

저성과를 이유로 대기발령 조치된 근로자를 자동 해고 조 항에 따라 해고할 때도 ‘저성과자 해고’ 법리를 적용해야 한다고 판시한 사례 (대법원 2022. 9. 15. 선고 2018다 251486 판결)

이 사건은 피고가 저성과자인 원고를 대기발령 조치한 후 원고가 무보직으로 3개월이 경과하자 취업규칙 규정에 따라 원고를 해고한 사안으로, 저성과를 이유로 원고를 대기발령한 것과 무보직 기간 경과로 원고를 해고한 것이 정당한지가 문제되었습니다.

원심은, 이 사건 대기발령이 피고의 조직 개편 및 원고에 대한 인사과과평가에 따른 것으로서 피고의 인사규정 등에 근거한 정당한 인사권의 행사이고 권리남용에 해당하지 않는다고 판단하였습니다. 또한, 정당한 대기발령 기간 동안에 원고는 계속하여 과제 수행에 대하여 낮은 평가를 받음으로써 능력이 회복되지 않아 대기발령의 사유가 소멸하지 않았고, 원고에 대한 평가가 자의적이거나 불공정하게 이루어졌다고 볼 수 없다는 점 등의 사정을 들어 이 사건 해고 또한 취업규칙 규정 등에 근거한 정당한 해고라고 판단하였습니다.

그러나 대법원은 원심의 대기발령의 정당성 판단에 대해서는 정당하다고 판단하면서도, 해고의 정당성에 관하여 “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 인정(되며)”, “이러한 법리는 취업규칙이나 인사규정 등에서 근로자의 근무성적이나 근무능력 부진에 따른 대기발령 후 일정기간이 경과하도록 보직을 다시 부여받지 못하는 경우에는 해고한다는 규정을 두고 사용자가 이러한 규정에 따라 해고할 때에도 마찬가지로 적용된다”라고 전제한 후, 원심이 원고의 근무성적이나 근무능력의 부진이 다른 근로자에 비하여 상대적으로 낮은 정도를 넘어 상당한 기간 동안 일반적으로 기대되는 최소한에도 미치지 못하여 향후에도 개선될 가능성을 인정하기 어렵다는 등 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지 여부를 심리하여 이 사건 해고에 정당한 이유가 있는지 여부를 판단하였어야 함에도 그러지 못하였다는 이유로 원심을 파기하여 환송하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com