

[2017 공인노무사 단기완성 노동법 정오표]

페이지	기존	수정
p37 판례제목변경	근로기준법 제11조가 금지하는 행위 유형	<u>공민권 행사와 임금</u>
p49 판례제목변경	목적적 근로계약관계가 성립되어 있다고 보는 경우	<u>법인격 부인의 법리를 적용한 사례</u>
p52 제105조 단서 밑줄	다만, 근로감독관의 직무에 관한 <u>범죄의 수사는 그러하지 아니하다.</u>	다만, 근로감독관의 직무에 관한 <u>범죄의 수사는 그러하지 아니하다.</u>
p64 기출지문 (1), (2)		p65 기출지문 박스로 이동
p80 기출지문 (5)		p83 기출지문 (2) 밑으로 이동
p80 기출지문 (8)		p83 기출지문 (6) 밑으로 이동
p67 5. (2) 판례, 밑에서 5번째 줄	~ 교육비용의 전부 또는 일부를 근로자로 하여금 상환하도록 한 부분은 근로기준법 제24조에서 금지된 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약이 아니므로 유효하지만, 임금 반환을 약정한 부분은 기업체가 근로자에게 근로의 대상으로 지급한 임금을 채무불이행을 이유로 반환하기로 하는 약정으로서 실질적으로는 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약이므로 근로기준법 제24조에 위반되어 무효이다	~ 교육비용의 전부 또는 일부를 근로자로 하여금 상환하도록 한 부분은 근로기준법 제24조(<u>현행 근로기준법 제20조</u>)에서 금지된 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약이 아니므로 유효하지만, 임금 반환을 약정한 부분은 기업체가 근로자에게 근로의 대상으로 지급한 임금을 채무불이행을 이유로 반환하기로 하는 약정으로서 실질적으로는 위약금 또는 손해배상을 예정하는 계약이므로 근로기준법 제24조(<u>현행 근로기준법 제20조</u>)에 위반되어 무효이다
p112 (2) ⑥	사용자가 소유권을 취득하기 전에 설정된 저당권에 담보되는 채권에 대해서 근로자의 임금채권이 인정되지 않는다.	사용자가 소유권을 취득하기 전에 설정된 저당권에 담보되는 채권에 대해서 근로자의 <u>임금채권의 우선변제권이</u> 인정되지 않는다.
p113 3. (2) ②	종전 근로기준법은 퇴직금 전액을 최우선 변제의 대상으로 보았으나, 헌법재판소는 퇴직금에 대하여 아무런 제	종전 근로기준법은 퇴직금 전액을 최우선 변제의 대상으로 보았으나, 헌법재판소는 퇴직금에 대하여 아무런 제

	<p>한없이 그 전액에 대하여 질권·저당권을 인정한 것은 담보물권제도의 근간을 흔들어 놓는 것으로 보아 ~</p>	<p>한없이 그 전액에 대하여 <u>질권·저당권에 대하여 최우선 변제권을 인정</u>한 것은 담보물권제도의 근간을 흔들어 놓는 것으로 보아 ~</p>
<p>p123 기출지문 (5)</p>	<p>시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.</p>	<p><u>사용자는 임신 중인 여성에게</u> 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.</p>
<p>p156 II. 1. 직무내용이나 근무지의 한정이 있는 경우 추가</p>		<p>최근 판례는 회사가 근로자들에게 전직을 권고하면서 전직 후 급여를 보장한다는 내용의 이메일을 보낸 것은 전직합의가 아닌 청약의 유인에 불과하여 이메일 내용 자체가 곧바로 전직합의의 내용에 포함된다고 볼 수 없다고 판단하였다(대판 2016. 12. 15. 2014다66048).</p>
<p>p157. III. 1. 효과 수정 및 추가</p>	<p>별칙규정은 없으나 배치전환 명령은 ~</p>	<p>[수정사항] ① 별칙규정은 없으나 <u>정당성 없는</u> 배치전환 명령은 ~</p> <p>[추가사항] ② 전보명령이 무효가 아니라면 근로자는 이에 따라야 할 의무가 있고, 사용자가 단체협약 또는 취업규칙 등의 규정에 따라 전보명령에 불응하여 장기간 계속 무단결근한 근로자를 징계해고한 것은 정당하다.</p>
<p>p164 3. 하단 판례제목변경</p>	<p>대기발령 사유가 해소된 경우에도 대기발령 조치를 유지하는 경우</p>	<p>대기발령 후 당연퇴직규정의 유효성</p>
<p>p171 3. (1) 하단 판례제목변경</p>	<p>인사합의조항 위반의 경우</p>	<p>징계양정의 참작자료</p>
<p>p197 V. 2. 두번째줄</p>	<p>근로자가 근로를 제공하지 못한 것은 <u>사용자의 귀책사유</u> ~</p>	<p>근로자가 근로를 제공하지 못한 것은 <u>사용자의 귀책사유</u> ~</p>
<p>p244 (다) ①</p>	<p>① 설립신고서에 규약이 첨부되어 있는 경우</p>	<p>① 설립신고서에 규약이 첨부되어 <u>있지 않은 경우</u></p>

p247 IV. 2.	노조법상 특별보호는 물론 헌법상 단결활동권도 보장되지 않는다.	노조법상 특별보호는 물론 헌법상 근로3권도 보장되지 않는다.
p254 조문 제14조 제2항 추가		② 제1항제4호 및 제5호의 서류는 3년간 보존하여야 한다.
p273 1. 하단 판례제목변경	근로시간면제제도의 위헌여부	내부통제권의 근거
p286 2. (1) ③	판례는 단체교섭상의 사용자란 근로자와의 사이에 ~	판례는 단체교섭상의 사용자란 근로자와의 <u>사이에</u> ~
p288 문제 (10) 정답	X	O
p297 문제 (7) 정답	X	O
p297 문제 (8) 정답	O	X
p317 판례대체		<p>제목 : 노조의 소급적 동의 또는 승인의 효력이 미치는 범위</p> <p>노동조합이 기존의 임금, 근로시간, 퇴직금 등 근로조건을 결정하는 기준에 관하여 소급적으로 동의하거나 이를 승인하는 내용의 단체협약을 사용자와 체결한 경우에, 동의나 승인의 효력은 단체협약이 시행된 이후 해당 사업장에서 근무하면서 단체협약의 적용을 받게 될 조합원이나 근로자에 대해서만 생길 뿐, 단체협약 체결 이전에 퇴직한 근로자에게는 효력이 미칠 여지가 없다(대판 2017. 2. 15. 2016다32193).</p>
p339 첫번째 판례 대체		<p>제목 : 정당한 직장폐쇄 후 공격적으로 변질된 경우 직장폐쇄의 효력</p> <p>근로자의 쟁의행위 등 구체적인 사정에 비추어 직장폐쇄의 개시 자체는 정</p>

		<p>당하다고 볼 수 있지만, 어느 시점 이후에 근로자가 쟁의행위를 중단하고 진정으로 업무에 복귀할 의사를 표시하였음에도 사용자가 직장폐쇄를 계속 유지하면서 근로자의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적에서 벗어나 적극적으로 노동조합의 조직력을 약화시키기 위한 목적 등을 갖는 공격적 직장폐쇄의 성격으로 변질되었다고 볼 수 있는 경우에는 그 이후의 직장폐쇄는 정당성을 상실한 것으로 보아야 하고, 이에 따라 사용자는 그 기간 동안의 임금지불의무를 면할 수 없다고 할 것이다(대판 2016. 5. 24. 2012다85335).</p>
p376 ii)	근로자를 대표하는 조정위원은 사용자가, 사용자를 대표하는 조정위원은 근로자가 각각 추천하는 노동위원회 위원 중에서 ~	근로자를 대표하는 조정위원은 사용자가, 사용자를 대표하는 조정위원은 <u>노동조합</u> 이 각각 추천하는 노동위원회 위원 중에서 ~
p380 ②	구법은 필수공익사업에 대하여 강제중재를 허용하였지만	구법은 필수공익사업에 대하여 <u>강제중재</u> 를 허용하였지만
p380 1. ③	다만 긴급조정의 절차로서 강제조정은 인정된다.	다만 긴급조정의 절차로서 <u>강제조정</u> 은 인정된다.
p383 기출지문 (1)		삭제 (p393 (5) 중복)
p385 II. 제목수정	공익사업 및 필수공익사업의 노동쟁의의 특칙	공익사업 및 필수공익사업의 노동쟁의 <u>조정</u> 의 특칙
p409 두번째 판례 제목수정	노동조합의 과도한 요구에 대한 단체교섭 거부	<u>단체교섭 거부</u> 가 불법행위에 해당하는지 여부

[2016 하반기 및 2017 상반기 최신판례추가]

p45. 근로자성 부정판 사례 추가

판례 야쿠르트 위탁판매원이 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부

원고와 같은 위탁판매원들이 업무수행 과정에서 피고로부터 구체적인 지휘·감독을 받았다고 볼 수 없고, 피고가 위탁판매원들에게 근무복을 제공하거나 적립형 보험의 보험료 및 상조회비 중 일부를 지원하였다 하더라도 이는 판매활동을 장려하기 위한 배려 차원에서 이루어진 것일 뿐이므로 근무상의 어떠한 지시나 통제를 받은 것으로 볼 수 없다는 등의 이유로, 원고는 종속적인 관계에서 임금을 목적으로 피고에게 근로를 제공한 것이라고 볼 수 없어 근로기준법상의 근로자에 해당하지 않는다(대판 2016.8.24. 2015다253986).

◎ 야쿠르트 위탁판매원은 근로기준법상의 근로자에 해당하지 않는다. (O)

p57. 2. 부수적 의무 - 판례추가

판례 경업금지약정의 유효성에 대한 입증책임

직업선택의 자유와 근로의 권리는 국민의 기본권에 속하므로, 근로자가 사용자와 사이의 근로관계 종료 후 사용자의 영업부류에 속한 거래를 하거나 동종의 업무에 종사하지 아니하기로 하는 등 경업금지약정을 한 경우에, 그 약정은 사용자의 영업비밀이나 노하우, 고객관계 등 경업금지에 의하여 보호할 가치 있는 사용자의 이익이 존재하고, 경업 제한의 기간과 지역 및 대상 직종, 근로자에 대한 대가의 제공 여부, 근로자의 퇴직 전 지위 및 퇴직 경위, 그 밖에 공공의 이익 등 관련 사정을 종합하여 근로자의 자유와 권리에 대한 합리적인 제한으로 인정되는 범위 내에서만 유효한 것으로 인정된다. 그리고 경업금지약정의 유효성을 인정할 수 있는 위와 같은 제반 사정은 사용자가 주장·증명할 책임이 있다(대판 2016.10.27. 2015다221903, 2015다221910).

◎ 사용자가 경업금지약정의 유효성을 인정받기 위한 여러 사정을 제대로 증명하지 못한 이상 경업금지약정의 효력을 인정할 수 없다. (O)

p141. 3. 포괄임금제(정액수당제)의 경우 - 판례추가

판례 포괄임금 약정의 성립요건

단체협약이나 취업규칙 및 근로계약서에 포괄임금이라는 취지를 명시하지 않았음에도 묵시적 합의에 의한 포괄임금약정이 성립하였다고 인정하기 위해서는, 근로형태의 특수성으로 인하여 실제 근로시간을 정확하게 산정하는 것이 곤란하거나 일정한 연장·야간·휴일근로가 예상되는 경우 등 실질적인 필요성이 인정될 뿐 아니라, 근로시간, 정하여진 임금의 형태나 수준 등 제반사정에 비추어 사용자와 근로자 사이에 그 정액의 월급여액이나 일당임금 외에 추가로 어떠한 수당도 지급하지 않기로 하거나 특정한 수당을 지급하지

않기로 하는 합의가 있었다고 객관적으로 인정되는 경우이어야 할 것이다(대판 2016.10.13. 2016도106) - 실제 근로시간의 산출이 어렵거나 당연히 연장·야간·휴일근로가 예상되는 경우라고는 보이지 아니하여 근로계약과 별도로 포괄임금계약이 체결되었다고 보기 어렵다고 본 사례

p141. 3. 포괄임금제(정액수당제)의 경우 - 판례추가

판례 실제 산정된 법정수당에 미달하는 경우(2)

근로시간의 산정이 어려운 경우가 아니라면 근로기준법상의 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 근로기준법상의 근로시간에 따른 임금지급의 원칙이 적용되어야 하므로, 이러한 경우에 포괄임금제 방식의 임금 지급계약을 체결한 때에는 그것이 근로기준법이 정한 근로시간에 관한 규제를 위반하는지를 따져, 포괄임금에 포함된 법정수당이 근로기준법이 정한 기준에 따라 산정된 법정수당에 미달한다면 그에 해당하는 포괄임금제에 의한 임금 지급계약 부분은 근로자에게 불이익하여 무효라 할 것이고, 사용자는 근로기준법의 강행성과 보충성 원칙에 의하여 근로자에게 그 미달되는 법정수당을 지급할 의무가 있다(대판 2016.9.8. 2014도8873).

p181. (4) 해고 - 판례추가

판례 사용자의 일방적 결정에 따른 퇴직과 재입사

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는 근로자가 사직서를 제출하고 퇴직금을 지급받은 후 다시 기간제 근로계약을 체결하였다 라도, 그것이 근로자의 자의에 의한 것이 아니라 사용자의 일방적인 결정에 따라 기간제법 제4조 제2항의 적용을 회피하기 위하여 퇴직과 재입사의 형식을 거친 것에 불과한 때에는, 실질적으로 사용자의 일방적인 의사에 의하여 근로계약관계를 종료시키는 것이어서 해고에 해당한다(대판 2017.2.3. 2016다255910).

- ◎ 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는 근로자에 대하여 사용자의 일방적인 결정에 따라 퇴직과 재입사의 형식을 거친 것은 해고에 해당한다. (O)

p181. (1) 근로계약기간의 만료 - 판례추가

판례 정년이 지난 기간제 근로자에게도 근로계약의 갱신기대권이 인정되는지 여부

정년을 이미 경과한 상태에서 기간제 근로계약을 체결한 경우에는, 해당 직무의 성격에 의하여 요구되는 직무수행 능력과 당해 근로자의 업무수행 적격성, 연령에 따른 작업능력 저하나 위험성 증대의 정도, 해당 사업장에서 정년을 경과한 고령자가 근무하는 실태 및 계약이 갱신되어 온 사례 등을 종합적으로 고려하여 근로계약 갱신에 관한 정당한 기대권이 인정되는지 여부를 판단하여야 한다(대판 2017.2.3. 2016도50563).
- 정년이 지난 기간제 근로자에게도 근로계약 갱신기대권이 인정된다는 사례.

p181. (1) 근로계약기간의 만료 - 판례추가

판례 정규직으로 전환될 수 있으리라는 기대권과 근로계약기간 종료 통보

근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 기간제근로자의 계약기간이 만료될 무렵 인사평가 등을 거쳐 일정한 요건이 충족되면 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된다는 취지의 규정을 두고 있거나, 그러한 규정이 없더라도 근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기와 경위, 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환에 관한 기준 등 그에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 볼 때, 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 기간의 정함이 없는 근로자로 전환될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이를 위반하여 합리적 이유 없이 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환을 거절하며 근로계약의 종료료를 통보하더라도 부당해고와 마찬가지로 효력이 없고, 그 이후의 근로관계는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 것과 동일하다(대법원 2016.11.10. 2014두45765).

- ◎ 정당한 인사평가를 거쳐 정규직으로 전환될 수 있으리라는 기대권이 인정되는 기간제 근로자에게 합리적 이유 없이 근로계약 기간 종료 통보를 한 것은 부당해고와 마찬가지로 효력이 없다. (O)

p182. (3) 정년의 도달 - 판례추가

판례 정년을 산정하는 기준

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률에서 말하는 ‘정년’은 실제의 생년월일을 기준으로 산정하는 것인데, 가족관계등록부의 기재사항은 이를 반복할 만한 명백한 반증이 없는 한 진실에 부합한다고 추정된다(대판 2017.3.9. 2016다249236).

p193. (4) 해고예고의무의 적용 제외 근로자 - 판례추가

판례 근무기간 6개월 미만인 근로자에게 해고예고수당을 지급하여야 하는지 여부

근로기준법 제26조는 “사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다.”고 규정하고 있고, 다만 이 사건 법률조항에서 ‘월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자’를 해고예고의 적용대상에서 제외하고 있었는데, 원심은 이 사건 법률조항을 적용하여 원고가 이 사건 학원에서 근무한 기간이 1개월 16일에 불과하여 해고예고수당을 청구할 수 없다는 이유로 원고의 이 사건 해고예고수당 청구를 기각한 제1심을 그대로 유지하였다. 그런데 이 사건 법률조항은 원심판결 선고 후에 위헌으로 결정(2015.12.23. 헌재 2014헌바3)되어 그 효력을 상실하였으므로, 이 사건 법률조항을 적용하여 판단한 원심판결은 더 이상 유지할 수 없게 되었다(대판2017.1.12. 2016재다224).

- ◎ 근무기간이 6개월 미만인 근로자에게도 해고예고수당을 지급하여야 한다. (O)

p277. (3)유인물 배포행위 - 판례추가

판례 정당한 유인물배포 행위를 제지한 경우 부당노동행위가 성립하는지 여부

노동조합의 위원장인 원고 등이 한 이 사건 유인물 배포 등 행위는 정당한 노동조합활동에 해당하고, 이 사건 징계처분은 근로자가 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자에게 불이익을 주는 행위로서 노동조합법 제81조제1호에서 정한 부당노동행위에 해당한다(대판 2016.12.29. 2015두38917).

- ◎ 노동조합 위원장 등의 유인물 배포 등 행위는 정당한 노동조합활동에 해당하고, 이를 제지한 사용자측의 행위는 부당노동행위에 해당한다. (O)

p321. 2. 불리한 해석의 금지 - 판례추가

판례 불리하게 변형 해석되는 경우가 아니라고 본 사례

단체협약상 ‘해고가 무효임이 확정되었을 때에는 임금 미지급분에 대해 출근 시 당연히 받았을 임금은 물론 통상임금의 100%를 가산 지급한다’는 가산보상금 규정의 내용 및 단체협약의 체계, 경영상 이유에 의한 해고 제도의 연혁과 이에 따른 단체협약의 개정 과정, 이 사건 가산보상금 규정과 관련한 노동조합의 태도 및 그로부터 추단되는 단체협약 당사자의 진정한 의사 등의 여러 사정을 종합하여 보면, 금전적인 부담 부과라는 간접적인 방법을 통하여 부당한 징계·해고의 억제와 근로자의 신속한 원직 복귀를 도모하려는 목적을 지닌 이 사건 가산보상금 규정은 ‘개별적인 징계 또는 해고’의 부당성이 밝혀진 경우에 적용되는 것을 전제로 하여 도입된 규정일 뿐, 그와 성격이 다른 ‘경영상 이유에 의한 해고’의 경우에까지 당연히 적용될 것을 예정한 규정은 아니라고 해석함이 타당하다. 나아가 이 사건 가산보상금 규정의 적용 범위를 위와 같이 본다 하고, 이를 두고 단체협약의 명문 규정을 근로자에게 불리하게 변형 해석하는 경우에 해당한다고 하기도 어렵다(대판 2017.3.22. 2016다26532).

- ◎ 단체협약상 ‘해고가 무효임이 확정되었을 때는 미지급 임금에 통상임금의 100%를 가산하여 지급’하기로 한 가산보상금 규정은 정리해고의 경우에는 적용되지 않는다. (O)

p339. 판례추가

판례 직장폐쇄의 유지의 정당성 판단과 관련되는 근로자의 업무복귀의사

노동조합이 쟁의행위를 하기 위해서는 투표를 거쳐 조합원 과반수의 찬성을 얻어야 하고 사용자의 직장폐쇄는 노동조합의 쟁의행위에 대한 방어수단으로 인정되는 것이므로, 근로자가 업무에 복귀하겠다는 의사 역시 일부 근로자들이 개별적·부분적으로 밝히는 것만으로는 부족하다. 그 복귀의사는 반드시 조합원들의 찬반투표를 거쳐 결정되어야 하는 것은 아니지만 사용자가 경영의 예측가능성과 안정을 이룰 수 있는 정도로 집단적·객관적으로 표시되어야 한다(2017.4.7. 2013다101425).

- ◎ 직장폐쇄 유지의 정당성 판단과 관련되는 근로자의 업무복귀의사는 사용자가 경영의 예측가능성과 안정을 이룰 수 있는 정도로 집단적·객관적으로 표시되어야 한다. (O)

p366. (3) 쟁의행위와 위력에 의한 업무방해죄 - 판례추가

판례 불법파업과 업무방해죄

이 사건 파업이 전격적으로 이루어졌다고 평가하기에 부족하므로 업무방해죄의 구성요건인 사용자의 사업 계속에 관한 자유의사를 제압할 정도의 '위력'에 해당한다고 볼 수 없다는 이유로 이 사건 공소사실에 대하여 범죄사실의 증명이 없는 때에 해당한다고 보아 피고인들에게 모두 무죄를 선고한 제1심판결을 그대로 유지한 원심의 조치는 정당하다(대판 2017.2.3. 2016도1690) - 철도노조의 불법파업에 대하여 사용자인 한국철도공사가 파업을 객관적으로 예측할 수 있었고, 이에 대비하여 비상수송대책 등 준비태세를 갖추며 파업을 대비한 경우까지 파업이 전격적으로 이루어졌다고 평가하기 어려워 업무방해죄의 구성요건인 사용자의 사업계속에 관한 자유의사를 제압할 정도의 '위력'에 해당한다고 볼 수 없다고 본 원심을 수긍한 사례

- ◎ 불법파업이라도 회사가 객관적으로 파업을 예측하고 준비태세를 갖추 수 있었다면 업무방해죄에 해당하지 않는다. (O)

p463. (1) 차별적 처우의 시정신청 - 판례추가

판례 노동위원회 판정 전 근로계약기간이 만료된 경우에도 시정신청의 이익이 있는지 여부

차별시정절차는 사용자의 차별적 처우로 말미암아 기간제근로자에게 발생한 불이익을 해소하여 차별적 처우가 없었더라면 존재하였을 상태로 개선함으로써 기간제근로자에 대한 불합리한 차별을 바로잡고 근로조건 보호를 강화하려는 데에 그 주된 목적이 있으며, 기간제근로자 지위를 회복하거나 근로계약기간 자체를 보장하기 위한 것은 아니므로, 근로계약기간의 만료 여부는 차별적 처우의 시정과는 직접적인 관련이 없는 사정이라고 할 수 있고, 차별적 처우의 시정신청에 따라 발하는 노동위원회의 시정명령 내용 중 하나로 들고 있는 금전보상명령 또는 배상명령은 과거에 있었던 차별적 처우의 결과로 남아 있는 불이익을 금전적으로 전보하기 위한 것으로서, 그 성질상 근로계약기간이 만료한 경우에도 발할 수 있다. (중략) 위와 같은 시정절차 관련 규정의 내용과 그 입법 목적, 시정절차의 기능, 시정명령의 내용 등을 종합하여 보면, 시정신청 당시에 혹은 시정절차 진행 도중에 근로계약기간이 만료하였다는 이유만으로 기간제근로자가 차별적 처우의 시정을 구할 시정이익이 소멸하지는 아니한다고 보아야 한다(대판 2016.12.1. 2014두43288).

- ◎ 기간제근로자가 노동위원회에 차별적 처우의 시정신청을 한 후 그에 관한 노동위원회의 판정 이전에 근로계약기간이 만료한 경우에도 여전히 시정이익을 인정할 수 있다. (O)

p468. 2. 근로자파견의 의의

판례 근로자 파견에 해당하는지 판단하는 기준

원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지 여부는, 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 해당 근로자에 대하여 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 해당 근

로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육과 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 해당 근로자의 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 필요한지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다(대판 2017.1.25. 2014다211619).

- ◎ 원청업체 근로자들과 사내하도급 근로자들이 혼재하여 근무하였더라도 하도급업체가 업무 수행 및 노무관리를 독자적으로 하였다면 근로자파견에 해당하지 않는다. (○)