

## 2019년도 제28회 공인노무사 제2차 국가자격시험 해설지

교시	시험과목	시험시간	수험번호	성명
1교시	노동법	50분		

### <단답형·약술형>

(1)

- 제81조 제1호·제5호 : 근로자 개인
- 제81조 제2호 : 근로자 개인
- 제81조 제3호 : 노동조합
- 제81조 제4호 : 노동조합

(2) 견해의 대립이 있으나, 판례는 부정하는 입장(해고사유가 표면상 사유에 불과한 것이라 볼 수없기 때문).

(3) 입증 주체는 근로자측, 입증방법은 대량관찰방법+사용자의 부노의사 추정 상황 입증(입증책임 완화).

(4) 성립하지 않음. 단순 채무불이행에 불과함. 부노의사가 존재해서 81조 4호의 부당노동행위 요건을 충족해야 부당노동행위가 성립함.

(5) 노동조합의 자주성 및 단결력 유지 확보.

(6)

- 1) 근로시간면제자로 지정되지 않은 노조전임자에게 급여를 지원하면 곧바로 부당노동행위에 해당함.
- 2) 다만, 근로시간면제자로 지정된 노조전임자에게 급여를 지원하면 원칙적으로 부당노동행위에 해당하지 않음. 다만, 타당한 근거 없이 과도하게 급여를 지원하는 행위는 부당노동행위에 해당함(과다하게 지급된 부분은 무효이고, 임금성도 부정됨)

(7) ① 업무상 사고 : 업무수행성 + 업무기인성 + 고의 및 자해행위가 아닐 것 /  
② 업무상 질병 : 업무기인성 + 고의 및 자해행위가 아닐 것

## <사례형>

1. (1) 준법투쟁의 쟁의행위 여부  
(2) 쟁의행위 정당성(목적의 정당성은 확실히 상실 - 기타 찬반투표 등 문제될 수 있음)  
(3) 불이익 처분이유 경합시 부당노동행위 성립 여부  
  
-> 불법파업이며, 판례입장에 따르면 해고 정당화할 사유가 존재하므로 부당노동행위 성립하지 않음.
2. (1) 유니언숍 협정이 적법하게 체결된 경우, 해고의무를 명시하지 않더라도 사용자에게 해고의무가 있는지 여부  
(2) 지배개입 부당노동행위 성립여부
3. (1) 해고자의 노조법상 지위(노조법 제2조 제4호 라목에 따른 해고자의 지위)  
(2) 노조법 제81조 제4호 부당노동행위 성립 여부(사안의 경우, 노조대표자는 부도구제재심판정시까지 근로자가 아닌 자로 해석해서는 안되므로 회사는 노조대표자가 근로자가 아닌 자 - 해고자 - 라는 이유를 들어 정당한 조합비 공제·교부 요구에 대해서 거부할 수 없음. / 기타 지배개입 의사 요건 충족하면 부당노동행위 성립할 수 있음)