



최고인민법원 노동분쟁 안전 심리 적용법률 약간문제에 관한 해석(4)

余敏 (중국노동관계학원 강사)

황경진 (중국인민대학 노동인사학원 박사과정(노동법 및 노사관계학))

■ 머리말

1978년 개혁개방 이래 일부 지방정부는 경제성장만을 중시한 채 노동자의 합법적인 권익을 보호하지 않았다. 그러나 2008년 ‘노동계약법’, ‘노동분쟁조정중재법’ 등이 시행되고, 2010년 난하이 혼다의 파업 성공을 계기로 그동안 억눌려 있던 노동자들의 불만이 폭발하면서 최근 들어 노동분쟁이 큰 폭으로 증가하고 있다.

중국의 노동분쟁처리제도의 기본구조는 ‘1조1재2심’이다. 다시 말해 노동분쟁이 발생하면, 기업 내에 설립된 ‘노동분쟁조정위원회’ 등 조정기능이 있는 인민조정조직에 조정을 신청할 수 있고, 조정에 실패하거나 조정을 원하지 않을 경우 행정기구인 ‘노동분쟁중재위원회’에 중재를 신청할 수 있으며, 노동분쟁 당사자 중 어느 일방이 중재재결에 불복하는 경우 법원에 소송을 제기할 수 있다. 이 중 조정절차는 임의적 절차이고, 중재절차는 소송의 전치절차이므로 분쟁당사자가 중재절차를 거치지 않고서는 소송절차에 들어갈 수 없다. 그러나 최근 들어 노동분쟁중재위원회에 대한 신뢰도가 추락하면서 법원에 제기되고 있는 노동분쟁 소송사건이 크게 늘어나고 있다.

이러한 배경하에서 최고인민법원은 노동분쟁을 신속하고 공정하게 처리하기 위해 지난 2013월 1월 ‘노동분쟁 안전 심리 적용법률 약간문제에 관한 해석(4)(关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四))(이하, 해석(4))’를 공포하였다.¹⁾ 이번에 공포된 해석(4)는 총 15개 조항으로 이루어져 있고, 지난 2013년 2월 1일부터 시행되었다. 이하에서는 해석(4)의 제정배경과

주요내용에 대해 간략하게 살펴보도록 하겠다.

■ 최고인민법원의 ‘노동분쟁 안건 심리 적용법률 약간문제에 관한 해석 (4)’의 제정배경

최근 노동분쟁중재위원회의 중재재결에 불복하여 법원에 소송을 제기하는 노동사건이 크게 늘어나고 있다. 중국 인력자원과 사회보장부가 발표한 통계자료에 따르면, 2009년 중국 각급 노동분쟁중재위원회에서 수리한 노동분쟁 안건 수는 68.4만 건으로 2008년의 69.3만 건보다 1.3% 감소했지만, 최고인민법원이 발표한 2009년 중국 1심 법원이 수리한 노동분쟁 소송사건

〈표 1〉 노동분쟁 중재 결안 수 및 1심법원에 수리된 노동분쟁 사건

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
중재 결안 수(건)	258,678	306,027	310,780	340,030	622,719	689,714
법원 수리 수(건)	109,338	122,480	126,047	150,992	295,500	318,600
소송비율(%)	42	40	41	44	47	46

자료 : 侯海军, 『劳动争议调解, 仲裁和审判制度改革研究』, 法律出版社; 『중국노동통계연감(2011)』.

〈표 2〉 장수성 노동쟁의 중재 결안 수와 법원 결안 수

	중재결안 수	1심법원	2심법원
2008	85,480	29,862(34.9%)	5,447(6.4%)
2009	75,686	33,362(44.1%)	6,736(8.9%)
2010	57,822	34,111(59.0%)	5,566(9.6%)

자료 : 『江苏法院劳动争议审判蓝皮书(2008~2010)』.

1) 최고인민법원의 사법해석은 재판에서 중요한 기준이 되고, 유사사건에 있어서 중요한 법원(法源)으로서 역할을 하고 있으며, 판결에서 해석상 논란이 될 수 있는 규정에 대하여 국가적으로 통일성을 유지한다는 점에서 중국 특색의 제도라고 할 수 있다(정이근(2010), 「중국 최고인민법원의 사법해석제도 검토」, 『공법학 연구』 11(3)).

은 31.86만 건으로 2008년의 29.55만 건보다 7.8% 증가한 것으로 나타났다.²⁾ 중국에는 노동분쟁중재위원회의 중재재결에 대한 불복률과 관련된 공식적인 통계자료가 없지만, 관련 통계자료를 근거로 중재재결의 불복률을 유추해보면, 노동분쟁 중재재결에 대한 불복률은 45% 정도로 비교적 높은 것을 알 수 있다(표 1, 표 2 참조).

중국의 일부지역인 장쑤성(江苏省)의 통계자료지만, 2010년 한 해 동안 중재재결에 불복하여 1심 법원에 수리된 노동분쟁 소송 건수는 34,111건으로 노동분쟁중재위원회에서 처리된 57,822건의 노동분쟁 중재 안건 중 59.0%가 법원에 소송이 제기되었다. 이는 1심 법원에 불복하여 2심 법원에 항소한 사건의 비중인 16.3%보다 훨씬 높은 것으로 나타났다. 이를 통해 중재위원회의 신뢰도가 1심 법원의 신뢰도에 크게 못 미치는 것을 알 수 있다.³⁾

이와 같이 노동분쟁중재위원회의 중재재결에 불복하여 법원에 소송이 제기되는 노동사건이 크게 늘어나면서 법원의 업무 부담이 가중되고 있다. 이에 따라 최고인민법원은 지난 1월 노동자의 합법적인 권익을 보호하고, 노동분쟁 안건을 신속, 공정하게 처리하여 사법공정을 촉진하고 조화로운 노동관계를 구성하기 위하여 ‘해석(4)’를 공포하였다. 이에 앞서 최고인민법원은 2001년, 2006년, 2010년에 해석(1), 해석(2), 해석(3)을 각각 발표했다. 해석(3)이 공포된 지 채 3년이 되지 않은 시점에서 해석(4)가 공포된 배경에 대해 최고인민법원의 관계자는 지난 2008년 ‘노동계약법’과 ‘노동분쟁조정중재법’이 잇따라 시행된 이후 민사사건 중 노동분쟁 사건이 가장 중요한 지위를 차지하게 되면서 노동분쟁 사건을 효율적으로 처리하기 위해 해석(4)를 공포하게 되었다고 밝혔다. 이 관계자에 따르면, 2008년 1심 법원에서 수리한 노동사건은 29.55만 건, 2009년 31.86만 건이었고, 그 후 2010년에서 2012년까지 매년 30만 건 정도의 노동사건이 1심 법원에 수리되었다고 밝혔다.⁴⁾

2) 新浪网, 「最高法院详解劳动争议收案大幅上升原因」. <http://news.sina.com.cn/c/2010-09-14/200021101559.shtml> (검색일 2010년 9월 14일).

3) <표 2>를 보면, 2010년 한 해 동안 장쑤성 각급 노동분쟁중재위원회에서 처리된 57,822건의 노동분쟁 안건 중 59.0%에 해당하는 34,111건의 안건이 당사자가 불복하여 1심 법원에 소송을 제기했다. 그러나 중재위원회와 달리 1심 법원에 대한 당사자의 신뢰도는 비교적 높은 것으로 나타났다. 1심 법원에 접수된 사건 중 2심 법원에 항소한 사건은 단지 16.3%에 불과했다. 즉 노동분쟁중재위원회에서 처리된 사건 중 2심 법원에서 다루어지는 사건은 단지 9.6%에 불과했다.

■ 최고인민법원의 ‘노동분쟁 안건 심리 적용법률 약간문제에 관한 해석 (4)’의 주요내용

중재절차와 소송절차의 연계 강화

지난 2008년부터 시행된 ‘노동분쟁조정중재법’은 협상, 조정, 중재, 소송의 4단계 노동분쟁 처리시스템을 확립하였다(제5조). 이 중 중재절차와 소송절차는 법정절차이고, 중재위원회가 노동분쟁을 수리하지 않거나 법정 처리기한 내에 노동분쟁을 처리하지 않은 경우 직접 법원에 소송을 제기할 수 있는 루트를 열어 두었다(제29조).⁵⁾ 그렇지만 현실적으로 중재절차와 소송절차의 연계가 원활하지 않다. 그 주된 이유는 법원과 중재위원회의 노동분쟁 수리범위가 다르고, 통일적으로 적용되는 증거규칙이 없으며, 시효에 대한 적용과 심사방식이 다르기 때문이다. 또한, 법원과 중재위원회에서 노동분쟁을 처리하는 데 있어 적용하는 판단기준이 다르다. 즉 일반적으로 중재위원회는 정부규정, 정책성 문건 등을 우선적으로 적용하여 노동분쟁을 처리하고 있지만, 법원은 법률법규, 사법해석 등을 우선적으로 적용하고 있기 때문에 중재위원회의 중재재결 결과와 법원의 소송결과가 일치하지 않는 경우가 빈번하게 발생하고 있다.

이러한 문제점을 해결하기 위해 먼저 최고인민법원의 해석(4) 제1조는 “중재위원회가 관할권 없음을 이유로 노동분쟁을 수리하지 않아 당사자가 소송을 제기한 경우, 심사를 거쳐 중재위원회가 안건에 대해 명확하게 관할권이 없다고 인정되는 경우, 당사자가 관할권을 가진 중재위원회에 중재를 신청하도록 고지해야 한다. 또한, 중재위원회에 관할권이 있다고 인정되는 경우, 당사자가 중재를 신청하도록 고지하고, 심사의견을 해당 중재위원회에 서면 통지해야 한다. 중

4) http://news.ifeng.com/gundong/detail_2013_01/31/21822589_4.shtml

5) ‘노동분쟁조정중재법’ 제29조는 노동분쟁중재위원회가 안건을 수리하지 않거나 법정 처리기일 내에 안건을 처리하지 않을 경우, 직접 인민법원에 소송을 제기할 수 있다고 규정하고 있다. 그러나 노동분쟁을 실제로 처리하고 있는 중재원을 대상으로 인터뷰를 한 결과, 베이징 일부지역 중재위원회에서 법정 처리기일인 60일 이내에 처리되는 노동분쟁 안건 수는 과반수가 되지 않고, 이 경우 법원은 조정서, 중재재결서, 중재결안심사표가 없다는 것을 이유로 법정 처리기일을 도과한 노동분쟁을 수리하지 않는 것으로 나타났다(황경진, 「중국노동분쟁중재제도연구」, 미발표 논문).

재위원회가 여전히 수리하지 않아서 당사자가 해당 노동분쟁 사항에 대해 소송을 제기한 경우, 이를 수리해야 한다”고 규정하고 있다.

다음으로 ‘노동분쟁조정중재법’ 제47조는 임금, 산재의료비, 경제보상금 및 배상금의 독촉으로 해당지역 월최저임금기준의 12개월분 금액을 초과하지 않는 분쟁과 국가의 강행규정인 노동시간, 휴식휴가 및 사회보험 등 방면에서 분쟁이 발생한 경우 중재재결을 종국재결로 규정하고 있다. 그러나 현실에서 중재재결서에 착오로 종국재결 사건을 비종국재결 사건으로, 비종국재결 사건을 종국재결 사건으로 잘못 기재하는 경우가 종종 발생하고 있다. 이러한 문제점을 해결하기 위해 해석(4)의 제2조는 “중재재결의 유형은 중재재결서가 확정된 것을 기준으로 한다. 중재재결서에 해당재결을 종국재결로 명시하지 않거나 종국재결이 아니어서 사용자가 해당 중재재결에 불복하여 기증인민법원에 소송을 제기한 경우, 심사를 거쳐 해당 중재재결이 종국재결이 아닌 것으로 인정되는 경우 기증인민법원은 수리를 해야 하고, 심사를 거쳐 해당 중재재결이 종국재결인 경우 기증인민법원은 수리하지 않으며, 다만 사용자에게 수리불가 통지서를 수령한 날로부터 30일 이내에 중재위원회가 소재한 중급 인민법원에 해당 중재재결의 철회신청을 할 수 있음을 고지해야 한다. 이미 수리한 경우 소송을 기각 한다”고 규정하고 있다.

노동분쟁 조정의 효력 강화

‘노동분쟁조정중재법’ 제10조는 “노동분쟁이 발생하면, 당사자는 법에 따라 설립된 기증인민조정조직에 조정을 신청할 수 있다”고 규정하고 있고, 2010년 제정된 ‘인민조정법 제33조는 “인민조정위원회의 조정으로 조정에 합의한 후, 쌍방 당사자가 필요하다고 인정할 경우, 조정 협의서 효력이 발생한 날로부터 30일 이내에 공동으로 인민법원에 사법확인을 신청할 수 있고, 인민법원은 신속하게 조정서를 심사하여 법에 따라 조정서의 효력을 확인해야 한다. 인민법원이 법에 따라 확인한 조정서는 유효하고, 일방 당사자가 이행을 거절하거나 전부 이행하지 않은 경우 다른 일방 당사자가 인민법원에 강제집행을 신청할 수 있다”고 규정하고 있다. 상술한 규정은 인민조정의 방식으로 갈등을 신속하게 처리하고, 사법자원을 절약하는 데 도움이 된다. 이에 따라 해석(4) 제4조는 “당사자가 인민조정위원회의 주최하에 급부의무(예를 들어 임금, 가산임금, 경제보상금 등)에 대해 조정에 합의하고 쌍방이 필요하다고 판단한 경우, 공동으로 인

민조정위원회 소재지의 기증인민법원에 사법확인을 신청할 수 있다”고 규정하여 노동분쟁 조정절차의 효력을 한층 더 강화시켰다.

경제보상금 지급 관련 근속연수 계산방법

‘노동계약법’은 사용자가 노동계약을 해지하면 법에 따라 노동자에게 근속연수 1년에 1개월분의 임금을 경제보상금으로 지급해야 한다고 규정하고 있다(제46조, 제47조). 그러나 현실적으로 사용자가 기업분할, 합병, 전출, 심지어 관련기업끼리 번갈아 가면서 노동자와 노동계약을 체결하는 방식을 통해 노동자들의 근속연수를 악의적으로 축소하는 사례가 빈번하다. 이에 대해 해석(4) 제5조는 “노동자가 원래의 업무장소, 직무에서 여전히 근무하고 있고, 노동계약 주체가 원래의 사용자에서 새로운 사용자로 변경된 경우, 사용자가 위임 또는 임명형식으로 노동자를 전출시킨 경우, 사업체의 합병, 분할 등의 원인으로 노동자가 전출된 경우, 사용자 및 관련기업이 노동자와 번갈아 가면서 노동계약을 체결한 경우, 기타 합리적인 상황이 있는 경우는 노동자가 원래의 기업에서의 근속연수를 새로운 기업에서의 근속연수에 합산하여 계산할 것을 요구할 경우 인민법원은 이를 지지해야 한다”고 규정했다.

경업피지, 비밀준수 약정과 관련된 경제보상금에 대한 분쟁

영업비밀은 기업의 가장 중요한 지적재산권이다. 영업비밀을 보호하기 위해 기업은 노동자와 경업피지의무와 비밀유지의무와 관련된 약정을 체결한다. 이러한 약정은 기업의 영업비밀을 보호하지만, 다른 한편으로는 노동자의 직업선택권을 제한하고, 심지어는 노동자의 생존권을 위협하기 때문에 이와 관련된 노동분쟁이 최근 크게 증가하고 있다. 이에 대해 해석(4)는 제6조~제10조에서 경업피지, 비밀준수 약정과 관련하여 상세하게 규정했다. 현실적으로 경업피지 약정과 관련된 노동분쟁은 당사자가 노동계약 또는 경업피지 약정의 체결 시 구체적인 경제보상금의 액수와 계산방식을 정하지 않은 경우 이 약정의 유효 여부에 대한 분쟁과 ‘노동계약법’은 사용자가 노동자에게 경제보상금을 지급해야 한다고만 규정하고 있을 뿐 경제보상금의 액수와 계산방법은 규정하고 있지 않아 이와 관련된 노동분쟁이 발생했을 경우 경제보상금의 액

수와 산정방법을 둘러싼 분쟁이 빈번하게 발생하고 있다. 첫째 문제에 대해 해석(4) 제6조는 이러한 약정의 법률효력을 완전히 부인하지 않았다. 즉 노동자가 경업피지의무를 이행했다면, 사용자에게 경제보상금의 지급을 요구할 수 있다고 규정했다. 둘째 문제에 대해 최고인민법원은 노동자가 노동계약 해지 또는 종료 전 12개월 평균임금의 30%를 지급해야 하고, 또한 이 기준이 노동계약 이행지의 최저임금기준보다 낮은 경우는 최저임금기준에 따라 지급해야 한다고 규정했다(제6조). 이 외에도 해석(4)는 당사자가 경영피지의무와 경제보상금을 약정하고, 노동계약을 해지 또는 종료 후, 사용자의 원인으로 3개월 동안 경제보상금을 지급하지 않은 경우 노동자는 경업피지의무의 약정을 해지할 수 있고(해석(4) 제8조), 경업피지의무기간 내에 사용자가 경업피지의무의 해지를 청구할 수 있으며(해석(4) 제9조), 경업피지의무를 해지할 경우 사용자는 추가로 노동자에게 3개월분의 경제보상금을 지급해야 한다(해석(4) 제9조). 또한, 노동자가 경업피지 약정을 위반하고 사용자에게 위약금을 지급한 후, 사용자가 노동자에게 약정에 따라 계속하여 경업피지의무를 이행할 것을 요구할 수 있다(해석(4) 제10조)고 규정하고 있다.

구두로 변경한 노동계약의 효력 인정

‘노동계약법’은 노동계약의 변경을 서면형식으로 해야 한다고 규정하고 있다(제35조). 그러나 현실적으로 노동계약의 변경 시 서면형식을 취하지 않는 경우가 많아 노동분쟁의 원인이 되고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 해석(4) 제11조는 “노동계약의 변경이 서면형식이 아니고, 이미 구두로 변경한 노동계약을 이행한 지 1개월을 초과했고, 변경 후의 노동계약 내용이 법률, 행정법규, 국가정책 및 공공질서와 미풍양속을 위반하지 않는다면, 당사자가 서면형식을 취하지 않은 것을 이유로 노동계약 변경의 무효를 주장하는 경우, 인민법원은 이를 지지하지 않는다”고 규정했다.

외국인, 무국적자 및 홍콩, 마카오, 대만 노동자의 노동관계

최근 중국 노동시장에 외국인, 무국적자 및 홍콩, 마카오, 대만인 취업자가 증가하고 있다. 이들 중 상당수는 기업과 정식적인 노동계약을 체결하고 있지 않아 이와 관련된 노동분쟁이 크

게 증가하고 있다. 이에 대해 해석(4) 제14조는 “외국인, 무국적자가 법에 의해 취업증서를 취득하지 않고, 중국 국경 내의 사용자와 노동계약을 체결하는 경우 및 홍콩, 마카오, 대만인이 법에 의거하여 취업증서를 취득하지 않고 내륙의 사용자와 노동계약을 체결한 후, 당사자가 사용자와 노동관계 존재여부의 확인을 요청하는 경우, 인민법원은 이를 지지하지 않는다”고 규정했고, 동시에 ‘외국인 전문가증’을 소지하고, ‘외국인 전문가 중국내 업무허가증’을 취득한 외국인이 중국 국경 내의 사용자와 고용관계를 형성한 경우 노동관계로 인정할 수 있다”고 규정했다.

■ 맺음말

중국의 노동분야 학자들과 전문가들은 선진국의 경험에서 보면 도시화 과정에서 노동분쟁이 급증했고, 또한 노동관련 법률법규가 완비되고 있고 이와 함께 노동자들의 법률의식과 권리의식이 강화되고 있어 향후 일정 기간 동안 중국의 노동분쟁은 여전히 빈발할 것으로 전망했다. 또한, 향후 노동분쟁의 내용이 더 복잡해지면서 노동분쟁을 해결하는 과정에서도 갈등이 빚어질 것으로 내다봤다.

중국의 최고인민법원의 사법해석제도의 취지는 하급법원에서 재판을 하는 과정에 법률적용과 관련해서 의문이 생기면 최고인민법원에 해석을 요구하고, 최고인민법원은 법률의 구체적인 적용을 위해 이에 대해 사법해석을 하여 당해 사건의 해결은 물론 향후 발생할 수도 있는 분쟁 해결에 통일적인 기준을 제시하는 데 있다. 최근 들어 중국의 노동관련 법제가 많이 개선되고 있지만, 여전히 선언적이고 모호한 규정이 많아서 동일한 사건에 서로 다른 판결을 하는 경우가 더러 있고 동시에 노동분쟁의 내용이 복잡해지면서 법원이나 법관마다 서로 다른 기준을 적용하는 경우도 더러 있어 법원판결에 대한 신뢰도가 낮아지고 분쟁이 격화되고 있다는 비판이 제기되고 있다. 따라서 최고인민법원은 해석(4)를 마련하여 신속하고 공정하며 합법적으로 노동분쟁을 처리한다는 노동분쟁처리제도의 본래의 취지를 다시 한번 확인해 주었다. **111**