

◆ D-20 경영상 이유에 의한 정리해고의 요건

1. 긴박한 경영상 존재 입증

긴박한 경영상 필요성의 요건은 정리해고를 하여야 할 필요성으로서 다른 요건에 앞서는 전제요건이므로 일반적으로 기업의 총자본수익률, 고정자본구성비율, 결산재무재표, 과거의 현재의 영업실적, 채무금상황, 인건비 변동상태, 주식배당등의 자료를 통해 판단. .긴박한 경영상 필요여부는 일부 사업부문 또는 지점만을 기준으로 판단해서는 안되며 사업체 전체를 대상으로 종합적으로 판단하여야 함.

(대법원 1990.3.13.선고 89다카 24455호 판결, 1992.5.12.선고 90투 9421호 판결)

2. 해고회피노력

신규채용금지, 계약직의 우선해고, 하도급해약등에 의한 자기기업의 노동력활용, 일시휴직(휴업, 자택대기), 퇴직장려, 희망퇴직자 모집등 고용유지훈련, 유·무급휴직제도의 활용, 근로시간단축등

3. 희망퇴직제도 활용

경영상 필요에 의한 고용조정시 희망퇴직을 회고회피 노력의 일환으로 활용하기 위하여는 전직원을 대상으로 하여 공개적으로 실시함을 원칙으로 하여야 함.

단지, 대상자를 선정하여 선정된 대상자를 기준으로 희망퇴직을 권고할 경우에는 노사협의회에서 정한 대상자선정기준에 의하여 대상자를 선정한 이후에 해당자에 대하여 실시하여야만 후일 다툼의 소지가 없음.

4. 대상자 선정기준

노사협의회에서 대상자선정기준을 정할 경우에 수치가 명확하게 나타나는 ① 최근 2개년도 인사고과 순위 ② 최근 2개년도 상벌사항 ③ 조직개편으로 인하여 보직이 없어진 자 ④ 근속기간 ⑤ 해당업무의 자격, 기능정도 ⑥맞벌이부부 ⑦승진누락횟수 등을 기준으로 하되 부서별, 직위별로 가중치를 달리하는 가중평균법에 의거 점수화 하는등 가급적 명확한 방법에 의거 점수화하는 방법으로 선정하는 것이 다툼의 소지가 없음.

- 고령자, 일정연령이상의 여자, 병약자, 신체장애자: 사용자측의 사정, 또는 성차별에 의한 기준이므로 무효화될 수 있음.
- 집단생활의 질서문란자, 업무명령에 복종하지 않는자, 협조성이 결여된자, 공헌도가 낮은자들은 기준이 애매하여 적용에 문제가 되므로 구체적인 근거가 없으면 무효

5. 근로자대표와 60일전에 협의

근로자대표란, 근로자과반수를 대표하는자를 의미하므로

- ① 과반수를 대표하는 노동조합이 있을 경우에는 노동조합과
- ② 노동조합이 근로자 과반수로 구성되어 있지 않을 경우에는 별도로 노사협의회 근로자대표를 선출하여 노사협의회 근로자위원과 협의하여야 하며,
- ③ 과장급 이상만을 그 대상으로 할 경우에는 과장급이상 중에서 대표로 선출된자와 협의하여야 함.