

## 중국 경업금지 기한 및 경제보상 지급에 관한 Q&A

### Q. 경업금지 범위 및 기한?

A:

<노동계약법>제23조, 제24조에 근거하여 고용단위는 노동자와 상업비밀 및 지적재산권 관련 영업비밀 준수 의무를 약정할 수 있습니다.

영업비밀 준수 의무자 및 고급관리인력, 고급기술인력 등 인력에 한하여 경업금지약정도 할 수 있고, 경업금지 기한 내에 고용단위는 노동자에게 경제보상을 지급해야 합니다.

경업금지 약정기한은 노동계약관계가 종료된 후부터 2년을 초과할 수 없습니다.

또한 동 법 제25조에 근거하여 고용단위는 노동자의 경업금지 위반 행위에 대한 위약금을 약정할 수 있습니다. 유의해야 할 점은 위약금을 받은 후 경업금지 기한이 만기 될 때까지 고용단위는 노동자에게 경업금지의무를 계속 이행할 것을 요구할 수 있습니다.

### Q 경제보상 기준?

A:

경업금지 경제보상은 매달 지급하는 방식을 약정할 수 있으며 지급기준에 관하여 통일적인 규정이 없기 때문에 고용단위와 노동자는 협상을 통하여 구체적으로 약정할 수 있습니다.

경제보상 기준에 관한 사전 약정이 없을 경우 [최고인민법원 노동분쟁안건 법률적용 약간 문제에 관한 해석(4)] 제6조에 근거하여 노동계약관계가 종료되기 전 12개월 평균임금의 30%를 기준으로 지급해야 합니다. 단 노동계약관계가 종료되기 전 12개월 평균임금의 30%에 해당하는 경제보상이 현지 최저 임금보다 낮을 경우 최저임금을 기준으로 합니다.

## [법령 근거]

<노동계약법>제23조, <노동계약법>제24조 . <노동계약법>제25조 .[최고인민법원 노동 분쟁안건 법률적용 약간 문제에 관한 해석(4)] \_法釋[2013] 4호

**신승차이나컨설팅** 2006년 중국 진출하여 지난 10여 년 동안 다양한 경험과 노하우를 바탕으로 각 분야의 전문가들이 한국 및 중국의 10,000여 개 기업을 대상으로 경영전략, 법률, 회계 컨설팅 서비스를 제공하였습니다.