

2021 공인노무사 2차 노동법 포인트 해설

2021년 공인노무사 2차 시험에 응시하시느라 모두들 고생 많으셨습니다!

올해 문제 해결 방법에 대해 간략한 해설을 올려드립니다.

(1교시 문제들을 1문, 2문으로 2교시 문제들을 3문, 4문으로 표기하였습니다)

문제1의 해결

1) 물음1

○ 쟁점

취업규칙 불이익변경의 판단, 동의주체

○ 취업규칙 불이익변경

임금피크제를 도입하면서 정년이 2년 남은 경우 연봉 60% 지급, 정년이 1년 남은 경우 연봉 40% 지급

→ 정년이 연장되는 등 유리한 조건 없이 불리한 조건만 제시되고 있으므로
근로조건 불이익변경에 해당함

○ 동의 주제 & 방식

① 전직원에게 적용되는 취업규칙이므로 전직원의 과반수가 가입한 노조가 있는 경우 과반노조의 동의만으로 취업규칙은 변경 가능함

② A회사 과반수 조직된 노동조합의 동의를 받았고,

③ 취업규칙 제정, 공고 절차를 거쳤으므로 유효하게 취업규칙이 개정되었음

④ 개별 근로자가 반대하더라도 과반노조 동의로 유효하게 개정됨

→ 갑의 주장은 부당함

2) 물음2

○ 쟁점

유리한 근로계약과 불리한 취업규칙 중 어떤 조건을 적용받는지

○ 판례

근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없다. 이 경우에도 근로계약의 내용은 유효하게 존속하고, 변경된 취업규칙의 기준에 의하여 유리한 근로계약의 내용을 변경할 수 없으며, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다

○ 사안검토

- ① 취업규칙 불이익변경 이전인 2014.3. 연봉금액이 구체적으로 명시된 연봉계약서를 체결함
 - ② 2014.6.25. 취업규칙이 개정되었으나 갑은 A회사에게 임금피크제 적용에 동의하지 않는다는 의사를 표시하였음
 - ③ 임금피크제 기간 동안 종전 업무 그대로 수행하다 정년 퇴직함
 - ④ 취업규칙에 따르면 임금이 삭감되어야 하나, 근로계약서는 7천 9십만원의 연봉이 기재되어 있어 근로계약이 취업규칙보다 유리함
 - ⑤ 취업규칙보다 유리한 근로계약이 우선 적용됨
- 갑에게 취업규칙에 따른 임금피크제를 적용할 수 없음

문제2의 해결

○ 쟁점

원직복직이 불가능할 경우 부당해고 구제신청 절차에서 구제이익이 있는지

○ 판례

근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우에도 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 이익이 유지되므로 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다룰 소의 이익이 있다

○ 사안검토

- ① 2020.2.28. 해고 되었고 정년퇴직일인 2020.12.31. 까지의 해고로 임금을 지급받지 못했음
 - ② 정년 도달로 원직복직은 불가하더라도 부당해고 기간 동안의 임금을 받을 수 있는 이익이 있으므로 부당해고 구제신청을 다룰 소의 이익은 존재함
- 행정법원의 각하는 정당하지 않음

문제3의 해결

1) 물음1

○ 쟁점

지부가 단체협약 체결할 당사자 지위를 갖고 있는지?

○ 판례

노동조합의 하부단체인 분회나 지부가 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립된 조직체로서 활동을 하는 경우 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭하고 단체협약을 체결할 수 있고, 이는 그 분회나 지부가 노동조합및노동관계조정법 시행령 제7조의 규정에 따라 그 설립신고를 하였는지 여부에 영향받지 아니한다

○ 사안검토

- ① A지부는 지부장, 사무국장,조직국장 등 노동조합 임원을 두고 있고
 - ② A지부는 규약을 독자적으로 가지고 있음
 - ③ A지부가 독자적으로 2018.3.31. 단체교섭을 진행해왔다는 점에서
 - ④ 설립신고와 무관하게 A지부는 조합원 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭하고 단체협약 체결할 수 있음
- A회사 주장 부당함

2) 물음2

○ 쟁점

단체협약 자동연장 조항과 단체협약 해지권 제한 가능여부

○ 판례

단체협약 해지권 제한 조항은 단체협약 해지의 가능성을 원천적으로 배제함으로써 유효기간 만료 후의 단체협약 체결권을 미리 제한하거나 박탈하는 것을 내용으로 하고 있으므로 강행규정인 노동조합법 제32조 제3항 단서에 위반된다

○ 사안검토

- ① 단체협약 유효기간이 경과하여도 단체협약 자동연장 규정으로 단체협약 효력은 존속함
 - ② 단체협약 제50조에서 A회사의 해지권을 박탈하고 있으나 노조법 제32조 제3항 단서에 위반하는 내용으로 강행규정에 위반하여 효력이 인정되지 않음
- A지부 주장은 정당하지 않음

문제4의 해결

○ 쟁점

평화 의무 위반 쟁의행위 정당성

○ 판례

평화 의무를 위반하여 이루어진 쟁의행위는 노사관계를 평화적·자주적으로 규율하기 위한 단체협약의 본질적 기능을 해치는 것일 뿐 아니라 노사관계에서 요구되는 신의성실의 원칙에도 반하는 것이라 할 것이므로 정당성이 없다

○ 사안의 검토

- ① 임금협약 체결 (유효기간 2021.7.1. ~ 2022.6.30.)
 - ② 임금협약 체결 효력 발생 후 불과 4일 뒤인 2021.7.5. 노조는 기본급 1% 인상이 너무 낮다는 요구를 하고 있음
 - ③ 이미 단체협약이 체결된 기본급에 대한 부분을 재교섭 요구하고 있고, 차기 단체협약을 위한 교섭 요구가 아니므로 평화의무 위반에 해당함
 - ④ 노조(주체), 근로조건(목적), 찬반투표 등 절차 (절차) 정당성을 갖췄을지라도 판례에 의하면 평화의무 위반 쟁의행위는 정당성을 상실함
- B회사의 주장은 타당함

힘든 여정을 열심히 달려오시느라 고생 많으셨습니다.

합격자 발표 전까지는 꼭 쉬시면서 지친 몸과 마음을 회복하시는 시간을 가지세요

모두들 좋은 결과 있으시길 기원합니다!