

간행물등록번호

B552146 - 국제협력팀 - 2021 - 0012 - 01



동유럽 진출기업 인사노무관리 안내서

개정판

POLAND HUNGARY CZECH



고용노동부

노사발전재단

Korea Labor and Employment Service





동유럽의 폴란드·체코·헝가리 3국은 EU회원국의 지위와 함께 유럽과 아시아를 잇는 지정학적 이점으로 유럽의 생산거점이자 유라시아 물류 중심지로서의 역할을 확대하고 있습니다. 최근에는 4차 산업혁명과 EU의 친환경 정책의 영향으로 유럽의 전기차 배터리 산업 허브로 부상하고 있으며 EU탄소 배출 기준 부합을 위한 에너지 정책 시행을 가속화 하면서 각종 인프라 프로젝트 관련 우리 기업의 투자·진출 기회도 증가하고 있습니다.

과거 소비에트 연방의 영향을 받아 사회주의적 국가 체제에 속했던 동유럽 3국은 1990년대 초 시장경제로의 전환에 이어 2004년에는 EU에 가입하는 등 급격한 사회변화를 경험했습니다. 동유럽3국은 과거 계획경제에 기초한 사회주의 체제 기반의 노동관행과 법제도 위에 시장친화적 제도를 확립하였습니다.

현재는 유럽연합 회원국으로서 EU의 정책과 제도를 따르고 있지만 각 국의 지역적·문화적 특징에 맞는 현지화 노무관리 전략을 수립하는 것이 현지 경영 활동에 필수적이라고 하겠습니다.

한편, EU는 EU국가 기업뿐만 아니라 유럽에 진출하는 기업을 포함한 전 공급망에 걸쳐 환경, 인권 문제 등을 침해하는 활동을 확인하여 의무적으로 보고·개선토록 하는 내용의 입법을 추진하면서 우리 진출 기업에 미치는 파장도 매우 클 것으로 예상되고 있습니다.

코로나19 장기화로 인한 어려움과 대내외적 변화에 대응해야 하는 동유럽진출 우리기업들이 현지 정책과 제도를 정확하게 이해하면서 잘 활용하고, 기업 운영과 관련한 인사노무관리 방향을 잘 수립하는 것이 그 어느 때 보다 중요해졌다고 하겠습니다.

노사발전재단은 한국기업의 해외진출을 돕고자 우리기업 주요 진출국에 대한 노무관리 안내서를 발간해왔습니다. 국가별 진출기업 노무관리 안내서는 각종 노동관련 법률과 제도, 관행, 언어 등 현지적응에 필요한 전반적인 사항에 대해 자세히 기술하면서, 우리 기업이 외국에 진출할 때 겪는 여러가지 어려움과 현지화를 위한 노무관리 전략을 소개함으로써 우리 기업의 성공적인 해외 진출에 크게 기여해 왔다고 자부합니다.

이번 노무관리 안내서는 우리 기업이 외국에 진출할 때 겪는 여러 가지 어려움과 현지화 등 대응을 위해 전체적으로 정치구조, 경제, 투자환경, 노동법 해설 및 사례를 바탕으로 하는 노무관리 전략 등 주요내용의 기본 구조는 유지하되, 최근 개정된 노동법 내용, 우리 진출기업의 노동분쟁사례 및 시사점 등 실무에 활용할 수 있는 노무관리 및 인사기법 내용을 대폭 강화했습니다.

아무쪼록 이 개정판이 동유럽 진출 한국기업과 앞으로 현지에 진출하고자 하는 기업 관계자 여러분에게 유익하게 활용될 수 있기를 희망하며, 끝으로 책자 발간을 지원해주신 대한민국 고용노동부, 그리고 편집자 여러분의 노고에 깊이 감사드립니다.

2021년 11월

노사발전재단

사무총장 정 형 우



CONTENTS

● 발간사	2
● 서론	9



제1장. 폴란드 경제 개관

1. 일반개요	14
2. 폴란드의 비즈니스 환경 분석	21
3. 투자	23
4. 한국과의 관계	28

제2장. 폴란드 노무관리 제도

1. 개관	32
2. 개별적 근로관계법	39
3. 집단적 노사관계법	70
4. 폴란드의 근로자대표제도	77
5. 폴란드의 사회보장제	95

제3장. 2021년부터 달라진

폴란드 노동법 주요 내용	99
---------------	----

제4장. 기업체에서 외국인 노동자

채용 시 유의사항	104
-----------	-----

제5장. 폴란드 노동분쟁 사례

109



제1장. 헝가리 경제 개관

1. 일반개요	118
2. 헝가리의 비즈니스 환경 분석	123
3. 투자	125
4. 한국과의 관계	131

제2장. 헝가리 노무관리 제도

1. 개관	137
2. 개별적 근로관계법	141
3. 집단적 노사관계법	167

제3장. 헝가리 사회보장세법 개정

197

제4장. 헝가리 진출과 투자 시 유의사항

199

제5장. 헝가리 노사분쟁 사례

204





CONTENTS

III

체코

제1장. 체코 경제 개관

- | | |
|-------------------|-----|
| 1. 일반개요 | 214 |
| 2. 체코의 비즈니스 환경 분석 | 223 |
| 3. 투자 | 228 |
| 4. 한국과의 관계 | 233 |

제2장. 체코 노무관리 제도

- | | |
|--------------|-----|
| 1. 개관 | 237 |
| 2. 개별적 근로관계법 | 239 |
| 3. 집단적 노사관계법 | 272 |

제3장. 체코의 사회보장제와 소득세

281

제4장. 체코의 임금

285

제5장. 2021년부터 달라진 체코 노동법 주요 내용

292

제6장. 체코의 노사분쟁 사례

297

Table contents

동유럽(3개국) 진출기업
인사노무관리 안내서(개정판)

표 I -1	주요 경제지표	20
표 I -2	대(對) 폴란드 투자 현황	30
표 I -3	폴란드 사회보장제(ZUS) 체계 및 고용주와 피고용자의 기여분(%)	95
표 II -1	주요경제지표	122
표 II -2	대내 외국인 직접투자 현황	128
표 II -3	2015~2020 한국의 對 헝가리 투자 통계	132
표 III -1	체코 혁신전략 2019~2030의 9가지 핵심전략	218
표 III -2	주요 경제지표	221
표 III -3	대(對) 체코 투자 진출 동향	235
표 III -4	체코 2021년 소득세 변경 내용	283
표 III -5	개인사업자 일반세율 및 정액세금제 비교	284



Figure contents

그림 I-1	2018년 기준 대(對) 폴란드 국가별 누적 FDI 금액	24
그림 I-2	폴란드 실업률 추이	25
그림 I-3	폴란드 연도별 법정 최저임금 현황	99
그림 I-4	인터내셔널 페이퍼 폴란드 공장의 파업 시위	113
그림 II-1	아우디 헝가리 공장의 파업 시위	207
그림 II-2	한국 타이어 헝가리 공장의 파업 시위	210
그림 III-1	산업 GVA 비중 변화	215
그림 III-2	체코 제조업 매출 변화	217
그림 III-3	2018년 EU 구매력 기준(PPS) 1인당 GDP 지표 (EU 28=100)	221
그림 III-4	최근 3년간 체코 투자청의 투자 유치 현황	228
그림 III-5	2020년에 분야별 투자 유치 현황	229
그림 III-6	체코 월평균 임금 및 최저임금 동향	286
그림 III-7	2018년 EU 시간당 총 인건비(Hourly total labour costs) 현황	287
그림 III-8	2019년 1분기 산업별 임금(월평균 Gross salary) 동향	288
그림 III-9	체코 IG Wlatteeuw의 파업 시위	299
그림 III-10	미타스 체코 즐린 공장의 파업 시위	301

서론

» 동유럽 3국 노동시장 개관

동유럽 3국 폴란드, 헝가리, 체코는 과거 소비에트 연방의 영향을 받아 사회주의적 국가관리 체제를 형성하였으나 1990년대 초 시장경제로 전환하였다. 시장경제 체제로의 전환에 따라 동유럽 3국의 노동법은 전 국민의 고용과 계획경제에 기초한 소비에트의 영향에서 벗어나 각국의 사회문화적 특성에 맞는 법률을 제정하고 새로운 노동시장에 맞는 질서를 확립해 가고 있다. 또한, 동유럽 3국은 2004년 EU에 가입한 이후 유럽연합 회원국으로서 EU의 노동 관련 조약과 지침 등의 영향을 받아왔다.

유럽연합은 과거 경제적 공동체를 넘어서 지금은 정치·사회적 공동체로 발전하고 있으며, 통상뿐 아니라 자본과 노동력의 이동을 점차 더 자유롭게 하고 있어 EU의 “노동사회정책” 또는 “고용사회정책”은 회원국 각국의 노동법에 영향을 미치지 않을 수 없다.

전통적으로 유럽연합 국가들은 시민법(civil law system)하에서 근로자의 권리를 강하게 보호하고 있으나, 최근에는 실업 문제를 해소하고 고용 창출을 위하여 노동시장의 유연성과 근로자의 안전성을 동시에 조화롭게 추구하고자 하는 유연 안정성(flexicurity)을 표방하고 있다.

동유럽 3국의 경우도 각국마다 약간의 차이는 있으나 서유럽보다 상대적으로 낮은 인건비 등을 내세워 적극적으로 외국인 투자유치 정책을 추진하고 있어 노동시장의 유연성이 높아지고 있으며 최근 들어 그에 따른 분쟁이 증가하고 있다.

» 우리 기업의 동유럽 3국 진출 상황

동유럽은 유럽 중앙에 위치하여 유럽의 심장이라는 지리적 이점과 우수한 인적 자원 등에 기초하여 유럽연합에 편입한 후 유럽의 제조업 생산기지로 부상하고 있다. 2018년 기준 유럽 중동부 내 완성차 공장의 약 60%가 폴란드, 헝가리, 체코, 슬로바키아(동유럽 4국)에 있다. 우리 기업들도 유럽의 생산거점 역할을 수행하고 있는 동유럽 진출을 확대하고 있어 2019년 기준 동유럽 4국 수출액은 122억 불로 EU 전체 수출의 약 20%를 차지한다.

유럽의 친환경 정책에 힘입어 최근에는 전기차 배터리 생산을 위한 공장 투자를 더욱 늘리고 있다.

2019년 기준 최근 4년간 對 동유럽 핵심 4개국, 폴란드·체코·헝가리·슬로바키아 투자는 헝가리 14억 불(71%: '19년 對 헝가리 투자 1위 한국), 폴란드 20억 불(51%), 체코 5억 불(25%), 슬로바키아 1.3억 불(9%)이다.

2020년 기준 한국-핵심 4국 교역은 전년 대비 약 13% 증가한 168억 불을 기록하여, 총 누적 대비 최근 5년간 투자 비중: 對 헝가리 74%, 對 폴란드 58% 증가했다.

우리 기업의 동유럽 프로젝트 수주 실적도 꾸준히 늘고 있어 2012년에는 폴란드 크라쿠프시 생활폐기물 에너지화 발전사업(포스코 건설, 251백만 불),

2019년 폴란드 폴리머리 폴리체 PDH/PP 플랜트(현대ENG 1,115백만 불) 등 다수 사업이 진행되고 있다. 또한, 전기차 배터리 주요 기업인 LG에너지솔루션(폴란드), 삼성SDI·SK이노베이션(헝가리)은 동유럽 3국을 생산거점으로 하여 유럽 전역으로 시장을 확대해 나가고 있다.

현시점에서 동유럽 3국의 노사문화를 이해하고 노사가 상생발전 할 수 있는 방법을 찾는 것은 기업 현지화를 위해 매우 필요한 작업이라 하겠다.



POLAND

주의사항: 본 자료는 교육 및 참고용으로 작성되었으며 법적 효력이 없습니다. 현지 법령 및 판례 등 법적 효력 판단을 위해서는 반드시 현지 법령(원문)을 확인하시기 바랍니다.



I 폴란드

- 제1장. 폴란드 경제 개관
- 제2장. 폴란드 노무관리 제도
- 제3장. 2021년부터 달라진
폴란드 노동법 주요 내용
- 제4장. 기업체에서 외국인
노동자 채용 시 유의사항
- 제5장. 폴란드 노동분쟁 사례

제1장

폴란드 경제 개관



1. 일반개요

(1) 산업 개관

» 폴란드 산업구조

- 2020년 폴란드 GDP에서 농업이 약 2%, 제조업이 약 41%, 서비스업이 약 57%를 차지하고 있다.
- 첨단 산업 및 서비스업 육성으로 선진국형 산업구조로 변화 중이다.
- 정부 주도로 기존에 강점을 보유한 자동차, IT, 기계 등 제조 부문에 4차 산업 시스템 도입 및 친환경 산업으로의 전환이 진행되고 있다. 또한, 소프트웨어, 비즈니스 서비스 등 서비스업의 비중이 확대 추세이다.
- 2021년 폴란드 경제는 빠르게 성장세를 회복할 것으로 예상되는 가운데, 코로나19로 인한 소비문화 변화로 전자상거래 확대, 언택트 서비스·제품의 수요 증가가 전망된다.

- 폴란드의 지리적 이점과 EU 회원국으로의 지위, 그리고 지속적으로 교통 인프라가 발전되고 있어 유라시아 대륙 물류 중심지로 역할 확대되었다.
- 4차 산업혁명의 영향과 EU의 친환경 정책으로 전기차 산업의 비중을 확대해 나가고 있으며, 특히 전기차 배터리 분야 투자유치와 함께 중점 산업으로 육성하고 있다.
- EU 기금 주요 수혜국, 중동부 유럽 다국적 프로젝트 주도국으로 다양한 프로젝트가 시행될 예정이며, 특히 에너지·교통 분야의 투자 가속화 예정이다.
- 소비재
 - 소득 수준 향상으로 건강, 미용, 여가생활 등에 대한 관심과 수요가 빠르게 확대하고 있으며, 유기농 식품이나 화장품, 미용, 레저 관련 소비재 시장 급성장하고 있다.
 - 유럽 내 6번째로 많은 인구 보유 시장으로 잠재력이 크다.
 - 특히 일요일 오프라인 상거래 금지법, 인터넷·모바일 환경 발달, 코로나19로 인한 언택트 문화로 전자상거래를 통한 소비재 구입이 급속히 확산되고 있다.
- 기계
 - 폴란드에는 약 1,000개의 기계 제조업체가 운영 중이고, 산업용 기계 중 단순 공작기계 생산이 가장 높은 비율을 차지하고 있으며 전문기술이 많이 요구되는 산업용 정밀기계의 경우 외국산 수입에 의존하고 있다.

- 폴란드에서 많이 생산하고 있는 공작기계는 금속 산업, 자동차, 건설, 광산, 조선, 항공, 철도산업 등의 수요처에 공급되고 있으며, 기계 주문량도 증가하고 있어 수요를 모두 충족하기 위해 수입을 확대하고 있다.
- 폴란드 정부는 4차 산업에 빠르게 대응하기 위해 노력하고 있으며, EU 펀드를 활용해 기존 기계 제조공정에 사이버 물리 시스템, 로봇틱스, 3D 프린팅 등을 기반으로 한 스마트 팩토리(Smart factory) 도입을 추진 중이다.

● 비즈니스 서비스

- 과거 폴란드는 유럽 시장으로의 지리적 접근성과 낮은 임금 등의 장점으로 단순 노동력이 많이 요구되는 제조업 국가로 인식되었으나, EU 가입 이후 정부 차원에서 고학력, 고임금 인력 채용을 대거 창출할 수 있는 비즈니스 서비스 아웃소싱 산업을 적극적으로 육성하고 있다.
- 폴란드는 기업의 인사, 회계, IT, R&D 등 분야를 외부 전문업체에 위탁하는 비즈니스 프로세스 아웃소싱과 기업 내 여러 사업 부서를 하나의 특정 조직에 위탁하는 공유 서비스 산업이 크게 발전, 유럽의 비즈니스 서비스 아웃소싱 허브로 도약 중이다.
- 폴란드 내 삼성전자, 구글, 아마존, MS, IBM 등의 글로벌 IT 기업들이 R&D센터를 운영 중이고, 특히 서유럽보다 임금이 저렴한 고학력의 전문 인력이 풍부하다는 장점 등으로 향후에도 지속적으로 주목받을 것으로 전망된다.

» 책임개발전략

- 폴란드 정부는 국가의 전반적인 문제들을 해결하고 지속 가능한 경제 발전을 위해 책임개발전략(Strategy for Responsible Development)을 발표했다.
- 책임개발전략은 재산업화, 혁신기업 개발, 개발자본 형성, 해외 확장, 지역사회 발전 등 5가지 세부 계획을 통해 강한 경제를 이룩하는 것을 목표로 한다.
- 폴란드 정부는 동 전략으로 해외 진출 확대, R&D 분야 지출 확대, 대기업 및 중견기업 육성, 외국인 투자유치 확대, 행정 디지털화 등을 목표로 한다.

» 비즈니스 헌법

- 기업들의 애로사항 개선 및 기업하기 좋은 환경 조성을 위하여 기업법을 총체적으로 정비한 ‘비즈니스 헌법(Constitution for Business)’이 2018년 4월 30일 정식 발효되었다.
- 비즈니스 헌법은 ‘기업법’, ‘외국인 및 외국 기업의 경제활동법’, ‘중소기업 옴부즈맨법’, ‘개인사업체법’이 하나의 법전 형식을 갖춰 체계적으로 총망라한 기업 활동법이다.
- 해당 법 제정으로 법에 명확히 금지되지 않는 한 모든 기업은 기업 활동을 자유롭게 할 수 있게 되었으며, 관료주의 만연과 더디고

복잡한 행정절차 등 외국인 투자를 저해하는 문제점들이 점차 해결될 것으로 기대된다.

» 경제특구 지역 확대

- 기존에는 제조업 투자 기업이 법인세 감면 등의 혜택을 받으려면 정해진 경제특구(14개) 지역의 토지를 매입해야만 가능했다.
- 폴란드 정부는 단순 제조업 투자에서 벗어나 혁신적인 신기술, R&D 등의 투자를 우대하는 방향으로 신 투자정책을 수립하고 기존 14개 경제특구를 폴란드 전체 국토로 변경하는 정책을 2018년 6월 30일부터 시행 중이다.
- 경제특구 투자 시 대기업 보다 재정 충원 애로사항이 많았던 중소기업들 투자금액을 대폭 인하 받게 되면서 앞으로 중소기업들이 경제특구에 수월하게 진출할 수 있을 것으로 기대된다.

(2) 경제 전망

- 최근 몇 년간 4%대 이상의 높은 경제성장률을 보였으나 2020년은 코로나19의 여파로 폴란드 경제가 큰 타격을 입어 마이너스 3% 이상대로 경제성장률이 하락하는 결과가 나타났다. 2021년 EU 위원회, IMF, OECD 등 국제기구들의 폴란드 경제 전망 자료를 분석해보면 폴란드의 경제 불황은 장기간 계속될 것으로 보이지

않으며, 그동안 폴란드의 거시경제가 안정적으로 성장했기 때문에 비교적 완만하게 경제 회복기에 들어갈 것으로 평가하고 있다.

- 폴란드 국내 민간투자 역시 법정 최저임금 및 산업 평균임금의 지속적인 상승으로 전년에 비해 다소 둔화될 것으로 전망된다. 폴란드 국내 노동시장은 개선되고 있으나 노동 인력 수급의 어려움과 고용 비용이 해마다 증가되고 있어 투자 기업들에게 지속적인 부담이 될 것으로 보인다.
- 폴란드 국립은행(NBP)은 2020년 상반기 기준금리를 기존 0.5%에서 사상 최저 수준인 0.1%로 인하, 이는 코로나19 확산 이후 세 번째 금리 인하 조치이다. 폴란드 국립은행은 코로나19 확산으로 침체된 국내 경기 부양을 위해 기준금리를 지속적으로 인하해왔으며, 추가로 국채 매입 등의 양적 완화 정책을 병행하고 있다. 폴란드 경제 전문가들은 최저 금리는 당분간 지속될 것으로 예상하고 있다. 소비자 물가지수는 2020년 대비 하락한 약 2.5%대로 다시 안정세를 회복할 것으로 예상된다.
- 폴란드 경제는 2004년 EU 회원 가입 이후 성장의 기복이 크지 않은 가운데 건실하게 성장해 왔으며 1992년 이후 유럽에서 마이너스 성장이 없는 유일한 나라로 평가받는다. 탄탄한 폴란드 내수 경제 및 정부의 경제복구 기업 지원금 정책 덕분에 2020년 한 해 폴란드의 경제성장 하락률은 다른 EU 회원국들보다 상대적으로 크지 않은 것으로 분석된다.
- 폴란드는 2021~2027년 EU 기금 및 코로나19 극복을 위한 경제회복기금으로 총 7,700억 즈워티(약 226조 원)를 수혜 받을 수 있다. 해당 기금을 통해 폴란드 정부는 코로나19로 사태로 인한 경제 피해를 복구하고 경제 활성화를 위해 공공투자에 집중할 예정이다.

(3) 주요 경제지표

표 1-1 주요 경제지표							
주요 지표	단위	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
인구	백만 명	38	38	38	37.9	37.8	37.8
명목 GDP	십억 달러	472	526	587	592	575	608
1인당 명목 GDP	달러	12,432	13,861	15,461	15,595	--	--
경제성장률	%	3.1	4.9	5.1	4.1	-4.6	4.2
실업률	%	6.2	4.9	3.8	3.3	9.9	8
소비자물가상승률	%	-0.6	2	1.6	2.3	3.2	2.6
정부 부채 (GDP대비)	%	54	51	49	46	58	59
총수출	십억 달러	204	234	264	264	230	259
대한(對韓) 수출	백만 달러	505	551	612	698	--	--
총수입	십억 달러	200	234	269	262	227	255
대한(對韓) 수입	백만 달러	2,659	2,859	3,665	4,061	--	--
무역수지	십억 달러	4	0.6	-5	2	3	4
경상수지	백만 달러	-2,477	7	-5,838	2,433	2,690	1,725
환율 (연평균)	PLU/USD	3.94	3.78	3.61	3.84	3.9	3.88
해외직접 투자	백만 달러	11,600	2,760	-406	2,132	--	--
외국인 직접 투자	백만 달러	15,690	9,179	13,947	13,220	--	--

주: 2020년은 추정치, 2021년은 전망치

자료: World Bank, IMF, EC, Global Trade Atlas, NBP, EIU, 2020년 10월 기준

2. 폴란드의 비즈니스 환경 분석

» 유럽과 중국·CIS를 잇는 전략적 요충지로 육로·철도 수송 발달

- 지리적으로 서유럽과 동유럽의 중심부에 위치한 폴란드는 유럽 전역 및 역외 수출을 위한 원활한 물류 수송에 이점이 많고 특히 서유럽 보다 인건비가 저렴하여 국제 도로운송 수송업이 크게 발달했다.
- 코로나19로 인한 항공 물류가 제한적인 상황에서 철도 운송이 크게 확대되고 있고, 폴란드는 시베리아철도(TSR), 중국횡단철도(TCR)로 연결되는 유럽의 관문으로 유라시아 철도의 중심지로 발돋움했다.
- 특히 폴란드 국가도로 건설 정책의 일환으로 인프라 건설 투자에 EU 펀드가 집중 계획되어 있어 현재까지 미비한 남북을 잇는 고속도로 건설 및 국도 현대화 등이 활발히 진행 중, 이에 따라 육상물류 운송량도 지속 증가할 것으로 전망된다.

» EU 회원국 중 국제 도로운송량 최대 국가

- EU 통계청 자료에 따르면 EU의 전체 국제 운송량 중 폴란드 업체가 운송한 양이 전체의 약 24%를 차지하여, EU 국제 운송 국가 순위에서 1위를 기록했다.
- 폴란드 공장에서 생산되는 제품이 서유럽으로 활발하게 수출됨과 동시에, 서유럽에서 수입된 완제품 및 원부자재가 폴란드를 통해 인접 국가들로 재수출되고 있어 산업재 생산과 물류의 전략적 요충지 역할을 해왔다.

- 아마존 등 글로벌 기업을 포함해 다수의 물류 업체들이 폴란드 내 창고 확대를 위해 투자를 늘리는 추세로 폴란드를 이용한 물류 수요는 더욱 확대될 전망이다.

※ 폴란드는 유럽에서 가장 많은 한국 기업이 투자 진출한 국가로 다수의 제조공장이 위치한 핵심 지역으로 우리 기업에 대한 물류 수요 또한 확대가 전망된다.

» 유럽의 전기차 배터리 산업 허브로 부상

- 유럽 내 전기차 시장의 빠른 성장에 대비해 LG화학 등 전기차 배터리 관련 제 조공장의 대(對) 폴란드 투자가 활발히 이뤄지면서 폴란드는 전통적으로 강점을 보인 자동차 산업 인프라와 함께 유럽의 전기차 배터리 허브로 부상 중이다.
- 독일의 메르세데스, 일본의 도요타 또한 폴란드 내 생산기지를 구축해 전기차 생산을 위한 박차를 가하고 있고, 폭스바겐 등 기존 폴란드 내 제조공장을 보유한 기업 또한 장기적으로 전기차 양산을 위해 생산라인 전환 가능성 존재한다.
- 특히 독일, 체코 등 인근 EU 국가 내 대형 전기차 생산 시설이 다수 존재 또는 투자가 계획되어 향후 전기차 배터리 서플라이 체인의 핵심 지역으로 역할을 할 전망이다.

3. 투자

» 폴란드 투자 진출 동향

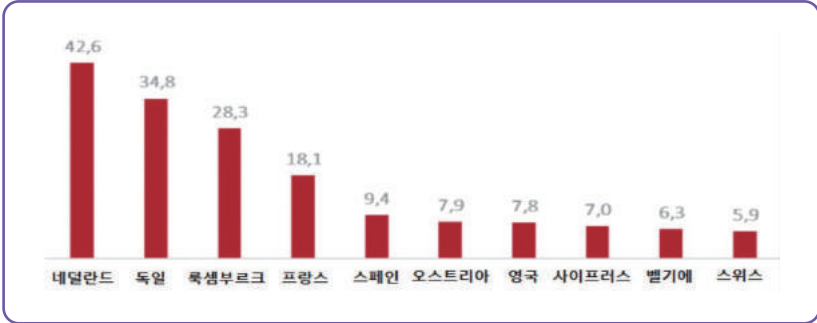
- 폴란드는 2004년 EU 가입 이후 동서유럽을 잇는 지리적 이점과 함께 상대적으로 저렴한 비용, 안정적인 경제 상황, 적극적인 정부 지원을 바탕으로 한 우호적인 투자 환경으로 인해 중동부 유럽 최대 외국인 투자처로 자리 잡았다.
- 2019년 대내 외국인 직접투자는 132억 달러를 기록하였으며, 특히 값싼 노동력과 발달된 연구기관, 안정적인 정세, 큰 규모의 내수 시장, 여타 유럽 시장 진입의 용이성 등이 높은 투자유치의 원인으로 꼽힌다.

» 주요 경쟁국 투자 진출 동향

- 전통적으로 유럽 국가들의 폴란드 투자가 활발한 가운데, 2016년부터는 LG화학의 브로츠와프 배터리 공장 투자 등에 힘입어 한국 또한 폴란드 주요 투자국으로 부상하고 있다.
- 2018년까지 폴란드의 FDI 누적 투자액 추정치는 1,997억 유로이며, 이 중 네덜란드가 426억 유로로 가장 많고, 그 뒤로는 독일 348억 유로 등이다.

그림 1-1 2018년 기준 대(對) 폴란드 국가별 누적 FDI 금액

(단위: 십억 유로)



자료: 폴란드 투자무역청, 2020년 10월 기준

» 투자 진출 진입 장벽

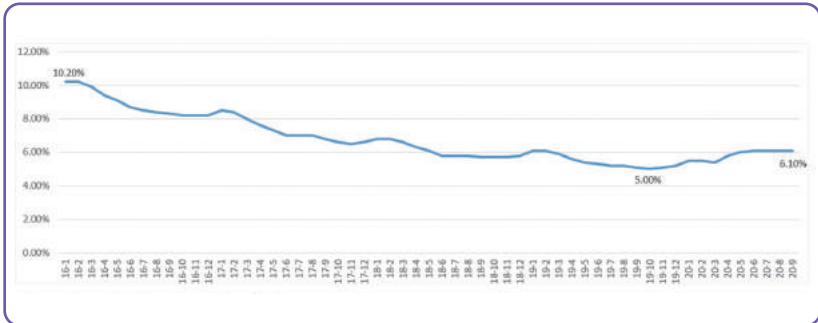
- 복잡하고 불투명한 법률 및 행정 처리로 비즈니스 비용이 증가한다.
 - 폴란드 세법 및 관련 법규가 복잡하고, 세무 관련 행정 처리가 늦고 부정확하여 외국 기업의 현지 기업 활동에 가장 큰 장애로 작용한다.
 - 특히, 경제특구 투자 진출에도 불구하고 환경평가 및 각종 인허가 처리에 수개월이 소요되어 불필요한 행정비용이 많이 발생한다.
- 언어 장벽으로 인한 정보의 접근성 차단으로 사업 기회가 상실되는 경우가 있다.
 - 폴란드 정부의 전자화 수준이 낮고, 입찰공고 등 주요 사업 정보 및 절차가 폴란드어로 되어 있어, 언어 장벽이 기업 경영 활동에 상당한 애로사항으로 작용한다.

- 근로자 중심의 노동법으로 인해 현지 인력관리의 어려움이 존재한다.
 - 폴란드 노동법은 노동자 보호에 매우 엄격하고 복잡한 노동법 적용으로 인해 현지 진출 기업의 현지인 인사관리에 애로가 많다.
 - 이로 인해 근무 태만 등의 사유로 해고 시에도 큰 비용과 시간이 소요되며, 해고 제한 사유를 악용하여 병가를 내거나 해고 통지서 서명을 거부하는 등 외국 기업의 현지 인력관리에 어려움 존재한다.

» 노동환경 변화 - 지속적인 임금 인상과 실업

그림 1-2 폴란드 실업률 추이

(단위: %)



자료: 폴란드 중앙통계청 GUS, 2020년 10월 기준

- 폴란드는 최근 몇 년간 경기 호황에 따른 산업생산량의 증가로 인해 국내 노동환경이 지속적으로 개선되고 있으며, 2019년 11월 말 기준 5.1%의 실업률을 보인다.
 - 폴란드 가족노동부의 최신 발표자료에 의하면 2020년에도 폴란드 노동시장이 지속 개선될 전망이고 실업률은 약 5~5.5%대로 유지될 것으로 전망된다.

- 2019년과 마찬가지로 인력 수급 부족은 2020년에도 지속될 것으로 예상되며, 특히 단순 생산, 건설, 가공, 물류, 엔지니어 등의 인력 부족 현상이 지속 심화될 것으로 전망된다.
- 2019년과 마찬가지로 인력 수급 부족은 2020년에도 지속될 것으로 예상되며, 특히 단순 생산, 건설, 가공, 물류, 엔지니어 등의 인력 부족 현상이 지속 심화될 것으로 전망된다.
- 지속적인 임금상승 현상도 고용주들에게 매우 부담으로 작용할 것으로 전망된다.
 - 2021년 폴란드 법정 최저임금은 세전 월 2,800즈워티(약 84만원)로 상향조정돼 2020년도 2,600즈워티(약 78만 원) 대비 7.7% 인상되었다. 또한, 올해 법정 시급도 18.30즈워티(약 5,490원)로 상향조정돼 2020년 17즈워티(약 5,100원) 대비 약 7.64% 인상. EU 위원회 분석 자료에 의하면 올해 전체 산업 평균 임금은 전년 대비 약 4.3%대의 임금상승이 있을 것으로 전망된다.
 - 폴란드 국내 노동시장은 개선되고 있으나 노동 인력 수급의 어려움과 고용 비용이 해마다 증가되고 있어 투자기업들에 지속적인 부담 요인으로 작용하고 있다.
 - 총선 결과 PiS당이 재집권하게 됨에 따라 2023년까지 폴란드 법정 최저 임금과 시급이 현 2,600즈워티에서 4,000즈워티로 약 53% 대폭 인상될 전망이다.
 - 법정 최저 임금 인상과 함께 산업 평균 임금도 함께 인상될 전망이어서 고용주들의 고용 부담이 대폭 증가할 것으로 우려된다.

- 특히 폴란드는 서유럽 보다 임금이 매우 저렴하다는 장점이 부각돼 외국인 투자유치가 활발할 국가 중 하나였으나 향후 산업 임금이 계속 증가할 경우 외국인 투자에 부정적인 영향을 끼칠 수 있을 것으로 전망된다.
- 폴란드 주요 5대 은행 분석 자료에 의하면 2020년에는 전년 대비 약 6.5~8.8%대의 임금 상승이 예상되고, 리크루팅 전문업체인 Hays Poland의 최근 조사 결과에 따르면 폴란드 내에서 활동하는 기업의 약 80%가 올해 고용직원들의 임금을 인상할 계획으로 조사된다.

4. 한국과의 관계

(1) 교역

» 한-폴 무역협정 현황

- 폴란드는 EU 회원국으로 한국과 EU는 2010년 한-EU FTA를 정식 서명한 이래 2015년 12월부터 수입액 기준 EU는 모든 대(對) 한국 수입에 부과되는 관세를 철폐하였고, 한국 또한, 대(對) EU 수입 97%에 부과되는 관세를 철폐했다.

» 대(對) 폴란드 수출입 동향

- 2020년 1~6월 기준 한국의 대(對) 폴란드 수출액은 총 23.84억 달러로 전년 동기 대비 1.44% 감소하였고, 수입액은 총 3.93억 달러로 전년 동기 대비 5.81% 증가했다.
- 한국의 대(對) 폴란드 교역은 수입보다 수출이 중심이 되고 있으며, 폴란드의 시장경제 개방 이후 지속적인 무역수지 흑자 기조를 이어가고 있다.
- 2020년 1~6월 기준 한국의 무역 흑자국 순위에서 폴란드는 8위로 총 19.91달러 규모의 무역 흑자를 기록, 유럽 국가 중에는 가장 규모가 크다.
- 한국과 폴란드는 전통적으로 제조업 기반이 탄탄하여 전자제품 및 기계류의 교역이 활발하고 동 품목의 거래 규모는 전체 중 1~2위를 차지하고 있다.

- 대(對) 폴란드 수입은 전체 규모가 작아 기저효과에 따른 증감률 변동이 크며, 한국 내 폴란드 귀금속 및 도자 제품 인기에 따라 동 품목들의 수입 규모가 큰 것이 특징이다.

(2) 투자와 협력사례

» 우리 기업 투자 진출 동향

- 유럽과 CIS 시장 진출을 위한 교두보로 우리 기업의 폴란드 투자 진출이 지속되고 있고, 최근 LG화학 배터리 공장 투자 후 전기차 관련 기업의 진출이 확대 추세이다.
- 1993년 대우전자의 진출로 본격화된 한국의 대(對) 폴란드 투자는 1995년 대우자동차의 투자와 함께 여러 협력업체가 진출하면서 급격히 늘기 시작, 2004년 폴란드의 EU 가입 이후로 투자 환경이 개선됨에 따라 투자가 꾸준히 상승하고 있다.
- 2008년부터 체코 및 슬로바키아 소재 현대기아차 공장을 지원하기 위해 폴란드 남부 지방으로 자동차 분야 투자가 집중적으로 이어졌고, LG 클러스터 형성, 삼성전자의 아미카 공장 인수 등으로 우리 기업의 유럽 시장 공략을 위한 자동차 및 전자제품 생산기지의 역할을 수행하고 있다.
- 2016년 LG 화학의 전기자동차 배터리 공장 투자에 따른 자동차 부품 관련 협력업체의 동반 진출과 시장 확대가 예상되는 중동부 유럽 및

CIS 시장 진출을 위한 교두보 마련을 위한 우리 기업의 투자 진출 수요가 지속되고 있다.

- 최근에는 2019년 5월 현대엔지니어링 폴리체 석유화학플랜트 수주, 2019년 6월 현대로템 바르샤바 트램사업 수주, 2020년 8월 두산중공업 올슈틴 폐자원 에너지화 플랜트 수주 등 대형 프로젝트 수주에 따른 현지 법인 설립 사례가 증가하고 있다.
- 2019년 8월 기준 총 투자 누적액은 약 23.91억 달러로 총 255개 사가 법인, 지점, 연락사무소 형태로 폴란드에 투자 진출해 있다.

표 1-2 대(對) 폴란드 투자 현황		(단위:천 달러)				
구분	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	계
법인 수	21	13	29	35	13	288
투자금액	54,369	216,140	535,123	1,072,632	204,015	3,597,361

주: 2020년 10월까지 누적 기준, 신규 법인 수는 지사 및 지점 포함

자료: 한국수출입은행

» 한국 기업 투자 진출 성공사례

- 유럽 티백(tea bag) 산업 진출의 성공적인 첫출발
 - T 사는 25년간 티백 사업을 꾸준히 이끌어오면서 축적한 노하우를 집약하여 다시백, 삼각티백, 부자재 및 제조 관련 설비 등을 전문으로 제조하고 있으며 세계 20개국 수출로 서비스 및 품질을 인정받아 온 기업이다.

- T사는 유럽 소재 기존의 거래처뿐만 아니라 신규 거래처들을 지속 발굴하여 시장을 확대할 목적으로 생산비용이 저렴한 동유럽 국가 중 유럽의 중심부에 위치한 폴란드에 직접 생산공장을 운영하기로 결정했다.
- T사 폴란드 법인은 2019년 약 3개월 동안 생산 시설 및 사무실 내부 리모델링을 무사히 마쳤으며, 생산공장 투자 진출을 통해 향후 유럽 현지 시장 접근성이 더욱 수월해지고 가격 경쟁력도 높아져 유럽 내 수출량이 더욱 증가할 것으로 전망된다.
- 특히 환경보호에 대한 시장의 요구 사항 등을 반영하여 생분해 관련 부자재의 개발에 수년간 매진하여 고품질의 필터를 전문 생산하고 있는 기업이므로 환경보호 규제가 까다로운 유럽 시장에서 T사 제품이 경쟁력을 확보할 수 있을 것으로 기대된다.

제2장

폴란드 노무관리 제도



1. 개관

- 폴란드는 최근 몇 년간 경기 호황에 따른 산업생산량 증가로 국내 노동환경이 지속적으로 개선되고 있다.
- 전국 실업률도 2018년 중반부터 6% 이하로 하락하기 시작해 2019년에는 평균 5.4%의 실업률을 기록했다.
- 노동환경 개선과 함께 산업 전반적으로 인력공급 부족이 지속됐으며 특히 단순 생산, 건설, 가공, 물류, 엔지니어 등의 인력 부족이 심화됐고 지속적인 임금상승으로 고용 비용 부담이 매년 증가하는 추세이다.
- » 코로나19로 인한 폴란드 노동시장 변화
 - 2020년 상반기 시작된 코로나19로 폴란드 정부는 국가 전염병 사태를 전면 선포하고 국경봉쇄, 경제활동 규제 등을 실시해 대부분 기업들이 정상 운영에 차질이 발생했다.

- 올 6월 폴란드 그단스크 경제인 교육센터와 바르샤바 SWPS 대학이 코로나19 관련 전국 소재 기업들의 고용 현황을 공동으로 조사한 결과, 78.84%의 기업들이 순환 또는 전면적 재택근무를 실시하고 있는 것으로 알려졌다.
- 정부의 경제활동 규제가 실시되면서 기업들의 매출이 하락했고 이에 따라 임금 이외의 간접 고용 비용을 삭감한 경우가 38.37%를 차지했으며, 고용 임금을 삭감한 경우도 25.12%에 달하는 것으로 조사되었다.
- 폴란드 정부는 코로나19로 인한 경제 록다운으로 생산량 및 업무량이 큰 폭으로 감소해 기업들의 인력 축소를 예상. 이에 폴란드 정부는 고용 불안정을 해소하고자 코로나19로 인해 경영상의 피해를 입은 기업들이 고용을 유지하는 조건 하에 고용인원의 급여 중 일부를 지원했으며, 그 결과 전국 200만여 개의 일자리를 보호할 수 있었다. 통계적으로도 올해 8월 기준으로 전국 실업률은 6.1%를 기록해 전년 동기 대비 약 0.9% 증가한 수치를 보이며 대량 집단해고 없이 안정세를 유지하고 있는 상황이다.
- 폴란드 노동부 발표자료에 따르면 2020년 말 폴란드 실업률은 약 7~8%대에 이를 것으로 전망된다.
- 한편, 폴란드 경제인 협회 Lewiatan의 관계자와의 KOTRA 바르샤바 무역관 인터뷰 결과 올 하반기 폴란드 노동시장 전망은 그리 긍정적이지 않은 것이라 밝혔다.

- 이 관계자는 우선 올 상반기 정부로부터 고용유지 조건으로 임금의 일부를 지원받은 기업들이 고용유지 기간이 끝나는 올 10~11월부터 직원 해고를 단행할 수도 있고 무엇보다도 폴란드 내 코로나19 확진자 수가 폭증하면서 직원들의 병가 사용 및 자가격리자도 급증할 것으로 예상돼 노동시장의 공백도 증가할 것으로 전망된다고 언급했다.

» 폴란드 노동시장 전망

- 최근 폴란드에서는 비대면 구직활동이나 채용 방식이 선호되고 있는 상황 속에 숙박, 항공, 요식, 소매 분야 고용 수요가 대폭 줄어든 대신 코로나19로 보건·안전 또는 IT 등 언택트 분야에 대한 인력 수요가 증가하고 있다.
- 구인 사이트 운영사인 Antal의 자료에 따르면 코로나19 이후 폴란드에서 떠오르는 직업으로 보건·안전 전문가, 전자상거래 전문가, 각종 IT 관련 분야 전문가, 기계 자동화 엔지니어의 순인 것으로 조사되었다. 특히 코로나19 사태로 인해 기업의 보건 및 사업장 안전 등을 관리하는 사업장 보건·안전 전문가가 IT 관련 전문가 수요보다 더 높아 유망직업 순위 중 1위를 차지한 것이 주목받았다.
- 폴란드는 전자상거래 산업이 지속적으로 성장하고 있는 국가로 코로나19로 인한 전자상거래 시장규모가 대폭 증가하면서 관련 전문가의 수요도 더불어 증가하고 있다.
- 또한, 4차 산업혁명 시대를 맞아 디지털 마케터, 비즈니스 인텔리전스 전문가, 빅데이터 전문가, 앱 개발자 등의 직종이 유망한 것으로 판단된다.

» 시사점

- 2020년 상반기 코로나19로 인한 폴란드 산업 대부분의 록다운으로 인해 폴란드 국내 일자리 시장이 한동안 위축됐다가 하반기 현재는 완만히 회복 중에 있다.
- 폴란드 정부는 하반기 중 2차 경제 록다운을 시행하지 않을 예정 이라고 언급했으나 현재 폴란드 내 확진자 수가 폭증하면서 직원들의 병가 사용 및 자가격리자 수가 늘고 있어 폴란드 국내 노동시장의 공백도 지속 증가할 것으로 예상된다.
- 폴란드는 국내 대학에 IT 계열 학과가 많아 국내 인재들도 풍부하나 많은 국내 IT 인력들이 임금이 높은 서유럽, 북유럽 국가 등으로 대거 유출돼 국내 IT 인력 수요가 지속 발생하고 있다.
- IT 분야 중에서도 UX 디자이너, 빅데이터 전문가, 앱 개발자 등의 직종은 채용 수요가 많다. 특히 IT 기업들은 그 어느 분야보다 실무 업무 능력이 중요하기 때문에 관련 프로젝트 진행이나 유관 분야 경험이 더 많은 사람을 선호하고 있다. 그러므로 최상 영어 실력, 근무 경험, 전문 자격, 컴퓨터공학 관련 학사 이상의 학력 등은 취업에 필수적인 요소들이니 이러한 능력이 갖추어진 해외 취업 구직자들은 폴란드 IT 분야 취업에 충분히 도전해 볼 만하다¹⁾.

1) <https://news.kotra.or.kr/user/globalBbs/kotranews/782/globalBbsDataView.do?setIdx=243&dataIdx=185402>

» 폴란드 노동법 일반

- 폴란드 노동법의 주요 내용은 1974년에 제정된 노동법전(Labour Code)에 의해 규율되고 있으며, 이 법에는 개별적 근로관계를 둘러싼 법률관계와 함께 단체협약에 관한 일반적 규정 그리고 분쟁 해결에 관한 규정들을 두고 있다.
- 노동법전의 특징은 근로자의 권리를 비교적 강하게 보장하고 있다는 점, 통지 기한(예를 들어 근로계약 기간 종료 통지 후 5일 이후 효력 발생 등) 등에 대하여 엄격하게 규정하고 있다는 점 등을 들 수 있는데 우리 진출 기업은 노동법에 명시된 통지 기간 등 절차적 규정을 충실히 이행하여 불이익을 받지 않도록 대비할 필요가 있다.
- 집단적 노동관계법에 대해서는 노동조합법(Act of 23 May 1991 on Trade Union)이 있어 노동조합의 설립 및 운영과 관련된 규정을 두고 있으며, 2002년부터 EU 지침에 의해 추가적으로 종업원위원회(Works Council)를 설치하였다.

» 주요 법령

- 노동법전을 비롯한 폴란드의 주요 노동법령들
 - The Labour Code, 1974.6.26(노동법전)
 - Act on Trade Union, 1991.5.23(노동조합법)
 - The Information and Consultation Act, 2006.4.7(정보 및 협의법)

- The Dispute Resolution Act, 1991.5.23.(분쟁 해결법)
- The Law on European Works Councils Act, 2002.4.5.
(종업원협의회법)

» 분쟁 시 관할법원

- 폴란드는 일반 법원과 별도로 노동법원을 두고 있으나, 법원에 소송을 제기하기 전 근로자의 신청에 따라 분쟁 조정을 통해 해결하도록 권고한다.
- 조정을 통한 분쟁 해결
 - 노동법에서는 사적 분쟁조정위원회에 의하여 노사 간의 분쟁이 해결될 수 있음을 규정한다.
 - 사적 분쟁조정위원회의 구성 방법 및 조정 기간, 조정 방법 등에 대하여 노동법에서 규정하고 있고, 아울러 분쟁조정위원회에 의하여 분쟁이 해결되지 않으면 조정의 절차가 완료된 후 14일 이내에 해당 사건을 법원으로 이관시킬 수 있도록 규정한다(노동법전 제244-258조).
 - 분쟁조정위원회는 사용자와 해당 사업장에 조직된 노동조합 합동으로 구성되어 있으며, 노동조합이 없는 경우에는 사용자가 근로자에게 유리한 견해를 나타낼 수 있는 수단을 보장해주어야 한다.
 - 분쟁조정위원회는 최소 3인의 조정위원으로 구성되는데 다음과 같은 사람들은 조정위원으로 임명될 수 없다.

- ▶ 사용자의 이익을 대변하는 자
- ▶ 회사 경리담당 부서의 장
- ▶ 법률자문관
- ▶ 인사, 고용 및 임금에 대한 책임을 지는 자

● 노동법원제도

- 폴란드에는 노동분쟁의 해결을 담당하는 특수사법기구로서 노동법원이 존재한다.
- 노동법원은 일반적인 노동분쟁에 대한 관할권을 가지지만, 다음과 같은 경우에 대해서는 관할권을 갖지 못한다(제262-265조).
 - ▶ 새로운 근로기간과 임금을 정하는 것
 - ▶ 근로 기준을 적용하는 것
 - ▶ 근로자들의 숙소 내에서 발생한 사건
- 근로관계에 관한 근로자의 소송에 대해서는 법원 비용이 면제된다.
- 노동법원에 소송을 제기하기 위해서는 사건의 성질에 따라 기간 제한의 적용을 받게 된다.
 - ▶ 해고 통지에 관한 소송은 서면 해고 통지를 받은 날로부터 7일 이내에 제기해야 한다.
 - ▶ 복직 또는 해고 보상에 관한 소송은 해고일로부터 14일
 - ▶ 근로계약의 체결에 관한 소송은 채용 불가 결정에 관한 통지를 받은 날로부터 14일 이내에 제기해야 한다.

2. 개별적 근로관계법

(1) 노동법 일반조항

» 근로자와 사용자의 정의

- 폴란드 노동법에서 정의하는 근로자란 “계약, 임명, 선거, 지명 또는 협력적 고용계약에 의하여 고용된 사람”이고, 사용자란 “근로자를 고용하고 있는 법인 혹은 법인이 아닌 조직 또는 자연인”이라고 명시한다.

» 노동관계법 적용의 배제협약

- 폴란드 노동법에서는 경영상 필요성이 있는 경우 근로관계 당사자의 권리와 의무에 관한 노동관계법의 규정은 전부 또는 일부의 적용이 배제할 수 있도록 하고 있으나 노동법의 규정은 최저기준으로서 그러하지 아니한다.
- 노동관계법의 적용을 배제하는 협약은 사용자와 노동조합 간에 체결될 수 있고, 노동조합이 없는 경우에는 근로자 대표와 사용자 간에 체결한다.
- 노동관계법의 적용을 배제하는 협약은 3년을 넘겨서는 아니 되며, 만일 노동관계법의 적용을 배제하는 협약을 체결한 경우, 사용자는 이를 노동 감독관에게 제출하여야 한다.

» 노동법의 기본원칙

● 폴란드 노동법이 정하고 있는 노동법의 기본원칙은 다음과 같다.

- 근로의 권리: 누구나 자유롭게 근로를 할 수 있고, 직업을 가질 수 있다.
- 자유로운 근로관계 형성의 원칙: 사용자와 근로자 간의 합의가 있는 경우 근로계약 기간이나 임금 등 근로관계의 내용을 자유롭게 설정할 수 있다.
- 평등원칙: 모든 근로자는 평등할 권리를 갖고, 특히 남녀 간 차별대우를 금지한다.
- 고용상 차별의 금지: 성별, 연령, 장애, 인종, 종교, 국적, 정치적 신념, 노동조합원 자격 여부, 민족, 신조, 성적 정체성과 근로 형태(정규직 또는 비정규직)에 따른 차별을 금지한다.
- 정당한 보상을 받을 권리: 특히 노동법과 국가 정책적으로 정해진 최저 수준을 밑돌아서는 안된다고 규정한다.
- 휴식권: 휴게 시간, 휴일, 연차 휴가에 대한 근로자의 권리이다.
- 안전 및 보건에 관한 권리
- 복지: 사용자는 가능한 한 근로자의 복지, 사회적 및 문화적 요구를 만족시켜야 한다.
- 노동법의 효력: 노동법의 기본원칙과 규정에 반하는 근로계약은 무효이다.
- 단결권: 근로자와 사용자는 자신의 권리와 이익을 대변하고 보호하기

위하여 단체를 결정할 권리를 가지며, 이에 대해서는 노동조합 법제에서 규정된다.

- 근로자의 참여권: 근로자는 회사가 정하는 규칙에 따라 경영에 참여할 수 있는 권리를 갖는다고 규정된다.

(2) 근로계약

» 일반조항

- 노사 간에 고용 관계를 체결함으로써 근로자는 사용자의 지휘 감독하에 놓이게 되는 한편, 근로에 대한 대가를 받을 권리를 갖게 된다.
- 고용 관계는 근로계약으로 시작됨이 일반적이기는 하지만 그 계약의 명칭은 중요하지 않으나 민법상의 계약이 근로계약을 대체할 수는 없다.
- 근로계약을 맺을 수 있는 연령은 원칙적으로 18세이다.
- 사용자는 근로자를 채용하면서 근로자의 성명, 부모의 성명, 생년월일, 주소, 교육 수준, 경력 사항 등에 대한 자료를 제출할 것을 요구할 수 있고, 또한 업무수행에 있어서 필요한 경우에는 근로자 자녀의 이름과 생년월일 등에 대해서도 제출할 것을 요구할 수 있다.

» 영업양도 시 사용자의 의무

- 폴란드 노동법에서는 영업양도에 대하여 규정을 하고 있는데(제231조 이하), 영업양도가 발생한 경우 양수 사업체의 사용자와 양도 사업체의 사용자는 영업양도로 인하여 근로관계의 변동이 발생한 근로자들에 대하여 사용자의 책임을 부과하고 있다.
- 사용자의 책임 범위는 근로관계의 내용에 따라 달라지며, 법에서도 “연합하여 또는 개별적으로” 책임을 부담할 것을 정하고 있다.
- 영업양도 시 근로자와의 협의 의무와 관련하여, 노동조합이 없는 경우에는
 - 영업양도일과 영업양도의 부문,
 - 영업양도의 이유,
 - 근로자들의 법적 경제적 사회적 처우
 - 해당 근로자의 고용 기간 내 예상되는 사실 특히 근로의 기간이나 임금의 변화 등에 대하여 서면으로 통지하여야 한다.
- 서면통지는 영업양도로 인하여 근로자의 근로관계가 새로운 사용자에게로 이전될 것으로 예상되는 날로부터 최소한 30일 전에 이루어져야 한다.
 - 근로자는 영업양도 이후 2개월 이내에 7일의 예고 기간을 두고 고용 관계를 해지할 수 있으며

- 고용 관계의 해지는 사용자에 의하여 이루어진 고용 관계의 종료와 동일한 효과를 갖게 된다.
 - 영업양도에 있어서 양수 사용자는 근로의 기간과 근속기간으로 인한 추가적 보상의 변경을 제시할 수 있고,
 - 7일 이상의 기간을 두어 근로자로부터 그에 대한 승낙 혹은 거절의 의사표시를 받아 결정할 수 있다.
- 근로자가 양수 사용자의 제안을 거절한 경우 근로관계는 종료된다.
 - 영업양도 시 단체협약에 대해서 폴란드의 노동법은, 양도 기업의 근로자는 영업양도가 발생한 후 1년간 특별히 다른 정함이 없었다면 양수 기업에 근로자들에게 적용되는 단체협약의 적용을 받게 될 것임을 규정된다(노동법 제2418조).

» 계약 기간의 불이익한 변경

- 경영상 필요가 인정되는 경우 사용자는 단체협약 기타 근로자와의 개별적 근로계약 등에도 불구하고 근로자와의 근로계약 기간을 단축할 수 있으며 이 경우, 노동관계법의 배제협약에 관한 내용이 준용된다.

» 근로계약의 체결

- 폴란드 근로계약은 기한에 따라 3종류로 구분된다.
 - 기한의 정함이 없는 근로계약

- 기한의 정함이 있는 근로계약
- 일의 완성에 필요한 기간을 정한 근로계약
- 각 근로계약은 본 계약을 체결하기에 앞서 최장 3개월의 수습 기간을 둘 수 있으며, 유기 근로계약이 3회 이상 반복된 경우 그 근로계약은 무기 근로계약으로 전환된다(제251조). 다만 잡역(odd job), 계절적 근로, 순환직의 경우에는 이러한 무기 근로계약의 간주가 적용되지 않는다.
- 사용자와 근로자가 근로계약을 체결하는 경우, 근로계약에는 근로계약의 형태와 근로계약의 체결 일자 그리고 계약 기간과 임금 등이 명시되어야 하는데 특히 다음과 같은 것들은 근로계약에 명시되어야 한다(제29조).
 - 근로의 형태
 - 근로의 수행 장소
 - 각종 수당
 - 근로시간
 - 근로 개시일
- 근로계약은 서면으로 체결하여야 하고, 늦어도 근로자가 근로를 시작한 날까지는 체결되어야 한다.
- 체결된 계약이 없는 경우 근로자는 늦어도 근로를 시작한 당일까지 계약조건에 대한 서면 확인을 받아야 한다.

- 근로계약 조건의 모든 변동은 서면으로 이루어져야 하며, 사용자는 일정한 계약조건에 관한 추가적인 서면 정보를 근로계약에 첨부하여 근로자에게 근로계약 체결일로부터 7일 이내에 통지하여야 한다.
- 노동법에서는 풀타임 근로자와 파트타임 근로자의 근로조건을 차별하여서는 안 될 것을 요구한다(제292조).

» 근로계약의 종료(변경)와 종료 통지의 기간

- 근로계약은
 - ① 당사자 간의 합의에 의해,
 - ② 근로관계 종료의 통지에 의해
 - ③ 통지 없이
 - ④ 근로계약 기간의 종료에 기인하여
 - ⑤ 5일이 경과된 경우에 해지될 수 있음

» 근로관계 종료의 통지를 수반한 근로계약의 종료

- 노동법에서는 특히 근로관계 종료 통지를 수반한 근로계약의 종료에 관하여 상세한 규정을 두고 있는데, 우선 수습 계약과 무기 근로계약이 체결된 경우에는 근로관계의 각 당사자는 근로계약을 통지에 의하여 종료시킬 수 있고, 그 통지 기간이 끝나는 날 근로계약이 종료되는 것으로 간주한다.

- 6개월 이상의 유기 근로계약을 체결한 경우에는 근로계약 종료 통지를 근로계약을 종료시키고자 하는 날로부터 2주 이전에 통지함으로써 근로계약을 종료시킬 수 있다.
- 다만 유기 근로계약의 기간을 연장하기로 당사자 간에 합의하고 1개월의 유예기간을 거쳐 근로계약을 연장한 경우에는 3일로 충분하다.
- 수습 근로계약의 종료 통지 기간은, 그 수습 근로계약이 2주 이하인 경우에는 3일, 2주 이상 3개월 미만이면 1주일, 3개월인 경우에는 2주이다.
- 무기 근로계약의 종료 통지 기간은 다음과 같다.
 - 6개월 미만 근로한 경우, 2주
 - 6개월 이상 근로한 경우, 1개월
 - 3년 이상 근로한 경우, 3개월
 - 위 종료 통지 기간 중 영업양도가 발생한 경우 그 기간에는 양도 전 근로자가 근로한 기간이 포함된다.
 - 사용자가 근로관계 종료의 통지를 한 경우에 근로자는 다른 일자리를 찾기 위한 휴직의 권한을 갖게 되는데 휴직 기간에 대한 권리는 다음과 같다.
 - ▶ 근로관계 종료 통지 기간이 2주 이상 1개월 이하인 경우, 2일
 - ▶ 근로관계 종료 통지 기간이 3개월인 경우, 3일

- 무기 근로계약을 체결한 근로자에게 근로관계 종료 통지를 하기 위해서 사용자는 서면으로 해고의 정당한 이유를 밝혀 노동조합에게도 통지해야 한다.
- 만약 이 경우에 노동조합이 해당 해고 통지가 정당하지 않다고 생각하는 경우, 노동조합은 통지를 받은 날로부터 5일 이내에 사용자에게 그 이유를 서면으로 알릴 수 있다.
- 노동법에서는 사용자의 해고권을 제한하고 있는 경우가 있는데, 그것은 해고 대상 근로자가 연금 수급 연령을 4년 이내로 남긴 경우, 근로자가 법에서 정한 정당한 이유로 휴직하고 있는 경우이다(제39조 및 제41조).
- 근로관계 종료에 관한 노동법의 규정들은 근로계약상 정해진 근로계약의 기간과 임금을 변경하는 절차로써 준용, 만약 위와 같은 절차들을 거쳐 사용자가 근로자에게 근로계약의 변경을 통지하였음에도 불구하고 근로자가 이를 받아들이지 않은 경우에는 통지 기간의 종료와 함께 근로계약이 종료된다.
- 근로계약 변경 통지 기간이 만료되기 이전에 근로자가 근로계약의 변경에 대한 가부 결정을 사용자에게 밝히지 않은 경우에는 근로계약의 변경을 묵인한 것으로 인정된다.

» 근로관계 종료 통지에 의한 근로관계가 부당한 경우의 효과

- 근로자는 근로계약 종료 통지에 대하여 노동법원에 이의를 제기할 수 있는 권한을 가지며, 무기 근로계약 하에서의 근로계약 종료

통지가 부당한 것이었거나 근로계약상 근로계약의 종료에 관한 조항을 위반하였을 경우 노동법원은 근로자의 요구에 따라 근로계약 종료 통지가 무효라는 것, 근로계약이 이미 종료된 경우 근로자는 근로계약에 정해진 기간대로 복직되거나 보상금을 받을 수 있다.

- 근로자가 복직된 경우 근로자는 근로하였더라면 받을 수 있었던 임금을 받을 권리를 갖는데, 이때 임금은 최장 2개월분까지 지급될 수 있다. 다만 근로계약 종료 통지 기간이 3개월이었던 경우에는 최장 1개월분까지 지급한다.
- 다만 사용자의 해고권이 제한되는 시기, 즉 근로자가 연금 수급 연령을 4년 이내로 남겨둔 경우나 여성 근로자가 임신 또는 출산으로 인한 휴직 하는 동안 근로자가 해고된 경우에는 그 기간 전체에 대한 임금이 지급되어야 한다.
- 근로자가 복직 명령을 받은 날로부터 7일 이내에 업무에 복귀하지 않은 경우에는 사용자는 근로자의 재고용을 거부할 수 있고, 근로자가 해고된 후 다른 사용자와 근로계약을 맺은 경우에는 그 사용자와의 근로계약을 복직 명령을 받은 날로부터 7일 이내에 해지할 수 있다.
- 수습근로자의 근로계약이 근로계약 종료 통지에 의하여 종료된 경우, 해당 근로자는 보상을 받을 권리만을 가지며, 유기 근로계약의 경우에도 마찬가지이다.

» 근로관계 종료 통지가 없는 근로계약의 종료(즉시 해고)

- 사용자는 근로자의 과실이 있거나 없거나 모두 통지 없이 고용계약을 종료할 수 있다.
- 근로자 측의 과실에는 다음과 같은 것이 포함된다(제52조).
 - 근로자의 기본적인 의무에 대한 심각한 불이행(근무 중 음주, 정당한 사유 없이 직장이탈, 부여된 업무의 수행 거부)
 - 고용계약 기간 중의 범법, 범죄가 명백한 것이거나 최종심 법원 판결에 의해 확정판결을 받은 경우
 - 근로계약의 종료는 사용자가 정당한 해고 사유를 알게 된 날로부터 1개월 이내에 이루어져야 한다.
 - 사용자는 고용계약은 근로자 측의 과실이 없는 경우라도 다음과 같은 사유가 발생한 경우에는 근로자를 통지 없이 해고할 수 있다.
 - ▶ 3개월 이상 지속된 질병으로 인하여 근로를 할 수 없는 경우, 단 근로자가 고용주를 위하여 일한 기간이 6개월 미만일 때 가능하다.
 - ▶ 노동법 및 기타 규정으로 정해진 규칙에 따라 해당 질병으로 인하여 최초의 3개월 동안 봉급, 질병 수당 및 재할 수당을 받은 총기간을 초과하는 기간 지속된 질병으로 인하여 근로를 할 수 없는 경우, 단 근로자가 사용자를 위하여 일한 기간이 6개월 이상이거나 근로를 할 수 없는 까닭이 근무 중의 사고나 근로 관련 질병에 의한 것일 때 가능하다.
 - ▶ 상기의 것 이외의 근거로 정당화되며 1개월을 초과하여 지속되는 결근.

- 다만 위의 경우에도 근로자가 육아휴직을 하는 경우 그리고 근로자가 전염성 질병에 걸려 격리되고 있는 기간에는 해고 통지 없이 근로관계를 종료시킬 수 없다.
- 한편 근로자는 병원 진단서를 가진 경우 그리고 업무의 계속된 수행이 근로자의 건강을 위해 한 결과를 가져올 수 있다는 사실을 증명하는 경우에 사용자가 근로자의 건강과 자질을 고려한 적절한 다른 업무로 직무 변경을 해주지 않으면 사전통지 없이 근로계약을 종료시킬 수 있다.
- 사용자가 근로계약상 사용자의 기본적인 의무를 위반한 경우에도 동일하게 적용된다.
- 근로자의 근로계약 종료 통지 또한 서면으로 이루어져야 하며, 여기에는 근로계약의 종료를 정당화할 수 있는 근거를 제시하여야 한다.

» 근로관계 종료 통지 없는 근로계약의 종료가 부당한 경우의 효과

- 근로관계 종료 통지 없는 근로계약의 종료가 부당한 경우 근로자는 복직 또는 보상의 권한을 갖고 근로관계 종료 통지 있는 근로계약의 종료가 부당한 경우와 마찬가지로의 효과를 본다.
- 복직 명령을 받고 근로를 시작한 근로자가 임금을 소급하여 지급받을 수 있는 정도는 1개월 이상 3개월 미만. 다만 사용자가 근로자를 해고할 수 없는 기간에 해고한 경우에는 해고된 기간의 임금 전체를 받을 수 있다.

(3) 임금 기타 각종 수당

» 임금산정의 원칙(제78-83조)

- 폴란드의 노동법에서 임금에 대한 기본적인 원칙은 근로의 양과 질에 대한 “정당한” 보수여야 한다(제80조).
- 근로자가 일할 준비를 마쳤음에도 불구하고 사용자 측의 사유로 일을 하지 못하게 된 경우에는 일하지 못한 시간에 대한 보수를 받을 권리를 보장한다(제81조).
- 근로자의 귀책 사유로 인하여 일을 하지 못하게 된 경우에는 보수를 받을 권리를 갖지 못한다.
- 사용자 측의 사유로 근로자가 일하지 못하게 된 경우 사용자는 그 기간에 다른 일을 맡길 수 있는데 그 기간에 대한 임금은 원래의 일을 하였더라면 받을 수 있었을 임금보다 낮아서는 안 되며, 근로자 측의 사유로 근로자가 원래의 일을 할 수 없게 됨으로 인하여 다른 일을 하게 된 경우에는 그에 상응하는 보수를 주는 것으로 충분하다.
- 작업 불능의 사태가 기후적 원인으로 인하여 발생하게 된 경우에 근로자는 그러한 조건하에서 일한 것에 대한 보수를 지급받게 된다.
- 근로자가 불완전한 근로를 제공함으로 인하여 생산물에 결함이 발생한 경우에는 근로자는 근로에 대한 대가를 받을 수 없게 되거나 생산물의 결함에 비례하여 근로에 대한 대가 또한 삭감한다. 그러나 근로자 스스로 그 결함을 제거한 경우에는 근로자는 근로에 대한 완전한 대가를 받을 수 있게 되지만, 그 결함을 제거하기 위하여 추가적으로 소요된 근로시간에 대한 대가는 받을 수 없다.

» 임금 지급의 원칙(제84-91조)

- 임금은 최소 1달 1번, 미리 정해진 기일에 전액이 지급되어야 하는데, 이때 날짜는 월의 마지막 날 또는 매월 10일 이전에 지급되어야 한다.
- 월급일이 휴일인 경우에는 그 전날 지급되어야 하고, 임금 지급 기준이 1월을 넘는 경우에는 그 기간의 마지막 날 지급되어야 한다.
- 임금은 현금으로 지급되어야 하고, 현물로 지급하고자 하는 경우에는 법 또는 단체협약에 근거가 있어야만 가능하다.
- 사회보장세와 개인소득세와 같은 것은 임금으로부터 직접 공제될 수 있다.

» 장해보상금(제92조)

- 근로자가 다음과 같은 사유에 의하여 장애가 발생한 기간에 대하여 사용자는 임금을 지급해야 한다.
 - 감염성 질병으로 인하여 33일 동안 근로자가 근로하지 못한 경우, 근로자는 임금의 80%에 대한 수급 권한을 가지며, 근로 불능 상태가 33일을 초과하여 지속되는 경우, 근로자는 여타 규정으로 정해진 규칙에 따른 질병 수당을 받게 된다.
 - 출퇴근 중 사고가 발생한 경우 또는 임신 기간 중 질병이 발생한 경우에는 그로 인하여 근로자가 근로하지 못한 기간 임금의 100%를 받을 수 있는 권한을 갖게 된다.

» 장애 또는 노령연금 보너스(제921조)

- 장애 또는 노령연금을 수급할 자격을 가진 근로자가 장애 또는 노령연금을 수급함으로써 퇴직하여 사용자와의 근로관계가 종료된 경우 사용자는 1개월분의 임금을 해당 근로자에게 지급하여야 한다. 이 보너스는 1회에 한하여 지급한다.

» 사망보상금(제93조)

- 근로자가 사망한 경우 그 유족들은 사망보상금을 받게 되는데, 그 보상액은 다음과 같다.
 - 재직기간이 10년 미만인 경우, 1개월분의 임금
 - 재직기간이 10년 이상인 경우, 3개월분의 임금
 - 재직기간이 15년 이상인 경우, 6개월분의 임금
- 유족의 범위에는 근로자의 배우자와 가족 연금수급권을 갖는 가족 구성원이 포함되며, 유족이 여러 명이면 보상금을 유족들이 균분해야 하지만, 유족이 단 1명만 남게 된 경우에는 위 보상액의 절반에 대한 수급권만을 갖게 된다.

(4) 근로자와 사용자의 의무

» 사용자의 의무(제94-99조)

- 폴란드 노동법에서 규정하는 근로관계에서 사용자의 의무는 다음과 같다.
 - 근로자에게 직무와 기본적인 권리 사항을 알릴 의무
 - 근로시간이 온전하게 사용될 수 있도록 관리하고, 근로자가 자신의 능력과 자질을 충분히 발휘할 수 있도록 업무를 정돈할 의무
 - 단순 반복적인 업무에 있어서 단조로움이 최소화될 수 있도록 업무를 정돈할 의무
 - 고용상 차별을 방지할 의무
 - 작업장의 안전과 위생 조건을 감독하며, 근로자들을 교육할 의무
 - 임금을 시의적절하게 지급할 의무
 - 근로자들의 전문성을 향상시킬 의무
 - 근로자들의 학업을 장려할 의무
 - 근로자들의 사회적 요구에 응할 의무
 - 근로자 및 업무를 객관적이고 공정하게 평가할 의무
 - 근로자의 사생활을 보호할 의무
 - 평등 처우 규정을 실효성 있게 보장할 의무
 - 근로 형태 변경의 기회를 설명할 의무

- 직장 내 따돌림을 방지할 의무
- 근로계약의 해지 또는 종료 시 필요한 증명서를 발급할 의무 등 사용자의 의무를 위반한 경우, 사용자는 일정한 제재를 받을 수 있다.

» 근로자의 의무(제100~1014조)

- 폴란드 노동법에서는 위와 같은 사용자의 의무와 함께, 근로자의 근로 관계상 의무에 대하여 규정한다.
 - 근로시간을 준수할 의무
 - 직장규율을 준수할 의무
 - 안전과 보건 그리고 화재 예방에 관한 규율을 준수할 의무
 - 회사의 시설과 재산을 보호하고 경영상 비밀을 유지할 의무
 - 별도의 규정에 의하여 규정된 비밀을 준수
 - 직장에서의 협의 규정을 준수할 의무
 - 경업금지 의무

(5) 취업규칙(제104~113조)

- 근로자를 20인 이상 사용하고 있는 사업장에서는 취업규칙을 만들 수 있으며, 다음과 같은 사항들이 기재될 수 있다.
 - 근로 수행의 방법, 근로시간 중 또는 근로시간 후 기업 내 머무름

수 있는 권리, 근로자의 작업 도구 등에 관한 사항, 작업복, 작업과
개인보호 용구 등에 관한 사항

- 근로시간제도 및 근로시간 산정 기간
 - 야간근로
 - 임금 지급일, 장소, 시간과 빈도
 - 연소 근로자 및 여성 근로자에 금지되는 업무
 - 연소근로자가 직업훈련을 위하여 재직할 수 있는 직위 및 업무의
유형
 - 직업훈련 이외의 목적으로 연소근로자가 고용될 수 있는 경이한
직무의 유형
 - 근로자가 업무수행과정에서 발생할 수 있는 재해를 예방하기 위한
정보를 포함하여, 안전과 보건 및 화재 예상과 관련된 의무
 - 근태 보고
-
- 취업규칙은 직장 내 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 동의를
얻어 결정되게 되는 한편, 노동조합이 이에 동의하지 않은 경우 또는
노동조합이 없는 경우에는 사용자가 이를 결정한다.
 - 취업규칙이 만들어진 경우 사용자가 이를 근로자들에게 알린
날로부터 2주 후에 효력이 발생하며, 사용자는 근로자들이 근로를
시작하기 전에 이를 근로자들에게 통보한다.

(6) 근로시간(제129~15112조)

» 법정 근로시간

- 폴란드에서의 법정 근로시간은 24시간 중 8시간이다.
- 고용주가 적용하는 4개월 이하의 기준 기간 중의 통상적인 주 5일 근무 하에서 1주 평균 40시간을 넘지 못하도록 규정한다. 다만 농축산업, 재산 또는 개인의 감시 서비스에 종사하는 근로자들에게 대해서는 6개월을 기준으로 하게 되는 한편, 근로 과정에 영향을 미치는 비일상적인 조직적 또는 기술적 조건에 의하여 정당화되는 경우에는 12개월을 기준으로 하게 되어 있다.
- 예외적으로 생산기술 때문에 중단될 수 없는 근로(소위 24시간 교대근무)와 관련된 경우, 24시간 내의 근로시간은 연장될 수 있다.
- 근로자가 정규근로시간을 초과하여 근무한 시간에는 시간 외 근로시간이 적용된다.

» 시간 외 근로시간

- 시간 외 근로는 원칙적으로 금지되나 다음과 같은 경우에는 예외적으로 허용된다.
- 인명이나 건강을 보호하기 위하여, 재산이나 환경을 보호하기 위하여, 혹은 비상 수리작업을 수행하기 위하여 구조 활동이 요구되는 경우

- 사용자에게 특별한 이유가 있는 경우. 시간 외 근로시간은 단체협약, 사용자의 근로 규칙, 혹은 고용계약에 달리 규정되지 않은 한 각 근로자당 1년에 150시간을 초과하지 못한다.
- 시간 외 근로시간을 포함한 주간 근로시간은 사용자가 적용하는 기준 기간 내에 평균 48시간을 초과하지 못한다.
- 시간 외 근로시간에 대하여 근로자는 통상 임금과 더불어 다음과 같은 부가적 임금을 받는다.
 - ▶ 야간, 일요일 및 공휴일로서 근로 시간표상 해당 근로자의 근무일이 아니거나 근로 시간표에 따라 근무한 일요일이나 공휴일 대신 근로자에게 주어진 휴일에 근로한 경우 급여의 100%
 - ▶ 상기일 이외의 시간 외 노동시간의 근로에 대해서는 급여의 50%
 - ▶ 기준 기간의 평균 주간 기준을 초과하는 모든 시간 외 노동시간 근로에 대해서는 급여의 100%, 단 이러한 기준이 근로자가 상기한 점에 언급된 보충분을 받을 권리가 있는 시간 외 노동시간의 결과로 초과되지 않은 경우이다.
 - ▶ 다만 근로자의 서면에 의한 요구가 있는 경우 또는 사용자가 정한 경우, 사용자는 시간 외 근로시간에 대한 수당 대신 그에 상응하는 대체 휴가를 줄 수 있다.
 - ▶ 한편 이러한 시간 외 근로에 대한 노동법의 규정은 관리직 근로자에 대해서는 적용되지 않기 때문에, 관리직 근로자는 업무상 요구에 의하여 시간 외 근로를 할 수 있고, 그에 대한 추가적 수당도 받지 못한다. 다만 그 시간 외 근로가 일요일 또는 공휴일에 이루어진 경우에는 일반 근로자와 마찬가지로 시간 외 근로 수당을 받을 수 있다.

» 휴식

- 모든 근로자는 24시간마다 최소 11시간, 그리고 매주 최소 35시간 동안 방해받지 않고 휴식을 취할 권리가 있다.
- 근로자가 24시간 가운데 최소 6시간 이상을 일한 경우 근로자는 15분의 휴식 시간을 받을 권리가 있으며 이 휴식 시간은 근로시간으로 간주된다.

» 야간근로

- 야간근로는 21:00~07:00 시까지 8시간에 적용된다. 노동법에 정의된 야간근로자는 특히 24시간 중 근로시간의 적어도 3시간이 야간근로에 속하는 근로자의 경우에 해당된다.
- 야간근로자의 근로시간은 그 작업이 특별히 위험하거나 심한 육체적 혹은 정신적 과로를 수반하는 경우 24시간 중 8시간을 넘지 못한다. 다만 해당 근로자가 관리 감독직인 경우, 그리고 사람의 생명이나 건강을 보호하기 위한 구호 활동을 담당하는 경우나 재산이나 환경을 보호하기 위한 경우 또는 고장을 보수하기 위하여 필요한 경우 등에는 그러하지 아니한다.
- 야간에 근로하는 모든 근로자는 급여 외에 근로 시간당 최저임금의 20%에 해당하는 보상금을 받을 권리가 있다.

» 휴일

- 휴무일은 일요일 및 공휴일. 일요일이나 공휴일의 근무는 특히 다음과 같은 경우에 허용된다.
 - 사람의 생명 또는 건강을 지키기 위한 구호 활동, 재산 또는 환경보호 활동
 - 또는 파손 물의 복구 활동을 위하여 필요한 경우
 - 작업의 연속성과 관련된 활동의 경우
 - 교대 근로의 경우
 - 유지보수업무의 경우
 - 운송 및 통신 부문
 - 회사 내 소방대와 구호팀
 - 재산 또는 사람을 보호하기 위한 감독 활동의 경우
 - 농축산부문의 경우
 - 거래소, 공중 편의시설, 요식업소, 호텔, 상가, 건강센터 등과 같이 공중의 편의를 위하여 필요한 경우
 - 근로자가 특히 금요일, 토요일, 일요일 및 공휴일에 근무할 것을 약정하고 고용된 경우
 - 일요일과 공휴일에 근무하는 근로자는 그 대신 다른 날 휴무할 권리가 있다.
 - ▶ 일요일 근로한 경우-일요일 근무 전 또는 후의 6일 이내

- ▶ 공휴일 근로한 경우-근로일 산정 기간
- ▶ 만약 일요일과 공휴일에 근무한 근로자에게 위와 같은 대체휴일을 주지 못하는 경우에는 일요일 및 공휴일 근로한 근로시간에 대하여 시간 외 근로 수당을 지급한다.
- ▶ 일요일에 근무하는 근로자에게는 최소 4주에 한 번씩 일요일에 휴무할 권리를 주어야 한다.

» 연차 휴가

- 모든 근로자는 연속적인 연차 유급휴가를 받을 권리가 있다.
- 근로 생활을 이제 막 시작한 근로자는 근무를 시작한 해에 지나간 매월 1년을 근무한 이후에 받을 권리가 있는 총 휴가의 1/12에 해당하는 휴가를 가질 권리가 보장. 근로자는 이후 매년 다음과 같은 휴가를 가질 권리가 발생한다.
- 20일-근로자가 10년 미만 근무하였을 때
- 26일-근로자가 10년 이상 근무하였을 때
- 파트타임 근로자의 경우에는 위 휴가일을 근로시간에 비례하여 산정한다.
- 휴가 수급권의 근거가 되는 근로기간은 졸업한 학교의 유형에 따라 교육에 소요된 기간을 포함한다.

- 기초직업학교-과정 기간, 단 3년을 넘지 않음
 - 중등직업학교-과정 기간, 단 5년을 넘지 않음
 - 기초직업학교를 졸업한 중등직업학교-5년
 - 중등 보통 교육학교-4년
 - 전문대학-6년
 - 고등교육기관-8년
-
- 근로자의 재직기간과 위 학교 교육 기간이 중첩되는 경우 근로기간은 근로자에게 보다 유리한 쪽으로 해석한다.
 - 연차 휴가 수급권을 가졌지만, 근로관계가 종료된 근로자의 경우에는 다음과 같이 휴가 일수를 산정한다.
 - 재직 중인 근로자: 근로관계가 종료되기 전 근로자가 취득한 연차 휴가를 이미 사용하지 않은 경우, 근로관계가 종료되는 해에 재직한 근로기간에 비례하여 산정한다.
 - 신규채용 근로자: 근무 일수에 비례하여 산정한다.
 - 연차 휴가는 근로자의 요구에 의하여 분할하여 지급될 수 있다. 다만 이 경우 1 분할기의 휴가 일수는 14일 이상이어야 하며, 연차휴가권을 취득하였음에도 불구하고 이를 사용하지 않은 경우 사용자는 휴가 일수에 상응하는 임금을 지급하여야 한다.
 - 근로자는 서면으로 사용자에게 무급휴가를 청구할 수도 있다.

(7) 모성보호(제176-189조)

» 출산 전후 휴가

- 여성의 경우, 건강에 해로운 업종에는 취업하지 못하도록 하고 있고, 그러한 업종에 대해서는 시행령으로 규정한다.
- 사용자는 여성의 임신 또는 출산 전후 휴가 기간에 여성 근로자의 근로계약을 종료시키지 못하는데, 다만 근로자에게 귀책 사유가 있는 경우에 노동조합의 동의가 있으면 그러하지 아니하다.
- 또한, 여성이 수습근로자로서 1개월 미만 고용된 경우에도 그러하지 아니함. 유기 근로계약을 체결한 여성 또는 수습 기간이 1개월 이상인 여성으로서 임신 후 3개월을 경과한 경우에는 근로계약이 출산 후까지로 연장한다. 다만 이때에도 그 여성 근로자가 다른 근로자를 대체하기 위하여 고용된 경우에는 그러하지 아니한다.
- 임신 중인 여성 근로자는 시간 외 근로 또는 야간근로에 종사하지 못하며, 또한 여성 근로자의 동의가 없는 경우에는 일상적으로 근로를 하는 사업장 외의 장소로 파견시킬 수 없고, 4세 미만의 아이를 양육하는 근로자의 경우에도 마찬가지이다.
- 야간에 근로하도록 여성 근로자를 채용한 경우에는, 그 여성 근로자의 임신 기간에는 근로시간을 바꾸어 주어야 하고, 그것이 불가능한 경우에는 그 근로자를 다른 직무를 수행할 수 있도록 변경시켜 주어야 한다.

- 여성 근로자의 출산 전후 휴가 기간은 다음과 같다.
 - 첫 번째 출산의 경우 16주
 - 그 이후의 출산의 경우 18주
 - 쌍둥이 이상을 출산할 경우 26주이며 위의 기간 가운데 최소 2주는 산전에 보장되어야 한다.
- 여성 근로자가 14주의 출산휴가를 사용한 경우, 그 근로자는 남아있는 휴가 기간을 포기할 수 있고, 이 경우 남은 휴가 기간을 아이를 양육하게 되는 남성 근로자가 서면 요구가 있으면 그에게 보장해야 한다.
- 여성 근로자가 자녀를 사산하였거나 출산 후 8주 이내에 자녀가 사망한 경우, 여성 근로자는 8주의 휴가권을 취득하며, 8주 이후 자녀가 사망하게 된 경우에는 사망 후 7일간의 휴가권이 보장된다.
- 출산한 자녀에게 병원 치료가 필요한 경우에도 여성 근로자는 출산 후 8주간의 휴가권을 취득한다.
- 출산 전후 휴가 기간은 유급으로 처리되는데, 이때 지급되는 임금은 별도의 규정에서 정하는 바에 따르게 된다.

» 육아휴직

- 6개월 이상 재직한 근로자로서 4세 미만의 아이를 둔 근로자는 3년의 육아 휴직권을 보장받으며, 이 육아휴직 기간에 사용자는 근로자를 해고할 수 없다.

- 육아휴직 기간이 끝난 후 사용자는 근로자가 원래의 직무로 복귀할 수 있도록 하여야 하고, 만약 복귀할 직무가 사라진 경우에는 이전의 직무에 상응하는 직무를 보장해주어야 한다.

» 육아시간

- 여성 근로자는 근로시간 가운데 30분씩 두 번의 육아시간을 취득하게 되고, 만약 자녀가 2명 이상인 경우에는 45분으로 연장된다. 다만 여성 근로자의 근로시간이 1일 4시간 미만인 경우에는 그러하지 아니하고, 6시간 미만인 경우에는 1회 육아시간만 보장된다.

(8) 안전 및 보건(제207-23715조)

» 사용자의 기본적 의무

- 사업장 내에서의 안전 및 보건에 관한 사용자의 기본적 의무는 다음과 같다.
 - 사용자는 사업장 내에서 근로자를 위하여 안전하고 위생적인 근로조건을 보장한다.
 - 과학 기술의 발전을 적절하게 이용하여 근로자의 생명과 건강을 보호한다.
 - 안전하고 위생적인 근로조건을 보장하는 방식으로 근로를 조직한다.

- 직장 내 보건의 안전을 위한 규칙 및 원칙을 반드시 준수하고 이러한 점에서 모든 결함에 대처하는 지시를 내림과 아울러 그러한 지시가 준수되고 있는지 확인한다.
- 근로조건에 대한 감독 단체들이 발한 명령, 발의, 결정 및 규정을 반드시 준수한다.
- 사외 노동 감독관의 권고를 반드시 준수한다.
- 관련 의무를 준수할 수 있을 만큼 직장 내 보건의 안전 규칙 및 원칙을 포함한 근로 보호 규정을 숙지한다.
- 수행되는 근로에 내재된 직업적 위험의 평가 및 기록, 또한 수행되는 근로에 내재된 직업적 위험 및 발생되는 위험을 방지하기 위한 규칙을 근로자들에게 숙지시켜야 한다(노동법 제226조).
- 사용자의 비용 부담에 의한 치명적인 약품의 시험 및 측정, 그러한 시험 및 측정 결과의 보존 및 이에 대한 근로자들의 접근을 허용해야 한다(노동법 제227조 §1 2항).
- 신규채용 및 기존 근로자들에 대한 초기, 정기 및 관리 건강검진의 수행(노동법 제229조 §1-3) 및 주어진 직위에서 근로를 행하지 못할 징후가 없다고 진술하는 유효한 진단서를 소지하지 않은 사람에 대한 고용을 금지할 의무를 준수해야 한다(노동법 제229조 §4).
- 특별히 힘든 조건에 고용된 근로자들에 대한, 예방에 요구되는 한에서의 적절한 음식 및 음료를 무료로 지급한다(노동법 제232조).
- 직장 내 사고, 직업병 및 근로조건과 관련된 여타의 질병들에 대한 체계적인 분석 및 이러한 분석 결과에 따른 적절한 예방책을 적용한다(노동법 제236조).

- 근로 개시 이전에 직장 내 보건안전과 관련된 근로자 훈련 및 이러한 점에 대한 정기적 훈련과정을 진행한다(노동법 제237조 §2).
- 해당 부분에 대한 사용자의 의무를 충족하는데 필요한 만큼의 사용자에 의한 직장 내 보건안전 훈련이 수행돼야 한다. 이 훈련은 정기적으로 진행되어야 한다(노동법 제237조 §2).
- 근로자에 대한 개인보호 용구 무료지급, 근로 환경에 존재하는 위험 유해 약품으로부터의 근로자 보호 및 그러한 수단을 효과적으로 사용하는 방법을 근로자들에게 숙지시켜야 한다(노동법 제237조 §1).
- 폴란드 공업규격에 명시된 요건을 충족시키는 작업복 및 작업화를 다음과 같은 경우에 근로자들에게 무료로 지급해야 한다.
 - ▶ 근로자 소유의 복장이 파괴되거나 대단히 더러워질 가능성이 있는 경우
 - ▶ 관련 기술, 위생 혹은 직장 내 보건안전요건의 경우(노동법 제237조 §1)
 - ▶ 100인을 초과하는 근로자를 고용하고 있는 경우
 - ▶ 조연 및 관리 기능을 위한 직장 내 보건안전부서를 설치해야 한다.
 - ▶ 100인 미만의 종업원이 고용된 경우
 - ▶ 별도의 근로 임무를 띤 1인, 혹은 영업소 내에 적임인 종업원이 없는 경우
- 근로 영업소 외부의 전문가에게 직장 내 보건·안전 부서가 수행해야 할 임무를 맡긴다.

- 보건안전부서 임무를 수행하는 데 필요한 훈련을 이수한 사용자는 다음과 같은 경우 자신이 직접 이러한 임무를 속행할 수 있다.
 - ▶ 10인 이하의 근로자를 고용하고 있거나, 20인 이하의 근로자를 고용하고 있으며 위험 범주가 직장 내 사고 및 직업병에 대한 사회보험에 대한 규정의 의미 내에서 3등급 혹은 그 이하로 정의되는 영업 활동 집단으로 분류된 경우(노동법 제237조 §1 및 §2),
 - ▶ 직장 내 보건안전과 관련된 모든 활동을 근로자 혹은 그 대표와 상의한다(노동법 제237조 §1).
- 250인을 초과하는 근로자를 고용하고 있는 경우 - 사용자에 대한 조연 및 여론 형성 단체로 기능하는 직장 내 보건안전 위원회 설치한다(노동법 제237조 및 제237조).
- 직장 내 보건안전과 관련한 상의는 이러한 위원회 내에서 이루어질 수 있다(노동법 제237조 §5).

» 근로자의 권리와 의무

- 근로자의 기본적인 의무는 직장 내 보건안전에 대한 규칙과 원칙을 준수한다.
- 근로자들에게 요구되는 사항은 다음과 같다.
 - 직장 내 보건안전에 대한 규칙과 원칙을 숙지하기 위하여 관련 훈련 및 교육에 참여하고 요구되는 시험을 통과해야 한다.

- 직장 내 보건안전 원칙 및 기준을 준수하여 작업하며 이러한 점에서 감독자의 모든 지시 및 지침을 준수한다.
- 공장과 기계, 도구 및 설비의 적절한 상태 및 근무처의 정리와 청결에 유념해야 한다.
- 집단 보호 수단 및 할당된 개인보호 용구, 의류 및 작업화를 의도된 용도에 따라 사용한다.
- 초기, 정기, 관리 및 여타의 권고된 건강검진을 받고 모든 의학적 지침을 준수해야 한다.
- 직장에서 발생하는 모든 사고나 인명 혹은 보건상의 재해를 즉시 감독자에게 통지하고 위험지역에 있는 동료들과 기타의 인원들에게 위험에 대해 경고한다.
- 직장 내 보건안전에 대한 의무를 준수하여 고용주 및 감독자에게 협력한다.

3. 집단적 노사관계법

(1) 단결권의 보장

» 노동조합 일반

- 폴란드에서 노동조합은 자발적이고 자치적인 노동자들의 조직이고 노동자들을 대표하고 그들의 권리와 직업적 및 사회적 이익을 보호하기 위해 설립된다.
- 노동조합은 노동자를 대표할 뿐만 아니라 기타 노동조합에 가입하는 자격을 갖춘 사람들도 대표한다.
- 노동조합은 멤버들의 집단 및 개별적인 자존, 권리 그리고 물질적 및 정신적인 이익을 옹호한다.
- 노동조합은 국제적인 포럼에서 노동자들의 이익을 대표하며, 여러 가지 형식으로 국제적인 포럼에 참여하는 과정에서 양질의 일자리(decent work), 복지 및 근로조건을 개선하는 역할을 하게 된다.
- 폴란드 헌법은 단결권을 보장하고 있으며, 노조의 활동은 노동조합법(Act of 23 May 1991 on Trade Union)에 의해 규율. 노동조합법은 고용 형태와는 관계없이 모든 근로자, 농업협동조합의 조합원, 위임계약에 의하여 업무를 수행하는 사람으로서 사용자가 아닌 사람들의 단결권을 보장하는 한편(노동조합법 제2조 제1항), 퇴직 또는 장애 연금 지급자 및 실업자 등도 노동조합에 가입하거나 노동조합 활동을 계속할 수 있음을 규정한다(노동조합법 제2조 제3항 및 제4항).

- 누구도 노동조합원 자격 또는 그 활동을 이유로 불이익한 처우를 받지 않는다고 규정한다(노동조합법 제3조).

» 노동조합 설립

- 노동조합의 설립 절차에 대해서는 노동조합법 제12-18조에서 규정하고 있는데, 특히 노동조합이 법 제도권 노동조합으로 활동하기 위해서는 등기소에 등기해야 한다(노동조합법 제14조).
- 등기를 한 날 노동조합과 그 집행부는 법인격을 취득한 것으로 간주한다(노동조합법 제15조).
- 노동조합을 설립하는 결의안을 통과한 다음, 설립위원회(founding committee)는 설립하려는 노동조합을 등록하여야 한다. 등록일부터 노동조합은 법인격을 부여 받으며, 등록과 관련된 비용은 없다.
- 만약 설립위원회(founding committee)가 노동조합 설립일로부터 30일 이내에 등록신청 관련 서류를 제출하지 못하면 노동조합 설립 결의안은 무효가 된다.
- 노동조합의 등록이 취소되는 경우는 다음과 같다.
 - ① 노동조합규약의 본문에서 제시한 노동조합을 해제하는 결의안이 등장하는 경우
 - ② 청산, 파산, 노동조합 구성의 변화, 노동조합의 계속적 운영이 불가능한 등의 원인으로 노동조합이 운영하고 있는 직장이 관련 등록부에서 제거되는 경우
 - ③ 조합원 수 10인 미만인 상태로 3달을 초과하는 경우

(2) 노동조합의 권리

● 사회적 대화(social dialogue) 참여권 및 발의권

- 폴란드에는 노사정위원회(the Tripartite Commission for the Social and Economic Issues)가 존재한다.
- 노사정위원회에 참여하는 노동조합 대표자에 대해서는 노사정 위원회법이 별도로 규정하고 있으며, 노동조합은 일정한 절차를 거쳐 노사정위원회 참여할 수 있는 권한을 가진다.

» 단체교섭 및 단체협약 체결권

- 노동조합은 단체교섭을 수행하고 단체협약을 체결할 권리를 갖게 되는데, 이에 대해서는 노동조합법이 아닌 노동법이 규정하고 있다.

» 사업장 외에서의 노조 전임 활동권

- 사업장 밖에서 노동조합 활동을 수행하기 위하여 선출된 근로자는 노동조합의 요구에 의하여 무급휴직을 받을 수 있는 권한을 갖게 되는데, 이때 이 해당 근로자가 직장에 복귀하게 되었을 때 그 무급휴직 기간은 계속 근무 연수에 포함되도록 규정한다.

(3) 단체협약 및 단체교섭

» 일반적 원칙(노동법 제238~24113조)

- 폴란드에서의 단체협약은 원칙적으로 모든 근로자가 체결할 수 있으나, 다음과 같은 경우는 예외이다.
 - 군인
 - 임명 또는 위촉 절차에 의하여 채용된 국가공무원
 - 임명 또는 위촉 절차에 의하여 채용된 경찰관, 지방공무원 등 지방자치단체의 근로자
 - 판사 및 검사
- 단체협약은 단체교섭을 통하여 체결됨이 원칙인데, 폴란드는 사업장 내 복수노조를 허용한다(노동조합법 제30조).
- 복수 노동조합 간 단체교섭을 위한 창구 단일화 방법을 따로 규정하고 있지는 않고, 단체협약을 체결하고자 하는 일방의 당사자가 복수의 노동조합에게 단체협약을 체결할 것이라는 사실을 알리고 이를 통해 복수의 노동조합이 상호 간 협의하여 결정하도록 하고 있다(노동법 제2412조).
- 단체교섭 당사자는 성실 교섭 의무가 있고(노동법 제2413조), 사용자는 단체교섭을 수행하는 노동조합에게 적절하고 필요한 한도 내에서 회사의 경영상황 등에 대한 정보를 제공할 의무가 있다(노동법 제2414조).

» 단체협약의 기간과 종료(제2415조 및 제2417조)

- 단체협약의 기간에 대한 법적 규정은 없고 기간에 대한 특별한 약정이 없을 경우에는 단체협약이 무기한일 것으로 간주한다.
- 기간의 정함이 있는 단체협약이라도 기간이 만료되기 전에 당사자 간 합의에 의하여 기간을 정해 연장하거나 무기한으로 정할 수 있는데, 만약 기간을 정한 단체협약을 더 이상 연장하지 않고 종료시키고자 하는 경우에는 단체협약의 종료를 원하는 당사자가 상대방에게 기간 만료일 3개월 전에 단체협약 종료에 대한 사실을 미리 통지하고 단체교섭 등의 요구를 하여야 한다.

» 단체협약의 등록

- 단체협약을 체결한 경우 법이 정하는 해당 관청에 이를 등록해야 하는데, 복수의 사업장에서 체결된 단체협약의 경우에는 노동부장관에게, 단일 사업장에서 체결된 단체협약의 경우에는 해당 지역의 관할 노동 감독관에게 등록 신청하여야 한다.
- 등록신청이 이루어진 경우 해당 관청은 단체협약에 대한 적법성 심사를 한 후 별다른 하자가 없을 때(법 위반 사실이 없을 때) 복수의 사업장에서 체결된 단체협약의 경우에는 등록 신청일로부터 3개월, 단일 사업장에서 체결된 단체협약의 경우에는 1개월 이내에 등록 절차가 마감된다.

- 만약 단체협약의 내용 가운데 법에 위반된 사항이 있는 경우에는, 당사자 간 합의가 있으면 법 위반조항을 제외한 나머지 단체협약만이 등록되게 되고, 14일 이내 보완할 수 있다.
- 만약 단체협약의 당사자가 위의 절차에 대하여 동의하지 않는 경우, 또는 위의 기간 내에 필요한 단체협약의 보완을 하지 않는 경우 해당 관청을 통해 단체협약 등록이 거부된다.

» 단체협약의 발효

- 등록 절차를 거친 단체협약은 단체협약에 기재된 날짜로부터 발효하게 되지만, 그 발효일이 단체협약의 등록일보다 빠를 수는 없음, 즉 노사 당사자가 단체협약을 등록신청하고, 해당 관청이 이를 통해 단체협약을 등록시킨 날짜가 곧 단체협약의 발효일이 된다.

» 노동조합 전임자

- 폴란드의 노동조합법에서는 근로 제공 의무가 면제되는 노동조합 전임자를 둘 수 있음이 명시되어 있다.
- 인정 한도(사업장의 근로자 수를 기준)는 다음과 같다.
 - 조합원 수가 150명 미만인 경우, 조합원 수에 상응하는 월간 근로시간에 대하여 1명
 - 조합원 수가 150명 이상 500명 이하인 경우, 1명

- 조합원 수가 501명 이상 1,000명 이하인 경우, 2명
 - 조합원 수가 1,001명 이상 2,000명 이하인 경우, 3명
 - 조합원 수가 2,000명을 초과하는 경우 초과되는 1,000명당 1명이 추가된다.
- 전임자는 노동조합의 동의 없이 해고되거나 근로조건의 불이익한 변경이 초래되지 않을 권리가 보장된다.
 - 사용자는 노동조합에게 위와 같은 전임자를 인정해줘야 하며, 노동조합 활동에 필요한 편의를 제공해줄 의무가 있는데, 만약 노동조합의 서면 요구서와 해당 근로자의 서면 동의가 있다면 사용자는 위와 같은 의무를 이행하는 대신 이를 금전으로 환가하여 노동조합에게 지급함으로써 그 의무의 이행을 대신할 수 있다는 것이 노동조합법에 규정되어 있다.

4. 폴란드의 근로자대표제도

» 도입 및 역사적 배경

- 노조는 폴란드 기업에서 근로자들을 대표할 수 있는 유일하게 합법적인 조직 형태였으나 유럽연합(EU) 지침의 시행으로 노조 외에 새로운 형태의 조직인 직장협의회와 유럽직장협의회 폴란드 대표체가 설립되었다.
- 폴란드 법령에 의하면, 사내 감독이사회 근로자 대표, 특별(ad hoc) 대표, 보건·안전 대표 등과 같은 다른 형태의 근로자 대표도 존재한다.
- 폴란드에서 근로자대표제도의 선구자는 「국영기업 근로자 자주 관리에 관한 법률(Act on Workers' Self-Management of State-Owned Enterprises)」에 의해 1981년 9월에 도입된 근로자협의회(employee council)이다.
- 근로자협의회는 독일에서 오랜 기간 강력한 영향력을 행사하고 있는 직장협의회보다 훨씬 높은 수준의 권한을 지녔으며, 민간기업 내에서 감독이사회와 같은 기능을 담당한다.
- 근로자협의회는 투자 관련 결의안을 도출하고 기업의 연관계획을 승인 및 수정하며 기업의 합병 및 분할에 관한 결의안을 채택할 수 있었다.

- 더 나아가 기업의 전무이사 및 기타 회사 임원의 임면에 관한 결의안을 채택할 수 있는 권리도 갖고 있었다.²⁾
- 시간이 경과하면서 근로자협의회와 공산당 및 공산주의 노조들 사이의 연계가 지속적으로 강화되었다.
- 1990년대에 민영화가 본격적으로 진행되면서, 근로자협의회들의 상황도 크게 바뀌었다.
- 1990년 7월의 「국영기업의 민영화에 관한 법률(Act on the Privatization of State-Owned Enterprises)」에 의해 새로운 근로자 대표 형태인 민영화된 국영기업 내 감독이사회 근로자 대표가 신설되었다.
- 감독이사회에서 근로자들이 차지하는 비중이 1/3에 해당되는데, 이는 입법 취지와 그 목적에 부합하는 것으로 민영화에 대한 근로자들의 저항을 줄일 수 있을 것으로 보았다.
- 국영기업은 기업의 임원과 전체 직원을 대표하는 근로자협의회들의 공동요청으로 재무부 지분(Treasury shareholdings)을 갖는 새로운 기업으로 전환되었고, 그에 따라 근로자협의회는 해체되었다.

2) The Act on Workers' Self-Management of State-Owned Enterprises from 25 September 1981, Journal of Laws 1981, No. 24.

- 따라서 새로운 형태의 근로자대표기구인 감독이사회 근로자 대표는 기존 국영기업의 근로자협의회를 대체하는 것이다.
- 1996년 9월의 「국영기업의 상업화 및 민영화에 관한 법률(Act on the Commercialization and Privatization of State-Owned Enterprises)」에 따라, 5인으로 구성된 감독이사회에서 근로자의 비중은 2석으로 증가된다.
 - 이 법에 의하면, 민영화된 기업이 근로자 500인을 초과하는 경우, 근로자는 경영이사회 위원 1인을 선출할 수 있는 권리를 보장한다.³⁾
 - 이 법은 기업이 민영화 절차를 마치고 완전히 민영화된 상태에서는 감독이사회 내 근로자 대표를 보장하지 않았다.
 - 처음에는 근로자협의회가 폴란드에서 기업 민영화 과정을 방해하고 경제 전환을 차단한다는 비난이 있었으나 실제로는 근로자협의회가 민영화에 대해 적극적인 경우가 많았다.
 - 연대자치노조(NSZZ ‘Solidarity’)는 경제개혁과 민영화를 지지했으며, 근로자협의회를 거부하였다.
 - 민영화 및 경제 전환이 진행되면서 폴란드 노사관계에서 근로자 협의회는 거의 사라졌고 이러한 형태의 근로자대표제도가 지니는 실질적 의미도 사라졌다.

3) The Act on the Commercialization and Privatization of State-Owned Enterprises from 30 September 1996, Journal of Laws 1996, No. 118.

» 노동조합

- 노동조합은 폴란드에서 사업장 내 근로자를 대표하는 주된 형태이다.
- 노조만이 파업권과 함께 단체교섭권 및 단체협약 체결권을 갖고 있다.
- 폴란드 근로자의 노조 조직률은 약 11%로 추산된다.
- 근로자의 연령이 높을수록 노조 조직률은 증가한다.
- 노조 조직률이 가장 높은 부문은 교육·과학 및 보건(26%)과 공공행정(20%)이며, 가장 낮은 부문은 상업과 서비스(3%)⁴⁾이다.
- 폴란드에서 노동조합운동은 매우 분열되어 있다.
- 폴란드 중앙통계청(GUS)에 의하면 2014년 기준으로 약 13,000개의 노조가 설립되어 있으며, 이 중 대부분이 3개 전국단위 대표노조인 연대자치노조(NSZZ Solidarity), 전국노조연맹(All-Poland Alliance of Trade Unions: OPZZ), 노조포럼(FZZ)에 가입되어 있다.
- 대표노조란 해당 기업 근로자 10% 이상이 가입되어 있는 노조를 의미한다. 위의 3개 대표노조 중 하나에 가입한 지역노조 단체에서는 대표노조 요건을 기업 내 근로자의 7% 이상이 조합원으로 가입한 노조로 완화되었다.

4) Activity of trade unions in Poland(2017), Nr 87/2017, Public Opinion Research Center(CBOS).

- 국가 사회주의(State Socialism) 시대에는 노조가 폴란드 공산당에 종속되어 공산당과 근로자 계층 사이의 교량 역할을 담당한다.
- 노조는 생산기능(생산업무 이행을 위한 근로자 동원 및 직장 내 기강 유지)을 수행하는 동시에 복리후생 관리, 근로감독 지휘, 고용 관계 분쟁 해결을 담당한다.
- 1980년 9월, NSZZ Solidarity는 독립적인 자치 노조로 공식 등록되었으며, 이 단체는 근로자와 그들의 권리를 대변하는 진정한 대표기구인 동시에 시민운동과 노동조합운동 단체이기도 했다.
- 1981년 계엄령이 단행되면서 이 노조는 해체되었고 그 재산은 국가에 압수되었다. 1989년 4월 Solidarity는 다시 합법적 노조 단체로 등록되었다. Solidarity의 간부들은 1989년 폴란드 최초의 비공산주의 정부에서 요직을 맡았으며, 이 노조의 설립자인 레흐 바웬사(Lech Wałęsa)는 1990년 폴란드 대통령으로 선출되었다.
- 1997~2001년의 기간에 Solidarity는 정치적 대표제, 즉, 연대 선거행동(Solidarity Election Action)을 통해 폴란드 정부의 정치적 동맹 체제에서 지배적인 파트너로서 국정 운영에 있어 상당한 권력을 행사한 바 있다.
- 전국노조연맹(OPZZ)은 1984년에 설립되었으며 공산당의 지도적 역할을 인정한다.

- 1985년에 개정된 노동조합법에 따라, OPZZ는 독점적 지위를 확보하였는데, 개정된 노동조합법이 사업장 내 복수노조 설립을 금지하였기 때문이다.
- 노조포럼(FZZ)은 2002년에 독립적 노조들을 통합하는 과정에서 설립되었으며, FZZ는 주로 이전에 NSZZ Solidarity나 OPZZ에서 분리된 노조들로 구성⁵⁾되었다.
- 1990년대 초반부터 폴란드 기업의 노조 조직률은 지속적으로 감소했다.
- 폴란드의 여론조사센터(CBOS)가 실시한 조사에 의하면, 노조 조직률은 1991년 28%에서, 2002년 18%와 2010년 15%로 감소했다.
- 노조 조직률 감소의 주된 이유는, 민영화 및 구조조정, 경제구조의 변화, 노조 조직률이 낮은 산업부문의 고용 증가, 유연한 고용 형태의 비중 증가, 사용자의 반조합적 태도에 기인, 또한 2대 노조 단체 간 갈등 심화, 노조의 정치개입, 노조 활동가들의 사익 옹호적 태도로 인해 노조의 입지와 함께 노조에 대한 폴란드 사회의 인식도 약화되었다.
- NSZZ Solidarity와 OPZZ의 분열에는 NSZZ Solidarity가 스스로를 민주화 운동의 계승자로 여기면서 OPZZ에 대해서는 과거의 공산주의

5) Gardawski, J., A. Mrozowicki, and J. Czarzasty(2012), History and present-day of trade unions in Poland, "Dialogue" 3(34).

권력과 긴밀한 유대관계가 있다는 점을 비판하곤 했다⁶⁾는 역사적인 배경이 있다.

- 폴란드의 노조는 기업별 노조이며, 1991년 5월 23일 제정된 노동조합법에 따라, 노조 설립을 위해서는 해당 기업의 근로자 10인 이상이 필요하다.
- 따라서 영세기업(10인 미만)의 근로자들은 노조 설립이 원천적으로 불가능하며, 폴란드에는 이렇게 노조 설립을 통한 조직화가 불가능한 근로자가 350만 명. 또한, 민법 계약(civil-law contract)에 의해 고용된 자와 자영업자는 노조 설립에서 배제. 이러한 법정 요건들은 폴란드의 노조 발전에도 제약이 있다.
- 기업별 노조는 단체협약을 체결하고 파업을 단행할 수 있는 배타적인 권리 외에도, 다음과 같은 권리를 가진다.
 - 개별 근로자 관련 사항에 대해 입장을 표명할 권리
 - 근로자의 집단적 이익 및 권리와 관련된 사항들에 대해 사용자에게 입장을 표명할 권리
 - 사업장의 노동법 규정 이행 여부를 감독할 권리
 - 국가노동감독기구(National Labor Inspectorate)에 협력할 권리
 - 퇴직자와 연금수급자의 생활 조건을 다룰 권리

6) Trappmann, V.(2014), Trade unions in Poland. Current situation, organization, and changes, Friedrich Ebert Stiftung, Warsaw.

- 노조의 정보 및 협의권에는 다음과 같은 권리들이 포함된다.
 - 근로조건 및 보수 규정 관련 정보에 대한 권리
 - 사업장 전부 또는 일부의 양도 계획 및 고용조건 관련하여 예정된 조치에 관한 정보에 대한 권리
 - 사회보장기금(social benefits fund) 관련 규정과 포상 및 상여금 관련 규정에 대해 사용자와 합의할 권리
 - 단체교섭의 목적으로 기업의 경제적 상황 관련 정보를 제공받을 권리
 - 대량해고와 관련하여 협의할 권리

» 유럽 차원의 근로자 대표제도

- 폴란드는 2002년 5월 5일 「유럽직장협의회(EWC)에 관한 EU 지침(EU Directive on European Works Councils)」 이행을 위한 법을 채택하였고, 2004년 5월에 폴란드가 유럽연합에 가입하면서 이를 시행했다.
- EWC는 다국적 기업의 근로자들에게 정보권 및 협의권을 부여하는 근로자대표제도이다.
- 하나의 다국적 기업이 EU 회원국에서 고용하고 있는 근로자는 최저 1,000명이며, 2개 이상의 회원국에서 고용하고 있는 근로자는 150명 이상. EWC는 EU 기업들의 근로자 대표, 또는 대표기구가 없는 경우에는 전 직원에 의해 선출되거나 선임된 근로자들로 구성되어 있다.

- EWC와 다국적 기업 본부 경영진 회의는 매년 1회 이상 총회의 형태로 개최되며, 이 회의에서는 해당 다국적 기업의 경제 및 재정 현황, 향후 예상되는 사업 활동, 생산 및 판매, 투자, 주요 조직 변동, 공장 폐쇄 또는 이전, 대량해고와 관련된 현안들을 포함하여, 기업 활동 경과 및 전망을 주요 의제로 다룬다.⁷⁾
- 유럽노동조합연구소(European Trade Union Institute) 자료에 의하면, 2018년 4월 현재(당초 설립된 1,529개 중에서) 1,150개의 EWC가 운영되고 있다.
- 폴란드 근로자 대표들은 폴란드에서 EU 지침이 이행되기 훨씬 전부터 EWC에 참여하여 왔다.
- 1990년 중반에, 톰슨 앤 벤키저(Thomson and Benckiser) 폴란드 계열사들의 근로자 대표들이 이 기업의 EWC 회의에 참관인으로 초대된 바 있다.
- 이후 폴란드 대표들의 EWC 참여는 점차 확대되었고 단순 참관인이 아닌 정회원으로 EWC에 참여한다.
- 노조 조합원들이 근로자 대표로 항상 가장 주도적으로 참여하고 있다.

7) Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees, Annex.

- 폴란드 노조들은 중부 및 동부 유럽의 노조 중에서 EWC 분야의 개척자라 할 수 있으며, 그들은 EWC 협약 체결을 위한 협상 과정에서, 그리고 EWC 지침을 근본적으로 개선하기 위해 노력하고 있다.⁸⁾
- 현재 약 200개의 EWC에서 폴란드 대표들이 참여하고 있는 것으로 추산되나 EWC의 본부를 폴란드에서 두고 있는 다국적 기업은 단 하나에 불과하다.⁹⁾
- EWC에 참여하는 폴란드 대표들을 대상으로 실시한 연구들¹⁰⁾에 의하면, EWC 활동에 관여함으로써 여러 이익을 얻을 수 있는데, 여기에는 기업 상황 관련 정보에 대한 접근 기회, EWC 위원들 간 경험 교류, 자신의 견해를 제시할 수 있는 기회, 국제적 연대, 경영진과 근로자 간 소통 개선 등이 포함된다.

» 직장협의회 의 선출, 구조 및 권리

- 폴란드의 직장협의회는 EU 지침 2002/14EC의 이행을 위한 「근로자 정보 제공 및 협의에 관한 법률(Act on Informing and Consulting Employees)」에 의거하여 2006년 4월에 도입되었다.

8) Skorupińska, K.(2018), “Towards a Europeanization of indirect employee participation: Polish experiences”, *Economic and Industrial Democracy* 39(1).

9) EWC News(2017), No. 1/2017; <http://www.ewc-news.com/en012017.htm>

10) Skorupińska, K.(2006), “Polish representation in European Works Councils”, *Human Resource Management* 5(50); Rudolf, S.(2001), “Polish Representation of Employees in European Works Councils”, in: *European Works Councils, Polish Experience and Prospects*, Solidarity Promotion foundation.

- (국영기업의 근로자협의회는 제외하고) 노조에 의한 단일 대표 시스템은 (노조와 직장협의회라는) 이원적 대표시스템으로 바뀌었다.
- 위의 EU 지침 이행 의무기간은 2005년 3월까지였는데, 폴란드에서 근로자 정보 제공 및 협의에 관한 법률 채택이 지체되어 이행이 늦어졌다.
- 이 법의 내용을 두고 국가와 노사 당사자들 간에 상당한 이견이 있었기 때문에 지연되었다.
- 노조들은 직장협의회와의 경쟁이 두려웠으며 근로자들이 신규 기업별 노조 설립에 더 이상 관심을 갖지 않을까 우려한다.
- 따라서 노조들은 노조가 없는 기업에만 직장협의회를 설치하는 이른바 ‘체코 모형’을 선호한다.
- 사용자들은 직장협의회 도입이 사업비용 증가, 기업 비밀 침해, 기업 활동의 자유 제한을 초래할 수 있음을 우려한다.¹¹⁾

11) Skorupińska, K.(2018), “Towards a Europeanization of indirect employee participation: Polish experiences” Economic and Industrial Democracy 39(1).

- 처음에는 다음과 같은 두 가지 방식으로 직장협의회가 설립 가능했다.
 - 노조가 존재하는 기업에서는 노조가 직장협의회를 선출하고, 노조가 존재하지 않는 기업에서는 근로자들이 직접 총선거를 통해 직장협의회를 선출한다.
 - 2008년 7월 1일 폴란드 헌법재판소는 조합원이 아닌 근로자들은 자신의 직장 내 협의회의 선거에 참여할 수 없다는 기존 규정을 위헌으로 판결했다. 이에 따라 2009년 5월 22일 개정법에서는 노조가 존재하는 기업에서 직장협의회 설립 시 노조에 주어진 독점권을 폐지했다.
 - 현행법에 의하면, 모든 직장협의회는 전체 직원의 투표로 선출·구성. 직장협의회 선거는 근로자의 10% 이상이 서면으로 요청하는 경우에 사용자가 조직해야 하며, 선거비용은 사용자가 부담. 직장협의회회의 수는 신설법이 발효되기 전에 최고치를 기록했다.
 - 2009년 5월, 노동사회정책부(MPiPS) 데이터베이스에 등록된 직장협의회회의 수는 2,937개였으며, 이는 당시 법 적용을 받는 전체 기업 및 단체의 약 9%에 해당. 이러한 직장협의회회의 대다수는 노조 주도로 설치되었다.
- 폴란드에서 직장협의회는 경제활동을 하는 근로자 50인 이상의 기업 및 단체에 설립되며(2008년 3월까지의 과도기까지는 근로자 100인 이상 기업이 대상이었음) 직장협의회 위원의 수는 기업 규모에 따라 달라진다.
 - 근로자 50인 이상 250인 이하: 3인
 - 근로자 251인 이상 500인 이하: 5인
 - 근로자 500인 초과: 7인

- 폴란드 직장협회의 권한은 정보 및 협의권에 국한되며 정보권은 다음 세 가지 범주의 사항들을 대상으로 한다.
 - 기업의 활동 및 경제적 상황, 그리고 이와 관련하여 예상되는 변화
 - 고용 현황, 고용구조 및 예상되는 고용상 변화와 현 고용 수준을 유지하기 위한 활동
 - 직무 조직 및 고용기반에 상당한 변화를 초래할 수 있는 활동
- 직장협의회와 사용자 간 협의는 위의 2번과 3번의 사항만을 포함한다.
- 직장협의회 위원은 자신의 직무를 수행하기 위해 근로시간 면제권을 가지며 직장협회의 동의 없이는 해고할 수 없다.
- 폴란드 직장협회의 권한은 서부 유럽 국가들에 비하면 확실히 제한적이다.
- 또한, 정보 및 협의권에 포함되는 사안의 범위도 매우 포괄적으로 정의되어 있어 실제로는 모호할 수 있고 사용자로부터 신뢰할 만한 정보를 얻기가 쉽지 않다.
- 실효성 있는 협의가 이루어지는 경우도 많지 않고 대부분 제한된 사안에 그치고 만다는 한계가 있다.
- 시간이 경과하면서, 직장협의회에 대한 노조의 부정적 태도도 변화하기 시작하였고 노조들은 직장협회의 주된 기능을 추가적인 정보의 출처로 인식한다.

- 법이 개정되고 나자, 이미 노조가 조직되어 있는 기업에서는 직장협의회 설립을 추진하려는 노조의 동기는 약화되었고, 노조가 직장협의회 설립의 가장 큰 원동력이었기 때문에 결과적으로 직장협의회 수는 크게 줄어 들었다.
- 오늘날 법의 적용을 받는 기업 중 단지 2%에서만 직장협의회가 운영되고 있다.¹²⁾
- 폴란드 노사관계에 있어 직장협의회 역할은 크지 않으며, 그 주된 이유는 직장협의회 미약한 권리, 사회적 대화 문화 미비, 관련 법 개정과 이로 인해 노조에 미친 영향, 사용자의 소극적 태도, 직장협의회 위원의 활동 부족 등에 기인. 따라서 한 기업에 노조와 직장협의회가 공존하는 경우, 대체로 노조가 여전히 주된 근로자대표기구이자 사용자의 파트너가 된다.

» 기타 근로자 대표 방식

- 폴란드의 상법전(Commercial Company Code)은 민간부문 기업의 감독이사회에 근로자들이 참여하는 방안에 관해 규정하고 있지 않지만 그렇다고 해서 참여를 금지하고 있지도 않다.
- 근로자의 이사회 참여는 1996년 9월 30일 제정된 「국영기업의 상업화와 민영화에 관한 법률(Act on the Commercialization

12) Skorupińska, K.(2018), “The failure of a new form of employee representation: Polishworks councils in comparative perspective”, European Journal of Industrial Relations 24(2).

and Privatization of State-Owned Enterprises)』에 의해 민간기업에서만 법적으로 의무화되어 있다.

- 감독이사회에 참여하는 근로자 대표들은 다른 이사회 위원들과 동일한 권리, 의무 및 책임을 가진다. 폴란드 기업의 감독이사회에 근로자 대표가 참여하기는 하지만, 이들의 비중은 미미한 수준이다.
- 또한, 2005년 3월 4일의 「유럽의 경제적 이익단체와 유럽 회사에 관한 법률(Act on European Economic Interest Grouping and the European Company)」에 따라, 폴란드 근로자들은 이른바 유럽 회사의 감독이사회에 일정한 수의 위원을 선출할 수 있는 권리가 있으나 폴란드에 등록되어 있는 유럽 회사는 극히 소수에 불과하다.
- 폴란드의 또 다른 근로자 대표 유형은 특별대표(ad hoc representatives) 이들은 노조가 조직되지 않은 사업장에서만 선출된다.
 - 특별대표는 상설기구가 아니라 특정 현안에 대응하기 위해 선출되며 해당 현안이 해결되면 해임된다. 특별대표와 관련해서는 노동법 조항, 특히 위기 협약 체결 또는 사용자가 업무 규정에 재택근무 사용 조건을 정하는 경우에 관한 조항에 명시되어 있다.
- 보건안전 분야의 근로자대표제는 상설기구로 사업장 내 노조 조직 여부와 관계없이 운영된다.
- 근로자 250인 초과 기업은 자문 및 의견 제시 기구로 보건안전위원회를 설치할 의무가 있다.
- 보건안전위원회는 사용자와 근로자 대표 동수로 구성된다.

- 보건안전위원회 주요 업무는 다음과 같다.
 - 근로조건 검토
 - 직장 내 보건안전의 정기적 평가
 - 사용자의 산재 및 직업병 예방조치에 대한 의견 제시
 - 근로조건 개선방안 제시¹³⁾
- 또한, 노조가 존재하는 사업장의 근로자들은 보건안전 분야에서 특정한 권한을 지닌 사회적 근로감독관(social labor inspector)을 선출할 권리가 있다.
- 사회적 근로감독관의 임기는 4년이며 선거는 노조가 주관한다.
- 사회적 근로감독관의 권리는 다음과 같다.
 - 보건안전의 관점에서 건물, 기계, 기술 및 안전 설비, 기술공정을 감독할 권리
 - 자연환경 보호 관련 규정의 사업장 내 이행 감독에 참여할 권리
 - 산재 경위와 원인의 판단 과정에 참여할 권리¹⁴⁾

13) Labor Code, Journal of Law 1974, No. 24.

14) The Act on Social Labor Inspection from 24 June 1983, Journal of Law 1983, No. 35.

» 결론

- 1990년대에 폴란드는 정치·경제체제가 크게 변화함에 따라 노사관계 제도를 위한 새로운 기본 법제가 필요하였다.
- 유럽법의 요건을 충족해가는 과정에서, 새로운 유형의 근로자대표제도가 출현한다.
- 폴란드에서 노조가 약화되면서 노조가 아닌 다른 근로자 대표 유형에 대한 관심이 촉발되었다.
- 오늘날 폴란드에는 다수의 근로자대표제도가 존재하고 있지만, 이러한 다양성이 모든 형태의 근로자대표제도가 실효성이 있다는 것을 의미하는 것은 아니다.
- 여러 난관을 겪으면서도 폴란드 노사관계 제도하에서 노조는 여전히 중요한 근로자대표제도로 역할을 하고 있으며, 결과적으로 직장협의회는 더 효율적이고 새로운 형태의 근로자대표제도가 될 수 있을 것이라는 기대에 미치지 못했다.
- 노조는 근로자의 권익을 대변하는 다른 대표제도의 기능에 강력한 영향력을 행사하고 있다.
- 2009년에 폴란드 법이 개정되었음에도 불구하고, 직장협의회는 아직도 주로 노조가 없는 기업에서 운영되고 있으며 노조가 존재하는 경우에는 조합원들이 직장협의회 위원으로 활동하고 있다.

- 많은 경우 직장협의회는 전적으로 노조의 통제를 받으며 사용자와의 관계에서 노조를 지원하기 때문에 ‘노조를 보완’하는 역할에 그치는 경우가 많다.
- 또한, 기업에 노조가 설립되면, 특별대표는 해임되며 특별대표의 권한은 노조에 이관된다.
- 노조의 영향력은 EWC와 같은 유럽 공동체 차원 기업에서의 근로자 대표제도와 유럽 회사에서의 근로자 참여에 있어서도 역할을 수행한다.
- 폴란드 법에 따라, 특별 교섭 기구의 근로자 대표뿐만 아니라 EWC 및 유럽 회사 감독이사회 의 근로자 대표도 대표노조에 의해 선출된다.
- 노조가 없는 경우에는, 경영진이 조직한 선거를 통해 전체 근로자들이 참여하는 투표를 통해 대표를 선출한다.
- 노조 외 근로자대표제의 미래는 그다지 낙관적이지 않다.
 - 2009년에는 당시 폴란드 법의 적용을 받던 기업의 약 9%에 직장 협의회가 설립되어 있었으나 2017년에는 대상 기업의 2%에만 설치되어 있다.
 - EWC의 경우에는 상황이 훨씬 나은데, 이는 폴란드의 노조들이 처음부터 EWC라는 근로자대표제도를 강력하게 지지했기 때문이다.

5. 폴란드의 사회보장제

» 폴란드의 사회보장제

- 폴란드 사회보장제 비율은 다음과 같다. 월급 (Gross)이 100이라고 가정할 경우, 사회보장제를 모두 포함해서 고용주가 지급해야 되는 금액은 약 120이다.

표 1 - 3 폴란드 사회보장제(ZUS) 체계 및 고용주와 피고용자의 기여분(%)

보험종류	보험료(%)	보험료 납부 주체	
		고용주	고용인
국민연금	19.52	9.76	9.76
고용보험	8	6.5	1.5
산재보험	0.67~3.86(위험도에 따라)	0.67 ~ 3.86	0
의료보험	9		9
질병보험	2.45		2.45
고용기금	2.45	2.45	
급여지급보장기금	0.1	0.1	
계			

- 폴란드의 사회보장보험은 연금, 불구(disability), 사고(산업재해) 및 질병(sickness) 보험으로 구성된다. 사회보장제는 의무사항이며, 월 단위로 기업 소재지 사회보장기관(ZUS)사무소에 지불해야 한다. 사회보장제는 고용주와 피 고용주가 모두 납부하며, 고용주의 기여분은 피고용자 급여의 19.48 ~ 22.67%에 달하며, 피고용자의 기여분은 13.71%이다.

- 2013년부터 적용되고 있는 새로운 연금법(2012.5.11 제정)에는 남녀근로자 정년퇴직 연령을 67세로 동일하게 상향 조정되었다. 단, 남성의 경우 2013년부터 연간 3개월씩 정년을 연장하여 2020년까지 67세로 단계적 연장이 실시되며, 여성의 경우 2040년까지 67세로 단계적으로 정년이 연장된다.
- 한편, 위의 사회보장제 외에 건강보험도 있는데 건강보험에 대한 기여금은 급여에서 상기 사회보장제 납부액을 제외한 금액의 9%이며, 피고용자에게만 적용된다. 2001.9.27일부로 폴란드 내 법인에서 근무하는 외국인도 건강보험료를 납부하도록 의무화되었다. 또한, 폴란드에 있는 모든 피고용자는 사회보장에 가입하도록 의무화되어 있다.
- 따라서 폴란드에 진출한 외국계 기업에서 근무하는 외국인(주재원)도 원칙적으로는 사회보장제를 지불해야 한다. 기존에는 이러한 사회보장제 납부 의무가 우리나라에서 폴란드로 단기 파견된 근로자에게도 주어졌지만, 2010.3.1일부로 발효된 한-폴 사회보장협정으로 인해 양국 내 고용된 근로자에 대한 사회보장 보험료 이중 납부 방지 및 가입 기간 합산이 가능하게 되었다.
- 이 법령의 핵심 내용은 근로자와 경제적으로 보다 긴밀한 관계에 있는 어느 한쪽 당사국만의 법령을 적용하여 기업의 개별 근로자에 대한 사회보장제 납부 의무 중복 적용 및 기여금의 이중 납부 부담을 경감하려는 것으로 다음과 같은 사회보장보험료 납부에 적용된다.
 - 우리나라: 국민연금, 고용보험, 건강보험, 산재보험
 - 폴란드: 연금, 고용보험, 건강보험, 산재보험

- 이 협정에 따라 양국 중 어느 한 나라에 고용된 근로자는 그 나라의 법령만 적용받으며, 자영업자나 양국에서 소득 활동을 하는 사람에 대해서는 통상 거주하는 나라의 법령만이 적용되게 된다.
- 한국에서 파견된 근로자의 경우에는 5년 동안 본국의 법령만을 적용받게 되어 폴란드에서 연금보험료, 건강보험료, 산재보험료 등의 사회보장세 납부 의무를 면제받게 되며, 추후 이 기간에 대한 연장도 가능하다.
- 또한, 이 한-폴 사회보장협정으로 인해 사회보장세 가입 기간에 대한 합산이 가능해져, 어느 한쪽 체약 당사국에서 급여 수급자격 등을 결정할 때 연금 대상자가 다른 쪽 체약 당사국의 사회보장제도에 가입한 기간을 합산하여 산정하게 된다. 만약 양국 가입 기간 합산을 통해서도 연금 대상자가 급여 수급권을 취득하지 못하는 경우, 양국이 공통으로 합산협정을 체결한 제3국 가입 기간도 고려될 수 있다. 따라서 기존에는 한국인 직원이 폴란드에서 연금을 납부할 시 대부분의 경우 폴란드의 최저연금보장 최소 가입 기간 25년을 다 채우지 못해 아무런 혜택도 받지 못했지만, 사회보장협정 발효로 인해 한국과 폴란드 양국에서 납입한 기간을 합산하여 한국 또는 폴란드에서 연금 수급 시 적용받게 되었다. 폴란드에서 한국기업이 이와 같은 사회보험료 면제를 받으려면 우선 한국에 있는 사용자가 ‘사회보장협정에 의한 가입 증명발급 신청서’를 작성하여 국민연금공단 국제업무센터에 방문, 우편, 혹은 팩스로 접수한 뒤, ‘한국법률 적용증명서’의 발급 신청을 해야 한다. (Fax: 02-3485-9804). 적용증명서 발급을 위해서는 파견근로자의 파견근무 인사명령서 등 파견근무를 증빙할 수 있는 서류를 함께 제출해야 한다. ‘사회보장협정에 의한 가입

증명발급 신청서’는 국민연금공단 본사, 지사 또는 공단 인터넷 홈페이지(www.nps.or.kr 연금정보-사회보장협정-서식자료)에서 얻을 수 있다. 국민연금공단 국제업무센터에서는 관련 제출 서류를 확인한 후 ‘한국 법률적용증명서’ 2부(사용자 및 근로자용)를 발급하여 신청인에게 우편 송달하게 된다. 이 증명서가 발급되면 파견 근로자의 사용자는 이 증명서에 기재된 파견 기간 동안 근로자의 급여에서 폴란드의 사회보장보험료를 원천징수하지 않아도 되며, 만약 폴란드 실무기관의 요청 혹은 보험료 부과 등이 있을 경우에는 이 적용 증명서를 제시하면 된다. 차후 연금 급여 신청 시 우리나라 체류자는 국민연금공단에 폴란드의 연금 급여를 청구할 수 있으며, 폴란드 체류자는 폴란드의 실무기관에 이를 청구하면 심사 후 매월 말일에 지급되게 된다.

» 폴란드 개인연금제도(PPK)

- 폴란드 정부는 ‘고용자본계획(폴: Pracownicze Plany Kapitałowe, PPK)’이라는 명칭의 개인연금제도를 신설하고 2019년 7월부터 기업 규모에 따라 순차적으로 도입하고 있다. 동 제도는 해당 고용주가 PPK 관리계약(고용주와 연금운행사 간의 관리위탁 계약)과 PPK 운영계약(모든 직원을 대표하여 고용주가 연금운행사와 운영위탁 계약)을 통해 이루어진다.
- 보험료는 원칙적으로 근로자가 월급의 2%, 고용주가 1.5%를 부담하며, 근로자와 고용주가 각각 최대 4%까지 부담할 수 있다. 폴란드 정부는 개인연금 계좌 개설 시 개설연도에 250즈워티(약 7만 4천 원)를 지원하며, 그 후 매년 240즈워티(약 7만 1천 원)씩 지원된다.

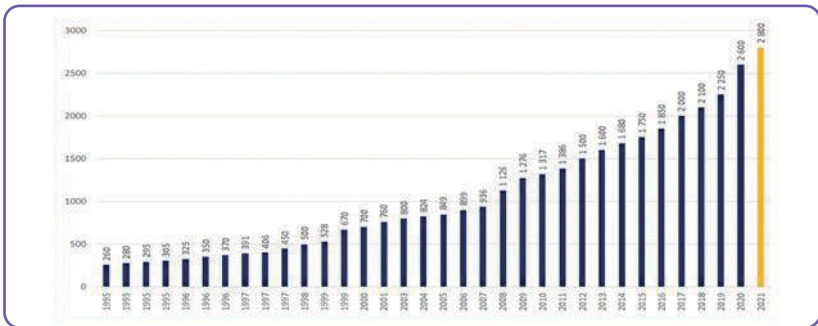
제3장

2021년부터 달라진 폴란드
노동법 주요 내용

» 2021년 법정 최저월급 및 시급 7% 이상 인상

그림 1-3 폴란드 연도별 법정 최저임금 현황

(단위: 즈워티)



자료: Bankier.pl

- 2021년 법정 최저임금 인상에 따라 폴란드 노동법에 규정돼 있는 다음 사항들의 경우에도 현 최저임금 수준에 맞게 조정되어야 한다.

* 법정 최저임금에 대한 노동법 조정 조항

노동법 제81조 5항	작업장에서의 사고, 기계 고장에 따른 수리, 컴퓨터 서버다운 등으로 일정 기간 고용인이 정상적인 근로를 할 수 없을 경우 고용주는 급여액을 인하 조정할 수 있으나 인화된 급여액은 해당 연도의 법정 최저임금보다 낮을 수 없다.
노동법 제129조 5항	고용주의 일방적인 근무시간 변경 조치로 해당 근로자가 업무를 수행하지 않은 기간에 대한 월급은 해당 연도 법정 최저월급보다 낮을 수 없다.
노동법 제151(8)조 1항	야간시간(21:00~07:00) 근무 전담 직원의 경우 초과근무에 대한 시급 수당은 해당 연도 법정 최저임금의 20% 금액에 해당한다.
노동법 제94(3)조 4항	직장 내 괴롭힘으로 회사를 퇴사한 직원은 고용주로부터 보상금을 요구할 수 있으며, 보상금은 해당연도 법정 최저임금보다 낮을 수 없다.

» 2021년부터 도급계약 체결 사실을 폴란드 사회보장기관(ZUS)에 신고 의무

- 2021년 1월 1일부터 도급계약 체결 시 고용주가 폴란드 사회보장기관(ZUS)에 도급계약 체결을 신고해야 한다.
- 도급계약 체결을 신고해야 하는 주체는 ‘용역을 채용하는 고용주인 기업 또는 개인’ 모두에게 해당한다. 다만 용역 제공자가 사업자로 등록돼 개인 고객에게 용역을 제공했을 경우(예: 인테리어나 공사계약 등)에는 ZUS에 신고 의무가 없다. 또한, 사회보장제 납부 주체가 아닌 재단이나 협회 등도 ZUS에 도급계약 신고 의무가 없다.

- 해당 신고 의무는 2021년 1월 1일부터 체결된 도급계약에만 해당되므로 2021년 이전에 체결된 계약은 신고 의무가 없으며, 또한 도급계약이 서면이든 구두상의 계약이든 모두 신고 대상이다.
- 용역계약 체결 후 7일 동안 고용주는 도급계약 체결 신고양식서인 'ZUS RUD'를 기재해 우편접수 등록하거나 또는 ZUS 온라인 사이트에 접속해 온라인 신고양식서 'PUE ZUS'를 기재해 전자 등록하면 된다.
- 폴란드에서는 채용 시 노동법상 체결 계약인 정규직과 비정규직 계약, 민법상의 계약인 용역계약(폴: Umowa zlecenia)과 도급계약(폴: Umowa o dzieło)으로 나눌 수 있다. 용역계약과 도급계약의 가장 중요한 차이점으로는 도급계약은 용역수행 내용이 구체적이고 가시적인 결과물을 제공하는 용역이어야 한다는 점이다. 예를 들자면, 테이블 수선이나 웹 사이트 디자인 등과 같이 눈으로 보이는 결과물을 제공하는 계약이 해당된다. 만약, 가시적인 결과물을 제공하는 도급 계약에 해당하지 않는다면 용역계약을 체결해야 한다. 두 계약의 또 다른 점은 도급계약의 경우 용역 제공자가 소득세 납부 의무는 있으나 고용주와 용역 제공자 모두에게 사회보장세 납부 의무가 없다. 반면 용역계약의 경우 소득세뿐만 아니라 사회보장세를 모두 납부해야 하므로 도급계약보다 고용주와 고용인의 지출이 조금 더 많은 형태라고 볼 수 있다.
- 폴란드 SK&S 로펌 노동법팀 변호사와 KOTRA 바르샤바 무역관의 인터뷰에 따르면, 해당 제도 신설의 목적은 고용 비용이 상대적으로 적다는 이점으로 인해 도급계약이 무분별하게 체결되는 것을 방지하고 폴란드 정부가 국내에 해마다 몇 건의 도급계약이 체결되는지, 또 해당 계약의 내용이 도급계약 형태에 맞는 것인지

등을 조사하기 위함이라고 설명했다. 그러므로 누구든지 ZUS에 도급계약 체결을 신고하기 전에 체결된 계약이 도급계약으로써 타당한 것인지를 반드시 확인해야 한다고 강조했다.

- 해당 신고 의무를 위반한 경우 사회보장기관은 해당 고용주에 폴란드 법원을 통해 벌금형을 선고할 수 있으며, 해당 법원은 최대 5,000즈워티(약 150만 원)의 벌금형을 부과할 수 있을 뿐만 아니라 특히 기업을 대표하는 법인장 및 이사회 임원진의 법적 책임이 요구되므로 기업들의 각별한 주의가 요구된다.

» 전년도 잔여 휴가일, 고용주가 임의적으로 다음 해 9월 말까지 사용조치 가능

- 이전 노동법 규정에 의하면 당해 연도에 사용하지 않은 법정 휴가는 다음 해 9월 30일까지 사용해야 하며, 직원이 해당 시기까지 잔여 휴가를 소진하지 않을 경우 고용주가 임의적으로 결정하여 휴가를 사용하도록 조치할 수 없었다.
- 그러나 2021년 1월부터 관련 규정이 개정돼 동일한 상황에서 고용주가 해당 직원의 동의 없이도 휴가를 사용하도록 조치할 수 있으며, 해당 직원은 이러한 고용주의 결정을 거부할 수 없게 변경되었다.

» 재택근무 관련 규정

- 폴란드 내 코로나19 확산으로 현재까지 많은 기업이 재택근무를 실시하고 있다. 그러나 폴란드 노동법상 재택근무에 대한 명확한 규정이 없다. 많은 기업이 재택근무실시와 관련해 코로나19 방지법령 (Anti-Crisis Shield) 등의 일반 규정을 참고하고 있다.
- 이에 폴란드 정부는 재택근무와 관련한 입법이 시급하다고 판단했으며, 현재 재택근무 관련 노동법 규정을 국회에서 입법 작업 중에 있다. 이 절차는 올 상반기 중으로 완료될 것으로 예상된다.

» 시사점

- 폴란드의 노동시장은 지속적으로 개선되고 있으며, 이에 따라 산업 평균임금도 상승하는 추세이다.
- 코로나19로 인해 어려운 경제 상황 속에서도 2021년 폴란드 법정임금 및 시급은 7% 이상 인상되었다.
- 올해는 법정임금 상승과 함께 산업 평균도 지속적으로 증가하고 있으므로 폴란드 투자기업들의 고용 부담도 함께 증가할 것으로 보인다.
- 올 1월 1일부터 신설된 민법상 도급계약 체결과 관련해 이 계약을 체결한 고용주는 폴란드 사회보장기관(ZUS)에 의무적으로 신고해야 하며, 이러한 의무를 위반했을 경우 벌금형이 부과되므로 폴란드에 투자 진출하는 한국 기업의 주의를 요구된다.

제4장

기업체에서 외국인 노동자 채용 시 유의사항¹⁵⁾



» 외국인 노동자 채용 현황

- 폴란드는 최근 2~3년간 전반적인 산업 분야에서 인력 부족이 나타나고 있어 우크라이나, 벨라루스 등의 동유럽 인력뿐만 아니라 동남아시아 출신 노동력까지 대거 투입되고 있다.
- 외국인 인력이 지속 유입되면서 외국인들의 폴란드 노동허가서 및 거주증 신청도 폭발적으로 증가하고 있으며, 이와 함께 한국인을 포함한 모든 비EU 출신 외국인들의 체류허가서 발급 기간이 많이 지연되고 있다.

» 폴란드에서 외국인이 근무할 수 있는 합법적인 조건

- 일반적으로 비EU 출신 외국인이 폴란드에서 합법적으로 근로하기 위한 필수조건은 노동허가서와 체류비자 또는 노동허가서와 폴란드 거주증 취득(특정 외국인의 경우 노동허가서 취득이 면제되는 경우도

15) KOTRA 바르샤바 무역관에서 현지 Bird&Bird 로펌과 한 인터뷰 참조

있는데, 예를 들어 폴란드인과 결혼한 비EU 출신 외국인 등이 해당한다)이다.

- 노동허가서는 폴란드 고용주가 의무적으로 신청하여 발급받아야 하지만, 비자 및 거주증 신청 및 발급은 고용주의 의무는 아니다. 다만 고용주에 따라 회사 자체적으로 노동허가서 및 거주증 등을 모두 지원해주는 경우도 있다.
- 채용하려는 외국인이 노동허가서만 소지하고 거주 비자나 거주증이 없을 경우 폴란드 내에서 합법적인 근무가 불가능하므로, 고용주는 해당 외국인 직원의 폴란드 거주증 소지 및 기간 만료 여부 등을 반드시 확인해야 한다.

» 합법적으로 현지 법인에 근무하는 절차

- 폴란드에 현지 채용이 되었든지 또는 주재원으로 파견을 나왔든 지에 상관없이 폴란드에서의 정식 근무 시작 전에 우선 해당 고용주가 노동허가서를 신청하여 발급받아야 한다.
- 노동허가서를 소지한 한국인(또는 노동허가서 소지 의무가 면제된 사람, 예를 들어 폴란드 국민과 결혼한 한국인의 경우)은 쉥겐조약에 따라 180일 내 최대 90일까지 쉥겐조약 체결 국가 중 하나인 폴란드에서 체류비자 또는 거주증 없이 근무할 수 있다.
- 그러므로 한국인의 경우 쉥겐조약에 근거하여 180일 내 최대 90일 기간 폴란드에 근무하면서 현지 거주증을 신청할 수 있다.

- 한국인의 경우 폴란드와 90일 무비자 조약이 체결돼 있어 양국 간의 무비자 조약도 폴란드 내 90일간의 무비자 체류 권리를 부여하고 있으나 한-폴 90일 무비자 조약은 관광 등의 목적에만 해당되므로 폴란드 근무 목적의 경우 폴란드 입국 후에 신속하게 거주증을 신청해야 한다.

» 폴란드 거주증 신청과 발급

- 지역에 따라 발급 기간에 차이가 있으나 최근 몇 년 전부터 폴란드 거주증 발급이 평균적으로 수개월이 걸리는 등 발급 기간이 많이 지연되고 있다.
- 이와 관련하여 거주증 발급 신청서류가 접수되면 관할 주 정부 외국인 관리 사무국에서 해당 외국인의 여권에 스탬프 도장을 찍어 주는데 이 스탬프 확인으로 일단 폴란드 내에서 합법적인 근무가 가능하다.
- 거주증 신청 확인 관련 여권 스탬프는 거주증 신청일로부터 최종 발급 결정문 기간까지만 유효하니 주의를 필요로 한다.

» 코로나19와 노동허가서 및 거주증 발급 업무

- 2021년 초부터 전국 소재 외국인 관리 사무국을 포함한 모든 관공서가 모두 정상적으로 업무를 하고 있다.

- 코로나19와 관련하여 폴란드 정부는 거주증 유효기간이 만료된 외국인에게 특별한 사유가 발생할 경우 정부가 국가 전염병 사태를 공식적으로 철회하는 날짜 다음 일로부터 30일까지 합법적으로 거주할 수 있도록 허용하고 있다.
- 일반적으로 폴란드 체류 연장에 불이익이 발생하지 않도록 거주증 기간 만료 전에 충분한 시간을 갖고 연장 신청을 하는 것이 중요하다.

» 폴란드의 외국인 노동자 채용 시 유의사항

- 폴란드는 몇 년 전부터 생산, 건설인력 부족 현상을 겪고 있다. 최근에는 우크라이나, 벨라루스 등의 동유럽 인력마저 부족하여 건설현장의 경우 동남아시아 출신 인력까지 수급하는 상황이 발생하고 있다.
- 동남아시아 인력을 직접 채용하는 경우 폴란드 고용주가 직접 노동허가서 등의 서류서류를 지원해야 하며, 체류비자 등의 소지 여부도 확인해야 한다. 또, 동남아시아 지역에 따라 각 정부에서 요구하는 해외 근로 허가 조건 등이 다를 수 있으므로 주의해야 한다.

» 불법 외국인 노동자 채용 시 고용주에 부과되는 처벌

- 폴란드 내에서 고용주가 불법으로 외국인을 채용한 경우, 고용주(회사)의 책임이 아닌 주로 회사 대표자(법인장) 또는 인사과 책임자의 법적 책임이 따른다. 벌금형의 경우 최대 3만 즈워티 (약 9백만 원)이며, 만약 고용주가 다수의 외국인을 불법으로 채용한 경우 위의 벌금형보다 더 높은 벌금형이 부과될 수 있으므로 유의해야 한다.

- 폴란드에 외국인 인력 수요가 계속 증가하고 있는 관계로, 현재 폴란드 내 개별 주 정부에서 발급하는 근로 허가, 거주 허가 등의 발급 소요 기간도 지속적으로 지연되고 있다. 외국인 인력 채용 시 현지 근로 허가 및 비자발급 소요 기간을 충분히 고려하여 채용절차를 준비하기를 권한다.

제5장

폴란드 노동분쟁 사례



① LOT 폴란드 항공(LOT Polish Airlines)

- 노사분규 원인: 해고자 복직 및 임금체계를 둘러싼 노사 간 갈등
- 노사분규 기간: 2018년 초~11월 1일(파업 기간: 10월 18일~11월 1일)
- 노사분규 결과: 해고자 복직에 대한 노사 간 합의로 파업 종료

- 폴란드의 국영 항공사인 LOT 폴란드 항공(LOT Polish Airlines)은 1929년 창립된 이래 현재까지 약 90기의 항공기를 보유하고 약 120개의 노선을 운영하고 있다.
- 2013년부터 경영 악화로 정규직 직원의 채용 및 전환 거부, 급여 감축 등으로 노사 간 갈등 시작되었다.
- 2018년 4월 노조는 2013년 이래 감축된 급여체계 복원을 요구하며 파업 여부를 묻는 투표를 했다.
 - 사용자 측은 보상액과 매년 5%의 보너스 도입을 약속하며 노동 조합의 파업 투표는 불법이라 비판했다.
 - 2018년 5월 노조는 법원의 파업 중지 판결에 따라 예정된 파업 대신 피켓시위를 진행했다.

- 2018년 6월 LOT 항공은 5월 불법 파업을 조직했다는 이유로 LOT 항공 승무원 노조 위원장 Monika Zelazik 해고했다.
- 2018년 10월 18일 LOT 항공 승무원 노동조합과 조종사 노동조합을 중심으로 약 60%의 직원이 무기한 파업 돌입했다.
- 노조는 6월에 해고된 Monika Zelazik 복직, LOT 항공의 CEO인 Andrzej Malinowski의 사퇴와 임금 인상을 요구했다.
- 사용자 측은 10월 22일 이번 파업을 주도한 노동조합원 67명 해고했다.
- 사용자 측은 10월 29일 현재까지 약 94편의 항공편이 최소 되었으며 해당 피해보상금을 파업에 가담한 노동조합원들에게 청구할 계획임을 발표했다.
- 2018년 11월 1일 오전 노사 간 해고된 직원의 복직에 대해 합의하며 파업 종료 이후 정상 업무로 복귀했다.
- 노사는 6월에 해고된 Monika Zelazik과 파업 중 해고된 67명의 노동조합원의 복직 및 사용자 측의 피해보상금 청구를 포기하는 것으로 합의했다.
- LOT 항공은 이번 파업의 피해 금액을 약 15,000,000즈워티 정도로 추정했다.

② 이케아(IKEA)

- 노사분규 원인: 반동성에 발언을 한 직원 해고에 대한 법적 소송
- 노사분규 기간: 2019년 5월 16일~진행 중
- 노사분규 결과: 민사 및 형사 소송 진행 중

- 스웨덴의 조립식 가구 및 생활용품 판매업체인 이케아(IKEA)는 1990년 폴란드에 진출한 이래 현재까지 약 16,000명의 현지 직원을 고용하고 있으며 8개의 매장과 12개의 제조 공장을 운영하고 있다.
- 이케아는 2019년 5월 16일 국제 성소수자 혐오 반대의 날(IDAHOBIT)을 기념하며 사내 인트라넷에 성소수자(LGBT) 지지를 호소하는 기사 게재했다.
- 이케아 크라쿠프(Krakow) 매장에서 근무하는 Tomasz K(가명)라는 직원은 성경 구절을 인용하여 해당 게시물 아래 성소수자 지지에 대한 반대 의사 표현했다.
 - 사용자 측은 즉시 Tomasz K에게 해당 게시물 삭제를 권고했지만, 그는 가톨릭 신자로서 종교적 신념을 밝히며 거부했다.
- 이케아는 2019년 5월 ‘의사 표현의 자유와 관용은 이케아의 기업문화이지만 타인을 배척하는 행동은 용납될 수 없다’라며 Tomasz K에게 해고 통보했다.
- 2019년 6월 Tomasz K는 크라쿠프 지방법원에 이케아를 상대로 부당해고 보상 소송과 해고무효 확인 소송 제기했다.

- NSZZ Solidarnosc(폴란드자유노조)는 Tomasz K에 대해 지지를 선언했다.
- Tomasz K는 법률 조직인 Ordo Iuris Institute for Legal Culture와 함께 민사 소송을 진행했다.
- 이케아는 이번 해고가 성적 지향성에 대한 차별의 금지를 명시하고 있는 폴란드 노동법에 따른 정당한 사유임을 주장했다.
- 2020년 5월 폴란드 검찰은 Tomasz K를 해고한 이케아의 인사 팀장(HR manager)을 기소했다.
- 2019년 당시 폴란드의 법무부 장관인 Zbigniew Ziobro는 이 해고에 대해 ‘동성애를 지지하지 않는 이에 대한 법적·경제적 폭력’이라 비판했다.
- 검찰은 이 해고를 종교적 차별로 규정하며 Tomasz K의 게시글이 종교적 신념에 따른 특정인에 대한 공격이 아닌 고용주의 행동(동성애 지지 호소)에 대한 대응이라 주장했다.
- 유죄가 선고될 경우 폴란드 형법 제194조에 의해 인사 팀장에게 벌금형 혹은 최대 2년의 징역형이 선고될 가능성이 제기되었다.
- 이케아는 고용주로서 본 형사 소송과 관련하여 인사 팀장에게 가능한 모든 도움과 지원을 제공할 것이라는 성명이 발표되었다.

③ 인터내셔널 페이퍼(International Paper)

- 노사분규 원인: 임금 인상에 대한 노사 간 입장차
- 노사분규 기간: 2020년 1월 중순~6월 12일(파업 기간: 6월 9일~12일)
- 노사분규 결과: 노사 간 임금협상 타결로 파업 종료

그림 1 - 4 인터내셔널 페이퍼 폴란드 공장의 파업 시위



출처: industrial-union

- 미국의 제지업체인 인터내셔널 페이퍼(IP)는 1992년 폴란드 크비진(Kwidzyn)에 있는 Kwidzyn Pulp & Paper Mill 회사의 지분을 인수하여 현재까지 약 2,300명의 현지 직원을 고용하고 있으며 연간 740,000메트릭톤(metric tons)의 제지 및 펄프 제품을 생산 중이다.

- 2019년 10월부터 시작된 노사 간 임금 인상 협상이 2020년 1월 최종적으로 결렬되었다.
 - 이에 따라 2020년 3월 20일 IP 크비진 공장의 노동자들의 85%가 투표를 통해 파업을 지지했다.
- 2020년 6월 9일 저녁부터 IP 크비진 공장의 노조들은 NSZZ Solidarnosc(폴란드자유노조)와 연대하여 무기한 파업에 돌입했다.
 - 총 3개의 노조(NSZZ Solidarnosc, IP 크비진 노동자 노조, IP 크비진 엔지니어 노조)가 참여한 연대 파업이다.
 - 노조 측은 월 기본급을 380~415즈워티 정도 인상해 줄 것을 요구했다.
- 2020년 6월 12일 노사 간 임금협상 타결(기본급 150즈워티 인상) 이후 6월 13일부터 정상 업무로 복귀했다.
 - 사용자 측은 모든 직원에게 2020년 6월 월급부터 150즈워티가 인상된 임금을 지급할 예정이며 일회성 보너스로 500즈워티를 지급할 것을 발표했다.

❧ 노사분규의 해결 - 조정을 통한 해결 방법

노사분규는 기본적으로 노사 양측이 협상을 통해 해결토록 되어 있다. 협상을 통해 해결되지 않는 경우 노사 양측은 의견 차이서(Protocol of Opinion Differences)를 작성하여 협상이 결렬되었음을 밝히고 조정(Mediation) 절차를 밟게 된다. 노동자와 사용자는 조정자 (Mediator)를 선택하게 되는데 경제노동부가 준비한 명단 중에서 선택하거나, 경제노동부가 제안하는 사람을 택할 수도 있다. 조정을 통해서도 문제가 해결되지 않으면, 노동자들은 파업에 들어갈 수 있다. 노사 양측은 노사분규 해결을 위해 사회적 중재(Social Arbitration)를 요청할 수도 있다. 중재위원회는 1명의 심판관과 6명의 위원(노사 양측에서 각 3명 지정)으로 구성되어 결정을 내리게 된다. 중재위원회의 결정은 중재 시작 시 노사 양측이 이를 따르기로 합의했으면 의무적으로 수용해야 한다.

❧ 노동법원 심리를 통한 분쟁 해결

조정과 협의를 통해 노사 분쟁이 해결되지 않을 경우 노사 양측은 법원에 제소함으로써 분쟁을 해결 할 수 있다.

폴란드에는 노동분쟁의 해결을 담당하는 특수사법기구로서 노동법원이 존재한다.

노동법원은 일반적인 노동분쟁에 대한 관할권을 가지지만, 다음과 같은 경우에 대해서는 관할권을 갖지 못한다(노동법 제262-265조).

- 새로운 근로기간과 임금을 정하는 것
- 근로 기준을 적용하는 것
- 근로자들의 숙소 내에서 발생한 사건

근로관계에 관한 근로자의 소송에 대해서는 법원 비용이 면제된다.



HUNGARY

A stylized globe with a grid pattern, centered within a diamond shape. The globe is dark blue with a lighter blue grid. The diamond shape is white with a purple border. The background of the entire page is purple with a white diamond shape in the center. There are also some white lines and shapes on the left and right sides of the page.

Ⅱ

헝가리

제1장. 헝가리 경제 개관

제2장. 헝가리 노무관리 제도

제3장. 헝가리 사회보장세법 개정

제4장. 헝가리 진출과 투자 시
유의사항

제5장. 헝가리 노사분쟁 사례

제1장

헝가리 경제 개관



1. 일반개요

(1) 산업개관

» 헝가리 10대 수출 산업

*헝가리 10대 수출 산업

	헝가리 10대 수출 산업									
	1위	2위	3위	4위	5위	6위	7위	8위	9위	10위
산업	전자 기계	기계	자동차	의약품	플라 스틱	에너지	광학 의료 기기	고무 제품	가구류	철강 제품

- 자동차 산업은 헝가리 제조업 생산의 28.9%를 차지하며 경제성장에 중요한 부분이다.

- Suzuki, Audi, Daimler 등 완성차 업체가 헝가리에 생산 기반을 갖고 있으며 BMW도 2021년 상반기를 목표로 연간 15만 대를 생산하기 위해 데브레첸에 공장 건설 중이다.

- 중유럽 지역에서 자동차 산업 허브 국가인 슬로바키아(90만 대 생산), 체코(120만 대 생산)에 버금가는 규모가 될 것으로 전망된다.

- 오랜 전통을 자랑하는 헝가리의 제약·의료 산업은 자국 경제에서 가장 뛰어나고 우수한 기술력을 자랑하는 분야 중 하나이다.
 - 헝가리의 제약 및 생명공학 분야는 중·동부 유럽에서 가장 발전되었고 중·동부 유럽, 발칸 지역, 서유럽 및 아시아로 시장을 확장하려는 생명과학 기업의 생산거점이 되고 있다.
- 정보통신기술(ICT) 산업의 총생산은 1,789억 포린트(약 55억 달러)로 GDP의 4.9% 차지한다.
 - 정보통신, 하드웨어 및 소프트웨어 제조 등을 포함한 헝가리 ICT 시장은 지난 몇 년 동안 빠르게 성장했으며 컴퓨터 조립 및 전기통신 장비 제조업은 중·동부 유럽의 ICT 분야를 이끌고 있다.
 - * IT 아웃소싱, IT 서비스 등 서비스 분야까지 포함할 경우 GDP의 약 10% 차지한다.
- 헝가리의 ICT R&D는 전 산업 R&D 비용 중 1/4 이상 차지한다.
 - 프로세스 제어 소프트웨어, 게임 프로그램, 내비게이션 시스템 관련 지리정보기술을 포함한 소프트웨어 분야에서 헝가리는 중·동부 유럽의 중추적 역할을 한다.
 - 헝가리 소프트웨어 개발업체들은 바이러스 방지, 생물 정보학, IT 보안으로 유명하며 대표적 기업으로는 Ericsson, Oracle, Gameloft가 있다.

» 산업 정책

- 헝가리는 Europe 2020*의 다섯 가지 목표를 달성하기 위해 ‘세체니 2020’이라는 중장기 경제정책을 마련, 2014~2020년 EU 기금 집행을 실시하고 있다.
 - EU의 스마트하고 지속가능한 성장을 위하여 고용, R&D, 교육, 기후·에너지, 빈곤퇴치 등 5개 분야에 EU 집행위가 하향식(Top-Down) 방식으로 2020년까지 목표를 부여하고 있다.
 - 프로젝트 수행 비용의 50~75%를 EU 펀드가 지원하고 나머지 비용은 정부나 공공기관으로부터 충당하는 매칭 펀드 형태이다.

(2) 경제전망

- 헝가리 경제성장률, 2017년 4.3%, 2018년 5.1%, 2019년 4.9%로 3년 연속 높은 성장률 기록하였으나 2020년 상반기기를 강타한 코로나19로 인해 역성장이 전망된다.
 - 2007~2013년 EU 기금 예산집행의 마감 영향으로 2016년 잠시 경제성장률 2%대를 달성한 것을 제외하면 3~4%대의 높은 성장률 유지했다.
- 코로나19에 따른 경제회복의 주요 동력은 ① 가계 및 기업 지원 정책, ② EU 경제 회복기금, ③ 외국인 투자 유치, ④ 수출 확대이다.

- 높은 임금인상률과 최저 실업률로 가처분 소득 증가에 따른 소비 활성화가 예상되었으나 코로나19로 인한 경제 위축이 실업 증가로 이어지면서 소득 감소를 초래했다.
- 헝가리 통계청에 의하면 2020년 4~6월 평균 실업률은 4.6% 기록했으며 이는 1~3월 대비 0.5%p 상승한 것이며 전년 동기 대비 무려 1.3%p 증가한 수치이다.
- 다만, 헝가리 정부는 가처분 소득 감소에 따른 소비 침체를 막기 위해 임금 보조 및 기업 지원 정책을 앞세워 지원 중이다.

(3) 주요경제지표

표 II-1 주요경제지표

주요 지표	단위	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
인구	백만 명	9.8	9.7	9.7	9.7	9.7
명목 GDP	십억 달러	128.47	142.96	160.41	163.45	154.56
1인당 GDP	달러	27,863.48	29,801.54	32,232.40	34,327.38	33,029.51
경제 성장률	%	2.1	4.3	5.4	4.6	-5
실업률	%	5	4	3.6	3.3	4.1
물가상승률	%	0.42	2.41	2.85	3.34	3.33
총수출	백만 달러	102,978.57	113,674.66	123,815.43	122,059.16	119,412.34
대한(對韓) 수출	백만 달러	651	706	694	496	--
총수입	백만 달러	92,181.17	104,580.75	117,216.79	116,952.97	112,677.53
대한(對韓) 수입	백만 달러	953	1,206	1,967	2,478	--
무역수지	백만 달러	10,797.40	9,093.91	6,598.64	5,106.19	6,734.81
외환보유고	백만 달러	25,824.25	27,879.39	30,117.58	30,337.23	30,657.17
환율 (연평균)	HUF/USD	281.52	274.43	270.21	290.66	297.36
해외 직접투자	억 달러	-8,272	1,199	5,073	2,626	--
외국인 직접투자	억 달러	-5,439	3,502	8,365	5,205	--

출처: 헝가리 통계청(KSH), IMF, UNCTAD

2. 헝가리의 비즈니스 환경 분석

» 중동부 유럽 중심의 지리적 이점

- 중부 유럽과 발칸반도, 중앙아시아를 잇는 지리적 이점과 낮은 인건비로 유럽의 생산·물류 요충지 역할을 한다.

- 외국계 기업이 제조업의 중심, 글로벌 기업이 제조·물류·R&D 수행 중이다.

* (자동차) 벤츠, 아우디, 스즈키 등, (전자) 삼성, IBM, 지멘스 등,
(의료) 머크, 파이저, GE 등

- 글로벌 기업의 서비스 공유센터(SSC)* 및 R&D센터** 진출 증가 추세에 있다.

* (SSC, Service Shared Center): IBM, 루프트한자, British American Tobacco, UNHCR, UNICEF 등

** (R&D센터): Bosch, Ericsson, GE, 한(韓) 현대 중공업

- 헝가리의 대규모 기업은 대부분 외국자본 소유이며 내수시장보다는 유럽을 위한 생산기지로 활용하고자 헝가리에 진출하고 있다.

- 헝가리의 수출입은 EU의 수출입과 연계된 생산구조를 유지하고 있어 EU의 경제상황에 따라 헝가리의 수출입도 연동되는 구조이다.

- 2010년 5월 출범한 오르반 정부(2018년 4월 재집권)는 EU에 과도하게 연계된 경제구조를 개선하기 위해 러시아, 중국 등 신흥 경제권과의 협력 확대를 모색하고 있다.

- 수입규제 및 비관세 장벽

- EU 회원국으로 한-EU FTA로 관세장벽은 사라지고 있다.
- EU 공통 강제인증으로 CE가 있으며 그 외의 유해물질 제한, 환경 안정성, 에너지 효율을 위한 인증이 있다.

- 2019년 GDP 기준 서비스업 55.29%, 산업 25.98% 그리고 농업 3.47%로 구성되어 있으며 자동차, 전자제품, ICT, 의약 등이 대표적인 제조 분야이다.

3. 투자

» 투자 현황

- 외국인 투자, 헝가리 경제를 이끌어 가는 원동력이다.
 - 1989년 경제 개방 이후, 민간 축적 자본이 없던 헝가리 산업은 외국인 투자 유치 중심으로 체제가 재편되었다.
 - 높은 EU 경제 의존도를 탈피하고자 오르반 정부는 동방정책을 추진했으며 많은 한국기업이 유입되었다.
- 외국인 직접투자(FDI)를 위한 세계 최고의 플랫폼으로 여겨지는 연례 투자회의(AIM)에서 헝가리는 2019년 중·동부 유럽 및 터키 지역 AIM Investment Award를 수상했다. 이는 10억 유로 규모의 BMW 그룹 프로젝트를 유치한 것이 가장 큰 요인으로 분석된다. 본 회의에 헝가리 투자청장이 직접 참가해 FDI 유치에 관한 최신 정보, 전략 및 지식을 공유하고 개인 투자자 및 각국의 인사들과 지속 가능한 파트너십을 체결하기 위한 기반을 구축했다.
- 헝가리는 자동차, 전기·전자산업, 비즈니스 서비스 센터(BSC) 분야를 고부가가치 산업으로 육성하고 발전시키기 위해 이 분야들을 중점적으로 외국인 투자유치를 추진하고 있다.
- 헝가리의 투자 인센티브는 보조금 지원, 세제 혜택, 유리한 조건의 부지 제공, 저금리 대출 혜택으로 분류된다. 아울러, 기술 및 연구개발 등 고부가가치 산업으로 판단되는 경우 해당 지역의 지방 정부로부터 R&D 특별 보조금(VIP Cash Subsidy)을 지원받을 수 있다.

● 외국인 직접투자 현황

- 투자 내역을 산업 측면에서 살펴보면 전자기기 및 전기 자동차 부문의 확장이 이어지고 있다. 특히, 전기자동차 배터리와 그 부품 제조업체의 대규모 투자가 이어졌으며 이 분야에서만 전체의 20%에 해당하는 8억 800만 유로 투자가 단행되었다.
- 헝가리 정부가 역점 추진하는 비즈니스 서비스 센터(BSC)의 확장, ICT 및 R&D 투자에서도 25개의 프로젝트가 추진되고 3,000여 개의 신규 일자리를 창출하는 등의 큰 성과를 보인다. 대표적으로 미국 뉴욕에 본사를 둔 Diligent Corporation은 부다페스트에 Global Product Development Centre를 설립했으며 엔지니어 300여 명을 단계적으로 채용할 계획이다.

» 외국인 투자 관련 주요 법규

- 지원 근거법: Government Decree 210_2014(VIII.27.)
Commission Regulation(EU) No. 651/2014
- 주요 내용: 외국인의 대 헝가리 투자에 대한 현금지원 등 (헝가리 법인에 대해서도 동일)
- 주관기관: HIPA(헝가리 투자청)
- 인센티브 적용지역 : (50% 적용지역) 상대적으로 낙후된 헝가리 동남부 지역에 대해서는 인센티브 최대 지급률인 50%를 적용 중이다. 높은 인센티브 지급으로 지역개발에 유익한 외국인 투자 유치의 유인 요소로 활용된다.

- (0~35% 적용지역) 수도 부다페스트 및 오스트리아 등 서유럽으로 나가는 길목에 위치한 서북부에 대해서는 인센티브 지급 0~35%를 차등적 적용 중이다.
- 수혜기준: 투자액, 고용인원, 헝가리 정부 진흥 산업 등을 기준으로 선정한다.
 - 2017년 헝가리 정부는 R&D 센터 및 SSC(서비스 공유센터)를 집중 외국인 투자유치산업으로 선정하고, 외국인 투자유치를 활성화하는 방향으로 외국인 투자유치 법안을 개정했다.
 - 외국인 투자유치 전담 기관인 HIPA에서도 이를 적극적으로 홍보하고 R&D센터 및 SSC 등에 대한 투자유치를 강화했다.
- 노무 환경: 최근 헝가리 실업률 4.1%로 급격히 하락하며 노동력 문제가 화두가 되었다.
 - EU 경기호조에 따른 대(對) 헝가리 외국인 투자 증가 및 2004년 이후 누적된 EU 역내 노동력 이동 심화로 최근 헝가리에서는 노동력 부족 문제가 기업 활동에 있어 가장 장애 요소로 작용하고 있다('18년 실업률 3%대 진입 전망).
 - 노동력 부족 문제 심화로 헝가리 정부의 노동 관련 정책은 노동력 유출 방지에 집중되고 있으며 대표적인 정책으로는 법인세 인하(19%→9%, EU 최저세율), 고용주세 인하(27%→22%→19.5%)이다.
 - 헝가리 정부의 정책적 지원에 힘입어 기업들에서는 인하된 세금을 임금 인상으로 전환할 수 있게 되었으며, 이에 따라 2017년 한 해 평균 14.4% 급여 인상이 되는 등 인건비 급격히 상승했다. 2018년

고용주세를 19.5%로 추가 인하하여 올해 인건비도 상승될 것으로 예상된다.

표 11-2 대내 외국인 직접투자 현황		(단위: 백만 달러)			
구분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
외국인 투자 유치	-14,537	-5,439	3,502	8,365	5,204

자료: 헝가리 통계청(KSH), IMF, UNCTAD

» 외국기업의 투자 현황

- 대(對) 헝가리 외국인 투자는 서유럽을 중심으로 지속적으로 증가세에 있다.
- (유치실적) 헝가리 전체 외국인 투자는 지난 5년간 22.5% 증가, 그중 유럽 권역 내 투자는 전체의 89.0% 수준이며, 지난 5년간 33.5% 증가세를 기록했다.
- (EU-28) 헝가리에 대한 유럽 투자를 이끌고 있는 건 단연 독일이며, 전체 외국인 투자의 약 23.1%를 차지하고 있다. 이어, 네덜란드, 오스트리아 직접·우회 투자를 통해 주요 투자국으로 꼽히고 있다.
- (비 EU권 투자) 비유럽권 투자는 전체의 약 11.0%로 상대적으로 저조하나, 한국, 미국, 일본 등이 주요 투자국으로 손꼽힌다.

» 투자 진출 시 시사점

- 현지 법인설립 지원 업체 담당자 의견 종합
 - 헝가리의 제도 및 법규는 변경이 잦기 때문에 해당 내용을 지속적으로 모니터링하는 것이 필요하다. 특히, 법인세율 고용주세율 등은 최근 몇 년간 자주 변동되었다.
 - 헝가리에서는 공인 변호사 없이 법인설립이 불가능하므로 법인설립을 위해서는 변호사 선임부터 시작해야 한다. 비용은 양자 간 협의에 따라 다르며, 회사 규모나 변호사 역할 등에 따라 차이가 발생한다.
- 헝가리는 BMW 프로젝트를 유치하면서 독일의 3대 자동차 회사인 Audi, BMW, Mercedes-Benz가 진출한 국가이다. 현재 자동차 산업은 ‘제2세대 자동차’라는 새로운 모멘텀을 맞이하고 있으며, 헝가리는 이러한 변화의 중심지 역할을 할 것으로 기대된다. 즉, 관련 분야의 한국 기업이 헝가리에 진출하는 것은 제2세대 자동차 산업의 트렌드를 현장에서 익히며, 유럽을 넘어서 전 세계 자동차 산업의 흐름 안에서 성장할 수 있을 것으로 기대된다.
- 헝가리 투자청 통계에 따르면, 2018년 상반기 헝가리로 투자한 국가 중 한국은 1위를 기록했다. 6억 유로의 투자 규모를 기록했고 상반기 헝가리 투자유치 금액의 29%를 차지한다. 이는 삼성SDI, SK이노베이션 등 전기차 배터리 관련 대기업의 투자와 이로 인한 협력 중소기업들의 진출로 인한 것으로 분석된다. 현재 헝가리 내에서 한국과 한국 기업의 위상은 매우 높아지고 있으며, 투자 인센티브나 애로사항 등에 대해 헝가리 투자청을 비롯한 정부 기관은 매우 호의적인 분위기이다.

- 헝가리 부동산 컨설팅업체 C사의 M담당자에 따르면, 자동차 관련 기업이 입지한 지역이 급속도로 성장하고 있다. 상대적으로 낙후되었던 지역들도 글로벌 우량 기업의 투자를 유치함에 따라 빠르게 발전하고 있으며, 각 지방 정부는 향후에도 더 적극적으로 자동차 산업처럼 고용 및 도시 인프라 발전 등 파급효과가 큰 산업을 유치하기 위해 노력할 것으로 예상된다. 따라서 한국 기업은 이러한 헝가리 중앙 및 지방 정부의 입장을 고려해 헝가리 진출을 추진해야 할 것으로 보인다.

» 투자 진출 진입장벽

- 헝가리 실업률 3%대 진입
 - 2019년 헝가리의 실업률은 사상 최저치인 3.5%를 기록했으며, 이는 2015년 7~8%대에 비해 단시간 급속하게 감소했다.
 - 신규·증액 투자에 있어 인력난이 최대 애로사항으로 꼽히고 있으며 젊고 기술력을 보유한 인력의 해외 유출에 따른 현상으로 분석된다.
 - 코로나19 충격으로 2020년 실업률은 5%대를 기록할 것으로 전망되어 단기 인력난은 해소될 예정이지만 2023년까지 점진적인 경기회복이 예상됨에 따라 이는 장기적으로는 투자기업의 걸림돌이 될 것으로 전망된다.
- 헝가리 정부의 잦은 세제개편
 - 헝가리 정부가 최근 친기업적 정책을 계속 도입했음에도 불구하고, 헝가리 정부의 잦은 세제개편도 헝가리 투자의 불안 요소의 하나로 꼽힌다.

4. 한국과의 관계

(1) 교역

» 한-헝가리 수출입 동향

- 2019년 기준, 양국 교역액은 29.74억 달러로 헝가리는 폴란드, 슬로바키아 등과 함께 중동부 유럽의 3대 주력 수출시장이다.

* 교역 규모(억 달러): (2012년) 16 → (2013년) 26 → (2014년) 20
→ (2015년) 16 → (2016년) 16 → (2017년) 19.7 → (2018년)
26.6 → (2019년) 29.7

- 한국 진출기업의 부품 소싱으로 대(對) 헝가리 교역은 매년 높은 흑자를 기록하고 있으며 최근에는 협력기업의 헝가리 투자 진출, 글로벌 소싱 체계 개편으로 무역수지 재확대 추세에 있다.
- 헝가리 투자청의 지난 2019년 외국인 투자유치 성과 결산에서 발표한 바와 같이 한국은 최근 헝가리의 외국인 직접투자 중에서 빼놓을 수 없는 핵심 위치에 놓여있다. 당시 헝가리 투자청에서 관리한 프로젝트 중 국별 누적 투자 금액 기준으로 한국이 기존 독일과 미국을 제치고 가장 많이 투자한 국가로 분류된다.
- 2020년 성과 결산에는 비록 중국에 1위 자리를 내주어야 했지만 3위에 기록되어 여전히 중요한 역할을 하고 있다.
- 한국의 대(對) 헝가리 주요 수출품: 기타 정밀화학원료, 기타 기계류, 합성수지 등

- 한국의 대(對) 헝가리 주요 수입품: 승용차, 자동차 부품, 계측기, 타이어 등

(2) 투자와 협력사례

» 대(對) 헝가리 한국의 투자 현황

- 한국 수출입은행 통계에 의하면 2016년 이후부터 한국 제조기업 중심의 헝가리 진출이 진행돼 2019년 신규 법인 수 및 투자금액 측면에서 단일연도 최대치인 43개사와 7억 4,000만 달러를 투자했다.
- 코로나19로 개개인의 안전이 위협되고 불확실한 상황 속에서 비록 2019년에 비해 감소했지만, 기업들은 투자를 단행했으며 26개사의 신규 법인이 3억 2,800만 달러 규모로 헝가리에 투자했다.

표 II-3 2015~2020 한국의 對 헝가리 투자 통계

(단위: 백만 달러)

연도	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	합계
신규 법인 수(개)	1	8	8	19	43	26	105
투자금액	8	40	13	394	740	328	1,523

주: 2020년 4월까지 누적 기준, 신규 법인 수는 지사 및 지점 포함

자료: 한국수출입은행

- 2021년 많은 한국 기업이 헝가리에 진출하는 데는 우선 헝가리가 가지고 있는 기업 경영 환경상 이점을 먼저 그 원인으로 볼 수 있다.
- 헝가리 투자청은 'Invest in Hungary' 책자를 통해 자국의 투자 환경에 대해 소개하고 있으며 1) 낮은 법인세율, 정부 주도 인센티브 제도 등의 우호적인 기업 환경, 2) 서유럽, 발칸 그리고 CIS를 잇는 지리적인 이점과 편리한 교통 인프라, 3) 우수한 인적 자원, 4) 혁신 주도 정부 정책을 내세우고 있다.
- 이와 같은 이점 속에서 최근 2~3년 친환경적인 이동 수단으로 전기차가 부각됨에 따라 핵심 부품인 2차 전지 제조의 필요성이 본격화됐고 우수 기술력을 보유한 한국 기업들이 진출하기 시작했다.
- 현재 헝가리에는 2차 전지를 제조하는 삼성SDI와 SK이노베이션이 제품 양산에 돌입했으며 더 나아가 최근 SK이노베이션은 헝가리 그린필드 투자 역사상 최대 금액인 22억 9,000만 달러 규모의 3차 투자를 발표해 이목을 집중시킨 바 있다.
- 이처럼 많은 한국 기업들이 진출한 배경에는 우호적인 기업 환경도 있지만, 한국 대기업의 투자가 진행됨에 따라 서플라이 체인 내 포함된 기업의 동반 진출도 한몫하고 있음을 확인할 수 있다.
- 제약·의료: 전통적 의료강국, 유럽 진출의 교두보로 활용 가능하다.
 - (기초과학) 오랜 전통을 자랑하는 헝가리 제약·의료 산업은 자국 경제에서 가장 뛰어나고 우수한 기술력을 자랑하는 분야이다.

* 1928년 비타민C 발견, 1840년대 산욕열 발견 등 높은 의학·제약분야 기초 강국

- (판매망) 헝가리는 전통적으로 동유럽·발칸·CIS를 잇는 전략적 위치, 헝가리와 협력을 통해 까다로운 유럽 인증 및 전략적 마케팅 네트워크 활용 가능하다.

* 셀트리온, 현지 기업 파트너십으로 복제약 유럽인증 취득 및 동유럽·CIS 판매거점으로 활용

- (레퍼런스) 우수한 학술적 성과 대비 R&D 비용이 저렴한 헝가리와 공동연구로 논문 및 임상 결과 등 유럽산 레퍼런스가 확보되었다.

* 중소기업 A사, 치과 분야 유럽산 레퍼런스 확보를 위해 현지 의대와 공동연구 시행

● 제조업 앵커 기업 중심 대·중·소 연계 투자 형태

- (삼성전자) 1989년 헝가리 경제개방 당시 TV 생산시설을 영국에서 이전, 지난 28년간 3차례에 걸친 증액 투자, 협력기업 10여 개 사가 동반 진출했다.
- (한국타이어) 2004년 EU 가입 이후, 헝가리로 투자 진출했으며 현재 3차 증액 투자를 마치고 4차 증액 투자 추진 중이다.
- (삼성SDI) 2017년 5월 전기차(EV) 배터리 공장을 완공했음. 2018년 5월 양산을 개시했다.
- (SK 이노베이션) 2018년 3월 전기차(EV) 배터리 공장을 착공했으며 2020년 개시를 목표로 한다.

● 헝가리 태양광 프로젝트 사업 적극 참여

- (진출 적기) 헝가리 정부의 전략적 정책 지원에 힘입어, 태양광 분야의 성장이 기대되고, 유럽의 중국산 태양광 패널에 대한 반덤핑 제재가 계속되고 있다.
- 헝가리 정부조달 참여 디스트리뷰터들에 따르면, 시장 진입 초기 단계에서 가격적 메리트를 제공하여 제품 레퍼런스를 확보 후, 물량을 늘려나가는 방법이 좋을 것으로 언급, 또한 유럽 내 물류 센터를 활용하거나 헝가리의 낮은 최소 주문 수량(MOQ)에도 적극 대응이 필요하다.

● 한국 진출기업 프로젝트를 발판으로 도약

- (동유럽 투자 집중) 건설·엔지니어링 분야는 이미 중동·중국 등에서 성공적인 경험을 가지고 있으나, 유럽 현지 레퍼런스, 네트워크, 규제에 대한 대응 방안 등이 가장 큰 걸림돌이다.
- 우리 진출기업의 제조시설 건립 프로젝트 경험, 이를 기반으로 유럽 내 프로젝트 시장 진출에 적극 진출 노력이 필요하다. SK이노베이션, 넥센 타이어, 한국 타이어 등 동유럽 신규·증액 투자 지속이 예상된다.

*진출 제조기업 성공사례

대상 기업	과정	성과와 시사점
삼성전자	<ul style="list-style-type: none"> - '89년 헝가리 경제개방과 동시에 영국 완야드에 소재했던 중대형 컬러TV 생산시설 이전 - '07년, '14년 2·3차 투자를 단행하며 생산물량을 계속 늘려가고 있으며, 삼성전기, 삼성케미컬, 삼성SDS 등 계열사들의 헝가리 진출을 이끌기도 함. - 헝가리의 저렴한 인건비 대비 우수한 노동 인력을 바탕으로 성공적인 유럽 시장 공략을 진행 중임. 	<ul style="list-style-type: none"> - 유럽 시장 진출을 위해 제조시설 설치·운영을 성공적으로 진행하며 유럽 내 입지를 강화했음. - 헝가인들이 꼽는 일 하고 싶은 기업 순위 10위안에 들며 헝가리 국민기업으로 거듭나고 있음.
현대중공업	<ul style="list-style-type: none"> - 전통적으로 중전기 강국인 헝가리에 중전기 R&D센터를 운영 중임. - 독일 지멘스, ABB 등에서 퇴직한 헝가리 인력을 바탕으로 우수한 R&D 성과를 창출 중 	<ul style="list-style-type: none"> - 헝가리의 우수한 기초과학 및 엔지니어 인력을 활용한 고부가가치 창출방안에 대해 검토해볼 수 있음.

제2장

헝가리 노무관리 제도



1. 개관

» 헝가리 노동법 일반

- 헝가리는 1989년 10월 23일 개정된 헌법에 기초한 시민법계(civil law) 국가이다.
- 헝가리 노동법 체계 정비는 1989년 정치·경제 그리고 사회변화에 따라 본격적으로 진행되었는데, 노동법 개정을 통해 그동안 자유로운 단체교섭을 방해하였던 법적 장애물을 폐지하고 단체교섭의 대상을 법에 의해 규정된 것 외에 노동문제와 관련된 어떠한 사안도 가능하도록 확대하였다.
- 또한, 파업법의 제정으로 근로자의 파업권을 법적으로 보장하고 파업 절차를 규정하였다.
- 1991년 들어서는 고용법을 제정하여 전국직업훈련협의회(the National Training Council)와 국가이익조정협의회 산하에 노동시장위원회(the Labour Market Committee)를 설치하도록 하고 노동조합법 개정을 통해 노동조합 재산공개와 재산관리를 위한 전담 조직을 설치하도록 하고 사용자에 의한 노동조합 탈퇴를 금지하였다.

- 또한, 노동조합에 관한 선거를 통해 그 결과에 따라 구 노조의 재산을 배분하였다.
- 1992년에는 신노동법을 발표하여 노동법 전반을 포괄하는 광범위한 내용을 규율한다.
- 헝가리의 노동법은 집단법과 개별법을 아우르는 단일법체계를 취하고 있다(Labour Code노동 법전).
- 헝가리의 노동법은 1992년 채택된 것으로 집단적 노동관계 및 개별적 노동관계에 관한 최저기준으로서의 의의가 있다.
- 이 노동법은 일반적 노동관계를 규율하는 것이고, 공공부문의 노동관계에 대해서는 별도의 법률이 존재한다.

(1) 주요 법률

» 헝가리의 주요 노동 관련 법률

- Law 1/2012, Labour Code(노동법전)
- Act No.125/2003 on equal treatment and promotion of equal opportunities(승진 및 기회 동등 처우법)
- Law No. 26 of 1998 on assuring equal opportunity for disabled people(장애인 동등 처우법)

- 노동법전(The Labour Code)은 개별적 근로 관계법과 집단적 노사관계법을 총망라하는 통합된 법률로써 총 5장으로 구성되어 있는데, 제2장에서 개별법에 해당하는 근로관계 관련 사항을 규율하고 있으며, 제3장 및 제4장에서 노사관계와 노동분쟁 등 집단법에 관한 사항을 규율한다.

(2) 분쟁 시 관할법원

» 노동법원

- 형가리에는 노동법원이 존재하며, 지역별로 노동법원이 설치되어 있다.
- 노동법원은 재판관 3인으로 구성되어 있으며 1인의 법률 전문가인 판사 및 2인의 일반인 재판관으로 구성된다.
- 노동법원은 1심 법원으로서, 불복할 경우 일반 법원에 항소할 수 있다.
- 노동법원은 집단적 노사관계에서 발생하는 노동분쟁에 대해 관할권을 갖는데(노동조합의 파업, 종업원위원회 선거 등), 이익분쟁(interest dispute)에 대해서는 관할권이 없다.
- 노동법원이 관할권을 갖는 경우
 - 사부문, 공공부문 및 공무원과 관련된 근로 관계상의 분쟁

- 군인, 경찰 및 국가안보 관련 직종에서의 근로관계의 분쟁
 - 민사 사건에 대해서도 제한적으로 관할(양 당사자 간에 노동분쟁이 이미 존재하였고, 근로관계로 인해 손해배상청구권이 발생했을 때는 그 부분에 대해 노동법원이 관할권 가짐)
 - 사회보장 행정 전반에 대한 관할권도 가진다.
 - 노동부 및 근로감독관이 내린 행정 결정에 대해서도 관할권을 가진다.
- 개별적 근로관계에 대한 분쟁도 관할하며 일반적으로 개별적 근로관계에 대한 소송 건수가 집단적 분쟁보다 더 많다고 한다.

» 조정 및 중재

- 헝가리 민사소송법(Hungarian Civil Procedure Act)에서는 노동분쟁을 포함한 민사 사건 일반에 대해 화해, 조정 등을 권고하고 있으나 의무적인 것은 아니며 실제로 많이 활용되지는 않는다.
- 헝가리 노동부에서도 노동분쟁에 대한 중재, 조정을 시행하고 있다.

2. 개별적 근로관계법

(1) 채용과 근로계약

» 채용공고

- 헝가리에서의 근로계약은 채용공고를 통해 이루어질 수 있다.
- 채용공고에는 반드시 마감일이 명시되어야 하는데, 만약 마감일을 명시하지 않은 경우 채용공고가 무효가 된다.
- 응시자의 신상 등 응모 내용은 응시자의 동의가 있어야만 제3자에게 공개 가능하다(Labour Code 제11-13조).

» 근로계약의 체결

- 근로계약은 근로자와 사용자 간에 직접 체결하는 것이 원칙이다.
- 최소 고용 가능 연령은 16세이나 방학 기간 중에는 15세 이하의 청소년(주간에 정상적으로 수학하는 학생)과도 근로계약을 체결할 수 있다.
- 근로계약을 체결하고자 하는 근로자가 16세 미만인 경우에는 법적 후견인의 동의하에 문화, 예술, 스포츠, 또는 광고 활동의 목적으로 고용이 가능하다.
- 근로계약은 반드시 서면으로 작성할 것을 의무화하고 있다.

- 근로자의 근로 개시일로부터 30일 이내에 근로계약서를 작성하지 않은 경우 근로자는 근로계약의 무효를 주장할 수 있다.
- 근로계약서에 기본급여, 업무 범위는 반드시 명시한다.
- 사용자는 근로계약 체결 후 15일 이내에 다음 사항을 서면으로 통보한다.

- ① 1일 정규 근로시간
- ② 기본급여 외 기타 수당
- ③ 급여 산출 내용, 급여 지급일
- ④ 업무 내용
- ⑤ 휴가 일수, 휴가 계산방법 및 부여 절차
- ⑥ 사용자와 근로자가 합의한 계약 종료 조건
- ⑦ 단체협약의 적용 여부
- ⑧ 사용자의 권리행사

» 근로계약의 개시(제27조)

- 근로계약의 개시일은 근로계약서에 명시되어야 하며 근로계약은 근로자가 근로를 시작하는 날 발효된다.
- 근로계약상 별도의 합의가 없는 경우 근로 개시일은 근로계약 체결일이 되며 근로 계약일과 근로 개시일 사이의 기간 중에도 사용자와 근로자에게 근로관계에서 발생하는 권리와 책임이 발생한다.

» 근로계약의 형태

■ 무기계약

- 근로계약 기간을 계약서에 명시하지 않을 경우 특별한 합의 내용이 없는 한 무기계약으로 인정된다.

■ 기간제 근로계약(제83조)

- 기간제 근로계약의 경우 계약서에는 그 기간이 명시되어야 하며, 근로계약 기간은 최장 5년을 초과할 수 없다. 만약 근로계약 기간 만료 후에도 근로를 계속하는 경우에는 무기한 근로계약으로 전환해야 한다.

■ 교육 이수 후 계약(제103조)

- 교육 후 계약(Study Contract)이란 근로자에게 사용자가 교육 기간 중 근로자를 지원하는 한편, 교육을 이수한 후에는 사용자와의 고용이 지속될 것을 약정하는 계약을 의미하는 것인데, 특히 이 교육 계약은 적격의 노동력 확보를 위한 것으로, 관련 법령에 의한 수당 확보를 위한 목적 또는 사용자의 강요에 의한 체결은 어떠한 경우라도 금지된다.
- 교육 계약은 서면으로 작성되어야 하는데, 서면에는 사용자가 교육기간 중 근로자에게 지원해야 할 교육비용과 형태, 그리고 교육기간이 끝난 후 근로자가 의무적으로 근로해야 할 기간을 정해야 한다.

- 의무근로기간은 교육 기간 중 사용자가 지원한 금액의 비율로 결정되며, 그 기간은 5년을 초과할 수 없다.
- 별도의 약정이 없는 한, 의무근로기간에는 휴일이 아닌 고용의 중지 기간이 포함되지 않으며, 만약 의무근로기간 중 사용자가 계약의무를 이행하지 않거나 위반할 경우, 근로자는 계약의무로부터 면제되고 계약 위반에 의한 손해배상을 요구할 수 있다.
- 근로자가 교육을 충실히 받지 않거나, 계약상 약정된 날에 근로를 시작하지 않거나 또는 기타의 방법으로 계약의 규정을 위반할 경우, 사용자는 지원한 금액에 대한 반환을 청구할 수 있다.
- 지원을 받은 자가 의무근로기간의 일부만을 이행한 경우, 지원금 상환 의무는 비례적으로 감면된다.

» 근로계약에서의 임시적 이탈(제30조)

- 사용자는 필요에 따라 원래의 근로계약과 다르게 근로자를 다른 업무, 근로지, 혹은 제3의 사용자가 고용하도록 할 권리가 있으나 1년에 44일, 혹은 350시간을 초과하여 다른 업무를 부여해서는 안 된다(만약 계약이 연중에 체결되어 정해진 기간, 혹은 정규 근로 혹은 시간제로 고용할 경우 상기 시간을 잘 분배).
- 다음의 경우, 사용자는 근로자에게 사전에 다른 업무를 처리해야 한다고 알려야 하며, 근로계약에 따라 최저임금 이상을 지급해야 한다.

- 다른 업무 처리에 대한 근로자의 사전 동의
- 임신 확인에서 자녀가 3세가 될 때까지
- 가족을 지속적으로 간병해야 하는 경우
- 재활 전문의가 50% 이상 신체적인 건강 피해를 판단했을 경우

» 수습(제25, 28조)

- 사용자는 근로계약을 통해 수습 기간을 정할 수 있으며, 쌍방은 최대 수습기간을 3개월까지 계약서에 명시할 수 있으며 단체협약으로 기간을 단축 또는 1회 연장할 수 있다. 다만, 이때에도 법정 수습기간의 허용 한도는 최장 3개월까지이므로, 어떠한 경우에도 수습기간은 3개월을 초과할 수 없다.
- 단체협약의 경우 최대 6개월까지 가능하다.
- 수습기간은 정식 근로기간이 아니기 때문에 양 당사자가 언제라도 근로계약을 해지할 수 있으며, 근로계약 해지는 즉각적으로 효력을 발생한다.

» 근로계약의 변경(제9장)

- 사용자와 근로자의 근로계약은 쌍방의 합의가 있는 경우에만 변경될 수 있다. 다만 출산휴가나 무급휴가 후 복직한 근무자에 대해서는 별도의 보수(평균임금 인상률 적용)를 제안해야 한다.

- 사용자는 근로자의 신체적 조건에 적합한 근무 범위를 조정해야 한다(임신 판정에서부터 아이가 만 1살이 될 때까지 임신 전과 동일한 업무를 요구할 수 없다). 동 근로자에게 부여된 새로운 업무에 대한 보수는 최저임금보다 적어서는 아니 된다.
- 단체협약이 있는 경우에는 그 단체협약이 근로계약에 우선하는 효력이 부여되기 때문에, 계약 당사자의 합의가 없더라도 단체협약이 근로계약을 변경하는 효력을 가질 수 있기는 하지만, 이때에도 근로계약의 내용보다 불리한 단체협약의 내용은 근로자에게 적용되지 않는다.
 - 사회복무를 완료한 후 복직한 경우
 - 간병 또는 출산 휴가 후 복직한 경우

(2) 사용자와 근로자의 의무(제8장 제29-33조)

» 사용자의 의무(제29조 제51항)

- 사용자는 고용계약의 규칙과 규정에 따라 근로자를 고용하며, 근로 규정 및 기타 관련된 법령에 의거한 근무조건들을 제공한다.
- 근로자의 근로에 대한 임금 지급 의무 및 업무상 정당하게 발생한 비용에 대해 지급한다.
- 근로자의 신체적인 상황을 고려하여 신체에 유해하지 않는 범위 내에서 업무를 부여한다.

- 근로자의 안전한 작업환경을 보장할 의무가 있다.
- 장애를 가진 근로자에게 합리적인 편의를 제공한다.
- 정부는 사용자가 근로계약과 연관된 비용(임금 인상) 관련법을 준수하는지 감독한다.

» 근로자의 의무(제29조 제52항, 제31조)

- 정해진 근로시간과 근로 장소에 근무 가능한 상태로 출근한다.
- 근로시간 내 사용자 지시에 맞게 업무 처리에 적합한 상태로 근무한다.
- 업무는 개인적으로, 일반적으로 요구되는 전문지식과 주의를 가지고 근무 규정, 지시, 관습에 따라 수행한다.
- 업무를 수행하는 데 필요한 신뢰를 가질 수 있도록 적합한 태도로 근무한다.
- 동료와 협력
- 타인의 건강 혹은 주변 환경에 직접적이고 심각한 위험을 초래하는 지시일 경우 거부할 수 있다.
- 계약서 관련 법규와 상충되는 지시 혹은 근로자의 생명, 육체적인 혹은 건강상의 직접적이고 심각한 위험을 초래하는 경우 거부할 수 있다.

- 근로자가 지시를 거부하는 경우에도 근무 준비상태 유지한다.
- 사용자가 피해 보존을 무조건 요구하거나 사용자에게 연락할 방법이 없을 때 사용자의 지시를 거부할 수 있다.
- 근로자는 다음과 같은 기간 동안 근로의무가 면제(제32조 제55항)
 - 근무 불능
 - 재활과 관련된 병원 치료를 받는 경우
 - 의무적 건강검진 기간
 - 헌혈 후 4시간
 - 모유 수유 시 처음 6개월간 하루 1번 1시간씩, 쌍둥이 경우 하루 2번 2시간씩, 그 후 9개월까지는 하루에 한 시간, 쌍둥이 경우 하루에 2시간
 - 친인척 사망 시 2일
 - 초등학교 수학, 그 외 당사자의 합의에 따라 교육, 대학원에서 수학할 경우 교육에 참여에 필요한 시간
 - 자발적 혹은 소방 훈련 시
 - 법원 혹은 정부 기관에 출석, 진행 중인 재판에 개인적 참석이 필요한 경우
 - 특별한 수상, 가족 또는 불가항력적인 요인에 의해 출근할 수 없는 경우
 - 근로계약상에 명시된 규칙이 적용되는 경우

(3) 근로시간 및 휴식

» 법정근로시간(제47, 50조)

- 헝가리의 법정근로시간은 1일 8시간, 주 40시간이다.
- 법정근로시간에 대해서는 특별한 성별 혹은 연령 제한은 없다. 다만 유해·위험 업무에 종사하는 근로자의 경우에는 법정근로시간이 1일 최대 6시간으로 제한한다.
- 대기 성격의 근무, 혹은 사용자나 소유주의 직계가족의 경우는 당사자 합의 하에, 1일 근로시간을 최대 12시간까지 늘릴 수 있으나, 초과 하여서는 안 된다.
- 특별히 근로시간 내에 근로의 수행을 위한 예비 작업 및 마무리 작업을 수행하는 시간도 근로시간에 포함된다.

» 초과근로(제46조, 제56-57조)

- 초과근로에는 시간 외 근로, 휴일 또는 공휴일 근로, 특별한 장소 또는 특별한 시간 중 대기 업무 등이 포함되며, 근로자가 통상의 근로시간 이상을 근로한 경우를 의미한다.
- 근로자의 요구가 있을 경우 사용자는 초과근로에 대한 내용을 서면으로 전달해야 하며 한편, 주 휴일에 근로자가 근로한 경우에는, 근로자가 주 휴일근로를 한 달이 지나기 전에 근로일 가운데 하루를 휴일로 부여하도록 하고 있다.

- 초과근로는 최대 24시간을 초과할 수 없고, 대기 근무는 월 168시간을 초과할 수 없다.
- 대기 근무자는 주 휴일을 고려하여 월 4회 이상 휴일을 부여한다.
- 초과근로는 정규 근로자의 경우 연 250시간만 가능하다. 다만 사고, 자연재해 또는 심각한 피해를 방지하거나 예방하기 위해 필요한 경우에는 초과근로시간의 제한이 적용되지 않는다.
- 임신 확인에서 자녀가 만 3세 미만의 자녀가 있는 여성, 홀로 만 3세 이하의 자녀를 양육하는 근로자는 시간 외 근로, 야간근로가 금지되고, 신체에 유해 또는 위험한 업무에 종사하는 근로자는 야간근무를 하는 경우 8시간을 초과할 수 없다.
- 홀로 만 3세 이하의 자녀를 양육하는 근로자는 자녀가 만 3세에서 4세가 될 때까지는 당해 근로자의 동의에 의해서만 시간 외 근로 또는 대기 근무를 할 수 있도록 허용한다.

» 야간근로(제46조 제89항)

- 야간근로는 오후 10시(22:00)부터 오전 6시(6:00)까지의 근로를 의미한다.

» 휴식 시간(제52-53조)

- 법정 휴식 시간은 근로시간 6시간에 대해 최소 20분, 다만 초과근로의 경우, 초과된 근로시간의 3시간마다 휴식 시간을 제공해주어야 하며, 9시간 초과 시 추가 25분의 휴식 시간이 주어져야 한다.
- 종업 시각부터 시업 시각까지 최소 11시간의 휴식 시간이 근로자들에게 보장되어야 함, 다만 단체협약이나 당사자 간의 합의에 따라 별도로 정할 수 있으나 최소 8시간의 휴식 시간은 보장할 것을 규정한다.
- 주당 만 48시간(2일)의 주간 휴식 시간을 보장(주 5일 근무)한다.

(4) 휴일 및 휴가

» 일요일 근무(제51조)

- 헝가리는 법으로 주 5일제를 택하고 있으며, 1주간 2일의 휴일을 줄 것, 그리고 그중 하루는 일요일이 되어야 한다고 규정한다. 다만 업무 특성상 일요일 근무가 불가피한 경우에는 바로 전 토요일 근무는 금지한다.
- 다음과 같은 경우에만 일요일 정상 근무가 허용된다.
 - 사업의 특성상 일요일에도 정상 근무해야 하는 경우
 - 계절 근로자

- 계속 교대근무 시
- 복수 교대근무 시
- 당직인 경우
- 토요일과 일요일에만 파트타임으로 근무할 경우
- 사회 공익을 충족시키거나 해외에 서비스를 제공해야 하는 성격을 가진 업무인 경우
- 해외파견 근무 시
- 상법에 따라 서비스를 제공해야 하는 사용자, 관광업에 종사하는 근로자

» 공휴일(제51조 제102항)

- 법정공휴일에는 근로자들의 근로의무가 면제된다.
- 사업의 특성 또는 특정 작업으로 인해 공휴일에도 근로자가 근무해야 하는 경우에는 승인을 받아야 한다.

» 휴가(제59-60조)

- 근로자에게는 매년 연차 기본 유급휴가와 추가 가산 휴가가 부여되는데, 기본 유급휴가는 근무 연한과 관계없이 연간 기본 20일이 부여되며 연령에 따라 차등 지급(연령이 높을수록 휴가 일수 가산됨)된다.

- 휴가권과 관련하여 사용자는 근로기간이 3개월이 경과한 근로자의 요청에 따라 연 정기휴가 연이어 2회 7일을 부여(당사자 간 합의가 되지 않은 경우 연이어 14일을 부여)한다. 휴가를 사용하고자 하는 근로자는 휴가가 시작되기 전 최소 15일 전에 사용자에게 미리 요청해야 한다.
- 근로자의 근무가 10월 1일 이후에 시작된 경우에는 다음연도 3월 31일까지 이월이 가능하다.
- 해당 연도에 휴가는 모두 허용해야 하나 그렇지 못한 경우 익년에는 최대 5일까지만 줄 수 있음
- 근로자가 휴가를 사용하고자 사용자에게 요청한 경우, 사용자는 정당한 이유가 있는 경우에만 그 날짜를 변경할 수 있으며, 변경에 따른 피해 또는 발생한 비용에 대해 근로자에게 배상해야 한다.
- 사용자는 중대한 사유가 발생한 경우에는 근로자의 휴가를 중단시킬 수 있는데, 이때 휴가가 중단된 경우 휴가 동안 거주한 지역에서 근로를 위해 복귀하는 데 걸리는 시간과 실제 근로한 시간은 휴가에 포함되지 않아 여전히 근로자는 그 시간에 대한 휴가권을 갖게 되는 한편, 사용자는 휴가의 중지와 관련한 피해 또는 발생한 비용에 대해 근로자에게 배상해야 한다.
- 근로자와 사용자 간에 휴일, 휴가의 사용 대신 금전으로 보상할 것을 약정하는 것은 원칙적으로 금지되어 있지만, 근로관계가 종료된 경우에는 휴일, 휴가에 대한 금전 보상이 허용된다.

* 헝가리 기본 연차휴가

연령별	휴가 일수
피고용자가 25세 미만인 경우	20일
피고용자가 25세 이상인 경우	21일
피고용자가 28세 이상인 경우	22일
피고용자가 31세 이상인 경우	23일
피고용자가 33세 이상인 경우	24일
피고용자가 35세 이상인 경우	25일
피고용자가 37세 이상인 경우	26일
피고용자가 39세 이상인 경우	27일
피고용자가 41세 이상인 경우	28일
피고용자가 43세 이상인 경우	29일
피고용자가 45세 이상인 경우	30일

* 헝가리 가산 휴가

연령별 세부조건		휴가 일수
16세 미만의 자녀가 있는 피고용자	16세 미만인 자녀가 1명일 경우	2일
	16세 미만인 자녀가 2명일 경우	4일
	16세 미만인 자녀가 2명 이상일 경우	7일
	자녀가 장애가 있는 경우	2일/명
	(자녀 수에 따른 휴가 가산)	
18세 이하의 피고용자	-	5일
배우자 출산휴가 (출산일로부터 2개월까지 사용 가능, 사산일 경우도 포함)	1명의 자녀를 출산한 경우	5일
	쌍둥이를 출산한 경우	7일
상시적으로 지하작업 관련 근로하는 근로자, 하루 3시간 이상 전리방사선과 관련하여 근로하는 자, 신체의 50% 이상이 장애라고 판정된 경우	-	5일

» 병가(제61조)

- 병가는 업무상 재해 및 질병으로 인하여 근로하기 어려운 경우 그 치료를 위한 유급휴가를 의미하는데, 근로자는 1년간 15일의 병가를 사용할 수 있으며, 연중 근로계약을 체결한 경우 기간에 따라 병가를 분배한다.

- 근로자가 병가를 사용하는 경우 의사의 소견서를 제출해야 한다. 작업장이나 근무 중의 사고로 인한 질병, 혹은 임신에 따른 근무 불능은 병가에 포함되지 않는다.
- 병가 기간에 사용자는 평균 임금의 70%를 지급하여야 하며, 병가 일이 15일을 초과하면, 사회보장제도로 보상을 받는다.

» 출산휴가(제62조)

- 임신 중의 여성과 출산 후 여성 근로자는 보통 출산일 4주 전부터 24주의 출산휴가를 갖게 된다. 만약 유산하게 된 경우에는 유산을 한 날로부터 15일의 휴가권을 보장한다. 임신 중의 여성 근로자가 사산한 경우에도 사산 후 6주의 휴가가 보장된다.
- 근로자가 조산함으로써 출산휴가 중 사용되지 않은 부분이 있게 되면 영아가 퇴원한 이후 1년 이내에 사용(6주 이상 부여)해야 한다.

» 기타 무급휴가(제62조 제130-133항)

- 다음과 같은 경우에 있어서 근로자의 요청이 있을 때, 사용자는 무급 휴가를 부여한다.
 - 10세 이하의 어린이가 질병으로 인해 가정에서 간병이 필요한 경우
 - 가까운 친인척의 장기 간병(30일 이상 필요하다고 인정되는 경우)이 필요한 경우 최대 2년(가까운 친지; 남편 및 아내, 근로자 또는 그

배우자의 직계비속, 입양, 의붓 또는 수양 자녀, 양부모, 의붓 또는 수양부모, 형제자매, 동거인) 장기 간병과 그 사유는 환자 주치의가 개인적으로 입증해야 한다.

- 자발적인 군 복무기간

- 군 복무에 의한 무급휴가를 제외하고, 근로자는 휴가 개시 15일 전에 서면으로 사용자에게 요청서를 전달해야 하며, 휴가 종료일을 명시해야 한다.

(5) 임금(제12장 제65-71조)

» 기본급 및 지급 방법(제65조 제136항 제69조)

- 근로자의 임금은 근로관계에 의해 지급되며 쌍방의 합의에 따라 근로계약에서 결정된다. 다만 형가리는 최저임금제도를 실시하고 있으므로, 최저임금은 의무적으로 적용된다.
- 임금 지급은 당사자의 합의에 따라 시간급, 성과급 또는 양자의 혼합으로 결정할 수 있다.
- 기본급은 시간급으로 정해야 한다(월 급여인 경우에는 정규직일 경우 174시간 기준, 단시간 근로의 경우, 174시간을 근무시간에 맞게 분배하여 명시), 성과급(최소 기본급의 50% 의무적으로 지급)에는 성과 조건과 성과급 요소가 명기되어야 한다.

- 임금과 관련한 내용은 서면으로 상세히 기록하여 근로자에게 제공되어야 하며, 서면에는 임금의 액수, 계산방식 및 공제 사유 등을 기재해야 한다.

» 임금 지급 시기 및 방법(제70조)

① 통화 지급의 원칙(제154항)

- 임금은 근로자에게 현지 통용되는 통화로 지급하는 것이 원칙이며 현물 또는 서비스 형태의 임금 지급은 불가능하다.

② 정기 지급의 원칙(제155-156항)

- 임금은 1달에 한 번 정기적으로 지급되어야 하며, 별도의 규정이 없는 한 매월 10일까지 지급해야 한다. 만약 지급일이 휴일이나 휴가 기간과 겹치는 경우, 휴일 혹은 휴가 시작 전 마지막 근무일에 지급한다.

③ 직접 지급(제158항)

- 임금은 근로자 본인에게 직접 혹은 근로자가 제시한 은행에 송금한다. 단체협약이나 당사자 간의 합의를 통해 은행계좌를 통해 지급할 수도 있다.

» 각종 법정수당(제66조)

- 초과근로수당을 비롯한 각종 수당은 기본급을 기초로 하여 다음과 같이 산정한다.

*각종 법정수당 산정

초과 근로의 내용	지급될 최소 금액
야간근로(오후 18시~06시)	기본급의 130%
야간 근로 시 시간 외 근로	기본급의 130%
개별적 휴일 근로	기본급의 200%
시간외근로	기본급의 150%
일요일 근로	기본급의 150%
휴일 근로	기본급의 200%
대기업무	기본급의 120~140%

- 일요일에 정상 근무일과 동일한 시간에 근무하는 경우에는 50%의 수당을 지급(제140항)해야 하며 휴일(부활절, 성령강림절 혹은 일요일과 국경일이 겹친 경우)에 정상일과 똑같이 근무하게 되면 100%의 수당을 지급한다(제141항).
- 근무시간이 일정치 않고 자주 변경되는 경우(즉 1일 3교대 혹은 3교대), 특히 근무시간이 저녁 18:00~06:00 사이의 근로는 30% 수당을 지급한다. 이 경우는 매달 근무에서 30% 이상의 근무일이 정기적으로 지속되는 경우를 의미하며(제142항), 시간 외 1시간 이상 초과근무를 하게 되는 경우는 15% 수당을 지급한다.

- 그 외 사용자와 근로자 쌍방의 합의에 따라 50%의 수당을 지급하는 경우(제143항)는 정상 근무시간 외 이어지는 특별근무, 정상 근무시간이나 정산 이후에 발생한 근무, 휴식 시간이 특별근무시간이나 근로시간보다 적을 경우와 기본급에 포함되는 경우에 해당된다.
- 주중에 정해진 휴식시간에 근로할 경우, 100% 수당을 지급한다. 그러나 차주에 휴식시간을 별도로 줄 수 있는 경우 수당은 50% 지급한다. 휴일에 특별히 근로할 경우는 상기 조건에 따라 수당을 지급한다. 만약 휴일 근무에 적합한 휴식시간을 주어진 달에 제공하지 못한 경우 그다음 달에 미지급한 휴식시간을 제공한다. 쌍방 합의에 따라 적어도 해당 연도 12월 31일까지는 남은 휴일을 제공해야 한다.
- 대기 근무(제144항)에 대해서는 20%, 당직의 경우는 40%의 수당을 지급(제139-143항에 따라 지급)한다. 당직의 경우 근로 내용을 측정할 수 없으면 50% 수당을 지급(제145항)한다. 쌍방은 제140-142조에 명시된 기본급에 대해 합의할 수 있다. 쌍방은 근로계약서에 수당 대신 대기나 당직의 경우 수당과 임금이 포함된 평균 월 급여를 책정할 수 있다.

» 업무 완료가 되지 못한 경우 임금 산정(제67조)

- 근로자가 불가항력적인 외부요인을 제외하고 사용자와 계약한 내용대로 근로시간에 근무하지 못한 경우는 기본급만 지급한다.
- 사용자의 허가 아래 근로자의 업무를 면제시켰을 경우 임금은 상호 합의에 따라 지급한다.

- 다음과 같은 경우 부재에 따른 임금을 지급한다.

- 휴가

- 제51조 ③~⑦까지의 경우

- 증인으로 재판에 참석해야 하는 경우

- 근무일에 국경일이 겹쳐서 1일 근로 기준으로 볼 때 근로시간이 줄어드는 경우

- 병가로 인해 부재중일 경우 임금의 70%를 지급한다.

» 부재중 임금 산정(제68조)

- 부재중 임금은 기본급, 혹은 최근 6개월간 지급한 성과급여, 수당 등을 기준으로 산출한다.

» 퇴직금(제41조)

- 근로자의 근로관계가 사용자의 통지 또는 법적 승계자 없이 사용자의 청산에 의해 종료된 경우 근로자는 퇴직금을 수령할 수 있는 권리를 갖는데, 만약 퇴직금을 수령할 수 있는 권리와 함께 다른 연금에 대한 권리(퇴직연금 또는 명예퇴직금)가 발생한 때에는 퇴직금에 대한 권리가 소멸한다.
- 퇴직금은 일정 근속연수에 따라 월 보수로 지급한다.

* 퇴직금 지급 기준

근로 기간	지급액
최소 3년 근로	1개월 임금
최소 5년 근로	2개월 임금
최소 10년 근로	3개월 임금
최소 15년 근로	4개월 임금
최소 20년 근로	5개월 임금
최소 25년 근로	6개월 임금

- 헝가리의 노동법에서는 정년이 보장되고 있는바, 공식적인 법정 퇴직 연령은 남녀 모두 40년 이상 근무하면 퇴직할 수 있다.

» 임금의 공제(제161-164항)

- 법 규정, 구속력 있는 판결 또는 근로자와의 합의가 있으면 해당되는 항목을 공제할 수 있다. 다만 근로관계의 개시 또는 계속을 대가로 한 임금공제는 금지한다.

(6) 근로관계의 종료(제10장 제36-40조, 제41-44조)

» 근로관계는 다음과 같은 경우에 종료(제36조)

- ① 근로자의 사망
- ② 사용자가 법적 승계자 없이 청산된 경우
- ③ 유기계약에서 기간의 만료
- ④ 사용자와 근로자의 합의
- ⑤ 법에 명시된 다른 경우

» 근로관계 종료 일반(제37-39조)

- 사용자와 근로자 간의 합의에 의한 종료, 근로자나 사용자의 일방적 통보에 의한 종료로서 해고 혹은 사직, 즉각적인 종료 세 가지 경우가 있다.
- 근로관계 종료에 대한 사전예고는 사용자 또는 근로자 어느 일방에 의하여 행해질 수 있을 것인데, 이때 특히 사용자의 사전예고에 의한 근로관계 종료는 곧 해고를 의미하므로, 해고에 대하여 사용자는 다음과 같은 의무를 부담한다.
- 사용자가 고지를 할 경우, 계약 종료에 대한 원인을 명확하고 알기 쉽게 설명하여야 하며, 그 이유에 대한 타당성과 합리성은 사용자가 입증하여야 한다.

- 고지의 이유는 고용과 관련된 근로자의 능력 또는 품행 또는 사용자의 경영상 이유와 관련되어야 한다.
- 근로관계 종료 고지 전, 사용자는 근로자에게 항변의 기회를 부여하여야 한다.
- 다만 다음과 같은 기간 또는 그 이후 30일 이내에는 해고 예고를 할 수 없다.
 - 임신인 경우
 - 출산휴가인 경우
 - 육아를 위한 무급 휴직기간
 - 실제 자발적인 지원으로 군 복무를 하는 경우
 - 불임 시술을 받는 여성(최대 치료 시작일에서 6개월)
- 근로계약 종료에 대한 통지는 근로계약 종료일로부터 최소 30일 이전에 하여야 하고, 1년을 초과할 수 없다. 다만 아래와 같이 근로자의 근속연수에 따라 고지기간이 연장된다.

* 해고 예고 기간

근속연한	통보 시기
3년 이상	5일 전
5년 이상	15일 전
8년 이상	20일 전
10년 이상	25일 전
15년 이상	30일 전
18년 이상	40일 전
20년 이상	60일 전

- 만약 근로자가 예고 기간이 종료하기 전에 근로관계의 종료를 요구할 경우, 사용자는 근로자가 요구한 날짜에 근로관계를 종료하여야 한다.

» 예외적인 근로관계의 종료(제42조)

- 다음의 경우, 사용자 또는 근로자는 특별예고제도를 통해 근로관계를 즉각적으로 종료할 수 있다.
 - 근로관계에 따른 기본적 의무를 고의 또는 중과실로 위반한 경우
 - 더 이상 고용이 불가능한 정도로 행동한 경우
- 위와 같은 경우 사용자 또는 근로자는 15일 혹은 최대 1년 내 근로관계를 종료할 것을 상대방에게 예고할 수 있다.
- 수습기간에는 쌍방 모두 아무런 사유 없이 근로 종료를 통보할 수 있으나, 계약 기간이 정해져 있는 경우 사용자는 근로관계를 종료할

수 있으나 이 경우 사용자는 근로자에게 최대 12개월 월 보수 혹은 1년 이하의 잔여 계약기간에 해당하는 보수를 지급해야 한다.

» 6.3. 근로관계 종료 후 절차(제43조)

- 근로관계가 종료되면 근로의 마지막 날에(늦어도 5일 내) 미지급 임금 및 각종 수당을 근로자에게 지급해야 하는 한편, 근로관계에 대한 세부항목을 포함한 제반 증명서를 근로자에게 제공해주어야 하는데, 이 증명서에는 다음과 같은 사항들이 포함되어 있어야 한다.

- 사용자에게 고용된 기간
- 사법적 판결 또는 법 규정 또는 그러한 조치를 한 권리에 따라 근로자의 임금으로부터 공제된 채무
- 근로자는 계약서에 명시된 대로 정리해서 인계해야 한다.
- 근로자의 요청이 있는 경우에는 근로관계의 종료일로부터 1년 이내에 사용증명서를 제공하여야 하고, 이 사용증명서의 내용에는 근로자의 직무 및 직무평가가 포함되어야 한다.

» 부당해고의 법적 효과(제44조)

- 근로자와 사용자 간 근로관계의 종료가 부당했을 경우, 근로자의 요청이 있을 경우에는 법원 결정에 따라 원칙에 복직되어야 하는 한편, 부당한 해고에 의하여 근로자가 입은 손해액, 임금(기타 수당), 퇴직금을 배상한다.

3. 집단적 노사관계법

(1) 종업원협의회

» 직장협의회 설치

- 상시 근로자 50인 이상의 사업장은 직장협의회를 설치할 의무가 있다.
- 15~49인 사업장의 경우는 근로자 대표를 선임한다(직장협의회 설치 6개월 전 평균 근로자 수에 의거).
- 직장협의회 또는 근로자 대표의 임기는 5년으로 정한다.
- 사용자가 변경될 경우에는 3개월 이내 새로운 직장협의회를 조직하거나 새로운 근로자 대표를 선출한다(제104조).

» 직장협의회 위원회 구성

- 직장협의회는 3인 내지 13인의 위원으로 구성, 위원 수는 다음과 같이 상시 근로자의 수에 따라 조정한다.
- 직장협의회 선출과 운영 관련 비용은 사용자가 지불한다(제104조).
 - 근로자 수가 100인 이하: 3인
 - 근로자 수가 300인 이하: 5인
 - 근로자 수가 500인 이하: 7인

- 근로자 수가 1,000인 이하: 9인
 - 근로자 수가 2,000인 이하: 11인
 - 근로자 수가 2,000인 이상: 13인
- 근로자 수에 변경이 있는 때에는 변경된 날로부터 6개월 이내에 적절한 인원으로 직장협의회를 재구성하여야 한다.

» 위원회 선출 절차(제104-105조)

- 직장협의회 위원으로 출마할 수 있는 자격을 가진 자는 사용자와 최소 6개월 이상 근로한 자여야 하나 선거권은 사업장 내 모든 근로자에게 부여한다(단, 사용자, 사용자의 친척, 선거위원회 위원은 제외).
- 직장협의회 위원 후보자는 유권자의 최소 10%, 또는 50인 이상의 서명 지지를 통해 출마할 수 있고, 선거 전 최소 60일 전에 선거 유자격자의 선거에 따라 선거위원회(최소 3인으로 구성)가 설치되어야 하며, 이 선거관리위원회는 선거 전 30일 전에 후보자의 명부를 제공한다. 선거일 5일 전에 공고한다.
- 선거는 그 투표율이 50% 이상인 경우 유효하게 되는 한편, 당선자는 유효투표의 30% 이상을 획득한 자 중 최고 득표자가 되고 동수의 득표자가 발생한 경우에는 연공서열에 따라 결정한다.
- 선거가 무효로 된 경우에는 그로부터 90일 이내 재선거 절차를 밟아야 하는데(30일 내 재선거 불가) 재선거 절차에는 다음과 같은 차이점 내지 한계가 있다.

- 재선거는 유권자 1/3에 의한 투표, 최고 득표자 선출이다(최소 30% 이상 득표).
- 재선거로 구성된 직장협의회는 1년의 기간에 대해서만 유효하다.
- 재선거가 무효로 된 경우, 새로운 직장협의회 선거는 1년 후에 가능하다.
- 선거 절차 및 결과에 대한 분쟁에 대해서는 법원에 제소할 수 있고 법원은 사법절차 외의 방법으로 3일 이내 해결하여야 한다(선거관리위원회, 노동조합, 사용자도 가능).

» 직장협의회 의 권한(제110~111조)

- 사용자는 직장협의회 의 활동을 할 수 있도록 보장하여야 하는바, 헝가리 노동법에서는 다음과 같이 직장협의회 의원의 활동에 대하여 보장한다.
 - 직장협의회 의 의원은 근로시간의 10%, 의장은 15% 근로시간이 감면된다.
 - 이 기간 부재중 임금 적용이 적용되며, 동 근로시간 감면 적용에 대하여 최소 5일 전 사용자에게 요청해야 한다.
 - 사용자는 대규모 근로자에게 영향을 미치는 다음의 조치를 시행하기 15일 전에 직장협의회 의 의견을 구할 의무가 있다.
 - 해당되는 조치들은 다음과 같다.
 - ① 사업조직의 통폐합 및 변경, 조직 단위의 분리

- ② 생산 및 투자 계획, 신기술 도입, 기존 설비 현대화
 - ③ 근로자와 연관된 개인정보관리와 보호
 - ④ 근로자 관리를 위한 기술적 도구 적용
 - ⑤ 건강과 안전 요건을 강화하여 사업장 내에서의 불의의 사고
직업병을 예방하기 위한 조치
 - ⑥ 새로운 근로 조직 방법, 실적을 위한 조건 도입이나 개정
 - ⑦ 근로자 교육과 관련된 계획
 - ⑧ 고용 장려를 위한 지원
 - ⑨ 건강상의 피해를 입거나 근로 능력이 바뀐 근로자의 재활에 관한
조치를 계획하는 경우
 - ⑩ 근로시간 결정
 - ⑪ 임금 지급 원칙 결정
 - ⑫ 사용자의 회사 운영 시 환경보호 관련 조치
 - ⑬ 균등한 대우와 평등한 기회 보장을 위한 조치
 - ⑭ 가정과 근로의 조화
 - ⑮ 근로계약에 따라 내규에서 결정한 그 외 조치
-
- 사용자 신상 변경에 대하여 인수, 인계 사용자는 최소 15일 전에
직장협의회에 그 변경 내용을 알려야 하며, 사용자의 의견 요청에
대해 직장협의회가 15일 이내 응답하지 않으면 사용자의 조치에 대해
합의한 것으로 간주한다.

- 직장협의회에 대한 의견 요청 의무를 이행하지 않고 사용자가 위와 관련된 조치를 취한 경우, 당해 조치는 무효가 된다.
- 또한, 사용자는 사업장에서 발생한 노동쟁의에 관하여 중립적 태도를 취하여야 한다.

(2) 노동조합의 조직

» 노동조합의 설립 및 권한

- 형가리 노동법은 노동조합 설립에 대해 임의주의를 취하고 있어, 조합의 설립 또는 기능에 국가의 승인, 허가 또는 등록이 필요하지 않다.
- 노동조합은 근로자의 이해에 관련된 고용을 증진하고 보호하기 위한 목적으로 조직된 모든 근로자 조직을 포함하게 되는데, 노조 관련 기본법에 따라 사용자와 근로자를 대표하기 위해 조직된 노동조합 운영이나 노조 간부들에 적용된다(제270항).
- 노동조합은 노동법이 정한 범위 내에서 단체협약을 맺을 수 있다(제272항).
- 노동조합 위원이지만 직접 계약관계가 없는 위원의 경우, 노조에 사용자와 근로계약 관계에 있는 회원이 있으면 작업장에 같이 들어올 수 있으나 작업장에 머무는 경우, 회사 내규를 준수해야 한다(제275항).

» 사용자의 의무(제271항)

- 노동조합에 관한 사용자의 의무는 다음과 같다.
 - 사용자는 근로자에게 조합원인지 여부를 묻지 않아야 한다.
 - 채용 시 노동조합의 조합원 여부 또는 노동조합으로부터 탈퇴할 것을 합의 또는 특정 노동조합에 가입할 것을 조건으로 할 수 없다.
 - 근로자가 노동조합 가입 또는 활동한 것을 이유로 어떠한 형태로든지 차별, 불이익한 처우 또는 해고할 수 없다.
 - 복지 또는 급여에 관한 규정의 적용을 노동조합의 조합원 여부를 조건으로 할 수 없다.

» 노동조합 대표자와 간부(제273, 274항)

- 사용자가 노동조합 간부의 근로관계를 종료하려 할 때는 노동조합의 상부 노총과의 직접 합의가 필요하다.
- 노동조합에는 대표자를 둘 수 있는데, 그 대표자는 헝가리 노동법상 다음과 같은 권한을 갖고 있어서 사용자는 노동조합 대표의 권한에 해당하는 근로조건을 보장해줄 의무가 있다.
 - 노동조합은 전년도 대비 근로자 수를 기준으로 연초 노조 임원들을 임명할 수 있다.

*근로자 수 대비 임원 임명 인원

근로자 수	임원 임명 인원
근로자 수 500명 이하	대표자 1인
근로자 수 500 초과~1,000명 미만	대표자 2인
근로자 수 1,000 이상~2,000명 미만	대표자 3인
근로자 수 2,000명 초과~4,000명 미만	대표자 4인
근로자 수 4,000명 이상	대표자 5인

- 사용자는 노동조합 대표에게 근로시간 단축을 허용하여야 한다.
- 노동조합 간부에 대해서는 사용자와 근로관계를 맺고 있는 조합원 3명당 1달에 2시간으로 근로시간 단축을 허용하여야 한다.
- 사용자와 교섭한 시간은 단축 시간 계산에 산정하지 않는다.
- 노동조합 대표는 단축된 근로시간의 총량과 상관없이 평균 임금을 지급받아야 한다.
- 노동조합에 의한 훈련을 위해 사용자와 근로관계를 맺고 있는 조합원 10명마다 1일의 특별 유급휴가를 제공한다(조합원이 그 휴가를 사용할 때마다 최소 30일 전에 사용자에게 미리 통보하여야 함).
- 조합 간부에 대한 타 사업장으로의 배치전환 또는 통상 고지를 통한 근로관계 종료의 경우, 노동조합과의 합의하여야 한다(임기 중 조합 간부에 적용되며, 최소 6월 이상 임기를 유지할 경우 임기 만료 후 1년간 적용됨).

» 노동조합 고충 제기(제23조)

- 사용자에 대해 대표권을 갖는 노동조합은 근로자 또는 그들의 대표조직에 직접 영향을 미치는 사용자의 불법적 행위(작위 또는 부작위)에 대해 고충을 제기할 권리를 갖는데, 이때 고충을 제기하기 위하여 노동조합은 사용자의 불법적 행위가 발생하였을 때 또는 발생하였던 것을 알게 된 날로부터 5일 이내에 관할 관청에 이의를 제기한다.
- 사용자는 노동조합의 고충 제기에 대하여 이의가 있는 경우, 조정을 신청할 수 있으며, 이때 조정은 이의 제기일로부터 7일 이내에 이루어져야 한다.
- 만약 조정이 실패하게 되면 각 당사자는 5일 이내에 법원에 불법적 행위와 관련한 소송을 제기할 수 있다.
- 당해 조정 절차에서 문제 된 사용자의 작위 혹은 부작위에 의한 불법적 행위는 조정 절차가 완료되거나 법원의 구속력 있는 결정이 있을 때까지 중지되거나 실행되어야 한다.

(3) 단체교섭

» 단체교섭의 당사자(제31-33조) 및 단체교섭의 내용

- 헝가리의 노동법에서는 복수노동조합(1개 사업장에 2개 이상의 노조 설립 가능)을 허용한다.

- 노동조합과 사용자 간에 이루어지는 단체교섭에서는 다음과 같은 것들이 다루어질 수 있다.

- 고용에 따른 권리와 책임
- 집행과 이행방법
- 관련 절차
- 단체협약에 들어가는 당사자 관계
- 하부 단체의 단체협약은 상부 단체의 단체 협약 내용에 배치될 수 없다. 단, 보다 유리한 조건인 경우에 한하여 인정된다.

» 단체교섭에서의 의무(제37조)

- 단체교섭에서 노동조합과 사용자는 다음과 같은 법률상 의무를 부담한다.
- 단체협약 체결을 위한 교섭 제안이 당해 단체협약에 적용받을 자격을 가진 당사자에 의해 이뤄진 경우, 일방 당사자는 이 제안을 거절할 수 없다.
- 단체협약의 수정과 관련한 교섭에 대해서도 교섭 의무를 가진다.
- 임금 교섭은 매년 실시하여야 한다.

(4) 단체협약(제34-41조)

» 단체협약의 효력(제38조)

- 단체교섭의 결과 단체협약이 체결된 경우, 이 단체협약은 양 당사자의 조인에 의하여 공포된 때로부터 효력이 발생된다.
- 사용자는 단체협약 사본을 종업원위원회 의원과 노동조합 간부뿐 아니라 단체협약의 규정을 적용을 받을 의무가 있는 근로자들에게도 제공하여야 한다.

» 단체협약의 적용 대상자(제36조)

- 단체협약은 다음과 같은 자들에게 적용한다.
 - 단체협약을 체결한 사용자
 - 단체협약이 체결된 시기에 사용자 대표조직에 가입된 사용자
 - 이후 사용자 단체에 가입한 사용자

» 단체협약의 효력 확장(제34-35조)

- 단체협약 체결 당사자들의 요구가 있는 경우, 노동부 장관은 당해 협약에 참여한 조직들이 그 분야의 대표로 인정된다면 그 분야의 전체로 단체협약의 효력을 확장하여 적용할 수 있다.

- 단체협약 효력의 확장을 인정하기 위한 전제 조건으로서의 '대표성'을 인정하기 위한 요건은 다음과 같다.

- 사용자 조직은 개별 사용자에 대해 가장 영향력을 미치고, 경제적 중요성 및 근로자의 수에서 가장 현저하게 뚜렷한 경우 대표로 간주된다.
- 노동조합은 조합원과 근로자로부터 받는 지지에서 가장 현저하게 뚜렷한 경우 대표로 간주된다(근로자로부터 노동조합의 지지를 평가하는 데 있어서, 고려되는 최초의 기준은 직장협의회 선거의 결과가 된다).

» 단체협약의 종료(제39조)

- 단체협약은 당사자의 종료 통지에 의하여 해지될 수 있는데, 단체협약을 종료시키고자 하는 당사자는 다른 당사자에게 종료 예정일 3개월 전에 사전 통지해야 한다. 다만 이러한 단체협약의 종료와 관련하여, 다음과 같은 제한이 있다.
- 협약 해지권은 단체협약에 서명된 날짜로부터 6개월 동안 협약 당사자 누구도 행사할 수 없다.
- 단체협약이 다수 노동조합, 사용자 또는 사용자단체에 의해 연합하여 체결된 경우, 협약 당사자 누구라도 협약을 해지할 권리를 행사할 수 있다.
- 다수 사용자 또는 사용자 단체에 의해 연합하여 체결된 단체협약이 해지된 경우, 단체협약은 협약 해지권을 행사한 사용자의 근로자들에 대해서만 그 효력이 중지된다. 또한, 직장협의회 선거를 통해 새로운

노동조합이 단체교섭에 참여할 권한을 갖게 된 경우, 단체협약의 내용 중 협약 적용 당사자에 관한 규정에 대하여만 단체협약을 해지할 수 있다.

(5) 쟁의행위

» 쟁의행위의 절차

- 헝가리에서의 쟁의행위의 절차는 다음과 같다.
 - 노동분쟁 발생 뒤 합의가 이루어지지 않으면 조정절차를 개시하고, 7일이 경과하여도 조정의 합의가 이루어지지 않으면 법원의 중재가 개시된다.
 - 7일의 경과 후에 합의에 실패하면 쟁의행위에 돌입할 수 있다.

» 쟁의행위의 결과

- 사용자는 파업 참여를 이유로 관련 근로자를 해고할 수 없다.
- 파업 참여 기간의 임금 및 수당을 지급하지 않아도 된다.

(6) 노동쟁의의 조정 및 해결

» 화해 협상(conciliatory negotiations; 제194조)

- 사용자와 직장협의회 또는 사용자(사용자단체)와 노동조합 간 분쟁이 발생한 경우, 우선 관계 당사자는 상호 간의 화해에 의하여 분쟁이 해결될 수 있도록 교섭한다.
- 이 화해 절차는 교섭당사자의 서면 의견이 다른 당사자에게 전달되는 때 개시되게 되는데, 화해의 기간은 최대 7일로, 그 기간에는 쟁의행위가 금지된다.

» 조정(제195조)

- 조정 절차는 분쟁의 당사자 쌍방의 요청에 따라 개시한다.
- 조정에 대한 요구가 있는 경우 노사 당사자는 분쟁과 무관한 제3자를 조정인으로 선임할 수 있고, 이 조정인은 필요한 경우, 당사자에게 정보를 요청할 수 있고, 자료 수집을 위해 최대 5일까지 조정 기간이 연장될 수 있다.
- 조정이 종료되면 조정인은 조정의 결과와 당사자의 입장을 서면으로 작성하고 각 당사자에게 제시하여야 한다.

» 중재(제196-198조)

- 분쟁 당사자의 동의에 따라 중재가 개시된다.
- 노사 당사자의 협의에 의하여 선임된 중재인은 중재위원회를 설치하여 중재를 실시해야 하며, 이때 중재위원회에는 노사 동수의 각 대표자가 참석하여야 한다.

» 조정 또는 중재의 성립

- 조정 절차에 의해 또는 중재인에 의한 합의는 단체협약에 의한 합의로 간주된다.
- 조정 및 중재절차 동안, 당사자 간 합의에 따라 전문가와 증인이 참석할 수 있다.
- 별도의 규정이 없다면 조정 및 중재에 필요한 비용은 사용자가 부담한다.

(7) 노동분쟁 해결 절차(제199-202조)

» 노동분쟁의 유형

- 근로관계로부터 발생하는 요구에 대한 주장 또는 고용과 관련된 법 규정 위반(아래의 유형 참조)에 대해 노동관계의 당사자는 소송을

제기할 수 있는데, 이때 노동관계의 당사자란 근로자와 사용자뿐 아니라 노동조합 및 직장협의회가 포함된다.

※ 노동관계상 법적 분쟁의 유형

- ▶ 사용자의 일방적 조치에 따른 근로계약의 수정
- ▶ 해고(당사자 합의도 포함)
- ▶ 근로자의 의무 위반에 의한 특별 고지 또는 제재
- ▶ 체불 임금에 대한 지급독촉 또는 지급 이행 결정의 기간 만료

» 분쟁 처리 절차

- 사용자의 부당한 조치가 일어난 경우, 당사자 간 화해 시도가 가능하다.
- 화해 시도 후 8일 이내에 합의에 이르지 못할 경우는 법적 절차가 이행된다(법적 절차가 진행되더라도 당해 조치의 이행은 중지되지 않음).
- 조정은 화해의 실패 또는 그 발생일로부터 15일 이내 서면으로 제기된다.
- 조정의 실패 시, 6개월 이내 법원에 제소한다.
- 근로자가 6개월 이후 고용의 종료에 대해 또는 그의 의무 위반에 따른 법적제재에 대해 이의를 제기할 경우는 근로관계의 회복 및 원

직장으로의 복귀를 주장할 수 없다. 임금 지급 요구는 가능하나 법적 절차 개시 전 6월의 기간에 대해서만 가능하다.

(8) 헝가리의 근로자 대표제도

» 도입

- 최근 유럽연합 집행위원회는 ‘헝가리의 사회적 대화 구조 및 과정은 후진적(underdeveloped) 수준에 머물러 있으며, 정책 설계 및 이행 과정에서 사회적 파트너들의 의미 있는 참여를 허용하지 않고 있다’고 지적한다.¹⁶⁾
- 헝가리에는 천 개 이상의 등록 노조와 5개의 주요 전국단위 노동연맹(LIGA, MaSZSZ, MOSZ, ÉSZT, SZEZ¹⁷⁾)이 설립되어 있고, 노동조합 운동은 매우 분열되어 있다.

16) European Commission, Brussels, 23.5.2018 COM(2018) 416 final: Recommendation for a COUNCIL RECOMMENDATION on the 2018 National Reform Programme of Hungary and delivering a Council opinion on the 2018 Convergence Programme of Hungary.

17) LIGA: Democratic League of Independent Trade Unions; MaSZSZ: Hungarian Trade Union Confederation; MOSZ: National Federation of Workers' Councils; ÉSZT: Confederation of Unions of Professionals; SZEZ: Forum for the Cooperation of Trade Unions(SZEZ). Furthermore, there is a new, smaller sixth confederation(MSZ EDDSZ).

- 지난 몇 년간 나타난 노조 조직률 하락 현상은 노조운동의 전반적 약세로 이어지고 있으며 현재 노조 조직률은 8~9% 수준이다.¹⁸⁾
- 노조는 개정된 노동법(Act I 2012)에 따른 새로운 법적 어려움뿐만 아니라, 자초한 신뢰성 문제 및 의미 없는 내분으로 인한 문제에 직면하고 있다.
- 노사관계 측면을 살펴보면 헝가리는 최근 다양한 국제기구에서 비판의 대상이 되었다.
 - 유럽연합 사회적 권리 위원회는 “단체협약 적용 근로자 비율이 상당히 낮은 상황임에도 불구하고 단체협약의 체결을 지원, 권고하는 어떠한 조치도 취하지 않고 있다”는 결론을 내린 바 있다.¹⁹⁾
- 국제노동기구(ILO)는 여러 가지 문제들 가운데 특히 개정된 노동법을 비판하며 단체교섭과 평화로운 노사관계를 충분히 지원하지 않고 있다고 지적했다.²⁰⁾

18) Friedrich Ebert Stiftung(2018), Halfway between resignation and ascension – Current developments in the Hungarian trade union movement.

19) European Committee of Social Rights, Conclusions 2014(HUNGARY) Articles 2, 5, 6, 21 and 22 of the Revised Charter, January 2015, 18.

20) ILO, Memorandum of Technical Comments on Hungary’s draft Labour Code, 8 November 2011.

- 간단히 말해서 노동법적 측면에서 헝가리는 불안정, 중-고(intermediate-to-high)수준의 유연성, 덜 엄격한 고용 보호 법률 등의 특징을 갖는 ‘동유럽식’ 유연안정성 모델에 속한 것으로 간주된다.²¹⁾

» 전국단위·산업 간 사회적 대화

- 오랜기간 동안(1988~2011년까지 수차례 명칭 변경) 국가이해조율협의회(OÉT)가 사회적 대화를 위한 최고위급 노사정기구로 활동했다(고용 관련 문제에 초점).
- 사회적 파트너들은 OÉT를 통해 정책 수립단계에 개입하고 적극 참여할 수 있었다. OÉT는 6개 전국단위 노조연맹, 9개 사용자단체, 그리고 정부대표들로 구성된다.
- 2011년 노동법 개정을 위한 예비 작업 과정에서 상설 노사정기구인 OÉT가 해체되었으며 규모는 더 크지만(다자기구) 힘은 약하고 단순한 협의체의 성격을 띠는 국가경제사회협의회(NGTT)가 창설되었다.
- 예를 들어 최저임금 및 기타 고용 관련 이슈들이 OÉT와 같은 기구에서 의미 있는 협상을 통해 결정되지 않고 정부에 의해 일방적으로(NGTT 또는 VKF에서 ‘소프트’한 협의 후) 결정되었다.

21) Risak, Martin and Kovács Erika(2017), “Active and passive labour market policies in Austria and Hungary: A comparative analysis of recent changes and trends,” European Labour Law Journal 8(2), pp.168~187; p.178.

- 그런데도 현재 연례 임금 교섭은 일반적으로 최저임금 인상에 대한 노사정 합의와 평균 임금 상승에 대한 하위 단위 협상을 위한 국가 차원의 권고와 함께 시작된다.
- 산업 간 사회적 대화를 위한 또 다른 장이라 할 수 있는 소위 산업·정부협의포럼(VKF)은 2011년 말 정부에 의해 설립되었다.
- VKF는 견해나 제안을 제시하는 3자 협의기구로 민간부문에 직접 영향을 주는 정부의 의사결정 과정에 관여한다.
- VKF의 기능 및 협의 프로세스는 다소 모호. 법적인 토대도 없으며 실질적 참여를 보장하는 권리도 없어 VKF의 활동은 NGTT의 책임과 권한에 영향을 미치지 않는다.
- 2018년 현재 공공서비스 부문 노사관계를 전문으로 하는 새로운 포럼인 KVKF도 구성되어 있다. 공공부문의 경우 여러 노사정 포럼들이 설립되어 있지만, 일반적으로 노사정 협상은 다소 약하고 비정기적이며, 정부 주도로 진행된다.

» 산별 사회적 대화

- 산별 사회적 대화 위원회(ÁPBs) 및 중간 단위 사회적 대화 이슈들 (ÁPB Act)에 관한 법률(Act LXXIV 2009)이 2009년 8월 20일자로 발효되면서 산별 대화를 위한 제도적 기틀이 마련되었다(2009년 이전 산별 대화 위원회들은 2004년에 서명된 합의를 기반으로 운영됨).

- ÁPB는 산별 사용자단체들과 산별노조들로 구성된 기구로, 산업별 노사관계 및 고용 관계 문제에 대해 양자 간 사회적 대화를 진행한다.
- ÁPB는 해당 산업의 균형 잡힌 발전과 산업별로 자율적인 사회적 대화 이행을 책임지고 있으며 적절한 근로조건 조성, 평화로운 노사관계 유지, 합법적 노동시장 프로세스 지원 등을 목표로 한다.
- ÁPBs 내 사회적 파트너들의 양자 간 소통은 정기적 정보교류, 협의, 단체협상, 협약 체결, 공동정책의 개발 및 이행을 포함한다.
- 헝가리를 포함한 중동부 유럽 국가들의 노사관계 구조가 유럽의 기준에 미치지 못하는 주된 이유 중 하나는 바로 산별 단체협약의 결여라고 할 수 있다.²²⁾
- 산별협약은 소수에 그치고 있으며, 전반적으로 ÁPBs의 활동 결과는 항상 부실한 수준 또는 ‘사실상 성과가 없는 수준’이다²³⁾(활발한 협상을 펼치기보다는 당사자들 간 일반적이고 느슨한 협력이나 연구활동 등에 국한됨).
- 원칙적으로 정부는 단체협약의 적용범위가 ÁPB 법에 명시된 특정

22) Kohl, H.(2015), “Convergence and divergence – 10 years since EU enlargement,” Transfer: European Review of Labour and Research 21(3), p.288.

23) Berke, Gy.(2015), “The Collective Agreement in the New Labour Code,” in: Trade unions and collective agreements in the new Labour Code(Gy. Kiss(ed.), Akadémiai Kiadó, Budapest, 2015), p.128.

전제조건(양측이 모두 요구해야 하며 대표성에 관한 특정 기준을 반드시 충족해야 함) 하에서 특정 산업의 모든 노동자에게 확대될 수 있도록 보장하는 권리를 갖고, 이러한 권리는 널리 행사되지 않고 있으며 고용에 미치는 효과나 도달 범위 역시 제한적인 수준에 그치고 있다.

- 개정된 노동법은 단체교섭의 극단적 분권화라는 역사적으로 뿌리 깊고 만연한 문제에 대해서 의미 있는 해결책을 제시하지 못한다(대부분의 옛 사회주의, 중동부 유럽 국가들의 경우 단체교섭은 항상 마이크로 차원, 기업 단위에서 이루어짐).
- 더욱이 개정된 노동법은 산별협약(보다 높은 단위의 협약)이 일종의 ‘예외조항’을 통해 낮은 단위의 협약(예: 사업장 단위 협약)에 일부 조항을 적용 제외(근로조건에 부정적인 방향 포함)할 수 있는 권한을 부여함으로써 오히려 단체교섭의 분권화를 촉진하는 결과를 초래한다. 이러한 가능성은 이미 매우 낮은 산별협약의 효력 및 조정 역할을 더욱 약화할 수도 있다.

» 사업장 단위 근로자대표제도

- 헝가리에서 사업장 단위 대표성은 노조와 선출된 직장협의회(소위 ‘이원적 제도’)를 통해 이루어진다.
- 일반적으로 노조는 교섭권을 갖고 직장협의회는 정보 및 협의권을 갖게 되나, 실제 양 기구에서는 기능적으로 경계가 모호한 경우가 흔히 발생하며, 직장협의회를 통한 대표성이 노조를 통한 대표성과 함께 가는 경우가 일반적이다.

① 직장협의회

- 독일 경험에서 주로 차용한 직장협의회는 1992년에 처음 헝가리에 도입되었으나 헝가리의 직장협의회의 권한은 독일과 비교하면 훨씬 적다.
- 전적으로 근로자들의 기구인 직장협의회는 50인 이상의 모든 기업 또는 사업장 일부 단위에서 설립된다.
- 15~50인 사이의 기업의 경우 근로자 대표 1인이 선출된다.
- 선출된 대표의 수는 노동력의 규모에 따라 증가한다.
- 직장협의회 선거는 노동법에 따라 상세히 규제되며 5년마다 실시한다.
- 선거 및 직장협의회의 운영과 관련하여 초래되는 합리적 수준의 비용은 사용자가 부담한다.
- 직장협의회 소집 횟수는 법률에 규정되어 있지 않으며 회의 빈도수는 비교적 낮은 것이 일반적이다.
- 협의회 구성원은 월 근로시간의 10%를 면제받을 수 있으며 위원장의 경우 15%를 면제받는다.
- 해고에 대한 보호는 위원장에게만 제공된다.
- 노동법은 중앙직장협의회와 기업 단위 직장협의회에 대한 규칙을 명시하고 있다.

- 직장협의회는 비교적 광범위한 정보·협의권을 가지나 이러한 권리가 침해될 경우에도 구체적인 처벌 조항이 없기 때문에 사실상, 이 권리들은 실효성을 갖지 못하는 불완전규정(*lex imperfecta*)이다.
- 이전 법률하에서는 참여권 위반이 발생할 경우 사용자의 법적 행동이 무효화되었으나 개정된 노동법에는 구체적인 처벌 조치가 명시되어 있지 않다.
- 더욱이 개정된 노동법 제234조는 ‘사용자의 합법적인 경제적 이익 또는 이익 실현’과 관련한 직장협의회 ‘일상적인(routine)’ 정보 및 협의의 권리 행사에 상당한 제약을 가하고 있다.
- 직장협의회 공동결정 권한 역시 매우 제한적이다(직장협의회는 사회적 기금의 사용과 관련된 경우에만 사용자와 공동으로 결정할 수 있는 권리를 가진다).
- 실제로 직장협의회가 기업의 결정에 영향을 미칠 기회는 제한적이다.

② 노동조합

- 사업장 노조의 조직구조는 노조의 내부 규칙에 따른다.
- 개정된 노동법에 명시된 노조의 권리는 ‘사업장을 대표하는 현장 노조 지부’에 부여된다.
- 해고 및 전근으로부터 보호를 받을 수 있는 노조 대표 수는 제한적이며 노동법에 규정되어 있다(자격은 사업장 노동력 규모에 따라 결정됨).

- 노동법 개정에 따라 노조의 일부 권리가 직장협의회에 이관되고(예: 근로조건 모니터링, 고용에 영향을 미치는 주요 이슈에 대해 사용자와 협의할 의무 등), 또 다른 일부 권리들은 완전히 폐지되었지만(예: 헝가리어로 'kifogás'로 표현되는 거부권), 사업장을 대표하는 현장 노조 지부는 다양한 권리를 향유한다.
- 노조는 결사의 자유를 비롯하여 조합원을 대표할 권리(소송 포함), 조합원의 이해를 보호할 권리, 사용자로부터 정보를 요청할 권리, 견해를 표현하고 협의를 시작할 권리 등 모든 기본적인 권리를 계속 누리고 있다(사용자는 협의 기간 중 또는 협의 개시 후 최대 7일간 자신이 제안한 특정 조치를 이행할 수 없으며, 이행 불가 기간은 합의에 따라 연장될 수 있다).
- 노조 간부에 대해서는 타임오프제가 적용된다(노동법 개정으로 근로 면제 시간은 이전에 비해 감소되었다).
- 이전에는 근로 면제 시간이 완전히 소진되지 않을 경우 노조가 어느 정도까지 현금으로 보상을 받을 수 있었으며 이러한 현금 보상은 노조 수입의 상당 부분을 차지했다.
- 개정된 노동법하에서는 이러한 보상제가 폐지되었다(하지만 단체협약을 통해 합의가 가능하다).
- 또한, 사업장 내에 노조 활동 공간을 제공해야 한다.

- 전반적으로 헝가리 노조의 단체행동 권한은 매우 낮은 편이다²⁴⁾.
- 일부 해석에 따르면 ‘2012년 개정된 노동법의 숨은 의도는 노조의 사업장 내 영향력을 억제하는 것’²⁵⁾이라는 평가가 있다.

③ 이사회 단위 대표성

- 민법에 따르면(Act 5 2013) 이원적 이사회 제도(감독이사회와 관리이사회)를 채택한 200인 이상 기업의 경우 직장협의회는 감독이사회 구성원의 1/3을 추천할 수 있는 권리를 갖고 있다.
- 근로자 대표들이 감독위원회의 구성원이 될 수 있는 자격은 있지만, 직장협의회 사선 동의를 획득한 경우 회사 정관에 따라 최대 5년까지 근로자 대표의 이사회 참여를 차단할 수 있다.
- 근로자 대표는 사내에서 활동하는 노조들과의 협의에 따라 직장협의회가 근로자 중에서 선임한다.
- 실질적으로 감독이사회가 소집되는 경우는 매우 드물고 영향력 역시 제한적이다.

24) Neumann, L. and D. Boda(2011), “The effects of the crisis on company policies,” The Hungarian Labour Market: Review and Analysis 2011(K. Fazekas, G. Molnar eds., Institute of Economics, IEHAS, National Employment Foundation, Budapest).

25) Neumann, L., E. Berki and M. Edelenyi(2014), “Austerity and politically motivated changes—wage bargaining in Hungarian municipal services,” Transfer: European Review of Labour and Research 20(3), pp.431~444; p.435.

- 일원적 이사회 제도(경영이사회)를 채택한 사업장의 경우 근로자의 이사회 참석은 직장협의회와 기업 간 협의에 따라 결정한다.

④ 산업안전보건 관련 대표성

- 산업안전보건법 6장(Act XCIII 1993)은 산업안전보건 관련 대표성 및 조정 문제를 다루고 있다.
- 사용자는 직장 내 안전 또는 보건과 관련된 모든 사안에 대해서 충분한 시간적 여유를 두고 근로자 또는 근로자 대표들과 협의하고 그들이 관련 논의에 참여할 수 있도록 허용해야 한다.
- 산업안전보건 근로자 대표는 직원 20인 이상 모든 사업장에서 반드시 선출되어야 하며, 20인 미만 사업장에서 선출된 대표가 없는 경우에 사용자는 근로자들과 직접 협의해야 한다.
- 산업안전보건 대표는 5년 임기로 직접·비밀투표를 통해 선출되며 산업안전보건대표가 3인 이상인 경우 산업안전보건위원회를 구성할 수 있다.
- 근로자가 20인 이상이며 대표가 선출된 경우 사용자는 노동수 동수의 대표자들로 구성된 공동대표기구를 구성해야 한다(*paritásos munkavédelmi testület*, 공동안전보건위원회).

» 단체교섭 및 단체협약

- 헝가리의 단체교섭 제도는 분절화, 분권화, 조율 부족, 단일 사용자

교섭 등을 특징으로 하며 주로 사업장 단위 노조와 단일 사용자 간 교섭으로 진행된다.

- 단체협약 공식 보관소(MKIR)에 따르면 2016년 12월 기준 단체협약 적용률은 전체 고용자의 30%에 수준이며²⁶⁾ 또 다른 연구에 따르면 2016년 상반기 단체협약 적용률은 약 25%로 파악된다.²⁷⁾ 이러한 수치들이 현실을 반영하고 있을 가능성이 높다.
- 헝가리 노동자들의 절대다수는 구조적으로 단체교섭에 영향을 받지 않으며 진정한 의미의 단체교섭은 매우 드물게 나타나, 기존 단체협약들은 양적인 측면뿐 만 아니라 질적인 차원에서도 문제의 소지가 있다.²⁸⁾
- 단체협약은 흔히 법 규정을 반복 나열하고 있으며 불법적이거나 의미 없는 조건들을 포함하고 있는 경우도 흔하다고 평가된다.

26) Friedrich Ebert Stiftung(2018), Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue, 2016, Hungary.

27) Képesné Szabó I. and Rossu B.(2015), An attempt to revitalize social dialogue and national industrial relations systems in some of the CEECs – lesson learnt and best practices in the way out of the crisis, (Country Report, Hungary, VS/2014/0588), [http:// site21.rootor.com/img/21120/hungary_country-report_en_ir_vs_2014-0588.pdf](http://site21.rootor.com/img/21120/hungary_country-report_en_ir_vs_2014-0588.pdf)(Last visited: 2018.3.1).

28) Fodor, T. G., B. Nacsá and L. Neumann(2008), Comparative analysis of collective agreements covering one or more employers(original title: Egy és több munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződések összehasonlító elemzése, in Hungarian), (Kende Ügyvédi Iroda, Budapest).

- 단체협약은 헝가리 노동법에 따라 법적 효력을 지니며, 단체협약의 적용 범위는 사용자를 기준으로 하여, 노조 조합원뿐 아니라 전체 근로자에게 적용된다.
- 2012년 노동법 개혁의 주요 목표 중 하나는 노동법의 계약 관련 규정들을 활성화하는 것이다. '이러한 정책목표를 달성하기 위해 노동법 법규들 간 새로운 위계가 도입되었다. 단체협약은 유·불리한 방향의 변경(both in peius and in melius)을 모두 포함하여 노동법의 임의적(비강제적) 조항보다 우위에 있다'고 선언하였다.
- 단체협약은 노동법에 명시된 일반적 규칙들과 상이할 수 있으며, 이러한 규칙으로부터의 일탈이 근로자들에게 피해를 주는 방향으로 전개될 수도 있다.
- 2015년 인구 설문 조사에서 응답자 중 21%가 1992년 구 노동법이 통과되었을 당시 입법자들은 단체협약을 노동시장의 중추적인 규제 도구로 간주하고 핵심적인 역할을 부여하고자 의도했으나 그로부터 20년이 지난 현재 의원들의 수사적 의도는 단지 부분적으로만 실현되었을 뿐이라고 평가하였는데 이는 단체협약이 노동시장의 발전과정에서 수행했던 역할이 비교적 제한적인 수준에 그쳤기 때문이다.
- 개정된 노동법의 전반적인 특징은 단체협약이 거의 제한 없이, 심지어 근로자들에게 피해를 주는 경우에도, 규칙으로부터의 일탈을 허용했다는 것이며 이는 단체협약 관련 법률이(절대적으로) 임의적인 성격을 지닌다는 것을 의미한다.

- 전반적으로 노동법 개정을 통해 구상했던 노사관계 활성화에 기여한 바는 아직은 나타나지 않고 있다고 평가된다.
- 개정된 노동법이 구현한 근본적으로 유연하고, ‘친 사용자 적’ 특성에도 불구하고 사용자들의 단체교섭 참여에 큰 동인을 제공하지 못하고 있다.

» 파업 관련 법률

- 필수 공익서비스를 제공하는 사업장(대중교통, 통신, 전기, 수도, 가스, 기타 에너지 등)은 충분하다고 판단되는 수준의 서비스(필수적 서비스) 제공을 방해하지 않는 방식으로 파업권을 행사해야 한다.
- 충분한 서비스 수준 및 관련 요건은 ① 의회에서 채택된 법 규정, ② 법 규정이 없는 경우 파업 전 협상에서 합의된 최소 서비스 수준, ③ 합의에 실패하는 경우 당사자 일방의 요청에 따라 노동법원이 결정한 수준의 서비스에 따라 정해지며, 상기 언급한 조항을 위반한 파업은 불법 파업으로 간주한다.
- 이러한 규칙에는 상당한 현실적 문제들이 존재한다.
 - 첫째, 최소 서비스 수준은 일부 부문의 경우에만 법률로 규정되어 있다(예: 우편 서비스, 대중교통). 이러한 법률들은 비교적 높은 수준의 최저 서비스를 규정하고 있기 때문에 파업의 실효성이 낮다.
 - 둘째, 실질적으로 이러한 문제와 관련하여 사전 합의를 하는 것은 매우 드물다(주로 사용자가 반대함)는 것이다.

- 셋째, 노동법원은 이러한 최저 서비스 수준을 결정할 수 있는 능력이나 의지가 없으며, 노조의 중재 요청이 민사소송법이 정한 형식적 법적 전제 조건을 충족하지 못한다고 주장하며 노조의 요청을 거부할 수 있다. 결과적으로 파업 관련 법률의 변경은 사실상 파업에 대한 제약을 초래했으며 파업을 방해했다(헝가리 내 파업은 보통 이러한 파업에 민감한 부문에 집중되어 있었기 때문임)고 평가된다.
- 헝가리 내 파업은 2010년 이후 극도로 적은 상황이나 2016년 이후 파업 및 기타 형태의 노동쟁의는 이전보다 발생 빈도가 높아지고 있다(금융위기의 종식 결과로 여겨짐).

제3장

헝가리 사회보장세법 개정



● 사회보장제도 및 사회보장세

- 2021년 헝가리 정부는 매년 세금 개편을 실시하고 있으며 코로나19로 인해 심각하게 타격 입은 경제를 되살리기 위해 2020년에는 다양한 경제 부양책과 함께 세금 개편안을 내놓았다.
- 사회보장세의 2%p 인하가 대표적인 조치이며 이외 기업의 재정 여건 부담 완화를 위해 신고기한 연장, 미디어, 관광, 항공 등 특정 산업에 대한 임금 관련 세금 부담 완화 정책 등을 시행했다.
- 헝가리 사회보장세는 소득세, 연금, 의료보험, 실업수당 등으로 구성되며, 이들의 총합은 세금 공제 전 급여의 33.5% 수준이다. 세금 비율은 각각 소득세 15%, 연금 10%, 의료보험 7%, 실업수당 1.5%이며, 최근 소득세는 16%에서 15%로 인하됐다.
- 헝가리에서 고용주 측은 노동자 고용에 따른 사회기여세(Social Contribution Tax), 일명 고용주세를 부담해야 하며, 이는 노동자 급여의 19.5% 수준이다.
- 고용주세는 2017년 1월 1일부로 종전 27%에서 22%로 하향 조정되었으며, 2018년 19.5%로 추가 조정되었다. 헝가리 정부 관계자 등에 따르면 현재 헝가리 정부에서는 2019년 추가 인하하는 방안을 검토 중인 것으로 알려졌다.

- 헝가리 정부의 고용주세 인하 조치는 기업이 고용주세 인하 여력을 급여 인상으로 전이하도록 유도하기 위한 간접적인 지원 방안인 것으로 알려졌다.

* 헝가리 사회보장세 구성

고용주세(고용인 부담)	19.50%	
실 급여(100%)	소득세	15%
	연금	10%
	의료보험	7%
	실업수당	1.50%
	실수령 급여	66.50%

제4장

헝가리 진출과 투자 시 유의사항²⁹⁾

» 노동비자

- 장기 노동 비자(거주증)의 경우 1년 이상의 노동 허가 및 거주를 계획 중인 근로자에게 적합하다. 헝가리는 쉥겐조약 가입국이므로 쉥겐국가에서의 무비자 체류 조건인 180일 이내 90일 기간 내에 비자 신청을 해야 한다. 적어도 80일이 초과하지 않게 비자 신청을 해야 한다. 또한, 헝가리에서의 거주지별로 비자를 신청하는 이민국 위치가 달라지므로 본인의 거주지역을 관할하는 이민국이 어디인지 확인이 필요하다. 아울러 한국에서 비자 신청과 관련한 서류준비 및 절차를 사전에 준비하면 빠른 신청을 하는 데 도움이 된다.
- 90일 단기 노동 비자의 경우 90일 정도의 짧은 기간에만 필요한 근로자(출장자)에게 적합하다. 쉥겐 국가에서 180일 이내 90일만 무비자 체류하는 기간 내에만 적용이 가능한 비자이므로 사실상 기한이 제한된다.

29) Dr. Kozeschnik Balint, CEE Lawyers LP, “지속 확대하는 한국의 헝가리 진출 기회”
<https://news.kotra.or.kr/user/globalBbs/kotranews/8/globalBbsDataView.do?setIdx=246&dataIdx=186253>

» 회계 및 세금

- 한국은 법인 설립 이후 영업 또는 운영이 시작되는 시점에 회계 및 세무 신고를 진행하고 있으나 헝가리는 법인 설립과 동시에 매월 부가세 신고 및 기타 회계 및 세무에 대한 신고 의무가 발생하므로 신고 누락으로 인한 과태료 등 피해를 예방하기 위해서는 회계사 선정을 서두르는 것이 바람직하다.
- 헝가리는 회계사가 기장 및 세금 신고까지 하지만 한국의 회계사나 세무사처럼 IFRS 기준으로 회계 업무 진행에 어려움이 많아서 가급적 모든 인보이스에 대한 회계·재무 자료 및 세금 내역에 대한 확인과 관리가 필수적이다.

» 폐업 절차

- 보통 2년 이상의 누적적자 또는 사업주의 폐업 결정에 따라서 법무법인이나 변호사를 통해 폐업 절차를 진행하며, 국세청·회계·채권·채무 처리 등 단계적으로 절차를 밟아야 한다.
- 회사 규모나 거래 규모 등에 따라서 1~3년 정도의 기간이 소요될 수 있다.

» 근로계약서

- 헝가리는 서유럽에 비해 낮은 임금 등에 기인하여 우수한 노동력이 다른 유럽국가로 빠져나가는 등 인력난이 발생하고 있다.

- 중소기업의 현지인 비중이 큰 경우 근로계약서 작성 시 2개월 전 퇴사 통보 기재를 해야 한다. 휴가가 많은 헝가리 현지 노동법에 의거 1개월 전 퇴사 통보는 업무 인수인계가 제대로 이루어지지 않을 수도 있다.
- 헝가리 노동법에 따라 근로계약서를 작성해야 한다.

» 계약서 등에 대한 영사 인증 면제 등 행정 절차 간소화

- 헝가리 영토 내에서 사용될 문서에 대해서는 영사 인증(consular authentication) 또는 소위 아포스티유가 필요하나, 이 규정은 해외에서 발행된 다른 정식 절차에는 여전히 적용되지만 코로나19로 인해 계약서 서명, 법인 설립 또는 수정 계약서 작성 등 일부 절차만 변경 및 완화되었으며 코로나19 비상사태가 종료되더라도 완화 조치는 유지될 것으로 전망되고 있다.
- 최근 변호사의 전문 활동에 관한 법률이 개정된 이후, 특히 헝가리에서 이미 확인된 고객에 대해서는 변호사의 확인 아래 한국에서 서명된 문서에 대해서 효력이 인정되도록 개정되었다.
- 화상 회의를 통해 고객이 특정 문서에 대해 서명을 진행하고 이를 변호사가 확인했다면 해당 문서 스캔본도 법적 효력을 인정받으며 추후 우편을 통해 원본 송부 방식으로 진행 가능하다.
- 이와 같은 절차 변경은 헝가리에 방문하지 않아도 주요 행정 절차를 진행할 수 있게 되었다는 점에서 매우 용이하게 활용될 것으로 보인다.

» 우선순위 프로젝트 가능성(VIP 지위 관련)

- 만약 투자 일정의 촉박할 경우, 투자자는 국가 경제 우선 투자 이행 촉진 및 단순화에 관한 법률(Act on Accelerating and Simplifying the Implementation of Investments of National Economy Priority)에 의거하여 국가 경제적으로 중요한 투자임을 신고하여 정부의 지원을 요청할 수 있다.
- 우선순위 프로젝트로 지정될 경우 공식 행정 절차와 인증 절차가 일반 비즈니스보다 상대적으로 수월하며 투자가 빠르게 진행된다.

» 투자 인센티브 활용

- 한국 소유의 헝가리 법인은 헝가리 정부 및 유럽 연합의 보조금과 인센티브뿐만 아니라 투자 이행 기간에 대해 세금 혜택을 받을 수 있다.
- 헝가리 진출을 계획하고 있거나 추가 투자를 통해 기존 투자를 확대하려는 기업에게 좋은 기회이다.
- 헝가리 중앙 지역을 부다페스트와 페스트 카운티 두 구역으로 분할한 새로운 분류 체계가 도입될 것으로 전망되며 EU 집행위원회가 이처럼 지원 구조의 변경을 인정하면 페스트 카운티는 구조상 부다페스트와는 별개로 독립적인 지역이 될 것이며 2021년부터 더 높은 보조율(약 35% 이상)과 더 넓은 지역이 수혜 대상에 포함될 것이다.

- 지역 국가 원조 관련 지침에 기반한 헝가리 지역 지원 지도는 특정 지역 또는 적은 영토 단위에 투자하는 회사에게 지급될 수 있는 최대 국가 원조 금액(보조율)을 결정하는 법률 조항이다. 지방 투자지원 범위 내에서는 저개발 지역에 대한 투자를 진행할 시 추가 지원을 받을 수 있다. 보조금 지원율의 최대치는 지역과 일부 조건에 따라 최대 50%를 상회할 수 있다.

제5장

헝가리 노사분쟁 사례



① 테스코(TESCO)

- 노사분규 원인: 고용 확대와 임금 인상에 대한 노사 간 입장 차
- 노사분규 기간: 2017년 7월 8일~12월 6일(파업 기간: 9월 8일~9일)
- 노사분규 결과: 노조의 요구가 반영되지 않은 채 파업 종료

- 영국의 대형 유통업체인 테스코는 1995년 헝가리에 진출해 현재까지 약 200여 개의 매장과 약 16,000명의 현지 직원을 고용하고 있다.
- 테스코는 2015년부터 현지에서 운영 중인 오프라인 매장의 축소와 고용 인력 감축 시행에 따라 직원들의 고용불안이 가중되었다.
 - 2015년 당시 222개의 매장과 약 23,500명의 고용인원은 2017년에 이르러 각각 206개의 매장과 약 17,000의 인원으로 감소했다.
- 2017년 7월 8일 테스코 내 두 개의 노조(KDFSZ, KASZ)가 연대하여 부다페스트에서 2018년 임금 인상과 고용 확대를 요구하는 시위를 주도했다.

- 2017년 6월 사측은 2017년의 월 최저임금이 2016년에 비해 161,000포린트에서 165,000포린트로 인상되었음을 강조하며 추가적인 임금 인상을 고려하지 않는다고 발표했다.
- 이에 대해 노조 측이 월 최저임금 인상안(200,000포린트)과 고용 안정 보장에 대한 사측의 답변을 8월 1일까지 요구하며 7월 8일 시위가 발생했다.
- 8월 1일까지 노조의 요구에 대한 사측의 명확한 답변이 나오지 않자 KDFSZ와 KASZ는 약 80%의 매장이 동참하는 무기한 연대 파업 계획 발표했다.
- 2017년 9월 8일(16시~24시)부터 9월 9일(10시~24시)까지 헝가리 내 약 10%(13개)의 매장에서 파업이 진행되었다.
- 이번 파업은 95년 진출 이래 테스코 헝가리의 첫 번째 파업이었으며 사측은 총 이틀간의 시위 기간에 약 20억 포린트의 손실이 발생할 것으로 추정했다.
- 노조 측은 2017년 월 최저임금을 200,000포린트로 인상할 것과 고용 인원을 15% 정도 추가로 증가시킬 것을 요구했다.
- 사용자 측은 2017년 추가 임금 인상 없이 2018년 임금 협상에 집중할 것을 요구했다.
- KDFSZ는 9월 11일 사측과의 대화가 예정되어 있지만, 노조의 요구가 반영되지 않을 경우 10월이나 11월 추가 파업의 가능성 예고했다.

- 결국, 노조의 요구가 반영되지 않은 채 11월 노사 간 2018년 임금 협상 돌입했다.
- 2017년 12월 6일 노사 간 2018년 임금 인상안을 합의했다.
 - 2018년 테스코 헝가리 직원들의 월 최저임금은 197,000포린트로 합의되었으며 보너스 및 추가 수당을 포함하면 월 최소 227,700포린트로 인상되었다.
 - 사용자 측의 지속적인 오프라인 매장의 축소와 고용 인력 감축 시행으로 결국 2019년 2월 6일~14일 전면 파업이 재발생했다.

② 아우디 헝가리(AUDI HUNGARIA Zrt)

- 노사분규 원인: 임금 인상을 둘러싼 노사 간 입장차로 파업 발생
- 노사분규 기간: 2019년 1월 14일~30일(파업 기간: 1월 24일~30일)
- 노사분규 결과: 노사 간 임금 협상 타결로 파업 종료

그림 II-1 아우디 헝가리 공장의 파업 시위



출처: HUNGARY today

- 독일의 자동차 제조업체인 아우디는 1994년부터 헝가리 죄르(Gyor)에 생산공장을 가동하여 아우디 자동차의 핵심 부품을 생산하고 있다.
- 아우디 죄르 공장은 헝가리 전체 GDP의 1.5%를 차지하는 가장 큰 생산공장으로 약 13,000명의 현지 직원 고용하고 있다.

- 아우디 헝가리 공장의 평균 월급은 다른 동유럽 국가(체코, 슬로바키아, 폴란드 등)에 위치한 아우디 생산공장에 비교하여 61%~75% 수준으로 현지 직원들의 임금에 대한 불만이 축적되어 왔다.
- 2019년 1월 18일 아우디 헝가리 공장의 노동조합인 AHFSZ는 임금 인상을 주장하며 경보 파업을 선언했다.
 - 2018년 11월 9일 AHFSZ의 연례회의에서 확정된 2019년 임금 인상안(18%)에 대한 사용자 측과의 타협이 최종적으로 결렬되었다.
 - 2018년 12월 노예법이라고 비판받는 헝가리 의회에서 통과된 연장근로 확대 법안(기존의 250시간에서 400시간까지 허용)이 독일 자동차 업계 로비의 결과물이라는 노동계의 여론 형성되었다.
 - 2019년 1월 14일 파업 위원회 구성 후 1월 18일 약 2시간 동안의 경보 파업이 진행되었다.
- 2019년 1월 24일 06시부터 AHFSZ의 약 4,000명 회원을 중심으로 168시간(7일) 동안 파업에 돌입했다.
 - 노조 측에서 요구한 18%의 임금 인상안과 사용자 측에서 제시한 2년간 20%의 임금 인상안의 충돌에 따라 일주일 동안 공장 내 모든 노동자가 작업을 중단했다.
 - 헝가리 상공회의소 회장인 Laszlo Parragh가 이 파업을 국가 이미지 실추라 규정하며 노조를 비판하는 등 국내 SNS에서는 아우디 철수에 대한 루머가 난무했다.

- 아우디 죄르 공장에서 파업으로 작업이 중단되자 독일에 위치한 아우디 잉골슈타트 공장(Audi Ingolstadt)의 엔진 및 차량 생산 역시 전면 중단되어 노사 간 임금 협상이 재개되었다.
- 2019년 1월 30일 노사 간 임금 협상 타결(총액 18% 인상) 이후 1월 31일부터 정상 업무로 복귀했다.
 - 타결된 18%의 임금 인상 외에도 아우디 헝가리 공장 노동자들은 2년(2019~2020년) 동안 400,000포린트에 달하는 복지 혜택이 보장되었다.
 - 파업 이전 약 8,900명이었던 AHFSZ의 회원 수는 파업 이후 약 9,700명으로 증가했다.
 - 이 파업에 영향을 받은 헝가리 내 SEG Automotive, Wescast 등과 같은 자동차 부품 제조업체의 노동조합 역시 임금 인상을 요구하며 파업을 선언했다.

③ 한국 타이어(Hankook Tire & Technology) 헝가리 공장

- 노사분규 원인: 임금 인상을 둘러싼 노사 간 입장 차
- 노사분규 기간: 2019년 3월 4일~22일(파업 기간: 3월 12일~22일)
- 노사분규 결과: 노사 간 임금 협상 타결로 파업 종료

그림 II-2 한국 타이어 헝가리 공장의 파업 시위



출처: 매일노동뉴스

- 한국의 타이어 제조업체인 한국 타이어는 2005년 헝가리 두나우이바로쉬(Dunaujvaros)에 생산공장 착공 이후 2007년부터 승용차 및 경트럭용 타이어를 생산하고 있다.
- 현재 약 3,300명의 현지 직원을 고용하고 있으며 연간 약 1천 800만 개의 승용차 및 경트럭용 타이어 생산량 기록했다.

- 한국 타이어 헝가리 공장의 평균 월급은 인근 동종업체(미쉐린 타이어 등)의 3분의 2 수준인 약 200,000포린트로 현지 직원들의 임금에 대한 불만이 축적되었다.
- 2019년 3월 6일 임금 인상안을 둘러싸고 약 2시간 동안 교대 근무자 100%의 경보 파업이 발생했다.
 - 2019년 임금 인상률을 두고 동년 2월 말(1차), 3월 4일(2차) 노사 간 임금 협상이 결렬되었다.
 - 사용자 측은 13.6%의 임금 인상안을 제시했지만, 노조에서 18%의 임금 인상안을 요구하여 거부했다고 주장했다.
 - 노조 측은 사용자 측의 임금 인상안이 노조와의 협의 없는 일방적인 제시안이었으며 또 장기근속자에게는 2~3%, 신입에게는 22%의 차별적인 임금 인상안으로 노동자 내부 갈등을 조장했다고 비판했다.
- 2019년 3월 12일부터 약 70%의 직원들이 헝가리화학노조연맹(VDSZ)과 연대하여 무기한 파업에 돌입했다.
 - 노조 측에서 제시한 14%의 임금 인상과 상여금 추가 지급 요구를 사용자 측이 거부하며 파업이 발생했다.
 - 사용자 측이 노조의 파업에 맞서 대체 노동자들을 긴급히 투입하여 노조 측의 파업이 격화되었다.

- 2019년 3월 22일 노사 간 임금협상 타결(총액 18.5% 인상) 이후 3월 23일부터 정상 업무로 복귀했다.
- 타결된 18.5%의 임금 인상률은 사용자 측에서 제기한 13.6%의 임금 인상률과 노조 측에서 요구한 각종 상여금 지급액의 총합으로 집계된다.



Ⅲ 체코

제1장. 체코 경제 개관

제2장. 체코 노동관리 제도

제3장. 체코의 사회보장제와 소득세

제4장. 체코의 임금

제5장. 2021년부터 달라진

체코 노동법 주요 내용

제6장. 체코의 노사분쟁 사례

제1장

체코 경제 개관



1. 일반개요

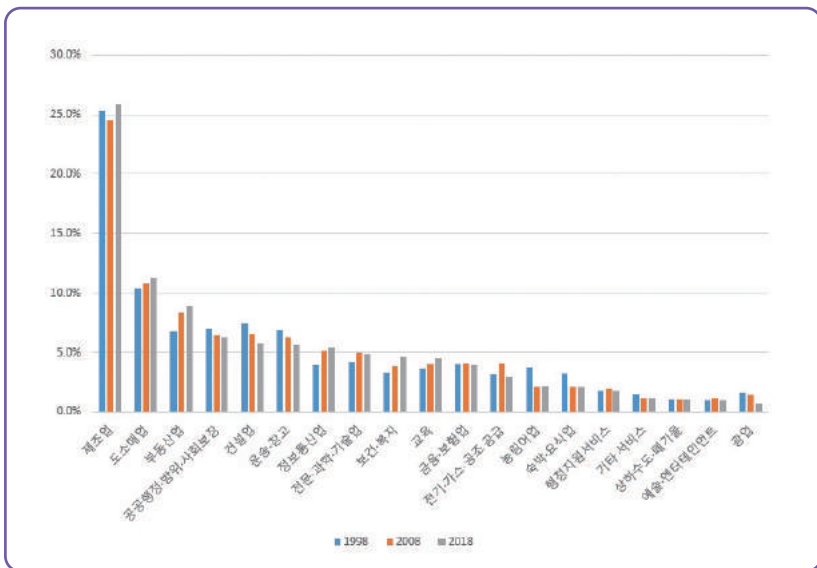
(1) 산업 개관

- 체코 산업은 외국 자본의 제조업 분야 투자 진출이 지속돼 서유럽 시장을 목표로 한 글로벌 기업들의 생산기지로서의 위치를 확보하고 전형적인 수출주도형 산업구조로 전환되었다.
 - 자국 산업구조의 고도화 정책으로 자동차 산업, 소프트웨어를 중심으로 한 IT산업, 항공산업 등 고부가가치 산업기반이 확대되고 있다.
- 주요 산업별 비중
 - 2018년 체코 산업별 총부가가치(GVA) 비중은 서비스 산업이 65.9%, 제조업이 25.9%, 농업 및 광업이 2.9%, 건설업 5.3%를 차지한다.
 - 세부 산업별로 살펴보면, 제조업 25.9%에 이어 도소매업 11.3%, 부동산업 8.9%, 행정·방위산업 6.2%, 건설업 5.7% 순으로 나타난다.

- 산업별 비중은 큰 변화 없이 유지되고 있으며, 1998년 기준으로 가장 큰 폭의 증가세를 보인 산업은 부동산업으로 나타난다.
- 또한, 정부의 고부가가치 산업 육성 노력으로 정보통신업, 전문·과학·기술업이 꾸준히 증가했다.
- 반면, 농림어업 및 광업은 꾸준한 감소 추세에 있다.

그림 III-1 산업 GVA 비중 변화

추이(단위: %)



출처: 체코 통계청

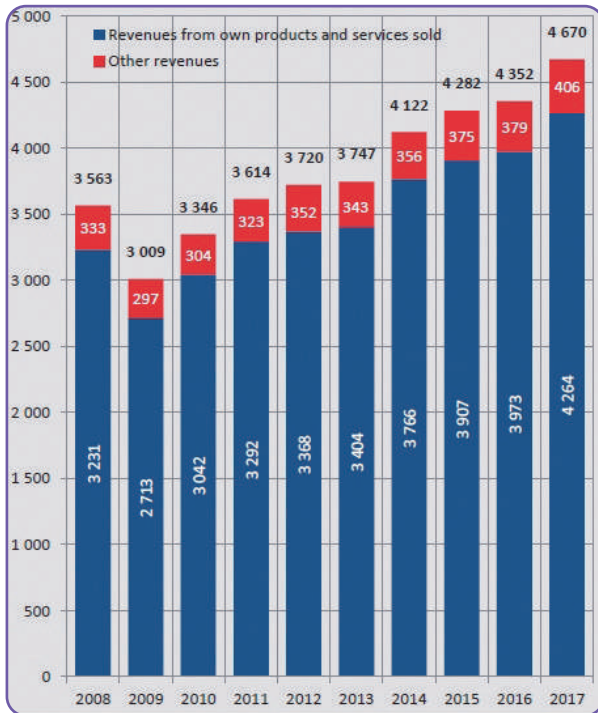
● 전통적인 제조업 강국

- 체코는 전통적인 제조업 강국으로 제조업이 경제의 큰 부분을 차지하며, 기술 및 지식 발전 및 일자리 창출에 기여하는 중요한 역할을 한다.

- 2017년 기준 EU 28개국 중 체코는 아일랜드 다음으로 제조업 비중이 높으며, 연간 142만 대를 생산하는 자동차 산업을 중심으로 부품·소재산업, 금속 및 기계 산업 등 안정적인 기초 산업 기반을 조성하고 있다.
- 외국 자본의 제조업 분야 투자 진출이 지속되고 낮은 인건비를 기반으로 글로벌 기업들의 생산기지로서의 위치를 확보하면서 제조업이 발달했다.
- 최근에는 유럽 최저 실업률 및 임금 상승, 정부의 혁신기술 육성 등으로 제조업의 발전 방향이 단순 생산기지에서 혁신 산업 발전 기반으로 전환되고 있다.
- 체코 산업부 자료에 따르면, 제조업 전체 매출액은 2017년 기준 4조 6,700억 코루나로 2009년 경제 위기로 매출이 감소했으나 2010년 이후에는 꾸준히 증가세를 보인다. 2017년 기준 제조업 종사자는 약 128만 명이며 제조업 기업 수는 약 178만 개로 나타난다.

그림 III-2 체코 제조업 매출 변화

(단위: 십억 코루나)



출처: 체코 산업부

» 산업 정책

- 체코 혁신전략 2019-2030 (Innovation Strategy of the Czech Republic 2019-2030)

- 바비쉬 총리 직속 기관인 국가 연구개발혁신 위원회(RVVI)가 기업가, 과학자, 행정부 대표 등과 협력해 체코 혁신전략 2019-2030을 준비했으며, 2019년 2월 체코 정부가 동 정책을 승인했다.

- 고부가가치 및 미래산업 육성에 초점을 맞춘 과학, 연구 및 혁신 지원으로 2030년까지 유럽의 혁신 선도 국가 중 하나가 되는 것을 목표로 했으며, 과학, 연구 및 혁신 분야의 공공자금을 700억 코루나로 확대했다.

표 III-1 체코 혁신전략 2019~2030의 9가지 핵심전략

R&D 국가 (연구개발 분야 재정 및 평가)	R&D 비중을 현재 체코 GDP의 1.8%에서 2030년까지 3.0%로 높이고, 연구개발 평가시스템을 완벽하게 구현
기술국가 (과학·기술전문 교육)	초중등 교육의 기술교육 과정 혁신 및 통합, 첨단기술에 초점을 맞춘 대학교육 프로그램 지원
스타트업 국가	국가차원의 스타트업 지원 및 자금조달 시스템을 만들어 국가적 스타트업 및 스피노프(spino-off) 환경구축
디지털화 국가	제조업 및 서비스업, 스마트 그리드, 스마트 도시 등의 Industry 4.0 구현 지원
우주국가 (혁신 및 연구센터)	인공지능, 우주기술, 레이저 기술, 나노기술 등 잠재력 있는 미래 기술분야에 초점을 두고 연구기반 지원
투자 국가 (스마트 투자)	고부가가치 기업 투자, Industry 4.0 구현 및 미래산업 투자 지원
특허 국가	연구단계부터 제조 및 응용단계까지 지적재산권 보호 강화
스마트 인프라 국가	스마트 모빌리티 및 운송 텔레매틱스 시스템 지원, 건설절차 간소화
혁신선도 국가	혁신 선도 및 창의적인 인재 국가 이미지 구축 - 체코 연구센터의 우수성, 최첨단 기술, 성공적인 혁신 인물에 대한 마케팅

자료: 체코 국가혁신전략위원회

● 장려산업

- (Industry 4.0) 체코 정부는 체코의 국가경쟁력을 강화하고 4차 산업혁명의 경제적, 사회적 변화에 대비하고자 전략계획인 'Initiative Industry 4.0'을 발표했다.
- 또한, 고부가가치 및 미래산업에 중점을 두고 제조업 및 서비스업의 industry 4.0 기반 분야를 육성하고자 체코 투자청은 차세대 자동차 산업(E모빌리티, 자율주행, 차량 경량화, 자동차 R&D 등), ICT, 생명과학, 나노기술 분야 등의 투자지원에 초점을 맞추고 있다.
- (항공산업) 체코에서 3만 2,000대의 항공기와 3만 7,000대의 항공 엔진이 제조되었을 만큼 20세기 초반부터 항공산업에서 입지를 다져왔으며, 생산에서 R&D까지 우주 항공산업을 발전시키고 있다. 또한, GE Aviation은 체코에서 터보프롭 엔진을 생산하고 있으며, 국제 파트너와 공공과 민간 부분의 협력을 통해 산업 발전을 지속시키고 있다.

● 규제 및 쇠퇴 산업

- (광산업) 여전히 체코의 주 에너지원이 석탄이지만 체코의 석탄 생산량은 매년 감소 추세에 있다.
- 온실가스 배출량 감소 요구로 탄소 에너지 비중을 감소하고자 하는 장기적인 국가 에너지 정책에 따라 광산업 축소가 이어질 것으로 예상된다.
- 우리나라의 경우도 품질 등급의 하락과 가격 인하, 민간의 핵발전 등에 대한 반대 여론 등으로 인해 생산이 감소하는 추세이다.

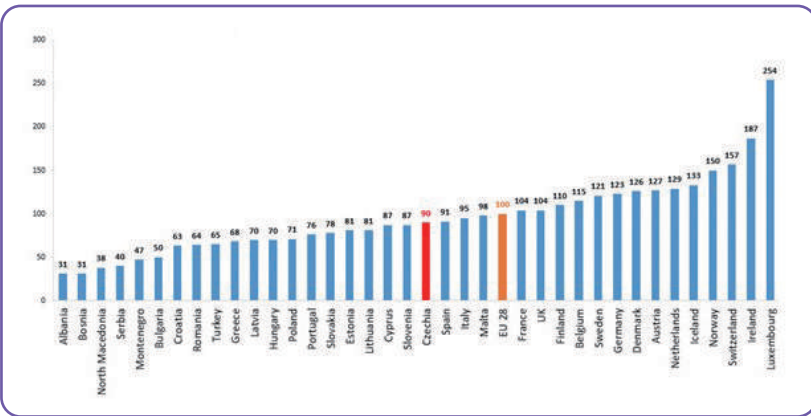
- (카지노) 10년 전만 해도 1인당 도박성 게임머신 수가 타 유럽에 비해 높은 편이었으나, 체코 정부의 여러 카지노 및 도박성 게임머신 규제 하에 지난 7년간 체코 내 카지노 수는 4분의 1 수준으로 감소했으며 게임머신도 절반으로 감소했다.
- 프라하 2구역을 포함한 457개의 체코 지자체가 카지노와 게임 바를 금지해 카지노 및 게임 산업의 축소가 이어질 것으로 예상된다.

(2) 경제전망

- 2020년 경제성장률은 전년 대비 $\Delta 6.6\%$ 기록할 것으로 전망된다 (체코 재무부).
 - 2020년 3~5월 이동 제한령, 상점 폐쇄 등 강도 높은 코로나19 확산 대응 조치로 인해 경제활동이 크게 제한되면서 실물경제에 타격이 되었다(2020년 2분기 경제성장률 $\Delta 10.9\%$ 기록).
 - 2020년 2분기 유로 지역 GDP 전년 대비 13.9% 감소 등으로 인해 대외수요가 감소하여 역내 수출 부문($\Delta 23.2\%$)이 크게 악화되었다.
 - 또한, 실질임금 하락 등으로 민간소비 부문($\Delta 5.0\%$)이 감소, 섰다운 조치로 인해 설비투자 부문($\Delta 7.5\%$)이 많이 감소할 것으로 전망된다.
- 향후 체코 경제 대내·외 불확실성 존재
 - 2차 팬데믹 및 추가 제한 조치에 따라 경제 부진이 지속될 가능성이 크며, 서유럽 경기 둔화 및 브렉시트 등 대외 불확실성 상존한다.

(3) 주요 경제지표

그림 III-3 2018년 EU 구매력 기준(PPS) 1인당 GDP 지표 (EU 28=100)



자료: Eurostat (2019년 6월)

표 III-2 주요 경제지표

주요 지표	단위	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
인구	백만 명	10.5	10.5	10.5	10.5	10.6	10.6	10.6
명목 GDP	십억 달러	207.8	186.8	195.1	215.9	245.2	246.9	210
1인당 명목 GDP	달러	19,769	17,729	18,485	20,410	23,113	23,214	19,636
실질성장률	%	2.3	5.4	2.5	5.2	3.2	2.3	△6.6
실업률	%	6.1	5.1	4	2.9	2.2	2	2.6
소비자물가상승률	%	0.4	0.3	0.7	2.5	2.1	2.8	3.2
재정수지 (GDP 대비)	%	△2.1	△0.6	0.7	1.5	0.9	0.3	△6.4
총수출	백만 달러	175,017	157,880	162,716	182,236	202,751	199,676	175,770

주요 지표	단위	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
대한(對韓) 수출	백만 달러	604	507	440	456	493	459	479
총수입	백만 달러	154,233	141,366	143,041	163,374	185,098	177,582	159,920
대한(對韓) 수입	백만 달러	3,113	3,365	3,508	4,246	4,283	3,795	3,664
무역수지	백만 달러	20,784	16,514	19,675	18,862	17,649	20,108	15,850
경상수지		574.1	259.5	3,200.60	2,962	1,246	△638	3,500
환율 (연평균)	CZK/ USD	20.75	24.6	24.43	23.39	21.74	22.94	23
해외 직접투자	억 달러	16.2	24.87	21.82	75.6	86.63	49.18	--
외국인 직접투자	억 달러	54.92	4.65	98.15	95.22	110.1	75.77	--

자료:체코 통계청

2. 체코의 비즈니스 환경 분석

» 중동부 유럽 중심의 지리적 이점

- 서유럽 소비시장, 동유럽 프로젝트 진출 등 교두보로 활용할 수 있다.
 - 유럽 전역이 비행거리 2시간 내에 있어 접근성*이 좋으며 서유럽 소비시장 진출 및 동유럽 프로젝트 수주를 위한 전진기지로 활용할 수 있다.
- 유럽 국가를 연결하는 조밀한 교통망을 구축할 수 있다.
 - 총 1만 5,578km에 달하는 조밀한 철도망과 5만 5,748km에 달하는 도로망을 구축해 원활한 육로 운송이 가능하고 고속도로 개발 활성화로 육로 운송 환경이 지속적으로 개선된다.
 - 유럽에서 4위의 철도수송 규모를 보유하고 유럽 전역을 지리적으로 연계하는 데 중요한 위치를 차지하고 있어 EU 교통망 건설 프로젝트인 TEN-T(Trans-European Transport Network) 개발 구체화 진행 중이다.

» 제조업 발달로 안정적인 기초산업 기반 보유

- 우수한 제조업 기술 기반 조성
 - 2019년 제조업 GDP(GVA 기준) 비중 24.8%, EU에서 제조업 비중 2위

- 제조업* 전체 매출액은 2018년 기준 4조 8,770억 코루나(약 2,134억 달러)로 2010년 이후 꾸준히 증가하고 있다.

* 제조업 종사자는 약 128만 명, 제조업 기업 수는 약 178만 개로 추산된다.

- 자동차, 전동차, 기관차, 버스, 트럭, 터빈, 경비행기 및 헬기, 전투용 고등 훈련기, 대형 농업용 트랙터, 각종 공작기계 자체 생산기술 보유하고 있다.

● 우수한 이공계 인력 공급

- 자동차, 터빈, 화학, 기계 등 부문의 기술력이 뛰어나며 관련 인력 양성
- 2020년 1월 기준 체코 대학생 수는 총 29만 명 수준이며, 대학 졸업자 중 기술, 생명과학, ICT 분야 교육을 이수한 비율이 전체 졸업자 중 50% 이상에 이를 정도로 기술인력 양성이 활발하다.

● 체코 최대 수출시장은 독일, 슬로바키아, 폴란드 등 유럽 내 인접국가 순

- 최대 수출국은 독일로 2019년 기준 대(對) 독일 수출이 전체 수출의 31.8%의 비중을 차지하기 때문에 체코의 수출은 독일 경제 상황에 상당한 영향을 받는다.
- 2020년 상반기 기준 10대 수출대상국은 모두 유럽 국가이며, 코로나19의 영향으로 상위 10대 수출대상국 수출금액이 모두 감소했다.
- 유럽 외 주요 수출대상국은 미국(11위), 러시아(13위), 중국(16위)이며, 한국은 체코의 34위 수출 대상국이다.

» 체코의 노동시장 실업률 EU 최저

- 2021년 5월 체코 실업률은 3.3%로 평균 실업률이 7.3%인 EU 전체에서 가장 낮은 수준이며, 여전히 공식 일자리 수가 구직자 수를 초과하고 있다. 또한, 체코 노동부의 실질 실업률(15~64세 인구 중 실업자 비율)도 2021년 1월과 2월 4.3%에서 6월 3.7%로 감소했다.
- 이는 여러 요인이 작용한 것으로 파악되며 제조업 비중이 높은 체코의 산업 특성이 반영된 것으로 보인다. 체코는 EU에서 제조업 비중이 높은 편으로, 관광업이나 서비스업에 집중된 타 국가에 비해 상대적으로 타격이 작았다. 또한, 종전에 체코는 유럽에서 최저 실업률을 기록하며 인력 부족이 지속된 상황이었다. 특히 인력 부족 현상이 두드러졌던 제조업, 건설업 등은 외국인력의 비중이 높았는데 코로나로 외국인력이 감소한 것이 영향을 주었다. 더불어 실업 방지를 위한 정부의 지원프로그램도 장기간 지속되면서 고용유지에 큰 도움을 준 것으로 평가되고 있다.
- 다수의 기업 CEO도 직원 수 증가를 예상하는 것으로 나타났다. 컨설팅 회사 PwC가 2021년 2~3월 체코의 260개 기업 CEO를 대상으로 실시한 설문 조사에 따르면 응답자의 56%가 향후 1년간 직원 수 증가를 예상한다고 답했다. 반면, 직원 수가 감소할 것이라고 응답한 기업은 8%에 불과했다. 체코 기업의 고용 증가 응답 비율은 독일 및 중동부 유럽에 비해서도 높은 것으로 나타났다.

» 체코의 외국인 고용

- 채용의 어려움으로 기업은 외국인 고용에서 해결책을 찾고 있다. 체코 상공회의소의 설문조사에서 71%가 외국인 근로자 없이는 체코 경제가 유지될 수 없다고 답했다. 또한, 29%가 외국인에게 노동시장을 최대한 개방하는 것에 찬성했으며, 대기업의 3분의 1도 찬성한 것으로 나타났다. 체코 상공회의소의 부회장은 팬데믹에도 기업의 인력 문제는 줄어들지 않았으며, 다수의 기업이 외국인 근로자 없이는 현재 인력문제를 해결하는 것이 어렵다고 인식하고 있다고 밝혔다.
- 체코에서 근무하고 있는 외국인 근로자는 2014년 이후 많이 증가했으며, 코로나로 인해 2020년에는 다수의 외국인이 고국으로 돌아가면서 다소 감소했으나 현재는 다시 증가하는 추세이다. 2021년 6월 기준 체코 내 외국인 근로자는 약 68만 명으로 전년 대비 13.1% 증가했으며, 2020년 말 보다 약 3만 7,000명이 증가했다. 주요 외국인 근로자 유입국 중에서 우크라이나, 헝가리, 벨라루스 국가의 근로자가 큰 폭으로 증가했으며, 한국인의 경우 33%의 큰 폭으로 감소했다.
- 체코에서 외국인이 가장 많이 채용되는 분야는 제조업 및 전문 기술직, 비즈니스 서비스 분야이다. 자동차 및 엔지니어링 등 제조업의 생산직과 건설업에서 외국인이 많이 채용되고 있으며 그 외 용접, 전기기사, 화물차 운전자 등의 전문기술직 분야이다.
- 사무직의 경우는 비즈니스 서비스 부문에서 외국인 채용이 두드러지고 있다. 프라하와 브르노에는 다수의 글로벌 기업이 유럽지역 여러 사업부의 HR, 회계·재무, IT, 고객관리 등을 통합 관리하는 공유서비스센터(SSC: Shared service Center)를 운영하고 있어 지속적인 외국인 채용이 이뤄지고 있다.

- ABSL(체코 비즈니스 서비스 리더협회) 따르면 현재 이 분야에서 외국인이 전체 직원의 45%를 차지하고 있으며, 주로 IT, 재무, HR 분야에서 고용이 이뤄지고 있다고 밝혔다. 또한, 온라인 기업은 시즌 수요 증가에 대처하기 위해 단기적으로 외국인 근로자를 고용하는 경향이 있으나 제조업 생산직 및 비즈니스 서비스의 경우는 장기적으로 일하는 외국인 근로자를 고용하고 있다.

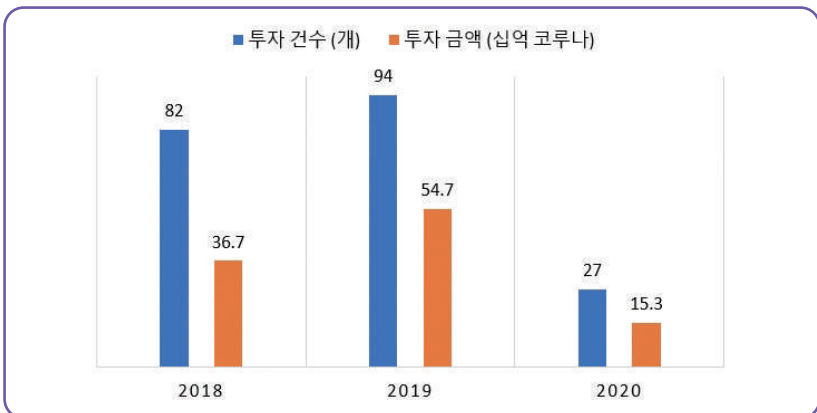
3. 투자

» 투자 현황

● 대내 외국인 직접투자 현황

- 체코 중앙은행 통계에 따르면 2018년 12월 기준 FDI(FDI positions)는 약 1,642억 달러이며, 2019년 유입된 FDI(FDI Flows)는 약 76억 달러(잠정치)인 것으로 집계된다.
- 체코는 1998년 5월 투자 인센티브 법 도입 이후 FDI 유치를 가속화하고 EU 가입 후 비즈니스 환경을 개선해 높은 수준의 외국인 직접투자 유치하고 있다.
- 2019년 9월부터 고부가가치 투자에 집중한 투자 인센티브 개정안을 시행해 제조업 투자 혜택은 축소하고 R&D 및 SW/IT 개발 투자 혜택을 확대하고 있다.

그림 III-4 최근 3년간 체코 투자청의 투자 유치 현황

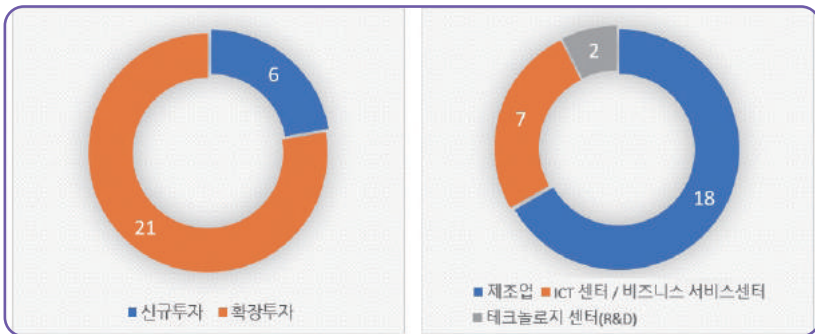


자료: 체코 투자청(Czechinvest), Ceske Noviny

● 분야별 투자 현황

- 2018년 FDI 누계 기준으로 비제조업 분야가 약 72%, 제조업 분야는 28%를 차지하였으며, 제조업 중 자동차 산업이 24%의 비중을 차지한다.
- 서비스 부문은 금융 서비스, 부동산, 소프트웨어 및 IT 분야에 투자 유치를 확대하고 있다.
- 최근 체코 투자청은 향후 항공우주 산업, 친환경 자동차, 첨단기술 및 연구개발 투자 유치에 집중하고 있다.

그림 III -5 2020년에 분야별 투자 유치 현황



자료: 체코 투자청(Czechinvest)

● 국별 투자 현황

- 체코 중앙은행의 FDI 2018년 누계 기준 네덜란드(306억 달러), 룩셈부르크(276억 달러), 독일(269억 달러)로 3개국으로부터 투자가 전체의 약 52% 차지한다.

- 대표적인 아시아 투자국은 일본과 한국으로 2018년 기준 한국은 13위(34억 달러), 일본은 16위(20억 달러)의 투자국이다.
- 체코 투자청 자료 기준으로는 현대자동차 노쇼비체 공장 투자가 최대 규모(약 14억 달러)이며, 최근 3년간 최대 투자 건은 2014년 넥센타이어의 자테츠 지역 생산공장 설립 투자(약 10.3억 달러)이다.

» 투자 진출 시 진입장벽

● 노무관리 어려움

- 낮은 실업률 지속으로 진출기업은 적절한 인력 확보에 어려움을 겪고 있으며 잦은 이직과 임금상승도 노무관리의 애로사항이다.

● 투자 인센티브 개정

- 2019년 9월 투자 인센티브가 개정되면서 모든 프로젝트가 정부의 심사 후 개별적으로 승인 절차 진행하고 있다. 제조업 투자의 경우 고부가가치 조건이 추가되고 고용 및 훈련보조금 인센티브가 취소돼, 향후 제조업 투자 위축이 예상된다.

● 까다로운 비자 발급

- 외국인 근로자의 고용 비자는 발급 시 체코어로 서류를 준비해야 하며 비자 발급 소요 기간이 4~5개월 정도로 오래 걸려 어려움을 겪고 있으며, 또한 최대 2년까지만 발급 가능해 매년 갱신 절차를 진행하는 것도 투자기업으로서는 비용과 시간 소요 발생한다.

» 투자 인센티브 법 개정과 투자

● 투자 인센티브 개정

- 2019년 9월 투자 인센티브 제도가 개편되면서 모든 프로젝트는 정부의 심사 후 개별적으로 승인 절차를 진행해야 한다. 제조업 투자의 경우 고부가가치 조건이 추가되고 고용 및 훈련보조금 인센티브가 취소돼, 향후 제조업 투자 위축이 예상된다.

● 고부가가치 사업 투자유치와 지원 확대

- 고부가가치 투자 유치를 위해 체코 정부는 2019년 9월 투자 인센티브를 개정했으며 R&D 센터의 인센티브를 확대, 제조업의 고부가가치 조건 신설 등을 포함시켰다.
- 투자 인센티브 개정 및 코로나의 영향으로 인센티브 신청 건수도 2019년 76건에서 2020년 15건으로 많이 감소했다. 체코 투자청에 따르면, 2021년에는 점차적으로 투자자의 관심이 증가하는 추세로 2021년 6월 초까지 15건의 투자 인센티브 신청을 접수했다고 밝혔다.
- 또한, 인센티브 신청 시 대규모 투자금액보다는 실제로 향후 체코 경제와 지역에 창출되는 실질적인 효과가 더 중요하게 평가되고 있다. 체코 투자청 관계자에 따르면, 체코 정부는 투자자가 투자 프로젝트로 인해 창출될 수 있는 경제적 이점을 산출해 작성한 제안서를 중점으로 투자를 심사하기 때문에, 이를 철저히 준비하는 것이 중요하다고 밝혔다.

● 의료 및 보호장비 분야의 투자 유치와 지원 확대

- 시민의 생명과 건강을 보호하기 위한 전략적 제품 제조 분야를 일반 제조업과 별도로 구분해 일부 투자조건을 완화하고 지원을 확대했다.
- 보호장비 및 의료분야의 인센티브 요건인 최소 투자금액은 기업 규모 및 지역에 따라 1,000만~8,000만 코루나(약 48만~383만 달러)로 상이하며, 정부 심사를 거쳐 선정이 될 경우 고용 창출 보조금, 직원 교육비, 자산취득 보조금, 법인세 감면의 혜택을 받을 수 있다.
- 일반 제조업 투자에 비해 동 분야의 경우 최소 80% 이상 직원에게 투자지역의 평균임금 이상 지급, R&D 직원 고용 또는 R&D 기계류 투자 등의 고부가가치 조건을 충족하지 않아도 된다. 또한, 인센티브 항목에서도 투자비용의 최대 10%까지의 자산취득 보조금이 추가됐다.

● 투자 지원 방향

- 앞으로도 고부가가치 투자 유치는 지속될 것으로 체코 투자청은 AI 및 디지털, 친환경 기술, 의료기술, 우주항공, 모빌리티, 첨단 제조기술 등을 주요 투자 유치 분야로 꼽았다. 따라서 투자 중점 분야나 R&D 및 IT 개발센터 등 고부가가치를 창출할 수 있는 투자의 경우 체코에 신규 및 확장 투자를 고려해 볼 수 있다.
- 체코에 제조업 투자를 고려하고 있는 기업은 R&D 분야 고용 및 투자, 고급인력 채용 등 고부가가치 조건을 충족할 수 있는지 여부와 취약지역의 인프라 개발, 투자 지역과의 상생발전 등 투자지역에 경제적 이점을 줄 수 있는 요소들도 함께 고려한 투자가 필요할 것으로 예상된다.

4. 한국과의 관계

(1) 교역

» 교역 동향

- 양국 간 교역은 2006년 현대자동차의 체코 생산 투자로 본격화됐으며 한-EU FTA가 발효된 2011년 이후 20억 달러를 돌파, 지속적으로 증가해 2018년에 역대 최고 수준을 달성했다.
- 2019년 수출은 약 21억 달러로 전년 대비 △13.8%로 대폭 감소했으며, 수입은 △1.4%로 소폭 감소했다.
- 2020년 6월까지 한국의 대(對) 체코 수출은 체코 현대자동차의 신차 생산을 위한 투자 확대에 증가해왔다.
- 자동차 산업이 큰 비중을 차지하고 현대자동차 및 다수의 협력업체가 진출해 자동차 부품은 전체 대(對) 체코 수출의 35%로 큰 비중을 차지한다.
- 한국의 대(對) 체코 주요 수입품목 중 자동차 부품과 전자현미경(전자응용기기)이 큰 비중을 차지한다.

(2) 중복과세 방지협정

» 체코와 한국 중복과세 방지협정 전면 개정

- 1995년 한국과 체코는 중복과세 방지협정 체결했고, 2018년 1월 12일 강경화 대한민국 외교부 장관과 토마쉬 후삭(Tomáš HUSÁK) 주한 체코 대사는 협정을 개정하여 다시 체결했다.
- 2007년 12월 14일 한국과 체코는 사회보장세금에 관한 국제 협정을 체결하여, 한국에서 4대 보험에 가입된 경우 체코에서는 사회보장세금을 납부하지 않아도 된다.
- 2021년 체코 사회보장세는 종업원 부담률이 11.0%이고 법인의 부담률은 33.8%이다.
- 이 협정을 통해 동일한 소득에 대하여 양국에서 중복 과세되는 것을 방지함으로써 양국 간 인력·자본의 이동 및 기술 이전을 촉진하고 경제교류를 활성화하는데 기여할 것으로 기대된다.

(3) 투자와 협력 사례

» 대(對) 체코 한국의 투자 현황

- 한국수출입은행 2020년 6월 누적 기준 대(對) 체코 투자는 신고 기준 282건 20억 2,209만 달러, 투자 기준 16억 8,034만 달러이다.

표 III-3 대(對) 체코 투자 진출 동향

(단위: 건, 개, 천 달러)

신고 건수	신규 법인 수	신고금액	송금 횟수	투자금액
282	95	2,022,093	337	1,680,341

주: 2020년 6월까지 누적 기준, 신규 법인 수는 지사 및 지점 포함

자료: 한국수출입은행

- 2018년 말 체코 중앙은행 집계 평가 기준으로 우리나라의 對 체코 FDI 금액은 약 34억 달러로 체코 전체 FDI의 2.1%를 차지한다(전체 국가 중 13위, 비EU 지역 최대 투자국).
 - 체코 투자청에서 발표한 투자 인센티브 신청 프로젝트 규모 기준, 누적 투자금액(1998년~2020년 9월 말)은 약 720억 코루나(약 31억 달러)로 독일, 네덜란드에 이어 3위 투자국이다.
- 체코에 진출한 한국 업체들은 대부분 2006년을 전후로 진출한 현대자동차*를 필두로 한 계열사 및 협력사, 유관 품목 생산업체들로 구성된다.
 - 제조업체들의 경우 주로 동부 모라비아 지역에 진출한 가운데 LG전자, 삼성전자, 대한항공 등 10여 개의 판매 및 서비스 법인 등은 프라하 인근에 소재해 있다.
 - 현대자동차 투자는 한국의 對 체코 투자 중 최대 규모(14억 달러)이며 20여 개 사가 넘는 1, 2차 협력업체의 동반 진출로 이루어졌다.
- 두산중공업은 2009년 스팀터빈 원천기술을 보유하고 있는 체코의 스코다파워 지분 100%를 4억 5,000만 유로에 인수했으며 발전소 3대 핵심 설비 원천기술 역시 확보했다(M&A의 대표적 벤치마킹 사례로 꼽힘).

» KETI, 체코와 국제 공동 R&D 협력 기반 구축

- KETI(한국전자기술연구원)가 2021년 6월 18일 체코 프라하에서 프라하공대와 AI·자율주행 기술 분야의 인력·정보 교류, 국제 공동기술개발 추진 등의 내용을 담은 양해각서를 체결하였다.
 - 양 기관은 양해각서 체결을 통해 AI·자율주행 기술 등 상호 관심 분야의 △인력교류, △공동연구과제 발굴, △세미나/컨퍼런스 등 공동 개최, △ 연구내용 및 학술정보 교환 등을 추진하기로 했다.
 - 체코는 EU의 AI 모델 국가로 발돋움하기 위한 비전인 ‘국가 인공지능 전략’을 발표하고 프라하공대 등을 중심으로 산업기술 경쟁력 강화에 노력 중이다. 또한, 제조업 디지털 전환, 스마트 모빌리티 인프라 등 9개 혁신 축을 수립하여 자국 내 기초 R&D 투자부터 최종 완제품 생산까지의 가치사슬 구축을 위한 정책을 추진 중이며 전기차, 자율주행 및 디지털화를 위한 구체적인 액션플랜을 수립하였다.
 - KETI는 지난 2015년부터 체코와 지속적인 국제 공동 R&D 협력을 추진 중이며, 금번 MoU 체결을 계기로 R&D 지원이 증가할 것으로 예상되는 AI, 자율주행 분야 등 첨단 기술 분야의 국제협력을 확대하여 체코의 산업 디지털 전환을 도울 것이다. 특히, 디지털 전환과 탄소 중립 실현뿐만 아니라 AI, 자율주행을 위한 협력도 함께 추진한다고 한다.

제2장

체코 노무관리 제도



1. 개관

(1) 체코 노동법 일반

- 체코 공화국(Czech Republic)은 1992년부터 자유민주주의 체제로 전환하였으며, 노동법제는 과거 공산주의의 영향으로 근로자의 권리를 강하게 보호하고 있는 편이다.
- 노동법의 대부분 내용은 통합 노동법인 노동법전(The Labour Code)에 규정되어 있으며, 여타 주요 노동 법률들은 다음과 같다.
 - The Labour Code Act No. 365/2011(노동법전)
 - Employment Act No. 435/2004(고용법)
 - Act No. 198/2009 on Equal Treatment and Legal Protection Against Discrimination(동등 대우 및 차별보호법)

(2) 분쟁 시 관할법원

» 법원에서의 관할권

- 체코는 별도의 노동법원이 존재하지 않으며, 개별적 근로관계에서 분쟁이 발생한다면 일반 민사법원 절차를 따르게 되며, 1심은 지방법원, 2심은 항소법원으로 진행된다.
- 다만 개별적 노동분쟁이 발생할 때 법원에서 제소하기 전에 먼저 사업장 차원에서의 조정기구(Company ConciliationsBody)에서 이를 조정하도록 권유하는 경우가 많으며, 단체협약에서 이런 내용을 미리 규정하기도 한다.
- 사업장 차원에서의 조정은 당연히 법적 구속력은 없으며, 법원의 결정만이 당사자를 구속할 수 있다.

» 중재 및 조정

- 단체교섭법(Collective Bargaining Act)에서는 집단적 노사관계에서 발생하는 단체협약을 둘러싼 분쟁에 대해 규정하고 있는데, 분쟁 발생 시 양 당사자는 중재자를 정하기로 합의할 수 있다.
- 만일 중재자를 정하지 못할 경우에는 체코 노동사회부(Ministry of Labour and Social Affairs)에 이를 지정하도록 신청할 수 있다.
- 중재에 실패했을 때는 조정으로 넘어가는데, 조정은 15일 내로 판정을 내려야 한다. 조정에서 내려진 판정은 최종적이며 법적 구속력이 있음. 조정의 결과에 대해서는 법원에서 항소할 수 없다.

2. 개별적 근로관계법

(1) 개별적 근로관계법 일반

» 노동법의 적용 범위

- 노동법은 근로관계에 있는 사용자와 근로자에 대해 적용되며, 국내에서 근로관계를 맺은 모든 내 외국인 사용자 및 근로자에 대해 적용된다.
- 근로관계는 근로계약 체결과 함께 개시한다.
- 사용자에 대해서는 근로자의 인종, 피부색, 성, 성적 지향, 언어, 종교, 정치 활동 및 정치적 지향, 노동조합의 가입 및 활동, 국적, 도덕적 신념, 사회적 배경, 재산, 가족, 건강상태, 연령 등에 근거한 차별을 금지한다.

» 사용자와 근로자의 정의

- 사용자는 노동 관계상 근로자를 고용하고 있는 법인 또는 자연인으로 정의한다.
- 근로자는 의무교육을 이수하고(통상 15세 이상) 근로 관계상 권리와 의무를 이행할 수 있는 자로서 사용자와 근로계약을 체결한 자를 의미한다.

(2) 근로관계

» 근로계약의 체결

- 근로계약 체결 시, 사용자는 근로자의 권리 및 의무와 근로의 내용, 임금 등에 대해 근로자에게 알리고 필요한 경우 근로자에게 건강검진을 받도록 권고한다.
- 근로계약을 체결할 때, 사용자와 근로자는 ①업무의 형태, ②근로 장소, ③근로 개시일에 대해 합의하여야 하며, 법정 합의 내용 이외의 근로조건은 근로계약에서 정할 수 있다.

» 근로계약의 주요 내용

- 근로자의 이름 및 사용자가 법인일 경우에는 그 명칭 및 소재지, 사용자가 개인(자연인) 일 경우에는 사업주의 이름 및 주소가 기재되어야 한다.
 - 업무의 상세 내용 및 근로 장소
 - 휴가의 부여 또는 부여 방법
 - 근로계약의 종료와 관련된 고지 기간에 대한 내용
 - 임금 및 보상 체계, 임금 지급일 및 지급 방법과 장소
 - 주 근로시간과 근로체계

- 근로계약은 반드시 서면으로 작성하여야 하고 근로계약의 복사본은 근로자에게 제공되어야 한다. 한편, 근로계약 체결 시 근로관계 종료 후 1년의 기간 이내 사용자와 경쟁업체에 취업하거나 스스로 경쟁업체를 설립, 운영하는 등의 경쟁 행위를 하지 못하도록 하는 경업금지 의무 계약을 서면으로 체결할 수 있으며, 이러한 의무 불이행에 대해 적절한 벌금(fine)도 정할 수 있다.

- 근로계약은 기간의 정함이 없는 계약을 원칙으로 하지만 기간의 약정이 있는 근로계약을 체결할 수도 있으나 기간의 약정은 2년을 초과할 수 없다. 다만 동일한 당사자의 근로계약 만료 후 6개월이 경과한 이후 체결하는 유기 근로계약의 기간 산정에 대해 이전 근로계약의 기간을 합산하지 않는다.

» 유기 근로계약의 체결 금지 대상

- 숙련의 중등 및 대졸자, 실업계 학교 졸업자
- 청소년
- 단체협약에 정해진 근로자
 - 근로계약상 수습기간을 정할 수 있으나, 그 기간은 3개월을 초과할 수 없으며 계속하여 연장되어서도 안 된다. 수습기간은 서면으로 규정되어야 하며, 수습기간 중에는 사용자와 근로자 모두 자유롭게 근로관계를 종료할 수 있다.

» 근로관계의 개시(제33-35조)

■ 근로관계의 개시

- 근로관계는 근로계약상 근로하기로 합의한 날부터 개시되며, 근로자가 신체장애 이외의 다른 이유에 의해 예정된 근로 개시일에 근로를 제공하지 못하거나, 또는 1주일 이내 그러한 신체장애에 대해 사용자에게 알리지 않은 경우 사용자는 근로계약을 취소할 수 있다.

■ 근로관계로부터 발생하는 의무

- 근로관계가 개시되면 사용자와 근로자는 근로관계에 따른 의무를 이행하여야 한다.
 - 사용자는 근로자에게 근로계약에서 정한 업무를 부여하고, 근로자가 제공한 근로에 대해 임금을 지급한다.
 - 또한, 법령, 단체협약 또는 근로계약에 규정된 근로조건을 보장하고 안전 및 보건에 관한 사항을 준수한다.
 - 사용자는 근로관계의 개시에 대한 서류를 노동조합에게 전달한다.
 - 근로자는 사용자의 지시에 따라 근로 및 교육 훈련을 행할 의무를 가지며 법령 및 사용자의 근로 규범 및 안전과 보건에 관한 사항을 준수하여야 한다.

» 근로관계의 변경(제36-41조)

- 근로계약으로 합의된 내용은 당사자의 합의에 의해서만 변경이 가능하고, 변경의 내용은 서면으로 작성되어야 한다. 예외적 경우에 한하여, 근로계약에 합의된 근로 형태 또는 근로 장소와 다른 근로를 수행할 수 있다.

■ 전직

- 사용자가 근로계약상 정해진 업무 이외의 곳으로 전직시킬 경우 사용자는 근로자에게 적합한 업무 여부, 건강 및 능력, 기술 등을 고려해야 한다.
- 사용자는 미리 전직에 대한 이유 및 그 기간에 대해 근로자와 논의해야 한다.
- 근로자가 동의하지 않을 때에는 노동조합과 그에 대해 협의 다만 그 전직기간이 22일을 초과하지 않는 경우에는 적용되지 않는다.
- 다음과 같은 경우에는 사용자가(의무적으로) 근로자를 전직시킬 필요가 있다.
 - 전문가의 의학적 소견에 따라 장기적으로 현재 업무를 수행할 수 없는 경우 또는 현재 질병의 상태를 악화시킬 우려가 있는 경우
 - 임신 여성, 수유 중인 여성 또는 생후 9개월 이하의 영아를 보육하는 여성 근로자가 모성보호에 위험을 주는 업무에 근로하고 있을 경우
 - 의학적 소견에 따라 감염성 질병으로 다른 사람을 보호할 필요가 있는 경우

- 야간 근로를 하는 자가 의학적 소견에 따라 그러한 업무를 할 수 없다고 판단되는 경우
- 임신 여성, 수유 중인 여성 또는 생후 9개월 이하의 영아를 보육하는 여성 근로자의 요청이 있는 경우
- 한편, 위에서 언급된 경우와 같이 의무적인 것은 아니지만 ①사용자가 제46조(e) 및 (f)의 사유에 따라 근로관계 종료 고지를 한 경우, ②업무 수행과 관련하여 사용자의 재산에 피해를 주는 의도적 범죄 행위를 저지른 것으로 추정되는 근로자에 대한 형사 절차가 개시된 경우, ③근로자가 일시적으로 업무 수행을 위해 법정 필요조건을 충족하지 못하는 경우에는 사용자가 재량으로 근로자를 이동시킬 수 있다.
- 기계 고장 파손 또는 기후적 요소로 당해 업무를 수행할 수 없는 경우 또는 자연재해 또는 우발적 사고를 피할 수 없는 경우와 같이 부득이한 사유가 있다면 근로자의 동의가 없더라도 사용자가 다른 직으로 근로자를 이동시킬 수 있다.

2) 출장 및 다른 지역으로 이동

- 출장은 제한된 기간에 사용자의 지시에 따라 원래 업무장소로부터 나가 근로하는 것을 의미한다.
- 출장 중 근로자는 상급자 또는 사용자에게 권한을 받은 다른 사용자에게 지시를 받을 수 있다.
- 다른 지역으로의 이동(전근)은 업무상 필요시 근로계약으로 동의된 경우에만 가능하다.

- 특히 다른 법인 또는 사용자에게 근로하도록 근로자를 이동하는 경우(전적)에는 당해 근로자의 서면 합의를 받아야만 한다. 그러한 합의에는 법인의 명칭 또는 사용자의 성명, 이동하게 될 날짜, 근로 형태 및 장소, 그 기간이 포함되어야 한다.

(3) 근로관계의 종료

- 근로관계는 ①당사자 간의 합의, ②근로관계 종료의 고지, ③집단해고, ④즉시 해지, ⑤계약 기간의 만료(외국인의 경우 체코 체류허용 기간의 만료, 체류기간 만료로 인한 출국 명령이 법적 강제력을 가지는 때), ⑥근로자의 사망 등의 사유에 의해 종료될 수 있다.

» 합의 해지

- 사용자와 근로자가 근로관계의 종료를 합의하는 경우 근로관계는 그날로부터 종료된다.
- 이러한 합의는 서면으로 이뤄져야 하고, 근로관계 종료의 이유는 근로자의 요구가 있는 경우 기재되어야 하며 사용자는 근로관계 종료에 대한 합의서면 사본을 근로자에게 제공하여야 한다.

» 근로관계 종료의 통지

■ 통지의 일반 원칙

- 사용자와 근로자 모두 근로관계 종료의 고지를 통해 근로관계를 종료할 수 있다. 이러한 고지는 서면으로 일방 당사자에게 전달되어야 하고 그렇지 않은 경우 무효가 된다.
- 근로자는 어떠한 사유로든 또는 사유 없이 고지를 통해 근로관계를 종료할 수 있지만, 사용자는 법정 사유에 의해서만 근로자에게 종료 고지를 할 수 있다.
- 종료 사유는 계속하여 변경될 수 없으며 또한 한쪽 일방에 전달된 고지는 다른 일방의 동의가 있는 경우에만 철회될 수 있으며 철회 및 철회에 대한 동의는 서면으로 하여야 한다.
- 종료 고지가 이뤄지면 근로관계는 고지 기간의 만료 시 종료된다.
- 고지 기간은 근로자와 사용자에게 동일하게 적용되며, 별도의 규정이 없는 한, 2개월의 기간으로 하며, 사업의 통폐합, 이전 등의 이유에 의한 근로관계 종료의 고지는 그 기간이 3월로 한다.

■ 사용자에 의한 근로관계 종료 고지의 사유

- 사용자는 다음과 같은 특정한 사유가 있는 경우에만 근로관계 종료 고지를 할 수 있다.
 - ① 사업체 전체 또는 일부가 폐업하는 경우

- ② 사업체 전체 또는 일부가 재배치(relocate)되는 경우
 - ③ 회사 업무 변경, 노동생산성 개선 또는 조직 개편을 위하여 근로자 수를 감축하고자 할 경우
 - ④ 의학적 소견에 따라 근로자가 장기간 당해 업무를 수행할 수 없는 경우 또는 근로의 계속으로 기존 질병이 더 악화될 경우
 - ⑤ 근로자가 합의된 업무 수행을 위한 법정 필요조건을 갖추지 못한 경우
 - ⑥ 즉시 해지의 요건에 해당하는 경우 또는 근로 규칙의 극심한 불이행
- 특히 ⑥에 해당하지 않더라도 사용자가 근로자와 합의된 장소에서 더 근로자를 고용할 수 없거나 근로자가 적합하게 부여된 업무를 수행하지 않는 경우 근로관계 종료 고지를 할 수 있다.
 - 위의 사유 중 ⑥에 해당하는 경우 사용자는 그러한 사유를 알게 된 날로부터 2달 이내에 근로자에게 고지한다(근로자가 해외에서 교육받는 경우에는 해외로부터 돌아온 날로부터 2개월 이내). 2개월 동안 근로자의 의무 불이행 행위는 다른 기관에 의해 조사를 받게 되며 사용자는 그러한 조사 결과를 알게 된 날로부터 2달 이내 고지할 수 있다
 - 근로자가 위 ① 내지 ④의 사유에 따라 근로관계가 종료된 경우, 사용자는 당해 근로자가 다른 적절한 근로를 찾을 수 있도록 지원해야 한다.

■ 근로관계 종료 고지의 금지 및 예외

- 사용자는 다음과 같은 보호 기간에는 근로관계를 종료할 수 없다.
 - 근로자가 의도적인 부주의 내지 약물 중독에 의해 유발된 것이 아닌 경우로써 일시적으로 질병 또는 상해로 인해 근로를 제공할 수 없는 기간 및 의학적 소견에 따라 요구되는 치료 또는 요양 기간(단, 폐결핵일 경우, 고지기간이 치료 퇴원 후 6월까지 연장됨).
 - 군대에 소집된 경우 소집명령일로부터 또는 명령 고지가 공식적으로 발송된 날부터 그러한 의무 방면 후 2주까지의 기간
 - 근로자가 공적인 업무를 수행하기 위한 무급의 장기 휴직기간
 - 여성 근로자의 임신 또는 출산휴가 기간, 독신 여성 또는 남성 근로자가 3세 이상의 영아를 최소 1명 이상 육아하고 있는 경우 그 기간
 - 의학 전문가의 소견에 따라 야간근로자가 일시적으로 야간근로를 할 수 없게 된 기간
- 근로관계 종료 고지의 보호 기간의 경우에도 일정한 경우 예외가 허용된다.
 - 사용자의 폐업 또는 합병 등의 조직 변경의 경우
 - 사용자가 근로관계를 즉시 해지할 수 있는 경우
 - 직업훈련의 불이행 시(단 임신 중 여성, 3세 이하의 영아를 부양하고 있는 여성 또는 남성 근로자는 제외)

» 집단해고(제52조)

- 집단해고는 사용자의 폐업, 합병, 또는 생산성 향상이나 조직개편을 위해 대량 근로자의 근로관계가 종료되는 것을 말하는 것으로, 역산 30일의 기간 내 사용자가 다음과 같은 인원의 근로관계를 종료하는 경우 집단해고에 해당한다.
- 집단해고를 위해 개별 근로자에 대한 종료 고지를 발송하기 최소 30일 전, 사용자는 적격의 노동조합 또는 직장협의회에 통지하고 집단해고와 관련된 필요 정보나 서류를 제공해야 한다.
- 대량해고를 피하거나 줄이는 방법 및 다른 가능한 대체 업무로의 전환 등 근로자의 반대를 완화할 방법에 대해 노동조합 또는 직장협의회 의견에 청취하고 동의를 이끌 수 있다(단, 사업장 내 노동조합 또는 직장협의회가 존재하고 있지 않는 경우 집단해고에 의해 영향을 받게 될 모든 근로자에 대해 이러한 의무를 이행하여야 한다).
- 집단해고의 근거, 근로자의 총인원 및 지위, 대량해고가 발생하게 될 기간, 해고 대상자로 지목된 근로자의 기준, 노동조합 또는 직장협의회와 협의에 대한 기록에 관한 보고서를 관할 노동사무소에 통보하고 보고서의 사본 한 부는 당해 노동조합 또는 직장협의회에 발송해야 한다.

» 즉시 해지(제53-55조)

- 즉시 해지는 서면으로 고지되어야 하고, 서면에는 다른 사유와 혼동되지 않도록 명백히 그 사유가 기재되어야 하며 기재된 사유는 계속하여 변경될 수 없으며 이러한 서면은 규정된 기간 내 당사자에게 발송되어야 한다. 만일 이와 같은 규정에 의하지 않을 경우 당해 즉시 해지는 무효가 된다.

■ 사용자의 즉시 해지

- 사용자는 다음의 경우 근로관계를 즉시 해지할 수 있으며, 즉시 해지의 사유를 인정한 날로부터 1달 이내 또는 그러한 사유가 발생한 날로부터 최대 1년 이내에 근로관계를 종료할 수 있다.
 - ① 근로자가 의도적 범죄로 최소 1년의 징역을 선고받은 경우
 - ② 근로자가 업무와 관련하였거나, 간접적으로 연관된 범죄로 최소 6월의 징역을 선고받은 경우
 - ③ 근로자가 극심하게 근로 규칙을 이행하지 않는 경우
 - ④ 국가안보에 위협이 되는 경우
- 단, 임신 중인 여성 근로자나 생후 3년 이하의 영아를 부양하는 남/여 근로자에 대해서는 즉시 해지가 금지된다.

■ 근로자의 즉시 해지

- 근로자는 다음의 경우 근로관계를 즉시 해지할 수 있으며, 즉시 해지의 사유를 인정한 날로부터 1달 이내 또는 그러한 사유가 발생한 날로부터 최대 1년 이내에 근로관계를 종료할 수 있다.

- 사용자는 근로자가 즉시 해지 고지를 한 경우에도 고지 기간 내에는 당해 근로자의 평균 임금을 지급하여야 한다.
 - 의학 전문가의 소견에 따라 업무 수행이 불가능하고, 사용자가 그러한 의견에 대해 15일 이내 적절한 업무로 배치하지 않은 경우
 - 임금 지급일로부터 15일 이내 임금 또는 수당을 지급하지 않은 경우

■ 계약 기간의 만료(제56-58조)

- 유기 근로관계는 합의된 기간의 만료에 따라 종료된다.
- 근로관계의 기간을 특정 업무가 완성되는 기간으로 정하는 경우, 사용자는 대개 최소 3일 전에 당해 업무가 완료될 시점을 알려야 하며 합의된 기간의 만료 후, 근로자가 계속 근로를 원하고 사용자가 이를 인정한 경우, 사용자가 별도로 합의하지 않는 한, 그러한 근로관계는 기간의 정함이 없는 근로관계로 간주된다.
- 수습 기간에는 사용자와 근로자 모두 어떠한 사유로든 또는 사유의 제시 없이 서면으로 근로관계를 종료할 수 있다. 근로관계 해지에 대한 서면 고지는 통상 근로관계가 종료되기 3일 전에 일방 당사자에게 발송되어야 한다.

» 노동조합과의 관계

- 사용자는 근로자의 해고에 대해 적격의 노동조합과 미리 상의할 수 있으며 특히 당해 해고가 사용자와 공동으로 결정을 할 권한을 가진 노동조합의 조합원과 관련된 경우, 사용자는 당해 노동조합에 사전 동의를 요청할 수 있다.
- 이러한 사용자의 요청이 있는 날로부터 15일 이내 노동조합이 서면으로 그러한 사전 동의를 거부하지 않는다면 노동조합이 동의한 것으로 간주된다.
- 사용자는 수락을 받은 날로부터 2개월 이내 해고 조치를 취할 수 있으나, 노동조합이 동의하지 않는 경우, 당해 해고는 무효로 된다.
- 단, 당해 해고에 대한 다른 요인이 있고, 관련 분쟁에서 사용자가 더 이상 근로자를 고용하기를 기대할 수 없다고 법원이 판결한 경우에는 유효하다.

» 근로관계 종료 후 절차

■ 추천서 및 개인 자료 제공

- 근로관계가 종료된 후 근로자의 요청이 있는 경우 사용자는 15일 이내 추천서를 제공한다. 다만, 근로관계가 종료되기 2개월 이전에 추천서를 제공할 의무는 없다.

- 추천서의 내용은 근로자의 근로, 기술 및 능력, 업무 수행과 관련된 다른 요소들에 대한 평가와 관련한 기록을 포함한다.
- 또한, 근로관계가 종료되면 사용자는 근로자에게 재직 증명서, 관련 규정에 의해 요구되는 사실 기재, 당해 근로자의 개인 자료와 관련된 서류를 제공하여야 하며 근로자의 동의가 있는 때에는 근로자에 대한 다른 정보를 제공할 수도 있다.
- 근로자가 추천서의 내용이나 재직 확인에 동의하지 않는 경우, 당해 근로자는 그 내용을 인지한 날로부터 3개월 이내에 사용자가 그 내용을 수정하도록 법원에 신청할 수 있다.

■ 퇴직수당

- 근로관계가 사용자의 고지 사유 중 ① 내지 ③의 사유에 의해 사용자에게 의해 또는 동일한 사유에 의해 합의로 근로관계가 종료된 근로자는 그의 평균임금의 두 배의 퇴직수당을 받을 권리를 가진다.
- 단체협약 또는 취업규칙에서 이를 상회하는 수준으로 정할 수도 있으며, 퇴직수당은 근로관계 종료 후 임금을 지급하기로 약정된 가장 가까운 임금 지급일에 지급한다.
- 기간이 만료하기 전에 다른 사용자와 고용계약을 체결한 경우, 당해 근로자는 그러한 퇴직수당 또는 그에 비례하는 부분을 사용자에게 반환, 퇴직수당의 비례액은 근로자의 역상 근로 개시일부터 근로 기간이 만료한 날까지의 일수에 따라 결정한다.

- 조직 변경에 따라 다른 사용자에게 근로관계의 권리 의무가 이전된 경우, 자회사에서 근로한 근로자는 퇴직금을 받을 수 없다.

(4) 취업규칙

» 근로자의 기본 의무

- 근로자는 그의 지식, 능력으로 상사의 합법적인 지시에 따라 근로하고 사업장 내 다른 동료와 협력할 의무를 지니며 또한 정해진 근로시간에 부여된 업무를 수행하고 업무와 관련된 규정을 준수할 의무가 있으며 사용자의 이해에 반하지 않고 피해, 손실 방지 및 사용자 재산의 보호 및 관리할 책임도 부여된다.
- 관리급 근로자(managerial staff)는 근로자를 관리 감독하고, 근로조건 개선이나 작업장 내 안전보건을 보장, 임금 관련 규정에 따른 보상 계획 수립, 근로자의 휴가 및 문화적 사회적 개선을 위한 조건을 보장하는 등 근로자의 근로조건 및 상벌에 관한 전반을 관리한다.

» 취업규칙

- 사용자는 근로자의 기본 의무에 관한 별도의 규칙을 정할 수 있다.
- 취업규칙의 작성은 적격의 노동조합과의 동의가 선행되어야 하며 그러하지 않을 경우 무효로 한다.

- 취업규칙의 내용은 사용자 및 모든 근로자를 구속하며, 규칙에 정해진 날 발표되며 그 적용을 받는 모든 근로자에게 고지되어야 한다.

(5) 근로시간 및 휴식

» 법정근로시간

- 통상 근로자의 주당 근로시간은 40시간이고, 특정 근로자에 대해서는 별도로 규정된다.

* 체코의 법정 근로시간

근로자	시간/주
통상 근로자	40시간/주
<ul style="list-style-type: none"> - 석탄, 비금속 원료 채굴 또는 광산 건설을 위해 갱내 근로하는 자 - 지질 탐험 및 채광 기술을 사용하는 근로자 	37.5시간/주
3교대제 근로자	37.5시간/주
2교대제 근로자	38.75시간/주
16세 이하의 자	30시간/주, 6시간/일

- 근로시간은 대체로 주 5일 근로일로 하고 노동조합과 협의하여 근로시간표를 결정한다.

- 근로시간표가 작성되면, 주간 매일의 근로시간 길이의 차이는 3시간을 초과하지 않아야 하고 한 번에 9시간을 초과하지 않아야 한다.
- 4주 연속하여 시간 외 근로 없이 평균 주 근로시간은 제한된 주 근로시간을 초과할 수 없다(단, 근로시간이 탄력적으로 운영될 경우에는 12시간을 초과하지 않는 한도에서 초과할 수 있음).

» 탄력적 근로시간제(제85a~85d조)

- 탄력적 근로시간제는 근로자의 근로시간의 유용한 이용 및 요구가 있거나 노동조합과의 협의하에 적용한다.
- 근로자는 사용자가 지정한 특정 시간 군(band) 내에서 개별 일자의 근로시간 개시 및 종료 시간을 결정하되, 근로자가 작업장에서 근로하여야 할 핵심 근로 시간대가 있다. 주 40시간의 한도 내, 사용자는 근로일의 근로시간이 최소 5시간이 되도록 근로시간의 개시 및 종료를 결정하여야 한다. 단시간 근로자의 경우, 핵심 근로시간과 선택적 근로시간은 주중 근로시간에 비례하여 정한다.

■ 탄력적 근로시간의 형태

- 탄력적 근로일(日): 근로자가 교대의 시작 시점 및 종일(full) 근로할 날을 결정한다.
- 탄력적 근로주(週): 근로자가 교대의 시작과 종료시점 및 종일 근로할 주를 결정한다.

- 탄력적 4주: 연속한 4주간 근로자가 교대의 시작과 종료시점 및 종일 근로할 기간을 결정한다.
- 탄력적 근로시간에서 초과된 근로시간은 시간 외 근로로 고려되지 않는다.

■ 근로의무의 불이행

- 탄력적 근로시간제에서 근로자 측 사유에 의한 근로의무의 불이행을 판단하는 것은 핵심 근로시간에 영향을 미치는 범위까지로 한정한다.
- 탄력적 근로시간제 하에서의 근로의무의 불이행에 대해서는 근로의무로부터 면제되지만, 임금은 지급되지 않는다.
- 사용자의 이유로 근로에 대한 지장이 생긴다면, ①탄력적 근로일이 시행 중이라면 근로자의 교대 기간까지, ②탄력적 근로 주/4주가 시행 중이라면 당해 근로자의 고정 또는 단축된 근로시간에 따른 근로 교대의 평균 기간까지를 근로 수행에 대한 지장을 초래하는 것으로 해석된다.
- 근로자가 개인의 사유로 (선택적 근로시간에) 근로하지 못한 경우, 별도의 기간을 정하지 않는 이상 역상 그달의 말일까지 근로하지 못한 부분에 대해 보충한다.

■ 시간 외 근로

- 시간 외 근로는 탄력적 근로일에 정한 근로 기간을 초과하여 행한 근로 또는 탄력적 근로 주/4주의 경우 당해 그 날짜에 정해진 핵심 근로시간을 초과하여 행한 근로를 의미한다.

- 근로자가 그 주의 시간표 이내로 주당 근로시간을 근로할 의무를 이행하기 위해서 또는 사용자의 지시도 없고 사용자가 시간 외 근로를 승인하지 않았음에도 불구하고 주 근로시간을 초과하여 근로한 경우 등에 대해서는 시간 외 근로로 간주되지 않는다.
- 사용자는 근로에 대한 임금을 지급하여야 하고 시간 외 근로가 발생한 그 즉시 그 주에 행해진 업무로써 계산하여야 한다.

» 휴게·휴일 및 대기(제89-95조)

■ 휴게

- 근로자가 계속하여 4시간 30분을 근로한 경우 최소 30분의 휴게를 부여한다.
- 업무상 중단할 수 없는 근로에 종사하는 경우, 합리적인 휴게시간이 제공되어야 한다.
- 휴게는 교대의 시작과 종료 시점에 부여되어서는 안 되며, 휴게시간은 근로시간에 포함되지 않는다.
- 청소년에 대해서는 항상 휴게시간을 보장한다.

■ 휴일

- 휴일은 주휴일과 공휴일이 있으며 휴일근로는 원칙적으로 금지한다.

- 다만 휴일근로는 예외적인 경우에만 가능하며, 적격의 노동조합과의 협의가 있어야 가능하다.

※ 주휴일 근로의 예외

- 긴급한 수리작업
- 적재 및 하역
- 재고 수입 및 회계 결산
- 계속적 운영 설비에서 근로하는 교대 근로자의 결근에 대한 대체
- 생존 또는 건강상 위협을 피하기 위해 또는 자연재해 또는 그러한 유사한 경우와 관련된 업무
- 생존, 건강, 국민의 필요에 관련된 업무
- 선원업
- 축산업

※ 공휴일 근로의 예외

- 사용자는 업무가 계속되어야 할 필요가 있는 경우
 - 계속적 운영 설비에 관한 일
 - 사용자 시설의 보호를 위해 불가피한 업무
- 주휴기(期)로서 사용자는 근로자에게 역상 7일의 연속된 기간 중에 최소 연속하여 35시간의 휴식 기간을 부여하여야 하고, 연소 근로자의 경우 그러한 휴식 기간으로 최소 48시간을 부여하여야 한다.

가능하다면, 사용자는 그러한 휴일을 모든 근로자에게 일요일과 같은 방식으로 동일한 날에 부여한다.

- 예외적인 경우, 적격의 노동조합과 협의 후, 18세 이상의 자에 한하여 주휴 기간을 최소 24시간으로 하고 총 2주간 최소 70시간으로 한다는 방식을 정할 수 있다
 - 연속하여 5개월을 초과하지 않는 일시적 기간에 근로자의 수가 증가될 필요가 있는 경우
 - 통신, 문화시설, 보건 및 사회복지 시설 및 계속적 운영 설비업무
 - 근로시간이 고르지 않은 업무, 또는 자연재해를 방지하거나 토목의 붕괴 내지 멈춰서는 안 되는 설비의 파손을 다루는 업무
- 한편, 농업 분야의 근로자에 대해서는 단체협약 또는 근로자들의 동의에 의해 3주간 연속하여 휴식 시간을 최소 105시간으로 정할 수 있다.

■ 대기

- 대기는 근로를 제공하기 위해 준비상태에 있는 시간으로 긴급한 상황에서 정해진 근로에 더해 업무를 수행하여야 한다.
- 이는 작업장 또는 다른 합의된 장소에서도 가능. 작업장에서 대기는 연간 최대 400시간까지 허용한다(당사자의 합의를 전제).
- 대기시간도 근로의 대가로서 임금이 지급되어야 하며, 예정된 근로시간을 초과하는 대기 중 근로는 시간 외 근로로 볼 수 있다. 다만

대기 중 어떠한 근로도 하지 않는다면, 근로시간으로 계산되지 않게 된다.

» 시간 외 근로 및 야간근로

■ 시간 외 근로

- 시간 외 근로는 통상의 근로시간을 초과하는 근로로써 심각한 경영상 이유가 있는 특별한 경우에만 허용된다.
- 시간 외 근로시간은 주 8시간, 연간 총 150시간으로 제한한다.
- 시간 외 근로시간의 제한 초과는 근로자의 동의 또는 예외적인 경우에만 인정. 그러나 시간 외 근로의 제한을 초과한 기간의 총 근로시간이 평균하여 주 8시간을 초과하여서는 안 된다.
- 허용될 수 있는 최대 시간 외 근로에 유급 휴가가 제공된 기간의 시간 외 근로는 포함되지 않는다. 단체협약 또는 근로자와 사용자의 합의에 따라 평균 근로시간이 4개월의 기간 동안 주 8시간을 초과하지 않도록 정할 수 있으며 단체협약은 평균 시간 외 근로가 8시간을 초과할 수 없고 그러한 기간이 연속하여 12월의 기간까지 연장될 수 없음을 정할 수 있다.
- 건강상 이유로 임금은 보전된 채 근로시간만 축소된 근로자에 대해서는 시간 외 근로를 요구할 수 없으며, 단시간 근로자에 대해서도 시간 외 근로를 요구할 수 없다.

■ 야간근로

- 야간근로는 하오 10시부터 상오 6시까지의 근로를 말하며 야간에 근로하는 근로자는 야간에 통상 근로시간의 최소 3시간을 정기적으로 근로하는 자를 의미한다.
- 야간근로자의 근로시간은 연속된 24시간 동안 8시간을 초과할 수 없다. 단, 경영상 이유로 이것이 불가능한 경우, 야간근로자의 평균 근로시간이 최대 6개월 동안 8시간을 초과하지 않는 한도로 근로시간을 부여한다.
- 야간근로자에 대해서는 다음의 경우 의료 검진을 받도록 보장한다.
 - 근로자를 야간 근로에 배치하기 전
 - 필요시 정기적으로 하되 최소 1년에 한 번
 - 야간근로자가 그러한 근로로 인해 건강상 문제가 발생한 경우
 - 근로자의 요청이 있는 때
- 야간근로의 안전과 작업상 건강 보호에 대해 적격의 노동조합과 협의하고 야간근로자에게 적절한 복지를 제공하여야 하며, 야간근로 중 응급처치를 할 수 있는 작업장을 제공하고 필요시 구급치료가 이뤄질 수 있도록 조치한다.
- 사용자는 각 근로자의 근로시간, 시간 외 근로, 대기 및 야간 근로를 기록하여야 하고, 근로자의 요청이 있는 경우 그 기록을 열람할 수 있도록 허용한다.

» 휴가

- 법정 휴가에는 ①연차, ②근로한 일수에 따른 휴가, ③보충 휴가, ④추가 휴가가 있다.

■ 연차 휴가

- 근로자가 1년 중 최소 60일을 계속하여 근무한 경우 연간 최소 4주의 유급휴가를 부여한다.
- 근로관계가 계속하여 지속되지 않은 경우에는 근로한 기간에 비례하여 부여한다. 15년 이상을 근속한 자에 대해서는 휴가 기간이 5주까지 연장한다.

■ 근로한 일수에 따른 휴가

- 연간 최소 60일 동안 같은 사용자에게 고용되지 않는 것을 이유로 연차휴가 또는 그에 비례한 휴가를 부여받지 못한 근로자는 근로한 일수의 22일마다 연차 휴가의 1/12을 부여받을 수 있다.

■ 보충 휴가 및 추가 휴가

- 갱내 또는 위험 유해 업무에 종사하는 근로자는 1주의 보충 휴가를 보장한다.
- 1년간 일부분만 그러한 업무에 종사하는 근로자는 그러한 근로의 22일마다 보충 휴가의 1/12 부여한다.

- 근로시간이 불균등한 근로자 또는 기후조건에 따라 근로가 결정되는 근로자는 비수기(reduced work requirement)에 가지는 연차 휴가의 매주에 대해 2일의 휴가(최대 1주)가 부가된다.

(6) 임금

» 임금의 일반 원칙

- 근로자는 근로에 대한 대가로서 임금을 지급받을 자격을 가지며 정부에서 매년 정하는 최저 임금보다 낮아서는 아니 된다.
- 임금에는 시간 외 근로, 위험 근로, 야간 및 공휴일 근로에 대한 수당이 포함되지 않는다.
- 사용자는 근로자에게 임금의 구성 요소 및 공제액에 대한 내용을 포함하여 서면으로 그 내역을 제공하여야 하고, 근로자의 요청이 있는 때에는 임금 계산에 기초되는 서류를 열람할 수 있도록 허용한다.

*체코의 시간 외 근로수당

종류	수당
시간 외 근로	평균임금의 최소 25% (총 125%)
공휴일 근로	① 근로에 대한 임금 + 휴가(공휴일 근로 1시간 = 1시간 휴가) ② 근로에 대한 임금 + 평균임금 100%(총 200%)
주말 근로	당사자 간 합의로 결정
유해 위험업무	야간 교대 6(CZK)/시간

» 임금 지급의 원칙

■ 정기 지급의 원칙

- 통상적으로 임금은 근로자의 임금 수령 자격이 발생한 달 이후 한 달 이내에 지급한다. 단, 근로계약이 한 달의 기간보다 짧은 경우 또는 단체협약으로 별도로 정해진 경우는 제외한다.

■ 통화 지급의 원칙

- 임금은 법정 화폐로 지급되어야 함이 원칙이고, 법에서 정해진 요건 및 내용에 의해서만 현물 지급이 가능하며 임금은 크라운화로 받을림한다.

■ 근로시간에 근로한 장소에서 지급

- 임금은 단체협약 또는 근로계약상 별도의 합의가 없는 한, 근로시간에 근로 장소에서 직접 지급되어야 하며 중요한 이유로 이에 따라 임금을 지급하지 못할 경우, 사용자의 (개인) 비용으로라도 지급되어야 한다.
- 서면을 통해 근로자가 아닌 자에게 임금 수령을 위임할 수 있고, 근로자의 배우자는 서면 위임을 통해서만 임금을 수령할 수 있다.

■ 전액 지급의 원칙

- 임금은 전액이 지급되는 것이 원칙이며, 합의에 의해서만 임금공제가 가능하다.
- 예외적으로 다음의 경우 합의가 없더라도 임금공제가 인정되며 임금 공제의 우선권은 법령으로 정하고 있다.

※ 근로계약 당사자의 합의 없이 임금공제가 가능한 경우

- 개인 소득세
- 사회보장보험, 국가고용정책기부금 및 건강보험금
- 근로자의 임금 자격 상실로 상환할 의무를 가지는 선금
- 법원, 관할 관청, 법적 권위 기관에 의해 지급 명령된 금액
- 여행경비의 원인불명의 선금
- 법에 의해 상환되어야 하는 채용 시 지급된 금액
- 연차 휴가의 사용 자격을 가지지 못한 자에 대한 연차 휴가 대신 지급된 보상금
- 질병, 연금, 사회보장세, 각종 사회 보호 수당

» 근로수령 지체에 대한 대체(보상) 임금(제124-130조)

- 사용자 또는 다른 정당한 사유에 의해 근로자가 근로하지 못하게 되는 경우 사용자는 근로자에게 평균 임금을 초과하지 않는 정도의 대체 임금을 지급한다.
- 또한, 업무상 발생하는 외근, 출장 및 기타 비용에 대해서 사용자가 지급하여야 하며, 단체협약 또는 별도의 약정이 있는 경우 사용자의 동의에 따라 사용된 근로 수행에 필요한 기계 및 장비의 파손 비용(자동차류 제외)에 대해서도 사용자가 부담한다.

■ 사용자 측의 귀책 사유에 의한 근로의무의 불이행

- 휴업, 작업 환경 문제에 기인한 근로 지장, 기계 파손, 재료 또는 에너지 공급의 문제, 업무 기록상 오류 또는 다른 경영상 요인으로 작업할 수 없는 경우 등 근로자가 근로하지 못하는 경우 사용자는 평균 임금의 80% 지급한다.
- 그 외 사용자의 요인에 의하여 근로자가 근로할 수 없는 경우 평균 임금 전체를 보상 임금으로 지급
- 그러나 사용자가 노동조합과 서면 합의하고 휴업 시 평균 임금의 60~80%를 지급할 것을 결정한 경우 사용자 측의 요인에 의한 휴업은 심각한 경영상 요인으로 간주한다.

■ 근로자 측의 사유에 의한 근로의무의 불이행

- 근로자의 공무수행, 시민의 의무 행사, 기타 공익과 관련된 행위 또는 군 복무 및 공직 수행에 대해 사용자는 근로자의 근로를 면제해 주어야 하고 대체 임금을 지급한다. 전자의 경우, 당해 공익과 관련된 행위가 단기간에 수행되는 것이라면 사용자는 당해 근로자의 평균 임금 수준의 대체 임금을 지급하여야 하고, 장기간에 걸친 행위라면 평균 임금을 대신하여 합리적 수준으로 보상한다.
- 노동부 장관은 공익과 관련된 기타 행위, 단기 근로 면제의 내용과 조건, 대체 임금의 지급에 대해 노동부령으로 결정하며, 단체협약 또는 취업규칙으로 임금 보상을 받을 수 있는 근로자의 범위를 확대하여 정할 수 있다. 후자의 경우에는 군 복무 및 공직 수행에 대해

최초 2주간 평균임금을 지급하며, 이유 없이 그러한 의무를 수행하지 않을 경우 보상 임금을 1일 내지 3일까지 감소할 수 있다.

- 근로계약상 합의된 업무의 수행에 필요한 기술을 습득하기 위하여 근로자가 훈련 또는 외부로부터 교육을 받게 되는 경우에도 근로자의 업무상 지장으로 보고, 사용자는 그러한 훈련 또는 교육의 참여에 대해 임금을 지급한다.
- 그 외 근로자의 주요한 개인적 사유, 의료목적상 치료를 위한 기간, 출산 및 육아 휴직으로 인한 결근을 정당한 업무의 지장으로 인정한다.

(7) 모성보호

» 근로조건 보호

■ 위험 근로의 금지

- 사용자는 여성을 위한 위생 및 기타 시설을 설치, 유지 개선하여야 하며 또한 여성은 채광을 위한 지하 근로, 갱내근로를 할 수 없으며, 신체상 적절하지 않은 업무 또는 신체에 유해하거나 특히 모성 역할에 위험을 주는 업무로 배치하는 불가하다.
- 특히 임신부, 모유 수유 중인 여성 및 생후 9월 이하의 영아를 육아 하는 여성은 위험업무에 고용할 수 없다.

- 또한, 그러한 여성 근로자가 위험업무에 근로하는 경우 일시적으로 다른 적절한 업무로 배치되어야 하며, 야간근로를 하는 임신 근로자가 주간 근로를 요청하면 사용자는 그러한 요구에 응해야 한다.

■ 배치전환의 고려

- 임신 여성 근로자 및 8세 이하의 어린이를 육아하는 여성, 15세 이하의 어린이를 육아하는 독신 여성에 대해서는 그 동의가 있어야만 사업장 소재지에서 벗어나 근로하게 할 수 있으며, 그러한 여성 근로자의 요구가 있는 때에만 다른 지역으로 이동시킬 수 있다.
- 한편, 임신 여성 근로자 또는 생후 1년 이하의 영아를 육아하는 여성 근로자에 대해서는 시간 외 근로를 시킬 수 없다.

■ 근로관계 종료의 제한

- 임신 여성 근로자 또는 3년 이하의 영아를 육아하는 여성 근로자에 대해서는 근로관계 종료 고지를 할 수 없음이 원칙이나 사업의 폐업 재배치 또는 즉시 해지의 사유(제53조)에 따른 사용자의 고지에 의해서만 예외적으로 허용한다.

» 출산 및 육아 휴가(제157~162조)

■ 출산휴가

- 임신 여성 근로자는 28주의 출산휴가를 받을 수 있으며 근로자가 동시에 둘 또는 그 이상의 영아를 출산한 경우 또는 미혼여성인 근로자가 출산하는 경우에는 37주의 출산휴가를 받을 수 있다.

- 여성 근로자는 출산 예정일 전 6주, 최대 8주부터 출산휴가를 받을 수 있다.
- 만약 여성 근로자가 조산으로 출산 예정일 전 6주의 휴가를 가지지 못한 경우, 당해 여성 근로자의 출산 휴가 개시일부터 법정 출산 휴가 기간의 만료일까지 출산휴가를 받을 수 있다. 또한, 다른 사유로 출산 예정일 전 6주의 휴가를 가지지 못한 경우, 당해 여성 근로자는 출산일 이후 22주, 둘 또는 그 이상의 영아를 출산하였거나 독신 여성인 경우에는 31주의 출산휴가를 받을 수 있다. 사산일 경우에는 14주의 출산휴가를 보장한다.
- 출산휴가는 최소 14주가 보장되어야 하고 출산 후 6주가 경과하기 전 어떠한 이유로든 중지되거나 종료될 수 없다.

■ 육아 휴직

- 근로자의 요청이 있는 경우 생후 3년 이하의 영아를 가진 여성 또는 남성 근로자에 대해 육아 휴직을 부여한다.
- 출산 및 육아휴직은 입양 부모에 대해서도 부여한다.
- 출산휴가는 입양한 날로부터 22주, 둘 또는 그 이상의 자녀를 입양한 경우 또는 독신녀일 경우 31주를 부여(단, 입양 자녀가 생후 8개월 이상인 경우는 출산휴가가 부여되지 않음)하고, 육아휴직은 입양 자녀가 3세에 도달할 때까지 부여한다.

- 여성 및 남성 근로자는 출산 및 육아 휴가를 동시에 부여받을 수 있으며, 이러한 휴가 기간 중 자녀가 사망할 경우 당해 휴가는 사망 후 2주가 더 부여되어야 한다.

3. 집단적 노사관계법

- 체코에서의 단결권은 법으로 보장되며 근로자들은 자유롭게 노동조합을 설립할 수 있고 단체교섭을 요구할 수 있다.
- 쟁의행위의 경우에는 조정이 실패한 경우에만 가능하도록 함으로써 현 우리나라와 같은 조정전치주의를 채택하고 있다.
- 체코에서의 단체교섭은 노동조합과 사용자 간 기업 단위로 체결되는 것이 일반적이라고 말할 수 있는데, 노동조합 및 직장협의회 등에 대해서는 통합 노동법에서 일반적인 규정을 두고 있지만, 단체교섭 및 단체행동에 대해서는 별도의 법률이 존재한다.

(1) 노동조합 및 직장협의회

- 체코의 노동법에서는 노동조합과 함께 직장협의회에 관한 규정을 두고 있는 한편, 유럽연합 가입에 따라 유럽연합 차원의 직장협의회를 근로자들이 조직하고 그에 가입할 수 있다는 규정을 두고 있다. 다만, 체코의 근로자들이 그러한 유럽연합 차원의 직장협의회 활동을 하고 있다는 사실에 대해서는 아직 파악된 바가 없는 것으로 보아 매우 미미하다.

» 노동조합의 설립 및 운영

- 체코에서 노동조합 설립은 자유이며 또한 복수노조가 허용되고 있기 때문에 근로자들은 원하는 경우 언제나 노동조합을 설립할

수 있고, 기업단위의 노동조합에 가입할 수도 있다. 다만 직장 내 노동조합(혹은 초 기업단위의 노동조합의 분회)이 설립될 경우, 사용자는 해당 노동조합의 조합원인 근로자(들)에게 다음과 같은 내용을 고지해야 한다.

- 사용자의 경제적 재정적 상황, 사업의 환경적 영향 및 특징
 - 구조적 변화, 조직의 특성 또는 근로자에 대한 보상과 관련된 특징
 - 안전보건사항
 - 평등 대우 및 차별 방지를 위한 사용자 조치
 - 휴가 기간
- 설립된 노동조합은 사용자에게 단체교섭을 요구할 수 있는 권한을 갖는 한편, 직장 내의 노사관계에 참여할 권리를 향유한다.
 - 사용자는 노동조합에게 당해 사업장 내 존재하는 다양한 직군을 분류하는 기준과 함께, 특히 그러한 분류에 따라 차등이 발생할 수 있는 임금액 및 임금 구성 요소와 관련된 내용을 고지한다.
 - 노동조합은 사용자의 노동법령 준수 여부와 단체협약으로 정한 의무의 이행에 대해 감독할 권리 등을 비롯하여 다음과 같은 권한을 가진다.
 - 필요한 정보 및 서류요청
 - 근로조건 개선을 위한 제안
 - 불법적 요소의 개정을 위해 사용자 또는 사용자 단체에 요청

- 노동법령 또는 단체협약으로부터 부여된 의무를 불이행하는 관리직 근로자에 대한 적절한 조치를 취할 것을 사용자 또는 사용자 단체에 제안
- 감시활동 중 발견된 불법적 요소를 제거하고 노동조합의 제안을 이행하기 위한 사용자의 조치에 대한 보고서 요구
- 단체협약은 계약 당사자의 권리와 의무 및 사용자와 근로자 간의 개별적 집단적 관계를 규율한다. 이러한 단체협약은 경우에 따라 당해 노동조합의 조합원이 아닌 자에 대해서도 협약의 내용이 적용될 수 있다.
- 단체협약과의 관련 하에서 직장 내 취업규칙이 존재할 수 있는데, 만약 이 취업규칙이 서면으로 작성되지 않거나, 법령에 위배되거나 또는 단체협약을 체결한 사용자가 작성한 것이 아닌 경우 그 취업규칙은 효력을 갖지 못하게 된다는 제한이 있으므로 유의할 필요가 있다.

» 직장협의회

- 사용자에게 정보를 제공받고 사용자와 협상할 권리를 보장받기 위해, 사업장 내 노동조합이 없는 경우에는 직장협의회 또는 안전보건 대표(health and safety representatives)를 선출할 수 있도록 하고 있다.
- 사용자의 노동조합에 대한 정보제공 및 협의 의무는 노동조합을 대신하여 직장협의회에 적용한다.

- 직장협의회는 한 사업장 내 25인 이상의 근로자가 있는 경우 구성될 수 있으며 직장협의회는 위원은 항상 홀수이다.
- 안전보건 대표는 한 사업장 내 10인 이상의 근로자가 있는 경우 선출될 수 있으며 대표의 총수는 근로자의 수와 업무의 위험 정도에 따라 정해지지만 최대 10인을 초과하지 못한다. 직장협의회 위원 또는 안전보건 대표의 수는 선거 위원회와 협의 후 사용자가 결정하며 이들의 임기는 3년이다.

» 유럽 직장협의회(European Works Council)

- 유럽공동체 내 다국적 기업의 근로자는 사업 계획 또는 업무 조직 변경과 같은 주요한 문제에 대해 통지받고 협의할 권리를 가지며 통지 및 협의 절차는 중앙 관리자(central management)와 근로자의 합의로 정한다.
- 이 경우 대체로 유럽 직장협의회가 설립되며, 이 협의회는 특별 협상체(special negotiating body)와 중앙관리의 합의에 근거하여 설립되며 사용자는 사용자의 비용으로 협의회 설립과 운영을 위한 환경을 조성할 의무가 있음을 노동법에서 규정한다.

(2) 노동분쟁의 발생과 해결 절차

- 체코의 단체교섭법(Collective Bargaining Act 1991)은 노동조합의 단체교섭 결과 체결된 단체협약의 이행, 단체협약의 적용과 관련한 분쟁과 같은 집단적 노사관계 분쟁을 해결하기 위한 절차를 규율한다.
- 노동법상 개별적 노동관계에서의 분쟁 해결과는 성격을 달리하기 때문에 별도의 법을 통해 규정하고 있는 것인데, 이때 단체 교섭법 상 분쟁은 집단적 분쟁을 의미한다.
- 집단분쟁의 당사자는 단체협약의 당사자가 되며, 분쟁 해결은 조정인 또는 중재인의 개입으로 시작한다. 이익분쟁은 단체협약의 체결과 관련한 분쟁이고, 권리분쟁은 단체협약의 이행 및 적용과 관련된 분쟁으로, 이러한 분쟁은 조정인의 도움으로 해결될 수 있고 조정이 실패할 경우 중재인이 개입할 수 있도록 하고 있다.

» 조정(mediation)

■ 조정의 절차

- 조정 절차는 당사자가 분쟁 해결을 위해 요구하는 경우, 단지 당사자 일방의 요청만 있어도 개시될 수 있으며 조정인은 법률행위를 수행할 수 있는 자연인 또는 이러한 조정을 하는 데 동의한 법인이 될 수 있다.
- 당사자가 조정인의 조정안에 대하여 동의하지 않는 경우, 일방 당사자는 노동부(MPSV, Ministerstvo práce a sociálních věcí)에 등재된 조정인 리스트에서 조정인을 지명해 줄 것을 요청할 수 있다.

- 이익분쟁의 경우, 그러한 요청은 단체협약의 체결을 위한 서면 제안을 사용자에게 제시한 날로부터 최소 60일이 경과한 이후에 이뤄져야 한다.
- 조정인에 대한 지명 요청은 서면으로 이뤄져야 하고 분쟁의 내용과 분쟁 해결을 위해 취해진 이전 조치의 내용 및 다른 일방의 의견이 첨부되어야 한다.
- 이러한 모든 서면은 조정인에게 2부씩 제시하여야 하며 조정인은 당사자 각각 또는 함께 협상할 것인지, 조정 회의는 얼마나 개최할 것인지를 결정한다. 조정이 개시되면, 당사자들은 이러한 조정에 협력할 의무가 있다.

■ 조정인의 자격

- 조정인은 범죄 기록이 없고, 대학교육을 받은 자로서 일반적인 법적 또는 경제적 지식을 가지고 조정의 기능을 적절하고 공정하게 수행할 수 있는 자가 적격이다.
- MPSV에 등재된 조정인은 노동문제에 관련하여 수년간 경험을 가지고 있고, MPSV, 사용자 단체 및 노동조합, 컨설팅 회사, 대학 법학부에서 재직하는 자이다. 한편, 법인 또한 조정 기능을 수행하는 데 적절한 경우 조정인으로 등재될 수 있다.
- 조정인은 분쟁 당사자에게 이해하고 합의하도록 노력하고 경우에 따라서는 적절한 해결을 제시할 수도 있다.

- 당사자들과의 대화와 분쟁의 본질에 대한 분석을 통해, 조정인은 당사자에게 분쟁의 해결을 위한 서면 요청을 받은 날로부터 15일 이내 분쟁 해결안을 제시해야 한다. 해결안에는 관련 당사자, 합의되지 않은 문제, 조정인의 의견 및 그 사유가 제시되어야 한다.

■ 조정 절차의 비용

- 조정절차에 대한 비용은 당사자가 공평하게 부담. 조정인의 비용은 당사자와 조정인의 합의로 결정되는데, 합의가 되지 않으면 법으로 정해진 바에 따라 7,000크라운 화로 정한다.

» 중재

■ 중재의 절차

- 당사자가 조정인의 의견과 제안에 합의하지 않고 단체협약 체결을 거부하는 등, 분쟁이 조정 개시 이후(당사자가 별도의 기간을 정하지 않는 한) 30일 이내 해결되지 않는 경우 조정은 결렬된 것으로 간주된다. 이 경우 당사자는 중재절차로 분쟁을 해결할 수 있다.
- 중재절차는 일방 당사자만의 요청으로 개시되지 않으며 당사자가 공동으로 요청하여야 가능하다.
- 중재절차는 중재인의 수락 또는 MPSV의 결정으로 개시되고(조정인과 동일한 자가 될 수 없음) 절차 개시 후 중재인은 15일 이내 분쟁에 대한 의견을 당사자에게 알려야 하며 조정절차와 달리, 중재절차에서는 당사자와 중재인의 합의에 따라 이 기간이 연장될 수 없다.

■ 중재인의 자격

- 중재인은 노동부 장관의 승인을 받고 MPSV에 등재된 자로서 법률행위를 할 수 있는 자연인(법인 안 됨)이어야 한다.
- MPSV에 등재되기 위해서는 범죄행위 기록이 없어야 하고 대학교육을 이수한 자로서 조정인의 요건과 유사한 조건을 충족하여야 한다. 또한, 그의 전문지식을 노동부 장관이 지명한 사용자단체, 노동조합 및 MPSV 직원으로 구성된 위원회에서 입증받아야 한다.

■ 중재의 효력

- 중재인의 결정은 법적 구속력을 가지며 이익분쟁의 경우, 단체협약은 중재인의 결정은 확정적인 것으로, 이러한 결정이 당사자에게 도달할 때 단체협약이 체결되어야 하며 당사자들은 이 결정에 반하여 항소할 수 없다.
- 권리분쟁의 경우, 중재인의 결정은 법적 강제력을 가지는데, 다만 당사자의 항소에 따라 법원에서 재심받아 취소할 수 있고 그렇지 않은 경우 중재인의 결정은 확정적이다.
- 당해 중재인의 결정이 취소될 경우 (당사자 일방이 거부하거나 다른 중요한 이유로 불가능한 경우가 아닌 한) 동일한 중재인이 그 분쟁에 대해 새로운 결정을 내리며 법원의 의견에 구속된다.

■ 중재의 비용

- 중재절차 비용은 MPSV가 부담하며 중재인 비용은 10,000크라운이고 취소된 중재인의 결정에 대해 새로운 중재인이 중재 결정을 내리게 되는 경우 새 중재인에 대한 비용은 5,000크라운이 된다.

제3장

체코의 사회보장세와 소득세



» 체코 법인과 종업원의 사회보장세금(4대 보험) 분담 비율

- 체코 법인과 종업원의 사회보장세금(4대 보험) 분담 비율은 체코 사회보장보험료 및 실업급여에 관한 법률 제589/1992호 제7조, 체코 건강보험료에 관한 법률 제592/1992호, 체코 연금보험법 제155/1995호, 체코 소득세법 제586/1992호, 체코 노동법 제262/2006호 등에 따라 정해진다. 체코의 종업원 근로소득세는 15%로, 종업원이 모두 부담(과세)한다.

*체코 사회보장세 부담률

보험종류	보험료(%)	보험료 납부 주체	
		고용주	고용인
건강보험료	13.50%	9.00%	4.50%
실업보험	1.20%	1.20%	0%
연금보험	28.90%	21.50%	6.50%
질병보험	2.10%	2.10%	0%
계	44.80%	33.80%	11.00%

» 슈퍼 총액임금제

- 2020년까지 체코 법인 종업원의 근로소득세는 슈퍼 총액임금(Super Gross Wage) 액수를 기준으로 15%를 과세했다. 체코 정부는 2008년부터 소득세 과세표준에 근로자가 취득하지 않는 고용주의 사회보장세 및 건강보험 부담분(현재 33.8%)을 포함한 Super Gross Wage를 도입해 소득세를 부과했다. 이에 따라 소득세율은 15%이지만 실제로 총급여(Gross Wage) 대비 발생하는 소득세는 20% 이상으로 불만이 제기돼 왔다. 폐지 논의가 여러 해 지속되던 중 2020년 11월 Super Gross wage 폐지를 포함한 세법 개정안이 하원에서 통과됐다. 공공재정 악화에 대한 우려로 논의가 지속되고 제만 대통령이 서명을 거부했음에도 불구하고 세법 개정은 2020년 12월 31일에 공포되면서 2021년 1월 1일부로 발효됐다.
- 2021년 변경된 소득세법에 따르면, 기본 소득세율은 15%로 동일하나 Super Gross Wage 폐지로 과세표준에서 고용주 부담분이 제외되기 때문에 실제로 지불하는 소득세는 종전보다 감소해 세후 급여가 증가한다. (예시: 월 총급여가 6만 코루나인 경우 세후 급여 월 약 3,300코루나 증가) 또한, 기존에 평균임금의 48배 초과 소득에 적용됐던 연대세(Solidarity tax) 7%가 폐지되고 2단계 누진세율이 적용된다. 이에 따라 한도 이하 소득은 15%의 소득세율이, 한도 초과 소득에 대해서는 23%의 소득세율이 적용된다. 기존 연대세의 경우 근로 및 사업소득에만 적용됐으나 23% 세율은 임대소득, 자본소득 등을 포함한 모든 유형의 소득에 적용된다.
- 또한, 모든 납세자에게 적용되는 기본 소득세 감면금액도 2012년 이후 인상됐다. 향후 2년간 매년 3,000코루나(약 15만 3,400원)가

인상돼 2021년은 개인당 연간 2만 7,840코루나(약 142만 원), 2022년은 3만 840코루나(약 158만 원)가 감면된다.

표 III-4 체코 2021년 소득세 변경 내용

구분	변경 전	변경 후
과세표준	고용주 부담분 포함 임금 (Super Gross Wage) : 총급여(Gross Wage) + 총급여의 33.8%(고용주 부담분: 건강보험 9%, 연금 21.5%, 질병보험 2.1%, 실업보험 1.2%)	총급여(Gross Wage)
소득세율	<ul style="list-style-type: none"> - 단일세율 15% - 연대세 7%: 한도(평균 임금 48배) 초과소득 	<ul style="list-style-type: none"> ○2단계 누진세율 - 한도(평균 임금 48배) 이하 소득: 15% - 한도(평균 임금 48배) 초과 소득: 23%
기본 소득세 감면	<ul style="list-style-type: none"> · 개인당 연간 24,840코루나 (월 2,070코루나) · 2012년~2020년 적용 	<ul style="list-style-type: none"> - 2021년 개인당 연간 27,840코루나 (월 2,320코루나) - 2022년 개인당 연간 30,840코루나 (월 2,570코루나)

주: 1 체코 코루나 = 한화 51.12원(2021년 1월 19일 기준)

자료: Businessinfo.cz, podnikatel.cz

- 2021년부터 소규모 개인사업자는 소득에 관계없이 매월 일정한 사회보장제 및 소득세 납부가 가능하다. 대상자는 부가가치세 납부자로 등록하지 않은 연간 사업소득 100만 코루나(약 5,112만 원)

이하인 개인사업자 및 자영업자로, 정액세금제를 선택한 경우 매월 건강보험 및 사회보장세, 소득세를 포함한 5,469코루나(약 28만 원)를 해당 월의 20일까지 납부(선납도 가능)하면 된다. 일반 개인사업자의 경우 매월 최소 건강보험료와 사회보장세를 선금금 형태로 납부하고 추후에 정산을 하나 정액세금제의 경우 매월 납부한 정액 세금 이외에 추가로 지불할 필요가 없으며 세금 신고서도 제출할 필요가 없다. 신청은 과세기간 시작 10일까지로 올해는 1월 11일까지 등록이 마감(총 5만 7,826 개인사업자가 등록)됐으나 등록 기간 이후에 개인사업을 시작하는 경우 사업 활동 시작 전에 정액세금제 등록이 가능하다.

표 III-5 개인사업자 일반세율 및 정액세금제 비교

(단위:체코 코루나, %)

구분	일반 세율기준		정액세금제(월 기준)
	기준	세율	총합계: 5,469
건강보험	(소득-비용)x50%	13.50%	2,393(최소 건강보험료)
사회보험	(소득-비용)x50%	29.20%	2,976(최소 사회보장세 + 15%)
소득세	소득-비용	15%	100

자료: Businessinfo.cz, podnikatel.cz

제4장

체코의 임금

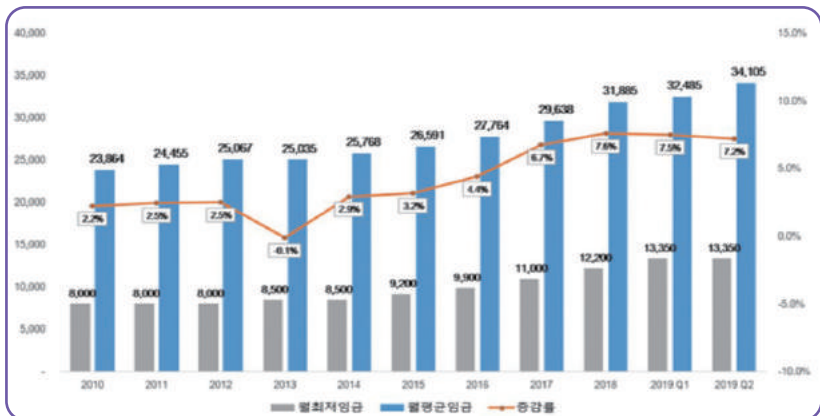


» 지난 2년간 체코 임금상승 평균 7~8%

- 유럽 최저 수준의 실업률을 기록하는 체코는 지속되는 구인난으로 지난 2년간 체코 임금상승률은 전 분야에 걸쳐 평균 7~8%의 높은 수준을 기록했다.
 - 물가상승률을 고려한 실질임금상승률도 5%대로 소득 증가로 인한 내수가 체코 경제를 이끄는 성장 동력으로 작용하고 있다.
 - 2019년 2분기 체코 월평균 임금은 3만 4,105코루나(약 한화 174만원)로 2019년에도 여전히 임금상승은 지속되고 있으나, 평균임금 상승폭은 2018년도에 비소 다소 둔화되어 2019년 1분기와 2분기는 각각 7.5%, 7.2%를 기록했다.
 - 체코의 최저임금은 2014년 이후 매년 인상됐으나 평균임금의 40%의 낮은 수준으로 인상 요구는 매년 지속되고 있음. 이에 따라 최저임금도 최근 3년간 9%~10%의 높은 수준 인상률을 기록하고 있다.

그림 III-6 체코 월평균 임금 및 최저임금 동향

(단위: 체코 코루나, %)



주1: 1 체코 코루나 = 한화 약 51원

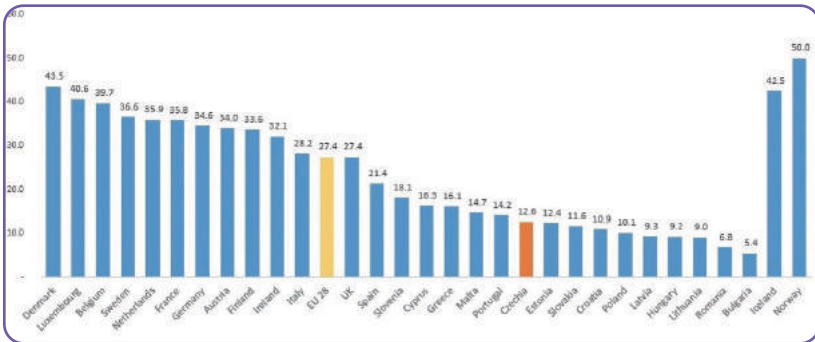
주2: 2019년 증감률 전년 대비(체코 통계청 2019년 9월 3일 기준 잠정치)

- 공공부문 임금 인상이 임금 인상 압력으로 작용했다.
 - 체코 경제지 Ekonom에 따르면 지난 몇 년간 공공예산 증가와 함께 정부가 공공부문 임금 인상을 추진해 온 결과 2015년 이래 공공부문 평균 임금이 민간 기업의 평균임금을 초과하기 시작했다. 작년에는 초과 금액이 2,116 체코 코루나를 기록했다.
 - 이러한 공공부문의 임금 인상이 민간부문의 임금 인상 압력으로 작용해 많은 기업의 임금협상에서 공공부문의 임금 인상이 강력한 논거로 사용되고 있다.
- 가파른 임금상승에도 체코의 인건비 수준은 EU 28 평균 인건비의 절반 이하 수준이다.
 - Eurostat의 2018년 EU 시간당 총 인건비 자료에 따르면, 체코의

시간당 인건비는 12.6유로로 EU 28개국 평균인 27.4유로의 46% 수준이다.

- 헝가리, 폴란드, 슬로바키아의 V4 국가 중에서는 가장 높은 것으로 나타났다.








그림 III-7 2018년 EU 시간당 총 인건비(Hourly total labour costs) 현황



자료: Eurostat(2019년 4월 발표자료)

» 산업, 직업별 임금 동향

그림 III -8 2019년 1분기 산업별 임금(월평균 Gross salary) 동향

산업	평균임금	증감률	산업	평균임금	증감률
 금융/보험	59,869	8.3%	 교육	31,249	9.9%
 ITC	59,364	4.3%	 도소매업	30,973	8.0%
 에너지	51,338	7.2%	 운송/물류	29,892	7.2%
 과학기술	40,080	5.9%	 부동산	28,854	5.8%
 공공행정	36,310	7.2%	 건축업	27,410	6.9%
 광산업	34,615	5.6%	 농업	23,986	6.1%
 보건	34,219	8.5%	 숙박/요식업	19,121	7.0%
 제조업	31,798	6.4%			

자료: 체코 통계청(잠정치)

● 산업별 임금 동향

- 2019년 1분기 산업별 임금을 살펴보면 금융업, IT산업, 에너지 분야의 월평균 임금이 5만 코루나(한화 약 256만 원) 이상으로 가장 높은 수준이며 금융업의 경우 8.3%의 높은 증가율을 기록했다.
- 교사와 의료 종사자 등 공공부문의 임금 인상 영향 받아 교육과 보건 부문이 가장 높은 임금 증가율을 기록했다.
- 체코의 주요 산업인 자동차 산업의 경우, 체코자동차협회(AutoSAP)에 따르면 2018년 자동차 산업의 월평균 임금은 전년 대비 8.7% 증가한 4만 865코루나(약 한화 209만 원)를 기록했다.

- 완성차 업체의 경우 평균 임금은 5만 700코루나(약 한화 259만원)로 자동차 부품 업체의 평균 임금인 3만 5,555코루나(약 한화 181만 원)를 훨씬 상회하는 것으로 나타났다.
- 대표적인 완성차 업체인 스코다 자동차의 경우 2018년 평균 임금은 5만 8,705코루나로 전년 대비 7.5% 상승했다. 또한, 상용차 업체인 이베코는 2018년 4월에는 평균 9%, 2019년 3월에는 7.2%의 임금인상을 진행했다.

● 직업·직무별 임금 동향

- 직업·직무별 임금 동향을 살펴보면 항공교통관제사, 각 부서의 임원, 전문직 임금이 상위를 차지했으며 산업 임금이 하위권에 속하는 건축, 숙박·요식업 종사자의 임금이 역시 낮게 나타났다.
- 아나운서를 제외한 전 직업의 평균임금이 상승했으며 일반의(general practitioner)와 광부가 각각 18.8%, 16.4%로 가장 높은 임금증가를 기록했다.

» 임금 상승은 지속, 그러나 상승률은 둔화 예상

- 기업 구인난과 인건비 상승 이중고로 수익성 저하 문제에 직면해 있다.
- 체코 상공회의소에 따르면 체코에 소재 기업은 올해 6월 기준으로 50만 명 이상의 직원이 부족한 것으로 나타났다. 부족한 인력을 보충하기 위해 우크라이나, 세르비아 등에서 외국인 노동자를 수급하고 있으나 인력 부족을 메우기에는 부족한 실정이다.

- 인건비 상승에 상응해 노동생산성과 최종 제품 가격이 인상돼야 경쟁력을 유지할 수 있으나 기업들은 더 이상의 인건비 상승을 제품 가격에 반영하기는 어렵다는 입장이다. 현지 화학업체 A사에 따르면, 지난 2년간 직원들의 임금이 12% 인상됐으나 생산성, 성과 및 매출 증가는 그에 못 미치는 낮은 수준이다. 이러한 비용상승이 수익 저하와 투자 자원 감소를 초래했다고 밝혔다.
- 실제로 2019년 1분기 기업의 수익성이 2005년 이래로 가장 낮은 수준인 것으로 나타났다. Czech Fund의 수석 경제학자에 따르면 급격한 임금상승이 기업의 수익성 저하를 초래하고 있으며 현재와 같은 8% 이상의 인상이 지속되기는 불가능하다고 밝혔다.
- 향후 임금상승률은 둔화될 것으로 예상되나 노동조합은 임금 인상을 지속적으로 추진 중이다.
- 체코 경제지 Ekonom에서 실시한 주요 대기업의 설문조사에 따르면 상당수의 기업이 향후 임금 인상 속도를 늦출 계획이라고 답했으며, 경제전문가들도 향후 임금 상승은 현재보다 줄어든 것이라고 전망된다.
- 경제학자들은 임금 상승 둔화가 예상되는 주요 요인으로 체코 수출의 3분의 1을 차지하는 독일 경제전망 악화를 꼽았다. 독일 GDP는 올해 2분기에 0.1% 감소했으며 독일 경제연구소 Ifo에 따르면 기업 정서를 반영한 경기침체 조짐이 증가하고 있다.
- 또한, 브렉시트와 미중 무역 갈등으로 인한 글로벌 경기 불확실성으로 체코 경제전망도 기존보다 하향 조정되었다.
- 그러나 인력 부족은 내년에도 지속되고 체코 경제 전망 둔화가 모든

부분에 해당되는 것은 아니기 때문에 임금 인상은 이어질 것으로 보인다.

- 특히, 체코노동조합연맹(CMKOS)은 올해도 8% 임금 인상 추진할 예정이라고 밝혀 단체 교섭에 의해 임금이 결정되는 대부분 기업의 임금 협상은 지켜봐야 할 것으로 보인다. 노동조합연맹은 '체코의 저렴한 임금 시대 끝'을 표방하고 최근 몇 년간의 비교적 빠른 성장에도 불구하고 체코 임금 수준은 여전히 낮으며, 선진 EU 국가와 비슷한 수준으로 가야 한다고 주장한다. 또한, 일반적으로 내년에 예상되는 인플레이션 수준을 고려할 때 내년에 더 높은 임금 인상을 요구하지 못할 이유는 없다고 밝혔다.

» 시사점

- 체코는 전례 없는 낮은 실업률, 높은 소득증가로 호황을 누려왔으나 최근에는 인력난과 인건비 증가의 기업 부담이 가중되고 글로벌 경기 불확실성으로 경제전망도 전보다 어두워지면서 임금 상승 속도도 둔화될 조짐이 보이고 있다.
- 그러나 지속되는 구인난과 노동생산성에 비해 낮은 임금의 인상 요구는 지속될 것으로 보여 임금 인상 추세는 유지될 것으로 예상된다.
- 진출기업이나 체코 진출을 고려하고 있는 한국 기업은 동종 산업 및 전반적인 임금 동향을 파악하고 임금정책 및 진출 전략에 참고하는 것이 필요하다.

제5장

2021년부터 달라진 체코 노동법 주요 내용³⁰⁾



- 몇 년간 진행되어 왔던 체코 노동법 개정안(No. 285/2020)이 입법 절차를 통과해 2020년 7월 30일부터 발효됐으며, 연차 휴가 산정 및 직무공유제(Job Sharing) 등 일부 조항은 2021년 1월 1일부터 발효되었다.
- 개정안의 주요 목적
 - 노동법 개정이 코로나19 상황 중에 진행됐으나 재택근무 실행 및 경제활동 감소 등과 같이 현재 코로나19와 관련된 현상에 대응하고자 이뤄진 것은 아니며 불공평하게 적용돼 보완이 필요한 부분이 지속적으로 제기돼 왔기 때문에 수년간 논의되어 왔던 문제점을 해결하기 위해 이번 개정안이 진행되었다는 것이 전문가 의견이다.
 - 또 다른 주요 목적은 기존에 보류되어 왔던 EU 규정을 체코 법안에 반영하고 직무공유제를 도입, 유연한 근무시간 조정을 통한 업무와 개인 생활의 균형을 추구하는 트렌드를 반영한 결과이다.

30) AK Janoušek 변호사 인터뷰, KOTRA 프라하 무역관 자료 종합

» 2020년 7월 30일부터 적용되는 주요 변경사항

■ 고용 관련 서류 전달 방법: 직접 전달 → 우편 가능

- 개정 이전에는 고용주는 고용계약의 체결, 변경, 종료 등과 같이 중요한 고용 관련 서류를 회사에서 직원에게 직접 전달해야만 했으나 개정안에서는 직접 전달이 불가능한 경우 우편이나 데이터 박스*(직원이 서면동의한 경우) 등을 통해서도 서류를 전달한 것으로 간주하도록 변경돼, 고용주 입장에서 회사에서 전달하지 못하는 경우 가정에 찾아가거나 직접 만나서 전달하는 불편함을 해소할 수 있게 되었다. 그러나 고용주는 고용계약 종료를 통지하는 부분에서 필수 정보 제공 등 여전히 엄격한 기준이 있음을 염두에 두어야 한다.

* 데이터 박스(Datova schranka): 공공 전자문서 전달, 수신, 문서교환 등 공공기관, 법인, 개인 간의 전자적으로 공식적인 의사소통을 할 수 있는 시스템

■ 관리직 직급 해제: 낮은 직급 관리자 → 고위 직급 관리자

- 개정 이전에는 관리자(Manager) 직원의 관리직급을 해제할 수 있는 조항을 고용계약에 포함할 수 있었으나 새로운 규정에 따르면 아래와 같이 법에 명시된 고위급 직원에게만 직급 해제가 허용되었다.

i) 법인 또는 고용주(개인사업자)의 직접 관리하에 있는 고위 직원

ii) 위의 i) 항목에 명시된 고위 직원의 직접 관리하에 있는 고위 직원.

- 고용주는 이제 비교적 낮은 관리직급 직원의 경우 관리직을 박탈하는 것이 이전처럼 쉽지 않을 것이라는 점을 고려해야 한다. 현재

관리직급에 적용되는 추가 혜택이 적절한지 확인하고 인사팀에서 관리 직책을 고용(임명)할 때 보다 신중함이 필요할 것으로 보인다.

■ 고용 관계의 권리와 의무 양도 범위 축소

- 개정 이전에는 새로운 고용주에게 업무나 활동이 이전될 때 고용 관계의 권리와 의무가 이전되었으나 새로운 법안은 아래의 조건을 모두 만족한 경우에 권리와 의무가 양도되도록 해 권리와 의무의 이전이 발생하는 범위를 축소시켰다.

- 활동이 동일하거나 유사한 방식과 범위로 수행되어야 한다.
- 자산이 양도되어야 한다.
- 활동이 전적으로 또는 주로 상품공급으로 구성되지 않아야 한다.
- 양도하기 전에 고용주가 특정 업무를 수행하기 위해 조직한 직원 그룹 존재해야 한다.
- 활동이 단기적인 것이 아니거나 일회성 작업으로 구성되지 않아야 한다.

» 2021년 1월 1일부터 적용되는 주요 변경사항

- 2021년 1월 1일부터 연차 휴가, 직무공유제, 업무상 재해 보상 관련 규정 등이 변경되었다.
- 부상 위험이 큰 직원이 있는 경우 변경사항이 미치는 영향, 작업 안전 규정을 포함을 포함한 내부 규정의 개정법 준수 여부를 더 자세히 확인해야 한다.

- 연차 휴가의 경우 산정 기준이 기존의 일일 기준에서 시간 기준으로 변경되었다.

- 예를 들어 기존에 동일하게 4주 휴가가 적용됐다면, 개정안에 따르면 하루에 8시간 주 40시간을 근무하는 경우 160시간의 휴가가, 하루에 6시간 주 30시간을 근무하는 경우 120시간의 휴가가 주어지게 된다.

- 현재 휴가(Annual leave) 산정의 단점은 하루에 근무하는 시간이 일정하지 않을 경우 이 부분이 고려되지 않는다는 점이다. 예를 들어, A 직원이 월요일에는 12시간 수요일과 목요일에는 각각 6시간씩 일하는 경우 휴가에 근무시간이 반영되지 않기 때문에 어느 요일에 휴가를 쓰느냐에 따라 실제 휴가 시간이 달라질 수 있다. 그러나 개정안은 휴가 산정 시 근무시간을 기준으로 하기 때문에 휴가가 더 공정하게 적용될 수 있다. 일반적으로 하루에 8시간씩 일정하게 근무하는 경우 산정 방법이 달라질 뿐 휴가 기간에는 변화가 없다.

- 단, 최소 휴가 시간은 근무 교대 시간의 절반 이상이 되어야 한다. (하루 8시간 근무의 경우 최소 휴가 시간은 4시간 이상) 또한, 무단결근에 따른 휴가 차감은 실제 무단결근을 한 시간까지만 허용된다.

- 개정법안에 직무공유제(Job sharing)가 새롭게 도입되었다.

- 직장과 가정생활의 조화를 위해 개정안은 동일한 직무(Job position)를 두 명 또는 그 이상의 직원이 공유하는 제도를 도입함에 따라 직무 공유 시 근무시간 중 한 명만 업무를 수행할 수 있도록 교대로 근무해야 하며, 교대로 근무하는 근로시간은 합의에 의해 결정할 수 있다.

- 직무를 공유하는 직원은 근무시간을 직접 설정할 수 있으며 근무가 시작되기 7일 전까지 고용주에게 직무공유 일정에 대해 통지해야 한다. 직원이 일정을 설정하지 않으면 고용주가 직원의 근무시간을 결정한다. 기존에 근무시간과 관련해 최종적으로 결정하는 것은 거의 고용주였기 때문에, 직원이 근무시간을 설정하는 것은 체코 노동법에서도 새로운 변화이다.
- 고용주와 직원은 업무 양도 조건을 포함하는 서면계약을 체결해야 한다. 공유하는 근무시간의 총합계는 주당 법정 근로시간(주 40시간)을 초과하지 않아야 하며 15일 이내에 통지하는 경우 직무공유에 대한 계약은 언제든지 종료될 수 있다. 계약 종료는 ‘직무공유’ 계약에만 적용되는 것으로, 동 계약 종료로 직원의 고용계약이 종료되는 것은 아니며 고용계약의 종료는 다른 수단의 영향을 받지 않으며, 노동법에 의한 일반 조건에서만 유효하다.

제6장

체코 노동분쟁 사례



① 테스코(TESCO)

- 노사분규 원인: 운영 중인 매장의 폐점과 퇴직자 보상 문제
- 노사분규 기간: 2015년 1월
- 노사분규 결과: 노사 간 무파업 협상 타결

- 영국의 대형 유통업체인 테스코(TESCO)는 1996년 체코에 진출해 현재까지 약 11,000명의 현지 직원 고용해 약 180여 개의 매장 운영 중이다.
- 2015년 1월 테스코는 경영 악화로 인한 오프라인 매장의 축소 및 고용 인원 감축 계획을 발표했다.
 - 체코 내 200개의 매장 중 프라하(Prague)와 우스티(Ustecky)에 위치한 2개의 매장 영업 중지를 발표했다.
 - 2015년 당시 헝가리에서는 13개의 매장의 폐쇄를 발표했으며 또 아시아에서는 전면 사업 철수를 검토했다.

- 2015년 1월 13일 테스코 체코 노동조합은 퇴직할 직원들에 대한 적절한 보상을 요구하며 파업을 경고했다.
 - 노조는 체코 내 위치한 테스코 매장 2곳의 폐장 시 약 13,500명의 직원 중 102명의 실직을 염려했다.
 - 노조는 퇴직금으로서 장애가 있는 퇴직자에게는 6개월 간의 임금을, 자녀가 있는 퇴직자에게는 12개월 간의 임금을 지불할 것을 요구했다.
- 사용자 측은 노조의 요구를 수용하여 퇴직자들에 대한 법정 지급액 이상의 퇴직금 지불과 일부 희망자에 한해 데친(Decin), 리트비노프(Litvinov) 등 인근 매장으로의 전근을 약속했다.

② IGW(IG Watteeuw)

- 노사분규 원인: 사측의 주말 추가 근무 강요에 따른 노조의 반발
- 노사분규 기간: 2015년 8월 말~10월 7일(파업 기간: 9월 29일~10월 7일)
- 노사분규 결과: 노사 간 추가 근무 조건 및 임금협상 타결로 파업 종료

그림 III-9 체코 IG Watteeuw의 파업 시위



출처: iDNES.cz

- 벨기에의 철도 엔지니어링 생산업체인 IGW(IG Watteeuw)는 현재까지 체코 브루노(Brno)의 생산공장에서 약 300명의 직원을 고용 중이다.
- 2015년 9월 IGW 브루노 농장의 노동조합은 사용자 측의 실질적인 주 6일 근무 강요와 초과근무 시 약 110%의 시급만을 지급하는 것에 대한 파업을 경고했다.

- 2015년 8~9월 IGW 브루노 농장의 노동조합은 사용자 측의 경영진과 11차례의 회담을 진행했지만, 협상이 결렬되었다.
- 노조는 2.5%의 임금 인상과 주말 초과근무 금지를 요구했다.
- 2015년 9월 29일부터 브루노 공장의 노동자들은 CMKOS(체코-모라비아 연합 노동조합)과 연대하여 무기한 파업에 돌입했다.
- 당시 총 317명의 노동자 중 210명이 파업에 참여했으며 노조 측은 파업 중 5명의 인원이 사용자 측의 압력에 중도 포기를 결정했음을 발표했다.
- 파업 중 노사 주말 초과근무 조건에 대한 합의가 쉽게 이루어지지 않았다.
- 당시 체코 남모라바주(South Moravian Region) 주지사였던 Michal Hase는 노조 측과 면담을 진행하며 IGW의 주말 초과근무 강요가 노동법 위반임을 강력히 비판했다.
- 2015년 10월 7일 노사 간 협상 타결 이후 당일 14시부터 정상 업무로 복귀했다.
- 총 9일간 IGW 브루노 공장의 파업은 1989년 이후 체코 공화국 역사상 가장 긴 민간기업 파업으로 기록되었다.
- 노사 간 2%의 임금 인상률과 월 최대 2회의 주말 교대근무 허용(초과근무 시 약 150%의 시급)을 합의했다.
- 이번 파업으로 IGW의 피해 금액은 약 30,000,000코루나로 추정된다.

- 10월 15일 당시의 노동부 장관이었던 Michaela Marksova는 IWG의 근로조건에 대한 노동법 위반 여부에 대해 엄밀히 조사를 시행할 것을 약속했다.

③ 미타스(Mitas)

- 노사분규 원인: 임금 인상을 둘러싼 노사 간 입장차로 경보 파업 발생
- 노사분규 기간: 2017년 3월 10일~5월 11일(파업 기간: 4월 11일)
- 노사분규 결과: 노사 간 임금협상 타결로 파업 종료

그림 III-10 미타스 체코 즐린 공장의 파업 시위



출처: Novinky.cz

- 2016년 스웨덴의 트렐레보리 그룹(Trelleborg Group)에 인수된 체코의 미타스(Mitas)는 유럽 최대의 농업용 타이어 생산업체이다.

- 2017년 1월 미타스의 경영진은 노조와의 협의 없이 임금 인상을 일방적으로 통보했다.
 - 사용자 측은 2017년 임금 인상률을 업종별 약 2.8~7%(월 기본급의 700~1,700코루나 정도)로 발표했다.
- 2018년 3월 10일 체코 즐린(Zlin)에 위치한 미타스 공장의 노조는 임금 인상을 요구하며 파업을 경고했다.
 - 즐린 공장 노조는 노동자들의 월 기본급이 약 12,000~15,000코루나 정도임을 밝히며 최소 월 5,000코루나를 인상해 줄 것을 요구했다.
 - 노조는 인근의 오토로코비체(Otrokovice) 미타스 공장 노동자들의 월평균 임금이 즐린 공장에 비해 약 5,000코루나 정도 더 높다는 것을 지적했다.
- 2018년 4월 11일 약 2시간 동안 즐린 공장에서 CMKOS(체코-모라비안 연합 노동조합)의 지원 아래 약 500명의 노동자가 임금 인상을 요구하는 경보 파업 진행했다.
 - 노조는 공장노동자들의 월 기본급을 약 19,000~20,000코루나 정도로 인상해 줄 것을 요구했다.
 - 4월 20일 약 6시간 동안 노사 간 첫 번째 협상이 이루어졌으며 이후 최종 협상이 5월 11일로 예정되어 있음을 발표했다.
- 2018년 5월 11일 사측은 노조의 임금 인상 요구를 수용하며 새로운 임금 협정 체결을 발표했다.

- 협의 과정에서 노조의 요구가 대다수 수용되었으며 양측은 보너스를 포함한 새로운 임금의 정확한 액수에 대해서는 비공개로 합의했다.
- 5월 12일 프라하(Prague) 미타스 공장의 노조도 즐린 공장의 노조와 같은 조건의 임금 협정을 체결했다.

④ 스코다(SKODA Auto)

- 노사분규 원인: 임금 인상을 둘러싼 노사 간 입장 차이로 파업 위기
- 노사분규 기간: 2018년 3월 1일~4월 6일
- 노사분규 결과: 노사 간 무파업 협상 타결

- 1991년 독일의 폭스바겐 그룹(Volkswagen Group)에 인수된 체코의 대표적인 자동차 제조업체인 스코다(SKODA Auto)는 현재 연간 약 120만대의 자동차를 생산하며 약 100개의 해외시장에 진출해 있다.
- 2015년 4월 15일 노사 간 임금 인상을 둘러싼 입장 차이로 수천 명의 생산직 노동자들이 참여한 시위가 발생했으나 4월 23일 3.5%의 임금 인상과 일회성 보너스 지급에 대한 노사 간 협상 타결로 파업 위기를 극복했다.
- 당시 공장노동자들의 평균 월 급여는 약 34,000코루나 정도로 사측은 2.8~3%의 인상안을 제시했으나 노조는 5~6.5% 정도의 인상을 요구했다.

- 2018년 2월 15일 스코다 자동차 공장의 노동조합은 사측의 임금 인상안을 거절하며 파업 준비를 선언했다.
 - 공장노동자의 평균 월 급여는 45,385코루나로 사측은 약 14%의 인상안을 제안한 반면 노조 측은 약 18%의 임금 인상을 요구했다.
- 2018년 3월 므라다 볼레슬라프(Mlada Boleslav), 크바시니(Kvasiny), 브르흘라비(Vrchlabi)에 스코다 공장은 KOVO(체코 철강 노동자 노동조합)과 연대하여 파업을 경고했다.
 - 3월 1일 노조는 작년 대비 6.6% 증가한 자동차 생산량과 2.4%의 물가 상승률을 고려했을 때 합리적인 임금 인상의 필요성을 촉구했다.
 - 3월 21일 사용자 측은 노조가 두 자릿수 임금 인상률을 요구하며 18교대 근무 시스템(18-shift system)을 거절했음을 발표했다.
 - 노조는 사용자 측과 합의가 이루어지지 않을 경우 5월 중 10일간의 파업을 예고했다.
- 2018년 4월 6일 사측이 12%의 임금 인상과 최대 110,000코루나(성과급 포함)의 보너스를 제안했고 노조가 이를 수용하며 파업 위기를 극복했다.
 - 사용자 측은 모든 직원에게 5월 7,000코루나의 보너스 지급 및 연말까지 추가적인 2,000코루나의 보너스 지급 또한 약속했다.

동유럽 진출기업 POLAND HUNGARY CZECH 인사노무관리 안내서(개정판)

개정판 인쇄 2021년 11월 30일

개정판 발행 2021년 11월 30일

발 행 처 노사발전재단

발 행 인 정형우

디자인·인쇄 빛크리에이션 Tel. 02-2266-6208

주 소 서울시 마포구 마포대로 130 별정우체국연금관리공단빌딩 6,7,8,10층

전 화 02-6021-1000

팩 스 02-6021-1483

홈 페이지 www.nosa.or.kr

I S B N 978-89-89583-42-4 / 비매품

· 본 책자의 내용은 노사발전재단의 공식 입장과 다를 수 있습니다.

· 이 책은 신저작권법에 따라 보호받는 저작물입니다. 내용의 일부와 전부를 무단 게재하거나 복제하는 것을 금합니다.

