

## 노동법

【문제 1】 A호텔은 상시 근로자 100명을 사용하여 호텔업을 운영하는 회사이고, 甲과 乙은 A호텔의 일식당에서 조리사로 근무하던 근로자이다(甲의 입사일: 2018. 3. 1., 乙의 입사일: 2013. 3. 1.). A호텔은 2020년부터 코로나 사태로 심각한 경영난을 겪게 되자 경영상 이유에 의한 해고를 실시하기로 결정하고, 근로기준법 소정의 요건을 갖추어 2020. 8. 31. 甲과 乙을 포함한 20명의 근로자를 경영상 이유로 해고하였다. 이렇게 해고된 근로자 중에 甲과 乙을 포함하여 3명이 A호텔 일식당에서 조리사로 근무하던 사람이었다. 위 해고 당시 甲은 A호텔로부터 월 500만원의 임금을 받고 있었다. 甲은 위 해고 이후 연락처를 변경한 사실이 없다. 甲은 위 해고 이후 실직 상태에서 구직을 위해 노력하다가 2023. 6. 1. 월 400만원의 임금을 받는 조건으로 B호텔에서 조리사로 채용되었다.

A호텔은 2022년 하반기부터 경영상황이 개선되자 2023. 3. 1. 乙을 일식당의 조리사로서 다시 채용하였고, 2023. 8. 1. 2명을 일식당의 조리사로 신규 채용하였다. 그런데 A호텔은 일식당 조리사의 채용을 진행하면서 甲에게는 채용절차의 진행 사실을 고지하지 않았다. 甲은 2024. 10. 경 뒤늦게 A호텔이 3명의 일식당 조리사를 채용한 사실을 알게 되었고, 이에 A호텔에 ‘B호텔을 그만두고 A호텔 일식당으로 복귀하고 싶다’는 의사를 표시했으나, A호텔은 이미 위 경영상 이유에 의한 해고일로부터 3년이 경과하였다는 이유로 甲의 요청을 거부하였다. 이에 甲은 ‘자신이 A호텔의 근로자의 지위에 있다’고 주장하는 한편, ‘A호텔은 2023. 3. 1.부터 甲이 복직할 때까지 매월 500만원 비율로 산정한 임금 상당액의 손해배상 의무가 있다’고 주장한다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

물음 1) ‘甲이 A호텔의 근로자의 지위에 있다’는 甲의 주장이 타당한지 논하시오. (20점)

물음 2) ‘A호텔이 2023. 3. 1.부터 甲이 A호텔에 복직할 때까지 매월 500만원 비율로 산정한 손해배상 의무가 있다’는 甲의 주장이 타당한지 논하시오. (30점)

【문제 2】 2023. 7. 26. 오전 8시경 S시 산업단지내 A회사에서 상온에 노출되는 경우 사람에게 호흡곤란, 피부질환 등을 발생시키는 화학물질이 누출되는 사고가 발생하였다. S시 소방본부는 반경 150m 까지 통제선을 설치하고, 통제선 내에 있는 해당 근로자들에 대해 대피를 유도하였고, 반경 1km 내 주민들에게도 창문을 폐쇄하고 외출을 자제할 것을 당부하는 대피방송을 하였다. 이와 함께 소방본부는 전문기관에 누출사고 발생지점으로부터 반경 200m 거리까지 화학물질 검출을 의뢰하였고, 오전 9시경 ‘반경 5~10m 지점에 5~8ppm이 검출되나, 반경 10m 이상의 거리에서는 검출이 되지 않는다’는 취지의 회신을 받았다. 위 사고로 A회사의 2명의 근로자가 어지럼증으로 병원에 이송되었고, 누출사고 다음 날까지 A회사 인근의 회사에서 근무하는 근로자들 30명이 두통, 어지러움 등으로 치료를 받았다. 그 가운데 3명은 통제선 밖에 있는 근로자들로 확인되었다.

丙은 누출사고 지점으로부터 반경 200m정도의 거리에 있던 B회사에 재직 중인 근로자로서 B회사에 설립된 노동조합의 위원장이다. 오전 10시경 丙은 B회사의 노무이사, B회사 산업안전보건위원회 근로자위원, 지방고용노동청 소속 근로감독관 등과 누출사고에 대한 대책을 논의하였고, 당시 근로감독관은 대피를 권유하였으며 근로자위원은 丙에게 급박한 위험상황인지 여부를 객관적으로 파악하기 위해 누출사고 현장에 같이 가볼 것을 제안하였다. 그러나 丙은 이에 응하지 않았다. 이후 丙은 소방본부에 전화하여 누출된 화학물질의 인체에 미치는 영향 및 B회사에 대해 대피명령이 내려지지 않는 이유에 대해서 질의하였고, 이미 대피방송이 있었다는 취지의 답변을 들었다. 丙은 B회사의 작업장을 이탈하면서 당시 작업중이던 노동조합 소속 조합원 28명에게도 대피하라고 말하였고, 이에 따라 조합원들은 작업을 중단하고 B회사의 작업장에서 이탈하였다. 그리고 B회사의 노무이사에게도 대피명령을 내릴수 밖에 없는 상황임을 알렸다. 이에 B회사는 丙이 현장을 방문하여 객관적으로 작업중지권을 행사할 상황인지 여부를 파악할 수 있는 최소한의 노력을 거부한 점, 丙이 근로자가 아니라 노동조합 위원장으로서 작업중지권을 행사한 점에서 丙의 작업중지권 행사가 적법하지 않다고 주장하고 있다. B회사의 주장이 타당한지 서술하시오. (25점)