

폐업 시 회사의 노동법적 조치사항은?

1. 서설

최근 코로나19 사태 등으로 인한 경기불황으로 폐업이 발생하는 경우 회사가 근로자에 대해 해고예고를 해야 하는지와 고용노동부에 별도 신고해야 할 사항이 있는지에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법률 ; 근로기준법 제26조 【해고의 예고】

사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

3. 고용노동부, 행정해석

- 1) 해고예고가 필요 없는 경우 : 근기68207-2320, 2000.8.2.

기업의 부도로 인한 사실상의 도산이라는 돌발적이고 불가항력적인 사유로 인하여 사업계속이 불가능한 경우 舊 근로기준법 제32조[해고의 예고] 제1항 단서 「부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우」에 해당되어 근로기준법 舊 제32조[해고의 예고]위반은 없는 것으로 사료됨.

2) 해고예고가 필요한 경우 : 근기68207-914, 2003.7.21.

근로기준법 제32조[해고의 예고] 제1항은 사용자가 근로자를 해고하고자 할 때에는 적어도 30일전에 그 예고를 하도록 규정하고 있음. 다만, 동 조항의 단서에 '천재·사변 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우에는 그러하지 아니하다'고 규정하여 해고예고를 하지 아니할 수도 있도록 하고 있는 바, 여기서 '부득이한 사유'라 함은 중요한 건물, 설비, 기재 등의 소실과 같이 천재·사변에 준하는 정도의 돌발적이고 불가항력적인 경우로서 사용자에게 그 책임을 물을 수 없는 경우를 말하며, 단순히 불황이나 경영난은 이에 포함되지 않는다고 보아야 할 것임. 노사분규로 인한 생산차질, 거래선 이탈 등 영업활동 위축으로 인한 폐업의 경우는 사전에 어느 정도 예측이 가능한 경우로서 해고예고의 예외가 되는 위의 '부득이한 사유'에 해당된다고 보기는 어렵다고 사료됨.

4. 회사 폐업 시 회사 조치사항

1) 해고예고의무

① 폐업의 원인(이유)이 무엇인지에 따라 근로기준법 제26조[해고의 예고] 적용이 달라집니다. 즉, 폐업의 원인이 근로기준법 제26조 2호에 따라 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우에는 해고 예고를 30일 전에 할 필요가 없습니다.

② 그러나 폐업의 원인이 사용자의 귀책사유로 인한 경우에는 근로기준법 제26조 1호에 따라 계속근로년수가 3개월 미만인 근로자 및 3호에 해당하는 경우를 제외하고는 폐업(예정)일 기준으로 30일전에 서면으로 해고예고를 하여야 합니다.

최근 코로나19로 인해 매출감소, 부품공급 중단, 예약취소 등으로 사용자가 휴업을 실시한 경우에는 사용자의 세력범위 안에서 발생한 경

영 장애에 해당하여 사용자의 귀책사유에 해당된다.¹⁾라고 보고 있으므로 이 경우로 인해 회사가 폐업하는 경우에는 근로자들에게 30일전에 해고예고를 반드시 서면으로 해야 합니다. 그렇지 않은 경우에는 동법 제26조에 따라 30일분 이상의 통상임금을 해고예고수당으로 지급해야 합니다.

2) 해고예고 서면통지

근로기준법 제27조[해고사유 등의 서면통지] 규정²⁾에 따라 해고사유(예 : 회사 폐업에 따른 해고 등)와 해고일자(예 : 00년 0월 0일자)를 작성하여 대상 근로자에게 해고예고 서면통지를 반드시 해야 합니다.

그러나 실무적으로는 위장폐업이 아닌 이상 해고예고 서면통지를 하지 않아 절차상 하자가 발생하더라도 부당해고 구제신청의 취지인 원직복직의 취지가 상실되므로 서면통지는 하지 않을 수 있으나 30일 전 해고예고를 하지 않음에 따른 해고예고수당 지급의무가 발생하므로 해고예고 서면통지를 30일전에 하는 것이 바람직합니다.

3) 대량고용변동 신고의무 : 사업장 관할 고용노동지청에 신고

① 관련 법적근거

- 「고용정책기본법(이하 법이라 함)」 제33조 (대량고용변동신고), 같은 법 시행령(이하 시행령이라 함), 제31조(대량고용변동의 신고 기준 등), 제44조(과태료 부과기준), 같은 법 시행규칙(이하 시행규칙이라 함) 제2조(대량고용변동의 신고 등)

1) 고용노동부, 코로나 19관련 노동관계법 주요 Q&A(2020.03.06), 2쪽

2) 근로기준법 제27조(해고사유 등의 서면통지)

① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.

② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.

- 「질서위반행위규제법」 및 같은 법 시행령, 「고용노동관계법 위반자에 대한 과태료 부과·징수에 관한 규정」

② 신고의무와 방법

사업주는 고용량의 변동이 있는 날(폐업 예정일) 30일 전에 「고용변동 신고서」를 작성하여 사업장 관할 고용노동(지)청 지역협력과에 신고하여야 합니다.

③ 미신고시 벌칙(과태료 부과) : 고용정책기본법 제42조 제1항

고용정책기본법 제33조 제1항을 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자

- 과태료 기준

위반횟수	1회	2회	3회 이상
과태료	100만원	200만원	300만원

5. 결어

사용자의 귀책사유로 인해 폐업을 실시하는 경우 회사는 근로자들에게 폐업(예정)일 30일전 해고예고 서면통지를 하여야 하며, 관할 지역 고용노동지청에 고용변동신고를 하여야 하는바 이를 위반(30일전 해고예고통지하지 않음)하여 해고예고 수당을 지급하거나 미신고로 과태료가 부과 될 수 있는바 유의해야 합니다. 끝.

별첨 : 대량고용변동 신고안내자료(고용노동부)

343호

2020. 4. 27.

노무법인 두레