

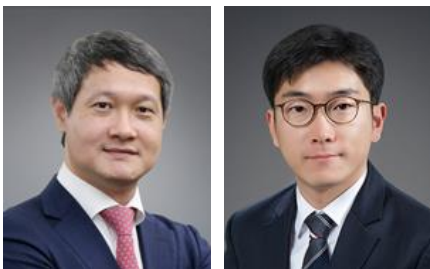
■ 주요 업무 사례 ■

사용자가 정기인사발령을 앞두고 팀장 보직해임을 고지하자, 근로자가 육아휴직을 신청한 다음 복직 후에 부당인사발령을 주장한 사례

팀장으로 근무하던 근로자가 연말 정기인사를 앞두고 회사로부터 팀장 보직해임 사실을 통보받자 정기인사발령이 있기 전에 육아휴직을 신청하였습니다. 회사는 육아휴직 승인과 동시에 팀장 보직해임 발령을 냈고, 위 근로자가 육아휴직에서 복직한 후 근로자 의견을 물어, 기존 팀에 팀원으로 배치하였습니다. 이에 대해 근로자가 부당인사발령이라고 주장하며, 노동위원회에 구제신청을 제기하였습니다. 서울지방법노동위원회와 중앙노동위원회는 모두 정당한 인사발령임을 인정하였으나, 제1심은, '회사가 정당한 이유 없이 육아휴직에서 복귀한 근로자에게 인사상 불이익을 준 부당한 인사발령'이라고 판결하였습니다.

지평 노동팀은 사용자를 대리하여 근로자의 과거 부진한 업무평가 등 팀장 보직해임 발령의 업무상 필요성을 상세히 설명하였고, 다른 근로자들의 육아휴직 현황 등을 들어 회사가 육아휴직을 이유로 불이익을 준 사실이 없음을 설명하였습니다. 이에 대해 항소심 법원은 사용자의 주장을 받아들여 '위 인사발령은 육아휴직으로 인한 것이 아니라 업무상 필요에 의해 이루어진 정당한 인사발령'이라고 판단하였습니다.

[담당 변호사]



이광선 변호사

권영환 변호사