

사내 갈등 관리 위한 HR면담 대응 가이드

2023. 4.



대한상공회의소

목 차

- 1** HR 면담의 중요성
- 2** HR 면담 대응원칙 및 Check Point
 - ① 대응원칙
 - ② 단계별 면담 Check Point
- 3** 다양한 유형별 HR면담 TIP
 - ① 징계조사
 - ② 직장 내 성희롱/직장 내 괴롭힘
 - ③ 희망퇴직/사직
 - ④ 인사평가/연봉협상

1 HR면담의 중요성

- ☑ 미투(Me Too) 확산, 2019년 직장내 괴롭힘 금지 법제화 이후 직원간 갈등 증가로 HR면담 수요 증가
- ☑ 자신의 의견을 개진하는데 적극적인 MZ 세대들 등장으로 인사평가 결과, 조직문화 등 문제제기 증가
- ☑ 직장 내 괴롭힘·성희롱 조사 담당자의 비밀유지의무 법제화, 개인정보보호 강화
- ☑ 휴대폰 등 전자기기의 발달로 면담 녹취나 기록이 용이
- ☑ 부적절한 면담이 2차 가해, 비자발적인 사직, 징계절차 하자 등 추가적인 법적 분쟁으로 확대
- ☑ 부적절한 면담시 회사내부가 아닌 SNS, 블라인드 등 온라인을 통해 사회 공론화·기업 이미지 손상
- ☑ 면담 내용은 징계, 고소, 손해배상청구 등 후속 법적대응 위한 중요한 입증자료로 활용



HR 면담은 인사관리의 A부터 Z까지 전범위에 걸쳐 이루어지는 활동



기업 인사담당자 애로

- 면담 유형에 따른 체계적 법적 분석이나 조직적 대응이 필요한 사내 갈등의 경우에도 인사담당자의 개인적 역량만으로 갈등 해결을하기를 요구 받는 경우가 있음
- 피면담자가 노무사나 변호사등 법률전문가를 대동하고 면담에 응하는 경우, 법률전문가가 아닌 인사 담당자 입장에서는 각 유형별 면담이 미치는 법적 결과에 대한 이해 및 정보 부족으로 적절한 대응에 어려움이 있음
- 피면담자가 면담 과정에 불만을 가진 경우 회사 뿐 아니라 면담자 개인을 상대로 위자료 청구 소송을 하거나 직장 내 괴롭힘 등을 이유로 제소를 하는 경우가 있음
- 회사의 입장과 면담자 개인의 사안에 대한 입장이 상충될 때, 심리적 갈등을 느끼는 경우가 있음

Case 1. 직장내 성추행 피해자 A씨가 회사에 피해사실 신고 후 면담을 진행한 인사담당자가 면담과정에서 가해자 옹호 발언을 하고 합의금을 제시하며 고소·진정 취하를 종용하는 한편, 해당 사안에 대한 언론사 제보 금지 서약 등을 요청하는 행위를 함. 이에 A씨는 회사의 부적절한 면담과 미흡한 조치로 사직하고 고용노동부, 인권위원회에 제소함. 관련 내용이 언론에 실리면서 회사의 대외적 이미지가 크게 손상됨.

Case 2. 권고사직 대상자로 선정된 B씨는 권고사직 면담 과정에서 거부시 핵심업무에서 배제되고 그동안의 근무태도를 이유로 징계 받을 수도 있다는 압박을 받음. 그 후 B씨가 권고사직을 거부하자 실제 핵심업무에서 배제됨, 이에 B씨는 전보처분의 부당성 등 회사의 부적절한 조치에 대해 블라인드 앱에 글을 게시했고, 이것이 언론을 통해 기사화되면서 회사와 CEO에 대한 사회적 비난 여론 형성됨.

2 HR 면담 대응원칙 및 Check Point

01. HR면담 대응원칙

개별 면담의 특성 및 그에 따른 면담자의 역할 파악



면담의 성격이 징계 조사인지 고충 상담인지에 따라, 면담자의 역할이 객관적/이성적인 조사자여야 하는지, 공감능력의 발휘가 필요한 순수한 상담자여야 하는지가 달라집니다.

내부 규정 및 법적 유의 사항 사전 숙지



징계 조사 등의 경우라면 특히 관련 비위행위에 대한 내부 규정 및 이후 절차에 대한 사전 숙지가 필요합니다.

면담자 지위의 남용 경계



면담자는 사실관계 파악이나 회사의 업무 처리를 위한 면담자의 역할에 대해 권한을 부여 받은 것일 뿐, 피면담자에 대해 업무적이나 도덕적으로 우월적 지위를 가지는 것이 전제된 것은 아닙니다.

철저한 비밀 유지



비밀 유지가 되지 않는 면담은 피면담자의 회사에 대한 신뢰를 손상시킬 뿐 아니라 면담자 개인의 법적 책임 까지 야기할 수 있습니다.

2 HR 면담 대응원칙 및 Check Point

02. 단계별 면담 Check Point(1/3)



- 면담 진행을 위한 충분한 사전준비
- 중립·객관적 입장에서 사실관계 파악
- 면담 내용에 대한 Wrap Up

체크 항목	✓
1. 면담 기초자료 파악(피면담자의 인사기록, 관련 인터뷰 내용, 인터뷰 목적 등)	
2. 면담 계획서 및 기본적 스크립트 작성	
3. 면담과정에서 예상되는 피면담자 (감정)반응을 예측하여 그에 대한 대응 방안 준비	
4. 피면담자의 예상 질문 및 예상질문에 대한 충분한 답변 준비	
5. 면담사안과 관련된 내부 규정과 법적 유의사항 숙지	
6. 면담장소와 시간은 비밀이 보장될 수 있는 장소와 시간대로 선정	
7. 피면담자 성향에 대한 파악(개인적 성향, 업무내용 및 최근 업무량, 인사평가 결과 등)	

2 HR 면담 대응원칙 및 Check Point

02. 단계별 면담 Check Point(2/3)



- 면담 진행을 위한 충분한 사전준비
- 중립·객관적 입장에서 사실관계 파악
- 면담 내용에 대한 Wrap Up

체크 항목	✓
1. 사전에 준비한 구조화된 스크립트에 충실하게 면담 진행	
2. 면담자 개인의 입장과 회사를 대리한 면담자로서의 입장 구분	
3. 피면담자 내지 제3자(가해자)를 일방적으로 비난하거나 동조하는 발언·행위 지양	
4. 면담시 다른 면담자와의 면담내용을 활용할 경우 비밀유지 의무 위반이 되지 않도록 주의 - 타 면담자가 특정되지 않도록 사건 맥락을 설명하는데 필요한 최소한의 수준으로 활용	
5. 면담 목적 달성을 위해 직접증거 및 정황증거에 관한 Fact Check - [성희롱·괴롭힘 고충 면담] 피면담자 진술에 따른 피해상황 및 요구사항 파악 - [인사평가/희망퇴직 면담] 객관적인 인사평가 기록, 희망퇴직자 선정 기준 등을 토대로 명확한 상황·이유 설명	
6. 동의받지 않은 녹취 행위의 인사상·법상 위험성 고지	
7. 면담내용과 관련해 개인정보 수집 및 활용에 관해 개별 동의 받을 것 - 입사시 감사 등 회사업무 수행을 위해 개인정보 수집·활용에 대한 포괄적 사전동의 받는 것 권고	

2 HR 면담 대응원칙 및 Check Point

02. 단계별 면담 Check Point(3/3)



- 면담 진행을 위한 충분한 사전준비
- 중립·객관적 입장에서 사실관계 파악
- 면담 내용에 대한 Wrap Up

체크 항목	✓
1. 면담 내용에 대한 문답서 등 기록 - 면담기록은 향후 법적 분쟁과정에서 대상자에게 공개될 우려가 있으므로 부정확하고 오해의 소지가 있는 불필요한 내용이 담기지 않도록 주의	
2. 가급적 면담내용에 대해 피면담자에게 열람케 해 검토 및 수정할 수 있는 기회 부여(절차적 정당성 확보 차원)	
3. 면담 기록의 사본 제공을 요청받는다면 면담내용이 타인의 사생활, 회사의 기밀 정보 등을 포함하는 것인지 여부 등에 따라 회사가 허부 결정	
4. 면담내용이 외부에 유출되지 않도록 피면담자에 대한 당부 및 피면담자의 철저한 사후 보안 유지	
5. 면담내용 중 특이사항에 대한 보고 및 유관부서와의 협의 필요성 검토	
6. 후속 인터뷰 진행 필요성 판단 및 후속절차(전환배치, 휴직 등 인사조치) 검토	

01. 징계조사 관련 면담

가 징계조사 시 피면담자가 면담자의 동의 없이 녹음하는 것이 허용되는가

대법원 2006.10.12. 선고 2006도4981 판결

대화 참여자가 녹음하는 경우 다른 사람의 발언은 그 녹음자에 대한 관계에서 타인간의 대화라고 할 수 없으므로 이와 같은 녹음행위가 '공개되지 아니한 타인간의 대화 녹음 및 청취'를 금지한 통신비밀보호법 제3조 제1항에 위배된다고 볼 수 없다.

* 통신비밀보호법 제3조(통신 및 대화비밀의 보호) ①누구든지 법률에 의하지 아니하고는 우편물의 검열·전기통신의 감청 또는 통신사실 확인자료의 제공을 하거나 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음 또는 청취하지 못한다.

서울중앙지방법원 2022.9.2. 선고 2021가단5160620 판결

사람은 누구나 자신의 음성이 자기 의사에 반하여 함부로 녹음되거나 재생, 녹취, 방송 또는 복제·배포되지 아니할 권리를 가지는데, 이러한 음성권은 헌법 제10조에 의하여 헌법적으로도 보장되고 있는 인격권에 속하는 권리이다. 동의없이 상대방의 음성을 녹음하고 이를 재생, 녹취, 복제, 배포하는 행위는 설령 그것이 형사상 범죄에 해당하지 않는다고 하더라도 특별한 사정이 없는 한 헌법상 보장된 음성권을 침해하는 행위에 해당하여 민사상 불법행위를 구성한다.

01. 징계조사 관련 면담

가 징계조사 시 피면담자가 면담자의 동의 없이 녹음하는 것이 허용되는가



TIP

- 대화 상대방의 동의없이 대화 내용을 녹음한 경우 통신비밀보호법 위반으로 인한 형사처벌은 여전히 문제되지 않는다고 하더라도, 최근 음성권 침해로 인한 손해배상 여부가 쟁점화 되고 있음.
- 기존에도 동의없는 녹음의 음성권 침해 가능성은 원칙적으로 인정하였으나(서울중앙지방법원 2018. 10. 17. 선고 2018가소1358597 판결 등), 해당 판결에서는 사회통념상 용인될 수 있는 행위라고 보아 위법성이 조각되어 불법행위에 해당하지 않는다고 보았음.
- 그러나 2022년 들어 불법행위 구성을 실제 인정한 사례가 있는 바, 향후 동의 없는 녹음이 제한 없이 허용된다고 보기는 어려울 것임

01. 징계조사 관련 면담

- 나 징계관련 면담이나 징계위원회 개최 시 징계 대상자가 변호사 등 법률 대리인의 참석을 요구하는 경우, 이를 거부하면 징계절차의 하자에 해당하는가

서울 고등법원 2015. 12. 18. 선고 2015나2003264 판결

취업규칙이나 징계규정 등에 별도의 규정이 없는 한 사업주의 근로자에 대한 징계절차에서 징계대상 근로자가 변호사를 대동하여 출석할 권리가 당연히 보장된다고는 할 수 없는데, 피고의 징계규정에 징계대상 근로자가 변호사를 대동하여 징계절차에 출석할 권리를 보장하는 규정이 없으므로, **피고 ○○○ 본부가 원고가 징계위원회를 개최함에 있어서 원고의 변호사 대동을 거부한 것에 절차상의 하자가 있다고는 볼 수 없다.**

01. 징계조사 관련 면담

- ④ 징계관련 면담이나 징계위원회 개최 시 징계 대상자가 변호사 등 법률 대리인의 참석을 요구하는 경우, 이를 거부하면 징계절차의 하자에 해당하는가



TIP

- 근로기준법에는 징계절차에 대해서는 별다른 규정을 두고 있지 않으므로, 징계절차의 적법성을 따질 때는 회사 내부 규정이 가장 중요한 근거가 됨. 이에 회사 내부 규정상 징계절차에서 변호인 조력권에 대한 규정을 두고 있지 않는 이상, 회사가 징계 조사나 징계위원회에 변호인 참석을 불허하더라도 징계 절차상 하자라고 보기는 어려울 것임.
- 회사 입장에서 변호인 참여를 제한하여 징계 대상자와 반감을 사는 것보다, 변호인 참여를 허용하는 것이 낫겠다고 생각하는 경우에는 회사의 재량으로 변호인 참여를 허용하는 것도 고려할 수 있음. 이 경우 대리인이 직접 발언하도록 허용하는 것도 가능할 것이고, 대리인은 징계 대상자에 대한 조력만 허용하고 직접 발언하는 것은 허용하지 않을 수도 있을 것임.

01. 징계조사 관련 면담

❶ 징계처분 내용을 공고하면 명예훼손 또는 개인정보보호법 위반이 될 수 있는가

1) 명예훼손 성립 여부

대법원 2021.8.26. 선고 2021도6416 판결 (형법상 명예훼손죄 인정)

[징계업무 담당직원이 피해자에 대한 징계절차 회부 사실이 기재된 문서를 근무현장 방재실 등의 게시판에 게시한 사건]

- 징계혐의 사실은 징계절차를 거친 다음 일응 확정되는 것이므로 징계절차에 회부되었을 뿐인 단계에서 그 사실을 공개함으로써 A의 명예를 훼손하는 경우, 이를 사회적으로 상당한 행위라고 보기는 어렵다.
- 공공의 이익이 있다고 하더라도 징계 의결이 이루어진 후에 그와 같은 사실을 공지하더라도 공익은 충분히 달성될 수 있다고 보인다.

01. 징계조사 관련 면담

㉠ 징계처분 내용을 공고하면 명예훼손 또는 개인정보보호법 위반이 될 수 있는가

서울중앙지방법원 2006가합1639311 판결 (손해배상의무 불인정)

[감사실 부장이 회사 게시판에 해고 직원이 허위출장비 명목으로 수천만 원의 회사공금을 횡령하고 법인카드로 천만원대의 공금을 유용했다는 내용의 중노위 판정문을 요약해 게시하자, 해고 직원이 명예훼손을 이유로 1억5,000만 원의 손해배상 청구한 사안]

- 게시물을 올린 이유에 비록 감사실 부장이 자신이 해온 감사활동의 정당성을 알리려는 부수적인 목적이 있다 하더라도, 주요 목적이 회사 내 분쟁에 관한 진실을 알리고 중노위 결정을 직원들에게 알리려는 것인 이상 공공의 이익을 위한 것이므로 위법성이 없다.

서울남부지방법원 2010.5.28. 선고 2009가단44581 판결 (손해배상의무 인정)

[대학교 등록금을 납부 못한 학생에 대한 제적처분 이후, 실명을 언급하면서 제적 사실을 공표한 행위에 대해 명예훼손을 이유로 손해배상 청구한 사안]

- 징계사실 공표의 목적은 비위행위에 대한 예방효과가 주된 목적인데 그러한 예방효과는 해당인의 실명을 거론하여 구체적으로 지적하지 않더라도 달성할 수 있다는 점
- 사회적 비난이 따르는 비위행위로 인한 제적이 아니라 이 사건과 같이 경제력 유무나 빈부를 드러낼 수 있는 이유(등록금 미납)로 인한 제적의 경우 그 공표에 있어 더욱 주의를 기울여야 한다는 점 등을 종합하면, 제적이유 및 실명을 거론하여 공고한 위 공표행위는 그 방법이 상당하지 않아 위법하다.

01. 징계조사 관련 면담

❶ 징계처분 내용을 공고하면 명예훼손 또는 개인정보보호법 위반이 될 수 있는가

2) 개인정보보호법 위반 여부

- 실명이나 가명으로 공고하는 경우 그 자체가 개인정보의 개념에 해당하는 것은 맞지만, 회사가 내부적으로 적법한 절차를 거쳐 대상자에게 징계를 내리고 대상자의 성명(실명 또는 가명) 및 징계처분의 내용을 회사 인트라넷에 공고하는 것이 개인정보보호법에서 금지하는 행위(개인정보의 부당한 이용, 제3자에 대한 제공, 유출 등)에 해당하는 것으로 평가하기는 어렵다고 판단되므로, 개인정보보호법 위반이 성립한다고 보기 어려울 것임



TIP

판례상
판단기준

- | | |
|---|--------------------------------|
| • 사생활에 관한 것 vs 회사에서의 근무 중 비위 행위에 관한 것 | • 외부인도 볼 수 있는 공고 vs 회사 내부적인 공고 |
| • 개인의 경제력 유무, 빈부에 따른 행위 vs 특히 사회 적 비난에 따르는 행위 | • 회사 규정상 공고의 근거가 있는 지 여부 |
| • 징계 절차에 회부된 사실을 공자하는 것 vs 징계의결 후에 공자하는 것 | • 사적 목적의 공고 vs 공공의 이익을 위한 공고 |
| • 실명 vs 익명 | |
| ① 직장 내 성희롱, 괴롭힘에 관해 | ④ 회사 인사규정에 따라 |
| ② 공공의 이익을 위한 목적에서 | ⑤ 익명으로 |
| ③ 인사위원회의 징계 절차를 거친 징계 결과를 | ⑥ 사내 임직원만 볼 수 있는 인트라넷에 공고하는 경우 |

→ 민·형사상 명예훼손이 성립할 가능성은 낮다고 판단됨

→ 실명이나 가명 공고 시, 익명에 비해 명예훼손 성립 가능성이 상대적으로 높아지지만, 종합적으로 고려할 때 공공의 이익에 부합한다면 명예훼손이 성립하지 않을 가능성이 더 높다고 판단됨

02. 직장내 성희롱/직장내 괴롭힘 관련 면담

가

징계조사를 받던 대상자가 별건으로 직장내 성희롱이나 괴롭힘 피해를 신고하는 경우, 기 진행되던 조사를 중단하지 않고 징계처분에 이르면 불리한 처우에 해당하는가

근로기준법 제76조의3⑥사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

남녀고용평등 및 일가정양립지원등에 관한 법률 제14조⑥사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

1. 파면, 해임, 해고 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업 능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해 근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

02. 직장내 성희롱/직장내 괴롭힘 관련 면담

가

징계조사를 받던 대상자가 별건으로 직장내 성희롱이나 괴롭힘 피해를 신고하는 경우, 기 진행되던 조사를 중단하지 않고 징계처분에 이르면 불리한 처우에 해당하는가

울산지방법원 2022. 7. 20. 선고 2021가합14409 판결

직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자에게 해고와 같은 불이익 조치가 이루어졌다고 하더라도, 그 불이익조치가 근로자의 신고행위로 인하여 초래된 것으로서 신고에 대한 사실상의 제재에 해당한다고 평가할 만한 사정이 있어야 한다. 피고가 B의 진술을 단초로 조사한 원고의 비위혐의가 원고의 신고와는 별도로 실질적인 징계사유를 구성하는 이상 이 사건 해고처분을 신고에 대한 제재 내지 보복이라고 할 수는 없다.

02. 직장내 성희롱/직장내 괴롭힘 관련 면담

가

징계조사를 받던 대상자가 별건으로 직장내 성희롱이나 괴롭힘 피해를 신고하는 경우, 기 진행되던 조사를 중단하지 않고 징계처분에 이르면 불리한 처우에 해당하는가



TIP

- 직장 내 괴롭힘이나 직장 내 성희롱을 신고한 근로자에게 징계 등의 불이익 조치가 이루어졌다고 하더라도, 그 불이익조치가 근로기준법 제76조의3이나 남녀고용평등법 제14조에서 금지하는 '불리한 처우'가 되기 위해서는, 그러한 불이익이 근로자의 신고행위로 인하여 초래된 것으로서 신고에 대한 사실상의 제재에 해당한다고 평가할 만한 사정이 있어야 함.
- 따라서, 징계 피조사자가 징계 면담 중 별건의 직장 내 성희롱이나 괴롭힘 피해 신고를 하는 경우 기존의 징계 조사를 중단할 필요는 없고, 별도의 건으로 보고 각각 필요한 조사를 진행한 후 조사 결과에 따라 각 처분을 하면 될 것

02. 직장내 성희롱/직장내 괴롭힘 관련 면담

- 나 조사 도중 직장 내 괴롭힘이나 성희롱의 피해자가 행위자 등에 대한 추가적인 조사 진행을 원치 않는다고 하면, 피해자의 의견을 중시하여 조사를 중단하여야 하는가

2019. 2.

고용노동부 직장내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼 제39면

상담단계에서는 피해자의 괴롭힘 피해 상황 등을 파악, 사건의 처리방향을 결정

- 피해자가 비밀보장을 원하며, 공식적인 사건으로의 진전을 원하지 않는 경우 이를 고려한 절차를 진행할 수 있음

02. 직장내 성희롱/직장내 괴롭힘 관련 면담

- ④ 조사 도중 직장 내 괴롭힘이나 성희롱의 피해자가 행위자 등에 대한 추가적인 조사 진행을 원치 않는다고 하면, 피해자의 의견을 중시하여 조사를 중단하여야 하는가



- 현행 근로기준법이나 남녀고용평등법에는 피해자의 조사불원 의사에 따라 사용자의 조사 의무가 면제될 수 있는 규정을 두고 있지 않음.
- 그러나 사용자가 인지한 사건에 대해 직접 당사자인 피해자와 상담을 한 결과 피해자가 명시적으로 행위자에 대한 조사 등을 반대하는 경우에는 행위자의 행위가 다른 근로자들에게도 심각한 악영향을 미친다는 등의 특별한 사정이 없는 한 사용자에게 조사 의무 미이행의 책임을 묻는 것은 타당하지 않을 것임.
- 다만, 피해자가 사용자의 조사를 원치 않는다는 의사를 표현할 때 그러한 의사가 진정한 것인지, 혹시 사건이 공개됨으로써 입을 수 있는 불이익을 두려워하여 내심의 의사와 다르게 조사를 원치 않는다고 하는 것은 아닌지 신중히 판단할 필요가 있을 것

02. 직장내 성희롱/직장내 괴롭힘 관련 면담

㉠ 면담자의 비밀 유지 의무는 무엇이고, 위반시 면담자가 어떤 책임을 질 수 있는가

근로기준법 제76조의 3 ⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

근로기준법 제109조 제1항 법 제76조의 3 제7항을 위반한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

* 남녀고용평등과 일가정양립 지원에 관한 법률 제14조 제7항에 2017. 11. 28 개정으로 동일 내용 규정

02. 직장내 성희롱/직장내 괴롭힘 관련 면담

㉠ 면담자의 비밀 유지 의무는 무엇이고, 위반시 면담자가 어떤 책임을 질 수 있는가

서울고등법원 2015. 12. 18. 선고 2015나2003264 판결

비록 남녀고용평등법에 명문의 규정이 있는 것은 아니지만, 사업장에서 피해자의 신고에 의하여 직장 내 성희롱 사건에 대한 조사가 진행되는 경우 그 조사업무를 수행하는 사람은 당해 직장 내 성희롱 사건의 내용을 누설하는 것을 포함하여 당해 직장 내 성희롱 사건의 가해자와 피해자의 사회적 가치 내지 평가를 침해할 가능성이 있는 일체의 언동을 공연히 하여서는 아니 되는 등으로 비밀유지와 공정성을 엄수하여야 할 조리상의 의무가 있다고 봄이 타당하다.

02. 직장내 성희롱/직장내 괴롭힘 관련 면담

❶ 면담자의 비밀 유지 의무는 무엇이고, 위반시 면담자가 어떤 책임을 질 수 있는가



TIP

- 조사자의 비밀유지 의무는 남녀고용평등법 개정으로 명문화 되기 이전에 이미 판례에서 인정을 하고 손해배상 책임까지 인정한 만큼, 각별한 주의가 필요함
- 조사 시작 단계에서부터 해당 조사자료의 공개 범위를 어디까지로 할 것인지 결정하는 것이 필요

03. 희망퇴직/사직 관련 면담

가 희망퇴직 / 사직 / 권고사직은 어떤 차이가 있는가

대법원 2000. 7. 7. 선고 98다42172 판결

원고가 이 사건 사직원에 의하여 신청한 명예퇴직은 근로자가 명예퇴직의 신청(청약)을 하면 사용자가 요건을 심사한 후 이를 승인(승낙)함으로써 합의에 의하여 근로관계를 종료시키는 것으로(후략)

대법원 2000. 9. 5. 선고 99두8657 판결

사직의 의사표시는 특별한 사정이 없는 한 당해 근로계약을 종료시키는 취지의 해약고지로 볼 것인데, 다만 사직서의 기재내용, 사직서 작성/제출의 동기 및 경위, 사직 의사표시 철회의 동기 기타 여러 사정을 참작하여 이를 판단하여야 할 것이다.

서울중앙지방법원 2005. 11. 24. 선고 2005가합50541 판결

회사의 취업규칙 등에서 명예퇴직 신청자격이 있는 근로자의 신청만으로 명예퇴직이 이루어진다는 취지의 규정을 두고 있는 경우와 같이 특별한 사정이 없는 한, 명예퇴직은 근로자가 명예퇴직의 신청을 하면 사용자가 요건을 심사한 후 이를 승인함으로써 합의에 의하여 근로관계를 종료시키는 것이므로, 근로자들의 명예퇴직 신청을 심사하여 수리 여부를 결정할 권한은 사용자에게 유보되어 있다고 봄이 상당하다.

대법원 2011. 3. 24. 선고 2010다92148 판결

해고란 실제 사업장에서 불리는 명칭이나 절차에 관계없이 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 의하여 이루어지는 모든 근로계약관계의 종료를 의미한다.

03. 희망퇴직/사직 관련 면담

가 희망퇴직 / 사직 / 권고사직은 어떤 차이가 있는가



TIP

- 직권면직, 권고사직 등 어떤 용어로 표현되어 있더라도, 그 실질이 근로자의 의사에 반해 사용자가 일방적으로 근로계약을 해지하는 것이라면 해고에 해당할 수 있으므로, 처분의 내용이 해고가 아니라고 하여 사용자의 재량으로 처분을 할 수 있는 것은 아님
- 희망퇴직과 사직은 원칙적으로 효력 발생을 위해 사용자의 승낙이 필요한 것인지에 따른 차이가 있음.

03. 희망퇴직/사직 관련 면담

나 희망퇴직 / 사직 면담에서 근로자가 신청 의사를 밝혔다가 철회할 수 있는가

대법원 2000. 7. 7. 선고 98다42172 판결

명예퇴직의 신청은 근로계약에 대한 합의해지의 청약에 불과하여 이에 대한 사용자의 승낙이 있어 근로계약이 합의해지되기 전에는 근로자가 임의로 그 청약의 의사표시를 철회할 수 있다 할 것이다.

대법원 1994. 8. 9. 선고 94다14629 판결

근로자가 사직원을 제출하여 근로계약관계의 해지를 청약하는 경우 그에 대한 사용자의 승낙의사가 형성되어 그 승낙의 의사표시가 근로자에게 도달하기 이전에는 그 의사표시를 철회할 수 있고 다만 근로자의 사직 의사표시 철회가 사용자에게 예측할 수 없는 손해를 주는 등 신의칙에 반한다고 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에 한하여 그 철회가 허용되지 않는다 할 것이다.

대법원 2000. 9. 5. 선고 99두8657 판결

사직의 의사표시는 특별한 사정이 없는 한 당해 근로계약을 종료시키는 취지의 해약고지로 볼 것이고, 근로계약의 해지를 통고하는 사직의 의사표시가 사용자에게 도달한 이상 근로자로서는 사용자의 동의 없이는 비록 민법 제660조 제3항 소정의 기간이 경과하기 이전이라 하여도 사직의 의사표시를 철회할 수 없다.

03. 희망퇴직/사직 관련 면담

나 희망퇴직 / 사직 면담에서 근로자가 신청 의사를 밝혔다가 철회할 수 있는가

광주지방법원 2022. 10. 20. 선고 2021가합55833 판결

사직서 제출을 근로계약 합의해지의 청약으로 보고, 사직 의사표시에 대한 사용자의 승낙이 근로자에게 도달하기 이전에 사직 의사표시가 철회되었다면 합의해지는 효력이 없고 그 이후의 사직서 수리는 부당해고라고 본 사례

TIP

- 원칙적으로 명예퇴직을 신청하는 경우 사용자의 승낙이 있기 전에는 근로자가 청약 의사표시를 철회할 수 있음. 이러한 철회를 불허하고 일방적으로 근로계약을 종료한다면 해고처분으로 평가될 것임
- 사직은 의사표시의 법적 성질이 근로계약 해지의 청약으로 해석되는 경우 사용자의 승낙 전에는 철회할 수 있는 것이 원칙일 것이나, 해약의 고지로 해석되는 경우에는 사용자에게 사직의 의사표시가 도달한 이상 철회할 수 없는 것이 원칙

04. 인사평가/연봉협상 관련 면담

가 연봉 협상이 결렬되면 기존의 근로계약은 자동으로 해지되는가

2005. 11. 4.

근로기준법-973

회사가 근로자가 연봉계약을 계속 거부하는 것을 이유로 해당 근로자와 근로계약을 해지할 것을 통보한다면 이는 '해고'에 해당

2007. 1. 24.

중노위 2006부해 756

단순히 근로자가 연봉계약에 동의하지 않았다는 이유만으로는 해고의 정당한 이유가 될 수 없음

04. 인사평가/연봉협상 관련 면담

가 연봉 협상이 결렬되면 기존의 근로계약은 자동으로 해지되는가



TIP

- 연봉 인상률에 대해 근로자와 사용자의 의견이 합치하지 않는다고 하여 근로자가 근로계약 종료의 의사를 표시한 것으로 볼 수는 없으므로, 연봉 협상 결렬이 직원의 근로계약 존속에 영향을 미치거나 징계 등 제재처분의 사유가 되어서는 안 될 것임.
- 근로자가 연봉 협상 결렬에 불만을 품고 무단으로 근무를 하지 않는다는 등의 사정이 발생한다면, 이는 별도의 징계사유로 다뤄져야 할 것임.

04. 인사평가/연봉협상 관련 면담

㉠ 연봉 협상이 결렬된 채, 새로운 회계연도가 도래한 경우 연봉은 어떤 기준으로 지급하여야 하는가

민법제662조제1항

고용기간이 만료된 후 노무자가 계속하여 그 노무를 제공하는 경우에 사용자가 상당한 기간 내에 이의를 하지 아니하는 때에는 전 고용과 동일한 조건으로 다시 고용한 것으로 본다.

서울고등법원 2021. 12. 3. 선고 2020나2048391 판결

사용자와 근로자간 연봉액에 관한 의사가 불합치하여 연봉계약이 체결되지 않았으나 연봉액을 제외한 나머지 근로조건은 종전과 동일한 내용으로 근로관계가 계속되는 경우, 계약체결 거절에 대한 정당한 사유가 있다는 등의 특별한 사정이 없다면, 종전 연봉과 동일한 범위 내에서는 의사의 합치가 있다고 봄이 상당하므로, 원고가 2019년 연봉계약서에 서명하지 않았다고 하더라도 2018년 연봉과 동일한 수준으로 근로관계가 계속되고 있다고 보아야 할 것이다.

04. 인사평가/연봉협상 관련 면담

㉠ 연봉 협상이 결렬된 채, 새로운 회계연도가 도래한 경우 연봉은 어떤 기준으로 지급하여야 하는가



TIP

- 명시적인 대법원 판례는 찾기 어려우나, 연봉 협상이 결렬된 채 기존의 연봉 약정 기간이 종료하였다면, 근로자가 계속 근로를 제공하고 있는 한 민법 제662조 제1항을 준용하여 적어도 기존의 연봉 수준은 지급이 되어야 할 것임.
- 연봉이 삭감되는 경우는 근로조건의 저하에 해당하므로 근로자의 동의를 얻지 않는 이상 임의로 감액하기는 어려울 것임.

04. 인사평가/연봉협상 관련 면담

다 징계처분이 있었던 사실을 인사평가나 연봉협상과정에서 부정적 요소로 반영하여 성과급이나 승진 등에 불이익을 주게 되면 이중징계에 해당하는가

대법원 2000.9.29. 선고 99두10902 판결

일사부재리나 이중처벌 금지 원칙에 위배되어 그 징계처분이 무효나 이중징계에 해당하라면 선행처분과 후행처분이 모두 법적 성질상 징계처분이어야 하고, 선행처분과 후행 징계처분의 징계혐의 사실이 동일해야 한다.

2014.09.4.

인천지방법노동위원회 2014부해301

사용자는 상여금을 20% 감액한 것이 징계처분에 해당하지 않는다고 주장하나, 상여금은 통상임금에 해당하기 때문에 벌점이 50점이 되었다는 이유로 상여금의 20%를 감액 처분한 것은 취업규칙 상 감급처분에 해당하고 견책과 함께 처분되어 이중징계로 보임

1993.06.29

근기01254-1508

취업규칙 등에서 승급의 기준을 정함에 있어 결격사유에 해당되는 근로자(예,징계처분을 받은 근로자)에 대하여 정기승급에 있어서 일정한 제한을 두는 승급정지는 기 발생한 임금의 삭감이라고 볼 수 없으므로 이는 감급의 제재에 해당되지 않는다고 보아야 할 것임.

04. 인사평가/연봉협상 관련 면담

다

징계처분이 있었던 사실을 인사평가나 연봉협상과정에서 부정적 요소로 반영하여 성과급이나 승진 등에 불이익을 주게 되면 이중징계에 해당하는가



- 판례는 제재적 성격의 징계와 일반적 인사처분을 구분하고 있고, 근로기준법 제23조 제1항의 '그 밖의 징벌'은 사용자가 당해 근로자에게 제재로서 가하는 불이익한 처분만을 의미하고, 근로계약관계에서 일반적으로 일어날 수 있는 모든 불이익한 처분을 의미하는 것은 아니라는 입장임(대법원 2010. 2. 11. 자 2009두20977 판결 / 서울고등법원 2009. 10. 27. 선고 2009누8382 판결).
- 판례의 경향을 살펴보면 인사권자인 사용자의 평가나 재량 권한에 따라 달라질 수 있는 처분의 경우는 근로기준법 제23조의 '그 밖의 징벌'로 보지 않으므로(대법원 2013. 2. 28. 선고 2010두20447 판결 참고), 특정 징계처분 후 이를 인사평가나 성과급 산정에서 불리하게 적용하는 것이 이중 징계에 해당하는지 여부는 그러한 인사평가나 성과급 산정 등이 사용자의 재량 범위 내에서 달리 결정될 수 있는 처분인지 여부와 관련이 있을 것임. 다만, 인사처분의 경우에도 권한 남용으로 인정되는 경우 그 효력이 부정됨

자문기관

법무법인(유) 세종

자문변호사



이세리 변호사

T. 02 316 4034

E. srlee@shinkim.com

약력

2004	사법연수원 제33기 수료
2004-2013	법무법인(유) 광장
2013-2022	김·장 법률사무소
2022-현재	법무법인(유) 세종



윤혜영 변호사

T. 02 316 4491

E. hyyun@shinkim.com

약력

2011	사법연수원 제40기 수료
2011-2016. 6	법무법인 아이앤에스
2016. 7-현재	법무법인(유) 세종