

중화인민공화국 근로계약법 전문

한국노동연구원 번역

편집자 주 : 2007년 6월 29일 제10기 전인대 상무위원회 제28차 회의에서 통과된 '근로계약법' 전문입니다.

■ 제1장 총칙

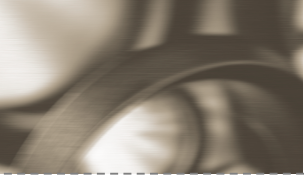
제1조 근로계약제도를 완비하여 근로계약 당사자의 권리와 의무를 명확히 하고 근로자의 합법적 권익을 보호하며 조화롭고 안정된 근로관계를 구축·발전시키기 위해 본법을 제정한다.

제2조

- ① 중화인민공화국 내에 소재하는 기업, 개별 경제조직 및 기업 외 민영기관(이하 '사용자')과 근로자 간에 근로관계를 형성하고 근로계약을 체결, 이행, 변경, 해지 혹은 종료할 경우 본법을 적용한다.
- ② 국가기관, 비영리기관, 민간단체와 이들 기관과 근로관계를 맺고 있는 근로자 간에 근로계약을 체결, 이행, 변경, 해지 혹은 종료시 본법을 따른다.

제3조

- ① 근로계약 체결시 합법, 공평, 평등 및 자발성, 협상을 통한 합의, 성실과 신용의 원칙을 따른다.
- ② 법에 의거하여 체결된 근로계약은 구속력을 지니며 사용자와 근로자는 근로계약에 정해진 의무를 이행한다.



제4조

- ① 사용자는 법에 따라 근로 관련 규정 및 제도를 구축 및 완비하여 근로자가 노동권을 향유하고 노동의무를 이행하도록 한다.
- ② 사용자의 노동보수, 근무시간, 휴식 및 휴가, 노동안전 및 보건, 보험 및 복리후생, 직원교육, 노동규율 및 노동한도관리(勞動定額管理, 역자 주 : 단위 제품을 생산하거나 일정 업무량을 완수하는 데 소비되는 노동량 기준 혹은 단위시간 동안 생산해야 할 제품이나 완수해야 할 업무량의 기준) 등 근로자의 이익에 직접적으로 연관된 규정 및 제도 혹은 중대 사항을 결정할 경우 직원 총회나 전 직원의 토론을 거쳐 의견을 수렴한 후 노조나 직원 대표와의 평등한 협상을 통해 결정한다.
- ③ 회사 규정, 제도 및 중대 사항을 결정하고 실시하는 과정에서 노조나 직원은 적절하지 못하다고 판단할 경우 사용자에게 의견을 제시하여 협상을 통해 개정 및 보완할 권리가 있다.
- ④ 사용자는 근로자의 이익에 직접 연관된 규정 제도 및 중대 사항에 관한 결정 내용을 공시하거나 근로자에게 고지한다.

제5조 현(懸) 단위 이상 인민정부의 노동행정부서가 노조 및 사측 대표와 함께 조화로운 근로관계를 위한 3자간 시스템을 구축하여 근로관계에 관한 중대 문제를 공동으로 연구 및 해결한다.

제6조 노조는 근로자와 사용자가 법에 따라 근로계약을 체결하고 이행하도록 협조하고 지도하며 사용자와 단체협상 시스템을 구축하여 근로자의 합법적 권익을 수호한다.

■ 제2장 근로계약의 체결

제7조 사용자가 근로자를 채용한 날로부터 근로자와 근로관계를 형성한다. 사용자는 직원 명부를 작성하여 조회할 수 있도록 한다.

제8조 사용자는 직원을 모집 및 채용할 때 업무 내용, 근무조건, 근무장소, 업무의 위험성, 안전 생산 상황, 노동보수 및 근로자가 알고자 하는 기타 상황을 근로자에게 고지해야 한다. 사용자는 근로계약과 직접적으로 연관된 근로자의 기본 상황을 파악할 권리가 있고 근로자는 사실대로 설명해야 한다.

제9조 사용자는 근로자를 모집 및 채용할 때 근로자의 주민등록증 및 기타 증명서를 압류할 수 없

고 근로자에게 보증인을 세울 것을 요구하거나 다른 명목으로 근로자로부터 재물을 수령할 수 없다.

제10조

- ① 근로관계가 수립되기 위해서는 서면 근로계약을 체결해야 한다.
- ② 근로관계를 맺음과 동시에 서면 근로계약을 체결하지 않은 경우 직원 채용일로부터 1개월 내에 서면 근로계약을 체결해야 한다.
- ③ 사용자가 근로자를 정식으로 채용하기 전에 근로계약을 체결한 경우 근로관계는 채용일로부터 형성된다.

제11조 사용자가 채용과 동시에 서면 근로계약을 체결하지 않아 근로자와 약정한 노동보수가 명확하지 않은 경우, 신규 채용 직원의 노동보수는 단체협약에 규정된 기준에 따라 집행하며 단체협약이 체결되어 있지 않거나 단체협약에 관련 규정이 없는 경우 ‘동일노동동일임금제’를 적용한다.

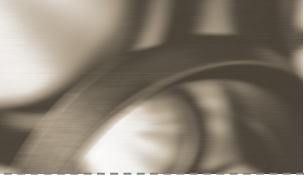
제12조 근로계약은 고정기한 근로계약(固定期限労働合同)과 무기 근로계약(无固定期限労働合同) 및 특정 업무의 완료 시점을 기한으로 한 근로계약으로 나누어진다.

제13조

- ① 고정기한 근로계약은 사용자와 근로자가 계약 종료 시점을 약정한 근로계약을 지칭한다.
- ② 사용자와 근로자가 협상을 통해 합의하면 고정기한 근로계약을 체결할 수 있다.

제14조

- ① 무기 근로계약은 사용자와 근로자가 종료 시점을 확정하지 않은 채 체결한 근로계약을 지칭한다.
- ② 사용자와 근로자는 협의 후 무기 근로계약을 체결할 수 있다. 다음과 같은 상황에서 근로자가 계약 연장을 제기하거나 동의하고 근로계약을 체결할 경우, 근로자가 고정기한 근로계약 체결을 제안할 경우를 제외하고는 무기 근로계약을 체결한다.
 - 1. 근로자가 해당 사용자에게서 만 10년간 근속한 경우
 - 2. 사용자가 처음으로 근로계약제도를 시행하거나 국유기업 체제 개편으로 근로계약을 다시 체결할 때, 근로자가 해당 사용자에게서 만 10년간 근속했고 법정 퇴직연령까지의 잔여 근무기간이 10년 미만인 경우



3. 2회 연속 고정기한 근로계약을 체결했고 근로자가 본법 제39조 및 제40조 제1항, 제2항 규정에 해당하는 행위를 하지 않은 상황에서 근로계약을 연장하는 경우

③ 사용자가 채용일로부터 만 1년간 근로자와 서면 형식의 근로계약을 체결하지 않을 경우 사용자와 근로자 간에 무기 근로계약이 체결된 것으로 간주한다.

제15조

① 특정 업무의 완료를 기한으로 하는 근로계약은 사용자와 근로자가 특정 업무의 완료를 계약기한으로 하여 체결한 근로계약을 지칭한다.

② 사용자와 근로자가 협상을 통해 합의하면 일정 업무의 만료를 기한으로 하는 근로계약을 체결할 수 있다.

제16조

① 근로계약은 사용자와 근로자가 협상을 통해 합의한 후 사용자와 근로자가 근로계약서 상에 서명 혹은 날인함으로써 효력을 발생한다.

② 근로계약서는 사용자와 근로자가 각기 한 부씩 보관한다.

제17조

① 근로계약서에는 다음 사항이 명기되어야 한다.

1. 사용자의 명칭, 주소 및 법정 대표 혹은 주요 책임자
2. 근로자의 성명, 주소 및 주민등록증이나 기타 유효한 신분증의 번호
3. 근로계약 기한
4. 업무 내용 및 근무장소
5. 근무시간 및 휴식·휴가
6. 노동보수
7. 사회보험
8. 노동보호, 근무조건 및 업무상 위험에 대한 보호조치
9. 법률 및 법규에서 근로계약에 포함되어야 한다고 규정한 기타 사항

② 근로계약 체결시, 사용자와 근로자는 전항에 규정된 필수사항 외에 수습기간, 교육, 회사 기밀 유지, 보충보험 및 복리후생 등 기타 사항을 약정할 수 있다.

제18조 근로계약서에 노동보수 및 근무조건 등의 기준이 명확하게 약정되어 있지 않아 분쟁이 아

기된 경우 사용자와 근로자가 재협상을 할 수 있고, 합의에 이르지 못한 경우 단체협약 규정을 적용한다. 단체협약이 존재하지 않거나 단체협약에 노동보수 관련 규정이 없을 경우 ‘동일노동동일임금제’를 적용하고, 단체협약이 존재하지 않거나 단체협약에 노동조건 등의 기준이 명시되지 않은 경우 정부 관련 규정을 적용한다.

제19조


- ① 근로계약 기한이 3개월 이상 1년 미만인 경우 수습기간이 1개월을 초과할 수 없고, 근로계약 기한이 1년 이상 3년 미만인 경우 수습기간이 2개월을 넘을 수 없으며, 3년 이상 고정 기한 및 무기 근로계약을 체결한 경우 수습기간이 6개월을 넘을 수 없다.
- ② 동일 사용자와 동일 근로자는 1회의 수습기간만 약정할 수 있다.
- ③ 특정 업무의 완료를 기한으로 하는 근로계약이나 근로계약기간이 3개월 미만인 경우 수습기간을 약정할 수 없다.
- ④ 수습기간은 근로계약 기한에 포함된다. 근로계약에 수습기간만 약정할 경우 수습기간이 성립되지 않으며 해당 기간은 근로계약 기한이 된다.

제20조 근로자의 수습기간 동안의 임금은 해당 부서 내 동일 직급의 최저임금 혹은 근로계약에 약정된 임금의 80%보다 낮아서는 안 되고, 사용자 소재지의 최저임금 기준보다 낮아서는 안 된다.

제21조 수습기간 중 근로자가 본법 제39조와 제40조 제1항 및 제2항의 규정에 해당하는 행위를 한 경우를 제외하고, 사용자는 근로계약을 해지해서는 안 된다. 수습기간 중 근로계약을 해지할 경우 사용자는 근로자에게 그 사유를 설명해야 한다.

제22조

- ① 사용자가 근로자에게 특별교육비를 제공하여 근로자에게 전문기술교육을 실시할 경우 근로자와 계약을 체결하여 의무 근무기간을 약정할 수 있다.
- ② 근로자가 의무 근무기간 관련 약정을 위반한 경우 약정 내용에 따라 사용자에게 위약금을 지불해야 한다. 위약금은 사용자가 제공한 교육비를 초과해서는 안 된다. 사용자가 근로자에게 지불 요구하는 위약금은 의무 근무기간 중 이행되지 않은 부분에 대해 분담해야 할 교육비를 초과해서는 안 된다.
- ③ 사용자와 근로자 간의 의무 근무기간 약정은 정상적인 임금조정 시스템에 따라 의무 근무기간



동안 해당 근로자의 노동보수를 인상하는 데 영향을 미치지 않는다.

제23조

- ① 사용자와 근로자는 근로계약에서 사용자의 사업상의 기밀과 지적재산권 관련 기밀사항을 준수할 것을 정할 수 있다.
- ② 기밀유지 의무를 지는 근로자에 대해 사용자는 근로계약 혹은 기밀유지 계약을 통해 근로자와 경쟁업체 취업제한을 약정할 수 있고 근로계약 해지 혹은 종료 후 경쟁업종 취업제한 기간 동안 매월 근로자에게 경제적 보상을 지급한다는 내용을 약정할 수 있다. 근로자가 경쟁업종 취업제한 약정을 위반할 경우 약정 사항에 따라 사용자에게 위약금을 지불해야 한다.

제24조

- ① 경쟁업종에 취업이 제한되는 인력은 사용자 업체의 고위직 임원, 고위직 엔지니어 및 기밀준수 의무를 지는 기타 인력으로 제한된다. 경쟁업종 취업제한의 범위, 지역 및 기한은 사용자와 근로자가 정하고 경쟁업종 취업제한 약정이 법률 및 법규를 위반해서는 안 된다.
- ② 근로계약 해지 및 종료 후 전 항에 규정된 인력이 해당 업체와 동종 제품을 생산하거나 취급하고 동종 사업에 종사하며 경쟁관계에 있는 다른 업체로 옮기거나 자체 창업을 통해 동종 제품을 생산하거나 취급하고 동종 사업에 종사하는 것을 제한하는 기한은 2년을 넘어서는 안 된다.

제25조 본법 제22조 및 제23조에 규정된 이외의 상황에서는 사용자는 근로자와 노동의 위약금 부담에 관한 사항을 약정하여서는 안 된다.

제26조

- ① 다음과 같은 근로계약은 무효이거나 일부 무효일 수 있다.
 1. 사기, 협박 등의 수단을 이용하거나 상대방이 어려움에 처한 것을 틈타 상대방이 원하지 않는 상황에서 근로계약을 체결하거나 변경한 경우
 2. 사용자가 자체 법적 책임을 면제하거나 근로자의 권리를 배제한 경우
 3. 법률 및 행정법규를 위반하여 강제적으로 규정한 경우
- ② 근로계약의 무효 혹은 일부 무효에 대해 분쟁이 있을 경우 노동분쟁 중재기관이나 인민법원이 이를 확인한다.

제27조 근로계약이 일부 무효이고 기타 부분의 효력에 영향을 미치지 않을 경우 기타 부분은 여전히 유효하다.

제28조 근로계약이 무효인 것으로 확인되었고 근로자가 이미 노동을 제공한 경우 사용자는 근로자에게 노동보수를 지불해야 한다. 노동보수의 액수는 해당 사용자 업체 내의 동일하거나 유사한 직무를 맡고 있는 근로자의 노동보수를 참조하여 정한다.

■ 제3장 근로계약의 이행 및 변경

제29조 사용자와 근로자는 근로계약에 약정된 바에 따라 각자의 의무를 성실하게 이행해야 한다.

제30조 사용자는 근로계약에 약정된 사항과 정부 규정에 따라 근로자에게 노동보수 전액을 제때 지급해야 한다. 사용자가 노동보수를 체불하거나 전액 지급하지 않은 경우 근로자는 법에 따라 현지 인민법원에 지불명령 신청을 제기할 수 있고 인민법원은 법에 따라 지불명령을 내려야 한다.

제31조 사용자는 근로자의 노동한도 기준을 엄격히 지켜야 하고 근로자의 추가근무를 강제하거나 변형된 형태로 강제해서는 안 된다. 사용자가 추가근무를 배정할 경우 정부 관련 규정에 의거 근로자에게 초과근무수당을 지급해야 한다.

제32조 사용자측 관리자가 규정을 위반한 채 위험한 작업을 지휘하거나 강제로 명령하는 것을 근로자가 거부할 경우 이를 근로계약 위반행위로 간주하지 않는다. 생명의 안전과 신체의 건강을 해치는 근로조건과 관련하여 근로자는 사용자를 비난, 검거 및 고소할 권리를 가진다.

제33조 사용자가 명칭, 법정 대표, 주요 책임자 혹은 투자자 등의 사항을 변경하는 것이 근로계약을 이행하는 데 영향을 미치지 않는다.

제34조 사용자가 합병 혹은 분리되더라도 기존의 근로계약은 계속해서 유효하고 권리 및 의무의 승계자가 근로계약을 지속 이행한다.

제35조

- ① 사용자와 근로자가 합의할 경우 근로계약에 약정된 내용을 변경할 수 있다. 근로계약의 변경은 서면 형식을 취해야 한다.
- ② 변경된 근로계약서는 사용자와 근로자가 각기 한 부씩 보관한다.

■ 제4장 근로계약의 해지 및 종료

제36조 사용자와 근로자가 합의할 경우 근로계약을 해지할 수 있다.

제37조 근로자가 30일 전에 사용자에게 서면으로 통보할 경우 근로계약을 해지할 수 있다. 근로자가 수습기간 중 30일 전에 사용자에게 통보할 경우 근로계약을 해지할 수 있다.

제38조

① 사용자가 다음과 같은 행위를 할 경우 근로자는 근로계약을 해지할 수 있다.

1. 근로계약에 약정된 근로보호 조치나 근로조건을 제공하지 않은 경우
2. 노동보수를 체불하거나 전액 지급하지 않은 경우
3. 관련 법에 따라 근로자를 위해 사회보험료를 납부하지 않은 경우
4. 사용자의 규정 및 제도가 법률이나 법규 규정을 위반하여 근로자의 권익에 손실을 초래한 경우
5. 본법 제26조 제1항에 규정된 상황으로 인해 근로계약이 효력을 잃은 경우
6. 법률, 행정법규에 근로자가 근로계약을 해지할 수 있다고 규정한 기타 상황

② 사용자가 폭력, 위협 혹은 불법적으로 인신의 자유를 제한하는 수단으로 근로자에게 근로를 강제하거나 사용자가 규정을 위반하며 위협한 작업을 지휘 및 강제하여 근로자의 신체의 안전에 위협을 끼칠 경우, 근로자는 사전에 사용자에게 통보하지 않고도 즉각 근로계약을 해지할 수 있다.

제39조 근로자가 아래 행위를 한 경우 사용자는 노동계약을 해지할 수 있다.

1. 수습기간에 고용조건에 부합하지 않음이 증명된 경우
2. 사용자의 규정 및 제도를 심각하게 위반한 경우
3. 심각한 직무태만행위를 하거나 부정한 방법으로 사리사욕을 채움으로써 사용자에게 중대한 손실을 끼친 경우
4. 근로자가 동시에 다른 사용자와 근로관계를 형성하여 해당 업체에서의 업무를 완료하는 데 심각한 영향을 미치거나 사용자가 해당 문제를 제기했으나 시정을 거부한 경우
5. 본법 제26조 제1항에 규정된 상황으로 인해 노동계약이 효력을 상실할 경우
6. 법에 따라 형사적 책임을 져야 할 경우

제40조 아래 상황 중의 하나에 해당할 경우 사용자는 30일 전에 서면 형식으로 근로자 본인에게 통보하거나 근로자에게 1개월분 임금을 추가로 지급한 후 근로계약을 해지할 수 있다.

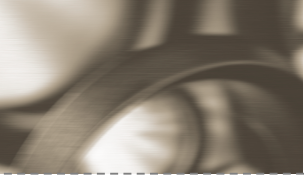
1. 근로자가 질병에 걸렸거나 업무로 인한 부상을 입어 규정된 의료기한 만료 후에도 기존 업무에 종사할 수 없고 사용자가 별도로 배정한 업무에도 종사할 수 없는 경우
2. 근로자가 직무를 감당하지 못하여 교육을 시행하거나 직무를 조정하여도 여전히 맡은 업무를 감당하지 못하는 경우
3. 근로계약 체결시 근거로 한 객관적 상황에 중대한 변화가 발생하여 근로계약을 이행할 수 없게 되고 사용자와 근로자가 협상을 통해 변경된 근로계약 내용에 대해 합의에 도달하지 못한 경우

제41조 아래 상황 중의 하나가 발생하여 인력을 20명 이상 감축하거나 감축 인원은 20명 미만이지만 그 비율이 전체 직원의 10%가 넘는 경우, 사용자는 30일 전에 노조나 전체 직원에게 상황을 설명하고 노조나 직원의 의견을 수렴한 후 감원방안을 노동행정부처에 보고하고 인력을 감축할 수 있다.

1. 기업파산법 규정에 따라 구조조정을 추진할 경우
2. 생산 및 경영활동에 심각한 어려움이 발생할 경우
3. 기업의 생산 전환, 중대한 기술혁신 및 경영방식 조정으로 인해 근로계약 변경 후에도 감원을 해야 하는 경우
4. 근로계약 체결시에 근거로 한 객관적 경제상황에 중대한 변화가 발생하여 근로계약을 이행할 수 없게 된 기타 상황 감원시 아래 인력을 우선적으로 유입시켜야 한다.
 - 가) 해당 업체와 장기간 고정기한 근로계약을 체결한 자
 - 나) 해당 업체와 무기 근로계약을 체결한 자
 - 다) 가족내 다른 구성원 중 취업자가 없고 노인이나 미성년자를 부양해야 하는 경우 사용자 가 본 조 제1항 규정에 따라 인력 감축 후 6개월 내에 신규 인력을 채용할 경우 감원된 인력에게 이를 통보하고 동등한 조건이라면 감원된 인력을 우선적으로 채용해야 한다.

제42조 근로자가 아래 상황 중 하나에 해당할 경우 사용자는 본법 제40조, 제41조 규정에 따라 근로계약을 해지할 수 없다.

1. 직업병 위험이 있는 작업에 종사하는 근로자가 해당 직책에서 물러나기 전에 건강검진을 받



거나 의사(疑似) 직업병 환자가 진단이나 의학적 관찰 기간에 있을 경우

2. 해당 기관에서 직업병을 얻었거나, 업무상의 이유로 부상을 당하여 근로능력을 상실 혹은 부분적으로 상실했음이 확인된 경우
3. 질병에 걸렸거나, 업무 외의 이유로 부상을 입어 정해진 의료기간에 있을 경우
4. 여성 근로자가 임신, 출산 및 수유기간에 있을 경우
5. 해당 업체에서 만 15년간 근속하고 법정 퇴직연령까지 남은 기간이 5년 미만인 경우
6. 법률, 행정법규에 규정된 기타 상황

제43조 사용자가 근로계약을 일방적으로 해지할 경우 사전에 노조측에 사유를 통보해야 한다. 사용자가 법률 및 행정법규의 규정이나 근로계약에 약정된 바를 위반할 경우, 노조는 사용자에게 시정을 요구할 권한이 있다. 사용자는 노조의 의견을 검토하고 처리 결과를 노조에 서면으로 통보해야 한다.

제44조 아래 상황 중의 하나가 발생할 경우 근로계약이 종료된다.

1. 근로계약이 만료된 경우
2. 근로자가 법에 따라 기본 연금보험 급여를 받기 시작한 경우
3. 근로자가 사망하거나 인민법원에 의해 사망 혹은 실종이 선고된 경우
4. 사용자가 법에 따라 파산을 선고한 경우
5. 사용자의 영업허가증이 말소되었거나 사업장폐쇄 및 철거 명령을 받았거나 사용자가 사전 해산을 결정한 경우
6. 법률 및 행정법규에서 정한 기타 상황

제45조 근로계약이 만료되어 본법 제42조에 규정된 상황 중의 하나가 발생할 경우, 근로계약은 상응하는 상황이 소멸될 때까지 지속된 후 종료된다. 단, 본법 제42조 제2항에 규정된 근로능력을 상실했거나 일부 상실한 근로자의 근로계약의 종료는 산재보험 관련 정부 규정에 따라 집행한다.

제46조 아래 상황 중의 하나가 발생할 경우 사용자는 근로자에게 경제적 보상을 지급한다.

1. 근로자가 본법 제38조 규정에 따라 근로계약을 해지할 경우
2. 사용자가 본법 제36조 규정에 따라 근로자에게 근로계약 해지를 제기하고 근로자와의 합의 하에 근로계약을 해지한 경우

3. 사용자가 본법 제40조 규정에 따라 근로계약을 해지할 경우
4. 사용자가 본법 제41조 제1항의 규정에 따라 근로계약을 해지할 경우
5. 사용자가 근로계약에 약정된 조건을 유지하거나 향상시키면서 계약을 연장하고자 하는데 근로자가 계약 연장에 동의하지 않는 경우를 제외하고, 본법 제44조 제1항 규정에 따라 고정기한 근로계약이 종료될 경우
6. 본법 제44조 제4항 및 5항의 규정에 따라 근로계약이 종료될 경우
7. 법률 및 행정법규에 규정된 기타 상황

제47조

- ① 경제적 보상과 관련하여 근로자가 해당 업체에서 근무한 연수에 따라 만 1년당 1개월분의 임금을 지급한다. 6개월 이상 1년 미만인 경우 1년으로 산정하고, 6개월 미만인 경우 1개월 임금의 절반에 해당하는 경제적 보상을 지급한다.
- ② 근로자의 월급이 사용자가 소재하고 있는 직할시 및 시 단위 인민정부에서 공표한 해당 지역 연간 근로자 평균임금의 3배보다 많은 경우 해당 직원 월평균 임금의 3배에 해당하는 액수를 경제적 보상으로 지급하고 경제적 보상을 지급하는 연한은 최장 12년을 넘을 수 없다.
- ③ 본 조에서 말하는 월급은 근로자의 근로계약 해지 혹은 종료 전 12개월간의 평균임금을 지칭한다.

제48조 사용자가 본법의 규정을 위반하여 근로계약을 해지 혹은 종료하고 근로자가 근로계약의 계속 이행을 요구할 경우 사용자는 계약을 계속해서 이행해야 한다. 근로자가 근로계약의 계속 이행을 요구하지 않거나 근로계약이 더 이상 계속 이행될 수 없을 경우 사용자는 본법 제87조 규정에 따라 배상금을 지급해야 한다.

제49조 정부는 근로자 사회보험의 지역간 이전 및 연계제도를 구축하기 위한 조치를 취한다.

제50조

- ① 사용자는 근로계약을 해지하거나 종료할 때 계약해지나 종료에 관련된 증명서를 갖추고 15일 내에 근로자를 위해 서류 및 사회보험 이전 수속을 처리해야 한다.
- ② 근로자는 쌍방이 약정한 바에 따라 업무를 인수인계한다. 사용자가 본법 관련 규정에 따라 근로자에게 경제적 보상을 해야 할 경우 업무 인수인계 완료 시 이를 지급한다.
- ③ 사용자는 해지 혹은 종료된 근로계약서를 최저 2년간 보관하여 조회할 수 있도록 한다.

■ 제5장 특별규정

제1절 단체협약

제51조

- ① 기업 근로자와 사용자는 평등한 협상을 통해 노동보수, 근무시간, 휴식 및 휴가, 근로안전 및 보건, 보험 및 복리후생 등 사항에 대해 단체협약을 체결할 수 있다.
- ② 단체협약은 노조가 전체 직원을 대표하여 사용자와 체결하고 노조가 설립되어 있지 않은 경우 상급노조의 지도하에 근로자가 추대한 대표가 사용자와 체결한다.

제52조 기업 직원과 사용자는 근로안전 및 보건, 여성 근로자 권익 보호, 임금조정시스템 등의 사항에 관해 단체협약을 체결할 수 있다.

제53조 현(舊) 단위 이하 행정구역 내의 건설업, 광업, 외식서비스업 등 업종의 경우 노조와 기업 대표가 업종별 단체협약을 체결하거나 지역별 단체협약을 체결할 수 있다.

제54조

- ① 단체협약 체결 후 노동행정부서에 이를 송부한 후 노동행정부서가 단체협약서를 받은 날로부터 15일 내에 이의를 제기하지 않을 경우 해당 협약은 즉시 효력을 발생한다.
- ② 법에 따라 체결된 단체협약은 사용자와 근로자 모두에게 구속력을 지닌다. 업종별·지역별 단체협약은 해당 업종 및 해당 지역의 사용자와 근로자에게 구속력을 지닌다.

제55조 단체협약 중 노동보수 및 근로조건 등 기준은 현지 인민정부가 정한 최저 기준보다 낮아서는 안 되고, 사용자와 근로자가 체결한 근로계약 중 노동보수 및 근로조건 등 기준은 단체협약에서 정한 기준보다 낮아서는 안 된다.

제56조 사용자가 단체협약을 위반하고 직원의 노동 권익을 침해할 경우 노조는 법에 따라 사용자에게 책임을 질 것을 요구할 수 있고, 단체협약의 이행으로 인해 분쟁이 발생하여 협상을 통해 해결되지 못할 경우 노조가 중재를 신청하고 소송을 제기할 수 있다.

제2절 노무파견

제57조 노무파견업체는 회사법의 관련 규정에 따라 설립되어야 하고 등록 자본금은 50만 위안 이상이어야 한다.

제58조

- ① 노무파견업체는 본법에서 지칭하는 사용자로서 근로자에 대한 사용자의 의무를 이행해야 한다. 노무파견업체와 파견근로자 간에 체결되는 근로계약에는 본법 제17조에 규정된 사항 외에 파견 근로자의 사용자 및 파견기간, 직무 등의 사항이 명시되어야 한다.
- ② 노무파견업체는 파견근로자와 2년 이상의 고정기한 근로계약을 체결하고 매월 노동보수를 지급해야 한다. 파견근로자가 일하지 않는 기간에는 노무파견업체가 소재지 인민정부에서 정한 최저임금 기준에 따라 매월 근로자에게 보수를 지급해야 한다.

제59조

- ① 노무파견업체는 근로자 파견시, 노무파견 형식으로 노동력을 사용하는 업체(이하 '사용자')와 노무파견계약을 체결해야 한다. 노무파견계약에는 직무 및 인원수, 파견기간, 노동보수 및 사회보험료 액수와 지급방식, 계약 위반시의 책임 등이 약정되어야 한다.
- ② 사용자는 해당 직무의 실제 수요를 근거로 노무파견업체와 파견기간을 정하나 연속되는 노무 사용기간을 여러 개의 짧은 기간으로 분할하여 노무파견계약을 체결해서는 안 된다.

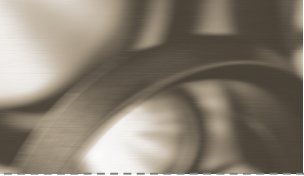
제60조

- ① 노무파견업체는 노무파견계약 내용을 파견근로자에게 고지해야 한다.
- ② 노무파견업체는 사용자가 노무파견계약에 따라 파견근로자에게 지급하는 노동보수를 공제해서는 안 된다. 노무파견업체와 사용자는 파견근로자로부터 비용을 수취해서는 안 된다.

제61조 노무파견업체가 다양한 지역에 근로자를 파견할 경우 파견근로자가 받는 노동보수와 근로 조건은 사용자 소재지의 기준을 따른다.

제62조

- ① 사용자는 아래 의무를 이행해야 한다.
 1. 국가 근로기준에 따라 상응하는 근로조건과 근로보호조치를 제공한다.
 2. 파견 근로자의 근무요건과 노동보수를 고지한다.



3. 초과근무수당 및 보너스를 지급하고 직무와 관련된 복리후생을 제공한다.
4. 재직 중인 파견근로자에 대해 직무에 필요한 교육을 실시한다.
5. 연속해서 근로자를 사용할 경우 정상적인 임금조정 시스템을 적용한다.

② 사용자는 파견근로자를 다른 사용자에게 재파견할 수 없다.

제63조 파견근로자가 사용자측 근로자와 동일직무를 수행할 경우 동일한 보수를 받을 권리가 있다. 사용자측에 동종 직무에 근무하는 근로자가 없을 경우 사용자 소재지 내 동일 혹은 유사 직무에 종사하는 근로자의 노동보수를 참조하여 정한다.

제64조 파견근로자는 노무파견업체나 사용업체에서 합법적으로 노조에 참여하거나 노조를 조직하여 자신의 합법적 권익을 수호할 권리가 있다.

제65조

- ① 파견근로자는 본법 제36조와 제38조 규정에 따라 노무파견업체와 근로계약을 해지할 수 있다.
- ② 파견근로자가 본법 제39조와 제40조 제1항 및 제2항 규정에 해당하는 행위를 할 경우, 사용자는 근로자를 노무파견업체로 돌려보낼 수 있고 노무파견업체는 본법 관련 규정에 의거 근로자와 근로계약을 해지할 수 있다.

제66조 노무파견은 일반적으로 임시, 보조 혹은 대체적 성격을 지닌 직무에 대해 이루어진다.

제67조 사용자는 노무파견업체를 설립하여 자사나 산하 기관에 근로자를 파견할 수 없다.

제3절 비정규직 근로자의 채용

제68조 비정규직은 시간 단위 임금산정방식을 위주로 하고 근로자의 동일 사용자업체에서 1일 평균 근무시간이 4시간을 넘지 않으며 주당 근무시간이 24시간이 넘지 않는 채용 방식이다.

제69조

- ① 비정규직 채용에 관련된 쌍방 당사자는 구두 계약을 체결할 수 있다.
- ② 비정규직으로 채용된 근로자는 1개 혹은 1개 이상의 사용자와 근로계약을 체결할 수 있다. 단, 후(後)체결된 근로계약이 선(先)체결된 근로계약의 이행에 영향을 미쳐서는 안 된다.

제70조 비정규직 채용에 관련된 쌍방 당사자는 수습기간을 약정할 수 없다.

제71조 비정규직 채용에 관련된 쌍방 당사자 중 누구라도 언제든지 상대방에게 채용 종료를 통보

할 수 있다. 채용 종료시 사용자는 근로자에게 경제적 보상을 지급하지 않는다.

제72조

- ① 비정규직 근로자의 시간 단위 급여산정 기준은 사용자 소재지 인민정부에서 정한 시간당 최저 임금 기준보다 낮아서는 안 된다.
- ② 비정규직 채용시 노동보수의 정산 및 지급 주기가 최장 15일을 넘어서는 안 된다.

■ 제6장 조사 감독

제73조

- ① 국무원 노동행정부처가 전국 근로계약제 실시에 관한 감독 관리 업무를 담당한다.
- ② 현 단위 이상의 지방 인민정부 노동행정부처가 해당 행정구역 내 근로계약제 실시에 관한 감독 및 점검 업무를 담당한다.
- ③ 현 단위 이상 각급 인민정부 내 노동행정부처는 근로계약제 시행상황에 대한 감독 관리업무를 수행하는 과정에서 노조, 기업 대표 및 관련 산업 주무부처의 의견을 수렴해야 한다.

제74조 현 단위 이상 지방 인민정부 노동행정부처는 아래의 근로계약제 시행 상황을 점검 및 감독한다.

1. 사용자가 근로자의 이익에 직접적으로 관련된 규정 및 제도를 제정하는 것과 그 집행 상황
2. 사용자와 근로자가 근로계약을 체결 및 해지하는 상황
3. 노무파견업체와 사용자의 노무파견 관련 규정의 준수 상황
4. 사용자가 근로자의 근무시간 및 휴식·휴가에 관한 규정을 준수하고 있는지 여부
5. 사용자가 근로계약에 약정된 노동보수 지급 및 최저임금 기준 시행관련 사항을 준수하고 있는지 여부
6. 사용자의 사회보험 가입 및 사회보험료 납입 현황
7. 법률 및 법규에 규정된 기타 근로감찰 사항

제75조

- ① 현 단위 이상 지방 인민정부 노동행정부처는 조사·감독시 근로계약 및 단체협약 관련 자료를 열람할 권리가 있고, 근로장소에 대해 현지 조사를 할 권리가 있으며, 사용자와 근로자는 관련

상황과 자료를 사실대로 제공해야 한다.

- ② 노동행정부서의 직원은 조사·감독시 증명서를 제시하고 법이 허용하는 범위 내에서 문명화된 방식으로 직권을 행사해야 한다.

제76조 현 단위 이상 인민정부의 건축, 보건, 안전생산 관리 감독 등 관련 부서는 각기 직무 범위 내에서 사용자의 근로계약제 시행 상황을 관리 감독한다.

제77조 근로자는 자신의 합법적 권익이 침해받을 경우 관련 부처에 처리를 요구하거나 중재 신청 및 소송을 제기할 수 있다.

제78조 노조는 법에 따라 근로자의 합법적 권익을 보호하고 사용자의 근로계약 및 단체협약 이행 상황을 감독한다. 사용자가 노동법률, 법규 및 근로계약, 단체협약을 위반할 경우 노조는 의견을 제시하거나 시정을 요구할 권리가 있다. 근로자가 중재를 신청하거나 소송을 제기할 경우 노조가 법에 따라 이를 지원하고 협력한다.

제79조 본법을 위반하는 행위가 있을 경우 어떤 단체나 개인이든 이를 신고할 권리가 있고 현 단위 이상 인민정부 노동행정부서는 즉시 사실 확인 및 처리작업을 해야 하며 신고자를 포상한다.

■ 제7장 법적 책임

제80조 근로자의 직접적 이익에 관련된 사용자측의 규정이나 제도가 법률 및 법규 규정을 위반한 경우 노동행정부처가 시정명령을 내리고 경고조치하며, 근로자에게 손실을 입혔을 경우 배상 책임을 져야 한다.

제81조 사용자가 제공하는 근로계약서에 본법에 규정된 근로계약 필수조항이 명시되지 않았거나 사용자가 근로계약서를 근로자에게 주지 않았을 경우 노동행정부처가 시정명령을 내리고, 근로자에게 손실을 입혔을 경우 배상 책임을 져야 한다.

제82조

- ① 사용자가 근로자 채용일로부터 1개월 이상 1년 미만이 지나도록 근로자와 서면 근로계약을 체결하지 않은 경우 근로자에게 매월 2배의 임금을 지급해야 한다.
- ② 사용자가 본법의 규정을 위반하고 근로자와 무기 근로계약을 체결하지 않은 경우 무기 근로계약을 체결해야 하는 날로부터 근로자에게 매월 2배의 임금을 지급해야 한다.

제83조 사용자가 본법 규정에 위반되는 내용으로 근로자와 수습기간을 약정한 경우 노동행정부서에서 시정명령을 내린다. 불법적으로 약정한 수습기간을 이미 이행한 경우, 사용자는 근로자의 수습기간 중 월급을 기준으로 기(既) 이행된 법정 수습기간을 초과하는 기간만큼 근로자에게 배상금을 지급한다.

제84조

- ① 사용자가 본법의 규정을 위반하고 근로자의 신분증 등 증명서를 압류한 경우 노동행정부서가 정해진 기한 내에 근로자 본인에게 반환할 것을 명령하고 관련 법률 규정에 의거 처벌한다.
- ② 사용자가 본법의 규정을 위반하고 담보 혹은 다른 명목으로 근로자로부터 재물을 수취한 경우 노동행정부서가 정해진 기한 내에 근로자 본인에게 반환할 것을 명령하고 1인당 500위안 이상 2,000 위안 이하의 벌금을 부과한다. 근로자에게 손실을 입혔을 경우 배상책임을 진다.
- ③ 근로자가 법에 따라 근로계약을 해지하거나 종료했음에도 사용자가 근로자의 서류나 기타 물품을 압류한 경우 전항의 규정에 따라 처벌한다.

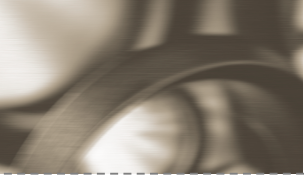
제85조 사용자가 아래 행위를 할 경우 노동행정부처가 정해진 기한 내에 노동보수, 초과근무수당이나 경제적 보상을 지급하도록 명령한다. 노동보수가 현지 최저임금 기준보다 낮은 경우 차액 부분을 지급하도록 하고, 기한을 넘기고도 지급하지 않은 경우 사용자가 근로자에게 지급해야 할 금액의 50% 이상 100% 이하를 추가 지급하도록 명령한다.

- 1. 근로계약의 약정 사항이나 정부 규정에 따라 근로자에게 노동보수를 체불하거나 전액 지불하지 않은 경우
- 2. 현지 최저임금 기준보다 낮은 임금을 지급한 경우
- 3. 시간외 근무를 지시하고 초과근무수당을 지급하지 않은 경우
- 4. 근로계약을 해지 혹은 종료해 놓고 본법의 규정에 따라 근로자에게 경제적 보상을 지급하지 않은 경우

제86조 근로계약이 본법 제26조 규정에 의거 무효로 판정되어 상대방에게 손실을 입힌 경우 과실을 범한 측이 배상책임을 져야 한다.

제87조 사용자가 본법의 규정을 위반하고 근로계약을 해지하거나 종료한 경우 본법 제47조에 규정된 경제적 보상 기준의 2배에 해당하는 배상금을 근로자에게 지급해야 한다.

제88조 사용자가 아래 행위를 한 경우 법에 따라 행정처벌을 내리고, 범죄행위를 구성할 경우 법에



따라 형사책임을 묻는다. 근로자에게 손실을 입혔을 경우 배상책임을 져야 한다.

1. 폭력적·위협적 혹은 인신의 자유를 제한하는 수단으로 노동을 강요한 경우
2. 규정을 위반하며 위험한 작업을 지휘하거나 명령하여 근로자의 신체의 안전에 위협을 가한 경우
3. 근로자를 모욕, 체벌, 구타, 불법 검색하거나 구금한 경우
4. 근로조건이 열악하고 환경오염이 심각하여 근로자의 심신 건강을 심각하게 해친 경우

제89조 사용자가 본법의 규정을 위반하고 근로자에게 근로계약 해지 혹은 종료에 관한 서면으로 된 증명서를 주지 않은 경우 노동행정부서가 시정명령을 내리고, 근로자에게 심각한 손실을 입혔을 경우 사용자가 배상책임을 진다.

제90조 근로자가 본법의 규정을 위반하며 근로계약을 해지하거나 근로계약에 약정된 기밀유지의 의무나 경쟁업종 취업제한 규정을 위반하여 사용자에게 손실을 입힌 경우 배상책임을 져야 한다.

제91조 사용자가 다른 사용자와의 근로계약이 해지 혹은 종료되지 않은 근로자를 채용하여 다른 사용자에게 손실을 입힌 경우 연대 배상책임을 져야 한다.

제92조 노무파견업체가 본법의 규정을 위반한 경우 노동행정부서와 기타 유관부처가 시정명령을 내리고 위반사항이 심각한 경우 1인당 1,000위안 이상 5,000위안 이하의 벌금을 부과하며 상공업 관련 행정관리부서가 영업허가증을 말소한다. 파견근로자에게 손실을 입혔을 경우 노무 파견업체와 사용자가 연대배상책임을 진다.

제93조 합법적인 경영 자격을 구비하지 않은 사용자가 불법 범죄행위를 한 경우 법적 책임을 묻고, 근로자가 노무를 제공한 경우 해당 업체나 그 출자자가 본법의 관련 규정에 따라 근로자에게 노동보수, 경제적 보상 및 배상금을 지급한다. 근로자에게 손실을 입혔을 경우 배상책임을 진다.

제94조 개인 하청업자가 본법의 규정을 위반하며 근로자를 채용하여 근로자에게 손실을 입혔을 경우 발주기관과 개인 하청업자가 연대 배상책임을 진다.

제95조 노동행정부서와 기타 유관부처 및 해당 부처 직원이 직무를 태만히 하여 법에서 정한 직무를 이행하지 않거나 불법적으로 직권을 행사하여 근로자나 사용자에게 손실을 입힌 경우 배상책임을 진다. 해당 업무의 직접 담당자 및 기타 직접적 책임이 있는 직원에 대해 법에 따라 행

정처분을 내리고 범죄행위를 구성할 경우 법에 따라 형사 책임을 묻는다.

■ 제8장 부칙

제96조 사업기관과 초빙제 시행 대상 직원 간의 근로계약 체결, 이행, 변경, 해지 혹은 종료에 관하여 법률 및 행정법규 혹은 국무원령에 별도의 규정이 있을 경우 해당 규정을 따르고, 규정이 없을 경우 본법의 관련 규정에 따라 집행한다.

제97조

- ① 본법이 시행되기 전 합법적으로 체결되어 본법 시행일에 지속된 근로계약은 계속해서 이행하고 본법 제14조 제2항 제3호에 규정된 고정기한 근로계약 연속 체결 횟수는 본법 시행 후 고정기한 근로계약을 갱신할 때부터 계산된다.
- ② 본법 시행 전 이미 근로관계를 형성했으나 아직 근로계약을 체결하지 않은 경우 본법 시행일로부터 1개월 내에 체결해야 한다.
- ③ 본법 시행일에 지속된 근로계약을 본법 시행 후 해지 혹은 종료하면서 본법 제46조 규정에 따라 경제적 보상을 지급해야 할 경우, 경제적 보상 연한은 본법 시행일로부터 계산된다. 본법 시행 전의 관련 규정에 따라 사용자가 근로자에게 경제적 보상을 지급해야 하는 경우 당시 관련 규정에 따라 집행한다.

제98조 본법은 2008년 1월 1일부터 시행된다. **KL1**