

미래에셋대우
노동조합

노동조합 소식지
올타리

2019년
8월 26일(월)

발행처: 미래에셋대우 노동조합 발행인: 김용일 전화: 02-6977-6503 팩스: 0505-085-6503

※ “올타리”는 조합원들의 생존권과 근로조건을 지켜주고 올타리가 되어 주겠다는 노동조합 소식지 명칭

‘고객솔루션본부’에 대한 노동조합의 우려가 현실로 드러나고 있다!!!!

회사는 지난 16일 조직개편을 구실로 ‘고객솔루션본부’를 신설하였다.

이에 회사는 신설취지를 Mass 고객에 대한 균질화 된 고객관리, 체계적이고 전문화 된 고객서비스 제공이라는 추상적인 말만 언급하고 있을 뿐이다. 또한 이 부서의 정확한 미션과 롤이 아직 전혀 공개되지 않았음에도 불구하고 몇몇 허브에서는 소위 저성과자들을 대상으로 인사발령을 내기 위한 움직임이 포착되고 있다. 마치 때를 기다려온 승냥이 같은 허브장들을 보고 있자니 정말 개탄스럽기 짝이 없다.

WM조직개편으로 고객솔루션본부를 신설하는 것이 회사의 경영상 조치로서 법률적으로 합당하고, 노조와 조합원이 수긍할 수 있는 것이라면 반대할 이유가 없을 것이다. 그러나, 과거 회사가 구실만 요란하였던 조직 신설과 실패의 경험에 비추어 보면, 이번 조치 또한 WM영업환경 대응·혁신을 구실로 ‘빈수레가 요란한’ 회사의 실패한 정책이 반복적으로 시행되어, 그 피해를 결국 조합원이 짊어져야 하는 고통의 야기를 노동조합은 엄중히 경고하는 것이다.

노동조합의 우려가 현실로 드러나고 있는 이 시점에 회사가 이를 묵인한다면, ‘회사 입맛대로 직원들을 속아 내기 위한 용도’로 신설하는 부서라는 것이 사실임을 회사가 인정하는 것이다.

회사의 무책임함에 대하여 노동조합은 “회사가 WM조직개편을 하면서 ‘고객솔루션본부’를 신설하였으며, 해당 부서의 인사발령을 함에 있어 조합원 중 일방적으로 특정하거나 만약 저성과자들을 대상으로 한 인사명령인 경우 법률적 문제가 없는지”를 노무법인과 법률사무소에 질의하였고 회신내용은 아래와 같다.

1. 회사의 조직개편은 원칙적으로 사용자의 경영권 행사로 근로자의 근로조건 등에 위반되지 않는 한 법률상 흠결은 없을 것임. 다만, 조직개편에 따른 ‘인사명령’이 수반되는 경우에 근로기준법 및 단체협약에 위반되지 않아야 그 효력이 있음.

2. 예를 들어 A 직원이 업무내용과 장소가 특정 지점 영업근무로 근로계약이 체결되었음에도

회사가 일방적으로 업무내용과 장소가 다른 부서로 A 직원을 인사명령하는 것은 근로계약을 위반하는 것임. 또한 이러한 조치는 근로기준법상 ‘전보’에 해당되는 바, 법 제23조의 ‘정당한 이유’가 있어야만 그 효력이 있다고 할 것임. 질의 내용을 보건대, 회사는 인사고과 하위자를 대상으로 인사명령을 하게 된다면, 이는 소위 저성과자를 퇴출하려는 ‘의도’가 있다고 볼 수 있고, 인사고과의 경우 “해고에 관한 법적 규제를 회피하고 퇴직을 종용하는 수단으로 악용되는 등의 불순한 동기로 남용되어서는 안된다”(대법원 2015.6.24.선고 2013다22195판결)는 것이 대법원 입장이라는 점에서, 회사의 일방적 인사명령과 그에 따라 근로자가 정상적인 업무 수행이 곤란하고 이를 빌미로 퇴직을 종용받거나 압박을 받게 되는 경우에는 위법한 인사권한으로 사법상 무효에 해당될 것임.

3. 한편, 2019년 7월 16일 근로기준법상 이른바 ‘직장내 괴롭힘 방지’ 규정이 시행되었음. 주요 내용은 사용자가 직장에서의 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위 일체를 금지하고 있음(근로기준법 제76조의 2 이하). 노조의 질의 내용을 보면, ‘회사의 관리자가 고객솔루션본부로 이동한 대상자를 선정하고 인사명령을 함에 있어서 심리적으로나 무언의 압박을 행사하고 또는 공개적으로 고객솔루션본부로 가지 않을 경우 불이익이 발생될 수도 있다’는 발언 내지 분위기를 조성한다면, 이는 직장내 괴롭힘의 구성요건인 ‘업무상 적정 범위를 넘어서’는 것이며, 이로 인하여 해당 근로자가 ‘정신적 고통’을 받게 되는 것은 근로기준법을 정면으로 위반하는 것이라 할 것임.

4. 끝으로, 회사의 고객솔루션본부의 신설이 저성과자 퇴직 종용 내지 퇴출을 위한 수단과 목적으로 한 조직개편이라면 이는 앞서 언급한 법률위반에 해당될 소지가 상당하다고 할 것임.
<끝>

이렇듯, 법률의견서의 요지는 고객솔루션본부 설치의 의도와 목적이 조합원의 고용에 영향을 주는 즉, 퇴직을 종용하는 수단으로 활용하거나 그러한 근무환경을 조성하기 위한 조치라면, ① 근로계약 위반에 따른 무효, ② 근로기준법상 부당전보로 무효, ③ 근로기준법상 직장내괴롭힘 금지 위반 등에 해당되는 것이다.

노동조합은 회사의 이번 경영상 조치가 법률의견서에서 확인되는 법률적 위반사항은 계속하여 확인해 나갈 것이고, 문제와 우려가 현실화 된다면 법률투쟁으로 ‘중단과 철회’를 강제할 것이다. 회사는 노조의 경고와 당부에도 불구하고 그릇된 시각과 안일함으로 일관한다면 앞으로 불려올 상황이 무엇인지에 대하여 생각하고, 회사는 ‘결자해지’의 자세로 임해야 할 것이다.