

## [1] 조항 요약

원문: 제 1 조 (계약의 목적) 본 계약은 근로자가 회사에서 시간 선택제 근로자로서 근무하며, 양 당사자의 권리와 의무를 명확히 규정하는 것을 목적으로 한다.

관련 법령: 근로기준법 제2조

해설: 계약의 목적 조항은 근로자와 사용자의 권리와 의무를 명확히 규정하여 계약의 기본 틀을 제공하는 중요한 조항입니다.

개선안: 본 계약은 근로자가 회사에서 시간 선택제 근로자로서 근무하며, 양 당사자의 권리와 의무를 명확히 규정하는 것을 목적으로 한다.

## [2] 조항 요약

원문: 제 2 조 (계약기간) 계약기간은 2024 년 7 월 1 일부터 2025 년 6 월 30 일까지로 한다. 계약기간 만료 1 개월 전까지 서면으로 계약 갱신 의사를 통보하지 않을 경우, 본 계약은 자동으로 종료된다.

관련 법령: 근로기준법 제17조

해설: 계약기간 조항은 근로계약의 지속 기간을 명시하여 계약의 유효성을 결정하는 중요한 조항입니다.

개선안: 계약기간은 2024 년 7 월 1 일부터 2025 년 6 월 30 일까지로 한다. 계약기간 만료 1 개월 전까지 서면으로 계약 갱신 의사를 통보하지 않을 경우, 본 계약은 자동으로 종료된다.

## [3] 조항 요약

원문: 제 3 조 (근무시간 및 장소) 근로자의 근무시간은 주당 최대 20 시간으로 하며, 근로자는 매주 월요일과 수요일, 금요일에 4 시간씩 근무한다. 근무시간 및 근무일 변경 시, 사전 협의를 통해 조정할 수 있다. 근무 장소는 회사 본사 사무실로 한다.

관련 법령: 근로기준법 제50조

해설: 근무시간 및 장소 조항은 근로자의 근로 조건을 구체적으로 규정하여 근로자의 권리를 보호하는 중요한 조항입니다.

개선안: 근로자의 근무시간은 주당 최대 20 시간으로 하며, 근로자는 매주 월요일과 수요일, 금요일에 4 시간씩 근무한다. 근무시간 및 근무일 변경 시, 사전 협의를 통해 조정할 수 있다. 근무 장소는 회사 본사 사무실로 한다.

## [4] 조항 요약

원문: 제 4 조 (임금) 근로자의 시간당 임금은 15,000 원으로 한다. 임금은 매월 말일에 근로자의 지정된 계좌로 입금한다. 근로자가 법정 공휴일 또는 기타 회사에서 지정한 휴무일에 근무할 경우, 별도의 수당을 지급하지 않는다.

관련 법령: 근로기준법 제56조

해설: 법정 공휴일 근무 시 추가 수당을 지급하지 않는 것은 근로기준법 위반 소지가 있습니다. 법정 공휴일 근무 시에는 통상임금의 50% 이상의 가산수당을 지급해야 합니다.

개선안: 근로자의 시간당 임금은 15,000 원으로 한다. 임금은 매월 말일에 근로자의 지정된 계좌로 입금한다. 근로자가 법정 공휴일 또는 기타 회사에서 지정한 휴무일에 근무할 경우, 법정 기준에 따라 추가 수당을 지급한다.

## [5] 조항 요약

원문: 제 5 조 (업무의 범위) 근로자는 회사에서 지정한 업무를 성실히 수행해야 하며, 회사의 규칙과 지시를 준수해야 한다. 근로자가 지정된 업무 외에 추가 업무를 수행할 경우, 사전에 회사와 협의하여야 한다.

관련 법령: 근로기준법 제17조

해설: 업무의 범위 조항은 근로자가 수행해야 할 업무를 명확히 하여 근로자의 역할과 책임을 규정하는 중요한 조항입니다.

개선안: 근로자는 회사에서 지정한 업무를 성실히 수행해야 하며, 회사의 규칙과 지시를 준수해야 한다. 근로자가 지정된 업무 외에 추가 업무를 수행할 경우, 사전에 회사와 협의하여야 한다.

## [6] 조항 요약

원문: 제 6 조 (휴가 및 휴일) 근로자는 근로기준법에 따라 연차 유급휴가를 사용할 수 있다. 휴가 사용 시, 최소 7 일 전에 회사에 서면으로 통보하여야 한다.

관련 법령: 근로기준법 제60조

해설: 휴가 사용 시 7일 전 통보 규정은 근로자의 휴가 사용에 불리하게 작용할 수 있습니다. 법적으로는 사전 통보 기간에 대한 명확한 규정이 없으므로, 지나치게 긴 사전 통보 요구는 근로자에게 불리할 수 있습니다.

개선안: 근로자는 근로기준법에 따라 연차 유급휴가를 사용할 수 있다. 휴가 사용 시, 합리적인 기간 내에 회사에 서면으로 통보하여야 한다.

## [7] 조항 요약

원문: 제 7 조 (계약의 해지) 회사는 근로자가 다음 각 호에 해당하는 경우, 즉시 본 계약을 해지할 수 있다. 중대한 업무 태만 또는 비윤리적 행위 회사의 명예를 실추시키는 행위 기타 회사 규칙 위반 근로자는 본 계약을 해지하고자 할 경우, 최소 1 개월 전에 회사에 서면으로 통보하여야 한다.

관련 법령: 근로기준법 제23조

해설: 계약 해지 사유가 포괄적이고 모호하여 근로자에게 불리하게 작용할 수 있습니다. 해지 사유는 구체적이고 명확해야 하며, 근로자에게 불리한 해지 조항은 법적으로 문제가 될 수 있습니다.

개선안: 회사는 근로자가 다음 각 호에 해당하는 경우, 즉시 본 계약을 해지할 수 있다. 중대한 업무 태만 또는 비윤리적 행위 회사의 명예를 실추시키는 중대한 행위 기타 중대한 회사 규칙 위반 근로자는 본 계약을 해지하고자 할 경우, 최소 1 개월 전에 회사에 서면으로 통보하여야 한다.

## [8] 조항 요약

원문: 제 8 조 (비밀유지) 근로자는 근무 중 알게 된 회사의 기밀 정보를 제3 자에게 누설해서는 안 된다. 본 조항은 계약 종료 후에도 유효하다.

관련 법령: 부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률 제10조

해설: 비밀유지 조항은 회사의 기밀 정보 보호를 위한 중요한 조항이며, 정보 유출을 방지하는 데 필수적입니다.

개선안: 근로자는 근무 중 알게 된 회사의 기밀 정보를 제3 자에게 누설해서는 안 된다. 본 조항은 계약 종료 후에도 유효하다.

## [9] 조항 요약

원문: 제 9 조 (기타) 본 계약에 명시되지 않은 사항은 근로기준법 및 관련 법령을 따른다. 본 계약의 내용에 변경이 있을 경우, 양 당사자는 서면으로 합의하여야 한다.

관련 법령: 근로기준법 제97조

해설: 기타 조항은 계약에 명시되지 않은 사항에 대해 법적 기준을 따르도록 하여 법적 안정성을 제공합니다.

개선안: 본 계약에 명시되지 않은 사항은 근로기준법 및 관련 법령을 따른다. 본 계약의 내용에 변경이 있을 경우, 양 당사자는 서면으로 합의하여야 한다.