사무직 여성 91년 여름 통권 5호

<판례>

동의 없는 계열사 전직은 무효

서울특별시지방노동위원회

명 령 서

90 부해 88
신청인 김석기
피신청인 현대건설주식회사
대표이사 이명박

위 당사자간 부당전직 구제신청 사건에 대하여 당 위원회는 이를 심사하고 주문과 같이 결정한다.

주 문

1. 본 건 신청은 이를 부당전직으로 판정한다.
2. 피신청인은 신청인을 원직에 복직시킬 것을 명령한다.

이 유

제1. 당위원회가 인정한 사실

1. 당사자

2. 관련 사실에 대한 인정

가. 신청인은 1985. 1. 7. 현대그룹 대졸 공채사원으로 입사하여 피신청인의 회사에 사보 편집실에 배치되어 사보기자로 근무하던 중, 1990. 3. 3. 금강개발 인사발령(금강인 90-157)으로 ‘면 현대건설(주)’ ‘명 금강개발(주)’ 사업개발실 부산 P/T로 발령된 사실,

나. 신청인은 피신청인의 홍보실장이 1990. 2. 14. 불러 그룹차원의 사보기자 전환근무의 일환으로 금강개발 사보 담당자와 자리를 바꾸기로 되었으니 가서 일해보라고 알려준 사실,

다. 신청인은 피신청인 회사의 홍보실장에게 그만두면 그만두지 다른 회사로 갈 수 없다고 하자 동 홍보실장은 신청인의 경력으로 보아 금강개발(주)에 가서 근무하면 승진 등 여러 가지 유리한 조건이 있을 것이라는 조언을 받았으나, 금강개발(주)는 사보 편집실에 발령을 내지 아니하고 사업개발실 부산팀으로 발령하여 담당업무 없이 복사 및 보조업무를 시킨 사실,

라. 피신청인은 1990. 2. 15. 신청인을 금강개발(주)에 직원전직9출) 통보를 하면서 연·월차 및 퇴직금 등을 청산 필하였으니 금강개발(주) 소속사원 OOO을 조속히 피신청인 회사에 전직시켜 주도록 현대인 제90-0176(90. 2. 15)로 통보한 사실,

마. 신청인은 1990. 2. 15. 피신청인이 신청인에게 금강개발(주)에 인사발령한 것은 부당하니 이

를 철회하고 원직에 복직시키라는 부당전보 발령 구체신청서를 1990. 5. 11. 신청한 사실 등은 이를 모두 인정한다.

제2. 당위원회의 판단 및 법률상의 근거

1. 당사자의 주장

가. 신청인은 피신청인이 신청인에게 취한 전보발령은 금강개발 홍보실에서 사보 편집하던 사원과 신청인과 자리를 맞바꾼다고 하여 놓고 일정한 보직도 없는 부서에 근무케 한 후 신청인이 당위원회에 구제신청을 하게 되자 뒤늦게 1990. 6. 12.일자 사보기자로 보직발령하게 되었으며, 더욱이 양 회사는 방계회사이나, 재정 및 인사권이 독립된 상태로서 전보발령은 사실상 고용종속 관계가 단절되는 것으로 퇴직금, 국민연금 및 우리사주 등이 정산되고 있으므로 해고조치나 다를 바 없는 것으로 신청인을 전보한 것은 결혼하였다는 이유와 과거 노조활동 등에 대한 보복조치와 기혼여성에 대한 탄압의 수단으로 별정직으로 돌리겠다는 점 등으로 보아 이는 부당전보가 분명하다는 주장이다.

나. 피신청인은 신청인이 1985. 1. 7. 현대그룹에 신규공채로 채용되어 그룹조직인 홍보실에 배치 받아 사보 담당으로 근무하던 중 통합 홍보실 순환배치 계획에 따라 사보관계 업무담당자 총 3명 중 업무의 연결을 감안 1명을 제외한 신청인 외 1인을 금강개발(주) 및 현대자동차 써비스(주)로 각각 전직발령한 것으로 그룹 내 계열사 간의 인사이동은 지금까지 관행상 무리 없이 시행되고 있으며 신청인이 정당한 이유 없이 불만을 표시하여 사표를 제출하는 등 전직에 대한 거부의사를 피력하였으나 이해시켜 신청인의 사표를 반려하고 신청인 스스로 전직발령에 응하였던 것이며 신청인이 주장하는 1988. 7월 노조가입, 1989. 5. 노조탈퇴 등과 전혀 관련 없는 것으로 동 전직은 정당한 인사권의 행사라는 주장이다.

2. 당위원회의 판단

신청인은 법인이 다르며 인사·재정이 독립된 계열 회사로 근로자의 동의 없이 일방적으로 전직시킨 것은 사실상 고용 종속 관계의 단절로 해고시킨 것이며 또한 순환배치 계획에 의한 사보관계 업무인 담당자의 자리를 맞바꾸기로 되었다고 하여 놓고 담당 업무도 없는 무보직 상태로 금강개발 사업개발실 부산팀으로 발령함은 부당하므로 철회하라는 주장인 데 반하여 피신청인은 신청인을 전직발령한 것은 취업규칙에 의한 인사로 관행상 무리 없이 진행하여 왔기 때문에 정당한 인사권 행사라는 주장이다.

따라서 이 건 판단의 관건은 동 전직이 개별 근로자의 동의 없이 취업규칙 규정에 의하여 법인이 다른 계열회사로 일방적으로 전출시킬 수 있는지 여부에 있다고 보고 이상 신청인의 진술과 피신청인의 답변서 및 관계자료를 종합하여 살피건대 신청인은 1985. 1. 7. 현대그룹에 대졸 공채사원으로 입사하여 연수교육을 마치고 현대건설의 사보 편집실에 배치되어 사보기자로 계속 근무하여 오던 중 피신청인이 신청인을 1990. 2. 15. 부로 전직(출)발령을 통보하면서 신청인에 대하여 연·월차 및 퇴직금 등의 청산을 필하였으니 금강개발(주)는 조속히 소속사원 OOO을 피신청인 회사로 전직시켜 달라는 요청을 하였다.

따라서 동 요청을 받은 금강개발(주)는 1990. 3. 3. 인사명령을 통보하면서 신청인은 현대건설(주) 근무를 ‘면’하고 1990. 2. 15. 금강개발(주) 사업개발실 부산 P/T로 ‘명’한다고 발령하였다. 비록 동일 그룹에 속해 있는 계열 회사라 할지라도 고용종속 관계는 개별 기업의 사용자와 근로자 간에 서면 또는 묵시적으로 체결된 근로계약에 의하여 유지되는 것이며 이 근로계약 중 중요 근로조건을 변경하려 해도 노사간에 합의해야 된다는 것은 노사관리의 기초 원리라 할 것인데 당해 근로자가 원하지 않는 것을 제1의 2, ‘나’, ‘라’에서 인정한 바와 같이 신청인을 회유하여 계열회사로 피신청인이 임의로 전보발령하고 퇴직금 및 국민연금 등 퇴직에 필요한 제반 사항

을 일방적으로 청산하였다. 이에 신청인은 피신청인의 일방적인 조치에 항의하기 위하여 사표를 제출하였으나, 인사명령에 응하지 않으면 완전해고가 되는 것이며 기히 발령된 금강개발(주)에 가더라도 같은 근로조건에서 일할 수 있을 뿐만 아니라 빨리 진급할 수 있을 것이라고 회유하므로 제출된 사직서를 철회하게 된 것이며 이 사직서의 철회가 곧 피신청인의 일방적인 조치에 동의한다고 볼 수는 없는 것이다.

따라서 신청인의 전직은 피신청인의 일방적인 해고 및 근로관계 약정의 근로계약 유지로 금강개발(주)는 신청인에게 면직과 임명의 인사명령을 할 수 없다고 판단되며 이와 같은 인사명령의 취업규칙에 의한 관행적인 인사권의 행사라 하더라도 결과적으로 신청인에게 불이익을 주기 위한 전직발령으로 근로기준법 제27조의 규정에 반한다 할 것이며 또한 금강개발(주)가 뒤늦게 신청인을 사보 편집실 사보기자로 보직발령하였으나 신청인이 이를 수락하지 아니하므로 결국 신청인에 대한 전직발령은 정당한 이유 없는 인사권의 행사로 당연히 무효가 되는 것으로 판단된다.

이에 당위원회는 이를 종합심의하고 근로기준법 제27조의 3 및 노동위원회 규칙 제41조의 규정에 의거 주문과 같이 판정 및 명령한다.