

2027년 판례암기노트-추록

-2026년판 소지자를 위한-

22쪽

5. 매각위로금 반환약정의 효력

사용자가 근로자에게 일정한 금전을 지급하면서 ...

6. 환불수수료 반환약정의 효력

사용자가 근로자에게 일정한 금원을 지급하면서 퇴직 후 일정한 사유가 발생하면 그 전부 또는 일부를 반환받기로 약정한 경우, 반환 대상인 금전의 법적 성격과 지급 경위 및 그 규모·액수, 반환 사유와 그 적용 범위·기간 등의 여러 사정을 종합할 때, 근로자의 퇴직의 자유를 제한하거나 그 의사에 반하는 근로의 계속을 부당하게 강요하는 것으로 볼 수 없다면, 이것을 근로기준법 제20조가 금지하는 약정이라고 보기는 어렵다.(2023다318420)

성격 규모 사적 위기

36쪽

(5) 공공기관의 경영평가 성과급

경영평가 성과급이 계속적·정기적으로 지급되고 지급대상, 지급조건 등이 확정되어 있어...

(6) 사기업의 경영성과급의 임금성 판단시 고려사항

사기업의 경영성과급의 경우에는 그 경영성과급이 “경영성과의 사후적 분배”인지, 아니면 “근로성과의 사후적 정산”인지를 판단해야 하는데, 특히 해당 성과급이 근로자들이 제공하는 근로의 양과 질에 비례하여 지급되는지, 근로자들이 근로제공을 통하여 지급기준인 목표 달성을 통제할 수 있는 지, 그 목표달성에 근로자들의 근로제공이 주된 인과관계를 형성하는지 등을 고려하여 판단하여야 한다는 것이 판례의 태도이다. (2021다248299)

경영성과 사후분배 근로성과 사후정산, 근로의 양과 질 비례, 목표달성 통제, 인과관계

(7) 복지포인트의 임금성

사용자가 근로자에게 지급하는 금품이 임금에 해당하려면...

38쪽

㉠ 위법한 직장폐쇄기간

위법한 직장폐쇄로 사용자가 여전히 임금지급의무를 부담하는 경우라면, ...

3. 업무상 자해 사망시 평균임금 산정방법

(1) 평균임금 산정사유 발생일

① 정신질환에 관하여 진단을 받은 경우

근로기준법 시행령 제52조는 업무상의 사유로 발생한 정신질환과 같은 업무상 질병에 관하여 그 발병일을 명확히 특정하기 어려운 점을 고려하여 ‘진단에 따라 질병이 발생되었다고 확정된 날’을 평균임금 산정사유 발생일로 규정하고 있다. 따라서 업무상의 사유로 발생한 정신질환으로 치료를 받았거나 받고 있는 근로자가 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우(산재보험법 시행령 제36조 제1호), 근로자가 정신질환에 관하여 **진단을 받았다면**, 평균임금 산정사유 발생일은 원칙적으로 **진단일**로 보아야 하고, 정신질환이 발생하였을 것으로 **추정**되는 시점을 ‘사망 또는 부상의 원인이 되는 사고가 발생한 날’로서 평균임금 산정사유 발생일이라고 보기 **어렵다**. (2025두31014)

진단을 받았다면 진단일, 추정 어렵다

② 정신적 이상상태에 관하여 진단을 받지 않은 경우

근로자가 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였으나(산재보험법 시행령 제36조 제3호), **정신적 이상 상태에 관하여 진단을 받지 않은 경우**는, 정신적 이상 상태에 빠졌을 것으로 추정되는 시점을 ‘사망 또는 부상의 원인이 되는 사고가 발생한 날’로 볼 것은 아니다. 이 경우 자해행위를 사망 또는 부상의 원인이 된 사고로 볼 수 있으므로, 특별한 사정이 없는 한 **자해행위를 한 날**을 ‘사망 또는 부상의 원인이 되는 사고가 발생한 날’로서 평균임금 산정사유 발생일로 보아야 한다. (2025두31014)

진단을 받지 않은 경우, 자해행위를 한 날

(2) 요양하기 위하여 휴업한 기간에 대한 판단

평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금과 관련하여 근로기준법 시행령은 제2조 제1항에서 “법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간”(제4호) 등의 일정한 기간과 그 기간 중에 지급된 임금을 평균임금의 산정기간과 임금 총액에서 제외한다고 규정하고 있다. 업무상 재해를 입은 근로자가 치료 등 **요양**을 실제로 받지 못했다 하더라도, **객관적으로 요양**을 위하여 휴업을 할 **필요**가 있었다면, 그에 따라 임금이 감소한 기간은 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제4호에서 정한 “법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간”에 해당하여 평균임금의 산정기간에서 제외된다. 이때 **요양**을 위하여 휴업이 필요했는지는 업무상 부상과 질병 등의 **정도**, 업무상 부상과 질병 등의 **치료**에 필요했던 **과정** 및 **방법**, 업무의 **내용과 강도**, 근로자의 **용태** 등 **객관적인 사정**을 **종합하여 판단**해야 한다. 이러한 법리는 **업무상의 사유로**

인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우에도 마찬가지이다. (2025두31014)

객관적 요양 필요, 정치과방, 내강용사

4. 특수하고 우연한 사정에 따른 평균임금산정

퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 산입될 수 있는지는 특별한 사정이 없는 한 퇴직 당시를 기준으로 판단하여야 한다.

근로기준법 및 근로기준법 시행령 등이 정한 원칙에 따라 평균임금을 산정하였다고 하더라도, 근로자의 퇴직을 즈음한 일정 기간 특수하고 우연한 사정으로 임금액 변동이 있었고, 그 때문에 위와 같이 산정된 평균임금이 근로자의 전체 근로기간, 임금액이 변동된 일정 기간의 장단, 임금액 변동의 정도 등을 비롯한 제반 사정을 종합적으로 평가해 볼 때 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많게 산정된 것으로 인정되는 예외적인 경우라면, 이를 기초로 퇴직금을 산출하는 것은 근로자의 통상적인 생활임금을 기준으로 퇴직금을 산출하고자 하는 근로기준법의 정신에 비추어 허용될 수 없는 것이므로, 근로자의 통상적인 생활임금을 사실대로 반영할 수 있는 합리적이고 타당한 다른 방법으로 평균임금을 따로 산정하여야 한다.

근로기준법 등 법령이 정한 원칙에 따라 산정한 평균임금이 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많게 되는 원인으로서는 '근로자의 퇴직에 즈음한 특수하고 우연한 사정'은, 근로자의 개인적 사정 외에도 근로제공의 형태, 임금의 지급·산정방법 변동 등과 같은 다양한 사유로 발생할 수 있고, 특히 향후 실적 달성을 전제로 일정 금액을 선지급받았다가 정산을 거치는 등의 비전형적인 임금체계의 고유한 특성에서 비롯된 경우도 있다. 따라서 그와 같은 임금체계의 적용을 받는 근로자의 퇴직금을 산정함에 있어서는 근로자의 통상적인 생활임금을 사실대로 반영하려는 평균임금 제도의 취지에 반하지 않도록 해당 임금체계의 내용, 특성을 비롯한 근로관계의 실질을 고찰할 필요가 있다. (2024다286933)

특수 우연 사정 합리적 타당한 다른 방법, 개인 다양한 사유 비전형적인 임금체계 실질

5. 3. —근기법 시행령 제4조의 목적론적 확대해석

근로기준법 시행령 제4조 소정의 "평균임금을 산정할 수 없는 경우"란 문자 그대로...

40쪽

② 일률성

'일률적'으로 지급되는 것에는 '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라, 통상임금이 소정근로의 가치를 평가한 개념이라는 점을 고려할 때 직업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치평가와 관련된 '일정한 조건 또는 기준'에 달한 모든 근로자에게 지급되는 것도 포함된다.

~~여기서 '일정한 조건'이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어~~

~~불 때 고정적인 조건이어야 한다.(2012다89399)~~

※ 부양가족이 있는 근로자에게만 지급되는 가족수당은...

42쪽

(3) 근무실적에 연동하는 성과급

근로자의 근무실적에 따라 지급되는 성과급은 단순히 소정근로를 제공하였다고 ...

업무성과 달성 평가결과 기준, 최소한도의 일정액

근로자의 근무자의 전년도 근무실적에 따라 지급되는 성과급이 당해 연도에 지급된다고 하더라도 지급 시기만 당해 연도로 정한 것이라면, 그 성과급은 전년도의 임금에 해당한다. 통상임금은 연장·야간·휴일근로를 제공하기 전에 산정될 수 있어야 하므로, 전년도의 임금에 해당하는 성과급에 관하여 최소지급분이 있는지는 지급 시기인 당해 연도가 아니라 지급 대상기간인 전년도를 기준으로 판단하여야 하고, 최소지급분이 있다면 이는 전년도의 소정근로에 대한 대가로서 전년도의 통상임금에 해당한다. (2023다216777)

전년도 성과급 당해연도 지급 최소지급분

42쪽

3. 최종 3개월분 임금의 의미

최종 3개월분의 임금은 배당요구 이전에 이미 근로관계가 종료된 근로자의 경우에는...

3개월 사이 미지급분

判2-4-9

[건설업에서 직상수급인의 임금지급연대책임 ㉔]

1. 근로기준법 제109조 제1항, 제44조의2의 취지

근로기준법 제109조 제1항은 근로기준법 제44조의2를 위반한 자를 처벌하도록 규정하고 있다. 이는 직상 수급인이 건설업 등록이 되어 있지 않아 건설공사를 위한 자금력 등이 확인되지 않는 하수급인에게 건설공사를 하도급하는 위법행위를 함으로써 하수급인의 임금지급의무 불이행에 관한 위험을 야기한 잘못에 대하여 실제로 하수급인이 임금지급의무를 이행하지 않아 이러한 위험이 현실화되었을 때 직상 수급인의 근로자에 대한 직접 책임을 묻는 것이다. (2025도3844)

건설업 등록 임금지급의무 불이행 위험 야기 현실화

2. 근로기준법 제44조의2의 ‘직상 수급인’의 의미

이에 따라 근로기준법 제44조의2의 적용을 받는 직장 수급인은 같은 법 제44조의 경우와 달리 자신에게 직접적인 귀책사유가 없더라도 하수급인의 임금 미지급으로 말미암아 위와 같은 책임을 부담하고, 하수급인이 임금지급의무를 이행하는 경우에는 함께 책임을 면하게 된다.

이와 같은 근로기준법 제44조의2의 문언과 형식, 입법 취지 등에 비추어 보면, 근로기준법 제44조의2에 따라 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 부담하는 주체는 ‘직장 수급인’으로 한정된다. 여기서 ‘직장 수급인’이란 건설산업기본법 제2조 제7호에 따른 건설사업자로서, 건설업에서 사업이 2차례 이상 도급이 이루어진 경우에 같은 호에 따른 건설사업자가 아닌 하수급인에게 하도급을 준 수급인에 해당하는 ‘사업주’를 의미한다.(2025도3844)

직접 귀책사유 없더라도, 건설사업자

3. 직장 수급인의 업무를 실제로 집행하는 자의 의미(115조 양벌규정의 취지)

근로기준법 제115조의 취지는 근로기준법 제109조 제1항의 벌칙 규정이 적용되는 직장 수급인이 아니면서 근로기준법 제44조의2에 따른 직장 수급인의 업무를 실제로 집행하는 자가 있을 때 벌칙 규정의 실효성을 확보하기 위하여 적용대상자를 해당 업무를 실제로 집행하는 자까지 확장하여 그 행위자도 아울러 처벌하려는 데 있다. 이러한 양벌규정은 해당 업무를 실제로 집행하는 자에 대한 처벌의 근거 규정이 된다.

근로기준법 제44조의2의 입법 취지와 규정 내용에 비추어 보면, ‘근로기준법 제44조의2에 따른 직장 수급인의 업무를 실제로 집행하는 자’란 ‘건설업 등록이 되어 있지 않은 하수급인에게 건설공사를 하도급하는 업무’ 및 ‘하도급대금 지급 등 해당 하도급과 관련하여 자금을 집행하는 업무’ 등에 관하여 사실상 행위자 자신의 독자적인 판단이나 권한에 의하여 그 업무를 수행할 수 있는 사람을 의미한다. 여기서 그 행위자에게 독자적인 판단이나 권한이 있는지는, 근로기준법 제44조의2의 입법 취지를 염두에 두고, 직장 수급인과 행위자의 관계 및 행위자의 지위, 하도급계약의 체결 경위, 하도급대금과 하수급인이 사용한 근로자에 대한 임금 지급 방식, 이와 관련된 자금의 집행 권한을 비롯하여 해당 하도급과 관련하여 행위자에게 부여된 권한의 내용과 범위, 하도급으로 발생한 경제적 이익의 실질적 귀속 주체 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.(2025도3844)

업무 실제 집행, 하도급 자금집행, 행위자 독자적 판단 권한, 권한 내용 범위, 이익귀속

57쪽

1. 연차유급휴가의 의미

연차유급휴가는 근로자에게 일정기간 근로의무를 면제함으로써 ...

휴양문화

연차휴가 부여의무가 있는 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 해당하는지도 그 전년도를 기준으로 판단하여야 한다. 1년간 계속근로는 사용자가 사업장 내의 모든 근로자에 대한 연차휴가를 일률적으로 시행하기 위하여 단체협약이나 취업규칙으로 연차휴가권 발생의 기준

이 되는 시점을 정하는 등의 사정이 없는 한, 원칙적으로 그 근로자가 근로를 개시한 날로부터 기산한다(2023도5476)

전년도 기준 개시 기산

62쪽

(2) 사용자의 시기변경권 : 사업운영에 막대한 지장이 있는지의 판단기준

① 근기법 60조 5항 위반죄의 성립요건

근로자의 연차유급휴가권은 근로기준법에서 정한 요건을 갖추면 당연히 성립하고, 다만 근로자가 시기를 지정하여 그 청구를 하면 사용자의 적법한 시기변경권의 행사를 해제조건으로 그 권리가 구체적으로 실현되는 것으로(근로기준법 제60조 제5항), 근로기준법 제60조 제5항 위반죄는 근로자가 연차유급휴가에 대하여 시기를 지정하여 그 청구를 하였음에도 불구하고 사용자가 적법한 시기변경권을 행사하지 아니한 채 근로자의 연차유급휴가를 방해한 경우에 성립한다(2021도11886).

시기지정 시기변경권 연차 방해

② 사업 운영에 막대한 지장이 있는지의 판단기준

‘근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우’에 ...

내성 예근량 시필시

62쪽

5. ~~근기법 60조 5항 위반죄의 성립요건~~

~~근로자의 연차유급휴가권은 근로기준법에서 정한 요건을 갖추면 당연히 성립하고,.....~~

72쪽

2. 근로내용·근무장소의 한정이 없는 경우, 전직의 정당성

(1) 기본원칙

근로자에 대한 ~~권보나 권직은~~ 전직이나 전보처분은 근로자가 제공하여야 할 근로의 종류·내용·장소 등에 변경을 가져온다는 점에서 근로자에게 불이익한 처분이 될 수 있으나, 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 ...

81쪽

5. 직위해제처분에 대한 구제의 이익 (징계 및 육아휴직 관련)

직위해제 사유와 동일한 사유로 징계처분을 하였다면(대기발령을 한 후에 육아휴직이 개시된 경우라면), 뒤에 이루어진 징계처분(육아휴직)에 의하여 그 전에 있었던 직위해제처분은 그 효력을 상실한다. 직위해제처분에 기하여 발생한 효과는 ...

83쪽

※ 사용자가 징계권(징계사유)의 유무를 결정함에 있어 구 취업규칙을 적용하면서...

2. ~~징계사유의 확정~~

① ~~징계위원회 등에 의한 징계사유의 확정~~

~~근로자의 어떤 비위행위가 징계사유로 되어 있느냐 여부는 ...~~

84쪽

② ~~징계의결 요구권자에 의한 징계사유의 확정~~

~~취업규칙 등의 징계규정에서, 근로자에게 일정한 징계사유가 있을 때 ...~~

~~※ 공단의 징계의결 요구를 받은 징계위원회가 감이 징계위원회에 음주상태로~~

88쪽

다만 그와 같이 근로계약의 무효 또는 취소를 주장할 수 있다 하더라도 근로계약에 따라 ...

취소장소

④ 채용비리를 이유로 한 근로계약의 취소 : 민법 제109조

공개채용절차의 결과 근로계약이 체결되었으므로 채용절차의 공정성이 근로계약의 체결이라는 “법률행위의 내용”이 된다는 점에서 법률행위 내용의 착오가 있고, 청탁과 채용 사이에 인과관계가 존재하지 않더라도 사용자가 채용절차의 공정성이 훼손되었다는 사실을 알았다더라면 근로계약을 체결하지 않았을 것이라고 봄이 상당하고, 일반인의 관점에서도 그러하므로, 중요부분의 착오에 해당하며, 사용자가 채용절차의 공정성을 담보하기 위한 제도를 설계하였는바 객관성, 공정성을 갖추어 채용절차를 진행하도록 감독할 주의의무를 현저히 게을리 한 중대한 과실이 있다고 볼 수 없으므로, 민법 제109조에 따른 착오로 인한 의사표시 취소가 성립할 수 있다.

(2025다210741 및 원심판결을 정리한 것임)

법률행위 내용, 중요부분, 중대한 과실

94쪽

아니하였다면 근로자의 징계절차에는 기업별 단위노동조합일 때 체결된 단체협약이 ...

기업노조, 소속근

③ 징계위원회에 의한 징계사유의 확정과 징계규정의 해석

근로자의 어떤 비위행위가 징계사유로 되어 있느냐 여부는 구체적인 자료들을 통하여 징계위원회 등에서 그것을 징계사유로 삼았는지 여부에 의하여 결정되어야 하고, 그 비위행위가 정당한 징계사유에 해당하는지는 취업규칙상 징계사유를 정한 규정의 객관적인 의미를 합리적으로 해석하여 판단하여야 한다. 따라서 문제 되는 비위행위가 징계사유에 해당함을 특정하여 표현하기 위해 징계권자가 징계처분 통보서에 어떤 용어를 쓴 경우, 그 비위행위가 징계사유에 해당하는지는 원칙적으로 해당 사업장의 취업규칙 등 징계규정에서 정하고 있는 징계사유의 의미와 내용을 기준으로 판단하여야 하고, 단지 그 비위행위가 통보서에 쓰인 용어의 개념에 포함되는지 여부만을 기준으로 판단할 것은 아니다.(2020다270770)

징계위원회 징계사유

④ 징계위원회의 징계사유 수정 및 추가

취업규칙 등의 징계규정에서, 근로자에게 일정한 징계사유가 있을 때 징계의결 요구권자가 먼저 징계사유를 들어 징계위원회에 징계의결 요구를 하고 그 징계의결 결과에 따라 징계처분을 하되 징계위원회는 징계대상자에게 진술의 기회를 부여하고 이익되는 사실을 증명할 수 있도록 하며 징계의결을 하는 경우에는 징계의 원인이 된 사실 등을 명시한 징계의결서에 의하도록 규정하고 있을 경우, 징계위원회는 어디까지나 징계의결 요구권자에 의하여 징계의결이 요구된 징계사유를 심리대상으로 하여 그에 대하여만 심리·판단하여야 하고 징계의결이 요구된 징계사유를 근본적으로 수정하거나 징계의결 이후에 발생한 사정 등 그 밖의 징계사유를 추가하여 징계의결을 할 수는 없다.(2010다100919)

※ 공단의 징계의결 요구를 받은 징계위원회가 갑이 징계위원회에 음주상태로 출석하여서 한 진술과 관련하여 ‘진술 시 품위손상’을 별도의 독립한 징계사유로 삼았으나, 징계의결 요구권자는 징계위원회에 갑의 사내 전자게시판 게시글 게시행위만을 징계사유로 삼아 징계요구하였으므로 징계의결에는 요구되지 않은 ‘진술 시 품위손상’을 새로운 징계사유로 추가한 잘못이 있고, 징계위원회가 갑에게 ‘진술 시 품위손상’이 징계사유로 된다는 점을 징계위원회 개최 중에라도 전혀 고지하지 않았으므로 갑이 음주상태로 징계위원회에 출석하게 된 경위에 관하여 답변하였다고 하여 징계사유에 대한 변명과 소명자료를 제출할 기회를 부여

받았다고 할 수 없으므로, 공단 인사규정에서 정한 징계절차를 위반하여 이루어진 위 해임처
분은 징계사유가 인정되는지와 관계없이 무효라는 이유로, 이와 달리 본 원심판결에 법리오
해의 위법이 있다. (2010다100919)

의결요구권자 징계사유 근본수정 추가 없다

(5) 재심절차규정

징계처분에 대한 재심절차는 징계처분에 대한 구제 내지 확정절차로서 ...

119쪽

(2) 구제이익 판단의 기준시기

부당하고 구제명령을 받을 구제이익은 구제명령을 할 당시를 기준으로 판단해야 하므로...

구제명령 당시

(3) 복직명령의 진정성 및 금전보상명령 신청의 선후관계

사용자의 복직명령과 근로자에 의한 금전보상명령 신청의 선후관계나 복직명령에 담긴 사용자의
진정성 유무는 구제이익의 존부에 영향을 미치는 사정이 아니다. (2024두54683)

선후진정

150쪽

대표의무 위반에 해당한다. (2017다218642 편집)

근로시간면제 공정대표의무

㉔ 징계위원회 구성과 공정대표의무

단체협약에서 징계위원회를 노사 동수로 구성하고 근로자 측 위원을 노동조합이 지명·위촉
하도록 규정하고 있는 경우, 사용자와 교섭대표노동조합이 '소수노동조합 소속 조합원'에
대한 징계 절차에서 소수노동조합의 조합원들을 배제하고 교섭대표노동조합의 조합원들만
을 근로자 측 위원으로 선임하였다면, 이는 다른 특별한 사정이 없는 한 징계 절차에서 소수
노동조합 등을 합리적 이유 없이 차별한 것으로 공정대표의무에 위배된다고 봄이 타당하다.
(2023두61370)

※ 판례는 그 이유로 ① 징계의 절차적 공정성과 사용자의 징계권 남용을 견제하고자 하는
노사동수 징계위원회 구성 규정의 취지 ② 해당 규정의 효력이 소수노조에게 미치는 것을
정당화하기 위해서는 소수노조 소속 근로자에 대한 징계절차에서 소수노조의 참여권을
실질적으로 보장할 필요가 있다는 점 등을 들고 있다.

※ 따라서 다른 특별한 사정이 없는 한 소수노동조합 소속의 조합원을 1인 이상 근로자 측

위원으로 선임함으로써 소수노동조합 등의 참여권을 실질적으로 보장하여야 한다.

- ※ 징계위원회 구성에 대한 단체협약 규정은 근로자의 근로권과 방어에 영향을 줄 수 있는 중요한 절차에 관한 사항에 해당하므로, 사용자가 공정대표의무를 위반하여 구성된 징계위원회의 의결을 거쳐 징계처분을 했다면, 그러한 징계권의 행사는 징계사유가 인정되는지와 관계없이 단체협약 규정을 위반하여 해당 근로자의 방어권 행사를 제약하여 이루어진 것으로 절차상 중대한 하자가 있어 무효이다.

배제 위배, 공정 남용 견제 참여권 실질 보장, 1인

㉔ 차량지원비 배분과 공정대표의무

- ※ 노조법 제29조의4 제1항에 따르면 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합과 그 조합원을 공정대표의무의 상대방으로 정하고 있는데, 이 규정은 ‘교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 조합원’이 단체협약의 효력을 받는 점을 고려하여 이들을 사용자와 교섭대표노동조합이 부담하는 공정대표의무의 상대방으로 정한 것이지, 더 나아가 근로면제시간이나 시설·비품 등을 배분하는 기준시점을 ‘교섭창구 단일화 절차 참여 시’로 정한 취지라고 볼 수 없다. 차량 지원은 교섭창구 단일화 시점으로부터 상당기간 후에 이루어졌고 그 사이 조합원 수 비율에 상당한 변동이 있는 경우, 지원 시점과 가까운 시점의 조합원 수를 기준으로 차량지원을 한 것은 합리적이다.(2023두61370)
- ※ 노사합의에 따라 사용자가 조합비 일괄공제 내역 외에 조합원 수를 증빙할 추가자료를 제출해 달라고 요청하였지만, 소수노조가 구체적인 증빙자료를 제출하지 않고 실제 조합원 수 확인을 위한 합리적 대안을 제시하며 협의를 요청한 바도 없는 경우, 사용자가 조합비 일괄공제 내역에 따른 조합원 수를 기준으로 차량 지원을 한 것은 합리적이다.
- ※ 사용자의 차량 지원이 실제로는 차량 임차비용을 지원하는 방식으로 이루어진 경우, 사용자로부터 장소를 제공받을 수밖에 없는 노동조합 사무실과 달리 차량은 노동조합이 스스로 임차하여 사용함에 특별한 제약이 없으므로, 소수노조가 특정 기간에만 차량을 사용할 수 있었다는 사정을 들어 차량 지원의 합리성을 부정하기는 어렵다

노조법 제29조의4 제1항, 단일화시점 변동 지원시점, 조합비 일괄공제

② 절차적 공정대표의무

㉑ 절차적 공정대표의무의 의의

154쪽

(3) 경영권의 단체교섭의 대상성

정리해고나 사업조직의 통폐합, 공기업의 민영화 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없다.(2002도7225)

—구실여부 경주고도

162쪽

1. 평화의무의 의의

단체협약이 체결된 경우에 협약당사자인 노사양측은 그 협약내용을 준수하여야 하고, 특별한 사정이 없는 한 단체협약의 유효기간 중에 단체협약의 유효기간 중은 물론 그 유효기간이 지난 후에도 특별한 사정이 없는 한 기존의 단체협약에서 이미 정한 근로조건이나 기타 사항의 개정, 폐지 등을 변경·개폐를 요구하는 쟁의행위를 행하지 아니하여야 함은 물론, 조합원들에 대하여도 통제력을 행사하여 그와 같은 쟁의행위를 행하지 못하게 방지하여야 할 이른바 평화의무를 지고 있다.(92누7 733, 2023다251718)

근로조건 변경 개폐, 통제력

163쪽

(2) 예외

그러나 기존 단체협약이 무효라고 주장할 만한 상당한 근거가 ...거부할 수 없다.(2023다251718)

※ 이러한 특별한 사정이 있는 경우에는, i) 헌법 제33조 제1항이 근로자의 노동3권을 보장하고 있다는 점, ii) 노조법 제29조 제1항과 제2항에 따라 노동조합의 대표자가 단체교섭권한 및 단체협약 체결권한을 가지고 있다는 점, iii) 노조법 제30조 제1항과 제2항에 따르면 노사 당사자에게 성실교섭의무를 부과하고 있다는 점 등을 고려하면 노동조합의 대표자는 사용자 또는 사용자단체에 대하여 기존 단체협약사항에 대하여도 단체교섭에 응할 것을 요구할 권리가 있고, 사용자 또는 사용자단체가 그 요구를 거부하는 경우에는 소로써 그 이행을 청구할 수 있다(2023다251718)

무효 근거 단체교섭권 신의성실

163쪽

1. 경영권 사항에 대한 단체협약의 효력

정리해고나 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없으나, 사용자의 경영권에 속하는 사항이라 하더라도 그에 관하여 노사는 임의로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 수 있고, 그 내용이 강행법규나 사회질서에 위배되지 아니하는 이상 단체협약으로서의 효력이 인정

된다.(2011두20406)

구실여부 경주고도 / 임의강사 효력 인정

168쪽

(2) 경영권 사항에 대한 합의조항의 해석 (B-C)

① 합의의 의미로 해석한 경우

의사표시의 해석은 표시된 문언에 따라 해석함이 원칙이나, ...(2002도7225)

※ 사용자가 경영권의 본질에 속하여 단체교섭의 대상이 될 수 없는 사항에 속한 사항에 관하여 노동조합과 '합의'하여 결정 혹은 시행하기로 하는 ...

180쪽

① 경영권 사항

~~정리해고나 사업조직의 통폐합, 공기업의 민영화 등 ...포함한다. (2002도3450)~~

2026.3.10.부터 시행되고 있는 노동조합법에 따르면 노동쟁의의 대상에 “근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치”가 추가되었으므로, 노동쟁의의 정의에 대한 법률의 변화가 교섭대상과 쟁의행위의 목적의 정당성에 대한 판례법리에 어떤 영향을 미칠지는 향후 판례법리를 살펴보아야 한다.

— 정통공영기구 경주고도/정필불의 실시반대 필수/형수 목요 실질반

206쪽

항' 등을 기재하도록 되어 있다. 그러나 근로자나 노동조합이 ...(2023두41864, 41871)

신청의 전 취지, 신청 구체적 사실, 적절타당 구체

判3-6-9

[부당노동행위 구제명령 위반죄 A]

1. 부당노동행위 구제명령 위반죄의 성립요건

노동조합법 제89조 제2호의 부당노동행위 구제명령 위반죄는 구제명령을 이행하는 것이 가능함을 전제로 사용자가 확정된 구제명령을 위반한 때에 성립한다. 또한 구제명령은 형사처벌의 전제가 되므로, 상대방인 사용자가 인식할 수 있을 정도로 그 내용이 명확하여야 한다.(2023도8049)

이행 가능 인식 내용 명확

2. 부당노동행위 구제명령 위반죄가 성립하지 않는 경우

사용자가 계약기간 중에 한 해고 또는 노무제공계약의 해지가 부당노동행위에 해당한다는 이유로

노동위원회가 원직 복직을 명하는 구제명령을 한 경우, 그에 대한 불복절차가 진행되던 중 계약기간이 만료되었다면, 근로계약관계 또는 노무제공계약관계는 종료됨이 원칙이고 근로자의 원직 복직 또는 사용자의 구제명령 이행은 불가능하게 된다. 이처럼 원직 복직 또는 구제명령 이행이 불가능하거나, 구제명령의 내용이 기간 만료 후에도 원직 복직을 명하는 내용인지가 명확하지 않다면, 구제명령 위반죄는 성립하지 않는다.(2023도8049)

구제명령 위반죄를 심리하는 법원은 구제명령의 내용을 판정의 주문과 이유의 기재 내용 자체에 기초하여 해석하여야 하고, 노동위원회가 기간 만료 후에도 계약관계가 계속되는지 심리·판단하였다고 볼 수 없음에도, 법원이 이를 따로 판단하여 구제명령 위반죄의 성립을 인정할 것은 아니다.

절차 진행 중 기간 만료, 이행 불가능 내용 명확, 판정 내용 기초 해석

3. 부당노동행위 구제명령 위반죄가 성립하는 경우

한편 근로자가 계약기간 중의 해고 또는 노무제공계약의 해지가 부당노동행위에 해당한다고 구제신청을 하면서 기간 만료 후에도 계약이 갱신되어야 한다는 취지의 주장을 하는 경우도 있다. 이때 노동위원회는 계약의 갱신에 관한 규정 등에 따라 당초의 계약기간 만료에도 불구하고 근로계약관계 또는 노무제공계약관계가 계속되는지 심리·판단하여, 갱신 거절 자체가 부당노동행위인 경우와 마찬가지로, 기간 만료 후에도 원직 복직을 명하는 구제명령을 할 수 있다. 이때에는 당초의 계약기간이 만료되었다는 사정만으로 원직 복직 명령이 효력을 상실하지 않고 사용자의 입장에서 계약기간 만료 후라도 원직 복직을 이행하라는 내용이라는 점이 명확하므로, 구제명령 위반죄가 성립할 수 있다.(2023도8049)

거절자체 부노 기간만료후 복직명령, 효력상실 이행내용명확

判3-6- 9-10

[부당노동행위의 사법적구제 A-B]

206쪽

3. 차별적 처우의 시정신청

(1) 임금의 차별적 지급과 시정신청기간

계속되는 차별적 처우에 대하여 그 종료일부터 6개월 내에 시정을...해당한다.(2011두2132 편집)

임금차별 계속

(2) 연간 단위로 복지포인트를 부여하는 경우, 계속되는 차별적 처우에 해당하는지 여부
사용자가 선택적 복지제도로써 연간 단위로 복지포인트를 부여하는 맞춤형복지제도를 시행하는 경우 근로자들에게 복지포인트를 배정한 행위 자체로 금품의 지급이 이루어졌다고 볼 수 없고,

근로자는 복지포인트를 배정받은 후에 해당 연도 안에서는 어느 때라도 그 사용처에 맞는 지출을 하고 사용자로부터 이를 정산받음으로써 복지포인트 상당의 맞춤형복지비를 지급받는 이익을 얻게 된다. 이러한 복지포인트 배정행위의 성격 및 사용 절차 등에 비추어 보면, 복지포인트를 배정받지 못함으로 인하여 발생하는 **차별** 상태는 **해당 연도** 동안 **계속된다고** 보아야 하므로, 복지포인트의 배정일에 차별적 처우가 종료된다고 볼 수 없고, 맞춤형복지비에 관한 차별적 처우는 해당 연도의 말일을 종료일로 하는 '계속되는 차별적 처우'에 해당한다.(2020두49355)

배정 차별 해당연도 계속

(2)(3) 차별적 처우의 시정신청과 시정이의

206쪽

※ 비록 망인의 내성적인 성격 등 개인적인 취약성이 자살을 결의하게 된 데에 ...

발생 질주원인 발악 / 인선억제력 결현 / 정도중 기회 신심주상 경종

判4-3-5

[손해발생에 재해근로자의 과실이 경합된 경우, 손해배상의 산정방식 ㉢]

산재보험법 제80조 제2항의 문언과 입법 취지, 산재보험제도의 목적과 사회보장적 성격, 재해근로자 (유족 등 보험급여 수급자를 포함)와 근로복지공단(이하 공단) 및 불법행위자 사이의 이익형량 등을 종합하여 보면, 재해근로자가 산재보험 가입 사업주와 제3자의 공동불법행위를 원인으로 가입 사업주를 상대로 손해배상을 청구하는 경우 그 손해 발생에 재해근로자의 과실이 경합된 때에는 공단이 재해 근로자에게 지급한 보험급여 중 재해근로자의 과실비율에 해당하는 금액은 공단이 재해근로자를 위해 종국적으로 부담하는 것이므로, 재해근로자에 대한 사업주의 손해배상책임이 공단이 지급한 보험급여 전액만큼 당연히 면제된다고 볼 수는 없다. 따라서 재해근로자의 손해배상청구액은 보험급여와 같은 성질의 손해액에서 먼저 보험급여를 공제한 다음 과실상계를 하는 '공제 후 과실상계' 방식으로 산정하여야 한다. 제3자의 개입 없이 산재보험 가입 사업주의 불법행위로 근로자가 산업재해를 입었고 그 손해 발생에 재해근로자의 과실이 경합된 경우 공단이 재해근로자를 위해 보험급여 중 재해근로자의 과실비율에 해당하는 금액을 종국적으로 부담하는 점은 다르지 않으므로, 이 경우에도 위와 같은 '공제 후 과실상계' 방식으로 재해근로자의 손해배상청구액을 산정하여야 한다.

공과 (*공과를 고려하라)

判4-3-6

[근로복지공단의, 제3자에 대한 구상권 ㉢ ㉣ ㉤]

1. 산재보험법 제87조 제1항 본문에서 정한 ‘제3자’에 해당하는지 판단하는 기준

산재보험법 제87조 제1항 본문에 따른 대위권의 행사 범위는 보험료 부담관계에 따라 정해지는 것이 아니라, 근로자들 또는 노무제공자들이 동일한 사업 또는 사업장에서 업무상 재해에 관한 공동의 위험관계를 형성하고 있는지에 따라 결정되어야 한다. 즉 사업 또는 사업장에 내재하는 동일한 ‘위험’을 ‘공유’한다고 볼 수 있는지를 중심으로 제87조 제1항 본문의 제3자의 범위를 파악함이 타당하다. 이와 같이 위험을 공유하고 있다면, 업무상 재해로 인한 가해자와 그 사용자는 보험급여를 한 공단이 재해근로자의 손해배상청구권을 대위할 수 있는 상대방인 제3자에 해당하지 않는다. (2022다214040)

※ 가해자가 재해근로자(가해자 또는 재해근로자가 근로기준법상 근로자인 경우뿐만 아니라 산재보험법 제91조의15에서 정한 노무제공자인 경우도 포함)의 사업주(고용산재보험료징수법 제9조 제1항 본문에 따라 원수급인이 보험가입자인 사업주일 경우의 하수급인을 포함)와 고용계약을 체결한 근로자가 아닌 때에도 재해근로자와 동일한 사업주의 지휘·명령 아래 그 사업주의 업무를 수행하는 과정에서 업무상 재해가 발생하였다면, 가해자와 재해근로자는 사업 또는 사업장에 내재하는 위험을 공유하였다고 볼 수 있다. 가해자와 재해근로자가 한 작업은 지휘·명령을 한 사업주가 행하는 사업에 편입되어 그 일부를 이루기 때문이다. 나아가 원수급인 등의 지휘·명령 아래 건설현장에서 건설기계 운전업무 노무를 제공한 운전기사도 재해근로자와 위험을 공유하였다고 볼 수 있으므로, 해당 건설기계 임대인 등 역시 제3자에 해당하지 않는다. (2022다214040)

보험료 부담x, 동일 위험 공유 O

2. ~~1.~~ 동료근로자가 제3자에서 제외되는지 여부

동료 근로자에 의한 가해행위로 인하여 다른 근로자가 재해를 입어....

3. ~~2.~~ 수급사업주의 근로자와 도급사업주의 근로자가 제3자에서 제외되는지 여부

사업주를 달리하는 경우에도 하나의 사업장에서 어떤 사업주의 근로자가 ...

238쪽

1. 안전·보건조치의무 위반인지 판단방법

산업안전보건법에서 정한 안전·보건조치 의무를 ...엄격하게 판단하여야 한다.(2020도3996)

취지 성격 예상 빈도 수전, 실질 조치 이미 엄격

2. 도급인의 안전·보건조치의무

개정 산업안전보건법은 도급의 내용이나 범위를 묻지 않고, 도급인에게 자신의 사업장(도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 장소를 포함한다)에서 작업을 하는 관계수급인 근로자에 대하여 산업재해 예방에 필요한 안전·보건조치의무를 부담하도록 하되(제63조 본문), 다만 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다는 예외 규정을 두고 있다(제63조 단서).

위와 같이 개정 산업안전보건법은 자신의 사업장에서 작업하는 관계수급인 근로자에 대하여 안전·보건조치의무를 부담하는 도급인의 범위를 대폭 확대하였다. 이는 도급인의 책임을 강화함으로써 도급 사업장에서 발생하는 산업재해를 예방하여 근로자의 생명과 안전을 보호하기 위함이다.

이러한 개정 산업안전보건법의 문언과 체계, 입법 취지 등에 비추어 보면, 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우, ‘사업주’가 해야 할 안전·보건조치를 정한 개정 산업안전보건법 제38조, 제39조는 원칙적으로 제63조 본문에 따른 도급인의 안전·보건조치에 관하여도 적용된다고 보는 것이 타당하고, 다만 제63조 단서에 따라 도급인의 책임 영역에 속하지 않는 보호구 착용의 지시 등 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외된다.

한편 도급인에게 개정 산업안전보건법 제63조 본문에 따라 부과된 안전·보건조치의무는 업무상과 실치사상죄의 주의의무를 구성할 수 있다. (2025도4428)

책임강화 생명안전 제38조 제39조 제63조

246쪽

제8장 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률

判 4-8-1

[노사협의회 정기개회의무 B]

1. 노사협의회 정기개회의무 위반죄의 주체(=사용자위원인 의장)

근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제12조 제1항, 제13조 제1항, 제32조 규정의 해석에 의하면, 노사협의회 개회를 위한 회의의 소집절차를 통한 노사협의회 개최의 주체는 노사협의회의 대표이자 위 회의 소집의 주체인 의장이다. 형벌법규의 엄격 해석의 원칙 및 같은 법 제20조에서 사용자로 하여금 노사관계와 관련한 일정한 사항에 관하여 노사협의회 의결을 거치도록 의무화하는 한편, 같은 법 제21조에서는 경영계획 전반 등에 대해서까지 사용자에게 보고·설명의무를 부과하는 반면, 근로자에게는 회사 경영 전반에 대한 최소한의 접근 및 관여의 권한을 보장하면서 그 보장의 실효성을 확보하기 위한 조치의 일환으로 같은 법 제32조의 처벌규정을 둔 점에 비추어, 같은 법 제32조, 제12조 제1항이 노사협의회의 정기적 개최의무 위반에 따른 처벌대상으로 규정한 것은 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 노사협의회의 대표이자 회의 소집의 주체인 의장이 회의를 개최하지 아니한 경우로서 그 의장이 같은 법 제6조에서 정한 사용자를 대표하는 사용자위원인 경우를 의미한다.(2008도8280)

대표 의장 사용자위원

2. 협의사항과 의결사항 등 구체적 안건이 없는 경우 정기 노사협의회 개최의무

근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률은 제12조 제1항에서 노사협의회는 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하여야 한다고 규정하고, 제2항에서 노사협의회는 필요에 따라 임시회의를 개최할 수 있다고 규정하여, 3개월마다 정기적으로 개최하여야 하는 ‘정기회의’와 필요에 따라 개최할 수 있는 ‘임시회의’를 구분하고 있다. 근로자참여법 제20조 제1항, 제21조는 노사협의회회의의 ‘협의 사항’과 ‘의결 사항’을 규정하고, 근로자참여법 제22조 제1항은 사용자로 하여금 ‘정기회의’에 ‘경영계획 전반 및 실적에 관한 사항(제1호), 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항(제2호), 인력계획에 관한 사항(제3호), 기업의 경제적·재정적 상황(제4호)’을 성실하게 보고하거나 설명하도록 의무를 부과하고 있다. 나아가 근로자참여법은 사용자가 ‘정기회의’에서 근로자참여법 제22조 제1항에 따른 보고와 설명을 이행하지 아니하는 경우, 근로자위원은 보고 및 설명 사항에 관한 자료제출을 요구할 수 있고 사용자는 그 요구에 성실히 따라야 한다고 규정하는 한편(제22조 제3항), 사용자가 정당한 사유 없이 위 자료제출 의무를 이행하지 아니하는 경우 500만 원 이하의 벌금에 처하도록 정하고 있다(제31조).

위와 같은 근로자참여법의 관련 규정과 노사협의회가 근로자와 사용자의 참여와 협력을 통하여 근로자의 복지증진과 기업의 건전한 발전을 도모하기 위한 상시적 협의기구라는 점을 고려하면, 노사협의회는 근로자참여법 제20조 제1항, 제21조의 ‘협의 사항’, ‘의결 사항’ 등에 관한 구체적 안건이 존재하는지 여부와 관계없이 근로자참여법 제12조 제1항에 따라 3개월마다 정기적으로 ‘정기회의’를 개최하여야 하고, 사용자는 ‘정기회의’에 ‘경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, 인력계획에 관한 사항, 기업의 경제적·재정적 상황’을 성실하게 보고하거나 설명하여야 한다고 봄이 타당하다.(2008도8280)

규정 참여와 협력 복지 발전 상시 협의기구

判4-8-2

[근로자 감시설비의 의미 및 판단 ㉢]

근로자참여법 제20조 제1항 제14호는 노사협의회가 협의하여야 할 사항으로 ‘사업장 내 근로자 감시 설비의 설치’를 규정하는데, 여기서 말하는 ‘근로자 감시 설비’라 함은 사업장 내에 설치되어 실질적으로 근로자를 감시하는 효과를 갖는 설비를 의미하고, 설치의 주된 목적이 근로자를 감시하기 위한 것이 아니더라도 여기에 해당할 수 있다. 따라서 위 CCTV를 설치하는 것은 근로자참여법이 정한 노사협의회회의의 협의를 거쳐야 하는 것으로 볼 수 있다.(2018도1917)

사업장 내 실질 감시 효과 주된 목적