

November 18, 2014

법무법인 세종, 쌍용자동차 정리해고무효확인소송 상고심에서 파기환송 이끌어

쌍용자동차 정리해고무효확인소송 상고심에서 대법원은 2014. 11. 13. 정리해고가 무효라고 판단한 원심 판결을 파기환송한다는 선고를 하였습니다. 이로써 1심부터 포함하면 무려 4년여 동안 진행되었던 법적 분쟁이 어느 정도 마무리가 되었다고 할 수 있습니다.

1. 이 사건의 배경 및 진행경과

쌍용자동차는 2009. 1. 9. 회생절차개시신청을 하여 2009. 2. 6. 회생절차개시결정을 받은 이후 삼정KPMG로부터 경영정상화를 위한 방안 중의 하나로 2,646명 규모의 인력구조조정이 필요하다는 의견을 받았고, 회생절차의 조사위원인 삼일회계법인은 위와 같은 인력구조조정이 이루어져야 청산가치보다 계속기업가치가 높다는 조사보고서를 제출하였습니다. 이에 쌍용자동차는 위 인력구조조정 방안에 따라 2009. 6. 8.자로 그 무렵까지 전직, 희망퇴직 등을 신청한 인원을 제외한 980명에 대하여 정리해고를 실시하였고, 이에 반대하는 근로자들의 파업 등을 거치며 무급휴직, 희망퇴직, 전직 등으로 전환되지 않은 나머지 165명이 최종적으로 정리해고되었습니다.

이후 정리해고된 근로자들은 쌍용자동차가 정리해고를 할 정도로 경영상의 어려움에 처하였다거나 정리해고에 앞서 해고회피노력을 다하였다고 볼 수도 없다는 주장을 하면서 해고무효확인소송을 제기하였습니다. 1심 법원은 정리해고의 적법성을 인정하였으나, 항소심인 서울고등법원에서는 정리해고가 무효라는 판단을 하였습니다.

2. 대법원 판결의 내용

법무법인 세종은 정리해고의 요건을 충족하였다는 사실 및 법리를 필요충분하게 개진하였고, 대법원은, (i) 정리해고 당시 쌍용자동차가 그 소유 부동산을 담보로 제공하고 신규자금을 대출받는 것은 사실상 불가능한 상황이었으므로 유동성 위기를 완화할 수단이 있었다고 보기 어렵다는 점, (ii) 미래에 대한 추정은 불확실성이 존재할 수밖에 없는데, 제반 사정에 비추어 보면 쌍용자동차의 예상매출수량 추정이 현저히 합리성을 결여한 것으로 보기 어렵고, 전체적으로 유형자산의 사용가치가 과소평가된 것이 아니라면 유형자산 손상차손이 과다계상되었다고 할 수 없다는 점, (iii) 쌍용자동차가 10여 년 전부터 상당 기간 당기순손실을 기록하였고 2008년에 유형자산 손상차손을 인식하기 전에도 이미 1,861억여원의 당기순손실을 기록한 점 등에 비추어 보면, 쌍용자동차의 재무상황은 유형자산 손상차손을 인식하기 전부터 악화되어 있

었던 것으로 봄이 타당하다는 점, (iv) 쌍용자동차가 당시 처했던 경영위기는 상당 기간 신규설비 및 기술개발에 투자하지 못한 데서 비롯된 계속적, 구조적인 것으로, 단기간 내에 쉽게 개선될 수 있었던 것이 아니었던 점, (v) 기업 운영에 필요한 인력의 규모가 어느 정도인지, 잉여인력은 몇 명인지 등은 상당한 합리성이 인정되는 한 경영판단의 문제에 속하는 것이므로 경영자의 판단이 존중되어야 하는 것인데, 삼정KPMG가 적정인력규모를 산출하여 구조조정 규모를 도출한 구체적인 방법, 당시 쌍용자동차의 생산성 지표 등에 비추어 보면, 쌍용자동차가 제시한 인원감축규모가 비합리적이거나 자의적이라고 볼 수 없다는 점, (vi) 쌍용자동차는 이 사건 정리해고에 앞서 부분 휴업, 임금 동결, 순환휴직, 사내협력업체 인원 축소, 임직원 복지 중단, 희망퇴직 등의 여러 조치를 실시하였는데, 당시 쌍용자동차가 처한 경영위기의 성격이나 정도 등에 비추어 보면 쌍용자동차로서는 해고회피노력을 다한 것으로 보아야 한다는 점 등을 이유로, 이 사건 정리해고가 정당하게 실시된 것으로 판단하여 원심 판결을 파기하였습니다.

3. 이번 대법원 판결의 의미

이번 대법원 판결은 회생절차 진행 중에 실시된 정리해고가 파산위기에 직면한 회사를 회생시키기 위한 불가피한 선택으로서 근로기준법에서 정한 요건과 절차에 따라 합법적으로 이루어졌다는 점을 분명히 하였다는 점에서 의미가 있습니다. 또한 이번 대법원 판결은 법리적인 측면에서 “정리해고 인원의 적정성 여부는 경영판단의 문제이므로 특별한 사정이 없는 한 경영자의 판단이 존중되어야 한다”는 법리를 재확인하고, 해고회피수단으로서 희망퇴직이 반드시 최후수단으로 실시되어야 하는 것은 아니라는 점을 확인하였다는 점에서 상당한 의의가 있다고 할 수 있습니다.

상기의 사항에 대하여 궁금하신 사항이 있으신 분은 아래 연락처로 연락하여 주시면 보다 자세한 내용을 상담하여 드리도록 하겠습니다.

● 이영구 파트너변호사	TEL. 02 316 4057	E-Mail. yklee@shinkim.com
● 홍세렬 파트너변호사	TEL. 02 316 4220	E-Mail. srhong@shinkim.com
● 이병한 파트너변호사	TEL. 02 316 4208	E-Mail. bhlee@shinkim.com
● 김용호 파트너변호사	TEL. 02 316 4029	E-Mail. yhkim@shinkim.com
● 박성기 파트너변호사	TEL. 02 316 4280	E-Mail. skipark@shinkim.com
● 황인석 파트너변호사	TEL. 02 316 4365	E-Mail. ishawang@shinkim.com

Chambers Asia-Pacific Awards 2014
South Korea Law Firm of the Year : Shin & Kim

