
新노동계약법과 우리기업의 대응방안

< 목 차 >

I. 노동계약법의 개요	2
II. 주요 이슈 분석	5
1. 노동계약의 장기화	
2. 경제보상금의 적용 확대	
3. 노동규칙(規章)의 제정	
4. 집단계약(集團合同)의 체결	
5. 노무파견	
III. 기타 이슈	20
1. 노동계약의 체결	
2. 시험채용기간	
3. 인력감원 규제	
4. 노동자 해고	
5. 연수훈련에 따른 복무기간의 약정	
6. 競業(경쟁업종 취업제한)의 약정	
7. 위약금 약정의 제한	
8. 非全日制(파트타임)노동 관련규정	
9. 체불임금의 지불명령 신청권	
10. 노동계약의 변경	
11. 인력채용시 보증금 수취금지	
12. 일정업무 완성기한 노동계약	
13. 기타 참고사항	
IV. 우리기업의 대응방안.....	34
부록: 노동계약법 (번역본 및 원본)	38

2007. 7.26

KOTRA 대련 무역관

I. 노동계약법의 개요

지난 6월 29일 제정 공포된 노동계약법은 외견상으로는 현행 노동법의 노동계약 부분을 확대 수정 개편한 것에 불과하다. 그러나, 노동계약법은 경제발전의 성과를 제대로 향유하지 못하는 노동자를 「사회적 약자」로 규정하고 권익보호를 강화하는데 입법의 초점을 맞추므로써 노동자 보호의 폭과 강도 측면에서 현행 노동법과는 본질적인 차이를 보이고 있다.

新노동계약법은 노동자측에 일방적으로 편향되어 있어 기업에 대한 규제조항이 많다는 것이 특징이다. 우리 투자기업들은 신법 시행前인 금년 말까지 새로운 노동법률환경에 대응하여 경영전략을 재조정하고 인사노무관리 체제를 재정비하는 한편, 예상되는 노동쟁의 리스크에 대한 관리대책 수립에 적극 나서야 될 것이다.

<노동법과 노동계약법의 차이>

구분	노동법	노동계약법
제정시기	1994년(1995년 시행)	2007년(2008년 시행)
법의 특성	종합성 법률	특별법(노동법에 우선)
시대적 환경	고속 경제발전에 필요한 고용의 탄력성 요구	量的 경제발전의 성취 → 경제발전의성과 공동향유 요구
입법 초점	기업의 경영효율 증진	노동자의 권익보호 → 기업의 사회적 책임 강조
고용 형태	단기계약 중심	장기고용 촉진 → 노동자의 청년기 사용제한
노동자권익침해	원칙론적인 규정	구체적이고 명확한 벌칙규정 → 법규위반시 코스트 급증

< 노동계약법의 주요 골자 >

○ 무고정기한 노동계약의 촉진

- 년 근속자의 계약 재갱신시 무고정기한 계약으로 자동전환
- 2회 연속 고정기한 노동계약後 재갱신시, 무고정기한 계약 체결 의무화

○ 경제보상금의 적용범위 확대

- 계약만기 종료시에도 경제보상금 지급 필요(본인의 자발적 종료시는 제외)
- 노동계약 이행 하자를 사유로 한 계약기간중 사직시에도 경제보상금 지급의무화

○ 노동계약의 서면체결 의무화

- 고용일로부터 1개월내 서면 계약 체결 의무화 및 미체결에 따른 벌칙규정 강화

○ 노조의 권한 강화

- 노동규칙 제정시 노조(또는 직공대표)와의 협의 의무화
- 기업-노조간 평등협상을 통해 집단계약을 체결토록 규정

○ 노동자의 해고 요건 강화

- 시험채용기간중 채용조건 미부합 및 법정 해고사유外 해고 금지
- 노동자 해고시 사전 노조통지 의무화 및 노조에 의견 제출권 부여
- 20인 이상 정리해고시 노조협의 의무 및 사회적 약자의 우선 잔류원칙 규정

○ 노동자의 직업선택권 제한행위 규제

- 위약금 약정의 엄격한 제한(계약만료전 사직에 따른 위약금 부과 등 불허)
- 인력채용시 보증금 수취 및 담보요구 금지

○ 노무파견형태의 고용 규제

- 파견노동계약은 최소 2년 이상 체결 의무화
- 파견노동자 권익침해시 노무파견회사-파견공사용업체에 연대배상 책임부과

○ 노동계약 이행 관련 처벌규정 강화

- 사용자측의 위법행위에 대한 각종 배상금, 벌금을 명확히 규정

< 대 책 >

○ 인건비 상승에 따른 경영전략 조정필요

- 설비 자동화, 비핵심 업무의 아웃소싱 및 외주 확대 등 고용인력을 최소화하는 경영체제의 도입이 요구됨
- 인력의 재배치 및 구조조정 등 新노동환경에 대응하는 인력관리 방안 필요

○ 노동조합과의 협력적 관계 구축

- 집단계약 체결 등 노동계약법의 규정사항 이행을 위해서는 노조와의 협력적 관계의 구축이 요구됨
- 노조 미설립시는 기업측이 주동적으로 우호적인 노조를 설립하여 대처해 나가는 것이 바람직

○ 인사노무관리 체제의 정비

- 새로운 노동환경에 근거한 제반 인사노무관리 시스템의 재정비가 요구됨

○ 노동쟁의 리스크 관리대책 수립

- 사회보험 납부, 초과근무수당 등 분쟁유발 가능 부문의 리스크 관리 강화
- 외부 전문가의 자문체제 구축을 통해 노동쟁의의 사전 예방책 강구 필요

< 新노동계약법과 舊노동법의 주요조항 비교 >

구분	현행 노동법	노동계약법
서면 노동 계약 체결	○ 서면계약 체결 원칙만 규정	○ 고용後 1 개월-1 년內 서면계약 체결의무화 ○ 1 년內 미체결시 임금 2 배 배상금 부과 ○ 1 년초과시 「무고정기한계약」체결로 간주
노동계약 변경	○ 상호합의로 변경 가능	○ 노사가 서명한 서면형식만 법적으로 유효
인력채용	-	○ 채용시 보증금 수취 및 신분증 보관금지
시험채용 기간	○ 최대 6 개월까지 가능	○ 계약기간에 따라 1-6 개월 시용기간 설정 ○ 시용기간중 해고시 객관적 입증자료 필요 ○ 약정임금의 80% 및 최저임금 이상 지급
경제보상금 (계약만기 종료)	○ 계약만기 종료시 지불 불필요	○ 계약만기 종료시 지불 의무화 ○ 1 년 1 월분(0.5-1 년:1 월, 0.5 년 이하:반월) ○ 고수입자의 보상한도:평균임금 3 배 및 12 개월
노무과건	-	○ 과건노동자와 2 년이상 고정기한 계약체결 ○ 과건업체와 사용업체에 연대 배상책임 부과
무고정기한 노동계약	○ 10 년이상 근속후, 노사 쌍방의 동의시	○ 무고정계약 체결의무화: ① 근속 10 年이상 ② 연속 2 회 고정기한 계약後 3 회 계약시 ○ 위반시 체결의무일로 부터 기산, 급여 2 배 지불
노동규칙제정	○ 규칙 제정원칙을 규정	○ 규칙제정시 노조와의 협의 및 사내공시의 의무화
집단계약 체결	○ 체결원칙을 규정	○ 노조에 체결권 부여(미설립시 상급노조 지도)
위법해고	○ 원칙적인 배상책임 규정	○ 노동자희망시 계속고용, 불원시 배상금 (경제보상금의 2 배) 지불
노동자 해고 절차	○ 해고조치後 노조에 통지	○ 해고조치前 對노조 사전통지 의무화 및 노조에 對사용자 의견제출권 부여
노동자측 계약해제 허용 (기업측過失)	○ 노동계약 약정 미준수 (임금, 노동조건)	○ 사용자측의 노동계약 이행 하자발생시 (임금전액의 적기 미지불, 사회보험 미납부) ○ 경제보상금 지급 필요
해고 제한	○ 직업병환자, 치료기간중, 임신출산수유기 등	○ 신규추가: 15 년이상 근무 및 퇴직연령까지 5 년 미만인 자
인력감원	○ 감원시 30 日前 노조 협의 및 노동당국보고	○ 20 人(또는 전직원의 10%)이상 감원시 ○ 30 日前 노조 협의 및 노동당국보고 ○ 감원시 장기근속자, 생활곤란자 우선잔류
경업(競業)제한	○ 상업비밀 준수 협의 체결 규정	○ 상업비밀을 보유한 고급기술, 관리직에 국한 ○ 최대 2 년간 경업제한 가능
연수後복무 기간약정	-	○ 전문 연수훈련시 복무기간/위약금 약정가능 ○ 위약금은 연수훈련비용 이내로 제한
위약금 약정 제한	-	○ 연수後 의무복무기간 및 경업제한 위반시 2 가지 상황에만 위약금 약정 허용
채불임금 지불명령권	-	○ 노동자에게 법원에 지불명령을 신청할 수 있는 권한 부여

II. 주요 이슈 분석

1. 노동계약의 장기화

중국에서는 현재 1-2 년의 단기 노동계약 고용형태가 주류를 이루고 있다. 이 때문에 사용자는 고용의 주도권을 쥐고 있지만, 노동자는 항시 고용중단에 대한 불안감을 안고 근무하고 있는 실정이다.

이러한 고용관행은 신법 공포를 계기로 증대한 전환점을 맞고 있다. 단기계약의 체결횟수는 최대 2 회까지만 허용되고, 10 년 이상 연속후 재계약시는 무고정기한 노동계약으로 자동전환되도록 규정되었기 때문이다. 노동법 전문가들은 신법의 영향으로 중국도 앞으로 4-6 년내에 다른 선진국과 마찬가지로 무고정기한 노동계약 70-80%를 차지하게 될 것이라고 전망하고 있다.

< 노동계약의 장기화 정책 전환 배경 >

- ① 청년기 노동력 사용을 선호하는 고용관행의 규제를 통해 고용안정 추진
- ② 1 자녀 출산정책으로 예상되는 미래의 노동력 부족 상황에 대비
- ③ 기술축적을 통한 산업의 고도화를 위해 고용의 장기화 추진

□ 무고정기한 노동계약의 체결 유도

경제발전이 지상과제였던 시대인 1994 년에 제정된 현행 노동법은 고정기한 노동계약 체결을 원칙으로 하고, 예외적으로 10 년 이상 연속시에만 무고정기한 계약체결의 권리를 노동자에게 부여했다. 그런데, 이번 신법은 단기계약으로 인한 노동자들의 고용불안정을 해소하기 위해, 무고정기한계약의 적용조건을 대폭 확대하고, 미체결시 벌칙규정을 신설함으로써 기업들은 더이상 단기계약 위주의 고용체제 유지가 어렵게 되었다.

신법이 발효되면, 10 년 이상 연속근무한 노동자는 계약갱신시 무고정기한 노동계약체결으로 자동전환된다(노동자가 주동적으로 고정기한 노동계약 체결을 요구할 경우는 제외). 또한, 고정기한 노동계약을 2 회 체결한 노동자가 재차 계약갱신할 경우, 사용자는 (1) 무고정기한 노동계약을 체결하거나 (2) 계약갱신을 하지 않을 수 있다 (노동자가 주동적으로 고정기한계약을 요구할 경우는 제외). 만일 사용자가 부주의하여 계약갱신을 하지 않은 채 몇개월간 고용관계가 계속될 경우, 노동쟁의 발생시 무고정기한 노동계약이 체결된 것으로 간주되어 무고정기한계약 체결의무일자로부터 기산하여, 월 2 배의 임금에 달하는 댓가를 치러야 한다.

<무고정기한 노동계약의 적용 조건>

	노동법	노동계약법
10 년 이상 근속	[조건] •노사간 계약갱신 동의 •勞: 무고정계약체결 제의	[조건] •삭제 (사용자의 동의 필요없음) •勞: 계약갱신 체결 제의(또는 사측의 제의에 동의) * 노동자가 예외적으로 고정계약체결을 요구하지 않는 한, 무고정기한 노동계약으로 자동전환
2 회 고정기한 계약체결	-	[조건] •勞: 계약갱신체결 제의 (또는 사용자측 제의에 동의) •勞使 쌍방의 계약 갱신시 •적용 배제상황: 39 조(규율위반, 기업에 중대손해 초래) 및 40 조 1,2 항(질병, 업무감당 불능) * 계약갱신시 노동자가 예외적으로 고정계약체결을 요구하지 않는 한, 반드시 무고정 계약체결을 해야 함
벌칙	없음	체결해야 할 일자로부터 기산하여 매월 2 배 급여 지불

【무고정기한 노동계약】 무고정기한 노동계약은 「종료기한을 정하지 않은」 계약이며, 취업규칙 등의 중대한 위반, 업무감당불능 등 법정 사유가 발생하거나 쌍방합의가 있어야 계약해제가 가능 (일종의 종신고용적인 성격을 지님).

< 기업에 미치는 영향 >

- 노동자는 1-2 년에 한번씩 겪게 되는 「계약 미갱신의 공포」로부터 해방되므로, 노동계약법이 규정하는 각종 권리행사를 거리낌없이 행할 수 있는 여건이 조성된다 → 노무관리 리스크의 증가
 - 퇴직시까지 근무하는 종신고용자 증가에 따라 인건비 증가 및 노동활력의 저하가 예상된다 → 중국 생산공장의 경쟁력 저하
 - 법정 해고요건이 대폭 강화되어, 경영여건 변화에 따른 종신고용인력의 정리가 어려워진다 → 고용의 탄력성 저하

□ 기업의 선택안 (무고정기한 계약의 적용시점)

무고정기한 계약의 요건에 해당하는 노동자와 노동계약을 갱신하는 경우, 기업으로서는 (1) 법의 취지대로 무고정기한 계약을 하거나 (2) 계약갱신을 하지 않거나 (3) 우회적인 방법으로 고정기한 계약을 유도하는 3 가지 선택이 있을 수 있다.

(1) 무고정기한 노동계약의 체결

- 법의 취지에 맞게 무고정기한 계약을 체결

(2) 계약의 미갱신 (고용 중단)

① 만 10 년 이상 근무직원 - 계약 갱신이 불가피

- 10 년 근무후 재갱신시점에서 노동자가 계약갱신을 요구할 경우, 사용자는 의무적으로 무고정기한 계약으로 전환해야 한다(사용자는 선택권이 없음) 따라서, 무고정기한 노동계약의 체결을 원치 않을 경우, 노동자의 근속연수가 9 년정도에 달할 때 사전대책이 필요하다.

② 2 회 고정기한 노동계약 체결직원 - 계약 미갱신 가능

- 계약만료전에 계약 미갱신의사를 통고하면 계약만료시점에서 계약갱신을 하지 않고 고용관계를 종료시킬 수 있다 (경제보상금은 지불해야 함).

(주) 관련 제 14 조 법조항(고정기한 노동계약을 연속 2 회 체결하고... 노동계약을 갱신할 경우)의 밑줄 친 부분에 대한 해석이 불분명하여 (1) 사용자는 선택권이 없이 무조건 무고정기한 노동계약을 체결해야 한다는 의견과 (2) 상술한 바와 같이 사용자는 계약갱신 자체를 하지 않아도 된다는 의견이 대립되고 있다. 동 조항의 최종적인 해석은 시행세칙에서 확정될 것으로 보인다.

(3) 고정기한 노동계약의 재체결

- 노동자가 고정기한계약 체결을 제의할 때는 적용이 배제된다는 예외규정이 있으므로, 노동자가 스스로 1-2 년 기간의 고정기한 계약을 신청하도록 유도하는 방법. 이 경우 사용자는 노동자가 고정기한 계약체결을 신청한 서면문서를 확보하고 있다 하더라도, 퇴직시점에 노동자로부터 사용자가 압력을 가했다는 사유로 제소당할 수 있다는 점에 유의해야 한다.

□ 고용형태의 선택

한국의 경우, 일반적으로 종신고용체제를 기본으로 하고 있으며, 이는 회사에 대한 소속감 부여와 충성도를 유지하는데 일정한 기여를 하고 있다. 그러나, 현재 중국에서는 국유기업외에 종신고용계약을 찾아보기 어려우며, 또한 중국의 근로자들도 일반적으로 한 회사에 장기 근무하는 것보다는 전직을 통해서 자신의 몸값을 올리고 새로운 기회를 찾으려는 경향이 강하다.

중국정부가 종신고용을 적극 권장하고 나선 이상, 노동당국의 행정지도도 예상되므로 내년부터는 100% 단기계약만으로 근로자를 끌고 나가기 어렵다. 그러나 종신고용시 노동의 적극성이 없어지고 노동효율 저하가 예상되며, 또 장기고용에 따른 임금인상 및 인력정리시 상당한 금액의 경제보상금과 위자료의 부담이 우려된다. 따라서, 예를들면 무고정기한 계약은 고급 업무분야의 「핵심 직원」에 국한시키고, 중저급 업무분야의 「비핵심 직원」은 계속 고정기한 계약이 고용형태를 유지하는 등 회사형편에 맞게 고용형태의 적절한 배합이 요구된다.

〈무고정기한 노동계약의 장단점〉

장 점	단 점
. 회사에 대한 소속감과 충성도 향상 . 기업문화의 구축에 도움 . 사내 기술과 노우하우의 축적 . 우수인력의 유입 및 장기근속 촉진	. 노동권리의 적극적 행사에 나설 가능성 증가 . 근무 긴장감의 저하와 노동의 적극성 저하 . 기업의 고용 주도권 상실 . 장기고용에 따른 임금부담 증가 . 고령인력의 증가에 따른 노동활력의 저하

□ 기업의 대응 방안

1 회성 단기고용이 필요한 노동자외에는 고정계약의 기간을 현재의 1 년에서 최소 3 년 이상 장기화하는 것이 요구된다. 또한, 종신고용의 리스크를 최소화하기 위해서 다양한 고용형태의 활용 가능성에 대한 검토가 필요하다.

(1) 고정기한 노동계약의 장기화

- 현재 일반적으로 1 년을 원칙으로 하는 계약기간을 3 년- 6 년으로 장기화.
- 3 년 계약시는 시험채용기간을 6 개월까지 설정할 수 있다는 장점이 있음

(2) 노무파견제의 활용

- 사용자가 선발한 직원을 노무파견회사를 통해 파견노동자형태로 간접고용
- 1 차고정기한 계약 만기시점, 또는 근속연수 9 년차 직원을 노무파견회사를 통한 간접고용 형태로 전환

(3) 고정기한 노동계약 만료시 심사 강화

- 1 회, 2 회 고정기한계약 만료시점마다 엄격한 심사를 통해, 장기고용에 부적합한 인력을 정리

(4) 外地인력의 고용 확대

- 외지출신 인력은 퇴직연령에 달할 때까지 근무가능성이 비교적 낮음

(5) 비전일제(파트타임) 고용, 실습생, 양로보험수급자(퇴직자)와의 노무계약 확대

- 노동계약이 아닌 노무계약형태이므로 노동계약법의 규제 회피가능

(6) 일시 고용중단후 재고용

- 계약만료시점에 일정 기간 고용중단 후, 재고용하는 방법. 단, 이는 노동계약법의 고용안정화 취지에 벗어나므로 의도성이 있다고 판정될 경우 노동쟁의 발생시 패소판정을 받을 수 있음

(7) 관련 회사로 전직

- 관련 계열사를 보유할 경우, 고정기한의 만료시 또는 10 년 근속 이전에 타 관련회사로 전직시키는 방법도 검토가능

[사례] 홍길동은 1 년단위 고정계약을 연속 2 회 체결. 3 회째 계약체결시점에 계약이 갱신되지 않을까봐 무고정기한 계약을 체결하자는 말을 하지 못했고, 회사의 관행대로 1 년 기간의 고정기한 계약을 다시 체결. 그러나, 3 회 고정기한 계약이 만료되면서, 사용자가 계약갱신을 하지 않아 홍길동은 3 개월분 경제보상금을 수령하고 퇴사할 수 밖에 없었고, 홍길동은 1 년전에 무고정기한 계약을 체결하지

않았다는 이유로 노동중재를 신청했다.

(판정) 사용자의 행위는 신법에 따르면 100% 법규 위반. 사용자는 홍길동에게 무고정기한 계약의 체결의무시점으로부터 기산하여 2 배의 임금을 배상금으로 지불해야 한다.

관련 규정
○ 다음과 같은 상황에 해당하는 경우, 노동자가 계속체결을 제의 또는 (사용자의 계속체결 제의에) 동의하여 노동계약을 체결할 시, 노동자가 고정기한 노동계약을 제의하는 경우를 제외하고 무고정기한 노동계약을 체결해야 한다 [14 조] ① 노동계약 갱신시, 이미 당해 기업의 연속 근무 10 년 이상 ② 생략 ③ 2 회 연속 고정기한 노동계약을 체결하고 노동계약을 갱신하는 경우. 단, 제 39 조 및 제 40 조 1,2 항에 해당될 경우는 제외 ○ 무고정기한 노동계약을 체결하지 않은 경우, 무고정기한 계약을 체결 의무일자로부터 기산하여 노동자에게 월급의 2 배를 지불해야 한다 [82 조]

2. 경제보상금의 적용확대

장기고용 촉진과 함께 신법의 가장 큰 특징중 하나가 경제보상금 적용 범위의 대폭 확대이다. 신법은 그 첫번째로 현행 노동법과는 달리, 계약기간 만료시점에 고용을 중단하는 경우도 경제보상금을 지급토록 의무화하였다. 이것은 기업들의 단기고용 관행을 억제하자는 취지에서 도입된 것이지만, 기업의 시각으로 볼때는 일종의 퇴직금제도가 생긴것이나 다름없다. 두번째는 계약기간 도중에 노동자가 자발적으로 노동계약을 해제하고 퇴직할 때 그 원인이 노동계약의 하자에 근거한 것으로 판정될 때 경제보상금을 지급토록 규정했다.

< 경제보상금 지급 대상 >

노동법	[계약기간 도중의 노동계약 해제]
	① 합의퇴직
	② 업무外 질병, 업무불능에 따른 해고(非과실성 계약 해제)
	③ 객관적인 노동계약환경의 변화에 따른 해고
	④ 정리해고

신규 추가 ↓

노동계약법	① <u>계약기간 만기 종료 (고용중단)</u>
	② 계약기간 도중의 노동계약 해제
	• <u>노동계약 이행상 하자에 따른 노동자의 자발적 사직</u> (38 조)

□ 「계약만기 고용중단」 시 경제보상금 지불 의무화

신법은 단기고용 위주의 불안정한 고용환경을 개선하기 위해 계약만료 시점에서 회사측 사정으로 계속 고용하지 않을시, 경제보상금을 지불토록 규정했다. 단, 계약조건을 동일하거나 또는 더 상향조정하여 제시했음에도 노동자가 갱신을 불원할 경우는 지급대상에서 제외되므로, 이 경우를 대비해 사측은 서면으로 노동계약갱신 제의를 하고 노동자로부터는 미수락 내용의 서면회답을 받아 놓을 필요가 있다.

<계약만기 종료시 경제 보상금 지불 여부>

사용자측의 제안	노동자측	지불여부
• 계약갱신제의 ① 동등 또는 상향조정된 계약조건	. 미수락	X
② 계약조건의 저하	. 미수락	O
• 계약갱신 불원	. 수락	O
	. 미수락	O

□ 노동계약 이행 「하자」에 따른 사직시도 경제보상금 지급의무 부과

노동계약 이행상 「하자」를 사유로 내세울 경우, 노동자는 언제든지 자발적인 사직이 가능하며 경제보상금도 지급받게 된다. 이러한 새로운 경제보상금 지급규정은 신법의 대표적인 노동자 보호규정으로 사용자로 하여금 노동계약을 엄격히 준수토록 촉구하는 차원에서 도입되었다.

이 법규는 매우 중요한 의미를 지니고 있다. 사용자가 100% 준법 경영을 하지 않는 한, 노동자들은 이 조항을 자신들의 이익을 쟁취하는데 유효하게 활용할 수 있기 때문이다. 경제보상금 지급이 필요없는 상황이라든지 계약기간중에 자발적으로 사직하는 경우 등도 노동자들이 사측의 사소한 하자를 트집잡아 경제보상금을 수령하면서 합법적으로 퇴직할 수 있는 법적 근거가 마련된 셈이다. 따라서, 내년부터는 노동자들로부터 하자가 제기되지 않도록, 법규의 준수와 투명한 노무관리가 더욱 요구된다는 점에 유의가 필요하다.

<「하자」사유의 4종류>

① 사용자가 노동계약에서 약정한 노동보호 또는 노동조건을 이행하지 않을 경우; 일정기간 휴가나 작업중단을 강요하는 경우
② 노동보수를 정시, 정액 지급하지 않을 경우; 임금연체라든지, 초과근무수당을 적게 지불했을 경우
③ 사회보험의 미납부; 사회보험비의 미납부, 납부기준 미달, 사회보험의 일부 납부 (예: 양로보험만 납부) 등의 경우
④ 회사의 취업규칙에 위법적인 내용으로 노동자의 권익이 침해당했을 경우; 초과근무시 초과근무수당 미지불 규정 등

□ 고수입노동자에 대해 경제보상금 최고 상한선 설정

소재지 평균급여 3 배이상인 고수입노동자의 경우, 보상금 최대상한선을 설정함으로써, 고수입수령자가 많은 외자기업으로서는 보상금 부담이 다소 경감된다.

- 고수입자의 정의: 소재지 전년도 직공 월평균급여의 3 배 이상 임금수령자
- 경제보상금 상한선: 월평균급여의 3 배 및 최대 12 년

[사례 1] 대련시 고수입자의 경우: 월급여 8,000 元 수령자 / 15 년 근무후 퇴직
 - 대련시 2006 년 월평균급여 2,000 元 X 3 배 X 12 년 = 72,000 元

[사례 2] 동일조건하에서 고수입자-일반수입자의 경제보상금 차이

- 동일 회사 20 년 근무후 퇴직시 (고수입기준: 6,000 元으로 가정)
- 월 8,000 元 관리자(고수입자로 분류): 8 천元 X 12 년=9.6 만元
 - 월 5,000 元 실무자(저수입자로 분류): 5 천元 X 20 년= 10 만元

□ 경제보상금 산출 기준

경제보상금은 만 1 년에 1 개월분으로 계산하며, 6 개월~1 년 미만은 1 년, 6 개월 미만은 0.5 개월분을 지급한다. 경제보상금의 계산 기준은 계약의 해제·종료시점 직전 12 개월간의 급여, 보너스, 성과급, 수당, 초과근무수당 등이 모두 포함된다. 종전의 관행대로 기본급이나 최저임금을 기준으로 계산할 경우, 신법에서는 위법으로 간주된다.

관련규정
○ 경제보상금 지급이 필요한 7 가지 상황에 대한 규정 [46 조] ○ 경제보상금은 만 1 년에 1 개월분이며, 6 개월 이상 1 년 미만의 경우 1 년으로 계산하고, 6 개월 미만의 경우 0.5 개월분 임금을 지불한다. 1 개월 분 임금은 계약 해제 또는 종료전 12 개월간 평균 임금을 의미[47 조] ○ 고수입노동자(해당지역 전년도 월평균급여의 3 배이상): 전년도 월평균급여의 3 배를 상한선으로 하며, 경제보상 계산연수도 12 년을 상한으로 한다[47 조] ○ 노동자가 사용자에게 수시로 노동계약의 해제를 통지할 수 있는 경우 [38 조] ① 노동보호와 조건의 미제공 ② 노동보수 전액을 적시에 미지급 ③ 사회보험료의 미납부 ④ 위법적인 노동규칙으로 노동자에 손해 발생

3. 노동규칙(規章)의 제정

중국에서는 노동쟁의가 발생했을 경우, 쌍방이 동의하여 약정한 서면조항들이 중요한 판정의 근거가 된다. 그래서 중국기업들은 입사할 때 노동계약서에 직원 노동규칙 등을 첨부하여 노동자로 하여금 동의했다는 서명을 받고 있으며, 이를 근거로 노무관리를 하고 있다.

그런데, 내년부터는 사용자의 중요한 관리수단인 노동규칙을 노무관리의 대상인 노동자와 협의하여 제정토록 규정되어, 기업의 노동자관리에 비상이 걸렸다. 만일, 노사간에 협의가 장기간 타결되지 않을 경우, 기업은 노동자를 관리할 수 있는 유효한 수단을 잃어 버리게 되기 때문이다.

<노동규칙의 제정 권한>

노동법		노동계약법
사용자 일방제정(單決)	→	공동제정(共決) · 노사간 평등협상을 통한 확정

【노동규칙】 취업규칙, 임금규칙 등과 같이 사용자가 근로자가 사업장에서 준수해야 할 규율이나 임금, 또는 근로시간 등에 관한 구체적 사항을 정한 규칙으로 일종의 「사내 법률」과 같은 성격을 지닌다.

< 노동규칙 제정절차에 대한 규제 >

(1) 노동규칙에 규정되어야 할 항목

- 노동자의 이익과 직접 관련되는 노동보수, 노동시간, 휴식휴가, 노동안전위생, 보험복리, 양성훈련, 노동규율 및 노동량 관리 등
- (주) 현 노동법에는 필수 규정사항에 대해 명기되어 있지 않음

(2) 제정과정에서 노동자의 민주적 참여 의무화

- ① 직원대표대회 또는 직원 전체의 토론회부
- ② 대회 또는 토론에서 제기된 방안 및 의견을 제출
- ③ 노조 또는 직원대표와 평등협의를 통해 확정

(주) 한국의 근로기준법에는 노동자의 의견청취 절차만을 규정하고 있을 뿐임

(3) 노동규칙의 對노동자 고지의무 부과

- 노동규칙 제정후, 노동자에 대한 고지를 의무화함
- 내부공시의 방법으로는 회사 웹사이트 또는 간행물상 공시, 노동계약서의 유첨물화, 직원 공람 및 서명취득 등

[사례] 3 일간 공장에 무단결근한 여공을 회사 「노동규칙」에 규정된 조항에 근거하여 해고하였으며, 여공은 노동중재를 제기하였다. 여공은 「노동규칙」을 회사측이 본인에게 명확하게 제공하지 않았다는 것이 그 이유였다.

(중재결과) 회사측 패소. 회사는 사내 게시판이나 웹사이트를 통해 노동규칙을 공고했지만, 접수서명 등 고지의무를 이행했다는 명확한 서면 증거를 제시할 수 없었기 때문이다.

[유의사항]

• 노동규칙 제정 및 공시절차의 합법성에 유의

- 기업의 규칙제도는 (1) 내용상에 위법성이 없어야 하며 (2) 절차상의 법적 요건 준수를 위해 노조(또는 직원)와의 협의를 거쳐 제정하고 (3) 사내공시가 요구됨. 이 3 가지 사항중 어느 하나라도 미준수되었을 경우, 노동쟁의 발생시 사용자측이 근거로 제시하는 노동규칙은 법적 효력을 상실함.
- 규칙제정의 법정 절차를 이행했음을 증명하는 서면기록의 보존이 필요(예: 회의 기록, 의사록, 표결기록 등).

• 노동쟁의 발생시, 노동규칙의 중요성 증가 예상

- 노동규칙이 노사협의로 제정되도록 규정됨에 따라, 앞으로 노동규칙은 노동쟁의 안전 심리의 더욱 중요한 판단 근거로서 활용될 것임

[노동쟁의사건 심리시의 법률적용에 관한 최고인민법원의 해석](최고인민법원 2001.4.16)

제 19 조 사용자가 노동법 제 4 조의 규정에 근거하여, 민주적 절차를 통해 제정한 규칙제도가 국가의 법률, 행정법규 및 정책규정에 위반되지 않고, 또한 기 노동자에 대해 공시된 경우, 인민법원 노동쟁의사건 심리시의 근거로 할수 있다.

□ 노동규칙의 실시과정에서 노동자에게 변경·개선 요구 권리 부여

일단 제정된 취업규칙이라 하더라도 노조(또는 노동자)가 문제가 있다 판단할 경우, 사용자에게 변경을 요구할 수 있다. 또한, 예를 들면 입사후 일정기간내 결혼 및 자녀출산 금지 등과 같은 위법적인 내용의 노동규칙은 무효화되며, 노동자에 손해발생시는 배상책임이 부과된다.

[부적절한 노동규칙의 사례] 2 회 지각시 해고, 업무변경지시 불복종시 해고, 규율위반시 각종 벌금, 여공의 경우 3 년내 결혼금지, 기혼녀의 경우 출산 금지 등

□ 신법 발효전 조치 필요사항

(1) 노동규칙의 제정 또는 변경

신법 시행후는 노동규칙의 제정절차가 매우 까다로워지고, 또한 사용자가 일방적으로 제정할 수 없게 된다. 따라서, 이러한 엄격한 제정절차의 준수가 요구되지 않는 금년 말까지 노동규칙을 제정하거나, 변경·보완해두는 것이 바람직하다.

2008 년부터는 노동규칙의 고지의무가 부과됨으로서, 기존 규칙제도에 대해 노조로부터 부적당하다고 지적되어 변경을 요구받을 수 있다. 「사용자의 규칙제도가 부적당하다는 판단」에는 (1) 기 존재하는 규칙제도에 부적당한 조항이 있는 경우뿐만 아니라 (2) 당연히 있어야 할 규칙제도(또는 조항)가 존재하지 않는 경우도 포함될 수 있다(예: 임금규칙, 특히, 초과근무수당 계산방식에 대한 조항). 따라서, 신법 발효전에 노조측에서 지적 및 변경을 요구해 올 수 있는 사안에 대한 신중한 검토 및 필요시 노동규칙의 재조정이 요구된다.

< 신법 시행後 노동규칙 제정시 문제점 >

(1) 노동규칙 제정의 일반적 단계(예상)

- ① 사용자는 노동규칙의 제정(변경)초안을 작성하여 직원대표대회 또는 직원전체에 대해 서면통지 → 직원대표대회 또는 직원전체의 토론을 요구
- ② 직원측의 초안에 대한 토론실시 → 토론의 결과물로 수정안 및 의견이 사용자측에 제출됨
- ③ 사용자는 노조 또는 직원대표와 평등한 협의를 요구 → 협의를 통해 노동규칙을 확정

(2) 제정과정에 있어, 노동자측의 대표 선정 문제

고용인력이 많고, 또 여러 사업장에 분산되어 있을 경우, 실무적으로 직원전체의 참여가 불가능함으로 직원대표대회로 대체할 수 밖에 없음. 직원대표대회는 노조원 및 비노조원, 각 사업장 및 각 사업부문에서 골고루 선정된 대표로 구성되어야 할 것임

(3) 직원대표대회의 토론 및 평등협의를 회수 문제

직원대표대회 개최시 토론을 몇회 실시하면 될 것인지, 또한 노동규칙 확정을 위한 노조(직원대표)와의 협의를 몇차례 시행할 것인지, 합의가 타결되지 않을 경우는 어떻게 할 것인지 등에 대해 불확실한 요소가 많음

(2) 노동자의 변경·개선 청구권 행사에 따른 대응책 마련 필요

노조(또는 노동자)가 취업규칙이 부적당하다는 이유로 수시로 변경을 요구해 올 경우, 사용자측의 경영관리에 어려움이 예상되므로, 신법 시행전에 노동규칙안에 변경·개선 청구권 행사의 절차에 관해 규정해 놓을 필요성이 있다.

(3) 중대사항의 제정·변경시 노동자의 참가에 따른 대책

신법이 발효되면, 노동규칙뿐만 아니라 노동자의 이해에 직접 관계되는 중대사항의 제정, 변경 등도 사용자가 일방적으로 행할 수 없게 된다(제 4 조 2 항 참조). 따라서, 노동자의 이해관계가 걸린 사안들로서 시대적 환경이 바뀔에 따라 조정이 요구되는 것들은 신법의 적용을 받지 않는 금년 말까지 노동자의 의견청취 등 과정을 거쳐 취소, 변경을 해 놓는 것이 바람직하다.

[중대사항의 사례] 기존에 제공되고 있는 복리후생 혜택 항목의 축소, 취소 등

(4) 취업규칙에 해고요건의 명확하고 구체적인 설정 필요

신법은 한편으로는 장기고용을 촉진하고 있고, 또 한편으로는 노동자의 해고요건을 현행 노동법보다 훨씬 높여 놓았다. 기업으로서 노동자에게 편향된 신법에 대응하기 위해서는 취업규칙제도를 잘 만들어서 대항하는 수 밖에 없다. 취업규칙중 노동규율항에 노동자의 해고 근거가 될수 있는 조항을 될수 있는 한 자세하게 나열식으로 기술하고, 또 절차에 대해서도 규정해 놓음으로서 노동자의 노동규율 유지와 노무관리의 효율화를 기하는 것이 필요하다.

< 취업규칙상 해고요건의 구체적 규정 방향(예시) >

- 취업규칙의 「중대한」 위반 → 경제보상금 지급 불요
 - 사소한 위반행위의 범주에 대한 명확하고 구체적 열거. 위반시 서면 경고장 발송 및 연간 경고장 ○회 누적시 「중대한」 위반으로 간주 및 인사위원회 개최 해고확정 등
- 직무상 과실로 회사에 「중대한」 손해를 입힌 경우 → 경제보상금 지급 불요
 - 「중대한」 손해액을 구체적으로 규정 (예: 1 만위엔 이상의 손해시 중대한 손해로 간주 등)
- 업무감당 불능, 연수후도 업무감당 불가판정 → 30 일전 통지 및 경제보상금 지급
 - 영업직의 경우 정해진 목표달성 미달시 경고 및 연간 경고장 ○회 누적시 연수훈련 조치. 연수후에도 실적 부진시 해고 등

관련규정

- 사용자가 노동자의 밀접한 이익에 관계되는 노동규칙 또는 중대사항을 제정, 수정할 때에는 직원대표대회 또는 전체 직원의 토론을 거치고, 방안과 의견을 제시하여 노동조합 또는 직원대표와 평등하게 협의·확정해야 한다[4 조 2 항]
- 노동조합 또는 직원은 노동규칙에 부적당한 조항이 있을 경우, 사용자에게 문제를 제기하고 상호협의를 통해 수정하는 권리를保有한다[4 조 3 항]
- 사용자는 노동규칙을 사내 공시하거나 노동자에 배포해야 한다[4 조 4 항]
- 사용자가 제정한 노동규칙이 법규정에 위반되는 경우 무효화되며, 노동당국은 개정을 명한다. 노동자에게 손해가 초래된 경우 사용자는 배상책임을 진다[80 조]

4. 집단계약(集體合同)의 체결

신법은 기본적인 노동조건을 개인 노동계약이 아닌 집단계약 형태로 체결토록 권장하고 있다. 즉, 노동자의 노동조건을 집단계약에 상세 규정토록 요구하고 있다. 또한, 집단계약의 체결 당사자로 노조를 지정했으며, 노조가 없을 경우는 상급노조의 지휘하에 체결토록 함으로서 사실상, 노조에 개별 노동자의 노동조건에 대한 협상권한을 부여한 셈이다.

노조, 즉 중국의 공회는 지금까지는 사용자와 협조적인 성격이 강했지만, 신법에 의해 권한이 강화됨으로서 앞으로는 상급노조의 지휘를 받아가며 노동자들의 노동조건 향상과 복리후생 향상 등 집단적인 권리 행사에 나설 것으로 보인다. 따라서, 사용자측은 집단계약 협상에 임하기 전에 충분한 시간을 두고 노조에서 제기가 가능한 항목을 연구검토하고 노무전문가의 자문을 받아 협상에 나서는 전략이 필요하다.

신법은 노조설립을 전제로 한 조항들이 많으며, 불특정 다수의 직원이 참여하는 직원대표 조직보다는 소수 직원으로 이루어진 노조를 상대하는 것이 더 유리할 것으로 보인다. 따라서, 노조가 미설립된 경우, 조속한 시일내에 우호적인 노조를 설립하여 대응해 나가는 것이 바람직하다.

<집단 계약과 노동계약의 비교>

	집단 계약	노동계약
주체	기업-노조(노조 부재시 직원대표 조직)	기업-개별 노동자
내용	보수, 근로시간, 휴가, 보험 등	노사간 권리의무관계
적용범위	전체 노동자	개별 노동자
법률효력	.개인 노동계약보다 높음 .기업체결 노동계약의 중요근거 .개별 노동계약의 기준은 집단계약수준을 상회해야 함	-
협상	.사측과 평등한 위치에서 협상 .동수의 협상대표 참가(3-10 인) .외부 전문가 참여가능	-

【집단계약】 한국의 단체협약에 가까운 것으로 회사측과 직원간에 노동보수 및 노동시간, 휴식휴가 등에 대해 집단협의를 통해 체결하는 것을 의미. 단, 중국에서는 노조가 없을 경우 회사측과 직원대표간 체결 가능

[유의사항]

- 신법이 발효되면, 노동당국의 집단계약 체결요구가 더욱 강해질 것으로 보임. 현행 집단계약 규정에 따르면, 노조나 직원대표가 집단계약 체결 요구시, 사용자는 이에 응해야 할 의무가 있음
- 노조와의 평등협상시 기업측으로서는 노동보수, 사회보험, 연수훈련 등 민감한 내용은 가급적 회피하고 일반적 내용을 중심으로 체결하며, 민감한 사항은 기업이 우세한 입장에 설 수 있는 개별적인 노동계약에 포함하여 체결하는 것이 바람직

[사례] 2005 년 5 월에 모 항공회사는 노조와 집단계약을 체결하였으며, 그 계약내용 중에 회사의 모든 직원의 월급여는 1,500 元보다 낮아서는 안되며, 매일 8 시간

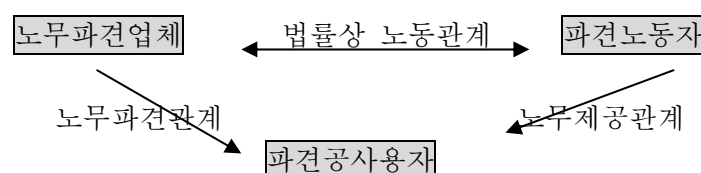
근무제를 실시한다는 조항이 포함되었다. 그런데, 2005년 7월에 항공회사는 안전관리직원 홍길동을 매일 6시간근무, 월급여 1,100 원 조건으로 채용하였다. 입사후 홍길동은 자신의 임금이 집단계약 수준보다 낮다는 이유로 노동쟁의를 신청했다. (중재 결과) 항공회사의 패소. 해당 노동자의 기 노동완료 기간에 대해 매월 400 원(1,500-1,100)을 추가 지급하고, 향후 잔여 노동계약기간에는 매월 1,500 원을 지급토록 판정이 내려졌다.

관련규정
○노동조합은 노동자를 대표하여 사용자와 집단계약을 체결한다. 노동조합이 설립되어 있지 않은 경우, 상급 노동조합의 지도로 선출된 노동자대표가 기업과 집단계약을 체결한다[51 조] ○집단계약이 체결되면 노동행정부문에 송부해야 하며, 15일 이내에 노동행정부문의 이의가 없으면 효력이 발생한다. [54 조] ○현금 이하의 지역에서는 업종별 또는 지역단위의 집단계약을 체결할 수 있다. 이는 동 업종, 동지역의 사용자와 노동자에 대해 구속력을 지닌다[53 조] ○안전위생, 임금조정, 여성직원보호에 대해 전문집단계약을 체결할 수 있다[52 조] ○사용자와 노동자가 체결한 노동계약중 노동조건 및 노동보수 등의 표준은 집단계약 기준보다 낮아서는 안된다 [55 조] ○집단계약과 관련해 쟁의가 발생하고 협의를 통해 해결이 되지 않을 경우, 노동조합은 중재를 신청하거나 또는 소송을 제기할 수 있다[56 조]

5. 노무파견

신법은 파견공사용업체를 사실상의 사용자로 간주하고, 엄격한 규제를 가함으로서 기업측에서 볼때는 노무파견제를 통한 인건비 절감, 노동쟁의 리스크 회피 등 장점이 상당부분 사라질 것으로 보인다. 특히, 파견노동자의 고용안정을 위해 2년 이상 고정기한 노동계약을 규정하고 있어, 노무파견의 최대 장점인 고용 탄력성의 저하가 우려되고 있다. 실제로 중국 남방지역에서는 생산수요가 몰릴때 1-2 개월짜리 초단기로 파견노동자를 사용하고 있는데, 신법이 발효되면 큰 타격을 받게 될 것으로 예상된다.

<노무파견의 법률관계>



< 노무파견업체 및 파견공사용자에 대한 규제 내용 >

- 노무파견회사로 하여금 파견노동자와 2 년 이상의 고정기한 노동계약을 체결한 후, 인력사용업체에 송출토록 규정 (동 기간중 파견업무 부재시 최저임금 지급의무)
 - 2 년 이하 단기 파견노동력 사용이 어려워짐
- 인력사용업체의 정규직원과 동일 노동에 대해서는 동일 보수를 지급토록 규정
 - 동일 노동 정규직과의 임금 격차 축소가 불가피
- 파견노동자의 권익침해시, 노무파견업체와 인력사용업체에 연대 배상책임을 부과
 - 파견협의를 체결시 노무파견업체의 파견공사용업체에 대한 책임전가가 예상됨
- 임시적이거나 보조적인 업무에 한해 노무파견을 허용
 - 노동당국의 지도형식으로 파견노동력의 사용범위 축소가 예상됨

□ 기업의 파견노동력 사용에 따른 이점 대폭 감소

2년 이하의 단기 파견노동자 사용이 어려워지고, 연대책임 부과로 노동쟁의 발생시 종전처럼 노무파견업체에 책임을 떠넘길 수 없게 되어 노무파견업체가 부실할 경우 리스크도 높아진다. 또한, 동일노동 동일보수 원칙에 따라, 정규직원과의 급여차이 축소가 불가피하며, 경제보상금 지급 및 사회보험료의 준법납부가 요구됨에 따라 인건비 절감 이점이 대폭 줄어들 것으로 예상된다.

[유의사항]

- 2 년 이하의 단기 파견노동자 사용이 어려워지고, 파견노동자의 사회보험 납부 및 경제보상금 지급의무, 동일노동-동일보수 규정 등으로 파견노동자의 인건비가 크게 인상되어 노무파견업의 대폭 위축이 예상됨
- 노무파견회사와 인력사용업체 양쪽에 연대 배상책임을 부과하고 있어, 만일 노무파견회사가 책임을 회피하거나 배상능력이 없을 경우, 인력사용업체가 배상책임을 대신 떠 맡게됨
- 연대배상책임에 따른 리스크감소를 위해서는 (1) 노무파견회사 선택시 규모가 크고 검증된 노무파견회사의 선택 (2) 파견노동자에 대해 국가 노동안전규정 준수, 정규직 노동자와의 차별대우 해소 등이 요구됨
- 파견공사용업체는 노무파견회사와 노동력파견협의를 체결해야 하며 협의서에는 파견기한, 수행업무, 쌍방의 권리 및 의무, 노동보수, 사회보험, 노무파견서비스비용 및 연대 배상책임의 분담방식 등 약정이 필요. 협의서의 내용은 파견노동자에게 필히 고지되어야 함에 유의
- 업무성격에 따라 기업의 파견인력 사용에 제약이 가해질 가능성이 예상되므로, 현재 파견노동력을 사용하고 있는 업무중 일정 부분은 직접고용이나 외주를 통해 해결이 필요할 것으로 보임

관련 규정	
-------	--

- 노무파견회사의 등록자본금은 50 만원 이상이어야 한다[57 조]
- 노무파견회사는 「사용자」로 간주되며, 파견노동자와 기한 2 년 이상의 고정기한 노동계약을 체결하고 매월 노동보수를 지급하며, 파견업무가 없는 경우는 해당지역의 최저임금 이상을 지급해야 한다[58 조]
- 노무파견회사는 인력사용업체와 노무파견협의를 체결해야 하며, 협의서의 내용을 파견노동자에게 고지해야 한다[59 조, 60 조]
- 파견노동자는 파견근무회사의 정규직과 동일노동-동일보수의 대우를 받을 권리를 향유하며, 노조에 참가하거나 조직하여 합법적 권익을 지킬 수 있다[63 조, 64 조]
- 노무파견은 일반적으로 임시적, 보조직, 대체적인 업무에 실시해야한다[66 조]
- 파견노동자의 권익이 침해당한 경우, 노무파견회사와 파견공사용자는 연대 배상책임을 져야 한다[92 조]

III. 기타 이슈

1. 노동계약의 체결

(1) 서면 노동계약 체결 의무화

서면 노동계약이 없이 노동자를 고용할 경우, 1 개월 초과시부터 2 배의 임금이 배상금으로 부과되며, 1 년 초과시는 법적으로 무고정기한 노동계약이 체결된 것으로 간주된다.

< 벌칙 규정 >

- 고용일로 부터 1 개월 초과~1 년내에 서면계약 미체결: 해당 미체결기간에 대해 매월 2 배의 임금을 노동자에게 배상금으로 지급해야 함
- 서면계약 미체결기간이 1 년을 초과할 경우: 무고정기한 노동계약이 성립된 것으로 간주되어, 무고정기한 계약을 체결하는 시점까지 체결의무일자부터 기산하여 매월 임금의 2 배 지불의무가 부과됨

[유의사항]

- 인사관리부서는 신규채용 및 계약갱신시 서면 계약체결 현황에 대한 철저한 점검관리 체제의 확립이 필요함
- 정식 노동계약체결이 어려운 공무원 신분의 일시휴직자(下崗) 등을 고용할 경우, 노동쟁의 발생시 위법고용 기간에 상당하는 배상금 지급 리스크가 있음
- 회사의 특정업무를 용역형태로 맡아 수행하면서 사용자로부터 보수를 받는 노동자의 경우, 회사와 사실상의 노동관계가 형성되었다고 주장하면서 배상을 청구할 가능성이 있음. 이 경우 비전일제노동자로 판정되지 않을 경우, 서면 계약 미체결로 간주되어 배상금이 부과될 수 있으므로 주의 필요
- 배상금을 겨냥하여 고의적으로 계약체결을 회피하면서 사실 노동관계를 장기간 형성시키려는 노동자의 경우, 노조대표 또는 현지 노동당국 관계자의 현장 입회하에서(증인확보) 노동계약 체결을 요구하여야 함

(2) 노동 계약내용의 고지의무 부과

신법은 현행 노동법 조항에 없는 고지의무를 사용자에게 새롭게 부과했다. 즉, 인력채용시 「작업내용, 근무조건, 근무지점, 직업상 위험, 안전생산 상황, 노동보수 및 노동자가 요구하는 기타 상황」의 고지가 의무화되었다.

[유의사항]

- 사용자측이 고지의무를 준수하지 않았을 경우, 노동쟁의 발생시 노동자측에 유리하게 판결될 수 있으므로 노동쟁의의 소지제거를 위해 채용시 법정 고지의무의 이행이 필요함
- 고지가 필요한 사항을 노동계약서의 조항에 포함시키거나, 별도 서면문서를 작성, 여기에 서명토록 함으로서 고지의무를 이행할 수 있음
- 구두 고지도 가능하나, 이 경우 반드시 「기업이 관련 정보를 노동자에게 구두고지했다」는 내용의 문건을 작성하여 노동자의 서명을 받아 놓는 것이 필요함(문서 부재시는 노동쟁의 발생시 기업측의 증거제시가 어려움)

(3) 노동계약서의 필수 구비 항목 조정

근무지의 지정과 사회보험 항목이 추가되는 등 노동자에게 유리한 방향으로 노동계약서의 필수항목이 조정되었다. 이에 따라 사용자는 계약기간중 노동자의 근무지를 임의로 변경할 수 없고 사회보험의 납부회피도 어려워진다.

[필수 구비항목] 노동계약 기한, 노동내용 및 **근무지**, 근무시간 및 휴식·휴가, 노동보수, 노동보호·노동조건 및 **직업재해 방지보호, 사회보험**

[현행 노동법 대비 추가 및 삭제 항목]

- 신규 추가: 근무지, 사회보험, 직업재해 방지보호
- 삭제: 노동규율, 노동계약 종료조건, 노동계약 위반시 책임조항

[유의사항]

- 필수구비항목 누락으로 노동자에게 손해가 발생한 경우 배상책임이 부과됨에 유의 필요. 사회보험 항목을 누락시키고 보험료를 제대로 납부하지 않은 경우 등을 예로 들 수 있다.

관련 규정
[노동관계의 성립] ○ 노동관계는 노동자의 고용일부터 노동관계가 성립된다[7 조] ○ 사용자는 사용자명부를 작성 비치해야 한다[7 조] ○ 업무개시일전에 노동계약을 체결한 경우, 노동관계는 업무개시일로부터 성립된다[10 조] [서면 노동계약의 의무화] ○ 고용일로부터 1 개월 이내에 서면 노동계약을 체결해야 한다. 1 개월 이상 ~1 년 이내 미체결시 매월 2 배의 임금을 지불해야 한다[10 조, 82 조] ○ 1 년 이상 미체결시 무고정기한노동계약 체결로 간주한다. 무고정기한노동계약 체결 의무일자로 부터 기산하여 매월 임금의 2 배를 지불해야 한다 [14 조, 82 조] [노동계약서 필수 구비 항목] ○ 노동계약 기한, 노동내용 및 업무, 근무시간 및 휴식·휴가, 노동보수, 노동보호·노동조건 및 직업재해방지보호, 사회보험 [17 조]

2. 시험채용(試用) 기간

□ 시용기간중 해고 제한

시험채용기간중 사용자의 일방적인 해고행위를 제한하기 위해 (1) 채용조건 미부합(39 조 1 항), 또는 기타 법정 해고요건(39 조, 40 조 1,2 항) 해당시만 해고할 수 있으며 (2) 해고시는 노동자에게 그 이유를 설명토록 규정했다. 즉, 능력부족이나 근무태도 불량 등 주관적인 사유를 근거로 구체적인 입증자료없이 무단해고시, 부당해고로 판정받아 복직, 또는 배상금 지급처분을 받을 수 있으므로 유의가 필요하다. 시용기간중 해고시 회사측에 입증책임이 부과됨에 따라, 해고사유를 뒷받침할 수 있는 객관성있는 서면 증거의 확보가 요구된다.

< 시용기간중 해고 관련 대책 >

○ 고용조건을 객관적으로 작성하여 공시

- 회사의 규칙제도에 고용조건을 명확히 하거나, 노동계약 또는 그 부속문서에 직종별 구체적인 고용조건(예: 외국인 1 급 이상 등)의 공시가 필요함

○ 고용조건의 미부합을 뒷받침하는 증거의 확보

- 시용기간중 수시로 평가를 실시하여, 평가결과를 서면으로 보관
- 고용조건에 규정된 기술수준에 미달함을 입증할 수 있는 노동자의 작업결과물의 확보, 또는 이에 대한 노동자의 서면 동의서 필요

○ 해고 사유 설명서 작성

- 해고사유의 고지가 법정 의무화됨에 따라, 노동자가 반론을 제기할 수 있는 리스크가 높아지므로 통지하기 전에 법정 해제사유에 합치하는지 전문가에게 문의할 필요가 있음

< 노동계약 기간별 최대 시용기한 >

노동계약의 종류		시용 기한
고정계약	3 개월이상-1 년 미만	1 개월 초과 불가
	1 년 이상-3 년 이상	2 개월 초과 불가
	3 년 이상	6 개월 초과 불가
무고정기한 노동계약		6 개월 초과 불가
일정업무 완성기한 노동계약		약정 불가
3 개월 미만		약정 불가
비전일제 노동계약		약정 불가

(주) 법정 시용기한을 초과한 경우, 불법 초과기간에 대해 월임금 상당액의 배상금 지불 의무부과

□ 시용기간중 임금지급 하한선 설정

시용기간중 임금은 (1) 사내 동일노동 업무의 최저수준 이상, 또는 노동계약 약정금액의 80% 이상 (2) 소재지역 최저임금 이상의 지급을 의무화했다.

관련 규정
○ 노동계약기간별로 시용기간의 한도 설정[19 조] ○ 일정업무 완료조건 계약 및 3 개월 미만일 경우, 시용기간 설정 불허[19 조] ○ 시용기간중 임금은 사내 동일업무의 최저임금 이상, 노동계약 약정임금의 80% 이상, 소재지역 최저급여수준 이상이어야 한다[20 조] ○ 시용기간중에 법 제 39 조(채용조건 미부합, 노동규칙 위반 등) 및 제 40 조 제 1 항(질병), 제 2 항(업무능력 부족) 규정에 해당하는 경우를 제외하고, 사용자는 노동계약을 해제할 수 없다. 해고시는 노동자에게 이유를 설명해야 한다[21 조] ○ 위법하게 약정되어 기 이행된 시용기간에 대해서는 월 임금을 기준으로 해당 기간에 상응하는 배상금을 노동자에게 지급해야 한다[83 조]

3. 인력감원 규제

20 인 이상(또는 전직원의 10% 이상) 감원시, 30 일 전에 노조 통지 및 의견청취, 노동국 보고를 의무화했다.

[인력감원의 4 가지 허용 상황] ①파산법에 근거한 기업재생 ②생산경영의 중대한 곤란 ③생산전환·기술혁신 ④기타 객관적 경제상황의 중대한 변화

[유의사항]

- 사전 노조와의 협의 등 법적 절차준수가 의무화됨에 따라, 한번에 다수의 인력의 감원이 어려워지고, 감원시 노조와의 협의과정에서 상당한 보상금 지급 부담 발생이 예상됨
- 인력감원의 엄격한 조건을 피하기 위해서는 계약만료 예정자를 중심으로 장기계획을 통한 단계적인 인력감원 추진이 바람직함

□ 인력감원시 잔류자 우선순위 규정 - 기업에 사회적 책임 부과

인력감원시 장기노동계약자, 생활곤란자를 우선 잔류시키도록 규정함으로써 임금부담이 높은 인력 등의 구조조정을 통한 경쟁력 회복이 어려워질 것으로 보인다.

[감원시 잔류 우선순위 노동자] ①장기간 노동계약체결자 ② 무고정기한 노동계약체결자 ③ 가정내 취업인원이 없거나 부양노인, 미성년자가 있는 가정

관련규정
○ 20 인 이상 감원, 또는 10%이상 직원의 감원이 필요할 경우, 사용자는 30 일 전까지 노동조합 또는 직원 전원에 대해 상황을 설명하고 의견을 청취한 후, 인력감원방안을 노동당국에 보고하고 인가를 득해야 감원을 실시할 수 있다[41 조] ○ 인력감원의 허용상황 및 잔류 우선순위 [41 조]

4. 노동자 해고

□ 노동자 해고시 노동조합과 사전 협의 의무화

노동자 해고시 사용자는 노조에 대해 사전 통지절차를 거쳐야 하며, 노조는 사용자에게 대해 이의를 제기하는 권한을 보유한다.

[유의사항]
• 해고조치후 노조에 사후통지토록 규정한 현행 노동법과는 달리, 사전통지를 의무화함으로써 노동자의 해고시 노조와의 협의절차를 거치지 않으면 부당해고로 판정받을 수 있음 • 해고의 법적 근거확보가 중요시됨에 따라, 노동규칙상에 「경고-징계-인사위원회 회부-해고」 등 노조를 납득시킬 수 있는 해고요건 및 징계절차의 구체적 규정이 요구됨

관련규정
○사용자가 노동계약을 해지하는 경우, 사전에 노동조합에 통지해야 하며, 노동조합이 부적당하다고 판단하는 경우에는 의견제출권리를 보유한다(43 조)

□ 해고 제한대상 확대

신법은 정년을 앞둔 고령의 장기근속자를 보호하기 위하여, 계약만료에도 불구하고 법정 해고사유가 없는 한 해고를 불허함으로써 정년때까지 고용해야 할 의무를 지게 된다.

舊노동법	직업병, 산업재해자, 치료기간중, 임신출산수유기	⇒ 추가	新노동계약법	근속 15 년 이상 및 퇴직까지 5 년 미만인 직원
------	----------------------------	------	--------	------------------------------

관련규정
< 노동계약 만료에도 불구하고, 해고 제한 상황 (42 조) > (1) 직업병으로 의심되거나 또는 병원에서 관찰기간중인자 (2) 직업병을 앓거나 또는 산업재해로 인해 노동능력을 일부 또는 전부 상실 (3) 환자 또는 부상자가 질병 또는 부상으로 인해 규정된 치료기간 내에 있을 경우 (4) 여성 직원이 임신기, 출산기, 수유기인 경우 (5) <u>고용업체의 연속 근무기간 만 15년 이상 및 법정 퇴직연령까지 5년 미만인 경우</u> (6) 법률, 행정법규에 규정되어 있는 기타 사항

□ 사용자의 위법적인 해고에 따른 배상금 부과

신법은 사용자의 위법 해고행위에 대해 벌칙규정을 대폭 강화했다. 위법 해고 판정시, (1) 노동자가 희망시 복직 허용(배상금 불요) (2) 복직 불원시 배상금(경제보상금의 2 배)을 지급토록 규정했다.

[유의사항]

- 위법해고시는 정상적인 경제보상금(1 년/1 개월)+ 배상금(경제 보상금의 2 배)를 지급해야 하므로 사실상 근속 1 년에 3 개월분의 지급부담을 안게됨
- 합법적인 해고를 위해서는 취업규칙상에 「해고 및 경제보상금 미지급」에 해당하는 노동규율 위반상황의 구체적이고 명확한 조건을 규정함으로써 노동쟁의 발생시 유효한 증거로 활용하는 것이 필요함

관련규정
○ 사용자가 위법적으로 해고한 경우, 노동자는 복직할 수 있으며, 복직을 불원할 경우 경제보상금의 2 배에 달하는 배상금을 지불후 노동계약을 해제 또는 종료할 수 있다. [48 조, 87 조]

5. 연수훈련에 따른 복무기간의 약정

□ 전문 연수훈련시 복무기간 약정 허용

기업이 별도비용을 지출하는 전문적인 연수훈련에 한해 노동자와 의무 복무기한 및 위반시 위약금(연수비용 한도)을 약정할 수 있도록 했다.

[유의사항]

- 위약금의 한도액은 정식 영수증(發票)으로 뒷받침되는 연수비용에 따라 결정되므로 연수비용 증빙서의 관리에 철저를 기하는 것이 필요함

□ 위약금은 복무 미이행 기간 해당분으로 제한

위약금은 회사가 지출하는 연수비용을 한도액으로 설정하고 복무기간 미이행기간 비율로 지불토록 규정했다.

[사례] 총 연수훈련비용 연수비용 3 만 6 천元, 노동자와 3 년간 복무협의를 체결하였으나, 2 년 복무후 퇴직시

* 36,000 元 X 1 년(미이행 복무기간) / 3 년(복무 약정기간)= 12,000 元

관련규정
○사용자가 연수훈련비용을 투입하여, 전문기술훈련을 실시하는 경우, 노동자와 협의를 체결하여 복무기간을 약정할 수 있다. 노동자가 약정을 위반하는 경우, 사용자에게 위약금을 배상해야 한다 [22 조]
○복무기간위반시 위약금 약정액은 사용자가 부담한 연수훈련비용을 초과할수 없으며, 위약금은 미이행기간에 상응하는 연수비용 이내로 한다 [22 조]

6. 競業(경쟁업종 취업제한)의 약정

□ 퇴직후 경제보상금 지급조건으로 경업제한 약정 체결 허용

노동계약시 사용자는 직원과 상업비밀 및 지적재산권 관련 비밀준수 협의를 체결할 수 있고 여기에 추가하여 매월 경제보상금 지급조건으로 퇴직후 경업제한을 약정할 수 있다. 그런데, 신법은 노동자의 직업선택권 제한을 최소화하기 위해 경업제한의 대상을 고급관리인력, 고급기술인력으로 국한했으며, 경업제한기간도 2 년으로 제한했다.

[유의사항]

- 경업제한 약정을 한 해당인력이 퇴직할 경우, 기업은 약정한 보상비를 매월 지불해야 하나 쌍방 합의시 1 회성 지불도 가능함. 보상비가 미지급되거나 연체될 때 경업제한 약정은 효력을 상실한다는 점에 유의 필요

관련규정
○사용자와 노동자는 노동계약시 상업비밀 및 지적재산권 관련 비밀준수 협의시 경제보상금 지급조건으로 퇴직후 경업제한을 약정할 수 있다. 경업제한 약정을 위반한 경우, 노동자는 위약금을 지불해야 한다[23 조]
○경업제한의 대상은 고급관리직, 고급기술직 및 기타 상업비밀을 인지하고 있는 직원에 국한된다. 경업제한의 범위, 지역, 기간은 사용자와 노동자간 약정에 따르며, 기간은 2 년을 초과할 수 없다[24 조]

7. 위약금 약정의 제한

□ 위약금 부과 조건을 2 종류로 엄격하게 제한

연수훈련 후 복무기간 미이행, 경쟁업종 취업제한 규정 위반에 따른 위약금 외에는 일체의 위약금 약정을 금지했다.

[유의사항]

- 현재 관행화되고 있는 계약기간중 사직시 위약금 부과조항을 이용한 직원의 이직방지가 내년부터는 불가능해짐
- 고급 핵심인력의 경우, 자동차, 주택 등 특수대우 제공을 조건으로 복무기간 약정이 법적으로 허용되지 않음에 유의

관련규정

- 다음 두가지 사항이외에는 위약금약정 불가(25 조)
 - ① 연수훈련후 의무복무기간 위반시 (22 조)
 - ② 경업제한 약정을 위약한 경우 (23 조)

8. 非全日制(파트타임)노동 관련규정

비전일제 노동에 대해서 신법은 최저시급의 지급의무외에는 경제보상금, 서면 계약의무화 등 각종 규제를 가하지 않는 관계로 향후 임시성, 대체성 업무의 경우, 파트타임 노동형태의 이용이 증가할 것으로 예상된다.

신설 규정

- 파트타임노동은 평균 매일 4 시간, 1 주 누계 24 시간 노동을 초과하지 않는 노동 형식을 일컫는다[68 조]
- 파트타임시급은 소재지역 법정 최저시급액 이상이어야 한다[72 조]

9. 체불임금의 지불명령 신청권

노동자는 임금지불 연체, 초과근무수당의 미지불 등 발생시, 번거롭고 시간이 많이 소요되는 노동중재나 소송절차를 거치지 않고 직접 법원에 임금지불명령 발급을 직접 신청할 수 있다. 사용자가 법정기한내(지불명령을 받고 15 일 이내) 이의를 제기하지 않은 경우, 법정기한 만료후 지불명령의 효력이 발생한다. 노동자는 직접 법원에 사용자의 재산에 대해 강제집행을 신청할 수 있다.

[유의사항]

- 사용자는 임금의 적기, 전액지불에 주의해야 하며, 경영난 등으로 임금 연체 등이 불가피할 경우 사전에 직원과 협의절차를 통해 임금지불명령 신청이 이루어지지 않도록 유의해야 함

관련 규정

○ 사용자가 노동보수의 연체 또는 약정된 금액을 지급하지 않은 경우, 노동자는 현지의 인민법원에 대해 지불명령을 신청할 수 있고, 인민법원은 지불명령을 내린다 [30 조]

10. 노동계약의 변경 - 서면형식을 요구

노동계약진행 도중에 예를 들면 관리직을 영업직으로 바꾸는 등 노동계약의 변경은 반드시 서면계약이 필요하다. 노동자의 서면 합의가 법적으로 요구되는 관계로 노동자가 이를 거부할 경우, 사용자는 난처한 상황에 봉착하게 된다.

[유의사항]

- 구두에 의한 노동계약 변경(업무 및 임금변경 등)시에는 노동쟁의 발생시 법적 효력이 없음에 유의 필요
- 업무성격상 계약사항의 수시변경이 불가피할 경우, 노동계약체결시 업무내용과 노동보수의 범위를 가급적 넓게 잡아 놓아, 서면 변경없이 그 범위내에서 융통성있게 업무조정

관련 규정

○ 노동계약의 변경시에는 서면형식으로 변경된 내용을 기재해야 한다 [35 조]

11. 인력채용시 보증금 수취 금지

인력채용시 담보제공 요구나 보증금 명목의 금전수취를 불허하며, 신분증의 강제보관도 금지했다. 위반시 노동자 1 명당 500-2,000 元의 벌금을 부과하며, 노동자에 손해발생시 배상책임이 부과된다. **[유의사항]**

- 오더에 맞추어 정해진 기일내에 작업을 해야 하는 제조공장들이 노동자의 무단 이직을 막기 위해 유효하게 활용되던 보증금 수취관행이 불허됨에 따라, 노동자의 관리에 큰 어려움이 따를 것으로 예상됨
- 회계 등 중요한 업무담당자의 경우, 돌연한 이직시 회사에 막대한

손실발생이 초래될 수 있으므로 채용시 가족사항, 이전의 직장 등에 대한 철저한 배경조사가 요구됨

- 신법은 당사자에 대한 담보를 불허하고 있기 때문에 제 3 자 담보를 요구하는 방안의 검토 필요

주요 관련규정

○노동자 고용시, 담보제공을 요구하거나 또는 재물을 수취할 수 없으며, 주민신분증 또는 기타 증명서를 압류해서는 안된다 [9 조]

12. 일정업무 완성기한 노동계약

건설현장의 공정 등 일정업무 완성을 계약종료시점으로 하는 노동계약으로 (1) 단일항목의 업무 완성기한 (2) 도급방식의 도급업무 완성 (3) 계절적 수요에 의한 임시 노동력사용 (4) 기타 쌍방약정에 의한 업무 완성기한 계약으로 구분된다. 시험채용기간은 인정되지 않으며, 고정기한 계약 노동자와 마찬가지로 사회보험, 노조가입 등 각종 혜택을 향유한다.

□ 인력사용 측면에서의 장점

업무완성을 종료시점으로 하고 있어 (1)계약종료시 경제보상금 지급 불필요 (2)무고정기한 체결의무의 적용제외 등 장점이 있으므로, 신법 발효후 새로운 고용형태로 도입을 검토할 필요성이 있다. 단, 대상 업무의 조건으로 (1)업무의 명확성 (2)시간성(비교적 단기간) (3)일체성(업무의 불가분성) 등을 충족해야 한다는 점에 유의가 필요하다.

주요 관련규정

○노동계약은 고정기한 노동계약, 무고정기한 노동계약 및 일정업무 완성기한의 노동계약으로 나뉜다 [12 조]
○일정업무 완성기한 노동계약은 사용자와 노동자가 특정 분야의 완성을 계약기한으로 약정하는 노동계약을 지칭하며, 협의일치로 체결할 수 있다 [15 조]

13. 기타 참고사항

(1) 정년퇴직시 경제보상금 지급문제

계약만기 종료시 경제보상금은 단기고용방지를 위해 제정된 것이기 때문에 무고정기한 노동계약자의 정년퇴직시는 경제보상금 지불 의무가 없다. 단, 신법은 노동계약의 종료 시점을 「정년퇴직」대신에 「기본 양로보험 대우를 받기 시작할 때(제 44 조 2 항)」로 규정하고 있으며, 이를 경제보상금 지급대상에서 제외하였다.

그러나, 근속연수에 따른 경제보상금제도가 신설됨에 따라, 합의퇴직, 해고유도 등 여러가지 방식을 통해 퇴직연령에 달하기 전에 경제보상금을 수령하면서 사직하는 사례가 빈발할 것으로 예상된다.

[유의사항]

- 법정 퇴직연령과 양로보험수령 착수시기는 일치하지 않음. 즉, 퇴직연령에 달했어도 양로보험의 납부기간(예: 10 년)이 충족되지 않을 경우, 양로보험의 대우가 시작되지 않으므로 노동계약을 종료시킬수 없는 난처한 상황에 직면함
- 이 경우, 경제보상금 지급 조건으로 쌍방합의하에 노동계약을 해제할 수 밖에 없을 것임

(주) 법정퇴직연령: 남자 만 6 세, 여성 공인(工人) 만 50 세, 여성간부 만 55 세

주요 관련규정
○ 다음 각호의 하나에 해당하는 경우, 노동계약은 종료된다 [제 44 조 2 항] ② 노동자가 이미 법에 따라 기본 양로보험 대우를 받기 시작한 경우

(2) 노동자의 사기행위로 인한 노동계약

노동자가 학력이나 전문자격증 위조 등 사기행위를 통해 노동계약을 체결하는 경우가 종종 발생하고 있다. 신법은 이 경우 명확하게 노동계약이 무효화되며, 사용자는 해고조치할 수 있다고 규정하고 있다.

주요 관련규정
○ 사용자는 노동계약 체결과 직접 관계있는 노동자의 기본상황을 파악할 수 있는 권리를 보유하며, 노동자는 사실대로 설명해야 한다 [8 조] ○ 다음에 해당되는 경우, 노동계약은 무효, 또는 일부 무효가 된다 [26 조 1 항] ① 사기, 협박, 또는 상대의 위급함을 틈타, 체결하거나 변경한 노동계약 ○ 노동자가 다음에 해당하는 경우, 사용자는 노동계약을 해제할 수 있다 [39 조 5 항] ⑤ 본 법 제 26 조 1 항에 규정된 상황에 의거, 노동계약이 무효가 되는 경우

(3) 경제보상금의 지급시점 - 업무 인수인수시

신법은 퇴직으로 인한 업무인수인계를 법적으로 의무화했다. 경제보상금을 수령하는 직원의 경우, 업무인수인계 시점에 지불하도록 규정함으로서 이직시 업무인수인계를 소홀히 하는 행위는 어느 정도 방지될 것으로 보인다.

주요 관련규정
○노동자는 쌍방의 약정에 따라 업무인수인계를 행해야 한다. 사용자가 본법 관련규정에 의거 노동자에게 경제보상금을 지급해야 할 경우, 업무인수인계시에 노동자에게 지불해야 한다 [50 조]

(4) 지방 노동당국의 「직책 불이행」 행위에 대한 배상책임 부과

신법은 기업에 대해 현장에서 노동감독행위를 하는 지방정부 노동당국의 직책 불이행 행위에 대해서도 손해배상과 법적책임을 추궁한다는 조항을 신설했다. 예를들자면, 노동자가 사용자의 위법행위를 고발했으나 노동당국이 아무런 조치를 취하지 않아 문제가 발생하는 경우가 이에 속한다.

지방노동당국은 그동안 외자유치나 지방경제발전 차원에서 고용주의 사소한 위법행위를 관대하게 처리해 왔는데, 이러한 관행에 제동을 거는 법조항이 신설됨에 따라 종전과 같은 노동당국의 기업 배려조치는 대폭 줄어들 것으로 예상된다.

주요 관련규정
○노동행정부문과 기타 관련 주관부문 및 근무자가 직무를 소홀히 하고 법적 직책을 이행하지 않거나 또는 위법적인 직권행사를 하여 노동자 또는 사용자의 합법적인 권익을 침해하였을 경우, 법에 따라 배상책임을 져야 한다. 직접적인 책임을 지는 주관인원 및 기타 직접적인 책임인원에 대해서는 법에 따라 행정처분을 하며 범죄가 구성될 경우 법에 따라 형사책임을 추궁한다 [95 조]

(5) 노동자의 노동중재 또는 법정제소 자유 선택권

구노동법(79 조)은 노동쟁의 발생후, 「노동쟁의조정위원회 조정신청 → 노동쟁의 중재위원회 회부 → 법원 제소」의 단계를 차례대로 밟도록 규정하고 있어 노동자들은 장시간이 소요되는 번거로운 절차때문에 소극적으로 대응해 왔다.

그러나, 신법은 노동자가 (1) 노동당국에 의법처리 요구 (2) 노동중재의 신청 (3) 법정 소송의 제기 등 방법을 자유롭게 선택하도록 함으로서 권익침해의 구제에 소요되는 코스트가 대폭 절감되도록 하였다. 따라서, 앞으로는 노동쟁의가 더욱 빈번해 질 것으로 예상된다.

주요 관련규정
○노동자는 합법적 권익이 침해를 당했을 경우, 관련당국에 의법처리를 요구하거나

또는 중재기구에 중재 신청 및 인민법원에 소송을 제기할 권리를 보유한다 [77 조]

(6) 임금·경제보상금 연체시 배상금 추가 부과

신법은 사용자의 對노동자 지불의무금액(임금, 초과근무수당, 경제보상금 등)의 미지급시 노동당국은 기한부 지급을 명하며, 연체시 해당 금액의 50-100%에 해당하는 배상금을 추가지불토록 규정했다.

주요 관련규정

○ 노동자에 대한 지불금액의 미지급시 노동행정부문은 노동보수, 초과근무수당 또는 노동계약의 종료, 해제에 따른 경제보상금을 기한부 지급하도록 명한다. 노동보수가 당지의 최저임금기준 보다 낮은 경우, 그 차액부분을 지불해야 한다. 기간 초과에도 불구하고 미지불된 경우, 노동자에 대해 지불의무금액의 50%이상 100%이하의 기준으로 배상금을 추가 지불토록 명한다 [85 조]

(7) 경제보상금 지급이 불필요한 상황

① 사용자측의 해고조치 (사유: 노동자측의 과실행위)

- 시험채용기간중 채용조건 미부합이 증명되는 경우
- 노동규칙을 중대하게 위반한 경우
- 직무태만 및 부정행위로 사용자에게 손해를 입힌 경우
- 노동자측의 원인(가짜 학력증명서 제출 등)으로 노동계약이 무효화된 경우
- 동시에 다른 사용자와 노동관계를 맺고 사측의 시정지시를 거부한 경우
- 형사책임을 추궁받는 경우

< 사용자측이 제의하여 노동계약을 해제할수 있는 경우(제 39 조-42 조) >

	요 건	경제보상금
1	시험채용기간중에 채용조건 미부합이 증명된 경우	X
2	노동자가 사용자의 노동규칙을 중대하게 위반한 경우	X
3	직무태만 및 부정행위로 사용자의 이익에 심각한 손해 발생	X
4	노동자가 동시에 다른 사용자와 노동관계를 맺어, 업무감당에 심각한 영향이 미쳐지고, 사용자의 시정지시도 거부한 경우	X
5	노동자측의 원인에 의해 노동계약이 무효가 된 경우	X
6	노동자가 법에 의해 형사책임을 추궁받는 경우	X
7	사용자가 제의하여 노동자와 상호합의하에 계약해제	○
8	업무감당불능이 증명되어, 연수훈련 또는 업무부서 조정을 했도 여전히 업무감당불능인 경우(30 일전 통지의무)	○

9	질병 및 업무의 부상으로 규정된 의료기간 만료후에도 원래 업무에 종사할 수 없고, 사용자가 수배한 다른 업무에도 종사할 수 없는 경우(30 일전 통지 의무)	O
10	노동계약 체결시 근거한 객관적 상황에 중대한 변화발생으로 계약이행이 불가능해져, 노사간 협의로 노동계약 내용의 변경에 대해 합의에 달하지 못한 경우(30 일전 통지 의무)	O
11	정리해고가 필요한 경우 (1) 기업파산법 규정에 의해 기업이 재편되는 경우 (2) 생산경영에 심각한 곤란이 발생한 경우 (3) 기업의 업종전환, 중대기술혁신, 경영방식 조정 (4) 객관적 경제상황에 중대변화가 발생, 계약이행 불능상황	O

② 노동자의 자발적 사직행위

- 노동자가 제의하여 사용자와 합의하에 계약을 해제
- 노동자가 30 일전까지 계약해제를 사용자에게 서면 통지
- 시험채용기간중 사용자에게 3 일전까지 계약해제 통지

< 노동자측의 제의로 노동계약을 해제할 수 있는 경우(제 36 조-38 조) >

	요 건	경제보상금
1	노동자가 제의하여 사용자의 합의하에 계약을 해제	X
2	노동자가 30 일전 까지 계약해제를 사용자에게 서면 통지	X
3	시험채용기간중 사용자에게 3 일전까지 계약해제 통지	X
4	노동계약에 근거한 노동보호 또는 노동조건의 미제공	O
5	사용자가 약정기일에 노동보수를 전액 미지급한 경우	O
6	사용자가 법정 사회보험료를 납부하지 않은 경우	O
7	위법적인 노동규칙으로 노동자의 권익에 손해가 발생한 경우	O
8	사용자측의 원인으로 노동계약이 무효가 된 경우	O
9	법률, 행정법규에 규정된 기타 상황	O
10	폭력, 협박 또는 불법으로 인신자유를 제한하여 노동을 강제	O
11	규정을 위반하여 인신안전을 위협하는 업무를 지시, 강요	O

IV. 우리기업의 대응방안

1. 과도기성 조항의 해석

(1) 이월 노동계약의 계속이행

- 신법은 시행일 이전에 체결되어 이월되는 노동계약의 계속 이행을 보장하고 있다. 따라서, 신법 시행前 체결되어 2008 년으로 이월되는 노동계약은 설사 신법 조항을 위반하는 내용이 있다하더라도 체결 당시 법률(노동법)을 위반하지 않은 경우 합법으로 간주된다. 즉, 신법에 따른 노동계약의 재체결은 불필요하다.

제 97 조 1 조목

- 본 법 시행전에 법에 의거 체결되고 또한 본 법 시행일 기준 존속하고 있는 노동계약은 계속 이행한다.

(2) 고정기한 노동계약의 횟수 카운팅

- 2 회 고정기한 계약 회수의 계산시점
 - 2008 년 1 월 1 일 이후 새롭게 체결되는 고정기한 계약부터 카운팅된다.

제 97 조 1 조목

- 본 법 제 14 조 제 2 조목 제 3 항에 규정된 연속 체결된 고정기한 노동계약의 횟수(回數)는 본 법 시행후 재차 연속 체결되는 고정기한 노동계약부터 계산한다.

(3) 노동계약 미체결 상태의 고용관계

- 서면 노동계약 미체결상태의 고용관계인 경우, 신법 시행일로부터 1 개월 이내에 계약체결토록 규정되었다. 즉, 2008 년 이전부터 계속되어 온 계약 미체결 상태의 고용관계는 2008 년 1 월중에 서면계약을 체결할 경우, 서면계약 미체결에 따른 각종 벌칙이 소급적용되지 않는다.

제 97 조 2 조목

- 본 법 시행전에 성립된 노동관계가 서면노동계약이 미체결된 상태인 경우, 본 법 시행일로부터 1 개월 이내에 체결해야 한다.

(4) 경제보상금의 적용시점

신법은 신규 추가된 2 개 조항의 경제보상금의 기산일자를 2008 년 1 월 1 일로 규정해 놓았기 때문에, 2008 년 이전에 체결된 노동계약이라 할지라도 신법시행 이후의 기간에만 계약만기 경제보상금이 적용된다.

단, 舊노동법이나 新노동계약법에 공통적으로 경제보상금을 주어야 한다고 규정된 것, 즉, 예를 들어 사용자의 제의로 계약해제 했을 때는 근속연한이 합쳐서 계산되므로 주의하여야 한다.

< 신법 발효에 따른 경제보상금의 적용 >

舊노동법	新노동계약법 (2008.1.1)
-----*	
신법의 신규 추가규정	
. 계약만기 고용중단시	-----→
. 노동계약 하자사유로 노동자 자발사직시	-----→
. 위법 해고시 배상금(경제보상금 2 배)	-----→
구법/신법 동일 또는 유사	
. 계약기간중 사측 제의로 계약해제	-----*-----→
(구법기준 적용)	(신법기준 적용)

[사례] 홍길동은 3 년간 노동계약을 체결(2005 년 2 월 29 일-2008 년 3 월 1 일)했고, 계약 만료시점에 계약갱신을 희망했으나 기업측 사정으로 계약이 종료

(경제보상금의 계산)

- 계약만기 종료 경제보상금 적용기간: 2008 년 1 월 1 일-2008 년 3 월 1 일
- 6 개월 미만에 해당되므로 0.5 개월분 임금을 경제보상금으로 지불

제 97 조 3 조목
○ 본 법 시행일 기준 존속되는 노동계약이 본 법 시행후 해제 또는 종료되어 본 법 제 46 조 규정에 따라 경제보상금을 지불해야 하는 경우, 경제보상연한은 본 법의 시행일로 부터 계산한다. 본법의 시행 이전은 당시 관계규정에 따라 사용자가 노동자에게 경제보상금을 지불해야 하는 경우, 당시 관계규정에 따라 집행한다.

(5) 10 년이상 근속자와의 노동계약 갱신문제

- 2007 년 12 월 31 일 이전에 계약만료되는 근속연수 10 년 이상 직원: 종신고용을 원치않는 인력의 경우, 노동계약을 갱신하지 않음으로서 2008 년부터 부과되는 무고정기한 노동계약 체결 의무를 회피할 수 있다.

- 2008 년 1 월 이후 시점에 계약만료되는 근속연수 10 년 이상 직원: 사용자의 선택권이 없어지므로 무고정기한 노동계약 체결이 불가피하다. 따라서, 종신고용을 원치 않는 인력의 경우, 2007 년 12 월 말까지 합의퇴직 등 형태로 경제보상금을 지급하고 정리하는 방안의 검토가 요구된다.

2. 과도기간의 대응 방안

* **과도 기간의 정의:** 신법 공포일(2007 년 6 월 30 일) ~ 법시행前 2007 년 12 월 31 일

(1) 진행중인 노동계약의 현황 파악

- 회사내 전 인력의 근속연수, 노동계약 체결 및 갱신예정일 등 상황을 종합적으로 파악한 후 대책 수립이 요구된다.
- 특히, 2007 년 12 월 31 일에 계약만료되는 근속연수 10 년에 육박하는 인력과의 노동계약 갱신에 대해서는 특별한 검토가 필요하다.
- 서면계약의 체결 여부 확인
 - 국영기업 일시휴직자(下崗) 등 서면계약 미체결 직원의 경우, 2008 년 1 월 이후 고용계속 여부에 대한 신중한 검토 필요
 - 기타 여러가지 이유로 서면 노동계약 미체결자가 존재하는 경우, 2008 년 1 월말까지는 서면 계약체결이 필요하다는 점에 유의

(2) 고정기한 노동계약 기간의 새로운 설계

- 고정기한 노동계약의 회수 규제에 따라, 회사의 형편에 맞게 업종별로 노동계약 기간의 새로운 설계가 요구된다.
 - 1 회 계약기간을 현재의 1-2 년에서 3 년 이상으로 장기화
 - 1 회 3 년 + 2 회 6 년= 9 년 등 차수별 적절한 배합

(3) 노동계약서, 노무과건 협의서 내용 조정

- 노동계약서 양식의 재조정이 요구된다.
 - 신법의 필수 구비조항 추가(사회보험 항목 등)에 따른 양식 변경 필요
- 노무과건 협의서 내용의 재조정(과건노동자 사용시)이 필요하다.
 - 신법의 요구사항에 맞추어 협의서 내용 재조정
 - 연대배상 책임부과에 따른 과건공사용업체와 노무과건회사간 배상책임 분담조항을 명확하게 규정

(4) 취업규칙, 임금규칙의 재조정

- 2007 년 12 월 말까지는 사용자는 노동자의 의견청취 절차를 거쳐 일방적으로 노동규칙을 제정 또는 변경할 수 있다. 따라서, 신법 발효로 높아질 노동쟁의 리스크에 대비하기 위해, 노동법률전문가의 자문을 거쳐 노동규칙의 재정비가 시급히 요구된다.

(5) 직무분석 실시 및 인력의 구조조정, 외주 확대

- 직무분석을 통해 핵심/비핵심 포스트를 구분하고 비핵심부분(보안, 건물관리 등)은 외주로 전환하는 방안의 검토가 필요하다.

(6) 인사고과의 실시 및 인력 조정

- 전 노동자에 대한 인사고과 실시를 통해, 2007 년 말 까지 고과불량자를 중심으로 인력조정 방안의 검토가 요구된다.

(7) 장기고용 상황에 대응하는 인사노무관리체제의 정비

- 장기고용직원이 증가됨에 따라, 근로규율 확립을 위한 노동규칙의 정비와 아울러, 경쟁적인 근로분위기 유지를 위해 승진제도, 실적평가 및 성과급 등 정교한 인사관리 체제의 구축이 요구된다.

(8) 인건비 예산의 증액

- 계약단기 종료 경제보상금 신설에 따라, 2008 년 경영계획 수립시 인건비 예산의 1/12 증액이 필요하다.

< 참고 자료 >

1. 웹사이트
 - HR 사롱
 - 노동합동법 논단
 - 중국법률뉴스
2. 자료
 - 노동계약법 시행하의 노무관리(캐스트컨설팅)
 - 신노동계약법의 應對
 - 노동계약법의 10 대 돌파(이영춘변호사)
 - 노동계약법 專題(中日 經貿법률망)

**** 문의: 대련무역관장 이평복**

E/mail: pyungbok@hanmail.net

중화인민공화국 노동계약법

목 차

제 1 장 총칙
제 2 장 노동계약의 체결
제 3 장 노동계약의 이행 및 변경
제 4 장 노동계약의 해제 및 종료
제 5 장 특별규정
제1절 집단계약
제2절 노무파견계약
제3절 기타 고용형식
제 6 장 감독 및 검사
제 7 장 법적 책임
제 8 장 부칙

제 1 장 총칙

제 1 조 노동계약제도를 정비하고 노동계약을 체결하는 쌍방의 권리와 의무를 명확히 하며, 노동자의 합법적인 권리를 보호하고 조화롭고 안정적인 노동관계를 구축·발전시키기 위해 본 법을 제정한다.

제 2 조 중화인민공화국 경내(境內)의 기업, 개인경제조직, 민간非기업단위(이하 ‘사용자’로 약칭)가 노동자와 노동관계를 성립하고 노동계약의 체결, 이행, 변경, 해제 및 종료시, 본 법을 적용한다.

국가기관, 사업기관, 사회단체와 노동관계가 성립되는 노동자의 경우, 노동계약의 체결, 이행, 변경, 해제 및 종료는 본법에 의거 집행한다.

제 3 조 노동계약의 체결에 있어 합법, 공평, 평등의사(平等自願), 협의일치(協商一致), 신의성실의 원칙을 준수해야 한다. 노동계약은 법에 의거 체결되면 법률적 구속력을 갖게 되며, 사용자와 노동자는 필히 노동계약 규정의 의무를 이행해야 한다.

제 4 조 사용자는 법에 따라 노동규칙을 완전하게 정비하여, 노동자가 노동권리를 향유하고 노동의무를 이행할 수 있도록 보장해야 한다.

노동자의 밀접한 이익에 직접 관계되는 노동보수, 근무시간, 휴식휴가, 안전위생, 보험복리, 직공훈련, 노동규율 및 노동목표량 관리 등의 노동규칙 또는 중대사항을 제정, 수정 또는 결정할 때에는 직공대표대회 또는 전체 직공의 토론을 거쳐, 방안과

의견을 제시하고 노동조합 또는 직공대표와 평등하게 협의 확정해야 한다.

노동규칙의 실시과정중 노동조합 또는 직공은 사용자의 노동규칙이 부적당하다고 여겨질 경우, 사용자에게 문제제기하고 협의를 통해 수정, 개선하는 권리를 보유한다.

사용자는 노동자의 밀접한 이익과 직접관련되는 노동규칙 및 중대 결정사항을 공시하거나 또는 노동자에게 고지해야 한다.

제 5 조 현금 이상의 인민정부 노동행정부문은 노동조합 및 기업측 대표와 3 자간 건전한 노동관계 협조체제를 확립하고, 노동관련 중대한 문제를 공동 연구해결한다.

제 6 조 노동조합은 노동자가 사용자와 법에 의거한 노동계약을 체결하여 이행하고 사용자와 집단협약체제를 구축하여 노동자의 합법적인 권익을 보호할 수 있도록 지원하고 지도해야 한다.

제 2 장 노동계약의 체결

제 7 조 사용자는 노동자 고용일로부터 노동자와 노동관계가 성립된다. 사용자는 검사에 대비하여 직공명부(招工名冊)를 작성하여야 한다.

제 8 조 사용자는 노동자의 모집·고용시, 노동자에게 작업내용, 근무조건, 근무지점, 직업상 위험, 안전생산 상황, 노동보수 및 노동자가 요구하는 기타 상황을 사실대로 고지해야 한다. 사용자는 노동계약 체결과 직접 관계있는 노동자의 기본상황을 파악할 수 있는 권리를 보유하며, 노동자는 사실대로 설명해야 한다.

제 9 조 사용자에서 노동자를 모집·고용할시, 노동자의 주민신분증 또는 기타 증명서를 압류해서는 안되며, 노동자에게 담보제공을 요구하거나 또는 기타 명목으로 노동자로부터 재물을 수취해서는 안된다.

제 10 조 노동관계의 성립시는 서면 노동계약을 체결해야 한다. 노동관계가 기 성립되어 있으나, 서면 노동계약이 미체결된 경우는 고용일로부터 1개월 이내에 서면 노동계약을 체결해야 한다.사용자와 노동자가 고용전에 노동계약을 체결하는 경우, 그 노동관계는 고용일 부터 성립된다.

제 11 조 사용자가 고용과 동시에 서면 노동계약을 체결하지 않고, 노동자와 약정한 노동보수가 불명확한 경우, 새로 모집·고용된 노동자의 노동보수는 기업, 또는 업종의 집단계약 기준에 따라 집행한다. 집단계약이 없는 경우, 사용자는 노동자에 대해 「동일노동-동일보수(同工同酬)」를 실시한다.

제 12 조 노동계약은 고정기한 노동계약, 무고정기한 노동계약 및 일정업무 완성기한의 노동계약으로 나뉜다.

제 13 조 고정기한 노동계약은 사용자와 노동자가 계약종료 시간을 약정한 노동계약을 지칭한다. 사용자는 노동자와 협의일치를 통해 고정기한의 노동계약을 체결할 수 있다.

제 14 조 무고정기한 노동계약은 사용자와 노동자가 계약종료 시간을 약정하지 않은 노동계약을 지칭한다.

사용자는 노동자와 협의일치를 통해 무고정기한 노동계약을 체결할 수 있다. 다음과 같은 상황의 하나에 해당하는 경우, 노동자가 계속체결을 제의 또는 동의하여 노동계약을 체결할 시, 노동자가 고정기한 노동계약을 제의하는 경우를 제외하고 무고정기한 노동계약을 체결해야 한다.

(1) 노동계약을 갱신할 때 노동자가 이미 당해 사용자에서 연속근무 만 10 년 이상인 경우

(2) 사용자가 최초로 노동계약제도를 실시하거나, 국유기업개조로 새롭게 노동계약을 체결시, 노동자가 해당 사용자에게 연속 근무 만 10 년 또는 법정퇴직연령 10 년이내인 경우

(3) 고정기한 노동계약을 연속 2 회 체결하고 노동자가 본법 제 39 조 및 제 40 조 제 1 항, 제 2 항 규정에 해당되지 않는 상황에서 노동계약을 갱신할 경우

사용자가 고용일로부터 만 1 년 이내에 노동자와 서면 노동계약을 체결하지 않은 경우는 사용자와 노동자간 「무고정기한 노동계약」이 체결된 것으로 간주한다.

제 15 조 일정업무 완성기한 노동계약은 사용자와 노동자가 특정 분야의 완성을 계약기한으로 약정하는 노동계약을 지칭한다.

사용자는 노동자와 협의일치를 통해 일정업무 완성을 기한으로하는 노동계약을 체결할 수 있다.

제 16 조 노동계약은 사용자와 노동자가 협의일치하고, 사용자와 노동자가 노동계약서 본문에 서명 또는 날인함으로써 효력이 발생된다.

노동계약서원본은 사용자와 노동자가 각 1 부씩 보관해야 한다.

제 17 조 노동계약은 아래 사항을 구비해야 한다.

(1) 사용자의 명칭, 주소 및 법정대표자 또는 주요 책임자

(2) 노동자의 성명, 주소 및 주민신분증 또는 기타 유효한 증명서번호

(3) 노동계약 기한

(4) 업무내용 및 근무지점

(5) 근무시간 및 휴식·휴가

(6) 노동보수

(7) 사회보험

(8) 노동보호, 노동조건 및 직업재해(災害) 방지·보호(職業危害防護)

(9) 법률, 법규규정에 따라 노동계약에 포함되어야 하는 기타사항.

전항에 규정된 필수 구비조항외에도 사용자와 노동자는 노동계약서에 시용(시험채용)기간, 연수훈련, 상업비밀 유지, 보충 보험 및 복리대우 등 기타사항을 약정할 수 있다.

제 18 조 노동계약에 약정된 노동보수 및 노동조건의 기준에 대한 약정이 불명확하여 쟁의가 발생할 경우, 사용자와 노동자는 재 협의를 할 수 있다. 협상이 타결되지 않을 경우 집단계약 규정을 적용하고, 집단계약 규정이 없을 경우 국가 유관규정을 적용한다.

제 19 조 시용(시험채용)기간은 노동계약 기한이 3 개월 이상 1 년 미만인 경우 1 개월, 노동계약기간이 1 년 이상 3 년 이하일 경우 2 개월, 3 년이상 고정기한 및 무고정기한 노동계약의 경우 6 개월을 각각 초과할 수 없다.

동일 사용자는 동일 노동자와 1 회에 한해 시용기간을 약정할 수 있다.

일정업무 완성기한 노동계약, 또는 3 개월 미만의 노동계약인 경우 시용기간을 약정하지 못한다.

시용기한은 노동계약기한내 포함된다. 노동계약이 시용기간만 약정한 경우, 시용기간은 성립하지 않고 당해 기간은 노동계약기한으로 간주된다.

제 20 조 노동자의 시용기간중 임금은 사용자회사의 동일업무 최저임금, 또는 노동계약 약정 임금의 80% 보다 낮으면 안된다. 또한, 본 회사 소재지의 최저임금기준 보다 낮으면 안된다.

제 21 조 시용기간중에 노동자가 본법 제 39 조 및 제 40 조 제 1 항, 제 2 항 규정에 해당하는 경우를 제외하고, 사용자는 노동계약을 해제할 수 없다. 사용자가 시용기간중 계약을 해제하는 경우, 노동자에게 이유를 설명해야 한다.

제 22 조 사용자가 노동자를 대상으로 전문 기술연수훈련을 실시하는 경우, 노동자와 협의서를 체결하여 복무기간을 약정할 수 있다.

노동자가 복무기간 약정을 위반한 경우, 약정에 따라 사용자에게 위약금을 지불해야 한다. 위약금 약정액은 사용자가 부담한 연수훈련비용을 초과하지 못한다. 사용자가 노동자에게 지불을 요구하는 위약금은 복무기간 미이행부분에 상응하는 연수훈련비용을 초과하지 못한다.

사용자와 노동자간의 복무기간 약정은 정상적인 임금조정체계에 따른 노동자의 복무기간중 노동보수 인상에 영향을 미치지 않는다.

제 23 조 사용자와 노동자는 노동계약시 사용자의 상업비밀 및 지적재산권 관련 비밀 사항에 대해 준수 약정을 체결할 수 있다.

사용자 상업비밀의 유지의무를 지닌 노동자에 대해 사용자는 노동계약시, 또는 수비(守秘)협약시 노동자와 경업(競業)제한(경쟁업종 취업제한)조항의 약정 및 노동계약의 해제 또는 종료후 노동자에 대한 경업제한기간중 매월 경제보상금 지불을 약정할수 있다. 노동자가 경업제한 약정을 위반한 경우, 약정에 따라 사용자에게

위약금을 지불해야 한다.

제 24 조 경업제한 인원은 고급관리인원, 고급기술인원 및 기타 사용자의 상업비밀을 습득한 사람으로 국한된다. 사용자와 노동자는 경업제한의 범위, 지역, 기한을 약정할 수 있으며, 경업제한의 약정은 법률, 법규의 규정을 위반해서는 안된다.

노동계약의 해제 또는 종료후, 상기 규정된 인원은 사용자가 생산 또는 경영하는 동류산품(同類產品), 업무와 경쟁관계에 있는 기타 사용자에게 취업하거나, 또는 개업하여 본 사용자와 경쟁관계에 있는 동류產品, 업무의 생산 또는 경영행위에 제한을 받는다. 경업제한 기간은 2 년을 초과할수 없다.

제 25 조 본 법의 제 22 조 및 제 23 조에 규정된 상황 외에, 사용자는 노동자와 노동자가 부담하는 위약금을 약정할 수 없다.

제 26 조 다음의 각 조항에 해당되는 경우, 노동계약은 무효, 또는 일부 무효가 된다.

- (1) 사기, 협박, 또는 상대의 위급함을 틈타, 상대방으로 하여금 진정한 의사에 반해 체결하거나 변경한 노동계약
- (2) 사용자가 자기의 법정 책임을 면제하고 노동자의 권리를 배제한 경우
- (3) 법률, 행정법규를 위반한 강제성 규정이 있는 경우

노동계약의 무효 또는 일부 무효에 대해서는 노동행정부문, 노동쟁의중재기구 또는 인민법원이 확인한다

제 27 조 노동계약의 일부가 무효화되어도 기타 부분의 효력에 영향을 미치지 아니하며 기타 부분은 여전히 유효하다.

제 28 조 노동계약이 무효로 확인되었으나, 노동자가 이미 노동력을 제공한 경우, 사용자는 노동자에게 노동보수를 지불해야 한다. 노동보수의 금액은 사용자 회사의 동일한 업무 또는 유사 업무에 종사하는 노동자의 노동보수를 참조하여 확정한다.

제 3 장 노동계약의 이행과 변경

제 29 조 사용자와 노동자는 노동계약의 약정에 따라 각자의 의무를 이행해야 한다.

제 30 조 사용자는 국가규정 및 노동계약 약정에 따라, 적시에 노동보수를 지급해야 한다.

사용자가 노동보수의 연체 또는 약정된 금액을 지급하지 않은 경우, 노동자는 당지 인민법원에 지불명령을 신청할수 있고, 인민법원은 법에 의거하여 지불명령을 내려야 한다.

제 31 조 사용자는 규정된 노동량(勞動定額) 기준을 엄격하게 집행해야 하며, 노동자에게 초과근무를 강요하거나 형태를 달리해서 강요해서는 안된다. 사용자가

초과근무를 시킬 경우, 국가 유관규정에 따라 노동자에게 초과근무수당을 지불해야 한다.

제 32 조 노동자는 사용자의 관리인원이 규칙을 위반하여 지시하거나, 또는 위험한 작업을 강제하는 경우, 거부권을 보유하며 이는 노동계약에 약정된 행위를 위반한 것으로 간주되지 않는다. 생명안전과 신체건강에 위해를 가하는 노동조건에 대해서는 문제지적, 검거 및 고발권을 보유한다.

제 33 조 사용자의 명칭, 법인대표, 주요 책임자 또는 투자자, 등록, 등기 등 사항이 변경되어도 노동계약의 이행에는 영향을 미치지 않는다.

제 34 조 사용자의 회사에 합병 또는 분할 등 상황이 발생하는 경우, 원노동계약은 계속 유효하며, 노동계약은 그 권리 의무를 승계한 사용자가 계속 이행한다.

제 35 조 사용자는 노동자와의 협의일치에 의거, 노동계약에 약정된 내용을 변경할 수 있다. 노동계약의 변경시는 서면형식을 취해야 한다.

변경후 노동계약원본은 사용자와 노동자가 각각 1 부씩 보관한다.

제 4 장 노동계약의 해제 및 종료

제 36 조 사용자와 노동자는 협의일치를 거쳐 노동계약을 해제할 수 있다.

제 37 조 노동자는 30 일 전에 서면형식으로 사용자에게 통지한 후 노동계약을 해제할 수 있다. 시용(시험채용)기간내의 노동자는 3 일전에 사용자에게 고지하고 노동계약을 해제할 수 있다.

제 38 조 다음 각호의 하나에 해당하는 경우, 노동자는 사용자에게 수시로 노동계약의 해제를 통지할 수 있다.

- (1) 노동계약 약정에 부합하는 노동보호와 조건을 제공하지 않는 경우
- (2) 노동보수 전액을 적시에 지급하지 않는 경우
- (3) 법에 의거된 노동자를 위한 사회보험료를 납부하지 않은 경우
- (4) 사용자의 노동규칙이 법률, 법규규정을 위반하여 노동자의 권익에 손해를 끼친 경우
- (5) 본법 제 26 조 규정에 해당하여, 노동계약이 무효가 되는 경우
- (6) 법률, 행정법규에 노동자가 노동계약을 해제할 수 있도록 규정된 기타 상황

사용자가 폭력, 위협 또는 인신자유를 제한하는 불법적 수단으로 노동자에게 노동을 강요하거나, 또는 사용자가 규칙을 위반하여 지시하고, 노동자의 인신 안전을 위태롭게 하는 위험한 작업을 강제하는 경우, 노동자는 즉시 노동계약을 해제할 수 있으며, 사용자에게 사전 통지할 필요가 없다.

제 39 조 노동자가 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우, 사용자는 노동계약을 해제할 수 있다.

- (7) 시용(시험채용)기간중에 채용조건에 미부합됨이 증명된 경우
- (8) 회사의 노동규칙을 심각하게 위반한 경우
- (9) 중대한 직무상 과실, 사리(私利)추구와 부정행위로 사용자의 이익에 중대한 손해를 끼친 경우
- (10) 노동자가 동시에 다른 사용자와 노동관계를 맺음에 따라, 본 사용자의 작업임무 완수에 심각한 영향을 미치거나 또는 사용자가 지적해도 시정을 거부하는 경우
- (11) 본법 제 26 조 1 항에 규정된 상황에 의거, 노동계약이 무효가 되는 경우
- (12) 법에 의거 형사책임을 추궁 받는 경우

제 40 조 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우, 사용자는 30 일 전까지 서면형식으로 노동자 본인에게 통보하거나, 또는 노동자에게 1 개월의 급여를 추가 지급 후, 노동계약을 해제할 수 있다.

- (1) 노동자가 질병이나 非産災 부상으로 인해 규정된 의료기간 만료 후에도 여전히 원래 업무에 종사할 수 없고, 또한 사용자와 노동계약 변경에 대해 협의일치가 되지 않은 경우
- (2) 노동자가 업무감당이 불가능하고, 연수훈련 또는 업무조정을 통해서도 여전히 업무를 감당할 수 없는 경우
- (3) 노동계약 체결시 의거했던 객관적 상황에 중대한 변화가 발생하여 노동계약을 이행할 수 없게 되고, 사용자와 노동자간 협의를 거쳤음에도 불구하고 노동계약 내용의 변경에 대해 합의에 도달하지 못한 경우

제 41 조 다음과 같은 상황중 하나로 20 인 이상 감원, 또는 20 인 이하이나 직공 총수의 10%이상 감원이 요구될 경우, 사용자는 30 일 전까지 노동조합 또는 직공 전원에 대해 상황을 설명하고 노동조합 또는 직공의 의견을 청취후, 인력감원방안을 노동행정부문에 보고하고 인력감원을 행할 수 있다.

- (1) 기업파산법의 규정에 근거하여 기업 재생을 행하는 경우
- (2) 생산경영에 중대한 곤란이 발생한 경우
- (3) 기업의 생산전환, 기술혁신, 경영방식 조정에 따라, 노동계약의 변경을 행한 후에도 인력감원을 할 필요가 있는 경우
- (4) 기타 노동계약체결시 의거한 객관적인 경제상황에 중대한 변화발생으로 노동계약을 이행할 수 없는 경우

인력감원시는 다음의 노동자를 우선적으로 잔류시켜야 한다.

- (1) 사용자와 비교적 장기간의 고정기한 노동계약을 체결한 자
- (2) 무고정기한 노동계약체결자
- (3) 가정내 취업인원이 없거나 부양할 노인이거나 미성년자가 있는 자

사용자가 본조 제 1 항 규정에 의거 감원하고, 6 개월 이내에 다시 인력을 모집할 경우, 감원된 인원내 통지해야 하며, 동등조건하에서는 감원된 인력을 우선 고용해야 한다.

||

제 42 조 노동자가 다음 각호의 하나에 해당하는 경우, 사용자는 본 법의 제 40 조, 제 41 조의 규정에 따라 노동계약을 해제할 수 없다.

- (1) 직업병 위해작업에 종사하는 노동자가 이직전에 건강검진을 받지 않았거나, 또는 직업병에 유사한 병자로 진단받거나 병원에서 관찰기간중인자
- (2) 본 사용자에서 직업병을 앓거나 또는 산업재해로 인해 노동능력을 상실하거나 일부 상실한 것이 확인된 경우
- (3) 환자 또는 부상자가 질병 또는 부상으로 인해 규정된 치료기간 내에 있을 경우
- (4) 여성 직공이 임신기, 출산기, 수유기인 경우
- (5) 고용업체에서 연속 근무기간이 만 15 년이고 또 법정 퇴직연령까지 5 년 미만인 경우
- (6) 법률, 행정 법규에 규정되어 있는 기타 상황

제 43 조 사용자가 일방적으로 노동계약을 해지할 경우 사전에 노동조합에 통보해야 한다. 노동조합은 부적당하다고 여길 경우, 의견제출권을 보유한다. 사용자가 법률, 행정법규의 규정 또는 노동계약의 약정을 위반한 경우 노조는 사용자에게 시정을 요구하는 권리를 보유한다. 사용자는 노동조합의 의견을 검토하고, 그 처리결과를 서면으로 노동조합에 통지해야 한다.

제 44 조 다음 각호의 하나에 해당하는 경우, 노동계약은 종료된다.

- (1) 노동계약 기간이 만료된 경우
- (2) 노동자가 이미 법에 따라 기본 양로보험 대우를 받기 시작한 경우
- (3) 노동자가 사망하거나, 또는 인민법원에 의해 사망 또는 실종선고가 내려진 경우
- (4) 사용자가 법에 의거 파산을 선고받은 경우
- (5) 사용자가 해산되고, 영업허가증이 취소되고나, 또는 폐쇄를 명령받았을 경우
- (6) 법률, 행정법규에 규정된 기타 상황

제 45 조 노동계약이 만료되었으나, 본 법 제 42 조에 규정한 상황 중 하나에 해당될 경우, 노동계약은 상응하는 상황이 소멸될 때까지 종료시기를 계속 연기해야 한다. 단, 본법 제 42 조 제 2 항에 규정된 일부 노동능력상실자의 노동계약 종료는 공상(工傷)보험의 관련규정에 따라 집행한다.

제 46 조 다음 각호의 하나에 해당하는 경우, 사용자는 노동자에게 경제보상금을 지불하여야 한다.

- (1) 노동자가 본 법의 제 38 조 규정에 따라 노동계약을 해제하는 경우
- (2) 사용자가 본법 제 36 조 규정에 의거 노동자에게 노동계약해제를 제의하고 노동자와 협의일치를 통해 노동계약을 해제하는 경우
- (3) 사용자가 본 법 제 40 조 규정에 의거 노동계약을 해제하는 경우
- (4) 사용자가 본 법 제 41 조 제 1 항규정에 의거 노동계약을 해제하는 경우

- (5) 사용자가 노동계약 약정조건을 유지하거나 또는 높였음에도 불구하고, 노동자가 계약갱신에 동의하지 않는 경우를 제외하고, 본 법 제 44 조 제 1 항규정에 의거 고정기한 노동계약을 종료하는 경우
- (6) 본법 제 44 조 제 4 항, 제 5 항 규정에 의거, 노동계약을 종료하는 경우
- (7) 법률, 행정법규에 규정된 기타 상황

제 47 조 경제보상금은 본 사용자의 근속연한에 근거하여, 만 1 년마다 1 개월분의 임금을 기준으로 노동자에게 지불한다. 6 개월 이상 1 년 미만의 경우 1 년으로 계산하고, 6 개월 미만의 경우 반월분 임금을 경제보상금으로 지불한다.

노동자의 월급이 사용자 소재 직할시, 구(區)가 설치되어 있는 市의 전년도(前年度) 직공평균월급의 3 배보다 높은 경우, 본인에 지불되는 경제보상금의 기준은 市의 전년도 직공평균월급의 3 배로 한다. 경제보상금의 지급대상 연한은 최고 12 년을 초과하지 않는다.

본조에서 의미하는 월급은 노동계약 해제 또는 종료前 노동자의 12 개월 평균임금을 지칭한다.

제 48 조 사용자가 본 법규정을 위반하여 노동계약의 해제 또는 종료 시, 노동자가 계속하여 노동계약의 이행을 요구하는 경우, 사용자는 계속하여 이행하여야 한다. 노동자가 노동계약의 계속 이행을 요구하지 않거나 또는 이미 노동계약의 계속 이행이 불가능한 경우, 사용자는 본법 제 87 조규정에 의거 배상금을 지급해야 한다.

제 49 조 국가는 노동자의 기본 양로보험 개인구좌를 노동자의 편의에 따라 전국 범위내 유동시키는 방안을 단계적으로 실시한다.

제 50 조 사용자는 노동계약의 해제 또는 종료일에 노동계약의 해제 또는 종료 증명서를 발급해야 하며, 또한 15 일 이내에 노동자를 위해 인사파일(當案) 및 사회보험의 이전수속을 행하여야 한다.

노동자는 쌍방의 약정에 따라 업무인수인계를 행해야 한다. 사용자가 본법 관련규정에 의거 노동자에게 경제보상금을 지급해야 할 경우, 업무인수인계시에 노동자에게 지불해야 한다.

사용자는 이미 해제되거나 종료된 노동계약서원본을 2 년 이상 보존하여 검사에 대비해야 한다.

제 5 장 특별 규정

제 1 절 집단 계약

제 51 조 기업직공측은 사용자와의 평등한 협의를 통해, 노동보수, 노동시간, 휴식·휴가, 노동안전위생 및 보험복리 등 사항에 대해 집단계약을 체결할 수 있다.

집단계약초안은 직공대표대회 또는 전체직공에 제출되어 토론을 통해 통과되어야 한다.

집단계약은 노동조합이 기업직공측을 대표하여 사용자와 체결한다. 노동조합 미설립된 기업에 대해서는 노동조합의 지도하에 노동자가 추천하는 대표가 사용자와 체결한다.

제 52 조 기업직공은 사용자와 노동안전위생, 여직공 권익보호, 임금조정체계 등의 전문항목별로 집단계약을 체결할 수 있다.

제 53 조 현금 이하의 지역에서는 건축업, 채광업, 음식서비스업 등의 업종은 노동조합과 기업측 대표는 업종단위 집단계약, 또는 지역단위 집단계약을 체결할 수 있다.

제 54 조 집단계약이 체결되면 노동행정부문에 송부해야 하며, 15 일 이내에 노동행정부문이 이의를 제기하지 않으면 집단계약은 효력이 발생한다.

법에 따라 체결된 집단계약은 사용자와 노동자에게 구속력을 갖는다. 업종, 지역단위 집단계약은 당지 해당 업종, 해당 지역의 사용자와 노동자에 대해 구속력을 가진다.

제 55 조 집단계약중 노동조건 및 노동보수 등의 기준은 당지 인민정부가 규정한 최저기준보다 높아야 한다. 사용자와 노동자가 체결한 노동계약중 노동조건 및 노동보수 등의 표준은 집단계약 기준보다 낮아서는 안된다.

제 56 조 사용자가 집단계약을 위반하여 직공의 노동권익을 침해한 경우, 노동조합은 법에 의거 고용주에 대해 책임을 지도록 요구할 수 있다. 집단계약의 이행으로 쟁의가 발생하고 협의일치를 통해 해결되지 않는 경우, 노동조합은 법에 의거 중재신청 또는 소송을 제기할 수 있다.

제 2 절 노무파견계약

제 57 조 노무파견회사는 회사법(公司法)에 의해 설립되며, 등록자본금은 50 만 위안 이상이어야 한다.

제 58 조 노무파견회사는 본 법 제 2 조상의 「사용자」로 지칭되며, 노동자에 대한 의무를 이행해야 한다. 노무파견회사는 파견노동자와 노동계약을 체결하며, 본법 17 조 규정사항에 추가하여 파견노동자의 사용회사 및 파견기한, 업무 등 상황을 기재해야 한다.

노무파견회사는 파견노동자와 2 년 이상의 고정기한 노동계약을 체결하고 매월 노동보수를 지급해야 한다. 사용자는 파견업무가 없는 기간의 파견노동자에 대해 소재지 인민정부가 규정한 최저임금기준에 의거, 파견노동자에게 매월 보수를 지급해야 한다.

제 59 조 노무파견회사는 노무파견형식으로 노동자를 사용하는 회사(이하 '파견공사용자')와 노무파견협의를 체결해야 한다. 노무파견협의를 업무와 인원수, 파견기한, 노동보수 및 사회보험비의 금액과 지불방식, 협의서 위반시 책임을 명확히 해야 한다.

파견공사용자는 업무의 실제 필요에 근거하여 노무파견회사와 파견기한을 설정해야 하며, 연속적인 고용기간을 분할하여 여러개의 단기 노무파견협의를 체결해서는 안된다.

제 60 조 노무파견회사는 노무파견협의를의 내용을 파견노동자에게 고지할 의무가 있다.

노무파견회사는 파견공사용자와의 노무파견협의를에 근거하여 파견노동자에게 지불하는 노동보수의 일부를 가로채서는 안된다.

노무파견회사와 파견공사용자는 파견노동자로부터 비용을 수취해서는 안된다.

제 61 조 노무파견회사가 다른 지역에 노동자를 파견할 경우, 파견노동자가 향유하는 노동조건과 노동보수는 파견공사용자 소재지의 기준에 따라 집행해야 한다.

제 62 조 파견공사용자는 다음과 같은 의무를 이행해야 한다.

- (1) 국가의 노동기준을 집행하고 상응하는 노동조건과 노동보호를 제공한다.
- (2) 파견노동자에 대해 업무의 요구사항과 노동보수를 고지한다.
- (3) 초과근무수당, 성과급을 지불하고 업무와 관련한 복리대우를 제공한다.
- (4) 파견노동자에 대해 업무가 필요로하는 연수훈련을 시행한다.
- (5) 계속 파견인력을 사용하는 경우, 정상적인 임금조정체계를 적용한다.

파견공사용자는 파견노동자를 재차 다른 파견공사용회사에 파견해서는 안된다.

제 63 조 파견노동자는 파견공사용자 회사의 노동자와 동일노동-동일보수의 권리를 향유한다. 파견공사용자 회사내에 동일한 종류의 업무가 없을 경우, 파견공사용회사 소재지의 동일 업무 또는 유사 업무 노동자의 노동보수를 참조하여 확정해야 한다.

제 64 조 파견노동자는 노무파견회사 또는 파견공사용회사에서 노조에 참가하거나, 또는 노조를 조직하여 자신의 합법적 권익을 지키는 권리를 보유한다.

제 65 조 파견노동자는 본법 제 36 조, 제 38 조 규정에 의거 노무파견회사와 노동계약을 해제할 수 있다.

파견노동자가 본 법 제 39 조 및 제 40 조 제 1 항, 제 2 항에 해당하는 경우, 파견공사용자는 노동자를 노무파견회사로 돌려 보낼수 있으며, 노무파견회사는 본법 관련규정에 의거 노동자와 노동계약을 해제할 수 있다.

제 66 조 노무파견은 일반적으로 임시적, 보조적, 또는 대체적인 업무에서 실시되어야 한다.

제 67 조 파견공사용자는 노무파견회사를 자체적으로 설립하여, 자신의 조직 또는 소속 조직에 노동자를 파견해서는 안된다.

제 3 절 기타 인력사용 형식

제 68 조 非全日制(파트타임) 고용은 시간급 보수계산을 위주로 하며, 사용자 회사에서 일반적으로 평균 매일 4 시간, 매주 누계 24 시간을 초과하지 않는 인력사용형식을 일컫는다.

제 69 조 비전일제 고용은 구두협의로 체결가능하다.

비전일제 업무에 종사하는 노동자는 하나 또는 하나 이상의 사용자와 노동계약을 체결할 수 있다. 단, 후에 체결한 노동계약이 앞에 체결한 노동계약상의 권리와 의무에 영향을 주거나 손해를 끼쳐서는 안된다.

제 70 조 비전일제고용은 시용기간을 약정할수 없다.

제 71 조 비전일제고용 쌍방 당사자는 어느 일방이 수시로 고용종료를 통지할 수 있다. 고용을 종료할 때는 경제보상을 하지 않는다

제 72 조 비전일제 노동자의 시급은 기업 소재지 인민정부가 규정하는 최저시급액 보다 낮아서는 안된다. 비전일제 노동보수 결제주기는 최장 15 일을 초과해서는 안된다.

제 6 장 감독 검사

제 73 조 국무원 노동행정부문은 노동계약제도 실시의 감독관리 책임을 진다.

현급이상 지방정부 노동행정부문은 해당 행정구역내 노동계약제도 실시의 감독관리 책임을 진다.

현급 이상 각급 지방정부 노동행정부문은 노동계약제도 실시의 감독관리업무에 있어 노동조합과 사용자의 대표단체 및 유관 업종 주관부문의 의견을 청취해야 한다.

제 74 조 현급 이상의 인민정부 노동보장주관부문은 법에 따라 다음과 같은 노동계약 제도 실시 상황에 대한 감독 검사를 진행해야 한다.

- (1) 사용자가 제정한 노동자의 밀접한 이익에 직접 관계되는 노동규칙제도 및 집행 상황
- (2) 사용자와 노동자간 노동계약의 체결과 해제 관련 상황
- (3) 노무파견회사 및 파견파견공사용자의 노무파견 관련규정 준수 상황
- (4) 사용자의 근무시간 및 휴식·휴가 규정에 관한 국가 규정의 준수 상황
- (5) 사용자의 노동계약에 약정된 노동보수지급 및 최저 임금기준의 실시상황
- (6) 사용자의 각종 사회보험 가입 및 사회 보험료 납부 상황
- (7) 법률, 법규에 규정된 기타 노동감찰 사항

제 75 조 현금 이상의 지방 인민정부의 노동행정부문은 감독검사 실시 시, 노동계약과 집단계약 체결 및 이행 관련 자료의 검열과 노동장소에 대한 실지(實地)검사를 행하는 권리를 보유한다. 사용자와 노동자 쌍방은 관련 상황 및 자료를 사실대로 제공해야 한다.

제 76 조 현금 이상 인민정부의 건설, 위생, 안전생산감독관리 등 관련 주관부문은 각자의 직책 범위 내에서 사용자의 노동계약 제도 집행상황에 대해 감독관리를 진행한다.

제 77 조 노동자는 합법적 권익이 침해를 당했을 경우, 관련당국에 의법처리를 요구하거나 또는 중재기구에 중재 신청 및 인민법원에 소송을 제기할 권리를 보유한다.

제 78 조 노동조합은 법에 따라 노동자의 합법적인 권익을 보호하고 사용자의 노동계약, 집단계약의 상황에 대해 감독을 진행한다. 사용자가 노동법률, 법규 및 노동계약, 집단계약을 위반한 경우, 노동조합은 의견을 제출하거나 또는 재처리하도록 요구하는 권리를 보유한다. 노동자가 중재를 신청하거나 또는 소송을 제기할 경우, 노동조합은 법에 의거 지지 및 지원을 실시한다.

제 79 조 어떠한 조직이나 개인도 본 법의 위반행위에 대하여 고발할 권리를 보유하며, 현금 이상 인민정부 노동행정부문은 적시에 이를 확인 처리하고, 고발 유공자에 대해 장려금을 제공해야 한다.

제 7 장 법률 책임

제 80 조 사용자가 제정한 노동규칙이 법률, 법규규정을 위반한 경우 무효가 되며, 노동행정부문은 개정을 명하고 경고를 행한다. 노동자에게 손해를 입힌 경우, 사용자는 배상책임을 져야 한다.

제 81 조 사용자가 제공한 노동계약 문서에 본 법이 규정하고 있는 노동계약의 필수사항이 기재되어 있지 않은 경우, 노동보장주관부문은 개정을 명한다. 노동자에게 손해를 입힌 경우, 사용자는 배상책임을 져야 한다.

제 82 조 사용자가 고용일로부터 1 개월 이상, 1 년 이내에 노동자와 서면계약을 체결하지 않은 경우, 노동자에게 매월 2 배의 임금을 노동자에게 지불해야 한다

사용자가 이 법률규정을 위반하여 노동자와 무고정기한 노동계약을 체결하지 않은 경우, 무고정기한노동계약을 체결해야 하는 일자로부터 기산하여 노동자에게 월급의 2 배를 지불해야 한다.

제 83 조 사용자가 본 법의 규정을 위반하고 노동자와 약정한 시용기간은 무효로 간주되며 노동행정부문은 시정을 명한다. 위법 약정된 시용기간이 이미 이행된 경우, 사용자는 노동자의 월 임금을 기준으로 불법 약정된 시용기간의 기한에 근거하여 노동자에게 배상금을 지급해야 한다.

제 84 조 사용자가 본 법의 규정을 위반하여 노동자의 신분증 등 증명서류를 압류한 경우, 공안기관은 노동자 본인에 기한부 반환을 명하며, 관련법률규정에 의거 처벌을 행할 수 있다.

사용자가 본 법의 규정을 위반하고 노동자에게 담보제공을 요구하거나 노동자로부터 재물을 수취한 경우, 노동행정부문은 노동자 본인에 기한부 반환해 줄 것을 명하며, 노동자 한 명당 500 위안 이상, 2,000 위안 이하의 기준으로 벌금을 부과한다. 노동자에게 손해를 입힌 경우, 사용자는 배상책임을 져야 한다.

노동자가 법에 따라 노동계약을 해제, 종료함에 있어, 사용자가 노동자의 인사과일(當案) 또는 기타 물품을 압류하였을 경우, 전항의 규정에 따라 처벌한다.

제 85 조 사용자가 다음 각 호의 하나에 해당하는 경우, 노동행정부문은 노동보수, 초과근무수당 또는 노동계약의 종료, 해제에 따른 경제보상금을 기한부 지급하도록 명한다. 노동보수가 당지의 최저임금기준 보다 낮은 경우, 그 차액부분을 지불해야 한다. 기간 초과에도 불구하고 미지불된 경우, 노동자에 대해 지불의무금액의 50%이상 100%이하의 기준으로 배상금을 추가 지불토록 명한다.

- (1) 노동계약의 약정을 따르지 않거나, 또는 본 법의 규정대로 노동자에게 노동보수를 전액 지불하지 않은 경우.
- (2) 당지 최저임금기준 보다 낮게 노동자에게 급여를 지불한 경우.
- (3) 초과근무를 시키고 초과근무수당을 지불하지 않은 경우
- (4) 노동계약의 종료, 해제시 본 법의 규정에 따라 노동자에게 경제보상금을 지불하지 않은 경우

제 86 조 체결한 노동계약이 본법 제 26 조 규정에 의거 무효로 확인되고 노동자에게 손해를 입힌 경우, 과실을 행한 측은 배상책임을 져야 한다.

제 87 조 사용자가 본법규정을 위반하여 노동계약을 해제 또는 종료한 경우, 본법 제 47 조에 규정한 경제보상금기준의 2 배를 노동자에게 배상금으로 지불해야 한다.

제 88 조 사용자가 다음 조항의 하나에 해당하는 경우, 법에 따라 행정처벌된다. 범죄를 구성하는 경우, 법에 따라 형사책임을 추궁되며, 노동자에게 손해를 입힌 경우 배상책임을 져야 한다.

- (1) 폭력, 협박 또는 인신자유를 제한하는 불법 수단으로 노동을 강요하였을 경우
- (2) 규칙을 위반하여 지시를 하거나, 또는 노동자의 인신안전을 위협하는 위험한 작업을 행하도록 강제적으로 명령한 경우
- (3) 노동자에 대해 모욕, 체벌, 구타, 불법적인 조사 및 구금을 하였을 경우

(4) 열악한 노동조건, 심각한 환경오염으로 노동자의 심신건강에 중대한 손해를 입힌 경우

제 89 조 사용자가 본법 규정을 위반하여 노동자에게 노동계약 종료 또는 해제 관련 서면증명서류를 제공하지 않은 경우, 노동행정부문은 기한부 시정을 명하며 노동자에게 손실을 입혔을 경우 배상책임을 져야 한다.

제 90 조 노동자가 본법 규정을 위반하여 노동계약을 해제하거나, 또는 노동계약시 약정한 비밀유지 또는 경업제한 규정을 위반하여 사용자에게 경제적 손실을 입힌 경우 배상책임을 져야 한다.

제 91 조 사용자가 다른 사용자와 체결한 노동계약이 미 종료 또는 미 해제된 상태에서 노동자를 모집고용하여 다른 사용자에게 손실을 초래한 경우, 연대 배상책임을 져야 한다.

제 92 조 노무파견회사가 본 법의 규정을 위반하였을 경우, 노동행정부문은 기한부 시정을 명한다. 사안이 심각할 경우, 노동자 1 명당 1 천元 이상 5 천元 이하의 벌금을 부과하고 공상행정관리부문은 영업허가를 취소한다. 파견노동자의 권익이 침해당한 경우, 노무파견회사와 파견공사용자는 연대 배상책임을 져야 한다.

제 93 조 합법적인 경영자격을 구비하지 않은 사용자의 위법적인 범죄행위는 법에 따라 법률책임을 추궁된다. 노동자가 이미 노동력을 제공했을 경우, 해당 사용자 또는 출자인은 본법 관련규정에 따라 노동자에게 노동보수, 경제보상금, 배상금을 지불해야 하며, 노동자에게 손해를 입힌 경우, 배상책임을 져야 한다.

제 94 조 노동자를 모집·고용한 개인도급경영자가 본 법규정을 위반하여 노동자에게 손해를 입혔을 경우, 도급을 발주한 회사 또는 개인은 개인도급경영자와 함께 연대배상책임을 진다.

제 95 조 노동행정부문과 기타 관련 주관부문 및 근무자가 직무를 소홀히 하고 법적 직책을 이행하지 않거나 또는 위법적인 직권행사를 하여 노동자 또는 사용자의 합법적인 권익을 침해하였을 경우, 법에 따라 배상책임을 져야 한다. 직접적인 책임을 지는 주관인원 및 기타 직접적인 책임인원에 대해서는 법에 따라 행정처분을 하며 범죄가 구성될 경우 법에 따라 형사책임을 추궁한다.

제 8 장 부칙

제 96 조 사업기관이 고용하는 업무인력의 노동계약 체결, 이행, 변경, 해제 및 종료는 법률, 행정법규 또는 국무원의 기타 특별규정이 있을 경우 그 규정에 따라 집행하며, 규정이 없을 경우 본법 유관규정에 의거 집행한다.

제 97 조 본 법 시행전에 법에 의거 체결되고 또한 본 법 시행일 기준 존속하고 있는 노동계약은 계속 이행한다. 본 법 제 14 조 제 2 조목 제 3 항에 규정된 연속 체결된 고정기한 노동계약의 회수(回數)는 본 법 시행후 재차 연속 체결되는 고정기한 노동계약부터 계산한다.

본 법 시행전에 성립된 노동관계가 서면노동계약이 미체결된 상태인 경우, 본 법 시행일로부터 1 개월 이내에 체결해야 한다.

본 법 시행일 기준 존속되는 노동계약이 본 법 시행후 해제 또는 종료되어 본 법 제 46 조 규정에 따라 경제보상금을 지불해야 하는 경우, 경제보상연한은 본 법의 시행일로 부터 계산한다. 본법의 시행 이전은 당시 관계규정에 따라 사용자가 노동자에게 경제보상금을 지불해야 하는 경우, 당시 관계규정에 따라 집행한다.

제 98 조 본 법은 2008 년 1 월 1 일부터 시행한다.

(번역: 코트라 대런무역관)

中华人民共和国劳动合同法

（2007年6月29日第十届全国人民代表大会常务委员会第二十八次会议通过）

目 录

第一章 总 则

第二章 劳动合同的订立

第三章 劳动合同的履行和变更

第四章 劳动合同的解除和终止

第五章 特别规定

第一节 集体合同

第二节 劳务派遣

第三节 非全日制用工

第六章 监督检查

第七章 法律责任

第八章 附 则

第一章 总 则

第一条 为了完善劳动合同制度，明确劳动合同双方当事人的权利和义务，保护劳动者的合法权益，构建和发展和谐稳定的劳动关系，制定本法。

第二条 中华人民共和国境内的企业、个体经济组织、民办非企业单位等组织（以下称用人单位）与劳动者建立劳动关系，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，适用本法。

国家机关、事业单位、社会团体和与其建立劳动关系的劳动者，订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，依照本法执行。

第三条 订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。

第四条 用人单位应当依法建立和完善劳动规章制度，保障劳动者享有劳动权利、履行劳动义务。

用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。

在规章制度和重大事项决定实施过程中，工会或者职工认为不适当的，有权向用人单位提出，通过协商予以修改完善。

用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示，或者告知劳动者。

第五条 县级以上人民政府劳动行政部门会同工会和企业方面代表，建立健全协调劳动关系三方机制，共同研究解决有关劳动关系的重大问题。

第六条 工会应当帮助、指导劳动者与用人单位依法订立和履行劳动合同，并与用人单位建立集体协商机制，维护劳动者的合法权益。

第二章 劳动合同的订立

第七条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第八条 用人单位招用劳动者时，应当如实告知劳动者工作内容、工作条件、工作地点、职业危害、安全生产状况、劳动报酬，以及劳动者要求了解的其他情况；用人单位有权了解劳动者与劳动合同直接相关的基本情况，劳动者应当如实说明。

第九条 用人单位招用劳动者，不得扣押劳动者的居民身份证和其他证件，不得要求劳动者提供担保或者以其他名义向劳动者收取财物。

第十条 建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。

已建立劳动关系，未同时订立书面劳动合同的，应当自用工之日起一个月内订立书面劳动合同。

用人单位与劳动者在用工前订立劳动合同的，劳动关系自用工之日起建立。

第十一条 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

第十二条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十三条 固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定合同终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立固定期限劳动合同。

第十四条 无固定期限劳动合同，是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一，劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的，除劳动者提出订立固定期限劳动合同外，应当订立无固定期限劳动合同：

（一）劳动者在该用人单位连续工作满十年的；

（二）用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时，劳动者在该用人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的；

（三）连续订立二次固定期限劳动合同，且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形，续订劳动合同的。

用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的，视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

第十五条 以完成一定工作任务为期限的劳动合同，是指用人单位与劳动者约定以某项工作的完成为合同期限的劳动合同。

用人单位与劳动者协商一致，可以订立以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十六条 劳动合同由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。

劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第十七条 劳动合同应当具备以下条款：

（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；

（二）劳动者的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

（三）劳动合同期限；

（四）工作内容和工作地点；

（五）工作时间和休息休假；

（六）劳动报酬；

（七）社会保险；

（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；

（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

劳动合同除前款规定的必备条款外，用人单位与劳动者可以约定试用期、培训、保守秘密、补充保险和福利待遇等其他事项。

第十八条 劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者可以重新协商；协商不成的，适用集体合同规定；没有集体合同或者集体合同未规定劳动报酬的，实行同工同

酬：没有集体合同或者集体合同未规定劳动条件等标准的，适用国家有关规定。

第十九条 劳动合同期限三个月以上不满一年的，试用期不得超过一个月；劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上固定期限和无固定期限的劳动合同，试用期不得超过六个月。

同一用人单位与同一劳动者只能约定一次试用期。

以完成一定工作任务为期限的劳动合同或者劳动合同期限不满三个月的，不得约定试用期。

试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第二十条 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或者劳动合同约定工资的百分之八十，并不得低于用人单位所在地的最低工资标准。

第二十一条 在试用期中，除劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形外，用人单位不得解除劳动合同。用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由。

第二十二条 用人单位为劳动者提供专项培训费用，对其进行专业技术培训的，可以与该劳动者订立协议，约定服务期。

劳动者违反服务期约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。

用人单位与劳动者约定服务期的，不影响按照正常的工资调整机制提高劳动者在服务期期间的劳动报酬。

第二十三条 用人单位与劳动者可以在劳动合同中约定保守用人单位的商业秘密和与知识产权相关的保密事项。

对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或者保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或者终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业限制约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。

第二十四条 竞业限制的人员限于用人单位的高级管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员。竞业限制的范围、地域、期限由用人单位与劳动者约定，竞业限制的约定不得违反法律、法规的规定。

在解除或者终止劳动合同后，前款规定的人员到与本单位生产或者经营同类产品、从事同类业务的有竞争关系的其他用人单位，或者自己开业生产或者经营同类产品、从事同类业务的竞业限制期限，不得超过二年。

第二十五条 除本法第二十二条和第二十三条规定的情形外，用人单位不得与劳动者约定由劳动者承担违约金。

第二十六条 下列劳动合同无效或者部分无效：

- （一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；
- （二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；
- （三）违反法律、行政法规强制性规定的。

对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。

第二十七条 劳动合同部分无效，不影响其他部分效力的，其他部分仍然有效。

第二十八条 劳动合同被确认无效，劳动者已付出劳动的，用人单位应当向劳动者支付劳动报酬。劳动报酬的数额，参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定。

第三章 劳动合同的履行和变更

第二十九条 用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定，全面履行各自的义务。

第三十条 用人单位应当按照劳动合同约定和国家规定，向劳动者及时足额支付劳动报酬。

用人单位拖欠或者未足额支付劳动报酬的，劳动者可以依法向当地人民法院申请支付令，人民法院应当依法发出支付令。

第三十一条 用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安

排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。

第三十二条 劳动者拒绝用人单位管理人员违章指挥、强令冒险作业的，不视为违反劳动合同。

劳动者对危害生命安全和身体健康的劳动条件，有权对用人单位提出批评、检举和控告。

第三十三条 用人单位变更名称、法定代表人、主要负责人或者投资人等事项，不影响劳动合同的履行。

第三十四条 用人单位发生合并或者分立等情况，原劳动合同继续有效，劳动合同由承继其权利和义务的用人单位继续履行。

第三十五条 用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同，应当采用书面形式。

变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第四章 劳动合同的解除和终止

第三十六条 用人单位与劳动者协商一致，可以解除劳动合同。

第三十七条 劳动者提前三十日以书面形式通知用人单位，可以解除劳动合同。劳动者在试用期内提前三日通知用人单位，可以解除劳动合同。

第三十八条 用人单位有下列情形之一的，劳动者可以解除劳动合同：

- （一）未按照劳动合同约定提供劳动保护或者劳动条件的；
- （二）未及时足额支付劳动报酬的；
- （三）未依法为劳动者缴纳社会保险费的；
- （四）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；
- （五）因本法第二十六条第一款规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）法律、行政法规规定劳动者可以解除劳动合同的其他情形。

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，或者用人单位违章指挥、强令冒险作业危及劳动者人身安全的，劳动者可以立即解除劳动合同，不需事先告知用人单位。

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

- （一）在试用期间被证明不符合录用条件的；
- （二）严重违反用人单位的规章制度的；
- （三）严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- （四）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；
- （五）因本法第二十六条第一款第一项规定的情形致使劳动合同无效的；
- （六）被依法追究刑事责任的。

第四十条 有下列情形之一的，用人单位提前三十日以书面形式通知劳动者本人或者额外支付劳动者一个月工资后，可以解除劳动合同：

- （一）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；
- （二）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；
- （三）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。

第四十一条 有下列情形之一的，需要裁减人员二十人以上或者裁减不足二十人但占企业职工总数百分之十以上的，用人单位提前三十日向工会或者全体职工说明情况，听取工会或者职工的意见后，裁减人员方案经向劳动行政部门报告，可以裁减人员：

- （一）依照企业破产法规定进行重整的；

- (二) 生产经营发生严重困难的;
- (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;
- (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。

裁减人员时, 应当优先留用下列人员:

- (一) 与本单位订立较长期限的固定期限劳动合同的;
- (二) 与本单位订立无固定期限劳动合同的;
- (三) 家庭无其他就业人员, 有需要扶养的老人或者未成年人的。

用人单位依照本条第一款规定裁减人员, 在六个月内重新招用人员的, 应当通知被裁减的人员, 并在同等条件下优先招用被裁减的人员。

第四十二条 劳动者有下列情形之一的, 用人单位不得依照本法第四十条、第四十一条的规定解除劳动合同:

(一) 从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查, 或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的;

(二) 在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;

(三) 患病或者非因工负伤, 在规定的医疗期内的;

(四) 女职工在孕期、产期、哺乳期的;

(五) 在本单位连续工作满十五年, 且距法定退休年龄不足五年的;

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十三条 用人单位单方解除劳动合同, 应当事先将理由通知工会。用人单位违反法律、行政法规规定或者劳动合同约定的, 工会有权要求用人单位纠正。用人单位应当研究工会的意见, 并将处理结果书面通知工会。

第四十四条 有下列情形之一的, 劳动合同终止:

(一) 劳动合同期满的;

(二) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的;

(三) 劳动者死亡, 或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的;

(四) 用人单位被依法宣告破产的;

(五) 用人单位被吊销营业执照、责令关闭、撤销或者用人单位决定提前解散的;

(六) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十五条 劳动合同期满, 有本法第四十二条规定情形之一的, 劳动合同应当续延至相应的情形消失时终止。但是, 本法第四十二条第二项规定丧失或者部分丧失劳动能力劳动者的劳动合同的终止, 按照国家有关工伤保险的规定执行。

第四十六条 有下列情形之一的, 用人单位应当向劳动者支付经济补偿:

(一) 劳动者依照本法第三十八条规定解除劳动合同的;

(二) 用人单位依照本法第三十六条规定向劳动者提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的;

(三) 用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同的;

(四) 用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的;

(五) 除用人单位维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同, 劳动者不同意续订的情形外, 依照本法第四十四条第一项规定终止固定期限劳动合同的;

(六) 依照本法第四十四条第四项、第五项规定终止劳动合同的;

(七) 法律、行政法规规定的其他情形。

第四十七条 经济补偿按劳动者在本单位工作的年限, 每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。六个月以上不满一年的, 按一年计算; 不满六个月的, 向劳动者支付半个月工资的经济补偿。

劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三

倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年。

本条所称月工资是指劳动者在劳动合同解除或者终止前十二个月的平均工资。

第四十八条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

第四十九条 国家采取措施，建立健全劳动者社会保险关系跨地区转移接续制度。

第五十条 用人单位应当在解除或者终止劳动合同时出具解除或者终止劳动合同的证明，并在十五日内为劳动者办理档案和社会保险关系转移手续。

劳动者应当按照双方约定，办理工作交接。用人单位依照本法有关规定应当向劳动者支付经济补偿的，在办结工作交接时支付。

用人单位对已经解除或者终止的劳动合同的文本，至少保存二年备查。

第五章 特别规定

第一节 集体合同

第五十一条 企业职工一方与用人单位通过平等协商，可以就劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利等事项订立集体合同。集体合同草案应当提交职工代表大会或者全体职工讨论通过。

集体合同由工会代表企业职工一方与用人单位订立；尚未建立工会的用人单位，由上级工会指导劳动者推举的代表与用人单位订立。

第五十二条 企业职工一方与用人单位可以订立劳动安全卫生、女职工权益保护、工资调整机制等专项集体合同。

第五十三条 在县级以下区域内，建筑业、采矿业、餐饮服务业等行业可以由工会与企业方面代表订立行业性集体合同，或者订立区域性集体合同。

第五十四条 集体合同订立后，应当报送劳动行政部门；劳动行政部门自收到集体合同文本之日起十五日内未提出异议的，集体合同即行生效。

依法订立的集体合同对用人单位和劳动者具有约束力。行业性、区域性集体合同对当地本行业、本区域的用人单位和劳动者具有约束力。

第五十五条 集体合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于当地人民政府规定的最低标准；用人单位与劳动者订立的劳动合同中劳动报酬和劳动条件等标准不得低于集体合同规定的标准。

第五十六条 用人单位违反集体合同，侵犯职工劳动权益的，工会可以依法要求用人单位承担责任；因履行集体合同发生争议，经协商解决不成的，工会可以依法申请仲裁、提起诉讼。

第二节 劳务派遣

第五十七条 劳务派遣单位应当依照公司法的有关规定设立，注册资本不得少于五十万元。

第五十八条 劳务派遣单位是本法所称用人单位，应当履行用人单位对劳动者的义务。劳务派遣单位与被派遣劳动者订立的劳动合同，除应当载明本法第十七条规定的事项外，还应当载明被派遣劳动者的用工单位以及派遣期限、工作岗位等情况。

劳务派遣单位应当与被派遣劳动者订立二年以上的固定期限劳动合同，按月支付劳动报酬；被派遣劳动者在无工作期间，劳务派遣单位应当按照所在地人民政府规定的最低工资标准，向其按月支付报酬。

第五十九条 劳务派遣单位派遣劳动者应当与接受以劳务派遣形式用工的单位（以下称用工单位）订立劳务派遣协议。劳务派遣协议应当约定派遣岗位和人员数量、派遣期限、劳动报酬和社会保险费的数额与支付方式以及违反协议的责任。

用工单位应当根据工作岗位的实际需要与劳务派遣单位确定派遣期限，不得将连续用工期限分割订立数个短期劳务派遣协议。

第六十条 劳务派遣单位应当将劳务派遣协议的内容告知被派遣劳动者。

劳务派遣单位不得克扣用工单位按照劳务派遣协议支付给被派遣劳动者的劳动报酬。

劳务派遣单位和用工单位不得向被派遣劳动者收取费用。

第六十一条 劳务派遣单位跨地区派遣劳动者的，被派遣劳动者享有的劳动报酬和劳动条件，按照用工单位所在地的标准执行。

第六十二条 用工单位应当履行下列义务：

- （一）执行国家劳动标准，提供相应的劳动条件和劳动保护；
- （二）告知被派遣劳动者的工作要求和劳动报酬；
- （三）支付加班费、绩效奖金，提供与工作岗位相关的福利待遇；
- （四）对在岗被派遣劳动者进行工作岗位所必需的培训；
- （五）连续用工的，实行正常的工资调整机制。

用工单位不得将被派遣劳动者再派遣到其他用人单位。

第六十三条 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。

第六十四条 被派遣劳动者有权在劳务派遣单位或者用工单位依法参加或者组织工会，维护自身的合法权益。

第六十五条 被派遣劳动者可以依照本法第三十六条、第三十八条的规定与劳务派遣单位解除劳动合同。

被派遣劳动者有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定情形的，用工单位可以将劳动者退回劳务派遣单位，劳务派遣单位依照本法有关规定，可以与劳动者解除劳动合同。

第六十六条 劳务派遣一般在临时性、辅助性或者替代性的工作岗位上实施。

第六十七条 用人单位不得设立劳务派遣单位向本单位或者所属单位派遣劳动者。

第三节 非全日制用工

第六十八条 非全日制用工，是指以小时计酬为主，劳动者在同一用人单位一般平均每日工作时间不超过四小时，每周工作时间累计不超过二十四小时的用工形式。

第六十九条 非全日制用工双方当事人可以订立口头协议。

从事非全日制用工的劳动者可以与一个或者一个以上用人单位订立劳动合同；但是，后订立的劳动合同不得影响先订立的劳动合同的履行。

第七十条 非全日制用工双方当事人不得约定试用期。

第七十一条 非全日制用工双方当事人任何一方都可以随时通知对方终止用工。终止用工，用人单位不向劳动者支付经济补偿。

第七十二条 非全日制用工小时计酬标准不得低于用人单位所在地人民政府规定的最低小时工资标准。

非全日制用工劳动报酬结算支付周期最长不得超过十五日。

第六章 监督检查

第七十三条 国务院劳动行政部门负责全国劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上地方人民政府劳动行政部门负责本行政区域内劳动合同制度实施的监督管理。

县级以上各级人民政府劳动行政部门在劳动合同制度实施的监督管理工作中，应当听取工会、企业方面代表以及有关行业主管部门的意见。

第七十四条 县级以上地方人民政府劳动行政部门依法对下列实施劳动合同制度的情况进行监督检查：

- （一）用人单位制定直接涉及劳动者切身利益的规章制度及其执行的情况；

- (二) 用人单位与劳动者订立和解除劳动合同的情况;
- (三) 劳务派遣单位和用工单位遵守劳务派遣有关规定的情况;
- (四) 用人单位遵守国家关于劳动者工作时间和休息休假规定的情况;
- (五) 用人单位支付劳动合同约定的劳动报酬和执行最低工资标准的情况;
- (六) 用人单位参加各项社会保险和缴纳社会保险费的情况;
- (七) 法律、法规规定的其他劳动监察事项。

第七十五条 县级以上地方人民政府劳动行政部门实施监督检查时,有权查阅与劳动合同、集体合同有关的材料,有权对劳动场所进行实地检查,用人单位和劳动者都应当如实提供有关情况和材料。

劳动行政部门的工作人员进行监督检查,应当出示证件,依法行使职权,文明执法。

第七十六条 县级以上人民政府建设、卫生、安全生产监督管理等有关主管部门在各自职责范围内,对用人单位执行劳动合同制度的情况进行监督管理。

第七十七条 劳动者合法权益受到侵害的,有权要求有关部门依法处理,或者依法申请仲裁、提起诉讼。

第七十八条 工会依法维护劳动者的合法权益,对用人单位履行劳动合同、集体合同的情况进行监督。用人单位违反劳动法律、法规和劳动合同、集体合同的,工会有权提出意见或者要求纠正;劳动者申请仲裁、提起诉讼的,工会依法给予支持和帮助。

第七十九条 任何组织或者个人对违反本法的行为都有权举报,县级以上人民政府劳动行政部门应当及时核实、处理,并对举报有功人员给予奖励。

第七章 法律责任

第八十条 用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度违反法律、法规规定的,由劳动行政部门责令改正,给予警告;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

第八十一条 用人单位提供的劳动合同文本未载明本法规定的劳动合同必备条款或者用人单位未将劳动合同文本交付劳动者的,由劳动行政部门责令改正;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

第八十二条 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,应当向劳动者每月支付二倍的工资。

用人单位违反本法规定不与劳动者订立无固定期限劳动合同的,自应当订立无固定期限劳动合同之日起向劳动者每月支付二倍的工资。

第八十三条 用人单位违反本法规定与劳动者约定试用期的,由劳动行政部门责令改正;违法约定的试用期已经履行的,由用人单位以劳动者试用期满月工资为标准,按已经履行的超过法定试用期的期间向劳动者支付赔偿金。

第八十四条 用人单位违反本法规定,扣押劳动者居民身份证等证件的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并依照有关法律规定给予处罚。

用人单位违反本法规定,以担保或者其他名义向劳动者收取财物的,由劳动行政部门责令限期退还劳动者本人,并以每人五百元以上二千元以下的标准处以罚款;给劳动者造成损害的,应当承担赔偿责任。

劳动者依法解除或者终止劳动合同,用人单位扣押劳动者档案或者其他物品的,依照前款规定处罚。

第八十五条 用人单位有下列情形之一的,由劳动行政部门责令限期支付劳动报酬、加班费或者经济补偿;劳动报酬低于当地最低工资标准的,应当支付其差额部分;逾期不支付的,责令用人单位按应付金额百分之五十以上百分之一百以下的标准向劳动者加付赔偿金:

- (一) 未按照劳动合同的约定或者国家规定及时足额支付劳动者劳动报酬的;
- (二) 低于当地最低工资标准支付劳动者工资的;
- (三) 安排加班不支付加班费的;
- (四) 解除或者终止劳动合同,未依照本法规定向劳动者支付经济补偿的。

第八十六条 劳动合同依照本法第二十六条规定被确认无效，给对方造成损害的，有过错的一方应当承担赔偿责任。

第八十七条 用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的，应当依照本法第四十七条规定的经济补偿标准的二倍向劳动者支付赔偿金。

第八十八条 用人单位有下列情形之一的，依法给予行政处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任：

- （一）以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动的；
- （二）违章指挥或者强令冒险作业危及劳动者人身安全的；
- （三）侮辱、体罚、殴打、非法搜查或者拘禁劳动者的；
- （四）劳动条件恶劣、环境污染严重，给劳动者身心健康造成严重损害的。

第八十九条 用人单位违反本法规定未向劳动者出具解除或者终止劳动合同的书面证明，由劳动行政部门责令改正；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十条 劳动者违反本法规定解除劳动合同，或者违反劳动合同中约定的保密义务或者竞业限制，给用人单位造成损失的，应当承担赔偿责任。

第九十一条 用人单位招用与其他用人单位尚未解除或者终止劳动合同的劳动者，给其他用人单位造成损失的，应当承担连带赔偿责任。

第九十二条 劳务派遣单位违反本法规定的，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，以每人一千元以上五千元以下的标准处以罚款，并由工商行政管理部门吊销营业执照；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。

第九十三条 对不具备合法经营资格的用人单位的违法犯罪行为，依法追究法律责任；劳动者已经付出劳动的，该单位或者其出资人应当依照本法有关规定向劳动者支付劳动报酬、经济补偿、赔偿金；给劳动者造成损害的，应当承担赔偿责任。

第九十四条 个人承包经营违反本法规定招用劳动者，给劳动者造成损害的，发包的组织与个人承包经营者承担连带赔偿责任。

第九十五条 劳动行政部门和其他有关主管部门及其工作人员玩忽职守、不履行法定职责，或者违法行使职权，给劳动者或者用人单位造成损害的，应当承担赔偿责任；对直接负责的主管人员和其他直接责任人员，依法给予行政处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第八章 附 则

第九十六条 事业单位与实行聘用制的工作人员订立、履行、变更、解除或者终止劳动合同，法律、行政法规或者国务院另有规定的，依照其规定；未作规定的，依照本法有关规定执行。

第九十七条 本法施行前已依法订立且在本法施行之日存续的劳动合同，继续履行；本法第十四条第二款第三项规定连续订立固定期限劳动合同的次数，自本法施行后续订固定期限劳动合同时开始计算。

本法施行前已建立劳动关系，尚未订立书面劳动合同的，应当自本法施行之日起一个月内订立。

本法施行之日存续的劳动合同在本法施行后解除或者终止，依照本法第四十六条规定应当支付经济补偿的，经济补偿年限自本法施行之日起计算；本法施行前按照当时有关规定，用人单位应当向劳动者支付经济补偿的，按照当时有关规定执行。

第九十八条 本法自 2008 年 1 月 1 日起施行。