

노동계약법 실시조례의 해설

- 오랫동안 논란이 계속되었던 노동계약법실시조례(이하 “조례”)가 마침내 9 월 18 일 국무원령 제 535 호 로 정식 공포되어 시행에 들어간다.
- 이번에 국무원령으로 격상 공포된 조례는 금년 1 월 1 일부터 시행에 들어 간 노동계약법상의 오해를 유발하고 여러 해석을 가능케 하는 일부 조항에 대해 보다 분명한 해석을 가하고 있다.
예를 들자면, 노동계약법에는 무고정기한 노동계약의 체결요건인 “연속근무 만 10 년 이상”이라는 조항이 있지만, 어떻게 연속근무 10 년을 계산하는지에 대해서는 명확한 규정이 존재하지 않고 있다. 조례는 이에 대해 노동계약법 실시 이전의 고용기간을 포함하여, 고용일로부터 계산되어야 한다고 명시하고 있어, 작년말에 노동계약서를 새로 쓰는 방식으로 근속연수를 제로화 하였던 기업 (심천의 화웨이 사례)의 행위는 수포로 돌아가고 말았다.
- 이번 조례에서 사용자측에 유리 한 조항은 노동계약 미체결상황에서 노동자가 임금 2 배를 취할 목적으로 계약을 고의적으로 회피할 시의 사측의 일방적 계약해제권한을 보장한 규정이라 할 수 있다. 즉, 고용일로부터 1 개월내일 경우 노동자가 고의 회피한다는 증거 확보시, 사측은 일방적으로 노동관계를 종료할 수 있다. 단, 고용일로부터 1 개월 초과시는 초과기간 만큼 임금 2 배와 아울러 경제보상금을 지불해야 한다.
- 노무파견제도는 조례제정시 가장 큰 이슈의 하나였다. 당초 조례(초안)에서는 노무파견의 대상을 6 개월 미만의 임시업무, 주된 경영범위가 아닌 보조 업무, 장기휴가직원의 대체업무로 엄격하게 제한해 놓고, 또한 2 년 이상의 파견노동자 고용시 직접 노동계약 체결을 의무화한 바 있으나, 기업들의 강력한 반발을 의식, 최종 조례조항에서 삭제되었다.

조례는 대체적으로 노동계약법의 기존 규정을 엄격히 준수하는 방향으로 노무 파견 규정을 제정했으며, 특기사항으로는 정규직원과 마찬가지로 파견노동자에게도 계약만기시 경제보상금의 지급(사측 사정 해제)과 위법해고에 따른 경제배상금 지급을 명시했다는 점이다.

- 특기할 만한 사항은 이번 조례에 무고정기한 노동계약(고정기한, 일정업무 임무완성 계약 포함)의 해제가 가능한 법정 사유를 한 군데 집중 나열하여 무고정계약이 “철밥통”시대로 회귀라는 사측의 반발을 누그러 뜨리고자 했다는 점이다. 그러나, 이는 기존 노동계약법상 4 개 조항(37,39,40,41 조)에 분산되어 있는 법정 해제요건을 모아 놓은 것에 불과하여, 선진적인 의의 외에는 아무런 실질적인 의의를 가지고 있지 않다.

실제 이 조항을 근거로 무고정계약을 합법적으로 해제하기 위해서는 취업규칙상 근거조항의 마련, 법률적 증거의 확보, 법정 절차의 준수 등 까다로운 요건의 충족이 전제가 된다는 점에 유의해야 한다.

- 결론적으로 보자면, 외자기업의 철수, 중소기업의 줄도산 상황에 노동계약법의 주요한 촉발요인의 하나로 작용했음에도 불구하고, 노동자 보호라는 노동계약법의 원 입법취지를 벗어나지 않는 범위내에서 조례가 확정됨으로서, 기업측이 기대하였던 사용자의 자주고용권을 구속하는 노동계약법의 일부 강성조항의 완화는 결국 이루어지지 않았다고 정리해 볼 수 있다.

2008년 9월19일

KOTRA 중국팀 이평복 팀장(pyungbok@hanmail.net)

< 목 차 >

1. 노동관계 미체결 상황의 처리 / 4
2. 무고정기한 노동계약의 체결요건에 대한 규정 / 6
3. 노무파견 관련 조항 / 8
4. 노동계약의 법정 해제조항 집중 나열 / 9
5. 일정 업무임무 완성기한 노동계약의 경제보상금지급 의무화 / 11
6. 법정 퇴직연령에 달했을 경우, 노동계약 자동 종료 / 11
7. 위법해고시 경제배상금외에 경제보상금 지불 불요 / 12
8. 기타 주요 조항 / 12
 - (1) 직공명부의 포함내용 및 위반시 벌칙
 - (2) 노동계약의 필수조항 관련 사항
 - (3) 최저임금, 노동조건 등은 노동계약이행지를 기준으로 집행
 - (4) 시용기간중 임금의 규제
 - (5) 복무기간 약정의 기준이 되는 전용 연수비용의 정의
 - (6) 대체통지금의 계산기준
 - (7) 공상 직공과의 노동관계 종료시 지급의무비용
 - (8) 노동계약의 종료 및 해제증명서 필수 기재사항
 - (9) (연수훈련후) 약정한 복무기간전 사직에 따른 위약금 지불 문제
- * 노동계약법실시조례 증문 및 번역본/ 17

1. 노동계약 미체결 상황의 처리

(1) 고용일로부터 1개월내

- 노동자의 고용일로부터 1개월 기간은 서면노동계약 미체결에 따른 벌칙이 적용되지 않는 유예기간이다. 그런데, 일부 노동자들은 1개월이 초과되는 시점부터 2배의 임금을 받게 되기 때문에, 여러가지 구실을 대고 사용자의 노동계약 체결요청을 회피하는 사례가 빈번히 발생하고 있다.
- 원래의 입법의도에 어긋나는 노동자들의 악용사례를 방지하기 위해 실시조례는 다음과 같이 사용자에게 노동관계를 종료할 수 있는 선택권을 부여했다.

[서면으로 계약체결 요구통지를 했음에도 불구하고, 노동자가 체결을 회피, 또는 거절하는 경우]

- 사용자는 서면 노동관계 종료통지서를 일방적으로 송부함으로써 경제보상금을 지급하지 않고 고용을 종료시킬수 있다.

[유의사항] 노동자측의 계약체결 기피를 증명하는 입증자료 확보를 위해, 서면계약 체결 요구시는 반드시 서면으로 노동자에게 ○일까지 인사부서에 출두하여 서면계약을 체결토록 통고하고, 서면통지서에는 노동자의 수취서명을 받아 두어야 한다. 즉, 고용개시 1개월내에 노동관계의 종료권한을 행사하기 위해서는 철저한 증거확보 의식이 선행되어야 한다.

제 5 조 고용일로부터 1개월내에 고용단위가 서면통지를 행한 후, 노동자가 고용단위와 서면 노동합동을 체결하지 않는 경우, 고용단위는 노동자에게 노동관계의 종료를 서면통지해야 하며, 노동자에게 경제보상을 지급할 할 필요가 없다. 단, 노동자에게는 실제 노동시간의 노동보수를 법에 따라 지급해야 한다.

(2) 고용일로부터 1개월초과 - 1년 미만 기간내

- 고용일로부터 서면 노동계약 미체결기간이 1개월을 초과하는 경우, (1) 매월 임금의 2배 지불의무 및 (2) 서면 노동계약의 보충체결 의무를 부과했다. 여기서 일부 노동자들이 2배의 임금을 계속 수취하기 위해 서면 노동계약 체결을 거절할 경우,

“진퇴 양난의 교착상태”가 출현하는 상황을 방지하기 위해, 실시조례는 노동자의 계약체결 거절 증거가 존재할 시 경제보상금을 지불하고 노동관계를 종료할 수 있는 선택권을 사용자에게 부여했다.

[노동계약 미체결 기간이 1 개월을 초과한 상태에서 노동자가 계약체결을 거절할 경우]

- (1) 1 개월(30 일)의 그 다음일자로부터 임금 2 배 지급의무가 발생하므로, 조속히 서면계약을 보충체결토록 노동자에게 요구해야 한다.
- (2) 만일 노동자가 서면계약 체결을 거절할 경우, 사용자는 노동계약을 일방적으로 종료할 수 있으나, 단, 상응하는 경제보상금을 지급해야 한다

[유의사항] 만일 업무소홀로 서면계약 미체결기간이 1 개월을 초과했을 경우, 신속히 서면으로 노동자에게 ○일까지 인사부에 서면출두하여 서면계약을 체결토록 요구해야 하며, 노동자의 고의적인 회피행위 방지를 위해 상기 통지서에 노동자의 서명을 반드시 받아 두어야 한다.

제 6 조 고용단위가 고용일로부터 1 개월 초과 1 년 미만에 노동자와 서면 노동계약을 체결하지 않은 경우, 노동계약법제 82 조의 규정에 따라 노동자에게 매월 2 배의 임금을 지불해야 하며, 또한 노동자와 서면 노동계약을 보충 체결해야 한다. 노동자가 고용단위와 서면 노동계약을 체결하지 않은 경우, 고용단위는 노동자에게 노동관계의 종료를 서면통지해야 하며, 또한 노동계약법 제 47 조 규정에 따라 경제보상을 지불한다.

[임금 2 배의 적용기간]

- 고용일로부터 만 1 개월의 그 다음날로부터 서면 보충계약체결일 1 일전까지 계산된다.

제 6 조 고용단위의 노동자에 대한 매월 2 배 임금지급의 계산 시작시간은 고용일로부터 만 1 개월의 다음날이며, 계산 종결시간은 서면 노동계약의 보충체결일 1 일前이다.

(3) 노동계약 미체결 상황이 만 1 년 경과시

- 미체결기간이 1 년을 초과할 경우
 - (1) 고용일로부터 만 1 개월의 그 다음날로부터 만 1 년이 되는 날의 1 일전 까지

기간(즉, 11개월분)에 대해 임금의 2배 지급

- (2) 만 1년 경과시는 노동계약법 제 14 조제 3 항에 의거, 무고정기한 노동계약을 체결한 것으로 간주되며, 서면계약의 즉각 보충체결 의무 부과 (단, 임금 2 배의 지급은 불요)

제 7 조 고용단위가 고용일로부터 만 1년까지 노동자와 서면 노동계약을 체결하지 않은 경우, 고용일로부터 만 1개월의 그 다음날로부터 만 1년이 되는 날의 1 일전까지 노동계약법제 82 조의 규정에 따라 노동자에게 매월 2 배의 임금을 지급해야 하며, 또한 고용일로부터 만 1년이 되는 당일에 이미 노동자와 무고정기한 노동계약이 체결된 것으로 간주되며, 노동자와 서면 노동계약을 즉각 보충 체결해야 한다.

2. 무고정기한 노동계약의 체결요건에 대한 규정

(1) “연속근무 만 10년”의 계산시점

- 만 10년근무시 해당되는 고정계약요건을 회피하기 위해, 2007년 하반기 중국 유수의 IT 장비제조기업인 화웨이를 비롯, 많은 기업들이 퇴직금을 주고 퇴직처리와 동시에 노동계약을 재체결하는 방식으로 근속연수(工齡)를 제로(清零)로 만들어 사회적으로 큰 물의가 빚어진 바 있다. 실시조례는 이를 원천적으로 방지하기 위해 연속근무 만 10년은 노동자의 “고용일”부터 시작되며, 노동계약법 시행전의 고용기간이 모두 포함된다는 점을 분명히 하였다.

제 9 조 노동계약법제 14 조제 2 항호에 규정된 연속근무 만 10년은 고용단위의 고용일로부터 계산되어야 하며, 노동계약법 시행전의 고용시간을 포함한다.

(2) 관계회사간 이동시 근속연수의 합산

- 회사측의 사정으로(노동자측의 원인이 아닌 사유) 동일 그룹내, 또는 동일인이 투자한 관계회사간에 노동자를 이동시켜 새로운 회사와 신규로 노동계약을 체결토록 할 경우, 근속연수가 합산된다고 규정함으로써 이러한 방식을 통해 무고정계약요건을 회피하는 것이 사실상 어려워졌다.
- 단, 이동시 이전 회사에서 경제보상금을 이미 수령한 경우, 신 회사는 노동관계 종료시 동 경제보상금을 계산에서 제외한다.

제 10 조 노동자가 본인 원인이 아닌 사유로 원래의 고용단위에서 새로운 고용단위로 배치된 경우, 노동자의 원래 회사에서의 근무연수는 합산하여 새로운 회사의 근무연수가 된다. 원 고용단위가 이미 노동자에게 경제보상을 지불한 경우, 신 고용단위는 법에 의거 노동계약을 해제, 종료에 따른 경제보상의 지급시간 계산시, 노동자의 원 고용단위 근무연한은 재차 계산하지 않는다.

(3) 무고정계약의 체결 회피를 위한 사용자의 “회피책” 방지

- 조례 11 조는 무고정기한노동계약을 고의로 회피하기 위한 사용자의 “회피책” 사용을 방지하기 위해, 무고정기한계약 체결시, 노동계약내용을 “공평하고 합리적이고 상호 합의의 원칙”에 따라 체결토록 규정하고 있다.
- 노동자가 무고정계약체결을 제기할 때, 사용자는 이를 거절하지 않는 대신에 임금 및 업무직위의 조정, 근무지의 변경 등 노동자가 수용하기 어려운 계약조건을 제안하는 “회피책”을 동원할 수 있다. 그러나, 무고정기한 노동계약에 업무직위가 불리하게 조정되고 임금이 인하되었을 경우, 이는 공평하고 합리적인 원칙에 명백하게 위배된 것이므로 노동쟁의 발생시, 이러한 사용자의 행위는 동 조항에 근거 무효판정을 받을 수 있다.

제 11 조 노동계약의 내용에 대해 쌍방은 합법, 공평, 협의일치, 성실신용의 원칙에 따라 협의 확정하여야 한다. 협의를 거쳤으나 합의가 되지 않은 내용은 노동계약법제 18 조의 규정에 따라 집행한다.

3. 노무파견 관련 조항

(1) 조례(초안)의 노무파견업종의 제한조항 삭제

- 원래의 조례(초안)에는 노무파견의 남용을 막고 정규직 중심의 노동관계를 확립하기 위해, 6 개월을 초과하는 업무, 회사의 주된 경영업무 등에는 파견노동자를 사용할 수 없도록 규정하여, 기업들의 큰 반발을 초래한 바 있다.
- 그런데, 조례의 확정단계에서 노무파견제도의 경직화를 막기 위해, 이 조항을 삭제하였으며, 아울러 파견노동자 고용이 2 년 초과시, 정규직 전환이라는 초안상의 강성 조항도 외자기업의 반발을 고려, 삭제함으로써 노동계약법상에 규정된 임시성, 보조성, 대체성이라는 원칙하에 보다 탄력적으로 노무파견제의 사용이 가능해졌다. 단, 지방정부별도 노동당국의 행정지도가 뒤따를 것으로 보인다.

(2) 파견노동자에 대한 경제보상금 지급

- 파견노동자의 경우도 정규직원과 마찬가지로 노동계약의 해제 또는 종료시 경제보상금의 지급대상이 되며(노동계약법상에는 관련규정 부재), 위법해고시는 경제배상금(경제보상금의 2 배)이 지급된다.
- 노무파견회사는 이를 파견노동자사용회사로 전가할 것이므로 사실상 노무파견에 따른 부담이 정규직 수준으로 늘어난 셈이다.

제 31 조 노무파견단위 혹은 피파견노동자가 법에 의거 노동계약을 해제, 종료하는 경우의 경제보상은 노동계약법제 46 조, 제 47 조의 규정에 따라 집행한다.

제 32 조 노무파견단위가 위법적으로 피파견노동자의 노동계약을 해제, 혹은 종료하는 경우, 노동계약법제 48 조 규정에 따라 집행한다.

(3) 파견노동자의 보호 감독 강화

- 조례는 노무파견규정 위반시 벌금액을 명시하고 노무파견회사와 고용회사간 연대 배상책임을 명확했는데, 이는 노동계약법상의 내용을 그대로 계승한 것이다.

제 35 조 고용단위가 노동계약법 및 본 조례의 노무과건에 관한 규정을 위반한 경우, 노동행정부문 및 기타 유관 주관부문은 개정을 명한다. 정황이 엄중할 경우 매 과건 노동자마다 1000 元 이상 5000 元 이하의 표준으로 처벌한다. 과건노동자에게 손해를 입힌 경우, 노무과건단위 및 고용단위는 연대배상책임을 진다.

4. 노동계약의 법정 해제조항 집중 나열

- 조례는 사용자측의 무고정노동계약에 대한 거센 반발을 완화하기 위해 노동계약법에 산재되어 있는 법정 노동계약의 해제조항을 한군데 모아 나열했다. 더 나아가, 고정, 무고정, 일정업무임무완수 등 노동계약의 형태를 불문하고 동일하게 적용된다고 규정하였으나, 이는 노동계약법 관련조항의 집중나열에 불과하며, 아무런 의미가 없다.
- 또한, 조례의 최종 확정 단계에서 노동자측의 의견을 반영, 노동자측이 노동계약을 해제할 수 있는 기존 노동계약법상의 근거조항들을 끌어 모아 한군데 나열하였다.

제 18 조 다음에 열거하는 상황의 하나일 경우, 노동계약법에 규정된 노동계약의 해제 조건, 절차에 따라 **노동자는 고용단위와 고정기한노동계약, 무고정기한노동계약 및 일정업무임무완성기한 노동계약을 해제할 수 있다.**

- (1) 노동자와 고용단위가 협의를 통해 합의하는 경우
- (2) 노동자가 30 일전에 서면형식으로 고용단위에 통보하는 경우
- (3) 노동자가 시용기간내 3 일전에 고용단위에 통보하는 경우
- (4) 고용단위가 노동계약 약정대로 노동보호 또는 노동조건을 제공하지 않은 경우
- (5) 고용단위가 적시에 만액의 노동보수를 지급하지 않는 경우
- (6) 고용단위가 법에 정해진대로 노동자를 위해 사회보험료를 납부하지 않은 경우
- (7) 고용단위의 규칙제도가 법률, 법규의 규정에 위반되어 노동자의 권익에 손해를 입힌 경우
- (8) 고용단위가 기만, 협박적 수단 혹은 상대의 위급한 처지를 이용하여 노동자로 하여금 진정한 의사에 위배되는 상황하에서 계약을 체결토록 하거나, 혹은 노동계약을 변경한 경우
- (9) 고용단위가 노동계약서상에 자기의 법적 책임을 회피하고, 노동자의 권리를 배제한 경우

- (10) 고용단위가 법률, 행정법규의 강제성이 있는 규정을 위반한 경우
- (11) 고용단위가 폭력, 위협 혹은 비합법적으로 인신의 자유를 제한하는 수단을 써서 노동자에게 노동을 강요한 경우
- (12) 고용단위가 규칙을 위반하여 지휘하거나, 또는 위협을 무릅쓴 작업을 강요하여 노동자의 인신의 안전에 위해를 끼치는 경우
- (13) 법률 및 행정법규의 규정에 의거 노동자가 노동계약을 해제할 수 있는 기타 사유

제 19 조 다음에 열거하는 상황의 하나일 경우, 고용단위는 노동계약법에 규정된 노동계약의 해제 조건, 절차에 따라 고용단위는 고정기한노동계약, 무고정기한노동계약 및 일정업무 임무 완성기한 노동계약을 해제할 수 있다.

- (1) 고용단위와 노동자가 협의를 통해 합의하는 경우
- (2) 노동자가 시용기간내 채용조건에 부합하지 않음이 증명되는 경우
- (3) 노동자가 고용단위의 규칙제도를 중대하게 위반하는 경우
- (4) 노동자가 중대한 업무과실, 사리도모로 고용단위에게 중대한 손해를 입혔을 경우
- (5) 노동자가 다른 고용단위와 동시에 노동관계를 수립하여 기업의 업무임무 완수에 중대한 영향을 초래하거나, 또는 고용단위의 지적에도 불구하고 시정하지 않은 경우
- (6) 노동자가 기만, 협박적 수단 혹은 상대의 위급한 처지를 이용하여 고용단위로 하여금 진정한 의사에 위배되는 상황하에서 계약을 체결토록 하거나, 혹은 노동계약을 변경한 경우
- (7) 법에 의거 형사책임을 추궁당하는 경우
- (8) 노동자가 병이 나거나 또는 업무외 원인으로 인해 부상당한 경우, 소정의 의료 기간만료후에 원업무에 종사할 수 없고 고용단위가 별도로 수배한 업무에도 종사할 수 없는 경우
- (9) 노동자가 업무를 감당할 수 없고, 훈련 또는 배치전환을 했음에도 여전히 업무를 감당할 수 없는 경우
- (10) 노동계약 체결시 근거했던 객관적 상황에 중대한 변화가 발생, 원노동계약을 이행할 수 없게 된 상황에서, 고용단위와 노동자가 협의를 했음에도 노동계약의 내용변경에 대해 합의에 달할 수 없는 경우
- (11) 회사가 기업파산법의 규정에 근거하여 갱생(重整)을 행하는 경우
- (12) 생산경영에 중대한 곤란이 발생한 경우
- (13) 기업의 생산전환, 중대한 기술혁신 또는 경영방식의 조정에 따라, 노동계약의

변경을 거친 후에도 여전히 인력감원이 필요한 경우
 (14) 노동계약체결시 근거로 했던 기타 객관적인 경제상황에 중대한 변화가 발생함에 따라 노동계약을 이행할 방법이 없게 된 경우

5. 일정 업무임무완성기한 노동계약의 경제보상금 지급 의무화

- 노동계약법제 46 조에는 고정기한노동계약의 만기종료시 경제보상금을 지급토록 규정하고 있다. 그런데, 일정 업무임무완성기한 노동계약도 고정기한노동계약의 범주에 속한다고 볼 수 있으므로, 조례제 22 조는 업무임무의 완성으로 계약이 종료될 경우, 고정기한계약과 마찬가지로 경제보상금을 지불토록 규정했다.

제 22 조 일정 업무임무의 완성을 기한으로 하는 노동계약이 임무의 완성으로 종료되는 경우, 고용단위는 노동계약법제 47 조에 따라 노동자에게 경제보상을 지불해야 한다.

6. 법정 퇴직연령에 달했을 경우, 노동계약 자동 종료

- 노동계약법제 44 조는 노동계약의 종료조건을 종래의 “법정 퇴직연령에 달했을 경우”에서 “노동자가 기본 양로보험 대우를 받기 시작한 경우”로 수정하였다. 그런데, 양로보험은 연속 15년 이상을 납부해야 노동자가 기본양로보험대우를 받을 수 있으나, 사회보험기구는 법정퇴직연령을 초과하는 노동자의 양로보험 납부를 허용하지 않고 있다. 양로보험의 납부기간이 단기간인 일부 노령직원들은 퇴직연령에 달해도 양로보험을 수급받을 수 없고, 따라서 사용자는 노동계약을 종료할 수도 없는 난처한 상황에 직면하게 된다.
- 원래의 조례(초안)에는 상기 경우, 경제보상금을 주고 퇴직시킬수 있도록 되어 있어, 사용자측에 매우 불리했으나, 이번에 확정된 조례에서는 경제보상금지불 조항을 삭제하고 법정퇴직연령 도달시 노동계약이 자동 종료된다고 규정되었는데, 이는 노동계약법의 입법미스를 인정하고 이를 수정한 것으로 볼 수 있다.

제 21 조 노동자가 법정 퇴직연령에 달할 경우, 노동계약은 종료된다.

7. 위법해고시 경제배상금외에 경제보상금은 지불 불요

- 노동계약법은 위법해고시 경제배상금(경제보상금의 2 배) 지불을 별칙으로 규정하고 있다. 그동안 동 경제배상금 외에도 정상적인 경제보상금을 추가로 지급해야 하는지 여부가 많은 논란이 되어 왔으나(이 경우 경제보상금의 3 배를 지급해야함), 조례제 25 조는 별도 경제보상금 지급이 불필요함을 명확히 했다.

제 25 조 고용단위가 노동계약법의 규정에 위반하여 노동계약을 해제 혹은 종료하여, 노동계약법제 87 조의 규정에 의거 배상금을 지불한 경우, 재차 경제보상을 지불하지 않는다. 배상금의 계산연한은 고용일로부터 계산한다.

8. 기타 주요 조항

(1) “직공명부”의 포함 내용 및 위반시 벌칙

- 금년부터 당국의 조사에 대비, 작성 및 비치의 의무화되는 직공명부에 포함되어야 할 내용에 대해 규정되었다.
- 아울러, 직공명부 작성규정 위반시, 벌금조항이 신설되었다.

제 8 조 노동계약법 제 7 조에 규정된 “직공명부”는 노동자의 성명, 성별, 공민신분증 번호, 호적주소 및 현주소, 연락방식, 고용방식, 고용시작시간, 노동계약기한 등의 내용을 포함 하여야 한다.

제 33 조 고용단위가 직공명부 설치에 관한 노동계약법의 규정을 위반한 경우, 노동행정 부문은 기한을 정해 개정토록 명한다. 기한초과시도 개정하지 않은 경우, 노동행정부문은 2000 원이상 2 만원 이하의 벌금에 처한다.

(2) 노동계약서의 종료조건 약정

- 노동계약법이 금지하고 있는 “노동계약의 종료조건” “노동계약 위반책임(위약금)” 등의 약정이 금지된다.

제 13 조 고용단위와 노동자는 노동계약법제 44 조에 규정된 노동계약 종료조건外 기타의 노동계약 종료조건을 약정해서는 안된다.

(3) 최저임금, 노동조건 등은 노동계약 이행지를 기준으로 집행

- 지역별로 최저임금이나 직공평균임금 수준이 상이하므로, 노동계약의 이행지와 등록지가 다른 경우, 원칙적으로 노동계약의 이행지를 기준으로 하도록 규정했다.
- 이는 일부 사용자가 최저임금 수준 등이 낮은 내륙지역에 회사를 차리고 고임금 지역으로 파견노동자를 송출하여, 지역간의 임금차이를 악용하는 사례를 방지하기 위한 것이다.

제 14 조 노동계약 이행지와 고용단위의 등록지가 일치하지 않는 경우, 노동자의 최저임금표준, 노동보호, 노동조건, 직업위해 방지보호(危害防護) 및 당 지역의 전년도 직공 월평균임금표준 등에 관련되는 사항은 노동계약이행지의 관련규정에 따라 집행한다. 고용단위 등록지의 관련표준이 노동계약이행지의 표준보다 높을 경우, 또한 고용단위와 노동자가 고용단위 등록지의 관련표준에 따라 집행한다고 약정한 경우, 그 약정에 따른다.

(4) 시용기간중 임금의 규제

- 시용기간중 임금은 (1) 동일직위의 최저레벨 임금의 80%, 또는 노동계약에 약정한 임금의 80%보다 높아야 하며, 또한 (2) 당 지역 최저임금표준을 상회하여야 한다.

제 15 조 노동자의 시용기간중 임금은 본 단위의 동일직위(崗位)의 최저레벨 임금 혹은 노동계약의 약정임금의 80%보다 낮아서는 안되며, 또한 고용단위 소재지의 최저임금표준보다 낮아서는 안된다.

(5) 복무기간 약정의 기준이 되는 전용(專用) 연수훈련비용의 정의

- 3-5 년간의 복무기간 약정이 가능한 연수훈련의 비용계산시 포함 항목을 명확히 규정하였다.

제 16 조 노동계약법제 22 조제 2 항에서 규정된 연수훈련비용은 고용단위가 노동자에 대해 진행하는 전업(專業) 기술훈련을 위해 지불한 지급증빙이 있는 연수훈련 비용, 연수훈련기간의 출장여비 및 연수훈련으로 당해 발생하는 노동자에게 사용되는 기타 직접비용을 포함된다.

(6) 대체통지금의 계산기준

- 사용자가 노동계약의 해제시 30 일전까지 노동자에게 사전 통지해야 하는 의무를 1 개월분 임금의 여분지급으로 대체하는 것을 대통지금(代通知金)이라 하며, 노동계약법에서 신규로 도입되었다.
- 대통지금은 당해 노동자의 전월 임금(잔업비, 상여금, 수당 등을 포함한 실취득 임금)을 기준으로 확정하도록 규정되었다.

제 20 조 노동계약법제 40 조의 노동계약 해제에 관한 규정에 따른 경우, 고용단위가 별도로 1 개월 임금지급을 선택하여 노동계약을 해제할 경우, 별도 지급되는 1 개월 월급은 당해 노동자의 前月 1 개월의 임금표준에 따라 확정한다.

(7) 공상(工傷)직공의 노동관계 종료시 지급 의무비용

- 공상(工傷)직공의 해고시 경제보상금을 지불하며, 이밖에 <공상보험조례>에 의거 1 회성 공상의료보조금 및 후유장애 취업보조금을 지급토록 규정했다.

제 23 조 고용단위가 법에 의거 공상(工傷;산업재해)직공의 노동계약을 종료할 경우, 노동계약법제 47 조 규정에 따라 노동자에게 경제보상을 지불하는 외에, 이에 추가하여 국가의 공상보험 관련규정에 따라, 1 회성(일괄하여) 공상 의료보조금 및 후유장애(傷殘) 취업보조금을 지급해야 한다.

(8) 노동계약의 종료 및 해제증명서 필수 기재사항

- 노동계약법제 50 조는 노동계약의 해제 또는 종료시 사용자가 노동계약의 해제 또는 종료증명서를 발급하고, 또한 15 일내에 당안(檔案) 및 사회보험이전수속을 필하도록 규정하고 있다.
- 이와 관련 조례제 24 조는 노동계약의 해제, 종료증명서에 구비되어야 할 내용을 명시하고 있다.

제 24 조 고용단위가 발행하는, 노동계약의 종료 또는 해제에 관련된 증명에는 노동계약의 기한, 종료 혹은 해제의 일자, 업무직위, 본 단위의 근무연한을 기재해야 한다.

(9) (연수훈련후) 약정한 복무기간 전 사직에 따른 위약금 지불 문제

(가) 사용자의 위법행위에 따른 노동자의 사직시 위약금 부과 불허

- 노동계약법제 38 조는 사용자가 위법행위(임금 및 사회보험의 위법지급 등)를 할 경우, 노동자에게 사직통고와 함께 경제보상금의 청구권을 부여했다. 조례제 36 조는 복무기간중에 있는 노동자가 상술한 형태로 사직할 경우에도 약정위반으로 간주하지 않는다고 규정했다.

제 26 조 고용단위와 노동자가 복무기간을 약정하고, 노동자가 노동계약법제 38 조의 규정에

따라 노동계약을 해제한 경우, 복무기간 약정의 위반에 속하지 않으며, 고용단위는 노동자에게 위약금을 지불토록 요구해서는 안된다.

(나) 징계해고 등 노측 원인으로 복무기간 미만료 시점에 사직시 노동자에게 위약금 지불의무 부과

- 복무기간 약정을 체결한 노동자가 다른 회사로 전직하기 위한 의도로 복무기간 만료전에 사용자로 하여금 고의로 해고를 유도하는 행위를 방지하기 위해, 징계해고로 복무기간을 채우지 못할시 이를 약정위반으로 간주하고 위약금을 지불토록 규정했다.

제 26 조 아래에 열거하는 정황의 하나로 고용단위와 노동자가 복무기간을 약정한 노동계약을 해제하는 경우, 노동자는 노동계약의 약정에 따라 고용단위에게 위약금을 지불해야 한다.

- (1) 노동자가 고용단위의 규칙제도를 중대하게 위반하는 경우
- (2) 노동자가 중대한 업무태만, 사리도모로 고용단위에게 중대한 손해를 입혔을 경우
- (3) 노동자가 다른 고용단위와 동시에 노동관계를 수립하여 기업의 업무임무 완수에 중대한 영향을 초래하거나, 혹은 고용단위의 지적에도 불구하고 시정하지 않은 경우
- (4) 노동자가 사기, 협박의 수단 또는 상대의 위급한 처지를 이용하여 고용단위로 하여금 본의 아니게 노동계약을 체결 또는 변경시킨 경우
- (5) 노동자가 법에 의거 형사책임을 추궁당하는 경우

유첨: 노동계약법실시조례 번역본 및 원본

中华人民共和国劳动合同法实施条例

第一章 总 则

第一条 为了贯彻实施《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称劳动合同法），制定本条例。

第二条 各级人民政府和县级以上人民政府劳动行政等有关部门以及工会等组织，应当采取措施，推动劳动合同法的贯彻实施，促进劳动关系和谐。

第三条 依法成立的会计师事务所、律师事务所等合伙组织和基金会，属于劳动合同法规定的用人单位。

第二章 劳动合同的订立

第四条 劳动合同法规定的用人单位设立的分支机构，依法取得营业执照或者登记证书的，可以作为用人单位与劳动者订立劳动合同；未依法取得营业执照或者登记证书的，受用人单位委托可以与劳动者订立劳动合同。

第五条 自用工之日起一个月内，经用人单位书面通知后，劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，无需向劳动者支付经济补偿，但是应当依法向劳动者支付其实际工作时间的劳动报酬。

第六条 用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并与劳动者补订书面劳动合

중화인민공화국 노동계약법실시조례

제 1 장 총 칙

제 1 조 《중화인민공화국노동계약법》(이하 “노동계약법”으로 약칭)의 실시를 관철하기 위해 본 조례를 제정한다.

제 2 조 각급 인민정부 및 현급 이상의 인민정부 노동행정 등 관계부문 및 공회(노동조합) 등 조직은 선전·교육 등의 각종 조치를 강구하여, 노동계약법의 실시관철을 추진하며, 노동관계의 조화를 촉진해야 한다.

제 3 조 법에 의거 성립된 회계사무소, 변호사무소, 기금회(펀드) 등 조직은 노동계약법이 규정하는 고용단위(用人单位)에 속한다.

제 2 장 노동계약의 체결

제 4 조 노동계약법에 규정된 고용단위가 설립한 지사(分支기구)이 법에 의거 영업허가 혹은 등기증서를 취득한 경우, 고용단위로서 노동자와 노동합동을 체결할 수 있다. 법에 의거 영업허가 혹은 등기증서를 취득하지 않은 경우, 고용단위의 위탁을 받아 노동자와 노동합동을 체결할 수 있다.

제 5 조 고용일로부터 1 개월내에 고용단위가 서면통지를 행한 후, 노동자가 고용단위와 서면 노동합동을 체결하지 않는 경우, 고용단위는 노동자에게 노동관계의 종료를 서면통지해야 하며, 노동자에게 경제보상을 지급할 할 필요가 없다. 단, 노동자에게는 실제 노동시간의 노동보수를 법에 따라 지급해야 한다.

제 6 조 고용단위가 고용일로부터 1 개월 초과 1 년 미만에 노동자와 서면 노동계약을 체결하지 않은 경우, 노동계약법제 82 조의 규정에 따라 노동자에게 매월 2 배의 임금을 지불해야 하며, 또한 노동자와 서면 노동계약을 보충 체결해야 한다. 노동자가 고용단위와 서면 노동계약을

同；劳动者不与用人单位订立书面劳动合同的，用人单位应当书面通知劳动者终止劳动关系，并依照劳动合同法第四十七条的规定支付经济补偿。

前款规定的用人单位向劳动者每月支付两倍工资的起算时间为用工之日起满一个月的次日，截止时间为补订书面劳动合同的前一日。

第七条 用人单位自用工之日起满一年未与劳动者订立书面劳动合同的，自用工之日起满一个月的次日至满一年的前一日应当依照劳动合同法第八十二条的规定向劳动者每月支付两倍的工资，并视为自用工之日起满一年的当日已经与劳动者订立无固定期限劳动合同，应当立即与劳动者补订书面劳动合同。

第八条 劳动合同法第七条规定的职工名册，应当包括劳动者姓名、性别、公民身份号码、户籍地址及现住址、联系方式、用工形式、用工起始时间、劳动合同期限等内容。

第九条 劳动合同法第十四条第二款规定的连续工作满10年的起始时间，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行前的工作年限。

第十条 劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的，劳动者在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位的工作年限。原用人单位已经向劳动者支付经济补偿的，新用人单位在依法解除、终止劳动合同计算支付经济补偿的工作年限时，不再计算劳动者在原用人单位的工作年限。

체결하지 않은 경우, 고용단위는 노동자에게 노동관계의 종료를 서면통지해야 하며, 또한 노동계약법 제 47 조 규정에 따라 경제보상을 지불한다.

고용단위의 노동자에 대한 매월 2 배 임금지급의 계산 시작시간은 고용일로부터 만 1 개월의 다음날이며, 계산 종결시간은 서면 노동계약의 보충체결일 1 일前이다.

제 7 조 고용단위가 고용일로부터 만 1 년까지 노동자와 서면 노동계약을 체결하지 않은 경우, 고용일로부터 만 1 개월의 그 다음날로부터 만 1 년이 되는 날의 1 일전까지 노동계약법제 82 조의 규정에 따라 노동자에게 매월 2 배의 임금을 지급해야 하며, 또한 고용일로부터 만 1 년이 되는 당일에 이미 노동자와 무고정기한 노동계약이 체결된 것으로 간주되며, 노동자와 서면 노동계약을 즉각 보충 체결해야 한다.

제 8 조 노동계약법 제 7 조에 규정된 “직공명부”는 노동자의 성명, 성별, 공민신분증 번호, 호적주소 및 현주소, 연락방식, 고용방식, 고용시작시간, 노동계약기한 등의 내용을 포함하여야 한다.

제 9 조 노동계약법제 14 조제 2 항호에 규정된 연속근무 만 10 년은 고용단위의 고용일로부터 계산되어야 하며, 노동계약법 시행전의 고용시간을 포함한다.

제 10 조 노동자가 본인 원인이 아닌 사유로 원래의 고용단위에서 새로운 고용단위로 배치된 경우, 노동자의 원래 회사에서의 근무연수는 합산하여 새로운 회사의 근무연수가 된다. 원 고용단위가 이미 노동자에게 경제보상을 지불한 경우, 신 고용단위는 법에 의거 노동계약을 해제, 종료에 따른 경제보상의 지급시간 계산시, 노동자의 원 고용단위 근무연한은 제차 계산하지 않는다.

第十一条 除劳动者与用人单位协商一致的情形外,劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定,提出订立无固定期限劳动合同的,用人单位应当与其订立无固定期限劳动合同。对劳动合同的内容,双方应当按照合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则协商确定;对协商不一致的内容,依照劳动合同法第十八条的规定执行。

第十二条 地方各级人民政府及县级以上地方人民政府有关部门为安置就业困难人员提供的给予岗位补贴和社会保险补贴的公益性岗位,其劳动合同不适用劳动合同法有关无固定期限劳动合同的规定以及支付经济补偿的规定。

第十三条 用人单位与劳动者不得在劳动合同法第四十四条规定的劳动合同终止情形之外约定其他的劳动合同终止条件。

第十四条 劳动合同履行地与用人单位注册地不一致的,有关劳动者的最低工资标准、劳动保护、劳动条件、职业危害防护和本地区上年度职工月平均工资标准等事项,按照劳动合同履行地的有关规定执行;用人单位注册地的有关标准高于劳动合同履行地的有关标准,且用人单位与劳动者约定按照用人单位注册地的有关规定执行的,从其约定。

第十五条 劳动者在试用期的工资不得低于本单位相同岗位最低档工资的80%或者不得低于劳动合同约定工资的80%,并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第十六条 劳动合同法第二十二条第二款规

제 11 조 노동자와 고용단위가 협의를 통해 합의한 상황을 제외하고, 노동자가 노동계약법제 14 조 2 항의 규정에 따라 무고정기한노동계약을 제기한 경우, 고용단위는 당해 노동자와 무고정기한노동계약을 체결하여야 한다. 노동계약의 내용에 대해서는 합법, 공평, 협의일치, 성실신용의 원칙에 따라 협의 확정하여야 한다. 협의를 거쳤으나 합의가 되지 않은 내용은 노동계약법제 18 조의 규정에 따라 집행한다.

제 12 조 지방 각급인민정부 및 관계부문이 생계곤란인원의 취업을 안정배치하기 위해 제공하는 직위보조과 사회보험보조를 부여하는 공익성 직위의 경우, 그 노동계약은 노동 계약법의 무고정기한노동계약에 관계되는 규정 및 경제보상지불에 관계되는 규정을 적용 하지 않는다.

제 13 조 고용단위와 노동자는 노동계약법제 44 조에 규정된 노동계약 종료조건외 기타의 노동계약 종료조건을 약정해서는 안된다.

제 14 조 노동계약 이행지와 고용단위의 등록지가 일치하지 않는 경우, 노동자의 최저임금표준, 노동보호, 노동조건, 직업위해 방지보호(危害防護) 및 당 지역의 전년도 직공 월평균임금표준 등에 관련되는 사항은 노동계약이행지의 관련규정에 따라 집행한다. 고용단위 등록지의 관련표준이 노동계약이행지의 표준보다 높을 경우, 또한 고용단위와 노동자가 고용단위 등록지의 관련표준에 따라 집행한다고 약정한 경우, 그 약정에 따른다.

제 15 조 노동자의 시용기간중 임금은 본 단위의 동일직위(崗位)의 최저레벨 임금 혹은 노동계약의 약정임금의 80%보다 낮아서는 안되며, 또한 고용단위 소재지의 최저임금표준보다 낮아서는 안된다.

제 16 조 노동계약법제 22 조제 2 항에서 규정된 연수훈련비용은

定的培训费用，包括用人单位为了对劳动者进行专业技术培训而支付的有凭证的培训费用、培训期间的差旅费用以及因培训产生的用于该劳动者的其他直接费用。

고용단위가 노동자에 대해 진행하는 전업(專業) 기술훈련을 위해 지불한 지급증빙이 있는 연수훈련 비용, 연수훈련기간의 출장여비 및 연수훈련으로 당해 발생하는 노동자에게 사용되는 기타 직접비용을 포함된다.

第十七条 劳动合同期满，但是用人单位与劳动者依照劳动合同法第二十二条的规定约定的服务期尚未到期的，劳动合同应当续延至服务期满；双方另有约定的，从其约定。

제 17 조 노동계약의 기한이 만료되고, 노동계약법제 22 조에 규정된 복무기간이 아직 만기가 되지 않은 경우, 노동계약은 복무기간 만료까지 연속된다. 쌍방에 별도 약정이 있는 경우, 그 약정에 따른다.

第三章 劳动合同的解除和终止

제 3 장 노동계약의 해제 및 종료

第十八条 有下列情形之一的，依照劳动合同法规定的条件、程序，劳动者可以与用人单位解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同：

제 18 조 다음에 열거하는 상황의 하나일 경우, 노동계약법에 규정된 노동계약의 해제 조건, 절차에 따라 노동자는 고용단위와 고정기한노동계약, 무고정기한노동계약 및 일정업무임무 완성기한 노동계약을 해제할 수 있다.

(一) 劳动者与用人单位协商一致的；

(1) 노동자와 고용단위가 협의를 통해 합의하는 경우

(二) 劳动者提前 30 日以书面形式通知用人单位的；

(2) 노동자가 30 일전에 서면형식으로 고용단위에 통보하는 경우

(三) 劳动者在试用期内提前 3 日通知用人单位的；

(3) 노동자가 시용기간내 3 일전에 고용단위에 통보하는 경우

(四) 用人单位未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；

(4) 고용단위가 노동계약 약정대로 노동보호 또는 노동조건을 제공하지 않은 경우

(五) 用人单位未及时足额支付劳动报酬的；

(5) 고용단위가 적시에 만액의 노동보수를 지급하지 않는 경우

(六) 用人单位未依法为劳动者缴纳社会保险费的；

(6) 고용단위가 법에 정해진대로 노동자를 위해 사회보험료를 납부하지 않은 경우

(七) 用人单位的规章制度违反法律、法规的规定，损害劳动者权益的；

(7) 고용단위의 규칙제도가 법률, 법규의 규정에 위반되어 노동자의 권익에 손해를 입힌 경우

(八) 用人单位以欺诈、胁迫的手段或者乘人之

危, 使劳动者在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的 ;

(九) 用人单位在劳动合同中免除自己的法定责任、排除劳动者权利的 ;

(十) 用人单位违反法律、行政法规强制性规定的 ;

(十一) 用人单位以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动者劳动的 ;

(十二) 用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的 ;

(十三) 法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

(8) 고용단위가 기만, 협박적 수단 혹은 상대의 위급한 처지를 이용하여 노동자로 하여금 진정한 의사에 위배되는 상황하에서 계약을 체결토록 하거나, 혹은 노동계약을 변경한 경우

(9) 고용단위가 노동계약서상에 자기의 법적 책임을 회피하고, 노동자의 권리를 배제한 경우

(10) 고용단위가 법률, 행정법규의 강제성이 있는 규정을 위반한 경우

(11) 고용단위가 폭력, 위협 혹은 비합법적으로 인신의 자유를 제한하는 수단을 써서 노동자에게 노동을 강요한 경우

(12) 고용단위가 규칙을 위반하여 지휘하거나, 또는 위험을 무릅쓴 작업을 강요하여 노동자의 인신의 안전에 위해를 끼치는 경우

(13) 법률 및 행정법규의 규정에 의거 노동자가 노동계약을 해제할 수 있는 기타 사유

第十九条 有下列情形之一的, 依照劳动合同法规定的条件、程序, 用人单位可以与劳动者解除固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同或者以完成一定工作任务为期限的劳动合同 :

(一) 用人单位与劳动者协商一致的 ;

(二) 劳动者在试用期间被证明不符合录用条件的 ;

(三) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的 ;

(四) 劳动者严重失职, 营私舞弊, 给用人单位造成重大损害的 ;

(五) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系, 对完成本单位的工作任务造成严重影响, 或者经用人单位提出, 拒不改正的 ;

제 19 조 다음에 열거하는 상황의 하나일 경우, 고용단위는 노동계약법에 규정된 노동계약의 해제 조건, 절차에 따라 고용단위는 고정기한노동계약, 무고정기한노동계약 및 일정업무 임무 완성기한 노동계약을 해제할 수 있다.

(1) 고용단위와 노동자가 협의를 통해 합의하는 경우

(2) 노동자가 시용기간내 채용조건에 부합하지 않음이 증명되는 경우

(3) 노동자가 고용단위의 규칙제도를 중대하게 위반하는 경우

(4) 노동자가 중대한 업무과실, 사리도모로 고용단위에게 중대한 손해를 입혔을 경우

(5) 노동자가 다른 고용단위와 동시에 노동관계를 수립하여 기업의 업무임무 완수에 중대한 영향을 초래하거나, 또는 고용단위의 지적에도 불구하고 시정하지 않은 경우

(六) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

(七) 劳动者被依法追究刑事责任的；

(八) 劳动者患病或者非因工负伤，在规定的医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

(九) 劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的；

(十) 劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经用人单位与劳动者协商，未能就变更劳动合同内容达成协议的；

(十一) 用人单位依照企业破产法规定进行重整的；

(十二) 用人单位生产经营发生严重困难的；

(十三) 企业转产、重大技术革新或者经营方式调整，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的；

(十四) 其他因劳动合同订立时所依据的客观经济情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行的。

第二十条 用人单位依照劳动合同法第四十条的规定，选择额外支付劳动者一个月工资解除劳动合同的，其额外支付的工资应当按照该劳动者上一个月的工资标准确定。

第二十一条 劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。

(6) 노동자가 기만, 협박적 수단 혹은 상대의 위급한 처지를 이용하여 고용단위로 하여금 진정한 의사에 위배되는 상황에서 계약을 체결토록 하거나, 혹은 노동계약을 변경한 경우

(7) 법에 의거 형사책임을 추궁당하는 경우

(8) 노동자가 병이 나거나 또는 업무의 원인으로 인해 부상당한 경우, 소정의 의료기간만료후에 원업무에 종사할 수 없고 고용단위가 별도로 수배한 업무에도 종사할 수 없는 경우

(9) 노동자가 업무를 감당할 수 없고, 훈련 또는 배치전환을 했음에도 여전히 업무를 감당할 수 없는 경우

(10) 노동계약 체결시 근거했던 객관적 상황에 중대한 변화가 발생, 원노동계약을 이행할 수 없게 된 상황에서, 고용단위와 노동자가 협의를 했음에도 노동계약의 내용변경에 대해 합의에 달할 수 없는 경우

(11) 회사가 기업과산법의 규정에 근거하여 갱생(重整)을 행하는 경우

(12) 생산경영에 중대한 곤란이 발생한 경우

(13) 기업의 생산전환, 중대한 기술혁신 또는 경영방식의 조정에 따라, 노동계약의 변경을 거친 후에도 여전히 인력감원이 필요한 경우

(14) 노동계약체결시 근거로 했던 기타 객관적인 경제상황에 중대한 변화가 발생함에 따라 노동계약을 이행할 방법이 없게 된 경우

제 20 조 노동계약법제 40 조의 노동계약 해제에 관한 규정에 따른 경우, 고용단위가 별도로 1 개월 임금지급을 선택하여 노동계약을 해제할 경우, 별도 지급되는 1 개월 월급은 당해 노동자의 前月 1 개월의 임금표준에 따라 확정한다.

제 21 조 노동자가 법정 퇴직연령에 달할 경우, 노동계약은 종료된다.

第二十二條 以完成一定工作任务為期限的勞動合同因任務完成而終止的，用人單位應當依照《勞動合同法》第四十七條的規定向勞動者支付經濟補償。

제 22 조 일정 업무임무의 완성을 기한으로 하는 노동계약이 임무의 완성으로 종료되는 경우, 고용단위는 노동계약법제 47 조에 따라 노동자에게 경제보상을 지불해야 한다.

第二十三條 用人單位依法終止工傷職工的勞動合同的，除依照《勞動合同法》第四十七條的規定支付經濟補償外，還應當依照國家有關工傷保險的規定支付一次性工傷醫療補助金和傷殘就業補助金。

제 23 조 고용단위가 법에 의거 공상(工傷; 산업재해)직공의 노동계약을 종료할 경우, 노동 계약법제 47 조 규정에 따라 노동자에게 경제보상을 지불하는 외에, 이에 추가하여 국가의 공상보험 관련규정에 따라, 1 회성(일괄하여) 공상 의료보조금 및 후유장애(傷殘) 취업보조금을 지급해야 한다.

第二十四條 用人單位出具的解除、終止勞動合同的證明，應當寫明勞動合同期限、解除或者終止勞動合同的日期、工作崗位、在本單位的工作年限。

제 24 조 고용단위가 발행하는, 노동계약의 종료 또는 해제에 관련된 증명에는 노동계약의 기한, 종료 혹은 해제의 일자, 업무직위, 본 단위의 근무연한을 기재해야 한다.

第二十五條 用人單位違反《勞動合同法》的規定解除或者終止勞動合同，依照《勞動合同法》第八十七條的規定支付了賠償金的，不再支付經濟補償。賠償金的計算年限自用工之日起計算。

제 25 조 고용단위가 노동계약법의 규정에 위반하여 노동계약을 해제 혹은 종료하여, 노동계약법제 87 조의 규정에 의거 배상금을 지불한 경우, 재차 경제보상을 지불하지 않는다. 배상금의 계산연한은 고용일로부터 계산한다.

第二十六條 用人單位與勞動者約定了服務期，勞動者依照《勞動合同法》第三十八條的規定解除勞動合同的，不屬於違反服務期的約定，用人單位不得要求勞動者支付違約金。

제 26 조 고용단위와 노동자가 복무기간을 약정하고, 노동자가 노동계약법제 38 조의 규정에 따라 노동계약을 해제한 경우, 복무기간 약정의 위반에 속하지 않으며, 고용단위는 노동자에게 위약금을 지불토록 요구해서는 안된다.

有下列情形之一，用人單位與勞動者解除約定服務期的勞動合同的，勞動者應當按照勞動合同的約定向用人單位支付違約金：

아래에 열거하는 정황의 하나로 고용단위와 노동자가 복무기간을 약정한 노동계약을 해제하는 경우, 노동자는 노동계약의 약정에 따라 고용단위에게 위약금을 지불해야 한다.

- (一) 勞動者嚴重違反用人單位的規章制度的；
- (二) 勞動者嚴重失職，營私舞弊，給用人單位造成重大損害的；
- (三) 勞動者同時與其他用人單位建立勞動

- (1) 노동자가 고용단위의 규칙제도를 중대하게 위반하는 경우
- (2) 노동자가 중대한 업무태만, 사리도모로 고용단위에게 중대한 손해를 입혔을 경우
- (3) 노동자가 다른 고용단위와 동시에 노동관계를 수립하여 기업의 업무임무 완수에 중대한 영향을 초래하거나, 혹은

关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经用人单位提出，拒不改正的；

(四) 劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；

(五) 劳动者被依法追究刑事责任的。

第二十七条 劳动合同法第四十七条规定的经济补偿的月工资按照劳动者应得工资计算，包括计时工资或者计件工资以及奖金、津贴和补贴等货币性收入。劳动者在劳动合同解除或者终止前12个月的平均工资低于当地最低工资标准的，按照当地最低工资标准计算。劳动者工作不满12个月的，按照实际工作的月数计算平均工资。

第四章 劳务派遣特别规定

第二十八条 用人单位或者其所属单位出资或者合伙设立的劳务派遣单位，向本单位或者所属单位派遣劳动者的，属于劳动合同法第六十七条规定的不得设立的劳务派遣单位。

第二十九条 用工单位应当履行劳动合同法第六十二条规定的义务，维护被派遣劳动者的合法权益。

第三十条 劳务派遣单位不得以非全日制用工形式招用被派遣劳动者。

第三十一条 劳务派遣单位或者被派遣劳动者依法解除、终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条、第四十七条的规定执行。

第三十二条 劳务派遣单位违法解除或者终止被派遣劳动者的劳动合同的，依照劳动合同法

第四十八条的规定承担赔偿责任。

(4) 노동자가 사기, 협박의 수단 또는 상대의 위급한 처지를 이용하여 고용단위로 하여금 본의 아니게 노동계약을 체결 또는 변경시킨 경우

(5) 노동자가 법에 의거 형사책임을 추궁당하는 경우

제 27 조 노동계약법제 47 조에 규정된 경제보상의 월임금은 노동자가 취득해야 할 임금에 따라 계산하며, 시간제 계산임금 혹은 작업량제 계산임금, 수당 및 보조금 등 화폐성 수입을 포함한다. 노동자가 노동계약의 해제 혹은 종료 12 개월 전 12 개월의 평균임금이 당지 최저임금표준보다 낮을 경우, 당지 최저임금표준에 따라 계산한다. 노동자의 근무가 12 개월 미만일 경우, 실제 근무한 개월수에 따라 평균임금을 계산한다.

제 4 장 노무과건의 특별규정

제 28 조 본 단위 혹은 소속 단위로 노동자 파견행위를 하는 고용단위 혹은 그 소속 단위가 출자, 지분지배, 혹은 파트너쉽으로 설립한 노무파견단위는 노동계약법 제 67 조에 규정된 설립이 불허된 노무파견단위에 속한다.

제 29 조 고용단위는 노동계약법제 62 조에 규정된 의무를 이행해야 하며, 파견노동자의 합법적 권익을 보호해야 한다.

제 30 조 노무파견단위는 비전일제고용 형식으로 파견노동자를 모집채용할 수 없다.

제 31 조 노무파견단위 혹은 파견노동자가 법에 의거 노동계약을 해제, 종료하는 경우의 경제보상은 노동계약법제 46 조, 제 47 조의 규정에 따라 집행한다.

제 32 조 노무파견단위가 위법적으로 파견노동자의 노동계약을 해제, 혹은 종료하는 경우, 노동계약법제 48 조

第四十八条的规定执行。

규정에 따라 집행한다.

第五章 法律责任

제 5 장 법률 책임

第三十三条 用人单位违反劳动合同法有关建立职工名册规定的，由劳动行政部门责令限期改正；逾期不改正的，由劳动行政部门处2000元以上2万元以下的罚款。

제 33 조 고용단위가 직공명부 설치에 관한 노동계약법의 규정을 위반한 경우, 노동행정 부문은 기한을 정해 개정토록 명한다. 기한초과시도 개정하지 않은 경우, 노동행정부문은 2000元以上 2 만元 이하의 벌금에 처한다.

第三十四条 用人单位依照劳动合同法的规定应当向劳动者每月支付两倍的工资或者应当向劳动者支付赔偿金而未支付的，劳动行政部门应当责令用人单位支付。

제 34 조 고용단위가 노동계약법의 규정에 따라 노동자에게 매월 2 배의 임금을 지급해야 하거나 혹은 노동자에게 배상금을 지급하지 않은 경우, 노동행정부문은 고용단위에게 지급을 명령할 수 있다.

第三十五条 用工单位违反劳动合同法和本条例有关劳务派遣规定的，由劳动行政部门和其他有关主管部门责令改正；情节严重的，以每位被派遣劳动者1000元以上5000元以下的标准处以罚款；给被派遣劳动者造成损害的，劳务派遣单位和用工单位承担连带赔偿责任。

제 35 조 고용단위가 노동계약법 및 본 조례의 노무과건에 관한 규정을 위반한 경우, 노동행정부문 및 기타 유관 주관부문은 개정을 명한다. 정황이 엄중할 경우 매 과건 노동자마다 1000元 이상 5000元 이하의 표준으로 처벌한다. 과건노동자에게 손해를 입힌 경우, 노무과건단위 및 고용단위는 연대배상책임을 진다.

第六章 附 则

제 6 장 부칙

第三十六条 对违反劳动合同法和本条例的行为的投诉、举报，县级以上地方人民政府劳动行政部门依照《劳动保障监察条例》的规定处理。

제 36 조 노동계약법 및 본 조례에 위반하는 행위에 대해 고충을 호소(投訴)하거나, 고발(舉報)한 경우, 현급이상 지방인민정부의 노동행정부문은 <노동보장감찰조례>의 규정에 따라 처리해야 한다.

第三十七条 劳动者与用人单位因订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同发生争议的，依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定处理。

제 37 조 노동자와 고용단위간 노동계약의 체결, 이행, 변경, 해제 혹은 종료로 인해 노동쟁의가 발생한 경우, <노동쟁의조정중재법>의 규정에 따라 처리한다.

第三十八条 本条例自公布之日起施行。

제 38 조 본 조례는 공포일로부터 시행한다.

(번역: 코트라 중국팀)

