

근로계약서

한국의 법에 의해 설립예정인 xxxxxxx (이하 “회사”)를 대신해서, 포지텍 그룹은 회사의 유일한 대주주로서 서울시 강북구 미아 4 동 xxxxxxx 에 거주하는 xxxxxx 씨 (이하 “근로자”)를 고용하였으며, 근로자는 이 근로계약서 (이하 “계약서”)에 정해진 기간과 조건에 관한 고용의 제안을 받아들인다.

1. 고용

a. 유효일자과 기간

이 계약서는 회사가 이 계약서를 승인함으로써 효력을 가진다. 이 계약서에 의해 근로자가 회사에 대한 고용이 2005 년 9 월 1 일부로 시작된 것으로 간주한다. 이 고용기간은 섹션 3 (기간)에 의해 종결되지 않는 이상 제한된 기간없이 계속된다. 근로자는 고용의 개시 후 6 개월간의 수습기간을 가지며, 이 기간중에 어느 일방은 2 주이내의 통보함으로써 계약서를 해지할 수 있다.

b. 지위와 임무

(i) 근로자의 종업기간중에 근로자는 영업과 마케팅 이사로 근무하며, 직속상관과 회사의 이사회 (이하 “이사회”)에 보고해야 한다. 근로자는 권한과 책임이 당해 회사의 대표이사 및 회사 사장으로 적절하고 일반적인 사항일 경우에 한해, 그 지위에 따른 회사의 관리 및 운영능력, 그에 주어진 감독과 통제 그리고 그러한 권한과 책임을 가진다.

(ii) 근로자는 근로기간중이거나 휴가 및 병가 기간 외에는 근로자는 근로시간을 사업과 회사의 업무에 충실해야 하며, 근로자에게 할당된 책임을 다해야 하고, 임무를 충실하게 수행하기 위한 근로자의 합리적이고 최선의 노력을 다해야 한다. 근로자의 기업사무실과 직책에 따른 근로자의 의무와 책임은 이사회가 근로자에게 할당된 기타 의무와 책임을 포함한다.

(iii) 근로자의 의무사항은 다음과 같다:

(a) 근로자의 능력과 지식을 최대한 활용하여 근로자에게 부여된 임무를 수행하여야 한다. 근로자에게 부여된 임무는 Schedule 1 에 열거된 사항을 말한다;

(b) 근로자의 임무를 수행하는데 합리적으로 필요한 시간에 업무를 수행한다. (연장근로 수당은 인정되지 않는다);

(c) 모든 합리적인 노력을 다하여 회사의 이익을 증진토록 하여야 한다;

(d) 근로자의 이익과 회사의 이익 사이의 갈등을 내포한 어떠한 내용도 사용자에게 공개해야 한다;

(e) 회사의 모든 정책, 즉 고정적이거나 변동적이라도 (이러한 정책이 근로자의 근로계약의 내용과 다를지라도) 준수해야 한다; 그리고

(f) 근로자에 부여된 근로자의 지위와 의무와 관련하여, 회사의 모든 자치법률과 규정을 준수해야 한다.

c. 충성

근로자는 이사회와 동의 없이는 회사의 사업외에 어떠한 무역, 사업 또는 접거하는 일에 몰두해서는 아니된다. 다만, 이러한 규정은 관련회사와 사업이 우리 회사와 경쟁하지 않는다면, 어떤 다른 회사나 사업에 주식을 갖거나 수동적인 투자를 방지하는 것은 아니다. 기업, 시민 또는 자선단체나 위원회에 봉사하거나 강의를 하거나 연설약속을 이행하거나 개인적이 투자를 관리하는 것을 금지하는 것은 아니다. 그러나 이러한 활동은 근로계약서에 따른 회사의 근로자로서 근로자의 책임을 수행하는 것을 방해하여서는 아니된다.

2. 급여와 수당

a. 기본급

회사는 이 계약서의 기간에 대해 고정기본급급여로 연봉 80,000,000 원 (팔십만원정)을 매달 (“기본급”) 25일에 지급해야 한다. 기본급은 회사와 근로자의 상호합의로 일년단위로 조정된다.

b. 보너스

기본급에 추가하여, 근로자는 근무기간 동안 보너스를 지급받는다. 이 보너스는 이사회가 회사간부들에 대한 일반적인 관행에 맞추어 결정한다. 회사는 추후에 확정될 회사 목표에 따라 기본급에 최대 30%의 보너스를 근로자에게 지급할 수 있다. 근로자가 근로시작일로부터 첫 6개월내에 그만두게 된다면, 보너스를 받을 수 없다.

기본급, 보너스와 다른 수당에 대한 상응하는 소득세가 회사의 급여나 보너스에서 공제될 것이다.

c. 인센티브, 저축 및 퇴직금

근로자가 근무하는 동안, 근로자는 회사의 다른 임원에 적용되는 인센티브, 저축과 퇴직금, 관행, 정책 및 프로그램에 참가할 권한을 가진다.

d. 복지후생제도

근로자의 재직기간 동안, 근로자와 근로자의 직계가족은 회사의 다른 임원들에게 일반적으로 적용되는 범위내의 복지후생제도, 관행, 정책과 복지프로그램 (의료, 처방, 치과, 장애, 휴직급여, 생명보험, 단체보험, 사망보험 및 여행자보험)에 혜택을 받을 자격을 가진다.

연차휴가와 병가수당은 국내법에 따른다.

회사는 근로자에게 현대 그랜저급에 준하는 회사차를 제공한다. 회사차 사용은 회사차 규정에 따른다. 회사가 부담하는 보험, 유류비 등 업무목적의 사용비용은 사전에 예산을 세워 승인을 받아야 한다. 관계법에 요구되는 관련 소득세는 근로자가 부담한다.

3. 계약종료

a. 사유

회사는 아래에 열거된 이유가 있는 경우 또는 특별한 이유없는 경우에도 근로자에게 30일전에 사전예고를 하고 근로자의 고용을 종결시킬 수 있다. 이 계약서의 목적에 있어, 근로자의 고용해지 사유는 다음과 같다.

- (i) 여기에 기록된 조항에 대한 중대하고 지속적인 위반을 하는 경우;
- (ii) 여기에 열거된 의무를 수행함에 있어 어떤 심각한 직권남용이나 고의적인 방관하는 행위를 하는 경우; 또는
- (iii) 이사회와 합리적인 의견으로 회사의 직책에 영향을 주지 않을 정도의 위반이 아닌 범죄적 위반을 하여 유죄로 확정된 경우.

b. 위반

여기에 있는 규정에도 불구하고, 회사와 직원은 어느 일방이 이 계약서의 조항을 위반하였고 30일 이내에 그 위반을 치유할 수 없는 경우 30일전에 서면으로 다른 일방에게 통보함으로써 이 계약서를 해지할 수 있다.

c. 사망 및 장애

근로자의 근로계약은 그 근로자가 사망하는 경우 해지된다. 회사는 근로자가 사망하는 경우 이 계약서에 의한 보상지급이나 복지혜택을 지급할 의무가 없다. 근로자가 사망하는 경우 회사의 복지프로그램에 의한 근로자의 권리 (근로자 부동산에 대한 권리 등) 는 그 관련 복지규정에 따른다. 회사는 근로자가 무능력상태가 되는 경우 30일전 예고로서 근로계약을 해지할 수 있다. 이 계약서의 목적과 관련하여, 장애라 함은 근로자의 신체적 부적합이나 정신적 질병으로 6개월 이내의 기간동안 계약에 의한 의무를 구체적으로 수행하지 못하는 경우를 말한다.

d. 효과

이 계약이 종료되었거나 해지된 경우, 이 계약의 모든 권리와 의무는 무효가 된다. 다만, 제5항, 6항, 7항에 근로자의 비밀준수, 동종업체 취업금지, 고발금지의 규정은 계약서의 종결 또는 해지와 상관없이 유효하고 그러한 규정은 계속 효력을 가진다.

4. 종결 수당

a. 퇴직금

근로자의 회사와 근로관계가 근로자의 위반사항이 위반통지후 30일 이내에 치유되지 않는 사유외의 사항으로 퇴직하는 경우, 근로자는 회사의 주주의 결의로 결정된 근로자에 대한 퇴직금 규정에 의한 퇴직금을 수령할 자격을 가진다. 그러나 앞서 언급한 것에도 불구하고, 제5장, 6장, 7장의 비밀준수, 동종업체 취업금지, 고발금지의 규정에 위반되는 경우 퇴직금을 지급하지 않는다.

b. 보너스

근로자의 근로계약이 제4장 a의 이유로 종결되는 경우, 근로자는 근로자가 근로기간의 끝까지 남아있었던 것 같이 보너스를 받을 수 있다. 그러나 근로자의 근로계약이 이 규정의 사유로 회사가 종결시킨 경우나 근로자의 위반으로 근로계약이 해지된 경우에는 그 근로자는 그 해당 회계연도 기준으로 발생하는 보너스를 받을 수 없다.

5. 비밀준수

a. 비밀자료/IP 권리

근로자가 회사와 근로계약기간중이거나 그 후 5년동안, 근로자는 회사의 이사진의 사전 서면승낙없이 제3자에게 비밀자료나 회사의 재산에 관한 자료에 대해 직, 간접적으로 공개하거나 출판하거나 누출시켜서는 아니된다. 다만, 근로자가 회사의 사업과 관련되거나 회사의 관행이나 정책과 관련하여 회사의 이익을 위해 행동하고 있는 경우에는 그러하지 아니한다.

근로자는:

- (a) 회사에 근로자(독자적으로나 회사와 함께, 또는 다른 업체와 함께)가 개발한 모든 현존하거나 미래의 지적재산권, 즉 발명, 모델, 디자인, 도면, 계획, 소프트웨어, 리포트, 제안서 또는 다른 물품에 대한 권리(관련된 회사)를 회사가 사용할 수 있도록 넘겨주어야 한다; 그리고
- (b) 이 조항에 의해 모든 권리를 회사에 넘겨준다는 것과 이 권리로 파생된 미래의 권리도 회사에 넘겨준다는 것을 인정한다.

b. 근로자의 협조

근로자는 회사가 합리적으로 요청하는 모든 필요한 조치에 협조하여 회사가 위의 제5장에주어진 권리를 보장받을 수 있도록 해야 한다.

c. 도덕적 권리

근로자는:

- (a) 근로관계중에 (“업무”) 근로자의 도덕적 권리를 침해할 수 있는 근로자의 (이전 또는 이후 승낙이 되었거나) 모든 업무에 대해 사용자 또는 사용자로부터 권한을 부여받은 자에게 자발적이고 조건없이 그 행위를 승낙한다;
- (b) 업무에 있어 어떤 모든 현존하거나 미래의 도덕적 권리를 포기한다.
- (c) 근로자가 이 승낙을 하였다는 것을 인정한다.
 - (i) 자발적으로; 그리고
 - (ii) 회사나 본사와 관련된 회사 또는 회사측을 위해 있는자의 진술서나 대표성에 의존하지 않고.

6. 동종업체 취업금지

근로자가 어떠한 이유로 근로를 종료한 후에는 근로자는 12개월 동안 금지되는 사항은 다음과 같다.

- (a) 근로자가 지난 12 개월동안 고용되었던 회사나 관계회사에 이루어지는 사업과 동일하거나 유사한 부문의 사업이나 활동, 즉 제한이 없겠지만, 보쉬전동공구, 계양전동공구 혹은 관련된 회사나 그 자회사에 직접 또는 간접적으로 채용되거나 자문을 해주거나 하여서는 아니 된다.
- (b) 근로자가 회사와 근로관계가 있던 지난 12 개월 동안 회사의 의뢰인, 고객이나 관련회사 사람에게 접근하여 간청하거나 호출하거나 접근하거나 접근을 허용해서는 아니 된다.
- (c) 회사와 회사의 관계회사 그리고 의뢰인, 고객, 근로자 또는 물품공급자와의 관계를 방해하여서는 아니된다.
- (d) 근로자가 지난 12 개월 동안 고용되었던 그 회사 또는 관계회사의 경력사원을 유인하거나 지원하여 회사를 그만두게 하여서는 아니된다.

7. 포괄 합의서

이 계약서는 두 당사자의 완전한 이해와 합의사항을 포함하며, 어떠한 또는 모든 우선적이고, 구두 또는 서면, 대표하는 사항, 통신, 이해와 당사자의 동의를 대신한다. 다만, 제8항은 이 계약시에 근로자에게 인정되었던 혜택에 대해서는 영향을 준다고 해설하여서는 아니된다.

8. 변경

이 계약서는 두 당사자간에 서면합의가 없는 한 어떠한 경우에도 부분변경, 수정, 취소 또는 전면 변경될 수 없으며, 관습이나 무역, 거래 등으로 인해 변경될 수 없다. 이 계약서의 두 당사자가 서면으로 정하여 이를 행하는 한, 모든 수정 또는 변경은 이해의 부족이 있더라도 유효하게 효력을 가진다.

9. 권한의 포기

한 당사자에게 요구되는 의무의 수행은 타 당사자가 서명한 서면 포기각서에 의해 철회될 수 있다. 그러한 포기각서는 기술된 특정의무에 관련하여 효력을 가진다. 타 당사자가 계약서를 위반하여 포기한 어느 한 당사자는 이 계약서의 동일한 조항의 부속조항 위반에 대해 포기자로서 역할을 할 수 없다.

10. 계약의 철회

어느 규정이 타당치 않거나 어떠한 근로자, 입법, 사법적이거나 다른 법령 또는 결정이 집행될 수 없는 경우에는 이 계약서의 당사자는 계약서의 조건에 따라 효력이 있고 구속력을 가진다. 다만, 어느 일방이 유효하지 않거나 집행될 수 없는 규정이 이 계약서에 필수적인 사항일 경우에는 계약의 일방은 타 당사자에게 서면안내로 그 계약을 종결시킬 수 있다.

11. 보증

근로자는 회사의 근로계약을 체결할 때에, 근로자는 다음을 보증한다:

- (a) 근로자는 회사에 근로자가 계약서에 관한 의무를 수행하는데 있어 어떤 가능성이 있는 제한에 대한 정보를 알려주었다;
- (b) 근로자가 회사에 알려주어는 것 외에도 회사를 위한 의무수행중에 발생하는 것에 제한되지 않는다. 제한을 하는 협약이나 다른 비경쟁적인 의무나 어떤 정보의 사용이 아닌 지적 재산권에 관하여 근로자에게 가해지는 제한도 여기에 해당된다.
- (c) 이 계약을 수행하는데 필요한 근로자의 자격이나 정보를 관한 근로자가 사용자에게 넘겨준 자격과 정보가 사실이고 정확하다; 그리고
- (d) 근로계약전에 근로자가 회사에 제공한 것 외에도 근로자가 무역, 산업, 업무처리과정에서 직업병으로 고생하지 않았다는 것.

12. 구속 법률

이 계약서와 이 계약서와 관련하여 또는 이것으로부터 발생하는 모든 분쟁은 대한민국 법률에 의거 구속을 받고, 해석을 되고, 법률적 효력을 가진다

13. 위임

어느 당사자도 이 계약서가 혹은 이 권리와 의무를 제 3자에게 양도할 권리, 권한, 자격을 가질 수 없다. 그리고 이 계약서는 법률의 적용에 있어, 다른 당사자의 사전 승인 없이 비자발적으로 양도될 수 없다. 이 자회사가 만들어졌을 경우 계약을 위임할 수 있다.

14. 제3자의 이익

이 계약서는 각 당사자와 그 당사자의 각각의 후임자와 위임자에게만 법률적 효력을 가진다. 이 규정에 포함된 어떠한 것도 두 당사자와 그 당사자의 각각의 후임자와 위임자를 제외한 어떠한 자 또는 법인에 적용되지 않는다.

15. 통지

모든 통지, 요구, 요청, 승인 또는 다른 통신은 서면으로 해야 하며 개인적으로 배달된 경우에만 충분한 것으로 간주된다. 이 경우 통지는 배달된 것으로 간주되고, 반송이 확인될 수 있는 등기우편 또는 공인된 우편으로 보내져야 한다. 이 경우 통지는 전송후 5일 이내에 받을 수 있도록 하여야 하고, 이러한 통지는 팩스로 받았다는 확인이 접수되었을 때 접수된것으로 간주된다. 아래의 주소로 또는 일방 당사자가 타 당사자에게 서면으로 지정된 주소가 된다:

To Company: xxxxxxx
 Suzhou, 215006
 Jiangsu, P.R. China
 Attention: Frank Wu/Bill Yang/Dieter Bruns

To Employee: Mr. xxxxx
 xxxxxx
 1355 Mi-a 4dong Kangbuk Gu
 Seoul, KOREA

16. 협력자

이 계약서는 하나 또는 그 이상의 파트너로 수행된다. 그 파트너는 하나로서 간주되지만 파트너 전부는 하나와 동일 조직을 구성한다.

17. 머리말

이 섹션의 머리말과 여기에 포함된 머리말은 참조와 편리를 위한 목적이다. 이 계약서의 내용이나 해석에 어떠한 영향도 주지 못한다.

18. 언어

두 당사자는 영어가 이 계약서의 해석을 위해 사용되는 언어라는 것에 동의한다.

[SIGNATURES ON THE FOLLOWING PAGE]

여기의 증거로서 서명함으로써 두 당사자는 위에 정해진 일자에 이 계약서가 효력을 가진다.

"회사":

서명 : _____
직책 :

"근로자":
