

정 오 표

- 방강수·이수진, 「Case 노동법」(제2판), 새흐름

↓ 줄수에는 목차도 포함

쪽	줄	현행	수정
12	9	지급하여 금품이라면 ...	지급하여 온 금품이라면 ...
15	14	근로의 대가"라고 임금체설의...	근로의 대가"라고 하여
15	밑1	지급하여 금품이라면	지급하여 온 금품이라면
47	밑 3	② A회사는 해고예고의무가 없어 근로기준법 제26조를 위반한 것이 아니다. 따라서 甲의 주장은 본채용 거부의 정당성에 한하여 타당하다.	② A회사는 해고예고의무를 부담하므로 해고예고수당을 지급하지 않고 시용기간 마지막 날 본채용을 거부한 것은 근로기준법 제26조 위반에 해당한다. 따라서 甲의 주장은 타당하다.
59	3	내용을 추가(신설)된 바 ...	내용이 추가(신설)된 바 ...
62	15	근로기준법 제20조에 위반 여부와 관련 ...	근로기준법 제20조 위반 여부와 관련 ...
66	4	동의를 얻은 것이 동의가 ...	동의를 얻은 것이 동의의 ...
106	밑6	'사전의 포괄적 사전 동의'의 ...	'사전의 포괄적 사전 동의'의 ...
116	14	출석하여 소명한 것을 볼 수는 없어 ...	석하여 소명한 것으로 볼 수는 없어 ...
125	밑1	이러한 약정이 근로기준법 제20조에 위반 여부와 관련하여 ...	행이러한 약정이 근로기준법 제20조에 위반 여부와 관련하여 ...
151	5	2006월	2006년
217	6	위법하다다	위법하다다
231	5	근로를 해고하려면	근로자를 해고하려면
247	밑12	노동조합과의 사전협의는	노동조합과의 사전협의는
268	1	비로	비록
285	12	임금이란이란	임금이란이란
321	밑13	위임이나 승인이 없이	위임이나 승인 없이
333	밑4	위임이나 승인이 없이	위임이나 승인 없이

355	6, 14	위임이나 승인이 없이	위임이나 승인 없이
407	5	직장점거의 정당한지 문제된다	직장점거가 정당한지 문제된다
422	2	지배 · 개입의	지배 · 개입의
433	밑10	업무해 두고	업무에 두고
483	밑5	결과의 심각성	결과의 심각성
568	밑1	2015. 6. 1.자로	2017. 8. 23.자로

- 수고하셨습니다.