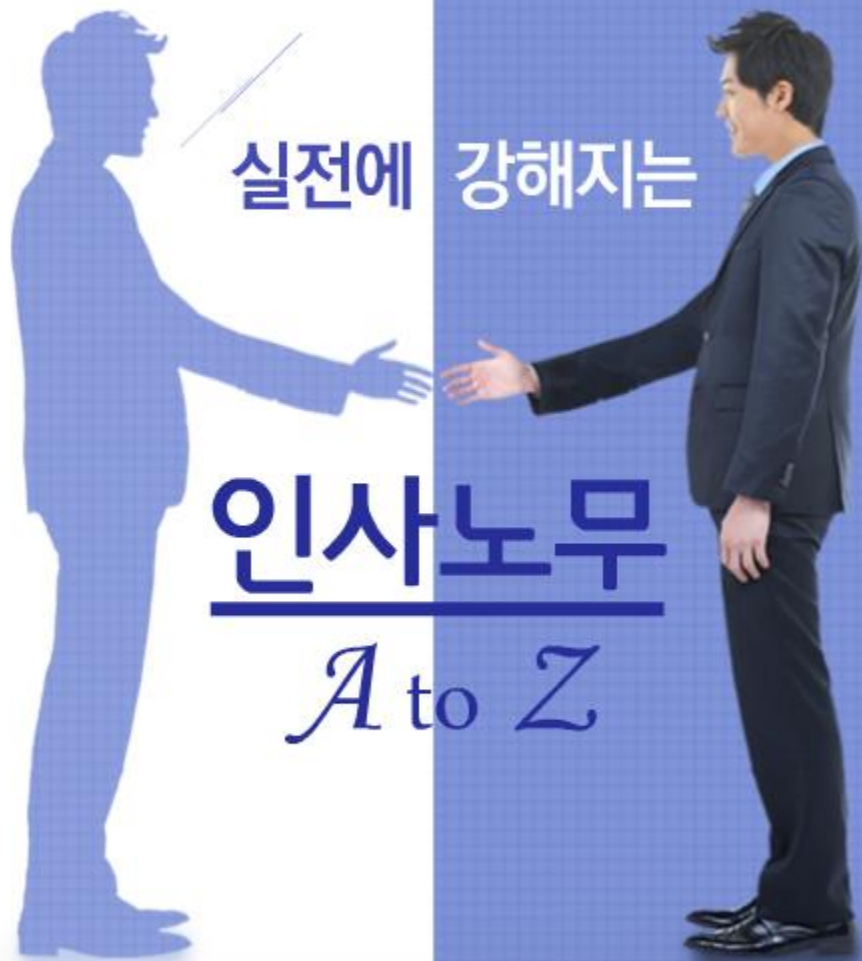


근로계약서, 꼭 써야 하나요?

실전에 강해지는

인사노무

A to Z



인사노무 담당자들의 FAQ

A man in a dark suit and white shirt is sitting at a desk, looking down at a document he is holding. He has a weary expression, resting his head on his hand. In the background, there are stacks of papers and folders, suggesting a busy office environment.

채용 시 재 지원자를
'이름+연락처'로 필터링 가능한가요?

채용절차 공정화에
관한 법률



채용절차는 공정하게
진행되는가?

개인정보보호법



개인정보보호법에
위배되지 않는가?

· 학습 내용



- 채용절차 시 법적 이슈
- 근로계약 체결과 근로조건의 결정
- HR과 개인정보보호

· 학습 목표



- 채용과 관련한 법을 알고, 실무에서 적용할 수 있도록 한다.
- 채용절차 시 법적 이슈를 정확히 알고, 실제 채용에서 적용하여 본다.



채용 절차 시 법적 이슈

채용 시 법적 이슈, 알고 계십니까?

채용 전

- 채용 시 차별 금지
- 사업주 고용의무/개선조치
- 특정 근로자 채용 제한

채용진행 시

- 개인정보보호법
- 채용절차 공정화에 관한 법률
- 직업안정법
- 신용정보의 이용 및 보호에 관한 법률

채용완료 후

- 근로기준법
- 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률
- 파견근로자 보호 등에 관한 법률

전체 채용 프로세스 상의 다양한 법적 이슈 검토 필요



채용절차 공정화에 관한 법률(채용 절차법)

[법률 제12326호, 2014.1.21.제정]



목적

- 채용과정에서 구직자가 제출하는 채용서류의 반환 등 **채용절차에서의 최소한의 공정성을 확보**하기 위한 사항을 정함으로써 **구직자**의 부담을 줄이고 **권익을 보호**



채용절차 공정화에 관한 법률(채용 절차법)

[법률 제12326호, 2014.1.21.제정]



- 거짓 채용광고 금지
- 전자우편 등을 통한 채용서류의 접수
- 채용일정, 채용과정 및 채용여부의 고지
- 채용심사비용의 부담금지
- 채용서류의 반환

채용절차 공정화에 관한 법률(채용 절차법)

[법률 제12326호, 2014.1.21.제정]



상시 300명 이상 사업장,
공공기관, 지방공단, 국가 및
지방자치단체

→ 2015년 1월 1일

상시 100명 ~ 300명 미만
사업장

→ 2016년 1월 1일

상시 30명 ~ 100명 미만
사업장

→ 2017년 1월 1일



채용절차법 단계별 프로세스

채용광고

채용서류접수

채용심사

채용결정

- 거짓 채용광고 등 금지 (제4조)
 - 아이디어 수집, 사업장 홍보 위한 거짓 채용광고 금지
 - 채용광고 내용의 불리한 변경 금지
 - 채용 후 근로조건 불리한 변경 금지
 - 채용서류 등 지적재산권 귀속 강요 금지

채용절차법 단계별 프로세스

채용광고

채용서류접수

채용심사

채용결정

- 표준양식 사용권장 (제5조)
- 채용서류 거짓작성 금지 (제6조)
- 전자우편 등 채용서류 접수 노력 (제7조)
 - 홈페이지 또는 전자우편 통한 서류접수 노력
 - 채용서류의 전자우편 등 접수 시 접수사실 통지의무 (휴대전화 등)



채용절차법 단계별 프로세스

채용광고

채용서류접수

채용심사

채용결정

- 채용 일정 등의 고지 (제8조)
 - 채용일정, 채용심사 지연의 사실 등 채용과정 고지의무
- 채용심사비용 부담금지 (제9조)
 - 구직자에게 채용서류 제출비용 이외 일체의 금전적 비용을 부담시키지 못함



채용절차법 단계별 프로세스

채용광고

채용서류접수

채용심사

채용결정

- 채용여부의 고지 (제10조)
 - 채용대상자를 확정된 경우 지체 없이
구직자에게 채용여부 고지의무
- 채용서류 등 반환 (제11조)
 - 구직자의 채용여부가 확정된 이후
구직자가 반환 청구하는 경우 반환의무
발생

채용내정자 법률 문제

근로계약
성립 이전

근로계약
성립

채용내정자
취소 시

근로계약
성립 이전

근로계약
성립

채용내정자
취소 시

- 근로기준법 상 근로자가 아님.
 - 전형절차 합격 후 채용시기·임금 등 근로조건에 관한 구체적 약정 없는 「임용대기 상태」인 경우 근로자로 보기 어려움

근로계약
성립 이전

근로계약
성립

채용내정자
취소 시

- 근로계약 성립 시 근로자 인정

- 채용내정은 채용내정 때 『근로계약』이 성립하고, 다만 채용내정 시부터 정식발령일까지 **사용자에게 근로계약의 「해약권」이 유보된** 것임 (대법 2000.11.28.선고 2000다51476판결)
- 채용내정자를 근로자로 보는 경우, 채용내정의 취소는 근로법상 **해고제한규정이 적용됨**



- 입사 전 채용내정자 취소 가능
 - 채용내정으로 성립된 근로계약은 기간을 정하지 않은 것이므로 민법의 법리에 따라 **1개월 전 통고만하면 언제든지(특별한 사유 없이도) 취소**할 수 있음 (민법 660조)
 - 단, 요건 충족 시 **민사절차에 따른 손해배상청구 가능**할 수 있음 (1999.11.18, 근기 68207-650)

인턴고용계약 법률관계



인턴은 근로자일까요?



교육목적 시 비 근로자



업무수행 시 근로자

인턴 채용 후 인사관리

구분	시용근로자	수습근로자
채용	채용확정 유보	채용 확정
채용거절	가능	해고요건 필요
공통	급여, 휴가, 4대 보험 등 산정 시 근속기간에 포함.	

근로관계 종료 시 법률관계

- 해고의 정당성 문제
 - 시용근로자라도 본 채용 거부 시 합당한 근거(평가표 등)를 요구하는 것이 최근 노동부 추세
 - 단, 통상해고보다 해고의 정당성 여부가 광범위하게 인정하는 것이 판례의 경향
 - 수습/시용근로자 계약해지 시 사전 평가표 등 해고의 정당성 확보를 위한 노력이 필요

근로자 채용 시 고려해야 할 차별금지 영역



장애인



연령



성별



장애인 차별 금지 및 권리규제에 관한 법률

제10조 (차별금지)

- ① 사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 **장애인을 차별하여서는 아니 된다.**
- ② 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호에 따른 노동조합은 **장애인 근로자의 조합 가입을 거부하거나 조합원의 권리 및 활동에 차별을 두어서는 아니 된다.**



남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률

제7조(모집과 채용)

- ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 **남녀를 차별하여서는 아니 된다.**
- ② 사업주는 여성근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼조건, 그 밖에 고용노동부령이 정하는 **조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.**



고용 상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률

제4조의 4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지)

① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로
근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.

1. 모집·채용

② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여
특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는
연령차별로 본다.



근로계약 체결과 근로조건의 결정

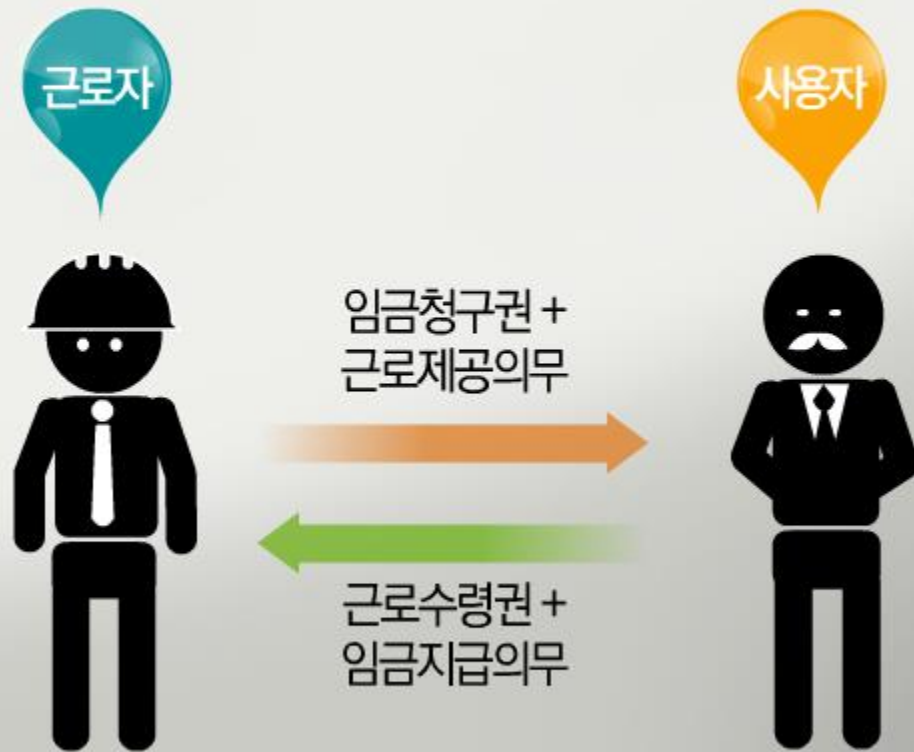
근로계약의 체결

(근로기준법 2조 제1항 4호)



정의

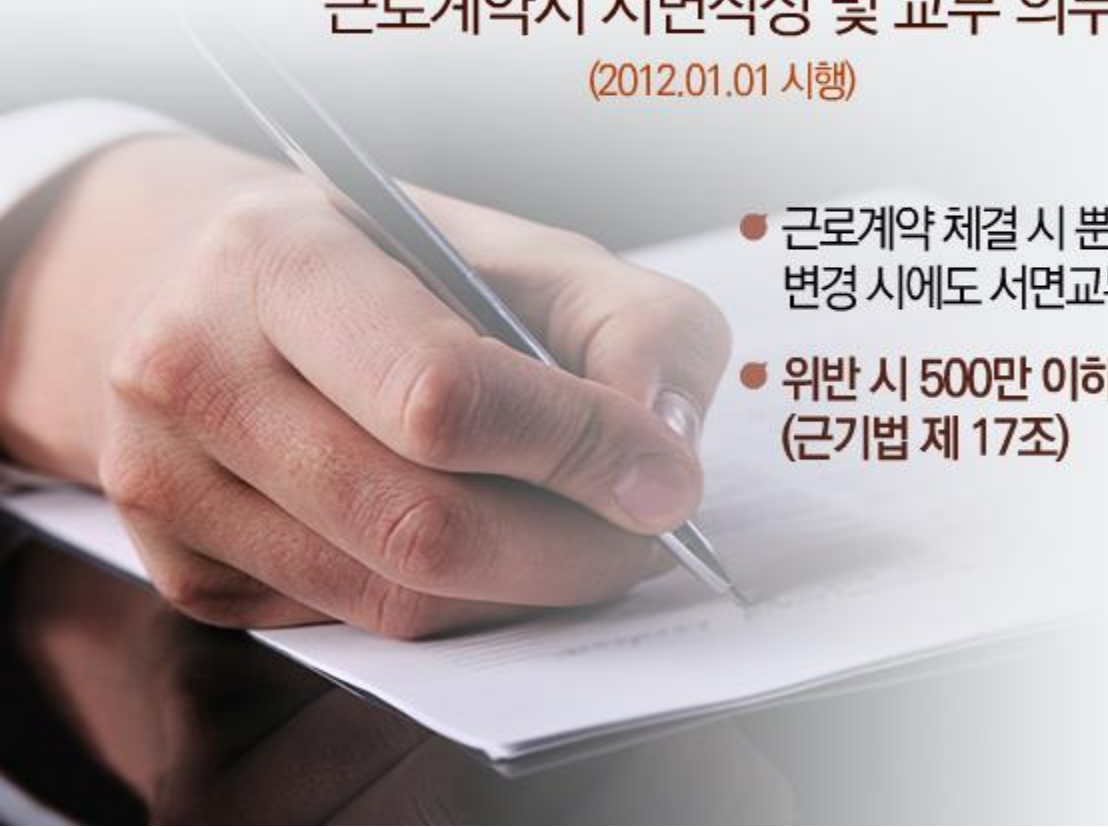
- 근로계약이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.



근로계약서 서면작성 및 교부 의무

(2012.01.01 시행)

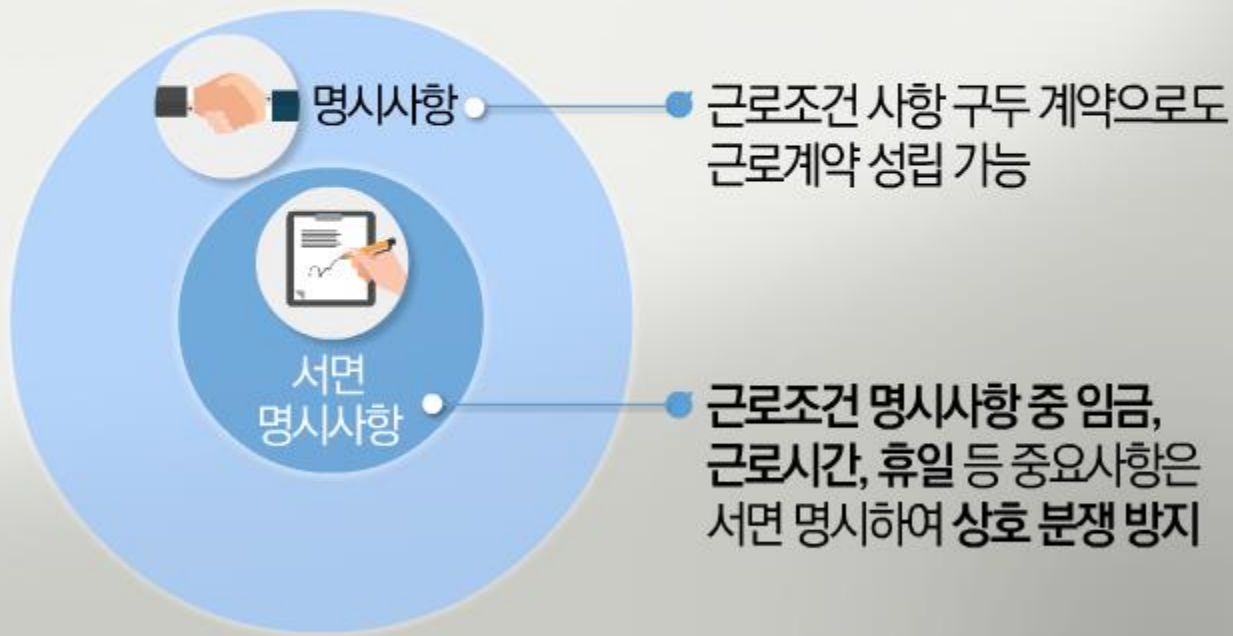
- 근로계약 체결 시 뿐만 아니라 변경 시에도 서면교부 의무 발생
- 위반 시 500만 이하 벌금 (근기법 제 17조)



근로조건명시



근로조건의 명시



근로조건명시



명시사항

- 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가, 취업장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
- 취업규칙, 기숙사 규칙 등의 필수 기재사항



서면명시사항

- 임금의 구성항목·계산방법, 지급방법
- 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가

근로계약서 미 교부 시 처벌

정규 근로자 근로계약서 미 교부

- 시정지시 기간 동안 수정·보완 명령

비 정규직근로자 근로계약서 미 교부

- 현장에서 즉시 과태료 부과

근로조건 명시の特례

- 임금, 소정근로시간, 휴일, 휴가, 취업장소, 종사업무, 취업규칙내용
(근기법 제17조 / 시행령 8조)



기간제 근로자

+ 근로계약기간, 종사업무, 근무장소

단시간 근로자

+ 근로일별 근로시간

연소 근로자

+ 근로기준법 제17조에 따른 근로조건
모두 명시하여 교부

파견 근로자

+ 근로자 파견계약의 내용, 파견의 대가

외국인 근로자

+ 『외국인근로자고용등에관한법률
시행세칙』 이 정하는 표준근로계약서 사용



근로조건의 범위

- 사용자와 근로자 사이의 근로계약에 있어서 근로자의 대우에 관하여 정한 조건을 말함
- 근기법에서 정하여진 임금, 근로시간, 휴식시간, 취업규칙에 정하는 사항, 취업의 장소와 종사할 업무, 숙소사 규칙 사항까지 포함하는 개념임 (고용노동부 2010.5.19, 근로기준과-1124)

서면 명시사항 변경 시 근로자 교부의무



- 근로조건 서면명시사항 변경 시 **서면으로 명시 및 교부하는 것이 원칙**
- 서면명시사항 교부 예외조건(근로자 요구 시 교부)
 - ① 취업규칙에 의한 변경
 - ② 단체협약에 의한 변경
 - ③ 법령에 의하여 변경

비밀유지의무와 경업금지의무

비밀유지의무

- 근로자가 근로제공과 관련하여 알게 된 경영상의 비밀을 누설하지 않을 의무

VS

경업금지의무

- 취업 그 자체를 제한하지 않는 비밀유지의무에 비해 다른 업체로의 취업 그 자체를 제한

1 직업선택의 자유 VS 신의성실의 원칙

❖ 개인이 바라는 바에 따라
어떠한 직업이라도
자유롭게 선택할 수
있는 자유

❖ 법률생활 시 신뢰와 성실을
바탕으로 상대방의 신뢰와
기대를 배반하여서는
안 된다는 법 원리



근로자와 사용자의 권익 상호 존중 필요

2 위약예정 금지 VS 경업금지 의무

❖ 사용자는 근로계약
불이행에 의한 위약금
또는 손해배상액을
예정하는 계약 체결 못함

❖ 특별한 약정 없이도
신의칙 상 경업금지 의무
발생, 손해배상 청구 가능



경업금지 의무는 위약예정 금지에
해당되지 않는다는 판례

3 비밀유지의무 VS 경업금지의무 위반 시 효과

❖ 취업규칙에 따른 징계,
해고 또는 손해배상청구
대상

❖ 영업행위 침해 금지 또는
예방 청구 가능

❖ 민사상 손해배상,
전직금지가처분,
영업비밀침해금지 가처분
청구가능

❖ 형사/형법상 업무상
배임 성립 가능



금지기간은 약정에 따라 퇴사 후 평균 3년



HR과 개인정보보호



이력서 개인정보, 문제 없을까?

- 원칙적으로 수집금지가 되어 있는 개인정보는 근로계약서라 할 지라도 가급적 쓰지 않는 것이 좋음



HR관련 주요 이슈 파악 중요

일반법으로서의 “개인정보 보호법”

[개인정보보호법 제6조]

- 개인정보 보호에 관하여는 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에서 정하는 바에 따른다.
(개정 2014.3.24.)

HR관련 개인정보보호법 체크사항

개인정보보호법 제26조(업무위탁에 따른 개인정보의 처리 제한)

- ④ 위탁자는 업무 위탁으로 인하여 정보주체의 개인정보가 분실·도난·유출·변조 또는 훼손되지 아니하도록 수탁자를 교육하고, 처리 현황 점검 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 수탁자가 개인정보를 안전하게 처리하는지를 감독하여야 한다.
- ⑥ 수탁자가 위탁 받은 업무와 관련하여 개인정보를 처리하는 과정에서 이 법을 위반하여 발생한 손해배상책임에 대하여는 수탁자를 개인정보처리자의 소속 직원으로 본다.



협력사에서 고객의 개인정보를
잘 다루고 있는지 점검!



고객 정보를 잘못 다룸을 확인!



계약 해지 통고!

개인정보보호의 중요성 대두!

구 분	주요 내용
개인정보 보호법	개인정보보호에 관한 일반법으로서 근로자 개인정보 처리에 관한 일반원칙 제시
고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률	고용보험과 산업재해보상보험의 보험관계 성립·소멸, 보험료의 납부·징수 등의 사무 효율성 제고를 위한 개인정보 처리 규정
고용보험법	근로자의 생활안정과 구직활동 촉진을 위한 고용보험 시행을 위해 필요한 개인정보 처리 규정
고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률	합리적 이유 없이 연령을 이유로 고용차별을 금지하고, 고령자(高齡者)가 그 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고 촉진함을 목적으로 하는 규정
고용정책기본법	고용안정, 일자리 창출 및 인력 확보를 지원하고 노동시장의 효율성과 인력수급의 균형을 위해 고용관련 정보 수집·이용
국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률	국가유공자, 그 유족 또는 가족을 합당하게 예우(禮遇)하고 지원함으로써 이들의 생활안정과 복지향상을 규정
근로기준법	근로자의 기본적인 생활 보장 및 균형 있는 국민경제의 발전을 위해 근로조건의 기준을 정함

구 분	주요 내용
근로복지기본법	근로자 삶의 질 향상과 균형 있는 국민경제 발전을 위해 근로복지정책 수립 및 복지사업의 수행에 필요한 사항을 규정
근로자직업능력 개발법	고용촉진·고용안정 및 생산성 향상을 위해 근로자 직업능력개발 촉진·지원 및 기술·기능 인력 양성을 위한 사항 규정
근로자참여 및 협력증진에 관한 법률	근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진하는데 필요한 기본사항을 규정
산업안전보건법	산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지·증진하기 위한 내용 규정
산업재해보상보험법	업무상 재해 보상 재해근로자의 사회 복귀 촉진 등의 근로자 복지를 위한 규정
아동·청소년의 성보호에 관한 법	아동·청소년을 성범죄로부터 보호하고 아동·청소년이 건강한 사회구성원으로 성장할 수 있도록 하기 위한 규정

구 분	주요 내용
아동·청소년의 성 보호에 관한 법률	아동·청소년을 성범죄로부터 보호하고 아동·청소년이 건강한 사회구성원으로 성장할 수 있도록 하기 위한 규정
외국인근로자의 고용 등에 관한 법률	외국인근로자에 대한 체계적·관리로 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형 있는 발전을 위한 사항 규
임금채권보장법	임금을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자에게 그 지급을 보장하는 조치 마련을 위한 규정
장애인고용촉진 및 직업 재활법	장애인의 고용촉진 및 직업재활 도모 규정
정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률	정보통신망의 이용을 촉진하고 정보통신서비스를 이용하는 자의 개인정보를 보호함과 아울러 정보통신망을 건전하고 안전하게 이용할 수 있는 환경을 조성하여 국민생활의 향상과 공공복리의 증진에 이바지함을 목적으로
직업안정법	정부와 민간부문이 협력하여 각 산업에서 필요한 노동력이 원활하게 수급되도록 지원하는 규정
진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률	진폐(塵肺)의 예방과 분진작업(粉塵作業)에 종사하는 근로자 등의 건강 및 복지 증진을 위한 규정
파견근로자보호 등에 관한 법률	파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 하기 위한 규정

채용준비

채용결정

고용유지

고용종료

채용준비

채용결정

고용유지

고용종료

주요
점
검
사
항

● 채용계획 수립

→ 적절한 인재 선발을 위해 필수적인 개인정보 종류결정 및 개인정보의 안전한 관리계획 수립

● 채용전형

→ 수집 절차 준수(정보주체로부터의 동의 획득 등) 및 개인정보 유·노출 주의

● 합격자 통보

→ 개인정보 유·노출 주의

● 입사지원자 권익보호

→ 수집한 개인정보 열람요구 대응

채용준비

채용결정

고용유지

고용종료

주요 점검 사항

- 법령 준수를 위한 개인정보의 수집
→ 근로자명부, 임금대장 등
- 근로계약의 체결·이행을 위해 반드시 필요한 근로자 정보는 동의 없이 수집
→ 인력배치, 후생복지 등을 위한 개인정보 등
- 개인정보처리 동의가 반드시 필요한 사항에 대해 동의 확보
→ 근로계약의 체결·이행을 위해 제3자 제공이 필요한 경우 등

채용준비

채용결정

고용유지

고용종료

주요 점검 사항

- **인력관리에 따른 개인정보처리에 근로자 동의 필요여부 확인**
→ 인력배치 및 이동, 인사평가, 보수·후생복지, 교육훈련 등
- **인사정보의 관리기준 마련**
→ 보관·파기, 제공·위탁, 열람권 보장 등

정보 보관 및 활용 기간:
약 5년

채용준비

채용결정

고용유지

고용종료

주요 점검 사항

- 인사정보의 관리기준 마련
- 퇴직 근로자 개인정보 열람권 보장
- 퇴직 근로자 개인정보의 제3자 제공

경력에 대한 사항 보관 기간: 약 3년

3년 이상 보관 필요시 퇴사 시점에서 사전 동의