

마인드웨어웍스,서비스 취업규칙 변경 비교표

2024.03.28.

변경배경 : 마인드웨어서비스의 취업규칙을 고용노동부에 신고하는 과정에서 가족돌봄휴직관련 조항중 근로시간단축에 대한 조항 보완요청을 받았고,이에 따라 노무법인에 그 외 수정사항이 없는지 확인하면서 웍스,서비스 취업규칙을 현행화 함.(웍스,서비스의 취업규칙 같음)

현행	개정(안)	비고
제36조(연차유급휴가)..... ⑦ 연차유급휴가를 청구하고자 하는 자는 휴가를 실시하고자 하는 날의 5일전에 신청하여야 한다. 다만, 직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업에 막대한 지장을 초래하는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.	제36조(연차유급휴가) ⑦ 연차유급휴가를 청구하고자 하는 자는 휴가를 실시하고자 하는 날의 1일전까지 신청하여야 한다. 다만, 직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업에 막대한 지장을 초래하는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.	현행화
제48조(휴직사유) ①... 3. 기타 직원에게 특별한 사정이 있다고 판단될 때	제48조(휴직사유) ①...3. 기타 법령에 의해 보장되는 휴직 사유 및 특별한 사정이 있다고 판단될 때	자구수정(고용노동부 표준취업규칙 준용)
	제64조(퇴직급여의 지급) ① 회사는 사원이 퇴직한 경우 사원이 지정한 개인형퇴직연금제도의 계정 또는 중소기업퇴직연금기금제도의 가입자부담금 계정으로 퇴직급여를 지급한다. ② 사원이 퇴직급여를 지급받을 개인형퇴직연금제도의 계정 또는 중소기업퇴직연금기금제도의 가입자부담금 계정을 지정 하지 아니한 경우에는 사원 명의의 개인형퇴직연금제도의 계정으로 이전한다.	신설:위반시 처벌규정은 없으나 의무규정임 당사의 경우 퇴직자 발생시 퇴직자의IRP계좌에 퇴직금 입금

제95조(육아휴직).....	제97조(육아휴직)..... ② 전항의 육아휴직은 입사후 1년 미만 직원과 배우자가 동일 유아에 대하여 이미 육아휴직을 사용하고 있는 직원에 대해서는 허용하지 아니한다. 제106조(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 회사는 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 남녀고용평등법 시행령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 직원이 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우 2. 직원 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우 3. 55세 이상의 직원이 은퇴를 준비하기 위한 경우 4. 직원의 학업을 위한 경우 ② 회사가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당직원과 협의하여야 한다. ③ 회사가 해당 직원에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.	신설 신설
-----------------	---	---------------------

제106조(성희롱 조치) ① 성희롱 피해자에 대해서는 인사상의 불이익 조치를 행할 수 없다. ② 회사는 성희롱여부를 조사한 후 사실이 인정될 경우 성희롱의 가해자에 대한 인사상 조치를 결정한다.	④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 직원은 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다. ⑤ 회사는 근로시간 단축을 이유로 해당 직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ⑥ 회사는 직원의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 직원을 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 제109조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 회사는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 사원에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 사원이 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 한다. ② 회사는 사원이 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하지 않는다.	성희롱 발생시 조치 조항은 내용보완
---	---	----------------------------