

[노동법 쟁점 (김영호 노무사)]

기본적인 판례법리를 많이 물어보았던 2021년 문제와 달리 2022년 문제는 대부분 다 최신 판례 중심으로 엮여져 있고, 중요하지만 그동안 잘 출제되지 않았던 형사적 법리를 묻는 문제들도 출제되었다는 특징이 있습니다. 일단 간략하게 쟁점만 올려 드립니다.

노동법 1교시

문제 1 - 물음 1 (사례연습 76번 / 핵심쟁점 101)

근무성적 불량에 통상해고 사유가 될 수 있다는 판례(징계해고가 아니라)를 모티브로 출제하였습니다. 매우 중요한 판례이므로 출제가능성이 높은 판례였습니다.

전제 : 해당 해고의 종류 - 통상해고 (징계해고가 아님) ※ 근무성적 불량에 대하여 징계해고가 아니라 통상해고를 했다는 점을 확인. 큰 배점이 아니지만, 논의전개를 위해서 적시.
쟁점 : 근무성적 불량으로 인한 통상해고의 정당성 (23조 1항) (1) 평가의 공정성과 객관성 (2) 판단기준 - 상당기간동안 일반적으로 기대되는 최소한도에 미치지 못하고 개선될 가능성이 어려운 경우(지위, 업무내용, 요구성이나 전문성의 정도, 근무성적이나 능력이 부진한 정도와 기준, 개선 기회부여 여부 및 개선여부, 근로자의 태도, 사업장의 여건 등이 판단기준)
결론 : 평가가 공정하고 객관적이었으며, 해고도 정당한 이유가 있다. (*포섭은 생략)

문제 1 - 물음 2 (사례연습 84번 / 핵심쟁점 110)

해고의 서면통지의 방법에 대한 일반적인 판례법리를 모티브로 출제하였습니다. 해당 사안에 서는 해고사유를 전혀 기재하지 않은 것으로 판단할 수 있을 것입니다.

쟁점 : 해고의 서면통지의 방법 ※ 포함해야 할 내용 : 조문(27조), 조문의 취지, 근로자의 처지에서 해고사유가 무엇이었는지를 구체적으로 알 수 있어야 함 / 해고사유가 무엇인지 구체적으로 알고 있고 이에 대해 충분히 대응할 수 있는 상황이었다면 사유의 축약기재도 가능함 but 해고사유를 전혀 기재하지 않았다면 27조를 위반한 것임.
결론 : (사직권유 거부라는 사정만 있을 뿐) 해고사유를 전혀 기재하지 않은 것이므로 27조를 위반.

문제 2 (사례연습 28번 / 핵심쟁점 44)

정기상여금은 통상임금의 뜨거운 감자입니다. 설상여금 혹은 정기상여금은 출제가능성이 높은 판례였습니다. 특히 정기상여금 지급시 재직요건을 둘러싼 판례법리를 잘 알고 있는지에 대한 문제라고 볼 수 있습니다.

쟁점 : 정기상여금에 대하여 재직요건규정이 충돌하는 경우 판단기준

※ 포함해야 할 내용 : 조문의 내용(시행령 6조1항) / 고정성에 대한 일반 법리 / 재직요건을 붙인 임금의 통상임금성 여부에 대한 일반법리 / 규정이 충돌하는 정기상여금에 대한 판단 (지급실태나 관행, 노사의 인식, 정기 상여금 및 그 밖의 임금지급에 관한 규정)

결론 : 종합적 고려할 때, 비례지급을 해 왔으므로, 고정성이 있는 통상임금에 해당

노동법 2교시

문제 1 - 물음 1 (사례연습 52번 / 핵심쟁점 166)

강의 중에, 이 판례를 사랑하는 교수님들이 많다는 말씀을 여러번 드렸습니다. 공인노무사 시험에서는 이상하게 형사법리를 묻는 문제가 잘 출제되지 않는 경향이 있지만, 이제는 형사법리를 묻는 문제가 나올 수 있다는 점도 말씀드렸습니다.

쟁점 : 도급인 사업장에서 이루어진 수급인 소속 근로자들의 쟁의행위의 위법성
관련법령 (노조법 4조, 형법 20조) / 원칙 : 위법 / 예외 : 위법성 조각 (삶의 터전 및 장소의 한계 -> 도급인의 이익과 수급인 근로자에 대한 근로의 제공 등 사회통념상 용인해야 하는 경우 : 쟁의행위의 목적과 경위, 방식, 기간과 행위태양, 업무성격과 사업장규모, 참여근로자의 수, 쟁의행위 장소나 시설의 규모특성과 종래 이용관계, 도급인의 업무수행 제한정도, 노동조합 활동관행 등)

결론 : 위법하지 않다.

문제 1 - 물음 2 (사례연습 61번 / 핵심쟁점 174)

쟁의행위의 방법에 대해서는 주로 직장점거를 많이 출제하지만, 해당 판례에 대해서는 피케팅도 출제가능성이 있다고 말씀드렸습니다. 쓸거리가 아주 풍부하지는 않으므로 작은 문제로 출제될 수 있다고 말씀드렸는데, 20점으로 출제가 되었습니다.

전제 : 대체근로의 위법성 여부 (해당 대체근로가 위법하다는 논의, 간략한 전개 필요)

쟁점 : 불법적인 대체근로를 저지하기 위한 피케팅의 위법성
(실력행사가 사회통념상 용인될 수 있는 경우 : 경위, 목적, 수단과 방법, 결과 등을 종합적으로 고려하여 구체적인 사정 아래서 합목적적, 합리적으로 고찰하여 개별적으로 판단)

결론 : 대체근로 저지행위는 위법하지 않다.

문제 2 (사례연습 19번 / 핵심쟁점 133)

조합활동은 오랜기간동안 출제되지 않았다는 측면에서, 그리고 시기,수단,방법의 정당성 판단시 고려해야 할 최신 판례가 등장했다는 측면에서 출제가능성이 높았던 문제였습니다.

쟁점 : 조합활동의 정당성 (특히 시기,수단, 방법의 정당성 판단시 고려사항 적시)
(주체, 목적, 시기, 수단과 방법 / 시기수단방법과 관련된 최신판례법리),

결론 : 주체, 목적이 정당하며 / 노무지휘권 시설관리권의 침해여부 및 정도와 조합활동의 필요성과 긴급성 등을 비교형량해 볼 때 시기와 수단,방법도 정당하다