

## 노동법

[문제 1] A회사는 상시 500명의 근로자를 사용하여 골프장 운영 사업과 부동산 임대업을 영위하는 회사이다. 甲을 포함한 10명의 근로자(이하 '기간제 근로자들'이라 한다)은 1년을 계약기간으로 하는 근로계약을 체결하여 2022. 1. 1.부터 골프장 운영 사업부문에서 일하였다. 기간제 근로자들의 근로계약서에서는 "계약기간 동안 근로자의 근무실적 등을 감안하여 필요하다고 인정할 때에는 계약기간을 연장할 수 있고, 계약기간 만료 30일 전까지 상호 서면으로 이의가 없을 때에는 계약은 동일한 조건으로 자동 갱신된다."는 규정을 두고 있다. A회사는 특별한 사정이 없는 한 근로계약이 갱신될 것이라고 기간제 근로자들에게 지속적으로 말해왔다. A회사는 기간제 근로자들에게 계약갱신의 기회를 제공하기 위하여 2022. 11. 이들에 대해 근무평가를 실시하였다. 근무평가를 실시한 후 A회사는 근무평가등급이 낮은 것을 이유로 甲에 대해서 인사위원회의 심의 없이 2022. 11. 30. 근로계약이 2022. 12. 31.자로 종료된다는 통보를 하였다. A회사는 甲을 제외한 9명의 기간제 근로자들에 대해서는 인사위원회의 심의를 거쳐 2022. 12. 15. 계약기간을 1년으로 하는 근로계약을 다시 체결하였다. A회사는 2020년과 2021년에도 계약기간의 정함이 있는 근로자들의 근무평가를 실시하여 근무평가 등급이 낮은 소수의 근로자를 제외하고, 근로계약을 갱신한 바 있다. 기간제 근로자들에 대한 근무평가에서 1차 평가는 과장이 담당하고 2차 평가는 부장이 담당하는데 그 비중은 각각 50%이다. 기간제 근로자들의 직근 상급자인 과장은 甲에 대해 대부분의 항목에서 가장 우수한 평점인 S등급을 부여하였으나 부장은 모든 평가 항목에 대하여 하위 등급인 C 내지 D등급을 부여하였다. 과장의 근무평가와는 달리 부장의 근무평가에서는 낮은 등급을 부여한 이유가 명확하지 않거나 이유 자체가 기재되어 있지 않다. 특히 근태평가기준에 따르면 A등급이 부여되어야 하나, 부장은 평가기준과 달리 甲에 대한 근태평가에서 D등급을 부여하였다. 한편 2022년 상반기 근무평가에서 甲은 상위등급인 A등급을 받은 바 있다. 그리고 A회사는 2022. 9. 기간제 근로자들을 대상으로 하여 동료근로자들에 대한 익명평가를 실시하였는데, 甲은 이 평가에서 담당 업무를 가장 성실하게 수행하는 근로자로 선정된 바 있다. 한편 2023년 부동산 경기 침체 등으로 A회사는 경영사정이 상당히 악화되었다. 그래서 A회사는 2023년 10월 중순경 자신의 사업 중 부동산 임대업을 B회사에 영업양도하기로 결정하였다. 乙은 2017년 A회사에 입사하여 부동산 임대업 분야에서 계속 근무하였다. 乙은 B회사의 향후 사업 전망이 불확실하다고 생각하여 자신은 A회사에 남아 골프장 운영 부문에서 일하기를 원한다고 2023. 11. 1. A회사에 통보하였다. A회사는 골프장 사업 부문에서 乙이 충분히 담당할 수 있는 업

무가 공석임에도 불구하고, B회사로의 근로관계 승계를 거부하였다는 이유만으로 2023. 11. 15. 해고예고를 하여 2023. 12. 15.자로 해고하였다. 한편 2023. 12. 1.자로 A회사는 B회사에 부동산 임대업을 양도하였다. 이에 따라 乙을 제외하고 2023. 12. 1. A회사에서 부동산 임대업에 종사하고 있었던 근로자 195명은 모두 B회사로 고용이 승계되었다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

물음 1) 甲은 자신에 대한 A회사의 갱신거절과 계약만료 통보가 부당하여 효력이 없다고 주장한다. 甲의 주장은 정당한가? (30점)

물음 2) 乙은 근로관계 승계 거부만을 이유로 자신을 해고한 것이 부당하다고 주장한다. 乙의 주장은 정당한가? (해고의 절차적 정당성에 대한 논의는 제외함) (20점)

[문제 2] 상시 100명의 근로자를 사용하여 반도체 웨이퍼를 제조하는 A회사에는 A노동조합이 설립되어 있다. 甲은 A회사 생산직 근로자인데 A노동조합 조직부장으로 활동하던 중 업무지시 위반을 이유로 해고되었다. 이에 甲은 관할 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였다. 지방노동위원회는 부당해고를 인정하면서 원직복직 및 해고기간 동안 발생한 임금상당액의 지급을 내용으로 하는 구제명령을 하였고, 구제명령은 그대로 확정되었다. 甲은 해고기간 동안 A회사와 같은 업종을 경영하는 B회사에 생산직으로 취업하여 600만 원의 임금을 지급받았고, 아울러 A노동조합으로부터 구제 기금 명목으로 100만 원을 지급받았다. 甲이 해고기간 동안 정상적으로 근로를 제공했다면 받을 수 있었던 임금상당액이자 평균임금의 총액은 1,800만 원인데, A회사는 위 1,800만 원에서 해고기간 동안 발생한 수입 700만 원 전액의 공제를 주장한다. A회사가 중간수입으로 공제하고 甲에게 지급하여야 할 최종 임금상당액은 얼마인지 판례 법리에 근거하여 설명하시오. (25점)