

노 동 판 례

주요노동판례

문무기*

1. 별도의 이득도 없이 사내부부 중 한 명에게 계속·반복적으로 사직을 권유·종용했다면 부당해고이다 - 알리안츠제일생명보험(주) 사례(대법원 2002. 7. 26. 선고, 2002다19292 판결)

사건개요

원고 김○○ 등은 1987년부터 피고 알리안츠제일생명보험(주)에 입사, 근무하여 왔는데, 피고 회사는 1997. 12.경 IMF 외환위기로 인한 경영난과 모기업인 (주)○○상선의 부도위기에서 벗어나 독자 생존할 수 있는 효율적인 구조조정의 필요성을 인식하고 있었다. 그런데 1998. 3. 전례없는 점포장 양성 직무과정 교육 및 장기근속 여직원들의 원격지 발령 이후 직원들 사이에 사내부부 중 한쪽 배우자가 퇴직하는 것이 회사에 의한 인위적인 대규모 인력조정을 피할 수 있는 방안이라는 인식이 형성되었다. 또 1998. 7. 경 피고의 서울지역본부 업무부장으로 산하기관 직원의 인사관리업무 책임자 최○○는 지점장 및 지점의 과장 등에게 사내부부는 그 중 한 사람이 그만두더라도 당장 생계문제가 생기지 않으므로 자진사직을 하도록 해보라고 연락하였고, 같은 달 중순경에는 각 지점에 지점별 진행상황을 알려주었으며, 사내부부가 누구인지에 대한 문의가 있으면 인사자료를 이용하거나 본사 인사부에 확인하여 알려주어, 장기근속 여직원들에 대한 인력감축에 실패한 피고가 이번에는 사내부부 중 1인을 퇴직시키려 한다는 소문이 직원들 사이에 퍼지게 되었다. 이에 따라 원고들이 소속된 지점산하 영업소의 소장들은 원고들과 남편들에게 원고들이 사직할 것을 수차에 걸쳐 권유하거나 종용하여, 결국 1998. 8.경 피고의 본사 및 전국 각 영업소에서 근무하는 사내부부 88쌍 중 86쌍의 한쪽 배우자가 모두 사직서를 제출하여 1998. 8. 3.부터 같은 달 31.까지 모두 퇴직명령을 받

* 한국노동연구원 책임연구원(mgmoon@kli.re.kr).

았다. 한편 원고들을 비롯한 퇴직사원들은 피고의 취업규칙 소정의 퇴직금 이외에 아무런 금원도 수령한 바 없고, 피고가 퇴직사원들의 배우자들에게 인사상의 불이익을 준 사실도 없다. 이후 원고들은 자신들의 사직이 회사의 강요로 인한 것으로서 부당해고에 해당되고, 특히 사내부부인 여성근로자들이 퇴직하게 된 것은 성차별적 해고임을 주장하면서 제소하였다.

판결요지

사용자가 근로자로부터 사직서를 제출받고 이를 수리하는 의원면직의 형식을 취하여 근로계약을 종료시킨 경우, 사직 의사 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성, 제출하게 하였다면 실질적으로 사용자의 일방적인 의사에 의하여 근로계약을 종료를 시키는 것이어서 해고에 해당한다 할 것이다.¹⁾

피고회사 중간관리자들의 퇴직권유 또는 중용과 관련한 언동 및 그 횟수, 중간관리자들과 부부사원의 회사 내 지위에 비추어 자진퇴직을 권유 또는 중용하는 중간관리자들의 지휘·감독을 받는 지위에 있던 원고들을 포함한 퇴직사원과 그 배우자들로서는 퇴직권유 또는 중용을 받아들이지 아니할 경우에 입게 될 불이익이 본인뿐 아니라 배우자들에게까지 미칠 경우에는 그 압박감이 가중되고 지속될 것이며, 그러한 권유 또는 중용이 계속, 반복될 경우에는 더 이상 저항하여도 달리 선택의 여지가 없을 것이라는 자포자기의 상태에 빠지게 될 것이므로, 이러한 상황하에 있는 원고들에 대하여 피고의 중간관리자들이 계속, 반복적으로 행한 퇴직권유 또는 중용행위는 권고들에 대하여 우월적인 지위에 있는 피고의 강요행위라고 인식될 것이다. 따라서 사직서를 제출한 대가로 별도의 이득도 얻지 못한 원고들이 사직서를 제출함으로써 표명한 사직의사는 피고의 강요에 의하여 어쩔 수 없이 이루어진 것으로서 내심의 효과의사 없는 비진의표시라 할 것이다. 그러므로 이는 의원면직의 외형만 갖추었을 뿐 실질적으로는 피고에 의한 해고에 해당한다. 나아가 원고들을 해고할 만한 정당한 사유가 있고 정당한 징계절차를 밟아 해고하였다거나 근기법 제31조에 따른 정리해고의 요건을 갖추었다는 점에 관한 피고의 아무런 주장, 입증이 없으므로 위 해고를 부당해고라고 본 원심²⁾의 판단은 정당하다.

1) 대법원 1992. 5. 26. 선고, 92다3670 판결(부산공동어시장사건) 참조.

2) 서울고법 2002. 2. 26. 선고, 2001나25018 판결.

2. 근기법상의 정리해고 요건의 구체적 내용은 다른 요건의 충족정도와 관련하여 유동적으로 정해진다 - 우리은행 사례(대법원 2002. 7. 9. 선고, 2001다29452 판결)

사건개요

원고 한○○는 1965년 (주)한국상업은행에 입사하여 근무하여 왔는데, 상업은행은 1998. 8. 24. 누적된 적자로 인한 존립위기에 직면하여 경영개선을 목적으로 (주)한일은행과 합병계약을 체결하고, 1998. 9. 30. 합병등기를 마쳐 피고 한빛은행(현재 ‘우리은행’으로 상호 변경)으로 되었다. 그런데 피고가 1999. 1. 22. 금융감독위원회 및 예금보험공사와 체결한 경영정상화를 위한 세부 이행계획 이행약정의 필수이행사항 중에는 3급 이상 직원을 최대한 감축하도록 노력하라는 내용이 포함되어 있었다. 이에 피고는 감축대상 인원 및 감축대상 선정기준을 노동조합에 통보하는 한편, 특별퇴직금을 지급하는 희망퇴직 실시를 발표하였다. 한편 피고는 1999. 3. 4. 노동조합과 1~3급 직원 총 282명을 감축하기로 합의하였는데, 당시 3급 직원인 원고는 감축대상자 선정기준상 연령 및 재직기간에 해당하여 감축대상으로 선정되었다. 이후 피고는 3급 이상 직원을 대상으로 희망퇴직을 실시하였는데, 감축대상자들 중 원고를 제외한 281명과 감축대상이 아니었으나 희망퇴직을 신청한 1급 직원 1명 및 3급 직원 4명 등 총 286명에 대해 1999. 2. 27. 희망퇴직을 단행하였다. 피고는 익산중앙지점 개인고객영업점장으로 근무하던 원고에게 감축대상자로 선정된 사실을 통보한 후, 현직에서 그대로 업무를 수행하기 어렵다는 이유로 1999. 2. 27. 인사부 조사역으로 인사발령을 하고 1999. 3. 27. 원고에 대해 해고예고를 함과 동시에 인사관리지침을 적용하여 휴직명령을 내린 다음, 인사협회의 심의의결을 거쳐 1999. 4. 30. 원고를 정리해고하였다.

판결요지

근기법 제31조 제1항 내지 제3항에서의 긴박한 경영상의 필요라 함은 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 않고, 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위한 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 경우도 포함되는 것으로 보아야 한다. 또 각 요건의 구체적 내용은 확정적·고정적인 것이 아니라 구체적 사건에서 다른 요건의 충족정도와 관련하여 유동적으로 정해지는 것이므로, 구체적 사건에서 경영상 이유에 의한 당해 해고가 각 요건을 모두 갖추어 정당한지 여부는 각 요건을 구성하는 개별사정들을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

피고 은행이 1999년 상반기에 일시적으로 흑자를 기록한 것은 부실요건이 제대로 반영되지 않은 가결산이었기 때문이라고 보아야 하고 이를 들어 피고의 경영상태가 구조

조정의 필요가 없을 정도로 호전되었다고 볼 수 없으며, 오히려 위와 같은 피고의 경영 위기를 극복하기 위하여 실시한 합병과 부서 통폐합에 따른 인원과잉현상을 감안하면 피고가 원고에 대한 정리해고를 실시할 당시에도 고도의 긴박한 경영상의 필요가 있었다고 할 것이다. 사용자가 정리해고를 실시하기 전에 다해야 할 해고회피노력의 방법과 정도는 확정적·고정적인 것이 아니라 당해 사용자의 경영위기의 정도, 정리해고를 실시해야 할 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. 합리적이고 공정한 해고의 기준 역시 확정적·고정적인 것은 아니고 당해 사용자가 직면한 경영위기의 강도와 정리해고를 실시해야 하는 경영상의 이유, 정리해고를 실시한 사업부문의 내용과 근로자의 구성, 정리해고 당시의 사회경제상황 등에 따라 달라지는 것이다. 우리나라에 독특한 연공서열적인 임금체계를 감안하면 상대적으로 고임금을 받는 높은 직급의 연령이 많은 직원과 재직기간이 긴 직원을 해고하면 해고인원을 최소화할 수 있었던 사정을 종합적으로 고려해 보면, 피고가 정한 기준은 당시의 상황에서 나름대로 합리적이고 공정한 기준으로서 수긍할 만하고, 정리해고를 조속히 마무리지어 안정을 기해야 할 필요성에 비추어 주관적 판단에 좌우되기 쉬운 근로자 각자의 개인적 사정을 일일이 고려하지 못하였다고 하여 달리 볼 수 없다. 피고의 노동조합이 종전에도 사용자와 임금협상 등 단체교섭을 함에 있어 3급 이상 직원들에 대한 부분까지 포함시켜 함께 협약을 해왔고 이 사건 정리해고에서도 노동조합이 협의에 나서 격렬한 투쟁 끝에 대상자수를 당초 356명에서 282명으로 줄이기로 합의하는데 성공한 점 등을 종합하여 보면, 이 사건 정리해고가 실시되는 피고의 전사업장에 걸쳐 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있으므로 피고가 근기법의 조항이 요구하는 노동조합과의 협의 외에 정리해고의 대상자인 3급 이상 직원들만의 대표를 새로이 선출케 하여 그 대표와 별도로 협의하지 않았다고 하여 그 정리해고를 협의절차의 흠결로 무효라고 할 수는 없다.

3. 연봉제를 체결하여 퇴직금 명목으로 매달 일정액을 지급했다라도 법정퇴직금으로서의 효력이 없다 - ○○엔지니어링 사례(서울지법 의정부지원 2002. 5. 8. 선고 2002가소1707 판결)

사건개요

원고 서○○는 1987년 피고 ○○엔지니어링에 입사하여 2001. 9. 10.까지 근무하다가 그 다음날 퇴직하였다. 원고는 처음에는 피고로부터 1일 근로에 대하여 40,000원을 받

는 형태로 임금계약을 체결하였다가 1999. 3. 11.에 1999. 4. 1.부터 2000. 3. 31.의 근로기간에 해당하는 임금을 연봉제로 지급하기로 하는 연봉제 근로계약을 체결하였는데, 임금액(연봉)은 기본급(연봉액의 70%), 상여금 및 각종 수당(연봉액의 20%), 퇴직금(연봉액의 10%)으로 구성되어 있었다. 이에 따라 피고가 원고에게 매달 지급하는 월급여 중 퇴직적립금은 연봉제를 체결한 연도의 퇴직금을 12개월로 나누어서 지급하는 것으로, 원고는 1999. 5.경부터 매달 10일에 100,000원을 퇴직적립금 명목으로 지급받았다.

한편 이 사건 연봉제 계약을 체결할 당시 연봉제 계약은 1년 단위로 개인의 능력, 회사의 기여도, 매출액, 단기순이익에 따라 개인별로 재계약한다고 약정하였으나, 계약기간이 경과한 2000. 4. 1. 이후로 원고와 피고는 다시 연봉제 계약을 체결하지 않았으며, 원고와 피고는 퇴직하기 전에 퇴직금 중간정산을 실시한 적이 없으며 원고가 퇴직금 중간정산을 요구한 적도 없다. 그러나 원고는 피고에 대하여 1998. 10. 7.부터 2001. 9. 10.까지 근로기간에 대한 퇴직금 및 이에 대한 지연손해금의 지급을 구하며 이 소를 제기하였다.

판결요지

근기법 제24조에서 근로계약 체결시 근로조건을 명시하도록 요구하고 있는 점에 비추어 원고가 이의를 유보하지 않고 임금을 수령하였다는 사실만으로 연봉제 계약이 유효하게 갱신되었다고 볼 수 없다. 가사 피고의 주장과 같이 연봉제 계약이 묵시적으로 유효하게 갱신되었다 하더라도, 연봉 중에 포함되는 퇴직금의 의미를 연봉이 지급되는 기간 이전의 근속기간에 해당하는 퇴직금을 중간정산하여 당해 연도에 분할지급하는 것으로 보지 않고, 당해 연봉이 지급되는 기간에 대한 퇴직금을 연봉에 포함된 퇴직적립금의 지급으로 갈음하고 당해 연도에 대한 퇴직금은 별도로 지급하지 않는 취지라면 다음과 같은 이유에서 근기법에 위반된다고 보아야 할 것이다.

첫째, 퇴직금제도에 관한 근기법 조항은 강행규정이므로 이와 다른 당사자들간의 합의여부와 상관없이 그 효력이 관철되는 것인 바, 근기법 제34조 제1항에 따른 퇴직금은 사용자가 계속적인 근로관계의 종료를 사유로 퇴직근로자에게 지급하는 금원으로 사용자의 퇴직금 지급의무는 근로계약이 존속하는 한 발생할 여지가 없고 근로계약이 종료하는 때에야 비로소 그 지급의무가 발생하는 후불적 임금이다. 따라서 상용근로자의 지위에 있는 원고로서는 퇴직일에 피고에 대하여 퇴직금의 지급을 구할 수 있고, 피고 또한 그 퇴직 당시에야 비로소 지급의무가 발생하는 것이므로 근로계약에서 퇴직금을 미리 연봉 속에 포함시켜 지급하였다 하더라도 이는 근기법 소정의 법정퇴직금으로서의 효력이 없다.3) 둘째, 근기법 제34조 제3항에 따른 중간정산의 경우에는 ① 중간정산을 요구하는 근로자의 요구가 명시적이어야 하며, ② 중간정산의 대상이 되는 근속기간은

중간정산을 요구한 시점을 기준으로 중간정산 요구 이전의 과거 근속기간만이 포함되며, 근로자가 장래에 계속 근로할 것을 전제로 중간정산 요구 이후의 미래 근속기간에 대하여 사전에 중간정산을 하는 것은 허용되지 않고, ③ 근기법 제24조에서 근로계약 체결시 근로조건을 명시하도록 요구하고 있는 점에 비추어 연봉제 계약체결시에 연봉 중에 포함되는 퇴직금의 액수가 명확하게 제시되어 있어야 한다. 따라서 근로자가 명시적으로 중간정산을 요구하기 이전의 근속기간에 해당하는 퇴직금부분을 중간정산하여 중간정산을 요구한 당해 연도의 연봉에 포함시켜 지급하되, 연봉 외에 별도로 퇴직금은 지급하지 않고 연봉을 지급한 당해 연도의 퇴직금도 당해 연도가 끝난 후 별도의 중간정산을 거쳐 다시 다음 해의 연봉에 포함시켜 지급하는 경우에 한하여 연봉제 계약에 따라 유효하게 퇴직금을 지급하였다고 인정할 수 있다.

3) 대법원 1998. 3. 24. 선고, 96다24699 판결(삼원정공(주)사건) 참조.