

이사의 임기만료 전 일방적 해임의 적법 여부 및 회사의 해고 회피 노력 판단: 서울서부지방법

원 2020. 8. 13. 선고 2019가합36059 판결



판결요지 - 이사에 대한 정당한 사유 없는 해고

정리해고의 요건 중 '해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 한다'는 것은 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용 등 전근 등 사용자가 해고범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하는 것을 의미하고, 그 방법과 정도는 확정적 고정적인 것이 아니라 그 사용자의 경영위기의 정도, 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 사업의 내용과 규모, 직급별 인원상황 등에 따라 달라지는 것이다(대법원 2004. 1. 15. 선고 2003두11339 판결, 대법원 2014. 11. 13. 선고 2014다20875,

20882 판결 등 참조).

이 사건 해고를 회피하기 위한 노력으로 생각해 볼 수 있는 것으로는 우선 원고가 있던 IR 부서가 폐지되기 때문에 원고를 다른 부서로 옮겨 업무를 지속할 수 있게 하는 것과 그리고 그와 연결되어 급여를 일부 삭감하여 조정하는 것이 있다.

다음으로는, 위 판례법리에서 이야기하는 희망퇴직의 활용과 관련하여 퇴직시점, 추가적인 일부 금전의 지급 등에 관하여 피고 회사와 원고와 협의를 거쳐 합의하여 원고가 사직하는 방안이다.

이러한 해고 회피 노력은 경영상 이유에 따른 해고의 정당성을 판단하는데 있어 법이 명시해 둔 중용한 요건 중 하나로 고려되는 것이므로, 그에 관한 회사의 구체적인 제안과 그제 관한 근로자의 답변, 그리고 이후의 협의과정이 어느 정도는 필요하다고 보아야 한다.

또한 그런 피고 회사의 해고 회피 노력은 해고의 정당성이 소송 등을 통해 사후적으로

문제될 수 있다는 측면에서, 객관적으로 확인할 수 있는 문서, 전자문서 등의 형태로 최소한의 범위에서 기록되는 것이 바람직하다.

피고 회사는 원고에 대하여 행한 해고 회피 노력과 관련하여 문서나 기타 객관적인 증거를 전혀 제출하지 못하고 있다.

해고 회피 노력을 구두로 하였다고 주장하는 피고 회사의 대표이사 F의 주장이 준비서면이나 F에 대한 피고 대표자 본인신문 결과상 나타나고 있을 뿐이다. 원고가 F에 의한 구체적인 급여삭감이나 다른 업무 제안이 없었다고 주장하는 상황에서, 해고의 절차적 정당성에 중요한 영향을 미치는 해고 회피 노력에 관한 피고 회사의 주장을 당사자인 피고 회사 대표이사의 진술만으로 인정하기는 어렵다.

설사, 피고 회사의 주장사실에 따르더라도 피고 회사는 원고가 어떤 다른 부서에서 어떤 업무를 담당할 수 있을지, 그 경우 임금삭감의 정도는 어느 정도로 할지에 관하여 구체적으로 원고에게 제안한 적이 없다.

희망퇴직을 활용하는 것과 관련하여서도 원고의 사직 시점이나 추가로 지급하는 금전 등에 관하여 원고와 피고 회사가 구체적 조건을 두고 협의를 나눈 사실을 인정할 증거가 없다.

피고 회사가 원고에게 기준일과 퇴직위로금을 정하여 권고사직의 통지를 한 적이 있다. 그러나 위 권고사직의 통지는 희망퇴직에 관한 협의라고 보기는 어렵고, 응하지 않는 경우 해고하겠다는 일방적인 통지에 가깝다.

따라서 피고 회사가 원고에 대한 해고를 회피하기 위한 노력을 충분히 하였다고 볼 수 없다.

첨부: 서울서부지방법원 2020. 8. 13. 선고 2019가합36059 판결

기업법무, 기술법무, 벤처기업, 계약분쟁, 손해배상, Claim, License, R&D 제휴계약

---

T. 02-591-0657 E. [kkh@kasanlaw.com](mailto:kkh@kasanlaw.com) H. [www.kasanlaw.com](http://www.kasanlaw.com)