저성과자 해고의 정당성 판단

- 대법원 2023. 12. 28. 선고 2021두33470 판결의 의미 -

최근 대법원은 현대자동차가 장기간의 근무태도 및 근무성적 불량을 이유로 근로자를 해고한 것을 부당해고로 판정한 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구하는 소송의 상고심에서 해고의 정당성이 인정된다고 판시하여 현대자동차의 청구를 기각한 원심판결을 파기환송하였습니다. 이번 뉴스레터에서는 해당 사건에서 대법원이 제시한 저성과자에 대한 해고의 정당성 판단 기준에 관하여 살펴 보고자 합니다.

1. 사안의 개요

해고된 근로자는 현대자동차 공장의 생산개발본부 상용엔진생산기술팀에서 과장으로 근무하던 근로자(이하 '**이 사건 근로자**')인데, 현대자동차가 2018년 3월 '근무성적과 근무태도가 불량하고 개선의 여지가 없어 사회통념상 더 이상 고용관계를 계속할 수 없다'는 이유로 자신을 해고(이하 '**이 사건 해고**')하자 부당해고라고 주장하며 전북지방노동위원회에 구제를 신청하였고, 전북지방노동위원회는 동 구제신청을 인용하였습니다. 이어 현대자동차가 신청한 재심을 중앙노동위원회가 기각하자, 현대자동차는 중앙노동위원회 재심판정(이하 '**이 사건 재심판정**')의 취소를 구하는 소송을 법원에 제기하였습니다.

현대자동차는 이 사건 근로자에 대하여 징계위원회 시행 세칙을 준용한 해고절차를 진행하였는데, 현대자동차의 간부사원 취업규칙은 '사회통념상 근로를 계속할 수 없다고 판단되는 자'를 통상해고사유로, 이와 별도로 '근무태도나 근무성적이 불량하고 개선의 여지가 없다고 판단되는 자'를 징계해고사유로 각 정하고 있었으며, 현대자동차는 이 사건 근로자의 근무성적 및 근무태도가 불량하다는 이유를 들어 위 해고사유들 중 '사회통념상 근로를 계속할 수 없다고 판단되는 자'에 해당한다고 보아 이 사건 근로자를 통상해고 하였습니다.

2. 대상판결의 주요 내용

가. 원심판결

이 사건의 원심판결(서울고등법원 2021. 1. 22. 선고 2020누37439 판결)은 '이 사건 해고의 경우 본건 근로자가 근로제공 의무를 이행하는 것이 객관적으로 현저히 불가능 내지 현저히 곤란하거나 본건 근로자에게 근로제공 의사가 없음을 명백히 알 수 있다고 판단될 정도로 일신상의 사유가 현저하게 드러나는 경우에 해당하지 않아 '사회통념상 근로를 계속할 수 없다고 판단되는 자'에 해당한다고 볼 수 없으며, 설령

본 내용은 일반적인 정보의 제공만을 목적으로 발행되므로 이에 수록된 내용은 저희 법인의 공식적인 견해나 구체적 사안에 관한 법률의견이 아님을 밝혀드립니다.

'사회통념상 근로를 계속할 수 없다고 판단되는 자'를 통상해고사유로 정한 간부사원 취업규칙이 업무 저성과자에 대한 해고의 근거규정이 될 수 있다고 보더라도 본건 근로자에게 배치전환 등을 통한 적합한 업무로의 재배치 등의 기회를 충분히 제공하는 등 고용 유지 내지 해고 회피를 위한 최선의 노력을 다하여야 해고의 정당성이 인정될 수 있는데 원고가 그러한 노력을 다하였다고 인정하기 어렵다는 이유를 들어, 이 사건 해고가 위법하다'고 보아 원고의 청구를 기각하였습니다.

나. 대상판결

원심판결과 달리, 대법원 판결(2023. 12. 28. 선고 2021두33470 판결. '**대상판결**')은 '일반적으로 사용자가 근무성적이나 근무능력이 불량하여 직무를 수행할 수 없는 경우에 해고할 수 있다고 정한 취업규칙 등에 따라 근로자를 해고한 경우, 사용자가 근로자의 근무성적이나 근무능력이 불량하다고 판단한 근거가 되는 평가가 공정하고 객관적인 기준에 따라 이루어진 것이어야 할 뿐 아니라, 근로자의 근무성적이나 근무능력이 다른 근로자에 비하여 상대적으로 낮은 정도를 넘어 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하고 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어렵다는 등 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우에 한하여 해고의 정당성이 인정되며, 이때 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지는 근로자의 지위와 담당 업무의 내용, 그에 따라 요구되는 성과나 전문성의 정도, 근로자의 근무성적이나 근무능력이 부진한 정도와 기간, 사용자가 교육과 전환배치 등 근무성적이나 근무능력 개선을 위한 기회를 부여하였는지 여부, 개선의 기회가 부여된 이후 근로자의 근무성적이나 근무능력의 개선 여부, 근로자의 태도, 사업장의 여건 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 합리적으로 판단하여야 한다고 판단한 기존 대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결의 법리를 따라, ① 간부사원 취업규칙이 근무태도나 근무성적 불량을 별도의 징계해고 사유로 명시하고 있지만 원고가 동 취업규칙 제32조 제5호에 따라 참가인을 통상해고하면서 징계해고에 준하는 절차를 거친 것이 징계해고 사유의 증명책임을 회피하기 위하여 통상해고를 한 것이라고 보기 어렵고, ② 참가인은 이 사건 해고 당시 입사 25년차이자 '원가절감 업무'를 담당하는 과장급 간부사원으로서 그 직책과 경력에 따른 성과와 전문성이 요구되는 점, 참가인의 근무성적이나 근무능력이 부진한 기간이 11년으로 상당히 장기간이고 이 사건 해고 전 약 3년간의 인사평가결과는 11,229명 중 11,222위로 최하위 그룹에 속하며 원가절감실적도 현저히 낮은 편이었던 점, 원고는 참가인에게 근무태도 향상과 성과 개선을 위한 교육을 7회나 실시하는 등으로 개선의 기회를 충분히 부여하였고 배치전환에 관한 면담에서 참가인이 기존 부서에서 계속 근무하겠다는 의사를 밝히자 그 의사를 존중하였음에도 업무능력이나 업무성과가 개선되지 않은 점 등을 종합하면 참가인은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우에 해당할 여지가 있다'고 보아, 이와 달리 판단한 원심판결을 파기환송하였습니다.

3. 대상판결의 의의 및 시사점

대상판결은 저성과자의 해고의 정당성을 판단하기 위하여 대법원이 그간 제시하여 온 세부적인 요건을 재차 확인하였다는 데 의미가 있습니다. 대법원은 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결을 통하여 저성과자에 대한 해고가 정당성을 갖기 위한 기준을 제시한 이후 유사 사건들에서 지속적으로 같은 판단 기준 하에 해고의 정당성을 판단하고 있으며, 대상판결에서도 이러한 기조는 유지되고 있습니다.

다만, 대법원은 저성과자의 해고가 정당성을 가질 수 있다는 점을 인정하면서도 그 인정 요건은 상당히 엄격하게 판단하고 있는 경향을 보이는 것으로 생각됩니다. 예를 들어, 대법원 2022. 9. 15. 선고 2018다251486 판결은 2015년 1월에 시행된 2014년 하반기 인사평가에서 254명 중 253위, 다면평가에서 35명 중 33위의

본 내용은 일반적인 정보의 제공만을 목적으로 발행되므로 이에 수록된 내용은 저희 법인의 공식적인 견해나 구체적 사안에 관한 법률의견이 아님을 밝혀드립니다.

저조한 평가를 받은 근로자를 같은 해 3월경 대기발령하고, 대기발령기간 동안 수행한 과제 및 평가에서도 저조한 결과를 낸 근로자를 해고한 사안에서 대기발령의 정당성을 인정하면서도, 원심이 근로자의 근무성적이나 근무능력의 부진이 어느 정도 지속되었는지, 그 부진의 정도가 다른 근로자에 비하여 상대적으로 낮은 정도를 넘어 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하는지, 나아가 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어려운지, 회사가가 근로자에게 교육과 전환배치 등 근무성적이나 근무능력개선을 위한 기회를 충분히 부여하였는지 등에 관하여 제대로 심리하지 않은 채 단지 이 사건 대기발령이 정당하고 대기발령 기간 동안 원고의 근무성적이나 근무능력이 개선되지 않았다는 이유만으로 이 사건 해고가 정당하다고 판단한 것이 심리미진의 위법을 범하였다고 판단하면서 원심을 파기환송하였는데, 이러한 대법원의 입장은 저성과자에 대한 해고가 정당성을 갖기 위해서는 해고에 나아가기 전에 대법원이 제시한 각 요건의 충족 여부를 신중하게 판단하여야 함을 보여 주는 예라고 보입니다.

위와 같은 점을 고려할 때, 향후 사용자가 저성과자를 해고함에 있어서 그 대상자를 선정함에 있어서는 다음과 같은 사정들을 충분히 고려할 필요가 있을 것입니다.

- 근무성적이나 근무능력에 대한 평가를 공정하고 객관적인 기준에 따라 시행하여야 하며, 저성과자 판단은 특정 연도의 인사평가만을 고려할 것이 아니라 장기간의 인사평가 결과를 종합하여 고려하여야 하고, 그 기간동안 최소한의 기대에도 미치지 못하였다고 객관적으로 인정될 수 있는 근로자를 저성과자로 판단하여야 합니다.

  대상판결 사안의 경우 (i) 이 사건 근로자는 2007년 ~ 2017년 사이 기간(11년) 동안 5단계 등급(S, A, B, C, D) 중 C 내지 D등급을 받았으며, (ii) 현대자동차는 2009년부터 간부사원 전체 약 12,000명 중 직전 3개년도 누적 인사평가 결과가 하위 1% 내지 2% 미만에 해당하는 간부사원을 대상으로 하여 PIP 프로그램을 시행하였는데, 이 사건 근로자는 8년간 총 7차례 대상자로 선정되었습니다. 또한 (iii) 이 사건 근로자가 2017년 PIP 대상자로 선정될 당시 직전 3년간 인사평가결과는 전체 간부사원 11,229명 중 11,222위였고, 2017년 PIP 교육평가 결과는 대상자 44명 중 41위였습니다.

- 저성과자로 선정된 이후에도 대상자를 곧바로 해고할 수는 없으며, 저성과자의 업무수행능력이 개선될 수 있도록 업무와 관련된 교육기회, 근무환경 개선, 직무재배치 등을 통해 업무능력이 개선될 수 있는 기회를 상당한 기간 동안 충분히 부여할 필요가 있습니다. 배치전환 등을 통한 적합한 업무로의 재배치 등 기회를 충분히 제공하여야 하며, PIP교육도 이러한 기회 부여가 될 수 있으나, 기회 부여 과정에서 저성과자의 의사를 존중함이 바람직할 것입니다.

- 대상판결 사안의 경우 공식적 제안은 아니었으나, 회사가 이 사건 근로자를 전환배치 대상자로 면담을 하였으나 이 사건 근로자 본인이 기존 부서에서 계속 근무하겠다는 의사를 밝혔다는 사정이 고려되어 전환배치가 없었음에도 해고의 정당성을 인정하였습니다.

- 업무능력 개선 기회를 충분히 부여하였음에도 근로자의 업무수행능력이 개선되지 않았으며 향후에도 개선될 가능성이 없음이 객관적으로 확인되는 경우에 해고의 정당성이 인정될 수 있을 것입니다. 대상판결 사안의 경우 PIP교육 기회를 7회나 제공하였음에도 이 사건 근로자의 업무능력이나 성과가 개선되지 않았다는 사정이 해고의 정당성에 고려되었습니다.

본 내용은 일반적인 정보의 제공만을 목적으로 발행되므로 이에 수록된 내용은 저희 법인의 공식적인 견해나 구체적 사안에 관한 법률의견이 아님을 밝혀드립니다.

법무법인(유) 화우 노동그룹은 국내 유수의 대기업들에 대하여 PIP 관련 컨설팅 서비스를 제공하였고, 저성과자 해고 관련 소송에서도 다수의 기업을 대리하여 지속적으로 좋은 결과를 내고 있습니다. 노동시장 유연화에 관한 이슈들이 사회적으로 중요 문제로 부각되고 있는 현 상황 하에서, 법무법인(유) 화우 노동그룹은 그간 축적한 경험을 바탕으로 최선의 솔루션을 제공하도록 하겠습니다. 관련하여 문의사항이 있으신 경우 언제든지 연락하여 주시기 바랍니다.

Contacts

오태환
파트너변호사
T. (+82) 2 6003 7597
E. thoh@yoonyang.com

양시훈
파트너변호사
T. (+82) 2 6003 7052
E. shyang@yoonyang.com

박삼근
파트너변호사
T. (+82) 2 6003 7540
E. spark@yoonyang.com

홍성
파트너변호사
T. (+82) 2 6003 7792
E. shong@yoonyang.com

이정우
파트너변호사
T. (+82) 2 6182 8529
E. jwl@yoonyang.com

홍정모
파트너변호사
T. (+82) 2 6182 8549
E. jmhong@hwawoo.com

본 내용은 일반적인 정보의 제공만을 목적으로 발행되므로 이에 수록된 내용은 저희 법인의 공식적인 견해나 구체적 사안에 관한 법률의견이 아님을 밝혀드립니다.