2017 멕시코시티
채용박람회 K-MOVE 강의

멕시코 노무관리 숙지사항

CHO & ASOCIADOS 법무•회계법인 대표

강사: 조우현 변호사

CHO & ASOCIADOS
LEGAL & ACCOUNTING SERVICES

노무관리 10가지 숙지사항

- 1. 시험채용 및 수습기간 임시채용 계약을 활용한다.
- 2. 근로계약, 취업규칙 및 업무상 비밀유지 각서를 체결한다.
- 3. 근로계약 체결부터 근무기간 중 그리고 근로계약 종결시 각종 인사관리 문서를 철저히 관리하여 소송에 대비한다.
- 4. 인력파견 아웃소싱 업체 선정 및 관리에 특별히 주의한다.
- 5. 우호적 노조와 단체협약을 체결한다.

노무관리 10가지 숙지사항

- 6. 근로자이익배당제(PTU) 의무를 이행한다.
- 7. 정당해고 사유 발생 시 사건경위조서 및 해고통지서를 작성하고 당사자의 서명날인을 받아둔다.
- 8. 권고사직 및 근로관계종결합의를 활용한다.
- 9. 회사 대표자나 인사관리 담당자는 노무소송 소장 송달을 받지 않도록 한다.
- 10. 노무소송 발생 시 노동전문 변호사를 고용하여 초기부터 적극적으로 대처한다.

1. 시험채용 및 수습기간 임시채용 계약을 활용한다.

▶현행노돕법은시험채용(Periodo de Prueba) 및 수습채용 (Capacitation Inicial)이 가능

▶ 직원 채용 전 또는 수습 및 시험 채용 기간 중 회사에 필요한 사람인지 업무수행 능력 및 근무태도등을 검증하여 정규직으로 고용 가능

▶ **시험채용 기간은 원칙적으로 30일이며 새로운 업무를 습득하기 위한 수습계약을 체결 할 경우 90일 기간을 둘 수 있음**

▶ **시험채용 및 수습채용 모두 일반 관리직 또는 특수 기술직인 경우에 최대 180일까지 계약 가능**

▶ 시험채용 및 수습채용 근로자 역시 정규직 근로자와 동등하게 최저임금을 보장받을 권리, 사회보장보험에 가입될 권리 그리고 법적 복리후생 수당 (유급휴가, 휴가비 및 연말보너스)을 지급받을 권리가 있음

▶ 시험채용 및 수습 기간 종료 시 사용자는 생산성, 교육 ,훈련위원회의 의견을 참조하여 정규직 채용 여부를 결정 함

[연방 노동법 39조 A~F항 참고]

2. 근로계약, 취업규칙 및 업무상 비밀유지 각서를 체결한다.

▶ 시험채용, 수습채용, 시간제채용 및 무기한 정규직 채용 등 근로자와 근로계약(Contrato Individual del Trabajo)을 체결할때 필수 기재 사항

-근로자와 사용자의 이름, 국적, 주민등록번호(CURP), 납세자등록번호(RFC), 나이, 성별, 배우자 유무 및 주소; 고용관계의 종류(시험채용, 수습기간, 시간제, 정규직); 해당 업무 범위 및 내용 (가능한 광범위하고 자세히 표기); 직급 및 이에 따른 책임과 의무; 업무를 수행할 장소 혹은 장소들; 일일 근로시간; 일일 인금 및 기본급 인금; 임금 지불 방법 및 날짜와 장소 (통상 주간 혹은 15일 간격으로 지급); 영업사원일 경우 커미션 범위 및 해당금액; 법적공휴일, 법적복리후생 (유급휴가, 휴가수당, 연말 보너스), 시간외 근무 가능성, 선택적 복리후생과 관련된 합의 사항 그리고 기타 근로조건 등등.

▶ 별도로 근로계약서에 명시하지 못한 전 근로자에게 적용되는 일반적인 사항은 취업규칙 (Reglamento Interior del Trabajo)을 체결하고 필요한경우 업무상 비밀유지각서(Contrato de Confidencialidad) 를 받아 두어야 함

[연방 노동법 25조 참고]

3.근로계약 체결부터 근무기간 중 그리고 근로계약 종결 시 각종 인사관리 문서를 철저히 관리하여 소송에 대비한다.

▶ 멕시코연방노동법은 모든 입증책임은 고용주/사용자에게 있다라고 규정한다. 그리고 고용인과 피고용인 사이에 주장이 대립 시 명백한 증거가 없다면 근로자에게 유리하게 해석한다.

▶ 실제 사실이 아닌데도 불구하고 사용자가 입증책임이 있음을 악용하여 부당해고 노무소송 소장에 터무니 없는 내용을 주장하는 경우가 대부분이다. 통상 근무시작일을 터무니 없이 주장한다거나; 체불임금이 있다; 법적복리후생 유급휴가, 휴가비 및 연말보너스를 수령하지 못했다; 각종 시간외 수당, 일요일 및 휴일 특별 수당을 받지 못했다; 근로자이익배당금을 받지 못했다; 기타 합의한 선택적복리후생 수당 (저축장려 지원금, 출근 또는 정시출근 포상금, 기타 성과급 및 포상금..)을 수령하지 못했다; 등등을 주장한다.

▶ 근로자의 주장에 대해 각 각 사실이 아님을 증명할 객관적인 증거력이 있는 증거문서가 없으면 낭패를 보는 경우가 많다. 이를 대비하여 고용주는 근로계약서, 사직서 및 근로관계종결합의서 원본 뿐만 아니라 급여, 상여금, 연말보너스, 유급휴가, 휴가비, 근로자이익배당금, 초과근무수당, 특근수당 지급내역 및 수령증등 기타 증명할 문서들을 개인별도 일정기간 보관해 두는 것이 좋다.

[연방 노동법 18조, 784조 참고]

4. 인력파견 아웃소싱 업체 선정 및 관리에 특별히 주의해야 한다.

▶ 진출 초기 현지인 채용 및 노무관리의 어려움으로 대부분 회사들은 인력파견 아웃소싱 업체들을 선정하여 노동인력을 조달 받고 직접 관리하지 않으려 한다.

▶ 2012년 말 노동법 개정이후 파견근로제를 통해 인력을 공급받는 회사는 다음과 같은 조건을 충족해야 한다. 1)파견근로자가 회사의 사업장에서 회사 전체 혹은 이와 유사한 정도의 업무활동 전체를 수행할 수 없다. 2)파견근로자의 특별한 업무상 성격(특성)을 정당화 해야 한다. 3)직접고용직원의 업무/과제가 동일하거나 유사한 것으로 이해 돼서는 안 된다.

▶ 상기 언급한 조건을 충족하지 못 할 경우 파견요청회사는 사회보장 (4대 의료보험 및 기타보험) 이행 의무를 포함하여 본 법 (노동법)의 모든 영향력 아래 고용주로 간주한다. 개인이나 법인 파견요청회사는 파견회사와 파견근로계약은 서면으로 해야 한다. 그리고 앞서언급 한 파견근로계약 체결 시 파견요청회사는 파견회사가 고용주로써의 근로관계에 의거 한 모든 의무를 이행하기 위해 충분한 문서와 요소를 충족하고 있는지 여부를 검증할 의무가 있다.

▶ 파견요청회사는 파견회사가 직업상의 안전, 보건 및 근로환경 기준들을 준수하는지를 확인할 의무가 있다. 상기 확인 절차는 관련법령에 의거 승인 받은 인증기관을 통해 확인 할 수 있다. 파견근로자의 노동권을 침해할 목적으로 파견근로제를 허용하지 않는다. 이 부분에 대한 위반 및 적발 시에는 파견요청회사에 최저임금의 250배~ 5000배까지 벌금을 부과 **[연방 노동법 1004-C항]** 할 수 있으니 주의를 요한다.

[연방 노동법 15조-A,B,C,D항 참고]

5.우호적 노조와 단체협약을 체결한다.

▶ 멕시코에서 한 사업장 내에 20명 이상의 직원이 근무할 경우 피고용인들은 자체 노조를 결성할 수 있다.

▶ 20명이 안되면 직원들은 해당 지역별 혹은 산업별 노조에 가입하여 사용자와 단체협약 (Contrato Colectivo del Trabajo)을 맺고 노동자로써의 노동법 상의 권리를 보호 받을 것을 요구할 수 있다.

▶ 지역별. 산업별 노조 중 일부 악성 노조들은 사업장 특히 제조업체 및 산업단지를 돌아다니며 타 노조와 단체협약이 체결되있지 않은 사용자에게 단체협약 체결을 요구하며 노동중재위원회에 파업(Huelga)신청까지 하는 경우가 있다.

▶ 진출 초기 회사 직원이 적다라고 산업지역 및 단지내 사업장을 둔 특히 제조업체는 우호적 노조 (Sindicato Blanco)를 선별하여 단체협약을 체결하고 노동중재위원회에 등록하고 제 3의 악성노조가 단체협약 체결요구 및 파업 신청을 하는 것을 방지해야 한다.

[연방 노동법 360조, 364조, 387조, 450조 참고]

6. 근로자이익배당제 의무를 이행한다.

▶멕시코에는 한국기업관점에서는 많이 생소한 근로자이익배당제(PTU)가 존재한다.

▶법인세법상 세무조정 후 과세이익 (세전 이익)의 10%에 해당 금액을 당해연도 회기 세무신고 마감 후 60일 이내 (5월 말까지) 근로자들에게 이익 배당금을 지급해야 한다.

▶일반적으로 회사 임원, 간부급을 제외한 사회보장원(IMSS)에 등록된 일반 사무직 직원과 현장직 근로자가 PTU대상이 된다.

▶법인의 수익이 순전히 용역 사업에 의해 파생되는 사업체 종업원의 경우와 부동산 임대 사업 및 대출과 이자 회수 업무에 종사하는 종업원의 배당금은 한 달치 급여를 초과하지 못한다.

▶ 만약 직원이익배당금 지급의무를 이행하지 않게 되면 노조 및 근로자들이 국세청에 이의제기를 하고 국세청 및 노동청이 PTU 지급여부를 감시한다.

[연방 노동법 117, 121,122, 123, 127 조 참고]

7. 정당해고 사유 발생 시 사건경위조서 및 해고통지서를 작성 당사자의 서명날인을 받아둔다.

▶멕시코 노동법은 15가지 정당해고 사유 및 해고절차에 대해 명확히 규정하고 있다.

▶고용주는 정당해고 사유 및 해고절차를 정확히 숙지하고 해고절차를 밟아야 한다. 그렇지 않을 경우 정당해고 사유가 발생했음에도 불구하고 해고절차를 적절히 취하지 않아 차후 부당해고로 간주되어 억울하게 부당해고 수당을 지급해야 하는 사례들이 있으니 주의해야 한다.

▶정당해고 사유 발생 시 바로 해고통지서(Aviso de Rescision) 를 작성하여 해고통지 하는 것 보다 우선 정당해고 사유 발생 사실 및 이를 본인이 인정하는 내용의 사건경위조서(Acta Administrativa) 를 서면으로 작성하여 해당 근로자의 자필 서명을 받아 두는 것이 좋다. 이때 사건 경위조서에 최소 2인 이상의 직장동료들을 증인자격으로 서명하게 해야한다.

▶해고통지서를 작성하여 노동법 상 해고사유가 발생했음을 주지하고 근로자에게 해고통지서를 전달한다. 하지만 대부분의 경우 근로자들은 해고통지서를 수령하지 않으려 한다. 이 경우 반드시 5일 이내에 노동중재조정위원회를 통해 해고통지를 해야 한다.

▶차후 근로자가 해고통지를 받고 해고가 부당하다고 주장 할 경우 사건 경위조서는 사용자에게 정당해고 사유 발생 사실을 증명 할 수 있는 중요한 증거가 된다.

[연방 노동법 47조, 135조 참고]

8. 권고사직 및 근로관계종결합의를 활용한다.

▶ 정당해고 사유가 객관적이거나 명확하지 않을 경우 정당해고로 무리하게 처리하는 것은 위험하다. 대부분 해고당한 직원은 부당해고로 노무소송을 제기할 가능성이 크다.

▶이런 경우는 사직을 권고하여 사직서(Carta de Renuncia Voluntaria) 와 퇴직금 정산증명서 (Finiquito)에 퇴사직원의 서명 및 지장을 받아 마무리 하거나 권고사직을 수락하지 않을 경우 상호 원만히 합의하여 근로관계종결합의서 (Convenio de Terminacion de la Relacion del Trabajo)를 작성하고 근로관계를 마무리하는 것이 좋다. 이렇게 할 경우 상당 부분 노무소송을 방지할 수 있다.

▶경우에 따라 근로관계종결합의서 작성 및 서명으로도 차후 분쟁이 예상된다면 이런 경우는 노동중재위원회 승인을 받아 (Ratificación ante la JLCA) 더 확실히 마무리 할 수 있다.

[연방 노동법 53조, 987 조 참고]

9. 회사 대표자나 인사관리 담당자는 노무소송 소장 송달을 받지 않도록 한다.

▶ 노무소송 소장을 노동중재위원회(Junta Local de Conciliacion y Arbitraje)에 서면으로 제출하면서 노무소송은 시작된다.

▶ 노동중재위원회 송달원(Actuario)를 통해 피고인/고용주에게 소장을 송달하고 중재 및 변론기일을 통지한다.

▶ 소장 송달 시 최대한 회사 대표자나 인사관리 담당자는 소상송달을 받지 않아야 하고 가능하면 아무련 관련이 없는 제3자가 소장을 받도록 하는 것이 차후 노무소송통지 무효소송(Incidente de Nulidad de Notificación)을 제기하여 소송을 원점으로 돌리게 하는데 유리하다.

[연방 노동법 752조, 762조 참고]

10. 노무소송 발생 시 노동전문 변호사를 고용하여 초기부터 적극적으로 대처한다.

▶노무소송 발생 시 경험 있고 믿을 만한 노동전문 변호사를 고용하여 정확한 사실관계를 설명하고 준비된 증거자료를 가지고 적극적으로 대처해야 한다. 그리고 변호사와 정기적으로 또는 소송 절차별로 진행 상황 및 대응 전략에 대해 면밀히 직접 관리하고 확인해야 한다.

▶ 참고로 2012년 말 노동법 개정 전 노무소송은 상당한 소송기간이 소요되었으며 무엇보다 긴 소송이 진행 된 이후 사용자가 소송에서 패소 시 소송 기간동안 근로자가 급여를 수령하지 못한 것으로 간주하여 소송기간중의 모든 급여를 연체임금으로 간주하여 배상해야 하는 부담감이 컸다. 그리하여 노무소송의 대부분은 소송 중간에 쌍방의 합의로 마무리 되는 경우가 많았다.

▶ 그러나 현행 노동법은 사용자가 패소 시 최대12개월을 배상하고, 소송기간이 12개월을 초과하는 경우15개월 분 급여 (3개월 부당해고수당/배상금 + 12개월 분 연체임금)의 월 2%를 매월 배상하도록 규정하고 있어 상대적으로 예전에 비해 사용자에게 소송부담이 적게 된 것이 현실이다. 터무니 없는 주장으로 노무 소송을 걸어 올 경우 적극적으로 소송에 대응하길 권유한다.

[연방 노동법 48조 참고]

<고용계약 시 구직자가 제출해야 할 기본서류>

- 입사지원서/Solicitud de Empleo
- 이력서/Curriculum Vitae
- 근무경력 업체 추천서/Carta de Recomendacion del Trabajo Anterior
- 신원보증서/Carta de Referencia
- 출생증명서/Acta de Nacimiento
- 신분증/Credencial de IFE o INE 혹은 외국인 일 경우 워킹비자 (Tarjeta Migratoria)
- 주민등록증 번호(외국인등록번호)발급 증명서/Constancia de CURP
- 주소지증명서/Comprobante de Domicilio
- 성적증명서, 학위 및 자격증/Certificado de Estudio, Titulo o Diploma
- 국세청 납세자등록증/R.F.C.
- 사회보장원 등록증/Tarjeta de Afiliacion del IMSS (등록번호, No. de Registo 확인)
- 입사 전에 마지막으로 근무했던 회사 사회보장원 탈퇴증명서/ Baja del IMSS del Trabajo Anterior
- 노조가입여부 확인/Constancia de Afiliación al Sindicato: 생산직과 일용직에 근무하는 종업원/육체노동자들은 외부노조에 가입되어 있을 가능성이 있음으로 노조가입여부를 확인해야 한다.

감사합니다!

조우현 변호사

cho@choasociados.com

www.choasociados.com

<멕시코시티 본사>

Varsovia 53 Oficina 401, Juárez, Cuauhtémoc, Ciudad de Mexico, 06600, México.

(52-55) 5208-0208

<몬테레이 지사>

Carretera Miguel Alemán KM 14.2, Local 33, Alianza, Apodaca, N.L. 66633, México

(52) 81-8345-0060

CHO & ASOCIADOS

LEGAL & ACCOUNTING SERVICES