



중국 진출기업의 근로계약 종료 시 고려사항

2025.08.06

1. 근로계약 종료와 보상의 법적 쟁점

최근 중국은 미·중 갈등의 장기화, 인건비 상승, 외자 유치 정책 변화, 내수 경기 침체 등 복합적인 환경 변화에 직면하고 있습니다. 이러한 변화 속에서, 중국에 진출한 외국기업들이 사업구조 재편, 생산거점 이전, 인력 감축, 법인 청산 등의 전략을 검토하는 경우가 증가하고 있습니다.

하지만 개정된 회사법과 노동법령의 강화된 집행, 지방정부의 규제 기초, 노동자 권익 보호에 대한 인식 확대, 노동 자문 브로커의 개입 증가 등이 맞물리면서, 구조조정이나 철수 과정에서 발생하는 인사노무 리스크는 과거보다 더욱 복잡하고 현실적인 이슈로 부상하고 있습니다.

특히 실무에서는 구조조정이나 철수로 인한 **근로계약 종료 또는 해고가 실제로 가능한지, 가능하다면 어떤 요건과 절차를 따라야 하는지**, 그리고 **경제보상금 지급 의무가 있는지 여부**가 가장 빈번히 문제되고 있습니다. 더불어 근로자 해고 제한, 보호대상자(예: 임산부 등)에 대한 별도 대응, 보상 산정 기준 등과 관련된 분쟁 사례도 증가하고 있으며, 절차적 미비로 인해 구조조정 자체가 중단되거나 철수 일정이 지연되는 사례도 발생하고 있습니다.

이번 뉴스레터에서는 이러한 배경을 바탕으로, **중국에서 구조조정 또는 철수 시 근로계약 종료**가 가능한 조건과 절차, **경제보상금 산정 기준, 실무적으로 발생하는 쟁점 및 대응 방안**을 중심으로 정리해보고자 합니다.

2. 근로계약의 종료 방식

기업 입장에서 구조조정이나 철수는 경영상 불가피한 결정일 수 있지만, 중국 노동법은 근로계약을 일방적으로 종료하거나 해고하는 행위에 대해 매우 엄격한 제한을 두고 있습니다. 계약 종료 가능성이더라도 그 방식, 절차, 요건, 그리고 보상 여부는 각 종료 유형에 따라 구분됩니다.

중국에서 근로관계 종료방식은 아래와 같이 분류할 수 있습니다.

(1) 합의에 따른 근로계약 해지

(2) 근로자 의사에 따른 근로계약 해지

- ① 고용주 귀책사유가 없는 자발적 퇴사
- ② 고용주 귀책사유가 있는 경우

(3) 고용주 의사에 따른 근로계약 해지

- ① 징계 해고
- ② 비징계 해고
- ③ 경제적 해고

(4) 계약기간 만료에 따른 근로계약 종료(고정근로계약의 경우)

- ① 고용주가 연장을 거부하거나, 기존보다 불리한 조건을 제시하여 근로자가 연장을 거부한 경우
- ② 고용주가 기존과 동일하거나 유리한 조건을 제시하였으나 근로자가 연장을 거부한 경우

(5) 기업의 청산 또는 파산에 따른 근로계약 종료

(6) 근로자의 정년도래, 사망, 실종으로 인한 근로계약 종료

3 경제보상금과 경제배상금

근로계약 종료 방식에 따라 근로자에게 **경제보상금**을 지급해야 하는 경우가 있습니다. 경제보상금은 한국의 퇴직금과 유사한 법정보상제도로, **근속연수 1년당 1개월분의 평균임금을 기준으로 산정**됩니다. 평균임금은 근로계약 종료 전 12개월의 임금총액을 기준으로 계산하며, 월임금 상한은 각 지방정부가 고시하는 사회 평균임금의 3배로 제한됩니다. 근속기간이 6개월 미만인 경우에는 0.5개월분 임금이 지급 기준이 됩니다.

한편 노동법상 요건을 충족하지 못하거나 법적 절차를 위반한 채 일방적으로 근로계약을 종료할 경우, 경제보상금의 2배에 해당하는 금액을 **경제배상금**으로 지급해야 할 수 있습니다. 다만 근로자는 기업의 청산, 파산 등과 같이 더 이상 근로를 할 수 없는 경우를 제외하고, 선택에 따라 경제배상금을 수령하는 대신 근로를 계속할 수도 있으나 실무적으로 경제배상금을 수령하고 근로계약을 종료하는 것이 일반적입니다.

4. 각 근로계약 종료 방식의 요건, 절차 및 경제보상금 지급 여부

4-1 합의에 따른 근로계약 해지(1) 및 근로자 의사에 따른 근로계약 해지(2)

합의에 따라 근로계약을 해지하거나, 고용주의 귀책사유 없이 근로자가 자발적으로 퇴사하는 경우에는 특별한 제한이 없으며, 원칙적으로 경제보상금을 지급할 의무도 부담하지 않습니다.

이와 달리 고용주의 귀책사유로 근로자가 퇴사하는 경우, 구체적으로는 고용주가 근로계약에서 약정한 근로보호 또는 근로조건을 제공하지 않거나, 급여를 정해진 날에 전액 지급하지 않는 등 노동 관계 법률을 위반하고 있어 이로 인해 근로자가 근로계약의 해지를 주장하는 경우 고용주는 근로자에게 경제보상금을 지급할 의무를 부담합니다.

4-2 징계 해고에 따른 근로계약 해지((3) ①)

고용주는 (i) 근로자가 사규나 취업규칙을 심각하게 위반하거나, (ii) 근로자가 중대한 직무상 과실 또는 사리(私利) 추구 등으로 회사에 중대한 손해를 끼친 경우, 징계해고를 통해 근로계약을 해지할 수 있으며, 이 경우 경제보상금 지급의무를 부담하지 않습니다.

구체적으로 반복적인 무단결근, 음주 상태에서의 근무, 사내 폭력, 고의적인 명령 불복종 등 조직 질서를 훼손하는 행위, 고객정보 유출, 회계 부정, 내부정보를 이용한 사적 이득 취득, 업무 태만으로 인한 대규모 손실 유발 등이 이에 징계해고 사유에 포함될 수 있습니다.

징계해고를 하고자 하는 경우 절차적으로 근로자에게 소명 기회를 부여하고, 내부 징계위원회를 통해 심의한 후, 해고 결정에 대한 회의록이나 해고 통지서에 관련 사실과 법적 근거를 명확히 기재하는 것이 바람직합니다. 이는 사후 분쟁에서 해고의 정당성과 적법성을 입증하는 데 중요한 역할을 합니다.

4-3 비징계 해고에 따른 근로계약 해지((3) ②)

비징계 해고는 근로자에게 중대한 귀책사유가 없음에도 불구하고, 일정한 사유와 절차 요건이 충족될 경우 고용주가 근로계약을 종료할 수 있도록 허용된 방식입니다. 구체적으로는 (i) 근로자가 시용기(수습기) 이후에도 직무 요구에 부합하지 않으며, 회사가 재교육 또는 직무 전환 등의 개선 기회를 제공했음에도 불구하고 여전히 업무능력 부족이 해소되지 않은 경우, (ii) 근로자가 질병 또는 비업무상 상해로 인해 법적 의료기한이 경과한 이후에도 원래 직무에 복귀할 수 없고, 회사가 제안한 다른 직무에도 적응하지 못하는 경우, (iii) 근로계약 체결 당시의 객관적 상황에 중대한 변화가 발생하여 계약 이행이 불가능해졌고, 쌍방 협의를 통해 계약내용을 변경할 수 없는 경우가 비징계 해고 사유에 해당합니다. 단, 비징계 해고 사유가 인정되기 위해서는 고용주가 근로자에게 직무 개선 또는 재배치 기회를 실제로 제공했음을 입증할 수 있어야 하며, 근로자의 근무 지속이 객관적으로 어려운 상태임을 증명할 수 있는 자료가 필요합니다.

비징계 해고를 시행하려면 고용주가 (i) 근로자에게 30일 전에 서면 통보를 하거나, 1개월치 임금을 별도로 지급해야 하며, (ii) 경제보상금 역시 지급하여야 합니다. 또한 임신 중인 여성 근로자, 산재 치료 중인 근로자 등 특별 보호 대상자에 해당하는 경우에는 원칙적으로 해고가 제한됩니다.

4-4 경제적 해고에 따른 근로계약 해지((3) ③)

경제적 해고는 기업이 구조조정, 사업 축소 또는 철수 등의 경영상 사유로 인해 불가피하게 인력을 감축해야 하는 경우에 적용되는 계약 종료 방식으로, 한국의 정리해고와 유사한 개념입니다.

경제적 해고가 인정되기 위해서는, (i) 해고 대상 인원이 20명 이상이거나, 또는 전체 근로자의 10% 이상에 해당하여야 하고, (ii) 경제적 해고에 정당한 사유가 존재하여야 합니다. 구체적으로는 심각한 경영상 어려움에 직면한 경우, 생산 품목 변경이나 중대한 기술혁신, 운영 방식의 조정 등으로 인해 근로계약을 변경한 이후에도 인력 감축이 불가피한 경우, 근로계약 체결 시의 객관적 상황이 중대한 변화를 겪어 계약을 더 이상 이행할 수 없게 된 경우 등이 이에 해당합니다.

경제적 해고를 하기 위해서는 먼저 공회(노동조합) 또는 전체 종업원대표에게 감원 사유, 인원, 기준, 보상계획 등을 설명하고 의견을 청취해야 하며, 이 과정을 회의록 등 문서로 보관해야 합니다. 이후 해당 감원 계획 및 관련 서류를 관할 노동행정부서에 사전 보고해야 하며, 감원 대상자에게는 계약 해지 예정일 30일 전에 서면으로 통지하거나, 그에 같음하여 1개월치 임금을 지급해야 하며, 이와는 별도로 경제보

상금을 지급하여야 합니다.

경제적 해고의 경우에도 비징계 해고와 동일하게 임신 중인 여성 근로자, 산재 치료 중인 근로자 등 특별 보호 대상자에 해당하는 경우에는 원칙적으로 해고가 제한됩니다. 또한, 장기근속자나 생계 부양 책임이 큰 근로자 등은 감원 우선순위에서 배제하거나 별도 기준을 설정하는 것이 분쟁 예방에 도움이 될 수 있습니다.

경제적 해고는 구조조정 또는 철수와 밀접하게 연관된 핵심적인 해고 방식이지만, 적용 요건과 절차가 매우 엄격하고 행정적·법적 분쟁으로 이어질 수 있는 가능성이 크므로, 감원 사유의 입증, 내부 협의 절차, 문서화, 행정부서 보고까지 모든 과정을 철저히 준비할 필요가 있습니다.

4-5 계약기간 만료에 따른 근로계약 종료(고정근로계약의 경우)(4)

근로계약이 정해진 기간 동안 체결된 경우, 해당 기간이 만료되면 근로계약은 원칙적으로 종료될 수 있습니다. 고용주가 계약 연장을 제안하지 않거나, 기존보다 불리한 조건으로 연장을 제안하여 근로자가 이를 거부한 경우에는 고용주가 경제보상금을 지급해야 할 수 있습니다.

반면, 고용주가 기존과 동일하거나 유리한 조건으로 계약 연장을 제안했음에도 근로자가 이를 거부한 경우에는 경제보상금 지급 의무가 발생하지 않습니다. 무기계약 전환 의무 여부나 반복 계약 갱신 등도 함께 검토해야 하며, 지방정부에 따라 세부 적용 기준이 다를 수 있으므로 주의가 필요합니다.

4-6 기업의 청산 또는 파산에 따른 근로계약 종료(5)

기업이 법적 절차에 따라 청산에 착수하거나 법원으로부터 파산 절차 개시 결정을 받은 경우, 기존 근로계약은 종료되고, 근로자는 경제보상금을 청구할 수 있습니다.

4-7 근로자의 정년도래, 사망, 실종으로 인한 근로계약 종료(6)

근로자의 정년도래, 사망, 실종 등 근로계약의 계속 이행이 불가능한 경우에도 계약은 자동 종료됩니다. 이 경우 경제보상금은 일반적으로 지급되지 않으나, 일부 기업에서는 인도적 배려 차원의 특별위로금 또는 장례지원비 등을 내부 정책에 따라 제공하기도 합니다.

5 근로계약 종료 관련 인사노무 리스크 관리 필요성

중국에서 구조조정 또는 철수를 추진하는 외국계 기업에게 있어, 근로계약 종료와 관련된 법적 리스크는 단순한 인사 실무의 문제가 아닌, 전체 철수 일정과 기업 평판, 비용 리스크에 직결되는 핵심 이슈입니다.

구조조정이나 철수를 검토하는 초기 단계부터 근로계약 종료 방식별 요건 및 절차를 면밀히 검토하고, 경제보상금 산정 기준과 해고 제한 규정 등 실무상 쟁점을 충분히 파악할 필요가 있습니다. 특히 공회와의 협의 절차, 노동행정부서 보고, 문서 보존 등 형식 요건까지 사전에 철저히 준비함으로써 불필요한 분쟁이나 일정 지연을 예방할 수 있습니다.

무엇보다도 인사·노무, 법무, 회계 등 관련 부서 간 협업을 통해 전사 차원의 대응 전략을 수립하는 것이, 중국 내 사업 종료 또는 재편 과정

에서의 리스크를 최소화하고, 보다 안정적인 철수를 실현하는 기반이 될 수 있을 것입니다.

* 본 뉴스레터는 노사발전재단과 공동으로 발간하였습니다.

관련구성원

원중재

변호사

+86-10-8447-5343

jjwon@shinkim.com

원상호

변호사

02-316-7961

shweon@shinkim.com

강려영

외국변호사

+86-10-8447-5343

lyjiang@shinkim.com