

노동법

[문제 1] 甲은 A자동차 주식회사(이하 'A회사'라 한다) B대리점을 설립하여 자동차 판매업을 영위하고 있다. B대리점에서 카마스터(car master)로 근무하는 10명 중 乙, 丙, 丁, 戊(이하 이들 4명을 '이 사건 카마스터들'이라 한다)는 甲이 미리 마련한 정형화된 형식의 계약서를 통해 여러 해에 걸쳐서 매년 자동차 판매용역계약을 체결하고 A회사 자동차 판매, 수금, 채권관리 등의 업무를 수행하는 자동차 판매원이다. 甲과 이 사건 카마스터들 사이의 판매용역계약서에는 계약 해지사유로 ① 카마스터의 영업실적이 극히 부진하여 계약을 존속시킴이 부적합한 경우, ② 카마스터의 고의 또는 중대한 과실로 甲의 명예를 훼손하거나 영업상 손실을 가져온 경우, ③ 甲이 정한 판매조건 및 판매지침을 위반하는 경우, ④ 카마스터에 대한 파산선고, 압류, 가압류, 가처분 등이 있는 경우 4가지를 규정하고 있다. 이 사건 카마스터들은 A회사가 甲에게 판매수수료를 지급하면, 甲과 이 사건 카마스터들의 자동차 판매용역계약에 따라 판매수수료 중 일정 금액을 판매수당으로 지급받는다. 이 사건 카마스터들은 기본급이 없고, 판매수당에서 세율 3.3%의 사업소득세를 내고 있다. A회사와 甲사이에 작성된 판매대리점계약서는 다른 회사 자동차 판매행위, A회사의 영업과 동종 영업을 목적으로 하는 업체에 이중 등록하는 행위 등을 금지행위로 정하고 있다. 이 사건 카마스터들은 甲이 소집하는 오전 조회 긴급회의에 참석하여 표준업무지침, 판매목표, 영업 관련 지시나 교육 등을 받고, 甲이 작성한 당직표에 따라 당직 근무를 서면서 B대리점을 찾아오는 손님을 대상으로 자동차 판매행위를 하며, 그 외에는 외근을 통해 자동차 판매행위를 한다. 한편, 자동차 판매를 위해 이 사건 카마스터들에게 부여된 사번은 甲의 요청에 의해서 A회사가 등록·삭제를 할 수 있게 되어 있다. 이 사건 카마스터들은 전국의 자동차 판매대리점에 근무하는 카마스터를 조직대상으로 하는 전국 단위의 C노동조합에 가입하였다. 그 후 얼마 지나지 않아 甲은 '영업실적 극히 부진', '소속 팀의 판매부진, 과음', '신원보증 지연, 지각 출근', '시장 점유율과 고객 만족에 대한 인식 부족' 등을 이유로 들어 이 사건 카마스터들과 체결하였던 자동차 판매용역계약을 해지하였다(이하 '이 사건 계약 해지'라 한다). 이 사건 계약 해지 이전 이 사건 카마스터들의 전년도 월 평균 판매대수는 각각 2대 이상으로 B대리점 전체 카마스터의 월 평균 판매대수와 유사하다. 甲은 이 사건 카마스터들에게 이 사건 계약 해지에 앞서, 위와 같은 해지사유에 대해서는 전혀 언급하지 않고 오로지 C노동조합 탈퇴만을 종용하다가 이 사건 카마스터들이 C노동조합을 탈퇴하지 아니하자 위와 같은 해지사유를 들어 자동차 판매용역계약을 해지하였다. 그리고 甲은 일방적으로 이 사건 카마스터들의 사번이 삭제되도록 하여 더 이상 이 사건 카마스터들이 근무할 수 없도록 조치하였다. 다음 물음에 답하시오. (50점)

물음 1) 甲은 이 사건 카마스터들이 개인사업자들이므로 노동조합 및 노동관계조정법상 근로자라고 볼 수 없다고 주장한다. 甲의 주장이 타당한지에 대하여 논하시오. (25점)

물음 2) 甲은 이 사건 카마스터들이 노동조합 및 노동관계조정법상 근로자에 해당한다고 보더라도 이 사건 계약해지는 그 사유가 모두 정당하므로 부당노동행위로 볼 수 없다고 주장한다. 甲의 주장이 타당한지에 대하여 논하시오. (단, 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1항 제4호상의 부당노동행위 여부에 대하여는 논하지 않는다) (25점)

[문제 2] 상시 1,000명의 근로자를 사용하여 자동차부품을 제조하는 A회사에는 2024년 현재 조합원 600명으로 조직된 기업별 노동조합인 A노동조합과 조합원 115명으로 조직된 전국단위 산업별 노동조합의 B지회가 존재하고 있다. A노동조합은 A회사에 2024년 단체협약 체결을 위한 단체교섭을 요구하였고, B지회도 참여한 노동조합 및 노동관계조정법상 교섭창구 단일화 절차를 통해 2024. 2. 15. A노동조합은 교섭대표노동조합으로 결정되었다. A노동조합은 2004. 3. 6. B지회에 “2024년 단체협약에 관한 단체교섭을 위하여 B지회 조합원 115명에게도 설문조사를 시행할 수 있도록 협조해 달라. B지회의 2024년 단체협약 요구안을 설명해 달라.”고 요구하였다. A노동조합은 2024. 3. 20. 2024년 단체협약 요구안 초안을 마련한 다음 2024. 4. 8. B지회에 ‘B지회 요구안을 설명해 달라.’고 재차 요구하였다. A노동조합과 B지회는 2024. 4. 15. 2024년 단체협약과 관련하여 대표자회의를 열었고, 당시 B지회는 A노동조합에 B지회 요구안을 설명하였다. A노동조합은 2024. 5. 28. B지회에 ‘A노동조합 요구안을 설명하겠다.’고 하면서 ‘대표자회의를 열자.’고 요구하였고, 2024. 5. 30. 열린 대표자회의에서, A노동조합은 B지회에 A노동조합 요구안을 설명하였다. A노동조합은 2024. 7. 23. A회사와 2024년 단체협약 잠정합의안(이하 ‘잠정합의안’이라고 한다)을 마련한 다음, 같은 날 B지회에 잠정합의안이 마련된 사실과 해당 내용을 통보하였다. 단체교섭이 진행되는 동안, A노동조합은 수시로 단체교섭의 경과를 설명하는 소식지를 만들어 누구든지 열람할 수 있도록 각 팀 회의실과 식당 앞에 비치하였다. 소식지에는 ‘단체교섭 이 열린 일시와 장소, 참가자, 향후 일정, 노사 양측의 주장 내용, 향후 예상’ 등이 자세히 기재되었다. 잠정합의안이 마련되자, A노동조합은 소식지에 잠정합의안의 구체적인 내용을 설명하면서 알기 쉽게 표로 정리하였다. A노동조합은 A노동조합의 규약에 따라 잠정합의안에 대한 A노동조합 조합원들만의 찬반투표를 거쳐 2024. 8. 21. A회사와 2024년 단체 협약을 체결하였다. B지회는 A노동조합이 2024년 단체협약 체결을 위한 단체교섭과정에서 공정대표의무를 위반하였다고 주장한다. 이러한 주장의 타당성에 대하여 판례의 법리에 근거하여 설명하시오. (25점)