

인사.노무 분야의 변화를 놓치지 않으려면

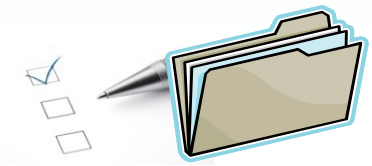
HR Weekly

- 근로자 10명 중 4명은 고용불안
- 사직종용에 의한 퇴직은 '해고'다
- 임원보수와 퇴직위로금
- 독서로 배우는 경영(상품에 영혼을 불어 넣어라)
- 느낌이 있는 공간(삶)

급여 Outsourcing전문기업

HR Shift
에이치알시프트

www.hrshift.co.kr
02-3463-9990



□인사담당자 10명 중 7명은 신입사원을 뽑을 때 적정한 연령 상한선이 있다고 생각하는 것으로 나타났다고 합니다. 인사담당자가 생각하는 신입사원 연령 상한선은 남성 31.9세, 여성 30.0세로 나타났다고 하네요. 한 취업포털이 실시한 인사담당자 714명을 대상으로 한 설명 결과라고 합니다.

□ 100대 상장사의 절반 이상이 올해 직원을 감원한 것으로 나타났다고 합니다.재벌닷컴은 매출 기준 100대 상장사의 올해 3월 말 기준 직원 현황을 조사한 결과, 51곳의 직원 수가 지난해 말보다 감소했다고 22일 밝혔습니다.
□YWCA를 비롯한 9개 여성·청년단체는 고용평등주간(5월 마지막 주)을 맞아 OECD 국가 중 최하위인 우리나라 남녀임금 격차 해소를 목표로 전국 각지에서 '동일임금의 날' 제정을 촉구하고, 사회 공감대를 이루기 위한 캠페인을 벌인다고 합니다. 2014년 기준으로 한국의 남녀임금 격차는 36.6%에 이르며 이는 OECD 회원국 평균 15.6%의 두 배 이상 수준이라고 합니다.

□불경기로 인해 퇴출 압박이 직장인들의 화두로 떠오르는 가운데, 직장인 10명 중 4명은 퇴출 압박에 두려움을 느끼는 것으로 나타났다고 합니다. 한 온라인 취업포털이 직장인 1,097명을 대상으로 '회사로부터 퇴출될 것에 대한 설문 조사 결과, 38.7%가 '두려움을 느낀다'라고 답했다고 하네요.

□ 국민연금을 낸 경험이 있지만, 전업주부로 생활해 온 '경력단절주부'도 오는 11월부터는 보험료를 추가로 내면 국민연금 수급 자격을 얻거나 수급액을 늘릴 수 있게 된다고 합니다.

국회는 19일 본회의에서 보험료 납부 이력이 있는 '무소득 배우자'가 보험료를 '추후납부'할 수 있도록 하는 내용의 국민연금법 개정안을 통과시켰기 때문입니다.
따라서 보험료를 낸 적 있고, 국민연금 가입자·수급권자의 배우자라면 보험료를 납부하지 못했던 기간에 대해 나중에 보험료를 낼 수 있게 된다고 합니다.

추후납부를 하면 국민연금 수급을 위한 최소 가입기간 10년을 채울 수 있으며, 이를 넘겼더라도 노후에 받게 될 연금 액수를 늘릴 수 있다고 합니다. ₩



사용자의 사직종용에 따라 근로관계가 종료되었다면 근로자의 자발적인 사직의사에 기인한 것이라 볼 수 없어 해고에 해당한다고 판정한 사례

☞ 공포 : 중앙노동위원회 2015-11-12 2015부해798

재판요지

① 사용자가 근로자에게 사직을 종용하고 담당업무에 대하여 외주화를 추진해 온 점, ② 사용자는 근로자에 대한 권고사직을 철회하고 인사위원회를 개최하여 징계처분 하였다고 주장하나, 징계결과를 통보하지도 않은 사실 등으로 보아 인사위원회가 개최되었다거나 사직종용 의사가 철회되었다고 인정하기 어려운 점, ③ 근로자로부터 사직서도 제출받지 않았고, 관할 고용센터로부터 독촉공문을 받고서야 고용보험피보험자격 상실신고서 등을 제출하였을 뿐만 아니라 그 상실사유를 '권고사직'으로 신고한 점 등을 종합하여 보면, 근로자들의 자발적인 사직의사에 기인한 것이 아니라 사용자의 일방적인 사직종용에 따라 근로관계 종료되었다 할 것이므로 해고에 해당한다.
한편, 근로자를 해고하려면 해고의 사유와 시기를 서면으로 통지하여야 함에도 불구하고, 이 같은 절차를 거치지 않았으므로 부당해고이다.

판단

이 사건에 관한 당사자의 주장요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요 쟁점은 첫째, 이 사건 근로관계 종료가 해고에 해당하는지 여부, 둘째, (해고에 해당한다면) 그 정당성 여부에 있다고 할 것이다.
이에 대하여 양 당사자의 주장과 우리 위원회에 제출된 각종 입증자료의 기재내용 및 이를 토대로 우리 위원회가 심문한 사항 등을 종합하여 다음과 같이 판단한다.

가. 해고여부에 대하여
대법원은 "해고라 함은 사업장에서 실제로 불리는 명칭이나 절차에 관계없이 근로자의 의사와는 무관하게 사용자측에서 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것을 말하는 것이다(대법원 1996. 5. 31. 선고 95다33238 판결)."라고 판시하고 있다.
이 사건 근로자들은 이 사건 사용자가 2015. 2. 2. 경영상 이유로 같은 달 28일까지 해고예고 통보함에 따라 퇴직하게 되었으므로 해고된 것이라고 주장한 반면, 이 사건 사용자는 경영사정이 어려워 비용절감 방안 등에 대한 노사협의에 따라 이 사건 근로자들이 종사하던 경비업무 외주화 방안 등을 검토하던 과정에서 이 사건 근로자들에게 사직을 권고한바 있었으나, 그 이후 사직권고를 철회하였는데도 스스로 출근하지 않았으므로 해고가 아니라고 주장한다.

이에 대하여 살펴보면, ① 위 '4. 인정사실'의 '가'항 및 '자'항에서와 같이, 이 사건 사용자는 2015. 2. 2. 이 사건 근로자들에게 경영상 이유로 사직을 종용하였고, 이 사건 근로자들이 이에 응하지 아니하였음에도 불구하고 같은 해 2월 초순경부터 용역업체와 경비용역단가를 협상하는 등으로 경비업무 외주화를 추진하였던 것으로 인정되는 점,

② 위 '4. 인정사실'의 '나'항, '다'항, '아'항에서와 같이, 이 사건 사용자는 '이 사건 근로자들에 대한 권고사직을 철회하고, 경비실 기강확립 차원에서 이 사건 근로자1, 3의 과거 비위행위에 대하여 징계하고자 2015. 2. 27. 인사위원회를 개최하여 정직 1~2개월의 징계처분을 하였다'라고 주장하나, 이에 대하여 '인사위원회는 개최되지도 않았으며 이 사건 구제신청 이후에 징계처분에 관한 내용을 알게 되었다'는 이 사건 근로자들의 주장에 반해, 인사위원회가 개최되었음이 명백히 입증되지 아니할 뿐만 아니라, 징계처분 결과가 이 사건 근로자들에게 통보되지도 않았던 사실 등 제반사정으로 보아 이 사건 사용자의 주장을 받아들이기 어려우며, 달리 사직종용 의사가 철회되었다고 인정하기 어려운 점, ③ 위 '4. 인정사실'의 '사'항, '자'항에서와 같이, 이 사건 사용자는 평소근로자들의 퇴직처리 시에 사직서를 제출받고 결재절차를 거쳐 4대 보험 자격상실신고를 한다고 하였으나, 이 사건 근로자들의 경우에는 퇴직당시 사직서를 제출받지도 않았고, 고용보험 등 자격상실신고도 행하지 않고 있다가 2015. 3. 20. 관할 고용센터로부터 과태료가 부과될 수있다는 독촉을 받고서야 같은 해 4. 1. 고용보험 자격상실신고서 등을 제출하였을 뿐만 아니라 상실사유를 '권고사직'(상실일: 2015. 3. 1.)으로 신고하였던 점, ④ 그 밖에, 이 사건 근로자들이 권고사직에 응하여 스스로 퇴직할만한 사정을 찾아볼 수 없는 점 등을 종합하여 보면, 이 사건 근로자들의 근로관계 종료는 자발적인 사직의사에 기인한 것이 아니라 이 사건 사용자의 일방적 사직종용에 따른 해고에 해당하는 것으로 판단된다.

나. 해고의 정당성 여부

사용자가 근로자를 해고하려면 「근로기준법」 제27조제1항에 따라 해고의 사유와 시기를 서면으로 통지하여야 함에도 불구하고, 위 '4. 인정사실'의 '아'항에서와 같이, 이 사건 사용자는 이 사건 근로자들에게 서면으로 해고 통지한 사실이 없어 위법하다 할 것이고, 나아가 이 사건 사용자는 경영상 어려움으로 인하여 이 사건 근로자들에게 사직을 권고하게 되었다고 주장하였으나, 위 '4. 인정사실'의 '마'항 및 '자'항에서와 같이 이 사건 사용자의 매출액은 2011년도 내지 2013년도의 경우 설비투자로 인하여 거의 없었지만 2014년도부터 증가하였고, 이 사건 근로자들이 퇴직한 이후 경비도급에 따른 경비업무 비용 그 이전에 비하여 오히려 증가하였음을 감안해 보면 「근로기준법」 제24조 소정의 경영상 이유에 의한 해고요건을 인정할만한 여지도 없는 것으로 판단된다.

따라서, 이 사건 해고처분은 절차적으로 위법할 뿐 아니라 실체적으로도 정당성이 없어 부당한 해고라고 할 것이다.



임원보수와 퇴직위로금



임원의 보수와 상여금

종업원으로서 최고의 직위는 일반적으로 부장이다. 많은 직장인들이 부장으로서 직장생활을 마치기도 하지만 소위 능력 있는 사람들은 부장에서 임원으로 승진이 되기도 한다. 그런데 우리는 부장에서 한 단계 승진의 루트로서 임원이 되다 보니 임원을 종업원의 연장선상에서 보는 시각이 종종 있다.
그래서 어떤 회사는 임원에게 연차를 지급하기도 하고 근로기준법을 근거로 퇴직금이나 기타 근로조건에 해당한 사항들을 지급하고 요구하기도 한다.

그러나 임원 즉 상법상 이사로 불리는 이들은 회사와의 관계는 종업원처럼 종속관계가 아니고 '위임관계'다. 따라서 이사는 특별한 약정이 없으면 보수를 청구할 수 없는 것이 원칙이다.(민법 686조1항)

반면에 종업원은 사용자 즉 회사와 '종속관계'에 있기 때문에 근로의 제공 후에는 근로기준법에 의해 임금을 받을 권한이 있고 기타 휴일 등에서 별도의 부여된 권한을 갖는다. 그러나 대표이사를 포함한 임원 즉 이사는 특별한 약정에 의하여 보수를 받는 것이 상례로 되어 있다. 이 약정을 이행하기 위한 재원(임원보수한도)의 확보는 주주총회의 승인을 받아야 한다. 보수는 이익의 유무에 불구하고 주주총회의 승인을 받은 한도 내에서 회사의 경비로서 지급되는데 비하여, 상여금은 회사의 이익이 발생한 경우에 한하여 그 처분이 가능한 이익 중에서 지급되는 것이므로 정기주주총회의 이익처분에 대한 승인 결의에 의하여 정하여지는 것이 원칙이다. 만약 어떤 회사가 종업원에게 지급되는 상여금지급률에 따라 임원에게도 동일한 률의 상여금이 지급되고 있다면 이는 엄격한 의미에서 임원의 보수라고 볼 수 있다. 그리고 그것은 주총 시 승인된 보수한도 내에서 집행되는 것이어야 한다.

퇴직위로금

흔히 임원의 퇴직시 지급되는 퇴직위로금을 퇴직금이라 부르지 않고 '퇴직위로금'이란 명칭으로 사용하는 것은 근로기준법상 1년이상 근무한 근로자에게 지급을 의무화하고 있는 퇴직금과의 구별 때문인 것으로 보인다. 상법상 임원에게 퇴직위로금을 꼭 지급해야 할 의무는 없으나 정관 또는 주주총회의 결의에 의하여 거의 모든 회사가 종업원에게 지급되는 이상의 액수를 지급하고 있다. 퇴직위로금의 지급기준을 회사의 정관 또는 주주총회의 결의에 의해 정해져야 한다고 하는 것은 그 지급기준이 종업원에게 지급되고 있는 근로기준법을 근거로 한 퇴직금과는 무관하다는 것을 전제로 한다. 모두가 다 알고 있는 바와 같이 근로기준법을 근거로 한 종업원의 퇴직금(퇴직연금을 포함함)은 대개 계속 근무년수 1년에 대하여 30일분이상의 평균임금을 근거로 계산해야 한다. 그러나 임원에게 지급되는 퇴직위로금은 그 계산의 근거를 근로기준법의 평균임금을 채택하지 않는다. 따라서 해당 회사의 임원에게 지급되는 임원의 보수 항목에서 상여금을 제외하고 퇴직위로금을 계산하든, 기본급만을 계산의 기초금액으로 하든 그것은 순전히 해당 회사의 정관이나 주주총회에서 결정할 문제다.

계산의 기초가 되는 보수액 뿐만 아니라 1년에 대하여 한달에 지급하는 보수를 기준으로 지급하는 지급률도 주주총회에서 결정해야 한다. 그래서 대부분의 회사가 임원에 대하여는 그 직위에 따라 1.5배,2배 등 지급 배율을 달리하고 있다.

[참고 1]
2011년 12월 31일까지의 근속연수에 대해서는 기존 회사의 임원퇴직급여 지급규정에 의해 지급되는 퇴직금은 기존처럼 퇴직소득으로 전액 인정한다.
2012년 1월 1일 이후의 근속연수에 대한 퇴직소득에 대해서는 한도액을 적용하여 이를 초과하는 금액은 근로소득으로 본다.



상품에 영혼을 불어 넣어라

우리는 이성적으로 생각할 때 물건은 영혼이 들어 있지 않은 무생물이라는 사실을 아주 잘 알고 있다. 물건은 적당한 가격에 구매해서 용도에 맞게 사용하고 나면 폐기해야 하는 것으로 생각한다. 그러나 인간은 절대로 그처럼 이성적인 존재가 아니다.

그래서 거의 대부분 자기 가까이에 있는 사물은 자기와 감정이나 생각을 교류할 수 있는 인간처럼 착각한다.
시청 중인 TV가 낡은 티를 내며 지지직거리면 “사람이나 기계나 말 안 들으면 맞아야 돼”라고 꾸짖으며 몸체를 탕탕 때리고, 너무 험하게 사용해서 먼지를 푹 뒤집어 쓰고 있는 자동차를 보면 “너도 주인 잘 못 만나서 참 고생이 많다”며 동정한다. 아끼는 물건은 어린 아기 보살피듯이 조심스럽게 쓰다듬고 틈만 나면 닦아 주면서 친구나 가족에게 주는 정도 이상의 애정을 쏟는다.

정말로 아끼는 물건은 자기도 모르게 ‘이것’이라는 대명사가 아닌 ‘이 아이’라는 인칭대명사를 사용하기도 한다. 만화 영화 <니모를 찾아서>나 <카car>같은 것은 물고기가 자동차가 사람처럼 아빠를 찾아 나서거나 인간과 똑같은 수준의 가치관의 혼란을 겪는다. 이런 내용에 감정이입이 아주 잘되어 비슷한 애니메이션 영화들이 매년 수십 편씩 쏟아져 나와 흥행에 성공한다.

인간은 자기 중심적인 존재다. 그래서 주변에 존재하는 모든 사물들이 자기와 같은 생각과 느낌을 가지고 있을 것으로 착각한다. 이 생각은 19세기 영국 인류학자 에드워드 버넷 테일러가 정리했다. 그는 인간이 사물을 인격체로 착각하는 현상은 원시 단계의 모든 문화에 골고루 나타난다는 사실을 알아냈다.
테일러는 기독교, 불교, 이슬람교처럼 체계적으로 논리를 갖춘 완전한 종교가 생기면 이런 비이성적인 토속 믿음이 사라지고 사회가 진화한다고 믿었다. 그러나 실제로는 현대와 와서도 토속 믿음이 사라지지 않고 깊은 시골이나 가정생활 전통 속에 굳건히 남아 있다. 우리나라만 봐도 계룡산처럼 예로부터 산신이 많이 산다고 여겨진 산에 가 보면 사람들이 산신령에게 소원을 빌며 쌓은 돌탑이나 태우다 만 초들이 널려 있다. 어떤 시골에서는 성황당 나무에 옷을 입히고 제사를 지내기도 한다.

원시시대부터 중세시대에 거쳐 드러나는 증거들은 인간의 사고방식이 마치 책장을 넘기듯 깔끔하게 다음 쪽으로 넘어가는 방식으로 진화하는 것이 아니라, 수만 년에 걸쳐 서서히 형성되는 지층처럼 차곡차곡 쌓인다는 것을 보여 준다.

사람도 친하게 지내고 싶은 사람, 끌리는 사람이 따로 있듯 물건도 그런 것이 따로 있다고 생각하게 한다. 그래서 살아 숨 쉬는 영혼의 면모가 더 실감나게 느껴지는 물건일수록 알 수 없는 애착이 생긴다.
비싼데도 잘 팔리는 물건은 그런 영혼이 스며 있는 물건이며, 사람들은 그런 물건을 구매하는 것을 사람을 입양하는 것처럼 여긴다. 그런 물건은 집으로 들어오는 순간 가족의 일원이 되어서 구매자와 끈끈한 인간관계를 이어 가게 된다.

윗글출처 :피리부는 마케터 / 21세기북스

느낌이 있는 공간

삶



좋다고 해서 금방 달려들지 말고
싫다고 해서 금방 달아나지 말고

멀리 있다 해서 잊어버리지 말고
가까이 있다 해서 소홀하지 말라.

'악'을 보거든 뱀을 본 듯 피하고
'선'을 보거든 꽃을 본 듯 반겨라.

부자는 빈자를 얕잡아보지 말고
빈자는 부자를 아니꼽게 생각지 말고

은혜를 베풀거든 보답을 바라지 말고
은혜를 받았거든 작게라도 보답하고

타인의 것을 받을 때 앞에서지 말고
내 것을 줄 때 뒤에 서지 말라.

타인의 허물은 덮어서 다독거리고
내 허물은 들춰서 다듬고 고치고

사소한 일로 해서 원수 맺지 말고
이미 맺었거든 맺은 자가 먼저 풀라.

모르는 사람 이용하지 말고
아는 사람에게 아부하지 말고

공적인 일에서 나를 생각지 말고
사적인 일에는 감투를 생각지 말라.