

## 2019년 제28회 2차 노동법 총평 - 강재민 노무사

### 1~2교시 총평

(1) 1교시와 2교시 모두 판례가 없는 부분은 출제되지 않았습니다.

(2) 1교시와 2교시 모두 전원합의체 판례가 출제되었습니다.

(1교시 2문, 2교시 1-2문)

전원합의체 판결의 경우 다수의견을 중심으로 문제를 풀어야 하지만, 소수의견에 대한 언급은 가점사항이고 당락을 가를 수도 있습니다.

(3) 직장폐쇄 문제가 계속 출제되고 있는데,

어느 파트에서 출제되었는지가 중요한 것이 아니라

나온 판례인지 아직 안 나온 판례인지가 중요합니다.

※ 직장폐쇄는 2020년에도 출제될 가능성이 높습니다(특히 1교시 출제가능성 높음)

---

### 노무사 2019년 제28회 2차 노동법 1교시

1문

1-1문 정리해고의 기준

정리해고의 기준 관련 판례는 1개만이 아닙니다.

책에 있는 내용을 충실하게 쓰셨다면 문제 풀이에 어려움이 없었을 것입니다.

判例는 “정리해고의 요건 중 ‘합리적이고 공정한 해고의 기준’은 확정적·고정적인 것은 아니고 ① 당해 사용자가 직면한 경영위기의 강도와 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, ② 정리해고를 실시한 사업 부문의 내용과 근로자의 구성, ③ 정리해고 실시 당시의 사회경제상황 등에 따라 달라지는 것”이지만,<sup>1)</sup>

“객관적 합리성과 사회적 상당성을 가진 구체적인 기준이 마련되어야 하고, 그 기준을 실질적으로 공정하게 적용하여 정당한 해고대상자의 선정이 이루어져야” 하고,<sup>2)</sup>

1) 대법원 2013. 6. 13. 선고 2011다60193 판결 [동서공업사건]

2) 대법원 2012. 5. 24. 선고 2011두11310 판결 [한국허치슨터미널사건]

“사용자가 해고의 기준에 관하여 노동조합 또는 근로자대표와 성실하게 협의하여 해고의 기준에 관한 합의에 도달하였다면 이러한 사정도 해고의 기준이 합리적이고 공정한 기준인지의 판단에 참작되어야” 하고,<sup>1)</sup>

“해고대상자의 선별 기준은, ① 대상 근로자들의 사정뿐 아니라 ② 사용자 측의 경영상 이해관계와 관련된 사정도 객관적 합리성이 인정되는 한 함께 고려하여 정할 수 있다”고 한다.<sup>2)</sup>

判例는 ① [청원군 산림조합사건]<sup>3)</sup>에서는 해고로부터 보다 많은 보호를 받아야 할 장기근속자를 우선적인 해고대상자로 정한 것은 합리성과 공정성을 결여한 것으로 판단하였으나, ② [우리은행사건]<sup>4)</sup>에서는 합리적·공정한 해고기준은 확정적·고정적인 것이 아니라 해당 사안의 구체적 사정에 따라 달라지는 유동적인 것이라는 전제하에, 고임금을 받는 3급 이상 직급별 고령자 및 장기근속자의 우선적 해고기준(단, 근무성적 우수자는 제외)은 노조와 합의한 것이고 해고인원의 최소화를 가능케 하는 기준 등이라는 이유로 그 합리성과 공정성을 인정하였다(조용만·김홍영).

## 1-2문 사이닝보너스

### 대법원 2015. 6. 11. 선고 2012다55518 판결 [삼지전자사건]

사이닝보너스 대법원 판례는 1개입니다.

삼지전자사건(1억 7년 사건)을 활용하여 출제한 것으로 보입니다.

결론 : A회사의 사이닝보너스 반환청구는 타당하지 않다(부당).

※ 권오성 또는 도재형 교수님의 판례평석을  
조금이라도 언급하셨다면 가점이 될 것입니다.

## 2문 임금채권의 양도와 임금지급

### 대법원 1988. 12. 13. 선고 87다카2803 전원합의체 판결 [한전(양수금)사건]

판례 다수의견 : 근로자에게 직접 지급

판례 소수의견 : 채권자(임금채권 양수인)에게 지급

1) 대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결 [우리은행사건]

2) 대법원 2013. 6. 13. 선고 2011다60193 판결 [동서공업사건]

3) 대법원 1993. 12. 28. 선고 92다34858 판결 [청원군 산림조합사건]

4) 대법원 2002. 7. 9. 선고 2001다29452 판결 [우리은행사건]

## 노무사 2019년 제28회 2차 노동법 2교시

1문

1-1문 직장폐쇄와 출입제한

대법원 2010. 6. 10. 선고 2009도12180 판결【노동조합및노동관계조정법위반】

직장폐쇄를 단행하면서 ‘조합원들은 회사 사업장 전체의 출입을 금지한다’는 내용의 출입금지 안내문을 사업장 내에 부착한 다음, 사전에 통보한 조합원 3명에 한하여 노조사무실 출입을 허용한 사안에서, 회사가 위와 같이 노조사무실 출입을 제한하는 것은 허용되지 않는다고 한 원심판단을 수긍한 사례 판례를 활용하여 출제한 문제입니다.

사용자의 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받는 경우 사용자가 조합원들의 노조사무실 출입을 제한할 수 있는지 여부가 논점입니다.

판례 : 사용자의 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받는 경우에도 사업장 내의 노조사무실 등 정상적인 노조활동에 필요한 시설, 기숙사 등 기본적인 생활근거지에 대한 출입은 허용되어야 하고, 다만 쟁의 및 직장폐쇄와 그 후의 상황전개에 비추어 노조가 노조사무실 자체를 쟁의장소로 활용하는 등 노조사무실을 쟁의행위와 무관한 정상적인 노조활동의 장소로 활용할 의사나 필요성이 없음이 객관적으로 인정되거나, 노조사무실과 생산시설이 장소적·구조적으로 분리될 수 없는 관계에 있어 일방의 출입 혹은 이용이 타방의 출입 혹은 이용을 직접적으로 수반하게 되는 경우로서 생산시설에 대한 노조의 접근 및 점거가능성이 합리적으로 예상되고, 사용자가 노조의 생산시설에 대한 접근, 점거 등의 우려에서 노조사무실 대체장소를 제공하고 그것이 원래 장소에서의 정상적인 노조활동과 견주어 합리적 대안으로 인정된다면, 합리적인 범위 내에서 노조사무실의 출입을 제한할 수 있다.

결론 : A회사가 직장폐쇄를 실시하면서 A지회의 노조사무실에 대한 출입을 금지한 것은 정당하지 않다.

※ “노조사무실과 생산시설이 장소적·구조적으로 분리될 수 없는 관계에 있어 일방의 출입 혹은 이용이 타방의 출입 혹은 이용을 직접적으로 수반하게 되는 경우로서 생산시설에 대한 노조의 접근 및 점거가능성이 합리적으로 예상”되어도

“사용자가 노조의 생산시설에 대한 접근, 점거 등의 우려에서 노조사무실 대체장소를 제공하고 그것이 원래 장소에서의 정상적인 노조활동과 견주어 합리적 대안으로 인정”되어야 “합리적인 범위 내에서 노조사무실의 출입을 제한”할 수 있다는 판례법리를 활용하는 것이 중요

## 1-2문 지회의 조직형태 변경

### 대법원 2016. 2. 19. 선고 2012다96120 전원합의체 판결 [발레오만도지회사건]

발레오만도지회사건을 활용하여 만든 문제입니다.

산업별 노동조합의 지회 등이 독자적인 노동조합 또는 노동조합 유사의 독립한 근로자단체로서 법인 아닌 사단에 해당하는 경우, 노조법 제16조 제1항 제8호 및 제2항에서 정한 조직형태 변경 결의를 통하여 기업별 노동조합으로 전환할 수 있는지 여부가 논점입니다.

판례(다수의견) : 산업별 노동조합의 지회 등이더라도, 외형과 달리 독자적인 노동조합 또는 노동조합 유사의 독립한 근로자단체로서 법인 아닌 사단에 해당하는 경우에는, 자주적·민주적인 총회의 결의를 통하여 소속을 변경하고 독립한 기업별 노동조합으로 전환할 수 있고, 노동조합 또는 법인 아닌 사단으로서의 실질을 반영한 노조법 제16조 제1항 제8호 및 제2항에 관한 해석이 근로자들에게 결사의 자유 및 노동조합 설립의 자유를 보장한 헌법 및 노동조합법의 정신에 부합한다.

판례(소수의견) : 근로자와 조합원관계를 형성하고 지회 등이나 조합원의 고유한 사항에 관하여 독자적으로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 능력이 있다는 점이 증명되지 아니하는 산업별 노동조합의 지회 등은 조직형태의 변경 주체가 될 수 없다.

결론 : A지회 총회에서 기업별 노동조합으로 조직형태를 변경한 결의는 유효하다.

※ A지회의 법적 성격(법적 지위)을 검토하는 과정을 보여주세요.

(A지회의 실질이 산업별 노동조합의 내부조직인지, 기업별 노동조합인지, 법인 아닌 사단인지)

## 2문 지배개입의 주체

### 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결 [현대중공업사건]

원청회사가 사내 하청업체 소속 근로자들의 기본적인 노동조건 등에 관하여 고용사업주인 사내 하청업체의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있고 사내 하청업체의 사업폐지를 유도하고 그로 인하여 사내 하청업체 노동조합의 활동을 위축시키거나 침해하는 지배·개입행위를 하였다면, 원청회사는 부당노동행위 구제명령의 대상인 사용자에게 해당한다고 한 사례를 활용하여 만든 문제입니다.

근로자의 기본적인 노동조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가 근로자의 노동조합 조직 또는 운영을 지배하거나 개입하는 행위를 한 경우, 부당노동행위 구제명령의 대상인 사용자에게 해당하는지 여부가 논점입니다.

판례 : 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 노조법 제81조 제4호에서 정한 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다.

결론 : 판례법리에 따라 설명

※ 지금 사안에서 단정적으로 결론내는 것은 비추

-----

시험 결과는 아무도 모릅니다.  
끝까지 최선을 다하세요.  
합격을 기원합니다.

환팅!!!

2019. 8. 31.

강 재 민