

서울고등법원

제 6 행정부

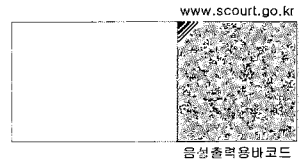
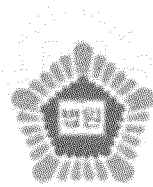
판 결

사 권 2013누19754 부당해고구제재심판정취소
원고, 항소인 주식회사 피에스엠씨
 부산 해운대구 반여1동 52
 대표이사 강대균
 소송대리인 변호사 임시규, 허이훈, 이종훈
피고, 피항소인 중앙노동위원회위원장
 소송수행자 김평수, 홍혜진, 안태환
피고보조참가인 별지 기재와 같다.
 피고보조참가인 1~3, 5~12, 14~16, 18~20의 소송대리인
 법무법인 여는 담당변호사 송영섭
제 1 심 판 결 서울행정법원 2013. 5. 16. 선고 2012구합29547 판결
변 론 종 결 2014. 6. 25.
판 결 선 고 2014. 9. 24.

주 문

1. 원고의 항소를 기각한다.





2. 항소비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 모두 원고가 부담한다.

청구취지 및 항소취지

제1심판결을 취소한다. 중앙노동위원회가 2012. 7. 19. 중앙2012부해357, 2012부노109(병합) 부당해고 및 부당노동행위 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정 중 원고와 피고보조참가인들(이하 '참가인들'이라 한다) 사이의 부당해고에 관한 부분을 취소한다.

이 유

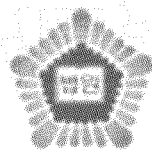
1. 제1심판결의 인용

이 법원이 이 사건에 관하여 적을 이유는, 아래와 같이 제1심판결의 이유 중 일부를 고치는 외에는 제1심판결의 이유와 같다. 따라서 행정소송법 제8조 제2항, 민사소송법 제420조 본문에 의하여 이를 그대로 인용한다.

[고치는 부분]

■ 제1심판결 이유 중 제1의 라항 전부(3쪽 첫째 줄~일곱째 줄)를 변경

"라. 원고는 2012. 3. 30. 위 초심판정에 불복하여 중앙노동위원회에 재심신청을 하였다. 중앙노동위원회는 2012. 7. 19. '이 사건 정리해고에 긴박한 경영상의 필요가 있었고, 원고가 해고를 회피하기 위한 노력을 다하였을 뿐 아니라 이 사건 노조와 해고대상자 선정 기준 등에 대하여 성실하게 협의하기 위해서 노력하였음은 인정되나, 아래와 같은 이유로 공정하고 합리적인 기준에 따라 해고대상자를 선정하였다고 보기는 어렵다.'고 판단하여 원고의 재심신청 중 참가인들에 대한 부당해고 부분을 기각하였다



(이하 '이 사건 재심판정'이라 한다).

(1) 업무역량 평가 결과가 해고대상자 선정 기준으로써 갖는 합리성은 인정되나 업무역량의 실제 평가 또는 적용에 있어 객관성이 확보되었다고 보기 어렵다. 따라서 업무역량 평가 결과를 제외한 나머지 기준에 따라 정리해고대상자를 선정함이 타당하다. 그런데 업무역량 평가 결과를 제외하고 다시 평가 순위를 산정할 경우 참가인들은 정리해고대상자에 포함되지 않는다. 결국 참가인들에 대한 이 사건 정리해고는 부당하다.

(2) 원고는 해고대상자를 선정하면서 산재장애인에게 10점을 부여하도록 기준을 정했다. 그런데 참가인 최영락은 산재장애인에 해당함에도 10점이 아닌 7점을 받았고, 3점을 추가하여 다시 평가순위를 산정할 경우 참가인 최영락은 해고대상자에 포함되지 않는다. 따라서 참가인 최영락에 대한 정리해고는 이 점에서도 부당하다."

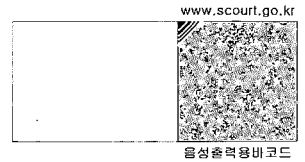
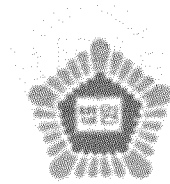
■ 제1심판결 이유 중 제2의 라항 전부(13쪽 아래에서 아홉째 줄~21쪽 다섯째 줄)를 변경

"라. 이 사건 재심판정의 적법 여부에 대한 판단¹⁾

(1) 관련 법리

무엇이 합리적이고 공정한 해고의 기준인가는 확정적·고정적인 것은 아니고 당해 사용자가 직면한 경영 위기의 강도와 정리해고를 실시해야 하는 경영상 이유, 정리해고를 시행한 사업 부문의 내용과 근로자의 구성, 정리해고 시행 당시의 사회·경제 상황

1) 근로기준법 제24조 제1~3항은 정리해고의 요건으로 ① 긴박한 경영상의 필요가 있을 것, ② 해고를 피하기 위한 노력을 다할 것, ③ 합리적이고 공정한 기준에 따라 해고대상자를 선정할 것, ④ 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 노동조합과 성실하게 협의할 것 등 4가지 요건을 규정하고 있다. 제1심은 이 사건 정리해고의 경우 위 ① 요건은 갖추었으나 위 ②~④ 요건은 충족하지 못하여 결국 이 사건 정리해고가 위법하다고 판단하였다. 그런데 중앙노동위원회는 이 사건 정리해고가 위 ①, ②, ④ 요건을 갖추었으나, ③ 요건을 충족하지 않았음을 이유로 이 사건 재심판정을 하였다. 결국 제1심은 중앙노동위원회의 처분사유와 기본적 사실관계를 달리하는 위 ②, ④ 요건을 처분사유로 추가하여 판단한 잘못이 있다. 그러나 아래에서 보는 것처럼 이 법원은 이 사건 정리해고가 위 ③ 요건을 충족하지 못하였다는 중앙노동위원회의 처분사유를 인정하여 이 사건 재심판정이 적법하다고 판단하므로, 제1심의 위와 같은 잘못은 판결 결과에 영향을 미치지 않았다.



등에 따라 달라진다. 그러나 사용자는 객관적 합리성과 사회적 상당성을 가진 구체적인 기준을 마련하여야 하고, 그 기준을 실질적으로 공정하게 적용하여 해고대상자를 정당하게 선정하여야 한다(대법원 2012. 5. 24. 선고 2011두11310 판결 등 참조). 한편, 사용자가 마련한 해고대상자 선정 기준이 객관적 합리성과 사회적 상당성을 갖기 위해서는 근무성적, 업무능력 등 사용자의 이해관계를 반영하는 요소와 연령, 부양가족, 재산, 건강상태 등 근로자의 이해관계를 반영하는 요소를 적절히 안배하여야 하고, 특히 사회적 보호와 배려의 필요성이 높은 근로자의 경우 그러한 주관적 사정을 반영하는 요소들이 실질적인 선정 기준으로 기능할 수 있도록 하여야 한다.

(2) 판단

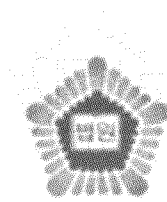
앞서 인용한 제1심이 인정한 사실과 채택한 증거들, 갑 제4호증의 2, 제46, 48, 49, 51, 55의 각 기재와 당심 증인 송신호의 일부 증언 및 변론 전체의 취지에 의하여 알 수 있는 아래의 사정들을 종합하면, 원고가 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 이 사건 정리해고대상자를 선정하였다고 볼 수 없다. 따라서 원고의 주장은 이유 없다.

(가) 정리해고대상자의 직역에 대하여

원고는 이 사건 정리해고대상자를 선정하면서 기능직 근로자만을 대상으로 하고, 사무직/기술직 근로자는 제외하는 차별적 기준을 적용하였다.

이에 대하여 원고는 사무직/기술직 근로자의 경우 2009~2011년 상반기 이미 구조조정을 실시하여 인원을 감축하였고, 자발적 임금 삭감이나 연차 소진을 통하여 상대적으로 인건비의 유연성이 있었기 때문에 이 사건 정리해고의 대상에서 제외하였다고 주장한다. 그러나 참가인이 주채권은행인 주식회사 신한은행(이하 '신한은행'이라 한다)





의 요구에 따라 2011. 10. 14.경 신한은행에 제출한 경영개선계획서에는 원고의 구조 조정 방안과 관련하여 '사무직/기술직 근로자 47명을 33명으로, 기능직 근로자 207명을 143명으로 감축하겠다.'는 내용이 기재되어 있다. 반면 위 기재 내용이 원고의 당시 인력 상황이나 구조조정 계획과 배치되는 것으로서 신빙성이 떨어진다고 인정할 만한 증거는 없다.

따라서 원고의 위 주장은 받아들일 수 없고, 그 밖에 제출된 증거들만으로는 사무직/기술직 근로자를 이 사건 정리해고의 대상에서 제외하여야 할 합리적인 사유를 발견할 수 없다(사무직/기술직 근로자의 평균 임금은 기능직 근로자의 평균 임금보다 더 높으므로, 원고가 인건비 절감을 위해서 이 사건 정리해고를 실시하면서도 사무직/기술직 근로자를 정리해고 대상에서 배제한 것은 쉽게 합리성을 인정하기 어렵다).

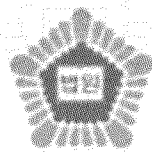
(나) 업무역량 평가에 대하여

1) 원고의 인사고과 결과는 그 변별력이 매우 낮을 뿐 아니라(예를 들어 2010년 인사고과 결과 전체 기능직 근로자 중 88.8%가 A~E의 5단계 평가 등급 중 B, C, D 등급에 해당하였다) 평가자가 대체로 진급을 앞두고 있는 근로자들에게 상대적으로 높은 점수를 부여하였다고 볼 만한 사정도 나타난다. 따라서 원고가 인사고과의 단점을 보완하기 위한 방안으로서 근로자들에 대하여 업무역량 평가를 실시하여 그 결과를 이 사건 정리해고대상자 선정을 위한 기준의 하나로 삼고자 하였던 것 자체가 불합리하다고 볼 수는 없다.

2) 그러나 업무역량 평가가 포함된 원고의 이 사건 정리해고대상자 선정 기준은 그 합리성과 공정성을 인정하기 어렵다. 그 이유는 다음과 같다.

가) 원고는 1978. 6. 16.경 설립된 이래 근로자들을 대상으로 업무역량 평가를



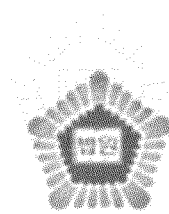


실시한 적이 전혀 없다. 더욱이 업무역량 평가는 이 사건 정리해고대상자를 선정하기 위한 목적으로 실시된 것으로서 그 결과가 근로자 개개인에게 미치는 영향이 매우 컸다. 따라서 원고로서는 평가자에게 구체적이고 합리적인 평가 지침을 내리거나 평가자가 평가 대상 근로자들의 소명이나 의견 청취 등을 거쳐 적절한 평가를 하도록 하는 등 평가 결과의 객관성과 공정성을 최대한 확보할 수 있는 방안을 강구·시행할 필요가 있었다.

그럼에도 원고는 평가 항목을 '업무숙련도', '다기능수행력', '품질완성도' 등과 같이 다소 추상적으로만 구분한 채 평가자로 하여금 근로자를 '매우 우수, 우수, 보통, 미흡, 부족'의 5단계 중 하나로 평가하도록 하는 업무역량 평가표를 마련하는 데 그쳤고, 구체적인 평가 지침을 평가자에게 제공한 사실이 없다. 이에 대하여 원고는 업무역량 평가자인 각 파트 담당과장과 팀장들이 구체적인 평가 기준을 논의했다고 주장하나, 갑 제65호증의 기재만으로는 위 주장사실을 인정하기에 부족하다. 오히려 당심 증인 송신호의 일부 증언에 의하면, 업무역량 평가자들은 개별 평가 항목의 의미나 평가 방법에 대하여 서로 이야기를 나누어보지도 않았던 사실이 인정된다. 또 업무역량 평가자들이 평가 과정에서 평가의 공정성을 확보하기 위해서 평가 대상 근로자들로부터 의견이나 입장을 듣는 기회를 가졌다고 인정할 만한 증거도 없다. 오히려 원고는 2011. 10. 31. 에야 비로소 이 사건 정리해고대상자 선정 기준을 확정하였음에도 불구하고 불과 4일 후인 2011. 11. 4. 참가인들을 비롯한 정리해고대상 전원에게 해고 통지를 한 점에 비추어 볼 때, 이 사건 업무역량평가는 객관적인 평가를 위한 충분한 시간적 여유도 없이 매우 급하게 이루어진 것으로 보인다.

나아가 인사고과와 업무역량 평가는 결국 사용자의 시각에서 당해 근로자가 이익 창



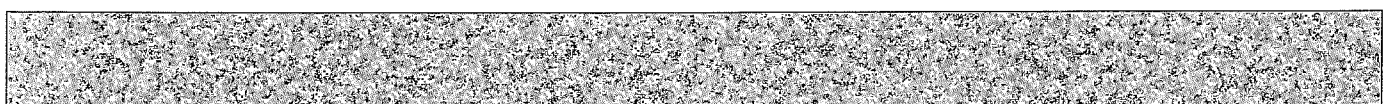


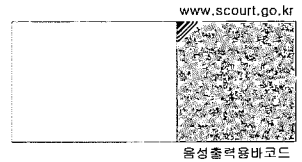
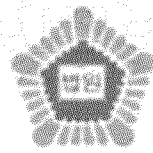
출에 도움이 되는지 판단함을 주된 목적으로 하는 것으로서 상호 유사한 성격을 갖는다. 또 그 평가자 역시 인사고과의 경우 업무역량 평가와는 달리 반장이 1차 평가자라는 차이는 있지만, 담당과장과 팀장이 평가에 관여한다는 점에서 공통된다. 따라서 진급 대상자에 대한 고려 등 앞서 언급한 인사고과의 단점을 감안하더라도, 인사고과와 업무역량 평가 사이에는 상당한 정도의 관련성이 나타나는 것이 일반적이다. 그런데 이 사건의 경우 전체 업무역량 평가 대상 근로자의 인사고과 점수와 업무역량 평가 점수의 차이는 평균 6.3점에 이르고, 이 사건 정리해고대상자의 경우 그 차이가 평균 8.7점에 이른다. 또 인사고과 순위와 업무역량 평가 순위가 100위 이상 차이나는 근로자도 전체 206명 중 37명(약 18%)이나 된다.

이러한 사정들을 종합할 때, 이 사건 업무역량 평가는 통일적이고 체계적인 기준 없이 평가자 각자의 주관적인 판단에 의존하여 성급하게 이루어진 것으로 보이고, 따라서 선불리 그 객관성과 공정성을 인정하기 어렵다.

나) 원고는 이 사건 정리해고대상자 선정 기준을 마련하면서 크게 '기업 이익 측면'과 '근로자 생활보호 측면'으로 평가 항목을 구분하여 각각의 항목에 대하여 동일하게 100점을 배정하였고, 200점 만점을 기준으로 하여 점수가 상대적으로 낮은 근로자가 해고대상자에 포함되도록 하였는데, '기업 이익 측면' 항목에 속하는 업무역량 평가의 배점은 최대 15점에 불과하였던 사실이 인정되기는 한다.

그런데 이 사건 정리해고대상자 선정 기준을 실제로 적용한 결과 '기업 이익 측면'에 해당하는 항목의 합계 점수는 최고 85.23점, 최저 43.87점으로 그 편차가 41.49점이나 되었지만, '근로자 생활보호 측면'의 합계 점수는 최고 93.93점, 최저 82.29점으로 그 편차가 11.64점에 불과하였다. 또 '기업 이익 측면' 중 인사고과는 최고 17.96점, 최저





11.76점으로 그 편차가 6.2점이었던 반면, 업무역량 평가는 최고 15점, 최저 3점으로 그 편차가 12점으로 나타났다. 나아가 업무역량 평가에서 낮은 점수를 받은 근로자가 이 사건 정리해고의 대상자로 최종 선정된 경우가 많은데, 업무역량 평가 항목을 제외하는 경우 원고가 정리해고대상자로 선정한 62명(정리해고대상자 선정 후 희망퇴직자 등 8명을 포함한 것이다) 중 약 40%에 해당하는 25명이 해고 대상에서 제외되고, 업무역량 평가 결과의 최대 점수를 10점, 5점으로 낮추는 경우 정리해고대상자가 각각 약 8%, 약 24% 바뀌게 된다.

따라서 이 사건 정리해고대상자 선정에 있어서 '근로자 생활보호 측면'의 기준은 별다른 영향을 미치지 못하였고, 실질적으로는 '기업 이익 측면', 그중에서도 특히 앞서 본 것처럼 객관성과 공정성을 선불리 인정하기 어려운 업무역량 평가 결과가 결정적인 역할을 하였다고 판단된다.

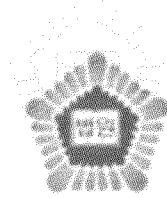
(다) 평가의 오류에 대하여

1) 원고는 이 사건 정리해고대상자 선정 기준에 따라 근로자들을 평가하는 과정에서 아래와 같이 일부 근로자에 대하여 잘못된 점수를 부여하거나 점수 계산 과정에서 오류를 범하였다.

가) 근로자 김길의 경우 업무역량평가 중 품질완성도 부분의 점수가 평가표상에는 '보통(3점)'이나 실제 반영된 점수는 '우수(4점)'였다. 반대로 근로자 김수진의 경우 업무숙련도 부분의 점수가 평가표상 '우수(4점)'이나 실제 반영된 점수는 '보통(3점)'이었다.

나) 근로자 류화수, 문영섭의 경우 합계 점수가 잘못 계산되어 원래의 총점보다 각각 6점, 9점이 낮은 점수가 인정되었다.





다) 참가인 최영락은 2004년경 발생한 산업재해로 2005년 5월경 장애인으로 등록하였음에도 장애등록자에게 부여되는 10점이 아닌 기본점수 7점만을 받았다. 그런데 원고가 인정한 참가인 최영락의 최종 점수에 추가로 3점을 더할 경우 참가인 최영락은 이 사건 정리해고대상자에 포함되지 않는다.

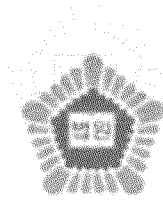
라) 참가인 이상도와 근로자 문영섭의 경우 자격증 가점 0.5점, 참가인 이길형과 근로자 안남식의 경우 부양가족 가점 각 0.5점과 1점이 누락되는 등 근로자의 주관적 요소에 따른 배점을 누락한 사례가 존재한다.

2) 그런데 이 사건 정리해고대상자들의 점수는 원고가 해고 여부를 결정하는 기준으로 삼은 점수 부근에 상당히 밀집되어 있고, 1점 이하의 근소한 점수 차이로 해고 여부가 결정되기도 하였다. 이러한 사정들에 비추어 볼 때, 원고가 근로자들에 대한 평가 과정에서 저지른 위와 같은 잘못을 사소한 실수에 불과한 것으로 가벼이 여길 수는 없고, 과연 이 사건 정리해고대상자 선정 기준에 맞게 해고대상자가 정확하게 선정된 것인지 불분명하다.

3) 이에 대하여 원고는 일부 근로자들의 주관적 요소에 따른 가점이 반영되지 않은 사실을 인정하면서도, 이 사건 노조와 근로자들이 원고의 거듭된 요청에도 불구하고 인적사항에 대한 확인을 거부한 탓에 부득이 입사 당시의 자료나 2010년 연말정산자료 등을 기준으로 점수를 부여할 수밖에 없었으므로, 그로 인한 책임이 자신에게 없다고 주장한다.

그러나 원고는 정리해고를 철회하기로 하는 내용의 이 사건 합의서를 작성하고서도 불과 열흘 만인 2011. 9. 2. 이 사건 정리해고를 실시하겠다는 뜻을 이 사건 노조에 일방적으로 통보하였고, 이로 말미암아 이 사건 노조와 근로자들은 원고의 인적사항 요





청에 불응하는 등 이 사건 정리해고 진행에 협조하지 않은 것으로 보인다. 이러한 사정들에 비추어 볼 때, 이 사건 정리해고대상자 선정 기준에 따른 가점 부여 등이 제대로 이루어지지 않은 데 따른 책임을 이 사건 노조나 근로자들에게 돌릴 수는 없다. 원고가 들고 있는 대법원 2011. 9. 8. 선고 2009두14682 판결은 이 사건과 사안을 달리 하여 이 사건에 원용할 수 없다. 원고의 위 주장은 이유 없다."

2. 결론

원고의 청구는 이유 없으므로 이를 기각하여야 한다. 제1심판결은 이와 결론을 같이 하여 정당하다. 그렇다면 원고의 항소는 이유 없으므로 이를 기각한다.

재판장

판사

윤성근

윤성근



판사

노경필

노경필

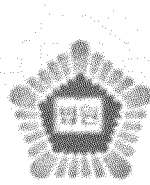


판사

손철우

손철우





보조참가인 목록

1. 김정현

부산 해운대구 반송2동 872 삼한2차아파트 203동 2304호

2. 문장진

부산 해운대구 중2동 1496-6 성은빌라 비(B)동 401호

3. 박규남

부산 동래구 안락2동 372-57 안락나아파트 105동 1502호

4. 설용조

부산 해운대구 반여1동 삼해대림아파트 102동 602호

5. 신병해

부산 해운대구 반송2동 872 삼한2차아파트 201동 2108호

6. 유경재

부산 해운대구 반송2동 872 삼한2차아파트 202동 2504호

7. 이강문

부산 해운대구 선수촌로165번길 21-1, 501호(반여동, 우일타워)

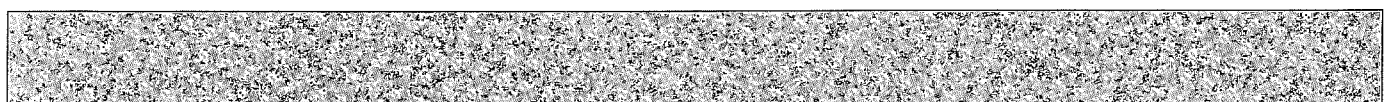
8. 이길형

부산 해운대구 반여3동 1607-21 하나주택 401호

9. 이상도

부산 사상구 사상로310번나길 19-22(덕포동)

10. 이영섭





부산 해운대구 반여1동 982-14 신동아파트 102동 1106호

11. 이재경

부산 해운대구 선수촌로 122, 107동 1205호(반여동, 아시아선수촌아파트)

12. 이정덕

부산 금정구 부곡2동 233-3 오륜대길 98

13. 정연홍

부산 해운대구 반송동 884 건영아파트 101동 1206호

14. 정재철

부산 해운대구 재반로212번길 67, 101동 1213호(반여동, 반여3차현대아파트)

15. 정해웅

부산 동래구 명장2동 287 유림빌라 401호

16. 조동희

부산 부산진구 양정2동 316-18

17. 조치주

부산 해운대구 신반송로 102, 201동 1602호(반송동, 삼한2차아파트)

18. 최영락

부산 서구 초장로18번길 34(남부민동)

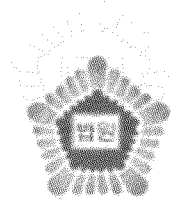
19. 최한경

부산 수영구 망미2동 392-15

20. 홍진생

부산 해운대구 좌동 1286 대림2차아파트 203동 702호. 끝.





등본입니다.

2014. 9. 25.

서울고등법원

법원주사보 황종호



※ 각 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급번호조회 메뉴를 이용하거나, 담당 재판부에 대한 문의를 통하여 이 문서 하단에 표시된 발급번호를 조회하시면, 문서의 위변조 여부를 확인하실 수 있습니다.