

<2024년 제33회 공인노무사 2차 노동법 기출 총평>

[박문각 노무사 2차 노동법 류호진 노무사]

고생이 많으셨습니다.

결과는 아무도 모릅니다.

우선은 폭취시고, 담담하게 결과를 기다리시죠!

올해 노동법은 주제가 무난하고 함정이 없을 뿐이지 변별력은 굉장히 좋은 문제라고 판단됩니다. 결코 답안을 75분이라는 시간제한에 해당 논리 및 내용과 사안의 해결을 구성하기엔 시간이 턱없이 부족하셨을 수 있습니다. 작년부터 출제경향은 모르는 문제 처음 보는 문제가 아닌 기존 중요 논점을 얼마나 논리적으로 답안을 구성하는지를 중점적으로 보고 있다고 보입니다. 노동법을 단순 암기만 해서는 절대 좋은 사안의 포섭이나 논리가 나오지 않습니다. 올해 시험은 1교시 2교시 모두 사안의 해결로 점수차이가 발생할 것으로 예상되므로 무조건 이해하시고 암기하셔야 합니다.

특히 1교시 중간수입공제의 금액을 구하는 문제는 여러분들이 합격 후 실무에서 노동위원회에 금전보상을 청구할 때 하는 계산의 방식으로 확실히 1교시 개별적 근로관계는 실무형 문제가 1문제씩은 출제되는 것 같습니다. 해당 방식은 세무사 시험에서 5년전 부터 등장하던 것으로 출제위원 중 실무를 경험하시거나 노동위원회 공익위원의 경험을 가진 교수님들이 들어가셨을 확률도 높습니다. 최근 10년 사이에 노무사 자격증 위상이 높아지고 일도 많다 보니 노동법 교수님들이 외부적 활동을 많이 하시게 되면서 아마도 출제경향에도 이러한 사항들이 반영되는 것이 아닐까 하는 조심스러운 생각도 해봅니다. 2교시는 역시나 사안의 해결이 굉장히 중요하며 절대 답이 틀리시면 안됩니다..... 틀리더라도 논리정연하게 틀리시는 경우에는 큰 문제는 없을 것이지만 법원의 입장이 명확히 존재하고 있어서.....1교시도 마찬가지고 하지만 2교시는 너의 논리로 답을 가져와야 하는 문제이므로 논리와 답이 꼭 이어져야 좋은 답안이며 확실히 ‘흐름’이 중요합니다. 2교시 집단적 노사관계는 생각보다 점수의 편차가 클 것으로 예상됩니다. 논점과 논리가 좋다면 의외로 점수가 높을 수도 있을 것입니다.

총평은

출제논점은 무난하지만 시험의 변별력은 올라간 것이라고 보입니다. 답을 명확히 내야 하는 문제의 출제, 논리적인 구성, 많은 양의 문제 및 분량 요구는 결코 쉬운 문제가 아닙니다. 변별력에 초점을 두고 합격자를 쉽게 거르겠다는 취지의 출제라고 보입니다.

1교시 개별적 근로관계

문제 1. > GS 3기 모의고사 2회차_24. 07. 14 (갱신기대권 물음 1)

전형적인 갱신기대권 문제로 기간제법 제2조 > 기간의 형식화 법리(간단히 서술) > 갱신기대권의 인정 > 합리적 거절 이유 > 입증책임 판례를 기준으로 작성하고, 사안의 해결에서 아래와 같이 작성하면 됩니다.

(1) 갱신기대권이 인정될 수 있는지 ① 근무실적을 감안한 자동갱신조항이 존재 ② A회사가 갱신에 대한 기대권에 대한 이야기를 지속적으로 하였다는 점 ③ 신뢰관계 형성으로 갱신기대권 인정

(2) 합리적인 거절

① A회사는 甲을 제외한 9명의 기간제 근로자들은 갱신 ② 부장은 모든 평가 항목에 대하여 하위 등급인 C내지 D등급을 부여하였으나 부장의 근무평가에서는 낮은 등급을 부여한 이유가 명확하지 않거나 이유 자체가 기재되어 있지 않아 객관성 상실 ③ 근태평가기준에 따르면 A등급이 부여되었어야 하나, 부장은 평가기준과 달리 甲에 대한 근태평가에서 D등급을 부여하였다는 점을 고려하면 객관적이고 합리적이고 공정한 기준이라고 볼 수 없어 갱신 거절은 합리적 이유가 없는바 甲주장은 타당하다는 쪽으로 결론은 내주시면 됩니다.

물음 2. > GS 1기 모의고사 5회차_24.02.04. (영업양도 문1 물음1.)

영업양도 개념 > 포괄적 승계 원칙 > 근로자의 승계거부권(실질 해고, 양도기업 잔류 내지 퇴직, 양도기업 퇴사 및 양수기업 입사) > 승계거부의 의사표시의 기한 > 해고의 정당성

A회사 근로자인 乙은 B회사로 포괄승계되고, 승계거부 의사표시를 할수 있는바 2023. 12. 1. 이 영업양도 시점이나 이미 2023. 11 .1. 승계거부 의사표시를 하여 의사표시의 기한은 적절하다고 보이며 실질 해고에 해당하나 근로기준법 제23조의 정당한 이유는 당연히 없어 乙의 주장은 타당하다는 방향으로 작성하시면 됩니다.

20점이므로 해고의 서면통지나 해고예고는 적으실 필요는 없습니다.

물음 3. > GS 3기 모의고사 3회차_24. 07. 14.(중간수입공제 물음3)

민법 제538조 2항 적시 > 임금상당액 판례 > 예외 > 중간수입 공제 한도(휴업수당 초과금액) 판례적시 > 결론은 70%는 무조건 보장하는 구조로 1,800만원의 70%인 1,260만원을 지급하면 된다고 작성하면 되며 구체적으로 얼마인지를 물어보았으므로 금액을 적시하는 것이 가장 좋으나 계산에 자신이 없어서 30% 삭감된 금액을 적용하는 것도 점수에서 합격을 좌우할 정도의 차감은 없을 것입니다. 오히려 민법 제538조 2항을 적시하지 않은 경우가 더 차감이 되지 않을까 생각이 들며 이유는 해당 규정으로 판례가 논리를 구축하기 때문이며 노동법적 근로자 보호를 위해 특별한 보호조치가 적용된 것이 중간수입 공제이기 때문입니다.

2교시 집단적 노사관계

물음 1. > GS 2기 모의고사 1회차_24. 4. 21.(물음2, 노조법상 근로자)

노조법 제2조 > 실질관계 판례 > 노조법상 근로자와 근기법상 근로자 보호범위 차이 > 노조법상 근로자 판례 > 결론은 그냥 노조법상 근로자에 관한 문제에 해당합니다. 우리가 학습지 교사로 연습을 한 부분과 전혀 다르지 않으므로 당황할 필요 전혀 없습니다. 학습지 교사, 방송연기자, 카마스터 중 사례로 카마스터가 나왔을 뿐입니다.

사안의 해결에서 사전 정형화된 계약서를 작성(노무를 제공 받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약내용을 일방적으로 결정)하였으나 구체적인 실질을 보겠다는 내용을 적시하고 ① 판매수당을 지급받는 점(노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존, 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가) ② 동종업계 이중등록 금지(노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적) ③ 甲이 소집하는 회의나 지시나 교육, 당직근무 등(사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독관계가 존재) ④ 사번도 회사가 삭제나 등록(노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공, 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근)으로 구체적으로 사안의 포섭을 해주셔야 합니다. 시간이 되어서 저희 수업교재에 특수형태 근로종사자 이슈의 내용 중 22년 7월 보험설계사 23년 1월 골프장 캐디들이 보험 의무가입자로 편입된 사안을 언급해 주시면 실무적으로 굉장히 중요한 이슈로 좋은 답안이 될수 있습니다. 노조법상 근로자로 판단이 될 수밖에 없는바 甲의 주장은 타당하지 않다고 적시해주시면 됩니다. 해당 문제는 제가 수차례 말씀드렸듯이 사안의 해결을 꼼꼼하게 하셔야 합니다.

물음 2. > GS 2기 모의고사 3회차_ 2024.05.05.(물음2, 불이익취급)

제81조(부당노동행위) 제1항 1호, 5호 > 불이익 취급의 기본원칙 > 입증책임 > 검토(부노의사의 객관적 추정) > 결국 처분사유 경합이 문제에 나온 것이며 ‘표면상 사유’만 가지고 ‘부당노동행위’를 인정하면 안된다는 점을 구체적으로 잘 작성해주시면 좋습니다.

사안의 해결에서 우선 ‘정당한 해고 사유’가 있는지가 중요하므로 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 해지하였는바 실질은 해지사유를 전혀 언하지 않았고, 전체 카마스터 평균 판매량과 유사한 점 등으로 고려하면 해당 사유는 단지 표면적으로 내세우는 사유일뿐이며 해고 사유로서도 정당성을 갖춘 것이라 볼 수 없다고 적시하는 것이 좋습니다. 결국 C노동조합 탈퇴만을 종용하다가 이 사건 카마스터들이 C노동조합을 탈퇴하지 아니하자 위와 같은 해지사유를 들어 자동차 판매용역계약을 해지하는 부당노동행위 의사가 있었으므로 부당노동행위가 인정된다는 취지로 작성해주시면 됩니다. 甲의 주장은 타당하지 않다고 적시해주시면 됩니다. 해당 문제도 사안의 해결에서 판례의 판단기준과 잘 매칭을 시켜서 해주시는 것이 중요합니다.

물음 3. > GS 1기 모의고사 9회차_ 2024. 3. 17.(절차적 공정대표의무 물음2)

절차적 공정대표의무가 출제되었고, 우리는 소수노조에 의견공유에 대한 문제를 풀어본 적이 있습니다. 공정대표 의무 원칙(의견수렴의무의 한계) > 판단기준(재량권 일탈 남용) > 잠정합의안 찬반투표(소수노조 의견 듣지 않아도 절차적 공정대표 의무 위반이라 단정하면 안 됨) > 절차적 공정대표 위반시 책임(소수노동조합의 절차적 권리를 침해하는 불법행위, 위자료 배상책임 부담여지)

사안의 해결에서 A노조는 B지회에 설문조사 시행, 요구안 의견 수렴, 교섭경과 사항 열람 가능, 요구안 설명, 잠정합의안 소식지로 설명 후 표로 정리, A노조는 소수노동조합인 B지회에 기본적으로 중요한 사항에 대한 정보제공 및 의견수렴은 거쳤으며 교섭대표노조의 재량권 일탈이나 남용도 없다고 보입니다. 교섭대표 노조의 회의에 참여시키지 않았다하여 교섭과정에서 배제한 것이 아니므로 공정대표의무 위반은 아니라고 판례의 입장으로 풀이해 주시면 됩니다. B지회의 주장은 타당하지 않다라고 적시해주시면 됩니다.

※ 제가 수업 때 항상 말씀드렸듯이 우리가 모의고사로 풀이했던 문제가 거의 출제됩니다. 물론 2교시 물음3에서 잠정합의안은 제가 모의고사에 출제하진 못했지만 절차적 공정대표의무 자체를 여러 차례 출제하였고, 교재에도 소목차 바로 밑에 붙어있었으며 수업시간에 제가 열심히 설명했던 기억이 있어서 큰 어려움을 없었을 겁니다. 하지만 어쨌든 모의고사에 출제하지 않은 논점인 잠정합의안이 나온 부분은 강사인 제가 더 챙겨야 했던 부분입니다. 모의고사에(1기 ~ 3기)에 쟁점을 출제하지 않았다면 그부분은 적중한 것으로 볼수 없습니다. 수업때 중요하다고 강조했고, 사례집에 있으니까 난 적중했다 이래버리면 모든 책임은 수험생이 가져갑니다. 강사로서 강의를 하는 이유는 수험생을 도와주는 역할을 하되 합격을 할 수 있도록 시험문제를 예측해 주는 것이며 책임을 느껴야 합니다. 올해는 의견수렴은 출제했으나 바로 그 밑에 있는 잠정합의안을 제가 모의고사로 출제하지 못한 부분이 정말 아쉬운 부분입니다. 내년에는 모든 쟁점이 모의고사에 반영될 수 있도록 더 최선을 다하도록 하겠습니다.

마지막으로 남들의 시선을 신경쓰지 마세요. 본인을 믿으십시오. 결과는 모릅니다. 인터넷이나 카페에 올라온 글들 보셔도 됩니다. 다만 걸러서 보시고 받아들이셨으면 합니다. 본인의 역량을 무시하지 마시고, 한번쯤 믿어보시면 좋은 결과가 나올 것입니다. 절대 더디게 자라는 것을 두려워 하시지 말기 바랍니다. 혹시 동차생분들은 그냥 바로 0기 들으셔야 합니다. 흐름을 쫓아가세요. 고생하셨습니다.

박문각 노무사 2차 노동법 강사 류호진 올림