

## 노동법

【문제 1】 상시 근로자 100명을 고용하여 자동차부품을 생산하는 A회사는 최근 판매 실적의 부진을 이유로 다음과 같은 해고의 기준을 가지고 甲을 포함한 생산직 근로자 12명을 선정하여 2017년 1월 2일에 정리해고를 단행하였다.

[A회사가 정한 해고 대상자 선정 기준(합계: 100점)]

근무태도평가(근무태도는 기본품성, 동료의식, 책임감, 자기계발로 구성): 40점  
징계: 10점, 근태: 5점, 경미 사고: 5점, 포상: 10점  
근속기간: 15점, 부양가족: 15점

그런데, 해고된 근로자 甲 등 12명 중 甲을 포함하여 10명은 징계, 근태, 경미 사고, 포상 평가에서는 최상위권 점수를 받았으나 근무태도평가에서는 최하위권 점수를 받은 반면, 정리해고 되지 않은 잔존근로자 88명 중 12명은 근무태도평가에서 만점을 받았으나 징계, 근태, 경미 사고, 포상 평가에서는 최하위권 점수를 받았다.

한편 A회사는 최근 판매부진의 실적을 만회하기 위해 자동차부품판매의 유경험자로서 다른 회사에서 좋은 판매영업성적을 올리고 있던 근로자 乙을 채용하면서 연봉 1억 원과 별도로 사이닝보너스(signing bonus)로 1억 원을 지급하고 7년간 고용을 보장하기로 하는 내용의 채용합의서를 작성하였다. A회사는 乙에게 약정한 사이닝보너스를 지급하였고, 乙은 2017년 2월 16일부터 A회사의 판매사업 부문 담당 사업부장으로 재직하다가 2018년 4월 15일 개인사유를 이유로 사직하였다. 그리고 다음과 같은 사실이 인정된다.

- ① 채용합의서에는 7년간의 전속근무를 조건으로 사이닝보너스를 지급한다거나 乙이 약정근무기간 7년을 채우지 못하였을 경우 이를 반환하여야 한다는 등의 내용은 기재되어 있지 아니하다.
- ② 채용합의서만으로는 약정근무기간과 고용보장기간을 각 7년으로 약정한 특별한 이유나 동기를 찾기 어렵다.
- ③ A회사는 채용합의 과정에서 乙에게 장기간 근무의 필요성이나 근무기간이 7년 이어야 하는 구체적인 이유는 설명하지 아니하였다.
- ④ A회사는 채용합의 당시 乙에게 약정근무기간을 채우지 못할 경우 사이닝보너스를 반환하여야 한다는 사실은 고지하지 아니하였다.

다음 물음에 답하십시오. (50점)

물음 1) 甲은 위와 같은 해고 대상자 선정기준을 가지고 정리해고 한 것은 위법하다고 주장한다. 甲의 주장의 타당성에 관하여 논하십시오. (단, 나머지 정리해고의 유효요건은 논하지 아니함) (25점)

물음 2) A회사는 乙의 사직을 이유로 乙에게 지급한 사이닝보너스를 반환할 것을 청구하였다. A회사의 청구의 타당성에 관하여 논하십시오. (25점)

【문제 2】 근로기준법이 적용되는 사업장에 근무하는 근로자 甲은 사용자 乙로부터 지급받게 될 6개월분의 임금에 대한 청구권을 자신의 채권자 丙에게 양도하였으며, 이를 乙에게 내용증명으로 통지하여 乙은 이를 수령하였다. 丙이 양도받은 채권에 대하여 그 지급을 청구하면 乙은 지급할 의무가 있는지를 설명하십시오. (25점)