

방강수·이수진 노무사 「Case 노동법」
제2판 사용자를 위한 정오표 (2020-06-29)

P.12 내용수정

*(기존)①

3. 근로의 대가로 지급되는 일체의 금품

근로의 대가로 ... 또한 현물로 지급되었다 하더라도 근로의 대가로 지급하여 금품이라면 이도 임금에 포함된다(대판 1990.12.7. 90다카19647).

*(수정)

3. 근로의 대가로 지급되는 일체의 금품

근로의 대가로 ... 또한 현물로 지급되었다 하더라도 근로의 대가로 지급하여 온 금품이라면 이도 임금에 포함된다(대판 1990.12.7. 90다카19647).

P.15 내용수정

*(기존)

1. 의 의

임금이란 ... “모든 임금은 근로의 대가”라고 임금일체설의 입장이다(대판[전합] 1995.12.21. 94다 26721).

*(수정)

1. 의 의

임금이란 ... “모든 임금은 근로의 대가”라고 하여 임금일체설의 입장이다(대판[전합] 1995.12.21. 94다26721).

P.15 내용수정

*(기존)

(3) 근로의 대가로 지급되는 '일체의 금품'

근로의 대가로 ... 또한 현물로 지급되었다 하더라도 근로의 대가로 지급하여 금품이라면 이도 임금에 포함된다(대판 1990.12.7. 90다카19647).

*(수정)

(3) 근로의 대가로 지급되는 '일체의 금품'

근로의 대가로 ... 또한 현물로 지급되었다 하더라도 근로의 대가로 지급하여 온 금품이라면 이도 임금에 포함된다(대판 1990.12.7. 90다카19647).

P.47 내용수정

*(기존)

IV. 결 론

① 甲에 대하여 학생운동경력을 사유로 본채용을 거부한 것은 부당하며, ② A회사는 해고예고 의무가 없어 근로기준법 제26조를 위반한 것이 아니다. 따라서 甲의 주장은 본채용 거부의 정당성에 한하여 타당하다.

*(수정)

IV. 결 론

① 甲에 대하여 학생운동경력을 사유로 본채용을 거부한 것은 부당하며, ② A회사는 해고예고 의무를 부담하므로 해고예고수당을 지급하지 않고 사용기간 마지막 날 본채용을 거부한 것은 근로기준법 제26조 위반에 해당한다. 따라서 甲의 주장은 타당하다.

P.59 내용수정

*(기존)

3. 사안의 경우

그러나 ... 이를 위반한 때에는 통상임금을 제외한 연수비용 일체를 반환하여야 한다.’는 내용을 추가(신설)된 바, 이에 따라 해외연수교육 대상 근로자에게 기존에는 없던 의무재직기간이 부여되고 이를 위반한 경우 연수비용을 반환해야 하는 의무가 발생하게 된다.

*(수정)

3. 사안의 경우

그러나 ... 이를 위반한 때에는 통상임금을 제외한 연수비용 일체를 반환하여야 한다.’는 내용이 추가(신설)된 바, 이에 따라 해외연수교육 대상 근로자에게 기존에는 없던 의무재직기간이 부여되고 이를 위반한 경우 연수비용을 반환해야 하는 의무가 발생하게 된다.

P.62 내용수정

*(기존)

(1) 문제의 소재

사용자가 근로자에게 ... 이러한 약정이 근로기준법 제20조에 위반 여부와 관련하여 그 유효성이 문제가 된다.

*(수정)

(1) 문제의 소재

사용자가 근로자에게 ... 이러한 약정이 근로기준법 제20조 위반 여부와 관련하여 그 유효성이 문제가 된다.

P.66 내용수정

*(기존)

〈제1-1문〉

- 정년규정의 신설이 취업규칙 불이익 변경에 해당하는지
- (해당한다면) 과반수 노조 대표자에게 동의를 얻은 것이 동의를 주체 및 방법의 면에서 적법한지
- (적법하다면) 변경된 취업규칙이 비조합원인 甲에게도 미치는지

*(수정)

〈제1-1문〉

- 정년규정의 신설이 취업규칙 불이익 변경에 해당하는지
- (해당한다면) 과반수 노조 대표자에게 동의를 얻은 것이 동의를 주체 및 방법의 면에서 적법한지
- (적법하다면) 변경된 취업규칙이 비조합원인 甲에게도 미치는지

P.106 내용수정

*(기존)

1. 사전의 포괄적 동의 여부

(2) 그러나 甲이 ... 유효한 ‘사전의 포괄적 사전 동의’의 요건을 갖추었다고 보기 어렵다. 게다가 이러한 입사서약서의 제출은 甲이 A전자의 근로계약관계가 존속하는 것을 전제로 업무지휘권에 따르겠다는 의사표시를 한 것에 지나지 않는 것으로 보이며, A그룹 내 다른 계열 기업으로의 전직에 대해 포괄적으로 동의를 한 것으로 보기는 어렵다.

*(수정)

1. 사전의 포괄적 동의 여부

(2) 그러나 甲이 ... 유효한 ‘사전의 포괄적 동의’의 요건을 갖추었다고 보기 어렵다. 게다가 이러한 입사서약서의 제출은 甲이 A전자의 근로계약관계가 존속하는 것을 전제로 업무지휘권에 따르겠다는 의사표시를 한 것에 지나지 않는 것으로 보이며, A그룹 내 다른 계열 기업으로의 전직에 대해 포괄적으로 동의를 한 것으로 보기는 어렵다.

P.116 내용수정

*(기존)

Ⅲ. 사안에의 적용

(1) X회사 취업규칙 제75조는 ‘징계위원회에 출석하여 소명’할 것을 정하고 있는데 징계위원회 개최 이전 4월 16일자 경위서 제출은 징계위원회에 출석하여 소명한 것을 볼 수는 없어 동 규정 위반이다.

*(수정)

Ⅲ. 사안에의 적용

(1) X회사 취업규칙 제75조는 ‘징계위원회에 출석하여 소명’할 것을 정하고 있는데 징계위원회 개최 이전 4월 16일자 경위서 제출은 징계위원회에 출석하여 소명한 것으로 볼 수는 없어 동 규정 위반이다.

P.125 내용수정

*(기존)

(1) 문제의 소재

사용자가 근로자에게 ... 이러한 약정이 근로기준법 제20조에 위반 여부와 관련하여 그 유효성이 문제가 된다.

*(수정)

사용자가 근로자에게 ... 이러한 약정이 근로기준법 제20조 위반 여부와 관련하여 그 유효성이 문제가 된다.

P.151 내용수정

*(기존)

2012년 7월 A사는 누적적자로 인한 ... 그 결과 2006년 3월 20일자에 입사하여 그 동안 노무관리를 담당하여 오던 행정직 근로자 갑(甲)과 을(乙)도 2012년 8월 30일자로 정리하고 되었다.

*(수정)

2012년 7월 A사는 누적적자로 인한 ... 그 결과 2006년 3월 20일자에 입사하여 그 동안 노무관리를 담당하여 오던 행정직 근로자 갑(甲)과 을(乙)도 2012년 8월 30일자로 정리하고 되었다.

P.217 내용수정

*(기존)

1. 의 의

징계양정이란 ... 인정되는 경우에 한하여 그 처분은 위법하다(대판 2002.8.23. 2000다60890).

*(수정)

1. 의 의

징계양정이란 ... 인정되는 경우에 한하여 그 처분은 위법하다(대판 2002.8.23. 2000다60890).

P.231 내용수정

*(기존)

1. 의 의

근기법 제26조 본문에 따르면, 사용자가 근로를 해고하려면 30일 전에 예고하거나, 아니면 해고예고수당(30일분의 통상임금)을 지급해야 한다.

*(수정)

1. 의 의

근기법 제26조 본문에 따르면, 사용자가 근로자를 해고하려면 30일 전에 예고하거나, 아니면 해고예고수당(30일분의 통상임금)을 지급해야 한다.

P.247 내용수정

*(기존)

2. 노동조합과의 「협의」 조항

(1) 판례는 단체협약상 노동조합과의 사전협의를 징계를 포함한 인사의 공정을 기하기 위하여 ...

*(수정)

2. 노동조합과의 「협의」 조항

(1) 판례는 단체협약상 노동조합과의 사전협의를 징계를 포함한 인사의 공정을 기하기 위하여 ...

P.268 내용수정

*(기존)

(2) 그러나 甲은 ① 비로 해고 '시기'를 특정하긴 하였으나, ...

*(수정)

(2) 그러나 甲은 ① 비록 해고 '시기'를 특정하긴 하였으나, ...

P.285 내용수정

*(기존)

1. 의의

임금이란이란 “사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”을 의미한다(근기법 제2조 제1항 제5호).

*(수정)

1. 의의

임금이란 “사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품”을 의미한다(근기법 제2조 제1항 제5호).

P.321 내용수정

*(기존)

(1) 문제의 소재

단위노조의 하부조직인 지부·분회(예컨대 산별노조의 기업단위 지부·분회)가 단위노조의 위임이나 승인이 없이 단체교섭의 당사자로서 독자적인 단체교섭권을 갖는지가 문제된다.

*(수정)

(1) 문제의 소재

단위노조의 하부조직인 지부·분회(예컨대 산별노조의 기업단위 지부·분회)가 단위노조의 위임이나 승인이 없이 단체교섭의 당사자로서 독자적인 단체교섭권을 갖는지가 문제된다.

P.333 내용수정

*(기존)

(1) 문제의 소재

단위노조의 하부조직인 지부·분회(예컨대 산별노조의 기업단위 지부·분회)가 단위노조의 위임이나 승인이 없이 단체교섭의 당사자로서 독자적인 단체교섭권을 갖는지가 문제된다.

*(수정)

(1) 문제의 소재

단위노조의 하부조직인 지부·분회(예컨대 산별노조의 기업단위 지부·분회)가 단위노조의 위임이나 승인이 없이 단체교섭의 당사자로서 독자적인 단체교섭권을 갖는지가 문제된다.

P.355 내용수정

*(기존)

1. 문제의 소재

단위노조의 하부조직인 지부·분회(예컨대 산별노조의 기업단위 지부·분회)가 단위노조의 위임이나 승인이 없이 단체교섭의 당사자로서 독자적인 단체교섭권을 갖는지가 문제된다.

*(수정)

1. 문제의 소재

단위노조의 하부조직인 지부·분회(예컨대 산별노조의 기업단위 지부·분회)가 단위노조의 위임이나 승인 없이 단체교섭의 당사자로서 독자적인 단체교섭권을 갖는지가 문제된다.

P.407 내용수정

*(기존)

I. 논점의 정리

노동조합이 ... ② 이후 사용자측의 직장폐쇄의 정당성 여부에 따라 노동조합측이 계속 유지한 직장점거의 정당한지 문제된다.

*(수정)

I. 논점의 정리

노동조합이 ... ② 이후 사용자측의 직장폐쇄의 정당성 여부에 따라 노동조합측이 계속 유지한 직장점거가 정당한지 문제된다.

P.422 내용수정

*(기존)

3. 위반의 효과

노조법 제43조 제1항 위반시, ① 지배·개입의 부당노동행위에 해당할 수 있으며(대판2009.6.23. 2007두12859), ② 노조법 제91조의 벌칙이 적용된다.

*(수정)

3. 위반의 효과

노조법 제43조 제1항 위반시, ① 지배·개입의 부당노동행위에 해당할 수 있으며(대판2009.6.23. 2007두12859), ② 노조법 제91조의 벌칙이 적용된다.

P.433 내용수정

*(기존)

II. ‘2010년 특별노사합의’의 효력

‘특별협약’은 ... 이러한 문제를 염두해 두고 특별협약 제3조는 특별협약이 우선적으로 적용됨을 명시하고 있다. 따라서 고정상여금과 면직기준에 관해서는 2010년도 단체협약은 무효가 되고 특별협약만이 효력을 갖는다.

*(수정)

II. ‘2010년 특별노사합의’의 효력

‘특별협약’은 ... 이러한 문제를 염두에 두고 특별협약 제3조는 특별협약이 우선적으로 적용됨을 명시하고 있다. 따라서 고정상여금과 면직기준에 관해서는 2010년도 단체협약은 무효가 되고 특별협약만이 효력을 갖는다.

P.483 내용수정

*(기존)

(2) (전합판례의다수의견에 따르면) A노조는 ... A노조의 파업은 그 ‘개시의 전격성’과 ‘결과의 심각성’이 모두 인정된다. 따라서 불법파업을 주도한 노조간부의 행위는 형법상 위력 업무방해죄에 해당한다.

*(수정)

(2) (전합판례의다수의견에 따르면) A노조는 ... A노조의 파업은 그 ‘개시의 전격성’과 ‘결과의 심각성’이 모두 인정된다. 따라서 불법파업을 주도한 노조간부의 행위는 형법상 위력 업무방해죄에 해당한다.

P.568-569 내용수정

*(기존)

따라서 2015. 6. 1.자로 개시된 A사의 직장폐쇄는 정당성이 인정되므로, A회사는 직장폐쇄가 정당한 기간 동안 갑 등 조합원에 대하여 임금지급의무가 없다.

*(수정)

따라서 2017. 8. 23.자로 개시된 A사의 직장폐쇄는 정당성이 인정되므로, A회사는 직장폐쇄가 정당한 기간 동안 갑 등 조합원에 대하여 임금지급의무가 없다.