

ポイント解説 中国労務管理

第34回

今回の執筆者
陳軼凡
高嵩・周暘

—事例(18)

労働契約無効後の賃金返還について

【事例内容】

周氏は2008年1月、A社と労働契約を締結した。職務は営業部マネージャーで、月給は2万元。しかし周氏の在職期間中、営業部の管理は非常に混乱をきたした。また、周氏が書面契約書を締結せぬまま外国企業と取り引きしたことで、会社に重大な損失をもたらした。営業部の2008年度上半期の決算に350万元の莫大な欠損が生じた。

A社は2008年10月、関連問題を周氏に質問したうえで、周氏の月給の支給延期を決定した。周氏は営業部管理上の混乱状態の責任が自分にあることを認め、自ら2万元の罰金をA社に要求した。

しかしその後の内部調査で、周氏が自分の私利を図るため、度々営業部の従業員に教唆し、会社の資源を利用させていたほか、提出した学歴証明および履歴証明が偽造だったことも判明。A社は2008年12月、周氏に2万元の罰金を科したうえで、解雇する決定を下した。

これを受け周氏は2009年2月、3カ月分の賃金および経済補償金の支払いを要求する労働仲裁を申し立てた。

A社は、周氏が偽造した学歴証明および履歴証明をもって締結した労働契約が無効であること、会社の社内制度への違反および会社に重大な損害をもたらしたことを承認したことを理由に、労働契約の無効、賃金の返還および損害の賠償を請求事項とし、反訴を提出した。

仲裁委員会は1回目の開廷審理後に、2008年度のA社の従業員平均賃金証明の提出をA社に要求し、周氏は和解意思を提出した。最終的に双方は和解に達し、仲裁請求を撤回した。

【弁護士コメント】

罰金について：「企業従業員賞罰条例」第12条、第16条によると、従業員への罰金は本人月給の20%を上回らない限り、企業が関連処分を従業員に科すると同時に、罰金を従業員に科することが認められます。しかし、上記条例は既に失効となっており、労働法、労働契約法をはじめ現行法令に基づくため、企業が従業員に罰金を科することができる法律上の根拠はありません。したがって、企業が従業員に罰金を科することは認められないと考えます。

賃金の返還について：労働契約法第26条によると、学歴証明および履歴証明を偽造するなどの手段で、相

手が真実の意思に反する状況の下で締結した労働契約は、無効または部分的に無効となります。

このため本案において、周氏が学歴証明および履歴証明を偽造し、会社と締結した労働契約は無効だと認定される可能性は非常に高いと考えます。

ただ、労働契約法第28条によれば、労働契約は無効と確認されていても、従業員が既に労働を提供している場合、企業は、従業員に対して労働報酬を支払わなければなりません。労働報酬の金額は、当該従業員のものと同様または類似する職位にある従業員の労働報酬を参照して確定します。

本案においては、周氏には労働契約の締結に詐欺行為が存在し、かつ実際の業務能力が最低の業務要求も満たせていません。このような場合、なお労働契約法第28条に基づき、同様または類似するマネージャーの労働報酬を参照に支払うのは不平等な結果になり、周氏の詐欺行為を認めることに等しいと考えます。一方、同条の立法趣旨にかんがみ、全額の賃金の返還を周氏に要求する可能性は少ないと考えます。

仲裁委員会は1回目の開廷審理後に、2008年度のA社の従業員平均賃金証明の提出を会社に要求しています。したがって、仲裁となった場合、周氏が受け取った賃金とA社の2008年度従業員平均賃金の差額の返還を周氏に命じる可能性はあるのではないかと考えます。

潤明法律事務所中国律師 (陳軼凡、高嵩、周暘)



潤明法律事務所は日本語、英語、中国語で顧客に法律サービスを提供できる。主な業務分野は、外商直接投資、M&A、渉外訴訟・仲裁、知的財産権、銀行・ファイナンス、資本運営、航空機リース・設備リース、インフラ、労働法・労務管理、税法など

北京本部住所：北京市朝陽区建国門外大街甲12号新華保險大廈1806室

TEL：010-6569-3511；FAX：010-6569-3512/3513

WEB：www.runminglaw.com Email：jp@runminglaw.com

上海支所住所：上海市盧湾区淮海中路333号瑞安廣場1907室

TEL：021-6385-8855；FAX：021-6385-5150