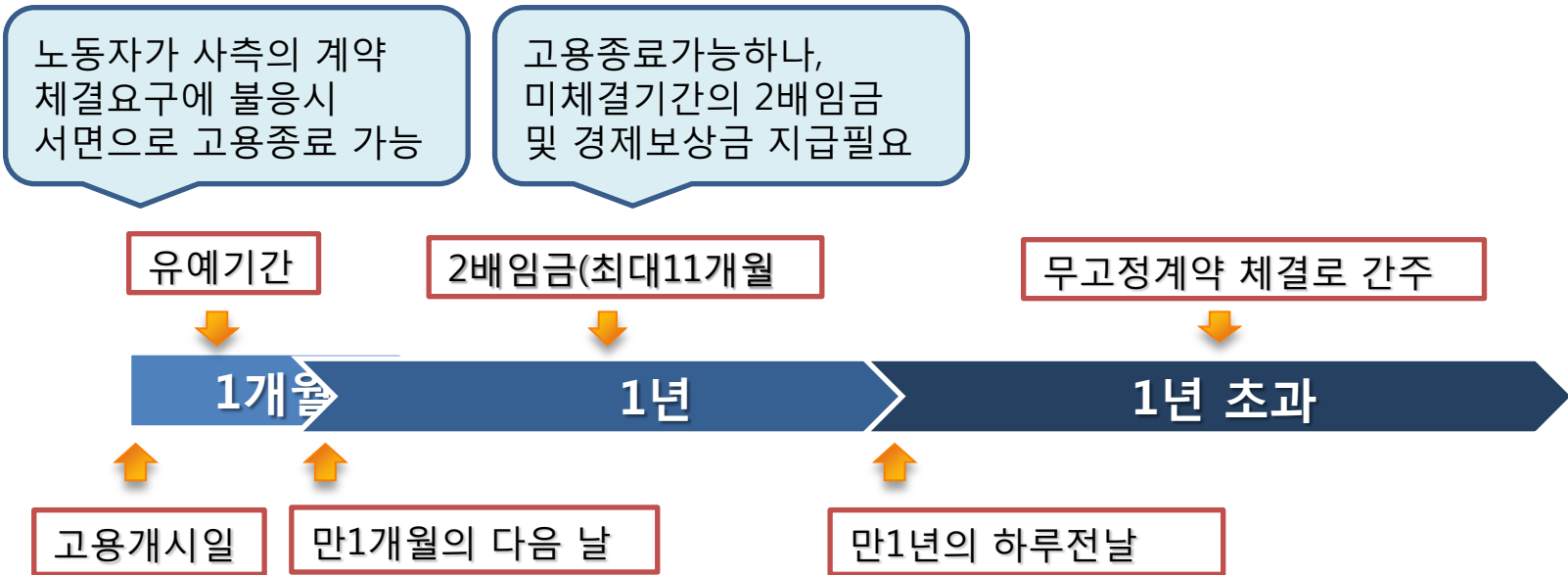
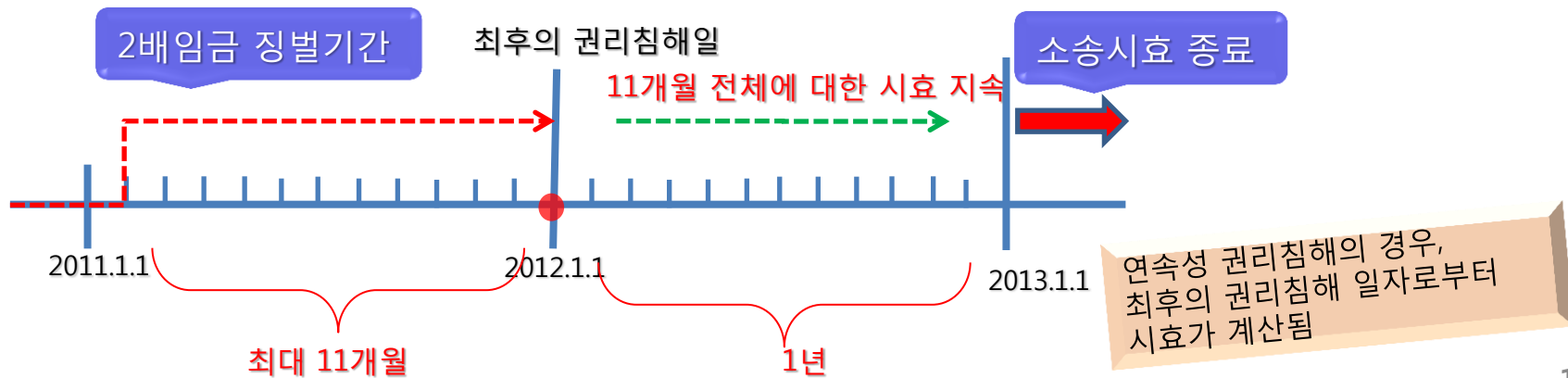


# 노동계약의 서면체결 의무화



## 징벌 배상금의 소송 시효



# 노동계약법의 4대 포인트

## 1. 노동계약의 서면 체결 의무화

- 고용시 (혹은 계약만기후 계속고용시) 1개월내 서면 계약체결 의무화
- 을 노동자에게 지급 위반시 최대 11개월간 2배임금의 징벌배상금

## 2. 장기고용의 촉진

- 단기계약의 반복 규제 및 무기한 계약의 촉진
- 무기한 계약체결 요건 위반시 최대 1년간 2배 임금의 징벌배상금을 노동자에게 지급

## 3. 해고 규제강화

- 법정 사유 부합시만, 사측의 계약해제 가능 (노동자측의 해제는 자유)
- 위법해고시 경제배상금 부과 (경제보상금 × 2배)

## 4. 인사권 행사의 규제 강화

- 계약서에 임금, 업무내용, 근무지점 등 필수 조항의 약정 의무화
- 계약 약정내용의 일방적 변경 금지 → 변경시 노사 협상일치 원칙 규정



## 노동계약법 → 위법 노동행위별 징벌 배상금을 법률에 명시

- 위법행위 판결시, 회사는 노동자에 배상금 직접 지급 (노동자=수익자)
- 기업의 위법 노동행위는 노동자의 '불로소득' 취득의 기회

## 서면 노동계약의 미체결 → 1년치 임금 배상

산동성의 모 한국기업은 공장설립단계에 필요한 기술직을 본인의 동의를 얻어 노동계약서를 쓰지 않고 잔업비 등 일체를 포함한 월200만원 임금 조건으로 공장 완공시까지 1년 정도 고용했다.

그런데, 이 직원은 퇴직시점에 마각을 드러냈다. 노동계약 미체결에 따른 11개월분의 2배 임금, 즉 2천2백만원의 배상금과 1년간 잔업비 및 사회보험의 보충납부를 요구해 온 것이다.

2008년부터는 노동계약을 체결하지 않고 고용하면, 2배 임금의 벌금을 노동자에게 지급해야 한다. 형식적으로라도 계약서에 서명만 받아 두면 될 것을, 임시직이나 단기간 고용직이라고 판단해 안이한 생각으로 방치해 두었다가 막대한 배상금 소송에 직면하게 되었다.

회사로서는 어차피 1년간 단기고용이니 **한국식의 포괄계산방식으로 월200만원에 잔업비와 사회보험료를 다 포함시켜** 적당히 넘어가려 했지만, 결과적으로 상대는 한국관리자의 머리 꼭대기 위에서 놀고 있음이 드러난 셈이다. 법제도가 상이한 외국에 와서 가치관이 다른 외국사람을 관리할 때는 **최악의 경우를 상정한 "성악설"의 전제위에 노무관리를 해야** 할 것이다.

## <관련 법률>

### 노동계약법 (2008년1월1일 시행)

#### 제10조 (서면노동계약과 노동자 사용일)

노동관계를 확립할 때는 서면에 의한 노동계약을 체결해야 한다.

노동관계가 기 확립되어 있으나, 동시에 서면에 의한 노동계약이 체결되지 않은 경우는 노동자 고용일 (用工日)로부터 1개월 이내에 서면으로 노동계약을 체결해야 한다.

#### 제82조 (서면 노동계약 미체결시 벌칙규정)

사용자가 노동자고용일로부터 1개월을 초과하여 1년 미만에 노동자와 서면에 의한 계약을 체결하지 않은 경우, 노동자에게 매월 2배의 임금을 지불해야 한다.

### 노동계약법 실시조례 (2008년9월18일 시행)<관련 법률>

#### 제7조 (고용 1년 이상의 노동계약 미체결)

고용단위가 고용일로부터 만1년까지 노동자와 서면 노동계약을 체결하지 않은 경우, 고용일로부터 만 1개월의 다음날로부터 만1년의 1일전까지 노동계약법제82조의 규정에 따라 노동자에게 매월 2배의 임금을 지급해야 하며, 또한 고용일로부터 만1년의 당일에 이미 노동자와 무고정기한 노동계약을 체결한 것으로 간주하며, 즉각 노동자와 서면 노동계약을 보충체결해야 한다.

# 각종 2배 임금 사례 및 대응방안

## (1) 노동계약서의 분실, 도난 대비책 강구

[사례] 퇴직을 앞두고 사무실에서 본인의 노동계약서 몰래 훔친것후, 노동계약 미체결을 주장하며 2배 임금 청구

[대책]

- 노동계약 1부를 노동자에 **교부시, 수령 확인서명**을 받을 것 (분실시, 계약체결 증거로 대체가능)
- 노동계약서 원본 1부는 반드시 총경리방 금고 등에 보관

## (2) 노동계약 관리책임자 자신의 노동계약서는 특별 관리 필요

[사례] 중국인 총경리, 인사부장 등 노동계약의 체결 및 관리권한보유자가 퇴직시점에 본인의 노동계약이 미체결된 것을 알고 (또는 파기처분후) 2배 임금 요구

[대책]

- 중국인 총경리 고용시는 한국인 동사장과 노동계약 체결 후, 노동계약서를 동사장 금고에 보관
- 중국인 인사부장, 인사담당의 경우, 이들의 노동계약서를 한국인 총경리가 특별관리

## (3) 노동계약 만기도래 전, 고용조건 협상 후 계약 갱신여부 결정

[사례] 계약만기일이 경과했으나, 계약조건 미타결로 체결이 수개월 지연된 후, 직원이 전직하면서 2배임금 청구 (신규입사시 뿐만 아니라, **갱신계약 미체결상태 고용도 2배 임금 대상**)

[대책] 고의 지연시, 서면 독촉장을 보내 상대의 회피행위에 대한 서면증거를 보전한 후, 해고 통보

# 노동자의 계약체결 거부시, 법적인 대응조치

## (1) 노동자의 계약체결 거부시 대응 관련 법률조문

고용후 1개월내 계약체결 타이밍을 놓칠 경우, 노동자 입장에서는 시간을 끌면 끌수록 배상금이 늘어나므로, 계약의 보충체결을 독촉하더라도 온갖 이유를 대며 버티다가 1년째 되는 시점에 사직하면서 법정 최대한도인 11개월치의 임금배상금을 요구하는 악의적인 사례가 적지 않게 발생하고 있다.

노동자가 계약체결 거부행위를 통해 부당이익을 획득하는 사례를 방지하기 위해, 2008년9월에 공포된 노동계약법 실시조례는 노동자의 계약체결 회피행위 발생시 기업측의 법적인 대응조치를 다음과 같이 규정해 놓고 있다.

구 분	기업의 법적인 대응 조치
고용1개월이내에 노동자가 계약체결을 거부하는 경우	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 서면으로 노동계약체결독촉장을 보낸 후, 여전히 불응시 노동관계 종료가능</li><li>○ 계약미체결의 법적 책임이 노동자에 귀속되므로, 경제보상금 지급 불요</li></ul>
고용1개월후- 1년 미만 기간중에 계약체결을 거부하는 경우	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 서면으로 노동계약체결통지를 보낸 후, 여전히 불응시 노동관계 종료 가능</li><li>○ 고용1개월 초과시점부터 노동관계종료통지 시점까지 기간에 대한 2배 임금의 배상금 지급 불요 (노동자측의 거부로 발생)<ul style="list-style-type: none"><li>○ 기업측 사유에 의한 계약해제이므로, 경제보상금 지급 필요</li></ul></li></ul>

노동자의 계약체결 회피 또는 거부상황이 발생할 경우, 기업이 이를 방지할 시 2배임금 배상금이 계속 증가하게 되므로, 즉각 노동계약체결통지서를 송부하고 불응시 노동계약종료통보를 취해야 할 것이다.

< 관련 법률규정 - 노동계약법실시조례 >

**제 5조 (고용1개월 이내의 노동계약 미체결)**

고용일로부터 1개월내에 고용단위의 서면통지를 거친 후에, 노동자가 고용단위와 서면 노동계약을 체결하지 않은 경우, 고용단위는 서면으로 노동자에게 통지하여 노동관계를 종료해야 하며, 노동자에게 경제보상을 지급할 필요는 없다.

**제 6조 (고용1년 미만의 노동계약 미체결)**

고용단위가 고용일로부터 1개월을 초과하여 1년 미만에 노동자와 서면 노동계약을 체결하지 않은 경우, 노동계약법제 82조의 규정에 따라 노동자에게 매월 2배의 임금을 지불해야 하며, 또한 노동자와 서면 노동계약을 보충 체결해야 한다. 노동자가 고용단위와 서면 노동계약을 체결하지 않은 경우, 고용 단위는 서면으로 노동자에게 통지 하여 노동관계를 종료해야 하며, 또한 노동계약법 제 47조 규정에 따라 경제보상을 지불해야 한다.

전항에서 규정한 고용단위가 노동자에게 매월 2배 임금을 지급하는 기산 시점은 고용일로부터 만1개월의 다음날이며, 종료시간은 서면 노동계약을 보충체결한 날의 1일前이다.

## (2) 계약체결거부 상황발생시 기업의 대응방안

고용시점에 노동계약을 체결해 두면, 아무런 리스크도 발생하지 않는다. 그러나, 현실적으로 모든 직원을 입사시점에 맞추어 체결하는 것은 업무상 부담이 크다. 따라서, 실무적으로 고용후 2주 이내 체결을 원칙으로 하되, 만일 체결회피 사례가 발생할 경우 다음과 같은 2단계 법정 절차를 거쳐서 합법적인 해고조치를 취하여야 할 것이다.

구분	문건 명칭	통지 방법
1단계	노동계약 체결통지서	(1) 서면통지서 전달 및 수령확인서명 취득 (2) 수령거부시, 이메일, 핸드폰 쇼트메시지 통보와 함께, 반드시 EMS(특급우편)로 송부하고 송부장에 "○○○에 대한 노동계약체결통지서"라고 명기하여, 송부증거로서 보관할 것
2단계	노동관계 종료통지서	



[양식1] 签订劳动合同通知书 (노동계약 체결 통지서)

(劳动者노동자):

本单位决定与你订立劳动合同.请在收到本通知后于

(본 단위는 귀하와 노동계약 체결기로 결정했습니다. 귀사는 본 통지를 수령후)

年 月 日前到 部门,按照《劳动合同法》有关规定,协商订立劳动合同.逾期不签订,本单位将与你终止劳动关系.

( 년 월 일 전까지 부문에 출두하여, <노동계약법>의 관련규정에 따라 협의를 거쳐 노동계약을 체결할 것을 요청 드립니다. 기한경과 후도 체결하지 않을 경우, 본 단위는 귀하와의 노동관계를 종료할 것입니다.)

单位(盖章): 단위 (직인):

年 月 日

(劳动者)签收 (노동자) 수령서명

年 月 日

(此一式两份,甲、乙双方各执一份)

(1식2부이며, 갑, 을 쌍방은 각 1부씩 갖는다)

[양식2] 终止劳动关系通知书 (노동관계 종료 통지서)

(劳动者노동자):

因你没有按照《签订劳动合同通知书》的时间要求,与本单位协商订立劳动合同,本单位决定与你终止劳动关系.请在收到本通知后于 年 月 日前到 部门,办理终止劳动关系手续.

(귀하는 <노동계약체결통지서>의 시간요구에 따라 본 단위와 협의를 거쳐 노동계약을 체결하지 않았기 때문에, 본 단위는 귀하와 노동관계를 종료기로 결정하였습니다. 귀하는 본 통지 수령후 년 월 일 전에 부문에서 노동관계 종료수속을 밟기 바랍니다.)

单位(盖章): 단위(직인):

年 月 日

(劳动者)签收 (노동자) 수령서명

年 月 日

(此一式两份,甲、乙双方各执一份)

(1식2부이며, 갑, 을 쌍방은 각 1부씩 갖는다)