

[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 <u>질권·저당권을 인정</u>한 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>이용자의 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</u> 경우</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 사이에 ~
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