



# 중국진출 기업을 위한 중국 노동법 해설 II

## V\_ 근로계약 종료의 종류 및 경제보상금

글\_우정노동법인

### 합의퇴직 및 경제적 보상의무

근로계약기간이 만료되기 전이라 하더라도 노동관계의 양당사자가 합의하면 근로계약을 종료시킬 수 있다.(노동법 제24조) 근로자가 제출하고, 양당사자의 협의를 일치하여 근로계약을 해제하는 경우에는 경제적 보상의무가 없으나, 사용자가 제출하고 양당사자의 협의를 일치하여 근로계약을 해제하는 경우에는 경제보상금을 지급하여야 한다. 따라서 합의퇴직의 경우 근로자가 먼저 제출한 서면 증거의 확보가 필요하다.

경제보상금은 만 1년 근로에 대해 1개월분 평균임금을 지급하되 12개월이 한도이며, 1년 미만일 경우에는 1년으로 계산한다.(근로계약 위반 및 해제의 경제 보상방법 제 5조) 여기에서 평균임금은 생산경영이 정상적인 상황 하에

서 계약해제 전 12개월간 실득임금 12월로 나누어 산정한 다.(위 보상방법 제11조) 개인의 평균임금이 사용자의 평균 임금에 미달하면 사용자의 평균임금을 개인의 평균임금으로 간주하여 지급하고, 사용자의 평균임금이 현지 최저임금기준에 미달하면 현지 최저임금기준에 의하여 지급한다.(위 보상방법 제11조) 사용자가 경제보상금을 지급하지 않을 경우에는 당해 경제보상금 외에 50%를 가산하여 지급해야 한다.(위 보상방법 제10조)

### 근로계약기간 만료에 의한 퇴직과 경제적 보상의무

계약기간 만료시 당사자의 연장합의가 없는 한 근로계약은 자동해지 된다.(노동법 제23조) 일부 지방정부는 계약기간이 만료한 경우, 일정 기일 전에 사용자가 근로자에게

사전 통보할 것을 규정하고 있는 경우도 있다. 예를 들어 「산동성 근로계약조례」 제17조는 '근로계약이 만료되거나 당사자간에 약정한 종지조건이 나타난 경우에는 근로계약은 즉시 종지되고, 동시에 수속을 하여야 한다' 라고 규정하고 있다. 그러나 근로계약기간 만료의 사전통지에 대하여 노동법에는 아무런 규정이 없다.

「노동법 관철집행 관련 및 몇가지 문제에 대한 의견」 제38조는 '근로계약의 기한이 만료되거나 당사자가 약정한 근로계약 종지조건이 출현한 경우, 근로계약은 즉시 종지되며 사용단위는 근로자에게 경제보상금을 지급하지 않을 수 있다. 국가에 따로 규정이 있는 것은 당해 규정에 따른다.' 라고 규정하고 있고, 「'근로계약 종지 및 해제 경제보상금 계산·지급 문제 관련 지시요청'에 대한 노동부 판공청의 회답」 제1조에 의하면 근로계약기간 만료에 의한 퇴직의 경우에는 경제적 보상의무가 사용자에게 없다.

### 정년퇴직과 경제보상금

정년을 정한 경우 정년도달로 근로관계는 종료한다. 「양로보험 퇴직규정」은 정년을 남성 60세, 여성 50세(간부 55세) 이상으로 설정하고 있다. 정년퇴직에 따른 근로자 보호는 사회보험금으로 해결되고, 이에 따른 별도의 경제적 보상의무는 없다.

### 업무외 질병에 의한 해고와 경제보상금

노동법 제26조 제1호에 의하면, 근로자가 질병 또는 비산업재해로 인한 부상으로 치료를 받은 후에 원직중에 종사할 수 없거나, 사용자가 별도로 지정한 기타 직종에도 종사할 수 없는 경우에 노동감정위원회의 확인을 거쳐 고용기관은 근로계약을 해제할 수 있다. 해고시 1년 근로에 1개월분의 평균임금을 경제적 보상금으로 지급하여야 한다.(근로계약 위반 및 해제시 경제 보상방법 제6조) 경제보상금 미지급시 당해 경제보상금 외에 50% 가산 지급하여야 한다(위보상방법 제10조).

의료보조비는 최저 6개월분 임금에 해당하는 금액이어야 한다. 그러나 중환자나 불치병의 경우에는 의료비를 증가시켜야 하는데, 중환자의 증가부분은 50% 이상이며, 불치병의 증가부분은 의료보조비의 100% 이상이다.

### 업무능력 부족에 의한 해고와 경제보상금

노동법 제26조 제2호에 의하면, 업무수행능력이 없고 강습 또는 직종 변경 후에도 여전히 업무수행능력이 없는 근로자에 대하여 고용기관은 근로계약을 해제할 수 있다. 이와 관련한 경제적 보상은 합의퇴직에 의한 경제적 보상내용과 동일하다.

### 객관적 상황의 변화로 인한 해고와 경제보상금

노동법 제26조 제3호에 의하면, 근로계약 체결시의 객관적 상황에 중요한 변화가 발생하여 원 근로계약을 이행할 수 없게 되었고, 근로계약 변경을 위한 당사자 사이의 협상이 합의를 보지 못하였을 경우에 고용단위는 근로계약을 해제할 수 있다. 기업이동 합병, 기업자산 이동, 정부의 주중생산물 생산금지로 관련 직종 불필요 등을 객관적 상황변경으로 인정하고 있다. 이와 관련한 경제적 보상은 합의 퇴직에 의한 경제적 보상내용과 동일하다.

### 채용조건 미달에 의한 해고와 경제보상금

노동법 제25조 제1호에 의하면, 사용기간 중 채용조건에 미달시 언제든지 해고가 가능하다. 다만, 채용조건인 합법성과 근로자의 채용조건 미달에 관한 입증책임은 사용자에게 있다. 원칙적으로 경제적 보상의무는 없으나, 사용기간에 관한 입증책임은 사용자에게 있어 사용기간임을 입증하지 못하면 사용자는 경제적 보상을 하여야 한다.

### 경영상 해고(정리해고)와 경제보상금

노동법 제27조에 의하면, 사용자의 도산에 의한 법정 정리기간 또는 생상경영상황에 심각한 문제가 발생하여 감원이 불가피한 경우, 반드시 30일전에 노조나 전체직원에게 상황설명을 하고, 노조 또는 직원의 의견을 청취해야 하며 노동 행정부서에 보고한 후 감원할 수 있다. 경영상 해고의 요건에 대하여 「기업경제성 감원규정」 제2조에 규정되어 있는 바, 기업 파산, 인민법원에 의한 법





정정리, 해당지역 정부가 규정한 기업경영악화기준에 부합하여야 경영상 해고가

가능하다. 그러나 요건에 부합한다 하여 모두를 감원할 수 있는 것은 아니다. 업무상 상병으로 노동력의 일부 또는 전부를 상실한 자, 업무와 부상으로 법정 치료기간중인 자, 임신, 출산, 수유기간내의 여성, 기타 법률, 행정법규에서 규정한 상황에 속하는 자 등은 감원대상에서 제외된다(기업 경제성 감원규정 제5조).

또한 감원 후 경영상태가 나아져서 신규인력을 채용할 경우 감원인력을 우선 고용하여야 하고(노동법 제27조 제2문), 6개월내에 다시 채용된 경우 감원 전과 재채용 후의 근무연한을 연속하여 그 기업에서의 근무연한으로 계산한다. 경영상 해고시 노조가 없는 경우 전체 근로자의 의견을 수렴하여야 하고, 30일전 경영자료 등을 제출하여야 하며, 지방정부의 승인과 기업경영악화기준의 충족 등으로 사실상 동 제도의 활용이 곤란하다. 따라서 파산이나 법정정리가 아닌 단순한 경영악화로 인한 경영상 해고는 근로자와의 협의 결렬, 지방정부의 승인 미획득 등의 경우 어려운 점이 많으므로 근로계약기간 만료, 퇴직제도 등을 활용하는 방안을 강구하여야 한다.

경영상 해고와 관련한 경제적 보상은 합의퇴직에 의한 경제적 보상내용과 동일하다.

### 징계해고와 경제보상금

취업규칙 또는 사용자의 각종 제도를 심각하게 위반하거나, 직무상 과실·부정행위 등으로 기업에 중대한 손실을 초래한 경우에는 징계해고가 가능하다.

해고의 사유로는 사회통념상 인정되는 것으로 노동규율을 심하게 위반, 생산·작업 질서를 파괴한 경우, 정당한 이유 없이 작업분배 등에 불복, 소동을 피운 경우, 조작규정을 위반하여, 설비·공구를 파손하거나, 에너지를 낭비하고 경제손실을 초래한 경우, 직무유기, 직권남용으로 회사질서를 어지럽힌 경우, 서비스 태도가 불량하여 고객과의 언쟁이 잦거나 고객에게 손해를 입힌 경우, 기업자금 도용, 투기, 암거래, 뇌물수수, 사기 등 위법행위 및 도박, 사리사욕

추구 행위로서 형사처벌받지는 이르지 않은 경우, 이유 없이 소란을 피우거나 폭력을 행사하여 질서를 어지럽힌 경우, 병가를 내고 다른 업무에 종사한 경우 등이 해당한다.

「기업직원장려징벌조례」제13조에 의하면, 근로자를 징계하여 해고하고자 할 때에는 기업의 대표 또는 경리가 제의하고, 노조나 근로자 대표와의 토론을 거쳐 실시하여야 한다. 그리고 「위 조례」 제18조에 의하면 연속무단결근 15일, 1년간 누적 무단결근 일수가 30일 이상인 경우에는 사용자의 취업규칙에 의해 제명시킬 수 있다.

「노동법 관철집행 관련 및 몇 가지 문제에 대한 의견(39)」에 따르면, 사용단위가 노동법 제25조에 근거하여 근로계약을 해제할 경우 근로자에게 경제적 보상금을 지불하지 아니할 수 있다. 즉, 징계해고의 경우에는 경제적 보상을 할 의무가 없다.

노사분쟁 발생 시 당사자는 자신의 주장에 대하여 증거를 제공하여야 할 책임이 있으나 해고, 제명, 근로계약의 종료와 해제 등의 결정으로 인한 노사분쟁은 사용자가 입증책임을 부담한다.(민사소송증거에 관한 최고인민법원의 규정 제6조)

따라서 기업의 취업규칙에 해고사유를 상세히 규정하고, 근로계약 체결 시 고지한 후 근로계약의 부칙으로 첨부하여 근무실태 관리카드(규칙위반에 대한 기록, 시말서 등)을 작성해 두는 것이 후일 노사분쟁에 발생 시 증빙자료로 활용할 수 있을 것이다.

중국에 이미 진출해 있는 기업과 중국 진출을 앞두고 있는 기업들에게 조금이나마 도움이 됐으면 하는 마음에서 중국노동법 이해를 위한 기초 내용, 근로계약 체결 및 근로계약 종료와 경제적 보상을 중심으로 알아보았다.

아쉬운 것은 지면의 한계상 모집·채용, 근로시간, 임금, 휴식과 휴가 및 사회보험제도 등 주요 근로조건과 노동조합법에 대해 소개하지 못하였다는 점이고, 이 부분에 대해서는 추후 기고할 기회가 있으리라 생각한다.

다시 한번 이미 중국에 진출해 있거나 진출하려는 기업들의 건승을 기원하며, 노무관련 법규를 비롯한 중국문화에 대한 충분한 사전조사와 준비로 시행착오를 줄여 타국가의 기업보다 앞서나가는 기업이 됐으면 한다. **□**