

위치	오류유형	수정 전	수정 후
해설편 67~67p 10. ㉔ 번호 : 10	해설	사용자가 일반적으로 새로운 취업규칙의 작성·변경을 통하여 근로자가 가지고 있는 기득의 권리나 이익을 박탈하여 불이익한 근로조건을 부과하는 것은 원칙적으로 허용되지 아니하지만, 당해 취업규칙의 작성 또는 변경이 그 필요성 및 내용의 양면에서 보아 그에 의하여 근로자가 입게 될 불이익의 정도를 고려하더라도 여전히 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도로 <u>사회통념상 합리성이 있다고 인정되는 경우에는 종전 근로조건 또는 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자의 집단적 의사결정방법에 의한 동의가 없다는 이유만으로 그의 적용을 부정할 수는 없다</u> 고 할 것이다(대판 2010.1.28. 2009다32362).	사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경함에 있어서 근로자의 동의를 얻지 않은 경우에 그 변경으로 기득이익이 침해되는 기존의 근로자에 대한 관계에서는 변경의 효력이 미치지 않게 되어 종전 취업규칙의 효력이 그대로 유지되지만, <u>변경 후에 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 된 근로자에 대한 관계에서는 당연히 변경된 취업규칙이 적용되어야 한다</u> (대판 1992.12.22. 91다45165).
		수정 사유	내용 변경
문제편 70~70p 11 ㉔ 번호 : 11	문제-문항	㉔ 변경 전후의 문언을 기준으로 하여 취업규칙이 불리하게 변경되었음이 명백하다면 취업규칙의 내용 이외의 사정이나 상황을 근거로 하여 그 변경에 사회통념상 합리성이 있다고 보는 것은, 이를 제한적으로 엄격하게 해석·적용하여야 한다.	㉔ 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자의 집단적 의사결정방법에 따른 동의를 받지 못한 경우, 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용하였다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 해당 취업규칙의 작성 또는 변경에 사회통념상 합리성이 있다는 이유만으로 그 유효성을 인정할 수는 없다.
		수정 사유	내용 수정
해설편 116~116p 11 ㉔ 번호 : 11	해설	㉔ 변경 전후의 문언을 기준으로 하여 취업규칙이 불리하게 변경되었음이 명백하다면 취업규칙의 내용 이외의 사정이나 상황을 근거로 하여 그 변경에 사회통념상 합리성이 있다고 보는 것은, 이를 제한적으로 엄격하게 해석·적용하여야 한다. 취업규칙내용 이외의 사정이나 상황을 근거로 하여 <u>사회통념상 합리성이 있다고 보는 것은 제한적으로 엄격하게 해석해야</u> 한다고 하였다(대판 2015.8.13. 2012다43522).	㉔ 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하면서 근로자의 집단적 의사결정방법에 따른 동의를 받지 못한 경우, 노동조합이나 근로자들이 집단적 동의권을 남용하였다고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 해당 취업규칙의 작성 또는 변경에 사회통념상 합리성이 있다는 이유만으로 그 유효성을 인정할 수는 없다. 대판 2023.5.11. 2017다35588[전합]
		수정 사유	내용 변경
해설편 603~603p 12. ㉔ 해설 번호 : 12	해설	㉔ 홍보의 세부 유형으로 PR(Public Relations)이 있다. 홍보와 PR은 일반적으로 같은 의미로 사용되고 있다.	㉔ 홍보의 세부 유형으로 PR(Public Relations)이 있다. PR(Public Relations)의 커뮤니케이션 방법으로 홍보가 사용된다.
		수정 사유	내용 수정

도서의 오류로 학습에 불편드린 점 진심으로 사과드립니다.
더 나은 도서를 만들기 위해 노력하는 시대교육그룹이 되겠습니다.