

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2018다251486 해고무효확인등
원고, 상고인 원고
소송대리인 법무법인 아이앤에스
담당변호사 이동산 외 1인
피고, 피상고인 ○○○○ 주식회사
소송대리인 법무법인(유한) 국제
담당변호사 이정일 외 1인
원 심 판 결 부산고등법원 2018. 6. 20. 선고 2017나56196 판결
판 결 선 고 2022. 9. 15.

주 문

원심판결 중 2015. 7. 17. 자 해고 무효확인 청구 부분과 2015. 7. 17.부터 원고가 복직하는 날까지의 임금 청구 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 부산고등법원에 환송한다.

나머지 상고를 기각한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사건의 개요

가. 피고는 선박의 건조 및 보수공사 등을 영위하는 회사이고, 원고는 (연월일 생략) 피고에 입사하여 근무하였다.

나. 피고의 인사규정 제20조 제1항은 구조조정, 조직 개편, 직제개편 등으로 직제 또는 정원의 감소사유가 있거나 인원이 초과된 경우(제4호) 또는 직무수행 능력이 부족하거나 인사고과평가 성적이 하위 5% 이내인 경우(제5호) 그 해당자에 대하여 보직을 부여하지 않을 수 있다고 규정하고 있고, 제2항은 보직이 제한된 자에 대하여 대기발령을 할 수 있다고 규정하고 있다. 피고의 취업규칙 제59조 제1항 제6호 및 인사규정 제41조 제7호는 '사원이 무보직으로 3개월이 경과하였을 때는 해고한다'고 규정하고 있다.

다. 원고는 2013년 3월 피고로부터 (표창명 생략) 표창을 받았고, 그해 상반기 인사고과평가에서는 A등급, 2013년 하반기 및 2014년 상반기 인사고과평가에서는 각 B등급을 받았다. 원고는 2015. 1.경 2014년 하반기 인사고과평가에서 관리직 총 254명 중 253위로 최하위 D등급(하위 5%에 해당)을 받았다. 피고는 2015. 1. 20.부터 2015. 1. 23.까지 업무역량 및 리더십역량에 대한 다면평가를 처음으로 실시하였는데, 원고는 같은 그룹의 피평가자 총 35명 중 33위로 최하위 D등급을 받았다.

라. 피고는 2015. 2. 24. 조직 개편의 일환으로 기존의 '4본부 7실 34팀'에서 생산지원실, 선체설계실, 의장설계실, 발판지원팀, 원고가 소속된 협력사지원팀 등 3실 2팀을 폐지하여 '4본부 4실 32팀'으로 직제규정을 개정하여 2015. 3. 1. 시행하였다.

마. 피고는 2015. 2. 25. 인사위원회를 개최하여 원고를 포함한 대기발령 대상자 4명을 확정하고, 2015. 2. 27. 원고를 2015. 3. 1. 자로 경영기획본부 인사·총무팀 소속으로 대기발령(이하 '이 사건 대기발령'이라 한다)하였다.

바. 피고는 대기발령자 근무수칙의 임금에 관한 규정에 따라 원고에게 2015. 3.에는 연장수당을 제외한 임금 전액을 지급하였으나 2015. 4.부터 2015. 5.까지 기본급 3,234,411원을 지급하였다.

사. 원고는 2015년 3월 및 4월에 '절박한 경영위기 타개를 위한 연간 간접비 150억 원 절감방안을 제시하라'는 업무과제를 부여받고 방안을 제시하였으나, 평가 결과 D등급을 받았다. 피고는 2015년 5월 원고에게 '안전보건경영시스템 교재를 통한 업무 테스트'의 수행과제를 부여하고, 40점 이하일 경우 업무부적격으로 결정하기로 한 뒤 테스트를 실시하였는데 원고는 31점을 획득하였다.

아. 피고는 2015. 6. 5. 인사위원회를 개최하여 무보직으로 3개월이 경과한 원고를 2015. 7. 17.자로 해고하기로 의결하고, 2015. 6. 15. 원고에게 이를 통보(이하 '이 사건 해고'라 한다)하였다.

자. 원고는 이 사건 대기발령 및 이 사건 해고가 모두 인사권의 남용이라고 주장하면서 이 사건 대기발령과 해고의 무효확인 및 대기발령 기간 동안의 임금 차액 530만원과 해고 시점인 2015. 7. 17.부터 원고가 복직하는 날까지의 임금을 청구하는 이 사건 소를 제기하였다.

차. 원심은 원고의 청구를 전부 기각한 제1심의 판단을 그대로 유지하고 원고의 항소를 기각하였다.

2. 쟁점

원고는 이 사건 대기발령이 사용자의 인사재량권을 남용한 것이고, 이 사건 해고는 이른바 저성과자 해고에 대한 법리를 오해하여 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없는 정도인지에 관한 심리를 다하지 않았다는 취지로 주장한다.

따라서 이 사건 대기발령과 이 사건 해고의 정당성 여부가 이 사건의 쟁점이다.

3. 이 사건 대기발령의 정당성 여부에 관하여(제4 상고이유)

가. 기업이 계속 활동하기 위해서는 노동력을 재배치하거나 수급을 조절하는 것이 필요불가결하므로 대기발령을 포함한 인사명령은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 고유권한에 속한다. 따라서 이러한 인사명령에 대하여는 업무상 필요한 범위 안에서 사용자에게 상당한 재량을 인정하여야 하고, 이것이 근로기준법 등에 위반되거나 권리남용에 해당하는 등의 특별한 사정이 없는 한 위법하다고 할 수 없다. 대기발령이 정당한 인사권의 범위 내에 속하는지 여부는 대기발령의 업무상 필요성과 그에 따른 근로자의 생활상 불이익의 비교교량, 근로자와 협의 등 대기발령을 하는 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부 등에 의하여 결정되어야 하고, 근로자 본인과 성실한 협의절차를 거쳤는지는 정당한 인사권 행사인지 여부를 판단하는 한 요소라고는 할 수 있으나 그러한 절차를 거치지 아니하였다는 사정만으로 대기발령이 권리남용에 해당되어 당연히 무효가 된다고는 볼 수 없다(대법원 2002. 12. 28. 선고 2000두8011 판결, 대법원 2005. 2. 18. 선고 2003다63029 판결 등 참조).

나. 원심은, 판시와 같은 이유로 이 사건 대기발령은 피고의 조직 개편 및 원고에 대한 인사고과평가에 따른 것으로서 피고의 인사규정 제20조 제1항 제4호, 제5호, 같은 조 제2항 등에 근거한 정당한 인사권의 행사이고 권리남용에 해당하지 않는다고 판단하였다.

앞에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 이러한 판단은 정당하고 거기에 상고이유 주장과 같이 대기발령의 재량권 행사의 한계 등에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않는 등으로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

4. 이 사건 해고의 정당성 여부(제1 내지 3 상고이유)

가. 원심은, 이 사건 대기발령이 정당하고 대기발령 기간에도 원고는 계속하여 과제 수행에 대하여 낮은 평가를 받음으로써 능력이 회복되지 않아 대기발령의 사유가 소멸하지 않았으며 원고에 대한 평가가 자의적이거나 불공정하게 이루어졌다고 볼 수 없다는 점 등의 사정을 들어 이 사건 해고가 취업규칙 제59조 제1항 제6호, 인사규정 제41조 제7호에 근거한 정당한 해고라고 판단하였다.

나. 그러나 원심의 판단은 다음과 같은 이유로 그대로 수긍하기 어렵다.

근로기준법 제23조 제1항은 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고를 하지 못한다고 규정하여 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.

이러한 법리는 취업규칙이나 인사규정 등에서 근로자의 근무성적이나 근무능력 부진

에 따른 대기발령 후 일정 기간이 경과하도록 보직을 다시 부여받지 못하는 경우에는 해고한다는 규정을 두고 사용자가 이러한 규정에 따라 해고할 때에도 마찬가지로 적용된다. 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(대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결 참조).

따라서 원심으로서 원고의 근무성적이나 근무능력의 부진이 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 정도인지 여부를 심리하여 이 사건 해고에 정당한 이유가 있는지 여부를 판단하였어야 한다.

그런데도 원심은 원고의 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, 피고가 원고에게 교육과 전환배치 등 근무성적이나 근무능력 개선을 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 판단하였다.

이러한 원심의 판단에는 해고의 정당성에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

5. 파기의 범위

위와 같이 원심판결에는 해고의 정당성에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있으므로, 원고들의 청구를 전부 기각한 원심판결 중 이 사건 해고의 무효확인 청구 및 해고일인 2015. 7. 17.부터 원고가 복직하는 날까지의 임금 청구 부분을 파기하여야 한다.

6. 결론

그러므로 원심 판결 중 이 사건 해고의 무효확인 청구 부분 및 해고 기간의 임금 청구 부분을 파기하고 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며 나머지 상고를 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 안철상

 대법관 노정희

주 심 대법관 이흥구