

노 동 법

2014년 시행 5급(행정) 공채 제2차시험

응시번호 :

성명 :

제 1 문. A회사와 B노동조합은 2012년 2월 1일에 단체협약을 체결하고 그 유효기간을 같은 날부터 2년으로 하면서 자동연장조항이나 자동갱신조항은 별도로 두지 아니하였다. 그 후 A회사와 B노동조합은 2013년 말부터 새로운 단체협약 체결을 위한 교섭을 개시하였으나, 교섭이 결렬된 채 단체협약의 유효기간이 만료되었다. 만료된 단체협약에는 조합원을 징계할 경우 노사동수의 징계위원회를 구성하여 의결할 것을 규정하고 있었다. 그런데 2014년 6월 초 노동조합 간부 C의 비위행위로 회사에 손실이 발생하자 A회사는 C에게 징계위원회에 출석할 것을 통지하였으나 B노동조합에는 위 단체협약의 유효기간 만료를 이유로 징계위원회 위원의 선정 및 출석을 요청하지 아니하였다. A회사는 2014년 6월 30일 사용자측 징계위원만으로 징계위원회를 구성하여 C의 징계해고를 의결하고 같은 날 C에게 서면으로 이 사실을 통지하였다. C는 절차위반으로 위 징계해고가 무효라고 주장한다. C의 주장은 타당한가? (20점)

제 2 문. B가 운영하는 대학입시학원의 종합반 강사인 A는 처음 5년간은 근로소득세를 납부하고 국민건강보험의 직장가입자로 보험료를 납부하였으나, 이후 5년간은 B의 요구에 따라 사업자등록을 하고 지역가입자로 건강보험료를 납부하면서, 매년 2월부터 11월까지를 기간으로 정한 소위 강의용역제공계약을 반복하여 체결하는 방식으로 강의하여 왔다. 10년간 A는 B의 학원에서 동일한 업무를 수행하였으며, 12월부터 1월까지의 계약 공백기간에는 무급으로 B의 학원에서 진학상담과 강의준비를 하였다. 매년 2월에 체결되어 왔던 계약의 갱신을 거절당하자 A는 퇴직금의 지급을 주장하였다. A의 주장은 타당한가? (15점)

제 3 문. 甲그룹은 계열회사인 C회사의 인력난을 해소하기 위해 각 계열회사의 소속 근로자 중 일부를 C회사로 전적(轉籍)시키기로 결정하고 각 계열회사에 협조를 요청하였다. 이에 따라 계열회사인 A회사는 취업규칙 제35조 “회사는 필요한 경우에 근로자를 전적시킬 수 있다”는 규정을 근거로 본인의 동의를 얻지 아니하고 소속 근로자인 B에게 C회사로의 전적을 명령하였다. B는 해당 전적 명령은 무효라고 주장한다. B의 주장은 타당한가? (15점)

안전행정부 시험출제과장

