**진출기업 노무․인사관리 세미나 개요**

- HR 리스크 및 해결사례를 중심으로-

**○ 개요**

- 일시․장소: 2015.04.15 14:00~17:00, 북경중항보위에호텔

- 주최: 중국한국상회

- 추원: 주중국 대한민국대사관

**○ 기대 효과**

- <노동계약법> 관련 법률문제와 실무를 체계적으로 다듬어 중요한 조항을 전면적으로 장악하도록 기업 노무관리 담당을 교육

- 근로자 사용 리스크 방범의식을 강화하여 노사관계 컨트롤 능력제고

- 전형적인 사례 공유를 통해 노동분쟁처리 중에서 유의해야 할 기본내용(단계)을 제시하여 노동분쟁 발생률을 감소.

**○ 교육내용 (세미나 주요내용)**

1. 고용 및 입사 절차 중에서의 법률리스크

- 법률은 사용자와 직원의 "상호 고지의무"에 대해 어떻게 요구하고 있는가?

- 입사 단계에서 직원은 어떤 서류들을 필히 제출해야 하는가?

- 이직증명서를 제출하지 않은 직원에 대해 어떻게 처리할 것인가? 이중 근로계약을 어떻게 피면할 것인가?

- 채용자에게 offer(사용통지서)를 발급한 후 회사에서 일방적으로 offer를 회수하는 경우 어떻게 처리할 것인가?

- 신입 사원 입사시에 허위정보를 제공한 경우 회사는 어떤 허위정보에 근거하여 직원을 해고할 수 있는가? 어떤 정보들이 해고 후 리스크와 분쟁이 발생할 수 있는가?

2. 노동계약 체결 및 변경 중의 법률 리스크

- 직원이 노동계약의 체결을 지연하는 경우 어떻게 대처할 것인가?

- 직원의 직위와 급여를 어떻게 규범적으로 처리할 것인가?

- 노동계약 기간 만료 후 재계약을 하지 않는 실무처리 방법(회사와 개인 포함)

3. 수습기간 직원 관리

- 수습기간에 직원과의 노동계약을 수시로 해지할 수 있는가?

- 수습기간 직원에 대한 검증(평가) 및 관리 유의사항?

- 수습기간 직원과의 노동계약 해지 유효 방식은?

4. 실적(績效)관리의 규범화 처리방법과 리스크 컨트롤

- 실적이 낮은 직원에 대한 관리를 어떻게 강화할 것인가?

- 업무수행 능력 부족을 이유로 노동계약을 해지하는 적절한 처리방식은?

- 일상 실적관리의 리스크 포인트 및 처리규범은?

5. 일자리 조정 리스크 컨트롤 및 예방

- 기업이 일방적으로 노동계약 이행지역을 변경할 수 있는가? 직원이 새로운 근무지를 거절하는 경우 무단결근으로 처리할 수 있는가?

- 기업이 "조직구조 조정으로 적합한 일자리가 없거나 회사 업무발전 수요 등"을 이유로 일방적으로 직원의 일자리를 조정할 수 있는가?

- 일방적으로 노동계약을 변경할 때 기업 고위급 관리층과 일반 노동자가 같은 기준을 적용하여 집행하는가?

6. 해고 리스크의 컨트롤과 예방

- 직원을 해고할 때 어떤 "규정"을 준수해야 하는가? <해고통지서>에 해고 이유를 명확하게 밝혀야 하는가?

- 기업이 "객관적 상황에 중대 변화가 발생"하였다는 이유로 직원을 해고할 때 어떤 사항에 유의해야 하는가?

- 의료기간을 어떻게 정확하게 이해할 것인가? 질병휴가 직원을 어떻게 관리할 것인가? 기업은 질병을 이유로 장기간 출근을 게을리하는 직원에 대해 어떻게 노동계약을 해지할 것인가?

7. 기타 사례 공유 및 질의응답