

육아휴직 전후 형식적인 직급은 같더라도 내용 · 범위 및 권한 · 책임 등에 상당한 차이가 있는 업무로 인사발령한 것이 근로자에게 불이익하다면 부당전직에 해당한다고 본 사례 (대법원 2022. 6. 30. 선고 2017두76005 판결)

원고는 종합유통업을 영위하는 회사이고, 피고 보조참가인(이하 “참가인”이라 합니다)은 발탁매니저(대리급)로서 원고 소속 마트의 생활문화매니저로 인사발령을 받아 근무하였습니다. 참가인이 육아휴직을 신청한 뒤에 복직을 신청하자, 원고는 참가인의 휴직 전 직무에 이미 대체근무자가 근무하고 있다는 이유로 참가인을 생활문화매니저가 아닌 냉장냉동영업담당으로 인사발령하였습니다. 이에 참가인이 원고를 상대로 부당전직 구제신청을 하였는바, 이 사건은 위 인사발령이 부당전직에 해당하는지가 문제된 사안입니다.

원심은 임금 지급기준을 결정하는 참가인의 직급과 Grade는 육아휴직 전후 동급으로서 같다는 점, 남녀고용평등법상 육아휴직 복직자에게 반드시 같은 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야만 하는 것이 아니므로 임금 손해액이 약 4.3% 정도(20만 원)에 불과하여 ‘같은 수준의 임금을 지급하는 직무’에 해당한다고 볼 수 있는 점, 참가인처럼 육아휴직 복직 후 매니저로 보임되지 않은 사례가 상당수 있으므로 이 사건 전직이 참가인만을 차별한 것으로서 형평에 반하는 것이라 볼 수 없는 점 등을 이유로 원고의 청구를 인용하였습니다.

그러나 대법원은 “남녀고용평등법 제19조 제4항에 따라 육아휴직을 마친 근로자를 복귀시키면서 부여한 업무가 휴직 전과 ‘같은 업무’에 해당한다고 보려면, 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무내용뿐만 아니라 실제 수행하여 온 업무도 아울러 고려하여, 휴직 전 담당 업무와 복귀 후의 담당 업무를 비교할 때 그 직책이나 직위의 성격과 내용범위 및 권한책임 등에서 사회통념상 차이가 없어야 한다. 만약 휴직 기간 중 발생한 조직체거나 근로환경의 변화 등을 이유로 사업주가 ‘같은 업무’로 복귀시키는 대신 ‘같은 수준의 임금을 지급하는 다른 직무’로 복귀시키는 경우에도 복귀하는 근로자에게 실질적인 불이익이 있어서는 아니 된다.”라는 법리를 설시하였습니다.

대법원은 이 사건 매니저는 파트장 이하 소속 직원에 대한 인사평가 권한이 있는 점, 발탁매니저 직책이 대리 직급 직원이 일반적으로 수행할 수 없는 것이며 또한 오로지 원고의 필요에 따라 임시적시혜적으로 부여운영되어 온 임시직책에 불과하다고 볼 수 없는 점, 원심으로서 단순히 육아휴직 전후의 임금 수준만을 비교하여서는 아니 되고, 육아휴직 전 업무에 대신하여 원고가 참가인에게 부여한 냉장냉동영업담당 직무가 육아휴직 전에 담당했던 생활문화매니저 업무와 비교할 때 임금을 포함한 근로조건, 업무의 성격 · 내용 · 범위 및 권한 · 책임 등에서의 불이익 유무 및 정도, 참가인에게 냉장냉동영업담당 직무를 부여할 필요성 여부 및 정도, 그로 인하여 기존에 누리던 업무상 · 생활상 이익이 박탈되었는지 여부, 원고가 참가인에게 동등하거나 더 유사한 직무를 부여하기 위하여 휴직 또는 복직 이전에 협의 기타 필요한 노력을 하였는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 이 사건 인사발령이 참가인에게 실질적으로 불리한 직무를 부여한 것인지를 판단하여야 한다며 원심 판결을 파기환송하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com