

# 벤처기업의 인사·노무관리

## 구조조정, 정리해고(2)

글 \_ 김윤희(공인노무사)

**전** 반적으로 기업은 경기침체로 인한 경영상 위기를 극복할 수 있는 우선적인 방법을 인력구조조정이라 여기고 있어 사오정, 삼팔선 같은 말들이 유행어가 되어버렸다. 그러나 마스크를 통해 구조조정을 쉽게 접하는 것과는 달리 법상의 절차는 그리 간단하지 않다. 벤처기업에서는 권고사직 등의 형태로 개별적으로 해결하기도 하지만, 노조가 있는 경우 특히 명예퇴직 등을 근로자가 거부한 경우에는 심각한 분쟁으로 연결된다.

### 5인 미만 벤처회사도 꼭 체크해야 할 포인트

근로자수 5인 이상의 회사에서는 근로기준법 제30조에 의해 '정당한 이유' 없이 근로자를 해고하거나 정직·감봉 등 징계를 할 수 없으며, 정당한 이유에 대하여는 개별사안에 따라 판정된다. 이때 판정기준은 '사회통념상' 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 귀책사유가 존재하느냐이다. 일반적으로 징계해고, 통상해고와 정리해고로 나눌 수 있는데 징계해고와 통상해고의 경우는 회사의 내규에 의해 정당성을 판단하는 경우가 대부분이지만 노동위원회나 법원에서 해고가 정당한 것으로 인정받을 수 있도록 타당해야 한다. 근로자를 해고하려면 30일 전에 예고를 해야 하며, 예고 없이 즉시 해고하려면 한달치 통상임금을 지급해야 한다. 이 제도는 근로자수 5인 미만의 회사에도 적용된다.

한편, 출산휴가기간과 산재처리로 요양중인 기간과 각각 그 후 30일 동안 및 육아휴직 기간동안에는 회사가 아예 문을 닫는 경우를 제외하고 어떠한 이유로도 해고할 수 없다.

### 정당한 정리해고가 성립되는 4가지 요건

기업이 경영상 이유로 근로자를 집단적으로 해고하는 것을 보

통 '정리해고'라 하며, 이는 철저히 회사사정으로 해고하는 것이기 때문에 근로기준법에서는 요건을 엄격하게 규정하고 있다.

정리해고가 정당하기 위해서는 ①긴박한 경영상 필요성 ②해고회피노력 ③해고대상자 선정에 있어 합리적이고 공정한 기준 ④근로자측과 성실한 협의가 있어야 하며 한가지 요건이라도 충족하지 못하거나 부족하면 부당한 해고로 판정될 수 있다.

긴박한 경영상 필요성이란 기업이 일정수의 근로자를 해고하지 않으면 도산할 위기에 처해있거나 재정상 심히 곤란한 처지에 놓일 개연성이 있는 경우와 경영악화를 방지하기 위한 영업양도나 M&A 경우는 인정된다. 또한, 경영합리화를 위해 일부 부서를 폐지하거나 용역업체에 위탁하여 직제가 폐지된 경우와 신기술 도입으로 감원의 필요성이 제기되는 경우 등도 인정될 수 있다.

### 해고회피 노력 등 성실한 협의 우선

해고회피노력은 상당히 추상적이므로 엄격히 해석되는데 상당한 기간 동안 '해고회피노력'을 한 후 최후의 수단으로 정리해고가 이루어져야 정당성을 인정받을 수 있다. 해고회피노력으로 인정되는 것은 계약직 근로자 재계약 및 신규채용 중지, 전직 등 배치전환, 일시휴업, 퇴직희망자 모집, 임원의 임금동결 등이 있다.

해고 대상자 선정은 경영상 필요성이 인정되고, 해고회피노력을 다했다고 해도 합리적이고 공정한 기준에 따라 이루어져야 하며, 남녀차별이 금지된다.

근로자측과의 성실한 사전 협의란 정리해고를 하려면 근로자 대표나 과반수로 조직된 노동조합에 해고일 60일 전까지 사전 통보하고 해고회피노력이나 해고대상자 선정기준 등에 대하여 성실하게 협의해야 함을 의미하며 근로자대표와 성실하게 협의했다면 해고 대상자들과 개별적으로 별도의 협의를 할 필요는 없다.