

October 12, 2020

Legal Update

인도네시아 옴니버스법안 통과에 따른 노동 분야 변경 내용 소개

고용창출에 관한 법률안(*RANCANGAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA*; 소위 ‘옴니버스법안’) 국회 통과에 배경 및 내용 개괄

인도네시아 국회 본회의에서 2020. 10. 5. 소위 ‘옴니버스법’이라고 불리는 『인도네시아 고용창출에 관한 법률(안)』(이하 “옴니버스법”)이 통과되었습니다. 전 세계적으로 각 국가별 경쟁이 심화되는 상황에서 인도네시아 근로자들의 일자리를 창출하기 위해서는 i) 기업 활동의 편의 보장, ii) 외국인 투자를 유치하기 위한 투자환경의 개선, iii) 사업허가 절차 및 투자요구 사항 단순화, iv) 노동 분야 개혁, v) 국가 전략 프로젝트의 가속화 등의 조치가 필요하다는 반성적 고려가 있어 왔고, 위와 같은 조치 등을 구체적으로 반영하기 위하여 여러 법률에 산재해 있는 문제를 하나의 법률을 통해 일괄 해결하기 위하여 위 옴니버스법이 마련되었습니다. 인도네시아 정부는 옴니버스법의 제정으로 인하여 최대 약 300만개의 일자리가 창출될 것으로 기대하고 있습니다.

새로 제정된 옴니버스법을 통하여 81개의 법률이 일부 개정되거나 폐지되었습니다. 옴니버스법 제81조는 2003년 근로기준법의 규정 일부를 개정하거나 폐지하는 내용을 담고 있습니다. 제조업, 에너지업, 광산업, 금융 및 서비스업 등의 각 분야에서 활동하는 외국인 투자기업들은 옴니버스법 중에서 2003년 법률 제 13호로 제정된 『근로기준법』(*UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN*, 이하 “근로기준법”)의 일부 개정으로 인한 변화와 관련하여 많은 주의를 기울이고 있습니다.

근로기준법 관련 개정의 주요 내용

옴니법스법 제81조를 통하여 변경된 근로기준법의 주요 내용은 다음과 같습니다.

<근로기준법 관련 개정 주요 내용>

사항	기존 2003년 근로기준법 내용	변경된 내용
기간제 근로자 (제59조)	○기간제 근로자로 고용가능한 업무 열거 - 한번에 종료되거나 임시적인 성격의 업무 - 최장 3년의 기간 내에 종료될 수 있는 업무 - 계절적 성격의 업무 - 신상품, 새로운 서비스 또는 시험기간 중인 제품 관련 업무 ○기간제 근로계약의 연장시 연장 기간, 갱신에 관한 규정 ○기간제 근로자에 대한 상세한 사항은 장관 결정으로 사항으로 정함	○기간제 근로자로 고용가능한 업무 분야 확대 - 한번에 종료되거나 임시적인 성격의 업무 - 지나치게 장기간이 소요되지 아니하는 업무 - 계절적 성격의 업무 - 신상품, 새로운 서비스 또는 시험기간 중인 제품 관련 업무 - 업무의 종류, 성격 또는 활동이 영구적이지 않은 특성을 가지는 업무 ○기간제 근로계약의 연장시 연장 기간, 갱신에 관한 규정 삭제 ○기간제 근로자에 대한 상세한 사항은 행정부령 (우리의 대통령령과 유사)으로 정함
근무 시간 (제77조)	○주6일 근로시 1일 7시간 1주 40시간; 또는 주5일 근로시 1일 8시간 1주 40시간 ○위 근무시간 적용과 관련하여, 특정 업종에 대해서는 장관 결정으로 위와 달리 적용 가능하도록 예외 마련	○근무시간 기존과 동일 ○특정 업종에 대해서는 행정부령의 규정으로 위와 달리 적용 가능하도록 근무 시간 예외 마련 ○위 근무시간 적용과 관련하여, 회사가 근로계약서, 사규, 단체협약의 규정에 따라 근무 시간을 탄력적으로 적용할 수 있도록 예외 근거 마련 (신설)
초과근무 시간 (제78조)	○초과근무는 최장 1일 3시간, 1주 14시간 까지 허용 ○위 초과근무의 적용과 관련하여, 특정업종에 대해서 장관 결정으로 위와 달리 적용 가능하도록 예외 마련	○초과근무는 최장 1일 4시간, 1주 최대 18시간 까지 허용 ○위 초과근무의 적용과 관련하여, 특정업종에 대해서 행정부령의 규정으로 위와 달리 적용 가능하도록 예외 마련

주간 휴무 (제79조 제2항 b호)	○주간 휴무는, 6일 근로의 경우 1주일에 1일, 5일 근로의 경우 1주일에 2일	○주간 휴무는 6일 근로의 경우 1주일에 1일 ○기존 규정인 <u>5일 근로의 경우 1주일에 2일 휴무 규정 삭제</u>
장기 휴가 (제79조 제2항 d호)	○특정회사에서 6년간 동일 회사에 근무한 근로자에 대해 최소 2개월간 장기 휴가 부여 ○이 경우 근무 7년차, 8년차에 각각 1개월씩 사용하도록 함 ○해당근로자가 장기 휴가를 부여받은 7년차, 8년차에 연차는 별도로 부여되지 아니함(즉, 장기 휴가 1개월만 사용 가능) ○이후 근무 6년 주기로 장기 휴가 적용	○<u>장기 휴가에 관한 제79조 제2항 d호를 삭제</u> ○다만, 특정회사가 근로계약서, 사규, 단체협약의 규정에 따라 장기 휴가를 부여할 수 있는 것으로 변경(제79조 제5항)
최저 임금 등 (제88조)	○최저임금의 구성 a. 주 또는 시 군별 최저임금 b. 주 또는 시 군 업종별 최저임금 -> 이에 따라 주별 최저임금(UMP), 시 군별 최저임금(UMK), 업종별 최저임금(UMSK)가 있었음 ○최저임금은 주지사가 주 또는 시 군별 임금위원회의 추천을 받아 결정	○동일 노동 동일 임금 원칙 선언(신설 제88A조 제2항) ○임금은 i) 시간 단위 및/또는 ii) 성과 단위로 결정(신설 제88B조 제1항) ○<u>기존 최저임금의 구성 요소 삭제</u> ○주지사는 주의 최저임금 결정할 의무/ 시 군에 대해서는 특정조건에 따라 재량으로 최저임금 결정할 수 있음(신설 제88C조 제1, 2항) ○위 특정조건은 당해 시·군 지역의 경제성장률 및 인플레이션 반영 ○최저임금은 경제성장률 및 인플레이션을 반영한 임금계산공식에 의하여 계산되고, 위 공식에 관한 상세한 사항은 행정부령으로 정함(신설 제88D조)

		○<u>최저임금은 당해 회사의 근속 1년 미만의 근로자에게 적용</u>(신설 제88E조 제1항) ○<u>미세기업 및 소기업에 대해서는 최저임금 적용 면제</u>(신설 제90B조 제1항)
임금채권 등의 우선변제권 및 소멸시효 (제95, 96조)	○회사가 현행 제반법령에 따라 파산 또는 청산되는 경우, 임금채권 및 기타권리는 우선 지급 대상 ○임금채권 및 기타권리는 권리 발생 시점으로부터 2년 경과시 소멸됨	○임금채권 및 기타권리의 우선변제권을 보다 세분화 - 임금채권은 모든 채권자의 다른 채권보다 우선변제되어야 함 - 기타권리는 담보채권자를 제외하고 우선권이 있음 ○<u>임금채권 및 기타권리 소멸시효 삭제</u> -> 해석상 인도네시아 민법 제 1967조에 따라 30년의 소멸시효 적용
근로관계의 해지 또는 종료등 (제151조 내지 155조)	○원칙적 근로관계 해지되지 않도록 노력할 의무 ○근로관계 해지 금지사유 열거 - 질병 12개월 미초과 결근; 종교 활동; 결혼; 임신 등 - 위 금지사유로 인한 해고시 무효	○근로관계 해지 금지사유 열거(동일) ○<u>근로관계 종료가능한 사유 열거</u> (신설 제154A조) - 회사의 인수·합병 - 경영효율화 - 회사의 손실로 인한 회사 폐쇄 - 불가항력 - 회사가 채무변제유예절차(PKPU) 중인 경우 - 회사의 파산 - 회사가 근로자에게 위해가 되는 행위를 하는 경우 - 근로자의 자진 퇴사; 근로자의 부재 - 근로자가 근로계약, 사규 또는 단체협약상 규정 위반시 - 근로자의 구금시 - 장애 또는 질병으로 12개월 제한을 초과하여 근로를 수행할 수 없는 경우 - 퇴직 연령 도달; 사망

근로관계 해지 또는 종료에 따른 보상금 (제156조, 제162조)	○근로관계 해지시 해고보상금, 근속보상금 및 손해보상금 지급 의무 ○기존 손해보상금 항목 - 미사용 연차휴가 - 근로자의 채용장소까지 근로자 및 가족의 경비 또는 여비 - 해고보상금 자격을 충족하는 경우, 근속보상금의 15%에 달하는 주택 및 의료지원비 - 기타 근로계약서, 사규 또는 단체협약에서 정하는 항목 근로관계 해지시 해고보상금, 근속보상금 및 손해보상금 지급 의무 ○자진 퇴사하는 근로자에게도 손해보상금 지급 의무	○근로관계 해지시 해고보상금, 근속보상금 및 손해보상금 지급 의무 동일 ○손해보상금 항목 중 삭제 항목 - <u>보상금 자격을 충족하는 경우, 근속보상금의 15%에 달하는 주택 및 의료지원비(삭제)</u> ○<u>자진 퇴사하는 근로자에게도 손해보상금 지급하도록 한 규정 삭제</u>
---	---	--

평가

그 동안 인도네시아 노동 관련 법령은 근로자의 권리보호에 더욱 초점이 맞추어져 있다는 평가가 있었습니다. 근로관계의 해지가 법률적으로 상당히 어려웠고, 근로관계의 종료에 따른 각종의 보상금 지급 의무나 초과근로 시행의 어려움 등으로 기업활동에 부담이 되었던 측면이 있었습니다. 그러나 옴니버스법이 제정됨에 따라 기존 2003년 근로기준법의 상당 규정이 개정되거나 폐지됨으로써 노동 부분에서는 노동 환경의 유연화가 이루어질 것이라는 평가가 나오고 있습니다.

옴니버스법은 행정부령 및 대통령령(우리의 부령과 유사) 등으로 위임하고 있는 사항이 법에 대한 공포일로부터 3개월 이내에 반드시 마련되어야 함을 선언하고 있습니다. 이에 따라 노동 분야와 관련하여서도, 보다 구체적인 사항이 행정부령 등을 통하여 마련될 예정입니다. 현지에서 사업을 영위하는 한국계 기업들의 경우에도 향후 마련될 노동 관련 구체화 법령의 내용을 주시하여 사업활동이 새로운 법령의 내용에 위배되지 않도록 만전을 기하여야 할 것입니다.

법무법인(유한) 세종 인도네시아 사무소 소개

인도네시아 법제에 대한 최고의 전문성을 갖춘 세종 인도네시아 그룹

법무법인(유) 세종의 인도네시아 사무소를 이끌고 있는 이대호 변호사는 인도네시아 UPH(Universitas Pelita Harapan) 대학에서 법학석사(Magister Hukum) 과정을 수강하고, 「인니법-인도네시아 법령 소개서」(도서출판 유로, 2018)를 저술하는 등, 인도네시아 법에 관한 최고의 한국인 전문가로 인정받고 있습니다. 이대호 변호사는 인도네시아 파견 전에 약 9년간 부동산 투자, 건설, PPP, M&A, 일반 기업자문 등 다양한 분야를 전문적으로 수행한 바 있습니다. 세종이 제휴하고 있는 인도네시아 로펌인 AKSET(ARFIDEA KADRI SAHETAPY-ENGEL TISNADISASTRA)은 인도네시아 일류 로펌의 파트너들이 나와 2010년 설립한 로펌으로서 40여명의 변호사를 보유하고 있습니다. AKSET은 자원 및 에너지 분야 전문 로펌으로 출발했고, 현재는 일반 기업자문, M&A, 금융, 노동, 소송 등에서도 그 실력과 전문성을 인정받고 있는 로펌입니다. 세종의 인도네시아 사무소는 제휴 로펌을 비롯한 인도네시아 최고의 로펌들과 실시간으로 소통할 수 있는 네트워크를 보유함으로써 고객의 요구에 정확하고 신속하게 대응하고 있습니다.

주소: Lantai 29 The Plaza Office Tower, Jl. M. H. Thamrin, Kav.28-30, Jakarta 10350, Indonesia

Contact us



김두식

대표변호사

T. 02-316-4223

E. dskim@shinkim.com



길영민

파트너변호사

T. +84-28-3827-4214

E. ymgil@shinkim.com



이대호

파트너변호사

T. +62-877-8392-4470

E. dholee@shinkim.com

SHIN & KIM

법무법인(유) 세종

법무법인(유) 세종 뉴스레터의 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보 제공 목적으로 발행된 것이며, 이에 수록된 내용은 법무법인(유) 세종의 공식적인 견해나 구체적인 사안에 관한 법률의견이 아님을 알려드립니다.

The content and opinions expressed within Shin & Kim LLC's newsletter are provided for general informational purposes only and should not be considered as rendering of legal advice for any specific matter.

서울시 종로구 종로3길 17 디타워 D2 23층 (우)03155 T. 02-316-4114 <https://www.shinkim.com>
