



2025 노동법 핵심판례정리 정오표(2025.04.04. 기준)

페이지	수정 전	수정 후
P50 사건도해	취업규칙 10조 : 직원의근로계약기간은 기간의 정함이 없는 것을 제외하고 1년 이내로 한다. 다만 필요에 따라 갱신 체결할 수 있다.	취업규칙 10조 : 직원의 근로계약기간 은 기간의 정함이 없는 것을 제외하고 1년 이내로 한다. 다만 필요에 따라 갱신 체결할 수 있다.
P61 사건도해	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px;">5년이상 근속자 퇴직금 누진세</div> <div style="font-size: 2em;">→</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px;">2001.1.11. 보수규정 개정</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px;"> 1. 1999.12.31. 이전 입사자 → 5년이상 근속시 퇴직금 누진세 2. 200.1.1 이후 입사자 → 퇴직금 단수제 </div> </div>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px;">5년이상 근속자 퇴직금 누진세</div> <div style="font-size: 2em;">→</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px;">2000.1.11. 보수규정 개정</div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px;"> 1. 1999.12.31. 이전 입사자 → 5년이상 근속시 퇴직금 누진세 2. 200.1.1 이후 입사자 → 퇴직금 단수제 </div> </div>
P62 판례법리	2. 사용기간에 있는 근로자도 그 기간에 확정적 근로관계가 존재하는지 여부 사용이란 본 근로계약을 체결하기 전에 해당 근로자의 <u>직업적 능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무적격성을 관찰·판단하고 평가하기 위해 일정 기간 시험적으로 고용하는 것을 말한다.</u> 사용기간에 있는 근로자의 경우에도 사용자의 해약권이 유보되어 있다는 사정만 다를 뿐 그 기간에 <u>확정적 근로관계는 존재한다.</u>	2. 사용기간에 있는 근로자도 그 기간에 확정적 근로관계가 존재하는지 여부 사용이란 본 근로계약을 체결하기 전에 해당 근로자의 <u>직업적 능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무적격성을 관찰·판단하고 평가하기 위해 일정 기간 시험적으로 고용하는 것을 말한다.</u> 사용기간에 있는 근로자의 경우에도 사용자의 해약권이 유보되어 있다는 사정만 다를 뿐 그 기간에 <u>확정적 근로관계는 존재한다.</u>
P68 판례법리	근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 요하고, 이러한 동의를 얻지 못한 경우에는 사회통념상 합리성이 있다고 인정되지 않는 한 기득 이익이 침해되는 기존의 근로자에 대하여는 변경된 취업규칙이 적용되지 않는다.	근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의를 요하고, 이러한 동의를 얻지 못한 경우에는 사회통념상 합리성이 있다고 근로자의 집단적 동의권이 남용된 것으로 인정되지 않는 한 기득 이익이 침해되는 기존의 근로자에 대하여는 변경된 취업규칙이 적용되지 않는다.
P159 판례법리	1. 근로기준법 제46조 제1항에서 정한 휴업의 범위 및 근로기준법 제23조 제1항에서 정한 휴직의 의미 근로기준법 제46조 제1항에서... 정직, 전직, 감봉 그 밖의... 따라서 사용자가 자신의 귀책사유에 해당하는 경영상의 필요에 따라 개별 근로자들에 대하여 근로기준법 제46조 제1항에 의한 휴업을 실시한 경우, <u>그 휴업 역시 근로기준법 제23조 제1항에서 정한 ‘휴직’에 해당하는 불이익한 처분에 해당한다</u>	1. 근로기준법 제46조 제1항에서 정한 휴업의 범위 및 근로기준법 제23조 제1항에서 정한 휴직의 의미 근로기준법 제46조 제1항에서... 정직, 전직, 감봉 그 밖의... 따라서 사용자가 자신의 귀책사유에 해당하는 경영상의 필요에 따라 개별 근로자들에 대하여 근로기준법 제46조 제1항에 의한 휴업을 실시한 경우, <u>그 휴업 역시 근로기준법 제23조 제1항에서 정한 ‘휴직’에 해당하는 불이익한 처분에 해당한다</u>

페이지	수정 전	수정 후
P245 유의판례		
P266 판례법리	<p>1. 설립신고제도의 취지 및 설립신고 시 실질적 심사가능여부 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’이라 한다)이 노동조합 설립의 자유를 보장하면서도 법 제2조 제4호 각 목에 해당하는지를 심사하도록 한 취지가 노동조합으로서의 실질적 요건을 갖추지 못한 노동조합의 난립을 방지함으로써 근로자의 자주적이고 민주적인 단결권 행사를 보장하려는 데 있는 점을 고려하면, 행정관청은 해당 단체가 노동조합법 제2조 제4호 각 목에 해당하는지 여부를 실질적으로 심사할 수 있다.</p>	<p>1. 설립신고제도의 취지 및 설립신고 시 실질적 심사가능여부 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’이라 한다)이 노동조합 설립의 자유를 보장하면서도 법 제2조 제4호 각 목에 해당하는지를 심사하도록 한 취지가 노동조합으로서의 실질적 요건을 갖추지 못한 노동조합의 난립을 방지함으로써 근로자의 자주적이고 민주적인 단결권 행사를 보장하려는 데 있는 점을 고려하면, 행정관청은 해당 단체가 노동조합법 제2조 제4호 각 목에 해당하는지 여부를 실질적으로 심사할 수 있다.</p>
P267 판례법리	<p>1. 노동조합의 설립신고가 행정관청에 의하여 형식상 수리되었으나 헌법 제33조 제1항 및 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제4호가 규정한 실질적 요건을 갖추지 못한 경우, 설립이 무효로서 노동조합으로서의 지위를 가지지 않는다고 보아야 하는지 여부 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 개입하려는 사용자의 부당노동행위에 의해 노동조합이 설립된 것에 불과하거나, 노동조합이 설립될 당시부터 사용자가 위와 같은 부당노동행위를 저지르려는 것에 관하여 노동조합 측과 적극적인 통모·합의가 이루어진 경우 등과 같이 해당 노동조합이 헌법 제33조 제1항 및 그 헌법적 요청에 바탕을 둔 노동조합법제2조 제4호가 규정한 실질적 요건을 갖추지 못하였다면, 설령 설립신고가 행정관청에 의하여....</p>	<p>1. 노동조합의 설립신고가 행정관청에 의하여 형식상 수리되었으나 헌법 제33조 제1항 및 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제4호가 규정한 실질적 요건을 갖추지 못한 경우, 설립이 무효로서 노동조합으로서의 지위를 가지지 않는다고 보아야 하는지 여부 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 개입하려는 사용자의 부당노동행위에 의해 노동조합이 설립된 것에 불과하거나, 노동조합이 설립될 당시부터 사용자가 위와 같은 부당노동행위를 저지르려는 것에 관하여 노동조합 측과 적극적인 통모·합의가 이루어진 경우 등과 같이 해당 노동조합이 헌법 제33조 제1항 및 그 헌법적 요청에 바탕을 둔 노동조합법 제2조 제4호가 규정한 실질적 요건을 갖추지 못하였다면, 설령 설립신고가 행정관청에 의하여....</p>
P272	<p>철도노조 대의원 사건 - 대법원 2008. 4. 10. 선고. 2007도1199 판결[근기법위반, 노조법위반]</p>	<p>철도노조 대의원 사건 - 대법원 2000.1.14. 선고 97다41349 판결 [대의원회결의부존재확인]</p>

페이지	수정 전	수정 후
P291 판례법리	<p>1. 산별노조의 지회 등이 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독자적인 단체교섭 및 단체협약 체결능력이 있는 경우 조직형태 변경 결의 가능여부</p> <p>산업별 노동조합의 지회 등이라 하더라도, 실질적으로 하나의 기업 소속 근로자를 조직대상으로 하여 구성되어 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독립한 단체로서 활동하면서 해당 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 관하여 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력이 있어 기업별 노동조합에 준하는 실질을 가지고 있는 경우에는, 산업별 연합단체에 속한 기업별 노동조합의 경우와 실질적인 차이가 없으므로, 이 사건 규정에서 정한 결의 요건을 갖춘 소속 조합원의 의사 결정을 통하여 산업별 노동조합에 속한 지회 등의 지위에서 벗어나 독립한 기업별 노동조합으로 전환함으로써 그 조직형태를 변경할 수 있다고 보아야 한다.</p>	<p>1. 산별노조의 지회 등이 독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독자적인 단체교섭 및 단체협약 체결능력이 있는 경우 조직형태 변경 결의 가능여부</p> <p>산업별 노동조합의 지회 등이라 하더라도, 실질적으로 하나의 기업 소속 근로자를 조직대상으로 하여 구성되어 <u>독자적인 규약과 집행기관을 가지고 독립한 단체로서 활동하면서 해당 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 관하여 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력이 있어 기업별 노동조합에 준하는 실질을 가지고 있는 경우에는</u>, 산업별 연합단체에 속한 기업별 노동조합의 경우와 실질적인 차이가 없으므로, 이 사건 규정에서 정한 결의 요건을 갖춘 소속 조합원의 의사 결정을 통하여 산업별 노동조합에 속한 지회 등의 지위에서 벗어나 독립한 기업별 노동조합으로 전환함으로써 그 조직형태를 변경할 수 있다고 보아야 한다.</p>
P292 참조판례 사건도해	<p style="text-align: center;">C컨설팅 개입</p> <ul style="list-style-type: none"> · 직장폐쇄 유지 · 지회 조합원 탈퇴유도 · 지회 형태를 기업노조로 변경 · 지회 집행부 불신의 경의 유도 	<p style="text-align: center;">C컨설팅 개입</p> <ul style="list-style-type: none"> · 직장폐쇄 유지 · 지회 조합원 탈퇴유도 · 지회 형태를 기업노조로 변경 · 지회 집행부 불신임 경의 유도
P341 사건도해	<p>하기휴가비의 통상임금성?</p>	<p>하기휴가비의 통상임금성?</p>
P341 사안적용	<p>2. 하기휴가비가 통상임금에 해당하는지 여부</p> <p>갑 회사가 지급기준일 전에 퇴사한 근로자에 대하여는 지급기준일 전에 근로를 제공하였다고 하더라도 하기휴가비 등을 전혀 지급하지 않은 점 등에 비추어 위 하기휴가비 등은 단체협약에 의하여 근로자가 소정근로를 했는지와 관계없이 지급기준일에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금으로서, 위와 같은 불확실한 조건이 지급의 자격요건이 되는 것이므로 통상임금의 징표로서 <u>고정성이 결여되었다.</u></p>	<p>2. 하기휴가비가 통상임금에 해당하는지 여부</p> <p>갑 회사가 지급기준일 전에 퇴사한 근로자에 대하여는 지급기준일 전에 근로를 제공하였다고 하더라도 하기휴가비 등을 전혀 지급하지 않은 점 등에 비추어 위 하기휴가비 등은 단체협약에 의하여 근로자가 소정근로를 했는지와 관계없이 지급기준일에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금으로서, 위와 같은 불확실한 조건이 지급의 자격요건이 되는 것이므로 통상임금의 징표로서 고정성이 결여되었다.</p>