Kotra Jakarta

고용창출법으로 개정된 노동분야 법률 시행 새 정부령 해설

1. 외국인 고용에 관한 정부령 2021년 제34호
2. 기한부고용계약, 아웃소싱, 근무시간 및 휴식시간, 고용관계 종결에 관한 정부령 2021년 제35호
3. 임금에 관한 정부령 2021년 제36호
4. 실직보험에 관한 정부령 2021년 제37호

변호사 이승민
YSM & PARTNERS

*고용창출법으로 개정한 노동 분야 법률

(Undang_Undang Nomor 11 tentang Cipta Kerja)

1. 노동에 관한 법률 2003년 제13호(*근로기준법)
   Undang_Undang Nomor 13 Tahun 2003 tetang Ketenagakerjaan

2. 사회보장제도에 관한 법률 2004년 제40호
   Undang_Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

3. 사회보장 이행 기관에 대한 법률 2011년 제24호
   Undang_Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

4. 해외 근무 근로자 보호에 대한 법률 2017년 제18호
   Undang_Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

*고용창출법으로 개정된 노동분야 법률 시행 정부령

1. 외국인 고용에 관한 정부령 2021년 제34호
   Peraturan Pemenrintah Nomor 34 tentang Pengunaan Tenaga Kerja Asing

2. 기한부고용계약, 아웃소싱, 근무시간 및 휴식시간, 고용관계 종결에 관한 정부령 2021년 제35호
   Peraturan Pemenrintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

3. 임금에 관한 정부령 2021년 제36호
   Peraturan Pemenrintah Nomor 36 tentang Pengupahan

4. 실직보험에 관한 정부령 2021년 제37호
   Peraturan Pemenrintah Nomor 37 tentang Penyelenggaraan

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

*외국인 고용

*정부령 2021년 제34호(Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing)

1. 외국인직원 고용 가능자(제7조)

1.1. 정부기관, 외국대표부 및 국제기구 대표부
1.2. 외국상무대표사무소, 외국회사대표사무소, 인도네시아에서 활동하는 외국통신사대표사무소
1.3. 인도네시아에서 활동하는 외국 사기업
1.4. 인도네시아법에 따라 설립한 유한책임회사 및 정부에 등록되어 있는 외국회사
1.5. 사회, 종교, 교육 및 문화 기관
1.6. 공연업체
1.7. 법규에 의해 외국인 고용을 허용 받은 사업체
1.8. 개인에게는 외국인 고용 불허(제9조)

2. 복수의 회사에 근무 허용 외국인 근로자 직책

2.1. 이사회원 혹은 감사회원
2.2. 직업교육 및 훈련 분야, 디지털경제 분야, 합작 가스 및 석유 분야에 근무하는 외국인

3. 외국인 고용정원 계획(RPTKA)

3.1. 외국인 직원 대체 후보 내국인 고용 의무
3.2. 외국인 직원 대체 후보 내국인 교육 및 훈련 의무
3.3. 고용계약 종료 후 외국인 직원 귀국 의무
3.4. 외국인 직원에 대한 인도네시아어 교육 의무

3.5. RPTKA 및 인도네시아어 교육 의무 면제 대상
3.5.1. 이사회원 및 감사회원
3.5.2. 대표사무소장

3.5.3. 재단법인의 지도이사, 운영이사 및 감독이사
3.5.4. 임시 고용 외국인

3.6. 외국인 고용자의 요건
3.6.1. 외국인 고용자의 신분 증명 서류(정관 및 법무부 승인서)
3.6.2. 외국인 고용 사유
3.6.3. 외국인 직원의 직책/위치
3.6.4. 외국인 직원 인원
3.6.5. 외국인 직원 고용 기간
3.6.6. 외국인 직원 근무 장소
3.6.7. 외국인 직원 대체할 인도네시아인 직원 주민등록증
3.6.8. 년 인도네시아 직원 고용 계획

3.7. RPTKA 신청 구비요건
3.7.1. 신청서
3.7.2. 사업번호등록증 혹은 사업허가서
3.7.3. 전체 정관 및 법무부 전체 승인서
3.7.4. 노동부 회사 등록확인서
3.7.5. 고용계약서 초안
3.7.6. 회사 조직도
3.7.7. 외국인 직원 교체할 인도네시아 직원 지정 확인서
3.7.8. 외국인 직원 교체할 인도네시아 직원 교육 훈련 약속 각서
3.7.9. 외국인 직원 인도네시아어 교육 및 훈련 약속 각서
3.7.10. 외국인 직원에 관한 서류 동시 제출 가능
3.7.10.1. 최종 학력증명서
3.7.10.2. 자격증 혹은 경력증명서
3.7.10.3. 고용계약서
3.7.10.4. 외국인 직원 교체 후보 인도네시아 직원 지정 설명서
3.7.10.5. 외국인 직원에 대한 신원 보증서
3.7.10.6. 외국인 직원 혹은 고용자의 은행 계좌 시재 확인서

3.8. RPTKA는 다음 4가지로 구분한다
3.8.1. 임시 작업 고용 RPTKA : 최장 6개월
3.8.2. 6개월 이상 고용 RPTKA : 최장 2년
3.8.3. 외국인고용 배상비(DPKTKA)면제 RPTKA : 최장 2년
3.8.4. 특별경제구역 RPTKA : 최장 5년(*이사회원과 감사회원에 대한

RPTKA는 당사자가 회사에 근무하는 기간까지 계속 유효)

3.9. RPTKA 승인 면제 대상
3.9.1. 주주이면서 이사회원 혹은 감사회원인 자
3.9.2. 외국국가 대표기관의 외교관 혹은 영사요원
3.9.3. 비상사태로 생산 활동 중단 해결을 위해 필요한 외국인, 직업훈련, 기술 기간 스타트업 회사(최장 3개월), 방문비자 및 일정 기간 연구 외국인

3.10. RPTKA 연장
3.10.1. 연장 신청 시한 : 늦어도 만기일 30일 전 연장 신청해야 한다.
3.10.2. 신청 요건
3.10.2.1. 외국인 고용자의 신분 증명 서류(*정관 및 법무부 승인서)
3.10.2.2. RPTA 연장 신청 이유
3.10.2.3. 회사 조직상 외국인 직원의 직책/위치
3.10.2.4. 외국인 직원 인원
3.10.2.5. 외국인 직원 고용 기간
3.10.2.6. 외국인 직원 근무 장소
3.10.2.7. 외국인 직원 대체할 인도네시아인 직원 주민등록증
3.10.2.8. 인도네시아 직원 고용 실적

3.10.3. RPTKA 연장 신청 구비요건
3.10.3.1. RPTKA 연장신청서
3.10.3.2. 현 RPTKA 승인서
3.10.3.3. 외국인 직원 고용계약서
3.10.3.4. 여권 사본
3.10.3.5. 사회보장보험 부보 확인서
3.10.3.6. 외국인직원과 회사의 납세의무자등록증(NPWP)
3.10.3.7. 외국인 직원 교체 후보 인도네시아 직원 교육 훈련 약속 각서
3.7.9. 외국인 직원 인도네시아어 교육 및 훈련 시행 보고서

3.10.4. RPTKA 연장 기간 :최장 2년 씩 연장 가능(*특별 경재 구역은 최장 5년 씩 연장 가능)

3.11. RPTKA 변경 신청 가능

4. 외국인 임직원에게 인사/노무 업무 불허(제11조)

*고용계약서에 외국인 임직원이 서명하면 불법이다.
회사 대표권이 있는 이사회원일지라도 외국인 이사가 고용계약서에 서명하면 근로기준법에 위배되며 처벌 대상이 된다.

5. 외국인 고용 배상비(Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing/DKPTKA)

5.1. US$100.-/월(*납부는 전체 기간으로 합산하여 총액 납부)
5.2. 외국인고용 배상비 면제 대상 : 정부기관, 외국대표부, 국제기구 대표부 사회단체, 종교단체, 교육 단체의 특정 직책

6. 외국인 직원에 대한 보험 부보 의무

6.1. 6개월 이상 근무자는 사회보장보험에 부보,
6.2. 개월 미만 근무자는 보험회사에 최소 상해보험에 부보해야 한다.

7. 외국인 고용자의 보고 의무

7.1. 년례 보고 의무
7.1.3. 외국인 고용 사항
7.1.2. 외국인 교체 후보 인도네시아 직원에 대한 직업 교육 및 훈련
7.1.3. 외국인 교체 후보 인도네시아 직원에게 기술 이전
7.2. 외국인 임시 고용자는 임시 고용 종료 후 보고 의무
7.3. 외국인 직원 고용관계 만기 혹은 만기 전 고용관계 종결

8. 외국인 고용 관계 위법 처벌 대상(*고용자) 및 벌금

8.1. 개인이 외국인 고용(*개정 근로기준법 제 42 조 2항)시 징역 최단 1 년 최장 4 년 및 / 또는 벌금 최소 Rp. 100,000,000.00 (1 억 루삐아) 최고 Rp. 400,000,000.00 (4 억 루삐아)에 처한다.
8.2. 외국인 고용 관계 위법에 대한 벌금 및 행정 처벌
8.2.1. 행정 처벌(벌금, RPTKA 불허 혹은 취소)
8.2.2. RPTKA 없이 외국인 고용(제 6조 1항), 두 고용자의 각각 RPTAK 없이 두 회사 고용 시, 스타트업종에서 RPTKA 만기 후 새 RPTKA 받지 않고 계속 고용 시 벌금 (*외국인 입국일 기준 기산)

8.2.2.1. 1개월 위반 시 : Rp.6,000,000.-
8.2.2.2. 2개월 위반 시 : Rp.12,000,000.-
8.2.2.3. 3개월 위반 시 : Rp.18,000,000.-
8.2.2.4. 4개월 위반 시 : Rp.24,000,000.-
8.2.2.5. 5개월 위반 시 : Rp.30,000,000.-
8.2.2.6. 6개월 위반 시 : Rp.Rp.36,000,000.-
8.2.3. 납부 시한 : 2주
8.2.4. 체납 이자 : 월 2%.

9. RPTKA 승인 중지

9.1. 외국인 직원에게 인도네시아어 교육 미실시
9.2. 6개월 이상 근무 외국인 직원을 사회보장보험에 미부보
9.3. 6개월 미만 근무 외국인 직원을 최소 상해보험에 미부보
9.4. 년례 보고 미이행(외국인 교체 후보 인도네시아인 직원 교육 훈련 및 , 기술 이전)
9.5. 임시 고용 외국인 고용관계 종결 미보고
9.6. 고용계약 만기 전 외국인 직원과 고용관계 종결 미보고
9.7. RPTKA 승인 중단 최장 3개월
9.8. 3개월 경과 시 RPTKA 취소

10. RPTKA 승인 취소

10.1. 외국인을 RPTKA 내용과 다르게 고용(근무지 혹은 직책)
10.2. 같은 회사에서 외국인을 다른 두 직책에 고용(겸직 금지)
10.3. 외국인을 인사/노무 업무에 고용
10.4. 외국인 고용 배상금 미자불
10.5. RPTKA 취소 시 법무부장관 혹은 이민청에 통보한다.

11. 외국인 고용에 관한 정부령 2021년 제34호 발효일 : 2021년 4월 1일

*기한부 고용계약

정부령 2021년 제35호(Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PerjanjianKerja Waktu Tertentum Alih Dayam Waktu Kerja dan

Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Bab II)

인도네시아에서 모든 고용계약은 고용계약은 기한부 고용계약(PKWT) 혹은 무기한부 고용계약(Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT), 둘 중 하나에 해당된다. 한인들은 통상 기한부 고용계약(PKWT)을 체결한 직원을)은 계약직이라고 호칭하고 무기한부 고용계약(PKWTT)을 체결한 직원은 정규직이라고 호칭하고 있다.

1. 기한부 고용계약을 불허하는 일

고정적으로 하는 일에는 기한부 고용계약을 체결할 수 없다(정부령 제4조 2항) *시한성이 없는 일반 생산 직원 혹은 사무실 직원에 대한 기한부 고용계약은 적법하지 않기 때문에 자동으로 무기한부 고용계약으로 바뀐다.

2. 기한부 고용계약을 허용하는 일

기한부 고용계약은 일의 유형과 성격 또는 활동에 따라 특정 시간 내에 완료되는 특정 일에 대해서만 체결할 수 있다. 기한부고용계약을 할 수 있는 일은 :

2.1. 너무 오래 걸리지 않을 것으로 예상되는 일
2.2. 계절성 일
2.3. 새로운 제품, 새로운 활동 또는 아직 시험 또는 조사중인 추가 제품과 관련된 일
2.4. 유형과 성격 또는 활동이 고정적이지 않은 일

3. 기한부 고용계약 체결 허용 기간 : 최장 5년

3.1. 기한부 고용계약이 종료되었으나 작업이 완료되지 않은 경우에는 기한부 고용계약 연장이 가능하나 처음 계약기간과 연장계약을 포함하여 최장 5년으로 제한한다.(“예” 처음 3년 + 연장 2년 = 최장 5년)
3.2. 기한부 고용계약 만기일 전에 계약된 일이 먼저 완료되는 경우에는 기한부 고용계약은 일이 완료되는 날 자동으로 고용관계가 종결된다.
3.3. 일의 종류나 일의 양이 고정되어 있지 않은 일에 출근에 기준에서 기한부 고용계약(*일용직 기한부 고용계약)을 체결할 수 있다. 그러나 다음 중에 하나에 해당되면 이미 체결한 기한부 고용계약은 무기한부 고용계약으로 자동으로 바뀐다.

3.3.1. 한 달 근무일이 21일을 초과하는 경우
3.3.2. 계속 3달 이상 근무하는 경우
3.3.3. 일용직 기한부 고용계약은 반드시 서면으로 체결해야 한다.
3.3.4. 단체근로계약으로 일용직 기한부 고용계약을 체결하는 경우에는 기한부 고용계약서에 다음 사항을 명시해야 한다.
3.3.4.1. 사용자의 상호 및 주소
3.3.4.2. 근로자의 성명 및 주소, 작업 내역 및 임금액
3.3.4.3. 근로자를 사회보장보험에 부보시켜야 한다.
3.4. 기한부 고용계약에는 견습 기간을 두지 못한다. 견습 기간을 두면 원천무효이며 근무기간으로 계산한다.

4. 기한부 고용계약은 최소한 다음 내용을 기재해야 한다.

4.1. 사용자의 상호, 주소 및 업종
4.2 근로자의 성명, 성별, 나이 및 주소
4.3 근로자의 직책 혹은 직무, 근무지, 임금액 및 임금 지급방법
4.4. 사용자의 권리와 의무
4.5. 근로자의 권리와 의무
4.6. 기한부 고용계약 발효일 및 기간
4.7. 기한부 고용계약 체결일 및 장소, 사용자/회사 및 근로자의 서명

5. 기한부고용계약 등록 의무

기한부 고용계약은 온라인으로는 체결일로부터 3 근무일 이내에 관할 노동국에 등록해야 하며 온라인이 준비되어 있지 않은 경우에는 체결일로부터 7근무일 이내에 관할노동국에 등록해야한다.

6. 기한부 고용계약 근로자에게 퇴직금 지급 의무

기한부 고용계약으로 최소 1개월 근무한 근로자에게 퇴직금을 다음과 같이 지급해야 한다.
6.1. 계속 12개월 근무자 : 1개월 급여(*기본 급여 + 고정 수당) = 퇴직금
6.2. 1개월 이상 12개월 미만 근무자 : 근무한 전체 달 수 x 1달 급여액 % 12 개월 = 퇴직금
6.3. 12개월 이상 근무자 :
근무한 전체 달 수 x 1달 금여액 % 12 개월 = 퇴직금

6.4. 영세기업 및 소 사업자와 근로자 간 체결한 기한부 고용계약서 종료 시 퇴직금은 당사자 간 합의된 금액으로 지급한다.(*위 공식대로 지급하지 않아도 불법이 아니다).
6.5. 기한부 고용계약서 만기 이전에 근로자 혹은 사용자가 기한부 고용계약을 종결하는 경우에 퇴직금은 이미 근무한 기간을 기준으로 하여 위 공식대로 지급해야한다.
"예" 1년 기한부 고용계약을 체결했으나 6개월 근무 후 해고 시 지불해야 하는 급여 및 퇴직금
*급여 : 잔존 기한부 고용계약 6개월에 대한 급여
*퇴직금 : 1개월 급여(*기본 급여 + 고정 수당)

7. 외국인 근로자에게 퇴직금 지불 의무가 없다

*외국인 근로자에게는 퇴직금 지불 의무가 없다. 회사는 외국인 근로자를 고용하려면 정부로부터 외국인 고용허가(*외국인 고용 정원 승인서)를 받아야 하며 외국인 고용허가는 기한부고용허가이며 고용관계는 기한부고용계약에 속한다. 정부령에서 기한부고용계약으로 근무한 인도네시아인 근로자에게는 퇴직금을 받을 권리를 주고 외국인 근로자에게는 퇴직금을 받을 권리를 주지 않고 있다(*외국인 차별로 본다). "그러나 인도네시아 노동법에 "고용계약서, 사규, 단체 근로계약서 및 노동법령의 내용이 서로 같지 않은 경우에는 근로자에게 유리한 법이 다른 법에 우선한다"는 원칙이 있다.
외국인 근로자가 회사와 체결하는 고용계약서에 "고용계약 종료 시 회사는 외국인 근로자에게 퇴직금을 지불해야 한다"라고 명시하면 노동법의 원칙에 근거에 따라 고용계약서의 이 조항이 노동법령보다 우선하여 회사는 외국인 근로자에게 퇴직금을 지불해야 한다.

8. 기한부 고용계약서 언어

8.1. 기한부 고용계약은 인도네시아어 및 라틴 문자를 사용해서 서면으로 체결해야 한다.
8.2. 기한부 고용계약서를 인도네시아어와 외국어로 이중 언어로 체결한 경우 둘 사이에 해석상의 차이가 있을 경우에는 인도네시아어 고용계약서가 외국어 고용계약서에 우선한다.

9. 경과 규정

9.1. 정부령 2021년 제35호 공포 시 유효한 기한부 고용계약서는 기한부 고용계약서에 명시된 기간까지 계속 유효하다.
9.2. 위와 같은 경우에 기한부 고용계약 퇴직금은 정부령 제35호 발효일부터 발생한다. 정부령 제35호 발효 이전 근무기간은 기한부 고용계약 퇴직금 지불 의무 기간에 해당되지 않는다.

*아웃소싱

정부령 2021년 제35호P(eraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PerjanjianKerja Waktu Tertentum Alih Dayam Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Bab III)

1. 아웃소싱 회사와 근로자 간 고용계약은 기한부고용계약 혹은 무기한부고용계약이며 반드시 서면으로 체결해야 한다.
2. 근로자 임금, 후생, 근무조건, 분쟁 해결 의무는 아웃소싱 회사에 있으며 고용계약서, 사규 혹은 단체근로계약서로 약정해야 한다.
3. 아웃소싱 회사는 반드시 법인이어야 하며 중앙정부의 인허가 조건을 갖춰야 한다.

근로자가 계속 근무하지 못하는 경우에도 아웃소싱 회사는 근로자의 임금 등 모든 권리를 책임져야 한다.

*근무시간 및 휴식시간

정부령 2021년 제35호(Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Bab IV)

1.기본 근무시간

1.1. 주 6일 근무제는 1일 7시간 근무, 1주 40시간 근무
1.2. 주 5일 근무제는 1일 8시간 근무, 1주 40시간 근무
1.3. 특정 업종 혹은 특정일에는 위 근무시간을 적용하지 않는다.
1.4. 근무시간은 고용계약서, 사규 혹은 단체근로계약서에 약정한다.

2. 특정 업종 혹은 특정 일

2.1. 위 근무시간보다 더 많이 근무 혹은 더 적게 근무시킬 수 있다.

2.2. 해당 업종 혹은 해당 일
2.2.1. 1일 7시간 이내에 일을 마치거나 1주 근무시간이 35시간 미만인 업종 혹은 일
2.2.2. 근무시간이 유동적인 업종 혹은 일
2.2.3. 근무지 이외에서 근무할 수 있는 업종 혹은 일
2.3. 위에 해당되는 회사는 노동부장관이 정한 규정을 준수해야 한다.
2.4. 위 특정 업종 및 특정 일 시행에 관한 사항은 노동부장관령으로 정한다.

3. 고용계약서, 사규 혹은 단체근로계약사에 명시

기본 근로시간(1주 40시간, 1일 7시간 혹은 8시간) 보다 더 근무시키거나 덜 근무시키는 회사는 고용계약서, 사규 혹은 단체근로계약사에 명시한다.

4. 시간외 근무(오버타임)

4.1. 1일 최장 4시간 1주 최장 18시간으로 제한한다.
4.2. 주간 휴식시간(일요일) 혹은 법정 공휴일 근무는 위 기준이 적용되지 않는다.

5. 시간외 근무 노임 지불 의무

5.1. 사용자는 시간외 근무 근로자에게 시간외 근무 노임 지불 의무가 있다.
5.2. 싱크탱크, 기획, 정책수행 및/혹은 회사를 운영하는 직책에 있으며 고임금을 받는 특정 직책을 맡고 있는 근로자에게는 시간외 근부 노임 지불 대상에서 제외된다(*제27조 3항). 시간외 근무 노임 지불 제외 대상은 고용계약서, 사규 혹은 단체 근로계약서에 명시해야 하며 명시하는 않은 경우에는 시간외 근무 노임 지불 의무가 있다.

6. 음식물 제공 의무

4시간 혹은 더 시간외 근무 시 최소 1,400 Kcl 음식물을 제공하고 충분한 휴식 시간을 줘야하며 음식물 제공 의무를 돈으로 대신하지 못한다.

7. 근무 시간외 근무 노임

7.1. 평일 기본근무시간 초과 첫 번째 1시간은 1시간 노임의 1.5배를 지불해야 하며 그 이후 시간외 근무시간 마다 1시간 노임의 2배를 지불해야 한다.
7.2. 주간 휴식일, 법정 공휴일 혹은 주 6일 및 40시간 근무제에서 휴일 시간외 근무에 대해서는 처음 7시간 근무는 1시간 노임의 2배를 지불해야 하며, 8번째 시간외 근무 시간에는 1시간 노임의 3배를 지불해야 하며, 9번째, 10번째 및 11번째 시간외 근무시간에는 1시간 노임의 4배를 지불해야 한다.
7.3. 법정 공휴일이 토요일인 경우에는 처음 5시간 근무는 1시간 노임의 2배를 지불해야 하며, 6번째 시간외 근무 시간에는 1시간 노임의 3배를 지불해야 하며, 7번 째, 8번째 및 9번째 시간외 근무시간에는 1시간 노임의 4배를 지불해야 한다.
7.4. 주 5일 40시간 근무제 회사에서 주간 휴식일이나 법정 공휴일에 시간외 근무 시 처음 8시간은 1시간 노임의 2배를 지불하고, 9번 째 시간은 1시간 노임의 3배를 지불하고, 10번 째 시간, 11번째 시간 및 12번째 시간에는 1시간 노임의 4배를 지불해야 한다.
7. 1시간 노임 산출 공식 : 월급 % 173

8. 시간외 근무 노임 계산 기준

8.1. 월급 근로자는 매월 고정으로 받는 노임
8.2. 주 6일 근무제 일급 근로자 : 일급 x 25 = 월급
8.3. 주 5일 근무제 일급 근로자 : 일급 x 21 = 월급
8.4. 성과급제 근로자 : 최근 12개월 평균 노임(*평균 노임이 지역 최저임금보다 적은 경우에는 지역 최저임금을 기준하여 계산한다)

9. 장기 휴가

고용계약서, 사규 혹은 단체 근로계약서에 규정한 특정 회사에 한한다.

*고용관계 종결

정부령 2021년 제35호정부령(Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Bab V)

1. 고용관계 종결 종류(*고용관계종결 귀책 사유에 따라)

1.1 사용자에 의한 고용관계 종결
1.2 근로자에 의한 고용관계 종결
1.3. 법규에 의한 고용관계 종결

2. 고용관계 종결 사유

2.1. 합병, 흡수, 인수, 분리 시 근로자의 계속 근무 거부 혹은 사용자의 계속 고용 거부 시
2.2. 적자로 인한 구조 조정 시
2.3. 연속 2년 적자로 폐업 시
2.4. 불가항력적인 이유로 폐업 시
2.5. 법원으로부터 채무지불의무 연기(PKPU) 피선고 시
2.6. 법원으로부터 파산 피선고 시

2.7. 사용자의 다음과 같은 이유로 근로자가 고용관계 종결 요청 시
2.7.1. 폭행, 심한 모욕 또는 협박 시
2.7.2. 불법행위 요구 혹은 권유 시
2.7.3. 3개월 연속 임금을 제 일자에 지불하지 않고 늦게 지불 시
2.7.4. 근로자에게 약속한 의무사항 불이행 시
2.7.5. 고용계약 이외 작업 수행 명령 시
2.7.6. 고용계약서에 포함되어 있지 않은 생명과 안전과 윤리를 위협하는 일 수행 명령 시

2.8. 위 2.7. 항 이유로 근로자가 고용관계 종결을 노동법원에 청구했으나 사용자가 그런 행위를 하지 않았다는 노동법원의 판결 시 사용자는 해당 근로자와 고용관계를 종결할 수 있다.

2.9. 다음 조건 충족 근로자가 사직서를 제출한 경우
2.9.1. 사직 최소 30일 전 사직서 제출
2.9.2. 의무 근무자가 아닌 자
2.9.3. 사직일까지 정상으로 직무 수행

2.10. 증빙서를 첨부한 정당한 서면 결근서를 제출하지 않고 계속 5일 간 무단결근하고 사용자가 적법한 방법으로 2회 호출한 경우

2.11. 장기 와병 혹은 직무상 부상으로 근무하지 못한지 12개월이 지난 자

2.12. 정년퇴직 시
2.13. 근로자 사망 시

3. 해고 절차

3.1. 사용자, 근로자/노조 및 정부는 해고가 발생하지 않도록 노력해야 한다.
3.2. 해고가 불가피한 경우에는 사용자는 해고 의사를 근로자/노조에게 해고 발효 전 늦어도 14일 전에 서면으로 통보해야 한다.
3.3. 견습기간 근로자 해고는 해고 발효 전 늦어도 7일 전에 서면으로 통보해야 한다.
3.4. 근로자가 해고를 거부하지 않는 경우에는 사용자는 해고 사실을 노동부 및/혹은 주청 노동국과 시/군청 노동국에 보고해야 한다.
3.5. 해고를 거부하는 근로자는 해고통보서를 받은지 늦어도 7일 이내에 해고 거부 표시와 거부 이유를 들어 해고 거부서를 사용자에게 제출해야 한다.
3.6. 해고 이유에 의견이 일치 않는 경우에는 노.사/노조 협상을 해야 한다.
3.7. 노.사/노조 협상이 합의하지 않는 경우에는 노동소송법 절차에 따라 해결한다.

4. 고용관계 종결 배상 의무

4.1. 고용관계 종결 시 사용자는 퇴직금 및/혹은 장기근속금 및 미배상 근로자의 권리를 배상해야 한다.

4.2. 퇴직금

4.2.1. 근무기간 1년 미만 : 1개월 임금
4.2.2. 1년 이상 2년 미만 : 2개월 임금
4.2.3. 2년 이상 3년 미만 : 3개월 임금
4.2.4. 3년 이상 4년 미만 : 4개월 임금
4.2.5. 4년 이상 5년 미만 : 5개월 임금
4.2.6. 5년 이상 6년 미만 : 6개월 임금
4.2.7. 6년 이상 7년 미만 : 7개월 임금
4.2.8. 7년 이상 8년 미만 : 8개월 임금
4.2.9. 8년 이상 : 9개월 임금

4.3. 장기 근속금

4.3.1. 근무기간 3년 이상 6년 미만 : 2개월 임금

4.3.2. 6년 이상 9년 미만 : 3개월 임금
4.3.3. 9년 이상 12년 미만 : 4개월 임금
4.3.4. 12년 이상 15년 미만 : 5개월 임금
4.3.5. 15년 이상 18년 미만 : 6개월 임금
4.3.6. 18년 이상 21년 미만 : 7개월 임금
4.3.7. 21년 이상 24년 미만 : 8개월 임금
4.3.8. 24년 이상 : 10개월 임금

4.4. 기타 권리 배상
4.4.1. 미출발 년가 배상
4.4.2. 채지까지 근로자 및 가족 귀환비
4.4.3. 기타 고용계약서, 사규 혹은 단체근로계약서에 약정한 사항

5. 고용관계 종결 사유 별 퇴직금 액수

5.1. 회사 합병, 통합 혹은 분리 시 근무 거부 혹은 채용 거부 시
5.1.1. 위 “4.2.항‘ 퇴직금의 100%
5.1.2. 위 “4.3.항” 장기 근속금의 100%
5.1.3. 위 “4.4.항” 권리 배상금의 100%

5.2 회사 인수 시 해고
5.2.1. 위 “4.2.항‘ 퇴직금의 100%
5.2.2. 위 “4.3.항” 장기 근속금의 100%
5.2.3. 위 “4.4.항” 권리 배상금의 100%

5.3. 회사 인수 후 고용계약 조건 변경 불복 근로자
5.3.1. 위 “4.2.항‘ 퇴직금의 50%
5.3.2. 위 “4.3.항” 장기 근속금의 100%
5.3.3. 위 “4.4.항” 권리 배상금의 100%

5.4. 적자로 인한 구조 조정 해고
5.4,1. 위 “4.2.항‘ 퇴직금의 50%
5.4.2. 위 “4.3.항” 장기 근속금의 100%
5.4.3. 위 “4.4.항” 권리 배상금의 100%

5.5. 적자 예방 목적 구조 조정 해고

5.5.1. 위 “4.2.항‘ 퇴직금의 100%
5.5.2. 위 “4.3.항” 장기 근속금의 100%
5.5.3. 위 “4.4.항” 권리 배상금의 100%

5.6. 연속 2년 적자 혹은 불연속 2년 적자 이유 해고
5.6.1. 위 “4.2.항” 퇴직금의 50%
5.6.2. 위 “4.3.항”퇴직 장기 근속금의 100%
5.6.3. 위 “4.4.항” 권리 배상금의 100%

5.7. 적자 이유가 아닌 다른 이유로 폐업 시
5.7.1. 위 “4.2.항‘ 퇴직금의 100%
5.7.2. 위 “4.3.항” 장기 근속금의 100%
5.7.3. 위 “4.4.항” 권리 배상금의 100%

5.8. 불가항력 이유 폐업 시
5.8.1. 위 “4.2.항‘ 퇴직금의 50%
5.8.2. 위 “4.3.항” 장기 근속금의 100%
5.8.3. 위 “4.4.항” 권리 배상금의 100%

5.9. 불가항력 이유 폐업하지 않고 해고 시
5.9,1. 위 “4.2.항‘ 퇴직금의 75%
5.9.2. 위 “4.3.항” 장기 근속금의 100%
5.9.3. 위 “4.4.항” 권리 배상금의 100%

5.10. 적자로 인한 법원의 채무의무지불연기선고(PKPU) 해고 시
5.10.1. 위 “4.2.항‘ 퇴직금의 50%
5.10.2. 위 “4.3.항” 장기 근속금의 100%
5.10.3. 위 “4.4.항” 권리 배상금 100%

*채무의무 지불연기 선고(Putusan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang/PKPU)

5.11.적자 이유가 아닌 다른 이유로 법원의 채무의무지불연기선고(PKPU) 해고 시
5.11.1. 위 “4.2.항‘ 퇴직금의 100%
5.11.2. 위 “4.3.항” 장기 근속금의 100%

5.11.3. 위 “4.4.항” 권리 배상금의 100%

5.12. 법원의 파산선고(Putusan Pernyataan Pailit) 후 해고 시

5.12.1. 위 “4.2.항‘ 퇴직금의 50%
5.12.2. 위 “4.3.항” 장기 근속금의 100%
5.12.3. 위 “4.4.항” 권리 배상금의 100%

5.13. 사용자의 불법행위 시 고용관계 종결

사용자의 폭행, 심한 모욕 또는 협박 시, 불법행위 요구 혹은 권유 시, 3개월 연속 임금을 제 일자에 지불하지 않고 늦게 지불 시, 근로자에게 약속한 의무사항 불이행 시, 고용계약 이외 작업 수행 명령 시 혹은 고용계약서에 포함되어 있지 않은 생명과 안전과 윤리를 위협하는 일 수행 명령 시 고용관계 종결

5.13.1. 위 “4.2.항” 퇴직금의 100%
5.13.2 위 “4.3.항” 장기 근속금의 100%
5.13.3. 위 “4.4.항” 권리 배상금의 100%

5.14. 노동법원에서 위 “5.13.항” 사유에 대하여 무죄 판결 시

5.14.1. 위 “4.4.항” 권리 배상금의 100%
5.14.2. 고용계약서, 사규 혹은 단체근로계약서에 약정한 송별금

5.15. 증빙서를 첨부한 정당한 서면 결근서를 제출하지 않고 계속 5일 간 무단결근하고 사용자가 적법한 방법으로 2회 호출한 경우 해고 시

5.15.1. 위 “4.4.항” 권리 배상금의 100%
5.15.2. 고용계약서, 사규 혹은 단체근로계약서에 약정한 송별금

5.16. 고용계약서, 사규 혹은 단체근로계약서에 약정한 사항을 위반한 근로자에게 1차, 2차 및 3차 경고장 발부 후 해고 시

5.16.1 위 “4.2.항” 퇴직금의 50%
5.16.2. 위 “4.3.항” 장기 근속금의 100%
5.16.3 위 “4.4.항” 권리 배상금의 100%

5.17. 고용계약서, 사규 혹은 단체근로계약서에 약정된 심한 위반으로 해고 시(*해고 사전 통보 의무 무)

5.17.1. 위 “4.4.항” 권리 배상금의 100%
5.17.2. 고용계약서, 사규 혹은 단체근로계약서에 약정한 송별금

5.18. 형사 사건으로 근로자 구속 시 임금 지불 의무는 없으나 근로자 구속일로부터 최장 6개월 동안 부양가족에게 생계비 지원의무가 있다.

5.18.1. 부양가족이 1명인 경우 : 임금의 25%
5.18.2. 부양가족이 2명인 경우 : 임금의 35%
5.18.3. 부양가족이 3명인 경우 : 임금의 45%
5.18.4. 부양가족이 4명 이상인 경우 : 임금의 50%
5.18.5. 위 6개월이 되기 전에 근로자에게 유죄 판결이 내려지면 근로자를 해고할 수 있다. 이 경우에는 위 "4.3.항" 장기 근속금의 100%와 위 "4.4.항" 권리배상금의 100%를 배상해야 한다.

5.19. 근로자가 질병 혹은 업무상 부상으로 근무 불가 1년 후 해고 혹은 사직 시

5.19.1. 위 "4.2.항" 퇴직금의 200%
5.19.2 위 "4.3.항" 장기 근속금의 100%
5.19.3. 위 "4.4.항" 권리 배상금의 100%

5.20. 근로자 정년퇴직 시

5.20.1. 위 "4.2.항" 퇴직금의 175%
5.20.2. 위 "4.3.항" 장기 근속금의 100%
5.20.3. 위 "4.4.항" 권리 배상금의 100%

5.21. 근로자 사망 시

5.21.1. 위 "4.2.항" 퇴직금의 200%
5.21.2. 위 "4.3.항" 장기 근속금의 100%
5.21.3. 위 "4.4.항" 권리 배상금의 100%

5.22. 근로자 정년퇴직보험 부보 시 보험금에서 해고금, 장기근속금 및 송별금을 정산할 수 있다(*시행에 관하여 고용계약서, 사규 혹은 단체근로계약서에 약정 필요).

"예"
5.22.1. 퇴직금 총액 : Rp.15,000,000,-
5.22.2. 정년 퇴직 보험료 : Rp.10,000,000.-
5.22.3. 보험료 사용자 부담 60%, 근로자 부담 40%
5.22.4. 사용자 부담액 : 60% x Rp.10,000,000.- = Rp.6,000,000.-
5.22.5. 근로자 부담액 : 40% x Rp.10,000,000.- = Rp.4,000,000.-

5.22.6. 사용자가 추기로 지불해야 하는 액 : Rp.15,000,000.- -
Rp.6,000,000.- = Rp.9,000,000.-
5.22.7. 근로자가 받는 금액
5.22.7.1. : 정년퇴직 보험금 : Rp.6,000,000.-
5.22.7.2. : 근로자가 지불한 보험금 : Rp.4,000,000.-
5.22.7.3. : 사용자 부담 해고금 : Rp.9,000,000.-
5.22.7.4. : 근로자가 받은 총액 : Rp.19,000,000.-

6. 자진 사직 근로자에 대한 퇴직금

근로자가 사직 최소 30일 전 사직서 제출하거나, 의무 근무자가 아닌 자이거나, 사직일까지 정상으로 직무 수행 하고 사직 시
6.1. 위 "4.4.항" 권리 배상금의 100%
6.2. 고용계약서, 사규 혹은 단체근로계약서에 약정한 송별금

7. 영세사업자 및 소사업자의 퇴직금, 장기근속금, 권리배상금/송별금

사용자와 근로자 간의 합의에 따른다.
*영세사업자 : 토지와 건물을 제외한 자산 최고 Rp.5천만에 년간 매출 최고 Rp.3억 개인 혹은 단체사업자
*소사업자 : 직원 최고 50명에, 토지와 건물을 제외한 자산 최고 Rp.2억에, 년간 매출 최고 Rp.10억 개인 혹은 단체 사업자

8. 형사처벌 조항 행정처벌로 변경

9. 기존 기한부고용계약서 유효 기간

만기 시까지 계속 유효하다

10. 기한부 고용계약 근로자에 대한 퇴직금

정부령 2021년 제35호 발효일인 2021년 2월 2일부터 기산한다.

*임금

정부령 2021년 제36호(Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan)

1. 정부의 임금 정책

1.1. 최저임금
1.2. 임금 구조 및 스케일
1.3. 시간외 근무 임금
1.4. 특정 사유로 인한 결근 혹은 불근무
1.5. 임금 형태 및 지불 방법
1.6. 임금에서 정산할 수 있는 사항
1.7. 기타 권리 및 의무 사항 계산 기준

2. 임금 구성

2.1. 수당 없이 본봉만으로 구성
2.2. 본봉 및 고정 수당
2.3. 본봉, 고정 수당 및 비고정 수당
2.4. 본봉 및 비고정 수당
2.5. 본봉은 최소 75%
2.6. 임금 구성은 고용계약서, 사규 혹은 단체근로계약서에 약정한다.

3. 종교상여금(Tunjangan Hari Raya/THR)

3.1. 근로자의 종교에 따라 늦어도 명절 7일 전 THR를 지불한다.
*정부에서 인정하는 종교 : 이슬람(Idul Fitri), 개신교((Natal), 카톨릭(Natal), 불교(Waisak), 힌두교(Nyepi), 유교(Kongfuz)
3.2. 종교상여금에 관한 사항은 노동부장관령으로 정한다.

4. 서비스 차지(Service Fee)

4.1. 회사에서 받아 관리한다. 특정 업종의 서비스 차지는 인력 교육 및 예비금 공제 후 전액을 근로자에게 배분해야 한다.
4.2. 서비스 차지에 관한 사항은 노동부장관령으로 정한다.

5. 임금 : 시간 단위 혹은 성과 단위

6. 시간 단위 : 시급, 일급 혹은 월급

7. 시급

7.1. 파트타임 일에만 가능
7.2. 시급 = 월급 % 126
7.3. 시급은 사용자와 근로자 간 합의로 결정

8. 일급

8.1. 주 6일 근무제 : 월급 % 25
8.2. 주 5일 근부제 : 월급 % 21

8. 성과급

8.1. 회사와 근로자 간 합의로 임금 결정
8.2. 성과에 따라 지불

9. 임금 구조 및 임금 체계 작성(*임금 규정) 의무

9.1. 최소 직책에 따라 직종 별로 만들어야한다.
9.2. 사규 승인 혹은 갱신 신청서에 첨부 의무
9.3. 단체근로계약서 등록, 연장 및 갱신 신청서에 첨부 의무
9.4. 임금 규정을 만들었다는 내용의 각서도 제출 의무
9.5. 임금 규정에 관한 사항은 노동부장관령으로 정한다.
8.6. 근로자 전원에게 임금 규정 개별 공지 의무

10. 최저임금(Upah Minimum)

10.1. 최저 월급(수당 없이 본봉 만, 혹은 본봉 + 고정 수당, 혹은 본봉 + 불고정 수당으로 구성 시는 최소 본봉은 최저임금이어야 한다).
10.2. 최저임금 이하 지불을 금한다.
10.3. 1년 이하 근무 근로자에게 최저임금을 지불한다.
10.4. 1년 이상 근무 근로자에게는 임금 규정에 따라 지불한다.
10.5. 주 최저임금(Upah Minimum Provinsi/UMP) 및 특정 조건 시/군 최저임금(Upah Minimum Kabupaten/Kota/UMK).
특정 조건이란 해당 시/군의 경제성장 혹은 물가 상승률을 의미한다.
10.6. 최저임금은 구매력, 고용율 및 중간 임금 등 경제 및 인력 상황에 근거하여 정한다.

10.7. 최저임금은 매년 조정한다.
10.8. 최저임금은 해당 지역의 최저임금 상한선과 하한선 사이에서 정한다.
*최저임금 상한선 = 1인당 월 평균소비액 x 평균 가구 구성원 수 % 가구당 취업자
*최저임금 하한선 = 상한선의 50%
10.9. 최저 임금 산출 공식

$$UM(t+1) = UM(t)+(Max(PE(t),Inflasi(t)x(\frac{Batas\ atas(t)-UM(t)}{Batas\ atas-Batas\ bawah} \times UM(t))$$

*내년 최저임금(UM(t+1) = 현 최저임금(UM(t) + (최고 경제성장율 혹은 물가상승율 Max(PE(t).Inflasi(t)) x $\frac{\text{상한선(Batas atas(t) - 현 최저임금(UM(t))}}{\text{상한선(Batas atas(t) - 하한선(Batas bawah(t))}}$ x 최저임금(UMT(t))

10.10. 1인당 평균소비, 가구당 인원, 가구당 취업자 수는 해당 지역 자료에 근거한다.
10.11. 경제성장율과 물가상승율은 해당 주의 경제성장율과 물가상승율이다.
10.12. 통계청의 공식 수치를 이용한다.

11. 주 최저임금(UMP)

11.1. 주지사는 매년 주최저임금 확정의무가 있다.
11.2. 주 최저임금 산출 공식은 위 “10.9.”항과 같다.
11.3. 금년 주 최저임금이 주 최저임금 상한선보다 더 높은 경우에는 내년 주 최저임금은 금년 최저임금과 같은 금액으로 결정 의무가 있다.
11.4. 주 최저임금 주 임금위원회(Dewan Pengupahan Provinsi)에서 조정 산출한다.
11.5. 주 노동국은 주지사에게 주 임금위원회에서 산출한 최저임금을 주지사에게 추천한다.
11.6. 추 최저임금은 주지사 결정문으로 늦어도 현연도 11월 21일까지 공포한다.
11월 21일이 공휴일인 경우에는 공휴일 하루 전에 공포한다.
11.7. 주 최저임금은 다음 해 1월 1일부터 발효한다.

12. 시/군 최저임금(UMK)

12.1. 주지사는 특정 상황 시 시/군 최저임금 확정할 수 있다.
12.1.1. 해당 시/군의 지난 3년 동안 평균 경제 성장율이 주의 평균 경제 성장률보다 높은 경우
12.1.2. 해당 시/군의 지난 3년 동안 물가상승율을 감한 경제성장율이 매년 포지티브하여 주 경제성장율보다 높은 경우
12.2. 주 최저임금 공포 후 시/군 최저임금을 공포한다.
12.3. 시/군 최저임금은 주 최저임금보다 높아야 한다.
12.4. 아직 시/군 최저임금이 없는 시/군의 최저임금은 다음과 같이 산출한다.

$$UMK(F1)=\frac{PPP\ Kab/Kota}{PPP\ Provinsi} \times UMP(t)$$

*시/군 최저임금(제1공식)UMK(F1) =
지난 3년간 시/군 구매력 지수(PPP Kab/Kota x 현년 주 최저임금(UMP(t))
주 구매력 지수(PPP Provinsi)

$$UMK(F2) = \frac{(1-TPT\ Kab/Kota)}{(1-TPT\ Provinsi)} \times UMP(t)$$

*시/군 최저임금(제2공식)UMK(F2) =
(지난 3년간 시/군 완전실업율(1-TPT Kab/Kota) x 현년 주 최저임금 UMP(t)
(1-주 현년 완전실업율)(1-TPT Provinsi)
*1-TPT Provinsi : 지난 3년간 고용율

$$UMK(F3)=\frac{Median\ Upah\ Kab/Kota)}{Median\ Upah\ Provinsi} \times UMP(t)$$

*시/군 최저임금(제3공식)UMK(F3) =
지난3년간시/군 평균임금(Median Upah Kab/Kota) x 현년 주 최저임금 (UMP(t))
주 평균 임금(Median Upah Provinsi)

$$UMK(t+1)=(UMK(F1)+UMK(F2)+UMK(F3)$$

3

*내년 시/군 최저임금(UMK(t+1)) =

1공식최저임금(UMK(F1)+2공식최저임금(UMK(F2)+3공식최저임금(UMK(F3)

3

12.5. 시/군 최저임금은 시/군 임금위원회에서 산출한다.
12.6. 시/군 임금위원회는 산출한 최저임금을 시장/군수에게 이첩하고 시장/군수는 주 노동국을 경유하여 주지사에게 추천한다.
12.7. 시/군 임금위원회에서 산출한 시/군 최저임금이 주 최저임금보다 적은 경우에는 주지사에게 추천하지 못한다.
12.8. 현년 시/군 최저임금이 시/군 최저임금 상한선보다 높은 경우에는 시장/군수는 내년 시/군 최저임금을 현년 최저임금과 같게 추천해야 한다.
12.9. 주지사는 시장/군수가 추천한 시/군 최저임금을 결정하는데 주 임금위원회의 권고와 의견을 구한다.
12.10. 시/군 최저임금은 주지사 결정문으로 늦어도 현연도 11월 30일까지 공포한다. 11월 30일이 공휴일인 경우에는 공휴일 하루 전에 공포한다.
12.11. 주 최저임금은 다음 해 1월 1일부터 발효한다.

13. 영세사업 및 소규모 사업의 최저임금

사용자와 근로자 간 합의로 정하나 주 주민의 평균 소비의 최소 50% 이상이어야 하며 주 빈곤선 보다 최소 25% 이상 높아야 한다(*125%). 최저임금 규정 예외에 해당되는 영세 사업 및 소규모 사업은 전통 자원 활용 사업이어야 하며, 하이텍 혹은 자본집약 사업이 아니어야 한다.

14. 무노동 무임금 원칙(제40조 1항)

15. 무노동 무임금 원칙 예외

15.1. 출근 불가 사유 발생으로 결근
15.2. 담당 일 이외 다른 일 수행
15.3. 휴식권 혹은 휴가권 행사
15.4. 근로자는 근무할 준비가 되어 있으나 사용자 귀책사유로 근무를 못한 경우
15.5. 와병으로 결근
15.6. 생리통으로 생리 첫날 및 둘째 날 결근 :2일

15.7. 근로자 결혼 : 3일
15.8. 자녀 결혼 : 2일
15.9. 자녀 할례 : 2일
15.10. 자녀 세례 : 2일
15.11. 아내 출산 혹은 유산 : 2일
15.12. 배우자, 부모, 처부모, 자녀 혹은 처/시부모 사망 : 2일
15.13. 동거 가족 사망 : 1일
15.14. 국가에 대한 의무 수행으로 결근 : 1년 미만 근무에 국가에서 받는 금액이 회사에서 받는 금액보다 적은 경우에만 적은 금액만 지불
15.15. 종교상 의무 이행으로 결근 : 회사 전체 근무기간 중 1회만 지불
15.16. 사용자의 승인을 받고 노조 직무 수행으로 결근
15.17. 주간 휴일권 행사
15.18. 년가권 행사
15.19. 장기 년가권 행사
15.20. 출산 휴가권 혹은 유산 휴가권 행사

16. 와병 시 임금 지불

16.1. 처음 4개월 간 : 100% 지물
16.2. 다음 4개월 간 : 75%
16.3. 다음 4개월 간 : 50%
16.4. 이후 고용관계 종결시까지 : 25%

17. 정기적 임금 조정

17.1. 회사의 지불능력 및 생산성을 감안해서 정기적으로 조정한다.
17.2. 임금조정에 관한 사항은 고용계약서, 사규 혹은 단체근로계약사에 규정한다.

18. Rupiah로 지불 의무

임금은 반드시 Rupiah로 지불해야하며 임금 지불 시 임금 명세를 알려줘야 한다.

19. 임금 지불 기간 단위

일 단위, 주 단위 혹은 월 단위로 지불할 수 있으며 월 단위 이상 지불은 금한다.

20. 임금에서 공제 가능한 항목

벌금, 손해배상, 임금 감액, 가불금, 회사 소유 주택 혹은 기구 임차비, 채무 혹은 채무분할금, 임금 과불액이다.

21. 벌금 규정

21.1. 고용계약서, 사규 혹은 단체근로계약서에 회사 혹은 근로자의 고의 혹은 과실에 대하여 벌금 규정을 둘 수 있다.
21.2. 회사 혹은 근로자가 지불한 벌금은 근로자의 복리후생에만 사용한다.

22. 임금 체불에 대한 벌금

22.1. 체불 4일째 날부터 8일째 날까지 벌금은 매일 체불 임금액의 5%
22.2. 체불 8일째 날 이후는 벌금은 매일 체불 임금액의 1%이나 월 합계 최고 50%를 벌금의 상한선으로 한다.
22.3. 체불 1달 이후는 위 22.1.항 및 22.2.항의 벌금과 국영은행 최고 이자율을 적용한 벌금을 지불해야 한다.

23. 종교상여금 지불 지연에 대한 벌금

종교상여금 지불 시한까지(*종교 명절 1주일 전) 종교상여금을 지불하지 않으면 종교상여금액의 5%의 벌금을 더해서 종교상여금을 지불해야 한다.

24. 퇴직금 및 장기근속금 계산 기준 : 본봉 + 고정수당

25. 근로소득세 부담 : 근로자 혹은 사용자. 고용계약서. 사규 혹은 단체근로계약서에 규정한대로 한다.

26. 임금위원회(Dewan Pengupahan)

국가 임금위원회와 주 임금위원회를 두며 필요 시 시/군 임금위원회를 둘 수 있다.
26.1. 국가 임금위원회(Dewan Pengupahan Nasional)
26.1.1. 대통령이 설치한다.
26.1.2. 임금 정책 및 임금 제도 발전에 관해 대통령에게 자문
26.1.3. 위원회는 정부 대표, 기업 단체 대표, 노조 대표, 학자 및 전문가로

구성한다. 정부 대표는 자동으로 특정 직위에 있는 공무원이 된다.
26.1.4. 임금위원회는 정부 대표와 기업 단체 대표와 노조 대표가 2:1:1의 비율로 구성하며, 학자 와 전문가 수는 필요에 따라 정한다.
26.1.5. 임금위원회 조직
26.1.5.1. 의장 : 노동 분야 정부 대표. 위원 겸직
26.1.5.2. 부의장 2명 노조 대표 1명, 기업 단체 대표 1명, 위원 겸직
26.1.5.3. 서기 1명 : 노동 분야 정부 대표 1명, 위원 겸직
26.1.5.4. 위원 정원은 홀수이어야 한다.
26.1.5.5. 국가임금위원회 사무처는 노동부장관이 설치한다.
26.1.5.6. 국가임금위원회의 위원은 노동부장관의 추천으로 대통령이 임면한다.
26.1.5.7. 임금위원회 임면에 관한 사항은 장관령으로 정한다.
26.1.6. 국가임금위원의 자격
26.1.6.1. 인도네시아 국민
26.1.6.2. 학사 학위 보유자(S-I)
26.1.6.3. 임금 분야 및 인력 개발 경험 및 지식 보유자
26.1.7. 임금 위원의 임기
26.1.7.1. 기업 단체 대표 및 노조 대표 : 3년 임기에 1차에 한에 연임 혹은 중임 가능
26.1.7.2. 학자 및 전문가 대표 : 3년 임기에 2차에 한에 연임 혹은 중임 가능
26.1.7.3. 위원직 상실 사유 : 사임, 연속 3개월 직무 불수행, 유죄 확정 판결, 임금위원회 내규 위반, 관련 단체의 교체 요청 시

26.2. 주 임금위원회
26.2.1. 주지사가 설치한다.
26.2.2. 기타 사항은 국가임금위원회와 대동소이하며 국가위원회에서 대통령의 위치는 주지사가 대신하고 노동부장관의 위치는 주청 노동국장이 대신한다.

26.3. 시/군 임금위원회
26.3.1. 시장/군수가 설치한다.
26.3.2. 기타 사항은 국가임금위원회와 대동소이하며 국가위원회에서 대통령의 위치는 시장/군수가 대신하며 노동부장관의 위치를 시청/군청 노동국장이 대신한다.
26.3.3. 시/군 임금위원회의 위원 자격 학력은 전문대졸업자(D-III)이다.

27. 행정 처벌

27.1. 서면 경고, 조업 제한, 일부 혹은 전체 생산설비 가동 임시 중지 혹은 조업 중지
27.2. 행정처벌 대상
27.2.1.종교상여금을 지불하지 않거나
27.2.2. 늦게(7일 전 이후) 지불한 경우,
27.2.3. 서비스비를 직원 복리후생 이외 다른 용도로 사용한 경우,
27.2.4. 임금 구조 및 체계(임금 규정)를 만들지 않은 경우,
27.2.5. 임금 규정을 전체 직원에게 개별적으로 알려주지 않은 경우,
27.2.6. 임금 지급 시 임금명세를 알려주지 않은 경우

*실직보험

정부령 2021년 제37호(Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jminan Kehilangan Pekerjaan)

1. 근로자보험의 종류

1.1. 실직보험(Jaminan Kehilangan Pekerjaan/JKP)
1.2. 건강보험(Jaminan Kesehatan/JKN)
1.3. 산업재해보험(Jaminan Kecelakaan Kerja/JKK)
1.4. 노후보험(Jaminan Hari Tua/JHT)
1.5. 은퇴보험(Jaminan Pensiun/JP)
1.6. 사망보험(Jaminan Kematian/JKM)

2. 사회보장보험원

2.1. 노동 사회보장보험원(Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan/BPJS Ketenagakejaan)
2.2. 건강 사회보장보험원(Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan/BPJS Kesehatan)

3. 실직보험 부보 의무 대상

3.1. 인도네시아 국민
3.2. 부보 시 54세 미만자

3.3. 고용관계에 있는 자(직원)
*이사회원 및 감사회원은 법적으로는 고용관계가 없으므로 해당이 되지 않으나 실재적으로는 부보되어 있다.
3.4. 2회사에 근무하는 근로자는 각 회사에서 실직보험에 부보 의무가 있다. 부보 후 근로자는 한 회사를 선택해야 한다.
3.5. 상호, 회사 주소, 임금, 근로자 신상 자료 등 실직보험과 관련이 있는 사항 변동 시 회사는 변동 발생 7근무일 이내에 변경 사항을 노동 사회보장 보험원에 통보 의무가 있다.

4. 보험료

4.1. 매월 납부 의무
4.2. 월 임금의 0.46 % : 중앙정부와 산업재해보험료와 사망보험료 조정 재원으로 납부한다(*회사 나 근로자 부담 무)
4.3. 중앙정부 부담 : 월 임금의 0.22 %
4.4. 산업재해보험료 : 0.14 %
4.5. 사망보험료 : 0.10 %
4.6. 보험료 산정 임금 상한 선 : 월 Rp.6,000,000.-(* 국가 경제 상황 등 고려하여 2년 마다 정부령으로 조정 발표한다)
4.7. 보험료 납부처 : 노동 사회보장보험원

5. 실직보험 혜택

5.1. 혜택 범위 : 현금 지불, 노동시장 정보, 직업훈련
5.2. 기한부 고용계약 혹은 무기한부고용계약 실직 근로자 모두 행당
5.3. 실직보험금 신청 자격 : 실직 전 24개월 중 최소 12개월 보험료 납부하교 이중 최소 6개월 연속 납부한 자라야 신청 자격이 있다.
5.4. 자진 사직, 영구 장애, 정년퇴직, 사망자에게는 실직보험 혜택이 없다.
5.5. 기한부고용계약 근로자로서 고용계약 만기 전 회사에 의해 해고당하는 근로자에게 실직보험금을 지불한다.

5.6. 현금 실직수당을 지불한다,
5.6.1. 처음 3개월 동안은 노동 사회보장보험원에 등록한 월급의 45%를 지불하며
5.6.2. 이후 3개월 동안은 25%를 지불한다.
5.6.3. 근로자의 월급이 상한선 Rp.5,000,000.-을 초과하는 경우는 상한선인 Rp.5,000,000.-으로 계산한다(*상한선은 2년 마다 조정하여 정부령으로 정한다)

5.6.4. 회사에서 등록한 근로자의 월급이 실제액보다 적은 경우에는 회사는 치액에 대하여 실직보험금을 지불해야 한다.

5.7. 노동시장 정보
5.8. 직업훈련

5.9. 실직보험 신청 가능 회수 : 취업가능 연령 동안 최고 3회에 한하여 실직보험금을 신청할 수 있다.
5.9.1. 1차 신청 : 실직 전 24개월 중 최소 12개월 보험료 납부 하교 이중 최소 6개월 연속 납부한 자
5.9.2. 2차 신청 : 1차 실직보험금 받고 5년 경과 후
5.9.3. 3차 신청 : 2차 실직보험금 받고 5년 경과 후

5.10. 다음의 경우에는 실직보험 혜택을 받지 못한다.
5.10.1. 실직 후 3개월 이내에 실직보험금 지불을 신청하지 않은 경우
5.10.2. 취업한 경우
5.10.3. 근로자 사망 시

5.11. 회사에서 의무 사항 미이행 시 처리
5.11.1. 회사에서 근로자를 실직보험에 부보 시키지 않고 실직 발생 시 회사는 위 “5.6.항”의 “처음 3개월 동안은 노동 사회보장보험원에 등록한 월급의 45%를 지불하며 이후 3개월 동안은 25%” 전액을 일시불로 지불해야 한다.
5.11.2. 회사가 산업재해보험료와 사망보험료 연속 3개월까지 미납 시 노동사회보장보험원에 위 “5.6.항” 사항 전액 지불 의무가 있으며 회사는 미납 보험료 납부 의무가 있다,
5.11.3. 회사가 산업재해보험료와 사망보험료 연속 3개월 이상 미납 시 회사에 위 “5.6.항” 사항 전액 지불 의무가 있다.
5.11.4. 회사는 미불 보험료를 완불 후 퇴직 근로자에게 지불한 위 “5.6.항” 전액 지불을 지불일오부터 3개월 이내에 노동 사회보장보험원에게 요구할 수 있다.

5.12. 실직보험법 위반 시 처벌 : 행정처벌(서면 경고, 인허가 중단)
5.12.1. 실직보험에 근로자 미부보
5.12.2. 취업일보부터 30일 이내에 실직보험 서류 제출
5.12.3. 2개 이상 회사 근무 시 모두 부보

5.12.4. 변경 사항 7 근무일 내 미제출
5.12.5. 부보 임금과 실제 임금 차액 실직보험금 미지불
5.12.6. 미부보하고 실직보험금 미지불
5.12.7. 산업재해보험료와 사망보험료 연속 3개월 이상 미납한 회사가 실직보험금 전액 지불 의무 미이행

***작성자**
이 승 민(YI SENG MIN, SH, MH)
인도네시아변호사.변리사.관재사

YSM & PARTNERS 법률사무소
인도네시아투자자문센터
yisngmin@gmail.com
(62)816-1911-245
(62-21)527-2422