

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2016두64876 부당해고구제재심판정취소  
원고, 피상고인 일진전기 주식회사  
소송대리인 법무법인(유한) 태평양  
담당변호사 이동신 외 1인  
피고, 상고인 중앙노동위원회위원장  
피고보조참가인, 상고인  
피고보조참가인 1 외 5인  
소송대리인 법무법인 중앙법률원  
담당변호사 문성덕 외 4인  
원 심 판 결 서울고등법원 2016. 12. 1. 선고 2016누50367 판결  
판 결 선 고 2021. 7. 29.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

#### 1. 상고이유 제1점에 관한 판단

가. 부당해고 구제신청에 관한 중앙노동위원회의 명령 또는 결정의 취소를 구하는 소송에서 그 명령 또는 결정이 적법한지 여부는 그 명령 또는 결정이 이루어진 시점을 기준으로 판단하여야 하고, 그 명령 또는 결정 후에 생긴 사유를 들어 적법 여부를 판단할 수는 없으나, 그 명령 또는 결정의 기초가 된 사실이 동일하다면 노동위원회에서 주장하지 아니한 사유도 행정소송에서 주장할 수 있다(대법원 1990. 8. 10. 선고 89누8217 판결 참조).

나. 원심은 이 사건 해고가 통상해고로서 적법한 요건을 갖추었는지 여부는 해고라는 사실관계에 대한 규범적 판단에 해당할 뿐 재심판정 후에 발생한 새로운 사유라고 볼 수 없으므로 이 사건 해고가 통상해고로서 적법한 것인지 여부가 중앙노동위원회에서 주장 및 판단되지 않았더라도 원고로서는 이 소송에서 이 사건 해고가 통상해고라는 주장을 할 수 있고, 법원으로서도 그 주장의 당부에 관하여 판단할 수 있다고 보았다.

다. 원심판결 이유를 앞에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 위와 같은 원심의 판단에 부당해고구제 재심판정 취소소송의 소송물에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

#### 2. 상고이유 제2점에 관한 판단

가. 어떤 기업이 경영상 이유로 사업을 여러 개의 부문으로 나누어 경영하다가 그 중 일부를 폐지하기로 하였다 하더라도 이는 원칙적으로 사업 축소에 해당할 뿐 사업 전체의 폐지라고 할 수 없으므로(대법원 1992. 5. 12. 선고 90누9421 판결 참조), 사용자가 일부 사업을 폐지하면서 그 사업 부문에 속한 근로자를 해고하려면 근로기준법

제24조에서 정한 경영상 이유에 의한 해고 요건을 갖추어야 하고, 그 요건을 갖추지 못한 해고는 정당한 이유가 없어 무효이다.

한편 사용자가 사업체를 폐업하고 이에 따라 소속 근로자를 해고하는 것은 그것이 노동조합의 단결권 등을 방해하기 위한 위장 폐업이 아닌 한 원칙적으로 기업 경영의 자유에 속하는 것으로서 유효하고, 유효한 폐업에 따라 사용자와 근로자 사이의 근로 관계도 종료한다(대법원 1995. 10. 12. 선고 94다52768 판결 등 참조).

따라서 사용자가 일부 사업 부문을 폐지하고 그 사업 부문에 속한 근로자를 해고하였는데 그와 같은 해고가 경영상 이유에 의한 해고로서의 요건을 갖추지 못하였지만 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. 근로기준법 제31조에 의하여 부당해고구제 재심판정을 다투는 소송에서 해고의 정당성에 관한 증명책임은 이를 주장하는 사용자가 부담하므로(대법원 1999. 4. 27. 선고 99두202 판결 참조), 사업 부문의 일부 폐지를 이유로 한 해고가 통상해고로서 정당성을 갖추었는지에 관한 증명책임 역시 이를 주장하는 사용자가 부담한다.

나. 원심판결 이유와 기록에 의하면, 다음과 같은 사실 내지 사정을 알 수 있다.

1) 원고는 주식회사 일진전선, 주식회사 일진, 일진중공업 주식회사를 순차적으로 합

병하여, 합병 이전의 사업장과 생산 품목 등을 그대로 유지하면서 전선사업, 통신사업, 재료사업, 중전기사업을 영위하였다. 원고의 전선사업부는 전력선(초고압케이블)을, 통신사업부는 통신선(광케이블과 F/S케이블)을, 재료사업부는 기초 소재를, 중전기사업부는 차단기와 변압기를 생산한다.

2) 이 사건 해고 무렵 원고는 그 산하에 전선사업본부, 중전기사업본부, 경영지원실 등을 두고, 전선사업본부 산하에 전력선사업부, 재료사업부, 통신사업부 등을, 중전기사업본부 산하에 변압기사업부, 차단기사업부 등을 편제하여 두고 있었으며, 각 본부 산하에 국내영업담당 및 해외영업담당 조직을 두고 있었다. 전력선사업부는 수원의 전선공장에, 통신사업부와 재료사업부는 안산(반월)공장에 있었다.

3) 기록상 확인 가능한 원고의 재무제표는 원고 법인을 기준으로 단일하게 작성·공시된 것으로 보인다.

4) 원고는 전선사업본부장 등의 전결에 따라 각 공장에서 근무할 직원의 모집공고 등을 거쳐 직원을 채용한 후 원고 대표이사를 사용자로 기재한 근로계약서를 작성하였다. 원고 소속 근로자들은 근로계약서에 기재된 근무 장소 및 사업부에서 근무하다가 원고의 필요에 따라 다른 업무를 수행하거나 다른 사업부로 전환배치 되기도 하였다. 통신사업부 소속 피고보조참가인 3, 피고보조참가인 2는 2013년 전선사업부에서 지원 업무를 수행하였고, 소외인은 통신사업부에서 11개월 근무하다가 이 사건 해고에 앞서 전선사업부로 전환배치 되어 업무를 수행하였다.

5) 원고의 각 사업부에서 생산하는 제품은 모두 전기 관련 제품이다. 전선사업부에서 생산하는 전력선과 통신사업부에서 생산하는 통신케이블은 그 제조 공정에 유사성이 있다.

다. 위 인정사실에서 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 앞에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원고의 통신사업부는 존속하는 다른 사업부와 독립한 별개의 사업체로 보기 어렵다.

1) 원고의 각 사업부는 생산하는 제품이 다르기는 하나 본사가 경영을 총괄하여 경영주체가 동일하고, 독립된 별도의 영업조직을 갖추고 있지 않다. 각 사업부는 수원공장, 안산(반월)공장, 홍성공장 등으로 사업장이 분산되어 있으나 이는 합병 이전에 영위하던 생산 업무를 그대로 유지하려는 원고의 경영상 필요에 따른 것으로 보인다.

2) 재무와 회계가 독립되어 있는지 여부는 원칙적으로 재무 및 회계에 관한 객관적인 자료를 바탕으로 판단하여야 한다. 그런데 원고가 제출한 재무제표 상 통신사업부, 전선사업부, 재료사업부, 중전기사업부를 각각 재무와 회계가 구분된 독립된 사업 부문으로 운영하고 있는 것으로는 보이지 아니한다. 원고가 제출한 ERP(Enterprise Resource Planning, 기업자원관리 시스템)상으로는 사업부별 영업이익과 매출액이 구별되나, 이는 회계의 편의를 위하여 내부적으로 작성한 자료에 불과하다. 그 밖에 원고의 위 각 사업부가 재무·회계상 명백히 독립되어 있는 것으로 볼 만한 자료는 찾기 어렵다.

3) 원고가 재무를 담당하는 조직을 위 각 사업부 단위로 별도로 두고 있거나 원고의 각 사업부가 독립적인 인사권을 보유 및 행사하고 있는 것으로 보이지 아니한다.

4) 원고의 각 사업부 사이에 업무종사의 호환성이 없다고 단정할 수 없다. 특히 전력선과 통신선의 제조 공정이 유사하여 통신사업부에 종사한 근로자는 비교적 단기간의 직무교육을 거쳐 전선사업부에 편입될 수 있다고 보인다.

5) 그 밖에 원고의 통신사업부가 다른 사업부와 인적·물적 조직으로 분리되어 있

고, 재무·회계가 독립되어 있으며, 각 사업부 사이에 업무중사의 호환성이 없다고 볼 만한 사정을 기록상 찾기 어렵다.

라. 그런데도 원심은 그 판시와 같은 이유만으로 원고의 통신사업부는 독립한 별개의 사업체라고 볼 수 있다는 전제하에, 통신사업부의 폐지를 이유로 한 이 사건 해고는 통상해고로서 정당하다고 판단하였다. 이러한 원심판결에는 일부 사업 부문의 폐지에 따른 해고의 정당성에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다.

### 3. 상고이유 제3점에 관한 판단

#### 가. 긴박한 경영상의 필요가 있는지 여부

1) 근로기준법 제24조에서 정한 경영상 이유에 의한 해고의 요건 중 긴박한 경영상의 필요란 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 인원감축이 객관적으로 보아 합리성이 있는 경우도 포함되지만(대법원 1991. 12. 10. 선고 91다8647 판결, 대법원 1999. 5. 11. 선고 99두1809 판결 등 참조), 긴박한 경영상의 필요가 있는지 여부는 법인의 어느 사업 부문이 다른 사업 부문과 인적·물적·장소적으로 분리·독립되어 있고 재무 및 회계가 분리되어 있으며 경영여건도 서로 달리하는 예외적인 경우가 아니라면 법인의 일부 사업 부문의 수지만을 기준으로 할 것이 아니라 법인 전체의 경영사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다(대법원 2006. 9. 22. 선고 2005다30580 판결, 대법원 2015. 5. 28. 선고 2012두25873 판결 등 참조).

2) 기록에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 위 법리에 비추어 살펴보면, 이 사건 해고 당시 긴박한 경영상의 필요가 있다고 보기 어렵다.

가) 원고의 통신사업부는 다른 사업 부문과 인적·물적·장소적으로 분리·독립되어 있지 않고, 재무 및 회계가 분리되어 있지도 않다. 원고의 통신사업부만을 분리하여 긴

박한 경영상의 필요 여부를 판단할 수 있는 예외적인 경우에 해당한다고 보기 어렵다.

나) 이 사건 해고 당시 원고 법인의 전체 영업이익과 당기순이익 규모 등에 비추어 보면, 원고의 전반적인 경영 상태는 양호하였던 것으로 보인다.

(1) 원고는 2010년부터 2012년까지 매출, 영업이익, 당기순이익이 전체적으로 감소하였으나, 2013년과 2014년에는 영업이익과 당기순이익이 흑자를 기록하였다.

(2) 2010년부터 2014년까지 원고 전체 영업이익과 당기순이익은 감소하였다가 증가세로 돌아서서 2014년 영업이익은 약 351.9억 원, 2014년 당기순이익은 약 176.1억 원에 이르렀다.

(3) 원고의 내부 관리 및 분석 자료에 의하더라도, 통신사업부의 영업이익은 적자 추세이지만 원고 전체의 영업이익 및 그 증감분에서 차지하는 비중은 크지 않은 것으로 보인다.

다) 같은 기간 원고의 매출은 전체적으로 감소세에 있었으나, 원고의 내부 관리 및 분석 자료상 통신사업부의 매출이 원고 전체의 매출에서 차지하는 비중은 5% 미만에 불과하다. 2014년 원고의 전체 매출액은 7,856억 원이고 통신사업부의 매출액은 그중 약 2.4%인 194.4억 원으로, 통신사업부의 부진이 기업 전체의 존립에 미치는 영향은 미미해 보인다.

라) 원고는 2013년을 제외하고 2010년부터 2014년까지 직원들의 기본급을 인상하였고, 2014년의 경우 인상률이 9.5%에 이른다.

마) 이 사건 해고 무렵 원고의 매출액, 영업이익, 당기순이익 등 경영 실적과 원고의 전체 인건비 규모에서 이 사건 해고 근로자 6명이 차지하는 인건비 비중은 극히 미미한 수준에 불과하다.

바) 설령 통신사업부의 매출 부진 등이 쉽게 개선되기 어려운 구조적인 문제로서 이 사건 해고 당시 원고의 통신사업부를 폐지할 필요성이 있었다고 하더라도, 그것만으로 원고 전체의 경영 악화를 방지하기 위하여 인원을 감축하여야 할 불가피한 사정이 있었던 것이라고 볼 수는 없다.

나. 원고가 해고를 피하기 위한 노력을 다하였는지 여부

1) 근로기준법 제24조에서 정한 경영상 이유에 의한 해고의 요건 중 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 한다는 것은 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규 채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용, 전근 등 사용자가 해고 범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하는 것을 의미하고(대법원 1992. 12. 22. 선고 92다14779 판결, 대법원 1999. 4. 27. 선고 99두202 판결 참조), 그 방법과 정도는 확정적·고정적인 것이 아니라 당해 사용자의 경영위기의 정도, 해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 사업의 내용과 규모, 직급별 인원상황 등에 따라 달라지는 것이다(대법원 2004. 1. 15. 선고 2003두11339 판결 참조). 한편 경영상 이유에 의한 해고가 정당하기 위한 요건은 사용자가 모두 증명해야 하므로(대법원 2019. 11. 28. 선고 2018두44647 판결 참조), 해고 회피 노력을 다하였는지에 관한 증명책임은 이를 주장하는 사용자가 부담한다.

2) 기록에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 위 법리에 비추어 살펴보면, 원고가 해고를 피하기 위한 노력을 다하였다고 보기 어렵다.

가) 원고는 이 사건 해고 무렵인 2014년에 직원들의 기본급을 9.5% 인상하였다. 이러한 기본급 인상이 노사간 임금협상에 따른 것임을 고려하더라도, 상대적으로 높은 임금 인상 조치를 한 것은 정리해고를 피하여 고용을 유지할 수 있는 여력이 있었음을 추단케 한다.

나) 원고는 이 사건 노동조합과 원고의 비상경영안 수용 여부에 대해 협의하면서 이 사건 노동조합으로부터 교대조 편성 등에 관한 다양한 방법 및 현재 근무형태를 유지 하면서 임금을 자진 반납하는 방안을 제시받았음에도, 비상경영안을 관철하려고만 하였다.

다) 원고는 통신사업부 소속 근로자를 정리해고하기로 결정하고, 그들을 상대로 3개월분 임금을 퇴직위로금으로 지급하는 조건으로 희망퇴직을 실시하였다. 이 사건 노동조합은 장기 근속한 근로자들에 대한 보상으로 최소한 1년분 임금을 퇴직위로금으로 지급해 줄 것을 요청하였으나 원고는 이에 응하지 않았다. 희망퇴직은 그 자체만으로 주된 해고 회피 조치가 된다고 보기 어렵고 퇴직에 따르는 적절한 보상이 수반되어야 하며 이에 관한 성실한 노사 협의가 이루어져야 할 필요가 있다는 점에서 위와 같은 원고의 조치만으로 해고 회피 노력을 다하였다고 평가하기는 어렵다.

라) 원고는 희망퇴직을 신청하지 않은 생산직 근로자들 중 7명을 원고의 수원전선공장 및 안산(반월)공장의 재료사업부 등으로 전환배치하고, 나머지 인원인 6명의 참가인들을 해고하였다. 원고는 위와 같은 전환배치가 수용 가능한 최대한이었다고 주장하나, 원고의 각 사업부 사이에 업무 호환과 전환배치가 어려운지 등 원고의 전환배치 노력이 충분한 것이었는지에 관한 별다른 객관적인 자료를 찾기 어렵다. 오히려 사업부간 인력 교류에 관한 기존 사례, 이 사건 해고 무렵 이루어진 전선사업부와 재료사업부 전환배치 내역, 이 사건 해고 후 얼마 지나지 않아 이루어진 전선사업부와 중전기사업부 직원 채용공고 등의 사정에 비추어 보면, 원고가 이 사건 해고에 앞서 통신사업부 근로자들에 대한 전환배치 노력을 다하지 않은 것으로 볼 여지가 많다.

마) 원고의 전체 사업 규모, 영위하는 사업의 내용과 성격, 근로자의 총인원 및 이

사건 해고 당시 원고의 전체적인 경영 실적 등에 비추어 원고는 참가인들에 대한 직무 교육이나 전환배치 등을 통해 고용을 유지하고 해고의 규모를 최소화할 수 있는 여력이 있었을 것으로 보인다.

다. 해고대상자 및 전환배치대상자 선정기준이 합리적이고 공정한지 여부

1) 근로기준법 제24조의 경영상 이유에 의한 해고 요건 중 합리적이고 공정한 해고의 기준은 확정적·고정적인 것은 아니고 당해 사용자가 직면한 경영위기의 강도와 해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 해고를 실시한 사업 부문의 내용과 근로자의 구성, 해고 실시 당시의 사회경제적 상황 등에 따라 달라지는 것이지만, 객관적 합리성과 사회적 상당성을 가진 구체적인 기준을 실질적으로 공정하게 적용하여 정당한 해고대상자의 선정이 이루어져야 한다(대법원 2014. 7. 10. 선고 2014다1843 판결 참조).

따라서 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.

2) 기록에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 위 법리에 비추어 살펴보면, 원고

가 합리적이고 공정하게 전환배치대상자나 해고대상자를 선정하였다고 보기 어렵다.

가) 원고는 이 사건 해고에 앞서 통신사업부 생산직 근로자 7명을 다른 사업부로 전환배치하였고, 그때까지 희망퇴직을 신청하지 않고 전환배치대상자로 선정되지도 않은 참가인들을 최종 해고하였다. 원고의 전환배치대상자 선정기준은 실질적으로 해고대상자 선정기준으로 기능하였다고 볼 수 있다.

나) 원고는 통신사업부 근로자 전환배치 기준에 관하여 이 사건 노동조합과 사전 협의를 통해 합의에 도달하였다고 보이지 아니한다. 원고와 이 사건 노동조합의 노사협의회 회의록 등에서는 당초 원고가 일방적으로 정한 전환배치 기준에 포함되어 있는 항목 중 연령 기준에 대하여 이 사건 노동조합이 이의제기를 하였다는 사정을 엿볼 수 있을 뿐, 노사 간 협의 내지 합의를 거쳐 전환배치 기준을 정한 것으로 볼 만한 객관적인 자료를 찾기 어렵다.

다) 원고가 정한 전환배치자 선정기준은 업무적합성, 임금, 근태, 회사공헌도(근속연수)를 평가항목으로 하고, 전체 평가점수에서 차지하는 비중을 각각 40%, 30%, 20%, 10%로 하여, 회사공헌도(근속연수)를 제외하고는 원고의 이해관계를 반영하는 요소가 90%를 차지하고 있다. 원고가 이 사건 노동조합의 이의제기에 따라 당초 연령 기준을 삭제하고 회사공헌도(근속연수) 기준을 추가한 것이라는 사정을 감안하더라도, 위와 같은 원고의 선정기준은 장기 근속자들로서 연령대와 임금 수준이 대체로 높은 반면 타 부서 업무경험이 없는 근로자들을 전환배치대상자에 포함하기 어려운 구조이다.

라) 원고는 전환배치자 선정기준에 근로자의 건강상태, 부양가족의 유무, 재취업 가능성, 생계유지능력 등 근로자 개인의 주관적 사정을 반영하지 않았다. 이에 따라 업무상 재해를 입은 근로자나 재취업 가능성이 상대적으로 낮고 상당기간 가족을 부양해야

할 사정이 있어 사회적·경제적 보호의 필요성이 있는 근로자마저 일률적으로 해고대상자에 포함하는 결과를 초래하였다.

마) 결국 원고의 전환배치대상자 선정기준은 객관적 합리성과 사회적 상당성을 가진 기준이라고 평가하기 어렵고, 그러한 기준을 적용한 결과 참가인들이 해고대상자에 선정된 것이 실질적으로 공정하였다고 보기도 어렵다.

라. 그런데도 원심은 그 판시와 같은 이유를 들어 이 사건 해고는 근로기준법 제24조의 요건을 모두 갖추었다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 경영상 이유에 의한 해고에 관한 법리를 오해하거나 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어남으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

#### 4. 결론

그러므로 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	노태약
	대법관	이기택
주 심	대법관	박정화

대법관 김선수