



판 정 요 지

■ 사 건 : 중앙2016부해2, 135 병합 한국고전번역원 부당직위해제 및 부당해고 구제 재심신청

■ 판정일자 : 2016. 4. 18.

■ 판정사항 : 초심취소

당초 채용공고와 달리 전문성을 요하는 번역 업무 등으로 변경하면서 이에 필요한 전문교육이나 배치전환 등의 실질적 노력 없이 일방적으로 평가하여 직위해제한 것은 부당하며, 직위해제가 유효함을 전제로 한 당연면직 처분도 부당하다고 판정한 사례

■ 판정요지

① 근로자는 사업기획 및 연구 관리를 담당하는 경력직 연구원으로 채용되어 연구기획 등의 업무를 담당할 때에는 근무평가가 중간 이상 이었던 점, ② 연구기획 업무 등에 전보를 요청했음에도 계속하여 번역 업무를 부여하고 D등급을 부여한 점, ③ 근로자의 평가자도 번역 업무는 수행하기 어려운 상황이므로 전보 등의 조치가 필요하다는 의견을 제시한 점, ④ 노동조합도 사업기획 및 연구관리 업무가 상존하고 있고, 급박한 운영상의 필요성이 있다고 보이지도 않음에도 번역 업무에 전보하는 것은 우회적 해고 행위라는 의견을 제시한 점, ⑤ 연구원에서 행정직으로 직군전환을 하였음에도 행정직 업무를 부여하지 않고 연구직의 업무를 부여한 점, ⑥ 직위해제 할 업무상 필요성에 비해 임금 삭감, 우회적 해고 가능성 등 생활상의 불이익은 매우 큰 점 등을 종합적으로 고려할 때, 직위해제 처분은 부당하고, 이러한 직위해제가 유효함을 전제로 행한 당연면직 처분은 부당하다.



중 앙 노 동 위 원 회

재 심 판 정 서

사 건 중앙2016부해2, 135 병합 한국고전번역원 부당직위해제 및 부당해고 구제 재심신청

근로자 이○○
(재심신청인) 서울 ○○구 ○○로
대리인 ○○운수노조법률원
공인노무사 박○○

사 용 자 한국고전번역원
(재심피신청인) 서울 ○○구 ○○길
원장 이○○
대리인 ○○노무법인
담당 공인노무사 정○○, 한○○

판 정 일 2016. 4. 18.

우리 위원회는 위 재심신청사건에 대하여 심사하고 주문과 같이 판정한다.

주 문

1. 서울지방노동위원회가 2015. 11. 24. 2015부해2523 부당직위해제 및 같은 해 12. 29. 2015부해2802 부당해고 구제신청 사건에 관하여 행한 판정을



취소한다.

2. 이 사건 사용자가 2015. 7. 6. 이 사건 근로자에게 행한 직위해제 및 같은 해 10. 6. 당연면직 처분은 부당함을 인정한다.
3. 이 사건 사용자는 이 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 이 사건 근로자를 원직에 복직시키고, 직위해제 및 당연면직기간 동안 정상적으로 근로하였다면 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라.

초 심 주 문

[서울지방법노동위원회 2015. 11. 24. 판정 2015부해2523]

이 사건 근로자의 구제신청을 기각한다.

[서울지방법노동위원회 2015. 12. 29. 판정 2015부해2802]

이 사건 근로자의 구제신청을 기각한다.

이 유

1. 당사자

가. 근로자

이○○(이하 ‘이 사건 근로자’라 한다)은 2010. 4. 1. 한국고전번역원에 입사하여 연감간행 업무를 담당하다가 2015. 7. 6. 직위 해제된 후 같은 해 10. 6. 당연 면직된 사람이다.

나. 사용자

한국고전번역원(이하 ‘이 사건 사용자’ 또는 ‘이 사건 회사’라 한다)은



2007. 11. 23. 설립되어 위 주소지에서 상시 근로자 130여 명을 사용하여 고전 문헌의 수집·정리·연구·번역·보급을 통한 한국학 연구의 기반 구축 및 전통문화의 계승·발전을 목적으로 하는 교육부 산하 공공기관이다.

2. 재심신청에 이른 경위

가. 이 사건 근로자는 이 사건 사용자가 2015. 7. 6. 행한 직위해제 및 같은 해 10. 6. 행한 당연면직 처분이 부당하다며 같은 해 9. 25., 같은 해 11. 2. 서울지방노동위원회(이하 ‘초심지노위’라 한다)에 각각 구제를 신청하였다.

나. 초심지노위는 2015. 11. 24. 연속하여 2회 최하위등급의 평가를 받았고 직무수행능력이 부족하여 행한 직위해제 처분은 정당하다며 부당직위해제 구제 신청을 기각하였고, 같은 해 12. 29. 직위해제기간 동안 업무능력 향상 노력 부족 등의 이유로 당연 면직처분한 것은 정당하다며 부당면직 구제신청을 기각하였다.

다. 이 사건 근로자는 2015. 12. 28., 2016. 2. 1. 초심지노위 판정서를 각각 수령하고, 이에 불복하여 2016. 1. 4., 같은 해 2. 2. 우리 위원회에 초심판정의 취소를 구하는 이 사건 재심을 각각 신청하였다.

3. 당사자의 주장 요지

가. 근로자

1) 직위해제



사업기획 및 연구관리 담당으로 채용되어 맡은 바 업무를 성실히 수행하고 높게 평가 받아왔음에도 불구하고 이 사건 사용자의 일방적인 인사정책에 따라 고전번역 업무를 맡게 되면서 성과평가에서 낮은 점수를 받을 수밖에 없었고 이후 행정직으로 전환되었음에도 불구하고 또 다시 연구직군의 업무에 해당하는 연감간행의 업무를 부여한 뒤 업무과악이나 성과도출에 필요한 최소한의 시간적 배려도 없이 단지 5개월이 지난 시점에서 이 사건 직위해제에 이르렀으므로 이 사건 직위해제는 업무상 객관적 필요성이 존재하지 아니함에도 월 급여의 50%가 감급되는 등 생활상 불이익이 클 뿐만 아니라 사실상 징벌적 수단에 해당하므로 부당하다.

2) 당연면직

이 사건 사용자는 2015. 7. 6. 이 사건 근로자를 부당하게 직위해제한 후 3개월이 경과하였다는 이유만으로 당연면직 사유가 없음에도 불구하고 해고에 필요한 절차나 소명의 기회도 부여하지 않은 채 실질적으로 해고에 해당하는 당연면직 조치한 것은 부당하다.

나. 사용자

1) 직위해제

이 사건 근로자의 신청과 적성을 고려하여 부서 및 업무난이도가 낮은 업무로 전환 배치하는 등 인사상 배려를 다하였고 강독 스터디와 침식지도를 실시하는 등 업무능력향상을 위한 노력을 다하였음에도 불구하고 이 사건 근로자가 2013년 및 2014년 부서 최하위 평가를 연이어 받았고, 2014년



한 해 동안의 작업분이 전량 폐기되어 금전적 손실을 발생하게 하였을 뿐만 아니라 2015년에는 연감 간행업무에 대하여 두 차례 평가한 결과 연감의 연내 발행이 불가능해져 더 이상 쉬운 업무로의 전보도 불가능하고 직무를 계속 부여 시 업무상 오류로 단위사업을 수행하지 못할 것으로 판단되어 행해진 이 사건 직위해제는 정당하다.

2) 당연면직

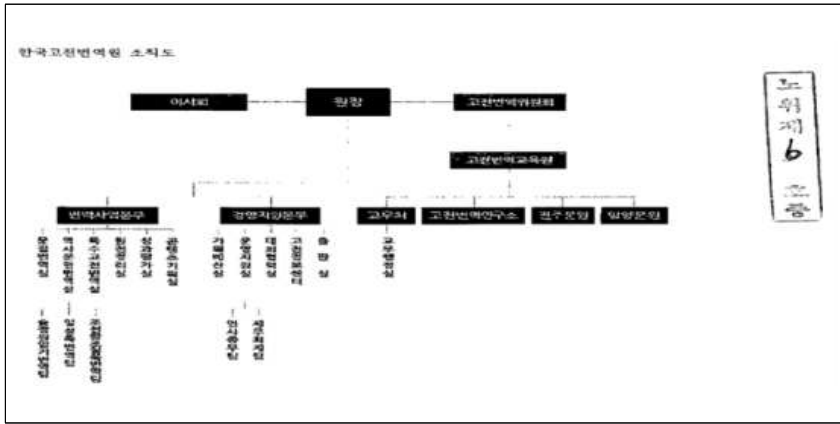
이 사건 근로자는 직무수행능력이 부족하고 근무성적이 극히 불량하여 2015. 7. 6.자로 직위해제한 후 그 사유가 소멸되지 않아 인사규정 제20조에 따라 당연면직 처분한 것으로 정당한 인사 조치이다.

4. 인정사실

당사자 사이에 다툼이 없는 주장, 입증자료의 각 기재내용, 재심 이유서 및 답변서, 초심 사건기록의 전 취지와 심문회의에서의 당사자 진술내용을 종합하여 다음 사실들을 인정한다.

가. 이 사건 회사는 원장 산하에 번역사업본부, 경영지원본부 등으로 조직되어 있고, 번역사업본부에는 문집번역실, 역사문헌번역실, 특수고전번역실, 원전정리실 등이 있으며, 경영지원본부에는 기획예산실, 운영지원실, 대외협력실 등으로 구성되어 있고, 원장 산하 고전번역교육원에는 교무처, 고전번역연구소, 전주분원 밀양분원으로 조직되어 있다.[노위 제6호증 조직도]

<조직도>



나. 이 사건 사용자는 2010. 3. 5. 사업기획 및 연구관리를 담당할 연구원을 채용한다는 공고를 하였고, 같은 해 4. 1. 이 사건 근로자는 무시험으로 경력직 연구원으로 채용되어 2011. 7월까지 기획조정본부 기획홍보팀에서 근무하였으며, 부서별 직원평가에서 2010년 상·하반기에는 C등급, 2011년 상반기는 B등급의 평가를 받았다.[초·재심 이유서 및 답변서, 노 제2호증 경력직 직원 채용 공고, 노 제10호증 단순고과형 평가서식표]

<모집 공고(발체)>

채용직급	담당업무	자격요건
선임연구원	사업기획 및 연구관리	<ul style="list-style-type: none"> 석사학위 취득 후 7년 이상(박사학위 취득 후 4년 이상) 관련분야 경력자 동등 이상의 자격이 있다고 인정되는 자
연구원	사업기획 및 연구관리	<ul style="list-style-type: none"> 학사학위 취득 후 5년 이상(석사학위 취득 후 3년 이상) 관련분야 경력자 동등 이상의 자격이 있다고 인정되는 자



다. 이 사건 회사의 인사규정에는 연구원의 신규채용자에 대한 자격은 아래와 같이 규정하고 있다.[사 제2호증 인사규정]

<신규채용자에 대한 자격(발체)>

연구직 직급	임용기준 및 직무		비고
연구원	임용 기준	1. 박사학위 소지자 2. 석사학위 소지자로서 3년 이상 관련분야 경력자 3. 학사학위 소지자로서 5년 이상 관련분야 경력자 4. 전문학사학위 소지자로서 7년 이상 관련분야 경력자 5. 동등 이상의 자격이 있다고 인정되는 자	
	직무	1. 저난도 번역·정리업무 또는 동등업무	

라. 이 사건 사용자는 2011. 8. 16. 이 사건 근로자를 '고전번역연구소'로 발령하여 연구기획, 학술지 발간 등의 업무를 수행하게 하였으며, 2011년 하반기에는 부서별 직원평가에서 A등급, 2012년도에는 부서별 직원평가에서 B등급을 받았다.[초·재심 이유서 및 답변서, 노 제10호증 단순고과형 평가서식표]

마. 이 사건 사용자는 2013. 1. 1. 이 사건 근로자를 번역사업본부 소속 '문집번역실'로 발령하여 문집번역 업무를 담당하게 하였다.[초·재심 이유서 및 답변서]

바. 이 사건 근로자는 2013. 3. 4. 문집번역에 상당한 어려움이 있다며 1지망으로 학술지 발간, 학술대회, 연구과제 등의 업무를 수행하는 고전번역연구소로 전보를 신청하였으나, 같은 달 8일 이 사건 사용자는 이 사건 근로자를 번역사업본부 소속 역사문헌번역실로 발령하였으며, 이 사건 근로



자는 승정원일기 번역 업무 중 교감·표점 업무를 수행하였다.[초·재심 이유서 및 답변서, 사 제4호증 전보신청서]

※ 교감·표점 업무: 각종 이본(異本)을 수집하여 원전을 비교하는 업무(교감)와 한문 원전을 현대어로 번역할 때 필요한 십표, 물음표, 인용부호 등 문장부호를 원전에 표기하는 업무(표점)이다.

<전보 신청서(발체)>

전 보 신 청 서			
성명	이	부서명	문집번역실
직급	연구원	담당업무	문집번역
원부서 재직기간	2013년 1월 1일 ~ 2013년 3월 4일 현재 (2개월)		
전보 희망 부서			
구분	부서명	업무명	
1지망	고전번역연구소	학술지, 학술대회, 연구과제	
2지망	역사문화번역실	승정원일기 번역	
3지망	원전정리실	근대문집 서록조사	
전보 희망 사유			
<p>저는 문집번역실에서 근무하는 지난 2개월 동안 많은 애로가 있었습니다. 출판물을 편찬하여 번역서로 내고 해서 한글본집을 번역할 수 있을 것이라고 판단하여 문집번역실 전보를 희망하였습니다. 그러나 실제 문집번역을 해보니 피육만으로 되는게 아니라 상당한 내공이 필요함을 절실히 느꼈습니다. "한문 본집의 원전 이해능력 부족, 한문학 관련 역사 배경지식 부족, 각종 문체별 번역 스타일 부족, 문집 특유의 격식과 각종 용어에 대한 이해 부족, 자료를 찾고 주석을 다는 능력 부족" 등의 사유로 문집번역을 하는데 상당한 어려움이 있습니다. 또 문집번역을 한 번 하면 재번역을 하기 어려운데 저의 오역이 평생 책으로 남는다면 제 자신에게 부끄러움을 들은 번역원의 명성에도 해를 끼치게 될 것이 우려되었습니다. 문집을 제대로 번역하기 위해서 좀 더 시간적 여유를 가지고 기초부터 하나하나 알아서 나중에 기회가 되면 다시 한번 도전해 보고 싶습니다. 이에 열치불구하고 전보를 신청하오니 선처하여 주시길 바랍니다.</p>			

사. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자에 대하여 2013. 4. 23.~2014. 6. 11. 책임연구원 김경희를 통해 한문원전에 대한 강독스터디를 실시하였고, 2013. 6. 5 및 같은 해 7. 15. 전문위원 박○○를 통해 교감·표점 원고에 대한 첨삭지도를 실시하였는데, 이 사건 근로자는 2013년 부서별 직원평가에서 최하위(19명 중 19등, D등급) 평가를 받았으며, 이 사건 근로자를 평가한



평가자는 “역사문화 번역 준비가 미흡한 상태에서 부서 이동에 따른 업무 변경으로 교정이나 번역 업무는 수행하기 어려운 상황이므로 전보 등의 조치로 번역 역량을 강화할 필요성이 있다.”는 의견을 제시하였다.[사 제5호증 2013년 평가결과 및 증빙자료]

<평가서식표(2013년도)>

2013년도 평가 서식표								
목표 및 결과	업적평가 항목	평가기준/비율	가중치	목표 수준	목표달성률	실적	자기평가	평가자 평가
	1.연구 능력 (85%)	업무 수행량(40%)	28			성취지수0.70 교정점수65.4	D	D
		원고의 품질(40%)	26.2					
		연구능력(5%)	4					
2.기타 (15%)	근무태도	12				C	C	
70.02						종합평가등급		D
근거 및 의견	실적근거(평가자)		평가결과 근거(평가자)		종합의견			
	전용통보 강독, 승정원일기 원고 교정		1. 기간별 교정 업무 수행 및 표준안 숙지가 미흡함 등, 업무 과정에서 자료 활용이나 자문 등 온 지 행정 능력 미흡함.		평가자			
	번역원 행사, 발행사 참여		2. 통상 원고에 대한 재번역 과정에서 통상 원고를 거치지 않아 좋은 결과를 얻지 못함.		평가자			
	근태 문제 없음		3. 평가 교육 및 강독에 참여하여 개인 업무 능력 향상을 위해 노력함.		평가자			
<p>연구능력 부족으로 주제별 업무를 제대로 수행하지 못했음이다. 부서를 옮겨 적응하는 데 매우 힘들었고 주시에 많은 시간을 소모함.</p>								
연말일자	소속팀	피평가자 직급(직책)	피평가자 성명	1차 평가자 성명	2차 평가자 성명	확정자 성명		
2013.12.2	승정원일기팀	연구원	이	김	김	본부장		

아. 이 사건 근로자는 2013. 12. 12. 사업관리 또는 연구기획 업무를 수행하는 고전번역연구소 평가업무로 다시 전보를 신청하였으나, 이 사건 사용자는 2014. 1. 1. 번역사업본부 소속 ‘원전정리실’로 발령하였고, 이 사건 근로자는 편목색인 업무를 수행하였다.[초·재심 이유서 및 답변서, 노 제3호증 전보신청서]



자. 이 사건 근로자는 업무절차의 미숙지 등으로 이 사건 사용자에게 4,152,000원의 손실을 입혔으며, 2014년 부서별 직원평가에서 최하위(9명 중 9등, D등급) 평가를 받았다. 한편, 이 사건 근로자를 평가한 평가자는 “업무역량이 부족하다.”고 지적하였고, 피평가자인 이 사건 근로자도 “한문능력부족으로 편목작업을 하는데 많은 어려움에 있다.”는 의견을 제시하였다.[사 제7호증 원전정리실 이○○ 연구원 2014년 업무성과보고, 사 제6호증 2014년도 평가결과 및 증빙자료]

<KPI 평가서식표(2014년도)>

[붙임 1] 2014년도 KPI 고과형 평가서식표							
목적평가 항목	평가기준 KPI	가중치	목표수준	목표달성방안	실적	자기평가	평가자 평가
1. 관목대인	관목추출	30%	2,708건/월		10,832건(100%)	A	B
	관목추출상호검토	10%	5,416건/월		10,832건(100%)	A	B
	관목정보추출	40%	540건/월		3,000건(30%)	D	D
	업무관리	20%	기관 내			B	D
	근태	5%	정근율100%			B	C
총합평가등급							D
근거 및 의견	실적근거(해평가자)		평가결과 근거(평가자)		총합의견		
	1. 관목추출 자료		관목정보추출 수행 결과에서 오류 비율		평가자	받은 바 업무역량 및 성실성 모두 부족함	
	2. 관목추출상호검토 자료				피평가자	한문능력부족으로 인하여 관목작업을 하는데 많은 어려움이 있었고, 목표수준에도 많이 미흡하였음.	
	3. 관목정보추출 자료						
	4. 업무관리 작성자료						
연필일자	소속팀	피평가자 직함(직책)	피평가자 성명	평가자 직함(직책)	평가자 성명	확정자 성명	
2014.12.8	원전정리실	연구원	이	원전정리실장	이	이	

차. 이 사건 사용자는 2014. 12. 16. ‘인사제도개선TFT’ 개선안 심의를 하기 위한 인사위원회를 개최하여 ‘무시험(번역) 연구직의 번역능력 검증 방식 변경’ 등 3개 안전에 대하여 의결하고, 같은 달 17일 한국고전번역원의 노동조합에 이에 대한 의견 회신을 요청하였다.[노위 제4호증 인사제도개선



TFT 제도개선(최종안), 노 제13호증 인사제도개선 방안에 대한 의견요청]

※ 무시험(번역) 연구직: 입사 시 별도의 ‘한문자격 시험’을 거치지 않고 해당 업무 관련 경력을 인정받아 채용된 경력직 입사자를 뜻하며, 이 사건 근로자가 이에 해당된다.

<무시험(번역) 연구직의 번역능력 검증 방식 변경내용(발체)>

2. 무시험(번역) 연구직의 번역능력 검증 방식 변경내용	
- 번역부서 이동시 1년간 2회, 1,000배 이상의 번역물을 평가	
- 번역위원 기준을 적용하여 1년에 1차 불통 2회, 또는 최종 불통이면 "D"등급 부여	
- 해당자가 희망할 경우에는 1년의 기회를 추가로 부여하되, 다시 "D"등급 받을시 직위해제 후 직군전환 권유	
- 현재 번역부서에 있으면서 번역업무를 하고 있거나 과거 번역업무를 하여 위 기준에 따라 평가를 받은 경우, 평가결과에 따라 직군전환 권유	
- 역자시험을 통과한 자는 번역부서에서의 번역 평가를 받지 아니함.(유선)	
- 현재 번역부서에 있으나 번역업무를 수행하지 않고 있는 대상자는 번역실무를 담당할 수 있도록 인사배치	

카. 한국고전번역원 노동조합은 2014. 12. 23. 위 ‘자’항의 의견요청에 대하여 “2010년 채용공고를 보면 경력직 연구원의 담당업무는 사업기획 및 연구관리 업무였고, 현재 이 사건 사용자의 사업기획 및 연구관리 업무가 상존하고 있으며, 이는 정규직들의 기피업무여서 아웃소싱까지 하고 있는 상황이기 때문에 관련 인원을 직군전환하거나 타 업무를 배당할 만한 급박한 운영상의 필요성이 있다고 보이지 않으며, 기존 경력 및 지식과 무관한 부서로 발령을 내어 현실적으로 일을 할 수 없도록 하는 경우는 부당전보에 해당하며, 강제로 번역 업무에 전보하여 업무평가를 D를 연달아 받아 직위해제를 하겠다는 것은 우회적 해고행위로서 부당노동행위에 해당한다.”는 의견을 이 사건 사용자에게 통지하였다.[노 제13호증 인사제도개선 방안에 대



한 노조 의견 통지]

타. 연구직이던 이 사건 근로자는 2014. 12. 24. '행정직'으로의 직군전환을 신청하였고, 2015. 1. 1. 이 사건 사용자는 이 사건 근로자를 포함한 3명의 연구직원에 대하여 행정직으로의 직군 전환을 실시하였다.[노 제3호증의 2 직군전환 신청서, 노 제4호증 행정직 직군전환]

파. 이 사건 근로자는 행정직으로 직군전환을 신청하면서 기획조정본부 소속 대외협력 및 국제교류 업무를 희망하였으나, 이 사건 사용자는 2015. 1. 1. 이 사건 근로자를 '고전번역연구소'로 발령하였고, 이 사건 근로자는 같은 해 2. 11.부터 고전번역 연감간행 업무를 수행하였다.[초·재심 이유서 및 답변서, 사 제9호증 직군전환신청서]

※ 이 사건 사용자가 제출한 인사제도개선TFT 제도개선(최종안)에 의하면, 연감간행 업무는 연구직 직군으로 분류되어 있다.[노위 제4호증 인사제도개선 TFT 제도개선(최종안)]

하. 이 사건 사용자는 2015. 4. 30. 이 사건 근로자의 연감간행 업무에 대하여 1차 점검을 실시하고, 같은 해 6. 30. 2차 점검을 실시하였는데 통계자료의 정확도에 오류가 많아 총 81면 중 80면을 재점검 및 새로 작성해야 하는 상황으로 연내 연감간행이 불가능해지는 상황이 발생하였다.[초·재심 이유서 및 답변서, 사 11호증 2015 고전번역연감 진행상황 점검]

거. 이 사건 사용자는 S~D등급으로 평가를 실시하고 있고, 이 사건 근로자에 대한 근무기간별 담당업무, 전보희망지 및 근무평가 결과를 요약하면 아래와 같다.[노 제17호증 직원평가 규정]



<평가등급 및 분포>

평가등급	기준	분포
S	목표 대비 120% 달성 또는 목표 대비 일정, 양, 질적인 면 등에서 기대 수준을 훨씬 초과하여 매우 탁월한 성과를 나타냄	절대평가
A	목표 대비 110% 이상~120% 미만 달성 또는 목표 대비 일정, 양, 질적인 면 등에서 기대 수준을 초과하는 우수한 성과를 나타냄	20%
B	목표 대비 100% 이상 ~110% 미만 달성 또는 목표 대비 일정, 양, 질적인 면 등에서 기대 수준에 상응하는 만족스러운 성과를 나타냄	60%
C	목표 대비 85% 이상~100% 미만 달성 또는 목표 대비 일정, 양, 질적인 면 등에서 기대 수준 이하의 미흡한 성과를 나타냄	20%
D	목표 대비 85% 달성 또는 목표 대비 일정, 양, 질적인 면 등에서 기대 수준에 훨씬 못 미치는 성과를 나타냄	절대평가

<근무기간별 담당업무, 전보희망지 및 근무평가 결과>

근무기간	근무부서	담당업무	전보희망지	근무평가 결과
2010.4.1.~ 2011.8.15.	기획조정본부 기획홍보팀	기획홍보팀 업무		2010.상반기 C 2010.하반기 C 2011.상반기 B
2011.8.16~ 2012.12.31.	고전번역연구소	연구기획 학술지발간		2011.하반기 A 2012년도 B
2013.1.1.~ 2013.3.7	번역사업본부 문집번역실	문집번역 업무	2013. 3. 4. 전보신청 1지망: 고전번역연구소 (학술지 발간, 학술대회,	2013년도 D



			연구과제 업무) 2지망: 역사문헌번역실	
2013.3.8.~ 2013.12.31.	번역사업본부 역사문헌번역실	교 감 · 표 점 업무	2013. 12. 12. 전보신청 1지망: 고전번역연구소 평가업무(사업 관리 및 연구기획) 2지망: 기획조정실 연구 기획업무	“
2014.1.1.~ 2014.12.31.	번역사업본부 원전정리실	편 목 색 인 업무		2014년도 D
2015.1.1.~ (행정 직 전환)	고전번역연구소	연 감 간 행 업무	기획조정본부 내 대외협력 및 국제교류 희망	2015. 7. 6. 직위해제 2015. 10. 6. 당연면직

너. 이 사건 사용자는 2015. 7. 6. 2년 연속 부서 내 최하위 평정을 받았고, 행정직 전환 후에도 연감간행 업무에도 차질을 빚는 등 인사규정 제23조 ‘직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자’에 해당한다는 이유로 이 사건 근로자를 직위해제 하였다. 한편, 이 사건 근로자는 직위해제로 말미암아 3개월간 월 급여의 반액이 감급되는 생활상의 불이익이 발생하였다.[초·재심 이유서 및 답변서, 노 제1호증 인사발령 공고, 노 제18호증 급여지급명세서]

<인사발령공고(발체)>

· 인사발령 공고
□ 직위해제(1명)
고전번역교육원 고전번역연구소 행정원 이태형 고전번역교육원 고전번역연구소 근무를 면함
2015. 7. 6.



다. 이 사건 근로자는 직위해제 기간 동안 창문도 없고 집기류조차 없는 사무실에 배치되어 이 사건 회사의 인사총무부장 등과 4차례 정도 면담을 하였으며, 2015. 9. 4. 인사총무부장은 이 사건 근로자에게 ‘더 이상 개선의 여지가 없다고 판단될 경우에는 당연면직 됨’을 예고하면서 지난 60일간의 직위해제기간 중 주 단위의 업무일지를 작성하여 제출할 것을 요청하였다. [초·재심 이유서 및 답변서, 사 제20호증 인사총무부장 사실확인서, 사 제21호증 직위해제자 면담 일지, 노 제6호증 당연면직 예고통지서]

러. 이 사건 사용자는 2015. 8. 7.부터 부서장들에게 이 사건 근로자를 해당 부서로 배치가능한지를 물어보았으나 부서장들은 배치가 불가능하다고 답변하였고, 이 사건 사용자는 더 이상 배치전환 등의 노력은 기울이지는 않았다.[초·재심 답변서, 사 제17호증 인력배치 관련 부서장 면담 일지]

머. 이 사건 사용자는 2015. 10. 6. 이 사건 근로자에게 직위해제 된 자가 3개월이 경과하여도 직위를 부여받지 못하였다며 인사규정 제20조에 근거로 당연면직 통지를 하였다.[노 제1호증의3 당연면직 통지서]

버. 이 사건 근로자와 사용자는 2016. 4. 11. 우리위원회 심문회의에서 “이 사건 근로자와 같이 연감업무를 수행했던 계약직 등 비정규직들은 이 사건 회사의 교육원에서 3년 정도의 한문학 연수과정을 수료하였다.”라는 취지로 진술하였다.[재심 심문회의 진술내용]

【관련규정】

《근로기준법》

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정



직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

《인사규정》

제3조(직원의 구분) ① 직원은 별정직, 연구직, 행정직, 기능직, 교원직으로 구분한다.

② 직원의 직급, 직명, 직무는 [별표1]과 같다. 별정직에 대해서는 원장이 따로 정한다.

제20조(면직 및 해임) 직원이 다음 각 호의 1에 해당할 경우에는 당연히 면직된다. 단, 제6호의 경우에는 인사위원회의 동의를 얻어야 한다.

1. 사망하였을 경우
2. 제6조의 결격사유에 해당할 경우
3. 정년에 달하였을 경우
4. 휴직기간이 만료된 후 15일 이내에 복직하지 아니하였을 경우
5. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량하여 직위해제된 자가 3개월이 경과하여도 직위를 부여받지 못하였을 경우
6. 징계의결에 따라 정직된 자가 그 기간 중 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기가 어렵다고 인정될 경우

제23조(직위해제) ① 원장은 직원이 다음 각 호의1에 해당할 경우에는 직위를 부여하여서는 아니되며 직위해제자에 대하여는 월 급여의 반액을 감급한다.

1. 직무수행능력이 부족하거나 근무 성적이 극히 불량한 자
2. 직원으로서의 근무태도가 심히 불량한 자

제26조(징계의 종류 및 효력) ① 징계는 중징계의 경우 파면·해임·정직을, 경징계의 경우 감봉·견책·변상으로 구분한다.

제33조(위원회의 기능) ① 위원회는 직원 인사와 관한 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 인사관리 기본방침의 수립 및 시행에 관한 사항
2. 채용시험 및 전형에 관한 사항
3. 직원의 승진, 전보 등에 관한 사항
4. 직원의 징계, 면직, 포상, 퇴직 등에 관한 사항
5. 직원의 성과평가에 관한 사항
6. 기타 직원의 인사 및 보수 등에 관한 사항

제34조(회의소집 및 의결) ① 위원회는 원장의 요구에 따라 위원장이 소집한다.



② 재적위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 가부 동수일 경우에는 위원장에 결정한다.

《직제규정》

제5조(직군 및 직급) ① 직원의 직군은 별정직, 연구직, 행정직, 기능직, 교원직으로 구분한다.

제6조의2(기획조정본부) ① 기획조정본부는 기획·예산, 대외교류 및 협력, 콘텐츠 기획 및 대중화 사업 등에 관한 업무를 관장하며, 하부조직으로 기획예산실, 대외협력실, 콘텐츠기획실을 둔다.

제10조(연구소) 연구소는 다음 각 호의 업무를 관장한다.

1. 고전문헌 정리 및 번역에 관한 각종 연구
2. 학술회의 주관 및 고전번역연감, 학술논문집 편찬 및 배포

《직원평가 규정》

제3조(평가시기) ① 직원의 개인성과평가는 연 1회, 12월중에 실시하되, 연 1회 중간면담을 실시하는 등 객관적인 업무성과기록을 토대로 평가한다.

제6조(평가방법) ① 평가는 업무에 따라 KPI 고과형 평가 서식표 또는 단순고과형 서식표에 의하여 평가하되, 그 신뢰성과 타당성을 보장할 수 있도록 중간면담 기록표 등 객관적 근거에 의하여 평가하여야 한다.

② 평가서식표는 다음 각 호와 같다.

1. KPI고과형 평가서식표(별표1)
2. 단순고과형 평가서식표(별표2)

제8조(평가등급 및 분포) ① 평가등급은 평가대상 요소별로 [별표8]의 평가등급의 기준에 따라 5단계로 평가하고, 종합평가등급은 전반적인 사항을 종합적으로 판단하여 평가한다.

② 평가자는 평가결과가 [별표8]의 분포비율에 맞도록 평가하여야 한다. 다만, 근무성적이 “S”나 “D”에 해당하는 직원이 없을 경우에는 “A”나 “C”에 가산한다.

③ 분포에 대한 결정은 1차 평가자에게 재량권을 부여하되, 평가등급 분포비율을 벗어나는 경우는 그 사유를 2차 평가자 및 인사담당부서에 제출하여야 한다.

《2013년도 노사단체 협약문》

제37조(인사의 원칙) ② 번역원은 조합의 전공, 경력, 적성 및 본인 의사를 최대한 반영하여 적재적소에 배치함을 원칙으로 한다. 이를 위해 매년 정기 인사이동



전에 모든 조합원에 대하여 발령 희망 부서를 조사하고 부득이한 경우가 아닌 한 이를 적극 반영한다.

5. 판단

이 사건에 관한 당사자의 주장요지가 위와 같으므로 이 사건의 주요 쟁점은 첫째, 직위해제의 정당성 여부, 둘째, 당연면직(해고)의 정당성 여부에 있다 할 것이다.

이러한 쟁점사항에 대하여 양 당사자의 주장과 우리 위원회에 제출된 각종 입증자료의 기재내용 및 이를 토대로 우리 위원회가 심문한 사항 등을 종합하여 다음과 같이 판단한다.

가. 직위해제의 정당성 여부

대법원은 “직위해제는 근로자가 형사사건으로 기소된 경우 등에 있어 특별한 사전절차를 거침이 없이 일시적으로 직위를 부여하지 아니하여 직무에 종사하지 못하도록 하는 보직의 해제이고, 징계는 근로자가 중요규칙을 반복하여 위반한 경우 등에 소정의 징계절차를 거쳐 과하여지는 징벌이라는 점에서 양자 간에 차이가 있으나, 직위해제처분을 받는 자는 어떠한 직무에도 종사하지 못하게 될 뿐만 아니라 승급, 승호, 보수지급 등에 있어서 불이익한 처우를 받게 되고 나아가 일정한 경우에는 직위해제를 기초로 하여 직권면직처분을 받을 가능성까지 있으므로 직위해제는 인사상 불이익한 처분에 속한다(대법원 1992. 7. 28. 선고 91다30729 판결).”라고 판시하고



있다.

이 사건 사용자는 이 사건 근로자의 신청과 적성을 고려하여 문집번역→교감·표점→편목색인→연감발행 업무 등으로 난이도가 낮은 업무로 전환 배치하는 등 인사상 배려를 하였고, 강독 스튜디오와 침삭지도를 실시하는 등 업무능력향상 지원을 위한 노력을 하였음에도 불구하고 이 사건 근로자가 2013년 및 2014년 부서 최하위 평가를 연이어 받았고, 2014년 한 해 동안의 작업분이 전량 폐기되어 4,152,000원의 손실을 발생하게 하였을 뿐만 아니라 2015년에는 연감 간행업무에 대하여 두 차례 평가한 결과 연감의 연내 발행이 불가능해져 더 이상 쉬운 업무로의 전보도 불가능하고 직무를 계속 부여할 시 업무상의 오류로 단위사업을 수행하지 못할 것으로 판단되어 직위해제한 것이라고 주장한다.

이에 대해 살펴보면, 위 ‘4. 인정사실’의 ‘가’항 내지 ‘너’항 및 ‘버’항에 서와 같이, ① 이 사건 사용자가 이 사건 근로자에 대하여 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 불량하다고 하는 것은 번역 업무에 관한 것이며, 실제 이 사건 근로자는 2013~2014년도에 번역 업무를 담당하면서 최하위 D등급 평가를 받았음은 인정되나, 당초 이 사건 근로자는 번역 업무가 아닌 한문자격 시험 등을 거치지 않고 경력을 인정받아 사업기획 및 연구 관리를 담당하는 경력직 연구원으로 채용되어 기획홍보팀과 고전번역연구소에서 연구기획, 학술지발간 업무를 담당할 때에는 직무수행능력이 부족하거나 근무성적에 별다른 문제없이 중간 이상의 평가를 받았던 점, ② 만약,



이 사건 사용자의 방침이 연구원이라는 직급을 갖고 있는 경우에는 반드시 번역 업무를 할 수 있어야 하고, 또한 번역 업무를 하여야 한다면 처음 채용할 때부터 번역능력을 시험 등으로 검증을 하였어야 하며, 담당업무에도 번역 업무를 명시하여 채용한 다음 번역 업무를 부여했어야 일관성이 있다고 판단되는 점, ③ 이 사건 사용자는 이 사건 근로자에게 문집번역을 맡겼다가 그 후 교감·표점 업무로 다시 편목색인 업무로 순차 업무난이도를 낮추어 업무를 부여하였다고 주장하나, 교감·표점이나 편목색인 업무라 하여도 번역 업무를 해 낼 정도까지는 아니더라도 그에 근접하는 어느 정도의 한문학 실력은 있어야 하는 것으로 보이는 점, ④ 이 사건 사용자는 이 사건 근로자가 수행한 연감간행 업무는 계약직 등 비정규직들도 해냈던 업무라고 주장하지만 2016. 4. 11. 우리위원회 심문회의에서 양 당사자가 진술하였듯이 이 사건 사용자가 말하는 계약직 등 비정규직들 역시 이 사건 회사에서 3년 정도의 한문학 전문교육과정을 거친 전문 인력이었음을 알 수 있다는 점, ⑤ 이 사건 근로자가 교감·표점 업무, 편목색인 업무와 연감간행 업무 등의 능력이 부족하다 하여 이 사건 사용자의 사업장 내 다른 업무에도 부적격하다고 단정할 수 없는 점, ⑥ 이 사건 근로자는 문집번역 업무에 어려움을 느끼고 2013. 3. 4. 학술지 발간 등 업무를 담당하겠다고 전보를 신청하였음에도 이 사건 사용자는 굳이 번역 업무와 관련이 있는 교감·표점 업무를 부여하고 스터디 및 침삭지도를 한 다음 2013년 업무평가에서 D등급을 부여하였다는 점, ⑦ 그 후 이 사건 근로자가 다시 2013.



12. 12. 사업관리 및 연구기획을 담당하는 평가업무를 담당하겠다고 전보를 신청하였음에도 이 사건 사용자는 계속하여 번역 업무와 관련되는 편목색인 업무를 부여하고 2014년 업무평가에서 D등급을 부여한 점, ⑧ 또한, 이 사건 근로자는 여러 가지의 번역 업무나 유사업무를 접한 후 본인 스스로 더 이상 번역 업무를 수행하기는 곤란하다고 판단하여 2015. 1. 1. 연구직에서 행정직으로의 직군전환을 신청하여 대외협력이나 국제교류 업무 등 행정직의 업무를 희망하였음에도, 이 사건 사용자는 외견상으로는 연구직에서 행정직으로 직군전환을 시켰지만 실질적인 업무에 있어서는 연구직의 업무에 해당하는 연감간행 업무를 부여하였으며, 연감간행 업무 역시 한문학에 대한 일정 수준의 이해를 전제로 하는 업무로 보이는 점, ⑨ 이 사건 근로자가 연구원의 직책을 갖고 있을 당시에도 이 사건 근로자가 원하지도 않았고 잘 해내지도 못하는 교감·표점 업무나 편목색인 업무를 하게 하여야 할 업무상 필요성을 발견하기 어렵고, 그나마 그 때에는 직책이라도 연구원이었기에 그러한 업무의 부여에 대하여 일부 수긍되는 면이 있을 수 있다 할 것이나, 스스로 실력의 부족을 느끼고 행정직으로 전환 요청하여 행정직으로 전환한 이후까지 굳이 본인의 요청을 무시하고 여전히 상당한 정도의 한문학 실력이 필요한 연감간행 업무를 담당하게 할 업무상 필요성을 찾아보기 어려운 점, ⑩ 이 사건 근로자가 번역 내지 그 유사업무를 제대로 하지 못한다면 이 사건 근로자에게 과거에 수행한 업무나 그와 유사업무를 부여해 준다면 문제를 해결할 수 있을 것이고, 이 사건 회사의 여



건상 이 사건 근로자가 희망하는 대외협력이나 국제교류 업무가 없어지거나 축소된 것도 아니므로 이 사건 회사의 여건상 불가능하다고 판단되지도 않는 점, ⑪ 2013년도에 이 사건 근로자를 평가한 평가자 역시 “역사문헌 번역 준비가 미흡한 상태에서 부서 이동에 따른 업무변경으로 교정이나 번역 업무는 수행하기 어려운 상황이므로 전보 등의 조치로 이 사건 근로자가 희망하는 기획이나 연구관리 업무를 하면서 번역 역량을 강화할 필요성이 있다.”고 하였고, 2014년도 평가자도 “업무역량이 부족하다.”고 지적하였으며, 아울러 피평가자인 이 사건 근로자도 “한문능력부족으로 편목작업을 하는데 많은 어려움에 있다.”는 의견을 제시하는 등 이 사건 근로자의 번역능력에 문제가 있음을 지속적으로 지적하였으므로 이에 대하여 이 사건 사용자도 충분히 인지할 수 있었다는 점, ⑫ 한국고전번역원 노동조합도 “사업기획 및 연구관리 업무가 상존하고 있고, 사업기획 및 연구관리 업무는 정규직들의 기피업무여서 아웃소싱까지 하고 있는 상황이므로 이 사건 근로자를 직군전환하거나 타 업무를 배당할 만한 급박한 운영상의 필요성이 있다고 보이지 않으며, 아울러 기존 경력 및 지식과 무관한 부서로 강제로 번역 업무에 전보하는 것은 우회적 해고행위”라는 취지의 의견까지 미리 제시한 점, ⑬ 이 사건 근로자를 행정직으로 전환을 시켰다면 최소한 이 사건 근로자에게 행정직 업무를 부여해 본 후 그래도 직무수행능력 등이 부족할 경우에 직위해제 등의 조치를 취하여도 늦지 않음에도 행정직 전환 전 2년간의 근무평정과 전환 후에도 여전히 연구직의 업무인 연감간



행 업무를 부여한 후 4개월과 6개월 뒤에 업무점검을 실시하여 바로 직위해제 처분에까지 이른 점, ⑭ 직위해제 처분을 받으면 어떠한 직무에도 종사하지 못하게 되고, 이를 기초로 하여 당연면직 등 불이익 처분을 받을 가능성까지 있음에도 행정직 전환 후 행정직에 합당한 업무에 재배치할 노력을 전혀 기울이지 않은 점 등을 종합적으로 고려해 볼 때, 이 사건 근로자가 번역 업무를 반드시 수행하여야 할 업무상 필요성은 크지 않은 반면, 직위해제 기간 동안 월 급여의 반액이 감급되는 생활상의 불이익도 매우 클 뿐만 아니라 나아가 이를 기초로 하여 당연면직 등 사실상의 해고처분을 받을 가능성까지 있으므로 이 사건 직위해제 처분은 인사권을 남용한 부당한 처분이다.

나. 당연면직의 정당성 여부

이 사건 사용자는 인사규정 제23조에 의하면 ‘직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량하여 직위해제 된 자가 3개월이 경과하여도 직위를 부여받지 못하였을 경우 당연면직 된다.’고 규정하고 있으므로 그에 따라 행해진 당연면직 처분은 정당하다고 주장한다.

그러나, 위 직위해제의 정당성 여부에서 살펴본 바와 같이, 이 사건 직위해제 처분이 부당하여 무효이므로, 그 직위해제가 유효함을 전제로 행한 당연면직 처분은 더 이상 살펴볼 필요 없이 부당하다. 설사, 이 사건 사용자가 주장하는 직위해제 처분의 정당성이 인정된다하더라도 위 ‘4. 인정사실’의 ‘더’항 내지 ‘머’항에서와 같이, ① 이 사건 사용자는 이 사건 근로자



에 대하여 실질적으로 해고에 해당하는 당연면직 처분하기에 앞서 직위해제 기간 동안 직무능력향상프로그램 등 교육훈련을 명하거나 업무능력개발의 기회를 전혀 제공하지 않은 점, ② 단지 이 사건 사용자는 직위해제 후 2개월이 지난 시점에서 이 사건 근로자에게 당연면직 예고통보서를 전달하면서 형식적으로 주 단위의 활동내역을 제출하라고 하였을 뿐만 아니라 창문도 없고 집기류조차 없는 사무실에 배치해놓고 단순히 면담만 몇 차례 진행한 점, ③ 직위해제 처분 후 부서장들에게 이 사건 근로자를 해당 부서로 배치가 가능한지만 형식적으로 물어보았을 뿐 적극적으로 행정직에 적합한 업무를 부여하기 위한 배치전환 노력 등을 전혀 하지 않은 점 등을 고려해 볼 때, 직위해제 후 업무능력향상을 위한 훈련이나 업무에 대한 배치전환 노력 등을 전혀 기울이지 않은 채 직위해제가 완료되는 시점에 곧바로 당연면직 처분한 것은 부당하다.

6. 결론

그렇다면, 이 사건에 대하여 우리 위원회와 결론을 달리한 초심지노위의 판정이 부당하므로 이를 취소하고, 이 사건 근로자의 재심신청을 모두 인용하기로 하여 「근로기준법」 제30조 및 「노동위원회법」 제26조에 따라 주문과 같이 판정한다.