

## 옴니버스법(고용창출법) 개정에 따른 노동법의 변경 내역(Part 2)

### 1. 고용창출법의 노동법 분야 변경 내역

옴니버스법(이하 ‘고용창출법’)은 제80조 이하에서 노동 분야와 관련된 내용을 정하면서 현행 인도네시아 노동법(Law No. 13 of 2003, 이하 ‘노동법’)의 상당 부분을 개정하였습니다. 이와 같은 고용창출법에 따른 노동법의 개정은 외국인 인력의 사용, 기간제 근로계약, 근로계약의 해지, 근로시간 및 휴가 등 광범위한 분야에 걸쳐 이루어졌으며, 이와 같은 법률의 다양한 개정 내역을 아우르기 위하여 2021년 2월 2일 아래와 같이 총 4개의 정부령이 신규로 제정되었습니다.

- 정부령 2021년 제34호 (외국인력의 사용에 관한 정부령)
- 정부령 2021년 제35호 (기간의 정함이 있는 근로계약, 아웃소싱, 근로시간 및 휴게시간, 근로관계 해지에 관한 정부령)
- 정부령 2021년 제36호 (임금 지급에 관한 정부령)
- 정부령 2021년 제37호 (실업보험 프로그램 시행에 관한 정부령)

본 뉴스레터에서는 지난 뉴스레터에서 설명 드렸던 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 ‘기간제 근로계약’)과 근로시간 및 휴가, 아웃소싱에 관한 주요 개정 내역을 제외한 근로관계 해지 절차 및 사유, 최저임금 제도, 외국인력 고용, 실업보험의 나머지 개정 내역을 설명 드리고자 합니다.

참고로 각 주요 개정 내역의 요지는 아래와 같습니다.

항목	노동법 관련 주요 개정 내역 요지	근거	비고
기간제 근로계약	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 퇴직보상금 지급의무 신설</li> <li>- 근로계약 허용기간에 관한 규정 방식 변경 : 기존 2년 + 1년(연장) + 2년(갱신)에서 총 5년의 기간 내 계약 체결 및 연장이 가능한 것으로 변경</li> <li>- 근로계약 허용업무에 관한 내용은 실질적 변경 X</li> </ul>	정부령 제35호	<a href="#">지난 호 뉴스레터 (Part1)</a> 에서 설명

항목	노동법 관련 주요 개정 내역 요지	근거	비고
근로기간 및 휴가	- 최대 초과 근무 허용 시간 범위 확대 : 일 3시간 주 14시간 → 일 4시간 주 18시간 - 장기근속휴가 폐지	정부령 제35호	이번 호 뉴스레터 (Part2)에서 설명
아웃소싱	아웃소싱 허용업무 범위에 관한 제한 삭제	정부령 제35호	
근로계약 해지	- 근로계약 해지 절차의 변경 (통지 절차 추가) - 근로계약 해지 사유의 일부 변경 : 손해 또는 불가항력 이외 사유로 인한 폐업, 폐업에 이르지 않는 불가항력 사유의 발생, 회사의 PKPU 절차 개시, 손해 발생 방지를 위한 선제적 구조조정 등 근로계약 해지 가능 사유가 추가됨 : ‘중대한 위반’ 등 비위행위의 경우 과거에는 법률에 의한 해지 사유였으나, 개정 후에는 근로계약 등에 근거하도록 변경 - 근로계약 해지 시 (정규직에) 지급하는 퇴직보상금 금액 변경 - 퇴직보상금 미지급 시 형사처벌 조항 신설	정부령 제35호	
최저임금 제도	- 업종별 최저임금 기준 폐지 - 최저임금의 결정 권한을 주지사에게 일원화 - 최저임금 적용 유예 신청 제도 폐지	정부령 제36호	
외국인력 고용	외국인력 고용허가 면제 대상 범위 일부 추가	정부령 제34호	
실업보험	근로계약 해지 시 실업자에게 일정 기간 급여를 제공하는 실업보험(Job Loss Security) 제도 신규 도입	정부령 제37호	

## 2. 근로계약 해지에 관한 변경 내역

### (1) 근로계약 해지 절차의 변경

인도네시아 노동법에서는 근로계약의 해지를 1) 당사자 간 합의가 있거나, 2) 상호 합의가 없을 경우 노동법원의 판결에 의하여만 가능하도록 정하고 있습니다. 그러므로 근로계약의 해지를 위해서는 우선 당사자 간 협의 절차가 진행되어야 하고, 위 협의 과정에서 합의에 이르지 못할 경우에는 노동 관계기관의 중재 및 조정 절차를 거쳐 종국적으로 노동법원의 소송 절차를 통하여 분쟁을 해결하게 됩니다.

그런데 개정법은 이에 더하여 사용자가 근로계약의 해지를 원할 경우 근로계약 해지 사유를 명시한 서면 통지 (Surat Pemberitahuan)를 계약 해지 희망일 14일 전(수습 근로자의 경우 7일 전)에 근로자에게 송부하도록 하였습니다.

근로자가 이에 동의할 경우에 근로계약은 종료되나, 만약 근로자가 이에 동의하지 않을 경우에는 근로자가 미동의 사유를 담은 답변서를 통지서 수령 후 7일 이내에 사용자에게 송부하여야 합니다. 이처럼 미동의 답변서를 제출한 경우, 근로관계 해지 여부는 기존과 동일하게 노동법원의 판결에 따르게 됩니다.

다만 1) 근로자의 자진 사직 2) 기간제 근로계약의 기간 만료 3) 근로계약 등에서 정한 정년퇴직 연령 도달 4) 근로자 사망의 경우에는 위와 같은 근로계약 통지 절차가 필요하지 않습니다. 위 각 사유 발생 시에는 근로계약이 자동적으로 해지되므로 이에 대한 당사자 간 합의 또는 법원의 판결이 필요하지 않습니다.

**(2) 근로계약 해지 절차의 변경**

**1) 해지 사유의 추가**

개정 노동법 및 신규 정부령 제35호에서는 기존 노동법령에서 규정하고 있던 새로운 근로계약 해지 사유를 추가한 것으로 보입니다. 신규 정부령 제35호 제41조 이하에서 추가된 근로계약 해지 사유는 아래와 같습니다.

항목	노동법 관련 주요 개정내역 요지	근거
손해 또는 불가항력 외의 다른 사유로 폐업하는 경우	기존에는 ‘2년 이상 지속 적자 또는 불가항력 사유로 인하여 폐업하는 경우’만 근로계약 해지의 사유가 되었으나, 신규 정부령은 위 사유 이외의 폐업도 근로계약 해지 사유로 정하였음	제44조 제2항
폐업에 이르지 않는 불가항력 사유의 발생	‘불가항력 사유로 인하여 폐업하는 경우’ 외에도 단순히 폐업에 이르지 않는 불가항력 사유의 발생도 근로계약 해지 사유로 인정	제45조 제2항
회사의 PKPU 절차의 개시	기존에는 ‘파산선고를 받은 경우’만이 근로계약 해지 사유였으나, 신규 정부령은 이를 ‘PKPU 절차의 개시’의 경우까지 확대함	제46조
손해 발생 방지를 위한 선제적 구조조정의 경우	신규 정부령은 경영 합리화를 위한 구조조정을 근로계약 해지 사유로 규정하면서 손해 발생을 방지하기 위한 선제적 구조조정 또한 근로계약 해지 사유로 인정하고 있음	제43조 제2항

다만 개정 노동법이나 신규 정부령은, 위와 같은 근로계약 해지 사유의 적용 시 사용될 기준 중 일부 법적 개념 (예를 들어 ‘불가항력 사유’의 범위, 선제적 구조조정에서 ‘손해 발생 방지’의 의미 등)에 대해서는 구체적인 기준을 제시하지 않고 있습니다. 그러므로 위 계약 해지 사유가 어떻게 적용될지 그 구체적인 기준의 내용을 파악하기 위해서는 노동 관계기관 또는 법원의 해석 또는 판단을 기다려야 할 것으로 보입니다.

## 2) ‘근로계약 등에서 정한 중대한 의무 위반’의 경우

신규 정부령 제35호 제52조는, 일반적인 근로계약, 사규 또는 단체협약(이하 ‘근로계약 등’)의 위반 행위에 대해서는 6개월간 3회의 경고장 발송 후 근로계약 해지가 가능하나, 근로계약 등의 중대한 위반(pelanggaran besifat mendesak<sup>2</sup>)이 있는 경우에는 예외적으로 즉시 계약 해지가 가능하도록 규정하고 있습니다.

다만 관련 주석에서는 위 중대한 위반 사유의 예시를 ‘공금 횡령, 허위 진술, 근로 중 음주행위, 도박, 성폭력 등’으로 나열하고 있는데, 이는 기존 노동법 제158조 제1항에서 정하였던 중대한 비위행위의 사유와 동일합니다. 즉, 기존 노동법에서는 위와 같은 중대한 비위행위가 법률에 따른 근로계약의 해지 사유로서 인정되었으나, 개정 노동법 및 신규 정부령 하에서는 이와 같은 사유를 근로계약서, 단체협약, 취업규칙 등에 ‘중대한 위반’ 사유로 명시하고 이러한 경우 경고장 발송 없이 해지할 수 있다고 규정하여야만 근로계약의 즉시 해지가 가능한 것으로 해석됩니다.

한편으로 위와 같은 사유가 있는 경우 당사자 동의 또는 법원 판결 없이 그 자체로 근로관계가 종료될 수 있는지는 법령상 명확하게 정하고 있지 않습니다. 그러나 기존 노동법상 중대한 비위행위로 인한 근로계약 해지에서도 근로자의 동의가 없을 경우 종국적으로는 법원 판결이 요구되었는바, 비록 명시적인 규정은 없으나 개정 노동법 및 신규 정부령 하에서도 위 사용자의 해지 주장에 대하여 근로자가 불복할 경우에는 종국적으로 법원 판결 등이 요구될 것으로 생각됩니다.

<sup>1</sup> 최근의 COVID-19 사태가 불가항력 사유에 해당할 수 있는지 여부도 검토할 여지가 있어 보이나, 2020년 사태 초기 당시 인도네시아 내의 기업 대부분은 사업장 운영 허가를 받거나 교차 근무, 재택근무 등의 방식으로 정상 영업을 허용되고 있으므로, COVID-19 사태에 따른 정부의 조치를 직접적인 원인으로 하는 불가항력 사유 주장은 받아들여지기 어려울 것으로 보입니다. 다만 COVID-19 사태 또는 이와 관련된 정부 조치에 의한 운송이나 운영 상의 장애 또는 기타 기술적 사유(해외 유지 보수 전문 인력의 입국 금지로 인한 수리 불가 등) 등으로 인하여 회사의 운영이 불가능하거나 극히 어려운 상황이 장기간 지속된 경우에는 불가항력 사유에 해당할 여지가 있을 수 있으나, 해당 사유의 적용 여부에 관한 구체적인 판단을 위해서는 개별 사안 별로 보다 면밀한 검토가 필요할 것으로 보입니다.

<sup>2</sup> 인도네시아어 원문을 그대로 해석할 경우 ‘긴급한 위반’에 가까우나, 실제 의미는 ‘중대한 위반’에 더 가까운 것으로 보입니다.

### (3) 퇴직보상금 산정 기준의 변경

#### 1) 퇴직보상금 중 손해보상금 산정 요소의 변경

기존 노동법에 따르면, 정규직 근로자의 근로계약 해지 시 사용자는 법령에 따라 산정된 해고보상금(uang pesangon), 근속보상금(uang penghargaan masa kerja), 손해보상금(uang penggantian hak)과, 근로계약 등에서 정한 전별금(uang pisah)을 지급할 의무가 있습니다.

개정 노동법에서도 해고보상금 및 근속보상금의 산정 요소에 관한 부분은 그대로 유지되었으나<sup>3</sup>, 손해보상금의 경우 기존 산정 요소 중 하나였던 ‘해고보상금의 15% 내 범위에서의 주택 및 의료비 수당’이 개정 노동법에서는 제외되었습니다. 개정 노동법에 따른 손해보상금의 구성 요소는 아래와 같습니다.

- a) 미사용 연가 보상금
- b) 근로자 및 가족의 귀향 여비
- c) 기타 근로계약, 취업규칙 또는 단체협약에서 정하는 사항

#### 2) 각 근로계약 해지 사유에 따른 구체적인 퇴직보상금 산정 방식의 변경

근로계약 해지 시 근로자에게 지급되는 구체적인 퇴직보상금 액수는 해당 근로자에게 적용되는 근로계약 해지 사유에 따라 다릅니다. 기존에는 이와 관련된 산정 방식이 노동법에 직접 규정되어 있었으나 개정 노동법에서는 이를 정부령에서 규정하도록 위임하여 정부가 스스로의 권한으로 보다 신축적인 조정이 가능하도록 하였습니다.

이에 따라 신규 정부령 제35호 제41조 이하에서는 각 근로계약 해지 사유에 따른 퇴직보상금 산정 방식을 규정하고 있는바, 전체적으로 사용자에게 유리한 방향(즉, 퇴직보상금 액수가 줄어드는 방향)으로 법령이 개정된 것을 확인할 수 있습니다. 이와 관련된 구체적인 개정 내역은 [별지 1](#)의 표를 참조하여 주시기 바랍니다.

<sup>3</sup> 해고보상금은 근속연수 1년마다 1개월치 급여가 가산되어 최대 9개월치 급여(근속연수 8년 이상)까지 증가하며, 근속보상금은 근속연수 3년차 이후 매 3년마다 1개월치 급여가 가산되어(예: 근속연수 3~6년인 경우 2개월치 급여, 근속연수 6~9년인 경우 3개월치 급여) 최대 10개월치 급여(근속연수 24년 이상)까지 증가합니다.

#### (4) 퇴직보상금 미지급 시 처벌 규정 신설

기존 노동법상에는 급여 미지급 등과 달리 유독 퇴직보상금 미지급에 관한 형사처벌 규정이 존재하지 않았는데, 개정 노동법 제185조에서 사용자가 퇴직보상금을 지급하지 않은 경우 1~4년의 징역 또는 1억 ~ 4억 루피아의 벌금형에 처하도록 새로이 규정함으로써 퇴직보상금 미지급 행위 또한 형사처벌의 대상에 포함되었습니다.

### 3. 최저임금 제도의 변경 사항

#### (1) 최저임금 기준 및 결정 권한의 변경

기존 노동법에는 주지사가 결정하는 주별 최저임금, 시장 또는 군수가 정하는 시/군별 최저임금, 그리고 각 업종별 최저임금 기준 등 총 3가지의 최저임금 기준이 존재하였습니다. 그러나 개정 노동법 및 신규 정부령 제36호는 업종별 최저임금 기준을 폐지하고, 주별 및 시/군별 최저임금의 결정 권한을 주지사에게 일원화하였습니다.

#### (2) 최저임금 적용 유예 제도의 폐지

기존 노동법에서는 사용자가 지방 정부에 경영 사정을 이유로 당해 연도에 정해진 최저임금 기준의 적용 유예를 신청할 수 있었고, 이 경우 해당 사용자에게는 직전 연도의 최저임금 기준이 그대로 적용되었습니다. 그러나 개정 노동법 및 신규 정부령 제36호는 이와 같은 최저임금 적용 유예 제도를 폐지하였습니다.

다만 개정 노동법은 영세 또는 소기업의 경우 최저임금이 적용되지 않도록 하는 제도를 새로 도입하였으나, 투자법 상 최소자본금 요건을 준수하여야 하는 외국인 투자법인이 영세 또는 소기업에 해당되는 경우는 없을 것이므로 이는 외국인 투자자 입장에서는 큰 의미가 없을 것으로 보입니다.

### 4. 외국인 고용계획 승인 면제범위 대상 추가

인도네시아에서 외국인을 고용하기 위해서는 일부 예외를 제외하고 외국인 고용계획 승인(Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing / RPTKA) 절차를 거쳐야 합니다. 관련하여, 기존 노동법에서는 그 면제 대상으로 외국대표기관의 외교관, 주주인 이사 및 감사위원회 위원 등이 규정되어 있었으나, 개정 노동법에서는

이에 더하여 ‘긴급 상황에서의 생산장비 유지 및 보수, 교육, 스타트업, 비즈니스 방문, 일정기간 연구활동 등 특정한 활동을 위하여 필요한 인력’을 면제 대상에 추가하였습니다.

## 5. 실업보험 제도의 도입

### (1) 실업보험 제도의 도입 및 가입 요건

개정 노동법 및 신규 정부령 제37호는 공적 사회보험의 종류 중 하나로 실업보험(Jaminan kehilangan pekerjaan)을 도입하였습니다. 이는 기존의 다른 사회보험과 동일하게 BPJS가 관장하며, 정부 기금 및 BPJS의 운영기금으로 운영됩니다. 이와 같은 실업보험이 도입됨에 따라, 근로계약의 해지 등으로 실업 상태에 놓인 근로자는 최장 6개월의 급여 상당액의 실업 급여, 취업 알선, 직업 교육 등의 혜택을 받게 됩니다. 관련 신규 정부령에 따르면, 실업보험의 가입 대상 요건은 아래와 같습니다.

- a) 인도네시아 시민일 것
- b) 가입 당시 54세 이하일 것
- c) 사용자와 근로관계에 있을 것
- d) 건강보험, 산재보험, 노령보험, 연금보험, 사망보험(대기업 또는 중견기업 근로자의 경우 적용 대상자만 해당)에 가입되어 있을 것

신규 정부령 제37호가 시행된 2021년 2월 2일 이전에 위 사회보험에 가입되어 있는 근로자는 자동적으로 실업보험의 가입자로 등록됩니다.

### (2) 실업보험 제도의 보험료 납부 의무자

실업보험의 납입 보험료는 월 급여의 0.46%입니다. 이 중 월 급여의 0.22%에 해당하는 보험료는 중앙 정부가 국가 예산으로 부담하고 월 급여의 0.1%에 해당하는 부분은 사망보험 요율의 조정으로, 0.14%에 해당하는 부분은 산재보험 요율의 조정으로 충당합니다. 즉, 실업보험의 보험료로 전보된 부분만큼 각 사망보험 및 산재보험의 보험료율이 낮아지는바, 결국 이에 따르면 실업보험의 도입으로 인하여 사용자나 근로자가 추가로 부담하는 재정적 의무는 없는 것으로 보입니다.

### (3) 실업보험의 혜택 수령 요건

실업 급여, 취업 알선, 직업 교육 등의 실업보험 혜택을 받기 위해서는 각각 아래 기준을 충족하여야 합니다.

- a) 근로 의사가 있을 것
- b) 실업보험 납입기간이 직전 24개월 중 최소 12개월 이상이며, 연속으로 6개월 이상 보험료를 납부한 경우
- c) 자진 사직, 영구적 장애 또는 사망으로 인한 계약 해지, 정년퇴직, 기간제 근로계약의 해지에 해당하지 않을 것

## 6. 마치며

근로계약 해지 사유의 추가 및 퇴직보상금의 감액, 외국인 근로자 고용허가 기준 완화, 최저임금 제도의 간소화 등은 노동유연성을 증가시키고 사업환경을 보다 개선시키는 조치로 보입니다. 다만 근로계약 해지 시 통지 절차의 추가, 중대한 근로계약상 의무 위반 시 경고장 3회 발송 없이 계약 해지가 가능하기 위해서는 이를 근로계약서 등에 규정하여야 하는 점 등 일부 변경된 부분에 대해서도 유의할 필요가 있어 보입니다.

### 법무법인(유) 지평 인도네시아 자카르타 사무소

권용숙 변호사 · 인도네시아 사무소장	T. +62-21-515-0622 / 02-6200-0981 E. yskwon@jipyong.com
임범상 변호사	T. +62-21-515-0622 / 02-6200-0986 E. bslim@jipyong.com

본 뉴스레터는 인도네시아 법령에 대한 개괄적인 설명을 위해 제작된 자료로서 참고 차원에서 활용하시길 바라며, 개별적 사안에 대해서는 인도네시아 법률전문가의 법적 조언에 기반하여 판단하시기 바랍니다.



[별지 1] 근로계약 해지 사유에 따른 퇴직보상금 산정 기준

근로계약 해지 사유	기존	변경(신설 또는 완화된 사항 있음)
회사 합병, 형태 변경, 인수 등으로 근로자가 해지 요청 시	- 해고보상금 x 1 - 근속보상금 - 손해보상금	- 해고보상금 x 1 또는 x 0.5(인수의 경우) - 근속보상금 - 손해보상금
회사 합병, 형태 변경, 인수 등으로 사용자가 해지 요청 시	- 해고보상금 x 2 - 근속보상금 - 손해보상금	- 해고보상금 x 1 - 근속보상금 - 손해보상금
2년 이상 지속 적자로 인한 폐업의 경우	- 해고보상금 x 1 - 근속보상금 - 손해보상금	- 해고보상금 x 0.5 - 근속보상금 - 손해보상금
불가항력 사유로 인한 폐업의 경우	- 해고보상금 x 1 - 근속보상금 - 손해보상금	- 해고보상금 x 0.5 - 근속보상금 - 손해보상금
회사 구조조정(경영 합리화)의 경우	- 해고보상금 x 2 - 근속보상금 - 손해보상금	- 해고보상금 x 1 (이미 손해가 발생한 경우) 또는 x 2 (손해 방지를 위한 경우) - 근속보상금 - 손해보상금
손해 또는 불가항력 외의 다른 사유로 폐업하는 경우	(규정 없음)	- 해고보상금 x 1 - 근속보상금 - 손해보상금
폐업에 이르지 않는 불가항력 사유	(규정 없음)	- 해고보상금 x 0.75 - 근속보상금 - 손해보상금
회사의 PKPU 절차 개시	(규정 없음)	- 해고보상금 x 0.5 (손해 발생의 경우) 또는 x1 (그 외의 경우) - 근속보상금 - 손해보상금
파산의 경우	- 해고보상금 x 1 - 근속보상금 - 손해보상금	- 해고보상금 x 0.5 - 근속보상금 - 손해보상금
근로자 사망의 경우	- 해고보상금 x 2 - 근속보상금 - 손해보상금	- 해고보상금 x 2 - 근속보상금 - 손해보상금
정년퇴직의 경우	- 해고보상금 x 2 - 근속보상금 - 손해보상금	- 해고보상금 x 1.75 - 근속보상금 - 손해보상금

근로계약 해지 사유	기존	변경(신설 또는 완화된 사항 있음)
질병 등으로 12개월 이상 업무를 수행하지 못한 경우	- 해고보상금 x 2 - 근속보상금 - 손해보상금	- 해고보상금 x 2 - 근속보상금 - 손해보상금
아래와 같은 사용자의 부당한 대우로 근로자가 계약 해지를 요구하는 경우 a. 학대, 모욕, 협박 b. 범법행위 지시 c. 3개월 이상 급여 미지급 d. 의무사항 미이행 e. 계약상 업무 외 지시 f. 생명, 안전, 보건, 도덕을 위협하는 업무 지시	- 해고보상금 x 2 - 근속보상금 - 손해보상금	- 해고보상금 x 1 - 근속보상금 - 손해보상금
근로자가 사용자의 부당한 대우를 주장하였으나 법원에서 인정되지 않은 경우	- 손해보상금 - 전별금	- 손해보상금 - 전별금
자진 퇴사 또는 5일 이상 무단 결근의 경우	- 손해보상금 - 전별금	- 손해보상금 - 전별금
근로계약, 사규, 단체협약의 규정 위반으로 3회 경고장을 받은 경우	- 해고보상금 x 1 - 근속보상금 - 손해보상금	- 해고보상금 x 0.5 - 근속보상금 - 손해보상금
근로계약, 사규, 단체협약 규정의 중대한(긴급한) 위반의 경우	- 손해보상금 - 전별금	- 손해보상금 - 전별금
형사사건으로 구금되어 6개월이 경과하거나 유죄 판결이 난 경우	- 근속보상금 x 1 - 손해보상금	a. 회사에 손해를 발생시킨 형사사건으로 구금되어 6개월이 경과하거나 유죄 판결이 난 경우 - 손해보상금 - 전별금 b. 회사와 무관한 형사사건으로 구금되어 6개월이 경과하거나 유죄 판결이 난 경우 - 근속보상금 - 손해보상금