

육아휴직 복직자를 원직이 아닌 타 직무로 배치가 가능한지?

1. 서설

육아휴직기간이 종료되어 복직하는 근로자에 대해 조직개편으로 해당 부서가 폐지되거나 육아휴직 대체인력이 우수하여 육아휴직 복직자를 다른 직무로 배치하여 복귀시키고자 할 경우 가능한지와 정당성 판단기준에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규 및 판례와 행정해석

1) 남녀고용평등법 제19조(육아휴직)

① ~ ③ <생략>

④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

⑤ ~ ⑥ <생략>

▶ 위반시 벌칙 : 남녀고용평등법 제37조(벌칙) 사업주가 제19조 제4항을 위반하여 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

2) 행정해석 : 여성고용과-558, 회시일자 : 2010-08-31

남녀고용평등법 제19조제4항에 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 같은 업무

또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다고 규정되어 있는 바,

- 일반적으로 육아휴직기간 만료 후 근무처를 불합리하게 변경하는 경우는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항에 따른 불리한 처우에 해당된다 할 것입니다.

- 다만, 법 위반 여부에 대해서는 구체적인 사실관계 조사 후 판단이 가능하다고 사료되며, 회사의 정기 인사발령 등에 의하거나 순환보직시기 도래 등 통상의 인사 관행대로 배치전환이 이루어지고, 사회통념상 객관적으로 인정되는 경우는 같은 법 제19조제3항에 따른 불리한 처우로 볼 수 없다 할 것입니다.

3) 법원판례 : 서울행법 2017구합74337, 선고일자 : 2018-08-31

사용자로서는 장기간의 육아휴직으로 인한 업무 공백을 방지할 필요가 있으므로, 육아휴직을 사용하는 근로자의 보직을 공석으로 두었다가 육아휴직 종료 후에 동일한 보직으로 복귀시키는 것이 쉽지는 않으나, 사업주가 육아휴직을 마치고 복귀하는 근로자에게 보직을 부여하면서 전보·전직 등의 인사발령을 하는 경우에는 그러한 ①전보·전직 등의 처분이 불가피하였는지 여부, ②육아휴직 복귀 근로자에게 새로 부여한 보직의 직종과 육아휴직 전에 수행하던 보직의 직종이 상이한지 여부, ③육아휴직 복귀 근로자의 경력·직급 등을 기준으로 육아휴직 전에 수행하던 업무와 동일·유사한 수준의 업무를 부여받았는지 여부, ④육아휴직 복귀 근로자가 육아휴직 전에 받던 임금과 동일한 수준의 임금을 받고 있는지 여부 등을 종합적으로 고려하여, 이러한 전보·전직 등의 업무상 필요성 여부를 판단할 필요가 있다.

육아휴직 전 광고 팀장으로 근무하던 원고가 육아휴직을 마치고 복귀하자, 참가인은 원고를 광고팀장으로 재보임하기 어려운 불가피한 사정이 있었다고 보기 어려움에도 일주일가량 원고에게 아무런 보직도 부여하지 아니하였고, 원고가 결국 광고팀원으로 부임하게 되자 주로 신입사원들이 담당하는 업무를 부여하였는바, 원고가 육아휴직 전 업무에 비해 그 업무 수준이 현저

히 떨어지는 이 사건 육아휴직 복귀 후 업무를 부여받게 된 경위에, 참가인 이 광고팀 책상이 아닌 홍보전략실 책상으로 원고의 사무실 좌석을 배치한 점, 참가인 사육을 이전한 이후에도 동일하게 사무실 좌석을 배치한 점, 원고가 광고팀 회의에도 참석하지 못한 점 등을 더하여 보면, 결국 참가인은 정당한 이유 없이 육아휴직에서 복귀한 원고를 광고팀 업무에서 배제할 의도를 가지고 인사상 불이익을 주었다고 봄이 상당하다. 따라서 원고에 대하여 이 사건 인사발령은 정당한 이유 없는 부당한 인사발령에 해당한다.

☞ **상기 판례의 경우,**

같은 광고팀 내에서 팀장에서 팀원으로 발령내고, 업무도 팀장급 업무경력을 가진 근로자가 하는 일이 아닌 단순한 현장조사 업무를 부여하였고 좌석 배치도 광고팀이 아닌 다른 부서의 책상에서 근무하도록 하였습니다. 관련 법원은 “육아휴직 복귀 후 광고팀장으로 재보임하기 어려운 사정이 있었다면 팀원으로 발령할 필요성도 있을 수 있지만, 팀장을 하기에는 경력이 짧은 직원이 팀장을 맡은 점을 보면 A를 광고팀장으로 재보임하기 어려운 불가피한 사정은 없었던 것으로 보인다”며 “회사가 정당한 이유 없이 육아휴직에서 복귀한 원고에게 불리한 인사발령을 했다”고 판시해 **부당한 직무전환으로 판정된 사례입니다.**

3. 육아휴직 복직자, 타직무 배치 시 원칙과 정당성 판단기준

1) 원칙

남녀고용평등법 제19조 제4항에 따라 원직 복직이 원칙이나 회사 사정으로 원직 복직이 불가하여 타부서(타직무)로 배치전환을 할 경우에는 행정해석(여성고용과-558)에 따라 정기적인 순환보직발령으로 인한 전환배치에 의해 이루어지거나 사회통념 상 객관적으로 인정되는 경우에는 불리한 처우라고 볼 수 없는 경우에는 타직무로 전환배치가 가능하다고 보고 있습니다.

2) 타직무 전환배치의 정당성 판단기준

회사의 업무상 불가피한 사정이 발생하여 타 직무로 배치전환할 경우, 배치전환의 정당성과 관련하여 판례(서울행법 2017구합74337)에 따라 “①전보·전직 등의 처분이 불가피하였는지 여부, ②육아휴직 복귀 근로자에게 새로 부여한 보직의 직종과 육아휴직 전에 수행하던 보직의 직종이 상이한지 여부, ③육아휴직 복귀 근로자의 경력·직급 등을 기준으로 육아휴직 전에 수행하던 업무와 동일·유사한 수준의 업무를 부여받았는지 여부, ④육아휴직 복귀 근로자가 육아휴직 전에 받던 임금과 동일한 수준의 임금을 받고 있는지 여부 등을 종합적으로 고려하여, 이러한 전보·전직 등의 업무상 필요성 여부를 판단할 필요가 있다.” 고 할 것입니다.

3) 소결

육아휴직 복직자에 대해서는 특별한 사정이 없는 한 휴직 전 직무로 복직시키는 것이 원칙이자 타당합니다. 다만, 회사사정으로 인해 타직무로 전환배치하는 경우 상기 판례에서 살펴본 정당성 요건을 갖추지 못할 경우 부당전환배치로 판정받을 가능성 있습니다. 따라서 회사는 원칙복직을 원칙으로 하되 업무상 사정이 발생하여 불가피하게 타 직무로 전환배치할 경우에는 판례(서울행법 2017구합74337)에서 제시하는 판단기준에 따라 참고하여 전환배치해야 할 것으로 사료됩니다. 끝.

제387호

2021. 3. 15.

노무법인 두레