

# 노동계약법 실시조례(초안)의 해석

**kotra**  
Korea Trade-Investment  
Promotion Agency



# 목 차

## 머리말 / 3

---

### 1. “노동관계의 본질”에 대한 규정 / 4

---

### 2. “노동계약 체결일부터 고용개시일”간의 법적 관계 / 5

---

### 3. 사실노동관계의 처리 / 5

---

- 5 (1) 고용일로부터 1개월 기간내
- 6 (2) 고용일로부터 1개월 초과 ~ 1년 미만 기간내
- 7 (3) 노동계약의 만료후 형성되는 “사실 노동관계”의 처리
- 8 (4) 서면계약미체결시, 2배 임금의 계산 시점
- 8 (5) 보충 노동계약 체결시 노동계약기한은 고용일로부터 계산

### 4. 무고정기한 노동계약의 체결요건에 대한 규정 / 8

---

- 8 (1) “연속근무 만10년”의 계산시점
- 9 (2) 관계회사간 이동시 근속연수의 합산
- 9 (3) 노동계약 만기시 자동연장될 경우, 고정기한계약 체결로 간주
- 10 (4) “특수 노동보호계층”의 노동계약 순연사유 발생시  
무고정기한계약의 체결
- 11 (5) 노동계약이 종료되었으나 퇴직수속 없이 계속고용시, 무고정  
기한계약체결로 연결
- 11 (6) 무고정계약의 체결 회피를 위한 사용자의 “회피책” 방지

### 5. 노동계약의 중지에 대한 규정 / 12

---

6. 2008년 이전 체결된 노동계약의 신법저촉시, 법적 유효성 문제 / 12

---

7. 일정 업무임무완성기한 노동계약의 경제보상금 지급문제 / 13

---

8. 법정퇴직연령에 달했으나, 양로보험요건 미충족시 경제보상금 지급 / 14

---

9. 위법해고시 경제배상금 / 14

---

10. 경제보상금의 계산기준 / 15

---

11. 노무파견의 업종제한 / 15

---

12. 기타 주요 조항 / 16

---

- 자료 1 노동계약법실시조례(초안) 번역본 / 23
- 자료 2 노동계약법실시조례(초안) 원본 / 32

## 머 리 말

- 중국 국무원 법제실은 5월8일, 노동계약법 실시조례(초안)을 공포하고 오는 5월20일까지 공개의견 수집에 들어갔다. 실시조례에 대해 공개적으로 의견을 수집하는 것은 사상 초유의 일로 노동계약법의 실시를 둘러싸고 노사간 첨예한 의견대립이 진행되고 있음을 반증하고 있다.
  
- 한편, 금년 3월의 북경에서 개최된 양회(兩會)기간에 정협대표이자 여성 기업인인 장인(張茵)이 “무고정기한계약의 취소”를 주장하면서, 기업의 경쟁력약화에 대한 논란을 촉발시킨 가운데, 국무원법제실은 노동계약법에 산재되어 있는 무고정 기한노동계약의 법정해제사유 14개 조항을 실시조례 제28조에 모아 놓고, 무고정 기한노동계약은 “첼밥통”이 아니라는 점을 강조하고 있어 주목을 끌고 있다.
  
- 이번에 공포된 실시조례(초안)의 핵심으로는 (1) 사실노동관계의 처리 (2) 무고정계약의 체결요건에 대한 규정 (3) 노무과건 업종의 제한 등을 들 수 있다. 이중, 사실노동관계의 처리에 있어서는 기업의 입장을 많이 배려했으나, 무고정계약의 체결요건의 경우 기업들이 강구하고 있던 다양한 회피책을 무산시키는 방향으로 세칙이 작성되었으며, 노무과건의 경우 단기간의 임시적인 포스트로 제한해 놓아, 앞으로 기업들의 유연한 인력사용이 더욱 어려워질 것으로 예상된다.
  
- 실시조례의 초안은 아직 최종적인 것은 아니나, 노동계약법의 불명료하거나 논란이 되고 있는 조항에 대한 당국의 해석방향을 보여주고 있어, 우리기업의 대응전략 수립에 일조하기 위해, 조례초안의 주요내용을 분석정리하였다.

## 1. “노동관계의 본질”에 대한 규정

- 조례제3조는 “노동관계의 본질”을 다음과 같이 규정하였으며, 노동관계로 인정될 경우, 노동계약의 체결여부와 상관없이 평등하게 법적 보호를 받게 된다.

[노동관계의 본질] (1) 노동자를 모집채용하여 성원으로 하고 (2) 노동자가 사용자의 관리(지휘감독)를 받으며 (3) 노동을 제공하고 보수를 받음으로서 발생하는 권리의무 관계

- 노무관계와 노동관계와의 본질적인 차이점은 노무제공자는 회사의 성원이 아니며, 이 때문에 쌍방은 민사계약관계만 성립되는 관계로 노동의 권리의무 관계가 존재하지 않는다.
- 이러한 노동관계의 본질에 대한 정의는 이미 2005년 노동부가 공포한 <노동관계의 확립과 관련된 사항의 통지, 關於确立勞動關係有關事項的通知> 勞社部發 [2005] 12호 제1조에 규정된 바 있다.

### <관련 통지 제1조>

사용자가 노동자를 모집채용하여 서면 노동계약을 체결하지 않았으나, 단 동시에 다음에 열거하는 상황일 경우, 노동관계는 성립한다.

- (1) 사용자와 노동자가 법률, 법규에 규정된 주체자격에 부합될 경우
- (2) 사용자가 합법적으로 제정한 각항목의 노동규칙제도가 노동자에게 적용되고, 노동자는 사용자의 노동관리를 받고, 사용자가 수배한 유급노동에 종사할 경우
- (3) 노동자가 제공하는 노동이 회사업무의 구성부분일 경우

제3조 노동계약법에서의 “노동관계”는 사용자가 노동자를 모집채용하여 그 성원으로 하고, 노동자가 사용자의 관리하에서 사용자로부터 보수를 지급받는 노동을 제공함에 의해 발생하는 권리의무관계를 가리킨다.

## 2. “노동계약체결일부터 고용개시일”간의 법적 관계

- 노동계약법 제10조제3항은 “사용자와 노동자가 고용전(用工前)에 노동계약을 체결하는 경우, 노동관계는 고용일부터 확립된다”고 규정하고 있다. 그렇다면, 노동계약을 체결했으나 실제 고용이 시작되기 전까지의 기간에는 어떠한 관계가 성립된 것일까? 조례는 쌍방간 “민사계약관계”에 속한다고 명확히 규정하고 있다. 만일 회사가 사정이 생겨 고용을 포기할 경우를 대비해 쌍방이 별도로 위약금을 약정한 민사계약을 체결한다면, 사용자는 상응하는 위약책임을 지게 된다
- 노동계약체결일로부터 고용개시일까지는 상호간에 노동관계가 존재하지 않기 때문에 사용자는 의료비 등 노동관계에 근거한 관련 비용도 지불할 필요가 없고, 노동계약을 해제할 수 있으며 해제시 경제보상금을 지불할 필요도 없다.

**제 5 조** 노동계약체결일로부터 고용일까지의 기간에 사용자가 노동자와 노동관계를 확립하지 않은 경우, 쌍방은 법에 의거 노동계약을 해제할 수 있고, 또한 쌍방이 약정한 위약책임을 진다. 사용자는 노동자의 의료비용 등 책임을 질 필요가 없으며, 노동자에게 경제보상을 지불할 필요도 없다.

## 3. 사실노동관계의 처리

### (1) 고용일로부터 1개월내

- 노동자의 고용일로부터 1개월 기간은 서면노동계약 미체결에 따른 벌칙이 적용되지 않는 유예기간이다. 그런데, 일부 노동자들은 1개월이 초과되는 시점부터 2배의 임금을 받게 되고 1년을 넘길 경우 무고정계약체결로 간주되기 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.

[고용일로부터 1개월내 → 노사간 협의불일치로 노동계약을 체결할 수 없거나, 노동자가 계약 체결을 거절하는 경우] 3일전까지 서면으로 노동관계 종료통지서를 송부하면, 경제보상금을 지급하지 않고 고용을 종료시킬 수 있음

[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 6 조 노동자가 고용일로부터 1개월 내에 서면 노동계약의 체결을 거절하는 경우, 사용자는 3일전까지 서면으로 노동자에게 통지하여 노동관계를 종료할 수 있고, 노동자에게 경제보상을 지불할 필요는 없다.

## (2) 고용일로부터 1개월 초과 ~ 1년 미만 기간내

- 고용일로부터 서면 노동계약 미체결기간이 1개월을 초과하는 경우, (1) 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. 경제보상금은 고용일로부터 계산되므로 서면계약 미체결 기간이 6개월 미만일 경우 0.5개월분 임금, 6개월이상 1년 미만일 경우 1개월분 임금을 경제보상금으로 지급하면 된다.

[서면 노동계약 미체결 기간이 1개월을 초과하고 노동자가 계약체결을 거절할 경우] (1) 1개월(30일)의 그 다음일자로부터 임금2배 지급의무가 발생하므로, 조속히 서면계약을 보충체결토록 노동자에게 요구해야 한다

(2) 만일 노동자가 서면계약 체결을 거절할 경우, 사용자는 노동계약을 종료할 수 있으나, 단, 상응하는 경제보상금을 지급해야 한다

[유의사항] 만일 업무소홀로 서면계약 미체결기간이 1개월을 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.

제7조 사용자가 고용일로부터 1개월을 초과하여 1년 미만에 노동자와 서면 노동계약을 체결하지 않은 경우, 노동계약법제82조제1항의, 사용자가 노동자와 서면노동계약을 체결하지 않은 경우 노동자에게 매월 2배의 임금을 지불해야 한다는 규정에 따라 집행해야 하며, 또한 노동자와 서면 노동계약을 보충 체결해야 한다. 노동자가 서면 노동계약의 보충체결을 거절하는 경우, 사용자는 노동관계를 종료할 수 있고, 또한 노동계약법 제 47조에 규정된 경제보상표준에 따라 노동자에게 경제보상을 지불한다.

### (3) 노동계약의 만료후 형성되는 “사실 노동관계” 의 처리

- 노동계약이 만료 되고 사용자가 노동자를 계속고용할 때는 계약만료후 1개월내에 서면 노동계약을 체결하여야 하며, 서면계약 미체결시 만1개월의 익일(다음날)부터 2배의 임금을 지불해야 한다. 또한, 미체결기간이 1년을 초과할 경우 노동계약법 제14조제3항에 의거, 무고정기한 노동계약을 체결한 것으로 간주된다. 즉, 신규 채용시와 마찬가지로 기존 노동자의 계속 고용시도 서면 계약의 미체결에 따른 벌칙은 동일하게 적용된다.

제23조 노동계약의 기간이 만료되고, 사용자가 여전히 노동자를 고용할 경우, 노동계약법제10조제2항의, 노동관계를 확립하는 경우 원 노동계약의 기간 만료후 1개월내에 서면 노동계약을 체결해야 한다는 규정, 제14조제3항의, 사용자와 노동자가 이미 무고정기한노동계약을 체결한 것으로 간주한다는 규정 및 제82조제1항의, 사용자는 고용일로부터 1개월 초과 1년 미만에 노동자와 서면 노동계약을 체결하지 않은 경우 노동자에게 매월 2배의 임금을 지불해야 한다는 규정에 따라 집행해야 한다.

#### (4) 서면계약미체결시, 2배 임금의 계산 시점

- 노동계약법제82조는 고용일로부터 1개월초과 1년미만내 서면계약 미체결시, 노동자에게 매월 2배의 임금을 지불하도록 규정하고 있다. 2배 임금은 고용일로부터 만1개월(寬限期,유예기간)의 그 다음날부터 계산된다.

제 25 조 노동계약법제82조제1항의, 사용자는 고용일로부터 1개월 초과 1년 미만에 노동자와 서면 노동계약을 체결하지 않을 시, 노동자에게 매월2배의 임금을 지급한다는 규정에 의거, 사용자가 노동자에게 2배의 임금을 지불하는 경우, 기산(起算)시간은 고용일로부터 만1개월의 익일(그 다음날)이 된다.

#### (5) 보충 노동계약 체결시 노동계약기한은 고용일로부터 계산

- 고용이 시작되고 나서 일정기간 경과한 후, 서면 노동계약을 보충체결할 경우, 노동 계약기한은 고용일로부터 계산해야 한다.

제 10 조 사용자가 고용을 개시할 시 서면 노동계약을 체결하지 않고, 그 후에 노동계약을 보충체결한 경우, 노동계약기간은 고용일로부터 계산한다. 노동계약법에 따라 시용기간(시험채용기간)을 약정하는 경우, 시용기간은 고용일로부터 계산한다.

### 4. 무고정기한 노동계약의 체결요건에 대한 규정

#### (1) “연속근무 만10년”의 계산시점

- 만10년 근무시 해당되는 고정계약요건을 회피하기 위해, 2007년 하반기 중국 유수의 IT장비제조기업인 화웨이를 비롯, 많은 기업들이 퇴직금을 주고 퇴직처리와 동시에 노동계약을 재체결하는 방식으로 연속연수(工齡)를 제로(清零)로 만들어 사회적으로 큰 물의가 빚어진 바 있다. 실시조례는 이를 원천적으로 방지하기 위해 연속근무 만10년은 노동자의 “고용일”부터 시작되며, 노동계약법 시행전의 고용기간이 모두 포함된다는 점을 분명히 하였다.

- 한편, 단기간 이직시 어느 정도의 기간까지를 연속근무로 간주할 것인가에 대해서는 이번에 규정되지 않았다. 원래 세척 초안에는 연속연수 단절을 통한 종신고용 회피행위 방지를 위해 이직기간이 1년이내인 경우, 합산된다고 규정되어 있었으나, 입법기관은 이번 조례에서 통일적으로 규정하는 것을 일단 보류하고 향후 적절한 방식을 계속 연구해 나가기로 했다.

제9조 노동계약법 제 14조제2항제(1)호의 “연속하여 만10년 근무하고”는 사용자의 노동자 고용일로부터 계산하며, 노동계약법 시행전의 고용기간을 포함해야 한다.

## (2) 관계회사간 이동시 연속연수의 합산

- 회사측의 사정으로(노동자측의 원인이 아닌 사유) 동일 그룹내, 또는 동일인이 투자한 관계회사간에 노동자를 이동시켜 새로운 회사와 신규로 노동계약을 체결토록 할 경우, 경제보상금의 지급여부와는 상관없이 연속연수가 합산된다고 규정함으로써 이러한 방식을 통해 무고정계약요건을 회피하는 것이 사실상 어려워졌다.

제9조 행정명령, 업무이전 등 노동자측이 원인이 되지 않은 사유로 노동자가 새로운 회사로 이전하여 근무하고 또한 새롭게 노동계약을 체결하는 경우, 노동자의 원래 회사에서의 근무연수는 합산하여 새로운 회사의 근무연수가 된다.

## (3) 노동계약 만기시 자동연장될 경우, 고정기한계약 체결로 간주

- 연속 2차 고정계약체결시 무고정계약 체결이 의무화됨에 따라, 다수의 기업들이 노동계약서에 계약만기후 노동계약이 자동순연된다는 조항을 삽입함으로써 노동계약의 차수 누적을 회피하는 현상이 나타나고 있다. 실시조례는 이를 고정기한 계약체결로 간주한다고 규정함에 따라, 이러한 방식의 회피책 사용은 앞으로 불가능해진 셈이다.

**제 11 조** 고정기한노동계약서에 계약기일이 도래한 후 자동적으로 연장된다고 약정하고, 또 한 실제로 연장된 경우, 고정기한노동계약을 갱신한 것으로 간주한다. 노동계약법 제 14조의, 무고정기한노동계약의 체결요건에 부합하는 경우, 무고정기한노동계약을 체결해야 한다.

#### (4) “특수 노동보호 계층”의 노동계약 순연사유 발생시 무고정기한계약 체결

- <노동계약법>제45조는 노동계약이 만기가 되더라도 (1) 직업병 발병 가능자 (2) 질병, 부상으로 법정 의료기간내 (3) 임신,출산,수유기의 여직공의 경우, 상응하는 사유가 소실될 때까지 계약이 순연된다고 규정되어 있다.
- 일부 노동자의 경우, 연속근무 만10년에 달하기 전에 노동계약의 만기가 도래하나, 바로 그 때 상술한 사유가 발생하여 노동계약이 순연됨으로서 만10년을 초과하는 사례가 현실속에서 발생할 수 있다. 이 경우, 노동자가 무고정노동계약 체결을 제기할 경우, 사용자는 이에 응해야 한다고 실시조례는 명확하게 규정하고 있다.
- 이러한 규정은 임신, 출산, 수유중인 여성노동자 및 직업병이 의심되거나 병환중에 있는 노동자 등 특수한 보호가 필요한 노동계층의 무고정기한 노동계약 체결권리를 보장하기 위한 것이다. 그러나, 10년 요건에 근접하는 일부 노동자들이 이러한 규정을 악용하여 고의적으로 장기병가 등을 신청할 가능성이 예상되므로 이에 대비한 평소의 노무관리 대책 이 요구된다.

**제 12 조** 노동계약기한이 만료되고, 노동자에게 다음에 열거되는 사유의 하나가 있음에 따라 계약이 연기되어, 노동자가 당해 회사에서 이미 연속하여 만10년 근무한 경우, 노동자가 무기한노동계약의 체결을 제기할 때, 사용자는 당해 노동자와 무고정기한 노동계약을 체결해야 한다.

- (1) 직업병위해작업에 종사하고 있는 노동자로서 이직전에 직업병 건강검사가 행해지지 않은 자, 또는 직업병의 의혹이 있는 병자로 진단 또는 의학관찰 기간 중에 있는 경우
- (2) 병을 앓거나 업무외 원인의 부상으로 법정 의료기간내에 있는 경우
- (3) 여성노동자가 임신중, 출산기, 수유기에 있는 경우

**(5) 노동계약이 종료되었으나 퇴직수속 없이 계속 고용시, 무고정기한계약 체결로 연결**

- 조례 제13조는 고정기한노동계약의 갱신체결로 간주되는 2가지 상황을 규정하고 있다. (1) 노동계약의 해제 또는 만기시, 사용자가 경제보상금을 지불하지 않고 당해 노동자를 계속고용 (2) 노동계약의 해제 또는 만기시, 사용자가 노동계약의 해제 또는 종료수속 및 업무인수인계 수속을 행하지 않고 당해 노동자를 계속고용. 이 경우, 이미 고정기한계약을 2회 체결한 셈이 되어, 당해 고정계약 만기시 무고정계약 체결을 피할수 없게 된다는 점에 유의해야 한다.

제 13 조 노동계약의 해제 또는 만기시, 사용자가 법에 따라 경제보상을 지급하지 않거나, 또는 노동계약의 해제, 종료수속 및 업무인수인계수속을 하지 않고, 당해 노동자를 계속 고용할 경우, 고정기한노동계약을 갱신체결한 것으로 간주한다. 무고정기한노동계약 요건에 관한 노동계약법 제 14조에 부합할 경우, 무고정기한 노동계약을 체결해야 한다.

**(6) 무고정계약의 체결 회피를 위한 사용자의 “회피책” 방지**

- 조례14조는 무고정기한노동계약을 고의로 회피하기 위한 사용자의 “회피책” 사용을 방지하기 위해, 무고정기한계약 체결시, 노동계약내용을 “공평하고 합리적인 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, 새로 체결한 무고정기한 노동계약에 업무직위가 불리하게 조정되고 임금이 인하되었을 경우, 이는 공평하고 합리적인 원칙에 명백하게 위배된 것이므로 노동쟁의 발생시, 이러한 사용자의 행위는 무효로 판결될 수 있다.

**제 14 조** 사용자와 노동자가 노동계약법제14조제2항의 규정에 의거 무고정 기한노동계약을 체결시, 공평하고 합리적인 원칙에 따라 노동계약기간 이외의 노동계약의 내용을 확정하여야 한다.

## 5. 노동계약의 중지에 대한 규정

- 노동계약법은 노동계약의 중지문제에 대한 규정이 없어, 그동안 입법미스로 지적되어 왔다. 조례제24조는 징병입대, 실종 등 상황에서 사용자가 일방적으로 노동계약의 중지를 결정할 수 있고, 쌍방간 협의일치로 노동계약을 중지할 수 있도록 규정했다. 중지기간에 쌍방은 노동계약의 권리의무를 이행하지 않으며, 근무연한에도 산입되지 않는다. 단, 징병입대의 경우는 필히 근무연한에 산입되어야 한다. 이밖에 중지기간이 최장 5년으로 설정되었다.

**제 24 조** 사용자와 노동자간 협의를 통해 합의한 경우, 노동계약의 이행을 중지하거나, 또는 일부중지할 수 있다. 노동자가 징병에 응해 입대하거나, 노동자가 법에 의거 인신자유를 제한당하거나, 또는 노동자가 실종되었음에도 인민법원에서 실종선고 또는 사망 선고가 되지 않은 경우, 사용자는 노동계약의 이행을 중지하거나 또는 일부 중지시킬 수 있다.

노동계약기간의 이행을 중지하거나 또는 일부중지하는 기간에 사용자와 노동자 쌍방은 노동계약에 관계되는 권리, 의무의 이행을 일시적으로 정지한다. 노동계약의 이행을 중지하는 기간은 노동자의 회사 근무연한에 계산되지 않는다. 단, 노동자가 징병에 응해 입대함으로써 노동계약의 이행을 중지하는 경우는 제외한다.

## 6. 2008년 이전에 체결된 노동계약이 신법에 저촉될 경우, 법적 유효성 문제

- 노동계약법은 법률의 불소급원칙에 따라, 본법 시행전에 합법적으로 체결되고 본법 시행후 존속되는 노동계약은 계속 이행한다고 규정하고 있다(제97

조). 즉, 노동계약법 시행후 설사 신법의 규정에 부합하지 않는다 해도 법적으로 유효하다고 간주하고 계속 이행해야 한다는 내용이다.

- 그런데, 노동계약법 공포후 시행되기 전까지 반년간의 기간에 기업들은 이러한 법률적 헛점을 최대한 이용하기 위해, 신법이 금지하고 있는 “계약만 기전에 사직시 위약금 부과” 등 약정조항을 담은 노동계약을 대량으로 체결하는 현상이 발생했다.
- 이에 따라 조례제26조는 법시행 이전에 체결한 노동계약의 내용이 신법과 저촉될 경우, 저촉된 부분이 2008년1월1일부터 무효화된다고 규정함으로써 신법의 불소급원칙을 일부 변경한 셈이다.

**제 26 조** 노동계약법의 시행전에 체결되고, 시행후에 존속되는 노동계약에 있어, 내용과 노동계약법이 저촉되는 경우, 저촉부분은 2008년1월1일부터 무효가 된다.

## 7. 일정 업무임무완성기한 노동계약의 경제보상금 지급문제

- 노동계약법제46조에는 고정기한노동계약의 만기종료시 경제보상금을 지급토록 규정하고 있다. 그런데, 일정 업무임무완성기한 노동계약도 고정기한노동계약의 범주에 속한다고 볼 수 있으므로, 조례제31조는 업무임무의 완성으로 계약이 종료되거나, 회사파산 등 경우, 고정기한계약과 마찬가지로 경제보상금을 지불토록 추가로 규정했다.

**제 31 조** 일정 업무임무완성기한 노동계약이 임무의 완성, 또는 회사의 파산, 해산 및 영업허가 취소, 폐쇄명령, 취소로 종료되는 경우, 사용자는 노동계약법 제47조에 규정된 경제보상표준에 따라 노동자에게 경제보상을 지불해야 한다.

## 8. 법정 퇴직연령에 달했으나, 양로보험요건 미충족시 경제보상금 지급

- 노동계약법제44조는 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. 그래서, 양로보험의 납부기간이 단기간인 일부 노령직원들은 퇴직연령에 달해도 양로보험을 수급받을 수 없고, 사용자는 노동계약을 종료할 수도 없는 난처한 상황에 직면하게 된다.
- 조례제33조는 이러한 모순을 해결하기 위해 법정퇴직연령 도달시 양로보험 수급을 받을 수 없는 노동자에 대해서는 경제보상금을 지불하고 노동계약을 종료시킬 수 있도록 규정했다.
- 양로보험 납입기간이 단기간이고 퇴직연령에 근접하는 노령직원을 고용했을 경우, 정년퇴직시 상당한 경제보상금 지급의무가 부과된다는 점에 유의가 필요하다.

**제 33 조** 노동자가 법정 정년퇴직연령에 달했으나, 기본양로보험대우를 법에 의거 향유할 수 없는 경우, 사용자는 노동계약을 종료할 수 있다. 단, 노동계약법 제 47조의 경제보상표준 관련규정에 따라, 노동자에게 경제보상을 지불해야 한다.

## 9. 위법해고시 경제배상금

- 신법은 위법해고시 경제배상금(경제보상금의 2배) 지불을 벌칙으로 규정하고 있다. 그동안 경제배상금 외에도 정상적인 경제보상금을 추가로 지급해야 하는지 여부가 많은 논란이 되어 왔으나, 조례제35조는 별도 경제보상금 지급이 불필요함을 명확히 했다.

**제 35 조** 사용자가 노동계약법의 규정에 위반하여 노동계약을 해제 또는 종료한 경우, 노동계약법제87조의 규정에 의거, 경제보상표준의 2배에 따라 노동자에게 배상금을 지불해야 한다. 사용자는 노동계약법제87조 규정에 의거, 경제보상기준의 2배에 따라 배상금을 지불한 경우, 재차 경제보상을 지불하지 않는다.

## 10. 경제보상금의 계산 기준

- 경제보상금 지급시 (1) 2007년12월31일 이전 기간의 근무연수는 과거방식(노동법 및 부대규정) (2) 2008년1월1일 이후 기간의 근무연수는 신방식(노동계약법)에 의거, 각각 분리계산한 후, 이를 합산하여 지급토록 규정되었다.

[사례] 2007년12월25일에 만1년의 노동계약을 체결하고, 2008년4월에 협의일치로 노동계약을 해제한 경우: 1.5개월분 경제보상금 지급 필요

- 2007년 : 만1년미만이므로 1개월분 경제보상금
- 2008년 : 만6개월미만이므로 0.6개월분 경제보상금

**제 37 조** 노동계약법 시행일에 존속하는 노동계약이 노동계약법 시행후에 해제되거나, 또는 종료되어 노동계약법 제46조 및 본 조례의 규정에 따라 경제보상을 지불해야할 경우, 2007년12월31일까지의 경제보상은 <노동법> 및 기타 부대규정에 따라 계산되며, 2008년1월1일 이후의 경제보상은 노동계약법의 규정에 따라 계산한다.

## 11. 노무파견의 업종제한

- 노동계약법제66조는 노무파견이 임시성, 보조성, 대체성 업무직위에서 실시한다고 규정한 바 있다. 조례제38조는 신법의 원칙적인 내용을 보다 구체적으로 명확하게 정의했다.

- (1) 보조성 : 주된 경영범위가 아닌 보조적인 업무직위
  - (2) 임시성 : 존속기간이 6개월을 초과하지 않는 업무직위
  - (3) 대체성 : 연수훈련, 임신출산 등 사유로 임시 대체인력의 투입이 필요한 업무직위
- 작년에 신법이 공포된 이후, 많은 기업들은 무고정계약체결을 회피하고 유연한 고용체제를 유지하기 위해, 정규직을 노무과건형태로 대거 전환하고 있다. 실시조례는 기업들의 이러한 노무과건제 남용현상을 방지하고 정규직 중심의 노동관계를 확립하기 위해, 노무과건직종을 엄격한 규제함으로서, 기업들의 과건노동자사용은 크게 위축될 것으로 보인다.
  - 또한, 노무과건회사들은 신법에 의해 과건노동자와 최소 2년간의 고정기한 계약이 의무화되었음에도 불구하고, 단기간의 임시성, 대체성 포스트에 노동자를 과건할 수밖에 없어, 과건업무 공백기간중의 최저임금 지급부담 등 상당한 경영압박과 함께 노무과건업종의 대대적인 구조조정이 진행될 것으로 예상된다.

**제 38 조** 과건노동자사용회사 일반적으로 주영(主營)업무가 아닌 업무직위(工作崗位), 존속시간이 6개월을 초과하지 않는 업무직위, 또는 원 직위(崗位)에 있던 노동자가 생산을 이탈하여(脫産) 학습하거나, 또는 휴가로 인해 일시적으로 출근할 수 없어 타인의 대체근무를 필요로 하는 업무직위에 노무과건 고용을 사용한다.

## 12. 기타 주요 조항

### (1) “직공명부”의 포함 내용

- 금년부터 당국의 조사에 대비, 작성 및 비치의 의무화되는 직공명부에 포함되어야 할 내용에 대해 규정되었다.

**제 8 조** 노동계약법 제7조에 규정된 “직공명부”중에는 노동자의 성명, 성별, 공민신분증 번호, 호적주소 및 현주소, 취업방식, 노동계약기한 등의 내용이 포함되어야 한다.

## (2) 노동계약서의 필수조항

- 노동계약법제17조에 규정된 필수조항중 “기타사항”에 “노동규율” “노동계약의 종료조건” “노동계약위반의 책임”이 포함되지 않는다고 규정함으로써, 상술한 3개항목은 노동계약서상에 약정하지 못하도록 했다. 이로서 금년부터는 “노동규율”은 노동계약서에 유첨되는 노동규칙에 명시하여야 하며, 노동계약법이 금지하고 있는 “노동계약의 종료조건” “노동계약 위반책임(위약금)”의 약정은 금지된다.

**제 16 조** 노동계약법 제17조에 규정된 “법률, 법규규정에 따라 노동계약에 포함되어야 하는 기타사항”은 <노동법> 제19조에 규정된 “노동규율” “노동계약종료의 조건” 및 “노동계약 위반의 책임”을 포함하지 않는다.

## (3) 최저임금, 노동조건 등은 노동계약 이행지를 기준으로 집행

- 전국 각지의 최저임금이나 잔년도 직공평균임금 수준이 상이하므로, 노동계약의 이행지와 등록지가 다른 경우, 원칙적으로 노동계약의 이행지를 기준으로 하도록 규정했다.

**제 17 조** 노동계약 이행지와 회사의 등록지가 일치하지 않는 경우, 노동자의 최저임금표준, 노동보호, 노동조건, 직업위해방지보호(危害防護) 및 당 지역의 전년도 직공 월평균임금표준 등에 관련되는 사항은 노동계약이행지의 관련규정에 따라 집행한다. 회사등록지의 관련 표준이 노동계약이행지의 표준보다 높을 경우, 사용자와 노동자는 회사등록지의 관련표준에 따라 집행한다는 것을 협의를 통해 약정할 수 있다.

#### (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 18 조 노동자의 시용기간중 임금은 당해 회사의 동일직위의 최저레벨 임금의 80%보다 낮아서는 안되며, 또한 회사 소재지의 최저임금표준보다 낮아서는 안 된다.

#### (5) 복무기간 약정이 가능한 전용(專用) 연수훈련비용의 정의

- 3~5년간의 복무기간 약정이 가능한 연수훈련의 비용투입 기준을 “당해회사의 전년도 평균임금의 30%”이상으로 규정함으로써, 소액의 비용이 투자되는 연수훈련의 경우 복무기간 약정을 하지 못하도록 했다.

제 19 조 회사가 일괄하여, 또는 12개월내 누계하여 1명의 노동자를 위해 당해 회사의 전년도 평균임금의 30%를 초과하는 비용을 지출하여 연수훈련을 시킨 경우, 노동계약법 제22조 제1항에 규정된 전용(專用, 중문:專項)의 연수훈련비용을 제공한 것으로 간주한다. 노동계약법 제22조 제2항에서 규정된 연수훈련비용에는 지불증빙이 있는 연수훈련비용, 연수훈련기간의 출장여비 및 연수훈련으로 인해 발생하는 기타 직접비용이 포함된다.

#### (6) 비밀이탈(脫密)조치에 대한 규정

- 비밀이탈조치는 상업비밀을 장악하고 있는 퇴직예정 노동자를 대상으로 일정기간 배치전환 등을 통해 당해 노동자로부터 상업비밀을 해제시키는 것을 의미한다. 조례제22조는 사용자가 노동계약시 노동자와 (1) 노동계약의 종료 전 일정 기간, 또는 (2) 노동자가 사전 30일전까지 사직원을 제출할 경우, 이 30일간의 기간중 노동자가 장악하고 있는 상업비밀을 해제할 수 있도록

사용자의 일방적인 직위변경권한에 대해 약정하는 것을 허용했다. 단, 비밀이탈기간중 직위가 변경되더라도 임금을 인하시키면 안된다.

**제 22 조** 사용자는 상업기밀을 장악하고 있는 노동자와 노동계약중에 상업비밀의 보지(保持)에 관련되는 사항을 약정시, 노동계약의 종료전에, 또는 당해 노동자가 노동계약법 제 37조 규정에 따라 노동계약의 해제를 제기한 후 일정기간내에 노동자의 업무직위를 변경하는 것을 약정할 수 있다. 단, 이로 인해 노동자의 임금대우를 인하시키면 안된다.

### (7) 시용기간중 사용자의 노동계약의 해제사유 확대

- 정규직원의 경우, 질병 또는 업무외 원인으로 부상하여 의료기간이 만료되거나, 업무불감당으로 판정이 나서 원래의 업무직위에 종사할 수 없을 때, 반드시 다른 업무직위로 재배치하거나 연수훈련후에도 그 직위에도 종사가 불가능할 때 해고가 가능하다.
- 그러나, 조례제27조는 시용기간의 경우, 상술한 엄격한 해고조건을 대폭완화하여 질병 또는 업무외 부상으로 의료기간이 만료되거나 업무불감당으로 판정날 경우, 이를 “채용조건외 미부합”에 속하는 것으로 간주하여 연수훈련이나 직위재배치가 필요없이 해고할 수 있도록 했다(경제보상금 불요).
- 아울러, 시용기간중 노동계약의 해제요건에 객관적 상황의 중대한 변화 및 인력감원을 추가하였다(노동계약법 입법시 누락사항).

**제 27 조** 노동자가 시용기간내 병을 앓거나, 또는 업무외 원인으로 부상하여 의료기간이 만료되거나, 또는 업무를 감당할 수 없는 경우, 사용자는 채용조건외 미부합되지 않은 것으로 하여 노동계약을 해제할 수 있다  
노동계약법제40조제(3)호의, 객관적 상황에 중대한 변화가 발생시 노동계약을 해제한다는 규정 및 제41조의, 사용자는 인력감원에 관한 규정에 의거, 시용기간내 노동자의 노동계약을 해제할 수 있다.

## (8) 대체통지금의 계산기준

- 사용자가 노동계약의 해제시 30일전까지 노동자에게 사전 통지해야 하는 의무를 1개월분 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 30 조 노동계약법제40조의, 사용자는 30일 전까지 서면으로 노동자에게 통지하거나, 또는 노동자에게 1개월분의 임금을 여분으로 지불하고 노동계약을 해제할 수 있다는 규정에 의거, 사용자가 노동자에게 1개월분의 임금을 여분으로 지불하는 것을 선택하는 경우, 여분으로 지불하는 1개월분의 임금은 노동자 본인의 전월(前月)의 임금표준에 따라 확정한다.

## (9) 공상(工傷)직공의 해고시 지급 의무비용

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

제 32 조 사용자가 법에 의거 공상(工傷;산업재해)직공의 노동계약을 해제, 또는 종료할 경우, 노동계약법 제47조의, 경제보상표준에 관한 규정에 따라 노동자에게 경제보상을 지불하는 외에 또다시 국가의 공상보험 관련규정에 따라, 일괄(1회성) 공상의료보조금 및 후유장애(傷殘) 취업보조금을 지급해야 한다.

## (10) 노동계약의 종료 및 해제증명서 필수 기재사항

- 노동계약법제50조는 노동계약의 해제 또는 종료시 사용자가 노동계약의 해제 또는 종료증명서를 발급하고, 또한 15일내에 당안(檔案) 및 사회보험이전수속을 필하도록 규정하고 있다.

- 이와 관련 조례제34조는 노동계약의 해제, 종료증명서에 구비되어야 할 내용을 명시하고 있다.

**제 34 조** 사용자가 발행하는, 노동계약의 종료 또는 해제에 관련된 증명에는 노동계약의 기한, 종료 또는 해제의 기일, 업무직위, 당해 회사의 근무연한을 명확하게 기재해야 한다.

## (11) 약정된 복무기간(연수훈련후)전 사직에 따른 위약금 지불 문제

### (가) 사용자의 위법행위에 따른 노동자의 사직시 위약금 부과 불허

- 노동계약법제38조는 사용자가 위법행위(임금 및 사회보험의 위법지급 등)를 할 경우, 노동자에게 사직통고와 함께 경제보상금의 청구권을 부여했다. 조례제36조는 복무기간중에 있는 노동자가 상술한 형태로 사직할 경우에도 약정위반으로 간주하지 않는다고 규정했다.

**제 36 조** 사용자와 노동자가 복무기간을 약정한 경우, 노동계약법제38조의, 사용자의 위법에 기인하여 노동자는 노동계약을 해제할 수 있다는 규정에 의거 노동계약을 해제할 때는 복무기간에 관련된 약정의 위반에 속하지 않으며, 사용자는 노동자에게 위약금을 지불토록 요구해서는 안된다.

### (나) 징계해고로 복무기간 미만료시점에 사직시 노동자에게 위약금 지불의무 부과

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

**제 36 조** 다음에 열거하는 사유의 하나로 사용자와 노동자가 복무기간을 약정한 노동계약을 해제하는 경우, 노동자는 약정에 따라 사용자에게 위약금을 지불해야 한다.

- (1) 노동자가 사용자의 규칙제도를 중대하게 위반하는 경우
- (2) 노동자가 중대한 업무태만, 사리도모로 사용자에게 중대한 손해를 입혔을 경우
- (3) 노동자가 다른 사용자와 동시에 노동관계를 수립하여 기업의 업무임무 완수에 중대한 영향을 초래하거나, 또는 사용자의 지적에도 불구하고 시정하지 않은 경우
- (4) 노동계약법 제26조 제1항 제(1)호에 규정된 노동자가 사기, 협박의 수단 또는 위급한 처지를 이용하여 사용자로 하여금 본의 아니게 노동계약을 체결 또는 변경시켜, 노동 계약의 무효를 초래한 경우
- (5) 법에 의거 형사책임을 추궁당하는 경우

## (12) 파견노동자에 대한 경제보상금 지급

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

**제 41 조** 노무파견회사와 파견된 노동자가 노동계약을 해제하거나, 또는 종료하는 경우의 경제보상은 노동계약법제46조의 경제보상을 지급해야 하는 사유 및 제47조의 경제보상표준에 관한 규정에 의거 집행한다.

노무파견회사가 위법적으로 피파견노동자의 노동계약을 해제하거나, 또는 종료한 경우, 본 조례 제 35조 규정에 따라 집행한다.

## 중화인민공화국 노동계약법실시조례(초안)

### 제 1 장 총 칙

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

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

제 3 조 노동계약법에서의 “노동관계”는 사용자가 노동자를 모집채용하여 그 성원으로 하고, 노동자가 사용자의 관리하에서 사용자로부터 보수를 지급받는 노동을 제공함에 의해 발생하는 권리의무관계를 가리킨다.

제 4 조 법에 의거 성립된 회계사무소, 변호사무소, 기금회(펀드) 등 조직은 노동계약법 제 2조 제 1항이 규정하는 사용자(用人單位)에 속한다.

### 제 2 장 노동계약의 체결 및 이행

제 5 조 노동계약체결일로부터 고용일까지의 기간에 사용자가 노동자와 노동관계를 확립하지 않은 경우, 쌍방은 법에 의거 노동계약을 해제할 수 있고, 또한 쌍방이 약정한 위약책임을 진다. 사용자는 노동자의 의료비용 등 책임을 질 필요가 없으며, 노동자에게 경제보상을 지불할 필요도 없다.

제 6 조 노동자가 고용일로부터 1개월 내에 서면 노동계약의 체결을 거절하는 경우, 사용자는 3일전까지 서면으로 노동자에게 통지하여 노동관계를 종료할 수 있고, 노동자에게 경제보상을 지불할 필요는 없다.

제7조 사용자가 고용일로부터 1개월을 초과하여 1년 미만에 노동자와 서면 노동계약을 체결하지 않은 경우, 노동계약법제82조제1항의, 사용자가 노동자와 서면노동계약을 체결 하지 않은 경우 노동자에게 매월 2배의 임금을 지불해야 한다는 규정에 따라 집행해야 하며, 또한 노동자와 서면 노동계약을 보충 체결해야 한다. 노동자가 서면 노동계약의 보충체결을 거절하는 경우, 사용자는 노동관계를 종료할 수 있고, 또한 노동계약법 제 47조에 규정된 경제보상표준에 따라 노동자에게 경제보상을 지불한다.

제8조 노동계약법 제 7조에 규정된 “직공명부”중에는 노동자의 성명, 성별, 국민신분증 번호, 호적주소 및 현주소, 취업방식, 노동계약기한 등의 내용이 포함되어야 한다.

제9조 노동계약법 제14조 제2항제(1)호의 “연속하여 만10년 근무하고”는 사용자의 노동자 고용일로부터 계산하며, 노동계약법 시행전의 고용기간을 포함해야 한다. 행정명령, 업무이전 등 노동자측이 원인이 되지 않은 사유로 노동자가 새로운 회사로 이전하여 근무하고 또한 새롭게 노동계약을 체결하는 경우, 노동자의 원래 회사에서의 근무연수는 합산하여 새로운 회사의 근무연수가 된다.

제10조 사용자가 고용을 개시할 시 서면 노동계약을 체결하지 않고, 그 후에 노동계약을 보충체결한 경우, 노동계약기간은 고용일로부터 계산한다. 노동계약법에 따라 시용기간(시험채용기간)을 약정하는 경우, 시용기간은 고용일로부터 계산한다.

제11조 고정기한노동계약서에 계약기일이 도래한 후 자동적으로 연장된다고 약정하고, 또 한 실제로 연장된 경우, 고정기한노동계약을 갱신한 것으로 간주한다. 노동계약법 제14조의, 무고정기한노동계약의 체결요건에 부합하는 경우, 무고정기한노동계약을 체결해야 한다.

제12조 노동계약기한이 만료되고, 노동자에게 다음에 열거되는 사유의 하나가 있음에 따라 계약이 연기되어, 노동자가 당해 회사에서 이미 연속하여 만10년 근무한 경우, 노동자가 무기한노동계약의 체결을 제기할 때, 사용자는 당해 노동자와 무고정기한 노동계약을 체결해야 한다.

- (1) 직업병위해작업에 종사하고 있는 노동자로서 이직전에 직업병 건강검사가 행해지지 않은 자, 또는 직업병의 의혹이 있는 병자로 진단 또는 의학관찰 기간 중에 있는 경우
- (2) 병을 앓거나 업무외 원인의 부상으로 법정 의료기간내에 있는 경우
- (3) 여성노동자가 임신중, 출산기, 수유기에 있는 경우

**제 13 조** 노동계약의 해제 또는 만기시, 사용자가 법에 따라 경제보상을 지급하지 않거나, 또는 노동계약의 해제, 종료수속 및 업무인수인계수속을 하지 않고, 당해 노동자를 계속 고용할 경우, 고정기한노동계약을 갱신체결한 것으로 간주한다. 무고정기한노동계약 요건에 관한 노동계약법 제 14조에 부합할 경우, 무고정기한 노동계약을 체결해야 한다.

**제 14 조** 사용자와 노동자가 노동계약법제14조제2항의 규정에 의거 무고정기한노동계약을 체결시, 공평하고 합리적인 원칙에 따라 노동계약기간 이외의 노동계약의 내용을 확정하여야 한다.

**제 15 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 16 조** 노동계약법 제 17조에 규정된 “법률, 법규규정에 따라 노동계약에 포함되어야 하는 기타사항”은 <노동법> 제19조에 규정된 “노동규율” “노동계약종료의 조건” 및 “노동계약 위반의 책임”을 포함하지 않는다.

**제 17 조** 노동계약 이행지와 회사의 등록지가 일치하지 않는 경우, 노동자의 최저임금표준, 노동보호, 노동조건, 직업위해방지보호(危害防護) 및 당 지역의 전년도 직공 월평균임금표준 등에 관련되는 사항은 노동계약이행지의 관련규정에 따라 집행한다. 회사등록지의 관련 표준이 노동계약이행지의 표준보다 높을 경우, 사용자와 노동자는 회사등록지의 관련표준에 따라 집행한다는 것을 협의를 통해 약정할 수 있다.

제 18 조 노동자의 사용기간중 임금은 당해 회사의 동일직위의 최저레벨 임금의 80%보다 낮아서는 안되며, 또한 회사 소재지의 최저임금표준보다 낮아서는 안된다.

제 19 조 회사가 일괄하여, 또는 12개월내 누계하여 1명의 노동자를 위해 당해 회사의 전년도 평균임금의 30%를 초과하는 비용을 지출하여 연수훈련을 시킨 경우, 노동계약법 제22조제1항에 규정된 전용(專用, 중문:專項)의 연수훈련비용을 제공한 것으로 간주한다. 노동계약법제22조제2항에서 규정된 연수훈련비용에는 지불증빙이 있는 연수훈련비용, 연수훈련기간의 출장여비 및 연수훈련으로 인해 발생하는 기타 직접비용이 포함된다.

제 20 조 노동계약의 기한이 만료되고, 복무기간의 기일이 노대하지 않은 경우, 노동계약은 복무기간 만료까지 연장된다. 쌍방에 별도 약정이 있는 경우, 그 약정에 따른다.

제 21 조 회사에서 경업(競業:경쟁업종취업)제한을 약정할 수 있는 고급관리인원에는 <회사법(公司法)>에 규정된 회사의 경리, 부경리, 재무책임자, 상장회사 이사회(董事會) 비서 및 회사정관에 규정된 기타 인원이 포함된다.  
기타의 회사 고급관리인원은 전항(前項)의 규정을 참조하여 확정한다.

제 22 조 사용자는 상업기밀을 장악하고 있는 노동자와 노동계약중에 상업비밀의 보지(保持)에 관련되는 사항을 약정시, 노동계약의 종료전에, 또는 당해 노동자가 노동계약법 제 37조 규정에 따라 노동계약의 해제를 제기한 후 일정기간내에 노동자의 업무직위를 변경하는 것을 약정할 수 있다. 단, 이로 인해 노동자의 임금대우를 인하시키면 안된다.

제 23 조 노동계약의 기간이 만료되고, 사용자가 여전히 노동자를 고용할 경우, 노동계약 법제10조제2항의, 노동관계를 확립하는 경우 원 노동계약의 기간 만료 후 1개월내에 서면 노동계약을 체결해야 한다는 규정, 제14조제3항의, 사용자와 노동자가 이미 무고정기한노동계약을 체결한 것으로 간주한다는 규정 및 제82조제1항의, 사용자는 고용일로부터 1개월 초과 1년 미만에 노동자와 서면 노동계약을 체결하지 않은 경우 노동자에게 매월 2배의 임금을 지불해야 한다는 규정에 따라 집행해야 한다.

제 24 조 사용자와 노동자간 협의를 통해 합의한 경우, 노동계약의 이행을 중지하거나, 또는 일부중지할 수 있다. 노동자가 질병에 응해 입대하거나, 노동자가 법에 의거 인신자유를 제한당하거나, 또는 노동자가 실종되었음에도 인민법원에서 실종선고 또는 사망 선고가 되지 않은 경우, 사용자는 노동계약의 이행을 중지하거나 또는 일부 중지시킬 수 있다.

노동계약기간의 이행을 중지하거나 또는 일부중지하는 기간에 사용자와 노동자 쌍방은 노동계약에 관계되는 권리, 의무의 이행을 일시적으로 정지한다.

노동계약의 이행을 중지하는 기간은 노동자의 회사 근무연한에 계산되지 않는다. 단, 노동자가 질병에 응해 입대함으로써 노동계약의 이행을 중지하는 경우는 제외한다.

노동계약의 이행을 중지하는 사유가 소실된 경우, 노동계약을 이행할 방법이 이미 없는 경우를 제외하고, 노동계약은 이행을 회복하여야 한다.

노동계약 중지의 기한은 최장 5년을 초과하지 못한다.

제 25 조 노동계약법 제82조 제1항의, 사용자는 고용일로부터 1개월 초과 1년미만에 노동자와 서면 노동계약을 체결하지 않을 시, 노동자에게 매월2배의 임금을 지급한다는 규정에 의거, 사용자가 노동자에게 2배의 임금을 지불하는 경우, 기산(起算)시간은 고용일로부터 만1개월의 익일(그 다음날)이 된다.

제 26 조 노동계약법의 시행전에 체결되고, 시행후에 존속되는 노동계약에 있어, 내용과 노동계약법이 저촉되는 경우, 저촉부분은 2008년1월1일부터 무효가 된다.

### 제 3 장 노동계약의 해제 및 종료

제 27 조 노동자가 시용기간내 병을 앓거나, 또는 업무外 원인으로 부상하여 의료기간이 만료되거나, 또는 업무를 감당할 수 없는 경우, 사용자는 채용조건에 부합되지 않은 것으로 하여 노동계약을 해제할 수 있다

노동계약법 제40조 제(3)호의, 객관적 상황에 중대한 변화가 발생시 노동계약을 해제한다는 규정 및 제41조의, 사용자는 인력감원에 관한 규정에 의거, 시용기간내 노동자의 노동계약을 해제할 수 있다.

제 28 조 노동계약법에 규정된 다음에 열거하는 사유의 하나가 있는 경우, 사용자는 노동자와 무고정기한노동계약을 해제할 수 있다.

- (1) 사용자와 노동자가 협의를 통해 합의하는 경우
- (2) 노동자가 시용기간내 채용조건에 부합하지 않음이 증명되는 경우
- (3) 노동자가 사용자의 규칙제도를 중대하게 위반하는 경우
- (4) 노동자가 중대한 업무태만, 사리도도로 사용자에게 중대한 손해를 입혔을 경우
- (5) 노동자가 다른 사용자와 동시에 노동관계를 수립하여 기업의 업무임무 완수에 중대한 영향을 초래하거나, 또는 사용자의 지적에도 불구하고 시정하지 않은 경우
- (6) 노동계약법 제26조 제1항 제(1)호에 규정된 노동자가 사기, 협박의 수단 또는 위급한 처지를 이용하여 사용자로 하여금 본의 아니게 노동계약을 체결 또는 변경시켜, 노동 계약의 무효를 초래한 경우
- (7) 법에 의거 형사책임을 추궁당하는 경우
- (8) 노동자가 병이 나거나 또는 업무외 원인으로 인해 부상당한 경우, 소정의 의료 기간만료후에 원업무에 종사할 수 없고 사용자가 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 정세에 중대한 변화가 발생, 원노동계약을 이행할 수 없게 된 상황에서, 사용자와 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

제 29 조 노동계약법에 규정된 다음에 열거하는 사유의 하나가 있는 경우, 무고정기한 노동 계약은 종료된다.

- (1) 노동자가 법에 의거 기본 양로보험 대우를 받기 시작한 경우
- (2) 노동자가 사망하거나, 또는 인민법원에 의해 사망을 선고받거나, 또는 실종이 선고된 경우

- (3) 사용자가 법에 의거 파산을 선고받은 경우
- (4) 사용자가 영업허가증이 취소되거나, 폐쇄명령을 받거나, 말소되거나 또는 사용자가 중도 해산을 결의한 경우
- (5) 법률, 행정법규에 규정된 기타 상황

제 30 조 노동계약법제40조의, 사용자는 30일 전까지 서면으로 노동자에게 통지하거나, 또는 노동자에게 1개월분의 임금을 여분으로 지불하고 노동계약을 해제할 수 있다는 규정에 의거, 사용자가 노동자에게 1개월분의 임금을 여분으로 지불하는 것을 선택하는 경우, 여분으로 지불하는 1개월분의 임금은 노동자 본인의 전월(前月)의 임금표준에 따라 확정한다.

제 31 조 일정업무 임무완성기한 노동계약이 임무의 완성, 또는 회사의 파산, 해산 및 영업허가 취소, 폐쇄명령, 취소로 종료되는 경우, 사용자는 노동계약법 제 47조에 규정된 경제보상표준에 따라 노동자에게 경제보상을 지불해야 한다.

제 32 조 사용자가법에의 거공상(工傷;산업재해)직공의 노동계약을 해제, 또는 종료할 경우, 노동계약법 제47조의, 경제보상표준에 관한 규정에 따라 노동자에게 경제보상을 지불하는 외에 또다시 국가의 공상보험 관련규정에 따라, 일괄(1회성) 공상의료보조금 및 후유장애(傷殘) 취업보조금을 지급해야 한다.

제 33 조 노동자가 법정 정년퇴직연령에 달했으나, 기본양로보험대우를 법에 의거 향유할 수 없는 경우, 사용자는 노동계약을 종료할 수 있다. 단, 노동계약법 제 47조의 경제보상표준 관련규정에 따라, 노동자에게 경제보상을 지불해야 한다.

제 34 조 사용자가 발행하는, 노동계약의 종료 또는 해제에 관련된 증명에는 노동계약의 기한, 종료 또는 해제의 기일, 업무직위, 당해 회사의 근무연한을 명확하게 기재해야 한다.

제 35 조 사용자가 노동계약법의 규정에 위반하여 노동계약을 해제 또는 종료한 경우, 노동계약법 제87조의 규정에 의거, 경제보상표준의 2배에 따라 노동자에게 배상금을 지불해야 한다.

사용자는 노동계약법 제87조 규정에 의거, 경제보상기준의 2배에 따라 배상금을 지불한 경우, 재차 경제보상을 지불하지 않는다.

**제 36 조** 사용자와 노동자가 복무기간을 약정한 경우, 노동계약법 제38조의, 사용자의 위법에 기인하여 노동자는 노동계약을 해제할 수 있다는 규정에 의거 노동계약을 해제할 때는 복무기간에 관련된 약정의 위반에 속하지 않으며, 사용자는 노동자에게 위약금을 지불토록 요구해서는 안된다.

다음에 열거하는 사유의 하나로 사용자와 노동자가 복무기간을 약정한 노동계약을 해제하는 경우, 노동자는 약정에 따라 사용자에게 위약금을 지불해야 한다.

- (6) 노동자가 사용자의 규칙제도를 중대하게 위반하는 경우
- (7) 노동자가 중대한 업무태만, 사리도모로 사용자에게 중대한 손해를 입혔을 경우
- (8) 노동자가 다른 사용자와 동시에 노동관계를 수립하여 기업의 업무임무 완수에 중대한 영향을 초래하거나, 또는 사용자의 지적에도 불구하고 시정하지 않은 경우
- (9) 노동계약법 제26조 제1항 제(1)호에 규정된 노동자가 사기, 협박의 수단 또는 위급한 처지를 이용하여 사용자로 하여금 본의 아니게 노동계약을 체결 또는 변경시켜, 노동 계약의 무효를 초래한 경우
- (10) 법에 의거 형사책임을 추궁당하는 경우

**제 37 조** 노동계약법시행일에존속하는노동계약이노동계약법시행후에해제되거나, 또는 종료되어 노동계약법 제46조 및 본 조례의 규정에 따라 경제보상을 지불해야 할 경우, 2007년 12월 31일까지의 경제보상은 <노동법> 및 기타 부대규정에 따라 계산되며, 2008년 1월 1일 이후의 경제보상은 노동계약법의 규정에 따라 계산한다.

#### 제 4 장 노무파견의 특별규정

**제 38 조** 파견노동자사용회사 일반적으로 주영(主營)업무가 아닌 업무직위(工作崗位), 존속시간이 6개월을 초과하지 않는 업무직위, 또는 원 직위(崗位)에 있던 노동자가 생산을 이탈하여(脫產) 학습하거나, 또는 휴가로 인해 일시적으로 출근할 수 없어 타인의 대체근무를 필요로 하는 업무직위에 노무파견고용을 사용한다. 노무파견회사는 피파견노동자와 시용기간을 약정해서는 안된다.

제 39 조 노무파견회사는 비전일제고용 노동자를 모집채용 할 수 없다. 단, 모집 채용된 노동자를 파견노동자사용회사에 파견시켜 비전일제 직위업무에 종사시킬 수 있다.

제 40 조 노동계약법 제 65조 제 2항의 규정에 의거하여 피파견노동자를 노무파견회사로 복귀시키는 경우를 제외하고, 사용자는 파견기간이 만료되지 않은 피파견노동자를 노무파견회사로 복귀시켜서는 안 된다.

제 41 조 노무파견회사와 파견된 노동자가 노동계약을 해제하거나, 또는 종료하는 경우의 경제보상은 노동계약법 제46조의 경제보상을 지급해야 하는 사유 및 제47조의 경제보상표준에 관한 규정에 의거 집행한다.

노무파견회사가 위법적으로 피파견노동자의 노동계약을 해제하거나, 또는 종료한 경우, 본 조례 제 35조 규정에 따라 집행한다.

제 42 조 사용자 및 그 소속 회사가 출자, 지분지배, 또는 파트너쉽으로 설립한 노무파견회사는 노동계약법 제67조에 규정된 자체적으로 설립한 노무파견회사에 속한다.

## 제 5 장 부 칙

제 43 조 어떠한 조직이나 또는 개인을 불문하고, 노동계약법 및 본 조례에 위반하는 행위에 대해 고충을 호소(投訴)하거나, 또는 고발(舉報)한 경우, 현급이상 지방인민정부의 노동행정부문은 <노동보장감찰조례>의 규정에 따라 처리해야 한다.

제 44 조 노동자와 사용자간 노동계약의 체결, 이행, 변경, 해제 또는 종료로 인해 노동쟁의가 발생한 경우, <노동쟁의조정중재법>의 규정에 의거 노동쟁의중재기구에 중재를 신청할 수 있다.

제 45 조 본 조례는       년       월       일부터 시행한다.

(번역 : 코트라 중국팀)

## 中华人民共和国劳动合同法实施条例（草案）

### 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，应当采取宣传教育等各种措施，推动劳动合同法的贯彻实施，促进劳动关系的和谐。

**第三条** 劳动合同法所称劳动关系，是指用人单位招用劳动者为其成员，劳动者在用人单位的管理下，提供由用人单位支付报酬的劳动而产生的权利义务关系。

**第四条** 依法成立的会计师事务所、律师事务所、基金会等组织，属于劳动合同法第二条第一款规定的用人单位。

### 第二章 劳动合同的订立和履行

**第五条** 自劳动合同订立之日至用工之日期间，用人单位与劳动者尚未建立劳动关系，双方可以依法解除劳动合同并承担双方约定的违约责任，用人单位无需承担劳动者的医疗费用等责任，也无需向劳动者支付经济补偿。

**第六条** 劳动者自用工之日起1个月内拒不签订书面劳动合同的，用人单位可以提前3日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。

**第七条** 用人单位自用工之日起超过1个月不满1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第一款关于用人单位不与劳动者订立书面劳动合同应当向劳动者每月支付2倍工资的规定执行，并与劳动者补订书面劳动合同。劳动者拒不补订书面劳动合同的，用人单位可以终止

劳动关系并依照劳动合同法第四十七条规定的经济补偿标准向劳动者支付经济补偿。

**第八条** 劳动合同法第七条规定的“职工名册”中，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、就业方式、劳动合同期限等内容。

**第九条** 劳动合同法第十四条第二款第一项中的“连续工作满十年”，应当自用人单位用工之日起计算，包括劳动合同法施行之前的用工时间。§ D. 因行政命令、业务划转等非劳动者方面的原因，劳动者转到新用人单位工作并重新订立劳动合同的，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。§ X.

**第十条** 用人单位未在开始用工时订立书面劳动合同，之后补订劳动合同的，劳动合同期限自用工之日起计算。依照劳动合同法约定试用期的，试用期自用工之日起计算。

**第十一条** 固定期限劳动合同中约定合同到期后自动续延并实际续延的，视为续订固定期限劳动合同。符合劳动合同法第十四条关于订立无固定期限劳动合同情形的，应当订立无固定期限劳动合同。§ K2, N; H, G§ 1.

**第十二条** 劳动合同期满，因劳动者有下列情形之一的而续延，劳动者在该用人单位已经连续工作满10年，劳动者提出订立无固定期限劳动合同的，用人单位应当与该劳动者订立无固定期限劳动合同：

- (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) 患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的；
- (三) 女职工在孕期、产期、哺乳期的。

**第十三条** 劳动合同解除或者期满，用人单位未依法支付经济补偿，或者未办理解除、终止劳动合同的手续并办理工作交接手续，仍继续留用该劳动者的，视为续订固定期限劳动合同。符合劳动合同法第十四条关于订立无固定期限劳动合同情形的，应当订立无固定期限劳动合同。

**第十四条** 用人单位与劳动者依照劳动合同法第十四条第二款的规定订立无固定期限劳动合同时，应当遵循公平合理的原则确定除劳动合同期限以外的劳动合同内容。

**第十五条** 地方各级人民政府以及有关部门为安置困难人员就业而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。

**第十六条** 劳动合同法第十七条规定的“法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项”，不包括《中华人民共和国劳动法》第十九条规定的“劳动纪律”、“劳动合同终止的条件”和“违反劳动合同的责任”。

**第十七条** 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标准的，用人单位与劳动者可以协商约定按照用人单位注册地的有关标准执行。

**第十八条** 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。

**第十九条** 用人单位一次性或者12个月内累计为1名劳动者支出超过本单位上年度平均工资30%的费用进行培训的，视为提供了劳动合同法第二十二条第一款规定的专项培训费用。劳动合同法第二十二条第二款规定的培训费用包括有支付凭证的培训费用、培训期间的差旅费以及因培训产生的其他直接费用。

**第二十条** 劳动合同期满而服务期尚未到期的，劳动合同续延至服务期满。双方另有约定的，从其约定。

**第二十一条** 公司中可以约定竞业限制的高级管理人员包括《中华人民共和

国公司法》规定的公司经理、副经理、财务负责人、上市公司董事会秘书和公司章程规定的其他人员。<sup>8</sup>

其他用人单位的高级管理人员参照前款规定确定。

**第二十二条** 用人单位与掌握商业秘密的劳动者在劳动合同中约定保守商业秘密有关事项时，可以约定在劳动合同终止前或者该劳动者依照劳动合同法第三十七条的规定提出解除劳动合同后的一定期间内变更劳动者工作岗位；但是，不得因此降低劳动者的工资待遇。

**第二十三条** 劳动合同期满，用人单位仍留用劳动者的，应当依照劳动合同法第十条第二款关于建立劳动关系应当在原劳动合同期满后的1个月内订立书面劳动合同的规定、第十四条第三款关于用人单位与劳动者被视为已订立无固定期限劳动合同的规定，以及第八十二条第一款关于用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同应当向劳动者每月支付2倍工资的规定执行。<sup>8</sup> |% J+ {/ D } g5 y

**第二十四条** 用人单位与劳动者协商一致，可以中止或者部分中止履行劳动合同。劳动者应征入伍、劳动者被依法限制人身自由或者劳动者失踪但是尚未被人民法院宣告失踪、宣告死亡的，用人单位可以中止或者部分中止履行劳动合同。

中止或者部分中止履行劳动合同期间，用人单位和劳动者双方暂停履行劳动合同的有关权利、义务。

中止履行劳动合同期间，不计算劳动者在用人单位的工作年限；但是，因劳动者应征入伍中止履行劳动合同的除外。<sup>9</sup> |

中止履行劳动合同的情形消失，除劳动合同已经无法履行外，劳动合同应当恢复履行。<sup>9</sup>

劳动合同中止的期限最长不超过5年。

**第二十五条** 用人单位依照劳动合同法第八十二条第一款关于用人单位自用工之日起超过1个月不满1年未与劳动者订立书面劳动合同应当向劳动者每月支付2倍工资的规定向劳动者支付2倍工资的，起算时间为用工之日起满1个月的次日。<sup>6</sup> Y\$ G, f" m7 o\* H% ?

**第二十六条** 劳动合同法施行前订立、施行后存续的劳动合同，内容与劳动合同法相抵触的，抵触部分自2008年1月1日起无效。

### 第三章 劳动合同的解除和终止

**第二十七条** 劳动者在试用期内患病或者非因工负伤医疗期满，或者不能胜任工作的，用人单位可以作为不符合录用条件解除劳动合同。

依照劳动合同法第四十条第三项关于客观情况发生重大变化解除劳动合同的规定和第四十一条关于裁减人员的规定，用人单位可以解除试用期内的劳动者的劳动合同。

**第二十八条** 有劳动合同法规定的下列情形之一的，用人单位可以与劳动者解除无固定期限劳动合同：

- (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；
- (六) 因劳动合同法第二十六条第一款第一项关于劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；
- (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。

**第二十九条** 有劳动合同法规定的下列情形之一的，无固定期限劳动合同终止：

- (一) 劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；
- (二) 劳动者死亡，或者被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的；
- (三) 用人单位被依法宣告破产的；
- (四) 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；
- (五) 法律、行政法规规定的其他情形。

**第三十条** 依照劳动合同法第四十条关于用人单位可以提前30日以书面形式通知劳动者或者额外支付劳动者1个月工资解除劳动合同的规定，用人单位选择额外支付劳动者1个月工资的，额外支付的1个月工资按照劳动者本人上月工资标准确定。

**第三十一条** 以完成一定工作任务为期限的劳动合同因任务完成或者用人单位破产、解散以及被吊销营业执照、责令关闭、撤销而终止的，用人单位应当依照劳动合同法第四十七条规定的经济补偿标准向劳动者支付经济补偿。

**第三十二条** 用人单位依法解除、终止工伤职工的劳动合同的，除依照劳动合同法第四十七条关于经济补偿标准的规定向劳动者支付经济补偿外，还应当依照国家有关工伤保险的规定支付一次性工伤医疗补助金和伤残就业补助金。

**第三十三条** 劳动者达到法定退休年龄时尚不能依法享受基本养老保险待遇的，用人单位可以终止劳动合同；但是，应当依照劳动合同法第四十七条关于经济补偿标准的规定向劳动者支付经济补偿。

**第三十四条** 用人单位出具的终止、解除劳动合同的证明应当写明劳动合同期限、终止或者解除的日期、工作岗位、在本单位的工作年限。

**第三十五条** 用人单位违反劳动合同法的规定解除或者终止劳动合同的，应当依照劳动合同法第八十七条的规定，按照经济补偿标准的2倍向劳动者支付赔偿金。

用人单位依照劳动合同法第八十七条的规定，按照经济补偿标准的2倍支付了赔偿金的，不再支付经济补偿。

**第三十六条** 用人单位与劳动者约定了服务期，依照劳动合同法第三十八条关于因用人单位违法，劳动者可以解除劳动合同的规定解除劳动合同的，不属于违反服务期的约定，用人单位不得要求劳动者支付违约金。

有下列情形之一的，用人单位与劳动者解除约定了服务期的劳动合同的，劳动者应当按照约定向用人单位支付违约金：

- (一) 劳动者严重违反用人单位的规章制度的；
- (二) 劳动者严重失职，营私舞弊，给用人单位造成重大损害的；
- (三) 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；
- (四) 因劳动者有劳动合同法第二十六条第一款第一项关于劳动者以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使用用人单位在违背真实意思情况下订立或者变更劳动合同，致使劳动合同无效的；
- (五) 劳动者被依法追究刑事责任的。

**第三十七条** 劳动合同法施行之日存续的劳动合同，在劳动合同法施行后解除或者终止，依照劳动合同法第四十六条以及本条例的规定应当支付经济补偿的，2007年12月31日前的经济补偿依照《中华人民共和国劳动法》及其配套规定计算，2008年1月1日后的经济补偿依照劳动合同法的规定计算。

#### 第四章 劳务派遣特别规定

**第三十八条** 用工单位一般在非主营业务工作岗位、存续时间不超过6个月的工作岗位，或者因原在岗劳动者脱产学习、休假临时不能上班需要他人

顶替的工作岗位使用劳务派遣用工。  
劳务派遣单位不得与被派遣劳动者约定试用期。

**第三十九条** 劳务派遣单位不得招用非全日制用工劳动者，但是，可以将招用的劳动者派遣至用工单位从事非全日制岗位工作。

**第四十条** 除依照劳动合同法第六十五条第二款的规定将被派遣劳动者退回劳务派遣单位外，用工单位不得将派遣期限未满的被派遣劳动者退回劳务派遣单位。

**第四十一条** 劳务派遣单位与被派遣的劳动者解除或者终止劳动合同的经济补偿，依照劳动合同法第四十六条关于应当支付经济补偿的情形和第四十七条关于经济补偿标准的规定执行。  
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，依照本条例第三十五条的规定执行。

**第四十二条** 用人单位及其所属单位出资、控股或者合伙设立的劳务派遣单位，属于劳动合同法第六十七条规定的用人单位自行设立的劳务派遣单位。

## 第五章 附则

**第四十三条** 任何组织或者个人对违反劳动合同法和本条例的行为投诉、举报的，县级以上地方人民政府劳动行政部门应当依照《劳动保障监察条例》的规定办理。

**第四十四条** 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，可以依照《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》的规定向劳动争议仲裁机构申请仲裁。

**第四十五条** 本条例自 年 月 日起施行。

## 2008년 KOTRA 발간자료목록

### ● Global Business Report

번호	제 목	발간일자
08-001	한-EU FTA가 수출/투자유치에 미치는 영향 : 유럽 바이어 및 대한 잠재투자가 설문조사 결과	2008.1
08-002	대중 섬유수입규제 해제와 세계 섬유시장의 변화	2008.1
08-003	일본 소비패턴 동향 및 시사점	2008.2
08-004	주목해야 할 이머징 마켓의 소비 패턴 변화	2008.3
08-005	아세안 주요국 프랜차이즈 산업 분석 및 진출 전략	2008.3
08-006	유럽 그린구매 동향과 진출확대를 위한 키워드	2008.3
08-007	한-GCC FTA 체결에 대한 시각 및 반응	2008.3
08-008	중국의 최저임금 인상 동향과 전망	2008.4
08-009	중동 아프리카 선도시장 유망품목 및 진출확대 방안	2008.4
08-010	중남미 보안시장 동향	2008.4
08-011	중국·인도·일본의 아프리카 시장쟁탈전	2008.4
08-012	러시아기업의 해외진출확대에 따른 우리의 대응방안	2008.4
08-013	2008 서남아시아를 주목하라	2008.4
08-014	미국 FDA의 통관정책과 우리상품 통관거부에 대한 반응	2008.4

### ● 무공자료

번호	제 목	발간일자
08-001	2008년 지역별 진출확대 전략	2008.1
08-002	러시아 투자실무 가이드	2008.1
08-003	중국 최고인민법원 지식재산권 10대 판례집	2008.2

### ● 설명회자료

번호	제 목	발간일자
08-001	2008 세계시장 진출전략설명회	2008.1
08-002	2008 세계시장진출전략 비즈니스포럼	2008.1
08-003	2008 세계시장진출전략 설명회 및 비즈니스 포럼 가이드북	2008.1

작성자

이평복 (중국팀장)

(pyungbok@hanmail.net)

Global Business Report 08-015

## 노동계약법 실시조례(초안)의 해석

발행인 | 흥기화  
발행처 | KOTRA  
발행일 | 2008년 5월 19일  
주소 | 서울시 서초구 현릉로 13  
(우 137-749)  
전화 | 02) 3460-7114(대표)  
홈페이지 | www.kotra.or.kr

Copyright © 2008 by KOTRA. All rights reserved.

이 책의 저작권은 KOTRA에 있습니다.

저작권법에 의해 한국 내에서 보호를 받는 저작물이므로  
무단전재와 무단복제를 금합니다.