



# 영화산업 근로표준계약서 해설

# kofic

# 서문

## 영화산업 내 근로조건 대등결정 원기를 실현하기 위한 표준근로계약서

저자 김현호 (공인노무사)

- 개별적 근로계약은 사용자와의 관계에서 노동자의 종속적 지위를 전제로 함. 이러한 종속성을 해소하기 위하여 헌법은 노동3권을 통해 집단적 대등성의 원리를 구현하고자 함. 즉, “근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 근로조건을 결정한다(근로기준법 제4조)”는 근로조건 대등결정의 원칙 실현을 위해 무엇보다 중요한 장치는 노동조합과 사용자 간의 단체교섭임(근로기준법상 근로자대표제 역시 유사한 제도임). 한편 노사 단체교섭 외에도 근로조건 대등결정원리를 실질적으로 구현하기 위해 근로조건 가이드라인을 제시하는 것이 바로 근로분야의 표준계약서라고 볼 수 있음. 고용노동부는 표준계약서 양식 5종(일반/연소자/건설일용/단시간/외국인)을 활용하고 있음.
- 한편, 공정거래위원회는 건전한 거래질서를 확립하고 불공정한 내용의 약관이 통용되는 것을 방지하기 위하여 일정한 거래분야에서 표준이 되는 85개의 표준약관(예 : 임대차계약, 예식장이용, 택배, 무인세탁소, 골프장, 산후조리원 등)을 만들었으며, 표준약관을 포함하여 표준하도급계약서(각 업종별, 제조업/방송업종 등), 표준가맹계약서, 표준유통거래계약서, 표준대리점계약서, 표준비밀유지계약서 등의 표준계약서를 시행하고 있음. 아울러 영화분야에서 시행되고 있는 표준계약서는 <근로/투자/상영/시나리오 표준계약서>가 있는데, 다른 분야와 달리 당사자간에 약정한 사적계약의 영역임에도 특히 근로계약은 계약서 작성의무가 부과되고 근로계약 불이행 시 민형사적 제재가 수반되어 국가의 공권적 개입이 들어온다는 점을 고려할 때, 근로표준계약서는 언뜻 “표준”이란 키워드를 공유하는 표준약관과 유사해 보이지만, “계약서”의 형식으로 체결되면 사적자치기 제한되어 공권적 개입이 가능한 구속력이 발생하게 되는 것임.
- 즉, 근로분야에서는 (표준계약서) 그 자체를 현행법상 계약의 내용으로 반드시 규정되도록 직접적인 의무로써 규율하고 있지는 않으나, 근로기준법은 “근로계약서” 작성의무를 부과하여 위반 시 제재를 가한다는 점에서 계약 체결 전에는 “표준”이란 의미가 계약서 조항을 선택하는 권고 내지 기준 으로서만 유효하다고 볼 수 있으나, 일단 계약을 체결한 이후에는 <근로표준계약서>는 이행의무가 부과되고 및 위반시 형사상 행정상 제재가 발동되므로 근로표준계약서의 실질적인 법적 구속력은 그 이행과정에서 발현된다고 볼 것임.
- 한국영화산업 노사정은 2006년 노사협약 체결 이후 영화스태프 보호와 업계 내 정착된 상관행 등을 고려하여 근로분야의 계약조건들의 표준이 되는 내용을 담은 근로표준계약서를 제정하고 정착하기 위하여 노력해왔으며, 현재 그 결과물로서 영화진흥위원회 게시용 근로표준계약서 양식(아래 계약서 내용)과 노사단체에 의한 표준계약서 양식 등이 존재하고 있음. 금번 2023년 영화산업 근로표준계약서는 2019년도 이후 개정법을 사항을 반영하여 현행화하였으며, 동시에 영화계 노사 TF 의견을 반영하여 재구성한 것임. 영화 현장에 있는 영화산업 노사 모두의 왕성한 활용을 통해 영화현장의 근로조건이 개선되고 보다 나은 미래가 펼쳐지기를 기대함.

사용자(이하‘갑’) (대표 )와 근로자(이하‘을’) 는 아래와 같이 근로계약을 체결하고 성실히 이행할 것을 약속한다.

**【근로기준법】**

제15조(이 법을 위반한 근로계약) ① 이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 한다.  
② 제1항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.

- 계약서 작성시 유의할 점의 하나는 강행규정(強行規定)과 임의규정(任意規定)이다. 강행규정이란, 그 규정의 기준에 반하는 내용으로 당사자가 약정을 하면 무효로서 효력이 발생되지 아니하는 규정이며, 임의규정은 당사자가 그 규정을 배제하고 다른 내용의 약정을 하더라도 그 약정내용에 따른 법률효과가 발생하는 규정이다.<sup>1)</sup>
- 근로기준법 등 노동관계법률은 대부분 강행법률이므로 근로기준법에서 정한 기준 이상을 계약서 내용으로 정하는 것은 유효하지만 그 반대는 법률상 무효이며, 계약서 내용 중 해당 조항만 일부무효로 처리된다.
- 이에 비하여 근로기준법에서 정하지 않은 내용(예, 사직서 제출 기한 등)은 당사자간 합의하여 그 기간을 단축하거나 연장하는 것은 유효하다.

**제1조(계약의 목적)**

본 계약은 근로조건에 관한 기준과 양 당사자 간의 권리의무를 명확히 정하기 위함이다.

**【근로기준법】**

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “근로”란 정신노동과 육체노동을 말한다.
4. “근로계약”이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.
5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.

1) 대한상사중재원 표준계약서 작성 가이드라인(<http://www.kcab.or.kr>)

- 근로계약상의 주된 의무는 근로자의 근로제공 의무와 사용자의 임금지급 의무이고, 이에 따라 사용자에게는 업무명령권이 인정되고 근로자에게는 임금청구권이 발생한다. 이때 근로제공은 반드시 현실적인 제공 이외에도 근로자가 자신의 노동력을 약정한 시간대에 사용자의 처분 가능한 상태(예, 대기시간 등)에 두는 것도 포함하는 개념이다.
- 근로계약은 노무제공의 일신전속적인 성질에 따라 계약 당사자는 근로자 개인이어야 한다. 그런데, 일부 현장의 경우 예산을 이유로 또는 편의상 팀장급이 팀원의 임금을 포함하는 계약서를 작성하는 관행이 있다. 이러한 팀별 계약은 근로기준법 제9조(중간착취의 배제)에 위반될 수 있으며, 팀장급이 팀원들의 근로기준법상 사용자가 아님에도 자칫 하도급계약으로 오인되어 임금체불 분쟁 시 민형사상 책임을 부담할 수 있다는 점에서 근절되어야 한다.

## 제2조(계약의 대상)

① 본 계약의 대상이 되는 영화(이하 '본 건 영화'라 함)의 정보는 다음 각 호와 같다.

1. 영화제목 :
2. 감 독 :
3. 러닝타임 :
4. 본 건 영화의 주요 촬영지역 :
5. (예상)회차 :
6. (예상)제작기간 : 20 . . . ~ 20 . . .

| 프리프로덕션 | 프로덕션 | 포스트프로덕션 |
|--------|------|---------|
| ~      | ~    | ~       |

② 전항의 제4호 내지 제6호가 변경되는 경우 '갑'은 '을'에게 사전 고지하여야 한다.

### 【기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기간제법')】

제17조(근로조건 서면명시) 사용자는 기간제근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다.

1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간·휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항

### 【근로기준법】

제17조(근로조건 명시) ①사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금

2. 소정근로시간
  3. 제55조에 따른 휴일
  4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
  5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건(취업장소, 종사업무 등)
- ② 사용자는 제1항 제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다.

#### 【채용절차의 공정화에 관한 법률】

제4조(거짓 채용광고 등의 금지) ③ 구인자는 구직자를 채용한 후에 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다.

- 표준계약서 제2조 제2항에 따르면, 본 건 영화의 주요 촬영지역, (예상)회차, (예상)제작기간 변경시 사용자는 근로자에게 사전에 알려주도록 규정하고 있다.
- 먼저 '회차'의 경우 영화제작 예산규모에 따른 근로자의 적정 임금을 산출하기 위한 가장 중요한 정보이므로 변경시 사용자에게 사전 고지 의무를 부과한 것이다. 그리고, 근로자의 자유로운 취업기회를 보장하기 위하여 '제작기간'이 변경될 경우에도 사전에 고지하여야 한다. 마지막으로 '주요촬영지역'은 '취업 장소'에 해당되는 내용인데, 이에 관해서는 기간제법에서 규정하고 있다.
- 계약기간을 정한 기간제 근로자의 근로조건을 보호하기 위하여 기간제법을 별도로 두고 있는데, 동법 제17조에서 서면으로 명시해야 할 근로조건에 '취업 장소'가 포함되며, 근로기준법 제17조에 따라 '취업 장소(주요 촬영지역)'가 변경될 경우 이를 서면으로 명시해야 하나, '변경시 교부 의무'는 발생하지 않는다. 기간제법과 근로기준법 사이의 차이를 고려한 합리적 해석을 한다면, 계약서에 기재된 '주요 촬영지역'이 불가피하게 변경될 경우를 예상하여 계약 시 충분히 설명하거나, 주요 촬영지역이 변경될 것으로 예상될 때 일단위 또는 월단위 촬영일정표에 따라 관련 정보를 고지하면 될 것이다.
- 다만, 예외적으로 특정지역에서만 근무할 것을 조건으로 하였거나, 해외 촬영을 특정하고 채용공고를 낸 경우에 이를 변경한다면, 채용절차법을 준수하여 정당하게 변경한 것인지 판단해야 할 것이다.

#### 제3조(계약의 기간)

- ① 본 건의 영화계약기간은 영화를 제작하는 □프리프로덕션 단계, □프로덕션 단계, □포스트프로덕션 단계에 관하여 한정한다.(‘을’의 계약기간 단계에 맞춰 “□”안에 체크한다.)
- ② 전항에 따른 계약기간은 20 년 월 일부터 20 년 월 일까지로 한다. 단, ‘갑’의 계약연장 또는 갱신의 통지가 없는 한 계약기간 만료로 이 계약에 기초한 근로관계는 종료된 것으로 본다.

- 표준계약서 제3조 제2항에 따르면, 계약기간을 시작일부터 종료일까지 정확히 명시하도록 규정하고 있으며 계약기간 종료시 별도 고지가 없다면 사전에 명시한 종료일에 본 건 계약은 종료되도록 하였다.
- 한편, 사용자는 당사자간 협의하여 계약기간을 연장하거나 갱신하는 등 계약서 제3조 제2항의 문구 수정이 필요한 경우에는 계약서 제10조 제2항<sup>2)</sup>에 따라 종전 계약서와 별개로 변경된 계약기간이 명시된 계약서를 다시 작성하고 근로자에게 교부해야 한다. 이때 계약서 전체 내용을 다시작성할 필요는 없으며, 계약기간 관련 수정 조항만(원 포인트) 계약서로 작성하고 교부해도 될 것이다.

#### 제4조(‘을’의 종사업무)

① ‘갑’과 ‘을’은 본건 영화에 필요한 ‘을’의 소속부서(직위) 및 담당업무에 관하여 다음 각 호와 같이 정한다.

1. 소속부서 :
2. 직 위 :
3. 담당업무 :

② ‘갑’은 아래 각 호의 세부업무에 관하여 소속 부서 책임자의 의견을 청취한 후에 당사자간 협의하여 정한다.

1. 프리프로덕션 단계 :
2. 프로덕션 단계 :
3. 포스트프로덕션 단계 :

#### 【기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘기간제법’)]

제17조(근로조건의 서면명시) 사용자는 기간제근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다.

(중략)

5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항

#### 【채용절차의 공정화에 관한 법률】(삭제 가능)

제4조(거짓 채용광고 등의 금지) ③ 구인자는 구직자를 채용한 후에 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다.

2) 계약기간 도중 임금 및 기간 기타 근로조건에 변경이 필요한 경우 ‘갑’과 ‘을’이 협의하여 정하며, 임금, 계약기간, 소정근로시간 변경사항에 대해서는 별도 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 작성하여야 한다.

- 표준계약서 제4조 제1항에 따르면 근로자의 소속부서, 직위, 담당업무를 명시하도록 규정하고 있으며, 제2항에서는 근로자의 소속 부서 책임자의 의견 청취한 후에 근로자의 업무를 세부적으로 정하도록 규정하고 있다.
- 일반적인 근로계약 체결과정에서는 담당업무를 구체적으로 기술하기 보다는 업무분장이 표시된 채용공고와 인사규정 등으로 대체되기 때문에 특별히 문제될 것이 없으나, 영화제작 현장의 경우 채용과정에서 제작사에 의하여 담당 업무가 특정되지 않고 각 부서 내에서 업무 분장되는 관행을 고려하여 근로자의 세부업무에 관하여 소속 부서의 책임자(감독급 또는 팀장)의 의견을 청취하는 등 사용자의 정당한 인사권 행사를 위한 정보수집 과정을 거쳐 계약서를 작성하도록 하였다.
- 한편, 근로자의 담당업무를 변경하는 것은 근로자의 생활상 불이익이 발생할 수 있으므로 이를 상쇄할 정도로 불가피한 경영상 사정 등이 있어야 하며, 계약 당사자의 피해를 최소화할 수 있도록 충분한 협의 과정을 거치는 등 근로기준법상 정당한 인사권이 행사될 수 있도록 사용자가 노력해야 한다.
- ※ 판례 : 근로자에 대한 전보처분은 근로의 종류·내용·장소 등에 변경을 가져온다는 점에서 근로자에게 불이익한 처분이 될 수도 있으나, 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 안에서는 상당한 재량을 인정하여야 하고, 전보처분이 정당한 인사권의 범위 내에 속하는지의 여부는 당해 전보처분 등의 업무상의 필요성과 근로자의 생활상의 불이익을 비교·교량하고, 근로자 본인과의 협의 등 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부를 종합적으로 고려해야 한다(대판2007두20157)

## 제5조(근로시간 및 휴게)

① 근로시간은 다음 각 호와 같다.

1. “1주”는 휴일을 포함한 7일이다. 영화산업 1일 근로시간은 8시간, 1주 근로시간은 40시간을 원칙으로 하되, ‘갑’과 ‘을’의 합의하에 1일 노동시간은 12시간, 1주 노동시간은 52시간까지 할 수 있다. 단, ‘갑’은 『근로기준법』이 정하는 요건에 따라 근로시간 유연화 제도를 시행할 수 있다.

### 【근로기준법】

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

(중략) 7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

부 칙 〈법률 제15513호, 2018. 3. 20.〉

제1조(시행일) ① 이 법은 2018년 7월 1일부터 시행한다.

② 제2조제1항의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날부터 시행한다.

(중략) 3. 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 7월 1일

- 표준계약서 제5조 제1항 제1호는 2021년 7월 1일부터 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 근로기준법 제2조 제1항 제7호가 전면 적용되므로 1주 연장근로 12시간을 초과할 수 있도록 한 단서 조항을 삭제하고, 근로기준법상 명시된 근로시간 유연화제도를 법적 요건을 구비 하여 시행할 수 있음을 반영한 것이다. (근로시간 유연화제도의 자세한 사항은 p25 표1 참고)
- 탄력적 근로시간제: 업무량의 많고 적음에 따라 2주/3개월/6개월 단위별로 근로시간을 변경하여 평균적으로 법정근로시간(주40시간) 내로 근로시간 총량을 맞추는 제도
- 선택적 근로시간제: 일정 기간의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시간, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도
- 간주근로시간제: 근로시간 산정이 어려운 경우 별도로 정한 시간을 근로시간으로 인정하는 제도
- 재량근로시간제: 근로자에게 업무수행 방법의 재량권을 부여하는 제도
- 특히 '탄력적 근로시간제'는 시간외근로수당이 감소될 수 있다는 점에서 근로계약 체결 이전에 "일반적인 촬영스케줄표"와 "근로시간 유연화제도가 적용된 촬영스케줄표"를 함께 제공하여 근로자가 임금액을 가늠할 수 있도록 관련 정보를 충실하게 제공해야 할 것이다.
- 아울러 근로시간제도 유연화제도 도입 여부는 근로자대표가 결정한다(자세한 사항은 26p, 아래 표2)는 점에서 근로자 대표 선출 및 운영 과정에서의 민주성 확보를 위하여 사전 준비과정이 필요하다. 가령 근로계약 체결 이후 3개월 이내의 탄력적 근로시간제를 도입한다고 가정할 때, 관행상 크랭크인 직전에 근로자대표와 사용자의 서면합의가 이루어질 가능성이 높다. 따라서 스태프 근로계약 체결 이후 근로자대표 선출, 3개월 이내 탄력적 근로시간제 서면합의까지 일련의 과정에서 영화근로자의 권익이 침해되지 않도록 충분한 정보제공과 협의가 보장되어야 한다.
- 표준계약서 제5조 제3항에 따르면 복수의 근로자대표가 도입된 경우에는 그 의사결정은 근로자대표 과반수의 찬성으로 하도록 명시하고 있다. 현재 근로기준법에서는 근로자가 과반수가 노동조합에 가입된 경우에는 해당 노동조합이 근로자 대표 권한을 행사하도록 정하고 있으나, 그렇지 않은 경우에 근로자대표 선출 절차에 대하여 명시하고 있지 않으며 근로자 대표를 단수로 정할 필요는 없으므로, 각 팀에서 적절한 인원을 정하여 근로자 대표로 추천하면 될 것이다.

2. 다음 각 목의 경우는 이를 근로시간으로 본다. 단, 근로시간 중의 휴게시간, 통상적인 출퇴근시간(편도 1시간 이내)은 근로시간에서 제외한다. 출장지 숙소의 출퇴근은 편도 30분으로 하되 불가피한 경우 개별 노사 간 합의를 거쳐 1시간 이내 범위에서 따로 정할 수 있다.

가. 프리·포스트 제작단계의 업무시간

나. 프로덕션 제작단계의 업무(촬영 등) 시간 및 업무를 위한 준비·정리·대기·이동시간

다. '갑'의 지휘·감독 하에서 '을'이 노동을 제공한 시간

라. 통상적인 출퇴근 시간이 아닌 원거리 로케이션으로 인한 이동시간

마. 개별 노사 간에 협의하여 승인한 시간

### 【근로기준법】

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

- 표준계약서 제5조 제1항 제2호는 출장지 숙소의 출퇴근 시간(편도기준)을 기존의 1시간에서 30분으로 단축하고, 개별 노사간 합의를 거쳐 1시간 이내에서 다시 정할 수 있도록 규정하였으며, 각 호에서 업무시간 이외에도 근로시간이 포함되는 경우를 예로 들었다. 이외에도 조금 더 범용성 있는 용어로 바뀌어야 한다는 요청에 따라 통상적인 출퇴근 시간의 측정지역을 서울 및 경기도 권역으로 제한하였던 종전의 문구를 삭제하였다.

- '근로시간'이라 함은 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간, 즉 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 실제 시간을 의미하는데, 사용자의 지휘·감독은 명시적인 것뿐만 아니라 묵시적인 것을 포함하며, 근로기준법 제50조 제3항에서는 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등을 근로시간으로 본다고 규정하고 있다.

- 즉, 근로시간 해당 여부는 사용자의 지시 여부, 업무수행(참여) 의무 정도, 수행이나 참여를 거부한 경우 불이익 여부, 시간·장소 제한의 정도 등 구체적 사실관계를 따져 사례별로 판단되는데

※ 판례: 근로시간에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니며, 근로계약의 내용이나 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단해야 한다.(대판2014다74254)

- 근로시간 인정 사례

- 출장 : 사업장이 소재하는 지역에서 출장지가 소재하는 지역까지의 이동시간

- 교육시간 : 사용자가 의무적으로 실시하도록 되어 있는 각종 교육을 실시하는 경우(단, 소정근로시간 밖에서 근로자 개인적 차원의 법정무이행에 따른 교육을 받거나, 이수가 권고되는 수준의 교육을 받는 시간은 근로시간으로 보기 어려움)

- 준비시간 : 버스 운전자의 연료충전시간, 요금통설치시간, 차량점검시간 등과 같은 준비시간(근기68207-3345, 2000-01-01)

- 휴게시간 : 법정기준 이상 장시간의 휴게시간은 가능하나, 실제 그 시간이 사용자의 구속하에서 다음 업무를 위한 준비상태에 있는 대기시간의 성질을 가지는 경우(근기01254-1344, 1992-08-11)

② '갑'은 '을'에게 근로시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

③ 본 건 영화제작을 이유로 '갑'이 채용한 근로자들 중 과반수를 대표하는 자(근로자 대표)와 서면 합의하여 다음 각 호의 사항을 시행하되 '갑'은 서면합의 전에 '을'의 동의 여부를 확인한다. "근로자대표"란 사업 또는 사업장의 근로자를 대표하는 자로서, 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말하며, "근로자대표"가 2명 이상인 경우에 그 의사결정은 근로자대표 과반수의 찬성으로 한다.

#### 1. 주휴일 및 휴게시간 변경

#### 2. 휴무일 및 휴일근로에 관한 사항

#### 3. 기타 '갑'과 근로자 과반수의 합의가 필요한 사항

④ 근로시간 및 휴게시간의 측정은 '갑'이 기록하며, '을'이 확인한 후 인정한다.

- 표준계약서 제5조 제3항의 근로자 대표와의 서면합의 대상에서 법률 개정으로 종전에 1주 12시간 초과 연장근로에 관한 내용은 삭제하였고, "휴무일 및 휴일근로에 관한 사항"을 추가로 삽입하였다.
- 표준계약서 제5조 제3항에 따르면 복수의 근로자대표가 도입된 경우에는 그 의사결정은 근로자대표 과반수의 찬성으로 하도록 명시하고 있다. 현재 근로기준법에서는 근로자 과반수가 노동조합에 가입된 경우에는 해당 노동조합이 근로자 대표 권한을 행사하도록 정하고 있으나, 그렇지 않은 경우에는 근로자대표 선출 절차에 대하여 자세히 정하고 있지 않으며 근로자 대표를 단수로 정할 필요도 없으므로, 각 팀에서 적절한 인원을 정하여 근로자 대표로 추천할 수 있을 것이다.
- 행정해석은 근로기준법상 "근로자대표"란 과반수 노조가 있는 경우에는 그 노조, 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말하는데, "근로자대표"는 당해 사업 또는 사업장 단위로 선정하여야 하며 그 선정방법에 대해서는 특별한 제한을 정하고 있지 않으나, 전체 근로자에게 대표권 행사내용을 주시시킨 상태에서 근로자 과반수의 의사를 모으는 방법으로 선출하는 것이 바람직하다고 본대(근로기준정책과-2872, 2015.7.1.).
- 한편, 표준계약서 제5조 제3항에서 "주휴일의 변경"을 근로자 대표의 서면합의 대상으로 명시하고 있는데, 판례는 개별근로자의 연장근로에 관한 합의권을 박탈하거나 제한하지 않는 범위에서의 단체협약에 의한 합의도 가능하다(대판93누5796)고 보고 있으며, 근로기준법상 근로자대표의 서면합의 대상(자세한 사항은 26p, 아래 표2)에서 "주휴일 변경"에 관한 사항은 규정하고 있지 않기 때문에, "주휴일 변경"에 관한 부분은 근로자의 개별적 동의의사를 먼저 확인한 후에 근로자 대표의 서면 합의가 이루어지도록 서면합의 이전에 근로자의 동의 여부를 확인하는 문구를 삽입하였다.

#### 〈참고〉 휴게시간 부여 기준

- 근로시간 중에 다음 업무 처리를 위해 대기하는 시간, 노무제공을 위하여 대기하는 상태에서 공백시간에 틈틈이 이루어지는 개인 휴식 등은 근로자가 사용자의 지휘, 감독으로부터 벗어나 자유로이 이용할 수 있는 휴게시간으로 보기는 어려울 것임
- 또한, 휴게시간은 근로시간 '도중에' 주도록 규정하고 있으므로 근로시간 도중이 아닌 업무 시작 전 또는 업무가

끝난 후에 부여하거나 수당으로 대체 지급하고 휴게시간을 부여하지 않는 것은 허용되지 않음.

### 제6조(임금)

① ‘을’의 임금액은 다음과 같다.

| 구분    | 프리 프로덕션 | 프로덕션 | 포스트 프로덕션 |
|-------|---------|------|----------|
| 시간급   | 원       | 원    | 원        |
| 통상주급액 | 원       | 원    | 원        |

\*통상주급액: 시간급×48H

② 임금구성항목 및 계산방법은 각 호에 따른다.

1. 매월 1회 지급되는 임금은 주단위로 산정된 임금의 합으로 한다.
2. 임금의 구성항목은 기본급, 주급정액급, 시간외근로수당(연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당), 주휴일 및 유급 휴일수당, 미사용연차휴가근로수당, 기타수당 등으로 구성된다.
3. 시간외 근로수당 중 연장근로수당은 1일 근로시간 8시간을 초과하는 연장근로에 대해 통상시간급 50%를 가산하며, 1일 근로시간 12시간 초과하는 연장근로에 대하여 통상시간급의 50%를 추가 가산하여 지급한다. 이외 야간근로수당과 휴일근로수당은 통상시간급의 50%를 가산하여 지급한다. 다만, 순제작비 10억(계약 당사자간의 합의에 의해 30억원 미만까지 한도를 상향할 수 있다)미만의 경우 1일 근로시간 12시간을 초과하는 연장근로에 대하여 통상시간급의 50% 추가 가산은 적용하지 않을 수 있다.
4. 연차휴가수당은 “통상시간급×8시간”로 산정된 금액을 지급한다.
5. 연차휴가를 사용하지 않고 근로한 경우, “통상시간급×8시간×미사용휴가일수”로 산정된 금액을 미사용연차휴가수당으로 지급한다.

③ ‘갑’은 월급여에서 근로소득세 및 사회보험료(국민연금, 건강보험, 고용보험)중 근로자 부담 분을 공제한 후, 아래 ‘을’의 계좌로 매월 ( )일에 지급하며(휴일의 경우는 전일 지급원칙으로 한다), 다만 ‘을’의 요청 시 지급방법을 별도로 정할 수 있다.

[※ 입금계좌: 은행/예금주 /계좌번호 ]

#### 【근로기준법】

제3조(근로조건)의 기준) 이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.

제43조(임금 지급) ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다. ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다.(하략)

- 표준계약서 제6조 제2항 제3호 단서조항은 예외적으로 순제작비 10억 미만(당사자간 합의로 30억 미만)의 작품에서는 1일 12시간 초과시 추가 가산임금조항이 적용이 배제될 수 있도록 종전 내용을 계속 유지하도록 하였다. 다만, 30억 미만의 적용제외 요건 중 '작품별 노사 단체 교섭'은 삭제하고 계약 당사자 간의 합의로만 가능하도록 하였다. 한편, 1일 12시간 초과시 연장근로에 대한 추가 가산임금 지급이 근로기준법상 기준 보다 유리하여 그동안 영화제작 현장의 장시간 촬영 관행을 개선하는데 긍정적 영향을 미쳤는데, 현재 1주간 최대연장근로 한도가 12시간으로 제한됨에 따라 앞으로는 실제 1일 12시간을 넘기는 촬영 일수는 현저히 줄어들 것으로 예상 된다.
- 한편, 한국영화의 순제작비 규모가 점차 상승하여 순제작비 30~40억원 수준도 과거와 달리 저예산영화로 평가되어야 한다는 견해가 있었으며, 향후 영화진흥위원회의 결산보고서에 집계된 '한국영화 실질개봉작의 순제작비 평균액' 등 신뢰성 있는 통계에 기초하여 제6조 제2항 제3호 단서에 명시된 적용제외 기준을 재정립하는 등 저예산영화를 보호하기 위한 방안을 마련할 필요가 있다.

〈참고〉 가산수당 계산식

- 유급휴일에 연장·야간 근로한 사례:
  - \* 일요일 09~23시 근무(휴게 2시간(12:00~13:00/18:00~19:00), 근로 12시간)한 경우
  - ① (유급 휴일수당) 8시간 × 100%(통상임금) : 8시간(일 안해도 지급)
  - ② (당일 근로대가) 12시간 × 100%(통상임금) : 12시간
  - ③ (휴일 가산수당) (8시간 × 50%) + (4시간 × 100%) : 8시간
  - ④ (야간 가산수당) 1시간 × 50% : 0.5시간 → ①+②+③+④ ⇒ 임금총액 : 28.5시간급 지급

**제7조(실비변상)**

‘갑’은 ‘을’이 제4조에서 정한 업무수행과 관련하여 부대적으로 지출한 진행비 등 기타 비용에 대하여 영수증을 제출한 날로부터 ( )일 이내에 지급한다. 다만 증빙서류의 범위에 관해서는 ‘갑’과 ‘을’ 상호간에 협의한다.

**제8조(휴일 및 휴가)**

① 휴일은 다음 각 호에 따라 정한다.

1. ‘갑’은 ‘을’이 1주간의 소정근로일을 개근하면 1일의 유급휴일을 부여하여야 한다.
2. 주휴일은 매주 ( )요일로 한다. 다만, ‘갑’이 업무상 부득이한 사정으로 주휴일을 변경하고자 하는 경우에는 최소 주휴일 24시간 이전에 근로자대표와 합의하여야 하며, 주휴일 변경의 간격은 일주일을 원칙으로 하되 변경 이전 마지막 주휴일 이후 4번째 주휴일까지의 평균적인 간격이 7일을 초과하지 않으면 주휴일을 일주일 단위로 부여한 것으로 본다.
3. ‘갑’은 ‘을’에게 『근로기준법』 제55조 제2항에 따른 휴일(「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일<sup>3)</sup>)을 유급으로 보장한다. 다만, ‘갑’은 근로자대표와

---

3) 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조(공휴일) 관공서의 공휴일은 다음 각 호와 같다.

서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

**【근로기준법】**

제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

**「근로기준법 시행령」**

제30조(휴일) ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어져야 한다.

② 법 제55조제2항 본문에서 “대통령령으로 정하는 휴일”이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다.

- 표준계약서 제8조 제1항 제3호는 공휴일에 관한 근로기준법 개정사항을 반영한 것이다. 근로기준법 제55조 제2항 및 같은 법 시행령 제30조 제2항에 따라 사용자는 근로자에게 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호에 따른 공휴일(일요일 제외) 및 제3조에 따른 대체공휴일을 유급휴일로 보장하여야 하며, 이는 기업규모에 따라 단계적으로 시행하도록 하였는데, 2022년부터는 5인 이상 30인 미만 사업장까지 확대 적용되고 있다.
- 위와 같은 법률 개정에 따라, 예컨대 8.15(일) 광복절과 그 대체공휴일인 8.16(월)은 각각 법정 공휴일과 대체공휴일로서 각각 유급휴일로 보고, 해당 일 근로시간이 발생하여 해당 일 근무시간이 발생한다. 다만, 공휴일 또는 대체공휴일이 근로가 예정되어 있지 않은 비번일이나 무급 휴(무)일인 경우(앞 예시에서 소정근로일은 화/수/목/금요일, 토요일이 주휴일, 일/월요일은 무급휴(무)일이라면), 이날에 대하여 별도로 유급휴일로 보장한다는 노사간 특약이나 그간의 관행이 인정되지 않는 이상, 사용자는 별도의 유급휴일수당을 지급할 의무는 없다(임금근로시간과-743, 2020.3.30.).

1. 일요일
2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
3. 1월 1일
4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날 (음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
5. 석제
6. 부처님오신날 (음력 4월 8일)
7. 5월 5일 (어린이날)
8. 6월 6일 (현충일)
9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)
10. 12월 25일 (가독탄신일)
- 10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일
11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

제3조(대체공휴일) ① 제2조제2호부터 제10호까지의 공휴일이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일(제2조 각 호의 공휴일이 아닌 날을 말한다. 이하 같다)을 대체공휴일로 한다.

1. 제2조제2호 또는 제7호의 공휴일이 토요일이나 일요일과 겹치는 경우
  2. 제2조제4호 또는 제9호의 공휴일이 일요일과 겹치는 경우
  3. 제2조제2호·제4호·제7호 또는 제9호의 공휴일이 토요일·일요일이 아닌 날에 같은 조 제2호부터 제10호까지의 규정에 따른 다른 공휴일과 겹치는 경우
- ② 제1항에 따른 대체공휴일이 같은 날에 겹치는 경우에는 그 대체공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일까지 대체공휴일로 한다.  
 ③ 제1항 및 제2항에 따른 대체공휴일이 토요일인 경우에는 그 다음의 첫 번째 비공휴일을 대체공휴일로 한다.

- 또한 표준계약서 제8조 제1항은 종전에 주휴일 변경시 주휴일의 간격을 매주 7일 이내로 정하였던 것을 4주 단위를 기준으로 7일 이내의 주휴일 부여 여부를 판단하도록 수정하였다. 제작일정의 변동성과 근로조건의 안정성을 동시에 고려하여 7일 이내 부여의 판단기준을 재정립하였다. 즉, 주휴일 변경은 주휴일의 정기성 부여 원칙의 예외에 해당되므로 제작 일정상 불가피한 경우에만 이를 허용하되 정기성 부여 판단 기간을 4주간으로 설정하고, 24시간 이전에 개별 근로자의 동의(표준계약서 제5조 제3항 참고)를 받은 후 근로자대표와 서면합의 하도록 하여 근로조건의 일시적 악화를 최소화하고자 하였다.

★ 평균 7일 이내 주휴일 사례

| 구분   | 일   | 월   | 화 | 수 | 목 | 금 | 토 | 변경간격   |
|------|-----|-----|---|---|---|---|---|--------|
| 변경직전 | 주휴일 |     |   |   |   |   |   | 8일     |
| 1주차  |     | 주휴일 |   |   |   |   |   | 7일     |
| 2주차  |     | 주휴일 |   |   |   |   |   | 7일     |
| 3주차  |     | 주휴일 |   |   |   |   |   | 6일     |
| 4주차  | 주휴일 |     |   |   |   |   |   | 합계:28일 |

:  $\frac{\text{합계}28\text{일}(8\text{일}+7\text{일}+7\text{일}+6\text{일})}{4\text{주간}} = \text{평균 } 7\text{일}$

※ 주휴일을 예정일 보다 당겨서 변경하는 경우에는 임금이 줄어들 염려가 없으나, 뒤로 미루어 변경하면 임금이 줄어들 수 있으므로 주휴일 변경의 정당성 여부를 4주 단위로 판단하여 당사자간 이익 균형을 고려함.

★ 평균 7일 초과 주휴일 사례(표준계약서 위반)

| 구분   | 일   | 월   | 화   | 수 | 목 | 금 | 토 | 변경간격   |
|------|-----|-----|-----|---|---|---|---|--------|
| 변경직전 | 주휴일 |     |     |   |   |   |   | 9일     |
| 1주차  |     |     | 주휴일 |   |   |   |   | 5일     |
| 2주차  | 주휴일 |     |     |   |   |   |   | 9일     |
| 3주차  |     |     | 주휴일 |   |   |   |   | 6일     |
| 4주차  |     | 주휴일 |     |   |   |   |   | 합계:29일 |

:  $\frac{\text{합계}29\text{일}(9\text{일}+5\text{일}+9\text{일}+6\text{일})}{4\text{주간}} = \text{평균 } 7.25\text{일}$

- 행정해석도 근로기준법 제55조에서 "1주일"이라 함은 연속된 7일의 기간을 의미하고, 그 기간 중 1일을 주휴일로 부여하면 되므로 주휴일간의 간격이 반드시 7일이 되어야 하는 것은 아니며, 각 1주일마다 1일을 주휴일로 부여할 경우에는 주휴일이 동일한 요일이 아니더라도(주휴일간의 간격이 7일이 넘는 경우도 있고 미달하는 경우가 있다 하더라도) 범위반으로 볼 수 없으며, 이때 주휴일간의 간격이 7일이 넘는다는 하여 그 7일째 되는 근무일이 주휴일로 되는 것도 아니라고 본다(근기68207-3309, 2000-01-01)

〈참고〉 공휴일의 대체와 가산 수당

- 부득이 공휴일에 근로가 필요한 경우, 사용자는 근로기준법 제55조 제2항 단서에 따라 '근로자대표와 서면합의

로 소정근로일인 다른 특정한 날로 대체 가능함(비번일 또는 휴무일로 대체 불가함)

- 위와 같이 적법하게 휴일을 대체하였다면 '대체된 날'이 휴일이 되는 것으로, 원래의 공휴일은 휴일이 아니라 대체되기 전 소정근로일에 해당하므로, 이날에 근로를 하더라도 휴일근로 가산수당은 발생하지 않음
- 한편, 대체된 날은 휴일이므로 근로를 하지 않는 것이 원칙이나, 불가피하게 근로한다면 '휴일근로'에 해당되어 휴일근로 가산수당을 포함하여 지급하여야 함  
유급휴일수당 100% + 휴일근로임금 100% + 휴일근로 가산수당 50%(8시간 이내) = 250%

☆ 근로자의 날도 유급휴일이지만 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 휴일에 해당되지 않으며, 휴일 대체가 불가하여 근로자의 날에 근로한 경우에는 반드시 휴일근로 가산수당이 발생함.

## ② 휴가는 다음 각 호에 따라 정한다.

1. '갑'은 제3조(계약의 기간)가 1년 초과인 경우, 8할 이상을 출근한 '을'에게 15일의 연차유급휴가를 주어야 한다.
2. '갑'은 제3조(계약의 기간)가 1년 이하인 경우, 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 '을'에게 주어야 한다.
3. '갑'은 근로기준법에 명시된 연차휴가, 생리휴가, 산전후휴가 등의 발생요건을 '을'이 충족하는 경우, 휴가사용을 보장한다. 다만, '갑'은 「근로기준법」 제62조에 의거 근로자대표와의 서면 합의에 따라 연차휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 '을'을 휴무시킬 수 있다.
4. 전항의 휴가 이외의 기타 특별휴가, 병가, 공가 등은 '갑'은 '을'이 별도로 합의하여 정한다.

### 【근로기준법】

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.  
② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

제62조(유급휴가의 대체) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

- 표준계약서 제8조 제2항은 근로기준법상 연차휴가 등에 관한 사항으로써 종전의 계약기간 1년 '이상'을 1년 '초과'로, 1년 '미만'을 1년 '이하'로 각 수정한 것인데, 대법원 판결에 따른 노동부 행정해석 변경 사항을 반영한 것이다. 대법원은 만 1년의 기간제 계약을 체결한 경우 최대 11일의 연차휴가만 부여하면 되고, 1년의 근로기간을 초과하여 1일 더 근로해야 15일의 연차가 발생하는 것으로 판단한 바 있다(대판2021다227100).
- 또한 근로기준법 제62조의 근로자대표와의 서면합의에 의한 연차휴가 대체를 반영한 것인데, 휴가는 소정근로일(철영예정일)에 사용하는 것이므로 원래 휴무일(휴철일)로의 변경은 금지된다.

### 제9조(‘을’의 의무)

- ① ‘을’은 본 건 영화제작이 원활하게 진행될 수 있도록 업무수행에 최선을 다하여야 한다.
- ② ‘을’은 업무와 관련하여 ‘갑’ 또는 ‘갑’이 위임한 상급자의 지시를 따라야 한다.
- ③ ‘을’은 ‘갑’의 동의가 없는 한 근로계약기간 중 관련업에 겸직하거나 제3자와 거래할 수 없으며, ‘갑’의 경영상 이익에 반하는 행위를 하지 않는다.
- ④ ‘을’은 업무수행 중 습득한 모든 정보에 대해 기밀로 유지하여야 하며, 계약기간 만료 후에도 ‘갑’의 동의 없이 관련정보를 유출해서는 안 된다.
- ⑤ ‘을’은 일신상의 사유로 사직하는 경우 사직일의 15일 전까지 사직의 의사를 ‘갑’에게 서면으로 통지하고, 사직 일까지 성실히 근무하며 업무 인수인계를 완료한다.
- ⑥ ‘을’은 한국영화계의 일반적인 제작 및 배급방식에 따라 진행되는 메이킹필름의 제작, DVD 등의 제작, 영화의 홍보 및 광고물의 제작 등을 위하여 필요한 촬영 및 코멘터리 작업 등을 위한 ‘갑’의 협조요청에 응할 수 있다.

#### 【민법】

제660조(기간의 약정이 없는 고용의 해지통고) ①고용기간의 약정이 없는 때에는 당사자는 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있다.

② 전항의 경우에는 상대방이 해지의 통고를 받은 날로부터 1월이 경과하면 해지의 효력이 생긴다.

③ 기간으로 보수를 정한 때에는 상대방이 해지의 통고를 받은 당기후의 일기를 경과함으로써 해지의 효력이 생긴다.

제661조(부득이한 사유와 해지권) 고용기간의 약정이 있는 경우에도 부득이한 사유 있는 때에는 각 당사자는 계약을 해지할 수 있다. 그러나 그 사유가 당사자 일방의 과실로 인하여 생긴 때에는 상대방에 대하여 손해를 배상하여야 한다.

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

제62조(유급휴가의 대체) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

- 근로계약은 인적·계속적인 성질에 따라 당사자 쌍방이 상대방의 이익을 고려하여 성실히 행동하도록 요청되는 데, 사용자는 작업 중 발생할 수 있는 위험으로부터 근로자의 생명과 건강을 보호해야 할 안전배려의무를 부담하며, 근로자는 영업기밀 보장·경업금지 의무를 진다.
- 표준계약서 제9조 제5항에서 사직의사 통지일에 관하여 명시한 이유는 근로자의 직장선택권과 사용자의 인사권을 적절하게 균형을 맞추기 위한 것이다. 기간의 정함이 없는 고용관계에 관해서는 『민법』 제660조에서 해지

통고의 효력 발생일을 규정하고 있으며 『근로기준법』 제26조에서 30일 이전에 해고예고를 하지 않은 사용자는 해고예고수당을 부담하도록 하고 있는데, 기간제 근로계약의 근로자 사직일자에 관하여 법률상 특별히 정한 바 없으므로 종래 30일이었던 해당 기간을 15일로 단축하여 근로자를 좀 더 보호하고자 하였다.

- 또한 표준계약서 제9조 제6항에서 메이킹필름 제작, 영화 홍보 등 관행상 사용자의 부수적인 협조 요청에 근로자가 응할 수 있도록 정하고 있는데, 다만 단순히 호의적 관계를 넘어서 계약기간 만료 후 추가적인 업무는 근로계약상 부수적인 의무에 해당되지 않으므로 계약기간 만료 후 추가적인 업무 부여는 계약기간 연장 등으로 해결할 사항이다.

### 제10조(계약의 변경 및 갱신)

- ① ‘갑’은 제3조의 계약기간을 변경하여야 할 업무상 사유가 발생할 경우 계약기간 종료일의 30일 전까지 ‘을’에게 통보하고 협의한다. 다만, 재계약과 같은 계약기간 연장의 경우 계약기간 종료일의 15일 이전까지 통지할 수 있다.
- ② 계약기간 도중 임금 및 기간 기타 근로조건에 변경이 필요한 경우 ‘갑’과 ‘을’이 협의하여 정하며, 임금, 계약기간, 소정근로시간 변경사항에 대해서는 별도 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)으로 작성하여야 한다.
- ③ 본건의 계약기간이 만료되었음에도 불구하고 ‘을’의 근로제공에 관하여 ‘갑’이 이의를 제기하지 않는 경우에는 동 계약은 기간의 정함이 없는 계약으로 변경된 것으로 본다.
- ④ 제3항의 묵시적으로 갱신된 계약의 근로조건은 종전 계약과 동일한 것으로 보고, ‘을’은 언제든지 계약을 해지할 수 있으며 ‘갑’에게 해지통지가 도달한 날로부터 1월이 경과한 때 그 효력이 발생한다.

#### 【민법】

제662조(묵시의 갱신) ①고용기간이 만료한 후 노무자가 계속하여 그 노무를 제공하는 경우에 사용자가 상당한 기간내에 이의를 하지 아니한 때에는 전고용과 동일한 조건으로 다시 고용한 것으로 본다. 그러나 당사자는 제660조의 규정에 의하여 해지의 통고를 할 수 있다.

②전항의 경우에는 전고용에 대하여 제삼자가 제공한 담보는 기간의 만료로 인하여 소멸한다.

#### 【전자문서 및 전자거래 기본법】

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "전자문서"란 정보처리시스템에 의하여 전자적 형태로 작성·변환되거나 송신·수신 또는 저장된 정보를 말한다.

- 표준계약서 제10조 제1항은 계약기간의 ‘연장’ 또는 ‘단축’ 시 사용자 측의 사전 통지를 명시한 것인데, 먼저 계약기간 ‘연장’의 경우(이른바 재계약) 특별한 사정이 없는 한 근로조건 불이익 변경에 해당되지 않으므로 종전의 ‘30일 전’ 통지를 ‘15일 전’ 통지로 수정하여 표준계약서 제9조 제5항의 근로자 측의 계약 해지시 15일 전 통지와 그 날짜를 일치시켰다.

- 이에 비하여 계약기간 ‘단축’은 계약기간 도중의 사용자 측의 해지로써 통상하고 내지 『근로기준법』상 경영상

해고로 판단될 수 있으며, 임금 수령액 감소가 예상되어 근로조건 불이익 변경에 해당되는 사안으로 『근로기준법』 제26조의 사용자의 해고예고 기간과 그 균형을 맞추기 위하여 종전의 '30일 전' 통지를 그대로 두었다.

- 표준계약서 제10조 제2항은 근로조건 변경시 『근로기준법』상 서면명시 의무를 정한 것인데, 종전의 '근로시간'이란 단어를 '근로시간 총량(總量)'의 의미로 오해하여 1주 40시간을 초과한 연장근로 시행 시 계약서 수정 여부에 대한 문의가 있었다. 따라서 이를 '소정(所定)근로시간'으로 정정하여 의미를 분명하게 전달하고자 하였다. 또한 근로계약서의 작성 형식에 "「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서"를 포함하여 근로기준법 개정사항을 반영하였다.

※ 약정한 근로시간을 1주 40시간의 범위 내에서 그 기준을 증감할 때 계약서 수정이 필요하나, 약정 근로시간 이외 1주 12시간 이내의 법정 연장근로는 계약서 수정이 불필요한 사항임.

- 표준계약서 제10조 제3항 및 제4항은 계약기간의 묵시적 갱신 시 근로조건도 동일한 조건으로 갱신되며, 또한 갱신계약은 약정된 기간이 없는 근로관계, 이른바 무기근로계약으로 전환되는 것이며, 이때 근로자측의 계약 해지는 민법 제660조 제2항을 준용하여 사용자에게 해지 통지가 도달된 이후 1월(28~31일)이 경과되어야 효력이 발생하는 것이다.

#### 제11조(4대 보험 가입)

① '갑'은 본 근로계약에 따라 '을'에 대한 4대 보험 취득신고를 하며 관련 업무를 차질 없이 이행하도록 한다. 다만, 본건 계약기간(연장 및 갱신을 포함한 전체 근로기간을 의미함)을 1개월 미만으로 정하는 경우 관련 법률에 따라 고용·산재보험만 취득신고 할 수 있다.(건강보험 및 국민연금 적용제외)

② '갑'은 '을'이 자신의 4대 보험 가입정보에 관한 확인을 요청할 경우 이에 응한다.

##### 【국민건강보험법】

제6조(가입자의 종류) ① 가입자는 직장가입자와 지역가입자로 구분한다.

② 모든 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원은 직장가입자가 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 제외한다.

- 고용 기간이 1개월 미만인 일용근로자

##### 【국민연금법】

제3조(정의 등) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "근로자"란 직업의 종류가 무엇이든 사업장에서 노무를 제공하고 그 대가로 임금을 받아 생활하는 자(법인의 이사와 그 밖의 임원을 포함한다)를 말한다. 다만, 대통령령으로 정하는 자는 제외한다.

##### 「국민연금법 시행령」

제2조(근로자에서 제외되는 사람) 「국민연금법」(이하 "법"이라 한다) 제3조 제1항 제1호 단서에 따라 근로자에서 제외되는 사람은 다음 각 호와 같다.

- 일용근로자나 1개월 미만의 기한을 정하여 근로를 제공하는 사람

## 제12조(산업안전과 재해보상 조치)

- ① ‘갑’은 ‘을’이 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 책임을 다하고, 산업안전보건교육을 시행한다.
- ② ‘갑’은 위험한 장면 촬영 등 작업안전상 위해요소 발견이 예상되는 경우 직종과 업무에 적합한 검정 합격품의 안전장구를 지급하여 ‘을’에 대한 안전배려의무를 다해야 한다. 또한 ‘을’은 안전보건조치에 관한 ‘갑’의 제반 지시를 성실히 따라야 한다.
- ③ ‘갑’은 작업 및 출퇴근 시 사고예방을 위하여 근로종료 후 ‘을’에게 연속하여 10시간 이상의 휴식시간을 보장해 주어야 한다. 다만 천재지변 등 불가항력적인 사정으로 10시간 이상의 휴식시간 제공이 어려운 경우 ‘근로자대표’에게 이를 사전에 고지하고, ‘근로자대표’와 합의하여 집합시간을 결정한다.
- ④ ‘갑’은 ‘을’이 업무상 재해를 입은 경우, 『산업재해보상보험법』에 따라 보상받을 수 있도록 관련 업무처리에 성실히 협조한다.
- ⑤ ‘갑’은 재해발생시 ‘을’이 영화인신문고에 산업재해 관련절차의 처리를 의뢰하는 경우 영화인신문고의 절차진행에 협조하여야 한다.

### 【산업안전보건법(이하 ‘산안법’)】

제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다.

1. 이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준
2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선
3. 해당 사업장의 안전 및 보건에 관한 정보를 근로자에게 제공

제29조(근로자에 대한 안전보건교육) ① 사업주는 소속 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전보건교육을 하여야 한다.

② 사업주는 근로자를 채용할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업에 필요한 안전보건교육을 하여야 한다.

(중략)

④ 사업주는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육을 제33조에 따라 고용노동부장관에게 등록한 안전보건교육기관에 위탁할 수 있다.

### 【산업재해보상보험법(이하 ‘산재법’)】

제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “업무상의 재해”란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다.

제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고

(중략)

## 2. 업무상 질병

### (중략)

- 다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병
  - 라. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병
- ### 3. 출퇴근 재해
- 가. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고
  - 나. 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

- 근로계약은 인적·계속적인 성질에 따라 당사자 쌍방이 상대방의 이익을 고려하여 성실히 행동하도록 요청되는데, 사용자는 작업 중 발생할 수 있는 위험으로부터 근로자의 생명과 건강을 보호해야 할 안전배려의무를 부담한다.
- 표준계약서 제12조 제1항에서 산업안전보건교육에 관한 사항을 규정하고 있는데, 상시 근로자 50인 이상인 경우에는 산업법의 기준에 따라 정기교육(매월 2시간)과 아래의 채용시 안전보건교육을 진행해야 하며, 상시 근로자 50인 미만(산업법 제29조 및 제30조 적용제외)이라면 시간을 단축하여 시행할 수 있을 것이다.

|                           |                                   |        |
|---------------------------|-----------------------------------|--------|
| 고용형태별<br>채용시 안전보건<br>교육시간 | 1) 일용근로자 및 근로계약기간이 1주일 이하인 기간제근로자 | 1시간 이상 |
|                           | 2) 근로계약기간이 1주일 초과 1개월 이하인 기간제근로자  | 4시간 이상 |
|                           | 3) 그 밖의 근로자                       | 8시간 이상 |

이율러 「산업법 시행규칙」 별표 5에서 정하고 있는 채용시 안전보건 교육내용은 “사고 발생 시 긴급조치”, “작업의 순서 및 동선”, “직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방” 등에 관한 사항이다.

- 표준계약서 제12조 제3항은 특별히 야간촬영 후 이동 시 교통사고를 예방하기 위한 것인데, 근로기준법상 근로시간 특례업종에서 영화제작업이 제외되었으나 빈번하게 발생하는 출음운전사고를 예방하기 위하여 작업 종료 후 최소한 10시간 이상의 연속된 휴식을 부여하도록 정한 것이다. 이때 퇴근 시간과 다음 촬영지까지 이동시간은 휴식에 포함되지 않으므로 이를 고려하여 사용자는 다음 쉼시간을 정해야 한다.
- 다만, 10시간 이상의 연속된 휴식을 부여하는 것이 천재지변 등의 사유로 불가능한 경우에는 사전에 ‘근로자대표’에게 고지하고 ‘근로자대표’와 합의하여 집합 시간을 결정하도록 하였다.
- 표준계약서 제12조 제4항 및 제5항은 산업재해(‘산재법’상 업무상 재해)시 보상 등 산재 처리에 관한 내용으로써 사용자는 근로자가 영화인신문고에 산재 처리를 의뢰하는 경우 영화인신문고의 절차진행에 협조하도록 정하고 있다.

### 제13조(징계와 손해배상책임)

- ① ‘갑’은 ‘을’이 제9조의 의무를 다하지 않은 경우 그 경중에 따라 경고, 감봉, 해고 등의 징계를 할 수 있다. 이때 ‘갑’은 근로자대표가 포함된 징계위원회를 구성하여 징계대상자에게 소명기회를 부여하여야 한다.
- ② ‘갑’은 ‘을’을 해고하고자 하는 경우 해고일로부터 30일 전에 ‘을’에게 예고해야 하며, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 한다. 다만, 본 항에도 불구하고 『근로기준법』 제26조에 의거하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.
1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
  2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
  3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우(「근로기준법 시행규칙」 별표 1에 해당하는 경우)
- ③ ‘갑’이 ‘을’을 해고하려면 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 통지하여야 하며, 서면으로 통지하지 않은 해고는 효력이 없다. 다만 제2항에 따라 해고예고 통지를 한 경우에는 본 항에 따른 서면통지를 한 것으로 본다.
- ④ ‘을’의 고의 또는 중과실로 인하여 ‘갑’에게 재산상 손해가 발생한 경우 ‘을’은 제1항의 징계조치와 별도로 손해배상책임을 부담한다. 다만 ‘을’의 업무의 특성상 손해발생의 위험이 상존하는 경우이거나 손해발생의 원인이 업무와 관련된 정당한 행위로 인한 것이라면 그 책임이 감면될 수 있다.
- ⑤ 징계 및 해고가 지방노동위원회에서 부당하다고 인정하였을 경우 ‘갑’은 중앙노동위원회에 재심을 신청하더라도 지방노동위원회의 결정을 이행한다.

#### 【근로기준법】

제20조(위약 예정의 금지) 사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)을 하지 못한다.

제27조(해고사유 등의 서면통지) ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.

② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.

③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.

제28조(부당해고등의 구제신청) ① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

제32조(구제명령 등의 효력) 노동위원회의 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 제31조에 따른 중앙노동위원회에 대한 재심 신청이나 행정소송 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

**【형법】**

제20조(정당행위) 법령에 의한 행위 또는 업무로 인한 행위 기타 사회상규에 위배되지 아니하는 행위는 벌하지 아니한다.

**【민법】**

제761조(정당방위, 긴급피난) ①타인의 불법행위에 대하여 자기 또는 제삼자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 타인에게 손해를 가한 자는 배상할 책임이 없다. 그러나 피해자는 불법행위에 대하여 손해의 배상을 청구할 수 있다.

- 표준계약서 제13조 제1항 및 제2항은 징계해고에 관한 사항으로써 징계사유의 경중에 따라 징계의 정도(경고, 감봉, 해고 등)를 정하도록 하였으며, 근로자대표가 포함된 징계위원회를 개최하고 근로자에게 소명권을 부여하도록 하였다. 그리고 사용자는 해고일로부터 30일 전에 알리지 않으면 근로자에게 30일분 이상의 통상임금을 해고예고수당으로 지급해야 한다(지급예외사유 : 표준계약서 제13조 제2항 단서 참고).
- 표준계약서 제13조 제3항은 적법한 해고통지 절차에 관한 것인데, 구체적인 해고 사유와 해고 날짜를 서면으로 통지해야 한다. 판례는 이메일에 해고사유와 해고시기에 관한 내용이 구체적으로 기재되어 있으며, 해고에 적절히 대응하는 데에 아무런 지장이 없는 등 서면에 의한 해고통지의 역할과 기능을 충분히 수행하고 있다면, 이메일에 의한 해고통지도 근로기준법 제27조의 입법취지를 해치지 아니하는 범위 내에서 유효하다고 본다(대판2015두41401).
- 표준계약서 제13조 제4항은 근로자의 고의 또는 중과실로 인한 손해 발생 시 근로자에 대한 징계조치와 별개로 손해배상 청구에 관하여 근로자의 업무의 특성상 손해발생의 위험이 상존하는 경우이거나 손해발생의 원인이 업무와 관련된 정당한 행위로 인한 것이라면 그 책임이 감면될 수 있다도록 정하였다. 즉, 근로자가 근로제공의 과정에서 고의 또는 중과실로 사용자에게 손해를 발생시키면 채무불이행 또는 불법행위에 따른 손해배상책임을 지게 되나, 위험작업에 종사하는 근로자에 대해서는 과실이 있다는 이유만으로 작업 수행 중에 발생한 손해 전액에 대하여 책임을 물을 수 없는 경우가 있을 것이다.
- 판례는 사용자가 피용자의 업무수행과 관련하여 행하여진 불법행위로 인하여 직접 손해를 입었거나 그 피해자인 제3자에게 사용자로서의 손해배상책임을 부담한 결과로 손해를 입게 된 경우에 있어서, 사용자는 그 사업의 성격과 규모, 시설의 현황, 피용자의 업무내용과 근로조건 및 근무태도, 가해행위의 발생원인과 성격, 가해행위의 예방이나 손실의 분산에 관한 사용자의 배려의 정도, 기타 제반 사정에 비추어 손해의 공평한 부담이라는 견지에서 신의칙상 상당하다고 인정되는 한도 내에서만 피용자에 대하여 손해배상을 청구하거나 그 구상권을 행사할 수 있다고 본다(대판95다52611).

### 제14조(계약의 해지)

- ① '을'은 개인 사정에 의해 부득이하게 '갑'과의 계약기간을 이행하지 못하는 경우, 해지하고자 하는 날로부터 **15일 전에 '갑'에게 서면 통지하여야 한다.**
- ② '을'은 계약 체결 이후 30일 이내 작업이 개시되지 않거나, 작업 중단이 30일을 초과하는 경우 계약을 해지할 수 있다.
- ③ '갑'이 제6조에 명시된 임금액을 정해진 기일에 전액 지급하지 않은 경우 '을'은 '갑'에게 14일 이내에 의무를 이행할 것을 최고하고, 그 기간 내에 이행되지 않으면 '을'은 계약을 해지할 수 있다.

- 표준계약서 제14조 제1항의 근로자의 계약해지 통지시 15일전 통지는 표준계약서 제9조 제5항과 동일한 내용인데, 제14조에 계약해지에 관한 내용을 한 번에 담아내기 위하여 중복적으로 기재하였다.
- 또한 표준계약서 제14조 제2항부터 제4항까지 계약을 즉시 해지할 수 있는 사유를 정하였다.
  - (근로자 측의 해지) 계약 체결 후 30일 이내 일을 시작하지 못 하거나 30일 넘는 작업 중단 시
  - (근로자 측의 해지) 임금 체불 시 지급독촉을 하였으나 14일 이내 변제되지 못한 경우
  - (사용자 측의 해지) 사실상의 도산, 촬영한 필름의 망실, 주요 배우 및 주요 스태프의 사망 또는 질병, 기타 천재지변 등 불가항력적인 여건으로 영화제작이 불가능할 때
- 다만, 제4항에 명시된 불가항력적 사유들 중 “천재·사변” 등에 준하는 경우에는 즉시 해고가 가능하다고 볼 것이나, 그 외 “회사의 사실상의 도산”은 근로기준법상 경영상 해고에 해당될 수 있으므로 해고일 50일 전에 통지해야 한다.

### 제15조(금품청산)

'갑'은 계약기간이 만료되었거나 본 계약이 해지된 경우 그 만료일 또는 해지일로 부터 14일 이내에 '을'에게 임금 등 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만 계약기간 연장 등 특별한 사정이 있는 경우에는 청산기일에 관하여 당사자 간의 서면합의 하에 별도로 정할 수 있다.

#### 【근로기준법】

제36조(금품 청산) 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.

### 제16조(계약의 전속)

- ① '을'은 본인의 근로제공을 '갑'의 동의 없이 제3자에게 대리 또는 대행케 할 수 없다.
- ② '갑'은 '을'의 동의 없이 본 계약상 사용자의 지위를 제3자에게 이전하지 않는다.

- 근로기준법상 근로자에 해당하는 지는 계약의 형식 보다는 근로제공 관계의 실질이 근로제공자가 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단해야 한다. 특히 근로제

공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 정도가 중요한 기준이 되는데, 표준계약서 제16조 제1항은 이를 확인한 것이다.

- 표준계약서 제16조 제2항에서 근로자의 동의 없이 계약상 사용자의 지위를 제3자에게 이전하지 않는다고 규정하고 있는데, 회사의 합병 또는 영업 양도시 근로자의 불이익을 최소화하기 위하여 근로자의 동의 조항을 둔 것이다.

#### 제17조(크레딧 명기)

- ① ‘갑’은 본 건 영화의 모든 상영용 완성물에 ‘을’의 소속부서, 직위와 성명을 명기한다. 계약기간 도중에 계약이 해지된 경우에는 ‘을’의 근로제공기간을 고려하여 ‘갑’과 ‘을’이 협의하여 결정한다. 다만 제13조 제2항 단서에 의거 징계 해고된 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 크레딧 표기의 크기, 위치, 표시방법은 한국영화계의 관례에 따라 ‘갑’이 결정한다.

#### 제18조(권리의 귀속)

- ① 본 건 영화와 관련하여 ‘을’이 제공한 모든 근로의 결과물은 ‘갑’에게 영구적으로 귀속된다. ‘갑’은 국내외를 포함하여 본 건 영화의 극장 상영 및 재생영, 홈비디오, 공중파 TV 및 유료무료를 불문한 케이블 TV, 위성방송의 방영, 비디오CD, DVD, OST 음반의 제작 및 배포, 인터넷 전송, 모바일 서비스, 게임, DMB 전송, 도서의 출판, 캐릭터의 사용, 속편의 제작, 리메이크권을 포함한 2차적 저작권의 작성권, 해외 수출 등 본 건 영화로부터 발생 및 파생 가능한 직간접적인 모든 지적재산권의 유일하고 독점적인 권리자가 된다.
- ② ‘갑’은 본 건 영화의 배급, 개봉, 홍보를 위하여 ‘을’의 이름, 목소리, 초상, 자전적 자료 등을 사용할 수 있다.

#### 제19조(모성·부성의 권리보장)

‘갑’은 ‘을’에게 성별, 임신, 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 불리한 조치를 하거나 근로의 조건을 다르게 하여서는 안 된다.

#### 제20조(성평등 환경 등 조성)

- ① ‘을’은 차별, 괴롭힘 없이 인권을 동등하게 보장받고 성희롱·성폭력 및 직장내 괴롭힘으로부터 보호받을 권리가 있다.
- ② ‘갑’은 ‘을’이 안전하고 평등한 환경에서 일할 수 있도록 성희롱·성폭력 및 직장내 괴롭힘의 예방과 관리를 위해 노력하여야 한다.

#### 제21조(성희롱·성폭력 방지 및 피해구제)

- ① ‘갑’과 ‘을’은 모두 성폭력 예방 교육을 받아야 한다.
- ② ‘갑’과 ‘을’은 성희롱·성폭력을 행하여서는 아니 된다.

- ③ ‘갑’은 을이 성희롱·성폭력 금지를 위반한 경우 징계 등 제재조치를 할 수 있다.
- ④ ‘갑’은 해당 영화에 관하여 ‘을’이 성희롱·성폭력 피해를 입은 경우 추가피해를 방지하기 위하여 피해자 보호조치 등 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』에서 정한 절차를 준수한다.
- ⑤ ‘을’은 성희롱·성폭력 피해를 입은 경우 예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률 제28조에 따라 피해사실을 신고할 수 있으며 동법 제32조에 의해 구제조치를 받을 수 있다.

**【예술인의 지위와 권리의 보장에 관한 법률】**

제28조(예술인권리침해행위 등의 신고) ① 예술인·예술단체 또는 예술인조합은 예술인권리침해행위가 발생한 경우에는 문화체육관광부장관에게 이를 신고할 수 있다.

② 제16조제2항·제3항을 위반한 성희롱·성폭력으로 피해를 입은 사람 또는 해당 행위가 발생한 사실을 알게 된 사람은 문화체육관광부장관에게 이를 신고할 수 있다.

제32조(구제조치) ① 위원회는 제31조제1항에 따른 보고를 검토한 결과 예술인권리침해행위 또는 예술 활동 관련 성희롱·성폭력행위가 있었다고 볼 상당한 이유가 있는 경우에는 문화체육관광부장관에게 다음 각 호의 조치를 관계 기관에 요청할 것을 심의·의결할 수 있다.

1. 수사의뢰
2. 행정처분
3. 예술인권리침해행위를 한 자 또는 예술 활동 관련 성희롱·성폭력행위를 한 자에 대한 징계

**【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】(이하 ‘남녀고용평등법’)**

제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우 등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우 등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

1. 제7조부터 제11조까지 중 어느 하나를 위반한 행위
2. 제14조제4항 또는 제14조의2제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위
3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치

제29조의2(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① 제28조에 따른 조정·중재 또는 제29조에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 처우 등의 중지, 임금 등 근로조건 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등의 시정조치 등을 포함할 수 있다.

② 제1항에 따라 배상을 하도록 한 경우 그 배상액은 차별적 처우 등으로 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사업주의 차별적 처우 등에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우 등이 반복되는 경우에는 그 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.

- 표준계약서 제19조부터 제21조까지는 성평등한 작업환경 조성 및 성희롱·성폭력 방지 및 피해 구제등을 위하여 새로이 삽입된 조항이다. 특히 2022. 5. 19.부로 시행된 '남녀고용평등법' 개정법률은 사업주의 합리적 이유 없는 차별에 대하여 벌칙을 부과하는 소극적 보호를 넘어서 해당 차별을 적극적으로 시정을 요구할 수 있는 시정 신청제도를 도입하였다. 근로자가 노동위원회에 구제신청을 제기한 경우 사업주가 차별에의 합리적 이유가 있음을 입증하지 못하면 노동위원회는 사업주에게 차별적 처우 등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선 또는 적절한 배상명령 등 시정조치를 할 수 있도록 규정하고 있다.

## 제22조(개인정보 제3자 제공 및 사용증명서 발급 등)

- ① 본 계약과 관련하여 '을'이 [별지 1호 서식] 개인정보 제공 동의서를 작성하는 경우 '갑'은 '을'이 동의한 항목에 대하여 제3자(영화진흥위원회)에 제공할 수 있다.
- ② '갑'은 '을'이 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서(사용증명서)를 청구하면 『근로기준법』 제39조에 따라 '을'이 요구한 사항만을 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 하며, '갑'은 계약서류의 법률상 보존기간(3년)이 경과한 이후에도 사용증명서 발급에 한정하여 '을'의 개인정보를 보유할 수 있다.

### 【근로기준법】

제39조(사용증명서) ① 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다.

② 제1항의 증명서에는 근로자가 요구한 사항만을 적어야 한다.

제42조(계약 서류의 보존) 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서류를 3년간 보존하여야 한다.

### 「근로기준법 시행령」

제19조(사용증명서의 청구) 법 제39조제1항에 따라 사용증명서를 청구할 수 있는 자는 계속하여 30일 이상 근무한 근로자로 하되, 청구할 수 있는 기한은 퇴직 후 3년 이내로 한다.

### 【개인정보 보호법】

제15조(개인정보의 수집·이용) ① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있다.

1. 정보주체의 동의를 받은 경우
2. 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우

(중략)

③ 개인정보처리자는 당초 수집 목적과 합리적으로 관련된 범위에서 정보주체에게 불이익이 발생하는지 여부, 암호화 등 안전성 확보에 필요한 조치를 하였는지 여부 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 정보주체의 동의 없이 개인정보를 이용할 수 있다.

- 사용자는 “근로기준법” 제39조 및 ‘동법 시행령’ 제19조에 따라 퇴직한 근로자에 대하여 퇴직 후 3년간은 경력증명서를 발급해주어야 하므로(발급 거부시 500만 이하의 과태료 부과) 개인정보보호법에 따른 별도의 동의 절차는 필요하지 않다. 그러나 법률에서 정한 서류 보존 기간 이후에 사용자가 경력증명서 등을 발급해주거나 공공기관에서 연구목적 으로 개인정보를 활용하기 위해서는 표준계약서에 개인정보 이용에 관한 조항이 필요하다는 의견이 있었다.
- 즉, 표준계약서 제22조는 고용노동부 개인정보 활용 가이드 라인을 참고하여 법률상 개인정보 보존 기간 이후에도 사용(경력)증명서의 발급을 목적으로 하여 개인정보를 보유할 수 있도록 하고, 공공의 필요에 따라 영화진흥위원회에 개인정보를 제공할 수 있도록 하기 위하여 새로이 삽입된 조항이다.
- 그리고 사용자는 근로기준법 제42조에 따라 근로계약서를 3년간 보관해야 하는데, 계약 체결일이 아니라 근로관계가 끝난 날로부터 3년 동안 보관해야 한다. 근로계약서를 제대로 보관하지 않으면 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있다.

### 제23조(신의성실과 사정변경)

‘갑’과 ‘을’은 이 계약에서 정한 바를 성실하게 이행할 의무가 있다. 다만, 사정변경에 의하여 계약기간 도중 임금 및 기간 기타 근로조건의 변경이 필요한 경우에는 ‘갑’과 ‘을’이 합의하여 정한다.

### 제24조(분쟁의 해결)

본 계약과 관련하여 ‘갑’과 ‘을’ 사이에 발생한 분쟁에 대해서는 우선 ‘영화인신문고’를 통한 해결을 모색하도록 한다. 다만, 부득이하게 민사소송이 제기된 경우 ‘갑’의 주소지 또는 ‘을’의 주소지를 관할하는 법원을 관할법원으로 한다.

- 계약에 의하여 또는 계약과 관련하여 발생하는 분쟁의 해결 방법은 크게 두 가지 즉, 중재와 소송의 방법이 있다. 계약 체결시 예상되는 계약 분쟁을 중재를 통하여 최종 해결한다는 내용을 규정한 것을 중재 조항이라 한다. 즉 중재 조항은 계약상의 분쟁을 소송에 의하여 해결하지 아니하고 분쟁 분야에 전문적인 지식을 갖춘 중재인에 의하여 행하여지는 중재판정에 따라 해결하기로 하는 당사자 간의 합의를 기재한 조항이다.
- 표준계약서 제24조는 위와 같은 중재제도를 참고하여 완전한 중재조항은 아니지만 분쟁 해결기관으로서 영화인신문고 중재위원회를 우선적으로 고려하겠다는 계약 당사자의 의사를 확인하는 조항이다.

### 제25조(준용)

본 계약서에서 명시되지 아니한 사항은 ‘갑’의 취업규칙, 노동관계법령 및 민법 등 기타법령 그리고 한국영화계의 관행에 의한다.

〈참고 표 1〉 근로시간 유연화 제도(근로기준법 제50항)

| 개 념   | 요 건  | 효 과  |
|---|--|--|
| <p>탄력적 근로시간제(제51조)<br/>: 일이 많은 주(일)의 근로시간을 늘리는 대신 다른 주(일)의 근로시간을 줄여 평균적으로 법정 근로시간(주40시간) 내로 근로시간을 맞추는 제도</p>                                  | <p>(단위기간: 2주 이내)<br/>① 취업규칙 또는 이에 준하는 것에 규정함 (근로계약으로 도입 불가)<br/>② 특정 주 48시간 초과 못함</p> <p>(단위기간: 3개월 이내)<br/>① 근로자대표와 서면합의함<br/>② 특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과 못함</p> <p>(단위기간: 3~6개월)<br/>① 근로자대표와 서면합의함<br/>② 특정주 52시간, 특정일 12시간을 초과 못함<br/>③ 11시간 이상 연속휴식 부여</p> | <p>- 단위기간 내 평균 주 40시간 이내면 특정 일·주에 법정 근로시간(하루 8시간, 주 40시간)을 초과해도 연장·가산수당을 지급할 의무는 없음</p> <p>- '단위기간 내 평균 주 40시간'에 추가하여 주 12시간까지 연장근로 가능함(다만 이 경우 연장·가산수당 지급 필요)</p>   |
| <p>선택적 근로시간제(제52조)<br/>: 일정 기간의 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 근로시간을 근로자가 자율적으로 결정할 수 있도록 하되, 평균적으로 법정 근로시간(1주 40시간) 내로 맞추는 제도</p>  | <p>① 취업규칙 등에 업무의 시작 및 종료시각을 근로자 결정에 맡긴다는 내용과 맡기기로 한 근로자에 대하여 규정함</p> <p>② 근로자대표와 서면 합의함(의무적 근로시간대 및 선택적 근로시간대 등)</p>   | <p>- 정산기간(1개월 이내) 내 평균 주 40시간 이내면 특정 일·주에 법정 근로시간(하루 8시간, 주 40시간)을 초과해도 연장·가산수당을 지급할 의무는 없음</p> <p>- '정산기간(1개월 이내) 내 평균 주 40시간'에 추가하여 주 12시간까지 연장근로 가능함(다만 이 경우 연장·가산수당 지급 필요)</p> <p>- 연장근로의 한도는 정산 기간을 평균하여 1주 12시간임</p>   |
| <p>간주근로시간제(제58조)<br/>: 출장 등의 사유로 근로시간 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에 소정근로시간, 업무수행에 통상 필요한 시간, 근로자대표와 서면합의한 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도</p> | <p>- 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려울 것<br/>* 사업장 밖 근로라 하더라도 근로시간 산정이 가능한 경우는 제외됨</p>   | <p>- 근로인정 시간<br/>① 원칙적으로 소정근로시간을 근로한 것으로 간주<br/>② 그러나 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로하는 경우에는 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 간주<br/>③ 위의 ②에도 불구하고 근로자대표와 서면 합의한 경우에는 그 시간을 근로한 것으로 간주</p> <p>- 실제 근로시간이 서면합의로 정한 시간을 초과하더라도 연장근로는 아니지만, 서면합의로 정한 시간 중 법정근로시간을 초과하는 시간은 실제 근로하지 않더라도 연장근로 간주</p> <p>- 야간·휴일근로가 발생한 경우에는 그에 해당되는 가산수당을 별도로 지급</p> |
| <p>재량 근로시간제(제58조)<br/>: 업무의 성질에 비추어 업무수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 시행령으로 규정된 업무에 대해서는 사용자가 근로자대표와 서면합의로 정한 시간을 근로한 것으로 인정하는 제도</p>         | <p>① 재량근로시간제 대상 업무에 해당되어야 함(프로듀서, 감독 등)<br/>② 대상 업무 수행 수단 및 근로시간 배분 등에 있어 근로자의 재량성이 보장될 것<br/>③ 근로자대표와 서면 합의함(근로자에게 구체적인 지시를 하지 않는다 등)</p>   | <p>- 서면합의에서 정한 근로시간이 법정 근로시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하는 경우 연장근로 가산수당 발생</p> <p>- 휴일·야간근로가 노사합의로 정한 근무시간대에 포함되어 있거나 사용자의 지시·승인에 의해 이루어지는 경우에도 가산수당 지급</p>   |

〈참고 표 2〉 근로기준법상 근로자대표의 서면합의 사항

| 조항       |     | 제목                  | 서면합의 사항   |
|----------|-----|---------------------|---|
| 제51조 제2항 |     | 3개월 이내의 탄력적 근로시간제   | 대상 근로자의 범위, 단위기간, 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간, 서면 합의의 유효기간   |
| 제51조의2   | 제1항 | 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 | 대상 근로자의 범위, 단위기간, 단위기간의 주별 근로시간, 서면 합의의 유효기간  |
|          | 제2항 | 연속된 11시간 이상의 휴식     | 천재지변 등으로 불가능할 때, 11시간 미만의 휴식 부여   |
|          | 제5항 | 임금보전방안              | 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안   |
| 제52조     | 제1항 | 선택적 근로시간제           | 대상 근로자의 범위, 정산기간, 정산기간의 총 근로시간, 코어시간대의 시작과 종료 시간, 표준근로시간(유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간을 말한다) |
|          | 제2항 | 연속된 11시간 이상의 휴식     | 천재지변 등으로 불가능할 때, 11시간 미만의 휴식 부여   |
| 제55조 제2항 |     | 휴일(공휴일) 대체          | 공휴일(주휴일 제외, 대체휴일 포함)에 일하고 특정 근로일에 휴일 부여   |
| 제57조     |     | 보상 휴가제              | 연장근로수당 등을 지급하는 것에 같은 휴가 부여  |
| 제58조 제2항 |     | 간주 근로시간제            | 업무수행에 통상 필요한 시간 산정  |
| 제58조 제3항 |     | 재량 근로시간제            | 대상 업무, 사용자의 업무 수행 및 시간 배분 지시 금지, 근로시간의 산정   |
| 제59조     |     | 근로시간 및 휴게시간의 특례     | 해당 특례 사업에 대하여 1주간 12시간 초과한 연장근로 또는 휴게시간 변경  |
| 제62조     |     | 연차 유급휴가의 대체         | 연차 유급휴가일 근무하는 대신에 특정 근로일 연차 처리  |