

노동조합과 합의가 되지 않은 상태에서 실시된 정리해고 의 정당성을 인정받은 사례

C사는 오랜 기간 막대한 영업손실을 입은 사업부의 영업을 정지하고 유휴인력을 정리해고하였습니다. 그런데 C사와 과반수 노동조합이 체결한 단체협약에는 C사가 정리해고 기타 인력구조조정을 실시할 경우 노동조합과 합의하도록 하는 조항이 있었습니다. C사는 과반수 노동조합과 5개월간 인력구조조정에 관해 협의를 진행하였으나, 최종적으로 합의가 되지 않아 노동조합과의 합의 없이 정리해고를 단행하였습니다.

이에 노동조합과 정리해고 대상자들은 경북지방노동위원회에 부당해고 및 부당노동행위 구제신청을 하였는데 지방노동위원회는 이를 기각하였고, 중앙노동위원회도 이들의 재심신청을 기각하였습니다. 이에 노동조합과 정리해고 대상자들은 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였고, 제1심법원이 원고들의 청구를 기각하자 원고들이 불복하여 항소심이 진행되었습니다.

항소심에서는 정리해고의 긴박한 경영상 필요와 해고대상자 선정의 합리성·공정성 여부, 특히 노동조합의 합의권 남용 여부가 주된 쟁점이 되었습니다.

법무법인(유) 세종은 (i) 다수의 객관적 자료에 의하여 긴박한 경영상 필요가 인정되고, (ii) 정리해고의 대상자 선정 기준에 대해 노동조합의 의견이 충분히 반영되는 등 합리적이고 공정한 대상자 선정을 위하여 회사가 최선의 노력을 다한 점, (iii) 정리해고에 대해 합의에 이르지 못한 것은 희망퇴직 조건에 관한 노동조합의 현저히 과도한 요구 및 노동조합의 합의 의사 부존재에 기인한 것으로서 노동조합이 합의권을 남용하거나 포기하였다고 봄이 상당한 점 등을 구체적인 증거자료와 증인신문을 통해 설득력 있게 변론하였습니다.

이에 법원은 법무법인(유) 세종의 주장을 모두 받아들여, 정리해고의 요건이 모두 갖추어졌다는 점과 노동조합이 합의권을 남용하였다는 점을 인정하고, 원고들의 청구를 모두 기각하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

조찬영

변호사

02-316-4109

cyocho@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.