



본 판결서는 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다. 본 판결서를 이용하여 사건관계인의 명예나 생활의 평온을 해하는 행위는 관련 법령에 따라 금지됩니다. 비실명처리일자 : 2024-03-26

서울행정법원

제 3 부

판 결

사 건 2022구합76306 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심판정 취소

원 고 1. A

2. B

3. C

4. D

5. E

6. F

7. G

8. H

9. I

10. J

11. K노동조합

원고들 소송대리인 법무법인 여는

담당변호사 조혜진

피 고 중앙노동위원회위원장

피고보조참가인 L 주식회사

소송대리인 법무법인(유한) 세종



담당변호사 김종수, 이현송

변론종결 2023. 8. 11.

판결선고 2023. 11. 3.

주 문

1. 원고들의 청구를 모두 기각한다.
2. 소송비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 모두 원고들이 부담한다.

청 구 취 지

중앙노동위원회가 2022. 7. 4. 원고들과 피고보조참가인 사이의 M/N(병합) L 주식회사 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.

이 유

1. 재심판정의 경위

가. 당사자들의 지위

1) 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)은 1978. 9. 19. 설립되어 상시 약 28명의 근로자를 고용하면서 관광호텔 경영업 등을 영위하는 회사이다. 참가인은 서울 중구 O호텔(이하 '이 사건 호텔'이라 한다)을 경영하고 있다.

2) 원고 K노동조합(이하 '원고 노동조합'이라 한다)은 2021. 1. 15. 설립되어 관광레저산업에 종사하는 전국의 근로자를 조직 대상으로 하는 전국단위 산업별 노동조합으로 조합원 수는 약 392명이고, 가입한 상급단체는 P연맹이다. 원고 노동조합 산하 Q



지부(이하 '이 사건 지부'라고 한다)에는 2021. 12. 기준 참가인 소속 근로자 등 약 15 명이 가입하여 활동하고 있었다.

3) 원고 A, B, C, D, E, F, G, H, I, J(이하 순서대로 '원고 ○'이라 하고, 통틀어 '원고 근로자들'이라 한다)은 참가인 회사에 입사하여 이 사건 호텔에서 근무하였던 자 들이고, 각 입사일 및 소속 부서는 아래 표와 같다. 원고 근로자들은 모두 이 사건 지 부의 조합원들이고, 원고 4는 이 사건 지부의 지부장이다.

순번	이름	입사일	소속부서	담당업무
1	A	1993. 1. 10.	조리팀	펜츄리
2	B	1994. 4. 26.	조리팀	펜츄리
3	C	1996. 1. 3.	컨세션사업팀	서빙
4	D	2001. 11. 10.	조리팀	조리
5	E	2001. 10. 22.	조리팀	조리
6	F	1996. 5. 10.	관리지원팀	환경관리
7	G	2006. 3. 27.	관리지원팀	직원식당
8	H	2009. 9. 1.	식음료팀	서빙
9	I	2020. 1. 20.	조리팀	조리
10	J	1999. 3. 21.	관리지원팀	환경관리

나. 참가인의 사업 내용 및 노동조합 상황

1) 참가인은 이 사건 호텔과 관련하여 객실 및 외부 출장 연회·식당 등 사업을 운영하여 왔다. 참가인 회사는 2020년을 기준으로 객실 부문에 속한 객실팀, 관리지원 팀과 식음료사업 부문에 속한 조리팀, 식음료팀, 컨세션사업팀 및 재경팀, 시설팀 총 7 개 부서로 구성되어 있었다. 객실 부문 중 객실팀은 프론트 및 객실판매 직무를, 관리 지원팀은 관리 및 환경관리 직무를 각 담당하였다. 그리고 식음료사업 부문 중 조리팀



은 이 사건 호텔 내 레스토랑 및 컨세션사업과 관련된 조리업무 등을, 식음료팀은 이 사건 호텔 내 레스토랑 운영을, 컨세션사업팀은 이 사건 호텔 내·외에서 이루어지는 연회, 대학교 학생식당 및 교직원식당 사업 등을 각 담당하였다.

2) 참가인 회사에는 이 사건 지부 외에 R노동조합이 존재한다.

다. 참가인의 원고 근로자들에 대한 해고

1) 참가인은 2021. 11. 5. 원고 근로자들에게 '단체협약 제28조 제5호, 취업규칙 제 104조 제2호 및 근로기준법 제24조의 경영상 이유에 의한 해고'를 해고사유로 하여 해고예고의 통지를 하였다(원고 1 내지 9는 2021. 12. 10. 자 해고, 원고 10은 2022. 2. 2. 자 해고).

2) 참가인은 2021. 12. 8. 원고 근로자들에게 아래와 같은 내용으로 해고통지를 하였다. 참가인은 위 해고통지에 따라 원고 1 내지 9에 대하여는 2021. 12. 10. 자로, 원고 10에 대하여는 2022. 2. 2. 자로 해고를 하였다(이하 이를 통틀어 '이 사건 정리해고'라고 한다).

[원고 1 내지 9]

상기인은 아래와 같은 사유로 2021. 12. 10. 부로 해고됨을 통지합니다.

- 아 래 -

○ 해고사유: 단체협약 제28조(해고) 제5호, 취업규칙 제104조(해고) 제2호, 인사관리규정 제 53조(정리해직) 및 근로기준법 제24조의 경영상 이유에 의한 해고

○ 해고일: 2021. 12. 10.

[원고 10]

상기인은 아래와 같은 사유로 2022. 2. 2. 부로 해고됨을 통지합니다.

- 아 래 -

○ 해고사유: 단체협약 제28조(해고) 제5호, 취업규칙 제104조(해고) 제2호, 인사관리규정 제



53조(정리해직) 및 근로기준법 제24조의 경영상 이유에 의한 해고

○ 해고일: 2022. 2. 2.

라. 서울지방노동위원회의 초심판정

원고들 및 S, T¹⁾은 이 사건 정리해고가 부당해고, 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다고 주장하며 2021. 12. 20. 서울지방노동위원회에 구제를 신청하였다. 서울지방노동위원회는 2022. 3. 28. '① 인력구조조정의 긴박한 경영상의 필요성이 인정되고, ② 참가인은 해고 회피 노력을 다한 것으로 보이며, ③ 해고대상자의 선정이 합리성과 공정성을 갖추었고, ④ 참가인은 근로자대표와 성실한 협의를 하였으므로, 이 사건 정리해고는 정당성이 인정된다. 그리고 이 사건 정리해고는 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하지 않는다'는 취지의 이유로 원고들 및 S, T의 구제신청을 모두 기각하였다.

마. 중앙노동위원회의 재심판정

1) 원고들은 서울지방노동위원회의 초심판정에 불복하여 2022. 5. 10. 중앙노동위원회에 재심을 신청하였다. 중앙노동위원회는 2022. 7. 4. 위 초심판정과 같은 취지의 이유로 원고들의 재심신청을 모두 기각하였다(이하 '이 사건 재심판정'이라 한다).

2) 원고들은 2022. 8. 9. 이 사건 재심판정서를 송달받았다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2, 41, 42호증, 을가 제61, 62호증, 을나 제8, 12호 증(가지번호 있는 것은 각 가지번호 포함, 이하 같다)의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 이 사건 재심판정의 적법 여부

1) S, T 역시 정리해고의 대상자로서 S은 2021. 12. 10. 자로, T은 2022. 10. 1. 자로 각 해고되었는데, S, T은 서울지방노동위원회의 초심판정에 대하여 재심을 신청하지 않았다.



가. 원고들 주장의 요지

1) 부당해고

① 참가인의 2020년 경영 상황 악화는 코로나바이러스감염증-19(COVID-19)라는 일시적이고 특수한 상황에서 기인한 것으로 보아야 하고, 참가인의 최근 5년간 경영상 지표는 양호한 편인 점, 이 사건 정리해고 직전까지 참가인이 매출액 증가를 통해 순이익을 얻고 있었고, 영업활동으로 인한 현금흐름도 우수한 편이었던 점 등에 비추어 정리해고의 긴급한 경영상 필요성이 인정되지 않고, ② 참가인은 경영상 위기를 극복하기 위한 조치를 취하지 않는 등 사전에 정리해고를 회피하기 위한 어떠한 노력도 하지 않았으며, ③ 해고대상자의 선정이 합리적이고 공정한 기준에 따라 이루어지지 않았고, ④ 구조조정 협의체는 근로기준법 제24조 제3항의 근로자대표에 해당하지 않으며, 설령 근로자대표에 해당한다고 하더라도 성실한 협의가 이루어지지 않은 점 등을 고려하면, 이 사건 정리해고는 부당해고에 해당한다.

2) 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위

원고 근로자들은 모두 이 사건 지부 소속이고, 이 사건 정리해고에 따라 이 사건 지부가 사실상 붕괴된 점 등을 고려하면, 이 사건 정리해고는 원고 노동조합 활동을 이유로 한 불이익 취급 및 원고 노동조합의 조직 또는 운영에 대한 지배·개입의 부당노동행위에 해당한다.

나. 관계 법령

별지 1 기재와 같다.

다. 이 사건 정리해고가 부당해고에 해당하는지 여부

근로기준법 제24조에 따르면, 사용자가 경영상의 이유에 의하여 근로자를 해고하



고자 하는 경우에는 ① 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고, ② 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, ③ 합리적이고 공정한 기준에 따라 그 대상자를 선정하여야 하고, ④ 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등을 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여야 하는데, 위 각 요건의 구체적 내용은 확정적·고정적인 것이 아니라 구체적 사건에서 다른 요건의 충족 정도와 관련하여 유동적으로 정해지는 것이므로, 구체적 사건에서 경영상 이유에 의한 당해 해고가 위 각 요건을 모두 갖추어 정당한지 여부는 위 각 요건을 구성하는 개별 사정들을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법원 2006. 1. 26. 선고 2003다69393 판결 등 참조). 한편, 근로기준법 제31조에 의하여 부당해고구제재심판정을 다투는 소송의 경우에는 해고의 정당성에 관한 증명책임은 이를 주장하는 사용자가 부담하므로, 정리해고에서도 사용자가 정리해고의 정당성을 비롯한 정리해고의 요건을 모두 증명해야 한다(대법원 2019. 11. 28. 선고 2018두44647 판결 등 참조). 이하에서는 이 사건 정리해고의 정당성과 관련하여 이 사건 정리해고가 위 요건들을 갖추었는지 여부에 관하여 본다.

1) 긴박한 경영상 필요성

가) 관련 법리

근로기준법 제24조 제1항에 따르면 사용자가 경영상 이유로 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상 필요가 있어야 한다. 긴박한 경영상 필요란 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 않고, 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위하여 인원 감축이 필요한 경우도 포함되지만, 그러한 인원 감축은 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정되어야 한다. 이와 같은 긴박한 경영상 필요가 있는지는 정리해고를 할 당시의 사정을 기준으로 판단해야 한다(대법원 2022. 6. 9. 선고 2017두71604



판결 등 참조).

나) 판단

앞서 본 사실관계와 앞서 든 증거 및 갑 제44, 45호증, 을가 제1 내지 6, 18 내지 22, 24, 39 내지 41호증, 을나 제19호증의 각 기재, 변론 전체의 취지에 의하여 인정되는 다음 각 사실과 사정을 종합하여 보면, 참가인에게 긴박한 경영상의 필요가 인정되고, 인원 감축의 객관적 합리성이 인정된다.

① 코로나바이러스감염증-19(COVID-19)로 인하여 2020. 2.경 이후부터 대한민국을 방문하는 외국인 관광객 수가 급격히 감소하였고, 이는 참가인의 사업에 악영향을 미쳤다. 구체적으로, 참가인의 2018년부터 2021년까지의 개별감사보고서상 손익계산서 등에 따르면, 매출액이 2018년 약 253억 원(갑 제44호증의 3, 39쪽), 2019년 약 251억 원(갑 제44호증의 4, 31쪽), 2020년 약 60억 원(갑 제44호증의 5, 31쪽), 2021년 약 40억 원[을가 제41호증 41쪽, 식음료사업 부문 및 농장사업 부문을 제외할 경우에는 약 23억 원(을가 제41호증 41쪽)]으로 2020년부터 급격하게 하락하였고, 당기순이익(손실)이 2018년 약 13억 원, 2019년 약 1억 5천만 원, 2020년 손실 약 110억 원, 2021년 손실 약 78억 원으로서 2020년부터 상당한 액수의 적자를 기록하였다.

② 2021년 기준 참가인의 유동부채(약 352억 원)는 유동자산(약 4억 원)을 약 348억 원 초과하고 있었고(을가 제41호증 8쪽), 더 이상의 운영자금 대출이 어려운 상황이었다(을가 제18 내지 22호증). 이에 2021년 감사보고서에는 '참가인은 당기 영업손실이 4,811,000,000원 당기순손실이 7,792,000,000원 발생하였으며, 당기말 현재 유동부채가 유동자산을 34,815,000,000원만큼 초과하고 있습니다. 이러한 상황은 계속기업으로서 그 존속능력에 의문을 제기하고 있습니다'라는 문구가 기재되기도 하였다(을가



제41호증 50쪽).

③ 이 사건 호텔 객실 부문의 월별 객실점유율(= 판매된 객실 수 ÷ 전체 객실 수) 및 객실 단가는 아래 표와 같은바(을가 제1호증), 객실점유율이 2020. 3.경부터 급격하게 하락하였고, 객실 단가 역시 2020. 3.경부터 상당히 하락하였다. 이에 따라 객실 부문은 2020년에 약 48억 원의 영업손실이 발생하게 되었다(을가 제24호증, 을나 제19호증, 객실 부문의 영업이익은 2019년에 약 8억 원이었다).

월	2019년					2020년					2021년				
	객실수	판매객실수	%	단가	매출	객실수	판매객실수	%	단가	매출	객실수	판매객실수	%	단가	매출
1월	10,323	7,822	77.6	92,956	727,099,591	10,323	7,452	73.3	97,234	724,589,477	10,323	1,041	10.3	70,419	73,306,471
2월	9,324	7,720	84.2	89,273	689,190,903	9,657	5,175	54.8	94,699	490,067,600	9,324	1,083	10.9	67,462	67,664,854
3월	10,323	9,304	91	100,503	935,080,054	10,323	333	3.5	93,570	31,158,679	10,323	1,014	10	60,907	61,760,083
4월	9,990	9,290	93.4	107,942	1,003,645,009	9,990	73	0.7	75,613	5,519,760	9,990	1,514	15.5	57,750	87,433,474
5월	10,323	0,407	03.3	101,499	861,421,723	10,323				10,292	10,323	1,890	18.5	56,104	106,036,403
6월	9,990	0,953	09.4	98,771	804,294,790	9,990				9,960	9,990	2,257	22.8	54,995	124,122,717
7월	10,323	9,252	90.4	96,705	894,710,045	10,323	222	2.2	86,693	19,245,800	10,323	2,256	22.3	57,237	129,125,923
8월	10,323	9,309	91.0	102,739	964,610,415	10,323	456	4.5	79,071	36,421,063	10,323	2,329	23.2	52,200	121,770,530
9월	9,990	0,352	05.9	97,921	817,839,022	9,990	57	0.6	74,006	4,210,360	9,990	2,067	21.4	52,377	100,263,403
10월	10,323	9,100	89.6	115,793	1,054,640,932	10,323	597	5.8	82,040	40,977,652	10,323	2,025	20.3	50,216	117,000,370
11월	9,990	0,740	08.7	110,053	960,053,054	9,990	695	6.7	76,440	50,068,111					
12월	10,323	0,567	04	119,196	1,021,140,494	10,323	1,109	11.0	80,426	105,130,219					

④ 참가인의 위와 같은 경영상 위기는 코로나바이러스감염증-19(COVID-19)로 인하여 발생한 것인데, 코로나바이러스감염증-19(COVID-19) 관련 문제가 해소되지 않는 한 경영상 위기가 지속될 것으로 예측하는 것이 합리적이고, 참가인이 이 사건 정



리해고 무렵 코로나바이러스감염증-19(COVID-19) 관련 문제가 가까운 시일 내에 해소 될 것이라고 전망하기도 어려웠을 것으로 보인다.

⑤ 이 사건 호텔 식음료사업 부문은 2019년 약 13억 원의 영업손실이 발생하였는데, 2020년에도 약 10억 원의 영업손실이 발생하였다(을가 제24호증, 을나 제19호증). 이에 따라 참가인은 2021. 10. 1. 객실 부문은 유지하되 시설팀과 식음료사업 부문(조리팀, 식음료팀, 컨세션사업팀)을 폐지하는 조직개편(이하 '이 사건 조직개편'이라 한다)을 하였다(을가 제39호증). 이 사건 조직개편에 따라 식음료사업 부문 직원들의 직무가 사라지게 되었고, 참가인은 그중 일부를 프론트 직무 보조 헬퍼 및 환경관리 직무 보조 헬퍼로 배치전환하였으나, 일정 부분의 유휴인력이 발생하게 되었다.

⑥ 참가인의 매출액 대비 인건비(= 급여 + 퇴직급여 + 해고급여 + 복리후생비) 비중은 아래 표와 같은바(갑 제44호증의 4, 32~33쪽, 갑 제44호증의 5, 32~33쪽, 을가 제41호증 44쪽), 매출액 대비 인건비 비중이 급격하게 상승함에 따라 고정적인 인건비 지급이 참가인의 재무 상태에 미치는 영향력이 더욱 가중되었다. 결국 유휴인력 발생 및 인건비 비중 증가로 인하여 참가인에게는 인원 감축을 할 필요성이 존재하였던 것으로 보인다.

구분	2019년	2020년	2021년
매출액(A)	약 251억 원	약 60억 원	약 40억 원
인건비(B)	약 99억 원	약 65억 원	약 39억 원
매출액 대비 인건비 비중(B/A×100, 소수점 셋째 자리 이하 버림)	39.44%	108.33%	97.5%

⑦ 한편 원고 근로자들은, 주식회사 U가 참가인의 종속기업에 해당하므로, 연



결재무제표를 기준으로 하여 긴박한 경영상 필요가 있는지를 판단하여야 한다는 취지로도 주장한다. 그러나 참가인과 주식회사 U는 별개의 법인으로서 재무와 회계가 분리되어 있으므로, 주식회사 U의 재무 상태까지 포함하여 참가인의 경영 상태를 판단하는 것은 타당하지 않은 것으로 보인다. 따라서 원고 근로자들의 이 부분 주장은 받아들이기 어렵다.

2) 해고 회피를 위한 노력

가) 관련 법리

정리해고의 요건 중 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 한다는 것은 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규 채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용, 전근 등 사용자가 해고범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하는 것을 의미하고, 그 방법과 정도는 확정적·고정적인 것이 아니라 당해 사용자의 경영위기의 정도, 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 사업의 내용과 규모, 직급별 인원상황 등에 따라 달라지는 것이다(대법원 2019. 11. 28. 선고 2018두44647 판결 등 참조).

나) 판단

앞서 본 사실관계와 앞서 든 증거 및 갑 제4, 5, 20 내지 22호증, 을가 제25 내지 30, 33 내지 39, 40, 54호증, 을나 제3, 21, 22, 29, 32, 33호증의 각 기재, 변론 전체의 취지에 의하여 인정되는 다음 각 사실과 사정을 종합하여 보면, 참가인은 해고 회피를 위한 가능한 모든 조치를 취한 것으로 판단된다.

① 코로나바이러스감염증-19(COVID-19)로 인한 경영상 위기를 해결하기 위하여 참가인은 ㉠ 2020. 2.경 무급휴직, ㉡ 2020. 3.경부터 2020. 11.경까지 고용유지지원금을 통한 유급휴직, ㉢ 2020. 3.경부터 2020. 10.경까지 휴가비 등 임금 삭감, ㉣



2020년부터 연차휴가 소진 및 복리후생 부문 감축, ㉠ 2020. 10.경 골프회원권 매각 및 당진목장 매도 시도, ㉡ 2020. 11. 23.부터 2020. 12. 14.까지 2020년 희망퇴직 실시 등의 다양한 해고 회피 노력을 하였다. 그 구체적인 내용은 아래 표 기재와 같다.

구분	참가인의 해고 회피 노력	증거
무급휴직	○ 2020. 2.경 개별 신청하에 무급휴직 시행 - 2020. 3.경 이후 유급휴직 전환(고용유지조치)	갑 제5호증, 을가 제25호증
고용유지 지원금	○ 2020. 3.경부터 2020. 11.경까지 고용유지조치에 따른 고용유지지원금 수급, 유급휴직 시행	을가 제26호증
임금 삭감	○ 2020. 3.경부터 2020. 10.경까지 개별 동의하에 임금 삭감 - 임원: 8개월간 총액 약 1,700~1,800만 원 삭감 - 직원: 8개월간 총액 약 22~600만 원 삭감 ○ 2020. 7.경 휴가비 삭감 - 임원: 약 80% 삭감 - 직원: 최대 약 57.1% 삭감	을가 제27 내지 30호증, 을나 제3호증
연차휴가 소진 및 복리후생 감축	○ 2020년 및 2021년 직원 연차휴가 소진 ○ 복리후생 감축 - 2020년부터 동호회비 지원 중단 - 2020년부터 설·추석, 근로자의 날, 창립기념일 선물 중단 - 2020년부터 모범사원 해외연수 중단 - 2021년 하반기부터 학자금 지원 중단	
자산 매각	○ 2020. 10.경 골프회원권 매각 ○ 2020년부터 당진목장 매도 시도	을가 제33, 34호증
2020년 희망퇴직	○ 1차 접수: 2020. 11. 23.~2020. 12. 2. ○ 2차 접수: 2020. 12. 7.~2020. 12. 14. - 희망퇴직 위로금(근속기간에 따라 월 급여 5~8개월분 지급) - 정년퇴직 예정자 지원 별도(정년퇴직 예정일에 따라	을가 제35호증



	월 급여 1~5개월분 지급) - 총 46명 희망퇴직	
--	---------------------------------	--

② 위와 같은 노력에도 불구하고 참가인의 경영 상황은 호전되지 않았고, 참가인은 구조조정 협의체를 통한 협의 과정에서 희망퇴직 실행 방안을 논의하였으며, 2021. 9. 10. 자 희망퇴직 공고, 2021. 10. 12. 자 희망퇴직 공고, 2021. 11. 5.경 희망퇴직, 2021. 11. 15. 자 희망퇴직 공고를 실시하였고, 그에 따라 총 29명의 근로자가 희망퇴직을 하였다(을가 제36 내지 38호증, 을가 제54호증의 3). 또한 참가인은 2021. 10. 1. 시설팀과 식음료사업 부문(조리팀, 식음료팀, 컨세션사업팀)을 폐지하는 것을 내용으로 하는 이 사건 조직개편을 하였다.

③ 참가인이 이 사건 조직개편 이후 이 사건 호텔의 객실 부문만을 영위한 점 등에 비추어 보면, 참가인에게는 유희인력에 대한 직무교육·전환배치 등의 추가적인 노력을 통하여 고용을 유지하고 해고 규모를 최소화할 여력이 충분하지 않았던 것으로 보인다. 그리고 참가인이 종속기업인 주식회사 U(참가인이 지분 76.21%를 보유하고 있다, 을가 제41호증 45쪽)에 대하여 배당을 요구하거나 이 사건 호텔 부지의 소유자인 학교법인 V에 대하여 임대료 인하를 요구하는 등의 방법은 실현 가능성이 크지 않았던 것으로 보인다.

구체적으로, 참가인의 자회사인 주식회사 U에 이익잉여금이 2020년에 약 72억 원, 2021년 약 75억 원 각 발생하였긴 하나, 주식회사 U가 1년 이내에 상환해야 하는 단기차입금이 2020년에 약 375억 원, 2021년에 약 533억 원 존재하였을 뿐만 아니라, 유동성장기부채 또한 2020년에 65억 원 상당 존재하였던 점, 주식회사 U가 2019년에 부산 물류센터를 리모델링한 데 이어 2022년에 곤지암 물류센터를 건립하기로



하는 등 시설개선사업 진행을 위해 이익잉여금을 축적해 둘 필요가 있었던 것으로 보이는 점 등의 사정에 비추어 보면, 참가인이 주식회사 U 대해 다수 지분을 갖고 있는 모회사라는 이유만으로 이익배당권을 행사하기는 현실적으로 어려웠을 것으로 보인다.

또한 참가인이 학교법인 V에 지급하고 있는 토지임대료가 과다하다고 볼 만한 아무런 증거가 없을 뿐만 아니라, 오히려 교육부가 학교법인 V에 대해 감사를 실시한 결과 학교법인 V이 참가인으로부터 토지임대료를 법정 수익률 확보기준(공시지가의 1.48%)보다 적게 받은 사실을 지적하며 위 V을 배임 혐의로 검찰에 고발하고, 위 V의 임원들을 해임토록 한 바 있다.

④ 한편 원고 근로자들은 구조조정 협의체 1차 회의가 2021. 8. 13. 개최되었고(을나 제21호증의 1), 2021. 9. 30. 개최된 8차 회의에 이르러서야 참가인이 정리해고를 실시하겠다고 통보하였으므로(을나 제21호증의 8, 1쪽), 해고 회피 노력을 하였는지는 빨라도 1차 회의 개최일인 2021. 8. 13.을 기준으로 하여 판단하여야 하고, 2021. 8. 13. 이전에 한 참가인의 각종 조치는 해고 회피 노력으로 볼 수 없다는 취지로 주장한다. 그러나 참가인의 경영상 위기는 코로나바이러스감염증-19(COVID-19)로 인하여 대한민국을 방문하는 외국인 관광객 수가 급격히 감소한 2020. 2.경 이후부터 본격화되었고, 위 ①, ②항에서 본 참가인의 각종 조치 및 이 사건 정리해고는 모두 코로나바이러스감염증-19(COVID-19)로 인한 경영상 위기를 극복하기 위한 것으로서 연속적으로 이루어졌으며, 시기적으로도 이 사건 정리해고와 상당히 밀접한 점 등에 비추어 보면, 위 ①항에서 본 참가인의 각종 조치 역시 해고 회피 노력으로 봄이 타당하다. 따라서 원고 근로자들의 이 부분 주장은 받아들이기 어렵다.

⑤ 원고 근로자들은 참가인이 2021년에 고용유지지원금을 지급받을 수 있었



음에도 이를 신청하지 않아 해고 회피 노력을 다하지 않았다는 취지로도 주장한다. 그러나 참가인은 고용유지지원금을 수급할 때에도 ㉠ 정부지원금 외의 나머지 금액, ㉡ 4대 보험, 퇴직급여 총당금 등의 금액, ㉢ 복리후생성 금액 등을 부담하여야 하는 것으로 보이는바(을나 제29호증), 고용유지지원금 신청을 하지 않았다는 것만으로 해고 회피 노력을 다하지 않았다고 보기는 어렵다. 따라서 원고 근로자들의 이 부분 주장 역시 받아들이기 어렵다.

3) 합리적이고 공정한 해고기준 수립 및 그에 따른 해고대상자 선정

가) 관련 법리

근로기준법 제24조의 경영상 이유에 의한 해고 요건 중 합리적이고 공정한 해고의 기준은 확정적·고정적인 것은 아니고 당해 사용자가 직면한 경영위기의 강도와 해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 해고를 실시한 사업 부문의 내용과 근로자의 구성, 해고 실시 당시의 사회경제적 상황 등에 따라 달라지는 것이지만, 객관적 합리성과 사회적 상당성을 가진 구체적인 기준을 실질적으로 공정하게 적용하여 정당한 해고대상자의 선정이 이루어져야 한다. 따라서 해고대상자 선정기준은 단체협약이나 취업규칙 등에 정해져 있는 경우라면 특별한 사정이 없는 한 그에 따라야 하고, 만약 그러한 기준이 사전에 정해져 있지 않다면 근로자의 건강상태, 부양의무의 유무, 재취업 가능성 등 근로자 각자의 주관적 사정과 업무능력, 근무성적, 징계 전력, 임금 수준 등 사용자의 이익 측면을 적절히 조화시키되, 근로자에게 귀책사유가 없는 해고임을 감안하여 사회적·경제적 보호의 필요성이 높은 근로자들을 배려할 수 있는 합리적이고 공정한 기준을 설정하여야 한다(대법원 2021. 7. 29. 선고 2016두64876 판결 등 참조).

나) 판단



앞서 본 사실관계와 앞서 든 증거 및 갑 제32 내지 35, 39, 57, 60, 61호증, 을가 제43, 44, 48, 49, 51, 52, 60호증, 을나 제11, 21 내지 23, 35, 37호증의 기재, 변론 전체의 취지에 의하여 인정되는 다음 각 사실과 사정을 종합하여 보면, 참가인은 객관적 합리성과 사회적 상당성을 가진 기준에 따라 해고대상자를 선정하였다고 판단된다.

① 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준(을가 제48호증)은 별지 2 기재와 같은바, 구체적으로 인사고과 성적(45점), 상벌 사항(징계/포상)(10점), 외국어 구사 능력(5점), 근속연수(10점), 부양가족(5점), 다른 가족의 소득(10점), 재산보유(5점), 장애 유무(10점)의 항목으로 구성되어 있다. 그중 인사고과 성적, 상벌 사항, 외국어 구사 능력은 사용자의 업무상 필요에 따른 요소에 해당하고, 근속연수, 부양가족, 다른 가족의 소득, 재산보유, 장애 유무는 근로자의 개별적인 보호를 위한 요소에 해당한다. 이에 따르면 사용자 측 요소가 합계 60점(= 인사고과 성적 45점 + 상벌 사항 10점 + 외국어 구사 능력 5점)으로서 다소 우위에 있기는 하나, 근로자의 개별적인 보호를 위한 요소 역시 적정하게 포함된 것으로 판단된다.

② 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준 중 인사고과 성적의 배점이 45점으로서 다소 높은 비중을 차지하고 있고, 인사고과 자체의 공정성 여부 등에 관하여 원고 근로자들과 참가인 사이에 다툼이 있기는 하다.

살피건대, 인사고과표(을나 제37호증의 4)의 평가항목은 ㉠ 공통역량, ㉡ 리더십역량, ㉢ 직무역량, ㉣ 업무수행 결과, ㉤ 성과창출 업적의 다섯 가지로 이루어져 있다. 그리고 ㉠ 공통역량의 평가요소는 '조직가치수용', '고객중심적 사고', '최고지향'이고, ㉡ 리더십역량의 평가요소는 '조직화능력', '의사결정능력'이며, ㉢ 직무역량의



평가요소는 '전문지식', '업무관리', '조직 내 관계형성', '조직 외 관계형성'이고, ㉞ 업무 수행 결과의 평가요소는 '업무수행의 양', '업무수행의 질', '업무의 난이도', '업무수행의 신속성', '업무수행의 정확성'이며, ㉟ 성과창출 업적의 평가요소는 '조직기여도', '기타 고려사항'이다. 평가자는 위 총 16개의 평가요소에 대하여 S(Far Exceed, 10점), A(Exceed, 8점) B(Meet, 7점), C(Not Meet, 6점), D(Poor, 4점)의 평점을 부여하게 되어 있고, 1차 고과자가 1차 평가를 한 후에 2차 고과자가 다시 2차 평가를 하는 구조이다(참가인의 「인사관리규정」 제40조). 이에 더하여 근무평정은 평가항목과 평가방법에서 다소 추상성을 띠 수밖에 없고, 평가자의 주관적 의견이 어느 정도 개입될 수밖에 없는 점 등을 고려하면, 인사고과표에 따른 근무평정의 기준이 객관적이고 공정하지 않다고 보기는 어렵다.

또한 ㉑ 참가인의 「인사관리규정」 제37 내지 43조에서 인사고과 관련 내용을 규정하고 있고, 참가인의 「정규직 연봉제 규정」 제7조 제1항 본문은 "평가는 1월 1일부터 12월 31일까지 기간에 대하여 당해연도 12월에 인사고과표에 따라 실시함을 원칙으로 한다"라고 규정하고 있는 등 인사고과표에 따라 평가가 실시된다는 것이 직원들에게 충분히 공지되었던 것으로 보이는 점, ㉒ 일부 근로자들에 대하여 1차 고과자의 1차 평정이 이루어지지 않았기는 하나, 이는 5급 이하 사원에 대한 1차 고과자인 지배인 또는 주방장이 부재 중이었기 때문으로 보이는 점, ㉓ 참가인이 2018년, 2019년, 2020년의 3개년간 인사고과를 실시하면서 인사고과 결과 자체를 개별 근로자에게 통보하지 않은 것으로 보이기는 하나, 참가인의 「정규직 연봉제 규정」 제8 내지 10조에 따라 인사고과를 기초로 한 연봉책정 결과 통보 및 이의신청 등의 불복절차를 보장하여 절차의 공정성이 어느 정도 인정되는 점, ㉔ 그 밖에 참가인이 실시한 인사고과



의 타당성 내지 참가인의 재량권 남용 여부를 의심할 만한 정황이 발견되지 않는 점, ㉔ 참가인은 별지 2 기재와 같은 해고대상자 선정기준을 마련하면서 [별표 1] 인사고과 기준표를 만들어, 45점 만점인 인사고과 반영점수의 최저점으로 21점을 부여하고, 3개년 평균점수를 A등급부터 E등급까지 총 5개 등급으로 구분하였는데, 이는 특정 점수대에 많은 인원이 분포함에 따라 변별력이 떨어지는 문제를 해결하기 위한 것으로서 어느 정도 객관적 타당성이 인정되는 점 등을 종합하여 보면, 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준 중 '인사고과 성적(45점)' 평가항목은 합리성과 공정성이 인정되는 것으로 판단된다.

③ 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준 중 '외국어 구사 능력(5점)' 평가항목의 경우, 장기간 식음료사업 부문에 종사하여 온 일부 근로자들을 기준으로 볼 때 기존의 업무 특성상 수반되는 능력이 아니므로 적어도 해당 근로자들에게 불리한 요소로 작용할 여지가 존재하기는 한다. 그러나 참가인이 이 사건 정리해고 무렵에 사실상 객실 부문만을 영위하고 있었고, 호텔 객실 영업의 특성상 직원의 외국어 능력이 요구되므로, 외국어 구사 능력을 평가항목으로 설정할 필요성이 어느 정도 존재하며, 참가인은 해당 근로자들의 불이익을 최소화하기 위하여 시험에 응시만 하더라도 기본점수로 1.5점(= 영어 하 1점 + 일본어 또는 중국어 하 0.5점)을 부여하는 등의 보완책을 마련하였던 점 등을 종합하여 보면, '외국어 구사 능력(5점)' 평가항목 역시 합리성과 공정성이 인정된다.

④ 원고 근로자들은, 참가인 직원 중 장애를 가진 직원이 없으므로 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준 중 '장애 유무(10점)'를 평가항목에서 제외하여도 무방하고, 그 경우 총점 90점 중 2/3가 사용자 측 요소에 해당하여 그 비중이 과도하게



높다는 취지로 주장한다. 그러나 근로자의 장애 유무는 개인의 내밀한 정보로서 사용자가 이를 정확하게 파악하고 있다고 단언하기 어려운바, 원고 근로자들의 이 부분 주장은 받아들이기 어렵다.

⑤ 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준에 따라 해고대상자를 선정한 결과, 이 사건 지부 소속인 원고 근로자들만이 해고대상자로 선정되기는 하였으나, 이는 이 사건 지부의 지시에 따라 원고 근로자들이 외국어시험을 미응시하고 및 부양가족 등에 관한 필요서류를 미제출한 것 등을 원인으로 하는 것이어서(을가 제60호증, 을나 제23, 35호증 참조), 결과적으로 이 사건 지부 소속인 원고 근로자들만이 해고대상자로 선정되었다는 사정만으로 그 선정 결과에 합리성이나 상당성이 없다고 보기는 어렵다. 또한 참가인은 2021. 10. 하순경 최소 근무인원을 26명으로 산정하여, 참가인의 전체 근로자 41명 중 최소 근무인원을 제외한 15명(= 41명 - 26명)을 정리해고 대상 인원으로 확정하였는바, 그러한 최소 근무인원의 산정이 비합리적이라고 볼 만한 사정이 보이지 않는다. 이에 더하여 참가인은 구조조정 협의체 회의 및 이 사건 지부와 의 개별교섭 과정 등을 통하여 여러 차례에 걸쳐 설명을 하면서 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준을 확정하였고, 그에 따라 해고대상자를 최종적으로 선정하였으며, 이의 신청 절차도 이루어진 점 등에 비추어 보면, 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준에 따른 해고대상자 선정 결과에는 합리성과 상당성이 있는 것으로 판단된다.

4) 근로자대표와의 성실한 협의

가) 구조조정 협의체가 근로자대표에 해당하는지 여부

앞서 본 사실관계와 앞서 든 증거 및 갑 제9, 10, 18, 19, 25, 26호증, 을가 제42, 54 내지 57호증, 을나 제4, 6, 21, 23, 35호증의 각 기재, 변론 전체의 취지에 의하



여 인정되는 다음 각 사실과 사정을 종합하여 보면, 구조조정 협의체는 근로기준법 제 24조 제3항의 근로자대표에 해당한다고 판단된다.

① 이 사건 지부가 참가인 회사의 과반수 노동조합이었던 기간은 2021. 10. 1. 부터 2021. 11. 5.까지의 기간에 불과하다(갑 제9호증은 당진목장 근로자 2명을 제외하고 산정된 것이므로, 을가 제54호증의 3에 따른다).

② 참가인이 구조조정 협의체 구성을 제안할 당시인 2021. 8. 4.(갑 제10호증), 구조조정 협의체 1차 회의가 개최된 2021. 8. 13.(을나 제21호증의 1)에는 참가인 회사에 과반수 노동조합이 존재하지 않았다. 그리고 참가인의 경영상 위기가 2020. 2.경부터 지속되었던 점 등을 고려하면, 이 사건 정리해고에 관한 협의의 주체로서 전체 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 존재하는지 여부에 관한 판단 시점은 2021. 8. 4. 또는 2021. 8. 13. 무렵이라고 봄이 타당하며, 2021. 9. 30. 개최된 구조조정 협의체 8차 회의에서 '조직개편'이라는 단어가 처음 등장했다는 것만으로 2021. 9. 30.을 그 기준으로 삼기는 어렵다(이 사건 지부는 2021. 9. 30.에 과반수 노동조합도 아니었다).

③ 참가인은 2021. 8. 4. 과반수 노동조합이 존재하지 않는 상황에서, 이 사건 지부를 대표하는 근로자 1명, R노동조합을 대표하는 근로자 1명, 비조합원을 대표하는 근로자 1명을 민주적인 방법에 따라 선출하여 이들을 구조조정 협의체 구성원으로 하는 것을 제안하였는데(갑 제10호증), 이러한 구조조정 협의체 구성 방안에 합리성이 결여되었다고 보기 어렵다.

④ R노동조합은 W 위원장은 근로자대표로 하는 20명의 서명이 담긴 동의서를 제출하였고(을나 제4호증의 1), 노동조합 미가입 근로자들은 X를 근로자대표로 하는 11명의 서명이 담긴 동의서를 제출하였는바(을가 제57호증, 을나 제4호증의 2), 이



에 따라 R노동조합의 대표자 및 노동조합 미가입 근로자들의 대표자 선정이 이루어졌다.

⑤ 이 사건 지부의 지부장인 원고 4는 구조조정 협의체 1차 회의가 개최되기 전날인 2021. 8. 12. 구조조정 협의체에 참석하지 않겠다고 통보하였고(갑 제19호증), 그에 따라 결국 이 사건 지부의 대표자는 구조조정 협의체 회의에 계속적으로 참석하지 않게 되었다. 그러나 참가인은 이 사건 지부에 여러 차례에 걸쳐 구조조정 협의체 참석을 요청한 것으로 보이고, 그럼에도 불구하고 이 사건 지부는 합리적 이유 없이 불참 의사를 밝히면서 이 사건 정리해고를 포함한 구조조정에 관한 협의를 전면적으로 거부하였다. 이에 더하여 참가인은 구조조정 협의체에서의 논의 사실을 전 직원에게 공개하였던 점(을가 제42호증) 등을 종합하여 보면, 비록 이 사건 지부의 대표자가 참석하지 않았다고 하더라도 구조조정 협의체는 근로기준법 제24조 제3항의 근로자대표에 해당한다고 봄이 타당하다.

나) 성실한 협의를 하였는지 여부

앞서 본 사실관계와 앞서 든 증거 및 을나 제6, 21 내지 23, 35호증의 각 기재, 변론 전체의 취지에 의하여 인정되는 다음 각 사실과 사정을 종합하여 보면, 참가인은 근로자대표인 구조조정 협의체 등과 성실한 협의를 하였다고 판단된다.

① 구조조정 협의체는 2021. 8. 13. 개최된 1차 회의부터 2021. 11. 15. 개최된 16차 회의에 이르기까지 이 사건 정리해고 등에 관하여 논의를 하였다(을나 제21호증). 참가인은 구조조정 협의체에서 이 사건 정리해고와 관련된 사항을 설명하면서 근로자대표의 의견을 검토하고 이를 일부 반영하기도 하였는바, 구조조정 협의체를 통하여 이 사건 정리해고에 관한 실질적인 협의가 충분히 진행되었던 것으로 보인다.



② 참가인은 2021. 8. 25.부터 2021. 11. 3.까지 이루어진 이 사건 지부와와의 10차례에 걸친 개별교섭 과정에서 이 사건 지부를 상대로 경영 상황에 따른 구조조정 의 불가피성, 참가인의 해고 회피 노력, 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준 등에 관하여 설명하고자 노력한 것으로 보인다(을나 제22호증, 참가인의 이 사건 2023. 2. 1. 자 답변서 33~36쪽 참조).

③ 이 사건 지부는 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준 등에 반대하면서 정리해고의 중단을 요구하였을 뿐, 해고대상자 선정기준 등에 관하여 구체적인 의견을 적극적으로 개진하지 않았던 것으로 보이고, 조합원들에게 부양가족 등에 관한 필요서류를 제출하지 말 것을 요구하기도 하였다(을나 제23, 35호증 참조). 이에 따라 참가인이 이 사건 지부와 실질적인 협의를 진행하기 어려운 상황이 지속되었던 것으로 보이는바, 이 사건 지부와 실질적인 협의가 진행되지 않은 것에 대하여 참가인에게만 책임을 묻기는 어려운 것으로 판단된다. 나아가 이러한 상황에서는 참가인과 이 사건 지부가 논의를 지속하였더라도 원만한 합의점에 이르렀을 개연성이 낮았을 것으로 보인다.

5) 소결

따라서 이 사건 정리해고는 근로기준법 제24조의 요건을 충족하여 정당한 것으로 판단된다.

라. 이 사건 정리해고가 불이익 취급 및 지배·개입의 부당노동행위에 해당하는지 여부

1) 관련 법리

사용자의 행위가 노동조합 및 노동관계조정법에 정한 부당노동행위에 해당하는지 여부는 사용자의 부당노동행위 의사의 존재 여부를 추정할 수 있는 모든 사정을 전



체적으로 심리 검토하여 종합적으로 판단하여야 하고, 부당노동행위에 대한 입증책임은 이를 주장하는 근로자 또는 노동조합에게 있으므로, 필요한 심리를 다하였어도 사용자에게 부당노동행위 의사가 존재하였는지 여부가 분명하지 아니하여 그 존재 여부를 확정할 수 없는 경우에는 그로 인한 위험이나 불이익은 그것을 주장한 근로자 또는 노동조합이 부담할 수밖에 없다(대법원 2007. 11. 15. 선고 2005두4120 판결 등 참조).

2) 판단

앞서 본 사실관계와 앞서 든 증거 및 갑 제19, 25호증, 을가 제48, 54, 60호증, 을나 제6, 21, 23, 35호증의 각 기재, 변론 전체의 취지에 의하여 인정되는 다음 각 사실과 사정을 종합하여 보면, 원고들이 제출한 증거와 내세우는 사정만으로는 이 사건 정리해고가 부당노동행위의 의사에 기하여 이루어진 것임을 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

① 이 사건 정리해고는 앞서 본 바와 같이 근로기준법 제24조의 요건을 충족하여 정당한 것으로 판단된다.

② 참가인은 이 사건 지부에 여러 차례에 걸쳐 구조조정 협의체 참석을 요청한 것으로 보이고, 그럼에도 불구하고 이 사건 지부는 합리적 이유 없이 불참 의사를 밝히면서 이 사건 정리해고를 포함한 구조조정에 관한 협의를 전면적으로 거부하였는바, 이러한 사정 등에 비추어 보면 이 사건 지부의 대표자가 구조조정 협의체에 참석하지 않게 된 것에 대하여 참가인에게 부당노동행위의 의사가 있었다고 보기 어렵다.

③ 인사고과 기준을 포함한 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준 자체가 오히려 이 사건 지부 조합원들의 노동조합 가입 내지 활동에 대한 불이익을 부과하거나 가입된 노동조합에 따른 차별적 처우를 위하여 마련되었다고 볼 만한 사정이 보이지



않는다. 또한 앞서 본 바와 같이 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준에 따른 해고대상자 선정 결과에는 합리성과 상당성이 있는 것으로 판단된다.

또한 원고 근로자들 중 원고 3, 6 내지 8, 10은 2021. 7.경에야 이 사건 지부에 가입하여(을가 제54호증의 1) 2018년, 2019년, 2020년의 3개년간 인사고과 실시 당시 이 사건 지부 소속이 아니었다. 비록 참가인이 기존의 인사고과를 바탕으로 한 연봉책정 등급과는 별개로 별지 2 기재와 같은 해고대상자 선정기준을 마련하면서 [별표 1] 인사고과 기준표를 만들었고, 그에 따라 별도의 등급 구간을 적용하여 '인사고과 성적(45점)' 평가항목의 점수를 산출하기는 하였으나, 그것만으로 해당 평가항목의 점수 산정에 있어서 노동조합 가입 여부 또는 소속 노동조합 간 뚜렷한 차이를 야기하였다고 보기는 어려워 보인다.

④ 이 사건 정리해고의 해고대상자 선정기준에 따라 해고대상자를 선정한 결과, 이 사건 지부 소속인 원고 근로자들만이 해고대상자로 선정되기는 하였으나, 이는 이 사건 지부의 지시에 따라 원고 근로자들이 외국어시험을 미응시하고 및 부양가족 등에 관한 필요서류를 미제출한 것 등을 원인으로 하는 것이어서(을가 제60호증, 을나 제23, 35호증 참조), 결과적으로 이 사건 지부 소속인 원고 근로자들만이 해고대상자로 선정되었다는 사정만으로 참가인에게 부당노동행위의 의사가 있었다고 보기 어렵다.

⑤ 이 사건 정리해고 이후로 이 사건 지부의 조합원 규모가 축소되기는 하였으나, R노동조합 역시 2021년 하반기 무렵 조합원 규모가 축소되었고(을가 제54호증의 3), 2020년 및 2021년에 진행된 희망퇴직 및 이 사건 정리해고로 인하여 참가인의 근로자 수가 감소함에 따라 이 사건 지부 및 R노동조합의 조합원 수가 감소할 수밖에 없었던 점 등에 비추어 보면, 이 사건 지부의 조합원 규모가 축소되었다는 사정만으로



참가인에게 부당노동행위의 의사가 있었다고 보기 어렵다.

마. 소결

따라서 이와 같은 전제에서 내려진 이 사건 재심판정은 적법하다.

3. 결론

그렇다면 원고들의 청구는 모두 이유 없으므로 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사 최수진

 판사 신은진

 판사 신일성



별지 1

관계 법령

▣ 근로기준법

제23조(해고 등의 제한)

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.
- ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

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.

▣ 노동조합 및 노동관계조정법



제81조(부당노동행위)

- ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.
1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
 4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

▣ 참가인의 「단체협약」(2020. 9. 23. 체결, 유효기간: 2020. 7. 28.~2022. 7. 27.)

제18조(조합간부의 인사)

회사는 조합 대의원의 인사에 관하여 사전에 조합과 협의한다. 단, 조합 대의원의 수는 2012년 7월 28일 기준으로 하되, 조합원 수 증감에 따라 조정이 필요한 경우 노사 합의에 의한다.

제28조(해고)

회사는 각 호에 해당하는 자는 해고할 수 있다.

5. 호텔 영업변경에 따른 감원 필요 시 노동관계법에 의한다.

▣ 참가인의 「취업규칙」

제104조(해고)

직원이 다음 각 호 1에 해당하는 경우에는 소정의 절차를 거쳐 해고한다.

2. 인사관리규정 중 정리해고의 경우

▣ 참가인의 「인사관리규정」

제21조(직급과 직위)



사원의 직급과 직위는 다음과 같다.

직급	직위	비고
1급	부장	
2급	차장	
3급	과장	
4급	계장	1st Cook
5급	주임	2nd Cook
6급	사원	조리사, Cook
7급	사원	룸메이드, 조리보조, 직원식당 근무자

제37조(고과목적)

인사고과는 사원의 근무태도, 업무수행능력과 업적을 평가하여 승진, 승급, 교육 훈련, 이동 등의 인사관리 자료로 활용함을 목적으로 한다.

제38조(고과원칙)

고과의 원칙은 다음과 같다.

- 1) 고과는 객관적으로 공정히 하여야 한다.
- 2) 고과는 업무와 직접 관련이 없는 일반적 지식과 능력을 대상으로 하여서는 아니된다.
- 3) 고과는 지정 고과기간 내의 근무결과와 내용을 평가하여야 한다.
- 4) 고과자의 유의사항은 별도로 정한다.

제39조(고과시기)

인사고과의 대상과 고과시기는 다음과 같다.

고과대상기간	고과시기
1 ~ 12월	12월

제40조(고과자)

- 1) 사원의 인사고과는 다음과 같은 과정으로 실시한다.
- 2) 1차 고과자가 공석인 경우에는 2차 고과자만으로 인사고과를 하는 것을 원칙으로 한다.
- 3) 피고과자가 팀장, 지배인, 주방장에 해당하는 경우에는 직책자로 보아 인사고과를 한다.



피고과자	고과자		비고
	1차	2차	
5급 이하 사원	상위자	팀장	상위자란 고과대상자가 속한 파트에서 "지배인", "주방장"의 직책을 가진 자를 말한다.
4급 사원	부서장	이사	부서장이 공석인 경우에는 팀장을 1차 고과자로 한다. 이사가 공석인 경우에는 대표이사를 2차 고과자로 한다.
3급 이상 사원	이사	대표이사	
직책자	이사	대표이사	

제41조(고과기록서의 취급)

- 1) 고과자는 인사고과 관련서류를 인비로 취급하여야 한다.
- 2) 고과표는 최근 2년간 보관하고 그 고과성적은 별도 관리한다.

제42조(고과 제외자)

다음 각 호의 해당자는 인사고과에서 제외된다.

- 1) 당해 고과 대상기간 중에 채용되어 1개월 미만된 사원
- 2) 그 밖에 인사고과 대상에 포함시키는 것이 부적절하다고 판단되는 사원

제43조(고과 대상기간 중의 이동자 취급)

고과 대상기간 중 이동되어 현 근무지에서 1개월 미만된 자는 이동 전 부서의 고과계통으로 고과한다.

제53조(정리해직)

회사의 경영정책상 인원정리가 불가피한 경우에는 사원을 정리해직 할 수 있다. 다만, 그 처리는 노동관계법에 의한다.

▣ 참가인의 「정규직 연봉제 규정」

제7조(평가 실시)

- ① 평가는 1월 1일부터 12월 31일까지 기간에 대하여 당해연도 12월에 인사고과표에 따라 실



시험을 원칙으로 한다. 다만, 대표이사의 결정으로 평가횟수, 평가기간, 평가시기 등을 달리 시행할 수 있다.

- ② 최초로 연봉제로 전환되는 직원에 대한 평가기간 및 평가시기는 내부품의를 통해 결정한다.
- ③ 평가대상기간 중 보직변경이 이루어진 경우 이동 전, 후에 대해 각각 평가를 실시하여 산출된 평가점수의 평균값으로 한다.

제8조(연봉통지 및 효력발생)

회사는 평가결과에 따라 책정된 연봉액을 연봉통지서로 통지하며, 통지된 내용에 따라 연봉을 적용한다.

제9조(이의신청)

- ① 연봉책정에 이의가 있는 자는 연봉결과 통보 후 1주일 이내에 1차 고과자에게 구두로 이의를 제기하고 1차 고과자와 면담을 해야 한다.
- ② 이의제기자가 1항에 따른 면담 결과에 불복하는 경우에는 연봉결과 통보 후 10일 이내에 재심 이의신청서를 작성하여 총무팀에 제출하여야 한다.

제10조(이의신청의 처리)

- ① 대표이사는 특별한 사유가 없는 한 재심 이의신청서가 제출된 날로부터 1주일 이내에 이의신청 사항을 심의·결정하여 이의 신청자에게 통보한다.
- ② 재심이의신청 결과 연봉등급이 결정된 경우에는 결정된 연봉액으로 확정되며 이의제기자는 재심결과에 추가로 이의를 제기할 수 없다.
- ③ 전항에 따라 확정된 연봉액이 제8조의 연봉통지서와 다른 경우에는 소급하여 확정된 연봉액을 기준으로 재정산한다. 끝.



본 판결서는 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다. 본 판결서를 이용하여 사건관계인의 명예나 생활의 평온을 해하는 행위는 관련 법령에 따라 금지됩니다. 비실명처리일자 : 2024-03-26

별지 2

해고대상자 선정기준

구분	인영점수(최대)	비고
인사고과 성적	45점	지난 3년 평균하여 등급에 따라 점수 차등 배분 [세부사항은 별표 1 참조]
상벌사항(징계/포상)	10점 (5점을 중간값으로 포상/징계에 따라 가감)	재직 중 포상(장기근속포상 제외) 및 징계건수에 따라 부과 포상 대표이사 상 - 1건 +3점 - 2~5건 +4점 - 6건 이상 +5점 대통령, 장관상 - 1건 +2점 - 2건 +3점 - 3건 +4점 - 4건 이상 +5점 징계 강급, 정직 -5점 감봉 1건 -4점 2건 이상 -5점 견책, 근신 1건 -1점 2~5건 -2점 6~9건 -3점 10건 이상 -4점
외국어 구사능력	5점	영어(3점), 일본어 또는 중국어(2점), 상중하로 구별하여 점수 부여 영어: 상 3점, 중 2점, 하 1점 제2외국어(일본어 또는 중국어 택 1): 상 2점, 중 1점, 하 0.5점 미용시자 0점
근속년수	10점	근속년수 2년당 1점



본 판결서는 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다. 본 판결서를 이용하여 사건관계인의 명예나 생활의 평온을 해하는 행위는 관련 법령에 따라 금지됩니다. 비실명처리일자 : 2024-03-26

부양가족	5점	건강보험 피부양가족 수 기준 1인당 1점 서류 미제출자 0점
다른 가족의 소득	10점	가족 중 다른 소득이 있는지 여부 (맞벌이 등 소득이 있는 경우가 없으면 10점, 1인이 있으면 7점, 2인 이상 있으면 4점) 서류 미제출자 4점
재산보유	5점	재산세 납부 내역을 바탕으로 3개 등급으로 나누어 재산세 납입액이 많은 등급에서 적은 등급 순으로 각 3점, 4점, 5점 배점. 단, 개인파산 선고/개인회생 개시결정을 받은 자로서 해당 절차가 아직 진행 중인 경우에는 5점. 한편, 증빙을 통해 부채액이 1억원 이상으로 확인되면 1점 가산 [세부사항은 별표 2 참조] 서류 미제출자 3점
장애유무	10점	본인 장애 유무에 따라 부여(장애 없으면 0, 있으면 10점)
총계	100점	

※ 기간제 및 촉탁직 사원을 정규직보다 먼저 해고하기로 한다.

(여백)



본 판결서는 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다. 본 판결서를 이용하여 사건관계인의 명예나 생활의 평온을 해하는 행위는 관련 법령에 따라 금지됩니다. 비실명처리일자 : 2024-03-26

[별표 1] 인사고과 기준표(2021. 10. 15)

등급	고과점수구간			점수
A등급	80점 이상			45
B등급	79.9	~	77.6	39
C등급	77.5	~	75.2	33
D등급	75.1	~	72.8	27
E등급	72.7 이하			21

1. 등급구간 간격 24점
2. 각 등급간 점수차이 6점
3. 최하등급의 경우 21점 배점

[별표 2] 재산보유 관련(2021. 10. 15.)

등급	재산세 금액	점수
A	30 만원 미만	5
B	30 만원 이상 60 만원 미만	4
C	60 만원 이상	3

부채금액	가산점수
1 억 이상	1
1 억 미만	0

1. 개인파산 선고/개인회생 개시결정을 받은 자로서 해당 절차가 아직 진행 중인 경우에는 5점.
2. 재산세 관련 서류 미제출자는 3점으로 처리.

끝.