

## 경영상 해고에서 ‘합리적이고 공정한 대상자 선정’의 의미

- 대법원 2021. 7. 29. 선고 2016두64876 판결 -

### 【판결 요지】

(1) 사용자가 일부 사업 부문을 폐지하고 ... 폐업으로 인한 통상해고로서 예외적으로 정당하기 위해서는, 일부 사업의 폐지·축소가 사업 전체의 폐지와 같다고 볼 만한 특별한 사정이 인정되어야 한다. 이때 일부 사업의 폐지가 폐업과 같다고 인정할 수 있는지는 해당 사업 부문이 인적·물적 조직 및 운영상 독립되어 있는지, 재무 및 회계의 명백한 독립성이 갖추어져 별도의 사업체로 취급할 수 있는지, 폐지되는 사업 부문이 존속하는 다른 사업 부문과 취급하는 업무의 성질이 전혀 달라 다른 사업 부문으로의 전환배치가 사실상 불가능할 정도로 업무 종사의 호환성이 없는지 등 여러 사정을 구체적으로 살펴 종합적으로 판단하여야 한다.

(2) 해고대상자 선정기준은 단체협약이나 취업규칙 등에 정해져 있는 경우라면 특별한 사정이 없는 한 그에 따라야 하고, 만약 그러한 기준이 사전에 정해져 있지 않다면 근로자의 건강상태, 부양의무의 유무, 재취업 가능성 등 근로자 각자의 주관적 사정과 업무능력, 근무성적, 징계 전력, 임금 수준 등 사용자의 이익 측면을 적절히 조화시키되, 근로자에게 귀책사유가 없는 해고임을 감안하여 사회적·경제적 보호의 필요성이 높은 근로자들을 배려할 수 있는 합리적이고 공정한 기준을 설정하여야 한다. 경영상 이유에 의한 해고에 앞서 전환배치를 실시하는 경우 전환배치대상자 선정기준은 최종적으로 이루어지는 해고대상자 선정에도 영향을 미치게 되므로, 전환배치 기준은 해고대상자 선정기준에 준하여 합리성과 공정성을 갖추어야 하고, 이에 관한 증명책임 역시 이를 주장하는 사용자가 부담한다.

경영상 이유에 의한 해고(이하 경영상 해고!)는 근로자의 일신 내지 행태상 이유가 아닌, 사용자 측의 경영상 사정에 의한 해고이다. 따라서 「근로기준법」은 해고 보호의 일반 원칙(해고의 정당한 이유, 해고의 예고 등)과 별도로 그 법적 기준과 절차를 별도로 규정하고 있다. 경영상 해고가 정당하기 위해서는 ‘긴박한 경영상의 필요성’, ‘해고 회피 노력’, ‘해고대상자 선정에 있어서 합리적이고 공정한 기준’, ‘근로자대표에게 50일 전 통보 및 성실한 협의’가 있어야 한다

1) 대법원에서는 경영상 이유에 의한 해고를 ‘정리해고’라고 표현하고 있다. 1997년 이전 법령에 의하여 ‘경영상 이유에 의한 해고’라는 용어가 도입되기 이전, 판례에서는 정리해고라는 통상적인 표현을 그대로 사용하여 왔으며, 이는 현재까지 이어지고 있다. 그러나 법원에 의하여 명확히 ‘경영상 이유에 의한 해고’라는 용어가 도입되었다는 점, 근로자를 단순히 정리의 대상으로 인식하는 듯한 표현 등을 감안할 때 ‘정리해고’라는 용어를 그대로 판례에서 사용하는 것은 지양되어야 할 것이다. 이하에서는 판례의 판단에서 사용한 정리해고라는 용어를 ‘경영상 해고’로 변경하여 사용한다.

(「근로기준법」 제24조). 그런데 이러한 요건들의 구체적인 내용은 확정적·고정적이지 않으며, 개별 사건별로 판례에 의하여 결정된다.<sup>2)</sup>

대상판결은 사업의 일부(통신사업부)를 폐지하면서 소속 생산직 근로자들을 해고한 뒤 그 정당성을 다툰 판례이다. 이 사건 원고는 상근근로자 약 945명을 고용하여 전기기기 및 부품, 변압기, 케이블 및 케이블 접속재 등을 제조하는 회사로, 안산(반월)공장, 수원공장, 홍성공장 등을 운영하여 왔다. 그런데 2014년 12월 29일 안산(반월)공장 통신사업부를 폐지하면서 해당 근로자들에게 ‘취업규칙 제31조제1항에 의거 사업부 폐지에 따라 경영상 해고한다’는 내용의 해고통지를 하였다.<sup>3)</sup> 이에 해당 근로자들은 이 사건 해고가 부당해고 및 부당노동행위에 해당한다고 노동위원회에 구제신청을 하였고, 이 가운데 부당해고 구제신청이 인용되었으며, 이후 회사 측의 불복으로 법원의 판단을 받게 되었다.<sup>4)</sup>

이 사건 해고를 둘러싼 법원의 판단에서 쟁점은 크게 두 가지로 요약된다. 우선 ‘사업의 일부라도 독자적인 사업부문 전체를 완전히 폐지하는 경우’인 이 사건 해고가 사업 폐지에 의한 통상해고에 해당하는지 여부이다.<sup>5)</sup> 그다음으로 통상해고가 아닌 경영상 해고인 경우, 각 요건을 충족하였는지 여부이다. 이에 관해서는 사실관계상 다른 요건들도 다투어졌지만, 법리적 관점에서 경영상 해고에 있어서 합리적이고 공정한 기준으로 해고 대상자를 선정하는 것이 어떠한 기준과 범위에서 이루어져야 하는지 여부가 면밀하게 검토되었다.

이 사건의 1심 법원<sup>6)</sup>은 이 사건 해고가 경영상 해고로서, ‘긴박한 경영상 필요성’이 없음은 물론, 합리적이고 공정하게 전환배치 대상자나 경영상 해고 대상자를 선정한 것으로 보기에 어렵고 노동조합과 성실히 협의하였다고 보기 어렵다고 판단하였다. 하지만 원심 법원<sup>7)</sup>은 통신사업부가 독립한 별개의 사업체라고 판단하고, 통신사업부의 폐지를 이유로 한 이 사건 해고가 통상해고로서 정당한 해고에 해당하며, 경영상 해고라 하더라도 요건을 모두 갖추었다고 판단하였다. 이에 대하여 대법원은 원고의 통신사업부를 존속하는 다른 사업부와 독립한 별개의 사업

2) 대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결.

3) 원고는 희망퇴직을 신청하지 않은 생산직 근로자 13명 중 7명을 원고의 수원전선공장 및 안산(반월)공장의 재료사업부 등으로 전환배치하고, 나머지 인원인 6명의 참가인들을 해고하였다.

4) 경기지방법노동위원회는 2015. 3. 6. 이 사건 해고가 부당노동행위에 해당하지는 않으나, 근로기준법 제24조에 따른 ‘경영상 이유에 의한 해고’의 요건을 갖추지 못하였다고 판단하여 부당해고 구제신청만을 인용하였다. 이에 대하여 회사와 해당 근로자들은 중앙노동위원회에 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회는 2015. 6. 22. 원고와 참가인들의 재심신청을 모두 기각하였다.

5) 경영상 해고는 기업의 유지·존속을 전제로 한 해고이다. 그러므로 사업폐지를 위한 청산과정에서 근로자를 해고하는 것은 경영상 해고에 해당하지 않고, 해고의 일반적 법리(소위 통상해고)로서 정당성 여부를 판단하게 된다(대법원 2004. 3. 12. 선고 2003 다 44363 판결). 그런데 이러한 법리가 기업의 일부 사업폐지의 경우에도 그대로 적용될 수 있는지 여부가 이 사건의 쟁점 중의 하나였다.

6) 서울행정법원 2016. 6. 2. 선고 2015구합70874 판결.

7) 서울고등법원 2016. 12. 1. 선고 2016누50357 판결.

체로 보기 어렵다고 판단하여 이 사건 해고는 경영상 해고에 해당하며, 해고 당시 긴박한 경영상의 필요가 있었다고 보기 어렵고 원고가 해고회피노력을 다하지 않았으며 합리적이고 공정한 해고 대상자 선정이 이루어지지 않는 등 이 사건 해고가 경영상 해고의 요건을 충족하지 못한 부당해고에 해당한다고 보아, 이와 달리 판단한 원심을 법리오해 등을 이유로 파기환송하였다.

경영상 해고는 기업의 유지·존속을 전제로 귀책사유가 없는 근로자들을 해고하는 것이다. 그러므로 법인 단위에서 그 판단이 이루어지는 것이 원칙이다. 즉, 사업부문과 인적·물적·장소적으로 분리·독립되어 있고 재무 및 회계가 분리되어 있으며 경영 여건도 달리하는 예외적인 경우가 아니라면 '긴박한 경영상 필요' 역시 전체 법인 단위로 판단하는 것이 판례의 입장이다.<sup>8)</sup> 대상판결은 "일부 사업의 폐지·축소가 사업 전체의 폐지와 같다고 볼 만한 특별한 사정"이 인정되지 않는 한 일부 사업의 폐지·축소를 이유로 한 통상해고는 허용되지 않는다고 판단하였다. 이는 과거 '긴박한 경영상 필요성'에 관하여, 법인의 전체적인 관점에서 판단하여야 한다는 대법원 판례와 유사하다.<sup>9)</sup> 대상판결에서는 이 사건 해고가 통상해고로서 허용되지 않는다고 판단함은 물론, 법인의 전체의 경영사정을 종합적으로 검토할 때 '긴박한 경영상의 필요성'도 없다고 보았다.

한편, 대상판결에서는 해고대상자 선정기준 등에 있어서 주목할 만한 기준들을 제시하고 있다. 우선 "경영상 이유에 의한 해고가 근로자에게 귀책사유가 없는 해고임을 감안하여 사회적·경제적 보호의 필요성이 높은 근로자들을 배려할 수 있는 합리적이고 공정한 기준 설정"을 제시하였다는 점이다. 기존의 하급심 판결에서 해고 대상자 선정에서의 사회적 보호 필요성을 강조한 경우는 있지만,<sup>10)</sup> 대법원에서 사용자의 이익 측면과 근로자의 생활 보호적 측면을 적절하게 조화시키는 것이 요구된다는 점을 확인한 것은 처음인 듯하다. 또한 「근로기준법」 제23조 제2항에서는 '합리적으로 공정한 해고의 기준'을 정할 것을 규정하였는데, 이는 단순히 최종적인 해고의 기준에서만 적용되는 것이 아니라 전체 해고 과정에서의 합리적이고 공정한 기준을

8) 대법원 2015. 5. 28. 선고 2012두 25873 판결.

9) 물론 경영상 해고로서 '긴박한 경영상 이유'를 판단하는 것과 통상해고로서 판단하는 것은 그 법적 성격을 달리한다. 기업이 유지·존속되는 경우, 법인이 분리되지도 않은 사업의 일부 폐지를 통상해고로 본다는 것은 「근로기준법」 제24조의 다른 요건들에 대한 판단이 필요하지 않기 때문이다. 따라서 이러한 법리에 따르면, '특별한 사정'이 있는 경우 사업의 일부 폐지가 통상해고로서 가능하다고 볼 수 있는데, 그때의 '특별한 사정'이 '긴박한 경영상 이유'와 동일하다고 보는 것은 타당하지 않다. 대상판결에서도 '긴박한 경영상 이유'의 판단 법리에 추가하여 "폐지되는 사업 부문이 존속하는 다른 사업 부문과 취급하는 업무의 성질이 전혀 달라 다른 사업 부문으로의 전환배치가 사실상 불가능할 정도로 업무 중사의 호환성이 없는지"를 판단해야 한다고 보고 있다. 이처럼 사업 일부 폐지에 의한 통상해고가 가능하면, '긴박한 경영상의 필요성' 판단과 비교할 때 '특별한 사정'을 보다 엄격하게 판단할 수 있는 법리를 구성하는 것이 필요하다.

10) 예컨대 1995. 12. 15. 선고 94가합10586 판결(다만, 이 판결은 경영상 해고에 대한 법정 요건이 도입되기 이전의 판결임).

의미한다는 점도 확인하고 있다. 이 사건과 같이 해고 회피노력의 일환으로 전환배치가 실시되는 경우, 이러한 기준은 실질적으로 해고대상자 선정에까지 영향을 미치므로 당연히 '합리적이고 공정한 기준'을 갖추어야 하기 때문이다.

이처럼 대상판결은 그동안 경영상 해고 사건에서 명확하게 제시되지 못해 왔던 '합리적이고 공정한 대상자 선정'에 관한 기준과 범위에 대한 법리를 제시하고 있다. 향후 사건들에서도 이러한 법리가 적용되어 경영상 해고에 있어서 하나의 원칙으로 안착될 것인지 주목할 필요가 있다. **KLI**

김근주(한국노동연구원 연구위원)