

2024년도 시행 제13회 변호사시험

노동법

〈제 1 문〉

A회사는 상시 근로자 500명을 고용하여 주식, 채권, 파생상품 등의 거래 중개를 업으로 하는 증권회사이다. A회사는 2013년부터 매년 2회 전체 근로자들을 대상으로 성과평가를 실시하고 있으며, 팀장, 부서장 및 본부장의 3단계 평가를 통해 자의적인 성과평가를 방지하고 있고, 절대평가 방식을 채택하면서도 이로 인한 불합리를 방지하기 위하여 평가자 3명이 협의하여 최저 등급인 D등급을 부여하지 않을 수도 있도록 하고 있다. 성과평가의 공정성을 위하여 평가의 기준이나 항목을 소속 근로자들에게 공개하고 있고, 성과평가 결과에 대한 이의제기 절차를 마련하여 근로자들에게 안내하고 있다.

2021. 12. 31. 당시 A회사 채권영업부 과장으로 근무하고 있던 근로자 甲은 2018년부터 2021년까지 4년 연속 최저 등급인 D등급으로 평가되었으나, 이러한 평가에 이의를 제기한 바는 없다. A회사는 하위 5% 이내에 해당하는 저조한 직무성과를 보인 과장급 이상 직원 10명을 대상으로 2022. 1. 2.부터 2022. 6. 30.까지 직무역량 향상과 직무 재배치를 위한 직무교육을 실시하였다. 甲은 이 직무교육을 받은 이후 2022. 7. 1. 과장직급자 중 저성과자들 5명과 함께 영업지원부서에 재배치되었으나 이후 실시된 2022년 12월과 2023년 6월의 성과평가에서도 모두 D등급을 받았다. 특히 2023년 6월의 성과평가에서 평가자 전원은 甲에 대해 ‘업무능력 및 실적이 향후에도 개선될 가능성이 희박하다’는 의견을 제시하였다. A회사는 2023. 9. 1. 인사위원회를 개최하여 “근무 성적 또는 능력이 현저하게 불량하여 직무를 수행할 수 없다고 인정되었을 때”를 해고 사유로 규정하고 있는 취업규칙에 따라 甲을 해고하였다.

한편, A회사 소속 근로자 乙은 고객에게 파생상품을 판매하면서 그 설명을 불성실하게 한 불완전판매 행위와 C주식에 관한 시세조종 행위에 가담한 행위로 징계위원회에 회부되었다. A회사의 취업규칙은 징계 대상자에게 징계위원회에 출석하여 소명할 수 있는 기회를 부여하도록 하고 있으나, 그 통보의 시기와 방법에 대해 별도로 규정하고 있지는 않다. A회사는 2023. 9. 12. 10:30에 징계위원회를 개최하기로 하고, 2023. 9. 11. 퇴근 시간이 임박한 오후 5시경에 乙에게 사내 이메일을 보내 징계위원회에 출석하여 소명할 것을 통보하였다. 乙은 징계위원회에 참석하였지만 징계사유에 관하여 충분히 소명하지 못하였고, 징계위원회는 乙에 대해 징계해고를 의결하였다.

1. A회사가 취업규칙에 따라 甲에게 행한 2023. 9. 1.자 해고는 정당한가? (절차에 관한 논의는 제외함) (40점)

〈사례연습 제1편 84번 사례참조〉

2. 乙은 2023. 9. 12. A회사의 징계위원회에서 의결한 자신에 대한 징계해고는 징계절차에 반하여 부당하다고 주장한다. 乙의 주장은 타당한가? (40점)

〈사례연습 제1편 73번 사례참조〉

〈제 2 문〉

A회사는 500명의 상시 근로자를 사용하여 가정용 전기제품 등을 제조, 판매하는 회사이다. A회사의 근로자들은 제조라인의 생산업무에 종사하는 “생산직 근로자” 400명과 시설물관리, 주차, 고객상담 등의 업무를 담당하는 “상용직 근로자” 100명으로 구성되어 있다. A회사의 생산직 근로자들과 상용직 근로자들의 업무내용은 명확히 구분되었고, 양 직종 사이에 인사교류는 없었으며 채용경로도 서로 달랐다. 생산직 근로자는 모두 호봉제를 원칙으로 하고 있었지만, 상용직 근로자는 담당업무에 따라 각각 단일화된 기본급에 더하여 업무내용에 따른 수당을 추가로 지급받았으며, 서로 별도의 취업규칙을 적용받고 있었다.

생산직 근로자들만 350명이 가입하고 있는 기업별노조 B노동조합은 회사 창립 직후인 1998년에 설립되어 단체협약도 체결하였는데, 상용직 근로자들만 70명이 가입하고 있는 기업별노조 C노동조합은 2015년에 설립되었으나 단체협약의 적용도 받지 못하였다. 그러던 중 2020년부터는 교섭창구 단일화 절차를 통해 B노동조합이 교섭대표노동조합으로서 단체교섭을 진행하여 임금협약을 포함한 단체협약을 체결하였고, C노동조합도 단체협약의 적용을 받게 되었다. 그러나 2023년도 단체교섭의 창구단일화 절차를 시작함에 앞서서, C노동조합은 ‘교섭대표노동조합인 B노동조합이 C노동조합 조합원들의 권익을 적절히 대변할 수 없다’ 는 이유로 관할 지방노동위원회에 교섭단위 분리를 신청하였다. 이에 대해 관할 지방노동위원회는 C노동조합의 교섭단위 분리신청을 기각하는 결정을 하였고, 이는 중앙노동위원회에서도 유지되었다.

한편, B노동조합 규약 제15조에는 “본 조합은 단체교섭의 당사자이며, 본 조합의 위원장은 단체교섭 및 단체협약의 체결권한을 가진다. 다만, 위원장은 단체협약을 체결하기 전에 조합원총회에 교섭결과를 보고하고, 그 의결을 거친 후 단체협약을 체결하여야 한다.” 라고 규정되어 있다. 그런데 B노동조합의 위원장은 조합원총회를 개최하는 등 조합원들의 의견을 수렴하는 절차를 전혀 거치지 아니한 채 2023. 8. 25. 임금피크제 시행 등 근로조건에 중대한 영향을 미치는 사항에 관하여 사용자와 2023년도 단체협약을 체결하였다.

1. C노동조합은 노동위원회의 결정이 부당하다고 주장하고 있다. C노동조합의 주장은 타당한가? (40점)

〈사례연습 제2편 23번 사례참조〉

2. B노동조합의 조합원들은 B노동조합 위원장의 단체협약 체결이 노동조합 규약상 절차를 위반한 불법행위에 해당한다고 주장한다. 이러한 주장은 타당한가? (40점)

〈사례연습 제2편 26번 사례참조〉

확 인 : 법무부 법조인력과

