

회사를 폐업할 때 직원들을 정리하는 방법 : 근로기준법상 해고의 종류와 폐업에 의한 해고의 성격

기업이 사업을 그만 두게 되는 경우, 어쩔 수 없이 기존 근무하던 직원들을 정리하게 됩니다. 직원들이 자발적으로 사직하는 경우라면 문제가 없겠지만, 그렇지 않은 경우에는 결국 사용자인 기업이 직원들을 해고하게 됩니다.

근로기준법에서는 해고의 방법으로 통상해고와 정리해고를 규정하고 있는데, 이번 글에서는 **기업이 사업을 종료할 때 어떤 방식으로 직원들을 해고할 수 있는지** 살펴보겠습니다.

1. 근로기준법에 의한 해고의 종류

① 통상해고

(1) 정의

통상해고란, 사용자가 근로자의 일신상의 이유를 들어 해고하는 것을 말합니다. 특히, 징계사유를 근거로 징계절차를 거쳐 이루어지는 해고를 '징계해고'라고 하기도 합니다.

(2) 요건

근로기준법 제 23 조 제 1 항에 따라, '정당한 이유'가 있어야 합니다. 그 정당한 이유란 대법원 판례에 의하면 '사회통념상 근로계약을 계속시킬 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유'를 의미합니다.

(3) 절차

통상해고 절차를 살펴보면 다음과 같습니다.

- 1) 해고의 예고
해고일자 30일 전에 예고를 해야 하고, 그렇지 않으면 30일분의 통상임금을 지급해야 합니다.
- 2) 해고사유 등의 서면 통지
해고사유와 해고시기를 서면으로 통지해야 합니다.
- 3) 그 외에 취업규칙, 단체협약 등에서 별도 해고 절차를 정하고 있다면 그 절차를 거쳐야 합니다.

② 정리해고

(1) 정의

정리해고란, 사용자가 긴박한 경영상의 필요성에 따라 근로자를 해고하는 것을 말합니다.

(2) 요건

정리해고를 위해서는 아래와 같은 요건을 갖추어야 합니다.

- 1) 긴박한 경영상의 필요성이 있을 것
- 2) 해고를 회피하기 위한 노력을 다하였을 것
- 3) 합리적이고 공정한 기준에 의하여 해고대상자를 선정하였을 것 등

(3) 절차

정리해고 절차를 함께 살펴보면 다음과 같습니다.

- 1) 해고 예고 및 해고사유 등의 서면 통지
(해당 절차는 앞서 살펴본 통상해고 절차와 같습니다.)
- 2) 근로자대표와 해고예정일 50일 전부터 성실히 협의하여야 합니다.
- 3) 일정 수 이상의 해고인 경우 노동청에 신고하여야 합니다.
- 4) 그 외에 취업규칙, 단체협약 등에서 별도 해고 절차를 정하고 있다면 그 절차를 거쳐야 합니다.

2. 폐업에 의한 해고의 성격: 통상해고와 정리해고의 구분

① 폐업에 의한 해고의 방법과 절차

기업이 경영하던 사업체를 폐업하게 되면 그에 소속된 근로자들은 그 사업체의 폐업과 함께 근로관계가 종료된다고 보는 것이 자연스럽습니다. 법인인 경우 그 법인이 파산 또는 청산에 의하여 소멸하게 되면 당연히 그 근로자들의 근로관계도 종료되는 것이며, 개인인 경우에도 사업을 폐지하면 더 이상 근로자들을 유지할 이유가 없게 됩니다. 결국 그 과정에서 근로자들을 정리하는 것은 정당한 이유에 의한 해고로 볼 수밖에 없는 것입니다.

대법원 판결 역시 아래와 같이 판시하고 있습니다.

“사용자가 그 경영의 사업체를 폐업하고, 이에 따라 그 소속 근로자 전원을 해고하는 것은 그것이 노동조합의 단결권 등을 방해하기 위한 위장폐업이 아닌 한 원칙적으로 기업경영의 자유에 속하는 것으로서 유효하다.”
- 대법원 1993. 6. 11. 선고 93다7457 판결

“기업이 파산선고를 받아 사업의 폐지를 위하여 그 청산과정에서 근로자를 해고하는 것은 위장폐업이 아닌 한 기업경영의 자유에 속하는 것으로서 파산관재인이 파산선고로 인하여 파산자 회사가 해산한 후에 사업의 폐지를 위하여 행하는 해고는 정리해고가 아니라 통상해고이다.”
- 대법원 2003. 4. 25. 선고 2003다7005 판결

즉, 사용자가 사업을 폐업하는 상황에서 근로자들을 해고하는 것은 근로기준법에 의한 정리해고가 아니라 통상해고이며, 사업의 폐업이라는 이유 자체가 해고의 정당한 이유에 해당합니다.

이에 사용자는 근로기준법 또는 취업규칙, 단체협약의 정리해고와 관계된 요건이나 절차를 갖추 필요 없이 바로 통상해고의 절차(해고예고, 서면통지)에 따라 근로자를 해고할 수 있습니다. 또한 취업규칙이나 단체협약에서 퇴직금 외에 해고수당 등 보상을 정하고 있더라도 그 보상이 정리해고를 상정하고 있는 것이라면, 사업의 폐지에 따른 해고의 경우에는 그 보상을 지급할 필요가 없겠습니다.

나아가 사업의 폐지는 한 순간이 아닌 일정한 기간과 절차를 거쳐 이루어지므로, 어느 단계에서 직원들을 해고할 수 있을지 의문이 있을 수 있습니다.

이와 관련하여 법령상의 기준이나 원칙이 존재하는 것은 아니나, 대법원 판례에서 회사의 폐업을 판단하는 기준으로 사원총회의 폐업결의, 세무서 사업자 폐지 등을 들고 있는 것을 고려하면(대법원 1995.10.12. 선고 94 다 52768 판결 등), 법인의 경우에는 해산 또는 사업 폐지의 주주총회 결의 또는 파산선고를, 개인의 경우에는 세무서 사업자 폐지 또는 파산선고를 일응의 기준으로 삼을 수 있습니다.

② 일부 사업 폐지 시 해고의 성격: 정리해고

한편, 한 기업이 여러 개의 사업 부문을 함께 경영할 때, 그 중 일부 사업을 폐지하고 그 사업 부문에 속한 근로자들을 해고하는 경우에도 통상해고의 방법과 절차에 의할 수 있는지 문제됩니다.

법인이라면 하나의 법인이 여러 개의 사업 부문을 운영하는 경우가 이에 해당할 것이고, 관계 기업이더라도 별개 법인에 의하여 각자 하나의 사업을 경영하는 경우라면 원칙적으로 이러한 문제가 발생하지 않습니다¹. 다만, 개별 법인의 경우 폐업에 따라 통상해고 절차에 의해 그 법인 근로자들을 해고할 수 있습니다.

따라서 기업이 일부 사업을 폐지하면서 해당 사업 부문에 속한 근로자를 해고하는 경우에는 근로기준법상 통상해고가 아닌 정리해고로 보아야 합니다.

이에 기업은 근로기준법 제 24 조에 의한 정리해고의 요건과 절차를 갖추어야 합니다. 해고 회피 노력(다른 사업 부문에 대한 전환 배치 등), 합리적이고 공정한 기준에 따른 대상자 선정(업무내용, 능력 등에 따른 대상자 선정) 등이 이에 포함되며, 이러한 요건을 갖추지 못한 경우 부당해고로서 무효가 됩니다(대법원 2021. 7. 29. 선고 2016 두 64876 판결 등).

¹ 대법원 2024. 10. 25. 선고 2023 두 57876 판결: 법인격의 분리 여부가 독립된 사업 또는 사업장에 해당하는지를 판단하는 우선적인 기준이 되므로 법인격이 다른 기업조직은 특별한 사정이 없는 한 하나의 사업 또는 사업장을 구성할 수 없음이 원칙이다. 다만 별개의 법인격을 가진 여러 개의 기업조직 사이에 단순한 기업 간 협력관계나 계열회사, 모자회사 사이의 일반적인 지배종속관계를 넘어 실질적으로 동일한 경제적, 사회적 활동단위로 볼 수 있을 정도의 경영상의 일체성과 유기적 관련성이 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에는 이들을 하나의 사업 또는 사업장이라고 볼 수 있다. 이때 복수의 기업조직이 하나의 사업 또는 사업장에 해당하는 특별한 사정이 있는지는 업무의 종류, 성질, 목적, 수행방식 및 장소가 동일인지, 업무지시와 근로자의 채용, 근로조건의 결정, 해고 등 인사 및 노무관리가 기업조직별로 구분되지 않고 동일한 사업주체 내지 경영진에 의하여 통일적으로 행사되는지, 각 단위별 사업활동의 내용이 하나의 사업목적에 위하여 결합되어 인적·물적 조직과 재무·회계가 서로 밀접하게 관련되어 운영되는지 등과 같은 사정을 종합적으로 고려하여 신중하게 판단해야 한다.

그런데 일부 사업의 폐지가 사실상 사업 전체의 폐지와 같다고 볼만한 특별한 사정이 있는 경우에는 예외적으로 통상해고로서 인정될 수도 있습니다. 대법원은 다음과 같은 기준을 제시하고 있습니다.

“사용자가 일부 사업을 폐지하고 그 사업 부문에 속한 근로자를 해고하였는데 그와 같은 해고가 경영상 이유에 의한 해고로서의 요건을 갖추지 못하였지만 폐업으로 인한 통상해고로서 예외적으로 정당하기 위해서는, 일부 사업의 폐지·축소가 사업 전체의 폐지와 같다고 볼 만한 특별한 사정이 인정되어야 한다. 이때 일부 사업의 폐지가 폐업과 같다고 인정할 수 있는지는 해당 사업 부문이 인적·물적 조직 및 운영상 독립되어 있는지, 재무 및 회계의 명백한 독립성이 갖추어져 별도의 사업체로 취급할 수 있는지, 폐지되는 사업 부문이 존속하는 다른 사업 부문과 취급하는 업무의 성질이 전혀 달라 다른 사업 부문으로의 전환배치가 사실상 불가능할 정도로 업무 종사의 호환성이 없는지 등 여러 사정을 구체적으로 살펴 종합적으로 판단해야 한다.”

- 대법원 2024. 10. 25. 선고 2023두57876 판결

3. 관련 사례

사업 폐지에 따른 해고가 통상해고에 해당하는지 여부와 그 정당성은 실제 분쟁에서도 중요한 쟁점이 됩니다.

법무법인 세움(이하 ‘SEUM’)은 소재 제조업체 A 사가 회사 사업의 폐지를 이유로 대부분 근로자들을 해고하자, 그 근로자들이 회사를 상대로 부당해고 구제신청, 노동조합이 부당노동행위 구제신청을 제기한 사안에서, 지방노동위원회에서 근로자들과 노동조합의 구제신청이 인용된 상황에서 이후 중앙노동위원회 재심절차부터 A 사를 대리하여 전부 승소하였습니다.

해당 사건에서 A 사는 경영 상황의 악화로 폐업을 결의하고 잔여 자산을 매각하고 있는 상태에서 근로자들을 해고하였는데, 실제 해고 시점이 전체 사업의 폐지가 확정된 때로 볼 수 있는지, 자산 매각이 그 실질은 영업양수도 또는 위장폐업이 아닌지 등이 쟁점이 되었습니다.

SEUM 은 위 사업 폐지에 의한 해고 법리에 기초하여 이를 논리적으로 주장하고, 사업 폐지의 실질에 관한 자료를 통해 이를 입증하며 회사의 해고가 정당하고 부당노동행위가 아니라는 판정을 받을 수 있었습니다.

이처럼 사업 폐지에 따른 해고는 그 형식만으로 판단되는 것이 아니라, 실제 폐지의 실질과 과정에 대한 종합적인 검토를 통해 그 정당성이 판단된다는 점에 유의할 필요가 있습니다.

본 자료에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인 세움의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려 드립니다. Copyright ©2026 SEUM Law.

이병일 변호사

Partner

byungil.lee@seumlaw.com