■ 최신 판례 ■

정리해고 요건의 증명책임은 사용자에게 있으며, 정리해고를 통한 인원삭감이 객관적으로 합리성이 있거나 해고회피노력을 다하였다고 보기 어렵다고 판단한 사례

[대상판결 : 대법원 2019. 11. 28. 선고 2018두44647 판결]

이광선 변호사 | 백규하 변호사

정리해고 역시 근로기준법 제31조에 따라 사용자가 정리해고의 정당성을 비롯한 그 요건을 모두 증명해야 하며, 객관적인 합리성 내지 해고회피노력의 요건을 충족하지 않아 정리해고가 위법하다고 본 판결입니다.

대법원은 사용자가 해고 정당성에 대한 증명책임을 부담하므로, 정리해고에서도 그와 마찬가지로 사용자가 그 정당성 및 기타 요건을 모두 증명해야 된다고 실시하였습니다.

그에 따라 ① 원고가 신규 채용이 꼭 필요한 상황이 아니었음에도 불구하고 신규직원 및 임원을 채용한 점, ② 예년보다 대폭 증가된 인원을 임원으로 승진시킨 점, ③ 전년도에 비해 5억 원이나 많은 17억 원 상당의 성과급을 지급한 점, ④ 정리해고 이전에 근무시간 단축, 순환휴직 등 해고를 피하거나 최소화하기 위한 조치를 취하지 않은 점, ⑤ 이 사건 정리해고 당시 노사 간 협의된 최종 감원 목표가 이미 달성되었을 가능성을 배제할 수 없는 점 등을 고려할 때, 피고의 이 사건 정리해고는 그 요건을 갖추지 못하였다고 판단하였습니다.

해당 사안의 경우 2017년 대법원의 파기환송 판결에도 불구하고 서울고등법원이 파기환송심에서 대법원의 선고 취지와 달리 재차 정리해고가 적법하다는 판결을 함에 따라 논란이 된 바 있습니다. 대법원이 기존 대법원 판결과 같이 다시금 파기환송을 하였는 바, 앞으로의 귀추를 주목해야 할 것으로 보입니다.

■ 다운로드 : [대법원 2019. 11. 28. 선고 2018두44647 판결](#)