

설비건설업 노무관리 상담 사례 ④

신흥식 / 노무법인 한길 본사 대표 · 대한설비건설협회 서울특별시회 고문 노무사

1. 학력사칭과 해고의 정당성

Q 근로자가 입사시 이력서상 고졸학력을 대졸학력으로 기재하여 입사하였고 대졸학력을 전제로 호봉(임금)을 책정하여 15년간 근무하던 중, 자격증취득과 관련하여 학력사칭사실이 확인되어 이를 이유로 해고한 경우 정당한 해고로 인정받을 수 있는지 여부

A 근로자가 입사시 학력·경력을 사칭 또는 은폐하여 채용되어 정상적으로 근무하였으나 이러한 사실이 확인된 경우, 채용 당시 회사가 학력 및 경력을 사칭 내지 은폐 등 허위로 기재한 사실을 알았더라면 그 근로자를 채용하지 아니 하거나 적어도 동일한 조건으로 채용하지 아니하였을 것으로 판단될 경우에는 학력 등의 사칭을 이유로 한 해고가 정당하다고 보

는 것이 판례의 일반적인 입장입니다.

이와 관련하여 근로자가 낮은 학력을 숨기고 취업하였으나 학력으로 인하여 업무 수행에 지장을 받은 바 없고 오랜 기간 동안 성실히 근무하여왔다고 하더라도 정당한 해고로 인정한 유사한 사례가 있습니다.

학력 등의 사칭과 관련하여 입사시 이력서상의 학력·경력의 허위사항 기재가 착오로 인한 것이거나, 그 내용이 사소한 경우에는 부당한 해고로 인정된 사례가 있으며, 사소한 학력을 사칭하였으나 단순한 생산직 육체노동자로 채용되어 채용시 학력이 전혀 문제되지 않는 경우에는 부당한 해고에 해당한다는 사례도 있습니다. 또한 회사가 학력·경력 은폐사실을 발견하고도 학력은폐사실을 자인하는 각서를 받고 계속 고용한 경우 당해 학력사칭을 해고사유로 삼을 수 없다는 사례도 있습니다.

위 사례는 고졸학력을 대졸학력으로 사칭하여 대졸

사원에 준하는 호봉을 책정 받고 근무한 것으로서 회사의 임금수준, 직급결정 등 근로조건의 체계를 문란케 하여 현실적으로 기업질서를 문란케 한 결과를 발생하였음이 충분히 인정되는 사례에 해당하여 해고의 정당성을 인정받을 수 있다고 보아야 할 것입니다.

학력이나 경력을 사칭·은폐한 부정직한 근로자는 신의성실을 기초로 존속되는 근로관계당사자간의 신뢰관계나 기업질서유지에 부정적인 영향을 미치게 됨을 부정할 수 없는 것이 현실이고, 회사가 신규채용 당시 이러한 사실을 알았더라면 근로자의 인격적 측면을 고려하여 채용하지 아니하였을 것이므로 달리 학력은폐 등의 사실을 알고도 동일한 조건으로 채용하였다고 판단될 수 있는 특별한 사정이 없는 한 학력·경력의 사칭 내지 은폐는 정당한 해고사유에 해당한다고 보아야 할 것입니다.

2. 취업규칙의 불이익변경 신고의무

Q 주40시간제 적용사업장에 해당되어 취업규칙을 변경하면서 개정법관련 사항과 일부 내용을 변경하여 노동부에 신고하는 과정에서 근로자과반수의 동의를 제출하라고 하는데 반드시 직원 과반수의 동의를 제출해야 하는지 여부

A 취업규칙은 사규, 인사규정, 복무규정, 임금규정 등 명칭과는 무관하게 근로자 전체에게 적용되는 근로조건 관련 내용을 정한 회사 규정을 의미합니다. 이러한 취업규칙은 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사업장은 반드시 작성하여 노동부에 신고하여야 하며, 이를 변경한 경우에도 노동부에 신고하여야 합니다.

취업규칙을 최초로 작성하여 노동부에 신고할 때에

는 근로자 과반수의 의견서를 받아 신고하여야 하며, 변경신고 시에도 동일한 절차에 의하여 근로자 과반수의 의견서를 제출받아 노동부에 신고하여야 합니다. 그러나 변경된 취업규칙의 내용이 근로자에게 불이익하게 변경될 경우에는 근로자 과반수의 집단적 동의를 얻어 신고하여야 합니다.

취업규칙의 불이익변경여부의 판단에 있어서 특정 근로조건에 대한 불이익 여부를 명백히 판단 가능한 경우도 있으나, 대가관계 내지 상관관계를 가지고 있는 근로조건의 변경과정에서 특정 조건을 불이익하도록 변경함과 동시에 다른 조건을 유리하게 변경할 경우 불이익하게 변경되는 근로조건과 함께 그와 대가관계나 연계성이 있는 근로조건의 변경을 함께 고려하여 종합적으로 유리 불리를 판단하여 전체적으로 보아 불이익으로 판단될 경우 불이익 변경으로 보아야 하며, 취업규칙의 변경이 일부의 근로자에게는 유리하고 일부의 근로자에게는 불리한 경우 전체적으로 유리한지 불리한지를 객관적으로 평가하기가 어려워 근로자 상호간의 유리·불리에 따른 이익이 충돌되는 경우에는 근로자에게 불이익한 변경으로 취급되며, 신설 내지 기존의 취업규칙 내용을 구체화(규정화) 하는 과정에서 전반적으로 근로자에게 불이익한 방향으로 개폐되는 경우 불이익변경으로 취급되고 있습니다.

취업규칙의 변경이 불이익 내지 유리·불리가 병존할 경우 전체 근로자 과반수의 집단적 동의를 얻어야 불이익변경의 법적 효력이 인정되고 있습니다. 여기서 근로자 과반수의 집단적 동의란 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합의 동의를 의미하며, 근로자과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 전체 근로자의 '집단적의사결정방식'에 의한 과반수 동의를 의미합니다. 집단적의사결정방식에 의한 동의요건은 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 상호간에 의견을 교환하는 회의 방식 등

을 통한 찬반의견을 집약한 과반수의 동의를 요구하여 회람형식의 개별적인 과반수 동의는 그 효력이 인정되지 아니하며, 노사협의회를 통한 동의도 그 효력이 인정되지 않고, 간부사원 등이 배제된 상태에서 직원들간 불이익하게 변경되는 취업규칙의 내용에 대한 충분한 토의과정을 거친 후 전체 근로자의 과반수 동의를 얻어야 합니다. 따라서 직원 전체회의 또는 각 부서별 회의 형식을 통하여 간부사원이 개입하지 않는 상태에서 직원들간 의견을 집약하는 과정이 필요합니다. 이러한 과정을 거친 후 과반수의 동의서를 받아 이를 첨부하여 노동부에 취업규칙 변경신고를 하여야 합니다.

노동부는 주40시간제 적용과정에서 근로시간 단축과 함께 휴가제도 등에 대한 법적용에 국한된 휴가제도 불이익 변경에 대하여는 취업규칙의 불이익변경으로 취급하지 않고 있습니다. 질의 사례는 여타의 다른 내용의 변경과정에서 취업규칙의 불이익 변경으로 취급되는 상황으로 보이며, 이 경우 근로자과반수의 집단적 동의 절차를 거쳐야 불이익하게 변경된 규정의 효력이 인정될 수 있을 것입니다.

아울러 취업규칙 작성 및 변경신고의무를 이행하지 아니할 경우 벌칙조항이 있으므로 상시 10인 이상(일용근로자 포함)의 근로자를 사용하는 사업장이 취업규칙을 신고하지 아니하였거나 취업규칙을 변경하였음에도 이를 신고하지 아니한 경우에는 조속한 신고절차를 이행하여야 하며, 실무적으로 지연 신고에 대하여는 별도의 법칙적용을 하지 않고 있습니다.

3. 노사협의회 설치의무

Q 당사는 본사에 10명이 근무하는 전문건설업체입니다. 최근 노동부에서 지도점검을 받는 과

정에서 공사현장 일용근로자를 포함하여 30인 이상 사업장에 해당한다며 노사협의회를 설치하지 아니하였다는 지적을 받았습니다. 일용근로자를 포함하면 30인 이상 사업장에 해당할 경우 노사협의회를 반드시 설치해야 하는지 여부

A 노사협의회는 노동조합과는 달리 근로자와 회사 쌍방의 참여와 협력 증진을 목적으로 공동이익 증진을 도모하는 협의기구입니다. 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 의하면, 상시 30인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 노사협의회운영규정을 제정하고 노사협의회를 설치하고 노사협의회 설치일로부터 15일 이내에 노동부에 제출하도록 하고 있습니다.

노사협의회는 사업장이 분산(본사, 지점 내지 공사현장 등으로 분산)된 경우에도 각각의 사업장별 상시 근로자수가 30인 미만이라 할지라도 전체 사업장 상시근로자수가 30인 이상인 경우에는 설치의무가 있습니다. 회사의 필요에 의하여 사업장이 지역적으로 분산된 경우에는 사업장별로 구분하여 별도로 설치할 수 있습니다.

노사협의회는 분기별(3개월 단위)로 정기적으로 별도로 정한 협의사항, 보고사항 및 의결사항 등에 대한 회의를 개최하고 의결사항을 공지하는 등의 필요한 조치를 취해야 합니다.

전문건설업체의 경우 본사 직원이 상시 30인 미만이라 할지라도 공사현장에 직영 일용근로자가 근무하여 이를 포함하여 상시 30인 이상에 해당할 때에는 반드시 근로자참여 및 협력 증진에 관한 법률에 의한 노사협의회를 설치하고 그 규정을 신고하고 분기별 회의를 개최하는 등의 기본적인 법적의무사항을 이행하여야 하며, 이를 위반한 경우 벌칙 내지 과태료 등의 불이익을 받을 수 있습니다. ●