

2024~2025년도

단 체 협 약 서

(2023.12.31 개정)

**서울특별시전세버스운송사업조합
전국자동차노동조합연맹 전세버스노동조합**

합 의 서

서울특별시전세버스운송사업조합 산하 각 전세버스운송회사에 종사하고 있는 근로자의 근로조건을 유지 개선하기 위하여 노동관계법을 근거로 산하회원사로부터 단체교섭 권한을 위임받은 서울특별시전세버스운송사업조합과 전국자동차노동조합연맹 전세버스 노동조합은 단체교섭을 실시하여 별첨과 같이 합의하고 이에 서명 날인함.

2024. 01. 01

별 첨 : 임금약정서 1부, 교통사고처리 약정서 1부.

서울특별시전세버스운송사업조합

이사장 오 성 문

사용자측 단체교섭위원

위원장 손 준 용

위 원 김 태 일

위 원 김 규 중

전국자동차노동조합연맹전세버스노동조합

위원장 주 춘 연

노동조합측 단체교섭위원

위원장 주 춘 연

위 원 김 영 배

위 원 유 상 훈

단 체 협 약 서

(서 문)

서울특별시전세버스운송사업조합(이하 "사업조합", 각 회원사를 '회사'라 함)과 전국자동차노동조합연맹 전세버스노동조합(이하 "노조", 각 산하조직을 "산하노조"라 함)은 노동관계법의 기본정신에 따라 회사의 경영권과 근로자의 노동3권을 상호 평등하게 인정하고, 지속적인 회사발전과 근로조건의 유지 및 개선을 통해 산업 평화를 이루기 위하여 이 협약을 체결하고 이를 상호 성실하게 준수 이행한다.

제1장 총 칙

제1조 (교섭단체 인정)

- ① 회사는 노조가 노동조합 및 노동관계조정법(이하 "노조법"이라 함) 제29조의 2에 규정한 교섭창구 단일화 절차에 의해 결정된 교섭대표 노조임을 인정한다.
- ② 회사와 노조는 동일 지역의 근로조건을 통일하기 위하여 노조법 제29조 제3항의 규정에 의해 교섭 및 단체협약 체결에 관한 권한을 각각 사업조합과 전세버스노동조합에 대하여 위임할 수 있다.

제2조 (적용범위)

본 협약은 단체교섭 및 협약체결권을 위임한 회사와 노조 및 산하노조 소속 조합원에게 적용한다. 단, 각 회사와 산하노조 간에 사업장 단위 교섭을 인정하는 경우에는 제외된다.

제3조 (조합 가입 및 유니온샵 제도)

- ① 노조법 제2조(정의) 제2호에 규정한 사용자에 속하는 자를 제외하고는 모든 근로자는 자유로이 노조에 가입할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에도 불구하고 노조법 제81조(부당노동행위) 제2호 단서의 규정에 따라 노조가 회사에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자는 입사와 동시에 자동으로 노조의 조합원이 된다.

제4조 (협약 및 법령의 우선 적용 및 상호권리 존중)

- ① 이 협약에 정한 기준은 회사의 취업규칙, 사규 등에 우선하며, 위반하는 부분은 무효로 하고, 근로조건 및 근로자의 대우에 관한 기준을 규정한 노동관계 법령에 미달되는 부분은 그 부분을 무효로 하고 당해 법령의 기준에 따른다.
- ② 이 협약(임·단협)의 효력기간이 경과된 후에도 새로운 협약이 갱신 체결되지 아니할 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 이 협약의 효력은 지속된다.
- ③ 회사와 노조는 기업의 경영권과 노동3권의 정당한 행사를 방해하지 못한다.

제5조 (규정의 제정과 개폐)

- ① 회사는 조합원이 열람 할 수 있는 장소에 취업규칙을 비롯한 회사 회사의 제 규정을 공시하여야 한다.
- ② 회사는 취업규칙을 비롯하여 조합원과 관련된 회사의 제 규정·규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 때는 반드시 산하노조가 근로자의 과반수로 조직되어 있는 경우에는 그 산하노조의 의견을 청취하여야 한다. 다만, 불이익하게 변경하고자 할 경우에는 그 산하노조의 동의를 받아야 한다.

제6조 (기존 근로조건)

회사는 협약의 체결·갱신 또는 협약에 누락되거나 노동관계법 보다 상회함을 이유로 기타 어떠한 명목으로도 관행으로 실시해 온 노조활동 권리, 기존 근로조건 및 협약기준을 노조와의 합의 없이 저하시킬 수 없다.

제2장 노조활동 보장

제7조 (노조활동의 보장)

- ① 회사는 노조활동의 자유를 보장하며, 정당한 노조활동을 이유로 노조간부 및 조합원에게 불이익 처분을 하지 못한다.
- ② 회사는 노조가 가맹한 상급단체의 정당한 노동운동 활동을 보장한다.

제8조 (근무시간 중의 노조활동)

- ① 조합원의 노조활동은 근무시간 외에 행함을 원칙으로 한다. 단, 부득이 근무시간 중에 다음 각 호의 노조활동을 하는 경우에는 회사의 업무에 지장이 없는 범위내에서 회사에 사전 통보 하여야 하며, 근무시간 중의 조합 활동으로 근무하지 못한 시간에 대해서는 근무한 것으로 간주하고 유급으로 처리한다.
 - 1. 노조의 정기총회 및 교육 : 각 연 1회(각 소요시간)
 - 2. 회사별 노사협의회 위원 참석 : 노사협의회 회의 참석일
 - 3. 회사별 단체교섭 참여 조합원 : 단체교섭회의 참석일
- ② 회사는 제1항 각호의 경우를 제외한 각종 회의, 교육, 행사 등 노조활동에 대하여 부득이 근무시간 중에 참석할 경우에는 무급으로 처리한다. 단, 회사와 노조가 합의한 경우 유급으로 할 수 있다.

제9조 (노조전임자 및 근로시간 면제자)

- ① 사업조합은 노조의 위원장을 노조법 제24조의 전임자로 인정하며, 노조활동을 위한 사무소 관리유지비를 지원할 수 있다.
- ② 각 회사와 산하노조는 노조전임자 또는 지부장(근로시간면제자)을 인정한다.
- ③ 회사는 노조전임자가 전임에서 해제 되었을 경우 원직 또는 원직에 상당하는 직에 복직 시킨다.

제10조 (출장취급)

지부위원장 및 조합원이 근무 중에 조합 활동 관계로 국내외 출장을 갈 때에는 무급으로 한다.

제11조 (근로시간 면제자의 처우)

회사는 지부장(근로시간면제자)의 임금을 1년 이상 승무사원의 평균임금에 준하는 금액을 지급한다.

제12조 (조합비 및 조합부과금 일괄 공제 인도)

회사는 조합원의 급료지급시 조합비와 조합원의 결의에 의한 각종 부과금을 공제하여 명세서와 함께 노조에 인도한다. 단, 노조는 변동사항 발생시 공제대상자 명단과 부과금 부과 결의서를

회사에 사전 통보한다. 단, 회사는 조합원이 조합비 공제중지를 요청한 때에는 이를 노조에 통보하고 공제하지 아니할 수 있다.

제13조 (시설편의 제공)

회사와 사업조합은 노조의 의견을 들어 노조사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 노조전용 사무실로 대여, 노조가 관리하게 하며 노조활동에 필요한 시설, 비품, 집기 등을 제공하고 특별한 사정이 없는 한 회사내에서 노조의 각종 회의 및 교육과 행사를 위한 장소와 시설의 사용요청이 있을 때에는 그 편의제공에 협조한다.

제14조 (관계서류의 열람)

회사는 노조의 요청이 있을시 조합원에 관한 사항, 임금과 노동조건에 관한 사항, 산업안전에 관한 사항, 재무제표, 생산량 및 생산성 향상에 관한사항 등 노조활동에 필요한 제반문서 및 자료의 열람과 제공에 최대한 협조해야 한다.

단, 노조는 회사가 기밀로 정하는 사항에 대해서는 보안을 유지해야 한다.

제15조 (부당노동행위금지)

회사는 노조법 제81조 각호에 규정한 부당노동행위를 할 수 없다.

제3장 인 사

제16조 (인사원칙)

조합원에 대한 인사권은 회사의 대표이사 이외에는 할 수 없으며 노조대표자의 인사는 노조와 사전 합의를 거쳐 시행한다.

제17조 (비정규직 채용의 제한)

회사는 근로자(노조원)를 기간제로 채용할 경우에는 2년을 초과하지 못하며 계속 근무 시엔 최초 승무 근무시부터 채용한 것으로 간주하며 임금의 차별 및 불이익한 처우를 하지 아니한다.

제18조(휴직)

회사는 조합원이 다음 각 호의 사유가 발생시에는 휴직을 명할 수 있다.

1. 업무상 사고로 구속되었을 때
2. 업무상 상병으로 치료와 요양이 불가피할 때
3. 일신상 부상·질병으로 치료와 요양이 불가피할 때
4. 업무상 사고 등으로 운전면허 정지기간이 30일 이상일 때
5. 기타 노사가 휴직이 불가피하다고 합의하였을 때

제19조 (휴직기간)

휴직기간은 다음 각 호와 같다.

1. 업무상사고로 인한 구속기간 : 최장 30일
2. 업무상 상병 : 요양 종결시까지
3. 일신상의 부상 질병시 : 최장30일
4. 면허정지시 : 면허정지기간
5. 전조 제5호 : 노사 합의기간

제20조 (휴직자의 처우)

- ① 제19조 제2호에 규정한 업무상 상병의 요양기간을 제외한 다른 휴직에 대해서는 최초 30일까지만 기본급을 지급하고 이를 초과한 기간은 무급으로 한다.
- ② 휴직기간은 근속년수에 산입한다.
- ③ 회사는 휴직기간이 만료된 자, 또는 휴직기간 중이라도 그 사유가 소멸된 자에 대하여는 즉시 원직에 복직시킨다.
단, 휴직사유가 만료된 날로부터 정당한 사유 없이 7일 이내에 복직원을 제출하지 아니하는 경우에는 자연 퇴직으로 한다.
- ④ 업무상의 재해일 경우 관계법령에 따른다.

제21조 (포상)

회사는 다음 각 호에 해당된 자에 대하여 표창할 수 있다.

1. 품행이 방정하고 업무에 성실하여 타의 모범이 되는 자.
2. 무사고 운전자 및 업무능률이 우수한 자.
3. 기타 특별한 공로가 있거나 선행이 있는 자.

제22조 (징계사유)

회사는 다음 각 호에 해당하는 경우 징계할 수 있으며, 양정기준은 인사위원회 의결에 따른다.

1. 업무집행을 고의로 거부 또는 방해하거나 차량관리를 소홀히 함으로서 회사에 손실을 가한 물증이 있을 때
2. 정당한 사유 없이 승무지시를 거부하거나 지정행선지를 이탈하여 회사에 피해를 주는 행위를 한 자.
3. 불법녹음 등 비도덕적 행위 또는 음주, 폭행, 폭력을 사용하여 회사의 공동체 파괴행위로 위계질서를 문란케 한 자.
4. 회사에 재산상 중대한 손실을 가하거나 횡령한 사실이 있는 자.
5. 7일 이상 무단결근을 하거나 상습적인 근태 불량한 자
6. 회사의 기밀누설 또는 허위사실을 유포하거나 회사의 명예와 신용을 손상시키는 행위를 한 자
7. 인사기록 허위기재 및 은폐행위를 한 자
8. 부주의 등 교통사고를 일으켜 회사에 막대한 손해를 끼친 자
9. 회사의 장비, 시설, 기계, 가구 등을 파손하거나 손괴 시킨 자
10. 정당한 업무상 지시·명령을 불응하거나 회사의 제 규정·규칙을 위반한 자

제23조 (징계의 종류)

징계의 종류는 다음 각 호와 같다.

1. 견책 : 징계사유 발생 자에 대하여 시말서를 받고 문서로 견책한다.
2. 정직 : 최장 3개월 이내에서 월단위로 기간을 정해 출근정지를 명하며 동기간 모든 임금을 지급하지 아니한다.
3. 해고 : 근로관계를 해지한다.

제24조 (인사위원회의 구성 및 운영)

회사가 조합원을 징계하고자 할 때에는 다음 각 호의 절차를 거쳐야 하며, 이를 따르지 않은 징계는 무효로 한다.

1. 인사위원회는 노·사간 대등한 인원으로 구성하며, 위원장은 회사에서 임명하고 노사 각각 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하며, 찬반 동수인 경우에는 위원장이 결정한다.
2. 조합원을 징계하고자 할 때에는 반드시 인사위원회를 개최해야 하며 대상자의 인적사항, 징계 사유, 인사위원회 개최일시 및 장소를 명시하여 인사위원회 개최 7일전까지 인사위원 및 해당자에게 서면으로 통보하여야 한다.

3. 인사위원회는 징계사유 발생일로부터 1개월 이내에 개최해야 하며, 해당조합원에게 반드시 소명의 기회를 주어야 하고, 증인을 신청 할 때는 이를 받아들여야 한다.
4. 인사위원회는 참석한 인사위원들이 서명, 날인한 회의록을 2통 작성하여, 노조와 회사에서 각각 1부씩 보관한다.
5. 징계를 받은 자는 징계결정 통보를 받은 날로부터 7일 이내에 재심을 청구 할 수 있고, 재심 청구가 있을시 인사위원회는 접수일로부터 14일 이내에 재심사하여 통보하여야 한다.
6. 재심은 원심보다 중징계를 할 수 없으며, 재심 결정시까지 원심의 효력은 유지된다.
7. 위 각호(1~5)에 해당하는 징계절차에 하자가 있을 시는 동위원회에서 결정한 어떠한 사항도 효력을 발생하지 못한다.

제25조 (통상해고)

회사는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 취업규칙 등 어떠한 방법으로도 해고를 할 수 없다. 단, 제6호의 경우에는 제3조 제항에 따른 유니온샵 적용사업장에 한한다.

1. 정신 또는 신체장애로 직무를 도저히 감당할 수 없고, 회복이 불가능 할 때.
단, 이 경우 의사가 진단서를 첨부해야 한다.
2. 징계해고가 결정되었을 때
3. 휴직자가 휴직기간 만료 후 7일이 경과하여도 복직원을 제출하지 않았을 때
4. 형사상 범죄로 형이 기소되었거나 회사재산 횡령 및 막대한 손실을 초래하였을 때
5. 사고다발자로 운전예 대한 적성이 부적격하다고 판단되는 경우
6. 노조가입을 거부하거나 조합에서 탈퇴한 자
7. 기타 해당직종에 근무할 수 없을 시

제26조 (해고의 예고)

① 회사가 조합원을 해고하고자 할 때는 30일 이전에 예고하여야 하고, 30일 이전에 예고하지 아니하였을 때에는 30일분의 통상임금 지급하여야 한다.

단, 3개월 이내의 수습기간 중 인자는 제외한다.

② 회사가 조합원을 해고하고자 할 때는 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.

제27조 (부당징계 및 해고)

징계에 의한 해고 등 불이익을 당한 조합원이 고용노동부, 노동위원회, 법원의 판결에 의해 부당해고 등 불이익 판정을 받았을 때 회사는 다음의 조치를 취하여야 한다.

1. 부당징계의 판정서 또는 확정된 경우에 징계를 무효처분 한다.
2. 부당징계로 인해 출근하지 못한 기간의 임금에 대해서는 출근시 당연히 받았을 임금상당액을 지급해야 한다.
3. 회사가 해당기관의 판정에 불복하여 재심을 청구하거나 행정소송을 제기하더라도 초심결정에 따라 7일 이내에 원직에 복직시켜야 한다.

제28조 (경영상해고)

- ① 회사는 도산이 우려 되거나 경영학화로 사업계속이 불가능한 경우 등 긴박한 경영상의 필요가 있는 경우에는 정리해고를 할 수 있다.
- ② 회사는 해고를 피하기 위하여 노력하여야 하며, 합리적이고 공정한 기준에 의하여 해고대상자를 선정하여야 한다.
- ③ 회사는 해고를 피하기 위한 방법, 해고의 기준 등에 관하여 해고하고자 하는 날의 50일전 까지 노조에게 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

제29조 (회사변동에 따른 고용승계)

- ① 회사를 매각, 분할, 합병, 양도, 분사, 아웃소싱 등 회사 경영에 변화가 있을시 조합원의 고용 승계를 보장할 수 있다.
- ② 회사는 분할, 합병, 양도 등을 계획할 경우 그 계획을 서면으로 노조에 제출한다.

제30조 (정년)

- ① 회사는 조합원의 정년을 만 62세로 하고 해당 조합원의 생년월일이 속하는 달의 말일을 정년퇴직일로 한다.
- ② 회사는 본인 및 의사의 진단에 의거 정신 또는 신체장애 등으로 인해 도저히 직무를 감당할 수 없을 때에는 그 정년을 단축 할 수 있으며, 이에 해당하는 자는 정밀건강 진단서를 반드시 징구하여야 한다.
- ③ 회사는 조합원의 정년에 불구하고 본 협약서 제21조에 해당되는 자로서 건강진단 결과 근로에 지장에 없다고 판단될 때에는 축탁직으로 재고용할 수 있다.
- ④ 축탁직으로 재고용한 조합원은 정규직과 동일하게 임·단협을 적용하고 대우한다.

제31조 (수습기간)

신규채용자(운전직, 정비직)는 해당직종의 근로자로서 직업적성과 업무능력 및 품성을 파악하기 위하여 3개월 이내의 수습기간을 두며, 근속연한에 산입한다. 다만, 해당업무의 경력 등을 감안하여 수습기간을 단축할 수 있다.

제4장 근로시간 및 휴일 휴가

제32조 (근로시간)

- ① 근로시간은 1일 7~8시간, 주 40시간, 월22-24일, 근무함을 원칙으로 하며, 법정근로시간 변동시 이에 준한다.
- ② 노·사간 합의하에 주 12시간 이내의 연장 근로를 할 수 있다.
- ③ 초과근로, 휴일근로를 시키고자 할 때 회사는 근로자의 동의를 얻어야 하고, 강제근로를 명할 수 없으며 이를 거부한 것을 이유로 불이익 처분하지 못한다.

제33조 (시업 및 종업시간)

통상 시업시각은 06시로 하고, 종업시각은 17~18시를 원칙으로 하되, 업무특성상 시업 및 종업시각을 소정근로시간 범위내에서 변경할 수 있다.

제34조(유급휴일 및 특별휴가)

- ① 회사는 조합원에게 다음의 유급휴일을 준다.
 1. 주간 1일의 주휴일 : 운수업무의 특성상 별도로 지정하지 않으며 매주 근무하지 아니하는 첫 번째 휴무일을 주휴일로 한다.
 2. 명 절 : 1월1일, 설날 3일, 추석 3일
 3. 국경일 : 3.1절, 광복절, 개천절, 한글날
 4. 공휴일 : 근로자의날, 어린이날, 현충일, 석가탄신일, 성탄절
 5. 년차휴가는 근로기준법 제60조에서 정하는 바에 따라 실시하고 미실시시에는 수당으로 지급할 수 있으며, 배차가 없는 날은 노사가 합의하여 년차 휴가로 대체할 수 있다.
 6. 기타 : 임시공휴일,, 업무상 관련기관에 출두 시
 7. 관공서의 공휴일에 관한 규정 제2조 및 제3조를 준용한다.

- ② 회사는 조합원에게 다음과 같이 특별휴가를 실시한다.(유급처리)
 - 1. 본인의 결혼 5일, 자녀의 결혼 1일 형제자매의 결혼 1일
 - 2. 부모 배우자의 상시 5일, 자녀·처부모·조부모 상시 3일, 백숙부모 상시 1일
형제 상시 2일
- ③ 회사는 조합원에게 포상 및 위로휴가를 실시할 수 있다

제35조(야간근로 및 안전운행)

- ① 회사 사정에 따라 야간근로를 할 수 있으며 당일 24시부터 익일 06시 사이에 근로할 경우에는 근로가 끝난 후 반드시 당일 휴일을 주어야 한다.
단, 무박 산행은 자제키로 한다.
- ② 회사는 조합원에게 도로 및 교통환경 등을 감안 안전운행을 우선하여 업무배정을 하여야 한다.

제36조 (기타 근로조건)

- ① 회사는 조합원이 업무수행 중 불가항력적인 교통사고가 발생한 경우에는 당해 조합원에 대하여 피해보상 및 기타 불이익한 처분을 하지 아니한다.
- ② 교통사고 처리는 보험으로 처리함을 원칙으로 하며 기타 별도 세부규정을 따로 정한다.
- ③ 차량승무원(운전기사)은 차량관리에 최선을 다하여야 한다.
- ④ 조합원은 회사별로 정해진 시간에 출근하여 운행 중 법규 준수 및 서비스 향상에 최선을 다하며, 회사는 조합원의 권익보호를 위하여 제 규정을 성실히 준수한다.
- ⑤ 유계 결근시에는 사후 증빙 서류를 제출하고 질병으로 결근시 병·의원급의 진단서 또는 치료일지나 치료확인서에 의하여 유급처리 한다.
- ⑥ 차량 운휴시에는 당해 근로자에게 휴무를 명할 수 있으며, 이 경우 주휴일로 대체하며 노사가 합의할 경우 연차휴가일로 갈음할 수 있다.

제5장 임금 및 퇴직금

제37조 (임금)

- 1. 조합원의 임금은 기본급 및 각종수당, 상여금 등 합산액을 말하며, 본 단체협약서의 부록 1인 "임금약정서"에 따른다.

2. 임금은 매년 합의된 임금약정서에 정한 기간을 근거로 인상 지급한다.
3. 기타사항은 단체협약서 부록 1인 "임금약정서"중 규정하는 바에 따른다.

제38조 (포괄임금제도 도입)

- ① 사업과 업무의 특성으로 인하여 연장, 야간, 휴일근로 등 초과근로가 불규칙하고 그 시간산정이 곤란한 경우를 노사가 인정하고 임금체계에 포괄임금제도를 도입할 수 있다
- ② 포괄임금제도를 노사간의 근로계약서에 의한 서면 합의한 경우 이를 인정한다.
- ③ 포괄임금의 포함범위는 기본급과 법정수당을 포괄하여 일정금액을 정하여 지급할 수 있다.
- ④ 포괄임금의 지급방법은 기본급과 제반수당으로 나누거나 시급을 정하고 총 지급금액으로 정할 수 있다.
- ⑤ 기타 세부적인 운영은 사업장의 특성에 따라 정할 수 있다.

제39조 (임금 가지급)

회사는 임금지급일 전이라도 다음 각호의 비용에 총당하기 위하여 조합원의 청구가 있을 때에는 임금을 선 지급 할 수 있다.

1. 본인 또는 가족 중 결혼, 출산, 사망, 상해, 질병 등으로 비상지출이 필요 할 때
2. 업무 중 사고 발생시
3. 기타 긴급한 지출이 필요할 때

제40조(상여금)

회사는 기본급을 기준으로 상여금을 지급한다.(2021년도에 지급한 상여금율을 적용한다)

제41조 (퇴직금)

- ① 회사는 조합원이 퇴직할시 근속년수 1년에 대하여 평균임금 30일분의 퇴직금을 지급한다.
- ② 회사는 조합원이 주택구입 등의 사유로 퇴직금 중간정산 요청이 있을 때에는 회사 사정등을 감안하여 중간정산 해야 한다. 단, 퇴직연금 가입회사는 중간정산을 할 수 없다.

제42조(임금저하불가)

회사는 직원의 배치전환, 임금의 지불형태 전환(일급제의 월급제로 전환 등), 노동시간 단축, 생산성 저하, 경영부실 등 정당한 이유 없이 기본급과 통상임금, 임금총액을 저하시킬 수 없다.

제43조(퇴직연금)

- ① 회사는 조합원 개인 명의로 퇴직연금(확정기여형, 확정급여형)을 가입할 수 있다.
퇴직연금은 회사가 전액 부담한다.
- ② 매월 납부하는 퇴직연금은 당해 조합원의 평균임금의 12분의 1 이상이 되어야 한다.
- ③ 조합원의 퇴직시 퇴직연금을 일시금으로 수령할 경우 그 금액이 본 협약 41조의 규정에 의한 퇴직금액보다 적을 경우에는 회사가 그 차액을 보전해 주어야 한다.
단, 확정기여형의 경우에는 퇴직금의 차액이 발생할 경우에도 그 차액을 부담하지 않는다.
- ④ 퇴직연금을 실시할 경우 근로자의 동의를 받아야 한다.

제6장 안전과 보건후생

제44조 (건강진단)

회사는 산업안전보건법이 정하는 바에 따라 정기적으로 조합원에 대한 건강진단을 실시하여야 하고, 그 결과에 따라 건강유지에 필요하고 적절한 조치를 취하여야 한다.

제45조 (복리후생)

- ① 회사는 조합원에 대하여 복지차원에서 근무복을 지급할 수 있다.
- ② 회사는 노조에 대하여 장학기금을 보조할 수 있다.
- ③ 회사는 체력단련비를 지급할 수 있다.
- ④ 회사는 노동조합의 교육 및 국내외 연수활동을 지원할 수 있다.

제46조 (재해보상)

회사는 조합원의 업무상 재해에 대한 보상은 산업재해보상보험법이 정하는 바에 따라 처리한다.

제47조 (봉사료)

- ① 운전원인 조합원은 고객으로부터 봉사료를 직접 받을 경우 전체요금의 10%를 초과할 수 없으며, 요금에 포함된 봉사료에 대한 제세공과금과 경비는 수혜자인 조합원이 부담한다.
(학단요금 포함).
단, 조합원의 편의를 감안하여 회사가 고객으로부터 대신 봉사료를 수령하고 해당 조합원에게 전달할 수 있다.
- ② 봉사료는 임금 및 퇴직금에 포함되지 않는다.

제7장 단체교섭 및 쟁의

제48조 (단체교섭 요구 및 방법)

- ① 회사 및 노조는 이 협약 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭을 요구할 수 있다.
- ② 회사 및 노조는 단체협약의 갱신 또는 본 협약서의 부록 임금 및 근로조건에 관하여 쌍방 중 일방이 교섭 요구가 있을 때에는 성실하게 협의해야 한다.
- ③ 교섭요구 방법은 관련법에 따른다.

제49조 (단체교섭대상)

단체교섭의 대상은 다음 각 호와 같다.

1. 조합 활동에 관한 사항
2. 근로조건과 관련된 인사에 관한 사항
3. 임금, 노동시간, 유급휴일, 유급휴가 등 노동조건에 관한 사항
4. 모성보호와 남녀 고용평등에 관한 사항
5. 산업안전 보건 및 산업재해 보상에 관한 사항
6. 복지후생에 관한 사항
7. 기타 근로조건에 해당되는 일체의 사항

제50조 (단체교섭위원회 구성 등)

- ① 회사와 노조는 각각 3명 이내의 위원으로 단체교섭위원회를 구성·운영할 수 있다.
- ② 단체교섭위원회는 노사 쌍방에서 각각 선임된 자로 구성한다.
- ③ 노사 쌍방은 단체교섭위원이 선정 또는 교체되었을 시에 상대방에게 이를 통보하여야 한다.
- ④ 단체교섭위원회에서 합의하여 노사 각 대표자가 서명·날인한 서면으로 작성한 사항은 법령 및 이 협약의 기준에 미달하지 않는 한 이 협약과 동일한 효력을 갖는다.

제51조 (단체협약 체결)

본 협약서는 3통을 작성하여 노사 각 대표자가 서명 날인함으로서 체결되며, 쌍방 1통씩 보관하고 1통은 행정관청에 제출한다.

제52조 (단체협약의 게시)

이 단체협약을 조합원에게 주지시키기 위해 회사 사업장에 항상 게시하여야 한다.

제53조 (단체협약 개폐)

이 협약은 유효기간 중이라도 법령의 개정, 또는 경제상황의 변동 등 특별한 사정변경으로 인해 협약을 갱신할 필요가 있을 때에는 노사간의 합의하에 이를 개·폐할 수 있다.

제54조 (쟁의행위 및 조정)

- ① 노조는 회사와 단체교섭이 결렬되었을 경우 관계법의 절차에 따라 단체행동권을 발휘할 수 있다.
- ② 회사와 노조는 노조법 제5장(노동쟁의의 조정)에 의거 일방, 또는 쌍방이 노동위원회에 노동쟁의 조정제도를 신청하고 시행 할 수 있다.

제55조 (쟁의행위 기간 중의 시설이용 및 노조활동 보장)

회사는 쟁의행위 중이라는 이유로 회사 시설의 이용을 제한할 수 없으며, 이 협약 제2장의 노동조합 활동을 방해하지 못한다.

단, 직장폐쇄의 경우에는 그러하지 않으며 노조는 조합 활동과 무관한 회사시설이용을 할 수 없다.

제56조 (안전시설 등의 보호유지)

- ① 노조는 쟁의행위 중이라도 회사의 안전시설의 보호유지를 방해하는 일체의 행위를 할 수 없다.
- ② 노조는 쟁의행위 중이라 할지라도 회사에 비상재해가 발생한 경우에는 즉시 출동하여 재해예방 또는 진압복구에 적극 참여하여야 한다.

제57조 (쟁의행위 중 신분보장)

회사는 노동쟁의나 쟁의행위에 대한 간섭, 방해 및 조합원과 조합간부를 중상 모략하는 어떠한 행위도 할 수 없고, 정당한 쟁의행위기간 중에는 어떠한 징계나 인사 조치를 취할 수 없다. 또한 정당한 쟁의에 참가한 것을 이유로 부당한 불이익과 차별을 줄 수 없다.

제58조 (신규채용 및 대체근무 금지)

회사는 쟁의기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없고 도급 또는 하도급을 주어서는 아니 된다.

제59조 (쟁의기간중의 임금)

회사는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 조합원에 대하여는 그 기간 중의 임금을 지급할 의무가 없다.

제8장 부 칙

제1조 (시행 및 유효기간)

1. 이 협약서는 2024년 1월 1일 부터 소급하여 시행하며 유효기간은 2025. 12. 31 까지로 한다.
2. 협약에 의해 본 협약서 제37조(임금), 제40조(상여금)에 대하여 단체협약서 부록1인 "임금약정서"로 체결하여 유효기간은 1년으로 한다.
3. 업무상 발생된 교통사고는 본 협약서 부록2인 "교통처리 약정서"를 준수 이행 한다
4. 본 협약서의 유효기간이 경과 후 6개월 전 일방 해지 통고에 의해 단체협약의 효력이 상실된 경우에도 노동조합 활동 보장에 관해 규정한 본 협약의 규정은 새로운 단체협약이 체결 될 때까지 효력을 갖는다.
5. 제38조 포괄임금제도 도입은 2017년도 1월 1일부터 시행한다.

교통사고 처리약정서

- 서 문 -

서울특별시전세버스운송사업조합 (이하“회사”라 한다)과 전국자동차노동조합연맹 전세버스노동조합(이하“노조”라 한다)는 단체협약서 제36조 제2항에 의거하여 근로자(차량승무원)가 취업 중 발생하는 교통관계법령 저촉사항을 원활히 처리하여 노·사간에 야기되는 문제점을 해결함으로써 근로자의 안전운전과 사용자의 사업발전에 기여하고자 다음과 같이 약정하고 이를 성실히 준수 이행한다.

- 다 음 -

제1조 이 약정은 서울지역 전세버스운송사업체(이하“사용자”라 한다)에 적용한다.

제2조 근로자가 취업 중 교통관계법령 위반으로 인하여 부과되는 과징금과 벌과금은 그 원인이 근로자의 귀책사유로 발생한 것은 근로자가 부담하고 사용자의 귀책사유로 발생한 것은 사용자가 부담한다. 단, 통근취업 및 주정차 시 발생하는 범칙금은 사용자가 전액 부담하되, 회사와 사용자(손님)의 요청에 의한 시발 및 종착지에 한한다.

제3조 근로자가 취업 중 발생하는 교통사고로 인하여 신체, 또는 재산상의 피해가 있거나 근로자가 벌금처분을 받은 경우에는 다음과 같이 처리한다.

1. 사고발생이 불가항력적 경우와 사용자의 귀책사유가 기인하는 경우에는 손해 (피해자에 대한 손해배상 및 사용자의 물적 재산상 손해 등 일체의 손해)에 대하여 사용자는 근로자에게 이에 대한 보상을 요구할 수 없으며, 또한 근로자에게 부과하는 벌금은 사용자가 부책한다.
2. 사고발생이 근로자 귀책에 기인하는 경우에는 다음과 같이 처리한다.

가. 당해 교통사고로 인한 피해금액이 500,000원 미만일 경우에는 보험에 적부하지 아니하며, 이 경우 피해금액에 대한 50%는 사용자가 부책하고 50%는 근로자가 부책하되, 사용자의 귀책사유로 인한 것은 전액 사용자가 부담한다.

단, 피해금액 500,000원 이상인 경우에는 보험에 적부하며, 보험금액으로 피해자에게 변제하고 근로자에게는 일체의 피해보상을 요구할 수 없다.

나. 인사상 피해 배상금의 경우에는 근로자에게 부책하지 않는다.

다. 근로자가 받는 벌금처분은 근로자가 전담한다.

라. 근로자가 구속 기소되어 자기 원으로 변호사를 선임하는 경우에는 사용자는 1심에 한하여 변호사 선임비 30%를 보조한다.

제4조 근로자가 취업 중 교통사고로 인하여 타인의 신체상, 또는 재산상 피해가 발생하는 경우에는 사용자는 그 원인 여하에 불구하고 신속히 피해배상을 함으로써 해당 근로자에 대한 형사처분에 있어서 정상 참작의 조건을 제공한다.

제5조 제3조의 정한 귀책사유에 있어서 불명확한 경우에는 각 사업장별 노사협의회에서 결정한다.

부 칙

이 약정은 2024년 1월 1일부터 적용한다.

이 약정 시행과 동시에 사용자와 근로자간에 체결한 교통법규위반 등에 대한 처리에 관한 모든 약정은 폐지한다.