

### 근로자의 근무성적이나 근무능력 불량 등을 이유로 행해진 해고가 정당할까요?

#### 〈사건의 개요〉

피고는 선박의 건조 및 보수공사 등을 영위하는 회사이고, 원고는 피고에 입사하여 근무하는 근로자였습니다. 피고의 인사규정 제20조와 제41조 및 취업규칙 제59조에는 대기발령과 해고에 관한 사항을 규정하고 있었습니다.

인사규정 제20조 제1항

4. 구조조정, 조직개편, 직제개편 등으로 직제 또는 정원의 감소사유가 있거나 인원이 초과된 경우

5. 직무수행 능력이 부족하거나 인사고과 평가 성적이 하위 5% 이내인 경우 그 해당자에 대하여 보직을 부여하지 않을 수 있다.

제2항 보직이 제한된 자에 대하여 대기발령을 할 수 있다.

취업규칙 제59조 제1항 제6호 및 인사규정 제41조 제7호

사원이 무보직으로 3개월이 경과하였을 때는 해고한다.

원고는 피고가 실시한 인사고과평가와 업무역량 및 리더십역량에 대한 다면평가에서 최하위 등급을 받았습니다. 피고는 조직개편과 인사불량을 이유로 원고를 대기발령하였습니다. 그러나 대기발령 이후에도 원고는 3개월 동안 저조한 업무수행평가를 받아 보직을 부여받지 못하였습니다. 피고는 무보직으로 3개월이 경과한 원고를 해고하기로 의결하고, 원고에게 이를 통보하였습니다.

원고는 대기발령과 해고가 모두 인사권의 남용이라고 주장하면서 이 사건 대기발령과 해고의 무효확인 및 대기발령 기간 동안의 임금차액과 해고 시점부터 원고가 복직하는 날까지의 임금을 청구하는 소를 제기하였습니다.

원심은 원고의 청구를 전부 기각한 제1심의 판단을 그대로 유지하고 원고의 항소를 기각하였습니다.

## 주요 쟁점

원고는 대기발령이 사용자의 인사재량권을 남용한 것이고, 해고는 저성과자 해고에 대한 법리를 오해하여 사회 통념상 고용관계를 계속할 수 없는 정도인지에 관한 심리를 다하지 않았다는 취지로 주장하였습니다.

## 관련 법률

근로기준법 제23조(해고 등의 제한)

① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

## 대법원 판결

[근로자의 근무성적이나 근무능력 불량 등을 이유로 행해진 대기발령 및 해고의 정당성 유무가 문제된 사건]

### 1. 대기발령의 정당성 판단 기준

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 등

에 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).

### 2. 대기발령 후 일정 기간이 경과하도록 보직을 다시 부여받지 못한 경우를 취업규칙상 해고사유로 정한 경우, 그 취업규칙 조항에 따른 해고의 정당성 판단 기준

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 부진에 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).

☞ 피고(사용자)는 원고(근로자)에게 조직 개편과 인사평가의 불량을 이유로 대기발령을 하였으나(이하 ‘이 사건 대기발령’), 원고가 그 후 3개월 동안 계속하여 저조한 업무수행 평가를 받아 보직을 부여받지 못하자 취업규칙 및 인사규정의 ‘사원이 무보직으로 3개월이 경과하였을 때는 해고한다’는 규정에 따라 원고를 해고하였음(이하 ‘이 사건 해고’). 이에 원고는 이 사건 대기발령과 이 사건 해고가 인사권 남용이라고 주장하면서, 이 사건 대기발령 및 이 사건 해고가 무효임의 확인과 대기발

령 기간 동안의 임금 차액 및 해고 시로부터 복직하는 날까지의 임금의 지급을 청구하는 이 사건 소를 제기하였음

☞ 대법원은 ① ‘이 사건 대기발령의 무효 확인 및 대기발령 기간 동안의 임금 차액 청구’에 대하여는, 이 사건 대기발령이 피고의 조직 개편 및 인사과과평가에 따른 것으로서 정당한 인사권의 행사라고 판단한 원심을 수긍하였음(원고의 이 부분 상고 기각). 그러나 ② ‘이 사건 해고의 무효 확인 및 해고 기간 동안의 임금 청구’에 대하여는, 원심이 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 판단한 것은 잘못이라고 판단하였음(이 부분 원심판결 파기환송)

## 결론

대법원은 대기발령을 적법하다고 본 원심의 판단은 정당하지만, 해고를 적법하다고 본 원심의 판단에는 법리를 오해한 잘못이 있어 원심판결 중 이 사건 해고의 무효확인 청구 부분 및 해고기간의 임금 청구부분을 파기·환송하였습니다.

(출처/명쾌한 관사와 함께하는 법원이야기)