

간행물등록번호

B552146 - 국제협력팀 - 2024 - 0011 - 01



중국 인사노무 Q&A



CHINA



고용노동부

노사발전재단





발 간 사

한국과 중국은 1992년 수교 이후 빠르게 경제적 협력 관계를 강화하며, 2008년에는 양국 관계를 전략적 협력동반자 관계로 격상하였습니다. 2023년 기준 한국은 중국의 3위 교역대상국으로 대중 수출은 우리나라 총수출 중 19.7%를 차지하고 있습니다. 미국과 중국의 경쟁 심화와 장기화로 인한 글로벌 공급망 불안이 가속화되고 있는 가운데 중국은 아세안, 아프리카, 중남미 등 개도국과의 협력을 강조하는 다자주의 전략을 통해 중국 주도 의 새로운 공급망을 구축하며 적극적으로 대응하고 있습니다.

이러한 흐름 속에서 중국 진출 한국 기업의 경영상 불확실성이 높아졌지만, 중국 정부의 각종 산업의 스마트·디지털 전환 등 정책성 수요와 기업의 공급망 다변화는 우리 기업과 정부의 새로운 협력과 진출 기회도 제공하고 있습니다. 이에, 중국 진출 한국기업은 미국의 기술 견제를 비롯한 對중 제재 등 대내외 경제환경 변화에 대한 중국에 대한 경쟁과 협력 리스크를 지속적으로 모니터링하는 동시에 상생 협력 모델을 발굴하는 등 새로운 기회를 포착하기 위해 많은 노력을 기울이고 있습니다.

최근 중국 정부는 근로자의 권익 보호를 강화하고, 공정한 노동 환경을 조성하기 위해 여러 법적 및 제도적 개혁을 추진해왔습니다. 중국 노동법은 중국의 노동 체계 및 임금, 노동 안전 및 노동 복지, 여성 및 미성년자, 장애인, 소수 민족 등의 계층을 향한 보호정책, 노동시간, 노동조합 관련 내용 전반을 포함하고 있어 중국에 진출한 한국 기업은 인사노무관리에 있어 현지 법을 잘 확인하고 준수해야 합니다. 또한 앞으로도 중국은 노동자 보호를 위해 규제를 강화할 것으로 예상되는 만큼 한국 기업들은 중국의 법적 환경과 노동 규제 변화를 예의주시하고 민첩하게 대응할 필요가 있습니다.

노사발전재단은 한국기업의 해외 진출과 안정적 노무관리 및 현지 경영을 지원하기 위해 우리기업 주요 진출국에 대한 노무관리 안내서를 발간해 왔습니다.

노사발전재단은 2021년 중국 진출기업 노무관리 안내서(개정판)에 이어 올해는 『2024 인사·노무 Q&A: 중국』를 발간하였습니다. 이번 인사·노무 Q&A는 중국 진출 우리 기업 인사노무담당자들이 실무에 활용할 수 있는 실용서로서 중국 노동 관련 법령의 주요 내용을 주제별로 나누어 문답식으로 구성하였습니다.

아무쪼록 이 책자가 중국 진출 한국기업과 앞으로 현지에 진출하고자 하는 기업 관계자 여러분에게 유익하게 활용될 수 있기를 희망합니다. 끝으로, 책자 발간을 지원해주신 대한민국 고용노동부, 그리고 편집진 여러분의 노고에 깊이 감사드립니다.

2024. 11.

노사발전재단 사무총장 김대환



Contents



I. 노동관계의 성립 15

1. 서면으로 된 노동계약서 없이 근무를 시작하면 어떻게 되나요? 16
2. 단기 근로자의 경우에도 노동계약을 체결해야 하나요? 16
3. 근로자가 노동계약서 체결을 거부하는 경우 어떻게 해야 하나요? 17
4. 근로자를 신규로 채용할 때 필요서류에는 어떠한 것이 있나요? 근로자 신분증을 압수하거나 보증금을 받을 수 있나요? 17
5. 직원 채용 시 신원보증(직원 회사에 손해를 끼쳤을 경우 보상에 대한 보증)을 받을 수 없는지요? 18
6. 분공사 명의로 노동계약을 체결할 수도 있나요? 18
7. 노동계약서에는 어떤 내용이 포함되어야 하나요? 18
8. 정규직과 계약직 직원의 구분이 있나요? 19
9. 계약직 직원을 고용할 경우, 계약기간과 관련하여 어떠한 제한이 있나요? 20
10. 재계약 시 급여를 올려줘야 하는지요? 20
11. 같은 직원과 노동계약기간을 갱신하였는데, 재계약기간이 끝나면 직원과의 노동계약을 종료하려고 하는데 가능한지요? 20
12. 직원과 이미 3회차 노동계약을 체결하면서, 기간제로 약정한 경우, 이러한 약정은 유효한지요? 21
13. 계약 갱신 시점에 계약 갱신을 하지 않은 상태로 직원이 계속 근무하고 있습니다. 이 경우 노동계약을 갱신한 것으로 보는지요? 21
14. 10년 동안 근무한 직원의 경우 정규직으로 전환해줘야 하는지요? 21
15. 시용기간 동안에는 어느 정도의 급여를 줄 수 있나요? 22
16. 시용기간이 지나면 직원을 해고할 수 있나요? 22
17. 시용기간은 얼마큼 둘 수 있나요? 23
18. 시용기간을 연장할 수 있나요? 시용기간 규정을 위반한 경우 어떤 불이익이 있나요? 23
19. 시용기간 중인 직원에 대해서도 노동계약을 체결해야 하나요? 23
20. 시용기간 중인 직원에 대해서 사회보험도 납부해야 하나요? 23



II. 임금 25

21. 중국에도 최저임금 제도가 있는지요? 26
 22. 최저임금 준수 여부를 판단할 때, 포함되지 않는 항목은 무엇이 있나요? 26
 23. 병가 중인 노동자에게도 최저임금 이상의 임금을 지급해야 하나요? 27
-

24. 급여 중 일부를 실물로 지급해도 되는지요?	27
25. 2달에 한 번씩 급여를 지급하는 것도 가능한지요? 또는 주급으로 급여를 주는 것도 가능한가요?	27
26. 경영 상황이 좋지 않아서 임금을 한 달 후에 지급하고자 합니다. 법률상 가능한가요?	27
27. 급여에서 어떤 항목을 공제할 수 있나요?	27
28. 임금표는 얼마 동안 보관해야 하나요?	28
29. 직원들에게 반드시 연말 상여금을 지급해야 하는지요?	28
30. 경영 상황이 악화되어 회사의 조업이 3개월간 중단될 예정입니다. 이 기간 동안의 임금은 어떻게 지급해야 하나요?	28



III. 사회보험

31. 중국 사회보험에는 어떤 종류가 있나요?	32
32. 사회보험료로 얼마나 납부해야 하나요?	32
33. 한국인 직원의 경우에도 사회보험을 납부해야 하나요?	33
34. 사회보험 가입 절차는 어떻게 되나요?	34
35. 사회보험에 가입하지 않았거나 사회보험료를 납부하지 않을 경우 어떤 리스크가 있나요?	34
36. 주방공적금은 무엇인가요? 반드시 납부해야 하나요?	35
37. 주방공적금으로 얼마나 납부해야 하나요?	36
38. 직원이 주방공적금 납입을 원하지 않을 경우 어떻게 해야 하나요?	36
39. 주방공적금 납부에 대한 감독 관리 현황은 어떤가요?	36



IV. 근무시간 및 휴식

40. 표준근무시간은 어떻게 되나요?	38
41. 초과근무시간의 한도는 어떻게 되나요?	38
42. 업무 특성상 표준근무시간제를 적용하기 어려운 경우 부정시 근무제를 실시할 수 있나요?	38
43. 노동자는 언제부터 연차휴가를 받을 수 있나요?	39
44. 연차휴가 일수의 기준이 되는 누계 근속연수는 어떻게 확인할 수 있나요?	40
45. 연차휴가는 어떻게 배정해야 하나요?	40
46. 연차휴가를 사용하지 않는 경우 보상을 줘야 하나요?	41
47. 결혼휴가는 어느 정도 부여해야 하나요?	42
48. 출산휴가는 어느 정도 부여해야 하나요?	43

Contents

49. 출산휴가기간 중 급여는 100% 다 지급해야 하는지요?	73
50. 장례휴가는 어느 정도 부여해야 하나요?	44
51. 휴일 및 법정 휴일은 어떻게 되나요?	44
52. 초과근무나 법정 휴기일 근무 시의 초과근무수당은 어떻게 되나요?	45
53. 직원이 주말에 오토바이를 타다가 전치 10주의 큰 부상을 당했습니다. 해당 직원을 언제까지 병가(의료기간)를 부여해야 하나요?	47
54. 직원이 암에 걸렸다고 하면서 의료기간 연장을 요구합니다. 요구를 받아줘야 하나요?	49
55. 직원이 의료기간이 지났음에도 업무에 복귀하지 못합니다. 해당 직원을 해고할 수 있나요?	49
56. 의료기간이 끝난 직원을 해고하려고 하니 의료보조비를 요구합니다. 지급해야 하나요?	50
57. 병가 시에는 임금을 모두 지급해야 하나요?	50



V. 산업재해의 처리

58. 어떤 경우에 산업재해로 인정되나요?	52
59. 산업재해 발생 시 근로자는 어떠한 의료 대우를 받을 수 있나요?	52
60. 산업재해로 인해 장애등급이 남은 근로자를 해고할 수 있나요?	53
61. 산업재해보상금은 누가 부담하나요?	53



VI. 집단적 노사 관계 - 공회, 집단계약, 취업규칙

62. “공회”란 무엇인가요? 기업을 운영하려면 반드시 공회를 두어야 하나요?	56
63. 공회가 취업규칙 제정에 관여할 수 있는지요?	56
64. 경제성 감원(정리해고자)을 하고자 할 경우에 공회와 협의해야 하나요?	57
65. 공회 경비는 얼마나 납부해야 하나요?	57
66. 아직 공회를 설립하지 않았는데, 공회 준비금을 납부해야 하나요?	58
67. 공회 경비는 어떻게 사용되어야 하나요?	58
68. 공회의 주요 인선(주석, 부주석)을 회사에서 정할 수 있나요?	59
69. 공회, 상급공회와의 관계를 어떻게 해야 하며, 어떤 도움을 받을 수 있을까요?	59
70. 집단계약의 내용에는 어떤 내용이 포함될 수 있나요?	60
71. 집단계약을 위한 협상은 누가 맡나요?	60
72. 집단계약을 위한 협상과 체결은 어떤 절차에 따라 이뤄져야 하나요?	61
73. 단체 협상이 결렬될 경우 직원들이 파업을 할 수 있나요?	61
74. 회사가 집단계약을 위반하면 어떤 책임을 부담하게 되나요?	62


75. 집단계약은 몇년간 유효한가요?	62
76. 취업규칙은 제정은 의무인가요? 취업규칙을 제정하지 않으면 어떤 리스크가 있나요?	63
77. 취업규칙에는 어떤 내용이 포함되어야 하나요?	63
78. 취업규칙에 징계규정을 만들 때는 어떤 점을 주의해야 하나요?	64
79. 근태 관련 규정에 어떤 내용이 포함되면 좋을까요?	65
80. 직원이 기율을 위반할 경우 벌금을 부과하는 취업규칙을 두는 것도 가능한가요?	66
81. 취업규칙은 어떻게 제정되어야 하나요? 취업규칙의 내용은 모두 유효한가요?	67



VII. 노동계약의 종료 및 해고

82. 경제보상금은 무엇이며, 언제 지급하나요?	72
83. 경제보상금은 어떻게 계산하나요?	73
84. 노동계약서에 경제보상금을 지급하지 않으며, 급여에 포함되어 있다고 약정하였습니다. 이 경우 경제보상금을 지급하지 않아도 무방한지요?	74
85. 당사의 취업규칙에 따르면 경제보상금 상한 규정을 적용하지 않는다고 정해져 있습니다. 이런 경우에도 상한 규정을 적용할 수 있나요?	74
86. 당사는 이미 퇴사한 직원과 경제보상금을 절반만 주기로 합의했습니다. 이러한 합의는 유효한가요?	74
87. 중국 노동법상 직원의 퇴직 사유로는 무엇이 있나요?	75
88. (불법 해고 시의 책임) 법에서 규정된 이유 없이 직원을 해고했습니다. 이 경우 어떤 책임이 있는지요?	75
89. 퇴사를 시켜야 하는 직원이 경제보상금의 2배를 요구합니다. 어떻게 협상하는 것이 좋을까요?	76
90. 노동계약의 종료는 무엇이며, 어떤 경우에 노동계약이 종료되는지요?	77
91. (기한 만료에 따른 노동계약 종료) 직원의 계약기한이 다음달 말까지입니다. 사전에 통지를 해주어야 하나요?	78
92. (기한 만료에 따른 노동계약 종료) 직원이 노동계약 만기일로부터 3일 전에 임신을 하였습니다. 이 경우 만기일에 계약을 종료할 수 있나요? 어떻게 처리하면 좋은가요?	78
93. (기한 만료에 따른 노동계약 종료) 직원의 계약기한이 지난달 말까지인데 그날 종료 통지를 하지 않았고, 직원이 추가로 2주를 더 근무하였습니다. 이 경우 어떻게 처리해야 하나요?	79
94. (기한 만료에 따른 노동계약 종료) 직원과 재계약 후에 2회차 계약의 만료일이 되었습니다. 계약관계를 종료할 수는 있나요?	79

Contents

95. 분공사에 근무하는 직원과 본사 명의로 노동계약을 체결했습니다. 분공사를 이유로 노동계약을 종료할 수 있나요?	79
96. 합의 해지는 무엇이고, 어떤 경우에 하는 것이 좋나요?	80
97. 합의 해지를 하는 경우에도 경제보상금을 지급해야 하나요?	80
98. 직원이 주말에 가족들과 여행을 하다가 음주운전으로 단속되었습니다. 직원을 해고할 수 있나요?	81
99. (취업규칙) 당사는 회사 취업규칙을 제정하면서 근로자의 의견을 청취하지 않았습니다. 취업 칩에는 결근일수 5일 이상인 경우 해고를 할 수 있다고 정하고 있습니다. 그런데, 직원 A가 누계 결근일수는 15일 이상에 달했고 교육에 참가하지 않았기에 해고를 하였습니다.	82
100. (취업규칙) 당사의 취업규칙에는 월 1회 지각 시 직원을 해고할 수 있다고 규정하고 있는데, 직원이 실제 월 1회 지각했습니다. 직원을 해고할 수 있나요?	83
101. (취업규칙) 당사는 취업규칙이 없습니다. 직원이 3일 동안 무단결근을 하였는데 해고할 수 있나요?	83
102. 회사가 경영상 이유로 다른 지역으로 이전을 하려고 합니다. 직원들을 해고할 수 있나요?	84
103. 회사가 3년 연속 적자가 나서 부득이 인원 감축이 필요합니다. 직원들을 해고할 수 있나요?	85
104. 정당한 해고 사유가 있더라도 해고할 수 없는 직원이 있나요?	85
105. 직원이 갑자기 개인적 사정으로 퇴사를 하겠다고 하여 업무 공백이 예상됩니다. 직원에게 손해배상을 제기할 수 있나요?	86
106. 자원 사직하는 직원에게 경제보상금을 지급해야 하나요?	86
107. 직원에게 해외연수를 보내줬는데 복직하자마자 사직을 했습니다. 연수비용을 청구할 수 있나요?	87
 VIII. 기업 철수시의 인력 구조조정	89
108. 구조조정 업무시에는 인건비와 관련하여 어떤 비용을 예상해야 하나요?	90
109. 사업 철수를 위하여 중국법인의 지분을 양도하는 경우에도 경제보상금을 지급해야 하나요?	91
110. 사업 철수와 주로 관계되는 계약 종료/해고 사유는 무엇이 있나요?	91
111. 인력 구조조정 시 어떤 사유로 계약 종료/해고를 하는 게 좋나요?	94

112. 사업철수를 위하여 대규모 인력조정을 진행을 위한 TF를 구성하려고 합니다. 어떤 점을 고려해야 하나요?	95
113. 인력 구조조정 시행 전에 확인 해야 하는 정보는 무엇인가요?	96
114. 인력 구조조정 시행시 직원에 대한 보상방안은 어떻게 수립해야 하나요?	98
115. 인력 구조조정 시행전에 어떤 서류를 준비해야 하나요?	98
116. 인력 구조조정 시행전에 파업 등 돌발사태를 대비해야 하나요?	98
117. 인력 구조조정을 위하여 정부 관련자 등과 접촉시 무엇을 주의해야 하나요?	99
118. 인력 구조조정을 위하여 공회와 사전 접촉을 해야 하나요?	100
119. 감원에 대한 발표시에는 어떤 사항들을 고려해야 하나요?	100
120. 감원 계획 발표 후에는 어떤 작업을 해야 하나요?	101
121. 직원들이 집단 반발하며 파업을 일으켰습니다. 어떻게 해결해야 하나요?	102

IX. 경업 금지 약정 103

122. 퇴직하는 직원이 영업 비밀을 유출할 염려가 있습니다. 이에 경업 제한/금지 약정을 하려는데, 이런 약정은 유효한가요?	104
123. 모든 직원들을 상대로 경업 제한 약정을 할 수 있나요?	104
124. 경업 제한 기간은 최대 몇 년까지 가능한가요?	104
125. 경업 제한 약정을 받은 퇴직자에게 보상을 지급해야 하나요?	105
126. 경업 제한 약정을 하면서 위약금을 약정할 수 있나요?	105
127. 경업 제한 약정을 받는 직원을 상대로 취업 금지 가처분을 하는 것이 가능한가요?	106

X. 노동분쟁 처리 107

128. 회사가 위법하게 노동계약을 해지하고 경제보상금을 지급하지 아니한 사항에 대하여 직원은 직접 민원위원회 소송을 제기하여 경제보상금 및 배상금의 지급을 요구하여도 되는지요?	108
129. 본인은 정년퇴직 후 재임용되었으나 고용 회사에서 임금을 지급하지 않고 있습니다. 이 경우 노동중재위원회에 중재를 신청하여 고용 회사로부터 미지급 임금을 요구할 수 있는지요?	108
130. 노동분쟁 제기에 시간적 제한이 있나요?	109
131. 노동분쟁 해결 시에 어떠한 비용이 필요한가?	110

Contents

- 132. 본인은 2021. 6. 30. 퇴사하였습니다. 사용자는 재직기간 중 2020. 3. 1.부터 2020. 5. 30.까지의 초과근무수당을 지급하지 않았습니다. 이 경우 중재위원회에 중재를 신청하여 사용자에게 상기 초과근무수당의 지급을 요구할 수 있는지요? 110
- 133. 회사가 국가에서 정한 휴가제도를 이행하지 않아 노동자와 분쟁이 발생하였고, 노동중재위원회로부터 노동자에게 고정배수의 초과근무수당을 지급하라는 판결을 받았습니다. 만일 회사가 당해 중재판결에 불복할 경우 인민법원에 소송을 제기할 수 있는지요? 111



XI. 외국인 고용 113

- 134. 중국에서 일하는 한국인이나 외국인 노동자에게도 중국 노동법이 적용되나요? 114
- 135. 상해 소재 무역회사가 외국인 직원을 채용하려고 할 때, 해당 직원은 반드시 외국인 <취업증>과 <거류증>을 소지하여야 하나요? 114
- 136. '외국인 취업증' 신청 절차는 어떤 것인가요? 115
- 137. 중국 소재 회사에 채용되어 중국에 장기적으로 거류하려고 합니다. 언제까지 <거류증>을 신청하면 되나요? 115



XII. 파견근로 117

- 138. 중국에도 파견근로제도가 있는지요? 어떤 경우에는 파견근로자를 사용할 수 있는지요? 118
- 139. 파견근로 요건을 위반한 경우 어떤 리스크가 있는지요? 파견근로자에게 책임을 지는 경우도 있는지요? 119
- 140. 파견근로자도 노조에 참여할 수 있는지요? 119
- 141. 어떤 회사로부터 노무 파견을 받아야 하나요? 파견업주의 자질 요건은 무엇인가요? 119
- 142. 파견기간에 대한 제한이 있는지요? 119
- 143. 파견근로자에 대한 임금과 사회보험금은 어떻게 지급하나요? 120
- 144. 사용사업주는 이미 파견업체에게 임금을 지급했는데, 파견사업주가 임금을 지급하지 않으면 사용사업주에게 어떤 리스크가 있는지요? 120
- 145. 파견근로자는 어떤 권리를 보장받을 수 있는지요? 급여는 어떻게 정하나요? 121
- 146. 파견사업주와 사용사업주의 소속 지역이 다른 경우, 어느 지역의 최저임금 규정을 적용하는지요(외지 파견)? 121
- 147. 파견업주와 사용업주는 파견근로자에게 어떤 권리와 의무가 있는지요? 121
- 148. 사용사업주는 파견노동자를 해고할 수 있는지요? 123

149. 파견노동자에 대한 경제보상금은 누가 지급해야 하나요?	123
150. 파견근로와 제조도급제는 어떤 차이가 있는지요?	124



XIII. 특수 규정 127

151. 노동이사/감사제는 무엇인가요? 반드시 시행해야 하나요?	128
152. 이미 퇴직 연령에 이르러 은퇴한 직원을 계속 고용하고 싶은데, 노무계약을 체결해야 한다고 합니다. 노무계약과 노동계약은 어떤 차이가 있고, 노무계약을 체결할 때 일반적인 주의사항은 무엇인가요?	128
153. 법인 설립 전에 현지 인력 채용 시 일용직 고용 가능 여부 및 근무 가능 시간은 어떠한가요(노동법, 피고용인 소득세 신고 등)?	129

들어가는 말

중국은 세계에서 가장 큰 인력시장을 보유한 국가이며, 방대한 노동력은 중국에 진출하는 우리 기업들에게 큰 매력으로 작용한다. 많은 한국 기업이 중국의 풍부한 노동력을 활용하여 생산 비용을 절감하고, 현지 시장에 빠르게 적응하며 경쟁력을 높이고자 한다. 그러나 이러한 목표를 달성하려면 중국의 노동력을 적절하게 관리하는 것이 필수적이다. 효과적인 노동 관리는 기업의 안정적인 운영과 지속 가능한 성장을 위한 기반이 되기 때문이다. 따라서 효율적인 노동 관리를 위해서는 중국 노동법에 대한 이해가 선행되어야 한다.

중국의 '노동법'은 노동관계의 기본법으로 자리 잡고 있지만, 구체적인 규정이 부족해 실무적으로는 '노동계약법'이 사실상의 기본법 역할을 한다. 노동계약법은 가장 중요한 법률이지만, 각 지방 정부가 서로 다른 세부 규정을 제정하여 시행하고 있어 중국 노동법령을 이해하는 데 어려움이 많다. 지방별 노동중재위원회와 인민법원의 판결례도 다르기 때문에 추가적인 혼란이 발생할 수 있으며, 지역별 실무 관행이나 기업 문화의 차이도 기업 운영에 부담을 준다. 다만 지방 규정 중에는 상당히 비현실적인 부분도 있고, 이에 정부의 행정 집행도 엄격하지 않아 유명무실한 규정도 다수 존재한다.

한국과 달리, 노동 관련 분쟁이 공적영역보다 사적영역에서 해결되는 경향이 있다. 우선 중국에서는 노동 관계 법령을 위반해도 극단적인 경우를 제외하면 형사법이 적용되지 않으며, 정부기관이 기업의 노동계약 이행 현황에 직접 개입하는 경우도 드물다. 즉, 매우 극단적 상황이 아니면 한국과 같이 정부기관이 개별적인 노동분쟁 관계에 개입하지는 않으며, 노동자가 정부기관에 민원을 넣더라도 노동중재를 통해 해결할 것을 권유한다. 반대로 한국에 비하여 노동중재를 제기하는 것에 대한 진입 장벽은 낮아 분쟁이 발생한 경우 노동자가 노동 중재를 신청하는 방식으로 분쟁을 해결하는 것이 일반적이다. 공회(노조)의 역할이나 기업문화도 한국과는 차이가 있어, 집단적 쟁의보다는 개별적 분쟁을 통해 진행된다.

중국은 노동 유연성이 높아 경영상 필요에 따라 인력 구조를 조정할 수 있는 편이다. 단적으로, 중국에서는 무고정기한 노동계약을 맺은 정규직 직원이라도 경제보상금(퇴직금과 유사)을 두 배 지급하면 해고가 가능하다는 점이다. 이는 한국에 비해 상대적으로 유연한 인력 조정을 가능하게 한다. 다만 대규모 인력 구조조정이나 사업 철수 시 돌발적인 집단행동이나 파업이 발생할 가능성을 배제할 수 없는데, 중국 노동법에는 파업에 대한 명확한 법률 규정이 없어 문제가 발생하면 정부 기관의 중재로 해결해야 하는 상황도 있다.

이와 같이 특수한 상황이 아니라면 근로관계에 대한 정부의 감독 규제가 한국에 비하여 전반적으로 느슨하다고 할 수 있는데, 이러한 느슨함 때문에 인사담당자가 실무에서 놓치는 부분이 발생할 수 있으며, 노동 관련 이슈에 대한 리스크를 사전에 충분히 점검하지 못하는 경우도 많다. 이는 기업의 청산이나 구조조정 시기에 큰 리스크로 나타날 수 있다.

본 Q & A는 이러한 중국 노동법의 복잡한 환경 속에서 법령 해석뿐 아니라, 중국에서의 전반적인 노동 관리와 관련된 실무적인 내용도 담고 있다. 이를 통해 중국에서 사업을 운영하는 기업이나 실무자들이 직면할 수 있는 다양한 문제에 대한 이해와 대응 방안을 제공하고자 한다.

2024. 11.

변호사 손 덕 중



I



노동관계의 성립





1. 노동계약서 체결

Q1 서면으로 된 노동계약서 없이 근무를 시작하면 어떻게 되나요?

1) 계약의 성립과 계약서 작성 의무

노동계약서의 체결 여부와 상관없이, 법적으로는 사용자가 처음 근무를 시작한 날로부터 노동관계가 성립한다.

사용자는 늦어도 근무 시작일로부터 1개월 이내에 노동자와 근로계약서를 체결해야 한다(‘노동계약법’ 제10조).

2) 계약서를 작성하지 않을 경우 사용자의 불이익

1개월 이상 1년 미만까지 근로계약서를 작성하지 않을 경우에는 1년 기간 동안은 임금의 2배를 지급하여야 한다. 즉, 노동계약서 체결없이 근무한 1년 기간에 대해서는 2배의 임금을 청구할 수 있다(법 제82조).

만약 1년이 지나도록 근로계약서를 체결하지 않은 경우에는 위에 더하여 무고정기한 노동계약 체결(즉, 기한의 정함이 없는 근로계약)을 한 것으로 간주한다(법 제14조 제3관). ‘무고정기한 노동계약’은 한국으로 치면 정규직에 해당하는 개념이므로, 사용자는 근로기한 만료 등의 사유로 직원과의 노동관계를 종료할 수 없고, 법적으로 정당한 사유가 있는 경우에만 직원을 해고할 수 있다.

중국은 한국과 달리 근로계약서를 작성하지 않았다는 이유로 사용자가 형사처벌을 받지는 않는다. 관련 부서로부터 시정명령 내지 과태료 처분 등의 행정조치를 받을 가능성은 있다.

Q2 단기 근로자의 경우에도 노동계약을 체결해야 하나요?

1일 근로시간 4시간 미만인 시간제 고용의 경우, 재학생이 과외시간을 이용하여 아르바이트를 하는 경우에는 노동계약서를 체결하지 않아도 무방하다. 아르바이트의 경우 법률상 취업 및 노동관계

형성으로 보지 않기 때문이다(‘노동법 집행관찰 약간 문제에 관한 의견’ 12조).

다만, 권리관계를 분명히 하기 위해서는 서면 노동계약을 체결하는 것이 좋다.

Q3 근로자가 노동계약서 체결을 거부하는 경우 어떻게 해야 하나요?

노동자가 오히려 근로계약서 체결을 거부하는 경우가 있을 수 있는데, 이 경우 사용자가 서면통지로 근로계약을 종결할 수 있다. 이 경우 근로기간이 1개월 이내라면 경제보상금을 지급하지 않아도 되나, 1개월 이상일 경우 경제보상금을 지급해야 한다(‘노동계약법실시조례’ 제5, 6조, 이하 “조례”).

노동자가 계약서 체결을 거부하더라도 앞서 본 사용자의 책임이 면제되는 것이 아니며, 실무적으로 계약서 체결이 되지 않은 경위에 대해서 입증을 하는 것은 상당히 어렵기 때문에, 노동자가 계약서 체결을 거부하는 경우에는 리스크 관리 차원에서 즉각 계약 종료로 하는 것이 바람직하다.

Q4 근로자를 신규로 채용할 때 필요서류에는 어떠한 것이 있나요? 근로자 신분증을 압수하거나 보증금을 받을 수 있나요?

근로자와의 근로계약 체결 시 법률상 요구되는 서류는 없으나, 일정한 자격(예: 대출)이 있는 경우에만 고용할 의사가 있는 경우 증빙 서류를 요구할 수 있다. 다만, 당사자를 특정하고 계약 사실을 명백히 하기 위해 계약 당사자의 신분증 복사본을 첨부하고, 도장이나 지장을 찍는 것이 일반적이다.

주요 취업자격에 대해서는 다음과 같은 방법으로 확인을 해보는 것이 좋다.

#	관련 정보	조사 및 대조 방법	참고 가능한 홈페이지
1	신분 정보	신분증 홈페이지 대조	www.IP138.cn
2	학력, 학위, 자격증 등 조건	학력 및 자격 인증 홈페이지 참조	www.chsi.com.cn
3	대학생 영어 4, 6급 시험 성적	4, 6급 시험 공식 홈페이지 참고	ww.net.edu.cn
4	근무연한	소재지의 사회보험 홈페이지 참고	각지 사회보험 홈페이지

사용자는 근로자의 신분증을 압수할 수 없으며, 만일 사용자가 근로자의 주민신분증 등 증서를 압수한 경우 노동행정부서는 기한부로 근로자 본인에게 반환할 것을 명하고 관련 법률규정에 따라 처벌을 내릴 수 있다(‘근로계약법’ 제84조). 타인의 주민신분증을 불법적으로 압수한 경우 공안기관이 경고를 주고 200위안 이하의 벌금을 병과하며 불법소득이 있을 경우 불법소득을 몰수할 수 있다(‘주민신분증법’ 제16조).

노동자로부터 보증금을 수수하는 것도 금지된다. 사용자가 담보 또는 기타 명의로 근로자로부터 금품을 수취한 경우 노동행정부서는 기한부로 근로자 본인에게 반환할 것을 명하고 1인당 500위안 이상 2,000위안 이하의 기준으로 벌금을 부과할 수 있고, 근로자가 손해를 입힌 경우에는 배상책임을 부담한다(‘근로계약법’ 제84조).

Q5 직원 채용 시 신원보증(직원 회사에 손해를 끼쳤을 경우 보상에 대한 보증)을 받을 수 없는지요?

중국에서는 신원보증과 유사한 제도로 인사보증(직무보증 또는 신원보증이라고도 함)이 있는데, 이는 고용관계 혹은 직무관계 중 피고용인의 사유로 고용인에게 손해를 끼쳤을 경우 보증인이 배상 책임을 지는 일종의 특수한 보증계약이다. 다만, 중국 판례상 이러한 보증계약은 무효로 판단하고 있다.

Q6 분공사¹⁾ 명의로 노동계약을 체결할 수도 있나요?

분공사는 법률상 별개의 법인체로 보지 않지만, 노동계약법상으로는 본사와 구분되는 별개의 사용자로 본다. 즉, 분공사가 법에 따라 영업허가증 또는 등록증서를 취득하였다면 사용자로서 근로자와 근로계약을 체결할 수 있다. 만일 영업허가증 또는 등록증서를 취득하지 못한 경우에는 사용자의 위탁에 의하여 근로자와 근로계약을 체결할 수 있다(“중화인민공화국 근로계약법 실시조례” 제4조).

실무적으로 분공사에서 근무하는 직원의 경우 분공사의 명의로 체결하는 것이 여러모로 유리하다. 경영상황에 따라서는 분공사를 폐쇄해야 하는 경우가 있는데, 이 경우 직원이 본사와 계약이 체결되어 있다면 분공사 폐쇄가 해고 사유가 될 수 없기 때문에 근무 재배치를 하거나 협상을 통해 계약관계를 종료해야 한다. 그런데 분공사 명의로 계약이 체결되어 있다면 분공사 폐쇄가 바로 노동계약 종료 사유에 해당하기 때문에, 별도의 절차 없이 노동관계를 종료할 수 있다.

Q7 노동계약서에는 어떤 내용이 포함되어야 하나요?

노동계약에는 ① 사용자의 명칭, 주소와 법정대표자 또는 주요 책임자, ② 노동자의 성명, 주소와 신분증 또는 기타 유효한 신분증 번호, ③ 노동계약 기한, ④ 업무 내용과 업무 장소, ⑤ 업무시간과 휴식

1) 지점, 지사개념

및 휴가, ⑥ 노동보수, ⑦ 사회보험, ⑧ 노동보호, 노동조건과 직업 위해 방지, ⑨ 법률, 법규에서 규정하고 있는 노동계약에 포함되어야 할 기타 사항이 반드시 포함되어야 한다(‘노동계약법’ 제17조).

단, 노동계약서에 위 내용이 누락되어 있더라도 노동계약이 무효라고 볼 수는 없다. 노동 계약상의 노동 보수와 노동 조건 등의 표준에 관한 약정이 불명확하여 분쟁이 발생한 경우에는 사용자와 노동자는 다시 협상을 할 수 있으며, 이때 협상이 성립되지 않으면 단체협약의 규정을 적용하고 단체협약이 없거나 단체협약이 노동보수에 대해 규정하지 않은 경우에는 ‘동일 임금 동일 보수 원칙’을 적용한다(‘노동계약법’ 제18조). 단체협약이나 단체협약에 노동조건 등의 표준에 대한 규정이 없는 경우에는 국가의 관련 규정을 적용한다.

단, 노동계약에 대한 명확한 약정이 없다면 기한의 정함이 없는 무고정 노동계약을 체결한 것으로 해석되므로, 사용자 입장에서는 특히 주의해야 한다.

아울러, 위 필수 조항 외에도 사용자와 노동자는 수습기간, 교육, 비밀 유지, 보충 보험과 복리 대우 등의 기타 사항에 대해서도 규정할 수 있는데, 관련 내용은 각 장에서 다시 살펴보기로 한다.

사용자가 노조와 체결한 집단계약이 있거나, 시행 중인 취업규칙이 있는 경우, 이들내용과 노동 계약서 간에 차이가 있는 경우, 노동자에게 가장 유리한 것이 우선적 효력이 있다.



2. 노동계약기간

Q8 정규직과 계약직 직원의 구분이 있나요?

중국법상 노동계약은 크게 고정기한 노동계약과 무고정기한 노동계약으로 나누어 볼 수 있는데, 고정기한 노동계약은 정해진 기한이 있는 노동계약으로, 기한이 도래하면 원칙적으로 노동계약이 종료되는 계약이다(계약직 직원에 해당). 무고정기한 노동계약은 기한의 정함이 없는 노동계약으로, 해고, 사직, 또는 법정 사유에 따른 계약 종료가 발생하기 전까지 노동계약이 유지되는 관계이다.

이외에도 일정한 업무의 완성을 기한으로 하는 노동계약이 있는데, 특정 사업장에서 진행되는 프로젝트성 사업을 위해 고용하는 직원이 이에 해당한다(‘노동계약법’ 제15조 제1항). 이러한 노동계약에서는 계약서에서 정한 업무가 완성되는 시점에 노동계약이 종료된다고 본다.

분류	정의
고정기한 노동계약	고정기한 노동계약이란 사용자와 노동자가 계약 종료 시간을 약정한 노동계약을 말한다(“노동계약법” 제13조).
무고정기한 노동계약	무고정기한 노동계약이란 사용자와 노동자가 계약 종료 시간을 약정하지 않은 노동계약을 말한다(“노동계약법” 제14조).
일정한 업무 완수를 기한으로 하는 노동계약	일정한 업무의 완성을 기한으로 하는 노동계약이란 사용자와 노동자가 일정한 업무의 완성을 계약기한으로 하는 노동계약을 약정하는 것을 말하며, 사용자와 노동자는 협상을 통하여 일정한 업무의 완성을 기한으로 하는 노동계약을 체결할 수 있다(“노동계약법” 제15조).

Q9 계약직 직원을 고용할 경우, 계약기간과 관련하여 어떠한 제한이 있나요?

중국에는 한국과 달리 근로계약기간에는 제한이 없으므로 당사자간 약정을 통해 자유롭게 정할 수 있다. 이는 재계약의 경우에도 마찬가지이므로, 당사자간 합의가 가능하다면 최초 계약은 2년, 재계약은 4년으로 정하는 것도 가능하다.

다만, 아래에서 보듯이, 일정 기한 이상 노동자를 고용할 경우 무고정기한 노동계약으로 전환되므로 적절한 범위 내에서 기간 설정을 하는 것이 좋다. 아울러, 계약기간에 따라 시용기간이 제한되기도 한다.

Q10 재계약 시 급여를 올려줘야 하는지요?

법률 규정상 노동계약 갱신 시 반드시 급여를 인상하여야 하는 규정은 없다. 따라서 급여와 관련하여 양 당사자가 협의할 수 있다. 다만, 만일 집단계약이나 취업규칙상 급여 증액에 대한 규정이 있다면, 이에 따라 급여를 증액해야 할 수도 있다.

Q11 같은 직원과 노동계약기간을 갱신하였는데, 재계약기간이 끝나면 직원과의 노동계약을 종료하려고 하는데 가능한지요?

노동계약법상 2회 연속으로 고정기한 노동계약을 체결한 경우, 직원은 무고정기한 노동계약을 청구할 수 있도록 규정하고 있다(‘노동계약법’ 제14조).

다만, 해당 규정에 대해서는 각 지역별로 조금씩 다르게 해석하고 시행하고 있기 때문에 주의가 필요하다. 대표적으로 북경 지역의 경우, 2회차 노동계약의 종료와 동시에 노동자는 사용자에게 무고정기한 노동계약 체결을 청구할 수 있다고 해석한다. 따라서 노동자가 정규직 전환을 원하는 경우에는 사용자는 노동자를 해고할 수 없고, 노동자가 원하는 바에 따라 정규직으로 전환해줘야 한다.

반면, 상해 지역의 경우에는 2회차 노동계약 종료 시에는 회사가 노동계약 갱신을 거부하고 노동계약 종료를 할 권한이 있다고 해석한다.

다만, 2024년 5월 1일 최고인민법원이 발표한 전형 판례에서는 앞서 본 북경 지역의 해석례와 같이 2회차 노동계약 종료 시 무고정기한 노동계약 갱신 청구권이 있다고 해석하고 있으므로, 향후 다른 지역 중재위원회도 위 전형 판례와 같이 판단할 가능성이 매우 높다.

Q12 직원과 이미 3회차 노동계약을 체결하면서, 기간제로 약정한 경우, 이러한 약정은 유효한지요?

노동자가 3회차 계약을 체결하면서 무고정기한 계약이 아닌 고정기한 계약을 체결한 경우에, 이러한 약정 자체는 유효하다고 본다. 따라서 만일 무고정기한 노동계약 갱신권을 행사할 수 없다고 보는 지역의 경우, 3회차 계약기간 만료와 동시에, 회사는 노동계약을 종료하고 직원을 퇴사 처리 할 수 있다고 본다.

Q13 계약 갱신 시점에 계약 갱신을 하지 않은 상태로 직원이 계속 근무하고 있습니다. 이 경우 노동계약을 갱신한 것으로 보는지요?

기존 계약을 갱신하지 않은 채 계속 근무하는 경우, 기존 조건 그대로 계약을 자동으로 갱신한 것으로 인정된다(‘최고인민법원 노동쟁의안건 법률 적용에 관한 여간 문제에 대한 해석(1)’ 제16조).

Q14 10년 동안 근무한 직원의 경우 정규직으로 전환해줘야 하는지요?

계약 갱신 횟수와 무관하게, 근속연수가 10년에 이른 직원은 노동계약기간 만료 시 무고정기한 계약 갱신권을 행사할 수 있다.



3. 시용기간

시용기간은 시험채용기간을 의미하며, 노동계약기한 내에 노사 쌍방이 서로를 파악하고 관찰하면서, 직원으로서는 정식 취업 여부를, 기업으로서는 채용 여부를 판단하는 일종의 “테스트” 기간이다. 기업은 무능력하거나 근무태도가 불량한 인력의 진입을 차단하여 해고 관련 불필요한 시간과 비용의 낭비를 막기 위해, 부적격 인력을 걸러내는 시기로 잘 활용할 필요가 있다.

Q15 시용기간 동안에는 어느 정도의 급여를 줄 수 있나요?

시용기에 있는 근로자에 대한 임금은 정식 임금의 80%로 설정할 수 있다. 다만, 이는 사업자가 소재한 최저임금보다 낮아서는 안 된다(‘근로계약법’ 제20조).

Q16 시용기간이 지나면 직원을 해고할 수 있나요?

한국의 수습기 직원의 경우에는 정당한 사유가 있는 경우에만 해고할 수 있으나, 중국에서는 한층 완화된 기준이 적용된다. 즉, 시용기간 내에 사전 약정하고 고지한 채용 조건에 부합하지 않는다는 점을 증명할 경우 합법적 해고를 할 수 있으며, 경제보상금을 지급하지 않아도 무방하다.

시용기간 종료 전에만 시용기 해고가 가능하다는 점을 유의해야 한다. 시용기간이 초과될 경우, 정규직으로 전환되므로, 이 경우 더 이상 “채용 조건 미부합” 사유로 간단하게 해고할 수 없게 된다.

시용기에는 언제든지 수시로 해고가 가능한 것으로 착각해서는 안 된다. 시용기간은 엄연히 노동관계가 성립되는 기간이므로, 노동계약도 체결해야 하며, “채용 조건”에 부합하지 않는다는 증거가 있을 때만 해고가 가능하다. 예를 들어, 시용기간 중 직원의 근무태세가 좋지 않거나, 업무능력이 없다는 등의 “주관적”인 이유만으로 해고할 수는 없다. 따라서 채용 조건에 대해서는 “판매실적”과 같은 객관적으로 수치화가 가능한 기준을 적용해야 하고, 채용 조건 고지는 반드시 서면으로 이뤄져야 한다.

Q17 시용기간은 얼마큼 둘 수 있나요?

시용기간은 노동계약기간에 따라 최장 6개월을 초과할 수 없다(‘노동계약법’ 제19조).

계약의 종류	노동기간	시용기간
고정기한 노동계약	3개월 미만	약정 금지
	3개월 이상 1년 미만	1개월 이하 (포함)
	1년 이상 3년 미만	2월 이하 (포함)
	3년 이상	6월 이하 (포함)
무고정기한 노동계약		6개월 이하 (포함)
일정 업무 완성을 기한으로 하는 노동계약		약정 금지

Q18 시용기간을 연장할 수 있나요? 시용기간 규정을 위반한 경우 어떤 불이익이 있나요?

약정한 시용기간 중에 직원이 업무에 적합치 않은지 여부의 판단이 곤란한 경우, 시용기간을 연기하는 기업도 있다. 그러나 같은 직원에 대해서는 시용기를 1회만 설정할 수 있으므로 이러한 조치는 위법으로, 불법적으로 연장된 시용기간은 정식근로기간으로 간주된다.

정식 근로기간으로 간주되는 기간에 대해서 사용자는 정상 급여를 지급해야 하며, 아울러, 배상금으로 해당 기간에 대한 정상 급여 상당 금액을 배상금으로 지급해야 한다. 즉, 이런 경우에 사용자가 근로자에게 지급해야 되는 총금액은 초과한 실습기간 동안 회사가 미지급한 정상 급여와의 차액 20%(실습기간 급여가 80%인 경우)와 정상 급여 100%, 합계 120%를 추가로 지급하여야 한다.

Q19 시용기간 중인 직원에 대해서도 노동계약을 체결해야 하나요?

시용기간 중에 직원과 노동계약을 체결하지 않고 시용기간 만료 후에 비로소 노동 계약을 체결하는 경우가 많으나, 이 경우 고용일로부터 1개월이 경과하면, 서면 노동계약 미체결로 2배 임금을 배상해야 할 수도 있다.

Q20 시용기간 중인 직원에 대해서 사회보험도 납부해야 하나요?

시용기간 중인 직원에 대해서도 사회보험을 납부해야 한다.



II



임금



Q21 중국에도 최저임금 제도가 있는지요?

최저임금은 노동자가 정상 노동을 제공하는 경우, 회사가 지급하는 최저 노동보수를 말한다. 최저 임금보다 적은 임금을 지급하는 경우, 노동자는 차액 지급을 요구할 수 있다. 이는 부당 노동행위이므로, 노동자는 노동계약 해지와 동시에 경제보상금 지급을 요구할 수 있다(‘노동계약법’ 제38조).

중국은 지역별로 다른 최저임금이 적용되기 때문에, 소재지의 최저임금 추이를 확인할 필요가 있다. 2024년 4월 1일 기준 중국 지역별 최저임금은 월급 1,860 ~ 2,690위안, 시급 17.9 ~ 26.4위안이다.

Q22 최저임금 준수 여부를 판단할 때, 포함되지 않는 항목은 무엇이 있나요?

노동자에게 지급되는 아래의 보수는 최저임금에 포함되지 않는다(‘최저임금규정’ 제12조). 즉, 아래 보수를 제외한 금액을 기준으로 최저임금 준수 여부를 판단해야 한다.

1) 전국 공통

- 초과근무수당
- 야간작업, 고온, 저온, 갱내, 유독유해 등 특수노동환경 관련 지급 수당
- 법률 및 국가가 정한 노동자의 복리대우 등
- 사용자가 부담하는 사회보험료, 주방공적금 등
- 위생비, 조위금, 귀성 여비, 독생자수당, 동계 난방수당, 하계 고온수당 등
- 현물로 제공되는 식사 및 주거

2) 특정 지방에만 적용

- 노동자가 부담하는 사회보험료와 주방공적금: 북경 및 상해 지역에서는 해당 부분을 최저임금 산정 시 제외하고 있다. 강소성의 경우, 노동자가 부담하는 사회보험료는 포함하지만, 개인 부담 주방공적금은 제외한다. 그 외 지역들은 모두 노동자가 부담하는 사회보험료, 주방공적금을 최저 임금에 포함하여 본다.
- 식사수당, 통근수당, 주택수당: 상해 지역에서는 이들 항목은 최저임금 산정에서 제외한다. 나머지 지역에서는 포함하여 본다.

Q23 병가 중인 노동자에게도 최저임금 이상의 임금을 지급해야 하나요?

최저임금제는 정상적인 노동을 제공하는 노동자에게만 적용된다. 따라서 자택 대기 노동자, 병가 중인 노동자, 또는 법정 연가 외에 개인 휴가를 받아 휴식하는 직원에 대해서는 최저임금제가 적용되지 않는다. 따라서 이들 직원에 대한 임금이 공제되어 최저임금 이하의 급여를 지급하더라도 최저임금제를 위반하는 것은 아니다.

Q24 급여 중 일부를 실물로 지급해도 되는지요?

임금은 화폐(인민폐)로 지급해야 한다('임금 지급 잠정규정' 제5조). 따라서 생산 제품이나 기타 실물로 급여를 지급하는 것은 불법이다. 임금 지급 방법은 현금 교부, 은행 이체 등 합의된 방식에 따르면 된다. 단, 지급 사실을 분명히 하기 위해서는 가급적 기록이 남는 은행 이체 방식이 좋다.

Q25 2달에 한 번씩 급여를 지급하는 것도 가능한지요? 또는 주급으로 급여를 주는 것도 가능한가요?

기업은 임금을 적어도 매월 1회 지급해야 한다('임금 지급 잠정규정' 제7조). 임금의 최장 지급주기는 “월”이므로, 2개월에 한 번씩 지급하는 것은 불법이다. 다만 주급으로 주는 것은 가능하다.

임금 지급일은 확정일에 지급해야 한다. 당해 일자가 휴일인 경우, 그 전 일자에 지불해야 한다.

Q26 경영 상황이 좋지 않아서 임금을 한 달 후에 지급하고자 합니다. 법률상 가능한가요?

임금은 전액 지급되어야 하나, 만일 경영 악화 등의 사유 발생 시, 공회 내지 노동자의 동의를 받은 경우 최장 한 달 동안 지연할 수 있다. 동의 없는 임금 연체는 부당 노동행위로, 노동자는 계약 해지와 경제보상금 지급을 청구할 수 있다. 공회 등의 동의를 받는 경우 서면 증거를 남겨두는 것이 좋다.

Q27 급여에서 어떤 항목을 공제할 수 있나요?

사용자는 아래 항목을 임금에서 공제할 수 있다.

- ① 노동자의 개인소득세
- ② 노동자 부담분의 사회보험료, 주방공적금
- ③ 사용자에 대한 손해배상금(단, 손해배상에 대한 합의서나 판결문 등의 확정적인 문서가 없는 경우 분쟁의 소지가 있음). 단, 급여의 20%를 초과할 수 없으며, 공제 후 급여는 최저임금 이상이어야 함(‘임금 지급 잠정규정’ 제16조)
- ④ 법원 판결, 재정에서 공제를 명령한 양육비, 부양비

Q28 임금표는 얼마 동안 보관해야 하나요?

임금 지급 시에 직원에게 반드시 임금명세서를 교부해야 한다. 사용자는 또한 지급한 급여액, 교부일, 수취인의 확인 서명이 기록된 서면 기록을 2년간 보관해야 한다(‘임금 지급 잠정규정’ 제6조). 임금표의 작성과 보존은 임금 관련 분쟁 발생 시 중요한 증거가 되기 때문에 잘 보관해야 한다. 임금 관련 소송 발생 시 기업은 임금 지급 기록을 제출해야 하며, 제출하지 못할 경우 관련 소송에서 패소할 가능성이 매우 높다.

Q29 직원들에게 반드시 연말 상여금을 지급해야 하는지요?

중국에서는 연말에 1개월치 급여를 지급하는 관행이 있으나, 법정 의무는 아니다. 즉, 연말 상여금 지급 여부는 사용자의 임금 정책의 일환으로, 사용자가 자유롭게 정할 수 있다.

다만, 노동계약서나 취업규칙에서 연말 상여금의 지급 조건을 지급 시점에 재직하고 있는 직원에 한정한다고 명시하지 않는 경우 중도 퇴직자가 당해연도에 근무한 기간에 비례하여 연말 상여금을 지급할 것을 청구할 수 있으므로, 연말 상여금 지급 관련하여 취업규칙 정비가 필요하다.

Q30 경영 상황이 악화되어 회사의 조업이 3개월간 중단될 예정입니다. 이 기간 동안의 임금은 어떻게 지급해야 하나요?

경영상 요인으로 인해 조업을 정지해야 하는 상황이 발생할 경우, 사용자는 조업 중단을 선포하고, 노동자에게 자택 대기를 명할 수 있다. 이 경우 사용자는 노동자 소재 지역의 지방성 임금 지급 규정에 따라 생활비 상당의 임금(최저임금보다 낮을 수 있음)만 지급하면 된다(‘임금 지급 잠정규정’ 제12조, ‘노동법의 철저한 실시 관련 약간 문제에 관한 의견’ 제58조).

참고로 대다수의 지방에서는 자택 대기 직원에 대해, 최저임금의 70% 또는 80%까지 인하 지급하는 것을 허용하고 있다.

3) 조업정지 1개월 내

회사가 조업정지로 직원에게 대기발령을 시킬 경우, 선포한 당월에는 노동계약에 따른 정상 임금을 지급해야 하고, 선포한 다음 달부터 아래와 같이 임금을 지급해야 한다.

4) 조업정지 1개월 이후

(1) 자택 대기 인력

구체적인 표준은 각 지방의 임금 지급 규정에 따라 결정된다.

일반적으로 최저임금의 70~80%선까지 인하할 수 있다.

(2) 출근 인력

조업정지 기간일지라도 회사의 설비 유지 및 최소한의 주문량 생산을 위해, 일부 날짜에만 제한적으로 출근시키는 인력이 있을 수 있다. 이 경우 노사간 약정에 의해, 정상 임금보다 낮추어 지급할 수 있다. 일반적으로는 다음과 같은 산식에 따라 약정한다.

$$\text{“근무 일수} \times \text{정상 일급} + \text{자택 대기 일수} \times \text{최저임금 표준의 80%”}$$

[주요 지역의 조업정지 기간 중 임금 지급 규정]

지역	조업정지 선포 다음 달	
	출근 시	자택 대기 시
상 해 천 진	쌍방 약정	최저임금
북 경 산동성	쌍방 약정	최저임금의 70%
강소성 광둥성 청 도 심 천	쌍방 약정	최저임금의 80%
섬서성	쌍방 약정	최저임금의 75%
호남성	쌍방 약정	실업보험 표준



III



사회보험



Q31 중국 사회보험에는 어떤 종류가 있나요?

중국은 노동자에 대하여 사회보험제도를 실시하고 있으며, 중국의 사회보장제도는 5대 의무보험(양로보험, 의료보험, 실업보험, 산재보험, 출산보험)으로 구성되어 있다.

중국의 5대 의무보험 각각에 상응하는 한국의 사회보험제도는 다음과 같다.

중국의 사회보험 종류	해당하는 한국의 제도
양로보험(养老保险)	국민연금 제도
의료보험(医疗保险)	의료보험
실업보험(失业保险)	고용보험
산재보험(工伤保险)	산재보험
출산보험(生育保险)	해당 사항 없음

출산보험은 근로자 임신/출산으로 일시적으로 노동을 중단할 경우에 대비하여 가입하는 사회보험이다. 사회보험협상 남녀 구분 없이 모두 출산보험에 가입해야 한다.

Q32 사회보험료로 얼마나 납부해야 하나요?

사회보험료는 임금을 기준으로 매년 공표되는 각 도시별 사회보험 납부계수에 각 사용자와 근로자의 납부비율에 따라 산정된다.

단, 지역별로 매년도 납부계수에 대한 상한액과 하한액을 규정하고 있다. 예를 들어, “2024년도 상해시 사회보험 납부 표준”(적용기간: 2023년 7월 1일부터 2024년 6월 30일까지)에 따르면, 직원의 세전 급여가 월 7,310위안 미만일 경우 7,310위안을 납부계수로 하고(하한), 36,549위안을 넘을 경우 36,549위안을 납부계수로 한다(상한).

보험 종류	사용자	근로자
양로보험	16%	8%
의료보험/출산보험	10%	2%
실업보험	0.5%	0.5%
산재보험	0.16% ²⁾	납부 의무 없음

Q33 한국인 직원의 경우에도 사회보험을 납부해야 하나요?

중국 경내 고용단위에 고용된 직원은 국적을 불문하고 사회보험에 가입할 의무가 있다(‘사회보험법’ 제97조). 단, 한국은 중국과 협정(‘대한민국과 중화인민공화국 간의 사회보험협정’, 이하 “협정”)이 체결되어 있어, 한국인의 경우 일정한 요건 하에서 양로보험, 실업보험에 대한 보험료 납부 면제 신청을 한 후 납부 면제를 받을 수 있다.

1) 한국 → 중국 파견 근로자

‘파견’이란 근로자가 한국 사업장이 있는 사용자에게 고용되어 그 고용관계에 따라 사용자의 지시에 따라 중국으로 파견되어 그 사용자를 위해 일하는 경우를 말한다(“협정” 제4조 1).

- ① 파견기간 5년 미만: 파견기간 동안 중국 양로보험 · 실업보험 납부를 면제받을 수 있다(“협정” 제4조).
- ② 파견기간 5년 이상: 최초 가입 면제 신청에 따라 5년간 양로보험 · 실업보험 가입을 면제받고, 만료 3개월 이전에 가입 면제 연장 신청 시 추가로 5년간 면제기간을 연장받을 수 있다. 파견기간이 10년이 된 경우, 특수한 상황이 있을 경우 최대 3년간 면제기간 재연장을 신청할 수 있다. 따라서 최장 13년 동안 양로보험 · 실업보험에 대한 보험료 납부를 면제받을 수 있다.

2) 중국 현지에서 채용한 한국인 근로자

고용기간이 5년 미만인 경우, 전 기간 중국 양로보험 및 실업보험 가입이 면제된다. 동일 사업장 내 고용기간이 5년 이상인 경우 5년을 초과하는 때부터 중국 양로보험 및 실업보험 가입 의무가 있다. 고용된 사업장이 변경된 경우에는 새로운 고용기간이 시작된 때로부터 5년간 양로보험 및 실업보험 가입이 면제된다.

면제 신청을 위해서는 우선 국민연금공단 국제협력센터(02-2176-8733, 8727)로부터 한-중 사회보험협정에 의한 가입증명서를 발급을 받아야 한다. 발급받은 가입증명서를 관할 사회보험 관리부서에 교부하는 방식으로 신청한다.

면제 대상이 아닌 의료보험(단, 2014. 12. 31. 이전분은 협정에 의해 면제됨), 산재보험, 출산보험에 대해서는 원칙적으로 사회보험법에 따라 사회보험료를 납부해야 한다.

2) 직종에 따라 비율에 차이가 있으며, 참고로 금융업의 경우 0.16%이다.

Q34 사회보험 가입 절차는 어떻게 되나요?

3) 관리 기관

지역별로 관할 사회보험센터에 방문하여 가입을 해야 한다.

4) 사회보험등기

사용자가 노동자를 채용하는 경우, 중국인의 경우는 고용관계 성립일로부터 30일 내로, 외국인의 경우 취업증 발급이 완료된 날로부터 30일 내에 관할기관에 사회보험등기를 신청해야 한다(‘사회보험법’ 제57조). 사회보험 관련 변경이나 말소 사항이 발생한 경우에도 해당 사유 발생일로부터 30일 내에 사회보험등기를 신청해야 한다.

5) 제출 자료

사회보험등기 시에는 ① 근로계약서 사본, ② 외국인의 경우 외국인 취업허가증, ③ 근로자 본인의 여권 사본을 제출해야 한다. 한국어로 된 문서의 경우 번역 공증이 이뤄진 번역본을 제출해야 한다.

6) 납부 절차

고용기관에서는 매월 사회보험처리기구에 납부해야 할 사회보험비 액수를 신고해야 하고, 사회보험처리기구의 심사 결정을 거친 후 규정된 기한 내에 사회보험비를 납부해야 한다. 직원 부담분의 경우 회사가 원천 공제 후에 납부한다.

Q35 사회보험에 가입하지 않았거나 사회보험료를 납부하지 않을 경우 어떤 리스크가 있나요?

사업주가 사회보험을 납부하지 않을 경우 다음과 같은 리스크가 있다.

- (1) 사회보험료 추징: 일반적인 행정처벌의 경우 2년의 시효의 제한을 받는 것과는 달리, 사회보험료의 경우 사회보험 관리부서는 2년의 소급기간의 제한 없이 노동관계 수립 시점부터 회사가 납부 했어야 할 사회보험료 전액을 추징할 수 있다(‘노동보장감독조례’ 제20조, ‘사회보험 관리부서의 답변 의견’ 人社建字[2017] 183号, 人社建字[2017] 105号 참조).

- (2) 체납금 발생: 만일 사용자가 사회보험료를 규정에 따라 신고하지 않은 경우, 사회보험 관리기관은 해당 사용자의 전월 납부 금액의 110%를 기준으로 납부 금액을 임시로 결정한다. 전월의 납부 금액이 없는 경우, 사회보험 관리 기관은 해당 단위의 영업 상황, 근로자 수 등 관련 상황을 기반으로 납부 금액을 결정한다.
- (3) 규정에 따라 사회보험료를 납부하지 않은 경우, 사회보험 관리부서는 납부 기간 내 지정을 명하며, 기한 내에 납부하지 않는 경우, 미납 금액에 대하여 미납일부터 일일 0.2%의 지연금을 부과한다.
- (4) 행정벌금 부과: 사용자가 사회보험 관리기관에 사회보험료를 신고할 때 급여 총액이나 근로자 수를 은폐하여 보고하는 경우, 사회보험 관리기관은 시정 명령 및 신고하지 않은 금액의 1배 이상 3배 이하의 행정벌금을 부과할 수 있다.
- (5) 경제보상금 지급: 노동자가 사회보험 미납부를 이유로 사직을 할 경우 경제보상금을 지급해야 한다. 참고로, 노동자가 자발적으로 사직할 경우에는 일반적으로 경제보상금을 지급하지 않는다(‘노동계약법’ 제38, 46조).
- (6) 산재사고가 발생한 경우, 산재보험기금에서 지급해야 하는 보상액 상당은 전액 사업주가 부담해야 한다(‘사회보험법’ 제33조).
- (7) 출산 휴가 급여는 전액 사업주가 부담해야 한다(‘사회보험법’ 제53조).

Q36 주방공적금은 무엇인가요? 반드시 납부해야 하나요?

과거 중국 국영기업이 직원에게 무상으로 주택을 분배하였다. 이후 주택의 “실물분배”에서 “자금 지원”으로 정책이 바뀌고, 직원의 주택구입자금 확보를 지원하기 위해, 노사가 같은 비율로 매월 주택구입자금을 주방공적금센터에 적립하는 주방공적금(주택 구입 장기저축) 제도가 시행되었다.

주방공적금 제도는 재직하는 모든 직원이 대상이 되며, 외지 출신 농민공이라도 법률적으로 동일하게 적용되지만, 지방에 따라 농민공 또는 외지 도시 호적 보유자에 대해서 다른 정책을 적용하고 있다. 북경, 상해를 기준으로 보자면, 농민공의 경우와 같은 1선 도시 등지에서는 회사에게 가입 여부에 대한 선택권을 부여하고 있는 반면, 당지 호구나 외지 출신 중 도시 호구 보유자에게 대해서는 가입을 강제하고 있다.

Q37 주방공적금으로 얼마나 납부해야 하나요?

납부 기수에 납부 비율을 곱한 금액이 주방공적금이며, 회사와 직원이 각기 동일한 금액을 납부해야 한다.

7) 납부 기수

- 본인의 전년도 월평균 임금(상여금, 초과근무수당 포함)
- 주방공적금의 납부 기수에 상한(해당 도시의 전년도 평균 임금의 3배) 및 하한(해당 도시의 최저임금) 적용

8) 납부 비율

5%(법정 최저 비율)~12%(최고 비율)의 범위 내에서 자체적으로 신고하여 정할 수 있다. 납부 비율 인하 시에는 전 직원의 동의 서명을 받아야 하므로 처음에는 최하 비율로 신고하는 것이 좋다. 납부 비율은 회사의 모든 직원들에게 동일하게 적용되며, 회사와 직원의 납부 비율이 달라서도 안 된다.

Q38 직원이 주방공적금 납입을 원하지 않을 경우 어떻게 해야 하나요?

주방공적금은 국무원조례에 의한 강제 의무이므로 직원으로부터 가입 포기 확인서를 받더라도 효력이 없다. 만일 부득이 직원의 요구를 받아줘야 하는 경우, 향후 이로 인한 법적 책임이 발생할 경우 직원이 관련 책임을 부담하겠다는 취지의 약정서를 받는 것이 좋다.

Q39 주방공적금 납부에 대한 감독 관리 현황은 어떤가요?

노동국의 관리 감독 하에 있는 사회보험과는 달리, 주방공적금은 주방공적금 관리센터가 이를 관장하고 있다. 주방공적금은 양로보험, 의료보험 등 법정 사회보험과는 달리, 법 집행의 강도가 상대적으로 약한 편이지만, 노동자의 고발이 있는 경우에는 감독 활동을 하는 것이 일반적이다.

기업이 주방공적금을 납부하지 않은 경우, 주방공적금 센터에 대한 고발 외에는 직원이 취할 수 있는 구제 수단은 상당히 제한적이다. 즉, 직원으로서는 관리센터에 기업을 고발하여 노동계약서 급여명세표 등을 제출하여 주방공적금의 보충 납부를 요구하는 것이 유일한 구제 수단이다. 주방공적금 센터가 움직이지 않을 경우, 고발자는 센터를 상대로 행정소송을 제기할 수 있다.

IV



근무시간 및 휴식





1. 표준근무시간 및 초과근무

Q40 표준근무시간은 어떻게 되나요?

표준근무시간은 매주 5일, 매일 8시간, 매주 40시간이다(‘국무원 직원근로시간에 대한 규정’ 제3조). 작업 준비시간, 교대시간, 중간 휴식시간, 여공의 수유시간, 출장시간은 모두 근무시간에 포함된다.

Q41 초과근무시간의 한도는 어떻게 되나요?

직원에게 초과근무를 지시할 수는 있으나, 일반적으로 매일 1시간 이내, 특수 사유 시 3시간 이내로 해야 하며, 매월 잔업시간은 36시간을 초과할 수 없다(‘노동법’ 제41조).

임신 7개월 이상 여직공 및 수유기 여직공은 잔업 및 야간노동을 안배할 수 없다.

초과근무시간은 매달 36시간을 초과할 수 없다. 초과근무 시에는 정상 임금의 1.5배를 초과근무수당으로 지급해야 한다(정상 임금의 계산 방식에 대한 상세한 사항은 아래에서 본다).

Q42 업무 특성상 표준근무시간제를 적용하기 어려운 경우 부정시 근무제를 실시할 수 있나요?

단, 업무의 성질, 생산방식의 특징으로 표준근무시간제도를 실행하지 못하는 경우 “노동과 사회보장국”의 심사를 받은 후 ‘부정시 근무제’와 ‘종합계산근무제’를 실시할 수 있다.

‘노동계약법’ 제39조, ‘기업 부정시 근무제와 종합계산근무제에 관한 심사 비준방법’ (노동부 1994년 503호) 제4조, 제5조에서 부정시 근무제와 종합계산근무제를 규정하고 있다.

- ① 부정시 근무제에 적용할 수 있는 근로자: 장거리운송업에 종업하는 자, 택시회사에 근무하는 자, 외근 판매원 등.
- ② 종합계산근무제: 주, 월, 분기, 년 등을 주기로 근로자의 근로시간을 종합적으로 산정되는 제도이다. 단, 종합 산정된 근로시간의 평균치는 법적 근로시간의 평균치가 대체로 동일하여야 한다. 항공사, 철도운송업, 어업, 물류업 등에 종사하는 자와 같이 근무시간이 일정하지 않은 경우에 신청할 수 있으며, 계절이나 자연 조건의 제한을 받아 근무기간에 조정이 필요한 업종(공업, 지질탐사, 여행관광업)에 적용할 수 있다.



2. 연차

Q43 노동자는 언제부터 연차휴가를 받을 수 있나요?

노동자가 사용자 회사에 입사한 후 12개월 이상 근무한 시점부터, 연차유급휴가를 취득할 수 있다. 즉, 회사 입사한 후 1년이 지난 시점부터, 당해연도의 잔존 기간에 비례하는 연차휴가를 누릴 수 있다.

연차휴가 일수는 누계 근속연수(즉, 현 직장뿐 아니라 기존 직장에서 근무한 기간까지 포함) 매 10년마다 5일씩 증가된다. 근속연수 10년, 20년을 기점으로 연차휴가 일수는 5일씩 추가된다. 연도 중간에 누계 근속연수가 10년, 20년을 초과하는 직원의 경우, 각각 구분 계산한 후 합산한다.

누계 근속연수	연차휴가 일수
1년 이상 10년 미만	5일
10년 이상 20년 미만	10일
20년 이상	15일

1) 연차휴가의 취득 불능 요건

아래 사유 존재 시, 직원은 당해연도의 연차휴가를 취득할 수 없고, 만일 당해연도의 연차휴가를 기 사용한 경우, 다음해의 연차휴가를 취득할 수 없다.

- ① 임금을 정상적으로 지급한 사적 휴가 일수의 누계가 20일 이상인 경우(즉, 사적 휴가 기간 동안 임금 공제 하는 경우는 누계 20일 이상이 되더라도 연차휴가 부여)
- ② 병가기간이 본인 근속연수에 상응하는 최대 한도를 초과한 경우
 - 근속연수 1년 이상 10년 미만 직원: 2개월 이상
 - 근속연수 10년 이상 20년 미만 직원: 3개월 이상
 - 근속연수 20년 이상 직원: 4개월 이상

Q44 연차휴가 일수의 기준이 되는 누계 근속연수는 어떻게 확인할 수 있나요?

다음의 기록 등을 통해 확인할 수 있으나, 각각 일정한 한계가 있다.

증빙자료	내용	이슈	결론
사회보험 납부 기록	기업의 근무 경력을 증명해줄 수 있는 공신력 있는 자료(인터넷에서 조회 출력 가능)	사회보험 미가입 상태의 근무자는 제출 불능	외지 출신까지 확인 가능한 가장 확실하고 공신력 있는 방법
취업실업 등기증	2011년 1월 1일 이후는 전국적으로 '취업실업 등기증' 제도가 실행됨	외지 출신자는 당지의 취업규칙 또는 취업실업등기증이 없음	공신력 있는 증빙이지만, 당지 호적자 외에는 제출 불가
인사 당안	국가가 관리하는 개인 인사 파일로, 지역의 공공 인사 당안 보관소에서 집중 관리	국유기업, 공무원 등 근무기록만 기재됨	인사 당안 자체가 구시대의 유물화되어 효율적인 확인방법이 되지 못함
전 직장이 발행한 증명서	노동계약, 퇴직증명서, 근무연한증명서 등	발행 주체가 민간 기업이므로, 위조, 허위, 과대 포장 발급의 가능성 상존	공신력이 없으므로 객관적 증빙으로 인정 곤란

Q45 연차휴가는 어떻게 배정해야 하나요?

사용자는 양력 기준으로 연도(1월 1일부터 12월 31일까지)를 계산하여 연차 일수를 명확히 관리해야 한다('연차휴가실시규칙' 제18조). 이에 따라 기업은 전 직원을 대상으로 연도 기준(1월 1일~12월 31일) 연차휴가를 배정하고, 연중 입사 또는 퇴사자의 경우 연말까지의 잔여 기간에 비례한 연차휴가를 제공해야 한다. 연차휴가 배정 방식으로는 실무적으로 아래와 같은 두 가지가 있으며, 대부분의 기업은 이를 혼합하여 운영하고 있다.

2) 회사의 통일적 배정

회사는 일반적으로 2~5일 정도의 연차를 춘절 등 회사 업무가 중단되는 시기에 통일적으로 배정하고, 특정 바쁜 기간에는 연차 사용을 제한한다. 그 외의 휴가는 부서장의 승인 후 직원이 개인 사정에 따라 사용하도록 한다.

3) 개인 신청에 따른 배정

연차휴가를 회사가 통일적으로 배정하지 않고 직원이 신청하는 방식이다. 그러나 이 경우 연말에 미사용 연차 보상 요구가 발생할 가능성이 있다.

회사가 연차를 통일적으로 배정할 경우, 반드시 서면으로 ‘연차휴가 N일 배정’을 명기하고 서명을 받아두거나, 급여명세서에 ‘연차휴가 N일’로 기재하고 직원의 서명을 받아 노동분쟁 가능성을 방지하는 것이 좋다.

Q46 연차휴가를 사용하지 않는 경우 보상을 줘야 하나요?

연차휴가 미배정 시 보상금을 지급해야 한다. 연차휴가의 배정은 기업의 법정 의무이므로, 직원이 서면으로 포기확인서를 제출하지 않는 한, 설사 직원이 연차휴가를 신청하지 않았다고 하여도 기업이 지정하는 방식으로 배정해야 한다.

연차휴가 미사용분에 대해서는 200%의 보상금 지급 의무가 기업에 부과된다(규정상으로는 300%지만, 여기에는 정상 임금분이 포함되어 있으므로, 실제적으로는 200%이다).

미취득 연차휴가를 보상하는 경우, 일급 계산기준은 당월 임금이 아니라, 연차보상일 기준 소급하여 12개월간의 평균 임금을 기준으로 계산한다(성과급, 수당, 상여금 모두 포함).

* 연차휴가 사용 상황 관리

기업은 직원들이 법정 연차휴가를 연내 사용 완료하도록 관리해야 한다. 미취득 연차휴가는 본인의 동의를 얻어 그 다음해로 이월할 수 있으나, 연말이 며칠 안남은 시점일 경우, 동의를 거부하고 보상을 요구한다면, 또는 퇴직을 해버리는 경우는 보상을 해줘야 하는 상황이 발생한다.

덧붙여, “직원이 신청을 안 했기 때문에, 자동 포기로 간주한다”는 노동계약 조항이나 취업규칙 조항 등은 법률 위반으로서 무효이다.

일부 기업은 복지 차원에서 법정 연차휴가 외에 추가로 연차휴가를 부여하는 경우가 있다. 그런데 법정 연차휴가와 복지성 연차휴가를 엄격하게 구분하지 않을 경우 보상금 분쟁이 발생할 수 있으므로 엄격히 분리하여 관리하는 것이 좋다.

*** 공상(工伤)휴가**

- 장해가 1~4급인 경우 노동관계는 유지되며, 직원은 근무처에서 탈퇴하여야 함. 회사와 직원은 직원의 장해보상금(伤残津贴)을 기본지수로 기본 의료보험 비용을 납부하여야 함(‘공상보험조례’ 제35조).
- 장해가 5~6급인 경우 노동관계는 유지되며, 회사에서는 적당한 업무를 배정하여야 함. 배정하지 못할 경우 회사는 장해보상금을 월 단위로 지급하여야 함. 직원 본인이 원하는 경우 노동관계를 해지 혹은 중지할 수 있으며, 공상보험기금에서 공상의료보험금을 일차적으로 지불하며, 회사에서 장해취직 보조금(伤残就业补助金)을 일차적으로 지불하여야 함(‘공상보험조례’ 제36조).
- 장해가 7~10급인 경우 노동계약 만기이거나 직원 본인이 노동계약 해지를 원하면 회사는 공상의료 보험금과 장해취직보조금을 지불하여야 함(‘공상보험조례’ 제37조).

Q47 결혼휴가는 어느 정도 부여해야 하나요?

지역별로 차이가 있으며, 주요 지역의 결혼휴가 일수는 다음과 같다.

[지역별 결혼휴가 일수]

지역	결혼휴가	지역	결혼휴가	지역	결혼휴가
북경	10일	하북성	18일	광서자치주	3일
천진	10일	강소성	13일	호북성	3일
산둥성	3일	길림성	15일	산서성	30일
상해	10일	중경	15일	영하자치주	10일
절강성	3일	운남성	18일	사천성	3일
안휘성	13일	호남성	3일	요녕성	10일
강서성	18일	감숙성	30일	청해성	15일
복건성	15일	해남성	13일		
광둥성	3일	귀주성	13일		

Q48 출산휴가는 어느 정도 부여해야 하나요?

출산 시 본인의 경우 출산휴가를 받을 수 있고, 배우자의 경우 간호휴가를 부여받을 수 있다.

[지역별 출산휴가 및 간호휴가]

지역	출산휴가	남편의 출산/간호휴가	지역	출산휴가	남편의 출산/간호휴가
북경	158일	15일	사천성	158일	20일
천진	158일	15일	요녕성	158일	20일
산둥성	158일	15일	청해성	188일	15일
상해	158일	10일	하북성	158일 (세 자녀부터 188일)	15일
절강성	158일 (두 자녀 이상부터 188일)	15일	강소성	128일	15일
강서성	188일	30일	중경	178일	20일
복건성	158~180일	15일	운남성	158일	30일
광둥성	178일	15일	호남성	158일	20일
광서자치주	148일	25일	길림성	180일	25일
호북성	158일	15일	해남성	188일	15일
산서성	158일	15일	귀주성	158일	15일
안휘성	158일	30일	감숙성	180일	30일
영하자치주	158일	25일			

- 난산의 경우 15일 가산
- 쌍둥이 이상인 경우: 2번째 유아 1인당 15일 가산
- 유산인 경우: 임신 4개월 미만인 경우 15일 휴가, 임신 4개월 이상의 유산인 경우 42일 휴가 (여직원노동보호규정)

Q49 출산휴가기간 중 급여는 100% 다 지급해야 하는지요?

출산휴가기간 중에도 모든 급여를 지급하여야 한다. 만일 출산보험에 가입되어 있다면 출산보험은 해당 기업의 전년도 평균 급여 상당을 지급한다(평균 급여는 사회보험 신고 금액을 기준으로 계산함).

만일 이렇게 계산한 평균 급여가 해당 여직원의 급여보다 낮은 경우, 그 차액은 사용자가 부담해야 한다.

Q50 장례휴가는 어느 정도 부여해야 하나요?

국유회사의 경우 장례휴가를 부여할 의무가 있으나, 외자 기업의 경우 법정 의무는 아니다. 다만 국유기업 규정에 준해서 1~3일 정도의 장례휴가를 부여하는 경우가 일반적이다.



3. 법정휴가

Q51 휴일 및 법정 휴일은 어떻게 되나요?

1) 일반 휴일

- 토요일, 일요일(‘국무원 직원근로시간에 대한 규정’ 제7조).
- 업무 필요상 토요일 혹은 일요일 출근을 요구하는 경우, 월요일부터 금요일 간의 특정일을 정하여 대체휴일을 부여하여야 한다(‘국무원 직원근로시간에 대한 규정’ 제7조).

2) 법정 휴일

휴일	기간	날짜
원단	1일	1월 1일
춘절	3일	음력 12월 31일, 1월 1일, 1월 2일
청명절	1일	음력으로 계산
노동절	1일	5월 1일
단오절	1일	음력으로 계산
추석	1일	음력 8월 15일
국경절	2일	10월 1~3일

3) 대체휴일과 대체근무일

- 중국 정부는 매년 법정 휴일 외에 대체휴일과 대체근무일을 지정하여 발표하고 있으므로, 실제 휴일은 이들 대체휴일과 대체근무일을 확인하여야 한다.

4) 초과근무수당

- 일반 휴일 근무를 하였으나 대체휴일을 배정하지 않을 경우 정상 근무일 임금의 200%를 초과근무수당으로 지급해야 한다. 법정 공휴일에 근무 안배 시는 정상 근무일 임금의 300%의 초과근무수당으로 지급해야 한다. 법정 공휴일 근무의 경우 대체휴일 배정으로 대체할 수 없고, 반드시 수당을 지급해야 한다.

* 부녀절 휴가 문제

3월 8일은 부녀절인데, 이는 법정 휴일은 아니지만 다수의 국유기업들은 관행적으로 반일 휴가를 부여하고 있다. 외자 기업이나 중국 민영 기업의 경우, 반일 휴가를 주는 경우는 드물고, 여성 직원의 격려 차원에서 간단한 상품권이나 선물을 주는 경우가 일반적이다.

Q52 초과근무나 법정 휴가일 근무 시의 초과근무수당은 어떻게 되나요?

직원이 표준시간 이상으로 초과근무를 했거나 휴일, 법정 공휴일에 초과근무를 한 경우 초과근무수당을 지급해야 한다. 단, 계산방식에 대해서는 지역별로 차이가 있어 실무 처리에 있어 주의가 필요하다.

5) 초과근무수당 계산 원칙

- 초과근무수당 계산공식: 초과근무수당 계산기수 × 할증률

한국과는 달리, 고급관리직을 비롯하여 모든 직원이 초과근무수당 지급 대상이다. 관리직이라고 하여 관리수당 지급으로 초과근무수당을 대체할 수 없다.

6) 초과근무수당 할증률

- 표준근무시간제: 평일, 주말, 법정 공휴일별로 달리 적용

- 종합계산근무시간제: 평일이든 주말이든 150% 할증률이 일률적으로 적용
- 부정시간근무시간제: 출퇴근시간이 고정되지 않은 탄력근무제, 초과근무수당 불요

근무시간제도	초과근무수당 지급 기준		
	평일 초과근무	주말 근무	법정 공휴일 근무
표준근무시간제	150%	200%	300%
종합계산근무시간제	150%		300%
부정시간근무제	초과근무수당이 적용되지 않음(단, 상해, 심천, 호남성 등 일부 지방의 경우에는 법정 공휴일 잔업 시 300% 초과근무수당 지급 필요)		

7) 초과근무수당 계산기수(지역별로 차이가 있음)

초과근무수당 할증률은 전국적으로 통일되어 있지만, 초과근무수당 계산기수는 지방마다 다른 규정이 적용된다.

“통상임금”을 초과근무수당 기수로 하는 산동성 등 일부 지역 외에는 노동계약에 초과근무수당 기수 약정이 가능하다. 그러나, 합리적 범위 내에서 약정해야 법적 유효성이 인정될 것이다.

초과근무수당 기수 약정이 가능한 지역의 경우, 기본급, 직무수당 등 매월 고정적으로 지급하는 임금 항목은 초과근무수당 기수에 포함하지만, 성과급, 각종 수당, 보조금 등은 약정에서 제외하는 것도 가능하다. 약정이 없는 경우에는 성과급 등을 포함한 통상임금 전체가 초과근무수당 기수로 인정될 수 있다.

[지방별 초과근무수당 기수 관련 규정]

#	초과근무수당 기수	지역	내용
1	“정상 노동시간 임금”을 초과근무수당 기수로 약정 가능	광동성 등	“정상 노동시간 임금”의 적용범위를 노사가 약정할 수 있다. 쌍방은 “정상 노동시간 임금”을 기본임금으로 약정할 수 있으며, 기타 수당, 보조급, 성과급 등은 “정상 노동시간 임금”에 속하지 않는다고 약정할 수 있다.
2	월 고정 지급 임금 항목을 대상으로 초과근무수당 기수로 약정 가능	북경 등	월 고정 지급되는 기본급, 직무급, 직책/기술수당 등은 모두 초과근무수당 기수로 약정이 필요하다. 단, 매월 변동 지급되는 성과급, 장려금, 만근수당 등은 초과근무수당 기수에서 제외 가능
3	전월 임금에서 초과근무수당 공제액을 초과근무수당 기수로 약정	산동성	“전월의 임금”이 초과근무수당 기수가 되므로, 전월의 임금표에서 초과근무수당을 뺀 나머지 금액이 초과근무수당 기수가 된다. 따라서 매월 초과근무수당 기수가 변동된다.
4	직위에 상응하는 임금을 초과근무수당 기수로 약정 가능 약정 부재 시, 정상 출근 월 임금의 70%를 초과근무수당 기수로 설정	상해	노사간에 초과근무수당 기수인 “정상 임금”에 대해 약정이 있을 경우, 약정에 따라 실시 약정이 없을 경우, 정상 출근 시 받는 총임금(초과근무수당 제외)의 “70%”를 초과근무수당 기수로 설정(대부분의 상해 소재 기업이 약정을 하지 않고, 이 방식을 따르고 있음)
5	노동계약에 약정 가능 약정 부재 시, 통상 임금이 초과근무수당 기수가 됨	강소성	노사간 약정을 한 경우, 그 약정에 따름 약정이 없을 경우, 소급하여 12개월 임금에 따라 계산

**4. 의료기간****Q53 직원이 주말에 오토바이를 타다가 전치 10주의 큰 부상을 당했습니다. 해당 직원을 언제까지 병가(의료기간)를 부여해야 하나요?**

직원이 업무와 무관한 이유로 질병이나 부상을 입어서 장기적인 치료가 필요한 상황에서는, 사용자는 직원에게 안정적으로 치료를 받을 수 있도록 고용관계를 유지한 상태로 의료기간을 부여해야 한다. 의료기간 동안 회사는 노동계약을 일방적으로 해지할 수 없으며, 계약 만료일이 도래하더라도 의료기간이 끝날 때까지 자동으로 연장된다.

단, 이 기간 중에도 직원의 잘못으로 인한 징계 해고나, 상호 합의에 따른 합의 해지는 가능하다.

사용자는 직원에게 근속연수에 따라 최소 3개월에서 최대 24개월까지의 의료기간을 부여해야 한다. 의료기간 설정 기준에는 전국 공통 기준이 있으나, 상해시의 경우 별도의 기준을 적용하고 있다. 전국 공통 기준에 의하면 의료기간 산정 시 타사에서의 근속연수도 합산하는 반면, 상해시 기준에 의하면 타사에서의 근속연수는 합산하지 않는다.

8) 전국 공통 기준(상해 제외)

앞서 본 바와 같이 전국 공통 기준에 의하면 타사에서의 근무기간(사회보험 납부 기록 기준)도 포함하여 계산한다.

직원이 부상/질병으로 계속하여 출근하지 않는 경우(장기 입원)가 있을 수 있고, 직원이 치료와 출근을 번갈아 하는 경우가 있을 수 있다. 전자의 경우에는 아래에서 보는 법정 의료기간이 경과하면 의료기간이 종료된다. 후자의 경우에는 아래 계산주기 동안 직원이 법정 의료기간만큼 병가를 사용할 수 있다.

예를 들면, 전체 근속연수(타사 포함)가 10년 이하이나 현 직장에서는 5년 이상을 근무한 직원의 경우 의료기간은 6개월이고, 계산주기는 12개월인데, 해당 직원이 12개월의 기간 내에 병가를 낸 일수가 합계 6개월이 지나면 해당 직원의 의료기간이 만료되는 것이다.

[전국 통용 의료기간 기준 (상해시 제외)]

근속연수(타사 근무 기간 포함)	현 직장에서의 근속연수	의료기간	계산주기
10년 이하	5년 이하	3개월	6개월
	5년 이상	6개월	12개월
10년 이상	5년 이하	6개월	12개월
	5년 이상 10년 이하	9개월	15개월
	10년 이상 15년 이하	12개월	18개월
	15년 이상 20년 이하	18개월	24개월
	20년 이상	24개월	30개월

9) 상해시 기간

상해시의 경우, 타사에서의 근무기간은 고려하지 않으며, 현 직장에서의 근무연수만을 기준으로 의료기를 계산한다(노동계약 이행 중 질병 혹은 비업무 부상 시 의료기 표준에 관한 규정, 沪府发[2015] 40号). “계산주기”의 개념도 없다. 따라서 출근과 병가를 번갈아 하는 경우, 법정 의료기간을 모두 소진하면 의료기간이 종료된다.

상해시는 노동자의 현 직장 근속기간에 해당하는 개월 수에 2개월 더하는 식으로 의료기간을 산정한다.

현 직장 근속기간	법정 의료기간
1년 미만	3개월
만 1~2년	4개월
만 2~3년	5개월
만 3~4년	6개월
	최대 24개월

Q54 직원이 암에 걸렸다고 하면서 의료기간 연장을 요구합니다. 요구를 받아줘야 하나요?

일부 특수질병(암, 정신병, 반신불수)에 걸린 직원의 경우, 24개월 내 치료 불능 시, 사용자와 당지 노동국의 비준을 거친 후, 의료기간의 적당한 연장이 가능하다. 그렇지만 사용자와 노동국의 비준을 전제로 할 뿐 이는 의무 사항은 아니다. 따라서 사용자는 연장 신청을 거부할 수 있다(“기업직공 질병 혹은 비업무 부상 시 의료기간 규정”의 관철에 관한 통지, 劳部发[1995] 236号).

Q55 직원이 의료기간이 지났음에도 업무에 복귀하지 못합니다. 해당 직원을 해고할 수 있나요?

산재 외 부상/질병으로 업무에 복귀할 수 없는 경우, 이는 비과책성 해고 사유에 해당한다. 따라서 회사는 의료기간이 지나면 직원을 해고할 수 있다.

Q56 의료기간이 끝난 직원을 해고하려고 하니 의료보조비를 요구합니다. 지급해야 하나요?

만일 직원에 대한 노동능력감정위원회의 감정 결과 노동능력 상실로 확정된 경우, 회사는 6개월분의 급여에 상당하는 의료보조비를 별도로 지급해야 한다. 단, 의료보조비 청구에 대한 입증 책임은 직원에게 있다.

의료보조비의 지급 기준은 다음과 같다.

- 일반: 6개월의 임금³⁾
- 중병: 9개월 임금
- 불치병: 12개월 임금

단, 만일 의료기간이 만료된 직원의 노동계약 기간도 만료되어 노동계약을 종료할 경우, 1~4급의 경우 별도의 의료보조금을 지급하지 않으며, 5~10급 판정 시에는 의료보조비를 지급한다.

Q57 병가 시에는 임금을 모두 지급해야 하나요?

병가 시에는 노동을 제공하지 않으므로, 사용자는 임금을 조정할 수 있으나, 병가 시 임금은 병가 임금계수에 병가 임금비율을 곱하여 산출한다. 단, 병가 임금의 경우 세부 사항에 대하여 지역별 규정 간 차이가 크기 때문에 회사 소재지의 지방 규정을 확인할 필요가 있다.

- ① 병가 임금계수는 달리 약정이 없는 한 통상임금을 기준으로 하나, 집단계약이나 취업규칙에 미리 정함이 있다면 이에 따른다. 즉, 기본금을 임금계수로 약정하는 것도 가능하다.
- ② 병가 임금비율: 지역별로 차이가 있으므로 사용자 소재 지역 규정을 확인할 필요가 있다. 단, 일반적으로는 6개월마다 지급비율이 낮아진다.
- ③ 병가 임금의 해당 지역의 최저임금의 80%를 하한으로 한다.

3) 산정기준은 경제보상금과 같이 소급하여 12개월의 통상임금

V



산업재해의 처리



Q58 어떤 경우에 산업재해로 인정되나요?

다음과 같은 경우는 산업재해로 인정받을 수 있다:

- ① 근무시간과 근무장소 내에서 업무상 사고로 상해를 입은 경우
- ② 근무시간 전후 사업장 내에서 업무와 관련된 예비적 또는 마무리적 업무에 종사하다가 사고로 상해를 입은 경우
- ③ 근무시간과 근무장소 내에서 업무 직책 이행과 관련하여 폭력 등으로 인해 의외의 상해를 입은 경우
- ④ 직업병에 걸린 경우
- ⑤ 업무로 외출하는 동안 업무 원인으로 상해를 입거나 사고가 발생한 경우
- ⑥ 출퇴근 도중에 본인의 주요 책임이 아닌 교통사고 등으로 상해를 입은 경우
- ⑦ 법률, 행정법규가 산업재해로 인정해야 한다고 규정한 기타 상황

또한 다음과 같은 경우는 산업재해로 간주한다(‘산업재해보험조례’ 제14조, 제15조):

- ① 근무시간과 근무지에서 돌발적인 질병으로 사망하였거나 48시간 이내에 응급처치를 받았으나 사망하였을 경우
- ② 긴급구조 등 국가이익, 공공이익을 수호하는 활동에서 상해를 입은 경우
- ③ 직원이 원래 군대에서 복무하다가 전쟁, 공무로 부상을 입고 불구가 되어 이미 혁명상이군인증을 취득하고 고용 업체에 도착한 후 오래된 상처가 재발한 경우

Q59 산업재해 발생 시 근로자는 어떠한 의료 대우를 받을 수 있나요?

근로자는 산업재해를 당한 후 다음과 같은 산업재해 의료 지원을 받을 수 있다(‘산업재해보험조례’ 제30조, 제31조, 제32조, 제33조, 제34조, 제35조, 제36조, 제37조):

- ① 치료비용 및 재활비용 청구: 산업재해 근로자가 치료기간과 재활기간에 발생한 비용은 외래진료 비용, 입원비용, 치료비, 약제비, 검사비, 침대비 등을 포함하며, 만약 산업재해보험 진료항목 목록, 산업재해보험 약품목록, 산업재해보험 입원서비스 표준에 부합하는 경우, 산업재해보험기금에서 지원을 받을 수 있음

- ② 입원치료기간의 급식보조비: 근로자가 업무상 부상으로 입원치료를 받아야 하는 경우, 급식 보조비를 지원받을 수 있음
- ③ 외지에서 진찰하는 교통, 숙박비: 산업재해 근로자가 총괄 지역 이외에서 진찰하고, 이로 인해 발생하는 교통, 숙박비용에 대한 지원을 받을 수 있음
- ④ 보조기구 설치비용: 노동자는 일상생활 또는 취업의 수요로 인하여 노동능력감정위원회의 확인을 거쳐 의족, 교정기, 의안, 틀니 및 휠체어 등 보조기구에 대한 지원을 받을 수 있음
- ⑤ 유급휴직기간 동안의 임금: 12개월(연장 승인 시 최장 24개월)의 범위 내에서 임금을 지급받을 수 있다. 위 기간이 지난 후 노동자가 장애등급 판정을 받은 경우에는 산업재해보험조례에 따라 급여를 조정할 수 있음
- ⑥ 생활간호비: 산업재해 근로자가 이미 장애등급을 받고 노동능력감정위원회의 확인을 거쳐 생활 간호가 필요한 경우, 산업재해보험기금에서 매월 생활간호비를 지급받을 수 있음
- ⑦ 산업재해의료보조금: 5~10급 산재 근로자에 대하여 근로계약을 해지 또는 종료할 때, 산업재해보험기금에서 1회성 산업재해 의료보조금을 지급받을 수 있음

Q60 산업재해로 인해 장애등급이 남은 근로자를 해고할 수 있나요?

산재로 인해 일부 또는 전부 노동능력을 상실한 직원의 경우 비과책성 해고나 경제성 감원의 대상이 될 수 없다. 노동계약 만기를 이유로 계약을 종료할 수도 없다. 과책상 해고는 가능하나 그 사유가 한정되어 있으므로 합의 해지를 통해 해결해야 할 것이다.

Q61 산업재해보상금은 누가 부담하나요?

공상보험에 가입했다고 해서 기업의 배상 부담이 면제되는 것은 아니다. 공상보험의 배상항목은 사망 및 중대 상해 시 보장에 중점을 두고 있으며, 비교적 가벼운 신체 장애는 기업에 대부분의 배상책임을 넘기고 있다. 그런데, 노동현장에서 가장 빈번히 발생하는 것은 5~10급 신체장애등급의 산재이므로, 산재 배상 리스크의 분산이 불충분하며 이를 보완하기 위해서는 상업보험이 필요하다.

산재 배상책임의 분담은 다음과 같다(기업: 백색, 산재보험: 연두색).

	기준	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	10급
[공상상해]											
공상 의료비	영수증	100%									
보조기구비	국가규정 표준	100%									
생활간호비(매월) **노동능력 감정 후	사회 평균임금	60%	50%	40%	30%						
1회성 신체장해보조금	본인 임금 (매월 지급)	24	22	20	18	16	14	12	10	8	6
신체장해수당 (매월)	본인 임금 (최저임금 이상)	90%	85%	80%	75%	근무 곤란					
						70%	60%				
입원 식비	사내 출장 식비 표준	70%									
유급휴직기간 임금	본인 임금 (매월 지급)	100%									
유급휴직기간 간병비	병원 간병인 표준	100%									
1회성 장애취업보조금	사회 평균임금					35	30	25	20	15	10
1회성 공상의료보조금						20	18	16	14	12	10
[공상사망]											
장례보조금	사회 평균임금	6									
1회성 공상사망보조금	사회 평균임금	48									
부양가족사망금	본인 임금(매월)	배우자 40%, 기타 친족 30% 등									

VI



집단적 노사 관계
- 공회, 집단계약,
취업규칙





1. 공회

Q62 “공회”란 무엇인가요? 기업을 운영하려면 반드시 공회를 두어야 하나요?

중국에서의 공회는 "노동자 조합"의 역할을 맡지만, 한국 노동조합(노조)과는 그 성격에 차이가 있다.

공회는 중국 공산당의 지도 아래 직원들이 자발적으로 결합한 조직으로, 공회법에 따라 직원들의 합법적인 권익을 보호하고 봉사하는 것을 목적으로 하는 기관이다. 그러나 공회는 동시에 기업과 직원 사이의 갈등을 중재하고 사회 안정을 유지해야 하는 역할도 맡는다. 따라서 노동자의 권익 보호만을 목적으로 하는 노조와는 설립 취지와 역할에 차이가 있으며, 실제로 공회 담당자들도 무조건적으로 노동자의 이익만을 강조하지는 않는다.

공회의 노동자들이 자발적으로 설립하는 것이므로 기업이 반드시 공회를 설립할 의무는 없다. 반면에 직원이나 상급공회가 공회를 설립하고자 할 경우 기업이 이를 거부하거나 방해할 수 없다(공회법 제3조). 모든 노동자는 공회에 참여할 권리를 가지고 있으며, 기업이 이를 방해하는 것은 공회법에 저촉되어 위법이다. 아울러, 상급 공회는 인원을 파견하여 직원들이 공회 설립을 지원할 수 있는데, 이를 방해 해서도 안된다(공회법 제11조).

2021년 7월 중국 총공회⁴⁾는 통지문을 공표하여 각 관할 지역 내의 기업들에게 공회 설립을 독려했다. 이에 일부 지역 광동성을 비롯한 일부 지역에서는 지역 총공회 인원들이 기업에 방문하여 공회 설립을 권유한 사례들이 있었다.

Q63 공회가 취업규칙 제정에 관여할 수 있는지요?

공회는 기업과 노동자 간에 체결하는 집단계약의 협상 당사자가 될 수 있을 뿐만 아니라, 취업규칙 제정에도 의견을 피력할 권한이 있다.

4) 총공회는 지방 및 중앙에 각각 설치된 지방총공회와 중화전국총공회로 이루어져 있으며, 각급 총공회는 하급 공회를 지휘한다. 노동자가 개별 공회에 가입하면 자동으로 해당 구역의 상급 공회의 회원이 된다.

기업이 노동자의 이익과 직접적으로 연관되는 취업규칙 등 규장제도를 제정·개정하고자 할 경우, 공회 혹은 직원대표와의 평등한 협상을 거쳐야 한다(노동계약법 제4조). 따라서 공회가 설립되어 있다면 공회와의 협상을 거쳐야 하며, 실무적으로 공회의 동의 없이 제정이나 개정이 어려움이 발생할 수 있다(단, 취업규칙 제정/개정에 공회나 노동자의 “동의”가 필요한 것은 아니고, 최종적인 결정권은 기업에게 있다). 공회가 관련 서류에 서명 등을 한 경우에는 취업규칙 제정/개정을 순조롭게 처리할 수 있을 것이다.

Q64 경제성 감원(정리해고자)을 하고자 할 경우에 공회와 협의해야 하나요?

앞서 본 바와 같이 일정 규모 이상의 감원(해고하는 인원이 20명 이상 또는 전체 인원의 10% 이상을 감원하는 경우)하는 경우에는 경제성 감원 절차를 진행해야 한다.

경제성 감원을 하는 경우 사용자는 감원일로부터 30일 이전에 공회 또는 전체 직원에게 상황을 설명하고 의견을 청취한 후 진행해야 한다(노동계약법 제41조). 즉, 경제성 감원 규모, 감원 대상자 인선, 보상금 책정 등에 있어 공회의 동의가 없으면 추진하기 어려울 것이다. 반면, 공회에서 감원 방안에 동의를 하는 경우에는 노동부서에서도 감원 방안에 대해 대체적으로 큰 이의를 하지는 않기 때문에, 감원을 계획 중이라면 공회에 대한 설득 작업이 우선되어야 할 것이다.

법률상 경제성 감원에 해당하지 않더라도, 구조조정 등 인력 조정이 필요한 경우에는 원활한 업무처리를 위하여 공회의 협조가 필요하다.

Q65 공회 경비는 얼마나 납부해야 하나요?

기업은 공회 경비로 직원 총급여의 2%를 상급공회에 납부해야 하며, 상급공회는 그중 60%를 기업공회에 반환한다. 일부 지역에서는 납부액의 70%를 반환하기도 하며, 회계상 위 금액은 비용으로 세전 공제 처리될 수 있다.

다만, 이와 별도로 공회 전담직원의 급여나 사무장소 관련 비용은 기업이 부담해야 한다.

기업이 정당한 이유 없이 공회경비를 납부하지 않을 경우 상급노조가 관할 인민법원에 노조 경비 지급 명령을 신청 할 수 있다(공회법 제44조).

Q66 아직 공회를 설립하지 않았는데, 공회 준비금을 납부해야 하나요?

공회를 아직 설치하지 않은 경우에, 일부 지역의 상급공회가 공회 설립 준비금을 납부할 것을 요구하기도 한다.

공회 설립 준비금에 대해 법률적 근거가 있기는 하지만 이를 반드시 납부해야 하는지에 대해서는 전국적으로 통일된 규정이나 실무 관행이 없으며, 이에 대해 집행 동향도 제각각이다.

산동성의 경우에는 공회 설립 준비금(임금 총액의 2%)을 지방세 세무국에 납부해야 한다[산동성 인민정부 판공청의 통지(노정판발[2012]172호)].

지린성과 산시성에서는, 상급 기관이 공회 설립을 승인하기 전까지 공회 준비금을 납부할 필요가 없다[“지린성 총공회: 국가 세무 총국 지린성 세무국의 우리 성의 공회 준비금 징수 작업에 관한 통지”, “공회 경비 준비금 징수 관련 사항에 대한 보충 통지”(산공통[2023]1호)].

광둥성에서는, 기업 인원이 25명 미만이고 아직 공회 설립을 준비하지 않은 경우, 일시적으로 공회 준비금을 납부하지 않을 수 있다(“인원이 부족한 25인 미만 기업의 공회 경비 납부 문제에 관한 서한”(월공총한(2013) 129호)).

Q67 공회 경비는 어떻게 사용되어야 하나요?

공회 경비는 직원복지와 공회활동을 위해 사용되어야 하며, 회비의 남용 등이 발생할 경우 법적 책임을 질 수 있다. 경비는 독립적인 개별 계좌로 관리되고, 주요 지출 항목에는 직원 활동, 권리 보호, 공회 운영 등을 지출이 포함된다.

공회 설립 후, 공회 경비는 독립적인 계좌로 관리해야 한다. 공회 경비의 사용 관련 “기층공회 경비 수입·지출관리방법(基层工会经费收支管理办法)”의 규정을 엄격히 준수해야 합니다. 자금남용이나 규정위반 행위가 있는 경우 법적 책임을 부담할 수 있으므로 유의할 필요가 있다.

앞서 본 바와 같이 공회 전담직원의 급여 등은 사무장소 비용은 원칙상 기업에서 부담해야 하며, 공회 경비에서 지출할 수 없다.

Q68 공회의 주요 인선(주석, 부주석)을 회사에서 정할 수 있나요?

앞서 본 바와 같이 중대한 인사 조치가 필요한 경우에는 공회의 협조가 필수적이다. 반면에 공회 관리자들이 직원들의 입장에 서서 기업에 불리한 주장을 하면 인사 조치에 악영향을 초래할 수도 있다. 또한 공회는 평소에도 기업의 경영방침, 관리방침 등을 직원들에게 전달하는 역할도 해야 하기 때문에 공회의 주석, 부주석 등 관리자 인선은 매우 중요한 사항이다.

특히 공회 관리자에 회사에 대한 강경한 입장을 갖고 있는 사람이 주석 등 관리자가 된다면 인사 관리에 상당한 어려움이 초래될 수 있고, 반면 직원들 사이의 인망이 없는 사람이 관리자가 되면 직원에 대한 장악이 어려워 공회로서의 실질적 기능을 기대하기 어렵다.

따라서 기업 입장에서는 직원들 사이에 인망이 좋고 인맥이 두터우면서도, 한국측 사정에 밝은 사람이 배치되도록 조율하는 것이 필요하다. 노사간은 물론 대관업무의 창구로도 적극 활용할 수 있기 때문에, 지역 사회나 정부와의 인맥도 고려요소가 될 수 있다.

다만, 공회는 기본적으로 자발적 조직이므로, 기업이 직접적으로 주석 및 부주석을 결정하거나 그 선임에 직접 개입할 수는 없지만, 회사의 희망사항을 전달하는 정도는 무방하며, 실제 이러한 방식으로 일정정도 영향력을 발휘하는 것은 가능하다.

Q69 공회, 상급공회와의 관계를 어떻게 해야 하며, 어떤 도움을 받을 수 있을까요?

앞서 본 바와 같이 공회는 주요 인사조치 절차에 주요 이해관계자로 관여할 권한이 있으며, 분쟁을 조정하며 사회 안정을 유지하는데 필요한 중요한 조직이다. 따라서 앞서 본 바와 같이 공회 설립시 적절한 인사 배치에 영향력을 행사함은 물론, 설립 후에도 평소 공회 주석, 부주석과의 적절한 관계 유지는 물론, 상급공회와의 관계도 적절하게 유지하는 것이 좋다. 주기적인 식사 등 모임, 공개적인 자리에서의 적절한 수준의 의전 및 대우가 필요할 것이다.

특히 직원들의 집단행동, 대치상태, 파업 등 상황이 발생할 경우에 공회나 상급공회가 중재하는 역할을 하는 경우가 많다. 중국의 파업에 대한 법률상 규정이 없다. 따라서 파업의 합법성/불법성은 법률상 공백 상태이다. 따라서 실제 파업이 발생하는 경우에는 법률적 조치 등을 수단으로 이를 해결하기 매우 어렵고, 결국 파업이 발생하면 공회나 정부의 적절한 중재가 필요할 것이다.

특히, 대다수 직원들 입장에서 공회를 자신들을 보호해주는 “정부기관”에 준하여 인식하는 경우가 많다. 따라서 상급공회의 중재에 대부분 협조적인 태도를 취한다. 상급공회도 노측의 입장만 대변하지는 않고, 기업의 경영상황을 고려하며, 노동법 규정 등을 종합적으로 고려하여 합리적인 수준에서 중재를 한다.



2. 중국 노동법상의 집단계약

집단계약은 실무적으로 단체협약, 집체협약으로 불리기도 한다. 집단계약은 직원과 기업이 노동 보수, 노동시간, 휴식휴가, 노동안전위생, 보험복리 등에 관한 사항에 대해서 체결한 집단계약으로, 공회대표직공과 기업의 날인으로 효력이 발생하는 계약이다(노동계약법 제51조).

Q70 집단계약의 내용에는 어떤 내용이 포함될 수 있나요?

중국 국무원 산하의 “인력자원 및 사회보장부”에서는 2004년 5월 1일부터 “집단계약규정”을 시행 중인데, 집단계약규정에는 집단계약에 포함되어야 하는 내용을 규정하고 있다.

노동자는 기업과의 평등한 협상을 통해 노동보수, 근무시간, 휴식휴가, 노동안전위생, 보험복리, 여성 및 미성년자에 대한 특별보호, 직업능력훈련, 노동계약관리, 감원 등 다양한 사항에 대해 집단계약을 체결할 수 있다(노동법 제33조, 집단계약규정 제8조).

집단계약은 기업의 모든 노동자에게 구속력이 있고, 개별 노동계약의 조건은 집단계약보다 불리할 수 없으며, 노동계약법 상의 강행조건(특히 최저임금)보다 불리할 수 없다(노동계약법 제55조).

Q71 집단계약을 위한 협상은 누가 맡나요?

집단계약을 위한 협상은 노동자와 기업 양측에서 선출된 협상 대표(최소 3명으로 구성됨)를 통해 진행되어야 한다(집단계약규정 제19조). 노동자의 협상대표는 공회에서 선임하되, 공회가 설립되지 않은 경우에는 노동자들이 민주적으로 추천한 후 과반수 이상의 동의를 받아 선임한다. 공회가 없는 경우 상급공회가 노동자들을 지도하여 그 대표를 추천할 수 있도록 개입권을 인정하고 있다(노동계약법

제51조). 중국법에서는 복수노조가 허용되지 않으므로 협상창구 단일화가 문제되지 않는다.

기업의 협상대표는 법정대표자 또는 법정대표자가 지명한 자가 맡는다(집단계약규정 제20조 및 제21조).

Q72 집단계약을 위한 협상과 체결은 어떤 절차에 따라 이뤄져야 하나요?

집단계약을 위한 협상은 노동자 또는 기업의 요청으로 개시된다. 앞서 본 바와 같이 집단계약을 위한 협상단이 구성되며 쌍방은 성실히 협상에 임해야 한다. 협상결과 합의가 이루어지면 집단계약 초안을 작성하고, 이를 노동자대표대회 또는 전체 노동자회의에서 승인 받아야 한다. 승인 요건은 전체 노동자의 2/3이상의 출석 및 과반수의 동의에 의한다.

노동자회의의 승인을 받으면 기업은 10일 이내에 노동주무부서에 집단계약을 제출해 심사를 받아야 한다. 노동주무부서는 집단계약의 적법성을 심사하고, 이의가 있을 경우 15일 이내에 심사의견서를 송달해 계약을 수정하도록 요구한다. 만약 15일 이내에 이의가 없을 경우, 집단계약은 확정되며 효력이 발생한다(집단계약규정 제36조, 제38조, 제42조, 제45조, 제47조).

단체협상이 타결되지 않을 경우, 일방 협상단은 노동주무부서에 조정을 신청할 수 있으며, 노동주무부서의 주관으로 조정을 진행한다. 조정시에는 총공회가 참여하며, 조정은 신청일로부터 45일 이내에 완료해야 한다(집단계약규정 제49조, 제50조, 제52조).

조정이 완료되면 합의서가 작성되고, 이는 법률적 구속력이 있으므로 쌍방이 이를 준수해야 한다. 합의가 이루어지지 않을 경우에 대한 구체적인 규정은 없으며, 실무상 단체협상이 성실하게 진행되었다면 노동주무부서는 조정을 종료 시키는 절차를 밟는다. 강제조정 절차는 없다.

Q73 단체 협상이 결렬될 경우 직원들이 파업을 할 수 있나요?

중국법을 체계에서는 파업권에 대한 명시적 규정이 없다. 따라서 합법적 파업과 불법 파업의 판단 기준도 없다. 즉, 파업에 대해서는 법의 공백이 존재하는 셈이다. 그 결과 파업에 이르기까지의 일련의 절차(단체협약의 결렬)가 규정되어 있는 한국법과의 차이를 염두 할 필요가 있다. 이러한 점 때문에 중국의 집단계약은 단체협약과 노사협회의 중간적 성격을 갖고 있다.

따라서 협상이 결렬되더라도 노동자가 합법적 파업권을 보장되는 것은 아니지만, 파업을 했다는 이유로 징계를 하거나, 손해배상 등 법적 조치를 할 수 있는 것도 아니다. 파업이 발생할 경우에는 사태 해결이 시급한데, 이 경우 상급공회 또는 노동부서의 중재를 통해서 해결해야 할 것이다.

Q74 회사가 집단계약을 위반하면 어떤 책임을 부담하게 되나요?

집단계약을 체결한 경우 그 내용은 노동자의 노동조건으로 편입된다. 따라서 기업이 위 조건을 위반한 경우에는 노동자가 노동조건의 이행 청구 내지 기업의 노동조건 미준수를 이유로 사직을 하면서 경제보상금을 청구하는 것이 가능하다. 앞서 본 바와 같이 집단계약의 위반은 직원의 파업권으로 이어지지 않는다.

아울러, 공회에서 기업에게 노동자 권익을 침해한 것에 대한 책임을 부담할 것을 요구할 수 있으며, 집단계약과 관련하여 분쟁이 발생하였고 협상이 이뤄지지 않는 경우, 공회가 중재나 소송을 제기할 수 있다(노동계약법 제56조).

다만, 한국법상의 노동쟁의는 집단적 양상을 띠는 것이 일반적이나, 중국에서의 노동쟁의는 개별적 노동자와 사용자 사이의 개별적 분쟁의 양상을 띠는 것이 일반적이다.

Q75 집단계약은 몇년간 유효한가요?

집단계약에서 유효기를 정한 경우, 집단계약은 그 기간에 한해 효력이 있다. 유효기간이 지나면 집단계약은 실효된다. 1 내지 3년으로 유효기간을 약정하는 것이 일반적이다.

유효기의 정함이 없는 경우, 별도 재계약이나 약정이 없는 한 계속적으로 유효하다고 본다.



3. 취업규칙

중국의 기업 “규칙제도(规章制度)”는 한국식으로 말하면 “회사 사규”를 뜻한다. 그 중에서도 노동규칙제도(劳动规章制度)는 노동자와 관련된 사규를 의미하며, 한국에서는 이를 “취업규칙”이라고

부르며, 중국에서는 일반적으로 직원수첩(员工手册)이라고 한다. 본 장에서는 용어의 통일을 위해 “취업규칙”이라고 하기로 한다.

취업규칙은 근로조건을 명확히 하고, 근로자의 행동을 규범화하는 여러 규칙, 규정, 표준 등을 포괄하며, 일반적으로 상벌 관리, 근태 관리, 휴가 관리, 임금 관리 규정 등의 내용이 포함된다.

Q76 취업규칙은 제정은 의무인가? 취업규칙을 제정하지 않으면 어떤 리스크가 있나요?

취업규칙 제정하는 것 자체는 법률적 의무는 아니며, 취업규칙을 제정하지 않더라도 회사나 담당자가 행정법적 제재를 받거나 하지는 않는다. 다만, 회사의 노무관리를 효율화하기 위해서 취업규칙을 제정이 필수적이라고 할 수 있다.

취업규칙에는 근로조건 등에 대한 내용이 포함될 수 있으나, 근로조건은 개별적 노동계약, 집단계약 등을 통해서 정해지는 경우가 많고, 취업규칙이 없더라도 원칙적으로 노동계약법 규정이 적용되기 때문에 취업규칙이 제정되어 있지 않다고 하더라도 노동계약 및 노동계약법에 따라 분쟁을 해결할 수 있으며, 실제 많은 기업들이 취업규칙을 제정하고 있지 않는 상태로 운영하기도 한다.

다만, 취업규칙을 제정하지 않을 경우 직원들의 태업이나 업무 과실에 대해 적절한 제재를 가하기 어려워 질 수 있으며, 특히, 매우 중대하고 분명한 사유가 없는 한 앞서 본 징계해고를 진행하는 것은 실질적으로 어렵게 된다. 따라서 다수의 노동자를 고용하고, 인적 관리가 매우 중요한 회사일 수록 취업규칙 제정이 필요성이 높아진다.

취업규칙은 재판의 규범이 되기도 한다. 이에 징계해고와 관련하여 노동중재/소송이 생기면 실무적으로도 중재원이나 법원은 최우선적으로 회사의 취업규칙을 요구하는데, 만일 취업규칙이 없거나 미비한 경우에는 사용자가 징계해고 소송에서 승소할 가능성은 매우 낮아질 것이다.

Q77 취업규칙에는 어떤 내용이 포함되어야 하나요?

합법적으로 제정된 취업규칙은 노동소송의 심리시 사법기관에서 판단의 근거가 될 수 있다(최고인민법원의 노동쟁의 안건 심리시 법률적용 관련 해석 제19조). 사법해석에서는 아래와 같은 유형을 포함한 소송안건에서, 취업규칙은 사법기관 심리의 근거로 인정될 수 있다고 정하고 있다.

- ① 노동계약해제의 합법성 관련 분쟁
- ② 휴가, 근태, 잔업 관련 분쟁
- ③ 직무·임금 조정관련 분쟁
- ④ 성과급, 상여금, 커미션 지급 관련 분쟁
- ⑤ 직원 복리에 관계된 분쟁 등

이와 같이 취업규칙에 근로조건에 대한 내용이 포함할 수도 있으나, 근로조건은 개별 노동계약과 집단계약을 통해서 정하는 것이 일반적이다. 취업규칙이 제정/개정 절차가 까다롭고, 다수 노동자들의 동의가 필요한 사항이기 때문에 한번 정해지면 쉬이 개정하기가 어렵기 때문에, 노동 시장 또는 경영 상황의 변화에 따른 빠른 대응이 어렵기 때문이다. 이러한 관점에서 봤을 때 결국 취업규칙의 핵심적인 내용은 징계 관리, 근태 관리 규정이라고 할 것이다.

취업규칙은 기업과 노동자 간의 근로규율과 관련하여 설정한 자치적 규정이므로, 기업은 실제 업무 내용을 고려한 세부적인 근로규율을 정하여 시행해야 할 것이다. 따라서, 취업규칙에 노동계약법 등의 규정을 그대로 옮겨 쓰는 것은 아무 의미 없다. 그보다는 실제 업무 내용과 환경을 고려한 구체적이고 맞춤형된 규정을 정하는 것이 중요하다.

예를 들어, 노동계약법 제39조에는 “회사 규칙제도를 엄중하게 위반”하면 해고할 수 있다고 규정하고 있다. 그러나 노동계약법에서는 노동자의 어떤 행위가 엄중한 위반에 해당 되는지에 대해서는 아무런 규정이 없다. 따라서 기업은 업무 내용과 환경을 고려하여, 어떤 행동이 “회사 규칙제도의 엄중한 위반”으로 법정 해고사유에 해당하는지에 대한 세칙을 취업규칙에 규정해 놓아야만 이를 근거로 징계해고를 진행할 수 있는 것이다.

Q78 취업규칙에 징계규정을 만들 때는 어떤 점을 주의해야 하나요?

수치화 가능한 기준 명기: “직무과실 또는 부정행위로 회사에 중대한 손실 발생 등”은 법률상 징계해고 사유에 해당한다(노동계약법 제39조). 다만, 취업규칙에 직무과실이나 손실 기준에 대한 수치화된 기준을 설정하지 않으면, 실제로 징계해고를 하기가 쉽지 않을 것이다. 예를 들어, “장기 무단결근”이라고만 명기하기보다는 “연속 0일 이상”이라고 수치화된 기준을 기재하는 것이 좋고, “회사 자산을 횡령한 경우, 리베이트를 받은 경우”라고 기재하기 보다는 “300위안이상의 비품을 횡령한 경우”, “1000위안 이상의 사적 리베이트를 받는 경우”라고 기재하는 것이 좋겠으며, “회사에 중대한 손실을

끼친 경우”보다는 “업무상 과실로 회사에 5000위안 이상의 손실을 끼친 경우”라고 기재하는 것이 좋다. 수치화가 불가능한 행위에 대해서는 행위 양태를 구체적으로 기재하는 것이 좋다. 예를 들어 “허위 병가를 낸 경우”보다는 “병가를 신청하였으나 2급 이상 병원에서 발급한 진단서⁵⁾ 및 병원 접수증 및 병력 카드를 제출하지 않는 경우”라고 기재하는 것이 좋다.

구속력 있는 처벌 규정 설정: 어떤 기업의 취업규칙에는 어떤 것을 하라, 하지 말라는 내용의 행동규범과 관련된 조항은 있으나, 상응하는 처벌조치가 존재하지 않는다. 처벌근거가 없는 행동규범은 아무런 구속력이 없다. 직원의 행동규범을 명시하는 경우, 반드시 위반시 상응하는 처벌조치를 명기해 놓아야 한다. 만일 처벌 규정을 설정해두지 않았다면 설령 해당 규정을 어겼다고 하더라도 징계를 할 수 없는 상황이 발생할 것이다.

엄중한 기율위반(중과행위)에 대한 열거: 노동계약법은 취업규칙을 엄중하게 위반한 직원에 대해 징계해고(경제보상금 지급 없이 해고)를 허용하고 있지만, 실제 어떤 것이 취업규칙의 중대한 위반인지는 기업 스스로가 취업규칙에 명확하고 구체적으로 열거해 놓아야 한다. 같은 행위라도 이를 일반적 행위 규범에 두는지, 중과사유로 두는지에 따라 재판결과가 달라질 수 있다. 단순히 기율 위반이지만 질이 안 좋다고 하거나, 태도가 안 좋다는 등의 불명확한 이유로 해고를 하기는 어렵다. 따라서 기업은 업종과 업무 특성에 근거하여, 사전에 엄중한 위반에 속하는 합리적 범위의 기율위반 행위를 취업규칙에 가급적 구체적으로 많이 열거해 놓는 것이 필요하다. 예를 들어 경비업의 경우에는 단시간이라도 근무지를 무단 이탈할 경우를, 화재위험이 높은 섬유공장의 경우 업무장 내 흡연행위를 중과행위로 열거하는 등 업종 및 업무특성에 따라 중과사유를 정해야 한다(합리성을 크게 상실한 규정은 재판부에서 그 효력을 인정하지 않을 가능성이 있으나, 우선은 이를 중과사유로 열거해두는 것이 직원과의 협상시, 또는 소송시에 도움이 된다).

Q79 근태 관련 규정에 어떤 내용이 포함되면 좋을까요?

취업규칙은 분쟁발생시 재판의 규범이기도 하지만 1차적으로는 일상 노무 관리에 있어서는 도구이다. 특히, 한국에서는 노무 감독 관리가 암묵적 관행이나 상급자의 지시에 의해 이루어지는 경우가 많지만, 중국에서는 취업규칙의 역할이 매우 중요하다. 특히 외자 기업의 경우, 관리자의 언어적·문화적 차이로 인해 인간적 관계만으로는 감독 관리에 한계가 있으므로, 취업규칙의 형식을

5) 중국은 진단서 발급이 매우 쉽기 때문에 진단서를 악용하여 병가를 얻어내는 경우가 있다. 따라서 일정 수준 이상의 병원에서 발급한 진단서만 인정하도록 제한하는 것이 좋다.

통해 명확한 규칙과 기준을 마련하고 이를 통하여 직원의 행동을 통제하는 접근이 필요하다.

앞서 본 상벌규정 외에 실무적으로 자주 문제되는 것은 병가 등의 휴가 신청 절차와 추가근무 신청이다. 기업에서는 병가의 신청 수속 및 승인요건, 병가 임금의 계산기준 등은 회사가 내부규정으로 자세히 명기하여 실시하는 것이 필요하다.

병가 관련 규정: 특히, 중국에서는 진단서 발급이 매우 쉽기 때문에 병원으로부터 진단서를 받아와서 무분별하게 병가를 신청하는 경우가 많은데, 객관적 증빙이 있는 경우에만 병가를 인정하는 방식으로 접근하는 것이 좋다. 2급이상 병원에서 발급한 진단서, 병원 접수증 및 병력 카드를 첨부하도록 한다면 무분별한 병가 신청을 상당 부분 억제할 수 있다.

사적 휴가 관련 규정: 직원의 사적 휴가의 경우에도 일수에 따라 승인권자를 달리 정하는 것이 좋다. 이를 테면 1일 이내인 경우에는 팀장이, 5일 이내는 부서장이, 5일 초과시에는 총경리 승인을 받도록하고, 미승인 휴가는 무단결근으로 간주하도록 규정을 두면 무분별한 휴가 신청을 상당 부분 억제할 수 있을 것이다.

추가 근무 관련 규정: 직원이 추가 근무를 한 경우에는 추가 근무 수당을 지급해야 한다. 따라서 추가 근무를 하고자 할 경우 사전에 신청 및 승인, 정당한 사유 제시를 하도록 하지 않으면 추가 근무 수당에 대한 적절한 통제가 어려워 질 수 있다.

취업규칙을 제정했다라도 실무에서 이를 활용하지 않으면 효용도 없을 것이다. 특히 노무관리는 가능한 서면형식으로 이뤄져야만 향후 분쟁 발생시 이를 증거로 사용할 수 있다. 예를 들어, 직원이 취업규칙을 위반할 경우, 일정 양식의 서면 통지서를 교부하고 이를 수령했다는 서명을 받는 것이 좋다. 서면 통지서상에 일정기간 동안 이의제기 기간을 부여하는 것도 필요하다. 이의제기 기회를 제공했음에도 이를 하지 않았다면 직원이 해당 위반 사실을 인정했다는 점에 대한 간접적인 증거가 되기 때문이다.

Q80 직원이 기율을 위반할 경우 벌금을 부과하는 취업규칙을 두는 것도 가능한가요?

지각이나 조퇴와 같은 경미한 기율 위반시에 “벌금”을 부과하고 이를 월급여에서 공제하는 보편적 관행이 있으나, 엄밀히 말하자면 이는 불법이다.

이러한 벌금은 노동계약을 위반시에 노동자가 지급해야 하는 위약금에 해당하는데, 노동계약법상 근로자가 위약금을 부담할 수 있는 경우는 매우 한정적으로, 사용자가 전문교육을 제공한 후 근무기간 약정 위반, 경업금지 약정 위반하는 경우(노동계약법 제25조)에만 부과할 수 있다. 따라서 기율위반에 대하여 벌금을 부과하는 것은 노동계약법상 금지된 위약금 부과에 해당한다.

따라서 노동관리부서에서 수취한 벌금에 대한 반환 명령, 반환 명령 미이행시 지급해야 할 금액 기준 50~100%의 배상금 추가 지급 명령을 받을 가능성이 있다. 더욱이 중국에서도 점차 노동자들의 벌금제에 대한 거부감이 높아지고 있기 때문에 무리해서 벌금제도를 운영할 경우 상당한 법적 리스크가 따를 수 있다. 단, 지각, 조퇴, 결근 시에 급여를 삭감하는 것은 벌금에 해당하지 않으며, 이에 대한 법률상 리스크는 없다.

급여체계를 조정하는 방식으로 벌금과 같은 효과를 내는 것이 대안이 될 수 있다. 즉, 매월 일정액의 만근 수당, 초과상여금, 노동기율준수 상여금 등을 설정하고, 고과 달성 미달, 지각 등 기율 위반시에는 만근 수당에서 차감하는 방식으로 조정하는 방식이다. 이렇게 하면 노동계약법 위반 이슈를 피해갈 수 있다.

Q81 취업규칙은 어떻게 제정되어야 하나요? 취업규칙의 내용은 모두 유효한가요?

취업규칙은 일정한 법률절차에 따라 제정되어야만 효력이 있다. 따라서 취업규칙이 제정되어 있더라도, 제정절차에 하자가 있는 경우에는 효력이 부인되어 노동분쟁에서 낭패를 볼 수 있다.

실무적으로도 취업규칙을 마구잡이로 제정하여 노동자의 권한을 탄압하는 사례가 있기 때문에 중재원이나 법원에서는 취업규칙의 유효성에 대해 우선 심사하는 경향이 강하다. 특히 취업규칙 위반을 이유로 징계해고를 한 사안이라면 취업규칙의 유효성이 소송의 승패를 좌우할 것이다.

따라서 취업규칙의 유효성을 확보하는 것이 매우 중요하다. 취업규칙은 1) 그 내용의 합법성 및 합리성이 인정되어야 하며, 2) 민주적 절차를 거쳐 제정되어야 하며, 3) 제정 후 직원에게 고지되어야 한다.

1) 내용의 합법성 및 합리성

취업규칙의 내용은 노동계약법의 강행규정을 위반할 수 없다. 강행규정 위반한 취업규칙은 무효로 본다. 예를 들어, “계약기간 종료시에는 경제보상금을 지급하지 않는다”, “연차를 사용하지 않더라도 보상금을 지원하지 않는다”는 내용의 취업규칙은 모두 무효이다.

법률에 저촉되지 않더라도 그 내용이 현저하게 합리성을 잃은 취업규칙은 무효이다. 합리성은 위반행위와 처벌 간의 적절한 비례관계가 있는지를 중심으로 판단한다. 따라서 경미한 위반행위에 대해서도 징계해고를 할 수 있다는 내용은 취업규칙은 합리성이 없어 무효로 판단될 것이다. 다만, 어떠한 위반행위가 경미한지 중대한지는 업무 내용, 환경, 위험성 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 된다. 예를 들어, 주유소와 같이 화재위험이 높은 환경에서 근무하는 직원의 근무중 흡연은 중대한 위반행위로 판단될 수 있겠으나, 운전수의 근무중 흡연을 이유로 징계해고 사유로 하는 것은 합리성을 인정 받기 어려울 것이다. 어떤 행위가 중징계 사유에 해당하는지는 업종별, 담당부서별로 달리 판단될 것이므로, 이를 사전에 미리 예상하기는 어려울 것이다. 따라서 취업규칙 제정시에는 유사 업종기업들의 취업규칙을 참고하여 제정하는 것이 좋다.

형식적으로는 취업규칙 위반에 해당하더라도, 그 행위의 내용에 비추어 징계의 정도가 지나친 경우에는 징계의 합리성을 인정받기 어려울 것이며, 이 경우에는 중재원/법원에서 징계가 부당하거나 해고가 무효라고 판단할 가능성이 높다.

예를 들어, 취업규칙에 “근무 중 흡연”을 징계해고 사유로 규정하고 있더라도, 사무실 직원이 근무 중 흡연을 했다는 이유로 기업이 징계해고를 하는 경우, 법원이 해당 해고가 합리성이 없다고 보고 해고가 무효라고 판단할 것이다.

2) 민주적 제정 절차

회사가 취업규칙을 제정할 때, 직원 관리 권한의 남용을 막기 위해 노동법은 “민주적 제정 절차”를 요구한다. 그러나 이 절차는 형식적인 요건일 뿐이며, 취업규칙에 대한 최종 결정권은 회사에 있다. 따라서 공회나 직원의 “동의”가 필요하지 않다. 즉, 공회나 직원의 의견을 청취해야 하지만, 제기된 의견을 반드시 수용할 의무는 없다.

민주적 제정 절차는 유효한 취업규칙의 조건 중 하나지만, 법원이 노동 소송에서 규칙의 유효성을

판단할 때 민주적 절차보다는 “합법성”과 “고지 의무의 이행”을 더 중시한다. 따라서 절차상 일부 하자가 있다고 하더라도 취업규칙이 자동으로 무효화되지는 않는다.

그럼에도 불구하고, 절차를 이행하지 않은 경우 노동 소송에서 취업규칙의 유효성에 대해 이의가 제기될 수 있기 때문에, 기업은 취업규칙을 제정할 때 민주적 절차를 진행했다는 객관적 증거를 확보해야 하므로, 제정 절차의 각 단계에서 회의 참석 기록, 회의록, 영상 또는 사진 등의 증거를 확보하고 이를 잘 보관해야 한다.

민주적 제정 절차 이행 요령

취업규칙 초안 회람

초안을 직원들에게 회람하는 데에는 다음과 같은 방법이 있다. 회람사실을 명백히 하기 위해서는 아래와 같은 조치를 모두 취하는 것이 좋다.

- 1) 이메일 발송: 회사 전체 직원에게 이메일로 초안을 송부하고, 의견을 수렴해야 한다. 직원이 메일을 수령했다는 사실을 분명히 하기 위해 직원이 입사 시에 등록된 이메일로 송부하는 것이 좋고, 의견 수렴 기한을 설정하고, 기한 만기 전에 독촉 메일을 한 번 더 보내는 것이 좋다.
- 2) 게시판 공고: 회사 게시판에 취업규칙 초안을 공고하고, 의견함을 설치하여 의견을 수집하되, 약 1주일간 의견 수집 기간을 설정하고, 공고문을 촬영해 증거로 남기는 것이 좋다.
- 3) 팀장을 통한 회람: 취업규칙 초안을 각 팀장에게 송부하여 팀원들로부터 연명하여 서명을 하도록 하고, 의견을 제출하도록 요청하는 방법이다. 1주일 정도 의견 모집 기간을 부여하고, 회수된 의견을 문서로 정리하는 것이 좋다.

공회/직원들과의 의견 교류

- 1) 공회가 있을 경우: 직원의 의견을 수집한 후 공회와 회의를 개최하여 직원 의견을 논의하고 설명 하며, 이에 대한 회의록을 작성하고 참석자로부터 서명을 받는 것이 좋다.
- 2) 공회가 없을 경우: 전체 직원회의 또는 직원 대표 회의를 개최하여 의견을 논의하고, 회의록을 작성하고 참석자로부터 서명을 받음과 동시에, 현장 사진/촬영 기록을 남겨두는 것이 좋다.
- 3) 소규모 기업: 직원들이 100명 이하 정도되는 기업의 경우, 모든 직원을 회의실에 소집해 취업규칙 초안을 배포한 후 의견 개선 기회를 부여하는 방법이다. 마찬가지로 회의록 작성, 참석자 서명 (취업규칙 초안 배포전에 서명을 받는 것이 좋다), 현장 사진/촬영 기록을 남기도록 하자.

3) 공시 절차

공시되지 않은 취업규칙은 법적 효력이 없다. 공시 방법으로는 사내 공고, 웹사이트, 이메일 송부 등이 있지만, 고지 사실에 대한 명확하고 객관적인 증거를 남기는 데는 한계가 있다. 게시판 부착(게시판에 공고된 문서는 촬영해 보관해야 한다)이나 사내 웹사이트를 통해 공지하는 것은 보조 수단일 뿐이라는 점을 명심해야 한다. 유효성을 담보하기 위해서는 개인별 고지를 했다는 점에 대한 증거가 반드시 필요하다. 교부시 수취 서명을 받아야 하는데, 수취서에 취업규칙의 명칭, 연도, 버전 등을 명확히 기재해야 향후 분쟁을 방지할 수 있다.

가장 확실한 방법은 취업규칙을 “직원수첩” 형태로 인쇄해 배포하고, 직원에게 확인 서명을 받는 것이다. 각 직원에게 교부하는 것도 방법이지만, 팀장에게 교부하여 회람하게 하고 연명 서명을 하도록 하는 것이 좋다.

신규 입사자의 경우 입사 교육 시 취업규칙을 교부하고 확인 서명을 받으면 된다.

취업규칙에 서명을 거부하는 직원이 있을 경우, 서면으로 이유를 제출하도록 하고, 정당한 이유가 없으면 EMS 등 특급우편으로 취업규칙을 발송하여 고지 절차를 취하고 발송장을 보관하도록 하자.

VII



노동계약의 종료 및 해고





1. 경제보상금

Q82 경제보상금은 무엇이며, 언제 지급하나요?

한국의 퇴직금과 유사한 제도이나, “경제보상금”은 사측의 사유로 노동자가 퇴직을 하게 되었을 때 그 피해를 보상하기 위한 금전으로 이해된다. 따라서 퇴직의 사유가 주로 직원 개인에게 있을 때에는 지급되지 않는다.

아래는 퇴직 사유별로 경제보상금 지급 여부를 살펴본 것이다.

고용 종료 원인	조건	경제보상금 지급 여부	
근로계약 합의 해지	쌍방의 합의	합의 내용에 따름	
회사의 해고	과책성 해제 (근로자의 귀책 사유 있음)	실습기간 중 채용 조건에 부합하지 않음이 확인됨	불지급
		엄중한 규율 위반	
		직무 과실로 회사에 중대한 손해 초래	
		불법적인 겸직행위	
	노동자가 형사책임을 추궁당하는 경우(업무 관련성이 없어도 해당)	지급	
	비과책성 해제 (근로자의 귀책 사유 없음)		산재가 아닌 사유로 질병·부상(업무 종사 불능)
경제성 감원(정리해고)	업무 수행 능력이 떨어지고, 업무 재배치로도 해결할 수 없는 경우		
	객관적 상황에 대한 중대 변화 발생(다양한 사유가 있음)	경영 상황에 중대 변화 발생	
직원의 사직	자원 사직		불지급
	회사의 귀책 사유로 인해 사직	노동계약에 약정된 노동 조건 위반	지급
		임금 체불 등 기한에 따라 정책의 임금 미지급	
		사회보험의 미납	
		위법적 규정·제도를 시행하여 직원에게 손해가 발생	
		회사 사기, 협박 수단을 사용하여 노동계약 체결	
인신에 위해가 될 수 있는 위험한 작업 강요			

고용 종료 원인		조건	경제보상금 지급 여부
노동계약 종료		폭력 등 수단으로 노동 강제	
	계약기간 만료	회사가 계약 갱신/연장 거부	지급
		회사가 원래 노동계약 조건보다 낮추어 제시하고 노동자가 연장 거절	
		회사가 원래 노동계약 조건 이상을 제시했음에도 노동자가 연장 거절	불지급
		노동계약상의 프로젝트에 대한 임무 완성 시	지급
		법정 연령 도달에 따른 정년퇴직	불지급
		노동자의 사망 혹은 사망 선고	
		회사의 파산 선고	지급
	영업허가 취소, 폐쇄, 해산		
법률, 행정법규에 규정된 기타 상황			정한 바에 따름

Q83 경제보상금은 어떻게 계산하나요?

경제보상금의 산정 방식은 법률에 정해져 있는데, 해고일로부터 소급하여 12개월 동안 지급된 급여를 기준으로 계산한 월 평균임금(‘경제보상금 계수’)에 근속연수를 곱하여 계산한다.

1) 경제보상금 계수

경제보상금 계수에는 상여금, 성과급, 추가근무수당(잔업비), 보조금이 모두 포함된다. 다만 직원이 지출 증빙을 제출해야 지급되는 보조금은 실무적으로 제외하고 있으며, 노동 중재원/법원도 모두 같은 입장이다.

2) 근속연수

근속연수 1년당 1을 더하며, 근속연수가 6개월 미만인 경우에는 0.5를 더하되, 6개월 이상 1년 이하는 1을 더하여 곱한다. 예를 들자면, 근속연수가 4년 3개월이라면 경제보상금 계수에 4.5를 곱하고, 근속연수가 4년 7개월이라면 5를 곱한다. 단, 아래와 같이 상한이 적용될 가능성이 있다.

3) 경제보상금 상한 규정

경제보상금 계수는 해당 지역 사회평균임금(정부에서 매년 발표하며, 인터넷에서 쉽게 확인할 수 있다. 최저임금과는 다른 개념이라는 점을 유의해야 한다)의 3배를 상한으로 한다. 따라서, 만일 노동자의 급여가 위 상한을 넘을 경우 위 상한액을 경제보상금 계수로 한다. 즉, 해당 지역의 평균임금이 1만 위안인데, 해당 직원의 임금이 4만 위안이라면, 경제보상금 계수는 3만 위안($=3 \times 1만 위안$)으로 제한된다.

아울러, 노동자의 임금이 경제보상금 계수의 앞서 본 상한을 넘는 경우에는, 근속연수를 최대 12년까지만 계산한다. 예를 들자면, 해당 직원의 임금이 4만 위안이나 해당 지역의 월 평균임금이 3만 위안이고, 근속연수가 20년이라고 한다면, 해당 직원에 대한 경제보상금은 36만 위안($=3만 위안 \times 12$)이 된다.

Q84 노동계약서에 경제보상금을 지급하지 않으며, 급여에 포함되어 있다고 약정하였습니다.

이 경우 경제보상금을 지급하지 않아도 무방한지요?

노동계약법의 평면적 강행규정성이 적용된다. 즉, 노동계약법에 비하여 노동자에게 유리한 약정이나 취업규칙은 유효하나, 그 반대는 무효이다. 경제보상금을 지급하지 않는다는 약정은 법률에 비하여 노동자에게 불리하므로 효력이 없고, 따라서 노동계약법상 경제보상금을 지급해야 하는 상황이라면 경제보상금 불지급 약정은 무효이고, 사용자는 노동자에게 경제보상금을 지급해야 한다.

Q85 당사의 취업규칙에 따르면 경제보상금 상한 규정을 적용하지 않는다고 정해져 있습니다.

이런 경우에도 상한 규정을 적용할 수 있나요?

상한 규정을 적용하지 않는다는 취업규칙은 노동자에게 보다 유리한 규정이므로 유효하다. 따라서 이 경우 상한 규정을 적용할 수 없다.

Q86 당사는 이미 퇴사한 직원과 경제보상금을 절반만 주기로 합의했습니다. 이러한 합의는 유효한가요?

퇴사한 직원과의 합의는 설령 노동계약법의 내용에 반하더라도 모두 유효하다. 따라서 위 합의는 유효하다.

Q87 중국 노동법상 직원의 퇴직 사유로는 무엇이 있나요?

중국 노동법상 직원의 정당한 퇴직 사유는 크게 ① 과책성 해고, ② 비과책성 해고, ③ 자원 사직, ④ 노동계약의 종료, ⑤ 노동계약 합의 해지가 있다. 만일 정당한 퇴직 사유에도 사용자가 일방적으로 해고를 하는 것은 불법 해고에 해당하나, 이에 따른 추가 보상금을 지급해야 한다는 사정은 별론으로 하더라도 한국과는 달리 불법 해고된 직원이 복직을 하는 사례는 매우 드물기 때문에 직원을 퇴직시키는 방법 중 하나로 볼 수 있다.

Q88 (불법 해고 시의 책임) 법에서 규정된 이유 없이 직원을 해고했습니다. 이 경우 어떤 책임이 있는지요?

정당한 계약 종료/해고 사유가 없음에도 사용자가 일방적으로 노동관계를 종료하는 것을 ‘불법 해고’라 한다. 한국에서는 부당 해고된 직원은 사용자를 상대로 복직 청구를 할 수 있는 데 반해, 중국의 경우 매우 제한적인 요건 하에서만 복직 청구를 할 수 있으며, 대부분의 경우 노동자는 금전 배상을 청구할 수 있다.

2) 노동자의 복직 청구

사용자가 노동기한이 남아 있는 직원 또는 무고정기한 노동계약직 직원의 해고를 진행한 경우, 근로자는 사용자를 상대로 ① 노동계약의 계속 이행(즉, 복직 청구), 또는 ② 법정 경제보상금의 2배를 지급할 것을 청구할 수 있다(‘노동계약법’ 제48, 87조).

중국 실정상 해고된 근로자가 복직 청구하는 것은 매우 드문 편이지만, 만일 청구가 인용될 경우 근로자는 원 직책으로 복직될 뿐만 아니라, 해고된 이후부터 업무 복귀가 이루어진 시점까지의 급여 상당분을 청구할 수도 있다. 사용자 입장에서는 실제 복직 청구가 이루어진다면 기업 운영에 상당한 부담이 될 수 있다.

따라서 근로자가 노동중재/소송에서 업무 복귀를 청구할 경우, 사용자는 복직이 불가능한 객관적인 사정이 있다는 점을 증명하여 근로자의 복직 청구를 기각시킬 수 있는데, 이 경우 근로자는 금전 배상 청구만 할 수 있을 뿐, 복직을 요구할 수는 없다.

‘노동계약법’에는 복직 청구의 요건에 대해 상세한 명문 규정을 두고 있지는 않지만, 실제 노동 중재원 및 법원에서는 ① 업무 포지션이나 TO가 없거나, 업무 자체가 필요 없게 된 경우, ② 이미 대체 근로자가 있는 경우, ③ 회사의 내부 직급 체계상 복직을 허용하기 어려운 사정이 있는 경우, ④ 노동계약을 계속하기 어려울 정도의 기본적 신뢰관계에 대한 파탄이 있는 경우, ⑤ 근로자가 새로이 취직한 경우, ⑥ 약정된 근로기한이 불분명한 경우에는 복직 청구를 기각하고 있다.

이와 같은 실무 현황에 비추어보면, 관리직과 같이 인적 특성이 중요한 업무 포지션에서 근무했던 노동자의 경우 사실상 복직 청구가 어렵다고 볼 것이다. 아울러, 업무 분장의 경우 사실상 사용자가 자율적으로 조정할 수 있는 영역에 해당하기 때문에, 실질적으로 복직을 청구할 수 있는 경우는 공장 근로자와 같이 인적 특성이 비교적 낮고, 업무 수요가 항상 존재하는 경우로 한정될 것이다.

이에 중국에서 불법 해고와 관련된 분쟁은 복직 청구보다는 금전 배상 청구로 진행되는 경우가 압도적이다.

2) 법정 경제보상금 2배 지급

근로자의 복직 청구가 기각되거나, 근로자가 복직 청구 대신 경제보상금 2배 지급을 요구하는 경우, 근로자 불법 해고 시에는 사용자는 경제보상금의 2배를 지급해야 한다(‘노동계약법’ 제48, 87조). 경제보상금의 산정 방법은 앞서 본 바와 같다. 단, 불법 해고의 경우에 예고수당(30일 전 미통지 시 지급해야 하는 1개월치 급여)을 가산하지는 않는다.

Q89 퇴사를 시켜야 하는 직원이 경제보상금의 2배를 요구합니다. 어떻게 협상하는 것이 좋을까요?

노동관계 실무상 근로자 해고 시에는 적법한 해고 사유가 있더라도 근로자가 앞서 본 바와 같이 경제보상금 2배(이른바 ‘2n’)를 요구하는 경우가 많고, 사측의 담당 실무자가 중국 노동법에 대한 충분한 이해 없이 이에 응하는 경우도 자주 볼 수 있다.

경제보상금 2배를 지급하는 것은 법정 책임의 최대 범위를 부담하는 것이기 때문에, 이는 노동자에게 과하게 유리한 조건으로 합의한 것에 해당한다. 법정 경제보상금에 1개월, 또는 2개월 정도의 급여를 추가하는 조건으로 합의하는 것도 얼마든지 가능하다. 실제 중국 내에서 합의 해고 내지 희망 퇴직을 실시하는 경우에도, 법정 경제보상금에 3개월 정도의 급여를 추가로 주는 정도가 최대한이다.

만일 위 조건으로 협상이 되지 않는 경우, 아래에서 볼 법률적 해고 사유로 해고를 진행하고, 노동 중재에서 다투어보는 것도 고려할 수 있다.



2. 노동계약 종료

Q90 노동계약의 종료는 무엇이며, 어떤 경우에 노동계약이 종료되는지요?

노동계약은 당사자의 의사와 무관하게 특정한 사건의 발생으로 노동계약이 종료되는 것을 말한다.

사유	설명	경제보상금 지급 여부
고정기한 노동계약기간 만료	고정기한 노동계약이 만료되었고, 당사자들이 갱신을 하지 않을 경우 노동계약이 종료된다. 사전 통지 의무가 있는지에 대해서는 지역마다 차이가 있다.	지급 (단, 노동자가 연장 거부 시에는 불지급)
노동계약상의 프로젝트에 대한 임무 완성 시	프로젝트 노동계약의 경우, 프로젝트가 완성됨과 동시에 노동계약은 자동 종료된다.	지급
법정 정년 도달 시	남성은 60세, 여성은 간부직/기술직의 경우 55세, 노동자의 경우 50세이다. 현재 간부직/기술직은 임의적 구분이므로 사용자가 임의로 정할 수 있으나, 사회보장국에 간부직/기술직 해당 여부를 등록해야 한다. 단, 현재 정부 차원에서 정년 연장을 고려 중에 있으므로 향후 변화가 있을 수 있다.	불지급
노동자의 사망 혹은 사망 선고	만일 산재 사고로 사망한 경우에는 산재 보상금 이슈가 있을 수 있으나, 이와는 별론으로 경제보상금은 지급할 의무가 없다.	불지급
회사의 파산 선고	파산 선고 시점에 자동 종료된다.	지급
회사의 해산, 영업허가 취소	주주회의 해산 결의 시에 종료된다고 본다. 분공사가 사용자 일 경우, 분공사 폐쇄 결정 시에 종료된다고 본다.	지급

Q91 (기한 만료에 따른 노동계약 종료) 직원의 계약기한이 다음달 말까지입니다. 사전에 통지를 해주어야 하나요?

중국 노동법상에는 비과책성 해고의 경우에는 30일 전에 해고 사실을 통지할 의무를 규정하고 있으나(통지하지 않을 경우 1개월분 급여 지급), 계약 종료의 경우에 대해서는 명확한 정함이 없다.

그런데 일부 지방(북경, 강소성, 대련 등)에서는 노동계약법 발효 전에 지방 법규로 30일 전 사전 통지를 의무화하였기 때문에, 해당 지역에 소재한 기업은 종료 30일 전에 통지를 해야 한다. 실무적으로 보자면, 30일 전 사전 통지하고 계속 노동관계를 유지할 경우, 그 기간 중에 계약 종료가 제한되는 사유(질병, 임신 등)가 발생하거나 고의로 그런 사유를 만들 수도 있으며, 이미 퇴직이 확정되어 있다면 태업을 할 가능성이 높다. 따라서 사전 통지하기보다는 종료일에 1개월분 급여를 지급하고 종결하는 것이 낫다.

나머지 지역의 경우에는 사전 통지 의무가 없다고 본다. 계약 만기 당일에 통지해도 무방하나, 원만한 고용관계의 종료를 위해서 1주일 전쯤에 본인에게 통고하고, 노동계약 종료통지서에 확인 서명을 받고, 인수인계 및 기타 퇴직 절차를 진행하는 것이 좋다. 단, 회사에서 종료통지서를 송달했으나, 노동자가 수취 서명을 거부하면 송달과 계약 종료 여부에 대해 법적 분쟁이 발생할 수 있다. 따라서 노동자가 수취 서명을 거부한다면 이메일과 메신저로 관련 문서를 송달함은 물론, 노동계약서상에 송달 주소지로 약정된 곳으로 EMS를 송부하고 수신자 이름과 문건 제목 등이 기재된 EMS 송달장을 잘 보관하는 것이 좋다.

Q92 (기한 만료에 따른 노동계약 종료) 직원이 노동계약 만기일로부터 3일 전에 임신을 하였습니다. 이 경우 만기일에 계약을 종료할 수 있나요? 어떻게 처리하면 좋을까요?

임신기간, 출산기간, 수유기간에 해당하는 직원의 경우의 비과책성 해고나 계약 종료를 할 수 없다(의료기에 있는 직원도 마찬가지로 해고나 계약 종료가 금지된다). 이와 같이 노동계약의 만기 직전에 특수 사유가 발생한 경우 노동계약을 종료할 수 없고, 특수 사유가 소멸할 때까지 자동 연기된다.

특히, 이제 막 임신한 직원의 경우, 임신 시점부터 최장 약 1년 10개월간 고용이 보장되고, 출산휴가 기간 4개월간은 생육수당을 지급받을 권리가 있으므로, 사측으로는 노동계약 만료 전에 직원이 임신할 경우 상당한 부담이 될 수 있다.

특수 사유가 있더라도 노동자와의 합의를 통해 노동계약을 해지하는 것은 얼마든지 가능하기 때문에, 이 경우 직원에게 일정한 보상금을 주는 조건으로 노동계약을 합의 해지하는 것이 좋다. 위와 같은 사례라면 상당한 보상금을 요구할 가능성이 있다.

Q93 (기한 만료에 따른 노동계약 종료) 직원의 계약기한이 지난달 말까지인데 그날 종료 통지를 하지 않았고, 직원이 추가로 2주를 더 근무하였습니다. 이 경우 어떻게 처리해야 하나요?

노동계약 종료 처리를 하지 않고 노동계약 만기일이 지난 경우, 묵시적으로 동일 조건으로 노동계약이 갱신되었다고 해석될 가능성이 매우 높다. 이 경우 노동계약 종료 처리를 하면 노동계약 종료가 아닌 불법 해고에 해당하므로, 2배의 경제보상금을 지급해야 할 수도 있다. 따라서 이 경우 직원과 협상을 통해 노동계약을 합의 해지하는 것이 좋다.

Q94 (기한 만료에 따른 노동계약 종료) 직원과 재계약 후에 2회차 계약의 만료일이 되었습니다. 계약관계를 종료할 수는 있나요?

앞서 본 바와 같이, 노동계약법상 2회 연속으로 고정기한 노동계약을 체결했거나 근속기한이 10년이 지난 경우, 직원은 무고정기한 노동계약을 청구할 수 있다(상해 지역 제외. 상세한 사항은 노동계약기간 파트 참조). 따라서 노동자가 무고정기한으로 노동계약을 갱신할 것을 요구하는 경우, 무고정기한 노동계약을 체결해야 한다. 그럼에도 직원을 퇴직시키고자 한다면, 2배의 경제보상금을 지급해야 한다.

참고로, 근속기간이 15년이 지나고 법정 정년이 5년 미만인 직원은 계약 종료 및 비과책성 해고의 대상이 되지 않는다.

Q95 분공사에 근무하는 직원과 본사 명의로 노동계약을 체결했습니다. 분공사를 이유로 노동계약을 종료할 수 있나요?

분공사 명의로 계약을 체결했다면 분공사 폐쇄가 노동계약 종료 사유를 구성하므로 즉시 노동계약을 종료 처리할 수 있다. 그러나 본사 명의로 계약이 되어 있다면, 이는 계약 종료 사유를 구성하지 않고, 회사는 원칙적으로는 본사나 다른 분공사로 근무를 재배치해야 한다. 이때 직원이 근무 재배치를 수용하고 근무를 계속하겠다고 하면 노동계약 관계를 계속해야 하고, 사직하겠다고 한다면

경제보상금을 지급해야 한다.

분공사에서 근무하는 직원의 경우, 분공사 폐쇄는 객관적 사정 변경에 따른 계약 해고 사유를 구성할 수는 있으나, 이에 대해서는 법적 판단이 필요한 영역이므로 리스크를 회피하는 차원에서 합의 해지를 통해서 해결하는 경우가 많다.



3. 합의 해지

Q96 합의 해지는 무엇이고, 어떤 경우에 하는 것이 좋나요?

합의 해지는 당사자의 합의로 노동계약관계를 종료하는 것을 말한다. 당사자의 의사 합치에 의한 것이므로, 사유나 시기에 대한 제한이 없다.

사용자가 법정 사유에 의해 해고(법정 해고)를 하는 것은, 설령 정당한 사유가 있더라도 노동분쟁으로 이어질 가능성이 매우 높다. 따라서, 실무적으로는 리스크가 높은 법정 해고보다 노동분쟁의 발생 리스크를 최소화할 수 있는 합의 해지를 통해 해결하는 경우가 압도적으로 많다.

특히 해고가 제한되는 의료기에 있는 직원, 임신·출산·수유기에 있는 직원, 산재사고로 1~6등급의 후유장애 등급을 받은 직원, 15년 근속 정년 5년 미만인 직원의 경우 실질적으로 합의 해지 외에는 퇴직시킬 방법이 마땅치 않다.

Q97 합의 해지를 하는 경우에도 경제보상금을 지급해야 하나요?

노동계약법상 직원이 먼저 합의 해지를 제시한 경우에는 경제보상금을 지급하지 않는다. 다만 이는 실질적으로 사직과 마찬가지로, 사직에는 특별한 제한이 없기 때문에 실제 직원의 제안으로 합의 해지에 이르는 경우는 거의 없다.

회사가 먼저 제안을 하는 경우에는 원칙적으로 경제보상금을 지급해야 한다(‘노동계약법’ 제46조).

다만, 회사가 합의 해지를 제안하는 것은 사측에 마땅한 해고 사유가 없거나, 또는 해고 사유가 있다고 하더라도 증거 부족 등의 리스크를 감안하여 합의로 노동계약을 종료하고자 하는 경우일 것이다(이 경우 징계 근거나 해고 근거를 제시하여 압박하는 것이 협상에 유리하다). 따라서 협상 경위에 따라서 보상금의 규모가 정해질 것이다.

주의할 것은, 법정 경제보상금 기준보다 낮게 주고 합의 해지를 하면 퇴사 후에 법정 경제보상금 대비 부족분에 대해 노동분쟁을 제기할 수 있다. 다만 노동중재원이나 법원은 당사자의 계약 자유 원칙을 존중하기 때문에 직원이 법정 경제보상금 기준에 대해 인지하였음에도 그보다 낮은 금액에 합의 해지하였다는 점이 인정되면 합의는 유효하고, 추가 보상금을 지급하지 않아도 무방하다. 따라서 합의해지서에 “노동자가 법정 경제보상금 기준을 알고 있다”는 기재를 추가하는 것이 좋다.



4. 과책성 해고

Q98 직원이 주말에 가족들과 여행을 하다가 음주운전으로 단속되었습니다. 직원을 해고할 수 있나요?

사용자는 다음의 경우 사전 통지와 경제보상금 지급 없이도 즉시 노동자를 해고할 수 있다.

- ① 시용기 중에 고용 조건에 부합하지 않음이 증명된 경우: 앞서 본 바와 같이 시용기 중에는 비교적 자유로운 해고가 가능하다. 다만, 수치화가 가능한 객관적 평가기준이 없다면 법적 분쟁이 발생할 가능성이 있다는 점을 주의할 필요가 있다. 아울러, 반드시 시용기 중에 해고를 해야 하며, 시용기가 지나면 합의 해지를 하거나 불법 해고의 책임을 부담해야 한다.
- ② 노동계율 또는 취업규칙에 대한 중대한 위반: 사내에서 시행 중인 노동계율과 취업규칙을 중대하게 위반할 경우 해고할 수 있다. 다만, 만일 회사에서 취업규칙 등을 시행하고 있지 않다면(노동 계약법상 취업규칙 제정은 의무 사항이 아님) 해당 조항을 근거로 해고를 하기는 매우 어려울 것이다.
- ③ 심각한 직무유기, 부정행위로 중대한 손해를 끼친 경우: 중대한 직무유기나 회사에 심각한 손해를 끼친 경우 해고할 수 있다. 단, 경미한 과실이나 손해만으로는 실제 해고까지 진행하기는 어렵고,

실제 민사소송이 진행될 정도의 손해가 발생한 경우가 이에 해당할 것이다. 실제 손해의 발생, 과실행위의 존재, 손해와 과실행위 간의 인과관계가 입증되어야 할 것이다.

- ④ **점업 금지 의무 위반:** 다른 사용자와 고용계약을 체결하고 이로 인해 본 고용단위에 심각한 영향을 미쳤거나, 고용단위가 그 시정을 요구하였으나 이를 거부한 경우가 이에 해당한다. 업무 외 시간에 단기간 아르바이트를 하는 정도로는 해고 사유를 인정받기 어려울 것이다.
- ⑤ **기망, 협박 등으로 취직한 경우:** 가짜 학위나 자격증을 제시한 것이 여기에 해당할 것이다. 다만, 만일 기망행위에 대한 실체를 알았음에도 일정 기간 이상 고용관계를 유지했다면 이를 묵시적으로 승인했다고 볼 가능성이 있다.
- ⑥ **법에 따라 형사책임을 지는 경우:** 인신 구속 여부, 업무 관련성을 불문하고 형사처벌이 확정되면 해고 사유가 된다. 다만, 중국에서는 일정한 이상의 결과 불벌(예: 단순 폭행은 형사처벌 대상이 아니고, 전치 2주 정도의 상해가 있어야 형사처벌 대상이 됨)이 있어야만 형사처벌이 되기 때문에 한국에 비하여 형사처벌을 받는 기준이 보다 높다.

중국에서는 음주운전이라도 혈중 알코올 수치가 일정 수준 이상이어야 형사처벌의 대상이 된다. 만일 형사처벌 기준을 초과했다면 형사처벌이 확정되면 설령 구속되지 않더라도 해고가 가능하다.

Q99 (취업규칙) 당사는 회사 취업규칙을 제정하면서 근로자의 의견을 청취하지 않았습니다. 취업규칙에는 결근일수 5일 이상인 경우 해고를 할 수 있다고 정하고 있습니다. 그런데, 직원 A가 누계 결근일수는 15일 이상에 달했고 교육에 참가하지 않았기에 해고를 하였습니다.

법률규정에 따라 회사에서 작성한 규정·제도 내지 취업규칙은 반드시 민주 절차를 거쳐 근로자에게 공지하거나 고지해야 하며, 이러한 민주 절차를 거쳐 작성되었다는 점에 대해서는 회사에게 입증 책임이 있다. 따라서 취업규칙 제정 절차에 대한 증거가 없다면 실제 노동분쟁에서 회사가 패소할 가능성이 매우 높다(상세는 취업규칙 파트 참조).

취업규칙의 적법성을 증명하기 위해 회사는 취업규칙 작성 시 반드시 노동계약법 제4조에서 규정한 민주 절차, 즉 ① 직원대표대회 또는 전체 직원의 토론을 거쳐 취업규칙에 관한 방안 및 의견을 제기하고, ② 공회(노조) 또는 직원대표와의 평등한 협상을 거쳐 내용을 확정해야 하고(단, 최종결정권은 기업측에

있다), ③ 작성된 취업규칙은 반드시 근로자에게 공시하거나 근로자에게 관련 내용을 고지해야 하며 회사는 관련 서면 증거를 보류해야 한다. 실제 근로자에 대한 공시, 공지는 직원에게서 서면 확인서를 받는 방식을 많이 취하고 있다. 다만, 노무분쟁사건에서 근로자가 필체 감정을 의뢰하는 경우가 점차 많아지고 있으므로 회사는 반드시 모든 근로자가 취업규칙을 숙지했고 그 부분을 수령했다는 확인서에 직접 서명할 수 있도록 확보해야 한다.

Q100 (취업규칙) 당사의 취업규칙에는 월 1회 지각 시 직원을 해고할 수 있다고 규정하고 있는데, 직원이 실제 월 1회 지각했습니다. 직원을 해고할 수 있나요?

취업규칙은 유효하게 제정되었다고 하더라도 노동계약법을 위반하는 내용은 무효이며, 노동계약법에서는 중대한 위반만을 해고 사유로 보고 있는데, 질문 사항과 같이 직원에게 지나치게 가혹한 조항은 노동계약법 위반으로 무효로 판단될 가능성이 매우 높다(상세는 취업규칙 파트 참조).

Q101 (취업규칙) 당사는 취업규칙이 없습니다. 직원이 3일 동안 무단결근을 하였는데 해고할 수 있나요?

취업규칙 제정이 없다면 “심각한 직무유기”를 이유로 해고해야 하나, 여기에 해당할지에 대해서는 법적 판단이 필요할 것이다. 반면, 취업규칙에 “무단결근 연속 N일인 경우 해고한다”라는 조항이 있는 경우에는 “취업규칙의 중대한 위반”에 해당하여 해고를 진행할 수 있다.

무단결근이 성립되기 위해서는, ① 지시된 노동을 제공하지 않음, ② 노동을 제공하지 않은 것에 대하여 회사나 담당 책임자의 승인을 득하지 않음, ③ 이에 대한 정당한 사유(사고나 질병 등 돌발 상황 발생)가 없음이라는 3가지 요건이 충족되어야 한다.

아울러, 단순히 출근하지 않은 것뿐만 아니라, 회사의 정당한 업무 지시에 응하지 않은 것도 무단결근에 해당한다. 예를 들어 회사가 정당하게 직무를 조정하였음에도 새로운 업무장소로 출근하지 않거나, 관련 업무에 종사하지 않는 것도 무단결근에 해당한다. 취업규칙 파트에서 보듯이 취업규칙에 무단결근에 해당하는 상황을 열거하는 것이 좋다.



5. 비과책성 해고

Q102 회사가 경영상 이유로 다른 지역으로 이전을 하려고 합니다. 직원들을 해고할 수 있나요?

다음의 각 경우에 사용자는 30일 전에 서면으로 직원에게 해고를 통지하거나, 또는 경제보상금에 더하여 1개월치 급여를 지급하는 조건으로 해고할 수 있다.

- ① 근로자가 질병이나 산재가 아닌 부상을 당하였는데, 정해진 의료기간이 끝난 후에도 원래의 업무에 복직할 수 없으며, 고용단위가 배정한 다른 업무도 할 수 없는 경우
- ② 근로자가 업무를 감당할 수 없고, 교육이나 조정을 통해서도 해결할 수 없는 경우(단, 조건 자체가 다소 불분명하기 때문에 실무적으로 자주 사용되는 해고 방법은 아니다)
- ③ 근로 체결 시 근거로 삼았던 객관적 상황에 중대한 사정 변경이 있어 노동계약의 이행이 불가능하고, 근로계약의 변경에 대한 협의가 이루어지지 않는 경우

판례는 객관적 상황에 대한 중대한 사정 변경을 상당히 폭넓게 인정하고 있는데, 영업 부문의 폐쇄, 부서 통폐합, 라인 폐쇄, 공장 이전 등도 이에 해당한다고 보고 있다. 즉, 회사의 결정에 의한 것이라고 하더라도 그 결정이 임의적인 것이 아니라(예: '인사부'를 폐쇄하였으나 동일한 업무를 하는 '관리부'를 신설하는 경우) 객관적 결과로 이어지는 사항이면 객관적 사정 변경에 해당하여 정당한 해고 사유를 구성한다고 보고 있다.

공장 이전은 전형적인 객관적 사정 변경 사유로 보기 때문에 사용자는 사전 통지 또는 1개월치 급여를 지급하고 노동자를 해고할 수 있다.

다만, 앞서 본 바와 같이 노동분쟁으로 이어질 리스크를 회피하기 위해 해고 사유를 제기하고 합의를 통해 노동계약을 해지하는 것이 일반적이다.

Q103 회사가 3년 연속 적자가 나서 부득이 인원 감축이 필요합니다. 직원들을 해고할 수 있나요?

경영상 어려움으로 직원을 해고하는 것을 경제성 감원이라고 하는데, ① 기업파산규정에 따른 재정비, ② 생산 경영에 심각한 어려움이 발생, ③ 기업이 생산 전환, 중대한 기술 혁신, 경영방식 조정, 노동계약 변경 후에도 인원 감축이 필요한 경우, ④ 기타 노동 계약 체결 시 근거로 하는 객관적인 경제 상황에 중대한 변화가 생겨 노동계약이 불가능한 경우에는 사용자는 경제성 감원을 실행할 수 있다.

경제성 감원을 진행하고자 하는 경우, 사용자는 30일 이전에 노조나 전체 직원에게 상황을 설명하고 그 의견을 청취해야 한다. 특히, 객관적 상황 변경의 경우에도 해고하는 인원이 20명 이상 또는 전체 인원의 10% 이상을 감원하는 경우에는 이와 같은 경제성 감원 절차를 진행해야 한다.

인원을 감축할 때에는 다음과 같은 인원은 남겨두어야 한다. ① 고용단위와 장기 고정기간 노동계약을 체결한 자, ② 무고정기한 계약을 체결한 자, ③ 가정 내에 다른 구직 가능 인원이 없고, 부양할 노인이나 미성년자가 있는 자.

고용기관이 경제성 해고를 하였는데, 6개월 내에 다시 인원을 채용하는 경우, 감원 대상자에게 우선 이를 통지해야 하며, 동등한 조건으로 감원 대상자를 우선적으로 채용해야 한다.

법률상 경제성 감원을 진행하는 데 현지 노동부서의 승인을 받아야 한다는 조건은 없으나, 실무적으로는 노동부서의 사전 동의 없이 경제성 감원을 실행하는 것에는 큰 리스크가 따른다. 특히, 대량으로 해고된 직원이 파업이나 소요를 일으킬 경우, 중국 특성상 노동부서의 개입과 중재가 없다면 해결하기가 매우 어렵고, 이로 인해 사회적 혼란이 발생할 경우 노동부서가 행정력을 적극적으로 행사하여 사용자에 대한 조사 및 처벌을 진행하는 경우가 자주 있다. 따라서 실무적으로는 경제성 감원 실행 전에 현지 관할 노동부서를 내방하여 의견을 교환하고 적절한 보상 조건을 협의하는 것이 좋다. 통념과 달리 노동부서도 기업에게 무리한 보상 조건을 요구하지는 않고, 업종이나 지역에 따라 법정 경제보상금에 1~3개월치 급여를 추가하는 조건을 요구하는 것이 일반적이다.

Q104 정당한 해고 사유가 있더라도 해고할 수 없는 직원이 있나요?

① 감염 위험이 있는 노동자가 아직 건강검사를 하기 전, 직업과 관련있는 질병이 있는 자가 의료 검사를 받고 있는 기간, ② 산재로 인해 일부 또는 전부 노동능력의 상실한 직원, ③ 산재가 아닌

질병·상해를 받았고, 아직 규정된 치료기간일 경우, ④ 여성 노동자의 임신기, 출산기, 수유기, ⑤ 근속 15년이고, 법에 의한 은퇴기간까지 5년 미만인 직원의 경우에는 비과책 해지, 경제성 감원을 통한 해지를 할 수 없으며, 노동계약 종료도 허용되지 않는다. 따라서 이들 직원의 경우 합의 해지를 통해 노동계약을 종료해야 한다.

한국에서는 정리해고 전에 희망퇴직자를 모집하여 심사 승인 후 일정한 보상금(취업규칙에서 정하거나, 개별 협상에 따른다)을 지급하고 우선 퇴직시키는 취지의 희망퇴직제도를 운영하는 경우가 많다. 법률적 성격은 노동계약의 합의 해지와 같기 때문에, 중국에서도 이와 같은 방식으로 고용 종료를 유도하는 것이 가능하다.



6. 자원 사직

Q105 직원이 갑자기 개인적 사정으로 퇴사를 하겠다고 하여 업무 공백이 예상됩니다. 직원에게 손해배상을 제기할 수 있나요?

노동자는 30일 전에만 통보하면, 언제든지 아무런 법적 규제 없이 사직권을 행사할 수 있다. 노동자가 사직을 통지한 후 30일이 초과하면, 기업의 허가 여부와는 무관하게, 계약은 자동적으로 해지된다. 노동자가 회사에 사직 통지 후 곧바로 다른 기업으로 전직하는 등 30일 전 통지 의무를 이행하지 않는 경우, 사측에 발생한 손해를 배상해야 한다. 다만, 실무적으로 소송 제기 시 손해의 입증이 어렵기 때문에, 관리직이 아닌 이상 실제 손해배상을 하는 경우는 매우 드물다.

Q106 자원 사직하는 직원에게 경제보상금을 지급해야 하나요?

자원 사직을 하는 직원에게는 원칙적으로 경제보상금을 지급하지 않아도 무방하다. 다만, 사측이 급여를 지급하지 않거나 사회보험을 납부하지 않는 등 약정한 내용의 노동 조건을 제공하지 않을 경우에는 사직의 이유가 사용자에게 있다고 보기 때문에, 이 경우 회사는 노동자에게 경제보상금을 지급해야 한다.

Q107 직원에게 해외연수를 보내줬는데 복직하자마자 사직을 했습니다. 연수비용을 청구할 수 있나요?

직업훈련약정은 노동자로 하여금 일정 기간 직업훈련을 받도록 하고, 직업훈련을 받은 노동자는 일정 기간 동안 해당 고용단위에게 노동을 제공하기로 하는 약정을 말한다. 약정된 고용기간을 채우지 못한 경우 위약기간의 비율에 해당하는 직업훈련 비용을 노동자가 배상해야 한다. 통상은 직업훈련약정에 위약금이 설정되어 있는 경우가 많다. 단, 노동자가 이 경우 지급해야 하는 위약금이 회사가 지출한 비용을 초과할 수 없다(‘노동계약법’ 제22조).



VIII



기업 철수시의 인력 구조조정



기존 직원들과 노동관계 정리는 기업 철수를 위하여 구조조정 진행에 있어 가장 핵심적인 이슈 중 하나이다. 해산/파산 청산은 노동계약 종료사유에 해당하므로 노동자와의 의사와 무관하게 일방적으로 모든 노동자와의 노동관계를 종료할 수 있다. 그러나 구조조정은 장기간 수행해야 하는 프로젝트이고 그 과정에서 모든 노동자들과의 근로관계를 해산결의시점까지 끌고 가는 것은 막대한 비용이 드는 비합리적인 결정이다. 회사가 사업규모가 축소하고 자산을 처분하는 과정에서 잉여 인력을 적시에 정리해 나가는 것이 합리적이며, 이와 동시에 막대한 행정업무가 필요한 구조조정에 직원들의 자발적 협조가 필요하므로 이들에 대한 고용관계를 재수립할 필요도 있다. 따라서 해산청산 절차에 진입하기 이전부터 직원정리 이슈를 반드시 짚고 넘어가야 한다.

지분양도의 경우 앞서 말한 바와 같이 노동자의 지위에 대한 변동은 없고, 한국처럼 M&A거래 시 노동자에게 위로금을 지급하는 관행도 없다. 그러나 양수인의 요구로 인해 지분양도 이전에 직원들을 정리해야 할 수도 있으며, 직원들이 M&A거래로 인해 회사를 퇴사함과 동시에 경제보상금을 요구할 가능성도 있어 있으므로 직원 정리 이슈가 발생할 수 있다.



1. 인력 구조조정 절차에 대한 이해

Q108 구조조정 업무시에는 인건비와 관련하여 어떤 비용을 예상해야 하나요?

한국에서 직원과의 고용관계를 종료할 때는 퇴직금을 지급해야 하나, 중국에서 노동자와의 고용 관계를 종료할 때에는 ‘경제보상금’ 지급 여부가 문제된다. 직원이 퇴직할 때 지급하는 금액이라는 점은 유사하나 퇴사 방식과 관계없이 지급되는 퇴직금과는 달리 중국에서는 법정 사유에 해당하는 경우에만 경제보상금을 지급하게 된다. 한국은 퇴직금을 적립하거나, 미지급 퇴직금을 회계상 부채(퇴직충당금)로 인식하기 때문에 구조조정 진행시 퇴직금을 비용/부채로 인식하는 것이 일반적이거나, 중국의 경우 지급 여부가 확정적이지 않기 때문에 이를 비용으로 인식하지 못한 상태로 업무를 시작하는 경우가 많다.

앞서 본 바와 같이 경제보상금 지급 여부 퇴직의 사유가 회사에게 있는지 아니면 직원에게 있는지가 대략적인 기준이 된다. 다만, 정년은퇴, 징계해고, 자원사직이 아니라면 대부분 경제보상금을 지급해야 하고, 특히 구조조정 과정에서 대량감원을 해야 하는 경우에는 기업측의 경제보상금을 지급을 해야 할 것이다. 따라서 구조조정을 계획하는 단계에서는 관련 비용이 발생할 것을 예상해야 한다.

Q109 사업 철수를 위하여 중국법인의 지분을 양도하는 경우에도 경제보상금을 지급해야 하나요?

지분 양도는 기업의 경영권만 변동하는 것이지, 기업과 노동자의 계약관계에는 변동을 주지 않으며 퇴직을 하는 것도 아니기 때문에 법률상 기업이 경제보상금을 지급할 이유는 없다.

그러나 노동자 입장에서는 경영권 변경은 회사의 운영방식과 업무환경, 강도에 큰 영향을 줄 수 있는 사항이고, 오히려 바뀌면 사업부문 조정 및 인력 구조조정이 수반되는 경우가 있는데, 이 과정에서 경제보상금을 지급하지 않거나 낮추어 지급하는 경우가 종종 있다. 이에 지분양도시 노동자들이 경제보상금을 요구하는 경우가 자주 있으며, 심지어 집단행동에 이르는 사례도 있다.

특히 한국계 기업이 중국 법인에게 경영권을 양도하는 경우 많은 한국인 직원들이 원 계열사로 복귀를 요청하거나, 복귀가 어려울 경우 자발적으로 퇴직을 하는 경우가 많다. 실제 중국법인에게 경영권을 양도하는 과정에서 한국인 직원들이 대량 퇴직을 하면서, 원칙적으로 자원사직은 경제보상금이 지급되지 않음에도 집단으로 경제보상금을 요구한 사례가 있다.

중국인 직원들도 외자회사에서 국내회사가 된다는 점에 민감하다. 한국계 회사가 사업의 계속을 전제로 회사 지분 전체를 중국 회사에 양도하는 사안에서, 직원들이 퇴사를 하지 않으면서도 경제보상금 정산을 요구하는 경우도 있다(이를 이른바 “마이딴푹링” “买单工龄”이라고 한다). 외자회사의 경우 경영자의 관리감독이 상대적으로 허술하고 직원 복지나 경제보상금도 법률에 따라 집행하는 편인 반면, 중국회사의 경우 관리감독도 엄격하고, 지역사회에서의 영향력을 이용해 직원 복지나 경제보상금을 법률에 따라 집행하지 않는다는 인식이 있기 때문이다. 지분 매수인측에서 노동이슈를 경감하기 위하여 지분 거래 완성 전에 직원들에 대한 경제보상금 정산을 요구하는 경우도 있다.

직원들이 크게 동요하면서 집단행동을 하는 경우에는 소요사태를 해결하기 위해서 부득이 법정 경제보상금 이상의 보상금을 지급해야 하는 상황이 발생할 수 있다. 따라서 사전에 경제보상금 정산을 해야 할 가능성이 있다는 걸 인지하고, 지분 양도 거래가 구체화되면 매수인은 물론, 공회 또는 직원 대표와도 사전 교류를 통해 의견을 교환하고, 경제보상금 정산 여부에 대해 결정하는 것이 좋다.

Q110 사업 철수와 주로 관계되는 계약 종료/해고 사유는 무엇이 있나요?

노동계약 종료 사유 중 사업 철수와 주로 관련 있는 계약 종료 유형은 다음과 같다. 내용은 앞서 본

바와 같으나, 사업철수 중심으로 다시 한번 사유를 살펴본다. 실무적으로 아래에 있는 종료/해고 사유를 복합적으로 이용하여 인원 정리를 진행한다.

해산, 파산으로 인한 계약 종료: 회사가 해산을 결의한 경우, 또는 회사가 파산한 경우에는 영업을 더이상 할 수 없으므로 노동자와의 노동관계를 종료할 수 있다.⁶⁾ 따라서 회사가 해산 또는 파산 청산 절차에 돌입할 경우 노동계약 기간의 잔존 여부, 노동자의 현재상황, 의사와는 관계없이 노동자와의 노동관계를 종료할 수 있다. 이 경우 사측의 사유로 노동관계가 종료되는 것이므로 경제보상금을 지급해야 하나, 30일전 사전예고를 하지 않았다고 하더라도 예고수당을 지급할 필요는 없다.

앞서 본 바와 같이 분공사를 폐쇄하는 경우, 분공사가 고용주체로 분공사 소속 직원들을 고용했다면 분공사 폐쇄를 이유로 해당 직원들에 대한 계약 종료가 가능하다. 그러나 본사가 고용주체로 고용한 경우라면 그 처리가 비교적 번거롭다. 우선 분공사 소속 직원들을 우선 다른 분공사나 본사에 배치해야 하고, 직원들이 이에 응하지 않을 경우에는 해고할 수 있으나, 이는 사측의 사유로 인한 해고로 해석되므로 경제보상금을 지급해야 한다. 또한 산재나 임신기간 등에 있는 직원들에 대해서는 해고를 할 수 없으므로 합의해지를 추진 해야 한다. 따라서 분공사의 인력은 가급적 분공사 명의로 고용을 하는 것이 좋다.

계약기간 만료: 고정기한 노동계약을 체결한 직원의 경우 고정기한이 도래한 때 회사는 그대로 노동계약을 종결시킬 수 있다. 참고로, 실무적으로 30일 전에 통지를 하는 경우가 많기는 하지만 법률상 요건은 아니며, 예고수당을 지급할 필요도 없다. 단, 계약 종료를 통지하지 않고 그대로 근로관계를 이어간다면 묵시적으로 갱신했다고 볼 여지가 있으므로 반드시 30일 전은 아니더라도 기간 만료 전에 서면으로 노동기간 종료 통지를 하는 것이 좋다. 앞서 본 바와 같이 계약갱신 횟수나 근속년수에 따라 무고정기한 노동계약으로 간주되는 경우도 있다.

합의해지: 회사와 직원이 합의하에 노동계약을 종료하는 경우를 말한다. 합의해지의 경우 쌍방의 합의로 인해 노동계약을 종료하는 것이므로 법정 사유가 없더라도 진행할 수 있다. 구조조정을 진행하는 입장에서는 청산절차 돌입 전에 감원을 진행해야 할 경우 설령 법률상 일방적으로 해고 또는 계약종료가 가능하다고 하더라도 1차적으로는 합의 해지를 하는 것이 일반적이다. 향후 분쟁을 방지하고, 구조조정 과정에서 직원들의 협력을 받기 위해서라도 직원들과의 합의를 통해 해결하는 것이 좋기 때문이다.

6) <근로계약법> 제44조 다음 상황 중 어느 하나에 해당하는 경우 근로계약을 종료한다. (5)사용자에게 영업면허 회수·파산·허가 취소 명령이 내려졌거나, 사용자가 명령 이행 전에 회사 해산을 결정하는 경우.

합의해제를 회사에서 먼저 요구한 경우에는 원칙적으로 경제보상금을 지급해야 한다. 그런데 법정 경제보상금만 제언할 경우 합의를 이끌어 내는 데에는 한계가 있으므로 통상 회사가 법정 경제보상금보다 더 많은 보상금을 노동자에게 지급하고 합의해야 할 것이다. 추가보상금은 업종이나 지역 관행에 따라 차이가 있으나, 일반적으로는 1개월치의 보상금을 지급하고, 최대 3개월치의 보상금을 더 지급 한다. 만일 노동자들의 요구가 지나친 경우 무리해서 수용하기 보다는 우선 대기발령을 하고, 해산절차 돌입 시에 일괄적으로 계약관계를 종료하는게 나을 수 있다.

객관적 사정 변경으로 인한 해고: 회사측의 사정으로 노동조건과 관련한 객관적 사정 변경이 발생한 경우, 이를 이유로 진행되는 해고를 말한다(노동계약법 제40조). 앞서 본 바와 같이 어떤 경우가 ‘객관적 사정 변경’에 해당하는지에 대해서는 해석상, 실무상 이견이 있는 편이다. 일반적으로 회사의 구조 조정으로 업무 포지션이 없어지거나 기업이 합병된 경우, 회사의 생산시설 이전으로 근무지가 변경되는 경우가 이에 해당한다고 본다.⁷⁾

만일 사업장 이전이나 사업부문 축소를 진행하는 경우 본 조항을 이유로 해고를 진행할 수 있다. 사측의 사유로 인한 해고이므로 경제보상금을 지급해야 한다. 이 경우 30일 전에 해고사실을 통지하지 않을 경우 한국의 예고수당과 같이 1개월치 급여를 지급해야 한다(노동계약법 제40조). 다만, 앞서 말한 바와 같이 일방적인 해고가 가능하더라도 분쟁방지 차원에서 합의를 통해 근로관계를 종료하는 것이 좋다.

경제성 감원(정리해고): 경영상 증대한 사유가 있는 경우에 진행할 수 있다. 또한 노동자 20명 이상 또는 20명 미만이지만 전체 노동자의 10% 감원을 해야 하는 경우 반드시 경제성 감원 절차를 진행해야 한다. 경제성 감원을 실시하기 위해서는 30일전 노조 또는 노동자전원에 설명 및 의견청취 절차를 거쳐야 되고, 기업 소재지의 노동부서의 승인을 받아야 한다. 산재나 직업병 등의 이슈가 있는 직원, 의료기간 또는 치료기간, 임신·출산·수유기에 있는 여성 직원, 근속 15년이상이고 법률상 정년까지 5년 미만인 직원의 경우 경제성 감원의 대상이 될 수 없다.⁸⁾ 경제성 감원은 노동부서의 승인을 받아야 하는데 실무상

7) <<중화인민공화국 노동법>의 조항에 관한 노동부의 설명>>《劳动部关于《中华人民共和国劳动法》若干条文の説明》은 <노동법> 제26조 (3)에 대하여 다음과 같이 해석하였다. 본 조항의 “객관적 상황”은 불가항력의 발생 또는 기업 이전, 합병, 기업자산이전 등 노동계약의 전부 또는 일부 조항을 수행할 수 없는 기타 상황을 의미하며, 본 법 제26조에서 규정한 객관적 상황은 제외한다.

8) 동법 제42조 근로자가 다음 상황 중 어느 하나에 해당하는 경우 사용자는 이 법 제40조·제41조 규정에 따라 근로계약을 해지하여서는 아니 된다. (1) 직업병이 발생할 위험에 노출된 근로자가 아직 전에 직업병 건강검진을 받는 중이거나, 직업병과 유사한 병명으로 진단받는 중이거나 의학적 관찰기간 중인 경우; (2) 근로자가 해당 사업장에서 직업병에 걸렸거나 업무상 부상을 당하여서 근로능력 전부 또는 일부를 상실하는 경우; (3) 업무상 부상 또는 질병에 걸려서 규정된 치료기간 중인 경우; (4) 여성 근로자가 임신·출산·수유 기간 중인 경우; (5) 근로자가 해당 사업장에 근로연수가 15년 이상이고, 나이는 법정 퇴직연령인 50세 미만인 경우; (6) 법률·행정법규에서 규정된 그 밖의 상황에 해당하는 경우.

상당히 까다롭다. COVID-19 사태 이후에는 경제성 감원 관련 심사를 상당히 완화하고 있는 것으로 알려져 있지만 여전히 많은 기업들이 경제성 감원이 아니라 급급적 합의해지나 다른 방식으로 감원하는 것을 선호한다. 경제성 감원의 경우에도 경제보상금은 지급해야 한다(노동계약법 제46조).

대기발령(待崗): 이른바 “待崗”은 직원과의 노동관계는 유지하되 직원이 종사할 업무가 없다는 이유로 노동제공 중지를 명하는 것으로, 한국의 “대기발령”과 유사한 개념이다. 대기발령은 노동계약 관계 유지를 전제하므로 앞서 설명한 개념들과는 차이가 있고, 그 법률적 근거가 불분명하나 실무적으로 많이 사용되는 방안이다.⁹⁾ 대기발령을 명한 경우 직원이 출근하지는 않지만 첫 한달 동안은 정상적인 임금을 지급해야 하고, 1개월 이후부터는 매월 현지의 최저임금을 지급해야 한다. 만일 직원과의 분쟁이나 협상이 장기화되는 경우 회사 입장에서는 우선 이들에 대한 대기발령을 명하고, 회사 해산시점에 이들과 노동관계를 최종적으로 종료하는 방안을 고려할 수 있으며, 실무상 많이 사용하는 방법이기도 하다. 단, 앞서 말한 바와 같이 그 법률적 근거가 불분명하므로 이로 인한 분쟁이 발생할 소지는 있다.

Q111 인력 구조조정 시 어떤 사유로 계약 종료/해고를 하는 게 좋나요?

- 1) 노동계약기간 만료에 따른 종료는 가장 손쉬운 감원 방법이다. 따라서 본격적인 인력 구조조정 실행 전에 노동계약 만기일이 도래하는 규모를 확인하고, 해당 일자에 계약종료로 1차로 감원을 하는 것이 좋다. 단, 노동자가 법률상 무고정기한 계약을 청구할 수 있다고 판단되는 경우에는 직원들이 연쇄적으로 노동 중재를 제기 할 가능성이 있으므로 주의해야 한다.
- 2) 그 다음 단계로는 보상안을 확정된 후 희망퇴직을 공고하여 합의해지를 유도 하는 것이 좋다. 희망퇴직 실행시에는 통일된 보상안을 적용하는 것이 중요하며, 보상안은 일정 기간 안에 희망 퇴직 의사를 밝힌 직원에게만 적용되도록 해야 효율적인 퇴직 유도가 가능하다. 산재, 출산 3기 등 특수 사유가 있는 직원의 경우 개별적인 합의를 통해서 해결해야 할 것이다.
- 3) 희망퇴직을 통해 감원을 하지 못한 직원들의 경우, 기업의 청산 결의 시점에 일괄적으로 계약관계를

9) “<임금지불 잠정규정>(노부발1994 480호) 제12조 규정:

근로자의 원인이 아닌 다른 원인으로 하나의 임금 지불 주기 내에 작업중단 또는 작업중지를 초래할 경우, 고용회사는 근로 계약에 규정된 기준에 따라 근로자에게 임금을 지불하여야 한다. 하나의 임금 지불 주기를 초과한 경우, 만일 근로자가 정상적인 노동을 제공하였다면 근로자에게 지불하는 임금보수는 현지의 최저임금기준보다 낮아서는 아니된다. 만일 근로자가 정상적인 노동을 제공하지 않았을 경우, 국가의 관련 규정에 따라 처리하여야 한다.”

이와 같이 위 규정은 회사가 자체적으로 작업중단을 명하고 직원에 대해 대기발령을 명할 권한이 있는지를 명시적으로 밝히고 있지는 않고 있으며, 상위법인 근로계약법에도 관련 규정을 두고 있지 않은데다 위 잠정규정은 현재 근로계약법이 시행된 2008년보다 한참 이전인 1994년에 발표된 것으로 그 법적 지위에 대한 논쟁이 있다.

종료할 수 밖에 없다. 문제는 기업의 청산 결의 시점까지 상당한 시일이 소요된다는 점인데, 이 기간동안 급여를 모두 지급하는 것은 기업에게 상당한 부담이 될 것이다. 따라서 이들 직원에게는 대기발령을 명하여 급여 지출을 최소화하는 접근이 필요하다. 특히 회사 방안에 강력의사를 밝히는 직원들의 경우 우선적으로 대기발령을 해서 파급력을 최소화하는 것이 필요하다.



2. 인력 구조조정의 준비

Q112 사업철수를 위하여 대규모 인력조정을 진행을 위한 TF를 구성하려고 합니다. 어떤 점을 고려해야 하나요?

노동자 개개인을 상대로 하는 노무 이슈는 그 개인과의 개별적 협상을 통해서 진행할 수 있고 파급효과 역시 제한적이지만, 구조조정으로 인해 대량감원을 진행해야 할 경우에는 전체 노동자들의 공통적 이해관계와 충돌하기 때문에 직원들이 단결하여 파업 등 소요사태를 일으킬 가능성이 높다. 그리고 실제 직원들이 단체 파업, 쟁의로 이어질 경우 해결에 상당한 어려움을 겪을 수 있다. 따라서 철저한 사전 준비가 반드시 필요하며, 프로젝트를 주도적으로 실행할 TF구성이 필요하다.

현지법인의 일상경영을 담당하는 것은 주로 총감급에 해당하는 중국인 관리 직원들이 많으며, 직원들과의 노동관계 종료를 위해서는 인사, 재무, 총무 등 관리부서의 담당자들의 협조가 반드시 필요하다. 다만 구조조정 방안 자체가 현지 직원들의 이해관계와 상충하는 경우가 많고, 다른 직원들과의 인간적 유대관계로 인해 핵심 업무 담당자들도 회사에 비협조적인 경우가 많다. 중간관리직들은 노동 관련 법규나 실무에 대해 이해도가 높고 직원들 사이에서도 신망이 높은 경우가 많기 때문에, 이들이 다른 직원들을 선동할 경우 사태가 걷잡을 수 없이 커질 수 있다.

이러한 업무를 한국 주재원이 전면적으로 대체하여 수행할 수 있다면 이상적이겠지만, 언어능력이나 문화에 대한 이해도에 한계가 있다. 구조조정 방안이 결정되면, 우선은 인원정리 업무에 참여시킬 신뢰할 만한 핵심 관리직원을 선정하고, 이들에게 적절한 보상을 제시하여 실무작업이 원만히 진행되도록 도움을 요청하는게 좋다. 외부에서 경험이 있는 인력을 수급 해오는 방안도 적극 고려해야 하며, 회사의 행위의 합법성을 보장하고 리스크를 최소화하기 위해 변호사를 선임하여 자문을 받는 것도 필요하다.

노무 담당자: 노무 담당자를 통하여 현재의 노무 관련 상황에 대해 이해하고 그에 따른 리스크를 분석할 필요가 있고, 이후에도 개별 직원과의 협상, 세부적 조건 조율, 관련 문건 작성 등 퇴직시의 실무처리 등을 진행하게 된다. 계획 전반에 있어 가장 핵심적인 역할을 맡게 되기 때문에 신중하게 담당자를 선정해야 한다.

대관 업무 담당자: 경제성 감원을 진행하는 경우에는 현지 지방정부 노동부서의 승인을 받아야 하나, 그 외의 경우에는 정부 노동 부서와 접촉할 법률상 의무는 없다. 그러나 직원 정리 계획 수립 후에는 정부 노동부서와 사전 교류가 필요하다. 관의 힘이 강력한 중국 특성상 유사시에 현지 지방 노동부서의 협력이 필수적이다.

일반적인 대관업무는 현지 사정을 이해하는 현지 직원이 담당하는 경우가 많지만, 대규모 구조조정 경우 한국인 주재원 등이 직접 담당 부서 공무원을 접촉하는 것이 좋다. 특히 체면을 중시하는 중국 문화상 중요한 면담 등에는 법인장 등 주요 임원이 참석하는 것이 좋다.

보안 담당자: 직원들에 대한 정리해고 등의 계획이 알려지거나 실제 진행되는 과정에서, 직원들에 의한 파업 등 집단행동 리스크를 무시할 수 없고, 사태가 커질 경우 자산에 대한 훼손이 일어날 수 있으므로 회사의 주요 자산, 설비에 대한 보안조치를 해 두는 것이 필요하다. 회사의 중요 문서 등을 별도의 장소에 보관하거나 잠금을 하는 등의 조치를 하는 것도 필요하다. 필요한 경우 보안업체를 고용하는 것도 고려해야 한다.

재고 관리 담당자: 생산시설의 철수 또는 재배치 등의 계획이 알려지는 경우, 파업 등으로 납품일정에 차질이 발생할 수 있다. 사업을 중단하고 법인을 청산하는 단계라면, 그 전에 이미 고객과의 거래를 정리하는 등 이슈가 없겠지만, 어떤식으로든 일정기간 영업이 계속될 것이 예정되어 있는 경우에는 납품일정을 고려하여 재고를 축적하는 것이 필요하다. 일반적으로는 공장장이 영업총감 등과 협의하여 현황을 파악하고 대비하게 된다.

Q113 인력 구조조정 시행 전에 확인 해야 하는 정보는 무엇인가요?

감원 대상이 되는 직원의 규모는 물론 개인별 상황에 대한 파악이 필요하다. 그래야만 구조조정 과정에서 발생할 수 있는 이슈들을 사전에 예측하고 이와 관련한 대응방안, 예상 비용 등을 이해할 수 있다.

노동계약기간: 구조조정 전에 계약기한이 도달할 경우 별도의 협상 과정 없이 계약기간 종료 시점에 맞춰 계약 종료를 통해서 감원할 수 있기 때문에 파악해 둘 필요가 있다.

노동계약체결 횟수: 2회 이상 고정계약을 체결한 경우, 직원들이 무고정기한 계약을 요구할 수 있으므로, 그에 대한 대응방안을 미리 파악하기 위함이다.

근속연수, 임금, 12개월 평균임금, 법정 경제보상금액: 경제보상금 예상액을 계산하기 위함이다. 회사의 입장에서는 평균임금 등을 미리 산출해야 구체적인 계획 수립 및 개별 근로자들과의 협상시 정확한 의사 판단을 할 수 있다.

나이, 학력, 출신지역, 근무 부서: 개별 직원들의 재취업 가능성을 평가하기 위함이다. 일반적으로 재취업 가능성이 높은 직원들의 경우 정리가 훨씬 수월한 편이다. 특히 현지 지역 출신의 영입직 직원들의 경우 이직률이 높기 때문에 정리가 수월한 편이다.

산재, 직업병, 의료기간 이슈: 중국법상 산재 직원은 해고가 되지 않는 등 강력한 보호를 받기 때문에, 정리대상에 이러한 직원들이 포함되어 있는 경우에는 개별적인 접근이 필요하다.

임신, 출산, 수유기: 임신, 출산, 수유기에 있는 여성 직원은 원칙적으로 해고가 불가능하다. 따라서 이들 역시 개별적인 접근이 필요하다.

가급적이면 회사 내부 상황에 대한 전반적인 노무실사를 진행하는 것이 좋다. 이 과정에서 자주 발견되는 이슈는 대부분 비용이나 수당 미지급과 관련된 것이 많다. 이를 테면 과거 사회보험료 미납부, 초과근무수당 미지급, 미사용 연차에 대한 수당 미지급, 주택공적금 미지급, 고온수당¹⁰⁾ 등이 문제된다. 간혹 파견근무 규정 위반 사례도 있으나, 직접고용의무를 부과하는 한국법과는 달리 시정명령과 벌금 정도의 제재에 불과하므로 그 리스크가 크진 않다. 드물지만 소규모 사업장의 경우 근로계약서 미체결, 사회보험 미가입 등의 위법이슈가 발견되기도 한다.

이들 이슈들은 개별적으로는 큰 이슈가 아니지만 구조조정과 맞물린 경우 갈등을 심화시킬 수 있다. 따라서 미지급 비용에 대해서는 사전에 지급 처리를 하여 리스크를 감소시키고, 그 외의 위법사항을 미리 인지하는 것은 향후 노동 부서와 의견을 조율하는데도 큰 도움이 된다.

10) 중국은 제도적으로 여름기간 동안 실외작업 또는 고온환경에서 근무하는 자에게 고온수당을 지급해야 한다. 금액과 기준은 지역별로 다른데, 지방 노동 부서의 감독 소홀 실제 고온수당을 제대로 지급하는 기업은 많지 않다.

Q114 인력 구조조정 시행시 직원에 대한 보상방안은 어떻게 수립해야 하나요?

앞서 본 바와 같이 경제보상금은 평균임금에 근속년수를 곱하여 산출하는 것이 원칙이고, 이를 실무적으로 'N'이라고 부른다. 원활한 직원정리를 위해서는 1~3달치의 평균임금을 더 보상해주는 경우가 많은데 이를 일반적으로 'N+1, N+3'라고 표현한다. 업종 또는 지역 관행이나 업종에 따라 일반적으로 수용되는 수준이 다를 수 있으며, 보상계획을 수립할 때는 동종 업계의 과거 사례를 참고하고 이를 직원들에게 제시하는 것이 도움이 된다.

법정 경제보상금 이상의 보상금을 지급하고자 할 경우, 일정 기한 동안에만 유효한 제안으로 하는 것이 좋다. 이를 테면, 일주일 내에 회사와 합의하는 경우에만 N+1~3을 지급하고, 만일 회사의 방침에 응하지 않을 경우 법정 경제보상금만 지급하는 방식으로 차등을 두는 것이 좋다. 직원들에게 고려할 시간적 여유가 주어지는 경우 변수가 많아질 수 있기 때문이다.

Q115 인력 구조조정 시행전에 어떤 서류를 준비해야 하나요?

인원정리방안의 집행 전에 직원들과 협상 후 즉시 체결할 수 있는 각종 합의서를 준비해두는 것이 좋다. 합의가 되었음에도 새로운 조건을 내세울 수 있으므로 합의의사를 밝히는 즉시 서면화 해야 한다. '노동계약 합의해지서'는 중요한 법률문서이기 때문에 변호사 등의 자문을 받아 작성하는 것이 좋다.

이 외에도 구조조정 계획과 인원정리방안에 대한 설명이 포함된 문서를 만들어 정부 노동 부서, 공회와의 논의 시 제출하는 것이 회사 입장을 설득하는데 도움이 된다. 아울러 직원들에게 발표할 공고문, 직원들의 질문에 대비한 예상 Q&A리스트, 진행 계획표 및 돌발사태에 대비한 구체적인 시나리오를 작성해두는 것이 좋다.

Q116 인력 구조조정 시행전에 파업 등 돌발사태를 대비해야 하나요?

인력 구조조정은 파업으로 치달을 수 있는 중대한 사안인 만큼 돌발적인 파업의 가능성은 언제나 존재한다. 특히 유의할 점은, 중국법률 체계에서는 파업권이나 파업절차에 대한 명시적 규정이 없다는 점이다. 따라서 합법 파업과 불법 파업의 구분이 없으며, 단체협약의 결렬까지 이르게 되는 일련의 절차가 없이 돌발적으로 파업이 일어나게 된다.

중국에서는 이를 ‘밤고양이식 파업’이라고 한다. 또한 파업을 하는 노동자들을 대표하여 협상할 만한 주체가 없는 경우도 많아 난감할 수 있는데, 일부 직원들과 협상 끝에 도출한 합의내용을 다른 직원들이 수용하지 않는 경우도 발생할 수 있다. 따라서 정부 노동 부서의 중재 하에 직원대표(통상 공회주석이 이런 역할을 맡게 된다)와 협상할 수 있도록 소통채널을 확보하는 것이 필요하다.



3. 인력 구조조정의 실행

인력 구조조정 절차는 다음과 같은 순서로 진행하는 것이 좋다.

- ① 정부 관련자 접촉 → ② 공회 접촉 → ③ 직원들에 대한 발표 → ④ 후속 작업 진행

Q117 인력 구조조정을 위하여 정부 관련자 등과 접촉시 무엇을 주의해야 하나요?

인원정리를 시작하기 전에 직접적인 당사자인 직원들 외에도 업무에 협조를 받을 수 있도록 노동 부서, 공회와의 관계를 원만하게 유지하는 것이 좋다. 사회적 안정을 중시하는 중국에서는 인원정리를 진행할 때 지방정부(특히, 노동국)와의 사전교섭이 중요하다. 정부와의 원만한 관계가 형성되어 있다면 직원정리 과정에서 직원들을 설득하거나 파업 등 소요사태 시 해결을 위한 협력을 제공하기도 한다.

법인장 등을 포함한 중요 임원들을 대동하여 노동 부서를 방문하여 회사의 방안을 설명하고, 합법성과 합리성에 대해 정부의 의견을 구하고 협조를 요청하는 것이 좋다. 이 과정에서 보상 방안 등에서 의견을 제시하는 경우도 있다. 일반적인 인식과 달리 정부측에서는 마냥 노동자의 이익만 우선하지는 않는다. 정부 입장에서는 지역 사회에 대한 파장, 다른 회사들과의 형평성 등도 고려해야 하기 때문에 노동자에 대한 과도한 보상안을 선호하지는 않는다.

필요한 경우 도움을 받을 수 있도록 연락처를 확보해 두는 것이 좋다. 관청의 영향력이 강한 중국에서 당국의 협력을 받는 것은 인원정리 작업을 원활히 추진하는데 매우 효과적이다. 특히 중국 사업장에서 파업 등 소요사태가 발생하면 노동 부서의 적절한 개입없이 그 해결이 쉽지 않다. 일단 파업 등의 사태가 발생하면 노동 부서의 적극적 개입 및 중재를 요청해야 하며, 노동자들과 합의를 하더라도 노동 부서의

입회 하에 진행되어야 실효성 있는, 최종적인 합의가 될 수 있다.

지방 사회의 인적 관계 등을 고려하면 정부관계자와 접촉하는 경우에는 회사의 방안이 사실상 공개된다고 각오해야 한다. 따라서 직원들에게 전체 계획을 공개하는 당일 오전이나 하루 전날에 정부 관계자와의 면담을 갖는 것이 일반적이나, 만일 긴밀한 관계가 있어 물밑으로 접촉할 수 있다면 방안을 계획하는 단계에서 접촉하여 구체화 하는 것이 안정적이다.

Q118 인력 구조조정을 위하여 공회와 사전 접촉을 해야 하나요?

만일 공회의 협력을 얻을 수 있다면 감원 업무에 큰 도움이 될 수 있다. 앞서 본 바와 같이 중국의 공회는 한국의 노조와 달리 노동자의 이익만 주장하지는 않는다.

공회의 노동자에 대한 발언력과 영향력은 결코 무시할 수 없으며, 실제 소요사태가 발생할 경우 공회가 노동자 측의 대표로서 협상에 나서게 될 가능성이 높고, 반대로 공회가 노동자들을 선동하여 파업을 일으킬 가능성도 있다.

회사 내부적으로 재배치 계획이 수립되면 적절한 시기에 공회에 인원정리방안을 설명하고 협조를 요청해야 한다. 가급적 정부 부서의 승인을 받은 후에 공회에게 인원정리방안을 설명하는 것이 좋다. 마찬가지로 체면을 중시하는 문화를 고려하여 동사장 등 주요임원이 직접 공회에 설명하는 것이 좋다.

Q119 감원에 대한 발표시에는 어떤 사항들을 고려해야 하나요?

회사가 구조조정 및 보상 방안을 어떤 단계에서 어떻게 전달하는지 여부도 중요한 사항이다. 직원에 대한 발표시기는 대체적으로 구체적인 보상방안이 모두 확정된 이후가 될 것이다. 이 단계에서 보안유지가 굉장히 중요하다. 선부른 보상방안의 유출은 직원들의 혼란을 가중하고 불안 심리를 자극할 수 있으며, 유출된 보상방안과 최종 보상방안 간에 차이가 있을 경우 심리적 기대와 현실간의 격차가 있기 때문에 갈등요소가 될 수 있다.

단, 구조조정 방안이나 감원 계획의 존재 등 대략적 방향에 대해서 지나치게 보안을 유지하는 경우에는 오히려 역효과가 있을 수 있다. 회사의 대략적인 계획에 대해서도 인지하지 못한 상태에서 갑자기 구조조정을 발표하게 되면 직원을 입장에서는 심리적 준비 없는 상태에서 직장을 잃게 되는

것이므로 격렬하게 반발할 가능성이 높다.

사업장 구조조정의 필요성에 대해 논리적 근거는 직원들을 설득하는데 큰 도움이 된다. 설명 자료에는 회사의 구조조정 및 이에 따른 사업철수 배경, 노동관계 종료의 법정 사유, 경제보상금의 항목과 지급조건, 회사의 조치 등 합법성과 합리성이 드러나도록 하는 것이 설득에 도움이 되며, 정부부문의 동의를 득한 경우에 이를 언급하는 것도 좋다.

직원들을 강당으로 모이게 하고 발표를 하는 경우가 일반적이는데, 직원들이 설명을 받았다는 점에 대한 근거를 확보하기 위해 출석자의 서명을 받는 것이 좋다. 직원들의 이해를 돕기 위해 가급적 자세히 설명을 하는 것이 좋고, 외부 인원을 초빙하거나 담당자를 지정하여 당일 현장에서 구체적인 질의사항에 대해 응답을 하거나 확인이 필요한 사항에 대해 면담을 진행하는 것이 좋다.

Q120 감원 계획 발표 후에는 어떤 작업을 해야 하나요?

앞서 본 바와 같이 1차적으로는 직원들과 합의해제를 통해 감원을 진행하는 것이 가장 이상적이다. 회사측의 보상방안을 공개하면 일부 직원들은 이에 호응하고 합의해제를 원할 것이다. 회사의 입장에서 인사팀 담당자를 지정하여 이들 직원과 미리 준비한 양식에 따라 합의해제 계약을 체결하도록 준비하도록 한다. 일정기간 동안만 회사가 추가 보상을 제공한다는 것을 강조하는 것이 협상에 유리할 수 있다. 계약 체결 후에 가능하다면 당일 또는 익일 내에 경제보상금 지급을 포함한 일련의 퇴사조치를 모두 마무리하는 것이 좋다.

합의해제를 거부하는 직원들의 경우 우선 앞서 말한 대기발령을 명하여 파급력을 최소화하는 것이 필요하다. 그 후 법정의 해고사유가 발생할 때, 이들에 대한 계약 종료 또는 해고를 통보하고 고용관계를 정리한다. 경제보상금은 통상 퇴직 절차가 완료된 후 지급된다.

법인 청산을 진행해야 하는 경우 보통 1년 동안은 잔무의 처리를 위해 일부 직원을 남겨둬야 할 것이다. 따라서 청산작업에 필요한 직원의 재고용 계약도 필요할 수 있다. 회사의 입장에서는 적절히 재고용 조건을 정하여 새로이 근로계약을 체결하는 것이 좋다. 청산업무 처리를 위해서는 보통 총경리, 재무담당 및 총무담당 등으로 필요할 것이다. 대규모 설비매각이 필요한 경우는 설비 담당자를 남겨둘 필요가 있을 수 있다.

Q121 직원들이 집단 반발하며 파업을 일으켰습니다. 어떻게 해결해야 하나요?

파업 내지 쟁의는 어디까지나 협상을 위한 수단이다. 따라서 파업의 해결 역시 궁극적으로는 직원과의 협상을 통해서 할 것이다. 그러나 협상 과정에서 파업 시작전에 이미 설정한 보상조건에서 크게 양보하게 되면 전체적인 방향성이 무너질 수 있으므로 특별한 사유가 없는 한 받아들이지 않는 것이 좋고, 만일 요구를 수용해야 한다면 명분 확보가 필요하다.

만일 사전에 정부인사들과 좋은 관계를 수립하였고, 납기 준수를 위해 재고를 준비하는 등의 대비를 해왔다면 협상에서 고지를 취할 수 있을 것이다. 직원들과의 합의 시에는 반드시 정부 노동 부서 관련 인원의 중재나 입회 하에 진행하는 것이 좋다. 설령 직원들의 제시안을 수용하더라도 정부 노동 부서의 요구에 따르는 모양새를 취해야 한다. 그래야만 합의가 뒤집히고 분쟁이 반복되는 사태를 막을 수 있다.

일부 직원이 과격하게 반발하거나 선동을 할 경우 그 직원에게 징계나 대기발령 등 인사조치를 취하고 차후에 개별적으로 처리하는 방식으로 진행한다. 극단적인 예지만 설비 파괴 등의 극단적 상황이 발생할 경우 공안에 대한 지원 요청을 해야 한다.

IX



경업 금지 약정



Q122 퇴직하는 직원이 영업 비밀을 유출할 염려가 있습니다. 이에 경업 제한/금지 약정을 하려는데, 이런 약정은 유효한가요?

영업 비밀 유출 사건은 퇴직한 임직원을 통해 발생하는 경우가 빈번하다. 따라서 퇴직하는 직원에게 동종업계 취업을 금지함으로써 영업 비밀 유출의 여지를 근본 차단하는 것이 필요할 수 있다.

경업 제한 약정은 근로자가 회사를 그만둔 후 ‘일정 기간 내에 동종업계 또는 경쟁관계, 이해관계가 있는 곳에서 재직해서는 안 되고, 자신 또한 기존 사용자와 경쟁관계가 있는 동종사업을 경영해서는 안 된다’는 취지의 약정을 말한다(‘노동계약법’ 제24조 후단 참조).

그러나 퇴직하는 임직원에게 경업 제한 약정은 자신의 경력이 단절되는 것이므로 ‘경제적 손실’을 곧바로 의미한다. 따라서 중국 노동계약법에서는 경업 제한 약정을 하는 경우 일정한 요건 하에서만 유효하고, 아래에서 보듯이 보상금을 지급해야 한다.

Q123 모든 직원들을 상대로 경업 제한 약정을 할 수 있나요?

경업 제한 약정은 기업의 영업 비밀을 보호하고자 하는 데 그 취지가 있기 때문에, 모든 직원을 대상으로 경업 제한 약정을 체결할 수 있는 것이 아니다. 영업 비밀에 접근할 수 있는 지위에 있는 자, 즉 고급관리인원, 고급기술인원, 기타 비밀 유지 의무가 있는 인원을 대상으로만 체결할 수 있다(‘노동계약법’ 제24조 전단).

경업 제한 약정을 체결한 경우에는 이에 따른 보상금을 지급해야 하기 때문에 기업의 입장에서도 모든 근로자와 경업 제한 약정을 체결하는 것은 불합리하다.

Q124 경업 제한 기간은 최대 몇 년까지 가능한가요?

근로자와 사용자는 구체적으로 경업 제한의 범위, 지역, 기간을 약정할 수 있다. 단, 경업 제한 약정의 기간은 최장 2년까지만 할 수 있고, 그 이상을 초과하는 부분은 효력이 없다(‘노동계약법’ 제24조 후단).

Q125 경업 제한 약정을 받은 퇴직자에게 보상금을 지급해야 하나요?

퇴직 후 경업 제한 약정 기간 동안 고용자(기업)는 매월 노동자에게 경업 제한에 따른 보상금을 지급해야 한다. 여기서 말하는 ‘보상금’은 일정 요건 하에 퇴직자에게 지급되는 ‘경제보상금’과는 구별되는 개념이다.

보상금을 지급하는 시기가 경업 제한 기간 동안 ‘월별’이라는 점이 중요하다. 실무례에서 경업 제한에 대한 보상금을 근로기간에 선지급 처리하는 경우가 있는데, 이렇게 지급한 금액은 보상금으로 인정받지 못할 가능성이 있다.

경업 제한 약정만 체결하였으나 별도의 보상금 약정을 체결하지 않은 경우, 노동자가 경업 제한 약정을 이행했다면 퇴직 전 12개월의 평균임금의 30%에 해당하는 금액(이와 같이 산출한 금액이 지역 최저임금을 미치지 못할 경우, 지역 최저임금 상당)을 보상금으로 청구할 수 있다(‘최고인민법원의 노동분쟁안건에 적용하는 법률에 관한 약간해석 4’ 제6조).

사용자가 3달 이상 보상금을 지급하지 않는 경우, 근로자는 경업 제한 약정 해지 통보를 하고 경업 제한 의무에서 벗어날 수 있다(위 약간해석 제8조).

반대로 사용자는 경업 제한 기간 도중 언제라도 약정을 해지할 수 있다. 단, 사용자가 약정을 해지하는 경우에는 근로자에게 3개월분의 보상금을 지급해야 한다(위 약간해석 제9조).

Q126 경업 제한 약정을 하면서 위약금을 약정할 수 있나요?

당사자는 경업 제한 약정 위반에 대비하여 위약금을 약정할 수 있으며, 근로자가 경업 제한 의무를 위반할 경우 전 고용주(기업)에게 약정한 위약금을 지급해야 한다(‘노동계약법’ 제23조). 위약금이 지나치게 고액인 경우 감액을 주장할 수 있으며, 이 경우 법원은 실제 손해액, 근로자의 급여 등을 고려하여 감액할 수도 있다.

근로자가 한 차례 경업 제한 의무를 위반하여 위약금을 지급한 후라도 경업 제한 의무는 약정기간 동안 계속 존속한다(위 약간해석 제10조). 따라서 손해배상을 한 후에도 다시 경업 제한 의무를 위반하면 재차 손해배상을 할 수 있으며, 이 경우 법원은 손해배상금을 가산하여 부과하기 때문에 재발하는 상황을 어느 정도 방지할 수 있다.

Q127 경업 제한 약정을 받는 직원을 상대로 취업 금지 가처분을 하는 것이 가능한가요?

한국에서는 퇴직한 근로자가 경업 제한 의무를 위반하는 경우 손해배상 외에도 법원에 경업 제한 청구나 가처분을 할 수 있으며, 실제 많은 분쟁이 가처분 신청의 형태로 다투어진다.

중국에서도 위약금 이외에도 법원을 통해 경업 제한 청구 내지 가처분을 낼 수 있는가?

이에 대해서는 아직 불분명한 부분이 많다. 2014년에 상해 노동중재위원회에서 퇴직한 근로자에게 새로운 고용주를 위해 근무하는 것을 금지하는 중재판정이 내려지고, 인민법원이 위 중재판정의 강제집행을 허용한 사례가 있으나, 일반적인 수단으로 통용되고 있지는 않다.

근로자가 경업 제한 약정 위반과 동시에 영업 비밀을 침해한 경우에는, 경업 제한에 대한 위약금과는 별도로 행정제재나 형사처벌을 받을 수 있고, 앞서 본 바와 같이 추가적인 손해배상 책임이 발생할 수 있다.

X



노동분쟁 처리





1. 노동분쟁의 처리방식 및 사건 범위

Q128 회사가 위법하게 노동계약을 해지하고 경제보상금을 지급하지 아니한 사항에 대하여 직원은 직접 인민법원에 소송을 제기하여 경제보상금 및 배상금의 지급을 요구하여도 되는지요?

근로자와 회사 사이의 노동중재 범위에 포함되는 노동분쟁은 우선 노동중재위원회에 중재신청을 제기하여야 하고, 근로자가 중재판결에 불복하는 경우에만 인민법원에 소송을 제기할 수 있다.

단, 다음의 경우 근로자는 인민법원에 직접 소송을 제기할 수 있다.

- ① 지급명령 절차 종결 후: 만약 “노동계약법” 제30조 제2관 규정에 의거하여 지급명령을 신청하고, 인민법원의 독촉 절차 종결 재정을 받은 후, 근로자는 조정협의를 근거하여 직접 소송을 제기할 수 있음
- ② 고용 업체의 조정협의 불이행: 당사자는 “노동쟁의조정중재법” 제10조에서 규정한 조정조직의 주관하에 노동보수쟁의에 대해서만 조정협의를 달성하고, 고용 업체가 조정협의에서 약정한 지급 의무를 이행하지 않을 경우, 근로자는 직접 소송을 제기할 수 있음
- ③ 사법확인은 지지를 얻지 못함: 당사자가 법에 따라 설립한 조정조직의 주관하에 일부 지불사항에 대하여 조정협의를 달성하고 공동으로 인민법원에 사법확인을 신청하며 만약 인민법원이 확인하지 않을 경우 근로자는 조정협의를 의거하여 직접 소송을 제기할 수 있음
- ④ 채용단위가 발급한 노임차용증: 근로자가 채용단위의 노임차용증을 증거로 직접 소송을 제기하고 소송 청구가 노동관계의 기타 쟁의와 관련되지 않을 경우 일반민사분쟁에 따라 처리할 수 있음

Q129 본인은 정년퇴직 후 재임용되었으나 고용 회사에서 임금을 지급하지 않고 있습니다. 이 경우 노동중재위원회에 중재를 신청하여 고용 회사로부터 미지급 임금을 요구할 수 있는지요?

노동중재의 적용 대상은 사용자와 노동자 사이에 발생하는 노동분쟁이고, 정년퇴직 후 재임용된

노동자는 노동계약법 등이 적용되는 근로자에 해당하지 않으므로, 중국의 노동 관련 규정이 적용되지 않는다. 실무상 노동중재위원회는 같은 이유로 노동중재사건을 기각하는 경우가 일반적이다.



2. 노동중재 처리 절차

- 노동분쟁은 노동계약 이행지 또는 사용자 소재지의 노동분쟁 중재위원회에 관할권이 있음. 쌍방이 각기 다른 관할지 노동분쟁 중재위원회에 중재를 신청하는 경우, 노동계약 이행지의 노동분쟁 중재위원회에 우선 관할권이 있음(〈노동분쟁조정중재법〉 제21조)
- 노무 파견 근로자의 경우, 노무파견회사와 사용자가 공동당사자에 해당됨(〈노동분쟁조정중재법〉 제22조)
- 노동분쟁의 소멸시효는 1년이며, 당사자가 권리의 침해를 알거나 또는 알 수 있는 때로부터 계산함. 노동중재 시효는 중단 또는 중지될 수 있음
- 노동관계 존속기간 내에 체납임금으로 인하여 분쟁이 발생한 경우, 노동관계가 종료되는 날로부터 1년 내에 노동중재를 제기할 수 있음(〈노동분쟁조정중재법〉 제27조)
- 노동중재의 심리기한은 중재신청일로부터 45일. 사안이 복잡하고 또한 중재위 주임의 허가를 받은 경우 연장이 가능하며, 연장기한은 15일을 초과하여서는 아니됨
- 노동분쟁 중재위원회가 법에서 정한 기한 내에 중재판결을 내리지 않을 경우 당사자는 당해 사항으로 법원에 소송을 제기할 수 있음(〈노동분쟁조정중재법〉 제43조)
- 현지 최저임금을 기준으로 12개월의 임금을 초과하지 아니한 노동보수, 산재의료비, 경제보상 또는 배상금 및 근무시간, 휴가, 사회보험 등으로 인하여 발생한 분쟁에 대한 중재판결은 최종 판결임. 이 경우 노동자가 중재판결에 불복할 때에는 15일 이내에 인민법원에 소송을 제기할 수 있음(〈노동분쟁조정중재법〉 제47조, 제48조)
- 노동분쟁의 중재판결에 대하여 불복할 경우, 노동자와 사용자는 판결서를 받은 날로부터 15일 내에 법원에 소송을 제기할 수 있음

Q130 노동분쟁 제기에 시간적 제한이 있나요?

노동쟁의 중재신청 시효기간은 1년이다. 중재 시효기간은 당사자가 그 권리가 침해되었음을 알았거나 알았어야 할 날로부터 계산한다. 이밖에 노동관계 존속기간에 노동보수 체불로 쟁의가 발생한

경우 근로자의 중재신청은 1년의 중재 시효기간의 제한을 받지 않는다. 그러나 노동관계가 종료된 경우에는 노동관계가 종료된 날로부터 1년 내에 제출하여야 한다(‘노동쟁의조정중재법’ 제27조).

Q131 노동분쟁 해결 시에 어떠한 비용이 필요한가?

- ① 노동중재 비용: 노동쟁의 중재는 비용을 수취하지 않는다(‘노동쟁의조정중재법’ 제53조).
- ② 소송 비용: 만약 노동쟁의가 법원 소송 단계에 들어간다면 노동쟁의사건의 수리비는 건당 10원이다. 만약 조정 방식으로 사건을 종결하거나 당사자가 소송 취하를 신청하는 경우, 사건 수리비를 반감하여 납부할 수 있다. 만약 사건에 간이 절차를 적용하여 심리한다면 사건 수리비를 반감하여 납부할 수도 있다(‘소송비용 납부방법’ 제13조, 제15조).
- ③ 변호사 비용: 만약 당사자가 변호사를 초빙하여 법률 서비스를 제공한다면, 변호사 자문료, 대리비 등을 지불해야 할 수도 있다. 구체적인 비용은 변호사의 비용 기준과 사건의 복잡성에 따라 결정된다.
- ④ 증거 비용: 노동 쟁의에서 일부 증거에 대한 감정이나 평가가 필요할 수 있으며, 이로 인해 추가 비용이 발생할 수 있다.
- ⑤ 기타 관련 비용: 교통비, 자료 복사비, 운송비 등을 포함하나 이에 국한되지는 않는다.

Q132 본인은 2021. 6. 30. 퇴사하였습니다. 사용자는 재직기간 중 2020. 3. 1.부터 2020. 5. 30.까지의 초과근무수당을 지급하지 않았습니다. 이 경우 중재위원회에 중재를 신청하여 사용자에게 상기 초과근무수당의 지급을 요구할 수 있는지요?

〈노동분쟁조정중재법〉 제27조의 규정에 의하면, 노동분쟁의 중재 시효는 1년이지만, 노동관계 존속기간 내에 노동보수의 지연 지급으로 인하여 분쟁이 발생할 경우, 노동자의 중재신청은 위 소송 시효의 제한을 받지 않는다. 그러나 노동관계가 종료된 경우에는 노동관계를 종료한 날로부터 1년 내에 제기하여야 한다.

따라서 본건의 경우, 사용자가 노동관계 존속기간 내의 초과근무수당을 지급하지 않은 것이므로 근로자는 노동관계가 종료된 날로부터 1년 내에 중재를 제기하여야 한다. 그러므로 본건의 근로자는 퇴직 후 1년이 되는 2022년 6월 29일까지 사용자를 상대로 노동중재를 신청하여 초과근무수당의 지급을 요구할 수 있다.

Q133 회사가 국가에서 정한 휴가제도를 이행하지 않아 노동자와 분쟁이 발생하였고, 노동중재 위원회로부터 노동자에게 고정배수의 초과근무수당을 지급하라는 판결을 받았습니다. 만일 회사가 당해 중재판결에 불복할 경우 인민법원에 소송을 제기할 수 있는지요?

아래 사항에 대한 중재판정은 최종적이며, 즉시 법적 효력이 발생한다. ① 노동보수, 산재의료비용, 경제보상금 또는 배상금의 청구, 현지 최저임금을 기준으로 12개월의 임금을 초과하지 아니한 분쟁, ② 국가에서 규정한 근무시간, 휴가, 사회보험 등으로 인하여 발생한 분쟁.

단, 아래에 해당하는 경우에는 증명할 수 있으면 중재판결서를 받은 날로부터 30일 내에 노동중재 위원회 소재지 중급인민법원에 판결의 취소를 신청할 수 있다. ① 준용 법률, 법규가 정확하지 않은 경우, ② 노동분쟁중재위원회에 관할권이 없는 경우, ③ 법률 규정을 위반한 경우, ④ 판결의 근거 증거가 위조된 경우, ⑤ 상대방 당사자가 공정한 판결에 영향을 미치는 증거를 숨긴 경우, ⑥ 중재원이 당해 사건을 중재할 때 뇌물을 수수하고 위법하게 판결을 내린 경우.

본건의 경우, 국가에서 정한 노동자의 휴가로 인하여 발생한 분쟁이며 이는 <노동분쟁조정중재법> 제47조에서 규정한 중재판결이 최종판결인 경우에 해당된다. 사용자가 당해 중재판결에 제49조의 사유가 존재함을 증명하여 노동분쟁중재위원회 소재지 중급인민법원에 판결의 취소를 신청하는 외에 사용자는 법원에 소송을 제기할 수 없다.



XI



외국인 고용



Q134 중국에서 일하는 한국인이나 외국인 노동자에게도 중국 노동법이 적용되나요?

중화인민공화국 내의 기업과 노동관계를 이루고 있는 노동자의 경우 중국 노동법 관련 규정을 적용하며, 노동계약은 노동자 근무지의 법률 규정이 적용된다(“중국노동법” 제2조, “중화인민공화국 섭외 민사관계 법률적용법” 제43조).

외국인이 중국에서 취업하는 경우, 반드시 중국 관련 법률·법규를 따라야 하며, 그 근무시간, 휴식 휴가, 노동안전위생 및 사회보험 등은 모두 국가 관련 규정에 따라 진행해야 한다(“외국인 중국 취업관리 규정” 제3조, 제22조).

따라서 중국에서 근무한다면 그 국적을 불문하고 중국 노동법이 적용된다.

- 중국 경내에서 취업한 외국인은 반드시 <외국인 취업증>과 <거류증>을 소지하여야 함(〈외국인의 중국에서 취업에 관한 관리규정〉 제5조)
- 외국인, 무국적인이 법에 따라 취업증을 취득하지 않는 상태로 국경 내 사용자와 노동계약을 체결한 경우, 당사자가 인민법원에 노동관계가 존재한다고 주장하면, 인민법원은 이를 지지하지 아니함(〈최고인민법원 노동분쟁사건 심사하는 때 적용 법률 여간 문제에 관한 해석〉 제33조)
- <외국인 취업증>의 신청 절차
- 외국인 <거류증>의 신청 기한

Q135 상해 소재 무역회사가 외국적 직원을 채용하려고 할 때, 해당 직원은 반드시 외국인 <취업증>과 <거류증>을 소지하여야 하나요?

외국인이 중국 경내에서 취업할 경우 반드시 규정에 따라 취업허가와 거류허가를 취득하여야 한다. 어떠한 회사나 개인이든지 취업허가와 거류허가를 취득하지 않은 외국인을 채용할 수 없다(‘출입국관리법’ 제41조, ‘외국인의 중국에서 취업에 관한 관리규정’ 제5조). 아울러, 취업증 및 거류증을 취득한 지역 이외의 다른 지역에서 장기 근무하는 것 역시 위법에 해당한다. 이에 외국인 근로자를 타 지역에 장기 파견할 필요가 있는 경우에는 해당 지역에 분공사를 설립하고 분공사를 통해 취업증 및 거류증을 처리하는 경우도 있다.

그러므로 외국인을 채용할 경우 <외국인 취업증>과 <거류증>을 반드시 취득한 사람이어야 하고, 만일 이를 소지하지 않은 경우에는 신속히 신청하여야 한다.

Q136 '외국인 취업증' 신청 절차는 어떤 것인가요?

외국인을 채용할 경우, 우선 해당 사용자는 온라인으로 외국인재중취업관리사이트 (<http://fwp.safea.gov.cn/>)에 가입해야 한다. 회사의 정보, 영업허가증, 담당자 정보를 기입하여 계정을 생성하고, 외국인 근로자의 서류를 온라인으로 제출하면 5영업일 후 예심 통과 여부를 확인하실 수 있다.

예심 통과 후 가까운 신청기관에 예심 통과된 서면서류를 접수시키고 서면서류에 형식적인 하자가 없을 경우 현장에서 접수증을 발급하고 있다. 10영업일 후 서면서류가 통과되면 온라인으로 <외국인 취업허가통지서>를 출력할 수 있다. 동시에 외국인 근로자의 해당 국가의 외교부서에도 통지서가 전송된다.

외국인은 <외국인취업허가통지서>로 Z비자를 받아 중국에 입국할 수 있고 입국 후 외국인재중취업관리사이트에서 외국인 취업증을 신청하면 된다.

Q137 중국 소재 회사에 채용되어 중국에 장기적으로 거류하려고 합니다. 언제까지 <거류증>을 신청하면 되나요?

외국인이 소지한 비자에 입국 후 거류증을 신청할 것을 명시할 경우, 외국인은 입국한 날로부터 30일 내에 반드시 거주지 공안기관 출입국관리 당국에 거류증 발급을 신청하여야 한다(중화인민공화국 출입국관리법 제30조). 또한, 중국에 장기간 체류하는 경우, 외국인은 입국 후 호텔 이외의 장소에서 숙박하면 반드시 24시간 이내에 거주지 근처의 관할 파출소에서 외국인 임시주숙등기를 신청하여야 한다. 일반적으로 외국인의 취업거류증 유효기간은 90일 이상 5년 이하이다.



XII



파견근로



Q138 중국에도 파견근로제도가 있는지요? 어떤 경우에는 파견근로자를 사용할 수 있는지요?

중국 노동법상 파견근로는 보충적 근로 형태로만 허용될 수 있으며, 파견근로 자격이 있는 노무 파견회사로부터만 파견근로를 제공받을 수 있다(‘노동계약법’ 제66조 및 ‘노무파견집행규정’ 제3조, 제4조, 제25조)는 규정에 의하면, 노무파견 노동자 사용은 보충적인 고용 형식으로서 임시적·보조적 및 대체적인 직장에서만 실시한다. 임시적 직장이라 함은 존속기간이 6개월 미만인 직장을 일컬으며, 보조적 직장이라 함은 주 영업 활동 직장에서 주 영업이 아닌 업무를 제공하는 직장을 말한다. 대체적 직장이라 함은 사용자의 노동자가 노동직장을 떠나 학습하거나 휴가 등의 원인으로 인하여, 업무에 종사할 수 없는 일정 기간 내에 기타 노동자가 그 업무를 대체하는 직장을 가리킨다.

이처럼 임시적·보조적·대체적인 고용 형식이기 때문에 회사는 노무 파견 노동자의 사용 수를 엄격히 통제하여야 하며, 파견된 노동자의 수는 전체 노동자의 10%를 초과하여서는 아니된다.

[파견근로자의 사용이 가능한 업무 부서]

임시적	존속기간이 6개월을 초과하지 않는 업무 부서
보조적	주요한 업무 부서를 위해 역무를 제공하는 비주요 업무 부서
대체적	사용사업주가 고용한 근로자가 취학, 휴가 등 원인으로 업무를 수행할 수 없는 일정 기간 내에 기타 근로자가 이를 대체하여 업무를 수행할 수 있는 업무 부서

단, 실무적으로 잘 준수되는 규정은 아니며, 실제 법 집행기관도 해당 요건을 엄격하게 집행하지는 않는다.

외국 기업이 중국에 설치한 대표기구와 외국 금융기구의 주중국 대표기구일 경우, 임시적·보조적 또는 대체적인 직장과 인원 수 10%의 제한 규정이 적용되지 않는다(‘노무파견집행규정’ 제25조).

파견근로자의 사용 비율

사용사업주가 사용하는 파견근로자의 비율은 근로자 총수의 10%를 초과하여서는 안 된다. 근로자 총수는 사용사업주와 노동계약을 체결한 정사원과, 사용사업주가 사용하고 있는 파견근로자 수의 합계를 가리킨다.

Q139 파견근로 요건을 위반한 경우 어떤 리스크가 있는지요? 파견근로자에게 책임을 지는 경우도 있는지요?

법률 요건을 위반한 근로자 파견의 경우, 도급인은 행정부로부터 시정명령을 받을 수 있고, 시정명령 불이행 시 불법 파견된 근로자 1인당 5,000~10,000위안까지의 벌금에 처해질 수 있다(‘노동계약법’ 제92조).

참고로, 중국법상 파견근로를 받는 회사가 직접적으로 파견근로자를 고용하여야 하는 의무는 없다.

Q140 파견근로자도 노조에 참여할 수 있는지요?

파견근로자도 정직원과 같이 노조에 참여할 수 있다(‘노동계약법’ 제64조).

Q141 어떤 회사로부터 노무 파견을 받아야 하나요? 파견업주의 자질 요건은 무엇인가요?

근로자파견업은 인허가 사업이므로, 허가를 받은 근로자 파견업체로부터 근로자를 파견받아야 한다.

파견업주가 노무파견사업을 개시하려면 등록자본금이 200만 위안을 밑돌아서는 안 되고, 사업 추진에 필요한 고정적인 경영 장소와 시설 및 관련 법규에 알맞은 노무 파견 관리제도를 확립하는 등 요건을 갖추어야 한다.

Q142 파견기간에 대한 제한이 있는지요?

중국 현행법은 파견기간을 제한하지 않고 있다. 다만, 사용사업주와 파견사업주가 근로자 파견계약을 체결할 때, 실제 수요에 따라 파견기간을 정할 것을 규정하고 있고, 사용사업주의 업무가 장기간 연속적인 파견고용을 필요로 할 경우, 연속적인 고용기간을 여러 개의 짧은 파견기간으로 나누어 여러 개의 단기 근로자 파견계약을 체결하는 것은 금지하고 있다(‘노동계약법’ 제59조). 단, 파견사업주는 파견근로자와 최소 2년 이상의 고정기간 노동계약을 체결해야 한다(‘노동계약법’ 제58조).

파견계약에 약정된 파견기간은 일반적으로 상당히 길고, 때론 명확한 만료일을 기재하지 않고 있다.

이 기간 동안 파견사업주는 실제 수요에 따라 사용사업주에게 파견근로자를 파견할 수 있다. 파견사업주와 파견근로자 사이에 체결한 근로계약상의 파견기간이 만료되면 파견근로자는 사용사업주와의 관계도 종료되지만, 파견사업주와 사용사업주의 협력기간이 이로 인해 자동 종료되지는 않는다.

그러나 근로자 파견계약상의 파견기간이 만료되면 근로자 파견계약에 따라 파견된 파견근로자들은 해당 사용사업주에게 더 이상 근로를 제공할 수 없기 때문에, 아래에서 보는 바와 같이 파견근로자들의 계약 종료 이슈가 발생할 수 있다.

Q143 파견근로자에 대한 임금과 사회보험금은 어떻게 지급하나요?

노동계약법에 의하면 파견근로자에게 임금을 지급하고 사회보험금을 납부하는 것은 원칙적으로 파견사업주의 의무에 해당한다(‘노동계약법’ 제58조). 다만, 실무적 편의 및 아래와 같은 리스크 회피를 위해 파견사업주가 사용사업주에게 위탁하여 사용사업주가 직접 파견근로자에게 임금을 지급하고, 사회보험금을 납부하도록 약정하는 것이 일반적이다.

단, 파견사업주와 사용사업주의 소재 지역이 다른 경우, ‘노무파견집행규정’ 제18조, 제19조의 규정에 따라 사용자의 소재지에서 사용자 소재지의 사회보험 납부규정에 따라 사회보험을 납부하여야 한다. 예를 들어, 소주시 소재 파견사업주가 상해시 사용사업주에게 파견한 근로자의 경우에는 상해시의 규정에 따라 사회보험을 납부하여야 한다. 이 경우, 파견근로자를 고용한 회사가 노무 파견회사를 대신하여 노동자의 사회보험 가입을 신청한다.

Q144 사용사업주는 이미 파견업체에게 임금을 지급했는데, 파견사업주가 임금을 지급하지 않으면 사용사업주에게 어떤 리스크가 있는지요?

파견사업주의 임금 착복은 엄격하게 금지되며(‘노동계약법’ 제60조), 이를 위반할 경우 일련의 책임과 처벌이 뒤따른다.

파견근로자에게 손해가 발생한 경우 사용사업주와 파견사업주가 연대책임을 부담한다(‘노동계약법’ 제92조). 이는 사용사업주의 과실이 있는 것을 전제로 하나, 사용사업주가 자신의 무과실을 입증해야 하므로, 이와 같은 상황이 발생한 경우 법률 리스크를 부담할 수 있다. 파견근로자는 사용사업주와 파견사업주를 공동 피고로 하여 노동중재를 제기할 수 있으므로, 예기치 않은 노동분쟁에 휘말릴 수도 있다(‘노동분쟁조정중재법’ 제22조).

Q145 파견근로자는 어떤 권리를 보장받을 수 있는지요? 급여는 어떻게 정하나요?

사용사업주는 “동일 노동, 동일 임금”의 원칙에 따라 파견근로자에 대하여 동일 또는 유사한 업무 부서의 정사원과 같은 보수 분배 방법을 실시해야 하고 파견근로자가 소속되어 있는 업무 부서에 상응한 복리 대우를 제공해야 한다. 즉, 파견근로자라는 이유만으로 차별해서는 안 된다.

하지만, “동일 노동, 동일 임금” 원칙은 실질적으로 준수되지 않는 규정이다. “동일 노동”의 기준이 무엇인지, “임금”의 범위가 어떻게 되는지 등 구체적인 규범이 없어, 사용사업주는 충분히 근로의 직무를 세분하여 사업체의 근로자와 차별할 수 있기 때문이다. 더욱이 임금의 기준이 명확하지 않아 최저임금 기준에서 정한 액수의 임금을 근로자의 임금으로 하고 기타 급여를 기업 복지로 지불하는 등 방법도 가능하기 때문이다. 무엇보다 위 규정에 대한 절차적 보장이 결여되어 있기 때문이다.

Q146 파견사업주와 사용사업주의 소속 지역이 다른 경우, 어느 지역의 최저임금 규정을 적용하는지요(외지 파견)?

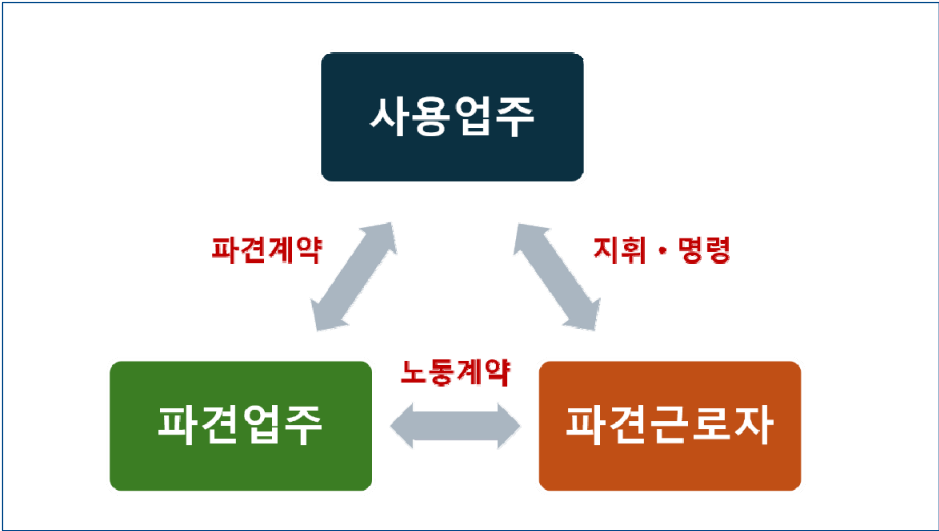
파견사업주가 다른 지역에 근로자를 파견할 경우 파견근로자가 받는 임금과 근로 조건은 사용사업주 소재지의 기준을 따른다(‘노동계약법’ 제61조). 사회보험 역시 사용사업주 소재지에서 가입해야 한다(‘노동파견집행규정’ 제19조).

Q147 파견업주와 사용업주는 파견근로자에게 어떤 권리와 의무가 있는지요?

노무 파견의 법률관계에는 파견업주, 파견근로자와 사용업주가 포함되어 있으며, 당사자 간의 법률관계는 하기 법률관계도(1)와 같이 파견업주와 파견근로자 간의 노동계약관계 및 파견업주와 사용업주 간의 파견계약관계 2가지의 계약관계를 포함하고 있다.

사용업주와 파견근로자 간의 관계는 계약 외 제3자적 관계이다. 파견업주는 사용업주와의 파견계약에 근거하여 사용업주에게 파견근로자를 파견하고, 파견근로자는 파견업주와의 노동계약에 근거하여 사용업주에 노동을 제공하며, 사용업주는 파견업주와의 파견계약에 근거하여 파견근로자의 노동을 제공받고, 비록 고용주는 아니지만 파견근로자에 대한 지휘권과 관리권을 행사한다.

[노무 파견의 법률관계도]



1) 파견업주의 파견근로자에 대한 의무

- ① 파견근로자와 2년 이상의 고정기간 노동계약을 체결하여야 한다.
- ② 고용주로서 노무파견협약서(계약서) 및 노동규칙제도와 관련된 내용을 파견근로자에게 통지하여야 한다.
- ③ 업무 수행에 필요한 지식 및 안전교육에 관한 연수를 실시하여야 한다.
- ④ 노동보수 및 복리대우를 지불하여야 한다.
- ⑤ 사회보험에 가입하고 사회보험료를 납부하여야 한다.
- ⑥ 노동보호 및 노동안전위생 조건을 제공하도록 사용업주를 독촉해야 한다.
- ⑦ 노동계약의 해지 또는 종료에 관한 증명서를 발행하여야 한다.
- ⑧ 파견근로자와 사용업주 간의 분쟁 처리에 협조해야 한다.
- ⑨ 파견업주가 자질 조건에 부합되지 않게 될 경우, 파견근로자와 체결한 노동계약을 기간 만료 시까지 이행하여야 한다.
- ⑩ 법률, 법규 및 규칙이 규정한 기타 사항

2) 사용업주의 파견근로자에 대한 의무

- ① 국가가 정한 노동기준을 집행하고 그에 상응한 노동조건과 노동보호를 제공하여야 한다.
- ② 파견근로자에게 업무상 요구와 노동보수를 알려주어야 한다.
- ③ 초과근무수당 및 업적장려금을 지불하고, 업무 부서와 관련된 복리대우를 제공하여야 한다.
- ④ 재직 중인 파견근로자에게는 업무 수행에 필요한 연수를 실시하여야 한다.
- ⑤ 파견근로자의 사용을 계속할 경우 정상적인 월급 체계를 실행하여야 한다.
- ⑥ 파견근로자를 다른 사용업주에 재파견하여서는 안 된다.

3) 파견업주와 사용업주의 연대배상책임

파견업주와 사용업주가 위법행위를 범하였을 경우 시정을 명하고 벌금에 처하며, 파견업주가 파견근로자에게 손실을 초래한 경우에는 파견업주와 사용업주가 연대배상책임을 부담하여야 한다(‘노동계약법’ 제92조).

Q148 사용사업주는 파견노동자를 해고할 수 있는지요?

파견근로자에게 노동계약법상의 법정 해고 사유가 있는 경우 사용사업주는 파견근로자의 파견을 종료시키는 방식으로 해고할 수 있다. 이로써 파견근로자와 파견사업주 간의 노동관계가 자동으로 종료되지는 않지만, 파견사업주는 이를 근거로 파견근로자를 해고할 수는 있을 것이다.

Q149 파견노동자에 대한 경제보상금은 누가 지급해야 하나요?

노동계약법상 노동자에게 경제보상금을 지급해야 하는 경우, 파견근로자에 대한 경제보상금은 원칙적으로 파견사업주에게 있다(‘근로계약법 실시조례’ 제31, 32조).

단, 파견계약에서 실질적인 부담 주체를 사용사업주로 약정하는 경우가 있는데, 이 경우 약정에 따라 사용사업주가 직접 파견노동자에게 지급하는 것도 가능하다.

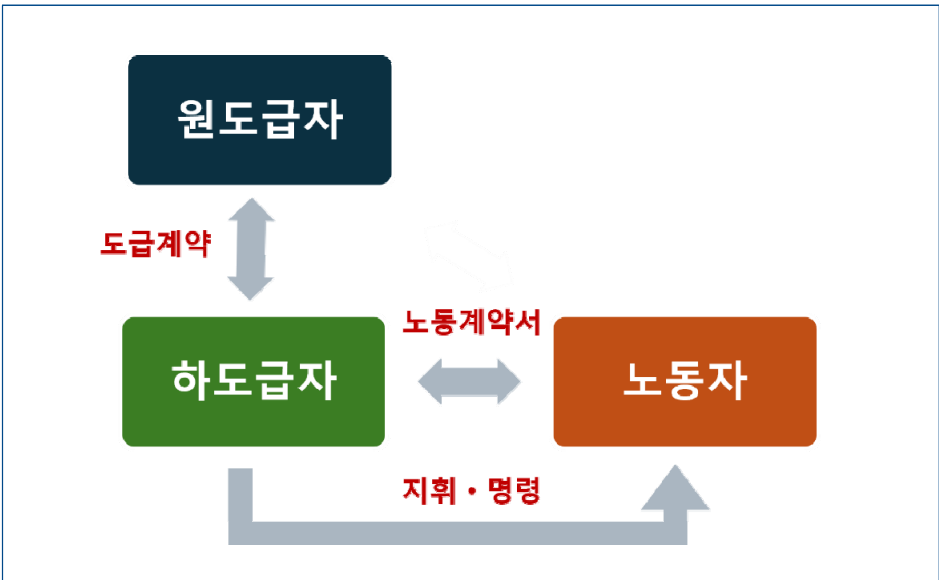
Q150 파견근로와 제조도급제는 어떤 차이가 있는지요?

4) 제조도급제의 급부상

노동계약법의 개정 시행과 ‘노무 파견 잠정규정’의 시행에 따라, 제조도급이 지금까지의 노무 파견 형태를 대체할 수 있는 유력한 방안으로 급부상하고 있다.

5) 제조도급의 법률관계

[제조도급의 법률관계도]



노무 파견의 법률관계도에 비해 제조도급의 법률관계도가 더욱 간단하다고 할 수 있다.

왜냐하면 노무 파견에 있어서 고용주가 아닌 사용업주가 파견근로자의 업무 수행에 대하여 지휘·감독·명령 등 권한을 행사하지만, 제조도급에 있어서는 고용주인 하도급자가 직접 근로자에 대하여 지휘·감독·명령 등 권한을 행사하기 때문에, 도급계약에 근거한 민사법률관계와 노동계약에 근거한 노동법률관계를 명백히 구분할 수 있다.

6) 실무상의 유의점

노무 파견에 관한 법적 책임의 강화에 비해 제조도급에 관한 법적 규제가 현재 거의 공백상태이기 때문에 파견업주 혹은 제삼자가 제조도급 관련 신규 사업에 뛰어드는 사례가 잇따르고 있으며, 사용업주도 지금까지의 노무 파견 형태를 대체할 수 있는 제조도급 형태의 도입을 검토하는 경우가 많다. 특히 사용업주의 입지에서 말하면 연대배상책임을 부담할 가능성이 있는 노무 파견 형태보다 하도급자가 노무 문제에 관한 책임을 지는 제조도급 형태를 더욱 선호할 수 있다. 하지만 위장 도급 문제 등 해결해야 할 난제가 있는 것도 사실이다.

실무상 파견근로자의 사용비율을 10% 이하로 조율할 수 있는가, 파견근로자의 권리를 보호할 수 있는가, 위장 도급 문제에 대한 노동행정 부문의 감독이 어느 정도까지 강화되는가 등 불안정적인 요소가 많은 상황이다.



XIII



특수 규정



Q151 노동이사/감사제는 무엇인가요? 반드시 시행해야 하나요?

개정 회사법에서는 노동자의 권리 보장을 위해 “노동이사/감사제”를 도입하였으나, 회사에 선택에 따라 직원대표를 이사가 아닌 감사회원으로 지정하는 것도 가능하다(‘회사법’ 제68조, 제69조). 따라서 이는 노동자의 경영 참여권 보장보다는 회사 운영에 대한 노동자의 감시권을 부여한 취지에 가깝다.

개정 회사법에 따라 상시 고용인원 300인 이상의 회사는 ① 이사회에 1명 이상의 직원대표 이사를 두거나, ② 감사회의 1/3 이상을 직원대표 감사회원으로 두어야 한다(‘회사법’ 제68조).

이사의 권한은 상당히 막강하기 때문에 직원대표를 이사로 두는 것은 주주 입장에서는 상당히 부담스러울 것이다. 특히 합자회사와 같이 주주간 균형관계가 중요한 회사에서 직원대표 이사를 두는 것이 상당히 중대한 결과로 이어질 수 있다. 따라서 직원대표 이사를 두는 것보다는 3인으로 구성된 감사회를 두고 1인의 직원대표 감사회원을 두는 것이 합리적인 선택이 될 것이다.

고급관리인원 및 그 친척은 “직원 대표”가 될 수 없다[‘회사제 기업의 직원 이사 제도’와 ‘직원 감사 제도 강화를 위한 의견’]. 노조(공회)가 있는 경우에는 노조에서 지정한 자, 노조가 없는 경우에는 민주적 절차에 따라 지정된 자가 직원 대표가 된다고 본다. 다만, “민주적 절차”에 대해서는 뚜렷한 유권해석이 없기 때문에 실무적으로는 직원들의 연명 서명 또는 동의서를 징구하여 직원대표를 지정하는 경우가 많다. 외국인도 직원 대표가 될 수 있으므로, 주재원을 직원 대표로 지정해도 무방하다.

직원대표 이사/감사회원을 선임하지 않을 경우에는 시장감독관리국의 지정명령 및 일련의 행정 처벌이 이뤄질 가능성이 있다. 다만, 직원대표를 이사/감사회원으로 선임하지 않은 상태로 이뤄진 이사회, 감사회 결의가 효력이 있는지에 대해서는 아직까지 유권해석이 없다. 사건이긴 하지만, 거래 안전을 고려하면 이사회 결의를 일괄적으로 무효라고 보기는 어려울 것이며, 노동자의 이해관계에 중대한 영향을 미치는 결의 사항에 대해서는 무효라고 보아야 할 것이다.

Q152 이미 퇴직 연령에 이르러 은퇴한 직원을 계속 고용하고 싶은데, 노무계약을 체결해야 한다고 합니다. 노무계약과 노동계약은 어떤 차이가 있고, 노무계약을 체결할 때 일반적인 주의 사항은 무엇인가요?

법률상 은퇴 연령에 이른 직원을 고용하기 위하여 노동계약 대신 노무계약을 체결하는 경우가 자주 있다. 노무계약 체결은 합법적이나, 노동계약과의 차이를 이해할 필요가 있다.

노무계약은 사용자와 근로자 간의 노동관계를 발생시키는 것이 아니기에 노동계약과는 달리 “노동계약법” 및 관련 법률규정의 적용을 받지 않으며, 민법전 관련 법률규정이 적용된다.

	노동계약	노무계약
주체가 다름	노동계약의 사용자는 기업, 경제조직, 민영 비기업 조직이어야 하며 상대방은 근로자 개인이어야 함.	노무계약 쌍방의 주체는 동시에 법인, 조직 또는 개인일 수 있음.
계약 당사자 간의 관계가 다름	노동계약 당사자 사이에는 경제상의 관계뿐만 아니라 행정상의 상하관계도 있으므로 반드시 사용자의 관리와 규칙에 복종해야 함.	노무계약의 당사자 쌍방은 서로 독립적임.
사용자의 의무가 다름	노동계약은 ‘노동법’과 ‘노동계약법’을 적용하며, 법에 따라 사용자는 노동자를 위해 각종 사회보험을 납부할 의무가 있음.	노무계약은 주로 ‘민법전’에 적용되며 사회보험을 납부할 의무 등이 없음.
분쟁 해결 방식이 다름	노동계약 당사자 간에 쟁의가 발생할 경우 먼저 노동중재위원회에 중재를 신청해야 하며 중재재결에 이의가 있을 경우에만 인민법원에 소송을 제기할 수 있음.	노무계약과 관련된 분쟁은 당사자가 협상(계약에서 약정한 방식)을 통하여 해결할 수도 있고 직접 법원에 소송을 제기할 수도 있음.

이처럼 노무계약은 노동계약과 다르므로, 노무계약을 체결할 경우에는 다음과 같은 조치를 취하여 분쟁에 대비하는 것이 좋다.

계약 상대방의 정보, 노무범위, 노무기간, 보수 등에 대하여 명확히 확정하여야 한다.

노무계약은 노동계약과 달리 사회보험 가입이 강제되지 않지만, 사용자의 입장에서 추후 업무로 인한 상해 사고 등이 발생할 가능성에 대비하여 상해보험 등에 가입하는 것이 바람직하다.

사용자가 노무계약을 위반했을 경우 그 위약책임과 분쟁 해결방식(소송 또는 중재) 등에 대하여 명확히 약정하여야 한다.

Q153 법인 설립 전에 현지 인력 채용 시 일용직 고용 가능 여부 및 근무 가능 시간은 어떠한가요 (노동법, 피고용인 소득세 신고 등)?

법인 설립 전에는 정식 노동계약의 주체가 없으므로, 일반 민사법률을 적용하여 일용직을 고용하는 노무계약이 가능하다. 중국 법률에 일용직이란 용어가 존재하지 않지만, 노무관계로 고용이 가능하고,

노무계약 체결 시 근무 가능 시간(일/월) 및 기간에 대한 제한이 없다. 다만, 피고용인의 소득에 대해서는 납세 신고를 하여야 한다.

한편, 노동계약법 제68조는 시간당 직무고용이 가능하도록 규정하고 있다. 단지 시간당 직무고용 노동계약을 체결할 경우에도 법인(회사)이 주체가 되어야 한다.

중국 인사·노무 Q & A

인 쇄_ 2024.11.29
발 행 처_ 노사발전재단
발 행 인_ 김대환 사무총장
저 자_ 손덕중 변호사
전 화_ 02-6021-1000
주 소_ 서울시 마포구 마포대로 130, 6F · 8F · 10F
홈페이지_ www.nosa.or.kr

디자인인쇄_ 사단법인 에스디워크(서울지사)

본 책자의 내용은 노사발전재단의 공식 입장과 다를 수 있습니다
이 책은 신저작권법에 따라 보호받는 저작물입니다.
내용의 일부와 전부를 무단 게재하거나 복제하는 것을 금합니다.