

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건	2023두57876 부당해고구제재심판정취소
원고, 상고인	주식회사 ○○○ 소송대리인 법무법인 해자현 담당변호사 김민희 외 1인
피고, 피상고인	중앙노동위원회위원장
피고보조참가인	피고보조참가인
원 심 판 결	서울고등법원 2023. 9. 22. 선고 2022누65919 판결
판 결 선 고	2024. 10. 25.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 원고가 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 근로기준법 제11조 제1항의 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업

장에 해당하는지 여부

가. 근로기준법 제11조는, 근로기준법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하고(제1항) 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다(제2항)고 규정하여 '상시 사용하는 근로자 수'를 기준으로 근로기준법의 적용 범위를 달리 규율하고 있다. 근로기준법의 적용 단위가 되는 같은 법 제11조 제1항의 '사업 또는 사업장'이라 함은 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 경제적, 사회적 활동단위를 의미한다. 법인격의 분리 여부가 독립된 사업 또는 사업장에 해당하는지를 판단하는 우선적인 기준이 되므로 법인격이 다른 기업조직은 특별한 사정이 없는 한 하나의 사업 또는 사업장을 구성할 수 없음이 원칙이다. 다만 별개의 법인격을 가진 여러 개의 기업조직 사이에 단순한 기업간 협력관계나 계열회사, 모자회사 사이의 일반적인 지배종속관계를 넘어 실질적으로 동일한 경제적, 사회적 활동단위로 볼 수 있을 정도의 경영상의 일체성과 유기적 관련성이 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에는 이들을 하나의 사업 또는 사업장이라고 볼 수 있다. 이때 복수의 기업조직이 하나의 사업 또는 사업장에 해당하는 특별한 사정이 있는지 여부는 업무의 종류, 성질, 목적, 수행방식 및 장소가 동일한지, 업무지시와 근로자의 채용, 근로조건의 결정, 해고 등 인사 및 노무관리가 기업조직별로 구분되지 않고 동일한 사업주체 내지 경영진에 의하여 통일적으로 행사되는지, 각 단위별 사업활동의 내용이 하나의 사업목적을 위하여 결합되어 인적·물적 조직과 재무·회계가 서로 밀접하게 관련되어 운영되는지 등과 같은 사정을 종합적으로 고려하여 신중하게 판단하여야 한다.

나. 원심판결 이유 및 기록에 의하면 다음 사실을 알 수 있다.

1) 원고(한국 법인)와 소외 1 회사(△△△ FZ-LLC, 두바이에 본사를 둔 법인으로, 한국영업소를 두고 있다)는 2018. 11.경 호주에 본사를 둔 디지털 관광업을 영위하는 회사인 □□(◇◇◇ Limited)을 최상위 지배기업으로 둔 계열회사가 되었다. 원고와 소외 1 회사 한국영업소는 해외 호텔 판매업을 B2B 방식(해외 호텔을 확보하여 여행사를 상대로 판매하는 방식, Business to Business)으로 수행하였는데, 원고는 주로 일본 등 아시아 호텔을, 소외 1 회사 한국영업소는 주로 유럽 등 전세계 호텔을 판매하였다. 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)은 2016. 10. 17. 원고에 입사한 이래 재경팀 소속으로 회계업무를 담당하다가 2020. 10. 22. 해고되었다.

2) 2019. 3.경부터 원고와 소외 1 회사 한국영업소는 원고가 임대차보증금을 지급하고 임차한 사무실을 함께 사용하였고, 두 회사의 근로자들은 하나의 사무실 내에서 회사별 구분 없이 서로의 업무 상황을 확인하며 협업을 하였으며, 참가인을 비롯한 원고 직원들은 소외 1 회사의 이메일 주소(@△△△.com)를 사용하였다.

3) 소외 2는 2019. 3.경 소외 1 회사 한국영업소 지사장으로 부임하며 원고와 소외 1 회사 한국영업소 소속 직원 전체에게 이메일을 보냈다. 위 이메일에 첨부된 2019. 3. 7. 자 소외 1 회사 한국영업소의 조직도에는 '통합된 팀(Combined team)'이라는 표제 하에 소외 2 소외 1 회사 한국영업소 지사장을 최상위 관리자로 하여, 원고와 소외 1 회사 한국영업소 소속 직원들이 별다른 구분 없이 담당 업무별로 팀을 구성하는 것으로 기재되어 있었고, 원고의 대표이사(싱가폴인 소외 3으로 국외에 거주함)는 조직도에 기재되어 있지 않았다.

4) 2019. 3.경 이후 원고 재경팀의 업무 중 일부는 소외 1 회사 아시아·태평양으로 이관되었고 참가인을 비롯한 원고의 재경팀 근로자들은 원고의 재무·회계업무뿐만 아

나라 소외 1 회사 아시아·태평양의 회계업무도 일부 분담하여 수행하였다. 참가인이 소외 1 회사 아시아·태평양의 회계업무까지 담당하며 업무가 과중해진 문제 등으로 원고 재경팀장인 소외 4와 사이에 업무상 다툼과 갈등이 발생하자, 소외 1 회사 한국영업소 지사장 소외 2는 2019. 7.경 이에 관한 조사위원회를 구성하여 조사를 진행하고, 2019. 8. 및 9.경 참가인의 대리인인 노무사와 직접 전화통화를 하여 원고와 소외 1 회사 한국영업소가 합쳐지는 중이라면서 참가인을 같은 회사 소속 부서원이라고 표현하며 본사에 제안할 참가인의 권고사직 조건을 협의하였다. 또한 소외 2는 소외 1 회사 한국영업소 인사팀 직원으로 하여금 2020. 1.부터 2020. 2.까지 참가인의 근태를 구체적으로 기록하도록 하는 등, 참가인을 포함한 원고 소속 직원들의 인사 및 노무관리까지 담당하였다.

5) 참가인은 2020. 2.경 원고와 소외 1 회사 한국영업소 직원 전체에게 하나의 노동조합을 설립할 것을 제안하는 이메일을 보냈는데, 그 이메일에는 2019. 3.경 이루어진 인수합병과 조직개편 이후 원고 직원들이 사직을 강요당하였다는 내용이 기재되어 있었다. 이에 대하여 소외 1 회사 한국영업소 소외 2 지사장은 원고와 소외 1 회사 한국영업소 직원 전체를 상대로, "원고와 소외 1 회사 한국영업소의 합병 과정에서 일부 직원들이 퇴사한 사실은 있으나 원고와 소외 1 회사 한국영업소가 사직을 강요한 바는 없고 원고 직원들의 퇴사 경위는 참가인의 주장과 다르며 참가인이 제기한 문제에 대하여는 회사 차원에서 추가조사를 실시하겠다"는 내용의 이메일을 보냈다.

6) 소외 1 회사 북아시아 지역 관리자인 소외 5는 참가인과 승진, 휴직에 관하여 직접 협의하고 이를 승인하였으며, 참가인에게 연차휴가 사용현황을 알리며 잔여 연차휴가 사용을 독려하고, 참가인의 무단 반차 사용 등 근태에 관하여 보고를 받고 소외 1

회사 한국영업소의 인사담당자에게 경고문을 보낼 것을 지시하는 등 참가인에 대하여 인사, 노무에 관한 결정 권한을 행사하였다. 또한 소외 5는 원고의 재경팀 소속인 참가인과 소외 4에게 연차휴가에 관한 법률자문 비용을 지급하도록 지시하고, 원고 직원들의 급여 지급을 지시하는 등으로 원고의 재무·회계업무에도 관여하였다.

7) 2020. 3. 기준 원고의 근로자는 총 12명 남짓이었는데, 그중 5명은 원고에서 사직하자마자 곧바로 소외 1 회사 한국영업소로 소속을 옮겨 근무하였다. 이 사건 해고 무렵 원고의 상시 사용 근로자 수는 참가인을 포함하여 3명이고, 소외 1 회사 한국영업소의 상시 사용 근로자 수는 6명이었다. 소외 1 회사 한국영업소가 원고의 주된 사업지역이었던 일본 등 아시아 호텔을 대상으로 한 영업을 종료하였다고 볼 사정은 없다.

다. 앞의 사실관계에 나타난 다음과 같은 사정들을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원고와 소외 1 회사 한국영업소는 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영된 하나의 사업 또는 사업장에 해당한다고 봄이 타당하다. 원고와 소외 1 회사 한국영업소의 상시 사용 근로자 수를 합산하면 5명 이상이므로, 이 사건 해고에 관하여 근로기준법의 해고제한 및 부당해고 구제신청에 관한 규정이 적용된다고 보아야 한다.

1) 원고와 소외 1 회사 한국영업소는 같은 사무실 내에서 동종 호텔 판매업을 동일한 방식으로 영위하였고, 원고와 소외 1 회사 한국영업소 직원들은 2019. 3.경부터 이 사건 해고 무렵까지 소외 1 회사 한국영업소 지사장을 최상위 책임자로 하는 하나의 통합된 조직으로 편성되어 함께 업무를 수행하였으며, 원고 재경팀 직원들은 소외 1 회사 아시아·태평양의 회계업무까지 담당하고 소외 1 회사 북아시아 지역 관리자로부터 업무지시를 받았다. 원고와 소외 1 회사 한국영업소의 직원들과 관리자 모두가 두 회사를 사실상 하나의 사업 또는 사업장으로 인식하였던 것으로 보이고, 원고 직원들

중 상당수가 소외 1 회사 한국영업소로 소속을 옮겨 계속 근무하는 등 직원들 간의 인적교류도 이루어졌다. 이에 비추어 두 회사의 인적·물적 조직과 재무·회계가 서로 유기적으로 운영되었다고 볼 수 있다.

2) 소외 1 회사 한국영업소 지사장이나 소외 1 회사 북아시아 지역 관리자가 원고 직원들의 인사 및 노무관리 등을 담당하였고, 원고 내에는 이러한 역할을 담당하는 관리자가 존재하지 않았는바, 원고 직원들과 소외 1 회사 한국영업소 직원들에 대한 인사 및 노무관리가 소외 1 회사 측에 의하여 통일적으로 이루어졌다.

3) 별개의 법인격을 가진 회사들이 조직을 개편하는 과정에서 일시적으로 업무와 조직이 혼재된 사실만을 근거로 그 회사들을 하나의 사업 또는 사업장이라고 단정하여서는 안 되지만, 원고와 소외 1 회사 한국영업소는 이 사건 해고 무렵 이미 인적·물적 조직이 통합되어 실질적으로 동일한 경제적, 사회적 활동단위로서 상당한 기간 동안 운영되어 온 상태였다.

라. 따라서 원고와 소외 1 회사 한국영업소가 하나의 사업 또는 사업장을 구성하여 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 해당한다고 본 원심의 판단은 정당하고, 거기에 근로기준법 제11조의 사업 또는 사업장의 의미와 판단기준에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

2. 이 사건 해고의 정당성 유무

가. 폐업으로 인한 통상해고의 정당성

1) 어떤 기업이 경영상 이유로 사업을 여러 개의 부문으로 나누어 경영하다가 그중 일부를 폐지하기로 하였다 하더라도 이는 원칙적으로 사업 축소에 해당할 뿐 사업 전체의 폐지라고 할 수 없으므로(대법원 1992. 5. 12. 선고 90누9421 판결 참조), 사용자

가 일부 사업을 폐지하면서 그 사업 부문에 속한 근로자를 해고하려면 근로기준법 제 24조에서 정한 경영상 이유에 의한 해고 요건을 갖추어야 하고, 그 요건을 갖추지 못한 해고는 정당한 이유가 없어 무효이다. 따라서 사용자가 일부 사업을 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(대법원 2021. 7. 29. 선고 2016두64876 판결 참조).

2) 원심은 앞서 본 바와 같이 원고와 소외 1 회사 한국영업소가 독립한 별개의 사업을 영위하였다고 보기 어렵고, 원고의 근로자들 중 상당수가 동종 사업을 영위하는 소외 1 회사 한국영업소로 소속을 변경하여 계속 근무한 점 등에 비추어 볼 때 업무종사의 호환성 및 전환배치 가능성이 인정되기 때문에 원고의 사업 폐지는 사업의 일부 축소나 소외 1 회사 한국영업소로의 업무통합으로 보일 뿐 사업 전체의 폐업이라고 보기

어렵다고 판단하였다. 그 결과 원심은 사업 폐지를 이유로 한 이 사건 해고가 앞서 본 법리에서 말하는 폐업으로 인한 통상해고가 허용되는 예외적인 경우에 해당한다고 볼 수 없어 부당해고에 해당한다고 판단하였다.

원심판결 이유를 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 판단에 일부 사업 부문의 폐지에 따른 통상해고의 정당성에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 아니함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

나. 경영상 이유에 의한 해고의 정당성

원심판결 이유 및 기록에 의하면 원고는 이 사건 해고 당시 통상해고를 한다고 통지하였고, 원심에서 이 사건 해고에 근로기준법 제23조의 정당한 이유가 있다고 주장하며 코로나 바이러스 감염의 확산으로 인하여 사업을 폐지할 필요가 있었다는 점만을 강조하였을 뿐 근로기준법 제24조에 규정된 경영상 이유에 의한 해고의 요건을 갖추었다는 주장, 증명은 하지 않았다. 이에 원심은 앞서 본 일부 사업 부문의 폐지로 인한 통상해고의 법리에 따라 이 사건 해고가 부당해고라고 판단하면서, 제출된 증거들만으로는 근로기준법 제24조에서 정한 경영상 이유에 의한 해고 요건을 갖추었다고 보기도 어렵다는 부가적인 판단을 덧붙였다.

상고심에 이르러 원고는, 이 사건 해고는 근로기준법 제24조에서 정한 경영상 이유에 의한 해고로서 정당한 해고라고도 주장하며 그 요건인 긴박한 경영상의 필요가 인정되고 해고회피노력을 다하였다고 주장한다. 그러나 이는 상고심에서 처음 하는 주장인데다가, 원심판결 이유를 관련 법리 및 기록에 비추어 살펴보더라도 원고가 참가인 이 소외 1 회사 한국영업소에서 계속 근무할 수 있는지 타진하여 보는 등 해고를 피하기 위한 노력을 기울였다는 점, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라

그 대상자를 선정하였다는 점, 근로자 측과의 성실한 협의절차를 거쳤다는 점 등 경영상 이유에 의한 해고의 요건을 모두 갖추었음을 인정하기 어려우므로, 위와 같은 원심의 결론은 정당하다.

3. 노동위원회의 구제명령을 받을 이익이 소멸하였는지 여부

해고를 한 사용자가 사업의 전부를 폐업하여 근로계약관계가 종료하였다면 근로자가 원직에 복직하는 것이 불가능하게 되지만, 앞서 본 바와 같이 원고와 소외 1 회사 한국 영업소를 실질적으로 동일한 하나의 사업 또는 사업장으로 보는 이상 원고 사업 부문이 사실상 폐지되었더라도 이는 일부 사업의 폐지·축소에 해당할지언정 사업 전체를 폐업한 것과 같다고 보기는 어려우므로 노동위원회의 구제명령을 받을 이익이 소멸하였다고 볼 수는 없다.

따라서 참가인에게 구제이익이 있음을 전제로 본안판단에 나아간 원심의 판단에 상고이유 주장과 같이 노동위원회의 구제명령을 받을 이익에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

4. 결론

상고를 기각하고, 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 노경필

대법관 노태악

주 심 대법관 서경환

대법관 신숙희