



Accident Prevention K O S H A



# 해외 진출기업을 위한 산업안전보건제도

 체코편

산업재해예방

안전보건공단





## 머 리 글

본 책자는 체코에 진출해 있는 한국 기업체와 체코로 진출하려는 국내기업체들의 이해를 돕기 위하여 체코 산업안전보건제도를 이해하기 쉽도록 한국어로 번역한 것으로 법적효력이 없음을 알려드립니다. 현재까지 안전보건공단은 체코와 기술 협정을 맺은 기관이 아직 없으며 본 자료는 체코의 노동복지부(MoLSA, Ministry of Labour and Social Affairs), 유럽안전보건청(EU-OSHA), 국제기구에서 발간된 자료와 체코관련 국외출장시 보고되었던 자료를 참조하여 작성된 자료임을 알려드립니다. 영어 및 체코어로 발행된 자료는 한국어로 해석하는 과정에 오류가 있을 수 있음을 알려드리니 단지 체코의 산업안전보건제도를 이해하는 데 본 책자를 사용하시기 바랍니다. 향후 체코의 노동복지부 또는 체코의 산업안전보건유관기관과 안전보건공단의 산업안전보건협정을 통하여 좀 더 정확하고 실효성있는 내용을 게재할 수 있도록 노력하겠습니다. 본 책자와 관련하여 한국산업안전보건공단은 법률해석에 따른 어떤 법적소송, 민사 또는 행정소송등에 대한 책임이 없음을 알려드립니다. 관련법에 대한 정확한 해석 및 해설은 체코어로 명시된 법률이 가장 유효하며 체코 소재의 관련당국에 문의하시기 바랍니다. 아울러, 본 책자는 안전보건공단 홈페이지([www.kosha.or.kr](http://www.kosha.or.kr)) 국외안전보건 정보로 들어오시면 전자파일로 받아보실 수 있습니다.

2014년 9월

안 전 보 건 공 단  
국 제 협 력 팀



# CONTENTS

해외진출기업을 위한 산업안전보건제도 [체코 편]

I. 개 요	1
II. 산업재해 발생현황	4
III. 산업안전보건 체제	6
IV. 주요 개정내용	9
V. 주요 산업안전보건제도	15
1. 산업재해 신고	15
2. 검사 및 안전인증	16
3. 안전보건교육	18
VI. 기타 관련제도	20
1. 취약계층 근로자	20
2. 근로시간 및 휴식시간 등	21
VII. 일반 현황	23
1. 경제 현황	24
2. 투자 현황	27
3. 주요기관 연락처	30
■ 부 록	
1. 체코 노동법 No. 262/2006 Coll.	35
2. 2008 체코공화국 산업안전보건 국가정책	299
3. 2008~2009년도 국가 산업안전보건 시행계획	335
4. 외국인을 위한 체코 기본 근로규정	351
5. 보다 더 나은 산업안전보건환경 보장법(영문)	367
6. 체코 인증제도 현황	399
7. 해외진출기업 OECD 다국적기업 가이드라인 국내연락사무소(NCP) 활용지원	433



# 해외진출기업을 위한 산업안전보건제도

체코편



- I. 개 요
- II. 산업재해 발생현황
- III. 산업안전보건 체제
- IV. 주요 개정내용
- V. 주요 산업안전보건제도
  - 1. 산업재해 신고
  - 2. 검사 및 안전인증
  - 3. 안전보건교육
- VI. 기타 관련제도
  - 1. 취약계층 근로자
  - 2. 근로시간 및 휴식시간 등
- VII. 일반 현황
  - 1. 개 요
  - 2. 경제 현황
  - 3. 투자 현황
  - 4. 주요기관 연락처





# I. 개요

체코는 동유럽국가 최초로 EU에 가입하였으며 1989년 유럽 Directives에 적용을 받고 있습니다. 체코는 산업안전보건법이 별도로 제정되어 있지는 않습니다만 산업안전보건과 관련된 법적 규제가 80곳 이상의 타 법령에 포함되어 있어 그 규제 내용을 파악하기가 매우 어렵습니다.

체코 산업안전보건 국가정책에 따르면 산업안전보건 관련 법적 규제는

- 노동법
- 더 나은 산업안전보건환경보장법
- 공공보건보호법
- 국민건강보호법
- 노동감독법
- 제품기술요건법
- 제품일반안전법
- 심각성재해예방법 에 포함 되어 있으며

노동법(262/2006) 제5편에 산업안전 및 건강보호에 대하여 다음과 같이 기본적으로 규정하고 있습니다. 특히 위험예방에 대하여 포괄적인 조항을 정하고 있으며 산업안전 및 보건에 관한 규정을 상세하게 규정<sup>1)</sup>하고 있습니다.

## 제1장 위험 예방

### 제101조

(1) 사업주는 근무 이행 중에 근로자의 생명을 위험에 빠트릴 수 있는 위험(이하 “위험”이라 함, 체코어로는 “rizika”)과 관련하여 근무 시 근로자의 산업안전과

1) 산업안전 및 보건관련 규정은 체코어로 별도 규정하고 있으며 금번 발행분에는 포함이 되어 있지 않음

건강보호를 보장한다.

- (6) 산업안전과 건강보호를 보장하는데 소요되는 비용은 사업주가 부담한다. 당해 비용은 직접적으로든 간접적으로든 근로자들에게 양도할 수 없다.

## 제102조

- (1) 사업주는 안전한 근무환경 및 근무조건을 조성하고 적조한 산업안전 및 건강보호를 구성하고 위험 예방을 위한 조치를 취하여 근로자들의 건강을 위험에 빠트리지 않는다.
- (2) “위험예방”(“predchazeni rizik”)은 근무 시 산업안전과 건강보호를 위해 법조항과 기타 규정에 의거 취해지는 모든 조치, 그리고 위험을 예방 또는 제거하거나 혹은 제거할 수 없는 위험의 경우 그 영향을 최소화하기 위해 사업주가 취하는 기타 조치를 말한다.
- (5) 실무적, 기술적, 조직적 및 기타 위험예방 조치를 채택하여 이행하는 과정에서 사업주는 다음의 일반적인 예방원칙을 고려한다.
  - (a) 발생원에 위험 한정
  - (b) 발생원에서 위험 제거
  - (c) 근무가 건강에 미치는 부정적 영향을 제한하기 위한 관점에서 근로자의 니즈에 맞춰 근무(작업) 조건을 변경
  - (d) 물리적 요구량이 많은 근무를 새로운 기술 및 작업 공정으로 교체
  - (e) 위험한 기술, 제조장비 및 작업수단, 원자재 및 기타 재료를 최신 과학기술 지식에 따른 덜 위험하거나 덜 유해한 것들로 대체
  - (f) 최대 위생 한계를 초과하는 위험요인들의 영향 및 기타 위험들에 노출되는 근로자들의 수를 작업 운영을 위해 조대적으로 필요한 최소한의 수치로 감축

- (g) 기술, 근무 조직, 근무조건, 사회적 관계 근무환경이 미치는 영향의 적용과 관련하여 위험예방 조치에 관한 계획수립
- (h) 개별적 위험예방 조치의 형태에 비해 단체적 위험예방 조치의 우선적 적용
- (i) 기계와 장비의 유해물질 누출을 제한하기 위한 조치의 이행
- (j) 작업장에서 산업안전과 건강보호를 보장하기 위한 합리적인 지침(명령)

특히 동법에는 사업주와 근로자의 권리, 의무를 법으로 규정하고 있습니다.

**제103조**

(1) 사업주는

- (a) 자신의 근로자들이 금지된 종류의 근무나 혹은 근로자의 역량 및/또는 건강 상태를 벗어난 어려운 근무를 하도록 허용해서는 안 된다.

좀 더 자세한 내용은 본 책자의 부록 1에 있는 노동법을 참조하시기 바랍니다.

더 나은 산업안전보건환경보장법(309/2006)은 4편 24조로 구성되어 있으며 체코가 유럽연합에 가입하면서 노동법(262/2006)과 유럽연합규정을 비교하여 산업안전보건과 관련하여 적용되는 규정을 추가적으로 서술한 법으로 예를 들면

“Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC)”와 같이 표시하였습니다.

동 법은 부록5(영문)를 참조하시기 바랍니다.

## II 산업재해 발생현황

노동복지부(Ministry of Labour and Social Affairs)에서 매년 각 지역별로 취합하며 재해로 3일을 초과하여 작업능력상실이 일어난 중대재해와 작업능력상실없이 일어난 재해로 구분하고 있으며 산재 및 직업병에 관한 사업주의 의무를 노동법 105조에서 다음과 같이 규정하고 있습니다.

### 제105조 산재 및 직업병에 관한 사업주의 의무

- (1) 산업(직업) 부상이 발생하는 경우 사업주는 당해 부상이 발생한 사업장 내에서 부상당한 근로자의 건강 상태가 허락하는 경우에 한해 당해 근로자가 참관하고 또한 증인과 (소관) 노동조합 조직이나 산업안전건강 대리인이 참관한 가운데 당해 부상의 원인과 정황을 조사한다. “이하 생략”
  - (2) 사업주는 일시적인 근무 불능을 야기하지 않는 부상이나 3일을 초과하는 일시적 근무 불능을 야기하는 부상을 비롯하여 모든 부상을 기록하는 부상기록대장을 보관한다.
  - (3) 사업주는 산재 기록을 작성하고 다음의 결과를 초래하는 모든 산재에 관한 기록을 보관한다.
    - (a) 근로자가 3일 이상의 기간 동안 병가를 낸 부상
    - (b) 근로자의 사망
- 사업주는 관련된 산재 기록의 사본 1부를 부상당한 근로자에게 제공하고 당해 산재가 근로자의 사망을 초래한 경우 당해 기록의 사본 1부를 그의 가족에게 제공한다.
- (4) 사업주는 소관 부처 및 기관에 산재를 알리고 해당 산재 기록을 제출한다.
  - (5) 사업주는 산재의 재발을 방지하기 위한 조치를 취한다.

좀 더 자세한 사항은 부록을 참조하시기 바랍니다.

2011년 산업재해발생 현황

업종	1000명당 질병 발생자 <sup>2)</sup>	3일 이상 작업불능 재해자	작업불능이 없는 재해자
농업, 삼림, 수산	-	69	10
광업 및 채석업	-	4	2
제조업	0.06	845	336
건설업	0.06	452	157
자동차 및 오토바이 수리업	0.01	1,812	292
운송 및 보관업	0.05	1,231	609
기타	-	2,451	844
합 계		6,864	2,280

※ 체코 The Ministry of Labour and Social Affairs 자료

상기 산업재해발생현황을 살펴보면 제조업이나 건설업보다 자동차 및 오토바이 수리업에서 재해가 집중되고 있으며 사무직 근로자를 많이 포함하고 있는 기타(정보처리업, 식당업, 금융 및 보험업, 임대업 등) 분야에서도 재해가 많이 발생하는 것으로 나타나 있습니다.

2) 체코 노동복지부의 자료에 의하면 Sickness Insured Person으로 보험으로 처리된 사람수를 지칭함

### III 산업안전보건 체계

약간 기한이 지난 보고서이나 2008년 노동복지부에서 발표한 체코공화국의 산업안전보건 국가정책에 따르면 자국 내 산업안전보건시스템의 강점과 약점을 다음과 같이 발표하였으며 EU회원국으로 산업안전보건체계를 갖추기 위한 우선 순위를 발표하였습니다.<sup>3)</sup>

#### 1. 체코 산업안전보건시스템의 강점

체코 공화국에서 산업안전보건 기본 법적 체제는 구축되었다. 체코 공화 국은 EU 회원국으로서의 의무를 이행해 왔으며 작업장 근로자의 안전건강향상을 고무시키기 위한 조치와 근로자들이 작업장에서 마주치는 작업장의 특정 위험성이나 양상에 대한 개별부분명령체계의 도입에 대하여 EU 기본지침 제 89/391/EEC 1989/6월(the Framework Directive No. 89/391/EEC of June 1989)의 전환을 보장한다. 체코 법체계에 도입이 되면서 작업장 근로자 보호를 위해 맞춤 안전보건최소필요조건의 틀이 만들어 졌고 유럽경제경쟁력을 지원하며 자리 잡고 있던 사회기준의 감소나 근로조건 또는 산업안전보건의 악화로 인한 기업특혜문제를 배재했다.

국가산업안전보건시스템을 보장하기 위해서 법률의 제정이나 관리감독, 과학연구, 교육 그리고 국제협력분야에서 더욱 큰 발전을 가능하게 하기 위해 기능적이고 제도적인 구조가 마련되었다. 정치와 공공 및 정부행정당국의 활동 간 상호연관성은 작업장에서 산업안전보건보호의 더 나은 구축을 위한 수단의 효율성을 높이기 위한 목적으로 심화되었다. 산업안전보건문제에 있어서 사회대화를 위한 플랫폼의 존재는 체코 정부의 고문 체로써의 체코산업안전보건정부협의회와 경제사회협정위원회 둘 다를 통해 산업안전보건수준향상을 위한 중요한 도구를 대변한다.

3) 부록 2 체코 산업안전보건 국가정책, 2008, 사회복지부 참조

## 2. 체코 산업안전보건시스템의 약점

새로운 전략목표 이행에 있어 개별적인 분야에서 진전이 있지만 입법기관에서 정치적 합의나 해결책에 대한 전문가 합의에 도달하는데 의존적인 객관적 이유 때문에 많은 과업이 아직 해결되지 않았다. 사회적 협력 기관은 반복해서 법적 규제에 간소화를 논의한다. 법적 필요요건에 대한 설명이 빠져 있으며 예를 들어 법적규제의 사용이 특별히 필요한 '우수사례도구'와 같은 해결책에 대한 예시도 누락되어있다.

산업보건서비스(오늘날 기업산업보건)와 복합사회복지서비스 및 경제적으로 동기부여를 하는 고용인을 위한 산재보험서비스(작업장부상보험)의 도입에 필요한 산업안전보건체제의 관점에서 봤을 때 위험성 예방을 위한 재정지원의 출처로써 산재보험의 역할을 특히 중소기업이 놓치고 있다. 고용주가 지켜야 하는 의무를 실질적으로 이행해야하는, 산업안전보건 법적 규율에 따른 중소기업 상황 또한 불만족스럽다. 노동감독기관의 연구결과에 따르면 이 문제가 감독된 사안의 1/3에 달한다고 한다. 자영업자의 작업장 산업안전보호 수준 또한 아주 낮으며 특히 산재예방분야에서 낮다. 청소년이나 미성년 근로자의 열악한 위험성 예방 훈련 및 교육과정이 심각하고 지속적인 결함을 보여준다.

노동당국의 가장 큰 부분을 차지하는 업무는 개인의 불평사항을 해결해주는 것을 목표로 하는데 그 수가 이전 기간에 비해 수배나 증가해왔다. 사례의 90%가 노사관계나 근무조건에 관련된 불만사항이었다. 불만사항이 있는 채 작업을 하게 되면 업무수용력이 상당히 떨어지기에 상기 언급 된 노동감독기관은 예방 활동에 전념 해야한다.

체코는 산업안전보건과 관련하여 다음과 같은 유관기관들이 있으며 그 역할은 다음과 같습니다.

### 1) 노동복지부 (Ministry of Labour and Social Affairs; MLSA)

- 1990년에 설립, 사회정책, 사회보장, 고용, 노동규정, 산업안전보건, 남녀평등, 외국인이주 및 병합, 유럽사회기금 및 사회와 노동간 전반적 문제를 다루고 있음
- 노동국, 체코사회보장청, 노동 감독국, 지역별 노동감독관, 국제아동보호사무소를 운영

- 직원 560여명
  - 정부기금으로 운영되는 노동 및 사회보장연구소(the Research Institute for Labour and Social Affairs), 산업안전교육원(the Institute for Occupational Safety Education), 산업안전연구원(Occupational Safety Research Institute)를 감독
  - 노동 안전에 관한 감독 외 특정 기계 등의 검사·검정을 실시하고 있음
- 2) 보건부(Ministry of Health)
- 노동 위생 행정을 담당
  - 노동·사회정책부의 노동 감독관과 보건부의 위생 감독관은 합동으로 감독의 실시나 정보교환 등을 실시하고 있음
- 3) 체코산업안전사무소(Czech Occupational Safety Office)
- 산업안전보건 전반에 관한 관리감독 및 기획업무
- 4) 산업안전연구원(The Occupational Safety Research Institute)
- 홍보, 교육 기술지원, 컨설팅
  - 노동사회정책부 출연기관
  - 체코산업안전사무소 지원 업무
  - 사업장의 안전보건에 관한 실무 연구
- 5) 산업안전교육원(The Occupational Safety Education Institute)
- 사업자 및 근로자의 교육지원 및 세미나 실시
- 6) 체코표준협회(The Czech Standard Institute)
- 1993년 설립
  - 국가규격(안), 국제규격(안), EU규정(안) 제정 및 개정
  - 1997년 4월부터 CEN Member

- IECEE Member로 활동

7) 체코규격측정시험사무소

(Czech Office for Standards, Metrology and Testing)

- Czech National Council Act No. 20/1992 Col에 의거 설립

- 적합성평가기관 지정 및 적합성평가기관 관리감독

## IV 주요 개정내용

262/2006노동법 제5편 산업안전 및 건강보호와 309/2006 더 나은 산업안전보건환경보장법에 대하여 2007년 개정본<sup>4)</sup>에 따르면 사업주는 근로자뿐만아니라 사업장에 있는 모든사람에 대하여 산업안전 및 건강보호를 사업주 비용으로 확보하도록 규정하고 있습니다.

(법 262/2006 제101조) 사업주는 근로자의 산업안전 및 건강보호를 확보해야한다. 작업장에서 산업안전 및 건강보호를 확보하기 위한 사업주의 의무는 자신의 지식을 이용하여 사업장에 있는 모든 사람들에게 적용된다. 산업안전 및 건강보호에 소요되는 비용은 사업주가 책임을 진다.

### 사업주의 의무

(법 262/2006 제103조)

- a. 사업주는 근로자가 금지된 작업과 자신의 건강 또는 능력을 초월하는 작업을 수행하는 것을 허용하지 말아야 한다.
- b. 사업주는 근로자에게 수행하여야 할 일의 범위를 통지해야한다.
- c. 관련법에 의하여 특정범위의 일을 수행하는 경우 관련된 일에 대한 건강증명서

4) 2012년도 노동법과 관련하여 개정된 법의 내용은 노동법 제396조를 참조

를 보유한 근로자만이 일을 수행할 수 있으며 감염에 대한 저항성을 키우기 위하여 특정한 예방접종을 받아야 한다.

- d. 일을 수행하기 위하여 필요한 예방접종 또는 기타 의료치료를 할 수 있는 건강 센터를 근로자가 이용하도록 설명해야 하며 설명받은 근로자들이 예방접종, 검사 또는 시험할 수 있도록 조치하여야 한다.
- e. 각각의 일을 수행하는데 필요한 예방접종 또는 의료지료를 이행한 근로자들에게는 가능한 손실된 소득을 보상해주어야 한다.
- f. 산업안전 및 건강보호와 관련된 적절한 정보와 지침서를 모든 근로자에게 제공하여야 하며 작업장에서 그들의 작업과 관련된 어떤 위험에 대하여 보호측정방법 위험성평가결과에 대한 정보 위험에 대한 지침을 제공하여야 한다.
- g. 작업을 시행하기 전에 사업주의 작업장에서 근로하는 다른 사업주의 근로자들이 산업안전 및 건강보호에 대한 정보와 적절한 지침을 받았는지 안전조치에 대한 정보, 특히 소방안전, 응급조치, 비상사태 시 긴급조치에 대한 정보를 받았는지 확실히 하여야 한다.
- h. 작업과 관련하여 태아에게 유해위험요소가 있다면 이 사실을 즉각 여성근로자에게 알려야 한다. 임신 및 양육하는 근로자와 출산후 9개월까지의 근로자들에게 임신, 양육 또는 그들의 건강에 대한 가능한 영향을 알려주어야 하며 아이들의 건강 또는 근로자의 안전을 보호하기 위하여 필요한 전 기간 동안 작업과 관련된 육체적이고 심리화적인 긴장에 대한 다른 영역과 심리화적이고 육체적인 긴장감에 대한 위험을 낮추기 위해 필요한 조치를 포함하여 모든 필요한 조치를 행하여야 한다.
- j. 응급조치 비상약을 근로자에게 제공하여야 한다.
- k. 근로자들이 부상하기 쉬운 더큰 위험이 있는 작업에 노출되는 것에 대하여 작업에 대한 보수를 늘리는 방법을 사용해서는 안된다.

### 1. 작업장에서 연기나는 것을 금지시켜야 한다.

사업주는 재배치, 작업조건의 변화, 작업환경의 변화, 작업수단, 기술 또는 방법의 소개 및 변화에 대하여 근로자들에게 정보 및 지침서를 통보하여야 하며 근로자에게 제공된 정보 및 지침에 대하여 기록하여야 한다.

보호구와 관련하여 작업복 및 작업화는 청결하게 유지하여야 하며 감염방지 및 감염이 방지되고 청결한 음료수가 제공되어야 한다.

#### (법 262/2006 제104조)

집단적인 보호 또는 작업조직에 의해 모든 위험을 제거하거나 적절히 제한 할 수 없는 경우에 사업주는 근로자들에게 보호구를 제공하여야 한다.

작업복, 작업화가 많이 닳거나 찢어지거나 흠이 많이 묻을 우려가 있거나 보호구를 사용해야 하는 환경에서 사업주는 근로자에게 보호구로서 작업복 및 작업화를 제공하여야 한다.

사업주는 위험성평가 및 특정작업조건을 토대로 가공된 목록에 의하여 개인보호구, 청결제, 비감염제, 음료수는 무료로 근로자에게 제공하여야 한다.

사업주는 보호구가 항상 양질의 상태를 유지하도록 하고 보호구의 사용을 검사하여야한다.

#### (법 262/2006, 제105조) 산업재해 및 직업병에 관한 사업주의 의무

사업영역에서 관련된 재해가 발생하는 경우 사업주는 근로자가 참여한 상태에서 재해환경 및 원인을 조사해야 한다. 근로자가 그러한 참여를 허용하는 경우 산업안전 보건보호를 위한 근로자의 대표자, 노동조합 대표 및 목격자를 참여시켜야 한다.

다른 사업주에 소속된 근로자가 산업재해를 당한경우에 관련사업주는 재해를 입은 근로자의 사업주에게 통보해야 하며 산업재해가 발생한 환경과 원인의 조사에 그 사업주를 참가시켜야 하며 그 결과를 대한 정보를 제공해야 한다.

사업주는 산업재해 재발방지조치를 하여야 한다.

**(법 309/2006의 제2장) 작업장 및 작업환경**

사업주는 작업환경 및 작업장의 위생적인 조건 및 안전에 대하여 근로자들을 위한 적절한 산업안전 및 건강보호조치를 확보하기 위하여 작업장은 적절한 작업공간과 적절한 구조와 장비가 설치되었음을 확실하게 확인하여야 한다.

**(법 309/2006, 제4장) 작업장치**

사업주는 모든 기계류와 기술적인 장치, 이송차량 및 기구들이 관련작업에 적합하고 모든 산업안전 및 보건 보호규정과 일치하고 있음을 확실하게 확인하여야 한다.

**(법 309/2006, 제7장) 통제영역 및 작업환경내에서의 위험요소**

위험요소들의 사업주의 작업장에 존재한다면 사업주는 작업환경변화에 따른 위험요소들을 규칙적으로 그리고 지체없이 근로자에게 통보해야 하며 위험요소들을 제거하거나 가능한한 가장 낮은 정도와 합리적으로 달성할 수 있는 정도로 최대한 제한하였음을 확실히 확인하여야 한다.

위험요인들이란 물리적(예를 들면 소음, 진동), 화학적(예를 들면 발암물질), 생물학적(예를 들면 바이러스, 세균 등), 먼지, 육체적인 긴장, 심리화적이고 시각적인 긴장, 바람직하지 않은 마이크로기후 조건(예를 들면 극한, 과열 또는 습도가 높은 조건)을 말한다.

생물학적 요인들의 발생을 예방하거나 위험요인들의 가장 높은 허용가능 수준을 초과하는 경우에 사업주는 그러한 영향을 기술, 기술공학적이고 다른 조치들에 의해 제한하여야 한다. 예를 들면, 작업조건의 조정, 작업수행시간, 통제영역의 설정, 적합한 보호구 사용 및 음료수 제공 등

사업주는 석면, 발암화학물질 및 생물학적 시약들에 대한 작업이 통제영역으로 제한됨을 확실히 확인하여야 한다. 사업주는 통제영역에서 작업하거나 출입하는 모든 근로자에 대한 기록물을 유지하여야 한다. 통제영역에서는 먹거나 마시거나 담배를 피우는 것을 금지한다. 다만, 통제영역내에서 특정작업을 위하여 보호구를 착용하고 통제영역으로 들어갈 수 있다.

통제영역내에서의 작업은 최소한으로 줄이며 소수인원(훈련의 일부 일지라도), 임신 및 자녀를 양육하는 여성과 출산이후 9개월 미만의 여성근로자에 대하여 금지한다.

#### (309/2006 제8장) 특정작업수행 금지

2-naftylamin과 그 염, 4-aminobiphenyl과 그 염, benzidine과 그 염, 4-nitrodiphenyl 및 polychlorinated biphenyls(mono- and dichlorinated biphenyl 제외)과 2-naphtylamin과 그 염, 4-aminobiphenyl과 그 염, benzidine과 그 염을 0.1%이상 함유하고 있는 물질 polychlorinated biphenyls를 0.005 %이상 함유하고 있는 물질의 접촉을 금한다.

석면관련 작업은 금한다.

이러한 금지조항은 분석작업, 실험실 작업 및 연구관련 작업과 과량의 제품 및 폐기물을 제거하는 작업, 그러한 물질을 포함하여 제조하는 장치, 그러한 물질들을 제거하는 작업, 즉 그것들이 다른 물질 또는 제조과정에서 바람직하지 않은 부산물로 생산되어지는 경우에는 적용되지 않는다.

#### (법 262/2006, 제106조) 근로자들의 의무 및 권리

근로자들은 위험요인들로부터 보호받기 위한 조치수단에 대하여 이해할 만한 정보와 근로자들의 위엄에 대한 정보를 취득함으로써 산업안전의 보호수단에 대한 권리를 가진다.

근로자는 작업이 즉각적으로 그리고 심각하게 근로자의 건강 또는 생명 또는 다른 사람의 건강을 위협하게 할 수 있다는 것을 합리적으로 가정하는 경우에 작업수행을 거절할 권리를 가진다.

각각의 근로자들은 작업하는 동안 가능한 누락 또는 일을 수행하는 것과 관련된 다른 사람의 안전 및 건강, 근로자들의 안전 및 건강에 대하여 타 근로자에 대한 작업능력을 돌봐야 한다.

근로자들은 다음 의무를 갖는다.

- a. 취득한 지식의 입증을 포함하여 산업안전 및 건강보호와 관련하여 사업주가

제공한 훈련에 참여

- b. 작업과 관련된 건강검진, 예방접종, 검사 및 진단, 시험을 받아야 한다.
- c. 사업주가 산업안전 및 건강보호와 관련하여 근로자에게 통보한 모든 법 및 규정, 지침서를 근로자는 준수하여야 하며 사업주가 제공한 정보와 작업장에서의 안전규칙을 확인하여야 한다.
- d. 규정된 작업절차, 규정된 장치사용방법, 이동차량 및 보호구를 준수하여야 한다.
- e. 작업장에서뿐만 아니라 작업장 밖에서도 근무시간 동안 중독물질 또는 술을 마시지 말아야 한다. 중독물질에 대한 영향아래 있다면 작업장에 들어가는 안된다. 비흡연자가 있는 작업장에서 담배를 피워서는 안된다.
- f. 작업을 수행하고 있는 동안 근로자들의 안전 또는 건강에 즉각적으로 그리고 심각하게 위험을 빠뜨릴 수 있는 작업장에서의 모든 결함과 고장에 대하여 관리자에게 보고하여야 한다.
- g. 근로자의 능력에 따라 검사하는 동안 발견된 결함을 제거하기 위하여 참여하여야 한다.
- h. 재해를 당한 근로자가 그 근로자들을 목격한 다른 사람 또는 다른 근로자들의 재해와 관련된 사항을 의학적 조건이 허용된다면 즉각 관리자에 보고하여야 하며 그 원인조사에 협조하여야 한다.
- I. 사업주가 서면으로 위임한 관리자가 지시하는 경우 중독물질 또는 알콜흡입 정도 시험을 받아야 한다.

## V 주요 산업안전보건제도

### 1. 산업재해 신고

산업재해신고는 노동법 262/2006 Coll. 제105조 산재 및 직업병에 관한 사업주의 의무에 명시되어 있으며 다음과 같습니다.

- (1) 산업(직업) 부상이 발생하는 경우 사업주는 당해 부상이 발생한 사업장 내에서 부상당한 근로자의 건강 상태가 허락하는 경우에 한해 당해 근로자가 참관하고 또한 증인과 (소관) 노동조합 조직이나 산업안전건강 대리인이 참관한 가운데 당해 부상의 원인과 정황을 조사한다. 당해 부상의 원인과 정황이 명확히 밝혀지기 전까지는 부상 장소의 사물의 상태를 합당한 사유 없이는 변경해서는 안 된다. 다른 사업주의 근로자가 부상을 당한 경우 사업주는 첫 번째 문장에 따라 당해 근로자의 사업주에게 부상 사실을 즉시 알리고 당해 산재의 원인과 정황을 조사하는 과정에 그가 참관할 수 있도록 하고 조사 결과를 그에게 알린다.
- (2) 사업주는 일시적인 근무 불능을 야기하지 않는 부상이나 3일을 초과하는 일시적 근무 불능을 야기하는 부상을 비롯하여 모든 부상을 기록하는 부상기록대장을 보관한다.
- (3) 사업주는 산재 기록을 작성하고 다음의 결과를 초래하는 모든 산재에 관한 기록을 보관한다.
  - (a) 근로자가 3일 이상의 기간 동안 병가를 낸 부상
  - (b) 근로자의 사망

사업주는 관련된 산재 기록의 사본 1부를 부상당한 근로자에게 제공하고 당해 산재가 근로자의 사망을 초래한 경우 당해 기록의 사본 1부를 그의 가족에게 제공한다.

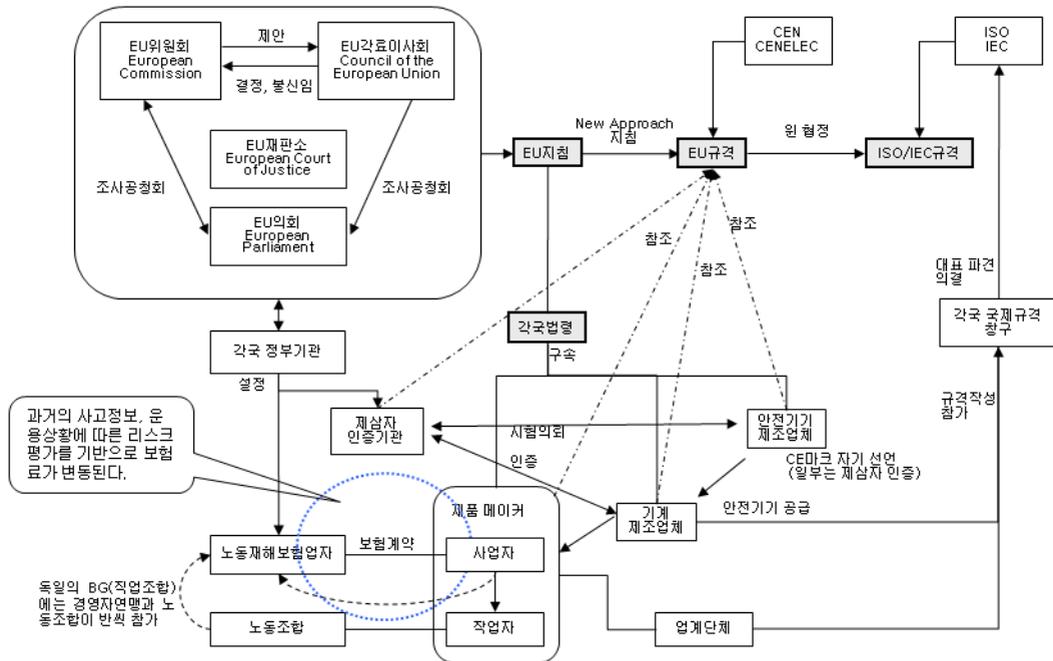
- (4) 사업주는 소관 부처 및 기관에 산재를 알리고 해당 산재 기록을 제출한다.
- (5) 사업주는 산재의 재발을 방지하기 위한 조치를 취한다.

- (6) 사업주는 질병이 사업주의 작업장에 기인하는 직업병으로 인식되는 모든 근로자들에 대한 기록을 보관하고 직업(산업) 질환의 위험이 유래하거나 혹은 특정 직업병이 발생하는 위험인자를 제거하거나 혹은 최소화하기 위한 조치를 적용한다.
- (7) 정부는 산재 기록의 보관, 보고 및 제출 방법을 해당 정부령에 명시하고 산재 표본 기록과 산재를 보고하고 산재 기록을 제출하는 부처(기구) 및 기관 목록을 제공한다.

## 2. 검사 및 안전인증

체코 인증제도는 제품에 대한 기술요건에 관한 법령인 Act No. 22/1997 Coll.에 따라 체코 표준인 CSN을 정립함으로써 수립되었습니다. 체코 인증은 크게 강제인증과 자율규격의 성격을 가진 임의인증으로 구분되며, 강제인증인 CE, Rohs의 경우 전기전자제품과 비전기전자제품 모두를 포괄하고 있습니다.

### 유럽(독일)의 안전인증시스템 체계



2004 년 EU 가입이래로, 체코의 인증제도는 EU 의 규정에 따르고 있으며, EU에 공통적으로 적용되는 인증은 CE, Reach, RoHS, WEEE, E-Mark, ERP, ATP, MED, Oeko-Tex, Solar key-mark, ELV 등이 있습니다. 또한 체코 자체인증인 EZU도 있 다. 이 중 강제인증은 CE, Reach, RoHS, WEEE, E-Mark 등이고 강제 및 임의의 성 격을 가진 ERP, APT, MED, Oeko-Tex, Solar key-mark 등과 자율규격의 성격을 가 진 임의인증인 ELV, EZU등이 있습니다.

정부의 인증자격증 승인 기구는 CAI(Czech Accreditation Institute)이고 CAI에 의 해 승인 받은 체코의 시험(Inspection Body) 및 인증기관(Certification Body)에 따라 각종 제품에 대한 인증, 사람, 시스템에 대한 시험 및 인증 등을 취급합니다. 제품에 대한 인증기관 중 품목별 주요 승인 기관은 아래와 같습니다.

체코의 품목 별 주요 인증기관

인증기관명	인증 품목군	홈페이지
EZU(Electrotechnical Testing Institute, s.p)	전기기기, 기타	www.ezu.cz
SZU(Engineering Test Institute)	건축관련 제품, 기타	www.szutest.cz
TZUS (Technical and Test Institute for Construction Prague)	건축자재	www.tzus.cz
FTZU(Physical – Technical Testing Institute)	폭발성 전기제품/비전기 제품, 안전시스템, 전기안 전관련 전기기기, 가스탐지기 및 산소계기	www.ftzu.cz
TZU(Textile Testing Institute)	텍스틸제품	www.tzu.cz
HZSCR(Ministry of Interior -. Fire Technical Institute)	소방제품	http://www.hzscr.cz/ utvarymv-generalnih o-reditelstvihzs-cr-t echnicky-ustavpozar ni-ochrany.aspx
VVUD(Timber Institute s. e)	목재 제품	www.vvud.cz
VTUSP(Military Technical Institute)	군사 무기관련 제품	www.vtusp.cz

인증기관명	인증 품목군	홈페이지
SZZPLS(The Government Testing Laboratory of Agricultural, Food Industry and Forestry Machines, joint-stock company)	농업, 임업, 식품산업 등 관련 제품	www.szzpls.cz

※ 자료원 : CAI

### 3. 안전보건교육

노동복지부 산하 노동안전연구원(BOZP)는 성공적인 산업안전보건 관리를 위해 직장에서의 산업안전보건에 대한 지식의 수준을 증가시키고 이 문제에 대한 긍정적인 태도를 형성하는 프로그램을 거쳐 절차적 관계를 포함하는 시스템을 만드는 일에 적극 힘쓰는 기관입니다. 근로자들로 하여금 자원 기반의 모든 구성요소들의 작동과 더불어 관련 지식을 습득할 수 있도록 도와주는 역할을 수행합니다. 근로자들은 언제든지 자유롭게 홈페이지 상<sup>5)</sup>에 질문을 할 수 있으며 질문에 대한 대답은 그 분야의 전문가들이 체계적으로 해결해 주고 있다고 합니다.

체코에서는 사업주 또는 자영업자들이 의무적으로 받아야 하는 산업안전교육프로그램을 아래와 같이 정하고 있습니다.

- 서류작성을 포함한 위험예방 및 식별
- 개인보호장비 준비
- 산재발생시 보고 및 해결책(규정, 보고서작성 등)
- 의무적으로 갖추어야 할 서류의 주기적인 갱신
- 개인 사업장에 대한 작업범위 업무에 대한 갱신
- 산업안전보건에 관한 근로자 교육이행(강의, E-learning)
- 산업안전에 관한 연간 감사이행
- 작업환경 및 산업안전 상황의 정기적인 감사의 이행
- 산업위생분야에 대한 의무 및 해결책

5) 노동안전연구원은 2개의 홈페이지를 운영하고 있음, <http://www.skolenizamestnancu.cz>(교육접수), <http://www.bozpinfo.cz>(관련규정, 소식지 등)

- 차량의 사용 및 운전에 관한 지역적 안전규제
- 산업안전교육에 대한 상황의 일반적인 모니터링 및 검사
- 전기 및 가스설치, 압력용기, 굴뚝 등 개선에 관한 지원 및 보안
- 안전표지판의 평가
- 응급처치장비의 모니터링(단점에 대한 경고)
- 인체공학
- (지역 노동감독관, 지역 위생처 참석하에) 단점을 제거하기 위한 마감일 및 책임에 관한 결정, 의무규정이 정의된 규정 및 법, 단점이 지적된 감사의 상세한 전자보고서 작성 등

CIVOP는 노동부에서 인증을 줘서 산업안전 프로그램을 교육시키게 하는 곳입니다. CIVOP 1992년 설립되어 체코내 산업안전 및 소방분야의 종합서비스를 제공해 온 회사로, 현재는 환경관련된 서비스들 및 소방기기들을 점검등도 실행하고 있습니다.

체코내에서는 잘 알려져 있는 회사들, 예를 들어 T-Mobile, Mountifeld, OBI, AERO, Vodochody a.s American Express, UPS, KFC, Hoenywell, SKODA POWER s.r.o 등과 같은 회사들의 아웃소싱을 맡아 산업안전 분야의 교육 및 관리를 담당해 오고 있습니다. Hradec Kralove, Liberec, Ostrava, Chomutov a Plzen에 지점을 두고 있고, 2004년에 슬로바키아에 자회사를 설립하고. 현재 CIVOP의 직원은 70명이고, 산업안전과 소방분야의 회사로서는 가장 큰 규모를 자랑하며, 7,000곳의 사업장에서 전문적인 활동들을 벌이고 있습니다. 직장에서 나타나는 직업적 노출 한계값을 정하고 직장 내 근로자의 보호에 대해 주기적으로 확인하는 업무를 수행하고 있습니다.

## VI 기타 관련제도

### 1. 취약계층 근로자

#### 1) 장애인 근로자

노동법 262/2006 제237조에 따르면 장애인 고용 및 장애인을 위한 근무조건 조성에 대한 사업주의 의무에 대해서는 고용법 제76조 내지 제84조에 명시되어 있으며 부록 4. 외국인인을 위한 체코 기본근로규정을 참조하시기 바랍니다.

#### 2) 여성근로자

노동법 262/2006 제238조 내지 제242조에 명시되어 있으며 주요 내용은 다음과 같습니다. 좀 더 자세한 사항은 부록 1을 참조하시기 바랍니다.

#### 제238조

- (1) 여성(여성 근로자)은 지하에서의 광석 채굴이나 터널 및 갱도 굴착 작업에 고용할 수 없다. 단, 다음의 여성은 예외로 한다. (a) ~ (d)
- (2) 보건부는 당해 부처령에 임신, 수유 혹은 출산 후 9개월이 경과하지 않은 여성 근로자에게 금지되는 근무 및 작업장 종류를 명시한다.
- (3) 임신한 여성 근로자, 수유 중인 여성 근로자 및 출산 후 9개월이 경과하지 않은 여성 근로자는 해당 건강진단서에 의거 적합하지 않은 종류의 근무를 이행하도록 고용할 수 없다.

#### 3) 미성년 근로자

노동법 262/2006 제243조 내지 제247조에 명시되어 있으며 주요 내용은 다음과 같습니다. 좀 더 자세한 사항은 부록 1을 참조하시기 바랍니다.

**제246조**

- (1) 미성년 근로자는 지하에서 광석채굴 근무 혹은 터널/갱도 굴착작업에 사용할 수 없다.
- (2) 6)
- (3) 사업주는 높은 산재 위험에 노출되거나 혹은 동료 근로자나 다른 자연인의 안전과 건강을 심각한 위험에 빠뜨리는 종류의 근무에 미성년 근로자를 사용할 수 없다.
- (4) 특정 종류의 근무에 대한 이행 금지는 하위조 (2)에 따른 해당 부처령에 의거하여 만21세 미만의 근로자에게까지 확대 적용될 수 있다.
- (5) 사업주는 자신이 고용한 미성년 근로자 명단을 보관한다. 이 명단에는 각 미성년 근로자의 이름, 생년월일 및 담당 업무를 수록한다.

**제247조**

- (1) 사업주는 자신의 비용으로 다음의 시점에 미성년 근로자가 직업건강관리 설비(시설)에서 건강검진을 받을 수 있도록 한다.
  - (a) 고용 시작 전 및 다른 종류의 근무로 진출하기 전
  - (b) 필요 시 정기적으로, 단, 최소 1년에 한 번

**2. 근무시간 및 휴식 등**

부록 4에 언급된 “외국인을 위한 체코 기본근로 고용규정“에 따르면 확정된 주당 근무시간은 40시간이 넘으면 안 된다고 규정하고 있습니다. 2교대 근무자는 주당 38.75시간 이상 근무를 금지하고 있으며 지하에서 작업하거나 석탄이나 광석 또는 다른 비금속 원자재를 채취하거나 광산건설현장에서 작업하거나 지정학적으로 채광 지역 가능성이 있는 곳에 종사하는 고용인과 3교대 근무자 또는 지속적인 근무 일정

---

6) 부록1. 참조

을 가진 고용인은 주당 37.5시간을 초과하여 근무할 수 없다 고 규정하고 있습니다.  
이외

- 18세 미만 고용인일 경우 교대근무시간은 하루 8시간이 넘을 수 없다.
- 두 건 이상의 고용관계일 경우 통틀어 주당 40시간 이상 일할 수 없다. - 교대근무시간은 12시간을 초과해서는 안 된다.
- 휴식시간은 최대 6시간동안 쉬지 않고 일을 한 고용인에게 주어지며(미성년자의 경우 최대 4.5시간) 휴식시간은 최소 30분 이상이어야 한다.
- 개개인의 교대근무 사이의 연속적휴식(Continuous rest)은 반드시 연속된 24시간 당 최소 11시간 이상이어야 한다.
- 한 주(체코 달력상 연이은 7일 주기)당 연속적 휴식은 반드시 최소 35시간(미성년자의 경우 48시간)이어야 한다. 초과근무는 예외의 경우에만 한다.
- 어떠한 법에 규정된 초과근무도 연속 26주(단체 협약에 의해 명시된다면 52주) 이내 주당 평균 8시간 또는 1년에 150시간을 초과하면 안 된다. 상기 언급된 범위 외의 초과근무는 고용인이 동의한 경우에만 요청된다.

로 규정하고 있습니다. 좀 더 구체적인 사항은 부록 1에 첨부된 노동법 262/2006 제4편 근무시간 및 휴식시간을 참조하시기 바랍니다.

VII 일반 현황

정식명칭은 체코공화국(The Czech Republic)이다. 북쪽으로 독일·폴란드, 서쪽으로 독일, 남쪽으로 오스트리아, 동쪽으로는 슬로바키아와 국경을 접한다. 체코슬로바키아는 동유럽공산주의 국가 중 최고의 생활수준과 높은 문화를 유지한 공업국가이었다. 체코인과 슬로바키아인의 민족적·언어적·문화적 이질감과 경제적 차이를 해소하기 위하여 1990년 슬로바키아공화국과 연방제를 구성하였다가 1993년에 평화적으로 분리·독립하여 체코공화국이 되었다. 행정구역은 13개주(kraj), 1개 특별시(hlavni mesto)로 되어 있다.

체코 국기	체코 위치
	

보헤미아와 모라비아는 예전의 대(大)모라비아 제국의 문장(紋章)에서 유래한 빨강과 하양이 국민색이었다. 1920년 2월 29일 슬로바키아 지방을 병합하여 독립했을 때 슬로바키아의 문장 색에서 딴 파랑색의 삼각형을 붙여 새 국기로 삼았다. 당시는 삼각형이 가로 길이의 1/3까지만 왔으나 3월 30일에는 1/2까지 늘었다. 파랑 삼각형의 뾰족한 부분은 아름다운 카르파티아 산맥을 나타낸다. 가로세로 비율은 2:1이다. 1993년 체코슬로바키아가 체코와 슬로바키아로 분리되었고 체코는 1992년 12월 17일에 제정한 이전의 기를 그대로 국기로 사용하고 있다.

※ 자료원 : 두산백과

## 1. 경제현황

체코는 전통적인 유럽의 공업국으로 부품, 기계 등 기초산업기반이 우수하여 현지 부품조달에 유리하며 오래된 국내산업기반을 갖추고 있으며 기계류, 사업전반에 걸쳐 세계적인 기술수준을 확보하고 있으며 2004년 5월 EU에 가입한 체코는 가장먼저 OECD에 가입하였고 NATO를 비롯한 WTO, IMF, EBRD등의 회원국입니다. OECD에 따르면 체코는 과학, 기술분야, 대학졸업생비율은 세계에서 가장 높은 것으로 평가되고 있으며 문맹율이 거의 0에 가까워 풍부한 기술인력을 보유하고 있는 것으로 알려져 있습니다. 체코의 경제발전 단계는 크게 3단계로 구분할 수 있으며 1단계는 급격한 체제전환을 경험한 1995년까지, 2단계는 EU 가입협상을 시작하면서 각종 제도적 개혁을 단행한 1996년 이후부터 2003년까지 그리고 3단계는 가입협상이 마무리되어 EU체제로 전환된 2004년부터 현재까지입니다. 체코는 전반적인 유럽경제침체와 더불어 2013년에도 경기침체가 지속될 것으로 전망되었으며 투자감소로 인한 고정자산 형성 부진과 대외무역 흑자감소가 원인이 되어 2013년 마이너스 성장이 예측되었으나 2014년에는 1.4%의 실질 GDP 성장이 예측되고 있습니다.

체코의 경제 주요지표

지표	단위	2010	2011	2012	2013
경제성장률	%	2.3	1.8	-1.2	-1.0
1인당 GDP	US \$	24,934	25,916	26,069	26,086
명목 GDP	US \$ 십억	197.7	215.3	197.8	196.7
정부부채/GDP	%	35.5	39.2	43.5	43.8
재정적자/GDP	%	4.8	3.2	4.4	2.9
소비자물가 상승률	%	1.5	1.9	3.3	1.4
실업률	%	7.3	6.7	7.0	7.1
수출실적	US \$ 십억	114.026	138.534	156.655	159.944
수입실적	US \$ 십억	111.223	133.221	140.735	143.409
대외의존도	%	113.27	125.18	151.57	154.22

지표	단위	2010	2011	2012	2013
무역수지	US \$ 십억	2,803	5,313	15,920	16,535
외국인투자금액(당해년)	US \$ 십억	6,137	2,319	10,590	n/a
총 외채	US \$ 십억	71.7	75.2	87.5	83.4
외환보유고	US \$ 십억	42,493	40,291	44.8	47.9
이자율(대출금리)	%	5.9	5.7	5.4	5.0
환율	US \$	19,107	17,695	19,589	19.62

※ 주 : 2013년 통계는 전망치, 출처 : 체코 통계청(2013.12월), 체코 재무부(2013.11월), 체코 중앙은행, EIU(2013.11월)

▣ GDP 성장률 추이(%)

구분	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
증감률	5.7	2.9	-4.4	2.3	1.8	-1.2	-1.0

※ 주 : 2013년 체코 재무부 예상치, 출처 : 체코 통계청(2013.8)

▣ 주요산업 별 GDP 비중(%)

구분	2007	2008	2009	2010	2011	2012
농림어업	2.8	2.3	2.1	1.9	2.1	2.1
광업	1.3	1.4	1.1	0.9	1.4	-
제조업	27.5	25.6	20.8	18.7	24.3	24.6
전기, 가스, 수도	3.2	4.2	5.0	5.8	4.2	-
건설업	6.4	6.3	6.5	6.5	6.7	6.3
도소매업	13.1	13.6	10.6	12.4	10.5	19.7
호텔, 요식업	1.9	1.8	1.8	1.6	1.9	
운송, 통신업	10.1	10.0	9.4	9.1	11.4	
금융업	3.7	3.8	3.6	3.5	5.1	4.4
부동산업	13.7	13.9	13.0	12.2	6.7	6.7
기타 서비스업	16.3	16.9	26.1	27.4	25.7	

※ 주 : 경상가격 기준 출처 : 체코 통계청(2013.8)

2013년 말 우리나라와 체코와 슬로바키아 수출물량은 약 60억달러로 독일(79억달러)에 이어 유럽 내 2위를 차지하고 있습니다. 우리나라와 체코의 교역은 80년대 초부터 체코에 전자 및 섬유제품을 수출하고 섬유직기 등을 수입하는 구상무역으로 시작되었으며 체코와 한국의 교역은 현대자동차, 삼성, LG등으로 대표하고 있으며 체코에 진출해 있는 40개 업체 중 현대자동차와 그 1차 벤더들이 주요한 부분을 차지하며 체코 수출의 52%를 자동차 부품이 차지하고 있습니다.

연도별 대체코 수출입현황 (단위: US\$ 천)

구분	2009	2010	2011	2012	2013
수출	771,465	1,164,700	1,713,591	1,785,630	1,682,964
수입	337,218	328,789	501,424	572,440	557,472
수지	434,247	835,911	1,211,167	1,213,090	1,125,493

※ 출처 : 한국무역협회(2014년)

유럽에서 2번 로 수출물량이 많지만 국내기업의 경우 체코의 문화적 특성, 언어, 복잡한 인증제도 등으로 다음과 같은 이유 등으로 애로를 겪고 있으며 수출 시 반드시 고려할 사항으로 권고하고 있습니다.

- 대부분의 공장관계자들은 영어보다는 체코어를 사용하고 있어 의사소통의 어려움
  - 체코의 많은기관들이 한국어-체코어 번역문서를 요구
  - 의사소통과 번역에 따른 의사결정의 지연
  - 중국, 베트남 등 신흥 진출국과의 가격 경쟁
  - 복잡한 인증제도
  - 복잡한 통관서류 및 통관과정의 긴 시간
  - 항만이 없는 내륙국가로 독일, 네덜란드 항구에서 내륙까지의 운송비 증가
  - 사후 A/S를 위한 대행 에이전트 계약 고려
- (체코는 독일에 대한 교역의존도가 30%에 육박하고 있으며 수입품에 문제가 있는 경우 대부분 독일에서 7일 이내 현지엔지니어가 파견되어 문제해결)

## 2. 투자현황

체코 통계청에 따르면 체코는 국채가 GDP의 40.8%로 유럽내 2번째로 국채가 적은 나라이며 금융시스템도 상대적으로 건전하며 국가신용등급은 타국가에 비해 높은 편으로 2013년 무디스가 A1, 피치가 A+를 부여하는 등 중동부 유럽국가중 안정적인 투자환경을 제고하고 있으며 World Economic Forum의 2012-2013 글로벌 경쟁력 조사보고서에 따르면 체코는 세계39위(스위스 1위, 독일 2위)로 중부유럽에서 가장 우수한 것으로 보고되고 있습니다.

우리나라의 체코에 대한 기업투자현황, 업종별, 제조업체별 투자현황은 다음과 같습니다.

연도별 대 체코 투자현황 (단위: US\$ 천)

연도	신고건수	신규 법인 수	신고금액	송금횟수	투자금액
1993	1	1	1,000	1	1,000
1994	3	2	10,230	2	3,040
1995	0	1	0	2	304
1996	0	0	0	1	5,600
1997	1	0	0	0	0
1998	3	1	28,500	3	28,500
2003	1	1	5,470	1	5,470
2005	4	2	10,600	9	10,100
2006	17	5	1,043,321	21	111,754
2007	19	14	73,891	39	533,730
2008	57	11	142,865	71	230,502
2009	7	1	20,330	9	93,930
2010	7	2	13,629	7	13,483
2011	19	8	20,962	22	13,543
2012	5	2	2,686	5	2,649
2013(1-9)	13	5	118,218	12	118,366
총계	156	56	1,491,702	205	1,174,271

※ 주 2013년 누계기준, 자료원 : 한국수출입은행 2014년 3월

업종별 대 체코 투자 현황 (단위: US\$ 천)

업종	신고 건수	신규법인 수	신고 금액	송금 횟수	투자 금액
제조업	103	35	1,413,324	150	1,096,522
건설업	1	1	10	1	10
도소매업	14	7	56,482	15	56,326
운수업	4	4	8,879	5	8,834
숙박음식점업	19	4	6,643	19	6,291
부동산/임대업	11	3	5,471	11	5,471
사업지원서비스업	4	2	893	4	888
누계	156	56	1,491,702	205	1,174,271

※ 주) 2013년 누계기준, 자료원 : 한국수출입은행 2014년 12월

제조업종별 대 체코 투자 현황 (단위: US\$ 천)

업종	신고 건수	신규법인 수	신고 금액	송금 횟수	투자 금액
자동차 및 트레일러 제조업	80	21	1,333,523	114	1,041,584
화학물질 및 화학제품; 의약품	5	2	7,457	8	7,336
섬유제품 제조업; 의복제외	2	1	231	4	211
코르크, 연탄 및 석유정제품	2	1	202	2	202
고무제품 및 플라스틱 제품	2	2	10,525	4	10,840
비금속 광물 제품 제조업	1	1	9,600	2	8,600
1차 금속 제조업	3	1	14,787	5	14,408
의료, 정밀, 과학기기 및 시계	1	1	254	1	254
기타 기계 및 장비 제조업	2	2	2,015	3	1,948
가구 제조업	4	2	34,451	6	11,100
기타 제품 제조업	1	1	280	1	40
합계	103	35	1,413,324	150	1,096,522

※ 주) 2014년 누계기준, 자료원 : 한국수출입은행 2014년 3월

우리나라 기업의 대 체코 투자는 자동차 및 연관업종 중심으로 현대자동차 공장이 위치한 오스트라바(Ostrava)시를 중심으로 체코 동북부의 북북 모라비아지역에 투자가 집중되고 있으며 체코 투자청에 따르면 아래 업종에 대한 투자를 장려하고 있는 것으로 보고되고 있습니다.

- Software & ICT Services : 체코는 IT 서비스의 아웃소싱과 해외업무 지원서비스(위탁)에 있어서 유럽 정상급의 국가이며, Microsoft, Oracle, Monster Technologies, SAP, DHL, Tieto, Hewlett-Packard, Red Hat, SolarWinds, IBM와 같은 세계적인 IT업체들이 체코에 투자하고 있다. 체코 기업인 AVGTechnologies, Certicon, Unicorn, Y-SOFT 등의 기업들도 세계적인 IT업체로 자리하고 있다.
- 자동차 산업 : 체코 자동차 산업은 국제적 경쟁력이 높은 편이며, 자동차 산업은 체코 제조업 생산의 20 % 이상을 차지하고, 280,000개 이상의 일자리를 창출하고 있다.
- 항공산업 : 체코는 글로벌 항공 공급 업체의 중요한 파트너이며, 체코 항공산업의 핵심은 항공기, 수송항공기, 항공기 엔진 및 시스템 구성 요소를 통합하고 개발하는 것이다.
- 산업용 기계 및 장비 : 산업용 기계의 구성과 디자인의 우수성덕분에 체코의 기계산업은 제조 산업의 제품 및 서비스판매 수익의 13 % 이상을 차지하고 있다. 체코는 체코에서 생산되는 기계 및 장비의 80%~90%를 수출하고 있으며, 산업용 기계 및 장비에 있어 강국으로 자리하고 있다.
- 전기·전자산업 : 체코의 전기엔지니어링 /전자 분야는 오랜 전통을 지니고 있으며 전문인력을 많이 보유하고 있어, 매년 약 170억 유로의 총 수익을 올리고 있다. 체코에서는 전자 제품의 거의 모든 분야를 생산하고 있어, 체코의 전기, 전자 산업은 투자자들에게 매력적인 분야이다.

### 3. 주요기관 연락처

#### ○ 체코 정부기관

기관명	웹사이트	기관명	웹사이트
정부	www.vlada.cz	교육부	www.msmt.cz
산업통상부	www.mpo.cz	문화부	www.mkcr.cz
외무부	www.mzv.cz	환경부	www.mzp.cz
법무부	www.justice.cz	지역개발부	www.mmr.cz
노동복지부	www.mpsv.cz	보건부	www.mzcr.cz
재무부	www.mfcr.cz	농림부	www.eagri.cz
내무부	www.mvcr.cz	교통부	www.mdcr.cz

#### ○ 체코 노동복지부 유관기관

기관명	웹사이트
노동사회보장청 Czech Social Security Administration	www.cssz.cz
노동 감독국 State Labour Inspection Office	www.suip.cz
유럽 산업안전보건청 Focal Point	cz.osha.europa.eu
국제아동보호국	www.umpod.cz
산업안전연구원(BOZP)	www.bozpinfo.cz
산업안전교육기관(CIVOP)	www.civop.cz
체코 인증청 (Czech Accreditation Institute)	www.cia.cz

## ○ 투자청 등 사업관련 기관 및 협회

기관 및 협회	웹사이트
투자청	<a href="http://www.czechinvest.org">www.czechinvest.org</a>
무역진흥청	<a href="http://www.czechtrade.cz">www.czechtrade.cz</a>
통계청	<a href="http://www.czso.cz">www.czso.cz</a>
관세청	<a href="http://www.celnisprava.cz">www.celnisprava.cz</a>
중앙은행	<a href="http://www.cnb.cz">www.cnb.cz</a>
특허청	<a href="http://www.upv.cz">www.upv.cz</a>
에너지 규제청	<a href="http://www.eru.cz">www.eru.cz</a>
통신청	<a href="http://www.ctu.cz">www.ctu.cz</a>
businessinfo	<a href="http://www.businessinfo.cz">www.businessinfo.cz</a>
상공회의소	<a href="http://www.komora.cz">www.komora.cz</a>
산업협회	<a href="http://www.spcr.cz">www.spcr.cz</a>
자동차산업협회	<a href="http://www.autosap.cz">www.autosap.cz</a>
전기엔지니어링협회	<a href="http://www.electroindustry.cz">www.electroindustry.cz</a>
식품산업협회	<a href="http://www.foodnet.cz">www.foodnet.cz</a>
기업인협회	<a href="http://www.sdruzenispcr.cz">www.sdruzenispcr.cz</a>
외국인투자자 협회	<a href="http://www.afi.cz">www.afi.cz</a>
자동차수입업자 협회	<a href="http://portal.sda-cia.cz">portal.sda-cia.cz</a>



해외진출기업을 위한 산업안전보건제도  
체코 편

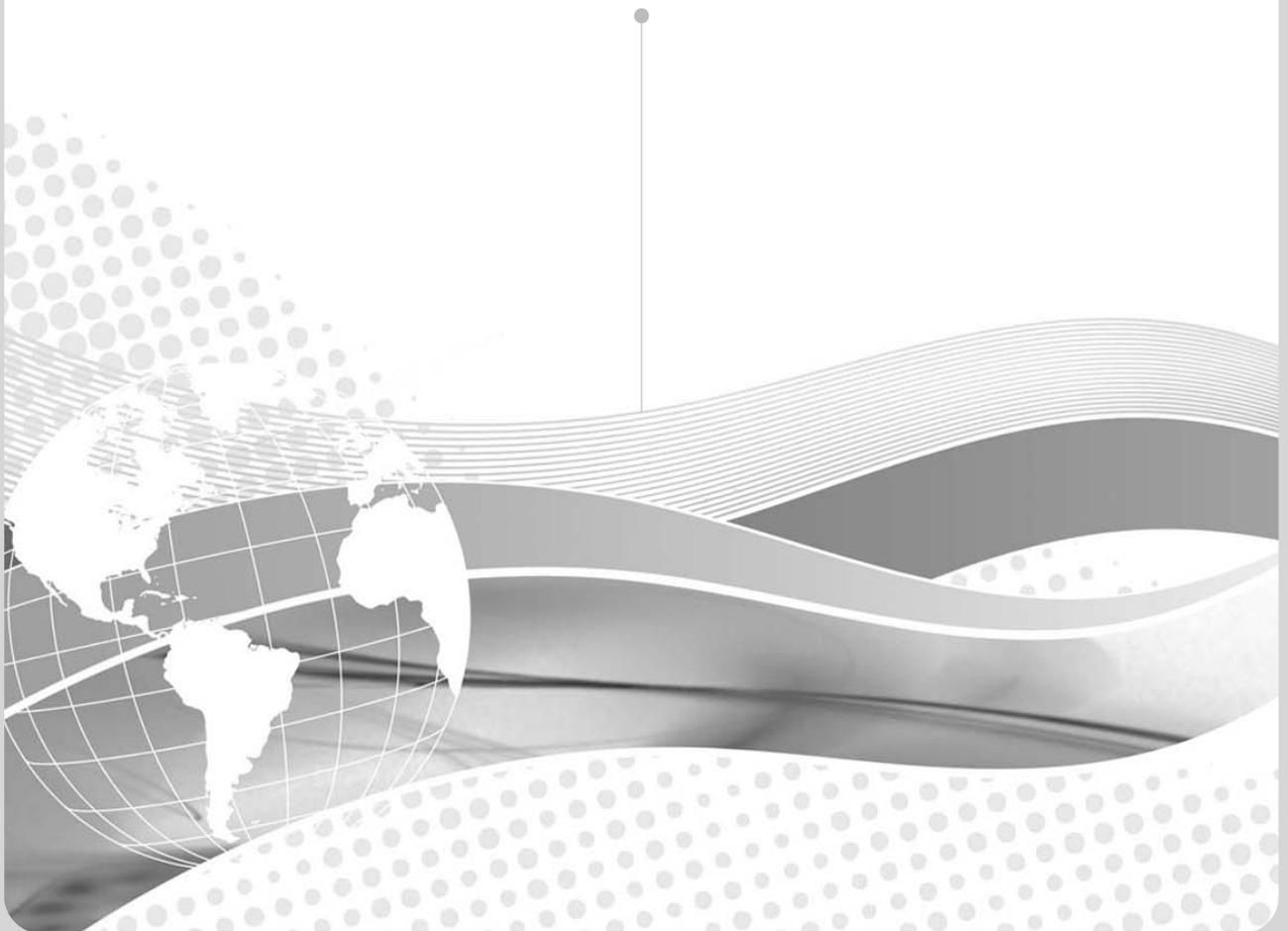
## 부록

- |   |     |      |
|---|-----|------|
| 1. 체코 노동법 No. 262/2006 Coll.                    | 35  | 부록 1 |
| 2. 2008 체코공화국 산업안전보건 국가정책                       | 299 | 부록 2 |
| 3. 2008~2009년도 국가 산업안전보건 시행계획                   | 335 | 부록 3 |
| 4. 외국인을 위한 체코 기본 근로규정                           | 351 | 부록 4 |
| 5. 보다 더 나은 산업안전보건환경 보장법(영문)                     | 367 | 부록 5 |
| 6. 체코 인증제도 현황                                   | 399 | 부록 6 |
| 7. 해외진출기업 OECD 다국적기업 가이드라인<br>국내연락사무소(NCP) 활용지원 | 433 | 부록 7 |



부록 1

체코 노동법 No. 262/2006 Coll.





## 체코 노동법 (번역본 전문)

No. 262/2006 Coll.

제1편 총칙 .....	제1조~제29조
제1장 규정범위 및 노동관계 정의 .....	제1조~제5조
제2장 노동관계 당사자 .....	제6조~제12조
제1절 근로자 .....	제6조
제2절 사업주 .....	제7조~제11조
제3절 대리 .....	제12조
제3장 폐지 .....	제13조~제15조
제4장 동등한 대우 및 차별금지 .....	제16조~제17조
제5장 법률 행위 .....	제18조~제29조
제2편 고용관계 .....	제30조~제73a조
제1장 고용관계를 형성하기 전 조치 .....	제30조~제32조
제2장 고용관계, 고용계약 및 고용관계 형성 .....	제33조~제39조
제3장 고용관계의 변경 .....	제40조~제47조
제4장 고용관계의 해지 .....	제48조~제73a조
제1절 고용관계 해지에 관한 일반조항 .....	제48조
제2절 계약에 의거한 고용관계 해지 .....	제49조
제3절 해지통지, 통지기간 및 해지 사유 .....	제50조~제54조
제1목 해지통지 .....	제50조~제51조
제2목 사용자의 해지통보(해고) .....	제52조
제3목 사용자의 통지금지 .....	제53조~제54조
제4절 고용관계의 즉각적 해지 .....	제55조~제56조
제5절 고용관계 해지에 관한 공통조항 .....	제57조~제61조
제6절 집단 해고 .....	제62조~제64조
제7절 고용관계가 해지되는 기타 사례 .....	제65조~제66조
제8절 퇴직금(퇴직수당) .....	제67조~제68조
제9절 고용관계해지의 무효 .....	제69조~제72조

제10절 관리직 해고 또는 사임 .....	제73조~제73a조
<b>제3편 고용관계에 해당되지 않는 근무계약 .....</b>	<b>제74조~제77조</b>
<b>제4편 근무시간 및 휴식시간 .....</b>	<b>제78조~제100조</b>
제1장 근무시간에 관한 공통 조항 및 근무시간 .....	제78조~제80조
제2장 근무시간 일정 .....	제81조~제87조
제1절 기본조항 .....	제81조~제84조
제2절 탄력적 근무시간 제도 .....	제85조
제3절 근무시간 계산 .....	제86조~제87조
제3장 근무 휴식 및 안전 휴식 .....	제88조~제89조
제4장 휴식 기간 .....	제90조
제1절 2조 교대근무 사이의 지속적 휴식기간 .....	제90조
제2절 휴무일 .....	제91조
제3절 주당 지속적 휴식기간 .....	제92조
제5장 시간외 근무 .....	제93조
제6장 야간 근무 .....	제94조
제7장 근로 대기 .....	제95조
제8장 근무시간 및 휴식시간에 관한 공통사항 .....	제96조~제99조
제9장 적용조항 .....	제100조
<b>제5편 산업안전 및 건강보호 .....</b>	<b>제101조~제108조</b>
제1장 위험예방 .....	제101조~제102조
제2장 사업주의 의무, 근로자의 권리와 의무 .....	제103조~제106조
제3장 공통조항 .....	제107조~제108조
<b>제6편 근로 및 근로대기에 대한 보수, 노동관계로 인한 소득 및 공제</b> .....	<b>제109조~제150조</b>
제1장 임금, 봉급 및 계약에 의거한 보수에 관한 공통조항 .....	제109조~제112조
제2장 임금 .....	제113조~제121조
제3장 봉급 .....	제122조~제137조

제4장 계약의 의거한 보수 .....	제138조
제5장 대체 근로 이행에 대한 임금 또는 봉급 .....	제139조
제6장 근로대기에 대한 보수 .....	제140조
제7장 임금, 봉급, 계약에 의거한 보수 및 근로대기에 대한 보수에 관한 공통 조항 .....	제141조~제144조
제8장 노동관계로 인한 소득 및 공제 .....	제145조~제150조
공통조항 .....	제145조~제146조
임금공제순서 .....	제147조~제150조
<b>제7편 근로이행과 관련하여 근로자에 대한 비용 변제 .....</b>	<b>제151조~제190조</b>
제1장 근로이행과 관련하여 근로자에 대한 비용변제에 관한 공통조합 .....	제151조~제155조
제2장 정부기관 및 공공기관을 제외한 사업주의 근로자에 대한 출장비 변제 .....	제156조~제172조
제1절 출장 또는 정규 작업장을 벗어난 이동 시 출장비 변제 .....	제156조~제164조
제2절 타 작업장 진출시 경비 변제(국내) .....	제165조
제3절 해외출장시 출장비 변제 .....	제166조~제171조
제4절 근로자의 해외 발령 시 비용 변제 .....	제172조
제3장 정부기관 및 유사기관의 근로자에 대한 출장비 변제 .....	제173조~제181조
제1절 공통사항 .....	제173조~제174조
제2절 출장비 변제(출장) .....	제175조~제176조
제3절 근로개시 혹은 타작업장 진출시 비용 변제 .....	제177조~제178조
제4절 출장 시 출장비 변제 .....	제179조~제180조
제5절 근로자의 해외 발령 시 비용 변제 .....	제181조
제4장 출장비 변제에 관한 공통 조항 .....	제182조~제189조
제5장 근로이행을 위해 필요한 근로자의 자가 도구, 장비 및 물품의 마모에 대한 변제 .....	제190조
<b>제8편 근로방해 .....</b>	<b>제191조~제210조</b>
제1장 근로자의 근무 방해 .....	제191조~제205조
제1절 중요한 개인근로 방해 .....	제191조~제199조

제2절 공익 사유로 인한 근로방해 .....	제200조~제205조
제2장 근로자측 근로방해에 대한 공통조항 .....	제206조
제3장 사업주측에 대한 근로방해 .....	제207조~제210조
<b>제9편 유급휴가 .....</b>	<b>제211조~제223조</b>
제1장 기본조항 .....	제211조
제2장 연차휴가 및 그 비례부분, 휴가기간, 근무이행일수 대한 휴가 .....	제212조~제214조
제1절 연차휴가 및 그 비례부분 .....	제212조~제213조
제2절 근무이행일수에 대한 휴가 .....	제214조
제3장 추가휴가 .....	제215조
제4장 휴가에 대한 공통조항 .....	제216조~제223조
제1절 공통조항 .....	제216조
제2절 휴가사용 .....	제217조~제219조
제3절 단체휴가 사용 .....	제220조
제4절 고용환경 .....	제221조
제5절 휴가에 대한 보상임금/보급(유급휴가) .....	제222조
제6절 휴가삭감 .....	제223조
<b>제10편 근무자 관리 .....</b>	<b>제224조~제247조</b>
제1장 근로자의 근무조건 .....	제224조~제226조
제2장 근로자의 직업개발 .....	제227조~제235조
제3장 근로자의 식사 .....	제236조
제4장 일부 근로자에 대한 특별 근무조건 .....	제237조~제247조
제1절 장애가 있는 개인(고용인) 고용 .....	제237조
제2절 여성의 근무조건(근무자) .....	제238조
제3절 여성근무자, 육아중인 여성근무자, 자녀가 다른 개인을 돌보는 근무자에 대한 근무조건 .....	제239조~제241조
제4절 수유 휴식기간 .....	제242조
제5절 미성년 근무자에 대한 근무조건 .....	제243조~제247조

<b>제11편 손해배상(손해)</b> .....	<b>제248조~제275조</b>
제1장 손해방지 .....	제248조~제249조
제2장 근로자의 손해배상책임 .....	제250조~제264조
제1절 일반적인 배상책임 .....	제250조
제2절 손해회피의무 태만에 대한 배상책임 .....	제251조
제3절 근로자에게 위탁된 귀중품의 손실에 대한 배상책임 및 손실분에 대한 배상 .....	제252조~제256조
제1목 근로자에게 위탁된 귀중품 손실에 대한 배상책임 .....	제252조~제254조
제2목 근로자에게 위탁된 물품손실에 대한 배상책임 .....	제254조~제256조
제4절 손해액 .....	제257조~제260조
제5절 근로자의 손실 배상책임에 대한 공통조항 .....	제261조~제264조
제3장 근로자의 손해배상책임 .....	제265조~제271조
제1절 일반 배상책임 .....	제265조
제2절 손해회피와 관련된 배상책임 .....	제266조
제3절 근로자의 물품에 대한 손해배상책임 .....	제267조
제4절 손해액 .....	제268조
제5절 사업주의 손해배상책임에 대한 공통조항 .....	제269조~제271조
제4장 손해배상책임에 대한 공통조항 .....	제272조~제274조
제5장 산재 및 직업병에 대한 재정보증 .....	제275조
<b>제12편 근로자 정보 및 협조자, 노동조합 조직의 역량, 산업안전 및 건강보호와     관련된 고용위원회 및 대리인</b> .....	<b>제276조~제299조</b>
제1장 기본조항 .....	제276조~제277조
제2장 정보 및 협의 .....	제278조~제280조
제3장 고용위원회, 산업안전 및 건강보호에 대한 대리인 .....	제281조~제285조
제4장 고용관계에서 노동조합 조직의 활동(협상, 정보, 협의) .....	제286조~제287조
제5장 국경 간 정보에 대한 접근성 .....	제288조~제299조
<b>제13편 공통조항</b> .....	<b>제300조~제363조</b>
제1장 근무량 및 근무속도 .....	제300조
제2장 고용관계 혹은 고용관계 이외의 근무이행협약에 의거하는 근로자 및 관리직 근로	

자의 기본의무, 일부 근로자의 특별의무 및 기타 수익성 활동의 이행 .....	제301조~제304조
제3장 내부규칙(내부규정) .....	제305조~제306조
제4장 노동관계에 의거한 보수 및 기타 권리 .....	제307조
제5장 직업소개소의 근무자 .....	제308조~제309조
제6장 경업금지계약(조항) .....	제310조~제311조
제7장 개인파일, 고용확인 및 고용추천 .....	제312조~제315조
제8장 사업주의 재산이익 보호 및 근로자의 개인적 권리보호 .....	제316조
제9장 일부 근로자의 특별한 근무형태, 고용관계 체결 및 유럽연합내에서 근로자 파견 .....	제317조~제319조
제10장 노동조합 조직의 능력, 사용자 조직 및 고용관계에 관한 검사 .....	제320조~제323조
제11장 부당한 부의 축적 .....	제324조
제12장 노동관계에서의 의무 및 근로자 사망 .....	제325조~제328조
제13장 시효기간 및 권리의 만료 .....	제329조~제333조
제14장 문서전달 .....	제334조~제337조
제15장 자연인에 의한 고용의 경우 고용관계에 의거한 권리 및 의무의 양도 또는 해지 그리고 고용관계에 의거한 권리 및 의무행사의 양도 .....	제338조~제345조
제1절 자연인에 의한 고용의 경우 고용관계에 의거한 권리 및 의무의 양도 .....	제338조~제342조
제2절 고용관계에 의거하는 권리 및 의무행사의 양도 .....	제343조~제345조
제16장 해외에 정규작업장이 있는 근로자와의 고용관계에 대한 특별규정 .....	제346조
제17장 일부 용어의 정의 .....	제346a조~제350a조
제18장 평균소득 .....	제351조~제362조
제1절 공통조항 .....	제351조~제353조
제2절 결정기간 .....	제354조
제3절 가능소득 .....	제355조
제4절 평균소득의 형태 .....	제356조
제5절 평균소득에 대한 공통조항 .....	제357조~제362조
제19장 EC법 대체의 시행조항 및 노동법의 의무조항 .....	제363조

제14편 임시조항 및 최종조항 .....	제364조~제396조
제1장 임시조항 .....	제364조
제1절 사업주의 손해배상책임(산재 및 직업병) .....	제365조~제393조
제1목 공통조항 .....	제365조
제2목 배상책임의 범위 .....	제366조~제368조
제3목 배상의 종류 .....	제369조~제374조
제4목 근로자 사망 시 보상의 종류 .....	제375조~제379조
제5목 손해배상책임에 대한 공통조항 및 세부조항 .....	제380조~제393조
제2절 법조항(규정)시행의 적용 .....	제393a조
제3절 법조항(규정)시행의 적용 .....	제394조
제2장 최종조항 .....	제395조~제396조

본 법령의 영어 번역본은 저작권법에 의거 보호됩니다. Trade Links, s.r.o.의 사전 허가를 받지 않고 영리 목적으로 본 영어 번역본을 배포하는 행위는 금지됩니다.

- 부록 1
- 부록 2
- 부록 3
- 부록 4
- 부록 5
- 부록 6
- 부록 7

노동법

No. 262/2006 Coll.

“Zakonik Prace”

## 제1편 총칙

### 제1장 규정범위 및 노동관계의 정의

#### 제1조

본 노동법<sup>7)</sup>은

- (a) 근로자와 그들의 사업주 간 종속적 근무 이행과 관련하여 발생하는 법적 관계를 규정한다. 여기에서 관계라 함은 “노동관계”(혹은 “산업관계” 혹은 고용관계 “ (체코어로는 ”pracovnepravni vztahy“))를 말한다.
- (b) 또한 단체적 성격의 노동관계를 규제한다. 종속적 근무 이행과 관련된 단체적 성격의 법적 관계도 역시 노동관계다.
- (c) 관련 EC 지침(주석 1)의 대체를 이행한다.
- (d) 또한 (a)항에 의거한 노동관계 성립 이전의 특정 법률관계를 규제한다.

#### 제2조

- (1) 노동관계에서 권리와 의무에 관한 규정은 본 노동법과는 별개일(효력이 상실 될) 수 있다. 단, 그러한 효력 상실(derogation)은 본 노동법에 의거 명백히 금지되지 않는 않으며, 혹은 본 노동법의 조항의 성격(맥락)은 당해 두 규정을 별개

---

7) 신규 제정된 노동법 No. 262/2006 Coll.은 2007년 1월 1일 법적 효력을 발생한다. 제396조 참조. 본 영어 번역본은 참고용이다.

로 보는 것에 대한 허용 불능을 암시하지 않는다. 효력 상실은 노동관계의 당사자들에 대한 법률적 규제에 대해 허용되지 않으며 민법 적용이 명시된 법률 조항에 대해 허용되지 않고, 또한 별도 명시된 경우를 제외하고는 손해(손해배상)에 관한 조항에 대해 허용되지 않는다. 또한 제363(1)항에 명시되어 있고 관련 EC 지침을 대변하는 조항을 효력 상실시키는 것도 역시 허용되지 않는다. 단, 당해 효력상실이 근로자를 위한 것인 경우에는 본 조항이 적용되지 않는다. 노동관계에서의 권리와 의무는 제363(2)항에 명시된 사례에서 본 노동법과 모순되어 규정될 수 없다.

- (2) 상기 하위조 (1)에 의거하는 권리와 의무는 계약(협약)에 의거하고 또한 본 노동법에 명시된 조건 및 내부 규칙에 의거하여 다양한 방식으로 규제될 수 있다.
- (3) 임금이나 봉급에 대한 권리에 관한 규정, 그리고 노동관계에서 다른 권리에 관한 규정(제307조)은 제정법상의 권리를 효력 상실시킬 수 있으나, 단, 그러한 여러 규정은 본 노동법, 관련 단체(교섭)협약 혹은 내부 규칙에 명시된 최저/최고 허용 임금이나 봉급보다 낮거나 혹은 높게 채택할 수 없다.
- (4) 종속적 근무(dependent work)라 함은 사업주의 감독과 사업주의 지침(명령)에 의거하는 근로자의 복종 혹은 사업주의 이름으로 하달되는 지침에 의거하는 근로자의 복종 간의 관계에서 사업주의 작업장에서(혹은 다른 상호 합의된 장소에서) 사업주의 비용과 배상책임(책임)으로 근무시간(혹은 기타 결정되거나 합의된 시간) 이내에 이행된 근무에 대한 임금, 봉급 혹은 기타 보수에 대가로 사업주를 위해 근로자가 독점적으로 이행하는 개인적 근무를 말한다.
- (5) 상기 하위조 (4)에 따른 종속적 근무에는 다른 법률에 의거 부여된 라이선스(인가)를 바탕으로 고용주(이하 “고용중개기관”이라 함. 체코어로는 “agentura prace”)가 고용중개기관이 근로자를 위해 다른 고용주(이하 “사업주”라 함. 체코어로는 “uzivatel”)와 임시 근무 이행을 하기로 약속하고 근로자는 고용중개기관이 사업주에게 근로자의 임시직에 관한 협약(계약)과 관련된 사업주 지침에

따라 근무를 이행하기로 약속하는, 고용중개기관과 당해 사업주 간 체결된 근로자 고용계약이나 근무활동에 관한 계약의 관련 조항에 따라 근무 이행을 위해 다른 고용주에게 자신의 근로자를 임시 파견하는 경우들도 역시 포함된다.

- (6) 의무교육 출석이 종료될 때까지 최대 15세 혹은 15세 이상의 연령의 개인(자연인)에 의한 근무는 금지된다. 이 개인들(개별적 개인)은 다른 법에 명시된 조건에 의거하여 예술, 문화, 광고 혹은 스포츠 활동만을 이행할 수 있다.

### 제3조

종속적 근무는 어떤 다른 (특정의) 법조항에 의거 규제되는 경우를 제외하고 본 노동법(이하 “본 법”이라 함)에 따른 고용(노동) 관계에서 독점적으로 이행될 수 있다 (미주 2). 본 노동법에 의거하는 기본적인 노동관계는 고용관계에는 해당하지 않고 이행되는 근무에 대한 계약에 기초하는 고용관계 및 법적 관계다.

### 제4조

본 노동법에 명시되어 있는 경우에 한해 민법이 노동관계에 적용된다.

### 제5조

- (1) 본 노동법은 본 법이나 다른 법조항에 의거 명시된 관공서의 권리 행사에 기인하는 관계에 적용된다.
- (2) 관공서가 고용관계에서 권리를 행사한 경우 이 고용관계는 본 법에 의해 지배된다.
- (3) 협동조합과 그 구성원 간 노동관계는 본 법에 준한다. 단, 다른 법조항(미주 3)이 별도 명시된 경우는 제외된다.
- (4) (공무원법에 의거하여) 체코가 일반대중에게 제공하는 서비스로서 행정 당국에서 국가 행정을 이행하는 사법연수생(수습 판사), 검사, 신입 변호사 및 근로자

의 노동관계는 본 법이나 다른 법(미주 4)에 명시된 경우에 한해 본 노동법에 준한다.

- (5) 공무원 연수생(수습 직원) 및 지방자치단체(단위) 공무원, 대학교수(강사), 보호관찰 및 중재소의 근로자, 그리고 옴부즈맨 사무실 근로자의 노동관계는 기타 법조항(미주 5)에 별도 명시된 경우를 제외하고 본 법에 의거 지배된다.

## 제2장 노동관계 당사자

### 제1절 근로자

- (1) 개인(자연인)은 노동관계에서 근로자(“zamestnanec”)로서 권리와 의무를 보유할 수 있는 역량과 15세가 되는 일자에 고유의 법률적 행위(법률행위)에 의거하여 이러한 권리를 확보하고 이러한 의무를 질 수 있는 역량을 보유한다. 단, 본 법에 별도 명시된 경우는 제외된다. 그러나 사업주는 이러한 개인이 의무교육 출석을 완료한 일자보다 앞선 일자에 자신과의 고용관계를 시작하도록 합의할 수 없다.
- (2) 근로자의 합법적 역량의 자격상실(즉 합법적 역량의 박탈) 혹은 제한은 민법 제 10조에 의거 지배된다.

### 제2절 사업주

#### 제7조

- (1) 본 법의 목적을 위해 “사업주”(“zamestnavatel”)라 함은 노동관계에서 개인을 고용하는 합법적 조직(법인) 혹은 개인(자연인)을 말한다.
- (2) 사업주는 자신의 이름으로 고용관계에서 행위 하며 이러한 관계에 기인하여 발생하는 배상책임을 진다.

## 제8조

사업주들이 법인인 경우 사업주의 법적 지위는 민법 제18조, 제19조, 제19a조, 제19b조, 제19c조, 제20조, 제20a조, 제20f조, 제20g조, 제20h조, 제20i조 및 제20j조에 의거 지배된다.

## 제9조

체코(이하 “정부” 혹은 “국가”라 함, 미주 6)가 노동관계의 당사자인 경우 그것은 합법적 조직이자 사업주다. 정부를 대신하여 고용관계에 근로자를 고용하는 정부기관(정부의 하위조직, 미주 7)도 역시 자신을 대신하는 노동관계에서 행위 하며 그에 기인하여 발생하는 권리와 의무를 이행한다.

## 제10조

- (1) 개인이 노동관계의 근로자로서 권리와 의무를 보유할 수 있는 역량은 출생 시 발생한다. 개인이 고유의 법률행위에 의거 사업주로서 노동관계에서 권리와 의무를 맡을 수 있는 개인의 역량은 18세가 되는 시점에 발생한다.
- (2) 사업주인 개인의 법적 역량의 자격박탈(즉 법적 역량의 박탈) 혹은 제한은 민법 제10조에 의거 지배된다.

## 제11조

- (1) 사업주인 합법적 조직이 노동관계에서 법률 행위를 이행하는 경우 이러한 행위는 민법 제20조에 의거 지배된다.
- (2) 사업주인 개인에 의한 법률 행위는 이 개인에 의해 이행된 것이며, 이러한 행위는 상기 개인(사업주)이 승인한 개인들에 의해서도 역시 이행될 수 있다.
- (3) 제9조에 명시된 사례에서 노동관계에서의 법률 행위는 해당 정부기관의 수장에 의해 이행되며, 당해 기관의 다른 근로자들은 체코의 법률적 관계에서 재산과

대리에 관한 법에 명시된 조건에 의거하여 그러한 법률 행위를 이행할 수 있다.

- (4) 사업주의 관리직원(관리직 근로자)은 개별 관리자 수준에서 직무를 결정하여 부하직원들에게 할당하고 부하직원의 업무를 조직/관리/감독하며 그들에게 이 목적을 위한 법적 구속력이 있는 지침을 내릴 수 있는 권한을 부여 받은 근로자들이다. 정부기관의 수장도 역시 관리직 근로자로 간주된다.

### 제3절 대리

#### 제12조

노동관계의 대리는 민법 제22조, 제23조, 제24조, 제31조, 제32조, 제33조, 제33a조 및 제33b조의 조항에 의거 지배된다.

## 제3장 노동관계의 기본 원칙

#### 제13조

- (1) 본 법에 의거하는 노동관계는 개인(자연인)과 그의 사업주가 동의하는 경우에만 형성될 수 있다.
- (2) 사업주는
- (a) 종속적 근무의 이행에 기인하는 위험을 근로자에게 이전할 수 없다.
  - (b) 모든 근로자들을 평등하게 대우하고 근로자 및 구직자와 관련된 차별 금지를 준수해야 한다.
  - (c) 공평한 급여(임금, 봉급 또는 기타 금전적 이익 및 금전적 가치가 있는 이익) 원칙을 준수하고, 적조한 경우에는 동등한 근무 및 같은 가치를 지닌 근무에 대해 기타 보수를 준수해야 한다.
  - (d) 각 근로자에게 노동관계에 관한 정보를 제공하고 당해 정보에 관해 근로자와 논의(협의)해야 한다.

- (e) 관련된 단체 (교섭) 협약과 내부 규칙을 근로자들에게 고지해야 한다.
  - (f) 노동관계에 기인하여 발생하는 의무의 위반에 대한 금전적 제재를 근로자에게 부과하거나 혹은 자신과의 관계와 관련하여 근로자에게 금전적 액수를 요구할 수 없다. 단, 근로자에게 배상책임이 있는 손해에 대해서는 적용되지 않는다.
  - (g) 노동관계 의무의 확보를 자신의 근로자에게 요구하거나 그와 합의할 수 없다. 단, 비경쟁 조항과 (근로자의 고용관계와 관련하여) 소득에서 임금 공제는 예외다.
  - (h) 제2(5)조에 의거하는 경우에 한해 자신의 근로자를 다른 합법적 조직이나 개인에 근무 이행을 위해 임시 파견할 수 있다. 단, 근로자가 자신의 자질/능력을 개선/업그레이드할 수 있도록 하기 위해 또 다른 합법적 조직이나 개인에게 당해 근로자를 임시 파견하는 경우에는 적용되지 않는다[제230(5)조 및 제231(3)조].
- (3) 고용관계의 근로자는 표준적인 주당 근무시간의 범위 내에서[단, 기간제 근로자(제80조)와 근무시간 계산(제86조 및 제87조)은 예외다] 작업을 시작하기 전에 근무시간 일정(근무 일정)에 따라 할당된 근무를 이행할 자격이 있다. 단, 본 법에 별도 명시된 경우는 제외된다.
- (4) 근로자와 그의 사업주 사이에 기존의 고용계약(관계)이 하나인 경우, 당해 근로자는 그러한 기존의 고용계약에 의거 자신의 사업주를 위해 근무를 이행하고 있기 때문에 다른 (특별) 고용계약이나 혹은 기존의 고용관계와는 별개로 이행되는 근무에 대한 계약에 의거하여 동일한 사업주에 대해 동일한 종류의 근무를 이행할 수 없다(즉 근로자는 특별 고용계약이나 기존의 고용관계와는 별개로 이행되는 계약에 의거하는 경우에 한해 자신의 사업주를 위해 다른 종류의 근무를 이행할 수 있다). 정부가 사업주인 경우 첫 번째 문장은 동일한 정부기관 내에서의 근무 이행에 한해 적용된다.
- (5) 사업주들은 본 법, 다른 법조항 및 선량한 풍속에 준하여 노동(산업)관계를 형성 및 개발하고자 주의를 다한다.

**제14조**

- (1) 노동관계에 기인하여 발생하는 권리와 의무의 행사시에는 합법적 사유 없이 당해 노동관계의 다른 당사자의 권리와 합법적 이해관계를 침해할 수 없으며 선량한 풍속을 위반해서는(선량한 풍속에 반해서는) 안 된다.
- (2) 사업주는 자신의 근로자를 차별대우할 수 없으며 그가 합법적 방법으로 노동관계에 기인하여 발생하는 권리를 주장한다는 사유만으로 그에게 어떤 불이익을 부과할 수 없다.
- (3) 노동관계에 기인하여 발생하는 권리와 의무의 행사와 관련하여 근로자가 제기하는 불만은 당해 근로자와 사업주가 협의해야 하며, 근로자의 요청이 있는 경우에는 (소관) 노동조합 조직이나 근무위원회 혹은 산업안전 및 건강보호와 관련된 대리인과 협의해야 한다. 이는 근로자가 소관 법원에서 자신의 권리를 주장할 수 있는 자격에 어떠한 영향도 미치지 않는다.

**제15조 노동조합 조직**

- (1) 노동조합 조직은 본 법에 따라 혹은 법에 명시되거나 관련된 단체 (교섭) 협약에서 합의된 조건에 따라 단체교섭을 비롯하여 노동관계에 참여할 수 있는 자격이 있다.
- (2) 노동조합 조직(미주 8)에 관한 법령에서 결정된 조직(기구)는 당해 노동조합 조직의 이름으로 그 조직을 대리하여 행위 한다.

**제4장 동등한 처우, 차별 금지 및 노동관계에 기인하는 권리와 의무 위반의 결과****제16조**

- (1) 사업주는 근로자의 근무 조건, 근무에 대한 보수, 그리고 현금 및 (금전적 가치

가 있는) 현물 형태의 기타 수당, 직업훈련 및 경력 진보 기회(승진)과 관련하여 평등한 대우를 보장한다.

- (2) 노동관계에서는 어떠한 형태로든 차별 행위가 금지된다. 직접적인 차별, 간접적 차별, 희롱, 성희롱, 학대, 차별 지시 및/또는 차별 선동, 그리고 다른 대우가 허용되는 사례 등의 경우는 다른 법에 의거 규제된다.
- (3) 직업 활동의 성격이나 이행하는 맥락으로 인해 그러한 성격이나 맥락적 사유가 근로자의 근무 이행에 대한 실질적이고 결정적인 직업 요건을 구성하고 그러한 요건이 주어진 종류의 근무 이행에 필수적인 경우 상기 하위조 (2)에 의거하는 사례에서 차별은 처우가 달라지는 것을 의미하지 않는다. 본 면제조항에 의거하여 준수하고자 하는 목적(목표)은 당해 사업주가 고용하는 남자와 여자의 비율이 일정하도록 임시 조치를 취하고 또한 당해 사업주가 고용하는 불균일한 남자와 여자의 비율로 인해 이러한 조치를 고려할 사유가 존재하는 경우 이러한 사항을 근로자 모집, 직업훈련 및 승진 기회에 고려하는 경우에는 예외적인 것으로 간주해야 한다. 단, 사업주의 조치(관행)은 다른 성별의 근로자의 자격이 다른 개인(근로자)의 자격을 초과하는 경우 그에게 불리하게 작용해서는 안 되며, 이와 관련하여 사업주는 상기 두 번째 문장에 따라 임시 조치를 적용한다.

## 제17조

노동관계에서 차별로부터 보호하기 위한 시정 조치는 다른 법에 의거 지배된다.

## 제5장 법률 행위

## 제18조

법률 행위(합법적 행위, 체코어로는 “Pravni ukony”)는 민법 제34조~제39조, 제40(3)~(5)조, 제41조, 제41a조, 제42a조, 제43조, 제43a조, 제43b조, 제43c조, 제

44조, 제45조, 제48조, 제49조, 제49a조, 제50a조, 제50b조 및 제51조에 준한다. 단, 민법 제51조에 의거하는 계약은 본 노동법의 내용이나 목적과 모순되어서는 안 된다.

### 제19조 노동관계에서 무효인 법률 행위의 기타 사례

- (1) 근로자가 자신의 권리를 사전에 포기하는 법률 행위는 무효다.
- (2) 법률 행위의 무효가 근로자의 잘못에만 기인하지 않는 경우 해당 무효는 당해 근로자에게 불리하게 작용해서는 안 된다. 당해 무효화된 법률행위에 기인하여 당해 근로자에게 손해가 발생한 경우 사업주는 그에 대한 보상 의무가 있다.
- (3) 소관 기구에서 규정된 바에 따라 동의하지 않는 법률 행위는 본 법에나 다른 법에 명시된 경우에 한해 무효다. 본 법에서 특정 법률 행위에 대해 소관 기구와 논의하도록 요구하는 경우 요구된 바와 같이 논의(협의)되지 않았다는 사실이 있는 경우 당해 법률 행위는 무효화되지 않는다.

### 제20조

법률 행위의 무효 사유와 관련하여 당해 법률 행위는 당해 법률 행위의 영향을 받는 당사자가 당해 무효를 요청하지 않은 경우 무효로 간주된다. 이는 고용관계 혹은 고용관계와는 별개로 이행되는 근무에 대한 계약의 체결로 이어지는 법률 행위에는 적용되지 않는다. 법률 행위의 무효는 이를 야기한 당사자에 의해 요청될 수 없다. 또한 법률 행위의 무효는 당해 법률 행위가 당사자들 간 합의된 형식으로 행사되지 않은 경우 적용된다.

### 제21조

- (1) 법률 행위가 본 법에 의거 요구되는 서식(예. 서면)으로 작성되지 않은 경우 당해 법률 행위는 당사자들 간 합의된 서식으로 작성되지 않은 경우 그러한 서식으로 작성되지 않았다는 사유만으로 무효가 된다. 두 번째 문장의 조항은 고용

계약에는 적용되지 않는다.

- (2) 계약(협약)이 서면 작성되도록 요구되는 경우 제안서(즉, 신청서)를 서면 작성하고 그 수락 의사도 역시 서면 작성하는 것으로 충분하다. 본 법에 별도 규정된 경우를 제외하고는 당사자들의 의사표현을 동일한 문서(협정서, 증서)로 작성할 필요는 없다.

## 제22조 단체(교섭)협약

고용을 대리하여 단체(교섭) 협약을 체결할 권리는 (소관) 노동조합 조직에 한해 부속된다.

## 제23조

- (1) 단체(교섭) 협약(이하 줄여서 “단체협약”이라 함)은 노동관계에서 임금과 봉급에 관한 권리와 기타 권리, 뿐만 아니라 당해 협약의 당사자들의 권리나 의무를 특별히 규정할 수 있다. 단체교섭협약은 개인 근로자들에게 의무를 부과하지 않는다.
- (2) 단체협약의 당사자들은 1인 이상의 사업주들이나 하나 이상의 관련 노동조합 조직들이다.
- (3) 단체협약은 민법 제51조에 의거하는 계약으로 대체될 수 없다.
- (4) 단체협약은
  - (a) 공장에서 1인 이상의 사업주와 하나 이상의 노동조합 조직들 간 체결되는 경우에는 공장협약이다.
  - (b) 사업주들로 구성된 하나 이상의 조직(협회)(미주 10)과 하나 이상의 소관 노동조합 조직 간 체결되는 경우에는 그보다 상위 수준의 협약이다.
- (5) 분쟁 해결을 비롯하여 단체협약의 체결 조치는 다른 법(미주 11)에 준한다.

**제24조**

- (1) 노동조합 조직은 노동조합 구성원이 아닌 근로자들을 대신해서도 단체협약을 체결한다.
- (2) 둘 이상의 노동조합 조직이 하나의 사업주의 사업 내에서 운영되는 경우 당해 사업주는 해당되는 모든 노동조합 조직과 단체협약 체결을 논의한다. 노동조합 조직들이 자체적으로 동의하고 이후 사업주와 동의한 경우를 제외하고, 노동조합 조직들은 당해 단체협약을 공동으로 행위 하고 사업주와 협의하고 상호 동의하여 (당해 사업주의) 모든 근로자들에 대해 합법적 결과를 초래해야 한다. 노동조합 조직이 첫 번째 문장에 의거하는 행위 과정에서 합의하지 못한 경우 사업주는 (당해 사업주가 고용한) 근로자들로 구성된 하나 이상의 노동조합 조직과 단체교섭협약을 체결할 자격이 있다.

**제25조**

- (1) 단체협약은 당해 협약의 당사자들에게 법적 구속력을 지닌다.
- (2) 단체협약은 또한 다음에 대해서도 법적 구속력이 있다.
  - (a) 상위 수준의 (단체) 협약을 체결한 사업주들로 구성된 조직(협회)의 구성원들인 사업주들 및 당해 협약이 발효 중인 동안 당해 사업주들로 구성된 조직을 떠난 사업주들
  - (b) 그들을 대신하여 하나 이상의 노동조합 조직에 의해 단체협약이 체결된 사업주들
  - (c) 그들을 대신하여 (상위) 노동조합 조직이 상위 수준의 (단체교섭) 협약을 체결한 노동조합 조직들
- (3) 모든 근로자는 단체협약에 관해 협의 시 제안할 자격이 있으며 협의 과정에 대해 고지 받을 자격이 있다.
- (4) 단체협약에 기인하여 개별 근로자들에게 발생하는 권리는 당해 근로자들의 고

용관계나 혹은 고용관계와는 별개로 이행되는 근무에 관한 계약에 기인하여 발생하는 당해 근로자들의 다른 권리로서 청구되고 충족된다.

## 제26조

- (1) 단체협약은 서면 해지 통지서가 단체교섭협약 당사자에게 송달된 달의 익월 첫 날부터 6개월의 통지 기간을 두고 고정된 기간이나 무한의 기간 동안 체결할 수 있다. 해지 통지서는 당해 협약이 발효된 일자로부터 6개월이 만료된 이후에 일차적으로 교부할 수 있다. 첫 번째 문장에 의거하는 기간의 해지가 특정 조건의 충족에 따라 이행되는 경우 당해 단체협약에 당해 협약이 여전히 발효 중인 가장 최근의 일자를 포함시켜야 한다.
- (2) 단체협약은 체결된 기간의 첫날 발효되어 그 기간이 만료되는 일자에 해지된다. 단, 특정 권리나 의무에 대해 발효되는 서로 다른 기간은 당해 단체협약에서 합의한 바에 따른다.

## 제27조

- (1) 공장협약에서 근로자의 권리와 의무를 관련된 상위 수준의 협약보다 적은 범위로 규제하는 부분은 무효다.
- (2) 모든 단체협약은 서면으로 작성하여 같은 증서(문서)에 당사자들이 서명해야 한다. 그렇지 않은 경우 무효다.

## 제28조

민법 제41a조, 제42a조, 제43a조, 제43b조, 제43c조, 제44조 및 제49조의 조항은 단체협약에 적용되지 않는다.

## 제29조

단체교섭협약의 당사자들은 체결된 일자로부터 15일 이내에 당해 협약의 내용을 근로자들에게 고지한다.

## 제2편 고용관계

### 제1장 고용관계를 형성하기 전 조치

#### 제30조

- (1) 자격요건, 필수적 요구사항 혹은 특수 기술(역량)과 관련하여 구직자들 중에서 개인을 선발하는 것은 사업주의 소관이다. 단, 다른 조치를 사용하는 경우 다른 법조항(미주 12)에 준한다. 다른 법조항에서 의거 부과되고 근로자가 되고자 하는 개인이 충족시켜야 하는 (특정 직무에 대한) 전제조건은 본 조항의 영향을 받지 않는다.
- (2) 고용관계를 형성하기 전 협의(조치)와 관련하여 사업주는 고용을 원하는 개인과 다른 개인들에게 당해 고용계약의 체결과 직접적으로 관련된 자료만을 요구할 수 있다.

#### 제31조

고용계약을 체결하기 전에 사업주는 당해 개인에게 그의 고용계약에 기인하여 발생하거나 혹은 특정 직위에 임명되는 경우 발생하는 권리와 의무, 당해 개인이 근무를 이행하게 되는 근무 조건(근무조건) 및 보수 조건, 그리고 다른 법조항에 기인하여 발생하고 고용계약의 주제와 관련된 의무에 대해 고지한다.

#### 제32조

다른 법에 명시된 경우 사업주는 당해 개인이 고용계약을 체결하기 전에 신규직원 신체검사를 받을 수 있도록 한다.

## 제2장 고용관계, 고용계약 및 고용관계 형성

### 제33조

- (1) 고용관계는 본 법에서 별도 규정하는 경우를 제외하고 사업주와 그의 근로자 간 체결되는 고용계약에 기초한다.
- (2) 다른 법이나 법률에서 특정 공식(공석)을 소관 기관에서 선발하여 충원해야 하는 경우 이러한 (특정 개인의) 선발은 관련 고용계약 체결에 우선하는 전제조건으로 간주된다.
- (3) 고용관계는 정부기관의 수장(미주 7) 혹은 그 산하기관의 수장, 공기업 수장(미주 13) 혹은 그 산하기관(공공시설)의 수장(관리자), 국가기금이 고위 관료에 의해 관리되는 경우 당해 국가기금의 수장(미주 14), 국가 예산에서 기여금을 받는 조직의 수장(미주 15), 그리고 학교가 합법적 조직인 경우 학교의 수장(미주 16)과 관련된 경우에 한해 (부처로의) 선임에 기초한다. 단, 다른 법에 별도 규정이 있는 경우는 예외다. (부처로의) 선임은 다른 법(미주 7)에 의거 담당하는 개인이나 혹은 소관 정부기관(미주 7)의 수장에 의해 이행된다.

### 제34조

- (1) 고용계약은 다음을 포함해야 한다.
  - (a) 근로자가 이행하게 될 근무의 종류(직무 명칭)
  - (b) 근로자가 (a)에 의거 근무를 이행하게 될 작업장(들)
  - (c) 근로자가 근무를 시작하게 될 일자(즉 근로자가 근무에 착수하는 일자)
- (2) 정규 근무 장소(작업장)에 대해 출장경비 변제 목적을 위해 고용계약에서 합의되지 않은 경우 고용 시 합의된 근무 이행 장소를 정규 근무 장소로 간주한다. 근무 이행 장소에 대해 하나의 지방 이상으로 넓은 범위로 합의된 경우 근로자가 가장 빈번하게 출장을 가는 지역을 당해 근로자의 정규 근무 장소로 간주한다.

- (3) 사업주는 고용계약을 서면으로 체결한다.
- (4) 사업주는 서면 고용계약의 사본 1부를 당해 근로자에게 교부해야 한다.

### 제35조 수습기간

- (1) 고용관계를 형성하기 전에 수습기간(“견습기간”이라고도 함. 체코어로는 “zkusebni doba”)에 합의한 경우 당해 수습기간은 고용관계를 형성한 일자로부터 연속되는 3개월의 기간을 초과해서는 안 된다. 수습기간에 대해서는 제 33(3)조에 의거 정부기관 수장의 선임과 관련해서도 합의한다. 수습기간에 대해서는 고용(특정 직무)이 시작된 일자로 상호 합의한 일자 혹은 제33(3)조에 의거 정부기관 수장이 선임한 일자 중에서 나중에 도래하는 일자로 합의할 수 있다. 수습기간에 대해 고용관계 개시 이후 합의해서는 안 된다.
- (2) 수습기간 동안 근로자가 자신의 근무(직무)를 이행하지 못하는 사유가 되는 장애물이 있는 기간은 당해 수습기간에 포함되지 않는다.
- (3) 수습기간에 대해서는 서면으로 합의해야 하며, 그렇지 않은 경우 무효다.

### 제36조 고용관계의 형성

- (1) 고용관계는 고용계약에 고용 개시일자(즉 근무 이행을 시작하는 일자)로 합의된 일자 혹은 정부기관의 수장(고위관료)의 직위에 임명일로 명시된 일자에 시작된다.
- (2) 근로자가 근무 장애물로 인한 방해를 예방하지 못하여 합의된 일자에 고용을 개시하지 못한 경우(즉 근무를 시작하지 못한 경우) 혹은 자신의 사업주에게 일주일 이내에 당해 장애물에 대해 고지하지 않은 경우 당해 사업주는 고용계약을 철회할 수 있다.

### 제37조 고용관계 내용에 관한 정보

- (1) 고용계약에 고용관계에 기인하여 발생하는 권리와 의무에 관한 상세내용이 수록되지 않은 경우 사업주는 당해 고용관계를 형성한 일자로부터 1개월 이내에 가능한 한 빨리 그에 대해 서면으로 당해 근로자에게 통지한다. 당해 상세내용(사실)이 변경된 경우에도 동일한 조항이 적용된다. 당해 정보는 다음을 수록해야 한다.
  - (a) 근로자의 이름, 그리고 사업주가 법인인 경우 사업주의 명칭과 소재지, 혹은 사업주가 개인(자연인)인 경우 사업주의 이름과 주소
  - (b) 근무의 종류(직무명칭) 및 근무 이행 장소
  - (c) 연차 일수 혹은 연차 결정 방법
  - (d) 통지 기간(고용계약 해지 관련)
  - (e) 주당 근무시간 및 일정
  - (f) 임금 혹은 봉급 상세내역 및 보수지급 방법, 임금 혹은 봉급의 지급일, (임금이나 봉급의) 지급일 및 지급 장소와 방법
  - (g) 근로자의 근무조건과 관련된 단체협약 사실 및 당해 협약 당사자들의 명칭
- (2) 사업주가 근로자를 다른 나라(국가)의 영토에 근무를 이행하기 위해 파견하는 경우 사업주는 당해 근로자에게 당해 파견의 예상 기간과 그의 임금이나 봉급이 지불되는 통화에 대해 고지한다.
- (3) 하위조 (1)(c), (d) 및 (e)에 의거하는 정보와 근로자의 임금이나 봉급 지급 통화와 관련하여 하위조 (2)에 의거하는 정보는 관련 법조항, 단체협약 혹은 내부 규정의 언급으로 대체할 수 있다.
- (4) 서면 고용관계에 기인하여 발생하는 기본적인 권리와 의무에 관해 근로자에게 고지할 의무는 1개월 미만의 기간 동안의 고용관계에는 적용되지 않는다.
- (5) 고용 개시일에 근로자에게는 근무 이행 시 반드시 준수해야 하는 산업안전 및 건강보호 관련 법조항과 기타 규칙을 고지해야 한다. 근로자에게는 단체교섭

및 내부 규정에 대해서도 고지해야 한다.

### 제38조

- (1) 고용관계가 형성된 일자 현재
  - (a) 사업주는 고용계약에 의거하여 자신의 근로자에게 작업을 할당(제공)하고 이 해한 작업에 대해 임금이나 봉급을 지급하며 그의 근무 직무의 이행에 대한 조건을 수립하고 법조항, 고용계약 혹은 내부 규정에 명시된 기타 근무조건을 준수한다.
  - (b) 근로자는 정해진 주당 근무시간 이내에 자신의 고용계약에 따라 근무를 개별적으로 이행하고 자신의 고용관계에 기인하여 발생하는 의무를 준수한다.
- (2) 선임에 기초하는 고용관계는 고용계약 형식으로 합의된 고용관계에 관한 법조항에 의해 지배된다.
- (3) 합의된 기한 이내에 사업주는 (소관) 노동조합 조직에 신규 고용관계 형성에 관한 보고서를 제출한다.

### 제39조 기간제 근무관계

- (1) 고용관계는 기한이 정해지지 않은 기간(무기한 고용관계) 동안 지속된다. 단, (지속기간이 정해진) 기간제에 대해 별도 합의된 경우는 예외다.
- (2) 동일한 당사자들 간 기간제 고용관계는 당해 고용관계가 형성되는 일자를 기준으로 최대 총 2년의 기간 동안 지속되는 것으로 합의할 수 있다. 당해 기간 이내에 동일한 당사자들 간 추가적으로 형성되는 모든 기간제 고용관계에 대해서도 역시 같은 조항이 적용된다. 이전의 기간제 고용관계의 해지일로부터 최소 6개월이 경과한 경우 동일한 당사자들 간 이전의 당해 고용관계는 고려대상이 아니다(첫 번째 문장 관련).
- (3) 하위조 (2)의 조항은 다음과 같이 기간제 고용관계가 합의된 경우에는 적용되

지 않는다.

- (a) 다른 법에 의거하여 혹은 다른 법에 기간제 고용관계 체결이 추가 권리 부여 조건으로 명시된 경우(권리, 미주 17)
- (b) 근로자의 근무를 방해하는 몇 가지 사유로 인해 결근한 근로자를 임시로 대체하기 위해
- (4) 사업주에게 심각한 운영상의 사유가 발생하거나 혹은 근로자가 이행하는 작업의 특수한 성격을 구성하는 사유들(원인들)이 존재하는 경우 하위조 (2)에 의거하는 조치는 적용되지 않는다. 단, 당해 사유를 사업주와 (소관) 노동조합 조직간 서면 협약에 매우 상세하게 명시한다. 이 경우 제51조의 조항은 적용되지 않는다. 노동조합 조직이 당해 사업주의 사업체 내에서 운영되지 않는 경우에만 노동조합 조직과 체결하는 서면 협약을 내부 규정으로 대체할 수 있다.
- (5) 사업주가 하위조 (2)~(4)에 의거하는 조건을 충족시키지 않고 근로자와 기간제 고용관계에 합의하는 경우, 그리고 근로자가 합의된 기간이 만료되기 전에 당해 사업주에 의한 추가적인 고용 의사를 당해 사업주에게 알리는 경우 당해 고용관계는 기한이 정해지지 않은 기간(무기한 고용관계)으로 간주되는 것으로 본다. 합의된 기간이 만료되어 고용관계가 해지된 일자로부터 2개월 이내에 사업주나 근로자 모두는 하위조 (2)~(4)에 의거하는 조건이 충족되었는지 여부를 확인하기 위해 법원에 소송을 제기할 수 있다.
- (6) 하위조 (2)~(5)의 조항은 고용(중개)기관(미주 18)과 근로자 간 사업주를 위한 당해 근로자의 근무 이행을 위해 체결된 기간제 고용계약에는 적용되지 않는다 [제2(5)조 및 제208조와 제209조].

## 제3장 고용관계의 변경

### 제40조 일반 조항

- (1) 고용계약의 조건은 사업주와 근로자가 동의하는 경우에 한해 수정(변경)할 수 있다. 고용계약의 조건 변경 시에는 서면으로 작성해야 한다.
- (2) 근로자는 본 법에 정한 경우에 한해 고용계약에서 합의하지 않은 종류의 근무(직무)를 이행하거나 혹은 고용계약에서 합의하지 않은 장소에서 근무를 이행할 의무가 있다.
- (3) 제37조의 조항은 해당되는 경우 적용된다.

### 제41조 대체근무 전출, 출장 및 타작업장 전출

- (1) 사업주는 다음의 경우 근로자를 대체근무로 전출한다.
  - (a) 산업 보건기관에서 발급한 건강진단서 혹은 당해 건강진단서를 검토한 소관 행정기관의 판결에 따라 근로자가 건강 상태로 인해 현 근무를 이행할 수 있는 능력을 장기적으로 멸실한 경우
  - (b) 산업 보건기관에서 발급한 건강진단서 혹은 당해 건강진단서를 검토한 소관 행정기관의 판결에 따라 근로자가 산재, 직업(산업)병 혹은 직업병 위협으로 인해 현 근무를 이행하는 것이 더 이상 허용되지 않거나 혹은 사업주의 작업장이 당해 공중보건 보호와 관련하여 소관 기관의 판결에 의거하여 어떤 유해물질(미주 5)의 최대 허용가능 수준에 노출되어 있는 경우
  - (c) 임신한 여성(여성 근로자)이나 수유 중 여성 혹은 출산한 여성 근로자가 분만(출산) 후 9개월이 되는 시점까지 당해 여성이 하는 것이 허용되지 않거나 혹은 건강진단서에 따라 임신부나 가임기 여성에게 위험을 초래하는 근무를 이행하는 경우
  - (d) 산업 보건기관에서 발급한 건강진단서 혹은 소관 행정기관의 판결에 따라 감염성 질병으로부터 다른 개인의 건강을 보호하기 위해 당해 전출이 요구

되는 경우

- (e) 법원이나 행정기관, 다른 정부기관 혹은 지방자치단체 기관의 최종 판결에 따라 당해 전출이 필요한 경우
- (f) 야간근무를 하는 근로자가 산업 보건기관에서 발급한 건강진단서에 따라 야간근무에 적합하지 않은 것으로 간주되는 경우
- (g) 야간근무를 하는 임신한 여성(근로자)이나 수유 중인 여성 근로자, 혹은 출산한 여성 근로자가 분만(출산) 후 9개월이 되는 시점까지 당해 전출을 요청하는 경우

(2) 사업주는 다음의 경우 근로자를 대체근무로 전출할 수 있다.

- (a) 근로자가 제52(f)항이나 (g)항에 명시된 사유 중 하나로 해지통지를 받은 경우
- (b) 직무 수행 과정에서 혹은 그와 직접적으로 관련하여 고의적인 범죄 행위(들)를 저지른 혐의로 근로자에 대해 형사소송이 제기되어 사업주의 재산에 손해를 야기한 경우. 당해 전출은 당해 형사소송이 종결될 때까지 지속될 수 있다.
- (c) 근로자가 합의한 근무(직무)의 이행을 위해 다른 법조항에 명시된 전제조건(필수조건)을 일시적으로 멸실한 경우. 단, 이 경우 당해 전출은 연간(역년을 기준으로 함) 총 최대 30 영업일까지 지속될 수 있다.

(3) 고용계약 조건에 따라 근로자를 전출시킴으로써 하위조 (1) 혹은 (2)에 따른 전출의 목적을 달성하는 것이 불가능한 경우. 이 경우 사업주는 당해 근로자를 근로자의 동의를 받지 않고서도 고용계약에서 합의하지 않은 다른 종류의 근무(즉 다른 직무)로 당해 근로자를 전출할 수 있다.

(4) 불가피한 기간 중에 사업주는 특별한 사고나 어떤 즉각적인 붕괴를 피하거나 즉각적인 결과를 완화하기 위해 필요한 경우 근로자의 동의를 받지 않고서도 고용계약에서 합의한 것과는 다른 종류의 근무를 이행하도록 근로자를 전출할 수 있다.

- (5) 근로자가 데드타임(낭비시간)으로 인해 혹은 악천후로 인해 야기된 근무 방해로 인해 근무를 이행할 수 없는 경우 사업주는 고용계약에서 합의한 것과는 다른 근무(직무)로 당해 근로자를 전출할 수 있다. 단, 근로자가 합의한 경우에 한한다.
- (6) 하위조 (1)~(3)에 따라 대체근무로 근로자를 전출하고자 하는 경우 사업주는 당해 근로자의 건강 상태, 그의 역량 및 가능한 경우에는 그의 자격(능력)과 관련하여 당해 근무가 그에게 적합한지 여부를 확인한다.
- (7) 사업주는 사전에 당해 근로자와 대체근무 전출 사유와 전출 시 지속기간에 대해 협의하고, 근로자가 다른 근무에 전출되는 것이 그의 고용계약 조건과는 모순되는 경우 사업주는 당해 근로자에게 당해 전출 사유와 기간(지속기간)을 서면으로 발행한다. 단, 하위조 (2)(c) 및 (4)에 명시된 경우는 예외로 한다.

## 제42조 출장

- (1) “출장”(체코어로는 “pracovní cesta”)이라 함은 사업주가 근로자에게 합의된 근무 이행 장소에서 떠나 근무를 이행하도록 지시하는 한정된 기간을 말한다. 사업주는 근로자와 합의한 경우 필요한 기간 동안에 한해 당해 근로자에게 출장을 가도록 지시할 수 있다. 출장 중인 근로자는 출장을 가도록 지시한 관리자가 내린 지시(명령)에 따라 자신의 직무를 이행한다.
- (2) 사업주가 근로자에게 출장을 가서 다른 기관에서 (다른 사업주를 위해) 직무를 수행하라고 지시한 경우 사업주는 다른 관리자(다른 사업주)에게 당해 근로자에게 그의 직무에 관해 지시하거나 혹은 그의 직무를 관리 및 감독할 수 있는 권한을 부여할 수 있다. 그러므로 이러한 권한부여의 범위를 결정할 필요가 있다. 근로자에게는 첫 번째 문장에 의거하는 권한부여에 대해 반드시 고지해야 한다. 단, 다른 사업주의 관리자들은 당해 근로자와 관련하여 당해 근로자의 사업주를 대리하여 그의 이름으로 법률행위를 하는 것은 아니다.

### 제43조 타작업장 전출

- (1) 운영 요건에 기인하여 필요한 경우 근로자가 동의하는 경우에 한해 사업주의 사업 내에서 근로자는 고용계약에서 합의한 것과는 다른 장소에서 근무를 이행하고자 전출될 수 있다.
- (2) 근로자가 전출되는 기관의 소관 관리자는 당해 근로자에게 직무를 제공하고 그의 근무를 계획, 관리 및 감독하며 이 목적을 위해 그에게 지침을 내린다.

### 제44조 고용관계 변경 및 원직무 귀환에 관한 공통 조항

고용계약에서 합의한 것과는 다른 근무를 이행하거나 혹은 고용계약에서 합의한 것과는 다른 장소에서 근무를 이행하기 위해 특정 근로자를 전출시킨 사유가 더 이상 존재하지 않거나 혹은 당해 전출에 대해 합의된 기간이 만료된 경우 사업주는 고용계약에 따른 근무/장소로 귀환시킨다. 단, 사업주와 근로자가 고용계약의 변경에 합의한 경우는 예외로 한다.

### 제45조

산업 보건기관의 의사 소견서에 따라 근로자가 현 근무를 지속적으로 이행하거나 혹은 현 작업장에서 근무하는 것이 적합하지 않다는 사유에서 근로자가 대체근무나 타작업장으로 전출을 요청하는 경우 사업주는 운영 조건과 관련하여 가능한 조속한 시일 내에 당해 근로자의 요청에 따른다. 이와 동시에 사업주는 당해 근로자가 전출되는 (예정인) 근무 종류와 작업장이 그에게 적합한지 여부를 확인해야 한다.

### 제46조

사업주가 근로자를 고용계약에 준하지 않는 대체근무로 전출하고 당해 근로자가 그러한 조치에 동의하지 않는 경우 사업주는 노동조합 조직과 협의한 후에 한해 당해 근로자를 전출할 수 있다. 당해 전출이 연간(역년) 21 영업일을 초과하지 않는 경우에는 그러한 협의를 불필요하다.

**제47조**

근로자가 근무시간의 범위에서 벗어나 이행하던 관공서 파견근무나 노동조합 조직 활동이 종료되거나 혹은 군사훈련이나 특별 군사훈련이 종료되거나 혹은 출산휴가가 종료되거나(여성 근로자의 경우) 혹은 여성 근로자가 출산휴가를 받거나 혹은 남성 근로자가 육아휴가를 받을 자격이 있는 범위 내에서 육아휴가가 종료되거나(남성 근로자의 경우) 혹은 근로자의 일시적 근무 무능 상태가 종료되거나 혹은 검역격리가 해지되어 당해 근로자가 근무에 복귀한 경우 사업주는 당해 근로자를 원래의 근무(직무)와 작업장에 배치한다. 원래의 근무나 작업장이 더 이상 존재하지 않음으로 인해 당해 복귀가 불가능한 경우 사업주는 당해 근로자를 고용계약에 의거하는 근무에 배치한다.

**제4장 고용관계의 해지****제1절 고용관계 해지에 관한 일반 조항****제48조**

- (1) 고용관계는 다음에 의거 해지될 수 있다.
- (a) 협의
  - (b) 해지통지(사업주가 해지 통지하는 경우 이는 해고로 간주되며, 근로자가 해지 통지하는 경우에는 사임으로 간주된다.)
  - (c) 즉시 해지
  - (d) 수습기간 중 해지

- (2) 기간제 고용관계는 합의한 기간이 만료되는 시점에 종료된다.
  
- (3) 외국 시민(즉 외국인)과의 고용계약이나 혹은 무국적자와의 고용계약은 다른 방법으로 이미 종료된 경우를 제외하고는 다음의 시점에 해지된다.
  - (a) 당해 외국인이나 무국적자의 체류/거주 허가가 그의 체류/거주 허가의 철회에 대한 관련 최종 판결에 의거 종료된 일자
  - (b) 당해 외국인이나 무국적자에게 체코에서 추방 처벌을 부과하는 판결이 법적으로 발효되는 일자
  - (c) 외국인이나 무국적자에게 근무허가(노동허가, 미주 20)가 발부된 기간이 만료된 일자
  
- (4) 근로자의 고용관계는 당해 근로자 사망 시 해지된다.
  
- (5) 장애인과의 고용관계가 해지되는 경우 사업주는 소관 노동사무소에 그에 관해 서면 통지해야 한다.

## 제2절 계약에 의거한 고용관계의 해지

### 제49조

- (1) 사업주와 근로자가 관련 고용관계의 해지에 동의하는 경우 합의한 일자에 당해 고용관계가 해지된다.

(2) 사업주와 근로자 간 고용관계의 해지에 대한 합의는 서면으로 작성해야 한다. 그렇지 않은 경우에는 무효다. 근로자가 요청하는 경우 고용관계 해지의 사유를 당해 서면에 기재해야 한다.

(3) 사업주는 고용관계를 해지하는 합의서 사본 1부를 근로자에게 교부한다.

### 제3절 해지 통지, 통지기간 및 해지 사유

#### 제1목 해지 통지

##### 제50조

- (1) 사업주와 근로자는 해지 통지를 통해 고용관계를 해지할 수 있다. 이 통지는 서면으로 작성하여 상대 당사자에게 송달해야 한다. 그렇지 않은 경우에는 무효다.
- (2) 사업주는 제52조에 명시된 사유들 중 하나에 해당하는 경우에 한해 근로자에게 해지 통지를 전달할 수 있다.
- (3) 근로자는 어떤 사유로든 혹은 사유를 기재하지 않고 해지 통지를 사업주에게 전달할 수 있다.
- (4) 사업주가 근로자에게 해지 통지(제52조)를 전달하는 경우 해지 통지의 사유(근거)를 사실에 입각하여 명시함으로써 다른 사유와 혼동되지 않도록 해야 한다.

그렇지 않은 경우 당해 해지 통지는 무효다. 해지 통지의 사유는 추후 변경할 수 없다.

- (5) 상대 당사자에게 송달된 해지 통지는 당해 상대 당사자가 동의하는 경우에 한해 철회할 수 있다. 철회(취소) 및 그러한 철회에 대한 동의는 서면으로 작성해야 한다.

### 제51조

- (1) 해지 통지가 송달된 경우 고용관계는 통지 기간이 만료되는 즉시 종료된다. 통지 기간은 사업주와 근로자 모두에게 최소 2개월씩 동일하게 주어져야 한다.
- (2) 통지 기간은 통지 송달(전달)일의 익월 첫날부터 시작되어 해당 월의 말일에 종료된다. 단, 제53(2)조, 제54(b)조 및 제63조에 기인하는 경우는 예외로 한다.

## 제2목 사업주의 해지 통보(해고)

### 제52조

사업주는 다음 사유의 경우에 한해 근로자에게 해지를 통지할 수 있다.

- (a) 사업주의 사업이나 그 일부가 폐쇄된 경우
- (b) 사업주의 사업이나 그 일부가 이전한 경우
- (c) 사업주나 사업주의 소관 기구가 활동(직무), 공장 및 장비를 변경하거나 노동생산성(효율성) 증대 목적을 위해 근로자의 수를 줄이거나 혹은 다른 조직적 변경(구조조정)을 도입하기로 결정함으로써 근로자가 잉여 인력이 된 경우
- (d) 산업 건강관리기관에서 발급한 건강진단서에 따라 혹은 당해 건강진단서를 검토한 소관 행정기관의 판결에 따라 근로자가 산재, 직업병 혹은 직업병 위협으로 인해 현 근무를 이행하는 것이 허용되지 않는 경우, 혹은 공중보건을 담당하

는 소관 기관의 판결에 의거 근로자의 작업장이 최대 허용 가능한 유해물질(미주 5) 수준에 노출되는 경우

- (e) 산업 건강관리기관에서 발부한 건강진단서에 따라 혹은 당해 건강진단서를 검토한 소관 행정기관의 판결에 따라 근로자가 건강 상태로 인해 현 근무를 이행할 수 있는 능력을 장기적으로 멸실한 경우
- (f) 근로자가 합의한 근무(직무)의 이행에 관한 법조항에 의거 명시된 전제조건에 부합되지 않거나 혹은 사업주의 과실에 의거하지 않고 근로자가 당해 근무의 적조한 이행에 관한 요구사항에 부합되지 않는 경우, 이러한 요구사항을 근로자가 충족시키지 못하여 그의 직무성과 결과가 불만족스럽게 도출되고 사업주가 그에게 최근 12개월 동안 당해 요구사항에 부합되지 못한 것을 시정하도록 요구했으나 당해 근로자가 합리적인 기간 내에 그렇게 시정하지 못한 경우 당해 근로자에게는 이런 사유로 해지 통지를 전달할 수 있다.
- (g) 사업주가 즉시 고용관계를 해지할 수 있는 사유가 근로자에게 있는 경우 혹은 근로자가 법조항에 기인하여 발생하거나 자신이 이행하는 근무와 관련된 어떠한 의무든 심각하게 위반한 경우. 법조항에 기인하여 발생하거나 근로자가 이행하는 근무와 관련된 어떤 의무를 지속적이기는 하나 그 정도가 경미하게 위반한 경우, 당해 근로자는 사업주로부터 해지 통지를 받을 수 있다. 단, 최근 6개월 이전에 사업주는 (근무 이행과 관련된 의무 위반과 관련하여) 근로자에게 서면으로 해지 가능성을 고지한다.

### 제3목 사업주의 통지 금지

#### 제53조

- (1) 사업주는 다음과 같은 보호기간 중에는 근로자에게 통지할 수 없다.
  - (a) 근로자가 일시적으로 근무에 부적합한 기간(단, 당해 근로자가 고의적으로 이런 불능 상태를 초래하거나 혹은 그런 상태가 음주나 중독성 약물 남용의 직

접적 결과로 초래된 경우는 예외) 혹은 의료(건강관리) 기관이나 스파에서의 근로자 치료 제안이 제출된 시점부터 혹은 의료기관이나 스파에서 근로자 치료가 시작된 시점부터 당해 치료가 종료되는 시점까지의 기간. 단, 근로자가 결핵을 앓고 있는 경우 보호기간은 건강관리기관에서의 치료를 마치고 퇴원하는 일자부터 6개월까지 연장된다.

- (b) 근로자에게 군사훈련이나 특별 군사훈련에 참가하라는 요구가 있는 경우 보호기간은 당해 소환 명령이 당해 근로자에게 송달된 일자부터 시작되어 당해 훈련에 참석하는 동안 지속되며 그 훈련 참여가 종료된 일자로부터 2주 동안 지속된다.
- (c) 근로자가 (자신의 직무에서 벗어나) 관공서로 풀타임 파견된 기간
- (d) 여성 근로자가 임신하거나 출산 휴직 중인 기간 혹은 여성/남성 근로자가 육아 휴직 중인 기간
- (e) 야간 근로자가 소관 산업건강관리기관에서 발행한 건강진단서에 의거 야간 근무에 일시적으로 적합하지 않다고 인식되는 기간

(2) 근로자가 보호기간이 시작되기 전에 통지를 받고 당해 통지 기간이 보호기간 이내에 만료되는 경우 당해 보호기간은 당해 통지 기간에 포함되지 않는다. 고용관계는 보호기간이 종료된 이후 남아 있는 잔여 통지 기간이 만료되는 시점에 한해 종료된다. 단, 근로자가 고용관계를 연장할 의사가 없다고 사업주에게 알리는 경우는 예외로 한다.

## 제54조

제53조에 의거하는 통지 송달의 금지는 다음의 사유로 근로자에게 송달되는 통지에는 적용되지 않는다.

- (a) 제52(a) 혹은 (b)항에 의거하는 조직적 변화에 기인하는 경우. 단, 근로자가 고용계약에 따라 근무를 이행하는 작업장 이내에서 사업주가 근로자를 전출시킨

경우 제52(b)조에 의거하는 조직적 변화는 예외로 한다.

- (b) 사업주가 당해 근로자의 고용관계를 즉시 해지할 수 있는 근거에 기인하는 경우. 단, 출산 휴가 자격이 있는 기간 동안 출산 휴가 중인 여성 근로자나 혹은 육아 휴가 중인 남성 근로자는 제외된다. 여성이나 남성 근로자가 출산이나 육아 휴가를 시작하기 전에 상기의 근거에 기인하여 통지를 받고 통지 기간이 당해 출산 휴가나 육아 휴가 기간 중에 만료되는 경우에는 통지 기간이 당해 출산 휴가나 육아 휴가가 만료됨과 동시에 만료된다.
- (c) 근로자의 근무 이행과 관련된 법조항에 기인하여 발생하는 의무의 기타 위반에 의거하는 경우. 단, 임신한 근로자, 출산 휴가 중인 여성 근로자 혹은 육아 휴가 중인 여성/남성 근로자와 관련된 경우는 예외로 한다.

#### 제4목 고용관계의 즉각적 해지

##### 제55조 사업주에 의한 고용관계의 즉각적 해지(즉시해고)

- (1) 사업주는 다음의 경우에 한해 고용관계를 즉시 해지할 수 있다.
  - (a) 근로자에게 고의적 형사상의 범죄로 최종 판결에서 1년 이상의 무제한적 수감이 판결된 경우 혹은 근로자에게 자신의 직무 이행 과정에서 혹은 그와 직접적으로 연관되어 저지른 고의적인 형사상의 범죄로 최종 판결에서 6개월 이상의 무제한적 수감이 판결된 경우
  - (b) 근로자가 법조항에 기인하여 발생하고 근무 이행과 관련된 의무를 특히 총체적 방법으로 위반한 경우
- (2) 사업주는 임신한 근로자, 출산휴가 중인 여성 근로자나 혹은 육아 휴가 중인 남성 혹은 여성 근로자와의 고용관계를 즉시 해지할 수 없다.

## 제56조 사업주에 의한 고용관계의 즉각적 해고(사임)

- (1) 근로자는 다음의 경우에 한해 고용관계를 즉시 해지(즉시 사임)할 수 있다.
  - (a) 산업 건강관리기관이 발행한 건강진단서에 따라 혹은 건강진단서를 검토한 소관 행정기관의 판결에 따라 근로자가 건강에 심각한 위협을 주지 않고는 더 이상 자신의 근무(직무)를 이행할 수 없고 사업주가 당해 근로자를 당해 건강진단서 제출일로부터 15일 이내에 적합한 대체근무로 전출시키지 않은 경우
  - (b) 사업주가 지급기일로부터 15일 이내에 임금이나 봉급 혹은 보상 임금이나 보상 봉급 혹은 그러한 임금이나 봉급의 일부를 지불하지 않는 경우[제141(1)조]
- (2) 하위조 (1)(b)에 의거 고용관계를 즉시 해지하는 근로자는 제67조에 의거하는 금액을 퇴직금으로 수령할 자격이 있다.

## 제5절 고용관계 해지에 관한 공통 조항

### 제57조

사업주는 근로자가 질병보험법(미주 21)에 의거하여 일시적으로 (병가에) 적합하지 않은 기간 동안 당해 법 제56(2)(b)항에 의거하는 의무의 위반으로 인해 근로자와의 고용관계 해지를 통지하거나 즉시 해지해서는 안 된다.

### 제58조

- (1) 법조항에 기인하여 발생하고 근로자의 근무 이행과 관련된 의무의 위반에 대해, 혹은 고용관계가 즉시 해지될 수 있는 사유에 대해 사업주는 (고용관계의 해지) 통지를 송달할만한 사유를 인지하게 된 일자로부터 2개월 이내에 한해 당해 근로자에게 고용관계의 해지를 통지하거나 혹은 당해 관계를 즉시 해지할 수 있다. 그리고 해외 파견된 근로자가 고용에 기인하여 발생하는 어떤 의무를 위반한 경우에는 당해 근로자가 해외에서 귀환하는 일자로부터 2개월 이내에

당해 해지를 통지하거나 즉시 해지할 수 있다. 단, 통지 사유(근거)가 발생한 시점으로부터 최대 1년 이내로 국한된다.

- (2) 하위조 (1)에 의거하는 2개월의 기간 동안 근무 이행과 관련된 법조항에 기인하여 발생한 의무 위반으로 간주될 수 있는 근로자의 행위가 다른 기관의 조사 대상이 된 경우 사업주는 또한 당해 조사의 결과를 알게 된 일자로부터 2개월 이내에 그에 대해 당해 근로자에게 통지할 수 있다.

### 제59조

근로자는 즉시해지 사유(근거)를 알게 된 일자로부터 2개월 이내에 고용관계를 즉시 해지할 수 있다. 단, 이 기간은 당해 사유가 발생한 일자로부터 최대 1년 이내로 국한된다.

### 제60조

고용관계의 즉시 해지는 사유(근거)를 명시하여 서면으로 사업주나 근로자에 의해 이행되어 다른 것과 혼동하지 않도록 해야 한다. 또한 합의한 기간 이내에 상대 당사자에게 송달되어야 한다. 그렇지 않은 경우 당해 해지는 무효다. 명시된 사유는 추후 변경할 수 없다.

### 제61조

- (1) 사업주는 고용관계의 해지나 즉시해지 통지에 관해 사전에 노동조합 조직과 협의한다.
- (2) 고용관계의 해지나 즉시해지 통지가 노동조합 조직의 구성원의 재임 기간이나 혹은 그 이후 1년의 기간 동안 사업주의 사업(영업) 내에서 당해 구성원과 관련된 경우 사업주는 당해 노동조합 조직에 당해 해지 혹은 즉시해지 통지에 동의하도록 사전 요청한다. 당해 노동조합 조직이 사업주가 요청한 일자로부터 15일 이내에 서면 사전 동의를 거조하지 않는 경우 당해 노동조합 조직이 동의한

것으로 간주된다.

- (3) 사업주는 당해 동의를 이루어진 일자로부터 2개월의 기간 이내에 한해 하위조 (2)에 의거하는 동의를 바탕으로 행위 할 수 있다.
- (4) 노동조합 조직이 하위조 (2)에 의거 동의를 거부하는 경우 고용관계의 해지나 즉시해지 통지는 이로써 무효화된다. 단, 다른 해지나 즉시해지 통지 송달 조건이 부합되고 법원에서 제72조에 의거하는 분쟁에서 사업주가 당해 근로자를 추가적으로 정당하게 고용할 수 없을 것으로 예상된다고 판결하는 경우 고용관계의 해지나 즉시해고 통지는 (그 시행이) 무효화된다.
- (5) 고용관계가 해지되는 다른 사례와 관련하여 사업주는 노동조합 조직과 합의하나 기한 이내에 노동조합 조직에 그에 대해 알린다.

## 제6절 집단 해고

### 제62조

- (1) “집단해고”(“hromadne propousteni”)라 함은 제52(a)~(c)조에 명시된 사유(근거) 중 하나에 기인하여 송달된 통지에 기초하여 30 역일 이내에 사업주가 다음에 대해 고용관계를 해지하는 것을 말한다.
  - (a) 사업주가 20~100명의 근로자를 고용하고 있는 경우 10명의 근로자
  - (b) 사업주가 101~300명의 근로자를 고용하고 있는 경우 10%의 근로자
  - (c) 사업주가 300명 이상의 근로자를 고용하고 있는 경우 30명의 근로자최소 5명의 근로자의 고용관계가 첫 번째 문장에 명시된 조건에 의거 해지되는 경우 (a)~(c)에 의거하는 근로자의 총수에는 합의에 의거 동일한 근거로 사업주가 고용관계를 해지한 근로자도 역시 포함된다.
- (2) 개별 근로자들에게 통지하기 전에 사업주는 그에 대해 최소 30일 이전에 서면으로 노동조합 조직이나 노동위원회에 보고한다.

사업주는 다음에 관한 정보도 제공한다.

- (a) 집단해고 사유
  - (b) 잉여 근로자의 수와 그들의 직무
  - (c) 사업주(사업주의 사업)가 고용한 근로자 총수 및 직무 구성
  - (d) 집단해고 이행이 예정된 기간
  - (e) 잉여 근로자 선별을 위해 제안된 기준
  - (f) 잉여급여(즉 퇴직금) 및 관련된 경우 잉여 근로자의 기타 권리
- (3) 노동조합 조직 혹은 노동위원회와 협의하는 목적은 특히 집단해고의 예방이나 감축, 집단해고로 인해 근로자들에게 미치는 불리한 영향의 완화, 특히 다른 사업주의 작업장(현장)에서 적합한 직무에 근로자들을 배치할 수 있는 가능성을 위한 조치와 관련하여 합의에 도달하는 것이다.
- (4) 이와 동시에 사업주는 하위조 (2)와 (3)에 의거하는 조치에 대해, 특히 당해 조치의 사유, 당해 조치의 영향을 받는 근로자의 수와 그들의 직위명칭, 그리고 집단해고가 이행되는 기간, 잉여 근로자 선발을 위해 제안된 기준, 노동조합 조직이나 노동위원회와의 협의 개시 등에 대해 서면으로 소관 노동사무소로 알린다. 사업주는 당해 서면 정보의 사본 1부를 노동조합 조직이나 노동위원회로 송부한다.
- (5) 사업주는 집단해고에 관한 결정과 노동조합 조직이나 노동위원회와의 협의 결과에 대해 작성한 서면 보고서를 소관 노동사무소로 명백히 송달한다. 사업주는 당해 보고서에 근로자의 총수와 집단해고 대상이 되는 근로자의 수 및 직위명칭을 기재한다. 이 서면 보고서의 사본 1부는 당해 노동조합 조직이나 노동위원회로 송달한다. 노동조합 조직이나 노동위원회는 사업주의 서면 보고에 대한 독립적인 의견을 개진하고 이 보고서를 소관 노동사무소로 송달할 권리가 있다. 사업주의 재산에 대해 파산 명령이 내려진 경우 사업주는 요청이 있는 경우에 한해 당해 서면 보고서를 소관 노동사무소로 제출한다.

- (6) 노동조합 조직이나 노동위원회가 사업주의 사업 내에 조직되어 있지 않거나 혹은 조직되어 있다고 하더라도 운영되지 않는 경우 사업주는 집단해고 대상자인 모든 근로자와 관련하여 하위조 (2)~(5)에 의거하는 의무를 다한다.
- (7) 사업주는 제63조에 의거하여 작성한 서면 보고서가 노동사무소로 전달(송달)된 일자를 근로자에게 고지한다.

### 제63조

집단해고 대상자인 근로자의 고용관계는 제62(5)조에 의거하는 사업주의 보고서가 소관 노동사무소로 송달된 일자로부터 연속적으로 30일이 만료되는 시점에 통지에 의거 해지된다. 단, 근로자가 당해 기한의 준수를 주장하지 않기로 하는 경우는 예외로 한다. 사업주(사업주의 사업)에 파산 명령이 내려지거나 혹은 (사업주의 사업과 관련하여) 화의 조치가 확정된 경우에는 본 조항이 적용되지 않는다.

### 제64조

제62조 및 제63조의 조항은 소관 기관[제52(c)조]의 결정이 내려진 집단해고에도 역시 적용된다.

## 제7절 고용관계가 해지되는 기타 사례

### 제65조 기간제 고용계약의 해지

- (1) 기간제 고용관계의 경우 제48(1), (3) 및 (4)항에 명시된 다른 방법으로 종료될 수 있다. 당해 고용관계의 지속기간이 특정 근무 직무가 이행되는 기간으로 제한되는 경우 사업주는 원칙적으로 직무가 완료되는 시점으로부터 3일 이전에 당해 근로자에게 직무의 종료를 통지한다.
- (2) 합의한 기간[제48(2)조]이 만료된 이후 근로자가 자신의 근무 이행을 지속하고

사업주가 그것을 인지하는 경우 당해 고용관계는 무기한 동안의 고용관계로 변경된 것으로 간주된다.

## 제66조 수습기간 중 고용관계의 해지

- (1) 수습기간 중에 사업주와 근로자는 어떤 사유로 인해 혹은 아무런 사유 없이 고용관계를 해지할 수 있다. 단, 수습기간 중에 사업주는 근로자가 일시적으로 근무 불능(혹은 검역격리) 상태에 처한 시점으로부터 처음 14일 이내에는 고용관계를 해지할 수 없다.
- (2) 하위조 (1)에 의거 고용관계의 해지에 관한 서면 통지는 원칙적으로 당해 고용관계가 종료되는 일자로부터 최소 3일 이전에 상대 당사자에게 송달되어야 한다.

## 제8절 퇴직금(퇴직수당)

### 제67조

- (1) 제52(a)~(c)조에 의거하는 사유로 사업주가 송달한 통지를 통해 혹은 당해 사유에 대한 합의를 통해 고용관계가 해지된 근로자는 평균임금의 최소 3배에 해당하는 금액을 퇴직금으로 수령할 자격이 있다. 제52(d)조에 의거하는 사유(원인)로 사업주가 송달한 통지를 통해 혹은 당해 사유에 대한 합의를 통해 고용관계가 해지된 근로자는 평균임금의 최소 12배에 해당하는 금액을 퇴직금으로 수령할 자격이 있다.
- (2) 퇴직금 목적을 위해 평균임금(“průměrný ” vydelek”)라 함은 본 법에 따라 확정된 월평균 임금을 말한다.
- (3) 사업주는 고용관계가 해지된 이후 자신의 사업에서 임금이나 봉급 지급일로 고정된 지급 일자에 근로자에게 퇴직금을 지불한다. 단, 사업주가 근로자의 고용

관계가 종료된 일자에 혹은 그 다음 도래하는 월급여일에 당해 퇴직금을 지불하기로 근로자와 합의한 경우는 예외로 한다.

## 제68조

- (1) 고용관계가 해지된 이후 근로자는 (퇴직금 계산 시 사용하는) 평균임금의 수배를 기준으로 결정되는 기간이 만료되기 전에 지금까지 고용되었던 사업주를 위해 제3조의 두 번째 문장에 의거하는 노동관계에서 근무를 이행하는 경우 당해 근로자는 자신의 퇴직금의 전부나 비례하는 일부를 사업주에게 반환한다.
- (2) 퇴직금에서 비례하는 일부는 근로자가 근무를 이행하기 시작한 일자부터 하위 조 (1)에 의거하는 기간이 만료될 때까지 역일의 수를 계수하여 산정한다.

## 제9절 고용관계 해지의 무효

## 제69조

- (1) 사업주가 무효인 통지를 근로자에게 송부하거나 즉시 혹은 무효의 방식으로 수습기간 동안 근로자와의 고용계약을 해지하고 해당 근로자가 지체 없이 사업주에 의한 추가적인 고용 의사를 사업주에게 밝히는 경우 근로자의 고용관계가 지속되며(유지되며) 사업주는 당해 근로자에게 보상 임금이나 봉급을 지불한다. 첫 번째 문장에 의거하는 보상 임금이나 봉급은 당해 근로자가 고용관계 지속에 관한 의사를 사업주에게 알린 일자를 기준으로 사업주가 당해 근로자에게 당해 근무 이행을 지속하도록 할 때까지 혹은 고용관계가 유효한 방식으로 종료되는 시점까지 당해 근로자에게 지불된다.
- (2) 사업주가 무효인 방식으로 고용관계를 해지했으나 근로자가 당해 사업주에 의한 고용을 지속할 의사가 없는 경우 고용관계는 다음의 협약에 의거 해지된다. 단 고용주와 근로자가 별도 합의한 경우는 예외로 한다.
  - (a) 통지가 무효인 방식으로 송달된 경우 당해 통지 기간이 만료되는 일자

- (b) 고용관계가 무효의 방식으로 즉시 혹은 수습기간 이내에 해지된 경우 고용관계가 그러한 해지의 결과로서 종료되어야 하는 일자. 이 경우 근로자는 통지 기간 동안 평균임금의 금액을 보상 임금이나 봉급으로 수령할 자격이 있다.

## 제70조

- (1) 근로자가 무효인 해지 통지를 송부하거나 혹은 무효인 방식으로 자신의 고용관계를 즉시 해지한 경우, 혹은 무효의 방식으로 수습기간 이내에 자신의 고용관계를 해지고 사업주가 당해 근로자에게 지체 없이 근로자의 근무 이행 지속 의사를 서면으로 통지한 경우 당해 고용관계가 유지된다. 근로자가 사업주의 통지를 준수하지 않은 경우 당해 근로자에게 사업주의 당해 근무 이행 지속 의사가 통지된 일자를 기준으로 사업주는 자신에게 발생한 손해 배상을 당해 근로자에게 요구할 수 있다.
- (2) 근로자가 무효의 방식으로 고용관계를 해지했으나 사업주가 당해 근로자의 근무 이행을 지속할 의사가 없는 경우 근로자의 고용관계는 합의를 통해 종료된 것으로 본다. 단, 사업주와 근로자가 별도 합의한 경우는 예외로 한다.
- (a) 통지 기간이 만료된 즉시 근로자가 무효의 방식으로 통지를 송부한 경우
- (b) 근로자가 무효의 방식으로 고용관계를 즉시 해지하거나 혹은 수습기간 이내에 무효의 방식으로 고용관계를 해지한 경우 고용관계의 해지일로 근로자가 기재한 일자
- (3) 하위조 (2)에 의거하는 경우에서 사업주는 근로자에게 손해배상을 청구할 수 없다.

## 제71조

근로자의 고용관계 해지에 관한 무효의 합의의 경우 사업주가 무효의 해지 통지를 송부한 경우(제69조)에서와 같은 조치가 멸실된 임금이나 봉급에 대한 보상액을 수령할 근로자의 자격 평가에 적용된다. 사업주는 무효가 된 당해 하의에 기인하여

발생한 손해에 대해서는 배상을 청구할 수 없다.

## 제72조

당해 고용관계가 해지의 결과로 종료되기로 되어 있는 일자로부터 2개월 이내에 소관 법원에서 사업주와 근로자는 모두 통지에 의한 고용관계의 해지, 수습기간 중 통지에 의한 혹은 합의에 의한 즉시 해고/사임의 무효를 주장할 수 있다.

### 제10절 관리직 해고 또는 사임

## 제73조

- (1) 제33(3)조에 명시된 사례에서 정부기관(미주 70의 수장은 다른 법에 의거 당해 기관을 담당하는 개인(기관)에 의해 직위에서 물러날(즉 해고될) 수 있으며, 정 구기관 산하기관의 수장은 당해 정부기관(혹은 해당 기관을 담당하는 기관)의 수장에 의해 해고될 수 있다. 당해 수장은 자신의 사직서를 제출할 수도 있다.
- (2) 사업주가 법인이거나 혹은 제33(3)조에 명시된 개인을 제외한 개인인 경우 이 사업주는 당해 관리직 근로자에게 그가 관리직에서 물러날 수 있다는데 대해 합의할 수 있다. 단, 당해 근로자가 자신의 직위(직책, 사무실)에서 사임할 수 있다는 점에 대해서도 당해 관리직 근로자와 동시에 합의해야 한다.
- (3) 하위조 (2)에 의거하는 관리직 직위(관리직 직책)
  - (a) 다음에 의해 직접적으로 통제되는 직위
    1. 사업주가 법인인 경우 법률상의 당국(기관)
    2. 사업주가 개인(자연인)인 경우 당해 사업주
  - (b) 다른 (하위 순위의) 관리직 근로자가 당해 (관리직) 직위에 있는 개인에게 복종한다는 조건에 의거 다음에 직접적으로 종속되는 (고위) 경영진의 구성원에 의해 행사되는 직접적인 통제 하의 직위
    1. 사업주가 법인인 경우 법률상의 당국(기관)

## 2. 사업주가 개인인 경우 당해 사업주

- (4) 사업주가 법인인 경우 하위조 (2)에 의거하는 관리직 근로자는 법률상의 당국에 의해서만 자신의 직위에서 물러날 수 있으며, 그리고 사업주가 개인인 경우 관리직 근로자는 이 개인(즉 사업주)에 의해서만 자신의 직위로부터 물러날 수 있다.
- (5) 관리직 직위(관리직 직책)에서의 해고나 사임은 서면으로 작성하여 상대 당사자에게 송부해야 한다. 그렇지 않은 경우 무효다. 관리직 근로자의 (자신의 관리직 직위에서의) 근무 이행은 당해 관리직 직위에서의 해고 혹은 사임 통지서가 송달된 일자의 익일에 종료된다. 단, 당해 해임(해고) 혹은 사임 통지서에 그보다 나중에 도래하는 일자가 기재되어 있는 경우는 예외로 한다.
- (6) 관리직 근로자의 고용관계는 그가 관리직 직위에서 해고되거나 사임하는 즉시 종료되지 않는다. 고용관계가 한정된 기간 동안 근로자를 선임한 것에 기초하는 경우에는 이 조항이 적용되지 않는다. 사업주는 자신의 사업 내에서 근로자의 건강 상태와 자격요건에 걸맞는 적조한 대체근무(직위)를 제안하여 당해 근로자에게 직위 변동을 제안한다. 사업주에게 당해 근로자에게 적합한 근무가 없거나 혹은 근로자가 제안된 근무에 종사하는 것을 거조하는 경우 이는 사업주의 입장에서 장애물로 간주되며, 또한 그와 동시에 제52(c)조에 의거하는 통지 사유로 간주된다. 구조조정 시 근로자들에게 지급되는 퇴직금(잉여지급금)은 구조조정의 결과로서 당해 직위가 존재하지 않게 되어 당해 근로자가 관리직 직위에서 해고된 이후 고용관계가 해지되는 경우에 한해 당해 근로자에게 지불된다.

## 제3편 고용관계에 해당되지 않는 근무 계약

### 제74조 공통 조항

- (1) 사업주는 고용관계에 있는 근로자들에 의해 자신의 (사업) 업무가 주로 이행될 수 있도록 한다.
- (2) 사업주는 고용관계에 해당되지 않고 이행되는 근무에 대한 계약에 의거하여 종사하는 근로자들의 근무시간을 계획할 의무가 없다(“dohody o pracich konanych mimo pracovni pomer”).

### 제75조 근무이행 계약

근무이행 계약(“dohoda o provedeni prace”)에 대한 계약이 체결된 근무의 범위는 1 역년 간 150시간을 초과할 수 없다. 당해 근무시간 범위에는 다른 근무이행 계약에 의거하여 1 역년 동안 동일한 사업주를 위해 근무를 이행하는 특정 근로자에 대한 근무시간도 역시 포함된다.

### 제76조 근무활동 계약

- (1) 근무활동에 관한 계약(“dohoda o pracovni cinnosti”)은 사업주가 개인과 체결할 수 있다. 단, 당해 근무활동의 범위는 1 역년에서 150시간을 초과해서는 안 된다.
- (2) 평균적인 근무 범위가 표준적인 주당 근무시간의 1/2을 초과하는 경우 당해 근무는 근무활동에 관한 계약을 바탕으로 이행될 수 없다.
- (3) 표준적인 주당 근무시간의 조반으로 합의된 최대 허용 가능 범위를 준수하는지 여부에 대해서는 근무활동에 관한 계약이 체결된 전체 기간을 기준으로 평가한다.
- (4) 근무활동에 관한 계약은 사업주가 서면으로 체결해야 한다. 그렇지 않은 경우 무효다. 당해 계약서 사본 1부는 근로자에게 교부한다.

- (5) 근무활동에 관한 계약에는 합의된 근무 종류, 합의된 근무시간의 범위 및 당해 계약이 체결된 기간을 수록해야 한다.
- (6) 계약을 해지하는 방법에 대해 합의가 이루어지지 않은 경우 당해 계약은 당사자들 간 상호 동의에 의거 합의된 일자에 해지될 수 있다. 일방적으로는 사유를 기재함으로써 혹은 사유를 기재하지 않고 서면 통지를 상대 당사자에게 송달한 일자로부터 15일의 통지 기간이 경과한 이후 해지될 수 있다. 그러나 근무활동에 관한 계약의 즉시 해지에 대해서는 고용관계의 즉시 해지가 허용 가능한 경우에 한해 합의할 수 있다.

### 제77조 공통 조항

- (1) 본 법에 별도 명시된 경우를 제외하고 고용관계와는 별개로 이행되는 근무 계약에 기초하여 이행되는 근무는 고용관계에서 근무이행에 관한 규정에 준한다. 단, 다음에 관한 규정은 예외로 한다.
  - (a) 제67조 및 제68조에 의거한 퇴직금
  - (b) 근무시간 및 휴식시간
  - (c) 근로자에 대한 근무 장애물
  - (d) 고용관계의 해지
  - (e) 고용관계와는 별개로 이행되는 근무에 관한 계약에 기인하여 발생하는 보수 (계약에 의거한 보수, 체코어로는 “odmena z dohody”)
- (2) 다른 중요한 근무 장애물과 연차에 대한 근로자의 권리에 대해서는 근무활동에 관한 계약을 통해서만 합의하거나 혹은 제199조, 제206조 및 제10부(제224조~제247조)에 명시된 조건에 의거하는 내부 규정에 명시된 바에 따라서만 합의할 수 있다. 단, 근무활동에 관한 계약에서는 제191조~제198조에 의거하고 제206조에 의거하는 규정을 항상 준수해야 한다.

## 제4편 근무시간 및 휴식시간

### 제1장 근무시간에 관한 공통 조항 및 근무시간

#### 제78조

- (1) 근무시간 및 휴식시간에 관한 규정의 목적을 위해
- (a) “근무시간”(체코어로는 “pracovni doba”)이라 함은 근로자가 사업주를 위해 근무를 이행해야 하는 기간과 근로자가 사업주 지침(명령)에 따라 작업장에서 근무를 이행할 준비가 된 기간을 말한다.
  - (b) “휴식시간”(체코어로는 “doba od pocinku”)이라 함은 근무시간 외의 기간을 말한다.
  - (c) “교대근무”(“smena”)라 함은 시간외근무를 제외하고 근로자가 사전에 정해진 교대근무 일정(패턴)에 따라 사업주를 위해 근무를 이행하는 주당 근무시간의 일부를 말한다.
  - (d) “2교대 근무 패턴”(“dvousmenny pracovni rezim”)이라 함은 근로자들이 연속되는 24시간 동안 2교대로 교대 근무하는 근무 일정(패턴)을 말한다.
  - (e) “3교대 근무 패턴”(“trismenny pracovni rezim”)이라 함은 근로자들이 연속되는 24시간 동안 3교대로 교대 근무하는 근무 일정(패턴)을 말한다.
  - (f) “연속적 근무 패턴”(“nepretrzity pracovni rezim”)이라 함은 근로자들이 연속되는 24시간 동안 교대 근무하는 근무 일정(패턴)을 말한다.
  - (g) “연속적 작업”(“nepretrzity provoz”)이라 함은 주 7일 하루 24시간 동안 근무가 이행되어야 하는 작업을 말한다.
  - (h) “근무대기”(“pracovni pohotovost”)라 함은 고용계약에 명시된 바와 같이 근로자가 근무를 이행할 준비를 완료한 상태를 유지하면서 긴급한 필요가 발생하는 경우 교대 일정에 추가되어야 하는 기간을 말한다. 근무대기는 근로자와 합의한 장소에 한해 이행되나 사업주의 작업장이 아닌 장소여야 한다.

- (i) “시간외근무”(“prace prescas”)라 함은 사업주의 명령에 의거하여 혹은 사업주가 동의한 경우 근로자가 이행하는 근무를 말하며, 미리 정한 근무시간 일정에 기인하여 발생하는 주당 근무시간과 교대 패턴을 초과하는 것을 말한다. 기간제 근로자의 경우 시간외근무라 함은 미리 정해진 주당 근무시간을 초과하는 모든 근무를 말한다. 단, 기간제 근로자에게는 초과 근무를 명령할 수 없다. 사업주가 근로자의 요청에 따라 당해 근로자에게 휴무를 제공하여 근로자의 근무가 해당 시간 동안 휴무가 되는 경우 이는 시간외근무로 간주되지 않는다.
  - (j) “야간근무”(“nocni prace”)라 함은 야간 시간에 이행하는 근무를 말한다. “야간시간”(“nocni doba”)은 밤 10시부터 아침 6시까지의 시간이다.
  - (k) “야간근로자”(“zamestnanec pracujici v noci”)라 함은 연속되는 24시간의 기간 동안 야간 시간에 최소 3시간의 근무 시간 동안 정기적으로 근무하는 근로자를 말한다.
- (2) 하위조 (1)(d)~(f)의 조항은 정규 교대근로자(교대 근무하는 근로자)의 교대근무시 다음 교대조의 근로자들(노동자들)도 또한 동시에 근무를 이행하는 상황에도 적용된다. 단, 이 상황은 최대 1시간 동안 지속된다.

### 제79조 주당 표준 근무시간

- (1) 표준 주당 근무시간의 길이는 주당 40시간을 초과할 수 없다.
- (2) 다음 근로자들의 표준적인 주당 근무시간은 다음과 같다.
  - (a) 석탄, 광석 혹은 비금속성 원자재 채굴을 위해 혹은 광산 건설을 위해 지하에서 근무하거나 혹은 광산 지역에 대한 지질학적 예측에 종사하는 근로자들의 경우 주당 37.5시간이다.
  - (b) 3교대로 근무하거나 혹은 연속적인 근무 패턴(일정)으로 근무하는 근로자의 경우 주당 37.5시간이다.
  - (c) 2교대 근무 패턴(일정)으로 근무하는 근로자의 경우 주당 38.75시간이다.

- (3) 동시적인 임금 감액 없이 하위조 (1)과 (2)에 명시된 근무시간 미만의 표준적인 주당 근무시간의 단축은 관련 단체협약이나 내부 규정에 수록된 경우에 한한다. 단, 첫 번째 문장에 의거하는 표준적인 주당 근무시간의 단축은 제109(3)항에 명시된 사업주에 의해 도입(이행)될 수 없다.

## 제80조 기간제 근무

기간제 근무에 합의한 경우 해당 근로자(기간제 근로자)는 기간제 협정에 의거하는 자신의 근무시간에 상응하여 임금이나 봉급을 수령할 자격이 있다.

# 제2장 근무시간 일정

## 제1절 기본 조항

### 제81조

- (1) 사업주는 근무시간 일정을 계획하고 교대근무의 시작과 종료를 정한다.
- (2) 원칙적으로 주 5일제 근무를 기준으로 근무시간 일정을 계획한다. 근무시간 일정 계획 시 사업주는 당해 일정이 안전근무에 모순되지 않으며 건강 위험을 야기하지 않음을 확인한다.
- (3) 근로자는 자신의 교대근무 시작 시점에 작업장에 있어야 하며, 교대근무가 종료된 이후에 한해 작업장을 떠난다.

### 제82조 폐지

### 제83조 교대시간은 12시간을 초과할 수 없다

## 제84조

사업주는 주당 근무시간 일정의 서면 계획을 작성하고 최소한 2주 전에 근로자들에게 알린다. 근로자들의 근무시간을 계산하는 경우 사업주는 근로자들에게 당해 근무시간 일정이 균일하지 않게(불규칙적으로) 계획된 기간이 시작되기 최소 1주일 전에 그에 대해 알린다. 단, 사업주가 근로자와 이러한 정보 제공 시 다른 기한에 합의한 경우는 예외로 한다.

### 제2절 탄력적 근무시간 일정

## 제85조

- (1) 탄력적 근무시간 일정 계획은 균일한/불균일한 근무시간 일정(패턴) 계획 모두에 적용된다.
- (2) 탄력적 근무시간 일정계획을 균일하게 계획된 근무시간 일정에 적용하는 경우 근로자는 매주 주당 근무시간 동안 근무해야 한다.
- (3) 탄력적 근무시간 일정계획을 불균일하게 계획된 근무시간 일정(불균일한 근무시간 패턴)에 적용하는 경우 근로자는 4주의 정산 기간 이내에 표준적인 주당 근무시간을 채워야 한다.
- (4) 탄력적 근무시간 일정계획을 적용하는 경우 근로자는 사업주가 정한 특정 기한(시간 범위)(“탄력적 근무시간” 혹은 “탄력적 시간” 혹은 줄여서 “탄력적 시간”이라 함. 체코어로는 “volitelná pracovní doba”)내에서 개별 일자마다 근무시간의 시작 시점 및/또는 종료 시점을 스스로 선택한다. 두 개의 탄력적 근무시간(탄력적 시간) 범위 사이에는 근로자들이 작업장에 있어야 하는 한 개의 시간 범위(이하 “핵심적 근무시간,” 줄여서 “핵심시간”이라 함, 체코어로는 “základní pracovní doba”)가 존재한다.
- (5) 핵심시간의 시작 시점과 종료 시점은 사업주가 정한다. 탄력적 근무시간은 핵

심시간의 시작 및 종료 시점에 존재하면서 총 교대근무 시간이 12시간을 초과하지 않는 방식으로 사업주가 결정한다.

- (6) 탄력적 근무시간 일정계획은 근로자가 출장 중인 경우, 시작 및 종료 시점이 확고하게 고정된 특정 교대근무 시간 내에서 긴급한 근무 직무를 이행할 필요가 있는 경우, 혹은 탄력적 일정(패턴)의 적용이 운영상의 사유로 방해되는 경우에는 적용되지 않는다. 또한 근로자의 측면에서 제192조에 의거하는 보상 임금이나 봉급을 수령하거나 혹은 질병보험 법조항에 의거 질병 급여를 수령할 사유가 되는 중요한 근무 장애물이 존재하는 경우 해당 기간 중에도 탄력적 근무시간 일정계획은 적용되지 않는다. 이러한 경우에는 사업주가 정한 바에 따라 미리 정한 주당 근무시간 교대근무 일정계획이 적용된다.

### 제3절 근무시간 계산

#### 제86조

- (1) “근무시간 계산”(체코어로는 “konto pracovni doby”)은 불균일한 근무시간 일정을 계획하는 또 다른 방법이며, 이 방법은 관련 단체협약이나 내부 규정에 포함될 수 있다. 하위조 (3)에 의거하는 근무시간 계산 및 기간 산정 수치를 사용할 때에는 당해 근무시간 일정(패턴)이 적용되는 개별 근로자들의 사전 동의가 필요하다.
- (2) 근무시간 계산은 제109(3)조에 명시된 사업주에 의해서는 적용할 수 없다.
- (3) 근무시간 계산이 적용되는 경우 정산 기간은 26주의 연속되는 기간을 초과하지 않는다. 오직 관련 단체협약에 의거해서만 최대 52주까지 이 기간을 고정할 수 있다.

**제87조**

- (1) 근무시간 계산 적용 시 사업주는 각 근로자에 대해 근무시간 계산 및 임금 계산을 유지한다.
- (2) 근로자의 근무시간 계산에는 다음이 포함된다.
  - (a) 표준적인 주당 근무시간 혹은 기간제의 경우에는 근로자의 기간제 근무시간
  - (b) 교대근무의 시작 및 종료 시점을 비롯하여 개별 근무일의 근무시간 일정계획
  - (c) 개별 근무일과 주당 이행된 근무에 대한 근무시간
- (3) 근무시간 계산을 적용하는 경우 제86(3)조에 명시된 것보다 짧은 기간을 사용할 때에는 표준적인 주당 근무시간(혹은 특정 기간제 근로자의 해당되는 주당 근무시간)과 이행된 근무가 이행된 시간 간의 차이를 상기의 짧은 기간이 종료되는 시점에 평가한다.

**제3장 근무 휴식 및 안전 휴식****제88조**

- (1) 근로자가 최대 6시간 동안 연속적으로 근무한 경우 사업주는 당해 근로자에게 최대 30분 동안 지속되는 휴식 시간을 부여하여 음식과 휴식을 취할 수 있도록 해야 한다. 미성년자 근로자에게는 최대 4시간 30분 동안 연속적으로 근무한 이후 그러한 휴식을 제공해야 한다. 근로자가 중간에 끊을 수 없는 작업을 이행하는 경우에는 당해 근로자에게 작업이나 근무를 방해하지 않고 휴식과 음식을 취할 수 있는 합리적인 시간을 제공해야 한다. 이 경우 당해 시간은 근무시간에 포함된다. 미성년자(청소년) 근로자에게는 항상 첫 번째 문장에 따라 음식과 휴식을 취할 수 있는 휴식시간을 제공해야 한다.
- (2) 음식과 휴식을 취할 수 있는 휴식시간은 최소 15분 단위로 둘 이상으로 나누어 제공할 수 있다.

- (3) 음식과 휴식을 취하기 위한 근무휴식은 근무시간의 시작 및 종료 시점에는 제공되지 않는다.
- (4) 음식과 휴식을 취하기 위한 휴식시간(즉 근무휴식)은 근무시간에 포함되지 않는다.

### 제89조

- (1) 다른 법조항에 의거 근로자가 근무 이행 중에 안전휴식(즉 안전상의 사유로 인한 휴식)을 취할 자격이 있는 경우 이 휴식은 근무시간에 포함된다.
- (2) 안전휴식이 음식과 휴식을 취하기 위한 근무휴식 시간과 겹치는 경우 이 근무휴식은 근무시간에 포함된다.

## 제4장 휴식기간

### 제1절 2교대근무 사이의 지속적 휴식기간

### 제90조

- (1) 사업주는 근로자가 24시간 연속되는 시간 이내에 교대근무 종료 시점과 다음 교대의 시작 시점 사이에 최소 12시간의 휴식시간을 제공하는 방식으로 근무시간 일정을 계획한다.
- (2) 하위조 (1)에 의거하는 휴식기간은 18세 이상의 근로자의 경우 연속되는 24시간 내에서 최소 8시간의 기간으로 단축될 수 있다. 단, 그의 다음 휴식기간은 이전 휴식기간이 단축된 시간만큼 연장되며, 이 조항이 다음 근로자들에게 적용된다.
  - (a) 연속적 작동 조건에서 근무하는 근로자, 그리고 불규칙적으로 근무시간 일정이 계획된 근로자 및 시간외 근무하는 근로자

- (b) 농업 부문의 근로자
- (c) 특히 다음 서비스를 일반대중에게 제공하는 근로자
  - 1. 식사제공
  - 2. 문화시설
  - 3. 통신 및 우편 서비스
  - 4. 건강관리(진료) 시설
  - 5. 사회돌봄 시설
- (d) 근로자의 생명이나 건강에 대한 위협을 피하기 위해 긴급 수리가 요구되는 경우 당해 수리를 이행하는 근로자
- (e) 자연재해 및 그와 유사한 우발적 사건이 발생한 경우

## 제2절 휴무일

### 제91조

- (1) “휴무일”(“dny pracovniho klidu”)는 1주일의 기간 중에 근로자가 휴무하는 일자와 공휴일(미주 23)을 말한다.
- (2) 사업주는 오직 예외적인 경우에 한해 근로자에게 휴무일에 근무하도록 명령할 수 있다.
- (3) 일주일에 지속적으로 휴식하는 하루 동안에 한해 사업주는 근로자에게 다음 각 호와 같이 근무일에 이행할 수 없는 필수적인 근무를 이행하도록 명령할 수 있다.
  - (a) 긴급 수리
  - (b) 하역
  - (c) 재고조사 및 계산 정산
  - (d) 특정 교대에 출근하지 못한 다른 근로자를 대신하여 이행하는 연속적 작업에서의 근무

- (e) 자연재해 및 유사한 우발적 사건 발생 시
  - (f) 일반대중의 생명, 건강관리, 훈련, 문화/체육/스포츠 니즈의 필요성 충족과 관련된 근무의 종류
  - (g) 운송 근무(수송)
  - (h) 동물 사육 및 관리
- (4) 공휴일에 한해 사업주는 근로자에게 주당 지속되는 휴식 일자에 이행하도록 명령할 수 있는 근무와 연속적으로 작동되는 근무, 그리고 사업주의 설비를 경비하기 위해 필요한 근무를 이행하도록 명령할 수 있다.
- (5) 사업주를 위해 야간근무를 하는 근로자(야간 근로자)의 휴식 일자는 교대근무 일정에 따라 해당 주의 첫 번째 교대근무가 시작되는 시간에 시작된다. 첫 번째 문장의 조항은 임금이나 봉급, 계약에 의거한 보수 및 평균임금의 (계산) 확인 권리 목적을 위해서도 적용될 수 있다.

### 제3절 주당 지속적 휴식기간

#### 제92조

- (1) 사업주는 근로자가 주당 35시간의 지속적 휴식기간, 즉 연속적인 7 역일의 각 기간을 보장 받을 수 있는 방식으로 근무시간 일정을 계획한다. 청소년 근로자의 경우에는 이러한 주당 연속적인 휴식기간이 48시간 미만이어서는 안 된다.
- (2) 운영상 허용되는 경우 사업주는 모든 근로자들이 동일한 일자에 일요일을 포함시킬 수 있는 방식으로 주당 연속적인 휴식기간 일정을 계획한다.
- (3) 제90(2)조에 명시된 사례에서, 그리고 기술 공정이 방해되지 않는 경우 사업주는 18세 이상의 근로자들의 근무시간 일정을 계획할 때 주당 연속적인 휴식기간이 최소 24시간이 되도록 계획한다. 단, 이 근로자들에게는 2주 이내에 최소 70시간의 연속적 휴식기간이 제공된다.

- (4) 합의된 경우 농업 부문에서 연속적 휴식기간은 3주 이내에 최소 105시간을 제공할 수 있다.

## 제5장 시간외근무

### 제93조

- (1) 시간외근무는 예외적인 경우에 한해 이행할 수 있다.
- (2) 사업주는 2교대근무 사이의 연속적인 휴식기간 이내에조차도 혹은 단락 91(2)~(4)에 명시된 조건에 의거하여 연속적인 휴식 일자에조차도 심각한 운영상의 사유가 있는 경우에 한해 시간외근무를 명령할 수 있다. 각 주마다 8시간을 초과하고 각 역년마다 150 시간을 초과하여 시간외근무를 하도록 근로자에게 명령할 수 없다.
- (3) 사업주는 사업주와 당해 근로자가 합의한 경우에 한해 하위조 (2)에 의거하는 범위를 초과하여 시간외근무를 하도록 근로자에게 요구할 수 있다.
- (4) 시간외근무의 총 범위는 주당 평균 8시간을 초과할 수 없으며 연속적인 26주 미만의 기간 동안 계산한다. 관련 단체협약을 통해서만 당해 기간을 최대 52주의 연속적인 기간까지 연장할 수 있다.
- (5) 하위조 (4)에 의거하는 정산 기간 이내에 최대 허용 가능한 시간외근무가 이행되는 시간에는 당해 근로자에게 휴무로 부여된 시간외근무는 포함되지 않는다.

## 제6장 야간근무

### 제94조

- (1) 야간에 근무하는 근로자(야간 근로자)의 교대근무 시간은 연속하는 24시간 동

안 8시간을 초과할 수 없다. 운영상의 사유로 이것이 실행 불가능한 경우 사업주는 평균적인 교대시간이 연속하는 최대 26주의 기간 동안 8시간을 초과하지 않도록 하는 방식으로 표준적인 주당 근무시간 일정을 계획한다. 야간근로자의 평균적인 교대근무 시간을 계산할 때에는 주5일 근무제에 기초한다.

(2) 사업주는 다음 각 호의 시점에 야간근로자가 산업보건과 관련된 의사의 검진을 받을 수 있도록 한다.

- (a) 근로자가 야간근무에 배치되기 전
- (b) 필요 시 정기적으로. 단, 최소 1년에 한 번
- (c) 야간근로자가 의료검진(건강검진)을 요청하는 경우 언제든지

당해 건강관리에 대해서는 근로자(야간근로자)에게 변제를 요구하지 않을 수 있다.

(3) 사업주는 야간근로자들에게 특히 주의환기 기회 등 적조한 서비스를 제공한다.

(4) 사업주는 야간근무가 이행되는 작업장에 응급치료 조치를 구비하고 필요 시 당해 근로자들이 응급치료지원을 요청할 수 있도록 장비를 구비한다.

## 제7장 근무대기

### 제95조

(1) 사업주는 근무대기에 대해 근로자와 합의한 경우 당해 근로자에게 근무대기를 요구할 수 있다. 근로자는 근무대기에 대해 제140조에 의거하는 보수를 수령할 자격이 있다.

(2) 근로자가 근무대기 동안 근무를 이행하는 경우 그는 임금이나 봉급을 수령할 자격이 있다. 이 경우 근로자는 제140조에 의거하는 보수를 수령할 자격은 없다. 표준적인 주당 근무시간 이상으로 상기 근무대기 동안 이행된 근무는 시간 외근무다(제93조).

- (3) 근무를 이행하지 않는 근무대기는 근무시간에 포함되지 않는다.

## 제8장 근무시간 및 휴식시간에 관한 공통 조항

### 제96조

- (1) 사업주는 각 개별 근로자들의 기록을 보관한다.
- (a) 1. 이행한 근무시간[제78(1)(a)항]
  2. 시간외근무[제78(1)(i)항 및 제93조]
  3. 야간근무(제94조)
  4. 근무대기 중에 이행된 근무시간[제95(2)항]
- (b) 근무대기[제78(1)(h)항 및 제95조]
- (2) 근로자가 요청하는 경우 사업주는 근로자가 자신의 근무시간 계산 수치나 혹은 근무시간 기록 및 임금 계산을 확인하여 수치를 인용하거나 사업주의 비용으로 사본을 복사할 수 있도록 한다.

### 제97조

- (1) 탄력적 근무시간 일정(패턴)을 적용하는 경우 근로자의 근무에 장애물이 발생한 시간은 핵심적 근무시간 이내에 근로자의 근무 이행을 이러한 장애물이 방해한 범위에 한해 근무 이행으로 간주한다. 첫 번째 문장은 근로자가 보상 임금/봉급(제192조)을 수령하는 근무에 대한 일시적 불능 상태에는 적용되지 않는다. 두 번째 문장에 의거하여 진행되는 경우 제85(6)조의 조항이 유사하게 적용되며 당해 근로자는 평균적인 교대근무 시간 동안 보상 임금/봉급을 수령한 자격이 있다.
- (2) 탄력적 근무시간 일정을 적용하는 경우 설정된 필수적 기간 동안 근로자가 휴무할 자격이 있는 사유가 되는 장애물로 인해 근로자의 근무가 방해되는 경우

혹은 (근로자의 대리인의 활동의 이행에 대해) 휴무를 받을 자격이 있는 당해 대리인의 활동을 구성하는 근무에 장애물이 존재하는 경우 그러한 전체 시간을 근무 이행으로 간주한다(근무 이행 시간에 포함시킨다).

- (3) 탄력적 근무시간 일정을 적용하는 경우 사업주에게 근무 장애물이 발생하고 그러한 장애물이 근로자의 교대근무에 영향을 미치는 경우 평균적인 교대근무 시간은 당해 장애물이 지속되는 개별 일자마다 근로자의 근무 이행으로 계산된다.
- (4) 하위조 (1)~(3)의 목적을 위해 일일 근무시간은 표준적인 주당 근무시간이나 기간제 근무시간에 기인하여 발생하는 경우와 같이 평균적인 교대근무 시간과 동일하다.
- (5) 근무시간 계산을 적용하는 경우 근로자의 근무에 대한 장애물에 기인하는 휴무는 필요한 기간 동안 혹은 사업주가 당해 일자에 예정한 교대근무 기간 동안에 한해 제공된다.

#### 제98조

- (1) 탄력적 근무시간 일정계획을 적용하는 경우 표준적인 주당 근무시간과 핵심 근무시간을 초과하여 근무가 이행되었으므로 시간외근무를 항상 확인한다.
- (2) 근무시간 계산을 적용하는 경우 시간외근무는 표준적인 주당 근무시간을 초과하여 이행되는 근무이므로 표준적인 주당 근무시간에 제86(5)조나 제87(4)조에 의거하는 관련 정산 기간 이내에 해당하는 주의 수를 곱하여 얻은 값을 초과하는 근무로 간주한다.

#### 제99조

근무시간에 대한 단체규정에 관한 조치, 시간외근무, 휴식일자에 근무 이행을 명령할 가능성 및 근무 시 안전과 건강보호(산업안전과 보건)와 관련된 야간근무에 대

해 사업주는 노동조합 조직과 사전에 협의한다.

## 제9장 적용 조항

### 제100조

- (1) 정부는 다음 각 호에 해당하는 수송에 종사하는 근로자들의 근무시간과 휴식시간에 관한 규정과 관련하여 당해 정부령에 예외조항을 명시한다.
- (a) 대형트럭(트럭) 혹은 버스의 승무원(미주 24)
  - (b) 도로 유지보수와 관련된 근로자(미주 25)
  - (c) 시골 및 지역 철도와 철도 널빤지 수리공(미주 26)
  - (d) 지방자치지역 대중교통 근로자(미주 27)
  - (e) 공항 운영을 담당하는 근로자(미주 28)
  - (f) 선박 승무원(미주 29)
  - (g) 항구 정박 선박에서 일하는 근로자(미주 29)

정부는 이로써 (a)~(g)에 의거하는 근로자들로 구성된 상세한 집단과 근무시간 및 휴식기간에 관한 규제와 관련하여 조차와 사업주의 추가적인 의무를 명시한다. 다른 법(미주 30)에 의거하는 규정은 이로써 영향을 받지 않는다.

- (2) 정부는 소방대가 이 활동을 직무로 이행하는 사업주들의 근로자들로 구성되어 있고 근무 의무에 소방대 임무의 직접적 이행이 포함되어 있는, 사업주의 사업(미주 31)에 속한 소방대의 구성원들의 근무시간과 휴식시간에 관한 예외조항을 당해 정부령에 수록할 수 있다. 단, 이러한 예외조항은 표준적인 주당 근무시간의 길이에는 적용되지 않는다. 첫 번째 문장에 따른 예외사항의 경우 교대 근무의 길이는 불균일한 근무시간 일정계획에서 16시간을 초과할 수 없다.

## 제5편 산업안전 및 건강보호

### 제1장 위험 예방

#### 제101조

- (1) 사업주는 근무 이행 중에 근로자의 생명을 위협에 빠트릴 수 있는 위험(이하 “위험”이라 함, 체코어로는 “rizika”)과 관련하여 근무 시 근로자의 산업안전과 건강보호를 보장한다.
- (2) 하위조 (1) 혹은 기타 법조항에 의거하여 사업주에게 부과되는 산업안전 및 건강보호에 대한 주의의무가 경영진의 직위 범위 내에서 모든 직위의 수준(단계)에서 관리직 근로자들의 의무의 필수불가결한 동등한 일부를 구성한다.
- (3) 둘 이상의 사업주들의 근로자들이 하나의 동일한 작업장(현장)에서 직무를 수행하는 경우 그들의 사업주들은 모든 위험에 대해 서면으로 서로에게 고지하고 작업장(현장)에서의 근무 이행과 관련하여 위험 예방을 위해 채택한 조치를 서면으로 서로에게 고지하며, 당해 작업장(현장)에서 모든 근로자들의 산업안전과 건강을 보장하기 위해 상호 협력한다. 사업주들의 서면 합의에 기초하여 - 당해 사업주들이 이 합의의 당사자들이다 - 합의에 의거 권한을 부여 받은 한 사업주는 근로자들의 산업안전과 건강보호 및 관련 조차와 관련된 조치를 조정한다.
- (4) 하위조 (3)에 명시된 각 사업주는
  - (a) 그의 활동과 그의 근로자의 근무가 당해 작업장에서 다른 사업주들의 근로자들도 동시적으로 보호받을 수 있는 방식으로 조직, 조정 및 이행될 수 있도록 한다.
  - (b) 노동조합 조직이나 산업안전 및 보건 관련 근로자 대표에 충분히 그리고 지체 없이 알리고, (사업자의 사업에서) 그러한 것이 존재하지 않는 경우에는

직접적으로 근로자들에게 위험과 다른 사업주들이 제공하는 정보에 따라 채택된 조치사항에 대해 알린다.

- (5) 근무 시 산업안전을 보장하고 건강을 보호하는 사업주의 의무는 그가 인지하고 있는 작업장(현장)에 존재하는 모든 개인과도 관련되어 있다.
- (6) 산업안전과 건강보호를 보장하는데 소요되는 비용은 사업주가 부담한다. 당해 비용은 직접적으로든 간접적으로든 근로자들에게 양도할 수 없다.

## 제102조

- (1) 사업주는 안전한 근무환경 및 근무조건을 조성하고 적조한 산업안전 및 건강보호를 구성하고 위험 예방을 위한 조치를 취하여 근로자들의 건강을 위험에 빠트리지 않는다.
- (2) “위험예방”(“predchazeni rizik”)은 근무 시 산업안전과 건강보호를 위해 법조항과 기타 규정에 의거 취해지는 모든 조치, 그리고 위험을 예방 또는 제거하거나 혹은 제거할 수 없는 위험의 경우 그 영향을 최소화하기 위해 사업주가 취하는 기타 조치를 말한다.
- (3) 사업주는 위험요인을 체계적으로 찾아내고 근무환경과 근무조건에 영향을 미치는 프로세스를 평가하며 위험의 원인과 출처를 식별한다. 그 결과를 바탕으로 사업주는 위험을 식별 및 평가하고 그 제거를 위한 조치를 채택하며 그러한 조치를 시행함으로써 근무조건을 개선하고 근무와 관련된 결정적인 요인들의 수준을 개선하여 다른 법조항에 의거 위험하다고 분류된 종류의 근무를 덜 위험한 범주로 포함시킬 수 있도록 한다. 이 목적을 위해 사업주는 근무 시 산업안전과 건강보호 수준, 특히 제조기계의 상태와 작업수단의 상태, 작업장의 설비 가용성 및 근무(작동) 조건에 영향을 미치는 위험요인들의 수준을 정기적으로 점검하여 시행 중인 법조항에 따라 위험요인을 확인 및 평가할 때 사용하는 방법과 조치를 준수할 수 있도록 한다.

- (4) 위험을 제거할 수 없는 경우 사업주는 당해 위험을 평가하고 사업주의 안전과 건강에 당해 위험이 미칠 수 있는 위험을 최소화하기 위해 당해 위험의 영향을 제한할 수 있는 조치를 취한다. 이러한 조치는 모든 관리 수준(단계)에서 사업주의 활동의 필수불가결한 동등한 일부를 구성한다. 사업주는 첫 번째 문장에 의거하여 이행된 위험 규명, 평가 및 조치에 대해 문서화하여 보관한다.
- (5) 실무적, 기술적, 조직적 및 기타 위험예방 조치를 채택하여 이행하는 과정에서 사업주는 다음의 일반적인 예방원칙을 고려한다.
- (a) 발생원에 위험 한정
  - (b) 발생원에서 위험 제거
  - (c) 근무가 건강에 미치는 부정적 영향을 제한하기 위한 관점에서 근로자의 니즈에 맞춰 근무(작업) 조건을 변경
  - (d) 물리적 요구량이 많은 근무를 새로운 기술 및 작업 공정으로 교체
  - (e) 위험한 기술, 제조장비 및 작업수단, 원자재 및 기타 재료를 최신 과학기술 지식에 따른 덜 위험하거나 덜 유해한 것들로 대체
  - (f) 최대 위생 한계를 초과하는 위험요인들의 영향 및 기타 위험들에 노출되는 근로자들의 수를 작업 운영을 위해 조대적으로 필요한 최소한의 수치로 감축
  - (g) 기술, 근무 조직, 근무조건, 사회적 관계 근무환경이 미치는 영향의 적용과 관련하여 위험예방 조치에 관한 계획수립
  - (h) 개별적 위험예방 조치의 형태에 비해 단체적 위험예방 조치의 우선적 적용
  - (i) 기계와 장비의 유해물질 누출을 제한하기 위한 조치의 이행
  - (j) 작업장에서 산업안전과 건강보호를 보장하기 위한 합리적인 지침(명령)
- (6) 사업주는 심각한 고장, 화재 혹은 홍수, 기타 심각한 위험 등 우발적 사고가 발생한 경우 이행할 수 있도록 조치를 채택하고 작업 정지 명령을 비롯하여 즉시 작업장(현장)을 떠나 안전한 장소로 근로자들을 대피시킨다. 응급처치를 제공하는 경우 사업주는 산업건강관리를 제공하는 기관과 협력한다. 활동의 종류와 작업장(현장)의 규모에 따라 사업주는 응급처치를 시행하고 구급차, 체코 소방

서 및 체코 경찰을 호출하고 근로자 대피를 주관하기 위해 필요한 근로자의 수를 결정한다. 산업건강관리를 제공하는 기관과 협력하여 사업주는 이렇게 결정된 근로자들을 훈련하고 작업장(현장)에서의 잠재적 위험 정도에 해당하는 범위에서 장비를 구비할 수 있도록 한다.

- (7) 사업주는 환경 변화에 따라 조치를 변경하고 그러한 조치의 효율성과 그 준수 여부를 점검하여 근무환경과 근무조건이 개선될 수 있도록 한다.

## 제2장 사업주의 의무, 근로자의 권리와 의무

### 제103조

- (1) 사업주는
- (a) 자신의 근로자들이 금지된 종류의 근무나 혹은 근로자의 역량 및/또는 건강 상태를 벗어난 어려운 근무를 하도록 허용해서는 안 된다.
  - (b) 이행하는 근무가 포함되는 범주(분류)를 당해 근로자에게 알린다. 근무 분류(범주화)는 다른 법조항(미주 32)에 의거 규제된다.
  - (c) 다른 법조항에 명시된 특정 종류의 근무를 관련 건강진단서를 보유하고 필요한 예방접종을 받았거나 혹은 감염에 대한 저항력을 입증하는 문서를 소지한 근로자들에 의해 이행될 수 있도록 한다.
  - (d) 근로자들에게 산업건강관리를 그들에게 제공할 건강관리기관, 필수적인 예방접종, 그리고 근무 이행과 관련하여 반드시 받아야 하는 신체검사와 검진에 대해 알림으로써 근로자들이 다른 법조항에 명시된 범위 내에서 혹은 소관 공중보건 보호기관의 판결(결정)에 따라 그러한 예방접종, 신체검사와 검진을 받을 수 있도록 한다.
  - (e) (d)항에 의거하여 건강검진, 진료 혹은 예방접종을 받은 근로자에게 그의 소득, 즉 표준임금액에서 결과적으로 손실된 부분을 보상하거나 혹은 제192조에 의거하는 보상 임금/봉급 혹은 질병급여와 당해 근로자의 평균 소득 간 차

이를 보상한다.

- (f) 근로자, 특히 기간제 고용계약을 체결한 근로자들, 임시 근무를 위해 다른 사업주에게 파견된 고용중개소 근로자, 그리고 청소년 근로자들에게 그들이 이행하는 근무의 종류와 관련하여 특히 그들에게 근무 종류와 작업장과 관련하여 해당 위험, 위험 평가의 결과, 그러한 위험에 대한 예방조치를 인식시킴으로써 본 법과 다른 법조항(미주 32)에 따른 산업안전 및 건강보호에 관한 충분하고 적조한 정보와 지침을 제공할 수 있도록 한다.
- (g) 작업장에서 근무를 이행하는 다른 사업주의 근로자들에게 산업안전 및 건강보호, 그리고 관련 조치, 특히 우발적 사건(특이 사건) 발생 시 소방, 응급처치 및 개인(자연인) 대피 등과 관련된 조치에 관한 적조하고 충분한 정보와 지침을 제공할 수 있도록 한다.
- (h) 근무 이행 중 태아에 불리한 영향을 미치는 위험요인들에 노출될 수 있는 여성 근로자들에게 그러한 사실에 대해 알린다. 임신한 근로자, 수유 중인 근로자 및 육아 중인 근로자는 (출산 후 9개월이 경과할 때까지) 임신, 수유 혹은 그들의 건강 상태에 미치는 위험과 영향 가능성을 보다 잘 인지할 수 있어야 하며, 사업주는 그들의 안전보호 혹은 그들 자녀의 건강을 위해 필요한 전체 기간 동안 이행 근무와 관련된 정신적/신체적 피로 및 기타 종류의 정신적/신체적 스트레스의 해소와 관련된 조치를 비롯하여 필요한 조치를 취해야 한다.
- (i) 근로자가 근무 시 자신의 산업안전 및 건강보호의 보장과 관련하여 기록을 검사할 수 있도록 한다(기록은 사업주가 보관한다).
- (j) 응급처치 제공을 보장한다.
- (k) 유해성 위험을 증대시킬 수 있는 보수의 방법을 근로자의 건강에 적용하지 않는다. 즉 결과(성과)의 증대로 이어질 수 있으나 그와 동시에 근로자의 산업안전과 건강에 위험을 증대시키는 보수의 종류를 말한다.
- (l) 다른 법조항(미주 33)에 명시된 작업장 내 흡연금지를 준수할 수 있도록 한다.

이러한 정보와 지침은 근로자의 직무(고용) 개시 시점에, 근로자가 다른 대체근무나 작업장으로 진출된 시점에, 혹은 근무(작업) 환경의 변경 시, 작업장비/기술/작업

조차(공정)의 도입 혹은 변경 시 항상 제공해야 한다. 사업주는 상기의 정보와 지침이 제공되었음을 입증하는 (문서화) 기록을 보관한다.

- (2) 사업주는 근로자들이 종사하고 작업장에서 근무 이행 시 직면할 수 있는 위험과 관련된 종류의 근무 이행에 관한 직업상의 전제조건을 근로자들에게 보완해 주는 지식으로서 산업안전과 건강보호에 관한 법조항과 다른 규정에 관해 그들에게 직원 훈련(즉 직원 대상 강의)을 실시한다. 사업주는 상기의 법조항과 기타 규정의 준수를 체계적으로 요구하고 점검한다. 첫 번째 문장에 따른 훈련(강의)은 근로자가 고용(직무)를 개시할 때와 그 이후 다음의 경우에 실시될 수 있도록 한다.
  - (a) 다음이 변경된 경우
    1. 근무 직위(직무)
    2. 근무의 종류
  - (b) 새로운 기술을 도입하거나 혹은 생산(제조)장비 및 작업수단(도구)를 변경하거나 혹은 기술공정이나 작업공정(조차)를 변경한 경우
  - (c) 산업안전 및 건강보호에 상당한 영향을 미치거나 미칠 수 있는 경우
- (3) 사업주는 근무 시 산업안전과 건강보호를 보장하는 관점에서 법조항과 기타 규정과 관련된 직원 훈련의 내용과 빈도를 결정하고 (상기 법조항과 기타 규정에 대한) 근로자들의 인지 수준을 점검하는 방법을 결정하며, 당해 직원 훈련 (문서화) 기록을 보관한다. 관련 위험의 성격이나 그 중대성이 요구되는 경우에는 첫 번째 문장에 의거한 직원 훈련을 정기적으로 반복해야 한다. 하위조 (2)(c)에 의거하는 경우에는 과도하게 지체하는 일 없이 직원 훈련을 실시해야 한다.
- (4) 사업주는 임신한 근로자, 수유 중인 근로자 및 육아 중인 근로자가 출산 후 9개월이 경과할 때까지 그들을 위해 작업장(현장)에서 휴식 장소를 제공(채택)한다.
- (5) 사업주는 장애인 근로자들의 근무 이행을 위해 자비를 들여 필요한 기술적 및 조직적 조치를 취한다. 특히 필수적인 근무조건 및 작업장 개선, 장애인용 직

무 및/또는 장애인용 보호작업장 설립, 이러한 근로자들에 대한 신규훈련(OJT), 그리고 정규 고용(직무) 이행 시 기술/자격요건 개선 등의 조치가 여기에 포함된다.

## 제104조

개인보호장비(보조장비), 작업복 및 작업화, 세척제, 세제, 소독약 및 예방음료

- (1) 직업위험을 제거할 수 없거나 혹은 집단적 보호(예방) 수단이나 작업장 조직 내에서의 조치를 통해 충분히 통제할 수 없는 경우 사업주는 근로자들에게 개인 보호장비(보조장비)를 제공한다. “개인보호장비”(“osobni ochranné pracovni prostredky”)는 근로자들을 위험에서 보호하고 그들의 건강을 위험에 빠트리지 않게 도와줄 수 있고 그들을 근무 이행을 방해하지 않고 다른 법조항(미주 34)에 명시된 요건에 부합되는 보호안전용 보조장비다.
- (2) 작업복이나 작업화가 비정상적으로 마모되거나 오물이 묻는 근무환경에서 사업주는 근로자에게 개인보호용 보조장비로 공급되는 작업복이나 작업화도 제공한다.
- (3) 사업주는 근로자들의 피부와 의복에 묻은 오물 정도를 기초로 하여 세척제, 세제 및 소독약을 근로자들에게 제공한다. 불만족스러운 미기후 조건의 작업장에서 일하는 근로자들에게는 시행 중인 법조항에 명시된 범위와 조건에 따라 보호음료도 제공한다.
- (4) 사업주는 개인보호장비(보조장비)를 사용 가능한 상태로 보관하고 그 사용을 점검한다.
- (5) 개인보호장비(보조장비), 세척제, 세제, 소독약 및 보호음료는 위험평가 및 특정 조건과 관련하여 사업주가 정한 목록에 따라 (아무런 대가 없이) 무료로 사업주가 근로자에게 공급한다. 사업주는 개인보호장비(보조장비)의 공급을 재정적 보상으로 대체할 수 없다.

- (6) 정부는 개인보호장비, 세척제, 세제, 소독약 및 보호음료의 공급(제공)에 관한 조건을 상세히 명시한 정부령을 제정한다.

### 제105조 산재 및 직업병에 관한 사업주의 의무

- (1) 산업(직업) 부상이 발생하는 경우 사업주는 당해 부상이 발생한 사업장 내에서 부상당한 근로자의 건강 상태가 허락하는 경우에 한해 당해 근로자가 참관하고 또한 증인과 (소관) 노동조합 조직이나 산업안전건강 대리인이 참관한 가운데 당해 부상의 원인과 정황을 조사한다. 당해 부상의 원인과 정황이 명확히 밝혀지기 전까지는 부상 장소의 사물의 상태를 합당한 사유 없이는 변경해서는 안 된다. 다른 사업주의 근로자가 부상을 당한 경우 사업주는 첫 번째 문장에 따라 당해 근로자의 사업주에게 부상 사실을 즉시 알리고 당해 산재의 원인과 정황을 조사하는 과정에 그가 참관할 수 있도록 하고 조사 결과를 그에게 알린다.
- (2) 사업주는 일시적인 근무 불능을 야기하지 않는 부상이나 3일을 초과하는 일시적 근무 불능을 야기하는 부상을 비롯하여 모든 부상을 기록하는 부상기록대장을 보관한다.
- (3) 사업주는 산재 기록을 작성하고 다음의 결과를 초래하는 모든 산재에 관한 기록을 보관한다.
- (a) 근로자가 3일 이상의 기간 동안 병가를 낸 부상
  - (b) 근로자의 사망

사업주는 관련된 산재 기록의 사본 1부를 부상당한 근로자에게 제공하고 당해 산재가 근로자의 사망을 초래한 경우 당해 기록의 사본 1부를 그의 가족에게 제공한다.

- (4) 사업주는 소관 부처 및 기관에 산재를 알리고 해당 산재 기록을 제출한다.
- (5) 사업주는 산재의 재발을 방지하기 위한 조치를 취한다.

- (6) 사업주는 질병이 사업주의 작업장에 기인하는 직업병으로 인식되는 모든 근로자들에 대한 기록을 보관하고 직업(산업) 질환의 위험이 유래하거나 혹은 특정 직업병이 발생하는 위험인자를 제거하거나 혹은 최소화하기 위한 조치를 적용한다.
- (7) 정부는 산재 기록의 보관, 보고 및 제출 방법을 해당 정부령에 명시하고 산재 표본 기록과 산재를 보고하고 산재 기록을 제출하는 부처(기구) 및 기관 목록을 제공한다.

### 제106조 근로자의 권리와 의무

- (1) 근로자는 자신의 산업안전과 건강을 보호하고 근무에 수반되는 위험에 관한 정보와 그러한 위험에 대한 예방(보호) 조치로 취해진 조치들에 대한 정보를 확보할 자격이 있으며, 당해 정보는 근로자가 이해하기 쉬워야 한다.
- (2) 근로자는 자신의 생명이나 건강 혹은 다른 개인의 생명이나 건강에 직접적이고 상당한 위험이 되는 것으로 합리적으로 여겨지는 근무의 이행을 거부할 권리가 있다. 이러한 거부는 근로자가 자신의 의무를 다하지 않은 것으로 간주되지 않는다.
- (3) 근로자는 안전하고 건강한 근무환경의 구성에 참여할 권리와 의무가 있다. 특히 (사업주가 취하게 되는) 결정된 조치를 적용하고 산업안전과 건강 관련 문제 해결에 참여하는 등의 방법을 통해서다.
- (4) 모든 근로자는 근무 시 자신의 행위나 태만이 즉시 영향을 미치는 자신의 안전과 건강, 그리고 다른 개인의 안전과 건강을 위해 모든 가능한 주의를 기울인다. 법조항 및 규정, 그리고 사업주의 산업안전 및 건강 관련 요건에 의거 발생하는 기본적인 의무는 근로자의 자격요건에 대한 전제조건인 필수불가결하고 동등한 일부를 구성한다. 근로자는
  - (a) 산업안전과 건강을 목적으로 하고 그에 대한 지식수준을 점검하고자 사업주

가 이행하는 훈련에 참여한다.

- (b) 다른 법조항(미주 32)에 명시된 (직업건강과 관련된) 건강진단, 검진 혹은 예방접종을 실시한다.
- (c) 산업안전 및 건강 보호와 관련된 법조항과 기타 규정 및 사업주의 지침을 준수하고 이를 바탕으로 작업장에서의 안전행동 원칙과 사업주의 정보를 정식 습득하고 준수한다.
- (d) 결정된 근무(작업) 조치를 준수하고, 명시된 작업 및 운송 수단, 개인보호장비 및 안전작업 보조장비와 보호장비(기기)를 사용하고 고의적으로 이러한 장비를 변경하거나 사용(작동)하지 않거나 하지 않는다.
- (e) 사업주의 작업장에서, 그리고 작업장을 벗어나 있으나 근무시간 중에는 알콜성 음료를 마시지 않고 중독성 약물(미주 35)을 남용하지 않으며, 알콜성 음료나 중독성 약물을 섭취한 상태에서 사업주의 작업장에 출입하지 않으며 작업장과 비흡연자들이 담배연기의 영향에 노출될 수 있는 다른 영내에서 흡연을 삼간다. 알콜성 음료 음용의 금지는 좋지 않은 미기후 조건에서 근무하는 근로자들에게는 적용되지 않는다. 단, 그들은 알콜 함량이 낮은 맥주를 마신다. 그리고 당해 금지 조항은 알콜성 음료의 음용이 근무 직무의 이행의 필수 불가결한 일부거나 혹은 일반적으로 그러한 직무의 이행과 연관되어 있는 근로자들에게는 적용되지 않는다.
- (f) 특히 조박한 우발적 사건, 조직적 조치의 이상 혹은 기계장비의 결함이나 고장 및 그러한 고장을 방지하는 안전시스템의 결함이나 고장 등 다른 근로자의 산업안전이나 근무를 즉시 그리고 상당히 위태롭게 하거나 혹은 위태롭게 할 수 있는 작업장 내에서의 모든 이상과 결함에 대해 상사에게 알린다.
- (g) 다른 법조항(미주 36)에 의거 권한이 부여된 시찰단이나 다른 부처(기관)에 의해 이행된 검사를 통해 확인된 이상을 제거하는데 동참한다. 근로자들의 이러한 동참 여부는 근무의 종류와 참여 가능성에 따라 달라진다.
- (h) 자신이 입은 산재를 상사에게 즉시 알린다. 단, 그러한 보고가 가능한 건강 상태인 경우에 한한다. 그리고 부상을 목격할 경우에는 다른 근로자나 다른

자연인(개인)이 입은 산재를 상관에게 즉시 보고하고 그 원인에 대해 설명한다.

- (i) 근로자가 알코올이나 다른 중독성 약물(미주 33 및 35)의 영향 하에 있지 않았는지 여부를 확인하기 위해 사업주로부터 그렇게 하도록 명령을 받아 서면으로 권한을 부여 받은 그의 상사가 명령에 따라 실시하는 테스트를 받는다.

### 제3장 공통 조항

#### 제107조

노동관계에서 산업안전과 건강에 관한 추가 요건 및 노동관계와는 별개로 제공되는 활동과 서비스 시 안전과 건강 보호에 관한 요건을 다른 법에 명시한다.

#### 제108조

산업안전 및 건강 문제의 해결에 대한 근로자의 참여

- (1) 근로자는 노동조합 조직이나 산업안전 및 건강 대리인을 통해 산업안전 및 건강 문제 해결에 참여한다.
- (2) 사업주는 노동조합 조직이나 산업안전 및 건강 대리인이, 혹은 근로자가 직접적으로 다음을 이행할 수 있도록 한다.
  - (a) 산업안전 및 건강에 관한 협의에 참여하거나 그들에게 이러한 협의에 관한 정보를 제공한다.
  - (b) 위험 제거 혹은 위험을 제거할 수 없는 경우에는 그 영향의 제한을 위한 제안 등 산업안전 및 건강 관련 조치를 취하기 위한 정보, 의견 및 제안을 제시한다.
  - (c) 다음에 대해 협의한다.
    - 1. 산업안전 및 건강과 관련된 중대한 조치
    - 2. 다른 법조항(미주 38)에 따라 위험 평가, 그 위험 감소를 위한 조치의 채택

- 및 이행, 위험 감시(위험 통제) 구역에서의 근무 이행 및 직무의 범주 할당
3. 산업안전 및 건강을 위해 법조항 및 다른 규정에 관한 교육 과정 수립
  4. 다른 법조항에 따라 위험 예방을 취급하는 적격의 개인 선임
- (3) 사업주는 노동조합 조직이나 산업안전 및 건강 대리인에게, 혹은 직접적으로 근로자에게 다음에 대해서도 알린다.
- (a) 응급처치 제공, 의료지원(구급차), 소방차 및 체코 경찰 호출, 근로자 평가 실시를 담당하는 근로자
  - (b) 산업건강관리의 선별과 제공
  - (c) 다른 법조항에 따른 위험 예방을 취급하는 적격의 개인 선임
  - (d) 산업안전 및 건강에 중대한 영향을 미칠 수 있는 다른 사안
- (4) 노동조합 조직이나 산업안전 및 보건 대리인, 혹은 근로자는 사업주와 위험예방을 담당하는 적격의 개인에 협조하여 사업주가 안전하고 (근로자의 건강에) 위험성이 없는 근무조건을 보장하고 다른 법조항에 명시된 모든 의무와 다른 법조항(미주 36)에 의거하는 산업안전 및 건강에 대한 감독(검사)와 관련하여 당국(기관)이 취하는 조치에 부합될 수 있도록 한다.
- (5) 사업주는 최소 1년에 한 번은 모든 작업장과 사업 설비에서 산업안전과 건강을 점검하도록 수립함으로써 이에 기초하여 노동조합 조직이나 산업안전 및 건강에 관한 근로자 대리인과의 협의에서 행위 하고 모든 확인된 이상을 시정할 수 있도록 한다.
- (6) 사업주는 노동조합 조직과 산업안전 및 건강에 관한 근로자 대리인들이 그들의 기능을 적조하게 행사할 수 있도록 교육을 실시하고 또한 그들에게 다음을 비롯하여 산업안전 및 건강에 관한 법조항과 다른 규정도 역시 이용할 수 있도록 한다.
- (a) 위험 규명 및 평가, 위험 제거 혹은 근로자들에게 미치는 영향 감소를 위해 취해진 조치, 그리고 적합한 근로자의 산업안전 및 건강 조직과 관련된 조치

에 관한 문서기록

- (b) 산재(직업부상) 및 인식된 직업병에 대한 기록과 보고
  - (c) 다른 법조항(미주 36)에 의거 산업안전 및 건강과 관련하여 당국(기관)에서 이행한 검사와 취한 조치에 대한 문서
- (7) 사업주는 당국(기관)에서 다른 법조항(미주 36)에 의거 산업안전 및 보건 감독과 관련하여 검사를 실시하는 경우 노동조합 조직과 산업안전 및 보건에 관한 근로자 대리인이 의견을 개진할 수 있도록 한다.

## 제6편 근무 및 근무대기에 대한 보수, 노동관계로 인한 소득 및 공제

### 제1장 계약에 의거한 임금, 봉급 및 보수에 관한 공통 조항

#### 제109조 계약에 의거한 임금, 봉급 및 보수

- (1) 근로자는 본 법에 명시된 조건에 따라 계약에 의거한 임금, 봉급 및 보수를 받을 자격이 있다. 단, 본 법이나 다른 법조항(미주 39)에 별도 명시된 경우는 예외로 한다.
- (2) “임금”(“mzda”)이라 함은 이행된 근무에 대해 근로자에게 제공되는 금전적 보수(재정적 보수) 및 현물 보수(즉 금전적 가치가 있는 보수)를 말한다. 단, 본 법에 별도 명시된 경우는 예외로 한다.
- (3) “봉급”(“plat”)이라 함은 사업주가 다음 각 호인 경우 사업주가 근로자에게 제공하는 금전적 보수를 말한다.
  - (a) 정부(미주 6)

- (b) 지방자치단체 산하 기관(미주 40)
- (c) 국가기금(미주 14)
- (d) 조직의 봉급과 근무대기 보수에 소요되는 비용이 운영에 대한 분담금(미주 15) (그리고 이러한 분담금은 법인설립자의 예산에서 부담한다) 및/또는 다른 법조항에 따른 대금에서 전액 보조되는 경우 국가 예산이나 관련 지방예산에서 분담금을 수령하는 조직
- (e) 교육청소년체육부, 지역, 시도 혹은 학교법(미주 41)에 따라 관련 시도(지역 사회)로 구성된 자발적 연합에서 설립한 법인체인 학교

단, 근무 이행 장소가 체코 이외의 지역인 경우 다른 국가(나라)의 시민들에게 제공되는 금전적 보수를 제외된다.

- (4) 임금이나 봉급은 이행되는 근무의 복잡성, 책무성 및 강도, 그리고 어려운(가혹한) 근무조건, 작업 효율성 및 결과적으로 나타나는 근무의 결과와 관련하여 제공된다.
- (5) 계약에 의거한 보수는 근무이행 계약이나 근무활동 계약(제74조~제77조)을 바탕으로 이행된 근무에 대해 제공되는 금전적 보수다.

## 제110조

- (1) 하나의 사업주에게 고용된 모든 근로자는 동일한(동등한) 근무에 대해 혹은 동등한 가치를 지닌 근무에 대해 (계약에 따라) 동등한 임금, 봉급 혹은 보수를 수령할 자격이 있다.
- (2) 동일한(동등한) 근무 혹은 동등한 가치를 지닌 근무라 함은 동일하거나 서로 필적하는 복잡성, 책무성 및 강도를 지니고 있으며 동일하거나 서로 필적하는 근무조건에서 이행되고 동등하거나 서로 필적하는 작업효율성을 지니고 있으며 동등하거나 서로 필적하는 작업 결과를 도출하는 근무를 말한다.
- (3) 근무(직무)의 복잡성, 책무성 및 강도에 대해 평가할 때에는 직업훈련(필수 교

육과정) 및 실무경험, 당해 근무(직무) 이행에 필요한 기술과 관련하여 평가하고 근무(직무) 및 작업 활동의 목적의 복잡성, 조직적 및 관리적 기술에 대한 요구, 손상(손해)에 대한 책임 정도, 직업건강 및 안전에 관한 관점에서, 또한 신체적, 감각적 및 심리적 긴장감과 당해 근무의 부정적인 영향 관점에서 평가한다.

- (4) 근무 조건에 대해 평가할 때에는 교대근무 등 근무시간 일정계획에 기인하여 발생하고 휴무일, 야간 및/또는 초과시간에 이행하는 근무와 관련된 근무시간 패턴의 피로도와 관련하여, 그리고 작업 환경의 기타 부정적 영향에 기인하여 초래되는 근무의 강도와 관련하여, 그리고 작업환경의 위험한 측면과 관련하여 평가한다.
- (5) 작업 효율성(또는 근무 효율성)을 평가할 때에는 이행되는 근무의 강도와 품질, 작업능력과 자격요건/기술과 관련하여 평가하고 그러한 근무 이행의 결과는 그 수량과 품질을 기준으로 평가한다.

### 제111조 최소임금

- (1) “최소임금”(“minimalni mzda”)이라 함은 제3조(두 번째 문장)에 의거하는 노동 관계에서 이행되는 근무에 대해 최소한의 허용 가능한 보수 금액을 말한다. 계약에 의거한 임금, 봉급 혹은 보수는 최소임금 미만이어서는 안 된다. 이 목적을 위해 임금이나 봉급에는 시간외근무, 휴일 근무, 야간 근무, 가혹한 작업환경에서의 근무 및 토/일요일 근무에 대한 특별수당은 포함되지 않는다.
- (2) 최저임금의 기본급, 그리고 특정 근로자의 근무 이행을 제한하는 영향의 관점에서 차별화되는 최소임금의 추가급, 그리고 최소임금 지급 조건은 임금과 물가 상승을 고려하여 역년 시작일을 기준으로 시행 중인 규칙으로 정부령에 명시한다. 최저임금의 기본급은 월 기준으로 CZK 7,955, 시간당 CZK 48.10이며 최저임금의 추가급은 최저임금 기본급의 50% 미만이어서는 안 된다.

- (3) 계약에 의거하는 임금, 봉급 혹은 보수가 최저임금에 미치지 못하는 경우 사업주는 근로자에게 다음을 지불한다.
- (a) 근로자의 임금에 추가적으로 매월 관련된 최저 임금과 해당 역월의 근로자의 임금 간 차액에 상응하는 현금 혹은 관련된 시간당 최저임금액과 (근무를 이행한 각 시간 동안) 근로자의 시간당 임금 간 차액에 해당하는 현금. 최저 시간당/월당 임금의 적용에 대해서는 사전에 합의하거나 결정하며, 그렇지 않은 경우 추가 현금액 지불 목적을 위해 시간당 최저임금이 적용된다.
  - (b) 근로자의 봉급에 추가적으로 관련된 최저 월 임금과 해당 역월의 근로자의 봉급 간 차액에 상응하는 현금
  - (c) 해당 계약에 의거하는 보수에 추가적으로 관련된 시간당 최저임금과 (근무를 이행한 각 시간 동안) 근무에 대한 시간당 보수 간 차액에 상응하는 현금

### 제112조 보장급

- (1) “보장급”(“zarucena mzda”)이라 함은 본 법, 관련 협약(계약), 내부 규정, 혹은 관련 임금/봉급 규정[제113(4)조 및 제136조]에 의거하여 근로자에게 권리가 발생하는 임금이나 봉급을 말한다.
- (2) 보장급의 최저 수준(금액)과 단체협약에서 임금에 대해 합의하지 않은 근로자들과 근무에 대한 임금을 수령하는 근로자들에 대한 지불 조건에 대해 정부는 임금과 물가 인상을 고려하여 역년의 시작일을 기준으로 원칙적으로 현재 시행 중인 법령에 명시한다. 보장급의 최저 수준(금액)은 본 법 제111(2)조에 명시된 최저임금 기본급으로 결정된 금액보다 낮아서는 안 된다. 또한 보장급의 최저 수준(금액)은 이행되는 근무의 복잡성, 책무성 및 강도를 고려하여 서로 다르게 결정함으로써 최대 인상폭이 보장급의 최저 수준의 최소한 두 배가 될 수 있도록 한다. 근로자의 근무 이행을 제한하는 영향의 정도를 고려하여 정부는 두 번째와 세 번째 문장에 따른 보장급의 최저 수준(금액)을 최대 50%까지 낮춰 명시할 수 있다.

- (3) 시간외근무, 공휴일에 이행된 근무, 야간 근무, 가혹한 환경에서의 근무 및 토요일근무에 대한 특별수당을 제외하고 임금이나 봉급이 하위조 (2)에 의거하는 관련된 최저 수준(금액)에 미치지 못하는 경우 사업주는 근로자에게 다음을 지불한다.
- (a) 근로자의 임금에 추가적으로 보장급의 관련 최저 수준과 해당 역월에 근로자에게 지불되는 임금 간 차액에 상응하는 현금 혹은 보장급의 최저 수준의 관련된 시간당 지급액과 (근무가 이행된 각 시간 동안 현금이 제공되는) 시간당 근로자의 임금 간 차액에 상응하는 현금. 당해 현금의 지불 목적을 위해 시간당 지급액의 최저 수준을 적용한다. 단, 월당 보장급의 최저 수준의 적용에 대해서는 사전에 합의하거나 결정한다.
- (b) 근로자의 봉급에 추가적으로 보장급의 관련된 최저 수준과 당해 역월에 근로자에게 지불되는 봉급 간 차액에 상응하는 현금

## 제2장 임금

### 제113조 임금 혹은 임금 결정에 관한 계약

- (1) 임금에 대해서는 단체협약이나 고용계약 혹은 다른 합의(계약)에서 합의하거나 혹은 사업주가 내부 규정이나 관련 임금 규약에서 그에 대해 결정한다.
- (2) 어떤 근로자가 사업주의 사업을 소관하는 부처(기관)인 경우 당해 직위(직무)로 당해 근로자를 배치한 개인(기관)과 당해 근로자 간 합의를 통해 임금을 결정한다. 단, 다른 법에 별도 규정된 경우는 예외로 한다.
- (3) 임금은 근로자가 자신의 임금을 수령할 자격이 있는 근무의 이행을 시작하기 전에 합의하거나 결정해야 한다.
- (4) 사업주는 근로자가 직무를 시작한 (즉 근무를 시작한) 일자에 서면 임금안내서를 근로자에게 제공한다. 이 임금안내서에는 보수지불의 방법, 지급일, 임금지

불 장소에 대한 상세한 설명이 명시된다. 단, 이러한 상세 설명이 고용계약, 단체 협약 혹은 내부 규정에 명시된 경우는 예외로 한다. 임금안내서에 수록된 어떠한 사실이든 변경되는 경우 사업주는 늦어도 이러한 변경이 발효되는 일자까지는 당해 사실을 당해 근로자에게 서면으로 알린다.

#### 제114조 시간외근무에 대한 임금, 특별수당 또는 보상휴무

- (1) 시간외근무를 한 근로자는 이행한 근무에 대한 임금(“달성 임금”, 체코어로는 “dosazena mzda”)과 평균소득의 최소 25%에 해당하는 특별수당을 수령할 자격이 있다. 단, 사업주와 근로자가 시간외근무에 대한 특별수당 대신에 초과시간 동안 근무한 경우 해당 시간에 대해 (즉 이를 대신한) 보상휴무를 받도록 합의한 경우는 예외로 한다.
- (2) 사업주가 시간외근무를 이행한 시점으로부터 3개월 이내에 혹은 다른 합의한 기간 이내에 보상휴무를 근로자에게 제공하지 않은 경우 당해 근로자는 자신이 달성한 임금을 추가적으로 하위조 (1)에 의거하는 특별수당을 수령할 자격이 있다.

#### 제115조 공휴일 근무에 대한 임금, 보상휴무 및 보상임금

- (1) 근로자가 공휴일(미주 23)에 근무한 경우 그는 공휴일에 근무한 시간 범위에서 달성 임금과 보상휴무를 받을 자격이 있다. 사업주는 공휴일에 당해 근로자가 근무를 이행한 일자로부터 최대 3역월이 종료되는 시점에 혹은 다른 합의한 기간 이내에 당해 근로자에게 보상휴무를 제공한다. 근로자가 당해 보상휴무를 받더라도 그는 평균소득 금액에 상응하는 보상임금을 수령할 자격이 있다.
- (2) 사업주가 달성임금에 추가적으로 근로자가 보상휴무를 취하는 대신에 특별수당을 지불하기로 동의할 수 있다. 이 특별수당은 최소한 근로자의 평균소득 금액이어야 한다.
- (3) 공휴일이 정기 근무일이기 때문에 공휴일에 근무하지 못한 근로자는 당해 공휴

일로 인해 멸실된 임금(혹은 그 일부)에 대해 자신의 평균소득(혹은 그 일부) 금액에 해당하는 보상임금을 수령할 자격이 있다.

### 제116조 야간근무에 대한 임금 및 특별수당

근로자는 야간 근무에 대해 달성 임금과 평균소득의 최소 10%에 해당하는 금액의 특별수당을 수령할 자격이 있다. 단, 관련된 집단협약에 별도 명시된 경우는 예외로 한다.

### 제117조 가혹한 근무환경에서의 근무에 대한 임금 및 특별수당

근로자는 가혹한 근무환경에서 이행한 근무에 대해 달성 임금을 추가적으로 특별수당을 수령할 자격이 있다. 보수와 특별수당을 위해 정부는 해당 정부령에 “가혹한 근무환경”(“zitzene pracovni prostredi”)에 대해 정의한다. 가혹한 근무환경에서 이행된 근무에 대한 특별수당은 본 법 제111(2)조에 최소임금 기본급이라 명시되어 있는 금액의 최소 10%에 해당한다.

### 제118조 토/일요일 근무에 대한 임금 및 특별수당

- (1) 근로자는 토/일요일 근무 시간에 대해 달성임금을 비롯하여 평균소득의 최소 10%의 특별수당을 수령할 자격이 있다.
- (2) 해외에서 근무가 이행된 경우 사업주는 현지 조건에 의거하여 주당 연속적 휴무일에 이행된 근무에 대해 하위조 (1)에 의거하는 특별수당을 지불한다.

### 제119조 현물 임금

- (1) “현물 임금”(체코어로 “naturalni mzda”)은 근로자의 동의를 얻은 경우에 한해, 그리고 근로자와 합의한 조건에 의거하여 근로자의 니즈에 상응하는 범위 내에서 사업주가 제공할 수 있다. 사업주는 최소한 해당 최저임금 지급금(제111조)이나 혹은 보장급(제112조)의 최저 수준의 해당 지급액의 형식으로 금전적 임

금을 근로자에게 지불한다.

- (2) 현물 임금은 제품(술, 담배, 기타 중독성 물질 제외), 근무 혹은 서비스의 형식으로 제공될 수 있다.
- (3) 현물 임금은 금전 단위로 표시하며 그 금액은 사업주가 그에 필적하는 제품, 성과, 근무 혹은 서비스에 대해 다른 고객(미주 42)에게 부과하는 가격 혹은 일반적인 시장가격(미주 43)과 동일하거나, 혹은 사업주가 제공하는 그러한 제품, 근무 혹은 서비스에 대해 근로자가 지불하는 금액이 일반적인 시장가격보다 낮은 경우 그 금액과 동일하다.

#### 제120조 근무시간 계산 적용에 대한 임금

- (1) 근무시간 계산(제86조 및 제87조)을 적용하는 경우 근로자는 주어진 정산기간 [제86(3)항 및 제87(4)항] 이내에 관련 단체협약이나 혹은 내부 규정에서 합의한 고정된 월단위 임금(이하 “고정임금” 혹은 “고정급”이라 함. 체코어로는 “stala mzda”)를 수령할 자격이 있다.
- (2) 특정 근로자의 임금 계산(제87(1)항)은 다음과 같다.
  - (a) 근로자의 고정임금(고정급)
  - (b) 역월 동안 근로자가 달성한 임금. 그에 대해 근로자에게는 본 법에 따라, 그리고 합의한 조건[제113(4)항]에 의거하는 권리가 발생한다.

#### 제121조

- (1) 주어진 정산 기간 동안 근로자는 그에게 지불되는 (매월) 고정임금의 합계를 수령할 자격이 있다. 당해 정산 기간[제86(3)항 및 제87(4)항]이 만료되거나 혹은 고용관계가 해지되는 경우 개별 역월에 대해 달성된 임금에 대한 근로자의 권리[제120(2)(b)항]가 그에게 지금까지 지불된 고정임금(고정급) 합계를 초과하는 경우 사업주는 그 차액을 근로자에게 정산한다.

- (2) 고정임금(고정급)은 해당 역월에 사업주가 정한 일정에 따른 근무시간에 대해 근로자에게 지불된다. 근로자는 자신의 근무시간이 사업주가 정한 일정이 아닌 경우 해당 역월에 해당하는 전체 금액에 상응하는 고정급여도 수령할 자격이 있다. 근로자는 자신의 근무시간이 사업주가 정한 일정이나 근무를 하지 않은 경우 당해 시간에 대해서는 고정임금을 수령할 자격이 없다.

## 제3장 봉급

### 제122조 봉급 결정

- (1) 사업주는 본 법, 본 법의 제111(2)항, 제112(2)항 및 제123(6)항의 시행을 위해 공포된 정부령에 따라, 그리고 그러한 한도 내에서 해당 단체협약이나 내부 규정(규칙)에 따라 근로자에 대한 봉급을 결정한다. 봉급은 본 법과 본 법의 이행을 위한 법조항에 명시된 것 이외의 방법(방식), 구조 및 금액으로는 결정(고정)할 수 없다.
- (2) 사업주를 담당하는 소관 기관의 수장(근로자) 혹은 정부기관(미주 7)이나 지방 자치단체 산하 기관(미주 44)의 수장(이하 “정부기관의 장” 혹은 줄여서 “기관장”이라 함. 체코어로는 vedouci organizacni slozky“)의 수장에 대한 봉급은 사무실(직위, 직책)에 대해 근로자를 선임한 개인(기관)에 의해 정해진다. 단, 다른 법에 별도 명시된 경우는 예외로 한다. 수장의 직위가 일시적으로 공석이거나 혹은 수장이 일시적으로 그의 직위를 행사하지 않는 경우에는 수장 대리에게도 같은 조항이 적용된다.

### 제123조 봉급 지급금 산정(호봉)

- (1) 근로자는 자신이 위치하는 “봉급 등급”(혹은 봉급 범주“ 혹은 ”봉급 등급.“ 체코어로는 ”platova trida“) 및 ”봉급 단계“(”platovy stupen)에 대해 정해진 “봉급 지급금”(혹은 “봉급 금액” 혹은 “호봉.” 체코어로는 “platovy tarif”)을 수령

할 자격이 있다. 단, 본 법에 별도 명시된 경우는 예외로 한다.

- (2) 사업주는 근로자의 고용계약에 명시된 근무의 종류를 고려하고 그 한도 내에서 당해 근로자에게 가장 어려운 종류의 근무를 고려하여 근로자의 봉급 등급(범주)을 정한다.
- (3) 사업주는 관리직 근로자가 지시(관리)하거나 혹은 그가 스스로 이행하는 가장 어려운 종류의 근무를 고려하여 관리직 근로자의 봉급 등급을 정한다.
- (4) 사업주는 실무경험 경력, 육아 기간 및 군복무 혹은 대체복무 혹은 공익복무(이하 “퇴직연금 목적을 위해 인정되는 실무”라 함. 체코어로는 “zapocitatelna prace”) 기간을 고려하여 관리직 근로자의 봉급 단계를 정한다.
- (5) 봉급 지급금은 16개의 봉급 등급(봉급 범주)로 명시되며 각 봉급 등급 내에는 12개의 봉급 단계가 있다. 16번째 봉급 등급의 봉급 지급금은 첫 번째 봉급 등급의 최소 3.4배다. 12번째 봉급 단계의 봉급 지급금은 첫 번째 봉급 단계의 최소 1.5배다. 특정 봉급 등급과 단계의 봉급 지급금은 바로 아래 단계의 봉급 지급금 대비 동일한 백분율 증가 방식으로 인상된다. 봉급 지급금은 10크라운화까지 반올림한다.
- (6) 정부는 해당 정부령에 다음을 명시한다.
  - (a) 근로자의 봉급과 근무대기 보수에 관해 근로자가 지출한 금액을 규정하는 방법(방식)
  - (b) 개별 봉급 등급의 특징에 따라 근무 복잡성, 책무성 및 강도 측면에서 차별화 하고 본 법 부속서에 명시된 봉급 등급(봉급 범주)에 근무의 종류 할당
  - (c) 개별 봉급 등급(봉급 범주)에 포함되는 종류의 근무 이행에 대한 필수적인 자격요건(교육/훈련 수준 관련)
  - (d) 근로자의 봉급 등급(봉급 범주)을 정하는 방법
  - (e) 퇴직연금 목적을 위해 인정되는 실무의 결정 조건
  - (f) 봉급 등급을 정하는 특별한 방법에 대한 조건, 그리고 성공적 이행이 재능이

나 체력(능력)의 정도에 주로 좌우되는 종류의 근무를 이행하는 근로자들과 단순한 작동이나 반복적 업무를 이행하는 근로자들에 대한 봉급 지급금을 결정하는 특별한 방법에 대한 조건

- (g) 원칙적으로 해당 역년의 첫날부터 시행되어 개별 봉급 등급(봉급 범주)의 봉급 지급금이 최소한 다음이 되는, 하위조 (5)에 의거하여 주어진 역년 동안의 봉급 지급금의 규모(금액)

봉급 등급별 월봉급 지급금(CZK)

봉급 등급	월봉급 지급금(CZK)
1	5400
2	5850
3	6350
4	6850
5	7450
6	8100
7	8750
8	9500
9	10300
10	11200
11	12150
12	13150
13	14300
14	15500
15	16800
16	18350

**제124조 관리직 특별수당(관리직 상여금)**

- (1) 관리직 근로자(기관장 혹은 낮은 관리직급의 관리직 근로자)는 관리 단계(수준) 과 관리 활동의 강도를 고려하여 관리 업무에 대한 특별수당(이하 “관리직 특별수당” 혹은 관리직 상여금“이라 함. 체코어로는 ”priplatek za vedeni“)을 수령할 자격이 있다.

- (2) 다음 각 호의 근로자도 관리직 특별수당을 수령할 자격이 있다.
- (a) 대리 업무가 법조항이나 조직 규정(규칙)에 의거하는 경우 관리직 근로자의 관리 활동의 전체 범위에서 관리직 근로자를 위한 영속적 대리업무를 하는 대리 관리직 근로자. 이 경우 대리 관리직 근로자는 대리 업무를 받는 관리직 근로자에게 자격이 있는 것보다 바로 아래의 관리 단계(수준)에 대해 정해진 관리직 특별수당 내에서 관리직 특별수당을 수령할 자격이 있다.
- (b) 대리 업무가 근무계약에 기인하는 근로자의 의무에 포함되지 않은 경우 4주를 초과하는 기간 동안 관리직 근로자의 관리직 활동의 전체 범위에서 보다 높은 관리 단계의 관리직 근로자를 위한 대리 업무를 하는 근로자. 이 경우 대리 업무를 하는 근로자는 대리 업무를 받는 관리직 근로자에 대해 정해진 것과 동일한 조건 하에서 관리직 특별수당을 수령할 자격이 있다.
- (3) 관리직 특별수당(상여금) 금액은 다음과 같다.

관리 단계(수준):	관리직 근로자가 속하는 봉급 등급에서 최고단계 봉급 지급금의 관리직 특별수당 비율(%)
1급 관리단계(기본 수준): 부하 근로자에게 업무 지시하는 관리직 근로자	5 ~ 30
2급 관리단계: 1급 관리단계의 관리직 근로자 혹은 소관 기관의 관리직 근로자에게 업무 지시하고 부하 근로자에게 업무 지시하는 관리직 근로자	15 ~ 40
3급 관리단계: 2급 관리단계의 관리직 근로자, 소관 기관인 관리직 근로자에게 업무 지시하고 또한 1급 관리단계의 관리직 근로자에게 업무 지시하는 관리직 근로자, 혹은 1급 관리단계의 관리직 근로자에게 업무 지시하는 기관장	25 ~ 50
4급 관리단계(최고 수준): 관리직 근로자 - 2급 관리 단계의 관리직 근로자에게 업무 지시하는 소관 기관, 2급 관리 단계의 관리직 근로자에게 업무 지시하는 기관장, 차관, 체코대통령비서실장, 체코의회 국무총리실장, 체코의회 상원의원실장, 옴부즈맨실장, 개인정보보호실장	30 ~ 60

- (4) 관리직 근로자는 아니나 조직 내 규정(규칙)에 의거하여 다른 근로자의 업무를 총괄, 지시 및 감독하고 그들에게 당해 목적을 위해 법적 구속력이 있는 지침(명령)을 내릴 수 있는 권한을 부여받은 근로자는 당해 관리 활동의 강도를 고려하여 그가 속한 봉급 등급에서 최고단계의 봉급 지급금의 5%~15%의 범위 내에서 관리직 특별수당을 수령할 자격이 있다.

#### 제125조 야간근무에 대한 특별수당

근로자는 자신의 시간당 평균소득의 20%의 금액을 야간근무에 대한 특별수당(상여금)으로 수령할 자격이 있다.

#### 제126조 토/일요일 근무에 대한 특별수당

- (1) 근로자는 자신의 시간당 평균소득의 25%의 금액을 토/일요일에 이행하는 근무의 매 시간에 대한 특별상여로 수령할 자격이 있다.
- (2) 해외에서 근무를 이행하는 경우 사업주는 토/일요일 근무가 아닌 현지 조건에 의거 일주일을 기준으로 연속적인 휴무일인 일자에 이행되는 근무에 대해서는 하위조 (1)에 의거하는 특별수당을 당해 근로자에게 지급할 수 있다.

#### 제127조 시간외근무에 대한 봉급, 특별수당 또는 보상휴무

- (1) 시간외근무를 한 모든 시간에 대해 근로자는 시간외로 근무한 역월에서 자신이 근무한 시간에 해당하는 개인수당 및 특별수당(시간외 특별수당을 포함하며 이에 국한되지 않음)을 비롯한 자신의 봉급 지급금의 해당 부분을 수령할 자격이 있고, 또한 시간당 자신의 평균소득의 25%의 금액을 특별수당으로 수령할 자격이 있다. 그리고 일주일을 기준으로 연속적인 휴무일인 일자에 시간외근무를 이행한 경우 그는 시간당 자신의 평균소득의 50%의 금액을 특별수당으로 수령할 자격이 있다. 단, 근로자가 시간외 특별수당 대신에 보상휴무를 받기로 사업

주와 근로자 간 합의한 경우는 예외로 한다. 근로자가 보상휴무를 받는다고 하여 근로자의 봉급이 삭감(감소)되어서는 안 된다.

- (2) 사업주가 시간외근무를 이행한 일자로부터 연속되는 3개월의 기간 동안 혹은 다른 합의한 기간 동안 근로자에게 보상휴무를 제공하지 않은 경우 근로자는 자신의 봉급 지급금의 해당되는 일부, 개인수당과 특별수당, 그리고 당해 시간외근무에 대한 하위조 (1)에 의거하는 시간외 특별수당을 수령할 자격이 있다.

### 제128조 가혹한 근무환경에서 근무 시 특별수당

- (1) 근로자는 가혹한(어려운) 근무환경에서 근무한 경우 그에 대한 특별수당을 수령할 자격이 있다. 가혹한 근무환경이라 함은 제117조(두 번째 문장)에 의거하는 근무환경을 말한다.
- (2) 정부는 당해 특별수당을 지불하기 위해 가혹한 근무환경 및 조건에서의 근무에 대한 특별수당 금액을 당해 정부령에 명시한다. 가혹한(어려운) 근무환경에서의 근무에 대한 특별수당은 기본적인 최소임금 월지급금으로 본 법 제111(2)조에 명시된 금액의 최소 5%다.

### 제129조 특별수당

- (1) 비정상적인 신경 심리적 긴장, 생명 및 건강에 대한 위험 혹은 어려운 패턴의 근무시간과 관련된 근무조건에서 근무하는 근로자는 특별수당을 수령할 자격이 있다.
- (2) 정부는 신경 심리적 긴장의 정도, 생명과 건강에 대한 위험 가능성을 고려하고 또한 이행하는 근무의 강도 및 당해 개별 집단들에 대한 특별수당의 범위를 고려하여 근무 종류 분류 시 구분방법을 당해 정부령에 명시한다.
- (3) 사업주는 당해 근로자가 영속적으로 그의 근무를 이행할 수 있는 근무조건을

지닌 그룹에 대해 명시된 범위(단계) 내에서 근로자에 대한 당해 특별수당 금액을 결정한다.

### 제130조 분할 교대근무에 대한 특별수당

- (1) 둘 이상의 부분으로 분할된 교대근무로 근무하는 근로자는 매 분할 교대근무에 대해 시간당 평균소득의 30%의 금액을 특별수당으로 수령할 자격이 있다.
- (2) 본 법의 목적을 위해 “분할 교대근무”(“rozdelená smena”)라 함은 근무가 지속적으로 중단되거나 혹은 당해 중단의 합계가 최소 2시간 동안 지속되는 교대근무를 말한다.

### 제131조 개인수당(개인상여)

- (1) 다른 근로자들보다 장기적으로 매우 우수한 근무 결과를 내거나 장기적으로 보다 우수한 직무수행을 보인 근로자에 대해 사업주는 당해 근로자가 속한 봉급 등급(봉급 범주)에서 최고단계의 봉급 지급금의 최대 50%를 개인수당(개인상여)으로 지급할 수 있다.
- (2) 우수하며 일반적으로 존경받는 전문가이고 10급~16급 봉급 단계에 속한 종류의 근무를 이행하는 근로자에 대해 사업주는 당해 근로자가 속한 봉급 등급에서 최고단계의 봉급 지급금의 최대 100%를 개인수당(개인상여)로 지급할 수 있다.

### 제132조 정해진 범위를 초과하는 직접적인 교육 활동에 대한 특별수당(상여)

교육담당 근로자(미주 45)는 시간 범위를 초과하여 이행하는 직접적인 교수 활동, 직접적인 교육 활동 및 직접적인 특수교육 활동 혹은 교육받는 사람들에게 직접적인 영향을 미치는 직접적인 교육심리 활동을 이행함으로써 다른 법(미주 46)에 의거 교육과 교수 활동을 이행하는 때 시간에 대해 시간당 평균소득의 두 배의 금액을 특별수당(상여)으로 수령할 자격이 있다. 이러한 특별수당은 소관 학교장이나

소관 학교장 혹은 다른 법에 의거하는 소관 사회돌봄 시설의 장(원장)이 지급한다.

### 제133조 교육담당 근로자에 대한 전문직 수당

매월 CZK 1,000~ CZK 2,000의 금액인 전문직 수당은 교육 활동에 추가적으로 이행 시 추가적인 자격 필수요건(미주 47)이 요구되는 전문적 활동을 이행하는 교육담당 근로자(미주 45)에게 지급된다.

### 제134조 상여금

사업주는 특별하거나 혹은 특히 중요한 직무를 성공적으로 이행한데 대해 당해 근로자에게 상여금(보상)을 지급한다.

### 제135조 공휴일 근무에 대한 봉급 또는 보상휴무

- (1) 공휴일이 근로자의 일상적인 근무일에 해당하고 근로자가 공휴일이라는 이유로 근무하지 않는 경우 그의 봉급은 삭감되지 않는다.
- (2) 근로자가 공휴일에 근무를 이행하는 경우 사업주는 공휴일에 근무한 시간 범위를 대신하여 보상휴무를 제공하며, 이 보상휴무는 공휴일에 이행된 당해 근무일로부터 최소한 3번째 역월의 말일까지 혹은 다른 합의한 기간 이내에 제공한다. 근로자의 봉급은 공휴일 근무를 대신하여 보상휴무를 사용한 경우에도 삭감되지 않는다.
- (3) 사업주와 근로자는 근로자에게 보상휴무를 제공하는 대신 공휴일에 이행한 때 근무시간에 대해 시간당 평균소득 금액에 해당하는 특별수당을 지급하는데 동의할 수 있다.

### 제136조 봉급안내서

- (1) 근로자가 근무를 시작한(근무를 시작한) 일자에 사업주는 그에게 서면으로 작성된 봉급안내서를 제공한다.

- (2) 사업주는 당해 봉급안내서에 봉급 지급금과 근로자의 월봉급을 구성하는 기타 고정적 구성요소, 봉급지불 장소 및 지급일자에 관한 상세 정보를 비롯하여 당해 근로자가 속하는 봉급 등급(봉급 범주)과 봉급 단계를 수록한다. 봉급안내서에 수록된 봉급 구성요소의 금액이 변경된 경우 사업주는 이러한 변경에 대해 근거(사유)를 기재하여 늦어도 당해 변경이 발효되는 일자에는 근로자에게 서면으로 통지한다.
- (3) 소관 기관이거나 정부기관장인 관리직 근로자의 경우 봉급안내서는 이러한 관리직 근로자의 봉급을 결정(고정)하기 위해 담당하는 개인(기관)[제122(2)조]에 의해 본인에게 전달된다.

### 제137조 봉급안내시스템

- (1) 봉급안내시스템 및 개발 목적을 위해 재무부는 봉급안내시스템을 유지하고 이러한 봉급안내시스템의 데이터를 노동사회부로 전달한다. 봉급안내시스템은 공공 행정의 정보 시스템이다.
- (2) 봉급안내시스템은 근무대기에 대한 봉급 및 보수에 지출된 자금을 대한 데이터, 평균소득 및 봉급 금액에 영향을 미치는 근로자의 개인 정보(미주 49)를 대조, 처리 및 저장하는 것을 말한다.
- (3) 사업주는 봉급정보시스템에 정부가 정부령에 명시한 범위와 방식(방법)에 의거하여 하위조 (2)에 명시된 데이터를 공급한다.

## 제4장 계약에 의거한 보수

### 제138조

계약에 의거한 보수 금액과 그 지불 조건에 대해서는 근무 이행에 관한 해당 계약이나 혹은 근무 활동에 대한 관련 계약에서 합의한다.

## 제5장 대체근무 이행에 대한 임금 또는 봉급

### 제139조

- (1) 제41(1)(a)~(d)항 및 (4)항에 명시된 근거로 인해 근로자가 합의한 것과는 다른 근무(대체근무)로 전출되고 당해 전출 기간 동안 당해 대체근무의 이행에 대한 임금이나 봉급이 (이전의 근무에 대한 임금이나 봉급보다) 낮은 금액을 수령하게 된 경우 당해 근로자는 이전에 달성한 평균소득과 당해 전출 이후 소득 간 차액을 최대 전액까지 현금으로 지급받을 자격이 있다.
- (2) 제41(1)(b)항에 명시된 근거로 인해 대체근무로 전출된 근로자는 그 당시까지의 그의 사업주에게는 그에게 적합한 대체근무(고용, 직무)가 없었기 때문에 다른 사업주와 근무를 시작하는 고용관계가 해지된 이후에도 현금(차액) 지불을 수령할 자격이 있다.
- (3) 제41(2)(b)항에 따라 근로자가 합의한 것과는 다른 근무(대체근무)에 전출되는 경우 그는 그가 이행하는 대체근무에 대해 임금이나 봉급을 수령할 자격이 있다. 근로자가 직무를 수행하는 중에 혹은 그와 직접적으로 관련하여 고의적으로 저지른 형사 범죄로 사업주의 재산에 손해를 입혀 그에 대해 최종(시행 가능한) 평결에 의거 선고받지 않은 경우 당해 근로자는 전출 이전의 자신의 평균소득과 전출된 동안의 자신의 평균소득 간 차액의 최대 금액까지 현금으로 수령할 자격이 있다.
- (4) 정부는 소관 행정당국에서 제41(1)(d)조에 명시된 근거로 인해 전출된 근로자에게 지불된 현금(차액) 금액으로 인해 사업주에게 발생한 비용을 당해 사업주에게 정산하는 조건을 당해 정부령에 명시할 수 있다.

## 제6장 근무대기에 대한 보수

### 제140조

관련 단체협약에서 별도 합의한 경우를 제외하고 근로자는 근무대기[제78(1)(h)조 및 제95조] 기간 동안 자신의 평균소득의 최소 10%에 해당하는 보수를 수령할 자격이 있다.

## 제7장 임금, 봉급, 계약에 의거하는 보수 및 근무대기 보수에 관한 공통조항

### 제141조

- (1) 임금이나 봉급은 근무 이행 후 최소한 근로자가 임금이나 봉급을 수령할 자격 혹은 그 구성요소 중 하나가 발생하는 달의 익월까지는 지불해야 한다.
- (2) 근무시간당 결정, 합의 혹은 고정된 임금, 봉급 혹은 개인 수당은 당해 임금이나 봉급의 지급과 관련된 기간에 당해 근로자가 이행한 시간의 일부에 대해서도 당해 근로자에게 지불한다.
- (3) 임금이나 봉급이 지급되는 정기 지급일에 대해 관련 단체협약에서 합의한 경우를 제외하고, 사업주는 해당 노동조합 조직과 협의한 이후 하위조 (1)에 의거하는 기간 이내에 당해 지급일을 정한다.
- (4) 사업주는 당해 임금이나 봉급의 지급일에 근로자가 연차인 경우 당해 근로자의 연차 시작 이전에 그에게 임금이나 봉급을 지급한다. 단, 사업주와 근로자가 별도 합의한 경우는 예외로 한다. 임금이나 봉급 계산 시 사용하는 시스템으로 인해 이것이 실행 불가능한 경우 사업주는 적조한 선불금을 지불하고 해당 임금이나 봉급의 나머지 금액은 근로자의 (연차) 휴가가 종료된 이후 도래하는 다음 지급일에 당해 근로자에게 지불한다.

- (5) 고용관계가 해지된 경우 사업주는 근로자의 요청이 있는 경우 당해 근로자의 자격이 발생하는 (월을 기준으로 하는) 임금이나 봉급을 그에게 지불하고 당해 임금이나 봉급은 고용관계가 해지되는 일자에 지불된다. 임금이나 봉급 계산 시 사용하는 시스템으로 인해 당해 일자에 임금이나 봉급 지불이 불가능한 경우 사업주는 근로자의 고용관계가 해지된 이후 도래하는 다음 지급일에 당해 임금이나 봉급을 지불한다.

### 제142조

- (1) 임금이나 봉급은 법정 화폐(미주 50)로 근로자에게 지불한다.
- (2) 임금이나 봉급은 크라운화 단위까지 반올림한다.
- (3) 임금이나 봉급은 근무시간 동안 근무 장소에서 지불한다. 단, 다른 지불 장소나 시간에 대해 합의한 경우는 예외로 한다. 근로자가 중요한 사유로 인해 자신의 임금이나 봉급을 수령할 수 없는 경우 사업주는 당해 근로자에게 당해 지급이 정해진 일자에 혹은 최소한 다음 영업일에 당해 임금이나 봉급을 전달한다. 그리고 전달 시 비용과 위험을 사업주가 부담한다. 단, 사업주와 근로자가 다른 지불 방법이나 일자에 합의한 경우는 예외로 한다.
- (4) 월 단위로 최종적인 임금이나 봉급을 계산하는 사업주는 근로자의 임금이나 봉급의 개별 항목에 대한 상세 설명과 공제 내역이 수록된 항목별로 세분화된 서면 급여명세서(봉급명세표)를 근로자에게 제공한다. 근로자의 요청이 있는 경우 사업주는 근로자의 임금이나 봉급 계산 시 기초가 되는 문서(기록)을 당해 근로자에게 제공한다.
- (5) 근로자의 임금이나 봉급은 근로자의 서면 위임장이 있는 경우에 한해 근로자 본인이 아닌 개인에게 지불될 수 있다. 이는 근로자의 배우자에게도 예외 없이 적용된다. 근로자의 위임장이 없는 경우 그의 임금이나 봉급은 본 법이나 다른 법(미주 33)에 명시된 경우에 한해 당해 근로자를 제외한 다른 개인에게

지불될 수 있다.

### 제143조

- (1) 사업주가 본 법이나 다른 법에 의거하는 관련 임금 혹은 봉급에 대해 공제를 실시한 이후 임금이나 봉급 혹은 다른 금전적으로(재정상) 고려되는 다른 항목과 관련하여 근로자의 요청이 있는 경우 사업주는 당해 근로자가 결정한 바에 따라 늦어도 정기 지급일까지는 은행이나 저축은행 혹은 신용조합(협동조합)에 개설된 근로자의 계좌로 해당 금액을 이체한다. 단, 후자의 지급일에 대해 근로자와 서면 합의한 경우는 예외로 한다.
- (2) 해외(외국)에서 근무를 이행하는 근로자의 경우 그들의 임금이나 봉급, 혹은 그 일부는 합의한 외국 통화로 지불할 수 있다. 단, 당해 통화의 환율은 체코은행이 공포한 해당 통화의 환율로 한다. 반올림에 관한 제142(2)조의 조항이 마찬가지로 외국에서의 임금 및 봉급 반올림에 적용된다.
- (3) 임금이나 봉급, 혹은 그 일부는 사업주가 당해 임금이나 봉급 지불 목적을 위해 당해 외국환을 구입한 일자에 체코은행이 공포한 환율의 외국환으로 이체된다.

### 제144조

사업주와 근로자가 별도로 지급기일과 지급액에 대해 합의한 경우를 제외하고 제 141조 및 제142조의 조항이 마찬가지로 계약에 의거한 보수, 근무대기에 대한 보수 및 보상임금/봉급의 지급기일과 지급액에 적용된다. 계약에 의거하는 보수를 전체 근무를 이행한 이후에 한해 일괄 지불하기로 합의한 경우 사업주는 전체 근무를 완료하여 전달한 이후 도래하는 다음 지급일에 당해 보수를 지불한다.

## 제8장 노동관계에 기인하는 소득 및 공제

### 제1절 공통 조항

#### 제145조

- (1) 본 법의 목적을 위해 근로자의 소득 공제는 제3조에 의거하는 노동관계에 기인하여 발생하는 근로자의 임금, 봉급 혹은 근로자의 기타 소득에서의 공제[이하 “임금공제” 혹은 “임금에서의 공제”라 함. 체코어로는 “srazky ze mzdy”].
- (2) 하위조 (1)에 의거하는 근로자의 “기타 소득”(“jiny příjem”)은 특히 다음 각 호를 말한다.
  - (a) 계약에 의거한 보수
  - (b) 보상 임금/봉급
  - (c) 근무대기에 대한 보수
  - (d) 고용 해지와 관련하여 근로자에게 제공되는 퇴직금(잉여금) 혹은 이와 유사한 지불금
  - (e) 근속 상여, 안정 수당 등 고용과 관련하여 근로자에게 제공하는 금전적 수당

#### 제146조

임금 공제는 다음에 의거해서만 이행될 수 있다.

- (a) 본 법 혹은 다른 법에 명시된 경우
- (b) 임금 공제 협약(제327조)에 의거하는 경우 혹은 해당 근로자의 채무를 변제(변상)하고자 하는 경우
- (c) 노동조합 조직의 구성원인 근로자의 노동조합 회비를 정산하는 경우. 단, 여기에 대해서는 관련 단체협약에서 합의하거나 혹은 사업주와 노동조합 조직 간 서면 계약에 의거하여 합의하는 경우에 한한다. 이때 당해 회원인 근로자가 상

기의 합의에 동의하는 경우를 말한다.

## 제2절 임금 공제 순서

### 제147조

- (1) 사업주는 근로자의 소득에서 다음 각 호의 공제[제146(a)조]를 이행할 자격이 있다.
  - (a) 종속적 활동(즉 고용)에 기인하여 발생하는 개인 소득세
  - (b) 사회보장보험 납입금, 국가고용정책 분담금 및 일반건강보험 납입금
  - (c) 해당 근로자가 당해 임금이나 봉급 지불에 대한 조건을 충족시키지 못하여 환불해야 할 의무가 있는 임금이나 봉급의 선불금
  - (d) 근로자가 사업주에게 당해 지출에 대해 계산하지 않아 근무 이행에 대해 특정 근로자에게 제공한 출장비 선불금이나 기타 선불금
  - (e) 근로자가 자격을 상실하거나 혹은 자격(권리)가 발생하지 않은 (연차) 휴가를 대신하는 보상 임금/봉급 혹은 근로자에게 권리가 발생하지 않은 제192조에 의거하는 보상 임금/봉급
- (2) 법원, 사법 집행자(미주 51), 소관 납세담당관(미주 52), 소관 행정당국 혹은 다른 행정기관 혹은 소관 지방자치지역의 당국(미주 52)이 명령한 임금 공제의 이행(압류)은 다른 법조항(미주 54)에 준한다.
- (3) 근로자에게 직무를 제공한 사업주를 위해 보증(담보) 금전예치금으로서 근로자의 임금으로부터 공제 혹은 계약상 벌금 지불을 고려하여 이행되는 당해 임금의 공제는 허용되지 않는다. 손해를 변상하기 위한(손해배상) 목적의 임금 공제는 임금 공제에 대한 관련 협약[제146(b)항]이 있는 경우에 한해 이루어질 수 있다.

### 제148조

- (1) 우선적으로 임금 공제는 제147(1)(a)항 및 (b)항에 의거하여 이행된다.

- (2) 임금 공제는 민사소송법(미주 54)에서 임금 공제를 통한 판결 집행에 관한 법 조항에 명시된 조건에 의거하는 경우에 한해 이행된다. 법원, 사법 집행관(미주 51), 소관 납세담당관(미주 52) 또는 다른 행정당국이나 기관 혹은 지방자치지역의 당국(미주 53)이 집행을 명령한 개별 청구(부채)와 관련하여 우선적 순위는 상기의 조건에 준한다. 보다 큰 범위의 임금 공제는 사업주를 위해 이행되는 경우를 제외하고는 임금 공제에 관한 관련 협약[제146(1)(b)항]에 의거하는 경우에 한해 이행될 수 있다. 단, 이러한 공제를 이행하는 과정에서 다른 임금 공제의 이행을 위협에 빠트리거나 혹은 다른 임금 공제의 삭감을 초래해서는 안 된다.

#### 제149조

- (1) 제146(1)(b)조에 의거하는 임금 공제를 이행하는 우선순위는 임금 공제에 관한 관련 협약이 당해 근로자에게 송달된 일자 혹은 근로자와 사업주가 근로자의 채무(부채)를 변제(변상)하기 위해 임금 공제에 관한 협약을 체결하는 일자를 기준으로 결정한다. 사업주를 위해 임금 공제를 하는 경우 임금 공제의 순서는 임금 공제에 관한 관련 협약을 체결한 일자를 기준으로 결정한다.
- (2) 제147(1)(d)항 및 (e)항에 의거하는 임금 공제의 우선순위는 당해 임금 공제를 이행하기 시작하는 일자를 기준으로 결정한다.
- (3) 제146(1)(c)항에 의거하는 임금 공제의 우선순위는 근로자가 당해 공제에 동의한 일자를 기준으로 결정한다.
- (4) 근로자가 다른 사업주와 고용을 시작하는 경우 하위조 (1)에 의거하는 청구의 순서를 유지하며, 이 순서가 신규 사업주에게 (당해 근로자에게 임금이나 봉급 지불과 관련하여) 법적 구속력을 지닌다. 신규 사업주는 근로자, 그때까지의 사업주(임금이나 봉급 지불자) 혹은 임금 공제 수혜자 및 관련 청구를 통해 알게 된 일자를 기준으로 임금 공제를 시작한다. 하위조 (2)에 의거하는 경우에도 같

은 내용이 적용된다. 단, 임금 공제에 관한 관련 협약에서 이러한 영향이 명백하게 배제된 경우는 예외로 한다.

## 제150조

임금 공제와 관련하여 사업주는 수혜자가 자연인인 경우에는 이름과 주소, 혹은 수혜자가 법인인 경우에는 명칭과 소재지 등의 관련 정보, 그리고 임금 공제 기록을 임금이나 봉급과 관련된 다른 데이터 및 문서(미주 56)를 보관하도록 규정된 기간 동안 보완적 문서와 함께 보관한다.

## 제7편 근무 이행과 관련하여 근로자에 대한 비용 변제

### 제1장 근무 이행과 관련하여 근로자에 대한 비용 변제에 관한 공통 조항

#### 제151조

본 법에서 별도 규정하는 경우를 제외하고 사업주는 근무 이행과 관련하여 근로자에게 발생하는 비용에 대해 당해 근로자에게 변제한다. 사업주는 본 부분에 명시된 범위와 조건에 따라 당해 비용을 변제한다.

#### 제152조

사업주가 근로자에게 변제하는 “출장비”(“cestovni vydaje”)는 다음에 대해 근로자에게 발생하는 비용을 말한다.

- (a) 출장(제142조)
- (b) 정규 작업장을 벗어난 이동
- (c) 근무 이행 장소에서 혹은 정규 작업장에서 교대근무 패턴(일정)이 아닌 다른 특

별한 근무 이행과 관련된 이동

- (d) 타작업장으로의 진출(제43조)
- (e) 고용관계에서 근무 개시
- (f) 해외에서 근무 이행

### 제153조

- (1) 출장비 변제 및 금액, 특히 출장 기간, 출장 시작/종료 장소, 직무 이행 장소, 교통수단 및 숙박에 영향을 미칠 수 있는 조건에 대해서는 사업주가 사전에 서면으로 정하여 이에 의거하여 당해 근로자의 적조한 이익을 고려한다.
- (2) 정황상 출장비와 변제 및 그 금액에 대한 근로자의 특정 권리와 관련하여 아무런 의심이 발생하지 않는 경우 당해 조건에 대한 사전 서면 결정이 요구되지 않는다. 단, 당해 근로자가 그러한 조건의 서면 결정을 요구하는 경우는 예외로 한다.

### 제154조

“해외 출장”(“zahranični pracovní cesta”)이라 함은 체코 이외의 지역에서 이행되는 출장을 말한다. 외국환으로 출장비를 수령할 수 있는 근로자의 자격이 발생하는 시점은 당해 근로자가 사업주에게 체코의 국경을 넘었다고 보고한 시간이거나 혹은 항공편을 이용한 경우 출발시간과 도착시간을 기준으로 한다.

### 제155조

- (1) 고용관계와는 별개로 이행되는 근무에 대한 협의를 바탕으로 직무를 이행하는 사업주를 위해 행위 하는 근로자에 대한 출장비 변제는 당해 근로자의 근무 이행에 대한 권리와 그러한 이행이 이루어지는 정규 작업장에 대해 합의된 경우에 한해 부여된다.
- (2) 근무 이행에 대한 합의에 근거하여 근로자가 원래 주소지와는 다른 지역(시내,

마을)에서 직무를 수행해야 하는 경우 당해 근로자는 출장비 변제에 대한 권리가 있다. 단, 당해 변제에 대해 합의한 경우여야 하며 이는 정규 작업이행 장소에 대해 합의하지 않은 경우에도 적용된다.

## 제2장 정부기관 및 공공기관을 제외한 사업주의 근로자에 대한 출장비 변제\*

### 제1절 출장 또는 정규 작업장을 벗어난 이동 시 출장비 변제

#### 제156조

출장비의 종류 및 변제

- (1) 본 장에 명시된 조건에 따라 본 장이 적용되는 사업주(민간 부문의 사업)는 출장에 대해 근로자에게 다음 각 호를 변제한다.
  - (a) 운임
  - (b) 가족 방문 시 운임
  - (c) 숙박비
  - (d) 인상된 식사 경비(이하 “식사 수당”이라 함. 체코어로는 “stravné”)
  - (e) 필수적인 부수적 비용
- (2) 출장비 변제를 제공하기 위해 제152(b)항 및 (c)항에 명시된 이동도 역시 출장으로 간주된다.
- (3) 사업주는 근로자에게 다른 경비도 역시 변제할 수 있다. 단, “출장비 변제”라는 용어는 제152조에 의거 변제된 비용에 한해 사용한다.

---

\* 제2장의 전체 표제는 “정부, 지방자치구역 산하기관, 국가기금, 봉급 및 근무대기 비용이 법인설립자의 예산이나 다른 법조항에 의거 규제되는 지불에 기인하는 자금(분담금)으로 충당되는 조직, 또는 학교법에 의거 설립된 학교법인을 제외한 사업주의 근로자에 대한 출장비 변제”다.

**제157조 운임 변제**

- (1) 사업주가 정해진 장거리 대중교통수단 및 택시를 이용하는 경우 사업주는 당해 근로자에게 정해진 금액의 출장비를 변제한다.
- (2) 근로자가 사업주의 동의를 받아 정해진 장거리 대중교통수단 대신에 자동차(사업주가 제공하는 자동차는 제외)를 비롯한 다른 교통수단을 이용하는 경우 당해 근로자는 정해진 장거리 대중교통수단에 대한 운임에 상응하는 금액을 출장비로 변제 받을 자격이 있다.
- (3) 사업주의 요청에 따라 근로자가 자동차(사업주가 제공하는 자동차는 제외)를 이용하는 경우 당해 근로자는 매 1km 주행(이동)을 기준으로 기본 변제를 받고 또한 연료비에 대해 변제를 받을 자격이 있다.
- (4) 주행(이동)거리 1km당 기본(표준) 변제 금액은 최소한 다음 각 호와 같다.
  - (a) 단선 자동차나 삼륜 자동차의 경우 CZK 1.00
  - (b) 승용차의 경우 CZK 3.80

주행거리 킬로미터당 기본 변제율은 자동차와 함께 트레일러를 사용하는 경우 최소 15%까지 증가한다. 기본(표준) 변제율은 제189조에 의거 공포된 현재 시행 중인 정부령에 의한 가격 인상에 따라 달라진다.

- (5) 대형트럭, 버스 혹은 트랙터를 이용하는 경우 근로자는 하위조 (4)(b)에 의거하는 기본 변제율의 최소 두 배를 변제받을 자격이 있다.

**제158조**

- (1) 근로자가 출장을 가기 전에 기본 변제율에 대해 합의되지 않거나 사업주가 결정하지 않은 경우 근로자는 제157(4)항 및 (5)항에 의거하는 기본 변제율을 변제받을 자격이 있다.
- (2) 연료비 변제는 연료가격에 소모된 연료 수량을 곱하여 사업주가 정한다.

- (3) 근로자는 출장과의 연관성이 분명한 연료 구매에 대해 영수증을 증빙으로 연료 가격을 기록한다. 근로자가 출장과의 연관성이 분명한 연료 구매에 대해 둘 이상의 영수증으로 연료가격을 입증하는 경우 관련 변제를 결정하기 위해 당해 연료가격은 근로자가 문서 첨부한 가격의 산술 평균으로 계산한다. 근로자가 신뢰할 수 있는 방법으로 사업주에게 연료가격을 입증하지 못하는 경우 사업주는 제189조에 의거 공포된 현재 시행 중인 법조항에 명시된 해당 연료의 평균 가격을 적용하여 변제 금액을 결정한다.
- (4) 자동차의 연료 소비량은 근로자가 사용한 자동차의 등록증에 명시된 데이터를 기준으로 사업주가 계산한다. 근로자는 당해 등록증을 사업주에게 제출할 의무가 있다. 등록증에 당해 데이터가 수록되지 않은 경우 근로자는 동일한 실린더 용적(용량)을 지닌 동일한 차종의 다른 등록증에 기재된 연료 소비량을 입증하는 경우에 한해 연료비를 변제받을 자격이 있다. 연료 소비량을 정할 때 사업주는 EU 표준에 의거 결합형 차량에 대한 연료 소비량 데이터를 활용한다. 당해 데이터가 등록증에 명시되지 않은 경우 사업주는 등록증에 기재된 데이터의 산술 평균으로 차량의 연료 소비량을 계산한다.

### 제159조

특정 여행에 대해 결정된 조건에 따라 근로자가 현지 대중교통수단을 이용하는 경우 사업주는 문서 첨부된 금액에 대해 운임으로 근로자에게 변제한다. 당해 변제는 (관련된 경우) 제157(1)~(3)항에 의거하는 비용 변제에 추가적으로 근로자에게 지불된다.

- (2) 근로자가 근무이행 장소로 합의한 시도지역 내에서 출장 시 이용한 현지 대중교통수단에 대한 운임 변제와 관련하여 사업주는 당해 근로자에게 현지 운임을 입증하도록 요구하지 않고 당해 출장이 일어난 시점의 운임에 상응하는 금액을 그에게 변제한다.

**제160조**

사업주의 사전 동의를 받아 근로자가 자기 측의 어떤 사유로 출장을 중단하고 출장 중단 이후 근무 이행이 이행되지 않은 경우 사업주는 출장이 중단되지 않았을 경우 당해 근로자가 변제받을 자격이 있는 금액까지의 운임에 대해서만 당해 근로자에게 변제한다. 근무 이행 이전에 근로자 측의 사유로 인해 출장 중단에 대해 사전 합의가 이루어진 경우에도 유사한 조치가 적용된다.

**제161조 가족 방문 시 운임에 대한 변제**

- (1) 출장이 7 역일 이상 지속되는 경우 사업주는 집주소나 다른 사전 합의한 가족 구성원의 체류 장소에 있는 가족 방문 시 왕복 운임을 당해 근로자에게 변제하고, 이러한 변제는 제157조~제160조에 의거 제공된다. 단, 운임은 체코 내에서 당해 근로자의 근무이행 장소나 혹은 정규 작업장 혹은 집주소까지의 운임에 상응하는 금액에 한해 변제된다. 당해 근로자에게 가장 이익이 되는 금액으로 한정된다.
- (2) 근로자가 가족 방문을 위해 항공편을 이용하는 경우 사업주는 자신이 정한 바에 따라 자동차나 철도를 통해 장거리 교통수단의 운임 금액만을 당해 근로자에게 변제한다. 해당되는 경우 하위조 (1)의 조항이 적용된다.
- (3) 가족 방문 시 운임은 출장 시작일(근무지를 떠남)이나 마지막 가족 방문일로부터 최소한 4번째 주가 경과하기 전에 사업주에 의해 변제된다. 단, 사업주와 근로자가 그보다 더 짧은 기간에 대해 합의한 경우는 예외로 한다.

**제162조 숙박비 변제**

- (1) 사업주는 근로자의 출장 조건에 따라 지출된 숙박비를 근로자에게 변제한다. 숙박비는 근로자가 문서 첨부한 금액에 대해 변제된다. 근로자가 가족을 방문한 시점에 대해 사업주는 출장(근무지를 떠남) 조건이나 당해 숙박 서비스를 고

려하여 그러한 숙박을 유지하기 위해 필요하다고 여겨지는 경우에 한해 근로자의 숙박비에 대해 문서 첨부된 금액을 변제한다.

- (2) 근로자 측의 사유로 인한 출장 중단이 사전에 합의된 경우 사업주는 근로자가 출장 조건이나 숙박 서비스로 인해 그 당시 숙박비를 정산했어야 함에도 불구하고 당해 중단 시 숙박비를 당해 근로자에게 변제할 의무는 없다.

### 제163조 식사 수당

- (1) 각 출장(근무지를 떠남) 역일 동안 근로자는 다음 각 호의 식사 수당을 변제받을 자격이 있다.
  - (a) 출장이 5~12시간 지속되는 경우 CZK 58
  - (b) 출장이 12시간 이상 18시간 미만 지속되는 경우 CZK 88
  - (c) 출장이 18시간 이상 지속되는 경우 CZK 138

식사수당 금액은 제189조에 의거 공포된 현 시행 중인 정부령에 기초한 가격조정에 따라 달라질 수 있다.

- (2) 출장 시 (근무지를 떠나있는 동안) 근로자에게 아침식사, 점심식사 혹은 저녁식사 성격의 식사가 제공되고 당해 근로자가 재정적으로 그러한 식사에 대한 대금 지불을 부담하지 않은 경우 사업주는 최대 다음 각 호의 금액을 기준으로 각 식사에 대해 식사수당을 차감할 자격이 있다.
  - (a) 출장이 5~12시간 지속되는 경우 식사수당의 70%
  - (b) 출장이 12시간 이상 18시간 미만 지속되는 경우 식사수당의 35%
  - (c) 출장이 18시간 이상 지속되는 경우 식사수당의 25%
- (3) 근로자에게 출장 지시를 내리기 전에 사업주가 하위조 (1)에 의거하는 것 이상 혹은 하위조 (2)에 의거하는 식사수당 차감 정도 이상의 식사수당에 합의하거나 그렇게 결정한 경우 근로자는 하위조 (1)에 명시된 식사수당을 변제받을 자격이 있다.

- (4) 출장이 2 역일 동안 진행되는 경우 근로자에게 보다 이익이 되는 경우 식사수당 목적을 위해 당해 출장의 총 기간을 고려한다.
- (5) 근로자가 가족을 방문하는 기간이나 혹은 자신의 사유로 출장을 중단하는 기간 동안 그는 식사수당을 변제받을 자격이 없다. 가족을 방문하기 전이나 혹은 출장을 사전 합의에 의거 중단하기 전에 근로자가 식사수당을 변제받을 자격이 있는 결정적인 기간은 근무이행이 완성(완료)된 즉시 혹은 사전에 합의하여 결정된 시점에 종료된다. 가족 방문 이후 혹은 근로자의 사유로 인한 출장 중단 이후 식사수당 변제를 위한 결정적 기간은 근로자의 근무이행 개시 즉시 혹은 사전에 합의하여 결정된 시점에 시작된다.
- (6) 근로자에게 근무이행 장소나 정규 작업장이 있는 장소와는 다른, 집주소가 있는 장소로 출장 지시가 내려진 경우 그는 집주소가 있는 장소로 갔다가 되돌아오는 이동(즉, 왕복)과 당해 장소에서의 근무이행 기간에 대해서만 식사수당을 변제받을 자격이 있다.
- (7) 당사자들은 하위조 (5)와 (6)에 명시된 식사수당의 지불 금지에 대한 근거를 확대 해석할 수 없다.

#### 제164조 필수적 부수경비에 대한 변제

사업주는 출장과 관련하여 근로자에게 발생하는 필수적인 부수적 경비에 대해 당해 근로자에게 변제한다. 이 비용은 문서로 첨부된 금액을 기준으로 변제한다. 근로자가 부수경비 금액을 문서로 첨부할 수 없는 경우 사업주는 당해 출장 장소와 시간에 소요된 일반적인 재화와 서비스에 상응하는 변제를 근로자에게 제공한다.

## 제2절 타작업장 전출 시 경비 변제(국내)

### 제165조

- (1) 근로자가 고용계약에서 합의하지 않은 타 근무이행 장소(국내)로 전출되고 이 장소가 당해 근로자의 집주소가 있는 장소와는 다른 곳에 위치한 경우 사업주는 본 법에 명시된 조건에 따라 제157조~제164조에 의거한 금액을 당해 근로자에게 변제한다. 근로자가 매일 집으로 돌아오는 경우 그에 소요되는 시간은 식사수당을 제공하는 결정적 기간에 포함되지 않는다.
- (2) 하위조 (1)에 의거하여 식사수당을 받는 근로자에게 전출된 시점에 전출된 장소(국내)를 벗어나 출장 지시가 내려진 경우 사업주는 당해 근로자에게 보다 이익이 되는 식사수당 금액을 당해 근로자에게 지급한다. 다른 출장비는 기타 출장의 경우에 변제되는 경우에 상응하게 변제된다.

## 제3절 해외출장 시 출장비 변제

### 제166조 출장비 종류 및 변제

- (1) 추가적으로 명시된 조건에 따라 사업주는 제163조에 의거하는 금액과 조건에 따라 근로자에게 식사수당을 제공하고 다음 각 호를 변제한다.
  - (a) 운임
  - (b) 가족 방문 시 운임
  - (c) 숙박비
  - (d) 외국환 식사 경비(이하 “해외 식사수당.” 체코어로는 “zahranični stravne”)
  - (e) 필수적인 부수경비
- (2) 해외 출장 시 사업주는 근로자에게 일부 기타 출장비에 대해서도 변제한다.

## 제167조 운임 변제

사업주는 제157조~제160조에 명시된 금액과 조건에 따라 운임을 근로자에게 변제한다. 외국환과 문서 첨부된 금액으로 연료비를 변제하는 것은 체코 외의 지역에서 이동한 거리(km)에 대해서만 제공된다. 심각한 사유가 있어 근로자가 체코 이외의 지역에서의 연료 구입 증빙 영수증을 확보하지 못한 경우 사업주는 연료에 지불된 실제 가격과 영수증 첨부 불가 사유에 관한 근로자 보고서를 기초로 하여서도 외국환으로 정산된 연료비를 그에게 변제할 수 있다.

## 제168조 가족 방문 운임에 대한 변제

해외 출장이 1개월 이상 지속되고 가족 방문에 대해 당해 근로자에게 해외 출장 지시를 내리기 전에 사업주와 합의하거나 사업주에 의해 결정된 경우 사업주는 집주소 혹은 제167조에 의거하는 사전 합의한 가족이 체류하는 다른 장소의 가족 방문 시 왕복운임을 당해 근로자에게 변제한다. 단, 체코 내에서 근로자의 근무이행 장소나 혹은 정규 작업장이나 집주소로 이동하는 운임에 상응하는 금액에 한한다. 근로자에게 가장 이익이 되는 금액을 한도로 한다.

## 제169조 숙박비 변제

사업주는 해외출장 조건 및 제162조에 의거하여 지출된 숙박비를 근로자에게 변제한다.

## 제170조 해외 식사수당

- (1) 사업주는 아래 명시된 금액과 조건에 따라 해외출장 근로자에게 외국환을 기준으로 해외 식사수당을 변제한다.
- (2) 근로자에게 해외 출장을 지시하기 전에 사업주가 해외 식사수당에 대해 합의하거나 결정한 경우 해외 출장 조건과 식사 방법을 고려하여 금전 단위와 기본 지급률은 제189조에 의거 공포된 현 시행 중인 정부령을 기준으로 해당 국가에

서 규정된 바에 따라 규정된 바와 같이 해외 식사수당의 기본(표준) 지급율의 최소한 75%(내륙수로 교통수단의 승무원들의 경우 최소 50%)로 한다. 사업주가 첫 번째 문장에 따라 진행하지 않는 경우 그는 제189조에 의거 공포된 현 시행 중인 정부령을 기준으로 규정된 해외 식사수당의 기본 지급률 금액을 당해 근로자의 해외 식사수당으로 결정한다. 해외 식사수당 금액은 근로자가 1 역일 동안 가장 많이 지출한 국가(나라)에 대해 합의하거나 결정된 해외 식사수당의 기본(표준) 지급률을 기준으로 당해 사업주가 결정한다.

- (3) 사업주는 체코 외의 장소에서 1 역일 이내에 소요되는 시간이 12시간 이상 지속되는 경우 하위조 (2)에 의거하는 기본(표준) 지급률의 금액으로 해외 식사수당을 근로자에게 지급한다. 당해 기간이 6시간 이상 최대 12시간 미만 지속되는 경우 사업주는 당해 지급률의 조반에 해당하는 식사수당을 근로자에게 지급한다. 또한 당해 기간이 6시간 미만으로 지속되는 경우(단, 1시간 이상) 사업주는 당해 지급률의 1/4에 해당하는 식사수당을 근로자에게 지급한다. 근로자가 체코 이외의 지역에서 1시간 미만을 소요하는 경우에는 해외 식사수당을 지불하지 않는다.
- (4) 해외 식사수당 지불 목적을 위해 체코 이외의 지역에서 소요된 기간이 1역일 이내에 둘 이상의 장소로 이동하는 경우 한 시간 이상 지속되는 경우에는 서로 합계한다. 근로자에게 해외 식사수당에 대한 자격이 발생하는 기간은 제163조에 의거하는 식사수당 제공을 위한 결정적 기간에 더한다.
- (5) 해외 출장 시 근로자에게 아침식사, 점식식사 혹은 저녁식사 성격의 식사가 제공되고 근로자가 재정적으로 당해 식사에 대한 대금을 부담하지 않은 경우 사업주는 그러한 각각의 식사에 대해 최대 25%까지 해외 식사수당의 관련 기본 지급률을 삭감할 자격이 있다. 혹은 기본 지급률의 조반에 해당하는 해외 식사수당인 경우에는 당해 조반 지급률의 최대 35%까지, 혹은 기본 지급률의 1/4에 해당하는 해외 식사수당인 경우에는 당해 1/4 지급률의 최대 70%까지 삭감할 자격이 있다. 사업주가 근로자의 해외 식사수당의 삭감 정도에 동의하지 않거

나 혹은 당해 근로자에게 해외 출장을 지시하기 전에 그에 대해 결정하지 않은 경우 근로자는 하위조 (3)에 의거 해외 식사수당을 변제받을 자격이 있다.

- (6) 사업주가 가족을 방문하는 기간 혹은 근로자의 사유로 인해 해외출장 중단에 대해 사전에 합의된 기간 동안 당해 근로자는 해외 식사수당을 변제받을 자격이 없다. 가족을 방문하기 전이나 혹은 합의된 해외출장 중단 이전에 근로자의 해외 식사수당 자격이 발생하는 결정적 기간은 당해 근로자가 근무 이행을 완료하는 즉시 혹은 사전에 합의하여 결정한 시점에 종료되며, 가족 방문 이후에 나 혹은 근로자 측의 사유로 해외출장이 중단된 이후 식사수당을 변제받을 자격이 발생하는 결정적 기간은 당해 근로자의 근무 이행이 시작된 즉시 혹은 사전에 합의하여 결정한 시점에 시작된다.
- (7) 해외 출장 중인 근로자에게 집주소가 있는 장소로 출장 지시가 내려지면 그는 (체코 내에서의) 식사수당에 대해서와 그리고 근무이행 기간 동안 집주소가 있는 장소로의 왕복 이동, 근무이행 장소로의 왕복 이동에 한해 해외 식사수당을 변제받을 자격이 있다.
- (8) 당사자들은 하위조 (6)과 (7)에 명시된 식사수당 지불 금지에 대한 근거를 확대 적용할 수 없다.

#### 제171조 필수적인 부수비용에 대한 변제

사업주는 제164조에 따라 필수적인 부수적 경비에 대해 근로자에게 변제한다.

#### 제4절 비용 변제 및 근로자의 해외 발령 시 비용 변제

#### 제172조

근무이행 장소 혹은 정규 작업장이 체코 이외의 장소로 합의된 경우 사업주는 체코에서 당해 근무이행 장소나 정규 작업장으로 이동하는 일자 동안, 그리고 다시 되

돌아오는 기간 동안에 대해 해외 출장의 경우와 마찬가지로 출장비 변제를 근로자에게 제공한다. 사업주의 사전 동의를 받아 근로자가 가족을 동행하는 경우 사업주는 당해 근로자의 가족에게 발생하는 운임, 숙박비 및 부수적 경비에 대한 변제도 당해 근로자에게 제공한다.

### 제3장 정부기관 및 유사기관의 근로자에 대한 출장비 변제\*

#### 제1절 공통 조항

##### 제173조

본 장의 표제에 언급된 사업주는 본 장에 명시된 금액과 조건에 따라 자신의 근로자에게 출장비를 변제한다. 그 외의 출장비 금액이나 이보다 더 높은 출장비 금액은 제공될 수 없다.

##### 제174조

사업주는 출장비를 변제하는 과정을 제7부 제2장(제156조~제172조)에 의거하여, 그리고 아래 명시된 특이조항에 의거하여 진행한다.

#### 제2절 출장비 변제(출장)

##### 제175조 운임 변제

제157(4)항과 (5)항에 명시된 기본(표준)적인 변제 지급률은 사업주에게 법적 구속력이 있으며 당해 지급률은 출장 이전에 별도 합의하거나 혹은 별도 정하거나 할 수 없다.

---

\* 제3장의 전체 표제는 “정부기관, 지방자치구역 산하기관, 국가기금, 봉급 및 근무대기 비용이 법인설립자의 예산이나 다른 법조항에 의거 규제되는 지불에 기인하여 전적으로 지불되는 조직, 또는 학교법에 의거 설립된 학교법인의 근로자에 대한 출장비 변제”다.

**제176조 식사수당**

- (1) 제163(1)항은 식사수당 조항에 적용되지 않는다. 각 출장 역일에 대해 사업주는 다음 각 호의 식사수당을 근로자에게 제공한다.
- (a) 출장이 5~12시간 지속되는 경우 CZK 58 ~ CZK 69
  - (b) 출장이 12시간 이상 18시간 미만 지속되는 경우 CZK 88 ~ CZK 106
  - (c) 출장이 18시간 이상 지속되는 경우 CZK 138 ~ CZK 165

식사수당 금액은 제189조에 의거 공포된 정부령에 기초한 가격조정에 따라 달라질 수 있다.

- (2) 근로자가 5시간 미만 지속되는 출장을 가고 이로 인해 당해 근로자의 일상적인 식사 방식(예. 직원식당)이 방해되는 경우 사업주는 하위조 (1)(a)에 의거하는 금액을 최대 기준으로 하여 당해 근로자에게 식사수당을 지급할 수 있다.
- (3) 하위조 (1)에 의거하는 식사수당 금액이나 혹은 제163(2)조에 의거하는 삭감 금액이 사업주가 합의하거나 혹은 사업주에 의해 결정된 것이 아닌 경우 근로자는 하위조 (1)에 의거하는 관련 식사수당 범위에서 최저 지급률로 변제받을 자격이 있다.

**제3절 근무 개시 또는 타작업장 전출에 대한 비용 변제****제177조**

사업주가 근로자의 근무 개시 혹은 근로자의 (근무이행) 타작업장 전출에 대한 비용 변제가 규정된 내부 규정(규칙)에 의거하여 합의하거나 결정한 경우 당해 비용은 제165조에 의거하는 금액과 범위 내에서 최대한 변제할 수 있다.

- (2) 하위조 (1)에 의거하는 비용 변제는 근로자와 당해 근로자의 가족 및/또는 같은 가구 내의 그의 동거인이 근로자의 근무이행 시도 지역에서 적절한 주택을 확보할 때까지 사업주가 근로자에게 제공할 수 있다. 사업주는 고용관계가 무기

한 동안 합의된 경우에는 3년 동안, 그리고 기간제로 합의된 경우에는 고용관계가 해지될 때까지의 기간 동안 당해 비용을 최대한 변제할 수 있다. “가구(household)”는 민법 제115조에 의거하여 고려한다.

### 제178조

사업주가 제165조 및 제177조에 의거 비용 변제를 제공하거나 제공할 수 있으며 또한 그러한 비용 변제에 대한 자격이 발생하는 시도지역으로 이주한 근로자의 기간이 만료되는 경우 사업주는 다음 각 호의 증빙이 첨부된 변제를 당해 근로자에게 제공한다.

- (a) 가구 내 비품의 이사 비용
- (b) 근로자와 근로자의 가족이 이전 집에서 새 집으로 이동하는 운임
- (c) 가구 비품 이사와 관련된 필수적인 부수경비
- (d) 최대 CZK 15,000의 금액까지의 주택 개조 관련 필수 경비

## 제4절 해외 출장 시 출장비 변제

### 제179조

- (1) 해외 식사수당 제공과 관련하여 제170(2)항의 조항(첫 번째 문장)은 적용되지 않는다. 근로자의 해외 출장 시 모든 일자에 대해 사업주는 제189조에 의거 공포된 현 시행 중인 정부령에 명시된 해외 식사수당의 기본(표준) 지급률을 당해 근로자에게 제공한다.
- (2) 정부기관(당국) 수장이나 그 대리, 그리고 소관기관인 근로자나 그 대리의 식사수당은 하위조 (1)에 의거 해당되는 해외 식사수당의 기본(표준) 지급률보다 최대 15% 이상의 금액으로 결정할 수 있다. 단, 다른 법에서 별도로 규정하는 경우는 예외로 한다(미주 57).

**제180조**

해당되는 해외 식사수당에 추가적으로 사업주는 제170(3)항 및 제179조에 의거하는 해외 식사수당의 최대 40%를 용돈으로 제공할 수도 있다.

**제5절 근로자의 해외 발령 시 비용 변제****제181조**

제172조에 의거하는 비용 변제에 추가적으로 사업주는 제189조에 의거 공포된 현 시행 중인 정부령에 명시된 비용 변제를 근로자에게 제공한다. 이 근로자는 체코 내에서의 출장 기간 동안 식사수당을 변제받을 자격도 근무이행 국가나 정규 작업장(즉 발령 국가)에서 해외 식사수당을 변제받을 자격도 없다.

**제4장 출장비 변제에 관한 공통 조항****제182조 출장비 정액 변제**

- (1) 매달 혹은 매월 단위로 출장비 변제를 정액으로 하기로 합의하거나 혹은 내부 규정에 의거 그 금액을 정하거나 혹은 개별 서면 증서에 의거 그 금액을 정한 경우 당해 금액은 일련의 근로자들이나 특정 근로자에게 제공하는 출장비 변제에 대해 결정적인 평균 조건에 기초한다. 이때, 당해 근로자들 집단이나 특정 근로자의 출장비 변제 수준과 예상되는 평균 비용의 수준을 고려한다. 이와 동시에 사업주는 근로자가 근무를 이행하지 않는 기간 동안 정액 금액을 삭감하는 방법(방식)에 대해 결정한다.
- (2) 근로자가 요청하는 경우 사업주는 해당 정액 금액이 결정(고정) 기준에 기초하여 당해 근로자에게 서류를 제공한다.

### 제183조 출장비 변제에 대한 선불금 및 최종 정산

- (1) 사업주는 정해진 최대 출장비 합계 금액에 해당하는 선불금을 근로자에게 제공할 수 있다. 단, 사업주와 근로자가 선불금액을 제공하지 않기로 합의하는 경우는 예외로 한다.
- (2) 근로자의 해외 출장 시 사업주는 외국환으로 선불금을 제공하거나 혹은 여행자 수표나 사업주 법인(신용)카드를 빌려주는 방식으로 자신의 경비 부담을 대채할 수 있다. 사업주는 해외 식사수당을 체코 통화 선불금으로 제공하거나 혹은 관련 국가(나라)에 대해 제189조에 의거 공포된 식사수당에 대한 선불금을 제공하기로 동의할 수 있다. 단, 체코은행에서 당해 통화에 대해 외국환 환율을 공포한 경우에 한한다. 합의된 통화로 해외 식사수당 금액을 결정할 때에는 우선적으로 해당 외국에서 규정된 해외 식사수당에 상응하는 체코 통화 금액을 계산하고, 다음으로 당해 체코 통화로 계산한 금액을 합의한 통화로 전환해야 한다. 해외 식사수당을 체코 통화로 계산하고 또한 합의된 외국 통화(즉 해당 외국에 대해 명시된 것이 아닌 통화)로 당해 식사수당 금액을 계산하는 목적을 위해 사업주는 당해 선불금액이 제공되는 일자에 체코은행에서 공포한 유효한 환율을 적용한다.
- (3) 근로자가 사업주와 별도 합의한 경우를 제외하고 출장이나 출장비 변제 자격이 발생하는 다른 사실이 종료된 시점으로부터 10 영업일 이내에 근로자는 사업주에게 출장비 변제와 문서 첨부된 출장비 합계(식사수당 포함)를 초과하는 선불금의 해당 부분을 사업주에게 반환하기 위해 최종 보고서를 작성할 때 필요한 서면(인쇄된) 영수증과 기타 증빙을 사업주에게 제출한다. 근로자가 체코 통화로 사업주에게 반환하는 금액은 크라운 수준에서 반올림한다.
- (4) 근로자의 해외 출장에 대한 선불금이 근로자가 변제받을 자격이 있는 합계 금액을 초과하는 경우 근로자는 그 차액을 당해 선불금이 지불된 통화나 혹은 근로자가 전자를 환전한 통화나 체코 통화로 사업주에게 반환한다. 근로

자의 해외 출장에 대한 선불금이 근로자가 변제받을 자격이 있는 합계금액보다 낮은 경우 사업주는 그 차액을 체코 통화로 당해 근로자에게 환불한다. 단, 그들이 별도 합의한 경우는 예외로 한다. 선불금에 대한 최종 보고서 작성 시 사업주는 (사업주가 정한 바와 같이) 다른 통화로 해외 환전된 통화를 기준으로 한 환율과 하위조 (2)에 의거하는 외국 환율을 기준으로 한 환율을 적용한다.

- (5) 양당사자가 별도 합의한 경우를 제외하고 근로자가 출장비와 관련된 서면(인쇄) 영수증과 다른 증빙서류를 제출한 일자로부터 10 영업일 이내에 사업주는 최종 출장비변제 보고서를 작성하여 근로자의 변제금을 지급한다. 사업주가 근로자에게 지급하는 금액은 크라운 단위에서 반올림한다.

#### 제184조

선불금이 전혀 제공되지 않은 출장비 변제와 관련하여 적조한 경우에는 제183조의 조항을 적용하고, 체코은행에서 공포하고 근로자가 해외출장을 시작한 일자에 유효한 환율이 통화 환전 시 적용된다.

#### 제185조

특정 출장 경비를 문서화(입증)하기 위해 필요한 경우, 그리고 근로자가 당해 비용을 (입증하기 위한) 증빙을 제공할 수 없는 경우 사업주는 이미 결정된 당해 출장의 조건을 고려하여 사업주가 인정하는 금액에 해당하는 경비를 당해 근로자에게 변제할 수 있다. 단, 다른 법에 별도 명시된 경우는 예외로 한다[제158(3)조].

#### 제186조

근로자는 출장비 변제에 결정적인 사실이 변경된 경우 불합리하게 지체하지 않고 그에 대해 사업주에게 알릴 의무가 있다.

## 제187조

출장비 변제 목적을 위해[제177(2)항 제외] 근로자의 가족이라 함은 근로자의 배우자, 직계 자녀, 입양 자녀, 근로자에게 양육과 부모의 역할이 위탁된 자녀, 친부모, 입양부모, 보호자 및 양부모를 말한다. 다른 자연인의 경우 한 가구 내에서 근로자와 동거하는 경우에 한해 가족의 지위를 부여 받는다. “가구”(“domacnost”)라 함은 민법 제115조에 준하여 고려된다.

## 제188조

국제협약에 의거하거나 혹은 외국 사업주와 체결한 상호 근로자 교환 협약에 의거하는 출장비 변제

- (1) 해외 출장 지시를 받고 해당 국제협약에 의거하여 당해 해외 출장 시 출장비와 유사한 경비에 대해 본 법에 의거하는 경우보다 낮은 변제를 받을 자격이 발생하는 근로자에 대해 사업주는 당해 노동법의 본 부분에 의거하는 그의 자격과 해당 국제협약에 의거하는 자격 사이의 차액을 당해 근로자에게 변제한다.
- (2) 해외 출장 지시를 받고 (본 노동법의) 본 부분과 같거나 높은 출장비 및 기타 비용 변제 자격이 발생하는 근로자에 대해서는 본 부분에 의거하는 출장비 변제가 제공되지 않는다.
- (3) 해당 국제협약에 의거 근로자에게 제공되는 출장비 및 유사 경비에 대한 변제는 본 노동법의 본 부분에 의거하는 출장비 변제로 간주된다.
- (4) 상호 근로자 교환 협정을 체결한 사업주가 체코로 발령난 외국인 근로자에게 식사수당을 제공하는 책임을 맡은 경우 사업주는 최소한 제176(1)항에 의거하는 식사수당의 상한 금액에 해당하는 식사수당을 당해 근로자에게 제공한다. 제7부 제3장에 언급된 사업주는 첫 번째 문장에 명시된 식사수당의 최대 두 배에 해당하는 식사수당과 서로 합의하거나 결정한 식사수당의 최대 40%에 해당

하는 용돈을 외국인 근로자에게 지급할 수 있다.

### 제189조 적용 조항

- (1) 노동사회부에서는 원칙적으로 1월 1일자로 발효되는 정부령에 다음 각 호의 내용을 공포한다.
  - (a) 제157(4)항에 명시된 자동차 이용에 대한 기본(표준) 변제 지급률 개정
  - (b) 제163(1)항 및 제176(1)항에 명시된 식사수당 개정
  - (c) 평균 연료가격의 결정

그리고 이는 체코 통계청에서 제공한 데이터를 기반으로 하여 이행된다. 이때 자동차 가격, 일반대중 식당에서의 식사와 비알콜 음료의 가격 및 연료가격을 고려한다.

- (2) 하위조 (1)에 의거하는 것과는 다른 일자에 법적 효력이 있는 것으로, 노동사회부에서는 해당 정부령에 의거 자동차 이용, 식사수당 및/또는 평균적인 연료가격에 대한 기본(표준) 변제 지급률을 개정한다. 개정 시에는 항상 체코통계청이 제공한 데이터를 바탕으로 하며, 하위조 (1)에 언급된 가격의 일부는 본 법의 법적 효력이 발생한 이후 혹은 당해 부처의 해당 법령에 수록된 최신 개정안(수정안)의 법적 효력이 발생한 이후 최소 20%까지 상향 혹은 하향 조정된다.
- (3) 식사수당 금액은 헬레르 단위(크라운보다 높은 단위)가 50 헬레르 미만인 경우 크라운 단위에서 반내림하고 헬레르 단위(크라운보다 높은 단위)가 50 헬레르 이상인 경우에는 크라운 단위에서 반올림한다. 표준(기본) 변제 지급률과 평균 연료가격은 10 헬레르 단위에서 반올림한다.
- (4) 원칙적으로 1월 1일자로 법적 효력을 발생하는 것으로, 재무부에서는 당해 법령에 해당 외국 통화의 단위로 된 해외 식사수당의 표준(기본) 지급률을 정한다. 이 지급률은 외교부가 제시하는 제안서의 기준이 되며 중간 품질의 일반식당 시설이나 아시아, 아프리카, 라틴아메리카 개도국의 경우 일류 품질의 일반

식당 시설에서 식사와 비알콜성 음료의 가격에 대한 대사관 정보의 기준이 되며 또한 국내기관들이 제공하는 통계 데이터를 사용한다.

- (5) 하위조 (4)에 의거하지 않는 일자에 법적 효력이 발생하는 것으로 재무부는 하위조 (4)에 언급된 가격과 미리 결정된 외국 통화의 환율이 마지막 수정 이후 최소 20%까지 증가 혹은 감소한 즉시 해외 식사수당의 표준(기본) 지급률을 수정한다.
- (6) 제7부 제3장에 언급된 사업주가 체코 이외의 지역에 있는 근무이행 장소나 정규 작업장에 합의한 경우 그 사업자의 근로자와 관련하여 정부는 당해 정부령에 다음을 명시한다.
  - (a) 증가하는 생활비에 대한 변제
  - (b) 비품 경비에 대한 변제
  - (c) 체코 왕복 시 소요되는 왕복 운임 및 숙박비에 대한 변제
  - (d) 개인 소지품 이동에 소요되는 비용에 대한 변제

## 제5장 근무이행을 위해 필요한 근로자의 자가 도구, 장비 및 물품의 마모에 대한 변제

### 제190조

- (1) 사업주가 근로자의 근무이행을 위해 필요한 근로자의 자가 도구, 장비 혹은 기타 물품에 대한 변제 조건과 그 금액 및 방식에 대해 합의하거나 혹은 내부 규정(규칙)에 정해져 있거나 혹은 개별 서면 증서를 통해 정한 경우 사업주는 그렇게 합의하거나 정하거나 결정한 조건에 의거하여 당해 변제를 실시한다.
- (2) 하위조 (1)의 조항은 제157조~제160조에 준하는 비용 변제와 관련된 자동차 사용에는 적용되지 않는다.

## 제8편 근무방해

### 제1장 근로자의 근무방해

#### 제1절 중요한 개인적인 근무방해

##### 제191조

근로자는 다른 법(미주 58)에 의거하여 일시적으로 근무에 적합하지 않은 기간 동안, 다른 법(미주 59)에 의거하여 명령된 검역 기간 동안, 출산 후 육아휴가 기간 동안, 10세 이하의 (병든) 자녀를 돌보거나 혹은 질병보험법(미주 60) 제39조에 명시된 경우 다른 가구 세대원(민법 제115조)을 돌봐야 하는 기간 및 질병보험법(미주 60) 제39조에 명시된 사유로 혹은 자녀를 돌봐야 하는 자연인이 건강관리 시설에서 건강검진이나 치료를 받아 이 자녀를 돌보지 못하고 이러한 검진이나 치료 시간이 당해 근로자의 근무시간 이외에는 예약이 불가능한 사유로 인해 10세 이하의 자녀를 돌봐야 하는 기간 동안 동안에는 결근에 대한 사유가 된다.

일시적 근무이행불능 혹은 검역 및 근무활동계약에 의거하는 보상 임금/봉급/보수

##### 제192조

(1) 일시적으로 근무에 적합하지 않은 것으로 인정되거나 혹은 검역을 명령 받은 근로자는 자신의 일시적 근무이행불능 혹은 검역 시작일로부터 처음 14 역일 동안 하위조 (2)에 의거하는 수준(금액)의 보상 임금 혹은 봉급을 수령할 자격이 있다. 단, 그의 일시적 근무이행불능이나 검역 시작일자에 당해 근로자가 질병보험에 관한 법조항에 의거 질병 수당을 수령할 자격 조건에 부합되는 경우에 한한다. 첫 번째 문장에 명시된 기간 이내에 당해 근로자는 자신과 관련된 근무일수 동안, 그리고 보상임금 수령 자격이 있거나 혹은 봉급이 삭감되는 공휴일 동안 보상 임금/봉급을 수령할 자격이 있다. 단, 이러한 개별 일수 동안 당

해 근로자가 질병보험에 관한 법조항에 의거하는 질병수당 수령 조건에 부합되는 경우에 한하며 당해 근로자의 고용관계가 지속되는 경우에 한한다. 그러나 당해 수령자격은 질병수당(미주 61) 지급이 확정된 지원기간이 만료된 이후에는 더 이상 지속되지 않는다. 근무이행불능이 근로자가 이미 교대근무를 시작한 일자에 발생한 경우에는 보상 임금 혹은 봉급의 제공 목적을 위해 일시적 근무이행불능이 지속되는 14 역일 동안의 기간이 그 다음 역일부터 시작되는 것으로 간주한다. 일시적 근무이행불능이나 검역이 발생한 처음 14 역일의 기간 동안 근로자는 질병수당(미주 62) 혹은 출산수당(미주 63)을 수령할 자격이 있는 경우 당해 근로자는 보상 임금/봉급에 대해 어떠한 권리도 없다. 근무이행불능 혹은 검역 기간 이내에 보상 임금/봉급 수령자격이 본 조항의 첫 번째 문장부터 세 번째 문장에 의거 근로자에게 발생하는 경우 당해 근로자는 다른 근무방해로 인해 보상 임금/봉급에 대해 동시적인 수령자격이 부여되지 않는다.

(2) 하위조 (1)에 의거하는 보상 임금/봉급은 근무이행불능이나 검역이 발생한 처음 3일 동안의 평균소득의 30%의 수준에서, 그리고 당해 근무이행불능 혹은 검역이 발생한 4일째 일자부터는 평균소득의 69%의 수준에서 근로자에게 지불된다. 보상 임금/봉급의 결정 목적을 위해 확정된 평균소득이 수당에 대한 일일 평가기준(미주 64) 적용 시와 동일한 방법으로 적용된다. 단, 질병수당의 목적을 위해 명시된 삭감 한도에 계수 1.4를 곱한 다음 크라운 단위까지 반올림하여 구한 차액을 적용한다. 첫 번째 삭감한도 내에서 당해 금액의 90%가 상기 조정 목적을 위해 인정된다. 근로자가 보상 임금/봉급에 대한 당해 근로자의 수급자격이 발생하거나 혹은 종료되는 근무일에 일부 근무시간에 대해 자신의 임금이나 봉급에 대한 권리도 역시 보유하고 있는 경우 당해 근로자는 임금이나 봉급에 대해 아무런 권리도 없는 근무시간의 해당 일부에 한해 보상 임금/봉급을 수령할 자격이 있다.

(3) 하위조 (2)(첫 번째 문장)에 명시된 수준 이상으로 합의되거나 결정된 보상 임금/봉급은 근로자의 월평균 순소득을 초과할 수 없다[제356(3)조].

- (4) 하위조 (2) 및 (3)에 의거하여 결정된 보상 임금/봉급은 질병수당에 관한 법조항(미주 65)에 의거하여 질병수당이 조반으로 삭감된 경우 50%까지 삭감된다.
- (5) 근로자의 근무이행불능이 발생한 처음 14 역일 동안 근로자가 하위조 (첫 번째 문장)에 명시된 자신의 의무를 위반하고 이렇게 위반한 의무가 일시적으로 근무에 부적합한 피보험자로서 당해 근로자에게 처방된 치료법의 일부인 경우 그의 사업주는 당해 근로자의 의무 위반 정도에 따라 당해 근로자의 보상 임금/봉급을 삭감하거나 혹은 그에게 보상 임금/봉급을 제공하지 않기로 결정할 수 있다.
- (6) 근로자의 근무이행불능이 발생한 처음 14 역일 이내에 당해 근로자의 사업주는 일시적으로 근무에 부적합한 것으로 인정되는 당해 근로자가 자신의 거주 장소에서 휴식을 취하고 허용된 산책 시간과 범위를 준수하도록 하기 위해 다른 법(미주 66)에 명시된 의무와 관련하여 (일시적으로 근무에 부적합한 피보험자로서) 당해 근로자에게 처방된 치료법을 준수하는지 여부를 확인할 자격이 있다. 사업주가 당해 첫 번째 문장에 명시된 의무를 근로자가 위반한 것을 확인한 경우 사업주는 치료법 위반을 의미하는 사실을 명시한 서면 기록을 작성하고, 이 기록의 사본을 당해 치료법을 위반한 근로자, 당해 근로자의 일시적 근무이행불능(미주 67) 기간 동안 그가 거주하는 장소에 대한 관할권을 지닌 당해 지역의 사회보장행정담당관, 그리고 또한 일시적으로 근무에 부적합한 근로자의 치료하는 의료진(의사)에게 송달한다. 사업주는 일시적으로 근무에 부적합한 피보험자로서 당해 근로자의 치료법을 발부한 의료진(의사)에게 당해 근로자의 치료법과 관련하여 자신이 확인할 권한이 있는 범위에 대해 조언을 구하고 또한 자신이 확인한 당해 근로자의 위반에 대해 (의사로서) 평가해 줄 것을 요청할 자격이 있다. 당해 근로자는 첫 번째 문장에 명시된 의무에 대한 준수 여부를 사업주에게 확인할 수 있도록 할 의무가 있다.

### 제193조

질병수당에 대한 수급자격(권리)의 주장에 대해 명시된 문서에 기초하여 보상 임금/봉급은 당해 문서에 제시된 일자 후에 도래하는 다음 정규 지급일에 사업주가 지불한다(근로자의 근무이행불능이 발생한 처음 14 역일과 관련하여).

### 제194조

근무활동계약을 바탕으로 근무하는 근로자는 자신의 근무이행불능이 발생한 처음 14 역일 동안 (제192조 및 제193조에 명시된 조건에 의거하여) 보상 보수를 수령할 자격이 있다. 당해 보상 보수의 제공 목적을 위해 사업주는 사전에 당해 근로자의 교대근무에 대한 주간 근무시간 패턴(일정)을 결정하여 당해 근로자의 보상 보수를 계산한다.

### 제195조 출산휴가 및 육아휴가

- (1) 출산 및 신생아 육아와 관련하여 여성 근로자는 28주의 출산휴가를 받을 자격이 있다. 만일 여성 근로자가 동시에 둘 이상의 자녀를 출산하는 경우에는 37주의 출산휴가를 받을 자격이 있다.
- (2) 여성 근로자는 원칙적으로 출산(분만) 예정일에서 6주 이전에 출산휴가를 시작하며, 아무리 빨라도 분만 예정일에서 8주 이전의 시점을 초과하지 않는다.
- (3) 여성 근로자가 의사가 결정한 일자보다 일찍 자녀를 출산했기 때문에 출산휴가가 출산일 이전에 6주 미만인 경우 당해 여성 근로자는 당해 출산휴가를 시작한 일자로부터 하위조 (1)에 명시된 기간이 만료될 때까지 출산휴가를 받을 자격이 있다. 여성 근로자가 어떤 다른 사유에서 분만일 이전에 6주 미만의 출산휴가를 받은 경우 당해 여성 근로자에게는 출산일로부터 22주의 육아휴가 혹은 동시에 둘 이상을 출산한 경우에는 31주의 육아휴가가 부여된다.
- (4) 자녀를 사산한 경우 당해 여성 근로자는 14주의 출산휴가를 받을 자격이 있다.

- (5) 분만(출산)과 관련된 출산휴가는 14주 미만이어서는 안 되며 출산일로부터 6주가 경과하기 전에 종료되거나 중단될 수 없다[제198(2)조].

### 제196조 육아휴가

육아 연장을 위해 사업주는 요청(신청)이 있는 경우 여성/남성 근로자에게 육아휴가를 부여한다. 육아휴가는 출산휴가 종료 시점에 자녀의 모친에게 부여되며 자녀가 태어난 일자로부터 해당 자녀의 부친에게 부여되고, 요청(신청)한 범위 내에서 부여된다. 단, 자녀가 만3세에 도달하는 일자를 경과하지 않는다.

### 제197조 위탁부모에 대한 출산휴가 및 육아휴가

- (1) 출산휴가 및 육아휴가에 대한 권리는 소관 당국의 관련 판결에 기초하여 생부모의 육아를 대신하여 아동을 돌보는 경우 혹은 모친이 사망한 자녀를 돌보는 경우 여성/남성 근로자의 경우에도 관련된다. 여기에서 소관 당국의 판결이란 함은 국가사회지원(미주 68)의 목적을 위해 생부모의 육아를 대신하여 위탁부모의 양육에 특정 아동을 맡기는 결정을 의미한다.
- (2) 하위조 (1)에 의거하는 출산휴가는 여성 근로자가 자녀를 위탁부모 양육하는 일자로부터 22주 동안 당해 여성 근로자에게 부여되며, 그리고 여성 근로자가 둘 이상의 자녀를 위탁부모 양육에 맡기는 경우 당해 여성 근로자는 31주의 출산휴가를 받을 자격이 있다. 단, 자녀가 만1세가 되는 시점을 초과하지 못한다.
- (3) 하위조 (1)에 의거하는 육아휴가는 자녀를 위탁양육에 맡긴 일자부터 자녀가 만3세에 도달하는 일자까지 부여된다. 하위조 (2)에 의거하여 출산휴가를 받은 여성 근로자는 출산휴가 종료 일자부터 육아휴가를 받는다. 자녀가 만3세에 도달한 이후 만7세가 되기 전까지 위탁육아에 맡기는 경우 22주의 육아휴가를 받을 권리가 존재한다. 자녀가 3세가 되기 전에 위탁육아에 맡기고 3세에 도달하는 시점으로부터 22주 동안 육아휴가가 발생하는 경우 육아휴가는 위탁육아한

일자로부터 22주 동안 부여된다.

### 제198조 출산휴가 및 육아휴가에 대한 공통조항

- (1) 여성 근로자와 남성 근로자는 동시에 출산휴가와 육아휴가를 받을 자격이 있다.
- (2) 자녀를 건강상의 이유로 유아용 의료기관이나 치료를 위한 다른 건강관리시설에 맡기고 남성 근로자나 여성 근로자가 근무를 시작하는 경우 당해 근로자의 출산휴가 혹은 육아휴가는 이로 인해 중단된다. 당해 휴가에서 사용하지 않은 부분은 자녀가 건강관리 시설에서 퇴원하여 다시 위탁육아에 맡겨진 시점에 부여된다. 단, 자녀가 만3세에 도달하는 시점을 초과하지 않는다.
- (3) 여성 근로자나 남성 근로자가 자녀 육아를 중단하여 당해 자녀가 이런 사유로 위탁육아나 생부모 육아를 대체하는 탁아시설에 맡겨진 경우, 혹은 여성 근로자나 남성 근로자의 자녀가 건강 이외의 사유로 일시적으로 유아용 설비(시설)나 다른 유사한 시설에 맡겨진 경우 당해 여성 근로자 혹은 남성 근로자는 자신이 육아를 하지 않은 기간에 대해서는 출산휴가나 육아휴가를 받을 자격이 없다.
- (4) 자녀가 여성 근로자의 출산/육아휴가 기간 동안 혹은 남성 근로자의 육아휴가 기간 동안 사망한 경우 당해 출산휴가 혹은 육아휴가는 자녀 사망일로부터 2주 동안 부여된다. 단, 자녀가 만1세가 되는 시점을 초과하지 않는다.

### 제199조 기타 중요한 개인적인 근무방해

- (1) 근로자가 자신의 근무 시 제191조에 명시된 방해를 제외한 중요한 개인적인 방해 사유로 인해 자신의 근무를 이행할 수 없는 경우 사업주는 최소한 당해 근로자에게 규정된 범위 내에서 휴무를 제공하며, 결정된 경우에 대해서는 하위 조 (2)에 의거하는 보상 임금/보급도 제공한다. 보상 임금/보급으로 근로자의

평균소득에 해당하는 금액을 지불한다.

- (2) 정부는 해당 정부령에 노동조합 조직이 동료 장례식 참여와 관련하여 정한 공동 결정을 비롯하여 하위조 (1)에 의거하는 근무방해의 범위, 부여되는 휴무의 범위, 그리고 보상 임금/봉급을 근로자에게 지불하는 경우에 대해 규정한다. 정부는 사업주의 작업장에서 근무하지는 않으나 일정을 정한 근무시간 이내에 사업주를 위해 어떤 근무를 이행하는 근로자에 대한 관점에서 인식되는 해당 방해에 대해서도 해당 정부령에 명시한다(제317조).
- (3) 사업주가 유럽연합(미주 69) 산하기관, 다른 국제 정부 간 조직, 평화/구조 작전에 자국 내 전문가를 임시파견하기 위해 혹은 해외 인도주의적 원조 목적을 위해 근로자에게 휴무를 제공하는 경우 당해 근로자는 자신의 평균소득 금액에 해당하는 보상 임금/봉급을 받을 자격이 있다. 당해 휴식의 지속기간은 4년을 초과하지 않는다.

## 제2절 공익 사유로 인한 근무방해

### 제200조

사업주는 공직(기능), 시민의 의무 및 공익을 위한 기타 행위를 이행하는 것이 근로자의 근무시간 이외에는 실행 불가능한 경우 당해 행위를 이행할 수 있도록 필요한 범위 내에서 당해 근로자에게 휴무를 제공한다. 본 법에 별도 명시되거나 혹은 별도 합의된 경우를 제외하고 상기의 경우 근로자는 사업주에게 보상 임금/봉급을 수령할 자격이 없다. 이 조항은 공익 사유로 인한 근무방해와 관련된 다른 법조항을 침해하지 않고 적용된다.

### 제201조 공직의 이행

- (1) 본 법의 목적을 위해 “공직의 이행”(체코어로 “vykon verejne funkce”)이라 함은 관청에 기인하여 발생하는 의무의 이행을 말한다.

- (a) 그 기간은 당해 공무 기간이나 혹은 특정 기간에 의거 결정된다.
  - (b) 직/간접적 선발에 기초하여 충원되거나 혹은 다른 법조항에 따라 개인을 임명한다.
- (2) 공직 이행은 예를 들어 (체코의회) 하원 내 대의원직이나 (체코의회 상원) 상원의원, 지방자치정부 산하기관(단위)의 의회 의원 혹은 일반인 판사직의 이행이다.
- (3) 근로자가 자신의 고용에 기인하여 발생한 의무에 추가적으로 공직을 이행하는 경우 당해 공직 이행 목적을 위해 그에게는 연간 최대 20 영업일(교대근무)의 기간 동안 휴무가 부여될 수 있다.

### 제202조 시민의무의 이행

시민의무의 이행이라 함은 특히 법원 심의 혹은 다른 정부당국(기관)이나 지방자치단체 산하당국(기관)에서의 법적조차, 응급처치 제공, 전염성(감염성) 질병에 대한 조치와 관련된 활동, 소방/국가재난/기타 유사한 사건(우발적 사건)과 관련하여 개인지원 제공, 그리고 자연인(개인)이 법조항에 의거 개인지원을 제공할 의무가 있는 경우에 소환된 증인, 통역, 공인(선서)에 의거한 전문가 및 기타 지식인의 활동을 말한다.

### 제203조 공익 목적의 기타 행위

- (1) 공익 목적의 기타 행위(활동)에 대해서는 본 법이나 기타 법조항(미주 70)에 의거 명시된다.
- (2) 공익 목적의 기타 행위를 위해 근로자는 다음을 위한 휴무 권리를 보유한다.
  - (a) 본 법에 의거하는 노동조합 조직기구(기관)의 회원으로서 공직, 의회 업무, 혹은 산업안전 및 건강보호 대리인, 혹은 본 법(제283조~제285조)에 의거하는 선거위원회 회원으로서 활동 이행 혹은 다른 규약(미주 71)에 의거하여

근로자들이 선출하는 위원회 회원으로서 공무, 법인(사업주인 경우)의 임무 이행. 당해 휴무에 대해서는 평균소득 금액에 해당하는 보상 임금/봉급이 지급된다.

- (b) 회의, 협의회 혹은 의회 참석 등 기타 노동조합 활동의 이행
- (c) 심각한 운영상의 사유로 불가피한 경우를 제외하고 연간 5 영업일의 범위 내에서 노동조합 조직이 구성한 교육훈련 과정 참가. 당해 휴무에 대해서는 평균소득 금액에 해당하는 보상 임금/봉급이 지급된다.
- (d) 공혈자로서 활동을 위해 근로자는 헌혈을 위한 이동, 헌혈 자체(해당되는 경우 성분채집술 적용), 귀환, 그리고 이러한 사실들로 인해 근로자의 근무시간이 중단되고 그 기간이 당해 헌혈을 위해 이동을 시작한 시점으로부터 24시간 이내인 경우 헌혈 후 건강회복을 포함하는 기간 동안 휴무와 자신의 평균소득 금액에 해당하는 보상 임금/봉급을 받을 자격이 있다. 헌혈을 위한 이동, 헌혈 자체 및 귀환이 24시간으로는 충분치 않은 경우 추가적으로 필요한 기간으로 인해 근로자의 근무시간이 중단되는 경우 근로자에게는 정식 문서화된 기록을 바탕으로 당해 추가적으로 필요한 기간 동안 (자신의 평균소득 금액에 해당하는) 보상 임금/봉급이 제공되는 휴무가 부여된다. 헌혈을 하지 못한 경우에는 필요한 결근에 한해서만 휴무와 (평균소득 금액에 해당하는) 보상 임금/봉급이 제공된다.
- (e) 다른 생체 시료의 제공자로서의 활동. 근로자에 대해서는 자신의 근무시간이 중단되고 생체 시료 채취를 위한 이동 시점으로부터 48시간 이내인 경우 휴무 및 자신의 평균소득 금액에 해당하는 보상 임금/봉급, 당해 제공을 위한 이동에 부여되는 해당 시간, 당해 생체 시료의 채취, 귀환, 및 건강회복이 부여된다. 당해 기간으로 인해 근로자의 근무시간이 중단되고 당해 채취를 위해 근로자가 이동하기 시작한 시점으로부터 96시간 미만인 경우 채취의 성격 및 제공자의 건강상태를 감안하여 의사는 (보상 임금/봉급이 지급되는) 휴무의 축소 혹은 연장 여부를 결정할 수 있다. 당해 채취를 하지 못한 경우 보상 임금/봉급이 지급되는 휴무는 필수적인 결근에 한해 지급된다.

- (f) 체코 의회 의원, 유럽의회 의원 및 지방자치단체 의회 의원 선출과 관련된 선거위원회 회원으로서 필요한 범위 내에서 활동 이행
- (g) 심사관의 활동을 비롯하여 근로자의 강의 혹은 교수 활동을 위한 경우. 사업주의 심각한 운영상의 사유로 인해 불가피한 경우를 제외하고 근로자는 연간 12 교대근무(12 영업일) 미만의 휴무를 받을 자격이 있다. 휴무가 부여된 경우 개별 교대근무의 단축 부분은 합계하여 계산한다.
- (h) 산악구조대 회원으로서 활동 이행 혹은 요청이 있는 경우 (개인 자격으로) 산악구조대 지원하여 현장에서 개인적으로 구조작업에 참여하는 경우. 휴무는 필요한 범위 내에서 제공된다.
- (i) 어린이 및/또는 청소년 (휴일) 캠프 담당자로서 혹은 경제 문제나 건강관리 문제와 관련하여 당해 개인의 참모로서 활동하거나 혹은 어린이 및/또는 청소년을 위한 (휴일) 캠프에서 (부수적 직업교육을 제공하는) 그룹 리더, 관리자, 강사 또는 건강서비스 제공자로서 활동하는 경우. 근로자는 필요한 범위 내에서, 단, 연간 3주를 초과하지 않는 범위 내에서 휴무를 받을 자격이 있다. 단, 사업주의 운영상의 사유로 불가피한 경우와 이러한 행사 이전에 이미 최소 1년에 한 번씩은 어린이나 청소년과 체계적으로 함께 하는 활동이 있고 무상으로(무료로) 이러한 활동을 이행하는 상황인 경우는 예외로 한다. 무상으로 어린이 혹은 청소년과 체계적으로 사전에 함께하는 상황은 장애 아동/청소년을 위한 캠프에서의 활동인 경우에는 적용되지 않는다.
- (j) 단체교섭에서 중재인 및 조정인으로 활동하는 경우. 당해 근로자는 필요한 범위 내에서 휴무를 받을 자격이 있다.
- (k) 선택적(통계적) 문의를 비롯하여 인간, 주택 및 아파트에 대한 (인구조사 실시를 위한) 자발적 조사원으로서의 활동. 당해 근로자는 연간 10 교대근무(10 영업일)를 초과하지 않고 필요한 범위 내에서 휴무를 받을 자격이 있다. 단, 사업주의 심각한 운영상의 사유로 불가피한 경우는 예외로 한다.

- (l) 스포츠 행사나 사회 행사에서 건강관리 서비스를 제공하는 적십자 소속의 건강관리 자원봉사자로 활동하는 경우. 근로자는 필요한 범위 내에서 휴무를 받을 자격이 있다. 단, 사업주의 심각한 운영상의 사유로 불가피한 경우는 예외로 한다.
- (m) 특별히 관심 있는 체육교육, 스포츠 혹은 문화 행사 조직과 관련된 활동의 경우. 근로자는 필요한 범위 내에서 휴무를 받을 자격이 있다. 단, 사업주의 심각한 운영상의 사유로 불가피한 경우는 예외로 한다.

### 제204조 휴무 및 징병

- (1) 사업주는 군복무(징병) 이행과 관련하여 소관 군행정당국에 보고할 의무가 있는 근로자의 경우 필요한 범위 내에서 당해 근로자의 결근을 용인한다.
- (2) 사업주는 또한 근로자가 징병장소로 이동하기 위해 필요로 하는 기간 및 군사 훈련 혹은 특별 군사훈련 기간 동안 필요한 범위 내에서 당해 근로자의 결근을 용인한다.
- (3) 하위조 (1) 및 (2)에 의거하는 징병(법에 의거 명령되는 군복무)과 관련된 휴무에 대해서는 근로자의 평균소득 금액에 해당하는 보상 임금/보급이 소관 군행정당국에 의해 지급된다.

### 제205조 (연수) 교육 또는 연구와 관련된 근무방해

근로자가 합의한 종류의 근무의 적조한 이행에 대한 법규정에 의거 명시된 지식(혹은 기술)을 습득하고자 하는 경우, 그리고 그러한 지식이 당해 근로자의 니즈에 적합한 경우 훈련 과정, 다른 형태의 교육 혹은 연구에 대한 근로자의 참여는 보상 임금/보급을 수령할 자격이 있는 근로자의 방해사유로 간주된다.

## 제2장 근로자의 근무방해에 대한 공통조항

### 제206조

- (1) 근로자가 사전에 (자신의) 근무방해에 대해 알게 된 경우 그는 반드시 사전에 사업주에게 휴무 제공을 요청해야 한다. 그렇지 않은 경우 근로자는 자신의 근무방해 및 예상되는 기간에 대해 불합리하게 지체하지 않고 사업주에게 알린다.
- (2) 근로자는 자신의 근무방해와 그 소요기간에 대해 사업주에게 증명한다. 당해 근로자에게는 법인이나 관련 자연인으로부터 필요한 지원이 제공되도록 하여 첫 번째 문장에 명시된 의무 이행이 가능하도록 해야 한다.
- (3) 근로자가 교대근무의 주요 부분을 이행하지 않고 그러한 결근이 휴무를 부여받았던 역월에 무단으로 (무단결근) 이루어졌거나 혹은 당해 휴무 이후에 그에 대해 심각한 사유 없이 제시간에 근무에 복귀하지 않은 경우 당해 근로자는 보상 임금/보급에 대한 수령 자격이 없다. 개별 교대근무의 단기적 일부에서 무단으로 결근한 것도 함께 추가된다.
- (4) 다른 법조항에 의거하여 근로자가 공익 사유로 인한 근무방해로 근무 이외로 파견된 경우 그러한 행위를 한 근로자나 혹은 당해 근로자의 파견 행위에 대해 법인(혹은 관련 자연인)은 파견 시점에 근로자를 고용하고 있었던 사업주에게 당해 근로자에게 지불된 보상 임금/보급을 변상한다. 단, 사업주가 보상 임금/보급에 대한 변제를 요구하지 않기로 당해 법인(혹은 자연인)과 합의한 경우에는 예외로 한다.
- (5) 파견된 근로자에게 사업주가 지급한 본 법(제351조~제362조)에 의거하는 보상 임금/보급은 하위조 (4)에 의거하여 변제(정산)된다. 본 법에 명시된 범위를 초과하는 보상 임금/보급에 대해서는 변제하지 않는다.

### 제3장 사업주의 근무방해

#### 제207조 악천후로 인한 대기시간 및 근무중단

근로자가

- (a) 자신에게 기인하지 않는 사유로 발생한 일시적 기계/장비 고장이나 혹은 원자재나 전력(에너지) 공급 문제 혹은 기타 운영상의 원인으로 인해 근무할 수 없는 경우 이를 “대기시간”(체코어로 “prostoj”)이라 하며, 당해 근로자를 다른 근무로 전출할 수 없는 경우 당해 근로자는 최소한 그의 평균소득의 80%의 금액에 해당하는 보상 임금/봉급을 수령할 자격이 있다.
- (b) 악천후나 자연재해로 인해 근무가 중단되어 일을 근무를 하지 못하고 당해 근로자를 다른 (대체) 근무로 전출할 수 없는 경우 당해 근로자는 최소한 그의 평균소득의 60% 금액에 해당하는 보상 임금/봉급을 수령할 자격이 있다.

#### 제208조 사업주의 기타 근무방해

근로자가 제207조에 명시된 경우를 제외하고 사업주의 근무방해로 인해 근무를 이행할 수 없는 경우 사업주는 당해 근로자의 평균소득 금액에 해당하는 보상 임금/봉급을 당해 근로자에게 지불한다. 근무시간 계수를 사용하는 경우(제86조 및 제87조)에는 이 조항이 적용되지 않는다.

#### 제209조

- (1) 사업주가 사업주 제품의 일시적인 매출 감소로 인해 혹은 사업주가 제공하는 서비스 수요의 감소로 인해 주당 근무시간 범위 내에서 근로자에게 근무를 제공할 수 없는 상황에 사업주의 기타 근무방해[단, 제109(3)조에 의거하는 사업주 제외]가 존재한다(“근무시간 단축” 또는 “임시 휴직.” 체코어로는 “castecna nezamestnanost,” 문자 그대로 해석하면 “일시적 실업”).

- (2) 하위조 (1)에 의거하는 상황에서 사업주와 노동조합 조직 간 관련 계약에 의거 보상 임금 수준의 제공이 규정되어 있는 경우 개별 근로자는 자신의 평균소득의 최소 60%에 해당하는 수준에서 보상 임금을 지급받을 수 있다.
- (3) 하위조 (1)에 의거하는 상황에서 노동조합 조직이 존재하지 않는 사업체(혹은 노동조합 조직은 존재하나 활동을 하지 않는 사업체)의 사업주는 최저 수준에서 보상 임금 지불을 정당화하는 사유가 존재하므로 당해 사업주가 제공한 문서를 기초로 하여 소관 노동사무소에 결정(판결 통과) 신청서를 제출할 자격이 있다. 당해 노동사무소가 단기적인 근무(임시 휴직)에 대한 사업주의 사유를 승인하는 경우 당해 사업주의 근로자는 1년을 초과하지 않고 판결에 명시된 기간 동안 자신의 평균소득의 60% 금액에 해당하는 보상 임금을 수령할 자격이 있다.

### 제210조

직무 이행 시와는 다른 방식으로 출장이나 정규 작업장을 벗어난 이동에 시간이 소요되었고 그러한 시간이 근무시간 이내에 있는 경우 당해 시간은 사업주의 근무 방해로 간주되며, 이 경우 근로자의 임금이나 봉급은 삭감되지 않는다. 그러나 보수 시스템으로 인해 근로자가 자신의 임금이나 봉급(의 일부)을 손실한 경우 당해 사업주는 당해 근로자에게 그의 평균소득 금액에 해당하는 보상 임금/봉급을 지불한다.

## 제9편 유급휴가

### 제1장 기본조항

#### 제211조

고용계약에 의거하여 근무(직무)를 이행하는 근로자는 본 부분에 명시된 조건에 따라 다음에 대한 자격이 있다.

- (a) 연차휴가(즉 연 단위로 제공되는 휴가) 또는 그에 비례하는 일부
- (b) 근무를 이행한 일수에 대한 휴가
- (c) 추가 휴가

### 제2장 연차휴가 및 그 비례부분, 휴가기간, 근무이행일수에 대한 휴가

#### 제1절 연차휴가 및 그 비례부분

#### 제212조

- (1) 동일한 사업주와 지속적인 고용에 의거하여 1 역년 동안 최소 60일 동안 당해 사업주를 위해 근무를 이행한 근로자는 당해 역년 당 휴가를 받을 자격이 있으며, 혹은 당해 고용이 전체 역년 동안 연속적으로 지속되지 않은 경우에는 그에 비례하는 부분에 대해 휴가를 받을 자격이 있다. 근로자가 교대근무의 주요한(우세한) 일부를 근무한 모든 일자는 근무가 이행된 일자로 간주되며, 이를 동안에 걸쳐 있는 하나의 교대근무의 일부는 근무가 이행된 이틀로 간주되지 않는다.
- (2) 근로자는 동일한 사업주와의 고용에 의거하여 매월 기준으로 연차휴가의 비례부분을 받을 자격이 있고 이러한 비례부분은 고용된 매 역월에 대해 1/12와 같다.

- (3) 근로자는 또한 지금까지의 사업주와의 고용이 종료된 즉시 다른 사업주와 다른 고용을 체결하는 경우 고용이 변경된 역월에 대해 1/12에 해당하는 연차휴가 비례부분을 받을 자격이 있다. 이 경우 근로자는 새로운 사업주로부터 연차휴가 비례부분을 부여받을 자격이 있다.
- (4) 근로자가 공직을 이행하기 위해 자신의 고용에서 장기간 파견된 경우 당해 근로자에게는 공직을 이행한 법인이나 자연인으로부터 연차나 혹은 그 일부를 부여받는다. 그리고 이 개인(법인이나 자연인)은 또한 당해 근로자에게 그러한 파견 이전에 받지 못한 연차휴가의 해당 부분도 제공한다. 근로자가 당해 파견 기간이 만료되기 전에 연차휴가를 사용하지 못한 경우 당해 근로자를 파견근무하게 한 사업주가 당해 근로자에게 해당 휴가를 제공한다. 연차휴가 권리(자격)에 대한 조건 충족은 근로자의 파견 전/후의 기간 동안 전반적으로 고려된다.

### 제213조

- (1) 연차휴가(즉 매년마다의 휴가)의 (표준적인) 기간은 4주다.
- (2) 제109(3)항에 언급된 사업주에 고용된 근로자의 연차휴가 기간은 5주다.
- (3) 교육직 근로자(미주 47) 및 대학교 교원(미주 72)의 연차휴가 기간은 8주다.
- (4) 근무시간이 개별 주나 전체 역년 동안 일정하게 계획되지 않은 근로자가 받게 되는 연차휴가와 관련하여 당해 근로자는 연평균에 기초하여 자신의 휴가기간 당 근무일수에 해당하는 연차휴가 일수를 받을 자격이 있다.
- (5) 1 역년의 기간 동안 근로자의 근무시간 일정(패턴)이 변경된 경우 당해 근로자는 자신의 근무시간에 대한 해당 일정계획에 상응하는 비율을 기분으로 연차휴가를 받을 자격이 있다.
- (6) 정부는 해당 정부령에 제100(1)(c)항에 의거하는 비정기적 근무시간 일정(패턴)

에서 근무하는 철도 근로자에게 역일로 표시한 연차휴가를 부여하는 조건을 명시한다.

## 제2절 근무이행일수에 대한 휴가

### 제214조

1 역년 동안 최소 60일 동안 한 명의 사업주에게 고용되지 않았기 때문에 연차휴가나 그 비례부분에 대한 권리가 발생하지 않은 근로자는 1 역년 동안 근무를 이행한 매 21일마다 연차휴가의 1/12의 기간(즉 1년 기준의 휴가 자격) 동안 (한 명의 사업주를 위해) 근무를 이행한 일수에 대해 휴가를 받을 자격이 있다. 제212(1)항의 조항(두 번째 문장)이 여기에 적용된다.

## 제3장 추가 휴가

### 제215조

(1) 1 역년 전체 동안 동일한 사업주를 위해 지하에서 광물을 채굴하거나 굴착터널을 파는(굴착터널작업) 등의 근무를 한 근로자 혹은 1 역년 전체 동안 특정의 힘든(어려운) 근무나 건강에 해로운 근무에 종사한 근로자는 1주일 기간의 추가 휴가를 받을 자격이 있다. 근로자가 1 역년 중 특정의 일부 동안에만 첫 번째 문장에 명시된 조건에 의거하여 근무한 경우 당해 근로자는 상기와 같이 근무를 이행한 매 21일(총합)에 대한 추가 휴가의 1/12를 받을 자격이 있다. 추가 휴가는 지하에서 광물을 채굴하거나 혹은 터널 및 갱도 굴착 작업을 한다는 사실에 기인하여 동시에 추가 휴가를 받을 자격이 있음에도 불구하고 특별히 힘든(어려운) 근무(직무)나 건강에 유해한 근무에 종사한 사실에 기인하여 해당 근로자에게 부여된다.

(2) 추가 휴가의 부여 목적을 위해 “특정의 힘든(어려운) 근무 혹은 건강에 유해한

근무를 이행하는 근로자”라 함은 다음을 말한다.

- (a) 전염성 형태의 결핵을 앓고 있는 환자를 돌보는 건강관리 설비(시설)이나 건강관리(의료) 작업장에서 표준적인 주당 근무시간의 최소한 조반을 근무하는 근로자
  - (b) 전염성 물질을 함유한 작업장에서 근무하는 중에 직접적인 감염 위험에 노출되는 근로자. 단, 이들이 표준적인 주당 근무시간의 최소 조반 동안 이 근무를 이행하는 경우에 한한다.
  - (c) 근무 시 이산화방사선의 유해영향에 노출되는 근로자
  - (d) 표준적인 주당 근무시간의 최소 조반 동안 정신 질환자나 장애인을 돌보는 근로자
  - (e) 표준적인 주당 근무시간의 최소 조반 동안 어려운 조건에서 청소년을 돌보는 일을 하는 근로자 혹은 체코 교도소의 건강관리 담당자로 일하는 근로자
  - (f) 열대지역이나 기타 건강에 유해한 지역에서 최소 1년 동안 지속적으로 일하는 근로자. 열대지역이나 기타 건강에 유해한 지역에서 1년 동안 연속되는 근무를 완료한 근로자는 이미 당해 연도에 대해 추가 휴가를 받을 자격이 있다. 열대지역이나 건강에 유해한 기타 지역에서 1년 이상의 기간 동안 연속적으로 근무 중인 근로자는 당해 지역에서 이행한 근무에 대해 매 21일마다 추가되는 추가 휴가의 1/12를 받을 자격이 있다.
  - (g) 표준적인 주당 근무시간의 최소 조반 동안 구류된 피의자 및/또는 징역형 선고를 받은 죄수와 직접적으로 접촉하는 체코 교도소 근로자
  - (h) 잠수 장비를 장착하고 스쿠버 다이버로 일하는 근로자 혹은 (압축공기 조건의) 작업공간 내에서 격리 작업을 이행하는 근로자
- (3) 노동사회부는 당해 부처령에 열대지역과 기타 건강에 유해한 지역을 명시한다.
- (4) 하위조 (1), (2) 및 (3)에 언급된 근로자에 한해 상기 조건에서 추가 휴가를 받을 자격이 부여된다.

## 제4장 휴가에 대한 공통조항

### 제1절 공통조항

#### 제216

- (1) “주”(“tyden”)라 함은 연속되는 7일의 기간을 말한다.
- (2) “연속적인 고용기간”(혹은 “연속 고용,” 체코어로는 “nepretržite trvání pracovního poměru”)에는 지금까지의 사업주와의 고용계약이 종료된 즉시 당해 근로자가 같은 사업주와 신규 고용계약을 체결하는 경우도 포함된다.
- (3) 휴가 목적을 위해 근로자가 중요한 개인적인 방해로 인해 근무하지 못한 기간은 근무 이행으로 간주되지 않는다. 단, 시행 중인 정부령[제199(2)항]에 당해 기간을 근무 이행으로 간주한다고 별도 규정된 경우는 예외로 한다. 산재로 인해 혹은 직무 수행 과정이나 그와 직접적으로 관련하여 발생한 직업병으로 인해 발생한 근무이행불능 기간은 휴가 목적을 위해 근무 이행으로 간주된다.
- (4) 휴가 자격 조건에 부합되는지 여부를 수립할 때 표준적인 주당 근무시간 동안 근무하는 근로자에 대해서는 그의 근무시간이 주당 모든 근무일에 근무하는 것으로 일정이 짜여 있지 않음에도 불구하고 주당 5 영업일 동안 근무하는 것으로 간주된다. 이는 무단 결근을 제외하고 휴가 삭감 목적과 관련해서도 적용된다.
- (5) 휴가의 비례부분[제212(2)항 및 (3)항]이 1일 미만인 경우 반나조로 계수한다. 이는 근무가 이행된 일수에 대해 휴가를 12로 나누어 계산하는 방식(제214조)이나 혹은 휴가 삭감 목적을 위해 휴가를 12로 나누어 계산하는 방식(제223(1)항 및 (4)항)에도 적용된다.

## 제2절 휴가 사용

### 제217조

- (1) 휴가를 받는 기간은 노동조합 조직과 합의하여 정한 휴가 일정에 따라 사업주가 결정하고 근로자는 원칙적으로 자신의 휴가를 일괄적으로 휴가 자격이 발생하는 당해 역년의 말일까지는 사용한다. 단, 별도 명시된 경우는 예외로 한다. 휴가를 받는 일정을 작성할 때에는 사업주의 운영 조건과 개별 근로자들의 정당한 이해관계를 고려할 필요가 있다. 근로자에게 둘 이상으로 나누어 휴가를 부여하는 경우 최소한 그렇게 분리된 휴가 중 하나는 2주 미만이어서는 안 된다. 단, 근로자가 그와는 다른 일수로 휴가를 받기로 근로자와 사업주가 합의한 경우는 예외로 한다. 최소한 14일 이전에 사업주는 근로자에게 당해 근로자에 대해 휴가로 결정된 시간(기간)에 대해 서면으로 알린다. 단, 사업주와 근로자가 사전 고지 기간에 대해 더 짧은 일수에 동의한 경우는 예외로 한다.
- (2) 사업주는 근로자가 아직 휴가부여 자격을 충족시키지 않은 경우에도 당해 근로자의 휴가 기간을 정할 수 있다. 단, 당해 근로자가 해당 역년 말일까지 혹은 해당 고용 종료일까지는 당해 조건에 부합될 것으로 가정되는 경우에 한한다.
- (3) 사업주는 근로자의 휴가 기간을 변경하거나 혹은 휴가 중인 근로자를 소환했다는 이유로 자신의 과실에 기인하지 않고 근로자에게 발생한 비용에 대해 당해 근로자에게 변상한다.
- (4) 사업주는 근로자가 군사훈련이나 특별 군사훈련에 참가하거나 혹은 당해 근로자가 다른 법(미주 61)에 의거 일시적 근무이행불능으로 인식되거나 혹은 여성 근로자의 경우 출산휴가나 육아휴가 중이거나 혹은 남성 근로자의 경우 육아휴가 중인 기간에 대해서는 근로자의 휴가를 정하지 않는다. 근로자의 다른 근무 방해가 있는 기간 동안 사업주는 당해 근로자의 요청이 있는 경우에 한해 당해 기간 이내에 당해 근로자의 휴가를 정할 수 있다.

- (5) 여성 근로자가 사업주에게 휴가를 요청하여 그 일수가 당해 근로자의 출산휴가 말일부터 바로 시작되는 경우 혹은 남성 근로자가 사업주에게 휴가를 요청하여 그 일수가 당해 근로자의 육아휴가 말일부터 바로 시작되는 경우(단, 당해 육아휴가는 여성 근로자가 출산휴가 자격이 있는 기간 이내에 한한다) 사업주는 상기의 요청에 따를 의무가 있다.

### 제218조

- (1) 사업주는 근로자의 휴가자격이 발생하는 역년 동안 최소한 4주의 기간 동안 당해 근로자의 휴가를 부여한다. 단, 당해 근로자가 총 1 역년 동안 당해 사업주에게 고용되어 있고 최소 4주의 휴가를 받을 자격이 있는 경우에 한한다.
- (2) 사업주가 특정 근로자의 방해[제217(4)항]에 따라 혹은 긴급한 운영상의 사유로 인해 하위조 (1)에 따른 휴가를 정하지 못하는 경우(일정을 짜지 못하는 경우) 사업주는 당해 휴가일정을 계획하여 다음 역년의 말일 전까지는 사용할 수 있도록 한다. 단, 하위조 (3)에 별도 명시된 경우는 예외로 한다.
- (3) 사업주가 근로자가 육아휴가 중인 다음 역년의 말일까지도 하위조 (1)에 의거하는 휴가일정을 짤 수 없는 경우 사업주는 당해 휴가일정을 계획하여 당해 근로자의 육아휴가가 종료되는 직후부터 휴가를 시작할 수 있도록 한다.
- (4) 사업주가 하위조 (1)에 의거하여 추후 연도의 10월 31일까지 근로자의 휴가[하위조 (3)항에 명시된 예외조항 제외]를 정할 수 없는 경우 근로자는 당해 (추후) 연도의 10월 31일이 경과한 이후 첫 영업일에 당해 휴가나 그 일부(그 전까지 사용하지 못한 부분)를 사용한다. 근로자가 당해 추후 연도의 말일까지 첫 문장에 의거하는 휴가를 사용하지 못한 경우 이 휴가에 대한 그의 자격은 만료된다.
- (5) 근로자가 하위조 (2)에 명시된 사유로 추후 연도의 말일까지도 4주를 초과하는 그의 휴가를 사용할 수 없는 경우 해당 휴가의 부분은 다음 연도의 말일까지

사용할 수 있다. 단, 당해 근로자가 서면 동의한 경우는 예외로 한다.

## 제219조

- (1) 휴가 기간 동안 근로자가 군사훈련이나 특별 군사훈련에 참가하기 시작하는 경우 혹은 당해 근로자가 일시적 근무이행불능으로 인식되거나 혹은 병든 가족 구성원을 간호하게 된 경우 그의 휴가는 중단된다. 이는 근로자의 요청에 따라 사업주가 당해 휴가를 당해 근로자에게 정해 줌으로써 당해 근로자가 병든 가족 구성원을 볼보거나 혹은 군사훈련에 참여할 수 있도록 하는 경우에는 적용되지 않는다. 여성 근로자가 출산휴가나 육아휴가를 시작한 경우 여성 근로자의 휴가도 역시 중단(정지)되며 남성 근로자는 육아휴가를 시작하는 경우 그의 휴가가 중단된다.
- (2) 근로자의 휴가 기간 동안 그의 정상적 근무일이 공휴일인 경우 해당 일자리는 당해 근로자의 휴가일수에 포함되지 않는다. 사업주가 근로자에게 초과근무나 휴일근무에 대한 대가로 보상 휴무를 받을 수 있도록 결정하여 이러한 보상휴무가 당해 근로자의 휴가기간 이내의 하루(혹은 여러 일자)에 해당하는 경우 당해 근로자는 이를 변경해야 하며, 보상휴가를 다른 일자(들)에 받기로 결정해야 한다.

## 제3절 단체휴가 사용

### 제220조

사업주는 노동조합 조직과의 협약에 의거하여 운영상의 사유로 필요한 경우 단체휴가 사용을 정할 수 있다. 단체휴가 사용기간은 2주를 초과하여 지속될 수 없으며 합주단의 경우 4주를 초과할 수 없다. 운영상의 사유를 제외한 사유로 인한 단체휴가 결정은 허용되지 않는다.

## 제4절 고용 변경

### 제221조

- (1) 1 역년의 기간 동안 근로자가 고용을 변경하고 지금까지의 사업주와 체결한 고용이 종료되기 전에 지금까지의 사업주와 추후 고용을 체결하는 경우에 한해 자격이 발생하는 연차휴가나 그 일부의 사용을 요청하는 경우 당해 근로자의 신규 사업주는 당해 근로자의 자격이 자신과의 고용 기간 동안에는 아직 발생하지 않았음에도 불구하고 그에게 상기의 휴가나 그 일부를 부여할 수 있다. 단, 지금까지의 사업주가 신규 (추후) 사업주와 당해 요청한 휴가에 대한 보상 임금/봉급 변제에 대해 합의하는 경우에 한한다.
- (2) 하위조 (1)에 의거하는 “고용변경”(“zmena zamestnani”)은 신규 사업주와 다른 고용이 시작된 직후 지금까지의 사업주와의 기존의 고용이 종료됨을 의미한다.

### 제5절 휴가에 대한 보상 임금/봉급(유급휴가)

### 제222조

- (1) 근로자는 휴가 기간(유급휴가) 동안 자신의 평균소득 금액에 해당하는 보상 임금/봉급을 수령할 자격이 있다. 제213(4)항에 언급된 근로자의 경우 당해 보상 임금/봉급은 평균적인 교대근무 시간에 상응하는 당해 근로자의 평균소득 금액으로 지급될 수 있다.
- (2) 근로자는 고용이 종료된 경우에 한해 아직까지 사용하지 못한 4주 동안의 휴가에 대해 보상 임금/봉급을 수령할 자격이 있다. 근로자는 고용이 종료된 경우뿐만 아니라 추후 역년의 말일까지도 사용하지 못한 4주를 초과하는 휴가의 일부에 대해 보상 임금/봉급을 수령할 자격이 있다.
- (3) 근로자가 휴가나 그 일부를 사용하지 않아 당해 근로자에게 보상 임금/봉급 자격이 발생하는 경우 당해 보상 임금/봉급은 그의 평균소득에 해당하는 금액으로

로 당해 근로자에게 지급된다.

- (4) 제213(3)조에 언급된 근로자는 아직 사용하지 못한 최대 4주의 휴가에 대해 보상 임금/봉급을 수령할 자격이 있다.
- (5) 근로자는 권리(자격)를 상실하거나 혹은 권리가 발생하지 않은 휴가나 그 일부에 대한 대가로 자신에게 지불된 보상 임금/봉급을 환불할 의무가 있다. 하위조 (1)(두 번째 문장)의 조항이 여기에도 적용된다.
- (6) 보상 임금/봉급은 아직 사용하지 않은 추가 휴가에 대해서는 지급되지 않는다. 추가 휴가는 항상 다른 휴가 종류를 사용하기 전에 사용해야 한다.

## 제6절 휴가 삭감

### 제223조

- (1) 1 역년 동안 제212(1)항에 명시된 조건을 충족시켰으나 휴가 목적을 위해 근무이행으로 간주되지 않는 근무방해로 인해 근로자가 근무를 이행하지 못한 경우 사업주는 근로자가 이행하지 못한 처음 100 교대근무(영업일)에 대해 1/12만큼 삭감하고 또한 근로자가 이행하지 못한 이후의 매 21 교대근무(영업일)마다 1/12만큼 삭감을 실시한다. 단, 육아휴가를 시작하기 전에 제217(5)조에 의거 사용한 휴가는 육아휴가의 경우 추후 사용한 것이므로 삭감 대상이 되지 않는다.
- (2) 한 번의 교대근무(1 영업일)에 근로자가 무단결근한 경우 사업주는 당해 근로자의 연차휴가를 1-3일까지 삭감할 수 있다. 교대근무보다 짧은 시간 동안의 무단결근은 합산하여 추가할 수 있다.
- (3) 하위조 (1) 및 (2)에 따라 휴가가 삭감된 경우 1 역년 전체 동안 한 명의 동일한 사업주와 고용을 지속한 근로자에게는 최소 2주의 휴가를 부여해야 한다.

- (4) 관련 판결에 의거 선고된 징역형으로 결근한 근로자의 연차휴가는 그가 결근한 때 21일마다 1/12만큼 삭감된다. 연차휴가는 근로자가 구류(재구류)되어 추후 관련된 최종 판결에 의거하여 유죄를 선고받거나 혹은 혐의에서 벗어나거나 혹은 저지른 범죄행위에 대한 형사상의 배상책임을 지지 않게 되었거나 혹은 사면이나 면책을 받아 당해 형사기소가 중단된 경우 동일한 방법으로 삭감된다.
- (5) 근무이행일수에 대한 휴가 및 추가 휴가는 하위조 (2)에 명시된 사유에 한해서만 삭감될 수 있다.
- (6) 해당 역년에 근로자에게 자격이 발생하는 연차휴가는 당해 연도에 발생한 사유에 의거해서만 삭감될 수 있다.

## 제10편 근로자 관리

### 제1장 근로자의 근무조건

#### 제224조

- (1) 사업주는 근로자가 안전하게 근무를 이행할 수 있는 근무조건을 조성한다. 사업주는 이러한 목적을 위해 특히 다음 각 호를 보장한다.
  - (a) 근로자를 위한 시설의 설립, 유지보수 및 개선
  - (b) 작업장 배치 및 설계 개선
  - (c) 근로자의 문화적, 오락적 및 체육적 니즈 및 관심 만족을 위한 조건의 조성
  - (d) 직장 내 건강관리
- (2) 사업주는 근로자에게 특히 다음에 대한 보상을 제공할 수 있다.
  - (a) 근로자가 50세에 도달한 경우 혹은 근로자가 장애연금(수당)을 지급받는 최초의 고용 종료일에 혹은 근로자의 노령연금(퇴직수당) 수령 자격이 발생하

는 시점

- (b) 소방 혹은 자연재해와 관련된 지원을 위해 혹은 그 이후의 사후처리 지원을 위해, 혹은 생명, 건강 및 재산에 위협할 수 있는 기타 우발적 사건과 관련된 지원을 위해

#### 제225조

노동조합 조직원이 다른 법조항(미주 73)에 따라 문화적 및 사회적 니즈 펀드에 대한 자금조달 수단과 그 철회와 관련하여 당해 펀드를 조성하기로 해당 사업주와 공동 결정한다.

#### 제226조

사업주는 근로자가 일반적으로 직장에 가지고 오는 외투와 개인 소지품을 일정 장소에 안전하게 보관할 수 있도록 한다.

## 제2장 근로자의 직업개발

#### 제227조

사업주는 근로자의 직업개발을 관리한다. 여기에는 특히 다음이 포함된다.

- (a) 신입사원 교육 및 OJT
- (c) 자격사항의 개선
- (b) 졸업자의 직업실무
- (d) 자격사항 업그레이드

#### 제228조 신입사원 교육 및 OJT

- (1) 근로자가 특별한 기술(자격사항) 없이 근무(직무)를 시작한 경우 그의 사업주는 이 근로자를 위해 신입사원 교육 혹은 OJT 교육을 실시한다. 당해 교육은 근로

자가 자신의 임금이나 봉급을 수령할 자격이 있는 근무 이행으로 간주된다.

- (2) 사업주는 사업주의 사유로 새로운 작업장이나 새로운 근무 종류로 발령난 근로자에게 신입사원 교육이나 OJT 교육이 필요한 경우 당해 교육을 실시한다.

### 제229조 졸업자의 직업실무

- (1) 사업주는 중등교육, 음악학교, 전문직업학교 및 대학교(대학교 수준의 학교) 졸업자들에게 근무 이행을 위해 필요한 실무와 기술을 습득하기에 충분한 직업실무를 교육한다. 직업실무는 근로자가 자신의 임금이나 봉급을 수령할 자격이 있는 근무 이행으로 간주된다.
- (2) 하위조 (1)의 목적을 위해 “졸업자”(“absolvent”)라 함은 적조한(성공적인) 학교 교육을 마친 후 전체 직업실무 기간이 아직 2년에 도달하지 않은 경우 자신의 자격사항에 상응하는 고용(직무)을 시작한 근로자를 말한다. 상기의 2년이라는 기간에는 출산휴가나 육아휴가 기간은 포함되지 않는다.

### 제230조 자격사항 개선

- (1) “자격사항 개선”(“prohlubovani kvalifikace”)이라 함은 근로자의 자격사항의 성격이 변화되지 않으며 합의한 근무(직무) 종류를 이행할 수 있도록 하는 지속적인 자격사항 업데이트를 말한다. 이는 또한 자격사항 유지 및 쇄신을 말한다.
- (2) 근로자는 합의한 근무 종류의 이행을 위해 자신의 자격사항을 개선할 의무가 있다. 근로자의 자격사항 개선 목적을 위해 사업주는 근로자에게 교육 훈련이나 연구 과정 혹은 기타 자격사항 개선 형식에 참여하거나 혹은 근로자에게 특정 법인이나 자연인이 제공하는 훈련 과정이나 연구에 참여하도록 요구할 수 있다.
- (3) 근로자가 자신의 자격사항의 개선을 위해 교육훈련 과정이나 연구에 참가하는 것은 당해 근로자가 자신의 임금이나 봉급을 수령할 자격이 있는 근무 이행으

로 간주된다.

- (4) 사업주는 근로자의 자격사항 개선에 소요되는 비용을 부담한다. 근로자가 재정적으로 보다 부담이 되는 자격사항 개선 프로그램에 참가하고자 요청하는 경우 당해 근로자는 비용의 일부를 부담할 수 있다(부담하도록 요청받을 수 있다). 이는 하위조 (3)의 조항을 침해하지 않고 적용된다.
- (5) 자격사항 개선에 대해 규정한 다른 법조항(미주 74)은 본 법을 침해하지 않고 적용된다.

### 제231조 자격사항 업그레이드 및 자격사항 계약

- (1) “자격사항 업그레이드”(“zvyseni kvalifikace“)라 함은 자격사항의 수준(가치) 변화를 말한다. 이는 또한 자격사항의 습득 혹은 자격사항의 확대를 의미하기도 한다.
- (2) 자격사항 업그레이드는 보다 높은 수준의 교육(자격사항)을 습득하기 위해 연구, 교육, 훈련 및 기타 형식의 교육이다. 단, 이는 당해 근로자의 필요성에 적합한 경우에 한한다.
- (3) 자격사항 업그레이드에 대해 규정한 기타 법조항(미주 74)은 본 법을 침해하지 않고 적용된다.

### 제232조

- (1) 기타 권리나 추가적인 권리에 대해 합의되거나 결정되지 않는 경우 자신의 자격사항을 업그레이드한 근로자는 다음과 같이 보상 임금/봉급이 지급되는 휴무(근무를 하지 않음)를 받을 자격이 있다.
  - (a) 수업, 교육 과정 혹은 학교교육(훈련)을 받기 위해 필요한 범위 내에서
  - (b) 관련 대학교 혹은 고등 직업학교의 교육(과정) 커리큘럼 내에서 모든 시험을 치르기 위해 2 영업일

- (c) 기말시험, 졸업시험, (교육) 이수 증명서 혹은 해당 대학교의 특정 교육(과정) 커리큘럼 이내의 국가시험을 치르기 위해 5 영업일
  - (d) 기말리포트, 학사 논문, 학위논문 또는 박사논문 작성 및 지도를 받기 위해 10 영업일
  - (e) 박사전 혹은 박사 과정 구술시험을 위해 40 영업일
- (2) 근로자는 입학시험에 필요한 범위 내에서 휴무를 받을 자격이 있다.
- (3) 입학시험, 특정 시험의 재시험, 졸업식 혹은 유사한 행사 참석을 위해 부여되는 시간과 관련하여 해당 근로자는 보상 임금/봉급을 받을 자격이 있다.

### 제233조

사업주는 근로자의 자격사항 업그레이드 과정과 결과를 파악한다. 사업주는 다음의 경우 특정 근로자에게 휴무(근무하지 않음) 부여를 중단할 수 있다.

- (a) 근로자가 자격사항을 업그레이드한 근무 종류 이행에 장기간 동안 부적합하게 된 경우
- (b) 사업주의 과실이 아닌 사유로 근로자가 장기간 동안 심각한 사유 없이 자격사항 업그레이드와 관련하여 중대한 의무를 이행하지 못한 경우

### 제234조

- (1) 사업주와 당해 근로자가 근로자의 자격사항 업그레이드와 관련하여 자격사항 계약을 체결한 경우 당해 계약에는 사업주가 당해 근로자의 자격사항 업그레이드를 약속(책임)한다는 내용과 근로자가 합의한 기간 - 단, 5년을 초과하지 않는다 - 동안 당해 사업주와의 고용을 유지하기로 약속하며 그렇지 않은 경우 사업주에게 당해 근로자의 자격사항 업그레이드와 관련하여 사업주가 정산한 비용을 변제하기로 약속하는 내용이 포함된다. 이 조항은 근로자가 자격사항 업그레이드를 완료하기 전에 당해 근로자의 고용이 종료되는 경우에도 적용된다. 근로자가 당해 사업주와 합의한 기간 동안 고용을 유지하기로 하는 약속과

관련하여 당해 기간은 근로자가 자신의 자격사항 업그레이드를 완료한 시점부터 시작된다.

- (2) 자격사항 계약은 예상 비용이 최소한 CZK 75,000에 달하는 경우 자격사항 개선(제230조)과 관련해서도 체결할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 자신의 자격사항 개선에 참여하도록 명령할 수 없다.
- (3) 자격사항 계약에는 반드시 다음을 수록해야 한다.
  - (a) 자격사항의 종류와 업그레이드/개선 형식
  - (b) 근로자가 자격사항의 습득, 업그레이드 혹은 개선 이후 사업주와의 고용을 유지하기로 약속한 기간
  - (c) 근로자가 사업주와의 고용 유지 약속(책임)을 지키지 못한 경우 사업주에게 정산할 의무가 있는 비용(경비)의 종류 및 최대 비용 금액
- (4) 자격사항 계약은 반드시 서면으로 작성해야 한다. 그렇지 않은 경우 무효다.
- (5) 정부는 당해 정부령에 의거하여 하위조 (2)에 따른 금액을 증액할 수 있다.

### 제235조

- (1) 특정 근로자가 자격사항 계약에 의거하여 사업주와 고용을 유지해야 하는 기간에는 자녀의 모친인 경우 육아휴가(제196조) 범위 내의 육아휴가 기간과 근로자에 대한 최종적인 유죄판결이 나온 경우 징역형이나 구류로 인해 결근하는 기간은 포함되지 않는다.
- (2) 근로자가 (자격사항 계약에 따른) 사업주와의 고용을 유지하기로 한 약속(책임)을 일부만 이행한 경우 당해 근로자가 자신의 자격사항 업그레이드 혹은 개선 비용을 변제(정산)할 의무는 그에 비례하여 감소된다.
- (3) 근로자가 자격사항 계약에 의거하여 비용을 정산할 의무는 다음의 경우 발생하지 않는다.

- (a) 자격사항 업그레이드 과정에서 사업주가 근로자의 과실이 아닌 사유로 근로자가 당해 자격사항 업그레이드로 인해 근무 종류의 이행에 장기간 부적합하게 되었다는 이유로 자격사항 계약에서 합의한 자금지원 제공을 중단한 경우
- (b) 사업주가 (해지) 통지를 송달하여 근로자와 사업주 간 고용을 해지한 경우. 단, 근로자가 법조항에 의거하고 근무 직무 이행 과정에서 수행한 근무 종류와 관련하여 혹은 그와 직접적으로 관련된 의무를 위반하여 해지 통지서가 송달된 경우 혹은 당해 고용이 제52(a)항~(e)항에 명시된 사유로 인해 합의를 거쳐 해지된 경우는 예외로 한다.
- (c) 직업건강관리 시설에서 발행한 해당 건강진단서(의사 소견서)나 혹은 당해 건강진단서를 검토한 소관 행정당국(기관)의 판결에 따라 근로자가 자격사항을 업그레이드한 근무 종류의 이행이 불가능한 경우, 혹은 산재, 직업병 혹은 직업병 위협으로 인해 지금까지의 근무 종류의 이행 능력을 장기간 손실한 경우, 혹은 소관 보건당국의 판결에 따라 (근로자의) 작업장에서의 노출이 최고 허용가능 수치에 도달한 경우
- (d) 이전의 12개월 중에서 최소 6개월 동안 사업주가 근로자가 자격사항 계약에 기초하여 습득한 자격사항을 활용하지 않은 경우

### 제3장 근로자의 식사

#### 제236조

- (1) 사업주는 모든 교대근무 시 식사(급식)를 할 수 있도록 한다. 사업주는 출장 중인 근로자에게는 식사제공 의무가 없다.
- (2) 해당 단체협약에서 합의하거나 혹은 내부 규정에 명시된 경우 사업주는 근로자에게 식사를 제공한다. 단체협약이나 내부 규정에는 당해 식사에 대한 권리(자격) 조건 및 당해 식사비용에 대한 사업주의 부담 금액, 당해 식사에 대한 자격이 있는 근로자의 상세 범위, 식사제공 업체, 사업주의 자금조달 방법도 수록할

수 있다. 단, 이러한 측면들에 대해서는 법조항(미주 75)에 의거 사업주의 특정 범주(범위)에 대해 규정하지 않는다. 이 조항은 징세 관련 법조항을 침해하지 않고 적용된다.

- (3) 단체협약에서 합의하거나 내부 규정에 명시된 경우 유리한 가격의 식사를 다음에 제공할 수 있다.
- (a) (고령 혹은 장애로 인해) 퇴직할 때까지 사업주에게 고용되어 근무한 사업주의 이전 근로자
  - (b) 휴가를 받은 근로자
  - (c) 건강상의 문제로 일시적으로 근무에 부적합한 근로자

## 제4장 일부 근로자에 대한 특별 근무조건

### 제1절 장애가 있는 개인(장애인) 고용

#### 제237조

장애인 고용 및 장애인을 위한 근무조건 조성에 대한 사업주의 의무에 대해서는 다른 법조항(미주 76)에 명시되어 있다.

### 제2절 여성의 근무조건(여성 근로자)

#### 제238조

- (1) 여성(여성 근로자)은 지하에서의 광석 채굴이나 터널 및 갱도 굴착 작업에 고용할 수 없다. 단, 다음의 여성은 예외로 한다.
- (a) 육체노동을 하지 않는 관리직에서 근무하는 여성
  - (b) 건강관리 및 사회 서비스 부문에서 근무하는 여성
  - (c) 교육의 일환으로써 작업실무 경험을 쌓는 여성

- (d) 육체노동이 아닌 다른 근무를 이행하는 여성. 단, 당해 근무는 때로 지하에서 이행되며 특히 감독이나 시찰과 관련된 업무인 경우 혹은 교육활동과 관련된 경우 그러하다.
- (2) 여성 근로자는 모성(임신가능성)을 위협하는 종류의 근무를 이행하도록 고용되지 않는다. 보건부는 당해 부처령에 임신, 수유 혹은 출산 후 9개월이 경과하지 않은 여성 근로자에게 금지되는 근무 및 작업장 종류를 명시한다.
- (3) 임신한 여성 근로자, 수유 중인 여성 근로자 및 출산 후 9개월이 경과하지 않은 여성 근로자는 해당 건강진단서에 의거 적합하지 않은 종류의 근무를 이행하도록 고용할 수 없다.

### 제3절 여성 근로자, 육아 중인 여성 근로자, 자녀나 다른 개인을 돌보는 근로자에 대한 근무조건

#### 제239조

- (1) 임신한 여성 근로자가 건강진단서에 의거하여 임신상태에 위험한, 임신한 근로자의 이행이 금지된 종류의 근무를 이행하는 경우 사업주는 당해 여성 근로자가 지금까지 이행한 근무 종류에서 수령한 것과 동일한 금액을 받을 수 있는 대안적인 적조한 근무로 임시 전출시킨다. 야간근무하는 임신한 여성 근로자가 주간근무 발령을 요청하는 경우 사업주는 그녀의 요청을 따라야 한다.
- (2) 하위조 (1)의 조항은 출산 후 9개월이 경과하지 않은 여성 근로자와 수유 중인 여성 근로자에게도 마찬가지로 적용된다.
- (3) 자신의 과실이 아닌 사유로 여성 근로자가 이전에 이행하던 근무보다 전출된 근무 종류를 이행할 때 소득 금액이 적은 경우 당해 여성 근로자에게는 다른 법조항(미주 77)에 따라 차액 수당을 지급한다.

## 제240조

- (1) 임신한 근로자, 여성 근로자 및 최대 만8세까지의 자녀를 육아 중인 남성 근로자에게는 당해 작업장이나 주거지가 위치한 지역을 벗어나 출장을 가도록 지시할 때에는 본인이 동의한 경우에 한한다. 사업주는 당해 근로자의 요청이 있는 경우에 한해 다른 장소(지역)로 전출할 수 있다.
- (2) 하위조 (1)의 조항은 싱글 여성 근로자 혹은 만15세에 도달한 자녀를 양육하는 싱글 남성 근로자, 그리고 주로 혹은 완전히 침상에 누워 지내는 개인을 실질적으로 거의 혼자서 돌보고 있음을 증명한 개인에게도 마찬가지로 적용된다.

## 제241조

- (1) 근로자에게 교대근무를 할당할 때 사업주는 자녀를 양육하는 여성 근로자와 남성 근로자의 니즈도 고려한다.
- (2) 만15세 미만의 자녀를 양육 중인 여성 근로자 혹은 임신 중인 여성 근로자, 혹은 주로 혹은 완전히 침상에 누워 지내는 개인을 실질적으로 거의 혼자서 돌보고 있음을 증명한 개인이 기간제 근무 혹은 주당 근무시간에 다른 적조한 조정을 요청하는 경우 사업주는 당해 요청을 따를 의무가 있다. 단, 심각한 운영상의 사유가 있는 경우는 예외로 한다.
- (3) 사업주는 임신한 여성 근로자 혹은 만1세 미만의 자녀를 양육 중인 여성/남성 근로자에게 초과근무에 사용할 수 없다.

## 제4절 수유 휴식시간

### 제242조

- (1) 일상적인 근무 휴식에 추가적으로 사업주는 자녀에게 수유 중인 여성 근로자에게 수유를 위한 휴식시간을 제공한다.

- (2) 표준적인 주당 근무시간 동안 근무하는 여성 근로자는 자녀가 만1세에 도달할 때까지 각 자녀에 대해 교대근무 당 2회의 30분 휴식을 받을 자격이 있으며, 추후 3개월 동안 교대근무 당 1회의 30분 휴식을 받을 자격이 있다. 여성 근로자가 기간제로 근무하는 경우(단, 최소한 표준적인 주당 근무시간의 조반 이상) 당해 근로자는 자녀가 만1세에 도달할 때까지 각 자녀에 대해 1회의 30분 휴식을 받을 자격이 있다.
- (3) 수유 휴식시간은 근무시간에 포함되며 당해 휴식에 대해 평균소득 금액에 해당하는 보상 임금/봉급이 지급된다.

### 제5절 미성년 근로자에 대한 근무조건

#### 제243조

사업주는 미성년 근로자의 근무조건을 특별히 조정하여 미성년(즉 청소년) 근로자의 신체적 및 정신적(지적) 능력에 바람직한 조건을 조성한다.

#### 제244조

사업주는 미성년 근로자의 신체적 및 정신적 개발에 적조한 종류의 근무에 한해 당해 근로자를 배치하고 근무 시 그들의 니즈에 특별히 관심을 기울인다.

- (1) 사업주는 미성년 근로자들에게 초과근무 혹은 야간근무를 요구할 수 없다. 만 16세 이상의 미성년 근로자는 예외적으로 직업훈련을 위해 필요한 경우 야간근무를 할 수 있으나 1시간을 초과해서는 안 된다. 당해 야간근무 시에는 당해 미성년 근로자를 위해 감독이 필요한 경우 만18세 이상의 근로자의 감독 하에서 이행한다. 미성년 근로자의 야간근무는 교대근무 일정에 따라 당해 근로자의 주간근무 직후 실시해야 한다.
- (2) 사업주가 미성년 근로자의 이행이 금지된 근무이거나 혹은 직업건강관리 시설

에서 발행한 해당 건강진단서에 의거하여 당해 근무가 해당 미성년 근로자에게 유해하다는 사실에 의거하여 직업교육이 필요한 종류의 근무에 미성년 근로자를 배치할 수 없는 경우 당해 사업주는 당해 근로자가 직업교육이 필요한 종류의 근무를 이행할 수 있을 때까지는 가능하다면 당해 근로자의 자격사항에 상응하는 적조한 대체근무에 당해 근로자를 할당한다.

### 제246조

- (1) 미성년 근로자는 지하에서 광석채굴 근무 혹은 터널/갱도 굴착작업에 사용할 수 없다.
- (2) 미성년 근로자는 당해 연령의 개인의 학문적, 생리적 및 정신적 특성을 고려하여 당해 근로자의 건강에 부적조하거나 위험하거나 유해한 종류의 근무에는 사용할 수 없다. 산업무역부 및 교육청소년체육부와의 협약에 의거하여 행위하는 보건부는 당해 부처령에 미성년 근로자에게 금지되는 종류의 근무 및 작업장, 그리고 미성년 근로자가 직업훈련 목적을 위해 예외적으로 근무를 이행할 수 있는 조건에 대해 명시한다.
- (3) 사업주는 높은 산재 위험에 노출되거나 혹은 동료 근로자나 다른 자연인의 안전과 건강을 심각한 위험에 빠뜨리는 종류의 근무에 미성년 근로자를 사용할 수 없다.
- (4) 특정 종류의 근무에 대한 이행 금지는 하위조 (2)에 따른 해당 부처령에 의거하여 만21세 미만의 근로자에게까지 확대 적용될 수 있다.
- (5) 사업주는 자신이 고용한 미성년 근로자 명단을 보관한다. 이 명단에는 각 미성년 근로자의 이름, 생년월일 및 담당 업무를 수록한다.

### 제247조

- (1) 사업주는 자신의 비용으로 다음의 시점에 미성년 근로자가 직업건강관리 설비

- (시설)에서 건강검진을 받을 수 있도록 한다.
- (a) 고용 시작 전 및 다른 종류의 근무로 전출하기 전
  - (b) 필요 시 정기적으로, 단, 최소 1년에 한 번
- (2) 미성년 근로자는 규정된 건강검진(신체검사)을 실시할 의무가 있다.
- (3) 미성년 근로자에게 직무를 할당할 때 사업주는 직업건강관리 시설에서 발행한 건강진단서를 준수한다.

## 제11편 손해배상(손해)

### 제1장 손해 방지

#### 제248조

- (1) 사업주는 근로자가 건강 및 재산상의 위험 없이 자신의 직무를 온당히 이행할 수 있는 근무환경을 조성한다. 사업주가 결함을 확인하는 경우 당해 사업주는 그러한 결함의 제거를 위해 시정 조치를 취한다.
- (2) 재산보호 목적을 위해 사업주는 필요한 범위 내에서 사업주가 영내에서 반입/반출하는 물건에 대한 점검을 실시하거나 혹은 근로자에 대해 신체 수색을 실시할 권한이 있다. 첫 번째 문장에 따라 점검이나 신체 수색을 실시하는 경우 민법 제11조에 의거하는 인권보호에 관한 법조항을 반드시 준수한다. 신체 수색은 동일 성별의 자연인에 의해서만 실시해야 한다.

#### 제249조

- (1) 근로자는 건강 및 재산 (손상) 위험과 부당한 부의 축적을 방지하는 방식으로 행위한다. 손해 위험이 존재하는 경우 당해 근로자는 그 사실을 상사 근로자에게 알린다.

- (2) 즉각적인 조치가 필요한 사업주 재산에 임박한 손해가 존재하는 경우 근로자는 그러한 조치를 취할 의무가 있다. 근로자는 중요한 정황에서 그렇게 하지 못하거나 혹은 그러한 조치를 취하는 경우 자신이나 다른 근로자, 혹은 (민법 제116조에 의거하는) 인근의 개인들을 심각한 위험(유해성)에 노출시킬 수 있는 경우에는 당해 조치를 취할 의무가 없다.
- (3) 근로자가 근무조건이 근무 이행에 필요한 수준이 아니라고 확인하는 경우 당해 근로자는 당해 사실을 상사에게 알린다.

## 제2장 근로자의 손해배상책임

### 제1절 일반적 배상책임

#### 제250조

- (1) 근로자는 자신의 직무를 이행하는 중에 혹은 자신의 직무 이행과 관련하여 의무를 위반하여 자신의 과실로 인해 야기된 손해에 대해 사업주에게 배상책임을 진다.
- (2) 사업주의 의무 위반으로 인해 손해가 발생한 경우에도 근로자의 배상책임은 비례적으로 하향 조정된다.
- (3) 근로자의 과실 증명책임을 사업주에게 있다. 단 제252조 및 제255조에 명시된 경우는 예외로 한다.

### 제2절 손해회피의무에 태만에 대한 배상책임

#### 제251조

- (1) 사업주는 사업주의 재산에 임박한 어떤 손해에 대해 상사에게 고의적으로 알리

지 않거나, 즉각적인 손해 발생을 방지할 수 있었음에도 불구하고 즉각적인 손해에 대한 조치를 취하지 않은 근로자에게 사건 정황을 고려하여 사업주에게 초래된 손해의 일부에 대해 정산하도록 요구할 수 있다. 단, 당해 손해에 대해 그 외의 다른 방법으로 배상할 수는 없는 경우에 한한다.

- (2) 근로자는 사업주의 재산에 임박한 손해 혹은 생명이나 건강에 직접적으로 임박한 유해성(위험)을 회피했을 때 자신에게 초래된 손해에 대해서는 배상책임이 없다. 단, 당해 근로자가 고의적으로 그러한 상황을 초래하지 않은 경우에 한하며 또한 당해 근로자가 정황에 적합한 방식으로 조치를 취한 경우에 한한다.

### 제3절 근로자에게 위탁된 귀중품의 손실에 대한 배상책임 및 손실분에 대한 배상책임

#### 제1목 근로자에게 위탁된 귀중품 손실에 대한 배상책임

##### 제252조

- (1) “배상책임계약”(“dohoda o odpovednosti”)을 특정 근로자와 체결한 경우 이 계약에 의거하여 당해 근로자가 자신에게 위탁된 귀중품 보관에 대한 배상책임이 있고 회계관리 책임이 있으며(당해 귀중품에는 현금, 증지, 상품, 재고물품 및 거래/유통의 대상이 되는 기타 물품이 포함된다) 당해 근로자가 당해 귀중품에 대한 책임이 있는 전체 기간 동안 처분할 수 있는 경우 당해 근로자는 당해 물품의 손실이 발생한 경우 당해 손실에 대한 배상책임을 진다.
- (2) 배상책임계약(중대한 책임)은 일차적으로 만18세인 자연인(개인)과 체결할 수 있다.
- (3) 배상책임계약은 반드시 서면으로 작성한다. 그렇지 않은 경우 무효다.
- (4) 근로자는 특정 손실이 자신의 과실이 아닌 사유로 전체적으로든 부분적으로든

발생했음을 입증하고 특히 사업주의 태만으로 인해 당해 근로자가 자신에게 위탁된 귀중품을 처분할 수 없었음을 입증하는 경우 전체적으로든 부분적으로든 자신의 배상책임이 면책된다.

### 제253조

- (1) 배상책임계약을 체결한 근로자는 다른 근무를 이행하거나 혹은 대체근무나 다른 작업장이나 장소(지역)로 전출되거나 혹은 근로자의 서면경고 통지를 수령한 시점으로부터 15 역일 이내에 사업주가 근로자에게 위탁된 물품의 적조한 관리를 방해하는 근무조건상의 결함을 시정하지 못한 경우 당해 계약을 철회할 수 있다. 공동 배상책임의 경우 근로자는 다른 근로자가 작업장에 배치되거나 혹은 다른 관리직 근로자나 그의 대리가 임명된 경우 자신의 배상책임계약을 역시 철회할 수 있다. 사업주는 철회에 대해 반드시 서면으로 통지해야 한다.
- (2) 배상책임계약은 (사업주와 체결한) 근로자의 고용이 종료된 일자에 혹은 근로자의 계약 철회 통지가 사업주에게 송달된 일자에 만료된다. 단, 철회 통지에 그 이후의 일자가 명시된 경우는 예외로 한다.

### 제254조

- (1) 재고품조사(재고현황)는 배상책임계약 체결 시, 그 해지 시, (해당 근로자의) 다른 근무 이행 시, 해당 근로자가 대체근무 혹은 다른 작업장으로 전출된 경우 혹은 근로자를 다른 지역으로 전출하거나 고용이 해지된 경우 실시한다.
- (2) 재고품조사는 공동 배상책임을 해당되는 모든 근로자와 공동 배상책임을 지는 계약을 체결한 시점에, 다른 (대체) 근무 이행 시, 대체근무 혹은 다른 작업장으로 전출된 경우, 혹은 공동 배상책임을 맡은 모든 근로자를 다른 지역으로 전출한 경우 혹은 팀구성 변경으로 인해 혹은 당해 근로자들의 요청에 따라 (공동 배상책임을 맡은) 근로자들을 담당하는 관리자나 직무 대리를 맡은 자의 변경, 혹은 해당 근로자 중 한 명이 배상책임계약을 철회한 경우 작업장에서 실시한다.

- (3) 공동 배상책임을 지는 근로자 중 고용이 해지되거나 혹은 다른 근무를 이행하기 시작하거나 혹은 대체근무나 다른 작업장 혹은 다른 지역으로 전출되고 동시에 재고품조사 실시를 요청하지 않는 근로자는 당해 작업장에서 다음 재고품조사 시 확인된 손실분에 대해 공동으로 배상책임을 진다. 근로자가 공동으로 배상책임이 있는 작업장에서 근무하기 시작하고 당해 작업장에서 근무 시작 시점에 재고품조사 실시를 요청하지 않은 근로자는 다음 재고품조사 시 확인된 손실분에 대해 공동으로 배상책임을 진다. 단, 당해 근로자가 당해 배상책임계약을 철회하지 않은 경우에 한한다.

## 제2목 근로자에게 위탁된 물품 손실에 대한 배상책임

### 제255조

- (1) 근로자는 사업주가 서면 확인(증서)에 의거 당해 근로자에게 위탁한 도구, 개인 보호도구(장비) 및 기타 유사한 물품에 대해 배상책임을 진다.
- (2) 가치가 CZK 50,000을 초과하는 하위조 (1)에 의거하는 물품은 근로자에게 위탁된 물품에 대한 배상책임계약에 의거하는 경우에 한해 근로자에게 위탁할 수 있다.
- (3) 특정 근로자에게 위탁된 물품 손실에 대한 배상책임계약은 당해 개인(자연인)이 만18세에 도달하는 일자에 조기 체결될 수 있다.
- (4) 손해배상책임은 반드시 서면으로 작성해야 한다. 그렇지 않은 경우 무효다.
- (5) 근로자는 자신의 손실이 아닌 사유로 당해 손실이 전체적으로든 부분적으로든 발생한 경우 자신에게 위탁된 물품에 대해 전체적으로든 부분적으로든 배상책임이 면책된다.
- (6) 정부는 당해 정부령에 의거하여 하위조 (2)에 명시된 금액을 증액할 수 있다.

## 제256조

- (1) 자신에게 위탁된 물품 손실에 대한 배상책임계약을 체결한 근로자는 사업주가 손실에 대비하여 당해 물품의 보호를 위한 조건을 조성하지 않은 경우 당해 계약을 철회할 수 있다. 이러한 계약 철회에 대해서는 반드시 서면으로 사업주에게 통지해야 한다.
- (2) 특정 근로자에게 위탁된 물품 손실에 대한 배상책임계약은 당해 근로자와 사업주 간 고용이 종료되는 일자에 혹은 당해 근로자의 계약 철회 의사가 사업주에게 송달된 일자에 만료된다. 단 당해 철회에 그 이후의 일자가 명시된 경우는 예외로 한다.

## 제4절 손해액

## 제257조

- (1) 제250조에 의거하는 손해에 대해 배상책임이 있는 근로자는 실질적으로 발생한 손해 금액을 사업주에게 배상한다. 단, 당해 근로자가 최초 조건 수준으로 해당 물품(들)을 회복하는 방식(원상복구)으로 손해는 배상하는 경우는 예외로 한다.
- (2) 당해 손해가 태만으로 인해 발생한 경우 개별 근로자가 지불해야 하는 손해 금액(즉 손해배상액)은 당해 손해를 초래한 의무 위반 이전의 월평균 소득의 4.5 배에 해당하는 금액을 초과할 수 없다. 당해 손해가 고의적으로 야기되거나 혹은 당해 근로자가 음주 상태인 경우 혹은 다른 중독성 약물의 오남용한 이후인 경우에는 이 한도가 적용되지 않는다.
- (3) 고의적으로 초래된 손해의 경우 사업주는 하위조 (2)에 따른 금액에 추가적으로 이익손실에 대한 배상까지도 해당 근로자에게 요구할 수 있다.
- (4) 손해가 사업주에 의해서도 초래된 경우 근로자는 자신의 과실 정도를 고려하여

비례하는 손해 일부에 대해 변제한다.

- (5) 둘 이상의 근로자가 어떤 손해에 대해 배상책임이 있는 경우 해당 근로자 각각은 각자의 과실 정도를 고려하여 당해 손해의 비례하는 일부에 대해 변제한다.

### 제258조

제251조에 의거하여 손해액을 결정할 때 근로자의 의무 이행을 방해하는 정황과 근로자에 대한 당해 손해의 중대성을 고려한다. 손해액은 당해 근로자의 월평균 소득의 3배에 해당하는 금액을 초과하지 않는다.

### 제259조

자신에게 위탁된 물품 손실이나 자신에게 위탁된 물품 분실에 대한 배상책임이 있는 근로자는 당해 손실이나 분실 총액에 대한 변제한다.

### 제260조

- (1) 손실에 대해 공동 배상책임을 지는 경우 당해 손해에 대한 개별 근로자의 분담액(배상액)은 관리자 및 대리의 소득을 해당 손해액의 두 배로 계산한 금액과 그들의 총소득 간 비율에 따라 산정한다.
- (2) 관리자와 대리를 제외하고 개별 근로자에 대해 하위조 (1)에 따라 산정된 손해액 분담금(배상액)은 당해 손해 발생 이전의 월평균 소득을 초과할 수 없다. 총 손해액을 그렇게 산정되어 비례적으로 분담된 금액으로 부담할 수 없는 경우 나머지 차액은 소관 관리자와 대리가 자신의 총소득에 비례하여 정산한다.
- (3) 손실이나 그 일부가 공동 배상책임을 지는 근로자들 중 한 명에 의해 야기된 것으로 확인되는 경우 당해 근로자는 자신의 과실 정도를 고려하여 당해 손실을 정산한다. 당해 손실의 나머지 부분은 공동 배상책임을 지는 모든 근로자가 부담하며, 그들의 분담액은 하위조 (1) 및 (2)에 따라 산정한다.

- (4) 어떤 손실에 대해 공동으로 배상책임을 지는 개별 근로자들이 지불해야 하는 손해액(배상액) 분담금을 산정할 때 당해 손실이 확인된 일자 직전에 실시된 재고품조사 시 계산된 그들의 총소득을 고려한다. 어떤 손실이 수립된 역월 동안의 소득에 상관없이 이러한 계산 목적을 위해 가장 최근에 재고품조사가 실시된 역월 전체 기간 동안의 소득을 고려한다. 그러나 근로자가 손실이 확인된 작업장에서 근무하기 시작한 경우 그의 총소득은 당해 작업장에서 근무를 시작한 일자부터 손실이 확인된 일자까지의 기간에 한해 계산된다. 당해 총소득에는 보상 임금/봉급은 포함되지 않는다.

### 제5절 근로자의 손실 배상책임에 대한 공통조항

#### 제261조

- (1) 정신질환을 앓고 있는 근로자는 자신의 행동을 통제할 수 있고 자신의 행동 결과를 고려할 수 있는 경우 자신이 야기한 손해에 한해 손해배상책임을 진다.
- (2) 자신의 과실로 인해 자신의 행동을 통제할 수 없거나 혹은 그 결과를 고려할 수 없는 상황을 초래한 근로자는 당해 상황에서 자신이 야기한 손해에 대해 배상책임을 진다.
- (3) 미풍양속에 어긋나는 행위를 하여 고의적으로 손해를 야기한 근로자도 역시 당해 손해에 대해 배상책임을 진다.

#### 제262조

요구되는 손해액은 사업주가 산정한다. 손해가 사업주의 법정기구(statutory body)인 (즉 사업주를 대신하여 사업주의 이름에 의거 행위하는) 관리직 근로자나 그 대리에 의해 (단독으로든 혹은 부하 근로자와 함께든) 야기된 경우 손해액은 당해 관리직 근로자나 그 대리를 당해 직위(직책, 직무)에 임명한 개인이 산정한다.

**제263조**

- (1) 사업주는 당해 근로자와 요구되는 손해액을 논의하고 원칙적으로 당해 손해가 발생하고 당해 근로자가 그에 대해 배상책임이 있음이 확인된 일자로부터 1개월 이내에 서면으로 당해 금액을 당해 근로자에게 통지한다.
- (2) 근로자가 사업주에 의해 자신에게 요구되는 손해를 정산할 의무를 인지하여 당해 손해의 정산 방법에 대한 계약을 당해 사업주와 체결하는 경우 이 계약에는 당해 근로자에게 요구되는 손해액을 기재한다. 이 계약은 서면으로 작성해야 하며, 그렇지 않은 경우 무효다.
- (3) 사업주가 (특정 근로자에게) 요구하는 손해액과 그들이 체결한 정산(배상) 계약의 내용에 대해서는 사업주와 노동조합 조직 간 협의가 이루어져야 한다. 단, 손해액이 CZK 1,000을 초과하지 않는 경우에는 예외로 한다.

**제264조**

법원은 특정 사유에 기인하는 특정 손해액을 비례에 의거하여 감액할 수 있다.

**제3장 근로자의 손해배상책임****제1절 일반적 배상책임****제265조**

- (1) 사업주는 사업주의 법적 의무 위반이나 미풍양속에 어긋나는 고의적 행위로 인해 직무 이행 중이거나 혹은 직무 이행과 직접적으로 관련하여 근로자에게 발생한 손해(피해)에 대해 당해 근로자에게 배상책임이 있다.
- (2) 사업주는 또한 자신의 이름에 의거하여 자신을 대신하여 직무를 이행하는 과정에서 자신의 법적 의무를 위반한 다른 근로자에 의해 어떤 근로자에게 야기된

손해(피해)에 대해 당해 근로자에게 배상책임이 있다.

- (3) 사업주는 자신의 동의 없이 직무 이행 과정이나 그와 직접적으로 관련하여 근로자가 사용한 당해 근로자의 교통수단에 발생한 손해에 대해서는 당해 근로자에게 배상책임을 지지 않는다. 사업주는 근로자가 사업주의 동의를 받지 않고 사용한 경우 직무 이행을 위해 필요한 근로자의 도구, 장비 및 기타 물품에 발생한 손해에 대해서도 마찬가지로 배상책임을 지지 않는다.

## 제2절 손해회피와 관련된 배상책임

### 제266조

- (1) 사업주는 자신의 재산에 임박한 손해 혹은 생명이나 건강에 임박한 위험을 회피하는 과정에서 근로자에게 발생하는 중대한 손해에 대해 배상책임을 진다. 단, 근로자가 당해 위험을 고의적으로 초래하지 않고 정황과 관련하여 합리적인 방식으로 행위한 경우에 한한다. 첫 문장의 조항은 고의적으로 초래된 비용에 대해서도 적용된다.
- (2) 하위조 (1)에 따른 손해(들)에 대해 배상을 받을 권리는 사업주가 당해 초래된 피해(손해)에 배상책임이 있는 생명이나 건강에 대한 어떤 위험을 회피한 근로자에게도 적용된다.

## 제3절 근로자의 물품에 대한 손해배상책임

### 제267조

- (1) 사업주는 근로자가 공통적으로 착용하거나 혹은 근무 시 소지하고 근로자가 사업주 영내에서 보관 목적을 위해 지정된 장소에 보관하거나 혹은 당해 물품을 직무 이행 시점에 혹은 직무 이행과 직접적으로 관련된 기간 동안 일반적으로 보관하는 장소에 보관하는 물품에 발생한 손해에 대해 당해 근로자에게 배상책

임을 진다.

- (2) 손해(들)에 대한 배상책임을 받을 자격은 해당 근로자가 지체 없이 손해를 인정한 일자로부터 최소 15일 이내에 사업주에게 통지하지 않은 경우 만료된다.

## 제4절 손해액

### 제268조

- (1) 사업주는 실질적으로 발생한 손해에 대해 근로자에게 배상한다. 고의적으로 야기된 손해와 관련된 경우 근로자는 일부 다른 손해(피해)에 대해서도 배상을 청구할 수 있다.
- (2) 일반적으로 직장에 소지하지 않고 안전한 보관을 위해 사업주에게 인수되지 않은 물품에 대해 사업주는 최대 CZK 10,000에 한해 해당 물품에 대한 배상책임을 진다. 그러나 당해 물품에 대한 손해가 다른 근로자에 의해 야기되거나 혹은 안전한 보관을 위해 사업주에게 인수된 물품에 손해가 발생한 경우 사업주는 당해 손해를 전액 변제한다.
- (3) 정부는 하위조 (2)에 명시된 금액을 당해 정부령에 의거 증액할 수 있다.

## 제5절 사업주의 손해배상책임에 대한 공통조항

### 제269조

사업주는 물품을 이전의 상태로 회복시킴으로써 손해를 양호한 상태로 돌려놓을 수 없는 경우 당해 손해에 대해 금전적으로(현금) 배상한다.

### 제270조

사업주가 당해 손해가 손해를 겪는 근로자에 의해서도 야기되었음을 증명하는 경

우 사업주의 배상책임은 그에 비례하여 감액된다.

### 제271조

후자가 입은 손해에 대해 손해를 입은 당사자(개인)에게 배상하는 사업주는 민법에 의거하여 당해 손해에 대해 배상책임이 있는 개인에게 손해배상을 청구할 권리가 있다. 손해는 피해를 입은 당사자(개인)에 대한 배상책임 범위 내에서 청구한다. 단, 사전에 별도 합의한 경우는 예외로 한다.

## 제4장 손해배상책임에 대한 공통조항

### 제272조

특정 물품에 대한 손해(피해) 금액을 산정할 때 손해 혹은 손실 시점의 당해 물품 가격을 기준으로 한다.

### 제273조

- (1) “직무 이행”이라 함은 고용(“고용 관계”)에 기인하여 발생하고 또한 고용관계 이외의 범위에서 이행되는 근무, 사업주의 명령에 의거하여 이행되는 기타 활동 및 특정 출장의 주된 목적(목표)인 활동에 대한 계약에 기인하여 발생하는 근무 의무 이행을 말한다.
- (2) 직무 이행은 또한 노동조합 조직, 고용위원회 혹은 직장에서 산업안전 및 건강 보호를 담당하는 대리인의 발의에 의거하여 혹은 다른 근로자의 발의에 의거하거나 혹은 근로자의 직접적인 발의에 의거하여 사업주를 위해 이행되는 활동을 말한다. 단, 근로자는 당해 근무 이행에 대한 승인을 받아야 하며 사업주의 명백한 금지에 반하여 당해 근무를 이행하거나 사업주에 의해 구성된 자발적 지원에 반하여 당해 근무를 이행하거나 해서는 안 된다.

**제274조**

- (1) 다음의 행위(활동)는 직무 이행과 직접적으로 연관된 것으로 간주된다. 직무 이행을 위해 필요한 행위, 근무 과정에서 통상적인 행위, 근무를 시작하거나 종료한 이후 필요한 행위, 식사시간 및 휴식시간 동안 근로자의 작업장에서 공통적으로 이행되는 행위, 그리고 사업주의 명령이나 야간근무와 관련하여 이행하도록 되어 있는 건강관리 설비(시설)에서의 추가적인 건강검진(검사), 응급처치 치료 및 해당 건강관리 설비(시설)로의 이동. 단, 통근, 식사 제공, 건강관리 설비(시설)에서의 기타 건강검진 및 치료, 그리고 이동 및 귀환 비용(단, 사업주 현장 이내를 말함)은 직무 이행과 직접적으로 관련된 행위로 간주되지 않는다.
- (2) 사업주 혹은 노동조합 조직, 혹은 사업주의 상위 기구가 근로자의 직업능력(자격사항) 개선을 위해 구성한 근로자 훈련도 역시 직무 이행과 직접적으로 관련된 활동으로 간주된다.

**제5장 산재 및 직업병에 대한 재정보증****제275조**

산재나 직업(산업)병으로 인해 건강에 피해가 발생한 경우 근로자의 재정보증은 다른 법조항에 의거 규정된다.

## 제12편 근로자 정보 및 협의조차, 노동조합 조직의 역량, 산업안전 및 건강보호와 관련된 고용위원회 및 대리인

### 제1장 기본조항

#### 제276조

- (1) 사업자에 의해 제3조(두 번째 문장)에 의거 고용된 근로자(“사업주”라는 용어 대신 제12장에서 “사업자”라는 용어를 사용함)는 정보 및 협의조차에 대한 권리가 있다. 사업자는 사업장에 노동조합 조직, 고용위원회(즉 근로자위원회)가 있는 경우 혹은 산업안전 및 건강보호와 관련하여 한 명 이상의 대리인(집합적으로 “근로자 대리인”(체코어로 “zastupci zamestnancu”)이라 함)이 직장에 있는 경우를 제외하고 근로자에게 직접 고지하고 근로자와 직접 협의한다.
- (2) 근로자 대리인이 자신의 기능을 이행할 때에는 자신의 권리와 관련하여 불이익이나 이익이 되거나 혹은 차별적인 직위에 있어서는 안 된다.
- (3) “기밀정보”(“diuverna informace”)라 함은 제공되는 경우 사업자의 활동을 위협에 빠트리거나 혹은 손해를 끼칠 수 있는 정보를 말한다. 기밀정보는 사업자가 본 법이나 다른 법조항에 의거하여 제공, 협의 혹은 공개할 의무가 있는 정보는 포함하지 않는다. 사업자는 다른 법조항(미주 78)에 의거 보호되는 사실과 관련된 정보를 제공하거나 협의할 의무가 없다. 소관 노동조합 조직 구성원, 고용위원회 혹은 산업안전 및 건강보호 관련 대리인(들)은 자신의 기밀성 의무를 위반하는 경우 기밀 사실의 공개나 혹은 사업자나 근로자의 적법한 이해관계의 침해를 초래할 수 있는 경우 자신의 기능(직무) 이행과 관련하여 자신들에게 제공된 정보와 사실을 기밀로 유지할 의무가 있다. 이러한 기밀유지 의무는 당해 직무(기능)에 재직하는 기간이 만료된 이후 1년 동안에도 존속된다. 단, 다른 법에서 별도 정한 경우는 예외로 한다.

- (4) 하위조 (3)의 조항은 근로자의 대리인들이 자신에게 조력하기 위해 초빙한 전문가에도 또한 적용된다.
- (5) 근로자의 대리인은 적조한 방법으로 모든 작업장의 근로자들에게 자신들의 활동 결과 및 사업자(즉 사업주)로부터 얻은 정보 및 그와 협의한 내용과 결론에 대해 알린다.
- (6) 사업자(즉 사업주)는 근로자들이 근로자 대리인에 대한 선거를 실시할 수 있도록 보장한다. 이러한 선거는 근무시간 이내에 이행한다. 사업자의 운영상의 사유로 인해 사업자의 현장에서 선출을 실시할 수 없는 경우에는 사업자의 영내 외의 지역에서 당해 권한을 행사할 수 있다.

### 제277조

사업자는 필요한 비품 및 장비를 갖춘 공간에서 유지보수 및 기술적 운영 관련 비용 모두를 부담하고 필요한 문서화에 대한 경비를 부담함으로써 자신의 비용으로 근로자의 대리인이 자신의 기능(직무), 특히 그들에게 제공된 기능(직무)를 적조한 범위 내에서 적조하게 행사할 수 있도록 보장한다.

## 제2장 정보 및 협의

### 제278조

- (1) 정보와 협의에 대한 권리를 보장하기 위해 노동조합 조직이 없는 사업자에 의해 고용된 근로자들은 제281조에 의거하는 고용위원회 혹은 산업안전 및 건강 보호 관련 대리인(들)을 선출할 수 있다.
- (2) “정보”(“informovani”)라 함은 전달된 사실의 상태를 명확하게 확인할 수 있는 필수 데이터의 전달, 그리고 관련된 경우에는 그러한 사실에 대한 의견(관점)이 형성될 수 있는 필수적 데이터의 전달을 말한다. 사업자(즉 사업주)는 이러한

정보를 사전에 적조한 방법으로 충분히 전달함으로써 근로자들이 그것을 고려하고 협의 준비를 하며 특정 조치를 시행하기 전에 자신의 입장(의견, 관점)을 표명할 수 있도록 한다.

- (3) “협의”(“projednani”)라 함은 사업자(사업주)와 근로자 간 협상, 즉 합의에 도달하기 위해 관점과 설명을 교환하는 행위를 말한다. 사업자는 사전에 적조한 방식으로 충분한 협의가 이루어질 수 있도록 하여 근로자들이 제공된 정보를 바탕으로 자신들의 관점을 피력하도록 하여 사업자가 특정 조치를 시행하기 전에 이러한 관점을 고려할 수 있도록 한다. 협의 과정에서 근로자는 그들의 관점에 대해 합리적인 답변을 받을 권리가 있다.
- (4) 특정 조치를 시행하기 전에 근로자는 충분한 정보와 설명을 요구할 자격이 있다. 근로자는 또한 사안의 성격에 따라 적조한 관리 수준에서 개인적인 협상을 요구할 권리도 있다. 사업자(즉 사업주), 근로자 및 근로자 대리인은 그들의 정당한 이익과 일관되어 협력 및 진행할 의무가 있다.

## 제279조 정보

- (1) 사업자(즉 사업주)는 다음에 대해 근로자에게 알린다.
  - (a) 사업자의 경제적 및 재정적 상황 및 유망한 개발
  - (b) 사업자의 활동, 유망한 개발 및 이러한 것들이 환경에 미치는 영향, 그리고 그와 관련된 생태학적 조치
  - (c) 사업자의 법적 지위 및 그러한 지위의 변경, 내부 조직구조 및 노동(산업) 관계에서 사업자의 이름으로 사업자를 대신하여 행위할 권한이 있는 개인, 그리고 사업자의 사업 활동 변경 내용
  - (d) 근무조건에 대한 근본적 문제 및 그 변경
  - (e) 제280조에 명시된 범위에 속하는 사안
  - (f) 사업자가 여성과 남성 근로자에 대한 동등한 대우 및 차별 금지를 보장하기 위한 조치

- (g) 일정 기간 동안 현재 (사업자에 의해) 고용된 근로자에게 적합할 수 있는 무기한(개방형 고용)에 해당하는 공식 직위 제안
  - (h) 제 101조~제106(1)항 및 제108조와 다른 법(미주 37)에 명시된 범위에 속하는 작업장에서의 산업안전 및 건강보호
  - (i) 유럽고용위원회 설립에 대한 협약에 의거하여 명시된 범위에 속하거나 혹은 근로자의 국경 간 정보 및 협의에 관한 별도 합의된 조차에 기초하거나 혹은 제294조에 따른 범위에 속하는 사안
- (2) 하위조 (1)(a) 및 (b)에 의거하는 의무는 10명 미만의 근로자를 고용한 사업자에게는 적용되지 않는다.
- (3) 사업주[제2(5)항]는 또한 공식 제안에 대해 일시적으로 배치된 (고용기관의) 근로자에게 알린다.

## 제280조 협의

- (1) 사업자는 다음에 대해 근로자와 협의한다.
- (a) 사업자의 유망한 경제적 발전
  - (b) 사업자 내에서 구상되는 구조적 변화, 합리화 및 조직화 조치, 특히 제62조에 의거하는 집단적 잉여인력과 관련된 조치 등 고용에 영향을 미치는 모든 조치
  - (c) 가장 최근의 근로자 인원수 및 구조, 사업자 내에서 구상된 고용현황, 근무조건에 대한 기본 문제 및 그 변경사항
  - (d) 제338조~제342조에 의거한 진출
  - (e) 제101조~제106(1)항 및 제108조, 그리고 다른 법(미주 37)에 명시된 범위 내에 속하는 산업안전 및 건강보호
  - (f) 유럽고용위원회 설립에 대한 협약에 의거하거나 혹은 다른 국경 간 정보 및 협의 조차에 기초하여 정한 범위나 혹은 제294조에 의거하는 범위 내의 사안
- (2) 하위조 (1)(a)항~(c)항에 의거하는 의무는 10인 미만의 근로자를 고용한 사업자에게는 적용되지 않는다.

### 제3장 고용위원회 및 산업안전 및 건강보호에 관한 대리인

#### 제281조

- (1) 운영되는 노동조합 조직이 없는 경우 고용위원회 및 산업안전 및 건강보호에 관한 대리인을 사업자 내에서 선출할 수 있다. 당해 고용위원회는 최소 3인 이상 최대 15인 미만으로 구성된다. 인원수는 항상 홀수를 유지해야 한다. 직장 내 산업안전 및 건강보호에 관한 대리인은 사업자의 근로자 수 및 이행하는 근무 종류의 위험에 따라 달라진다. 근로자가 10인 미만인 경우 대리인은 1인을 선임할 수 있다. 특정 고용위원회 및 산업안전 및 건강보호에 관한 대리인의 수는 제283(2)항에 따라 수립된 선거위원회와 협의를 거쳐 사업자가 결정한다.
- (2) 고용위원회 및 산업안전 및 건강보호에 관한 대리인의 재임기간은 3년이다.
- (3) 고용위원회 혹은 산업안전 및 건강보호 관련 대리인 선임 목적을 위해 사업자가 선임에 대해 서면 제안한 일자 현재 사업자가 고용한 (고용관계에 있는) 근로자의 수를 기준으로 한다.
- (4) 고용위원회는 첫 회의에서 당해 회원들 중에서 의장을 선출하고 사업자(즉 사업주)와 근로자 모두에게 그의 이름을 알린다.
- (5) 노동관계에 기인하여 발생하는 권리 및 의무가 양도인(한 사업자)으로부터 양수인(다른 사업자)에게로 이전되고 근로자 대리인이 양도인의 사업과 양수인의 사업 모두에서 활동을 이행하는 경우 제279조 및 제280조에 의거 모든 근로자 대리인에 대한 의무는 별도 합의가 없는 한 양수인이 이행한다. 근로자 대리인은 재임기간이 종료(만료)되는 일자까지 자신들의 기능을 이행한다. 재임기간이 만료되기 전에 어느 고용위원회에서든 회원들의 수가 3인 이하로 감소하는 경우 당해 기능은 다른 고용위원회에서 인수한다.

**제282조**

- (1) 직장 내 고용위원회 및 산업안전 및 건강보호 관련 대리인의 직무(기능)은 다음 일자에 종료된다.
  - (a) 본 법에 별도 규정된 경우를 제외하고 재임기간이 만료되는 일자
  - (b) 고용위원회 회원수가 3인 이하로 감소하는 시점
  - (c) 해당 단체협약이 체결된 즉시
- (2) 고용위원회나 직장 내 산업안전 및 건강보호 관련 대리인이 있는 사업체에서 노동조합 조직이 설립되지 않거나 아직 활동을 시작하지 않은 경우 당해 사업자는 단체협약이 체결되는 때까지는 근로자 대리인 모두에 대해 의무를 다한다. 단, 당사자들이 그들 자신들 간 합의하고 다른 협력 방법에 대해 당해 사업자(사업주)와 합의한 경우는 예외로 한다.
- (3) 하위조 (1)에 언급된 경우 고용위원회 혹은 직장 내 산업안전 및 건강보호 관련 대리인은 당해 고용위원회 혹은 산업안전 및 건강보호 관련 대리인의 임기가 종료된 이후 5년의 기간 동안 자신들의 직무(기능) 이행과 관련된 모든 문서를 보관하기 위해 당해 문서를 당해 사업자(사업주)에게 인계한다.
- (4) 고용위원회 회원 혹은 직장 내 산업안전 및 건강보호 관련 대리인 직위는 다음 일자에 종료된다.
  - (a) 사임(즉 당해 직위에서 물러나는 일자)
  - (b) 사업자(사업주)과의 고용 종료
  - (c) 해당 직위 이행의 중단

**제283조**

- (1) 선임 내용에 대해서는 당해 제안서 전달(송달) 시점으로부터 3개월 이내에 사업자와 고용관계를 맺고 있는 근로자의 최소 1/3이 서명한 서면 제안서를 바탕으로 사업자(근로자)가 발표한다.

- (2) 선임은 3인 이상 9인 미만의 근로자 대리인으로 구성된 선거위원회에서 주관한다. 선거위원회의 회원수는 근로자 수와 내부적인 조직 구조를 고려하여 사업자가 결정한다. 선거위원회의 회원은 고용위원회 선출에 대한 서면 제안서에 서명한 순서에 의거한 근로자들이다. 사업자는 근로자들에게 선거위원회 구성에 대해 알린다. 사업자는 선거위원회에 선거 실시 목적을 위해 필요한 정보 및 문서를 제공한다. 특히 고용관계를 맺고 있는 모든 근로자 명단을 제공한다.
- (3) 선거위원회는
- (a) 사업자(사업주)와의 합의에 의거 행위하며 선거를 실시하기 최소 1개월 이전에 선거 실시 사실과 마지막 후보추천일자(즉 후보자 제안 마감 일자)를 정하여 발표한다.
  - (c) 사업자와 고용관계에 있는 근로자가 지명한 후보명단에 기초하여 후보자(지명자) 명단을 정리한다.
  - (d) 선거를 실시하기 전에 후보자 명단이 잘 알려지도록 한다.
  - (e) 선거를 주관하고 감독한다.
  - (f) 후보자 명단의 오류 및 이상에 관한 불만에 대한 결정을 내린다.
  - (g) 개표를 실시하고 선거 결과에 대한 서면 보고서 1부를 작성한다. 1부는 선출된 고용위원회 혹은 선출된 산업안전 및 건강보호 관련 대리인에게 전달하고 1부는 사업자(사업주)에게 전달한다.
  - (h) 사업자(사업주) 및 모든 근로자들에게 선거 결과에 대해 알린다.
- (4) 선거는 평등/직접/비밀선거로 실시한다. 투표 행위는 직접적인 방법에 한해 이 행한다. 선거는 투표에 참여할 수 있는 근로자 중에서 최소 조반 이상이 선거에 참석한 경우 유효하다(근무방해 혹은 출장으로 인해 투표에 참석할 수 없는 근로자는 계수하지 않는다). 각 투표자는 최대 고용위원회 인원수만큼의 후보자들에게 투표를 할 수 있다. 각 투표자는 한 명의 후보자에게 한 개의 투표만을 행사할 수 있다. 투표자가 이러한 규칙을 준수하지 않는 경우 당해 투표는 무효다.

- (5) 사업자에게 고용된(즉 고용관계에 있는) 모든 근로자는 선거권 및 피선거권이 있다.

## 제284조

- (1) 사업자에게 고용된(즉 사업자와 고용관계에 있는) 모든 근로자는 후보자를 지명할 수 있다. 이러한 지명은 당해 지명자의 지명에 대한 서면 동의서를 첨부하여 늦어도 선거위원회가 결정한 일자까지는 선거위원회로 서면 제출해야 한다.
- (2) 후보지명이 수락에 대한 최종 결정일까지 선거위원회가 다음을 수령하지 못하는 경우 선거는 실시되지 않는다.
- (a) 고용위원회의 경우 최소 3인의 후보지명인
  - (b) 산업안전 및 건강보호 관련 대리인의 경우 최소 1인의 후보지명인
- (3) 유효한 득표수 중에서 최다 득표한 후보자들이 고용위원회 회원이나 혹은 산업안전 및 건강보호 관련 대리인으로 선출되며, 당해 회원이나 대리인의 수는 사전에 결정된다. 차점 득표한 후보자들(즉 승자 다음으로 득표한 후보자들)은 당해 직위에 대한 대기자가 된다. 이들은 선거에서 확보한 득표수 순서대로 당해 직위에 공석이 발생한 경우 후임 고용위원회 회원이나 산업안전 및 건강보호 관련 대리인이 된다. 둘 이상의 후보자가 동일한 득표수를 보이는 경우 선거위원회는 추첨을 통해 후임자를 결정한다.
- (4) 사업자는 당해 선거 이후 5년의 기간 동안 선거에 대한 서면보고서를 보관한다.
- (5) 하위조 (1)~(4) 및 제283조의 조항이 해당되는 경우 고용위원회 회원이나 혹은 산업안전 및 건강보호 관련 대리인에게 적용된다.

## 제285조

- (1) 사업자에게 고용된 모든 근로자(즉 고용관계에 있는 모든 근로자)와 사업자(사업주)는 선거위원회에 후보자 명단상의 오류와 이상에 관한 불만을 예정된 선

거일로부터 최소 3일 이전에 서면으로 제출하여 그 시정을 제안할 수 있다. 선거위원회는 불만에 대해 결정한 후 늦어도 선거일의 직전일까지는 당해 결정에 대해 서면으로 당해 불만 제기자에게 통지한다. 선거위원회의 결정은 최종적이며 사법 심사에서 면제된다.

- (2) 사업자가 고용한 모든 근로자(즉 고용관계에 있는 모든 근로자)와 사업자는 법이 위반되었고 그러한 위반이 선거 결과에 중대하게 영향을 미쳤다고 여길만한 사유가 있는 경우 다른 법(미주 79)에 의거하여 법원의 보호를 모색하기 위해 선거 결과의 무효화를 위해 법원에 청원을 제출할 수 있다. 이러한 서면 청원서는 선거 결과가 발표된 일자로부터 8일 이내에 제출해야 한다.
- (3) 선거 결과가 무효인 것으로 법원이 판결하는 경우 법원 판결이 법적 효력을 발생하는 일자로부터 3개월 이내에 선거를 다시 실시한다. 당해 반복 실시되는 선거를 주관하는 선거위원회 회원은 제283(2)항에 의거하는 근로자며, (이전) 선거위원회 회원이나 후보자였던 근로자는 제외한다.

## 제4장 고용관계에서 노동조합 조직의 활동(협상, 정보, 협의)

### 제286조

- (1) 둘 이상의 노동조합 조직이 모든 근로자 혹은 다수의 근로자와 관련된 상황에서 본 법이나 다른 법조항에 따라 정보, 협의, (소관) 노동조합 조직의 동의나 합의 표현이 요구되는 경우 하나의 사업자 내에서 활동하는 경우 당해 사업자(사업주)는 모든 노동조합 조직과 관련된 의무를 이행한다(사업자 내에서 그들의 활동 이행). 단, 당사자들이 다른 정보와 협의 조차나 혹은 다른 방식의 동의 표현을 정한 경우는 예외로 한다.
- (2) 둘 이상의 노동조합 조직이 하나의 사업자 내에서 활동을 이행하는 경우 특정 근로자가 회원으로 구성된 당해 노동조합 조직은 고용(산업) 관계에서 당해 근

로자를 대리하여 행위한다. 노동조합 조직의 구성원이 아닌 근로자의 경우 사업자가 고용한 (즉 고용관계에 있는) 최다 회원을 보유한 노동조합 조직이 고용관계에서 당해 근로자를 대리하여 행위한다. 단, 당해 근로자가 별도 결정한 경우는 예외로 한다.

## 제287조

- (1) 사업자(사업주)는 다음에 대해 노동조합 조직에 알린다.
  - (a) 임금 혹은 봉급 결정, 평균 임금 혹은 봉급, 그리고 개별 구성요소(요소). 별도 합의한 경우를 제외하고 개별 직업 범주에 따른 명세 포함
  - (b) 제279조에 명시된 사안
- (2) 사업자는 다음에 대해 노동조합 조직과 협의한다.
  - (a) 사업자의 경제적 상황
  - (b) 근무량 및 근무 속도(제300조)
  - (c) 근무 조직의 변경
  - (d) 보수 및 근로자 평가 체계
  - (e) 근로자 교육 및 직업훈련(교육) 체계
  - (f) 개인, 특히 미성년자인 경우, 만15세 미만의 자녀를 돌보는 개인 및 장애인 고용 조건을 조성하기 위한 조치, 근로자 관리와 관련된 중대한 사안을 비롯하여 직업위생 및 근무환경 개선을 위한 조치, 그리고 근로자의 사회적/문화적/신체적 훈련 필요성과 관련된 조치
  - (g) 대다수 근로자와 관련된 기타 조치
  - (h) 제280조에 명시된 사안

## 제5장 국경 간 정보에 대한 접근성

### 제288조

- (1) 유럽연합 관할(이하 “EU 관할”이라 함)의 사업자(즉 사업주)의 근로자가 국경 간 정보 및 협의에 대해 갖는 권리는 합의한 국경 간 정보 및 협의 조차에 의거하여 혹은 당해 유럽고용위원회를 통해 시행된다. 유럽고용위원회는 (EU 관할의 사업자 혹은 EU 관할의 사업자들로 구성된 집단의) 근로자를 대리하는 특별 협상기구와 (당해 EU 관할 사업자 혹은 EU 관할 사업자들로 구성된 집단의) 관련 본사경영진 사이의 협약에 기초하거나 혹은 제296조에 의거하여 설립된다. EU 관할의 사업자는 자신의 비용으로 특별 협상기구, 유럽고용위원회의 설립 및 적조한 활동에 관해 혹은 별도 합의된 국경 간 정보 및 협의 조차에 대한 조건을 마련하고 그들의 적조한 활동 및 전문가 1인당 경비와 관련하여 (당해 특별 협상기구 혹은 유럽고용위원회의) 회원들의 회의 개최, 통역, 출장 및 숙박 비용을 부담한다. 단, 다른 비용(경비) 정산에 대해 본사경영진과 합의한 경우는 예외로 한다.
- (2) 본 법에 의거하여 국경 간(즉 범국가적) 정보 및 협의를 제공하는 의무는 다음에 적용된다.
  - (a) 체코 내에 소재지를 두고 있는 EU 관할의 사업자 혹은 EU 관할의 사업자로 구성된 집단
  - (b) 체코 내에 위치하는 EU 관할의 사업자 설립(미주 80)
  - (c) 제289(2)항에 의거하여 EU 관할 사업자 혹은 EU 관할 사업자로 구성된 집단의 대리. 당해 대리자들이 체코 내에 소재하는 경우에 한함. 단, 이 법에서 별도 규정한 경우는 예외로 한다.
- (3) 이 법의 목적을 위해 “회권국”이라 함은 유럽연합의 회원국가를 말한다.
- (4) 이 법의 목적을 위해 “EU 관할의 사업자”(“zamestnavatel a pusobnosti na uzemi clenских statu Evropske unie”)라 함은 회원국 내에서 최소 1,000명의

근로자를 두고 있고 최소 둘 이상의 회원국 각각에서 최소 150명의 근로자를 두고 있는 모든 사업자를 말한다.

- (5) 이 법의 목적을 위해 “EU 관할의 사업자들로 구성된 집단”(“skupina zamestnavatelů spůsobnosti na území členských států Evropské unie”)이라 함은 다음 특징을 지닌 하나의 지배하는 사업자 산하의 둘 이상의 사업자들을 말한다.
- (a) 회원국 내에서 최소 1,000명의 근로자를 고용
  - (b) 여러 회원국에서 사업자들로 구성된 최소 둘 이상의 집단
  - (c) 회원국에서 최소 150명의 근로자를 둔 사업자 및 다른 회원국에서 최소 150명의 근로자를 둔 최소 하나 이상의 다른 사업자로 구성된 최소 하나의 집단

## 제289조

- (1) 이 법의 목적을 위해 “지배하는 사업자”(“řidící zamestnavatel”)라 함은 하나의 집단 내에서 다른 사업자(들)에 대해 우위의 영향력(지배)을 행사할 수 있는 사업자를 말한다(“지배하는 사업자,” 체코어로는 “řizený zamestnavatel”). 사업자가 지배하는 사업자인지 여부에 대한 결정은 해당 EU 관할의 사업자가 설립된 근거가 되는 해당 회원국의 법조항(준거법)에 따라 이행한다. EU 관할의 사업자가 어떠한 회원국의 법조항(법)에 의거해서든 설립되지 않은 경우 당해 사업자나 혹은 당해 사업자의 대리인이 소재하는 회원국의 법조항을 기준으로 지배하는 사업자 여부를 결정한다. 해당 대리인이 선임되지 않은 경우 사업자가 지배하는 사업자인지 여부에 대한 결정은 대다수의 근로자를 고용하고 있는 사업자의 소재지나 본사경영진이 위치한 회원국의 법조항(법)에 의거한다. 지배하는 사업자는 또한 직접적으로든 간접적으로든 다른 사업자와 관련하여 다음을 이행하는 사업자일 수 있다.
- (a) 당해 사업자의 관리/경영/감독기구(이사회)의 회원의 조반 이상을 선출할 수 있다.

- (b) 당해 사업자와 관련된 과반수의 주주들의 투표권을 지배한다.
- (c) 당해 사업자의 등록 자본(즉 주식자본)의 과반수를 보유한다.

단, 사업자들로 구성된 해당 집단 내의 다른 사업자가 보다 우세한 영향력을 보유한 것으로 증명되는 경우는 예외로 한다. 사업자들로 구성된 집단 내에서 당해 특징에 부합되는 둘 (이상의) 사업자들이 존재하는 경우 지배하는 사업자는 두 번째 문장에 제시된 순서에 따라 해당 기준에 의거 결정한다. 이 목적을 위해 투표권 및 선임과 관련된 지배하는 사업자의 권리에 다른 지배하는 사업자의 권리와 자신의 이름으로 행위하나 지배하는 사업자나 전자의 지배를 받는 모든 사업자를 대리하는 개인이나 기구의 권리가 포함된다. 그러나 사업자는 사업자들로 구성된 집단의 지배에 대해 2004년 1월 20일 유럽연합 이사회규정(EC) No. 139/2004(“집단 지배에 대한 EC 규정”) 제3(5)(a)항~(c)항에 의거하여 보유하는 다른 사업자와 관련된 “지배하는 사업자”로 간주되지 않는다. 이 조항은 파산 및 구조조정 조차에서 나타나는 법적 관계에는 적용되지 않는다(미주 81).

- (2) 이 법의 목적을 위해 “본사경영진”(“ustredi”)라 함은 EU 관할의 사업자나 혹은 EU 관할의 사업자들로 구성된 집단 내의 지배하는 사업자를 말한다. 당해 본사경영진이 회원국 내에 있지 않은 경우 해당 본사경영진이 선출한 대리인이 이 법의 목적을 위해 “본사경영진”으로 간주된다. 이러한 대리인이 선출되지 않은 경우에는 한 회원국에서 최다 근로자를 고용하고 있는 EU 관할의 사업자(다른 회원국의 근로자 수 대비)를 “본사경영진”으로 간주한다.
- (3) 정보 및 협의에 대한 조항은 보다 광범위한 범위에 대해 합의한 경우를 제외하고 회원국 내에 소재하거나 영업소가 위치하는 사업자에 한해 적용된다.
- (4) 이러한 목적을 위해 노동력의 크기는 제290(2)항에 의거하여 본사경영진에서 요청서(제안서)를 제출하기 전이나 혹은 협상 개시를 하기 전의 2년 동안 고용된 평균적인 근로자 수에 기초한다. 본사경영진은 근로자 혹은 그들의 대리인들에게 유럽고용위원회 설립 여부 혹은 다른 국경 간 정보 및 협의 조차의 선

정 여부를 확인하기 위해 근로자 총수 및 그들의 (직업) 구조(구성)를 제공한다. 근로자 혹은 그들의 대리인들은 당해 정보를 그들의 사업자(사업주)에게 요청할 수 있고 사업자는 이 정보를 본사경영진으로부터 확보할 의무가 있다.

- (5) 제276(2)항 (3)항 및 (4)항의 조항은 해당 사업자에게 뿐만 아니라 특별 협상기구의 회원, 유럽고용위원회 혹은 근로자 대리인(다른 합의한 조처에 적합한 경우에 한함)에게도 적용된다. 단 특정 유럽고용위원회에 대한 협정이나 기타 국경 간 정보 및 협의 조처에 대한 협정 혹은 본사경영진이 소재하는 회원국에서 적용되는 법규정에서 보다 유리한 조건을 명시한 경우는 예외로 한다.

## 제290조

- (1) “특별 협의기구”(“vyjednavaci vybor”)라 함은 유럽고용위원회 설립 및 다른 국경 간 정보 및 협의 조처와 관련하여 본사경영진과 협의하기 위해 설립된 기구를 말한다.
- (2) 특별 협상기구 설립과 관련된 협상은 최소한 둘 이상의 다른 회원국에 위치한 최소 둘 이상의 사업자의 본사경영진 자체 발의에 의해 혹은 그에 소속된 최소 100명 이상의 근로자 혹은 그들의 대리인들의 서면 요청 시 시작된다.
- (3) 특별 협상기구는 최소 3인 이상 최대 18인 미만의 회원으로 구성된다. 특정 EU 관할의 사업자가 위치하거나 혹은 그 영업소가 있는 모든 회원국이 한 명의 회원으로 대리되는 경우에 한해 당해 목적을 위해 18명을 초과할 수 있다. 당해 특별 협상기구의 회원은 EU 회원국에서 EU 관할의 사업자 혹은 EU 관할의 사업자들로 구성된 집단의 근로자다. 당해 사업자나 집단이 소재(위치)하거나 혹은 영업소를 두고 있는 모든 회원국의 EU 관할 사업자 혹은 EU 관할 사업자들로 구성된 집단의 근로자들은 한 명의 회원으로 대리된다. 추가 회원은 당해 사업자나 집단의 총 인원수의 최소 25%를 구성하는 모든 회원국의 당해 사업자나 집단의 근로자를 대리하며, 1명의 추가 회원은 당해 사업자나 집단의 총 인원수의 최소 50%를 구성하는 모든 회원국의 근로자를 대리한다. 3

명의 추가 회원은 당해 사업자나 집단의 총 인원수의 최소 75%를 구성하는 회원국의 근로자를 대리한다. 본사경영진이 다른 회원국에 소재하는 경우 당해 회원국의 법조항이 추가 회원에 의한 대리에 적용된다.

- (4) 체코에서 고용된 근로자들을 대리하여 행위하는 특별 협상기구의 회원들은 공동 회의에서 근로자 대리인으로 임명된다. 근로자 대리인인 임명되지 않거나 혹은 임명되더라도 자신의 기능을 이행하지 못하는 경우 당해 근로자들은 그들을 대리하여 당해 공동 회의에 참석하도록 하기 위해 그들의 대리인을 선출한다. 당해 공동회의에서 각 대리인이 보유하는 투표권의 수는 개별 대리인이 대리하는 근로자의 수에 비례하여 할당된다. 둘 이상의 노동조합 조직이 사업자 내에서 운영 중인 경우 제286(2)항의 조항이 해당되는 경우 적용된다. 임시 기간 동안 하나의 노동조합 조직과 고용위원회가 하나의 사업자 내에서 활동을 수행하는 경우 특별 협상기구의 회원들은 노동조합 조직이 선임한다. 공동회의를 개최할 필요가 없는 경우에는 특별 협상기구 회원 선임 혹은 선거에 유사한 조치를 적용한다.
- (5) 하위조 (4)의 조항은 EU 관할의 사업자의 영업소가 체코에 위치하는 경우에 한해 또한 적용된다.

## 제291조

- (1) 특별 협상기구는 해당 사업자와 본사경영진에서 일하게 되는 (선임되거나 선출된) 회원에 관한 정보를 정리한다. 본사경영진은 당해 정보를 수령한 직후 특별 협상기구 구성회의를 소집한다. 특별 협상기구는 본사경영진과 협상하기 전에 별도 회의를 개최할 권리가 있다. 필요시에는 특별협상기구에서 협상에 전문가를 초빙할 수 있다.
- (2) 별도 규정된 경우를 제외하고 특별 협상기구는 당해 회원 전체의 과반수 득표로 결정한다(즉 결의안을 채택한다).

- (3) 본사경영진과 관련 특별 협상기구, 유럽고용위원회 혹은 다른 국경 간 정보 및 협의 조차와 관련된 다른 기구 간 협상은 합의에 도달하기 위해 상호 협력적으로 이루어져야 한다.
- (4) 공동 협상 장소와 일자에 대해서는 특별 협상기구와 본사경영진 간 합의한다. 본사경영진은 공동협상 장소와 일자에 대해 당해 사업자에게 고지한다. 특별 협상기구의 활동비용은 당해 사업자(즉 사업주)가 부담한다.

### 제292조

특별 협상기구는 협상 개시 혹은 이미 개시된 협상 종료 여부에 대해 당해 회원들의 투표권의 최소 2/3에 따라 결정할 수 있다. 그 의사록(즉 결의에 대한 공식 기록)을 작성하여 당해 특별 협상기구의 회원 전체의 서명을 받는다. 이 의사록의 사본 1부를 본사경영진으로 송달하며, 본사경영진은 관련 사업자와 그 근로자 혹은 그 대리인에게 결정에 대해 알린다. 제290(2)항에 의거하는 새로운 요청은 상기 언급한 결정이 내려진 이후 최소 2년이 경과하는 시점에 제기할 수 있다. 단, 본사경영진과 특별 협상기구가 그보다 단축된 기간을 명시하는 경우는 예외로 한다.

### 제293조

- (1) 본사경영진과 특별 협상기구는 유럽고용위원회를 설립하기로 합의하거나 혹은 다른 국경 간 정보 및 협의 조차를 수립하기로 결정할 수 있다. 이들은 이로써 제296조~제298조의 조항에 의거 법적으로 구속되지 않는다.
- (2) 유럽고용위원회는 본사경영진과 특별 협상기구가 합의한 경우 EU 회원국이 아닌 국가의 근로자 대리인을 포함시켜 확대될 수 있다.

### 제294조 계약에 의거 설립된 유럽고용위원회

유럽고용위원회 설립에 대한 계약은 반드시 서면으로 작성하고 특히 다음을 정해

야 한다.

- (a) 계약에 포괄되는 사업자( 및 영업소)
- (b) 유럽고용위원회 설립 방식 및 그 구성, 회원과 그 대기자(대체 회원)의 수 및 재임기간
- (c) 유럽고용위원회 회의 장소, 빈도 및 기간
- (d) 정보 및 협의에 대한 근로자의 권리 행사와 관련하여 유럽고용위원회, 본사 경영진 및 사업자의 임무, 권한 및 의무
- (e) 회의 소집 방법
- (f) 유럽고용위원회 활동경비의 자금조달 방법
- (g) 조직 변경 시 준수하는 조차
- (h) 유럽고용위원회의 계약 기간 및 임시조항을 비롯한 개정 조차

#### 제295조 다른 국경 간 정보 및 협의 조차에 대한 계약

다른 국경 간 정보 및 협의 조차에 대한 계약은 반드시 서면으로 작성하고 특히 다음을 수록해야 한다.

- (a) 근로자들의 중대한 이해관계와 관련된 특히 국경 간 성격을 지닌 정보 및 협의의 주요 사안
- (b) 본사경영진에 의해 전달된 정보와 관련 협정에 대해 회의하고 공동 논의하는 근로자 대리인의 권리 보장 방법
- (c) 본사경영진 혹은 적조한 수준의 경영진과의 협의 방법 및 관련 협약

#### 제296조 본 법에 의거 설립되는 유럽고용위원회

- (1) 유럽고용위원회는 다음의 경우 본 법에 의거 설립된다.
  - (a) 본사경영진과 특별 협상기구가 공동 합의한 경우
  - (b) 본사경영진이 제290(2)항에 의거하여 유럽고용위원회 혹은 다른 국경 간 정보 및 협의 조차의 수립에 대한 근로자들의 요청서를 제출한 일자로부터 6개월 이내에 협상 개시를 거부한 경우

- (c) 제290(2)항에 의거 요청서를 제출한 일자로부터 3년 이내에 본사경영진과 특별 협상기구가 관련 조차에 대해 합의하지 못하고 특별 협상기구가 제292조에 의거하는 협상의 종료 결정을 하지 못한 경우
- (2) 유럽고용위원회 회원들은 공동회의에서 근로자 대리인에 의해 근로자들 중에서 선임된다. 어떤 사업장에서 근로자 대리인이 선임되지 않았거나 혹은 그들이 자신의 활동을 이행하지 않는 경우 당해 사업자의 근로자들은 그들을 대신하여 공동 회의에 참석할 대리인을 선출한다. 하나의 사업자 내에 둘 이상의 근로자 대리인이 있는 경우 근로자들은 그들을 대신하여 공동 회의에 참석할 공동 대리인 1인을 선출한다. 공동 회의에서 투표권의 할당은 대리하는 근로자의 수에 비례하여 정한다.
- (3) 유럽고용위원회는 최소 3명 이상 최대 30명 미만의 회원으로 구성된다. 각 회원국의 사업자의 근로자는 한 명의 회원으로 대리된다. EU 산하의 사업자나 혹은 EU 산하의 사업자들로 구성된 집단이 당해 (전체) 회원국들에서 10,000명 미만의 근로자를 고용하고 있는 경우 EU에서 당해 사업자나 사업자들로 구성된 집단의 노동력의 최소 20%를 구성하는 각 회원국의 당해 사업자나 사업자들로 구성된 집단의 근로자들은 추가 회원 1인으로 대리된다. EU 내에서 당해 사업자나 사업자들로 구성된 집단의 노동력의 최소 30%를 구성하는 각 회원국의 당해 사업자나 사업자들로 구성된 집단의 근로자들은 2인의 추가 회원으로 대리된다. EU 내에서 당해 사업자나 사업자들로 구성된 집단의 노동력의 최소 40%를 구성하는 각 회원국의 당해 사업자나 사업자들로 구성된 집단의 근로자들은 3인의 추가 회원으로 대리되며, 당해 노동력의 최소 50%를 구성하는 회원국의 근로자들은 4인의 추가 회원으로 대리된다. EU에서 당해 사업자나 사업자들로 구성된 집단의 노동력의 최소 60%를 구성하는 회원국의 근로자들은 5인의 추가 회원으로 대리되며 EU 내에서 당해 사업자나 사업자들로 구성된 집단의 노동력의 최소 70%를 구성하는 회원국의 근로자들은 6인의 추가 회원으로 대리되고 EU 내에서 당해 사업자나 사업자들로 구성된 집단의 노동

력의 최소 80%를 구성하는 회원국의 근로자들은 7인의 추가 회원으로 대리된다. 본사경영진이 다른 회원국에 소재하는 경우 당해 회원국의 법조항이 추가 회원에 의한 대리를 지배한다.

- (4) EU 관할의 사업자 혹은 EU 관할의 사업자로 구성된 집단이 EU 내에서 최소 10,000명의 근로자(노동력)를 보유하는 경우 EU 내에서 당해 사업자나 집단의 노동력의 최소 20%를 구성하는 각 회원국의 당해 사업자나 집단의 근로자는 1인의 추가 회원에 의해 대리된다. EU 내에서 당해 사업자나 집단의 노동력의 최소 30%를 구성하는 각 회원국의 EU 관할 사업자 혹은 집단의 근로자는 3인의 추가 회원으로 대리된다. EU 내에서 당해 사업자나 집단의 노동력의 최소 40%를 구성하는 각 회원국의 근로자들은 5인의 추가 회원으로 대리된다. 당해 노동력의 최소 50%를 구성하는 회원국의 근로자들은 7인의 추가 회원으로 대리된다. EU내에서 당해 사업자나 집단의 노동력의 최소 60%를 구성하는 회원국의 EU 관할 사업자나 EU 관할 사업자로 구성된 집단의 근로자는 9인의 추가 회원으로 대리되며 EU 내에서 당해 사업자나 집단의 노동력의 최소 70%를 구성하는 회원국의 근로자들은 11인의 추가 회원으로 대리되고 EU 내에서 당해 사업자나 집단의 노동력의 최소 80%를 구성하는 회원국의 근로자들은 13인의 추가 회원으로 대리된다. 본사경영진이 다른 회원국에 소재하는 경우 당해 회원국의 법조항(법률)이 추가 회원에 의한 대리를 지배한다.

## 제297조

- (1) 유럽고용위원회의 회원들은 근로자 대리인들의 공동 회의에서 체코 내의 사업자나 집단의 근로자들 중에서 선임된다. 근로자 대리인이 선임되지 않았거나 혹은 선임되었다고 하더라도 어떤 사업장에서 기능을 수행하지 않는 경우 근로자들은 자신을 대리하여 공동회의에 참석할 대리인을 선출한다. 공동 회의에서 투표권 할당은 대리하는 근로자의 수에 비례하여 결정한다. 둘 이상의 노동조합 조직이 하나의 사업자 내에서 운영되는 경우 제286(2)항을 해당되는 경우

적용한다. 임시 기간 동안 하나의 사업자에 둘 이상의 노동조합 조직과 노동위원회가 존재하는 경우 특별 협상기구의 회원은 당해 노동조합 조직이 선임한다. 공동회의를 개최할 필요가 없을 때에는 유럽고용위원회의 회원을 선임하거나 선출하는 방식으로 진행한다.

- (2) EU 관할의 사업자의 영업소가 체코 내에 위치하는 경우에 한해 하위조 (1)의 조항이 또한 적용된다.
- (3) 유럽고용위원회는 당해 정보가 통과된 즉시 본사경영진, 사업자 및 근로자 대리인 혹은 근로자들에게 그 회원의 이름과 주소를 알린다.
- (4) 유럽고용위원회의 임기는 4년이다. 구성회의 시점으로부터 4년이 만료된 이후 유럽고용위원회는 제290조~제291조에 의거하여 본사경영진과의 협의 여부 혹은 본 조에 따라 다른 (후임) 유럽고용위원회 설립 여부를 투표에 부친다. 모든 회원의 2/3이상의 득표로 결정을 채택한다. 제290조 및 제291조가 본사경영진과의 협상에 적용된다.
- (5) 매 역년마다 최소 한 번씩 본사경영진은 작성한 보고서를 바탕으로 유럽고용위원회와 다음에 대해 협의한다.
  - (a) 사업자의 조직구조 및 경제적/재정적 상황
  - (b) 사업 활동, 생산(출고), 판매 및 고용에 대한 향후 동향
  - (c) 근무 조직화 및 기술에 대한 투자 및 상당한 변화
  - (d) 사업자의 폐쇄(청산), 사업자 혹은 그 사업 일부의 이전, 근로자와 관련된 사유(근거), 중대한 의의 및 조치
  - (e) 집단적 잉여인력, 잉여 근로자의 수 및 범주, 고용관계가 종료되는 근로자 선별 기준, 법조항에 기인하여 발생하는 지불금액에 추가적인 잉여 근로자에 대한 지불금액

본사경영진은 상기 보고서를 사업자(들) 및/또는 해당 영업소(들)로 전달한다.

(6) 특별한 상황이 발생하고 이러한 상황이 근로자의 이해관계에 중대한 영향을 미치는 경우 본사경영진은 즉시 유럽고용위원회에 알리고, 요청이 있는 경우 필요한 조치에 대해 당해 위원회와 협의한다. 제298(2)항에 따라 선거위원회가 선임된 경우 본사경영진은 이 위원회와 상기 필요한 조치에 대해 협의할 수 있다. 그러나 유럽고용위원회의 회원들이 당해 조치의 영향을 받는 사업자의 근로자들에 의해 선출되거나 선임된 경우에는 당해 회원들에게 이 협의(협상)에 참여할 수 있는 기회를 부여해야 한다. “특별한 상황”(“vyjimecne okolnosti”)이라 함은 특히 다음을 말한다.

- (a) 사업자 혹은 그 일부의 폐쇄(청산), 해산 및 이전
- (b) 집단적 잉여인력(제62조)

(7) 본사경영진은 하위조 (4) 및 (5)에 의거하는 사안들에 대해 서면으로 유럽고용위원회에 알리고 이 사안들이 두 개의 다른 회원국에 위치한 최소 둘 이상의 사업자나 영업소에 영향을 미치는 경우 당해 사안들에 대해 유럽고용위원회와 협의한다. 어떠한 유럽고용위원회든 그 역량은 회원국 이내에서의 사안에 국한하여 제한된다.

### 제298조 유럽고용위원회에 대한 최종 조항

- (1) 소관 본사경영진은 유럽고용위원회 회의를 즉시 소집한다. 유럽고용위원회 회원들은 당해 회의에서 의장 및 부의장을 선출한다.
- (2) 의장 및 그의 부재 시에는 부의장이 외부 활동과 관련하여 유럽고용위원회를 대리하고 일반적인 활동을 총괄한다. 필요하다고 여겨지는 경우 유럽고용위원회는 의장과 두 명의 다른 회원들로 구성된 3인으로 구성된 선거위원회를 선임할 수 있다. 선거위원회의 회원들은 최소한 두 개의 다른 회원국 출신이어야 한다. 선거위원회는 해당 유럽고용위원회의 일반적 활동을 총괄한다.
- (3) 유럽고용위원회는 본사경영진이 전달한 정보에 대해 논의하기 위해 소관 관리

직원이 출석하지 않은 상태에서 회의를 소집할 권리가 있다. 당해 회의의 장소와 일자에 대해서는 본사경영진과 합의한다. 유럽고용위원회의 심의는 일반대중에 공개하지 않는다. 모든 유럽고용위원회는 직무 이행 시 필요하다면 회의에 전문가를 초빙할 수 있다. 추가 정보 및 설명을 제공하기 위해 관리직 직원을 초빙할 수도 있다.

- (4) 별도 명시된 경우를 제외하고 유럽고용위원회는 당해 회원의 과반수 이상이 출석하여 의사결정을 할 수 있다. 이러한 결정은 회의에 참석한 회원의 단순과반수로 채택한다.
- (5) 유럽고용위원회는 조차규정을 명시할 수 있다. 조차규정은 반드시 서면으로 작성되며 (해당 유럽고용위원회의) 전체 회원의 과반수로 승인된다.

## 제299조

제288조~제298조의 조항은 다른 법(미주 82)에서 별도 규정하는 경우를 제외하고 유럽주식회사(societas europaea)에는 적용되지 않는다.

# 제13편 공통조항

## 제1장 근무량 및 근무 속도

### 제300조

- (1) 이행하는 근무의 특성의 양(근무량)과 근무 속도를 정할 때 사업주(사업자)는 근로자의 생리적 및 신경학적 역량, 산업안전 및 건강에 대한 법조항 및 규정, 그리고 생리적 필요성, 식사(음식) 및 휴식 시간을 고려한다. 근무량과 근무 속도는 근무시 소모기준(work consumption norm)에 의거 결정할 수도 있다.
- (2) 사업주는 하위조 (1)에 의거하는 조건을 조성하거나 혹은 근무(직무) 시작 전에

근무시 소모기준을 수립한다.

- (3) 근무량(즉 이행하는 근무의 양)과 근무 속도, 혹은 특정 근무시 소모기준의 도입 혹은 수정에 대해서는 단체협약에서 다루는 경우를 제외하고는 노동조합 조직과 협의하여 사업주가 정한다.

## **제2장 고용관계 혹은 고용관계 이외의 근무이행협약에 의거하는 근로자 및 관리직 근로자의 기본의무, 일부 근로자의 특별 의무 및 기타 수익성 활동의 이행**

**제301조 근로자는 다음 각 호의 의무가 있다.**

- (a) 자신의 장점, 지식 및 역량에 따라 적조하게 근무를 이행하고 법조항을 준용하여 내려진 상사의 지시(명령)을 이행하며 다른 근로자와 협력한다.
- (b) 자신에게 할당된 직무 이행을 위해 근무시간(작업시간)과 자본장비(생산 수단)를 최대한 활용하여 자신의 직무를 적조한 방식으로 시의 적조하게 이행한다.
- (c) 자신이 이행하는 종류의 근무와 관련된 법조항을 준수하고 자신이 이행하는 종류의 근무와 관련된 다른 규정을 준수한다. 단, 그에 관해 온당히 인지하고 있어야 한다.
- (d) 사업주가 자신에게 위탁한 자원(수단)을 적조하게 사용(관리)하고 사업주의 재산이 손해, 손실, 파괴 및 오용되지 않도록 보호하며 사업주의 적법한 이해관계에 반하여 행위 하지 않는다.

**제302조 관리직원은 또한 다음 각 호의 의무가 있다.**

- (a) 부하 직원의 근무를 관리 및 감독하며 그들의 근무 효율성과 근무 결과를 평가한다.
- (b) 가능하다면 최대한 근무를 체계화한다.

- (c) 바람직한 근무조건을 조성하고 산업안전 및 건강을 보호한다.
- (d) 본 법에 의거하는 근로자 보수를 보장한다.
- (e) 근로자의 직업 수준의 업그레이드 조건을 마련한다.
- (f) 사업주의 재산 보호를 위한 조치를 채택하기 위한 협정을 체결한다.

### 제303조

- (1) 하위조 (2)에 명시된 의무는 다음에 적용된다.
  - (a) 행정당국(정부기관)의 근로자
  - (b) 다음 각 호의 근로자
    - 체코경찰
    - 체코군대
    - 보안정보국
    - 국제관계정보실(국)
    - 체코교도소
    - 보호관찰중재부
    - 체코대통령실
    - 하원의원실(체코의회 하원의원실)
    - 상원의원실(체코의회 상원의원실)
    - 옴부즈맨실
    - 체코재산업무대리실
    - 체코사회보장국 및 지역사회보장국
    - 최고감사(검사)실
    - 개인정보보호실
    - 보호구역 및 국가자연보호국
  - (c) 법원 및 검찰 근로자(검사)

- (d) 다음 각 호의 근로자
    - 체코은행
    - 국가기금
  - (e) 다음에서 근무하는 지방자치단체 기관(단위)
    - 지역(지역사회, 마을) 당국
    - 시/도당국
    - (행정구역이나 자치시 산하에 구성된) 특별인가 마을 혹은 특별인가 도시의 광역당국, (특별인가 도시가 산하에 구성되어 있는) 도시구역 혹은 자치시 당국 지방구역 당국 프라하 수도의 광역당국 및 프라하 내 시행정구역(자치시) 당국. 단, 다른 법(미주 84)에 의거하는 지방자치구역 산하기관의 관료(공무원) 제외.
  - (f) 시/도(지방) 경찰에서 근무하는 경우 지방자치구역 산하기관의 근로자
  - (g) 내무부(미주 85)가 설립한 학교의 근로자 및 체코경찰학교 근로자(미주 86)
- (2) 하위조 (1)에 언급된 근로자는 추가적으로 다음 각 호의 의무가 있다.
- (a) 공평하게 행위하고 결정하며 직무 이행 시 자신의 의사결정의 공평무사에 대한 신뢰를 위협에 빠트릴 수 있는 행위는 삼간다.
  - (b) 직무 이행 시 알게 된 사실과 관련하여 사업주의 이해관계에서 다른 개인에게 공개할 수 없는 사실을 기밀로 유지한다. 합법적 기구(기관)이나 그 기관에 의거 권한을 부여받은 관리직 직원이 당해 의무에 대해 근로자를 면책한 경우에는 이 조항이 적용되지 않는다. 단, 다른 법에서 별도 규정한 경우는 예외로 한다.
  - (c) 직무 이행(직위, 임무) 과정에서 사업자에 의해 혹은 법조항에 기초하여 제공되는 선물이나 편익을 제외하고는 다른 선물이나 편익을 제공받아서 안 된다.
  - (d) 공익 및 개인적 이해관계와 모순될 수 있는 활동을 삼간다. 특히 자신이나 다른 개인(당사자)의 이익을 위해 직무 이행과 관련하여 습득한 정보를 오용해서는 안 된다.

- (3) 하위조 (1)에 언급된 근로자는 사업(기업) 활동에 관련된 법인의 관리/감독 기관(기구)의 회원은 아닐 수 있다. 그러한 근로자가 자신이 고용된 사업주에 의해 당해 기관(기구)에 선임되고 (당해 기구 내에서) 그들의 회원자격과 관련하여 사업활동과 관련된 당해 법인으로부터 어떠한 보수도 받지 않는 경우에는 이 조항이 적용되지 않는다.
- (4) 하위조 (1)에 언급된 근로자는 사업주가 사전 서면 동의한 경우에 한해 사업 활동(미주 87)에 종사할 수 있다.
- (5) 하위조 (4)에 명시된 제약은 과학, 교육(교수), 언론, 문학 혹은 예술 활동 및/또는 자신의 재산 관리에는 적용되지 않는다.
- (6) 다른 법(미주 88)에서 별도 규정한 경우를 제외하고 하위조 (1)~(5)의 조항이 적용된다.

### 제304조

- (1) 고용관계에 의거하여 이행하는 직무(근무)에 추가적으로 근로자는 사업주가 사전 서면 동의한 경우에 한해 당해 사업주와 동일한 현장에서 다른 수익성 활동에 종사할 수 있다.
- (2) 사업주가 하위조 (1)에 의거하는 자신의 동의를 철회하는 경우 당해 철회는 서면으로 작성해야 한다. 사업주는 최초 결정의 변경에 대한 사유(근거)를 명시한다. 근로자는 해당 법조항에서 (자신의 수익성 활동의 종료에 관해) 정한 방식으로 불합리한 지체 없이 자신의 수익성 활동을 종료한다.
- (3) 하위조 (1)에 따른 제약은 과학, 교육, 언론, 문학 및 예술 활동의 행사에는 적용되지 않는다.
- (4) 다른 법(미주 88)에서 별도 정한 경우를 제외하고 하위조 (2) 및 (3)의 조항이 적용된다.

## 제3장 내부 규칙(내부 규정)

### 제305조

- (1) 사업주의 사업장에서 어떠한 노동조합 조직도 활동을 이행하지 않는 경우 사업주는 사업자의 근로자에게 자격이 발생하는 “내부 규칙”(혹은 “내부 규정,” 체코어로 “vnitni predpis”)의 고용관계에 기인하는 임금/봉급 권리를 정할 수 있다. 내부 규칙(내부 규정)에는 사업주의 당해 권리가 관련 단체협약에 수록된 경우에 한해 첫 번째 문장에 의거하는 자격을 명시할 수 있다. 내부 규칙(규정)은 개별 근로자들에게 의무를 부과하지 않는다.
- (2) 내부 규칙(내부 규정)은 서면으로 발부해야 하며 법조항에 모순되거나 혹은 소급 적용되지 않는다. 그렇지 않은 경우 당해 내부 규칙은 전체적으로 혹은 해당 일부에서 무효다. 근무규칙(근무규정)과 관련되지 않은 경우 내부 규칙은 대부분 특정 기간(고정 기간) 동안 발부된다. 단, 최소 1년 미만이어서는 안 된다. 보수에 관한 내부 규칙은 이보다 짧은 기간 동안 발부될 수 있다.
- (3) 내부 규칙은 사업주와 (사업주의) 근로자 모두에게 법적 구속력이 있다. 내부 규칙은 명시된 일자에 발효된다. 단, 당해 내부 규칙이 사업주의 사업장에서 공표된 일자 이전이어서는 안 된다.
- (4) 사업주는 내부 규칙의 발부, 변경(개정) 혹은 취소에 대해 15일 이내에 근로자들에게 알린다. 내부 규칙에 대해서는 사업주의 모든 근로자들이 접근할 수 있어야 한다. 사업주는 당해 규칙의 효력이 발행한 일자 혹은 효력상실 일자로부터 10년 동안 해당 내부 규칙 사본을 보관한다.
- (5) [제3조(두 번째 문장)에 의거하는] 고용계약에 명시된 근로자의 권리가 관련 내부 규칙에 기초하여 발생하는 경우, 특히 임금/봉급에 대한 권리나 고용관계에서의 다른 권리의 경우 내부 규칙의 폐기(효력상실)은 근로자의 해당 권리의 지속기간 및 충족에 어떠한 영향도 미치지 않는다.

**제306조 근무 규칙(근무 규정)**

- (1) “근무 규칙”(혹은 “근무 규정,” 체코어로 “pracovni rad”)은 특별한 종류의 내부 규칙(내부 규정)이다. 근무 규칙에는 특정 근로자의 사업장에서의 특수한 상황과 관련되어 고용관계에 기인하여 발생하는 사업주(들)의 의무와 관련하여 본 법이나 다른 법조항의 조항을 상세히 수록한다. 근무 규칙(근무 규정)은 근로자에게 새로운 의무를 부과하지 않는다.
- (2) 근무 규칙(근무 규정)은 제305(1)항에 의거하는 발부에 대해서는 규정하지 않는다.
- (3) 근무 규칙(근무 규정)은 제303(1)항에 언급된 사업주에 의해 발부되어야 한다.
- (4) 노동조합 조직이 사업주의 사업장 내에서 활동을 이행하는 경우 사업주는 당해 노동조합 조직이 사전 서면 동의한 경우에 한해 근무 규칙(근무 규정)을 발부 또는 수정할 수 있으며, 그렇지 않은 경우 당해 근무 규칙의 발부나 개정은 무효다.
- (5) 노동사회부와외의 계약에서 행위 하는 교육청소년체육부는 교육청소년체육부에서 수립하거나 혹은 지역, 시/도 혹은 마을에서 수립하거나 혹은 시/도 및/또는 마을(지역사회)의 자발적 연합체에서 수립한 학교 및 학교 시설의 근로자에 대한 근무 규칙(근무 규정)을 명시한 당해 부처령을 발부한다.

**제4장 노동관계에 의거한 보수 및 기타 권리****제307조**

- (1) 임금이나 봉급 명세서[제113(4)항 및 제136조]에 따라 근로자에게 자신의 계약에 기인하여 발생하는 것이나 내부 규칙(내부 규정)에 명시된 것보다 적은 범위의 권리가 부여되는 경우 당해 명세서의 해당 부분은 무효다.

- (2) 계약이나 내부 규칙에 고용관계에 의거하는 보수(임금 혹은 봉급) 권리 및 기타 권리가 수록되거나 혹은 당해 계약이나 내부 규칙에 의거하여 두 개의 (혹은 그 이상의) 동일한 권리가 하나의 동일한 근로자와 관련되어 있는 경우 당해 근로자는 자신이 결정한 하나의 당해 권리에 대해서만 자격이 있다.

## 제5장 직업소개소의 근로자

### 제308조

- (1) 직업소개소와 사업주 사업장 혹은 영업소 간 당해 직업소개소의 근로자의 임시 할당(배치)에 대해 체결한 계약[제2(5)항]은 반드시 다음을 포괄해야 한다.
- (a) 기간제로 사업주를 위한 근무에 배치된 특정 근로자의 이름(들), 성(해당되는 경우 미혼 당시 성), 시민권, 생년월일 및 장소, 집주소
  - (b) 필수적인 특정 직업(직무) 자격사항(능력)을 비롯한 당해 근로자가 이행하는 근무의 종류, 혹은 근무 종류에 필수적인 건강상태
  - (c) 근로자가 사업주 사업장이나 영업소에서 근무하기 위해 할당(발령, 배치)되는 것으로 정해진 기간
  - (d) 직무 이행 장소
  - (e) 배치된 근로자가 사업주 사업장이나 영업소에서 근무를 시작하는 일자
  - (f) 자격사항 및 직업실무 경력기간을 고려하여 기간제 직무 이행을 위해 직업소개소에서 배치한 근로자(“필적하는 근로자,” 체코어로 “srovnatelný zamestnanec”)와 동일한 근무를 이행하거나 혹은 이행할 수 있는 사업주의 근로자의 근무조건 및 보수(임금/봉급) 조건에 대한 정보
  - (g) 배치된 근로자 혹은 사업주 사업장이나 영업소가 당해 임시 배치에 동의한 기간이 만료되기 전에 임시 배치를 해지할 수 있는 조건. 단, 임시 배치에 대한 해지 조건에 대해서는 당해 권리가 사업주 사업장이나 영업소에 유리하게 명시된 경우 특정 기간이 만료되기 전에는 그에 대해 합의할 수 없다.

- (h) 직업소개소에 고용 중개인으로 행위할 수 있는 면허를 부여한 판결 번호 및 일자
- (2) 당해 직업소개소의 특정 근로자와 사업주 사이에서 임시 배치(파견)에 대해 체결하는 계약은 서면으로 작성해야 한다. 그렇지 않은 경우 무효다.

### 제309조

- (1) 당해 근로자의 서비스를 사용하는 특정 사업장이나 영업소(“사업주”)를 위해 근무를 이행하기 위해 (근로자의 사업주인) 특정 직업소개소의 특정 근로자의 임시직 배치(파견) 기간 동안 당해 근로자에게는 직무가 할당되고 당해 근무는 당해 사업주에 의해 조직화, 지배 및 감독된다. 사업주는 산업안전 및 건강을 비롯하여 당해 근로자에게 바람직한 근무조건을 마련한다. 단, 사업주는 당해 직업소개소의 이름으로 그 소개소를 대리하여 당해 근로자와 관련하여 어떠한 법적 행위도 할 수 없다.
- (2) 직업소개소는 서면 명령(지시)에 기초하여 특정 사업주(특정 사업자 혹은 영업소)를 위해 기간제 근무를 이행하도록 하기 위해 자신의 근로자를 파견(배치)한다. 당해 명령(지시)에는 특히 다음 각 호가 수록되어 있어야 한다.
  - (a) 사업주의 명칭 및 소재지
  - (b) 직무 이행 장소(사업주의 사업장 혹은 영업소)
  - (c) 기간제 파견(배치) 기간
  - (d) 당해 근로자에게 근무를 할당하고 이를 감독할 권한이 있는 사업주의 관리직 직원의 결정
  - (e) 조건이 당해 직업소개소 근로자의 기간제 배치에 관한 계약[제308(1)(g)항]에 수록되어 있는 경우 기간제 배치(발령, 파견) 기간이 만료되기 전에 직무 이행에 대한 일방적 해지 조건
  - (f) 사업주의 필적하는 근로자의 근무조건 및 임금/봉급 조건에 대한 정보
- (3) 기간제 파견(배치, 할당)은 합의한 기간이 만료되는 시점에 종료된다. 이 기간

이 만료되기 전에 직업소개소와 기간제 할당된 근로자 간 합의하는 경우 혹은 직업소개소 근로자의 기간제 배치(파견)에 대한 계약에 수록된 조건 하에서 사업주가 혹은 기간제 배치 근로자가 일방적 통지에 의거하는 경우 이 기간이 종료된다.

- (4) 직업소개소가 당해 근로자에게 사업주를 위한 직무 이행 시 혹은 그와 직접적으로 관련하여 당해 근로자에게 발생한 손해를 정산한 경우 당해 직업소개소는 이 손해(들)에 대해 사업주로부터 변제받을 자격이 있다. 단, 직업소개소와 사업주가 별도 합의한 경우는 예외로 한다.
- (5) 직업소개소와 사업주 사업자 혹은 영업소는 특정 기간제 배치(파견) 근로자의 근무 및 임금 조건이 사업주의 필적하는 근로자의 조건보다 열악하지 않도록 보장한다. 직업소개소에 의해 사업주 사업장이나 영업소에서 기간제 직무를 위해 파견된 특정 근로자에게 적용되는 임금 조건이 사업주의 필적하는 근로자에게 적용되는 조건보다 열악한 경우 당해 소개소는 근로자의 요청에 의거해서든 혹은 다른 방식으로 그러한 사실을 인지하여 자체적인 발의에 의거해서든 당해 근로자에게 동등한 처우를 보장해야 한다. 사업주 사업장이나 영업소에서 직무 이행을 위해 기간제 할당된 당해 소개소의 근로자는 당해 소개소에 기인하여 자신에게 발생한 권리의 충족을 요구할 자격이 있다.
- (6) 직업소개소는 연속하는 12 역월 이상의 기간 동안 동일한 사업주 사업장이나 영업소에서 기간제 직무를 위해 동일한 근로자를 파견하지 않는다. 해당 근로자가 당해 직업소개소에 당해 사업주 사업장이나 영업소에서의 기간제 직무 이행을 지속하고자 한다는 요청을 하는 경우 사업주의 근로자를 대신하는 소개소의 근로자의 직무 이행이 출산휴가나 육아휴가와 관련된 경우에는 상기의 제약조항이 적용되지 않는다.
- (7) 사업주 사업장 혹은 영업소의 증가하는 재산보호와 관련된 조치를 사업주와 소개소 근로자 간 취해야 하는 경우 당해 소개소의 근로자와 관련하여 이러한 조

치는 제252조~제256조에 의거하는 것보다 이익이 적어서는 안 된다.

- (8) 특정 사업주 사업장이나 영업소가 직업소개소 근로자를 사용하는 범위는 사업주 사업장이나 영업소에서 체결한 해당 단체협약에 의거해서만 제한된다.

## 제6장 경업금지계약(조항)

### 제310조

- (1) 특정 기간, 단, 1년을 초과하지 않는 기간 동안의 고용이 해지된 이후 근로자가 사업주의 사업 활동과 동일하거나 혹은 사업자의 사업 활동과 경쟁적 성격의 수익성 활동의 이행을 삼가기로 합의한 계약(조항)을 체결하는 경우 당해 근로자는 자신에 대한 적조한 금전적 보상을 제공하는 계약(조항)에서도 그와 마찬가지로 합의해야 하며 이러한 금전적 보상은 최소한 당해 의무(약속)이 충족되는 각 월 동안 당해 근로자의 월평균 소득 금액에 해당하는 금액이어야 한다. 이러한 금전적 보상은 양당사자가 별도 합의한 경우를 제외하고 월 단위로 소급 지급된다.
- (2) 사업주는 근로자가 사업주의 사업장에서 고용되는 동안 습득한 정보, 지식, 운영기술 노하우의 성격과 관련하여 당해 근로자에게 정당하게 요구할 수 있고 하위조 (1)에 의거하는 활동 이행 시 이러한 정보의 활용이 당해 근로자의 활동에 상당히 방해가 되는 경우에 한해 하위조 (1)에 의거하는 계약(조항)을 당해 근로자와 체결할 수 있다. 시범(수습) 기간(제35조)에 대해 특정 근로자와 합의한 경우 당해 계약(조항)은 해당 계약(조항)이 무효인 경우를 제외하고 당해 수습기간이 종료된 이후에 한해 체결할 수 있다.
- (3) 하위조 (1)에 의거하는 경업금지계약(조항)에 당해 근로자가 이러한 의무를 위반하는 경우 반드시 지불해야 하는 계약에 의거한 위약금이 명시되어 있는 경우 당해 근로자의 의무는 당해 위약금 지불 시 면책된다. 이러한 위약금 금액은

하위조 (1)에 명시된 조건의 성격 및 중대성에 적조해야 한다.

- (4) 사업주는 해당 근로자가 당해 사업주에게 고용된 기간에 한해 하위조 (1)에 따른 계약(조항)을 철회(즉 거부)할 수 있다.
- (5) 근로자는 사업주가 출산일로부터 15일 이내에 금전적 정산(보상) 혹은 그 일부를 지불하지 않은 경우 하위조 (1)에 의거하는 계약(조항)을 해지할 수 있다. 이 계약은 해지 통지(서신)이 사업주에게 송달된 일자의 익역월 1일에 만료된다.
- (6) 하위조 (1)에 의거하는 계약은 반드시 서면으로 작성해야 한다. 그렇지 않은 경우 무효다. 동 조항이 하위조 (4) 및 (5)에 의거하는 당해 계약의 철회 혹은 해지에 적용된다.

### 제311조

제310조의 조항은 교육청소년체육부, 지역, 시/도(혹은 마을) 혹은 시/도 및/또는 마을(지역사회)의 자발적 연합에서 설립한 학교 및 학교 시설의 교육직 근로자에게는 적용되지 않으며, 당해 근로자들의 목적이 교육 현장에서의 직무 이행인 경우 사회사업 시설(미주 89)에 소속된 교육직 근로자에게는 적용되지 않는다.

## 제7장 개인정보, 고용확인 및 고용추천

### 제312조

- (1) 사업주는 모든 근로자에 대해 개인정보를 보관할 자격이 있다. 개인정보에는 제3조(두 번째 문장)에 언급된 노동(고용) 관계에서 직무 이행에 필요한 문서만을 수록할 수 있다.
- (2) 특정 근로자와 관련된 개인정보에 대해서는 당해 근로자의 상사인 관리직 근로자만이 검사할 수 있다. 개인정보에 대해서는 또한 노동시찰국, 노동사무소, 법원, 검사, 체코경찰 산하 소관기관, 국가안보국(청) 및 정보부에서 검사할 수 있다.

- (3) 모든 근로자는 (자신과 관련된) 개인파일을 검사하고 사업주의 비용으로 그 내용을 발췌 및 문서복사를 할 자격이 있다.

### 제313조

- (1) 근무이행 활동에 대한 고용관계나 계약이 해지된 즉시 사업주는 다음이 포함되어 있는 당해 근로자의 고용 확인서를 당해 근로자에게 제공한다.
- (a) 상세한 고용 내용(고용관계였는지 혹은 근무이행 활동에 대한 계약이었는지 여부와 해당 기간)
  - (b) 이행한 근무의 종류
  - (c) 근로자의 자격사항(능력)
  - (d) 고용 기간 및 최대 허용 가능한 노출 기간 달성 결정을 좌우하는 기타 사실
  - (e) 근로자(신원)를 위해 근로자의 임금에서 공제되는 금액, 당해 공제가 추가적으로 이행되는 청구 금액, 이미 이행된 공제 금액 및 청구 명령에 관한 정보
  - (f) 퇴직연금 목적을 위해 인식되는 1993년 1월 1일 이전의 기간 동안 첫 번째 및 두 번째 근무 범주에 속하는 고용의 상세내용
- (2) 근로자의 평균소득 금액에 대한 정보와 근로자의 실업급여 수급자격(미주 90) 평가 시 결정적인 의 도달 여부 결정을 좌우하는 기타 사실에 대해서는 근로자의 요청이 있는 경우 사업주가 별도 문서로 제공한다.

### 제314조

- (1) 근로자가 자신의 직무 이행과 관련하여 사업주에게 추천서(“고용추천” 혹은 “근무추천,” 체코어로 “pracovni posudek”)를 요청한 경우 사업주는 15일 이내에 당해 추천서를 제공한다. 단, 사업주는 근로자의 고용이 종료되기 2개월보다 더 이전에는 당해 고용추천(근무추천)을 제공할 의무가 없다. 특정 근로자의 근무에 대한 평가, 그의 자격사항(능력), 역량 및 직무 이행에 관한 기타 사실과 관련된 모든 문서는 고용추천서(근무추천서)로 간주된다.

- (2) 고용추천서[하위조 (1)(두 번째 문장)]의 내용을 구성할 수 있는 내용 이외의 정보는 다른 법에서 별도 명시한 경우를 제외하고는 당해 근로자의 동의를 받은 경우에 한해 사업주가 제공할 수 있다.

### 제315조

근로자가 사업주가 제공한 고용확인서 혹은 고용추천서(근무추천서)의 내용에 이의가 있는 경우 당해 내용을 알게 된 시점으로부터 3개월 이내에 당해 사업주에게 당해 고용확인서 혹은 고용추천서(근무추천서)를 적조하게 수정하도록 판결해 달라는 내용의 청원서를 소관 법원에 제출할 수 있다.

## 제8장 사업주의 재산이익 보호 및 근로자의 개인적 권리 보호

### 제316조

- (1) 사업주의 동의를 받지 않고 근로자는 자신의 개인적 필요를 위해 컴퓨터 및 통신 장비를 비롯하여 직무 이행에 필요한 사업주의 생산 장비 및 기타 수단을 이용할 수 없다. 사업주는 적조한 방식으로 첫 문장에 명시된 금지조항에 대한 준수를 확인할 권한이 있다.
- (2) 사업주의 활동 성격에 존재하는 심각한 사유 없이 사업자의 공동 영내에서 근로자에 대한 공개적 혹은 은폐적 감독(모니터링), 전화 통화 차단(기록 포함), 특정 근로자에게 전송된 이메일이나 우편물 확인 등의 방식으로 사업주는 작업장에서 근로자의 개인정보를 침해해서는 안 된다.
- (3) 하위조 (2)에 의거하는 감시(모니터링) 도입을 정당화하는 당해 근로자의 활동의 성격에 내재하는 사업주의 심각한 사유가 존재하는 경우 사업주는 당해 근로자에게 그러한 이행의 범위와 방법에 대해 직접 알린다.
- (4) 사업주는 제3조(두 번째 문장)에 의거하는 직무 이행 및 고용(노동) 관계와 직

접적으로 관련되지 않은 정보를 근로자에게 요구할 수 없다. 사업주는 특히 다음에 대한 정보를 요구해서는 안 된다.

- (a) 임신
- (b) 가족 및 재산 상황
- (c) 성적 취향
- (d) 가문
- (e) 노동조합 조직 회원여부
- (f) 정당 가입 혹은 운동 여부
- (g) 종교 혹은 종파
- (h) 범죄기록(깨끗한 범죄기록)

단, 이행하는 근무의 성격에 그에 대한 원인이 존재하는 경우에는 상기가 적용되지 않는다[이로써 (c), (d), (e), (f) 및 (g)에 의거하는 정보는 제외된다]. 단, 요건이 적 조한 경우에 한하며, 본 법이나 다른 법에 명시된 경우에 한한다. 당해 정보는 제3자를 통해 사업주가 확보할 수 없다.

## **제9장 일부 근로자의 근무의 특별한 성격, 고용관계 체결 및 유럽연합 내에서 근로자 파견**

### **제317조**

이 법은 사업주의 작업장(현장)에서 근무하지 않으나 정해진 근무시간(근무시간) 내에서 명시된 조건에 의거하여 합의한 종류의 근무를 이행하는 근로자의 노동(고용) 관계에 적용된다. 다음 각 호는 예외로 한다.

- (a) 근무시간 일정, 대기시간 혹은 악천후로 인한 근무방해와 관련된 규정은 당해 근로자에게 적용되지 않는다.
- (b) 중요한 개인적인 근무방해가 존재하는 경우 당해 근로자는 시행 중인 정부령 [제199(2)항]에서 별도 규정하거나 혹은 제192조에 의거 보상 임금/봉급과

관련된 경우를 제외하고는 보상 임금/보급(보상지불)에 대한 자격이 없다. 사업주는 이 근로자의 교대근무 시 근무시간 일정을 정한다.

- (c) 근로자는 초과근무를 대신하는 보상 임금/보급 혹은 보상휴무에 대한 자격이 없으며 법정 공휴일에 근무한 경우에 대한 보상 임금/보급 혹은 초과근무 상여금에 대해서도 자격이 없다.

### 제318조

제3조(두 번째 문장)에 의거하는 고용관계는 배우자(남편 및 아내) 사이에서는 발생하지 않는다.

### 제319조

- (1) 다른 회원국의 사업주의 근로자가 체코 내에서 국경 간 용역 제공에 대한 기본 사항(미주 91) 내에서 근무를 이행하도록 파견된 경우 체코의 규정이 다음과 관련하여 당해 근로자의 근무 이행에 적용된다.
  - (a) 최대 근무시간 및 최소 휴식시간
  - (b) 최소 연차휴가 혹은 그 비례부분
  - (c) 최소 임금, 최소 임금률 및 초과근무 상여금
  - (d) 산업안전 및 건강
  - (e) 임신한 근로자, 수유 중인 근로자 및 출산 후 9개월이 경과하지 않은 여성 근로자 및 미성년 근로자에 대한 근무조건
  - (f) 남성/여성 근로자에 대한 동등한 처우 및 차별 금지
  - (g) 직업소개소에 고용되는 경우 근무 조건

첫 번째 문장은 해당 근로자가 국경 간 용역 제공에 대한 기본사항 내에서 근무를 이행하기 위해 파견된 회원국의 법조항에 기인하여 발생하는 권리가 당해 근로자에게 보다 이로운 경우에는 적용되지 않는다. 고용관계(고용)에 기인하여 발생하는 각 권리의 장점은 별도 고려한다.

- (2) 하위조 (1)(b) 및 (c)의 조항은 체코 내에서의 국경 간(범국가적) 용역 제공에 대한 기본사항 내에서 근무를 이행하는 근로자의 국외 이주 기간이 1 역년 당 (총) 30일을 초과하지 않는 경우에는 적용되지 않는다. 이 조항은 당해 근로자가 국경 간 용역 제공에 대한 기본사항 내에서 근무를 이행하기 위해 직업소개소에 의해 파견된 경우에는 적용되지 않는다.

## 제10장 노동조합 조직의 능력, 사업주 조직 및 고용관계에 관한 검사

### 제320조

- (1) 근로자의 중요한 이해관계, 특히 경제적, 생산, 근무, 보수, 문화/사회적 조건과 관련된 초안(법안의 초안) 및 기타 상정된 규정에 대해서는 소관 노동조합 조직(기구) 및 소관 사업주 조직과 협의한다.
- (2) 시행 중인 노동(고용) 규정을 발부하는 중앙 행정당국은 소관 노동조합 조직 및 소관 사업주 조직과 협의를 거친 후 당해 규정을 발부한다.
- (3) 소관 정부당국은 근로자의 근무 및 생활 조건과 관련된 문제에 대해 노동조합 조직과 협의하고 당해 노동조합 조직에 필요한 정보를 제공한다.
- (4) 정부(미주 6) 혹은 기부금을 받는 조직(미주 15 및 92), 국가기금(미주 14) 및 지방자치지역 산하기관(미주 40)에 고용된 근로자(공무원)를 노동(고용) 관계에서 대리하는 노동조합 조직들은 특히 다음의 자격이 있다.
  - (a) 당해 근로자의 고용조건에 관한 초안 문서와 그 수에 대해 논의하고 의견을 피력한다.
  - (b) 제안서를 제출하기 위해 근무이행 및 보수 조건의 개선과 관련된 초안문서에 대해 논의(협상)하고 그에 대한 의견을 피력한다.

### 제321조

- (1) 노동조합 조직(기구)은 본 법, 고용법, 산업안전 및 건강에 대한 법조항 및 기타 법으로 제정된 노동 조항을 준수한다.
- (2) 소관 노동조합 조직은 하위조 (1)에 명시된 법조항, 내부 규칙(규정) 및 단체협약에 기인하여 발생하는 의무에 대한 사업주의 준수를 검사할 자격이 있다. 사업주는 노동조합 조직이 이러한 검사를 이행할 수 있도록 하고 이 목적을 위해 다음을 보장한다.
  - (a) 사업주의 작업장에 대한 접근권
  - (b) 담당하는 관리직 직원에 의한 관련된 필수 정보 및 문서 제공 및 검사기간 동안 협조
  - (c) 검사활동 기간 동안 노동조합 조직이 확인하거나 제안하는 이상사항을 제거하기 위해 취한 조치 관련 보고
- (3) 검사활동이 근로자의 개인정보에 대한 검사와 관련되고 이 정보가 다른 법(미주 49)에 의거 보호되는 경우 이 자료는 해당 근로자가 사전 동의하는 경우에만 제공된다.
- (4) 국방 설비의 경우 다른 법조항에 의거하여 당해 설비에 접근이 허용되는 노동조합 조직만이 그 곳에서 검사활동을 이행할 수 있다.

### 제322조

- (1) 노동조합 조직은 개별 사업자의 사업장에서 산업안전 및 건강에 대한 검사를 이행할 자격이 있다. 사업주는 노동조합 조직이 검사를 수행할 수 있도록 하고 이 목적을 위해 다음을 이행한다.
  - (a) 사업주가 산업안전 및 건강과 관련된 의무(직장 내 안전 및 건강보호)를 다하는지 여부와 사업주가 건강에 대한 위험(유해성)과 관련되지 않은 안전한 근무를 위한 조건을 체계적으로 마련하는지 여부에 대해 점검할 기회를 노동조

- 합 조직에 제공한다.
- (b) (사업주의 사업장에서) 작업장 및 시설에 대해 정기 검사를 실시하고 개인보호도구(장비) 관리를 점검할 수 있는 기회를 노동조합 조직에 제공한다.
  - (c) 사업주가 산재 조사를 정식으로 실시하는지 여부를 점검할 기회를 노동조합 조직에 제공한다.
  - (d) 노동조합 조직이 산재 확인 및 관련된 경우 그에 대한 명확한 조사에 참여할 수 있도록 한다.
  - (e) 노동조합 조직이 산업안전 및 건강 관련 문제에 대한 협의(협상)에 참여할 수 있도록 한다.
- (2) 노동조합 조직은 다음에 대한 권한이 있다.
- (a) 사업주에게 제공한 법적 구속력이 있는 지침에 따라 기계 및 장비의 결함, 작업 공정상의 이상의 제거를 요구하고 근로자의 생명이나 건강에 즉각적인 위협이 되는 경우 추가적인 근무를 금지한다.
  - (b) 직장 내에서 근로자의 안전 및 건강을 위험에 빠트릴 수 있는 초과근무 및/또는 야간근무를 금지한다.
- (3) 노동조합 조직은 하위조 (2)에 따라 취해진 조치에 대해 다른 법조항(미주 36)에 의거 발생하는 검사당국(검사관)에 즉시 알린다. 사업주의 요청이 있는 경우 소관 노동 검사관은 노동조합 조직이 취한 조치를 검토한다. 당해 사안에 대한 노동검사관의 판결이 내려질 때까지는 노동조합 조직이 취한 조치를 시행한다.
- (4) 산업안전 및 건강에 대한 감독 행사로 인해 발생하는 비용은 정부(국가)가 부담한다.

### 제323조

노동(고용) 관계와 관련된 검사 이행은 다른 법조항(미주 36)에 의거 지배된다.

## 제11장 부당한 부의 축적

### 제324조

부당한 부의 축적은 민법 제451조, 제454조, 제455(1)항, 제456조~제459조를 준용한다.

## 제12장 노동관계에서의 의무 및 근로자 사망

### 제325조

- (1) 의무는 특히 본 법과 민법에 의거 규정되는 계약 혹은 협약에 기인하여 발생한다. 의무는 또한 여러 종류의 계약 요소들을 비롯하여 법이나 혼합된 계약들에 의거 규제되지 않는 다른 계약이나 협약에서 발생하기도 한다.
- (2) 법에 의거 규정되지 않는 계약이나 협약에서 발생하는 의무와 관련하여 해당 근로자에게 국한된 의무를 규정하는 법조항이 적용될 수 있다.

### 제326조

노동(고용) 관계에서의 의무는 민법 제488조, 제489조, 제491(2)항, 제492조, 제494조 및 제497조에 의거 지배된다. 단, 본 법에 의거하는 “odstupne”(“거부에 대한 보상” 혹은 “취소수수료”)는 본 법, 민법의 제498조, 제516조~제518조에 의거하는 “odstupne”(“퇴직수당”)을 의미하지는 않는다. 그러나 민법 제518조는 고용계약, 고용관계 이외의 범위에서 이행되는 근무에 대한 계약 또는 단체(교섭)협약, 민법 제519조~제523조, 제531조, 제534조, 제544(1)항 및 (2)항, 제545조, 제559조~제573조, 제574(1)항, 제575조~제578조, 제580조, 제581조, 제584조~제587조에는 적용되지 않는다.

**제327조 임금공제에 대한 계약**

채무자(수혜자)가 근로자이고 관련 채권자가 그의 근로자인 경우 채무자(수혜자)의 청구 이행은 당해 근로자와 체결한 사업주의 임금공제계약에 의거 보증될 수 있다. 임금공제는 실행되는 경우 근로자의 임금에서 공제되는 금액을 초과하지 않는다(미주 93). 첫 문장에 의거하는 계약은 반드시 서면으로 작성한다. 그렇지 않은 경우 무효다.

**제328조 근로자의 사망**

- (1) 근로자가 사망한 시점이라도 근로자의 금전적(재정적) 권리는 만료되지 않는다. 근로자의 고용(노동) 관계[제3조(두 번째 문장)]에서 최대 당해 근로자의 월평균 소득의 3배까지 발생하는 임금/보급 권리는 당해 근로자의 사망 당시 공동 주거지에서 당해 근로자와 함께 거주했던 배우자, 자녀 및 부모에게 추후 직접적으로 양도된다. 그러한 개인이 없는 경우 당해 금액은 당해 근로자의 재산의 일부가 된다.
- (2) 근로자가 사망하는 즉시 사업주의 금전적 권리는 만료(소멸)된다. 단, 시행 가능한 판결이 당해 근로자의 사망 이전에 통과되거나 혹은 그 사유와 원인과 관련하여 근로자가 인지하고 있었던 권리, 그리고 고의적으로 당해 근로자가 초래한 손해에 대해 보상을 받을 권리는 예외로 한다.

**제13장 시효기간 및 권리의 만료****제329조**

- (1) 행위에 대한 기한은 민법 제100(1)항 및 (2)항, 그리고 제101조에 의해 지배된다.
- (2) 한 당사자가 법원에서 자신의 권리를 주장하고 제기된 법적 조치에서 정식 지속하는 경우 시효기간은 당해 조치가 진행되는 중에는 계수되지 않는다. 동 조

항은 시행 가능한 (최종) 판결에 의거하여 확정된 권리와 당해 판결의 시행 명령 신청이 제기된 권리에 적용된다.

### 제330조

제39(5)항, 제58조, 제59조, 제72조, 제218(4)항(두 번째 문장), 제267(2)항 및 제315조에 명시된 경우에 한해 기간제 한도 내에서 청구되지 않는 경우 권리가 만료된다. 기간제 한도가 만료된 이후 권리를 청구한 경우 법원에서는 상대 당사자가 당해 이의를 제기하지 않았더라도 권리의 만료를 고려한다.

### 제331조

시효기간(한도기간)은 민법 제103조, 제106조 및 제107조에 의거하여 지배된다. 그러나 부당하게 지불된 금액의 환불에 대해서는 당해 근로자가 인지한 경우에 한해 혹은 정황상 당해 금액이 올바르지 않게 산정되거나 과실로 지불된 것으로 가정해야 하는 경우에 한해사업주가 당해 근로자에게 지불한 일자로부터 3년 이내에 청구할 수 있으며, 이 경우에는 민법 제109조, 제110조, 제111조 및 제112조에 의거 지배된다.

### 제332조

법률 후견인을 필요로 하는 근로자의 권리 혹은 당해 근무에 대해 제기된 청구의 경우 당해 법률 후견인을 선임하지 않은 기간은 시효기간에 포함되지 않는다.

### 제333조

- (1) 기간 산정(계산)은 민법 제122조에 의거 지배된다.
- (2) 상대 당사자에 대한 서면 의사표시와 법원의 제안서는 법에 정한 기간 내에 송달되어야 한다.

## 제14장 문서 전달(문서 송달)

### 제334조 사업주의 문서 전달에 대한 공통조항

- (1) 고용관계의 생성, 개정(변경, 수정) 및 해지에 관한 문서 혹은 고용계약 이외의 범위에서 이행되는 근무에 대한 계약, 관리직 직위에서의 해고, 보수와 관련된 중요한 증서 - 사업주가 제공한 임금명세서[제113(4)항] 및 봉급명세서(제136조) 등 - 일시적 이행불능 상태의 피보험자의 치료법 위반에 대한 보고서는 반드시 해당 근로자에게 전달해야 한다(즉 상기 모든 문서를 인편으로 전달한다).
- (2) 사업주는 작업장에서 혹은 근로자의 주거지에서 혹은 근로자가 도달할 수 있는 어디에서든 혹은 사업주가 우편서비스 인가자에 의해 근로자에게 문서를 전달하는 것이 불가능한 경우 인터넷, 사내통신망 혹은 이메일을 통해 해당 근로자에게 중요한 문서를 전달한다.
- (3) 사업주가 인터넷, 사내통신망 혹은 이메일을 통해 혹은 우편서비스 인가자를 통해 특정 문서를 전달하는 경우예를 제외하고 당해 근로자가 인수를 거부하는 경우에도 당해 문서는 전달(송달)된 것으로 간주된다.
- (4) 문서를 우편서비스 인가가를 통해 전달하는 경우 사업주는 본 법에 명시된 조건에 의거하는 문서를 수록한 우편물을 전달하는 임무를 이행하기 위해 우편계약(미주 94)이 체결된 경우 당해 우편서비스 인가자를 선택한다.
- (5) 변호인에게 문서를 전달하는 조건은 제48조 혹은 민사소송법을 준용한다.

### 제335조 인터넷, 사내통신망 혹은 이메일을 통한 사업주의 문서 전달

- (1) 사업주는 해당 근로자가 서면 동의하여 전달 목적을 위해 사업주에게 이메일 주소를 제공한 경우에 한해 인터넷, 사내통신망 혹은 이메일(전자 방식의 통신)로 문서를 전달할 수 있다.

- (2) 인터넷, 사내통신망 혹은 이메일을 통해 전달되는 문서는 적격의 인증서(미주 93)에 기초하는 전자 서명과 함께 제공되어야 한다.
- (3) 인터넷, 사내통신망 혹은 이메일로 전달되는 문서는 근로자가 적격 인증서(미주 95)에 기초하여 자신의 전자 서명을 통해 서명한 데이터 메시지로 수신을 확인한 일자에 전달된 것으로 간주된다.
- (4) 인터넷, 사내통신망 혹은 이메일을 통한 문서 전달은 당해 근로자의 이메일 주소로 전송된 문서가 전송불가로 사업주에게 반송되거나 혹은 당해 근로자가 적격 인증서(미주 95)에 기초하는 자신의 전자 서명과 함께 전달된 데이터 메시지에 의거 배정된 시점으로부터 3일 이내에 수신을 확인하지 않는 경우 효력이 상실된다.

#### 제336조 우편서비스 인가자를 통한 사업주의 문서 전달

- (1) 우편서비스 인가자를 통해 전달되는 사업주의 문서는 해당 근로자의 가장 최근에 알려진 주소로 발송된다. 이 문서는 또한 공인 서명(미주 96)이 된 서면 위임장에 기초하여 당해 문서의 수신을 위해 당해 근로자가 정한 개인에게도 전달(송달)된다.
- (2) 우편서비스 인가자를 통해 사업주의 문서 전달은 배달장으로 입증해야 한다.
- (3) 우편서비스 인가자를 통해 문서를 전달받는 근로자가 제시된 주소지에 도달하지 못하는 경우 해당 문서는 당해 우편서비스 인가자의 지역 영업소(우체국) 혹은 지역당국 사무소에 보관된다. 근로자(수취인)에게는 문서 전달 실패에 대해 서면으로 적조하게 고지되며 10 영업일 이내에 해당 문서를 찾아가야 한다. 그와 동시에 당해 근로자에게는 문서를 찾는 장소와 시간에 대한 사실도 고지된다. 두 번째 문장에 의거한 통지서(통지)에는 해당 문서(우편물)의 인수를 거부하는 경우 혹은 그에게 전달(송달)하고자 하는데 협조하지 않는 경우 발생하는 결과에 대한 고지도 포함된다.

- (4) 특정 문서를 전달하는 사업주의 의무는 근로자가 당해 문서(우편물)를 인수한 즉시 충족된다. 근로자가 10 영업일 이내에 해당 문서[하위조 (3)]를 찾아가지 않는 경우 당해 시효기간의 말일에 전달된 것으로 간주된다. 전달되지 않은 문서(우편물)는 사업주에게 반송된다. 근로자가 인수를 거부하거나 혹은 문서 인수에 협조하지 않아 우편서비스 인가자가 자신에게 해당 문서 송달을 할 수 없게 한 경우 당해 문서는 당해 근로자가 인수를 거조한 일자에 송달된 것으로 간주된다. 당해 근로자에게는 당해 문서(우편물) 인수 거부로 인해 초래되는 결과에 대해 엽서로 고지되며 그에 대한 서면 기록을 남겨야 한다.

### 제337조 사업주에 대한 근로자의 문서 전달

- (1) 근로자는 원칙적으로 사업주의 소재지에서 인계하는 방식으로 사업주에게 전달하고자 하는 문서를 전달한다. 근로자의 요청이 있는 경우 사업주(사업자)는 첫 문장에 의거하는 문서 인수를 확인해 준다.
- (2) 사업주가 동의한 경우 특정 문서를 인터넷, 사내통신망 혹은 해당 목적을 위해 근로자에게 제공된 이메일로 사업주(사업자)에게 전달할 수 있다. 사업주에게 전달하고자 하는 문서는 적격 인증서(미주 95)에 기초하는 근로자의 전자 서명과 함께 전달되어야 한다.
- (3) 사업주의 문서 전달은 사업주(사업자)가 당해 문서를 인계(전달)한 즉시 효력이 발생한다.
- (4) 사업주에게 전달하고자 하는 특정 문서를 인터넷, 사내통신망 혹은 이메일을 통해 발송하여 전달하는 것은 사업주가 근로자에게 적격 인증서(미주 95)에 기초하는 해당 전자서명이나 혹은 적격의 시스템 인증서(미주 95)에 기초하는 전자서명이 제공되는 데이터 메시지에 의거하여 수신을 확인해 준 일자에 효력이 있는 것으로 간주된다.
- (5) 인터넷, 사내통신망 혹은 이메일을 통한 문서 전달은 사업주의 이메일로 전달

된 문서가 발송불가로 반송되거나 혹은 사업주가 적격 인증서(미주 95)에 기초하는 관련 전자서명이나 혹은 적격 시스템인증서(미주 95)에 기초하는 전자서명이 제공되는 데이터 메시지에 의거 배치된 시점으로부터 3일 이내에 수신을 확인하지 않는 경우 효력이 상실된다.

## 제15장 자연인에 의한 고용의 경우 고용관계에 의거한 권리 및 의무의 양도 혹은 해지, 그리고 고용관계에 의거한 권리 및 의무 행사의 양도

### 제1절 자연인에 의한 고용의 경우 고용관계에 의거한 권리 및 의무의 양도 혹은 해지

#### 제338조

- (1) 노동관계에 기인하여 발생하는 권리 및 의무의 이전은 본 법이나 다른 법조항에 명시된 경우에 한해 발생한다.
- (2) 사업주의 사업 활동 혹은 그 일부의 양도 시 혹은 사업자의 임무나 그 일부를 다른 사업자에게 양도하는 경우 고용관계에 기인하는 권리와 의무는 당해 양도가 발효되는 사업주(양수인)에게 완전히 이전된다. 이러한 목적을 위해 “사업주의 임무 혹은 활동”이라 함은 특히 생산(출고) 혹은 용역 혹은 이행을 위해 결정된 시설이나 영내에서 자신의 이름으로 자신의 배상책임 하에서 법인이나 자연인(개인)이 이행하는 다른 법조항에 의거하는 유사한 활동의 제공과 관련된 임무를 말한다. 이러한 양도의 법적 근거와는 상관없이, 그리고 소유권자 권리의 양도 여부 사실과는 상관없이 양수인은 또한 지금까지의 사업주의 임무나 활동 혹은 그와 유사한 종류의 임무와 활동을 이행하는 사업주(제7조~제10조)로서 지속하기에 적합한 법인이나 자연인으로 간주된다.
- (3) 당해 양도 일자까지 고용관계가 해지되는 근로자에 대한 당해 사업주(양도인)의 권리와 의무는 다른 법조항에 별도 명시된 경우(미주 81)를 제외하고는 어

떠한 영향도 받지 않고 존속된다.

### 제339조

- (1) 지금까지의 사업주(양도인)가 양수인인 사업주에게 (노동관계에 기인하여 발생하는) 권리와 의무를 양도하기 전에 당해 양도인과 양수인 모두는 노동조합 조직이나 노동위원회에 당해 사실에 대해 알리고 다음에 대한 협의를 거쳐 합의에 도달한다.
  - (a) 양도가 결정된 일자 혹은 제안된 일자
  - (b) 양도의 사유
  - (c) 근로자의 법적/경제적/사회적 의의
  - (d) 근로자와 관련된 예상 조치
- (2) 사업주의 사업장에 노동조합 조직이나 고용위원회가 없는 경우 지금까지의 사업주 및 향후 사업주는 당해 양도의 영향을 받게 되는 근로자에게 하위조 (1)에 명시된 사실에 대해 고지하고 그에 대해 협의한다.

### 제340조

제338조 및 제339조의 조항은 또한 사업주(사업자)의 활동이나 임무(혹은 그 일부)를 다른 사업주(사업자)에게 양도하기로 결정한 것이 소관 상위기관[제347(2)항]인 경우에도 적용된다.

### 제341조

- (1) 사업주의 사업장이 분할로 인해 청산되는 경우 당해 분할을 결정한 기관은 새로 설립되는 사업장(사업주)가 고용관계에 기인하여 발생하는 지금까지의 사업주의 권리 및 의무를 양수하도록 결정한다.
- (2) 사업자(사업주)가 청산되는 경우 당해 청산을 결정한 기관은 어느 사업주(사업자)가 청산되는 사업장의 근로자의 권리를 충족시켜야 하는지 혹은 해당되는

경우 어느 사업자가 청산되는 사업자를 대신하여 권리(자격)를 청구해야 하는 지에 대해 결정한다. 사업자의 청산이 파산과 관련된 경우 다른 법조항(미주 97)에 의거하는 조차를 준용한다.

- (3) 제338조에 의거하는 사업자(사업주)의 양도가 수립된 기간이 만료된 시점에 혹은 수립된 기간 동안 임무가 이행(충족)된 시점에 발행하고 이러한 사업자의 임무 이행이 상위기관[제347(2)항]에 의해 지배되는 경우 당해 상위기관은 고용관계에 기인하여 발생하는 권리와 의무가 양도되는 다른 사업주(사업자)를 결정한다.

### 제342조

- (1) 자연인(개인)인 사업주가 사망한 즉시 거래인가법 제13(1)항에 의거하는 거래 (“zivnost”)의 지속적 이행이 면책되는 경우 제3조(두 번째 문장)에 의거하는 고용관계가 해지된다[제48(4)항].
- (2) 하위조 (1)에 언급된 사업주를 담당하는 노동사무소는 당해 사업주의 장소 혹은 활동에 따라 고용관계나 혹은 고용관계 이외의 범위에서 이행되는 근무에 대한 계약이 해지된 모든 근로자와 요청한 근로자에게 해당 근로자가 제출한 문서를 바탕으로 하는 고용확인서를 발부한다.

## 제2절 고용관계에 의거하는 권리 및 의무 행사의 양도

### 제343조

- (1) 다른 법에 정부기관(국영 시설, 미주 7)이 다른 기관(국영 설비)에 인수되어 합병되거나 혹은 신규 기관(시설)의 설립으로 다른 기관(국영 시설)과 합병되는 경우 해산되는 것으로 명시된 경우 고용관계에 기인하여 발생하는 권리 및 의무의 행사는 당해 기관과 합병된 (후임) 기관(국영 시설)으로 전부 이전된다.

- (2) 다른 법에 정부 기관(국영 시설)이 분할 시 해산되는 것으로 명시된 경우 고용 관계에 기인하여 발생하는 권리 및 의무의 행사는 신규 구성된 기관(시설)로 이전된다. 다른 법에는 신규 조직된 기관(국영 시설) 중 어떤 기관에서 당해 분할 일자까지 해지된 노동관계에 기인하여 발생하는 권리 및 의무의 행사를 (지금까지의 기존 시설로부터) 인수할 것인지에 대해 명시된다.
- (3) 다른 법에 정부기관(국영 시설)이 정해진 기한 동안 구성되는 것으로 명시되는 경우 동일 법에서는 어느 정부기관(국영 시설)이 당해 기한이 만료되는 시점에 당해 기관(시설)의 해산에 따라 고용관계에 기인하여 발생하는 권리와 의무의 행사를 맡게 될지에 대해서도 정한다. 정해진 기한 동안 설립자에 의해 구성된 특정 기관(국영 시설)이 해산되는 경우 고용관계에 기인하여 발생하는 권리와 의무의 행사는 설립자(법인설립자)가 이러한 권리 및 의무를 당해 설립자가 구성한 다른 기관(시설)에 의해 행사하도록 정한 경우를 제외하고는 당해 설립자에게 이전된다.

### 제344조

- (1) 다른 법에서 국영 시설(혹은 정부기관, 미주 7)의 일부를 다른 국영 시설(다른 정부기관)으로 이전하도록 규정하고 있는 경우 당해 일부와 관련된 고용관계에 기인하여 발생하는 권리와 의무의 행사는 후자의 시설(후자의 정부기관)으로 이전된다. 당해 법인설립자에 의한 국영 시설(정부기관)의 설립증서의 개정과 관련하여 당해 시설(기관)의 일부가 다른 국영 시설(정부기관)으로 이전되기로 되어 있는 경우 당해 시설(기관)의 이전되는 일부와 관련된 노동관계에 기인하는 권리와 의무의 행사는 후자의 시설(기관)으로 이전된다.
- (2) 하위조 (1)에 의거 이전되는 국영 시설(정부기관)의 일부의 근로자들과 관련되고 당해 이전일자에 종료되는 고용관계에 기인하는 권리와 의무는 당해 일부가 이전되는 시설(기관)에 의해 행사된다.

### 제345조

- (1) 법조항에 특정 국영 시설(정부기관, 미주 7)이 청산되어야 한다고 명시된 경우 당해 법조항에서는 청산되는 시설(기관)의 근로자의 고용관계에 기인하여 발생하는 권리와 의무의 행사가 이전되는 다른 국영 시설(다른 정부기관)과 어떤 국영 시설(정부기관, 미주 7)이 청산된 시설(기관)의 권리(자격)을 충족시키는지에 대해서도 정해야 하며, 혹은 해당되는 경우 당해 근로자에 대한 권리도 청구한다.
- (2) 국영 시설(정부기관, 미주 7)이 당해 설립자(법인설립자)의 결정에 따라 청산되는 경우 청산되는 시설(기관)의 노동관계에 기인하여 발생하는 권리와 의무는 당해 설립자(법인설립자)에게 이전된다. 단, 당해 설립자(법인설립자)가 당해 권리와 의무를 자신이 설립한 다른 국영 시설(정부기관)으로 이전하도록 결정한 경우는 예외로 한다.

## 제16장 해외에 정규작업장이 있는 근로자와의 고용관계에 대한 특별규정

### 제346조

정부는 당해 정부령에 다음과 관련하여 해외에 정규작업장이 있는 사업자의 권리와 당해 근로자의 의무를 비롯하여 당해 근로자들에 대한 고용관계에 대한 여러 가지 규정을 명시할 수 있다.

- (a) 해외 파견 기간에 상응하는 정해진 기간 동안 고용관계 체결 가능성을 비롯하여 해외에서 기간제 고용관계의 반복적 연장 가능성
- (b) 다음 각 호에 대한 조건
  1. 공휴일(제91조)과 관련하여 해외에서의 다른 근무시간 일정
  2. 보안 사유로 인해 해외의 사업주 소재지 내에서의 근로자의 이동 제한

## 제17장 일부 용어의 정의

## 제347조

- (1) “직업병 위협(위험)”(“ohrozeni nemoci z povolani”)이라 함은 직업병(미주 98)이 발생하는 불리한 조건에 노출되어 직무 이행 시 야기되었으나 건강에 대한 위험 정도가 직업병으로 간주되지는 않는 - 단, (지속적으로) 동일한 조건에서 직무를 이행하는 경우 직업병에 걸릴 수 있는 - 근로자의 건강 상태의 변화를 의미한다. 직업병 위협에 대한 건강진단서는 소관 직장건강관리 시설(미주 91)에서 발부한다. 정부는 당해 정부령에 직업병 위협으로 간주되는 건강 상태의 변화에 대한 설명과 당해 변경이 인지되는 조건을 명시할 수 있다.
- (2) 본 법의 목적을 위해 “상위기관”(“nadiizeny organ”)이라 함은 다른 법조항에 의거하여 직무 이행과 관련된 특정 사업주(사업자, 영업소)와 관련된 지배 능력을 행사할 수 있는 권한이 부여된 기관을 말한다.

## 제348조

- (1) 근무 이행과 관련하여 다음 각 호도 역시 고려한다.
  - (a) 근로자가 당해 시간에 휴무하는 것에 대해 사전에 합의된 경우 근로자의 요청에 따라 부여된 휴무를 제외하고 근무방해로 인해 근로자가 근무하지 못한 시간, 그리고 불리한(바람직하지 않은) 기후조건으로 인해 근무가 방해된 시간
  - (b) 휴가(연차휴가 혹은 추가 휴가 혹은 이와 유사한 휴가)
  - (c) 근로자가 초과근무 혹은 휴일근무에 대한 대가로 받는 보상휴무 시간
  - (d) 보상임금을 받을 자격이 있거나 혹은 월 임금/봉급이 삭감되지 않음에도 불구하고 공휴일이기 때문에 근로자가 근무하지 못한 시간
- (2) 하위조 (1) 및 제216(3)항 및 (4)항의 조항은 계약에 기인하여 발생하는 임금/봉급 및 보수에 대한 권리(자격) 목적과 관련하여, 그리고 평균소득의 확인과 관련하여서는 적용되지 않는다.

- (3) 근로자의 결근이 무단결근인지 여부에 대한 사실은 소관 노동조합 조직과 체결한 계약에 의거하여 사업주(사업자)가 결정한다.

### 제349조

- (1) “(직장에서의) 산업안전 및 건강에 대한 법조항 및 기타 규정”이라 함은 생명 및 건강 보호와 관련된 문제를 규제하는 범위 내에서 생명 및 건강 보호, 위생, 전염성 질병에 관한 조항 및 규정, 기술규정, 기술문서 및 기술기준(표준), 건설 규정, 운송규정, 화재방지 규정 및 연소성/폭발성 물질, 무기, 방사능 물질, 화학 물질 및 화학물질 조합 및 기타 건강에 유해한 물질(합성물)의 취급에 대한 규정을 말한다.
- (3) 제113(2)항 및 제112(2)항의 목적을 위해 당해 사업주와 관련된 “직위(직무) 선임”이라 함은 고용계약의 체결이나 혹은 관련 선임을 의미한다.

### 제350조

- (1) “싱글인 개인”이라 함은 미혼이거나 사별하거나 이혼한 여성, 싱글의 사별하거나 이혼한 남성, 그리고 다른 심각한 사유로 싱글인 여성과 남성을 말한다. 단, 사실혼 관계의 남편이나 아내와 동거하지 않는 경우에 한한다.
- (2) “미성년 근로자”라 함은 만18세 미만의 근로자를 말한다.

## 제18장 평균소득

### 제1절 공통조항

### 제351조

제3조(두 번째 문장)에 언급된 노동(고용, 산업) 관계에서 평균소득이 적용되는 경

우 당해 소득의 확인(산정)은 본 장의 조항에 의해 지배된다.

### 제352조

다른 노동 관련 조항에 별도 명시된 경우를 제외하고 “근로자의 평균소득”(“prumerny vydelek zamestnance”)이라 함은 그의 평균적인 총소득을 말한다.

### 제353조

- (1) 평균소득은 결정기간 동안 근로자의 근무 이행 시간과 관련하여 결정기간 동안 계수된 근로자의 총 임금/보급에 기인하여 사업주(사업자)가 확정한다.
- (2) 근무이행 시간에는 근로자가 임금/보급 수령 자격이 있는 시간도 포함된다.
- (3) 초과근무[제114(2)항 및 제127(2)항]에 대한 임금/보급이 초과근무 이행 시간이 아니라 결정기간 동안 계산되는 경우 하위조 (2)에 의거하는 직무 이행 시간에는 임금/보급이 제공된 초과근무 시간도 포함된다.

## 제2절 결정기간

### 제354조

- (1) 이 법에서 별도 명시하는 경우를 제외하고 결정기간(decisive period)은 직전의 역분기를 말한다.
- (2) 평균소득은 결정기간의 익역월의 첫날에 확정된다.
- (3) 근로자의 고용이 이전의 역분기 기간에 시작된 경우 결정기간은 고용(직무 이행)이 시작된 시점부터 당해 역분기의 말일까지다.
- (4) 근무시간(제86조 및 제87조) 계수의 적용 목적을 위해 확정 임금[제120(1)항]을 결정할 때 결정기간은 이전의 연속하는 12 역월의 기간을 말한다.

### 제3절 가능소득

#### 제355조

- (1) 근로자가 결정기간 이내에 최소 21일 동안 근무하지 않은 경우 가능소득 (probable earnings)이 적용된다.
- (2) 사업주는 근로자가 결정기간의 시작 시점에 도달한 총 임금/보급 혹은 도달했을 것으로 여겨지는 총 임금/보급에서 특정 근로자의 가능소득을 확정한다. 사업주(사업자)는 이로써 당해 근로자의 개별 임금/보급 구성요소의 현 금액이나 동일한 근무나 동일한 가치의 근무를 이행하는 근로자의 임금/보급 구성요소의 현 금액을 고려한다.

### 제4절 평균소득의 형태

#### 제356조

- (1) 평균소득은 시간당 평균소득으로 확정(산정)된다.
- (2) 월평균 총소득이 적용되는 경우 평균적인 1년 동안 1개월 동안 평균 근무시간에 따라 월평균 소득 계산을 위해 시간당 평균소득을 사용한다. 이 목적을 위해 “평균적인 1년”은 365.25일로 구성된다. 근로자의 시간당 평균소득은 근로자의 주당 근무시간과 평균적인 1 역년 동안 월당 평균적인 주의 수를 나타내는 계수 4.348을 곱하여 구한다.
- (3) 월평균 순소득이 적용되는 경우 당해 소득은 법에 정한 사회보장 분담금 및 국가고용정책 분담금(미주 100), 일반 건강보험 분담금(미주 1010) 및 개인소득세 사전납부액(종속적 활동에 기인하는 소득 관련, 미주 102)을 공제하고 월당 순소득이 확정되는 달의 해당 근로자에게 적용되는 조건과 비율에 의거하여 산정된 해당 월의 총소득에 기인하여 확정한다.

## 제5절 평균소득에 대한 공통조항

## 제357조

- (1) 근로자의 총소득이 평균소득을 적용할 필요가 있는 월에 근로자의 권리가 발생하는 최소 임금(제111조)보다 낮은 경우 당해 근로자의 평균소득은 이러한 최소 임금이 상응하는 수준으로 증액된다. 동 조항이 가능소득(제355조)의 적용에 적용된다.
- (2) 직업병 위협에 근거하여 혹은 최대 허용 가능한 노출 수준에 도달했다는 사유에서 고용계약이 수정된 근로자의 경우 혹은 당해 근로자의 고용계약 수정(변경) 이후에 비로소 직업병이 확정된 경우 사고(부상) 보험에 대한 법조항에 의거하는 평가기준(기초)은 당해 근로자에게 보다 유리한 경우 그의 고용계약 수정 이전에 확정된 평균소득을 기준으로 계산한다.

## 제358조

근로자에게 지급되는 임금/봉급 혹은 그 일부를 해당 역분기보다 긴 기간 동안 산정하는 경우 당해 역분기당 평균소득 확정 목적을 위해 이 역분기당 해당되는 비례부분을 계산한다. 당해 임금/봉급의 나머지 부분은 다음 기간(들)의 평균소득 확정(계산) 목적을 위해 당해 근로자의 총 임금/봉급에 포함된다. 추가적인 기간의 수는 임금/봉급이 지급되는 총 기간에 의거 결정한다. 평균소득 확정 목적을 위해 결정 기간 동안 근로자의 총 임금/봉급에는 직무 이행 시간(근무를 이행한 시간)에 상응하는 첫 번째 문장에 따른 임금/봉급 비례부분도 역시 포함된다.

## 제359조

손해보상과 관련된 법조항에 의거하여 고용 상태가 아니고 직업 훈련이 특정 법조항(규정)에 의거하는 아동이나 학생 혹은 장애인(미주 103)의 평균소득을 적용할 필요가 있는 경우에는 제357조에 의거하는 평균소득 금액을 적용한다.

### 제360조

상해보험에 대한 법규정에 따른 평가기준 결정 목적을 위해 당해 근로자에게 더 유리한 경우에는 결정기간을 이전의 역년으로 한다.

### 제361조

고용관계 이외의 범위에서 이행되는 근무에 대한 계약에 기초하여 근무를 이행하는 근로자의 평균소득 확정은 본 법의 지배를 받는다. 상기와 같은 계약에 의거하는 보수를 전체 직무를 완료한 이후에 한해 일괄 형식으로 지급하기로 합의한 경우 결정기간[제354(1)항]은 합의한 직무를 이행한 전체 기간이다.

### 제362조

- (1) 평균소득 확정 목적을 위해 고용관계 이외의 범위에서 이행되는 근무계약에 의거하는 보수, 제3조(두 번째 문장)에 언급된 노동관계 이외의 관계에 의거하여 이행되는 고용 동안의 근무에 대해 근로자에게 지급되는 다른 보수 혹은 수입도 임금/봉급으로 간주된다. 단, 다른 법에서 별도 규정한 경우는 예외로 한다.
- (2) 한 근로자가 제3조(두 번째 문장)에 언급된 둘 이상의 노동관계에서 혹은 둘 이상의 고용관계에서 동일한 사업주(사업자)를 위해 근무를 이행한 경우 당해 각 관계에서 그의 임금, 봉급 혹은 보수는 별개인 것으로 간주된다.

## 제19장 EC법 대체의 시행 조항 및 노동법의 의무조항

### 제363조

- (1) EC(EU법 대체의 시행 조항은 제2(6)항, 제14(2)항, 제16(2)항 및 (3)항, 제30(2)항, 제37(1)항~(4)항, 제39(2)항~(6)항, 제41조의 개요 부분 및 아래의 (c)항, (d)항, (f)항 및 (g)항, 그리고 “여성이 출산휴가를 받을 자격이 있는 범위 내에서 (여성 근로자의 경우) 출산휴가의 종료 혹은 (남성 근로자의 경우) 육아휴가의

종료 시 당해 근로자가 직장으로 복귀하는 경우 사업주가 당해 근로자를 원래 근무(직무) 및 작업장으로 배치한다”고 명시된 제47조, 그리고 “사업주가 자신의 근로자에게 통지하지 않는다”고 명시된 제53(1)항 및 (d)항, 제62조~제64조, 제78(1)(a)항~(f)항, (k)항 및 (l)항, 제79(1)항 및 2(d)항, 제82조, 제83조, 제85(3)항 및 (5)항, 제86(3)항, 제88(1)항 및 (2)항, 제90조, 제92(1)항, (3)항 및 (4)항, 제93(2)항(두 번째 문장) 및 (4)항, 제94조, 제96(2)항, 제101조, 제102조, 제103(1)(a)항~(h)항, (j)항 및 (k)항부터 (1)항, (2)항~(5)항까지, 제104조, “산재가 발생하는 경우 당해 산재가 발생한 사업장 내에서 사업주는 당해 산재의 원인과 정황을 조사한다”고 명시된 제105(1)항 (3)(a)항, (4)항 및 (7)항, 제106(1)항~(4)(a)항, (c)항, (d)항, (f)항 및 (g)항, 제108(2)항, (3)항, (6)항 및 (7)항, 제110(1)항, 제113(4)항, 제136(2)항, “사업주는 10세 미만의 (병든) 자녀를 돌보거나 혹은 질병보험법 제39조에 명시된 경우 다른 가족 구성원(민법 제115조)을 돌보는 기간 동안, 그리고 질병보험법 제39조에 명시된 사유로 혹은 다른 경우였다면 자녀를 돌봤을 자연인이 건강관리 시설에서 건강검진이나 치료를 받았기 때문에 당해 자녀를 돌보지 못한다는 이유로 10세 미만의 자녀를 돌보는 기간 동안 근로자의 결근을 용인하며, 당해 기간은 당해 근로자의 근무시간과 별개로 합의하지 않는다”고 명시된 제191조, 제195조, 제196조, “하위조 (1)에 의거하는 육아휴가가 자녀가 만3세에 도달하는 일자까지 탁아하게 되는 일자에 부여된다. 만일 자녀가 만3세 이상 만7세 미만의 기간 동안 탁아되는 경우 22주의 육아휴가 권리가 발생한다. 만3세 이전에 자녀를 탁아하고 당해 자녀가 만3세에 도달하기 전에 22주가 만료되는 경우에는 자녀의 탁아 일자 현재 22주의 육아휴가가 부여된다”고 명시된 제197(3)항, 육아휴가에 관한 제198(1)항~(3)항, 제199(1)항, 제203(2)(a)항, 제213(1)항, 육아휴가에 관한 제217(4)항, 제218(1)항, 제222(2)항(첫 문장) 및 (4)항, “직업실무는 근로자에게 임금/봉급 자격이 있는 직무 이행으로 간주된다”고 명시된 제229(1)항, 제238(2)항 및 (3)항, 제239조, 제240(1)항, 제241조, 제245조, 제246(2)항(첫 문장), 제276(1)항(첫 문장) 및 (2)항~(5)항, “사업자(사업주)는 자신의 비용으로 근로자 대리인이 자

신의 기능(직무)를 적조하게 행사할 수 있는 조건을 조성한다”고 명시된 제277조, 제278(1)항~ (3)항, (4)항(두 번째 및 세 번째 문장), 제279(1)(a)항, (b)항, (e)항~(h)항 및 (3)항, 제280(1)항, 제281(5)항, 제288조~제299조, 제308(1)항의 도입부와 (b)항, 제309(4)항 및 (5)항, “사업주는 특히 (a)항, (c)항, (d)항, (e)항, (g)항 및 (h)항의 정보를 근로자에게 요구할 수 없으며, 또한 ”상기는 이행하는 근무의 성격에 원인이 있는 경우에는 적용되지 않는다. 단, 해당 요건이 적조한 경우에 한한다“고 명시된 제316(4)항, 제319조, 제321(3)항, 제338(2)항, 제339조, 제340조 및 제350(2)항[제2(1)항(네 번째 문장) 참조]이다.

- (2) 노동관계 당사자들은 제13(3)항, 제15조, 제19조~제21조, 제24(2)항, 제26(1)항, 제27(1)항, 제41(2)항~(4)항, 제61(4)항, 제69조, 제70조, 제71조, 제87(4)항, 제108(1)항, 제113(1)항~(3)항, 제138조, 제141(3)항, 제147(1)항, 제148(1)항, 제192(1)항~(4)항, 제193조, 제197(1)항, 제210조, 제213(2)항 및 (3)항, 제216(3)항 및 (5)항, 제218(4)항, 제220조, 제223(1)항 및 제(4)항, 제225조, 제234(1)항 및 (2)항, 제281(1)항~(4)항, 제282조~제285조, 제286(1)항, 제305조, 제307조, 제310조, 제320(4)항, 제333(2)항, 제348조, 제351조~제362(2)항과 분리되지 않는다[제2(1)항(첫 번째 문장) 참조].

## 제14편 임시조항 및 최종조항

### 제1장 임시조항

#### 제1절 사업주의 손해배상책임(산재 및 직업병)

##### 제364조

- (1) 2007년 1월 1일 이전에 발생한 노동(산업) 관계도 역시 이 법의 지배를 받는다.  
단, 별도 명시된 경우는 예외로 한다.

- (2) 고용관계의 생성, 수정 및 종료와 관련된 법적 행위, 직무 이행에 대한 계약 혹은 직무 활동에 대한 계약 및 법적 효력이 이후 발생하는지에 상관없이 2007년 1월 1일 이전의 기타 법적 행위는 본 법조항의 지배를 받는다.
- (3) 본 법조항에 의거하는 선출 혹은 선임에 기초하는 고용관계는 고용계약에 기초하는 고용관계로 간주된다. 단, 동 조항은 다음의 고용관계에는 적용되지 않는다.
- (a) 정부기관(미주 7)의 수장
  - (b) 특정 당국이나 국(실)(미주 104)의 수장
  - (c) 정부기관 산하부서(미주 7)의 수장
  - (d) 국영기업(미주 13)의 수장
  - (e) 국영기업 산하부서(미주 13)의 수장(경영자)
  - (f) 개인이 수장을 맡은 경우 국가기금의 수장(미주 14)
  - (g) 국가(공공) 예산(미주 15)으로부터 분담금을 받는 조직의 수장
  - (h) 국가예산(미주 15)으로부터 분담금을 받는 조직의 산하부서(설비)의 수장
  - (i) 법인인 학교(미주 16)의 수장(교장)
  - (j) 직위 선임이 다른 법의 지배를 받는 경우
- (4) 근로자의 상해보험의 법규정의 법적 효력이 발생하기 이전에 발생한 산재에 대한 권리(자격) 및 근로자의 상해보험의 법규정의 법적 효력이 발생하기 이전에 확인된 직업병에 대한 권리, 최종 판결이 내려지거나 혹은 합의가 이루어진 손해(손상, 보상)배상에 대한 권리, 혹은 근로자의 상해보험의 법규정의 법적 효력이 발생하기 이전에 제공된 보상과 관련된 권리는 본 법조항의 지배를 받는다.
- (5) 근로자의 상해보험의 법규정의 법적 효력이 발생하기 전에 발생한 산재에 대한 손해배상 혹은 근로자의 상해보험의 법규정의 법적 효력이 발생하기 전에 확인 되었으나 아직 제공되지 않은 직업병에 대한 손해배상은 본 법조항의 지배를 받는다. 이 경우 손해배상은 근로자 상해보험의 법규정에 의거하여 소관 기관에서 제공한다.

- (6) 1993년 1월 1일 이전에 발생한 산재에 대한 권리 혹은 1993년 1월 1일 이전에 최종판결이 나거나 혹은 합의에 도달하고 배상의 제공과 관련하여 (노동법 No. 65/1965 Coll.(개정사항 포함)에 의거 산재나 직업병의 경우에 발생한 손해에 대해) 법정 사업주의 배상책임보험의 보장을 받지 못하거나 혹은 (다른 법조항에 의거하는) 의무적인 계약보험의 보장을 받지 못하는 손해배상에 대해 확인된 직업병에 대한 권리는 본 법에 별도 명시된 경우를 제외하고 본 법조항의 지배를 받는다.
- (7) 근무이행불능의 종료 이후 소득 손실분에 대한 보상 및 근로자 상해보험의 법규정의 법적 효력이 발생한 일자의 전일에 관련된(해당되는) 유족 부양비에 대한 보상은 근로자 상해보험의 약관조항의 법적 효력이 발생한 일자를 기준으로 근로자 상해보험 규정에 의거 상해연금 및 유족 상해연금으로 간주된다. 상해연금이나 유족 상해연금의 금액은 근무이행불능이 종료된 이후 소득 상실분에 대한 보상액 혹은 산재를 당한 개인이나 해당 유족이 근로자 상해보험의 약관조항 발효일 전일에 자격이 있었던 유족 부양비 보상액 미만이어서는 안 된다.
- (8) 1993년 1월 1일 이전에 발생한 산재에 기인하여 발생한 손해에 대해 배상을 받을 권리 혹은 당해 권리에 대한 최종 판결이 내려지거나 그에 대한 합의가 이루어지거나 혹은 당해 일자 이후에 발생한 손해배상이 제공되었고 당해 청구의 이행 의무가 근로자의 상해보험과 관련된 법규정의 발효일 이전에 국가(정부)로 이전된 경우 1993년 1월 1일 이전에 확인된 직업병에 기인하여 발생한 손해에 대해 배상을 받을 권리는 본 법조항의 지배를 받는다. 근무이행불능이 종료된 이후 소득 손실분에 대한 보상 및 근로자 상해보험과 관련된 법규정의 발효일 전일의 유족 부양비에 대한 보상은 근로자 상해보험의 법규정에 의거하는 상해연금 혹은 유족 상해연금으로 간주된다. 상해연금이나 유족 상해연금의 금액은 근무이행불능이 종료된 이후 소득 상실분에 대한 보상액 혹은 산재를 당한 개인이나 해당 유족이 근로자 상해보험의 약관조항 발효일 전일에 수령할 수 있었던 유족 부양비 보상액 미만이어서는 안 된다.

(9) 1993년 1월 1일 이전에 발생한 산재에 기인하여 발생하는 손해에 대해 배상을 받을 권리 혹은 당해 권리에 대한 최종 판결이 내려지거나 혹은 그에 대한 합의가 이루어지거나 혹은 손해 배상이 제공되거나 배상 부분이 노동법 No. 65/1965 Coll. 노동법 No. 231/1992 Co., 혹은 다른 법조항에 의거하는 법적 의무계약보험에 의해 보장되지 않는 경우 혹은 사업주의 사업장이 청산되는 경우 1993년 1월 1일 이전에 확인된 직업병에 기인하여 발생하는 손해에 대해 배상을 받을 권리는 원래 사업주의 사업장 청산 결정을 한 기구에 의해 당해 결정을 한 당해 사업주(사업자)가 충족시켜야 한다. 파산과 관련된 청산의 경우 첫 번째 문장에 따른 의무는 청산관리인 혹은 국가(정부)로 이관된다. 첫 번째 문장에 따른 권리 이행 의무가 근로자 상해보험의 법규정의 발효일 이후 발생한 경우 당해 권리의 충족은 근로자 상해보험 법규정에 의해 지배된다. 근무이행불능이 종료된 이후의 소득 손실분에 대한 보상과 근로자 상해보험의 발효일 전일의 유족 부양비에 대한 보상은 근로자 상해보험의 법규정 발효일을 기준으로 상해연금 및 유족 상해연금으로 간주된다. 그 금액은 근무이행불능이 종료된 이후 소득 상실분에 대한 보상액 혹은 산재를 당한 개인이나 해당 유족이 근로자 상해보험의 약관조항 발효일 전일에 수령할 수 있었던 유족 부양비 보상액 미만이어서는 안 된다.

## 제1목 공통조항

### 제365조

본 법의 발효일부터 근로자 상해보험의 법규정 발효일까지는 산재 및 직업병에 기인하여 발생하는 손해에 대한 사업주의 배상책임이 본 장의 조항의 지배를 받으며 또한 노동법 No. 65/1965 Coll.(No. 231/1992 Coll., No. 74/1994 Coll., No. 220/1994 Coll.에 의한 개정사항 포함) 제272조~제274조, 제193(2)항 및 제205d항 그리고 정부령 No. 125/1993 Coll.(개정사항 포함)의 지배를 받는다.

## 제2목 배상책임의 범위

### 제366조

- (1) 사업주는 당해 손해가 직무 이행 과정에서 혹은 그와 직접적으로 관련하여 발생한 경우 산재에 기인하여 발생한 손해에 대해 근로자에게 배상책임을 진다.
- (2) 사업주는 사실 확인 전에 당해 근로자가 근로자의 사업장에서 자신에게 직업병이 발생하는 조건 하에서 근무한 경우 직업병에 기인하여 발생하는 손해에 대해 당해 근로자에게 배상책임을 진다.
- (3) 직업병 목록에 포함되기 전에 발생한 질병에 대해서는 당해 목록에 포함된 시점부터 직업병으로 보상이 이루어지며 당해 질병이 당해 목록에 포함되기 전 최대 3년까지 소급 적용된다.
- (4) 사업주는 자신의 배상책임에서 전체적으로든 부분적으로든 면책되는 경우를 제외하고 직장 내 산업안전 및 건강 보호에 대한 법조항 및 규정에 기인하여 발생하는 의무를 이행했음에도 불구하고 손해에 대해 배상할 책임이 있다.

### 제367조

- (1) 사업주는 다음 각 호를 입증하는 경우 자신의 배상책임이 완전히 면책된다.
  - (a) 피해를 입은 근로자가 적조하게 숙지하고 그에 대한 지식과 준수가 체계적으로 요구되고 점검되었음에도 불구하고 자신의 과실로 산업안전 및 건강에 관한 법조항 및 기타 규정이나 지침을 위반했다.
  - (b) 피해를 입은 근로자의 음주 혹은 중독성 약물의 오용으로 인해 사업주가 그러한 손해를 방지할 수 없었으며 상기의 사실만이 손해의 유일한 원인이다.
- (2) 사업주는 다음 각 호를 입증하는 경우 자신의 손해배상책임에서 부분적으로 면책된다.
  - (a) 손해가 하위조 (1)(a) 및/또는 (b)에 의거하는 사실에 기인하여 발생했으며,

이러한 사실이 당해 손해의 원인 중 하나다.

- (b) 근로자가 표준적인 행위에 반하여 행위했기 때문에 당해 손해가 발생했으며, 그리고 그가 직장 내 산업안전 및 건강 보호에 대한 관련 법조항 및 기타 규정 및 지침을 위반하지 않았음에도 불구하고 그의 자격사항 및 경력을 고려했을 때 당해 근로자가 자신의 건강에 손해(피해)가 야기될 수 있음을 틀림없이 인지하고 있었을 것이다. 단, 당해 근로자의 근무 위험에 기인하여 발생하는 공통적인 부주의 및 행위는 부주의함으로 간주되지 않을 수 있다.
- (3) 사업주가 자신의 배상책임에서 부분적으로 면책되는 경우 당해 사업주는 해당 근로자가 자신의 과실 정도에 따라 배상책임이 있는 손해의 부분을 결정한다. 단, 하위조 (2)(b)에 의거하는 경우 사업주는 최소한 당해 손해의 1/3 이상을 부담한다.
- (4) 근로자가 산업안전 및 건강 보호에 대한 법조항 및 기타 규정을 위반했는지 여부를 고려할 때, 사업주는 자신의 건강과 타인의 건강을 위험에 빠트리는 방식으로 모두가 행위 한다는 일반 조항에 대해 (변호 목적으로) 청원할 수 없다.

### 제368조

사업주는 근로자가 사업주의 재산에 임박한 위험이나 생명이나 건강에 대한 직접적인 위협을 회피하는 시점에 산재를 입은 상태인 경우 전체적으로든 부분적으로든 자신의 배상책임에서 면책되지 않는다. 단, 당해 근로자가 고의적으로 그러한 상황을 초래하지 않은 경우에 한한다.

## 제3목 배상의 종류

### 제369조

- (1) 근로자가 산재를 입거나 혹은 직업병 진단을 받은 경우 당해 근로자는 다음에 대해 사업주가 배상책임이 있는 범위 내에서 사업주로부터 배상 받는다.

- (a) 소득 손실분
  - (b) 통증 및 고용자격 저하
  - (c) 치료와 관련하여 발생이 예상되는 비용
  - (d) 물질적 손해. 제265(3)항의 조항이 여기에 적용된다.
- (2) 불합리한 지체 없이 사업주는 노동조합 조직 및 당해 근로자와 배상 방법 및 금액에 대해 협의한다.

### 제370조 근무이행불능 기간 동안의 소득손실분 배상

- (1) 근로자는 산재나 직업병으로 인해 야기된 손해가 발생하기 전 자신의 평균소득과 제192조에 의거하는 자신의 보상임금/보급 전액 및 질병수당 전액 간 차액에 해당하는 금액을 근무이행불능 기간 동안의 소득 손실분 배상액을 수령할 자격이 있다.
- (2) 하위조 (1)에 의거하는 소득 손실분에 대한 배상은 동일한 산재 혹은 직업병으로 인해 (다른) 추가적인 근무이행불능이 발생한 경우에도 당해 근로자에게 지급된다. 첫 번째 문장에 따른 손해 발생 이전의 평균소득은 이러한 추가적인 손해가 발생하기 전의 당해 근로자의 평균소득을 말한다. 이러한 추가적인 손해가 발생하기 전에 근로자에게 자신의 근무이행불능이 종료된 후 소득 손실분에 대한 배상을 받을 자격이 있었던 경우 하위조 (1)에 의거하는 소득 손실분에 대한 배상은 당해 근무이행불능이 종료된 이후 다시 근무하기에 적합하지 않게 된 경우에 해당하는 최대 금액을 당해 근로자에게 지급한다. 산재 발생 후 혹은 직업병 확인 후 소득은 제192조에 의거하는 보상임금/보급 및 질병수당을 말한다.

### 제371조 근무이행불능이 종료된 후 소득 손실분에 대한 배상

- (1) 근무이행불능이 종료된 이후 혹은 전체적 혹은 부분적 장애를 인지한 즉시 근로자는 손해 발생 전 자신의 평균소득과 산재 발생 후 혹은 직업병 확정(진단) 이후 수령하는 소득 간 차액에 해당하는 금액을 소득 손실분에 대한 배상으로

수령할 자격이 있다. 여기에는 해당되는 경우 동일한 사유로 인해 당해 근로자에게 지급되는 장애연금이 전부든 부분으로든 포함된다. 침상에 누워 있기 때문에 장애연금이 증액되거나 혹은 사회보장 법조항에 의거 이 연금액이 감액되거나 혹은 근무 효율(노력)이 증가하여 발생한 당해 근로자의 소득은 고려 대상이 아니다.

- (2) 근로자는 최초의 산재 혹은 직업병이 아닌 사유(원인)로 근무이행불능이 된 경우에도 소득 손실분에 대한 배상을 받을 자격이 있다. 산재 발생 후 혹은 직업병 확정 후 소득이라 함은 질병수당이 계산된 소득을 말한다.
- (3) 근무이행불능이 종료된 이후 혹은 전체적으로든 부분적으로든 장애를 인지한 즉시 구직자에 등록된 근로자는 또한 소득 손실분에 대한 배상을 받을 자격이 있다. 산재 이후 혹은 직업병 확정 이후 소득은 최저임금(제111조)의 금액에 해당하는 소득을 말한다. 근무이행불능이 종료된 이후 근로자가 구직자가 되기 전의 소득 손실분에 대한 배상을 수령하고 있는 경우 그는 자신의 고용관계에 기인하여 권리가 발생하는 금액만큼의 배상을 받을 자격이 있다.
- (4) 근로자가 자신의 과실에 기인하지 않고 동일한 사업주(사업자)를 위해 동일한 근무 혹은 동일한 종류의 근무를 이행하는 다른 근로자보다 적은 소득을 받는 경우 당해 다른 근로자가 받는 평균 소득을 산재 이후 혹은 직업병 진단 이후 당해 근로자의 소득으로 간주한다.
- (5) 심각한 사유 없이 사업주가 자신에게 할당된 근무의 이행을 거부하는 근로자는 손해 발생 전의 평균소득과 자신에게 할당된 근무를 이행했을 때 받을 수 있었던 평균소득 간 차액 금액에 대해서만 하위조 (1)에 의거하는 소득 손실분에 대해 배상을 받을 자격이 있다. 사업주는 근로자가 합리적인 사유 없이 수령하지 못한 최대 금액의 손해에 대해서는 당해 근로자에게 배상하지 않는다.
- (6) 근로자는 근무이행불능 이후 소득 손실분에 대해 배상을 받을 자격이 있다. 단, 최대 그가 만65세에 도달하는 역월의 말일까지 혹은 (법정 연금보험에서 지급

하는) 노령연금 수령 일자까지에 한한다.

### 제372조 통증 및 고용자격 저하에 대한 배상

- (1) 통증 및 고용자격 저하(악화)에 대한 배상은 일괄 지급한다.
- (2) 노동사회부와의 협약을 통해 보건부는 당해 부처령에 개별 사례별로 당해 배상의 최대 지급 금액 및 결정 방법을 명시한다.

### 제373조 치료 예상비용

치료와 관련하여 발생이 예상되는 비용은 당해 비용이 발생한 개인에게 변제된다.

제374조 본 법에 의거하는 손해로 인해 어떠한 연금 손실도 발생하지 않는다.

## 제4목 근로자 사망 시 보상의 종류

### 제375조

- (1) 산재 혹은 직업병의 결과로서 근로자가 사망하는 경우 사업주는 자신의 배상책임 범위 내에서 다음 각 호를 이행한다.
  - (a) 근로자의 치료와 관련하여 발생이 예상되는 비용을 변제한다.
  - (b) 근로자의 장례식과 관련하여 적조한 비용을 변제한다.
  - (c) 유족 부양비를 변제한다.
  - (d) 유족에게 일괄 배상한다.
  - (e) 물질적 손해. 여기에 대해서는 제265(3)항의 조항이 적용된다.
- (2) 하위조 (1)에 의거하는 권리는 사망 전의 근로자가 정해진 기한 이내에 손해(들)에 대한 배상을 받을 권리를 청구했는지 여부에 따라 달라지거나 하지 않는다.

### 제376조 치료 및 장례식 관련 발생비용에 대한 배상

- (1) 치료와 관련하여 발생이 예상되는 비용에 대한 배상과 장례식과 관련된 적조한 비용 배상은 당해 비용이 발생한 개인에게 지급한다. 장례식과 관련된 적조한 비용은 다른 법조항에 따라 지급되는 장례수당 금액만큼 감액된다.
- (2) 장례식과 관련된 적조한 비용 배상은 해당 사업자가 부담하는 경비, 매장지 요금, 최대 CZK 20,000의 묘석 비용 혹은 묘석 수정 비용, 이동 경비 및 친족들의 공통적 장례의복 비용의 1/3(민법 제116조)을 말한다.
- (3) 정부는 물가 수준의 변경에 따라 하위조 (2)에 따른 묘석 비용에 대한 배상액 한도를 증액할 수 있다.

### 제377조 유족 부양비에 대한 배상

- (1) 유족 부양비에 대한 배상은 고인이 부양했거나 혹은 부양 의무가 있었던 유족에게 당해 의무가 유지되는 일자까지 지급한다. 단, 고인이 만65세가 되는 시점까지는 기한으로 한다.
- (2) 하위조 (1)에 의거하는 비용에 대한 배상은 고인이 된 근로자가 한 개인을 부양했거나 혹은 부양 의무가 있었던 경우 그의 사망 이전에 확정된 평균소득의 50%에 해당하는 금액을 유족에게 지급한다. 혹은 당해 근로자가 둘 이상의 개인을 부양했거나 그들에 대한 부양 의무가 있었던 경우에는 해당 평균소득의 80%에 해당하는 금액을 유족에게 지급한다. 첫 번째 문장에 따른 금액은 유족에게 지급되는 연금수당 금액만큼 감액된다. 유족의 소득은 고려하지 않는다.
- (3) 유족 부양비에 대한 배상은 고인이 된 근로자의 평균소득에 기초한다. 모든 유족의 부양비에 대한 배상 총액은 고인이 된 근로자가 제371조에 의거 소득 손실액 배상으로 받았을 금액을 초과하지 않으며 제371(6)항에 의거 고인이 된 근로자에게 지급되었을 배상 기간을 초과하는 기간 동안 지급되지 않는다.

### 제378조 유족에 대한 일괄 배상

- (1) 일괄 지급 형태의 배상은 고인이 된 근로자의 배우자나 부양하던 자녀에게 지급한다. 그들 각각에게는 CZK 240,000이 지급된다. 만일 고인이 된 근로자의 부모가 한 가구에서 고인과 함께 살고 있던 경우에는 당해 부모에게 총 CZK 240,000이 지급된다.
- (2) 정부는 임금 및 생활비 변화에 따라 일괄배상 액수를 증액할 수 있다.

### 제379조 물질적 손해에 대한 배상

물질적 손해에 대한 배상은 고인이 된 근로자의 상속인에게 지급한다.

## 제5목 손해배상책임에 대한 공통조항 및 세부조항

### 제380조

- (1) 본 법의 목적을 위해 “산재”(“pracovní úraz”)라 함은 근로자의 의지와는 상관 없으며 단기간에 갑작스러운 격렬한 외부 힘의 영향으로 야기된 근로자의 건강에 발생한 손해(피해)를 말한다.
- (2) 직무 이행과 관련하여 근로자가 입은 부상도 역시 산재로 간주된다.
- (3) 출퇴근 중에 근로자에게 발생한 부상은 산재로 간주되지 않는다.
- (4) 직업병은 다른 법조항에 명시된 질병을 말한다.

### 제381조

근로자의 근무이행불능 당시 소득 손실분에 대한 배상과 동일한 사유로 발생한 근로자의 근무이행불능이 종료된 이후 소득 손실분에 대한 배상은 별개의 권리다(즉 동시 발생적인 자격사항이 아니다).

**제382조**

소득 손실분에 대한 배상 및 유족 부양비에 대한 배상은 정기적으로 매월 1회 지급된다. 단 양당사자가 별도 합의한 경우는 예외로 한다.

**제383조**

산재 및/또는 직업병이 발생한 경우 사업주의 손해배상책임이 제한적인 경우 제 367조가 적용된다.

**제384조**

- (1) 부상당한 개인에게 손해를 배상한 사업주는 당해 손해에 대해 민법에 의거 당해 손해에 대한 배상책임이 있는 개인에게 배상을 청구할 자격이 있으며 이러한 청구의 범위는 사전에 별도 합의한 경우를 제외하고 부상당한 개인에 대한 당해 개인의 배상책임 정도에 준한다.
- (2) 직업병이 발생한 경우 피해보상과 관련된 경우 당해 피해에 대해 배상한 사업주는 근로자의 직업병을 야기한 조건 하에서 당해 피해를 입은 근로자가 일했던 모든 사업주로부터 배상을 받을 자격이 있으며, 이러한 배상은 당해 근로자가 당해 조건 하에서 그들을 위해 일한 기간에 비례한다.
- (3) 산재나 직업병이 아닌 건강상의 피해와 관련된 경우 그에 대한 배상의 방법과 범위는 산재 조항에 준한다.

**제385조**

산재를 당한 시점에 혹은 직업병을 진단받은 시점에 둘 이상의 고용관계에 고용되어 있거나 혹은 고용관계 이외의 범위에서 이행되는 근무 계약에 기초하여 근무하고 있었던 경우 소득 손실분에 대한 배상 금액은 이러한 노동관계가 지속되었을 수 있는 기간을 고려하여 당해 모든 고용관계에서 발생하는 평균소득에 기초하여 계산한다.

### 제386조

- (1) 기간제 고용관계에서 고용되었을 때 혹은 기간제로 체결된 직무활동 계약에 기초하여 직무를 이행하던 중에 산재를 당하거나 직업병이 확정된 근로자는 그의 고용관계가 종료되는 시점까지에 한해 소득 손실분 배상을 받을 자격이 있다.
- (2) 고령(퇴직)연금 수당이나 장애연금 수당의 수령인이 산재를 당하거나 혹은 직업병을 진단받은 경우 그는 자신의 고용이 지속된 기간 동안 소득 손실분에 대한 배상을 받을 자격이 있다. 단, 당해 산재나 직업병과는 상관없는 사유로 고용 상태를 중단하지 않은 경우에 한한다. 그가 산재나 직업병과 관련된 사유(원인)로 근무하지 못하는 경우 그는 당해 산재나 직업병 이전의 그의 상태와 관련하여 근무할 수 있을 것으로 예상되는 기간 동안의 소득 손실분에 대해 배상을 받을 자격이 있다. 여기에는 제371(6)항의 조항이 적용된다.

### 제387조

- (1) “출퇴근”이라 함은 근로자의 가정(주거지)에서 사업주(사업자)의 영내 출입구까지 혹은 직무 이행을 위해 결정된 다른 장소까지의 이동 및 귀환을 말한다. 임업, 농업 및 건설업(토목공사)에 종사하는 근로자의 경우 여기에는 추가적으로 지정된 조립 장소까지의 이동과 상기 장소(지점)까지의 귀환이 포함된다.
- (2) 근로자가 거주하는 시/도(마을)에서 근무 장소나 혹은 다른 시/도(마을)에 위치한 (임시) 숙박지(정규 작업장이 당해 시/도와 동일한 경우는 제외)로의 이동 및 귀환은 근무 개시 전과 근무 완료 이후 필요한 행위로 간주된다.

**제388조**

예외적인 경우 법원은 시행 중인 정부령[제372(2)항]에 명시된 보상(배상) 금액을 적조하게 증액할 수 있다.

**제389조**

산재나 직업병 혹은 산재나 직업병을 제외한 건강상의 어떤 손해(피해)로 인한 소득 손실분에 대해 배상을 받을 수 있는 근로자의 권리 및 유족 부양비에 대한 배상을 받을 수 있는 권리는 법으로 금지되지 않는다. 단, 상기에 의거 발생하는 개별 비용에 대한 권리는 법에 의거 금지된다.

**제390조**

- (1) 부상을 당한 개인에 대한 피해보상 결정에 결정적인 사실이 변경되는 경우 부상당한 개인과 사업주는 해당되는 경우 그들의 권리와 의무의 수정(변경)을 요청할 수 있다.
- (2) 정부는 임금 변경과 관련하여 산재나 직업병에 기인하여 발생하는 근무이행불능이 종료된 이후 근로자에게 발생한 소득 손실분에 대한 배상을 지급하는 조건, 금액(수준) 및 방법을 개정할 수 있다. 동 조항은 유족 부양비 배상에도 역시 적용된다.

**제391조**

- (1) 중등학교, 중등직업학교, 견습센터, 고등직업학교의 학생 혹은 대학교 학생은 이론 학습 혹은 실무 교육 중에 그들이 초래하거나 혹은 그와 직접적으로 관련된 손해에 대해 당해 학교나 법인 혹은 자연인에게 배상책임을 진다. 교과 외의 활동 시 학교 시설 내에서 손해가 발생한 경우 당해 학생이 당해 학교 시설(설비)에 초래된 당해 손해에 대해 배상책임을 진다.

- (2) 당해 학교는 수업 중에 혹은 그와 직접적으로 관련하여 초등학교, 예술기초학교 및 특수교육학교의 학생에게 발생한 손해에 대한 배상책임이 있다. 학교 시설은 교과 외 활동(교육) 시 발생한 손해에 대해 배상책임이 있다. 학교 혹은 학교 시설이 자신의 이름으로 법적 관계에서 행위하지 않고 당해 학교나 학교 시설에 법적 관계에 기인하여 발생하는 배상책임이 없는 경우에는 당해 학교나 학교 시설의 법인설립자가 배상책임을 진다.
- (3) 해당 학교는 법에 정한 의무를 위반하거나 혹은 이론수업이나 실습 중에 혹은 그와 직접적으로 관련하여 (당해 학교 건물 내에서) 발생한 부상으로 인해 당해 학생들에게 초래된 부상에 대해 중등학교(문법학교, 중등직업학교 및 직업교육 시설), 고등직업학교, 음악학교 및 언어학교(상태를 알기 위한 최종 언어시험에 통과한 경우)의 학생에게 배상책임이 있다. 법인이나 자연인의 영내에서 실습 교육 중에 혹은 그와 직접적으로 관련하여 손해가 발생한 경우 자신의 영내에서 당해 교육을 실시한 법인이나 자연인은 당해 손해에 대해 배상책임이 있다. 교과 외에 학교 시설(설비)에서 손해가 발생한 경우에는 당해 학교 시설(설비)에 배상책임이 있다. 학교나 혹은 학교 시설(설비)이 자신의 이름으로 법적 관계에서 행위하지 않고 자체적으로 어떠한 배상책임이 없는 경우에는 그 법인설립자가 배상책임을 진다.
- (4) 해당 대학교는 법에 정한 (대학교의) 의무를 위반하거나 혹은 이론수업 혹은 실습교육 중에 혹은 그와 직접적으로 관련하여 당해 대학교 영내에서 발생한 부상으로 인해 학생들에게 발생한 손해에 대해 당해 학생들에게 배상책임이 있다. 손해가 실습교육이나 이론수업 중에 혹은 그와 직접적으로 관련하여 다른 법인이나 자연인의 영내에서 발생한 경우 이 법인이나 자연인이 배상책임을 진다.
- (5) 해당 교육시설(설비)은 법에 정한 의무를 위반하거나 부상으로 인해 시설의 보호(판결에 의거한 치료)를 받는 자연인에게 피해가 야기된 경우 당해 자연인에

게 배상책임이 있다.

### 제392조

- (1) 개인(자연인)이 공직을 수행하거나 혹은 노동조합 조직의 관료가 그들의 (노동조합) 활동을 이행하는 경우 그러한 이행 과정에서 혹은 그와 직접적으로 관련하여 손해가 발생한 경우 배상책임은 당해 직무를 이행한 자를 대신하여 당해 조직이 진다. 그에 따라 당해 개인이나 관료는 자신들이 직무를 대리하여 이행한 조직(개인)에 대해 배상책임이 있다.
- (2) 다른 법조항에 의거하여 자신의 영내에서 장애인을 대상으로 (고용관계는 체결하지 않고) 직업교육을 실시한 개인(법인 혹은 자연인)은 당해 교육 중에 발생한 산재로 인해 당해 장애인에게 야기된 손해에 대해 당해 장애들에 대한 배상 책임을 진다.

### 제393조

- (1) 자율소방대 및 광부구조대 회원들이 당해 조직의 활동 중에 부상을 당한 경우 당해 회원은 손해에 대한 배상을 받을 자격이 있다. 당해 배상책임은 당해 조직의 설립과 관련된 자가 진다.
- (2) 자연재해 발생 시 혹은 중앙행정당국(기관)이나 지역 당국 혹은 비상대응센터장의 지시에 따라 그 결과물을 제거하는 동안 혹은 관계 당국이나 당해 비상대응센터장의 지침이나 지식에 의거하여 지원 업무를 수행하는 중에 부상을 당한 개인(자연인)은 배상을 받을 자격이 있다. 배상책임은 다른 법에 별도 명시된 경우를 제외하고 당해 중앙행정당국(기관)이나 지역 당국에 있다.
- (3) 지역 당국이 조직한 활동의 기본틀 내에서(예. 주변 정비) 자원봉사 활동을 하는 개인이 부상을 입은 경우 그는 배상받을 자격이 있다. 배상책임은 당해 부상이 발생한 시점에 당해 개인이 일하던 개인(조직)에 있다.

- (4) 해당 직무 이행 중에 (협조 업무를 이행하던) 지원봉사자, 적십자 보건직원, 채혈 중 헌혈자, 그리고 산악구조대 회원 및 산악구조대 요청과 그 지시에 따라 현장에서 구조작업을 지원하던 개인, 혹은 사업주에 의해 어떤 직무의 이행이나 어떤 활동의 이행을 승인받은 개인에게 부상이 발생한 경우 당해 개인은 배상을 받을 자격이 있다. 손해에 대한 배상책임은 당해 개인이 당해 활동을 이행해 준 조직에 있다.

## 제2절 법조항(규정) 시행의 적용

### 제394조

- (1) 제104(6)항, 제105(7)항, 제123(6)(a)항, 제137(3)항, 제189(6)항, 제238(2)항 및 제246(2)항 및 (4)항과 관련하여 시행 중인 법조항(규정)이 공포될 때까지는 (발효) 다음 법령이 적용된다.
- (a) 정부령 No. 495/2001 Coll. (개인보호도구, 세척제, 세제 및 소독약 관련)
  - (b) 정부령 No. 447/2000 Coll. (임금 및 대기보수 기금에 대한 규정 관련)
  - (c) 정부령 No. 494/2001 Coll.(수정사항 포함) (산재 및 관련 보고에 대한 기록 보관 관련)
  - (d) 정부령 No. 469/2002 Coll.(수정사항 포함) (공공 행정서비스에서 근무 자격 및 보수 조건 관련)
  - (e) 정부령 No. 289/2002 Coll.(수정사항 포함) (봉급정보시스템에 대한 정보 제공 관련)
  - (f) 정부령 No. 62/1994 Coll.(수정사항 포함) (예산부서 및 유사 조직에 고용된 경우 해외 파견된 근로자에 대한 특정 경비 변제 관련)
  - (g) 부처령 No. 288/2003 Coll. (임신 중인 근로자, 수유 중인 근로자 및 출산 후 9개월이 경과하지 않은 근로자 및 미성년 근로자에게 금지되는 근무 조건 및 작업장 명시, 그리고 미성년 근로자가 직업훈련 목적을 위해 상기 종류의 근

무를 이행할 수 있는 조건 명시)

- (2) 상해보험 규정이 발효될 때까지는 통증 및 고용자격 저하에 대한 보상에 법령 No. 440/2001 Coll.(수정사항 포함)에 의거한 조치가 적용된다.

## 제2장 최종조항

제395조 다음은 이로써 폐지된다.

1. 노동법, No. 65/1965 Coll.
2. 법 No. 153/1969 Coll.
3. 법 No. 72/1982 Coll.
4. 법 No. 111/1984 Coll
5. 법 No. 22/1985 Coll.
6. 법 No. 52/1987 Coll.
7. 법 No. 231/1992 Coll.
8. 법 No. 74/1994 Coll.
9. 법 No. 220/1995 Coll.
10. 법 No. 1/1992 Coll.
11. 법 No. 119/1992 Coll.
12. 법 No. 44/1994 Coll.
13. 법 No. 125/1998 Coll.
14. 법 No. 36/2000 Coll.
15. 법 No. 475/2001 Coll.
16. 정부령 No. 108/1994 Coll.
17. 정부령 No. 461/2000 Coll.
18. 정부령 No. 342/2004 Coll.
19. 정부령 No. 516/2004 Coll.
20. 정부령 No. 252/1992 Coll.

21. 정부령 No. 77/1994 Coll.
22. 정부령 No. 333/1993 Coll.
23. 정부령 No. 308/1995 Coll.
24. 정부령 No. 356/1997 Coll.
25. 정부령 No. 318/1998 Coll.
26. 정부령 No. 132/1999 Coll.
27. 정부령 No. 312/1999 Coll.
28. 정부령 No. 163/2000 Coll.
29. 정부령 No. 430/2000 Coll.
30. 정부령 No. 437/2001 Coll.
31. 정부령 No. 560/2002 Coll.
32. 정부령 No. 464/2003 Coll.
33. 정부령 No. 700/2004 Coll.
34. 정부령 No. 303/1995 Coll.
35. 정부령 No. 320/1997 Coll.
36. 정부령 No. 317/1998 Coll.
37. 정부령 No. 131/1999 Coll.
38. 정부령 No. 313/1999 Coll.
39. 정부령 No. 162/2000 Coll.
40. 정부령 No. 429/2000 Coll.
41. 정부령 No. 436/2001 Coll.
42. 정부령 No. 559/2002 Coll.
43. 정부령 No. 463/2003 Coll.
44. 정부령 No. 699/2004 Coll.
45. 정부령 No. 330/2003 Coll.
46. 정부령 No. 637/2004 Coll.
47. 정부령 No. 213/2005 Coll. 제1조

48. 정부령 No. 307/2005 Coll.
49. 정부령 No. 537/2005 Coll.
50. 부처령(규정) No. 140/1968 Coll.
51. 부처령(규정) No. 197/1994 Coll.
52. 부처령(규정) No. 172/1973 Coll.
53. 부처령(규정) No. 75/1967 Coll.
54. 부처령(규정) No. 45/1987 Coll.
55. 부처령(규정) No. 95/1987 Coll.
56. 부처령(규정) No. 96/1987 Coll.
57. 부처령(규정) No. 108/1989 Coll.
58. 부처령(규정) No. 104/1993 Coll.
59. 부처령(규정) No. 275/1993 Coll.
60. 부처령(규정) No. 18/1991 Coll.
61. 부처령(규정) No. 367/1999 Coll.

## 제396조

### 법적 효력

- (1) 이 법은 2007년 1월 1일 법적으로 발효된다.
- (2) 제238(1)항의 조항은 국제노동기구 지하근무(여성)협약 No. 45 of 1935(No. 441/1990 Coll.)의 파기가 발효되는 일자에 적용이 종료된다.

## 미주:

미주 1: 근로자에게 계약이나 고용관계에 적용되는 조건에 대해 고지하는 사업주의 의무에 대한 1991년 10월 14일자 이사회 지침 91/533/EEC

- 집단 잉여인력과 관련하여 회원국 법률의 산정에 대한 1998년 7월 20일자 이사회 지침 98/59/EC
- ETUC, UNICE 및 CEEP에 의해 체결되는 기간제 근무에 대한 기본계약에 대한 1999년 6월 28일자 이사회 지침 99/70/EC
- UNICE, CEEP 및 ETUC에 의해 체결되는 비정규 근무에 대한 기본계약에 대한 1997년 12월 15일자 이사회 지침 97/81/EC
- 근로자 정보제공 및 협의 목적을 위해 유럽고용위원회 설립 및 EC 관할의 사업자 및 EC 관할의 사업자로 구성된 집단에서의 조차에 대한 1994년 9월 22일자 이사회 지침 94/45/EC(지침 97/74/EC에 의한 수정사항 포함)
- 유럽공동체 내에서 근로자 정보제공 및 협의를 위한 일반적 기본사항 수립에 대한 2002년 3월 11일자 유럽의회 및 유럽이사회 지침 2002/14/EC
- 근로자 참여와 관련하여 유럽 회사에 대한 법령을 보충하는 2001년 10월 8일자 이사회 지침 2001/86/EC 제13조
- 사업장, 사업 혹은 사업장이나 사업의 일부를 이전하는 경우 근로자의 권리 보호와 관련된 회원국 법률 정비에 대한 2001년 3월 12일자 이사회 지침 2001/23/EC
- 용역 제공의 기본틀 내에서 근로자 파견과 관련된 1996년 12월 16일자 유럽의회 및 유럽이사회 지침 96/71/EC
- UNICE, CEEP 및 ETUC에 의해 체결되는 육아휴직에 대한 기본계약에 대한 1996년 6월 3일자 이사회 지침 96/34/EC

- 근무시간 체계화의 특정 측면에 대한 2003년 11월 4일자 유럽의회 및 유럽이사회 지침 2003/88/EC
- 직장 내 미성년 근로자 보호에 대한 1994년 6월 22일자 이사회 지침 94/33/EC
- 기간제 고용관계 혹은 임시 고용관계를 체결한 근로자의 직장 내 안전 및 건강 개선 증진을 위한 조치를 보충하는 1991년 6월 25일자 이사회 지침 91/383/EEC
- 직장 내 근로자의 안전 및 건강 개선 증진을 위한 조치 도입에 관한 1989년 6월 12일자 이사회 지침 89/391/EEC
- 작업장 내 근로자의 개인보호장비 사용에 대한 최소한의 건강 및 안전 요건에 대한 1989년 11월 30일자 이사회 지침 89/656/EEC[지침 89/391/EEC 제16(1)항의 의미 이내에서의 제3차 개별 지침]
- 임신한 근로자 및 최근 출산하거나 수유 중인 근로자의 직장 내 안전 및 건강 개선 증진을 위한 조치 도입에 관한 1992년 10월 19일자 이사회 지침 92/85/EEC[지침 89/391/EEC 제16(1)항 이내의 제10차 개별 지침]
- 남성 및 여성에 대한 동등한 임금 원칙 적용과 관련하여 회원국 법률 정비에 대한 1975년 2월 10일 이사회 지침 75/117/EEC
- 구직, 직업교육 및 승진, 그리고 근무조건과 관련하여 남성 및 여성에 대한 동등한 처우 원칙 시행에 대한 1976년 2월 9일 이사회 지침 76/207/EEC
- 인종 혹은 민족과는 상관없이 개인에 대한 동등한 처우 원칙을 시행하는 2000년 6월 29일자 이사회 지침 2000/43/EC
- 고용 및 직장 내 동등한 처우에 대한 일반적 기본사항을 수립한 2000년 11월 27일자 이사회 지침 2000/78/EC

- 미주 2: 예. 공무원법(공직법), No. 218/2002 Coll.(수정사항 포함), 법 No. 361/2003 Coll.
- 미주 3: 상법 제226조
- 미주 4: 법원판사법 No. 6/2002 Coll.(수정사항 포함), 검사법 No. 283/1993 Coll. (수정사항 포함), 공무원법
- 미주 5: 공무원법, 지방자치구역 산하기관(조직)의 관료에 대한 법 No. 312/2002 Coll.(수정사항 포함), 대학교법 No. 111/1998 Coll.(수정사항 포함), 옴부즈맨법 No. 349/1999 Coll.(수정사항 포함), 보호관찰 및 중배서비스법 No. 257/2000 Coll.
- 미주 6: 예. 체코 재산 및 법적 관계 대리에 관한 법 No. 219/2000 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 7: 법 No. 219/2000 Coll. 제3조 및 제51조
- 미주 8: 시민연합법 No. 83/1990 Coll. 제6(2)(d)항
- 미주 9: 생략됨
- 미주 10: 시민연합법 제16(2)항
- 미주 11: 단체교섭법 No. 2/1991 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 12: 예. 법 No. 451/1991 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 13: 국영기업법 No. 77/1997 Coll.
- 미주 14: 예. 법 No. 256/2000 Coll.(수정사항 포함), 법 No. 211/2000 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 15: 법 No. 219/2000 Coll.(수정사항 포함) 제54조

- 미주 16: 학교법 No. 561/2004 Coll. 제131조
- 미주 17: 예. 연금보험법 No. 155/1995 Coll.(수정사항 포함) 제37(1)항
- 미주 18: 고용법 제66조
- 미주 19: 법 No. 98/1987 Coll.(수정사항 포함) 제4(1)항
- 미주 20: 고용법 제89조~제101조
- 미주 21: 질병보험법 제56(2)(b)항
- 미주 22: 생략됨
- 미주 23: 공휴일법 No. 245/2000 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 24: 법 No. 56/2001 Coll.
- 미주 25: 법 No. 13/1997 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 26: 철도법 No. 266/1994 Coll.(수정사항 포함) 제3(1)(a)항~(c)항
- 미주 27: 부처령 175/2000 Coll. 제2(c)항
- 미주 28: 민간항공법 No. 49/1997 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 29: 법 No. 114/1995 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 30: 법 No. 49/1997 Coll.(수정사항 포함) 제18(1)항
- 미주 31: 법 No. 133/1985 Coll.(수정사항 포함) 제67조
- 미주 32: 법 No. 258/2000 Coll.(수정사항 포함) 제37조
- 미주 33: 법 No. 379/2005 Coll.
- 미주 34: 정부령 No. 21/2003 Coll.

- 미주 35: 법 No. 167/1998 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 36: 예. 법 No. 251/2005 Coll., 법 No. 61/1988 Coll.(수정사항 포함), 법 No. 18/1997 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 37: 생략됨
- 미주 38: 법 No. 258/2000 Coll. 제39조
- 미주 39: 예. 법 No. 201/1997 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 40: 법 No. 128/2000 Coll.(수정사항 포함), 법 No. 129/2000 Coll.(수정사항 포함), 법 No. 131/2000 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 41: 학교법 제124조
- 미주 42: 가격법 No. 526/1990 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 43: 법 No. 151/1997 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 44: 법 No. 250/2000 Coll. 제24조~26조
- 미주 45: 법 No. 563/2004 Coll. 제2조
- 미주 46: 학교법
- 미주 47: 법 No. 563/2004 Coll.
- 미주 48: 공공행정정보시스템법 No. 365/2000 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 49: 개인정보보호법 No. 101/2000 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 50: 체코은행법 No. 6/1993 Coll.(수정사항 포함) 제16(1)항
- 미주 51: 집행규약 No. 121/2001 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 52: 세금행정법 No. 337/1992 Coll.(수정사항 포함)

- 미주 53: 행정소송법 No. 500/2004 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 54: 민사소송법 제276조~제302조, 법 No. 119/2001 Coll.
- 미주 55: 민사소송법 제277조
- 미주 56: 법 No. 499/2004 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 57: 예. 법 No. 236/1995 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 58: 법 No. 187/2006 Coll. 제57조
- 미주 59: 법 No. 258/2000 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 60: 법 No. 187/2006 Coll.
- 미주 61: 법 No. 187/2006 Coll. 제26조
- 미주 62: 법 No. 187/2006 Coll. 제48(2)항
- 미주 63: 법 No. 187/2006 Coll. 제33조
- 미주 64: 법 No. 187/2006 Coll. 제21조 및 제22조
- 미주 65: 법 No. 187/2006 Coll. 제31조
- 미주 66: 법 No. 187/2006 Coll. 제56(2)(b)항
- 미주 67: 법 No. 187/2006 Coll. 제83(2)(b)항
- 미주 68: 국가사회지원법 No. 117/1995 Coll.(수정사항 포함) 제7(12)항
- 미주 69: 예. 유럽이사회 일반 사무국에 임시 파견된 국가 전문가 및 군관계자에 적용되는 규칙에 대한 2003년 6월 16일자 이사회 결정 2003/479/EC
- 미주 70: 예. 법 No. 104/2000 Coll.(수정사항 포함) 제7(5)항, 대학교법 제15(9)항 및 제83(11)항, 학교법 제184조, 법 No. 95/2004 Coll. 제38조, 법 No.

96/2004 Coll. 제90(1)항

미주 71: 예. 상법 제200조

미주 72: 대학교법

미주 73: 문화사회적 약자기금에 대한 부처령, No. 114/2002 Coll.(수정사항 포함)

미주 74: 예. 법 No. 563/2004 Coll. 제24(2)항, 법 No. 95/2004 Coll. 제22(5)항,  
법 No. 96/2004 Coll. 제51(9)항 및 제54(4)항

미주 75: 부처령 No. 430/2001 Coll.

미주 76: 고용법 제76조~제84조

미주 77: 법 No. 187/2006 Coll. 제42조~제44조

미주 78: 예. 상법 제17조, 법 No. 412/2005 Coll.

미주 79: 민사소송법 제200x항

미주 80: 상법 제21조

미주 81: 파산화의법, No. 328/1991 Coll.(수정사항 포함)

미주 82: 법 No. 627/2004 Coll.

미주 83: 법 No. 219/1999 Coll.(수정사항 포함)

미주 84: 법 No. 312/2002 Coll.(수정사항 포함)

미주 85: 학교법 제172(2)항

미주 86: 대학교법 제94(2)항

미주 87: 상법 제2(1)항

미주 88: 법 No. 159/2006 Coll.

- 미주 89: 부처령 182/1991 Coll. 제66(1)항
- 미주 90: 고용법 제39조~제57조
- 미주 91: 유럽공동체 설립조약 제49조
- 미주 92: 법 No. 218/2000 Coll.(수정사항 포함) 제53조
- 미주 93: 민사소송법 제278조
- 미주 94: 우편서비스법, No. 26/2000 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 95: 전자서명법 No. 227/2000 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 96: 예. 법 No. 21/2006 Coll.
- 미주 97: 예. 상법, 법 No. 328/1991 Coll(수정사항 포함)
- 미주 98: 부처령 No. 342/1997 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 99: 부처령 No. 290/1995 Coll.
- 미주 100: 법 No. 589/1992 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 101: 법 No. 592/1992 Coll.(수정사항 포함), 법 No. 48/1997 Coll.(수정사항 포함)
- 미주 102: 소득세법 No. 586/1992 Coll.(수정사항 포함) 제38조
- 미주 103: 개정법 제67조
- 미주 104: 법 No 312/2002 Coll.(수정사항 포함) 제2(5)항

## 법 No. 262/2006 Coll.의 부속서 봉급 등급별 특징

### 1등급 봉급

평이하고 반복적인 근무 작업으로 구성된 근무. 다른 공정 및 활동과 연계되지 않은 개별 물체, 간단한 도구 및 수공구를 사용하는 작업. 개별적인 경량 부품과 물건(최대 5kg)을 사용하는 개인 수공 작업의 이행. 일반적인 감각기능이 요구됨. 바람직한 외부 조건에서의 근무.

### 2등급 봉급

약간의 차이는 있으나 정교하게 세분화된 과업 및 정교하게 정의된 결과물에 따라 이행되며 다른 공정과 연계된 기본사항이 있는 동종의 근무. 특별한 처리를 요하는 수공품을 형성하는 몇 가지 요소들로 구성된 작업(예. 부서지기 쉽고 무거우며 가연성의 감염 위험이 있는 물체). 보다 넓은 공정 기초 내에서 개별 작업 수행.

(기후 등) 약간 악화된 외부조건에서 주어진 작업 속도에 따라 소근육(손가락, 손목)에 장시간 국부적인 긴장을 야기. 개인 부상 위험이 초래될 수 있는 종류의 근무.

### 3등급 봉급

정교하게 정의된 입고 및 출고, 그리고 일반적으로 세분화된 조차를 사용하고 다른 공정과의 연계된 기초 내에서 이행하는 종류의 근무. 다른 조립 세트와 연결하지 않고 논리적(의도적) 구성을 지닌 세트 및 조립 작업. 한 팀 내의 동료들의 건강 및 안전에 대한 위협에 배상책임 가능성 있음.

## 4등급 봉급

기초 과업 내에서 정교하게 세분화된 산출량이 정해진 동종의 작업(즉 유사하거나 동일한 종류의 작업). 합리적으로 다른 공정을 선택할 수 있고 다른 공정과 연결된 기초 내에서 작업(이하 “단순기술작업”이라 함). 논리적(의도적) 구성 내에서 다른 세트 및/또는 조립체와 일부 연결된 상태에서 몇 가지 개별 요소들로 구성된 세트 및 조립체를 사용한 작업. 단순작업 상호관계를 고려한 종류의 작업.

대근육에 장시간 국부적 긴장 야기. 주어진 조차에 따라 시간 안정적인 일련의 작업 수행 중 독립적인 문제해결과 관련하여 약간의 정신적 긴장감 증가.

## 5등급 봉급

전체 시스템의 일부인 하위시스템을 형성하는 상호 관련된 수많은 요소들과 연관된 단순기술작업의 수행. 자체적인 노력으로 제거할 수 없는 손해에 대한 배상책임이 있으며 연관된 근로자들로 구성된 하위 집단이 없는 다양한 집단, 팀 및 기타 불안정한 조직 단위 내에서 단기간 동안 수행하는 매우 단순하고 수작업 및 공정에 대한 규제.

장기간 기억력, 일부 상상력 및 전망 능력, 비교 역량, 주의력 및 유연성(효율적인 솔루션을 즉시 찾아내는 능력)이 요구되는 주로 특정의 현상 및 특정의 다각화된 공정과 관련된 독립적 과업 해법에 기인하여 발생하는 정신적 긴장감 증가. 사소한 세부사항과 관련하여 매우 민감한 차별화 역량. 25kg을 초과하는 서로 다른 무게의 물체를 취급하기 때문에 근육에 장시간 국부적인 과도한 긴장감 유발.

## 6등급 봉급

공통(표준) 조차에 따라 미리 정한(특정) 산출량을 준수하고 다른 공정과 연계되어 어떤 기초 내에서의 잡다한 직무 이행(이하 “숙련작업”이라 함). 다른 시스템의 소그룹(수)과 일부 연계된 수많은 요소들로 구성된 통합 시스템을 사용한 작업. 다양

한 그룹 내에서의 작업 조정.

전망 능력, 비교 역량, 주의력 및 유연성(효율적인 솔루션을 즉시 찾아내는 능력)이 요구되는 주로 특정의 현상 및 공정과 관련된 독립적인 과업 해법에 기인하여 발생하는 정신적 긴장감 증가. 대근육에 대한 상당한 긴장감. 매우 가혹한(불리한) 작업 조건에서 작업.

## 7등급 봉급

부분적으로 하위시스템으로 세분화될 수 있고 다른 시스템과 연계되어 있는 통합적 분리 시스템을 사용한 숙련작업의 종류. 규제 및 조정. 다른 개인의 건강 및 다른 근로자들로 구성된 그룹에 의해서만 제거될 수 있는 손해 혹은 잘못된 명령(지시) 혹은 조치에 따라 행위하는 개인이 야기한 손해에 대한 배상책임. 당해 손해의 시정에는 장기간이 소요된다.

다양한 성격의 구체적이고 추상적 현상 및 프로세스와 관련된 과업의 독립적 해결에 기인하여 발생하는 정신적 긴장감(스트레스). 응용 역량, 다양한 조건에 대한 적응성, 논리적 사고 및 다소간의 상상력이 요구됨. 매우 사소한 세부사항, 신호 혹은 기타 시각적으로 중요한 정보와 관련된 식별 능력이 매우 요구되며 전정기관의 기능이 매우 요구됨. 극단의 작업조건에서 대근육에 대한 과도한 긴장감.

## 8등급 봉급

특정 기초 내에서 명시된 입고 및 조차를 사용하고 광범위한 공정으로 구성된 통합적 요소들을 구성하는 산출량이 미리 결정되어 있는 보다 광범위한 숙련작업의 할당 및 이행(이하 “전문숙련작업”이라 함). 일관적 하위시스템으로 구성되어 있고 다른 시스템과 긴밀히 연계되어 있으며 주어진 조직의 기초 외부에도 도달할 수 있는 내부 구조를 지닌 복잡한 시스템으로 구성된 기초 내에서의 작업.

## 9등급 봉급

대상(주요 사안)이 몇 가지 동종의 하위시스템이나 대부분 복잡한 개별 세트로 구성되어 있는 포괄적 개별 시스템인 경우 전문숙련작업의 종류. 숙련작업의 조정 및 규제.

주로 추상적 현상 및 프로세스와 관련되어 있으며 지적 역량, 이해력 및 현상 및 공정 해석 능력이 요구되는 과업에 대한 독립적 해결에 기인하여 정신적 스트레스 증가. 기억력, 유연성, 분석, 전정기관에 대한 요구가 높음. 신경계에 매우 높은 긴장감.

## 10등급 봉급

특정 기초 내에서 정해진 일반적으로 세분화된 입고량 및 산출량이 정해진 복잡한 활동의 할당으로 상당한 수준의 다양한 해법 및 조차를 사용하며 광범위한 프로세스에 특정적으로 연계되어 있음(이하 “시스템 활동”이라 함). 이 활동은 기본적으로 내/외부로 연결되어 있는 서로 다른 성격을 지닌 별도의 하위시스템들로 구성된 복잡한(포괄적) 시스템을 사용한다. 전문숙련작업에 대한 조정 및 규제.

## 11등급 봉급

다른 부서에 미치는 영향력이 상당한 광범위한 라인의 활동(부서)와 관련된 시스템 활동

이러한 활동 이행은 매우 복잡한 인지적 프로세스, 높은 수준의 추상적 사고 능력, 상상력 및 일반화 역량, 그리고 다양한 기준에 따른 결정 필요성으로 인해 발생하는 상당한 심리적 긴장(스트레스)과 연관되어 있다.

## 12등급 봉급

사전에 명시되지 않은 방법과 조차를 사용하며 광범위하게 다른 프로세스와 연계

되어 있으며 특정 기초 내에서 다양한 일반적인 입고량 및 산출량이 정해져 있는 복잡한 시스템 활동(이하 “전문시스템활동”이라 함). 이 활동은 광범위하게 내/외부로 연결되는 시스템으로 구성된 라인(분과) 단위의 활동과 관련되어 있다.

### 13등급 봉급

일련의 분과들 혹은 광범위한 내부 구조 및 외부 연계를 지닌 분과와 관련된 전문 시스템활동. 시스템 활동에 대한 복잡한 조정 및 규제.

창의적 사고 능력이 매우 요구되므로 높은 심리적 긴장감. 혁신적 방법을 사용하여 새로운 조차 및 방법 모색 및 새로운 솔루션 모색. 방법 및 프로세스를 다른 활동 부문이나 분야로 이전 및 적용. 여러 가지 부문과 분과로 구성된 매우 조합적이고 매우 추상적이며 이질적 현상 및 프로세스 내에서의 의사결정.

### 14등급 봉급

특정화되지 않은 입고량 및 솔루션 조차, 그리고 특정 기본틀 내에서 일반적으로 정해진 출고량과 관련되어 있으며 다른 프로세스와 광범위하게 연계되어 있는 활동. 창의적이고 개념적인 활동 및 시스템 조정(이하 “창의적 시스템활동”이라 함). 대상(주요 사안)은 일련의 분과들이나 혹은 광범위한 내부 구성 및 외부 분과들과 수없이 연계되어 있고 광범위한 주민 그룹에 영향을 미치는 분과, 혹은 매우 정교한 분과들로 구성된 복합체다. 전문시스템활동의 조정 및 규제.

### 15등급 봉급

상호 연관된 분과(활동 라인) 혹은 가장 정교한(요구가 많은) 기본적으로 중요한 분과들로 구성된 한 부문을 대상으로 하는 창의적 시스템활동

매우 높은 추상적 수준에서 매우 높은 창의적 사고력이 요구되고 프로세스 및 현장들의 수많은 조합과 상당한 가변성을 지니고 있으며 가장 광범위한 맥락에서 비전통적 시스템 고려 역량이 요구되기 때문에 매우 높은 심리적 긴장감(스트레스) 유발.

## 16등급 봉급

입고량, 솔루션 방법(조차) 및 출고량이 특정화되지 않고 다른 활동들로 구성된 전체 스펙트럼과 연계될 가능성이 있으며 개별적인 과학 부문 및 분야, 그리고 다른 가장 광범위하고 가장 요구가 많은(정교한) 시스템과 관련된 활동

부록 1

부록 2

부록 3

부록 4

부록 5

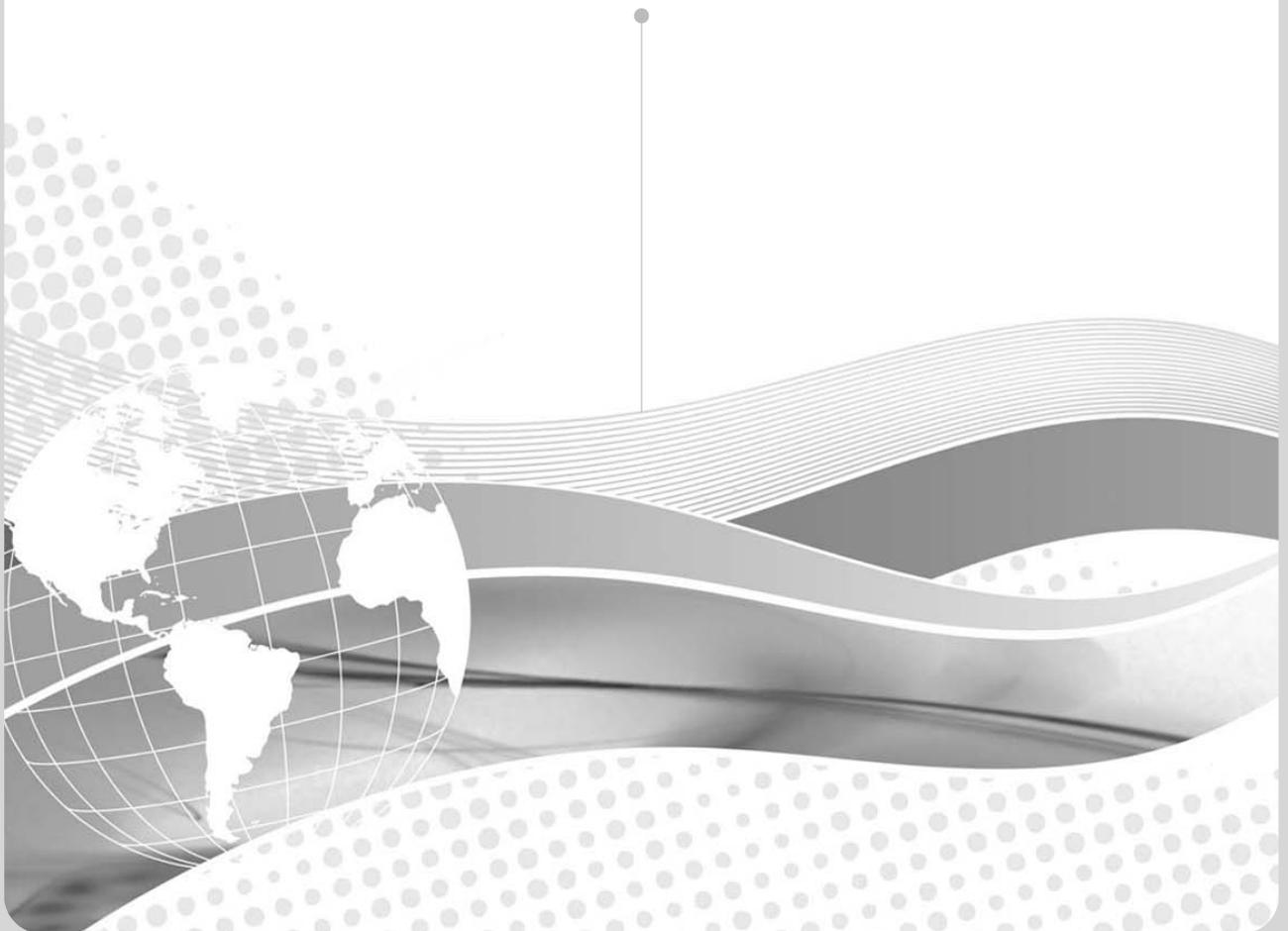
부록 6

부록 7



부록 2

2008 체코공화국  
산업안전보건 국가정책





# 체코공화국 산업안전보건 국가정책

2008년 6월

노동복지부  
(Ministry of Labour and Social Affairs)

부록 1

부록 2

부록 3

부록 4

부록 5

부록 6

부록 7



## 목 차

### 서 론

#### I. 산업안전보건의 중요성

#### II. 체코 공화국의 산업안전보건 영구상태와 발전 동향의 측정

1. 체코 산업안전보건시스템의 강점
2. 체코 산업안전보건시스템의 약점

#### III. 산업안전보건 국가정책의 전략적 목표와 도구

1. 산업안전보건 국가정책의 전략적 목표
2. 산업안전보건 국가정책 시행과 촉진을 위한 도구
  - 2.1 법적 범위
  - 2.2 산업안전보건을 지원하는 경제적 도구
  - 2.3 산업안전보건 규칙 촉진과 시행을 위한 제도적 도구
  - 2.4 정보와 문화적 도구

#### IV. 산업안전보건 국가정책의 핵심 우선순위와 목표

1. 위험성 예방
  - 1.1 위험성 발견, 평가, 관리
  - 1.2 산업보건서비스
  - 1.3 위험성 예방의 종합 서비스
2. 특정 집단 보호
  - 2.1 위험 업무
  - 2.2 아동, 미성년자, 학생, 청소년 근로자
  - 2.3 고령 근로자군
  - 2.4 장애인
  - 2.5 기관 고용인과 외국인 근로자

3. 작업장 건강 피해의 결과 완화 및 제거
4. 훈련과 교육
  - 4.1 아동, 미성년자, 학생의 훈련과 교육
  - 4.2 산업안전보건분야의 교육 - 고용인과 자영업자
  - 4.3 산업안전보건전문가의 교육
5. 연구와 개발
6. 정보와 상담
  - 6.1 복합적 정보 서비스
  - 6.2 중소기업에 대한 정보 및 상담 제공
7. 교육과 홍보
8. 국가감독행정주체의 활동
  - 8.1 감독 당국 간의 협동
  - 8.2 노동 감독 주체
  - 8.3 산업보건보호주체
9. 당국, 기관, 사회적 협력 기관, 전문공공기관의 협동  
(산업안전보건 공동체)
  - 9.1 국가차원의 협동
  - 9.2 지역차원의 협동
  - 9.3 기업차원의 협동
10. 대외협력과 국제협력

## V. 산업안전보건 시스템 재정지원

## VI. 산업안전보건 국가정책 이행 관찰과 갱신

## 결 론

## 서 론

체코 공화국에서 작업장 사고의 장기적인 감소와 작업장 환경의 예방 대책에도 불구하고 작업장 사고는 77,233건으로 날짜로 환산하면 3,600,000일 동안 병가를 내는 것과 같다. 100명 가까이 달하는 높은 고용인 산재수가 장기적인 추세를 보이는 농업이나 임업, 제조업의 경우 산업 재해의 큰 부분을 차지한다. 각각의 산업 재해는 평균 47일의 병가에 해당한다. 산재로 인한 사망은 2007년까지도 큰 부분을 차지했고 통계조사에 따르면 당해 산업재해의 결과로 188명이 사망했다. 같은 해 전문직종질환은 1,291건 보고되었다. 이러한 국면은 생산 손실과 경제적 손실, 여타 사회적 손실에 영향을 주는 결과를 가져왔으며 이는 전년 산업재해에서 대략 290억 체코 크로나, 직업병에서 30억 체코 크로나에 해당하는 금액으로 나타났다. 높은 비용, 산재로 인해 피해를 입은 회복할 수 없는 건강이나 삶, 전문직종질환, 여타 직장에서 건강을 위협하는 위험요소와 이로 인하여 인구에 미치는 부정적인 영향 (인간 차원에서 벗어나 심각한 물질적 손실 또한) 등을 인식하며 산업안전보건 국가정책이 현재 상황을 개선시키기 위한 체제 방안으로 채택되고 있다.

산업안전보건 국가정책은 다음을 나타내는데 고위 경영 국가 주체가 지속 가능한 경제와 사회 개발 내에서 노동인구의 최대 노동 수용력을 유지하기 위하여 수준 있는 환경을 보장할 것이고 이에 따라 최고수준의 전반적인 경제 효율성이 내부/외부 환경에서 유지 되고 동시에 인권헌장 제 28조<sup>1)</sup>에 규정되어 있는 만족스러운 근무 환경에 대한 제도적 법규를 준수하게 된다. 국제적 동향이 이러한 결과를 발생시키고 안전하고 건강한 작업 환경을 조성하기 위한 책임감 있는 자세에 주안점을 둔다.

결과와 원칙, 우선순위와 더불어 전략적 문서는 2003년 5월 19일 정부결정 제 475호<sup>2)</sup>에서 채택한 산업안전보건 국가정책의 일환으로 이제껏 착수해온 결정적인 조치를 밟는다. 산업안전보건 보호 분야에서 새로운 틀 전략은 중요한 체계변화와 지역적, 국제적 맥락에서 사회 내 개발을 반영한다. 새로운 요소들은 합법적 규칙 생성이

1) Article No. 28 of the Human Rights Charter

2) government Decision No. 475 of May 19, 2003

나 EU 전략적 목표 감독, 교육산업에 대한 새로운 의견에 반영 되고 있다. ‘일터의 질과 생산성 향상: 공동체 전략 2007-12<sup>3)</sup>’ (이하 산업안전보건 공동체 전략)을 포함한 유럽 연합 지구촌 의식의 시행에 초점을 두고 있다.

이 서류로 체코 공화국은 산업안전보건의 새로운 공동체 전략에 대한 2007년 6월 25일 EU위원회의 의사소통을 충족하며 이는 회원국이 사회적 협력기관(partners)과 협력하여 산재와 직업병의 수를 더욱 더 감소하기 위하여, 특히 산재나 직업병이 평균을 넘는 분야를 위하여 작업장에서의 안전보건 국가 정책을 개발, 수행하기를 요청한다.

정부부처나 행정주체 또는 사회적 협력기관의 제안서의 결과로 발생하는 각각의 산업안전보건 국가정책<sup>4)</sup> 우선순위는 참여하는 모든 관계 당사자의 상호 협약에 따른 결과다. 우선순위에 의하여 결정되는 향후 방향은 정부의 규제도구 사용이나 연구개발의 새로운 주제를 위한 매개변수로서 지역 또는 유럽 재무 자원으로부터 할당된 2007-2012년 사이의 사업을 지지하고 추진한다.

## I. 산업안전보건의 중요성

산업안전보건의 지원, 고용인과 다른 개인, 즉 자영업자나 악영향을 받고 있는 개인의 보호 그리고 직업 활동의 좋지 않은 영향으로부터 환경 보호는 국가의 사회 정책의 요점이다. 국가의 공익은 특히 재해 예방, 직업병과 여타 직업 관련 질환 예방, 그리고 경제의 최고 효율성과 고급 기업 문화 창출에 초점을 둔다. 국가의 경제적 이익은 특히 병가나 여타 관련 치료비에 관하여 상당한 경제적 손실을 막는지의 여부나 정해진 사회 기준을 줄이거나 작업환경 또는 산업안전보건 상태를 악화시키는 어떠한 기업체의 특혜도 배제할 수 있는 시장 분위기 조성 여부와 연관되어 있다.

선호근무환경을 조성하고 작업 그리고 작업환경을 고용인(남성 근로자, 여성 근로자, 청소년 근로자 또는 고령 근로자 와 장애인 근로자)의 요구에 맞춰 적용시키는

3) Improving quality and productivity at work: Community strategy 2007-2012 on OSH

4) the National Policy on OSH

것은 고급 기업 문화의 징후다. 선호근무환경을 충족시킴으로써 모든 고용인의 근무 동기를 더 많이 유발시킬 수 있으며 작업의 효율성을 높이는 수단이 된다. 이는 또한 삶의 질 향상, 고용인 기술의 지속가능성, 직장에서의 안녕, 근로자의 사회적 그리고 고용계약에 의하여 작업장에 있는 근로자나 산업안전보건 서비스를 제공함으로써 작업 공정에 기여를 하는 개인, 또는 작업공정에 의해 영향을 받을 수 있는 개인에 대한 법적인 보호에 기여한다. 산업안전보건 전략이 추구하는 것은 스트레스, 파도림, 희롱, 불평등대우, 직장에서 차별, 미성년 노동 등을 포함하는 근로와 관련된 모든 부정적인 면의 감소다. 목적은 세계보건기구가 남성과 여성의 신체적, 정신적, 사회적 안녕의 상태라고 정의하는 용어인 “건강(보건)”을 충족시키는 것이다.

## II. 체코 공화국의 산업안전보건 연구상태와 발전 동향의 측정

2003년 5월 19일 체코 공화국 정부는 산업안전보건에 대한 국가정책 정부결정 475호를 채택하였다. 이와 관련하여 정부는 2003년 9월 3일 정부결정 제858호도 승인하였고 이것이 체코산업안전보건정부협의회(이하 정부협의회)를 설립하였으며 이 협의회는 작업장에서의 산업안전과 건강보호 분야에서 체코 정부의 영구자문기관이 되었다. 기관의 의무 중 일부로써, 정부협의회는 산업안전보건 국가정책에 관한 개별적인 과제를 개발했고 이것이 서서히 2004-6년도와 2007년도 국가산업안전보건행동 프로그램<sup>5)</sup>의 일환이 되었으며 지속적으로 이들의 이행을 평가해왔다.

전략의 새 방향을 향후 수립하기 위해서 현 상황의 인식, 즉 전반적인 산업안전보건수준이 산업안전보건에서 공동 활동의 전략적 계획수립의 시작연도였던 2003년 수준에 도달했다. 이 수준은 또한 향후 요구될 상태를 계획하는 출발점이다. 새로운 우선순위를 설정할 경우 현황에 관한 지식에서 발전 동향이나 지속되는 결함을 발견하는 것이 필요하다.

산업안전보건정부협의체가 초안을 작성하고 의논한 산업안전보건 국가 행동 계획이 설정한 과제 이행에 관한 분석은 현 상태 분석을 위한 시작 자료다. 행동 프로그

5) the OSH National Action Programme

램을 통한 산업안전보건 분야에서 적극적으로 긍정적인 변화에 참여하는 것 외에도 오늘날 일반 대중의 관심은 새로운 사회경제적 상황과 과학적 발전과의 상호작용 그리고 새로운 기술 지식으로부터 영향을 받으며 발전해왔다. 국가 경제 구조에서 빠르게 발전하는 자동화와 기술 그리고 변화는 특히 산업재해의 기본 지표 가치와 직업병이나 작업 중 재해사고의 상대적 발생의 점증적인 하락에 특히 반영 되어왔다.

하지만 다른 한편으로는 업무속도나 업무의 질에 대한 요구가 늘어났다. 이전의 육체노동의 강도는 스트레스 증가로 인하여 고강도 정신노동으로 급격하게 바뀌었다. 퇴직 세대가 증가함과 관련하여 노동력의 연령구성은 일의 특성에 따라 변화해 왔다. 고용의 불확실성에 대한 비율은 자본이동의 속도와 상호연관성의 결과로 증가해왔다. 융통성 없는 조직 지배층과 함께 전통적이며 상대적으로 폐쇄적이고 확고한 업무 체계에서 혁신적이고 더 공개적인 과정과 함께 더 개방적이고 유연하며 분권화된 네트워크 체계로 변모함에 따라 업무 조직에 있어서 새로운 변화들이 생겨났다. 제조업 영역에서 서비스업 영역으로의 변화는 분명하다. 한편으로는 중소기업의 중요성이 증가하고 있으며 다른 한편으로는 회사들이 합병을 하고 있다. 노동시장은 변하는 상황에 적응하고 새로운 변화에 신속히 대응하는 능력을 계속해서 요구해 왔다. 체코 공화국에서 영구고용관계의 중요성은 낮아지고 있으며 이 고용관계의 다양성과 개성은 지속적으로 추진되고 있다. 직장에서의 건강 피해 상당수가 계속해서 발생하는데 이러한 현상을 확인할 수 있으며 특히 안전이 고용인이나 고용주의 안전 행동이나 작업 구성에 의존하는 곳에서 반영되고 있다.

동시에 체코 공화국은 지속적인 인구의 노령화, 노동력의 이민, 생산연령시기의 복합적인 고용인의 재 인증, 국가 경제 구조의 지속적인 분할과 변화에 의하여 영향 받았으며 이는 산업안전에 영향을 가지는 다국적기업의 활동이나 시장사슬에 의한 것이다.

## 1. 체코 산업안전보건시스템의 강점

체코 공화국에서 산업안전보건 기본 법적 체제는 구축되었다. 체코 공화국은 EU 회원국으로서의 의무를 이행해 왔으며 작업장 근로자의 안전건강향상을 고무시키기

위한 조치와 근로자들이 작업장에서 마주치는 작업장의 특정 위험성이나 양상에 대한 개별부분명령체계의 도입에 대하여 EU 기본지침 제 89/391/EEC 1989/6월(the Framework Directive No. 89/391/EEC of June 1989)의 전환을 보장한다. 체코 법체계에 도입이 되면서 작업장 근로자 보호를 위해 맞춤 안전보건최소필요조건의 틀이 만들어 졌고 유럽경제경쟁력을 지원하며 자리 잡고 있던 사회기준의 감소나 근로조건 또는 산업안전보건의 악화로 인한 기업특혜문제를 배재했다.

국가산업안전보건시스템을 보장하기 위해서 법률의 제정이나 관리감독, 과학연구, 교육 그리고 국제협력분야에서 더욱 큰 발전을 가능하게 하기 위해 기능적이고 제도적인 구조가 마련되었다. 정치와 공공 및 정부행정당국의 활동 간 상호연관성은 작업장에서 산업안전보건보호의 더 나은 구축을 위한 수단의 효율성을 높이기 위한 목적으로 심화되었다. 산업안전보건문제에 있어서 사회대화를 위한 플랫폼의 존재는 체코 정부의 고문 체로써의 체코산업안전보건정부협의회와 경제사회협정위원회 둘 다를 통해 산업안전보건수준향상을 위한 중요한 도구를 대변한다.

## 2. 체코 산업안전보건시스템의 약점

새로운 전략목표 이행에 있어 개별적인 분야에서 진전이 있지만 입법기관에서 정치적 합의나 해결책에 대한 전문가 합의에 도달하는데 의존적인 객관적 이유 때문에 많은 과업이 아직 해결되지 않았다. 사회적 협력 기관은 반복해서 법적 규제에 간소화를 논의한다. 법적 필요요건에 대한 설명이 빠져 있으며 예를 들어 법적규제의 사용이 특별히 필요한 '우수사례도구'와 같은 해결책에 대한 예시도 누락되어있다.

산업보건서비스(오늘날 기업산업보건)와 복합사회복지서비스 및 경제적으로 동기부여를 하는 고용인을 위한 산재보험서비스(작업장부상보험)의 도입에 필요한 산업안전보건체제의 관점에서 봤을 때 위험성 예방을 위한 재정지원의 출처로써 산재보험의 역할을 특히 중소기업이 놓치고 있다. 고용주가 지켜야 하는 의무를 실질적으로 이행해야하는, 산업안전보건 법적 규율에 따른 중소기업 상황 또한 불만족스럽다. 노동감독기관의 연구결과에 따르면 이 문제가 감독된 사안의 1/3에 달한다고 한다. 자영업자의 작업장 산업안전보호 수준 또한 아주 낮으며 특히 산재예방분야에서 낮다.

청소년이나 미성년 근로자의 열악한 위험성 예방 훈련 및 교육과정이 심각하고 지속적인 결함을 보여준다.

노동당국의 가장 큰 부분을 차지하는 업무는 개인의 불평사항을 해결해주는 것을 목표로 하는데 그 수가 이전 기간에 비해 수배나 증가해왔다. 사례의 90%가 노사관계나 근무조건에 관련된 불만사항이었다. 불만사항이 있는 채 작업을 하게 되면 업무 수용력이 상당히 떨어지기에 상기 언급 된 노동감독기관은 예방 활동에 전념 하는 것 같다.

### Ⅲ. 산업안전보건 국가정책의 전략적 목표와 도구

#### 1. 산업안전보건 국가정책의 전략적 목표

산업안전보건의 위치와 역할을 강화하며 동시에 지식 기반 경쟁력 있는 경제를 구축하고 지속 가능한 경제성장과 고용 그리고 사회적 결속력을 지지함에 따라 산업안전보건 국가정책의 향후 주목표는 다음과 같다.

- 산재와 직업병으로 인하여 발생하는 사회적 경제적 손해 방지
- 고용인의 제대로 된 작업 환경과 노동 문화에 대한 권리 충족, 모든 고용인의 기술 증진, 노동 시장에서의 조기 퇴장 방지에 기여
- 경제 성장과 고용 촉진을 위하여 작업 환경 향상과 고용인, 고용주 동기 부여를 통해 경쟁력 있는 이점과 생산성을 강화시키고 경제적 효율성을 증가

산업안전보건 국가정책의 주목표를 촉진시키고 추가적인 유럽의 산업안전보건 전략 개발 방향과 조화를 이루며 국제보건기구(WHO)의 산업 안전에 관한 글로벌 행동 계획을 이행하는데 있어서 체코는 다음에 초점을 둔다.

- 보건 분야의 예방 감독을 증가, 특히 기업 산업 의료에 있어서 예방을 더욱 더 효율적으로 개선
- 사회의 고령화와 생산성연령의 증가와 관련한 사회/인구학적 변화를 수용
- 새로운 고용 경향
- 산재나 직업병 또는 여타 장애로 인하여 노동시장에서 배제된 근로자의 사회복귀

를 목표로 하는 수단

- 감독 감사 기구의 도움으로 합법적 규칙의 결과로 발생하는 의무의 더 나은 이행
- 작업장에서의 건강 피해로 인한 사회적 손실을 줄이기 위해 체코산업안전 국가정책과 산업안전보건, 교육, 공중위생, 고용, 경쟁력과 관련된 여타 국가 정책과의 결속력
- 학교나 다른 교육 기관의 교육훈련자료에 안전 주제와 작업장에서의 건강 보호를 포함
- 산업안전보건 주제를 기업 관리시스템과 통합, 특히 동기부여나 기술전수, 경제적 장려책, 고용인대표의 역할을 통해 중소기업에서의 통합
- 효과적인 예방 도구나 대책 조사를 위한 지원
- 작업장에서의 정신건강 지원, 특히 스트레스와 폭력 예방

## 2. 산업안전보건 국가정책 시행과 촉진을 위한 도구

### 2.1 법적 범위

체코 공화국의 헌법은 인권 및 자유 헌장과 함께 산업안전보건의 법적 기본 틀을 나타내고 이는 제대로 된 수준의 작업 환경에 대한 고용인의 권리, 유럽연합의 합법적 규제, 체코 공화국에서 중요한 국제 비준 합의와 체코국가법적규율 등을 규정한다.

유럽연합의 규제를 제외하고 국제산업안전보호기준은 국제노동기구(ILO)조약과 국제보건기구(WHO)자료에 의해 규정된다.

산업안전보건 문제의 해결방안에 대한 접근법이 각기 다름에도 불구하고 유럽연합의 문서와 국제기구 (ILO, WHO)의 문서는 공통분모를 가진다.

- 이 문서 간에는 개별국의 산업안전보건 국가정책과 해결 도구를 위한 요소에 대한 요구사항이 포함되어 있다.
- 이 문서들은 고용인의 건강을 개선하기 위한 산업안전보건 수준에 대한 고용주의 책임감의 결과로 뒤따라 발생한다.

- 이 문서들은 특히 단호한 대응책 도입을 통한 1차 예방과 점차적인 위험 예방 등 예방의 중요성을 역설한다.
- 이 문서들은 위험을 발견하거나 감소시키는 능력의 정도를 증가시키기 위한 고용인의 교육 또는 훈련에 대한 중요성을 역설한다.
- 이 문서들은 근로자나 근로자 대표, 고용주가 산업안전보건 내 서비스 개발에 초점을 두고 근로환경 개선을 위해 더 강도 높고 적극적인 참여를 권고한다.
- 이 문서들은 근로자의 관련 훈련과 교육을 촉진한다.
- 이 문서들은 특정기능수행을 위하여 근로자의 건강상태 평가를 요구한다.

국가산업안전보건 법적규제는 ILO 조약, 유럽연합지침의 안전규정, WHO 문서에 포함된 근본적인 원칙 그리고 기준과 일치한다. 산업안전보건법적규제의 일환으로 안전보건에 관한 주제를 의도적으로 분배하기 위한 원리는 일반적으로 법적 구속력이 있는 규정과 기술기준으로 나눈다.

안전보건에 관한 주제를 의도적으로 분배시키는 원칙은 산업안전보건법적규제의 일환이며 이는 일반적으로 법적 구속력이 있는 규정과 기술기준으로 나눈다.

법적 규제의 기준과 관련한 이 체계는 유리하고 효율적인 것으로 증명되었으며 기술적 조화를 향한 소위 ‘유럽 연합의 새 접근’에 중요한 요소 중 하나다. 체코 공화국의 유효한 산업안전보건 법적 규제는 80곳 이상의 법적 문서에 포함되어 있고 특히:

- 노동법
- 더 나은 산업안전보건환경보장법
- 공공보건보호법
- 국민건강보호법
- 노동감독법
- 제품기술요건법
- 제품일반안전법
- 심각성재해예방법 에 포함 되어 있다.

## 2.2 산업안전보건을 지원하는 경제적 도구

EU 전략의 우선순위와 산업안전보건 국가정책의 목표와 함께 산업안전보건수준 향상을 위하여 경제적 장려책을 위한 관련 공급원과 수단을 보장할 필요가 있고 특히나 회사 차원에서 활동 지원을 위한 수단과 예방 및 사회복귀 분야에서의 독립체를 보장해야 한다. 현재 체코공화국에서 사용하는 경제적 도구는 일터에서 산업안전보건 보호 수준을 향상시키기 위해 고용주들에게 동기를 부여하기에는 미흡하다.

정부는 상해보험을 통하고 민영보험회사와 다른 기관들은 경제적 도구와 장려책 사용의 시작으로 산업안전보건을 지원하며 이렇게 되면 특히 중소기업의 고용주들이 산업안전보건 수준을 향상시키는데 동기부여를 할 수 있을 것이다.

산재보험시스템은 산업안전보건을 지원하는 중요한 경제적 동기부여 도구를 제시하지만 체코 공화국에 완전히 도입되지는 않았다. 고용주를 위한 동기부여 대책 (보너스/말러스) 이외에도 이 도구는 산업안전보건 국가 활동을 위한 재정적 공급처를 마련하게 해 주며 일터에서 건강에 피해를 입은 사람들의 사회복귀 역시 가능하게 해 준다. 이 제도는 산업안전보건 기본 특징 중 하나며 소상공기업체의 예방 우수성 향상에 중요한 기여를 하며 작업장에서 산업안전보건을 발전시키기 위하여 이 기업체들이 더 많이 참여하고 협력하도록 기여한다.

## 2.3 산업안전보건규칙 촉진과 시행을 위한 제도적 도구

감독시스템과 감독기관은 오래된 전통을 기반으로 촉진 및 시행 규칙을 보장한다. 이 기관들은 다음과 같다.

- 주 노동 감독청과 지역사찰단 (개정. 노동 감독에 관한 법 제 251/2005 Coll.)
- 공중 보건 보호 단체
- 체코 광업 당국과 지역 광업 당국들
- 연방원자력안전청
- 국가소방감독기관

노동감독기관의 업무는 안보 및 방위구성원의 안전보건보호분야와 생명이나 건강에 대한 가해율이 높은 기술 장비의 안전 분야, 산재예방 분야에서 여타 감독 당국의

업무와 조화를 이룬다. 행정 기구와는 다르게 노동조합은 산업안전보건 분야에서 적극적이며 노동법 322 아래 고용주의 산업안전보건 상태에 대한 감독을 이행할 권리를 가진다. 감독 기관의 협력과 노동 감독의 일반적인 원칙 이행을 위한 단계조화에 따른 부처 간의 상호 협약은 관리 감독 기관의 협력활동 개발을 지원하기 위한 수단이다 (자료출처: 상급노동감독관위원회, SLIC the Senior Labour Inspectors' Committee).

## 2.4 정보와 문화적 도구

산업안전보건정보 유럽네트워크센터<sup>6)</sup>와 센터의 초국가적 인터페이스, 다양한 정보 서비스를 제공하는 전문산업안전보건 포털 사이트 그리고 부서별 개별 특화된 정보 홈페이지 등을 통하여 정보와 상담 서비스에 접속할 수 있다. 특히 산업안전보건 홈페이지는 기업체에 도움이 된다. 산업안전보건 홈페이지를 통해 산업안전보건 전문가 간 경험 공유가 가능하며 이 홈페이지는 산업안전보건 전문가와 중소기업 사업체의 고용주에게 산업안전보건의 통합정보 출처다.

유럽 산업안전보건공단<sup>7)</sup>이 감독하는 이 유럽네트워크센터는 센터의 초국가적 인터페이스를 통해 홍보자료와 같은 광범위한 커뮤니케이션 도구(온라인, 인쇄물)를 고용주와 고용인에게 제공한다. 유럽네트워크센터는 산업안전보건수준을 향상시키는데 주안점을 둔 유럽 캠페인을 구성하고 위험성 예방활동에 대한 우수기업 사업 콘테스트를 유럽 내 개최한다. 고용주의 활발한 우수사례경진대회 참여 촉진 역시 국가 캠페인의 일환이다.

“보건 지원 회사”나 “안전한 회사”, “황금 늑”<sup>8)</sup> 등과 같은 국가 활동은 문화 도구의 일환으로 근로자의 건강을 위협에 빠트리지 않는 안전한 작업 환경과 조건 만들기에 역점을 두고 작업장에서의 보건식을 위해 회사 식당의 중요성에 대한 인식과 고용인의 보건 상태를 향상시키기 위한 고용주의 활동 지원에 초점을 맞춘다.

6) the European network of OSH information centres; Focal Points로 알려져 있음

7) the European Agency for OSH

8) "Health Supporting Company", "Safe Company", "Golden Gnome"

## IV. 산업안전보건 국가정책의 핵심 우선순위와 목표

### 1. 위험성 예방

#### 우선순위 1

작업장 안전 분야에서 예방 조치를 지속적으로 이행하여 작업장에서 건강에 해를 입거나 재산 피해로 인한 사회 경제적 손실을 예방

작업공정에 참여하는 모든 구성원들의 최대 참여는 효과적인 예방을 위한 기본적인 전제조건이 된다. 국가의 규제 및 경영 역할은 결단력 있으며 이런 역할은 고용주나 자영업자, 고용인의 동기부여 및 경제 부양이 된다. 개별 산업안전보건분야에서 직원 채용의 질 또한 중요한 선행요소인데 예방 조치를 지원하기 위해 필요한 재정자금과 마찬가지로이다. 인간공학이나 스트레스 및 폭력 예방 그리고 예방을 위한 신기술 조사나 개발 결과의 실질적인 이행은 또한 중요한 자산으로 나타난다.

#### 1.1 위험성 발견, 평가, 관리

현존하는 위험과 최근 생겨난 위험을 인지하고 평가하며 지속적으로 관리하는 시스템은 산업안전보건분야에서 기본 예방 도구다. 특히 재정적 장려책을 통해 고용주나 자영업자 또는 고용인을 동기를 부여하는데 필수적이다. 산업안전보건과 회사(주로 중소기업)관리 시스템의 통합은 다른 무엇보다 가장 중요하다. 또한 작업장에서 산업안전보건 문제 해결을 위한 고용인 대표의 역할이나 기술지원, 모든 구성원에게 정보에 접근할 수 있도록 해주고 전문 상담과 교육 제공도 중요하다.

#### 목표 1.1

적시 적이고 시기적절한 위험의 인지와 평가, 그리고 관리를 통한 작업 위험 예방 수준 향상

- 재정적 장려책 형식으로 고용주와 고용인에게 동기를 부여하고 특히 산재보험시스템의 예방 도구를 사용
- 주로 중소기업에 기술 지원을 제공 (기술기준의 접근가능성, 산업안전보건

안내책자, 우수사례설명서 등을 통해)

- 고용주나 고용인 그리고 여타 산업안전보건 독립체들이 이용할 수 있는 정보와 전문 상담, 교육훈련을 생성

## 1.2 산업보건서비스

산업보건서비스(오늘날에는 회사산업의료서비스로 알려져 있음)는 일의 영향이나 고용인의 건강에 미치는 작업환경이나 조건을 다룬다. 이뿐만 아니라 일로 인해 야기 되거나 악화되는 질병의 예방, 진단, 치료, 평가에도 역점을 두며 보건이라는 관점에서 수용할 수 있는 작업조건을 감독한다. 산업보건전문직은 산업안전보건분야의 전문 의로서 본인의 임상 실습이나 작업 위험성 평가 후 전문 자격이 뒤따른다. 산업보건 전문직은 고용인의 건강상태와 관련한 작업 능숙도를 평가하고 위험성 평가를 공유 하며 예방 서비스, 상담, 조언 등을 한다.

안전보건위험요소에 상응하는 근로자의 건강에 대한 감독체계를 도입하기 위한 필요요건은 EU 기본지침 제 89/391/EEC<sup>9)</sup>에 의해 정해지고 이 기본지침은 작업장 안전성과 보호성을 향상시키기 위한 조치의 도입에 관한 것이다. 산업보건서비스의 범위는 체코 공화국이 비준한 ILO 국제 협약 제 161<sup>10)</sup>에 좌우되고 법령 제 145/1988 Coll<sup>11)</sup>란 형식으로 체코 외교부가 발표하였다. 산업안전보건서비스는 건강지원에 역점을 두고 고용인의 보건 권한을 지켜주고 가능하면 향상시키는데 기여한다. 목표 이행으로 고용인의 건강상태 안정화를 지지하고 작업장에서 불필요한 건강의 피해를 줄이기 위한 필요비용 삭감도 지원한다. 체코 공화국 내에서 산업안전보건서비스가 작용하는 노동인구 범위는 총 고용인의 3~40%인 것으로 나타났다.

### 목표 1.2

질 높은 산업안전보건서비스를 보장, 그러기 위해서는

9) the Framework Directive No. 89/391/EEC

10) the ILO International Convention No. 161

11) Decree No. 145/1988 Coll.

- 가능한 한 신속하게 보건서비스를 정의하는 합법적 규제를 완성, 이행하며 산업 보건서비스 분야 범위를 확장
- 전문적인 자격을 가진 보건제공자를 충분히 제공하고 제공되는 서비스의 QC(품질관리) 도입
- 의료보험에서 지불모델을 제거하는 목표로 산업보건서비스의 지불체계문제 해결

### 1.3 위험성 예방 종합서비스

위험성 예방 종합서비스는 위험성 예방에 자격이 있는 사람이나 산업보건의 또는 인간공학연구자와 같은 전문가들이 제공하는 전문적인 활동을 다양하게 아우르는 서비스 보장을 목표로 한다. 작업환경의 영향과 관련된 지식의 개발로 작업조건과 작업장에서 근로자의 안전과 보건에 관한 신기술 그리고 특정한 위험성의 새로운 분야 등이 발견되었다.

#### 목표 1.3

다음을 통한 질 높은 위험성 예방 종합서비스 제공 보장

- 건강진단 협의체 자격을 위한 국가 기준 수립
- 산업안전보건 분야의 인가 또는 증명 수준이나 질에 대한 지속적인 점검
- 제공되는 서비스 품질에 대한 평가 시스템 도입

## 2. 특정 집단 보호

### 우선순위 2

근무 실적이나 근무 준비와 관련된 위험에 노출된 특정집단과 청소년, 장애인, 노령근로자, 파견 근로자 및 외국인 근로자를 더욱더 유념

### 2.1 위험 업무

오늘날 439,000명 이상의 근로자가 공공 보건 보호에 대해 수정된 체코 상법 258/2000 Coll. 제 1조 39<sup>12)</sup>에 명시된 위험 업무를 수행하고 있으며 그 중 30%는

여성근로자다. 약 21,000명의 근로자가 고 위험업무를 수행하고 있고 이는 직업 분류 군 중 섬유조직발생 먼지 또는 진동에 노출로 인하여 야기되는 위험 군인 제 4군에 속한다. 다른 군에 속하는 위험은 극심한 소음 (약 262,000명), MSD<sup>13)</sup> (약 70,000명), 진동(7,000명 이상)에 노출되어 야기되는 것들이다.

위험한 환경에서 근무하는 심각성은 건강에 미치는 영향을 고려해 봤을 때 신고 되는 직업병의 발병과 일치하지 않는데 이는 관련요소의 특징이나 위험에 노출된 사람의 건강보호 수준이 알려준다. 소음에 노출된 사람의 수가 많고 직업병으로 신고 된 난청에 걸린 사람의 수가 미미한 것 사이의 불일치가 예가 될 수 있으며 이는 근로자의 건강검진을 포함한 예방 및 보호 조치의 효율성이 꽤 높다는 것으로 설명 될 수 있다. 반면에 팔 근육에 가해지는 극도의 부담은 산업보건의 또는 고용주의 관심에서 꽤 자주 벗어나기 때문에 여전히 문제를 야기한다.

## 목표 2.1

### 위험한 업무와 그 업무를 이행하는 근로자의 수 감소

고용주는 작업장에서 결정적인 요인과 건강의 위험성을 보고 평가하고, 위험성 감소 및 최소화를 위한 수단을 이행하며, 위험직업군에 포함된 직업을 하위 범주로 이동시키기 위한 전제조건을 생성해야할 의무를 법에 따라 지켜야 하며 이 의무를 이행했을 때 목표가 따라오게 된다.

목표는 직업병이 발생하는 가장 빈번한 이유인 위험 작업의 예방 확인에 초점을 맞추는 것이다.

## 2.2 아동, 미성년자, 학생, 청소년 근로자

학교나 이론 및 실기교육을 하는 여타 교육 시설에서 아동, 미성년자, 학생의 안전과 건강 보호를 위해 관련분야의 공익을 보호하기위한 세부 전제조건을 수립하는 법적 규제를 갖추고 이 특정 군에 속한 사람을 위한 예방책을 이행해야 할 필요가 있

12) § 39, Art. 1 of Act No. 258/2000 Coll.

13) Musculoskeletal disorders, 근골격계질환

다. 이는 지속적인 법적 규제의 고수와 모든 위험한 일을 예방하기 위한 모든 과업의 이행을 한다는 근거를 필요로 한다.

신생 근로 세대의 건강을 보호하기 위하여 미래 직업에서 일어날 수 있는 업무 위험성에 관해 미래 직종에 대비하여 미성년자나 학생의 건강 상태에 대한 전문적인 의료 평가 수행이 필요하다.

미래 직업 수행에 대하여 미성년자나 학생의 실습교육동안 산업안전보건 분야의 법적 규칙의 지속적 관찰이 반드시 필요하며 직장에서의 건강 보호에 있어서 모든 예방 대책을 이행한다는 증거가 포함된 지속적인 미성년자와 학생의 건강 상태 확인이 반드시 필요하다.

관련된 모든 당사자들 (가족, 학교, 고용주, 의사 등 관련 작업장에서의 특정 근무 환경과 건강 상태를 포함하여 미성년자나 학생이 학업 후 가질 직업에 대한 요구를 인지하는) 의 긴밀한 협력 또한 필요하다.

## 목표 2.2

미성년자와 학생이 그들의 직업을 준비하기 위하여 필요한 예방 건강 검진을 제공하고 이론 및 실습 훈련에서 안전 보건 예방과 청소년 근로자의 보호를 보장한다. 이는 다음에 초점을 둔다.

- 미래 직업을 위하여 실습 훈련동안 미성년자와 학생의 예방 건강 검진을 위한 법적 규제 초안 작성
- 법적 규제 내에 있어서 안전 보건 분야 내에 학교와 교육 기관의 세부 의무조항 정의
- 아동, 미성년자, 학생의 부상을 신고하고 문서화하는데 필요한 요구사항의 통합, 학교나 교육기관의 종류와 상관없이 이들의 부상을 보고하고 부상보고서를 제출

## 2.3 고령 근로자군

생산 및 퇴직 연령의 증가와 관련된 인구학적 증가와 관련하여 고령 근로자군에 속하는 고용인을 위한 최상의 근무 조건 보장을 위해 더 많은 관심을 쏟는 것이 필요하다

다. 근무 조건을 정의할 때 근본적인 인체공학적 접근법을 사용하고 고령 근로자의 안전하고 질 높은 업무 수행을 가능케 하는 것이 필요하다.

### 목표 2.3

인력개발에서 고령 근로자군에 속하는 사람들의 노동생활 증가와 고용 지원에 대한 조치 이행이 필요하다. 특히

- 작업장에서 근로자의 생산연령 내내 예방 건강 보호를 통하여
- 작업장을 설계하거나 직장의 조직 내 또는 고령 근로자 개인의 필요를 작업장에 맞추는 부분에서 중요한 인체공학적 원칙의 이행을 통하여
- 노령인구를 위하여 지속적인 일자리와 근로조건을 만들도록 고용주를 동기부여함으로
- 산업이나 서비스 분야에서 고령 근로자군에 속하는 사람들의 전문기술이나 경험을 효율적으로 사용하기 위한 조건 (예. 기업에 고문역할을 할 수 있는 전문가를 파견하는 에이전시 설립 지원 등)을 만드는 것으로

## 2.4 장애인

지원 및 통합과 관련된 국가 계획과 함께 장애인을 작업 공정에 참여시키기 위하여 최상의 조건을 만들고 카운슬링, 재인정을 제공하며 사회적으로 유용한 일자리를 생성하고 보호받는 고용을 지원하며 모든 다른 장애를 가진 사람들을 위해 작업장을 설계하는 조치가 필요하다. 이러한 목표달성을 위해 고용주와 고용인의 강한 동기부여가 필요하다.

### 목표 2.4

고용주의 동기부여를 통해 일자리를 창출하고 지속가능한 근무 조건을 만들며 작업장의 설계를 도모하여 장애인이 노동시장에 포함되고 동등한 대우를 받을 수 있게 한다.

- 법적 규제 내 재정적인 장려책을 통해

- 이 영역 내의 유럽사회기금(European Social Fund)의 재정 지원을 제공하여

## 2.5 에이전시 고용인과 외국인 근로자

에이전시를 통한 고용과 외국인 근로자 고용은 체코 공화국 내에서 아주 중요하다. 단기 고용의 측면에서 작업의 위험성과 관련된 작업의 준비와 관련 건강 능력은 종종 과소평가된다. 통계적으로 다른 고용인들과 비교했을 때 에이전시에서 파견한 고용인과 외국인 근로자들의 고용 첫 달에 부상 발생률이 두 배인 것으로 드러났다. 에이전시 고용인과 상임직원들 간의 동등한 업무 조건은 계속해서 문제가 되고 있다.

### 목표 2.5

고용 에이전시와 외국인 근로자의 안전하고 건강 친화적인 업무 수행을 위하여

- 실행한 업무의 건강 위험성에 관한 건강 능력 평가와 병력, 경력등이 반드시 보장되어야 한다.
- 업무 관계자는 반드시 법적 산업안전보건 규칙과 그들이 수행하는 업무와 관련된 위험성에 대하여 잘 알고 있어야 한다.
- 산업안전보건에 관한 정보는 반드시 업무 관계자가 이해할 수 있는 언어로 제공되어야 한다.

## 3. 작업장 건강 피해의 결과 완화 및 제거

### 우선순위 3

복합 사회복귀를 통해 근로자가 직업병이나 부상 후에 적시에 직장이나 사회생활 참여를 보장

직장에서 건강 피해의 사회적 경제적 결과를 줄이기 위하여 치유력이 있으며 사회적인 작업 분야의 부상당한 근로자를 위한 대상적시복합 사회복귀 프로그램을 보장할 필요가 있다.

이 목표를 성취하기 위해 사회서비스법과 고용법에서 나오는 조치를 이행하고 사회복귀와 관련된 새로운 법적 규제의 초안을 작성하고, 산업안전보건의 공동체 전

략<sup>14)</sup>이 정의하는 여타 선진국과 유사한 직업적부상보험 체계 내의 사회복귀 도구를 이행해야한다.

### 목표 3

작업부상이나 직업병 후에 근로자의 사회복귀를 위한 관심 증가에 전념

- 관련 근로자에게 적시 카운슬링을 제공하고 일터로 복귀하도록 동기부여
- 작업장 부상이나 직업병으로 야기되는 건강 피해란 결과를 완화시키기 위하여 목표하는 사회, 경제적 제원의 수단을 사용해 관련 근로자와 그의 가족들을 지원하는 것이 필요.
- 산업상해보험체계를 사용하여 부상 후 사회복귀의 질을 향상하고 이러한 영역에서 필요한 재정 수단을 제공

## 4. 훈련과 교육

연구 발견이나 결과를 산업안전보건 시스템이나 정책에 도입하는 것 외에도 산업안전보건 내의 교육 및 훈련의 실질적인 내용을 산출하고 검사해야할 필요가 있다. 이는 평생 교육 체계에 산업안전보건 교육 및 훈련을 포함시키기 위한 방안을 산출하고 교육, 훈련시스템의 수준에서 위험성 예방이나 산업안전보건에 대한 훈련과 교육을 지원하기 위한 적절한 도구와 수단을 제공하기 위함이다. 산업안전보건 훈련과 교육은 전문적인 지식과 능력, 기술의 개발 및 체계적인 창출을 위한 도구이며 작업장과 기술 도구의 안전을 포함한 산업안전보건 분야의 목표와 작업 조건을 최적화하는 목표로 고용인과, 고용주 또한 자영업자에게 필요한 처리 및 접근을 하게하는 도구다.

### 4.1 아동, 미성년자, 학생의 훈련과 교육

위험성 예방 습관은 어린 시절에 습득될 수 있기 때문에 산업안전교육에서 초등학교는 중요한 역할을 한다. 건강 보호와 부상 예방 원칙의 중요성을 인식하는 것이 초등 교육의 일부다.

---

14) Community Strategy on OSH

**목표 4.1**

현존하는 조사 결과를 이용하여 연령 또는 학교의 지향점에 일치하는 방법이나 형태로 학교나 여타 교육 기관의 아동, 미성년자, 학생의 교육에 산업안전보건 기본을 포함

**4.2 산업안전보건분야의 교육 - 고용인과 자영업자**

노동법에 의하여 고용주가 책임져야 할 산업안전보건 문제에 있어서 고용인의 교육 목표는 직장에서의 위험성과 이 위험성을 받아들일 수 있는 수준으로 제거하거나 완화시키는 조치에 대한 습득정보를 보여준다. 고용인 또한 그들의 삶을 위협하지 않는 안전한 근무를 보장하기 위하여 올바른 습관을 습득한다. 자영업자의 산업안전교육은 특정 분야를 나타낸다. 이는 위험성 평가의 지식 부족에 나타나는데 이로 인하여 수많은 중대 산업 재해라는 결과를 가져오고 바로 여기서 삶과 건강에 대한 높은 위험률을 가지는 작업이 수행되는 것이다.

**목표 4.2**

산업안전보건훈련의 의무 내에서 초점이 다음에 맞춰져야 한다.

- 구체적인 조건아래 직업성 위험이나 예방 방안에 역점을 둔 교육 내용의 질
- 자영업자의 산업안전보건 지식의 질 향상

**4.3 산업안전보건전문가의 교육**

종합 서비스를 포함한 위험성 예방에 전문적인 지식을 가지고 있는 사람의 우수한 능숙도는 특정 업무 분야에서 평생 교육을 필요로 한다.

**목표 4.3**

다음 관행을 위한 전문가 교육의 품질 수준을 보장

- 산업보건서비스를 포함한 산업안전전문가의 전문적인 지식이나 기술에 필요한 기초 필요요건을 끊임없이 설정

- 초보자를 위한 교육의 수단인 콘텐츠의 필요조건과 함께 자격을 산출하고 기준을 평가하는 목표를 가지고 고용인과 노사단체 그리고 산업안전보건전문가의 협력을 지원
- 산업안전보건의 평생교육과 근로자건강서비스를 위한 근거 설립

## 5. 연구와 개발

### 우선순위 5

기존의 위험성이나 새로운 위험성, 위험 잠재성의 예방을 위해 산업안전보건 분야의 연구에 초점을 두고 연구와 개발의 발전 결과들을 실천에 옮기고 관련 분야에 필요한 재정지원을 보장한다.

공동체전략(Community Strategy)와 관련하여 특히 심리사회적 위험성이나 근골격계 질환, 위험 화학 물질 발생 예방분야에서 연구 개발에 주의를 쏟을 필요가 있다. 위험 화학 물질에는 감소에 부정적인 영향을 주는 물질과 나노기술과 관련된 위험성 등이 포함된다. 이뿐 아니라 새로운 형태의 노동기구에 초점을 맞추고 기업 수준에서 산업안전보건관리의 미비점을 보완하며 산재나 직업병 후 노동시장의 복귀 문제를 조명하며 남녀평등 문제에 중요도를 실어야 할 필요가 있다. 특히 사회문제 및 인구학적 변화(고령화 사회와 경제생산연령 증가)에 대처하기 위한 관심이 필요하다.

산업안전보건분야에서 공동체 전략을 실현하기 위해서 산업안전보건정부협의회<sup>15)</sup>는 실제로 우선순위를 실현하고 이행하기 위해 필요한 재정지원원천인 2008-2010 산업안전보건 연구개발우선순위를 2007년 12월 승인했다.

### 목표 5

노동시장의 변화와 현존하는 위험성, 새로운 위험성, 그리고 위험 잠재성의 발생, 인구학적 증가 등에 따라 산업안전보건분야의 연구 개발을 보장하고

- 2008-2010 산업안전보건 연구개발우선순위 이행을 위해 그에 부합하는 조건을 형성 하고 그 결과를 실제로 응용

---

15) Government Council for OSH

- 유럽사회기금과 여타 커뮤니티기금에서 필요 재정 원천 찾기
- 근로자보험에서 연구개발 재정지원 출연 가능성 활용
- 프로젝트를 분배나 공동재정지원 시 또는 성공적인 연구 결과를 실제로 응용 시 기업의 참여를 더 확장하며 투명한 환경을 형성

## 6. 정보와 상담

### 우선순위 6

산업안전분야에 관계된 모든 이해당사자를 위하여 질 높은 정보와 상담에 관한 접근을 용이하게 함

### 6.1 복합적 정보 서비스

정보에서부터 산업안전보건, 중대재해예방, 화재예방, 자연보호까지 산업안전보건의 전반적인 정보 시스템을 지원하고 이는 관련자 모두가 접근 가능하며 개인 목표 그룹에 특별한 초점을 둔 환경과 산업안전보건 상태를 향상하기 위해 정보를 효율적으로 사용할 수 있게 한다.

#### 목표 6.1

장거리에서도 접속 가능한 복합정보시스템 구축. 시스템은 다음을 포함

- 최신 산업안전보건 법률 및 기술정보
- 지역 및 국가 산업안전보건 전략에 관한 정보
- 산업안전보건에 관한 연구 및 개발의 결과와 새 출판물에 관한 정보
- 산업안전보건 교육 및 훈련 프로젝트에 관한 정보

### 6.2 중소기업에 대한 정보 및 상담 제공

특히 고용주 간 정보 틀을 효율적으로 사용하면 산업안전보건인식을 고양시키고 고용주와 고용인 그리고 자영업자에 대한 긍정적인 접근법을 생성하고 유지한다. 산업안전보건 우수사례지식은 정보와 카운슬링활동 뿐 아니라 근무조건이나 근로자의

건강을 최적화하는데 선도적인 역할을 하는 과정을 통해 빠져나가고 이로 인해 업무 수행이 더 이상 위협해지지 않는다.

#### 목표 6.2

정보서비스 제공에 일환으로 특히 중소기업과 자영업자에 초점을 두고 이들을 위한 위험성 예방 지식 기반을 형성

- 경제 활동 중 특정 분야에서 위험성 평가의 방법론
- 우수 사례 도구, 교육용 자료 및 카운슬링
- EU가 기금을 대는 프로젝트의 임무 및 정보

### 7. 교육과 홍보

#### 우선순위 7

각계각층의 일반적인 인식을 고양시키고 전반적인 산업안전보건 수준을 향상시키기 위한 교육 및 홍보 시스템의 개발 및 지원

유럽과 국가 정보 캠페인은 예방을 긍정적으로 변화시킬 수 있는 중요한 수단이다. 캠페인의 목표는 특정 분야에서의 업무 위험성이나 우수사례도구, 위험성 발견, 고용인의 안전과 건강에 영향을 미치는 위험성의 제거 또는 감소에 대한 경험 공유다.

#### 목표 7.1

업무상 재해나 새로운 위험성 예방과 관련된 직업병, 근무 조건 향상, 위험가능성에 대한 인식 고양, 고용인, 남녀근로자, 고령 근로자의 업무복지여건 향상을 위한 국가적 및 지역적 캠페인 도입

기업의 산업안전보건관리시스템의 도입과 고용인의 보건 관리를 도입하는데 전통적 프로그램들이 사용되고 있다. 특히 이는 예방 프로그램으로 노동감독청과 공중위생보호단체 그리고 광업당국기관 덕분에 성공적으로 이행되고 있다.

#### 목표 7.2

예방에 특별히 역점을 둔 필수요소를 가지고 “안전한 기업,” “기업지원보건,”

“황금 늪”등과 같은 오늘날 기법을 사용하여 기업의 산업안전보건관리체계 도입을 지원하고 근로자의 사회적 책임의 강화를 위하여 프로그램과 밀접한 유대를 지원

## 8. 국가감독행정주체의 활동

### 우선순위 8

작업장에서 고용인의 보호와 관련된 모든 분야에서 실력을 갖춘 전문가와 접근법의 통합, 과정의 간소화를 통해 주 감독기관의 업무를 강화하고 합리화

### 8.1 감독 당국 간의 협동

산업안전보건분야에서 감독업무의 주된 목표는 의무이행의 도입, 촉진 그리고 시행에 있으며 모두를 위한 안전한 근로조건 환경을 조성하는 것이다. 이 작업은 관계된 모두를 위태롭게 만드는 것이 아니라 동등한 기회를 보장하고 고용인과 고용인 대표들의 각기 다른 형태의 차별을 줄여줄 것입니다. 만약 이러한 감독 당국이 기업문화나 업무 및 정보문화, 고용주의 접근에 영향을 주도록 고안된 업무의 변화에 활발하게 영향을 주려고 한다면 고용인과 고용인 대표가 그들의 의무를 이행하는 것이 활동의 일부가 될 것이다.

객관적 정보 분석을 바탕으로 계획된 (또는 새 산업안전보건규정의 시행을 위한) 국가 예방 규제는 감독이나 관리감독당국의 업무의 근거다. 이 국가 예방 규제는 감독받는 주체의 행동에 영향을 주며 작업 수행에 있어 따르는 위험성 예방과 경제활동의 주어진 분야 내 산업안전보건 상태와 개발에 대한 그림을 그려준다.

### 목표 8.1

산업안전보건 국가정책의 새로운 방향과 감독프로그램의 상호 연계성을 돕기 위하여 산업안전보건에 활발한 관리당국이 수행하는 제제활동의 더 긴밀한 협조를 촉진시키고 관리감독기관의 지속적인 교육과 국제경험을 포함한 경험 교환에 초점

## 8.2 노동 감독 주체

감독업무의 우선순위는 제재범위와 예방 활동 내에서 특히 중상과 같은 업무상 부상의 수를 감소하는 것이다. 예방은 사고 후속 처리를 하는데 드는 비용 감소에 효과적인 방법이다. 이런 행동방침이 사고 후속 대응에 반해 사전 감독 업무를 선호하게 한다. 제한받는 사람(감독 받는 주체)수나 구조와 관련하여 범위를 더 높이기 위해서는 감독 업무의 합리화 및 효율화가 요구된다.

### 목표 8.2

좀 더 효율적이고 효과적인 감독 업무를 통해 작업장 부상수의 감소에 함께 관여

## 8.3 산업보건보호주체

작업장에서의 건강보호분야의 공중보건예방기구의 국가우선순위에 반영되는 산업 안전보건커뮤니티전략중 하나는 직업병 감소다. 최근 산업중독과 진폐증은 감소하는 반면 강제적인 자세나 반복되는 움직임, 소근육군에 장기적으로 가해지는 반복적 부담과 알레르기와 같은 신체적 부담이 야기하는 질병은 증가하는 추세다.

## 9. 당국, 기관, 사회적 협력 기관, 전문공공기관의 협동

### 우선순위 9

예방 요소의 하나로 관련주행정부처와 자치당국, 사회적 협력 기관과 전문 공공기관 간의 공조와 산업안전보건의 법적 규정 실현

기업 차원이나 지역 및 국가 차원에서 산업안전보건문제의 해결책에 대하여 사회적 대화와 사회적 협력기관의 참여, 그리고 법적 규제를 위한 의도와 제안에 대해 토론하여 모든 차원에서의 국제 및 국가 규칙을 따라서 협력이 반드시 이루어 져야 한다. 또한 내부기업규칙이나 위험성예방, 고용주의 제한업무에 대한 초안을 작성하거나 단체교섭 시 기업 차원에서 양자 간의 협력을 지원하는 것도 중요하다.

## 9.1 국가차원의 협동

협력은 특히 체코공화국 정부의 자문단과 산업안전보건 정부의회 그리고 의회의 상임위원회 간에 제3자자문기관인 경제사회협약의회의 산업안전보건실무단과의 대화를 통해서 이루어진다.

### 목표 9.1

다음 분야에서 정부와 사회적 협력기관, 전문공공기관의 국가적 차원에서 산업 안전보건에 관한 활발한 협력

- 산업안전보건 관련 법적 규제와 여타 중요 국가문서, 특히 산업안전보건 국가정책과 정책의 적정기간 국가행동프로그램의 생성과 토론
- 산업안전보건 감독 및 고문당국과 이들의 효율성 및 우수성 평가를 위한 계획 토론
- 국가 캠페인 준비와 이행 및 실현을 위한 규제와 예방 조치의 촉진 및 강제시행
- 산업안전보건 분야나 예방 및 보호서비스의 생성, 교육 및 훈련 그리고 국가정보 시스템의 생성에서 조사 우선순위 선정 시
- 산업안전보건 비용 및 자산을 결정하거나 더 활발한 위험성 예방 활동을 위해 고용주나 고용인을 동기부여 하는 산재보험체계 생성을 위한 방법 발견 시

## 9.2 지역차원의 협동

산업안전보건 국가정책의 이행과 함께 광범위한 지역적 지원이라는 목표를 가진 지역차원의 대화 및 산업안전보건 분야에서 활발한 활동을 하는 정부행정당국과 사회적 협력기관 그리고 전문기관(직업기관)간의 협력에 중요부가 되는 전략적 관심. 협력의 주된 목표는 부정적인 관행을 깨트리고 그 영향을 약화시키는 등 기업문화발달과 예방지원이다.

### 목표 9.2

지역 내 가장 중요한 경제 지부라는 점에서 고용주와 고용인 대표의 참석과 정

부 및 공공행정당국과 동등한 대의권을 가진 제3자 지역산업안전보건위원회를 설립하여 지역차원에서 협동을 이행. 협동은 다음 분야에서 이루어 져야한다.

- 산업안전보건 국가정책의 생성과 촉진, 평가와 지역의 조건, 요구 및 세부사항과의 상호연관성
- 산업안전보건 상태 고정지표의 평가와 지표 향상을 위한 수단 채택
- 감독업무와 지역 내 여타 행정기관 및 효율성 과 우수성 평가 에 대한 계획 논의
- 우수사례와 함께 지역 정보 캠페인의 준비와 이행 및 실현을 위한 규제와 예방 조치의 효율적인 촉진
- 작업장의 수준이나 교육수준 향상을 위하여 고용인 체제에서 EU 기금이나 예방 기금을 통한 재정적 수단 사용 및 지역 노동프로그램이나 프로그램의 내용 및 중점을 조정하고 계획하며 평가할 때 지역 감독 기관의 활동을 좀 더 효율화
- 산업안전보건에 초점을 맞추고 국가 및 지역보조금을 이용하는 비정부독립체의 활동 평가

### 9.3 기업차원의 협동

고용주와 고용인 (또는 고용인 대표) 간의 협력은 EU 기본지침 제 89/391/EEC에 따라 법적 규제 이행과 위험성 예방 및 발견을 위한 전체 체계의 기본요소다. 산업안전보건문제 해결에 참여하기 위한 고용인과 고용인 대표의 권리와 노동법에 규정되어있는 것처럼 고용인에게 정보를 제공해야하는 고용주의 의무는 중요한 역할을 한다. 기업의 측면에서 산업안전보건문화를 대변하는 대기업과 중소기업과 같은 대기업의 하도급업자간 협력 지원 역시 중요하다.

#### 목표 9.3

기업 차원에서 고용주와 고용인 그리고 고용인 대표간의 효율적인 협력의 한 형태 이행

- 위험성 예방 과정에서 고용인의 의견을 좀 더 많이 활용
- 작업조건 및 환경 개선이라는 목표를 단체협약에 통합

- 산업안전보건의 법적 및 여타 규제 현실화를 위하여 근로자 대표와 협의를 이용
- 노동감독당국의 규제 이행에 있어서 산업안전보건의 실천을 보장하기 위한 도구와 규제의 이행에 관하여 고용인과 고용인 대표와의 대화를 선도

## 10. 대외협력과 국제협력

### 우선순위 10

#### EU기관과 ILO, WHO간 산업안전보건의 활발한 협조

국가산업안전보건시스템 활동은 지속되어야 하며 특히 유럽연합과 국제기구, ILO 그리고 WHO의 일환으로 이행되고 있다.

유럽 위원회의 권고 조치 내 국가적 및 국제적 수준의 협동을 강화하고 산업안전보건 분야에서 EU가 제공하는 기금을 사용하는 것이 필요 할 것이다. 작업장의 보건 지원을 위하여 유럽 네트워크 내에서 두바이에 있는 생활및근로조건방향상을위한유럽재단 과 빌바오에 위치한 산업안전보건유럽기구와의 협력이 강화될 것이다.

### 목표10

산업안전보건문제 해결을 향한 협력 및 올바르게 검사를 거친 모델이나 접근법 지원

- 체코 공화국이 회원으로 있는 국제 조직에서 제공하는 새로운 문서채택을 위해 이 국제 조직에 전문가의 파견, 중요한 국제회의나 프로젝트 및 활동에 참여할 수 있는 인사적 환경이나 경제적 조건 생성
- 빌바오의 유럽작업장안전보건보호기구 와 유럽네트워크정보센터의 활동을 위하여
- 산업안전보건 분야의 통계치나 정보 공유의 조화를 위한 협업과 고위감독관위원회의 업무에 활발한 참여

## V. 산업안전보건 시스템 재정지원

국가산업안전보건 시스템은 체코공화국 산업안전보건의 제도적 조항과 이행조항을 포함하는데 국가 예산의 자금지원을 받는다. 사고수를 급격히 감소하기 위한 산업안전보건 커뮤니티전략을 납득 시키는 것과 관련하여 여타 재정적 수단이 예방 업무를 위해서 반드시 보장되어야 한다. 산재보험에서 나오는 재정적인 수단을 기반으로 경제적 활성화 도구나 위험성 예방 업무 출처 등의 도입을 위한 조건을 조성하는 것이 필요하다.

중소기업의 비공개 자원 이외에도 유럽프로그램 재정지원 또한 산업안전보건 분야에서 예방활동을 지원하기 위한 중요한 수단이다.

## VI. 산업안전보건 국가정책 이행 관찰과 갱신

산업안전보건 국가정책의 전략적 목표와 우선순위가 국가산업안전보건행동프로그램을 통해 시한을 가지는 세부업무로 이관될 것이다. 노동사회보장부가 여타 부처와 중앙행정당국, 작업장안전보건정부위원회를 대표하는 사회적 협력기관과 함께 초안을 작성한 국가산업안전보건행동프로그램은 작업장안전보건정부위원회가 채택하였다. 산업안전보건 국가정책의 목표 이행과 국가단기프로그램을 통한 정책의 우선순위 충족은 정부위원회가 년 1회 관찰 및 평가를 할 것이다. 산업안전보건 국가정책 실현에 관한 보고서를 매년 정부에 제출하는 작업장안전보건정부위원회의 연간보고서의 일부로 하자는 제안이 진행되고 있다.

국가산업안전보건체계가 더 발전하거나 새로운 전략이나 EU 전략을 포함한 합의 사항이 국가산업안전보건행동프로그램의 갱신을 요청한다면 정부위원회가 논의한 부분변경사항들은 정부위원회 위원장인 노동사회보장부장관이 채택한 우선순위와 목표 보충분을 발행하여 이행될 것이다.

## 결 론

추가적인 경제 발전은 노동력이 중요분을 차지하는 경제적 잠재력에 매우 크게 의존할 것이다. 그러므로 교육이나 증가하는 전문 자격은 안전한 작업 환경이나 조건과 같은 문제와 함께 우선순위의 하나로 자리 잡아 왔으며 이에 건강이 위협받지 않는다. 동시에 노동력 최대 수용력을 유지하고 좀 더 효율적인 동기부여도구 생성이라는 목표 또한 관찰되고 있다. 개방문서로써 제출되는 서류를 EU규제와 다른 국제기관(ILO 및 WHO)의 문서에 포함되는 최소기준에서 이해해야할 필요가 있으며 이는 앞으로 개정되고 갱신될 것이다. 국가행동프로그램이 따를 것이다.



## 부록 3

# 2008~2009년도 국가 산업안전보건 시행계획

2007년 12월 10일, 산업안전보건  
정부위원회 제16차 회의에서 승인함





## 서론

2008~2009년도 국가 산업안전보건 시행계획은 산업안전보건 정부위원회의 단기 계획을 담고 있는 문서이다. 이는 2003년 5월 19일 정부 결의안 제475호에 의해 승인을 받은 국가 산업안전보건 정책에 제시되어 있는 세부계획으로 2006년 12월 8일 12차 정부위원회에서 승인을 받은 2007~2008년도 국가 산업안전보건 정책 우선순위의 목표를 달성하기 위한 것이다. 국가 산업안전보건 시행계획안은 전년도인 2007년도 국가 산업안전보건 시행계획을 기반으로 2007년 계획의 수행 평가에 따른 방안을 채택하고 있다.

이전 기간에 국가적인 차원에서 승인된 계획에 의한 과제 외에 국가 산업안전보건 시행계획에는 단기 및 중기 현안 과제 또한 포함하고 있으며 이는 2008년과 2009년에 수립될 예정이다. 이 계획은 작업 시 작업의 질과 생산성 향상을 위해 유럽연합이 승인한 ‘2007~2012년도 산업안전보건 공동체 전략’(이하 ‘공동체 전략’이라 한다)에 따른다.

이 중기 공동체 전략은 새로운 근로 여건과 기대되는 사회발전사항을 적절히 고려한 것으로 다음과 같이 2007년에서 2012년 기간의 주요 우선사항을 제시하고 있다.

- 산업 재해 및 직업병에 의한 전반적인 경제 및 사회적 고손실 예방
- 근로자의 만족스러운 근로 여건 및 작업장 문화에 대한 권리 실현과 각 근로자의 작업 역량 향상과 노동시장에서의 조기퇴직 예방 기여
- 근로 여건 개선과 고용주 및 근로자 동기부여로 경제 성장 및 고용 지원을 통한 경쟁력 및 생산성 강화와 경제 실적 성장

공동체 전략은 2012년까지 유럽연합 내에 산업재해의 25% 감소를 달성하며 산업재해 및 직업병의 지속적인 감소를 주요 목표로 한다. 이러한 목표를 달성하기 위해 국가적인 차원에서 우선순위가 방안을 통해 실행되어야 한다. 이 방안은 특히 중소기업과 고위험 분야에서의 법적규제 준수 향상에 기여하게 될 것이다.

개정 국가 산업안전보건 시행계획은 2008년 상반기 내 승인을 받아야 하며, 공동체

전략과 함께 다음의 사안에 특히 중점을 두게 될 것이다.

- 건강 감시 예방 효과 증가(작업장에서 건강예방관리 제공 체계 내의 예방효과)
- 인구 고령화 및 생산적 삶의 연장과 같은 사회 및 인구통계학적 변화에 대한 대처
- 고용의 새로운 동향(자영업, 아웃소싱, 이주)
- (업무상 손상), 직업병, 장애로 인해 장기간 노동시장에서 배제된 노동자들의 재통합과 재활에 도움이 되는 방안
- (감독 당국)법적 규제의 더욱 효과적인 시행
- 작업에 의해 발생된 건강 손상으로 인한 전반적인 사회적 손실을 줄이는 목표로 다른 국가 정책의 일관성 제고(산업안전보건, 교육, 공공 보건, 고용, 경쟁력)
- 산업안전보건 보호 주제의 훈련 및 교육 프로그램으로의 통합
- 산업안전보건 문제의 기업 경영 시스템으로의 통합(주로 중소기업 동기부여, 기술 지원, 경제적 유인, 근로자 대표의 역할)
- 새롭게 부상하는 위험 규명(연구 개발을 위한 우선사항 제시)
- 작업장에서의 정신 건강 지원(주로 작업장에서의 스트레스 및 폭력 예방)

2008~2009년도 국가 산업안전보건 시행계획의 구체적인 대안을 제시할 때 위에서 언급한 우선사항들이 고려되었으며 그러한 목표는 2년, 단기적인 관점에서 현실적으로 달성될 수 있도록 설정되었거나 목표 실행 시작을 위한 조건은 이미 갖추어져 있다.

2009년 상반기 EU 의장국 체코에 대한 기대로 다음 기간의 산업안전보건 관련 활동의 준비 및 실행 관련 과제는 2008~2009년도 국가 산업안전보건 계획으로 통합되었다.

## 가. 법률

### 목표:

국가 산업안전보건 계획의 목표를 달성하는데 있어서 공동체 전략에 따라 필요한 여건을 만들어주는 것이 반드시 필요하다. 이를 통해 예방, 안전, 산업보건 보호에 관

련된 모든 사람을 지원하고 이들에게 동기를 부여하고 이용이 쉬운 양질의 산업현장 보건서비스를 보장하며 재해 및 직업병을 겪은 이후의 목표 재활과 노동시장으로의 재통합을 통해서 작업으로 인해 건강에 끼치는 피해의 사회경제적 효과를 줄일 수 있다. 또한 산업안전보건 분야 내 효율적인 국가감독의 기능을 위한 여건을 만들 수 있다. 이러한 임무를 달성하기 위해서 다음의 사항이 법적인 측면에서 반드시 해결되어야 한다.

### 우선사항:

- 근로자 산업재해보험제도 재평가의 신속한 처리와 그에 관한 법률을 마련하고 실제 이행될 수 있어야 한다.
- 산업 보건관리 법 규제를 위한 초안을 마련해야 한다.
- 장애를 가지고 있는 사람의 재활에 관한 법 규제안을 처리해야 한다.

### 방안

1. 근로자 산업재해보험제도 도입 추진을 위한 계획을 마련한다.

책임부처: 노동사회부(MLSA)

협력처: 보건부(MH), 체코광업공사(CMA)

기간: 2008년 6월 30일까지

2. 기업 내 보건관리에 관한 법적 규제를 위한 계획안을 세부화 한다. 계획안에는 무엇보다 내용의 세부사항, 범위, 재원조달, 품질 관리를 포함한다. 더불어 학생의 실질적인 직업 준비와 경력 선택에서 보건 역량 평가를 위한 보건예방관리를 보장하는 내용을 포함한다.

책임부처: 보건부(MH)

협력처: 노동사회부(MLSA), 재정부(MF), 사회적 파트너, 산업의학회, J. E.

Purkyně 체코의학회 내 체코 청소년의학회

기간: 2008년 12월 31일까지

3. 장애를 가지고 있는 사람의 재활에 관한 법 규제 계획안을 세부화 한다.  
책임부처: 노동사회부(MLSA)  
협력처: 보건부(MH), 교육청소년체육부(MEYS)  
기간: 2008년 12월 31일까지
  
4. 선택된 고위험 기술 설비의 안전 운전에 관한 법안을 세부화 한다.  
책임부처: 노동사회부(MLSA), 체코광업공사(CMA)  
협력처: 산업통상부(MIT), 교통부(MT), 내무부(MI), 국방부(MD)  
기간: 2009년 1월 31일까지
  
5. 법적 규제안을 세부화 하여 교육 및 교육 서비스업 관련 활동 제공을 하는 데 있어서 학교 및 학교시설에서의 아동, 취학아동, 학생의 안전보건을 보장한다.  
책임부처: 교육청소년체육부(MEYS)  
협력처: 노동사회부(MLSA), 보건부(MH)  
기간: 2009년 3월 31일까지
  
6. 고등교육기관에 부여된 책임에 대한 분석을 마련한다. 이를 통해 고등교육기관 법에서 비롯되는 학생 안전보건과 학교교육 기간 동안 학생 안전보건 보호에 대한 현재의 법적 규제 적용을 보장한다.  
책임부처: 교육청소년체육부(MEYS)  
협력처: 노동사회부(MLSA)  
기간: 2008년 11월 30일
  
7. 아동, 취학아동 및 학생 재해 보고에 관한 교육부 규제 제64/2055호의 개정을 통한 ‘학교 및 교육 시설에서의 아동, 취학아동 및 학생의 결석’이라는 용어를 구체화한다.  
책임부처: 교육청소년체육부(MEYS)

협력처: 노동사회부(MLSA)

기간: 2008년 12월 31일까지

8. 산업안전보건 분야 공통 용어를 계속해서 만들고 일, 기술, 조직 방안 계획을 세우며 관련 있는 협력 전문 주체를 참여시킨다.

책임부처: 노동사회부(MLSA)

협력처: 보건부(MH), 산업통상부(MIT), 체코광업공사(CMA), 국영원자력안전공사(SANS), 사회적 파트너

기간: 진행 중인 2008년부터 2009년까지

9. 국제노동기구의 산업 및 무역 근로감독에 관한 협약 제81/1947호와 농업 근로감독에 관한 협약 제120호의 비준 안을 마련한다.

책임부처: 노동사회부(MLSA)

협력처: 보건부(MH), 체코광업공사(CMA), 산업통상부(MIT), 농업부(MA)

기간: 2008년 12월 31일까지

10. 최신 직업병 리스트 발행과 더불어 정부 규제안의 초안을 마련한다.

책임부처: 보건부(MH)

협력처: 산업의학회, J. E. Purkyně 체코의학회 내 직업병학회

기간: 2008년 12월 31일까지

11. 직업병으로부터의 위협의 정의에 관한 노동법 347절을 구체화하는 규정의 초안을 마련한다.

책임부처: 보건부(MH)

협력처: 노동사회부(MLSA), 산업의학회, J. E. Purkyně 체코의학회 내 직업병학회

## 나. 산업안전보건 지원을 위한 경제적 수단

### 목표:

공동체 전략 우선사항과 더불어, 국가 산업안전보건 정책의 목표를 달성하기 위해 산업안전보건 개선에 필요한 경제적 장려를 위한 적절한 자원과 수단을 보장한다. 이는 주로 기업 차원에서 이뤄지는 것으로 예방과 재활 분야 내 활동과 주체를 지원하는데 필요한 자원을 보장한다.

### 방안:

12. 산업안전보건예방과 외상 후 재활을 위한 재정재원 확보 안을 마련하여 산업안전보건 정부위원회에 심의를 위해 제출한다. 기간은 산업재해보험제도를 시행하기 전으로 한다.

책임부처: 노동사회부(MLSA)

입안: 정부위원회 실무단

협력처: 재정부(MF), 노동사회부(MLSA), 보건부(MH), 산업통상부(MIT), 체코광업공사(CMA), 사회적 파트너

기간: 2008년 4월 30일까지

13. 산업통상부(MIT)와 지역개발부(MRD)의 역량 내 EU 재원 조달 프로그램의 유용성을 분석한다. 이는 산업안전보건에 초점을 두고 있는 중소기업의 프로젝트 지원을 목적으로 한다.

책임부처: 산업통상부(MIT), 지역개발부(MRD)

기간: 2008년 9월 30일까지

14. 기업 차원에서 손익분석 착수 방안 및 기업실무에서 효율적으로 이행하는 방안을 마련한다.

책임부처: 노동사회부(MLSA), 보건부(MH), 재정부(MF)

협력처: 사회적 파트너, 전문 기관

기간: 2008년 10월 30일까지

15. 유럽연합 집행위원회에서 발표한 체코공화국 보조금 참여를 정기적으로 알리고 평가한다. 이는 근로조건과 산업안전보건을 목표로 하는 PROGRESS 계획을 통해서 이뤄진다.

책임부처: 노동사회부(MLSA)

기간: 연 2회

## 다. 정보 시스템

### 목표:

산업재해사고를 줄이기 위한 공동체 전략 우선사항을 실현하기 위해서 적정 지표와 업무상 재해와 직업병의 수를 줄이는 목표를 설정한다. 이는 주로 선정된 근로자 범주에 해당하는 것이다(예를 들면, 고위험분야, 직업, 주체기관 유형). 유럽 집행위원회 및 산업안전보건 분야의 통계정보시스템에 관한 위원회 규제 계획 이행을 위한 여건을 마련한다.

### 방안:

16. 국가 행정 기구 활동의 효과를 개선하고 산업안전보건 예방 활동의 기획 및 조정의 수준을 개선하는 것을 목표로 행정 기관의 정보원(산업안전, 건강 보호, 심각한 재해 예방, 화재 보호, 환경 보호 분야의 자료 포함)을 기술적, 유기적, 법적으로 상호연결하기 위한 방안을 마련한다.

책임부처: 노동사회부(MLSA), 보건부(MH), 체코광업공사(CMA), 교통부(MT), 환경부(ME)

협력처: 내무부(MI), MD(국방부), 교통부(MT), 산업통상부(MIT)

기간: 2008년 12월 31일까지

17. 산업안전보건 정부위원회에서 작업장 및 학교에서의 재해에 관한 발전과 상황을 논의한다. 그리고 직업훈련을 받고 있는 학생에게 일어난 재해와 직업병을 논의하며 예방, 홍보, 공공 인식에 관한 구체적인 조치를 제시한다.

책임부처: 관련 부처 및 행정 기관

기간: 매년

## 라. 연구 및 개발

### 목표:

공동체 전략에 따라 새롭게 부각되는 위험에 대해 연구한다. 연구대상은 주로 심리 사회적 위험 예방, 근골격계 질환, 유해 화학 작용제로 인한 사고, 생식 위험, 나노 기술 관련 위험, 기업 조직의 새로운 형태, 기업에서의 산업안전보건 운영 부족, 작업장에서 재해와 질병을 겪은 근로자 노동시장으로의 재통합의 관한 문제, 남녀평등 측면 등이다. 중점적으로 다뤄야 할 부분은 사회적, 인구통계학적 변화(인구고령화 및 활동적 연령대 확대)로 인한 문제에 관한 것이다.

### 방안:

18. 2008~2010년에 승인된 산업안전보건 연구 및 발전 우선사항을 시행한다.

책임부처: 노동사회부(MLSA), 보건부(MH), 교육청소년체육부(MEYS)

협력처: 체코광업공사(CMA), 교통부(MT), 내무부(MI), 국방부(MD)

기간: 2008~2009년

## 마. 훈련 및 교육

### 목표:

산업안전보건을 훈련 및 교육에 접목하고 미래 고용, 기업 차원의 교육, 전문가 교육을 위한 산업안전보건 관련 교육 수준을 향상시킨다.

**방안:**

19. 산업안전보건 문제와 체코 교육 제도가 현재 결합된 정도에 대한 분석을 실시하고 이러한 분석을 기반으로 적절한 방안을 마련한다.

책임부처: 교육청소년체육부(MEYS), 노동사회부(MLSA)

협력처: 체코광업공사(CMA), 교통부(MT), 보건부(MH), 내무부(MI), 체코-모라비아 노동조합연맹

기간: 2008~2010년 업무

**바. 자문과 공공교육 및 홍보****목표:**

산업안전보건 수준 향상의 차원에서 중소기업을 대상으로 한 전문적인 자문 이용을 간소화한다. 간단한 위험평가수단과 다양한 사용자를 대상으로 한 산업안전보건 안내서를 만들어 제공하여 우수 사례를 전파한다.

**방안:**

20. 산업안전보건 수준 향상과 근로 여건 개선을 위해 감사 및 감독 기관의 예방 프로그램을 활용한다. 감사 및 감독 기관은 ‘Bezpečný podnik’(안전 기업), ‘Podnik podporující zdraví’(보건 증진 기업), ‘Zlatý Permon’(황금 요정) 등이다. 이러한 프로그램을 유럽에 촉진시킨다.

책임부처: 노동사회부(MLSA) 감사 기구, 보건부(MH) 감독 기구, 체코광업공사(CMA)

기간: 계속 진행

## 사. 규정준수의 촉진 및 집행

### 목표:

감독기관에 의한 법적규제를 더욱 효과적으로 실시, 촉진, 집행한다. 새로운 고용형태(자영업, 위탁, 이주)에 초점을 두고 산업안전보건 예방 효과를 향상시킨다. 이러한 목표 달성을 위해 국가 및 지역 차원의 산업안전보건 관련 기구(국가 기관, 사회적 파트너, 자치단체, 전문 기관 등)와 효과적으로 협력한다.

21. 공동체 전략의 우선사항과 관련하여 체코공화국 산업안전보건 관련 모든 감독 기구 활동의 개념을 구체화한다. 이를 산업안전보건 정부위원회를 거치기 전에 심의한다. 또한 산업안전보건 분야 법적규제 준수의 효과적인 이행, 촉진, 집행을 위한 구체적인 방안을 도입한다.

책임부처: 재정부(MF), 노동사회부(MLSA), 보건부(MH), 체코광업공사(CMA), 교육청소년체육부(MEYS), 내무부(MI), 국방부(MD), 국영원자력안전공사(SANS), 환경부(ME)

기간: 2008년 6월 30일까지

22. 국가산업안전보건 감독기구, 고용주 및 근로자 대표, 자치단체기관, 전문 기관의 지역적 협력에 관한 승인 원칙에 따라서 계속해서 지역 위원회 네트워크를 마련하고 정부위원회에 진전사항을 알린다.

책임부처: 노동사회부(MLSA) 감사 기구, 보건부(MH) 감독 기구, 체코광업공사(CMA), 내무부(MI) 자치단체

기간: 2008년 6월 30일까지

## 아. 국내외 협력

### 목표:

기관 및 유럽연합 회원국과 협력하여 체코공화국이 2009년 유럽연합 이사회 의장국을 맡는 동안 산업안전보건 활동의 성공적인 실행 준비를 보장하는데 초점을 둔다.

### 방안:

23. 산업안전보건 정부위원회를 거치기 전에 체코공화국이 유럽연합 이사회 의장국이 되기 위한 준비체계 및 의장국 기간 내 제시된 산업안전보건활동 및 시행안을 심의한다.

책임부처: 노동사회부(MLSA), 보건부(MH), 교육청소년체육부(MEYS), 체코 광업공사(CMA), 국방부(MD), 지역개발부(MRD), 산업통상부(MIT), 재정부(MF), 국영원자력안전공사(SANS)

협력처: 사회적 파트너

기간: 2008년 3월 31일까지

24. 산업안전보건에 초점을 둔 유럽 캠페인을 실시한다. 이는 관련 정부 부처와 사회적 파트너와 긴밀히 협력하여 위험 평가에 대한 유럽 캠페인과 같은 캠페인을 실시한다.

협력처: 노동사회부(MLSA) 감사 기구, 보건부(MH) 감독기구, 체코광업공사(CMA)

협력처: 사회적 파트너

기간: 계속 진행

25. 유럽 내 건강한 삶을 지향하며 산업 보건 증진 개선을 위한 캠페인인 'Move Europe' 프로젝트 내 작업장 건강 증진을 위한 유럽 네트워크 활동에 참여한다. 또한 이 활동은 '작업장에서의 정신 건강을 위한 우수 사례 지원' 프로젝트

안에서 근로자의 건강한 삶에 초점을 두고 있는 고용주를 위한 전국 캠페인을 조율한다.

책임부처: 보건부(MH)

협력처: 사회적 파트너

기간: 계속 진행

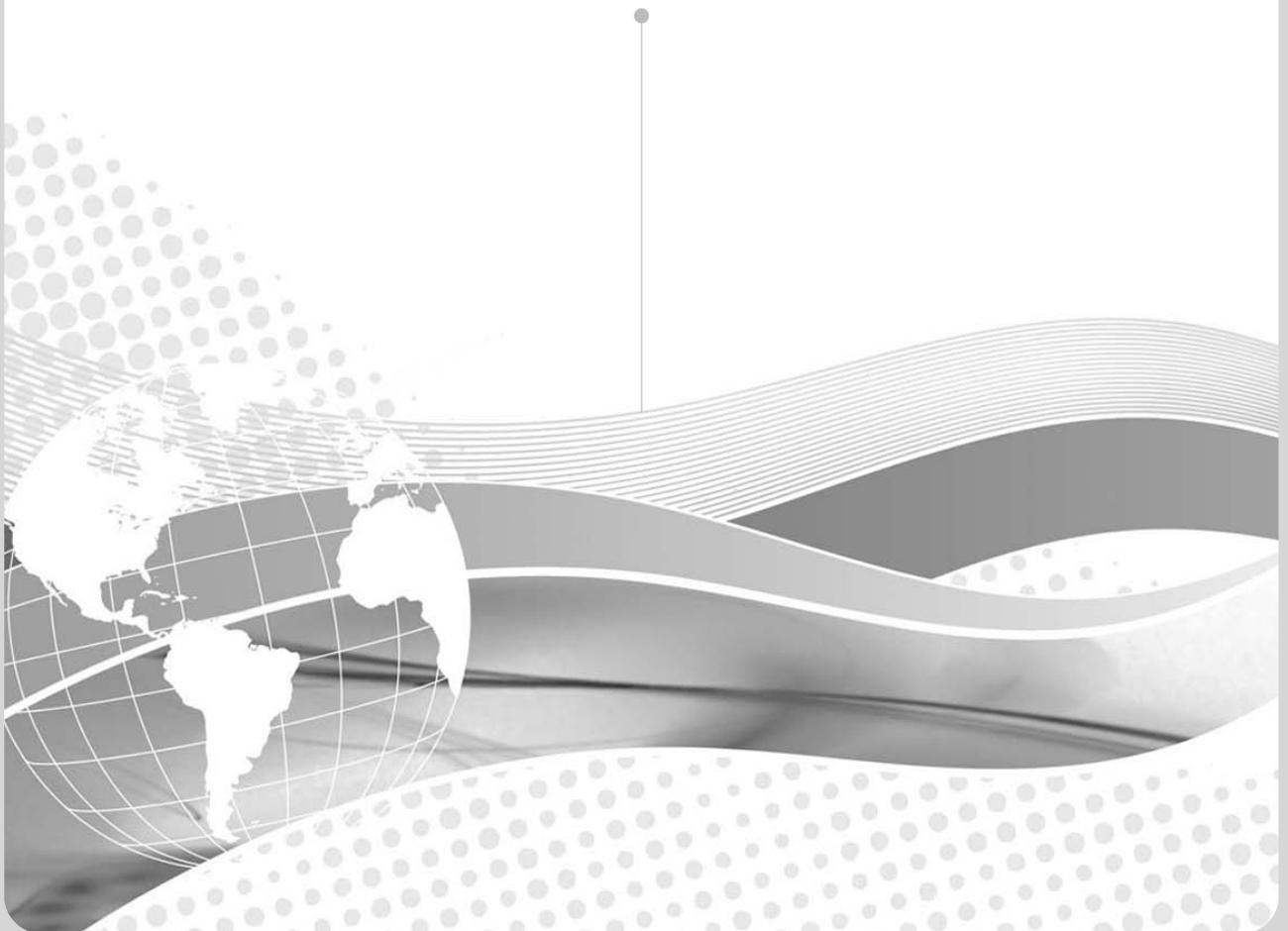
**약어 목록:**

- CMA: 체코 광업 공사(Czech Mining Authority)  
 MA: 농업부(Ministry of Agriculture)  
 MD: 국방부(Ministry of Defence)  
 ME: 환경부(Ministry of the Environment)  
 MEYS: 교육청소년체육부(Ministry of Education, Youth, and Sport)  
 MF: 재정부(Ministry of Finance)  
 MH: 보건부(Ministry of Health)  
 MI: 내무부(Ministry of the Interior)  
 MIT: 산업통상부(Ministry of Industry and Trade)  
 MLSA: 노동사회부(Ministry of Labour and Social Affairs)  
 MRD: 지역개발부(Ministry for Regional Development)  
 MT: 교통부(Ministry of Transport)  
 SANS: 국영원자력안전공사(State Authority for Nuclear Safety)



## 부록 4

# 외국인을 위한 체코 기본 근로규정





## 외국인을 위한 체코 공화국의 기본근로고용규정 I

체코 공화국 내  
고용발전과 복합감독수행의 효율적인 시스템과  
불법 고용 퇴치  
CZ.1.04/2.2.00/11.00013

### 1. 고용형성과 변경

고용은 고용인과 고용주 간의 고용계약에 의해 이루어진다. **고용계약**: 서면으로 이루어져야 한다, 고용계약상 고용주는 고용인에게 특정한 직위, 일할 장소, 고용 시작 일을 부여해야 한다. 고용계약 상에 고용으로 인해 발생하는 권리 및 의무 규정이 누락 된 경우 고용주는 고용인에게 고용이 형성된 날로부터 한 달(1개월) 이내에 서면으로 고용인에게 알려야 할 의무가 있다. **인턴기간(견습기간)**은 고용이 형성된 날로부터 연속해서 세달(3개월)이 넘으면 안되고 실장(chief officer)일 경우 연속에서 여섯 달(6개월)이 넘으면 안 된다. 추가 기간 연장은 불가능하며 이 기간은 고용 계약 기간의 1/2 이상 될 수 없다. **고용기간**: 고용은 두 가지로 구분한다. 1) 고용기간이 제한되어 있지 않은 무기한고용, 2) 고용기간이 제한되어 있는 기한부고용. **고용변경**: 고용계약은 고용주와 고용인 간의 상호합의에 의해 서면으로만 변경된다.

### 2. 고용 외 근로계약과 근무종료계약

고용주와 고용인들은 연간 최대 300시간의 근무종료계약 또는 확정된 주당 근무시간의 최대 1/2를 넘지 않는 업무 범위를 규정하는 근로계약에 들어간다. 두 계약 모두 서면으로 체결되어야 한다.

#### 고용종료

고용은 다음 이유로만 종료된다.

**계약**: 계약은 서면으로 작성되어야 하며 쌍방의 합의 하에 결정된 고용 종료일이

명시되어야 한다.

**통지:** 고용종료고시는 서면으로 작성되어 상대방에게 전달 되어야 한다. 고용은 최소 두 달(2개월)인 고시기간 만료 이전에 종료되어서는 안되며 고용으로 인해 발생하는 권리 및 의무 이양과 관련하여 고용인으로부터 고시가 있을 경우는 제외된다.

**고용인**은 고용주에게 어떠한 이유로든 또는 이유를 명시하지 않고 고용주에게 통지서를 제출할 수 있다. 고용주는 노동법에 명시된 이유일 경우에만 고용인에게 통지를 할 수 있다. 고용주는 보호기간 동안 고용인에게 고용종료를 통지할 수 없다.

**즉각취소:** 고용은 노동법에 명시된 이유일 경우에 고용주 또는 고용인에 의한 즉각 취소로 취소된다. 고용의 즉각취소는 반드시 서면으로 이루어져야 하며 이 경우 통지기간이 주어지지 않고 즉각취소 통지서가 전달 된 때 즉각적으로 고용이 종료된다.

**인턴기간 중 종료:** 고용주와 고용인 둘 다 어떠한 이유로든 또는 이유를 명시하지 않고 인턴기간 동안 고용을 종료한다. 일시 근로불능 첫 21일 내 인턴기간 동안은 고용은 절대 종료될 수 없다. 인턴기간 내 고용종료는 서면으로 이루어져야 한다. 고용은 서면 통지서상에 특별히 명시된 날짜가 없는 한 서면 통지가 전달된 날로 종료된다.

#### 기한부고용의 합의시한 소멸

고용은 고용인이 사망할 경우 종료된다.

외국인 고용은 당국에서 발부한 체류외국인 허가를 철회하는 집행결정에 근거하여 체코 공화국 거주 만료일에 종료 되거나, 법원으로부터 내려진 체코 공화국에서 추방판결이 효력을 발휘하는 날, 또는 고용 허가 시한 만료에 의해 종료 된다.

몇몇 경우 고용인은 고용 종료에 따른 퇴직금에 대한 권리가 있다.

고용종료 시 고용주는 고용인의 고용사실에 대한 증빙을 발부할 의무가 있다.

### 3. 고용인에게 임금 지급을 하지 못한 고용주

고용인이 고용주로부터 고용주가 결정한 기한 이내에 임금을 받지 못할 경우 고용인은

- 받아야 할 금액 지급을 요청하는 서한을 지불 기일을 명시하여 고용주에게 발부

해야 한다.

- 지불 기일 이후 15일 이내에 임금이 지급되지 않는다면 고용 취소를 할 권리가 있고 이 취소는 즉시 효력을 발휘한다. (예: 1월 임금은 2월말까지 지급되어야 하고 즉각 취소는 3월 16일부터 가능하다.)
- 노동감독청이 실시하는 감독을 개시할 수 있다.
- 관할 법원에 받아야 할 금액에 대하여 소송을 제기할 수 있다.
- 고용주가 지불불능(파산)일 경우 노동청에 호소할 수 있다.

#### 4. 근무시간

확정된 주당 근무시간은 40시간이 넘으면 안 된다. 2교대 근무자는 주당 38.75시간 이상 근무하면 안 된다. 지하에서 작업하거나 석탄이나 광석 또는 다른 비금속 원자재를 채취하거나 광산건설현장에서 작업하거나 지정학적으로 채광지역 가능성이 있는 곳에 종사하는 고용인과 3교대 근무자 또는 지속적인 근무 일정을 가진 고용인은 주당 37.5시간을 초과하여 근무할 수 없다. 18세 미만 고용인일 경우 교대근무시간은 하루 8시간이 넘을 수 없고 두 건 이상의 고용관계일 경우 통틀어 주당 40시간 이상 일할 수 없다. 교대근무시간은 12시간을 초과해서는 안 된다. 휴식시간은 최대 6시간 동안 쉬지 않고 일을 한 고용인에게 주어지며(미성년자의 경우 최대 4.5시간) 휴식시간은 최소 30분 이상이어야 한다. 개개인의 교대근무 사이의 연속적휴식(Continuous rest)은 반드시 연속된 24시간당 최소 11시간 이상이어야 한다. 한 주(체코 달력상 연이은 7일 주기)당 연속적 휴식은 반드시 최소 35시간(미성년자의 경우 48시간)이어야 한다. 초과근무는 예외의 경우에만 한다. 어떠한 법에 규정된 초과근무도 연속 26주(단체 협약에 의해 명시된다면 52주) 이내 주당 평균 8시간 또는 1년에 150시간을 초과하면 안 된다. 상기 언급된 범위 외의 초과근무는 고용인이 동의한 경우에만 요청된다.

#### 5. 휴가권리

고용인의 연간휴가권리는 체코 달력상 1년 당 최소 4주다. 같은 고용주와 최소 60일 이상 연속적인 업무를 수행한 고용인은 연간휴가를 받을 권리가 있다. 취업일수에 대

한휴가권리는취업일수 21일 당 연간휴가의 1/12일 이다. 추가휴가는특별히힘든일을 한고용인무리에게지급된다. 고용인이 이러한 업무를 1년 내내 수행 한다면 그 고용인은 1주일의 추가 휴가를 받을 권리가 있으며 그렇지 않으면 취업일수 21일 당 추가 휴가의 1/12일에 대한 권리가 있다. 휴가권리축소는휴가권리를목적에위한근무의저해 요인으로인하여고용인이근무를하지않았을경우가근무를수행한것으로고려되지않는경우에발생한다. 휴가권리는 교대근무 첫 100회를 수행하지 못했을 경우에 1/12 삭감되고 근무일 21일당 1/12 삭감된다.

## 6. 대행사 채용

대행사는 고객의업무수행을위해고용인단기파견시그린카드, 블루카드 소지자나 고용을 허가 받은 사람(EU외 외국인) 또는 장애가 있는 사람은 파견할수없다.

고용대행사는 대행사와 고객간/고객에 의해 시작된 임시파견계약에기반하여업무수행을위해고객에게고용인을임시파견한다. 계약은 반드시 서면으로 작성한다. 고용대행사는 다음 요소를 반드시 포함하고 있는 서면 지시서에 기반하여 고객과 함께 업무를 수행할 고용인을 파견한다. (기업명, 고객의 등록사무소, 근무지, 임시파견기간, 고용인에게 직업이나 업무를 부여하고 고용인을 관리할 권한이 있는 사람에 대한 설명, 임시파견 만료 전 근무 종료의 일방적 조건, 근무환경에 대한 정보, 고객의 비교할만한 고용인에 맞춰 조정된 임금 사정 등) 고용대행사와 고객은 임시파견고용인의 근무 환경과 임금 사정이 비교할만한 고용인이 받고 있거나 받을 기준보다 낮거나 나쁘지 않도록 할 의무가 있다. 같은 고객을 위해 업무 수행을 위한 임시파견시간은연이은 12개월을 초과하면 안 된다.

## 7. 고용인의 (근무지)배치

파견된 근로자(고용인)란 근로자가 원래 업무를 행하던 곳이 아닌 EU 회원국가 영역에서 일정한 기한이나 한정된 기간 동안 업무를 수행하는 근로자를 의미한다. EU 회원국 중 한 곳에 적을 둔 고용주의 고용인이 체코 영토 내에서 다국적 용역 제공

체계 아래 업무를 수행 하게 될 경우 이 고용은 반드시 다음과 관련된 체코 법규를 준수해야 한다.

- 최장 근무시간과 최단 휴식시간
- 연간 가질 수 있는 최소 휴가 권리와 올바른 일수
- 최저 급여, 보증 임금의 적절한 최저 비율, 시간 외 노동에 대한 상여금
- 산업 안전 보건
- 임신한 직원이나 모유수유를 하는 직원 또는 산후 최대 9개월 이내의 직원에 대한 근무환경
- 남녀 직원에 대한 평등한 대우, 남녀차별금지
- 대행사 채용에 대한 근무환경

만약 국제 용역 제공 체계 아래 업무 수행을 위해 근로자를 파견 보낸 EU 회원국 법률에 기초한 권리가 근로자에게 더 유리한 경우 상기 사항은 적용되지 않는다. 유리성은 각각의 고용 관계에 기초한 권리에 개별적으로 적용된다.

## 8. 고용인 측의 근무장애요소

만약 고용인이 업무수행에 있어서 특정 장애요소에 대해 사전에 알게 된다면 고용인은 고용주에게 ‘일시적 중단(time off)’을 요청해야 한다. 고용인은 고용주에게 장애사항과 과도한 연기 없이 지속되는 예측 시간을 알려야 할 의무가 있으며 근무장애요소는 반드시 고용인이 밝혀야 한다. 고용주는 고용인이 일시적으로 고용인 측의 사정(일시적 업무 불능, 전염병으로 인한 격리조치, 출산휴가, 10세 미만의 어린이나 다른 가족 구성원 돌봄, 보험법 39절에 명시된 경우에서 10세 미만의 어린이나 다른 가족 구성원 돌봄 또는 10세 미만의 어린이나 다른 가족 구성원을 돌보는 상황에서 보험법 39절에 명시된 이유나 본래 근로자가 돌보던 아이가 근로자의 근무시간 이외에 병원 또는 의료기관에서 수술이나 의료적 치료를 받아야 해서 근로자가 아이를 돌볼 수 없을 경우)으로 인해 업무를 수행하지 못하는 중요 사적 근무장애요소 기간 동안 업무를 면제해줘야 한다.

## 9. 여타 중요 사적 근무장애요소

고용인이 여타 사적 근무장애요소로 인하여 업무를 수행할 수 없을 경우 고용주는 고용인에게 특정한 기간 동안 휴가를 줘야 할 의무가 있으며 특별한 경우 평균 임금에 있어서 급여에 대한 보상을 제공 할 의무가 있다.

## 10. 고용주 측의 근무장애요소

만약 고용인이

- 고용인의 책임이 아닌 일시적인 결함에 의해서 또는 그 어떤 다른 조작에 이유로 인하여 업무를 행할 수 없을 경우를 데드타임(dead time)이라고 하는데 이 경우 고용인이 다른 작업에 배치되지 않을 때 고용인은 평균 임금의 최소 80%에 해당 하는 급여에 대한 보상을 받을 권리가 있다.
- 천재지변으로 인하여 작업에 방해를 받을 경우 그리고 다른 작업에 배치되지 않을 경우 고용인은 평균 임금의 최소 60%에 해당하는 급여에 대한 보상을 받을 권리가 있다.

만약 고용인이 데드타임이나 천재지변으로 인한 작업 방해 이외에 다른 고용주 측의 근무장애요소로 인하여 작업을 수행할 수 없을 경우 평균 임금에 해당하는 급여에 대한 보상을 고용주는 고용인에게 지급해야 할 의무가 있다. 만약 고용주에게 잘못이 없음에도 불구하고 일시적인 수요 감소나 제품 판매 하락의 이유로 법에 명시된 주당 근무시간 범위만큼의 충분한 임시 작업을 제공하지 못했다면 근무장애요소와 보상축소가 고용주와 노조기구간의 현행계약에 있어서 대상이 되는 경우에만 고용주는 고용인에게 평균 임금의 최소 60%에 해당하는 급여에 대한 보상을 해야 한다. 노조기구 부재 경우 고용주와 노조기구간의 계약은 내부 규율에 의해서 이루어진다.

## 11. 일터에서 평등한 대우

고용주는 모든 고용인들을 평등하게 대해야 할 의무가 있다. 이는 근무환경이나 근무에 대한 보상, 여타 금전적 지급 제공, 금전적 가치에 있어서 이행, 특별 훈련, 전문

성이나 다른 승진에 대한 기회제공 등이 포함된다. 고용주는 같은 작업을 하거나 같은 가치의 업무를 하는 고용인들 간 임금에 차이를 두면 안 된다. 고용주는 또한 식권이나 보험료 부담 등 다양한 혜택을 제공할 때도 고용인들을 차별해서는 안 된다. 고용 관계에 있어서 차별은 허용되지 않는다. 고용인은 다른 고용인들과 평등하게 대우받을 권리가 있으며 인종이나 민족성, 국적, 성별, 성적취향, 연령, 장애요인, 종교, 믿음이나 세계관과 같은 이유로 차별 받지 않을 권리가 있다.

주노동감독청(State Labour Inspection Office)  
Kolarska 451/13, 746 01 (오파바 주)Opava  
[www. Knz.suip.cz](http://www.Knz.suip.cz)

## 외국인을 위한 체코 공화국의 기본근로고용규정 II

체코 공화국 내  
고용발전과 복합감독수행의 효율적인 시스템과  
불법 고용 퇴치  
CZ.1.04/2.2.00/11.00013

### 1. 출장 경비 지급정산(Reimbursement)

출장경비는 작업수행과 관련하여 발생하는 것으로 근로자가 출장 동안 지출하는 특정 비용을 말하며 여기서 출장이란 일반적으로 근무하는 장소를 벗어난 사업차 여행이나 임시 작업수행과 관련된 여행 중 직장이나 일반적으로 근무하는 곳에서의 평소 근무 계획표를 벗어나는 여행, 또는 근로자의 전근이나 일시적 발령, 고용의 시작 또는 외국에서 작업 수행 등을 말한다. 출장비나 경비 총액에 영향을 줄 수 있는 조건들(출장 시작일과 장소, 출장 종료일, 업무 수행 장소, 이동수단과 숙박 수단 등)은 서면으로 미리 고용주가 반드시 명시해야 하며 이는 고용인의 정당한 이익을 고려한다. 출장 경비의 권리에 대한 관련 계약이 체결되어 있고 다음 고용인이 일반적으로 근무하는 장소에서 계약이 체결되었다면 고용주를 위해 작업수행이나 임무 완료 계약을 기반으로 작업을 이행하는 고용인은 출장 경비를 지급정산 받을 권리가 있다.

고용주는 사전에 경비의 예상 전체 금액 상한선 까지 출장비를 지급해야 할 책임이 있다. 하지만 출장 경비를 사후에 지급하겠다고 고용인과 동의할 수도 있다. 출장 경비 지급정산은 증빙금액이나 정해져 있는 대중교통 비용에 상응하는 정해진 어떤 대중교통 수단을 사용할 때 적용된다. 만약 고용인이 고용주의 요청에 의해서 고용인 자신의 자가용을 이용할 경우 고용인은 매 1킬로미터 당 지급정산 기본율과 사용한 기름값을 지급정산 받을 권리가 있다.

### 1) 가족 방문을 위한 여행 경비 지급정산

출장이 일주일 이상 걸리면 고용인은 본인이 사는 곳이나 미리 동의를 된 장소에 사는 가족에게 방문하고 돌아올 여행 경비를 지급정산 받을 권리가 있고 이는 체코 공화국 내 근무처나 규칙적으로 작업하는 현장 또는 주거지로 여행하는 경비 대비 최고 합당한 금액이다. 고용인에게 가장 유리한 금액은 제한되어있다. 고용주는 고용인과 따로 더 짧은 기간을 계약 맺지 않은 한 여행경비 지급정산을 아무리 늦어도 출장이 시작되고부터 4주 차에 또는 마지막으로 가족을 방문하고 왔을 때부터 4 주 차에 지급해야 한다.

### 2) 숙박료 지급정산

고용주는 고용인의 숙박료에 대한 증빙금액을 지급정산해야 한다.

### 3) 식비

고용주는 영업점에서 고용주를 위해 근무하는 고용인에게 적어도 다음에 따라 각각의 출장 날짜에 대한 식비를 지급해야 한다.

- 5시간 이상 12시간 미만 걸리는 출장: 66.00 체코 코루나
- 최대 18시간 미만 12시간 이상 걸리는 출장: 100.00 체코 코루나
- 18시간 이상 걸리는 출장: 157.00 체코 코루나

만약 출장 동안 경제적으로 기여를 하지 않는 고용인에게 식사가 제공된다면 고용주는 매 무상식사에 대하여 다음에 따라 식비를 삭감할 권리가 있다.

- 5시간 이상 12시간 미만 걸리는 출장: 식비의 70%
- 최대 18시간 미만 12시간 이상 걸리는 출장: 식비의 35%
- 18시간 이상 걸리는 출장: 식비의 25%

### 4) 필요 부대비용

출장과 관련하여 고용인은 고용주가 입증하는 금액에서 부대비용 또는 출장기간

동안 출장장소에서 발생하는 재화와 용역(주차비, 선박료, 전화비, 전보 또는 팩스 전송 비용 등)에 대한 비용에 상응하는 금액을 지급요청 받을 추가 권리가 있다.

## 2. 근로에 대한 보수와 계약에 의한 보수

적절한 절차에 따라 수행되는 작업의 경우 고용인은 작업 수행과 관련된 계약이나 작업 관료와 관련된 계약에 따라 임금이나 봉급, 또는 보수에 대한 권리가 있다. 임금이나 봉급은 작업의 난이도, 책임감, 복잡성에 따라서 지불되며 작업환경의 부담이나 작업의 능률도 그리고 작업 결과에 따라서 지불된다. 모든 고용인은 고용주 아래에서 같은 작업이나 같은 가치의 작업에 대한 관련 계약에 결과로 같은 임금, 봉급, 또는 보수를 받을 권리가 있다. 작업을 적절히 이행하면 고용인이 임금이나 봉급, 보수 또는 이러한 요소들의 권리가 있는 달의 다음달에 이를 지불 해야 한다. 최소임금은 작업에 대한 보수에 있어서 허용되는 액수의 최저가이다. 이를 위해 임금이나 봉급은 시간 외 작업이나 국가 공휴일 작업, 야간작업, 악화된 작업환경에서의 작업과 주말 작업에 대한 그 어떤 상여금(보너스)도 포함하지 않는다. 최저임금 기본율은 주당 40 시간 근무에 8,500 체코 크로나로 시간당 50.6 크로나가 되는 셈이다. 관련 계약에 결과로 임금이나 봉급, 보수가 최저 임금에 부족할 경우 고용주는 고용인에게 추가적인 지급을 해야 할 의무가 있다. 보장된 급여는 노동법이나 고용계약서, 내부 규정 또는 급여지불명부에 따라서 고용인이 권리는 가지는 임금이나 봉급을 말한다. 보장된 급여의 최저수준은 반드시 최저 기본 급여액보다 모자라면 안 된다. 만약 최저수준의 임금이나 봉급이 보장된 급여 수준에 도달하지 못한다면 고용주는 고용인에게 추가적인 지급을 해야 할 의무가 있다.

### 1) 급여

급여는 단체협약이나 고용계약, 여타 노동계약에 따라 약정되거나 그렇지 않으면 내부 규정 또는 급여지불명부에 고용주가 명시해둔다. 보수를 지급하는 방법이나 지불 날짜, 장소에 대한 정보가 고용계약서나 내부규정에 포함되어 있지 않을 경우 고용주는 고용시작일에 고용인을 위해 서면 급여지불명부를 발부해야 할 의무가 있으

며 여기에는 보수를 지급하는 방법이나 지불 날짜, 장소에 대한 정보가 포함되어 있어야 한다. 급여지불명부에 명시된 사항이 변경될 경우 고용주는 늦어도 이 변경사항이 효력을 가지기 하루 전에는 서면으로 변경사항에 관한 사실을 고용인에게 알려야 할 의무가 있다.

고용인은 잔업을 할 경우 평균 임금의 최소 25%를 급여나 보너스로 받거나 잔업비 대신에 대체 휴일을 받을 권리가 있다. 국가공휴일작업의 경우 고용인은 최대평균 소득액의 급여보상과 함께 관련 급여 또는 휴일을 받거나 최소평균소득액에 해당하는 상여금을 원래급여에 더하여 받을 권리가 있다. 야간작업의 경우 양자간 합의가 따로 없는 한 고용인은 기본급여와 평균소득의 10%에 대한 상여금을 받을 권리가 있다. 악화된 작업환경에서의 작업일 경우 작업환경을 악화시키는 각각의 영향당 기본 최저임금의 적어도 10%의 상여금과 기본 급여를 받을 권리가 있다. 주말작업의 경우 고용인은 적어도 기본급여의 10%의 상여금과 원래 급여를 받을 권리가 있다. 하지만 급여의 최소 금액이나 방법의 차이는 계약에 의해 결정된다.

### 3. 여타 작업 수행에 대한 급여

만약 고용인이 고용주와 계약한 것과 다른 직무로 전근조치 될 경우 이로 인하여 더 낮은 급여가 제공 된다면 고용인은 전근되기 전과 후에 받는 급여의 차이만큼 추가 지급을 받을 권리가 있다.

### 4. 대기발령에 대한 보수

고용인은 대기발령 기간 동안 적어도 평균 소득의 10%의 보수를 받을 권리가 있다.

### 5. 계약에 의한 보수

계약에 의한 보수 금액과 이 조항에 대한 조건은 작업 수행 계약서나 임무 종료 계약에서 협상할 수 있으며 보수 금액은 절대 최저 임금보다 낮으면 안 된다.

## 6. 고용인의 개인권리와 고용주의 개인재산 보호

고용인은 고용주의 동의 없이는 개인적인 용도로 컴퓨터나 통신장치와 같은 고용주의 작업 장비나, 도구, 설비, 또는 생산품을 사용하는 것이 금지되어 있다. 고용주는 어떠한 경우라도 고용주의 사업 활동의 특수성과 관련된 중대 사안 없이는 직장이나 공공장소에서 고용인의 사생활을 침해해서는 안 된다. 즉 고용주는 고용인과 고용인의 전화 내용에 대한 폭로나 몰래 추적, 관찰, 감시 또는 녹음, 전자우편 또는 고용인 앞으로 온 서안을 확인을 하면 안 된다. 고용주는 고용주의 사업 활동의 특수성과 관련된 중대 사안 없이는 감시카메라를 통해 고용인을 관찰하지 못하게 되어 있다. 사업 활동의 특수성과 관련된 중대 사안은 대개 일반적인 제품의 생산 중에는 수립되거나 시작되지 않는다. 고용주는 작업수행과 밀접하게 관련되거나 고용인의 고용관계와 관련된 정보가 아닐 경우 정보를 요청하면 안 된다.

## 7. 고용문제관련 국가노동감독청 정보

불법근로는 고용법에 따라 노동법 관계의 틀을 벗어나서 개인의 고용 수행 또는 취업 허가나 거주 외국인 허가가 없는 외국인, 또는 이런 허가에 반하는 고용 활동(해당 법적 규제 때문에 허가가 필요한 경우)을 한 외국인에 의한 고용 수행으로 정의된다. Dependent Work는 노동규정에 의해서 정의되며 고용주의 우위와 고용인의 하위와 관련하여 고용주를 대신하여, 고용주의 지침에 따라서, 고용인이 개인적으로 수행하도록 제공되는 일이다.

임금이나 봉급, 보수는 고용에 의하여 이루어진 작업에 대하여 지급된다. 이 Dependent work는 작업장이나 계약된 장소에서 근무시간 동안 이루어지며 이에 대한 비용과 책임은 고용주가 진다. Dependent Work는 배타적으로 기본 노동법 관계 이내에서 이루어지고, 기본 노동법 관계는 고용(고용계약서에 의해 수립된)과 업무수행 계약이나 임무종료 계약에 의해 수립된 법적 관계로 불린다.

## 8. 노동 감독 당국의 권한

수정된 노동 감독에 관한 no. 251/2005 Coll. 법은 노동감독당국의 설립이나 상태를 고용분야의 감독 기관으로 규정한다. 이 기관은 노동법 관계, 근로조건에 대한 영향력과 노동 감독 기구의 권한, 감독관, 감독 받는 사람의 권리와 의무, 규정된 의무 위반 시 부여되는 제재 등을 유지하고 보호한다.

### 1) 국가노동감독청과 지역조사단은 다음의 권한이 있다.

- 해당되는 법적 규제와 관련하여 발생하는 모든 의무를 고용주가 이행하고 있는지에 대한 여부를 점검
- 점검 중 발견된 그 어떤 결함의 제거를 요청
- 제재를 부여

### 2) 국가노동감독청과 지역조사단은 다음의 권한이 없다.

- 고용주에 대한 고용인의 개인이 가질 자격에 대한 만족도 문제 해결 (예를 들어 임금인상요구나 재직 증명서 신청, 통보 식 계약 종료나 산업재해의 불승인과 같은 법적 행위의 무효에 대한 분쟁 해결)
- 노동법 관계와 고용 규제의 개인 조항에 대한 의견이나 설명 발표

만약 자신의 고용주가 노동법관계를 준수하고 있지 않다고 생각되면 고용인이 할 수 있는 일은 무엇인가요?

- 고용인은 상담기간을 이용할 수 있으며 가까운 지방 노동조사단을 직접 방문 가능
- 전자우편으로 문의사항을 접수
- 검사를 착수

추가정보는 국가노동감독청 웹사이트 [www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-in-spekce-prace/](http://www.suip.cz/pracovnepravni-vztahy/kompetence-organu-in-spekce-prace/)에서 확인할 수 있습니다.

국가노동감독청은 노동규정의 몇몇 선택된 주제에 관한 정보자료와 리플릿을 발행하고

있습니다. 이에 관한 정보는 국가노동감독청 웹사이트 [www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy](http://www.suip.cz/informacni-materialy/pracovnepravni-vztahy)에서 확인할 수 있습니다.

고용관계와 근로환경 보장분야나 고용법에 명시된 감독, 산업안전보건분야에 대한 국가노동감독청의 활동에 대해 다른 문의사항이 있으시면 국가노동감독청 웹사이트 [www.suip.cz](http://www.suip.cz) 에서 확인하시거나 웹사이트에 나와있는 지방 조사단 주소로 연락하시기 바랍니다.

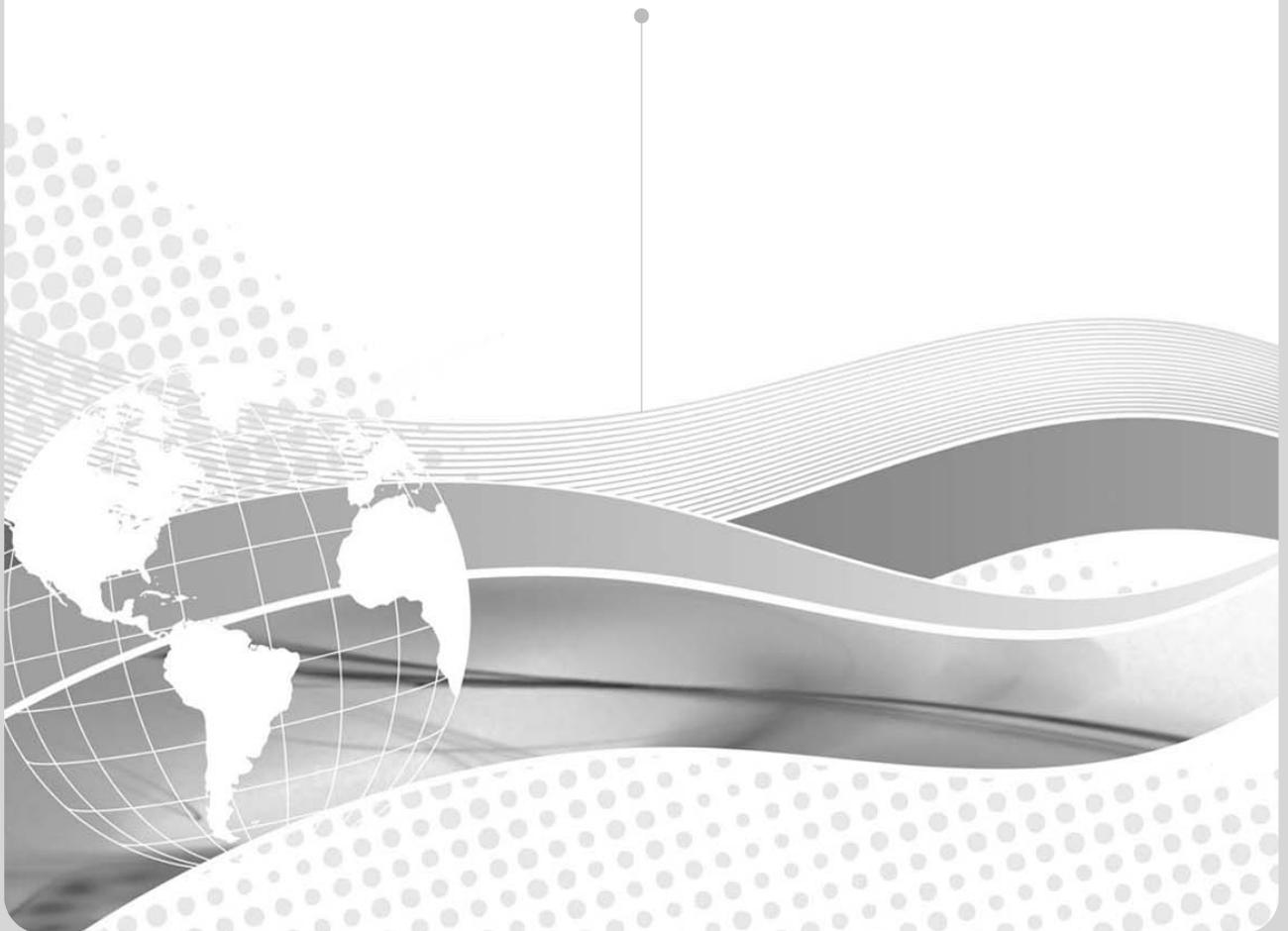
만약 체코 공화국에서 일하는 외국인 고용인이 고용주로부터 착취를 받는다고 (고용주가 아주 적은 급여만 제공하거나 급여를 체불하거나 모욕적인 환경에서 근무 하길 강요하거나 노동규정에 법으로 명시되어 있는 고용인의 기본 권리를 존중하지 않거나 고용인을 위협하거나 고용인의 문서를 압수하는 등) 느낀다면 어느사무소로 연락해야 할까요?

- 긴급 도움 서비스- 특별 비영리 기관 La Strada CR, o. p. s., [www.strada.cz](http://www.strada.cz)
- 비법인 협회 centrum pro integraci cizincu (외국인 통합 센터) [www.cicpraha.org](http://www.cicpraha.org)
- 비영리 기관 Sdruzeni pro Integraci a migraci(통합 이주 협회) [www.migrace.com](http://www.migrace.com)

주노동감독청(State Labour Inspection Office)  
Kolarska 451/13, 746 01 (오파바 주)Opava  
[www. knz.suip.cz](http://www.knz.suip.cz)

부록 5

보다 더 나은 산업안전보건환경 보장법  
(영문)





309/2006 Coll.  
ACT  
of 23rd May 2006

stipulating further requirements for health and safety at work in labour relations and concerning occupational health and safety protection in activities or services provided outside labour relations (Act on Further Requirements on Occupational Health and Safety)

The Parliament has resolved upon this Act of the Czech Republic:

**PART ONE**  
**FURTHER REQUIREMENTS FOR HEALTH AND SAFETY**  
**AT WORK IN LABOUR RELATIONS**

**SECTION I .**

**REQUIREMENTS CONCERNING THE WORKPLACE AND**  
**WORKING ENVIRONMENT, MANUFACTURING AND WORK**  
**SIGNS EQUIPMENT, THE ORGANIZATION OF WORK AND**  
**WORKING PROCEDURES AND SAFETY SIGNS**

§ 1. General Provisions

This Act transposes into law the relevant European Community legislation<sup>1)</sup> and

- 
- 1) Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work.  
Council Directive 89/654/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the workplace (first individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).  
Council Directive 89/655/EEC of 30 November 1989 concerning the minimum safety and health requirements for the use of work equipment by workers at work, as amended by Directives 95/63/EC and 2001/45/EC (second individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).  
Council Directive 90/269/EEC of 29 May 1990 on the minimum health and safety requirements for the manual handling of loads where there is a risk particularly of back injury to workers (fourth individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).  
Council Directive 90/270/EEC of 29 May 1990 on the minimum safety and health requirements for work with display screen equipment (fifth individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).  
Directive 2004/37/EC of the European Parliament and the Council of 29 April 2004 on the protection of workers from the risks related to exposure to carcinogens or mutagens at work (sixth individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).  
Directive 2000/54/EC of the European Parliament and the Council of 18 September 2000 on the protection of workers from risks related to exposure to biological agents at work (seventh individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).  
Council Directive 92/57/EEC of 24 June 1992 on the implementation of minimum safety and health requirements at temporary or mobile construction sites (eighth individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).  
Council Directive 92/58/EEC of 24 June 1992 on the minimum requirements for the provision of safety and/or health signs at work (ninth individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).  
Council Directive 98/24/EEC of 7 April 1998 on the protection of the health and safety of workers from the risks related to chemical agents at work (fourteenth individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).  
Directive 1999/92/EC of the European Parliament and the Council of 16 December 1999 on minimum requirements for improving the safety and health protection of workers potentially at risk from explosive atmospheres (fifteenth individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).  
Directive 2002/44/EC of the European Parliament and the Council of 25 June 2002 on the minimum safety and health requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (vibration) (sixteenth individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).  
Directive 2003/10/EC of the European Parliament and the Council of 6 February 2003 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (noise) (seventeenth individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).  
Directive 2004/40/EC of the European Parliament and the Council 29 April 2004 on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (electromagnetic fields) (eighteenth individual directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).

imposes, in relation to Act No. 262/2006 Coll., the Labour Code, further requirements for health and safety at work in labour relations and occupational health and safety protection in activities or services provided outside labour relations, pursuant to Article 3 of the Labour Code.

## § 2. Requirements concerning the Workplace and the Working Environment

- (1) Employers are required to ensure that the design of the workplace, as regards both construction and layout, allows employee working conditions to comply with the safety and health requirements for working environments and workplaces from the point of view of safety and health at work, to the extent that:
  - a) areas designated for work, corridors, stairwells and other communication areas conform to regulations regarding size and surface area and are equipped for the activities that take place within them,
  - b) the workplace is lit, if possible by natural light, and conforms to regulations regarding microclimatic conditions, particularly those concerning the volume of air, ventilation, humidity, temperature and a supply of water,
  - c) areas used by employees for their personal hygiene, changing, storing personal belongings, rest and refreshment are of designated size and have been properly designed and equipped,
  - d) emergency routes, exits and traffic routes leading to them, including access

---

Council Directive 80/1107/EEC of 27 November 1980 on the protection of workers from the risks related to exposure to chemical physical and biological agents at work.

Council Directive 83/477/EEC of 19 September 1983 on the protection of workers from the risks related to exposure to asbestos at work (second individual directive within the meaning of Article 8 of Directive 80/1107/EEC) as amended by Directive 91/382/EC, Directive 98/24/EC and Directive 2003/18/EC.

- paths, are kept clear at all times,
  - e) the areas set forth in paragraphs a) to,
  - f) are regularly maintained, cleared and cleaned,
  - g) the workplace has, to the extent agreed with the competent facility providing occupational health care, an area for the provision of first aid and is equipped with the means for summoning the emergency medical services.
- (2) More detailed requirements for workplaces and working environments are set out in the related secondary legislation.

### **§ 3. Requirements concerning the Workplace and the Working Environment on Construction Sites**

- (1) An employer who provides construction, assembly, scaffolding or maintenance work for another natural or legal person at his workplace shall ensure, together with this person, that the workplace is equipped for the safe performance of the work. Work according to the first sentence may only begin if the workplace is properly secured and equipped.
- (2) An employer set forth in paragraph (1) is required to comply with all requirements imposed for safety and health at work when preparing projects and undertaking construction work, including:
- a) keeping the construction site in good order and clean,
  - b) organizing the construction site in compliance with the relevant documentation,
  - c) the location of the workplace and access to it, creating traffic routes or an area for the arrival and movement of natural persons, production and work equipment,

- d) complying with requirements concerning the handling of materials,
- e) avoiding health risks related to handling loads,
- f) carrying out checks before machinery, technical equipment, appliances and tools are first used, during their use and at regular intervals while they are being used in order to eliminate any defects that might prove hazardous to safety and health,
- g) complying with requirements concerning the professional competency of natural persons performing work on the construction site,
- h) designating and preparing an area for storage, particularly of hazardous substances, preparations and materials,
- i) complying with requirements concerning the elimination and disposal of hazardous waste,
- j) storing, handling, eliminating and disposal of waste and remnants of materials,
- k) organizing the time needed for individual work or stages of work in accordance with the actual progress of the work,
- l) avoiding risks to the life and health of natural persons who may be present on the construction site to the knowledge of the employer,
- m) arranging collaboration with other persons,
- n) avoiding risks associated with the performance of different types of work on the construction site or close to it,
- o) maintaining records on the presence of employees and other natural persons on the construction site, that were conveyed to him,
- p) adopting suitable measures should work and activities with specific risks that place the lives or health of employees at risk be carried out on the construction site,
- q) complying with the more detailed minimum requirements for the protection

of the safety and health of employees working on construction sites set forth in the related secondary legislation.

- (3) More detailed minimum requirements for the protection of the safety and health of employees working on construction sites and a more detailed definition of work and activities that place the lives or health of employees at risk and whose performance requires special professional competency are set forth in the related secondary legislation.

#### **§ 4. Requirements concerning Work Equipment**

- (1) The employer shall take the measures to ensure that machinery, technical equipment, vehicles and tools are suitable for the purpose for which they will be used as regards health and safety at work. Machinery, technical equipment, vehicles and tools must be:
  - a) equipped with safety devices, to protect the life and health of employees,
  - b) equipped or adapted in such a way as to comply with ergonomic requirements, in order to prevent employees being subjected to unsuitable working conditions,
  - c) regularly and properly maintained, checked and inspected.
- (2) More detailed requirements for the safe operation and use of machinery, technical equipment, vehicles and tools are set forth in the related secondary legislation.

#### **§ 5. Requirements concerning Organization of Work and Working Procedures**

- (1) The employer shall take the measures to organize work and to establish

working procedures in order to comply with the principles of safe behaviour in the workplace and in order that employees are:

- a) not performing monotonous activities that place an unbalanced strain on the body. If this cannot be avoided, the work must be regularly interrupted by safety breaks<sup>2)</sup>; in specific cases set forth in special legal regulations<sup>3)</sup>, only a limited amount of time may be spent performing these types of tasks during the working day,
  - b) not at risk from falling or flying objects or materials,
  - c) protected from falls or collapsing structures,
  - d) not at risk from vehicles at the workplace,
  - e) not working in isolation and without supervision from other employees, unless they are otherwise protected, in workplaces having a higher level of risk,
  - f) not manually handling loads that may prove injurious to their health, especially their backs.
- (2) More detailed requirements on methods of organizing work and operating procedures required from the employer are set forth in the related secondary legislation.

## § 6. Safety Signs, Signboards Communication

- (1) In workplaces where work that may be harmful to health is performed, the employer shall provide safety signs and signboards and introduce signals that provide information or instructions related to the protection of safety and health at work and to inform the employees of their meaning. Safety signs,

2) § 89 of the Labour Code.

3) Such as § 3 of Act No. 111/1994 Coll., on road transport, as amended by Act No. 150/2000 Coll.

signboards and communication may primarily be pictorial, acoustic or luminous.

- (2) The appearance, location and design of the safety signs and signboards and the introduction of signals are stipulated in the related secondary legislation.

## SECTION II

### PREVENTING RISKS TO LIFE AND HEALTH

#### § 7. Risk Factors related to Working Conditions and Contained Areas

- (1) If risk factors appear in the employer's workplace, the employer shall be required to determine and control their extent and to ensure that they are eliminated, or at least reduced to the lowest reasonably achievable level by measuring them at regular intervals and without undue delay whenever there is a change in the working conditions. When determining, evaluating and adopting measures to maintain them at the lowest permissible levels, he is required to proceed in compliance with special legal regulations. Particular risk factors are physical (such as noise and vibration), chemical (such as carcinogens), biological agents (such as viruses, bacteria or mould), dust, physical strain, psychological and eye strain and unpleasant microclimatic conditions (such as extreme cold, heat and humidity). If it is not possible to eliminate the presence of biological agents and the maximum permissible values for these risk factors continue to be exceeded, the employer shall restrict their effect by introducing technical, technological or other measures, including adapting the working conditions, the length of the working day,

introducing contained areas, using suitable personal protective equipment and equipment or providing protective drinks.

- (2) During work intended to perform activities associated with exposure (hereafter referred to as "exposure") to biological agents included in the second and fourth groups set forth in a special legal regulation<sup>4)</sup>, or where the measurements of the risk factors exceed the highest permissible levels, the employer is required to discover the cause of this situation. If the presence of biological agents cannot be eliminated or the risk factor levels cannot be reduced to below the maximum permissible levels, thereby removing the risk to the employees, the employer is required to proceed in accordance with § 104 of the Labour Code. He is also obliged to inform the employees without delay. If it is not possible to protect the health of the employees by adopting the measures set forth in paragraph 1, or the measures set forth in the special legal regulation, the employer shall take the source of the risk factor out of service and, should this not be possible, terminate the work.
- (3) The employer shall ensure that work with asbestos, chemical carcinogens and biological agents and work processes with the risk of chemical carcinogens always be performed in contained areas which are marked with signs and secured in order to prevent employees who do not perform work, repairs, maintenance, tests, revision, inspection or supervisory activities in them from entering them, within the scope stipulated by the related legislation. The employer may assign employees to other work in the contained areas, which will subject them to the effect of risk factors, provided this is necessary in

4) § 41 of Act No. 258/2000 Coll. on the protection of public health and amendments to related legislation, as amended by Act No. 274/2003 Coll.

order to protect the health of the employees.

- (4) The employer is required to maintain records of the contained areas and those employees who access the contained areas or perform the work set forth in paragraph 3 therein, and to file them after the period stipulated by a special legal regulation<sup>5)</sup>. The records shall contain:
- a) the name or names and surname of the employee and his/her date of birth,
  - b) the title of the contained area and the dates it was established and closed down,
  - c) the nature of the work performed,
  - d) the purpose for which the contained area was entered and the period the employee remained in it,
  - e) the number of shifts worked,
  - f) a list of the biological agents, chemical substances and preparations handled in the contained area, or other risk factors,
  - g) a record of exceptional situations and amendments to the data entered in the records, with the date on which these occurred.
- (5) Eating, drinking and smoking are prohibited in contained areas; the employer shall set aside special areas for these activities. Personal protective equipment and equipment designed for the work to be performed in the contained area must be worn before gaining access to the contained area.
- (6) No employees under 18 years of age may work in contained areas, even for training purposes, nor may pregnant employees, employees who are breastfeeding or female employees with children up to nine months of age.

---

5) § 39 of Act No. 258/2000 Coll., as amended by Act No. 13/2002 Coll. and Act No. 356/2003 Coll.

- (7) Risk factors related to working conditions, their definition, the hygiene limits, the means for determining and evaluating them and the minimum measures required for the protection of employee health are set forth in the relevant secondary legislation.

## § 8. Prohibitions on Performing certain Types of Work

- (1) Work with 2-naphthylamine and its salts, 4-aminodiphenyl and its salts, benzidine and its salts, 4-nitrodiphenyl and polychlorinated biphenyls, with the exception of mono- and dichlorinated biphenyls, and work with preparations containing more the 0.1% of 2-naphthylamine and its salts, 4-aminobiphenyl and its salts, benzidine and its salts or 4-nitrodiphenyl or more than 0.005% of polychlorinated biphenyls is prohibited. This prohibition shall not apply to research laboratory work, analytical work, work to liquidate unwanted supplies, waste and equipment containing these substances and preparations and work to neutralize the substances referred to above, if they are created as an unwanted side-product during the processing of substances or preparations.
- (2) Work with asbestos is prohibited. This prohibition shall not apply to research laboratory work, analytical work, work to liquidate supplies, waste and equipment containing asbestos, or repair and maintenance work on constructions or work entailing isolated, short-term exposure.
- (3) The spraying of asbestos and working procedures entailing the use of thermal or noise insulating materials with a density of less than 1g/m<sup>3</sup> which contain asbestos are prohibited.

## SECTION III

# PROFESSIONAL COMPETENCY AND SPECIAL PROFESSIONAL COMPETENCY

### § 9. Professional Competency

- (1) Employers shall organize and perform tasks to evaluate and prevent risks that could potentially endanger their employees' lives and health (hereafter referred to as "performing tasks concerning risk prevention") with regard to:
- a) the danger posed to the safety and health of employees at work by the subject of the employer's activity,
  - b) the basic knowledge and experience of the employees,
  - c) the number of employees, their professional qualification and the type of work they perform.
- (2) The employer may himself perform tasks concerning risk prevention provided he is competent or professionally competent so to do in the cases and under the conditions set forth in paragraph 3, letters a) and b), otherwise he is required to designate these tasks to a professionally competent employee with whom he has an employment contract<sup>6)</sup>. If he does not have this type of employee, he is required to ensure that they are performed by another professionally competent person. A professionally competent employee of the employer and another professionally competent natural person are referred to as professionally competent persons.

---

6) § 3 of the Labour Code.

## (3) If the employer employs:

- a) up to 25 employees, he may perform the tasks concerning risk prevention himself, provided he has the necessary competency,
- b) between 26 and 500 employees, he may perform the tasks concerning risk prevention himself, provided he has the necessary competency, or delegate them to one or more professionally competent persons,
- c) over 500 persons, one or more professionally competent persons will always perform tasks concerning risk prevention.

## (4) The employer shall:

- a) provide the professionally competent person performing tasks concerning risk prevention with at least the means and the time required to perform these activities, particularly as regards employees on fixed term employment contracts<sup>7)</sup>, employees under eighteen years of age<sup>8)</sup>, pregnant employees, employees who are breastfeeding, or female employees with children up to nine months of age and temporary agency workers<sup>9)</sup> who are on temporary work assignments with other employers,
- b) provide a sufficient number of professionally competent persons,
- c) to provide the professionally competent persons with documentation and information:
  1. concerning any facts or circumstances known to him that influence or might influence an employee's safety at work or endanger their health,
  2. provided to employees of other employers before work began in the employer's workplace and which concern safety and health protection at work.

---

7) § 40 of the Labour Code.

8) § 343, paragraph 2 of the Labour Code.

9) § 2, paragraph 5 of the Labour Code.

- (5) When performing tasks concerning risk prevention, the professionally competent person shall cooperate with professionally competent natural persons acting within their competence pursuant to special legal regulations<sup>10)</sup>, with the trades unions and with worker's representatives with specific responsibility for occupational health and safety<sup>11)</sup>.
- (6) The employer shall provide professionally competent persons with written materials related to accidents at work and occupational diseases and provide any necessary cooperation:
- a) in preventing threats to life and health<sup>12)</sup> with regard to the nature of the risk in his workplace,
  - b) in adopting preventative measures if the work exposes the employees to increased health risks,
  - c) in the selection and choice of safety devices.
- (7) If more than 2 professionally competent persons perform tasks concerning risk prevention in one workplace, the employer shall determine who will coordinate their activities.

---

10) Such as § 83a paragraph 1, letters g), h) and i) of Act No. 258/2000 Coll., as amended by Act No. 254/2001 Coll., and Act No. 274/2003 Coll., § 5 paragraph 3 of Act No. 61/1988 Coll., on mining activities, explosives and the state mining administration, as amended by Act No. 542/1991 Coll., § 17 of Act No. 18/1997 Coll., on peaceful utilization of nuclear energy and ionizing radiation (Atomic Act) and on changes in and amendments to related legislation, as amended by Act No. 13/2002 Coll., and Act No. 310/2002 Coll., § 9 of Act No. 356/2003 Coll., on chemical substances and chemical preparations and amendments to related legislation, § 11 of Act No. 133/1985 Coll., on fire protection.

11) § 15 and 108 of the Labour Code.

12) § 102 of the Labour Code.

## § 10.

(1) Professional competency for a natural person is expected to comprise:

- a) at least secondary education with a graduation certificate<sup>13)</sup>,
- b) professional experience
  - 1. of at least 3 years,
  - 2. of 2 years if the natural person has completed tertiary professional education<sup>14)</sup>,
  - 3. of 1 year if the natural person has completed university education in a bachelor or masters study programme in the field of occupational health and safety;
 

professional experience is deemed to be a period of activities performed in an area where the natural person will perform tasks concerning risk prevention or activities in the field of occupational health and safety,
- c) a certificate attesting that a test for professional competency has been passed (§ 20).

(2) Recognition of professional qualifications or competency received by nationals of European Union Member States or their family members<sup>15)</sup> in another European Union Member State will be in accordance with a special legal regulation<sup>16)</sup>.

13) § 58, paragraph 1, letter c) of Act No. 561/2004 Coll., on pre-school, basic, secondary, tertiary professional and other education (the Education Act).

14) § 92 of Act No. 561/2004 Coll.

15) Article 11 of Council Regulation (EEC) No. 1612/68 of 15 October 1968 on the free movement of workers within the Community.

16) Act No. 18/2004 Coll., on the recognition of professional qualifications and other qualifications of the citizens of other member States of the European Union and on amendments to related legislation (Professional Qualification Recognition Act), as amended.

## § 11. Special Professional Competency

- (1) As regards the service, assembly, check or repair of work equipment that expose employees to an increased level of risk to their lives and health, only employees with special professional competency may independently perform this work and these activities and independently service them.
  
- (2) Special professional competency for an employee is expected to comprise:
  - a) being of sound health, in accordance with a special legal regulation,
  - b) being of the prescribed age as stipulated by a special legal regulation; this shall not be lower than 18 years,
  - c) professional training stipulated by the related secondary legislation,
  - d) professional experience of a duration stipulated by the related secondary legislation,
  - e) compliance with the requirements set forth in paragraph 3 by persons who launch on the market or distribute, or bring into operation products that might, in large quantities threaten legitimate interests<sup>17)</sup>,
  - f) a certificate attesting that an exam for special professional competency has been successfully completed (§ 20).
  
- (3) An employee with special professional competency must complete an induction or training course which is performed under the supervision of the person described in paragraph 2 e), or a person delegated by this person. In the manner, content and timing of the induction or training course were not set by the person described in paragraph 2 e), the employer shall set them, having regard for the nature of the work and the complexity of the service.
  
- (4) The provisions set forth in § 10 paragraph 2 also apply.

---

17) Act No. 22/1997 Coll., on technical requirements for products and on changes in and amendments to related legislation, as amended.

## PART TWO

### PROVIDING OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PROTECTION IN ACTIVITIES OR SERVICES PROVIDED OUTSIDE LABOUR RELATIONS

#### § 12.

Legal relations for providing occupational safety and health protection in activities or services provided outside labour relations, where these concern:

- a) an employer who is a natural person<sup>18)</sup> and who also works,
- b) a natural person, who is self-employed pursuant to a special legal regulation<sup>19)</sup>,
- c) a cooperative spouse or a child of a person described in a) or b),
- d) a natural person or legal entity that is the owner of the construction (the client) or the contractor or he/she participate in the construction works;

are subject to § 101 paragraphs 1 and 2, § 102, 104 and 105 of the Labour Code and § 2 to 11 having regard to the requirements regulating the performance of activities or the provision of services and their scope.

#### § 13.

Where reference is made in the Labour Code or Part One to the employer or the employee, this refers to the person described in § 12.

18) § 10 of the Labour Code.

19) Such as Act No. 455/1991 Coll., on licensed trading (the Trade Licensing Act), as amended.

## PART THREE

### ADDITIONAL TASKS FOR THE CLIENT, HIS CONTRACTOR OR NATURAL PERSONS PARTICIPATING IN THE CONSTRUCTION WORKS AND THE COORDINATOR FOR SAFETY AND HEALTH MATTERS ON THE CONSTRUCTION SITE

#### § 14.

- (1) If employees of more than one building contractor are working together on the construction site, the client shall designate the required number of coordinators for safety and health matters on the construction site (hereafter referred to as the "coordinator") having regard to the scope and complexity of the work and the difficulties involved in coordinating both the preparation stage and the implementation stage. The activities of coordinator for the preparation of the work and its implementation may be carried out by the same person.
- (2) The coordinator is a natural person or a legal entity appointed by the client to perform set activities during the construction preparation stage, or during construction on the construction site. The coordinator may be a designated natural person who complies with the requirements for professional competency (§ 10). A legal entity may carry out the activities of the coordinator provided a professionally competent natural person ensures their performance. The coordinator may not be the same as the person who is the

professional manager responsible for the construction site<sup>20</sup>).

- (3) Should the client appoint more than one coordinator to act together during the preparation or the construction works, he shall define the rules for their mutual cooperation. An client who is a natural person and who complies with the requirements for professional competency of the coordinator shall not appoint a coordinator if he intends to act as coordinator himself.
- (4) The client shall be obliged to provide the coordinator with any documentation and information he might require for his activities, including information concerning the natural persons who might to his knowledge be present on the construction site, to provide him with the required cooperation and to ensure that all the contractors, as well as other persons, cooperate with the coordinator during the entire period of the preparation and implementation of the construction works.
- (5) The coordinator shall be obliged to maintain confidentiality concerning any information or facts he might have learned through his activities and which may not be communicated to other persons, unless a special legal regulation stipulates otherwise.
- (6) During preparation and construction works:
  - a) which are not subject to an obligation to submit a prior notice pursuant to § 15 paragraph 1,
  - b) which are performed by the client himself, pursuant to a special legal regulation<sup>21</sup>), or

20) § 160 of Act No. 183/2006 Coll., on territorial planning and the building code (the Building Act).

21) § 160 paragraph 3 of the Building Act.

- c) which do not require a building permit nor notification, pursuant to a special legal regulation<sup>22)</sup>,  
a coordinator, under the terms of paragraph 1, shall not be appointed.

§ 15.

- (1) In cases where, during the construction works:
  - a) the total time scheduled to complete the work and activities is longer than 30 working days, during which work and activities will be performed and on which more than 20 natural persons will work for a period longer than 1 working day, or
  - b) the total scheduled volume of work and activities during the construction will exceed 500 working days as calculated for one natural person, shall submit a prior notice of works, the contents of which is stipulated in by the related legislation, to the labour inspectorate competent for the construction site<sup>23)</sup> at the latest 8 days before the construction site is handed over to the contractor; the prior notice may be submitted in either paper or electronic form. Should any significant changes be made to the information contained in the prior notice, the client is required to update it without unnecessary delay. A copy of the prior notice shall be displayed visibly at the entrance to the construction site during the entire period of the construction until the work has been completed and handed over to the client for his use. Extensive construction projects may be marked using some other suitable means, such as a board providing the necessary data. The data may be part of a plaque or board located in the construction site or on the construction.

---

22) § 103 of the Building Act.

23) § 2 paragraph 1 of Act No. 251/2005 Coll., on Labour Inspection.

- (2) If work and activities are to be carried out on the construction site that increase the threat to the lives or health of natural persons exposed to them and which are set forth in the related secondary legislation, just as in cases regulated by paragraph 1, the client shall ensure that a safety and health plan for work on a construction site (hereinafter referred to as the "plan") is drawn up, reflecting the type and size of the construction in order to fully comply with the requirements to ensure safe and risk-free work before work begins on the construction site. The plan shall contain the necessary measures regarding working capacity and methods and shall also be adapted to reflect the true situation and any major changes that occur during the construction work.

**§ 16. The contractor is required:**

- a) to show, at the latest 8 days before work commences at the construction site, that he has informed the coordinator of any risks arising from the working or technological procedures he has selected,
- b) to cooperate with the coordinator to the extent required to enable him to perform his tasks during the entire period of his involvement in the preparation and construction works, particularly in providing him with the information and documentation required to draw up the plan and to amend it in a timely manner, to take account of the coordinator's initiatives and instructions, to participate in drawing up the plan, to comply with the plan, to participate in inspection days and to proceed according to the measures agreed, in the scope, manner and to the timetable laid down in the plan.

§ 17.

(1) Another natural person, who personally participates in the construction work and who does not employ employees (hereafter referred to as the "other person"), shall be required to cooperate with the contractor and the coordinator as required and to proceed in accordance with the instructions or procedures for safe and risk-free work established by the contractor. The other person shall inform the contractor of any circumstances that might, during the activities on the building site, endanger the life and health of other natural persons present on the building site to the knowledge of the contractor within 5 working days before handing over the construction site and, should this not be possible for good reason, without unnecessary delay.

(2) The other person:

a) is required

1. to comply with legal regulations concerning safety and health at work on construction sites and to take account of the coordinator's initiatives,
2. to use the required personal protective equipment<sup>24)</sup>, work, equipment and tools that comply with the requirements stipulated by a special legal regulation<sup>25)</sup>,

b) may not wilfully discard, change or move protective devices for machinery, equipment and tools and must use these devices for the purposes and under the conditions for which they were intended.

(3) Paragraph 2 also applies to contractors who work on the construction site in person.

---

24) § 104 of the Labour Code.

25) Government Order No. 21/2003 Coll., setting out technical requirements for personal protective equipment.

## § 18.

- (1) During the preparatory work for the construction, the coordinator is required:
- a) to provide the client with a summary of the legal regulations relating to the construction, information concerning the risks that might arise during the construction works, taking account of work and activities that might increase the risk to the life and health of natural persons and other documentation needed to ensure a safe and risk-free working environment and working conditions, for which consideration must be made for the nature of the construction and its implementation, sufficiently in advance of the handover of the construction by the construction owner to the building contractor,
  - b) to provide the architect, the contractor, if one has been designated, or another person, any additional information concerning health and safety risks which are known to him and which affect his activities,
  - c) to carry out other activities stipulated by the related secondary legislation.
- (2) During the construction work, the coordinator is required:
- a) without unnecessary delay:
    1. to inform all relevant contractors of safety and health risks that have arising on the construction site during the work,
    2. to warn the contractors of any deficiencies in putting into practice requirements for safety and health at work that were discovered in the workplace used by the contractor and to request that improvements be put in place; he is also empowered to suggest suitable remedies,
    3. to inform the client of cases where, in accordance with point 2, the contractor did not take the appropriate measures to implement the remedies without undue delay,
  - b) to carry out other activities stipulated by the related secondary legislation.

## PART FOUR

### COMMON, TRANSITIONAL AND FINAL PROVISIONS

#### CHAPTER I

#### COMMON PROVISIONS

##### § 19.

General technical requirements concerning building<sup>26)</sup>, special requirements for workplaces<sup>27)</sup>, launching products on the market and into operation<sup>17)</sup>, activities related to the use of nuclear energy and ionizing radiation<sup>28)</sup>, fire protection<sup>27)</sup> and on activities related to the prevention of serious accidents, which are set forth in special legal regulations<sup>29)</sup> are not affected by this Act.

##### § 20.

- (1) The Ministry of Labour and Social Affairs shall decide on the award, suspension, change or withdrawal of accreditation authorizing legal entities

---

26) Such as the Building Act, Decree No. 137/1998 Coll., on general technical requirements for construction, Decree No. 369/2001 Coll., concerning technical requirements ensuring the use of structures by persons limited in their ability of movement and orientation.

27) Act No. 133/1985 Coll., as amended.

28) Act No. 18/1997 Coll., as amended.

29) Act No. 59/2006 Coll., on the prevention of serious accidents caused by selected hazardous chemical substances or chemical preparations and on amendments to Act No. 258/2006 Coll., on the protection of public health and on amendments to related legislation, as amended, and Act No. 320/2002 Coll., on amendments to and the repeal of certain acts in relation to the termination of the activities of the district authorities, as amended (Act on the Prevention of Serious Accidents).

or natural persons to conduct tests to ascertain professional competence or special professional competence (hereafter referred to as "accreditation") in administrative proceedings<sup>30)</sup>. Accreditation is awarded for a period of 3 years.

- (2) The proposal for the award or change of accreditation includes written documentation on the method and procedure of tests of professional competency and special professional competency.
- (3) Provided the conditions for the award of the accreditation have been fulfilled, the accreditation shall be awarded.
- (4) The accreditation is not required if a natural person or legal entity is based in a different European Union Member State and decides to perform tests of professional competency or special professional competency on the territory of the Czech Republic, provided he is authorized to perform tests of professional competency or special professional competency, should this authorization be required in that Member State.
- (5) The Ministry of Labour and Social Affairs is empowered to control<sup>31)</sup>

30) Act No. 500/2004 Coll., Rules of Administrative Procedure.

31) Act No. 552/1991 Coll., on state control, as amended.

32) § 160 of Act No. 183/2006 Coll., on territorial planning and the building code (the Building Act).

33) § 160 paragraph 3 of the Building Act.

34) § 103 of the Building Act.

35) § 2 paragraph 1 of Act No. 251/2005 Coll., on Labour Inspection.

36) § 104 of the Labour Code.

37) Government Order No. 21/2003 Coll., setting out technical requirements for personal protective equipment.

38) Such as the Building Act, Decree No. 137/1998 Coll., on general technical requirements for construction, Decree No. 369/2001 Coll., concerning technical requirements ensuring the use of structures by persons limited in their ability of movement and orientation.

39) Act No. 133/1985 Coll., as amended.

whether the conditions for which the accreditation was awarded are being maintained.

§ 21. The Government:

- a) shall issue an order to implement § 2 paragraph 2, § 3 paragraph 3, § 4 paragraph 2, § 5 paragraph 2, § 6 paragraph 2, § 7 paragraph 7, § 15 and § 18 paragraph 1 letter c) and paragraph 2 letter b),
- b) shall lay down by order:
  - 1. which work equipment presents an increased level of risk to the life and
  - 2. health of employees, entailing that their service, assembly and repair or check require special professional competency,
  - 3. the age at which employees may be tested for special professional competency if this is higher than 18,
  - 4. the level or field of professional training for special professional competency and the length of professional experience,
  - 5. conditions for the award, suspension or cancellation of accreditation for natural persons and legal entities to perform tests for professional competency and special professional competency,
  - 6. test circles of theoretical knowledge for tests of professional competency and special professional competency,
  - 7. the content and method of testing for professional competency and special

---

40) Act No. 18/1997 Coll., as amended.

41) Act No. 59/2006 Coll., on the prevention of serious accidents caused by selected hazardous chemical substances or chemical preparations and on amendments to Act No. 258/2006 Coll., on the protection of public health and on amendments to related legislation, as amended, and Act No. 320/2002 Coll., on amendments to and the repeal of certain acts in relation to the termination of the activities of the district authorities, as amended (Act on the Prevention of Serious Accidents).

42) Act No. 500/2004 Coll., Rules of Administrative Procedure.

43) Act No. 552/1991 Coll., on state control, as amended.

- professional competency, the organization, procedures, evaluation and conditions for amending these tests, as well as certificates for the successful completion of the aforementioned tests,
8. maintaining records on those who have been awarded accreditation to perform tests of professional competency and special professional competency.

## CHAPTER II

### TRANSITIONAL AND FINAL PROVISIONS

#### § 22.

- (1) This Act also regulates labour relations relating to safety and health at work that came into being prior to 1. January 2007, unless paragraph 2 stipulates otherwise.
- (2) Professional competency and special professional competency awarded in accordance with the previous legal regulations shall be deemed valid for a maximum of five years from the date this Act comes into force.
- (3) The previous legal provisions shall apply to constructions for which a building permit or on which the work started was issued before this Act came into force.
- (4) This Act regulates legal relations relating to occupational safety and health for activities and services provided outside labour relations that were entered

into prior to 1 January 2007.

**§ 23.**

Until the implementing legal regulations for § 2 paragraph 2, § 4 paragraph 2, § 5 paragraph 2, § 6 paragraph 2 and § 7 paragraph 7 have been issued, the following regulations shall apply:

- a) Government Order No. 362/2005 Coll., on more detailed requirements for occupational safety and health at the workplace for dangerous falls from heights to into depths,
- b) Government Order No. 101/2005 Coll., on more detailed requirements for the workplace and working environment,
- c) Government Order No. 378/2001 Coll., establishing more detailed requirements for the safe operation and use of machinery, technical facilities, equipment and tools,
- c) Government Order No. 27/2002, establishing methods of work organization and working practices which the employer is required to impose for work related to breeding animals,
- e) Government Order No. 28/2002 Coll., establishing methods of work organization and working practices which the employer is required to impose for work in forests and in workplaces of a similar nature,
- f) Government Order No. 406/2004 Coll., on more detailed requirements for ensuring safety and health at work in environments where there is the threat of explosions,
- g) Government Order No. 168/2002 Coll., establishing methods of work organization and working practices which the employer is required to impose when operating means of transport,
- h) Government Order No. 11/2002 Coll., establishing the appearance and

location of safety signs and introducing signals, as amended by Government Order No. 405/2004,

- i) Government Order No. 178/2001 Coll., establishing conditions for the protection of employees' health at work, as amended by Government Order No. 523/2002 Coll., and Government Order No. 441/2004 Coll.

## § 24. Entry into force

This Act shall enter into force on 1 January 2007.

Zaoralek in his hand

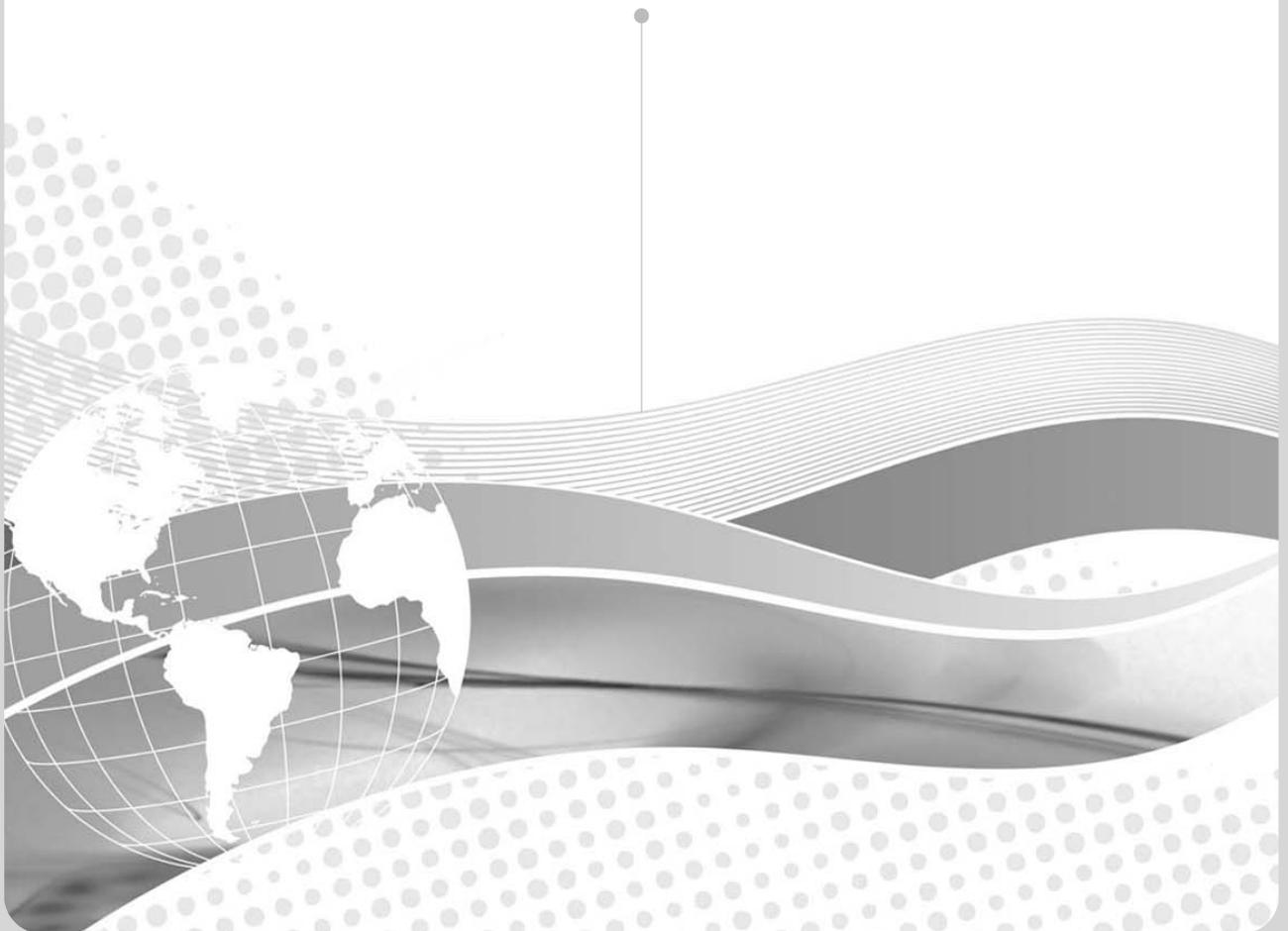
Klaus in his hand

Paroubek in his hand



부록 6

체코 인증제도 현황





## I. 강제인증제도

### 1. CE (Conformite Europeenne)

1958년 유럽경제공동체가 설립된 이래 유럽연합체로 통합되어 1985년 12월 “1992년 12월 31일 까지 유럽 역내 시장의 기술적, 물리적 장벽을 제거한다”라는 내용으로 단일 유럽법을 조인했다. 유럽통합과 함께 제품의 안전관련 인증제도를 각국 별로 운영하던 것을 1993년 7월 22일 EU이사회결의 (93/465/EEC)에 따라 “CE마킹”으로 통일했다

각국별로 상이한 제품의 기술기준을 통합하여 범 EU적인 법령을 제정했으며 1985년 이전에 제정된 지침을 “전통적 접근방식”이라고 하며, 이후 문제점을 보완하여 1985년에 새로이 전환한 규정을 “새로운 접근방식”이라고 한다. 이후 1989년 시험 및 인증에 관한 최종 지침으로 “총괄적 접근 방식”을 도입하여 제품별로 다르게 시행된 인증절차나 인증마크를 통일하기 위해 EOTC(European Organization for testing and certification)를 설립하고 적합성 평가방법을 8개(A~H) 모듈(Module)로 분류했다.

CE마크를 제품에 부착한다는 의미는 제품 또는 제조자가 EC이사회 관련규정(Regulation) 또는 지침(Directives)의 필수요구사항(Essential Requirements)를 충족한다는 것을 말한다. 즉 제조자, 수입업자 또는 제3자 인증기관이 제품에 대해 관련 적합성평가를 수행하여 기본적인 안전조건(필수요구조건)을 충족했음을 의미하며, 그에 따라 CE마킹이 부착된 제품은 EU, EFTA 국가지역 내에서 아무런 제한 없이 시장에 유통될 수 있다.

단 CE 마킹이 유럽연합 내에서 공통적으로 인정되는 인증제도이나, 각국에서 별도로 시행하는 제품안전인증마크를 대신하지 않는다. 즉, 독일의 GS마크, 영국의 BSI 마크 등의 임의인증제도에 의한 마크는 CE마크와는 별도로 해당 인증기관에서 정식 인증절차를 거쳐 표시가 가능하다.

### 가) 강제인증과 인증대상 품목

공산품에 대해 EU 회원국 전체에 적용되는 강제 기술규격 인증으로 28개 EU 회원국과 스위스, 노르웨이, 아이슬란드의 EFTA 국가에 수출하려면 다음과 같은 26개 카테고리의 품목에 CE 마킹 지침(93/68/EEC)에 의거, CE 마크를 획득, 부착해야 한다.

CE 마크 대상 품목 및 규정 지침

품목	규정 지침
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)
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

품목	규정 지침
여가용 보트(Recreational Craft)	94/25/EC
장난감 (Toys)	88/378/EEC
Trans-European Conventional Rail System	96/48/EC,2001/16/EC0
EMC(Electromagnetic Compatibility)	2004/108/EC
친환경에너지 제품(Eco-design of energy related products)	2009/125/EC
폭발가능성 대비를 위한 장비 및 시스템(Equipment and protective systems intended for use potentially explosive atmospheres)	94/9/EC
소음배출(Noise emission in the environment)	2004/14/EC

## 나) 인증담당기관

### □ 주요 인증담당기관

인증담당기관			
한국	SGS Testing Korea Co.,Ltd.	시험/인증기관	www.sgsgroup.kr
영국	ITS(Intertek Testing and Certification Ltd)	시험/인증기관	www.intertek.com
국제	BSI	시험/인증기관	www.bsigroup.com
체코	EZU	시험/인증기관	www.ezu.cz

### □ 기술기준

유럽조화규격(Harmonized Standards)인 EN규격이 기술기준이고 유럽 규격화기구(CEN, CENELEC, ETSI)가 채택되었다.

### □ 제출서류

지침에 따라 요구되는 자료가 다르므로 지침을 참고해야 하고 기본적으로 기술문서의 작성이 요구된다.

기술문서 구성
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 제조자 적합선언서(TF: Technical Construction File) 구성</li> <li>- 제품에 대한 설명(General description)</li> <li>- 적용규격 리스트</li> <li>- 필수요구사항 체크 리스트</li> <li>- 시험/형식검사/품질 시스템 레포트</li> <li>- 위험분석</li> <li>- Block Diagram 및 Circuit Diagram / 부품리스트</li> <li>- 사용자 설명서</li> <li>- 주요 부품에 대한 CE마크 인증서 및 Space Sheet 등</li> </ul>

#### □ 표시사항

CE마킹은 해당제품에 대해 특정 지침을 요구하는 장소를 제외하고 판매와 서비스를 수행하는 제품에는 반드시 시장출하 전에 부착되어야 한다.

표시 사항
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 제조자 명 및 안전문구 등의 라벨 부착</li> <li>- 세로 5mm 이상이 되도록 제품 또는 명판에 부착하되, 이것이 불가능한 경우는 포장이나 첨부문서에 부착가능</li> <li>- 식별이 분명하며 지워지지 않는 방법으로 표시</li> <li>- CE마크는 가로 세로 1mm의 정사각형 모눈종이에 외경 20mm와 내경 14mm인 원 두 개가 겹친 모양으로 크기와 상관없이 비율을 유지하여야 함.</li> <li>- 인증기관이 관련된 적합성 평가절차를 따른 경우, 인증기관의 식별번호(identification number)가 CE마크에 수반됨.</li> </ul>

#### 다) 강제인증 발급절차/ 소요기간/ 비용

##### □ 인증요건

CE마크를 부착하기 위해서는 설계단계에서부터 제품에 사용되는 부품을 신중히 선택하여 주요부품에 대한 인증서(선언서 포함) 및 관련 기술자료를 보유하여야 하며, 기술문서 구성 시 부품관련자료를 첨부해야 한다.

유럽승인기관(Notified Body)의 승인이 필요한 경우, 제품의 설계, 시험, 사용상의

안전에 대한 전문적인 지식이 필요하므로 국내업체의 경우, 여러 승인기관과 기술협정이 체결되어있는 국내 시험소를 이용하는 것이 효율적이다.

### □ 기본 모듈

CE 마킹을 위한 적합성 평가절차는 다양한 모듈의 조합으로 구성되며, 기본 모듈은 모두 8개(A~H)로 이루어진다. 모듈은 제품의 설계단계/생산단계 또는 두 단계 모두와 관련되며 모듈에 따라 제조자가 적합성을 스스로 선언하거나 인증기관의 승인이 필요한 경우가 있으므로 사전에 제품이 어떤 모듈로 진행되어야 하는 지 정확히 확인해야 한다.

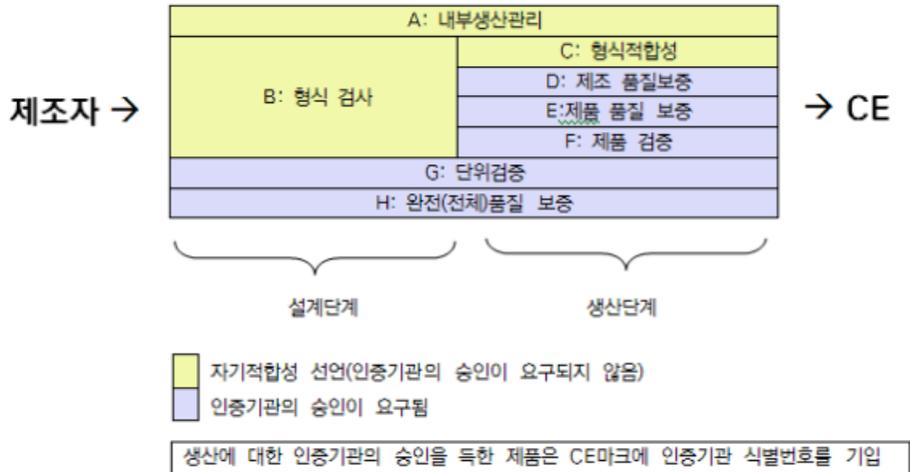
기본 모듈
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ A: 내부생산관리(Internal control of production)</li> <li>○ B: EC형식검사(EC type-examination)</li> <li>○ C: 형식적합성(Conformity to type)</li> <li>○ D: 생산 품질 보증(Production quality assurance)</li> <li>○ E: 제품 품질 보증(Product quality assurance)</li> <li>○ F: 제품 검증(Product verification)</li> <li>○ G: 단위검증(Unit verification)</li> <li>○ H: 완전 품질 보증(Full quality assurance)</li> </ul>

### ○ 모듈(Module)에 따른 적합성 평가

적합성 평가절차는 다양한 모듈의 조합으로 구성되고 모듈은 제품의 설계 단계/생산 단계 또는 두 단계 모두와 관련된다.

모듈(Module)에 따른 적합성 평가
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 적용할 지침의 파악</li> <li>- 지침에 따른 필수요구사항 파악</li> <li>- 적합성 평가절차의 선택</li> <li>- 적용규격 및 시험방법 결정</li> <li>- 기술문서(TF) 작성 및 시험/형식검사/품질시스템 검사</li> <li>- 적합성 선언(DoC) / 인증심사 (CoC)</li> <li>- CE 마크 부착</li> </ul>

**적합성 평가 절차**



기술문서(TF: Technical Construction File)의 작성
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 제조자 적합선언서 (DoC)</li> <li>- 제품에 대한 설명 (General Description)</li> <li>- 적용규격 리스트</li> <li>- 필수요구사항 체크 리스트</li> <li>- 시험/형식검사/품질시스템 레포트</li> <li>- 위험분석</li> <li>- Block Diagram 및 Circuit Diagram</li> <li>- 부품리스트</li> <li>- 사용자설명서</li> <li>- 주요 부품에 대한 CE 마크 인증서 및 Spec Sheet 등</li> </ul>

**라) 미 이행 시 제재사항 및 우리나라 업체 유의사항**

회원국은 샘플 검사 결과 제품이 소비자의 안전과 건강 또는 환경을 위협하는 요인을 갖고 있다고 판단될 경우 위반의 경중에 따라 제품의 위험요인을 제거하도록 하거나 제품을 시장에서 철수, 판매금지 명령을 내릴 수 있다.

중대하지 않은 위반의 경우 제조업자에게 제품에 대해 규정을 준수하게 하고 위반을 시정토록 한다.

중대한 위반의 경우, 제품의 출시를 제한 또는 금지한다.

중대하지 않은 위반의 예	중대한 위반의 예
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 적합성 선언서가 즉시 제출되지 않음</li> <li>- 지침에 따른 첨부문서 혹은 정보제공이 준수되지 않음.</li> <li>- 잘못된 CE마크부착</li> <li>- 인증기관 식별번호 누락 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 필수요구사항에 대한 불일치 등</li> </ul>

제조자는 기술문서에 언급된 내용대로 제조된 제품과 적용지침의 필수요구사항이 일치됨을 제조공정상에서 보장하도록 조치를 하여야 하며, 생산된 제품 모두가 동일한 품질을 갖추도록 해야 한다.

CE마킹 대상제품들의 대부분이 모듈A를 적용하여 EU시장 진출이 가능하여 이러한 제도를 보완하기 위한 시장조사가 강화되었다. 각 회원국은 시장감독을 책임질 기관을 지정하거나 설립해야 하며 인증기관은 기본적으로 시장감독 활동에서 제외된다.

CE마킹의 문서로 사용되는 DOC(Declaration of Conformity)와 TCF(Technical Files)는 사후관리와 제조물 책임을 위해 10년간 보관되어야 한다.

## 2. Reach(화학물질관리법령)

(Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals)

### 가) 인증대상 품목

#### 인증대상 품목

대상품목	
등록대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 연간 1톤 이상 EU에서 생산하거나 수이보디는 화학물질(substance)</li> <li>- 2개 이상의 화학물질로 구성된 혼합물(preparation)의 경우 연간 1톤 이상인 각각의 화학물질</li> <li>- 의도적으로 화학물질을 배출하는 제품(article)의 경우(화학물질이 배출됨으로써 기능을 발휘하는 제품) 연간 1톤 이상인 각각의 화학물질</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고분자의 경우 단량체가 2중량% 이상이고 연간 1톤 이상인 경우 해당 단량체, 또는 첨가제의 총량이 2중량% 이상이고 연간 1톤 이상인 경우 해당 첨가제</li> <li>- 연 1톤 미만 제조/수입자, 대리인, 하위사용자, 물질정보를 보유한 제3자도 물질정보교환포럼(SIEF)참여를 위해 사전등록 가능</li> </ul>
<p>신고대상</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 완제품에서 고위험성 물질이 비의도적으로 배출되는 경우 그 함량이 완제품 대비 0.1중량% 이상이고 연간 1톤 이상이면 신고절차를 거쳐야 한다.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 완제품에서 고위험성 물질(SVHC; Substance of very high concern)이 비의도적인 배출(Unintended release)에 해당되는 경우 그 함량이 완제품 대비 0.1%중량 이상이고, 그 물질이 연간 1톤 이상이면 신고해야 한다.</li> <li>- 제품 및 공정중심 연구개발을 위한 물질도 화학물질청에 신고해야 하며, 신고한 날로부터 5년간 등록의무가 면제된다.(제9조)</li> </ul> </li> </ul>
<p>평가 및 허가 대상</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 연간 100톤 이상 물질과 고위험성 물질</li> <li>○ 고위험성 물질(SVHC)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 발암성 돌연변이성 생식 독성 물질(CMR) category 1,2</li> <li>- PBT, vPvB 물질</li> <li>- 사람 또는 환경에 심각한 영향을 미칠 가능성이 높은 물질 (예: 내분비계 교란물질)</li> </ul> </li> <li>○ 사용하는 양에 관계없이 적용된다.</li> <li>○ 대상물질은 매 2년 마다 갱신될 예정이다. (<a href="http://www.coreach.net/main/regulation_1.html">http://www.coreach.net/main/regulation_1.html</a>)             <ul style="list-style-type: none"> <li>- CMR (Carcinogenic, Mutagenic or toxic to Reproduction): 발암성, 돌연변이성, 생식 독성 물질</li> <li>- PBT (Persistent, Bio-accumulative and Toxic): 지속성, 생체축적 및 독성 물질</li> <li>- vPvB (very persistent, very Bio-accumulative): 잔류성이 매우 강하거나 생체 축적성이 매우 심한 물질</li> </ul> </li> </ul>

## □ 인증 면제 물질

면제 대상	
REACH 전체 규정에서 면제된 물질	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 방사능 물질</li> <li>2) 세관의 관리 하에 창고에 저장되어있는 물질</li> <li>3) 국방 목적의 물질</li> <li>4) 폐기물</li> <li>5) 철도, 도로, 내륙수로, 바다 또는 항공편으로 운송되는 물질</li> </ol>
등록 면제 물질	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) 인간 또는 수의학적(veterinary) 용도를 위한 의약품(Medical products)</li> <li>2) 식품 또는 사료</li> <li>3) 부속서 IV에 명시된 D-Glucitol 등 68개 물질(그 고유의 특성 때문에 최소한의 위해성을 유발하거나 물질에 대한 충분한 정보가 알려진 물질)</li> <li>4) 부속서 V(아래사항)에 명시된 등록이 부적당하거나 또는 불필요한 것으로 간주되는 물질 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 환경적인 요인에 노출되어 화학반응으로 생성된 물질</li> <li>- 저장 중 우연히 일어나는 화학반응으로 생성된 물질</li> <li>- 최종 사용시 발생하는 화학반응으로 생성된 물질 (예: 산화방지제, 충전제, 탈수제 등)</li> <li>- 그 자체로는 수입 또는 시장출시가 되지 않는 부산물</li> <li>- 물질이 등록된 이후 그 물질로가 물이 결합하여 형성된 수화물 또는 수화이온</li> <li>- 자연적으로 생성된 물질(예 : 광석, 천연가스, 석탄, 연유 등)</li> <li>- 유해성 및 위해성이 이미 잘 알려진 기초적인 물질들(예 : 수소, 산소 등)</li> </ul> </li> <li>5) 재수입 물질 EU에서 이미 등록된 물질이 다시 EU 역내로 재수입되는 물질</li> <li>6) 고분자</li> <li>7) 이미 등록된 재활용/재생물질</li> </ol>

## 나) 인증담당기관

### 인증담당기관

인증담당기관			
한국	안전성평가연구소	시험/인증기관	www.kitox.re.kr
한국	한국건설생활환경시험연구원	시험/인증기관	www.kemti.org
유럽	유럽화학물질청(ECHA)	시험/인증기관	echa.europa.eu
체코	EZU	시험/인증기관	www.ezu.cz

### □ 기술기준

Reach의 근거법은 EC Regulation 1907/2006이며, 이의 실질적 이행을 위한 22개의 지침서로 구성됨.

### □ 제출서류

제출서류	
등록서류	(1) 1톤 이상 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 수입자 또는 제조자의 신원 (작성: 각자)</li> <li>- 물질정보(identity) (작성: 각자)</li> <li>- 제조 및 용도에 대한 정보 (작성: 각자)</li> <li>- 분류 및 표지 (작성: 공동)</li> <li>- 물질의 안전사용에 대한 지침 (작성: 공동 또는 각자)</li> <li>- 톤수 범위별 연구요약문(study summary) (작성: 공동)</li> <li>- Robust study summary(필요시) (작성:공동)</li> <li>- 3,4,6,7번에 대한 전문가 검증여부 표시 (작성: 공동 또는 각자)</li> <li>- 시험제안서(100톤 이상물질) (작성:공동)</li> <li>- 노출정보(부속서 4의 6) (작성: 각자)</li> <li>- 기업비밀 공개 제한 요청 (작성: 각자)</li> </ul> (2) 10톤 이상 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1톤 이상에서 제출하는 기술서류(10번 제외)</li> <li>- 안전성 보고서(부속서1)(작성: 공동 또는 각자)</li> </ul>
신고서류	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 생산자 또는 수입자의 신원(identity) 및 담당자 정보</li> <li>- 등록번호(있을 경우)</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 물질정보(부속서 VI의 2.1~2.3.4)</li> <li>- 물질분류 및 표지</li> <li>- 물질의 용도에 관한 설명</li> <li>- 톤수 범위(1톤~10톤 미만, 10톤~100톤 미만 등)</li> </ul>
허가서류	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 물질정보(부속서 6)</li> <li>- 신청자 성명 및 세부연락처</li> <li>- 허가 신청 물질의 용도</li> <li>- 화학물질안전성보고서(등록시 제출하지 않은 경우)</li> <li>- 물질 대체에 대한 기술적, 경제적 실행가능성 분석</li> <li>- 물질 대체 계획(대체 가능한 경우)</li> </ul>

#### 다) 강제인증 발급절차/ 소요기간/ 비용

##### □ 강제인증 발급절차

발급절차	
사전등록	EU 제조·수입업자가 등록 이전에 화학물질의 기초정보를 제출
등록	EU 제조·수입업자가 화학물질의 유해성 및 위해성 정보를 제출
신고	EU 제조·수입업자가 완제품 내에 SVHC1)물질이 완제품 전체 중량비 0.1% 이상이고 연간 1톤 이상일 경우 신고
평가	ECHA에서 등록된 서류를 평가하고, 연간 100톤 이상의 물질과 위해성이 큰 물질에 대해 평가
허가/제한	ECHA에서 위해성이 큰 물질의 사용을 한시적으로 허가 또는 제한

##### □ 소요시간

신규화학물질인 경우 2008년 6월 1일부터 바로 등록절차가 진행되며, 기존화학물질은 사전등록을 한 경우에 등록유예기간이 존재한다.

기존물질의 등록유예기간은 연간 1000톤 이상/ 연간 1톤 이상 CMR cat 1,2 물질/ 연간 100톤 이상 R50-53 물질인 경우 2010년 11월 30일까지이며, 연간 100톤 이상의 경우 2013년 05월 31일까지이고, 연간 1톤 이상인 경우에는 2018년 5월 31일까지이다.

□ 비용

비용	
등록비용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1톤~10톤인 경우 등록 서류를 갖춘 경우에는 등록비면제</li> <li>- 공동등록의 경우 등록 주체별로 각각 지불해야 함.</li> <li>- 유일대리인을 선임할 경우 우리기업의 규모에 따라 기업규모가 결정됨.</li> <li>- 유일대리인이 여러 기업을 함께 대리하는 경우 등록비는 기업별로 톤수 범위에 해당하는 등록비를 지불해야 함.</li> <li>- 수송분리중간체는 톤수범위에 관계없이 1톤~10톤 범위의 수수료를 부과함.</li> <li>- 톤수 범위가 변경될 경우 차액을 재등록 수수료로 지불해야 함. 예를 들어, 단독으로 10톤 미만의 물질을 등록하여 10톤이 초과할 경우에는 2,700유로(4,300-1,600)를 추가로 내야함.</li> <li>- 유럽화학물질청 등록시 발생하는 수수료를 제외하고 시험분석 비용, CSR 보고서(연간 10톤 이상 물질), 서류작성 비용, 컨설팅 비용 등이 소요될 것으로 예상</li> <li>- 단독등록인 경우: 1,600(1톤~10톤)/4,300(10톤~100톤)/11,500(100톤~1000톤)/31,000(1000톤이상)(유로)</li> <li>- 공동등록인 경우: 1,200/3,225/8,625/23,250</li> <li>- 중소기업: 160~1,120/430~3,010/1,150~8,050/3,100~21,700</li> <li>- 중소기업 공동등록: 120~840/323~2,258/863~6,038/2,325~16,275</li> </ul>
허가비용	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기본수수료 50,000 (유로)</li> <li>- 물질추가수수료(1개당) 10,000 (유로)</li> <li>- 용도추가수수료(1개당) 10,000 (유로)</li> <li>- 신청자추가수수료(1개당) 37,500 (유로) 없음</li> </ul>

□ 인증요건

REACH에서 등록자격을 가진 자는 EU 내에 주소지가 있는 자연인 또는 법인이므로 수입업자가 등록 의사가 없거나, 국내 기업이 수입업자에게 물질정보 제공을 원하지 않을 경우, 국내 기업은 유일대리인(OR)을 선임하여 등록해야 한다.

그리고 OR을 선임하면, 그 사실을 EU 수입자에게 알려야 한다. OR과 계약을 하게 되면 OR이 모든 책임을 지고, 등록번호의 법적인 소유자가 되므로 계약 시 유의해야 한다.

## ○ 제조자(Manufacturer):

- EU 역내에서 물질을 제조하는 EU 역내에 설립된 모든 자연인 또는 법인을 의미한다.

## ○ 수입업자

- 화학물질 및 화학물질을 포함하는 제품을 EU로 수입하는 EU역내의 모든 자연인 또는 법인이다.

## ○ 유일 대리인(Only Representative; OR)

- REACH의 의무를 대행할 수 있는 EU 내의 개인 또는 법인으로 유일대리인(OR)은 기업의 모든 권한과 책임을 대행해야 한다.
- EU에 있는 시험분석기관, 컨설팅 기관, 법률회사, 글로벌 화학회사(BASF, Ciba 등) 등이 유일대리인이 될 수 있으며, 우리 기업의 EU 현지 법인도 유일대리인의 역할을 할 수 있다.

## ○ 물질정보교환포럼(SIEF) :

- 같은 물질을 등록하려는 기업들이 모이는 기구로 사전등록을 하면 자동적으로 SIEF회원이 된다.

## □ 유효기간

신고한 날로부터 5년간 등록의무가 면제된다.

## □ 변경

담당기관에 서면으로 요청해야 한다.

## □ 갱신

허가의 경우, 각 건 별로 허가기간이 다를 수 있으며, 허가기간 만료 18개월 전에 재신청이 가능하다. 이때는 허가신청 서류를 다시 내지 않고 처음에 부여된 승인 번호와 함께 변경된 부분만 갱신하여 제출한다.

## 라) 미 이행 시 제재사항 및 우리나라 업체 유의사항

EU 회원국들은 본 규정의 조항들을 위반한 경우에 적용할 처벌사항에 관한 규정을 수립하고, 그러한 사항의 실행을 보장하기 위해 필요한 조치를 취하여야 한다. 처벌은 효과적이며, 형평성이 있고, 제재성이 있어야 한다. 회원국들은 2008년 12월 1일 까지 이러한 규정을 집행위원회(commission)에게 통지하여야 하고, 그것에 영향을 미치는 후속 개정사항도 지체 없이 통지하여야 한다.

## 3. WEEE(Waste Electrical and Electronic Equipment)

WEEE Directive 2002/96/EC은 유럽 연합이 제정한 전기전자 폐기물 처리지침으로서, RoHS 2002/95/EC 지침과 함께 2003년 2월 법으로 제정되어 공포되었으며, 이에 따라 회원국들은 자국법으로 제정하여 WEEE 지침을 준수하고 유럽연합은 이를 평가, 감독하고 있다.

WEEE 지침은 환경보전을 주 목적으로 하는 지침으로 전기전자제품에 대해서 회수(collection), 재활용(recycle), 재생(recovery)을 목표로 하며, 폐전기전자제품 처분과 개인 전자제품 사용자로부터 무료로 제품을 회수하도록 한다. 또한 제조업체는 생태 친화적인 처분, 재사용 등 수집된 폐기물을 친환경적으로 이용하도록 요구된다.

### 가) 인증대상 품목

WEEE 지침은 대상품목에 정해져 있는 모든 전기전자제품에 적용되어야 한다. WEEE 지침의 대상품은 교류1,000V, 직류 1,500V 미만의 전압을 이용하도록 설계된 전기전자제품으로서, 다음의 10가지 품목 범위에 해당되는 경우 WEEE 지침의 대상이 된다. 단, 군사목적에는 적용되지 않기 때문에 무기, 탄약 및 전쟁물품 및 보안장비 등 예외품목 5가지는 이 지침에서 제외된다.

지침의 대상제품 범위는 포괄적으로 나와 있으며, 회원국에서 입안할 때 다른 해석이 가능하다. 따라서 규제에 포함되는 제품이 나라마다 상이할 수 있다. 위원회 가이드라인에서 이를 명확하기 위한 노력을 하고 있는데 자세한 사항은 다음 웹사이트<sup>32)</sup>에 명시되어 있다.

WEEE 제외 품목 5가지
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 생산라인과 같은 대규모 고정 산업 도구</li> <li>- 고정 시설물</li> <li>- 철도 신호등과 같은 장비</li> <li>- 항공기, 철도, 선박에 사용되는 필수 장비와 같이 WEEE 제품 범주 이외의 제품에 한 부분으로 사용되는 장비- 국가의 군사적 또는 안보를 목적으로 하는 장비</li> <li>- ELV(End of Life Vehicle)와 같은 다른 폐기물 관련 지침에 적용을 받는 장비</li> </ul>

대상의 범위와 정의에 관하여 현재 Annex IA 및 IB로 된 지침 적용 대상을 RoHS 지침과 통일했다.

## 나) 인증담당기관

### 인증담당기관

인증담당기관			
한국	Intertek ETL SEMKO Korea Ltd	시험/인증기관	korea.intertek-etlsemko.com
	TUV Rheinland Korea Ltd.	시험/인증기관	www.tuv.com/ko/korea/home.jsp

각국의 생산자 등록 센터 정보

유럽위원회는 각국 별 등록자에 대한 종합적인 목록을 작성하지는 않았다. 생산자는 2005년 5월까지 각 회원국의 지정된 관청에 등록해야 하지만 모든 등록관청이 운영되고 있지는 않다. 현재 Commerce department가 등록작업을 수행하고 있으며 곧 유포 할 것이다. 등록에

있어서 추가적으로 생산자는 폐전기전자제품의 수집, 처리, 재활용의 재정적 책임을 갖는다.

WEEE 의 유럽 중앙 등록 사무소가 없기 때문에 생산자들을 EEA(EU+EFTA)아래의 국가들에 개별로 등록한다. (오스트리아, 벨기에, 불가리아, 크로아티아, 사이프러스, 체코, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 에티오피아, 독일, 그리스, 헝가리, 아이슬란드, 이

32) [http://europa.eu.int/comm/environment/waste/pdf/faq\\_weee.pdf](http://europa.eu.int/comm/environment/waste/pdf/faq_weee.pdf)

탈리아, 라트비아, 리히텐슈타인, 리투아니아, 룩셈부르크, 몰타, 네덜란드, 폴란드, 포르투갈, 루마니아, 슬로바키아, 슬로베니아, 스페인, 스웨덴, 스위스, 영국)

□ 기술기준

유럽 연합이 제정한 전기전자 폐기물 처리지침 WEEE Directive 2002/96/EC에 근거한다.

□ 제출서류

생산자는 유럽연합의 WEEE지침에 근거하여 각 국에서 적용한 관련 법규를 확인하고, 해당국가에서 정한 제도에 따라 품목 및 운영기관을 확인 한 후, 해당 품목에 대한 수거율과 재활용률을 정한 WEEE 지침 이행 계획서(가이드라인)을 작성하여 기관이나 협회로 제출한다.

다) 강제인증 발급절차/ 소요기간/ 비용

□ 발급절차

발급절차
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 국가별 법규/제도 및 운영기관 확인</li> <li>○ WEEE 마크 부착</li> <li>○ 재활용 정보제공</li> <li>○ 생산자 등록</li> <li>○ WEEE 회수처리</li> <li>○ 보고</li> </ul>

□ 표시사항

- 인증된 제품에 WEEE 마크를 부착해야 하며, Symbol 부착은 다음의 규격 요구사항을 준수해야 함
  - WEEE Symbol(Crossed-out Wheeled Bin) 부착
  - 생산자명 표시: 브랜드 명, 상표 또는 각국 생산자 등록기관에 기록된 이름 표시

- 2005.8.13 이후 출시됨을 명시 (다음의 2가지 방법 중 택일)

2005.8.13 이후 출시 명시 방법	
생산일 또는 시장 출시일 기록	- EN 28601 규정에 따라 표시, 예: 2005-8-13 - 그러나 시장 출시(Put on the market) 일자 명시의 어려움이 있음.
WEEE Symbol 하단에 막대 추가 표시.	- WEEE Symbol 하단에 막대 추가 표시함. - 일반적으로 사용되는 방법임

#### ○ 마크 규격

- $h = 0.3a$  이상 또는 1mm 이상
- $h = 1$ 일때, 전체그림 4x7mm 이상

#### ○ WEEE Marking 표시 위치

- 제품 본체 및 부속품(스피커, 키보드 등)에 표시
- 제품 크기가 작거나 제품 기능에 영향을 줄 경우, 꼬리표(Flag), 전원케이블, 품질보증서, 제품 설명서, 외장 포장재에 표시 가능.

#### □ 소요시간 및 비용

폐기물 지침의 이행은 수입업자나 제조자가 자체적으로 폐전기전자제품을 어떻게 처리할지에 대한 가이드라인을 구축하고 회수 및 재활용, 재생율을 보고하면 되므로 별도의 비용이 들지 않는다. 단, 제품의 회수과정에서 발생하는 비용은 생산자가 부담하도록 하고 있다.

#### □ 재무보증(Financial Guarantee) 제도

- 생산자가 시장철수, 부도 등에 의해 회수처리를 보장하지 못할 경우에도 2005.8.13 이후 판매된 제품의 미래 회수처리를 보장하기 위한 제도
- 현금적립, 재활용보험, 적정 재무기구 가입 방식 이용
- 일반적으로 공동시스템에 가입하는 경우 재무보증으로 인정

매월 판매실적 및 재활용 처리 실적을 관리하여, 매년 연간 재활용 실적 및 방법을 재활용기관을 통해 정부 당국에 보고한다.

**□ 인증요건**

- 전기전자제품의 생산자(제조업자 또는 수입자)는 자국에 등록해야 한다.
  - 개별가구는 해당 WEEE를 수집시설에 무료로 반환될 수 있어야 하며 생산자가 이러한 시설에 대한 재정적인 책임을 지게 된다.
  - 생산자는 재활용과 복구 타킷에 대한 요구의 시리즈를 달성해야 한다.
  - 생산자는 제품에 쓰레기통 심벌(crossed-out wheeled bin) 표시를 해야 한다.
  - 이 심벌은 이 표시를 한 제품이 일반 쓰레기와 함께 버려져서는 안되며 분리수거되어 지역 규정에 따라 적절하게 재활용되어야 함을 나타낸다.

WEEE 지침에서의 생산자
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 자사 브랜드로 전기전자제품을 제조 및 판매하는 자</li> <li>○ OEM 등 다른 제조자에 의해 제조된 전기전자제품을 자사브랜드로 재 판매하는 자</li> <li>○ 전기전자제품의 수입 또는 수출업자</li> </ul>

EU 지역에 자사 판매법인 없이 OEM 등으로 수출하는 제조자의 경우 법적으로 생산자에 해당되지 않기 때문에 WEEE 법규 이행에 따른 법적 책임은 없다. 그러나 생산자와 제조자가 동일하지 않는 경우, 생산자는 WEEE 법규 준수를 위해 제조자가 수행할 4가지 의무사항(WEEE마크부착, 유해물질대체, 재활용 정보공개, 재활용설계)을 요구해야 한다.

생산자인 경우는 제조자의 의무 외에도 추가적 의무사항(생산자 등록, 판매실적보고, 폐전기전자제품 회수처리 시 비용부담, 재활용 기준 만족 및 실적보고) 준수 등의 모든 법적 책임을 가지고 있다.

**라) 미 이행 시 제재사항 및 우리나라 업체 유의사항**

회원국은 본 지침(Directive 2002/96/EC on waste electrical and electronic equipment)에 따르도록 가결된 국가적 규정의 위반에 적용되는 처벌을 결정한다. 국

가마다 WEEE 적용방침과 규정에 차이가 있으며, 의무 불이행 시 행정처분도 국가마다 다르게 적용된다. 독일의 경우, 정부 지정기관은 재활용 의무이행실적을 확인 조사하여 부과금을 징수하는데 의무를 이행하지 않을 시는 5만 유로, 보고내용 부정확 시는 1만 유로를 부과하도록 되어 있다.

#### 4. E-Mark

EU 자동차분야 승인제도로써 유럽연합 시장에 제품을 판매하기 전에 EU 회원국으로부터 반드시 형식승인을 받아야 하는 강제검사제도이다. 1970년 2월 EU집행위는 최초로 자동차분야 EU 형식승인제도를 도입, 시행하였으며 1992년 8월 70/156/EEC지침을 수정 보완한 'EC Whole Vehicle Type-Approval' 92/53/EEC 지침을 도입, 1993년 1월부터 한 회원국에서 형식승인을 받은 자동차는 다른 회원국의 형식승인을 받지 않고도 15개 회원국내에서 유통될 수 있도록 하였다.

ECE (유럽 공동체) 및 EU(European Union)는 ECE R-10.02 와 Directive 95/54/EC(72/245/EEC를 개정)에 따라 1996년1월1일부터 차량은 강제로 적용하고 전장품은 자율 적용하여 오다가 2002년10월1일부터는 전장품도 강제로 적용하고 있다.

e-Mark는 제조자가 스스로 적합성을 선언할 수 있는 (Declaration of Conformity) CE Marking과 달리 EU 각국의 교통 관리부 (영국 - VCA, 독일 - KBA)등의 인증기관이나 그 인증기관이 인정한 시험기관의 시험 후 EU의 인증기관인 교통 관리부로부터 반드시 인증서를 받아야 한다.

##### 가) 인증대상 품목

EU 자동차분야 승인제도로써 유럽연합 시장에 제품을 판매하기 전에 EU 회원국으로부터 반드시 형식승인을 받아야 하는 강제검사제도이다.

**인증대상 품목**

대상품목
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 소음 (Sound levels)</li> <li>- 매연 (Emissions)</li> <li>- 연료탱크/후면보호장치 (Fuel tanks/rear protective devices)</li> <li>- 후면 등록번호판 공간 (Rear registration plate space)</li> <li>- 조향 조작력 (Steering effort)</li> <li>- 문의 래치 및 힌지 (Door latches and hinges)</li> <li>- 음향경고 (Audible warning)</li> <li>- 간접 가시장치(Indirect vision devices)</li> <li>- 브레이크 (Braking)</li> <li>- 주파수 억제 (Radio suppression)</li> <li>- 디젤매연 (Diesel smoke)</li> <li>- 내장재 (Interior fittings)</li> <li>- 도난방지 및 이동방지장치 (Anti-theft and immobilizer)</li> <li>- 보호조향 (Protective steering)</li> <li>- 좌석강도 (Seat strength)</li> <li>- 외장돌출 (Exterior projections)</li> <li>- 속도계와 후진기어 (speedometer and reverse gear)</li> <li>- 번호판 (Plates-statutory)</li> <li>- 좌석벨트 고정 장치 (Seat belt anchorages)</li> <li>- 전조등과 신호등 장치의 설치(Installation of lighting and light signaling devices)</li> </ul>

**나) 인증담당기관**

**인증담당기관**

주요 인증담당기관			
한국	TUV Rheinland InterCert Ltd	시험/인증기관	<a href="http://www.tuv.com/ko/korea/home.jsp">www.tuv.com/ko/korea/home.jsp</a>
유럽	National Standard Authority of Ireland	시험/인증기관	<a href="http://www.nsai.ie">www.nsai.ie</a>
유럽	DEKRA Automobile GmbH	시험/인증기관	<a href="http://www.dekra.de/de/automobil">www.dekra.de/de/automobil</a>
체코	TUV SUD CZECH s.r.o	시험/인증기관	<a href="http://www.tuv-sud.cz">www.tuv-sud.cz</a>
체코	EZU	시험/인증기관	<a href="http://www.ezu.cz">www.ezu.cz</a>

## □ 기술기준

- EU 해당 지침에 의거하여 검사 시행함.
- 다음의 홈페이지<sup>33)</sup>에서 관련기술기준을 찾아볼 수 있음.

## □ 제출서류

- 2007/46/EC지침의 부속서 I에 따른 모든 정보문서를 제출
- 이들 정보는 3부가 제출되어야 하며 내용물의 목록을 포함해야 함.
- 도면이 있는 경우 적절한 해상도로 A4용지로 하거나 A4형태의 폴더로 제공해야 함.
- 사진이 있는 경우 충분히 판독할 수 있어야 함.
- 정보문서에 포함되어야 하는 내용은 대략 다음과 같음
  - 제조자, 형명 등 일반사항
  - 자동차의 일반구조특성(치수, 축의 수 등)
  - 중량 및 크기
  - 엔진(제조사, 엔진코드 등)
  - 트랜스미션(도면, 형명, 전기부품의 명세 등)
  - 축(제조사, 형명 등)
  - 서스펜션(도면, 형명 등)
  - 조향(도면, 트랜스미션의 형명 등)
  - 브레이크
  - 차체(형명, 사용재질, 문의구조 등)
  - 조명 및 조명신호장치 (모든 장치의 표, 위치의 도면 등)
  - 트레일러와 견인차 사이의 연결(연결장치의 형태 및 등급 등)
  - 기타 (음향경고장치, 형식승인번호, 보호장치 등)
  - 운전자 외에 8명 이상의 승객운송용 차량의 특수규정(등급, 승용면적 등)
  - 위험물 운반차량의 특수규정(전기장치, 회로차단기의 형명 등)

33) <http://ec.europa.eu/enterprise/automotive/directives/index.htm>

- 개별부품의 e-mark 또는 E-mark 인증서
- 제조공장의 품질관리 계획서

#### 다) 강제인증 발급절차/ 소요기간/ 비용

##### □ 발급절차

발급절차	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 최초 서류제출 (신청자)</li> <li>○ 최초회의, 시험항목설정</li> <li>○ 시험설비 검토, 초기심사(생산적합성 검토)o 비용납부</li> <li>○ 시험시설 등록, 생산적합성 승인 (if yes)</li> <li>○ 입회시험</li> <li>○ 최종문서 제출, 보완서류 제출 (신청자)</li> <li>○ 성적서 및 인증서 발행</li> </ul>

##### □ 소요시간

소요시간		
시험	완성차	일반적으로 1-2개월 소요됨.
	부품	대부분 2개월 이내에 가능함 (EMC는 시험에 1-2일이 소요되고 강화유리의 경우 10일 정도 소요)
인증		시험이 완료된 후 일반적으로 2주 이내에는 인증서 발급 가능

##### □ 비용

시험 및 인증수수료는 시험기관이나 시험품의 종류에 따라 상이하나 완성차의 경우 억대의 수수료가 소요되고 부품류의 경우 수백 정도의 비용이 소요된다.

자세한 비용은 인증을 받고자 하는 완성차나 부품 등에 대한 사양을 가지고 시험기관에 문의할 경우 상세한 견적을 받을 수 있다.

인증유지를 위한 연회비는 없으나 최소 1년에 한 번의 공장심사가 요구된다.

## 라) 미 이행 시 제재사항 및 우리나라 업체 유의사항

인증을 받지 않고 판매, 판매를 위한 제공이나 공급, 판매를 위해 전시하는 경우에는 유죄가 되며 구체적인 벌칙은 법원에서 결정한다.

### 5. ERP (Energy Related Product)

Erp(Energy Related Products)지침은 기존의 Eup지침을 개정한 것이며, EuP지침이란 에너지를 사용하는 제품(Energy using Products; EuPs)에 대해 에너지 사용을 규제하고 환경오염의 영향을 최소화함으로써 EU의 환경을 보호하고자 한 것이다. 에너지 사용제품에 대한 에코디자인 요구사항을 정립하기 위해 EU 법령으로 2005년 8월 11일 발효되었다.

EuP 지침은 제품디자인에 관한 EEE(Electrical and Electronic Equipment, EU 환경부)지침과 에너지 효율제고에 대한 EER(Energy Efficiency Requirement, EU 산업부)지침이 통합된 것으로 제품의 디자인 단계에서부터, 생산, 운반, 포장 등에 모든 단계에서 에너지 사용을 최소화하는 것을 목적으로 한다.

CE마크를 획득할 때, 대상품목은 모두 Eup를 동시에 만족해야 하므로, CE마크가 있다는 것은 에너지효율 지침을 만족한다는 것을 의미한다.

기존의 EuP(Energy using Products) 2005/32/EC 지침의 범위는 에너지 소비 품목에 한정이 되어 있었다. 그러나 환경 효율성과 환경보호 요구로 인해 좀 더 넓은 범위의 취급이 요망되면서 에코 디자인 요구 사항의 범위가 에너지를 사용하는 제품군(EuPs)에서 에너지와 관계되는 모든 제품으로 확대되어 ErP 지침(directive 2009/125/EC)으로 개정되었고, 새로 변경된 ErP 지침은 2009년 11월 20일부터 적용되나, 그 전에 Eup지침에서 새로 시행된 ErP지침으로 모두 변환하는 기간은 2010년 11월 21일까지이다. 대상품목으로는 TV나 보일러, 온수기, 사무용 기기처럼 에너지를 사용하는 제품은 기본이고, 에너지와 관련 있는 창틀이나 단열재, 벽돌, 샤워기 등도 ErP에 해당된다.

ErP 지침 2009/125/EC는 시장에 출시되고 서비스되는 제품 중 수송부문만을 제외한 모든 에너지 소비 품목을 대상으로 만들어 졌다. 이것은 전자제품의 영역까지 포

합한다. 새로운 ErP(Energy related products) 지침은 적용 범위 확대로 기존의 EuP 지침과는 다소 차이가 있지만, 지금까지 발표된 10개 이행방안의 시행에는 영향을 주지 않을 것으로 보인다. 제품리스트와 지침의 마지막 부분은 EU의 공식저널을 통해 계속 보완, 발표되고 있다.

### 가) 인증대상 품목

ErP 지침의 대상품목은 매우 광범위하며, 기존의 에너지를 사용하는 제품(EuP)에서 에너지와 관련된 모든 제품으로 대상이 변경되었다. 에너지를 사용하는 제품에 사용되는 부품류도 포함되었으며, 창틀이나 단열재 등도 대상품목으로 지정되었다.

EuP 지침의 적용 후 실무계획(Working Plan)을 통해 지속적으로 추가될 제품이 결정되고 있으나, EuP에서는 대상제품의 확정에 앞서, 우선적으로 지침이 이행되어야 할 제품군 19가지를 발표하였다.

품목	세부사항
대상 품목	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 보일러와 콤비 보일러 (가스/기름/전기)</li> <li>- 온수기 (가스/기름/전기)</li> <li>- 개인용 컴퓨터 (데스크탑 &amp; 노트북)와 컴퓨터 모니터</li> <li>- 영상장치: 복사기, 팩스, 프린터기, 스캐너 및 다기능 장치</li> <li>- 가전제품: 텔레비전</li> <li>- 대기 중이거나 전원이 꺼진 에너지 사용 제품의 낭비</li> <li>- 배터리 충전기 및 외부 전원</li> <li>- 사무실 조명장치</li> <li>- (공공) 길거리 조명장치</li> <li>- 주택 실내 조절장치(에어컨 및 통풍장치)</li> <li>- 워터펌프(상업용 건물, 식수공급, 식품산업 및 농업분야)</li> <li>- 건물 내 순환장치</li> <li>- 통풍위한 환풍기</li> <li>- 냉각장치, 진열장 및 통풍장치를 비롯한 상업용 냉장고 및 냉동고</li> <li>- 가정용 냉장고 및 냉동고</li> <li>- 가정용 식기세척기 및 세탁기</li> </ul>

품목	세부사항
논의 중인 제품 군	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2009년부터 2011년까지의 Working Plan 제품 군               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 공기조절[냉난방] 시스템과 환기 시스템</li> <li>- 전기 및 화석연료 난방 설비</li> <li>- 식품 준비 장비</li> <li>- 네트워크, 데이터 처리, 장비저장 데이터</li> <li>- 산업용 및 실험실 용광로와 오븐</li> <li>- 전동공구</li> <li>- 냉장 및 냉동 장비</li> <li>- 사운드, 영상 처리 기계 및 장비</li> <li>- 변압기</li> <li>- 물 소모 제품</li> </ul> </li> <li>○ 세탁기, 냉장고, 공기청정기, 식기건조기, 가스온수기, 백열전구 등의 관련기업참조. 특히 백열전구는 2013년까지 퇴출 된다는 계획이 포함되어있음.</li> </ul>

대기모드 규제 품목	
가정용 제품	의류 건조기, 요리용 기구, 의류용 세탁기, 이발용 기구, 헤어 드라이기, 전동용 칫솔, 전기면도기, 전기 마시지기, 그 외 신체손질 (body care)을 위한 기구 등
정보 기술 기기	입력, 저장, 디스플레이, 검색, 전송, 변경, 컨트롤이 가능한 기기 또는 정보 전송을 위해 작동되는 한 개 이상의 입출력 단자를 가진 기기 등
소비자 제품	라디오, TV, 영상물 기록 및 재생 장치 등
장난감, 레저 및 스포츠 관련 제품	전기기차 또는 자동차 레이싱 장난감, 비디오 게임기, 전기를 사용하는 스포츠 기구 등

#### ○ 대기모드 규제

EU 집행위가 2008년 12월 17일에 채택한 EuP 지침의 첫 번째 이행 방안에 대기모드 규제가 2009년 1월 7일부터 발효되었다. 대기모드 및 오프모드에 대한 규제 (Regulation 1275/2008)는 모든 가정과 사무실 기기의 에너지 소비 절감을 위해 채택되었다. 적용 범위는 가정 및 사무용 전기전자기기이며, 규제 내에서 가정 및 사무용 전기전자기기는 에너지를 사용하는 제품으로 정의되어 있다.

○ 대기모드 및 오프모드에 대한 규제

2010년 1월 7일부터 기기의 전력 소비량은 다음과 같은 경우에 1W를 초과해서는 안 된다.

○ 오프모드 조건에 있는 기기

대기모드와 재활성화 기능을 제공하거나 재활성화 기능과 재활성화 기능의 표시만을 나타낸 기기이다. 다만, 기기가 단순 상태의 정보만 표시하거나 재활성화와 상태 표시를 통합하여 제공하는 상태의 전력 소비량은 2W를 초과해서는 안 된다.

두 번째 단계가 시작되는 2013년 1월 7일부터 전력 소비량은 더욱 강화된다. 오프모드와 재활성화 기능 또는 재활성화 기능과 재활성화 기능 표시만 제공하는 기기는 전력 소비량이 0.5W를 초과해서는 안 되며, 단순 상태의 정보만 표시하거나 재활성화와 상태표시를 통합하여 제공하는 상태에서의 전력 소비는 1W를 초과해서는 안 된다.

또한, 해당 기기는 전력 관리 기능을 제공해야 한다. 즉, 기기가 주기능을 실행하지 않거나 다른 에너지 사용 제품이 해당 기능들에 연계되어 있지 않을 때 해당 기기는 최단 시간 후 바로 대기모드, 오프모드로 변경되거나 또는 주전력과 연결되어 있을 때 대기모드, 오프모드에서의 전력 소비 제한된 양을 초과하지 않는 조건으로 자동 변경되어야 한다.

## 나) 인증담당기관

### 인증담당기관

인증담당기관			
한국	TUV Rheinland Korea Ltd.	시험/인증기관	www.tuv.com/ko/korea/home.jsp
한국	NEMKO Korea Co. Ltd.	시험/인증기관	www.nemko.com/ko
유럽	European Comission	시험/인증기관	ec.europa.eu/index_en.htm

## □ 기술기준

ERP는 Directive 2009/125/EC와 Directive 2010/30/EU 규정에 의거한다.

### ○ 제품 군 별 적용 기술기준 링크

- [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/european-standards/harmonisedstandards/ecodesign/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/european-standards/harmonisedstandards/ecodesign/index_en.htm)

## □ 제출서류

제출 서류
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 샘플 및 제품 설명서</li> <li>○ 블록다이어그램</li> <li>○ 회로도/ Matrix 도표</li> </ul>

## 다) 강제인증 발급절차/ 소요기간/ 비용

### □ 발급절차

발급 절차	
대상제품 확인	제품이 EuP 지침에 해당되는지 확인
제품별 이행 방안 요구사항 확인	제품별 이행 방안에서 제시한 친환경설계 요구사항에 따라 제품 개발
적합성 평가	여행방안에서 제시한 적합성 평가 모듈에 따라 친환경 설계요구사항의 만족여부 평가 수행
기술문서 작성	적합성 평가에 대한 결과를 EuP지침에서 요구하는 기술 문서 작성방법에 따라 문서화
CE마크 부착 및 적합성 선언	적합성 평가완료 후 친환경 설계 요구사항에 적합하다는 결과를 CE마크 부착 및 적합성 선언서를 통해 선언

제품시험 → TD(Technical Document)작성 → DoC

## □ 표시사항

CE marking은 제조업자나 커뮤니티 내에서 지정된 권한위임대리인에 의해 부착되어야 하고 CE marking이 확대/축소될 경우에는 인증마크의 비율이 준수되어야 한다. CE marking은 가시적이고 읽기 쉬우며 지워지지 않도록 제품 또는 제품의 데이터 표에 부착되어야 하지만 CE marking의 부착이 가능하지 않거나 제품의 성격상 허용되지 않을 때에는 포장재, 동봉서류(관련지침이 해당서류를 규정할 경우)에 부착할 수 있다.

적용 가능한 지침에 따라 지정인증기관이 생산단계에서 관련될 경우, 해당 지정인증기관의 번호가 CE marking와 함께 부착되어야 한다. 제조업자 또는 커뮤니티 내 지정된 권한위임대리인은 지정인증기관의 책임하에 식별번호를 부착한다. 또한 CE marking은 제품의 후면 또는 아랫면에 부착될 수 있으며 가독성을 위하여 최소한의 세로길이는 5mmfh 정해져 있다. 또한 정상적인 상황에서 인지할 수 있는 흔적 없이 제거되어지지 않아야 한다. (예를 들어 특정제품의 규격은 물과 휘발유와 함께 rub test를 시행함).

## II. 임의 인증

### 1. EZU(ElektrotechnickýZkušebníÚstav)

ESC 마크는 체코의 자율 규제제도로서 전기 안정성을 인증하는 체코의 고유마크이다. EZU는 전기/전자 제품의 안정성 검토, 표준의 제정, 시험검사 및 인증서 발급 업무 수행한다. 또한 ESC제도는 강제규격제도였으나, 1997년 CE마크 인증제도 도입 후 자율규제제도로 전환되었다. EZU 인증제도의 ESC마크 획득은 자율이지만, 인증 획득 시 CE 마킹을 위한 성적서로 활용이 가능하며, 제품 안정성에 대한 증명이 가능하므로 시장진출에 유리할 수 있다.

## 가) 인증대상 품목

### □ 인증대상 품목

대상 품목
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 자동차 전기 및 조명시스템</li> <li>- 전기 기계 및 기구, 전기 조명 및 램프, 전기 화학의 전류발전기</li> <li>- 전기 배선부품 및 장치, 승강기, 케이블 및 도체, 사무기기, 의료기구</li> <li>- 측정기구, 안전 및 정지장치, 개폐기, 자동화용 장치</li> <li>- 가정용/상업용 전기기구, 전기소비재 등</li> </ul>

## 나) 인증담당기관

### ▣ 인증담당기관

인증담당기관			
체코	EZU(ElektrotechnickýZkušebníÚstav)	시험/인증기관	www.ezu.cz

### □ 기술기준

- EN규격에 대해 체코 국내를 적용하여 CSN(체코 국가규격)을 따른다.
- EZU에서 시험 가능한 규격은 아래와 같다.

시험 가능한 규격
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 체코 조화규격(Czech harmonized standards)</li> <li>○ 체코 규격</li> <li>○ 유럽 EN &amp; HD 규격</li> <li>○ 국제 IEC, CEE 규격</li> <li>○ 국가기술기준</li> <li>○ 고객의 시험매뉴얼 등</li> </ul>

□ 제출서류

제출 서류	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 신청서 (요구에 의해 송부함)</li> <li>○ CB 시험 증명서 및 성적서 (가능한 경우)</li> <li>○ 성적서가 없는 경우, 시험시료</li> <li>○ CIPSR 관련 규격에 따른 무선 간섭 보고서</li> <li>○ 취급보수 설명서</li> <li>○ 배선도</li> </ul>

발급절차	
신청	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 신청자는 EZU의 신청양식을 작성하여 다음의 정보와 함께 신청서를 접수.                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제품정보(제품 사양서, 회로도, 구조도, 부품리스트, 사용설명서 등)</li> <li>- 시험을 위한 시료</li> </ul> </li> </ul>
문서 검토 및 계약서 발송	<ul style="list-style-type: none"> <li>- EZU는 제출된 문서를 검토하여 인증을 위한 시험 및 검사 수행을 위한 계약서 초안이 신청자에게 발송됨.</li> <li>- 계약서 초안에는 시험규격, 시험기간, 비용 및 절차 등이 명시된다. 신청자는 계약서를 확인하고 서명.</li> </ul>
시험 및 공장검사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 신청자가 계약서에 서명하여 제출하면, 시험 담당자가 관련 규격에 근거하여 시험을 실시.</li> <li>- 인증을 위한 요건으로 제조자의 공장을 심사하며, 해외제조자의 경우, 해외 협력기관으로 의뢰하여 검사가 시행됨.</li> <li>- 이미 심사한 심사리포트가 존재하는 경우 1년 미만의 심사리포트를 인정할 수 있음.</li> </ul>
인증완료	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 제품시험 및 공장검사가 완료되어 적합성이 인정되면, 인증서가 발급되며 신청자는 ESC 마크를 표시할 수 있음.</li> </ul>

□ 공장심사

EZU마크 인증의 경우, CENELEC 방식을 이용한다. 공장검사와 사후(Follow up) 공장검사가 요구된다.

□ 소요시간

제품 및 제품 사양에 따라 상이함.

### □ 비용

하나의 라이선스에 대해, 약 90유로이다. (다만, 제품에 따라 가격이 다른 경우가 있다.)

### □ 유효기간

인증서의 유효기간은 3년이며, 인증유효기간 동안 인증을 완료한 제품 및 공장에 대해서는 정기적으로 심사가 수행되며, 이를 통해 지속적으로 적합성이 인정되어야 인증이 유지된다.

### □ 변경

제품 및 인증권자 등의 변경사항이 발생하는 경우, 반드시 인증기관에 이를 통보하고 인증기관이 필요하다고 판단하는 경우, 제품시험 또는 관련 성적서의 제출 등이 요구될 수 있다.

### □ 갱신

인증만료 전에 인증기관으로 갱신을 신청하며, 필요 시 제품시험 및 공장 심사가 시행될 수 있다.

### 라) 미이행 시 제재사항 및 우리나라 업체 유의사항

EZU의 ESC 인증은 자율인증제도로써 미 이행 시 제재사항은 없다.

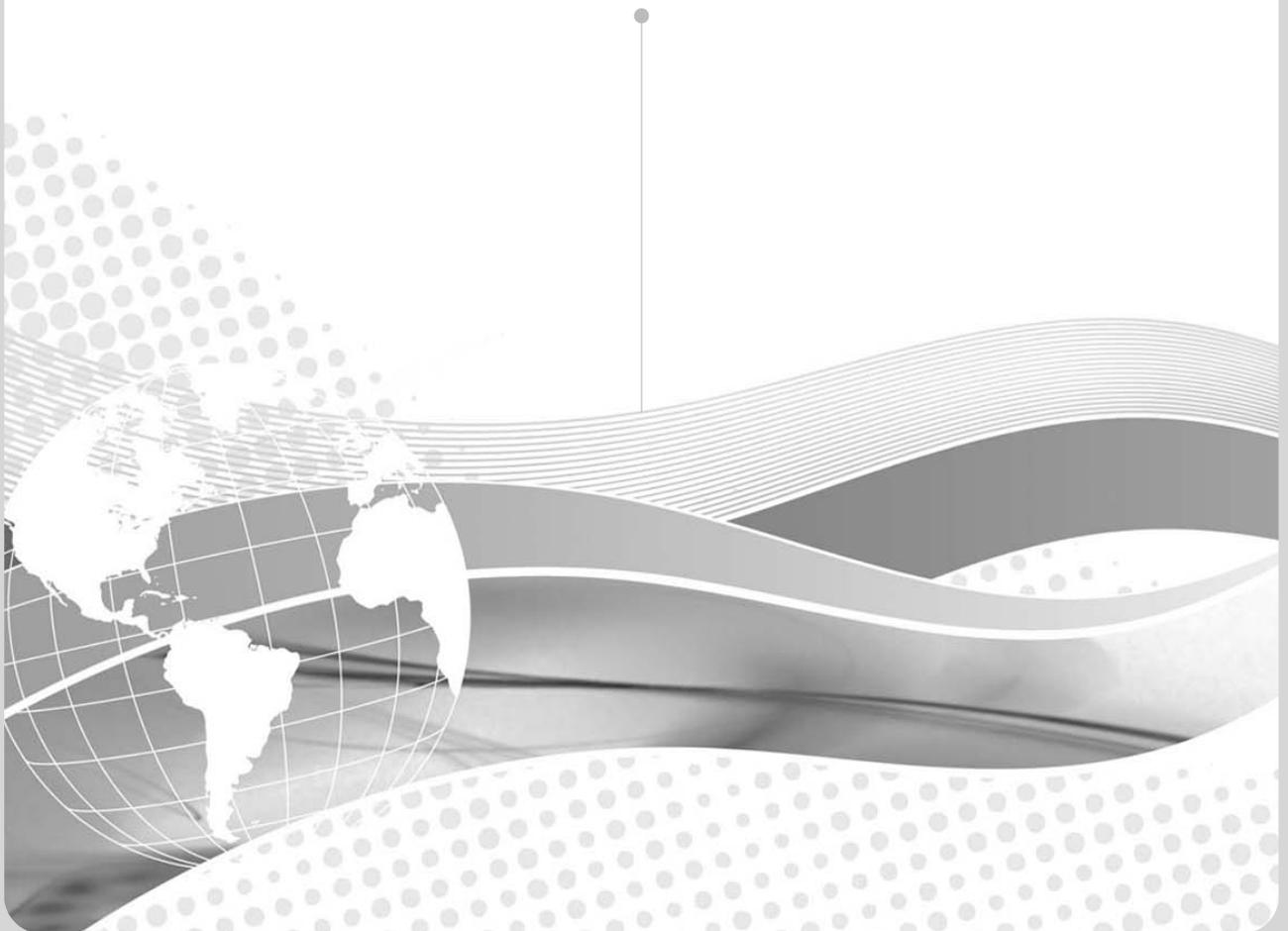
EZU의 ESC 인증은 ENEC, Keymark 및 기타 중 유럽인증에 적용되는 규격을 바탕으로 발급되므로 이러한 유럽인증을 보다 원활하게 획득할 수 있게 된다. 또한 EZU는 ESC 인증을 받는 신청자에게 신청자의 요청에 따라 CE 마킹을 위한 Statement of Conforamnce를 무료로 발행해주고 있다. 기타 유럽 공통의 임의인증인 End of Life Vehicles와 해양산업 관련 인증인 MED 등이 있다.

상기 인증제도 현황은 [www.globalwindow.org](http://www.globalwindow.org) 에서 국가정보-인증제도 현황을 참조하였음을 알려 드립니다.



부록 7

해외진출기업 OECD 다국적기업 가이드라인  
국내연락사무소(NCP) 활용지원





## 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

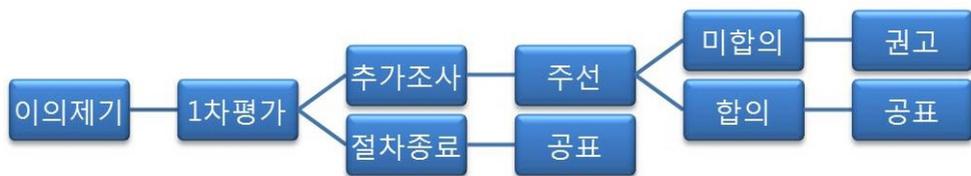
이에 따라 우리나라는 OECD 이사회 결정에 따라 2001년 ‘OECD 다국적기업 가이드라인 이행을 위한 국내 연락사무소(NCP) 운영규정’을 제정하고 NCP를 설치 및 운영하고 있음

- 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](http://www.ncp.or.kr)

## 참 고 문 헌

- 안전보건공단, 선진안전인증심사 기술습득을 위한 국외출장결과보고,2009
- KOTRA-KIEP, 유망국가 산업연구(체코의 주요산업), 2010
- KOTRA, www.globalwindow.org 국가정보, 2014
- Labour Code No. 262/2006 Coll., as amended, 2012
- Czech Government. The National Policy on Occupational Safety and Health(Decision No. 920, 2008.7.23
- Czech Government. National Action Program for Occupational Safety and Health 2008-2009
- State Labour Inspection Office, Safe Enterprise-OSHMS, 2012
- MoLSA, Basic Information for Foreigners on Labour Law regulations applicable in the Czech Republic, 2013
- Czech Government. 309/2006 Coll. Act, Further requirements on Occupational Health and Safety, 2006
- Czech Government. 21/2003 Coll. The technical requirement for Personal Protective Equipment, 2002.12.9
- Czech Government. 20/2003 Coll. The technical requirement for simple pressure vessel, 2002.12.9

# 해외 진출기업을 위한 산업안전보건제도

체 코

---

2014년 9월 인쇄  
2014년 10월 발행

발행인 : 백헌기

발행처 : 한국산업안전보건공단

등록번호 : 2014-협력지원실-607(등록일 : 2014년 9월 29일)

주소 : 울산광역시 중구 종가로 400(북정동)

TEL : (052) 703-0744

FAX : (052) 703-0326

---

당 공단의 승인 없이 무단 복제를 금합니다. <비매품>