

단 체 협 약 서

(주)에스앤아이코퍼레이션 - 서비스일반노동조합

2022년 12월 23일

전 문

서비스일반노동조합(이하 ‘조합’이라 한다)과 (주)에스앤아이코퍼레이션(이하 ‘회사’라 한다)는 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 조합원들의 근로조건과 조합 활동의 여건을 유지, 개선하고자 이 협약을 체결하며, 상호 신뢰와 성실로서 준수·이행할 것을 약속한다.

제1장 총 칙

제1조 (단체협약의 적용)

단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 하며, 무효로 된 부분은 본 협약에서 정한 기준에 의한다

제2조(근로조건)

회사는 본협약이 위법이 아닌 한 노동관계법 보다 상회함을 이유로 기존에 합의된 조합원들의 근로조건이나 조합활동 권리를 일방적으로 변경하지 않는다. 법이 개정되어 본 협약 내용에 변경이 필요한 경우에는 그 취지에 따라 노사합의를 통하여 변경이 가능하다.

제3조 (규정의 제정과 개정)

- ① 회사는 취업규칙, 기타 조합원의 근로조건에 관련된 규정을 제정 또는 개폐하고자 할 때에는 관련 법령에 따라 진행한다.
- ② 회사는 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소나 전산망에 취업규칙, 기타 조합원의 근로조건에 관련된 규정을 게시한다.

제2장 조합활동

제4조 (조합원의 자격과 가입)

① 조합원 가입범위 중 다음 각호에 해당하는 자는 조합에 가입할 수 없다.

1. 팀장 이상의 직책자
2. 인사, 노무, 총무, 감사 및 법무 업무 종사자
3. 사업주를 위하여 행동하는 자 및 항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자
4. 그 밖에 노사합의로 정한 자

② 회사는 조합원에 대한 노동조합의 자주적 활동을 보장하며 노동조합은 계약직의 인사에 관한 회사의 권한을 인정한다.

제5조 (조합활동의 보장)

회사는 법률에서 정하는 범위 내에서 조합원의 적법한 조합활동을 보장하고, 조합운영에 개입하지 않으며, 적법한 조합활동에 대하여는 불이익 처우를 하지 않는다.

제6조 (근무시간 중의 조합활동)

① 조합활동은 근무시간 외에 행함을 원칙으로 하되, 다음 각 호의 1에 해당하는 경우는 근무시간 중이라도 조합활동을 할 수 있다.

1. 각종 대의원대회 참석 및 준비 시간(4시간씩 연 2회, 대상 간부 총3명)
2. 각종 운영위원회 참석 및 준비 시간(4시간씩 분기 1회, 대상 간부 총 3명)
3. 각종 수련회 참석 및 준비시간(연1회 1일, 대상 간부 총3명)
4. 조합원 교육시간(반기 1회, 각 2시간 이내, 대상 전체조합원, 업무의 지장이 없도록 인원 별 날짜 또는 시간을 달리하여 실시하는 등 구체적인 일정 회사와 사전 협의)
5. 기타 회사와 조합이 협의하여 결정한 사항

② 제1항 근무시간 중 조합활동을 하기 위해서는 이를 회사에 사전에 통보하여야 한다.

③ 제1항 근무시간 중의 조합활동에 대하여는 근무한 것으로 보며 어떠한 불이익 처우도 하지 아니한다.

제7조 (홍보활동 등의 보장)

회사는 조합의 적법한 사내 홍보활동을 보장한다. 단, 홍보활동은 근무시간 외에 행함을 원칙으로 하고, 개인에 대한 근거 없는 인신공격, 허위의 내용에 근거한 회사에 대한 비방 내지 명예훼손 및 사실과 다른 내용에 관한 홍보활동은 할 수 없다.

제8조 (근로시간면제)

- ① 회사는 노조법 제24조 제2항에 따른 업무를 위해 연 2,000시간의 근로면제시간을 인정하며, 근로시간면제자는 풀타임 1명으로 한다.
- ② 조합은 근로시간면제자의 명단을 회사에 사전 통보하며, 변경 시 최소 30일 전에 통보한다.
- ③ 회사는 근로시간면제자라는 이유로 인사상 불이익한 처우를 하지 아니한다.

제9조 (조합활동을 위한 무급휴직)

조합의 임원 또는 조합원이 조합활동을 위해 휴직하고자 하는 경우 회사의 승인을 얻어야 한다. 이 경우 휴직기간은 무급으로 한다.

제10조(시설편의제공)

- ① 회사는 조합사무실 보증금 2,000만원, 월 임대료 100만원(관리비 포함)을 지원한다.
- ② 제1항에도 불구하고 조합이 요구할 경우 제1항의 조합사무실 지원에 갈음하여 조합이 자체적으로 임차한 사무실 운영에 필요한 임대료, 관리비 등의 명목으로 매월 120만원을 지원한다.
- ③ 조합은 자체적으로 임차한 사무실의 임대료, 관리비 등에 대한 증빙자료를 회사에 제출한다.
- ④ 회사는 제2항의 금액에 대해 노동조합 명의 은행 계좌로 입금한다. 단, 제2항의 금액이 조합사무실 운영 목적에서 벗어나는 경우 회사는 지원을 중지할 수 있다.
- ⑤ 초기 사무실 기기는 회사에서 지원한다.

제11조 (열람·복사 및 자료제공)

- ① 회사는 조합원이 자유로이 열람할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯하여 근로조건과 관련된 회사의 규정, 규칙 등을 공시하여야 한다.
- ② 회사는 조합으로부터 교섭을 위하여 필요한 자료의 제공 요청이 있을 경우 해당 자료가 교섭과 관계가 있고 교섭을 위해 필요한 자료일 경우 그 제공에 협조한다. 다만, 요청된 자료가 회사의 경영비밀, 직원의 개인정보에 관한 것일 때에는 이를 제공하지 않는다. 조합은 제2항에 따라 자료를 제공받는 경우 이를 엄격히 비밀로 유지하고 교섭위원 이외의 제3자에게 누설하여서는 안 된다.
- ③ 임금교섭을 위해 조합으로부터 직원의 직군별, 직급별 평균연봉에 대한 자료 요청이 있을 경우 회사는 그 제공에 협조한다. 단, 회사의 인사경영상 비밀에 속하는 경우 또는 개인정보에 속하는 경우는 예외로 한다.

제12조(통지의무)

회사와 조합은 다음 각 호에 해당하여 어느 일방이 서면으로 통지를 요청한 경우에는 이를 상호 문서로 통지하여야 한다.

1. 회사의 통지사항

- 가. 상호 및 정관의 변경
- 나. 취업규칙 및 근로조건 관련 규정의 개폐 결과
- 다. 회사의 중대한 조직 및 직제 개편 결과
- 라. 기타 노사가 합의한 사항

2. 조합의 통지사항

- 가. 규약의 변경
- 나. 조합의 유관단체 또는 상급단체 가입, 탈퇴사항
- 다. 기타 노사가 합의한 사항

제3장 인 사

제13조(고용안정)

- ① 회사는 사업의 매각, 분할, 합병, 소유권 변경, 양도시 조합에게 사전에 그

내용을 통지 · 설명하고 고용안정 방안 등을 성실히 협의한다.

② 회사는 고용 및 단체협약 승계를 관련법령에 따라 진행한다.

③ 위 사항과 관련하여 조합의 요구사항이 있을 시 성실히 협의한다.

제14조 (경영상 이유에 의한 해고의 제한)

회사가 긴박한 경영상의 사유에 의하여 경영상 해고가 불가피한 경우 조합과 성실히 협의하고 관련법에서 정한 제반 절차를 준수한다.

제15조 (복리후생)

회사는 동호회 활동재개와 관련하여 조합과 협의하여 2023년 1월부터 재개한다.

제16조 (채용)

① 회사는 관계법령에 따라 공정한 채용을 위해 노력한다.

② 회사와 조합은 채용의 공정성을 침해하는 다음 각 호의 해당하는 행위를 할 수 없다.

1. 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위
2. 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위
3. 집단적인 위력을 통하여 특정인, 특정 집단에 대한 채용을 강요하는 행위

제17조 (비정규직 사용 원칙)

회사는 신규 채용이 발생하는 경우 비정규직 근로자에게 일반 응시자와 동일하게 공정한 채용의 기회를 제공하고, 회사의 채용 기준에 적합한 경우에 우선 채용하도록 노력한다.

제18조 (인사원칙)

① 회사는 인사권을 행사함에 있어 이를 공정하고 합리적으로 처리하도록 노력한다.

② 이동발령 결과에 대하여 조합에서 이의가 있을 때는 이동발령일 기준 7일 이

내 의견을 제출할 수 있으며, 이에 대하여 회사는 7일 이내에 의견을 통보하여야 한다.

제19조 (승진)

- ① 회사의 사원에 대한 진급은 공정성/ 객관성/ 능력 주의/ 기회 균등의 원칙에 입각하여 상위 업무를 충분히 수행할 수 있는 자 중에서 합리적으로 결정한다.
- ② 전항의 진급 결과에 대하여 조합에서 이의가 있을 때는 의견을 제출할 수 있으며, 이에 대하여 회사는 3영업일 이내에 의견을 통보하여야 한다.

제20조 (평가제도)

평가제도의 운영은 공정하고 객관적으로 진행될 수 있도록 한다.

제21조 (조합간부의 인사)

회사는 조합 간부(지회장, 부지회장, 조직부장, 사무국장)에 대한 인사이동을 하기 전 이동사항을 사전에 통지 · 설명한다.

제22조 (휴직)

① 회사는 조합원이 다음 각 호의 1에 해당할 경우에는 반드시 휴직이 시작되기 전에 관련 증빙서류를 첨부하여 휴직원을 제출토록 한다. 회사는 해당 기간에 대하여 휴직을 명할 수 있으며 회사가 인정하는 특별한 사유로 인한 때에는 회사의 승인을 얻어 휴직 기간을 연장할 수 있다.

- 1. 부상 또는 질병으로 인하여 계속 근무를 할 수 없는 경우 : 6개월 이내
- 2. 개인사정으로 인하여 계속 근무를 할 수 없는 경우 : 6개월 이내
- 3. 병역법에 의해 1개월 이상 징집 또는 동원될 경우 : 복무기간
- 4. 관련 법령에서 정한 육아휴직 신청 조건에 해당하는 경우 : 1년 이내
- 5. 관련 법령에서 정한 가족돌봄휴직 조건에 해당하는 경우 : 연간 최장 90일(나누어 사용하는 경우 1회 30일 이상, 가족돌봄휴가 사용기간 포함)
- 6. 기타 특별한 사유로 휴직이 필요하다고 회사가 판단하는 경우 그 기간과 처우를 회사가 정할 수 있다.

- ② 법령 신설이나 개정으로 인해 휴직사유가 발생한 경우 관련 법령을 따른다.
- ③ 사원이 휴직을 신청한 경우 회사는 휴직 사유에 따라 휴직 승인 여부를 판단하기 위하여 관련 증빙서류의 보완을 요청할 수 있다.
- ④ 기타 노사가 합의한 사항을 휴직으로 인정한다.

제23조(복직)

- ① 휴직된 자가 휴직 만료일까지 복직원을 제출하지 않을 경우 복직할 의사가 없는 것으로 보고 퇴직 발령할 수 있다.
- ② 회사는 제22조 제1항 제1호의 사유로 휴직한 자에 대하여 복직하기 전 회사가 지정한 병원에서 건강 진단을 행한 후 그 결과를 확인하여 복직 여부를 결정할 수 있다.

제24조 (회사 보전에의 협력)

조합 및 조합원은 재해 기타 비상시에 회사 보전에 적극 협력하여야 한다.

제4장 징 계

제25조 (징계의 종류와 효력) 징계의 종류는 다음과 같다.

- 1. 징계해고 : 30일 전에 미리 해고 예고를 하거나 30일분의 통상임금을 지급하고 즉시 해고한다. 단, 사원이 고의로 사업에 지장을 초래하거나 재산상의 손해를 발생시킨 경우 등 관련 법령에 의거하여 해고 예고의 예외 사유에 해당하는 경우에는 통상임금의 지급 없이 즉시 해고한다.
- 2. 권고 사직 : 권고로 사직원을 제출케하여 퇴직시킨다.
- 3. 강직 : 직급 또는 직급 연차를 강하시킨다.
- 4. 정직 : 정직기간은 1주일 이상 1개월 이내로 하며, 정직기간 중에는 사원의 자격은 보유하나 직무에는 종사하지 못한다. 정직 기간은 결근으로 처리하며 무급으로 한다.
- 5. 근신 : 근신 기간은 3일 이내로 하며 근신기간 중에는 사원의 자격은 보유하나 직무에는 종사치 못하고 해당 기간은 무급으로 한다.

6. 견책 : 경위서를 받고 훈계한다.

제26조(징계사유)

회사는 조합원의 행위가 아래 각 호에 해당될 때는 징계처분을 할 수 있다. 단, 관련법률에 따라 합당한 사유가 있어야 한다.

1. 사적이익도모

- 가. 회사의 허가 없이 타 직무 또는 사업 영위
- 나. 이해관계자로부터 금전 수수
- 다. 이해관계자로부터 향응/접대 및 편의를 제공받는 경우
- 라. 이해관계자로부터 동산/부동산, 부채상환, 보증을 받거나 금전대차
- 마. 이해관계자로부터 협력회사의 주식수수 또는 협력회사 주식 투자
- 바. 이해관계자와 공동 투자 및 공동재산 취득
- 사. 압력 또는 부당한 청탁 행위
- 아. 회사의 허가 없는 사내 상행위, 사내 특판의 재판매 행위
- 자. 기타 직무를 이용한 사리 도모

2. 직권남용

- 가. 직권을 남용한 타인의 권리 침해
- 나. 직명 사칭, 직무상 기만 행위
- 다. 부당한 월권 행위
- 라. 기타 직권 남용 행위

3. 직무유기

- 가. 고의로 회사의 경영에 막대한 지장을 초래하거나, 재산에 손해를 끼친 행위
- 나. 과실로 회사의 경영에 지장을 초래하거나, 재산에 손해를 끼친 행위
- 다. 허위 보고, 사실 은폐 및 이를 위한 문서 또는 계수 조작 행위
- 라. 협력회사 선정 시 불공정한 기회 부여
- 마. 협력회사와 불공정한 거래 행위
- 바. 정당한 상사의 명령 또는 인사명령에 불복하는 행위
- 사. 사고 및 재해 예방을 위한 환경/안전 관리 소홀
- 아. 기타 불량한 직무수행을 한 행위

4. 업무태만

- 가. 태업, 근무지 이탈, 출입금지지역 무단출입 등 회사의 정상적 업무수행을 방해하는 행위
- 나. 무단 결근/지각/조퇴가 빈번한 경우
- 다. 부하 직원에 대한 관리 감독 소홀
- 라. 정당한 사유 없는 교육훈련의 기피 또는 불량한 교육 참여
- 마. 기타 업무관련 태만 및 불량

5. 정보보안 위반

- 가. 회사의 비밀 또는 중요 정보 자산의 무단 사외 유출 및 외부 열람 행위
- 나. 회사의 비밀 및 중요 정보 자산의 분실 행위
- 다. 비밀 또는 중요 정보 자산을 허가 없이 복제/열람하는 행위
- 라. 개인정보보호 관련 법규 위반 행위

6. 복무질서 위반

- 가. 타인 물건의 절취/사취/강탈 행위
- 나. 타인에 대한 폭행/협박 등의 행위
- 다. 중상모략, 유언비어의 유포
- 라. 사내 음주/도박/소란 행위, 직원간 인화저해 행위, 타 직원의 업무수행 방해 행위
- 마. 근태기록의 대리 Check 또는 근태대장의 허위 작성
- 바. 기타 복무질서 위반 또는 풍기문란 행위

7. 품위손상 및 위법/부당행위

- 가. 사회적 물의를 일으켜 회사의 공신력이나 명예/위신을 손상시키는 행위
- 나. 직장 내 성희롱 행위 및 괴롭힘 행위
- 다. 회사 유·무형 자산의 불법/부당 사용
- 라. 위법 또는 부당한 계약체결 및 관리
- 마. 공·사문서의 위조/변조/손괴 및 행사
- 바. 회사의 허가 없는 인쇄물 배포 또는 집회/연설/시위/선동 행위
- 사. 사내·외 시험 부정 행위, 증명서류의 타인 대여 또는 유용
- 아. 개인이 공정거래법을 위반한 경우 또는 공정거래위원회로부터 법 위반으로

지적받은 행위에 관여한 경우
자. 기타 위법 및 부당행위

8. 기타

가. 비위행위로 징계처분을 받고도 이를 시정하지 아니하는 경우

나. 이 규정에 의해 권고사직에 해당되어 사직을 권고 받고 사직하지 않는 행위

제27조(징계절차)

① 회사가 조합원을 징계하고자 할 때는 다음의 징계절차를 거쳐 대표이사가 이를 행한다. 단, 대표이사의 위임에 따라 해당 임원이 이를 행할 수 있다.

1. 회사는 조합원을 징계할 필요성이 있는 경우 윤리위원회를 소집하고 당사자에게 출석을 통보한다.

2. 윤리위원회는 심의 대상자에게 소명의 기회를 부여하며, 대상자는 진술 또는 서면으로 소명할 수 있다. 다만, 대상자가 출석 통보를 받았음에도 응하지 않을 때에는 진술을 포기한 것으로 간주한다.

3. 윤리위원회는 조사 결과 및 심의 대상자의 소명을 토대로 징계여부 및 양정을 심의한다.

4. 윤리위원회 의결은 위원 과반수 이상 출석과 출석위원 과반수 이상 찬성으로 성립되며, 징계여부 및 양정이 가부동수인 경우에는 위원장이 결정권을 갖는다.

5. 윤리위원회는 징계를 받은 자에게 징계 의결 내용을 통보하며, 징계 관련 통보는 사내 이메일을 통한 통보를 원칙으로 한다.

② 조합원에 대한 윤리위원회에는 S&I 직원 중 노동조합이 지정한 1명이 참석하여 의견을 개진할 수 있다.

제28조 (부당징계와 해고)

① 조합원은 회사의 징계 및 해고처분이 부당하다고 판단되는 경우 법원과 노동위원회에 권리구제를 신청할 수 있다.

② 법원 또는 노동위원회 판결 및 구제명령이 확정된 경우 법률이 정한 바에 따라 이행한다.

제29조 (해고 등의 제한)

- ① 회사는 조합원에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 감봉 그 밖의 징벌을 하지 못한다.
- ② 조합원이 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 아니한다. 다만 근로기준법 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우에는 해고할 수 있다.
- ③ 제2항 본문에도 불구하고 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 해당 조합원을 해고할 수 있다.

제5장 임 금

제30조 (임금)

- ① 임금은 회사가 조합원에게 근로에 대가로서 지급하는 금품을 말한다.
- ② 조합원의 임금은 기본연봉과 채수당으로 구성된다.
- ③ 위 사항은 관련법에 근거하여 지급하여야 한다.

제31조 (임금체계 변경)

회사가 임금체계 변경 등을 진행할 경우 근로기준법에 명기된 취업규칙 변경 절차에 따른 법령기준에 따라 진행한다.

제32조 (임금인상)

회사와 조합은 별도의 협약으로 임금을 정할 수 있다.

제33조 (퇴직금의 지급)

- ① 퇴직금은 만 1년 이상 재직한 조합원이 퇴직한 경우에 지급한다.
- ② 조합원이 퇴직한 때에는 근속년수 매 1년에 대하여 1개월(30일)분의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다.
- ③ 근속년수는 입사일로부터 퇴직일까지의 월력에 의하여 계산한다.
- ④ 퇴직금(퇴직연금 일시금)은 퇴직 후 14일 내 지급하는 것을 원칙으로 하며,

당사자의 동의가 있는 경우 14일을 초과하여 지급할 수 있다.

제34조 (퇴직금의 중간정산)

회사는 근로자퇴직급여 보장법이 정하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 조합원 신청에 의해 퇴직금 중간정산을 할 수 있으며, 퇴직연금 가입자의 경우 퇴직급여를 중도인출 할 수 있다.

1. 무주택 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
2. 무주택 근로자가 주거를 목적으로 전세금 또는 보증금을 부담하는 경우
3. 6개월 이상 요양을 필요로 하는 본인 또는 부양가족(배우자의 부양가족 포함)의 질병이나 부상에 대한 의료비를 해당 근로자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우
4. 중도인출을 신청한 날부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 파산선고를 받은 경우
5. 중도인출을 신청한 날로부터 역산하여 5년 이내에 근로자가 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
6. 천재지변 등으로 피해를 입는 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유와 요건에 해당하는 경우

제35조 (퇴직금 지급의 보장)

회사는 조합원을 피보험자로 하여 퇴직연금 또는 이에 준하는 보험에 가입하여 퇴직시에 일시금이나 연금으로 수령토록 할 수 있다.

제36조 (단체보험)

①회사는 조합원의 상해 및 주요 질병이 발생하는 경우를 대비하여 단체보험에 가입하여 운영한다.

②단체보험의 보장내용은 다음 각 호의 1에 해당하는 경우를 말하며, 구체적인 내용은 단체보험 약관에 의해 보장된다.

1. 사망
2. 후유장해

3. 암, 뇌혈관, 허혈성심장질환

③ 본 조항의 단체보험과 관련하여 약관의 내용을 조합측에 전달하고, 단체보험 보장내용 변경 시 조합측에 통보한다.

제37조 (휴업 지불)

회사의 귀책사유로 휴업하는 기간에는 평균임금의 70% 이상을 지급한다.

제6장 근로시간 · 휴일 · 휴가

제38조(근로시간)

- ① 근로시간은 휴게시간을 제외하고 1일 8시간, 1주 40시간을 원칙으로 한다.
단, 사업장 형편이나 직원별 업무특성에 따라 별도 정한 바가 있는 경우 그에 따른다.
- ② 회사는 연장·야간·휴일근로가 필요할 경우 사전에 대상 직원의 사전 동의를 얻어야 한다.
- ③ 출퇴근시간을 포함한 연장·야간·휴일근로시간을 기록 관리한다.
- ④ 제1항의 근로시간을 산정하는 경우 업무를 위하여 직원이 회사의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 법률이 정한 바에 따라 근로시간으로 인정한다.

제39조 (연장근로수당 등)

연장·야간·휴일근로의 가산 수당은 근로기준법 및 관련 규정에 따른다.

제40조 (휴게시간)

- ① 회사는 1일 8시간 근무에 대해서 60분의 휴게시간을 보장한다.
- ② 휴게시간은 휴게장소, 휴게방법 등을 직원이 자유롭게 선택하여 이용할 수 있다.

제41조(유급휴일)

회사는 조합원에게 다음 각호의 유급휴일을 부여한다.

1. 주휴일
2. 근로자의 날(5월1일)
3. 관공서 공휴일에 관한 규정에서 정한 공휴일
4. 회사 창립기념일 대체휴일
5. 기타 회사에서 정한 날
6. 기타 노사 합의로 정한 날

제42조(연차유급휴가)

- ① 회사는 1년간 8할 이상 개근한 자에게는 15일, 1년간 8할 미만 근무자에 대하여는 1개월 개근 시 1일의 연차유급휴가를 부여한다.
- ② 근속년수가 1년 미만인 자는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 부여한다. 이 경우 연차휴가의 사용기간은 해당 연차의 발생 다음해 연말까지로 한다.
- ③ 3년 이상 근속한 자에 대해서는 최초 1년을 초과하는 근속년수 매 2년에 대하여 1일을 전향의 휴가에 가산한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가일수는 25일을 한도로 한다.
- ④ 회사는 인사노무관리의 편의상 회계연도 기준으로 연차유급휴가를 부여할 수 있다.
- ⑤ 조합원이 연차휴가를 사용하지 않은 경우에는 연차휴가보상금으로 지급한다. 단, 연차축진제도를 도입할 경우에는 조합과 협의한다.

제43조 (경조휴가)

회사는 조합원에게 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 경조유급휴가를 부여하며, 휴가일수는 휴일 및 공휴일을 포함하지 않는다.

1. 결혼
 - 가. 본인 결혼 : 5일
 - 나. 자녀 결혼 : 2일
 - 다. 형제자매 결혼 : 1일
2. 회갑
 - 가. 부모 회갑 : 1일

나. 배우자부모 회갑 : 1일

3. 조의

가. 부모상 : 5일

나. 승중상 : 5일

다. 배우자상 : 5일

라. 배우자부모상 : 5일

마. 자녀상 : 5일

바. 조부모상/외조부모상 : 3일

사. 형제자매상 : 3일

아. 백·숙부모상 : 3일

자. 배우자 형제자매상 : 3일

차. 부모, 승중 탈상 : 1일

44조 (특별휴가)

① 회사는 조합원이 수재 및 화재 등의 심각한 재해를 입은 경우, 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 등에 따라 격리 조치된 경우 특별유급휴가를 부여할 수 있다.

② 이 경우 특별유급휴가의 세부적인 부여기준과 부여일수와 관련하여 조합과 협의한다.

제45조 (공가)

① 회사는 조합원에게 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 필요하다고 인정되는 기간의 공가를 줄 수 있다.

1. 본인의 출두를 요하는 공권의 행사로 인하여 근무할 수 없는 경우
2. 천재지변 기타 불가항력적 상태로 인하여 근무할 수 없는 경우
3. 기타 법령에서 휴가를 부여하도록 규정한 경우 및 이에 준하는 경우

② 전 1항에 의한 공가를 부여하였을 때에는 유급으로 한다.

제7장 안전과 보건·고충처리

제46조 (안전 및 보건관리)

- ① 회사는 관계법령이 정하는 바에 따라 조합원의 안전관리와 보건향상에 노력한다.
- ② 조합원은 전향과 관련하여 회사에서 지시한 사항을 준수한다.
- ③ 회사는 작업상 위험 또는 유해한 시설에 대하여 그 위해방지에 필요한 조치를 강구한다.

제47조 (안전 및 보건 교육)

회사는 산업안전보건법령에 따라 안전 및 보건 관련 교육을 실시한다.

제48조 (직장내 괴롭힘 금지)

누구든지 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니된다.

제49조 (고객에 의한 성폭력 등 방지)

- ① 직원은 고객에 의한 성폭력 등이 있는 경우 회사에 보고하여야 하며, 회사는 필요하다고 판단될 경우 직원의 육체적·정신적·심리적 안정을 위해 필요한 조치와 법률적 지원을 제공할 수 있다.
- ② 상기 제1항 이외의 사항은 관련법에 따른다.

제50조 (고충처리위원회 설치 및 운영)

- ① 회사는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 및 노사협의회 운영규정에 따라서 사내 고충처리위원회를 운영한다.
- ② 고충처리를 요청한 조합원이 그 결과에 대해 조합에 이의를 제기하는 경우 회사는 조합의 요청에 의해 관련자료를 조합에 제공한다. 단, 조합원 외 관련 당사자가 정보 제공에 동의하지 않는 경우 관련 당사자의 정보는 제외한다.

제8장 단체교섭

제51조(교섭위원의 구성 등)

- ① 교섭위원은 노사 동수 각 5명 이내로 구성하며, 쌍방의 대표자가 대표위원이 된다. 단, 조합 내 사업장 교섭위원은 최대 3명으로 구성한다.
- ② 원활한 교섭 진행을 위해 노사는 각 1명의 간사를 둔다.

제52조(대표위원 의무 참석)

- ① 대표교섭 시 노사의 대표교섭위원은 단체교섭에 참석하여야 한다.
- ② 노사 대표가 부득이한 사정으로 불참할 때는 대리대표위원에게 그 권한을 위임하여야 하며, 위임장은 쌍방에 교부하여야 한다.

제53조(교섭의 공개)

- ① 교섭회의는 비공개를 원칙으로 하되, 노사 합의하에 공개할 수 있다.
- ② 교섭위원 이외의 사람은 노사간 사전에 합의한 경우에 한하여 회의에 참석할 수 있으며, 노사가 합의하여 인정한 경우 외에는 발언권을 제한한다.

제54조(회의록 작성 보관)

- ① 노사 쌍방은 회의 종료 시 교섭대표의 서명 또는 날인으로 회의록을 채택하여 노사 각 1부씩 보관한다.
- ② 교섭에서 합의되어 회의록으로 채택된 내용은 특별한 사유가 없는 한 차기 교섭에서 번복하지 않는다.

제55조(교섭시간 보장)

회사는 조합 교섭위원의 교섭시간과 교섭 참석을 위한 이동시간을 근무한 것으로 인정한다.

제9장 노동쟁의

제56조 (노동쟁의)

노사 쌍방은 노동쟁의의 자율적 타결을 위하여 최선의 노력을 다한다.

제57조 (채용, 대체근무, 도급, 기타 방식의 업무 수행 금지)

① 회사는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

② 회사는 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급을 줄 수 없다.

제58조 (쟁의행위 중 시설이용 등)

① 회사는 정당한 쟁의행위 중 회사 내 조합원의 적법한 조합활동을 위한 시설의 이용을 제한할 수 없다.

② 쟁의행위 시에 발생하는 폭력, 파괴행위, 주요업무에 관련되는 시설을 점거하는 형태에 대하여는 관련법에 따른다.

부 칙

제1조(협약의 유효기간)

① 본 협약의 유효기간은 체결일로부터 2년으로 한다.

② 임금협약의 유효기간은 별도로 정할 수 있다.

③ 본 협약의 유효기간이 만료될 때까지 새로운 협약이 이루어지지 않을 때에는 종전 협약의 효력이 지속되는 것으로 한다.

제2조(협약의 갱신) 유효기간 만료 30일 이전까지 어느 일방의 교섭 요구가 없는 때에는 본 협약의 효력이 자동 갱신된 것으로 본다.

제3조 (준용규정) 본 협약에 규정되지 아니한 사항은 제반 노동관계법령 및 관례에 따른다.

제4조(보충협약과 재교섭)

사회적 경제적 여건의 변화 또 법률의 개정 등으로 인하여 수정 보충되어야 할 사항에 대하여는 본 협약의 유효기간 중에라도 노사 쌍방이 합의한 경우 보충교섭을 진행하여 보충협약을 체결할 수 있다.

제5조 (협약서 보관)

회사와 조합은 본 협약의 이행을 확약하기 위하여 협약서 3통을 작성하여 대표자가 서명 날인한 후 각 1통씩 보관하고 1통은 행정관청에 신고한다.

2022. 12. 23.

(주)에스앤아이코퍼레이션

서비스일반노동조합

대표이사 형 원 준 (인)

위원장 이 선 규 (인)