



: 2020-11-11

서울서부지방법원

제 11 민사부

판 결

사 건 2019가합36059 해고무효확인
원 고 A
소송대리인 법무법인 와이케이
담당변호사 김채민
피 고 주식회사 B
소송대리인 법무법인 평안
담당변호사 박효서, 심우용, 이도현
변 론 종 결 2020. 6. 4.
판 결 선 고 2020. 8. 13.

주 문

1. 피고가 2019. 6. 3. 원고에 대하여 한 해고는 무효임을 확인한다.
2. 피고는 원고에게,
 - 가. 7,200,000원 및 이에 대하여 2019. 6. 15.부터 2020. 8. 13.까지는 연 6%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 12%의 각 비율로 계산한 돈을,
 - 나. 2019. 6. 4.부터 원고의 복직 시까지 매월 12,500,000원의 비율로 계산한 돈을,



각 지급하라.

3. 피고가 2019. 6. 21. 원고에 대하여 한 주식매수선택권 부여 취소는 무효임을 확인한다.
4. 원고의 나머지 청구를 기각한다.
5. 소송비용은 피고가 부담한다.
6. 제2항은 가집행할 수 있다.

청 구 취 지

주문 제1항, 제2의 나항, 제3항 및 피고는 원고에게 7,200,000원 및 이에 대하여 2019. 6. 15.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

이 유

1. 기초사실

가. 당사자의 지위

원고는 2018. 8. 20. 피고(이하 '피고 회사'라 한다)에 입사하여 2019. 6. 3. 해고되기 전까지 피고 회사에서 근무한 사람이고 피고 회사는 화장품 산업 등에 사용되는 기능성 물질의 연구, 개발 등을 업으로 하는 회사이다.

나. 원고와 피고 회사의 근로계약, 주식매수선택권 부여계약

1) 증권회사에 오랫동안 근무하는 등 증권업에 종사해오던 원고는 2018. 6.경 피고 회사의 입사 제의를 받고, 2018. 8. 20. 피고 회사와 근로계약(이하 '이 사건 근로계약'이라 한다)을 체결하였다. 이 사건 근로계약에서는 계약기간을 2018. 8. 20.부터 2021.



8. 20.까지로, 원고의 담당업무를 "IR 업무전반", 연봉을 1억 5천만 원, 월급여액을 12,500,000원으로 정하였다. 피고 회사는 위 보수액과는 별도로 원고에게 2019. 8. 31. 싸이닝 보너스(Signing Bonus)로 1억 원을 지급하기로 약정하였다. 이 사건 근로계약에서 원고와 피고 회사는 월 기본급 총액에 연장근로수당이 포함된 것으로 간주하는 내용의 포괄임금제 적용에 관한 합의를 하였고, 2018. 8. 20. 함께 체결된 연봉계약에서 월급여에 포함된 초과근로수당의 세부기준으로 월급여 12,500,000원 중 3,397,213원(월 78시간(52시간*150%))을 연장근로수당으로 정하였다.

2) 원고는 전무 직급으로 피고 회사에서 신설된 전략 IR(Investor Relations)팀의 책임자로 일했는데, 위 부서는 회사에 관한 정보를 투자자에게 전달하는 IR 업무, 홍보업무 및 주주총회 및 이사회 관련 업무, 대주주 및 소액주주 대응업무 등을 담당하였다(갑 제11호증). 위 업무들은 기존에는 피고 회사의 기획팀에서 담당하던 업무였다(을 제14호증의 1, 2).

3) 원고와 피고 회사는 2018. 11. 1. 피고 회사가 발행한 기명식 보통주식 208,000주에 관한 주식매수선택권을 원고에게 부여하는 주식매수선택권 부여계약(을 제11호증)(이하 '이 사건 주식매수선택권부여 계약'이라 한다)을 체결하였다. 위 계약 제10조 제1항에서는 주식매수선택권 부여 취소사유를 각 호에서 정하고 있었는데, 그 제10호에서는 근로계약 등 계약관계가 종료되는 경우를 취소사유로 정하였다.

다. 원고에 대한 급여삭감, 해고 및 주식매수선택권 부여 취소

1) 피고 회사는 2019. 3. 20. 재무제표에 대한 감사계약을 체결한 C회계법인으로부터 2018년 재무제표에 관하여 '2018년 피고 회사의 신규투자자 인한 투자자산 등과 관련하여 해당 거래 상대방과 자금의 흐름 등 거래의 정당성 판단을 위한 충분하고 적합한



감사증거를 확보하지 못하였다'는 이유로 의견거절의 감사의견을 받았다. 위 의견거절 감사의견은 코스닥상장규정에 따른 상장폐지사유에 해당하였다. 피고 회사는 피고 회사의 최대주주인 D(이하 'D'라 한다)에 의하여 2018. 7. 11. 선임된 대표이사 미합중국인 E 등의 기존 경영진을 교체하기로 하고, 2019. 5. 9. 임시주주총회를 열어 F 등을 사내이사로 신규선임하였다.

2) 피고 회사는 원천징수 공제 전 월급여로 원고에게 2019년 4월 15,977,778원을 지급하였는데, 2019년 5월에는 원고의 동의를 받지 않고 급여를 7,200,000원(15,977,778원-8,777,778원) 삭감하여 8,777,778원을 지급하였다(을 제16호증).

3) 피고 회사는 원고에게 경영상 어려움 및 담당부서(전략IR팀)의 폐지를 이유로 하여 기준일 2019. 5. 31., 퇴직위로금 61,500,000원의 조건으로 사직할 것을 권유하는 권고사직의 통지(갑 제9호증)를 하였고, 이에 따르지 않는 경우 위 기준일로 해고통지를 할 것임을 알렸다. F은 피고 회사의 대표 자격으로 2019. 5. 30. 해고일자를 2019. 7. 1.로, 해고사유를 '감사의견 거절로 주식거래정지에 따른 경영악화 및 부서폐지'로 하여 원고에게 해고예고 통지(갑 제3호증)를 하였다. 피고 회사는 2019. 6. 3. 감사의견 거절로 인한 상장폐지의 기로에서 관리비 과다에 의한 영업이익 감소의 주요원인이 되는 임원급 사원과의 고액급여 근로계약의 해지 필요성을 해고사유로 하여 원고에게 해고(이하 '이 사건 해고'라 한다)를 통지하였다(갑 제4호증).

4) 피고 회사는 2019. 6. 21. 이사회에서 이 사건 주식매수선택권부여 계약 제10조 제1항 제10호(근로계약 등 계약관계가 종료되는 경우)를 사유로 하여 원고에 대한 주식매수선택권 208,000주 부여를 모두 취소하고, 같은 달 24. 이를 원고에게 통지(갑 제6호증)하였다. 피고 회사는 위 이사회에서 기존 대표이사인 E의 대표이사직 사임 의사



를 확인하고, F을 단독 대표이사로 선임하는 결의를 하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 7, 9 내지 14호증, 을 제2 내지 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16호증(가지번호 있는 것은 각 가지번호 포함, 이하 같다)의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 주장 및 판단

가. 당사자의 주장

1) 원고의 주장

첫째, 이 사건 해고는 실체적으로 정당한 사유 없이 이루어졌고 절차적으로도 경영상 해고에 따른 절차를 전혀 이행하지 않았으므로 무효이고, 따라서 피고 회사는 원고에게 해고 이후 미지급 임금을 지급할 의무가 있다.

둘째, 피고 회사는 2019년 5월 급여 중 원고의 동의 없이 임의로 삭감하여 지급하지 않은 7,200,000원 및 이에 대한 2019. 6. 15.부터 다 갚는 날까지 근로기준법이 정한 연 20%의 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

셋째, 이 사건 해고가 무효인 이상 원고와 피고 회사의 근로관계는 종료되지 않았으므로 피고 회사가 2019. 6. 21. 원고에 대하여 한 주식매수선택권 부여 취소는 무효이다.

2) 피고 회사의 주장

첫째, 이 사건 해고는 경영상 긴박한 필요에 의한 것이었다. 기존 경영진의 불필요한 임원의 과다 선임과 과도한 보수 등 방만한 경영으로 상당한 영업손실이 우려되어 특별한 역할을 수행하지 못하던 IR 부서의 폐지와 부서책임자인 원고에 대한 해고가 불가피하였다. 절차적으로도 전 대표이사인 E과 구조조정의 필요성에 대해 협의하였고,



원고에게 급여를 조정하여 계속 근무할 것을 제안하는 등 적법한 절차를 밟았다. 원고에 대한 해고가 적법한 이상 원고의 임금청구는 이유가 없다.

실사 원고의 임금청구가 인정된다고 하더라도 다음 금액이 공제 또는 상계되어야 한다. ① 원고의 월 급여에는 연장근로수당 3,397,213원이 포함되어 있는데, 원고는 2019. 5.경 이후 피고 회사의 IR 부서에는 특별한 업무가 없었고 결국 폐지되었으므로 위 폐지 이후에는 연장근로를 할 이유가 없었으므로, 미지급임금에서 연장근로수당은 공제되어야 한다. ② 미지급임금에서 원천징수되는 제세공과금을 모두 공제한 나머지 실지금액에 해당하는 금액만을 지급하면 된다. ③ 2018년 8월 싸이닝 보너스로 지급된 1억 원을 소득세율을 낮추기 위하여 37회로 분할하여 2018년 8월과 2018년 9월은 1억 원 중 3,853,047원을, 2018년 10월경부터는 2,777,778원을 각 월급여에 포함하여 분할 지급한 것으로 처리하던 도중에 원고가 해고되었다. 피고 회사는 잔액 73,924,729원을 퇴직소득으로 처리하면서 발생한 소득세 16,482,620원을 원고 대신 원천징수의 형식으로 지급하였다. 원고는 위 16,482,620원 중 해고예고수당에 충당하고 남은 나머지 10,613,350원을 피고 회사에게 지급할 의무가 있는바, 실사 원고의 미지급임금 청구가 인용되더라도 미지급 임금채권과 위 10,613,350원을 대등액에서 상계한다.

둘째, 취업규칙을 근로자에게 불리한 내용으로 변경하는 경우, 그 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수로부터 동의를 얻어서 변경할 수 있다(근로기준법 제94조 제1항 단서 참조). 원고와 같은 상황의 다른 근로자들(비등기 임원 등)이 모두 이에 동의하여 급여삭감 등의 조치를 받아들인 이상 근로자의 과반수로부터 동의를 받았다고 볼 수 있으며, 동의하지 아니한 원고에 대하여만 전체 급여를 지급하



는 것은 오히려 형평에 어긋나는 것이다.

설사 위 급여 삭감이 정당하지 않다고 하더라도, 미지급 금액이 7,200,000원이라고 볼 수 없다. ① 원고가 2019년 4월 급여로 지급받았다고 주장하는 16,007,778원 중 2,777,778원은 원고가 2018년 8월경 지급받은 1억 원에 적용되는 소득세율을 낮추기 위하여 1억 원을 일정 금액으로 분할하여 형식적으로 매월 급여에 가산하여 허위로 기재한 것이다. ② 원고의 월 급여에는 연장근로수당 3,397,213원이 포함되어 있는데, 원고는 2019. 5.경 이후 피고 회사의 IR 부서에는 특별한 업무가 없었고 결국 폐지되었으므로 위 폐지 이후에는 연장근로를 할 이유가 없었다. ③ 2019년 4월과 2019년 5월의 급여 차액을 계산하면 4,799,920원(9,092,520원 - 4,298,600원)에 불과하다(갑 제13호증).

셋째, 피고 회사는 원고와의 근로관계 존속 등을 전제로 하여 이 사건 주식매수선택권부여 계약을 체결하였다. 피고 회사가 원고를 해고함으로써 근로관계가 종료되었으므로 피고 회사가 근로관계 종료를 사유로 원고에 대한 주식매수선택권 부여 취소를 결정하고 원고에게 통지한 것은 정당하다.

나. 판단

1) 이 사건 해고의 정당성

가) 관련 조문

근로기준법 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)

① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.



- ② 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다.
- ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 "근로자대표"라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.
- ④ 사용자는 제1항에 따라 대통령령으로 정하는 일정한 규모 이상의 인원을 해고하려면 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.
- ⑤ 사용자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 요건을 갖추어 근로자를 해고한 경우에는 제23조제1항에 따른 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

나) 해고사유인 긴박한 경영상의 필요가 있었는지

앞선 증거에 갑 제8호증, 을 제1, 6, 7, 10, 13, 15, 18호증의 각 기재, 증인 G의 증언 및 피고 회사 대표자 본인신문 결과를 종합하면 다음과 같은 사실을 인정할 수 있다.

① 피고 회사는 2004. 6. 30. 화장품 및 화장품 원료의 연구개발, 제조, 도·소매업 등을 목적으로 설립된 회사이다. 피고 회사의 주된 매출은 주식회사 H에게 위 주식회사의 화장품인 T의 원료를 제조·납품하는 것이고 피고 회사는 여기서 영업이익의 대부분을 얻고 있다. 피고 회사의 2016년, 2017년, 2018년의 재무제표상 연매출은 210여억 원, 200여억 원, 190여억 원으로 큰 차이를 보이지 않았다. 재무제표상 영업이익은 2016년에는 38여억 원, 2017년에는 12여억 원이었다가 2018년에는 손실로 돌아섰다.



2018년 영업손실 규모는 2019년 상반기에 최초 작성된 2018년 재무제표에서는 27여억 원으로 기재되었다가, 이후 재감사 과정에서 재작성된 2018년 재무제표에서는 56여억 원으로 증가되어 기재되었다(을 제1, 18호증).

② 피고 회사의 최대주주인 D는 다른 피고 회사 주주들의 협조를 얻어 2018. 7. 11. 주주총회를 열어 E, 중화인민공화국인 J 등을 사내이사로 선임하였고, E은 이사회를 통하여 대표이사로 선임되었다(을 제2호증). 대표이사 E은 자신의 급여를 연 4억 9,000만 원으로 책정하였고, 주주총회를 통하지 않고 비등기 임원의 형태로 K를 부사장으로 임명하면서 연 1억 8,000만 원, L을 전무로 임명하면서 연 1억 7,500만 원, M을 고문으로 임명하면서 연 7,320만 원, N을 상무로 임명하면서 연 1억 2,000만 원을 각 연봉으로 지급하였다(을 제8호증). 원고 또한 E에 의하여 주주총회 결의 없이 2018. 8. 20. 전무이사(비등기)로 임명되어 앞서 본 바와 같이 싸이닝 보너스 1억 원과 연봉 1억 5천만 원을 받기로 하였다.

③ 피고 회사가 2018년 재무제표에 관한 의견거절의 감사의견을 받게 된 원인이었던 2018년 신규투자는 원고의 입사 전인 2018년 7월에 이루어졌고(을 제18호증), 원고는 이에 관여하지 않았다.

④ 새롭게 대표이사로 선임된 F은 2019. 5. 9. 취임한 이후에 의견거절의 감사의견으로 인한 상장 폐지를 막기 위하여 재감사 요청을 하면서, 2018년 신규 투자 건에 관한 조치 외에 기존 경영진을 교체하기 위하여 다음과 같은 조치를 취하였거나 취하는 중이라고 밝혔다(을 제8호증, 1-4면).

등기임원	지위	성명	조치	기준	현재(원)
------	----	----	----	----	-------



여부				연봉(원)	[스톡옵션]
등기	대표이사	E	대표직 사임	490,000,000	72,000,000 [포기합의]
등기	대표이사	J	대표직 해임	340,000,000	0
등기	사내이사	O	사임	145,000,000	0
등기	사내이사	P	사임	50,000,000	0
등기	사외이사	Q	해임예정	80,000,000	0
등기	사외이사	R	사임	30,000,000	0
비등기	부사장	K	사임	180,000,000	0 [포기 합의]
비등기	전무(CFO)	L	사임	175,000,000	0 [포기 합의]
비등기	전무(IR)	A	해임	150,000,000	0 [합의 중]
비등기	고문 /공장장	M	해임	73,200,000	0
비등기	상무	N	유임	120,000,000	60,000,000
합계				1,833,200,000	132,000,000

**상무 N만 유임되고, 나머지 전원 사임 또는 해임. 전 대표이사 E은 평이사로 강등

**기존 경영진이 부여받은 스톡옵션(Stock Option)은 기존 경영진의 귀책사유로 인하여 회사가 인정할 수 없음을 통지하였고, 전부 포기시키거나 해지할 계획입니다.

**기존 경영진이 타던 고가의 수입차량들은 모두 리스반납 또는 매각으로 처리하였습니다. 임원진에 배정된 국산 차량(제네시스 EQ900) 2대 또한 업무를 위한 1대만을 남기고 나머지 1대는 위약금을 물면서까지 리스 해지 후 반납하였습니다.

F은 위와 같은 조치를 통하여 경영진 급여가 총 1,575,200,000원 절감되었고, 기존 경영진 중 E 이사의 경우 사임 논의가 이루어지고 있는데 사임이 이뤄지면 추가로 72,000,000원이 절감될 것이라고 제시하였다.

살피건대, 위의 인정사실에 비추어 보면 이 사건 해고 당시 피고 회사의 경우 경영상 이유에 의한 해고를 해야 하는 긴박한 경영상의 필요가 있었다고 판단된다. 2018년



재무제표에 대한 의견거절의 감사의견이 원고의 입사 전에 이루어진 2018년 신규투자건으로 인한 것이기는 하나 결과적으로 상장폐지사유가 될 수 있는 위 거절의견으로 인하여 피고 회사에 경영상 위기가 발생한 것은 인정된다. 동시에 피고 회사의 총매출액과 주요거래처 자체에는 큰 변화가 없기는 하였으나, 재무제표상 10~30억 원 사이의 영업이익이 2018년 들어 27여억 원 또는 56여억 원의 영업손실로 크게 악화되었다. 이러한 상장폐지 위기와 영업실적의 큰 폭의 하락은 경영상 이유에 따른 해고의 충분한 이유가 된다고 볼 수 있다.

다) 피고 회사의 해고회피 노력

피고 회사가 원고에 대한 해고를 회피하기 위하여 어떤 노력을 하였는지에 관하여 본다. 앞선 인정사실에 의하면, 피고 회사는 임원급 직원들을 대부분 내보내는 것을 목표로 하면서도, 일부 임원들에 대하여는 사직 조건에 관하여 합의하여 권고사직의 형태로 처리하거나 유임시키면서 급여를 대폭 삭감하는 등의 조치를 취하는 등의 해고회피 노력을 하였다.

피고 회사는 원고에 대하여도, 원고의 급여를 삭감하면서 원고가 원하는 다른 일을 찾을 수 있도록 기회를 주는 등 원고의 선택을 기다렸으나, 원고가 어떤 의사도 표시하지 아니하는 등 피고 회사에서 할 수 있는 적절한 업무를 찾지 못하여 부득이 원고를 해고하기에 이르렀다고 주장한다.

살피건대, 피고 회사가 원고에게 급여를 삭감하면서 원고가 다른 일을 찾을 수 있도록 기회를 주었다는 피고 회사의 주장사실을 입증할 만한 문서로 된 객관적인 증거를 피고 회사는 전혀 제출하지 못하고 있다.

다만 피고 회사는 이와 관련하여 2019. 11. 13.자 준비서면(4-5면 각주 3번 참조)에



서, '피고 회사가 어떻게 할지 원고에게 의견을 구했는데 답이 없어 피고 회사 대표이사가 원고와 면담을 가졌다. 위 면담 자리에서 원고가 오히려 피고 회사가 나에게 제안을 해야 하는 것이 아니냐고 말하였다. 피고 회사 대표이사는 원고에게 피고 회사에서 원고가 하는 일이 없는데 계속 일을 하고 싶으면 무슨 일을 할 수 있으니 그 일을 하면서 정당하게 월급을 받겠다고 원고가 피고 회사에게 제안해야 하는 것이 아니냐고 말하였다. 원고가 이후 침묵으로 일관하였고 이에 피고 대표이사는 원고가 다른 부서에서 근무할 의사가 없다고 판단하여 몇 달 동안 더 급여를 지급하고 일정 금원을 추가로 지급하는 조건으로 2019. 9. 30. 퇴직할 것을 제안하였다'라는 취지로 주장하였다.

피고 회사의 대표이사 F은 자신에 대한 피고 대표자 본인신문 과정에서, 해고회피 노력과 관련하여, '원고에게 사직하는 게 좋겠으니 의견을 달라고 이야기를 했는데 답변이 없어 면담을 했다. 원고가 피고 회사가 원고에게 어떤 제안을 해주어야 한다고 이야기해서, F은 오히려 원고가 다른 부서로 옮겨서라도 이 회사에서 같이 한번 일해보자는 말을 먼저 해주어야 하지 않느냐는 취지로 이야기하였다. 영업부 등으로 원고가 옮겨 일하는 방안도 생각은 하고 있었으나 원고가 1억 5천만 원의 연봉을 3년간 보장하는 부분을 양보하지 못하는 것으로 이해해서 그 부분에 관해서는 깊숙이 논의할 기회조차 갖지 못했다'는 취지로 유사하게 진술하였다.

원고는 피고 회사가 급여삭감이나 다른 부서 업무를 담당하게 하는 것과 관련된 구체적 제안을 한 적이 없다고 하여 피고 회사의 주장을 부인하고 있다.

정리해고의 요건 중 '해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 한다'는 것은 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용 및 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).

살피건대, 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 중요한 요건 중 하나로 고려되는 것이므로, 그에 관한 회사의 구체적인 제안과 그에 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 노



력에 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. 갑 제9호증의 기재에 의하면, 피고 회사가 원고에게 기준일을 2019. 5. 31., 퇴직위로금을 61,500,000원으로 정하여 권고사직의 통지를 한 적이 있다. 그러나 위 통지 내용 자체와 갑 제10호증의 음성을 종합하여 보면, 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.

라) 합리적이고 공정한 해고의 기준과 이에 따른 대상자 선정

앞선 인정사실에 의하면, 피고 회사는 피고 회사의 총 매출액이나 매출 구조, 수익구조에 거의 변화가 없는 상황에서, 영업손실이 악화된 것을 방만한 경영, 특히 경영진을 구성하는 임원들에 대한 과도한 처우를 원인으로 보아 임원들에 대해서만 경영상 이유에 의한 해고를 진행하였다.

살피건대, 2018년 재무제표에 대한 의견거절의 감사의견이 나온 원인이 된 2018년 신규투자 건을 주도한 것이 2018년 7월에 D에 의하여 선임된 E 대표이사 체제 하의 기존 경영진이라는 점과 2018년 수십억 원의 영업손실이 남에도 불구하고 E 대표이사



체제 하에서 과도한 수의 임원에 대한 과도한 보수가 지급된 점을 고려하면, 임원들을 중심으로 해고 대상자를 선정한 것 자체는 타당하다고 판단된다.

그러나 E 대표이사 체제하에서 모든 임원들이 모두 동일한 상황에 놓여 있던 것은 아니라는 점에서, 임원들 사이에서도 일정한 차별적 취급이 필요한 면이 있다. 우선 해임의 요건과 절차 관련하여, 근로자성을 가지는지 여부에 따라 근로자성이 없는 임원은 상법상 주주총회 결의 등에 의한 이사 해임 절차를 거치면 족하지만, 근로자성을 가진 임원은 보다 엄격한 근로기준법상 해고의 요건과 절차를 준수해야 한다. 임원들 중 의견거절의 감사의견의 원인이 된 2018년 7월의 신규투자에 관여한 임원과 그렇지 않은 임원 간의 차이도 고려될 필요가 있다.

원고는 근로자성을 가지는 임원으로서 근로기준법상 해고의 요건과 절차의 적용을 받는다. 원고는 의견거절의 감사의견의 원인이 된 2018년 7월의 신규투자에 관여하지도 않았다. F은 자신에 대한 피고 대표자 본인신문 과정에서 E 전 대표이사로부터 '내가 데려온 사람들은 내가 책임지지만 원고 같은 경우는 내가 데려온 것이 아니다'는 말을 들었다고 진술하였다.

앞선 인정사실에 의하면, 피고 회사는 가장 큰 경영상 책임을 지어야 할 E 대표이사를 대표에서 사임하도록 하면서도 연봉을 72,000,000원으로 줄여 계속 유임하는 것으로 하였고, E 대표이사가 비등기 상무로 임명한 N도 연봉을 120,000,000원에서 60,000,000원으로 줄여서 유임하는 것으로 하였다.

피고 회사는 원고가 급여 삭감을 받아들일 의사가 없다고 판단하여 구체적인 급여삭감이나 업무조정을 통한 유임에 관한 제안을 하지 않고 해고로 나아갔다고 주장하나, 앞서 본 바와 같이 그러한 해고회피 노력은 정당하다고 볼 수 없다. 피고 회사는 임원



들 중 해임 내지 해고 필요성이 큰 E, N은 유입시키면서, 그런 필요성이 상대적으로 적은 임원인 원고는 해고하는 결정을 내렸는데 그런 결정이 어떤 기준에 의하여 이루어진 것인지에 관하여 납득할 만한 설명을 하지 않고 있다.

마) 근로자 대표와의 성실한 협의

피고 회사는, 피고 회사의 전 대표이사인 E과 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 충분히 협의하였다고 주장한다.

근로기준법 제24조 제3항에서는 경영상 이유에 의한 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 협의할 대상으로 "그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 "근로자대표"라 한다)"을 명시하고 있다. 피고 회사에 노동조합이 없다는 사실은 당사자 사이에 다툼이 없으므로, 이 사건에서는 근로자의 과반수를 대표하는 자와의 협의가 필요하다.

살피건대, 앞선 증거에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음의 사정들을 고려하면 이 사건 해고에서 근로자 대표와 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 충분한 협의가 있었다고 볼 수 없다.

첫째, E은 종전 회사의 대표이사로서 사용자이지 근로자가 아니다. 또한 E은 대표이사로서 주주총회의 결의 등에 따른 이사해임의 요건과 절차에 따라 해임 여부가 정해지는 사람이고, 근로기준법 제24조의 경영상 이유에 의한 해고의 요건과 절차에 따른 제한을 받는 근로자도 아니다. 경영상 책임의 일환으로 이루어지는 이사해임과 근로자 개인의 책임과 무관하게 경영상 이유에 따라 이뤄지는 해고는 구분되므로, 실질적으로도 E은 경영상 이유에 따른 해고의 규율을 받는 원고와 같은 근로자 지위를 갖는 임



원들과는 다른 이해관계를 가지는 면이 크다.

둘째, 근로자의 과반수를 대표하는 자와의 협의에서의 근로자는 해고 대상이 되는 근로자 외에 해당 사업장의 전체 근로자를 의미한다(대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다 29452 판결 참조). 이 사건에서 피고 회사가 해고 여부가 고려되는 임원들 중 근로자성이 인정되는 사람들을 포함하여 피고 회사 사업장 전체 근로자의 과반수를 대표하는 자를 선임하기 위한 노력을 기울였다고 볼 만한 사정은 이 사건 변론과정에서 전혀 드러나지 않고 있다. 설사 근로자 대표를 선정하는 범위를 해고 대상으로 논의되는 근로자들로 한정하여 볼 수 있다는 견해를 취하더라도, 피고 회사가 해고 대상으로 논의되는 임원들 중 근로자 지위를 갖는 사람들의 대표를 선임하기 위한 노력을 기울였다는 사정도 이 사건 변론과정에서 드러난 바 없다.

셋째, E이 종전 대표이사로서 실질적 경영권을 행사하지 않고 오히려 다른 임원들과 함께 해임의 대상으로 논의된다는 점을 고려하여 근로자 대표가 될 여지가 있다고 보더라도, E이 실질적으로 전체 근로자 혹은 해고의 대상으로 논의된 근로자성을 지닌 임원들의 의사를 대표하는 자라고 볼 만한 사정도 드러나 있지 않다.

넷째, 실질적으로도, 피고 회사의 새로운 대표이사로 선임된 F이 종전 대표이사인 E을 통하여 원고에게 의견을 조회하였다는 추상적 주장만이 있을 뿐이다. 피고 회사가 원고 등과 같이 근로자성을 지니는 임원들에 대한 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 E과 어떤 식의 구체적 협의를 하였는지 확인할 만한 회사 내부분서나 기타 객관적인 증거가 전혀 제출되지 않고 있다.

더구나 근로기준법 제24조 제3항은 근로자 대표에게 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다고 규정하고 있다. 피고 회사의 새로운 대표이



사 F은 2019. 5. 9. 취업한 지 20여일 만에 원고에게 이 사건 해고를 통지하였는데, 피고 회사는 근로기준법에서 정한 50일의 협의 기간을 지키지 않은 이유에 관하여 아무런 설명을 하지 않고 있다. 피고 회사가 20일여 만에 원고를 경영상 이유를 들어 매우 급하게 해고하여야만 하는 불가피한 사정도 보이지 않는다.

바) 이 사건 해고의 무효 여부

근로자를 해고해야 하는 긴박한 경영상의 필요가 충분히 있다고 하더라도 최소한의 절차적 요건은 준수하여야 한다. 구체적인 사정에 따라 경영상 이유에 의한 해고에서 절차적 요건의 준수가 완화되어 판단될 수 있다고 하더라도, 근로기준법에 정한 경영상 이유에 의한 해고 절차를 거의 숙지하지 않고 사실상 거의 무시하는 수준으로 행한 해고의 정당성까지 인정할 수는 없다.

앞서 본 사정들에 비추어 보면, 이 사건 해고는 해고사유인 긴박한 경영상의 필요는 인정되나 경영상 이유에 의한 해고에서 요구되는 최소한의 법에 따른 절차를 준수하지 않았으므로 그 해고의 정당성이 있다고 볼 수 없다.

따라서 이 사건 해고는 무효라고 보아야 한다.

2) 해고 후 미지급 임금청구

가) 피고 회사의 미지급 임금 지급의무

이 사건 해고는 무효이므로, 피고 회사는 원고에게 해고일 다음날인 2019. 6. 4.부터 원고의 복직 시까지 원고의 월급여액인 매월 12,500,000원의 비율로 계산한 돈을 지급하여야 한다.

나) 피고 회사의 주장에 관한 판단

피고 회사는 이 사건 해고 이후 미지급 임금 청구가 인용되는 경우에 대비하여 아래



와 같은 예비적 주장들을 하였으므로 이에 관하여 본다.

(1) 연장근로수당 공제 주장

피고 회사는 원고가 2019. 5.경 이후 실제 연장근로를 하지 않았으므로 월급여에 포함된 연장근로수당 3,397,213원은 공제되어야 한다고 주장한다.

살피건대, 원고와 피고 회사가 위 연장근로수당 3,397,213원은 실제 연장근로 여부와 무관하게 지급하기로 하는 포괄임금제 적용에 관한 합의를 한 사실은 앞서 본바와 같다.

따라서 피고 회사의 위 주장은 이유 없다.

(2) 원천징수되는 제세공과금 공제 주장

피고 회사는 미지급임금에서 원천징수되는 제세공과금이 공제되어야 한다고 주장한다.

원천징수하는 소득세에 대한 징수의무자의 납부의무는 원칙적으로 소득금액을 지급하는 때 성립하고 이에 대응하는 지급자의 수인의무의 성립시기도 같다고 할 것이므로, 지급자가 위 소득금액의 지급시기 전에 미리 원천세액을 징수·공제할 수는 없고, 원천징수의 대상이 되는 소득이라고 하여 소득의 범위 그 자체가 당연히 원천세액만큼 감축되는 것도 아니다(대법원 1994. 9. 23. 선고 94다23180 판결 등 참조). 이러한 법리는 국민연금법 제88조의2 제1항, 국민건강보험법 제79조 제1항, 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제16조의2 제1항에 의한 국민연금보험료, 국민건강보험료, 고용보험료의 징수·공제에 관하여도 마찬가지로 적용된다. 따라서 사용자가 부당하게 근로자의 근로 제공의 수령을 거절하는 등의 사유로 근로자에게 이미 경과한 기간에 대한 임금을 소급하여 산정·지급함에 있어서는 국민연금보험료, 국민건



강보험료, 고용보험료를 공제할 수 없다(대법원 2015. 2. 12. 선고 2012다85472, 85489, 85496, 85502 판결 참조).

따라서 피고 회사의 위 주장은 이유 없다.

(3) 퇴직소득 관련하여 원천징수된 소득세 잔액과의 상계 주장

피고 회사는 싸이닝 보너스 1억 원의 근로소득세율을 낮추기 위하여 매달 일정금액을 분할지급한 것으로 처리하다가 이 사건 해고로 잔액 73,924,729원을 퇴직소득으로 처리하면서 피고 회사가 부담한 소득세 16,482,620원 중 해고예고수당을 충당하고 남은 나머지 10,613,350원을 원고의 미지급 임금채권과 대등액에서 상계한다고 주장한다.

살피건대, 이 사건 해고가 무효로 확인된 이상 원고에게 퇴직 소득이 인정되기는 어렵고, 이에 따라 피고 회사가 납부한 관련 소득세도 다른 형태로 세금처리를 할 필요가 있다. 이 경우 기존에 피고 회사가 납부한 퇴직 소득 자체는 일부 또는 전부 환급될 여지도 있어 보인다.

피고 회사가 원고와 공모하여 2018년 8월 이미 일시금으로 원고에게 지급한 싸이닝 보너스 1억 원에 관한 높은 소득세율 적용을 피하기 위하여, 허위로 매달 일정 금액을 급여로 분할지급하는 것으로 꾸미는 것은 조세탈루를 위한 범죄행위에 해당할 가능성이 높다. 이 사건 해고로 피고 회사가 잔액 73,924,729원을 퇴직소득으로 처리한 것도 실질에 맞지 않는 허위 신고로서 일정한 형사처벌이나 기타 제재의 대상이 될 가능성이 높다. 그 경우 피고 회사가 원고를 위하여 부담한 퇴직소득세를 원고에게 반환청구할 수 있는지는 불법원인급여 등의 법리의 적용 여부 등까지 고려하여 신중하게 판단할 필요가 있다.

위와 같은 사정들을 고려하면, 피고 회사가 원고 대신 납부한 16,482,620원 상당의



금액에 대한 반환채권을 원고에 대하여 갖는다고 단정하기 어렵다.

따라서 피고 회사의 위 주장은 이유 없다.

3) 삭감된 2019년 5월 급여 청구

가) 2019년 5월 급여 삭감의 효력과 피고 회사의 지급의무

피고 회사는 근로자 과반수의 동의를 얻어 취업규칙을 변경할 수 있다는 법리에 비추어 다른 임원들이 동의한 급여삭감은 유효할 수 있다는 취지로 주장하나, 이는 독단적인 주장으로서 인정하기 어렵다. 피고 회사의 임원들 다수의 동의를 얻었다고 하더라도 임원들에 대한 급여삭감을 취업규칙 변경에 준하여 볼 수 없고, 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없기 때문이다(대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709 판결 참조).

따라서 피고 회사는 삭감된 2019년 5월 급여액 및 이에 대한 지연손해금을 원고에게 지급할 의무가 있다.

나) 피고 회사가 지급할 급여삭감액과 지연손해금

(1) 피고 회사의 지급의무

피고 회사가 2019년 5월 급여액 중 720만 원을 원고 동의 없이 삭감하여 지급한 사실은 앞서 인정한 바와 같다. 따라서 피고 회사는 원고에게 720만 원 및 이에 대하여 원고가 구하는 바에 따라 2019. 6. 15.부터 이 사건 판결 선고일인 2020. 8. 13.까지는 상법이 정한 연 6%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 소송촉진 등에 관한 특례법에서 정한 연 12%의 각 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

피고 회사는 2019. 6. 15.부터 근로기준법이 정한 연 20%의 비율로 계산한 지연손해



금의 지급을 구하나, 근로기준법 제37조 제1항에 따른 미지급 임금에 대한 지연이자는 동법 제36조에 따라 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에 지급해야 하는 임금 등에 적용되는 것이다. 이 사건 해고가 무효로 인정되는 이상 원고가 퇴직하였다고 볼 수 없으므로 근로기준법 제37조 제1항에 따른 연 20%의 지연이자의 적용을 구하는 원고의 청구 부분은 이유 없다.

(2) 피고 회사의 주장에 관한 판단

피고 회사는 원고가 주장하는 2019년 5월 급여삭감액 720만 원을 다투고 있으므로 이에 관하여 본다.

첫째, 피고 회사는 원고가 2019년 5월 급여액과 비교대상으로 주장한 2019년 4월 급여액 16,007,778원은 원고가 2018년 8월경 지급받은 1억 원에 적용되는 소득세율을 낮추기 위하여 형식적으로 매달 일정금액을 분할 지급하는 것으로 꾸민 2,777,778원이 포함된 금액이므로 급여삭감액이 720만 원이라고 보기 어렵다는 취지로 주장한다.

살피건대, 갑 제13호증의 기재에 의하면 삭감된 급여액 7,200,000원(6,500,000원+700,000원) 중 6,500,000원(12,500,000-6,000,000원)은 월 급여액 12,500,000원(기본급 12,400,000원+보육수당 100,000원)을 6,000,000원(기본급 5,900,000원+보육수당 100,000원)으로, 700,000원(800,000원-100,000원)은 직책수당 800,000원을 100,000원으로 각 삭감한 것인 사실을 인정할 수 있다. 즉 2019년 5월 급여삭감액은 피고 회사가 주장하는 매달 분할 지급하는 것으로 형식적으로 기재된 2,777,778원과 무관하게 720만 원으로 산정된 것이다.

따라서 피고 회사의 위 주장은 이유 없다.

둘째, 피고 회사는 2019년 4월과 2019년 5월의 급여 차액을 계산하면 4,799,920원



(9,092,520원 - 급여 4,298,600원)에 불과하므로, 소득세, 사회보험료 등을 공제한 금액을 기준으로 원고에게 지급할 임금을 산정하여야 한다는 취지로 주장한다.

피고 회사가 원고에게 지급해야 하는 2019년 5월 급여 삭감액을 계산할 때 소득세, 사회보험료 등의 제세공과금을 공제하기 전의 금액을 기준으로 하여야 한다는 점은 앞서 이 사건 해고 후 미지급임금 청구에 대한 피고 회사의 유사한 취지의 주장에 관한 판단에서 살펴본 바와 같다.

따라서 피고 회사의 위 주장은 이유 없다.

다) 피고 회사의 연장근로수당 공제 주장에 관한 판단

피고 회사는 원고의 월 급여에는 연장근로수당 3,397,213원이 포함되어 있는데, 2019. 5.경 이후 원고가 실제 연장근로를 하지는 않았으므로 위 연장근로수당 상당 금액은 공제되어야 한다는 취지로 주장한다.

살피건대, 원고와 피고 회사가 위 연장근로수당 3,397,213원은 실제 연장근로 여부와 무관하게 지급하기로 하는 포괄임금제 적용에 관한 합의를 한 사실은 앞서 본바와 같다.

따라서 피고 회사의 위 주장은 이유 없다.

4) 주식매수선택권 부여 취소 무효확인청구

이 사건 해고가 무효인 사실은 앞서 본 바와 같다. 이 사건 해고가 무효인 이상 이 사건 주식매수선택권부여 계약 제10조 제1항 제10호에서 정한 주식매수선택권 부여 취소사유인 '근로계약 계약관계가 종료되는 경우'는 인정될 수 없다.

피고 회사가 2019. 6. 21. 원고에 대하여 한 주식매수선택권 부여 취소는 무효이다.

3. 결론



: 2020-11-11

원고의 청구는 위 인정범위 내에서 이유 있어 일부 인용하고 나머지 청구는 이유 없
어 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다(일부 지연손해금 청구가 기각되나 미미한
금액에 불과하여 소송비용은 피고가 전부 부담하는 것으로 한다).

재판장 판사 이종민

 판사 차성안

 판사 박태수 공가로 인하여 서명날인 불능

 재판장
 판 사