

February 10, 2014

중국 <노무파견 잠정 규정> 시행에 따른 중국 내 한국기업의 유의사항

중국정부는 2014년 1월 24일 <노무파견 잠정 규정>(이하 “본 규정”)을 공표하여 <중국 노동계약법>(이하 “노동계약법”)상 노무파견 제도의 일부 내용을 구체화 내지 수정하였습니다. 본 규정은 2014년 3월 1일(이하 “시행일”)부터 시행되는 데, 이하에서는 본 규정 중 중국 내 한국기업이 유의할 필요가 있는 주요사항에 대해서 안내해 드리겠습니다.

1. 회사 내 파견근로자의 비율은 전체 근로자 수의 10%를 초과할 수 없습니다.

이전까지 노동계약법은 회사 내 파견근로자의 비율은 국무원 노동부서에서 규정한다고만 규정했으나, 본 규정에서 그 비율을 명시적으로 전체 근로자 수(회사와 직접 노동계약을 체결한 근로자와 파견근로자를 모두 포함한 근로자의 수를 의미합니다)의 10% 이하로 규정했습니다. 따라서 회사는 시행일 이후 전체 근로자 수의 10%를 초과하여 파견근로자를 사용할 수 없습니다. 시행일 이전부터 10% 비율을 초과하고 있는 회사는 시행일로부터 2년 내에 파견근로자의 비율을 10% 이하로 조정하는 방안을 수립하여 관할 노동관리부서에 신고한 다음, 시행일로부터 2년 내에 조정을 완료해야 합니다. 다만, 노동계약법 개정안이 의결·공표된 2012. 12. 28. 이전에 이미 체결된 노무파견계약의 계약기간이 시행일로부터 2년 후에 만료되는 경우, 해당 노무파견계약의 계약기간이 만료될 때까지는 그에 따라 파견근로자를 계속 사용할 수 있습니다. 한편, 회사가 파견근로자 비율을 10% 이하로 조정하기 전에는 파견근로자를 신규로 사용할 수 없습니다.

2. 외국기업의 중국 내 대표처 등 특정기구에는 파견근로자 관련 제한규정이 적용되지 않습니다.

외국회사의 중국 내 대표처, 외국금융기관의 대표기구 및 국제 원양 선원을 채용하는 기구에 대해서는 (i) 파견근로자를 채용할 수 있는 업무 제한 규정(임시성·보조성·대체성을 가진 업무에 대해서만 파견근로자를 사용할 수 있다는 규정) 및 (ii) 위 제1항에서 설명한 파견근로자 비율 제한 규정이 적용되지 않습니다.

3. 보조성 업무에 관한 파견근로자 사용은 일정한 절차를 거쳐야 가능합니다.

파견근로자를 사용할 수 있는 업무의 성격과 관련하여, 임시성 또는 대체성을 가진 업무는 관련 규정의 해석상 비교적

명확하고 용이하게 판단할 수 있으나, 보조성을 가진 업무는 관련 규정이 추상적으로 표현되어 있어 명확하지 않은 측면이 있습니다. 이러한 점을 고려하여 중국정부는 회사가 보조성 업무에 대해 파견근로자의 사용을 남용하는 것을 방지하기 위하여 본 규정에서 회사가 보조성 업무에 대해 파견근로자를 사용하고자 할 경우에는 직원대표대회 또는 전체 직원의 토론을 거쳐 관련 방안 및 의견을 제공한 다음, 노조 또는 직원대표와 평등하게 협상을 거친 후 회사 내에 공시하도록 하였습니다.

4. 사용자회사가 파견근로자를 해고할 수 있는 조건이 추가되었습니다.

지금까지 노동계약법상 사용자회사가 파견근로자와의 사용관계를 해지하고 파견근로자를 파견회사에 돌려 보낼 수 있는 사유(이하 “해지사유”)는 파견근로자의 귀책사유나 업무적합성에 문제가 있는 경우 등으로 제한되어 있었습니다. 그러나 본 규정에서는 계약체결 당시 고려한 객관적인 상황의 중대한 변화, 회사의 경영상 이유 내지 경영상황의 변경 등의 사유를 해지사유로 추가하였습니다. 다만, 파견근로자에게 일정 사유가 존재하는 경우(업무상 질병이 발생한 경우, 의료기간 내에 있는 경우, 임신·출산·수유기간 중에 있는 여성근로자의 경우, 특정 장기근속자인 경우 등), 본 규정에 따라 추가된 해지사유를 이유로 파견근로자와의 사용관계를 해지할 수 없고, 설령 파견기간이 만료되더라도 해당 상황이 소멸되기 전까지 파견근로자와의 사용관계를 해지할 수 없도록 하여, 법의 보호가 필요한 일부 파견근로자에 대한 사용관계의 해지를 제한하였습니다.

5. 파견근로자에게 업무상 재해 또는 업무상 질병 등이 발생한 경우 책임분담을 명확히 하였습니다.

파견근로자에게 업무상 재해가 발생한 경우 파견회사의 책임으로 산재 처리 절차를 진행하고, 파견회사가 산재 관련 책임을 부담하게 되며, 사용자회사는 이에 대해 협조할 의무를 부담합니다. 이 경우 파견회사는 사용자회사와 산재보험책임의 보상문제에 대하여 합의할 수 있습니다. 반면, 파견근로자에게 업무상 질병이 발생한 경우 사용자회사가 업무상 질병의 진단, 감정 등 업무를 처리하고 파견회사는 이에 대해 협조할 의무를 부담합니다.

상기의 사항에 대하여 궁금하신 사항이 있으신 분은 아래 연락처로 연락하여 주시면 보다 자세한 내용을 상담하여 드리도록 하겠습니다.

- | | | |
|---------------------|-----------------------|-----------------------------|
| ● 최용원 변호사 [북경사무소] | TEL. +86 10 8447 5343 | E-Mail. ywchoi@shinkim.com |
| ● 원중재 변호사 [상해사무소] | TEL. +86 21 6235 0411 | E-Mail. jjwon@shinkim.com |
| ● 정천주 중국변호사 [서울사무소] | TEL. +82 2 316 4201 | E-Mail. tszheng@shinkim.com |