

2026 한권으로 끝내는 노동법1 추록 (2026.04.22. 기준)

p130. 4-1. 추가

4-1. 사기업의 경영성과급

특히 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 있는지, 그 목표달성에 근로자들의 근로제공이 주된 인과관계를 형성하는지 등을 고려하여 판단하여야 함.¹⁾

p136. 판례추가

- 실제 지급된 임금은 물론 임금채권으로 확보된 임금도 포함됨.

판례

[判] : 평균임금 산정의 기초가 되는 임금 총액에 포함되는 금품의 범위

평균임금 산정의 기초가 되는 임금 총액에는 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급하는 일체의 금품으로서 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 사용자에게 지급 의무가 지워져 있으면 명칭 여하를 불문하고 모두 포함되고, 근로자가 현실적으로 지급받은 금액뿐 아니라 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 때를 기준으로 사용자가 지급 의무를 부담하는 금액도 포함되나, 지급 사유의 발생이 확정되지 아니한 금품은 포함되지 않는다. 따라서 단체협약이나 취업규칙 등으로 달리 정하지 않는 한 퇴직금 중간정산 당시를 기준으로 지급 사유의 발생이 확정되지 아니한 금품을 평균임금에 포함하여 중간정산 퇴직금을 산정할 수는 없다.(대판 2024.1.25., 2022다215784)

- 임금의 성격을 가진 상여금은...(대판 1989.4.1.1., 87다카2901 참조)

p145. 판례추가 (맨 밑)

- 판례에 따르면 “다만 근무실적과 무관하게 최소한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액은 소정근로에 대한 대가에 해당함.
- 또한 “근로자의 전년도 근무실적에 따라 지급되는 성과급이 당해 연도에 지급된다고 하더라도 지급 시기만 당해 연도로 정한 것이라면, 그 성과급은 전년도의 임금에 해당”하며, “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 해당함”(判)

1) 대법원 2026. 1. 29. 선고 2021다248299 판결

p157. 판례추가

판례

[判 : 임금채권의 양도시 임금의 지급]

판례

[判 : 사자에 의한 임금수령의 효력]

원칙적으로 근로자가 제3자에게 임금 수령을 위임하거나 대리하게 하는 법률행위는 무효이다.

다만, 근로자 본인이 직접 수령할 수 없는 사정에 상당한 이유가 있는 경우에는 예외적으로 사자에 의한 임금의 수령도 가능할 수 있다. 그러나 위와 같은 근로기준법 제43조의 규정 형식이나 취지 등에 비추어 보면, 사회통념상 근로자 본인에게 지급하는 것과 동일시되는 사람 또는 근로자 본인에게 그대로 전달할 것이 확실하다고 판단되는 사람이 임금을 수령할 때에만 그를 사자로 보아야 하고, 이에 해당하는지는 엄격하게 판단하여야 한다.(대판 2025.6.12., 2025다209645)

p198. 4. 일·숙직근무시간 판례수정

4. 일·숙직 근무시간

- 일·숙직 근무의 태양이 그 내용과 질에 있어서 통상근무의 태양과 마찬가지로 인정되는 경우에는 일·숙직 근무를 통상의 근로로 보아 이에 대하여 통상임금 및 가산임금을 지급할 수도 있을 것임.(대판 1990.12.26., 90타카 13465)

[判 : 당직근무시간이 근로시간에 포함되는지 여부]

일반적인 일·숙직 근무가 주로 감시, 경비, 긴급보고의 수수 등의 업무를 내용으로 하고 있는 것과는 달리 당직근무를 하는 도중에 수행하는 업무의 내용이 본래의 업무가 연장된 경우는 물론이고 그 내용과 질이 통상근무의 태양과 마찬가지로 인정될 때에는 당직근무시간이 근로시간에 포함된다고 보아야 한다. 이와 달리 당직근무가 전체적으로 보아 근무의 밀도가 낮은 대기성의 단속적 업무에 해당하는 경우에는 본래의 업무에 실제로 종사한 시간만을 근로시간으로 보아야 한다.

당직근무를 하는 도중에 수행하는 업무의 내용과 질이 본래의 업무가 연장된 경우에 해당하거나 통상근무의 태양과 마찬가지로 인정되는, 당직근무가 통상의 근무시간의 구속으로부터 완전히 벗어났는지 또는 통상근무의 태양이 그대로 계속되는지, 당직근무를 하는 도중에 본래의 업무에 종사하게 되는 빈도 내지 시간의 장단, 당직근무를 하면서 충분한 수면시간이 보장되는지 등을 충분히 심리하여 정해야 한다. (대판 2024.11.14., 2021다220062, 220079, 220086, 220093)

p227. I. 연차휴가제도의 의의 - 판례 추가

- 연차유급휴가는 근로자에게 ...그 의의가 있음.(대판 2008.10.9., 2008다41666)

판례

[判 : 연차휴가 미사용수당의 발생여부 판단의 기초가 되는 상시근로자수의 판단]

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 기준이 되는 시점을 정하는 등의 사정이 없는 한, 원칙적으로 그 근로자가 근로를 개시한 날로부터 기산한다(대법원 2017.5.17, 선고 2014다232296, 232302 판결[임금])

p234. 판례내용 추가

2. 사용자의 휴가시기 변경권

- 다만, 사용자는...그 시기를 변경할 수 있음.
- 판례에 따르면 “근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에 해당하는지 여부는 ① 근로자가 담당하는 업무의 내용과 성격, ② 근로자가 지정한 휴가 시기의 예상 근무인원과 업무량, ③ 근로자의 휴가 청구 시점, ④ 대체근로자 확보의 필요성 및 그 확보에 필요한 시간 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함.”²⁾
- 특히 노선 여객자동차운송사업과 같이 운영의 정시성이 중요한 사업에 있어서는 대체근로자를 확보해야 할 필요성이 크다고 할 것이므로 근로자가 지정한 휴가 시기까지 대체근로자를 확보하는 것이 객관적으로 어려운 상황인지 여부를 중심으로 판단하여야 함³⁾ 또한 대체근로자 확보 등에 소요되는 합리적인 기간에 관하여 노사가 합의한 결과물이라고 볼 수 있는 단체협약에서 근로자의 휴가 청구에 관한 기한을 정하고 있는데도 근로자가 불가피한 사유 없이 그 기한을 준수하지 않고 휴가를 청구하는 것은 객관적인 관점에서 사용자가 지정된 휴가 시기까지 대체근로자를 확보하는 데에 어려움을 발생시켜 그 사업 운영에 막대한 지장을 주는 경우에 해당한다고 봄이 상당하므로, 사용자는 특별한 사정이 없는 한 근로기준법 제60조 제5항에 따라 적법하게 시기변경권을 행사할 수 있다고 보아야 함(判)

p405. 판례 추가

(2) 초단시간 근로자에 대한 적용배제규정

[1주 소정근로시간이 15시간 미만인자에게 적용되지 않는 규정]...

판례
 [判 : 대학의 시간강사가 근로기준법 제18조 제3항에서 정한 ‘초단시간근로자’에 해당하는지 판단하는 기준] 대학의 시간강사가 초단시간근로자에 해당하는지는 특별한 사정이 없는 한 강의시간 수가 아니라 강의와 그에 수반되는 업무, 그 밖에 임용계약 등에서 정한 업무를 수행하는 데 통상적으로 필요한 근로시간 수를 기준으로 판단하여야 한다. 대학 강의의 특성상 강의 외 업무에 상당한 시간이 필요하기 때문에 강의시간의 정함이 곧 소정근로시간을 정한 것이라고 볼 수 없다.(대판 2024.7.11., 2023다217312)

p425. 판례 추가

판례
 근로기준법 제17조 제1항과 그 벌칙 조항은 기간제 근로계약을 체결할 때에도 적용된다고 해석하여야 하고, 기간제법이 이와 거의 동일한 위반행위에 관하여 과태료를 부과하고 있다고 하여 위 근로기준법 규정의 적용이 배제된다고 볼 것은 아니다.(대판 2024. 6. 27. 2020도16541)

3. 취업촉진을 위한 국가의 노력(20조)

2) 대법원 2025.7.17. 선고 2021도11886 판결
 3) 대법원 2025.7.17. 선고 2021도11886 판결

p509. 4. 적극적 고용개선조치 부분(고용노동부장관 -> 성평등가족부장관)

4. 적극적 고용개선조치(17조의3 ~ 17조의8)

구분	적용범위
적극적 고용개선조치 시행계획의 수립. 제출 등 (제17조의3)	<ul style="list-style-type: none"> □ 고용노동부장관은 성평등가족부장관은 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 ... □ 고용기준에 미달하는 사업주*는 ..고용노동부장관에게 성평등가족부장관에게 제출하여야 함.(2항) □ 고용기준에 ...작성하여 고용노동부장관에게 성평등가족부장관에게 제출할 수 있음.(3항) □ 고용노동부장관은 성평등가족부장관은 제1항과 제3항에 따라 제출된 ...요구할 수 있음
이행실적의 평가 및 지원 등 (제17조의4)	<ul style="list-style-type: none"> □ 시행계획을 ... 이행실적을 고용노동부장관에게 성평등가족부장관에게 제출하여야 함. (1항) □ 고용노동부장관은 성평등가족부장관은 이행실적을 평가하고, ... (2항) □ 고용노동부장관은 성평등가족부장관은 평가 결과 이행실적이 (3항) □ 고용노동부장관은 성평등가족부장관은 이행실적 평가 결과 이행실적이...(5항) □ 고용노동부장관은 성평등가족부장관은 이행실적 평가 업무를....(6항)
적극적 고용개선조치 미이행사업주 명단공표 (17조의5)	<ul style="list-style-type: none"> □ 고용노동부장관은 성평등가족부장관은 명단 공개 기준일 이전에 (1항)
적극적 고용개선조치에 관한 협조 (17조의7)	<ul style="list-style-type: none"> □ 고용노동부장관은 성평등가족부장관은 적극적 고용개선조치의 효율적...함.
적극적 고용개선조치의 조사·연구 등 (17조의9)	<ul style="list-style-type: none"> □ 고용노동부장관은 성평등가족부장관은 적극적 고용개선조치에 ... 있음 (1항) □ 고용노동부장관은 성평등가족부장관은 필요하다고 인정하면 제1항에 따른 ... (2항)

p590. 맨 밑의 내용 추가

1. 체불임금 등 대지급금(이하 대지급금)의 지급(7조/7조의2)

- 고용노동부장관은 ...그 근로자의 미지급 임금등을 사업주(**근로기준법 제44조 또는 제44조의2에 따라 하수급인과 연대하여 근로자의 임금에 대한 연대책임을 부담하는 직상 수급인 및 그 상위 수급인을 포함한다**)를 대신하여 지급함.(대지급금)

p596. 내용 추가

III-1. 변제금의 징수(8조의2)

- 고용노동부장관은 근로자에게 대지급금을 지급한 경우에는 미지급 임금등을 청구할 수 있는 권리를 대위하여 해당 사업주에게 그에 해당하는 금액(이하 “변제금”)을 납부할 것을 기한을 정하여 통지하여야 함(1항)
- 변제금의 징수에 관하여는 고용산재보험료징수법을 준용하는데, 이 경우 “납부의무자”는 “사업주”로, “보험료” 및 “보험료, 환수금”은 각각 “변제금”으로, “공단” 또는 “건강보험공단”은 각각 “고용노동부장관(권한을 위탁한 경우에는 그 위탁받은 자)”으로 봄(2항)

IV. 사업주의 부담금(9조, 10조)