

중국 인사담당자가 알아야 할 노동법규 Q&A

위법, 규율위반, 과실에 대한 대응처리



Q: 직원 해고 혹은 처분(징계)시, 직원이 관련 통지서에 서명을 하지 않아 처분 또는 해고행위가 무효 혹은 불법행위가 될 경우 회사는 어떤 조치를 취해야 패소를 면할 수 있는지?

A: 직원이 서명을 거절할 경우, 서면통지서를 직원의 주소로 우편송부 할 수 있으며 우편송부서를 보관해야 한다. 혹은 공회(한국의 노조에 해당, 이하 동일)의 동의를 거쳐 사내 공고를 하고 기록을 남겨둔다.

Q: 악의로 규율을 위반하거나 법을 위반한 직원이 검토서에 서명을 거절, 혹은 규율 위반행위를 부인할 경우 회사는 어떻게 증거를 수집하여 패소를 면할 수 있는지?

A: 규율 위반 혹은 위법 직원은 먼저 사내 비평교육을 진행하여 처분서에 서명을 하도록 한다. ‘처분서’라고 적어서 서명을 거부하는 경우, ‘상황설명서’로 제목을

바꾸어 서명을 받아야 한다. 아울러, 공회의 처리를 거치거나 공고란에 공고를 하여 위법증거와 사진을 보관해야 한다.

Q: 규율위반 직원에 대해 사후 언제까지 처리해야 하며 어떻게 작성하는지?

A: 규율위반 직원에 대해 사후 1주일 안에 처리하는 것이 바람직함. 관련 시간의 규정은 ‘회사상벌제도’나 ‘직원수책’에 기재하는 것이 바람직하며 회사의 규정에 준하면 된다. ‘규율위반처분통지서’는 직원의 규율 위반경과를 기재하여 회사 내 관련 처벌규정을 기재한다. 아울러 공회의 의견도 첨부 가능하며 통지서는 직원의 서명을 받아서 보관해야 한다.

Q: ‘상벌조례’에서 규율위반의 ‘일반위반’, ‘비교적 엄중한 위반’, ‘엄중한 위반’, 단어에 대한 해석은 어떻게 하는지?

A: 상벌조례에 이상 관련 단어해석은 모호하므로 반드시 계량화해야 한다. 예를 들어 1개월내 1시간 지각할 경우는 일반위반, 1개월 내 연속 10일이상 지각하거나 조퇴할 경우 연속 3일 무단 결근할 경우로 간주한다.

Q: 직원이 무단결근하고도 회사에 해고당하였다고 주장할 경우 중재위원회는 직원 편을 드는 경우가 많음. 이럴 경우, 회사는 근태관리를 어떻게 해야 패소를 면할수 있는지?

A: 직원의 무단결근증거를 보관해야 한다. 출퇴근기록기는 전자기록으로서 증거가 되지 못하므로 출퇴근서명기록을 받아야 한다. 엄중한 규율위반일 경우는 통지서를 연락주소로 우편송부하며 통지서에 XX 시간부로 자퇴처리 한다는 규정을 명시하고 동시에 우편송부서를 보관한다.

Q: ‘중대한 손실’이란 어떻게 정하는지? 직접적인 경제손실이 있어야 ‘중대한 손실’이라고 하는지?

A: 중대한 손실은 회사 규장제도에 근거하면 됨. 경제손실이 아니더라도 무형자산, 예를 들어 회사 이미지 손상 등의 경우도 취급할 수 있다.

Q: 녹음, 녹화방식으로 증거를 보관할 경우 법원은 근거로 인정하는가? 기업내부 OA 시스템 혹은 ERP 시스템상의 자료는 증거로 사용할 수 있는지?

A: 녹음, 녹화는 증거로 채택될 수 있음. 회사 내부 전자시스템 자료는 증거가 될 수 없다. 다만 녹음이나 녹화 단독으로는 증빙효력이 부족하므로, 이를 보완할 수 있는 완벽한 증빙서류체계를 이루어야 한다. 예를 들어 몇번의 녹음이나 녹화를 증빙으로 제출한다.

노동계약서의 효력

Q: 노동계약서는 보충 체결하거나 사후 체결할 경우 효력이 발생하는지? 이 경우, 미체결 기간의 2 배 급여를 지불해야 하는지?

A: 보충 체결하거나 사후 체결한 노동계약서는 효력이 발생함. 보충체결이나 사후 체결하였음을 증명하지 못할 경우, 2 배 급여를 지불하지 않아도 된다. 이럴 경우, 계약서 서명 시간을 유념해야 한다.

Q: 법인대표나 동사장, 회사 동사는 노동계약서를 체결해야 하는지?

A: 법인대표나 동사장은 노동계약서를 체결하지 않아도 된다. 회사 동사는 회사 직무를 담당할 경우, 노동계약서를 체결해야 한다.

Q: 노동국(인사 및 사회보장국)에서 제공한 노동계약서 양식을 사용하지 않고 자사에서 노동계약서를 작성해 사용해도 효력이 발생하는지? 또한, 노동계약서를 노동국에 등록을 하지 않아도 효력이 발생하는지?

A: 자사에서 작성한 노동계약서도 쌍방이 서명만 하면 효력이 발생한다. 반면, 자사에서 작성한 노동계약서는 회사 상황에 따라 상세한 조항을 기재할 수 있으므로 회사에서 노동계약서를 작성하는 것이 바람직하다. 노동계약서는

노동국에 등록 하지 않아도 역시 효력이 발생한다.

Q: 직원이 고의로 노동계약서 체결을 지연하거나 체결하지 않을 경우 회사는 어떻게 대응해야 하는지?

A: 회사는 직원의 상기 고의행위 증거를 확보해야 한다. 즉 시간증거를 확보해야 하며 아울러 계약서를 체결하지 않을 경우 책임은 직원이 부담한다는 것을 명시해야 한다.

시용(수습)기간에 대한 대응

Q: 전문 시용기간 계약서를 체결하면 효력이 발생하는지? 또한, 신규 직원과 노동계약서를 체결하였을 경우, 시용기간에는 신규직원을 해고할 권리가 없어지는지?

A: 시용기간 계약서는 존재하지 않으며 따라서 효력도 발생하지 않음.

노동계약법 제 29 조에 따르면 시용기간은 노동계약기간에 포함됨. 시용기간이 하기 상황일 경우 회사는 노동계약을 해지할 수 있음.

①시용기간 중에 채용조건에 부합되지 않음이 증명된 경우

②사용자의 사내 규칙을 심각하게 위반한 경우

③중대한 직무상 과실, 사리(私利)추구와 부정행위로 사용자의 이익에 중대한 손해를 끼친 경우

④노동자가 동시에 다른 사용자와 노동관계를 맺음에 따라, 본 사용자의 작업임무 완수에 심각한 영향을 미치거나 또는 사용자가 지적해도 시정을 거부하는 경우

⑤본법 제 26 조 1 항에 규정된 상황에 의거, 노동계약이 무효가 되는 경우

⑥법에 의거 형사책임을 추궁 받는 경우

Q: 노동자가 사직 후 다시 입사할 경우, 회사는 시용기간을 약정하는 것이 불법인지?

A: 불법이다. 제 19 조에 따르면 동일 회사는 동일 직원과 시용기간을 1 회만 가능하다.

Q: 시용기간 완료 후 직원을 해고할 경우 배상금을 지불해야 하는지?

A: 시용기간 완료 후 해고할 경우 회사가 과실이 없을 경우 배상금을 지불할 필요가 없다.

Q: 시용기간 이유로 직원을 해고할 경우 어떤 리스크가 있는지? 어떻게 회피해야 하는지?

A: 회사는 보통 위와 같은 이유로 직원을 해고하지만 이 경우 회사는 근무고과일지를 꼼꼼히 서면기록을 하고 직원을 서명을 받아야 한다. 혹은 직원과 잘 협의하여 직원이 스스로 사직서를 제출하도록 유도하는 것이 바람직하다.

(출처 : 코트라)

[출처] 중국 인사담당자가 알아야 할 노동법규 |작성자 글로리 제이