

근로계약

근로계약이란?

근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급함을 목적으로 체결된 계약을 말합니다.

근로계약서 작성 및 교부

- 근로계약서는 일하기 전에 작성함이 원칙이나, 근무를 개시한 후에라도 작성해 두는 것이 이후의 분쟁을 예방하는데 도움이 됩니다.
- 근로자는 근로계약서에 서명하기 전 그 내용을 제대로 확인하여야 하며, 작성된 근로계약서의 교부를 요청해야 합니다. 교부된 근로계약서는 향후 법적 다툼이 발생했을 때 중요한 입증자료이므로 잘 보관해야 합니다.
- 사용자는 근로조건을 중요사항을 서면으로 명시하여 근로자에게 교부하여야 합니다.

※ 근로계약서 서면 교부사항

- | | |
|----------------------|------------------|
| ① 임금의 구성항목·계산방법·지불방법 | ② 소정근로시간(출퇴근 시간) |
| ③ 휴게시간 | ④ 유급휴일 |
| ⑤ 연차유급휴가 | |

Q&A

Q. 사업주로부터 구두로 근로조건을 듣고 출근하기로 했는데 그래도 되나요?

A. 근로계약은 특별한 형식을 요구하지 않으므로 구두로 한 계약도 유효합니다. 그러나 당사자 사이의 분쟁을 예방하기 위해서는 서면으로 계약내용을 명확히 하는 것이 필요합니다. 사용자는 근로자를 채용할 때 임금, 근로시간, 휴게시간, 유급휴일, 연차유급휴가 등의 내용은 반드시 서면으로 명시하여 교부하여야 합니다.

근로계약 기간

「근로기준법」은 근로계약 기간에 대해 별도의 규정을 두지 않고, 근로자와 사용자의 결정에 맡기고 있습니다. 다만, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 당사자가 근로계약 기간을 어떻게 정하든 계속근로 기간이 2년을 초과하면 ‘기간의 정함이 없는 근로계약’을 체결한 근로자로 봅니다.

Q&A

Q. 회사와 연봉제 근로계약을 체결했는데, 그럼 근로계약 기간이 1년 인가요?

A. 연봉제는 1년 단위로 임금액을 결정하는 임금제도일 뿐, 근로계약 기간을 정한 것은 아닙니다. 따라서 계약기간의 정함이 없이 상당기간을 근로하다가 연봉제를 실시하게 된 경우, 근로계약 기간 마저 연 단위로 종료되는 계약직 근로계약으로 전환되는 것은 아닙니다.

비정규 근로자의 근로계약

비정규직 근로자란 정규직 근로자에 대비되는 개념으로 근로계약 기간을 정한 근로자(기간제), 전일제가 아닌 파트타임 근로자(단시간), 고용과 사용이 분리되는 근로자(파견) 등을 말합니다.

1. 기간제근로자

- 기간제근로자란 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말하며, 원칙적으로 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있습니다.
- 다음에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있습니다.

- ① 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
- ② 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
- ③ 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
- ④ 「고령자고용촉진법」에 의해 고령자(55세)와 근로계약을 체결하는 경우
- ⑤ 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우 등

이러한 사유가 없거나 그 사유가 소멸되었음에도 불구하고 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자가 됩니다.

2. 단시간근로자

- 단시간근로자란 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말합니다.
- 근로계약 시 단시간 근로자의 근로조건은 해당 사업장의 같은 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 합니다.
- 근로기준법은 단시간근로자가 소정근로시간(사용자와 근로자가 근로하기로 약정한 시간)을 초과하여 근로한 경우 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 하고 있습니다. 따

라서 근로계약서에 이 내용이 없더라도 근로자는 연장근로 시 사용자에게 수당의 지급을 요구할 수 있습니다.

3. 파견근로자

- 파견근로자란 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하는 자를 말합니다.
- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에서는 직접 생산·공정업무에는 파견근로자를 사용할 수 없도록 하고, 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질을 고려하여 파견대상 업무를 한정하고 있습니다.
- 파견대상 업무라 하더라도 근로자 파견의 기간은 1년을 초과하지 못하며, 당사자 합의로 1년 더 연장은 가능하나 총 파견기간은 2년을 초과할 수 없습니다. 2년을 초과하여 계속 파견근로자를 사용하는 경우 사용자는 당해 파견근로자를 직접 고용하여야 합니다.

무효인 근로계약

1. 취업규칙·단체협약을 위반한 근로계약

- 취업규칙에 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 관하여는 무효가 되며, 무효로 된 부분은 취업규칙에 정한 기준에 따릅니다.
- 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효가 되며, 무효가 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 따릅니다.
- 「근로기준법」 등에서 이러한 규정을 둔 것은 사용자가 개별근로자의 동의만으로 근로조건을 함부로 낮추지 못하게 하려는 데 그 취지가 있습니다.

2. 근로기준법을 위반한 근로계약

- 근로계약서 내용 중 근로기준법의 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효가 되고, 무효로 된 부분은 근로기준법에 정한 기준에 따릅니다. 반면 근로기준법은 근로조건을 최저기준을 정한 것이므로, 근로기준법보다 근로조건을 유리하게 정한 근로계약조건은 유효합니다.

3. 근로계약과 손해배상

- 사용자가 근로계약서에 근로계약 기간을 채우지 않고 그만두는 것에 대한 위약금을 설정하거나, 근로자가 손해를 입힌 경우에는 무조건 일정 금액의 손해배상액을 사용자에게 주어야 한다고 명시하는 경우도 있습니다.
- 이러한 내용은 근로기준법에 위배되는 것으로 원칙적으로 무효입니다. 근로계약 기간을 다

채우지 못하고 사직한다고 하더라도 손해배상을 할 필요는 없습니다. 또한 업무를 하다가 사용자에게 손해를 입혔다고 하더라도 근로자의 과실에 따라서 일부 손해를 배상하여야 할 수도 있으나, 일반적으로 발생하는 손해에 대하여는 근로자의 책임이 없습니다.

- 근로자가 사용자에게 손해를 배상해야 하는 경우는 오로지 법원에서 손해배상액을 확정된 경우에만 해당됩니다.

Q&A

Q. 근로계약서에 지각 벌금 1만원, 무단결근 시 10만원을 배상해야 한다는 항목이 있어요. 서명을 하긴 했는데 이런 경우도 벌금을 내야하나요?

A. 근로계약서에 근로계약 불이행에 대한 위약금이나 손해배상액을 미리 정해두는 것은 위법입니다. 물론 근로자가 업무 중 과실로 인하여 현실적 손해가 발생했을 시 사용자가 배상액을 청구할 수 있다는 약정은 가능합니다. 그러나 어떠한 경우에도 임금에서 손해액을 일방적으로 공제하는 것은 위법입니다.

근로계약상의 근로조건 위반 시 대처방안

근로계약 체결 시 사용자가 명시한 근로조건이 사실과 다른 경우 근로자는 다음과 같은 조치를 취할 수 있습니다.

- ① 사용자에게 **근로계약 체결 시 명시한 내용에 따르도록 요구**할 수 있습니다.
- ② 즉시 **근로계약을 해제**할 수 있으며, 계약해제 후 취업을 목적으로 거주를 변경하는 근로자에게 사용자는 귀향 여비를 지급하여야 합니다.
- ③ 근로조건이 사실과 달라 근로자에게 손해가 발생한 때에는 법원에 채무불이행으로 손해배상 청구소송을 제기할 수 있습니다. 그러나 법원에 제소하는 것은 시간과 비용이 많이 소요됩니다. 따라서 「근로기준법」은 신속하고 경제적인 사건 처리를 할 수 있도록 예외적으로 **노동위원회를 통한 손해배상 청구절차**를 열어놓고 있습니다. 근로자는 법원이나 노동위원회 양자를 선택하여 근로조건 위반에 따른 손해배상을 청구할 수 있습니다.

벌칙

- 근로계약 체결 시 근로조건을 명시 의무, 서면 교부 의무를 위반한 사용자, 위약 예정의 금지, 전차금 상계의 금지를 위반한 사용자 : 500만 원 이하의 벌금
- 강제 저축 또는 저축금의 관리를 규정하는 계약을 체결한 사용자 : 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금

근거 조문

- 근로기준법 제15조[이 법을 위반한 근로계약], 제17조[근로조건의 명시], 제19조[근로조건의 위반], 제20조[위약예정의 금지], 제21조[전차금 상계의 금지], 제22조[강제 저금의 금지], 제97조[위반의 효력]
- 노동조합 및 노동관계조정법 제33조[기준의 효력]

관련 서식

- 표준 근로계약서 : 자료실 > 서식자료 게시판에서 다운로드 받으세요.
- 근로조건 위반 손해배상 청구 신청서 : 자료실 > 서식자료 게시판에서 다운로드 받으세요.