

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2018다253680 해고무효확인
원고, 상고인 원고 1 외 1인
소송대리인 법무법인 여는
담당변호사 정기호 외 2인
피고, 피상고인 한국조선해양 주식회사(변경전 상호: 현대중공업 주식회사)의
소송수계인 현대중공업 주식회사
소송대리인 변호사 최승욱 외 2인
원 심 판 결 부산고등법원 2018. 7. 4. 선고 2017나59164 판결
판 결 선 고 2021. 2. 25.

주 문

상고를 모두 기각한다.
상고비용은 원고들이 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사건 개요와 경과

가. 피고는 선박건조와 수리판매업 등을 영위하는 회사이다. 원고 1은 1999. 3. 1., 원고 2는 1988. 1. 7. 피고 회사에 입사하여 근무하였다.

나. 피고는 2012년부터 2014년까지 3년 동안 종합인사평가와 성과평가 결과를 기준으로 하위 2% 이내에 해당하는 저조한 직무역량을 보인 과장급 이상 직원 65명을 대상으로 2015. 2. 25.부터 2015. 12. 31.까지 직무역량 향상과 직무재배치를 위한 직무교육(이하 '이 사건 직무재배치 교육'이라 한다)을 실시하였는데, 원고들도 대상자에 포함되었다.

다. 피고는 이 사건 직무재배치 교육을 실시한 다음 2016. 1. 18.경 원고 1을 ○○○○부서에, 원고 2를 △△△△△△부서에 재배치하였다.

라. 원고들은 재배치 이후 실시된 2016년 상반기 성과평가에서 최저 등급인 D등급을 받았다. 피고는 원고들이 근무성적 또는 능력이 현저하게 불량하여 직무를 수행할 수 없다는 이유로 2016. 8. 27. 원고 2를, 2016. 9. 1. 원고 1을 해고하였다(이하 '이 사건 해고'라 한다).

마. 피고 취업규칙은 "근무성적 또는 능력이 현저하게 불량하여 직무를 수행할 수 없다고 인정되었을 때"를 해고사유로 정하고 있다(제16조의1 제6호).

바. 원고들은 이 사건 해고가 정당하지 않다는 이유로 이 사건 소를 제기하였으나, 원심은 이를 받아들이지 않았다. 이에 대하여 원고들은 피고의 취업규칙 제16조의1 제6호가 근로기준법 제24조에 위반되고, 원고들에 대한 인사평가 기준이 불공정하며, 이 사건 해고에 정당한 이유가 없다는 이유로 상고를 제기하였다.

2. 피고의 취업규칙 제16조의1 제6호가 근로기준법 제24조를 위반한 것인지 여부

원심은, 피고의 취업규칙 제16조의1 제6호가 근로기준법 제24조에 위반되지 않음을

전제로 이 사건 직무재배치 교육이나 이 사건 해고가 실질적으로는 경영상 이유로 해고하기 위한 수단으로 편법적으로 활용되었다고 볼 수도 없다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리에 비추어 살펴보면, 원심판결에 상고이유 주장과 같이 근로기준법 제24조에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

3. 원고들에 대한 인사평가 기준이 불공정했는지 여부

가. 원심은 아래와 같은 사정을 들어 피고가 원고들에 대하여 실시한 인사평가의 기준이 불공정하다거나 그 결과가 신빙성이 낮다고 보기 어렵다고 판단하였다.

피고는 2012년 이후 이루어진 인사평가의 기준이나 항목을 소속 근로자들에게 공개하였다. 피고는 2014년 이후 성과평가 결과에 대한 이의제기절차를 체계적으로 정비하고, 원고들을 포함한 근로자들에게 이의제기절차를 안내하였다.

피고는 상대평가 방식을 채택하면서도 그로 인한 불합리성을 보완하고자 인사평가자가 평가를 받는 사람의 자질 등을 감안하여 최저 등급에 해당하는 C, D등급을 부여하지 않을 수 있는 재량을 부여했던 것으로 보인다.

인사평가권자들이 평가를 받는 사람의 본인평가 내용과 1차 평가자(팀장)의 평가내용을 토대로 2차 평가(부서장)와 최종평가(담당 임원)를 하여 평가등급을 산정하고 있으므로 특정 인사평가권자 1명의 판단에 따라 원고들의 인사평가 결과가 정해지는 것이 아니라 복수(3명)의 판단에 따라 원고들의 인사평가 결과가 정해지는 것이어서 그 인사평가 결과가 자의적이라고 단정하기 어렵다.

나. 원심판결 이유를 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 이러한 판단에 상고이유 주장과 같이 논리와 경험의 법칙에 반하여 자유심증주의의 한계를 벗어난 잘못이 없다.

4. 이 사건 해고에 정당한 이유가 있는지 여부

가. 근로기준법 제23조 제1항은 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고하지 못한다고 하여 해고를 제한하고 있다. 사용자가 취업규칙에서 정한 해고사유에 해당한다는 이유로 근로자를 해고할 때에도 정당한 이유가 있어야 한다. 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 인정된다. 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 한다.

나. 원심은 아래와 같은 사정을 들어 이 사건 해고에 정당한 이유가 있다고 판단하였다.

피고가 실시한 2010년부터 2016년 상반기까지 기간의 인사평가 결과 전체 사무연구직 과장 이상 직원 3,859명 중 원고 1의 경우 3,857위에 해당하고, 원고 2의 경우 3,859위에 해당하는 저조한 업무수행실적을 보였다. 피고로부터 원고 1은 2014년부터

2016년까지 3회, 원고 2는 2013년부터 2016년까지 4회의 직무경고를 받는 등 장기간 실적이 상당한 정도로 부진하였다.

위에서 본 바와 같이 피고는 원고들에게 10개월 동안 이 사건 직무재배치 교육을 실시하고 교육을 마친 다음 원고들을 직무재배치하였으나, 직무재배치 이후에 실시된 2016년 상반기 다면평가에서 원고들의 업무역량이 부족하고, 원고들의 업무상 잘못으로 여러 차례 문제점이 발생하였다는 점이 지적되었다. 이러한 사정에 비추어 보면 원고들의 직무역량이 상대적으로 저조하였던 것이 아니라 피고가 부여하는 직무를 수행하기에 실질적으로 부족하였던 것으로 보인다.

원고 1은 직무재배치 이후에도 부서 공동업무에 대한 관심이 부족하고 업무능력을 습득하려는 의지가 부족하다는 평가를 받았다. 원고 2는 직무재배치 교육 이전에도 여러 차례 업무향상계획서의 제출을 거부하기까지 하는 등 업무능력 향상에 대한 열의가 없었으며, 직무재배치 이후에도 능력부족과 개선의지 부족이라는 평가를 받는 등 원고들에게 업무능력 향상의지가 있다고 보기 어렵다.

다. 원심판결 이유를 위에서 본 법리에 비추어 살펴보면, 이유에 부분적으로 미흡한 점이 있으나 상고이유와 같이 근로기준법 제23조 제1항의 정당한 이유에 관한 법리를 오해하거나 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어난 잘못이 없다.

5. 결론

원고들의 상고는 이유 없어 이를 모두 기각하고 상고비용은 원고들이 부담하도록 하여, 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 이동원

주 심 대법관 김재형

 대법관 민유숙

 대법관 노태악