

## 노동법

【문제 1】 A회사는 상시근로자 500명을 사용하여 전기 관련 제품을 제조·판매하는 회사이다. A회사는 2018년부터 계속적으로 매출, 영업이익, 당기순이익이 전체적으로 감소하여 A회사에 근로자 과반수 이상을 조직하여 설립·운영하고 있던 노동조합에게 사택매각, 명예퇴직 등의 경영위기를 타개하기 위한 비상경영안을 수용할 것을 제안하였다. 그러나 노동조합은 조합원의 의사를 무시한 일방적 구조조정에 반대한다는 의사를 표명하며 비상경영안 수용을 거부하였다. 그러자 A회사는 소속 근로자의 일부를 정리해고하기로 결정하고, 취업규칙이나 단체협약 등에 별도의 정함이 없었던 정리해고 대상자 선정기준을 마련하였다. A회사는 근로자들을 대상으로 정리해고를 실시함에 앞서 노동조합과의 협의 과정에서 업무적합도, 근무태도, 연령 등을 기준으로 정리해고대상자를 선정할 것임을 밝혔고, 이에 노동조합이 연령을 정리해고대상자 선정기준으로 삼는 것은 부당하다는 등의 의견을 제시하자, A회사는 노동조합의 의견 가운데 일부를 받아들여 ‘연령’을 제외하는 대신에 ‘회사공헌도(근속연수)’를 새로운 기준으로 추가하였다. 그 결과 A회사의 정리해고대상자 선정기준은 업무적합성(40%), 근무태도(30%), 임금(20%), 회사공헌도(근속연수, 10%)로 구성되었고, A회사는 위 평가항목들에서 상대적으로 낮은 점수를 받은 근로자 甲을 비롯하여 업무상 재해를 입었던 경험이 있었던 근로자, 상당기간 가족을 부양해야 할 사정이 있는 근로자 등을 포함한 근로자 60명을 2022. 5. 최종 해고하였다.

한편, 노동조합 대표자 乙은 2022. 5. 정리해고에 강하게 반대하면서 정리해고에 주도적 역할을 담당하였던 총무과장과 말다툼하는 과정에서 폭력을 행사하여 전치 5주의 상해를 입혔다. 이 점에 대해 A회사는 동일한 내용으로 규정되어 있는 취업규칙과 단체협약상 징계규정에 따라 노동조합 대표자 乙을 징계하기로 결정하고, 징계위원회를 소집하였다. A회사의 대표이사는 취업규칙과 단체협약에 ‘징계위원회는 노·사 각 2명으로 구성한다’고 규정되어 있을 뿐, 징계위원의 자격이나 선임절차에 대하여 별도의 정함이 없다는 이유로 A회사 소속 인사과장과 사업장이 A회사와 동일하고 실제로 자신이 사주인 별도의 회사의 대표이사를 사측 징계위원으로, A회사 소속 근로자 2명을 노측 징계위원으로 각각 위촉하였다. 이후 징계위원회는 A회사의 취업규칙과 단체협약에는 징계사유의 사전통고와 소명기회 부여에 관한 절차는 별도로 규정되어 있지 않았기 때문에 노동조합 대표자 乙에 대해 징계사유의 사전통고 및 소명기회의 보장 없이 정직 3개월의 징계를 의결하였다. 이에 근거하여 A회사는 乙에게 정직 3개월의 징계를 하였다. 다음 물음에 답하십시오. (50점)

물음 1) A회사의 근로자 甲은 A회사의 정리해고대상자 선정기준은 근로기준법상 합리적이고 공정한 해고의 기준에 해당되지 않는다고 주장한다. 甲의 주장의 타당성에 관하여 논하시오. (단, 나머지 경영상 이유에 의한 해고의 유효 요건은 논하지 않는다) (25점)

물음 2) 노동조합 대표자 乙은 총무과장에 대한 폭력행사가 징계사유에 해당된다 하더라도 징계사유를 사전에 통보받거나 그에 관하여 소명할 기회를 부여 받지 못하였고, 징계위원회 구성에도 중대한 하자가 있기 때문에 정직 3개월의 징계처분은 무효라고 주장한다. 노동조합 대표자 乙의 주장의 타당성에 관하여 논하시오. (25점)

【문제 2】 A회사는 정보통신사업 등을 영위하는 회사인데, 2011. 10. A회사의 플랫폼 사업 부문이 분할되어 B회사가 설립되었다. A회사는 B회사의 주식 98.1%를 보유하고 있다. B회사는 2016. 12. 31. 기준 1조원이 넘는 자산과 독립적인 운영조직을 갖춘 회사이다. A회사는 B회사의 플랫폼 관련 전문성과 A회사의 마케팅 경쟁력을 결합한 신규 사업인 ‘플랫폼을 기반으로 한 쇼핑, 미디어, 요식사업’을 진행하였는데, 그 과정에서 B회사로부터 다수 근로자를 전출 받았다. 한편 근로자 丙은 2015. 3. B회사에 입사한 직후 A회사의 ‘플랫폼을 기반으로 한 쇼핑, 미디어, 요식사업’으로 전출되어 관련 업무를 수행하였다. 위 전출과 관련해 A회사는 B회사와 “B회사는 전출 근로자를 고용한 사업 주로서 전출 근로자와 근로관계가 있음을 보증하고 임금 지급 등 근로관계 법령상의 사용자책임을 부담하며, A회사는 B회사가 전출 근로자와의 근로 관계를 유지하기 위해 소요되는 인건비를 6개월마다 정산하여 B회사에 지급한다.”는 내용의 비용정산 계약을 체결하였다. 위 계약에 따라 B회사는 근로자 丙을 비롯한 전출 근로자들에게 임금을 지급하였고 A회사는 B회사에게 전출 근로자들의 임금 상당액을 지급하였다. 2017. 7. ‘플랫폼을 기반으로 한 쇼핑, 미디어, 요식사업’이 종료되자 丙을 비롯한 B회사의 전출 근로자들은 B회사로 복귀하여 플랫폼 사업 업무를 담당하였다. 근로자 丙은 A회사가 자신을 직접고용 하여야 할 의무가 있다고 주장한다. 근로자 丙의 주장의 타당성에 관하여 논하시오. (25점)