

## 주요 업무 사례

### **근로자가 해고처분의 효력을 다투며 육아휴직의 연기신청을 한 사안에서 사용자를 대리하여 가처분 기각 결정을 받은 사례 (서울중앙지방법원 2021. 6. 4.자 2021카합20017 결정)**

근로자 A는 회사에 입사하여 근무하던 중 육아휴직을 시작하였습니다. 그런데 회사는 A의 명의로 설립된 법인이 경쟁사 대리점을 운영하고 있다는 사실을 발견하게 되었고, 이후 사내 조사를 거쳐 겸업금지의무 위반, 영업비밀 유출 등의 사유로 해고처분을 하였습니다. 다만 회사는 A가 육아휴직 중인 점을 고려하여 예정된 육아휴직 기간이 종료되는 다음 날에 해고의 효력이 발생하는 것으로 통지하였습니다. A는 징계처분에 대한 재심을 청구하였으나 기각되자, 회사에 자신의 육아휴직 기간을 연기해줄 것을 신청하는 한편, 법원에 근로자로서의 지위에 있음을 임시로 정하는 가처분을 신청하였습니다.

해당 사건에서 A는 징계사유의 존부를 다투면서, 남녀고용평등법 제19조 제3항에 따라 육아휴직 기간에는 근로자를 해고할 수 없으므로 연장된 육아휴직 기간 중에 자신을 해고하는 내용의 이 사건 해고처분은 위법하다고 주장하였습니다.

법무법인(유) 세종 노동그룹은 사용자를 대리하여, A에 대한 징계사유는 객관적인 증거에 의해 입증된다는 점과, 육아휴직은 사업주와 근로자 간의 근로계약이 유효하게 존속함을 당연한 전제로 하는 것이므로 회사와의 근로계약이 종료될 예정인 근로자가 육아휴직에 대한 연기신청을 하였다고 하더라도 이로 인하여 근로계약 기간이 연장된다고 볼 수는 없다는 점을 주장하였습니다. 또한 근로자가 육아휴직을 명목으로 불리한 처우를 회피할 기회를 부여해서는 안된다는 것을 강조하였습니다.

법원은 세종의 주장을 대부분 반영하여, 육아휴직은 근로계약의 존속을 전제로 하므로 육아휴직의 연기 또한 연기된 휴직 기간 중 근로계약의 종료가 예정된 경우가 아닐 것을 전제로 한다고 보았습니다. 또한 남녀고용평등법 제19조 제3항은 사업주가 육아휴직을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 하는 것을 방지하기 위해 제정된 조항이지, 근로자에게 육아휴직을 명목으로 해고 등을 회피할 기회를 부여하기 위해 제정된 조항은 아니라고 판단하고, 원고의 가처분 신청을 기각하였습니다.

---

## SHIN & KIM

법무법인(유) 세종

법무법인(유) 세종 뉴스레터의 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보 제공 목적으로 발행된 것이며, 이에 수록된 내용은 법무법인(유) 세종의 공식적인 견해나 구체적인 사안에 관한 법률의견이 아님을 알려드립니다.

The content and opinions expressed within Shin & Kim LLC's newsletter are provided for general informational purposes only and should not be considered as rendering of legal advice for any specific matter.

서울시 종로구 종로3길 17 디타워 D2 23층 (우)03155 T. 02-316-4114 <https://www.shinkim.com>

---