

# 중국 노동계약법(초안) 내용

이규철 (상하이 JD 법률사무소 한국부 수석대표)

## ■ 노동계약법 초안 발표와 그 배경

중국의 현행 노동계약(한국의 '근로계약'에 해당)제도는, 노동법이 1994년 7월 전국인민대표대회(전인대) 상무위원회를 통과하여 제정되면서 실시되었다. 전통적인 계획경제체제 아래서 행정 분배 방식의 노동력 자원배치를 사회주의 시장경제체제 노선으로의 변화에 따른 고용단위와 노동자 쌍방이 선택하는 노무제도를 건립하였다. 즉 노동력 자원의 시장에 따른 배치를 실현한 것이다.

중국의 전인대 상무위원회가 현재 심의 중인 노동계약법(勞動合同法) 초안을 3월 20일 공개하고 각 성과 자치구 등의 의견수렴 절차에 들어갔다. 그러나 구체적인 입법 일정은 발표되지 않았지만, 동 법안이 일선 기업에 미치는 파급효과가 크다는 점에서 향후 심도 있는 논의가 이루어질 것으로 본다.

중국 노동계약법(초안)은 1994년 7월의 중국 현행 노동계약법 제정 12년 만에 개정됨으로써 고용단위와 노동자의 계약체결, 노동계약의 이행, 노동자의 합법적 권익보호, 화합적이고 안정된 노동관계를 촉진하기 위한 것으로 평가되고 있다.

## ■ 노동계약법(초안)의 주요 내용 해석

초안의 대체적인 내용은 그 전문(全文)이 공개되어 종전에 일부 불분명했던 사항을 보다 상세히 알 수 있게 되었다. 그 주요 규정의 해석은 다음과 같다.

### (1) 법의 적용범위

초안은 “중화인민공화국 내의 기업, 개체 경제조직, 민영 비기업단위(이하 ‘고용단위’라 약칭)와 노동자가 노동관계를 형성하고 노동계약을 체결하고 이행하는 데 본 법을 적용한다”. “국가기관, 사업단위, 사회단체와 노동계약 관계에 있는 노동자는 이 법에 의해 집행한다”(제2조)라고 하여 법 시행 중 종종 나타나는 고용단위와 노동자 간의 노동쟁의를 해결하기 위해 노동관계 개념에 대한 경계를 확정하고 있다.

### (2) 노동계약 체결

#### 가. 고용단위의 고지의무(제8조)

고용단위가 노동자와 근로관계를 형성하고 노동계약을 체결할 때 노동자에게 작업내용, 근무조건, 근로장소, 직업위험, 안전생산 관련 상황, 근로보수 및 노동자가 원하는 기타 노동계약 체결 및 이행과 직접적인 관계가 있는 상황을 사실대로 고지해야 한다. 그리고 고용단위는 노동계약의 체결 및 이행과 직접적인 관계를 형성하는 노동자의 연령, 건강 여부, 작업경력, 지식기능 및 취업현황 등 관련 상황을 이해할 수 있는 권리가 있다.

#### 나. 노동계약 체결 형식(제9조)

노동계약 기한에는 ① 고정기한, ② 무고정기한, ③ 일정한 작업량 완료를 기한으로 분류하는 세 가지가 있다. ① 고정기한 노동계약은 고용단위와 노동자가 서면 형식으로 계약종료 기간을 약정한

노동계약을 말하고, ② 무고정기한 노동계약은 고용단위와 노동자가 서면 형식으로 계약종료 기간을 약정하지 않은 노동계약을 말한다. ③ 일정한 작업량 완료를 기한으로 하는 노동계약은 고용단위와 노동자가 서면 형식으로 특정 작업 완료를 계약종료 조건으로 약정한 노동계약을 뜻한다. 근로관계가 이미 존재하는데 고용단위와 노동자가 서면형식으로 노동계약을 체결하지 않은 경우, 노동자의 특별한 의사표시가 없으면 고용단위와 노동자가 이미 무고정기한의 노동계약을 체결한 것으로 간주하기 때문에 적시에 서면 노동계약 체결 관련 수속을 보완할 필요가 있다. 고용단위와 노동자가 근로관계 존재 여부에 대한 이해가 불일치할 경우, 상반되는 증거가 있는 경우를 제외하고는 노동자에게 유리한 기준을 적용한다.

#### 다. 노동력 파견형식 고용의 노동계약

파견업체와 파견형식으로 채용하는 노동자 간에 체결하는 노동계약은 본 법 제11조에 규정한 사항 외에 파견노동자를 사용하는 업체(이하 “파견노동자 사용업체”) 및 파견기간, 근무부서 등 관련 상황을 명확히 기재해야 한다(제12조 2항)는 것이다. 파견업체는 파견노동자 사용업체에 근로기준법과 근로조건을 실행하도록 독촉할 책임이 있고, 노동력 파견업체는 파견노동자 사용업체와 파견 관련 계약서를 체결하며 파견노동자의 의무에 대한 분담방식을 약정하고 파견 계약서의 내용을 파견노동자에게 고지해야 한다(제12조 3항).

파견업체와 사용업체는 파견 협약서의 약정에 따라 파견노동자에 대한 의무를 이행해야 하며, 파견 협약서가 불명확할 경우 근로조건 및 근로보호 등 노동과정과 직접적인 관계가 있는 의무는 사용업체가 수행하고 기타 의무는 파견업체에서 수행하도록 하였다(제24조 2항).

노동자가 사용업체에 파견되어 근무한 기간이 1년이 만료된 후에도 사용업체에서 해당 노동자를 지속적으로 사용할 경우, 파견업체와 노동자 간에 체결한 노동계약은 종료되고 사용업체는 노동자와 노동계약을 체결해야 하며, 사용업체가 당해 노동자를 다시 사용하지 않을 경우 당해 노동자가 담당한 직위에는 파견 형식으로 노동자를 사용하지 못한다(제40조). 파견업체가 본 법의 규정을 위반하였을 경우에 노동보장 주관부처는 기한부 시정을 명하며 상황이 심각할 때는 노동자 1인당 1,000 위안 이상 5,000위안 이하의 벌금을 부과하며, 노동자의 권익이 파견 작업부서에 의해 침해당한 경

우 파견업체와 사용업체는 연대배상의 책임을 진다(제59조 1항).

## 라. 노동계약의 수습기간(제13조)

일부 고용단위의 수습기간 남용으로 인한 노동자 권익의 침해 문제를 해결하기 위해 노동계약의 수습기간에 관한 상세한 규정을 두었다. 즉 노동계약 기간이 3개월 이상인 경우 수습기간을 약정할 수 있으며, 수습기간은 노동계약 기간 내에 포함된다. 기술직이 아닌 근무부서의 수습기간은 1개월을 초과할 수 없으며, 기술직 근무부서의 수습기간은 2개월을 초과할 수 없고, 고급 전문기술직 근무부서의 수습기간은 6개월을 초과할 수 없다. 그리고 동일 고용단위는 동일 노동자와 1차의 수습기간만 약정이 가능하다.

## 마. 경업피지의무의 효력(제16조 · 제41조)

경업피지의무의 범위는 고용단위와 실제 경쟁관계를 형성할 수 있는 지역으로 제한되며 경쟁업종 취업제한 기간은 2년을 초과할 수 없도록 하였다. 고용단위가 노동자와 경쟁업종 취업제한 관련 약정을 한 경우 고용단위는 이와 동시에 노동자와 근로계약이 종료 또는 해지시 노동자에게 지불해야 할 경업피지의무에 따른 경제보상금을 약정해야 하고 해당 금액은 노동자가 해당 고용단위에서 수령하던 연봉보다 낮은 수준으로 약정해서는 안 된다. 그리고 노동자가 경업피지의무의 약정을 위반한 경우 고용단위에 위약금을 지불해야 하며 그 금액은 고용단위가 노동자에게 지불하는 경업피지의무에 따른 경제보상금의 3배를 초과할 수 없도록 하였다(제16조).

고용단위가 약정에 따라 근로계약 종료 또는 해지할 때 노동자에게 경업피지의무에 따른 경제보상금을 지급하지 않을 경우 경업피지의무 조항은 효력이 없으며, 고용단위가 법에 따라 근로계약을 해지할 경우에만 경업피지의무 조항은 유효하다(제41조).

## 바. 노동계약의 무효(제18조)

다음의 경우 노동계약은 무효로 처리된다. ① 고용단위가 사기, 협박의 수단으로 노동계약을 체결한 경우, ② 고용단위와 노동자가 결탁하여 국가이익, 사회 공공이익 또는 타인의 합법적인 권익에

손해를 끼쳤을 경우, ③ 고용단위와 노동자 중의 일방이나 쌍방이 노동계약을 체결할 수 있는 법적 자격을 갖추지 못한 경우, ④ 고용단위가 자기의 책임을 면제하고 노동자의 권리를 배제하였을 경우, ⑤ 법률·행정법규에 규정한 노동계약이 무효로 간주되는 기타 상황이다. 위와 같은 노동계약의 무효 여부는 노동쟁의중재기관 또는 인민법원에서 확인하도록 하였다.

#### 사. 노동계약의 철회(제19조)

중대한 오해가 존재하는 노동계약 또는 공정성을 잃은 노동계약에 대해 고용단위와 노동자는 모두 노동쟁의중재기관, 인민법원에 이를 철회하도록 청구할 수 있는 권리가 있다. 고용단위가 타인의 어려운 점을 이용하여 노동자의 진실한 의사를 위배한 상황에서 노동자와 노동계약을 체결하였을 경우 노동자는 노동쟁의중재기관 또는 인민법원에 해당 노동계약을 철회하도록 청구할 수 있는 권리가 있다.

#### 아. 노동계약의 무효 또는 철회시 노동보수(제22조)

노동계약이 무효로 확인 또는 철회되었지만 노동자가 이미 근로를 제공하였을 경우, 고용단위와 노동자가 결탁하여 국가이익, 사회 공공이익이나 타인의 합법적인 권익에 손해를 끼친 경우를 제외하고 고용단위는 노동자에게 근로보수를 지불해야 한다. 근로보수의 금액은 고용단위와 동종 업종 노동자의 근로보수를 참조하여 확정할 수 있으며, 동종 업종이 없는 경우 고용단위 소재지 시급 인민 정부에서 공표한 노동력시장 급여 지도가격을 참조하여 확정할 수 있도록 하였다.

### (3) 노동계약의 이행과 변경

#### 가. 노사의 노동계약 약정에 의한 의무이행의 원칙 확립(제24조 1항)

고용단위와 노동자는 노동계약의 규정에 따라 각자의 의무를 전면적으로 이행해야 하고, 또한 노동자 본인은 노동계약에 규정한 작업에 실제적으로 종사하여야 한다.

## 나. 고용단위의 합병 또는 분할시 노동계약 처리 방식의 명확화(제26조)

고용단위가 합병되었을 경우 노동계약은 합병 후 관련 권리의무를 승계한 고용단위에서 지속적으로 이행하게 하거나 또는 노동자의 동의를 거쳐 합병 전 고용단위가 노동자와 노동계약을 해지한 후 합병 후 관련 권리의무를 승계하는 고용단위가 노동자와 다시 노동계약을 체결하게 할 수도 있다. 그리고 고용단위가 분할된 경우 노동계약은 분할 후의 고용단위에서 분할 협약서에 구분한 권리의무에 따라 이행하게 하거나 또는 노동자의 동의를 거쳐 분할 전의 고용단위가 노동자와 노동계약을 해지하고 분할 후의 고용단위에서 다시 노동자와 노동계약을 체결하게 할 수도 있도록 하였다.

## 다. 노동계약의 중지와 회복에 대한 규정 명확화(제27조, 제28조)

노동자의 군대 입소 또는 이직하여 국가에서 규정한 기타 의무를 수행하여야 할 특수 상황의 경우 노동계약을 전면 중지하거나 부분적으로 중지할 수 있다. 그리고 노동계약 이행 중지 사유가 소멸되었을 경우 노동계약을 이미 이행할 수 없는 경우를 제외하고 노동계약의 이행을 회복해야 된다는 것을 명확히 규정하고 있다.

## (4) 노동계약의 해제와 종료

기존의 노동계약의 해제와 종료 조건의 불명확성에 대해, 그리고 노동계약의 종료시 노동자의 경제보상 문제에 대하여 상세하게 규정하고 있다.

### 가. 고용단위의 노동계약 해제의 조건(제31조~제34조)

1) 고용단위는 노동자가 다음의 경우 노동자의 노동계약을 해지할 수 있다(제31조).

- ① 수습기간에 채용조건에 미달하였음이 증명된 경우
- ② 고용단위의 규정제도를 엄중하게 위반하여 고용단위의 규정 제도에 따라 노동계약을 해제해야 하는 경우
- ③ 엄중한 과실행위, 사리를 꺾하여 부정한 일을 저질러 고용단위의 이익에 막대한 손실을 초래

한 경우

- ④ 노동자가 동시에 기타 고용단위와 근로관계를 형성하여 작업임무 완료에 심각한 영향을 미치고 고용단위의 제안을 거절하고 시정하지 않았을 경우
- ⑤ 법에 따라 형사책임을 추궁받는 경우

2) 다음의 경우 고용단위는 30일 전에 서면형식으로 노동자 본인에게 통보 또는 노동자에게 1개월의 급여를 추가 지급한 후 무고정기한의 노동계약을 해지할 수 있다(제32조).

- ① 노동자가 질병이나 업무 외의 부상으로 인해 규정된 의료기간 만료 후에도 여전히 기존 작업에 종사할 수 없고 노동계약 변경사항과 관련하여 고용단위와 합의를 볼 수 없게 되었을 경우
- ② 노동자가 관련 업무를 담당할 수 없음이 증명되고 관련 교육양성 또는 작업부서 조정을 하였음에도 여전히 업무수행 능력이 없는 경우
- ③ 노동계약 체결시의 객관적 상황에 중대한 변화가 발생하여 노동계약을 이행할 수 없고 고용단체와 노동자가 협상을 하였음에도 노동계약 내용 변경이나 노동계약 중지 사항과 관련하여 합의를 볼 수 없게 된 경우

3) 노동계약 체결시의 객관적 상황에 중대한 변화가 발생하여 노동계약을 이행할 수 없고 50인 이상의 인원감축이 필요한 경우에 정리해고가 가능하며 다음과 같은 절차가 필요하다(제33조).

- ① 고용단위는 해당 단위의 노조 또는 전체 종업원들에게 관련 상황을 설명하고 노조 또는 종업원 대표와 합의를 이끌어 내어야 한다.
- ② 인원감축시 해당 단위에서 근무기간이 비교적 길고 해당 단위와 비교적 긴 고정기한의 노동계약을 체결하였거나 무고정기한의 노동계약을 체결한 노동자를 우선적으로 계속 고용해야 한다.
- ③ 고용단위가 전항의 규정에 따라 감원한 후 감원 규모, 감원자 명단을 소재지 현급 인민정부 노동보장 주관부처에 통보해야 한다.
- ④ 고용단위가 6개월 내에 노동자를 다시 모집할 때, 감원된 노동자들을 우선적으로 채용해야 한다.

4) 그러나 노동자가 다음의 경우에 고용단위는 본 법의 제32조, 제33조의 규정에 따라 노동계약을 해지할 수 없다.

- ① 직업병 또는 작업 중 부상으로 인해 노동능력을 완전히 상실 또는 부분적으로 상실한 것이 확인된 경우
- ② 노동자가 질병 또는 부상으로 인해 규정된 치료기간 중인 경우
- ③ 여성 노동자가 임신기간, 출산기간, 수유기간 중인 경우
- ④ 노사간 협상에서 대표를 담당하고 있는 경우
- ⑤ 법률, 행정법규에 규정한 기타 상황이다.

## 나. 노동자의 노동계약 해제 조건(제36조)

노동자는 30일 전에 서면형식으로 고용단위에 통보한 후 노동계약을 해지할 수 있지만, 다음의 경우 노동자는 수시로 고용단위에 노동계약 해지를 통보할 수 있다.

- ① 수습기간 중인 경우
- ② 고용단위가 노동계약 약정에 따라 근로조건을 제공하지 않고 합격된 안전생산 조건을 제공하지 않은 경우
- ③ 고용단위가 근로보수의 전액을 지급하지 않은 경우
- ④ 고용단위가 법에 따라 노동자에게 사회보험료를 납부하지 않은 경우
- ⑤ 고용단위의 규정 제도가 법률, 행정법규 규정을 위반하여 노동자의 권익에 손해를 가져다준 경우
- ⑥ 법률, 행정법규에 규정한 기타 상황이다.

고용단위가 폭력·위협 또는 인신의 자유를 박탈하는 불법적 수단으로 노동자에게 근로를 강요하거나 또는 고용단위가 규정제도를 위반하고 무모한 작업을 하도록 지휘·강요하여 노동자의 생명안전에 위협을 초래할 경우, 노동자는 즉시 노동계약을 해지할 수 있으며 고용단위에 통보하지 않아도 된다.

#### 다. 노동계약의 종료 조건(제37조)

다음의 경우에 노동계약은 종료된다.

- ① 노동계약 기간이 만료되거나 노동계약에 정한 종료조건이 나타난 경우
- ② 노동자가 이미 법에 따라 기본 양로보험 대우를 받게 된 경우
- ③ 노동자가 사망하거나 인민법원에 의해 사망 또는 실종을 선고받은 경우
- ④ 고용단위가 폐업, 해산된 경우
- ⑤ 고용단위가 법에 의해 파산을 선고받았거나 영업허가증을 취소당하였거나 기업정리 명령이 내려진 경우
- ⑥ 법률, 행정법규에 규정된 기타 상황

인민법원에 의해 사망 또는 실종을 선고받은 노동자가 다시 나타난 경우 노동계약 기간이 만료되지 않은 이상 지속적으로 이행해야 하며, 관련 상황의 변화로 확실히 이행할 수 없을 경우 노동계약을 해지한다.

#### 라. 노동계약의 해제 또는 종료 후 경제보상(제39조)

다음의 경우 고용단위는 노동자가 해당 단위에서 근무한 근무연한에 따라 만 6개월인 경우 반 달 급여, 만 1년인 경우 1개월 급여를 노동자에게 경제보상금으로 지급해야 한다. 이 때 노동자가 해당 단위에서 근무한 연한이 6개월 이상 1년 미만일 경우는 1년으로 계산하고, 6개월 미만인 경우 6개월로 계산한다는 점에 유의한다.

- ① 본 법의 제32조, 제33조 1항, 제36조 1항의 2호~ 6호 및 제37조 2항의 규정에 따라 노동계약을 해지하거나 쌍방이 일치한 합의를 통해 노동계약을 해지하고 고용단위에서 노동자에게 노동계약 해지 제인을 한 경우
- ② 고용단위가 합병, 분할 상황에서 노동계약을 해지한 경우
- ③ 본 법의 제37조 1항, 3항~6항의 규정에 따라 노동계약을 종료한 경우

노동계약을 연장하여 체결하는 경우, 고용단위는 경제보상금을 지급하지 않는다. 또한 노동계약이 종료되어 경제보상금을 계산하는 경우 계속 근로계약 매 5년마다 경제보상금을 10% 줄인다.

본 조의 급여 계산방법은 성, 자치구, 직할시 인민정부가 결정한다.

## (5) 평등한 협상과 단체협약제도

고용단위에 관한 규칙이 노동자의 절실한 이익과 직접적인 관계를 형성하는 경우 노조 및 노동자 대회나 노동자대표대회에서 토론을 거쳐 통과되거나 평등한 합의를 통해 규정되어야 한다(제5조 2항). 고용단위에 관한 규칙은 기업 내에 공고해야 한다.

노조는 노동자가 고용단위와 법에 따라 노동계약을 체결하고 이행하도록 지지하고 지도함으로써 노동자의 합법적인 권익을 보호해야 한다. 그리고 노조 또는 종업원대표는 고용단위와 평등한 협상을 통해 근로보수, 근무시간, 휴식·휴가, 노동안전·위생, 보험·복지 등 사항과 관련하여 단체협약을 체결할 수 있는 권리가 있다(제7조).

## (6) 노동계약제도의 실시에 관한 감독·검사

가. 현금 이상의 인민정부 노동보장 주관부처 및 향, 진 인민정부는 법에 의해 다음의 노동계약 제도 실시 상황에 대한 감독 및 검사를 진행한다(제44조).

- ① 고용단위에 관한 규칙 제정 관련 상황
- ② 고용단위와 노동자 간의 노동계약 체결 및 이행 관련 상황
- ③ 고용단위와 노조 또는 노동자대표 간의 평등 협상, 단체협약 체결 및 이행 관련 상황
- ④ 고용단위의 노동력파견 관련 규정 준수 상황
- ⑤ 고용단위의 근무시간 및 휴식·휴가 규정 준수 관련 상황
- ⑥ 고용단위의 노동계약에 약정한 근로보수 지급 및 최저 급여표준 실행 관련 상황
- ⑦ 고용단위의 각항 사회보험 가입 및 사회보험료 납부 관련 상황
- ⑧ 법률, 법규에 규정한 기타 노동보장 감찰 사항

나. 현급 이상의 지방 인민정부 노동보장주관부처 및 향, 진 인민정부는 감독 검사 실시시, 노동계약과 단체협약 체결 및 이행 관련 자료를 조회할 수 있으며 근무장소에 대한 실사를 진행할 수 있는 권한도 가진다. 고용단위와 노동자는 관련 상황 및 자료를 사실대로 제공해야 한다. 현급 이상의 지방인민정부 노동보장 주관부처와 향, 진의 인민정부는 고용단위와 노동자의 계약체결과 노동계약의 이행 상황에 대한 감독·검사의 권리가 있다(제45조).

다. 현급 이상 인민정부의 건설, 위생, 안전생산의 감독관리 등 관련 주관부처는 각자의 직책 범위 내에서 고용단위의 노동계약, 단체협약 제도, 노동보장의 법률 및 법규의 상황에 대한 감독·검사를 진행한다(제46조).

라. 노동조합은 법에 의해 노동자의 합법적인 권익을 보호하고 고용단위 노동계약의 집행, 단체협약 제도, 노동보장의 법률과 법규의 준수 상황에 대해 감독한다(제48조).

마. 어떤 조직이나 개인도 본 법을 위반한 행위에 대해 고발할 권리가 있고, 현급 이상의 인민정부 노동보장 주관부처는 즉시 확인·처리해야 하며 고발한 유공자를 장려해야 한다(제49조).

## (7) 법률책임

### 가. 노동계약의 필수조항 흠결(제52조)

고용단위에서 제공한 노동계약 원본에 본 법이 규정한 노동계약의 필수적인 조항을 명시하지 않은 경우 노동보장 주관부처는 이를 시정하도록 명령을 하고, 이로 인해 노동자에게 손실을 가져다준 경우 고용단위는 배상책임을 져야 한다.

### 나. 위법한 수습기간의 약정(제53조)

고용단위가 본 법의 규정을 어기고 노동자와 약정한 수습기간은 무효로 처리되며 노동보장 주관

부처는 고용단위에 본 법의 규정에 따라 시정하도록 명령을 하고, 불법으로 약정한 수습기간이 이미 이행된 경우는 고용단위는 노동자의 월급여를 기준으로 불법 약정한 수습기간의 기한에 따라 노동자에게 배상금을 지급해야 한다.

#### 다. 위법한 노동자의 재물 몰수 또는 노동자의 신분증 압류(제54조)

고용단위가 본 법의 규정을 어기고 노동자에게 담보를 제공하게 하거나 또는 노동자로부터 재물을 강요 혹은 주민등록증 등 증명서류를 압류하였을 경우 노동보장 주관부처는 노동자 본인에게 되 돌려주도록 기한부 시정을 명함과 동시에 노동자 1인당 500위안 이상 2,000위안 이하의 벌금을 부과하고, 노동자에게 손실을 가져다준 경우 고용단위는 배상책임을 져야 한다.

노동자가 법에 따라 노동계약을 해지할 때 고용단위가 노동자 서류 또는 기타 물품을 압류하였을 경우 제54조 1항의 규정에 따라 벌금을 부과한다.

#### 라. 노동자에 대한 모욕, 체벌과 강박의 노동, 규칙의 위반 또는 무모한 작업의 강요와 노동자의 신변안전 (제56조)

고용단위가 다음의 경우와, 범죄를 구성하는 경우 법에 따라 형사책임을 추궁하며, 치안관리를 위반한 행위가 있는 경우 법에 따라 처벌하고, 노동자에게 손실을 가져다준 경우 법에 따라 배상책임을 져야 한다.

- ① 폭력, 협박 또는 인신의 자유를 박탈하는 불법수단으로 근로를 강요하였을 경우
- ② 규정 제도를 위반하고 무모한 작업을 하도록 지휘 또는 강요하여 노동자의 생명안전에 위협을 초래한 경우
- ③ 노동자를 모욕, 체벌, 구타, 불법 수사 및 구금하였을 경우

#### 마. 노동자의 위법한 노동계약의 해제

노동자가 본 법에 규정한 사전 통보기한에 따라 고용단위에 통보하지 않고 노동계약을 해지한 경우 노동자는 월급여의 2배를 고용단위에 배상금으로 지급해야 한다(제57조).

초안은 위와 같은 상응한 법률책임 등을 규정하고 있는 동시에 다음의 경우 고용단위에 노동보장 주관부처는 악의적인 노동보수 또는 경제보상금 지급 기한부 시정을 명하고, 기간이 지연된 고용단위는 노동자에 대해 체불금의 50% 이상 100% 이하의 배상금 등을 또 규정하고 있다(제55조)는 점에 주의가 필요하다.

- ① 노동계약 약정이나 본 법의 규정에 따라 노동자에게 근로보수를 지급하지 않은 경우
- ② 현지 최저임금 수준 이하로 노동자에게 급여를 지급한 경우
- ③ 노동계약을 종료·해지할 때 본 법의 규정에 따라 노동자에게 경제보상금을 지급하지 않은 경우이다. **KLI**