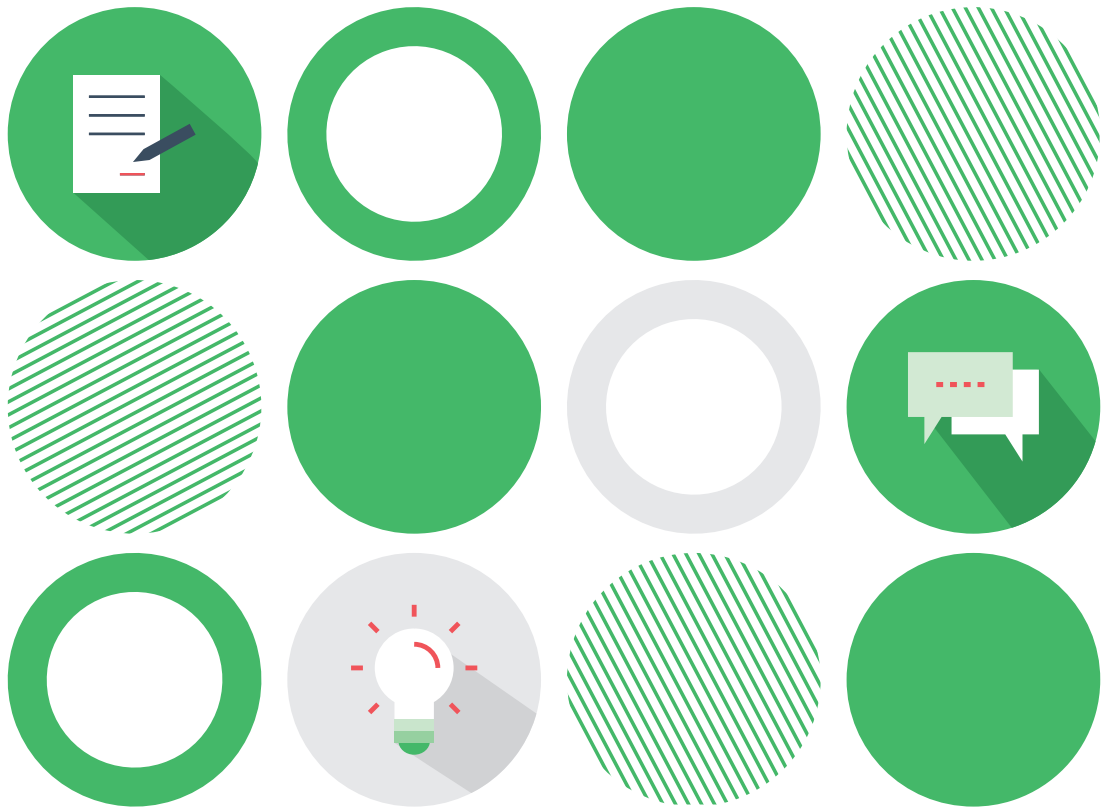




코로나19 관련 중국진출기업 인사노무관리 Q&A II



본 자료는 노사발전재단이 법무법인(유한) 태평양에 위탁하여 작성되었습니다.

본 자료와 관련한 문의는 아래를 참고해 주시기 바랍니다.

1. 발행 및 저작권 관련

노사발전재단 국제노동본부 국제협력팀

T. +82 2 6021 1078

2. 법률 등 관련

권대식 변호사

T. +86.10.5879.3080

E. daeshik.kwon@bkl.co.kr

김성욱 변호사

T. +86.21.6085.2900

E. sungwook.kim@bkl.co.kr

김호연 중국변호사

T. +86.10.5879.3082

E. haoran.jin@bkl.co.kr

권민 중국변호사

T. +86.10.5879.3082

E. min.quan@bkl.co.kr

코로나19 관련 중국진출기업 인사노무관리 Q&A

- 노무 비용 효율화 방안 및 정리해고 등 위주로 -


신종 코로나바이러스(이하 “코로나19”)가 세계 각 국에 전파 및 확산되고, 여러 국가에서 이미 2차 유행이 발생함에 따라, 각 국 및 글로벌 경제상황은 여전히 어렵고 기업 역시 어려운 상황에 처해 있습니다.

중국은 코로나19가 제일 처음 대규모로 전파된 국가이고 지금도 일부 지방에서는 여전히 집단적 감염이 나타나고 있지만, 현재 비교적 코로나19 상황을 잘 관리하고 있다는 평가를 받고 있습니다. 그럼에도 불구하고 글로벌 경제의 침체로 인하여 중국내 기업들은 여전히 어려운 상황에 처해 있습니다. 특히 기업의 매출이 현저히 감소된 상황에서 기업들은 인건비를 포함한 기업의 원가와 비용을 절감시켜야 하는 상황에 처해 있습니다. 그런데 다른 비용과 달리 인건비는 직원의 인사노무관리와 직결되는 문제이므로, 면밀하게 판단한 후 신중하게 다뤄야 합니다. 특히 기업들이 중국 법률을 위반하는 방식으로 해고를 하거나 근로자(직원)의 처우를 조정할 경우, 기업들은 오히려 불법해고로 인한 배상금 등을 지급하거나 노사 분규나 각종 노동 중재, 소송에 처할 수 있고, 기업의 경영관리, 사회적인 이미지에도 문제가 생길 수 있으므로, 기업의 상황은 더욱 어려워 질 수 있습니다. 그러므로 어려운 상황일수록 적법하고 합리적인 인사노무관리 방안을 채택해야 할 필요성이 더 커진다고 할 수 있습니다.

본 책자는 지난 2020년 2월 노사발전재단이 법무법인(유한) 태평양에 위탁하여 작성하였고 노사발전재단, 고용노동부, 주 중국 대한민국대사관의 명의로 공동으로 발행한 ‘코로나19 관련 중국 진출기업 인사노무관리 Q&A’에 이은 후속 책자입니다. 본 책자에서는 재중 한국기업들이 회사 노무 비용을 절감하기 위하여 고려할 수 있는 조치 및 관련 조치 실행 시 법률적인 유의사항을 위주로 검토, 분석하고 이를 실무적인 측면에서 간략하게 정리하였습니다. 이하에서는 (i) 경영상황 악화 시 노무적 관점에서 기업이 취할 수 있는 자구 방안을 개관하고, 더 구체적으로 (ii) 노동계약 관계를 유지하는 전제 하에 회사가 고려할 수 있는 방안, (iii) 노동계약 관계를 종료하기로 하는 경우에 고려할 수 있는 방안으로 나누어 살펴볼 것입니다. 끝으로 (iv) 회사 청산이나 M&A의 경우 인사노무관리상의 유의점도 간략하게 정리하였습니다. 또한 이해의 편의 및 가독성을 높이기 위하여, 첫번째 책자와 마찬가지로 질의응답 형식으로 서술하였습니다.


본 책자의 내용을 통하여 재중 한국기업들이 실질적인 도움을 받을 수 있기를 바라며, 책자의 내용과 관련하여 의문점이나 건의 사항이 있으면 기탄 없이 말씀하여 주시길 바랍니다.

I 경영상황 악화 시 노무적 관점에서 기업이 취할 수 있는 노무 비용 절감 방안 개관

 1. [개관] 회사의 경영상황이 악화된 경우, 회사가 노무 비용을 절감하기 위해서 어떠한 조치를 취할 수 있는지요?

검토 의견:

- 회사의 경영상황이 악화된 경우, 회사는 노무 비용을 절감하기 위해서는 다음 몇 가지 유형에 따라 관련 방안들을 모색해 볼 수 있을 것임.
- 우선 근로관계를 유지하는 전제 하에서 직원과의 근무 조건(급여, 복리혜택, 근무시간이나 업무 방식 등)을 변경하거나 조정하는 방식을 고려해 볼 수 있을 것임. 이하에서는 이를 “노무 비용 효율화 방안”이라고 포괄하여 설명.
- 상기 방안을 채택하였음에도 불구하고 노무 비용을 감당하기 어려운 경우, 회사는 직원과 합의하여 노동계약을 해지하거나 법률 규정에 따라 개별적 또는 집단적으로 직원과의 노동계약을 해지하는 방식을 고려해 볼 수 있음. 특히 집단적인 방식으로 직원들과의 노동계약을 해지하는 경우에 있어서, 여러 가지 법적 이슈들이 나타날 수 있음. 이하에서는 이를 “인원 정리 방안”이라고 포괄하여 설명.
- 한편 회사가 부득이 청산 또는 파산을 하게 되거나, 그 전에 회사의 소유권(지분)을 제3자에게 매각하거나 회사의 특정 자산이나 사업(무형 자산 외에 관련 인원, 계약관계 등을 포함)을 매각하는 등의 방법으로 exit을 하거나 회사의 재무 상황 개선을 시도하는 경우도 있는데, 그와 관련하여 제기될 수 있는 노무 관련 이슈들에 대해서도 검토.

 2. [개관] 노동계약 관계를 유지하는 전제 하에, 회사는 노무 비용을 절감하기 위하여 어떠한 방안을 고려할 수 있는지요?

검토 의견:

- 노동계약 관계를 유지하는 경우, 회사는 노무 비용을 절감하기 위하여 아래와 같은 방안 등을 고려할 수 있음.
 - 노동시간을 단축하거나 교대(순환) 근무에 배치하면서 직원의 급여를 인하
 - 휴가 부여
 - 일부 업무에서 비전일제직원을 고용

- 업무가 적어진 부서의 직원을 다른 부서에 배치
 - 부정시간무제 또는 종합근무시간산정제 실행
 - 휴업(停工停产)의 실행
- 상기 각 방안들은 합법적인 절차를 거쳐 합리적인 방향으로 추진해야 하며, 회사는 각 단계별 조치를 취함에 있어서 추후 분쟁가능성을 예상하고 증거화를 늘 염두에 두어야 함(서면 자료, 개별 통지, 공지/공고 등).
- 구체적인 내용은 II.의 제4.번 내지 제12.번의 Q&A를 참고




3. [개관] 노동계약 관계를 종료하기로 하는 경우, 회사는 노무 비용을 절감하기 위하여 어떠한 방안을 고려할 수 있는지요?



검토 의견:

- 회사는 노무 비용을 절감하기 위하여 아래와 같은 방식으로 직원과의 노동계약 관계를 종료시킬 수 있음.
 - 직원과 합의를 통하여 노동계약을 해지(즉, ‘합의 해지’)
 - 특정 사유가 존재하는 경우 회사가 일방적으로 노동계약을 해지
 - 이때, 구체적인 해지 사유와 방식에 따라, (a) 직원의 과실로 인한 ‘과실성 해지(过失性辞退)’, 즉 해고와 (b) 직원의 과실이 아닌 이유로 인한 ‘비과실성 해지(无过失性辞退)’, (c) 회사의 운영상의 사정으로 인하여 소정의 절차에 의한 집단적 감원 방안인 ‘경제성 감원’이 있음.
- 여러 노동계약 종료 방식이 있지만 실무에서는 직원과 합의를 통하여 노동계약을 해지하는 방식을 가장 많이 채택하고 있음. 즉 명확하게 과실성 해지로 처리할 수 있는 경우에도 당해 직원과의 관계나 후속적인 이슈들을 고려하여 합의 해지 형식을 취하는 경우가 종종 있으며, 비과실성 해지에 관한 법적 절차를 진행하다가도 추후 개별 직원들과 합의 해지를 시도하는 경우도 많이 있음.
- 노동계약 관계 종료와 관련하여서는 많은 법적 분쟁이 있으니, 특히 면밀한 법률 검토를 하고 엄격하게 관련 절차를 준수하며 진행할 필요가 있음에 유의.
- 구체적인 내용은 III.의 제13.번 내지 제22.번의 Q&A를 참고
- 한편 본 책자의 목적상, 노동계약 해지에 관한 일반적인 상세한 설명보다는, 회사의 경영상황이 악화되거나 특정 사업부서를 철폐하거나 프로젝트를 종료해야 하는 등의 사정으로 노동계약을 해지하는 경우처럼, 코로나19와 관련하여 인원 정리를 방안을 모색하는 경우 위주로 설명할 예정임.

II 노동계약 관계를 유지하는 전제 하에 회사가 고려할 수 있는 노무 비용 효율화 방안

 4. 회사가 직원의 노동시간을 단축하거나 교대(순환)근무를 배치하면 급여를 적게 지급해도 되는지요?

검토 의견:


회사가 업무량 감소 등으로 인하여 직원의 노동시간을 단축시키거나 직원을 교대(순환)근무에 배치 하더라도, 직원과의 서면 합의가 없이 일방적으로 직원의 급여를 적게 지급해서는 안됨. 이는 아래 제6.번 질의사항에서 언급하고 있는 비전일제와는 다르며, 인건비를 낮출 수 있는 근본적인 해결책은 아님에 유의.

근거:

회사는 근로자와 합의하에 노동계약에서 약정한 내용을 변경할 수 있고, 노동계약 변경 시 서면 형식을 취해야 함(<노동계약법> 제35조). 급여는 노동계약의 중요한 내용으로서, 이의 변경은 노동계약의 변경에 해당함. 따라서 회사는 일방적으로 직원의 급여를 적게 지급해서는 안되며, 직원의 동의를 취득하고 직원과의 합의하에 적게 지급할 수 있음. 회사가 직원과의 합의가 없이 일방적으로 직원의 급여를 적게 지급하는 경우, 직원은 노동계약을 해지하고 회사에 경제보상금¹을 지급할 것을 요구할 수 있음.


- 따라서 부득이 급여를 감액하기로 할 경우에는, 직원에게 회사의 어려운 사정을 충분히 설명하여 직원의 동의를 얻은 후에, 서면으로 이러한 변경의 점을 담은 합의서를 작성해야 함.
- 참고로 업무량이 현저하게 줄어든 일부 회사의 경우 직원과의 합의하에 1개월 중 1주일은 출근하지 않고, 출근하지 않은 기간만큼 급여를 차감하고 있다고 함.

¹ 경제보상금 산정기준: 직원이 회사에서 근무한 연수(반년 미만 시 0.5, 반년 초과 시 1로 계산. 다만 근속연수가 12년 초과 시 12로 계산)에 해당 직원의 노동계약 해지 전 12개월 간의 평균 월급(해당 평균 월급이 현지 직원 평균 월급의 3배 이상인 경우 평균 월급의 3배로 산정)을 곱한 금액. 예를 들면, 어떤 직원이 회사에서 8년 3개월간 근무하였고, 해당 직원의 노동계약 해지 전 12개월 간의 평균 월급이 1만 위안인 경우, 회사는 해당 직원에게 8.5 x 1만 위안 = 8.5만 위안의 경제보상금을 지급해야 함.

 5. 회사의 사정이 어렵고 현재 업무 수요가 없으므로, 직원에게 유급 또는 무급 휴가를 부여하며 출근을 못하게 할 수 있는지요?

 **검토 의견:**

- 유급 휴가(즉 연차)의 경우 회사는 생산, 업무 관련 구체적 상황에 따라 직원의 의사를 고려하고 직원과 협상하는 과정을 거친 후 직원에게 유급 휴가를 배정할 수 있음. 유급 휴가를 배정함에 있어 회사가 직원과 “합의를 달성”하는 것을 전제로 하지는 않으나, 실무상 회사가 직원과 협상하는 과정은 필요함. 즉, 회사가 일방적으로 유급 휴가(연차 사용)를 배정할 수는 있으나, 법적 리스크를 최소화하기 위하여 사전에 협의하고 가급적 직원의 의사를 반영하도록 합리적인 노력을 할 필요 있음.
- 무급 휴가의 경우, 회사는 일방적으로 직원에게 무급 휴가(여기에서의 무급 휴가는 아래 제10.번 질의사항에서 언급하고 있는 휴업과는 다른 개념으로, 회사 전체나 특정 사업 부서 직원을 대상으로 휴업하는 것이 아니라, 특정 직원에게 한동안 무급으로 휴가를 부여하는 것을 의미함)를 부여할 수 없음. 무급 휴가는 직원이 개인 사유로 스스로 신청을 하여 회사에서 승인하는 경우 또는 회사와 직원이 협상을 통해 합의를 달성한 경우에 한해 적용 가능함.

 6. 비전일제(非全日制) 직원이란 무엇인가요?
비전일제직원 고용 시 어떠한 점에 유의해야 하는지요?

 **검토 의견:**

■ **비전일제직원이란?**

비전일제직원이란 근무한 시간에 따라 보수를 산정하고 근로자의 동일 회사에서의 하루 평균 근무시간이 4시간을 초과하지 않으며 매주 근무시간이 누계 24시간을 초과하지 않는 직원을 의미함 (<노동계약법> 제68조). 비전일제직원은 고정직 직원이 아니기 때문에 사회보험가입 필요 없음. 실무상 일부 회사는 기사, 청소부 등 직종에서 비전일제직원을 고용하고 있음.

■ **비전일제직원 고용 시 유의사항**

- 하루 평균 근무시간이 4시간을 초과하지 않으며 매주 근무시간이 누계 24시간을 초과하지 않아야 함. 이를 위반 시 노동관계로 간주되어 사회보험금 보충 납부, 노동관계 해지시 경제보상금 지급 등 의무를 부담해야 할 수 있음.
- 규정상 비전일제직원과는 서면계약을 체결하지 않아도 되고 구두합의만 있어도 됨(<노동계약법> 제68조). 다만 향후 분쟁을 피하기 위하여 가급적 서면계약을 체결하는 것이 바람직함.
- 비전일제직원에게는 수습기간(试用期)을 약정해서는 아니됨(<노동계약법> 제70조).

- 회사와 비전일제직원은 모두 수시로 고용관계를 종료할 수 있음. 회사가 고용관계를 종료하는 경우 경제보상금을 지급하지 않아도 됨(<노동계약법> 제71조).
- 회사가 비전일제직원에게 지급해야 하는 급여기준은 회사 소재지 최저시간제급여기준보다 낮아서는 아니되고, 급여지급주기는 최장 15일을 초과해서는 아니됨(<노동계약법> 제72조).

관련 사례	
판례 번호	(2017) 豫1502民初3219号
사실 관계	- 원고 A와 피고 B보험회사는 2007년 7월부터 2016년 12월 기간 동안 비전일제고용계약을 체결하였고 A는 B보험회사의 기사 직무를 역임함. 다만 A가 B보험회사에서 근무한 시간은 매일 평균 4시간을 초과하였음. - 2017년 1월 B보험회사는 A에게 휴업 통지를 발송하였고 A에게 월급을 지급하지 않음. - A는 이에 불복하여 노동중재위원회에 중재를 제기하며 A와 B보험회사 간은 비전일제고용관계가 아닌 일반 노동관계이고 B보험회사가 A에게 경제보상금 등을 지급할 것을 청구함.
법원 판결 ²	A가 B보험회사에서 근무한 시간은 매일 평균 4시간을 초과하였고 비전일제직원의 특징에 부합되지 않음. 따라서 법원은 A와 B보험회사 간은 비전일제고용관계가 아닌 일반 노동관계이고 B보험회사는 A에게 경제보상금 등을 지급하도록 판시함.



7. 회사가 임의로 직원을 다른 부서에 배치하거나 또는 직원의 업무내용을 변경할 수 있는지요?



검토 의견:

- 직원의 업무내용 역시 노동계약의 중요한 내용으로서 회사는 직원과의 합의가 없이 일방적으로 직원을 다른 부서에 배치하거나 또는 직원의 업무내용을 변경해서는 아니됨. 회사가 직원과의 합의가 없이 일방적으로 직원을 다른 부서에 배치하거나 또는 직원의 업무내용을 변경하는 경우, 직원은 노동계약을 해지하고 회사에 경제보상금을 지급할 것을 요구할 수 있음.
- 직무 배치 / 업무 변경(조정)은 직원의 노동 권리와 회사의 자주 경영권이 상호 충돌이 되는 경우로서, 현재 명확한 법률규정 및 통일적인 사법 해석 등은 형성되지 않음. 다만, 최근 판례를 통하여 볼 때, 아래와 같이 잠정적인 결론을 얻을 수 있음.

² 중국 법률 규정상 노무분쟁이 발생하는 경우 당사자는 우선 노동중재위원회에 노동중재를 제기한 후, 노동중재위원회의 판정에 불복하는 경우 법원에 소를 제기할 수 있음. 따라서 본 책자 중 “법원 판결”은 모두 당사자가 노동중재위원회의 판정에 불복하여 법원에 소를 제기한 상황에서 법원이 판결한 경우를 의미함.

- 회사의 경영상황 등으로 인하여 회사가 직원의 대우 등을 저하하지 않는 전제하에 직원을 다른 부서에 배치하거나 또는 직원의 업무내용을 변경하는 경우 이는 회사의 합리적인 조치로서 적법하다고 판시한 판례는 존재함. 다만 이 경우도 회사는 직원과의 협상과 통보 등 절차는 거쳐야 함.
- (i) 노동계약 및 인사규정상 회사의 직무, 업무 조정 권한에 관한 명확한 규정이 있거나 설령 그러한 규정이 없더라도(다만 노동계약이나 인사규정에 관련 근거가 없을 경우에는 실무상 적법한 직무 배치/업무 변경이 인정되지 않을 가능성이 더 높아짐), (ii) 합리적인 범위 내의 조정이며, (iii) 적법한 절차(사전 통보 및 협상, 교육기회 부여 등)를 거친 것이라면, 회사의 일방적인 조정 조치가 적법하다고 보는 사례들도 일부 존재함.
 - 합리적인 범위 내의 조정이라 함은, 업무의 내용 조정 및 부서 이동으로 인한 근무 지점 변동 등 측면을 고려하는데,
 - 업무의 내용의 경우, 구매 1팀에서 구매 2팀, 구매담당에서 판매담당 등으로 조정되는 경우 합리적인 범위 내라고 볼 수 있으나, 재무담당에서 법무담당 등으로 조정되는 경우에는 합리적인 범위라고 인정하지 않음.
 - 업무 지점의 경우, 직원의 출퇴근에 큰 영향이 없는 것으로 한다면 합리적인 범위라고 보지만, 출퇴근에 큰 영향을 미치는 것이라 한다면(예컨대 대도시의 경우 1시간 이상 더 소요) 합리적인 범위라고 보기 어려움.
- 그럼에도 불구하고, 직무 배치 / 업무 변경(조정)에 있어 많이 논란이 되고 있으므로, 추후 사전에 면밀한 법률 검토를 받아, 리스크를 최소화하면서 진행할 필요 있음.

관련 사례(회사의 직무 배치 인정되지 않은 사례)	
판례 번호	(2014) 东一法东民一初字第1431号
사실 관계	- 피고 X는 2006. 12. 1.부터 원고 Y회사에서 근무함. - Y회사는 2014. 1. 17. X와의 협의가 없이 X를 다른 부서에 배치한다고 통보하였고, X는 그 다음날부터 출근하지 않았으며, 2014. 1. 21. 노동중재위원회에 중재를 제기하여 Y회사는 불법해고에 해당하고 경제배상금을 지급할 것을 청구함.
법원 판결	Y회사는 X와의 협의가 없이 일방적으로 X의 직무를 조정을 하였기에 직원인 X가 Y회사와의 노동계약을 종료한 것은 부득이하게 노동계약을 종료한 경우 해당함. 따라서 Y회사는 X에게 경제보상금을 지급해야 함(즉, 법원은 직원의 노동계약 종료는 정당하되, 회사는 경제배상금이 아닌 경제보상금을 지급하는 것으로 판시(다만, 본건에서는 회사가 일방적으로 직원의 직무를 강등 및 급여를 저하하였던 이슈도 존재함).

관련 사례(회사의 직무 배치가 인정된 사례)	
판례 번호	(2020) 苏03民终2012号
사실 관계	- 원고 C는 2014. 11. 4.부터 피고 D회사에서 근무함. - D회사는 환경보호정책으로 인하여 D회사의 일부 생산라인의 가동을 중단하게 되자 C를 다른 부서에 배치함. - C는 노동중재위원회에 중재를 제기하여 노동계약 해지 및 D회사가 C에게 경제보상금을 지급할 것을 청구함.
법원 판결	D회사는 확실히 환경문제로 인하여 일부 생산라인의 가동을 중단하였음. 이러한 상황에서 D회사는 자신의 생산경영상황에 근거하여 C의 업무내용을 조정할 권리가 있고, D회사가 C의 업무내용을 변경한 것은 객관상 C의 이익에 손해를 초래하지 않았음. 따라서 D회사가 C의 업무내용을 변경한 것은 부당하지 않음.



8. 어떠한 인원에 대하여 부정시근무제를 적용할 수 있나요? 이때 어떠한 점에 유의해야 하는지요?



검토 의견:

■ 부정시근무제란?

부정시근무제란 기업의 생산 특수성, 업무상 특수 수요 또는 직책 범위로 인하여 표준근무시간³에 따라 업무를 배치하기 어렵거나 근무시간이 고정되어 있지 않아 취하는 탄력근무제도를 의미함.

■ 부정시근무제를 적용할 수 있는 인원

회사는 아래 인원에 대하여 부정시근무제를 실행할 있음{<기업이 부정시근무제와 종합근무시간 산정제를 실행하는 것에 관한 심사비준방법⁴>(이하 “<부정시근무제와 종합근무시간산정제 실행 방법>”) 제4조}.

- 회사의 고급관리인원⁵, 외근인원, 영업인원, 일부 당직인원 및 표준근무시간으로 평가할 수 없는 직원.
- 장거리운송인원, 택시 기사와 철도, 항만, 창고의 일부 화물 적하 인원 및 업무 성격의 특수성으로 인하여 탄력근무제를 실행해야 하는 직원.
- 기타 생산 특수성, 업무상 특수 수요 또는 직책 범위로 인하여 부정시근무제를 실행하기에 적절한 직원.

³ 하루 8시간, 1주일 5일 근무제

⁴ 关于企业实行不定时工作制的综合计算工时工作制的审批办法

⁵ 회사의 총경리, 부총경리, 재무책임자, 상장회사의 이사회 비서, 회사 정관에서 규정한 기타 인원(<회사법> 제216조)

■ 유의사항

부정시근무제는 <부정시근무제와 종합근무시간산정제 실행방법>에서 규정한 특정 인원내 한하여 실행할 수 있음.

- 부정시근무제를 실행하고자 하는 경우 직원과 협상해야 하고 회사의 근무와 휴식제도를 직원에게 공시해야 하며 현지 인력자원부서의 인허가를 취득해야 함.



9. 어떠한 인원내 대하여 종합근무시간산정제를 적용할 수 있나요?

이때 어떠한 점에 유의해야 하는지요?



검토 의견:

■ 종합근무시간산정제란?

종합근무시간산정제란 주, 월, 분기, 연(年) 등을 주기로 하여 종합적으로 근무시간을 산정하는 제도를 의미함. 종합근무시간제의 경우에는 교대근무/휴식조정(轮岗调休)이나 집중업무/집중휴식(集中工作、集中休息) 등의 방식을 채택할 수 있음.

■ 종합근무시간산정제를 적용할 수 있는 인원

회사는 아래 업종에 종사하는 직원에 대하여 종합근무시간산정제를 실행할 수 있음{<부정시근무제와 종합근무시간산정제 실행방법> 제5조}.

- 교통, 철도, 우편, 수운, 항공, 어업 등 업종 중 업무 성격이 특수함으로 인하여 연속 작업을 해야 하는 직원
- 지질 및 자원 탐사, 건축, 제염, 제당, 관광 등 계절과 자연조건의 제한을 받은 업종의 일부 직원
- 기타 종합근무시간산정제를 실행하기에 적절한 직원

■ 유의사항

- 종합근무시간산정제는 <부정시근무제와 종합근무시간산정제 실행방법>에서 규정한 특정 인원내 한하여 실행할 수 있음.
- 종합근무시간산정제를 실행하고자 하는 경우 직원과 협상해야 하고 회사의 근무와 휴식제도를 직원에게 공시해야 하며 현지 인력자원부서의 인허가를 취득해야 함.
- 종합근무시간산정제를 적용하는 직원의 평균 일(日)근무시간과 평균 주(周)근무시간⁶은 법정표준근무시간과 기본적으로 일치해야 함.

⁶ 평균 일(日)근무시간은 8시간이고 평균 주(周)근무시간은 40시간임.



10. 회사는 어떠한 상황에서 휴업을 할 수 있는지요?

전체 회사가 아닌 회사 일부 부서에 대한 휴업도 가능한지요?



검토 의견:

- 중국 현행 법률상 휴업에 관한 언급은 있으나⁷, 명확한 정의나 요건, 범위, 기한, 실행 절차 등에 관한 세부적인 규정은 없음. 다만 중국 실무 및 다수 판례⁸에 의하면, 통상 기업이 경영상 어려움에 직면하거나 특정 사정(공장 이전 등)으로 휴업을 해야 하는 경우 기업이 자체적으로 결정할 수 있다고 보고 있음. 즉, 기업은 영리단체로서 직원의 권익을 보호하는 전제 하에 관련 사업 유지, 중단, 폐업 등 여부를 자체적으로 결정할 수 있다는 것임.
- 중국 현행 법률상 일부 부서에 대한 휴업을 금지한다는 규정이 없기에, 중국 실무 및 판례⁹에 의하면, 회사 전체가 아닌 특정 부서의 휴업도 기업의 자체적인 경영상의 판단에 의해 결정할 수 있다고 보고 있음.



11. 휴업 절차는 어떻게 되는지요?



검토 의견:

- 제10번 질의사항에 관한 검토의견에서 설명 드린 바와 같이 중국 법률 규정에는 휴업 절차에 관한 규정은 없음. 다만 실무상 회사는 휴업 결정 시 향후 분쟁의 여지를 피하기 위하여, (i) 휴업방안 제정, (ii) 동사회 결의 통과, (iii) 공회 또는 직원 의견 수렴, (iv) 직원 통지 등의 절차를 진행함.
 - 휴업방안 제정: 휴업방안에는 통상 휴업 관련 이유, 기간, 적용대상, 급여지급 등 내용이 포함됨
 - 동사회 결의 통과: 휴업방안 제정 후, 회사 동사회 결의 통과
 - 공회 또는 직원 의견 수렴:
 - 통상적으로 먼저 이메일 등을 통하여 동사회 결의를 거친 휴업 방안을 전체 직원에게 발송하고, 이메일 등에서 XX일(최대한 짧게 설정) 후 이에 관한 설명회를 조직할 것이고 의견이 있는 경우 설명회 전 이메일을 통하여 의견을 제출할 것을 고지.
 - 통지한 기일에 전체 직원에 대한 간략한 설명회를 조직. 회의에 참석한 직원들이 가급적 회의록에 서명을 하도록 요구하는 것이 바람직함.

⁷ 주로 휴업기간 급여 지급 및 그 기준에 관한 내용.

⁸ (2019) 沪0115民初5738号, (2016) 粤07民终1584号 등 판례

⁹ (2016) 粤07民终1584号 등 판례

- 휴업대상 직원에 대한 통지: 휴업방안을 참조하여 휴업통지를 작성한 후 휴업대상 직원에게 통지함. 휴업통지는 통상 이메일 등으로 증거를 기록할 수 있는 방식으로 진행함.



12. 휴업기간 동안 급여는 어떠한 기준으로 지급해야 하는지요?



검토 의견:

- 회사의 휴업개시일부터 1개월 내에는 정상급여기준으로 직원의 급여를 지급해야 함.
- 회사의 휴업이 1개월 이상 지속되는 경우, 직원이 정상적인 노무를 제공한 경우 현지 최저급여보다 높은 급여를 지급해야 하고, 직원이 정상적인 노무를 제공하지 않은 경우 회사는 생활비만 지급하면 됨(<급여지급잠행규정¹⁰> 제12조). 직원이 정상적인 노무를 제공하지 않은 경우의 생활비 관련하여, 북경시, 상해시, 하북성, 강소성, 산동성, 광동성의 규정은 아래 표와 같음.

지역	호북성 외 기업
북경시	북경시 최저급여기준의 70%보다 낮아서는 안됨 ¹¹
상해시	상해시 최저급여기준보다 낮아서는 안됨 ¹²
하북성	현지 최저급여기준의 80% 지급 ¹³
강소성	현지 최저급여기준의 80%보다 낮아서는 안됨 ¹⁴
산동성	현지 최저급여기준의 70%보다 낮아서는 안됨 ¹⁵
광동성	현지 최저급여기준의 80%보다 낮아서는 안됨 ¹⁶

¹⁰ 工资支付暂行规定

¹¹ <북경시급여지급규정(北京市工资支付规定)> 제27조

¹² <상해시기업급여지급방법(上海市企业工资支付办法)> 제12조


¹³ <하북성급여지급규정(河北省工资支付规定)> 제28조

¹⁴ <강소성급여지급조례(江苏省工资支付条例)> 제31조

¹⁵ <산동성기업급여지급규정(山东省企业工资支付规定)> 제31조. 다만 청도시의 경우 현지 최저급여기준의 80%보다 낮지 않은 기준으로 직원에게 기본생활비용을 지급.


¹⁶ <광동성급여지급조례(广东省工资支付条例)> 제39조

III 노동계약 관계를 종료하기로 하는 경우의 인원 정리 방안

 13. 회사는 어떠한 경우 직원과 체결한 노동계약을 해지할 수 있는지요?

 검토 의견:

- 회사가 직원과 체결한 노동계약을 해지할 수 있는 방안은 크게 (i) ‘회사의 일방 해지’와 (ii) ‘직원과의 합의를 통한 합의해지’ 두 가지 종류로 분류할 수 있음.
- ‘회사의 일방 해지’는 또한 (a) 직원의 과실로 인한 ‘과실성 해지(过失性辞退)’와 (b) 직원의 과실이 아닌 이유로 인한 ‘비과실성 해지(无过失性辞退)’, (c) 회사의 경제적 사정으로 인하여 집단적 감원이 필요한 경우에 관한 ‘경제성 감원’으로 분류할 수 있음.

 14. 어떠한 경우 회사는 ‘과실성 해지’, 즉 해고를 실행할 수 있는지요?

 검토 의견:

- ‘과실성 해지’, 즉 해고란 직원에게 아래 각 호 중의 한 상황이 존재함으로써 인하여 회사가 노동계약을 임의로 해지하고 직원에게 경제보상금을 지급하지 않아 되는 경우를 의미함(<노동계약법> 제 39조).
 - 수습기간에 채용 조건에 부합되지 않는 것으로 증명된 경우
 - 회사의 규장제도(规章制度)를 엄중하게 위반한 경우
 - 중대한 직무상 과실, 사리도모 행위로 회사에 중대한 손해를 입힌 경우
 - 동시에 다른 고용업체와 근로관계를 맺어 본 회사의 임무 완성에 심각한 영향을 미치거나 또는 회사가 지적하여도 시정을 거부하는 경우
 - 사기, 협박의 수단으로 또는 타인의 위급한 상황을 틈타 회사가 진실한 의사를 위배하는 상황에서 노동계약을 체결 또는 변경한 경우
 - 직원이 법적으로 형사적 책임을 추궁 받게 된 경우
- 유의사항:
 - 실무상 회사가 직원이 회사규장제도를 위반하였음을 이유로 직원을 해고하는 경우에도 노동 중재 또는 소송에서 패소하는 경우가 종종 있음. 그 이유 중의 하나는 회사가 직원 해고를 근거로 한 회사규장제도가 (i) 직원대표대회 또는 전체 직원과 논의하였고 직원대표대회 또는 전체 직원이 제기한 방안 또는 의견을 청취하였으며 공회 또는 직원대표와의 평등한 협상을 거쳐 제정 또

는 수정된 것이라는 점(즉, 소위 ‘민주적 절차’ 요건을 만족하였다는 점) 또는 (ii) 직원에게 유효하게 공시하였거나 고지하였음을 입증할 수 없기 때문임¹⁷.

- 따라서 회사는 회사규장제도 제정 또는 수정 시 상기 <노동계약법> 제4조에서 규정한 민주절차를 거치고 직원에게 공시하거나 고지할 필요가 있음.
- 상기 직원에 대한 공시 또는 고지는 통상 회사규장제도를 노동계약의 별첨으로 약정하고 노동계약에서 직원은 회사규장제도를 인지하고 있음을 규정함.

관련 사례	
판례 번호	(2016) 鄂01民终6399号
사실 관계	- 2004. 5. 8., 원고 E는 피고 F회사에 입사하였음. - 2015. 8. 14., E는 직무상 편리를 이용하여 시멘트가 적재된 차량 한대를 통과시켰음. - 2016. 8. 24., E는 “자신의 실수로 인해 차량을 통과시켜 회사에 영향을 끼쳤다”는 서면 설명을 제출하였음. - 2015. 8. 25., F회사 E가 직무상 편리를 이용하여 회사의 규장제도를 엄중하게 위반하였음을 이유로 E와의 노동계약을 일방적으로 종료하였음. - E는 이에 불복하여 노동중재위원회에 중재를 제기하여 F회사가 노동계약을 불법해지하였기에 경제배상금을 지급할 것을 요구하였음.
법원 판결	고용업체는 규장제도 제정 시 일정한 절차를 거쳐야 함. 고용업체가 제정한 규장제도가 법률에서 규정한 절차를 거치지 아니한 경우 근로자에 대하여 구속력이 없음. F회사는 회사규장제도 제정 과정에서 민주절차를 거쳤고 회사규장제도를 공시 또는 E에게 고지하였음을 입증하지 못하였기에 F회사가 E를 해고한 것은 불법해고에 해당함. 따라서 F회사는 E에게 경제배상금을 지급해야 함.



15. 어떠한 경우 회사는 ‘비과실성 해지’를 실행할 수 있는지요?

회사의 운영이 악화되거나 특정 사업부서를 철폐하거나 프로젝트를 종료해야 하는 등의 사정이 있는 경우, ‘비과실성 해지’ 방안에 따라 인원을 정리할 수 있는지요?



검토 의견:

- ‘비과실성 해지’란 아래 각 호 중의 한 상황이 존재하는 경우, 회사가 30일 전 서면형식으로 직원에게 통지하거나 1개월 급여를 추가 지급한 후 노동계약을 해지할 수 있는 경우를 의미함(<노동계약법> 제40조).

¹⁷ <노동계약법> 제4조: 고용업체는 근로보수, 업무시간, 휴식휴가, 근로안전위생, 보험복지, 직원교육, 노동기울 등 직원의 이익과 직접 관련되는 규장제도 또는 중대한 사항을 제정, 수정 또는 결정 시 직원대표대회 또는 전체 직원과 토론해야 하며, 공회 또는 직원대표와 협상을 통해 확정해야 한다.

¹⁸ 경제보상금의 2배

- 직원의 질환 또는 비산재 부상으로 인하여 규정한 의료기간 만료 후 기존 업무에 종사할 수 없고 회사가 새로 배치한 업무에도 종사할 수 없는 경우
- 직원의 업무수행능력 부족으로 회사 교육(培训) 또는 업무 조정 후에도 여전히 업무수행능력이 부족한 경우
- 노동계약 체결 시의 객관적인 상황에 중대한 변화가 발생하여 노동계약을 이행할 수 없고 회사와 직원 협상 후 노동계약의 변경에 대해 합의를 할 수 없는 경우

■ 유의사항

- 실무상 회사의 운영상황 변화 또는 프로젝트 종료 등으로 인한 부서 또는 직무 철폐, 업무 이전 등을 상기 제3호에서 규정한 ‘노동계약 체결 시의 객관적인 상황에 중대한 변화가 발생’한 것으로 간주할 수 있는지 여부가 이슈가 되고 있음.
- 이와 관련하여, 상해시, 강소성, 광둥성 지방 판례¹⁹의 경우 이는 ‘노동계약 체결 시의 객관적인 상황에 중대한 변화가 발생’한 것으로 간주할 수 있다는 입장이나, 북경시의 경우 이는 ‘노동계약 체결 시의 객관적인 상황에 중대한 변화가 발생’한 것으로 간주할 수 없다는 입장임²⁰.
- 따라서 사전에 면밀한 법률 검토와 당해 지방의 실무 태도 확인 등을 거쳐 이에 관한 실행 여부를 결정해야 할 것임(대안이 있을 경우 대안의 모색 포함).

관련 사례	
판례 번호	(2017) 沪01民终9751号
사실 관계	- 원고 G는 2006. 11. 1.부터 피고 H회사에서 근무하였음. - H회사는 2016. 10. 11. H회사 동사회 결의에 따라 G가 소재한 부서를 철수하였고 G에게 통지한 후 여러차례 이메일을 통해 G와 직무 변경과 관련하여 협상을 하였으나 합의를 달성하지 못하였으며, 이에 H회사는 G와의 노동계약을 해지하였음. - G는 이에 불복하여 노동중재위원회에 중재를 제기하여 H회사가 노동계약을 불법해지하였기에 경제배상금을 지급할 것을 요구하였음.
법원 판결	H회사는 G가 소재한 부서 전체를 철수하였기에 G와 노동계약 체결 시 확정된 직무가 소멸되어 노동계약을 계속하여 이행할 수 없게 되었음. 이는 “노동계약 체결 시의 객관적인 상황에 중대한 변화가 발생”한 경우에 해당함. 또한 H회사와 G는 직무 변경에 관련하여 여러차례 협상하였으나 합의를 달성하지 못하였음. 따라서 H회사가 G와의 노동계약을 해지한 것은 불법해고에 해당하지 않고 G에게 경제배상금을 지급하지 않아도 됨.

¹⁹ (2017) 沪01民终9751号, (2015) 苏中民终字第00430号, (2017) 粤01民终2994号 등 판례

²⁰ <북경시 고급인민법원, 북경시 노동인사분쟁중재위원회의 노동분쟁안건 심리 법률 적용 문제에 관한 해답(北京市高级人民法院、北京市劳动人事争议仲裁委员会 关于审理劳动争议案件适用法律问题的解答)> 제12조: 다음 상황 중의 하나는 <노동계약법> 제40조 제3항에서 규정한 ‘노동계약 체결 시의 객관적인 상황에 중대한 변화가 발생’한 경우에 해당 한다. (1) 지진, 화재, 수재 등 자연재해로 인한 불가항력, (2) 법률, 법규, 정책의 변화로 인한 업체 이전, 자산 이전 또는 생산 정지, 생산 이전, 구조조정, (3) 특별 허가 성격의 업체의 영업범위 변경 등 외부 사정



16. 분공사 등록을 말소하는 경우, 분공사 소속 직원들과의 노동관계가 자동으로 종료되는지요, 아니면 별도의 노동계약 해지 절차를 밟아야 하는지요?



검토 의견:

- 법에 따라 영업집조를 취득한 분공사는 고용업체의 주체자격이 있고 직원들과 노동계약을 체결하여 적법한 노동관계를 형성할 수 있음(<노동계약법실시조례> 제4조). <노동계약법> 규정상 고용업체가 사전 해산하는 경우 노동관계는 종료됨(<노동계약법> 제44조 제5항). 따라서 분공사 등록이 말소된다면, 이는 노동계약 종료 사유가 될 수 있음. 즉, 이 경우는 불법해고가 아니며, 경제보상금만 지급하면 됨.
- 다만 회사는 분공사 해산에 관한 동사회 결의를 거쳐야 하고 분공사 해산 결정 사실을 사전 직원에게 고지할 필요가 있음. 실무상 직원과의 불필요한 분쟁을 피하고 직원이 노동중재, 소송을 제기하는 경우 분공사 말소 절차가 지연되는 리스크를 피하기 위하여, 분공사 해산절차를 진행하기 전 직원과 합의 해지로 노동계약을 종료하는 경우가 많음.

관련 사례	
판례 번호	(2017) 沪01民终9751号
사실 관계	- 원고 M는 2008. 6. 23. 피고 N회사의 분공사P와 무고정계약을 체결하였음. - 분공사P는 2012. 6. 29. M에게 노동계약해지통지서를 발송하였고, 노동계약해지통지서에는 “N회사 동사회는 분공사P를 말소하기로 결정하였으며, 2012. 6. 30.부터 분공사P와 M간에 체결된 노동계약은 종료되고, 분공사P는 M에게 경제보상금을 지급할 것임”을 기재하였음. 분공사P는 2013. 1. 28. 말소됨. - M는 이에 불복하여 노동중재위원회에 중재를 제기하여 분공사P는 말소를 이유로 노동계약을 해지할 수 없고 이는 불법해고에 해당하기에 N회사가 경제배상금을 지급할 것을 요구하였음.
법원 판결	N회사는 분공사P의 경영을 사전 종료할 것을 결정하였기에, 이는 노동계약법에서 규정한 “고용업체가 사전 해산하는 경우”에 해당되며 노동계약 종료사유에 해당함. 분공사P가 법률규정에 따라 M에게 노동계약해지통지서를 발송한 것은 노동계약 종료의 법적 효과를 발생함. 따라서 분공사P는 불법해고에 해당하지 않고 N회사는 경제배상금을 지급하지 않아도 됨.



17. 회사는 어떠한 상황에서 경제성 감원을 실행할 수 있는지요?



검토 의견:

■ 회사는 아래 각호의 상황 중의 하나가 발생하여 20명 이상 또는 20명 미만이나 회사 전체 직원의 10% 이상을 감원해야 하는 경우, 경제성 감원을 실행할 수 있음(<노동계약법> 제41조).

- <기업파산법> 규정에 따라 회생절차를 진행하는 경우

유의점: 회생절차에 관한 법원의 재정서(裁定書)를 발급 받아야 함.

- 경영상 중대한 어려움에 직면한 경우

유의점: 중대한 어려움에 대한 명확한 근거 규정이 없기에 회사의 최근 2~3 년 간 적자 발생에 관한 재무제표를 증거로 제출하여야 함. 한편, 경영상 어려움은 여러가지 상황을 종합적으로 보아야 함. 예컨대, 매출액이 수억 위안인 회사가 적자가 수십만 위안이 발생하였다 하여 ‘경영상 중대한 어려움에 직면’하였다고 보기는 어려움. 다만, 이와 같은 적자가 수년간 유지 및 회사 현금자산 부족 등 상황이 발생한 경우는 ‘경영상 중대한 어려움에 직면’하였다고 볼 수 있을 것임.

- 기업의 생산 이전, 중대 기술혁신 또는 경영방식의 조정으로 인하여 노동계약 변경 후 여전히 감원이 필요한 경우

유의점: 생산 이전 상황이 발생되었다고 바로 감원을 할 수 있는 것이 아니라 노동계약을 변경하여 최대한 근로관계를 유지하는 노력을 했음에도 불구하고 감원이 필요한 경우에 한함에 유의하여야 함.

- 계약체결 시의 근거로 한 객관적 경제 환경 상 중대한 변화가 발생하여 노동계약을 이행할 수 없게 된 경우

유의점: 회사는 경제 환경상 중대한 변화가 발생하여 노동계약을 이행할 수 없음을 입증해야 함. 일반적으로 객관적 상황에 대한 중대한 변화라 함은 자연조건, 기업이전, 합병, 기업자산이전 등으로 근로계약을 이행할 수 없거나 이행할 필요가 없는 경우 등을 의미함. 그러나 객관적 상황에 대한 중대한 변화에 대한 명확한 정의나 법적 근거가 없고, 노동중재위원회 및 법원에서 한정된 범위 내에서만 중대한 변화를 인정하기 때문에, 회사에서 해당 조항을 적용할 때 신중할 필요가 있음.

관련 사례	
판례 번호	(2019)京03民终12376号
사실 관계	<ul style="list-style-type: none"> - 피고 J회사는 경영상 어려움으로 인하여 2017년 12월 동사회를 개최하여 100명 정도의 직원을 감원할 것에 관한 결의를 통과함. - 2017. 12. 27. J회사는 공회에 경제성감원에 관하여 구두설명을 하였고, 공회는 2017. 12. 28. J회사에 경제성감원에 관한 서면의견을 제기하였음. - 북경시 조양구 인력자원사회보장국은 2018. 3. 12. J회사가 제출한 감원보고서 등 서류를 수령하였다는 증명을 발급하였음. - 감원대상인 직원 K는 노동중재위원회에 중재를 제기하여 J회사가 불법해고 경제배상금 등을 지급할 것을 청구하였음.
법원 판결	J회사가 제출한 <J회사회계감사보고서>(2014년-2017년), <동사회결의>, <공회의 경제성감원에 관한 서면의견>, 북경시 조양구 인력자원사회보장국의 수령증명 등 증거를 제출하였는데, 이는 J회사에 경영상의 어려움이 실제로 존재하고 경제성감원에 대하여 공회에 설명하고 공회의 의견을 청취하였으며 감원방안을 노동행정부서에 보고하였음을 증명할 수 있기에 <노동계약법> 제41조의 규정에 부합됨. 따라서 J회사가 법률 규정에 따라 K를 해고한 것은 불법해고에 해당하지 않음.



18. 경제성 감원은 어떠한 절차를 거쳐야 하는지요?




검토 의견:

- 경제성 감원 실행 시 아래와 같은 절차를 거쳐야 함(<노동계약법> 제41조, <경제성감원규정(企业经济性裁减人员规定)> 제4조).
 - ① 사전 30일 전에 공회 또는 전체 직원에게 상황을 설명하고 생산경영상황 관련 자료를 제공
 - ② 감원 방안 작성: 감원 명단, 감원 시간, 절차, 관련된 보상 방안
 - ③ 감원 방안에 대해 공회 또는 전체 직원의 의견을 청구 및 방안에 대해 수정, 개선
 - ④ 현지 노동행정부서에 감원 방안 및 공회 또는 전체 직원의 의견을 보고하여 노동행정부서의 의견을 청취
 - ⑤ 감원 방안에 따라 노동계약을 해지하고 직원 본인에 대한 경제보상금 지급하고 감원증명서 발급

 19. 경제성 감원 시 어떠한 점에 유의해야 하는지요?

 검토 의견:

- 경제성 감원 절차에 따른 감원 시, 우선 보류해야 하는 인원과 감원해서는 아니되는 인원이 있음을 유의.
 - 우선 보류 인원²¹(<노동계약법> 제41조):
 - 회사와 비교적 긴 기간의 노동계약을 체결한 자
 - 회사와 무고정기한의 노동계약을 체결한 자
 - 가족 중 기타 취업자가 없고 노인을 공양하여야 하거나 미성년자를 부양하여야 하는 자
- 정리해고 금지 인원(<노동계약법> 제42조):
 - 직업병 위험작업을 영위한 직원이 퇴직 전 직업건강검진을 진행하지 않았거나 직업병으로 의심 되는 직원이 진단 또는 의학관찰기간에 처한 경우
 - 본 회사에서 직업병에 걸리거나 산재가 발생하였고 노동능력 일부 또는 전부를 상실한 것으로 판정된 경우
 - 질환에 걸렸거나 산재가 아닌 이유로 부상을 입었고 규정된 의료기간(医疗期)내에 있는 경우
 - 여성 직원이 임신기간, 출산휴가, 수유기간에 처한 경우
 - 본 회사에서 연속으로 15년 이상 근무하였고 법정 퇴직연령에 달하기 까지 5년 미만인 경우
 - 법률, 행정법규에서 규정한 기타 경우

 20. 직원과 노동계약 합의해지 시 어떠한 점에 유의해야 하는지요?

 검토 의견:

- 회사는 직원과 합의하여 노동계약을 해지할 수 있음. 이 경우 회사는 직원에게 경제보상금을 지급 해야 함(<노동계약법> 제36조, 제46조). 다만, 직원에게 지급하여야 할 경제보상금과 관련하여, 실무적으로 합의 해지의 경우 직원들은 법정 경제보상금 외에 1~3개월 급여에 해당되는 보상금(소위의 “경제보상금+α”)을 추가로 요구하는 경우가 대부분이고 심지어 경제보상금의 2배 또는 그 이상의 보상금을 요구하는 경우도 있음.

²¹ 회사가 인원을 감축한 후 6개월 내에 다시 인원을 채용하는 경우에는 이미 감축한 인원들에게 통지하여 동등한 조건에서는 감축한 인원을 우선 채용하여야 함

- 실무상 ‘비과실성 해지’ 또는 ‘경제성 감원’의 정당성이 법원으로부터 인정되지 않을 수 있는 점 등을 감안하여, 회사는 ‘비과실성 해지’ 또는 ‘경제성 감원’ 절차를 진행하는 과정에서 직원에게 법정 경제보상금 외에 1~3개월 급여에 해당되는 보상금을 추가로 지급하면서 합의해지로서 직원과의 노동계약을 종료하는 경우가 종종 있음. 또한 ‘과실성 해지’가 가능한 경우에도, 당해 직원이 회사의 불법행위를 고발하겠다는 등의 협박을 하는 경우에도 ‘합의 해지’를 택하는 경우가 종종 있음. 다만 이는 인사노무관리 및 회사 compliance 차원에서 적절하지 않을 수 있으므로 주의 요망(오히려 당해 직원을 형법상 공갈죄 등으로 처리하겠다는 압박할 수도 있음). 따라서 사전에 면밀한 법률 검토 필요.
- 향후의 노무 분쟁 등의 리스크를 차단하는 측면에서 회사는 직원과 합의해지 시 통상 ‘노동계약해지합의서’를 체결하는데, ‘노동계약해지합의서’에서는 (i) 해지 시점, (ii) 비밀정보유지 의무, (iii) 회사는 직원에게 지급해야 할 급여, 사회보험금, 주택공적금, 경제보상금 등 모든 금원을 지급하였고, 직원에게 어떠한 미지급 금원도 없다는 점, (iv) 회사와 직원간에는 어떠한 분쟁도 존재하지 않으며 직원은 향후 회사를 상대로 노동중재 또는 노동소송을 포함한 어떠한 소송도 제기해서는 아니된다는 점 등을 약정함.



21. 직원의 동의가 없이 회사가 부서 또는 업무 자체를 계열사로 이전함을 이유로 관련 부서에서 재직 또는 관련 업무를 담당하던 직원을 계열사로 전직시킬 수 있는지요?



검토 의견:

- 회사의 직원을 계열사로 이직시키는 것은 고용관계 이전에 해당하는데, 이는 노동계약 변경에 해당하므로, 당해 직원과의 합의 하에서만 변경할 수 있음(<노동계약법> 제35조).
- 고용관계 이전에 관하여 직원과 합의를 달성할 수 없을 경우 회사는 결국 해당 직원과의 노동계약을 해지해야 하는데, 회사의 부서 또는 업무 이전이 ‘객관적 상황이 변경된 경우’에 해당하는지 여부는 제15번 질의사항에 관한 검토의견을 참고하기 바람.



22. 직원이 계열사로 이직하는데 동의하는 경우, 고용승계 받은 계열사는 직원의 근속연수와 노동계약 체결 횟수 산정 시 기존 회사에서의 근속연수와 노동계약 체결 횟수를 포함하여 계산해야 하는지요?



검토 의견:

- 계열사 이직에 동의하는 경우, 직원은 자기의 선택에 따라 기존 회사에서 경제보상금을 받을 수 있고, 아니면 경제보상금을 받지 않고 대신 새로운 회사(계열사)에서 근속연수(소위 工龄)를 합산(누

적) 계산하는 것을 택할 수도 있음(<노동계약법실시조례> 제4조, <최고인민법원의 노동분쟁사건 심리 시 법률 적용에 관한 해석(4)> 제5조²²).

- 상기 질문의 실익: 직원의 근속연수는 경제보상금 또는 경제배상금 지급 시 산정 근거가 되고, 노동계약 체결 횟수는 무고정기한노동계약을 체결해야 하는지 여부를 판단하는 근거가 됨.

• **근속연수:**

기존 회사가 직원이 계열사로 이직 시 직원에게 경제보상금을 기지급한 경우, 고용승계 받은 계열사는 직원에게 경제보상금 또는 경제배상금 지급 시 직원의 기존 회사에서의 근속연수를 포함하여 계산하지 않아도 됨.

반대로, 기존 회사가 직원이 계열사로 이직 시 직원에게 경제보상금을 지급하지 않은 경우, 고용승계 받은 계열사는 직원에게 경제보상금 또는 경제배상금을 지급 시 직원의 기존 회사에서의 근속연수를 포함하여 계산해야 함.

• **노동계약 체결 횟수:**

직원이 계열사로 이직하는데 동의하는 경우, 고용승계 받은 계열사는 직원의 노동계약 체결 횟수 산정 시 기존 회사에서의 노동계약 체결 횟수를 포함하여 계산해야 하는지 여부에 관한 규정은 없음.

실무상 고용승계 받은 계열사는 직원의 노동계약 체결 횟수 산정 시 기존 회사에서의 노동계약 체결 횟수를 포함하여 계산하지 않는다는 입장이 보편적임²³.


다만 일부 지방 규정²⁴에 의하면 회사가 (i) 의도적으로 계열사를 교체하여 노동계약을 체결하거나 (ii) 기존 회사를 말소, 신규 회사를 신설하는 방식으로 고용업체를 변경하나 근무장소, 직무, 업무내용 등에 변화가 없는 경우 노동계약 체결 횟수도 승계된다고 규정하고 있음.

²² 最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)

²³ (2017)京03民终12372号 등 판례


²⁴ 광둥성고급인민법원, 광둥성노동중재위원회의 <<노동분쟁조해중재법>, <노동계약법> 적용관련 약간의 문제에 대한 지도의견(关于适用《劳动争议调解仲裁法》、《劳动合同法》若干问题的指导意见)>, 절강성고급인민법원의 <노동분쟁안건 심리에 관한 약간의 문제에 대한 의견(关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释)>

IV 회사 청산이나 M&A의 경우 인사노무관리 측면의 유의점

 23. 회사 청산 시 노무 부분에서는 어떠한 점에 유의해야 하는지요?

 검토 의견:

- 회사를 청산하는 경우 회사와 직원간에 체결된 노동계약은 종료되고, 회사는 직원에게 경제보상금을 지급해야 함(<노동계약법> 제44조, 제46조).
- 다만 회사를 청산하는 과정에서 회사와 직원간에 노동중재 또는 노동 관련 민사소송이 존재하는 경우 회사의 청산절차가 순조롭게 진행될 수 없기 때문에, 실무상 회사 청산 절차를 진행하기 전 통상 직원과 노동계약을 합의하여 해지하는 경우가 많음. 합의해지 관련 내용은 상기 제20번 질의 사항에 관한 검토의견을 참고하기 바람.

 24. 회사 지분매각을 통하여 exit 시 노무적인 측면에서는 어떠한 점에 유의해야 하는지요?

 검토 의견:

- 기존 주주가 회사 지분매각을 통하여 exit을 하는 것은, 회사 자체의 동일성에는 영향을 미치지 않으므로, 기존 직원들을 해고하거나 기타 방식으로 노동계약을 종료/해지하지 않는 것이 원칙임.
- 그런데 실무상에서는, 매수인(새로운 주주)이 회사의 기존 직원을 상당수 감원하고자 하는 경우가 있음. 이때 매수인이 매도인(기존 주주)에게 거래 종결 전 기존 주주가 책임지고 일정 범위의 회사 직원과의 노동계약을 해지하거나 또는 지분양수도대금 산정 시 회사가 장래에 직원 해고 시 필요한 금액(경제보상금 또는 경제배상금)을 공제할 것을 요구하는 경우가 종종 있음. 반대로 소정의 핵심 인원에 대해서는 일정 기간 반드시 근무할 것을 조건으로 내세우며 이를 매도인이 책임지라고 요구하는 경우도 있음.
- 또한 직원들 차원에서도 주주가 바뀔에 따라(특히 과거 외국기업이 주주였다가 중국기업이 주주가 되는 경우) 경제보상금(및 플러스 알파)을 주라고 요구하는 경우도 간혹 있음.
- 대응 방안
 - 매도인과 매수인간의 문제는 commercial issue임. 따라서 상호 협상하여 정하게 됨. 일반적으로 매도인이 책임지고 일정 범위의 직원을 사전 정리하는 경우가 종종 있음.
 - 직원들이 경제보상금을 달라고 요구하는 것은 법적 근거가 전혀 없고, commercial practice도 아님. 따라서 이에 대해서는 단호하게 대응하는 것이 적절함. 다만 일부 근로자들이 단체행동을

함으로써 exit 절차를 방해하려는 경우도 있으므로, 사전 법률 검토, 관할 노동국/공안과의 협조에 면밀한 대응이 필요할 수 있음.



25. 회사가 분할하거나 합병하는 경우 노무적인 측면에서는 어떠한 점에 유의해야 하는지요?



검토 의견:

- 회사가 분할하거나 합병하는 경우, 합병 또는 분할 후 기존 회사의 권리와 의무를 승계하는 회사 (이하 “**승계 회사**”)는 기존 회사와 직원 간에 체결된 노동계약도 승계해야 함. 즉 승계 회사는 직원의 기존 회사에서의 급여, 근속연수 등을 모두 인정하고 승계해야 함.
- 간혹 직원들의 단체행동이 발생하기로 하므로, 면밀한 검토와 대응 필요.

발행일 2020. 09. 14
발행인 정형우
발행처 노사발전재단
등록 제22-1319호(1998년 5월 1일)
주소 서울시 마포구 마포대로 130 별정우체국연금관리단빌딩 6, 7, 8, 10층
전화 02-6021-1078
팩스 02-6021-1483
홈페이지 www.nosa.or.kr

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

비매품



코로나19 관련 중국진출기업 인사노무관리 Q&A II