

서울 행정 법 원

제 1 1 부

판 결

사 건 2020구합66466 부당전보구제재심판정취소
원 고 □□□□ 주식회사
피 고 중앙노동위원회위원장
피고보조참가인 근로자 C, D, E, F, G, H, I, J
변 론 종 결 2021. 6. 18.
판 결 선 고 2021. 7. 23.

주 문

1. 원고의 청구를 기각한다.
2. 소송비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 모두 원고가 부담한다.

청 구 취 지

중앙노동위원회가 2020. 4. 23. 원고와 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)들 사이의 중앙2020부해***, ***(병합) 부당전보구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.

이 유

1. 재심판정의 경위

가. 원고는 상시 약 20000명의 근로자를 사용하여 하이퍼마켓 상점 등에서 도매 및 소매업을 영위하는 법인으로, 전국에 140개 점포를 운영하고 있다.

나. 참가인들은 원고의 정규직 근로자로 입사하여 본사 또는 점포에서 근무하였으며, 최근 몇 년 간 각 점포의 점장으로 근무해왔다.

다. 원고는 2019. 10. 7. 참가인들을 포함하여 점장 10명을 2019. 10. 8.자로 본부 '영업개선TF팀'으로 전환배치하는 내용의 인사발령을 내렸다(이하 '이 사건 각 전보처분'이라 한다).

라. 참가인 G, C, I, H, D는 2019. 11. 5., 참가인 F, E, J는 2019. 12. 19. 이 사건 각 전보처분이 부당전보에 해당한다고 주장하며 각 구제신청을 하였다. 서울지방노동위원회는 2020. 1. 2., 2020. 2. 14. '이 사건 각 전보처분은 업무상 필요성이 인정되지 않고, 참가인들에 대한 생활상 불이익이 현저하며, 신의칙상 요구되는 협의 절차를 준수하였다고 볼 수 없다'는 이유로 이 사건 각 전보처분이 부당하다고 판단하여 위 각 구제신청을 받아들이는 판정을 하였다. 위 각 판정서는 2020. 2. 4., 2020. 3. 12. 원고에게 송달되었다.

마. 이에 원고는 2020. 2. 13., 3. 20. 중앙노동위원회에 위 각 초심판정의 취소를 구하는 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회는 위 각 재심사건을 병합하여 2020. 4. 23. 위 초심판정과 같은 취지로 원고의 재심신청을 모두 기각하는 판정(이하 '이 사건 재심판정'이라 한다)을 하였고, 위 재심판정서는 2020. 5. 26. 원고에게 송달되었다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 3, 15호증, 을가 제1호증, 을나 제1호증의 각

기재(각 가지번호 포함, 이하 같다), 변론 전체의 취지

2. 재심판정의 적법 여부

가. 원고의 주장

이 사건 각 전보처분은 아래와 같은 이유로 정당하므로, 이와 다른 결론에 이른 이 사건 재심판정은 위법하다.

1) 합리적인 경영판단을 근거로 노동력의 적정 배치와 업무능률 증진, 근로자의 능력개발, 생산성 및 효율성 증진을 위한 조직개편을 위하여 이루어졌으므로 업무상 필요성이 인정된다.

2) 원고는 참가인들이 비연고지로 전보되어 발생하는 비용을 보전해주기 위하여 참가인들에게 별도의 수당을 지급하였다. 또한 참가인들은 이 사건 각 전보처분에 앞서 이루어진 '보직해제' 처분에 따라 이미 점장의 직책을 상실하였으므로, 점장 직책 상실로 인한 불이익은 이 사건 각 전보처분으로 인한 불이익이 아니다.

3) 원고는 이 사건 각 전보처분에 앞서 참가인들과 사전 면담을 실시하는 등 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤다.

나. 인정 사실

1) 원고의 조직구성

가) 이 사건 각 전보처분 당시 원고의 영업부문 조직은 크게 "영업혁신본부", "영업본부", "영업인사본부", 그리고 지역별로 각 12~16개의 점포를 관할하는 10개의 "지역본부"로 구성되었다.

나) 이 사건 각 전보처분 당시 참가인들은 점장으로서 다음과 같이 각 지역본부에 소속되어 있었다.

참가인	소속 지역본부	참가인	소속 지역본부
C	8	G	6
D	9	H	4
E	3	I	10
F	1	J	10

다) 참가인들이 이 사건 각 전보처분에 따라 배치된 '영업개선TF팀'은 '영업인사본부' 산하에 있으며, 참가인들은 위 팀으로 전보되면서 모두 직책이 "점장"에서 "팀원"으로 변경되었다.

2) 참가인들의 근무이력

가) 참가인들의 입사 시기는 다음과 같다.

참가인	입사일	참가인	입사일
C	1997. 6. 16.	G	1996. 7. 11.
D	2002. 1. 7.	H	2001. 2. 26.
E	2001. 12. 17.	I	2000. 7. 1.
F	1999. 4. 1.	J	2000. 3. 20.

나) 인사기록카드 기재에 의하면 참가인들에게 부여되는 인사상 지위는 "직책"과 "급호"로 구분되는데, 참가인들의 직책이 '부점장'이나 '파트장' 등에서 '점장'으로 변경될 때에는 발령구분이 "승진"으로 기재되어 있다. 한편, 급호가 '대리', '과장', '차장', '부장' 순으로 변경될 때에는 발령구분이 "호칭변경", "전보배치", "직급변경" 등으로 기재되어 있다.

다) 인사기록카드 기재상 참가인들이 점장으로 근무한 내역은 다음과 같다.

참가인	점포	근무기간(점장)	참가인	점포	근무기간
C	AW	2017. 2. 16.~2019. 9. 30.	G	P	2016. 7. 1.~2019. 9. 30.
	Q	2016. 4. 7.~2017. 2. 15.		S	2012. 10. 16.~2015. 8. 31.
	R	2014. 9. 16.~2016. 4. 6.		U	2010. 4. 1.~2012. 10. 15.
	T	2013. 2. 16.~2014. 9. 15.		센터	2008. 1. 1.~2008. 9. 15.
	V	2011. 2. 16.~2013. 2. 15.			

	X	2009. 4. 1.~2011. 2. 15.		W		
D	Y	2016. 4. 7.~2019. 9. 30.	H	안산 Z	2017. 2. 16.~2019. 9. 30.	
	AA	2011. 2. 16.~2016. 4. 6.		AB		
	AX	2009. 7. 16.~2011. 2. 15.				
	AC	2008. 9. 16.~2009. 7. 15.				
E	AD점· AE	2016. 10. 17.~2019. 9. 30.	I	부산 AF	2016. 4. 7.~2019. 9. 30.	
	AG	2012. 6. 1.~2016. 10. 16.		AI		
	AH점	2010. 7. 1.~2012. 5. 31.				
	AY	2009. 7. 10.~2010. 6. 30.				
	AJ	2008. 7. 1.~2009. 7. 9.				
	AB	2007. 7. 16.~2008. 6. 30.				
F	A하이퍼 마켓	2010. 4. 7.~2019. 9. 30.	J	부산 A영업개 선TF팀	2016. 4. 7.~2019. 9. 30.	
	A영업 혁신	2010. 3. 1.~2010. 4. 6.		Y	2010. 12. 1.~2016. 4. 6.	
	A영업 인사	2007. 1. 1.~2010. 2. 28.		A발령구 분	2009. 4. 1.~2010. 11. 30.	
				AP	2007. 10. 1.~2009. 3. 31.	

라) 참가인 G를 제외한 나머지 참가인들은 재직기간 대부분을 각 지역본부에 소속되어 점포에서 근무하였으며, 최초 점장으로 승진한 이후에는 점포를 옮기며 계속하여 점장으로 근무하였다. 한편, 참가인 G는 상당 기간 본부에서 근무하였는데, 최초 점장이 된 이후에는 본부 근무 시 모두 "팀장" 또는 "담당부장"의 직책을 부여받았고 "팀원"으로 인사발령이 난 적은 없다.

3) 참가인들에 대한 연도별 업무평가

가) 원고는 매년 전 직원을 대상으로 '성과평가'를 하여 '우수(B)', '완수(G)', '개선(A)', '미흡(R)' 순으로 평가등급을 부여하고, 이를 인사기록카드에 기록하고 있다.

나) 원고가 2018년도(2018. 3. 1.부터 2019. 2. 28.까지 기간 대상) 인사평가에 앞서 직원들에게 배포한 '성과평가 가이드'(갑 제30호증)에 의하면, 일반 점포(Hyper) 점장에 대한 1차 평가자는 지역본부장, 2차 평가자는 영업부문장이다. 성과평가는 평가

대상자인 직원 본인이 '성과점검표'에 연간 업무계획상의 업무목표에 대비하여 달성한 성과를 작성하여 이를 평가자에게 제출하면, 평가자가 이를 검토한 후 평가등급 의견을 매기고, 이후 '평가등급 조정' 절차를 거쳐 평가등급이 확정된다. 점포 점장의 평가등급 배분율은 우수(15%), 완수(70%), 개선(10~12%), 미흡(3~5%)이다.

위 가이드라인이 예시하고 있는 성과점검표에는 업무목표와 달성한 성과 모두 정량적 지표로 기재되어 있고, 참가인들도 이에 따라 항목별 정량지표 달성 내역을 기재한 성과점검표를 평가자에게 제출하였다.

한편, 원고의 인사팀이 2019. 7. 10. 배포한 점장 성과평가 기준(을나 제9호증)에 의하면, 'Finance', 'Operation', 'Customer' 등 3개 부문은 세부 지표에 관하여 정량평가를, 'People' 부문은 'Leadership & Potential'에 관하여 'Biz Issue 기점을 반영'하여 정성평가를 하도록 하고, 정량평가와 정성평가의 비율을 각 80%, 20%로 정하고 있다.

다) 인사기록카드에 기재된 원고의 참가인들에 대한 2012년도~2018년도 성과평가 결과는 다음과 같다.

참가인	2012년도	2013년도	2014년도	2015년도	2016년도	2017년도	2018년도
C	완수	완수	완수	완수	개선	완수	미흡
D	개선	완수	완수	완수	완수	완수	개선
E	완수	완수	완수	완수	완수	개선	미흡
F	개선	완수	완수	완수	완수	완수	미흡
G	완수	완수	완수	개선	완수	완수	미흡
H	완수	완수	우수	완수	우수	개선	미흡
I	개선	완수	완수	완수	완수	완수	완수
J	완수	완수	완수	완수	완수	완수	미흡

라) 한편, 원고가 작성한 2018년도 점장 성과평가 산출근거(갑 제8호증)에 의하면, 참가인들의 정성평가 점수는 모두 최하위인 '0점'이다. 참가인들의 정량평가 점수는 전체 140개 점포 중 최하 128등 이상으로 미흡(하위 3~5%) 등급범위를 벗어났으나, 정

성평가에서 최하위 점수를 받음으로써 참가인 I를 제외한 참가인들 모두가 최종 등급으로 '미흡' 또는 '개선'을 받았다. 총 140개 점포 중 참가인들의 평가영역별 순위는 다음과 같다.

참가인	정량평가 순위	정성평가 순위	종합 순위
C	98	130	138
D	69	130	133
E	47	130	132
F	128	130	139
G	77	130	135
H	77	130	135
I	12	130	51
J	29	130	131

4) 이 사건 각 전보처분의 경위

가) 원고는 2018년도 정기 업무평가에 앞선 2018. 6.경 각 점포와 점장에 대하여 최고 1등급에서 최하 5등급까지의 '클러스터 등급'을 결정하였는데, 참가인들을 포함하여 18명은 최하등급인 5등급을 받았다(갑 제12호증).

나) 원고는 2018. 12.경 점장의 점포 관리 능력을 상향평준화 한다는 목적 아래 "오퍼레이션(Operation) 상향평준화 계획"을 수립하여 지역본부별로 소속 점포들에 대한 오퍼레이션 등급을 평가하도록 하고, 2019. 4.경 다시 오퍼레이션 등급을 평가하도록 하였는데, 참가인들이 관리한 점포의 오퍼레이션 등급은 다음과 같다(갑 제11호증).

참가인	2018. 12.자	2019. 4.자	참가인	2018. 12.자	2019. 4.자
C	개선	-	G	미흡	미흡
D	미흡	개선	H	미흡	개선
E	달성	미흡	I	미흡	미흡
F	미흡	미흡	J	개선	개선

다) 원고는 2019. 6.경 각 점포와 점장에 대한 '클러스터 등급'을 갱신하였는데,

참가인들을 포함한 18명은 이번에도 최하등급인 5등급을 받았다.

라) 원고는 2019. 7.경 점장들 중 업무실적이 미진한 근로자(이하 '면직책 대상자'라 한다)를 선별하여 점장 면직책 발령을 실시하기로 하고, 면직책 대상자들에게 'Mall 공실 개선 업무'와 'The Club 고객 확보 업무'를 새로이 부여하는 '영업활성화TF 운영계획'을 수립하였다.

마) 원고는 2019. 7.말경 2018년도 성과평가 결과, 오퍼레이션 등급, 클러스터 등급, 비즈니스 경진대회 실적 등을 종합하여 점장 직무에 적합하지 않은 면직책 대상자들 13명을 선정하였는데, 참가인들이 이에 포함되었다.

바) 원고는 2019. 9.경 2차례에 걸친 면담절차를 통해 면직책 대상자 13명에게 '퇴직을 수용하지 않을 경우, 다른 직책으로 전환배치할 것'이라는 방침을 전하면서 희망퇴직을 제안하였다. 이에 그중 3명은 희망퇴직을 하였으나, 참가인들을 포함하여 나머지 10명은 원고의 희망퇴직 제안을 수용하지 않았다(갑 제13, 14호증).

사) 원고는 희망퇴직을 원치 않은 위 면직책 대상자 10명에 대하여 이 사건 각 전보처분을 하였다.

5) 참가인들에 대한 후속 전보처분

원고는 2020. 1. 1. 참가인들을 포함하여 이 사건 각 전보처분에 따라 영업개선 TF팀으로 전보되었던 직원 전원(9명, 10명 중 1명은 이 사건 각 전보처분 이후 희망퇴직하였다)을 조직개편에 의하여 영업1본부 산하에 신설된 'Wholesale membership팀'으로 전보하였다. 이 사건 각 전보처분을 위해 영업인사본부 산하에 신설되었던 영업개선TF팀은 해체되었다.

6) 원고 경영상황

원고는 오프라인 유통시장의 불황, 최저임금 상승 등으로 2018회계연도(2018. 3. 부터 2019. 2.까지) 매출액이 전년 대비 3.67% 감소하고, 영업이익은 전년 대비 57.59%가 감소하는 등 이 사건 각 전보처분 무렵까지 실적이 지속적으로 악화되고 있었다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2, 4, 5, 7, 8, 11 내지 15, 22, 30, 33호증, 을 가 제1 내지 4호증, 을나 제1, 5, 9, 15, 17호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

다. 판단

1) 근로기준법 제23조 제1항은 '사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다'고 규정하고 있다.

근로자에 대한 전보나 전직은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 내에서 사용자는 상당한 재량을 가지며 그것이 근로기준법 등에 위반되거나 권리남용에 해당되는 등의 특별한 사정이 없는 한 무효라고 할 수 없고, 전보처분 등이 권리남용에 해당하는지의 여부는 전보처분 등의 업무상의 필요성과 전보 등에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교, 교량하고 근로자 측과의 협의 등 그 전보처분 등의 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부를 종합적으로 고려하여 결정하여야 한다(대법원 1998. 12. 22. 선고 97누5435 판결, 대법원 2009. 4. 23. 선고 2007두20157 판결 등 참조). 그리고 사용자가 전직처분 등을 할 때 요구되는 업무상의 필요란 인원 배치를 변경할 필요성이 있고 그 변경에 어떠한 근로자를 포함시키는 것이 적절할 것인가 하는 인원선택의 합리성을 의미하는데, 여기에는 업무능률의 증진, 직장질서의 유지나 회복, 근로자 간의 인화 등의 사정도 포함된다(대법원 2018. 10. 25. 선고 2016두44162 판결 등 참조).

한편, 업무능률 증진, 경제적 수익성 제고 등과 같이 추상적, 일반적인 경영상 필요성이 인정된다 하더라도, 이를 이유로 한 모든 형태의 전보발령이 정당화되는 것은 아니고, 해당 전보발령이 실제로 그와 같은 목적을 달성하기 위한 적합한 수단이어야 업무상 필요에 따른 정당한 인사권의 행사라고 평가할 수 있다.

또한 사용자는 이른바 후선배치, 즉 합리적 기준에 근거한 상대평가 및 그 근무평정 결과를 바탕으로 희망퇴직 대상자를 선정한 다음 신청을 받고 미신청자를 임시보직으로 전보발령하여 실적 목표를 달성하지 못하면 최종적으로 면직 또는 사직에 이르게 하는 방식으로 비용을 절감하고 근로의욕 고취 등을 통해 경영의 효율성을 제고하는 것이 전혀 불가능하지는 않으나, 이러한 전보발령이 근로자의 능력 등에 따라 인원을 효율적으로 재배치하는 것을 넘어, 실질적으로는 희망퇴직 권고에 불응한 자에 대하여 사직을 압박하기 위한 편법적인 조치로 남용됨으로써 법률상 정례해고의 제한 요건을 우회하는 수단으로 기능할 경우에는 이를 정당한 전보발령이라 할 수 없다.

2) 앞서 본 인정 사실, 갑 제1, 8, 13 내지 15, 24호증, 을나 제21호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사정들, 즉 이 사건 각 전보처분의 업무상 필요 정도 및 그로 인한 참가인들의 생활상 불이익 정도, 신의칙상 요구되는 절차 준수 여부 등을 종합하여 보면, 원고가 제출한 증거들만으로는 이 사건 각 전보처분은 정당한 이유가 있다고 보기 어려우므로, 원고의 주장은 이유 없다.

[업무상 필요성]

가) 원고가 도소매업을 영위하는 영리법인으로 개별 점포의 운영 실적이 회사 경영에 중요한 영향을 미치는 점을 감안하면, 경영상황이 악화되는 가운데 점장 직책에 적합하지 않은 근로자들을 보다 적합한 업무를 수행할 수 있는 부서로 전보함으로써

써 실적 개선을 꾀할 일반적인 경영상 필요는 있어 보인다.

그러나 이 사건 각 전보처분은 단순히 인원을 효율적으로 재배치하는 것을 넘어, 원고가 선정한 13명의 저성과자(면직책 대상자) 중 원고의 희망퇴직 제안에 불응한 근로자들에 대하여 사실상 사직을 종용하기 위한 수단으로 사용되었다. 원고가 이 사건 각 전보처분에 앞서 참가인들과 면담 후 작성한 '면담결과서'의 내용을 보면, 원고는 참가인들을 "VSP 대상자", 즉 '희망퇴직 프로그램(Voluntary Separation Program) 대상자'로 지칭하고 있다.

즉, 면담을 진행한 각 지역본부장들은 참가인들에게, "희망퇴직을 수용하는 것이 현 시점에서 가장 좋은 방법이다.", "전진배치 프로그램(이 사건 각 전보처분)은 점장 직책을 내려놓고 해야 하는 일이며, Target이 높고, 일별·주별·월별·분기별 영업리포트 를 제출할 뿐 아니라, 월별·분기별 평가위원회를 통해 등급을 부여받는 등 향후 험난한 여정이 될 것이다.", "전진배치 프로그램은 실질적인 퇴직 프로그램의 일환으로 실리적·명분적으로 본인에게 도움이 되지 않는다.", "옵션 과정(이 사건 각 전보처분)은 쉽지 않을 것이고, 과거 프로그램과 전혀 다르며 성과 부분에 대한 스트레스와 금전적인 손실(퇴직금, 퇴직위로금)이 있을 것이다."라고 말하며 원고가 제안하는 희망퇴직을 수용할 것을 강하게 설득하였다(갑 제13, 14호증). 한 지역본부장은 "나와 같이 근무하는 점장들은 안 내보냈으면 하는 생각으로 한 분이라도 구제하려 최선을 다해보았지만 그럼에도 피하기 힘들다"면서 "희망퇴직을 수용하지 않으면 전진배치 프로그램을 실시한다. 전진배치 프로그램은 나중에 누적 업적평가를 거쳐 최종 판단을 한다고는 하지만, 되게 좀 높은 타겟을 부여하고 일별·주별·월별로 평가한다고 하니까 되게 좀 쉽지 않을 거라는 생각이 많이 든다.", "전진배치 프로그램을 하더라도 진짜로 회사가 이 정

도 프로그램까지 만들어서 운영할 것 같으면 상당히 각오는 많이 하고 있을 것 같다. "라고 말하는 등 참가인들이 전진배치 프로그램을 감당하기 어려울 것임을 전제로 희망퇴직을 유도하였다(을나 제21호증).

나) 이처럼 이 사건 각 전보처분은 면직책 대상자들로 하여금 재직을 회피하고 희망퇴직을 선택하게 할 강력한 유인으로서 "과거 프로그램과는 전혀 다른", "힘난한 여정"으로 설계된 프로그램의 일환으로 기능하였다. 또한 영업개선TF팀은 면직책 대상자들을 모아 위와 같은 프로그램을 운영할 목적으로 신설된 조직으로, 참가인들이 위 팀에서 수행할 'Mall 공실 개선 업무'와 'The Club 고객 확보 업무'에 적합한지 여부는 이 사건 각 전보처분에서 주요한 고려 요소가 아니었던 것으로 판단된다. 원고가 제출한 증거들을 모두 살펴봐도, 신설된 영업개선TF팀이 '면직책 대상자들의 퇴직 압박'이라는 주된 기능 외에 참가인들을 팀원으로 영입하여 업무능률을 증진시키고 근로의욕을 고취시키는 기능을 하였다고 보기는 어렵다. 실제로 위 팀은 신설된 지 채 3개월도 되지 않은 2020. 1. 1. 조직개편으로 해체되었고, 참가인들을 포함한 면직책 대상자들은 전원 또다시 면직책 대상자들을 위해 신설된 'Wholesale membership팀'으로 전보되었다.

한편, 원고의 희망퇴직 제안, 면담, 이 사건 각 전보처분을 통한 전진배치 프로그램 운영 등의 과정에서 면직책 대상자 총 13명 중 4명이 실제 희망퇴직을 하였다.

다) 또한 원고가 합리성, 공정성을 갖춘 기준에 따라 이 사건 각 전보처분의 대상이 되는 '면직책 대상자'를 선정하였다고 보기도 어렵다. 이 사건 각 전보처분은 아래에서 볼 바와 같이 불이익한 인사처분에 해당할 뿐 아니라, 사실상 '퇴직대상자'를 선정하여 이들을 압박하기 위한 수단으로 사용되었으므로, 이처럼 불이익한 인사조치

의 대상이 되는 면직책 대상자를 선정함에 있어서는 합리성, 공정성을 갖춘 기준에 따랐어야 할 것이다. 그러나 원고가 면직책 대상자 선정의 주요 지표로 삼았다는 2018년도 성과평가 결과, 클러스트 등급, 오퍼레이션 등급 모두 그 합리성, 공정성이 담보된 기준이라고 보기 어렵다.

우선 2018년도 성과평가의 경우, 참가인들은 평가의 80%를 차지하는 정량평가에서 F를 제외하고 모두 '우수' 또는 '완수' 등급에 해당하는 상위 85%(전체 140개 점포 중 119위) 이상의 성적을 받았고, 참가인 F 역시 미흡 등급에 해당하는 하위 3~5%(133위 미만)보다 순위가 높았다. 그럼에도 참가인들은 나머지 20%를 차지하는 정성평가에서 최하위인 0점을 받아 종합순위에서도 최하위 성적을 받았다(다만, 참가인 I의 종합 순위는 51위로 성과평가 종합등급이 '완수'에 해당한다). 그러나 ① 참가인들에 대한 정성평가 평가자는 참가인들 소속 각 지역본부장들로, 소속 지역본부가 같은 참가인 I, AT 외에는 각기 다른 평가자들이 참가인들의 'Leadership & Potential'을 평가한 점(갑 제9호증), ② 정성평가 항목은 '가치실현', '우수함', '신뢰', '집념', '팀워크' 등 5개 분야의 총 10개 세부항목으로 구성되어 있으나, 각기 다른 평가자(지역본부장)들이 통일적으로 참조할 만한 구체적인 평가기준이 마련되어 있지 않고, 그 내용상 평가자들의 자의를 배제할 만큼의 합리성이나 객관성이 담보되지 않는 점, ③ 원고가 전 직원에게 제시한 성과평가 가이드라인에 의하면 정량평가와 정성평가의 비중이 80:20이나, 원고가 정성평가에서 '미흡' 등급에 일률적으로 0점을 배점함으로써 사실상 정량평가 결과가 무의미하게 되었고, 정성평가가 종합등급을 좌우하게 된 점[참가인들은 상대적으로 높은 정량평가 결과에도 불구하고 정성평가 0점으로 최종 최하위등급을 받은 반면, 일부 점장들은 정량평가 순위가 138위임에도 정성평가에서 최고점(1위)을 받아

종합 '완수' 등급을 받는 등 높은 정성평가 점수로 낮은 정량평가 점수가 상쇄되었다 (갑 제8호증) 등을 종합하면, 위 정성평가의 기준은 합리적이거나 공정하다고 보기 어렵고, 이에 기초한 참가인들의 성과평가 결과 역시 면직책 대상자 선정을 위한 합리적이고 공정한 기준이라고 볼 수 없다.

다음으로 클러스트 등급, 오퍼레이션 등급 역시 원고가 제출한 증거들(갑 제11, 12, 24호증)만으로는 그 등급 부여의 객관적 근거가 부족하고(정성평가라 하더라도 주관이나 자의가 개입되지 않는 객관성이 담보되어야 한다), 오퍼레이션 등급의 경우 2018년도 성과평가 정량평가에도 'Operation' 항목이 이미 포함되어 있는 점까지 고려하면 참가인들의 위 정량평가 결과를 뒤집을 만한 객관적 기준이라고 보기 어렵다. 그 밖에 원고가 주장하는 비즈니스 경진대회 실적, 재고조사 결과 등을 고려하더라도 참가인들이 총 140개 점포 중 최하위 성과자들로써 면직책 대상자로 선정되어야 할 근거는 많이 부족해 보인다. 또한 원고의 각 지역본부장들이 작성한 기밀문서인 '면 점장 선정사유 및 진행현황'에는 참가인들을 면직책 대상자로 선정한 사유가 구체적으로 기재되어 있기는 하나, 이 역시 2018년도 성과평가 중 정량평가 외에는 담당 지역본부장들의 서술식 정성평가가 주를 이루고 있고, 그 내용만으로는 왜 참가인들이 전체 점장들 중 하위 13명에 해당하게 되었는지에 관한 상대평가의 객관적 기준을 알 수 없다 (을나 제17호증).

라) 결국, 이 사건 각 전보처분은 인원배치 변경의 필요에 따른 적합한 수단이라고 보기도 어렵고 인원선택의 합리성도 갖추고 있다고 보기 어렵다.

[생활상 불이익]

마) 우선 이 사건 각 전보처분으로 인하여 참가인들의 직책은 사실상 강등되었

다. 참가인들은 원고 회사에 일반 사원으로 입사하여 약 18년 ~ 24년간 주로 점포에서 근무하며 "승진"을 통해 점장 직책에 올랐다(앞서 본 바와 같이 원고의 직위 체계는 '직책'과 '급호'로 이루어지는데, 인사기록카드상 직책의 승급이 있는 경우에는 "승진"으로 표시하고 급호의 승급만 있는 경우에는 이를 "승진"으로 표시하고 있지 않다). 다른 참가인들에 비하여 상대적으로 본부 근무이력이 많은 참가인 G의 경우, 최초 점장으로 승진한 이후에는 본부 근무 시 모두 '팀장' 또는 '담당부장'의 직책을 부여받았고 '팀원'은커녕 '담당과장'이나 '담당차장' 직책으로 인사발령이 난 적도 없었다. 그런데 원고는 이 사건 각 전보처분으로써 참가인들의 부서만 각 점포에서 본부 영업개선TF팀으로 변경한 것이 아니라, 그 직책도 관리직인 '점장'에서 일반 '팀원'으로 변경하였다. 이는 부서 이동에 따른 수평적인 업무내용 변경이라기보다는, 참가인들을 본부 팀장급인 점장 직책으로부터 팀원급으로 강등시킨 조치라고 볼 수 있다.

이에 대하여 원고는 참가인들이 점장의 직위를 상실한 것은 이 사건 각 전보처분이 아닌 선행 보직해제 처분 때문이라고 주장한다. 그러나 원고의 취업규칙은 보직변경은 인사명령에 의하도록 하고, 회사업무 형편에 의하여 보직변경이 필요하나 적절한 보직이 없을 시는 대기발령을 명할 수 있다고 규정하고 있는데(제19조 제2호), 원고가 제출한 증거들만으로는 원고가 참가인들에게 인사명령에 의하여 보직해제를 하였다고 인정하기 부족하다. 설령 보직해제 인사명령을 발하였다 하더라도 앞서 본 원고의 면직책 대상자 선발 및 이 사건 각 전보처분 경위에 비추어 위 보직해제는 이 사건 각 전보처분을 위한 임시적인 조치로서 전보처분과 불가분적으로 결합되어 있으므로, 그 일련의 조치에서 참가인들이 점장 직책을 상실한 것은 이 사건 각 전보처분으로 인한 불이익으로 봄이 타당하다.

바) 위와 같은 직책 강등으로 인하여 참가인들은 기존에 지급받던 점장 직책수당(월 75만 원)도 지급받을 수 없게 되었을 뿐 아니라, 앞서 본 바와 같이 사실상 퇴직 프로그램의 일환으로 엄격한 평가가 예정된 업무 수행으로 인한 정신적 부담감도 매우 클 것으로 보인다. 또한 일부 참가인들의 경우 근무 권역이 오랫동안 생활근거지를 두고 있던 부산, 대구 등 지역에서 서울 본부로 변경됨으로써 가족생활상의 불이익도 초래되었다. 원고는 일부 참가인들이 이사비, 비연고지 수당(월 25만 원) 등을 지급받아 생활상 불이익이 크지 않다고 주장하나, 앞서 본 이 사건 각 전보처분의 업무상 필요 정도와 비교, 교량해 볼 때 참가인들의 위 업무수행상의 어려움, 경제적, 가족·사회적, 정신적 불이익은 근로자가 통상 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어난 것으로 보이고, 이사비, 비연고지 수당 등을 지급하였다는 사정만으로 참가인들에 대한 불이익 처분이 정당화되기는 어렵다.

[신의칙상 요구되는 절차]

사) 원고는 이 사건 각 전보처분에 앞서 참가인들과 2차례의 면담 절차를 거치는 하였으나, 이는 앞서 본 바와 같이 원고의 희망퇴직 제안에 불응한 근로자들을 압박하여 사직을 종용하기 위한 절차였다. 즉, 원고는 참가인들에게 퇴직과 이 사건 각 전보처분 중 둘 중 하나를 선택하게 함으로써 근로계속을 희망하는 참가인들에게 선택의 여지를 주지 않았다. 무엇보다 이 사건 각 전보처분은 통상적인 인원 재배치의 범위를 벗어나 장기적으로 면직책 대상자로 선정된 근로자들의 퇴직을 염두에 두고 이루어진 것임에도, 원고는 면직책 대상자 선정을 위한 기준에 관하여 참가인들 또는 원고의 노동조합 등 근로자 측과 어떠한 협의를 거친 바가 없다. 여기에 이 사건 각 전보처분으로 인한 업무상 필요에 비하여 참가인들이 입는 불이익이 현저히 큰 점까지 보

태어 보면, 이 사건 각 전보처분은 근로자 측과 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤다고 볼 수도 없다.

3) 결국 이 사건 전보처분은 부당전보에 해당하므로, 이와 같은 판단을 한 이 사건 재심판정은 적법하다.

3. 결론

원고의 청구는 이유 없으므로 이를 기각하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.