

2021.03.03.

저성과자에 대한 해고 적법 판결(2018다253680) 분석

공인노무사 김재언

- 대법원은 2021년 2월 25일 H사가 업무능력 저하등 저성과자에게 내린 해고처분이 정당하다는 판단을 하였습니다.
- 이른바, 저성과자에 대한 해고를 인정한 케이스로 볼 수 있으며, 저성과자에 대한 해고 지침은 2016년 1월 '공정인사지침' 및 '취업규칙 해석 및 운영지침'(이하 "양대지침" 이라 함)이 마련되어 고용의 유연성을 도모하고자 하였으나, 노동계 비판등으로 인하여 2017년 9월 양대지침은 폐기되었습니다.
- 이후, 저성과자 관리는 상당한 수준의 위로금을 통한 합의해지형태로의 근로관계 종료외에는 회사의 저성과자에 대한 해고는 사실상 불가능해 보였으나, 이번 판결은 **저성과자에 대한 해고에 대한 참고기준으로 기능 할 것**으로 보입니다.
- 다만, 이번 판결에서 주목해야 할 것은 "저성과자에 대한 해고가 가능하다"는 결과가 아니라 **사실관계에 주목**하여야 합니다. 이번 판결에서 저성과자 해고가 정당하다고 본 근거로는 ①3~4년에 거친 장기간 저성과 발생, ②직무재배치등 업무개선 기회 부여, ③직무재배치 이후에도 저성과 발생, ④인사평가지 평가기준의 공개 및 이의제기 절차등 평가의 공정성 및 투명성 확보, ⑤업무능력 향상 부족 등을 삼았습니다.
- 이번 판결은 결국 사실관계에서 회사가 공정한 평가제도 및 업무개선기회를 부여하였음에도 불구하고 개선의 여지가 없을 경우에 정당하다고 볼 수 있는 것으로 '저성과자 해고'가 아닌 '**저성과자 관리'에 초점을 맞춘 운영이 필요**합니다.

<사실관계>

년도	비고
2012~2014	종합인사평가 및 성과평가 결과 실시
2015.02.25~12.31	최근 3개년 하위 2%의 직원대상(65명)으로 직무재배치 교육실시
2016.01.18	원고1, 원고2 부서 재배치
2016. 상반기	상반기 성과평가결과 원고1,2 D등급 부여
2016. 08.27	원고 1 해고처분 해고사유 취업규칙 제16조의 1 제 6호("근무성적 또는 능력이 현저하게 불량하여 직무를 수행할 수 없다고 인정되었을 때")
2016. 09.01	원고 2 해고처분 해고사유 취업규칙 제16조의 1 제 6호("근무성적 또는 능력이 현저하게 불량하여 직무를 수행할 수 없다고 인정되었을 때")
2017.12	1심 원고 패
2018.07	2심 항소 기각
2021.02	3심 상고 기각 (판결 확정)

<근로자 주장>

- 인사평가를 통하여 저성과자에 대한 상시해고가 가능하며, 이는 정리해고의 효과를 얻을 수 있으므로 근로기준법 제24조에 따른 정리해고제도가 형해화 될 것
- 회사의 직무재배치교육의 내용은 업무능력 향상과는 무관하고, 실질적으로 퇴출프로그램으로 운영
- 근로자의 저성과로 인하여 회사의 손해가 발생하거나 조직질서를 문란하는 것에 대한 입증이 없다.

<판단>

- 직무재배치 교육 대상자 65명중 46명은 직무에 복귀하였고, 실제로 해고처분을 받은 것은 2명인 점, 직무재배치 교육 대상자를 선정하는 인사평가제도의 내용 (객관적 기준 확립 및 이의제기 절차)으로 볼 때 교육대상자의 자의적·임의적 선정이 어려운점으로 보아 정리하고 수단으로 보기 어렵다.
- 직무재배치 교육 내용중 일부(독서/창업교육)는 업무와는 관련이 없고 희망퇴직을 유도하는 것으로 볼 수 있으나, 해당 교육이 전체 교육에서 차지하는 비중이 적으며, 다른 교육내용은 업무관련성이 높으므로 직무재배치 교육이 퇴출프로그램으로 보기 어렵다.
- 직무재배치 교육 전후 업무에 있어 상당한 관련성이 있는 것으로 보인다.
- 저성과자에 대한 적절한 인사조치를 할 수 없다면 향후 **근로자 교육 및 인력관리**에 심각한 어려움이 발생할 수 있고, 결국 회사 뿐만 아니라 소속근로자 전체에도 부정적인 영향이 발생할 수 있어 해고는 정당하다.

<판결 분석>

1. 저성과자에 대한 해고의 정당성을 인정함

- 기존에는 저성과자에 대한 해고는 징계해고(근무태만 또는 근무태도불량 등)로 접근하여 징계해고를 하거나, 상당한 수준의 위로금을 통한 권고사직 형태의 근로관계 종료가 가능했습니다.
- 그러나 징계해고로 접근할 경우 정량평가등 객관적인 입증이 가능한 경우에만 한정적으로 정당하다고 판결(90다카25420판결)되었고, 정성평가등 자의적인 기준이 들어가는 경우 정당성을 입증하기 매우 어려웠고, 권고사직 형태로 접근하는 경우에는 시간과 비용등 경제적인 측면에서 큰 부담이 되었습니다.
- 이번 판결은 공정하고 투명한 평가체계를 통한 인사평가결과를 토대로 저성과자에게 업무개선 기회를 충분히 부여했음에도 불구하고, 개선의 여지가 없는 경우 정당한 해고 사유로 본 것입니다.

2. 쉽게 일반화 하기는 어려움

- 이번 판결로 '저성과자에 대한 해고가 가능하다'라는 접근은 가능하나 곧바로 '저성과자에 대한 해고는 정당하다'라는 접근으로 일반화 할 수는 없습니다.
- 2016년 양대지침이 비판을 받고 폐기된 이유는 "인사평가는 자의적으로 이루어지며 쉬운해고가 가능해짐"이었기에, 저성과자 해고에 대한 남발로 갈 우려가 있어 이번판결은 저성과자 해고에 대한 절대적인 기준 으로 볼 수는 없습니다.
- 다만, 저성과자 해고의 가능성을 인정한 것에 의미가 있으므로 저성과자 관리체계 (①공정하고 투명한 평가체계 구축, ②상당한 기간에 거친 저성과, ③업무개선에 대한 충분한 기회부여)를 구축하여 신중한 접근이 필요합니다.

3. 일반해고와 징계해고

- 이번 판결은 '저성과자에 대한 해고'를 근무태도 불량등 징계사유를 들어 징계해고한 것이 아니라, 취업규칙상 해고사유에 해당함을 근거로 곧바로 해고처분을 한 것(일반해고 또는 통상해고)에 해당합니다.
- 징계해고와 일반해고 모두 근로자의 의사에 반하여 이루어지는 고용관계 종료이며, 근로기준법 제23조에 따른 정당한 이유(사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도)가 필요하며 이에 대한 입증책임은 해고가 정당하다고 주장하는 회사에 있습니다.
- 다만, 일반해고의 경우 징계해고와 달리 징계절차규정을 요하지 않아서 절차적인 공정성에서는 보다 자유로운 측면이 있습니다. 또한, 징계해고는 근로자의 비위행위에 해당하여야 하는데, 인사평가의 저성과는 근로자의 비위행위로 보기 어려운 측면이 있고, 굳이 징계사유로 따지자면 근무태만 또는 근무태도불량으로 접근할 수 있으나, 정성평가에서 근무태만 또는 근무태도불량과의 인과관계를 입증하기 어려운 측면이 있습니다.
- 따라서 저성과자에 대한 해고는 일반해고로 진행하는 것이 바람직하며, 회사가 해고의 정당함을 주장하기 위해서는 인사평가가 객관적인 기준에 의해 공정하게 시행되었음을 입증하여야 합니다.

<공정인사지침과 H사 평가기준의 비교>

이번 판결에서 H사의 인사평가는 2016년 1월 공정인사지침에서 발표한 인사평가기준과 유사하게 진행되어 향후 평가제도 구축등의 가이드라인으로 될 것으로 보입니다.

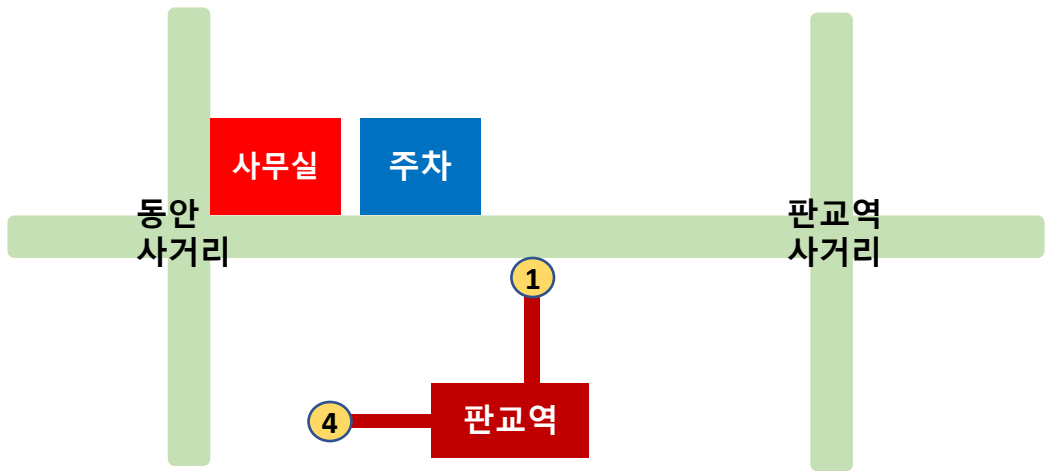
공정인사지침	H사
1. 해고의 근거규정 마련	• 취업규칙 제16조의 1 (해고사유) 6. 근무성적 또는 능력이 현저하게 불량하여 직무를 수행할 수 없다고 인정되었을 때
2. 객관적이고 공정한 평가 (평가대상/평가기준/평가방법/평가공개)	• 2012년 이후 인사평가 기준과 항목 공개 • 2014년 이후 평가결과에 대한 이의제기 절차 안내 • 상대평가와 절대평가의 조화 (C,D등급 미부여 재량권 부여) • 복수의 평가를 통해 평가결과 확정 • 장기간의 평가를 통해 저성과자 선정 (타게팅이 아닌 복수의 저성과자 선정)
3) 고용유지노력	• 1년간 직무재배치 교육 실시
4) 해고	• 업무개선의 여지가 없어 절차(서면통보)에 따른 해고 통지

<결어>

이번 판결로 저성과자에 대한 해고의 가능성이 열린 것은 의미가 있으나, 곧바로 사업장에 적용하기는 어렵습니다.

본 판결이 저성과자에 대한 해고의 근거로 삼기 위해서는 ‘인사평가제도를 재검토 하고 ‘저성과자에 대한 교육기회 제공’등 ‘저성과자 관리체계’가 구축되어 있어야 할 것입니다.

또한, ‘저성과자 관리체계’의 목적이 해고이 아닌 훈련에 초점을 두어 운영하여 직원들의 신뢰성 확보가 필요하며, 최후의 수단으로 한 해고처분의 정당성이 확보될 것입니다. 끝.



주소 : 경기도 성남시 분당구 판교역로 178, 801호 (삼평동, 서건타워)

주차 : 경기도 성남시 분당구 대왕판교로 606번길 31 (삼평동, 호반메트로큐브)

지하철 : 신분당선 판교역(판교테크노밸리) 1번 출구로 나와서 도보 10분 거리

하나로컨설팅 노무법인의 뉴스레터에 게재된 내용 또는 의견은 당 노무법인이나 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이 아니며, 일반적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려드립니다.

하나로컨설팅 노무법인 또는 소속 공인노무사의 공식적인 검토의견이나 자문을 원하시는 경우에는 우측의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려드립니다.

상담 월~금 09:00~18:00
방문상담은 사전예약 필수

전화 031-704-1223
팩스 031-8016-3498

신정욱 공인노무사
tjlove73@naver.com

김재언 공인노무사
cplaeony@naver.com

황금별 공인노무사
golds628@naver.com