

정리해고 대상자 선정 기준과 사례

정봉수 노무사 / 강남노무법인

I. 정리해고의 원칙

근로기준법 제24조 제1항 내지 제3항에 의하여, 사용자가 경영상의 이유에 의하여 소속 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고, 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 기준에 따라 그 해고 대상자를 선정하여야 하고, 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등을 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합에게 해고 실시일 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

1. 제반 사정을 전체적·종합적으로 고려하여, 당해 해고가 객관적 합리성과 사회적 상당성을 지닌 것으로 인정될 수 있어야 한다(대법 96누 8031).
2. 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 요건들을 모두 갖추어 정당한지 여부는 위 각 요건을 구성하는 개별 사정들을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다(대법 2003두 4119).

II. 정당한 대상자 선정 기준

1. 회사가 근로자의 연령, 근속년수, 부양 가족수, 근로자의 근태, 상벌, 자격증 소지 여부 등을 기준으로 정리해고대상자를 선정한 것은 근로자의 주관적인 사정과 회사 측 사정을 종합적으로 고려하여 객관적으로 계량화와 판별이 가능한 기준에 따라 합리적이고 공정한 기준에 따른 것이라 할 것이다. (서울행법 2005 구합 15694)
2. 정리해고 대상자의 선정기준 및 방법에 대하여는 근로자의 업무능력만을 기준으로 하여야 하는 것은 아니고 근로자의 생활사정, 근로자 사이의 공평성 등을 기준으로 하는 것도 가능하며, 사용자에게 상당한 재량이 있고 특히 근로자 대표의 동의를 얻어 결정된 선정기준 및 방법은 지나치게 자의적이거나 불합리한 것이 아닌 한 합리성을 부인할 수 없다 할 것이다. (서울행법 2005 구합 5086)
3. 경영상 해고시 폐지되는 사업에 근무하던 근로자만을 해고의 대상으로 할 것이 아니라 인사교류가 가능한 전근로자를 대상으로 하는 것이 바람직하다. (근기 68207-1905)

4. 생산직 근로자들 중 일부를 정리하고 대상에서 제외시켰다고 하더라도 참가인 회사의 생산작업을 위하여 반드시 필요한 자격증을 소지한 자이거나 숙련 기능공이었다면, 해고대상자 선정에서도 합리적인 것으로 보아야 한다. (대법 2000 두 8486)
5. 정리해고가 조합원들만을 대상으로 삼았다 하더라도 사전에 노조와의 협의를 거쳐 객관적이고 합리적인 기준에 의해 행해졌다면 정당하다 (서울고법 2000 누 6963)

III. 정당하지 못한 대상자 선정 기준

1. 회사측 사정만을 고려한 기준

- (1) 해고대상자 선정에 있어서도 학력을 기준으로만 선정하여 이 기준에 미달되는 재심신청인등을 오직 희망퇴직만을 권유하였을 뿐 다른 해고 회피노력은 다하지 아니하고 정리해고한 것은 절차상 하자로 인한 부당해고에 해당한다. (중노위 2004부해78)
- (2) 지방자치단체가 일용직 근로자를 정리해고 함에 있어서 해고회피 노력을 하지 아니하고, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정함이 없이 '고령자순'으로 해고대상자를 선정하여 근로자 대표와의 사전 협의 등이 없이 일방적으로 해고처분한 것은 인사권의 남용으로서 부당해고에 해당한다. (중노위 2001 부해 192)
- (3) 이 사건에서 원고가 연령이라는 일방적이고 획일적인 기준에 의하여 참가인들을 정리해고대상자로 선정한 것은 참가인들에게 미치는 불이익의 정도나 사회적 보호의 필요성, 근무기간 동안의 기여도나 근무태도 등을 전혀 감안하지 아니한 것으로서 공정하고 합리적인 해고기준을 적용하였다고 볼 수 없다. (서울행법 2001 구 26794)
- (4) 참가인 회사가 징계전력만을 기준으로 하여 정리해고 대상자를 선정한 조치의 합리성은 이를 선뜻 인정하기 어렵고, 설사 그러한 기준의 합리성을 어렵사리

인정한다 하더라도 원고들에 대한 징계처분들 중 상당수는 그 절차 내지 시기 및 목적 등의 면에서 그 공정성이 의심스럽다. (서울고법 2002 누 11860)

(5) 장기간 조직을 위하여 성실하게 근무한 직원이 단지 장기 근속자라는 이유만으로 연령을 불문하고 우선적으로 정리해고 대상자로 선정될 수 있도록 하고, 그 반영비율 역시 근무태도의 비중보다 높게 책정한 것은 합리성과 공정성을 갖추고 있다고 보기 어렵다. (서울행법 99 구 34600)

(6) 근로자 대표와 사이에 정리해고대상자 선정기준 및 해고회피와 관련하여 아무런 사전협의절차를 거치지도 아니한 이상 정리해고는 객관적 합리성과 사회적 정당성을 갖추지 못한 위법한 것이다 (서울고법 99 누 4930)

2. 합리성과 공정성을 상실한 기준

(1) 전출에 동의하지 아니하고, 희망퇴직에도 응하지 않았다 하여 정리해고 대상자로 선정한 것은 합리적인 기준에 의한 해고대상자 선정이라 할 수 없다.
(서울행법 2007 구합 16103)

참가인은 원고에 대하여 종전부터 전출에 동의하지 아니한다는 이유로 수 차례 정리해고할 것임을 통지하다가 노동조합과의 협의로 원고가 전출에 동의하지 아니하고, 희망퇴직에도 응하지 아니하였다는 사정을 들어 원고를 특정하여 정리해고 대상자로 선정한 것은 도저히 객관적이고 합리적인 기준에 의하여 해고대상자를 선정한 것이라고 할 수 없고, 비록 이것이 노동조합과의 협의를 거친 것이라고 하더라도 이와 같은 해고대상자 선정은 위 근로기준법의 취지를 도외시하는 것으로서 용납될 수 없다.

(2) 정리해고의 요건이 충족되었다 하더라도 해고 대상자를 투표로 선정하는 것은 정리해고의 정당성을 인정받을 수 없다. (서울행법 99 구 30967)

아무런 객관적인 평가자료나 평가기준 없이 단순히 위원들의 투표만으로 그들을 정리해고 대상으로 선정한 것은 정리해고가 그 대상자에게 미치는 불이익 정도와 정리해고 실시 목적에서 기업의 입장보다 개인적인 친소관계가 영향을 미치므로 그 결과가 왜곡될 가능성이 크다.

(3) 인건비 절감의 효과가 거의 없는 명예퇴직 권유를 받아들이지 않자 해고한 것은 정리해고로서 객관적 합리성과 사회적 상당성을 지닌 것으로 볼 수 없다.

(서울고법 97 구 47660)

정년을 불과 9 개월 정도 앞두고 있던 참가인에 대하여는 해고회피노력의 일환으로 명예퇴직과 계약직 사원으로의 근무를 권유하였는데, 그 경우 원고 회사가 얻을 수 있는 인건비 절감의 효과는 거의 없는 점 등에 비추어 볼 때, 참가인이 원고 회사의 명예퇴직 권유를 받아들이지 않자 참가인을 해고한 것은 정리해고로서 객관적 합리성과 사회적 상당성을 지닌 것으로 볼 수 없다.

(4) 단체협약상 정리해고대상 근로자의 순위가 규정되어 있음에도 근로자 전체를 정리해고 대상자로 선정한 것은 합리적이고 공정한 기준에 따른 것이라고 할 수 없다 (서울고법 2003 누 4838)