

Employment

직원 유연근무제 관리

모든 직원은 현재 고용된 회사에 최소 26주 이상 근무했으며
전년도에 요청한 기록이 없다면 유연근무제를 요청할 수 있습니다.
유연근무제란 근무시간이나 근무날짜를 줄이거나 변경하고,
또는 자택 근무와 같이 근무 장소를 변경하는 것을 뜻합니다.

일정한 양식을 통한 신청

이는 법적 요청이기 때문에 직원은 반드시 다음과 같은 내용을
담은 서면으로 신청해야 합니다.

- 유연근무제를 신청한다는 내용과 신청 날짜
- 요구하는 변동 사항과 유연근무제 시작 날짜
- 유연근무가 업무에 미칠 영향 및 대응책
- 지난 12개월 동안 유연 근무제를 신청했는지 여부



고용주가 할 일

직원으로부터 유연 근무제 신청을 받은 고용주는 이를 지체 없이 처리하도록 법에서 명시하고 있습니다. 고용주는 해당직원과 되도록
빨리 의논하여 직원이 원하는 변경사항과 기업 및 직원이 이로써 얻게 되는 이득이 무엇인지 파악하시는 것이 좋습니다.

또한 고용주는 신청 결과를 3개월 내에 해당 직원에게 통보해야 하며, 결정과 어필 등의 절차들이 이 3개월 내에 포함 되어야 합니다.
해당 직원의 양해를 구하여 이 기간을 연장할 수는 있습니다.

직원의 유연근무제를 허가한다면, 이는 직원의 고용계약 상에 영구적으로 반영되므로 신중한 결정을 내리셔야 합니다.

만약 이로 인해 상당한 변동이 예상된다면, 시험 기간을 거쳐 새로운 근무 조건의 효율성을 확인할 수 있습니다. 유연근무제 요청을
단번에 거절하기보다는 실제로 새로운 근무 조건이 효율적으로 적용될 수 있는지 시험 기간을 시행해 보실 것을 권장합니다.

요청은 다음과 같은 사업적 이유로 거절하실 수 있습니다.

- 고용주의 추가 비용부담 발생
- 현재 직원들의 업무 재구성이 불가능한 경우
- 추가 직원채용이 불가능한 경우
- 업무의 질에 부정적인 영향이 예상 될 경우
- 업무성과에 방해 될 경우
- 고객의 요구를 충족시킬 수 없는 경우
- 직원이 제한한 근무시간이 불충분할 경우
- 계획한 사업 구조 자체를 변경해야 할 경우

유연근무 요청을 진지하게 받아들이시고 만약 거절하신다면 법적 조언을 구하시는 것이 좋겠습니다.

If you have any queries regarding flexible working applications, please contact our Employment team.

David Rushmere
Solicitor Advocate
E: david.rushmere@3hrscs.com



This newsletter is designed to provide general information only. It does not constitute legal or other professional advice and thus should not be relied on.
Definitive advice can only be given with full knowledge of all relevant facts. If you would like to discuss any aspect further, please contact us.

3HR Corporate Solicitors Limited is a Solicitors Practice, authorised and regulated by the Solicitors Regulation Authority, No: 597935.
3HR Benefits Consultancy Limited is authorised and regulated by the Financial Conduct Authority. Firm Reference Number: 556015

The registered office of both 3HR Corporate Solicitors Ltd and 3HR Benefits Consultancy Ltd is New Broad Street House, 35 New Broad Street,
London EC2M 1NH. Mainline Tel: 0207 194 8140 Web: www.3hrscs.com