
서울형 운동트레이너 표준계약서 및 해설서

[근로계약용, 프리랜서 계약용]

2023. 10.



목차

1. 근로계약용 표준계약서	1
2. 근로계약용 표준계약서 해설 및 가이드	10
3. 프리랜서 계약용 표준계약서	32
4. 프리랜서 계약용 표준계약서 해설 및 가이드	44
[부록] 운동트레이너 관련 법률 상식	67



[유의사항]

■ 서울형 운동트레이너 표준계약서는 2종으로 구분됩니다.

근로계약용	<ul style="list-style-type: none"> • 근로계약 시 근로자의 구분은 기간의 정함이 없는 경우, 기간의 정함이 있는 경우(기간제), 단시간 근로자로 구분함 • 운동트레이너 고용 체육시설 사업주는 사용자로 운동트레이너(근로자)에 대한 지휘, 감독의 권한을 가짐 • 운동트레이너는 근로자로 사업주(사용자)에 대해 노동을 제공하고 임금을 받는 것을 기본요건으로 함
프리랜서 계약용	<ul style="list-style-type: none"> • 프리랜서 계약은 원칙적으로 기간의 정함이 있으며, 이때의 체육시설 사업주는 사용자로서의 지휘, 감독이 금지됨 • 운동트레이너는 사용자로부터 지휘, 감독을 받지 아니하므로 근로자성이 인정되지 아니함

■ 본 해설서에서는 표준계약서 조항을 다음과 같이 구분하여 표기하였습니다.

필수	<ul style="list-style-type: none"> • 표준근로계약서의 핵심 사항이며, 수정/변경/삭제 불가
필수(수정가능)	<ul style="list-style-type: none"> • 필수조항이지만, 법률에서 규정하고 있는 범위 내에서 조항의 수정/변경이 가능
선택	<ul style="list-style-type: none"> • 계약서 작성 시 불필요한 경우 삭제 가능

다만, 필수, 필수(수정가능) 조항은 계약 당사자들의 권리와 의무를 정하는 계약서의 핵심 내용이므로 수정·변경하여 작성하고자 할 경우, 관련 법률에 위배되지 않도록 주의하여 계약서를 작성하시기를 바랍니다.

1. 서울형 운동트레이너 표준계약서
[근로계약용]

서울형 운동트레이너 표준계약서

(근로계약용)

[운동트레이너 고용 체육시설 사업주] _____(이하 “사업주” 이라
한다) [와, 과]

[운동트레이너] _____(이하 “트레이너”라 한다) [는, 은]

다음과 같이 근로계약을 체결하고 상호 성실히 이를 이행할 것을
약정한다.

제1조(목적) 본 계약은 체육시설을 운영하는 사업주와 해당 시설에
서 근무하는 트레이너 간의 근로에 대한 계약조건을 정하고, 이를
통해 사업주와 트레이너의 권리 및 의무를 규율하여 상호 이익과
발전을 도모하는 데 목적이 있다.

제2조(정의) 본 계약상 사용되는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. ‘체육시설’은 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제2조에
따라 회원을 대상으로 운동 종목을 지도하는 신고업종시설(헬
스장, 피트니스센터 등 체력단련장) 또는 자유업종(요가, 필라
테스 등)을 포함한 시설 및 사업주가 지정한 운동지도 장소를
의미한다.
2. ‘사업주’는 체육시설을 대표하여 트레이너에 대해 운동지도를
요구하고, 이에 대해 급여를 지급하는 개인 또는 법인을 의미
한다.
3. ‘트레이너’는 체육시설에서 회원 등을 위하여 운동지도 및 체육

시설 관리 등의 업무를 수행하는 운동트레이너(헬스 트레이너, 퍼스널 트레이닝(PT) 강사, 요가 강사, 필라테스 강사 등)를 의미한다.

제3조(계약기간) 계약기간은 ____년 ____월 ____일부터____년 ____월 ____일까지로 하며, 본 계약기간 만료와 동시에 사업주와 트레이너의 모든 근로관계는 자동으로 종료된다.

제4조(담당업무 및 근무장소) ① 트레이너의 담당업무는 다음 각 호와 같다.

1. 사업주와 약정한 운동 지도 활동
- 2.

② 트레이너의 근무장소는 다음 각 호와 같다.

- 1.
- 2.

제5조(근로시간 및 휴게시간) ① 트레이너의 근로일과 근로일별 근로시간 및 휴게시간은 다음과 같다.

	()요일	()요일	()요일	()요일	()요일	()요일
근로 시간	시간	시간	시간	시간	시간	시간
시업	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분
종업	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분
휴게 시간	시 ~ 분 시 분	시 ~ 분 시 분	시 ~ 분 시 분	시 ~ 분 시 분	시 ~ 분 시 분	시 ~ 분 시 분

② 제1항에도 불구하고 업무 형편상 근로일과 근로일별 근로시간 및 휴게시간의 변경이 필요한 경우, 사업주와 트레이너가 상호 합의하여 이를 변경할 수 있다.

제6조(유급휴일) ① 트레이너가 1주 동안 소정의 근로일수를 개근한 경우, 유급주휴일(__요일)을 1주일에 1일씩 부여한다. 다만, 주중에 결근이 있는 주휴일은 무급으로 하며, 업무 형편상 주휴일을 다른 날로 대체할 필요가 있는 경우, 트레이너와 서면으로 합의하여 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

② 사업주는 트레이너에게 「공휴일에 관한 법률」 제2조 각 호에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 유급휴일로 부여한다. 업무 형편상 공휴일을 다른 날로 대체할 필요가 있는 경우, 트레이너와 서면으로 합의하여 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

제7조(급여 및 지급방법, 시기 등) ① 트레이너의 월 급여액의 세부 내역은 다음 각 호와 같다.

1. 기본급(□월급/□일급/□시급) : _____ 원(₩0,000,000)
2. 상여금 : □있음 _____ 원(₩0,000,000), □없음
3. 기타급여(제수당 등) : □있음 _____ 원(₩0,000,000) □없음

② 트레이너의 급여의 산정기간과 임금지급일, 지급방법은 다음 각 호와 같다.

1. 급여 산정기간 : 매월____일 ~____일까지
2. 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일)____일(휴일의 경우는 전일 지급)
3. 지급방법 : □근로자에게 직접지급 □근로자 명의 예금통장에 입금

③ 트레이너가 제2항의 급여 산정기간 중도에 입사 또는 퇴사한 경우, 제1항의 월 급여총액을 입사일 또는 퇴사일이 속한 급여 산정기간의 총일수로 나눈 후 재직일수를 곱하여 일할 계산한다.

④ 제1항 외 인센티브 등 별도의 수당은 사업주와 트레이너가 서면으로 합의하여 정한다.

제8조(사회보험 적용 및 공제) ① 사업주는 트레이너를 (해당란에 체크) ☐ 고용보험 ☐ 산재보험 ☐ 국민연금 ☐ 건강보험에 가입시키고, 근로자부담분 보험료를 공제하고 급여를 지급한다.

② 사업주는 트레이너에게 지급하는 급여에서 소득세 및 주민세 등 법령이 정하는 세금을 공제하고 지급한다.

제9조(연차 유급휴가) ① 근속년수, 출근율 및 개근 여부에 따라 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가를 부여한다. 다만, 트레이너의 4주를 평균한 1주 근로시간이 15시간 미만이거나 체육시설의 상시 근로자 수가 5인 미만인 경우에는 그러하지 아니하다.

② 사업주는 업무의 특수성을 고려하여 트레이너와 서면합의를 통해 특정 근무일에 휴무하게 함으로써 연차 유급휴가를 대체할 수 있다.

③ 위 규정된 사항 외에 연차 유급휴가와 기타 휴가 등에 관한 사항은 사업주가 운영하는 체육시설의 취업규칙에 따른다.

제10조(안전배려의무 등) ① 사업주가 본 계약에 따른 업무를 수행할 장소를 지정하거나 이를 제공한 경우 안전사고의 방지를 위하여 트레

이너에게 다음 각 호의 사항에 대한 설명 및 정보제공을 하여야 한다.

1. 업무 수행 장소의 특성 및 위험성, 유의사항, 동선(動線)에 관한 사항
2. 업무 개시 전 점검에 관한 사항
3. 업무 수행 장소의 보호 장비 및 안전장치의 취급과 사용에 관한 사항
4. 정리, 정돈 및 청소에 관한 사항
5. 그 밖에 체육시설 및 사업주가 지정한 운동 지도 장소의 안전 관리에 관하여 필요한 사항

② 트레이너는 사업주의 안전조치에 관한 지시에 따라야 하며, 사업주와 트레이너는 본 계약상의 업무를 수행함에 있어 안전사고가 발생하지 않도록 상호 성실히 협력하여야 한다. (확인: 트레이너 서명 서명)

제11조(계약 내용의 변경) ① 본 계약 내용 중 일부를 변경할 필요가 있는 경우에는 사업주와 트레이너의 서면합의에 의하여 변경할 수 있으며, 그 서면합의에서 달리 정함이 없는 한 변경된 사항은 그다음 날부터 효력을 가진다.

② 변경된 계약서는 변경 성립 및 내용을 증명하기 위하여 계약서 2부를 작성하고, 사업주와 트레이너가 서명 날인 후 각 1부씩 보관한다.

제12조(계약의 해지) ① 사업주는 트레이너에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우, 본 계약의 전부 또는 일부를 해지할 수 있다.

1. 사업주가 운영하는 체육시설의 사실상의 파산, 기타 천재지변 등 불가항력적인 사정으로 인하여 본 계약의 이행이 더 이상 불가능할 경우

2. 트레이너가 사망 또는 질병과 같은 건강상의 이유 등으로 계약 내용을 이행할 수 없다고 인정될 경우
3. 사업주의 정당한 지시에도 트레이너가 지속적으로 불응하거나, 트레이너의 능력이 부족하여 계약 내용을 이행할 수 없다고 인정되는 상당한 이유가 있는 경우
4. 트레이너가 사업주 및 운영하는 체육시설(그 소속 임직원을 포함한다) 또는 회원에 대하여 횡령, 배임, 성범죄 등의 범죄행위로 인해 형이 확정되어 회원에 서비스 제공이 부적합한 경우
5. 기타 트레이너에게 사회통념 상 고용 관계를 계속할 수 없을 정도의 책임 있는 사유가 존재하는 경우

② 사업주가 제1항에 따라 트레이너와의 계약을 해지하는 경우, 적어도 30일 전에 예고하여야 하고, 30일 전에 예고하지 아니하였을 때는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 트레이너의 계속근로기간이 3개월 미만인 경우
2. 제1항 제1호의 사유로 계약을 해지한 경우

③ 사업주가 제1항에 따라 트레이너와의 계약을 해지하는 경우, 해지사유와 해지 시기를 서면으로 통지하여야 한다.

④ 트레이너가 계약 기간 중 계약을 해지하고자 하는 경우, 해지일로부터 적어도 30일 전에 서면으로 사직서를 제출하여야 한다. 또한, 담당업무의 인수인계와 관련된 사항은 사업주와 상호 합의하여 정한다.

제13조(손해배상) 사업주 또는 트레이너는 정당한 이유 없이 본 계

약을 위반하거나, 자신의 귀책 사유로 인하여 상대방에게 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 있다.

제14조(비밀유지) 사업주와 트레이너는 본 계약의 내용 및 본 계약과 관련하여 알게 된 영업비밀, 회원 정보 등 업무상의 비밀을 타인에게 누설하거나 공개해서는 아니 된다.

제15조(퍼블리시티권 등) ① 퍼블리시티권은 사업주가 트레이너의 성명·초상·목소리·이미지·캐릭터 등을 상업적으로 이용하거나 제3자에게 상업적인 이용을 허락할 수 있는 권리를 의미하며, 사업주는 트레이너의 명예나 인격권을 훼손하는 방식으로 권리를 행사하여서는 아니 된다.

② 트레이너는 계약기간 동안 제4조제1항의 트레이너 활동에 한정하여 트레이너의 성명, 초상, 예명, 음성 등 동일성을 식별할 수 있는 일체의 것을 사용하거나, 제3자에게 사용하게 할 수 있는 독점적인 권리를 사업주에게 부여한다.

③ 사업주는 상업적 목적으로 트레이너를 활용하여 콘텐츠, 상품 등을 촬영·제작·송출·판매하고자 할 경우, 트레이너와 계약 기간 중 사용료 또는 계약 종료 후 사용료, 사용기한, 사용범위 등에 관하여 사전에 별도로 합의하여야 한다.

제16조(분쟁해결) ① 본 계약과 관련하여 분쟁이 발생한 경우, 사업주와 트레이너는 상호 협의하여 분쟁을 해결하기 위해 노력한다.

② 사업주와 트레이너가 본 계약에 관련된 소송을 제기하는 경우,

[상대방의 주소지를 관할하는 법원]을 제1심 관할법원으로 한다.

③ 사업주와 트레이너는 인권 침해, 성폭력, 성희롱 등의 문제가 발생한 경우, 스포츠윤리센터에 신고할 수 있다.

④ 사업주와 트레이너는 제1항부터 제3항까지의 분쟁 처리 절차 수행 기간 중 근로의 제공을 중지하여서는 아니 된다.

제17조(부속합의) ① 사업주와 트레이너는 본 계약의 내용을 보충하거나, 본 계약에서 정하지 아니한 사항을 규정하기 위하여 부속합의서를 작성할 수 있다.

② 제11조에 따른 계약 내용 변경 및 제1항에 따른 부속합의는 본 계약의 내용과 배치되거나 위반되지 않는 범위로 한정한다.

제18조(기타) 본 계약서에 명시하지 아니한 사항에 대해서는 「근로기준법」 등 노동관계법령 및 일반관례에 따른다.

본 계약의 성립 및 내용을 증명하기 위하여 계약서 2부를 작성하고, 사업주와 트레이너가 상호 서명 날인 후 각 1부씩 보관한다.

년 월 일

사업주	
사업체명	(전화:)
주소	
대표자	(인)

트레이너	
주소	
연락처	
성명	(인)

2. 서울형 운동트레이너 표준계약서
해설 및 가이드
[근로계약용]

근로계약용 표준계약서 해설지침

I. 표준계약서 해설 및 가이드 개요

1. 표준계약서 해설 및 가이드의 취지

- 표준계약서 해설 및 가이드를 통해 표준계약서 조항별 해석과 취지를 설명하고, 수정/변경이 가능한 조항에 대해 예시를 제공하여 운동트레이너 고용 체육시설 사업주(이하 “사업주”)와 운동트레이너(이하 “트레이너”) 간 계약서 작성 시 중점적으로 확인하여야 하는 부분에 대한 해설과 안내를 목적으로 제작함
- 근로계약 체결에 따라 사업주와 트레이너는 각각 사용자와 근로자의 지위를 갖게 되며, 근로기준법 등 노동관계법령의 규율을 받게 되어 계약 내용에 법령상 준수하여야 하는 사항 등을 기재함으로써 법령 저촉 사항을 최소화하고자 함
- 사업주와 트레이너 사이에서 표준계약서가 오용될 수 있는 부분에 대한 해설을 통하여 상호 발전과 법적 분쟁의 사전 방지 효과를 기대함

2. 표준계약서 내용

구분	세부 내용
필수 필수(수정가능) 선택	표준계약서의 조항에 대하여 ▶ 필수 : 필수조항으로 수정/변경/삭제 불가 ▶ 필수(수정가능) : 필수조항이지만 일부 수정 가능 ▶ 선택 : 해당 조항의 적용 여부 선택(표준근로계약서 내에서 삭제 가능)으로 구분, 적용
조항	표준계약서 내 조항명(근로계약서 기재사항)
조항 세부 내용	표준계약서 내 기재 사항(근로계약서 기재사항)
주요해설	조항의 취지와 목적, 기타 관련 내용 등 설명
수정/변경 유의사항	실제 계약 시 조항 변경의 예시, 추가할 수 있는 내용 등 안내
트레이너 유의사항	해당 조항에서 특히 트레이너 고려/주의사항 안내
사업주 유의사항	해당 조항에서 특히 사업주 고려/주의사항 안내

II. 표준계약서의 목적

- 서울형 운동트레이너 표준계약서는 근로기준법 제4조에 따라 사업주와 트레이너가 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결할 수 있도록 근로관계 법률 전문가, 체육계, 고용노동부, 공정거래위원회 등 각계의 다양한 의견과 검토를 바탕으로 마련되었음
- 서울형 운동트레이너 표준계약서 제정은 스포츠산업 분야에서 공정한 계약문화를 확산하고, 운동트레이너의 인권을 보호하기 위한 첫걸음으로서 큰 의미를 지니고 있음
- 트레이너의 활동 형태에 따라 계약을 체결할 수 있도록 근로계약용(기간의 정함이 없음/기간의 정함이 있음/단시간 근로자), 프리랜서 계약용 2종을 개발하였으며, 근로계약용 표준계약서에는 ▲ 근로계약기간, ▲ 담당업무 및 근무장소, ▲ 근무시간 및 휴게시간, ▲ 유급휴일, ▲ 급여 및 지급방법, 시기 등, ▲ 사회보험 적용 및 공제, ▲ 연차 유급휴가, ▲ 안전배려의무 등, ▲ 계약 내용의 변경, ▲ 계약의 해지, ▲ 손해배상, ▲ 비밀유지, ▲ 퍼블리시티권 등, ▲ 분쟁해결, ▲ 부속합의, ▲ 기타, ▲ 사업주, 근로자의 정보와 서명 날인 등의 내용을 명시 하였음
- 트레이너는 개인과 사업주의 공동 목표 달성을 위하여 사업주(임직원, 관리자)의 지시에 따라 성실하게 지도 활동(운동지도, 교육/행사 참가 등)을 수행하여야 함
- 사업주는 사용자로서 근로자인 트레이너에게 급여를 지급하고, 적절한 근무 환경을 제공하여야 함
- 트레이너는 근로자로서 급여와 근무 환경 등을 제공받아 안정적 생활을 영위하고, 사업주는 트레이너의 고용 및 운동 지도 활동을 통한 시설의 이익 및 이미지 제고 등을 통한 경제적 가치를 창출함

근로계약용 표준계약서 조항별 해설 및 가이드

구분	조항명
필수	제1조(목적)
필수(수정가능)	제2조(정의)
필수(수정가능)	제3조(계약기간)
필수(수정가능)	제4조(담당업무 및 근무장소)
필수(수정가능)	제5조(근로시간 및 휴게시간)
필수	제6조(유급휴일)
필수(수정가능)	제7조(급여 및 지급방법, 시기 등)
필수(수정가능)	제8조(사회보험 적용 및 공제)
필수	제9조(연차 유급휴가)
필수	제10조(안전배려의무 등)
필수	제11조(계약 내용의 변경)
필수(수정가능)	제12조(계약의 해지)
필수	제13조(손해배상)
필수(수정가능)	제14조(비밀유지)
필수	제15조(퍼블리시티권 등)
필수(수정가능)	제16조(분쟁해결)
선택	제17조(부속합의)
필수	제18조(기타)
필수	계약서명/날인

■ 조항 세부 내용 해설

• 제1조(목적)

조항	필수	제1조(목적)
조항 세부 내용		본 계약은 체육시설을 운영하는 사업주와 해당 시설에서 근무하는 트레이너 간의 근로에 대한 계약조건을 정하고, 이를 통해 사업주와 트레이너의 권리 및 의무를 규율하여 상호 이익과 발전을 도모하는 데 목적이 있다.
주요해설	■	본 계약서의 모든 내용은 사업주와 트레이너 간의 근로에 대한 계약조건을 정하고, 상호 이익과 발전을 위한 대책과 방법을 세우는 데에 그 목적이 있음
수정/변경 유의사항	■	계약의 목적을 명확하게 하는 내용으로 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함

• 제2조(정의)

조항	필수 (수정가능)	제2조(정의)
조항 세부 내용		<p>본 계약상 사용되는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. '체육시설'은 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제2조에 따라 회원을 대상으로 운동 종목을 지도하는 신고업종시설(헬스장, 피트니스센터 등 체력단련장) 또는 자유업종(요가, 필라테스 등)을 포함한 시설 및 사업주가 지정한 운동지도 장소를 의미한다. 2. '사업주'는 체육시설을 대표하여 트레이너에 대해 운동지도를 요구하고, 이에 대해 급여를 지급하는 개인 또는 법인을 의미한다. 3. '트레이너'는 체육시설에서 회원 등을 위하여 운동지도 및 체육시설 관리 등의 업무를 수행하는 운동트레이너(헬스 트레이너, 퍼스널 트레이닝(PT) 강사, 요가 강사, 필라테스 강사 등)를 의미한다.
주요해설	■	본 표준계약서에서 사용하고 있는 주요 용어의 정의를 제시함
수정/변경 유의사항	■	<p>계약 당사자의 정의를 명확하게 하는 내용으로 체육시설, 사업주, 트레이너의 정의에 대해서는 일부 수정/변경이 가능하나, 본 표준계약서의 내용보다 상세하게 기술하는 수준에서 수정할 수 있음</p> <p>■ 수정내용이 근로관계법령이나 관련 규정과 상충하는 경우 근로계약 내용이 무효가 될 수 있음</p>
트레이너 유의사항	■	정의에서 체육시설, 사업주, 트레이너의 정의가 명확하게 기재되었는지 확인하여야 함
사업주 유의사항	■	체육시설, 사업주, 트레이너의 정의에 대해서는 수정/변경이 가능하나, 임의로 수정한 내용이 근로관계법령이나 관련 규정과 상충하지 않는지 확인하여야 함

• 제3조(계약기간)

조항	필수 (수정가능)	제3조(계약기간)
조항 세부 내용		(※ 수습기간이 없는 경우, 수습기간과 관련한 내용 없이 아래의 계약서 문구 적용 권장) 계약기간은 년 월 일부터 년 월 일까지로 하며, 본 계약기간 만료와 동시에 사업주와 트레이너의 모든 근로관계는 자동으로 종료된다.
		(※ 수습기간이 있는 경우, 아래의 계약서 문구 적용 권장) ① 계약기간은 년 월 일부터 년 월 일까지로 하며, 본 계약기간 만료와 동시에 사업주와 트레이너의 모든 근로관계는 자동으로 종료된다. ② 입사일로부터 개월은 수습기간으로 하며, 사업주는 수습기간 중 트레이너의 업무 능력 및 업무태도 등을 평가하여 본 채용 여부를 판단한다.
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> ■ 사용자인 사업주와 근로자인 트레이너 간 상호 합의된 계약기간에 대해 보여주고, 상호 근로계약 관계를 확인함으로써 계약기간을 보장하며, 계약기간 종료 이후 근로자의 의사에 반하는 강제근로의 금지를 나타냄 ■ 수습기간은 해약권유보부 근로계약(사용자가 근로자를 정식사원으로 채용하는 것이 적절하지 않다고 평가할 경우 향후 근로계약을 해지하기로 하면서 체결한 근로계약) 기간으로써 트레이너의 업무 적격성을 평가하기 위한 기간임
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로계약 기간은 기간의 정함이 없는 정규직 근로계약과 기간의 정함이 있는 계약직 근로계약으로 체결하는 것이 가능함 ■ 국민체육진흥법에 따른 체육트레이너의 자격을 취득한 트레이너의 경우, 기간제법상 예외규정에 해당하여 2년을 초과하여도 계속하여 계약직 근로자로 사용할 수 있는바, 이 경우에는 그 기간을 정함에 있어서 각 체육시설의 사정에 따라 자율적으로 근로계약 기간을 설정하여도 무방함 ■ 다만, 고용노동부는 국민체육진흥법에 따른 체육지도자의 자격을 취득하지 아니한 트레이너의 경우, 기간제법상 예외규정을 적용받지 아니한다고 해석하고 있는바 체육지도자 자격이 없는 트레이너의 경우, 계속근로기간이 2년을 초과하면 기간의 정함이 없는 정규직 근로계약으로 자동으로 전환됨을 유의하여야 함(단, 체육시설의 상시 근로자 수가 5인 미만인 경우에는 해당 사항 없음)
트레이너 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> ■ 트레이너는 계약기간 및 수습기간을 확인한 후 계약서를 작성하여야 함
사업주 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> ■ 사업주는 트레이너의 권리와 그에 따르는 이익 보호와 함께 체육시설 운영과 관련된 모든 요소 등을 고려하여 합리적인 근로계약기간 및 수습기간을 설정하여 계약서를 작성하여야 함 ■ 수습기간에 근로계약을 해지하는 경우라 하더라도 이는 근로기준법상 해고에 해당하며, 해고의 정당성을 인정받기 위해서는 수습평가서 등 객관적인 증빙자료를 마련해 두어야 함

■ 참고1 법령

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률
<p>제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.</p> <p>1. ~ 4. 생략</p> <p><u>5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일 자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우</u></p> <p>6. 생략</p> <p><u>②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.</u></p>

■ 참고2 법령

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령
<p>제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ① ~ ② 생략</p> <p>③법 제4조제1항제6호에서 “대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.</p> <p>1. ~ 7. 생략</p> <p><u>7. 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육트레이너 업무에 종사하는 경우</u></p> <p>8. 생략</p>

■ 참고3 고용노동부 행정해석

고용차별개선과-608(2016.04.01.)
<p>【질의1】</p> <p>□ 학교·직장·지역사회 또는 체육단체 등에서 체육을 지도하는 자 중, 「국민체육진흥법」 제11조제2항 및 같은 법 시행령 제9조 내지 제9조의6에 따른 어느 하나의 자격증을 소지하고 있지 아니한 자도 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호에 해당되는지?</p> <p>【회시1】</p> <p>□ 귀 질의서에 첨부하신 우리부 기존 행정해석 내용(고용차별개선과-2507, '13.12.10.)과 같이 “<u>「국민체육진흥법」에 따라 체육트레이너의 자격을 부여받은 자에 한하여 「기간제법 시행령」 제3조제3항제7호에 해당된다</u>”고 판단됩니다.</p>

• 제4조(담당업무 및 근무장소)

조항	필수 (수정가능)	제4조(담당업무 및 근무장소)
조항 세부 내용		<p>① 트레이너의 담당업무는 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사업주와 약정한 운동 지도 활동 2. <p>② 트레이너의 근무장소는 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2.
주요해설		<p>■ 트레이너의 활동과 관련된 내용으로 트레이너의 담당업무와 근무장소로 구분함</p> <p>■ 사업주는 트레이너에게 활동내용의 범위와 근무장소를 공유하고 상호 확인하여야 함</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 운동 지도 외 영리활동, 부대 활동 등 추가 업무가 필요한 경우, 명시적으로 기재하여 작성할 수 있음. 단, “행사 참가 등”, “운동 지도 활동 등”과 같이 포괄적인 표현으로 기재하여서는 안 되고, 예시와 같이 세부적으로 기재하여야 함</p> <p>(예시) 1. 사업주와 약정한 교육 및 행사 참가</p> <p>2. 사업주와 약정한 광고 및 지도프로그램 운영 등의 영리활동</p> <p>3. 사업주와 약정한 체육시설 운영의 부대 활동(단, 체육시설 운영과 관련한 행정업무, 홍보활동, 사회봉사 및 공익 협찬 등 제1호 및 제2호와 밀접하게 관련된 것으로 한정한다)</p> <p>■ 운동 지도 활동과 무관한 업무를 계약서상 추가하는 경우, 불공정 조항으로 해석될 수 있음 (예시) 사업주의 사적 활동 요구 및 지시</p> <p>■ 체육시설이 다수 지점으로 구분되어 있고, 트레이너가 하나의 지점이 아닌 복수의 지점에서 업무를 수행하는 경우, 근무장소를 복수로 기재하여야 함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 트레이너는 운동 지도 활동 및 행사 참가 등 계약서상 명시하고 있는 업무 이외의 업무와 관련 없는 사업주의 업무 지시는 따를 의무가 없음</p> <p>■ 트레이너는 계약서상 명시하고 있는 근무장소 이외의 근무장소에서 근무할 것을 요구하는 사업주의 지시는 따를 의무가 없음</p>
사업주 유의사항		<p>■ 사업주는 트레이너에게 운동 지도 활동과 무관한 업무를 요구할 수 없음을 인지하고, 트레이너의 업무와 활동 범위를 명시적으로 기재하여 지정하여야 함</p> <p>■ 단, 트레이너와의 합의를 통하여 기타 활동을 요청할 수는 있으나, 해당 요청사항이 강요로 이어질 경우 계약 위반사항으로 해석될 수 있으며, 이는 근로기준법 개정안 중 「직장 내 괴롭힘 금지법」 (시행, 2019년 7월 16일) 위반에 해당할 수 있음을 유의하여야 함</p> <p>■ 사업주는 원칙적으로 트레이너의 동의 없이 계약상 명시하고 있는 근무장소 이외의 근무장소에서 근무할 것을 요구할 수 없음을 인지하여야 하며, 트레이너의 동의 없이 다른 근무장소에서 근무할 것을 요구하는 경우, 부당전보에 해당할 수 있음을 유의하여야 함</p>

• 제5조(근로시간 및 휴게시간)

조항	필수 (수정가능)	제5조(근로시간 및 휴게시간)					
조항 세부 내용	① 트레이너의 근로일과 근로일별 근로시간 및 휴게시간은 다음과 같다.						
		()요일	()요일	()요일	()요일	()요일	()요일
	근로 시간	시간	시간	시간	시간	시간	시간
	시업	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분
	종업	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분
	휴게 시간	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분	시 분
		시 ~ 분	시 ~ 분	시 ~ 분	시 ~ 분	시 ~ 분	시 ~ 분
② 제1항에도 불구하고 업무 형편상 근로일과 근로일별 근로시간 및 휴게시간의 변경이 필요한 경우, 사업주와 트레이너가 상호 합의하여 이를 변경할 수 있다.							
주요해설	<div>■ 근로기준법 및 기간제법상 근로계약서의 필수기재사항으로 반드시 명시되어야 할 근로시간 및 휴게시간을 규정하고 있음</div> <div>■ 체육시설 및 트레이너의 업무 특성상 근로일과 근로시간 및 휴게시간의 변동이 빈번한 점을 감안하여 특정한 근로일 또는 특정일의 근로시간 및 휴게시간을 변경할 수 있도록 하되, 상호 약정된 근로계약의 변경임을 감안하여 상호 합의하여 변경할 수 있도록 함</div>						
수정/변경 유의사항	<div>■ 기간제법상 단시간 근로자의 경우, 근로일 및 근로일별 근로시간을 명시하게 되어 있는데, 여기서 단시간 근로자란, 동종·유사업무를 수행하는 통상의 근로자보다 근로시간이 단시간인 근로자를 말하는 것으로서 상대적인 개념인바, 사업주가 특정 트레이너가 단시간 근로자인지 여부를 판단하는 것이 모호할 수 있는 점을 감안하여 모든 근로자의 근로계약에 근로일별 근로시간 및 휴게시간을 명시함으로써 기간제법 위반의 소지를 원천 차단하는 것을 권장함(누락 시 과태료 처분)</div> <div>■ 1주 1일의 주휴일을 부여하여야 하므로 소정 근로일은 최대 6일이며, 주7일 근무하는 경우, 1일은 휴일근로에 해당하여 가산수당을 지급하여야 함</div> <div>■ 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하는 근로시간은 연장근로에 해당하므로 가산수당을 지급 하여야 함(연장근로, 휴일근로시간을 포함하여 1주 52시간을 초과하여서는 아니 됨)</div> <div>■ 근로시간 및 휴게시간은 그 시작시각과 종료시각이 특정되어야 하며, 불특정한 시간으로 기재하여서는 아니 됨(예컨대, 1일 8시간, 1주 40시간 이내, 휴게시간 1시간 등)</div> <div>■ 휴게시간은 근로시간의 도중에 부여하여야 하며, 1일 근로시간이 4시간 이상인 경우, 30분 이상, 8시간 이상인 경우 1시간 이상의 휴게시간이 부여되어야 함</div>						
트레이너 유의사항	<div>■ 근로일 및 근로일별 근로시간과 휴게시간이 근로기준법에서 정하는 기준에 부합하는지, 희망하는 근로조건에 부합하는지 여부 등을 확인하여야 함</div>						
사업주 유의사항	<div>■ 주52시간제를 준수하였는지, 휴게시간은 적법하게 부여되었는지, 설정한 근로시간에 연장, 야간, 휴일근로 등 시간 외 근로시간이 포함되어 있는지 등을 확인하여 근로기준법 위반 사항이 없도록 유의하여야 함</div> <div>■ 트레이너의 근로일, 근로일별 근로시간 및 휴게시간을 체육시설의 운영시간 전반에 부합 하도록 설정하여 체육시설 운영에 차질이 없도록 하여야 함</div>						

• 제6조(유급휴일)

조항	필수	제6조(유급휴일)
조항 세부 내용		<p>① 트레이너가 1주 동안 소정의 근로일수를 개근한 경우, 유급주휴일(요일)을 1주일에 1일씩 부여한다. 다만, 주중에 결근이 있는 주휴일은 무급으로 하며, 업무 형편상 주휴일을 다른 날로 대체할 필요가 있는 경우, 트레이너와 서면으로 합의하여 특정한 근로일로 대체할 수 있다.</p> <p>② 사업주는 트레이너에게 「공휴일에 관한 법률」 제2조 각 호에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 유급휴일로 부여한다. 업무 형편상 공휴일을 다른 날로 대체할 필요가 있는 경우, 트레이너와 서면으로 합의하여 특정한 근로일로 대체할 수 있다.</p>
주요해설		<p>■ 휴일에 관한 사항은 근로기준법 및 기간제법상 근로계약서의 필수 기재사항이며, 근로기준법 개정으로 주휴일뿐만 아니라 관공서의 공휴일에 관한 규정상의 공휴일 및 대체공휴일도 필수 기재사항에 해당함</p> <p>■ 주휴일은 주휴수당의 근거조항이며, 1주 평균 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자에게는 적용하지 아니할 수 있음</p> <p>■ 관공서 공휴일에 관한 규정상의 공휴일 및 대체공휴일은 1주 평균 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자에게는 적용되지 아니하며, 체육시설의 상시 근로자 수가 5인 미만인 경우에도 적용하지 아니할 수 있음</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 주휴일은 각 트레이너 및 체육시설의 특성에 따라 특정일로 설정할 수 있으나, 특정일을 명시하여야 함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 본인의 소정 근로시간 및 체육시설의 상시 근로자 수 등을 확인하여 보장받을 수 있는 휴일의 범위를 확인하여야 함</p> <p>■ 제1항의 주휴일은 4주를 평균한 1주 근로시간이 15시간 미만인 경우에는 적용하지 아니할 수 있음</p> <p>■ 제2항의 휴일은 4주를 평균한 1주 근로시간이 15시간 미만이거나, 체육시설의 상시 근로자 수가 5인 미만인 경우에는 적용하지 아니할 수 있음</p>
사업주 유의사항		<p>■ 체육시설 및 트레이너 업무의 특성상 휴일이 탄력적으로 운영될 여지가 크므로 휴일 대체의 절차를 준수하여 법 위반 문제가 발생하지 않도록 조치하여야 함</p> <p>■ 일요일이 트레이너의 소정 근로일임에도 불구하고, 주휴일을 일요일로 특정하는 등으로 실제와 맞지 않는 근로계약을 작성하여 추후 예기치 못한 법 위반 문제가 발생하지 않도록 유의하여야 함</p> <p>■ 제1항의 주휴일은 4주를 평균한 1주 근로시간이 15시간 미만인 경우에는 적용하지 아니할 수 있음</p> <p>■ 제2항의 휴일은 4주를 평균한 1주 근로시간이 15시간 미만이거나, 체육시설의 상시 근로자 수가 5인 미만인 경우에는 적용하지 아니할 수 있음</p>

• 제7조(급여 및 지급방법, 시기 등)

조항	필수 (수정가능)	제7조(급여 및 지급방법, 시기 등)
조항 세부 내용		<p>① 트레이너의 월 급여액의 세부 내역은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 기본급(□월급/□일급/□시급) : 원(₩0,000,000) 2. 상여금 : □있음 원(₩0,000,000), □없음 3. 기타급여(제수당 등) : □있음 원(₩0,000,000) □없음 <p>② 트레이너의 급여의 산정기간과 임금지급일, 지급방법은 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 급여 산정기간 : 매월 일 ~ 일까지 2. 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) 일(휴일의 경우는 전일 지급) 3. 지급방법 : □근로자에게 직접지급 □근로자 명의 예금통장에 입금 <p>③ 트레이너가 제2항의 급여 산정기간 중도에 입사 또는 퇴사한 경우, 제1항의 월 급여 총액을 입사일 또는 퇴사일이 속한 급여 산정기간의 총일수로 나눈 후 재직일수를 곱하여 일할 계산한다.</p> <p>④ 제1항 외 인센티브 등 별도의 수당은 사업주와 트레이너가 서면으로 합의하여 정한다.</p>
주요해설		<p>■ 임금의 구성항목·정산방법·지급방법은 근로기준법상 근로계약서의 필수 기재사항이므로 이를 모두 기재하여야 함</p> <p>■ 급여산정기간 중도에 입·퇴사한 경우, 임금의 계산방식에 대하여 논란이 있을 수 있으므로 이를 명확히 하여야 함</p> <p>■ 보장되는 임금총액 외 인센티브 등 변동급이 있을 수 있으며, 계산방식 등과 관련한 법적 분쟁이 발생하지 않도록 계약서 또는 부속합의서 등에서 이를 반드시 합의하여 명시하여야 함</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 임금체계는 월급제뿐만 아니라 일급제, 시급제 등 다양한 형태로 체결할 수 있을 것이나, 주휴수당, 휴일근로수당 등 임금 계산상 착오로 예기치 못한 법 위반 문제가 발생하는 것을 방지하기 위하여 초단시간 근로자에 해당하는 등의 특별한 사유가 없는 한 월급제로 설정하는 것을 권장함</p> <p>■ 임금의 산정기간은 자유롭게 산정할 수 있으나, 4대보험 및 원천세 등의 산정기간과 임금의 산정기간이 서로 상이한 경우 계산상 착오가 발생할 수 있으므로 가급적 매월 1일부터 말일까지로 설정하는 것을 권장함</p> <p>■ 급여산정기간 중 중도 입·퇴사하는 경우에 대하여 시급으로 계산하는 방법, 소정근로일(주휴일 포함)을 기준으로 일할계산하는 방법, 급여산정기간 총일수를 기준으로 일할계산하는 법 등이 있는바, 사업장의 관행, 운영 현실 등에 맞는 방법으로 명시하면 됨</p> <p>■ 트레이너의 특성상 본인 매출에 대한 인센티브 등 변동급이 설정되는 경우가 많으므로 근로계약서 또는 부속합의서 등에 변동급의 지급기준을 명확히 하여 이와 관련한 분쟁이 발생하지 않도록 조치하여야 함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 급여 지급 일시, 지급액, 구성항목을 확인하여 구두상 약정된 조건 내지 희망하는 조건과 부합하는지 확인하여야 함</p>
사업주 유의사항		<p>■ 임금이 최저임금법 내지 근로기준법 등에 위반되는 부분이 없는지 확인하여야 함</p> <p>■ 매출발생일 등의 문제로 같은 날 모든 트레이너에게 임금을 지급하는 것이 곤란한 경우, 급여 지급일을 트레이너별로 달리 설정하는 등의 조치를 하여 임금체불 문제가 발생하지 않도록 유의하여야 함</p>

• 제8조(사회보험 적용 및 공제)

조항	필수 (수정가능)	제8조(사회보험 적용 및 공제)
조항 세부 내용		<p>① 사업주는 트레이너를 (해당란에 체크) <input type="checkbox"/> 고용보험 <input type="checkbox"/> 산재보험 <input type="checkbox"/> 국민연금 <input type="checkbox"/> 건강보험에 가입시키고, 근로자부담분 보험료를 공제하고 급여를 지급한다.</p> <p>② 사업주는 트레이너에게 지급하는 급여에서 소득세 및 주민세 등 법령이 정하는 세금을 공제하고 지급한다.</p>
주요해설		<p>■ 근로기준법상 근로자인 트레이너는 특별한 사정(만 60세 이상, 기초생활수급자, 특수관계인 등)이 없으면 4대보험 당연가입 대상이며, 근로소득세(일용직의 경우 일용소득) 징수 대상에 해당함</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 실질적으로 근로기준법상 근로자에 해당하는 트레이너의 경우, 4대보험 가입 및 근로소득으로의 신고는 관련 법령상 의무사항이므로 이에 반하여 4대보험에 미가입하고 사업소득으로 처리한다는 등의 내용으로 수정하여서는 아니 됨</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 근로기준법상 근로자에 해당하지만 임의로 사업주에게 사업소득으로의 처리를 요구하여서는 아니 됨</p> <p>■ 사업소득으로 처리되는 경우, 법 위반은 별론으로 하더라도 국민연금 및 건강보험의 지역가입자로 가입되어 직장가입자보다 과도한 보험료를 납부하여야 할 수 있음</p>
사업주 유의사항		<p>■ 4대 보험료 절감 등을 이유로 근로기준법상 근로자를 사업소득으로 처리하는 경우, 법 위반에 해당하여 추후 연체금 등 징수의 위험이 있음</p> <p>■ 특히, 트레이너가 퇴직하며 구직급여 수급을 위하여 고용센터에 직권가입을 요구하는 경우, 산재보험 미가입 트레이너가 업무상 부상을 당하는 경우 등이 발생하는 경우, 공단에서 트레이너에게 지급한 급여의 일부에 대하여 구상권을 행사하는 경우가 있음에 유의해야 함</p>

• 제9조(연차 유급휴가)

조항	필수	제9조(연차 유급휴가)
조항 세부 내용		<p>① 근속년수, 출근율 및 개근 여부에 따라 「근로기준법」 제60조에 따른 연차 유급휴가를 부여한다. 다만, 트레이너의 4주를 평균한 1주 근로시간이 15시간 미만이거나 체육시설의 상시 근로자 수가 5인 미만인 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 사업주는 업무의 특수성을 고려하여 트레이너와 서면합의를 통해 특정 근무일에 휴무하게 함으로써 연차 유급휴가를 대체할 수 있다.</p> <p>③ 위 규정된 사항 외에 연차 유급휴가와 기타 휴가 등에 관한 사항은 사업주가 운영하는 체육시설의 취업규칙에 따른다.</p>
주요해설		<p>■ 근로기준법 제60조에 따른 연차 유급휴가를 부여하여야 하나, 초단시간 근로자 및 체육시설의 상시 근로자 수가 5인 미만인 경우에는 부여할 의무가 없음</p> <p>■ 연차 유급휴가는 일반적으로 개별 트레이너에게 휴가원을 요구하는 방식으로 사용될 것이나, 집단 여름휴가 등으로 체육시설 전체 휴무가 필요한 경우, 트레이너와 서면합의로 휴가원의 제출을 갈음할 수 있음</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 연차 유급휴가는 의무사항이므로 초단시간 근로자 내지 체육시설의 상시 근로자 수가 5인 미만인 경우가 아닌 한 반드시 부여되어야 하나, 운영 편의를 위하여 회계연도를 기준으로 하는 연차 유급휴가제도를 운용할 수 있음</p> <p>■ 다만, 회계연도를 기준으로 하는 연차 유급휴가제도의 경우 근로기준법에 대한 특약이므로 근로기준법보다 하회하는 수준의 연차 유급휴가를 부여할 수 없음에 유의하여야 함</p> <p>■ 트레이너가 초단시간 근로자이거나 체육시설의 상시 근로자 수가 5인 미만인 경우에는 삭제할 수 있음</p> <p>■ 초단시간 근로자 등에 대한 예외조항을 삽입하지 아니하여 근로계약상 특약으로 인정되어 의도치 않은 연차 유급휴가 부여 의무 등이 발생하지 않도록 유의하여야 함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 본인의 근로시간 및 체육시설의 상시 근로자 수를 확인하여 연차 유급휴가가 발생하는지 여부를 확인하여야 함</p> <p>■ 연차 유급휴가 미사용 수당의 소멸시효는 3년으로, 연차 유급휴가 미사용 수당 청구권 발생일로부터 3년이 지나는 경우 이를 청구할 수 없음에 유의하여야 함</p>
사업주 유의사항		<p>■ 연차 유급휴가는 사업 운영에 막대한 지장이 없는 한 근로자가 신청한 시기에 주어져야 하며, 막대한 지장이 없음에도 불구하고 연차 유급휴가를 사용하지 못하도록 하는 경우 근로기준법 위반에 해당함에 유의하여야 함</p> <p>■ 연차 유급휴가는 미사용 시 연차 유급휴가 미사용 수당으로 전환되며, 이를 지급하지 아니하는 경우 임금체불에 해당함에 유의하여야 함</p>

• 제10조(안전배려의무 등)

조항	필수	제10조(안전배려의무 등)
조항 세부 내용		<p>① 사업주가 본 계약에 따른 업무를 수행할 장소를 지정하거나 이를 제공한 경우 안전사고의 방지를 위하여 트레이너에게 다음 각 호의 사항에 대한 설명 및 정보제공을 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무 수행 장소의 특성 및 위험성, 유의사항, 동선(動線)에 관한 사항 2. 업무 개시 전 점검에 관한 사항 3. 업무 수행 장소의 보호 장비 및 안전장치의 취급과 사용에 관한 사항 4. 정리, 정돈 및 청소에 관한 사항 5. 그 밖에 체육시설 및 사업주가 지정한 운동 지도 장소의 안전 관리에 관하여 필요한 사항 <p>② 트레이너는 사업주의 안전조치에 관한 지시에 따라야 하며, 사업주와 트레이너는 본 계약상의 업무를 수행함에 있어 안전사고가 발생하지 않도록 상호 성실히 협력하여야 한다. (확인: 트레이너 성명 서명)</p>
주요해설		<p>■ 사업주와 트레이너가 부담해야 하는 기본적인 계약상 의무를 명시하여 안전사고와 관련된 과실 책임의 판단 기준을 명확히 하고자 함</p> <p>■ 안전사고 예방을 위해 업무장소에서의 안전사고와 관련한 주의 조치 의무 및 사고 예방을 위한 다양한 정책들이 강조되고 있음. 이를 반영하여 계약서상 안전과 관련된 사항을 설명하고, 확인 서명을 받도록 함</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 제1항제5호 '그 밖에 체육시설 및 사업주가 지정한 운동 지도 장소의 안전 관리에 관하여 필요한 사항'은 포괄적 규정으로 업무 수행 장소와 업무의 범위 등에 따라 세부 사항이 달라질 수 있음. 따라서, 개별계약의 특수한 사정을 고려하여 안전 관리를 위해 필요한 설명과 정보제공이 추가로 이루어져야 함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 안전사고가 우려되는 상황에서 장소의 변경 또는 안전시설의 보완 등을 요구할 경우 가급적 구두상의 요청이 아닌 서면(전자 문서 포함)을 통해 이루어지는 것이 필요함</p> <p>■ 안전사고와 관련한 각 항의 설명을 듣고 확인 서명을 하여야 함</p> <p>■ 트레이너 또한 체육시설에서 발생할 수 있는 안전사고에 대한 예방 등을 위하여 회원을 대상으로 안전수칙 등의 주의사항을 매회 수업 전 설명하는 것을 권장함</p>
사업주 유의사항		<p>■ 안전사고와 관련하여 계약서상 문구 표현뿐만 아니라, 실제로도 이와 관련한 사항들을 트레이너에게 구두로 반드시 설명하여야 함</p> <p>■ 설명내용을 미리 문서로 만들어서 제공하고 이에 대한 확인 서명을 받아야 함</p>

• 제11조(계약 내용의 변경)

조항	필수	제11조(계약 내용의 변경)
조항 세부 내용		<p>① 본 계약 내용 중 일부를 변경할 필요가 있는 경우에는 사업주와 트레이너의 서면합의에 의하여 변경할 수 있으며, 그 서면합의에서 달리 정함이 없는 한 변경된 사항은 그 다음 날부터 효력을 가진다.</p> <p>② 변경된 계약서는 변경 성립 및 내용을 증명하기 위하여 계약서 2부를 작성하고, 사업주와 트레이너가 서명 날인 후 각 1부씩 보관한다.</p>
주요해설		<p>■ 근로기준법 제17조 제1항 단서는 근로계약 체결 후 필수기재사항을 변경하는 경우 이를 명시하여야 한다고 규정하고 있는바, 근로조건이 변경되는 경우 근로계약을 서면으로 체결하여야 함</p> <p>■ 근로기준법 제17조 제2항은 근로계약서를 근로자에게 서면으로 교부하도록 하고 있으므로, 변경된 근로계약서를 근로자에게 교부하여야 함</p> <p>■ 다만, 단체협약, 취업규칙의 변경 등 근로기준법 시행령 제8조의2 각 호에 따라 근로조건이 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있는 경우에 한하여 교부의무가 있음</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 계약의 변경은 문서를 통해 진행하는 것이 기본 원칙이며, 특별한 사정이 없는 한 근로계약서를 서면으로 근로자에게 교부하여야 하므로 가급적 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 사업주가 기존 계약서 내용 변경을 통지할 경우, 반드시 문서로 해당 내용을 확인하고 변경계약서를 작성하여야 함(구두 계약은 추후 증명이 어려움)</p>
사업주 유의사항		<p>■ 특별한 사정이 없는 한 근로조건의 변경은 근로계약의 서면작성 및 교부의무가 있으므로 이를 위반하지 않도록 유의하여야 함</p> <p>■ 특히, 기간제 근로자의 근로계약 기간 갱신 등의 경우 이를 서면으로 교부하지 아니하는 경우, 즉시 과태료 대상에 해당할 수 있으므로 각별한 유의가 필요함(시정 불가)</p> <p>■ 근로조건 불이익 변경(임금 삭감 등)의 경우, 근로자의 동의 없이는 효력이 없으므로 이 경우 반드시 서면으로 근로계약을 체결하고 근로자에게 교부하여 추후 법적 분쟁이 없도록 유의하여야 함</p>

• 제12조(계약의 해지)

조항	필수 (수정가능)	제12조(계약의 해지)
조항 주요내용		<p>① 사업주는 트레이너에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우, 본 계약의 전부 또는 일부를 해지할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사업주가 운영하는 체육시설의 사실상의 파산, 기타 천재지변 등 불가항력적인 사정으로 인하여 본 계약의 이행이 더 이상 불가능할 경우 2. 트레이너가 사망 또는 질병과 같은 건강상의 이유 등으로 계약 내용을 이행할 수 없다고 인정될 경우 3. 사업주의 정당한 지시에도 트레이너가 지속적으로 불응하거나, 트레이너의 능력이 부족하여 계약 내용을 이행할 수 없다고 인정되는 상당한 이유가 있는 경우 4. 트레이너가 사업주 및 운영하는 체육시설(그 소속 임직원을 포함 한다) 또는 회원에 대하여 횡령, 배임, 성범죄 등의 범죄행위로 인해 형이 확정되어 회원에 서비스 제공이 부적합한 경우 5. 기타 트레이너에게 사회통념 상 고용 관계를 계속할 수 없을 정도의 책임 있는 사유가 존재하는 경우 <p>② 사업주가 제1항에 따라 트레이너와의 계약을 해지하는 경우, 적어도 30일 전에 예고하여야 하고, 30일 전에 예고 하지 아니하였을 때는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 트레이너의 계속근로기간이 3개월 미만인 경우 2. 제1항 제1호의 사유로 계약을 해지한 경우 <p>③ 사업주가 제1항에 따라 트레이너와의 계약을 해지하는 경우, 해지사유와 해지시기를 서면으로 통지하여야 한다.</p> <p>④ 트레이너가 계약기간 중 계약을 해지하고자 하는 경우, 해지일로부터 적어도 30일 전에 서면으로 사직서를 제출하여야 한다. 또한, 담당업무의 인수인계와 관련된 사항은 사업주와 상호 합의하여 정한다.</p>
주요해설		<p>■ 계약의 목적달성이 불가능하거나 정상적인 계약이행이 불가능한 경우를 계약의 해지사유로 규정함(다만, 체육시설의 상시 근로자 수가 5인 미만인 경우 사업주에 의한 계약해지는 그 사유에 있어서 별도의 제한이 없음)</p> <p>■ 대법원은 근로계약 등에서 해고사유가 제한적으로 열거되어 있는 경우, 그 열거된 사유 외에는 해고할 수 없다고 보고 있는바, 해고 일반규정을 삽입함(제1항 제5호)</p> <p>■ 사업주에 의한 계약의 해지는 근로기준법상 해고에 해당하므로 특별한 사정이 없는 한 사업주는 계약해지 시 해고예고 및 해고서면 통지를 하여야 함</p> <p>■ 한편, 트레이너의 경우 특별한 사유 없이 계약을 해지할 수 있으나, 민법 제660조 등에 따라 적어도 사직 희망일로부터 30일 전에 사직의사를 밝혀야 함</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 체육시설 및 종목의 특성을 고려하여 계약해지 사유 일부 추가할 수 있음</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 정당한 사유 없이 계약을 이행하지 않을 경우, 그에 합당한 불이익을 받을 수 있으므로 계약 내용을 성실히 이행하여야 함</p>
사업주 유의사항		<p>■ 계약의 해지는 근로기준법상 해고에 해당하므로 절차를 준수하고 양정이 적정한지 사전에 확인하여 처분함으로써 부당해고에 해당하지 않도록 유의하여야 함</p> <p>■ 트레이너의 계약 불이행 행위에 대하여 제재가 필요하나, 그 정도가 계약을 해지할 수준에는 미치지 못하는 때를 대비하여 취업규칙 등에서 관련 규정을 마련해 둘 필요가 있음</p>

• 제13조(손해배상)

조항	필수	제13조(손해배상)
조항 세부 내용		사업주 또는 트레이너는 정당한 이유 없이 본 계약을 위반하거나, 자신의 귀책사유로 인하여 상대방에게 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 있다.
주요해설	■	사업주 또는 트레이너가 본인의 고의 또는 과실로 인하여 상대방에게 손해를 발생하게 한 경우 그에 대한 배상 책임과 관련된 기본사항으로 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함
수정/변경 유의사항	■	불법행위 또는 채무불이행으로 인한 손해배상 책임은 민법상 당연한 것으로 근로계약서에 명시되지 아니하였다는 이유로 그 배상책임이 제한되지 아니하므로 반드시 근로계약서에 명시될 필요는 없으나, 이를 주지하고자 하는 경우 해당 내용을 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함
트레이너 유의사항	■	근로계약 및 체육시설의 취업규칙 등 제반규정을 준수하여 손해배상책임이 발생하지 않도록 유의하여야 함
사업주 유의사항	■	근로계약 및 체육시설의 취업규칙 등 제반규정을 준수하여 손해배상책임이 발생하지 않도록 유의하여야 함

• 제14조(비밀유지)

조항	필수 (수정가능)	제14조(비밀유지)
조항 세부 내용		사업주와 트레이너는 본 계약의 내용 및 본 계약과 관련하여 알게 된 영업비밀, 회원 정보 등 업무상의 비밀을 타인에게 누설하거나 공개해서는 아니 된다.
주요해설	■	트레이너와 사업주는 계약을 통해 혹은 계약기간 동안 취득한 상호 간 비밀사항을 타인에게 누설하지 않는 것을 원칙으로 함
수정/변경 유의사항	■	비밀유지에 대한 구체적인 사항을 정할 수 있음 (예시) 체육시설 재정 상황, 운영방침, 지도 방식, 홍보전략 등
트레이너 유의사항	■	업무상의 비밀이란 재정상황, 운영방침 등 일반적인 정보 이외에도 지도 방식, 홍보전략, 회원 정보 등 체육시설 관계자 외 제3자가 취득할 수 없는 모든 정보를 의미함 ■ 트레이너가 사업주가 정한 비밀사항을 누설할 시, 해당 조항 위반 행위임 ■ 특히, 공개적인 상황(TV, 라디오, 신문기사 취재 등)에서는 보다 불리하게 작용할 수 있으므로 가급적 비밀사항은 언급을 자제하여야 함
사업주 유의사항	■	트레이너에 대한 비밀이란 트레이너의 약점 혹은 트레이너에게 손해가 될 수 있는 모든 사항을 의미함 ■ 사업주가 트레이너의 비밀사항을 누설할 시, 해당 조항 위반 행위임 ■ 체육시설의 특성에 따라 부속합의서 등을 통해 구체적으로 작성할 수 있음

• 제15조(퍼블리시티권 등)

조항	필수	제15조(퍼블리시티권 등)
조항 세부 내용		<p>① 퍼블리시티권은 사업주가 트레이너의 성명·초상·목소리·이미지·캐릭터 등을 상업적으로 이용하거나 제3자에게 상업적인 이용을 허락할 수 있는 권리를 의미하며, 사업주는 트레이너의 명예나 인격권을 훼손하는 방식으로 권리를 행사하여서는 아니 된다.</p> <p>② 트레이너는 계약기간 동안 제4조제1항의 트레이너 활동에 한정하여 트레이너의 성명, 초상, 예명, 음성 등 동일성을 식별할 수 있는 일체의 것을 사용하거나, 제3자에게 사용하게 할 수 있는 독점적인 권리를 사업주에게 부여한다.</p> <p>③ 사업주는 상업적 목적으로 트레이너를 활용하여 콘텐츠, 상품 등을 촬영·제작·송출·판매하고자 할 경우, 트레이너와 계약기간 중 사용료 또는 계약 종료 후 사용료, 사용기한, 사용범위 등에 관하여 사전에 별도로 합의하여야 한다.</p>
주요해설		<p>■ 퍼블리시티권이란, 특정인이 자신의 성명·초상·목소리·이미지·캐릭터 등을 상업적으로 이용하거나 제3자에게 상업적인 이용을 허락할 수 있는 권리를 의미함</p> <p>■ 일반적으로 촬영 콘텐츠가 체육시설과 그 서비스를 홍보하고, 정보를 제공할 목적으로 제작된 '업무상저작물'에 해당한다면, 해당 콘텐츠를 직접 만든 트레이너가 저작권을 갖는 것이 아니라 사업주가 저작권을 가지게 됨</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 퍼블리시티권과 관련된 기본사항으로 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 사업주와 퍼블리시티권과 관련하여 계약기간 중 사용료 또는 계약종료 후 사용료, 사용기한, 사용범위 등에 관하여 서면으로 해당 내용을 확인하고, 부속합의서를 작성하여야 함</p>
사업주 유의사항		<p>■ 사업주가 콘텐츠를 기획·제작하여 저작권을 보유하고 있더라도 출연하는 트레이너의 초상권을 상당 기간 지속해 무료로 사용하여 그 권리를 침해하는 것은 법적인 문제를 야기할 수 있음</p> <p>■ 따라서, 계약 종료 후 퍼블리시티권으로 인한 법적 분쟁을 방지하기 위해서는 다음의 사용료(출연료) 지급방식을 합의하여 서면으로 작성하여야 함</p> <p>예를 들어, 체육시설 홍보 콘텐츠를 제작하는 경우</p> <p>① 계약 기간 중 홍보 콘텐츠 촬영 전 트레이너에게 사용료를 지급하는 방식 (사전에 사용료를 지급한 경우, 해당 콘텐츠에 대한 트레이너의 초상권 등은 사업주에게 귀속됨)</p> <p>② 계약 종료 후 콘텐츠 사용기한 동안 소정의 사용료를 지급하는 방식 (사용료를 지급하지 않고, 지속해 무단 사용하는 경우 법적 문제를 야기할 수 있으므로 사용기한, 사용범위를 고려하여 사용료를 책정·지급할 것을 권장함)</p> <p>■ 다만, 콘텐츠의 성격 및 각 체육시설의 특성에 따라 트레이너의 출연 범위, 사용기한, 기여도 등 매우 다양한 조건이 있을 수 있으므로, 사업주는 별도의 노무·법률 상담을 통해 퍼블리시티권과 관련하여 적절한 법적 분쟁 방지체계를 갖출 것을 권장함</p>

■ 참고

한국저작권위원회 상담사례집 발췌

- 근로계약 혹은 프리랜서 계약에서 콘텐츠를 제작하고, 유튜브 등의 채널을 통해 이를 게재한 경우, 법인 등 사업주가 업무상저작물의 저작자가 되기 위해서는 법에서 정한 다음의 요건을 갖추어야 함
- ① 사업주 등이 저작물의 작성을 기획하였어야 합니다.
 - ② 사업주 등의 업무에 종사하는 사람에 의하여 작성되었어야 합니다.
 - ③ 업무상 작성하는 저작물이어야 합니다.
 - ④ 법인 등의 명의로 공표되는 것이어야 합니다.
 - ⑤ 계약 또는 근무규칙에 다르게 정한 내용이 없어야 합니다.
- 「저작권법」 제2조제2호, “저작자”는 저작물을 창작한 자를 말함
- 「저작권법」 제2조제31호, “업무상저작물”이란 법인·단체 그 밖의 사용자(이하 “법인 등”이라 함)의 기획 하에 법인 등의 업무에 종사하는 자가 업무상 작성하는 저작물을 말함
- 「저작권법」 제9조, 법인 등의 명의로 공표(컴퓨터프로그램 저작물은 제외)되는 업무상저작물의 저작자는 계약 또는 취업규칙 등에 달리 정한 것이 없는 경우에는 그 법인 등이 저작자가 됨
- 「저작권법」 제10조, 저작자는 저작인격권과 저작재산권(이하 “저작권”이라 함)을 가지며, 저작권은 저작물을 창작한 때부터 발생함
- 만약, 당사자 간 실제 저작물의 작성자를 저작자로 하는 특약이 있다면 이에 따라 트레이너에게 저작권이 귀속됨. 따라서, 트레이너는 위 요건 중 ‘⑤ 계약 또는 근무 규칙에 다르게 정한 내용이 없어야 합니다.’ 라는 요건에 충족하지 않기 위해 계약 또는 취업규칙 등에서 콘텐츠의 사용기한 혹은 계약 종료 이후의 사용에 대한 합의 사항 등을 별도로 정하여야 함

• 제16조(분쟁 해결)

조항	필수 (수정가능)	제16조(분쟁해결)
조항 세부 내용		<p>① 본 계약과 관련하여 분쟁이 발생한 경우, 사업주와 트레이너는 상호 협의하여 분쟁을 해결하기 위해 노력한다.</p> <p>② 사업주와 트레이너가 본 계약에 관련된 소송을 제기하는 경우, [상대방의 주소지를 관할하는 법원]을 제1심 관할법원으로 한다.</p> <p>③ 사업주와 트레이너는 인권 침해, 성폭력, 성희롱 등의 문제가 발생한 경우, 스포츠윤리센터에 신고할 수 있다.</p> <p>④ 사업주와 트레이너는 제1항부터 제3항까지의 분쟁 처리 절차수행 기간 중 근로의 제공을 중지하여서는 아니 된다.</p>
주요해설		<p>■ 본 계약서에서 명시되지 않은 사항이나 다른 의견이 있는 경우, 원칙적으로 상호 협의를 통해 분쟁을 해결하도록 노력하여야 함</p> <p>■ 상호 협의에도 불구하고 부득이하게 해결되지 않는 경우, 본 계약과 관련한 소송은 민사소송법에 따라 상대방의 주소지를 관할하는 법원으로 정하였음. 다만, 상호 협의를 통해 특정 법원을 계약서에 명시하는 등의 방식으로 관할법원을 정하는 것도 가능함</p> <p>■ 국민체육진흥법 제18조의4제1항에 따라 체육계 인권침해 및 스포츠 비리에 해당하는 사항이 발생하였음을 알게 된 경우, 스포츠윤리센터 또는 수사기관에 신고할 수 있음</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 분쟁 해결과 관련된 기본사항으로 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 소송은 분쟁해결의 확실한 방법이나 법적 분쟁의 장기화로 인하여 정신적 스트레스가 유발될 수 있다는 단점도 상존함</p> <p>■ 사업주와 분쟁 발생 시 자율적으로 분쟁을 마무리하는 것이 바람직함</p>
사업주 유의사항		<p>■ 소송은 분쟁해결의 확실한 방법이나 법적 분쟁의 장기화로 인하여 정신적 스트레스가 유발될 수 있다는 단점도 상존함</p> <p>■ 트레이너와 분쟁 발생 시 자율적으로 분쟁을 마무리하는 것이 바람직함</p>

• 제17조(부속합의)

조항	선택	제17조(부속합의)
조항 세부 내용		① 사업주와 트레이너는 본 계약의 내용을 보충하거나, 본 계약에서 정하지 아니한 사항을 규정하기 위하여 부속합의서를 작성할 수 있다. ② 제11조에 따른 계약 내용 변경 및 제1항에 따른 부속합의는 본 계약의 내용과 배치되거나 위반되지 않는 범위로 한정한다.
주요해설		■ 표준계약서에 포함되지 않는 사항에 대해서는 부속합의서를 통해 구체적인 내용을 상호 간 지정·합의하여 기재할 수 있음 (예시) ▶ 성과급(인센티브) 등 별도의 수당 지급 기준 ▶ 지식재산권, 퍼블리시티권의 귀속 및 물품의 반환 관련 사항 등 ■ 단, 해당 부속합의서는 본 계약의 내용을 벗어나는 항목을 포함할 수 없음
수정/변경 유의사항		■ 부속합의서가 필요한 경우에만 적용함

[작성 예시] 부속합의서

사업주와 트레이너는 본 계약서의 부속 문서로 다음과 같이 합의한다.

1. -----

2. -----

3. -----

※ 인센티브 요율(%): 매출 기준 등 상세기준을 명시할 것을 권장합니다.

※ 퍼블리시티권 사용료 지급: 계약 기간 중 사용료 또는 계약 종료 후 사용료, 사용 기간, 사용범위 등을 구체적으로 기재할 것을 권장합니다.

• 제18조(기타)

조항	필수	제18조(기타)
조항 세부 내용		본 계약서에 명시하지 아니한 사항에 대해서는 「근로기준법」 등 노동관계법령 및 일반관례에 따른다.
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> ■ 표준계약서 및 부속합의서에 규정되지 않은 사항 등에 대해서는 노동관계법령 및 일반관례에 따름 ■ 표준근로계약서 및 부속합의서에 규정된 사항이 근로기준법 등에 위반되는 경우 근로기준법이 적용됨
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> ■ 기타 미기재 사항에 대한 일반 해석의 근거로 수정/변경 없이 사용하기를 권장함

계약서명	필수	본 계약의 성립 및 내용을 증명하기 위하여 계약서 2부를 작성하고, 사업주와 트레이너가 상호 서명 날인 후 각 1부씩 보관한다.
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> ■ 계약서는 반드시 2부를 작성하여 사업주와 트레이너가 각각 서명 날인(도장) 한 뒤, 1부를 반드시 트레이너에게 교부하여야 함 ■ 근로계약서를 작성하지 아니하거나 작성한 근로계약서를 트레이너에게 교부하지 아니하는 경우, 근로기준법 위반에 해당함(근로계약서 미작성 및 미교부행위 위반)
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> ■ 반드시 상호 서명하고, 사업주와 트레이너가 각각 1부씩 보관하여야 한다는 내용으로 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함

3. 서울형 운동트레이너 표준계약서 [프리랜서 계약용]

프리랜서 계약(업무위탁계약, 업무도급계약, 위촉계약 등 모두 해당)에서 운동트레이너(이하 '트레이너'라고 함)와 체육시설 사업주(이하 '사업주'라고 함)의 관계는 '근로자'와 '사용자'가 아니라 '사업자'와 '사업자'의 관계로 상호 간 대등한 지위를 가지게 됩니다. 이에 따라 트레이너는 자율성 확보할 수 있고, 사업주는 재정적 부담 경감 및 근로기준법상 사용자 책임을 지지 않는 장점이 있습니다. 다만, 사업주는 트레이너에 대하여 운동 지도 활동 및 업무 지시 등 지휘·감독을 해서는 안 됩니다.

한편, 사업주가 트레이너의 근로자성을 회피할 목적으로 그 형식만 프리랜서 계약을 체결하고, 실제로 지휘감독관계(사용종속성)가 인정되는 경우가 다수 존재하며, 이에 대하여 '프리랜서의 근로자성 인정 여부'에 대하여 법률적 분쟁이 발생하는 경우가 발생하고 있습니다. 이러한 경우 사업주가 프리랜서인 트레이너에게 운동 지도 활동 등을 위한 출·퇴근 감독 및 계약 외 업무의 지시 및 관리, 기타 일률적 통제 및 규제를 가하는 등 이를 지휘, 감독하는 경우 그 형식에도 불구하고, 사용종속관계가 인정되어 트레이너는 프리랜서가 아닌 근로자의 지위를 가지게 되고 이에 따라 근로기준법 위반 등으로 처벌될 수 있습니다. 따라서, 사업주는 트레이너의 계약 외 업무 지시 등 계약 외 업무의 상시 관리 감독을 하기 위해서는 재정적 부담을 가지게 되더라도, 향후 발생할 수 있는 법률적 분쟁을 피하기 위해 근로계약을 체결하여 운영하는 것이 바람직합니다.

다만, 트레이너는 개인 프로그램 운영 등의 영업활동을 수행하거나, 겸업을 하는 등 근로자로서 근무를 제공하기 어려운 특별한 사정이 있는 경우 프리랜서로 활동하는 것이 유용한 측면이 존재합니다.

프리랜서 관련 대법원 판례 내용

(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등 다수의 판결 참조)

“근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다.

다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.

프리랜서 계약과 관련하여 실제로 사용자의 지휘·감독을 받아 근로를 제공하는 근로자임에도 근로기준법 적용을 회피할 목적으로 형식상 프리랜서 계약을 체결하거나 남용하는 사례가 있습니다.

따라서, 사용자가 형식상 프리랜서 계약, 업무위탁계약, 업무도급계약, 위촉계약(이하 ‘프리랜서 계약이라고 함)을 체결하고, 실제 운동 지도 활동이나 휴가 등과 관련하여 사업주가 프리랜서 계약을 맺은 트레이너를 지휘·감독하는 경우, 그 형식에도 불구하고 근로자성이 인정됨을 유의하여야 합니다.

서울형 운동트레이너 표준계약서

(프리랜서 계약용)

[체육시설 사업주] _____(이하 “사업주”라 한다) [와, 과]

[운동트레이너] _____(이하 “트레이너”라 한다) [는, 은]

각종 운동 지도 및 기타 영리활동 등의 업무에 관하여 다음과 같이 프리랜서 계약을 체결하고, 상호 신의 성실의 원칙에 따라 이를 이행할 것을 약정한다.

제1조(목적) 본 계약은 체육시설을 운영하는 사업주가 운동 지도 등의 업무를 수행하는 트레이너와의 업무 위·수탁에 대한 계약조건을 정하고, 사업주와 트레이너의 권리 및 의무를 규율하여 상호 이익과 발전을 도모함에 그 목적이 있다.

제2조(정의) 본 계약상 사용되는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. ‘체육시설’은 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제2조에 따라 회원을 대상으로 운동 종목을 지도하는 신고업종시설(헬스장, 피트니스센터 등 체력단련장) 또는 자유업종(요가, 필라테스 등)을 포함한 시설 및 사업주가 지정한 운동 지도 장소를 의미한다.
2. ‘사업주’는 체육시설을 대표하여 트레이너와 업무 위탁에 따른 위임사무처리에 관한 금전 지급 계약관계를 맺고 있는 자를 의미한다.
3. ‘트레이너’는 사업주와 위임사무처리에 관한 금전 지급 계약관계를 맺고, 업무를 수행하는 운동트레이너(헬스 트레이너, 퍼스널

트레이닝(PT) 강사, 요가 강사, 필라테스 강사 등)를 의미한다.

제3조(프리랜서 계약기간) ① 본 계약의 기간은 ____년 ____월 ____일부터 ____년 ____월 ____일까지로 한다.

② 제1항에도 불구하고 트레이너가 사업주와 계약한 업무 일부가 계약기간까지 완료되지 아니하는 경우, 그 계약기간은 업무가 종료될 때까지로 한다.

제4조(업무의 내용 및 수업장소) ① 사업주와 트레이너는 본 계약에 따른 용역 제공 등을 완료하고, 그 대금을 지급함에 있어 상호 대등한 입장에서 신의성실의 원칙에 따라야 하며 「고용보험법」, 「산업재해보상보험법」, 「산업안전보건법」 등 관련 법령을 준수하여야 한다. 이에 트레이너는 본 계약이 정하는 바에 따라 사업주의 위탁 업무 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 사업주와 약정한 체육시설 내 운동 지도 활동
- 2.

② 트레이너의 수업 장소는 다음 각 호와 같다.

- 1.
- 2.

③ 본 업무 수행을 위해 사업주와 트레이너 상호 간 업무 협의를 하고, 트레이너가 수락한 경우 업무 범위를 조정할 수 있다.

제5조(적용배제) 사업주는 트레이너에게 사업주의 취업규칙, 인사규정 등 복무 관련 제 규정을 적용하지 아니한다.

제6조(수업료) ① 본 계약에 대한 수업료(프리랜서 수수료)는 수업 시수 1회당 _____원으로 하며, 수업시수 1회는 _____분의 지도 시간을 기준으로 한다.

② 제1항의 수업료(프리랜서 수수료)는 위탁한 업무의 완성 여부를 검수한 후 매월 ____일에 지급한다. 다만, 트레이너의 요청이 있는 경우 사업주가 정하는 기일에 별도 정산을 실시할 수 있다.

③ 사업주는 위와 같은 수업료를 트레이너가 지정하는 아래의 계좌로 지급기한을 엄수하여 송금하기로 한다.

- 은행명: _____은행

- 예금주: _____

- 계좌번호: _____

④ 예약부도(NO-SHOW) 발생 시, 사업주는 트레이너와의 협의에 따라 수업료(프리랜서 수수료)의 일정 비율을 지급하기로 한다.

⑤ 사업주가 트레이너에 대하여 상기 수업료 지급의무를 지체할 경우, 연 6%의 비율로 계산한 지연이자를 가산하여 트레이너에게 지급하여야 한다.

⑥ 트레이너는 사업주에게 프리랜서 계약의 종료에 따라 그 명칭 여부를 불문하고 퇴직금, 보상금, 위로금 등 일체의 금전 지급을 요구할 수 없다.

제7조(사업주와 트레이너의 지위 등) ① 사업주와 트레이너는 업무의 효율적이고 충실한 진행을 위하여 제반 사항에 대해 상호 협력한다.

② 사업주는 트레이너가 업무를 원활히 수행할 수 있도록 적극 협력한다.

- ③ 트레이너는 자율적으로 업무를 수행하되, 사업주의 협조 요청사항을 수락하는 경우 업무 범위를 조정할 수 있다.
- ④ 사업주는 트레이너에게 위탁한 업무 이외의 각종 지시 및 관리 등을 하지 아니하며, 트레이너가 자신의 책임하에 추진하는 업무에 대해 관여하지 않는다.
- ⑤ 트레이너는 정당한 사유 없이 수탁업무를 중단하여서는 아니 된다.
- ⑥ 트레이너는 위 제4조제1항 각 호의 업무를 성실히 수행하지 않거나, 업무를 완료하지 않아 발생하는 손해에 대해서는 제6조 수업료(프리랜서 수수료)의 정산 외 사업주에게 별도의 민·형사상의 책임을 져야 한다.

제8조(부당한 위탁취소 및 변경 금지) 사업주는 정당한 이유 없이 트레이너의 책임으로 볼만한 사유가 없음에도 불구하고, 본 계약의 내용을 임의로 취소하거나 일방적으로 변경하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제9조(안전배려의무 등) ① 사업주가 본 계약에 따른 업무를 수행할 장소를 지정하거나 이를 제공한 경우, 안전사고의 방지를 위하여 트레이너에게 다음 각 호의 사항에 대한 설명 및 정보제공을 하여야 한다.

1. 업무 수행 장소의 특성 및 위험성, 유의사항, 동선(動線)에 관한 사항
2. 업무 개시 전 점검에 관한 사항
3. 업무 수행 장소의 보호 장비 및 안전장치의 취급과 사용에 관한 사항
4. 정리, 정돈 및 청소에 관한 사항
5. 그 밖에 체육시설 및 사업주가 지정한 운동 지도 장소의 안전 관리에 관하여 필요한 사항

② 트레이너는 사업주의 안전조치에 관한 지시에 따라야 하며, 사업주와 트레이너는 본 계약상의 업무를 수행함에 있어 안전사고가 발생하지 않도록 상호 성실히 협력하여야 한다. (확인: 트레이너 성명 서명)

제10조(재위탁의 금지 등) ① 사업주 또는 트레이너는 본 계약상의 권리 또는 의무를 상대방의 동의 없이 제3자에게 양도하거나, 담보를 설정하는 등 처분행위를 할 수 없다. 특히, 트레이너는 사업주의 동의 없이 수급 업무의 전부 또는 일부를 제3자에게 재위탁할 수 없다.

② 제1항에 의하여 사업주의 동의를 얻어 용역 내용의 전부 또는 일부를 제3자에게 위탁하는 경우에도 트레이너는 본 계약에서 정한 사업주에 대한 자신의 이행 의무를 면할 수 없다.

제11조(비용의 부담 등) ① 트레이너는 업무 수행에 필요한 비용을 부담하여야 한다. 다만, 소요되는 제반 비용은 상호 협의하여 사업주가 부담하거나 유상 또는 무상으로 임대(대여)할 수도 있다.

② 수업료(프리랜서 수수료), 영리활동에 대한 금품 소득 등 각종 소득에 대한 세금은 사업주와 트레이너가 각자 부담한다.

제12조(계약 내용의 변경) ① 본 계약 내용 중 일부를 변경할 필요가 있는 경우에는 사업주와 트레이너는 서면합의에 의하여 변경할 수 있으며, 그 서면합의에서 달리 정함이 없는 한, 변경된 사항은 그다음 날부터 효력을 가진다.

② 변경된 계약서는 변경 성립 및 내용을 증명하기 위하여 계약서 2부를 작성하고, 사업주와 트레이너가 서명 날인 후 각 1부씩 보관한다.

제13조(계약의 해지) ① 트레이너는 본 계약 제3조에서 정한 프리랜서

계약만료일 30일 전까지 사업주에게 재계약을 신청하고, 사업주는 재계약 여부를 결정하여 트레이너에게 서면 통보한다. 사업주의 재계약과 관련한 서면 통보가 없을 경우, 트레이너는 본 계약 제3조에서 정한 프리랜서 계약만료일에 본 계약은 해지된 것으로 본다.

② 사업주와 트레이너는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 본 계약의 전부 또는 일부를 해제 또는 해지할 수 있다.

1. 트레이너가 사망 또는 질병과 같은 건강상의 이유 등으로 계약 내용을 이행할 수 없다고 인정될 경우
2. 사업주와 트레이너가 정당한 사유 없이 상호 합의한 시설, 장비, 인력, 서비스 등의 제공 의무가 원만히 이행되지 아니하거나, 필요한 업무협력 및 계약 위반사항에 대한 시정 요청에 응하지 않아 위·수탁 업무를 이행함에 있어 현저하게 어려움이 발생한 경우
3. 사업주 또는 트레이너가 감독관청으로부터 영업정지 또는 취소 등의 행정처분을 받아 더 이상 업무를 수행할 수 없는 경우
4. 사업주 또는 트레이너가 어음·수표의 부도, 제3자에 의한 강제집행(가압류 및 가처분 포함), 파산 및 회생절차개시의 신청, 인수합병, 영업양도 등 영업상의 중대한 사유가 발생하여 계약 내용을 이행할 수 없다고 인정될 경우
5. 사업주(그 소속 임직원을 포함한다) 또는 트레이너가 본 계약과 관련된 구성원들에게 횡령, 배임, 성범죄 등의 범죄행위로 인해 형이 확정되어 계약의 이행에 지장을 초래한 경우
6. 사업주 또는 트레이너가 재해 기타 사유로 인하여 본 계약 또는 개별계약의 내용을 이행하기 곤란하다고 상호 간 인정한 경우

7. 기타 사업주 또는 트레이너가 사회통념상 계약관계를 계속할 수 없을 정도의 책임 있는 사유가 존재하는 경우

③ 트레이너가 본 계약을 해지하고자 하는 경우, 계약종료 30일 전에 사업주에 서면으로 통보해야 하며, 통보 불이행으로 인해 사업주에게 손실이 발생한 경우, 트레이너는 이를 배상하여야 한다.

제14조(손해배상) ① 제13조의 계약의 해지는 손해배상에 영향을 미치지 아니한다.

② 트레이너가 고의 또는 과실로 제13조제2항 각 호의 행위를 한 경우, 트레이너는 사업주에게 발생한 손해를 배상하여야 한다.

③ 트레이너의 제13조제2항 각 호의 행위로 인하여 제3자에게 손해가 발생하여 사업주가 그 손해에 대하여 제3자에게 배상책임을 부담하게 되는 경우, 사업주는 트레이너에게 이에 상당하는 금액의 구상을 청구할 수 있다.

제15조(불가항력에 따른 계약종료) 천재지변, 전쟁, 폭동, 감염병 등 불가항력적 사유로 사업주 또는 트레이너가 본 계약상 의무를 이행할 수 없는 경우에는 상호합의하에 계약을 종료할 수 있다.

제16조(비밀유지) 사업주와 트레이너는 본 계약의 내용 및 본 계약과 관련하여 알게 된 영업비밀, 회원 정보 등 업무상의 비밀을 타인에게 누설하거나 공개해서는 아니 된다.

제17조(종합소득신고 등) ① 트레이너는 당해연도 소득에 대하여 익년도 5월 말까지 종합소득신고를 하여야 한다.

② 트레이너는 자신의 책임과 비용으로 국민연금, 건강보험 등에 가입하여야 한다.

제18조(퍼블리시티권 등) ① 퍼블리시티권은 사업주가 트레이너의 성명·초상·목소리·이미지·캐릭터 등을 상업적으로 이용하거나 제3자에게 상업적인 이용을 허락할 수 있는 권리를 의미하며, 사업주는 트레이너의 명예나 인격권을 훼손하는 방식으로 권리를 행사하여서는 아니 된다.

② 사업주는 상업적 목적으로 트레이너를 활용하여 콘텐츠, 상품 등을 촬영·제작·송출·판매하고자 할 경우, 트레이너와 계약기간 중 사용료 또는 계약 종료 후 사용료, 사용기한, 사용범위 등에 관하여 사전에 별도로 합의하여야 한다.

제19조(효력의 발생) 본 계약서의 효력은 계약일로부터 발생한다.

제20조(분쟁해결 및 소송관할) ① 사업주와 트레이너가 본 계약 및 개별 계약에 명시되지 않은 사항 또는 계약의 해석에 이견이 있는 경우, 상호 협의하여 해결하도록 노력하여야 한다.

② 제1항의 규정에도 불구하고 분쟁이 해결되지 않을 경우, 다음에서 선택하는 분쟁 해결의 방법에 따르기로 한다.

1. 중재: 본 계약에서 발생하는 모든 분쟁은 대한상사중재원에 국내 중재 규칙에 따라 중재로 해결한다.
2. 분쟁 조정: 한국공정거래조정원에 설치된 하도급분쟁조정협의회에 분쟁 조정 절차를 신청할 수 있다.
3. 소송: 계약 당사자 쌍방의 관할 법원에 소송을 제기할 수 있다.

제21조(부속합의) ① 사업주와 트레이너는 본 계약의 내용을 보충하거나, 본 계약에서 정하지 아니한 사항을 규정하기 위하여 부속합의서를 작성할 수 있다.

② 제12조에 따른 계약 내용 변경 및 제1항에 따른 부속합의는 본 계약의 내용과 배치되거나 위반되지 않는 범위로 한정한다.

본 계약의 성립 및 내용을 증명하기 위하여 계약서 2부를 작성하고,
사업주와 트레이너는 상기 계약조항을 확인하고,
상호 서명 날인 후 각 1부씩 보관한다.

년 월 일

사업주	
사업체명	(전화:)
주소	
대표자	(인)

트레이너	
주소	
연락처	
성명	(인)

4. 서울형 운동트레이너 표준계약서
해설 및 가이드
[프리랜서 계약용]

프리랜서 계약용 표준계약서 해설지침

I. 표준계약서 해설 및 가이드 개요

1. 표준계약서 해설 및 가이드의 취지

- 표준계약서 해설 및 가이드를 통해 표준계약서 조항별 해석과 취지를 설명하고, 수정/변경이 가능한 조항에 대해 예시를 제공하여 체육시설 사업주(이하 “사업주”)와 운동트레이너(이하 “트레이너”) 간 계약서 작성 시 중점적으로 확인하여야 하는 부분에 대한 해설과 안내를 목적으로 제작함
- 프리랜서 계약 체결에 따라 사업주와 트레이너는 상호 사업자로서 대등적 지위를 지니며, 사업주와 트레이너는 사용자와 근로자의 관계가 아니므로 「근로기준법」 등 노동관계법령이 적용되지 아니함
- 따라서, 사업주는 트레이너에게 지도 업무 등에 대한 상당한 지휘 또는 감독을 할 수 없음을 원칙으로 하며, 업무의 수행을 위해 최소한의 지시 및 개입만이 가능함
- 트레이너는 프리랜서로서 사업주에게 종속되지 아니한 상태에서 운동지도 활동 및 업무 등을 지속하고, 기타 영리활동을 하며 그에 대한 수업료(프리랜서 수수료) 및 수익을 본인의 소득으로 함
- 사업주와 트레이너 사이에서 표준계약서가 오용될 수 있는 부분에 대한 해설을 통하여 상호 발전과 법적 분쟁의 사전 방지 효과를 기대함

2. 표준계약서 내용

구분	세부 내용
필수 필수(수정가능) 선택	표준계약서의 조항에 대하여 ▶ 필수 : 필수조항으로 수정/변경/삭제 불가 ▶ 필수(수정가능) : 필수조항이지만 일부 수정 가능 ▶ 선택 : 해당 조항의 적용 여부 선택(표준근로계약서 내에서 삭제 가능)으로 구분, 적용
조항	표준계약서 내 조항명 (프리랜서 계약서 기재사항)
조항 세부 내용	표준계약서 내 기재사항 (프리랜서 계약서 기재사항)
주요해설	조항의 취지와 목적, 기타 관련 내용 등 설명
수정/변경 유의사항	실제 계약 시 조항 변경의 예시, 추가할 수 있는 내용 등 안내
트레이너 유의사항	해당 조항에서 특히 트레이너 고려/주의사항 안내
사업주 유의사항	해당 조항에서 특히 사업주 고려/주의사항 안내

II. 표준계약서의 목적

- 서울형 운동트레이너 표준계약서는 사업주와 트레이너가 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결할 수 있도록 근로관계 법률 전문가, 체육계, 고용노동부, 공정거래위원회 등 각계의 다양한 의견과 검토를 바탕으로 마련되었음
- 서울형 운동트레이너 표준계약서 제정은 스포츠 분야에서 공정한 계약문화를 확산하고, 트레이너의 인권을 보호하기 위한 첫걸음으로서의 큰 의미를 지니고 있음
- 운동트레이너의 활동 형태에 따라 계약을 체결할 수 있도록 근로계약용(기간의 정함이 없음/기간의 정함이 있음/단시간 근로자), 프리랜서 계약용 2종을 개발하였으며, 프리랜서 계약용 표준계약서에는 ▲ 프리랜서 계약기간, ▲ 업무의 내용 및 수업장소, ▲ 적용배제, ▲ 수업료, ▲ 사업주와 트레이너의 지위 등, ▲ 부당한 위탁취소 및 변경 금지, ▲ 안전배려의무 등, ▲ 재위탁의 금지 등, ▲ 비용의 부담 등, ▲ 계약 내용의 변경, ▲계약의 해지, ▲ 손해배상 ▲ 불가항력에 따른 계약종료, ▲ 비밀유지, ▲ 종합소득신고 등, ▲ 퍼블리시티권 등, ▲ 효력의 발생, ▲ 분쟁해결 및 소송관할, ▲ 부속합의, ▲사업주, 트레이너의 정보와 서명 날인 등의 내용을 명시하였음
- 트레이너는 개인과 사업주의 공동목표 달성을 위하여 성실히 운동지도 활동을 수행하여야 함

프리랜서 계약용 표준계약서 조항별 해설 및 가이드

구분	조항명
필수	제1조(목적)
필수(수정가능)	제2조(정의)
필수(수정가능)	제3조(프리랜서 계약기간)
필수(수정가능)	제4조(업무의 내용 및 수업장소)
필수	제5조(적용배제)
필수(수정가능)	제6조(수업료)
필수	제7조(사업주와 트레이너의 지위 등)
필수	제8조(부당한 위탁취소 및 변경 금지)
필수	제9조(안전배려의무 등)
필수	제10조(재위탁의 금지 등)
필수(수정가능)	제11조(비용의 부담 등)
필수	제12조(계약 내용의 변경)
필수(수정가능)	제13조(계약의 해지)
필수	제14조(손해배상)
필수	제15조(불가항력에 따른 계약종료)
필수(수정가능)	제16조(비밀유지)
필수	제17조(종합소득신고 등)
필수	제18조(퍼블리시티권)
필수	제19조(효력의 발생)
필수(수정가능)	제20조(분쟁해결 및 소송관할)
선택	제21조(부속합의)
필수	계약서명/날인

■ 조항 세부 내용 해설

• 제1조(목적)

조항	필수	제1조(목적)
조항 세부 내용		본 계약은 체육시설을 운영하는 사업주가 운동 지도 등의 업무를 수행하는 트레이너와의 업무 위·수탁에 대한 계약조건을 정하고, 사업주와 트레이너의 권리 및 의무를 규율하여 상호 이익과 발전을 도모함에 그 목적이 있다.
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> ■ 본 계약서의 모든 내용은 사업주와 트레이너 간의 업무 위·수탁에 대한 계약조건을 정하고, 상호 이익과 발전을 위한 대책과 방법을 세우는 데에 그 목적이 있음 ■ 트레이너는 체육시설에 종속되지 아니한 상태에서 자유롭게 각종 운동지도 활동, 개인 프로그램의 운영, 기타 영리활동 등의 업무를 수행하고, 사업주는 이에 대하여 수업료(프리랜서 수수료)를 지급하는 위·수탁 관계라는 내용이 본 계약서의 핵심사항임
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> ■ 계약의 목적을 명확하게 하는 내용으로 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함
트레이너 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> ■ 다른 본업을 가지고 있거나 기타 사유로 인해 사업주와 근로계약을 체결하여 지휘·감독하에 전적으로 근로를 제공하기가 어려운 경우, 프리랜서 계약을 체결하여 운동 지도 활동 및 개인 프로그램의 운영 등을 통하여 트레이너 개인의 경력과 역량을 높일 수 있음
사업주 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> ■ 사업주는 근로계약에 따른 근로기준법 규제 및 예산상의 부담을 낮추고, 프리랜서 계약을 체결하여 트레이너의 우수한 운동 지도 활동 및 프로그램의 운영 등을 통해 체육시설의 위상을 높일 수 있음

• 제2조(정의)

조항	필수 (수정가능)	제2조(정의)
조항 세부 내용		<p>본 계약상 사용되는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. '체육시설'은 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제2조에 따라 회원을 대상으로 운동 종목을 지도하는 신고업종시설(헬스장, 피트니스센터 등 체력단련장) 또는 자유업종(요가, 필라테스 등)을 포함한 시설 및 사업주가 지정한 운동 지도 장소를 의미한다. 2. '사업주'는 체육시설을 대표하여 트레이너와 업무 위탁에 따른 위임사무처리에 관한 금전 지급 계약관계를 맺고 있는 자를 의미한다. 3. '트레이너'는 사업주와 위임사무처리에 관한 금전 지급 계약관계를 맺고, 업무를 수행하는 운동트레이너(헬스 트레이너, 퍼스널트레이닝(PT) 강사, 요가 강사, 필라테스 강사 등)를 의미한다.
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> ■ 본 표준계약서에서 사용하고 있는 주요 용어의 정의를 제시하는 것으로, 사업주와 트레이너는 각각의 사업자로서 상호 대등한 지위(관계)에 있음을 기본으로 함 ■ 프리랜서, 즉 자유소독업자의 특성상 사업주는 트레이너를 대상으로 위탁한 업무의 수행에 대하여 지휘·감독을 하지 않음을 원칙으로 하고, 위탁업무의 완성을 위해 최소한의 지시 및 개입만이 가능함 ■ 트레이너는 체육시설에 종속되지 않은 상태에서 각종 운동 지도 활동, 개인 프로그램의 운영, 기타 영리활동을 함으로써 그에 대한 수업료(프리랜서 수수료) 및 수익을 본인의 소득으로 가져갈 수 있음 ■ 사업주와 트레이너는 사용자와 근로자의 관계가 아니므로, 근로기준법 등 노동관계법령이 적용되지 아니함
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> ■ 계약 당사자의 정의를 명확하게 하는 내용으로 체육시설, 사업주, 트레이너의 정의에 대해서는 일부 수정/변경이 가능하나, 본 표준계약서의 내용보다 상세하게 기술하는 수준에서 수정할 수 있음 ■ 단, 임의로 권한과 책임 등 관련 법을 위반하는 내용으로 작성할 경우, 계약 내용이 무효가 될 수 있으며, 사업주의 권한을 확대하는 등의 내용이 삽입되는 경우, 트레이너의 근로기준법상 근로자성이 인정될 수 있음에 유의가 필요함
트레이너 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> ■ 정의에서 체육시설, 사업주와 트레이너의 정의가 명확하게 기재되었는지 확인하여야 함
사업주 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> ■ 체육시설, 사업주, 트레이너의 정의, 책임, 역할에 대해 수정/변경이 가능하나, 사업주와 트레이너의 관계는 근로관계가 아닌 위·수탁 관계임을 확인하여 수정/변경하여야 하며, 관련 법령이나 규정과 상충하지 않는지 확인하여야 함

• 제3조(프리랜서 계약기간)

조항	필수 (수정가능)	제3조(프리랜서 계약기간)
조항 세부 내용		<p>① 본 계약의 기간은 년 월 일부터 년 월 일까지로 한다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 트레이너가 사업주와 계약한 업무 일부가 계약기간까지 완료되지 아니하는 경우, 그 계약기간은 업무가 종료될 때까지로 한다.</p>
주요해설		<p>■ 사업주와 트레이너가 상호 정확하게 확인할 수 있도록 프리랜서 업무 기간을 정확하게 명시하여야 함</p> <p>■ 계약기간이 만료하는 경우, 그 만료 시점을 해당 운동 지도 활동이 종료되는 시점으로 하는 예외 조항을 두어 분쟁 등을 예방하여야 함</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 프리랜서 업무 기간의 명확한 설정이 필요함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 트레이너는 계약기간을 확인한 후 계약서를 작성하여야 함</p>
사업주 유의사항		<p>■ 운동 지도 활동 일정 등을 사전에 확인하여 일정에 부합하도록 계약기간을 설정할 필요가 있음</p>

• 제4조(업무의 내용 및 수업장소)

조항	필수 (수정가능)	제4조(업무의 내용 및 수업장소)
조항 세부 내용		<p>① 사업주와 트레이너는 본 계약에 따른 용역 제공 등을 완료하고, 그 대금을 지급함에 있어 상호 대등한 입장에서 신의성실의 원칙에 따라야 하며 「고용보험법」, 「산업재해보상보험법」, 「산업안전보건법」 등 관련 법령을 준수하여야 한다. 이에 트레이너는 본 계약이 정하는 바에 따라 사업주의 위탁업무 범위는 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사업주와 약정한 체육시설 내 운동 지도 활동 2. <p>② 트레이너의 수업 장소는 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2. <p>③ 본 업무 수행을 위해 사업주와 트레이너 상호 간 업무 협의를 하고, 트레이너가 수락한 경우 업무 범위를 조정할 수 있다.</p>
주요해설		<p>■ 트레이너의 활동과 관련된 내용으로 트레이너의 담당업무와 근무장소로 구분함</p> <p>■ 사업주는 트레이너에게 위탁 업무의 범위를 알리고 상호 확인하여야 함</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 트레이너의 활동과 무관한 업무를 계약서상 추가하는 경우, 불공정 조항으로 해석될 수 있음 (예시) 사업주의 사적 활동 요구 및 지시</p> <p>■ 트레이너와의 프리랜서 계약에서 운동 지도 업무 외 청소, 세탁, 홍보, 회원 관리 등 트레이너의 운동 지도 활동과 무관한 기타 업무가 추가되거나, 사업주의 상당한 지휘·감독이 인정될 만한 업무가 추가되는 경우, 근로자성이 인정되는 징표로 작용할 수 있으므로 유의하여야 함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 수탁 업무를 성실히 수행하여 이를 완료하여야 함</p>
사업주 유의사항		<p>■ 사업주는 트레이너에게 운동 지도 활동과 무관한 업무를 요구할 수 없음을 인지하고, 트레이너의 위탁업무 범위를 지정하여야 함</p> <p>■ 사업주는 트레이너가 업무를 성실히 수행하는지 이를 확인할 필요가 있으나, 상당한 수준의 지휘·감독에 해당하지 않도록 각별히 유의하여야 함</p> <div style="border: 1px dotted black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>*상당한 수준의 지휘·감독에 해당하는 경우는 아래의 예시와 같음(대법원 판례 기준, 2023년)</p> <p>예시 1) PT 강사가 개인별 매출실적을 제출하면 사업장에서 이를 기준으로 수당을 정산하는 등 수수료 정산을 헬스장 쪽에서 관리하는 경우</p> <p>예시 2) 매출 목표의 설정과 그와 관련한 보고서를 작성, 제출하게 하는 경우</p> <p>예시 3) 개별 레슨을 금지하거나, 근태를 엄격히 관리한 경우(외출 시 보고, 휴가 사용 등)</p> <p>예시 4) 트레이너 역할 외 헬스장 지시에 따라 사무실 청소, 시설 관리, 직원 교육, 회의 참석, 매출 관리 등의 업무를 하게 하는 경우</p> <p>예시 5) 정해진 가격표대로 상담하고 추가 할인이 필요한 경우 관리부 직원의 허락을 받는 등 단가를 결정하지 못하게 하는 경우(매출 목표 설정 포함) 등</p> <p>본 해설서에서 제시하고 있는 판례 등을 반드시 참고하여 계약 위반이 발생하지 않도록 관리하여야 함</p> </div>

• 제5조(적용배제)

조항	필수	제5조(적용배제)
조항 세부 내용		사업주는 트레이너에게 사업주의 취업규칙, 인사규정 등 복무 관련 제 규정을 적용하지 아니한다.
주요해설		■ 사업주와 트레이너는 모두 사업자의 지위에서 프리랜서 업무 계약을 체결하였으므로 트레이너는 체육시설 취업규칙, 운영규정, 인사규정 등의 복무규정 적용 대상이 아님
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> ■ 프리랜서 계약은 근로계약과 명확하게 상이한 계약으로, 수정/변경 없이 본 조항을 사용하기를 권장함 ■ 다만, 해당 조항을 삽입하였다고 하여 당연히 근로기준법상 근로자성이 부정되는 것이 아니라, 실질에 따라 근로자성을 판단함에 유의하여야 함
트레이너 유의사항		■ 위·수탁 업무관계인 사업주와 트레이너는 사용자와 근로자의 관계가 아니므로 근로기준법 등 노동관계법령을 적용받지 않음
사업주 유의사항		■ 위·수탁 업무관계인 사업주와 트레이너는 사용자와 근로자의 관계가 아니므로 근로기준법 등 노동관계법령이 적용되지 아니하나, 대법원은 근로기준법상 근로자성 인정 여부는 형식이 아닌 실질을 기준으로 판단하고 있음. 따라서, 사업주가 업무 수행 등에 상당한 지휘·감독을 하거나, 징계 등 인사처분을 하는 경우에는 해당 조항의 존재와 관계없이 근로자성이 인정될 수 있음에 유의하여야 함

• 제6조(수업료)

조항	필수 (수정가능)	제6조(수업료)
조항 세부 내용	<p>① 본 계약에 대한 수업료(프리랜서 수수료)는 수업 시수 1회당 원으로 하며, 수업시수 1회는 분의 지도 시간을 기준으로 한다.</p> <p>② 제1항의 수업료(프리랜서 수수료)는 위탁한 업무의 완성 여부를 검수한 후 매월 일에 지급한다. 다만, 트레이너의 요청이 있는 경우 사업주가 정하는 기일에 별도 정산을 실시할 수 있다.</p> <p>③ 사업주는 위와 같은 수업료를 트레이너가 지정하는 아래의 계좌로 지급기한을 엄수하여 송금하기로 한다.</p> <p>- 은행명: 은행</p> <p>- 예금주:</p> <p>- 계좌번호:</p> <p>④ 예약부도(NO-SHOW) 발생 시, 사업주는 트레이너와의 협의에 따라 수업료(프리랜서 수수료)의 일정 비율을 지급하기로 한다.</p> <p>⑤ 사업주가 트레이너에 대하여 상기 수업료 지급의무를 지체할 경우, 연 6%의 비율로 계산한 지연이자를 가산하여 트레이너에게 지급하여야 한다.</p> <p>⑥ 트레이너는 사업주에게 프리랜서 계약의 종료에 따라 그 명칭 여하를 불문하고 퇴직금, 보상금, 위로금 등 일체의 금전 지급을 요구할 수 없다.</p>	
주요해설	<p>■ 프리랜서 업무 수행에 따른 수업료(프리랜서 수수료) 지급을 명문화하여야 함 (수업료는 근로의 대가인 임금에 해당하지 않음)</p> <p>■ 예약부도(NO-SHOW)에 따른 일정 비율의 수업료를 지급하도록 하였음</p> <p>■ 사업주가 수업료 지급을 지체할 경우, 연 6%(상법 제54조(상사법정이율) 적용, 상사법정이율이란, 상법이 정한 법정 이율을 말함)의 지연이자를 가산하도록 하였음</p>	
수정/변경 유의사항	<p>■ 수업료의 지급에 있어서 상호 간 지정한 계약을 초과하는 운동 지도 활동, 업무 수행 활동에 대해서는 별도의 부속계약이 필요함. 예를 들어, 1일 수업 시수 3회에 대한 운동 지도 활동 프리랜서 계약을 체결하였으나, 이를 초과하여 운동 지도를 수행하는 경우, 수업료에 대한 별도의 약정을 통하여 추가 수업료를 협의하고 지급할 수 있음</p> <p>■ 일부 체육시설에서 회원의 중도 환불 발생 시, 트레이너에게 수업료를 전부/일부 반환 하라고 요구하는 경우가 있음. 이와 관련하여 수수료 관련 분쟁을 예방하기 위해 회원의 중도 환불 발생 시, 수업료 조정 조건을 부속합의서로 상호 간 명확히 합의하여야 함</p> <p>■ 예약부도(NO-SHOW)와 관련하여 「하도급거래 공정화에 관한 법률」(이하“하도급법”이라 함) 제8조제1항제1호에서는 사업주는 회원의 예약부도를 이유로 트레이너에게 일방적인 지도 내용의 변경과 취소를 금지하고 있음</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>하도급법 제8조(부당한 위탁취소의 금지 등)</p> <p>① 원사업자는 제조 등의 위탁을 한 후 수급사업자의 책임으로 돌릴 사유가 없는 경우에는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다. 다만, 용역위탁 가운데 역무의 공급을 위탁한 경우에는 제2호를 적용하지 아니한다.</p> <p>1. 제조 등의 위탁을 임의로 취소하거나 변경하는 행위)</p> </div> <p>이에 예약부도에 대하여 사전에 회원 수업료 등의 조정은 회원·체육시설 간의 약관으로 명시할 것을 권장하며, 트레이너 수업료 지급 등과 관련한 사항은 트레이너-사업주 간 부속합의 등 서면으로 합의할 것을 권장함 (예약부도 발생 시 수업료 지급 비율은 개인 수업의 경우, 그룹 수업의 경우 등 기준을 세분화하여 명시할 것을 권장)</p>	

• 제7조(사업주와 트레이너의 지위 등)

조항	필수	제7조(사업주와 트레이너의 지위 등)
조항 세부 내용		<p>① 사업주와 트레이너는 업무의 효율적이고 충실한 진행을 위하여 제반 사항에 대해 상호 협력한다.</p> <p>② 사업주는 트레이너가 업무를 원활히 수행할 수 있도록 적극 협력한다.</p> <p>③ 트레이너는 자율적으로 업무를 수행하되, 사업주의 협조 요청사항을 수락하는 경우 업무 범위를 조정할 수 있다.</p> <p>④ 사업주는 트레이너에게 위탁한 업무 이외의 각종 지시 및 관리 등을 하지 아니하며, 트레이너가 자신의 책임하에 추진하는 업무에 대해 관여하지 않는다.</p> <p>⑤ 트레이너는 정당한 사유 없이 수탁업무를 중단하여서는 아니 된다.</p> <p>⑥ 트레이너는 위 제4조제1항 각 호의 업무를 성실히 수행하지 않거나, 업무를 완료하지 않아 발생하는 손해에 대해서는 제6조 수업료(프리랜서 수수료)의 정산 외 사업주에게 별도의 민·형사상의 책임을 져야 한다.</p>
주요해설		<p>■ 사업주의 지위에서 트레이너가 위탁업무를 성실히 이행할 것을 요청 또는 검수할 수 있음</p> <p>■ 사업주는 트레이너가 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 제반 환경을 지원하여야 함</p> <p>■ 사업주와 트레이너는 상호 협의를 통하여 업무 수행 장소, 시간을 조정할 수 있으며, 이는 문서로 기록하여야 함</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 사업주와 트레이너의 지위를 확인하는 조항으로, 권리와 의무에 대해 기재하여야 하며 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 트레이너가 트레이너로 계약하는 것은 근로자로 계약하는 것과 명확한 차이가 있음</p>
사업주 유의사항		<p>■ 사업주는 트레이너가 수탁 업무를 불성실하게 수행하고 있을 경우, 이를 성실히 이행할 것을 요구할 수 있음</p> <p>■ 단, 수탁 업무의 범위를 벗어나 지나친 지휘·감독을 할 경우에는 사실상 트레이너를 지휘·감독하는 관계로 인정되는 위험성이 있으므로, 프리랜서 계약 트레이너에 대한 관리에 있어 유의할 필요가 있음</p>

• 제8조(부당한 위탁취소 및 변경 금지)

조항	필수	제8조(부당한 위탁취소 및 변경 금지)
조항 세부 내용		사업주는 정당한 이유 없이 트레이너의 책임으로 불만한 사유가 없음에도 불구하고, 본 계약의 내용을 임의로 취소하거나 일방적으로 변경하는 행위를 하여서는 아니 된다.
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> ■ 하도급법 제8조의 취지를 반영한 것으로, 하도급법상의 제반 규정을 본 표준계약서에 그대로 원용하는 것은 적절치 아니하므로, 그 기본적인 대원칙을 반영함. 이와 같은 내용은 사업주가 즉흥적으로 트레이너의 계약상 지위를 불안정하게 만들 수 있는 부당한 요구를 방지하는 예방적 역할도 수행할 수 있을 것임
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> ■ 사업주의 일방적으로 부당한 계약취소 및 변경을 금지하는 조항으로, 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함
트레이너 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> ■ 계약이 적법하게 체결된 경우 의사표시의 하자과 같은 민법상 취소 사유가 발생하였거나, 기타 약정해제 또는 법정해제 사유의 존재 등과 같이 정당한 권리행사가 가능한 경우를 제외하고, 사업주가 이를 임의로 취소하거나 변경할 수 없음은 당연함(계약의 구속력)
사업주 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> ■ 하도급법 제8조의 취지를 반영한 것으로, 해당 조항은 사업주가 정당한 이유 없이 트레이너의 책임으로 돌릴만한 사유가 없음에도 불구하고 본 계약의 내용을 임의로 취소하거나 일방적으로 변경하는 행위를 금지하고 있음

• 제9조(안전배려의무 등)

조항	필수	제9조(안전배려의무 등)
조항 세부 내용		<p>① 사업주가 본 계약에 따른 업무를 수행할 장소를 지정하거나 이를 제공한 경우, 안전 사고의 방지를 위하여 트레이너에게 다음 각 호의 사항에 대한 설명 및 정보제공을 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무 수행 장소의 특성 및 위험성, 유의사항, 동선(動線)에 관한 사항 2. 업무 개시 전 점검에 관한 사항 3. 업무 수행 장소의 보호 장비 및 안전장치의 취급과 사용에 관한 사항 4. 정리, 정돈 및 청소에 관한 사항 5. 그 밖에 체육시설 및 사업주가 지정한 운동 지도 장소의 안전 관리에 관하여 필요한 사항 <p>② 트레이너는 사업주의 안전조치에 관한 지시에 따라야 하며, 사업주와 트레이너는 본 계약상의 업무를 수행함에 있어 안전사고가 발생하지 않도록 상호 성실히 협력하여야 한다. (확인: <u>트레이너 설명</u> 서명)</p>
주요해설		<p>■ 사업주와 트레이너가 부담해야 하는 기본적인 계약상 의무를 명시하여 안전사고와 관련된 과실 책임의 판단 기준을 명확히 하고자 함</p> <p>■ 안전사고 예방을 위해 업무장소에서의 안전사고와 관련한 주의 조치 의무 및 사고 예방을 위한 다양한 정책들이 강조되고 있음. 이를 반영하여 계약서상 안전과 관련된 사항을 설명하고, 확인 서명을 받도록 함</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 제1항제5호 ‘그 밖에 체육시설 및 사업주가 지정한 운동 지도 장소의 안전 관리에 관하여 필요한 사항’은 포괄적 규정으로 업무 수행 장소와 업무의 범위 등에 따라 세부 사항이 달라질 수 있음. 따라서, 개별계약의 특수한 사정을 고려하여 안전 관리를 위해 필요한 설명과 정보제공이 추가로 이루어져야 함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 안전사고가 우려되는 상황에서 장소의 변경 또는 안전시설의 보완 등을 요구할 경우 가급적 구두상의 요청이 아닌 서면(전자 문서 포함)을 통해 이루어지는 것이 필요함</p> <p>■ 안전사고와 관련한 각 항의 설명을 듣고 확인 서명을 하여야 함</p> <p>■ 트레이너 또한 체육시설에서 발생할 수 있는 안전사고에 대한 예방 등을 위하여 회원을 대상으로 안전수칙 등의 주의사항을 매회 수업 전 설명하는 것을 권장함</p>
사업주 유의사항		<p>■ 안전사고와 관련하여 계약서상 문구 표현뿐만 아니라, 실제로도 이와 관련한 사항들을 트레이너에게 구두로 반드시 설명하여야 함</p> <p>■ 설명내용을 미리 문서로 만들어서 제공하고 이에 대한 확인 서명을 받아야 함</p>

• 제10조(재위탁의 금지 등)

조항	필수	제10조(재위탁의 금지 등)
조항 세부 내용		<p>① 사업주 또는 트레이너는 본 계약상의 권리 또는 의무를 상대방의 동의 없이 제3자에게 양도하거나, 담보를 설정하는 등 처분행위를 할 수 없다. 특히, 트레이너는 사업주의 동의 없이 수급 업무의 전부 또는 일부를 제3자에게 재위탁할 수 없다.</p> <p>② 제1항에 의하여 사업주의 동의를 얻어 용역 내용의 전부 또는 일부를 제3자에게 위탁하는 경우에도 트레이너는 본 계약에서 정한 사업주에 대한 자신의 이행 의무를 면할 수 없다.</p>
주요해설		<p>■ 상호신뢰 관계의 보호를 위해 사업주 또는 트레이너는 본 계약상의 권리 또는 의무를 상대방의 동의 없이 제3자에게 양도, 담보권설정 등 처분할 수 없도록 양도금지와 관련한 사항을 포함하는 내용임</p> <p>■ 사업주가 동의하는 범위 내에서 트레이너 업무의 전부 또는 일부를 제3자에게 위탁할 수 있으나, 이와 관련한 책임과 의무는 트레이너에게 있다는 점을 명시함</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 트레이너의 용역 내용의 전부 또는 일부에 대한 재위탁을 금지하는 조항으로, 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 사업주의 동의를 얻어 업무 내용의 전부 또는 일부를 제3자에게 위탁하는 경우에도 트레이너는 본 계약에서 정한 사업주에 대한 트레이너의 용역 이행 의무를 면제받을 수 없음. 이에 트레이너는 용역 수행의 내용이 제대로 이행되고 있는지 반드시 확인할 필요가 있음</p>
사업주 유의사항		<p>■ 본 계약상의 권리 또는 의무를 상대방의 동의 없이 제3자에게 양도, 담보권설정 등 처분할 수 없도록 양도금지와 관련한 사항을 포함하는 내용임</p>

• 제11조(비용의 부담 등)

조항	필수 (수정가능)	제11조(비용의 부담 등)
조항 세부 내용		<p>① 트레이너는 업무 수행에 필요한 비용을 부담하여야 한다. 다만, 소요되는 제반 비용은 상호 협의하여 사업주가 부담하거나 유상 또는 무상으로 임대(대여)할 수도 있다.</p> <p>② 수업료(프리랜서 수수료), 영리활동에 대한 금품 소득 등 각종 소득에 대한 세금은 사업주와 트레이너가 각자 부담한다.</p>
주요해설		<p>■ 프리랜서 계약 특성상 운동 지도 활동에 필요한 비용을 트레이너가 부담하도록 계약서에 명시하여야 함</p> <p>■ 다만, 단서조항에 업무 수행을 위해 소요되는 제반 비용은 협의를 통하여 사업주가 제공할 수 있도록 할 수 있음</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 불필요한 비용부담 전가 금지, 산정(증빙자료)자료 제공, 각자 세금부담 준수를 권장함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 트레이너가 각종 운동 지도 활동 장비 및 비품 등에 대해 개별 구입하여 소유하는 것이 원칙이나 업무 수행을 위해 소요되는 비용에 대해서는 사업주가 부담할 수도 있음</p> <p>■ 영리활동에 대한 소득 등이 있는 경우, 해당 소득에 대한 세금은 각자 부담함</p>
사업주 유의사항		<p>■ 트레이너가 각종 운동 지도 활동 장비 및 비품 등에 대해 개별 구입하여 소유하는 것이 원칙이나 업무 수행을 위해 소요되는 비용에 대해서는 사업주가 부담할 수도 있음</p> <p>■ 영리활동에 대한 소득 등이 있는 경우, 해당 소득에 대한 세금은 각자 부담함</p>

• 제12조(계약 내용의 변경)

조항	필수	제12조(계약 내용의 변경)
조항 세부 내용		<p>① 본 계약내용 중 일부를 변경할 필요가 있는 경우에는 사업주와 트레이너는 서면합의에 의하여 변경할 수 있으며, 그 서면합의에서 달리 정함이 없는 한, 변경된 사항은 그다음 날부터 효력을 가진다.</p> <p>② 변경된 계약서는 변경 성립 및 내용을 증명하기 위하여 계약서 2부를 작성하고, 사업주와 트레이너가 서명 날인 후 각 1부씩 보관한다.</p>
주요해설		<p>■ 기본적으로 계약 내용의 변경은 문서를 통해 변경하는 것을 원칙으로 함</p> <p>■ 프리랜서 계약 업무조건을 변경하여 계약서를 작성할 경우, 트레이너의 요구가 있을 시, 변경된 계약서를 다시 전달할 의무가 있음</p> <p>■ 표준계약서임을 감안하여 최초 계약서 작성과 동일하게 [교부의무] 조항을 둠</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 계약의 변경은 문서를 통해 진행하는 것이 기본 원칙이므로, 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 사업주가 기존 계약서 내용 변경을 통지할 경우, 반드시 문서로 해당 내용을 확인하고 변경계약서를 작성하여야 함(구두 계약은 추후 증명이 어려움)</p>
사업주 유의사항		<p>■ 기존 계약의 변경을 위해서는 반드시 문서로 변경 계약서를 작성하여야 함</p> <p>■ 사업주가 트레이너의 자발적 의사가 아닌 강요에 의해 계약의 변경을 진행할 경우, 법령 위반 등으로 무효 또는 취소될 수 있음을 인지하여야 함</p>

• 제13조(계약의 해지)

조항	필수 (수정가능)	제13조(계약의 해지)
조항 세부 내용		<p>① 트레이너는 본 계약 제3조에서 정한 프리랜서 계약만료일 30일 전까지 사업주에게 재계약을 신청하고, 사업주는 재계약 여부를 결정하여 트레이너에게 서면 통보한다. 사업주의 재계약과 관련한 서면 통보가 없을 경우, 트레이너는 본 계약 제3조에서 정한 프리랜서 계약만료일에 본 계약은 해지된 것으로 본다.</p> <p>② 사업주와 트레이너는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 본 계약의 전부 또는 일부를 해제 또는 해지할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 트레이너가 사망 또는 질병과 같은 건강상의 이유 등으로 계약 내용을 이행할 수 없다고 인정될 경우 2. 사업주와 트레이너가 정당한 사유 없이 상호 협의한 시설, 장비, 인력, 서비스 등의 제공 의무가 원만히 이행되지 아니하거나, 필요한 업무협력 및 계약 위반사항에 대한 시정 요청에 응하지 않아 위수탁 업무를 이행함에 있어 현저하게 어려움이 발생한 경우 3. 사업주 또는 트레이너가 감독관청으로부터 영업정지 또는 취소 등의 행정처분을 받아 더 이상 업무를 수행할 수 없는 경우 4. 사업주 또는 트레이너가 어음·수표의 부도, 제3자에 의한 강제집행(가압류 및 가처분 포함), 파산 및 회생절차개시의 신청, 인수합병, 영업양도 등 영업상의 중대한 사유가 발생하여 계약 내용을 이행할 수 없다고 인정될 경우 5. 사업주(그 소속 임직원을 포함한다) 또는 트레이너가 본 계약과 관련된 구성원들에게 횡령, 배임, 성범죄 등의 범죄행위로 인해 형이 확정되어 계약의 이행에 지장을 초래한 경우 6. 사업주 또는 트레이너가 재해 기타 사유로 인하여 본 계약 또는 개별계약의 내용을 이행하기 곤란하다고 상호 간 인정한 경우 7. 기타 사업주 또는 트레이너가 사회통념상 계약관계를 계속할 수 없을 정도의 책임 있는 사유가 존재하는 경우 <p>③ 트레이너가 본 계약을 해지하고자 하는 경우, 계약종료 30일 전에 사업주에 서면으로 통보해야 하며, 통보 불이행으로 인해 사업주에게 손실이 발생한 경우, 트레이너는 이를 배상하여야 한다</p>
주요해설		<p>■ 계약의 목적 달성이 불가능하거나 정상적인 계약 이행이 불가능한 경우를 해지사유로 규정함</p> <p>■ 위탁 업무를 불이행하거나 책임을 다하지 않은 트레이너에 대하여 계약을 해지할 수 있음</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 체육시설 및 종목의 특성을 고려하여 계약해지의 사유는 수정/변경이 가능함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 정당한 사유 없이 계약을 이행하지 않을 경우, 그에 합당한 불이익을 받을 수 있으므로 계약 내용을 성실히 이행하여야 함</p>
사업주 유의사항		<p>■ 트레이너가 특별한 사유 없이 계약 내용을 이행하지 않는 경우, 본 계약서를 통해 계약의 변경과 해지와 관련된 내용을 지정·합의할 필요가 있음. 다만, 계약의 변경과 해지의 기준이 상위법에서 금지하고 있는 사항들을 넘어서는 조건이어서는 안 됨. (하도급법 제8조(부당한 위탁취소의 금지 등), 제10조(부당반품의 금지), 제11조(감액금지), 제12조(물품구매대금 등의 부당결제 청구의 금지), 제12조의2(경제적 이익의 부당요구 금지), 제12조의3(기술자료 제공 요구 금지 등) 등)</p>

• 제14조(손해배상)

조항	필수	제14조(손해배상)
조항 세부 내용		<p>① 제13조의 계약의 해지는 손해배상에 영향을 미치지 아니한다.</p> <p>② 트레이너가 고의 또는 과실로 제13조제2항 각 호의 행위를 한 경우, 트레이너는 사업주에게 발생한 손해를 배상하여야 한다.</p> <p>③ 트레이너의 제13조제2항 각 호의 행위로 인하여 제3자에게 손해가 발생하여 사업주가 그 손해에 대하여 제3자에게 배상책임을 부담하게 되는 경우, 사업주는 트레이너에게 이에 상당하는 금액의 구상을 청구할 수 있다.</p>
주요해설		<p>■ 계약해지로 당사자 간 권리의무는 소멸됨(단, 계약해지로 당사자 간 계약관계가 종료된 경우라도 계약의 불이행 내지 해지에 따른 손해가 발생한 경우, 어느 일방 당사자는 귀책 당사자에게 계약관계의 종료와 상관없이 그 손해의 배상을 청구할 수 있음)</p> <p>■ 프리랜서 계약의 불이행에 따른 계약해지와 별도로 손해배상을 청구할 수 있음</p> <p>■ 트레이너의 의무위반 행위로 인하여 사업주에게 손해가 발생한 경우, 트레이너에게 손해 배상을 청구할 수 있으며, 트레이너의 의무위반 행위로 인하여 사업주가 제3자에게 손해 배상 책임을 부담하게 된 경우, 이에 대한 구상권을 행사할 수 있음</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 사업주와 트레이너 간 손해배상에 대한 내용을 명시하는 조항으로 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함</p> <p>■ 사업주 또는 트레이너 그 어느 한쪽에 일방적으로 유/불리하게 작성되지 않도록 유의하여야 함</p>

• 제15조(불가항력에 따른 계약종료)

조항	필수	제15조(불가항력에 따른 계약종료)
세부 조항내용		천재지변, 전쟁, 폭동, 감염병 등 불가항력적 사유로 사업주 또는 트레이너가 본 계약상의 의무를 이행할 수 없는 경우에는 상호합의하에 계약을 종료할 수 있다.
주요해설		<p>■ 조건에 따르거나 합의에 따른 것이 아닌 사유로 계약 수행이 불가능한 상태가 된 경우의 계약종료 사유임</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 불가항력에 따른 계약종료 조항으로 해당 내용을 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 운동 지도 활동 중 불가피한 상황으로 정상적인 트레이너의 업무수행이 불가능해진 경우, 계약을 종료할 수 있으며, 이때 트레이너는 사업주와의 계약에서 발생하는 손해배상 등에 귀속되지 아니함</p> <p>■ 단, 계약종료와 동시에 계약에서 받기로 한 수업료(프리랜서 수수료) 등의 권리도 소멸함</p>
사업주 유의사항		<p>■ 트레이너 업무 수행으로 인해 질병, 상해 등 트레이너의 책임으로 보기 어려운 경우, 계약을 종료할 수 있음</p> <p>■ 다만, 트레이너에게 손해배상을 청구할 수 없으며, 잔여 계약금 제공 의무도 소멸함</p>

• 제16조(비밀유지)

조항	필수 (수정가능)	제16조(비밀유지)
조항 세부 내용		사업주와 트레이너는 본 계약의 내용 및 본 계약과 관련하여 알게 된 영업비밀, 회원 정보 등 업무상의 비밀을 타인에게 누설하거나 공개해서는 아니 된다.
주요해설	■	트레이너와 사업주는 계약을 통해 혹은 계약기간 동안 취득한 상호 간 비밀사항을 타인에게 누설하지 않는 것을 원칙으로 함
수정/변경 유의사항	■	비밀유지에 대한 구체적인 사항을 정할 수 있음 (예시) 체육시설 재정 상황, 운영방침, 지도 방식, 홍보전략 등
트레이너 유의사항	■	업무상의 비밀이란 재정상황, 운영방침 등 일반적인 정보 이외에도 지도 방식, 홍보전략, 회원 정보 등 체육시설 관계자 외 제3자가 취득할 수 없는 모든 정보를 말함 ■ 트레이너가 사업주가 정한 비밀사항을 누설할 시, 해당 조항 위반 행위임 ■ 특히, 공개적인 상황(TV, 라디오, 신문기사 취재 등)에서는 보다 불리하게 작용할 수 있으므로 가급적 비밀사항은 언급을 자제하여야 함
사업주 유의사항	■	트레이너에 대한 비밀이란 트레이너의 약점 혹은 트레이너에게 손해가 될 수 있는 모든 사항을 의미함 ■ 사업주가 트레이너의 비밀사항을 누설할 시, 해당 조항 위반 행위임 ■ 체육시설의 특성에 따라 부속합의서 등을 통해 구체적으로 작성할 수 있음

• 제17조(종합소득신고 등)

조항	필수	제17조(종합소득신고 등)
조항 세부 내용		① 트레이너는 당해연도 소득에 대하여 익년도 5월말까지 종합소득신고를 하여야 한다. ② 트레이너는 자신의 책임과 비용으로 국민연금, 건강보험 등에 가입하여야 한다.
주요해설	■	각 종합소득세에 대해서는 트레이너 본인 책임을 원칙으로 함
수정/변경 유의사항	■	프리랜서 계약의 내용 중 종합소득세 및 보험은 트레이너가 스스로 가입해야 하는 사항으로 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함

• 제18조(퍼블리시티권 등)

조항	필수	제18조(퍼블리시티권 등)
조항 세부 내용		<p>① 퍼블리시티권은 사업주가 트레이너의 성명·초상·목소리·이미지·캐릭터 등을 상업적으로 이용하거나 제3자에게 상업적인 이용을 허락할 수 있는 권리를 의미하며, 사업주는 트레이너의 명예나 인격권을 훼손하는 방식으로 권리를 행사하여서는 아니 된다.</p> <p>② 사업주는 상업적 목적으로 트레이너를 활용하여 콘텐츠, 상품 등을 촬영·제작·송출·판매하고자 할 경우, 트레이너와 계약기간 중 사용료 또는 계약 종료 후 사용료, 사용기한, 사용범위 등에 관하여 사전에 별도로 합의하여야 한다.</p>
주요해설		<p>■ 퍼블리시티권이란, 특정인이 자신의 성명·초상·목소리·이미지·캐릭터 등을 상업적으로 이용하거나 제3자에게 상업적인 이용을 허락할 수 있는 권리를 의미함</p> <p>■ 일반적으로 촬영 콘텐츠가 체육시설과 그 서비스를 홍보하고, 정보를 제공할 목적으로 제작된 '업무상저작물'에 해당한다면, 해당 콘텐츠를 직접 만든 트레이너가 저작권을 갖는 것이 아니라 사업주가 저작권을 가지게 됨</p>
수정/변경 유의사항		<p>■ 퍼블리시티권과 관련된 기본사항으로 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함</p>
트레이너 유의사항		<p>■ 사업주와 퍼블리시티권과 관련하여 계약기간 중 사용료 또는 계약종료 후 사용료, 사용기한, 사용범위 등에 관하여 서면으로 해당 내용을 확인하고, 부속합의서를 작성하여야 함</p>
사업주 유의사항		<p>■ 사업주가 콘텐츠를 기획·제작하여 저작권을 보유하고 있더라도 출연하는 트레이너의 초상권을 상당 기간 지속해 무료로 사용하여 그 권리를 침해하는 것은 법적인 문제를 야기할 수 있음</p> <p>■ 따라서, 계약 종료 후 퍼블리시티권으로 인한 법적 분쟁을 방지하기 위해서는 다음의 사용료(출연료) 지급방식을 합의하여 서면으로 작성하여야 함</p> <p>예를 들어, 체육시설 홍보 콘텐츠를 제작하는 경우</p> <p>① 계약 기간 중 홍보 콘텐츠 촬영 전 트레이너에게 사용료를 지급하는 방식 (사전에 사용료를 지급한 경우, 해당 콘텐츠에 대한 트레이너의 초상권 등은 사업주에게 귀속됨)</p> <p>② 계약 종료 후 콘텐츠 사용기한 동안 소정의 사용료를 지급하는 방식 (사용료를 지급하지 않고, 지속해 무단 사용하는 경우 법적 문제를 야기할 수 있으므로 사용기한, 사용범위를 고려하여 사용료를 책정·지급할 것을 권장함)</p> <p>■ 다만, 콘텐츠의 성격 및 각 체육시설의 특성에 따라 트레이너의 출연 범위, 사용기한, 기여도 등 매우 다양한 조건이 있을 수 있으므로, 사업주는 별도의 노무·법률 상담을 통해 퍼블리시티권과 관련하여 적절한 법적 분쟁 방지체계를 갖출 것을 권장함</p>

■ 참고

한국저작권위원회 상담사례집 발췌

- 근로계약 혹은 프리랜서 계약에서 콘텐츠를 제작하고, 유튜브 등의 채널을 통해 이를 게재한 경우, 법인 등 사업주가 업무상저작물의 저작자가 되기 위해서는 법에서 정한 다음의 요건을 갖추어야 함
- ① 사업주 등이 저작물의 작성을 기획하였어야 합니다.
 - ② 사업주 등의 업무에 종사하는 사람에 의하여 작성되었어야 합니다.
 - ③ 업무상 작성하는 저작물이어야 합니다.
 - ④ 법인 등의 명의로 공표되는 것이어야 합니다.
 - ⑤ 계약 또는 근무규칙에 다르게 정한 내용이 없어야 합니다.
- 「저작권법」 제2조제2호, “저작자”는 저작물을 창작한 자를 말함
 - 「저작권법」 제2조제31호, “업무상저작물”이란 법인·단체 그 밖의 사용자(이하 “법인 등”이라 함)의 기획 하에 법인 등의 업무에 종사하는 자가 업무상 작성하는 저작물을 말함
 - 「저작권법」 제9조, 법인 등의 명의로 공표(컴퓨터프로그램 저작물은 제외)되는 업무상저작물의 저작자는 계약 또는 취업규칙 등에 달리 정한 것이 없는 경우에는 그 법인 등이 저작자가 됨
 - 「저작권법」 제10조, 저작자는 저작인격권과 저작재산권(이하 “저작권”이라 함)을 가지며, 저작권은 저작물을 창작한 때부터 발생함
- 만약, 당사자 간 실제 저작물의 작성자를 저작자로 하는 특약이 있다면 이에 따라 트레이너에게 저작권이 귀속됨. 따라서, 트레이너는 위 요건 중 ‘⑤ 계약 또는 근무규칙에 다르게 정한 내용이 없어야 합니다.’ 라는 요건에 충족하지 않기 위해 계약 또는 취업규칙 등에서 콘텐츠의 사용기한 혹은 계약 종료 이후의 사용에 대한 합의 사항 등을 별도로 정하여야 함

• 제19조(효력의 발생)

조항	필수	제18조(효력의 발생)
조항 세부 내용		본 계약서의 효력은 계약일로부터 발생한다.
주요해설	■ 프리랜서 계약의 특성상 본 계약의 효력 발생일을 나타냄	
수정/변경 유의사항	■ 프리랜서 계약의 기본사항으로 수정 없이 사용할 것을 권장함	

• 제20조(분쟁해결 및 소송관할)

조항	필수 (수정가능)	제19조(분쟁해결 및 소송관할)
조항 세부 내용		<p>① 사업주와 트레이너가 본 계약 및 개별 계약에 명시되지 않은 사항 또는 계약의 해석에 이견이 있는 경우, 상호 협의하여 해결하도록 노력하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 규정에도 불구하고 분쟁이 해결되지 않을 경우, 다음에서 선택하는 분쟁 해결의 방법에 따르기로 한다.</p> <p>1. 중재: 본 계약에서 발생하는 모든 분쟁은 대한상사중재원에 국내 중재 규칙에 따라 중재로 해결한다.</p> <p>2. 분쟁 조정: 한국공정거래조정원에 설치된 하도급분쟁조정협의회에 분쟁 조정 절차를 신청할 수 있다.</p> <p>3. 소송: 계약 당사자 쌍방의 관할 법원에 소송을 제기할 수 있다.</p>
주요해설	<p>■ 본 계약서에서 명시되지 않은 사항이나 다른 의견이 있는 경우, 원칙적으로 상호 협의를 통해 분쟁을 해결하도록 노력하여야 함</p> <p>■ 상호 협의에도 불구하고 부득이하게 해결되지 않는 경우 선택하는 분쟁 해결의 방법에 따라 해결할 수 있음</p>	
수정/변경 유의사항	■ 분쟁 해결과 관련된 기본사항으로 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함	
트레이너 유의사항	<p>■ 중재합의가 신속한 권리구제가 가능하다는 장점이 있으나, 중재합의를 하게 되면 나중에 법원에 소송을 제기하는 것이 제한될 수 있으므로, 중재합의는 신중하게 해야 함</p> <p>■ 소송은 분쟁해결의 확실한 방법이나 법적 분쟁의 장기화로 인하여 정신적 스트레스가 유발될 수 있다는 단점도 상존함</p> <p>■ 사업주와 분쟁 발생 시 자율적으로 분쟁을 마무리하는 것이 바람직함</p>	
사업주 유의사항	<p>■ 중재합의가 신속한 권리구제가 가능하다는 장점이 있으나 중재합의를 하게 되면 나중에 법원에 소송을 제기하는 것이 제한될 수 있으므로, 중재합의는 신중하게 해야 함</p> <p>■ 소송은 분쟁해결의 확실한 방법이나 법적 분쟁의 장기화로 인하여 정신적 스트레스가 유발될 수 있다는 단점도 상존함</p> <p>■ 트레이너와 분쟁 발생 시 자율적으로 분쟁을 마무리하는 것이 바람직함</p>	

• 제21조(부속합의)

조항	선택	제20조(부속합의)
조항 세부 내용	<p>① 사업주와 트레이너는 본 계약의 내용을 보충하거나, 본 계약에서 정하지 아니한 사항을 규정하기 위하여 부속합의서를 작성할 수 있다.</p> <p>② 제12조에 따른 계약 내용 변경 및 제1항에 따른 부속합의는 본 계약의 내용과 배치되거나 위반되지 않는 범위로 한정한다.</p>	
주요해설	<p>■ 표준계약서에 포함되지 않는 사항에 대해서는 부속합의서를 통해 구체적인 내용을 상호 간 지정·합의하여 기재할 수 있음 (예시) ▶ 용역 제공 일정표</p> <p>▶ 회원의 중도 환불 발생 시 수업료 조정 조건</p> <p>▶ 예약부도 발생 시 수업료 지급 비율</p> <p>▶ 지식재산권, 퍼블리시티권의 귀속 및 물품의 반환 관련 사항</p> <p>▶ 트레이너의 개인 영업으로 인한 시설사용료 등</p> <p>■ 단, 해당 부속합의서는 본 계약의 내용을 벗어나는 항목을 포함할 수 없음</p>	
수정/변경 유의사항	<p>■ 부속합의서가 필요한 경우에만 적용함</p>	

[작성 예시] 부속합의서

사업주와 트레이너는 본 계약서의 부속 문서로 다음과 같이 합의한다.

1. [용역 제공 일정표] 트레이너는 계약기간 동안 지정된 장소에서 다음의 업무일정표에 따라 수탁업무를 수행한다.

[업무일정표 (예시)]

계약기간	2023년 1월 2일 ~ 2023년 1월 1일 (365일)							
총 지도횟수	500회 지도							
지도일정표	월	화	수	목	금	토	일	비고
00시 00분 부터 00시 00분 까지	1회		1회		1회	휴무일	휴무일	
00시 00분 부터 00시 00분 까지		1회		1회				
00시 00분 부터 00시 00분 까지	1회		1회		1회			
00시 00분 부터 00시 00분 까지		1회		1회				
합계 (횟수)	2회	2회	2회	2회	2회			1주간 10회

2. -----

3. -----

※ 예약부도 발생 시 수업료 지급 비율(%): 개인 수업의 경우, 그룹 수업의 경우 등 기준을 세분화하여 명시할 것을 권장합니다.

※ 퍼블리시티권 사용료 지급: 계약 기간 중 사용료 또는 계약 종료 후 사용료, 사용 기간, 사용범위 등을 구체적으로 기재할 것을 권장합니다.

계약서명	필수	본 계약의 성립 및 내용을 증명하기 위하여 계약서 2부를 작성하고, 사업주와 트레이너는 상기 계약조항을 확인하고, 상호 서명 날인 후 각 1부씩 보관한다.
주요해설	<ul style="list-style-type: none"> ■ 계약서는 반드시 2부를 작성하여 사업주와 트레이너가 각각 서명 날인(도장) 한 뒤, 1부를 반드시 트레이너에게 교부하여야 함 	
수정/변경 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> ■ 반드시 상호 서명하고, 사업주와 트레이너가 각각 1부씩 보관하여야 한다는 내용으로 수정/변경 없이 적용할 것을 권장함 	

[부록]

운동트레이너 관련 법률 상식

운동트레이너 관련 법률 상식

1. 겸업금지

- 겸업이란, 트레이너가 주된 직업 외에 다른 일을 겸하여서 하는 것을 의미하며, 트레이너는 근로계약 기간 중 신의성실의 원칙에 따라 성실하게 근로를 제공할 성실의무가 있으므로 유튜브 제작, 외부 강의 등 근로제공에 지장을 줄 수 있는 겸업을 금지할 수 있는지가 문제가 되고 있음
- 원칙적으로 근로계약을 체결한 트레이너는 근로시간 이외에 사업장 밖에서의 행위에 대해 상법의 적용을 받는 상업사용인을 제외하고는 사생활 자유의 원칙에 따라 어떠한 제한도 받지 않음. 따라서, 근로시간 외의 겸업은 원칙적으로 허용됨
- 다만, 사업주가 체육시설 운영에 있어서 트레이너의 겸업으로 인하여 발생할 수 있는 업무상 지장을 예방하기 위하여 취업규칙에서 규정하거나, 특별히 당사자 간 합의한 경우, 합리적인 범위에서 트레이너의 겸업을 제한할 수는 있으며, 이를 위반한 트레이너에 대하여 징계 등의 조치를 취할 수 있음. 그 이유는 트레이너에게 근로계약의 부수적인 의무로서 성실의무가 존재하기 때문임
- 그러나 겸업으로 인하여 근로제공에 지장을 줄 가능성이 존재하지 않음에도 불구하고 합리적 범위를 넘어 전면적, 포괄적으로 겸업을 금지하는 것은 추후 법적 문제를 발생시킬 가능성이 있음. 따라서, 겸업으로 인하여 사업주에 대한 성실의무를 다할 수 없어 사회통념상 근로계약관계를 유지할 수 없는 경우에 한하여 제한적으로만 겸업을 금지할 수 있음

[참고] 관련 법원 판례와 행정해석

▶ 겸직 금지 부당

“원고는 참가인이 회사 재직 중임에도 불구하고 사적으로 다방영업을 수행하였다는 것을 징계사유로 들고 있으나, 근로자가 다른 사업을 겸직하는 것은 근로자의 개인능력에 따라 사생활의 범주에 속하는 것이므로 기업질서나 노무제공에 지장이 없는 겸직까지 전면적, 포괄적으로 금지하는 것은 부당하다.”

(서울행정법원 2001구7465, 2001.07.24.선고)

▶ 겸직 징계 가능

“인사규정과 같은 취업규칙에서 겸직을 당연면직 사유로 정하고 있다고 하더라도 이에 기한 면직처분이 유효하기 위해서는 근로기준법 제23조 제1항 소정의 정당한 사유로 인정돼야 할 것이므로, 실질적으로 근로자가 겸업을 통해 사용자에게 대한 성실의무나 충실의무에 반함으로써 사회통념상 더 이상 근로계약 관계를 유지할 수 없다고 볼 수 있는 경우에만 당연 면직시킬 수 있다고 해석함이 상당할 것이다.”

(서울행정법원 2000구22399, 2001.02.15.선고)

2. 경업금지

- 경업금지의무란, 트레이너가 근로관계 존속 중 경쟁 관계에 있는 곳에 취업하거나 그러한 업을 영위하는 것을 일정 기간 하지 않을 의무를 의미하며, 근로관계 존속 중에는 트레이너는 사용자의 이익을 현저하게 침해하는 행위를 하지 않아야 하므로 근로계약의 부수적 의무로서 경업금지의무가 발생함
- 따라서, 트레이너가 근로계약기간 중에 소속 체육시설의 사업과 경쟁적인 성격의 사업을 스스로 경영하거나 혹은 경쟁 관계에 있는 다른 체육시설에 근로를 제공하는 것은 경업금지의무에 위반되어 허용될 수 없음
- 그러나 경업금지의무는 근로계약의 부수적 의무이기 때문에 근로관계가 존속 중인 경우에 한하여 발생하며, 근로계약 기간에 습득한 업무상의 지식·경험·기술은 트레이너의 인격적 재산의 일부를 이루는 것으로서 근로계약 종료 후에 이를 활용하여 동종, 유사한 사업을 영위하거나 동종, 유사 업종의 기업에 재취업하는 것은 트레이너 개인의 직업 선택의 자유 및 근로권에 비추어 보았을 때 허용되는 것이 원칙임
- 다만, 당사자 간 별도의 경업금지 약정을 체결하여 근로관계 종료 이후에도 트레이너에게 경업금지 의무를 부담하게 할 수는 있음. 그러나 경업금지 약정을 통해 헌법상 보장된 트레이너의 직업 선택의 자유와 근로권 등을 지나치게 제한하거나 자유로운 경쟁을 부당하게 제한하는 경우에는 민법 제103조에서 정한 사회질서에 반하는 행위로서 당연히 무효가 된다는 것이 대법원 판례 법리의 일관된 입장임. 즉, 경업금지 약정을 체결하더라도 트레이너에게 약정기간 동안 임금 등을 지급하지 않는 경우 약정은 효력을 상실하게 되는 것이 일반적임
- 또한, 사업주와 트레이너가 별도의 경업금지 약정을 체결하지 않았다고 하더라도 영업비밀이 침해될 우려가 존재하는 경우, 사업주는 영업비밀 침해를 방지하기 위해 부정경쟁방지법에서 정하는 바에 따라 트레이너가 다른 회사에서 영업비밀과 관련된 업무에 금지하도록 하는 조치를 취할 수 있음

End of Docu.