

■ 최신 판례 ■

어린 자녀 양육을 이유로 무단결근한 근로자에 대한 수습기간 후 본채용 거부는 부당하다는 사례

[대상판결 : 서울행정법원 2019. 3. 21. 선고 2018구합50376 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

회사가 어린 자녀 양육을 이유로 무단결근 또는 초번 근무지시를 거부하여 해당 근로자의 수습기간 후 본채용을 거부한 것은 사회통념상 합리성과 상당성을 인정하기에 부족하기 때문에 효력이 없다는 서울행정법원 판결입니다.

A회사는 도로관리 회사로부터 도로의 유지관리용역 업무를 도급받아 건물종합관리업 등을 영위하는 회사입니다. A회사는 B와 3개월의 수습기간을 거쳐 정식채용을 결정하기로 하는 내용의 근로계약을 체결하였습니다. B는 당시 1세와 6세 아이를 양육하던 엄마였습니다. B는 애초 오전 9시부터 오후 6시까지 일하고 주휴일과 근로자의 날에만 쉬는 조건으로 근로계약을 맺었으나, 5월 3일(석가탄신일)에 무단결근을 하고, 상급자가 공휴일 근무를 주지시켰음에도 같은 달 5일(어린이날), 9일(대통령 선거일) 및 6월 6일(현충일)에 무단으로 결근하였습니다. 5월 11일경부터는 오전 7시~오후 2시 근무인 초번 근무의 수행도 거부하였습니다. 상급자가 B의 근무 첫 달인 4월에는 초번 근무를 할 때 어린 자녀의 어린이집 등원 시간에 맞추어 외출시간을 허용해 주었으나, 공휴일 결근 문제가 계속되자 "무단결근이 지속되면 외출의 편의를 봐줄 수 없다"고 하였고, 이에 B가 5, 6월 초번 근무 수행을 거부한 것입니다.

A회사는 수습기간 종료 후 무단결근 및 근무지시 위반 등의 사유로, 수습기간 동안 평가점수가 70점 미만에 해당한다고 하며 B에 대하여 본채용 거부 통보를 하였습니다. 이에 대하여 B가 부당해고를 주장하며 다툰 것입니다.

이 사건에서는 약정된 노무제공 의무를 근로자가 어린 자녀 양육이라는 사유를 들어 이행하지 아니하였을 때, 그러한 근로자의 본채용 거부에 사회통념상 합리성, 상당성을 인정할 수 있는지가 쟁점이 되었습니다. 서울행정법원은 부모의 자녀 양육권은 헌법상 자유권적 기본권적으로 성격과 사회권적 기본권으로서의 성격을 아울러 지닌다고 보았습니다. 또한, 입법자는 민간 근로관계에 적용되는 남녀고용평등법 등 관련 법령을 통하여 사인간의 근로관계에서 근로자의 양육을 배려하도록 제도적인 뒷받침을 마련하고 있는 것이라고 하였습니다.

이러한 점을 고려하건대, A회사는 수습기간 및 수습평가 과정에서 일·가정 양립을 위한 배려나 노력을 기울이지 아니하고 형식적으로 관련 규정을 적용하였고, 그 결과 B가 '근로자로서의 근무'와 '어린 자녀의 양육' 중 하나를 택일하도록 강제되는 상황에 처하게 하였다고 지적하였습니다. 그로 인하여 B가 초번 근무와 공휴일 근무를 수행하지 못하게 되어 수습평가의 근태 항목에서 전체점수의 절반을 감점 당하는 결과가 초래되었다고 보았습니다. 따라서 서울행정법원은 B에 대한 본채용 거부통보는 사회통념상 상당성을 인정하기 부족하여 그 효력을 인정할 수 없다고 판단하였습니다.