



판례로 본

긴박한 경영상의 필요에 관한 사례

정태상

변호사

1. 정리해고의 전제 요건

1998년 2월 14일에 개정된 근로기준법에 따라 우리나라에서 드디어 정리해고제가 시행되기 시작하였다. 근로기준법에 정리해고제가 명문화된 것은 이번이 처음이 아니라 1996년 12월 26일 국회에서 신한국당의 날치기로 근로기준법이 통과되던 때이고, 또한 그 이전부터도 판례에 의하여 정리해고제가 인정되어 왔었다.

그러나, 이번에 근로기준법의 정리해고 관련 내용이 다시 개정됨으로써 전반적인 경제불황과 맞물려 정리해고가 광범위하게 이루어질 조짐을 보이고 있다. 더군다나 정리해고제가 근로기준법에 명문화되었다고 하여 사용자가 언제든지 근로자를

정리해고 할 수 있는 것으로 오해하는 분위기가 확산되고 있다.

그러나 정리해고는 엄격한 요건 하에서만 인정되는 것이며 그 요건은 1) 사용자에게 정리해고를 할 수밖에 없는 긴박한 경영상의 필요성이 있을 것, 2) 사용자는 정리해고를 하기 전에 정리해고를 회피하기 위한 모든 노력을 다할 것, 3) 사용자가 합리적이고 공정한 정리기준을 설정하고 이에 따라 정리해고 대상자를 선별하였을 것, 4) 사용자는 정리해고를 하기 전에 노동조합이나 노동자 측과 성실한 협의를 거칠 것 등 4가지이다.

위와 같은 4가지 요건이 갖추어진 다음에 이루어진 정리해고만이 정당한 정리해고이고 위와 같은 4가지 요건을 갖추지 못

한 정리해고는 무효로 부당한 정리해고를 당한 노동자는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하거나 법원에 해고무효 확인 소송을 하여 정리해고를 무효화시키고 복직할 수 있다.

이번에 개정된 근로기준법에도 정리해고가 정당하기 위해서는 위 4가지 요건이 모두 갖추어져야 하는 것으로 규정되었고, 그 중에서 가장 중요한 것은 첫 번째의 요건으로 법원에서 정리해고의 무효여부가 다투어진 경우 과연 사용자인 회사가 정리해고를 해야 할 정도로 긴박한 경영상의 필요성이 있는가 하는 점이 가장 중요한 쟁점이 되어왔다.

그러나 과연 정리해고를 해야 할 정도로 '긴박한 경영상의 필요'가 있는가는 것은 구체적 사례를 갖고 여러 가지 상황을 종합 판단하여 결정할 수밖에 없기 때문에, 그 개념이 모호할 수밖에 없고 어떤 경우에는 판단하는 사람에 따라 그 결론이 달라질 수도 있을 것이다.¹⁾

그러나 판례에 나타난 사례들에서 '긴박한 경영상의 필요' 여부를 판단하는데 어떤 점이 판단의 근거자료로 사용될 수 있으며, 그 근거자료들이 어느 정도로 중요하게 평가되는가를 알아보는 것은 매우 의미있는 일이라고 생각된다.

따라서 이번 호에는 판례에 나타난 사례들 중에서 '긴박한 경영상의 필요' 여부를

판단하는데 근거가 된 내용들을 정리해보기로 한다.

2. 누적적인 적자가 발생한 경우

판례는 사용자에게 적자가 누적해서 발생한 경우 그 적자가 일시적인 것이 아닌 한 대부분 정리해고를 해야 할 '긴박한 경영상의 필요성'이 있다고 하고 있다. 즉, 피고 회사는 자본금 8억원으로 설립되어 빌라, 수영장, 관광호텔 등을 조성하였는데, 1990년 부채가 167억원에 이르렀고 1992년 7월 경에는 440억원에 이르러 부도 직전이고, 공인회계사의 실사 결과 1992년도 월평균매출액이 1억5천 400만 원이나 지출은 월평균 7억5천만원으로 순손실이 월평균 약 6억원인 경우 정리해고가 정당하다고 하였다.(서울민사지방법원 1994. 7. 21. 판결 93가합 90072 임금청구사건)

그러나 회사의 적자가 누적된 상태지만 적자 상태가 만성적이고 앞으로도 계속 그런 상태가 유지될 가능성이 있는 경우에만 정리해고가 정당하다고 하였고, 장래에는 흑자가 예상되며 실제로도 정리해고 이후 계속 흑자를 보인 경우(대법원 1995. 11. 24. 판결 94누 10931 부당해고구제재심판정취소 청구 사건)나 비록 특정 년도에 적자가 발생하였지만 그 적자는 자산 재평

1) 정리해고에 관한 판례들 중 허금심 판결 결과와 대법원 판결 결과가 비면 경우가 적지 않다.(대표적인 경우로는 영남화학사건을 들 수 있다.

가를 실시할 때 유형고정자산에 대한 감가상각비를 특정 년도에 과다하게 많이 계산한 경우라든지(서울고등법원 1991. 1. 17. 판결 89나 38159 해고무효확인 청구사건), 노사분규로 인하여 몇 달간 공장을 가동하지 못한 것이 적자의 원인이 된 경우(대법원 1993. 1. 26. 판결 92누 3076 부당해고구제재심판정취소 청구사건), 해외건설사업부문에서 수년간 누적되어온, 증장비, 차량 등의 감가상각비와 크레임을 당하여 입은 해외사업 결손부분을 일시에 그 당시의 순손실로 계산하였기 때문에 적자가 발생한 경우(대법원 1989. 5. 23. 판결 87다카 2132 임금등 청구사건)는 정리해고를 해야 할 긴박한 경영상의 필요성이 없다고 하였다.

3. 일부 사업부문이 적자인 경우

사용자가 전체 사업으로는 순이익을 남겼으나 일부 사업부문에서 적자가 발생한 경우 사용자 회사 전체의 사정을 종합 검토해야 하고 일개 영업부문의 수치만을 가지고 판단할 것은 아니라고 하고 있으므로(대법원 1990. 3. 13. 결정 89다카 24445호 해고무효확인등 청구사건) 기본적으로는 정리해고가 불가피한 '긴박한 경영상의 필요'가 있다고 할 수는 없다. 그러나 협력작업 부분에서의 적자를 광양제철소 내 건설공사부분에서의 이익으로 메워 1992년 9월 말 광양제철소 내 건설공사가 완료된 경우나(1995. 12. 22. 판

결 94다 52119 해고무효확인등 청구사건), 제1, 2사업부로 나누어 경영을 해 온 회사에서 제1사업부에 투자된 전액이 1년 동안에 잠식되었고, 그 경영사정이 호전될 전망이 보이지 않을 경우(대법원 1992. 5. 12. 판결 90누 9421 부당노동행위구제재심판정취소 청구사건) 등에서는 '긴박한 경영상의 필요'가 있다고 하였다. 물론 단순히 직책만이 폐지된 경우나(대법원 1991. 9. 24. 판결 91나 13533 해고무효확인 등 청구사건), 흑자상태에서 기구를 축소한 경우(대법원 1989. 5. 23. 판결 87다카 2132 임금등 청구사건)에는 정리해고가 인정되지 않는다.

4. 사업규모가 축소되었거나 매출액이 감소한 경우

적자는 발생하지 않았으나 외부 상황변화로 사용자의 사업규모가 크게 축소되었거나 매출액이 급감한 경우, 관례는 대부분 정리해고를 할 수밖에 없는 '긴박한 경영상의 필요'가 있다고 하였다. 구체적인 예로는 피고회사는 골재생산판매업, 레미콘, 아스콘 제조판매업을 주된 목적으로 하는 회사인데 서울지역한강종합개발사업이 시행된 1982년부터 제2공구 사업소(마포 난지도 소재), 제4.5공구 사업소(용산 서빙고 소재), 제10공구 사업소(강동구 안사동 소재)를 설치하여 사업하다가 1986년 9월경 서울지역한강종합개발사업이 준공되어 한강구역 내에서의 골재생산업을 중단하거나 축소 조절할 수밖에 없었

고, 1987년부터 경기도 지역 한강종합개발에 따라 미사사업소 1개소만을 운영할 형편인 경우(대법원 1990. 1. 12. 판결 88다카 34094 해고무효확인등 청구사건)나, 1977년 이래로 약 1만톤씩 외국으로 가공한 앞담배를 수출하다가 외국에서 금연운동이 활발해져 1986년 6300톤, 1987년 4200톤으로 급감하는 등 계속 수출이 감소될 전망이다 경우(대구교법 1989. 7. 18. 판결 88나 5281 손해배상 청구사건), 그리고 1978년부터 적자운영을 면치 못하였고 1984년 8월 이후 생산물량의 미확보로 생산부 기능공의 70%가 환경정비와 풀베기 등 비생산분야에 종사하고 있는 경우(대법원 1987. 5. 12. 판결 85누 690 부당노동행위구제재심판정취소 청구사건) 등을 들 수 있다.

그러나 일부 사업 축소 규모가 크지 않거나 매출액의 감소가 크지 않은 경우에는 정리해고를 인정하지 않고 있는데 구체적인 예로 정부로부터의 각종 보조금, 사업 수익금과 산림조합비를 주요 수입으로 하고 있고, 세입예산 중 산림조합비가 차지하는 비율이 약 24%가량인 피고 조합이 1980년경 국가보위비상대책위원회의 지시로 산림조합비 징수제도가 철폐되어 장차 세입의 감소로 경영상의 어려움이 있을 것으로 예상되자 이를 경영합리화 등을 통하여 극복해 보려는 노력은 해 보지도 않은 채 정리해고를 한 경우(대법원 1993. 12. 28. 판결 92다 34858 해고무효확인 청구사건)를 들 수 있다.

5. 정리해고 전후에 신규채용이 이루어진 경우

판례는 사용자가 정리해고를 하고서도 정리해고 이전이나 정리해고 직후에 근로자를 신규채용한 경우에는 특별한 사정이 없는 한 정리해고는 무효라고 하고 있다.(서울고등법원 1991. 1. 17. 89나 38159 해고무효확인등 청구사건 및 대법원 1989. 5. 23. 판결 87다카 2132 임금 청구사건 등) 이는 지극히 당연한 것으로 정리해고를 하고서도 근로자를 신규채용한 것은 서로 모순되는 것이기 때문이다.

6. 사용자의 불요불급한 과다지출이 있는 경우

직원이 16명인 회사에서 기존의 공용차 이외에 새로이 그려져 승용차를 구입하였고 접대비가 1년에 약 9000만원 정도인 경우(대법원 1995. 11. 24. 판결 94누 10931 부당해고구제재심판정취소 청구사건)나, 정리해고 후 전직원에게 특별상여금을 100%씩 지급하고 임금도 11.8%나 인상한 경우(서울고등법원 1991. 1. 17. 89나 38159 해고무효확인등 청구사건) 등 사용자가 꼭 필요하지 않은 곳에 과다지출을 하고서도 정리해고를 한 경우에는 정리해고를 해야 하는 '긴박한 경영상의 필요'가 없다는 근거가 된다.

그러나 1990년 이래로 임금을 매년 10%씩 인상하고 연간 100%의 특별상여금을 지급하였으며 1993년도에는 공용차량을 신규교체하고 판공비를 증액하였다

하더라도 이것이 열악한 직원들의 임금수준을 높여주기 위한 것이고 임금인상 후에도 다른 회사 동일직급 급료의 80%에도 미치지 못하며, 공용차량도 이미 15만킬로미터 이상 주행한 노후차량이며 판공비도 14년만에 월 10만원을 인상한 것에 불과한 경우에는 '긴박한 경영상의 필요'가 없다는 근거사유가 되지 못한다. (대법원 1995. 12. 5. 판결 94누 15783 부당해고 구제재심판정 취소 청구사건)

7. 총비용 중 임금이 차지하는 비중

사용자의 총비용 중에서 임금이 차지하는 비중이 많으면 '긴박한 경영상의 필요'를 인정하는데 긍정적인 근거가 되고 반대로 임금이 차지하는 비중이 적으면 부정적인 근거가 된다. (대법원 1993. 12. 28. 판결 92다 34858 해고무효확인 청구사건 및 대구고법 1989. 7. 18. 판결 88나 5281 손해배상 청구사건)

8. 회사 인수 시 자본금 이상을 지급한 경우

적자가 누적되어 자본잠식이 있던 일부 있는 상황이지만 주택은행에서 인수할 때 자본 잠식분 이외에 1억여원을 더 주고 인수한 경우(대법원 1995. 11. 24. 판결 94누 10931 부당해고구제재심판정취소 청구사건) 등 정리해고를 하려는 회사를 인수한 자가 회사를 인수할 때 자본금 이상을 주고 인수한 경우에는 정리해고를 해야

할 '긴박한 경영상의 필요'를 인정하는데 부정적인 근거가 된다.

9. 결론

위와 같은 '긴박한 경영상의 필요' 여부를 판단하는 근거들은 어느 하나의 근거가 존재한다고 바로 결론이 나오는 것은 아니고 모든 상황을 종합해서 고려하기 때문에 정리해고가 무효라고 주장하는 노동자로서는 사용자의 여러 가지 상황에 대해 정밀 조사할 필요가 있다.

그러나 회사의 구체적인 경영상태를 노동자들이 알기는 쉽지 않고 무엇보다도 회사의 경영상태를 알 수 있는 자료를 확보하기가 어렵다. 이러한 자료 확보는 노동조합이 조직적으로 나설 때 가능할 것이다. ♦