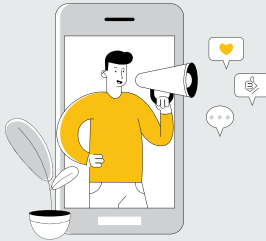


## 표준계약서 왜 필요한가요?



SW산업종사자 중 프리랜서 비중

약 **10%** (2.6만명)

SW산업종사자 총 25만명 추정

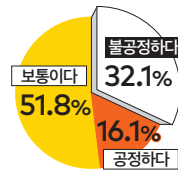
### SW프리랜서 계약 실태

프리랜서 계약서 작성 여부

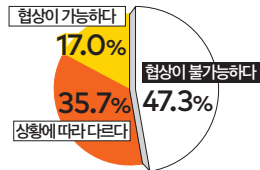
늘 계약서를 작성하여야 함에도!



계약의 공정성 여부



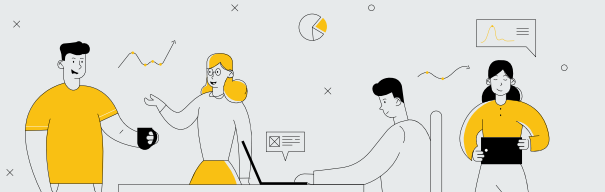
계약의 협상력 여부



불공정, 부당한 행태에 대한 개선 필요!

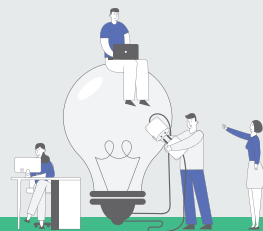
SW종사자 표준계약서 마련!

※ 자료 출처 : 2018 SW프리랜서 근무환경 실태조사  
(과학기술정보통신부, 정보통신산업진흥원 부설 소프트웨어정책연구소)



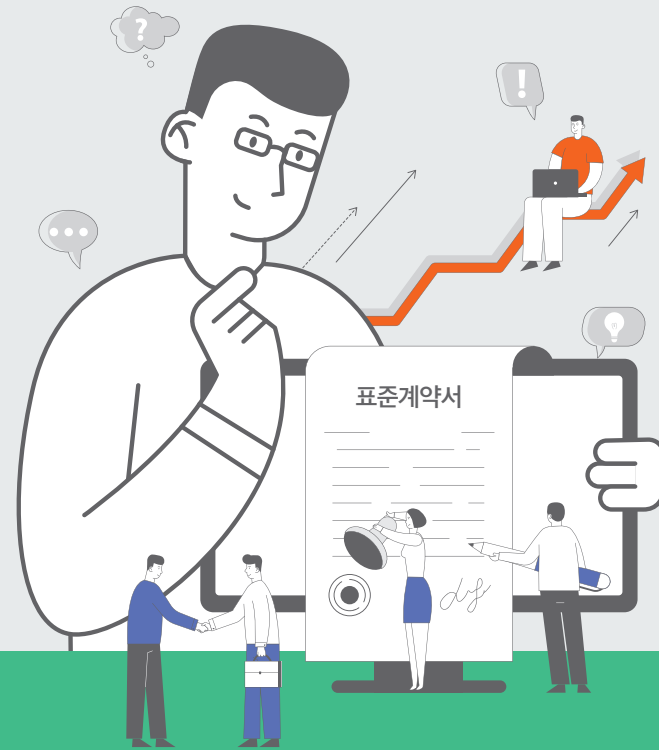
프리랜서와 짧게 일해도  
계약서 작성은 필수!  
**SW종사자 표준계약서**  
공정한 근무환경 만들기의  
시작입니다

## SW종사자 표준계약서 활용 가이드



상담센터  
02-2188-6933

## SW종사자 표준계약서 활용 가이드



“대표님, 어렵지 않아요!”

Q 표준근로계약서

Q 표준도급계약서

\* 해당 활용 가이드에서 SW종사자란 프로젝트 단위로 도급계약을 체결하는  
수급인 또는 기간제·단시간 근로계약을 체결하는 근로자를 말합니다.

## 도급계약과 근로계약의 차이

완벽한 결과물 제공!

성실한 노동력 제공!



도급계약

근로계약

프로젝트 단위로 계약을  
체결하고 위탁받은  
업무를 스스로 처리하는  
개인 또는 개인사업자

대상

프로젝트에 일정 기간  
또는 특정 시간만  
참여하며 사용자로부터  
지휘감독을 받는 근로자

개인 또는 개인사업자가  
위탁받은 업무에 대해  
자율성을 가지고  
업무 완성

내용

근로자가 사용자의  
지휘·감독에 따라  
성실하게 노동력 제공

사업자는 상대방에게  
도급계약서에 명시된  
대가만을 지급

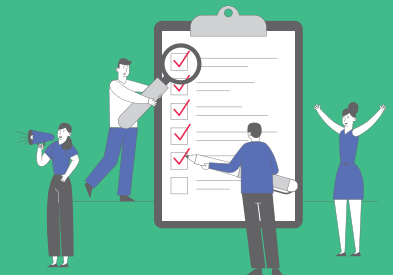
보수

사용자는 근로자에게  
근로계약서에 따른  
임금과 초과근무에 대한  
초과근로수당을 지급

민법, 공정거래법,  
하도급법

법령

근로기준법 등  
노동관계 법령



## 표준도급계약서 체크 포인트!



모든 업체가 표준도급계약서를 사용하면 되나요?

**A** 사업자의 연간 매출액이 10억원 이상이면 '표준하도급 계약서(공정거래위원회 배포)'를, 연간 매출액 10억원 이하면 'SW중사자 표준도급계약서(과학기술정보통신부 배포)'를 사용토록 하고 있습니다.



표준도급계약서를 작성하고 프로젝트를 진행한다면 노동법을 적용받을 일은 없겠죠?

**A** 그렇지 않습니다. 도급계약을 체결하더라도 다음의 경우엔 근로자로 인정돼 근로기준법과 같은 노동법을 적용받을 수 있습니다.

- ① 업무에 대한 상당한 지시 및 감독
- ② 사업자 회사의 취업규칙 등 내부규정 준수 지시
- ③ 징계 등을 통해 수급인에게 불이익 부과
- ④ 업무 시간과 장소에 대한 일방적 지시
- ⑤ 휴게, 휴무에 관한 일방적 결정



도급계약 관계에서 작업특성상 업무시간이나 장소, 휴무를 지시해야 할 경우에는 어떻게 하죠?

**A** 도급계약서에 업무시간, 장소를 명기하세요. 휴게, 휴무 제한이 필요한 업무일 경우에도 프리랜서의 휴게, 휴무를 대비해 대체인력투입 관련 내용을 계약서에 명기하시기 바랍니다.



업무 진행 중 추가업무가 발생했는데 이를 지시해도 될까요?

**A** 아니요. 도급관계에서 별도 합의 없이 과업 범위를 추가 할 경우 수급인은 이를 이행할 의무가 없습니다. 추가 업무가 필요하면 수급인과 먼저 합의하시기 바랍니다.

**Tip!** 사업자의 법 위반사례

• 불공정한 행위 행사	→ 공정거래법 위반 소지
• 프리랜서에게 제3자의 사업장에서 근무토록 지시	→ 파견법 위반 소지
• 별도 합의 없이 과업 범위 추가	→ 하도급법 위반 소지
• 폭행(폭언), 협박, 감금 등의 행위 시	→ 형사상 책임



도급계약을 체결한 수급인이 작업을 완수하지 못했습니다.

**A** 계약서에 명기된 내용을 위반했을 경우 도급인은 수급인에게 지체상금, 하자담보 책임, 손해배상 등의 민사상 손해배상을 청구할 수 있습니다.



## 표준근로계약서 체크 포인트!



근로계약서는 도급계약서와 무슨 차이가 있나요?

**A** 근로계약서를 작성하면 사용자와 근로관계가 명확히 성립되어 확실하게 근로기준법을 적용받을 수 있습니다. 또 도급계약과 달리 근로자가 노동력을 제공하고 임금을 받는 것이므로 근로계약서에는 근로기준법에 따른 근로 조건(임금, 근로시간, 휴가, 임금의 구성항목 계산방법)도 명시해야 합니다.



근로계약서에 '근로자가 계약 불이행 시 손해배상액을 청구한다'라고 명기하고 싶습니다.

**A** 유효하지 않습니다. 근로기준법에 따르면 근로자에게 계약 불이행에 대한 일정 위약금이나 손해배상액을 청구한다는 계약은 체결할 수 없습니다. 계약서에 지체상금이나 손해배상액 청구, 하자에 대한 책임을 묻는 약정을 기재했다면 해당 약정은 무효가 될 수 있으니 유념하시기 바랍니다.



프로젝트 단위로 근로계약을 체결하고 싶은데 가능하나요?

**A** 가능합니다. 다만 사전에 합의한 계약기간과 근무시간을 계약서에 명시하고 이를 준수하면 됩니다. 만약 근로자를 2년 이상 계속 고용할 경우에는 '기간의 정함이 없는 고용'으로 간주돼 근로기준법, 기간제법 등을 적용받게 됩니다. 이 경우 해당 근로자를 부당하게 해고하면 근로자가 (지방)노동위원회에 구제 신청을 할 수 있습니다.



고용한 근로자를 다른 업체에 파견해도 될까요?

**A** 사용자가 근로자에게 다른 사용자의 업무 지휘·감독을 받고 일하게 한다면 위장도급에 해당할 수 있습니다. 또 파견법에 따른 허가가 없다면 그 사용자에게는 파견법 위반 소지가 있습니다. 다만 계약기간이 아직 남아 있고 자회사나 유관회사에 전환배치가 필요할 때 사용자는 근로자의 동의를 구해 진행할 수 있습니다.



비정기적 야근이 많은 업무여서 포괄임금제를 채택하려고 합니다.

**A** 포괄임금제는 업무 특성상 근로시간을 정확히 산정하기 어려운 경우에만 가능합니다. 출·퇴근을 명확히 관리할 수 있다면 포괄임금제를 할 수 없습니다. 그럼에도 불구하고 포괄임금제를 체결한 경우 사용자는 근로자에게 초과근무에 대한 초과근로수당을 지급해야 합니다. 또, 사용자가 근로자에게 연장근무에 대해 고정적으로 일정 금액을 지급한다는 약정을 한 경우라도, 근로자가 약정 또는 법적으로 정한 근로시간을 초과하여 근무하면 초과근로수당을 지급해야 합니다.

※ 포괄임금제란? 근로계약 체결 시 연장, 야근, 휴일근로 등을 미리 정해 예정된 법정수당을 월급여에 포함하여 지급하는 방식

