

해고를 회피하기 위한 노력에도 불구하고 조직을 축소하고 비용을 절감하기 위해 인원감축의 필요성이 불가피했다면 정리해고는 정당하다

2004구합33046

[주 문]

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

[재판요지]

경영상태가 계속적으로 악화되었고, 연봉직제 사원 및 팀장급 이상 보직자 중 상당인원을 감축하고 근로자들의 연봉 동결, 사무실 규모 축소, 차량 처분 등의 해고를 회피하기 위한 노력에도 불구하고 조직을 축소하고 비용을 절감하기 위하여 인원을 감축하여야 할 필요성이 불가피하였던 점, 정리해고 인원 및 정리해고 대상자 선정기준에 관하여 근로자 대표와 협의를 통하여 객관적 항목으로 그 기준을 마련하여 정리해고 대상을 선정할 점 등을 종합하면, 이 사건 해고는 경영상의 필요에 의하여 원고들을 해고하게 된 것으로서 객관적 합리성과 사회적 상당성을 지녀 정당하다.

[원심의 사실인정과 판단의 요지]

1. 재심판정의 경위

(1) 참가인은 상시근로자 360여명을 고용하여 전화번호부 발간 및 광고업을 경영하는 회사이고, 원고 임○○은 1983.4.27, 원고 오○○는 1989.4.6 각 참가인 회사에 입사하여 과장으로 근무하다가 2003.9.20 경영상 이유로 해고되었다.

(2) 원고들은 서울지방노동위원회에 부당해고구제신청을 하였으나 2004.2.19 기각되었고, 다시 중앙노동위원회에 2004부해182호로 부당해고구제 재심신청을 하였으나, 중앙노동위원회는 2004.10.4 원고들의 재심신청을 기각하는 이 사건 재심판정을 하였다.

2. 재심판정의 적법 여부

가. 원고들의 주장

참가인이 경영상 이유로 원고를 해고함에 있어서 참가인의 2000~2003년 재무제표상 경영수지가 모두 흑자를 기록하는 등 긴박한 경영상의 필요성을 인정되지 않고, 사전적 해고회피 노력을 다하지 아니하였으며, 노동조합의 집행부 구성원들을 정리해고 대상에서 제외하는 등 합리적이고 공정한 기준에 의하여 정리해고 대상자가 선정되지 아니한 이 사건 정리해고는 부당하다.

나. 인정 사실

(1) 참가인은 2002년도 임원 및 실·본부장 9명의 연봉 중 30%, 전 임원들의 2002년 9월, 11월 상여금을 반납하고, 참가인의 노동조합과 사이에 2002년도 임금을 동결하기로 합의하였으며, 2002.11월 임원차량 2대를 매각처분하였다.

(2) 연봉직제 사원 및 팀장급 이상 보직자 55명은 2003.5월 자발적으로 연봉 20% 및 연월차휴가수당을 반납하고, 2003.7월 사직서를 제출하면서 그 수리여부를 회사에 일임하였으며, 이에 대하여 참가인은 2003.8월 그 중 22명의 사직서를 수리하였다. 한편, 참가인은 2003.3월 건물의 5개

층을 사용하던 본사 사무실 규모를 2개 층만을 사용하는 것으로 축소하였고, 2003.6월 업무용차량 5대를 매각처분하였으며, 본사와 지사의 사무실과 직제를 축소 개편하였다.

(3) 이에 참가인은 연봉직제 사원 및 팀장급 이상 보직자들이 위와 같이 자발적으로 사직서를 제출하고 참가인이 그 중 22명의 사직서를 수리하는 인원 감축조정을 하였고 그 이외의 일반직을 대상으로 하여 인적 구조조정을 위한 인원감축이 불가피하다고 판단하고 일정 인원을 정리해고하기로 하였다.

(4) 참가인은 임원을 제외한 근로자 298명 중 271명이 가입되어 있는 노동조합과 2003. 6.17부터 2003.9.5까지 노사협의회를 거쳐 우선 위로금으로 3개월분의 평균임금을 지급하는 희망퇴직제를 실시하되, 희망퇴직자가 구조조정인원인 일반직의 경우 4급 10명을 포함하여 38명, 영업직의 경우 20명에 미달하는 경우 나머지 구조조정인원에 대하여 정리해고하되, 대상자 선정기준은 ①부양가족수, ②근속년수, ③정년까지 잔여연수, ④임금수준, ⑤인사고과, ⑥징계사항 등 6항목의 총점으로 하기로 합의하였다.

(5) 희망퇴직제를 실시한 결과 일반직 4급의 경우 8명이 희망퇴직하여 참가인은 4급 일반직 2명을 정리해고할 수 밖에 없었고, 노동조합 집행부 구성원을 포함하여 일반직 4급을 대상으로 하여 위와 같은 선정기준에 의하여 대상자를 평정한 결과 총점에서 최하점을 받은 원고들을 정리해고 대상자로 선정하여 2003.9.20 해고하였다.

[판 단]

경영상의 필요에 의하여 근로자를 해고하는 이른바 정리해고가 정당하다고 하려면, 그것이 긴박한 경영상의 필요에 의한 것인지 여부, 사용자가

해고회피를 위하여 상당한 노력을 하였는지 여부, 객관적이고 합리적인 기준에 의하여 해고대상자를 선정하였는지 여부, 그 밖에 노동조합이나 근로자측과의 성실한 협의를 거쳤는지 여부 등 여러 사정을 전체적, 종합적으로 고려하여 당해 해고가 객관적 합리성과 사회적 상당성을 지닌 것으로 인정될 수 있어야 하고, 여기서 긴박한 경영상의 필요라 함은 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우에 한정되지 아니하고, 인원삭감이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 인정될 경우도 포함되는 것으로 보아야 한다.

참가인은 광고수입의 감소로 인하여 경영상태가 계속적으로 악화되었고, 연봉직제 사원 및 팀장급 이상 보직자 중 상당인원을 감축하고 근로자들의 연봉 동결, 사무실 규모 축소, 차량 처분 등의 해고를 회피하기 위한 노력에도 불구하고 조직을 축소하고 비용을 절감하기 위하여 인원을 감축하여야 할 필요성이 불가피하였던 점, 참가인이 정리해고 인원 및 정리해고 대상자 선정기준에 관하여 근로자 대표와 협의를 통하여 객관적 항목으로 그 기준을 마련하였고, 근로자별로 그 기준에 따른 평가를 하여 정리해고 대상자를 선정한 점 등을 종합하면, 이 사건 해고는 경영상의 필요에 의하여 원고들을 해고하게 된 것으로서 객관적 합리성과 사회적 상당성을 지녀 정당하다고 판단된다.

[결 론]

그렇다면 이 사건 재심판정은 적법하므로 원고들의 청구를 모두 기각하기로 한다. 