

# 정 오 표

- 이수진, 「지니 노동법 사례노트<sup>(1쇄)</sup>」, 경연

■ 다행히 큰 오류는 없습니다만, 일부 수정사항이 있습니다.

■ 제가 미처 발견하지 못한 오기나 기타 교재와 관련한 의견 등이 있으시다면 제게 자유롭게 공유해주셔도 좋습니다(이메일 : theviolett@naver.com). 부족한 교재임에도 관심을 가져주신 점 진심으로 감사하다는 말씀을 전하고 싶습니다. 😊

↓ 줄수에는 목차도 포함

쪽	줄	현 행	수 정
14	11	근로기준법상의 보호를	<u>근로기준법</u> 등의 보호를
22	9	자가 된다.	자의 범위를 정한 것이다.
35	11	(1) 누구든지	(1) 주체 및 객체
36	17	① A노동조합이 ② 영향력이 있다고	① A노동조합은 ② 영향력이 크다고
42	13	A가	삭제
51	16	자발적 희망과 이익이 크며 그 점을 고려하여	희망에 따른 것이며 갑에게 큰 이익이 되었다는 점을 고려할 때
51	밑7	주로 부담하여야 할	주로 갑이 부담하여야 할
68	5	위반한 것인지	위반하여
70	밑10	존재하는 경우가	<del>존재하는 경우가</del>
81		A노조	甲 노조
81	3	2줄 뒤에 추가	甲 노조는 상시 근로자 240명 중 150명 이상으로 구성된 과반 노조이다.
82	11	새로 추가	(3) 따라서 2008년 1월 1일자 해외연수교육규정 제20조 개정 은 취업규칙의 불이익변경에 해당한다.
87	밑3	사회통념상 합리성	집단적 동의권 남용 법리로 변경
97	6	찬반 의견 교환해야	찬반 의견을 교환해야
97	밑6	사회통념상 합리성	집단적 동의권 남용 법리로 변경
99	밑4	당연히 취업규칙이 적용되어야	당연히 변경된 취업규칙이 적용되어야

100	밑4	정년조항 개정은 사회통념상 합리성도 인정되지 않아	정년조항 개정은 근로자들이 집단적 동의권을 남용한 경우에 해당하지 않아
103	1	상기 근로자	상시 근로자
111	16	해당한다(대판 2011.7.14., 2011다23149)고 보았다.	해당한다고 보았다(대판 2011.7.14., 2011다23149)
118	밑1	있다는 이를 제외하여야 한다.	있다면 이를 평균임금 산정 시 제외하여야 한다.
119	4	근속연수	근속연수
122	15	종합해서 판단한다.	종합적으로 평가해볼 때 통상의 경우보다 현저하게 적거나 많 이 산정된 것으로 인정되는 예외적인 경우라면 평균임금을 산 정하는 것이 현저하게 부적당한 경우에 해당한다.
122	밑9	산정하여야 한다.	산정하여야 한다며, 이 기간을 제외하고 평균임금으로 산정한 다.
123	5	판례에 따르면	판례에 따르면 갑의 무급 휴가 및 휴직 기간은
123	19	이러한 평균임금의 변동이	이러한 평균임금의 변동으로
147	밑6	임금으로서	<u>임금으로서</u>
161	8	기간 동안임	기간 동안임금을 지급받지 못했다.
163	9	퇴직금	퇴직급여등
164	11	배당요구종기일	배당요구당시
169	밑5	자신이	갑이
173	밑2	규정에 산정한	규정에 따라 산정한
178	6	목차 추가	1. 출근율 요건 충족여부
178	11	목차 추가	2. 휴가일수 비례 삭감 여부
178	11	2009.1.1.	2008.1.1.
178	14	연간 출근일수이	연간 출근일수가
182	12	법 조문 추가	근로기준법 제28조 제1항
187	밑13	법 조문 추가	근로기준법 제28조 제1항
195	2	규정취지를	규정취지에
195	밑12	법 조문 추가	근로기준법 제28조 제1항
197	밑1	전직	전직
199	II	II. 2021.2.1	II. 2012.2.1

200	11	II. 2021.2.1.	II. 212.2.1
201	목차3	사회통념상 합리성	적법한 동의를 받은 것인지 여부로 내용 변경
223	밑10	2014.5.1.	2014.5.6
226	6	총부부장	총무부장
228	밑2	및 '4월 12일 사고로	및 삭제
238	목차	3. 서면의 통지 4. 기타 통지의 방법 5. 사안의 경우	(2) 서면의 통지 (3) 기타 통지의 방법 (4) 사안의 경우
239	6	총부부장	총무부장
239	밑4	것을 볼 수는	것으로 볼 수는
247	13	합병의 경우에는 명문의 규정(상법 제235조)이 있으나	상법 제235조에 따른 효과로서 근로관계의 승계를 인정하나
254	6	합병의 경우에는 명문의 규정(상법 제235조)이 있으나	상법 제235조에 따른 효과로서 근로관계의 승계를 인정하나
259	밑11	합병의 경우에는 명문의 규정(상법 제235조)이 있으나	상법 제235조에 따른 효과로서 근로관계의 승계를 인정하나
283	5	현금흐름등급	현금흐름등급
286	4	서울호텔사업부가	서울호텔사업부와
287	1	경영상해고의 요건을	경영상해고의 정당성 요건을
287	밑11	현금흐름등급	현금흐름등급
294	14	선정기준은 단체협약이나	선정기준이 단체협약이나
295	밑3	실시 해고회피노력을	실시 전 해고회피노력을
297	4	의거 근로자 30명	의거하여 근로자 30명을
299	4	경영해고의	경영상해고의
301	14	의거 근로자 30명을	의거하여 근로자 30명을
303	밑3	따라서~ 충족하지 않아 적용되지 않으므로	(4) 따라서~ 충족하지 못하였으므로
313	밑6	존재하는 경우가	삭제
315	밑2	원칙에	원칙에
327	밑4	있기	있게 하기
328	밑7	비로	비록

332	3	인계도록	인계하도록
344	5	별금형의	별금형을
360	2	근로기준법 제96조에 의하여 취업규칙	근로기준법 제96조 제1항에 A회사 취업규칙
360	11	그러나	또한
364	7	불가피라니	불가피하니
364	8	이유로 사직을 거부한다면	이유로 사직 의사가 없다고 하였다. 그러나 인사부장이
379	밑1	40%	60%
383	밑7	이유	사유
392	밑2	있으며,	있었으며
408	밑7	상당인과관계(업무기인성)이	상당인과관계(업무기인성)가
416	7	학습지교사들은	학습지교사들은 사실상 겸업이 불가한 바
416	10	일반 직원들을	관리 직원들을
416	11	구별되지만	구별되어
425	밑10	대한 근로관계	대한 인사,급여,징계 등 근로관계 결정에
426	9	인사,급여,징계 등 근로자에 대한	근로자에 대한 인사,급여,징계 등
432	밑6	대판 1990.12.23	대판 1990.10.23
452	7	통제의 수단의	통제 수단의
476	6	비종업원	비종사 근로자
489	밑5	조의에	조 규정에
492	밑3	A연맹에게	B연맹에게
494	2	A연맹에게	B연맹에게
496	5,6	일반적	일반직
500	9	일반적	일반직
512	밑1	1차	삭제
522	3	제21조	제15조
533	4	특히 노조법 제2조 제6호	노조법 제2조 제6호

547	제2문	추가	지부노동조합의 쟁의행위가 목적의 면에서 정당 한지 대법원 판례를 중심으로 논하시오.
556	9	2012.1.5	2012.1.15
574	밑12	찬반투표를	찬반투표
591	밑11	30분	20분
592	밑3	을을	갑과 을을
592	밑1	추가	따라서 A공사의 주장은 정당하지 않다.
620	목차	(3) 파업 종료 후의 직장폐쇄	(4) 파업 종료 후의 직장폐쇄
622	11	(3) 파업 종료 후의 직장폐쇄	(4) 파업 종료 후의 직장폐쇄
626	목차	(3) 파업 종료 후의 직장폐쇄	(4) 파업 종료 후의 직장폐쇄
628	11	(3) 파업 종료 후의 직장폐쇄	(4) 파업 종료 후의 직장폐쇄
629	밑14	B노동조합의	노동조합 을의
629	밑12	2009.6.1.	2015.6.1.
630	밑2	2009.6.1.	2015.6.1.
639	4	B지부	A지회가 소속한 전국전자노조의 B지부
658	3	제30조	제46조
663	2	구조조정을	구조조정은
685	16	하는 데 있다.	하는 데 그 뜻이 있다.
697	2	단체협약이	단체협약의
697	3	조합비일괄공제조항	조합비일괄공제조항의
706	10	K소속	K사 소속
712	14	K소속	K사 소속
715	참고 문제2	21년 변호사 모의	21년 변호사 모의, 23년 변호사시험
723	7	유로	이유로
725	12	제35조 제1항	제35조 제1항 제1호
731	밑1	(30 점)	(20점)
740	밑7	않았더라도	않았더라도

743	2	1 내지	1차 내지
749	밑14	노조법 제 81 조 제 3 호	노조법 제81조 제1항 제3호
763	밑10	노조법 제 81 조 제 1 항 제 4 호	구 노조법 제81조 제4호
764	밑4	노조법 제 81 조 제 1 항 단서	노조법 제81조 제1항 제4호 단서
765	밑5	노조법 제 81 조 제 1 항 단서	노조법 제81조 제1항 제4호 단서
765	밑3	노조법 제 81 조 제 1 항 단서	노조법 제81조 제1항 제4호 단서
775	15	구 노조법 제 81 조 제 1 항 제 4 호 단서	노조법 제81조 제1항 제4호 단서