으로 선출될 수 없다.
 - a) 사업주 권리를 행사하는 자
 - b) 사업주 임원의 가족
 - c) 선거위원회 구성원
- (3) 위 (2)항의 목적에 따라 고용 관계의 형성과 종료, 손해배상책임 결정에 관한 사업주의 권리가 성립되는 것으로 간주해야 한다.

제239조

사업주에게 고용되어 고정 사업체에서 근무하는 모든 근로자는 노동자 협의체 회원으로 선출될 자격을 가진다.

제105장 노동자 협의체 선거

제240조

- (1) 선거의 준비 및 실시, 선거 세부 규칙 규정은 선거위원회의 책임에 해당한다.
- (2) 선거위원회는 선거일로부터 60일 이상 선거권을 가진 근로자로 구성해야 한다. 선거위원회는 3인 이상으로 구성되어야 한다.
- (3) 노동자 협의체 회원인 자는 선거위원회에 참여할 수 없다.
- (4) 노동자 협의체의 부재 시 선거위원회는 근로자들이 구성한다.
- (5) 선거위원회 구성원은 의무를 이행하는데 필요한 기간 동안 근무가 면제되며 해당 면제 기간 동안 결근수당을 수령할 권한을 가진다.

제241조

투표 자격을 가진 근로자의 목록 및 후보로 지명될 자격을 가진 근로자의 목록은 선거위원회가 결정하며 선거일로부터 50일 이전에 공개한다. 사업주는 선거위원회의 요청 시 해당 목록을 작성하는데 필요한 정보를 5일 이내에 제공해야 한다.

제242조

- (1) 후보자는 선거권을 가진 근로자 10퍼센트 이상 또는 50명 이상에 의해 지명되거나 사업주에 대해 대표 권한을 가진 지역 노동조합에 의해 지명될 수 있다.
- (2) 선거위원회는 선거일로부터 30일 이전에 후보자를 등록하고 이 정보를 공개해야 한다.
- (3) 선거위원회는 후보자의 목록을 선거일로부터 5일 이전에 공개해야 한다.
- (4) 후보자의 수가 노동자 협의체 선출 회원 수에 도달하면 후보자 지명이 유효한 것으로 간주된다. 후보자 지명 절차가 유효하지 않은 것으로 간주되면 후보자 지명 기간을 최대 15일간 연장해야 한다.

제243조

- (1) 노동자 협의체 회원은 비밀 다수결 투표로 선출해야 한다.
- (2) 투표권을 가진 근로자는 1표를 행사할 수 있다.
- (3) 투표는 제237조 (1)항에 따라 후보로 결정된 후보자에 대해서만 실시할 수 있다.

제244조

- (1) 투표 결과는 선거위원회가 발표해야 한다.
- (2) 선거위원회는 다음 내용을 담은 선거 보고를 작성해야 한다.
 - a) 투표권을 가진 근로자 수
 - b) 투표 참여자 수
 - c) 유효표 및 무효표의 수
 - d) 각 후보자 득표수

- e) 노동자 협의체 회원 및 부 회원으로 선출된 자의 이름
- f) 선거 및 결정에 관련하여 발생한 분쟁
- (3) 선거위원회는 선거 보고를 지체없이 공개해야 한다.
- (4) 노동자 협의체의 의무는 선거 보고를 수령한 다음 근무일부터 시작된다.

제245조

다음의 경우 투표는 무효화 된다.

- a) 규정에 따라 투표권이 행사되지 않은 경우
- b) 누구에게 투표를 하였는지 확인할 수 없는 경우
- c) 투표를 받는 후보자의 수가 선거 자격이 있는 구성원의 수보다 많은 경우

제246조

- (1) 가장 많은 표를 받은 자 또는 30 퍼센트 이상의 유효표를 받은 자는 237조 (1)항에서 정한 수에 따라 노동자 협의체의 회원으로 선출된다. 득표수가 동일할 경우 사업주와의 고용관계 기간을 고려해야 한다.
- (2) 20퍼센트 이상의 유효표를 받은 자는 노동자 협의체의 부 회원으로 간주된다.

제247조

- (1) 투표권자의 절반이 넘는 인원이 참여한 경우 투표는 유효한 것으로 선언된다. 여기서 투표권을 가진 근로자가 다음의 경우에 해당할 경우 투표에 참여하지 않았더라도 투표자 수 산정에 포함하지 않는다.
 - a) 질병으로 인하여 근무를 할 수 없는 경우
 - b) 무급 휴가 중인 경우
- (2) 무효 투표가 발생한 경우 90일 이내에 선거를 다시 실시한다. 새로운 선거는 30일 이내에 실시할 수 없다.
- (3) 투표권자의 1/3이 넘는 인원이 참여한 경우 두 번째 투표는 유효한 것으로 선언된다. 가장 많이 득표한 후보자 또는 유효표의 30퍼센트 이상을 받은 후보자는 노동자 협의체의 회원으로 선언된다. 재선거가 무효인 것으로 선언되면, 적어도 1년 후에 새로운 노동자 협의체 투표를 실시해야 한다.

제248조

- (1) 제237조 (1)항에 규정된 후보자의 수가 전체 투표수의 30퍼센트에 미치지 못하는 표를 득표한 경우 선거는 무효로 선언된다.
- (2) 30퍼센트 이상 득표한 후보자는 노동자 협의체의 회원으로 선언된다. 나머지 회원을 선출하기 위한 새로운 선거는 30일 이내에 실시해야 한다. 새로운 선거를 실시할 때 새로운 후보를 선거일로부터 15일 이전에 지명할 수 있다.
- (3) 투표권자의 1/3이 넘는 인원이 참여한 경우 두 번째 투표는 유효한 것으로 선언된다. 가장 많이 득표한 후보자 또는 유효표의 30퍼센트 이상을 받은 후보자는 노동자 협의체의 회원으로 선언된다.
- (4) 15퍼센트 이상의 유효표를 받은 자는 노동자 협의체의 부 회원으로 간주된다.
- (5) 재선거가 무효인 것으로 선언되면, 적어도 1년 후에 새로운 노동자 협의체 투표를 실시해야 한다.

제249조

- (1) 근로자와 사업주, 사업주에 대하여 대표되는 지역 노동조합 지부는 후보 지명, 선거 절차 및 결과에 관련하여 제289조에 따라 소송을 제기할 수 있다.
- (2) 법원은 관련 절차 규정에 대한 중대한 위반 행위를 확인한 경우 선거 결과를 취소해야 한다. 위반 행위는 선거의 결과에 영향을 미친 경우 중대한 것으로 간주한다. 이는 소송에서 입증되어야 한다.

제106장 중앙 노동자 협의체 및 기업수준 노동자 협의체

제250조

- (1) 중앙 노동자 협의체는 여러 노동자 협의체로 구성될 수 있다.
- (2) 중앙 노동자 협의체 회원은 노동자 협의체 회원 중에서 선출해야 한다. 중앙 노동자 협의체는 15명을 초과할 수 없다.
- (3) 또한 중앙 노동자 협의체에도 노동자 협의체에 관한 조항을 적용해야 한다.

제251조

- (1) 중앙 노동자 협의체 또는 노동자 협의체는 실체가 인정된 기업 집단이나 사실상 존재하는 것으로 간주된 기업 집단에서 기업수준 노동자 협의체를 구성할 수 있다.
- (2) 그러한 노동자 협의체 회원은 중앙 노동자 협의체 또는 노동자 협의체 회원 중에서 선출해야 한다. 기업수준 노동자 협의체는 15명을 초과할 수 없다.
- (3) 협력 규칙은 근로자에 관련된 결정 권한을 가진 노동자 협의체와 기업수준 노동자 협의체가 기업 집단 내에서 결정해야 한다.
- (4) 또한 기업수준 노동자 협의체에도 노동자 협의체에 관한 조항을 적용해야 한다.

제107장 노동자 협의체 해산

제252조

다음의 경우 노동자 협의체는 해산한다.

- a) 사업주가 사업 승계 없이 영업을 종료한 경우
- b) 제236조 (2)항의 조건이 더 이상 적용되지 않는 경우
- c) 권한이 만료된 경우
- d) 사임 시
- e) 해고 시
- f) 노동자 협의체 회원이 1/3 이상 감소한 경우
- g) 근로자의 수가 50명 미만으로 감소하거나 2/3 이상 감소한 경우
- h) 법원이 선거 결과를 취소한 경우
- i) 기타 법률에서 정한 경우

제253조

- (1) 투표권을 가진 근로자의 30퍼센트 이상이 서면으로 제안한 경우, 노동자 협의체 해고에 대한 투표를 실시해야 한다. 투표는 투표권을 가진 근로자의 절반을 넘는 인원이 참여한 경우 유효한 것으로 선언된다. 해고를 위해

- 서는 유효 투표수의 2/3 이상을 득표해야 한다.
- (2) 해고 제안은 1년 이내에 다시 제기될 수 없다.
 - (3) 선거절차에 관련된 조항은 노동자 협의체 해고에도 적용한다.

제254조

제252조 b)~c), f)~g)를 근거로 노동자 협의체가 해산된 경우 노동자 협의체의 권한은 새로운 노동자 협의체가 선출될 때까지, 또는 해산 후 최고 3개월간 유지된다.

제108장 노동자 협의체 회원의 권한 종료

제256조

다음의 경우 노동자 협의체 회원의 권한은 종료된다.

- a) 제238조 (1)항에 규정된 상태 시
- b) 노동자 협의체의 해산 시
- c) 제238조 (2)항에 규정된 상태 시
- d) 사임 시
- e) 해고 시

제256조

- (1) 투표권을 가진 근로자의 30퍼센트 이상이 서면으로 제안한 경우, 노동자 협의체 회원 해고에 대한 투표를 실시해야 한다. 투표는 투표권을 가진 근로자의 절반을 넘는 인원이 참여한 경우 유효한 것으로 선언된다. 해고를 위해서는 유효 투표수의 2/3 이상을 득표해야 한다.
- (2) 해고 제안은 1년 이내에 다시 제기될 수 없다.
- (3) 선거절차에 관련된 조항은 노동자 협의체 회원 해고에도 적용한다.

제257조

노동자 협의체 회원 권한의 종료 시 득표 순위에 따라 부 회원이 회원으로 지정되어야 한다.

제109장 경제적 실체의 합병 및 분할, 기업 양도 시 고용 계약의 양도

제258조

- (1) 경제적 실체들의 합병 시 각 경제적 실체에 노동자 협의체가 있는 경우 합병일로부터 3개월 이내에 새로운 노동자 협의체를 선출해야 한다.
- (2) 경제적 실체들의 합병 시 한 경제적 실체에만 노동자 협의체가 있는 경우 대표를 받지 못한 근로자들을 대표하기 위한 노동자 협의체 회원 한 명을 3개월 이내에 선출해야 한다.
- (3) 경제적 실체의 분할 시 분할일로부터 3개월 이내에 새로운 경제적 실체 내에서 노동자 협의체를 선출해야 한다.
- (4) 기업의 양도에 따른 고용 양도로 인해 경제적 실체의 합병이나 분할이 발생하는 경우 (1)~(3)항을 적용해야 한다.

제110장 노동자 협의체의 운영

제259조

- (1) 노동자 협의체는 선출일로부터 15일 이내에 소집하여 첫 회의 시 회원 중에서 회장을 선출해야 한다.
- (2) 회원은 노동자 협의체 회의에 직접 참석해야 한다.
- (3) 처리 사안에 기초하여 노동자 협의체의 운영 규정을 마련해야 한다.

제260조

- (1) 노동자 협의체의 의무 이행을 위해 회장은 월 근무 시간의 10퍼센트에 해당하는 근무 시간을 단축할 수 있으며, 회원은 10퍼센트의 시간을 단축할 수 있는 권한을 가진다. 근무 시간 단축 청구는 예측할 수 없는 긴급한 사유로 청구하거나 예외적인 상황 하에서 청구하지 않는 한 5일 이전에 통지해야 한다.
- (2) 근무 시간 단축 기간 동안 결근수당을 제공해야 한다.

- (3) 통지를 통해 노동자 협의체 회장의 고용 관계를 종료하거나 53조에 규정된 사업주의 조치를 취하기 위해서는 노동자 협의체의 동의가 필요하다.
- (4) 노동자 협의체는 위 (3)항에서 설명한 사업주의 조치에 대하여 사업주의 서면 통지를 수령한 날로부터 8일 이내에 서면으로 의견을 제시해야 한다. 노동자 협의체가 제안된 조치에 동의하지 않을 경우 성명서에 그 근거를 포함해야 한다. 위 기한 내에 노동자 협의체가 사업주에게 의견을 전달하지 않은 경우 제안된 조치에 동의하는 것으로 간주한다.
- (5) 근로자가 제273조의 보호를 받을 권한이 있는 경우 (3)~(4)항을 적용하지 않는다.

제261조

사업주는 근로 협정에 명시함으로써 노동자 협의체가 자신의 활동에 관한 정보를 발표할 수 있는 기회를 제공한다.

제111장 노동자 협의체의 권한과 책임

제262조

- (1) 노동자 협의체는 고용 규정 조항의 준수를 감독해야 한다.
- (2) 책임을 이행하는데 필요한 범위 내에서 노동자 협의체는 정당한 근거를 제시하여 정보를 요청하고 협의를 시작할 수 있으며 사업주는 이를 거부할 수 없다.
- (3) 사업주는 노동자 협의체에 반기별로 다음을 통지해야 한다.
 - a) 사업주의 경제적 상태에 영향을 미치는 주요 사안
 - b) 임금, 임금 지급에 관련된 유동성, 고용의 특성, 근무시간의 활용, 근무 조건의 특성에 관한 변동사항
 - c) 원격근무자 및 파견근로자의 수, 해당 근로자들이 수행하는 직무 설명
- (4) 노동자 협의체는 근로자에게 반기별로 자신의 활동에 대해 안내해야 한다.

제263조

사업주와 노동자 협의체는 복지기금의 전용을 공동으로 결정해야 한다.

제264조

- (1) 사업주는 다수의 근로자에게 영향을 미치는 조치 계획 및 규정의 채택에 관련하여 결정을 내리기 전에 노동자 협의체와 논의해야 한다.
- (2) (1)항의 적용과 관련하여 사업주의 조치는 다음을 의미한다.
 - a) 사업주의 조직개편, 변형, 전략적 사업 단위의 독립 기구 전환을 위한 안
 - b) 생산 및 투자 프로그램, 신기술, 기존 기술의 업그레이드 도입
 - c) 근로자 개인 데이터의 처리 및 보호
 - d) 근로자 감독을 위한 기술 수단 적용
 - e) 산업안전보건 규정 이행 및 산업 재해와 직업병 예방을 위한 조치
 - f) 새로운 근무 조직 방식 및 성과 조건의 도입이나 개정
 - g) 훈련 및 교육에 관한 계획
 - h) 직무 지원 관련 보조금의 전용
 - i) 건강이 손상된 근로자 및 근무능력이 감소된 근로자의 재활을 위한 제안서 작성
 - j) 근무 계획 작성
 - k) 근무에 대한 보수지급 원칙 규정
 - l) 사업자 경영에 관련된 환경 보호 조치
 - m) 평등 대우 원칙의 이행 및 평등 기회 촉진을 위한 조치
 - n) 가정생활 및 근무의 조화
 - o) 기타 고용 규정에서 정한 조치

제265조

- (1) 기업의 양도에 따른 고용 양도 시 양도인 사업주와 양수인 사업주는 양도일로부터 15일 전 이내에 노동자 협의체에 다음을 알려야 한다.
 - a) 양도 일정 또는 양도 예정일

- b) 양도 사유
- c) 근로자에게 미치는 법적, 경제적, 사회적 영향
- (2) (1)항에서 설명한 시기에 양도인 사업주와 양수인 사업주는 노동자 협의체와 근로자에게 영향을 미치는 다른 조치 안에 대하여 협약을 체결할 수 있도록 논의를 실시해야 한다.
- (3) 상기 협의는 조치의 원칙, 부정적인 영향을 회피하기 위한 방법과 수단, 피해를 완화하기 위한 수단을 다루어야 한다.
- (4) 기업 양도에 따른 고용 양도 결정을 사업주에 대해 통제력을 행사하는 기관이나 개인이 채택하였다면 양도인 사업주와 양수인 사업주는 정보 및 협의 의무를 충족해야 한다. 사업주는 정보 제공 의무 미이행 및 통제 기관이나 개인이 사업주에게 결정을 알리지 않은 근거에 대한 협의 미이행 시 책임을 면할 수 없다.

제266조

노동자 협의체는 사업주에 대해 제기된 파업과 관련하여 편향되지 않은 태도를 유지해야 하며 파업을 조직하거나 지원, 방해할 수 없다. 노동자 협의체 회원의 파업 참여 권한은 파업 기간 동안 보류된다.

제112장 근로 협약

제267조

- (1) 사업주와 노동자 협의체는 본 장의 조항을 이행하고 협력을 증진하기 위해 근로 협약을 체결할 수 있다.
- (2) 근로 협약은 근로자 협의체의 권한이 유지되는 기간 이내로 기간을 정하여 체결할 수 있다.
- (3) 근로 협약은 3개월 전 통지를 통해 취소할 수 있다.
- (4) 노동자 협의체가 해산된 때에 근로 협약도 종료되어야 한다.
- (5) 근로 협약에서 다음을 수정해서는 안 된다.

- a) 제236조 (4)항
 - b) 제238~249조
 - c) 제252~255조
 - d) 제259조
 - e) 제261조
 - f) 제266~268조
- (6) 근로 협약은 제262~265조에 포함된 조항에 관한 제한을 포함할 수 없다.

제268조

- (1) XII장에 규정된 예외에 따라 근로 협약은 제277조 (1)항 a)에 규정된 권리와 의무에 적용되는 조항을 포함할 수 있다. 해당 협약은 사업주가 본인이 체결한 단체 협약의 적용을 받지 않는 것을 조건으로 하거나, 사업주 내에 단체 협약을 체결할 권한을 가진 노동조합을 설립하지 않을 것을 조건으로 하여 체결할 수 있다.
- (2) (1)항에 따라 체결한 근로 협약은 다음의 경우 종료된다.
 - a) 사업주가 체결한 단체 협약이 효력을 갖게 된 경우
 - b) 노동조합이 사업주에게 단체 협약 체결 권한을 통지한 경우
- (3) 본 조 (2)항 b) 및 제252조 b)~g)에 정의된 경우 근로 협약 조항은 종료 후 6개월간 효력을 유지한다.
- (4) 근로 협약은 다음 조항의 적용을 받는다.
 - a) 제277조 (2)~(5)항
 - b) 제278조
 - c) 제279조 (3)~(4)항
 - d) 제280조
 - e) 제282조

제113장 직장위원

제269조

- (1) 직장위원에게는 제268조에 규정된 예외와 함께 노동자 협의체에 관한 조항을 적용한다.
- (2) 노동자 협의체의 권리를 근로자 기구가 행사하는 것을 예외로 하여 제260조 (3)~(4)항을 적용한다.

제21편 노동조합

제270조

- (1) 본 법률에서 노동조합에게 부여하는 권리는 사업주에 대해 대표되는 지역 노동조합 지부에 적용된다.
- (2) 본 법률의 목적에 따라 다음과 같이 정한다.
 - a) ‘노동조합’은 고용 관계와 관련하여 근로자의 이익을 증진하고 보호하는 것을 주 기능으로 하는 근로자 단체를 의미한다.
 - b) ‘사업주에 대해 대표되는 지역 노동조합 지부’는 해당 조합의 규정에 따라 대표 기능을 수행하도록 승인된 조직을 운영하거나 사업주 내에 임원을 둔 노동조합을 의미한다.

제271조

- (1) 사업주는 근로자에게 노동조합 관계를 공개하도록 요구할 수 없다.
- (2) 노동조합 가입 여부, 이전의 노동조합 가입을 종료했는지의 여부, 사업주가 선택한 노동조합 가입에 동의했는지의 여부에 따라 근로자의 고용 여부를 결정해서는 안 된다.
- (3) 노동조합 관계나 노동조합 활동을 근거로 근로자 고용 관계를 종료해서는 안 되며 차별이나 부당한 대우를 받아서는 안 된다.
- (4) 노동조합과의 관계나 무관함에 따라 권한이나 혜택을 부여해서는 안 된다.

제272조

- (1) 노동조합은 본 법률에서 정한 규정에 따라 단체 협약을 체결할 권한을 가진다.
- (2) 노동조합은 노사관계나 고용 관계에 대하여 근로자에게 정보를 제공할 권리를 가진다.
- (3) 사업주는 노동조합과 논의하여 사업주의 시설 내에서 노동조합 활동에 관련된 정보를 게시할 수 있는 수단을 제공해야 한다.
- (4) 노동조합은 근로자의 고용에 관련하여 모든 경제적 이익 및 사회복지 관련 사안 정보를 사업주에게 요청할 수 있다.
- (5) 노동조합은 사업주의 조치(결정)이나 결정의 초안에 대하여 자신의 입장과 의견을 제시할 수 있으며, 그러한 조치에 관련하여 논의를 시작할 수 있다.
- (6) 노동조합은 사업주에게 경제적, 사회적 조건과 생활 및 근로 조건에 대하여 회원을 대표할 권한이 있으며, 근로자의 권리와 의무에 관여하는 노동조합 이익 단체를 대표할 권한이 있다.
- (7) 노동조합은 승인을 통해 법원 및 관련 기관, 기타 기관에서 회원의 경제적 이익과 사회적 복지를 보호하기 위해 회원을 대표할 권한을 가진다.
- (8) 노동조합은 근무시간 중이나 종료 후에 사업주와 합의한 바에 따라 이익 대표활동을 위하여 사업주의 시설을 이용할 권한이 있다.
- (9) 사업주는 노동조합 회원에게 지급되는 보수의 보류나 이전을 청구할 수 없다.

제273조

- (1) (2)항에 따라 임명되어 노동조합 임원 역할을 하는 근로자의 고용 관계를 통지를 통해 종료하고자 하는 경우, 제53조에서 정한 사업주의 조치를 취하고자 하는 경우 상위 노동조합 기관의 사전 동의가 필요하다. 해당 임원은 12개월 이상 임원직을 수행한 경우, 임원 재직 기간 및 기간 종료 후 6개월간 보호를 받을 권한이 있다.
- (2) 제236조 (2)항에 따라 독립된 것으로 간주된 고정 사업체 근로자 중에서

노동조합이 임명할 수 있는 임원의 수는 전년도 고용된 평균 통계 근로자 수에 따라 다음과 같이 정한다.

- a) 근로자 500명 미만인 경우 임원 1명
 - b) 근로자가 500명에서 1000명 사이인 경우 임원 2명
 - c) 근로자가 1000명에서 2000명 사이인 경우 임원 3명
 - c) 근로자가 2000명에서 4000명 사이인 경우 임원 4명
 - e) 근로자가 4000명을 초과하는 경우 임원 5명
- (3) 본 조 (2)항에서 설명한 직원과 별개로 사업주에 대해 대표되는 지역 노동조합 지부의 최고 기구가 지정한 한 사람에게도 보호를 제공해야 한다.
- (4) 해당 직원의 고용 관계가 종료되거나 노동조합 임원직이 종료된 경우 노동조합은 (2)~(3)항에 따라 임명한 근로자를 교체할 수 있다.
- (5) 노동조합은 위 (1)항에서 설명한 사업주의 조치에 대하여 사업주의 서면 통지를 수령한 날로부터 8일 이내에 서면으로 의견을 제시해야 한다. 노동조합이 제안된 조치에 동의하지 않을 경우 성명서에 그 근거를 포함해야 한다. 위 기한 내에 노동조합이 사업주에게 의견을 전달하지 않은 경우 제안된 조치에 동의하는 것으로 간주한다.

제274조

- (1) 이익 대표를 위해 노동조합 기능을 이행하는 경우 근로자는 근무시간을 단축할 권한이 있으며 제273조 (2)~(3)항에 따라 임명된 근로자는 사업주와의 논의 기간 동안 근무를 면제받을 수 있다.
- (2) 해당 연도에 (1)항에 따라 단축할 수 있는 근무시간은 사업주가 고용한 노동조합 회원 두 명 당 월간 1시간이다. 근무 단축 시간은 1월 1일에 등록된 노동조합 회원 수를 기초로 결정한다.
- (3) 근무 시간 단축은 노동조합이 지정한 근로자에게 제공해야 한다. 노동조합은 예측할 수 없는 긴급한 사유로 청구하거나 예외적인 상황 하에서 청구하지 않는 한 사업주에게 근무 시간 단축 청구 의사를 적어도 5일 전에 통지해야 한다.

- (4) 근무 시간 단축은 해당 연도의 말일까지 청구할 수 있다. 근무 단축 시간은 금전적으로 보상하지 않는다.
- (5) 근무 단축 시간 및 사업주와의 논의 기간에 대해 결근수당을 제공해야 한다.

제275조

사업주에게 고용되지 않은 노동조합 대리인은 해당 노동조합의 회원 중에 해당 사업주에게 고용된 자가 있을 경우 사업주의 시설 내에 진입할 수 있다. 사업주의 시설 방문을 허용 받은 자는 사업주의 내부 규정 조항을 준수해야 한다.

제22편 단체 협약

제114장 단체 협약의 체결 및 내용

제276조

- (1) 다음의 당사자는 단체 협약을 체결할 수 있다.
 - a) 사업주, 구성원의 승인을 받은 사업주 이익단체
 - b) 노동조합
- (2) 노동조합은 회원의 수가 다음의 10퍼센트에 이르면 단체 협약을 체결할 권한을 가진다.
 - a) 사업주가 고용한 전체 근로자
 - b) 사업주 이익단체가 체결한 단체 협약이 적용되는 근로자 수
- (3) (2)항에 해당하는 노동조합은 공동으로 단체 협약을 체결할 수 있다.
- (4) 사업주는 한 건의 단체 협약을 체결할 수 있다.
- (5) 본 조의 (2)항 적용 시 체결일로부터 반년 전 근로자 수 평균을 고려해야 한다.
- (6) 단체 협약 체결 제안 시 협의 요청은 거부할 수 없다.
- (7) 단체 협약 체결 후 (2)항의 조건을 충족하는 모든 노동조합은 단체 협약의 수정을 요청할 수 있으며 자문 역할로 협약 수정 협의에 참여할 수 있다.

제277조

- (1) 단체 협약의 범위는 다음과 같다.
 - a) 고용 관계에 관련하여 발생하는 권리와 의무
 - b) 단체 협약의 체결, 이행, 종료와 관련된 당사자들의 행위 및 권리와 의무 이행에 관련된 행위
- (2) 상반된 합의를 하지 않은 한 단체 협약에서 제2부와 제3부 조항의 수정이 허용된다.
- (3) 단체 협약은
 - a) XIX 장과 XX 장의 수정사항을 포함할 수 없다.
 - b) 제271~272조에 포함된 조항에 관한 제한을 포함할 수 없다.
- (4) 영향력이 제한된 단체 협약은 달리 규정된 경우를 제외하고 근로자에게 보다 유리한 규정을 포함하는 한 범위가 더 넓은 단체 협약을 무시할 수 있다.
- (5) 근로자에게 유리한 규정 수정은 관련 규정의 비교 평가를 통해 판단해야 한다.

제278조

단체 협약은 서면으로만 체결할 수 있다.

제115장 단체 협약의 범위

제279조

- (1) 단체 협약의 효력은 다음에 해당하는 사업주에게 적용된다.
 - a) 단체 협약의 당사자
 - b) 단체 협약을 체결한 사업주 이익단체의 회원
- (2) 당사자들의 연락 수단에 적용되는 단체 협약의 조항은 단체 협약을 체결한 당사자들에게 적용되어야 한다.
- (3) 고용 관계에 적용되는 단체 협약 조항은 사업주에게 고용된 모든 근로자에

게 적용되어야 한다.

- (4) 단체 협약은 발표 시부터 효력을 가진다.

제116장 단체 협약의 종료

제280조

- (1) 단체 협약은 최소 3개월 전 통지를 통해 종료할 수 있다. 복수의 노동조합이 체결한 단체 협약은 그중 한 조합에 의해 종료될 수 있다.
- (2) 어떠한 당사자도 단체 협약 체결일로부터 6개월 이내에 협약을 종료할 수 없다.
- (3) 기한을 정한 단체 협약은 해당 기간의 만료 시에 종료된다.

제281조

- (1) 승계 업이 사업주나 사업주 이익단체, 노동조합이 해산하는 경우 단체 협약도 종료된다.
- (2) 복수의 사업주나 복수의 사업주 이익단체가 체결한 단체 협약은 사업주나 사업주 이익단체가 승계 없이 해산하는 경우에만 종료된다.
- (3) 복수의 노동조합이 체결한 단체 협약은 모든 노동조합이 승계 없이 해산한 경우 종료된다.

제117장 기업 양도 시 고용의 양도

제282조

- (1) 기업의 양도에 따라 고용이 양도되는 경우 양수인 사업주는 양도 시 고용 관계에 적용되는 단체 협약에서 정한 근로 조건을 근무 시간과 휴식기간을 제외하고 양도일로부터 1년간 유지해야 한다.
- (2) 단체 협약이 양도일로부터 1년 이내에 만료되거나 양도 후에 단체 협약이 고용 관계에 적용되는 경우 (1)항의 의무는 사업주에게 적용되지 않는다.

제118장 완전 합의, 승인

제283조

다음을 제외하고 본 장에 포함된 조항의 수정은 허용되지 않는다.

- a) 제279조 (4)항
- b) 제280조 (1)항과 (3)항

제284조

고용 노동을 담당하는 부처의 장관은 단체 협약의 체결 통지 및 등록에 관련된 규정을 정할 권한이 있다.

제4부 노동 쟁의

제23편 노동법 청구 집행

제285조

- (1) 근로자와 사업주는 고용 관계나 본 법률에서 발생한 청구를 제기할 수 있으며, 노동조합과 노동자 협의체는 사법 절차에 따라 본 법률이나 단체 협약, 근로 협약에서 발생한 청구를 제기할 수 있다.
- (2) 사업주는(1)항을 수정하여 근로자로부터 고용관계에서 발생한 청구를 지급 통지를 통해 법정 최저임금의 세 배 미만에 해당하는 금액으로 집행할 수 있다. 해당 지급 통지는 서면으로 작성해야 한다.
- (3) 사업주가 결정에 관한 조항을 위반하였을 경우 사업주가 임의 권한에 따라 채택한 결정에 대해 청구를 제기할 수 있다.
- (4) 근로자는 형가리 내 고용에 관련하여 295조에 따라 발생한 청구에 대해 형가리 법원에 소송을 제기할 수 있다.

제286조

- (1) 노동법 청구 기간은 3년이다.
- (2) 형사 범죄로 인하여 발생한 손해의 보상 청구 기간은 5년 이상 또는 해당 형사 책임에 적용되는 공소시효이다.
- (3) 청구기간의 경과는 직권으로 인정된다.
- (4) 또한 근로자의 청구 기한이 당사자들에 의해 단축되지 않는 경우 기한은 관련 민법 조항의 적용을 받는다.

제287조

- (1) 다음에 관련된 소송은 사업주의 조치 통지일로부터 30일 이내에 제기해야 한다.
 - a) 일방 결정에 따라 적용한 고용 계약의 수정
 - b) 고용 관계의 잘못된 종료
 - c) 근로자의 의무 위반을 이유로 적용한 제재조치
 - d) 지급 통지
 - e) 81조 (2)항의 조항
- (2) 다음에 관련하여 (1)항에 규정된 기한 내에 소송을 제기해야 한다.
 - a) 78조에 따른 근로자의 통지를 하지 않은 고용 종료
 - b) 근로자에 의한 고용 관계의 잘못된 종료
- (3) 상호 동의에 의한 고용 관계의 종료에 이의를 제기할 때 이의 제기가 기각된 날로부터 30일 이내에 소송을 제기할 수 있다. 상대 당사자가 통지 전달일로부터 15일 이내에 답변을 하지 않거나 통지 수령을 거부한 경우 이의 제기는 기각된다.
- (4) 기한 종료일 이전에 원고 진술서가 발송된 경우 소송 제기 기한이 충족된 것으로 간주한다. 기한을 놓친 당사자는 속행신청 제출을 선택할 수 있다. 6개월 후에는 청구를 제기할 수 없다.
- (5) 본 조 (1)항 c)~d)의 예외를 제외하고 해당 소송은 중지 효력을 갖지 않는다.

제288조

단체 협약이나 당사자간 협약에서 조정을 실시하도록 규정한 경우 287조에 규정된 기한에는 영향을 미치지 않는다.

제289조

- (1) 사업주나 노동자 협의체, 노동조합은 정보제공이나 논의에 관한 조항 위반 시 5일 이내에 소송을 제기할 수 있다.
- (2) 법원은 해당 사안을 비송사건으로 15일 이내에 심리해야 한다. 법원의 판결에 대해 판결 전달일로부터 5일 이내에 항소를 제기할 수 있다. 항소심 법원은 15일 이내에 판결을 전달해야 한다.

제290조

단체 협약에는 단체 협약 내용을 근거로 한 청구 집행에 관한 특수 조항을 규정할 수 있다.

제24편 단체 노동쟁의

제291조

- (1) 사업주와 노동자 협의체, 노동조합은 분쟁을 해결하기 위해 조정 위원회 (이하 “위원회”)를 구성할 수 있다. 근로 협약이나 단체 협약은 상임 위원회에 관한 조항을 포함할 수 있다.
- (2) 위원회는 사업주가 지정한 회원의 수와 노동자 협의체 또는 노동조합이 지정한 회원의 수가 동일하게 구성되어야 하며 한 명의 독립 회장을 둔다.

제292조

- (1) 회장은 양측의 위임을 받은 회원들과 지속적으로 논의를 실시하고 회원들의 논거 및 절차 결과를 포함한 조정 절차 결과 요약을 작성해야 한다.
- (2) 위원회의 절차와 관련하여 정당하게 발생한 비용은 사업주가 부담한다.

제293조

- (1) 사업주와 노동자 협의체, 노동조합은 위원회의 결정을 준수할 것을 사전에 서면으로 동의할 수 있으며, 이 경우 위원회의 결정은 구속력을 가진 것으로 간주한다. 투표 시 회장의 투표는 결정력을 가진다.
- (2) 제236조 (4)항과 제263조에 관련하여 발생한 분쟁은 중재인이 판결한다. 중재인의 판결은 당사자들에게 구속력을 가진다. 당사자들의 협의가 없는 경우 중재인은 당사자들이 지정한 자들 가운데서 임으로 선택한다.
- (3) 위원회나 중재인의 절차 진행 시 당사자들은 합의나 결정 이행을 중단시키기 위한 행위에 참여해서는 안 된다.

제5부 종결 조항

제294조

- (1) 본 법률의 목적에 따라 다음과 같이 정한다.
 - a) ‘저연령 근로자’는 18세 미만의 근로자를 의미한다.
 - b) ‘가족’은 배우자, 가까운 친척, 배우자의 가까운 친척, 입양자, 의붓자녀, 수양 자녀, 양부모, 의붓부모, 형제, 자매, 동거인을 의미한다.
 - c) ‘자녀’는 가정 지원에 관한 규정에 따라 본인의 가정 내에서 양육하는 자녀를 의미한다.
 - d) ‘법정 건강검진’은 임신부에게 실시되는 건강검진을 포함하여 고용 규정에 따라 근로자가 받아야 하는 건강검진을 의미한다.
 - e) ‘근로자 대표’는 노동자 협의체 회원, 직장위원, 사업단체의 감독기구에서 활동하는 근로자 대표를 의미한다.
 - f) ‘고용 관련 관계’는 협력관계, 전문 서비스 계약, 개인 서비스 계약, 사업 단체의 임원 활동 및 감독기구 회원 활동, 민간 기업에서 발생한 업무를 수행하는 고용 관계를 의미한다.
 - g) ‘은퇴 근로자’는 다음을 의미한다.
 - ga) 노령 연금을 수령할 수 있는 은퇴 연령에 도달하고 노령 연금을 수령

- 하는데 필요한 근무 기간을 충족한 자(노령 연금 수급 자격)
- gb) 법정 은퇴 연령에 도달하기 전에 노령 연금을 수급하는 자
 - gc) 노령 연금을 수령할 수 있는 은퇴 연령에 도달하고 은퇴 보조금(노령 연금)이나 헝가리 창조예술재단(Hungarian Creative Art Foundation)에서 제공하는 혜택에 관한 정부 법령에 따른 장애 수당, 헝가리에 등록된 교회나 종교 기관이 제공하는 연금, 노령 보험금이나 산업 장애 보험금, 인상된 노령 수당이나 산업 장애 수당, 질병 수당을 수령하는 자
 - h) ‘부모’는 다음을 의미한다.
 - ha) 생물학적 부모 및 양부모, 부모와 거주하는 배우자
 - hb) 같은 가정 내에 거주하는 아동의 입양을 신청하고 관련 절차를 이미 진행중인 자
 - hc) 보호자
 - hd) 수양부모 및 대리부모
 - i) ‘편부모’는 결혼을 하지 않거나 사별, 이혼, 별거를 하고 동거인이 없는 상태로 본인의 가정 내에서 아동을 양육하는 자를 의미한다.
- (2) 근로자는 최종 결정을 통해 혜택이 제공되는 경우에 (1)항의 gb), gc)에 따른 혜택을 수령하는 것으로 간주한다.

제295조

- (1) 외국인 사업주가 헝가리 영토 내에서 제삼자의 계약을 통해 근로자를 고용한 경우 해당 고용관계에는 (3)항의 예외를 제외하고 다음 조건에 관한 헝가리 법이 적용된다.
 - a) 최대 근무시간 및 최소 휴식기간
 - b) 연간 최소 유급 휴가 기간
 - c) 최저 임금 금액
 - d) 제214~222조에 따른 파견근무에 관한 조건
 - e) 산업안전

- f) 임신부 또는 최근 자녀를 출산한 여성, 저연령 근로자의 고용이나 근로에 관한 조건
- g) 해당 고용 관계와 관련이 있는 것으로 확대된 단체 협약 조항을 포함한 평등 대우의 원칙
- (2) (1)항의 c)를 적용할 때 최저 임금의 개념은 제136~153조에서 정의한 보수로 이해해야 한다. 최저 임금은 자발적인 상호보험 기금과 개인 소득세가 적용되지 않는 근로자 보수를 통해 지급되는 금액에는 적용되지 않는다.
- (3) 건축, 개보수, 유지보수, 개선, 철거 등을 포함하여 땅파기와 토공사, 실제 건축 작업, 조립식 부품의 조립 및 해체, 설치, 수리, 복구, 해체, 철거, 유지보수, 관리, 도색, 청소 작업 등의 작업을 실시하는 건설업에 종사하는 사업주에 관련하여 이러한 건설업 활동에 고용된 근로자는 (1)항의 조건 적용 시 전체 산업이나 전체 분야에 적용되는 단체 협약의 적용을 받을 수 있다.
- (4) 고용관계에 적용되는 법률에 (1)항에 정의한 조건보다 근로자에게 유리한 규정이 포함되어 있는 경우 (1)~(2)항의 조건은 적용하지 않는다.

제296조

- (1) 제295조 조항은 상선 기업의 원양 근로자에게는 적용하지 않는다.
- (2) 계약 업무의 중요한 부분에 해당하는 제품의 초기 조립 및/또는 최초 설치를 공급업체에게 파견한 근로자가 실시하는 경우 헝가리에서 근무하는 파견 기간이 8일을 초과하지 않는다면 최소 유급휴가와 최저 임금에 관한 제 295조 (1)항 b)~c)의 규정을 적용하지 않는다. 단, 제295조 (3)항에 정의된 활동은 예외로 한다.

제297조

서비스 계약을 체결하기 전에 수익자는 외국 사업주에게 서면으로 295조에 따른 근로조건을 통지해야 한다. 상기 정보를 제공하지 않은 경우 수익자는 295조에 따른 근로자의 청구에 대해 최종적인 금전 책임을 진다.

제298조

- (1) 본 법률은 2012년 7월 1일부터 시행된다.
- (2) 본 법률에 관련된 수정 조항 및 경과 규정은 다른 법률에 관련하여 규정한다.
- (3) 산업 분야의 특수성과 전문적 특성을 고려하여 다른 법률에 의해 본 법률의 조항을 수정할 수 있다.

제299조

본 법률은 유럽공동체의 다음 법령을 준수하는 목적을 가진다.

- a) 고정기간 고용 관계 또는 파견고용 관계에 따라 근무하는 근로자의 안전 및 보건 개선을 촉진하기 위한 조치를 보충하는 1991년 6월 25일 유럽이사회 지침 91/383/EEC(Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed- duration employment relationship or a temporary employment relationship;)
- b) 사업주가 근로자에게 계약 또는 고용 관계에 적용되는 조건을 알릴 의무에 관한 1991년 10월 14일 유럽이사회 지침 91/533/EEC(Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship;)
- c) 임신부 및 최근 출산하였거나 모유수유를 하는 여성 근로자를 위한 안전 보건 개선 조치에 관한 1992년 10월 19일 유럽이사회 지침 92/85/EEC (지침 89/391/EEC의 16(1)조의 의미에 포함되는 열 번째 개별 지침) (Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive

89/391/EEC);)

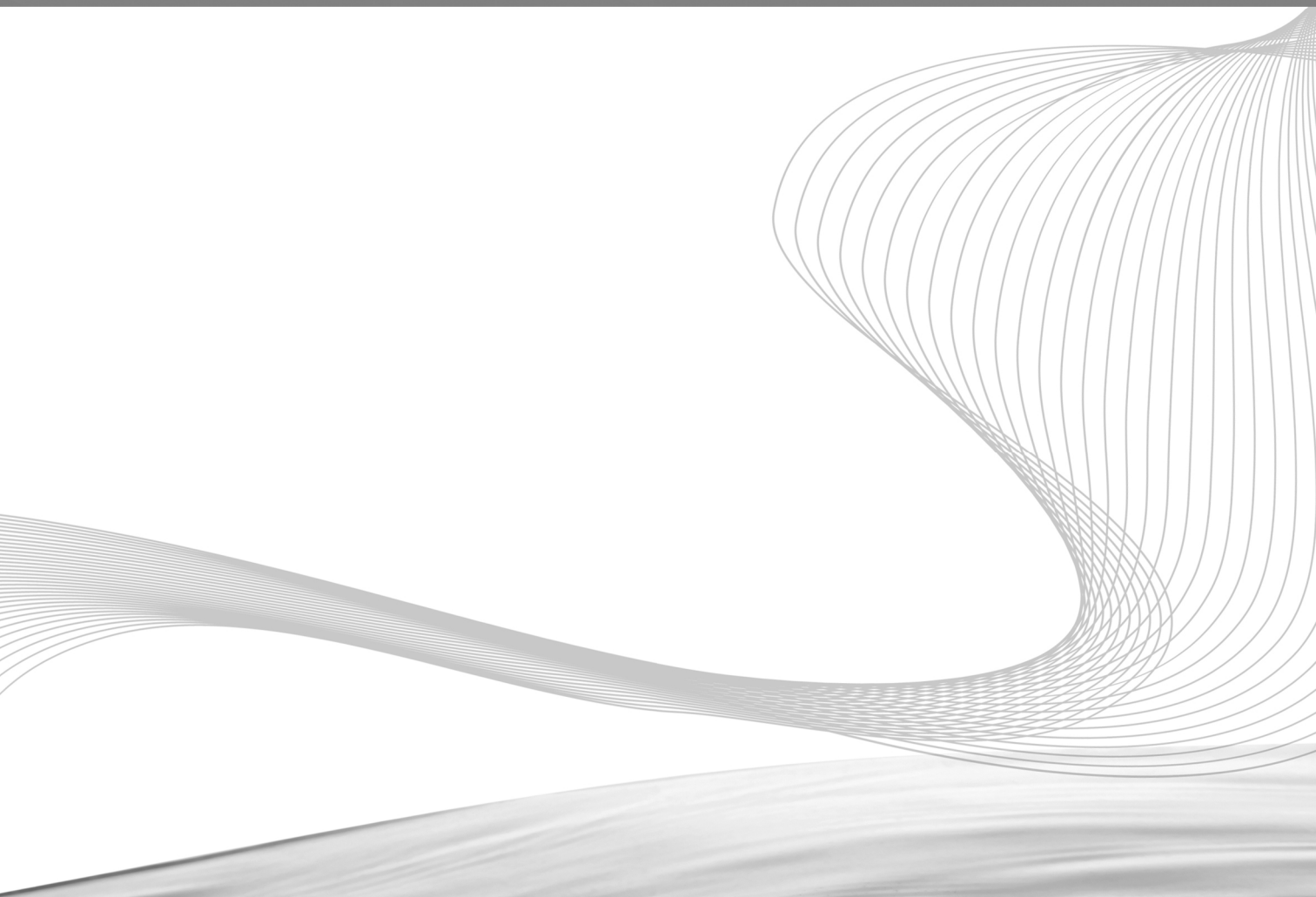
- d) 직장 내 저연령 근로자 보호에 관한 1994년 6월 22일 유럽이사회 지침 94/33/EC(Council Directive 94/33/EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work;)
- e) BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP 및 ETUC가 체결한 육아 휴가에 관한 개정 협약 이행을 위한 2010년 3월 8일 유럽이사회 지침 2010/18/EU 및 폐지 지침 96/34/EC (Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC;)
- f) 서비스 제공을 위한 근로자 파견에 관한 1996년 12월 16일 유럽의회 및 유럽이사회 지침 96/71/EC(Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services;)
- g) UNICE, CEEP, ETUC가 체결한 비상근 근로 협정에 관한 1997년 12월 15일 유럽이사회 지침 97/81/EC(Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC;)
- h) 정리해고에 관한 회원국 법률 조정에 관한 1998년 7월 20일 유럽이사회 지침 98/59/EC(Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies;)
- i) ETUC, UNICE 및 CEEP가 체결한 고정기간 근무 협정에 관한 1999년 6월 28일 유럽이사회 지침 1999/70/EC (Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP;)
- j) 사업이나 기업 전체 또는 일부의 양도 시 근로자 권리 보호에 관한 회원

- 국 법률 조정을 위한 2001년 3월 12일 유럽이사회 지침 2001/23/EC (Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses;)
- k) 유럽연합 내 근로자의 정보제공 및 논의를 위한 일반 체계 마련에 관한 2002년 3월 11일 유럽의회 및 유럽이사회 지침 2002/14/EC(Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community;)
- l) 근무시간 조직의 일부 측면에 관한 2003년 11월 4일 유럽의회 및 유럽이사회 지침 2003/88/EC(Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time;)
- m) 파견근무에 관한 2008년 11월 19일 유럽의회 및 유럽이사회 지침 2008/104/EC(Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work.)



헝가리 노동안전법 (산업안전법)

02



헝가리 노동안전법(산업안전법) 목차

I 장 일반 조항	181
기본 원칙	182
법률의 범위	183
노동 안전에 관한 규칙	184
II 장 노동 안전에 대한 국가의 책임, 집행 기관	185
국가의 의무	185
국가 의무 집행을 위한 기관의 책임	186
III 장 산업안전보건 표준	187
일반 규정	187
건축 규정	188
노동 안전 표준에 따른 운영	189
작업 수행을 위한 주요 조건	190
작업 절차, 기술 처리절차, 자재에 관한 규정	195
산업안전보건 관련 인력 조건	197
IV 장 산업안전보건 표준 이행에 관련된 사업주와	199
근로자의 권리 및 의무	199
V 장 산업재해 및 직업병의 보고, 조사 및 등록	206
VI 장 노동 안전 권익 대표 및 조정	210
근로자와 논의 실시	210

근로자 대표, 노동 안전 위원회, 공동 대표기구	211
노동 안전 위원회	215
벌금 수익금의 처분	216
VII장 노동 안전의 행정 감독	217
NOSLA와 카운티(부다페스트) 산업안전 노동 위원회에 관한	219
특별 규정	219
VIII장 해석 조항	222
종결 조항	227

부 칙

LSA의 21조 (2)항의 범위에 해당하는 위험 작업 장비의 목록	231
LSA의 21조 (5)항의 범위에 해당하는 위험 작업 장비의 목록	234
노동 안전(산업안전) 전문가 고용을 위한 조건	234
산업재해 조사 기준	241
산업재해 보고	243
산업재해 보고서 작성 지침	245
노동 안전 전문가 분야	262

부록 2 헝가리 노동안전법(산업안전법)

[1993년 법률 XCIII 조문(이하 “LSA”)은 굵은 글씨체로 작성되었으며 MűM 법령 No. 5/1993 (XII. 26.) (이하 “법령”) 조문은 일반 글씨체로 작성되어 있다.]

본 법률의 목적은 헌법에 규정된 원리에 따라 조직화된 고용 관계 내에서 근로자의 보건과 근로 능력을 보호하고 근로조건을 개선하는 산업안전보건을 확립하기 위해 인력, 자재, 조직 조건을 확립함으로써 산업재해와 직업병을 예방하는 것이다. 이러한 목적을 달성하기 위해 의회는 국가, 사업주, 근로자들의 책임과 권리, 의무를 정의한 다음 법률을 통과시킨다.

1993년 노동안전법 XCIII(이하 “LSA”)에서 인정한 권한에 따라 노동부 장관은 사업주 및 근로자 권익 대표기구와 협의하고 LSA의 13조, (1)항에 따라 재무부 장관과 협의하여 다음과 같이 명령한다.

I 장 일반 조항

LSA - 1조

- (1) 본 법률의 의도에 따라 “노동 안전”은 조직화된 고용의 범위 내에서 법률의 목적을 이행하고 집행하기 위한 법률 체계 및 조직과 기관의 규정과 함께 산업안전 및 산업보건에 적용되는 조건 전체를 의미한다. 산업보건은 직장 내의 위생과 보건에 관여한다.
- (2) 헝가리 공화국 영토 내에서 일하는 모든 사람은 안전하고 건강한 근로 조건을 갖출 권리가 있다.

기본 원칙

LSA - 2조

- (1) 국가는 사업주 및 근로자 권익 대표기구와 함께 협의하여 기본적인 산업안전보건 조건을 정의해야 하며, 산업안전보건을 통제, 감독할 기관을 마련하고 보건과 근로 능력, 노동 안전, 근로 환경의 보호를 위한 국가 프로그램을 실시하여 주기적으로 검토와 점검을 받도록 한다.
- (2) 산업안전 및 산업보건 규정의 이행은 사업주의 의무와 책임이 되어야 한다. 노동 안전에 관한 근로자들의 책임은 사업주의 의무에 아무런 영향을 미치지 않는다. 본 의무에 관련된 비용 및 기타 책임은 근로자에게 전가해서는 안 된다.
- (3) 사업주는 법률 규정 및 실정 기준의 범위 내에서 산업안전보건 규정 이행 방식을 정의해야 한다.
- (4) 사업주는 모든 근로자에게 이해하기 쉬운 말로 작성된 산업안전보건에 관련된 규정을 숙지할 기회를 제공해야 한다.

LSA - 3조

국가는 산업안전보건 규정 집행의 촉진과 감독을 전담하는 감독 기관을 통해 산업안전보건 관련 규정의 집행을 촉진하고 감독해야 한다.

LSA - 4조

산업안전보건에 관한 규정은 근로자와 함께 작업 수행 구역 인근에 있는 다른 사람들, 서비스를 이용하는 사람들에게 적절한 보호를 제공할 수 있도록 정의되어야 한다. 작업 장비는 조직화된 고용 범위 외부에서 적합한 방식으로 사용하였을 때 재해와 상해 가능성을 최대한 방지할 수 있도록 설계되어야 한다.

LSA - 5조

본 법률은 노동 규범(Labor Code), 공무원의 법적 지위에 관한 법률(Acts on the Legal Status of Civil Servants), 공직자의 법적 지위에 관한 법률(Acts on the Legal Status of Public Servants)등 다른 법률에서 규정된 노동 안전에 관련된

근로자 권익 대표기구의 권리를 손상시키지 않고 노동 안전에 관련된 권익 조정, 근로자의 노동 안전 권익 보호, 노동 안전 대표자의 권리와 의무 정의를 규정해야 한다.

LSA - 6조

사업주와 근로자, 정부 기관은 본 법률 및 다른 산업안전보건 관련 규정에 제시된 권리의 행사 및 의무의 이행 과정에 함께 협력해야 한다.

LSA - 7조

산업안전에 관련된 모든 업무의 처리 과정에서 관련 법률 규정에 따라 데이터 보호(개인 데이터, 특수 데이터, 공공 데이터, 국가, 공공서비스, 산업, 영업 비밀)가 일관적으로 이루어져야 한다. 데이터는 통계 목적을 위해 이용될 수 있으며 통계 용도를 위해 개인 식별이 불가능한 방식으로 공개될 수 있다.

LSA - 8조

특정 활동은 법률 조항에 의거하여 전문 산업안전 또는 산업보건 활동으로 분류될 수 있다. 사업주는 다른 법률 규정에서 정한 바에 따라 전문 산업안전 훈련이나 광산업 분야의 광산업 안전 훈련을 받은 자, 산업보건 전문 훈련을 받은 자[직장 보건(근로자 보건), 공공 보건, 전염병 통제, 예방의학, 사회보건]만이 해당 활동을 실시하도록 할 수 있다.

법률의 범위

LSA - 9조

- (1) 아래 (2)항 및 (3)항에서 정한 예외를 제외하고, 본 법률은 조직 및 소유권 형태에 관계 없이 모든 형식의 조직화된 고용에 적용되어야 한다.
- (2) 본 법률의 일부 조항(26/A, 28, 32, 40, 44, 45조)는 작업을 수행하는 구역 인근에 있는 다른 사람(통행자, 방문자, 서비스 이용자 등)에게도 적용되어야 한다.

- (3) 특수 근로 조건(예: 구조 작업, 자연 재해), 군대의 작업 활동과 법적으로 관련된 범위 내에서 수행되는 근로 활동(국방부나 국경수비대의 지시, 통제, 감독 하에 있는 병력), 법률 집행 기관 및 형사 기관과 관련된 근로 활동의 경우, 해당 부처 장관이 공표한 다른 법률 규정에서 예외적으로 정당화된 사안에 대하여 본 법률의 조항을 고려하여 산업안전보건에 관한 다른 조건 및 절차 규정을 마련할 수 있다.

LSA - 10조

노동 안전에 관한 규칙

LSA - 11조

본 법률은 노동 안전에 관한 기본 조항을 포함해야 하며, 노동 안전에 관련된 세부 규정은 고용노동부 장관, 보건부 장관 사회가족복지부장관이 본 법률에서 부여받은 권한과 위험 활동(기술적 처리)에 관련하여 담당 부처 장관이 제정한 규정(이하 “규정”)에서 부여받은 권한에 따라 다른 법률 규정을 공표하여 정한다. 산업안전에 관한 국가 표준 역시 국가 표준화에 관한 법률(Act on national Standardization)을 준수하는 국가 노동 안전 규정으로 취급되어야 한다. 사업주가 헝가리 국가 표준에 포함된 것과 다른 솔루션을 이용한 경우, 분쟁 발생 시 해당 사업주는 본인이 이용한 솔루션이 산업안전의 측면에서 국가 표준에 포함된 조건이나 솔루션 이상의 보호 효과를 제공한다는 사실을 입증할 책임이 있다.

LSA - 12조

2조 (3)항에 규정된 사업주에 관한 조항 역시 노동 안전 규정으로 성립된다.

II 장 노동 안전에 대한 국가의 책임, 집행 기관

국가의 의무

LSA - 13조

국가는 지정된 규제 기관을 통해 관련 절차를 감독하여 노동 안전 체계를 도입할 책임이 있다.

LSA - 14조

- (1) 노동 안전 관리의 체계 내에서 국가는 다음 의무를 준수해야 한다.
 - a) 국가 노동 안전 프로그램의 설치
 - b) 관련 권리 및 의무와 함께 산업안전보건 기본 조건을 결정
 - c) 본 법률의 목적에 부합하는 경제적 규제조치의 도입, 인센티브 제공, 국가 노동 안전 연구 프로그램의 자금지원 조건 확립, 정보 및 교육의 제공을 통한 노동 안전 규정의 집행 촉진
 - d) 일반 교육 및 직업훈련의 목적을 위해 일반 개인 안전 및 산업안전보건 규정에 관련된 커리큘럼 확보
 - e) 국가 경제체계 내에서 매년 노동 안전 현황 검토를 실시하고 검토 결과를 공개, 노동 안전 정보 네트워크 설립 및 운영
- (2) 국가는 국제 노동 안전 기구의 활동에 참여해야 하며 다른 국가와 함께 노동 안전 의무의 조화를 목적으로 협력해야 한다.
- (3) 국가는 사업주 및 근로자 권익 대표기구와 함께 협력하여 (1), (2)항에 규정된 의무를 이행해야 한다.

LSA - 15조

국가는 다음 의무를 노동 안전 부문 활동의 일부로 인정해야 한다.

- a) 규정의 공표
- b) 국가 노동 안전 프로그램과 조화를 이룬 분야별 노동 안전 연구개발, 고급 훈련 조직의 정보 및 참여 제공

LSA - 16조

국가는 규제 활동 및 국가 행정 처리 명령에서 VII장의 조항에 따라 다음을 실시해야 한다.

- a) 노동 안전 규정의 집행 촉진 및 감독
- b) 본 법률 및 노동부 장관 및 공공복지부 장관이 발표한 법령, 기타 법률 규정에 따른 면허 및 등록 기능 이행

국가 의무 집행을 위한 기관의 책임

LSA - 17조

- (1) 의회와 정부, 노동부 장관, 공공복지부 장관, 산업통상부 장관, 이들이 통제 및 감독하는 국가 행정 기관(국가 산업안전노동행정국, National Occupational Safety and Labor Administration), 국가 공공보건 의료담당부(State Public Health and Medical Officer's Service), 헝가리 광산국(Mining Bureau of Hungary))은 국가 경제 차원에서 노동 안전 집행 의무를 이행하기 위한 관할권을 가져야 한다.
- (2) 국가 산업안전노동행정국(이하 “NOSLA”)은 14조에 규정된 노동 안전 관련 국가 행정 의무를 시행, 준비, 촉진하고 산업안전보건에 관련된 일반 규제 기능을 수행하기 위해 설립된 독립 중앙 기관이다. NOSLA의 최고 책임자는 국장이다.
- (3) 고용노동부 장관은 NOSLA 국장의 권고에 따라 지부의 위치 및 관할 구역을 결정한다.
- (4) NOSLA 및 기타 기관은 다른 법률 조항에 따라 산업재해 정보 시스템을 운영해야 한다.
- (5) 고용노동부 장관은 NOSLA의 국장과 부국장을 임명 및 소환할 권한과 NOSLA 국장과 논의하여 지부 이사들을 임명 및 소환할 권한을 가지며 NOSLA의 조직 및 운영 규정을 승인할 권한을 가진다. NOSLA는 지부를

- 관할하는 산업안전 및 노동 감사 담당자와 함께 국장이 관리하는 산업안전보건 위원회 네트워크를 운영해야 한다.
- (6) 다른 법률 규정에 따라 다른 기관들[국가 공공보건 의료담당부(이하 “의료담당부”, 광산국] 또한 노동 안전에 관련된 규제 의무를 이행해야 한다.
 - (7) 노동 안전 절차 감독을 관할하는 국가 기관 및 감독 위원회는 해당 기관의 의무를 이행하는 과정에서 서로 협력하고 공공 행정기관과 사업주, 근로자 권익 대표기구와 협력해야 한다.
 - (8) 분야별 노동 안전 의무는 해당 활동 분야를 담당하는 부처 장관이 이행해야 한다.

III 장 산업안전보건 표준

일반 규정

LSA - 18조

- (1) 작업장과 시설, 기술 처리절차의 설계, 구현, 운영, 작업 장비와 자재, 에너지, 개인 안전 장비의 제조, 생산, 보관, 취급, 운반, 사용, 유통, 수입, 운영은 노동 안전 규정의 조건을 준수하여 이행되어야 하며, 해당 규정의 부재 시에는 현재 과학 기술의 발전 수준에 맞게 이행되어야 한다.
- (2) 사업주는 산업안전보건 표준 조건 준수를 대신하여 근로자에게 금전상의 이익이나 다른 구제 수단을 제공해서는 안 된다.
- (3) 작업 장비는 모든 산업보건 조건을 충족하고 다른 법령에 규정된 바에 따라 특정 제품의 필수 인증 조건을 준수하여 적합 증명서나 적합성 선언을 갖춘 경우에만 시운전과 작동을 할 수 있다.
- (4) 개인 안전 장비는 적합성 선언과 형식 승인 인증을 갖춘 경우에만 시판 및 사용될 수 있다. 개인 안전 장비의 적합성 증명은 고용노동부 장관이 공표한 법령 조항을 따라야 한다.

법령 - 1조

LSA의 21조 (2)항의 범위에 해당하는 위험 작업 장비의 목록은 별표 No. 1/A에 포함되어 있다.

법령 - 2조

LSA의 21조 (5)항의 범위에 해당하는 위험 작업 장비의 목록은 별표 No. 1/B에 포함되어 있다.

- (5) 고용노동부 장관은 보건부 장관, 사회가족복지부 장관과 함께 합의하여 개인 안전 장비의 적합성 선언 및 형식승인 인증 발급에 관한 상세 규정, 개인 안전 장비 및 그 제조과정을 위해 마련된 품질 보증 체계의 감독 통제 규정을 정의해야 한다.
- (6) 특정 작업 장비의 시운전을 위해 다른 법령에 따른 면허를 발급받아야 하는 경우 해당 면허는 (3)항에 설명된 적합 증명서와 동등한 것으로 간주된다.

건축 규정

LSA - 19조

- (1) 건축과 관련된 노동 안전 규정의 집행은 건축 과정에 참여하는 당사자들이 책임져야 하며, 해당 당사자들은 해당 규정의 이행을 위해 협력해야 한다.
- (2) 건축 과정에 참여하는 각 당사자(설계자, 도급업자)는 서면으로 18조 (1)항을 준수함을 선언해야 한다.
- (3) 작업장 및 작업 장비의 개발이나 설치 과정, 노동 조직 과정 중에는 인간공학적인 사항도 고려해야 한다.
- (4) 장애인이나 신체 능력이 제한된 사람을 고용하는 작업장을 건축하거나 구성할 때 그러한 장애인들을 보조할 수 있도록 물리적 환경을 설계해야 한다.

LSA - 20조

노동 안전 표준에 따른 운영

LSA - 21조

- (1) 운영 사업주는 유해 시설이나 작업장, 작업 장비, 기술 절차의 운영(이하 “노동 안전 표준에 따른 운영”)을 위한 서면 지침을 발행해야 한다.
- (2) 21조의 목적에 따라 “위험 작업 장비”는 87조 11항에 정의된 작업 장비, 고용 노동부 장관이 공표한 법령에 정의된 장비, 규제 관리가 적용되는 장비를 의미한다.
- (3) 산업안전 표준에 따른 운영은 사전에 실시된 예비 산업안전 검사를 따라야 한다. 이 검사의 목적은 시설이나 작업장, 작업 장비, 기술 절차, 작업 환경이 개인, 자재, 조직의 산업안전보건 조건을 충족하는지 확인하고, 18조 (1)항에 규정된 조건을 준수하는지 확인하는 것이다. 본 검사의 수행은 전문 산업안전 보건 활동으로 간주된다.
- (4) 예비 검사는 특히 설치 참여자 진술서(설계자, 도급업자), 노동 안전 규정의 준수 입증 테스트 결과, 작업 장비의 적합성 선언 및 인증, 규제 허가 및 면허, 사용자 지침 및 운영 매뉴얼을 대상으로 한다.
- (5) 고용노동부 장관이 공표한 법령에 따른 위험 작업 장비 운영을 위한 추가 조건은 해당 작업 장비의 검사를 통해 발급된 적합 증명서이다.
- (6) (3)항 및 (4)항에 규정된 조항은 또한 위험 작업 장비나 위험 기술 절차를 재 시작하거나 재배치할 경우에 적용된다.
- (7) 본 조항에 상반되는 법률 규정에도 불구하고 사업주는 노동 안전 표준에 따른 운영 시점으로부터 180일 전 이내에 테스트나 실험 목적으로 위험 작업 장비나 기술 절차를 작동할 권한을 가진다.

LSA - 22조

작업 수행을 위한 주요 조건

LSA - 23조

- (1) 안전한 기술 조건을 유지하기 위해 21조 (2)항에 정의된 위험 기술 절차와 작업 장비는 작업 장비의 안전한 운영과 사용에 관한 법률 조항이나 표준, 기타 문서에 따라 재검사를 실시함으로써 주기적인 안전검사를 받아야 한다. 유해 기술 절차를 다루지 않는 주기적인 안전검사는 해당 분야 훈련 및 노동 안전 훈련(전문 산업안전 활동)을 받은 자, 다른 법령이나 승인 기관으로부터 안전검사를 수행하도록 허가를 받은 자가 실시한다. 유해 기술 절차의 검사는 노동 안전 전문가 면허를 소지한 자가 수행할 수 있다.

법령 - 3조

- (1) 운영자는 관련 표준이나 운영 매뉴얼에서 안전검사를 더 자주 실시하도록 규정하지 않는 한 5년에 한 번씩 주기적인 안전검사를 실시해야 한다.
- (2) 검사를 실시하는 자나 조직은 보고서를 작성하여 검사 결과를 요약해야 하며, 운영 사업주가 검사를 실시하지 않은 경우에는 해당 보고서의 사본을 사업주에게 제공해야 한다. 운영 사업주는 이 검사 보고서를 다음 검사 시 까지 보관해야 한다.
- (3) LSA의 23조 (1)항의 범위에 해당하는 작업 장비(기계류)는 (1)항에 규정된 기간 내에 정식으로 검사를 완료하였음을 명시하는 라벨이나 표시를 부착한 경우에만 사업장 외부에서 사용할 수 있다.
- (2) 작업장이나 개인 안전 장비, 작업 장비, 기술 절차의 이용 시 근로자의 보건과 안전을 직접적으로 위협하게 하거나 이용과 관련하여 산업재해가 발생한 경우, 운영 사업주는 지체 없이 해당 작업장, 장비, 절차의 적합성 검사를 실시해야 한다. 검사가 완료될 때까지 해당 작업장, 장비, 절차의 운영은 금지된다. 해당 검사의 수행은 필요에 따라 전문 산업안전보건 활동으로 간주된다.

- (3) 사회가족복지부 장관은 보건부 장관과 협의하여 작업 장비에 관한 최소 안전 보건 조건을 마련해야 하며, 보건부 장관과 협력하여 다양한 건설현장에서 이루어지는 단기 고용에 관한 노동 안전 규정을 포함하는 작업장 최소 노동 안전 조건을 마련해야 한다.

LSA - 24조

다음은 모든 근로자에게 제공되어야 한다.

- a) 충분한 양과 질을 갖추어 보건 규정을 충족하는 식수
- b) 작업 및 작업장 특성에 맞는 탈의, 세면, 의료, 식사, 휴식, 준비 시설

LSA - 25조

작업의 성격에 따라 작업장을 깨끗하게 정리정돈 해야 하며, 오염물질과 하수, 고체 폐기물의 취급은 위험이나 상해, 기타 환경 피해를 방지할 수 있는 방법으로 제공 되어야 한다.

LSA - 26조

근로자의 수와 위험의 성격에 맞게 작업장에 신호기와 경보 장치를 제공해야 한다.

LSA - 26/A조

근로자 및 구역 내 다른 인원의 보호를 위해 유해위험요인의 성격에 맞게 작업장에 안전 및 건강보호 경보신호를 설치해야 한다. 이에 적용되는 상세 규정은 노동부장관이 정한다.

LSA - 27조

작업장에는 안전하고 건강한 방식으로 작업을 수행하는데 필요한 접근 공간을 마련 해야 한다.

LSA - 28조

- (1) 근로자가 구조물로 떨어지거나 구조물 위에서 떨어질 수 있는 위험이 있는

작업 공간, 근로자 및 기타 인력이 낙하 물체로 인하여 상해를 입을 위험이 있는 작업공간에서는 울타리나 보호 장치, 기타 적합한 방식으로 보호수단을 제공해야 한다.

- (2) 작업장에서 이용되는 구조물의 구성과 배치, 고정(비계, 플랫폼, 작업 레인)은 수행할 작업의 성격과 예상 작업량에 적합해야 하며 안전하게 작업을 수행할 수 있도록 해야 하고 필요한 자재와 장비를 보관할 공간을 충분히 마련해야 한다. 또한 안전한 이동과 상승, 하강이 가능해야 한다.

LSA - 29조

보관시설은 보관할 자재의 물리적, 화학적, 생물학적 특성, 대기 환경과의 상호작용과 반응, 자재가 인체 및 환경에 미치는 영향, 자재의 적재, 운송, 보관 방법을 고려해야 설계해야 한다.

LSA - 30조

에너지 공급선, 파이프라인, 공공설비는 안전하게 작동하여 쉽게 작동, 유지보수, 식별할 수 있도록 설계해야 한다. 전기 장치는 적용되는 모든 안전 규정을 준수해야 한다(전기 충격 방지, 폭발 안전 등)

LSA - 31조

작업장의 자연채광 및 인공채광은 작업 성격에 적합한 조명 규정을 준수해야 한다.

LSA - 32조

소음과 진동, 먼지와 화학물질, 방사선, 낮은 대기 압력과 높은 대기 압력으로 인하여 근로자 및 작업장 내 다른 인력의 상해가 발생해서는 안 되며, 작업 수행 안전이 위협해져서는 안 된다.

LSA - 33조

- (1) 유해 오염물질이 없고 온도가 적절한 신선한 공기를 근로자의 수와 작업 성격에 맞게 유해 위험요인을 고려하여 충분한 양과 질로 작업장에 공급해야 한다.

- (2) (1)항의 공기 및 공기 상태를 제공하는 것이 기술적으로 불가능하다면 조직적 조치를 취하고 개인 안전 장비를 이용해야 하며, 보호 음료수를 제공하여 근로자의 건강을 보호해야 한다.

LSA - 34조

야외 작업장에서는 작업의 성격에 맞는 기술적 수단과 조직적 조치, 또는 개인 보호 수단과 난방 시설, 보호 음료수를 이용하여 근로자에게 기상 조건을 극복할 수 있는 보호 수단을 제공해야 한다.

LSA - 35조

- (1) 적절한 구조 조건과 안정성을 갖춘 건물만이 작업장으로 이용될 수 있다. 이러한 건물은 충분한 칸막이벽과 실내조명, 공간, 이동 공간, 이동 경로를 갖추어 산업안전보건 표준을 준수해야 하며, 작업의 성격, 위생 조건에 부합해야 한다.
- (2) 모든 창문과 채광창, 환기 장치는 안전하게 개폐하고 조절, 보호할 수 있도록 설계해야 하며, 열었을 경우 근로자에게 어떠한 유해요인도 발생하지 않아야 한다.
- (3) 표면이 투명한 도어와 게이트, 벽은 파손을 방지해야 하며, 위험요인을 인식할 수 있도록 뚜렷한 표시를 해야 한다.
- (4) 여닫이식 도어와 게이트는 투명한 소재로 만들거나 시선 높이에 투명한 패널을 달아야 한다.

LSA - 36조

- (1) 작업장의 바닥과 이동 경로는 작업 성격에 적합해야 하며, 그에 따른 청결 규정을 준수하고 높은 사용수준을 확보해야 한다. 또한 표면은 매끈하고 미끄럼 방지와 걸림 방지, 기울임 방지를 갖추어야 한다. 이동 경로는 보행자와 차량이 안전하게 이동하고 이동 경로 주변에서 안전하게 작업을 수행하기에 충분한 폭과 높이를 갖추어야 한다.
- (2) 보행자와 차량이 다니며 자재를 정기적으로 운반하는 작업장과 보관 시설에서는

운송 및 자재 처리에 이용되는 경로들을 적절하게 표시하거나 서로 분리해야 한다.

- (3) 보행자를 위한 안전 통로가 마련되지 않은 경우 차량이 이용하는 게이트 옆에 보행자가 이용하는 문을 따로 설치해야 한다.

LSA - 37조

지정된 출입구와 비상구, 탈출로는 언제나 장애물이 없이 확보되어야 한다. 그러한 출입구의 수와 규모, 위치, 조명은 작업장에서 빠르고 안전하게 빠져나갈 수 있도록 설계되어야 한다. 미닫이 문이나 회전문은 비상구로 이용되어서는 안 된다. 비상구를 잠글 경우 비상시에 누구나 열 수 있도록 해야 한다.

LSA - 38조

- (1) 산업안전보건을 위해 흡연이 금지된 작업장에서는 별도의 흡연 구역을 지정해야 한다.
- (2) (1)항의 내용에 불구하고 비흡연자의 보호를 위해 폐쇄된 장소나 개방된 장소를 흡연 구역으로 지정한 경우, 폐쇄된 흡연 장소는 지속적으로 신선한 공기를 공급할 수 있는 기술 장치를 갖춘다. 다수의 근로자가 머무르는 폐쇄된 작업장에서는 흡연 지정 구역을 제외하고는 흡연을 허용하지 않는다.
- (3) 16세 미만 근로자는 작업에 관련된 계약 의무 이행 시, 기타 작업 수행에 관련된 다른 활동 시 지정된 흡연구역에서도 흡연을 할 수 없다. 본 조항은 학생이나 공공 교육 기관에 적용되는 다른 법률의 흡연 금지 규정에 영향을 미치지 않는다.

LSA - 39조

- (1) 모든 기계장치에는 안전을 위해 제조사나 수입 장비의 수입업자가 제공한 헝가리어로 작성된 작동 매뉴얼이 있어야 하며, 해당 매뉴얼이 없을 경우 운전자가 제공한 매뉴얼을 영구적인 부속물로 첨부해야 한다.
- (2) 헝가리어를 구사하지 못하는 근로자를 채용한 사업주는 해당 근로자가 사용하는

언어로 작성된 작동 매뉴얼과 모든 위험, 금지, 정보 표시를 제공해야 한다.

작업 절차, 기술 처리절차, 자재에 관한 규정

LSA - 40조

- (1) 작업 절차, 기술 처리절차, 작업 장비, 자재는 근로자 및 작업 수행 구역 내에 있는 다른 인력의 보건과 안전에 대한 직접적인 유해요인을 방지할 수 있도록 선택해야 한다.
- (2) 각기 다른 여러 명의 사업주가 고용한 근로자들이 동시에 일하는 작업장에서는 근로자 및 구역 내 다른 인력에 대한 직접적인 유해요인을 방지할 수 있도록 작업을 조정해야 한다. 조정에서는 근로자와 근로자 대표, 기타 구역 내 인력에 대한 산업안전보건 정보의 제공, 위험 및 예방 조치에 대한 정보 제공을 다루어야 한다. 본 조항의 집행은 계약 당사자들이 지정한 사업주, 사업주 지정 조항이 없을 경우 총괄 도급업자, 총괄 도급업자가 없을 경우 작업이 진행되는 장소를 소유한 당사자의 책임이 된다.

LSA - 41조

- (1) 자재와 제품은 지정된 장소에서 지정된 방식으로 무게 및 크기 제한을 준수하여 목적에 맞게 설계된 적절한 장치를 이용하는 경우에만 취급할 수 있다.
- (2) 규정(11조)의 상반된 조항에 불구하고
 - 작업장 내 이동 순서는 공공장소의 이동 규칙을 적용하여 지정한다.
 - 작업장 내 철로 운영에는 철도 운송에 관한 규칙이 적용된다.

공공도로에서 이용되지 않는 차량에 관해서는 차량 운영에 관한 기술 조건 규정을 적용한다.

LSA - 42조

유해 작업 절차 및 기술 처리절차의 경우 유해위험요인의 예방과 유해위험요인의 약

영향을 줄이기 위해

- a) 전체 작업장과 각 작업 절차에 관련된 유해위험요인의 원인과 유해위험요인에 대한 보호방법, 산업안전보건 조건을 40조 (2)항의규정과 함께 작업에 참여하는 근로자들에게 알려야 한다.
- b) 유해위험요인의 원인에 대해 보호 기능을 제공하는 개인 안전 장비를 지정하고 근로자들이 필수적으로 이용하도록 제공해야 한다.
- c) 작업장은 작업장의 특성과 작업 장비, 자재의 물리 화학적 특성, 근로자의 수에 맞는 적절한 소방장비를 갖추어야 하며, 필요한 경우 연기 감지장치와 화재경보 시스템을 갖추어야 한다. 유해위험요인의 원인을 중화시키기 위한 모든 안전 장비와 도구, 경보시스템, 소방 및 구급 장비, 비상 스위치, 안전 조명(이하 “안전 장비”)는 언제나 운영과 작동이 가능한 상태로 보관해야 한다.
- d) 근로자의 보건과 안전을 위협하는 직접적인 위험이 발생한 경우, 관련 근로자들에게 정보를 전달하고 모든 활동을 종료하며, 작업장에서 즉시 벗어나 안전한 장소로 이동하도록 하는 계획을 마련해야 한다.
- e) 규정 (11조)에서 정한 주기 또는 유해위험요인의 위험도와 성격을 고려한 주기에 따라 구조 및 대피 훈련을 실시해야 한다.

LSA - 43조

법률 규정에서는 특정 작업 절차를 수행하기 위해 면허를 취득하도록 규정할 수 있다.

LSA - 44조

- (1) 근로자들이 유해위험요인의 원인에 노출될 수 있는 작업 절차의 경우, 다른 법률 규정에서 별도로 규정하지 않는 한 폐쇄 기술 절차를 이용하여 효과적인 보호조치를 제공해야 하며, 이러한 기술 절차를 제공할 수 없는 경우에는 안전 장비와 개인 안전 장비, 조직적 조치를 적용하거나 공동으로 적용하여 보호조치를 제공해야 한다.
- (2) (1)항의 규정은 작업 구역 내 다른 인력에게도 적용되어야 한다.

LSA - 45조

- (1) 정상적인 운영에 관련된 안전 규칙을 적용할 수 없는 비정상적인 상황 발생에 대비한 구조 계획을 마련해야 하며 이러한 계획은 작업장의 특성과 위치, 규모, 유해위험요인의 원인, 작업장 내 기타 인력을 고려해야 한다. 그러한 구조 작업을 담당하는 인력을 지정해야 한다. 법률 규정은 상기 내용과 관련된 필수 조항을 마련할 수 있다.
- (2) 작업에 관련된 모든 근로자는 본인의 작업장에 적용되는 구조 계획 구획에 관한 교육을 받아야 한다.

LSA - 46조

작업장 내에는 작업장의 특성과 위치, 유해위험요인의 원인, 근로자의 수, 작업의 구성에 따라 응급구조를 위한 자재, 인력, 조직 조건을 마련해야 한다.

LSA - 47조

작업 수행, 작업 절차, 작업장, 기술 처리절차, 작업 장비, 개인 안전 장비, 보호 음료에 관한 세부 규정은 다른 규정 및 규정(11조), 표준에 포함된다.

LSA - 48조

사업주는 본 법률 조항을 고려하고 47항을 준수하여 유해위험요인에 대비한 보호 방법을 마련해야 한다.

산업안전보건 관련 인력 조건

LSA - 49조

- (1) 근로자는 다음의 조건을 충족하는 경우에만 특정 지위로 고용될 수 있다.
 - 작업을 수행하는데 적절한 생리적 기능을 갖추고 있는 경우
 - 해당 고용관계가 근로자의 건강과 신체적 완전성에 부정적인 영향을 미치지 않으며, 미성년자의 경우 발달에 부정적인 영향을 미치지 않은 경우

- 고용관계로 인하여 근로자의 후손에 위험을 미치지 않는 경우
- 고용관계가 타인의 건강이나 신체적 완전성에 위험을 미치지 않으며, 근로자가 다른 법률 규정에 따라 근로에 적합한 것으로 입증된 경우

예비 건강검진을 통해 의학적 적합성을 평가해야 하며 다른 법률 규정에서 정한 직위에 대하여 주기적인 건강검진을 실시해야 한다.

- (2) 장관은 (1)항의 규정에 추가하여 필수 적성검사를 실시해야 하는 특정 지위(직업)를 감독할 책임이 있으며 공공복지부 장관과 협의하여 해당 적성검사의 순서를 규정해야 한다.

LSA - 50조

근로자는 본인의 건강 상태가 작업에 부합하고 산업안전보건의 관점에서 필요한 지식과 기술, 경험을 갖춘 경우에만 작업에 배치될 수 있다.

LSA - 50/A조

특정 민감 위험 집단에 속하는 근로자는 본인에게 영향을 주는 위험에 대한 다른 법령에 따라 보호를 받아야 한다.

LSA - 51조

- (1) 산업안전보건 고려사항에 따라 업무를 수행할 수 있도록 자격을 갖춘 충분한 수의 근로자를 제공해야 한다.
- (2) 유해위험요인이 임박한 경우에는 단독으로 작업을 수행할 수 없으며, 해당 작업장에 진입하도록 승인된 근로자는 해당 분야나 작업에 관한 적절한 훈련을 받아야 한다(55조).
- (3) 특정 작업이 근로자의 건강과 신체 상태에 위험한 경우 노동부 장관은 공공 복지부 장관 및 해당 작업을 관할하는 부처의 장관과 협의하여 적절한 직업 훈련(자격)과 경험을 갖춘 자만이 해당 작업을 수행할 수 있도록 규정해야 한다.

- (4) 복수의 근로자가 동시에 작업을 수행하는 경우 근로자 중 한 명은 안전을 위한 감독자로 지정되어야 하며, 다른 근로자들에게 해당 감독자의 지정을 알려야 한다.

LSA - 52조

- (1) 학교 교육 체계 내에서 학생들은 일반 개인 안전 기본 규칙과 산업안전보건 표준에 대한 교육을 받아야 한다.
- (2) 직업훈련의 일환으로 학생들은 본인이 훈련하는 직업에 관련된 보건안전 규정 교육을 받아야 한다. 훈련을 관할하는 부처의 장관은 노동부 장관 및 공공 복지부 장관과 협의하여 교육에 필요한 커리큘럼을 결정해야 한다.

LSA - 53조

노동 안전에 관련된 훈련 조건은 다른 법률 규정에서 정의한다.

IV 장 산업안전보건 표준 이행에 관련된 사업주와 근로자의 권리 및 의무

LSA - 54조

- (1) 산업안전보건의 목적을 위해 사업주는 다음 일반 규정을 준수해야 한다.
 - a) 유해위험요인은 회피해야 한다.
 - b) 피할 수 없는 유해위험요인은 평가를 실시해야 한다.
 - c) 유해위험요인은 그 출처에서 제거해야 한다.
 - d) 작업장을 구성하고 작업 장비 및 절차를 선택할 때, 특히 단조로운 작업이나 자주 반복되는 절차에 소요되는 근로시간의 단축과 그로 인한 부정적 영향의 축소, 작업 시간 일정과 관련하여 인적 요소를 고려해야 한다.
 - e) 기술적 발전 사항을 적용해야 한다.

- f) 유해위험요인의 원인이 되는 요소는 위험하지 않거나 위험성이 덜한 요소로 대체해야 한다.
 - g) 작업 절차와 기술 처리절차, 운영 조직, 근로 조건, 사회적 관계, 작업 환경 요인이 미치는 영향에 관하여 통합된 종합 예방 전략을 개발해야 한다.
 - h) 개별적인 보호보다 집합적인 기술 보호를 우선적으로 고려한다.
 - i) 근로자에게 충분한 정보를 제공해야 한다.
- (2) 사업주는 특히 작업 장비, 위험 물질과 조제물, 근로자에게 압력을 줄 수 있는 요인, 작업장의 배치를 고려하여 근로자의 보건안전에 대한 위험성을 양적, 질적으로 평가해야 한다. 이러한 평가를 기초로 작업 조건을 개선하기 위한 조치를 마련하여 사업주의 모든 관리 활동 수준에 통합해야 한다. 위험성 평가는 전문 산업안전보건 활동으로 간주된다. 화학적 안전에 관한 위험성 평가는 다른 적용 법령에서 규정한 바에 따라 평가해야 한다.
- (3) 사업주는 고용 개시일로부터 1년 이내에 (2)항의 규정에 따라 위험성 평가를 실시하고 필요한 예방 조치를 적용해야 하며, 필요할 때마다 이를 반복하고 매년 평가에 대한 검토를 실시해야 한다. 작업에 수반된 위험성에 중대한 변화가 발생한 경우(즉, 작업 조건, 기술 처리절차, 위험 물질 및 조제물, 공구 및 장비, 작업 특성의 변화) 평가를 실시해야 하며, 신기술이나 위험 물질, 위험 조제물, 공구나 장비, 새로운 작업 배치가 도입되었을 때에도 평가를 실시해야 한다. 위험성 평가는 작업에 수반된 위험성에 중대한 변화가 발생하였을 때, 산업 재해 위험성이나 위험요인 노출의 증가, 직업병 위험성의 가능성이 제시되었을 때 즉시 실시해야 한다.
- (4) 산업안전보건 행정기관의 점검과 관련하여 위에 지정된 조건의 준수를 입증할 책임은 사업주에게 있다.
- (5) 사업주는 위험성 평가 시 다음을 기록해야 한다.
- a) 평가를 실시한 날짜와 장소, 주제, 절차를 수행한 자에 대한 세부사항
 - b) 위험성의 식별
 - c) 위험에 노출된 근로자의 인원과 수
 - d) 특정 위험과 관련하여 악화된 상황

- e) 위험성의 양적, 질적 분석, 기존 상태와 비교한 노동 안전 규정 준수에 대한 평가, 위험을 낮은 수준으로 낮추었는지에 대한 평가 분석
- f) 필요한 예방책과 기한, 담당자
- g) 다음 검토일
- h) 이전 위험성 평가일

사업주는 5년 이상 다른 법령에서 지정된 기간 동안 위험성 평가 보고서를 보관해야 한다.

- (6) (1)항의 g)에서 규정한 산업안전보건 예방 전략의 작성은 전문 산업안전보건 활동으로 간주된다.
- (7) 산업안전보건의 목적에 따라 사업주는 적절한 자격을 갖춘 인력을 확보하여 전문 산업안전보건 활동을 수행하고 57~58조에 포함된 규정을 이행하도록 해야 하며, 다음을 실시하도록 한다.
 - a) 적당한 기간 내에 직원들에게 필요한 모든 지침과 정보를 제공하도록 한다.
 - b) 작업 조건이 모든 규정을 준수하는지, 근로자들이 작업 조건에 관련된 규정을 이해하고 준수하는지 정기적으로 검토하도록 한다.
 - c) 근로자들에게 특정 작업 절차를 수행하기에 적합한 장비를 제공하고 작업에 관련된 유해위험요인을 충분히 주의하도록 한다.
 - d) 신기술을 도입하기 전 적절한 시기에 근로자 및/또는 노동 안전 대표자와 함께 보건안전에 미치는 영향을 포함한 신기술 도입에 따른 영향에 대해 논의하도록 한다.
 - e) 비정상적인 사건이 발생하였을 경우 지체없이 조사를 실시하고 산업안전보건 관련 보고서를 작성하도록 하며, 필요한 조치를 취하고 관련 당사자들에게 알린 후 유해위험성이 심각한 경우 작업을 중단하도록 한다.
 - f) 산업재해 및 직업병에 대하여 V장의 조항에 따라 조치하도록 한다.
 - g) 안전 장비의 올바른 사용성과 보호 기능, 충분한 위생 상태, 필요한 청소, 유지보수(수리) 교체를 보장하도록 한다.

- h) 모든 작업 단계에서 취하는 모든 절차와 조치를 완전히 책임짐으로써 환경 변화에 따른 근로자의 산업재해 노출 위험을 예방하거나 줄이고 지속적으로 작업 조건을 개선하도록 한다.

LSA - 54/A조

- (1) 사업주는 특히 응급구조, 응급 치료, 구조작업, 소방에 관련하여 외부 서비스 및 기관과 필요한 연락을 취할 수 있도록 조치를 취한다.
- (2) 사업주는 다른 법령의 해당 조항을 준수하여 응급 상황 시 소방 및 재난 구조 작업을 실시할 수 있도록 다른 근로자들을 대피시킬 수 있는 근로자를 지정해야 한다. 여기에 해당하는 근로자의 수, 이들을 위한 훈련 및 장비는 회사 및/또는 기관의 규모나 특정 유해위험요인을 고려하였을 때 충분해야 한다.

LSA - 55조

- (1) 사업주는 근로자들이 산업안전보건에 관한 충분한 이론적, 실제적 지식을 갖추고 고용 기간 동안 그러한 지식을 실제로 적용할 수 있도록 다음에 관한 규칙과 지침, 정보와 함께 적절한 훈련을 제공해야 한다.
 - a) 작업의 시작
 - b) 작업장이나 위치의 변경, 산업안전보건 표준의 변경
 - c) 개조된 작업 도구 또는 새로운 작업 도구의 도입
 - d) 새로운 기술 처리절차의 도입

훈련은 일반 근무 시간 중에 실시해야 하며, 기존의 위험성이나 새로 나타난 위험성, 예방 절차 및 조치의 이행을 고려하여 적절한 주기로 반복해야 한다. 훈련의 주제를 기록하여 모든 참가자가 서명해야 한다.

- (2) 근로자는 (1)항에 규정된 지식을 갖추기 전까지 독립적인 지위에 배치될 수 없다.

LSA - 56조

사업주는 서면으로 개인 안전 장비 공급에 관한 내부 규칙을 작성해야 한다. 본 의무의

이행은 전문 산업안전보건 활동으로 간주된다.

LSA - 57조

- (1) 산업안전보건에 관련된 의무를 이행하기 위해, 사업주는 고용노동부 장관이 정한 기간과 자격 조건에 따라 해당 법령에서 정한 유해위험요인의 분류 및 근로자의 수에 맞게 전문 노동 안전 자격을 갖춘 자를 지정하거나 고용하고 필요한 노동 안전 관련 정보 및 조건을 제공해야 한다.
- (2) 직원 중에 해당 자격 조건을 충족하는 자가 없는 경우 (1)항의 규정이나 8조에 따른 전문가는 도급업자가 작성한 민법 계약을 통해 외부에서 구할 수 있다. 어떠한 형식으로든 그러한 고용이 이루어진 경우에도 본 법률에서 정한 산업 안전보건 표준의 확립 및 이행에 관한 사업주의 책임은 감면되지 않는다.
- (3) 이전 항에서 규정된 자의 책임은 다음을 포함한다.
 - a) 산업안전을 위한 예비 검사 수행 [21조 (3)항]
 - b) 주기적인 안전검사 수행 [23조 (1)항]
 - c) 작업장 및 개인 안전 장비, 작업 장비, 기술 처리절차의 특수 검사 참여 [23조 (2)항]
 - d) 응급 구조 계획 작성 지원 [45조 (1)항]
 - e) 54조 (1)항의 산업안전(g항)을 위한 예방 전략 작성에 참여
 - f) 위험성 평가 [54조 (2)항] 및 산업안전 교육(55조) 참여
 - g) 개인 안전 장비의 제공을 위한 내부 규칙 작성 (56조)
 - h) 산업재해 조사 (64조)
 - I) 다른 법령에서 전문 산업안전 활동으로 간주한 의무의 이행에 참여

법령 - 4조

별표 No. 2에 열거된 활동에 참여하고 해당 별표에서 정한 유해위험요인 분류에 포함되는 사업주는 해당 별표에서 정한 직원 수와 자격 조건에 따라 노동 안전 (산업안전) 자격을 갖춘 전문가를 고용해야 한다.

LSA - 58조

- (1) 57조 (1)항에 규정된 의무에 추가하여 사업주는 모든 근로자를 위해 작업 장비에 관한 사항을 제외한 21조 (3)항에 규정된 의무, 23조 (2)항, 40조 (1)항, 42조, 44조 (1)항, 46조, 49조 (1)항, 54조 (1), (2)항과 (7)항의 b), 56조의 의무를 이행할 수 있도록 보건부 장관, 사회가족복지부 장관이 정한 법령에 규정된 전문 자격을 갖춘 인력(이하 “산업보건 서비스”)을 제공해야 한다.
- (2) 사업주의 책임에 손상을 주지 않는 범위 내에서 산업보건 서비스는 건강한 작업 조건의 개발 및 건강 피해 방지에 참여해야 한다.
- (3) 사업주는 산업보건 서비스를 통해 근로자 및 근로자의 노동 안전 대표자에게 작업 조건 관련 정보, 특히 61조에 규정된 권리 행사에 필요한 정보를 제공할 것을 보장해야 한다.
- (4) 의료담당부의 지역 기관은 산업보건 서비스의 활동을 감독해야 한다. 사업주는 이 분야에 해당하는 산업보건 서비스 직원에게는 지침을 제시하지 않을 수 있다.

LSA - 59조

- (1) 사업주는 근로자 및 노동 안전 대표자(위원회)에게 사업주의 산업안전보건 관련 의무를 이행하도록 지정된 자에 대해 알려야 한다.
- (2) 사업주는 8, 57, 58조에서 정한 자와 노동 안전 대표자(위원회)에게, 이에 해당하는 자가 없을 경우 근로자들에게 유해위험요인 평가 결과[54조 (2)항] 및 노동 안전 조치, 산업재해와 직업병의 기록 및 보고 절차, 81조에서 정한 감독 기관으로부터 받은 산업안전 관련 정보, 특히 해당 기관의 감사 결과를 알려야 한다.

LSA - 60조

- (1) 근로자는 안전한 작업 수행이 가능한 조건이 갖춰졌을 때 산업안전보건 규칙과 규정을 준수하고 훈련을 통해 받은 지침을 따라서만 작업을 신고할 수 있다. 근로자는 서로 협조하고 본인과 타인의 건강을 위험하게 하지 않도록 작업을

수행해야 한다. 따라서 근로자는 다음을 준수해야 한다.

- a) 작업 장비가 합리적으로 예상할 수 있는 안전한 상태인지 확인하고 지정된 목적과 사업주의 지시에 따라 장비를 사용하며 지정된 유지보수 의무를 이행한다.
 - b) 개인 안전 장비를 지정된 목적에 따라 사용하고 합리적으로 예상할 수 있는 바에 따라 깨끗하게 유지한다.
 - c) 작업 중 건강과 신체적 완전성에 피해를 주지 않는 복장을 착용한다.
 - d) 본인의 작업 구역에서 규칙과 명령을 준수하고 청결성을 유지한다.
 - e) 안전한 작업 수행에 필요한 지식을 갖추고 작업 과정에 적용한다.
 - f) 지시된 건강검진 또는 특정 업무에 적용되는 적성 시험을 실시한다.
 - g) 위험 가능성이 있는 이상 상황과 오작동이 발생하였을 경우 사업주에게 보고하고, 합리적으로 예상할 수 있는 바에 따라 그러한 이상 상황과 오작동을 제거하거나 상관에게 필요한 조치를 취할 것을 요청한다.
 - h) 사고나 상해, 질병을 즉시 보고한다.
- (2) 근로자는 분명한 지시를 받지 않은 경우에는 안전 장비를 끄거나 제거하거나 개조할 수 없다.
- (3) 근로자는 안전하고 근로자의 안전 및 보건에 위험하지 않은 작업 환경을 확보하기 위한 기관의 지시를 이행하는 과정, 사업주의 위험요소 제거 조치를 수행하는 과정에서 사업주 및 8조, 57~58조, 70/A조에서 규정한 자에게 협력해야 한다.

LSA - 61조

근로자는 사업주에게 다음을 요구할 권한이 있다.

- a) 산업안전보건을 위한 조건을 마련하고 위험 활동과 관련하여 노동 안전규정에서 정한 보호 조치를 취할 것
- b) 산업안전보건 표준에 관한 필요 정보를 제공하고 그러한 정보를 학습하는데 충분한 시간을 제공할 것

- c) 규정에 따른 장비와 작업 장비, 보호 장비, 보호 음료를 제공하고 노동 안전의 관점에서 작업을 수행하는데 필요한 세척제 및 시설을 제공할 것

LSA - 62조

근로자는 산업안전보건을 위한 조건을 요구하거나 사업주의 태만이 의심되는 행위를 성실하게 신고하였다고 해서 차별을 받아서는 안 된다. 이러한 보호조치는 전문 산업 안전보건 의무를 이행하는 근로자와 57~58조에서 정한 의무를 이행하는 근로자에게도 적용된다.

LSA - 63조

- (1) 근로자는 작업으로 인하여 본인의 생명이나 건강, 신체적 완전성에 직접적이고 심각한 위험이 초래될 수 있는 경우 작업을 거부할 권한이 있다. 근로자는 사업주의 지시가 다른 사람에게 직접적이고 심각한 위험을 줄 수 있는 경우 그러한 지시 이행을 거부할 수 있다.
- (2) 필요한 보호 장비와 개인 안전 장비가 갖추지지 않았거나 작동 불능 상태인 경우 (1)항에서 규정한 위험이 성립된다.

V장 산업재해 및 직업병의 보고, 조사 및 등록

LSA - 64조

- (1) 위험요소에 대한 상당한 노출을 포함한 산업재해와 직업병은 보고와 조사, 등록이 이루어져야 한다.
- (2) 법률 규정에서 별도로 정하지 않은 한 (1)항에 규정된 조치는 산업재해의 경우 사업주가, 직업병의 경우 공공복지부 장관이 발표한 법령에서 정한 기관(개인)이 이행한다.
- (3) 사업주는 산업재해 및 직업병의 보고, 조사, 등록 과정에서 상해(질병)를 입은 자에 대하여 이름(성 포함), 모친 이름, 사회보장식별번호, 생일 및 출생지, 성별, 시민권, 주소 등과 같은 인적사항을 기록해야 한다.

- (4) 사업주는 근로자가 작업에 적합하지 않아서 발생한 모든 산업재해를 즉시 조사하고, 조사 결과를 사고 보고서에 기록해야 한다. 사업주는 또한 근로자가 작업에 적합하지 않아서 발생한 것이 아닌 산업재해를 조사하고 사고의 목록을 보관해야 한다.
- (5) 사업주는 담당 기관에 심각한 산업재해를 즉시 보고해야 한다. [84조 (2)항]
- (6) 보고, 조사, 등록에 관한 세부 규정은 본 법률과 노동부 장관이 공표한 산업재해 관련 법령, 공공복지부 장관이 공표한 직업병 관련 법령에서 정한다.

법령 - 5조

- (1) 사업주는 광산 사고를 포함한 모든 산업재해(이하 함께 포함하여 “산업재해”라 함)를 발생 즉시 등록해야 한다(이하 “산업재해 등록”이라 함).
- (2) 산업재해 등록은 LSA 64조 (3)항의 규정 사항과 함께 다음을 포함해야 한다.
 - a) 매년 1번으로 시작하는 각 사고에 지정된 일련번호
 - b) 상해 피해자의 직무
 - c) 상해의 발생일, 장소 및 성격
 - d) 실시된 치료
 - e) 상해 피해자가 근무를 계속하는지의 여부
- (3) 산업재해 등록은 사업주의 본사 또는 사업주의 기록을 종합 보관하는 조직(사무실)이나 각 지역마다 각각의 조직 단위의 기록을 별도로 보관하는 조직(사무실)에 보관해야 한다.

법령 - 6조

- (1) 장애로 인해 발생한 산업재해는 지체 없이 조사해야 한다. 이러한 조사 결과는 별표 No. 3의 규정에 따라 상세하게 기록하여(예: 목격자 보고, 현장 배치, 사진) 사고 원인을 파악하고 차후 분쟁 발생 시 사실을 명확히 밝히도록 해야 한다.
- (2) (1)항에서 정한 조사의 자료는 산업재해 등록과 같은 일련번호를 가진다.

이 번호는 산업재해 보고에도 표시해야 한다.

법령 - 7조

사업주는 심각한 산업재해(광산 사고는 제외)를 모든 관련 정보와 함께 카운티(부다페스트) 산업안전 노동 위원회의 지부에 전화, 텔렉스, 팩스, 인편으로 즉시 보고해야 한다. 광산 사고는 광산법(Mining Act)과 그 집행을 위한 규정에서 정한 바에 따라 보고해야 한다.

법령 - 8조

- (1) 조사를 통해 수집한 정보와 사실은 별표 No. 4에서 정한 “산업재해 보고서”에 기록해야 한다(이하 “보고서”라 함). 상해 피해자의 상태나 사고의 성격으로 인해 데이터 공개 기한 내에 조사를 종결할 수 없는 경우에는 보고서에 그에 대한 설명을 포함하도록 한다.
- (2) 별표 No. 5에서 정한 조건을 기초로 각 상해 피해자에 관한 별도 보고서 초안을 작성해야 한다.

법령 - 9조

사업주는 다음 달 8일 이전까지 조사가 종결되는 대로 보고서 사본을 다음 당사자에게 제공해야 한다.

- a) 상해 피해자 또는 사망 사고 시 피해자의 친지
- b) 사망 산업재해나 근래 발생한 것이 아닌 장애로 인한 사망 산업재해의 경우 카운티(부다페스트) 산업안전 노동 위원회의 지부 또는 헝가리 광산국(이하 “MBH”) 지부
- c) b)항에 규정된 산업재해로 헝가리에 등록된 사업주에게 고용된 헝가리인 근로자가 외국 근무 중에 사고를 당한 경우에는 사업주의 등록 주소지를 관할하는 카운티(부다페스트) 산업안전 노동 위원회 지부 또는 MBH 지부
- d) 관련 사회보장사무소, 사회보장사무소가 없는 경우에는 담당 건강보험 관리 사무소(지부).

법령 - 10조

- (1) 잘 정리된 방식으로 작업을 하다 상해를 당한 근로자를 고용한 사업주는 산업재해의 조사와 보고, 등록을 이행할 책임이 있다.
- (2) 직업훈련 학생이 학교나 교육시설 외부에서 졸업에 필요한 실습을 실시하는 중에 산업재해를 당한 경우에는 해당 학생이 근무한 곳의 당사자가 사업주로 간주된다. 하지만 교육기관과 사업주가 달리 합의할 수 있다. 해당 사업주는 학교나 교육 기관에 각 산업재해에 대해서 통지하고 조사 참여를 준비해야 한다.
- (3) 근로자가 임시로 다른 국내 사업주에게 배치된 경우 산업재해 조사와 보고, 등록에 관련된 의무는 근로자의 작업을 직접 감독하는 사업주가 이행해야 하며, 원 사업주 또한 상해에 대한 통지를 받아야 한다.

LSA - 65조

- (1) 산업재해나 직업병의 조사를 통해 재해나 질병의 직접 원인이 되는 조직적, 개인적 사유를 파악해야 한다. 이를 기초로 산업재해와 직업병을 방지하기 위한 조치를 취해야 한다.
- (2) 심각한 산업재해 및 두 명 이상의 다른 사람에게 동시에 재해나 다른 피해를 발생시킨 작업 장비나 기술 처리절차로 인한 산업재해의 조사는 전문 노동 안전 활동으로 간주된다.

LSA - 66조

- (1) 상해 피해자 및/또는 사고 통지를 받은 자는 지체 없이 관리자에게 사고를 보고해야 한다.
- (2) 사업주는 보고된 모든 사고 및/또는 파악하게 된 모든 사고에 대하여 산업재해로 간주할 것인지를 결정해야 한다. 사고가 산업재해로 결정되지 않은 경우, 피해 당사자나 사망사고 시 당사자의 친족은 이 사실과 함께 이용할 수 있는 법적 구체조치를 안내받아야 한다(68조).
- (3) 사업주는 산업재해 조사에 노동 안전 대표자가 참여하도록 해야 한다.

LSA - 67조

법률 조항에 기초하여, 사업주는 산업재해 발생 후 3년이 경과하면 보고, 조사, 등록할 의무가 없다.

LSA - 68조

상해 피해자(또는 사망 사고 시 친족)가 산업재해의 보고, 조사, 등록에 관련된 사업주의 행동이나 태만행위에 이의를 제기하고자 한다면, 관할 산업안전 노동 위원회 또는 광산 사고의 경우 관할 광산국에서 이의를 제기할 수 있다.

LSA - 69조

헝가리에 등록한 사업주에게 고용된 헝가리 시민권을 가진 근로자가 외국 업무를 수행하는 중에 산업재해를 입은 경우, 사업주는 노동부 장관이 공표한 법령에 따라 보고 및 등록 의무를 이행해야 한다.

VI장 노동 안전 권익 대표 및 조정

근로자와 논의 실시

LSA - 70조

- (1) 사업주는 작업장 안전보건에 관한 사업주의 조치와 관련하여 근로자 및/또는 대표자와 논의를 실시하고, 이들에게 모든 관련 의문사항에 관한 토론에 참여할 수 있도록 한다.
- (2) 근로자 또는 근로자 대표자는 (1)항에 포함된 사항에 추가하여 다음과 같은 사업주 의무사항에 관한 논의를 실시할 수 있다.
 - a) 산업안전 관련 의무(8조, 54/A조, 57~58조) 이행을 위한 근로자의 임명, 고용, 활동
 - b) 작업장 안전에 관한 정보 제공 [40조 (2)항, 42조 a), 45조 (2)항, 54조 (1)항]

- i), 54조 (7)항 d), 58조 (3)항, 59조 (2)항, 81조 (3)항에서 규정
- c) 산업안전 관련 훈련의 계획 및 조직(55조)
- (3) 논의는 균형잡힌 방식으로 실시되어야 하며, 근로자 및/또는 대표자의 제안 권리를 보장해야 한다.
- (4) 균형을 이룬 참여를 보장하기 위해 사업주는 논의 과정에서 산업안전에 관한 권한을 부여받은 자에 의해 대표되어야 한다.

근로자 대표, 노동 안전 위원회, 공동 대표기구

LSA - 70/A조

- (1) 근로자는 다음 조건에 따라 산업안전보건에 관한 권익을 대표하기 위해 대표자(이하 “근로자 대표”)를 선출할 권리가 있다.
 - a) 노동 규범에 따라 50인 이상의 근로자를 고용한 사업주는 근로자 대표를 선출해야 한다. 선출 조건의 제공 및 선거 준비는 사업주의 책임에 해당한다.
 - b) 근로자 50인 미만을 고용한 사업주는 근로자 대표를 선출하지 않은 경우 70조에 지정된 바에 따라 근로자와 논의를 실시해야 한다.
 - c) 사업주의 독립 시설이나 부서에서는 해당 시설이나 부서의 이사에게 산업 안전에 관한 54~56조의 권리 전체 또는 일부가 부여된 경우 근로자 대표를 선출할 수 있다.
- (2) 근로자 대표는 법적 자격을 가지며 조직화된 고용 계약에 따라 6개월 이상 고용되어야 한다. 본 기준은 신규 설립된 사업주의 계약에 따른 근로자 대표 선출에는 적용되지 않는다.
- (3) 근로자 대표는 비밀 직접 투표를 통해 4년 임기로 선출된다. 중앙 노동 안전 위원회의 설립 가능성을 포함한 근로자 대표의 선출, 재임, 퇴임, 소환, 권한 영역에 대해서는 노동자 협의체 및 노동자 대표자에 관한 1992년 노동규범에 관한 법률 XXII(노동규범)의 조항을 적용한다.
- (4) 노동 안전 대표는 3인 이상이 있을 경우 지역 노동 안전 위원회(이하 “위원회”)

를 설립할 수 있다. 위원회가 설립되면 노동 안전 대표의 권한이 모든 근로자에게 적용되는 경우 해당 권한은 위원회에 의해 행사되어야 한다.

- (5) 사업주 또는 사업주의 정식 임명을 받은 대표자는 위원회의 요청에 따라 위원회 회의에 참석해야 한다.

LSA - 70/B조

- (1) 50인 이상을 고용한 사업주에서 근로자 대표를 선출한 경우, 사업주와 근로자를 대표하는 같은 수의 대표자로 구성된 공동 대표기구를 구성해야 한다(이하 “대표기구”).
- (2) 대표기구에는 사업주 측과 근로자 측이 같은 수의 정규 회원과 대체 회원을 두어야 한다. 대체 회원은 지정을 받아 정규 회원을 대리하거나 정규 회원이 어떠한 사유로든 퇴임한 경우에 이를 교체한다.
- (3) 대표기구의 근로자 대표(정규 회원 및 대체 회원)는 70/A조 (1)항 a)에 따라 선출된 근로자 대표들이 비밀투표로 결정한다. 사업주는 대표기구를 설립하기 위한 초기 단계를 취해야 하며 선거 조건을 마련해야 한다.
- (4) 사업주는 의사결정 권한을 가진 간부 사원을 대표기구에 두어야 하며(노동 규범, 188조), 사업주의 산업안전 관련 의무의 전체나 일부를 이행하도록 지정된 자를 두어야 한다(감독자나 관리자, 고용계약을 통해 채용한 산업안전 전문가). 사업주에게 정기적으로 산업안전 관련 서비스를 제공하는 전문가는 대표기구 회의에 자문으로 초빙해야 한다.
- (5) 대표기구 회원(정규 회원 및 대체 회원)의 임기는 4년으로 한다.
- (6) 사업주와 근로자 대표는 대표기구 회장직을 번갈아 수행해야 한다. 정규 회원 및 대체 회원의 수, 임기의 만료, 퇴임 조건, 회장직 수행 순서, 운영 규정, 절차 명령 및 기타 절차 관련 사안은 근로자 대표와 사업주가 논의하여 결정한다. 사업주는 대표기구의 운영 조건을 제공해야 한다.
- (7) 대표기구는 근로자의 작업 안전보건 보호 활동에 관련하여 다음을 실시해야 한다.
 - a) 근로자의 안전 및 보건을 위해 작업 조건과 작업 환경을 필요한 조치와 함께

- 1년에 한 번 이상 정기적으로 분석
- b) 작업장 안전에 관한 프로그램을 논의하고 프로그램의 이행을 감독
 - c) 작업장 안전에 관한 내부 규정 초안에 의견 제시
- (8) 대표기구의 활동은 근로자 대표와 노동 안전 위원회의 법적 지위 및 본 법률에 제시된 안전 규정에 관한 사업주의 책임에 어떠한 영향도 미치지 않는다.

LSA - 71조

근로자와 근로자 대표(위원회), 사업주는 산업안전보건에 관련된 권리 행사와 의무 이행 과정에 협력해야 하며, 이들의 권리와 의무는 정해진 기간 내에 필요한 정보의 제공을 포함한 의도된 목적에 따라 이행되어야 한다.

LSA - 72조

- (1) 근로자 대표는 70조에 포함된 내용에 따라 다음 사항에 특히 주의하여 작업장 내 산업안전보건 규정의 집행을 점검할 권한이 있다.
 - 작업장, 작업 장비, 개인 안전 장비의 안전 조건
 - 건강의 보호 및 산업재해 예방을 위한 조치의 이행
 - 작업장 내 근로자의 산업안전보건 준비
- (2) (1)항에 정의된 권리를 행사하는 범위 내에서 노동 안전 대표는 다음과 같은 권한을 가진다.
 - a) 업무 시간 중 본인들의 운영 범위 내에서 작업장에 진입하고 작업장에서 근무 중인 근로자들을 대상으로 조사를 실시한다.
 - b) 전문가의 필수 고용(8조, 57조, 58조), 산업안전 훈련의 계획 및 배치(55조), 새로운 작업이나 직무의 설치 결정 등 근로자의 보건과 안전에 영향을 미칠 수 있는 사업주의 결정 준비 과정에 참여한다.
 - c) 사업주에게 산업안전보건에 관련된 모든 사안에 대한 정보를 요청한다.
 - d) 본인들의 의사를 표시하고 사업자에게 필요한 조치를 취하도록 요청한다.
 - e) 조사를 실시할 권한을 가진 당사자의 계획에 따라 산업재해 조사 및 직업병의 발생 환경 조사에 참여한다.

- f) 정당한 경우 관할 노동 안전 위원회에 청원을 제기한다.
- g) 규제 감독을 실시한 자에 대한 의견을 표시한다.
- (3) 근로자 대표(위원회)는 사업주의 사전 동의에 기초하여 산업안전보건 전문가의 도움을 구할 수 있으며, 감독기관과 산업안전보건 문제를 논의할 수 있다.
- (4) 사업주가 2조 (3)항에서 정한 본인의 의무 범위 내에서 노동 안전규정에 관한 집행 방법을 정의한 경우, 그러한 규정을 공표하기 위해서는 노동 안전 대표(위원회)의 동의를 얻어야 한다.

LSA - 73조

- (1) 사업주는 72조 (2)항 c) ~ e)에 정의된 근로자 대표(위원회)의 계획에 대하여 조치를 취하거나 8일 이내에 답변해야 한다.
- (2) 계획에 동의하지 않을 경우 사업주는 즉각적인 조치가 필요한 사안을 제외하고 본인의 입장을 서면으로 설명해야 한다.

LSA - 74조

노동 안전 대표(위원회)는 사업주에게 노동 안전 프로그램을 마련하도록 제안할 권한이 있다. 노동부 장관이 공표한 법령에 정의된 사업주가 합의하지 않은 경우 노동 안전 대표(위원회)는 노동 규범에서 정한 바에 따라 집단 노동 토론을 개시할 수 있다.

법령 - 11조

별표 No. 2에서 설명한 등급 I 유해위험 분류에 해당하고 50명 이상의 근로자를 고용하였거나 등급 II 유해위험 분류에 해당하고 300명 이상의 근로자를 고용한 사업주가 지역 노동 안전 프로그램 이행 제안을 거부한 경우, 해당 사업주에 대하여 집단 노동 토론을 개시할 수 있다.

LSA - 75조

- (1) 사업주는 근로자 대표가 다음과 같은 권한을 행사하는데 필요한 조건을 확보해야 한다.

- a) 근로자 대표 및 대표기구 회원이 본인의 임무를 수행하는데 필요할 경우, 월 근무 시간의 10% 이상 평균임금이 지급되는 유급 휴가 사용
 - b) 운영, 기술, 자료 조건에 필요한 장비 및 관련 기술 사양의 확보
 - c) 선출 후 1년 이내에 선거 기간 동안 16시간 이상 훈련과정에 참여할 수 있는 기회 및 연간 8시간의 후속 훈련에 참여할 수 있는 기회 제공
- (2) (1)항의 내용을 집행하는데 필요한 비용은 사업주가 부담한다. c)에서 언급한 훈련은 정규 근무 시간 중에 실시하며 사업장 외부 장소에서 실시할 수 있다.

LSA - 76조

- (1) 근로자 대표(위원회)는 권리 행사와 관련하여 차별을 받아서는 안 된다.
- (2) 노동 안전 대표(위원회)는 노동자 협의체(노동자 대표)에 관련된 노동 법률 조항에 따라 본인의 행위를 통해 취득한 정보와 사실을 공개할 수 있다.
- (3) 노동 법률에 따라 노동 안전 대표를 보호하기 위해 노동조합 선출 간부에 관련된 법률 조항을 적용해야 하며, 이에 따라 위원회를 고위 노동조합 기관으로 간주하거나 위원회가 없을 경우 노동 안전 대표를 선출한 근로자 기구를 고위 노동조합 기관으로 간주해야 한다.

LSA -77조

본 법률의 70 ~ 76조의 목적에 따라 형사 기관에 근무하는 자는 근로자로 간주하지 않는다.

노동 안전 위원회

LSA - 78조

국가 차원의 산업안전보건 관련 권익 조정은 국가 권익 조정 위원회(National Council for the Reconciliation) 하에서 독자적인 사업 규범에 따라 운영되며, 근로자 및 사업주의 권익 대표기관 및 정부 대표자로 구성된(이하 “협의 당사자”) 노동 안전 위원회가 수행한다.

LSA - 79조

- (1) 산업안전보건에 관련된 활동 범위 내에서 노동 안전 위원회는 다음을 수행해야 한다.
 - a) 11조에 규정된 바에 따라 법안 및 기타 법률 조항과 조치의 초안, 설명(보고서), 임시 프로그램에 대하여 예비 의견을 제시한다. 각각의 의견 발표 시 만장일치 결정이나 협의 당사자들의 의견을 표시해야 한다.
 - b) 산업안전 프로그램 작성 및 연간 프로그램 수행 일정 계획, 프로그램의 분석과 검토에 참여한다.
 - c) 협의 당사자들이 발표한 사안과 국가 권익 조정 위원회가 언급한 사안에 관련하여 의견과 권고사항을 협의 및 제시한다.
 - d) 산업안전 규정에 포함된 규정의 범위를 초월하는 산업안전 조건에 대한 권고사항을 채택한다.
 - e) 일반 공중에 위원회의 업무에 대한 정보를 제공한다.
 - f) 80조에서 정한 범위 내에서 감독 위원회가 부과할 벌금으로 발생한 수익금의 (입찰을 통한) 처분에 대한 제안을 실시하고 자체 데이터베이스의 정보와 의견을 산업안전 정보 네트워크에 제공하여 지원한다.
- (2) NOSLA는 노동 안전 위원회에 사무 및 행정 서비스를 제공해야 한다.

벌금 수익금의 처분

LSA - 80조

- (1) 82조 (1)항에 따라 감독 위원회가 부과한 벌금은 NOSLA의 재정 계좌에 지급해야 한다. 그러한 권한에 의거하여 계좌에 지급해야 하는 채무는 세금으로 징수할 수 있는 채무로 간주한다.
- (2) 위 (1)항에서 설명한 벌금 수익금의 절반은 산업안전보건의 목적만을 위한 경쟁 입찰에 배정되어야 하며, 나머지 금액은 중앙 노동 안전 공공 정보 시스템의 운영을 위해 이용되어야 한다. [15조 (1)항 e)].

- (3) 사회가족복지부 장관은 보건부 장관 및 재무부 장관과 협의하여 (2)항의 입찰 및 정보 시스템에 관하여 상세 규정을 정한 법령을 공포해야 한다.

Ⅶ 장 노동 안전의 행정 감독

LSA - 81조

- (1) 노동 안전 규정 집행의 촉진과 감독은 본 법률 및 기타 규정에서 정한 법적 지위와 관할권을 가진 NOSLA와 의료담당부, 광산국 및 해당 기관의 지부 (이하 모두 함께 “감독 기관”이라 함)가 전체적으로 수행한다.
- (2) 감독 기관은 공공조달법(Public Procurement Act)에 따른 입찰자에게 직장 내 근로자의 보건안전 관련 의무에 대하여 충분한 정보를 제공해야 한다.
- (3) 감독 기관은 노동 안전에 관한 권리 행사와 의무 이행을 촉진하기 위한 정보를 제공하고 논의를 실시함으로써 사업주와 근로자 노동 안전 대표, 권익 대표 기구를 지원해야 한다.
- (4) 감독 기관의 감독 관할 범위는 다음과 같다.
 - a) 산업안전보건에 관련된 사업주와 근로자의 책임 및 의무 준수
 - b) 작업장의 설치, 작업 장비, 기술 처리절차, 자재의 운영, 개인 안전 장비에 관한 규정 집행
 - c) 산업재해 및 직업병의 조사, 보고, 등록, 예방을 위한 조치 이행
- (5) 감독 기관은 다음과 같은 권한을 가진다.
 - a) 조사 과정에서 발견된 결손 사항을 제거하기 위해 본 법률 및 기타 법률 규정에서 정한 조치와 벌칙 적용
 - b)

LSA - 82조

- (1) 감독 기관은 산업안전보건 규정을 이행하지 않음으로써 근로자의 생명이나 신체, 건강을 심각한 위험에 처하게 한 사업주에게 노동 안전 벌금을 부과할

- 수 있다.
- (2) 다음은 근로자의 생명이나 신체, 건강에 대한 심각한 위험으로 성립된다.
- a) 21조에서 정한 산업안전 표준에 따른 운영 조건의 미이행
 - b) 23조 (1)항에서 정한 주기적인 안전검사 미이행
 - c) 23조 (2)항에서 정한 특수 검사의 미이행
 - d) 고용노동부 장관 법령으로 정한 고위험 분류에 속하는 사업주가 54조 (2)항에서 정한 위험성 평가 미이행
 - e) 필수 보호 장비 및 개인 안전 장비가 갖추지지 않았거나 작동 불능 상태인 경우
 - f) 위험 작업장에서 작업하는 근로자나 위험 작업 장비를 운전하는 근로자, 위험 기술 처리절차를 작업하는 근로자에게 필요한 건강검진 증명서나 의학 보고서를 갖추지 않음
- (3) 노동 안전 벌금은 50,000에서 10,000,000F 사이의 금액으로 부과될 수 있다.
- (4) 조사 결과, 한 사업주의 여러 영업장소에서 동일한 법률 규정을 위반하여 (1)항에서 규정한 위험이 발생할 가능성이 높은 경우, 감독 기관은 해당 사업주의 각 영업장소마다 노동 안전 벌금을 부과해야 한다.
- (5) 심각한 위험 사례가 나타난 조사관의 제안서에 기초하여 관할 카운티(부다페스트) 지부의 장이나 의료담당부 관할 영역의 경우 지역 선임 의료담당관은 유해위험요인의 정도와 태만 행위에 관련된 인적, 물질적 환경을 고려하여 1심 판결과 동등한 권한으로 노동 안전 벌금을 부과해야 한다.

LSA - 82/A조

노동 규범의 106/A조에 규정된 작업장 안전 규정을 집행하기 위해 조사를 수행하는 감독 위원회는 조사 결과를 재무부에서 정보 공급을 담당하도록 지정된 부서에 전달해야 한다. 본 법률의 14조 (1)항 e)에 정의된 감독 역시 위에 지정된 정보의 다양한 측면에 적용되어야 한다.

NOSLA와 카운티(부다페스트) 산업안전 노동 위원회에 관한 특별 규정

LSA - 83조

NOSLA는 1심 법원으로서의 권한에 따라 다음을 수행해야 한다.

- a) 헝가리 기술자 협회(Association of Engineers)의 권한에서 벗어난 노동 안전 전문가의 활동에 관한 면허 발급 절차를 수행하고 고용노동부 장관의 법령에 따라 해당 면허 등록을 유지한다.

법령 - 12조

- (1) 노동 안전 전문가 활동은 국가 산업안전노동해정정국(이하 “NOSLA”)의 지부에서 발급한 면허를 기초로 수행하고 별표 No. 6에서 정한 분야의 경우 헝가리 기술자협회(이하 “HAE”)에서 발급한 면허를 기초로 수행한다.
- (2) 전문가 면허를 신청한 자는 전문 분야의 대학 학위와 고급 노동(산업) 안전 훈련, 5년 이상의 노동 안전 분야 경력, 기타 전문 활동에 관한 법률 규정에서 정한 조건을 갖추어야 하며 기술 및 공학 분야의 경우 기술자협회의 회원자격을 갖추어야 한다.
- (3) 설계 및 컨설팅 기술자 및 건축가 전문 협회에 관한 법률에 따라 전문가 협회 회원 자격을 갖춘 기술자 및 기술이나 자연과학, 농업 학부의 고등교육 기관 졸업생은 HAE의 지부에 면허 신청을 제출할 수 있다.
- (4) (3)항에 열거되지 않은 고등교육기관 졸업생(예: 법학, 경제학, 의학, 철학 학위 소지자)은 NOSLA에 면허 신청을 제출해야 한다.
- (5) 노동 안전 전문가 면허는 신청인의 전문 분야 및 별표 No. 6의 30~32항에서 설명한 분야를 대상으로 발급된다.
- (6) 전문가 면허 신청서에는 (1)항에서 설명한 전문 분야와 관련 부문이 포함되어야 하며, (2)항에서 정한 조건에 관련된 문서 및 증명서의 인증 사본을 상세한 경력 설명과 함께 첨부해야 한다.
- (7) 신청서가 (1)항 및 (2)항에 규정된 조건을 충족하지 못할 경우, (1)항에

제시된 관할 면허발급 기관은 조건에 어긋난 부분을 지적하고 신청인에게 신청서를 수정하도록 요청해야 하며, 제출된 신청서가 완전하지 않거나 기한을 넘겨서 신청서를 제출한 경우에는 면허가 발급되지 않을 것임을 알려야 한다. 신청인이 본 법령과 설계 및 컨설팅 기술자 및 건축가 협회에 관한 법률에 규정된 조건을 충족한 경우 면허발급 기관은 해당 전문가에 대한 면허 발급과 등록을 거부할 수 없다.

- (8) 발급된 면허는 5년간 유효하며 요청 시 갱신할 수 있다.
- (9) 면허발급 기관이 면허를 발급한 조건이 충족되지 않은 것으로 판단한 경우, 전문가 면허는 법률 적용을 통해 철회되어야 한다. 면허 소지자가 면허에 규정된 것에서 벗어난 행동을 하거나 본 법령 및/또는 전문가 활동을 관리하는 다른 법률의 조항을 위반한 경우(예: 전문가답지 못한 행동), 면허 발급 기관에서 정식으로 통지하였음에도 불구하고 위반사항을 개선하지 못한 경우에도 면허가 취소될 수 있다.
- (10) 노동 안전과 관련하여 공식 관할권을 가진 자는 [LSA 81조 (1)항] 본인이 관할하는 지역 내에서 사업주의 노동 안전 전문가 활동에 참여할 수 없다.

법령 - 13조

- (1) 노동 안전 전문가 면허 발급 시 행정 수수료 F 5,000을 납부해야 하며, 등록을 위해 신청서에 부착한 인지의 형식으로 세법(Duties Act)에서 정한 금액의 추가 수수료를 납부해야 한다. 이 수수료는 신청서를 NOSLA 또는 HAE의 관할 지부에 제출하는 동시에 우편이나 은행 이체로 납부해야 한다.
- (2) 위에서 정한 수수료나 과다 납부된 금액은 다음의 날짜로부터 30일 이내에 자동으로 환급되어야 한다.
 - a) 면허발급 기관이 활동을 시작하기 전에 신청인으로부터 신청의 철회에 관한 서면 통지를 수령한 날
 - b) 신청인이 (1)항에 규정된 금액을 초과하여 납부한 경우 지불을 증명하기 위해 제출한 문서를 통해 입증된 날

- (3) 신청을 거부한 경우 면허발급 기관은 (2)항에 규정된 것 이외의 다른 사유로 수수료를 환급할 의무가 없다.
- (4) NOSLA와 HAE는 면허 만료일과 함께 등록 노동 안전 전문가의 명단을 1년에 한 번 공식 관보와 전문가 명부에 게시해야 한다.

LSA - 84조

- (1) 카운티(부다페스트) 산업안전 노동 위원회 조사관은 1심 재판의 권한에 따라 다음을 실시해야 한다.
 - a) 사업주가 작업장에 관련된 산업안전 조건 준수 정보를 서면으로 제공하도록 한다.
 - b) 특별 허가 없이 본인의 관할 현장 내에 위치한 모든 작업장에 대해 조사를 실시한다.
 - c) 사업주의 책임에 영향을 주지 않는 범위에서 공공도로 및 항공 교통 관련 사고를 제외한 산업재해를 조사한다.
 - d) 사업주에게 산업안전보건 조건을 준수하도록 지시한다.
 - e) 사업주가 정해진 기한 내에 불충분한 것으로 결정된 사항을 해결하도록 한다.
 - f) 근로자들이 산업안전보건 관련 규정을 심각하게 위반한 작업 조건 하에서 작업을 하지 못하도록 금지한다.
 - g) 근로자의 건강과 신체적 완전성을 직접적으로 위협하는 위험요인이 발생한 경우 위험요인이 제거될 때까지 위험 활동 및/또는 부문, 구획, 작업장비의 작동과 사용의 중단을 명령한다.
 - h) 23조 (2)항에서 정한 검사를 명령한다.
 - i) 산업재해의 보고나 조사를 태만하게 하였거나 법률 규정에 따라 수행하지 않은 경우 해당 보고 및 조사에 관한 검사를 명령한다.
 - j) 18조 (3)항 및 (4)항에서 정한 문서가 제공되지 않은 경우 작업 장비 및 개인 안전 장비의 운영과 사용을 중단하도록 한다.
 - k) 사업주가 지정된 일정 간격에 따라 야간 근무자의 평균 통계 수치, 근무

일정, 기타 야간근무 조건 관련 정보, 이전에 보고된 데이터 및 정보의 변경 사항을 보고하도록 한다.

- 1) 규정 위반에 관련된 기타 법률 규정에 따라 조치를 취한다.
- (2) 조사관은 사업주의 책임에 영향을 주지 않는 범위 내에서 심각한 산업재해로 보고된 건을 조사해야 한다.
- (3) 조사관은 (1)항의 f), g), i)에 따른 본인의 결정을 즉시 집행하도록 명령할 권한을 가진다.

LSA - 85조

- a) NOSLA의 국장은 행정 사안에 관련하여 카운티(부다페스트) 기관의 장이나 NOSLA가 통과시킨 결정에 대해 상위 기관의 역할을 담당한다.
- b) NOSLA는 행정 사안에 대하여 조사관의 상위 기관 역할을 담당한다.

LSA - 86조

NOSLA 및 카운티(부다페스트) 산업안전 노동 위원회의 행정 권한은 다른 법률 규정에 정의된 노동 및 방사능 보호에 관한 방사능 위생 의무의 감독, 원자력 에너지의 이용, 광산국 및 군대, 법률 집행 기관(지방 정부의 전문 소방대 및 기타 보안 기관 등)의 권한에 해당하는 행정 사안, 관할 부처에서 노동 안전 규정 관리 활동을 실시 하는 재난구제 기관의 중앙 및 지방 지부는 포함하지 않는다.

VIII 장 해석 조항

LSA - 87조

본 법률의 목적에 따라 다음과 같이 정한다.

1. 재배치: 장비의 운영 및 운전에 관련하여 실질적인 변화가 발생한 경우 이전에 노동 안전 규정을 준수하여 운영되었던 작업 장비의 이전을 의미한다.

- 1/A. 재해: 상해 피해자의 의지와 무관하게 갑자기 또는 짧은 시간 동안 신체에 한 차례 가해져 상해나 중독, 기타 (신체적, 정신적) 건강의 손상, 사망을 야기하는 외부 영향
 - 1/B. '위험'은 응급상황에 발생하는 신체나 건강의 손상 가능성과 심각성이 결합된 영향력을 의미한다.
 - 2. 건축: 생산 목적을 위해 만들어지는지, 생산 외 다른 목적으로 만들어지는지의 여부에 관계없이 새로운 시설이나 작업장을 만드는 과정, 기존 시설이나 작업장을 개조, 확장, 재건축, 기계류를 설치하는 과정
 - 2/A. 예방: 사업주가 어떠한 활동 단계에서 작업에 관련된 위험을 회피하거나 줄이기 위한 목적으로 취하거나 계획하는 조치
 - 3. 산업재해: 발생 장소 및 날짜, 근로자(상해 피해자)의 책임 정도에 관계없이 근로자가 조직화된 고용 과정에서, 또는 조직화된 고용과 관련하여 입은 재해
- 근로자가 운송, 자재 구매, 자재 취급, 청소, 조직적인 식사 제공, 산업보건 서비스 및 기타 사업주가 고용 현장에서 수행하는 작업과 관련하여 제공하는 유사 서비스의 과정에서 입은 재해는 작업 수행과 관련하여 발생한 것으로 간주한다.
- 근로자가 거주지에서 작업장으로, 작업장에서 거주지로 통근하는 중에 발생한 재해는 재해에 사업주가 소유하거나 임대한 차량이 포함되지 않는 한 작업 수행과 관련된 것(산업재해)으로 간주되지 않는다.

광산 재해: 광산업 활동 중에 사업주에게 발생한 재해

산업재해(광산재해)는 다음에 해당하는 경우 심각한 것으로 간주된다.

- a) 상해 피해자가 사망한 경우(의료 전문가 보고서에서 결정한 바에 따라 상해 피해자가 재해로 인하여 1년 이내에 사망한 경우도 사망 산업재해로 간주한다), 태어나 신생아의 사망, 피해자의 독립적인 생활 능력을 앗아가는

영구적인 장애 발생 시

- b) 감각기관(또는 인지능력)의 상실, 생식 기능의 상실이나 중대한 손상이 발생한 경우
 - c) 의학적 보고서에 따라 심각한 상해나 심각한 건강 피해가 야기된 경우
 - d) 심각한 전단, 팔의 주요부분 상실, 발가락 두 개 이상의 상실을 야기한 경우 (더욱 심각한 경우 포함)
 - e) 언어 상실, 외모의 손상, 마비, 정신 장애가 발생한 경우
4. 작업 장비: 작업 수행 과정 중에, 또는 작업 수행과 관련하여 사용되는 장비, 모든 기계류, 장치, 도구(개인 안전 장비 제외)
5. 작업장: 근로자가 작업 수행과 관련하여 위치하는 모든 실외 또는 실내 구역 (지하 시설 및 차량 포함) 직접 모든 작업을 수행하고 다른 사람을 고용하지 않는 1인 기업가의 작업 장소의 경우 본 법률의 9조 (2)항에 따른 작업장으로 성립된다.
- 5/A. 작업에 적합하지 않은 근로자'는 재해나 상해로 인하여 작업을 하게 되지 못하고 병가의 여부에 관계없이 치료를 필요로 하는 근로자를 의미한다.
6. 근로자: 조직화된 고용 체계 내에서 작업을 수행하는 자
- 6/A. '근로자 대표'는 산업안전보건에 관한 문제를 사업주와 처리할 때 근로자의 권익을 대표하도록 근로자들이 권한을 부여한 자를 의미한다.
7. 노동 안전 표준에 따른 운영: 운영자가 시설이나 작업장, 기술 처리절차, 작업 장비를 설립하도록 하는 노동 안전 절차가 산업안전 조건과 명령을 준수한다.
8. 사업주: 조직화된 고용관계를 위해 근로자를 고용하는 법인을 의미한다. 취업 알선 대행을 통해 임대 직원 채용을 제공하는 사업주, 취업알선 대행업체,

직업훈련 실습을 제공하는 자, 작업을 본인이 단독으로 처리하여 타인을 고용하지 않는 자 역시 작업 수행 구역 인근에 있는 사람을 보호하기 위한 규정이 적용되는 사업주로 간주된다[9조 (2)항]. 지역사회 사업의 조직자 역시 사업주로 간주한다.

8/A. ‘민감 위험 집단’은 특수한 신체적, 정신적 특성을 가지고 있어서 작업 시에 영향을 미치는 위험에 대한 노출이 증가하고 본인 스스로가 고용의 위험 요소가 되는 근로자들을 의미한다(예: 어린 근로자, 임산부, 최근 출산한 여성, 모유 수유를 하는 여성, 고령 근로자, 장애가 있는 근로자).

9. ‘조직화된 고용’은 고용관계, 공공 서비스 및 공공 고용 법률관계, 협동조합의 법적 고용 관계, 전문 훈련 및 실습 훈련을 위해 계약을 기초로 작업을 수행하는 직업훈련 학교 학생의 법적 관계, 행정 명령을 토대로 한 형사 기관의 법적 관계(기결수의 재판 전 구금)에서 수행하는 작업, 군대 및 법률 집행 기관의 구성원이 수행하는 작업(지방 정부의 전문 소방대 및 기타 보안 기관 포함), 중앙 및 지방 재난 구제 기관 구성원이 수행하는 작업을 의미한다.

조직화된 고용은 또한 40조 (2)항의 의미 내에서 다른 직원을 보유하지 않은 동업 사업체의 구성원인 자연인이 수행하는 개인 작업을 의미한다.

9/A. 영업장소: 사업주의 본사 및 지점을 제외한 운영 장소(작업장)를 의미한다.

10. 재시작: 노동 안전 목적을 위해 이전에 이미 운영되었으나 기술적 사유로 30일 이상 사용이 중단되었거나 점검을 받기 위해 분해되었던 작업 장비나 기술 처리절차의 운영을 다시 시작하는 절차
11. 유해위험: 적절한 보호 조치가 없을 경우 근로자의 건강이나 신체적 완전성에 심각한 손상을 줄 것으로 간주되는 시설이나 작업 장비, 작업 절차, 기술 처리 절차

12. 유해위험 자재: 물리적, 화학적, 생물학적 특성으로 인하여 특히 다음과 같은 유해위험을 가진 자재나 조제물

- 폭발성
- 산화성
- 가연성
- 방사성
- 독성
- 부식성
- 자극성
- 민감성
- 감염성
- 발암성
- 돌연변이 유발성
- 기형 발생성
- 생식활동 유해(자연유산, 조산, 태아의 발달 지연 등)
- 기타 유해 자재

13. 유해위험요인의 원인: 작업 수행 과정에서 근로자나 작업 수행 구역 내 다른 인력에게 유해하거나 위험한 영향을 미치는 모든 요인

유해위험요인의 원인은 다음과 같다.

- 다음을 포함한 물리적 위험 원인
- 작업 장비, 차량, 운송 및 자재 처리 장비, 장비 부품, 제품 및 자재의 이동과 같은 이동
- 구조물의 균형 분열
- 미끄러운 표면
- 날카롭고 고르지 않은 표면, 모서리, 코너

- 물체의 온도
- 지면(바닥면) 높이와 비교한 작업장의 위치
- 높이 차이
- 무중력 상태
- 공기의 압력, 온도, 습도, 이온화 및 흐름
- 소음, 진동, 비 가청 소음, 초음파
- 조명
- 전자기 방사 또는 공간
- 입자 방사
- 전기 회로 전압이나 정전압
- 에어로졸 및 공기 중 먼지
- 유해위험 자재 (12항 참조)
- 다음과 같은 유해한 생물학적 원인
- 미생물과 미생물의 대사 부산물
- 미생물 (동물과 식물)
- 생리적, 신경적, 심리적 스트레스

법령 - 13/A조

본 법령의 목적에 따라 사고로 인한 상해를 입어 작업을 수행하지 못하게 된 자 또는 치료나 재활을 필요로 하는 건강상의 손상을 입게 된 자는 유급 병가를 받았는지의 여부에 관계없이 장애를 가진 것으로 간주한다.

종결 조항

LSA - 88조

- (1) 본 법률은 1994년 1월 1일부터 시행된다.
- (2) 19조 (3)항, 21조 (1), (3), (5), (6)항, 24조, 25조, 31조~34조, 40조 (1)항,

43조, 44조 (1)항, 45조 (1)항, 50조, 56조, 60조에 포함된 상세 규칙은 47조에서 언급한 별도 규정에 영향을 미치지 않으며, 공공복지부 장관이 노동부장관과 협의하여 결정해야 하며, 1993년 광산업에 관한 법률 XLVIII의 범위에 해당하는 활동의 경우 노동부 장관과 산업통상관광부 장관이 협의하여 결정한다.

(3) 본 법률의 시행과 함께

노동 안전에 관한 MT 법령 No. 47/1979 (XI. 30.) 및 그 개정 및 집행에 관한 다음의 법률 규정은 폐지된다.

- MT 법령 No. 64/1980 (XII. 29.),
- MT 법령 No. 18/1984 (III. 31.),
- MT 법령 No. 12/1985 (III. 14.),
- MT 법령 No. 4/1987 (II. 9.),
- MT 법령 No. 63/1989 (VI. 30.),
- 정부 법령 No. 96/1991(VII 23.) 3조 (2)항 a). Korm.,
- BkM 법령 No. 4/1986 (IV. 15.),
- EüM 법령 No. 10/1981 (IX. 17.), EüM 법령 No. 2/1986 (IV. 7.) 개정 조항
- ÉVM 법령 No. 5/1986 (V. 7.),
- IpM 법령 No. 3/1986 (II. 27.), IpM 법령 No. 2/1990 (II. 16.) IKM 법령 No. 2/1990 (VIII. 21.) 개정 조항
- KM 법령 No. 3/1986 (III. 9.),
- KkM 법령 No. 2/1986 (IV. 1.),
- MÉM 법령 No. 4/1986 (III. 9.) MÉM 법령 No. 13/1990 (IV. 30) 개정 조항, 정부 법령 No. 19/1992 (I. 28.) 6조
- MM 법령 No. 9/1981 (VI. 13.) ME 법령 No. 2/1986 (III. 20.) 개정 조항
- PM 법령 No. 1/1982 (I. 1.) 및 PM 법령 No. 4/1990 (II. 7.) 개정 조항
- ME 법령 No. 4/1985 (II. 21.) 노동 안전 전문가
- ME 법령 No. 7/1985 (VII. 20.) 노동 안전 자격

- ME 법령 No. 9/1985 (VII. 20.) 노동 안전 교육 및 시험, SZEM 법령 No. 18/1989 (VII. 4.) 개정 조항
- ME 법령 No. 3/1987 (XI. 4) 산업재해의 조사, 보고, 등록, SZEM 법령 No. 5/1989 (III. 1.) 개정 조항
- EüM 법령 No. 2/1981 (II.7) 2조의 첫 문장, 3조, 7조 (1)항, 11조 (1)항, 19조 (1)항, 20조 (1)항, 23조, 24조, 작업장 일반 보건 규정
- MP 법령 No. 2/1986 (IX. 17.) 노동 안전
- HM 명령 No. 30/1981 (HK. 18.) 노동 안전 및 HM 명령 No. 26/1984 (HK. 15.) 개정 조항
- IM 명령 No. 108/1987 (IK. 7.) 노동 안전 및 정부 법령 No. 98/1990 (XI. 28.) 국가 산업안전노동해정정국
- IpM 법령 No. 22/1982 (XI. 26.) 소기업 노동 안전
- BkM 법령 No. 19/1982 (XII. 27.) 민간무역 노동 안전
- 65조 (2)항 및 1992년 노동규범에 관한 법률 XXII 197조 c)항 “-(2)”

(4)

- (5) 법률 규정에서 근로자의 보건 서비스를 언급할 경우 이는 산업보건 서비스로 해석되어야 하며 근로자의 의사는 산업보건 의사로 해석해야 한다.
- (6) 법률 규정에서 국가 노동안전보건국(National Labor Safety and Labor Administration)을 언급할 경우 국가 산업안전노동해정정국(National Occupational Safety and Labor Administration)으로 해석해야 한다.
- (7) 1991년 12월 16일 브뤼셀에서 헝가리공화국과 유럽연합, 유럽연합 회원국들이 협력 관계를 구축한 유럽 협정(Europe Agreement)를 반포하는 1994년 I 법률 3조의 체계 내에서 본 법률은 작업장 근로자의 안전보건 개선 조치의 도입에 관한 유럽이사회 지침 89/391/EEC, 유럽의회 지침 96/71/EC, 서비스 제공 체계 내에서 근로자의 배치에 관한 이사회 지침과 유사한 규정을 포함하고 있다.

법령 - 14조

- (1) 본 법령은 1994년 1월 1일부터 시행된다.
- (2) 본 법령이 시행되기 전 ME 법령 No. 4/1985 (II. 21.)에 따라 발급된 노동 안전 전문가 면허, ME 법령 No. 7/1985 (VII. 20.)을 기초로 발급된 자격 증명은 해당 면허 및 증명의 날짜와 조건에 따라 효력을 유지한다.

법령 No. 5/1993 (XII. 26.)의 별표 No. 1/a . MÜM

LSA의 21조 (2)항의 범위에 해당하는 위험 작업 장비의 목록

작업 장비의 안전 규정 및 적합성 인증에 관한 법령 No. 21/1998 (IV. 17.) IKIM의 의미 내에 해당하는 장비.

1. 나무와 고기, 기타 유사한 재료를 작업하기 위한 회전톱(단일 날 또는 다중 날)
 - 1.1. 작업물을 수동으로 공급하거나 전력 공급을 분리할 수 있는 고정 베드를 갖추고 작동 중에 고정된 공구를 갖춘 기계톱
 - 1.2. 수동으로 작동되는 왕복 벤치나 캐리지를 갖추고 작동 중에 고정된 공구를 갖춘 기계톱
 - 1.3. 수동 제공 및/또는 제거 기능과 함께 작업물의 기계식 공급 장치를 갖추고 작동 중에 고정된 공구를 갖춘 기계톱
 - 1.4. 수동 제공 및/또는 제거 기능과 함께 기계식 공급 장치를 갖추고 작동 중에 이동 가능한 공구를 갖춘 기계톱
2. 나무작업을 위한 수동 공급식 표면 가공 기계
3. 나무작업을 위해 수동 제공 및/또는 제거 기능을 갖춘 일방 플레이어
4. 나무와 고기, 기타 유사한 재료의 작업을 위해 이동식 베드나 캐리지, 수동 제공 및/또는 제거 기능을 갖춘 띠톱
5. 나무작업을 위해 1, 4, 7항에 설명된 유형을 결합한 장치

6. 나무작업을 위해 여러 개의 공구 고정 장치를 갖춘 수동 공급 장부 가공기
7. 나무작업을 위한 휴대용 체인 톱
8. 나무 및 기타 유사한 재료의 작업을 위한 소동 공급 식 수직 기계축 물당 머신
9. 금속의 냉간 작업을 위한 압력 브레이크를 포함하여 수동 제공 및/또는 제거 장치를 갖추고 이동 부품의 작동 거리가 6mm, 속도가 30mm/초를 초과하는 프레스
10. 수동 제공 또는 제거 장치를 갖춘 주입식이나 압축식 플라스틱 성형 장치
11. 수동 제공 또는 제거 장치를 갖춘 주입식이나 압축식 고무 성형 장치
12. 다음과 같은 유형의 지하 작업 기계장치:
 - 레일 상에서 작동하는 기계류, 기관차 및 제동차
 - 유압식 지붕 지지장치
 - 지하 작업용 기계류에 설치하는 내부연소 엔진
13. 압축 메커니즘을 통합하고 가정폐품을 수집하는 수동 적재 트럭
14. 법령 No. 21/1998 (IV. 17.) 별표 No. 1의 3, 4, 7항에서 설명한 유니버설 조인트를 갖춘 가드 및 탈착식 전동축, IKIM,
15. 차량 수리용 리프트
16. 3미터 이상의 높이에서 낙상을 당할 위험이 있는 리프팅 장비

17. 신호조명탄류의 제조 장비

다른 법률 규정의 의미 내에 해당하는 장비:

18. 동력 크레인 및 이동 캐리지

19. 자기추진 지게차

20. 전선 로프 호이스트

21. 적재 장비

22. 농업 및 임업용 트랙터

23. 차량의 배출과 이동을 위해 특수 설계된 기계장비

법령 No. 5/1993 (XII. 26.) MüM의 별표 No. 1/b

LSA의 21조 (5)항의 범위에 해당하는 위험 작업 장비의 목록

1. 제자리에서 조립된 동력 크레인
2. 차량의 배출과 이동을 위해 특수 설계되었으며 제자리에서 조립된 기계장비

법령 No. 5/1993 (XII. 26.) MüM의 별표 No. 2

노동 안전(산업안전) 전문가 고용을 위한 조건

1. 작업장 내 근로자의 안전보건을 위하여 다음의 유해위험 분류에 따른 활동을 토대로 사업주를 분류해야 한다 [경제활동의 표준 분야 분류에 관한 중앙통계청(Central Statistical Office) 고시 9003/2002 (SK 6.)에 제시된 코드를 이용]

부문 코드	내 용
유해위험 분류 I	
02.01	임업 및 벌목
10	석탄 및 갈탄 채굴: 토탄 추출
11.10	원유 및 천연가스 추출
12	우라늄 및 토륨 광석 채굴
13	철광석 채굴
14	기타 광산업 및 채석업
15.1	육류 가공
15.2	어류 및 어류 제품 가공

부문 코드	내 용
20	목재 및 목재품의 제조, 밀짚 및 엮음 제품 제조
	제외:
	20.52 코르크, 밀짚, 엮음 제품의 제조
21	종이 및 종이 제품의 제조
23	코크, 정유 제품, 핵연료의 제조
24	화학물질 및 화학제품의 제조
25	고무 및 플라스틱 제품의 제조
26	기타 비금속 광물 제품의 제조
27	기본 금속의 제조
28.2	금속 탱크, 저장소, 용기의 제조, 중앙난방 라디에이터, 보일러의 제조
28.3	증기 발생장치의 제조
28.4	금속 단조, 압연, 스탬핑, 롤 성형, 분말 야금
29	다른 분류에 해당하지 않는 기계류 및 장비 제조
35.11	조선 및 선박 수리
35.2	철도 및 전차선로 기관차와 철도 차량 제조
37.10	금속 폐기물 및 폐품 재활용
40	전기, 가스, 증기, 온수 공급
45	건설
60	육로 운송, 파이프라인 운송
61	수로 운송
62	항공 운송
63	보조 운송 활동 지원, 여행사 활동
	제외:
	63.3 여행사 및 관광업 활동
	63.4 기타 운송 업체 활동
73	연구개발
	제외:
	73.2 사회과학 및 인문학 연구 및 실험개발
90	하수 및 쓰레기 처리, 소독 및 이와 유사한 활동

부문 코드	내 용
유해위험 분류 II	
01	농업, 사냥
02	임업, 벌목 및 관련 서비스 활동
	제외:
	02.01 임업 및 벌목 제품
05	어업, 어류 부화장 및 어장 운영
15	식품 및 음료 제조
	제외:
	15.1 육류 가공
	15.2 어류 및 어류 제품 가공
16	담배 제품 제조
17	식물 제조
18	의류 제조, 모피 의류 제조 및 염색
19	가죽 가공 및 의류 제조, 짐가방, 핸드백, 마구, 안장, 신발류 제조
20.52	코르크, 밀짚, 엮음 제품의 제조
22	출판, 인쇄 및 기록 매체 목재
28	가공 금속 제품 제조
	제외:
	28.2 금속 탱크, 저장소, 용기의 제조, 중앙난방 라디에이터, 보일러의 제조
	28.3 증기 발생장치의 제조
	28.4 금속 단조, 압연, 스탬핑, 롤 성형, 분말 야금
30	사무실 기계류 및 컴퓨터 제조
31	다른 분류에 해당하지 않는 전기 기계류 및 장치 제조
32	라디오, 텔레비전, 통신 장비 및 기구 제조
33	정밀 계측기의 제조
34	도로 차량의 제조
35	기타 운송 장비의 제조
	제외:

부문 코드	내 용
	35.11 조선 및 선박수리
	35.2 철도 및 전차선로 기관차와 철도 차량 제조
36	가구 제조, 다른 분류에 해당하지 않는 제조
37	재활용
	제외:
	금속 폐기물 및 폐품 재활용
41	물의 수집, 정화, 공급
50.2	동력 차량의 유지보수 및 수리
64	우편 및 통신
	제외:
	64.1 우편 및 택배 활동
74.3	기술 테스트 및 분석
74.6	조사 및 보안 활동
74.7	청소 서비스
80.22	기술 및 직업 중등 교육
80.3	고등 교육
80.42	성인 교육 및 기타 다른 분류에 해당하지 않는 교육
85	보건 및 사회사업
	제외:
	85.3 사회사업 활동
92.11	영화 및 영상 제작
92.2	라디오 및 텔레비전 활동
92.3	기타 연예 활동
93	기타 서비스 활동
유해위험 분류 III	
50	동력 차량 및 모터사이클의 판매, 유지보수, 수리, 자동차 연료 소매업
	제외:
	50.2 동력 차량의 유지보수 및 수리
51	도매업
52	소매업

부문 코드	내 용
55	호텔 및 식당
63.3	여행사 및 관광업 활동
63.4	기타 운송 업체 활동
64	우편 및 통신
	제외:
	64.2 통신
65	금융 중개
66	보험 및 연금 기금
67	금융 중개업 보조 활동
70	부동산 활동
71	임대 활동
72	컴퓨터 및 관련 활동
73.2	사회과학 및 인문학 연구 및 실험개발
74	기타 사업 활동
	제외:
	74.3 기술 테스트 및 분석
	74.6 조사 및 보안 활동
	74.7 청소 서비스
75	공공행정 및 국방, 필수 사회보장
80	교육
	제외:
	80.22 기술 및 직업 중등 교육
	80.3 고등 교육
	80.42 성인 교육 및 기타 다른 분류에 해당하지 않는 교육
85.3	사회사업 활동
91	회원제 조직 활동
92	레크리에이션, 문화, 스포츠 활동
	제외:
	92.11영화 및 영상 제작
	92.2 라디오 및 텔레비전 활동

2. 유해위험 분류 내에서 사업주를 분류하기 위한 추가 기준은 전년도 근로자 수이며, 전년도 근로자 수를 확인할 수 없는 경우에는 분류 당시의 평균 근로자 수를 적용한다.

- a) 근로자 50 ~ 500명
- b) 근로자 501 ~ 1000명
- c) 근로자 1000명 초과

3. 1항 및 2항의 분류에 따라 사업주는 작업장 내 근로자의 안전보건을 보호하기 위한 활동을 수행하는 직원과 근무 시간을 고려하여 아래의 조건에 따라 노동 안전 자격을 갖춘 전문가를 고용해야 한다.

- I/a) 중급 노동 안전 훈련을 받은 1인이 하루 네 시간 근무
- I/b) 고급 노동 안전 훈련을 받은 1인이 상근직으로 근무
- I/c) 고급 노동 안전 훈련을 받은 1인이 상근직으로 근무하고 추가로 근로자 600명 당 중급 노동 안전 훈련을 받은 1인이 상근직으로 근무
- II/a)-b) 중급 노동 안전 훈련을 받은 1인이 하루 두 시간 근무하거나 [II/a)] 상근직으로 근무 [II/b)],
- II/c) 고급 노동 안전 훈련을 받은 1인이 상근직으로 근무하고 추가로 근로자 800명 당 중급 노동 안전 훈련을 받은 1인이 상근직으로 근무
- III/a)-b) 중급 노동 안전 훈련을 받은 1인이 하루 한 시간 근무하거나 [II/a)] 하루 네 시간 근무 [II/b)],
- III/c) 고급 노동 안전 훈련을 받은 1인이 상근직으로 근무

4. 근로자 50명 미만을 고용한 사업주는 작업장 내 근로자의 안전보건 보호를 위한 규정에 따라 (정규직 또는 임시직으로) 노동 안전(또는 광산업) 전문 훈련을 받은 노동 안전 전문 직원을 고용해야 하며 임의 결정에 따라 노동 안전 전문가의 고용 필요성을 판단한다.

5. 사업주는 1항과 2항에 따른 분류를 스스로 결정하여 3항에서 정한 인력을 고용할 책임이 있다.

사업주가 위에 정의된 활동에 추가하여 관련 분류 코드에 따라 다른 유해위험 활동에 종사하는 경우:

후자의 활동이 고위험 분류에 해당하고 해당 활동에 고용된 근로자의 수가 전체 근로자의 40 퍼센트 이상을 차지한다면 사업주는 분류에서 한 단계를 더 높여야 한다.

후자의 활동이 저위험 분류에 해당하고 해당 활동에 고용된 근로자의 수가 전체 근로자의 60 퍼센트 이상을 차지한다면

사업주는 분류에서 한 단계를 낮춰야 한다.

2항에 정의된 분류는 항상 사업주가 고용한 전체 근로자 수를 기초로 계산해야 한다(위에서 설명한 바에 따라 분류 등급이 높아지거나 낮아지는 경우에도 이를 적용한다).

실습 훈련을 실시하는 기간 동안 학생도 전체 근로자의 수에서 같은 비율을 구성해야 한다.

6. 산업안전보건 위원회의 점검과 관련하여 분류 및 기초 데이터의 정확성을 입증할 책임은 사업주에게 있다.

법령 No. 5/1993 (XII, 26.) MüM의 별표 No. 3

산업재해 조사 기준

산업재해의 조사는 유해위험 환경의 점검, 공간 및 시간의 측면에서 파악한 행동의 점검과 함께 상해를 발생시킨 행동이나 절차에 원인을 제공한 기타 요인의 점검을 포함해야 한다.

산업재해의 조사는 항상 현장 조사로 구성되어야 한다. 조사 결과는 도면과 사진, 영상 기록물과 함께 보고서로 기록해야 한다.

산업재해에 관한 정보를 가진 모든 사람을 심문하고 필요할 경우 보고서를 작성해야 한다.

여기에 해당하는 사람은 다음과 같다:

- 상해 피해자 본인
- 사고를 유발시킨 당사자
- 증인
- 상해 피해자의 동료
- 상해 피해자의 직속상관

산업재해의 조사는 다음 요소로 추가 구성되어야 한다.

- 시설, 기계류, 장비, 공구, 기구, 안전성 측면에서 본 작업 대상물(자재), 작업장 내 근로자들의 안전보건 규정 이용 가능성, 운영 및 확인, 기술 검사, 기술과 취급, 유지보수, 적합성 및 규정 준수, 기타 예측하지 못한 상황(예: 오작동, 고장)의 점검
- 개인 및 집단 안전 장비 사용, 상해 피해자의 의복, 보호장비, 신호 장치, 안전 보호장치, 장치의 적합성, 장치 이용에 적용되는 규정의 준수 점검

- 주변 환경 요인, 요인의 존재, 측정, 영향력(필요할 경우 정밀 계측장비를 측정)
 1. 기계적 요인
 2. 화학적 요인(가스, 증기, 먼지)
 3. 전기적 요인
 4. 소음 및 진동
 5. 방사선(조명 요인 포함)
 6. 기상 조건
 7. 기후 조건
 8. 온도
 9. 생물
 10. 기타 유해하거나 위험성을 가진 영향
- 작업 일정, 내부 통제, 관리, 작업 속도, 작업 공간, 작업 환경에 적용된 인간공학적 고려사항, 지침, 신호 및 경고 표시, 경고 조건, 주의를 분산시키는 사건이나 활동의 존재 여부, 청결성과 위생, 자재 보관 규칙의 준수, 운송 및 운반, 기타 눈에 띄는 상황의 점검
- 사고 전 상해 피해자(사고 유발자) 및 동료 근로자에게 할당된 작업, 작업의 목적과 수행, 사고 발생 전 주변 환경 요인
- 관련 생산 장비, 작업 장비, 작업 절차, 상해 피해자 및 동료의 행동(사고 유발자의 행동)의 규정 준수 여부 및 규정에서 벗어난 사항
- 위에서 정한 모든 요인들을 고려한 사고 발생 원인의 점검, 기여 책임의 가능성에 대한 점검
- 산업재해 예방을 위한 방법 설명
- 유사한 사고의 발생을 방지하기 위한 모든 개선 사항 및 향후 조치 설명

산업재해 조사 결과는 상세하게 기록하여 나중에 사고의 원인과 사유를 확인할 수 있도록 하고 조사 결론을 입증하는 사실적인 증거를 제공하도록 한다.

법령 No. 5/1993 (XII. 26.) MüM의 별표 No. 4

산업재해 보고

5년간 파일로 보관		월	년	번호
산업재해 등록 번호:				
산업재해 보고서				
[법령 No. 5/1993(XII. 26.) MüM 별표 4] 타자기, 컴퓨터 또는 정자체 작성 이용				
56~63, 85~88, 93~95번 칸은 기입하지 마시오			1	2
지역 코드:				
사업주 이름:			노동 분류	3
주소	이메일	우편번호:		
		전화(팩스)번호:		
통계 코드	등록 번호	분야	공동 형식	지역
상해 피해자 이름 (이전 이름 또는 결혼 전 이름): 모친 이름				TAJ-번호
출생지	성별, 생일, 시민권	주소(거주지)	우편번호:	
고용 유형:	직무 설명(FEOR 번호 표시)			
고용 기간:		근무 시간:	상해 정도:	
사고 발생일:		사고 장소	우편번호	
사고에 관련된 주변 상황 설명				
사고 및 사고 유발 원인의 상세 설명				
필요할 경우 별지 이용				
사고 현장의 배치				
축적 배치도를 별도로 첨부 가능				
작업 장소				작업 환경
0 정의되지 않음	1 상설(통상) 작업장			
2 변동 작업장	9 기타			
작업 절차*				
상해 피해자가 수행한 신체 활동:*				

사고와 관련된 작업 절차 설명:*				
사고 원인:*				
상해와 관련된 재료:*				
상해(피해)의 외부 원인:*				
인적 요인:*				
활동 불능 기간:				
상해와 중독, 외적 원인의 영향:				
신호 보호 장비 및 신호 장비, 개인 안전 장비의 상태				
1 사용 가능, 적절 하게 사용됨	5 사용 불가능, 적절 하게 사용되지 않음	보호 처리		
2 사용 가능, 적절 하게 사용되지 않음	6 사용 불가능, 사 용하지 않음	안전 장비		
3 사용 가능, 사용 하지 않음	7 필요하나 이용할 수 없음	신호 장비		
4 사용 불가능, 적 절하게 사용됨	8 필요하지 않음	개인 안전 장비		
향후 유사한 사고 발생을 방지하기 위한 사업주의 조치				
노동 안전 대표의 참여, 의견			기타 참고 및 의견	
노동 안전 대표 서명				
사업주 대리인		데이터 공개 유형		
이름:		1 신규		
직위:		2 수정(보충)		
서명:		3 삭제		
날짜:	20	일 월 년		감독자 의견
산업재해 관련 문서 목록 (예시: 심문 보고서, 사진, 영상 기록물, 건강검지, 기술, 운영, 유지 보수 지침, 훈련 기록, 별지에 첨부된 노동 안전 대표의 의견)				
*로 표시된 칸은 사고 설명에 추가하여 별표 No. 5에 포함된 조건을 나타낸다.				

법령 No. 5/1993 (XII. 26.) MüM의 별표 No. 5

산업재해 보고서 작성 지침

사업주는 타자기나 컴퓨터, 정자체 작성을 이용하여 산업재해 보고서(이하 “보고서”)에서 서면 답변이 필요한 모든 칸을 기입해야 한다. 1~55, 84, 89~92, 96번 칸과 별표(*)가 표시된 칸에는 서면 답변이 필요하다. 56~83, 85~88, 93~95번 칸은 관할 기관(NOSLA 카운티 지부, MBH 지역 광산업 위원회)에서 작성한다.

사업주는 심각한 산업재해 및 작업 장비나 기술 처리절차로 인하여 2인 이상에게 동시에 상해 및 기타 피해를 입힌 산업재해에 대해 산업재해 전문가의 권한 범위 내에서 조사를 실시하도록 하는 노동 안전법(LSA) 65조 (2)항에 포함된 조항을 고려해야 한다. 조사 규정에는 올바른 보고서의 작성이 포함되어 있으며 보고서 작성은 법률 규정에서 정한 자격을 갖춘 전문가가 수행해야 한다.

지역 코드: (1-2번 칸)

사고가 발생한 지역의 코드(부다페스트 / 카운티 / 외국)를 1~2번 칸에 기입한다.

지역 코드	
01	부다페스트(Budapest)
02	바라냐(Baranya)
03	바치키슈쿤(Bács-Kiskun)
04	베케시(Békés)
05	보르쇼드어버우이젠폴렌(Borsod-Abaúj-Zemplén)
06	츠ong라드(Csongrád)
07	페예르(Fejér)

지역 코드	
08	죄르모손쇼프론(Győr-Moson-Sopron)
09	하두비하르(Hajdú-Bihar)
10	헤베시(Heves)
11	코마롬에스테르곰(Komárom-Esztergom)
12	노그라드(Nógrád)
13	페슈트(Pest)
14	소모기(Somogy)
15	서볼츠서트마르베레그(Szabolcs-Szatmár-Bereg)
16	야스너지쿤솔노크(Jász-Nagykun-Szolnok)
17	톨너(Tolna)
18	바스(Vas)
19	베스프렘(Veszprém)
20	자라(Zala)
21	외국

노동 분류에 따른 사업주 분류 (3번 칸)

사업주의 근로자 총 수를 3번 칸에 기입하도록 한다. 전체 노동은 사업주의 모든 영업장(본사, 영업장)에서 근무하는 모든 상근직과 시간제 근로자를 포함한다. 사업주의 전체 노동은 또한 사업주 지점에서 근무하는 상해 피해자가 존재하고 해당 근로자가 다양한 장소에서 작업을 할 경우 이를 표시해야 한다.

코드 번호	노동 분류 제한
0	없음
1	1 ~ 9명
2	10 ~ 49명
3	50 ~ 249명
4	250 ~ 499명
5	500명 이상
9	근로자 수를 알 수 없음

사업주 통계 코드 (4~20번 칸)

데이터 공개 의무가 적용되는 사업주가 통계 코드를 가지고 있지 않은 경우 4~20번 칸에 사업주 납세자 번호를 입력한다.

[경제 부문을 나타내는 칸(12~15번 칸)은 중앙 통계청 고시 9003/2002 (SK 6.)에 따라 TEAOR 03 코드번호를 포함해야 하며 사업주의 기업 형태를 나타내는 칸(16~18번 칸)은 중앙 통계청 고시 9001/2002 (SK 3.) 별표 No. 2에 따른 코드를 포함해야 한다.]

상해 피해자의 이름

상해 피해자가 출생 시 이름(혼인 시 이름)과 다른 이름을 사용할 경우 출생 시 등록한 이름(결혼 전 이름)도 표시해야 한다.

이 칸은 해당하는 경우 상해 피해자의 모친 이름을 기입한다.

사회보장식별번호(TAJ)(21~29번 칸)

이 칸은 1996년 개인식별번호를 대체하는 식별 방법 및 식별 코드 이용에 관한 법률 XX 6조 (2)항에 따라 건강보험과 복지 및 사회보장, 개인연금 체계에 관련된 상해 피해자의 식별 코드(TAJ-번호)를 기입한다.

상해 피해자의 출생지, 성별, 출생일 (30~36번 칸)

산업재해로 상해를 입은 근로자가 헝가리가 아닌 다른 국가에서 태어난 경우 보고서에 해당 근로자의 출생증명이 발급된 국가를 표시해야 한다.

30번 칸에는 헝가리 국민 남성의 경우 1, 헝가리 국민 여성은 2, 외국인 남성은 5, 외국인 여성은 6, 성별 미상은 9를 이용하여 상해 피해자의 성별을 나타내는 코드를 포함해야 한다.

일과 월 코드 (33~36)가 한 자리 숫자인 경우 앞에 0을 붙여야 한다. (예를 들어 1954년 8월 3일에 태어난 헝가리인 남성의 경우 30~36번 칸에 다음 코드를 입력해야 한다: 1 19 54 08 03.)

상해 피해자의 국적 (37번 칸)

37번 칸은 다음 코드를 이용하여 산업재해 상해를 입은 근로자의 국적을 표시한다.

0	알 수 없음
1	헝가리 국민(거주)
2	EU 회원국의 비거주인
3	제삼국의 비거주인
9	기타(이중 국적 등)

상해 피해자의 거주지 (주소)

이 칸은 상해 피해자의 개인 신원 문서나 기타 식별 문서에 포함되어 있는 우편 번호를 포함한 거주지 주소(거주하는 장소)를 표시해야 한다. 주소를 이용할 수 없는 경우 거주 장소를 기입한다. 거주 장소를 기입한 경우 사업주는 “의견” 항목에 설명을 제공해야 한다.

상해 피해자의 고용 유형 (38번 칸)

38번 칸은 다음 코드를 이용하여 산업재해 상해를 입은 근로자의 고용 유형을 간부 사원 등과 같이 나타낸다.

0	알 수 없음
1	유급 직원 (또는 사업주 - 기업, 비정부기구 등에 고용된 종역)
2	학생 (실습 훈련)
9	기타

직무 설명(39~42번 칸)

이 칸은 상해를 입은 근로자가 조직적 고용 체계 내에서 어떤 업무를 수행하기 위해 고용되었는지를 나타내는 직무 설명을 기입하는 칸이다(LSA 87조 9항). 39~42번 칸은 중앙 통계청 고시 9029/1993 (SK1./ 1994)의 별표에 따른 FEOR 번호를 표시한다 (FEOR: 직업 분류)

고용 기간 (43번 칸)

43번 칸은 산업재해로 상해를 입은 근로자의 고용 기간 코드를 표시한다.

1	기간제/무기 계약에 따른 유급 고용
2	단기 작업을 위한 유급 고용

근무 시간(44번 칸)

44번 칸은 산업재해로 상해를 입은 근로자가 상근직 또는 시간제로 고용되었는지 여부를 표시한다.

1	상근직
2	시간제(1992년 노동 규범에 관한 법률 XXII에 따른 상근직 근무 시간에 미치지 못하는 시간 동안 근무)

상해의 정도 (45번 칸)

45번 칸은 심각한 것으로 간주되지 않으나 3일 이상 일을 쉬어야 하는 상해 등 다양한 산업재해 정도를 나타내는 코드를 표시한다.

0	심각하지 않은 상해, 1~3일간 휴식
1	심각하지 않은 상해, 3일 넘게 휴식
2	신체 절단을 해야 하는 심각하지 않은 산업재해
3	신체 절단을 해야 하는 심각한 산업재해
4	사망 산업재해(상해 피해자 본인이나 태아, 신생아의 사망)
5	피해자의 독립 생활 능력을 손상시키는 영구적인 장애
6	감각기관(또는 인지능력)의 상실, 생식 기능의 상실이나 중대한 손상이 발생한 산업재해
7	의학적 보고서에 따라 심각한 상해나 심각한 건강 피해를 야기한 산업재해
8	언어 능력 상실이나 외모의 손상, 마비를 야기한 산업재해

사고 발생 일시 (46~53번 칸)

46번 및 47번 칸은 연도의 뒷 두자리를 표시하며(예: 2003년은 03으로 표시)
48번 및 49번 칸은 사고 발생 월(예: 5월은 05로 표시), 50번 및 51번 칸은
사고 발생 날짜(예: 3일은 03으로 표시)를 표시한다. 52번과 53번 칸은 24시간
단위로 산업재해 발생 시간을 표시한다(산업재해가 오후 4시에서 5시 사이에
발생한 경우 16을 표시하고 오전 4시에서 5시 사이에 발생한 경우 04를 표시
한다).

사고 장소 및 우편번호

사고 장소는 “사업주의 주소지”칸에 기재한 주소와 다른 경우에만 기재한다(주소
및 우편번호)(예를 들어 사업주의 주소지가 Budapest XXV. ker., Kecskévírág
u. 42이고 사고는 다른 건설현장에서 발생한 경우 이 칸에 해당 건설현장의 주소를
기입해야 한다: Bp. VIII., Népszínház u. 33, 우편번호: 1081)

사고에 관련된 주변 상황 설명 (54번 칸)

54번 칸은 사고 발생 시 근로자가 하고 있었던 활동을 코드로 표시한다.

1	작업 중
2	작업 외 보조 활동 중(예: 자재나 공구 등을 준비)
3	작업이나 보조 활동이 아닌 다른 활동 중(예: 청소, 식사, 싸움)
4	작업 개시 후 근로자 본인의 면허를 소지하고 사업주가 소유하거나 임대한 차량을 이용하여 사업주의 구역 외부에 위치한 작업장으로 이동 중. 근로자 본인의 면허를 소지하고 사업주가 소유하거나 임대한 차량을 이용하여 사업주의 구역 외부에 위치한 작업장으로부터 복귀 중

사고 및 사고 유발 원인의 상세 설명

사업주는 이 칸에 본인이 알고 있는 한 최대한 정확하게 사고를 유발한 모든 상황과 사건에 대한 사실적이고 분명히 설명을 포함하여 사고 경위를 설명해야 한다. 다음 사항에 대한 상세한 설명을 제시해야 한다:

- 작업장 자체(예: 용광로 충전 장비, 비철금속 처리 설비 등)
- 작업자가 사고 발생 당시 수행한 작업 절차나 주요 활동(예: 창고 정리, 동물 관리)
- 산업재해 상해를 입은 근로자가 수행한 정확한 활동(예: 직물 인쇄 장비의 시동이나 설정, 리프팅 장비의 운전)
- 산업재해 상해를 입은 근로자가 사고 발생 시 취급하거나 접촉한 작업 장비(자재)(예: 선반, 미끄러운 표면)
- 사고의 원인이 되어 사고를 유발시킨 (특별한) 사건(예: 폭발, 작업장비나 자재의 파손)

- 상해와 직접 관련된 자재(예: 차량 사고의 경우 운전자가 복부에 상해를 입었다면 핸들의 소재 - 플라스틱)
- 상해나 피해의 외적 요인(예: 전기, 독성 물질 흡입)
- 사고 원인을 제공한 인적 요인(예: 상해를 입은 근로자 측의 기술이나 훈련, 교육의 부족, 약물이나 마약류로 인한 영향, 불규칙한 생리적 영향, 태만, 부당행위, 주의력 부족, 규정이나 지침의 무시)

필요한 경우 별도의 용지에 계속 작성한다.

다음 사항에 각별히 주의해야 한다.

사고 상황에 대한 상세 설명에 더하여 별표(*)가 표시된 56~83번 칸에는 작업장 자체, 작업 절차, 상해를 입은 근로자가 수행한 정확한 활동, 산업재해에 관련된 작업 장비, 사고를 유발한 사건, 상해와 직접 관련된 자재, 상해나 피해의 외적 요인(XX 장 BNO-10에 따름), 기타 사고의 원인이 된 인적 요인을 한 단어로 나타내야 한다.

56~83번 칸은 기입하지 않는다.

예시

1. 두 명의 근로자가 148번 고속도로가 철도와 교차하는 가드레일의 끝 지점에서 동력 제초장비를 이용하여 웃자란 풀을 베는 작업에 배치되었다. 급행열차가 분기점에 접근할 때 근로자 한 명은 철로의 우측에서 작업을 하고 있었고 다른 사람은 좌측에서 작업을 하고 있었다. 교차점에 도달하기 전에 엔지니어는 경보신호 규정에 따라 우측에서 작업하는 사람에게 신호를 주고 진행하였다. 하지만 분기점을 살펴본 엔지니어는 좌측에서 작업하고 있던 사람이 위험구역 내에 들어와 있음을 알게 되었다. 엔지니어는 브레이크를 작동하여 열차를 멈추었다. 열차를 멈춘 후 열차 좌측에서 작업하고 있던 사람이 바닥에 쓰러져 있는 것을 발견하였다. 그들은 도움을 구하고 잠시 후 앰불런스가 현장에 도착하였다. 의사는 작업자가 사망하였음을 신고하였다.

산업재해 조사 결과 사업주는 철도 운영자 (MÁV Rt.) 관할 부서에 철로 인근에서 수행된 작업을 통지하지 않았고 철로 인근 작업에 관련된 위험에 대해 근로자 교육을 실시하지 않았음이 밝혀졌다. 조사를 통해 다른 사실 요인을 비롯한 해당 요인이 사고의 발생과 연관이 있다는 결론을 내렸다.

위에 설명된 사실에 따라 별표(*)가 표시된 56~83번 칸에는 다음 정보를 넣어야 한다:

- 작업장 설명: 철로 인근
- 작업 절차: 풀베기
- 정확한 활동: 제초
- 작업 장비: 승객 열차(이 경우 작업자가 실제로 이용한 동력 제초기는 고려해야 할 작업장비가 아니다)
- 사고를 발생시킨 사건: 열차 사고
- 상해에 직접 관련된 소재: 금속 (기관차 차체)
- 상해, 피해의 외부 원인: 이동 물체(기관차)와의 충돌
- 인적 요인: 훈련 부족

예시
2. 사업주의 한 시설에 있는 엔진실에서 숙련된 기술자가 조립공장에 있는 수확기-탈곡기의 절단 장치를 수리하는 다른 기술자를 돕도록 배치되었다. 이 업무를 수행하는 과정에서 작업자들은 절단 장치의 코팅을 완료하고 구멍을 뚫어 조임장치 설치를 진행하였다. 절단 장치는 산업용 캐리지에 안전하게 설치되었다. 대부분의 부품에 나사는 임시적으로 고정해두었다. 근로자들은 무게가 약 1000kg이고 길이가 5.1m인 절단 장치가 실린 캐리지를 수확기-탈곡기가 주차된 곳으로 밀고 나갔으나 관리자에게 자신들의 작업에 대해 알리지 않았다. 수확기-탈곡기가 절단 장치를 받을 수 있도록 캐리지의 위치를 조정하였다. 작업자들은 절단 장치의 각 끝에 하나씩 두 개의 금속 잭을 설치하였다. 책임 기술자(수확기-탈곡기의 운전자)가 수확기-탈곡기의 시동을 걸고 절단 장치의 앞에 서서 제조사 지침에 따라 두 개의 브라켓으로 절단 장치를 수확기-탈곡기에 연결하였다. 그 다음으로 절단 장치를 설치 위치로 들어올렸다(책임 기술자는 수확기-탈곡기의 핸드브레이크를 당겼다고 주장한다). 보조 기술자는 책임 기술자와 먼저 상의하지 않고 캐리지를 절단 장치의 아래에서 당겨 불안정하게 만들었다. 책임 기술자와 보조 기술자는 절단 장치의 아래에 두 개의 잭을 설치하였다. 이때 폭풍으로 인해 작업이 중단되었다. 폭풍이 지나간 다음 두 사람은 절단 장치를 수확기-탈곡기에 장치하기 위해 돌아왔다. 책임 기술자는 고정장치를 설치하기 위해 절단 장치 주변을 둘러보았고 이때 보조 기술자가 미끄러져 절단 장치의 아래로 다리가 먼저 들어갔다. 부적절하게 잭으로 들어 올려 아직 고정되지 않은 절단 장치는 보조 기술자 위로 떨어졌다. 잠시 후 응급요원이 현장에 도착했으나 보조 기술자는 현장에서 사망하였다.
조사 결과 작업자들은 규정을 어겨 절단 장치를 적절하게 고정하지 않고 잭으로 들어올리기만 했다.
위에 설명된 사실에 따라 이 사건에 대하여 별표(*)가 표시된 56~83번 칸에는 다음 정보를 넣어야 한다: - 작업장 설명: 수리소 외부 - 작업 절차: 재조립 - 정확한 활동: 작업 장비의 고정 - 작업 장비: 수확기-탈곡기 - 사고를 발생시킨 사건: 작업 장비의 낙하 - 상해에 직접 관련된 소재: 금속 - 상해, 피해의 외부 원인: 작업 장비 아래에 걸림 - 인적 요인: 규정 위반

예시
3. 사업주의 지시에 따라 근로자는 고압 장비를 이용하여 단독주택의 슬레이트 지붕을 씻어내는 작업을 실시하였다. 작업 구역인 지붕에는 알루미늄 사다리를 이용하여 접근한 다음 나무 사다리를 이용하여 더 위로 올라갔다. 세척 장비는 지상에 있었다. 근로자는 지붕에 물을 뿌리는 동안 발을 헛디뎠다. 슬레이트 지붕에 떨어진 다음 배수로로 타고 미끄러져 땅 위에 떨어졌다. 지붕의 경사는 약 40도였다. 배수로의 높이는 5.5 미터 이상이었다. 근로자는 병원으로 이송되었으나 3일 후 두개골의 손상으로 인해 사망하였다.
산업재해 조사 결과 근로자는 낙상에 대비해 지급받은 로프를 이용하지 않았으며 역시 지급된 개인 안전 장비를 착용하지 않았다.
위에 설명된 사실에 따라 이 사건에 대하여 별표(*)가 표시된 56~83번 칸에는 다음 정보를 넣어야 한다. - 작업장 설명: 건설현장 - 작업 절차: 청소 - 정확한 활동: 지붕 세척 - 작업 장비: 개방된 공간, 건물 상부 작업장(이 경우에는 동력 세척 장비가 아닌 개방된 공간과 건물 상부 작업장을 표시해야 한다) - 사고를 발생시킨 사건: 미끄러짐 - 상해에 직접 관련된 소재: 지면 (건물 앞 포장도로 소재) - 상해, 피해의 외부 원인: 낙상 - 인적 요인: 규정 위반

사고 현장의 배치

이 칸에서 사업주는 별표 No. 3의 두 번째 문단에서 규정한 바에 따라 축적을 적용한 배치도나 기타 다른 수단을 통해 사고현장에 대한 설명을 제공해야 한다.

작업 장소(55번 칸)

작업 장소를 나타내는 칸에는 다음 네 가지 코드 중 하나를 포함해야 한다:

0 정의되지 않음

이 코드는 근로자가 상설(통상) 작업 장소에서 작업을 하지 않고 본인의 직무에 직접적인 관련이 없는 활동을 실시한 경우에 이용된다(예를 들어 수행원이 고객의 차고에서 고객 차량의 피해를 평가하도록 배치되었을 때 사고를 겪은 경우).

1 상설(통상) 작업장

통상 작업 장소는 사업주의 시설 구내에 위치하거나 사업주가 관리하는 공공 장소에 위치해야 한다(예를 들어 보도의 청소)

2 변동 작업장

변동 작업장은 한 장소에서 근무하지 않는 근로자(예: 운전자, 기관사, 우편 배달부, 배치를 받고 작업하는 근로자, 굴뚝 청소부)에게 적용되는 사업주의 시설 구내 외부에 위치한 작업장이다(예: 공공 도로, 철로, 다른 사업주의 시설, 서비스 장소)

9 기타

위에 설명된 곳 외의 다른 작업장

활동 불능 기간 (84번 칸)

상해를 입은 근로자의 활동 불능 기간을 산업재해 보고서 제출 기한 전에 파악한 경우 사업주는 84번 칸에 아래 설명된 코드를 이용하여 결근 일수를 표시해야 한다 (예를 들어 활동 불능 기간이 5일인 경우 01, 15일인 경우 03을 표시한다).

산업재해 보고서 제출 기한 전에 상해를 입은 근로자의 활동 불능 기간을 알 수 없는 경우 84번 칸 첫 번째 항에 “A”를 표시해야 한다. 이 경우 상해를 입은 근로자가 다시 근무를 할 수 있는 상태가 되면 보충 보고서를 노동위원회에 제출해야 한다.

보충 보고서는 다음 항목만을 작성한다:

- 산업재해 등록 번호
- 사업주명
- 산업재해 상해를 입은 근로자 이름, 모친 이름, 출생지 및 생일
- 사고 발생 일시
- 아래 제시된 코드 번호를 이용한 활동 불능 기간, 96번 칸에 “2” 기입

보충 보고서는 사업주의 대리인이 본인의 이름과 직위를 명시하고 서명해야 한다.

코드	활동 불능 기간
1	4~6일
2	7~13일
3	14~20일
4	21일 이상 1개월 이하
5	1개월 이상 3개월 이하
6	3개월 이상 6개월 이하
7	6개월 초과

상해와 중독, 외적 원인의 영향 (85~88번 칸은 관할 기관이 작성)

이 칸에는 국제 질병 및 관련 건강문제 분류(International Classification of Diseases and Related Health Problems)(BNO-10)에 지정된 조건을 이용하여 산업재해로 상해를 입은 신체부위와 상해 유형을 기입한다.

주요 분류:

- 머리 손상(병변, 개방창, 두개골 골절, 얼굴 뼈 골절, 기타 부적격 두개골 골절 두개 신경 손상, 눈 및 안와 손상, 뇌진탕, 두피나 귀 등의 절단 외상)
- 목의 손상
- 척추 손상
- 가슴, 복부, 골반의 내부 및 외부 손상
- 팔의 열상 및 개방창(어깨 및 상완, 팔꿈치, 팔뚝, 손, 손가락, 손목, 다중 손상)
- 다리의 열상 및 개방창(엉덩이와 허벅지, 무릎과 다리, 발목, 발, 발가락, 다중 손상)
- 몸의 여러 부위에 영향을 미치는 손상(화상, 동상, 중독 [독성 효과], 부식)
- 기타 피해(방사능, 열, 빛 [열사병, 일광화상], 인체의 구멍[눈, 귀, 호흡기, 소화기, 성기 및 소변 기관 등]을 통해 들어온 이물질로 인한 피해, 외적 요인 [조명, 전기 충격, 익사 등], 기타)

신호 보호 장비 및 신호 장비, 개인 안전 장비의 상태 (89~92번 칸)

사업주는 이 칸에 1~8의 코드를 이용하여 작업 장비의 보호 수단, 보안 및 신호 장비, 개인 보호 장비에 관한 조사 결과를 기입해야 한다.

향후 유사한 사고 발생을 방지하기 위한 사업주의 조치 (93번 칸은 관할 기관이 기입)

사업주는 이 칸에 조치가 필요한지에 대한 의견을 기입하고 필요하다고 작성한 경우 향후 유사한 사고를 방지하기 위한 조치의 종류를 기입한다 (사고 직후 조치를 이미 이행했더라도 기입). 해당 조치는 작업장, 작업 장비, 조직 기능에 맞게 고안되고 분명하게 정의된 것이어야 한다. (예를 들어 상해 피해자는 작업 시 반지를 착용하지 않아야 한다. 전기 절단 장치는 보호장비의 우발적이거나 고의적인 중단을 방지하는 장치를 설치해야 한다. 사업자의 시설 구내에 있는 계단의 닳은 부분은 미끄럼 방지 소재로 씌워야 한다. 다이캐스팅 장치는 노동 안전 분류 보고서에서 지시한 바에 따라 원상복구해야 한다.)

조치는 기술적 성격을 가질 수 있으며(예: 기술 변경, 작업 장비 재구성, 안전 기구 설치), 조직적 사안에 관여하거나(예: 작업 일정의 재조정, 휴식시간 제공, 사업주의 내부 규정 개정, 개인 보호 장비 제공) 교육 및 훈련에 관련 될 수 있다.

노동 안전 대표의 참여, 의견: 기타 참고 및 의견 (94~95번 칸은 관할기관이 작성한다)

이 두 칸은 사업주가 이전 항목에 포함시키지 못하였으나 산업재해와 관련하여 중요한 것으로 판단한 사실이나 배경, 의견을 표시하도록 준비한다.

이 칸은 노동 안전 대표가 조사에 참여하였는지, 대표의 조사 결과나 의견이 사업주의 생각과 다른지를 표시한다. 노동 안전 대표의 조사 결과와 의견은 본인의 요청에 따라 산업재해 보고서에 별도의 용지를 이용하여 첨부해야 한다. 사고 조사에 참여하는 노동 안전 대표에게는 본 항에 서명할 기회를 제공해야 한다.

이 칸은 또한 데이터 공개의 지연에 대한 설명을 포함해야 한다. 거주지가 없을 경우 기록된 주소 유형도 여기에 표시해야 한다.

모든 의견을 작성하기에 공간이 부족한 경우 별도의 용지에 의견을 계속 적어 보고서에 첨부할 수 있다.

데이터 공개의 유형 (96번 칸)

특정 사고와 관련하여 산업재해 보고서를 처음 작성한 경우에는 96번 칸에 신규 보고서를 나타내는 “1”을 기입한다.

이전 사고 보고서에 관련된 보충 보고서인 경우, 자료나 환경, 사실이 변경된 경우 수정이나 보충을 나타내는 “2”를 기입한다. 84번 칸의 보충 보고서에서 후속 변경 사항이 적용된 경우에도 “2”를 기입한다. 데이터 공개나 노출 후 통지된 배경이나 사실에 따라, 법원의 설명이나 다른 규제 결정에 따라 보고서를 취소해야 할 경우 “3”을 기입하여 삭제를 표시한다.

사업주 대리인의 이름, 직위, 서명

이 칸은 사업주의 이거나 사업주의 인정을 받은 자의 이름과 직위를 기입해야 한다. 사업주의 인정을 받은 자는 조사를 실시하기 위해 고용된 외부 전문가나 고용 계약에 따라 고용된 자가 될 수 있다. 산업재해 보고서는 사업주의 대리인(사업주의 지정에 따라 대리인으로 활동하는 경우)이 본인의 이름과 직위를 기재하고 서명해야 한다. 보고서에 서명을 한 자는 사업주의 이름과 직위 항목에 해당 사항을 기입해야 한다. 사업주의 공식 직인이나 서명인이 공식 업무에 이용하는 도장 역시 찍어야 한다.

서명인은 LSA 57조 (2)항에서 사업주에게 부과한 의무에 대한 책임을 지지 않는다. 즉 정확한 사실에 해당하는 데이터와 정보를 포함하여 산업재해 보고서를 작성할 책임은 사업주에게 있다.

감독자의 의견

이 칸은 사고 조사 및 보고서 작성에 관한 의견과 조치를 기입하기 위해 남겨둔다. 전화를 통해 약속을 한 경우 이 칸에 협의 일자 및 주제, 상대방사자의 이름을 기재할 것을 권한다.

산업재해에 관련된 (첨부) 문서 목록

산업재해 보고서의 이 페이지는 정해진 순서에 따라 사고 조사에 관련된 모든 문서를 표시하기 위한 페이지이다.

예를 들어:

- 심문 보고서 [상해 피해자, 목격자]
- 촬영한 사진 수
- 음주측정을 실시한 경우 측정 결과
- 전문 자격, 운영 면허 사본
- 적성 시험, 건강검진, 개인 위생 검사 결과
- 기술, 운영, 유지보수 지침 사본
- 주요 조치 결과
- 전문가 의견
- 별지에 작성한 노동 안전 대표의 의견

법령 No. 5/1993 (XII. 26.) MüM의 별표 No. 6

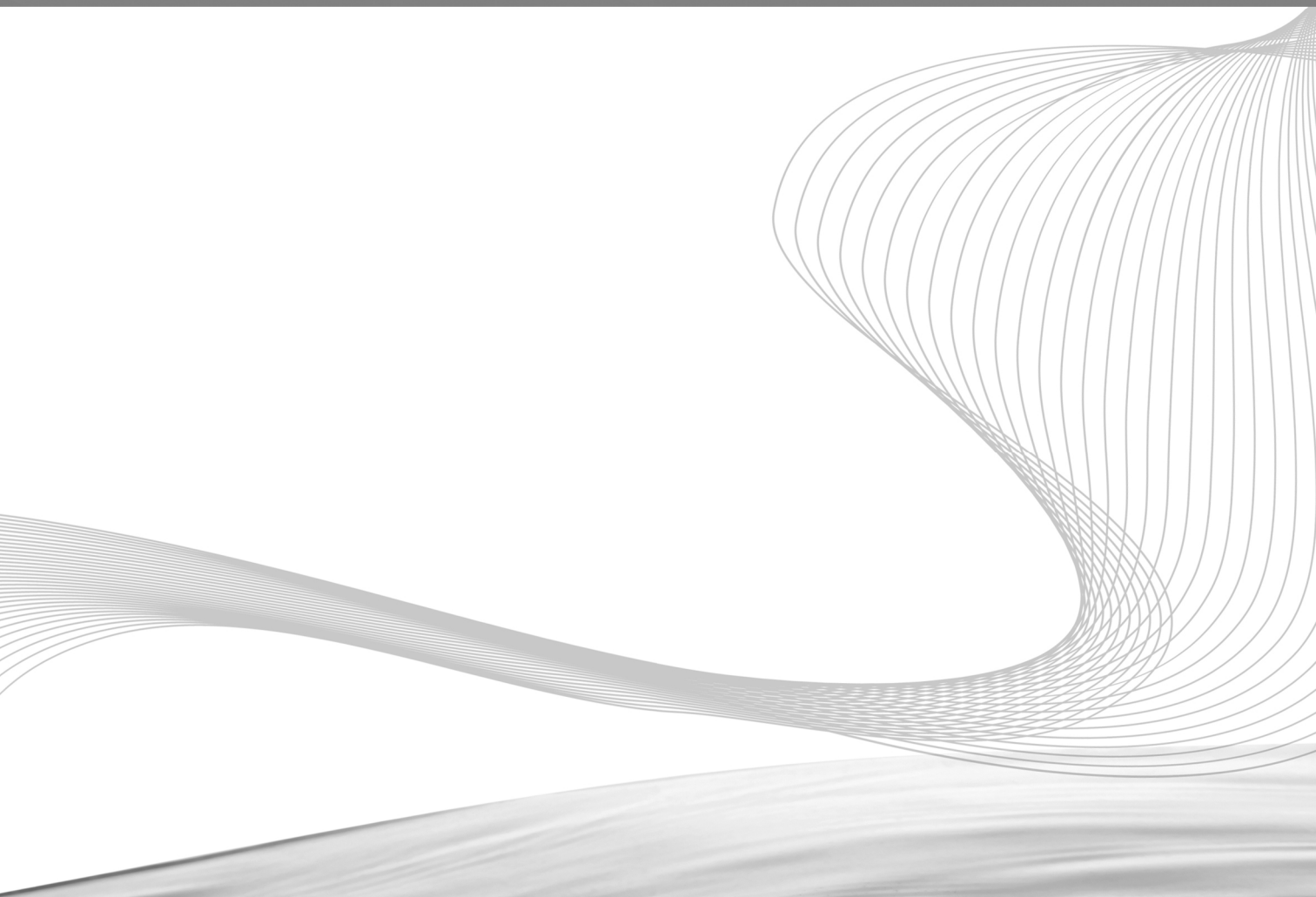
노동 안전 전문가 분야

1.	건물 및 공학 구조의 구조적 안전
2.	전기 설치물 안전
3.	건물 공학 설치물 안전
4.	발전 장비 안전
5.	금속공학 및 금속공학 장비 안전
6.	기계 공학 및 기계 안전
7.	운송 및 운송 장비 안전
8.	전기 기계류 및 장비 안전
9.	통신 장비 및 진공 공학 장비 안전
10.	정밀 계측기 및 장비 안전
11.	건설 자재, 기계류, 장비 안전
12.	화학 장비 안전
13.	고무 및 플라스틱 처리 장비 안전
14.	식물 기계류 및 장비 안전
15.	식품 생산 장비 안전
16.	건물 완공 안전
17.	금속 구조물의 설치 및 건축 작업 안전
18.	농업 작업 안전
19.	임업 작업 안전
20.	교통 안전
21.	운송, 자재 취급, 보관 작업 안전
22.	리프팅 장비 운영 안전
23.	물 작업 안전
24.	건강관리 및 의료 장비 안전
25.	개인 보호 장비 안전
26.	소음 및 진동 보호
27.	공기 오염 보호
28.	조명
29.	유해성 폐기물의 폐기 및 처리
30.	프로젝트 관리
31.	작업 및 운영 조직
32.	노동 안전의 경제 분석
33.	인간공학



헝가리 인증제도

03



부록 3 헝가리 인증제도

■ CE 마킹제도

1993년부터 도입된 CE 인증은 제조업자 및 대리인이 부착할 수 있으며, 한국 내 정식 인증기관을 이용하여 보다 쉽게 취득이 가능합니다. CE 인증은 제품 및 회사 규모에 따라서 비용이나 소요기간에 차이가 발생하는데, 짧게는 3개월에서 길게는 1년 반 정도가 소요되며 CE 인증 취득 시 비용은 기본 심사비용 외에도 컨설팅, 품질기록증 발급비용이 추가되고 추가 테스트에도 비용이 추가됩니다.

가) 인증대상품목

공산품에 대해 EU 회원국 전체에 적용되는 강제 기술규격 인증으로 28개 EU 회원국과 스위스, 노르웨이, 아이슬란드의 EFTA 국가에 수출하려면 다음과 같은 22개 카테고리의 품목에 CE 마킹 지침(93/68/EEC)에 의거, CE 마크를 획득, 부착해야 합니다.

CE 마킹 대상 품목 및 규정 지침

품목	규정지침
가스기기(Appliances Burning Gaseous Fuels)	90/396/EEC
사람수송용 케이블(Cableway Installation to Carry Persons)	2000/9/EC
저압 전기 기기(Low Voltage Electrical Equipment)	73/23/EEC
건설자재(Construction Products)	89/106/EEC
폭발용 기기 및 보호제품(Equipment and Protective System for used in potentially explosive Atmospheres)	94/9/EC
민간용 폭발물(Explosives for Civil Uses)	93/15/EEC
온수보일러(Hot water Boiler)	92/42/EEC
가전 냉장, 냉동고(Household Refrigerators & Freezers)	96/57/EC(에너지효율지침)

CE 마킹 대상 품목 및 규정 지침(계속)

품목	규정지침
승강기(Lift)	95/16/EC
기계(Machinery)	98/37/EC
선박(Marine Equipment)	96/98/EC
의료기기(Medical Devices)	93/42/EEC
의료용 임플란트(Active Implantable Medical Devices)	90/385/EEC
시험관 치료용 기기(In Vitro Diagnostic Medical Devices)	98/79/EC
수동저울(Non-automatic Weighing Instruments)	90/384/EEC
무선전신 및 통신 말단기기 (Radio Equipment & Telecommunication Terminal Equipment)	99/5/EC
개인보호장비 (Personal Protective Equipment)	89/686/EEC
단순압력용기(Simple Pressure Vessels)	87/404/EEC
압력기기(Pressure Equipment)	97/23/EC
여가용 보트(Recreational Craft)	94/25/EC
장난감(Toys)	88/378/EEC
Trans-European Conventional Rail System	96/48/EC, 2001/16/EC

이 외에도 다음과 같은 안전규격이 적용되고 있습니다.

○ 전자파적합성 지침(89/336/EEC)

모든 전자전기 제품은 전자파 적합성 지침의 기술 규준을 준수하고 CE 마킹을 획득해야 합니다.

○ 결함 제품에 대한 책임

85/374/EEC(1999/34/EEC 수정 지침) 지침에 의거, 제조자(수입, 유통자 포함)는 결함이 있는 제품에 대해 책임을 져야 합니다.

○ 일반 제품 안전

92/59/EEC 지침에 의거하여 실외에서 사용되는 기기는 동 지침의 소음 발생 기준을 준수해야 합니다.

○ 환경 규격

2000/14/EC 지침에 의거하여 실외에서 사용되는 기기는 동 지침의 소음 발생 기준을 준수해야 합니다.

나) 인증담당기관

국내소재 CE 인증기관

기관명	연 락 처
SGS Group	주소: (140-150) 서울 용산구 강월동 98-38, 청룡빌딩 12층 전화번호: +82-2-709-4500 Fax: +82-2-797-1674 웹사이트: http://www.sgsgroup.kr
TÜV Rheinland	주소: (152-719) 서울 구로구 구로동 197-28, E&C 벤처드림 타워 6 전화번호: +82-2-860-9860 Fax: +82-2-860-9961 e-mail: info@kor.tuv.com 웹사이트: http://www.tuv.com/ko/korea/home.jsp

다) 강제인증 발급절차/소요기간/비용

제조업자, 대리인 혹은 수입업자는 다음 단계를 거쳐 CE마크를 제품에 부착할 수 있다. 제품 테스트 기간에 따라 인증까지 소요되는 기간은 3개월에서 1년 반 까지 매우 상이합니다.

적합성테스트(conformity assessment)실시 → 제조기술파일(technical constructional file) 제출 → 적합 선언서(declaration of conformity)작성 → CE 마크 획득

해당품목에 따라 EU 인증기관의 검사를 거치지 않고 자체 적합성 테스트 실시 후 EU에서 공인하는 인증기관의 테스트를 거쳐야 하는 2개의 절차가 있습니다. 이 2개의 절차는 또한 세부적으로 아래 7개의 취득 절차로 나뉘집니다.

해당 품목이 자체 평가 대상인지, 인증기관의 검사 대상 인지를 파악하기 위해서는 해당 제품에 해당되는 지침서(Directive)를 입수하여, 지침서에서 규정한 적합 절차 모듈에 따라 인증 절차를 밟아야 합니다. CE마크 취득을 위한 7개 절차는 아래와 같습니다.

○ 절차 1: 모듈 A (적합 선언)

EU 인증기관을 반드시 거칠 의무 없이 바로 적합 선언서 작성하고, 제조업자, 대리인 또는 수입자가 스스로 CE를 마크 부착합니다.

○ 절차 2: 모듈 B + C (형식 적합 선언)

유럽연합에서 인증하는 기관의 시험, 증명서 발급을 거친 후 적합 선언서를 작성합니다.

– EU국가별 인증기관 리스트

http://ec.europa.eu/enterprise/policies/single-market-goods/cemarking/cemarking-in-your-country/hungary/index_en.htm

○ 절차 3: 모듈 B + D (생산 품질보증)

인증기관의 시험, 생산품질 시스템(EN 29002) 심사 및 승인 후 적합 선언서를 작성합니다.

○ 절차 4: 모듈 B + E (제품품질보증)

인증기관의 시험, 제품품질시스템 (EN 29003) 심사 및 승인 후 적합 선언서를 작성합니다

○ 절차 5: 모듈 B + F (제품 시험)

생산자는 각 제품과 형식승인서에 기술된 형식에 대한 적합성을 승인하며 인증 기관에 의한 적합성 확인 및 적합성 인증서 발급 후 적합 선언서를 작성합니다

○ 절차 6: 모듈 G (전수 시험)

생산자는 인증기관에 모든 제품 제출, 인증기관에서 인증기관 지침서 요건과 각 제품과의 적합성 테스트 실시 후 인증서를 발급합니다.

○ 절차 7: 모듈 H (종합 품질 보증)

생산자는 인증기관에 모든 제품 제출, 인증기관에서 인증기관 지침서 요건과 각 제품과의 적합성 테스트 실시 후 인증서를 발급합니다.

○ 절차7 모듈 H (종합 품질 보증)

EN 29001(ISO 9001) 품질인증 시스템에 근거한 평가 방법으로 제조업자가 자신의 사업장에서 EN/ISO 9001에 상응하는 품질 시스템 검사를 실시하고 인증 기관 감시 하 자체 평가 및 확인 후 적합 선언서를 작성합니다.

CE 마크 아래와 같은 기준에 따라 부착하도록 규정하고 있습니다.

- CE-마크는 제조업자 혹은 대리인이 부착
- CE-마크는 위와 같은 마크로 표시(관련규정 참조)
- CE-마크의 확대 및 축소 시 비율을 준수
- CE-마크는 눈에 잘 띄는 곳에, 읽기 쉽게 그리고 견고하게 부착. 제품의 특성상 이것이 불가능할 경우, 제품의 포장 및 사용설명서에 부착가능

만약에 필요에 의해 통지 기관이 검사를 실시했다면, 통지 기관 인식 번호 역시 CE-마크에 추가적으로 표시되어야 합니다. 이 인식 번호의 표시에 대한 책임은 제조업자 또는 대리인에게 있습니다.

라) 미이행시 제재사항 및 우리나라 업체 유의사항

관력 품목 유통 바이어들이 한국 제품을 처음 접할 때, CE 인증을 취득하고 있는지 여부를 반드시 묻기 때문에 인증 취득이 필수입니다. 헝가리 바이어들은 관심 있는 제품이라 할지라도 CE 인증이 없으면 검토 자체를 중단해 버리기 때문에 유의해야 합니다.

■ RoHS 인증

2003년 2월에 WEEE(Waste Electrical and Electronic Equipment)의해 제정 공포되고 2006년 7월 1일에 발효되었습니다.

가) 강제인증마크와 인증대상품목

유해물질 제한지침(Restriction of Hazardous Substances Directive)은 유럽연합(EU-법령 2002/95/EG)에서 시행되며 해로운 물질을 사용한 전자제품이나, 전기기기를 제한하는 지침입니다.

제한물질들은 총 6가지로 납, 수은, 카드뮴, 6가크롬, 브롬계 난연제인 PBB와 PBDE입니다. 대상 물질의 최대 허용 농도는 카드뮴의 경우 균질물질 내 중량기준 0.01%이며 나머지 5개 물질은 0.1%임.

중국에서도 이와 비슷한 제도 RoHS(China RoHS)를 시행을 하고 있어 유럽에서 정한 6가지 품목과 유럽에서 규제 대상이 아니지만, 과학기기나 의학 장비도 중국의 RoHS에는 규제대상에 포함되어 있습니다.

나) 인증담당기관

- 한국산업기술시험원
- 한국화학시험연구원
- TUV-Rh Korea, Intetetek Testing Centre Korea, SGS Testing Korea

다) 강제인증 발급절차/소요기간/비용

발급 절차는 크게 3가지로 구분된다. 1차적으로 RoHS 관련 유해 성분을 확인이 가능한 서류심사를 가지며, 그 이후 제품 심사가 이루어집니다. 최종적으로 합격을 받으면 동 인증 마크 부여가 가능합니다. 소요 기간과 비용은 제품과 현재 상황에 따라 다르며, 기본적으로 약 8주~2년이 소요가 됩니다.

라) 미이행시 제재사항 및 우리나라 업체 유의사항

동 인증을 받지 못한 경우 CE 인증과 같이 헝가리 내 유통이 불가능합니다.

■ WEEE 인증

2003년 2월에 제정 공포되고 2006년 7월 1일에 발효되었습니다.

가) 강제인증마크와 인증대상품목

전기전자 폐기물 처리지침으로, RoHS 2002/95/EC와 함께 2003년 2월 제정되었습니다. 회원국들은 자국 법으로 제정하여, 동 지침을 준수하며 EU는 이를 평가 및 감독하고 있습니다. WEEE 지침은 전기전자제품에 대해서 회수, 재활용, 재생을 목표로 하며 폐전기전자제품 처분 및 개인 전자제품 사용자로부터 무료로 제품을 회수하도록 하고 있습니다. 또한 제조자는 수집된 폐기물을 친환경적으로 이용하도록 요구되고 있습니다.

인증 적용 품목은 8개 품목 군으로 대형가정기기, 소형가정기기, 정보통신장비, 소비자가전, 조명기기, 전기전가공구, 완구, 레저, 스포츠 용품 그리고 자동판매기입니다.

나) 인증담당기관

- 한국산업기술시험원
- 한국화학시험연구원
- TUV-Rh Korea, Intetek Testing Centre Korea, SGS Testing Korea

REACH 인증

REACH는 2006년 12월 18일 최종 승인되어 발효되었으며 2007년 6월 1일부터 시행되었습니다.

가) 강제인증마크와 인증대상품목

화학물질 관리제도인 REACH는 Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemical substances의 약자로 EU내 연간 1톤 이상(3년 동안의 평균값) 제조 혹은 수입되는 화학물질에 대하여 의무적으로 등록을 해야 합니다

①화학물질과 ②혼합물(Preparation)에 있는 화학물질 그리고 ③완제품(Article)에서 의도적(Intended) 또는 비의도적으로 배출(Unintended release) 되는 화학 물질을 관리 대상으로 하고 있습니다.

나) 인증담당기관

- 기관명: 유럽화학물질청(ECHA)
- 웹사이트: <http://echa.europa.eu>
- 주소: Annandatu 18, 00120 Helsinki, Finland
- 전화번호: +358.968.6180
- 이메일: info@echa.europa.eu

다) 미이행시 제재사항 및 우리나라 업체 유의사항

REACH상 등록 의무자는 EU 제조업체와 수입업체이므로, 우리 기업은 법률상 등록 의무가 없습니다. 그러나 EU 수입업체가 등록을 회피하거나 우리기업 입장에서 수입업체에게 정보 제공을 원하지 않을 경우, EU 내 유일 대리인을 선임하여 등록해야 합니다. 특히, EU 수입업체가 화학 물질에 대해 잘 모를 경우 수입상과 상의하여 빠른 시일 내에 등록 주체를 결정해야 합니다. 수입업체가 등록의무가 있으나, 등록의무에서 벗어나기 위해 같은 물질을 제조하는 EU내 제조업체로부터 공급을 받는 경우, 우리기업은 수출 시장을 상실할 가능성이 있습니다.

에너지 등급

EU는 1992년부터 에너지 등급 제도를 운영하고 있습니다. 에너지소비율에 따라 A-G까지 7등급으로 구분, 해당 에너지 효율 등급을 표시해야 합니다. A는 에너지 효율성이 가장 우수한 것을 의미하며 G는 가장 낮은 것을 의미합니다.

에너지 등급을 정의하던 에너지 사용 제품 규정(Eup, Energy-using Products Directive)이 2009년부터 에너지 관련 제품 규정(Erp, Energy-related Product Directive)으로 개정되었습니다. E, F, G 등급이 사라지고 A등급에 A+, A++, A+++ 등급이 추가됐으며, 등급별 기준도 강화되었습니다. 에코디자인 규정, 즉 에너지 관련 제품 규정은 모든 제품에 한꺼번에 적용되는 것이 아니라, 제품군별로 단계적으로 개정되고 있습니다.

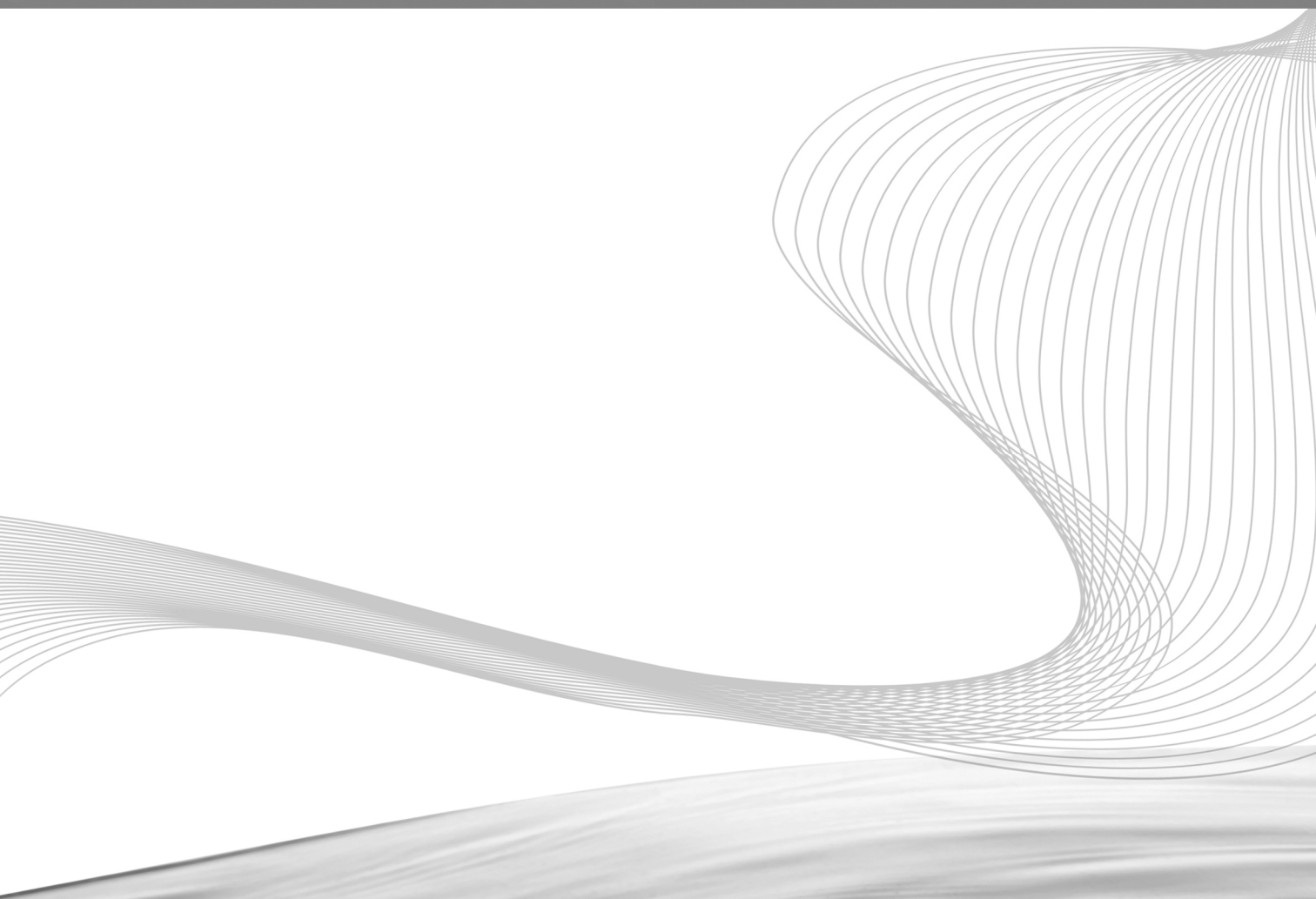
대표적인 제품은 가정용 에어컨과 선풍기로 EU 규정에 따르면 LOT10 그룹에 해당합니다. 가정용 에어컨과 선풍기는 2013년 1월부터 신규 에코 디자인 적용을 받게 되며 요건을 충족하지 못하는 에어컨의 생산 및 수입은 불가능합니다.

상기 인증제도 현황은 www.globalwindow.org 에서 국가정보-인증제도 현황을 참조하였음을 알려 드립니다.



헝가리 주요교육기관명 및 역할

04



부록 4 헝가리 주요교육기관명 및 역할(영문)

Hungary

Corvinus University of Budapest, Department of Economics, Health Economics and Technology Assessment Research Centre (László Gulácsi)

Webpage: <http://hecon.uni-corvinus.hu/corvinus.php?lng=en>

Special research field: health technology assessment.

Egészségügyi Minisztérium – Ministry of Health

Address: 1051 Budapest, Arany János u. 6-8, Hungary

Webpage: <http://www.eum.hu>

The Ministry of Health is responsible for health issues like the health insurance, medical and pharmaceutical devices and public health.

ELTE University, Faculty for Social Sciences, Centre for Health Policy and Health Economics (Éva Orosz, Zoltán Kaló, Zoltán Vokó)

Webpage:

http://egk.tatk.elte.hu/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=42&Itemid=58

Special research fields: health technology assessment, health system analysis.

Semmelweis University, Health Services Management Training Centre (Péter Gaál, Éva Belicza, Miklós Szócska)

Webpage:

<http://english.sote.hu/education-highlights/health-services-management-training-centre>

Special research fields: health system analysis, human resources, health management, quality research.

Semmelweis University, Institute of Behavioural Sciences (Mária Kopp)

Webpage: http://www.usn.hu/english/content/info/?inst_id=18&page_id=2

Special research fields: health behaviour, mental health

Szociális és Munkaügyi Minisztérium – Ministry of Social Affairs and Labour

Address: 1054 Budapest, Alkotmány u. 3.

1373 Budapest, Postafiók 609

Webpage: <http://www.szmm.gov.hu>

The Ministry of Social Affairs and Labour is responsible for all tasks concerning the fields of Labour, e.g. employment programmes, and Social Affairs, e.g. human resources development operational programme.

University of Pécs, Faculty of Health Sciences (Imre Boncz)

Webpage: <http://etk.pte.hu/html/intezetek.html>

Special research field: health technology assessment.

University of Debrecen, Faculty of Public Health Medical and Health Science Centre (Róza Ádány)

Webpage: http://www.ud-mhsc.org/index.php?option=com_content&task=view&id=112&Itemid=67

Special research field: public health.

University of Szeged, Department of Clinical Chemistry (Andrea Horváth)*Special research field: health technology assessment.*

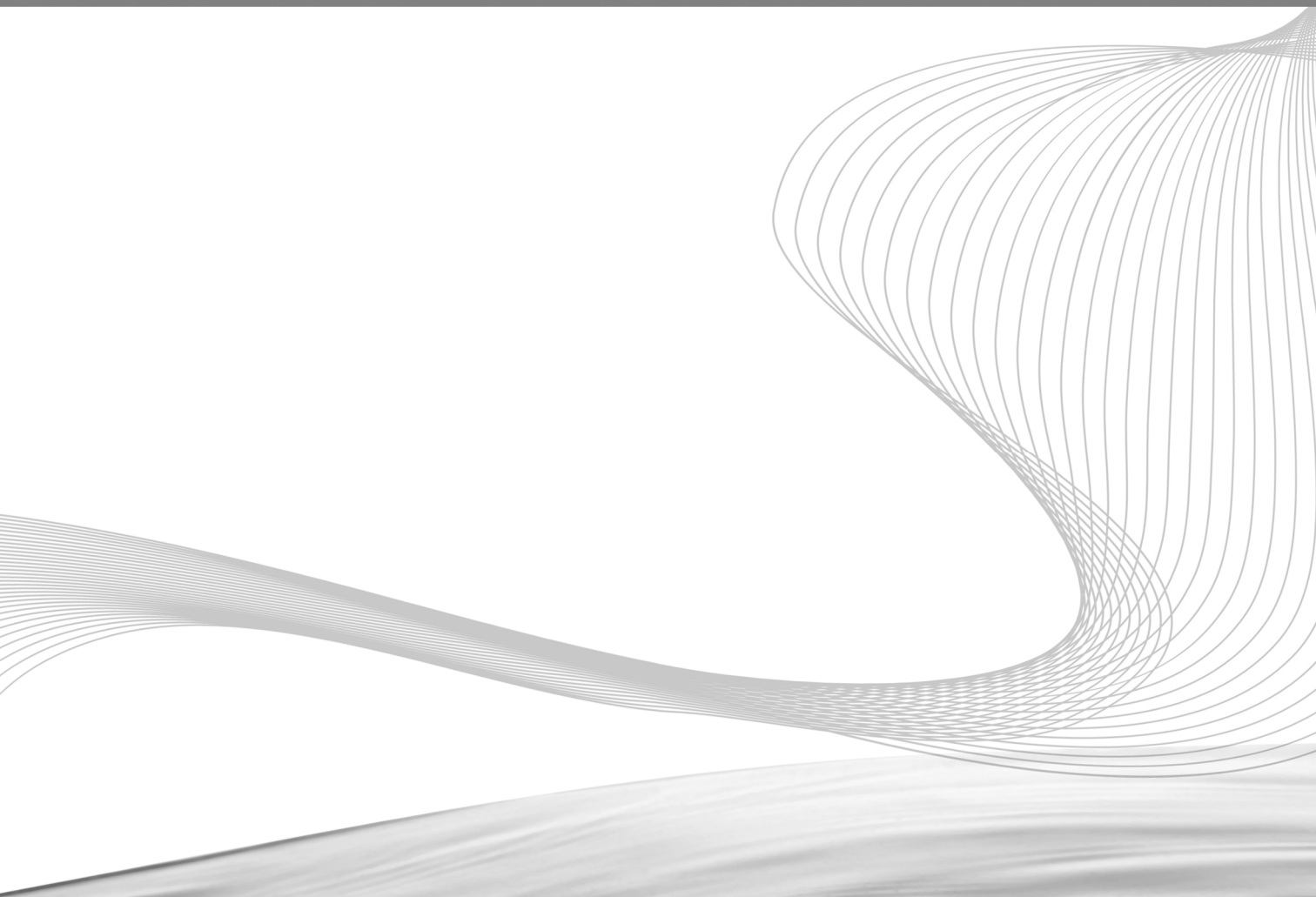
National Institute for Strategic Health Research (ESKI) (György Surján, Márta Pékli)

Webpage: http://www.eski.hu/index_en.html*Special research fields: health informatics, health system analysis, health technology assessment.***TARKI Social Research Institute (TARKI)** (István György Tóth, Róbert Iván Gál, Márton Medgyesi)Webpage: <http://www.tarki.hu/en/index.html>*Special research fields: sustainability projections, income and social conditions of older workers.***Institute of Economics of the Hungarian Academy of Sciences** (Mária Augusztinovics, András Simonovits, János Köllő, Zsombor Cseres-Gergely)Webpage: <http://www.econ.core.hu/english/>*Special research fields: income and social conditions of older workers, voluntary pensions, early retirement, career projections by cohort.*The **Pension and Ageing Roundtable** collected practically all experts who work on pension research. The homepage of the roundtable is available only in Hungarian:Webpage: <http://nyugdij.magyarorszagholnap.hu/wiki/Kezd%C5%91lap>



헝가리 산업안전보건과 관련된 법, 시행령, 시행규칙 등

05



부록 5 헝가리 산업안전보건과 관련된 법, 시행령, 시행규칙 등

List of referenced legislation

- Fundamental Law of Hungary
- Act XX of 1949 on the Constitution of the Republic of Hungary
- Act LXV of 1990 on Local Governments
- Act IV of 1991 on the Promotion of Employment and Provisions to the Unemployed
- Act XXII of 1992 on the Labour Code
- Act LXXIX of 1992 on the Protection of Foetal Life
- Act III of 1993 on Social Administration and Social Services
- Act LXXIX of 1993 on Public Education
- Act XCIII of 1993 on Occupational Safety
- Act XLV of 1994 on Assistance to War Veterans
- Act CXVI of 1996 on Nuclear Energy
- Act XXXI of 1997 on the Protection of Children and on Guardianship Administration
- Act LXXX of 1997 on Eligibility for Social Security Benefits and Private Pensions and on the Funding for These Services
- Act LXXXI of 1997 on Social Insurance Pensions
- Act LXXXIII of 1997 on Statutory Health Insurance Provisions
- Act CLIV of 1997 on Health
- Act LXXXIV of 1998 on Family Support
- Act LXII of 1999 on the Protection of Non-Smokers
- Act XXV of 2000 on Chemical Safety
- Act I of 2004 on Sports
- Act CXL of 2004 on the General Rules for Public Administrative Proceedings and Services
- Act LXXV of 2010 on Simplified Employment
- Act XCVII of 2006 on Professional Chambers in Healthcare
- Act XCVIII of 2006 on the Safe and Economical Supply of Medicinal

Products and Medical Devices and the General Rules for Medicine Distribution

- Act CXVI of 2006 on the Official Supervision of Health Insurance
- Act CXXXII of 2006 on the Development of the Healthcare System
- Act II of 2007 on the Entry and Residence of Third-Country Nationals
- Act LXXX of 2007 on Asylum
- Act LXXXIV of 2007 on Rehabilitation Benefits
- Act CIII of 2011 on Public Health Product Tax
- Act CLIV of 2011 on the Consolidation of County Local Governments and on the Take-over of County Local Government Institutions and Certain Healthcare Institutions of the Municipal Government of Budapest
- Act CXCI of 2011 on Benefits for Persons with Reduced Working Capacity and the Amendment of Certain Other Acts
- Act CCIX of 2011 on Water Utility Services
- Government Decree 89/1995 (Jul. 14) on the Occupational Health Service
- Government Decree 102/1995 (Aug. 25) on the Medical Assessment of Disability and Ability to Work, and on the Supervision Thereof
- Government Decree 195/1997 (Nov. 05) on the Implementation of Act LXXX of 1997 on Eligibility for Social Security Benefits and Private Pensions and on the Funding for These Services
- Government Decree 217/1997 (Dec. 01) on the Implementation of Act LXXXIII of 1997 on Statutory Health Insurance Provisions
- Government Decree 284/1997 (Dec. 23) on the Fees for Certain Healthcare Services which are not available Free of Charge
- Government Decree 223/1998 (Dec. 30) on the Implementation of Act LXXXIV of 1998 on Family Support
- Government Decree 218/1999 (Dec. 28) on Certain Offences
- Government Decree 275/2002 (Dec. 21) on the Control of National Radiation Conditions and Concentrations of Radioactive Substances
- Government Decree 63/2006 (Mar. 27) on the Detailed Rules of Applying for, Assessing and Disbursing Cash and In Kind Social Services
- Government Decree 287/2006 (Dec. 23) on the Detailed Rules for Healthcare Services Provided on the basis of a Waiting List
- Government Decree 114/2007 (May 24) on the Implementation of Act II

- of 2007 on the Entry and Residence of Third-Country Nationals
- Government Decree 213/2007 (Aug. 07) on the National Rehabilitation and Social Expert Institute and its Detailed Rules of Procedure
 - Government Decree 217/2007 (Dec. 01) on the Implementation of Act LXXXIII of 1997 on Statutory Health Insurance Provisions
 - Government Decree 289/2007 (Oct. 31) on Social Subsidies for Household Piped Gas Consumption and the Use of District Heating Services
 - Government Decree 301/2007 (Nov. 09) on the Implementation of Act LXXX of 2007 on Asylum
 - Government Decree 321/2007 (Dec. 05) on Complex Rehabilitation
 - Government Decree 337/2008 (Dec. 30) on the Implementation of Act CXXXII of 2006 on the Development of the Healthcare System
 - Government Decree 136/2009 (Jun. 24) on the Support of Persons in Crisis
 - Government Decree 321/2009 (Dec. 29) on Licensing and Supervising the Operations of Social Service Providers and Institutions
 - Government Decree 354/2009 (Dec. 30) on the Activities of Occupational Safety Experts
 - Government Decree 323/2010 (Dec. 27) on the National Public Health and Medical Officer Service, the Fulfilment of Public Health Administration Tasks and on the Designation of the State Administrative Body of Pharmacology
 - Government Decree 35/2011 (Mar. 21) on the Professional Rules and Conditions Governing Birth Outside an Institution and the Causes Excluding the Possibility of Such Birth
 - Government Decree 59/2011 (Apr. 12) on the National Institute for Quality and Organisational Development in Healthcare and Medicines
 - Government Decree 291/2011 (Dec. 22) on the Labelling of Tobacco Products and the Detailed Rules for Imposing Health Protection Penalties
 - Decree 27/1996 (Aug. 28) of the Ministry of Public Welfare on the Reporting and Investigation of Occupational Diseases and High Exposure
 - Decree 14/1997 (Sep. 03) of the Ministry of Transport, Communications and Water on the Transportation, Shipping and Packaging of Radioactive Substances

- Decree 51/1997 (of 18.12.) of the Ministry of Public Welfare on Healthcare Services Aimed at the Prevention and Early Diagnosis of Diseases, which are available under Compulsory Health Insurance, and on the Certification of Screening
- Decree 33/1998 (Jun. 24) of the Ministry of Public Welfare on Medical Examinations for and Assessments of Occupational, Professional and Personal Hygiene Fitness
- Government Decree 43/1999 (Mar. 03) on the Detailed Rules for Financing Healthcare Services from the Health Insurance Fund
- Decree 50/1999 (Nov. 03) of the Ministry of Health on the Minimal Occupational Health and Safety Requirements of Working in Front of a Monitor
- Decree 61/1999 (Dec. 01) of the Ministry of Health on Protecting the Health of Employees Exposed to the Effects of Biological Factors
- Decree 65/1999 (Dec. 22) of the Ministry of Health on Minimal Occupational Health and Safety Requirements for the Use of Personal Protective Equipment by Employees at the Workplace
- Government Decree 134/1999 (Aug. 31) on the Settlement and Disbursement of Subsidies Granted to the Price of Medicines, Medical Devices and Medicinal Spa Services Prescribed in Outpatient Treatment
- Decree 16/2000 (Jun. 08) of the Ministry of Health on the Implementation of Certain Provisions in Act CXVI of 1996 on Nuclear Energy
- Joint Decree 25/2000 (Sep. 30) of the Ministry of Health and the Ministry of Social and Family Affairs on Chemical Safety at Work
- Joint Decree 41/2000 (Dec. 20) of the Ministry of Health and the Ministry of Environment Protection on the Limitation of Activities Related to Certain Hazardous Substances and Hazardous Products
- Decree 44/2000 (Dec. 27) of the Ministry of Health on the Detailed Rules for Certain Procedures and Activities Related to Hazardous Substances and Hazardous Products
- Decree 30/2001 (Oct. 03) of the Ministry of Health on the Protection of External Employees from Occupational Radiation
- Joint Decree 3/2002 (Feb. 08) of the Ministry of Social and Family Affairs and the Ministry of Health on the Minimal Standards of Occupational

Safety at the Workplace

- Decree 8/2002 (Mar. 12) of the Ministry of Health on the Establishment and Operation of a Radiological Measurement and Data Supply Network in the Healthcare Sector
- Decree 60/2003 (Oct. 20) of the Ministry of Health, Welfare and Family Affairs on Professional Minimal Requirements Underlying the Provision of Healthcare Services
- Decree 14/2004 (Apr. 19) of the Ministry of Employment and Labour on the Minimal Safety and Health Requirements for Work Tools and their Utilisation
- Decree 22/2005 (Jun. 24) of the Ministry of Health on the Minimal Health and Occupational Safety Requirements Applicable to Employees Exposed to Vibration
- Decree 12/2006 (Mar. 23) of the Ministry of Health on the Protection of Workers from Risks Related to Exposure to Asbestos
- Decree 66/2005 (Dec. 22) of the Ministry of Health on the Minimal Health and Safety Requirements Concerning Employees' Exposure to Noise
- Decree 34/2007 (Dec. 21) of the Ministry of Social Affairs and Labour on the Assessment Underlying Exemption from the Obligation to Pay Contributions for Early Retirement and the Professional and Authority Fees of the Exemption Procedure
- Decree 32/2009 (Dec. 23) of the Ministry of Social Affairs and Labour on the Detailed Rules of Using Occupational Safety Penalties for Tendering and Information Purposes
- Decree 14/2010 (Apr. 28) of the Ministry of Social Affairs and Labour on the Administrative Service Fees Payable in the Licensing Procedure for Occupational Safety Experts
- Decree 22/2010 (May 07) of the Ministry of Health on the Minimal Health and Safety Requirements Concerning Employees' Exposure to Artificial Optical Radiation
- Decree 31/2010 (May 13) of the Ministry of Health on Financing Procedures
- Decree 4/2011 (Jan. 14) of the Ministry of Rural Development on the

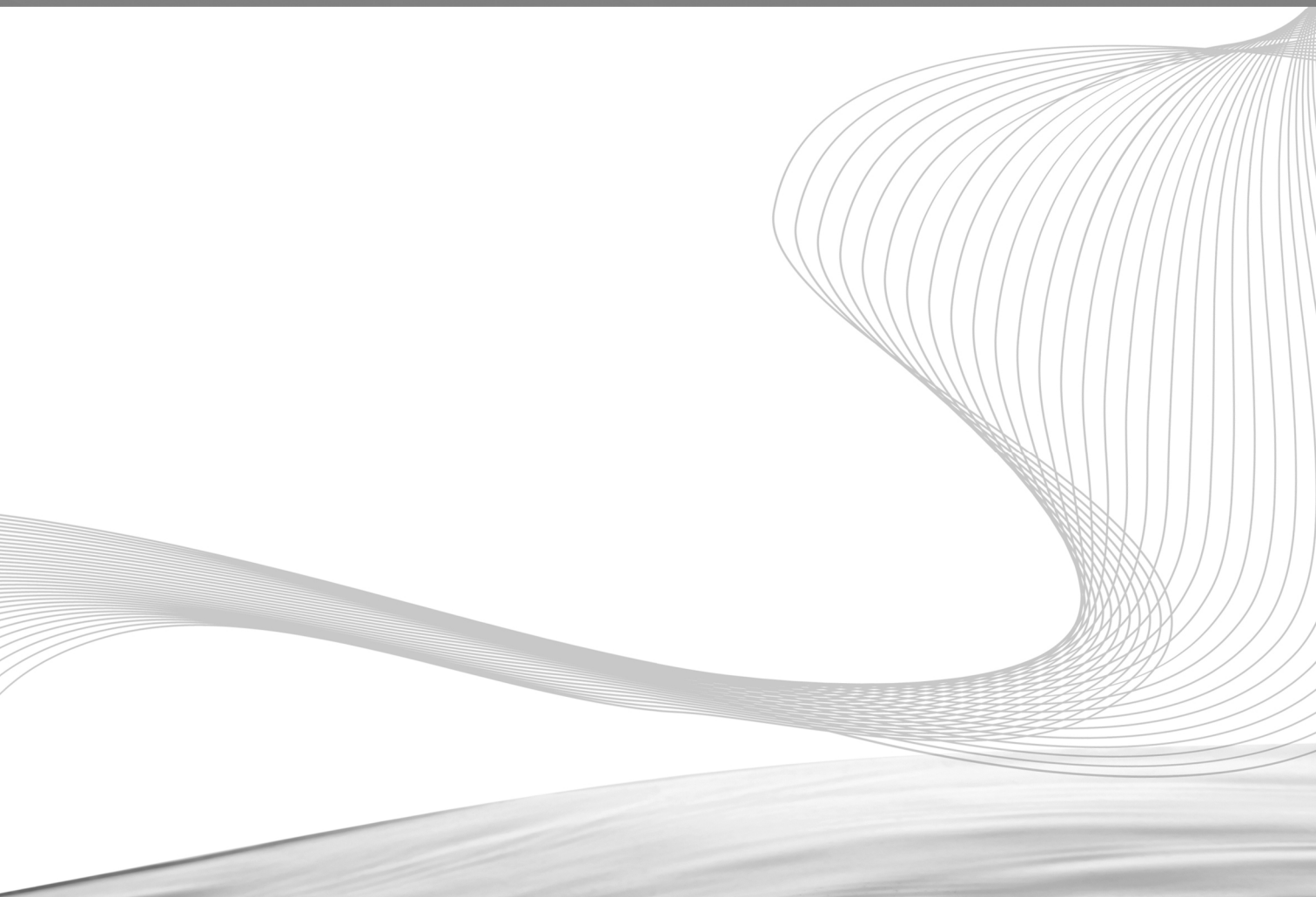
Limits of the Air Burden Level and the Emission Limits of Fixed Sources of Air Pollution

- Decree 63/2011 (Nov. 29) of the Ministry of National Resources on the Rules of Continuous Training for Healthcare Specialists
- Decree 64/2011 (Nov. 29) of the Ministry of National Resources on the Continuous Extension Training of Physicians, Dentists, Pharmacists and Specialists with Tertiary Healthcare Qualifications
- Decree 20/2001 (Mar. 30) of the National Assembly on the National Programme for Occupational Safety
- Decree 47/2007 (May 31) of the National Assembly on the “Making Things Better for Children” National Strategy (2007-2032)
- Decree 65/2007 (Jun. 27) of the National Assembly on the 21st National Sport Strategy
- Decree 96/2009 (Dec. 09) of the National Assembly on the National Environment Protection Programme for the period 2009-2014
- Government Decree 1208/2011 (Jun. 28) of the Ministry of Health on the Semmelweis Plan, the Tasks Accompanying Healthcare Restructuring under the Semmelweis Plan and on Measures for the Performance of the Key Tasks
- Government Decree 1257/2011 (Jul. 21) on the Strategy for Deinstitutionalising the Capacity of Social Institutions Caring for the Disabled and on Government Responsibilities Related to its Implementation



해외진출기업 OECD 다국적기업 가이드
라인 국내연락사무소(NCP) 활용지원

06



부록 6 해외진출기업 OECD 다국적기업 가이드라인 국내연락사무소(NCP) 활용지원

OECD 다국적기업 가이드라인의 실효성을 확보하기 위하여 각 국가별로 설치된 국내연락사무소(NCP)의 사무국을 대한상사중재원 내에 두고, 가이드라인의 홍보 및 교육에 관한 일반 사항, 가이드라인 위반 사건의 조정을 위한 사전 조사 등을 시행

가. OECD 다국적기업 가이드라인의 개념

○ OECD 다국적기업 가이드라인(The OECD Guidelines for Multinational Enterprise)이란 OECD가 다국적기업들이 활동하고 있는 국가의 정책 및 그 사회와 조화를 이루어 활동하도록 보장하고 경제·사회 및 환경적 측면 등에서 미치는 긍정적인 영향력을 높이고, 부정적 영향을 최소화 할 수 있도록 다국적기업의 모범적인 행동규범을 제시한 것으로서 책임 있는 기업행동에 관한 원칙과 기준을 의미함. 즉, 가이드라인은 법적 구속력은 없으나 회원국 공동의 명의로 다국적기업에 대해 일정한 사회적 책임을 부여하는 국제규범임

○ 가이드라인 수락국가 명단 (44개국, 2013년 6월 현재)

- 한국, 그리스, 네덜란드, 노르웨이, 뉴질랜드, 덴마크, 독일, 라트비아, 루마니아, 룩셈부르크, 리투아니아, 멕시코, 모로코, 미국, 벨기에, 브라질, 스웨덴, 스위스, 스페인, 슬로바키아, 슬로베니아, 아르헨티나, 아이슬란드, 아일랜드, 에스토니아, 영국, 오스트리아, 이스라엘, 이집트, 이탈리아, 일본, 체코, 칠레, 캐나다, 콜롬비아, 터키, 튀니지, 페루, 포르투갈, 폴란드, 프랑스, 핀란드, 헝가리, 호주

나. OECD 다국적기업 가이드라인의 주요 내용

- 가이드라인은 노사관계, 환경, 정보공개, 경쟁, 조세, 과학기술, 뇌물방지, 소비자보호 등 광범위한 기업윤리 분야를 포괄하며 다음과 같은 항목으로 구성되어 있습니다.

개념 및 원칙 / 일반 정책 / 정보공개 / 인권 / 고용 및 노사관계 / 환경 / 뇌물공여, 뇌물청탁 및 강요 방지 / 소비자 보호 / 과학 및 기술 / 경쟁 / 조세

- 정보공개 : 기업의 활동, 구조, 재무상태 및 실적에 관한 정보를 정기적으로 공개
- 고용 및 노사관계 : 근로자의 권리 존중, 고용조건 합의에 있어 적극적인 태도로 협상, 아동노동 및 강제노역 금지에 기여, 인종, 피부색깔, 성별, 종교, 정치적 견해, 사회적 신분을 이유로 한 근로자 차별 금지 등
- 환경 : 기업활동이 환경에 미치는 영향에 관한 정보의 수집·평가, 환경개선 목표의 설정 등을 포함한 환경경영시스템 수립 및 유지
- 기타 뇌물방지, 소비자 이익, 과학 및 기술 등

다. 국내연락사무소(National Contact Point : NCP)의 역할

OECD 이사회는 가이드라인의 실효성을 확보하기 위하여 ‘OECD 다국적기업 가이드라인 이행절차에 관한 이사회 결정’을 채택하였고, 이에 따라 가이드라인을 수락한 국가는 가이드라인 이행과 관련된 업무를 담당할 국내연락사무소(이하 NCP)를 설치하게 됨

이에 따라 우리나라는 OECD 이사회 결정에 따라 2001년 ‘OECD 다국적기업 가이드라인 이행을 위한 국내 연락사무소(NCP) 운영규정’을 제정하고 NCP를 설치 및 운영하고 있음

- 홍보 및 인식제고 : NCP는 가이드라인의 원문, 한국어 번역본 등 자료를 제공하고, 기업계, 노동·환경단체 등 잠재적 이해관계자들의 가이드라인에 대한 인식 제고

- 가이드라인 이행 관련 분쟁의 해결 : 가이드라인이 비구속적이고 자발적 규범이지만 이해관계자는 다국적기업의 이행여부에 대한 이의제기를 할 수 있고, NCP는 이의제기 사안에 대해 검토하고 문제해결을 지원함
- 외국 NCP와의 협력 및 OECD 보고 : 제기된 문제의 해결을 위해 외국 NCP와 협력하고 매년 OECD에 활동상황을 보고하고, OECD는 각국의 가이드라인 이행상황을 검토

라. 다국적기업의 활동에 대한 이의제기 및 처리 절차

- 이의제기 : 다국적기업, 근로자, NGO 등 다국적기업 가이드라인과 관련된 이해관계자이면 누구나 NCP에 이의제기를 할 수 있음. 신청인의 신상정보, 해당 다국적기업의 구체적인 행위내용 및 입증자료, 위반하였다고 판단되는 가이드라인의 관련조항 및 위반내용 등이 포함된 서면신청서를 한국 NCP 사무국에 제출
- 1차 평가 : 제출된 정보들에 대하여 심사를 한 후 심도 있는 심사를 받을 필요가 있는 것인지에 대한 평가를 하고 신청서가 접수된 날로부터 90일 이내에 추가 절차 진행 여부를 당사자들에게 알리고 홈페이지 등을 통해 공표
- 쟁점 해결을 위한 주선 제공 : 당사자들이 쟁점을 해결하도록 지원하기 위해 주선을 제공. 이를 위하여 NCP는 당사자들과 협의하고, 필요한 경우 기업단체, 노동단체, 비정부기구 또는 관계 전문가 등의 자문을 구할 수 있음
- 가이드라인의 이행에 관한 선언 및 권고 : 제기된 쟁점에 대해 관련 당사자 간 합의에 도달하지 못한 경우, 가이드라인의 이행과 관련된 당사자들의 주장 내용을 공표하고, 필요한 경우 NCP 의결을 거쳐 당사자에게 적절한 권고를 함



- 한국NCP사무국 : 전화 (02)551-2022, 팩스 (02)551-2113
- ※ 홈페이지 : www.ncp.or.kr

참고문헌

- 동유럽 진출기업 노무관리 안내서(체코, 폴란드, 헝가리), 해외진출기업 HRM 시리즈 (15), 한국국제노동재단, 2006.12
- KOTRA, www.globalwindow.org 국가정보, 2014
- Hungary Labour Code Act I, 2012
- Labour Safety Law, Act XCIII, 1993
- Health Basket, Work Package 2 : Benefits Report, EC 6차 Framework Program
- 2012-2013 Labour Market Year Book, National Employment Service, 2014.7
- Health legislation, Act CLIV, 1997
- 7차 국가보고서(2004.1.1-2009.12.31, Seventh National Report), Budapest, 2012.5
- 9차 국가보고서(2008.1.1-2011.12.31, Ninth National Report), Budapest, 2013.6
- 10차 국가보고서(2009.1.1-2012.12.31, Tenth National Report), Budapest, 2013.10
- European Social Charter(revised, 2012 conclusion), Hungary Government, 2013.7
- European Social Charter(revised, 2013 conclusion), Hungary Government, 2014.1
- Hungarian National Development Plan 2004-2006, Republic of Hungary, 2003.3.28
- Health Chapters of Human Resources Development 2004-2006
- Hungarian National Development Plan(Health Infrastructure Development), 2003. 12.15
- 'Johan Bela' National Program for the decade of health, Budapest, 2003
- National Public Health Program, Budapest, 2004
- National Public Health Program(Action Plan), Budapest, 2004
- 헝가리 통계청(www.ksh.hu) Labour accidents, Home fatal accidents, Fire DB
- 헝가리 통계청(www.ksh.hu) Society STADAT DB

해외 진출기업을 위한
산업안전보건제도
= 형 가 리 =

2014년 11월 인쇄
2014년 11월 발행

발 행 인 : 이영순
발 행 처 : 한국산업안전보건공단
등록번호 : 2014-협력지원실-949(등록일:2014년 11월 18일)
주 소 : 울산광역시 중구 종가로 400(북정동)
TEL : (052) 703-0744
FAX : (052) 703-0326

공단의 승인 없이 무단 복제를 금합니다.<비매품>