

정 오 표

- 이수진, 「노동법 쟁점정리노트」(제4판), 경연

↓ 줄수에는 목차도 포함

쪽	줄	현 행	수 정
24	3	손해배상을 예정	손해배상액을 예정
31	밑3	통상적인 근로관계를 전환된 것으로	통상적인 근로관계로 전환된 것으로
40	10	소정근로를 제공 여부와는 관계없이	소정근로의 제공 여부와는 관계없이
48	12	지급의무의 존재에 관하여 <u>다투만 한</u>	지급의무의 존재에 관하여 <u>다툼만 한</u>
55	6	③ 또한, 피고가	⑤ 또한, 피고가
75	14	찬성일 <u>것일</u> 요구된다	찬성일 <u>것의</u> 요구된다
75	17	근로자 <u>개개인</u> 의견표명을	근로자 <u>개개인</u> 의 의견표명을
101	밑14	그 후 3월의 기간 동안	그 후 3월의 기간 동안
112	각주 51, 2	아시아문화개발원의 의무에 해당하여 <u>피고 근로자에게</u> 승계되므로	아시아문화개발원의 의무에 해당하여 <u>피고 아시아문화원에게</u> 승계되므로
113	밑6	충실의무를 <u>중대하고</u>	충실의무를 <u>중대하게</u> 위반한
118	밑7	'사회적 보호의 필요성'을	'사회적 보호의 필요성'을
129	밑1	판단하 <u>여</u> 야	판단하 <u>여</u> 야
142	밑11	근로자들이 집단적인 사직서 제출을 말하나,	근로자들의 집단적인 사직서 제출을 말하나,
146	밑1	<u>명하</u> 수 있다	<u>명할</u> 수 있다
155	밑2	'형식'만 존재하는 <u>경우에는</u>	'형식'만 존재하는 <u>경우에는</u>
165	6	배제하기로 하는 합의를 하더라도 <u>그 무효이다</u>	배제하기로 하는 합의를 하더라도 <u>무효이다</u>
171	6	파견사업주로부터 <u>근로자파견</u> 의 역무를	파견사업주로부터 <u>근로자파견</u> 의 역무를
176	밑4	(기간제법 제16조 제2호, 제21조)	(기간제법 제16조 제2호, 파견법 제21조)
192	밑3	대반하여	대반하여
226	5	Ⅱ. 근로자측 교섭담당자	Ⅱ. 근로자측 교섭담당자
231	13	개별 교섭이 가능하다(<u>노조법 제29조의2 제2항</u>).	개별 교섭이 가능하다(<u>노조법 제29조의2 제1항</u> 단서).
240	12	인사에 관한 사항의 단체교섭의 대상성이 문제되나	인사에 관한 사항의 단체교섭의 대상성이 문제되나
257	6	최소화할 <u>기회</u> 마련하고	최소화할 <u>기회를</u> 마련하고

261	4	<u>실시</u> 종전 判例의	<u>실시하여야 한다는</u> 종전 判例의
262	밑4	<u>정당성</u> 부정된다	<u>정당성이</u> 부정된다
264	5	<u>확인적</u> 으로	<u>확인적</u> 으로
276	8	대항·방위 <u>수단으로서의 쟁의권이</u> 형평의 원칙에 맞는다	-대항·방위 <u>수단으로서 쟁의권을 인정하는 것</u> 의 형평의 원칙에 맞는다
276	11	직장폐쇄가 '성립'에	직장폐쇄의 '성립'에

- 제가 미처 발견하지 못한 오기나 기타 교재에 대한 의견 등은 theviolet@naver.com으로 보내주시면 감사하겠습니다.
- 부족한 교재임에도 관심을 가져주셔서 감사합니다 :) 남은 기간도 화이팅합시다!