

알기 쉬운 생활법률

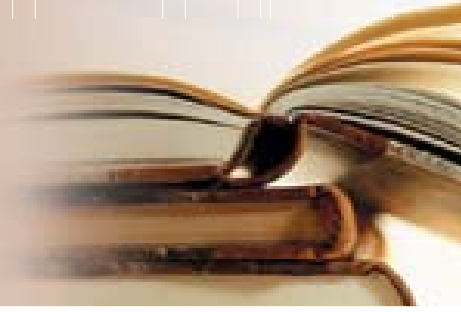
◎ 제가 근무하던 甲회사는 경기불황으로 인하여 일시적인 영업악화, 수주감소 등이 발생하자 경영상의 필요에 의한다면서 저를 비롯한 20명의 근로자들을 본인의 의사와 관계없이 해고하였습니다. 그러나 甲회사는 저희들을 해고한 후 전 직원에게 상여금을 지급하는 등 정상적인 경영을 하고 있습니다. 저희들은 부당하게 해고를 당한 것 같은데, 구제 받을 수 없는지요?

귀하들의 경우는 甲회사의 해고가 사용주의 긴박한 경영상의 필요에 의한 해고에 해당하는가가 쟁점으로 보입니다.

해고에 관한 규정을 살펴보면, 근로기준법 제30조 제1항에 의하면 “사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다.”라고 규정하여 사용자의 일반적인 해고를 규제하고 있습니다.



그리고 같은 법 제31조에 의하면 “①사용자는 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영악화를 방지하기 위한 사업의양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다. ②제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니 된다. ③사용자는 제2항의 규정에 의한 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함)에 대하여 해고를 하고자 하는 날의 60일전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다. ④사용자는 제1항의 규정에 의하여 대통령령이 정하는 일



정규모이상의 인원을 해고하고자 할 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관에게 신고하여야 한다. ⑤사용자가 제1항 내지 제3항의 규정에 의한 요건을 갖추어 근로자를 해고한 때에는 제30조 제1항의 규정에 의한 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.”라고 규정하여 경영상의 이유에 의한 해고를 규제하고 있습니다.

그리고 판례를 보면, “기업이 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, 그밖에 노동조합이나 근로자측과의 성실한 협의 등을 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.”라고 하면서 “건물관리회사가 경영상의 필요에 의하여 건물의 시설관리업무를 전문용역업체에 위탁함에 따라 직제가 폐지되는 근로자들을 수탁업체가 현 급여를 보장하면서 전원 인수하기로 합의한 경우, 이에 불응한 근로자에 대한 정리해고가 정당하다.”라고 한 사례가 있습니다(대법원 1999. 5. 11. 선고 99두1809 판결, 2002. 7. 9. 선고 2000두9373 판결, 2002. 7. 12. 선고 2002다21233 판결, 2003. 4. 25. 선고 2003다7005 판결).

따라서 위와 같은 기준에 비추어 귀하들의 경우 경영상의 이유에 의한 정리해고의 요건에 해당되지 않는다고 보여지므로, 해고무효확인소송이나 관할노동위원회에 해고가 있는 날로부터 3월 이내에 구제신청을 할 수 있을 것입니다(근로기준법 제33조, 노동조합및노동관계조정법 제82조 제2항).