

사례 17 경영상 이유에 의한 해고

[사례 17]¹²¹⁾

자동차 부품을 생산·판매하는 A회사에는 근로자 400명이 고용되어 있고, 이 중 250명이 가입하고 있는 기업별 노동조합(이하 'B노조'라 함)이 설립되어 있다. A회사 직원의 직급은 1급~5급으로 분류되는데, B노조 규약에 따르면 1급 및 2급 직원은 노조 가입자격이 없다. A회사는 노조 가입자격이 없거나 노조에 가입하지 않은 직원들에게도 단체협약상의 근로조건을 동일하게 적용해 왔다.

A회사는 2015년 이후 생산 판매실적이 급감하고, 적자가 누적되는 등 경영상황이 악화되어, B노조와의 합의 하에 2017년에는 신규채용을 중단하고, 명예퇴직을 실시하였으며, 각 팀별로 돌아가며 무급휴직을 실시하였다. 또한 A회사 임원들의 급여는 20% 삭감되었다.

그럼에도 경영상황이 개선되지 않자 A회사는 2018년 1월 25일 경영상 해고를 실시할 계획임을 B노조에 통보하였다. A회사는 B노조와의 협의를 통해 1급, 2급, 3급 직원 중 각 직급에서 연령이 많은 직원, 재직기간이 장기간인 직원, 근무성적이 불량한 직원을 해고 대상으로 하되, 연령이 많고 재직기간이 장기간이라도 근무성적 상위자는 해고 대상자에서 제외하기로 합의하였다. 또한 A회사는 당초 30명을 해고할 계획이었으나 B노조의 요구를 받아들여 20명을 해고하기로 하였다.

<질 문>

1. 경영상 이유에 의한 해고대상자로 선정된 근로자 甲은 A회사가 경영상 이유에 의한 해고를 실시하기에 앞서 해고를 피하기 위한 노력을 다하지 아니하였고, 해고대상자 선정 기준이 공정하지 못하다고 주장한다. 甲의 주장은 타당한가? (40점)
2. A회사의 1급 직원 乙은 A회사가 경영상 이유에 의한 해고와 관련하여 B노조와 협의할 것이 아니라, 1급 및 2급 직원들이 별도로 선출한 대표와 협의해야 한다고 주장한다. 乙의 주장은 타당한가? (40점)

121) 2018년도 시행 제2회 법학전문대학원협의회 모의시험 제1문

해설

〈질문 1〉 경영상 이유에 의한 해고대상자로 선정된 근로자 甲은 A회사가 경영상 이유에 의한 해고를 실시하기에 앞서 해고를 피하기 위한 노력을 다하지 아니하였고, 해고대상자 선정 기준이 공정하지 못하다고 주장한다. 甲의 주장은 타당한가? (40점)

I. 논점의 정리

이 사안에서는 첫째, A회사가 경영상 이유에 의한 해고를 실시하기에 앞서 선규채용 중단, 명예퇴직 실시, 무급휴직 실시, 임원 급여 삭감 등의 조치를 한 것이 해고회피의 노력을 다한 것으로 인정될 수 있는지 여부, 둘째, 경영상 이유에 의한 해고대상자 선정과 관련하여 연령, 재직기간, 근무성적을 기준으로 한 것의 공정성이 인정될 수 있는지 여부가 검토되어야 한다.

II. 관련 법리

1. 근로법상 경영상 이유에 의한 해고 관련 규정

경영상 이유에 의한 해고의 정당성을 판단하기 위해서는 ① 긴박한 경영상의 필요성, ② 해고회피노력, ③ 합리적이고 공정한 해고기준 및 해고대상자 선정, ④ 근로자대표와의 협의라는 네 가지 요건에 관하여 판단해야 한다(근기법 제24조 제1항 내지 제3항 및 제5항).

사용자가 경영상 이유에 의한 해고의 네 가지 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 근로기준법 제23조 제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다(근기법 제24조 제5항).

2. 경영상 이유에 의한 해고에 관한 판례 법리

1) 경영상 이유에 의한 해고 요건에 관한 판례의 입장

대법원 판례는 근로기준법상 경영상 이유에 의한 해고의 네 가지 요건의 경우, “각 요건의 구체적 내용은 확정적·고정적인 것이 아니라 구체적 사건에서 다른 요건의 충족 정도와 관련하여 유동적으로 정해지는 것이므로 구체적 사건에서 경영

상 이유에 의한 당해 해고가 위 각 요건을 모두 갖추어 정당한지 여부는 위 각 요건을 구성하는 개별사정들을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다.”라고 한다.¹²²⁾

2) 해고회피의 노력

판례에 따르면 사용자가 정리해고를 실시하기 전에 다하여야 할 해고회피노력의 방법과 정도는 확정적·고정적인 것이 아니라 당해 사용자의 경영위기의 정도, 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 사업의 내용과 규모, 직급별 인원상황 등에 따라 달라지는 것이고, 사용자가 해고를 회피하기 위한 방법에 관하여 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여 정리해고 실시에 관한 합의에 도달하였다면 이러한 사정도 해고회피노력의 판단에 참작되어야 한다.¹²³⁾

3) 합리적이고 공정한 해고 대상자 선정 기준

판례에 따르면 합리적이고 공정한 해고의 기준 역시 확정적·고정적인 것은 아니고 당해 사용자가 직면한 경영위기의 강도와 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 정리해고를 실시한 사업 부문의 내용과 근로자의 구성, 정리해고 실시 당시의 사회경제상황 등에 따라 달라지는 것이고, 사용자가 해고의 기준에 관하여 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여 해고의 기준에 관한 합의에 도달하였다면 이러한 사정도 해고의 기준이 합리적이고 공정한 기준인지의 판단에 참작되어야 한다.¹²⁴⁾

Ⅲ. 사안의 적용

1. 해고회피의 노력을 다하였는지 여부

이 사안의 경우, 신규채용을 중단하고 명예퇴직을 실시한 점, 무급휴직을 실시한 점, 임원들의 급여 20%를 삭감한 점 등은 A회사의 해고회피 노력으로 인정될 수 있다.

또한 A회사가 노동조합과 명예퇴직자 인원 및 무급휴직 계획 등 해고회피 방안

122) 대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결.

123) 대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결.

124) 대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결.

에 대해 A회사 근로자의 과반수로 조직된 노동조합과 합의하여 결정하였다는 점이 해고회피 노력의 적법성을 인정함에 있어서 긍정적 고려요소가 된다.

2. 해고대상자 선정 기준의 공정성 여부

해고대상자 선정 기준에 있어서 연령이 많은 직원과 재직기간이 긴 직원은 상대적으로 고임금을 받기 때문에 그러한 직원을 해고하면 인원을 최소화할 수 있다는 점에서 각 직급별로 연령, 재직기간, 근무성적을 해고대상자 선정기준으로 하는 것도 공정한 기준으로 볼 수 있다. 또한 해고대상자 선정기준을 정함에 있어서 A회사 직원의 과반수로 조직된 노동조합과 합의하여 정하였다는 점을 고려하여야 한다. 반면, 근로자의 부양의무 유무, 재산, 건강상태, 재취업가능성 등 근로자측 사정은 고려하지 않았다는 점에 대한 비판이 있을 수 있지만 주관적 판단에 좌우되기 쉬운 근로자 각자의 개인적 사정을 일일이 고려하지 못했다고 하여 위와 같은 해고대상자 선정기준의 적법성이 곧바로 부인되지는 않는다. 따라서 A회사의 해고대상자 선정 기준의 공정성이 인정된다.

한편, 이 사안에서 해고회피노력과 해고대상자 선정기준에 대해 판단함에 있어서는 판매실적이 급감하고, 적자가 누적되는 등 경영상황이 악화된 상태였다는 점도 고려될 필요가 있을 것이다.

IV. 결론

A회사가 신규채용을 중단하고 명예퇴직을 실시한 점, 무급휴직을 실시한 점, 임원 급여를 삭감한 점, 해고회피 방안에 대해 B노조와 합의한 점 등을 고려할 때 해고회피의 노력을 다한 것으로 인정된다. B노조와의 합의하에 각 직급별로 연령, 재직기간, 근무성적을 해고대상자 선정기준으로 정한 것의 공정성이 인정된다. 따라서 A회사가 경영상 이유에 의한 해고를 실시하기에 앞서 해고를 피하기 위한 노력을 다하지 아니하였고, 해고대상자 선정 기준이 공정하지 못하다고 하는 甲의 주장은 타당하지 아니하다.

〈질문 2〉 A회사의 1급 직원 乙은 A회사가 경영상 이유에 의한 해고와 관련하여 B노조와 협의할 것이 아니라, 1급 및 2급 직원들이 별도로 선출한 대표와 협의해야 한다고 주장한다. 乙의 주장은 타당한가? (40점)

1. 논점의 정리

근기법 제24조 제3항에 따르면 사용자는 경영상 이유에 의한 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. 이 사안에서는 노조 가입자격이 없는 근로자들에 대해 경영상 이유에 의한 해고를 실시하는 경우, 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자 과반수로 조직된 노동조합과 협의하면 되는 것인지, 아니면 노조 가입자격이 없는 근로자들을 대표하는 자와의 별도의 협의가 필요한 것인지 여부가 검토되어야 한다.

Ⅱ. 관련 법리

판례에 따르면, 근기법 제24조 제3항이 사용자는 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자(근로자대표)에 대하여 미리 통보하고 성실하게 협의하여야 한다고 하여 정리해고의 절차적 요건을 규정한 것은 같은 조 제1, 2항이 규정하고 있는 정리해고의 실질적 요건의 충족을 담보함과 아울러 비록 불가피한 정리해고라 하더라도 협의과정을 통한 쌍방의 이해 속에서 실시되는 것이 바람직하다는 이유에서이다.¹²⁵⁾

한편, 대법원은 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 노조 조합원 자격이 없는 근로자들에 대해서도 정리해고에 관한 협의주체로 인정될 수 있는지 여부가

125) 대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결.

문제된 사건에서 경영상 이유에 의한 해고를 실시하여야 할 경영상 필요의 긴박성 등 실질적 요건의 충족 정도, 노동조합이 종전에도 사용자와 임금협상 등 단체교섭을 함에 있어 노동조합 조합원 자격이 없는 상급 직원들에 대한 부분까지 포함시켜 함께 협약을 해온 점, 정리해고에 있어서 노동조합이 협의에 나서 격렬한 투쟁 끝에 정리해고 대상자 수를 줄이기로 합의하는 데 성공한 점 등을 종합하여 볼 때 사용자가 당해 노동조합과 협의를 한 것 외에 정리해고의 대상인 노조원 자격이 없는 직원들만의 대표를 새로이 선출케 하여 그 대표와 별도로 협의를 하지 않았더라도 정리해고가 무효라 할 수는 없다고 판시한바 있다.¹²⁶⁾

Ⅲ. 사안의 적용

근기법 제24조 제3항의 문언 및 이를 규정한 취지에 비추어 볼 때 B노조는 A회사 전체 근로자의 과반수로 조직된 노조라는 점, 비록 B노조의 규약상 乙은 노조 가입자격이 없지만 A회사는 노조 가입자격이 없거나 노조에 가입하지 않은 직원들에게도 단체협약상의 근로조건을 동일하게 적용해 왔던 점, A회사는 당초 30명을 해고할 계획이었으나 B노조의 요구를 받아들여 20명을 해고하기로 한 점 등을 종합적으로 고려해 보면 B노조는 전체 근로자를 대표하여 성실하게 협의한 것으로 판단된다.

앞서 살펴본 판례법리에 의하면 B노조가 乙을 포함한 노조 가입자격이 없는 직원들에 관해 협의한 것이 협의절차의 흠결이 있다고 보기는 어렵다. 즉, 별도로 선출된 1급 및 2급 직원의 대표와 협의해야 하는 것은 아니다.

Ⅳ. 결론

A회사 근로자 과반수로 조직된 B노조가 1급 및 2급 직원에 대한 경영상 이유에 의한 해고와 관련하여 A회사와 협의한 것은 적법하고, 별도로 선출된 1급 및 2급 직원 대표를 통해 협의해야 하는 것은 아니다. 따라서 乙의 주장은 타당하지 못하다.

126) 대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결.

사례 18 직장폐쇄

[사례 18]¹¹⁵⁾

A회사는 전자부품을 생산·판매하는 회사이다. A회사에는 전국전자산업노동조합(이하 '전국전자노조'라 한다)의 A회사 지회(이하 'A지회'라 한다)가 설립되어 있으며, A회사 근로자 200명은 A지회에 소속되어 있다. A회사 근로자 중 다른 노동조합에 가입한 자는 없다. A지회는 전국전자노조의 모범 지회 규칙을 바탕으로 제정된 규약과 총회 지회장 등의 기관을 갖추고 활동하여 왔다. 단체교섭 및 단체협약체결은 전국전자노조의 규약에 따라, A지회 단위에서의 교섭의 경우 A지회가 소속한 전국전자노조의 B지부 지부장의 주관 하에 교섭을 진행하였으며, A지회장은 실무적인 교섭위원으로 참여하였고, 단체협약의 체결권자는 전국전자노조 위원장 또는 그 위임을 받은 B지부 지부장이었다.

2016년 8월부터 B지부 지부장의 주관 하에 A지회 단위에서는 임금교섭이 실시되었는데, 수차례의 교섭에서 합의에 이르지 못하자 같은 해 10월 20일 적법한 절차를 거쳐 조합원 전원이 파업을 개시하였다. A회사는 A지회의 전면파업이 장기화되어 생산이 마비되자 같은 해 12월 20일에 적법한 직장폐쇄를 실시하였다. A회사는 공장 1층에서 전자제품을 제조하였고, 1층 내부의 통로를 통해 출입하는 2층에는 A지회에게 노조사무실을 제공해주고 있었는데, A회사는 A지회 소속 근로자들의 전자부품 제조공장에 대한 점거를 우려하여 위 직장폐쇄와 더불어 A지회의 노조사무실에 대한 출입도 금지하였다.

<질문>

A회사가 위 직장폐쇄를 실시하면서 A지회의 노조사무실에 대한 출입을 금지한 것이 정당한지에 관하여 논하시오. (25점)

115) 2019년도 제28회 공인노무사 2차 2교시.

해설

〈질문〉 A회사가 위 직장폐쇄를 실시하면서 A지회의 노조사무실에 대한 출입을 금지한 것이
정당한지에 관하여 논하시오.

I. 논점의 정리

설문에 따르면 A회사는 A지회의 전면파업에 대응하여 2016. 12. 20. '적법'하게 직장폐쇄를 실시하면서, 이러한 직장폐쇄에 부수하여 A지회 소속 근로자들의 전자부품 제조공장에 대한 점거 우려를 이유로 A지회의 노조사무실에 대한 출입을 금지하였다. 이러한 노조사무실 출입금지 조치의 정당성을 판단하기 위해서는 직장폐쇄의 효과로 '사업장 점유의 배제'가 인정되는지, 나아가 그 범위는 어디까지인지를 검토해야 할 것이다.

II. 관련 법리

1. 관련법령

노조법 제46조 제1항은 "사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다."고 규정하여 직장폐쇄의 요건만 규정할 뿐, 직장폐쇄의 효과에 대해서는 구체적인 규정을 두고 있지 않다. 이에 사용자가 정당하게 직장폐쇄를 한 경우, 근로자가 쟁의행위에 부수하여 정당하게 직장을 점거하고 있더라도 그 근로자를 사업장으로부터 배제시키는 효력이 있는지 문제된다.

2. 판례법리

판례는 근로자들의 직장점거가 개시 당시 적법한 것이었다 하더라도 사용자가 이에 대응하여 적법하게 직장폐쇄를 하게 되면, 사용자의 사업장에 대한 '물권적 지배권'이 전면적으로 회복되는 결과 사용자는 원칙적으로 점거 중인 근로자들에 대하여 정당하게 사업장으로부터의 퇴거를 요구할 수 있다는 입장이다.¹¹⁶⁾

116) 대법원 1991. 8. 13. 선고 91도1324 판결.

다만, 판례는 사업장 내의 노조사무실에 대해서는 사용자의 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받는 경우에도 사업장 내의 노조사무실 등 정상적인 노조활동에 필요한 시설, 기숙사 등 기본적인 생활근거지에 대한 출입은 허용되어야 한다는 입장이며, 다만 (i) 쟁의 및 직장폐쇄와 그 후의 상황전개에 비추어 노조가 노조사무실 자체를 쟁의장소로 활용하는 등 노조사무실을 쟁의행위와 무관한 정상적인 노조활동의 장소로 활용할 의사나 필요성이 없음이 객관적으로 인정되거나, (ii) 노조사무실과 생산시설이 장소적·구조적으로 분리될 수 없는 관계에 있어 일방의 출입 혹은 이용이 타방의 출입 혹은 이용을 직접적으로 수반하게 되는 경우로서 생산시설에 대한 노조의 접근 및 점거가능성이 합리적으로 예상되고, 나아가 (iii) 사용자가 노조의 생산시설에 대한 접근, 점거 등의 우려에서 노조사무실 대체장소를 제공하고 그것이 원래 장소에서의 정상적인 노조활동과 견주어 합리적 대안으로 인정된다면, 합리적인 범위 내에서 노조사무실의 출입을 제한할 수 있다고 한다.¹¹⁷⁾

Ⅲ. 사안의 적용

설문의 경우 A회사는 적법하게 직장폐쇄를 실시하였으므로, 정당한 직장폐쇄의 효과로서 직장을 점거한 근로자들을 퇴거시킬 수 있음이 원칙이다. 그러나, 직장폐쇄를 한 경우에도 정상적인 노조활동을 위하여 필요한 노조사무실의 출입은 원칙적으로 허용되며, 다만 (i) 노조가 노조사무실 자체를 쟁의장소로 활용하는 등 노조사무실을 쟁의행위와 무관한 정상적인 노조활동의 장소로 활용할 의사나 필요성이 없음이 객관적으로 인정되거나, (ii) 노조사무실과 생산시설이 장소적·구조적으로 분리될 수 없어 노조사무실 출입으로 생산시설에 대한 노조의 접근 및 점거가능성이 합리적으로 예상된다면, (iii) 사용자가 노조사무실 대체장소를 제공하고 그것이 원래 장소에서의 정상적인 노조활동과 견주어 합리적 대안으로 인정되는 경우에 한하여 예외적으로 노조사무실의 출입을 제한할 수 있을 뿐이다.

그런데, 설문의 경우 A지회가 노조사무실을 쟁의장소로 활용하려는 사정은 전혀 제시되지 않았다. 다만, A회사는 공장 1층에서 전자제품을 제조하였고, 1층

117) 대법원 2010. 6. 10. 선고 2009도12180 판결.

내부의 통로를 통해 출입하는 2층에는 A지회에게 노조사무실이 위치한다는 점에
서 노조사무실과 생산시설이 장소적·구조적으로 분리될 수 없어, 생산시설에 대
한 A지회의 접근 및 점거가능성이 합리적으로 예상된다고 볼 수는 있을 것이다.

그러나, A지회의 노조사무실 출입으로 생산시설에 대한 점거가능성이 예상된
다고 하더라도 설문의 경우 A회사는 A지회의 노조사무실에 대한 출입을 금지함
에 앞서 A지회에 노조사무실을 대체할 장소를 제공한 사실은 제시되지 않았으
므로 A회사가 A지회의 노조사무실 출입을 금지하는 것은 허용되지 아니한다.

IV. 결론

설문의 경우 A지회의 노조사무실 출입으로 생산시설에 대한 점거가능성은 예
상되지만, A회사가 노조사무실에 대한 출입을 금지함에 앞서 노조사무실을 대체
할 장소를 제공하지 않았으므로, A회사가 직장폐쇄를 실시하면서 A지회의 노조
사무실에 대한 출입을 금지한 것은 부당하다.