

2024 이패스 객관식 노동법 정오표(2024.05.07. 기준)

쪽수	구분	상세구분	원내용	수정내용
66쪽	50번 문제	지문 1번	사용자와 근로자관계가...	사용자와 근로관계가
197쪽	162번 문제	물음	...설명으로 옳지 않은 것은?...	... 설명으로 옳은 것은?
241쪽	196번 문제	3번 지문 해설	해고예고 의무를 위반했다 하더라도 해고의 정당한 이유를 갖추고 있는 한 해고의 사법상 효력에는 영향이 없어 절차를 무시한 해고도 유효하다(대법원 1993.12.17, 선고 93다39492 판결).	부당해고 구제재심판정을 다투는 소송에서 해고의 정당성에 관한 입증책임은 이를 주장하는 자(사용자)가 부담한다(대법원 1995.2.14, 선고94누5069 판결 참조). 반면에 부당노동행위의 주장 및 입증책임은 부당노동행위를 주장하는 근로자와 노동조합에게 있다(대법원 1991.7.26, 선고 91누2557 판결 참조).
241쪽	196번 문제	4번 지문 해설	부당해고 구제재심판정을 다투는 소송에서 해고의 정당성에 관한 입증책임은 이를 주장하는 자(사용자)가 부담한다(대법원 1995.2.14, 선고94누5069 판결 참조). 반면에 부당노동행위의 주장 및 입증책임은 부당노동행위를 주장하는 근로자와 노동조합에게 있다(대법원 1991.7.26, 선고 91누2557 판결 참조).	[근기법 제30조 (구제명령 등) 제3항] 노동위원회는 제1항에 따른 구제명령(해고에 대한 구제명령만을 말한다)을 할 때에 근로자가 원직복직(原職復職)을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다
349쪽	14번	내용전체 바꾸기	공중위생, 공중도덕상 유해 업무 취업시킬 목적으로 근로자파견을 한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원이하의 벌금 → 미수범도 처벌	유해업무 취업목적으로 근로자 파견을 한 자에 대한 처벌(42조) -다음 각호의 어느 하나에 해당하는 업무에 취업시킬 목적으로 근로자파견을 한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금 → 미수범도 처벌 1. 성매매 행위 업무 2. 부정식품 제조 업무 3. 부정의약품 제조 업무 4. 부정유독물 제조 업무 5. 부정의료 업무 6. 위해식품등 판매 업무 7. 병든 동물고기 등 판매 업무 8. 그 밖에 대통령령 업무
420쪽	2번에서 최저임금적용제외 근로자 2.	편집 수정	1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자 2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자로서 고용노동부장관의 인가를 받은 자(정신 또는 신체 장애가 업무수행에 직접 현저 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람임)	1. 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자 2. 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자로서 (한 줄 띄우기) 고용노동부장관의 인가를 받은 자(정신 또는 신체 장애가 업무수행에 직접 현저 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람임)

쪽수	구분	상세구분	원내용	수정내용
487쪽	맨위의 표 [재취업입국제한]	4번째 줄	출국일로부터 3개월 이 지나면 재취업 가능 근로자 존재 (1...2...3...)	출국일로부터 1개월 이 지나면 재취업 가능 근로자 존재 1. 다음 각목의 하나에 해당할 것 가. 사업장변경 안했을 것 나. 사용자가 정당한 사유로 계약기간 중 계약을 해지하려고 하거나 계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우 또는 상해 등으로 해당 사업장에 계속 근무는 부적법하나 다른 사업장에 근무하는 것은 가능하다고 인정되는 사유로 사업장을 변경하는 경우로서 동일업종 내 근속기간 등 노동부장관의 고시 기준을 충족하는 경우(고용허가신청 사용자와 취업활동 종료일까지의 근로계약기간이 1년 이상 + 동일업종내 4년 10개월간 근속) 다. 휴업, 폐업, 고용허가의 취소, 고용의 제한, 범위반 기숙사의 제공, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 사유(노동부고시)로 사업장을 변경하는 경우로서 고용허가신청 사용자와 취업활동기간 종료일까지의 근로계약 기간이 1년 이상일 것 라. (다의 경우) 고용허가신청 사용자와 취업활동 기간 종료일까지의 근로계약 기간이 1년 미만이나 직업안정기관의 장이 외국인근로자 권익보호협의회의 의견을 들어 타당하다고 인정하는 경우 2. 외국인력정책위원회가 도입 업종이나 규모 등을 고려하여 내국인을 고용하기 어렵다고 정하는 사업 또는 사업장에서 근로하고 있을 것 3. 재입국하여 근로를 시작하는 날부터 효력이 발생하는 1년 이상의 근로계약을 해당 사용자와 체결하고 있을 것.
489쪽	8. (1) 3.	3.의 내용	부적합 bur 다른 사업장	부적합 but 다른 사업장
522쪽	8번 문제	5번 지문 해설	노조 전임자에 대한 급여지급금지는 1997년 노조법 제정 시에 규정되었으나 적용이 유보되어 오다가 2010. 7. 1.부터 시행되고 있다.	노조 전임자에 대한 급여지급금지는 1997년 노조법 제정 시에 규정되었으나 적용이 유보되어 오다가 2010. 7. 1.부터 시행되었다. 그 이후 개정된 노조법에서는 전임자에 대한 급여지급 금지규정을 삭제하였고, 전임자에 대한 급여지급을 요구하며 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 안된다는 규정 및 전임자에게 급여를 지원하는 행위를 부당노동행위로 규정한 노조법 제81조 제4호의 규정도 삭제하였다.
550쪽	요약표	조합원 수 표	...(연합노조는 구성단체별 조합원수)	...(연합노조는 구성단체별 조합원수/둘 이상의 사업장 근로자로 구성된 단위노조는 사업장별로 구분하여 통보)
562쪽	43번 문제	3번 지문	... 부당노동행위의 구제들...	... 부당노동행위의 구제들...
619쪽	89번 문제	5번 지문	탈퇴 역시 실질적으로 조직변경에 해당한다.	탈퇴는 조직형태변경에 해당하지 아니한다.

쪽수	구분	상세구분	원내용	수정내용
670쪽	122번 문제	1번 지문	...받아야 한다.	...받을 필요가 없다.
733쪽	168번 해설	해설 옆	㉔ 쟁의행위의 목적은...	① 쟁의행위의 목적은...
829쪽	3.	3의 내용 추가	3... 쟁의행위 금지	3... 쟁의행위 금지 (위반시 5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금)