

노동법

【문제 1】 A의료소비자생활협동조합(이하 ‘A조합’이라 한다)의 대표자인 甲은 상시 근로자 6명을 사용하여 B의원을 운영하고 있다. 甲은 의사 乙과의 사이에서 乙이 2025. 8. 1. 부터 2027. 7. 31.까지 B의원에서 진료업무를 수행하고 매월 1,000만원 및 현금 300만원을 받는 내용의 위탁진료계약을 체결하였으며, 乙은 甲으로부터 매월 위 금액을 고정적으로 지급받았다. 위탁진료계약서에는 ‘乙은 근로자가 아니므로 노동관계법령과 관련한 부당한 청구를 하지 않는다’라고 기재되어 있다. 乙에 대한 취업규칙이나 복무규정이 마련되어 있지 않았고, 乙은 자신의 진료업무 수행과 관련하여 甲으로부터 어떠한 지시나 감독을 받은 사실이 없다. 乙은 B의원의 다른 직원들과 달리 지문인식기를 통해 출퇴근시간을 기록하지 아니하였고, 乙에 대한 연차유급휴가 등 휴가규정은 따로 없었으며, 乙이 휴가로 진료업무를 수행하지 못하는 경우 자신이 직접 대체의사를 구해 그로 하여금 진료업무를 대행하게 하였다. 乙은 근무시간(주중 09:00 ~ 18:00, 토요일 09:00 ~ 15:00)이 일정하게 정하여져 있었으며, 근무장소도 진료실(원장실)로 특정되어 있었다. 또한 위탁진료계약에 따라 乙은 월 1회 진료업무 수행의 현황 및 실적을 甲에게 통지하여야 했고, 甲은 乙이 보고의무를 해태하거나 진료업무를 불성실하게 수행하는 경우 위탁진료계약을 해지할 수 있으며, 乙이 근무 중 사용하는 각종 의료장비나 사무기기 등은 甲이 제공한 것이다. 甲은 乙이 진료업무를 제대로 수행하지 않았음을 이유로 2026. 8. 3. 위탁진료계약을 해지하였고, 乙은 이 해지가 부당해고라고 주장하며 관할노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였다.

한편, C회사는 B의원 건물 증축을 A조합으로부터 도급받아 시공하였다. 근로자 丙은 C회사와 일당 19만원으로 2026. 6. 1. 근로계약을 체결하고 증축공사에 참여하여 2026. 7. 31.까지 근로를 제공하였다. 丁은 위 공사의 작업에 필요한 인원을 현장에 소개하고 그 인원을 관리하는 팀장의 업무를 수행하였다. 丙은 ‘임금수령본인동의서(위임장)’ 또는 ‘임금 대리수령 확인서’를 각각 작성하여 C회사에 제출하였고, 해당 서류에는 본인계좌 사용불가를 이유로 인력사무소 대표 戊에게 임금의 대리수령을 위임한다는 내용이 기재되어 있다. C회사는 위와 같은 서류에 따라 戊에게 丙의 임금을 지급하였다. 그런데 戊는 丙을 전혀 모르고, 丙으로부터 임금 대리수령권한을 위임받은 바 없으며, 丁과 C회사 직원이 위임장과 신분증을 보내주어 자신의 계좌로 지급되면 丁에게 임금을 보내 준 사실이 있다. 丙은 2026. 8. 7. 임금지급을 C회사에 청구하였는데, C회사는 임금수령을 위임받은 戊에게 임금을 모두 지급하였음을 이유로 그 청구를 거절하였다.

다음 물음에 답하십시오. (50점)

물음 1) 乙은 부당해고 구제신청을 할 수 있는 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 논하십시오. (30점)

물음 2) 丙의 임금청구에 대한 C회사의 거절이 타당한지 논하십시오. (20점)

【문제 2】 A회사는 상시 근로자 100명을 고용하여 전력선 등을 생산·판매하는 회사로서 그 산하에 전선사업본부, 중전기사업본부, 경영지원실 등을 두고 있다. 전선사업본부 산하에는 전력선사업부(초고압케이블 생산), 재료사업부(기초 소재 생산), 통신사업부(광케이블과 F/S케이블 생산) 등을, 중전기사업본부 산하에는 변압기사업부(변압기 생산), 차단기사업부(차단기 생산) 등을 두고 있다. 전력선사업부는 수원의 전선공장에, 재료사업부와 통신사업부는 안산(반월)공장에 있다.

A회사의 ERP(Enterprise Resource Planning, 기업자원관리 시스템)상으로는 사업부별 영업이익과 매출액이 구별되나, 이는 회계의 편의를 위하여 회사 내부적으로 작성한 자료에 불과하다. 재무제표는 A회사를 기준으로 단일하게 작성·공시되었고, 재무를 담당하는 조직을 위 각 사업부 단위로 별도로 두고 있지는 않다.

A회사는 전선사업본부장 등의 전결에 따라 각 공장에서 근무할 직원의 모집공고 등을 거쳐 직원을 채용하였으나, 각 사업부가 독립적인 인사권을 보유·행사한 것은 아니고 A회사 대표이사를 사용자로 기재한 근로계약서를 작성하였다. A회사 소속 근로자들은 근로계약서에 기재된 근무 장소 및 사업부에서 근무하다가 A회사의 필요에 따라 다른 업무를 수행하거나 다른 사업부로 전환배치 되기도 하였다. 특히 전력선과 통신선의 제조 공정이 유사하여 통신사업부에 종사한 근로자는 비교적 단기간의 직무교육을 거쳐 전선사업부로 편입될 수 있었다.

한편, A회사는 여러 해에 걸친 매출액 급감과 영업손실의 심각한 누적을 이유로 통신사업부의 폐지를 결정하고, 그에 따라 통신사업부 소속 근로자들을 대상으로 희망퇴직제를 실시하였다. 그리고 A회사는 희망퇴직을 신청하지 아니한 甲 등 근로자 10명을 해고하였다(이하 ‘이 사건 해고’라 한다). A회사는 이 사건 해고가 경영상 이유에 의한 해고가 아니라 사업의 폐지에 따른 통상해고라고 주장한다. 이러한 A회사의 주장이 타당한지 판례 법리에 근거하여 논하십시오. (25점)