

프랑스의 경영상 해고의 요건과 절차

양승엽 (한국여성정책연구원 위촉연구원)

■ ‘경영상 해고’ 법제의 연혁

프랑스에서는 경영상 해고(정리해고)¹⁾가 법률로서 제정되기 전에 이미 1945년 국사원(Conseil d'État)이 고용관계에 대한 법률명령(ordonnance)을 해석하며 경영상 해고를 인정하였다. 그 뒤로도 경영상 해고의 요건을 명시적으로 규정하기보다는 절차적인 보완을 먼저 하였는데 1966년 6월 법에서는 경영상 해고를 할 때에는 기업위원회(comité d'entreprise)가 의견을 낼 수 있도록 하였고, 1974년에는 경영상 해고를 당한 60세 이하의 근로자들에게 수당을 지급하도록 하였다. 뒤이어 1975년에 정식으로 ‘경영상 해고에 관한 법률’이 입법되어 경영상 해고의 정의와 요건이 명시되었다. 1975년 입법 당시에는 경영상 해고를 할 때에는 근로자 대표의 의견 청취와 더불어 행정청의 허가를 받도록 하였으나 행정청의 허가는 1986년 입법에 이르러 폐지되었다.

경영상 해고의 틀이 완성된 것은 1989년 8월의 법으로서 헌법위원회는 사전에 경영상 해고 법제가 프랑스 헌법에 합치됨을 밝혀 시비를 없앴다. 동법의 주요 특징은 경영상 해고로 실직

1) 정리해고라는 말은 일상생활에서 많이 쓰이는 말이지만 우리 법제상 법률용어가 아니며, 프랑스 법제에서도 경영상의 이유에 따른 해고(licenciement pour motif économique)라는 말을 쓴다. 따라서 본고에서는 ‘경영상 해고’라는 말로 통일하여 쓴다.

을 한 근로자들을 경제적으로 지원하기 위해 ‘사회적 계획(social plan)’이란 프로그램을 마련하여 생계비 지급과 직업훈련, 구직 지원을 시행하였다는 점이다.

그 후 1993년 1월 법은 근로자 대표와 행정기관의 권한을 강화하였는데 사용자는 경영상 해고를 하기 위해서는 이들과 해고되는 근로자들의 재취업 및 ‘사회적 계획’에 대한 협의를 의무적으로 해야만 했다.

2002년 1월의 법은 무분별한 경영상 해고의 남용을 막기 위해 재정상태가 건전한 기업에서는 경영상 해고를 하지 못하도록 하였다. 근로자 대표와 행정기관의 권한이 강화되었으며, 대기발령 형식의 휴직(congé de reclassement)이 실시되었고 기존의 ‘사회적 계획’을 더욱 강화한 ‘고용유지(plan de sauvegarde de l’emploi)’ 정책이 도입되었다. 또한 법원은 해고 전에는 경제적 위기를 다른 수단으로 극복할 수는 없는지 심사하였으며, 필요 시 조직을 재배치(reclassement)할 것을 요구하였다.

■ 경영상 해고의 실체적 요건

경영상 해고의 정의

경영상 해고의 정의에 대해서는 프랑스 노동법전 제1233-3조에 규정되어 있다. 즉 경영상 해고란 “근로자 개인에게는 귀책사유가 없으나 경제적 곤란 또는 기술적 변동 등으로 고용폐지나 고용변경 혹은 근로계약 내용의 주요한 변경이 일어나 발생하는 1인 혹은 다수 근로자의 해고”를 말한다.²⁾

이 규정을 바탕으로 경영상 해고가 인정되기 위해서는 다음 세 가지 요건이 충족되어야 하는데 첫째, 객관적인 요건으로서 고용폐지, 고용변경, 근로계약의 주요내용 변경이 있어야 하고,

2) 원문은 다음과 같다. “Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d’une suppression ou transformation d’emploi ou d’une modification, refusée par le salarié, d’un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.”

둘째, 원인(cause)으로서 기업의 경제적 어려움이나 신기술 도입이 있어야 한다. 그리고 마지막으로 제1233-4조에 따라 사용자가 근로자를 재배치(reclassement)할 수 없는 사정이 있어야 한다.

객관적인 요건으로서 고용폐지 등

프랑스의 경영상 해고 법제는 경제적 곤란이나 신기술의 도입으로 인한 인사이동의 발생을 전제한다. 프랑스 법조문에서는 이를 고용폐지(suppression d'emploi), 고용변경(transformation d'emploi), 그리고 근로계약의 주요한 변경(modification d'un élément essentiel du contrat du travail)라고 한다.

고용폐지

고용폐지는 두 가지 경우로 나누어 볼 수 있다. 첫째는 일자리(poste)가 없어져 근로자가 수행하던 업무 자체가 사라지는 경우이고, 둘째는 비록 일자리가 없어지더라도 하던 업무는 다른 근로자가 이어서 맡는 경우이다. 첫째 경우는 예컨대 사업이 폐지되거나 축소, 이전되는 경우, 신기술에 의해 노동력이 대체되는 경우, 특정 업무의 외주화 등을 들 수 있고, 둘째 경우는 업무가 다른 업무에 통합되거나 다른 근로자에게 분담된 경우를 들 수 있다.

고용폐지의 실례로는 'Amelin사건'³⁾을 들 수 있다. 즉 레스토랑을 경영하는 사용자가 고객 감소를 이유로 야간영업시간대의 계산 카운터 업무를 폐지하면서 2명의 근로자를 해고를 하였는데 이들은 주간영업시간대의 계산카운터도 번갈아 가며 업무를 보고 있었다. 이 사건에서 프랑스 대법원은 이는 부당해고라고 판시를 내렸는데 그 이유는 주간영업시간대의 업무(poste)는 폐지된 것이 아니기 때문에 고용폐지의 요건을 갖추지 못하였기 때문이라고 하였다.

고용변경

고용변경은 일자리가 소멸되지는 않지만 업무의 내용이 변경되어 해고가 불가피한 상황을

3) Cass. soc., 23 septembre 1992, n°90-41237

말한다. 예를 들면 업무의 전산화로 새로운 기술기능이 요구되는 경우, 일반비서직에서 영어구사 능력을 갖춘 전문비서직으로 일자리가 변경되는 경우, 생산모델의 변경에 따라 새로운 기술기능이 필요한 경우 등을 들 수 있다.

근로계약의 주요한 변경

근로계약의 주요한 변경에 따른 경영상 해고는 사용자가 근로계약의 변경을 제의하였지만 근로자가 이를 받아들이지 않았을 때 행해지는 경우이다. 즉 근로자가 계속 일자리를 유지할 수 있음에도 불구하고 임금, 근로시간, 취업장소, 직무내용 등 근로계약의 주요한 내용이 현저히 불이익하게 변경됨에 따라 근로자가 거부하는 경우를 말한다.

여기서 근로계약의 주요 내용이 바뀌는 계기는 경영상 해고의 원인인 경제적 곤란이나 신기술의 도입을 이유로 하여야 한다. 따라서 단시간 근로자의 통상근로자로의 변경(Bresler 사건)⁴⁾, 근로시간의 단축 및 근로시간대의 변경(Fakih 사건)⁵⁾, 기업 합병 후 기구개편에 따른 배치전환(Interface Heuga 사건)⁶⁾ 등이 경제적 곤란이나 신기술의 도입으로 인한 것이 아니라면 부당해고가 된다.

해고의 원인(cause)

경영상 해고가 되기 위해서는 기업은 경제적으로 곤란(difficultés économiques)을 겪거나, 신기술을 도입(mutations technologiques)하여 구조조정이 필요할 경우여야 한다.

경제적 곤란

여기서 경제적 곤란의 범위가 문제가 되는데 좁은 의미로 파산이나 경영상태의 악화를 의미하는지, 아니면 넓은 의미로 현재는 경영상태가 양호하더라도 향후 악화를 예상할 수 있는 상

4) Cass. soc., 6 juillet 1994, n°90-45862

5) Cass. soc., 23 novembre 1994, n°93-42170

6) Cass. soc., 5 décembre 1995, n°92-43591

태까지 포함하는지가 쟁점이 된다. 이에 프랑스 법원은 파산뿐만 아니라 기업에 당장의 경제상 위해는 없더라도 예방을 위한 경영상 해고까지 가능하다고 한다.

이를 명시적으로 언급한 사건이 바로 “전화번호부(page jaune)사(社)” 사건이다.⁷⁾ 먼저 사실 관계를 보면, 프랑스텔레콤의 자회사인 위 회사는 회사의 경쟁력을 유지하기 위해서 기존의 종이 위주의 콘텐츠 사업에서 인터넷 중심의 사업으로 방향을 전환하기 위해 대규모의 구조조정을 단행하기로 하였다. 이로써 930명의 종업원들이 평소 하던 업무에서 떠나야 했고 이것이 부당한 해고라고 종업원들은 소를 제기하였다. 이에 대해 프랑스 대법원은 기술적 진보를 따라잡는 것은 기업의 경쟁력을 유지하고 미래의 경제적 곤란을 예방하는 것으로 충분히 경영상 해고의 사유가 될 수 있으며, 인사이동 당시에 당장의 경제적 곤란이 없어도 무방하다고 판시하였다. 하지만 해고의 필요성에 대한 입증책임은 여전히 사용자가 지게 된다.

신기술의 도입

신기술의 도입을 원인으로 하는 경영상 해고도 법조문이 명시하기 전에 먼저 판례로 인정된 바 있다.⁸⁾ 그러나 이것이 정당화되기 위해서는 근로자들이 신기술을 익히는 데 충분한 시간이 주어져야 하며, 신기술은 매우 중요한 역할을 담당해야 한다.

기업의 재배치를 통한 해고회피조치의 의무

해고회피노력으로서 기업의 재배치는 본래 법의 명문에는 없던 것을 프랑스 대법원이 판례로서 먼저 실시하였고⁹⁾ 그 후 노동법전 제1233-4조에 명문으로 규정되었다.

동 조문에 의하면 사용자는 근로자를 경영상의 이유로 해고하기 전에 근로자의 직업훈련과 적응에 신경을 써야 하며, 그럼에도 불구하고 사업장 내 혹은 사업장이 속해 있는 다른 계열사에까지 재배치가 될 수 없을 때 경영상 해고는 일어날 수 있다. 그리고 그 재배치는 전(前) 직종

7) Cass. soc., 11 janvier 2006, n°04-46201

8) Cass. soc., 2 juin 1993, no°90-44956

9) Cass. soc., 25 février 1992, n°89-41634; Cass. soc., 1^{er} avril 1992, n°89-43494

과 유사하여야 하며 임금도 동급이어야 한다. 이러한 해고회피의무를 다했음을 입증하는 것은 사용자의 몫이다. 그리고 근로자는 재배치에 따른 전직을 거부할 권리가 있다.

그리고 갑작스런 재배치의 후유증을 막기 위해 1,000명 이상을 고용한 기업에서는 심리적 치료나 경쟁력을 높이기 위한 직업훈련 등을 실시해야 한다.

■ 경영상 해고의 절차적 요건

프랑스의 경영상 해고 절차는 해고 대상 근로자의 수에 따라 그 절차가 달라지게 되는데, 1인의 개인별 해고 절차와 10인 이상의 대량 해고 절차로 분류될 수 있다.

개인별 해고 절차

해고대상의 선정

제일 먼저 사용자는 해고 대상자를 선정해야 하는데 기존 단체협약에서 선정 대상의 기준을 정하지 않았다면 사용자는 근로자의 나이와 부양가족 수, 근속연수, 장애 등을 고려하여 재량으로 해고 대상자를 선정할 수 있다. 그러나 이 기준에는 일체의 차별적 요소가 있어서는 안 되며 선정 기준에서 근로자 대표와 반드시 협의(consultation)를 하여야 한다.

면접

그 후 사용자는 수신확인이 가능한 등기우편으로 근로자를 소환하여 면접을 하여야 한다. 소환장에는 근로자는 면접 시 근로자 대표와 동석할 수 있음을 밝혀야 하고 기업 내에 근로자 대표가 없을 경우 지방 관청에 등록된 외부인사와 동반할 수 있다. 면접일은 소환장 수신 때부터 근로일 기준 5일 이상의 간격을 두어 근로자로 하여금 준비를 할 수 있는 시간을 주어야 한다. 면접에서 사용자는 근로자에게 해고를 회피하기 위한 노력을 설명하여야 하는데 여기에서 사용자의 근로자 재배치 의무(obligation de reclassement)가 도출된다.

통지

만일 해당 근로자를 재배치하는 것이 불가능하다면 해고통지서가 수취인 확인 등기우편으로 발송된다. 면접 후 간부직에게는 15일 이내로 발송되어야 하고 그 외 근로자들에게는 7일 이내에 발송되어야 한다. 통지서에는 근로자가 해고되는 구체적인 이유가 작성되어야 하며, 근로자는 이에 대해서 법원에 사용자를 상대로 이의의 소를 제기할 수 있지만 1년 이내여야 한다.

행정청에 고지

사용자는 해고통지서를 근로자에게 발송 후 노동과 고용 및 직업훈련을 담당하는 관청의 장에게 경영상 해고에 관한 고지를 하여야 한다. 해당 관청의 장은 이 고지를 해고통지서 발송 후 8일 이내에 받아야 한다.

10인 이상의 대량 해고 절차

10인 이상의 근로자가 대량으로 해고될 때에는 근로자 재배치의 노력이 끝났다면 해고 절차는 다음을 따른다.

기업위원회의 회담: 사용자의 정보제공 의무

기업위원회는 사용자로부터 기업의 운영과 상태 및 관리 등에 관한 정보를 보고 받거나 질문을 할 수 있다. 특히 재정비될 기업구조와 근로시간, 근로조건, 직업훈련에 대해서 보고 받을 수 있다. 여기에 참가할 근로자 대표는 근무일 3일 전에 통고를 받아야 한다. 1차 회담의 내용은 노동관청과 근로자 대표에게 보고되어야 하고 해고될 근로자의 수에 따라 2차 회담일에서 결정된다. 2차 회담일은 해고되는 근로자의 수에 따라 다음과 같이 결정된다. 10인에서 99인인 경우 14일 이내, 100인에서 249인인 경우 21일 이내, 250인 이상인 경우 28일 이내에 열려야 한다.

회담에서 사용자는 근로자 대표에게 해고의 이유와 해고인원수와 관련 부서, 그리고 해고 시기 등을 통보해야 한다. 그러나 주의해야 할 것은 기업위원회는 의견만을 표출할 수 있을 뿐이

지 경영상 해고 자체의 가부에는 결정권이 없다.

행정청에 고지

그 후 사용자는 경영상 해고를 담당하고 있는 근로고용 및 직업훈련 행정 부서에 경영상 해고에 대한 계획서를 제출하여야 한다. 행정청은 경영상 해고의 효력 유무를 판단하지는 않지만 ① 근로자 대표와 협의를 하였는지, ② 해고 대상 근로자는 조력인의 도움을 받을 수 있었는지, 그리고 ③ ‘고용유지(plan de sauvegarde de l'emploi)’ 정책의 내용이 진실인지를 확인한다.

해고의 통보

수신자 확인이 가능한 등기우편으로 하여야 한다. 개인에게 통지한 후 해고대상이 10인에서 99인 이하인 경우에는 30일 이내, 100인에서 249인 이하인 경우에는 45일, 250인 이상인 경우에는 60일 이내에 행정청에 해고사실을 통지해야 한다.

■ 요건 위반 시 처벌과 구제절차

사용자는 다음과 같은 실제적·절차적 요건을 위반할 시에는 처벌을 받게 된다.

- (1) 경영상 해고가 실질적이고 주요한 경영상의 이유가 없을 때
- (2) 근로자가 사전면접을 통보받지 못했을 때
- (3) 사전면접 시 조력인의 도움을 받을 수 있다는 것을 통지하지 않았을 때
- (4) 해고통지서를 수령하지 않았을 때
- (5) 기타 경영상 해고의 규칙이 지켜지지 않았을 때

또한 근로자는 노동법원(Conseil de prud'hommes)에 제소를 하여 해고의 무효를 주장함과 동시에 사용자에게 손해배상청구를 할 수 있다.

■ 재고용 청구권

경영상 해고를 시행한 후 1년 이내에 해당 직종의 근로자를 고용해야 할 경우 해고 근로자는 사용자에게 자신을 고용할 것을 청구할 수 있으며, 사용자는 해고 근로자에게 직무에 적합한 일자리가 있음을 알려줘야 할 의무가 있다.

그러나 비어 있는 일자리가 유급 휴가로 인한 공석인 경우는 제외하며, 프랑스 대법원은 기간제 근로자로 임시 고용하는 것은 재고용에 해당하지 않는다고 판시하였다.¹⁰⁾ 그러나 반드시 무기 정규직 직원으로 고용해야 하는 것은 아니라고 한다.¹¹⁾

만일 기업이 양도되었다 하더라도 재고용 의무 또한 이전되어 새로운 사용자는 근로자의 재고용 청구를 거부할 수 없다.

동일한 일자리에 여러 명의 근로자들이 재고용 청구권을 행사할 경우 사용자는 재량으로 가장 적합한 해고 근로자를 재선발할 수 있다. **KLL**

10) Cass soc., 12 décembre 1995, Dr. soc. 1996, p.200.

11) Cass soc., 26 janvier 1994, RJS 1994, n°238.

참고문헌

- Françoise Favennec-Héry et Pierre-Yves Verkindt, Droit du travail(2e édition), L.G.D.J, 2009.
- Jean Pélissier, Alain Supiot, et Antonie Jeammaud, Droit du travail(24e édition), Dalloz, 2008.
- 조용만(1998), 「프랑스의 정리해고법리」, 서울대학교 대학원 법학과 박사학위논문.
- 프랑스 노동부 홈페이지 : <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/informations-pratiques,89/>
- 프랑스 행정 포털페이지 : <http://www.service-public.fr/>
- 위키피디아(프랑스판) : http://fr.wikipedia.org/wiki/Wikip%C3%A9dia:Accueil_principal