

2026 공인노무사 2차 시험 대비

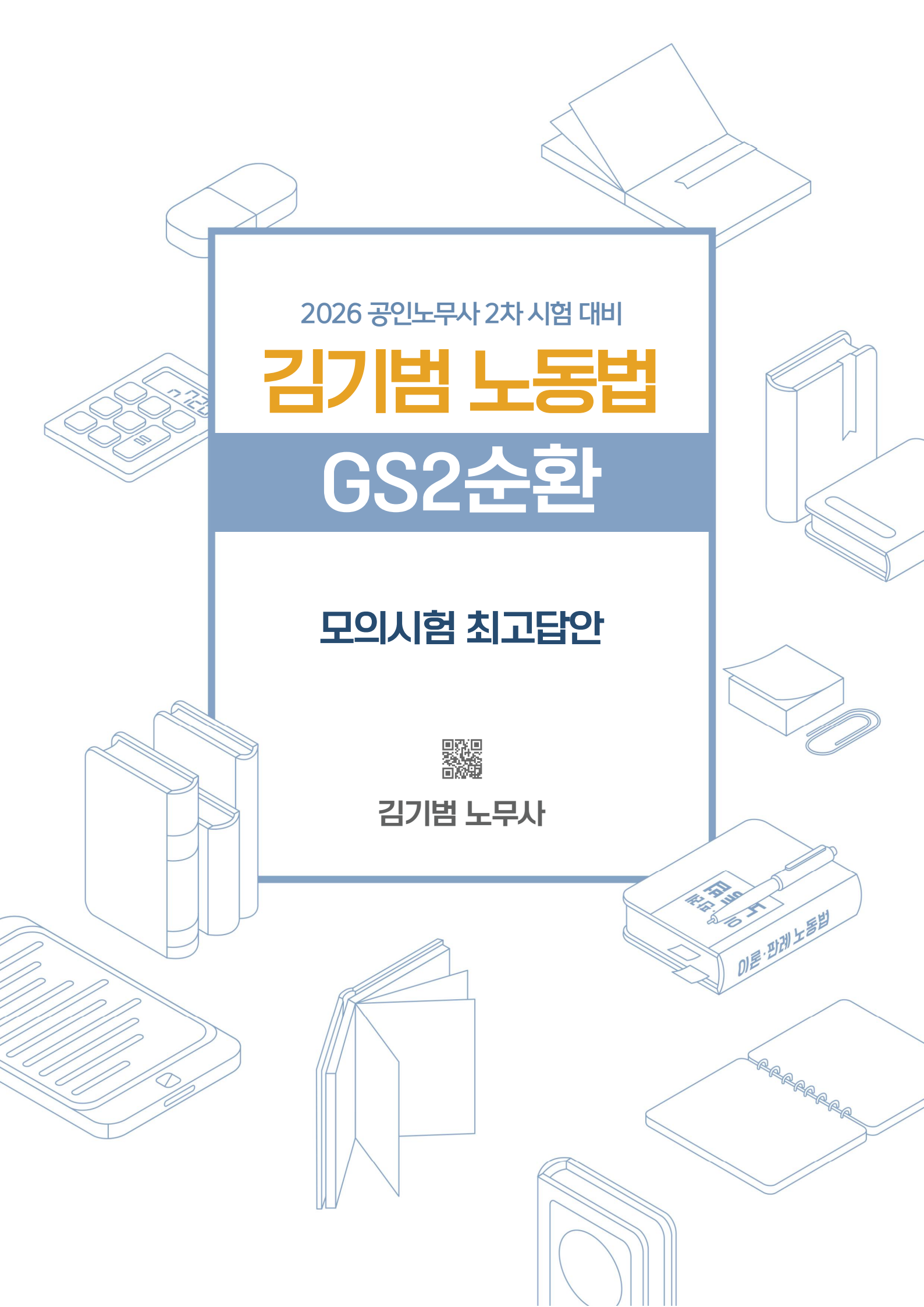
김기범 노동법

GS2순환

모의시험 최고답안



김기범 노무사



<1-1문> 일부 사업부는 폐지에 따른 해고

25
25

I. 논점의 정리

2/2

본 사안에서 A회사는 무에게 폐업에 따른 해고(폐업해고)를 통지했는데, 무은 이러한 해고가 경영상 이유에 의한 해고라고 주장한다. 해고의 실질이 폐업해고이니 경영상 이유에 따른 해고인지에 따라 해고 정당성 판단기준이 달라지므로, 폐업해고와 경영상 이유에 의한 해고의 개념과 일부 사업부 폐지에 따른 해고에 대한 판례를 살펴보고 사안을 해결한다.

II. 폐업해고와 경영상 이유에 의한 해고 개념

4/4

1. 폐업해고

근로기준법 제23조 제1항은 사용자는 근로자에게 정당한 이유없이 해고하지 못하다 하여 해고를 제한하고 있다. 동상해고는 일반적으로 장기간 또는 궁극적으로 근로계약이 불가능하거나 근로계약이 매우 부적당한 경우 행해질 수 있다. 이에 폐업에 따른 해고는 경영상 이유에 의한 해고에 해당하는 것이라는 주장이 있을 수 있으나, 판례는 기업이 파산선고를 받아 사업 폐지를 위하여 그 청산과정에서 근로자를 해고하는 것은 기업경영의 자유에 속한 것으로, 회사가 해산한 후 사업의 폐지를 위해 행하는 해고는 동상해고라 하였다. 따라서 폐업해고는 위장폐업이 아닌 한 그 자체로 정당성이 인정된다.

2. 경영상 이유에 의한 해고

경영상 이유에 의한 해고란 정당한 경영상의 필요에 의해 기업이 종사하는 인원을 줄이기 위하여 일정한 요건 하에 근로자를 해고하는 것이다. 경영상 이유에 의한 해고는 근로자의 귀책사유에 의해 발생되는 통상해고와 징계해고와 달리 사용자 귀책사유에 의해 발생되는 것으로, 현재 근로기준법 제24조는 엄격한 기준을 규정하고 있으며, 그 요건이 모두 충족될 때 그 정당성이 인정된다. OK

II. 판례: 일부 사업부를 폐지에 따른 해고의 성격

1. 기본원칙

8/8
해고 사유 긍정하다

이때 기업이 경영상 이유로 사업을 여러개 부문으로 나눠 경영하다가 그 중 일부를 폐지하기로 하였다 하더라도 이는 원칙적으로 사업 전체에 해당할 뿐 사업 전체의 폐지라 할 수 없으므로, 일부 사업자가 일부 사업을 폐지하면서 그 사업 부문에 속한 근로자를 해고하려면 근로기준법 제24조에 정한 경영상 이유에 의한 해고 요건을 갖추어야 하고 그 요건을 갖추지 못한 해고는 정당한 이유가 없이 무효이다.

한편, 사용자가 사업체를 폐업하고 이에 따라 소속 근로자를 해고하는 것은 그의 노동조합의 단결권등을 방해하기 위한 위장폐업이 아닌 항 원칙적으로 기업 경영 자체에 속하는 것으로 유효하고, 위헌의 폐업에 따라 사용자와 근로자 사이 권력관계도 종용한다. 따라서 사용자가 일부 사업 부문을 폐지하고 그 사업 부문에 속한

공로자를 해고하였는데 그와 같은 해고 정당성 이슈에 관한
해고로서 요건을 갖추지 못했지만 폐업을 인한 통상해고로 여겨졌으면
인정하기 위해서는 일부 사업의 폐지·축소가 주사업 전체 폐지다
고 볼 ^{특별한} 사정이 인정되어야 한다.

2. 구체적 판단기준

일부 사업의 폐지가 폐업과 같다고 인정할 수 있는지는 ① 해당
사업 부문이 인적·물적 조직 및 운영상 독립되어 있는지 ② 재무
및 회계적 명백한 독립성이 갖추어져 별도 사업체로 취급할
수 있는지 ③ 폐지되는 사업 부문이 존속하는 다른 사업 부문과
추방하는 업무 성격이 전혀 달라 다른 사업 부문으로 전환배치가
사실상 불가능할 정도로 업무 용사의 변화가 없는지 등 여러 사항을
구체적으로 따져 종합적으로 판단해야 한다.

3. 입증책임

권고해고 제 2조 제 1항에 따른 해고의 정당성 이슈는 사용자
에게 입증책임이 있다. 사업 부문 일부 폐지를 이유로 한 해고
통상해고로서 정당성을 갖추었는지에 관한 증명책임 역시 사용자가
부담한다.

IV. 사안의 적용.

1. 기본원칙

A회사가 일부 사업 부문을 폐지하고 그 사업 부문에 속한甲을 해고하였는데 이러한 해고가 동상해고에 해당하기 위해서는 일부 사업의 폐지·축소가 사업 전체에 미치는 폭이 불안한 특별한 사정이 인정되어야 한다. 근로기준법 제23조 제1항에 따른 해고의 정당한 이유가 있는지는 회사에 입증책임이 있다.

2. 전선사업부 폐지가 폐업과 같다고 인정할 수 있는지.

(1) 본 사안에서 A회사 전선사업부는 전선선 (코어 케이블)을, 통신사업부는 통신선 (광케이블과 FTS 케이블)을, 자원사업부는 기호 소재를, 중재사업부는 차편과 병합기를 생산한다. A회사는 각 사업부별로 각기 다른 지역에 공장을 두 있다는 점에서 물적으로는 독립되어 있다 볼 수 있다. 그러나 사업본부장 등의 전결에 따라 각 공장에서 근무할 직원도 모집량 등을 거쳐 작업을 책임한 후 A회사 대표이사를 사용자로 기재한 근로계약을 작성하였고, A회사 소속 근로자들은 근로계약서에 기재한 이 장소 및 사업부에서 근무하다가 A회사의 필요에 따라 다른 업무를 수행하거나 다른 사업부로 배치되기도 하였다. (실제 통신사업부 소속 근로 2021년 통신사업부에서 근무하다가 전선사업부로 전환배치 되어 업무를 수행하였다.) 그렇다면 각 사업부가 인적·조직 및 운영상 독립되어 있다고 보기 어렵다.

(2) 또한 재무계정은 A회사 법인을 기준으로 단일하게 작성·공시되어 있어 재무 및 회계의 명백한 독립성이 갖추어져 별도의

사업계획 수립할 수 없다.

(3) 다이하 각 사업부에서 생산하는 제품은 모두 전가관련 제품이고, 특히 전산사업부에서 생산하는 전력선과 통신사업부에서 생산하는 통신케이블은 그 제조 공정에 유사성이 있다. 실제로 A회사 소속 근로자들은 근로계약서에 기재된 근무 장소 및 사업부에서 근무하다가 A회사의 필요에 따라 다른 업무를 수행하거나 전환배치되기도 하였다. 따라서 폐지되는 사업 부문이 존속하는 다른 사업 부문과 전환배치가 사실상 불가능할 정도로 업무 중의 전환성이 있다고 보기도 어렵다.

3. 소견

A회사 전산사업부 폐지가 사업 전체 폐지나 감소로 볼 만한 특별한 사정 인정될 수 없다.

폐지나 감소

4. 결론

|||

A회사가 전산사업부를 폐지하기로 결정한 전산사업부에 배치되어 근무하던 무등 근로자에게 통지한 해고의 사유는 통상해고 아닌 정역상 이유에 의한 해고에 해당한다.

<1-1호 끝>

<1-2문> 경영상 이유에 의한 해고 정당성

25/25

I. 동정적 해고

2/2

근로기준법 제24조 제1항에서는 정당한 해고로 '긴박한 경영상의 필요'를 규정하고 있다. 본 사안에서 2020년에서 2022년까지 매출, 영업이익, 당기순이익의 전체적 감소를 이유로 전신사업부를 폐기하기로 하였으므로, 이러한 사정에 따른 해고 경영상 이유에 의한 해고로 긴박한 경영상의 필요가 있는지 문제된다.

II. 합리적

5/5

근로기준법 제24조 제1항에 따르면 사업주가 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양수, 양도, 합병은 긴박한 경영상의 필요가 없는 것으로 본다. 동조 제5항에서는 이를 합리한 경영악화를 규정해 있음으로 필요성이 크다고 본다.

그러나 당해 규정안은 긴박한 경영상의 필요를 구체적으로 판단하기 어려워 대법원은 그 기준을 판례로 제시하고 있다. 나아가 긴박한 경영상의 필요가 있는지에 대한 입증책임은 노동자에게 있다고 한다.

III. 긴박한 경영상의 필요 관련 판례

1. 긴박한 경영상 필요의 기본적 판단기준

1/1

회계는 기본적으로 기업이 장래에 들 수 있는 위험에 미리 대비하기 위해 입력사항이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되는 증거가 지배하는 경영상 필요가 인정되는 증거라 하여 비교적 그 비중을 넓게 ~~보~~ 고 있다.

2. 긴박성이 판단기준

경영상 필요성을 이유로 권리에 처리해줄 한 경우 타당성 여부 판단은 재판해결을 한 당시를 기준으로 하여야 한다.

3. 일부 사업부문 경영약화

(1) 기본원칙

기업이 전체적으로 회계를 기록하고 있다라는 일부 사업부문의 경영 약화를 겪고 있는 경우 재판해결의 긴박한 경영상 필요를 인정할 수 있는지 문제된다. 긴박한 경영상의 필요는 기업이 전체 경영 실적 등을 기준으로 판단하는 것이 유효하고, 단지 기업이 일부 사업부문에 재화가 발생했다 하여 이를 가지고 긴박한 경영상의 필요가 있다고 볼 수는 없다.

(2) 일부 사업부문이 다른 사업부문과 인적·물적·장소적으로 분리·독립 되어 있는 등의 경우

전혀한 취재에도 회계 이 사업부문이 다른 사업부문과 인적·물적 상대적으로 분리·독립되어 있고 재화 및 회계가 분리되어 있으며

경영여건도 서로 달라하는 여러적인 재무리점 기업에 일부 사업부는
내지 사업부의 수익성을 기준으로 판단할 수 있다.

(3) 일부 사업부의 경영악화가 기업 전체의 경영상황 악화를
불러올 우려가 있는 점

한편 기업에 전체 경영실적이 흑자를 기록하고 있더라도 일부
사업부에 경영악화를 겪고 있는 점, 당해 경영악화가 쉽게
개선될 가능성이 없고 해당 사업부를 그대로 유지한다면 결국
기업 전체의 경영상황이 악화될 우려가 있는 점이 있다.
긴박한 경영상의 필요를 인정할 수 있다는 것이 판례 입장이다.

예방법으로 장래 들 수도 있는 위험에 미리 대처하기 위하여 객관적으로
조사 함의에 있다고 인정하는 경우까지 긴박한 경영상의 필요성
범위에 포함시키고 있기 때문이다.

WOW

10 to

IV. 사인의 적용

(1) 본사인에서 A회사의 전사업부는 전력선 (초압케이블)을, 동산
사업부는 동선선 (광케이블과 F/G케이블)을, 재료사업부는 기초 소재를,
중정기사업부는 차단기다 변압기를 생산한다. A회사를 각 사업부별로
각기 다른 지역에 공장을 두고 있다는 점에서 독립적으로 독립되어
있다고 볼 수 있다. 그러나 각 사업부에서 생산하는 제품은 모두
전기 관련 제품이고, 특히 전선사업부에서 생산하는 전력선과
동산사업부에서 생산하는 동선케이블은 그 제조 공정이 유사하여 있다.

또한 A회사는 사업분부장 등정원에 따라 각 공장이나 구획 작형
모양과 등을 거쳐 작형을 채용한 후 A회사 대형아를 사용자로 기재한
권계약을 체결하였으며, A회사 소속 근로자는 권계약서에
기재된 특정 장소 및 사업부에서 근무하다가 A회사 필요에 따라
다른 업무를 수행하거나 다른 사업부로 전환배치되기도 하였다.

(실제 동신사업부 소속 甲은 2023년 동신사업부에서 근무하다가 전신사업부
전환배치되어 업무를 수행하였다.) 재무제표 역시 A회사 법인을
기준으로 단일하게 작성. 공시되어 일부 사업부인 전신사업부가
다른 사업부와 인적·물적·장소적으로 분리·독립되어 있다고 볼 수 없다.

(2) 최근 A회사는 전신사업부를 폐지하기로 하였는데, 이는 2020년부터
2022년까지 매출, 영업이익, 당기순이익이 전체적으로 감소하였기
때문이다. 다만 A회사는 2023년과 2024년에는 영업이익과 당기
순이익이 추이를 기록하였고, 특히 2024년 영업이익은 약 351.9억원
2024년 당기순이익은 약 176.1억원에 이르렀는데, 비록 전신사업부
영업이익은 적자 추세이지만 A회사 전체 영업이익 및 그
증감분에 차지하는 비중은 매우 적다. 긴박한 경영상의 필요는
기업의 전체 경영실적 등을 기준으로 하므로 단지 전신사업부가
적자 추세라 하여 이를 가지고 긴박한 경영상의 필요성을 인정할
수 없다.

주요 문제점 기인 X

(3) 관련 A회사는 2023년을 제외하고 2020년부터 2024년까지
작형들의 기동권을 인정하였고, 2024년 7월 인상률이 9.5%
이르는데 점을 보았을 때 일부 사업부에서 경영악화가 기업 전체

경영상황의 악화를 불러올 우려가 있는 경우 볼 수 있고, 거래에
을 위기에 미리 대처하는 것이라곤 볼 수 없다.

V. 결론

11
A회사가 행한 경영상 야기에 관한 회계에서 긴박한 경영상의
필요는 인정되지 않는다.

<1-2층 골>

<2층> 지배회사의 소액주주

I. 주권의 정리

2/2
Z에게 부여된 지배회 소액주주 지분한 절차에 의해 부여되었는지
문제가 된다. 지배회 소액주주 이 부여되어야 하므로, 부여되었다면
어떤 절차를 거쳐야 하는지를 살펴보고 볼 수 있을 해결한다.

II. 지배회 절차적 제한

1. 지배회

6/6
형제 관리감독은 지배회 안의 별도 일반적사항을 별도로 규정하고
있지 않다. 지배회로는 통상 지배회법에 의해 성립하는데, 본원에
대한 소액 권리, 사내 지배회권리 개회, 노조권리 행사 등이
이에 해당한다. 판례는 지배회법상 지배회권리 규정 유무로 위당성을

판단한다.

2. 자체규정상 절차준수와 제어 정당성

판례는 단체협약이나 취업규칙 등에 강제절차를 규정하고 있는 경우, 강제절차를 위반하여 제재를 하였다면 이러한 강제권 행사는 제재사유가 인정되는지 여부에 관계없이 절차에 맞는지 성취에 반영을 지사로 무관으로 본다. 그러나 단체협약이나 취업규칙 등에 강제절차규정이 없다면, 제재과정에서 별도로 절차를 거치지 않았으면 강제처분이 당연무효가 되는 것은 아니다.

II. 권제적 검토

1. 소명권 부여

취업규칙상 소명권이 부여되어 있다고 반드시 부여해야 한다. 이 경우 소명권은 근로자가 제재(징계)에 대한 소명을 위해 자신에게 아성이 되는 자료를 준비·제출할 수 있는 방법으로 부여되어야 한다.

2. 시간적 여유를 주지 않고 촉박하게 이루어진 등보

제재규정이 제재대상자에게 제재권행위에 참석하여 변명과 소명자료를 제출할 기회를 부여하고 있다면 그 등보의 시기나 방법에 대해 규정한 바가 없더라도 변명과 소명자료를 준비할 상당한 기간을 두고 개최일시와 장소를 등보하여야 하며, 이러한

OK

시간적 여유없이 촉박하게 이루어진 통보는 26제위원회 규정된 사전통보의 취지를 물각한 것으로 부각된다고 보아야 할 것임바, 상계위원회 개최일시 및 장소를 26제위원회 개최 30분 전 통보하였더라면 이러한 촉박한 통보는 26제대상자로 하여금 사실상 형편과 소명자료를 준비할 수 없게 하는 것으로 적법한 통보라고 볼 수 없다.

IV. 사안서 적용

1. 기보원칙

A회사는 상시근로자 500명을 고용하는 5만 이상 기업으로, 근로기준법 제23조의 적용을 받아 자체의 사원양성, 절차가 정당해야 하며 그 입증책임은 회사가 부담한다.

2. 소명권을 부여해야 하는지 여부

A회사의 취업규칙은 상계대상자에게 26제위원회의 존재하여 20명할 수 있는 기회를 부여하도록 하고 있으나, 그 통보의 시기와 방법에 대해 별도로 규정하고 있지는 않다. 따라서 취업규칙상 20명권 부여정도가 있는 것으로 반드시 소명권을 부여해야 하며, 그 통보의 시기나 방법은 특별히 규정된 바 없음으로 형편과 소명자료를 준비할 상당한 기간을 두면 된다.

2. 변제와 조영자로 준비에 상당한 기간을 주었는지 여부

A회사도 2023.9.12 10:30에 장계위원회를 개최하기로 하고
2023.9.11 퇴근 시간이 임박한 오후 5시경 Z에게 서내 이메일을
보내 장계위원회에 출석하여 소명할 것을 통보했다. 이에 Z도
장계위원회에 참석하느냐 장계서류에 관하여 충분히 소명하지
못했다. 퇴근 시간이 임박한 오후 5시경 서내 이메일을 통한
공지는, 일반적으로 퇴근 전 이메일의 발송한 확인이 어려우며,
그 조영자로의 준비에도 퇴근 후에는 어려움이 있을 것으로 예상된다는
점을 보았을 때, 장계위원회 출석 전날 퇴근 시간이 임박한
시간에 장계위원회 출석을 통보한 것은 변제와 조영자로를 준비할
만한 상당한 시간을 준 것이라고 보기는 어렵다. 따라서 이러한
통보는 적법한 통보로 보기 어렵다.

V. 결론

2023.9.12 A회사의 장계위원회에서 의결한 자정에 대한 장계비고는
장계절차에 반하여 부당하다고 주장한 Z의 주장은 타당하다.

결론

<2면 끝>

양심심판과...?

-이 하 여 배-

노리, ~~노리~~, 크사세.. 인생의 정답이

아래로하면, 행복가능합니다

hiROK 한국산업인력공단
2기 숙고하셨습니다