

주목할만한 판례

저성과자에 대한 통상해고의 정당성(대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결)

대법원은 근로자 A, B가 피고 회사를 상대로 청구한 해고무효확인 소송의 상고심에서 저성과자에 대한 통상해고의 정당성을 인정하여 원고들의 상고를 기각하였습니다.

대상 판결에서 대법원은 제한적이지만 ‘사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우’ 저성과를 이유로 한 해고의 정당성을 인정하였습니다. 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’ 등을 종합적으로 고려하여 합리적으로 판단하여야 한다고 판시하였습니다. 대법원은 이 사건 원고들이 10개월 동안 직무재배치 교육을 받았음에도 이후 실시된 다면평가에서 최하위 등급을 받은 점 등을 근거로 원고들의 직무역량이 피고 회사가 부여한 직무를 수행하기에 ‘실질적으로 부족하였던 것’으로 판단하여 원고 A, B에 대한 해고의 정당성을 인정하였습니다.

이번 판결은 2017년 ‘공정인사 지침’이 폐기된 이후 저성과를 이유로 통상해고의 정당성을 인정한 최초의 대법원 판결이며, 저성과를 이유로 한 해고의 ‘정당한 이유’의 판단기준을 구체적으로 제시했다는 점에서 눈 여겨 볼 필요가 있습니다. 이번 판결로 인해 각 기업의 저성과를 이유로 한 해고 제도에 상당한 변화가 초래될 수 있을 것으로 보입니다.