

## 중국내 외국인 근로자의 경제보상금

중국 현지법인에 한국인 등 중국 국민이 아닌 외국인이 근무하다가 퇴직을 할 때 경제보상금을 지급해야만 할 까. 중국 노동법 제12조에는 ‘노동자는 취업을 함에 있어 민족, 종족, 성별, 종교의 차이로 인해 차별을 받지 않는다’라는 고용평등의 원칙이 있기 때문에 일반적으로 국적과는 상관 없이 노동자의 지위는 보장된다. 하지만 외국인의 경우, 회사측의 채용과정과 해당 노동자의 중국 내 신분, 중국 내 취업의 합법성 여부에 따라 각각 다르기 때문에 다소 복잡해진다.

예컨대, 해당 본인이 취업허가증을 발급받지 못한 경우 이는 ‘외국인의 중국내 취업관리규정’을 위반한 불법 취업에 해당하여 노동법규의 보호를 받지 못한다. 즉 부당한 해고를 당하더라도 구제 받을 수가 없다. (퇴직을 하는 사업단위가 아닌 다른 곳에 근무할 때 발급받은 취업허가증을 소지한 경우 역시 불법이다). 그러므로 노동법이 아닌 일반 민사법규의 적용을 받아 계약에 정한 권리를 주장할 수 밖에 없는 ‘노무관계’로만 인식해야 하고, 이 경우 해당 노동자는 회사측에 경제보상금을 요구할 수 없다.

또한, 해당 개인이 본사의 전출, 전보 명령을 받아 중국 관계회사에 부임하면서, 본사와의 노동관계가 유지되는 것을 조건으로 중국내 현지법인과 노동계약을 따로 체결하지 않는다고 약정한 경우에도 중국 노동 당국은 외국인 개인의 권리를 지지하지 않고, 당사자간 합의를 중용하는 것이 일반적 관행이다. 그러나, 인사관리 체계가 비교적 취약한 중소·중견기업들의 경우 해외파견 관련 규정이 아예 없거나, 있더라도 당사자간 합의문건 없이 파견 인사명령을 하달하는 곳이 많고, 또는 중국에서 직접 채용한 외국인 노동자에게 합법적인 취업허가증을 발급하는 과정에서 중국식 ‘노동계약서’를 형식적으로 작성하는 곳도 많다. 이 경우, 해당 개인이 중국 현지법인을 상대로 어떠한 노동쟁의를 일으킨다면 당연히 회사측은 곤란에 빠질 수 있다. 즉, 당사자는 중국 노동법규에 의거 권리가 보장되므로 경제보상금을 요구할 명분이 생기는 것이다.

따라서, 중국법인 경영책임자는 외국인의 채용에 필요한 기초지식을 숙지하고, 한국 본사의 '근로계약'의 부속 문건으로 해외 파견에 관한 별도의 약정서를 체결해 두는 조치가 필요하며, 그렇지 않을 경우에는 해당 개인과 중국 노동법규에 의거한 '노동계약'을 체결할 것인지, 중국 민사법규에 따라 쌍방의 권리와 의무를 다투는 '노무계약'을 체결할 것인지에 대해 미리 결정하고 관계를 명확히 해 둘 필요가 있다. (소홀하였다면 지금이라도 미리 준비를 해 두자)