|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **전국인민대표대회 상무위원회**  **《중화인민공화국 노동계약법》개정에 대한 결정**  중화인민공화국 주석 령 제73호  《<중화인민공화국 노동계약법> 개정에 대한 전국인민대표대회상무위원회의 결정》이 2012년 12월 28일의 중화인민공화국 제11기 전국인민대표대회 상무위원회 제30차 회의에서 통과되어 이에 공포하며, 2013년 7월 1일부터 시행한다.  중화인민공화국 주석 胡錦濤  2012년 12월 28일  제11기 전국인민대표대회 상무위원회 제30차 회의에서 《중화인민공화국 노동계약법》에 대해 아래와 같이 수정한다.  1. 제57조를 다음과 같이 수정한다. 즉, "노무파견업무를 경영하는 경우 아래의 조건을 구비하여야 한다.  (1) 등록자본금이 최저 200만 위안에 달해야 한다.  (2) 업무 전개에 필요한 고정 영업장소와 시설이 있어야 한다.  (3) 법률, 행정법규의 규정에 부합하는 노무파견 관리제도가 있어야 한다.  (4) 법률, 행정법규에서 규정한 기타의 조건.  노무파견업무를 경영하는 경우에는 법에 따라 노동행정부서에 행정허가를 신청하여야 하며, 허가를 받은 경우 법에 따라 상응하는 회사등기를 처리하여야 한다. 허가를 받지 못한 경우 어떠한 단위나 개인도 노무파견업무를 영위하지 못한다."  2. 제63조를 다음과 같이 수정한다. 즉, "파견대상노동자는 사용단위의 노동자와 동일한 노동에 동일한 보수를 받을 권리가 있다. 사용단위는 동일 노동 동일 보수 원칙에 따라 파견대상 노동자와 본 단위 동일류 포스트의 노동자에게 똑 같은 노동보수 분배방법을 실시하여야 한다. 사용단위에 동일류 노동자가 없는 경우 사용단위 소재지의 동일하거나 유사한 직장 노동자의 노동보수를 참조하여 확정한다.  노무파견단위와 파견대상 노동자가 체결한 노동계약과 사용자와 체결한 노무파견계약에서 명기했거나 약정한, 파견대상 노동자에게 지급하는 노동보수는 전 항의 규정에 부합되어야 한다."  3. 제66조를 다음과 같이 수정한다. 즉,  "노동계약의 노동자 사용은 우리나라 기업의 기본적인 노동자 사용형식이다. 노무파견 노동자 사용은 보충형식으로서 임시적, 보조적 및 대체적인 업무포스트에서만 실시한다.  “전 항에서 규정한 임시적 업무포스트라 함은 존속기간이 6개월 미만인 포스트를 가리키며, 보조적 업무포스트라 함은 주요 경영업무의 포스트에서 봉사하는 비주경영업무 포스트를 가리키며, 대체적 업무포스트라 함은 사용단위의 노동자가 노동직장을 떠나 학습하거나 휴가하는 등의 원인으로 인해 업무에 종사할 수 없는 일정 기간 내에 기타 노동자가 그 업무를 대체하는 포스트를 가리킨다.  “사용단위는 노무파견 노동자 사용을 엄격히 통제하여야 하며, 그 노동자 사용총량의 일정 비율을 초과하지 못한다. 구체적인 비율은 국무원 노동행정부서에서 규정한다."  4. 제92조를 다음과 같이 수정한다. 즉,  "이 법의 규정을 위반하고 허가를 득하지 않고서 제멋대로 노무파견업무를 영위한 경우 노동행정부서에서 불법행위를 정지하도록 명하고 불법소득을 몰수하는 동시에 불법소득 1배 이상, 5배 이하의 벌금을 부과하며, 불법소득이 없는 경우에는 5만 위안 이하의 벌금을 부과할 수 있다.  노무파견단위, 노동자 사용단위가 이 법의 노무파견 관련 규정을 위반한 경우 노동행정부서에서 기한부 시정하도록 명령하며, 기한이 지나도 시정하지 아니할 경우 일인당 5,000위안 이상, 10,000위안 이하의 벌금을 부과하고 노무파견단위에 대해서는 그 노무파견업무 경영허가증을 회수 말소한다. 사용단위에서 파견대상 노동자에게 손해를 주었을 경우 노무파견단위와 사용단위는 연대하여 배상책임을 부함한다."  이 결정은 2013년 7월 1일부터 시행한다.  이 결정을 공포하기 전에 이미 법에 따라 체결한 노동계약과 노무파견계약서는 기한 만료까지 계속 이행한다. 다만 노동계약과 노무파견계약서의 내용이 이 결정 중 동일 노동 동일 보수 원칙에 따라 똑 같은 노동보수 분배방법을 실시하는 규정에 부합되지 아니할 경우에는 이 결정에 따라 조정하여야 한다. 이 결정 시행 전에 노무파견업무에 종사한 단위는 이 결정 시행일로부터 1년 내에 법에 따라 행정허가를 득하고 회사 등록변경을 처리하여야 신규 노무파견업무를 영위할 수 있다. 구체적 방법은 국무원 노동행정부서에서 국무원 유관부서와 회동하여 규정한다.  《중화인민공화국 노동계약법》은 이 결정에 따라 상응하게 수정한 후 다시 공포한다. |  | **全国人民代表大会常务委员会**  **关于修改《中华人民共和国劳动合同法》的决定**  中华人民共和国主席令第七十三号    《全国人民代表大会常务委员会关于修改〈中华人民共和国劳动合同法〉的决定》已由中华人民共和国第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议于2012年12月28日通过，现予公布，自2013年7月1日起施行。  　　　　　　　　　　　　　　　　　中华人民共和国主席 胡锦涛  　　　　　　　　　　　　　　　　　2012年12月28日  第十一届全国人民代表大会常务委员会第三十次会议决定对《中华人民共和国劳动合同法》作如下修改：  一、将第五十七条修改为：“经营劳务派遣业务应当具备下列条件：  “（一）注册资本不得少于人民币二百万元；  “（二）有与开展业务相适应的固定的经营场所和设施；  “（三）有符合法律、行政法规规定的劳务派遣管理制度；  “（四）法律、行政法规规定的其他条件。  “经营劳务派遣业务，应当向劳动行政部门依法申请行政许可；经许可的，依法办理相应的公司登记。未经许可，任何单位和个人不得经营劳务派遣业务。”  二、将第六十三条修改为：“被派遣劳动者享有与用工单位的劳动者同工同酬的权利。用工单位应当按照同工同酬原则，对被派遣劳动者与本单位同类岗位的劳动者实行相同的劳动报酬分配办法。用工单位无同类岗位劳动者的，参照用工单位所在地相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。  “劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同和与用工单位订立的劳务派遣协议，载明或者约定的向被派遣劳动者支付的劳动报酬应当符合前款规定。”  三、将第六十六条修改为：“劳动合同用工是我国的企业基本用工形式。劳务派遣用工是补充形式，只能在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。  “前款规定的临时性工作岗位是指存续时间不超过六个月的岗位；辅助性工作岗位是指为主营业务岗位提供服务的非主营业务岗位；替代性工作岗位是指用工单位的劳动者因脱产学习、休假等原因无法工作的一定期间内，可以由其他劳动者替代工作的岗位。  “用工单位应当严格控制劳务派遣用工数量，不得超过其用工总量的一定比例，具体比例由国务院劳动行政部门规定。”  四、将第九十二条修改为：“违反本法规定，未经许可，擅自经营劳务派遣业务的，由劳动行政部门责令停止违法行为，没收违法所得，并处违法所得一倍以上五倍以下的罚款；没有违法所得的，可以处五万元以下的罚款。  “劳务派遣单位、用工单位违反本法有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，以每人五千元以上一万元以下的标准处以罚款，对劳务派遣单位，吊销其劳务派遣业务经营许可证。用工单位给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位与用工单位承担连带赔偿责任。”  本决定自2013年7月1日起施行。  本决定公布前已依法订立的劳动合同和劳务派遣协议继续履行至期限届满，但是劳动合同和劳务派遣协议的内容不符合本决定关于按照同工同酬原则实行相同的劳动报酬分配办法的规定的，应当依照本决定进行调整；本决定施行前经营劳务派遣业务的单位，应当在本决定施行之日起一年内依法取得行政许可并办理公司变更登记，方可经营新的劳务派遣业务。具体办法由国务院劳动行政部门会同国务院有关部门规定。  《中华人民共和国劳动合同法》根据本决定作相应修改，重新公布。 |