

노동법 원포인트 판례 170선

방강수 노무사·박사

새흐름

제3판 머리말

판례의 ‘법리’만을 소개하는 것은 판례집이 아니다. 판례집이라 함은, 구체적인 ‘사건의 개요’와 법원의 ‘구체적 판단’까지도 담고 있어야 한다. 어떠한 판례 법리가, 구체적으로 어떤 사건(사건의 개요)에서 어떻게 적용(구체적 판단)되었는지까지 보는 것이, 진정한 판례학습이다. 이 책은 이러한 관점을 일관되게 견지하고 있다. 제3판에서는 이 관점을 더욱 충실하게 관철하기 위하여, 판례의 ‘구체적 판단’ 부분(‘판결요지’에서 고딕체로 된 부분)을 더 보완하였다. 이를 통해 독자들은 Case 해결 능력을 더욱 향상시킬 수 있다.

제2판을 출간한 후 3년이 지났다. 노동판례에서 3년이면 강산이 한번 바뀔 만한 시간이다. 그간 새로운 판례들이 꽤 축적되었다. 이 점을 감안하여 기존의 대상판결 중 36개를 빼고, 새롭게 36개의 대상판결을 추가하였다. 새롭게 추가된 대상판결은 다음과 같다.

무기계약 근로자에 대한 차별(대법원 2015.10.29. 선고 2013다1051 판결), 국립대 시간강사의 강사료 차별(대법원 2019.3.14. 선고 2015두46321 판결), 판매수량에 따른 인센티브의 임금성(대법원 2011.7.14. 선고 2011다23149 판결), 선택적 복지제도에서 ‘복지포인트’의 임금성(대법원 2019.8.22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결), 재직 조건이 부가된 정기상여금(대법원 2017.9.26. 선고 2017다232020 판결), 근로시간의 판단(대법원 2018.6.28. 선고 2013다28926 판결), 강행법규 잠탈 의도의 소정근로시간 단축 합의(대법원 2019.4.18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결), 소방공무원의 초과근무수당(대법원 2019.10.17. 선고 2014두3020, 3037 판결), 보장시간제 약정과 가산임금의 산정(대법원 2019.8.14. 선고 2018다244631 판결), 포괄임금약정의 성립 판단(대법원 2016.10.13. 선고 2016도1060 판결), 연차휴가 산정시 직장폐쇄기간과 노조 전임기간의 처리(대법원 2019.2.14. 선고 2015다66052 판결), 업무상 재해로 휴업한 기간과 연차휴가(대법원 2017.5.17. 선고 2014다232296, 232302 판결), 연차수당의 산정기초와 연차휴가의 대체(대법원 2019.10.18. 선고 2018다239110 판결), 항공기 조종사의 수면 금지를 정한 취업규칙의 효력(대법원 2018.9.13. 선고 2017두38560 판결), 법률규정에 의한 공법인 변동(대법원 2018.9.8. 선고 2018다207588 판결), 해고예고수당(대법원 2018.9.13. 선고 2017다16778 판결), 경력사칭과 근로계약 취소(대법원 2017.12.22. 선고 2013다25194, 25200 판결), 기간제한(2년)의 적용기간과 예외기간의 혼재(대법원 2018.6.19. 선고 2017두54975 판결), 기간제 근로계약 사이의 공백기간(대법원 2019.10.17. 선고 2016두63705 판결), 정규직 전환기대권(대법원 2016.11.10. 선고 2014두45765 판결), 불법파견과 직접고용간주(대법원 2015.2.26. 선고 2010다106436 판결), 파견법 적용 후, 하청업체에서 해고 또는 사직한 경우(대법원 2019.8.29. 선고 2017다219072 판결), 차별적 처우에서 범주별 비교 판단(대법원 2019.9.26. 선고 2016두47857 판결), 학습지교사의 노조법상 근로자성(대법원 2018.6.15. 선고 2014두12598, 12604 판결), 법외노조의 지위 및 합병 효력의 발생시점(대법원 2016.12.27. 선고 2011두921 판결), 근로시간 면제자의 급여와 평균임금(대법원 2018.4.26. 선고 2012다8239 판결), 노조대표자의 내부절차 위반과 불법행위책임(대법원 2018.7.26. 선고 2016다205908 판결), 유일노조와 교섭창구단일화 절차(대법원 2017.10.31. 선고 2016두36956 판결), 교섭단위 분리(대법원 2018.9.13. 선고 2015두

39361 판결), **공정대표의무**(대법원 2018.8.30. 선고 2017다218642 판결), **단체협약의 해석 ②**(대법원 2017.3.22. 선고 2016다26532 판결), **징계위원회 개최시한의 기산점**(대법원 2017.3.15. 선고 2013두26750 판결), **인사고과와 불이익취급(상여금 차별)**(대법원 2018.12.27. 선고 2017두47311 판결), **개별교섭시 금품 지급과 지배·개입**(대법원 2019.4.25. 선고 2017두33510 판결), **‘회식 중 사고’의 업무상 재해 여부**(대법원 2017.5.30. 선고 2016두54589 판결), **첨단산업현장의 희귀질환**(대법원 2017.8.29. 선고 2015두3867 판결)이다.

이 책이 독자들에게 판례학습의 충실한 길잡이가 되기를 바란다. 그리고 제3판의 출간을 위해 꼼꼼하게 작업을 해 주신 도서출판 새흐름 관계자에게 감사의 인사를 전한다.

2019년 11월

방 강 수 노무사·박사

제2판 머리말

초판을 발간한 후 2년여 만에 제2판을 낸다. 이 책을 열심히 읽어주신 독자들에게 감사드린다. 제2판에서 달라진 내용을 소개한다. 시의성(時宜性)을 감안하여 15개의 대상판결을 빼고 새롭게 15개의 대상판결을 추가했다.

먼저 새롭게 추가된 15개의 대상판결은 다음과 같다. 소사장의 근로자성 판단의 추가적 참작사유(대법원 2016.5.26. 선고 2014도12141 판결), 불법취업 외국인근로자와 노동3권(대법원 2015.6.25. 선고 2007두4995 전원합의체 판결), 사이닝 보너스(대법원 2015.6.11. 선고 2012다55518 판결), 사회통념상 합리성(대법원 2015.8.13. 선고 2012다43522 판결), 근로자측 징계위원의 자격(대법원 2015.5.28. 선고 2013두3351 판결), 복수의 사업부문에서 긴박한 경영상 필요 판단(대법원 2015.5.28. 선고 2012두25873 판결), 이메일에 의한 해고통지(대법원 2015.9.10. 선고 2015두41401 판결), 직접고용의무와 파견기간산정(대법원 2015.11.26. 선고 2013다14965 판결), 고용간주 근로자의 근로조건에 관한 노사합의의 한계(대법원 2016.6.23. 선고 2012다108139 판결), 조직형태변경의 주체(대법원 2016.2.19. 선고 2012다96120 전원합의체 판결), 파업 종료 후의 직장폐쇄의 정당성(대법원 2016.5.24. 선고 2012다85335 판결), 태업기간 중의 임금 등(대법원 2013.11.28. 선고 2011다39946 판결), 불확정기한부 자동연장조항에 따른 효력 연장기간(대법원 2015.10.29. 선고 2012다71138 판결), 노조법상 단체협약 해지권의 법적 성격(대법원 2016.3.10. 선고 2013두3160 판결), 근로시간면제자에 대한 과도한 급여 지급(대법원 2016.4.2. 선고 2014두11137 판결)이다.

또한 최근 선고된 판례 중에 상당한 의미가 있는 것들을 참고판결에 포함시켰다. 근로자파견 판단기준(대법원 2015.2.26. 선고 2010다106436 판결), 출퇴근 재해 규정에 대한 헌법불합치 결정(헌법재판소 2016.9.29. 2014헌바254 결정), 규약상 노조대표자의 협약체결권한 제한 규정(대법원 2014.4.24. 선고 2010다24534 판결), 단체협약상 임금 반납의 의미(대법원 2014.12.24. 선고 2012다107334 판결), 업무방해죄를 인정한 최근 철도노조 사례(대법원 2014.8.20. 선고 2011도468 판결)이다.

그리고 삭제된 15개의 대상판결은 다음과 같다(이 중 4개는 관련 주제의 참고판결로 이동). 차량의 소유 여부와 화물운송기사의 근로자성(대법원 2013.4.26. 선고 2012도5385 판결), 경력 사칭과 징계해고 ②(대법원 2013.9.12. 선고 2013두11031 판결), 1년을 초과하는 기간을 정한 근로계약(대법원 1996.8.29. 선고 95다5783 전원합의체 판결), 연차휴가 산정시 정당한 쟁의기간의 처리(대법원 2013.12.26. 선고 2011다4629 판결, 관련 주제의 참고판결로 이동), 노동조합 내부 문제를 이유로 한 징계(대법원 2009.4.9. 선고 2008두22211 판결), 기간이 경과한 정직처분과 확인의 소(대법원 2010.10.14. 선고 2010다36407 판결), 사업양도시 근로자의 승계 거부(대법원 2012.5.10. 선고 2011다45217 판결, 참고판결로 이동), 해고시기의 제한(대법원 1991.8.27. 선고 91누3321 판결), 노조법 부칙 제4조의 해석(대법원 2012.11.12. 자 2012마858 결정), 단체협약의 일반적 구속력 ①(대법원 1999.12.10. 선고 99두6927 판결), 단체협약의 소급적용과 종료(대법원 2000.6.9. 선고 98다13747 판결), 직장폐쇄와 노조사무실의 출입(대법원 2010.6.10.

선고 2009도12180 판결), 승진차별과 불이익취급(대법원 2011.7.28. 선고 2009두9574 판결), 해고무효소송과 부당노동행위구제절차(대법원 2012.5.24. 선고 2010두15964, 참고판결로 이동), 사용자의 언론의 자유와 지배·개입 ①(대법원 1998.5.22. 선고 97누8076 판결, 참고판결로 이동)이다.

책의 구성도 일부 변경하였다. 일반적으로 집단법의 체계는 ‘단체교섭-단체협약-쟁의행위’의 순서이나, 여기서는 ‘단체교섭-쟁의행위-단체협약’의 순서로 바꾸었다. 필자의 기본서인 「통합노동법」의 편제와 맞추기 위함이다. 체계를 변경한 이유는 「통합노동법」 제7판의 머리말을 참조하면 된다. 또한 산재보험 파트는 맨 뒤에 배치하였다.

이 책의 초판부터 기획과 편집방향 등에 있어 많은 조언을 해준 한림법학원 정문순 팀장에게 고마움을 전하고자 한다. 또한 도서출판 새흐름 관계자들에게도 감사의 인사를 전한다.

2016년 10월의 마지막 날

서산 해미읍성 앞에서

방 강 수

머 리 말

사랑하면 알게 되고
알게 되면 보이니
그때 보이는 것은 전과 같지 않으리라.

조선 정조 때의 문장가 유한준의 글이다. 유홍준 교수의 「나의 문화유산답사기」를 통해 널리 알려졌다. 우리가 학습하는 노동법의 이론은 현실에서 발생하는 분쟁을 해결하기 위한 것이다. 이러한 분쟁 해결의 방법을 익히는 것은 생동감 있는 판례학습을 통해 가능하다. 구체적인 사례를 통해 알게 되는 노동법의 이론은 처음의 그것과 ‘같지 않으리라’는 점을 밝히고자 이 책을 출간한다.

2013년·2014년 공인노무사 제2차 노동법 채점교수님들의 채점평에는 “교과서 중심의 암기식 학습”보다는 “실제 분쟁사건에서 어떤 판례법리가 적용되어 해당 사건이 어떻게 해결되었는지에 초점을 둔 학습”을 강조하며, 사례해결형 문제에 적합한 판례학습을 요구하고 있다.

이를 위해서는 판례의 구체적인 「사건 개요」부터 살펴보아야 한다. 그래야 어떠한 판례법리가 어떠한 사안에서 적용되었는지를 알 수 있고, 출제자가 요구하는 논점을 제대로 파악할 수 있다. 이 책의 가장 큰 장점은 바로 판례의 판결 요지뿐만이 아니라 그 사건 개요까지 모두 담았다는 것이다. 사건 개요 그 자체가 사례문제가 되므로, 독자들은 이 책을 통해 170개의 사례를 연습해 볼 수 있다.

판례집을 만들 때에 중요한 것은 판례의 선정인데, 이 부분은 기존에 출간된 저서의 도움을 받았다. 이 책은 「로스쿨노동법해설」(조용만·김홍영)과 「노동판례백선」(한국노동법학회)에 수록된 리딩판례 및 「노동판례리뷰」(한국노동연구원)의 최신판례 등을 모두 담았고, 필자가 따로 선정한 판례들도 일부 추가하였다.

책의 구성은 필자의 기본서인 「통합노동법」의 편제를 따랐다. 통합노동법의 이론과 함께 이 책을 통해 체계적인 판례학습을 하게 하기 위함이다. 아무쪼록 이 책을 통해 노동법 학습의 흥미를 더하고, 처음과는 다른(즉, 처음에는 잘 보지 못했던) 그 이론이 탄탄하게 다져지기를 기대한다.

이 책의 출간을 위해 애써주신 도서출판 새흐름 관계자 모두에게 감사의 인사를 전한다.

2014년 12월

방 강 수

Contents

차 례

제1강 근로계약상 권리 · 의무의 주체

001 근로기준법상 근로자	2
대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결 [퇴직금]	
002 임원의 근로자성	4
대법원 2003.9.26. 선고 2002다64681 판결 [퇴직금]	
003 사업경영담당자의 의미	6
대법원 2008.4.10. 선고 2007도1199 판결 [근로기준법위반 등]	
004 묵시적 근로계약관계	8
대법원 2008.7.10. 선고 2005다75088 판결 [종업원지위확인]	

제2강 근로기준법 총칙

005 남녀정년차별	10
대법원 1996.8.23. 선고 94누13589 판결 [부당해고구제재심판정취소]	
006 무기계약 근로자에 대한 차별	12
대법원 2015.10.29. 선고 2013다1051 판결 [임금지급등]	
007 국립대 시간강사의 강사로 차별	14
대법원 2019.3.14. 선고 2015두46321 판결 [시간강사로반환처분등무효확인]	
008 중간착취의 금지	18
대법원 2008.9.25. 선고 2006도7660 판결 [근로기준법위반]	

제3강 근로관계의 성립

009 경업금지약정의 효력	20
대법원 2010.3.11. 선고 2009다82244 판결 [손해배상(기)]	
010 위약예정의 금지와 연수비반환약정	22
대법원 2008.10.23. 선고 2006다37274 판결 [약정금]	
011 사이닝 보너스	24
대법원 2015.6.11. 선고 2012다55518 판결 [전속계약금등반환]	
012 사용과 근로계약의 해지	26
대법원 2006.2.24. 선고 2002다62432 판결 [해고무효확인]	

제4강 임금

013	임금 · 평균임금 · 통상임금의 개념	28
	대법원 2005.9.9. 선고 2004다41217 판결 [임금]	
014	판매수량에 따른 인센티브의 임금성	30
	대법원 2011.7.14. 선고 2011다23149 판결 [임금등]	
015	선택적 복지제도에서 '복지포인트'의 임금성	34
	대법원 2019.8.22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결 [임금등]	
016	평균임금의 산정방법	38
	대법원 1999.11.12. 선고 98다49357 판결 [임금]	
017	통상임금	42
	대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 [퇴직금]	
018	재직 조건이 부가된 정기상여금	46
	대법원 2017.9.26. 선고 2017다232020 판결 [임금]	
019	통화지급원칙과 채권양도합의	50
	대법원 2012.3.29. 선고 2011다101308 판결 [임금등]	
020	임금의 직접지급원칙	52
	대법원 1988.12.13. 선고 87다카2803 전원합의체 판결 [양수금]	
021	임금채권우선변제	54
	대법원 2008.6.26. 선고 2006다1930 판결 [배당이의]	

제5강 근로시간 및 휴식

022	근로시간의 판단	56
	대법원 2018.6.28. 선고 2013다28926 판결 [임금]	
023	강행법규 잠탈 의도의 소정근로시간 단축 합의	60
	대법원 2019.4.18. 선고 2016다2451 전원합의체 판결 [임금]	
024	소방공무원의 초과근무수당	62
	대법원 2019.10.17. 선고 2014두3020,3037 판결 [임금]	
025	보장시간제 약정과 가산임금의 산정	64
	대법원 2019.8.14. 선고 2018다244631 판결 [임금]	
026	포괄임금약정의 유효요건	66
	대법원 2010.5.13. 선고 2008다6052 판결 [임금]	
027	포괄임금약정의 성립 판단	68
	대법원 2016.10.13. 선고 2016도1060 판결 [근로기준법위반·근로자퇴직급여보장법위반]	
028	정직 · 직위해제기간과 연차휴가 출근을 산정	70
	대법원 2008.10.9. 선고 2008다41666 판결 [임금]	
029	연차휴가 산정시 직장폐쇄기간과 노조전임기간의 처리	72
	대법원 2019.2.14. 선고 2015다66052 판결 [임금]	

030	업무상 재해로 휴업한 기간과 연차휴가	78
	대법원 2017.5.17. 선고 2014다232296,232302 판결 [임금]	
031	연차수당의 산정기초와 연차휴가의 대체	80
	대법원 2019.10.18. 선고 2018다239110 판결 [퇴직금등청구의소]	

제6강 취업규칙

032	취업규칙 불이익 변경의 의미	82
	대법원 1993.5.14. 선고 93다1893 판결 [퇴직금]	
033	동의의 주체가 되는 근로자집단의 범위	84
	대법원 2009.5.28. 선고 2009두2238 판결 [부당해고구제심판정취소]	
034	취업규칙 불이익 변경시 근로자 과반수의 동의 방법	86
	대법원 2003.11.14. 선고 2001다18322 판결 [임금]	
035	노사협의회의 권한과 취업규칙 불이익 변경	88
	대법원 1994.6.24. 선고 92다28556 판결 [퇴직금]	
036	취업규칙 불이익 변경과 사회통념상 합리성	90
	대법원 2001.1.5. 선고 99다70846 판결 [퇴직금]	
037	근로자 과반수의 동의 및 사회통념상 합리성	92
	대법원 2010.1.28. 선고 2009다32362 판결 [임금등]	
038	사회통념상 합리성	96
	대법원 2015.8.13. 선고 2012다43522 판결 [보직변경발령무효확인등]	
039	동의 없이 불리하게 변경된 취업규칙의 효력	98
	대법원 1992.12.22. 선고 91다45165 전원합의체 판결 [퇴직금청구]	
040	단체협약에 의한 소급적 동의	100
	대법원 1997.8.22. 선고 96다6967 판결 [퇴직금]	
041	항공기 조종사의 수염 금지를 정한 취업규칙의 효력	102
	대법원 2018.9.13. 선고 2017두38560 판결 [부당비행정지구제재심판정취소]	

제7강 인사 및 징계

042	전직(배치전환)의 정당성	106
	대법원 1995.10.13. 선고 94다52928 판결 [해고무효확인등]	
043	전직(轉籍)	110
	대법원 1993.1.26. 선고 92다11695 판결 [해고무효확인등]	
044	휴직명령의 정당성	112
	대법원 2005.2.18. 선고 2003다63029 판결 [임금등]	
045	시말서 제출 요구와 근로자의 양심의 자유	114
	대법원 2010.1.14. 선고 2009두6605 판결 [부당해고등구제재심판정취소]	
046	징계사유의 정당성	116
	대법원 2012.1.27. 선고 2010다100919 판결 [해고무효확인등]	

047	징계위원회의 구성과 소명의 기회.....	118
	대법원 1991.7.9. 선고 90다8077 판결 [해고무효확인]	
048	징계해고의 절차적 정당성	120
	대법원 2004.6.25. 선고 2003두15317 판결 [부당해고구제재심판정취소]	
049	징계권의 남용	122
	대법원 2006.11.23. 선고 2006다48069 판결 [해고무효확인및임금]	
050	근로자측 징계위원의 자격(=종업원)	124
	대법원 2015.5.28. 선고 2013두3351 판결 [부당해고구제재심판정취소]	
051	장기간의 대기발령(직위해제)	126
	대법원 2007.2.23. 선고 2005다3991 판결 [부당전보무효확인등]	
052	경영상 대기발령 기간과 휴업수당.....	128
	대법원 2013.10.11. 선고 2012다12870 판결 [손해배상]	

제8강 기업변동과 근로관계

053	사업양도와 근로관계의 승계	130
	대법원 2002.3.29. 선고 2000두8455 판결 [부당해고구제재심판정취소]	
054	사업양도와 계속근로기간	134
	대법원 2001.11.13. 선고 2000다18608 판결 [퇴직금]	
055	회사분할과 근로관계의 승계	136
	대법원 2013.12.12. 선고 2011두4282 판결 [부당전적구제재심판정취소]	
056	기업변동과 근로조건의 승계	140
	대법원 1995.12.26. 선고 95다41659 판결 [퇴직금]	
057	법률규정에 의한 공법인 변동	142
	대법원 2018.9.28. 선고 2018다207588 판결 [해고무효확인등]	

제9강 해고 및 근로관계 종료

058	근로자측 사유에 의한 해고 - 근무성적 불량	144
	대법원 1991.3.27. 선고 90다카25420 판결 [해고무효확인등]	
059	근로자측 사유에 의한 해고 - 직장 내 성희롱	146
	대법원 2008.7.10. 선고 2007두22498 판결 [부당해고구제재심판정취소]	
060	경영상 이유에 의한 해고	148
	대법원 2002.7.9. 선고 2001다29452 판결 [해고무효확인]	
061	복수의 사업부문에서 긴박한 경영상 필요 판단	150
	대법원 2015.5.28. 선고 2012두25873 판결 [부당해고구제재심판정취소]	
062	경영해고 대상자 선정 기준	152
	대법원 2012.5.24. 선고 2011두11310 판결 [부당해고구제재심판정취소]	
063	경영해고시 협의 주체인 근로자대표의 의미	154
	대법원 2006.1.26. 선고 2003다69393 판결 [해고무효확인]	

참고문헌 인용약어

조용만·김홍영, 「로스쿨노동법해설」 제4판, 오래, 2019 로노해
한국노동법학회, 「노동판례백선」, 박영사, 2015 백선

노동법 원포인트
판례 170선

001 근로기준법상 근로자

대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 판결 [퇴직금]*

- 원고: 근로자 / 피고: 사용자, 근로자 승소.

사건의 개요

오○○(피고)는 대학입시를 위한 A학원을 운영하고 있다. 甲(원고)은 A학원의 종합반강사로, 1994년부터 매년 2월 15일부터 11월 30일까지를 기간으로 정한 강의용역계약을 체결하였고, 그 기간이 끝난 후 다음 해 2월 15일에 다시 계약을 갱신하였다(7차례 갱신됨). 계약기간 사이의 공백기간은 무급이었으나, 甲은 다음 연도 강의를 위한 재충전과 강의능력 제고를 위한 연구를 하였다.

甲은 A학원에서 학급담임을 맡았으며, 08:30에 열리는 교직원 조례를 시작으로 하여 마지막 강의가 끝나는 오후 6시경 퇴근하였으며, 강의를 없는 시간에는 휴식이나 교재연구 등을 하여 타학원 강의를 할 수 없었다. 甲은 기본급 없이 강의시간당 3만원의 보수를 받았고, 사업소득세를 납부하였으며, 고용·산재보험은 가입되어 있지 않았다.

2000.11.30. 매년 반복 체결되었던 계약갱신을 거절 당하자, 퇴직금과 해고예고수당 지급을 청구하였다. 甲의 청구는 타당한가?

사안의 논점

1. 甲이 근기법상 근로자에 해당하는지
2. 퇴직금산정시 '계약기간 사이의 공백기간'이 계속근로기간에 해당하는지
3. 근로계약 갱신 거절이 해고에 해당하는지

* 로노해 46p; 백선 22p

판결요지

[1] 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.

[2] 근로계약기간이 만료하면서 다시 근로계약을 맺어 그 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복된 계약기간을 합산하여 계속 근로 여부와 계속 근로 연수를 판단하여야 하고, 갱신되거나 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백 기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학 기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기 기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지된다.

[3] 근로계약기간을 정한 경우 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것 없이 당연히 종료되나, 단기의 근로계약이 장기간에 걸쳐서 반복하여 갱신됨으로써 그 정한 기간이 단지 형식에 불과하게 된 경우에는 계약상 기간을 정하여 채용된 근로자일지라도 사실상 기간의 정함이 없는 근로자와 다를 바가 없게 되어, 사용자가 근로계약의 갱신을 거절하는 것은 해고라 된다.

002 임원의 근로자성

대법원 2003.9.26. 선고 2002다64681 판결 [퇴직금]*

- 원고: 근로자 / 피고: 사용자, 근로자 승소.

사건의 개요

甲(원고 1)은 1989년 A사의 비등기임원인 재무담당 상무이사로 입사하여 자금관리를 담당하다가, 1995년 주주총회 의결을 거쳐 등기임원인 이사가 되었으나, 이사선임 후에도 회사에서의 지위에 별다른 변동이 없었고 이사의 직무 외에 대표이사의 지시에 따라 노무를 제공하였다. 甲은 1998년에 퇴직하였다.

乙(원고 2)은 1991년 A사의 비등기임원인 기술담당 이사로 입사하여 근무하다가 1998년 퇴직하였다. 丙(원고 3)은 1989년 A사의 부장으로 입사했다가 1994년 비등기임원인 기술담당 이사로 승진하여 근무하다가 1998년에 퇴직하였다.

A사의 정관과 '임원처우에 관한 규정'에 따르면 등기임원과 비등기임원은 그 보수 등의 지급에 있어서 동등한 대우를 받았다. 그러나 등기임원에게는 이사회에 참석하여 결의할 권한이 부여되어 있는 반면, 비등기임원의 업무분장에 관하여는 아무런 규정을 두지 않았다.

퇴직한 甲·乙·丙은 A사에 퇴직금 청구의 소를 제기하였다.

사안의 논점

- A사의 임원인 甲·乙·丙이 근로기준법상 근로자인지 여부

* 로노해 58p

판결요지

[1] 상법상 이사와 감사는 주주총회의 선임 결의를 거쳐 임명하고 그 등기를 하여야 하며, 이사와 감사의 법정 권한은 위와 같이 적법하게 선임된 이사와 감사만이 행사할 수 있을 뿐이고 그러한 선임절차를 거치지 아니한 채 다만 회사로부터 이사라는 직함을 형식적·명목적으로 부여받은 것에 불과한 자는 상법상 이사로서의 직무권한을 행사할 수 없다.

[2] 주식회사의 이사, 감사 등 임원은 회사로부터 일정한 사무처리의 위임을 받고 있는 것이므로, 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하고 소정의 임금을 받는 고용관계에 있는 것이 아니며, 따라서 일정한 보수를 받는 경우에도 이를 근로기준법 소정의 임금이라 할 수 없고, 회사의 규정에 의하여 이사 등 임원에게 퇴직금을 지급하는 경우에도 그 퇴직금은 근로기준법 소정의 퇴직금이 아니라 재직중의 직무집행에 대한 대가로 지급되는 보수에 불과하다.

[3] 근로기준법의 적용을 받는 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어서 임금을 목적으로 종속적 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것이므로, ① 회사의 이사 또는 감사 등 임원이라고 하더라도 그 지위 또는 명칭이 형식적·명목적인 것이고 실제로는 매일 출근하여 업무집행권을 갖는 대표이사나 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하면서 그 대가로 보수를 받는 관계에 있다거나¹⁾ 또는 ② 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 외에 대표이사 등의 지휘·감독 아래 일정한 노무를 담당하고 그 대가로 일정한 보수를 지급받아왔다면²⁾ 그러한 임원은 근로기준법상의 근로자에 해당한다.

- 우선 원고 1의 경우 비등기이사로 근무한 기간과 원고 2, 원고 3의 전 근무기간 동안에 원고들의 이사 또는 이사대우라는 지위는 상법상의 이사와 같은 위임관계가 아니라 형식적·명목적인 것으로서 실제로는 이사 또는 이사대우라는 직함을 가지고 회장 등 대표이사의 지휘·감독하에 각자 담당한 회사의 업무를 처리하고 이에 대한 대가로 일정한 보수를 지급받는 관계에 있었던 것으로 보이고,

- 한편, 원고 1이 등기이사와 감사로 선임되어 근무한 기간 동안에 원고 1은 청구로부터 상법상의 이사 또는 감사로서의 일정한 사무처리 위임을 받고 있었던 것으로서 특별한 사정이 없는 한 사용자의 지휘·감독 아래에 일정한 근로를 제공하고 소정의 임금을 받는 고용관계가 아니라고 할 것이나, 기록에 의하면..... 원고 1이 비등기이사에서 등기이사 및 감사로 선임된 이후에도 상법상 이사, 감사로서의 위임사무 외에 종래에 담당하고 있던 업무를 대표이사와의 사용종속관계하에서 계속 유지하고 있었다고 볼 여지가 있으므로(위 원고의 감사로서의 책임기간은 한 달 남짓에 불과하다), 원심으로서는 원고 1이 등기이사와 감사로 선임된 기간에도 과연 종래와 같은 회사 업무를 담당하고 있었는지, 이에 관하여 대표이사와의 사이에 사용종속관계가 있었는지, 이러한 노무에 대한 대가로 보수가 지급된 것인지 등 근로자의 인정에 전제가 되는 간접사실에 대하여 구체적으로 심리하여 원고 1이 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단하였어야 할 것이다.

1) '비등기임원'의 경우.

2) '등기임원'이라도 이사로서의 사무처리 외에 대표이사 등의 지휘·감독을 받으며 노무를 제공한 경우.

003 사업경영담당자의 의미

대법원 2008.4.10. 선고 2007도1199 판결 [근로기준법위반 등]*

- 피고인 유죄.

사건의 개요

동국대학교 의료원 산하에는 경주한방병원, 포항병원 등이 있다. 甲(피고인)은 동국대학교 의료원장으로서 의료원을 대표하며 의료원 산하 각 병원 및 기관의 운영 전반을 관장하고 소속 교직원을 지휘·감독하였다. 한편 의료원 산하 각 병원은 독립채산제로 운영되고 해당 병원장은 그 전결사항으로 소속 근로자들에 대한 임금을 지급하여 왔다.

경주한방병원 직원에 대한 임금체불이 있자 甲은 근로기준법 위반의 죄로 기소되었다.

사안의 논점

- 대학교 의료원장이 사업경영담당자에 해당하는지

판결요지

근로기준법 제2조 제1항 제2호가 정한 '사용자'란 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말하고, 여기에서 '사업경영담당자'란 사업경영 일반에 관하여 책임을 지는 자로서 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자를 말하는 바, 근로기준법이 같은 법 각 조항에 대한 준수의무자로서의 사용자를 사업주에 한정하지 아니하고 사업경영담당자 등으로 확대한 이유가 노동현장에 있어서 근로기준법의 각 조항에 대한 실효성을 확보하기 위한 정책적 배려에 있는 만큼, 사업경영담당자란 원칙적으로 사업경영 일반에 관하여 권한을 가지고 책임을 부담하는 자로서 관계 법규에 의하여 제도적으로 근로기준법의 각 조항을 이행할 권한과 책임이 부여되었다면 이에 해당한다.

- 원심은 그 판시 증거들을 종합하여, 동국대학교 의료원 산하에는 경주한방병원, 포항병원 등 각 병원들이 있고, 그 각 병원들의 운영을 대체로 당해 병원장이 관장하기는 하나, 피고인은 동국대학교 의료원장으로서 의료원을 대표하며 동국대학교 총장의 명을 받아 의료원 산하 각 병원 및 기관의 운영 전반을 관장하고 소속 교·직원을 지휘·감독하며, 의료원은 의료원 산하 각 병원의 총 예산을 포함한 의료원 연간 종합 예산의 편성·조정·통제 및 집행실적의 심사분석, 당해 연도 미편성 및 초과예산의 집행·조정·통제, 각 병원별 자금운용수지 현황 관리 등의 업무를 담당하면서 자금 운용에 어려움이 있는 병원에 대하여는 자금 지원 요청을 받아 다른 병원으로부터 자금을 차입하거나 법인으로부터 자금을 지원받도록 하는 등 각 병원의 자금 운영난을 해소하기 위한 조치를 취하며, 실제로 2005. 6.경 경주한방병원에 대하여 인건비를 지원하기 위하여 경주병원으로부터 자금을 차용하도록 병원 간 본·지점 거래의 시행을 승인하기도 한 사실 등을 인정한 다음, 피고인이 위 의료원 산하 경주한방병원 등 소속의 근로자들에 대한 관계에 있어서 근로기준법 제2조가 정한 사용자에 해당한다고 보아 이 사건 임금체불로 인한 근로기준법 위반죄의 죄책을 진다고 판단하였는바, 위 법리에 비추어 기록을 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 옳고, 상고이유 주장과 같이 의료원 산하 각 병원이 독립채산제로 운영되고 해당 병원장이 그 전결사항으로 소속 근로자들에 대한 임금을 지급하여 왔다 하더라도 피고인이 근로기준법 제2조가 정한 사용자에 해당한다고 판단함에 아무런 장애가 없으며, 주장과 같이 근로기준법 제2조가 정한 사용자에 관한 법리를 오해한 위법 등이 없다.

004 목시적 근로계약관계

대법원 2008.7.10. 선고 2005다75088 판결 [종업원지위확인]*

- 원고: 근로자 / 피고: 사용자(현대미포조선), 근로자 승소.

사건의 개요

용인기업은 현대미포조선(피고)의 사내 하청업체로서, 1978년 4월에 설립되어 약 25년간 현대미포조선의 사내하도급 업무(선박수리)만을 수행했다. 용인기업은 현대미포조선이 제공한 사무실에서 사무를 처리했으며, 독자적인 장비나 사업경영상 독립적인 물적시설을 갖추지 않았다. 현대미포조선은 용인기업 소속 근로자들의 채용·승진·징계에 관여하고, 출퇴근을 점검했으며, 작업량과 작업방법 등을 결정하였다.

용인기업 소속 근로자 **甲(원고)**은 현대미포조선의 사업장에서 용인기업이 수급한 업무에 종사하여 오다가 2003년 용인기업이 폐업을 하자, 현대미포조선을 상대로 종업원지위확인 의 소를 제기하였다.

사안의 논점

- 甲과 현대미포조선 사이에 근로계약관계가 성립한 것으로 볼 수 있는지 (현대미포조선이 甲에 대하여 근기법상 사용자에 해당하는지)

판결요지

원고용주에게 고용되어 제3자의 사업장에서 제3자의 업무에 종사하는 자를 제3자의 근로자라고 할 수 있으려면,

① 원고용주는 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 결하여 제3자의 노무대행기관과 동일시할 수 있는 등 그 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 아니하고, ② 사실상 당해 피고용인은 제3자와 종속적인 관계에 있으며, 실질적으로 임금을 지급하는 자도 제3자이고, 또 근로제공의 상대방도 제3자이어서

당해 피고용인과 제3자 간에 목시적 근로계약관계가 성립되어 있다고 평가될 수 있어야 한다.

- 원고들이 소속된 용인기업은 약 25년간 오직 피고 회사로부터 선박엔진 열교환기, 시 밸브(Sea Valve), 세이프티 밸브(Safety Valve)의 검사·수리 등의 업무를 수급인 자격으로 수행하여 왔는데,

* 로노해(제3판) 60p; 백선 210p

피고 회사는 용인기업이 모집해 온 근로자에 대하여 피고 회사가 요구하는 기능시험을 실시한 다음, 그 채용 여부를 결정하였고, 그 시험합격자에게만 피고 회사가 직접 지급하는 수당을 수령할 자격을 부여하였으며, 용인기업 소속의 근로자들에 대하여 징계를 요구하거나, 승진대상자 명단을 통보하는 등, 용인기업 소속 근로자들의 채용, 승진, 징계에 관하여 실질적인 권한을 행사하였다.

뿐만 아니라, 피고 회사는 원고들의 출근, 조퇴, 휴가, 연장근무, 근로시간, 근무태도 등을 점검하고, 원고들이 수행할 작업량과 작업 방법, 작업 순서, 업무 협력 방안을 결정하여 원고들을 직접 지휘하거나 또는 용인기업 소속 책임자를 통하여 원고들에게 구체적인 작업 지시를 하였으며, 용인기업이 당초 수급한 업무 외에도 원고들로 하여금 피고 회사 소속 부서의 업무를 수행하게 하거나, 용인기업의 작업물량이 없을 때에는 교육, 사업장 정리, 타 부서 업무지원 등의 명목으로 원고들에게 매월 일정 수준 이상의 소득을 보장하는 등, 직접적으로 원고들에 대한 지휘감독권을 행사하였다.

더 나아가, 용인기업은 원칙적으로 수급한 물량에 대하여 시간단위의 작업량 단가로 산정된 금액을 피고 회사로부터 수령하였지만, 피고 회사는 용인기업 소속 근로자들이 선박 수리와 직접적인 관련이 없는 피고 회사의 다른 부서 업무지원, 안전교육 및 직무교육 등에 종사하는 경우 이에 대한 보수도 산정하여 그 지급액을 결정하였을 뿐만 아니라, 원고들에게 상여금, 퇴직금 등의 수당을 직접 지급하였다. 한편, 용인기업에 대한 작업량 단가는 피고 회사 소속 근로자(이른바 직영근로자)로 조직된 현대미포조선 노동조합과 피고 회사 사이에 체결된 임금협약 결과에 따라 결정되었으며, 원고들의 퇴직금이나 건강보험 등 사회보험료 역시 피고 회사가 기성 대금과 함께 지급하는 등, 피고 회사가 원고들의 임금 등 제반 근로조건에 대하여 실질적인 영향력을 행사하였다.

마지막으로, 용인기업은 사업자등록 명의를 가지고 소속 근로자들에 대한 근로소득세 원천징수, 소득신고, 회계장부 기장 등의 사무를 처리하였으나, 이러한 사무는 피고 회사가 제공하는 사무실에서 이루어졌을 뿐만 아니라, 용인기업은 독자적인 장비를 보유하지 않았으며, 소속 근로자의 교육 및 훈련 등에 필요한 사업경영상 독립적인 물적 시설을 갖추지 못하였다.

이러한 사정을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 용인기업은 형식적으로는 피고 회사와 도급계약을 체결하고 소속 근로자들인 원고들로부터 노무를 제공받아 자신의 사업을 수행한 것과 같은 외관을 갖추었다고 하더라도, 실질적으로는 업무수행의 독자성이나 사업경영의 독립성을 갖추지 못한 채, 피고 회사의 일개 사업부서로서 가능하거나 노무대행기관의 역할을 수행하였을 뿐이고, 오히려 피고 회사가 원고들로부터 종속적인 관계에서 근로를 제공받고, 임금을 포함한 제반 근로조건을 정하였다고 봄이 상당하므로, 원고들과 피고회사 사이에는 직접 피고 회사가 원고들을 채용한 것과 같은 목시적인 근로계약관계가 성립되어 있었다고 보는 것이 옳다.

005 남녀정년차별

대법원 1996.8.23. 선고 94누13589 판결 [부당해고구제재심판정취소]*

- 원고: 사용자 / 피고: 중앙노동위원회위원장 / 피고보조참가인: 근로자, 사용자 승소.

사건의 개요

한국전기통신공사(원고, 이하 ‘공사’)의 취업규칙인 정년규정에는 “일반직 직원 정년 58세, 교환직렬 직원 정년 53세”라고 규정하고 있었다. 1992.12.31. 공사는 정년 53세에 도달한 교환직렬 여성근로자 **甲(피고보조참가인)**에 대하여 정년퇴직 발령을 하였다. 공사의 교환원으로 근무하였던 남성 근로자는 3명이 있었으나, **甲**의 정년퇴직 발령 당시에는 퇴직하거나 다른 직군으로 전환되어 교환직렬 직원은 모두 여성이었다.

교환직렬 직원의 직무 내용은 114 전화번호 안내 및 교환업무 등이었는데, 교환업무의 자동화로 인하여 교환직렬에 인력잉여가 발생하여 1982년 이후 교환직렬의 신규채용은 중지되었다. 그리고 1987년부터 1994년까지 교환원 869명이 퇴직하였는데 그 중 53세 정년에 도달하여 퇴직한 자는 1명뿐이고, 41세 이전에 퇴직한 자는 786명으로 이 기간 동안의 총 퇴직자의 90%를 초과하였다. 한편 공사의 설립 당시 55세이었던 교환직렬의 정년은 노사간의 협의를 거쳐 1982년에 43세로, 1984년에 50세로, 1987년에 53세로 조정되어 왔다.

1992.12.31. 정년퇴직 발령을 받은 **甲**은 관할 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기하였다. 지방노동위원회는 **甲**의 신청을 받아들여 구제명령을 하였고, 중앙노동위원회도 부당해고에 해당한다는 내용의 재심판정을 하였다. 이에 공사는 중앙노동위원회의 재심판정에 대한 취소소송을 제기하였다.

사안의 논점

- 여성으로 구성된 교환직렬에 대한 정년차등이 합리적 이유가 있는지 여부

판결요지

남녀고용평등법 제8조 제1항, 제2조의2 제1항은 사업주가 근로자의 정년 및 해고에 관하여 여성인 것을 이유로 합리적 이유 없이 남성과 차별하는 것을 금지하고 있고, 근로기준법 제6조는 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 하여 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다고 규정하고 있는 바, 근로기준법 제6조에서 말하는 남녀의 차별적 대우란 합리적인 이유 없이 남성 또는 여성이라는 이유만으로 부당하게 차별대우하는 것을 의미한다 할 것이다.

- 잉여인력으로 말미암아 신규채용이 이루어지지 않고 있는 교환직렬의 경우 담당인력의 고령화가 지속되고, 게다가 원고의 교환직렬의 정년을 다른 직렬의 경우와 같이 58세로 연장하면 교환직렬은 더욱 고령화되고, 신규인력의 유입이 어려워짐에 따라 연공서열제를 채택하고 있는 원고의 고용비용은 증가되고 상대적으로 생산성은 낮아질 수밖에 없는 사실을 알 수 있는바,

사정이 그러하다면 원고의 교환직렬에서의 인력의 잉여 정도, 연령별 인원구성, 정년 차이의 정도, 차등정년을 실시함에 있어서 노사간의 협의를 거친 점, 신규채용을 하지 못한 기간, 현재의 정년에 대한 교환직렬 직원들의 의견 등에 비추어 보아 원고가 교환직렬에 대하여 다른 일반직 직원과 비교하여 5년간의 정년차등을 둔 것이 사회통념상 합리성이 없다고 단정하기는 어렵다 할 것이다.

해설

대상판결은 이 사건의 차등정년규정은 합리성이 있다고 하여甲에 대한 정년퇴직은 정당하다고 판시하였다(만약 차등정년규정이 근기법 제6조 위반에 해당한다면, 그 정년규정은 무효가 되고, 무효인 정년규정에 의한 퇴직조치는 부당해고가 될 것이다).

한편, 대법원 1988.12.27. 선고 85다카657 판결(한국전기통신공사 사건)에서는 달리 판단한 바 있다. 한국전기통신공사의 1982.5.20.자 개정 인사규정에 따르면, 일반직원의 정년은 55세인 반면 교환직렬직원의 정년은 43세였다. 이러한 정년차등에 대하여, 1988년 대법원 판결은 “합리적인 이유 없이 여성근로자들로 하여금 조기퇴직하도록 부당하게 낮은 정년을 정한 것이라면 이는 위 근로기준법 소정의 남녀차별금지규정에 해당되어 무효”라고 판단하였다. 그 결과 교환직렬에 근무했던 여성 근로자가 1982.12.31.에 ‘정년 43세’에 도달했다는 이유로 행한 정년퇴직처분은 무효라고 판단하였다.

006 무기계약 근로자에 대한 차별

대법원 2015.10.29. 선고 2013다1051 판결 [임금지급등]

- 원고: 근로자 / 피고: 사용자, 근로자 패소.

사건의 개요

한국산업인력공단(피고, 이하 '공단')의 보수규정에는, '정규직인 일반직 직원'의 초임연봉을 정할 때에 공기업 근무경력 등을 100% 인정하도록 정하고 있다.

한편 2007.10.1. 개정된 공단의 보수규정 부칙 제2조 제1항(이하 '이 사건 부칙조항'이라 한다)은, 정부종합대책에 따라 비정규직인 계약직에서 일반직으로 전환되는 직원의 초임기본연봉을, 비정규직 직원으로 근무 시에 받은 보수를 기준으로 산출한 등급의 금액으로 하도록 정하고 있다. 이에 따라 '계약직으로 입사했다가 일반직으로 전환'된 甲(원고) 등은, 계약직 직원으로 근무한 기간이 산입된 초임연봉등급을 받지 못하였다.

甲 등은 '정규직인 일반직 직원'에 비하여 호봉에 있어 차별을 받았다고 주장하며, 그 임금 차액을 청구하는 소를 제기하였다.

사안의 논점

1. 기간제법상 차별적 처우 금지규정의 위반 여부
2. 근로기준법에서 금지하는 차별적 처우에 해당하기 위해서는, 차별을 받았다고 주장하는 사람과 그가 비교대상자로 지목하는 사람이 본질적으로 동일한 비교집단에 속해 있어야 하는지 여부(적극)

방강수

연세대학교 졸업
제14회 공인노무사 2차 차석 합격
한양대 법학과(노동법) 석사 졸업
한양대 법학과(노동법) 박사 졸업
한국노동법학회 회원
노동판례리뷰 집필진

저 서

통합노동법(웅비)
공인노무사 2차[2010-2014] 최신기출문제해설(새흐름, 공저)
노동법 사례 72선(새흐름)
노동법 원포인트 판례 170선(새흐름)
Case 노동법(새흐름, 공저)

제3판

노동법 원포인트 판례 170선

2015년	1월 15일	초 판	제1쇄발행
2016년	12월 15일	제 2 판	제1쇄발행
2019년	12월 16일	제 3 판	제1쇄인쇄
2019년	12월 25일	제 3 판	제1쇄발행

편저자 방 강 수
발행인 이 중 은
발행처 새 흐 름

서울특별시 마포구 독막로 295 삼부골든타워 212호

전 화 (02) 713-3069 FAX (02) 713-0403

등 록 2014. 1. 21, 제2014-000041호(윤)

홈페이지 www.sehr.co.kr

편저자와
협의하여
인지첨부를
생략함

파본은 바뀔드립니다.

본서의 무단복제행위를 금합니다.

정 가 23,000원

ISBN 979-11-6293-110-3