

러시아 노동·이민법 2018 년도 주요 동향

1 노동자 경영참여 초석 마련

노동자도 자신의 대표자를 통해 이사회 회의에 참석할 수 있도록 하는 내용의 법률이 2018년 8월 14일 발효하였습니다. 노동자가 이사회 회의에서의 참석권을 행사하기 위하여는 (1) 연방법, (2) 회사 정관, (3) 회사 내부규정 (4) 단체협약 가운데 한 건의 문서에라도 이에 관한 권리가 명시되어야 합니다. 노동자 측 대표자에게는 회의 안건에 대한 직접적인 의결권은 없으나 심의권은 행사가 가능합니다. 이같이 노동자의 이익을 대변하는 대표자는 노조 또는 여타 노동단체에 의하여 지명됩니다. 만일 노동자 측 대표자가 이사회 회의에서 알게 된 사내기밀을 외부로 누설한다면 이에 대한 실질적인 책임을 져야 할 것입니다.

2 러시아 월드컵 FAN ID 소지자를 위한 무비자 입국 근거 마련

2018년 러시아 월드컵 FAN ID 카드를 소지한 외국인의 무비자 방문을 허용하는 내용의 법률이 2018년 8월 3일 발효하였습니다.

FAN ID 카드는 지난 러시아 월드컵 기간 당시 러시아 입국 및 경기장 입장을 위해 반드시 지참이 필요하였던 서류입니다.

이로써 지난 월드컵 기간 동안 러시아를 이미 방문한 바 있는 외국인은 오는 2018년 말까지 무비자로 러시아 출입국이 가능하게 되었으나, 이같은 무비자 입국은 그 방문 목적이 관광인 경우에 한하여 허용됩니다.

3 외국인 거주지등록 시행규칙 변경

외국인 거주지등록 절차를 재정비하는 내용의 법률이 2018년 7월 8일 발효하였습니다.

법률은 외국인으로 하여금 러시아에서 **실질적으로** 거주/소재하고 있는 장소로 거주지등록을 하도록 규제하고 있습니다. 이에 따라, 외국인의 거주지등록이 가능한 주소지는 아래로 한정됩니다:

- 외국인이 실제 살고 있는 아파트 등의 주택;
- 외국인이 실제 숙박하고 있는 호텔, 캠핑장, 리조트, 의료기관 등의 장소.

사용자(또는 사용자가 소유한 사택) 주소로 거주지등록을 하는 것은 외국인노동자가 해당 주소지에 **실제로** 살고 있는 경우로 제한됩니다.

발효한 법률은 소급효가 인정되지 않습니다. 다시 말해, (비록 외국인이 사용자 주소지에 실제로 살고 있지 않더라도) 기존의 거주지등록이 사용자 주소지로 되어 이미 유효하고 있다면, 외국인으로서의 굳이 신법에 따라 거주지등록을 재차 할 필요는 없습니다.

4 부패행위자에 대한 징계시효 연장

러시아 노동법 개정을 다룬 법률이 2018년 8월 14일 발효하였습니다.

부패행위는 법률상 특별 징계대상으로서, 부패행위를 범한 자에 대한 징계시효가 기존 6개월에서 **3년**으로 늘어났습니다. 러시아 노동법에 따르면, 부패행위란 반부패 법제에서 정하고 있는 일련의 제한/금지사항을 준수하지 않거나 이를 충분히 이행하지 않는 행위로 여겨집니다.

5 외국인에 대한 초청자 책임부담 가중

외국인을 러시아로 초청한 이른바 '초청자'의 의무부담을 보다 무겁게 하는 내용의 법률이 오는 2019년 1월 16일 발효할 예정입니다.

법률은 초청자에게 본인이 초청한 외국인에 대하여 책임부담을 가중시킴으로써 외국인에 의한 이민법 위반사례가 근절되기를 도모하고 있습니다. 한편, 초청자는 자신이 초청한 외국인이 비자만기일 전에 무사히 출국을 마칠 수 있도록 관련 조치를 취하여야 할 것입니다. 더불어 초청자는 외국인이 러시아 내에서 체류목적에 반하는 행위를 범치 않도록 하여야 합니다.

법률에 따라 상기 의무를 다하지 않은 초청자에게 가해지는 벌금의 액수는 다음과 같습니다:

- 개인의 경우 — 2 000 루블(약 3 만 5 000 원)에서 4 000 루블(약 7 만 원);
- 대표이사 등 법인의 임원의 경우 — 45 000 루블(약 76 만 원)에서 50 000 루블(약 85 만 원);
- 법인의 경우 — 450 000 루블(약 760 만 원)에서 500 000 루블(약 850 만 원).

6 노동감독국 불시단속 실시근거 확대

러시아 노동감독국이 불시단속을 벌일 수 있는 법적 근거를 확대하는 내용의 법률이 2018년 1월 11일 발효하였습니다.

노동감독국은 일정 경우에 따라 사용자를 대상으로 불시단속권을 행사할 수 있으며, 이같은 불시단속은 (1) 노동자와의 노동계약서 체결을 고의로 피하는 경우, (2) 노동자와 체결한 노동계약서에 하자가 있는 경우 (3) 노동자와 민사계약(서비스, 자문 등)을 체결하였으나 사실상 사용자-노동자 간의 노동관계를 규율하는 경우에 한하여 실시될 수 있습니다.

상기 사유로 불시단속이 단행될 경우 사용자는 **사전통보를 받지 않은 상태에서** 불시단속을 받게 됩니다.

일반적인 경우의 정기단속은 러시아 검찰청의 사전동의를 요하는 반면, 상기 사유로 실시되는 불시단속은 검찰청 사전동의 없이 곧바로 실시됩니다.



Irina Anyukhina

파트너, 노동법

E: ianyukhina@alrud.com

올해의 러시아 로펌 – Who's Who Legal Awards 2016, 2017, 2018;

올해의 베스트 러시아 로펌 – The Lawyer European Awards 2015;

러시아 리딩 로펌 – Chambers Global & Europe, Chambers HNW, Legal 500, IFLR1000.

