



저성과자 프로그램 시행 및 그에 따른 업무평가가 정당하고, 개선기회를 부여하였음에도 근무태도와 근무성적이 불량하고 개선의 여지가 없는 경우 해고의 정당성을 인정한 사례

(서울고등법원 2024. 3. 22. 선고 2023나2024051 판결)

원고는 2020. 12. 22. 피고로부터 저성과를 이유로 징계해고되었습니다(이하 ‘이 사건 해고’). 원고는 ① 3년간의 평가성적이 저조하다는 이유로 저성과자로 선정되어 피고의 저성과자 역량 및 성과 향상을 위한 저성과자 프로그램(PIP, 이하 ‘저성과자 프로그램’)을 2차례 수행하였고, ② 2차례의 저성과자 프로그램 진행에도 불구하고 성과 향상 목표를 달성하지 못하여 대기발령 처분을 받았습니다. ③ 대기발령 기간 동안 진행된 코딩테스트에서도 원고가 저조한 점수를 받아, 피고는 저성과자 역량 등 향상을 위한 관리규정(이하 ‘이 사건 관리규정’), 취업규칙, 징계규정에 근거하여 원고에 대한 징계해고 처분을 하였습니다.

그러자 원고는 ① 이 사건 해고는 이 사건 관리규정에 기초한 저성과자 프로그램 평가 결과에 의한 것인데, 이 사건 관리규정 시행은 취업규칙 불이익 변경에 해당하여 근로자 과반수의 동의를 얻어야 함에도 이를 얻지 않아 무효이고, ② 인력 퇴출 목적의 이 사건 관리규정 및 저성과자 프로그램은 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하거나 신의칙에 위배되어 무효이고, ③ 3개년 업무평가방식 및 결과, 12차 저성과자 프로그램의 평가방식 자체도 부당하므로, 이와 같이 무효인 저성과자 프로그램에 따른 이 사건 해고 역시 무효라고 주장하였습니다.

이에 대해 법원은 ① 대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결이 판시한 저성과자 해고의 정당성 판단 기준을 적용하여 원고의 해고 무효확인 청구 등을 전부 기각하였습니다. 대법원 2018다253680 판결은 저성과자 해고의 정당성 판단기준에 관해 (i) 근로자의 근무성적, 근무능력 불량 판단의 근거가 되는 평가가 공정하고 객관적인 기준에 따라 이루어진 것일 것, (ii) 근로자의 근무성적, 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 경우에 한한다고 판시하였습니다. 이 때 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 한다고 판시한 바 있습니다.

이에 따라 법원은 이 사건 해고의 정당성을 인정하면서 그 주된 근거로, (i) 업무평가의 목표 및 과제가 원고와 피고의 협의절차를 거쳐 결정되는 점, (ii) 업무평가가 근태관리, 납기 미준수 등 객관적 지표에 기반해 이루어지는 점, (iii) 저성과자 프로그램 시행 결과평가 전 외부 교육수강 등 교육 기회를 제공하고 정량적 평가를 위주로 평가를 설계한 점, (iv) 2016년부터 2020년까지 일관되게 최하위최저점의 평가를 받은 점, (v) 저성과자 프로그램에서도 개선의지와 성과를 보여주지 못한 점, (vi) 피고가 대기명령을 한 것 등 해고를 회피하기 위한 노

력을 다한 점 등을 들었습니다.

또한 법원은 ② 이 사건 관리규정은 취업규칙이 아니므로, 이를 전제로 한 원고의 취업규칙 불이익 변경 주장도 배척하였습니다. 즉 이 사건 해고는 취업규칙상 ‘근무태도나 근무성적이 극히 불량하고 개선의 여지가 없다고 판단되는 자’를 근거로 이루어진 것이고, 이 사건 관리규정은 ‘취업규칙에 따라 해고할 수 있다’고 규정하고 있을 뿐 별도의 해고사유를 정한 것은 아니며, 이 사건 관리규정이 저성과자의 선정, 관리기간 설정, 교육, 평가 등에 관해 규정하고 소정의 관리기간 종료 요건을 충족하지 못하는 경우 취업규칙에 따라 해고할 수 있다고 규정 하더라도 이는 사용자의 재량에 속하는 인사평가방식이나 인력운용방식을 정하는 것이고 이와 달리 근로조건의 불이익 변경으로 볼 수 없다고 판단하였습니다.

나아가 법원은 ③ 이 사건 관리규정에 따라 저성과자로 선정되는 인원은 전체 직원 중 약 1% 내외로 소수이고, 저성과자 프로그램이 원고를 해고할 목적으로 시행되었다고 인정할 수 없으므로, 이 사건 관리규정 및 저성과자 프로그램이 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하거나 신의칙에 위배되지 않는다고 판단하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.