

10인 이상의 벤처기업, 취업규칙 작성은 의무

벤처기업의 인사·노무관리(3)

글_ 김운희(공인노무사)

보

통 회사에서는 사규 또는 규정 등을 통해 근로자들의 인사, 근태 등의 근로조건을 규율하고 있다. 그러나 정확하게 법으로 규정되어 있는 '취업규칙'이라는 명칭이 올바른 표현이며 가장 기초적으로 취업규칙에서 정한 근로조건에 관한 기준을 상회하여야만 법의 보호를 받을 수 있다.

취업규칙이란 '한 회사의 근로자들에게 공통적으로 적용되는 근로조건이나 복무규율 등에 관한 내용을 담고 있는 규칙'으로서 사용자가 일방적으로 작성하게 된다.

많은 벤처기업들이 소홀히 하고 있으나, 근로자가 10인 이상이라면 회사는 반드시 취업규칙을 작성하여 노동관서에 신고해야 한다. 작성된 취업규칙은 사업장에 게시 또는 비치하여 근로자들에게 주지시켜야 한다. 또한, 취업규칙을 최초로 작성하여 신고 할 때는 근로자들의 의견을 청취하여 의견서를 첨부하여 신고해야 한다.(위반시 5백만원 이하의 벌금)

근로기준법 제96조에서는 취업규칙의 필수적 기재사항으로 ▲시업·종업의 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 ▲임금의 결정·계산·지급방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급 ▲퇴직, 퇴직금, 상여금 ▲식비, 작업용품 등 부담 ▲교육시설 ▲안전과 보건 ▲업무상과 업무외의 재해부조 ▲표창과 제재에 관한 사항들과 복지·후생 등 기타 회사 전체 근로자에게 적용될 사항을 기록하도록 규정하고 있다.

회사의 경영상태나 변경에 따라 취업규칙도 변경해야 한다. 취업규칙에 정해진 근로조건이 종전보다 근로자에게 유리하게 변경될 때도 있지만 반대로 불리해지는 경우도 있다. 근로자에게 불리하게 규칙을 변경해야 할 때에는 '근로자 과반수(또는 근로자 과반수로 조직된 노동조합)의 동의'를 얻어야 한다. 근로자 개

개인의 동의를 취합하는 것은 의미가 없으며, 반드시 '집단적 회의방식'에 의한 동의하에서만 가능하다. 이러한 동의를 얻지 못하면 사회통념상 합리성이 있다고 인정되지 못하는 한, 변경된 내용은 무효가 되며 종전의 내용이 그대로 유지되는 것으로 간주된다. 근로자들에게 유리한 변경이라면 동의를 얻을 필요는 없고 근로자 과반수의 의견을 청취하기만 하면 된다.

또한 취업규칙은 법령이나 단체협약에 위배될 수 없다. 예를 들어 남녀를 차별하여 정년을 규정하거나 임시직 사원에게는 월차휴기를 주지 않는다는 규정은 각각 남녀고용평등법과 근로기준법에 위배되므로 이러한 내용이 취업규칙에 규정되어 있다고 하더라도 무효가 된다.

회사에 노동조합이 있는 경우 취업규칙은 회사와 노조가 체결한 단체협약에 위배될 수 없다. 단체협약이 취업규칙보다 상위의 규범이기 때문이다. 개별 근로자와 사용자가 근로계약으로 정한 근로조건이 회사의 취업규칙에 미달하는 경우에는 그 부분이 무효가 되고, 무효가 된 부분은 취업규칙의 내용이 적용된다. 법적으로 근로계약보다는 취업규칙이 상위의 규범이기 때문이다.

취업규칙을 종전의 내용보다 근로자에게 조금이라도 불리하게 개정하려면 '집단적 회의방식'을 통하여 근로자 과반수의 동의를 얻어야 하는데 이는 기업의 입장에서 보면 여간 까다로운 절차가 아니다.

즉, 경영환경은 급변하는 데 반해 근로조건은 법률적 제한으로 인해 상당히 경직되어 있는 것이다. 그러므로, 회사설립시 최초로 취업규칙을 작성·신고할 때 어떻게 만드는가가 관건이라 할 것이며 이때, 공인노무사 등과 같은 노무관리 전문가의 조력을 받는 것도 고려해볼 수 있다.

■ 문의 : 017-350-0155, E-mail : kwh0601@dreamwiz.com