

판례평석

수개 사업부 중 한 사업부 경영악화 시 경영상 해고의 허용 여부

대상판결 대법원 2015.5.28. 선고 2012두25873 판결(판례공보 2015.7.1. 877)
(1심 서울행정법원 2011.12.22 선고 2011구합 28854 판결,
2심 서울고등법원 2012.10.17. 선고 2012누3042 판결)

평석요지 수개의 사업부로 구성된 법인의 경우, 특정 사업 부문의 경영수지 악화가 있더라도 기업전체, 즉 법인 단위로 경영이 곤란한 사정이 입증된 경우에만 경영상 해고 요건인 '긴박한 경영상 필요'를 충족한 것으로 볼 수 있다.



김성수
법무법인 지평 파트너 변호사(노동팀장)

1. 대상 판결의 내용

가. 해고 및 재판의 경과

(1) 당사자 및 해고의 경위

피고 보조참가인(○○호텔, 이하 참가인)은 서울에 본점을 두고 상시 근로자 1,000여명을 고용해 관광호텔사업을 경영하는 법인(주식회사)이다. 참가인은 산하에 서울호텔사업부와 부산호텔사업부를 두고 있다. 원고들(8명)은 1992년 내지 2007년 사이에 참가인 회사에 입사해 서울호텔사업부 객실팀, 식음팀에서 각각 객실정비나 기물세척 업무에 종사한 근로자들이다. 참가인은 2008년 이후 서울호텔사업부의 영업손실이 30억 이상이 되자 경영합리화를 위해 원고들 업무부서 등을 외부 업체에 도급을 주는(외주) 방식으로 경영합리화 방침을 실시했다. 원고들은 퇴사 후 외부 도급업체에 재입사하거나 근무부서를 전환하는 내용이 포함된 위 방침에 따르지 않고 있다가 2011년 2월 14일자로 경영상 이유로 해고됐다(이하 이 사건 해고).

(2) 노동위원회 판정과 행정소송 제기

원고들은 이 사건 해고가 부당해고에 해당한다고 주장하면서 서울지방노동위원회에 구제신청을 했다. 서울지방노동위원회는 이 사건 해고에 대해 긴박한 경영상 필요성이 없어 경영상 해고의 요건을 충족하지 않는다고 판정했다(이하 초심판정). 이에 대해 사용자인 참가인은 중앙노동위원회에 재심을 신청했다. 중앙노동위원회는 2011년 7월 28일자 재심판정을 통해 이 사건 해고에 대해 경영상 해고의 요건을 충족해 정당하다고 판단해 초심판정을 취소하고 원고들의 구제신청을 기각했다(이하 재심판정). 원고들은 재심판정의 취소를 구하고자 행정소송을 제기했다.

(3) 1심의 판단

1심을 담당한 서울행정법원은 판결(2011.12.22 선고 2011구합 28854)을 통해 재심판정을 취소해 이 사건 해고가 부당하다고 판단했다(이하 1심 판결). 그 이유를 요약하면 다음과 같다. 이 사건 해고와 같은 경영상 해고가 유효하려면 우선 긴박한 경영상의 필요가 인정돼야 한다. 참가인의 서울호텔사업부가 회계연도 기준으로 2008년에 약 38억원, 2009년에 약 30억원의 영업손실을 기록한 점, 호텔업은 매출액 대비 인건비 비율이 높아서 서울의 주요특급호텔들이 비용절감을 위해서 객실정비, 기물세척 등 단순업무를 외주로 돌린 점, 원고들은 객실정비 등 단순업무에 종사하면서 연봉이 평균 5,000만원을 상회해 외주화로 인한 비용절감 효과가 기대되는 점 등 참가인 서울호텔사업부의 경영상 어려움이나 외주화 필요성은 어느 정도 인정된다. 그러나 서울과 부산의 사업부를 포함한 참가인 법인 전체에 대한 기업신용평가결과는 각 평가항목의 최상위등급에 해당하고, 2008년 이후에도 당기순이익이 유지되고 있다. 참가인은 서울 및 부산 호텔사업부 소속 전직원에게 일률적으로 성과급을 지급하기도 했다. 경영상 해고의 요건 중 하나인 긴급한 경영상 필요 여부는 특정지역 사업부 같은 기업의 일부 사업부를 기준으로 할 것이 아니라 기업전체의 경영사정을 검토해서 판단해야 한다. 참가인의 일부 사업부인 서울호텔의 경영사정만을 강조해 긴박한 경영상의 필요가 있다고 보기 어렵다. 또한 단순업무를 외부업체 도급화 등 참가인의 경영합리화 방침을 수용한 근로자들도 상당해 서울호텔 경영합리화 방안 수립 당시인 2010년에는 구조조정 대상자가 원고들을 포함해 12명의 소수였다. 또한 2010년 참가인의 매출액 대비 원고들 인건비의 비율은 약 0.2%에 불과해 이 사건 해고로 인한 경영개선 효과에도 의문이 있다. 결국 이 사건 해고를 정당화할만한 긴박한 경영상 필요성은 인정되지 않는다. 이와 같이 원고들 청구를 인용해 경영상 해고가 부당하다고 선고한 1심 판

결에 대해 참가인이 항소를 제기했다.

나. 원심의 판단

항소심을 담당한 서울고등법원(이하 원심)은 판결(2012.10.17. 선고 2012누3042)을 통해 이 사건 해고에 대해 긴박한 경영상 필요가 인정돼 정당한 해고라고 판단했다. 원심의 판단 이유는 다음과 같다.

참가인의 서울호텔과 부산호텔의 양 사업부는 인사노무관리가 분리돼 있어, 상호간에 인사교류가 없고 직원채용도 따로 한다. 취업규칙, 노동조합 및 단체협약이 모두 별도로 존재해 근로조건에도 현저한 차이가 있다. 사업부별로 사업자등록도 따로 했고, 각자 수입, 지출, 자산, 부채를 별도로 관리하고 재무제표를 작성한다. 도급화 대상 근로자 102명 중 원고들을 포함한 12명은 도급화 조치에 반대해 이들에 대해서는 도급화가 유예됐다. 그래서 원고들 포함 12명은 참가인 소속인데 비해 다수의 근로자는 도급받은 외부 회사(이하 외주회사) 소속이다. 이들은 같은 업무를 수행함에도 원고들이 외주회사 직원에 비해 약 3배 정도 되는 많은 임금을 받고 있다. 또한 참가인에 소속된 원고들과 외주회사 소속 근로자들이 같은 업무를 수행하면서 위장도급 등의 법적 책임 문제가 발생할 수 있으므로 이를 예방할 필요가 있다. 이와 같이 원고들 포함 12명의 소수 잔여인력으로 인해서 발생할 수 있는 위장도급 등 법적 문제를 사전에 예방하고, 고 임금, 비효율의 인력구조를 개선해 경쟁력을 확보하고자 하는 경영합리화 측면에서 이 사건 정리해고가 실시된 점, 참가인의 서울호텔사업부는 상당한 금액의 영업적자를 보이고 있었으나 외주화 조치로 인해 장기적인 경비절감과 인력의 탄력적 운영이 가능하게 된 점 등을 고려하면, 이 사건 해고를 포함한 인원감축 방침은 합리성이 인정된다. 그러므로 긴박한 경영상 필요성이 인정된다. 결국 이 사건 해고는 정당하다고 판단한 재심판정은 정당하므로 1심 판결을 취소한다. 이 판결에 대해서는 패소한 원고들이 대법원에 상고를 제기했다.

다. 대법원의 판단

이 사건 해고와 관련해 서울지방노동위원회 및 행정소송의 1심 서울행정법원이 원고 근로자들 주장을 수용한 반면 중앙노동위원회 재심과 2심 서울고등법원이 참가인 사용자 주장을 수용해 극명한 대립을 보였다. 결국 원고 근로자들이 제기한 상고심에서 대법원은 판결(2015.5.28. 선고 2012두25873)을 통해서 다시 한 번 원고 근로자들 주장을 받아들여 원심인 서울고등법원의 판결을 파기하고 사건을 서울고등법원으로 환송했다(2015.9.24 서울고등법원 특별2부에서 2015누1245 사건으로 변론종결돼 2015.11.5 선고 예정).

대법원의 판결이유는 다음과 같다.

이른바 정리해고의 요건 중 하나인 긴박한 경영상의 필요가 있는지를 판단할 때에는 “특별한 사정이 없는 한 법인의 일부 사업부문 내지 사업소의 수치만을 기준으로 할 것이 아니라 법인 전체의 경영사정을 종합적으로 검토해 결정”하는 것이 원칙이다. 여기서 사업부문 단위의 판단이 가능할지 고려되는 특별한 사정은 법인의 어느 사업부문이 다른 사업부문



과 인적·물적·장소적으로 분리·독립돼 있고 재무 및 회계가 분리돼 있으며 경영여건도 서로 달리하는 예외적 경우를 의미한다(대법원 2006.9.22. 선고 2005다30580). 이상의 법리에 비추어 원심 판결을 검토해보면 다음과 같은 문제가 있다.

먼저 원심은 참가인의 서울호텔사업부와 부산호텔사업부의 재무와 회계가 분리돼 있다는 것을 전제로 서울호텔사업부만을 따로 떼어 '긴박한 경영상의 필요' 여부를 판단할 수 있다고 보았다. 그러나 참가인의 공식적 재무제표는 서울호텔사업부와 부산호텔사업부를 포함한 법인 전체를 기준으로 작성됐다. 참가인이 서울호텔사업부와 부산호텔사업부가 재무적으로 분리돼 있다는 근거로 제출한 회계자료는 참가인이 회계의 편의를 위해 내부적으로 작성한 자료에 불과하다. 참가인 내부에는 서울호텔사업부와 부산호텔사업부 외에도 외식사업부가 있는데 참가인의 본사에는 이들 사업부 전체의 인사와 재무를 관장하는 지원담당부서가 있었던 것으로 보인다. 참가인은 서울호텔사업부와 부산호텔사업부 소속 직원들에게 일률적으로 성과급을 지급하기도 했다. 이런 사정들에 비추어 보면, 참가인의 서울호텔사업부와 부산호텔사업부의 재무와 회계가 분리돼 있다고 단정하기 어렵다. 따라서 원심판사와 같이 참가인의 서울호텔사업부와 부산호텔사업부가 인적·물적·장소적으로 분리돼 있고 노동조합이 별도로 조직돼 있더라도, 서울호텔사업부만을 분리해 '긴박한 경영상의 필요' 여부를 판단할 수 있는 경우에 해당한다고 보기는 어렵다.

나아가 이 사건 해고 당시 참가인의 경영사정을 보더라도 원심 판단을 따르기 어렵다. 참가인의 신용등급과 현금흐름등급이 최상위 등급으로 평가됐던 점, 참가인의 서울호텔사업부는 2008년, 2009년에 연속해서 약 30억원의 영업손실을 기록했으나 법인 전체로는 2009년 이후 영업이익이 발생했던 점, G20 회의 유치가 배경이 됐겠지만 서울호텔사업부만을 기준으로 하더라도 2010년에는 15억원의 영업이익을 기록한 점, 참가인은 이 사건 해고 직전인 2010년 8월 27일과 2011년 1월 12일에 서울호텔사업부와 부산호텔사업부 소속 직원들에게 통상임금의 200%에 해당하는 성과급을 지급했고, 원고들의 업무와 다른 분야이기는 하나 이 사건 정리해고 직전인 2011년 1월경부터 41명의 신규인력을 공개 채용하기도 한 점 등에 비춰 보면 이 사건 해고 당시 참가인의 서울호텔사업부에 개선되기 어려운 구조적 문제가 있어 참가인 전체의 경영악화를 방지하기 위해 인원을 감축해야 할 불가피한 사정이 있었던 것으로 보이지는 않는다. 결국 이 사건 해고는 경영상의 위기에 대처하기 위한 것이라기보다는 단순한 인건비 절감 또는 노무관리의 편의를 위해 단행된 것으로 보일 뿐이어서 '긴박한 경영상의 필요'에 따른 것으로 보기 어렵다.

2. 판례에 대한 평석

가. 경영상 해고의 특징과 유효 요건

(1) 해고의 분류와 경영상 해고의 특징

근로기준법은 해고의 사유를 크게 근로자 측 사유로 인한 징벌적 해고와 사용자 측 사유로 인한 경영상 해고¹⁾로 구별해 규정한다. 먼저 제23조에서 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직 등 징

1) 원래 1997년 3월 13일에 폐지된 구 근로기준법의 초기 규정에는 경영상 해고에 관한 규정이 없이 징벌적 해고 규정만이 있었다. 구 근로기준법 1996.12.31 법률 제5245호로 개정되면서 제27조의 2 경영상 이유에 의한 해고 규정이 신설됐다. 그 개정 이유는 다음과 같이 명시돼 있다.

"산업구조의 변화와 고용형태의 다양화에 따라 고용관계를 신속적으로 운영할 수 있도록 하고 ... 경영상의 이유에 의한 해고가 남용되지 아니하도록 하기 위해 경영상의 이유에 의해 해고를 하는 경우 해고의 요건과 절차를 명확히 정함".

벌(懲罰)을 하지 못한다고 규정해 근로자의 잘못된 행위로 인한 징벌로 해고를 결정할 때에는 정당한 이유가 필요하다고 규정한다. 반면에 제24조에서는 사용자가 경영상 이유에 의해 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다고 규정한다. 근로자의 잘못이 없더라도 긴박한 경영상의 필요가 있는 경우에는 해고할 수 있는 것이다. 주로 경기변동이나 강력한 경쟁기업의 출현 등 시장경쟁 환경 변화 등으로 인해 영업실적이 악화되는 경우, 기존에 유지하던 고용을 계속하기 곤란한 사정이 발생한다. 즉 경영악화 상태에서 기존 고용을 유지하면 결국 기업의 존립 자체가 위협해질 수 있으며 이럴 경우 기업이 도산되면 일부가 아닌 대다수 근로자가 실직될 수 있다. 그러므로 기업의 도산 혹은 그 가능성의 증대라는 최악의 상황을 회피하기 위해 근로자 잘못이 없더라도 사용자는 일부 근로자 해고라는 차악을 선택할 수 있다고 본 것이다.

(2) 경영상 해고의 유효 요건

이와 같이 경영상 해고는 징벌적 해고와 달리 근로자 측 잘못에서 발생한 것이 아니므로 그 요건은 법률로 엄격히 규정돼 있다. 제24조는 위에서 본 긴박한 경영상 필요 외에 해고 회피 노력의 준수, 합리적이고 공정한 해고 기준의 수립 및 이에 따른 대상자 선정, 해고 절차 진행을 위한 노동조합 등 근로자 대표와 해고일 이전 50일 안에 협의할 것 등을 요건으로 정하고 있다.

이하에서는 주로 이 사건에서 쟁점이 된 긴박한 경영상 필요성 요건에 대해 집중적으로 살펴보기로 한다.

나. 긴박한 경영상 필요의 의미

(1) 문언적 의미

경영상 해고의 제일 요건인 긴박한 경영상 필요는 해고 대상 근로자의 취업이 유지될 경우 경영이 어려워지거나 불가능해지는 것을 의미한다. 또한 경영상의 필요와 해고 사이에 인과관계가 있어야 한다.²⁾ 근로기준법에서 ‘긴박한’ 필요를 규정한 것은 경영상의 필요와 대상근로자의 해고가 긴밀하고도 절박한 관련성이 있어야 함을 규정한 것이다. 즉 경영상 필요로 인해서 해고라는 결과가 불가피하다고 인정될 정도가 돼야 한다.³⁾

(2) 인정범위에 관한 판례의 태도

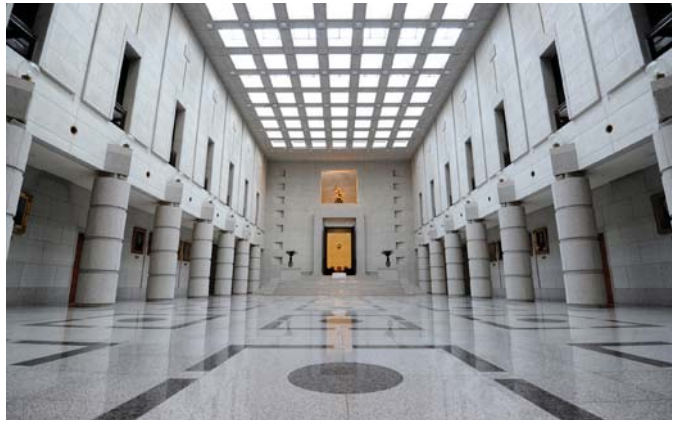
대법원 판례는 구 근로기준법에 관련규정이 명시되기 시작한 1996년 12월 31일(법률 제5245호) 이전부터 이른바 정리해고를 인정해 왔다. 특히 그 요건 중 경영상 필요의 긴박성에 관해 1989년 말까지는 상당히 엄격하게 제한해서 인정했다. 구체적으로는 기업이 경영상의 사정에 의해 근로자를 해고하는 정리해고에 있어서는 무엇보다 먼저 해고를 하지 않으면 기업경영이 위태로울 정도의 급박한 경영상의 필요성이 존재해야 한다고 봤다(대법원 1989.5.23 선고 87다카2132 판결). 그러나 1990년 이후 판례는 긴박한 경영상 필요성을 좀더 넓게 인정하는 쪽으로 변해 왔다. 이에 따라 기업이 일정수의 근로자를 정리해고하지 않으면 경영악화로 사업을 계속할 수 없는 경우 외에 기업재정상 심히 곤란한 처지에 놓일 개연성이 있을 경

다만 판례에서는 근로기준법에 관련 규정이 명시되기 전부터 이른바 ‘정리해고’라는 표현으로 경영상 이유에 의한 해고의 효력, 요건과 한계를 인정해 왔다.

2) 김형배, 노동법 20판(2011), 박영사, 652면

3) 김형배, 앞의 책 653면

우도 긴박한 경영상의 필요성이 있는 것으로 보았다(대법원 1990.1.12 선고 88다카34094 판결). 나아가 기업의 도산을 회피하기 위한 것에 한정할 필요는 없고, 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 때에는 ‘긴박한 경영상의 필요성’이 있는 것으로 넓게 인정했다(대법원 1991.12.10 선고 91다8647 판결).⁴⁾ 즉 초기의 기업경영의 위태로움에서 기업재정상 심히 곤란한 처지로 다시 인원 감축의 객관적 합리성으로 긴박한 경영상 필요의 인정 범위를 확대해 왔다. 이와 같은 판례의 태도는 1997년 3월 13일 법률 제5305호로 근로기준법이 전부 개정돼 현재에 이르기까지 유지되고 있다.



다. 수개 사업부로 구성된 법인에서 경영상 긴박성의 판단 단위

법인 혹은 기업이 다수의 사업부로 구성돼 있는 경우에 경영상 긴박성의 판단은 법인 즉 기업 전체를 기준으로 판단할 것인가 아니면 사업부 혹은 사업장 단위로 할 것인가에 대해 문제가 제기 될 수 있다. 이 사 것처럼 동일한 관광호텔 운영회사이지만 서울사업부와 부산사업부가 다소 독립적으로 운영되는 외관을 가지는 경우에 특히 문제가 된다. 동일법인인 대규모 전자회사가 휴대폰 부문, 가전사업 부문 등으로 나뉘어 운영되는 경우에도 사업연도별로 각 사업부문별 영업실적이 다르게 나타날 수 있기 때문에 유사한 문제가 발생할 수 있다.

이에 관해 판례는 기업전체 즉 원칙으로 법인단위로 경영사정을 종합적으로 판단해야 한다고 보고 있다. 즉 긴박한 경영상의 필요성이란 기업의 일부 영업부문 내지 영업소의 수지만을 기준으로 할 것이 아니라 기업 전체의 경영사정을 종합적으로 검토해 결정돼야 한다⁵⁾고 실시한 이래 동종의 사업을 하는 두 개의 법인이 동시에 정리해고를 하거나 한 법인의 특정사업부문에 한해 정리해고를 하는 경우, 정리해고가 정당하다고 하기 위한 요건으로서 ‘긴박한 경영상의 필요’가 있는지 여부는 원칙적으로 정리해고를 하는 법인별로 판단해야 한다⁶⁾는 점을 명백히 하고 있다.

대법원 2006.9.22. 선고 2005다30580 판결에 의하면 이런 판단에서 각 사업부별 경영의 긴박성과 경영상 해고가 인정되는 예외 상황으로 고려되는 사항을 다음과 같이 밝히고 있다.

- 1) 각 사업부문이 인적·물적·장소적으로 분리·독립돼 있을 것
- 2) 재무와 회계도 분리돼 있을 것
- 3) 노동조합도 각 사업부문별로 조직돼 있을 것

4) 정리해고의 한 요건인 ‘긴박한 기업경영상의 필요성’이라는 것은 기업의 인원삭감 조치가 영업성적의 악화라는 기업의 경제적 이유뿐 아니라 생산성의 향상, 경쟁력 회복 내지 증강에 대처하기 위한 작업형태 변경, 신기술 도입이라는 기술적 이유와 그러한 기술혁신에 따라 생기는 산업의 구조적 변화도 이유로 해 실제 이뤄지고 있고, 또한 그럴 필요성이 충분히 있다는 점을 그 배경으로 파악하고 있다(대법원 1991.12.10 선고 91다8647 판결).

5) 대법원 1999.4.27. 선고 99두202 판결

6) 대법원 2006.9.22. 선고 2005다30580 판결

4) 경영여건도 서로 달리고 있을 것

문제는 이런 각 요건이 전부 구비돼야 할 것인가 아니면 일부만 구비돼도 무방한가, 그리고 재무와 회계의 분리에 관한 판단은 공식재무자료에 따르는가 아니면 기업의 내부문서만으로도 가능한가 하는 점이다. 이에 대해서는 그동안 뚜렷한 대법원 판결이 없었다. 이에 따라 이 사건의 초심과 재심, 그리고 1심과 2심은 서로 다른 태도로 판단을 하게 된 것이다.

라. 판례의 의의

이 사건 판결은 수개 사업부로 구성된 법인의 경영상 긴박성을 사업부 단위로 판단하기 위한 요건이 전부 구비돼야 할 뿐만 아니라 재무와 회계의 분리 여부를 판단하는 기준은 공식적 재무자료가 돼야한다는 점을 명백히 하고 있다. 원심판결은 참가인이 제출한 재무와 회계 자료를 토대로 참가인이 각 사업부별로 사업자등록도 따로 했고, 각자 수입·지출·자산·부채를 별도로 관리하고 재무제표를 작성한 것을 기초로 재무와 회계가 분리됐다고 판단했다. 그러나 대법원은 참가인의 공식적 재무제표는 각 사업부를 포함한 법인 전체를 기준으로 작성됐고 참가인이 제출한 회계자료는 참가인이 회계의 편의를 위해 내부적으로 작성한 자료에 불과하다고 판단해 재무와 회계의 분리를 인정하지 않았다. 특히 원심에서는 참가인의 사업 부단위로 서로 다른 노동조합과 교섭단위가 구성된 점을 강조해 두 사업부의 분리가 가능한 지표로 보았으나 복수노조가 가능한 현행 법하에서 이런 사정만으로 두 사업부의 분리 판단은 문제가 있어 보인다.

결국 이 사건 판결은 수개 사업부로 구성된 법인에서 경영상 해고가 허용되기 위해서는 특정 사업부만의 경영사정 악화만으로는 부족하고 법인 전체의 경영사정이 긴박한 위협에 직면하고 있음이 입증돼야 한다는 점을 분명히 했다는 점에 의미가 있다.

3. 결론

이러한 법인단위 혹은 기업전체 사정을 기준으로 경영의 긴박성을 판단하는 것이 타당하다. 왜냐하면 이미 앞에서 밝힌 것처럼 징벌적 해고와 달리 경영상 해고는 대상이 되는 근로자에게 잘못이 없음에도 사용자 책임영역인 경영상 사유로 인해서 시행되기 때문이다. 따라서 경영상 책임을 지는 법적 단위인 법인을 기준으로 판단하는 것이 공평하다.

특히 기업의 어느 사업부문의 경영이 긴박한 상태에 이른 경우는 대개 대상 근로자의 퇴직 이후 취업 환경 역시 악화돼 있을 가능성이 높다. 그래서 경영상 이유로 해고된 근로자 입장에서는 해고 이후 재취업이 곤란하다. 그에 비해 사용자의 다른 사업부문에서 영업수지가 좋은 편이라면 사용자는 대상근로자의 배치 전환 혹은 위기에 빠진 사업부문의 경기회전을 기대하거나 기술혁신 등 경쟁력 강화를 도모하고 업무량을 축소하는 방식 등으로 경영상 위협을 분산시킬 여지가 있다. 즉 다양한 사업부문을 운영하는 법인은 일부 사업부문에 초래된 경영상 위협을 분산하거나 전가할 여지가 있을 것이다.

이 사건 판결을 계기로 각 기업에서는 특정 사업부문의 경영수지 악화가 있더라도 기업전체 즉 법인단위로 경영이 곤란한 사정이 입증돼야만 경영상 해고가 가능하다는 점을 인식해야 할 것이다. 그리고 이런 판단의 예외가 인정되기 위해서는 무엇보다 공식적 재무자료나 회계자료에 근거해서 사실상 각 사업부문이 완전히 독립적으로 운영된다는 사정이 밝혀져야 할 것이다. **노법**