



근무성적이 불량한 저성과자에 대한 통상해고가 정당하다고 인정한 사례

(대법원 2023. 12. 28. 선고 2021두33470 판결)

원고는 자동차 제조 및 판매 회사이고, 피고보조참가인(이하 ‘참가인’)은 원고에 입사하여 공장 생산기술팀 과장으로 근무한 자입니다. 원고는 참가인의 근무성적 및 근무태도 불량, 업무 부진을 이유로 “사회통념상 근로를 계속할 수 없다고 판단되는 자”를 통상해고 사유로 규정한 간부사원 취업규칙 제32조 제5호에 근거하여 참가인을 통상해고하였습니다. 참가인은 위 해고가 부당해고라고 주장하며 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였고, 지방노동위원회와 중앙노동위원회는 원고가 주장하는 해고사유가 사회통념상 참가인과 고용관계를 계속할 수 없을 정도의 사유에 해당한다고 볼 수 없다고 판정하였습니다. 이에 원고는 중앙노동위원회 재심판정 취소소송을 제기하였습니다.

원심은 참가인이 통상해고사유를 규정한 간부사원 취업규칙 제32조 제5호의 “사회통념상 근로를 계속할 수 없다고 판단되는 자”에 해당한다고 볼 수 없고, 이 사건 해고의 사유는 징계해고 사유를 규정한 간부사원 취업규칙 제42조 제14호의 “근무태도나 근무성적이 불량하고 개선의 여지가 없다고 판단되는 자”에도 해당하므로 원고가 징계해고 사유의 증명책임을 회피하기 위하여 통상해고를 한 것으로서 이 사건 해고가 위법하다고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 ① 간부사원 취업규칙 제32조 제5호는 징계해고의 사유에 해당하는 경우를 배제하는 취지가 아니라 징계해고의 사유가 있는 경우에도 사회통념상 근로를 계속할 수 없다고 판단되면 근로자에게 더 유리한 통상해고를 할 수 있다는 의미로 해석되고, ② 원고가 동 취업규칙 제32조 제5호에 따라 참가인을 통상해고 하면서 징계해고에 준하는 절차를 거친 것이 징계해고 사유의 증명책임을 회피하기 위하여 통상해고를 한 것으로는 볼 수 없으며, ③ 원고는 이 사건 해고 당시 입사 25년차이자 과장급 간부사원으로서 그 직책과 경력에 따른 성과와 전문성이 요구되나 참가인의 근무성적이나 근무능력이 부진한 기간이 11년으로 상당히 장기간이고 이 사건 해고 전부터 참가인의 인사평가는 11,229명 중 11,222위로 최하위 그룹에 속하였으며, ④ 원고는 참가인에게 근무태도 향상과 성과 개선을 위한 교육을 7회나 실시하는 등으로 개선의 기회를 충분히 부여하였으나 참가인의 업무능력이나 업무성과가 개선되지 않은 점을 고려할 때, 참가인은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우에 해당하여 해고의 정당성이 인정된다고 판단할 여지가 있다고 보았습니다.

이에 대법원은 원심이 근로기준법 제23조 제1항에 따른 해고의 정당성에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 보아 원심판결을 파기환송하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com