

직장운동경기부 표준계약서 및 해설서

[선수(근로자) & 프리랜서(위수탁)]



대한체육회
Korean Sport & Olympic Committee

목 차

- 01 표준계약서 관계법령 —— 3p
- 02 직장운동경기부 표준계약서 [근로자용] —— 6p
- 03 직장운동경기부 선수 표준계약서 해설 및 가이드 [근로자용] —— 16p
- 04 직장운동경기부 선수 표준계약서 [프리랜서용] —— 49p
- 05 직장운동경기부 선수 표준계약서 해설 및 가이드 [프리랜서용] —— 59p

01

표준계약서
관계법령

[국민체육진흥법]

■ 국민체육진흥법

[국민체육진흥법 표준계약서 관계 법령] 본조 신설 2020년 8월 18일 | 시행 2021년 6월 8일

제10조의3(표준계약서의 작성 등) ① 국가는 직장에 설치·운영되는 운동경기부 (이하 “직장운동경기부”라 한다)가 소속된 기관 및 단체의 장과 직장운동경기부 선수가 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결할 수 있도록 표준계약서를 개발하고 이를 보급하여야 한다.

② 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장은 직장운동경기부 선수와 계약을 체결할 경우 **계약 당사자의 권리 및 의무에 관한 사항, 분쟁해결에 관한 사항 등 표준계약서상 필수 기재사항**을 포함하여 계약을 체결하여야 한다.

③ 지방자치단체의 장은 제2항에 따른 계약의 체결 현황, 내용 등 문화체육관광부령으로 정하는 사항을 문화체육관광부장관에게 매년 보고하여야 한다.

④ 문화체육관광부장관은 제3항에 따라 보고된 계약이 불공정하다고 인정할 때에는 그 직장운동경기부가 소속된 기관 및 단체의 장에게 시정을 요구할 수 있다.

⑤ 제2항 및 제3항에 따른 구체적인 내용은 문화체육관광부령으로 정한다.

■ 국민체육진흥법 시행규칙

[국민체육진흥법 시행규칙 표준계약서 관계 조항] 본조 신설 2020년 8월 18일

제3조의2(표준계약서의 개발·보급 등) ① 문화체육관광부장관은 법 제10조의3제1항에 따른 표준계약서를 고용노동부장관 및 공정거래위원회와 협의하여 개발하고, 이를 직장에 설치·운영되는 운동경기부(이하 “직장운동경기부”라 한다)가 소속된 기관 및 단체에 보급해야 한다.

② 법 제10조의3제2항에 따른 표준계약서상 필수 기재사항은 다음 각 호의 사항으로 한다.

1. 계약 당사자
2. 계약 기간
3. 업무의 범위
4. 계약 당사자의 권리 및 의무에 관한 사항
5. 계약 금액
6. 계약의 효력 발생, 변경 및 해지
7. 손해배상에 관한 사항
8. 계약 불이행의 불가항력 사유
9. 분쟁해결에 관한 사항
10. 고용보험 등 사회보험에 관한 사항(근로계약의 경우만 해당한다)

③ 법 제10조의3제3항에서 “계약의 체결 현황, 내용 등 문화체육관광부령으로 정하는 사항”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

1. 직장운동경기부 선수의 계약 체결 현황
2. 제2항 각 호에 따른 표준계약서상 필수 기재사항의 누락 여부
3. 다음 각 목의 사항에 대한 준수 여부(근로계약의 경우만 해당한다)
 - 가. 「근로기준법」 제17조 및 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조에 따른 근로조건의 명시
 - 나. 「근로기준법」 제43조에 따른 임금 지급
 - 다. 「근로기준법」 제56조에 따른 연장·야간 및 휴일 근로에 대한 임금 지급
 - 라. 「근로기준법」 제57조에 따른 보상 휴가제
 - 마. 「근로기준법」 제60조에 따른 유급휴가

02

직장운동경기부
표준계약서
[근로자용]

기관/단체/기업로고 사용

[유의사항]

직장운동경기부 선수 표준계약서의 내용 중 원칙적으로 불필요한 조항은 없습니다. 단, 실제 직장 선수간의 계약서 작성 과정에서는 표준계약서를 수정/변경하여 사용하는 경우가 다수이므로, 본 해설서에서는 표준계약서 조항을 아래와 같이 구분하여 표기 하였습니다.

필수	표준근로계약서의 핵심사항이며, 수정/변경/삭제 불가
필수(수정가능)	필수조항이지만 법률에서 규정하고 있는 범위 내에서 조항의 수정/변경이 가능
선택	계약서 작성 시 불필요한 경우 삭제 가능

필수 조항은 계약 당사자들의 권리와 의무를 정하는 계약서의 핵심 내용이므로, 수정/ 변경하여 작성하고자 할 경우, 관련 법률에 위배되지 않도록 주의하여 계약서를 작성하시기 바랍니다.

직장운동경기부 선수 표준계약서

[직장운동경기부 운영 단체] _____ (이하 “직장운동경기부” 라 한다) [와, 과]

[직장운동경기부 선수] _____ (이하 “선수” 이라 한다) [는, 은]

직장운동경기부와 선수는 다음과 같이 근로계약¹⁾을 체결하고 상호 성실히 이를 이행할 것을 약정한다.

제1조(목적)

본 계약은 직장운동경기부 소속 선수가 선수로서 선수활동을 하고, 직장운동경기부는 그에 대한 대가로 급여 등 금품을 지급하는 데 있어 필요한 권리와 의무사항을 정하고, 직장운동경기부와 선수 간 상호 이익과 발전을 도모함을 목적으로 한다.

제2조(정의)

- ① “직장운동경기부”는 「국민체육진흥법」 제2조에 의거하여 전문체육 선수와 지도자로 구성된 직장의 운동부로서, 대한체육회 「경기인 등록규정」 제2조제13호에 따라 전문선수 및 지도자와 근로계약관계를 맺고 있는 운동경기부를 말한다.
- ② “선수”는 대한체육회 회원종목단체에 전문선수로 등록한 자로서, 직장운동경기부와 근로계약관계를 맺고 있는 자를 말한다.

제3조(계약기간 및 적용범위)

- ① 계약기간은 0000년 00월 00일부터 0000년 00월 00일까지로 하며, 본 계약기간 만료와 동시에 직장운동경기부와 선수의 모든 근로관계는 자동으로 종료된다.
- ② 직장운동경기부가 대회 규정, 직장운동경기부 구성 요건, 선수 자격 등 대회 참가 등을 위해 필수적으로 동의해야하는 약관 또는 계약을 규정(경기인 등록규정 등)하여야 하는 경우, 본 계약보다 해당 약관 또는 계약이 우선한다. (확인: 선수 _____ 서명)

1) 본 계약은 직장운동경기부를 운영하고 있는 단체와 선수간의 계약사항을 정한 것으로, 계약서 상 “직장운동경기부”는 실제 그 직장운동경기부를 운영하고 있는 단체를 의미한다.

제4조(담당업무 및 선수활동의 범위)

- ① 선수의 담당업무는 다음 각 호의 활동을 말한다.
 1. 직장운동경기부와 약정한 각종 직장운동경기부 대회참가
 2. 직장운동경기부와 약정한 훈련참가
 3. 직장운동경기부와 약정한 광고 및 미디어 출연 등 영리활동
 4. 직장운동경기부와 약정한 직장운동경기부 운영의 부대활동 (단, 직장운동경기부 관련 광고 및 홍보 활동, 사회봉사 및 공익 협찬, 팬서비스 활동, 시상식 등 제1호 및 2호와 밀접하게 관련된 것으로 한정한다.)
- ② 근무지(근무장소): _____
- ③ 제1항에도 불구하고 구체적인 선수활동 범위는 직장운동경기부와 선수가 부속 합의서에서 달리 정할 수 있다.

제5조(근로시간 및 휴게시간)

- ① 근무일은 월요일~토요일까지 주 6일로 정하고 근무 시간은 09:00부터 17:40분까지로 한다. (1일 근무시간 6시간 40분 기준)
- ② 휴게시간은 12:00~14:00(2시간)으로 하며 중식시간을 포함한다.
- ③ 선수 담당업무의 고유 특성을 고려하여, 직장운동경기부는 선수와 상호 합의 하에 근로기준법 등 노동관계법령의 규정 범위 내에서 근로시간 및 휴게시간 등을 대회 사정 및 근무여건 등에 따라 이를 조정·변경할 수 있다.
- ④ 직장운동경기부는 선수 동의하에 근로기준법 등 노동관계법령의 규정 범위 내에서 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 하게 할 수 있다.
- ⑤ 업무의 특성상 출장 기타의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 때에는 사업장 밖에서 근무한 시간은 특별한 지시를 하지 않는 한 표준계약서 제5조에서 정한 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 보며, 이 경우 그 업무에 관하여 선수대표(근로기준법 제24조제3항에 따른 “근로자대표”를 말한다. 이하 같다)와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.
- ⑥ 제4항에 따른 직장운동경기부의 지시로 인한 연장, 야간, 휴일근로 외에 선수가 근무 중 연장근로 등을 하는 경우에는 반드시 직장운동경기부의 승인·동의를 득하여야 하며, 직장운동경기부의 승인·동의를 득하지 않고 실시한 임의근로는 근로시간으로 보지 아니한다. (확인: 선수 _____ 서명)
- ⑦ 직장운동경기부와 선수는 제4항에 따른 연장, 야간, 휴일근로 등에 대하여 근로기준법상 가산임금을 지급하는 것에 대체하여 같은 법 제57조에 따라 직장운동경기부와 선수 대표와의 서면합의에 따라 보상휴가를 실시 할 수 있다. (확인: 선수 _____ 서명)

제6조(유급휴일)

- ① 선수가 1주 동안 소정의 근로일수를 개근한 경우 유급주휴일(일요일)을 1주일에 1일씩 부여한다. 다만 주중에 결근이 있는 주휴일은 무급으로 한다.
- ② 근로자의 날
- ③ 관공서의 공휴일에 관한 규정 제2조 각호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일
- ④ 직장운동경기부는 업무상 사정이나 부득이한 사유가 발생할 경우 제1항의 유급휴일을 다른 날로 대체할 수 있다.

제7조(직장운동경기부의 일반적 권리 및 의무 등)

- ① 직장운동경기부는 선수에게 본 계약서 제4조제1항 각호의 선수활동을 성실히 이행할 것을 요구할 수 있다.
- ② 직장운동경기부는 선수에게 활동의 대가를 지급하여야 한다. 그 대가는 정기적으로 지급하는 급여, 사전에 결정된 비율에 따라 분배하는 상금, 그 외 영리활동 등으로 얻는 수익 중에서 분배의 대상으로 하기로 한 것 등으로 구성된다.
- ③ 직장운동경기부는 선수가 대회참가와 훈련에 집중할 수 있도록 환경과 관리를 지원한다.
- ④ 직장운동경기부는 선수가 선수로서의 자질과 인성을 갖추는 데 필요한 교육을 제공하여야 하고, 선수에게 업무수행 중 발생한 부상 또는 질병 등이 발견될 경우 선수의 동의하에 적절한 치료 등을 지원하여야 한다.
- ⑤ 직장운동경기부는 선수가 직장운동경기부(그 소속 임직원을 포함한다) 또는 다른 선수로부터 성폭력, 성추행, 성희롱, 그 밖에 성적인 범죄를 당한 경우 계약을 해지하지 않고 그 내용을 스포츠윤리센터에 신고하여 분쟁을 해결할 수 있다.
- ⑥ 직장운동경기부는 선수에게 다음 각 호에 대한 내용을 지시하여서는 아니 된다.
 - 1. 문화체육관광부고시 제2019-54호 지정 금지약물 복용, 승부조작, 심판매수, 부정참가 등 스포츠의 공정성을 훼손하는 행위
 - 2. 금품수수, 횡령 배임, 회계부정, 직무태만, 음주운전, 음주소란 행위, 불법도박 등 각종 비위 행위
 - 3. 타 선수의 자유를 침해하는 행위
 - 4. 타 선수에게 폭력·성폭력 등의 가해를 행하는 행위
 - 5. 타 직장운동경기부의 명예를 훼손하는 행위
 - 6. 대한체육회, 시도체육회, 회원종목단체에서 규정하고 있는 각종 위반 행위 등

제8조(선수의 일반적 권리 및 의무 등)

- ① 선수는 직장운동경기부와 약정된 후원금, 기타 약정이나 대회규정에 의한 상금, 기타 영리활동으로 인한 수익 중 선수에게 지급하기로 약정한 보상 등을 청구할 수 있다.
- ② 선수는 자신이나 다른 선수에 대한 직장운동경기부의 지시가 명백한 인격적·신체적 침해라고 판단 되는 경우, 직장운동경기부의 지시를 거부할 수 있다.
- ③ 선수는 훈련활동에 있어서 훈련의 방법이나 훈련설비의 신설 및 교체에 대한 의견을 직장운동경기부에 제시할 수 있다.
- ④ 선수는 자신의 재능과 실력을 최대한 발휘하여 선수활동을 하여야 하며, 계약기간 동안 제4조제1항의 선수활동에 성실하게 참가하고 직장운동경기부와 협의되지 않은 선수활동을 해서는 아니 된다.
- ⑤ 선수는 다음 각 호의 행위를 해서는 아니 된다.
 1. 문화체육관광부고시 제2019-54호 지정 금지약물 복용, 승부조작, 심판매수, 부정참가 등 스포츠의 공정성을 훼손하는 행위
 2. 금품수수, 횡령 배임, 회계부정, 직무태만, 음주운전, 음주소란 행위, 불법도박 등 각종 비위 행위
 3. 타 선수의 자유를 침해하는 행위
 4. 타 선수에게 폭력·성폭력 등의 가해를 행하는 행위
 5. 소속 또는 타 직장운동경기부의 명예를 훼손하는 행위
 6. 대한체육회, 시도체육회, 회원종목단체에서 규정하고 있는 각종 위반 행위 등
- ⑥ 선수는 계약기간 중 직장운동경기부의 사전 동의 없이 제3자와 본 계약과 동일하거나 유사한 계약을 체결하거나 논의하는 등 본계약을 부당하게 파기 또는 침해하는 행위를 하여서는 아니된다. 또한 직장운동경기부 내의 다른 선수의 계약을 알선하거나 대행하는 행위를 하여서는 아니 된다.
- ⑦ 선수는 직장운동경기부가 선수에게 지급한 단체복을 착용 또는 사용을 지시받은 경우 단체복을 착용 혹은 사용하여야 한다. 단, 상호 간의 협의를 통해 착용 혹은 사용하지 않을 수 있다.

제9조(급여 및 지급방법, 시기 등)

- ① 계약 급여는 기본급(한글) 원(W000,000,000)과 OO수당(한글) 원(W000,000,000원) 으로 구성된 일급(한글) 원(W000,000,000)으로 하고, 그 지급방법은 직장운동경기부가 매월OO일, (한글) 원(W000,000,000)을 선수가 지정한 본인 명의 계좌에 입금하여 지급하는 것으로 한다.
- ② 직장운동경기부는 본 계약기간 동안 선수가 본 계약에 따른 의무를 이행하는 대가로 제1항의 급여를 지급한다. 직장운동경기부와 선수는 급여액 또는 조건부 상여금 지급의 경우 그 지급조건과 급여가 복수의 지급사유로 구성될 경우의 그 내역에 대하여 자유롭게 정할 수 있다.
- ③ 직장운동경기부는 선수에게 급여를 제1항에서 정한 지급일에 지급하여야 한다. 단, 조건부 상여금이나 지급사유가 다른 지급액은 그 각 조건이나 지급사유 기준을 충족한 자에 한하여 지급한다.
- ④ 결근, 지각, 조퇴 등으로 제4조제1항의 활동을 하지 아니한 기간(시간)에 대하여는 급여를 지급하지 아니할 수 있다.

제10조(대회참가활동으로 인한 상금)

- ① 선수가 속한 직장운동경기부가 대회에 참가하여 상금을 수령하는 경우 대회 주최자가 정한 상금의 분배 기준을 따른다.
- ② 제1항과 달리 대회 주최자가 상금의 분배에 대하여 정하고 있지 아니한 경우, 직장운동경기부는 상금 수령액 총액 중 [별지] 에서 합의한 비율에 따른 금원을 선수에게 상금으로 지급한다. 다만, 상금을 수령해야 할 선수가 다수인 경우, 이들 사이의 분배비율은 직장운동경기부와 선수 간 합의를 통해 별도로 정한다.

제11조(영리활동)

선수의 영리활동 참가로 인해 직장운동경기부가 수익을 얻는 경우, 직장운동경기부와 선수는 그 수익에 대하여 분배여부 및 분배비율에 관하여 별도로 합의한다.

제12조(비용의 부담 등)

- ① 직장운동경기부는 권한 범위 내에서 선수의 선수활동에 필요한 능력의 습득 및 향상을 위한 교육(훈련)에 소요되는 제반비용을 원칙적으로 부담하며, 선수의 의사에 반하여 불필요한 비용을 선수에게 부담시켜서는 아니 된다.
- ② 대회 활동으로 인한 상금 혹은 영리활동에 대한 금품지급 계약이 이루어져 있을 경우, 직장운동경기부는 상금 혹은 영리활동을 통한 금품을 지급과 동시에 금품의 산정 자료 (총 수입과 비용공제내용 등을 증빙할 수 있는 자료)를 선수에게 제공하여야 한다.
- ③ 직장운동경기부와 선수는 각자의 소득에 대한 세금을 각자 부담한다.

제13조(사회보험 등의 공제)

- ① 직장운동경기부는 선수에게 지급하는 급여에서 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험, 소득세 및 주민세 등 법령이 정하는 세금을 공제하고 지급한다.
- ② 제1항에도 불구하고 선수의 요청에 의해 이를 공제하지 아니하는 경우, 추후 발생하는 법적 분쟁으로 인한 각종 세금 및 사회보험료 소급분 및 가산금에 대하여는 선수가 이를 부담한다.

제14조(지식재산권 등)

- ① 직장운동경기부는 계약기간 중 선수의 본명, 사진, 초상, 필적 그 밖에 선수의 동일성(identity)을 나타내는 일체의 것을 사용하여 작성한 저작물, 상표 및 디자인 등 지식재산을 직장운동경기부의 이름으로 등록하거나 선수의 선수활동 또는 직장운동경기부의 업무와 관련하여 이용 (제3자에 대한 라이선스 포함)할 수 있는 독점적인 권리를 갖는다. 다만 직장운동경기부와 선수는 별도 합의를 통하여 계약기간 동안 지식 재산권의 귀속 주체를 추가하거나 변경할 수 있다.
- ② 직장운동경기부는 계약기간이 종료된 이후에는 제1항에 따른 모든 권리를 선수에게 이전하여야 한다. 다만 직장운동경기부가 지식재산권의 생성에 상당한 비용을 투자하는 등 특별한 기여를 한 경우, 선수와 합의를 통해 계약 종료 후에도 선수로부터 동의를 받은 방법 및 조건의 범위 내에서 직장운동경기부에서 지식재산을 사용할 수 있도록 한다.
- ③ 직장운동경기부는 제1항 및 제2항의 권리를 행사함에 있어 선수의 명예나 기타 선수의 인격권이 훼손되는 방식으로 행사하여서는 아니 된다.

제15조(연차유급휴가)

- ① 근속년수, 출근율 및 개근 여부에 따라 근로기준법 제60조에 따른 연차유급휴가를 부여한다.
- ② 직장운동경기부는 업무의 특수성을 고려하여 선수대표와 서면합의를 통해 특정 근무일에 휴무하게 함으로써 연차유급휴가를 대체할 수 있다.
- ③ 위 규정된 사항 외에 연차유급휴가와 기타 휴가 등에 관한 사항은 직장운동경기부의 규정에 따른다.

제16조(계약내용의 변경)

- ① 본 계약내용 중 일부를 변경할 필요가 있는 경우에는 직장운동경기부와 선수의 서면합의에 의하여 변경할 수 있으며, 그 서면합의에서 달리 정함이 없는 한, 변경된 사항은 그 다음 날부터 효력을 가진다.
- ② 변경된 계약서는 변경 성립 및 내용을 증명하기 위하여 계약서 2부를 작성하고, 직장운동경기부와 선수가 서명 날인 후 각 1부씩 보관한다.

제17조(권리 등의 양도)

직장운동경기부는 권리 등의 양도가 발생하기 이전에 선수에게 해당 사실을 고지하고, 선수와 합의를 거쳐(또는 선수의 동의를 받아) 본 계약상 권리 또는 지위의 전부 또는 일부를 제3자에게 양도할 수 있다. 일부양도에는 선수와의 권리의무관계는 양도인에게 여전히 귀속하는 임대를 포함한다.

제18조(계약의 해지)

① 직장운동경기부와 선수는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우 본 계약의 전부 또는 일부를 해지할 수 있다.

1. 직장운동경기부의 사실상의 파산, 기타 천재지변 등 불가항력적인 사정으로 인하여 본 건 계약의 이행이 더 이상 불가능할 경우
2. 선수가 사망 또는 질병과 같은 건강상의 이유 등으로 계약 내용을 이행할 수 없다고 인정될 경우
3. 직장운동경기부의 정당한 지시에도 선수가 지속적으로 불응하거나 선수의 능력이 부족하여 계약 내용을 이행할 수 없다고 인정되는 상당한 이유가 있는 경우
4. 직장운동경기부(그 소속 임직원을 포함한다) 또는 선수가 상대방에게 관련법률에 따른 성희롱, 성폭력 범죄를 저지른 경우

② 직장운동경기부 또는 선수는 어느 일방당사자가 본 계약의 내용을 이행하지 아니하거나 위반하는 경우 1주간의 기간을 정하여 그 이행을 최고하고, 위 기간 내 이를 시정하지 아니하는 경우 그 기간이 경과한 시점에 본 계약의 전부 또는 일부를 해지할 수 있다.

③ 직장운동경기부 또는 선수는 자신의 귀책사유로 인해 상대방에게 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 있다. 이때 제1항의 해지는 손해배상청구에 영향을 주지 아니한다.

제19조(불가항력에 따른 계약종료)

선수가 선수활동으로 인하여 질병에 걸리거나 상해를 당하거나 자신의 책임이 아닌 사유로 명백히 선수활동을 계속하기 어려운 사정이 발생한 경우 본 계약을 종료 할 수 있다. 단, 직장운동경기부는 선수에게 잔여 급여 일부 혹은 전부를 지급할 수 있다.

제20조(비밀유지)

직장운동경기부와 선수는 본 계약의 내용 및 본 계약과 관련하여 알게 된 상대방의 업무상의 비밀을 제3자에게 누설해서는 아니 된다. 이 비밀유지의무는 계약기간 종료 후에도 유지된다.

제21조(분쟁해결)

① 본 계약에서 발생하는 모든 분쟁은 선수와 직장운동경기부가 상호 자율적으로 해결하도록 노력한다.

② 제1항에 따라 분쟁이 해결되지 아니하는 경우 다음의 방법을 통하여 분쟁을 해결할 수 있다.

1. 중재법에 의하여 설치된 대한상사중재원의 중재(仲裁)
2. 민사소송법 등에 따른 법원에서의 소송(訴訟)

③ 근로계약에서 발생하는 문제에 관한 분쟁, 제2항제2호에 규정된 소송은 민사소송법에 따른 관할법원에서 처리한다.

제22조(부속 합의)

- ① 직장운동경기부와 선수는 본 계약의 내용을 보충하거나, 본 계약에서 정하지 아니한 사항을 규정하기 위하여 부속 합의를 작성할 수 있다.
- ② 제16조에 따른 계약내용의 변경 및 제1항에 따른 부속 합의는 본 계약의 내용과 배치되거나 위반하지 않는 범위로 한정한다.

제23조(기타)

본 계약서에 명시하지 아니한 사항에 대해서는 근로기준법 등 노동관계법령 및 일반관례에 따른다.

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

0000년 00월 00일

직장운동경기부 운영단체(사용자)	
주 소	
회사명	
대표자	(인)

선수(근로자)	
주 소	
생년월일	
성 명	(인)

[첨부]1. 부속 합의서

[별지]1. 대회의 상금은 직장운동경기부와 선수가 각각 직장운동경기부 00%, 선수 00% 비율로
분배하기로 한다.

03

**직장운동경기부
선수 표준계약서
해설 및 가이드**
[근로자용]

직장운동경기부 표준계약서 해설지침

I. 표준계약서 해설 및 가이드 개요

1. 표준계약서 해설 및 가이드의 목적

- 표준계약서 해설 및 가이드를 통해 표준계약서 조항별 해석과 취지를 설명하고, 수정/변경이 가능한 조항에 대해 예시를 제공하여, 선수와 직장운동경기부 운영단체(직장운동경기부 소속단체 내지 직장을 의미하며, 이하 '직장운동경기부'라 한다)간 계약서 작성 시 중점적으로 확인하여야 하는 부분에 대한 해설과 안내 목적으로 제작함
- 선수과 직장운동경기부 사이에서 표준계약서가 오용 될 수 있는 부분에 대한 해설을 통하여, 상호 발전과 법적분쟁의 사전 방지 효과를 기대함
- 표준계약서(근로계약) 체결에 따라 직장운동경기부 및 선수는 사용자와 근로자의 지위를 갖게 되는바, 근로기준법 등 노동관계법령의 규율을 받게 되어 위 계약 내용에 법령상 준수하여야 하는 사항 등을 기재함으로써 법령 저촉 사항을 최소화 하고자 함

2. 표준계약서 내용

구 분	세부내용
필수 필수(수정가능) 선택	표준계약서의 조항에 대하여 ▶필수: 필수조항으로 수정/변경/삭제불가 ▶필수(수정가능): 필수조항이지만 일부 수정가능 ▶선택: 해당조항의 적용여부 선택(표준근로계약서내에서 삭제가능)으로 구분, 적용
조항	표준계약서 내 조항명(근로계약서 기재사항)
조항세부내용	표준계약서 내 기재사항(근로계약서 기재사항)
주요해설	조항의 취지와 목적, 기타 설명안
수정/변경 유의사항	실제 계약시 조항 변경의 예시, 추가할 수 있는 내용 등
선수 유의사항	해당 조항에서 특히 선수 고려/주의사항 안내
직장 유의사항	해당 조항에서 특히 직장운동경기부 고려/주의사항 안내

II. 표준계약서의 목적

1. 직장운동경기부 선수 표준계약서의 취지

- 직장운동경기부 선수 표준계약서는 국민체육진흥법 제10조3에 따라, 직장운동경기부와 선수가 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결할 수 있도록 근로관계법률 전문가, 체육계, 고용노동부, 공정거래위원회 등 각계의 다양한 의견과 검토를 바탕으로 마련되었음
- 직장운동경기부 선수 표준계약서 제정은 스포츠 분야에서 공정한 계약문화를 확산하고 선수들의 인권을 보호하기 위한 첫걸음으로서의 큰 의미를 지니고 있음
- 선수들의 활동 형태에 따라 계약을 체결 할 수 있도록 근로자용, 비전속용 표준계약서 2종을 개발·고시하였으며, 표준계약서에서는 ▲계약당사자 ▲계약 기간 및 효력 ▲업무·과업의 범위 ▲계약금액 ▲계약의 변경 및 해지 ▲손해배상 관련 사항 ▲계약 불이행의 불가항력 사유 ▲분쟁 해결에 관한 사항 ▲고용보험 등 사회보험에 관한 사항(근로자용) 등 법적으로 반드시 포함하여야 하는 내용을 명시하였음
- 선수는 개인과 직장운동경기부와와의 공동의 목표 달성을 위하여, 직장운동경기부 지도자(감독, 코치)의 지시에 따라 성실하게 선수활동(훈련, 대회참가)을 수행하여야 함
- 직장운동경기부는 사용자로서 근로자인 선수에게 연봉(급여)을 지급하고, 적절한 훈련환경(용품 지급, 지도, 매니지먼트 등)을 제공하는 등 선수가 최선의 기량을 발휘할 수 있도록 지원하여야 함
- 선수는 근로자로서 연봉(급여)과 훈련 환경 등을 제공받아 안정적 선수생활을 영위하고, 직장운동경기부는 선수단 운영을 통해 단체 위상의 제고와 선수로부터 일시적으로 양도받은 권리를 통해 새로운 가치 창출이 가능함

근로자용 표준계약서 조항별 해설 및 가이드

구 분	조항명
필수	제1조 (목적)
필수(수정가능)	제2조 (정의)
필수(수정가능)	제3조 (계약기간 및 적용범위)
필수(수정가능)	제4조 (담당업무 및 선수활동의 범위)
필수(수정가능)	제5조 (근로시간 및 휴게시간)
필수(수정가능)	제6조 (유급휴일)
필수(수정가능)	제7조 (직장운동경기부의 일반적 권리 및 의무 등)
필수(수정가능)	제8조 (선수의 일반적 권리 및 의무 등)
필수(수정가능)	제9조 (급여 및 지급방법, 시기 등)
선택(부속합의)	제10조 (대회참가활동으로 인한 상금)
선택(부속합의)	제11조 (영리활동)
필수(수정가능)	제12조 (비용의 부담 등)
필수	제13조 (사회보험 등의 공제)
필수(수정가능)	제14조 (지식재산권 등)
필수	제15조 (연차유급휴가)
필수	제16조 (계약내용의 변경)
선택	제17조 (권리 등의 양도)
필수(수정가능)	제18조 (계약의 해지)
필수	제19조 (불가항력에 따른 계약종료)
필수(수정가능)	제20조 (비밀유지)
필수	제21조 (분쟁해결)
선택	제22조 (부속 합의)
필수	제23조 (기타)
필수	계약서명/날인

■ 조항 세부 내용 해설

• 제1조(목적)

조 항	필 수	제1조(목적)
조항 세부내용		본 계약은 직장운동경기부 소속 선수가 선수로서 선수활동을 하고, 직장운동경기부는 그에 대한 대가로 급여 등 금품을 지급하는 데 있어 필요한 권리와 의무사항을 정하고, 직장운동경기부와 선수 간 상호 이익과 발전을 도모함을 목적으로 한다.
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 본 계약서의 모든 내용은 직장운동경기부와 선수의 상호 이익과 발전을 위한 대책과 방법을 세우는 데에 그 목적이 있음 • 선수는 선수활동(근로)을 제공하고, 직장운동경기부는 선수활동(근로)의 대가인 임금(급여)을 지급하는 관계라는 내용이 계약서의 핵심내용임을 보여주고 있음
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 계약의 목적을 명확하게 하는 내용으로 내용의 수정/변경 없이 사용하기를 권장함

• 제2조(정의)

조 항	필수(수정가능)	제2조 (정의)
조항 세부내용		<p>① “직장운동경기부”는 「국민체육진흥법」 제2조에 의거하여 전문체육 선수와 지도자로 구성된 직장의 운동부로서, 대한체육회 「경기인 등록규정」 제2조제13호에 따라 전문선수 및 지도자와 근로계약관계를 맺고 있는 운동경기부를 말한다.</p> <p>② “선수”는 대한체육회 회원종목단체에 전문선수로 등록된 자로서, 직장운동경기부와 근로계약관계를 맺고 있는 자를 말한다.</p>
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 본 표준계약서에서 사용하고 있는 주요 용어의 정의를 보여주고 있음
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 계약 당사자 간의 정의를 명확하게 보여주고 있음 • 직장운동경기부, 직장, 선수의 정의에 대해서 일부 수정/변경이 가능하나, 본 표준계약서의 내용보다 더 상세하게 기술하는 수준에서만 가능함 • 수정내용이 근로관계법령이나 관련 규정과 상충하는 경우 근로계약 내용이 무효가 될 수 있음
선수 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 정의에서 직장운동경기부와 선수의 정의가 명확하게 기재되었는지 확인하여야 함
직장 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부와 선수의 정의에 대해 수정/변경이 가능하나, 임의로 수정한 내용이 근로관계법령이나 관련 규정과 상충하지 않는지 확인하여야 함

• 제3조 (계약 기간 및 적용범위)

조 항	필수(수정가능)	제3조 (계약 기간 및 적용범위)
조항 세부내용	<p>① 계약기간은 0000년 00월 00일부터 0000년 00월 00일까지로 하며, 본 계약기간 만료와 동시에 직장운동경기부와 선수의 모든 근로관계는 자동으로 종료된다.</p> <p>② 직장운동경기부가 대회 규정, 직장운동경기부 구성 요건, 선수 자격 등 대회참가 등을 위해 필수적으로 동의해야하는 약관 또는 계약을 규정(경기인 등록규정 등) 하여야 하는 경우, 본 계약보다 해당 약관 또는 계약이 우선한다.</p> <p>(확인: 선수 _____ 서명)</p>	
주요해설	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자인 직장운동경기부와 근로자인 선수 간 상호 합의된 계약 기간에 대해 보여주고, 상호 근로계약관계를 확인함으로써 계약기간을 보장하며, 계약기간 종료 이후 근로자의 의사에 반하는 강제근로의 금지를 나타냄 • 직장운동경기부와 선수는 근로계약 체결을 통한 근로의 제공 및 이에 대한 대가(임금) 지급과 관련하여, 본질적으로 대회참가 등을 그 주요한 목적 내지 특성으로 하고 있음 • 따라서 대회참가를 위한 선수자격 요건, 대회 주최 측이 요구하는 기타 자격요건 등은 위 근로계약 내지 근로기준법에 의해 규율되거나 그 내용이 구체화될 수 없는 성질의 것일 수도 있으므로 대회 주최 측이 설정한 약관 내지 계약이 적용된다는 취지의 규정을 명시함으로써 주요한 근로제공의무(대회참가 등)의 원활한 수행을 도모하고자 함 • 다만, 대회 주최 측이 설정한 약관 내지 계약의 경우에도 근로기준법을 위반하는 경우는 무효가 될 수 있음을 유의하여야 함 	
수정/변경 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 근로계약기간 설정 관련: 기간의 정함이 없는 근로자, 기간의 정함이 있는 근로자(기간제근로자), 무기계약직 등으로 근로계약을 체결하는 것이 가능함 • 참고사항 : 본 표준근로계약서 개발을 위한 공개공청회 및 전문가 토론회 시 <ol style="list-style-type: none"> 1. 선수의 경기력 향상과 역량발휘 등을 위하여 현 1년 단위 계약을 2년 단위로 표준화하자는 의견 2. 근로계약서 작성 시 문서의 내용을 이해하기 어려운 측면이 있어 먼저 계약서를 선수에게 전달해주자는 의견 3. 선수의 재계약 내지 해지 시 선수 스스로 경력관리를 설계할 수 있도록 관련 사항을 근로계약서에 명시하자는 의견 등이 있었음 <p>* 하지만, 기간제법상 2년을 초과하는 계약을 체결할 때에는, 의무고용의 문제와 직장운동경기부의 예산 및 재원의 문제 등 여러 사정을 고려하여 각 직장운동경기부의 자율에 맡기되, 계약서 사전 전달, 재계약 사전 고지 부분은 합리적인 범위를 설정하여 취업규칙(직장운동경기부 각 규정) 등에 추가로 규정하거나, 각 직장경기운동부 홈페이지에서 근로계약서를 확인할 수 있도록 하여 선수들이 항상 계약서의 내용을 확인 할 수 있도록 하는 방안 등을 고려해 보는 것이 바람직할 수 있음</p> • 체육종목의 특성 및 기간제법 상 예외규정에 근거하여, 선수와 직장운동경기부 간 기간제 근로자로 근로계약을 체결하는 경우 그 기간을 정함에 있어서는 각 직장운동경기부의 사정에 따라 자율적으로 근로계약서를 작성함 	

선수 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 선수는 계약기간을 확인한 후 계약서를 작성하여야 함 • 대회참가와 관련한 각종 규정 등을 먼저 확인하여 경기인 등록, 대회 약관 및 규정 등이 계약서와 상충하는 부분이 없는지 확인하고 계약서를 작성하여야 함
직장 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부는 선수들의 대회 출전과 관련하여, 계약서와 대회 규정이 상충하는 경우, 대회 참가 및 직장운동경기부 운영에 불이익을 받을 수 있으므로 계약서 작성 이전에 각종 대회 규정을 충분히 확인하여야 함 • 직장운동경기부는 선수들의 권리와 그에 따르는 이익 보호와 함께 단체 운영과 관련된 모든 요소 등을 고려하여 합리적인 내용의 계약서를 작성하여야 함

■ 참고법령 01

*기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 [시행 2021.5.18.]

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. <개정 2020. 5. 26.>

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

■ 참고법령 02

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령

[시행 2021. 4. 8.] [대통령령 제31611호, 2021. 4. 6., 타법개정]

제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ①법 제4조제1항제5호에서 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

③법 제4조제1항제6호에서 “대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2010. 2. 4., 2010. 7. 12., 2019. 6. 11.>

(중략)

7. 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우

■ 참고법령 03

국민체육진흥법 [시행 2021. 6. 9.] [법률 제17580호, 2020. 12. 8., 일부개정]

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2008. 2. 29., 2012. 2. 17., 2014. 1. 28., 2015. 3. 27., 2019. 1. 15., 2020. 2. 4., 2020. 12. 8.>

1. “체육”이란 운동경기·야외 운동 등 신체 활동을 통하여 건전한 신체와 정신을 기르고 여가를 선용하는 것을 말한다.

2. “전문체육”이란 선수들이 행하는 운동경기 활동을 말한다.

3. “생활체육”이란 건강과 체력 증진을 위하여 행하는 자발적이고 일상적인 체육 활동을 말한다.

4. “선수”란 경기단체에 선수로 등록된 자를 말한다.

4의2. “국가대표선수”란 대한체육회, 대한장애인체육회 또는 경기단체가 국제경기대회(친선경기대회는 제외한다)에 우리나라의 대표로 파견하기 위하여 선발·확정한 사람을 말한다.

5. “학교”란 「초·중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조에 따른 학교를 말한다.

6. “체육지도자”란 학교·직장·지역사회 또는 체육단체 등에서 체육을 지도할 수 있도록 이 법에 따라 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자격을 취득한 사람을 말한다.

가. 스포츠지도사

나. 건강운동관리사

다. 장애인스포츠지도사

라. 유소년스포츠지도사

마. 노인스포츠지도사

7. “체육동호인조직”이란 같은 생활체육 활동에 지속적으로 참여하는 자의 모임을 말한다.

8. “운동경기부”란 선수로 구성된 학교나 직장 등의 운동부를 말한다.

• 제4조 (담당업무 및 선수활동의 범위)

조 항	필수(수정가능)	제4조 (담당업무 및 선수활동의 범위)
조항 세부내용		<p>① 선수의 담당업무는 다음 각 호의 활동을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직장운동경기부와 약정한 각종 직장운동경기부 대회참가 2. 직장운동경기부와 약정한 훈련참가 3. 직장운동경기부와 약정한 광고 및 미디어 출연 등 영리활동 4. 직장운동경기부와 약정한 직장운동경기부 운영의 부대활동 (단, 직장운동경기부 관련 광고 및 홍보 활동, 사회봉사 및 공익 협찬, 팬서비스 활동, 시상식 등 제1호 및 2호와 밀접하게 관련된 것으로 한정한다.) <p>② 근무지(근무장소): _____ (주 훈련장을 중심으로 근무지 기재)</p> <p>③ 제1항에도 불구하고 구체적인 선수활동 범위는 직장운동경기부와 선수가 부속 합의서에서 달리 정할 수 있다.</p>
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 선수의 활동과 관련된 내용으로 대회참가, 훈련, 영리활동, 부대활동 4종으로 구분함 • 직장운동경기부는 선수에게 활동내용과 활동내용의 범위를 보여줌
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 영리활동, 부대활동에 대해서는 구체적인 사례 수정/변경 가능 • 단, 선수활동과 무관한 업무를 계약서 상 추가하는 경우, 불공정 조항으로 해석될 수 있음 (예시) 직장운동경기부 사측의 사적 활동 요구 및 지시
선수 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부는 선수 활동과 관련한 업무만 선수에게 지시할 수 있음을 명확하게 인지하여야 함 • 선수는 대회참가 및 훈련과 관련 없는 직장운동경기부의 업무 지시는 따를 의무가 없음
직장 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부는 선수에게 선수 활동과 무관한 업무를 요구할 수 없음을 인지하고 선수들의 업무와 활동범위를 지정하여야 함 • 단, 선수와의 합의를 통하여 기타 활동을 요청할 수는 있으나, 해당 요청사항이 강요로 이어질 경우 계약 위반 사항으로 해석될 수 있으며, 이는 직장 내 괴롭힘 방지법 위반에 해당할 수 있음을 유의하여야 함

• 제5조 (근로시간 및 휴게시간)

조 항	필수(수정가능)	제5조 (근로시간 및 휴게시간)
조항 세부내용		<p>① 근무일은 월요일~토요일까지 주 6일로 정하고 근무 시간은 09:00~17:40까지로 한다. (주 6일, 1일 6시간 40분 근로기준, 1주 40시간. 작성예시)</p> <p>② 휴게시간은 12:00~14:00(2시간)으로 하며 중식시간을 포함한다.</p> <p>③ 선수 담당업무의 고유 특성을 고려하여, 직장운동경기부는 선수와 상호 합의 하에 근로기준법 등 노동관계법령의 규정 범위 내에서 근로시간 및 휴게시간 등을 대화 사정 및 근무여건 등에 따라 이를 조정·변경할 수 있다.</p> <p>④ 직장운동경기부는 선수 동의하에 근로기준법 등 노동관계법령의 규정 범위 내에서 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 하게 할 수 있다.</p> <p>⑤ 업무의 특성상 출장 기타의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 때에는 사업장 밖에서 근무한 시간은 특별한 지시를 하지 않는 한 표준계약서 제5조에서 정한 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 보며, 이 경우 그 업무에 관하여 선수대표(근로기준법 제24조제3항에 따른 “근로자대표”를 말한다. 이하 같다)와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.</p> <p>⑥ 제4항에 따른 직장운동경기부의 지시로 인한 연장, 야간, 휴일근로 외에 선수가 근무 중 연장근로 등을 하는 경우에는 반드시 직장운동경기부의 승인·동의를 득하여야 하며, 직장운동경기부의 승인·동의를 득하지 않고 실시한 임의근로는 근로시간으로 보지 아니한다. (확인: 선수 _____ 서명)</p> <p>⑦ 직장운동경기부와 선수는 제4항에 따른 연장, 야간, 휴일근로 등에 대하여 근로기준법 상 가산임금을 지급하는 것에 대체하여 같은 법 제57조에 따라 직장운동경기부와 선수 대표와의 서면합의에 따라 보상휴가를 실시 할 수 있다. (확인: 선수 _____ 서명)</p>
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 근로계약서 내용에 명시되어야 할 근로시간 및 휴게시간을 규정하고 있음 • 근로시간은 근로 시작시간과 근로 종료시간을 특정하여 기재하여야 함 (표준계약서는 주6일, 1일 6시간 40분 근로기준, 1주 40시간 및 2시간 휴게시간을 기준으로 작성 이와 관련하여 각 직장운동경기부는 조직 및 종목 특성 등을 반영하여 해당내용을 수정 및 변경하여 사용하여야 함) • 근로계약 체결 시, 규정된 근로시간은 1주 40시간, 1일 8시간 내 근무를 기준으로 작성하여야 하며 연장, 야간, 휴일근로를 포함하더라도 1주 근무시간은 최대 52시간을 초과할 수 없으며, 40시간 초과 근무 시에는 초과근무 수당을 지급하여야 함 • 월요일부터 토요일까지 근무하는 것은 자율 선택이나 법정휴가와 공휴일, 일요일은 휴일 근로에 포함함 • 실제근로시간 등 산정이 어려운 경우에는 “1일 8시간 근무한 것으로 한다.” (예시) 등의 간주 근로시간을 명시하여야 함

	<ul style="list-style-type: none"> • 연장, 휴일, 야간근로에 대한 가산임금 지급의무와 분쟁 예방을 위해 사전 승인제도를 만들고 보상휴가제(대체)를 실시하여야 함 • 휴일(대체휴가나 보상휴가)은 근로기준법 제 62조에 따라 (선수)근로자 대표와 서면으로 합의하여 휴일을 보장하여야 함(근로기준법 제62조(유급휴가의 대체) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차유급휴가일을 갈음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다) <p>[참고]</p> <p>* 대체휴가- 휴일근로 발생의 사전 방지를 위하여 실시하는 휴가제도로써, 휴일근로 발생 24시간 전에 휴일근로를 고지하여 구성원과의 합의 하에 휴일근무가 이루어져야 하며, 5월 1일 근로자의 날에 이루어진 근무는 대체휴무 처리가 불가함 (예시- 일요일 대회가 예정된 경우 사전에 평일을 휴무일로 대체할 수 있도록 지정)</p> <p>* 보상휴가- 사후에 연장, 야간, 휴일근로를 수당대신 휴가로 보상하기 위한 휴가제도 (예시- 야간근로(훈련)를 4시간 한 경우, 50%를 가산하여 6시간의 휴가를 부여)</p>
수정/변경 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부 선수의 근무 특성을 고려하여 근로시간 및 휴게시간 등 근로조건을 탄력적으로 운영할 수 있도록 규정함(단, 1일 8시간, 주 40시간 초과 근무 시, 초과 근무수당을 지급하여야 하며, 주 52시간 초과 근무 금지) • 근로조건 탄력적인 운영이란 [근로기준법]에서 말하는 “법정근로시간” (1주 40시간, 1일 8시간(근로기준법 제50조)), “소정근로시간” (근로기준법 제2조 제1항 8호 - 당사자간 합의한 근로시간) 등이 규정되어 있고, 사용자와 근로자는 근로계약에 의해 근로할 시간, 근무일수, 담당업무 등 근로조건을 합의로 설정하여야 함 결론적으로 직장운동경기부는 표준근로계약서를 참고, 종목별 특성을 감안하여 선수가 실제 근로하여야 할 시간을 상호간 합의로 정한 뒤, 이를 근로계약서에 근로시간으로 명기하여 근로계약을 체결하여야 함 (“1주 40시간 이내, 1일 6시간 40분 이내”라는 불특정시간으로 이를 정해서는 안되며, 09:00~17:40으로 표기하는 등의 구체적인 근무 시간을 명기하여야 함) • 보상휴가제는 근로계약서와 별도로 절차에 따라 선정된 선수대표와 직장운동경기부 간의 문서합의 및 각 선수들의 동의서가 필요함(선수 대표선정은 [25p, 40p] 선정방식 참조)
선수 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 근무시간의 조정이 근로기준법의 범위를 넘지는 않는지, 합리적 수준인지를 확인 한 후 선수 확인란에 서명하여야 함
직장 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 1일 8시간, 1주 40시간(법정근로시간) 범위 내에서 당사자 간 각 직장운동경기부 종목의 특성을 고려하여 실제 근무(훈련시간 등)할 시간을 특정하여 약정하여야 함 • 보상휴가제 실시에 따른 근로기준법상 가산임금 지급의 부담을 경감하고, 선수들의 근로시간 외 근로에 대한 부담 완화 및 휴일권 보장에 따른 삶의 질 개선 노력을 하여야 함 • 해당내용에 대해 계약 당사자인 선수들에게 충분한 사전 설명을 실시하고 서면으로 해당내용에 대해 선수가 각자 확인 서명을 하게 하여야 함(6항, 7항)

■ 참고법령 01

근로자 대표의 선정 및 선정절차관계 법률 및 의결사항

[참고] 본 직장운동경기부에서의 근로자 대표란 직장내 근로계약을 맺은 직장운동경기부 소속 계약직, 무기계약직, 정규직 선수를 대표하는 선수대표를 의미. 프리랜서 등의 위수탁계약 선수는 해당하지 않음. 직장운동경기부는 기존 직장의 일반 근로자 노조와는 별도의 근로자 대표(선수 대표)를 선출하여야 함. (선수는 기존 일반근로자와는 다른 조건에서 근무, 활동하게 되므로 직장운동경기부는 별도로 선수대표를 선출하여야 함)

■ 참고법령 02

근로자 대표의 선정은 아래의 근로기준법 제24조 참조

근로기준법

[시행 2021. 4. 6.] [법률 제17862호, 2021. 1. 5., 일부개정]

제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)

③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

■ 참고법령 03

근로자 대표의 선정절차와 관련하여서는 아래의 경제사회노동위원회의 의결 참조

‘근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문’ 요약 (법무법인 세종 요약사항)

대통령소속 경제사회노동위원회 노사관계제도-관행개선위원회 의결, 2020년 10월 16일

1. 근로자대표의 선출

1. 과반수 노동조합이 있는 경우 과반수 노동조합이 근로자 대표의 지위를 가진다.
2. 과반수 노동조합이 없고 ‘근로자참여 및 협력증진에 관한 법률’에 따른 노사협의회가 있는 노사협의회는 근로자 위원으로 구성된 ‘근로자위원 회의’가 근로자 대표의 지위를 가지며, 근로자위원회의 의결은 재적위원의 과반수 의결을 원칙으로 한다.
3. 과반수 노동조합과 노사협의회가 모두 없는 경우 근로자대표는 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다.
4. 근로자대표 선출 과정에 대한 사용자의 개입이나 방해를 금지한다.

II. 근로자대표의 임기

근로자대표의 임기는 3년으로 하며, 노사간의 합의가 있는 경우 3년의 한도 내에서 자율적으로 정할 수 있다.

III. 근로자대표의 지위와 활동

1. 근로자대표는 고용형태, 성별 등 근로자의 다양한 이해관계를 합리적으로 반영할 수 있도록 근로자들의 의견을 들어야 한다.
2. 근로자대표는 활동에 필요한 자료를 사용자에게 요구할 수 있으며, 사용자는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고는 성실히 이에 따라야 한다.
3. 근로자대표는 서면합의의 체결 또는 이행과 관련한 근로자의 고충 해결을 위하여 근로자 또는 사용자와의 협의를 사용자에게 요구할 수 있으며, 사용자는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 성실히 이에 따라야 한다.
4. 근로자대표의 정당한 활동에 소요되는 시간은 근로한 것으로 본다.
5. 사용자의 근로자대표에 대한 불이익 취급과 활동에 대한 개입·방해는 금지된다.
6. 근로자대표는 활동과 관련하여 알게 된 비밀을 누설하는 것이 금지된다.

• 제6조 (유급휴일)

조 항	필수(수정가능)	제6조 (유급휴일)						
조항 세부내용		<div>① 선수가 1주 동안 소정의 근로일수를 개근한 경우 유급주휴일(일요일)을 1주일에 1일씩 부여한다. 다만 주중에 결근이 있는 주휴일은 무급으로 한다.</div> <div>② 근로자의 날</div> <div>③ 관공서의 경우 관공서의 공휴일에 관한 규정 제2조 각호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일</div> <div>④ 직장운동경기부는 업무상 사정이나 부득이한 사유가 발생할 경우 제1항의 유급휴일을 다른 날로 대체할 수 있다.</div>						
주요해설		<div><div><div>• 근로계약서상 포함되어야 할 주휴일 등 명시</div><div>• [제3항 관련] 2021. 1. 1. 관공서의 공휴일에 관한 규정 제2조 각호(제1호는 제외)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일 규정이 상시 30인 이상 사업장의 경우 시행되는 개정법 규정 반영 유급휴일 명시 이하 각 사업장별 상시 근로자수에 따라 그 시행시기를 구분하여 적용하여야 함</div></div><table><tr><td>2020년 1월 1일</td><td>상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제 4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가· 지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관· 단체와 그 기관· 단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관· 단체, 국가 및 지방자치단체의 기관</td></tr><tr><td>2021년 1월 1일</td><td>상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장</td></tr><tr><td>2022년 1월 1일</td><td>상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장</td></tr></table><div><div>따라서 각 직장운동경기부는 상시근로자 수를 확인 후 그 인원여하에 따라 2021년 내지 2022년 이를 시행하여야 함</div><div><div>• 단, 1일 8시간, 주 40시간 초과 근무 시 초과근무 수당을 지급하여야 하며 (초과근무 수당을 대신하여 대체휴가나 보상휴가를 부여할 수 있음) 주 52시간을 초과하여 근무할 수 없음</div></div></div></div>	2020년 1월 1일	상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제 4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가· 지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관· 단체와 그 기관· 단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관· 단체, 국가 및 지방자치단체의 기관	2021년 1월 1일	상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장	2022년 1월 1일	상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장
2020년 1월 1일	상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제 4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가· 지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관· 단체와 그 기관· 단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관· 단체, 국가 및 지방자치단체의 기관							
2021년 1월 1일	상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장							
2022년 1월 1일	상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장							
수정/변경 유의사항		<div>• 주휴일 관련 각 선수 및 직장운동경기부의 대회 참가 등 사정에 따라 매주 일요일 내지 특정일로 설정할 수 있음(유동성 확보)</div>						

■ 참고법령

*관공서의 공휴일에 관한 규정

관공서의 공휴일에 관한 규정 (약칭: 관공서공휴일규정)

[시행 2017. 10. 17.] [대통령령 제28394호, 2017. 10. 17., 일부개정]

제2조(공휴일) 관공서의 공휴일은 다음 각 호와 같다. 다만, 재외공관의 공휴일은 우리나라의 국경일 중 공휴일과 주재국의 공휴일로 한다.

〈개정 1998. 12. 18., 2005. 6. 30., 2006. 9. 6., 2012. 12. 28., 2017. 10. 17.〉

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 〈2005. 6. 30.〉
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 (기독탄신일)
- 10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일
11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날

• 제7조 (직장운동경기부의 일반적 권리 및 의무 등)

조 항	필수(수정가능)	제7조 (직장운동경기부의 일반적 권리 및 의무 등)
조항 세부내용		<p>① 직장운동경기부는 선수에게 본 계약서 제4조제1항 각호의 선수활동을 성실히 이행할 것을 요구할 수 있다.</p> <p>② 직장운동경기부는 선수에게 활동의 대가를 지급하여야 한다. 그 대가는 정기적으로 지급하는 급여, 사전에 결정된 비율에 따라 분배하는 상금, 그 외 영리활동 등으로 얻는 수익 중에서 분배의 대상으로 하기로 한 것 등으로 구성된다.</p> <p>③ 직장운동경기부는 선수가 대회참가와 훈련에 집중할 수 있도록 환경과 관리를 지원한다.</p> <p>④ 직장운동경기부는 선수가 선수로서의 자질과 인성을 갖추는 데 필요한 교육을 제공하여야 하고, 선수에게 업무수행 중 발생한 부상 또는 질병 등이 발견될 경우 선수의 동의하에 적절한 치료 등을 지원하여야 한다.</p> <p>⑤ 직장운동경기부는 선수가 직장운동경기부(그 소속 임직원을 포함한다) 또는 다른 선수로부터 성폭력, 성추행, 성희롱, 그 밖에 성적인 범죄를 당한 경우 계약을 해지하지 않고 그 내용을 스포츠윤리센터에 신고하여 분쟁을 해결할 수 있다.</p> <p>⑥ 직장운동경기부는 선수에게 다음 각 호에 대한 내용을 지시하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 문화체육관광부고시 제2019-54호 지정 금지약물 복용, 승부조작, 심판매수, 부정참가 등 스포츠의 공정성을 훼손하는 행위 2. 금품수수, 횡령 배임, 회계부정, 직무태만, 음주운전, 음주소란 행위, 불법도박 등 각종 비위 행위 3. 타 선수의 자유를 침해하는 행위 4. 타 선수에게 폭력·성폭력 등의 가해를 행하는 행위 5. 타 직장운동경기부의 명예를 훼손하는 행위 6. 대한체육회, 시도체육회, 회원종목단체에서 규정하고 있는 각종 위반 행위 등
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부의 가능사항 및 의무사항을 명시함 • 직장운동경기부는 선수에게 대회, 훈련, 영리, 부대활동을 요구할 수 있으며 해당 활동에 대하여 선수에게 대가를 지급하여야 함 • 선수가 선수활동에 집중 할 수 있도록 운동용품 지원 등의 제반사항과 관리(코칭 및 매니지먼트 등)를 제공하여야 함 • 불법 약물 복용, 승부조작 등 각종 비위행위를 선수에게 요구할 수 없음 • 선수들의 부주의한 언행을 사전에 방지하기 위하여 인성교육 실시를 권장함 • 선수가 직장운동경기부 또는 다른 선수로부터 성폭력, 성추행, 성희롱, 그 밖에 성적인 범죄 피해를 당한 경우 스포츠윤리센터에 신고하여 분쟁을 해결할 수 있음 • 선수활동 중 부상, 질병은 직장운동경기부가 치료를 지원하여야 함

수정/변경 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • ③항에서 특정 장비 사용 등은 계약의 내용을 수정 또는 구체화 할 수 있음 (예시) 부속합의서, 선수는 직장운동경기부가 제공하는 훈련 장비를 사용한다 • ④항에서 인성교육, 폭력·성폭력 예방, 차별금지 등 정기적인 교육 실시 등의 조항을 추가할 수 있음
선수 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 근로계약을 통해 직장운동경기부는 선수들의 선수 활동 요구 권한을 보유하며, 선수가 직장운동경기부와 사전 합의된 특별한 사유 없이 선수 활동 요구를 이행하지 않을 경우 계약위반에 해당함 • 선수는 직장운동경기부에서 지시하는 대회, 훈련, 영리활동, 부대활동에 대해 성실하게 이행하여야 할 의무가 있음(단, ⑥항의 부당한 지시사항은 거부 할 권리가 있음) • 선수는 대회참가 또는 선수활동 중 대중, 관계자 등 다양한 사람들과 접촉 할 수 있는데, 이때 선수가 부적절한 언행으로 사회적 문제를 일으킬 경우 직장운동경기부는 내부규정에 따라 선수에게 징계를 부과할 수 있음 • 선수가 선수 활동 중 부상을 당하거나 질병에 걸릴 경우, 직장운동경기부는 이에 대해 치료를 지원하여야 함(단, 선수가 개인 활동으로 부상에 당하거나 질병에 걸릴 경우 직장운동경기부는 지원 의무가 없음) • 직장운동경기부 선수는 일반생활, 취미활동 등에서도 부상을 당할 수 있으므로, 선수 활동 중에는 부상 방지에 만전을 기하여야 함 • 직장운동경기부 선수는 직장운동경기부 또는 다른선수로부터 성폭력, 성추행, 성희롱, 그 밖에 성적인 범죄를 당한 경우 스포츠윤리센터에 신고하여 분쟁을 해결할 수 있음 (스포츠윤리센터 : www.k-sec.or.kr / 1670-2876)
직장 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • ①항은 선수활동에 대한 지시를 가능하게 하는 근거조항임(단, 선수 활동과 관련 없는 부당한 형태의 지시는 계약상 위반사항이 될 수 있음) • 직장운동경기부 선수의 부적절한 언행은 선수 및 직장운동경기부의 위상하락과 직결되므로, 예방차원의 사전 인성교육 실시가 필요함 • 직장운동경기부 선수가 선수활동 중 부상을 당하거나 질병에 걸릴 경우, 직장운동경기부는 이에 대해 치료를 지원하여야 함 • 관련 법령 등이 변경될 경우, 변경 사항을 확인하여 계약서를 작성하여야 함

• 제8조 (선수의 일반적 권리 및 의무 등)

조 항	필수(수정가능)	제8조 (선수의 일반적 권리 및 의무 등)
조항 세부내용		<p>① 선수는 직장운동경기부와 약정된 후원금, 기타 약정이나 대회규정에 의한 상금, 기타 영리활동으로 인한 수익 중 선수에게 지급하기로 약정한 보상 등을 청구할 수 있다.</p> <p>② 선수는 자신이나 다른 선수에 대한 직장운동경기부의 지시가 명백한 인격적·신체적 침해라고 판단되는 경우, 직장운동경기부의 지시를 거부할 수 있다.</p> <p>③ 선수는 훈련활동에 있어서 훈련의 방법이나 훈련설비의 신설 및 교체에 대한 의견을 직장운동경기부에 제시할 수 있다.</p> <p>④ 선수는 자신의 재능과 실력을 최대한 발휘하여 선수활동을 하여야 하며, 계약 기간 동안 제4조제1항의 선수활동에 성실하게 참가하고 직장운동경기부와 협의되지 않은 선수활동을 해서는 아니 된다.</p> <p>⑤ 선수는 다음 각 호의 행위를 해서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 문화체육관광부고시 제2019-54호 지정 금지약물 복용, 승부조작, 심판매수, 부정참가 등 스포츠의 공정성을 훼손하는 행위 2. 금품수수, 횡령 배임, 회계부정, 직무태만, 음주운전, 음주소란 행위, 불법도박 등 각종 비위 행위 3. 타 선수의 자유를 침해하는 행위 4. 타 선수에게 폭력·성폭력 등의 가해를 행하는 행위 5. 소속 또는 타 직장운동경기부의 명예를 훼손하는 행위 6. 대한체육회, 시도체육회, 회원종목단체에서 규정하고 있는 각종 위반 행위 등 <p>⑥ 선수는 계약기간 중 직장운동경기부의 사전 동의 없이 제3자와 본 계약과 동일하거나 유사한 계약을 체결하거나 논의하는 등 본 계약을 부당하게 파기 또는 침해하는 행위를 하여서는 아니된다. 또한 직장운동경기부 내의 다른 선수의 계약을 알선하거나 대행하는 행위를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑦ 선수는 직장운동경기부가 선수에게 지급한 단체복을 착용 또는 사용을 지시받은 경우 단체복을 착용 혹은 사용하여야 한다. 단, 상호 간의 협의를 통해 착용 혹은 사용하지 않을 수 있다.</p>
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 선수의 일반적 권리 및 의무사항 • 선수의 일반적 권리: - 선수활동에 대한 금품 지급 요청, 부당한 행위 지시에 대한 거부, 훈련 및 훈련시설에 대한 의견제시 등 • 선수활동의 협의: - 선수는 대회, 훈련, 영리활동, 부대활동에 있어서 직장운동경기부와 사전 협의되지 않은 활동이나 프로그램 등에 참여할 수 없음 - 선수활동과 관련된 모든 활동은 직장운동경기부와 사전협의 후 활동 여부를 결정하여야 함(단, 개인적인 사생활은 제한하지 않음)

	<ul style="list-style-type: none"> • ⑤의 1.의 금지약물은 국민체육진흥법 및 한국도핑방지위원회의 한국도핑방지규정을 참조하였으며, 기타 각 호에 국민체육진흥법 등 관련 법령에 규정된 금지행위를 반영하여 일반적 규정을 명시함 • ⑥항은 계약기간 중 다른 직장운동경기부와 선수계약 혹은 관련 논의를 금지하도록 하는 조항으로서 본인뿐만 아니라 직장운동경기부 내의 다른 선수의 계약을 알선하거나 대행하는 행위를 할 수 없음을 의미함
수정/변경 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부 및 종목 특성에 따라 기타 금지행위를 수정/변경 할 수 있음 (취업 규칙(직장운동경기부 운영규정)에 금지사항으로 정할 수도 있음)
선수 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 선수활동을 성실하게 수행하여야 하며, 직장운동경기부와 협의되지 않은 선수활동은 원칙적으로 할 수 없음 • 계약기간 중 직장운동경기부의 사전 동의 없이 다른 직장운동경기부와 계약을 준비하거나 체결하는 행위 등은 기존 계약을 부당하게 파기 또는 침해하는 위반 행위이므로, 본인 뿐 아니라 동료 선수들의 계약 관련된 내용을 전달하거나, 대행하는 행위를 할 수 없음 • 직장운동경기부가 지정한 용품을 착용해야 함에도 불구하고, 선수 개인의 경기력 향상을 위해 지정 용품 이외의 다른 용품을 사용하고자 할 경우, 직장운동경기부와 사전 협의 후 착용하여야 함 • 스포츠의 공정성을 훼손하는 각종 위반 행위는 절대 금지하며 위반 행위를 하였을 경우 이에 대한 징계를 받을 수 있음
직장 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • ⑦항, 직장운동경기부에서 사용하고 있는 유니폼 부착 광고 등을 유니폼 착용 조항으로 일반화함 (단, 상호 협의를 통한 예외사항을 둘 수 있음)

• 제9조 (급여 및 지급방법, 시기 등)

조 항	필수(수정가능)	제9조 (급여 및 지급방법, 시기 등)
조항 세부내용		<p>① 계약 급여는 기본급(한글) 원(₩000,000,000)과 OO수당(한글) 원(₩000,000,000원) 으로 구성된 일급(한글) 원(₩000,000,000) 으로 하고, 그 지급방법은 직장운동경기부가 매월00일, (한글) 원(₩000,000,000)을 선수가 지정한 본인 명의 계좌에 입금하여 지급하는 것으로 한다.</p> <p>② 직장운동경기부는 본 계약기간 동안 선수가 본 계약에 따른 의무를 이행하는 대가로 제1항의 급여를 지급한다. 직장운동경기부와 선수는 급여액 또는 조건부 상여금 지급의 경우 그 지급조건과 급여가 복수의 지급사유로 구성될 경우의 그 내역에 대하여 자유롭게 정할 수 있다.</p> <p>③ 직장운동경기부는 선수에게 급여를 제1항에서 정한 지급일에 지급하여야 한다. 단, 조건부 상여금이나 지급사유가 다른 지급액은 그 각 조건이나 지급사유 기준을 충족한 자에 한하여 지급한다.</p> <p>④ 결근, 지각, 조퇴 등으로 제4조제1항의 활동을 하지 아니한 기간(시간)에 대하여는 급여를 지급하지 아니할 수 있다.</p>
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 조건부 상여금은 옵션 및 인센티브 등을 포함함 • 복수의 지급사유는 월급, 상금, 인센티브 등 다양하게 적용할 수 있음
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 조건부 상여금(옵션 및 인센티브)에 대한 내용을 추가할 수 있으며, 이때 수당의 조건과 지급방법, 지급시기를 명시하여야 함 (예시) 출장수당, 승리수당, 연승수당, 주요대회 진출수당, 주요대회 목표달성 수당 등 • 단, 조건부 상여금 등 각 수당은 지급조건 및 지급율 등의 조건을 명시하고, 퇴직자에게는 이를 지급하지 않는 내용 등을 규정화하여 통상 임금 분쟁을 예방하여야 함
선수 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 급여의 구분, 1. 월 급여 2. 조건부 상여금 (옵션 및 인센티브) <ul style="list-style-type: none"> 1. 월 급여: 매월 일정한 날짜를 지정하여 본인 명의의 통장으로 입금되며, 관례적으로 지급일이 휴일일 경우에는 휴일 다음날 혹은 전날 입금됨 2. 조건부 상여금: 옵션 및 인센티브는 직장운동경기부의 특성과 운영방침에 따라 미적용 될 수 있으며, 옵션 및 인센티브는 금액 및 지급일을 부속 합의서에 명시하여 계약하기를 권장함 (예시) 조건 달성 후 1개월 이내 지급 혹은 급여 지급일에 합산지급 등
직장 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부는 선수에게 급여 지급의 의무가 있음 • 급여 지급 일시, 지급액, 임금구성항목 등을 근로계약서에 명시하여야 함

• 제10조 (대회참가활동으로 인한 상금)

조 항	선택(부속합의)	제10조 (대회참가활동으로 인한 상금)
조항 세부내용		<p>① 선수가 속한 직장운동경기부가 대회에 참가하여 상금을 수령하는 경우 대회 주최자가 정한 상금의 분배 기준을 따른다.</p> <p>② 제1항과 달리 대회 주최자가 상금의 분배에 대하여 정하고 있지 아니한 경우, 직장운동경기부는 상금 수령액 총액 중 [별지] 에서 합의한 비율에 따른 금원을 선수에게 상금으로 지급한다. 다만, 상금을 수령해야 할 선수가 다수인 경우, 이들 사이의 분배비율은 직장운동경기부와 선수 간 합의를 통해 별도로 정한다.</p>
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 대회 주최측이 상금분배 규정을 보유한 경우 : <ul style="list-style-type: none"> - 대회 주최측이 정한 상금분배 규정을 적용하여 지급하여야 함 • 대회 주최측이 상금분배 규정을 보유하고 있지 않은 경우 : <ul style="list-style-type: none"> - 직장운동경기부와 선수가 분배 비율을 서로 합의해야하며, 합의내용을 문서로 보관하여야 함
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 종목에 따라 선수 수 비율 또는 선수단의 비율로 변경하여 작성할 수 있음 <ul style="list-style-type: none"> - 선수비율이란 : <ol style="list-style-type: none"> 1) 소속 선수 전체에 대하여 상금을 일괄 균등 지급하는 방식 2) 대회 참여 선수에 한하여 일괄 균등 지급하는 방식 3) 선수간 기여도에 따라 차등 지급하는 방식 등을 선택적으로 적용할 수 있음 - 선수단의 비율이란 : 선수단과 선수간의 분배 비율을 말함 • (예시- 직장운동경기부 50%, 선수 50%) 상금은 일괄 균등분배 방식, 참여선수 균등분배 방식 등 세부적으로 구성할 것을 권장함 (규정이 없는 경우 부속합의 등을 통해 명문화 필요)
선수 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 대회 상금은 종목과 직장운동경기부에 따라 지급금액 및 지급방식이 다를 수 있음
직장 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 상금의 분배 비율은 명문화된 규정에 따라 분배하여야 하며 규정이 없는 경우 부속 합의 등을 통해 문서화하여 지급하여야 함 • 상금의 경우 임금의 대가가 아니므로, 사후 퇴직금 미사용에 대한 연차수당 등의 계산 시 통상임금으로 평가되지 않음. 이에 대한 분쟁 방지를 위하여 별도의 취업규칙 또는 직장운동경기부 규정 내지 상금분배 규정에 상금의 성질 및 분배기준 등 세부규정을 두는 것이 바람직함 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>* "통상임금"이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 의미 「근로기준법 시행령」 제6조제1항</p> </div>

• 제11조 (영리활동)

조 항	선택(부속합의)	제11조 (영리활동)
조항 세부내용		선수의 영리활동 참가로 인해 직장운동경기부가 수익을 얻는 경우, 직장운동경기부와 선수는 그 수익에 대하여 분배여부 및 분배비율에 관하여 별도로 합의한다.
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부는 선수에게 영리활동의 지시를 할 수 있으며, 또한 분배 비율을 상호 합의하여 명시하여야 함 • 광고(CM)촬영, 방송 프로그램 출연, 상품 판매 등 금전적 수익이 발생하는 행위의 분배비율과 지급일을 명시하여야 함
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부와 선수가 상호 합의하여 활동 범위나 분배비율을 정하여야 함
선수 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 영리활동 수익에 관한 분배는 종목과 직장운동경기부에 따라 다를 수 있음
직장 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 영리활동 수익에 관한 분배비율은 명문화된 규정에 따라 정하여야 하며, 규정이 없는 경우 부속합의 등을 통해 문서화하여 지급하여야 함

• 제12조 (비용의 부담 등)

조 항	필수(수정가능)	제12조 (비용의 부담 등)
조항 세부내용		<p>① 직장운동경기부는 권한 범위 내에서 선수의 선수활동에 필요한 능력의 습득 및 향상을 위한 교육(훈련)에 소요되는 제반비용을 원칙적으로 부담하며, 선수의 의사에 반하여 불필요한 비용을 선수에게 부담시켜서는 아니 된다.</p> <p>② 대회 활동으로 인한 상금 혹은 영리활동에 대한 금품지급 계약이 이루어져 있을 경우, 직장운동경기부는 상금 혹은 영리활동을 통한 금품을 지급과 동시에 금품의 산정 자료(총 수입과 비용공제내용 등을 증빙할 수 있는 자료)를 선수에게 제공하여야 한다.</p> <p>③ 직장운동경기부와 선수는 각자의 소득에 대한 세금을 각자 부담한다.</p>
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 직장경기운동부는 선수에게 대회참가와 훈련을 위한 환경을 제공 할 의무가 있으므로 이때 발생하는 비용 지불을 선수에게 전가할 수 없음(단, 지극히 개인적인 물품에 대해서는 선수 자비로 구입할 수도 있음) • 대회 상금 또는 영리활동을 통해 선수가 받아야 할 금품이 있는 경우, 선수는 이에 대해 세금 등을 제외한 실제 금액과 비율의 산정 등 처리내역을 요청할 수 있으며 직장운동경기부는 이에 응하여야 함

	<ul style="list-style-type: none"> • 세금은 직장운동경기부와 선수 모두 부담하여야하는 의무를 가지고 있음 • 선수가 급여 외 금품을 수령하는 경우, 즉 영리활동 등을 통하여 부가적 수익을 얻는 경우 이는 근로소득에 해당되지 않고 개인소득에 편입되며, 개인소득과 관련한 각종 세금은 당사자가 부담하여야 한다는 내용임 (근로소득자가 근로소득 외에 기타수익을 얻는 경우 법에서 정한 종합소득세 등을 부담하여야 함)
수정/변경 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 불필요한 비용부담 전가 금지, 산정(증빙자료)자료 제공, 각자 세금부담 준수를 권장함
선수 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 대회 상금 혹은 영리활동 수익에 대해 선수 분배분이 있을 경우, 해당 분배분에 대한 정산 내역을 요청할 수 있음
직장 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 대회 상금 및 영리활동 수익에 분배분에 대한 정산내역을 선수에게 제공하여야 함

• 제13조 (사회보험 등의 공제)

조 항	필수	제13조 (사회보험 등의 공제)
조항 세부내용	① 직장운동경기부는 선수에게 지급하는 급여에서 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험, 소득세 및 주민세 등 법령이 정하는 세금을 공제하고 지급한다. ② 제1항에도 불구하고 선수의 요청에 의해 이를 공제하지 아니하는 경우, 추후 발생하는 법적 분쟁으로 인한 각종 세금 및 사회보험료 소급분 및 가산금에 대하여는 선수가 이를 부담한다.	
주요해설	• 직장운동경기부는 근로자인 선수에 대하여 4대보험 가입의무가 있음 • 선수가 본인 의사에 따라 사회보험을 공제하지 않아 문제가 발생하는 경우, 그 책임은 선수에게 있음	
수정/변경 유의사항	• 직장운동경기부는 해당 내용을 반드시 준수하여야 함	
선수 유의사항	• 4대보험 가입에 따른 안정적 선수생활을 영위함 • 선수 본인의 의사에 따라 사회보험을 공제하지 않아 문제가 발생하는 경우, 그 책임은 선수 본인에게 있음을 반드시 인지하여야 함	
직장 유의사항	• 4대보험 가입을 통해 선수들의 고용 안정성을 확보하여야 함	

• 제14조 (지식재산권 등)

조 항	필수(수정가능)	제14조 (지식재산권 등)
조항 세부내용		<p>① 직장운동경기부는 계약기간 중 선수의 본명, 사진, 초상, 필적 그 밖에 선수의 동일성(identity)을 나타내는 일체의 것을 사용하여 작성한 저작물, 상표 및 디자인 등 지식재산을 직장운동경기부의 이름으로 등록하거나 선수의 선수활동 또는 직장운동경기부의 업무와 관련하여 이용(제3자에 대한 라이선스 포함)할 수 있는 독점적인 권리를 갖는다. 다만 직장운동경기부와 선수는 별도 합의를 통하여 계약기간 동안 지식 재산권의 귀속 주체를 추가하거나 변경할 수 있다.</p> <p>② 직장운동경기부는 계약기간이 종료된 이후에는 제1항에 따른 모든 권리를 선수에게 이전하여야 한다. 다만 직장운동경기부가 지식재산권의 생성에 상당한 비용을 투자하는 등 특별한 기여를 한 경우, 선수와 합의를 통해 계약 종료 후에도 선수로부터 동의를 받는 방법 및 조건의 범위 내에서 직장운동경기부는 지식재산을 사용할 수 있도록 한다.</p> <p>③ 직장운동경기부는 제1항 및 제2항의 권리를 행사함에 있어 선수의 명예나 기타 선수의 인격권이 훼손되는 방식으로 행사하여서는 아니 된다.</p>
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> 직장운동경기부는 계약기간 동안 선수의 저작권 및 퍼블리시티권(Right of publicity) 등 지식재산권을 독점적으로 사용할 수 있음(단, 계약 종료와 동시에 선수에게 반환됨) 선수 초상권을 이용한 영상, 상품 제작 시, 직장운동경기부가 상당한 비용과 인력을 투입한 경우, 해당 선수와의 계약 종료 이후에도 권리 보유시기에 발생한 결과물에 대해 소유 권한을 가질 수 있음. 단, 이러한 경우 선수와의 별도 합의가 필요함 <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>* 퍼블리시티권(Right of publicity)이란? 사람이 성명, 초상 등으로 나타나는 자신의 동일성(identity)을 상업적으로 통제할 수 있는 권리로 국내에는 퍼블리시티권(Right of publicity)의 개념과 정의에 관한 명문규정은 없으나, 하급심 판례에서는 다음과 같이 개념규정이 있는 것으로 판단됨</p> <p>① “재산적 가치가 있는 유명인의 성명, 초상 등 프라이버시에 속하는 사항을 상업적으로 이용한 권리(right of commercial appropriation)” 서울지방법원 1995. 6. 23. 선고 94가합9230 판결.</p> <p>② “무릇 재산적 가치가 있는 유명인의 성명, 초상 등 프라이버시에 속하는 사항을 상업적으로 이용할 수 있는 권리” 서울지방법원 1999. 4. 30. 선고 98가합79858 판결.</p> <p>③ “성명, 초상 등이 갖는 경제적 이익 내지 가치를 상업적으로 사용·통제하거나 배타적으로 지배하는 권리” 서울고등법원 2005. 6. 22. 선고 2005나9168 판결.</p> </div>

수정/변경 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부 사정에 따라 수정/변경이 가능하나, 계약기간 중 발생한 소유권은 계약종료 시 반환이 기본원칙임 • 직장운동경기부는 계약기간 중 선수들과의 계약을 통하여 “선수 소유의 지식재산권”에 대하여 이를 사용할 권리만을 취득하므로 계약 종료 후에는 선수에게 이를 반환하여야 하며, 선수의 동의 없이는 이를 무단 사용할 수 없음 • 따라서 계약 종료 이후 선수의 지식재산권을 사용하기 위해서는 선수들에게 별도의 동의서 내지 합의서를 확보하여야 함 <p>예시] 000(선수)은/는 계약기간 중 자신의 본명, 사진, 초상, 필적 그 밖에 자신의 동일성(identity)을 나타내는 일체의 것을 사용하여 작성한 저작물, 상표 및 디자인 등 지식재산을 직장운동경기부가 계약종료 이후에도 ____ 년간 이를 이용(제3자에 대한 라이선스 포함)하는 것에 동의(합의)한다.</p> <p>예시] 000(선수)은/는 계약기간 중 자신의 본명, 사진, 초상, 필적 그 밖에 자신의 동일성(identity)을 나타내는 일체의 것을 사용하여 작성한 저작물, 상표 및 디자인 등 지식재산을 직장운동경기부가 계약종료 이후에도 이를 이용(제3자에 대한 라이선스 포함)하는 것에 동의(합의)한다. (유상인 경우: 일정한 대가를 지급하는 문언을 추가)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>퍼블리시티권의 침해에 대한 판례 (서울중앙지법 2006.4.19. 선고 2005가합80450) 일반적으로 퍼블리시티권 침해행위로 인한 재산상 손해는 퍼블리시티권자의 승낙을 받아서 그의 성명을 사용할 경우에 지급하여야 할 대가 상당액이라고 할 것이고, 퍼블리시티권자가 자신의 성명에 관하여 사용계약을 체결하거나 사용료를 받은 적이 전혀 없는 경우라면 일응 그 업계에서 일반화되어 있는 사용료를 손해액 산정에서 한 기준으로 삼을 수 있다.</p> </div>
선수 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 계약기간 중에는 직장운동경기부가 선수의 동일성(identity)을 나타내는 일체의 것을 사용하여 콘텐츠를 제작할 수 있으며 그에 대한 소유권을 보유함
직장 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 선수의 동일성(identity) 등을 통해 제작된 저작물은 원칙적으로 계약 종료 후 선수에게 환원되어야 함 • 일부 결과물에 대해서는 선수와의 협의를 통해 직장운동경기부가 권리를 보유 할 수도 있는 조항을 추가하는 것도 가능하나, 이를 악용하여 선수 계약종료 전에 과도하게 결과물을 생산하거나, 추후 선수의 초상권 등의 사용에 침해가 될 수 있는 결과물을 제작한 경우 직장에서는 해당내용에 대하여 권리의 주장이 어려울 수 있음

• 제15조 (연차유급휴가)

조 항	필수	제15조 (연차유급휴가)
조항 세부내용		<p>① 근속년수, 출근률 및 개근 여부에 따라 근로기준법 제60조에 따른 연차유급휴가를 부여한다.</p> <p>② 직장운동경기부는 업무의 특수성을 고려하여 선수대표와 서면합의를 통해 특정 근무일에 휴무하게 함으로써 연차유급휴가를 대체할 수 있다.</p> <p>③ 위 규정된 사항 외에 연차유급휴가와 기타 휴가 등에 관한 사항은 직장운동경기부의 규정에 따른다.</p>
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 근로기준법 제60조에 따른 연차유급휴가를 부여하여야 함 • 적절한 휴가권 부여로 선수들의 경기력 향상을 기대할 수 있음 • 근로기준법에 따르면 ‘근로자(선수) 대표’의 선출은 ‘선수(근로자)의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자, 선수(근로자)의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 선수(근로자)의 과반수를 대표하는 자’라고 정하고 있음 • 선수(근로자)의 과반수를 대표하는 자의 선정은 전체 선수(근로자)들이 스스로 정하는 바에 따라 정할 수 있음 • 반드시 직접투표를 진행할 필요는 없으나, 직장운동경기부가 특정 선수를 지명하고 그에 대한 선수(근로자)들의 동의를 얻는 방법은 원칙적으로 인정되지 않음 • 선수(근로자) 대표 선출 방법은 실무 ‘선수(근로자)대표 선임계’ 등에 선수(근로자)들이 연명부에 서명 날인하는 방법이 일반적이며, 선수(근로자)의 과반수 여부를 판단할 때는 근로기준법상 선수(근로자)에서 사용자를 제외한 자를 기준으로 함 • 근로기준법상 근로자에 해당하면서 동시에 사용자(직장운동경기부)에도 해당하는 선수는 선수(근로자)대표 선출에 참여할 수 없으며, 설사 그들이 근로자로서 향후 서면합의 내용을 적용받더라도 서면합의 과정에서는 사용자(직장운동경기부)를 위한 자로 볼 수 있기 때문이므로 선출에 참여할 수 없음 • 근로자 과반수의 판단 시점은 근로자대표가 서면합의 등을 하는 시점을 기준으로 하며, 근로자대표로 선출될 당시에는 기준을 충족했다 하더라도 서면합의 등 대표권을 행사할 때 과반수를 충족하지 않으면 근로자대표의 지위가 유지되었다고 보기 어려움 • 임기에 대해서도 별도로 정해진 바가 없으므로 근로자대표가 선출되었다면 추후 근로자의 구성이 바뀌어 더 이상 과반수를 대표하는 자나 과반수 노조가 아니게 되는 등의 사정이 없는 한 그 지위는 계속된다고 볼 수 있음 • 근로자대표 선출이 무효가 되면 서면합의도 무효가 될 수 있음을 유의하여야 함 ※ 이외의 사항은 취업규칙에 규정한다.
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 근로기준법에 따른 휴가부여를 준수할 것을 권장함
선수 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 부여된 연차 일 수 내에서 적절히 휴가를 사용할 수 있음
직장 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 대회 참가 일정에 따른 연차유급휴가를 부여하여야 함 • 연차휴가 미사용 시, 미사용 연차수당 지급의 법적분쟁을 인지하여야 함

• 제16조 (계약내용의 변경)

조 항	필수	제16조 (계약내용의 변경)
조항 세부내용		<p>① 본 계약내용 중 일부를 변경할 필요가 있는 경우에는 직장운동경기부와 선수의 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, 직장운동경기부와 선수가 서명 날인 후 각 1부씩 보관한다.</p>
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 계약내용의 변경은 문서를 통해 변경하는 것을 원칙으로 함 • 근로조건을 변경하여 근로계약서를 작성할 경우, 근로자(선수)의 요구가 있을 시, 변경된 근로계약서를 다시 전달할 의무가 있음 • 표준근로계약서임을 감안하여 최초 근로계약서 작성과 동일하게 [교부의무] 조항을 둠
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 계약의 변경은 문서를 통해서 진행한다는 것이 기본 원칙이므로 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함
선수 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부에서 기존 계약서 내용 변경을 통지할 경우, 반드시 문서로 해당 내용을 확인하고 변경계약서를 작성하여야 함(구두 계약은 추후 증명이 어려움)
직장 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 기존 계약의 변경을 위해서는 반드시 문서로 변경 계약서를 작성하여야 함 • 직장운동경기부가 선수의 자발적 의사가 아닌 강요에 의해 근로계약의 변경을 진행할 경우, 법령 위반 등으로 무효화 될 수 있음을 인지하여야 함

• 제17조 (권리 등의 양도)

조 항	선택	제17조 (권리 등의 양도)
조항 세부내용		직장운동경기부는 권리 등의 양도가 발생하기 이전에 선수에게 해당 사실을 고지하고, 선수와 합의를 거쳐(또는 선수의 동의를 받아) 본 계약상 권리 또는 지위의 전부 또는 일부를 제3자에게 양도할 수 있다. 일부양도에는 선수와의 권리의무관계는 양도인에게 여전히 귀속하는 임대를 포함한다.
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 선수의 임대 및 이적이 가능하다는 내용임 • 직장운동경기부가 선수의 임대 혹은 이적을 허용했을 때만 가능하며, 직장운동경기부가 금지한 경우에는 본 조항은 작용할 수 없음 • 직장운동경기부가 권리 양도에 대한 대회 규정 등을 제시 할 경우, 직장운동경기부와 선수는 해당 대회 규정의 범위 내에서 양도를 진행하여야 함
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 선수의 임대, 이적과 관련한 문제가 자주 발생하고 있음 • 직장운동경기부가 임대, 이적을 금지하는 경우 본 조항은 삭제해도 무방하나, 이적이나 임대를 허용하고자 할 경우, 충분한 설명과 합의를 하여야 한다는 내용이 포함되어야 함
선수 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 임대와 이적은 선수 신분에 큰 영향을 주는 행위이므로, 반드시 선수의 의견을 확인 하고 진행되어야 함 • 특히 해외로의 이적 등은 해외 생활환경, 언어 문제, 계약조건의 유지 등 복잡한 법률이나 규정에 문제가 되는 일들이 발생하므로 이에 대한 충분한 고려가 필요함
직장 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 선수의 이적을 위해서는 선수의 대회 출전문제, 직장운동경기부의 재정상황 악화 등 선수에게 그에 따른 이유를 명확하게 설명하고 합의를 거쳐야 함 • 직장운동경기부 영업양도의 경우 법적으로(상법) 영업 양도에 있어서 인적 설비의 개별적 동의를 요구하지 않으므로 인력의 영업양도는 별도의 동의를 필요로 하지 않음 (단, 영업양도의 경우 개별 근로자(선수)의 고용 단절 의사(퇴사) 등의 특별한 사정이 없는 한 고용승계가 원칙임) • 직장운동경기부 인적 설비-인격성 존중 등에 대한 유권해석은 없으나 영업양도 시 개별 근로자(선수)의 다른 의사가 없는 한 고용승계가 원칙인 점을 고려하여 개별 근로자(선수)의 의사존중을 위해 개별적 동의 내지 고용관계 이탈 의사를 받을 것을 권장함 (영업양도의 경우에는 포괄적 특약도 가능할 수 있음) • 즉, 영업양도 시에도 가능한 개별적 동의나, 고용관계 외의 타 계약/특약을 추진 할 것을 권장함 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>* "영업양도"란? 일정한 목적에 의하여 조직화된 업체 즉 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것(대판 91다15225, 1991.8.9 ; 대판 93다 18938, 1994.11.18)으로 규정</p> </div>

• 제18조 (계약의 해지)

조 항	필수(수정가능)	제18조 (계약의 해지)
조항 세부내용		<p>① 직장운동경기부와 선수는 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. 직장운동경기부의 사실상의 파산, 기타 천재지변 등 불가항력적인 사정으로 인하여 본 건 계약의 이행이 더 이상 불가능할 경우 2. 선수가 사망 또는 질병과 같은 건강상의 이유 등으로 계약 내용을 이행할 수 없다고 인정될 경우 3. 직장운동경기부의 정당한 지시에도 선수가 지속적으로 불응하거나 선수의 능력이 부족하여 계약 내용을 이행할 수 없다고 인정되는 상당한 이유가 있는 경우 4. 직장운동경기부(그 소속 임직원을 포함한다) 또는 선수가 상대방에게 관련법률에 따른 성희롱, 성폭력 범죄를 저지른 경우 <p>② 직장운동경기부 또는 선수는 어느 일방당사자가 본 계약의 내용을 이행하지 아니하거나 위반하는 경우 1주간의 기간을 정하여 그 이행을 최고하고, 위 기간 내 이를 시정하지 아니하는 경우 그 기간이 경과한 시점에 본 계약의 전부 또는 일부를 해지할 수 있다.</p> <p>③ 직장운동경기부 또는 선수는 자신의 귀책사유로 인해 상대방에게 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 있다. 이때 제1항의 해지는 손해배상청구에 영향을 주지 아니한다.</p>
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 계약의 목적달성이 불가능하거나 정상적인 계약 이행이 불가능한 경우를 해지사유로 규정함 • 계약을 불이행하거나 책임을 다하지 않은 선수에 대하여 별도로 취업규칙 내지 직장운동경기부 규정에 따라 징계할 수 있음 • 특히 직장운동경기부 내에서 인권침해, 폭력 · 성폭력 등의 성범죄는 발생하지 않도록 지속적인 교육이 필요함

수정/변경 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> 직장운동경기부 및 종목의 특성을 고려하여 계약해지 사유 일부 추가 가능
선수 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> 정당한 사유 없이 계약을 이행하지 않을 경우, 그에 합당한 불이익을 받을 수 있으므로 계약 내용을 성실히 이행하여야 함 인권침해, 폭력·성폭력 등의 범죄를 저지른 경우 계약이 해지될 수 있음을 반드시 유의하여야 함
직장 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> 일반적으로 선수와 직장운동경기부 사이에는 상호 정보의 비대칭성이 존재하고 있기 때문에 동일한 상황이라면 직장운동경기부보다는 선수 측의 불공정한 상황이 크게 다루어질 수 있음을 유의하여야 함 선수가 특별한 사유없이 계약 내용을 이행하지 않는 경우, 해당 선수에 대한 징계를 부과할 수 있도록 별도의 취업규칙 내지 직장운동경기부 징계규정을 제정할 필요가 있음 인권침해, 폭력·성폭력 등의 범죄를 저지른 경우 계약을 해지할 수 있음

• 제19조 (불가항력에 따른 계약종료)

조 항	필수	제19조 (불가항력에 따른 계약종료)
조항 세부내용	선수가 선수활동으로 인하여 질병에 걸리거나 상해를 당하거나 자신의 책임이 아닌 사유로 명백히 선수활동을 계속하기 어려운 사정이 발생한 경우 본 계약을 종료할 수 있다. 단, 직장운동경기부는 선수에게 잔여 급여 일부 혹은 전부를 지급할 수 있다.	
주요해설	<ul style="list-style-type: none"> 조건에 따르거나 합의에 따른 것이 아닌 사유로 계약 수행이 불가능한 상태가 된 경우의 계약 종료 사유가 됨 	
수정/변경 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> 불가항력에 따른 계약종료 조항으로 해당 내용을 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함 	
선수 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> 선수활동 중 불가피한 상황으로 정상적인 선수활동이 불가능해진 경우 계약을 종료할 수 있으며, 이 때 선수는 직장운동경기부와 계약에서 발생하는 손해배상 등에 구속되지 아니함 단, 계약 종료와 동시에 계약에서 받기로 한 급여 등의 권리도 소멸됨 	

직장 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 선수활동으로 인해 질병, 상해 등이 발생하거나 선수의 책임으로 보기 어려운 이유로 선수 활동을 계속하기 어려운 사정이 발생한 경우 계약을 종료할 수 있음 • 다만, 선수에게 손해배상을 청구 할 수 없으며 선수에게 잔여 급여제공 의무도 소멸됨
---------	---

• 제20조 (비밀유지)

조 항	필수(수정가능)	제20조 (비밀유지)
조항 세부내용	직장운동경기부와 선수는 본 계약의 내용 및 본 계약과 관련하여 알게 된 상대방의 업무상의 비밀을 제3자에게 누설해서는 아니 된다. 이 비밀유지의무는 계약기간 종료 후에도 유지된다.	
주요해설	<ul style="list-style-type: none"> • 선수와 직장운동경기부는 계약을 통해 혹은 계약기간 동안 취득한 상호간의 비밀 사항을 제 3자에게 누설하지 않는 것을 원칙으로 함 	
수정/변경 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 비밀유지에 대한 구체적인 사항을 정할 수 있음 (예시) 직장운동경기부 재정상황, 운영상황, 경기전략, 훈련 방식 등 	
선수 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부의 업무상의 비밀이란 재정상황, 운영방침 등 일반적인 정보 이외에도 경기의 전략 및 훈련방식 등 직장운동경기부 관계자 외 제 3자가 취득할 수 없는 모든 정보를 말함 • 선수가 직장운동경기부가 정한 비밀사항을 누설할 시, 해당 조항 위반 행위임 • 특히 방송과 같은 공개적인 상황에서는 보다 불리하게 작용할 수 있으므로 가급적 비밀사항은 언급을 자제하여야 함 	
직장 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 선수가 계약 중 혹은 계약 이후에 직장운동경기부의 비밀을 누설하여 피해를 받을 수 있는 상황에 대하여 일반적인 조항으로 제약하였음 • 직장운동경기부의 특성에 따라 부속합의서 등을 통해 구체적으로 작성할 수 있음 • 선수에 대한 비밀이란 계약기간 선수의 약점 혹은 선수에게 손해가 될 수 있는 모든 사항을 의미함 	

• 제21조 (분쟁해결)

조 항	필수	제21조 (분쟁해결)
조항 세부내용		<p>① 본 계약에서 발생하는 모든 분쟁은 선수와 직장운동경기부가 상호 자율적으로 해결하도록 노력한다.</p> <p>② 제1항에 따라 분쟁이 해결되지 아니하는 경우 다음의 방법을 통하여 분쟁을 해결할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 중재법에 의하여 설치된 대한상사중재원의 중재(仲裁) 2. 민사소송법 등에 따른 법원에서의 소송(訴訟) <p>③ 근로계약에서 발생하는 문제에 관한 분쟁, 제2항제2호에 규정된 소송은 민사소송법에 따른 관할법원에서 처리한다.</p>
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 본 계약서에서 명시되지 않은 조항이나 다른 의견이 있는 경우 제 3자에게 판단을 맡기는 사례분쟁 해결방법을 안내함 • 중재법에 따른 중재와 민사소송법에 따른 소송을 통한 분쟁해결방법이 있음 • 상호간 분쟁발생 시 원칙적으로 상호 자율적으로 분쟁을 해결할 노력의 의무를 부담하되, 자율적 해결이 불가능할 경우 분쟁당사자들은 가장 합리적이라고 판단되는 분쟁해결절차를 선택할 수 있음
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 분쟁해결과 관련된 기본사항으로 수정/변경없이 사용할 것을 권장함
선수 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 중재의 경우 상대적으로 업계 전문가들의 의견이 반영되므로 업계정보나 통념들이 많이 반영될 여지의 장점이 존재함 • 소송은 분쟁해결의 확실한 방법이나 법적 분쟁의 장기화로 인하여 정신적 스트레스가 유발될 수 있다는 단점도 상존함 • 직장운동경기부와 분쟁 발생 시 자율적으로 분쟁을 마무리하는 것이 바람직함
직장 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 중재의 경우 상대적으로 업계 전문가들의 의견이 반영되므로 업계정보나 통념들이 많이 반영될 여지의 장점이 존재함 • 소송은 분쟁해결의 확실한 방법이나 법적 분쟁의 장기화로 인하여 정신적 스트레스가 유발될 수 있다는 단점도 상존함 • 선수와 분쟁 발생 시 자율적으로 분쟁을 마무리하는 것이 바람직함

• 제22조 (부속 합의)

조 항	선택	제22조 (부속 합의)
조항 세부내용	<ul style="list-style-type: none"> ① 직장운동경기부와 선수는 본 계약의 내용을 보충하거나, 본 계약에서 정하지 아니한 사항을 규정하기 위하여 부속 합의서를 작성할 수 있다. ② 제16조에 따른 계약내용의 변경 및 제1항에 따른 부속 합의는 본 계약의 내용과 배치되거나 위반하지 않는 범위로 한정한다. 	
주요해설	<ul style="list-style-type: none"> 표준계약서에 포함되지 않는 구체적인 내용에 대해서는 부속합의서를 통해 구체적인 내용을 정할 수 있음 단, 해당 부속합의서는 본 계약의 내용을 벗어나는 항목을 포함할 수 없음 	
수정/변경 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> 부속합의서가 필요한 경우에만 적용함 	

• 제23조 (기타)

조 항	필수	제23조 (기타)
조항 세부내용	본 계약서에 명시하지 아니한 사항에 대해서는 근로기준법 등 노동관계법령 및 일반 관례에 따른다.	
주요해설	<ul style="list-style-type: none"> 표준계약서 및 부속합의서에 규정되지 않은 사항 등에 대하여 노동관계법령 및 일반 관례에 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 적용하기를 권장함 	

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

04

직장운동경기부 선수 표준계약서

[자유소득업자용=프리랜서용]

기관/단체/기업로고 사용

[프리랜서 계약 유의사항]

용역계약, 위수탁계약, 용역도급계약, 위촉계약(이하 ‘프리랜서’라고 함)은 사용자의 지휘감독관계, 즉 사용종속성이 배제되어 근로자가 아닌 개인사업자로 수탁자(선수)의 자율성 확보, 단체/기관 및 직장운동경기부의 재정적 부담 경감, 근로기준법상 사용자 책임을 지지 않는 장점이 있습니다. 다만, 대회 참가 등을 위한 훈련 시 이를 일률적으로 통제하기 어려운 단점도 존재합니다.

한편, 사용자가 근로자성을 회피할 목적으로 그 형식만 위탁(위임)계약을 체결하고 실제로 지휘감독관계(사용종속성)가 인정되는 경우가 다수 존재하고, 이에 대하여 프리랜서의 근로자성 인정여부에 대하여 법률적 분쟁이 발생하는 경우도 있습니다.

직장운동경기부 운영단체 및 지도자가 프리랜서인 선수에게 대회 참가 등을 위한 훈련 지시, 일률적 통제 및 규제를 가하는 등 이를 지휘, 감독하는 경우 그 형식에도 불구하고, 사용종속관계가 인정되어 선수가 근로자에 해당하여 근로기준법 위반(임금체불)으로 처벌되는 위험성이 있습니다.

따라서 직장운동경기부 운영단체와 지도자들의 훈련 지시 등을 통하여 경기력 향상 및 성과 달성, 위상제고 등을 실현하고자 할 경우에는 근로계약을 체결하여 운영하는 것이 바람직하다고 판단됩니다.

다만, 선수 개인이 체육관 운영 등의 영업활동을 수행하거나 겸직을 하는 등 근로자로서 근무를 제공하기 어려운 특별한 사정이 있거나, 직장운동경기부 운영단체 선수자격으로 한시적 대회참가 등이 필요한 일부 선수들의 경우 프리랜서로 활동하는 것이 유용한 측면이 존재합니다.

■ 프리랜서 관계 대법원 판례 내용

[프리랜서 계약 유의사항]

프리랜서 관계 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 사용자에 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, 사회보장제도에 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 실제로는 사용자의 지휘감독을 받아 근로를 제공하는 근로자임에도 근로기준법 적용을 회피할 목적으로 형식상 프리랜서 계약을 체결하거나 남용하는 사례가 있습니다.

따라서 사용자가 형식상 업무위수탁계약, 위촉계약, 용역계약(이하 ‘프리랜서’ 계약이라고 함)을 체결하고 실제 훈련이나 대회참여, 휴가 등과 관련하여 감독이나 지도자가 프리랜서 계약을 맺은 선수를 지휘·감독하는 경우 그 형식에도 불구하고 근로자성이 인정됨을 유의하여야 합니다.

직장운동경기부 표준계약서(위·수탁계약서)

[직장운동경기부 운영 단체] _____ (이하 “위탁자”라 한다) [와, 과]

[선수] _____ (이하 “수탁자”이라 한다) [는, 은]

각종대회, 훈련 참가 및 기타 영리활동 등 업무에 관하여 아래와 같이 업무 위·수탁 계약(이하 ‘본 계약’이라 한다)²⁾을 체결하고 상호 신의 성실의 원칙에 입각하여 이를 이행할 것을 약정한다.

제1조(목적)

본 계약은 위탁자가 각종대회, 훈련 참가 및 기타 영리활동 등의 업무를 수행하는 것을 수탁자에게 위탁하고, 수탁자는 이를 수탁 받아 그 업무를 성실히 수행하는데 필요한 기본적 사항과 절차를 정하고, 위탁자와 수탁자 간 상호 이익과 발전을 도모함을 목적으로 한다.

제2조(정의)

- ① 위탁자는 「국민체육진흥법」 제2조에 의거하여 전문체육 선수로 구성된 직장의 운동부로서, 대한체육회 「경기인 등록규정」 제2조제13호에 따라 전문선수 및 지도자와 금전 지급 계약관계를 맺고 있는 운동경기부를 말한다.
- ② 수탁자는 대한체육회 회원종목단체에 전문선수로 등록한 자로 위탁자와 위·수탁계약 관계를 맺고 있는 자를 말한다.

제3조(계약기간 및 적용범위)

- ① 본 계약의 기간은 0000년 00월 00일부터 0000년 00월 00일까지로 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 수탁자가 위탁자로부터 수탁 받은 업무 일부가 계약기간까지 완료되지 아니하는 경우, 그 계약기간은 위·수탁 업무가 종료될 때까지로 한다.

2) 본 계약은 직장운동경기부를 운영하고 있는 단체와 선수간의 계약사항을 정한 것으로, 계약서 상 “직장운동경기부”는 실제 그 직장운동경기부를 운영하고 있는 단체를 의미한다.

제4조(위·수탁 업무 범위)

- ① 수탁자는 본 계약이 정하는 바에 따라 위탁자의 위·수탁 범위에 대하여 다음 각 호의 업무를 수행한다.
 1. 위탁자와 약정한 각종 직장운동경기부 대회참가
 2. 위탁자와 약정한 훈련참가
 3. 위탁자와 약정한 광고 및 미디어 출연 등 영리활동
 4. 위탁자와 약정한 위탁자 운영의 부대활동(단, 직장운동경기부 관련 광고 및 홍보 활동, 사회봉사 및 공익 협찬, 팬서비스 활동, 시상식 등 제1호 및 2호와 밀접하게 관련된 것으로 한정한다.)
- ② 위탁자가 위탁한 업무에 대하여 수탁자는 그 목적과 취지에 따라 자율적으로 자신의 책임 하에 신의로서 수탁업무를 성실히 이행하여야 한다.
- ③ 본 위·수탁업무 수행을 위해 위탁자와 수탁자 상호간 업무 협의를 할 수 있다.
- ④ 제1항의 규정에도 불구하고 구체적인 위·수탁범위는 본 계약의 원활한 진행을 위하여 위탁자와 수탁자 상호간 업무 협의를 하여 부속 합의서에서 달리 정할 수 있다.

제5조(적용배제)

위탁자는 수탁자에게 위탁자의 취업규칙, 인사규정 등 복무관련 제 규정을 적용하지 아니한다.

제6조(위탁수수료)

- ① 본 계약에 대한 수수료(용역대금)는 1시간 00원, 1일 00원으로 한다.
- ② 제1항의 수수료는 용역 완성여부를 검수한 후 매월 0일에 지급한다. 다만, 수탁자의 요청이 있는 경우 위탁자가 정하는 기일에 기성부분에 대한 정산을 실시할 수 있다.
- ③ 수탁자는 위탁자가 지급하여야 할 수수료에 대해 청구서를 작성하여 매월 0일에 위탁자에게 청구한다.
- ④ 제1항의 수수료는 위·수탁업무 수행과 관련된 모든 제 경비를 포함한 금액이며, 수탁자는 모든 시간과 노력을 기울여 수탁한 업무를 성실히 수행하여야 한다.
- ⑤ 수탁자는 위탁자에게 위·수탁 업무의 종료에 따라 그 명칭 여하를 불문하고 퇴직금, 보상금, 위로금 등 일체의 금전 지급을 요구할 수 없다. 단, 대회참가활동으로 인한 상금은 그 지급이 절차상의 문제로 지체 되는 경우, 위·수탁 업무 종료 이후에 지급 할 수 있다.

제7조(대회참가활동으로 인한 상금)

- ① 위·수탁 업무 수행으로 수탁자가 대회에 참가하여 상금을 수령하는 경우 대회 주최자가 정한 상금의 분배 기준을 따른다.
- ② 제1항과 달리 대회 주최자가 상금의 분배에 대하여 정하고 있지 아니한 경우, 위탁자는 상금 수령액 총액 중 [별지]에서 합의한 비율에 따른 금원을 수탁자에게 상금으로 지급한다. 다만, 상금을 수령해야 할 수탁자가 다수인 경우, 이들 사이의 분배비율은 위탁자와 수탁자들 간 합의를 통해 별도로 정한다.

제8조(영리활동으로 인한 수익)

수탁자가 영리활동 참가로 인해 위탁자가 수익을 얻는 경우, 위탁자와 수탁자는 그 수익에 대하여 분배 여부 및 분배비율에 관하여 별도로 합의하여 결정한다.

제9조(위탁자와 수탁자의 지위 등)

- ① 위탁자와 수탁자는 위·수탁 업무의 효율적이고 충실한 진행을 위하여 제반 사항에 대해 상호 협력한다.
- ② 위탁자는 수탁자가 위·수탁업무를 수행하는 데 있어 필요한 환경과 관리 부분에 적극 협력한다.
- ③ 수탁자는 자율적으로 위·수탁업무를 수행하되, 위탁자의 협조 요청사항에 적극 협력한다.
- ④ 위탁자는 수탁자에게 제4조제1항 각 호의 업무활동을 성실히 이행할 것을 요구할 수 있다.
- ⑤ 위탁자와 수탁자는 위·수탁업무 수행 장소 및 그 시간 등에 있어 상호 협의할 수 있다.

제10조(금지사항 및 책임)

- ① 수탁자는 다음 각 호의 행위를 해서는 아니 된다.
 - 1. 문화체육관광부고시 제2019-54호 지정 금지약물 복용, 승부조작, 심판매수, 부정참가 등 스포츠의 공정성을 훼손하는 행위
 - 2. 금품수수, 횡령 배임, 회계부정, 직무태만, 음주운전, 음주소란 행위, 불법도박 등 각종 비위 행위
 - 3. 동료 선수의 자유를 침해하는 행위
 - 4. 동료 선수에게 폭력·성폭력 등의 가해를 행하는 행위
 - 5. 위탁자 또는 타 직장운동경기부의 명예를 훼손하는 행위
 - 6. 대한체육회, 시도체육회, 회원종목단체에서 규정하고 있는 각종 위반 행위 등
- ② 수탁자는 자신의 역량을 최대한 발휘하여 수탁업무를 수행하여야 하며, 계약기간 중 위탁자와 합의되지 않는 업무활동을 하여서는 아니 된다.
- ③ 수탁자는 정당한 사유 없이 수탁 업무를 중단하여서는 아니 된다.
- ④ 수탁자는 계약된 위·수탁업무를 제3자에게 대행하게 할 수 없다.
- ⑤ 수탁자는 계약기간 중 위탁자의 사전 동의 없이는 제3자와 본 계약과 동일하거나 유사한 계약을 체결하거나 논의하는 등 본 계약을 부당하게 파기 또는 침해하는 행위를 하여서는 아니된다. 또한 위탁자 내 다른 선수들의 계약을 알선하거나 대행해서는 아니된다.
- ⑥ 위탁자는 수탁자에게 위탁한 업무 외 각종 지시 및 관리 등을 하지 아니하며, 수탁자가 자신의 책임 하에 추진하는 업무에 대해 관여하지 않는다.
- ⑦ 수탁자는 위탁자가 수탁자에게 지급한 단체복을 착용 또는 사용을 지시받은 경우 단체복을 착용 또는 사용하여야 한다. 단, 상호 간의 협의를 통해 착용 또는 사용하지 않을 수 있다.

⑧ 위탁자는 수탁자가 직장운동경기부(그 소속 임직원을 포함한다) 또는 다른 선수로부터 성폭력, 성희롱, 그 밖에 성적인 범죄를 당한 경우 계약을 해지하지 않고 그 내용을 스포츠윤리센터에 신고하여 분쟁을 해결 할 수 있다.

⑨ 수탁자는 제10조 사항을 위반하여 위·수탁업무를 성실히 수행하지 않음으로 인하여 발생하는 손해에 대해 위탁자에게 민형사상의 책임을 져야 한다.

제11조(비용의 부담 등)

① 수탁자는 위·수탁업무 수행에 필요한 비용을 부담하여야 한다. 다만, 자산성격의 훈련 및 대회 참가 등에 소요되는 제반 비용은 상호 협의하여 위탁자가 부담하거나 유상 또는 무상으로대 임대(대여)할 수도 있다.

② 위탁수수료, 대회 활동으로 인한 상금 혹은 영리활동에 대한 금품 소득에 대하여 세금을 각자 부담한다.

제12조(지식재산권 등)

① 위탁자는 계약기간 중 수탁자의 본명, 사진, 초상, 필적 그 밖에 수탁자의 동일성(identity)을 나타내는 일체의 것을 사용하여 작성한 저작물, 상표 및 디자인 등 지식재산을 위탁자의 이름으로 등록하거나 수탁자의 선수활동 또는 위탁자의 업무와 관련하여 이용(제3자에 대한 라이선스 포함)할 수 있는 독점적인 권리를 갖는다. 다만 위탁자와 수탁자는 별도 합의를 통하여 계약기간 동안 지식 재산권의 귀속 주체를 추가하거나 변경할 수 있다.

② 위탁자는 계약기간이 종료된 이후에는 제1항에 따른 모든 권리를 수탁자에게 이전하여야 한다. 다만 위탁자가 지식재산권의 생성에 상당한 비용을 투자하는 등 특별한 기여를 한 경우, 수탁자와 합의를 통해 계약 종료 후에도 수탁자로부터 동의를 받은 방법 및 조건의 범위 내에서 위탁자가 지식재산을 사용할 수 있도록 한다.

③ 위탁자는 제1항 및 제2항의 권리를 행사함에 있어 수탁자의 명예나 기타 수탁자의 인격권이 훼손되는 방식으로 행사하여서는 아니 된다.

제13조(계약내용의 변경)

① 본 계약내용 중 일부를 변경할 필요가 있는 경우에는 위탁자와 수탁자는 서면합의에 의하여 변경할 수 있으며, 그 서면합의에서 달리 정함이 없는 한, 변경된 사항은 그 다음 날부터 효력을 가진다.

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

제14조(권리 등의 양도)

- ① 위탁자는 권리 등의 양도 사유가 발생한 경우 수탁자에게 해당 사실을 고지하고, 수탁자와 합의를 거쳐(또는 수탁자의 동의를 받아) 본 계약상 권리 또는 지위의 전부 또는 일부를 제3자에게 양도 할수 있다. 일부양도에는 선수와의 권리의무관계는 양도인에게 여전히 귀속하는 임대를 포함한다.
- ② 제1항의 규정에 따른 양도시 수탁자가 이에 대하여 동의를 하지 아니하는 경우 수탁자는 본 계약을 해지할 수 있다.

제15조(계약의 해지)

- ① 수탁자는 본 계약 제3조에서 정한 위·수탁계약 기간이 도래하기 1개월 전까지 위탁자에게 재계약을 신청하고, 위탁자는 이를 결정하여 수탁자에게 서면 통보한다. 위탁자의 서면 통보가 없을 경우 수탁자는 본 계약 제3조에서 정한 위·수탁계약 기간이 만료와 동시에 본 계약은 해지된 것으로 본다.
- ② 수탁자가 다음 각 호에 해당하는 행위로 인하여 위탁자에게 시정요구를 받았음에도 불구하고 위탁자의 시정요구 기간 내 시정요구 사항을 시정하지 않을 경우, 제3조에서 정한 기간에도 불구하고 별도의 최고 절차 없이 본 계약은 해지 될 수 있다.
 - 1. 수탁자가 본 계약상의 의무를 심각하게 위반하거나 법규를 위반한 경우
 - 2. 수탁자가 불성실한 업무수행으로 인하여 위·수탁업무의 원활한 수행을 기대하기 곤란한 경우
 - 3. 수탁자가 위·수탁업무 수행 중 위법 부당한 행위로 위탁자나 제3자에게 손해를 가한 경우
 - 4. 수탁자가 위법 행위 등으로 인하여 위탁자 또는 제3자의 명예 및 신용을 손상시키는 행위를 한 경우
- ③ 위탁자(그 소속 임직원을 포함한다) 또는 수탁자가 상대방에게 관련 법률에 따른 성희롱, 성폭력 범죄를 저지른 경우 수탁자의 원에 의하여 계약을 해지할 수 있다.
- ④ 수탁자가 본 계약을 해지하고자 하는 경우 계약 종료 1개월 전에 위탁자에 서면으로 통보해야 하며, 통보 불이행으로 인해 위탁자에게 손실이 발생한 경우 수탁자는 이를 배상하여야 한다.

제16조(손해배상)

- ① 제15조의 계약의 해지는 손해배상에 영향을 미치지 아니한다.
- ② 수탁자가 고의 또는 과실로 제15조제2항 각호의 행위를 한 경우 수탁자는 위탁자에 발생한 손해를 모두 배상하여야 한다.
- ③ 수탁자의 제15조제2항 각호의 행위로 인하여 제3자에게 손해가 발생하여 위탁자가 그 손해에 대하여 제3자에게 배상책임을 부담하게 되는 경우, 위탁자는 수탁자에게 이에 상당하는 금액의 구상을 청구할 수 있다.

제17조(불가항력에 따른 계약종료)

수탁자는 자신에게 책임 없는 사유로 명백히 활동을 계속하기 어려운 사정이 발생한 경우나 객관적으로 불가항력적인 사정에 의해 본 계약의 목적 달성이 불가능하다고 사회통념상 인정되는 경우 본 계약을 해지할 수 있다.

제18조(비밀유지)

위탁자와 수탁자는 본 계약의 내용 및 본 계약과 관련하여 알게 된 상대방의 업무상의 비밀을 제3자에게 누설해서는 아니 된다. 이 비밀유지의무는 계약기간 종료 후에도 유지된다.

제19조(종합소득신고 등)

- ① 수탁자는 당해연도 소득에 대하여 익년도 5월말까지 종합소득신고를 하여야 한다.
- ② 수탁자는 자신의 책임과 비용으로 국민연금, 건강보험 등에 가입하여야 한다.

제20조(효력의 발생)

본 계약서의 효력은 계약일로부터 발생한다.

제21조(협의 및 조정)

본 계약에서 정하지 아니한 사항과 이의가 발생한 경우에는 관계법령 및 일반적인 원칙에 준하여 서로 협의하여 조정한다.

제22조(분쟁해결 및 소송관할)

- ① 본 계약에서 발생하는 모든 분쟁은 위탁자와 수탁자가 상호 자율적으로 해결하도록 노력한다.
- ② 제1항에 따라 분쟁이 해결되지 아니하는 경우 다음의 방법을 통하여 분쟁을 해결할 수 있다.
 1. 중재법에 의하여 설치된 대한상사중재원의 중재(仲裁)
 2. 민사소송법 등에 따른 법원에서의 소송(訴訟)
- ③ 근로계약에서 발생하는 문제에 관한 분쟁, 제2항제2호에 규정된 소송은 민사소송법에 따른 관할법원에서 처리한다.

제23조(부속 합의)

- ① 위탁자와 수탁자는 본 계약의 내용을 보충하거나, 본 계약에서 정하지 아니한 사항을 규정하기 위하여 부속합의서를 작성할 수 있다.
- ② 제13조에 따른 계약내용 변경 및 제1항에 따른 부속 합의는 본 계약의 내용과 배치되거나 위반되지 않는 범위로 한정한다.

본 계약을 증명하기 위해 계약서 2부를 작성하고,
위탁자와 수탁자는 상기 계약조항을 확인하고,
상호 서명 날인 후 각 1부씩 보관한다.

0000년 00월 00일

직장운동경기부 운영단체(위탁자)	
주 소	
회사명	
대표자	(인)

선수(수탁자)	
주 소	
생년월일	
성 명	(인)

[첨부]1. 부속 합의서

[별지]1. 대회의 상금은 직장운동경기부와 선수가 각각 직장운동경기부 00%, 선수 00% 비율로
분배하기로 한다.

05

**직장운동경기부
선수 표준계약서
해설 및 가이드**

[자유소득업자용=프리랜서용]

직장운동경기부 표준계약서 (자유소득업자용=프리랜서용) 해설지침

I. 표준계약서(프리랜서) 해설 및 가이드 개요

1. 표준계약서 해설 및 가이드의 목적

- 표준계약서 해설 및 가이드를 통해 표준계약서 조항별 해석과 취지를 설명하고, 수정/변경이 가능한 조항에 대하여 예시를 제공하여, 선수와 직장운동경기부 운영단체(직장운동경기부 소속 단체 내지 직장을 의미하며, 이하 '직장운동경기부'라 한다)가 계약서 작성 시 중점적으로 확인하여야 하는 부분에 대한 해설과 안내 목적으로 제작함
- 선수과 직장운동경기부 사이에서 표준계약서가 오용 될 수 있는 부분에 대한 해설을 통하여, 상호 발전과 법적 분쟁의 사전 방지 효과를 기대함
- 표준계약서 체결에 따라 직장운동경기부와 선수는 상호 사업자로서 대등적 지위를 지니며, 자유소득업자의 특성상 직장운동경기부는 선수들에게 훈련에 대한 지휘 또는 감독을 할 수 없음을 원칙으로 함
- 위탁업무의 완성을 위해 최소한의 지시 및 개입만이 가능하며, 선수들은 프리랜서로 직장운동경기부에 종속되지 아니한 상태에서 대회 및 훈련 참가하여 활동을 지속함
- 기타 영리활동을 하고 그에 대한 수수료 및 수익을 본인의 소득으로 하며, 직장과 선수는 사용자와 근로자의 관계가 아니므로 근로기준법 등 노동관계법령이 적용되지 아니함

2. 표준계약서 내용

구 분	세부내용
필수 필수(수정가능) 선택	표준계약서의 조항에 대하여 ▶ 필수: 필수조항으로 수정/변경/삭제 불가 ▶ 필수(수정가능): 필수조항이지만 일부 수정가능 ▶ 선택: 해당조항의 적용여부 선택(표준근로계약서내에서 삭제가능) 으로 구분, 적용
조항	표준계약서 내 조항명(업무 위수탁계약)
조항세부내용	표준계약서 내 기재사항(업무 위수탁계약)
주요해설	조항의 취지와 목적, 기타 설명안
수정/변경 유의사항	실제 계약시 조항 변경의 예시, 추가할 수 있는 내용 등
선수 유의사항	해당 조항에서 특히 선수 고려/주의사항 안내
직장 유의사항	해당 조항에서 특히 직장운동경기부 고려/주의사항 안내

II. 표준계약서의 목적

1. 직장운동경기부 선수 표준계약서(프리랜서용)의 취지

- 직장운동경기부 선수 표준계약서는 국민체육진흥법 제10조3에 따라, 직장운동경기부와 선수가 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결할 수 있도록 근로관계법률 전문가, 체육계, 고용노동부, 공정거래위원회 등 각계의 다양한 의견과 검토를 바탕으로 마련되었음
- 직장운동경기부 선수 표준계약서 제정은 스포츠 분야에서 공정한 계약문화를 확산하고 선수들의 인권을 보호하기 위한 첫걸음으로서의 큰 의미를 지니고 있음
- 선수들의 활동 형태에 따라 계약을 체결할 수 있도록 근로자용, 비전속용 표준계약서 2종을 개발·고시하였으며, 표준계약서에는 ▲계약 당사자 ▲계약 기간 및 효력 ▲업무, 과업의 범위 ▲계약금액 ▲계약의 변경 및 해지 ▲손해배상 관련 사항 ▲계약 불이행의 불가항력 사유 ▲분쟁 해결에 관한 사항 등 법적으로 반드시 포함하여야 하는 내용을 명시하였음
- 선수는 개인과 직장운동경기부와의 공동의 목표 달성을 위하여, 성실히 선수활동을 수행하여야 함 (이 때 자율적 의사에 따라 훈련에 임함)

자유소득업자(프리랜서)용 표준계약서 조항별 해설 및 가이드

구 분	조항명
필수	제1조 (목적)
필수(수정가능)	제2조 (정의)
필수(수정가능)	제3조 (위·수탁 계약 기간)
필수(수정가능)	제4조 (위·수탁 업무 범위)
필수	제5조 (적용배제)
필수(수정가능)	제6조 (위탁수수료)
선택(부속합의)	제7조 (대회참가활동으로 인한 상금)
선택(부속합의)	제8조 (영리활동으로 인한 수익)
필수	제9조 (위탁자와 수탁자의 지위 등)
필수(수정가능)	제10조 (금지사항 및 책임)
필수(수정가능)	제11조 (비용의 부담 등)
필수(수정가능)	제12조 (지식재산권 등)
필수	제13조 (계약내용의 변경)
필수	제14조 (권리 등의 양도)
필수	제15조 (계약의 해지)
필수	제16조 (손해배상)
필수	제17조 (불가항력에 따른 계약종료)
필수(수정가능)	제18조 (비밀유지)
필수	제19조 (종합소득신고 등)
필수	제20조 (효력의 발생)
필수	제21조 (협의 및 조정)
필수	제22조 (분쟁해결 및 소송관할)
선택	제23조 (부속 합의)
필수	계약서명/날인 수정

• 제1조(목적)

조 항	필 수	제1조(목적)
조항 세부내용		본 계약은 위탁자가 각종대회, 훈련 참가 및 기타 영리활동 등의 업무를 수행하는 것을 수탁자에게 위탁하고, 수탁자는 이를 수탁 받아 그 업무를 성실히 수행하는데 필요한 기본적 사항과 절차를 정하고, 위탁자와 수탁자 간 상호 이익과 발전을 도모함을 목적으로 한다.
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 본 계약서의 모든 내용은 직장운동경기부와 선수의 상호 이익과 발전을 위한 대책과 방법을 세우는 데에 그 목적이 있음 • 선수는 직장에 종속되지 아니한 상태에서 자유롭게 대회 및 훈련참가 등의 업무(위탁)를 수행하고, 직장운동경기부는 이에 대하여 위탁수수료를 지급하는 관계라는 내용이 본 계약서의 핵심사항임을 보여줌
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 계약의 목적을 명확하게 하는 내용으로 내용의 수정/변경 없이 사용하기를 권장함
선수 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 다른 본업을 가지고 있거나 기타 사유로 인해 직장운동경기부와 근로계약을 체결하여 지휘·감독하에 전적으로 근로를 제공하는 것이 어려운 경우, 위수탁 계약을 체결하여 대회출전 및 각종 대회에서 좋은 성과를 발휘하여 선수 경력을 높임
직장 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부는 근로계약에 따른 근로기준법 규제 및 예산상의 부담을 낮추고, 위수탁 계약 체결 선수들의 우수한 대회 성적 거양 등을 통해 직장운동경기부의 위상을 높임

• 제2조(정의)

조 항	필수(수정가능)	제2조 (정의)
조항 세부내용		<p>① 위탁자는 「국민체육진흥법」 제2조에 의거하여 전문체육 선수로 구성된 직장의 운동부로서, 대한체육회 「경기인 등록규정」 제2조제13호에 따라 전문선수 및 지도자와 금전 지급 계약관계를 맺고 있는 운동경기부를 말한다.</p> <p>② 수탁자는 대한체육회 회원종목단체에 전문선수로 등록한 자로 위탁자와 위·수탁계약 관계를 맺고 있는 자를 말한다.</p>
주요해설		<p>• 본 표준계약서에서 사용하고 있는 주요 용어의 정의를 보여주고 있음</p>
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 계약 당사자의 정의를 명확하게 하는 내용으로, 위탁자(직장운동경기부)와 수탁자(선수)의 정의에 대해서는 본 표준계약서의 내용보다 상세하게 기술하는 수준에서 가능함 • 임의로 권한과 책임 등 관련법을 위반하는 내용으로 작성할 경우 계약 내용이 무효가 될 수 있음 • 직장운동경기부와 선수는 각각 사업자로서 상호 높고 낮음이 없는 동등한 지위를 지님을 기본으로 함 • 프리랜서, 즉 자유소득업자의 특성 상 직장운동경기부는 선수들에게 지휘·감독을 하지 않음을 원칙으로 하고, 위탁업무의 완성을 위해 최소한의 지시 및 개입만이 가능함 • 선수들은 직장운동경기부에 종속되지 않은 상태에서 대회 및 훈련 참가, 영리활동을 함으로써 그에 대한 수수료 및 수익을 본인의 소득으로 가져감 • 직장운동경기부와 선수는 사용자와 근로자의 관계가 아니므로 근로기준법 등 노동관계법령이 적용되지 아니함
선수 유의사항		<p>• 정의에서 직장운동경기부와 선수의 정의가 명확하게 기재되었는지 확인하여야 함</p>
직장 유의사항		<p>• 직장운동경기부와 선수의 정의, 책임, 역할에 대해 수정/변경이 가능하나, 직장운동경기부와 선수의 관계는 근로관계가 아닌 위수탁 관계임을 확인하여 수정/변경하여야 하며, 관련법을 위반하지 않았는지 확인하여야 함</p>

• 제3조 (위·수탁 계약 기간)

조 항	필수(수정가능)	제3조 (위·수탁 계약 기간)
조항 세부내용		① 본 계약의 기간은 0000년 00월 00일부터 0000년 00월 00일까지로 한다. ② 제1항에도 불구하고 수탁자가 위탁자로부터 수탁 받은 업무 일부가 계약기간까지 완료되지 아니하는 경우, 그 계약기간은 위·수탁 업무가 종료될 때까지로 한다.
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> 직장운동경기부와 선수가 상호 정확하게 확인할 수 있도록 위수탁 업무 기간을 정확하게 명시하여야 함 대회 참가 중 계약기간이 만료하는 경우, 그 만료시점을 대회 출전이 종료되는 시점으로 하는 예외 조항을 두어 분쟁 등을 예방하여야 함
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> 위수탁기간의 명확한 설정이 필요함
선수 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> 선수는 계약기간을 확인한 후 계약서를 작성하여야 함
직장 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> 대회 일정을 미리 확인하여, 일정에 부합하도록 계약기간을 설정할 필요가 있음

• 제4조 (위·수탁 업무 범위)

조 항	필수(수정가능)	제4조 (위·수탁 업무 범위)
조항 세부내용	<p>① 수탁자는 본 계약이 정하는 바에 따라 위탁자의 위·수탁 범위에 대하여 다음 각 호의 업무를 수행한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 위탁자와 약정한 각종 직장운동경기부 대회참가 2. 위탁자와 약정한 훈련참가 3. 위탁자와 약정한 광고 및 미디어 출연 등 영리활동 4. 위탁자와 약정한 위탁자 운영의 부대활동(단, 직장운동경기부 관련 광고 및 홍보 활동, 사회봉사 및 공익 협찬, 팬서비스 활동, 시상식 등 제1호 및 2호와 밀접하게 관련된 것으로 한정한다.) <p>② 위탁자가 위탁한 업무에 대하여 수탁자는 그 목적과 취지에 따라 자율적으로 자신의 책임 하에 신의로서 수탁업무를 성실히 이행하여야 한다.</p> <p>③ 본 위·수탁업무 수행을 위해 위탁자와 수탁자 상호간 업무 협의를 할 수 있다.</p> <p>④ 제1항의 규정에도 불구하고 구체적인 위·수탁범위는 본 계약의 원활한 진행을 위하여 위탁자와 수탁자 상호간 업무 협의를 하여 부속 합의서에서 달리 정할 수 있다.</p>	
주요해설	<ul style="list-style-type: none"> • 선수 활동과 관련된 내용으로 대회참가, 훈련, 영리활동, 부대활동 4종으로 구분함 • 직장운동경기부는 선수에게 활동내용과 활동내용의 범위를 보여줌 	
수정/변경 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 영리활동, 부대활동에 대해서는 구체적인 사례 수정/변경 가능 • 단, 선수활동과 무관한 업무를 계약서 상 추가하는 경우, 불공정 조항으로 해석될 수 있음 (예시) 직장운동경기부 사측의 사적 활동 요구 및 지시 	
선수 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 대회, 훈련, 영리활동, 부대활동 등의 수탁업무를 성실히 수행하여 이를 완료하여야 함 	
직장 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부는 선수에게 선수 활동과 무관한 업무를 요구할 수 없음을 인지하고 선수들의 업무와 활동범위를 지정하여야 함 • 직장운동경기부는 선수가 위수탁 업무를 성실히 수행하는지에 대하여 이를 확인할 필요가 있음 	

• 제5조 (적용배제)

조 항	필수	제5조 (적용배제)
조항 세부내용		위탁자는 수탁자에게 위탁자의 취업규칙, 인사규정 등 복무관련 제 규정을 적용하지 아니한다.
주요해설		• 직장운동경기부와 선수는 모두 사업자의 지위에서 위수탁 업무 계약을 체결 하였으므로 선수는 직장운동경기부의 복무규정 적용 대상이 아님
수정/변경 유의사항		• 위수탁 계약은 근로계약과 명확하게 상이한 계약으로, 수정/변경 없이 본 조항을 사용하기를 권장함(향후 수탁자인 선수를 대상으로 근로를 지휘, 감독하는 일이 발생하는 경우, 근로자성을 인정받아 근로기준법 위반이 적용될 수 있음)
선수 유의사항		• 위수탁 업무관계인 직장운동경기부와 선수는 사용자와 근로자의 관계가 아니므로 근로기준법 등 노동관계법령을 적용받지 않음
직장 유의사항		• 위수탁 업무관계인 직장운동경기부와 선수는 사용자와 근로자의 관계가 아니므로 근로기준법 등 노동관계법령이 적용되지 아니하나, 실질적 근로감독관계 (지휘·감독을 하지 않음을 원칙으로 하고, 위탁업무의 완성을 위해 최소한의 지시 및 개입만이 가능)가 인정될 수 있는 행위를 하는 경우 이로 인하여 근로자성이 인정되어 근로기준법 위반으로 처벌 될 수 있음

• 제6조 (위탁수수료)

조 항	필수	제6조 (위탁수수료)
조항 세부내용		<p>① 본 계약에 대한 수수료(용역대금)는 1시간 00원, 1일 00원으로 한다.</p> <p>② 제1항의 수수료는 용역 완성여부를 검수한 후 매월 0일에 지급한다. 다만, 수탁자의 요청이 있는 경우 위탁자가 정하는 기일에 기성부분에 대한 정산을 실시할 수 있다.</p> <p>③ 수탁자는 위탁자가 지급하여야 할 수수료에 대해 청구서를 작성하여 매월 0일에 위탁자에게 청구한다.</p> <p>④ 제1항의 수수료는 위·수탁업무 수행과 관련된 모든 제 경비를 포함한 금액이며, 수탁자는 모든 시간과 노력을 기울여 수탁한 업무를 성실히 수행하여야 한다.</p> <p>⑤ 수탁자는 위탁자에게 위·수탁 업무의 종료에 따라 그 명칭 여하를 불문하고 퇴직금, 보상금, 위로금 등 일체의 금전 지급을 요구할 수 없다. 단, 대회참가활동으로 인한 상금은 그 지급이 절차상의 문제로 지체되는 경우, 위·수탁 업무 종료 이후에 지급할 수 있다.</p>

주요해설	<ul style="list-style-type: none"> 위수탁 업무수행에 따른 수수료(용역대금) 지급을 명문화하여야 함 (위수탁 수수료는 근로의 대가로서 임금에 해당되지 않음) 위탁업무의 수행, 완료여부를 검수한 후 용역대금 지급 및 이에 대한 선수들의 청구서 작성을 의무사항으로 기록하여야 함
수정/변경 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> 위수탁계약은 근로계약과 명확하게 상이한 계약으로, 수정/변경 없이 본 조항을 적용하기를 권장함(향후 수탁자인 선수를 대상으로 근로를 지휘·감독하는 일이 발생하는 경우, 근로자성을 인정받아 근로기준법 위반이 적용될 수 있음) 대회 상금과 관련하여서는 제7조 및 별도의 부속합의를 통해 조정하여야 함

• 제7조 (대회참가활동으로 인한 상금)

조 항	선택(부속합의)	제7조 (대회참가활동으로 인한 상금)
조항 세부내용		<p>① 위·수탁 업무 수행으로 수탁자가 대회에 참가하여 상금을 수령하는 경우 대회 주최자가 정한 상금의 분배 기준을 따른다.</p> <p>② 제1항과 달리 대회 주최자가 상금의 분배에 대하여 정하고 있지 아니한 경우, 위탁자는 상금 수령액 총액 중 [별지] 에서 합의한 비율에 따른 금원을 수탁자에게 상금으로 지급한다. 다만, 상금을 수령해야 할 수탁자가 다수인 경우, 이들 사이의 분배비율은 위탁자와 수탁자들 간 합의를 통해 별도로 정한다.</p>
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> 대회 주최측이 상금분배 규정을 보유한 경우 : 대회 주최자가 정한 상금분배 규정을 적용하여 지급하여야 함 대회 주최측이 상금분배 규정을 보유하고 있지 않은 경우 : 직장운동경기부와 선수가 분배 비율을 서로 합의해야 하며, 합의내용을 문서로 보관하여야 함
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> 종목에 따라 선수 수 비율 또는 선수단의 비율로 변경하여 작성할 수 있음 <ul style="list-style-type: none"> 선수비율이란 <ol style="list-style-type: none"> 소속 선수 전체에 대하여 상금을 일괄 균등 지급하는 방식 대회 참여 선수에 한하여 일괄 균등 지급하는 방식 선수 간 기여도에 따라 차등 지급하는 방식 등을 선택적으로 적용할 수 있음 선수단의 비율이란 : 선수단과 선수간의 분배 비율을 말함 (예시- 직장운동경기부 50%, 선수 50%) 상금은 일괄 균등분배 방식, 참여선수 균등분배 방식 등 세부적으로 구성할 것을 권장함 (규정이 없는 경우 부속합의 등을 통해 명문화 필요)
선수 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> 대회 상금은 종목과 직장운동경기부에 따라 지급금액 및 지급방식이 다를 수 있음
직장 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> 상금의 분배 비율은 명문화된 규정에 따라 분배하여야 하며, 규정이 없는 경우 부속합의 등을 통해 문서화하여 지급하여야 함 상금의 경우 용역대금 외 별도로 지급되는 것으로 이에 대한 분쟁 방지를 위하여 별도의 직장운동경기부 규정 내지 상금분배 규정에 상금의 성질 및 분배기준 등 세부규정을 두는 것이 바람직함

• 제8조 (영리활동으로 인한 수익)

구 분	선택(부속합의)	제8조 (영리활동으로 인한 수익)
조항 세부내용		수탁자가 영리활동 참가로 인해 위탁자가 수익을 얻는 경우, 위탁자와 수탁자는 그 수익에 대하여 분배여부 및 분배비율에 관하여 별도로 합의하여 결정한다.
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 영리활동으로 인한 수익 창출 시, 수익 분배 여부 및 분배 비율을 서로 합의 결정하여야 함 • 광고(CM)촬영, 방송 프로그램 출연, 상품 판매 등 금전적 수익이 발생하는 행위의 분배비율과 지급일을 명시하여야 함
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부와 선수가 상호 합의하여 활동 범위나 분배비율을 정하여야 함
선수 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 영리활동 수익에 관한 분배는 종목과 직장운동경기부에 따라 다를 수 있음
직장 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 영리활동 수익에 관한 분배비율은 명문화된 규정에 따라 정하여야 하며, 규정이 없는 경우 부속합의 등을 통해 문서화하여 지급하여야 함

• 제9조 (위탁자와 수탁자의 지위 등)

조 항	필수	제9조 (위탁자와 수탁자의 지위 등)
조항 세부내용		<ol style="list-style-type: none"> ① 위탁자와 수탁자는 위·수탁 업무의 효율적이고 충실한 진행을 위하여 제반 사항에 대해 상호 협력한다. ② 위탁자는 수탁자가 위·수탁업무를 수행하는 데 있어 필요한 환경과 관리 부분에 적극 협력한다. ③ 수탁자는 자율적으로 위·수탁업무를 수행하되, 위탁자의 협조 요청사항에 적극 협력한다. ④ 위탁자는 수탁자에게 제4조제1항 각 호의 업무활동을 성실히 이행할 것을 요구할 수 있다. ⑤ 위탁자와 수탁자는 위·수탁업무 수행 장소 및 그 시간 등에 있어 상호 협의할 수 있다.
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부가 선수에게 지휘감독관계가 아닌 위탁자의 지위에서 수탁자인 선수가 수탁업무를 성실히 이행할 것을 요청 또는 검수할 수 있음 • 직장운동경기부는 선수가 수탁 업무를 원활하게 수행할 수 있도록 제반 환경을 지원하여야 함 • 직장운동경기부와 선수는 상호 협의를 통하여 수탁업무 수행 장소, 시간을 조정할 수 있으며 이는 문서로 기록하여야 함
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 위탁자와 수탁자의 지위를 확인하는 조항으로, 권리와 의무에 대해 기재하여야 하며 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함

선수 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 선수가 수탁자로 계약하는 것은 근로자로 계약하는 것과 명확한 차이가 있음 • 직장운동경기부는 선수의 수탁업무 수행을 지휘·감독 할 경우 근로기준법 위반 소지가 있음
직장 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부는 선수가 수탁업무를 불성실하게 수행하고 있을 경우, 이를 성실히 이행할 것을 요구할 수 있음 • 단, 수탁 업무 수행의 범위를 벗어나 지나친 지휘·감독을 할 경우에는 사실상 선수를 지휘·감독하는 관계로 인정되는 위험성이 있으므로 프리랜서 계약 선수에 대한 관리에 있어 유의할 필요가 있음

• 제10조 (금지사항 및 책임)

조 항	필수(수정가능)	제10조 (금지사항 및 책임)
조항 세부내용	<p>① 수탁자는 다음 각 호의 행위를 해서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 문화체육관광부고시 제2019-54호 지정 금지약물 복용, 승부조작, 심판매수, 부정참가 등 스포츠의 공정성을 훼손하는 행위 2. 금품수수, 횡령 배임, 회계부정, 직무태만, 음주운전, 음주소란 행위, 불법도박 등 각종 비위 행위 3. 동료 선수의 자유를 침해하는 행위 4. 동료 선수에게 폭력·성폭력 등의 가해를 행하는 행위 5. 위탁자 또는 타 직장운동경기부의 명예를 훼손하는 행위 6. 대한체육회, 시도체육회, 회원종목단체에서 규정하고 있는 각종 위반 행위 등 <p>② 수탁자는 자신의 역량을 최대한 발휘하여 수탁업무를 수행하여야 하며, 계약기간 중 위탁자와 합의되지 않는 업무활동을 하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 수탁자는 정당한 사유 없이 수탁 업무를 중단하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 수탁자는 계약된 위·수탁업무를 제3자에게 대행하게 할 수 없다.</p> <p>⑤ 수탁자는 계약기간 중 위탁자의 사전 동의 없이는 제3자와 본 계약과 동일하거나 유사한 계약을 체결하거나 논의하는 등 본 계약을 부당하게 파기 또는 침해하는 행위를 하여서는 아니된다. 또한 위탁자 내 다른 선수들의 계약을 알선하거나 대행해서는 아니된다.</p> <p>⑥ 위탁자는 수탁자에게 위탁한 업무 외 각종 지시 및 관리 등을 하지 아니하며, 수탁자가 자신의 책임 하에 추진하는 업무에 대해 관여하지 않는다.</p> <p>⑦ 수탁자는 위탁자가 수탁자에게 지급한 단체복을 착용 또는 사용을 지시받은 경우 단체복을 착용 또는 사용하여야 한다. 단, 상호 간의 협의를 통해 착용 또는 사용하지 않을 수 있다.</p> <p>⑧ 위탁자는 수탁자가 직장운동경기부(그 소속 임직원을 포함한다) 또는 다른 선수로부터 성폭력, 성희롱, 그 밖에 성적인 범죄를 당한 경우 계약을 해지하지 않고 그 내용을 스포츠윤리센터에 신고하여 분쟁을 해결 할 수 있다.</p> <p>⑨ 수탁자는 제10조 사항을 위반하여 위·수탁업무를 성실히 수행하지 않음으로 인하여 발생하는 손해에 대해 위탁자에게 민형사상의 책임을 져야 한다.</p>	

주요해설	<ul style="list-style-type: none"> • 선수의 기본 금지사항을 명시함 • ①의 1.의 금지약물은 국민체육진흥법 및 한국도핑방지위원회의 한국도핑방지규정을 참조 하였으며, 기타 각 호에 국민체육진흥법 등 관련 법령에 규정된 금지행위를 반영하여 일반적 규정을 명시함 • ⑤항은 계약기간 중 다른 직장운동경기부와 선수계약 혹은 관련 논의를 금지하도록 하는 조항으로서 본인뿐만 아니라 직장운동경기부 내의 다른 선수의 계약을 알선하거나 대행하는 행위를 할 수 없음을 의미함
수정/변경 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부 및 종목 특성에 따라 기타 금지행위를 수정/변경 할 수 있음
선수 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 선수활동을 성실하게 수행하여야 하며, 직장운동경기부와 협의되지 않은 선수활동은 원칙적으로 할 수 없음 • 계약 기간 중 직장운동경기부의 사전 동의 없이 다른 직장운동경기부와 계약을 준비하거나 체결하는 행위 등은 기존 계약을 부당하게 파기 또는 침해하는 위반 행위이므로, 본인 뿐 아니라 동료 선수들의 계약 관련된 내용을 전달하거나, 대행하는 행위를 할 수 없음 • 직장운동경기부가 지정한 용품을 착용해야 함에도 불구하고, 선수 개인의 경기력 향상을 위해 지정 용품 이외의 다른 용품을 사용하고자 할 경우, 직장운동경기부와 사전 협의 후 착용하여야 함 • 스포츠의 공정성을 훼손하는 각종 위반 행위는 절대 금지하며 위반 행위를 하였을 경우, 이에 대한 징계를 받을 수 있음
직장 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • ⑦항, 직장운동경기부에서 사용하고 있는 유니폼 착용 및 유니폼 부착 광고 등의 유니폼관련 사항을 [유니폼 착용 조항]으로 일반화함(단, 상호 협의를 통한 예외를 둘 수 있음) * 유니폼 및 유니폼 부착광고를 종합하여 유니폼 착용으로 일반화하여 적용함 • ⑧항 수탁자가 본 조 각 항의 의무를 위반하는 경우 손해배상 책임을 물게 할 수 있음

• 제11조 (비용의 부담 등)

조 항	필수(수정가능)	제11조 (비용의 부담 등)
조항 세부내용	<p>① 수탁자는 위·수탁업무 수행에 필요한 비용을 부담하여야 한다. 다만, 자산성격의 훈련 및 대회 참가 등에 소요되는 제반 비용은 상호 협의하여 위탁자가 부담하거나 유상 또는 무상으로 임대(대여)할 수도 있다.</p> <p>② 위탁수수료, 대회 활동으로 인한 상금 혹은 영리활동에 대한 금품 소득에 대하여 세금을 각자 부담한다.</p>	
주요해설	<ul style="list-style-type: none"> • 업무 위수탁 계약 특성상 훈련에 필요한 비용을 선수가 부담하도록 계약서에 명시하여야 함 • 다만, 단서조항에 자산성격의 제반 비용은 협의를 통하여 직장운동경기부가 제공할 수 있도록 할 수 있음 	
수정/변경 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 불필요한 비용부담 전가 금지, 산정(증빙자료)자료 제공, 각자 세금부담 준수를 권장함 	
선수 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 선수들이 각종 훈련 장비 및 비품 등에 대해 개별 구입하여 소유하는 것이 원칙이나 자산성격의 고가 장비에 대해서는 그 비용을 직장운동경기부가 부담할 수도 있음 • 대회 상금 혹은 영리활동 수익에 대해 선수 분배분이 있을 경우, 해당 분배분에 대한 정산 내역을 요청할 수 있음 	
직장 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> • 선수들이 각종 훈련 장비 및 비품 등에 대해 개별 구입하여 소유하는 것이 원칙이나 자산성격의 고가 장비에 대해서는 그 비용을 직장운동경기부가 부담할 수도 있음 • 대회 상금 및 영리활동 수익에 분배분에 대한 정산내역을 선수에게 제공하여야 함 	

• 제12조 (지식재산권 등)

조 항	필수(수정가능)	제12조 (지식재산권 등)
조항 세부내용	<p>① 위탁자는 계약기간 중 수탁자의 본명, 사진, 초상, 필적 그 밖에 수탁자의 동일성(identity)을 나타내는 일체의 것을 사용하여 작성한 저작물, 상표 및 디자인 등 지식재산을 위탁자의 이름으로 등록하거나 수탁자의 선수활동 또는 위탁자의 업무와 관련하여 이용(제3자에 대한 라이선스 포함)할 수 있는 독점적인 권리를 갖는다. 다만, 위탁자와 수탁자는 별도 합의를 통하여 계약기간 동안 지식 재산권의 귀속 주체를 추가하거나 변경할 수 있다.</p> <p>② 위탁자는 계약기간이 종료된 이후에는 제1항에 따른 모든 권리를 수탁자에게 이전하여야 한다. 다만 위탁자가 지식재산권의 생성에 상당한 비용을 투자하는 등 특별한 기여를 한 경우, 수탁자와 합의를 통해 계약 종료 후에도 수탁자로부터 동의를 받은 방법 및 조건의 범위 내에서 위탁자가 지식재산을 사용할 수 있도록 한다.</p> <p>③ 위탁자는 제1항 및 제2항의 권리를 행사함에 있어 수탁자의 명예나 기타 수탁자의 인격권이 훼손되는 방식으로 행사하여서는 아니 된다.</p>	

<p>주요해설</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부는 계약기간 동안 선수의 저작권 및 퍼블리시티권(Right of publicity) 등 지식재산권을 독점적으로 사용할 수 있음(단, 계약 종료와 동시에 선수에게 반환됨) • 선수 초상권을 이용한 영상, 상품 제작 시, 직장운동경기부가 상당한 비용과 인력을 투입한 경우, 해당 선수와의 계약 종료 이후에도 권리 보유시기에 발생한 결과물에 대해 소유 권한을 가질 수 있음. 단, 이러한 경우 선수와의 별도 합의가 필요함 <p>* 퍼블리시티권(Right of publicity)이란? 사람이 성명, 초상 등으로 나타나는 자신의 동일성(identity)을 상업적으로 통제할 수 있는 권리로 국내에는 퍼블리시티권(Right of publicity)의 개념과 정의에 관한 명문규정은 없으나, 하급심 판례에서는 다음과 같이 개념규정이 있는 것으로 판단됨</p> <p>① “재산적 가치가 있는 유명인의 성명, 초상 등 프라이버시에 속하는 사항을 상업적으로 이용한 권리(right of commercial appropriation)” 서울지방법원 1995. 6. 23. 선고 94가합9230 판결.</p> <p>② “무릇 재산적 가치가 있는 유명인의 성명, 초상 등 프라이버시에 속하는 사항을 상업적으로 이용할 수 있는 권리” 서울지방법원 1999. 4. 30. 선고 98가합79858 판결.</p> <p>③ “성명, 초상 등이 갖는 경제적 이익 내지 가치를 상업적으로 사용·통제하거나 배타적으로 지배하는 권리” 서울고등법원 2005. 6. 22. 선고 2005나9168 판결.</p>
<p>수정/변경 유의사항</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부 사정에 따라 수정/변경하히 가능하나, 계약기간 중 발생한 소유권은 계약종료 시 반환이 기본원칙임 • 직장운동경기부는 계약기간 중 선수들과의 계약을 통하여 “선수 소유의 지식재산권”에 대하여 이를 사용할 권리만을 취득하므로 계약 종료 후에는 선수에게 이를 반환하여야 하며, 선수의 동의 없이는 이를 무단 사용할 수 없음 • 따라서 계약 종료 이후 선수의 지식재산권을 사용하기 위해서는 선수들에게 별도의 동의서 내지 합의를 확보하여야 함 <p>[예시] 000(선수)은/는 계약기간 중 자신의 본명, 사진, 초상, 필적 그 밖에 자신의 동일성(identity)을 나타내는 일체의 것을 사용하여 작성한 저작물, 상표 및 디자인 등 지식재산은 직장운동경기부가 계약종료 이후에도 _____ 년간 이를 이용(제3자에 대한 라이선스 포함)하는 것에 동의(합의)한다.</p> <p>[예시] 000(선수)은/는 계약기간 중 자신의 본명, 사진, 초상, 필적 그 밖에 자신의 동일성(identity)을 나타내는 일체의 것을 사용하여 작성한 저작물, 상표 및 디자인 등 지식재산은 직장운동경기부가 계약종료 이후에도 이를 이용(제3자에 대한 라이선스 포함)하는 것에 동의(합의)한다. (유상인 경우: 일정한 대가를 지급하는 문언을 추가)</p> <p>퍼블리시티권의 침해에 대한 판례 (서울중앙지법 2006.4.19. 선고 2005가합80450) 일반적으로 퍼블리시티권 침해행위로 인한 재산상 손해는 퍼블리시티권자의 승낙을 받아서 그의 성명을 사용할 경우에 지급하여야 할 대가 상당액이라고 할 것이고, 퍼블리시티권자가 자신의 성명에 관하여 사용계약을 체결하거나 사용료를 받은 적이 전혀 없는 경우라면 일응 그 업계에서 일반화되어 있는 사용료를 손해액 산정에서 한 기준으로 삼을 수 있다.</p>

선수 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> 계약기간 중에는 직장운동경기부가 선수의 동일성(identity)을 나타내는 일체의 것을 사용하여 콘텐츠를 제작할 수 있으며 그에 대한 소유권을 보유함
직장 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> 선수의 동일성(identity) 등을 통해 제작된 저작물은 원칙적으로 계약 종료 후 선수에게 환원되어야 함 일부 결과물에 대해서는 선수와의 협의를 통해 직장운동경기부가 권리를 보유 할 수도 있는 조항을 추가하는 것도 가능하나, 이를 악용하여 선수 계약종료 전에 과도하게 결과물을 생산하거나, 추후 선수의 초상권 등의 사용에 침해가 될 수 있는 결과물을 제작한 경우 권리의 주장이 어려울 수 있음

• 제13조 (계약내용의 변경)

조 항	필수	제13조 (계약내용의 변경)
조항 세부내용	<p>① 본 계약내용 중 일부를 변경할 필요가 있는 경우에는 위탁자와 수탁자는 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, 위탁자와 수탁자가 서명 날인 후 각 1부씩 보관한다.</p>	
주요해설	<ul style="list-style-type: none"> 기본적으로 계약내용의 변경은 문서를 통해 변경하는 것을 원칙으로 함 위수탁 업무조건을 변경하여 계약서를 작성할 경우, 수탁자(선수)의 요구가 있을 시, 변경된 계약서를 다시 전달할 의무가 있음 표준계약서임을 감안하여 최초 계약서 작성과 동일하게 [교부의무] 조항을 둠 	
수정/변경 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> 계약의 변경은 문서를 통해 진행하는 것이 기본 원칙이므로 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함 	
선수 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> 직장운동경기부가 기존 계약서 내용 변경을 통지할 경우, 반드시 문서로 해당 내용을 확인하고 변경계약서를 작성하여야 함(구두 계약은 추후 증명이 어려움) 	
직장 유의사항	<ul style="list-style-type: none"> 기존 계약의 변경을 위해서는 반드시 문서로 변경 계약서를 작성하여야 함 직장운동경기부가 선수의 자발적 의사가 아닌 강요에 의해 계약의 변경을 진행할 경우 법령 위반 등으로 무효화 될 수 있음을 인지하여야 함 	

• 제14조 (권리 등의 양도)

조 항	필수(수정가능)	제14조 (권리 등의 양도)
조항 세부내용		<p>① 위탁자는 권리 등의 양도 사유가 발생한 경우 수탁자에게 해당 사실을 고지하고, 수탁자와 합의를 거쳐(또는 수탁자의 동의를 받아) 본 계약상 권리 또는 지위의 전부 또는 일부를 제3자에게 양도할 수 있다. 일부양도에는 선수와의 권리의무관계는 양도인에게 여전히 귀속하는 임대를 포함한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 따른 양도 시, 수탁자가 이에 대하여 동의를 하지 아니하는 경우 수탁자는 본 계약을 해지할 수 있다.</p>
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 선수의 임대 및 이적이 가능하다는 내용임 • 직장운동경기부가 선수의 임대 혹은 이적을 허용했을 때만 가능하며, 직장운동 경기부가 금지한 경우에는 본 조항은 적용할 수 없음 • 직장운동경기부가 권리 양도에 대한 대회 규정 등을 제시 할 경우, 직장운동경기부와 선수는 해당 대회 규정의 범위 내에서 양도를 진행하여야 함
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 선수의 임대, 이적과 관련한 문제가 자주 발생하고 있음 • 직장운동경기부가 임대, 이적을 금지하는 경우 본 조항은 삭제해도 무방하나, 이적이나 임대를 허용하고자 할 경우, 충분한 설명과 합의를 하여야 한다는 내용이 포함되어야 함
선수 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 임대와 이적은 선수 신분에 큰 영향을 주는 행위이므로, 반드시 선수의 의견을 확인 하고 진행되어야 함 • 특히 해외로의 이적 등은 해외 생활환경, 언어 문제, 계약조건의 유지 등 복잡한 법률 이나 규정에 문제가 되는 일들이 발생하므로 이에 대한 충분한 고려가 필요함
직장 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 선수의 이적을 위해서는 선수의 대회 출전 문제, 직장운동경기부의 재정상황 악화 등 선수에게 그에 따른 이유를 명확하게 설명하고 합의를 거쳐야 함

• 제15조 (계약의 해지)

조 항	필수	제15조 (계약의 해지)
조항 세부내용		<p>① 수탁자는 본 계약 제3조에서 정한 위·수탁계약 기간이 도래하기 1개월 전까지 위탁자에게 재계약을 신청하고, 위탁자는 이를 결정하여 수탁자에게 서면 통보한다. 위탁자의 서면 통보가 없을 경우 수탁자는 본 계약 제3조에서 정한 위·수탁계약 기간이 만료와 동시에 본 계약은 해지된 것으로 본다.</p> <p>② 수탁자가 다음 각 호에 해당하는 행위로 인하여 위탁자에게 시정요구를 받았음에도 불구하고 위탁자의 시정요구 기간 내 시정요구 사항을 시정하지 않을 경우, 제3조에서 정한 기간에도 불구하고 별도의 최고 절차 없이 본 계약은 해지 될 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 수탁자가 본 계약상의 의무를 심각하게 위반하거나 법규를 위반한 경우 2. 수탁자가 불성실한 업무수행으로 인하여 위·수탁업무의 원활한 수행을 기대하기 곤란한 경우 3. 수탁자가 위·수탁업무 수행 중 위법 부당한 행위로 위탁자나 제3자에게 손해를 가한경우 4. 수탁자가 위법 행위 등으로 인하여 위탁자 또는 제3자의 명예 및 신용을 손상시키는 행위를 한 경우 <p>③ 위탁자(그 소속 임직원을 포함한다) 또는 수탁자가 상대방에게 관련 법률에 따른 성희롱, 성폭력 범죄를 저지른 경우 수탁자의 원에 의하여 계약을 해지할 수 있다.</p> <p>④ 수탁자가 본 계약을 해지하고자 하는 경우 계약 종료 1개월 전에 위탁자에서 서면으로 통보해야 하며, 통보 불이행으로 인해 위탁자에게 손실이 발생한 경우 수탁자는 이를 배상하여야 한다.</p>
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 계약의 목적달성이 불가능하거나 정상적인 계약 이행이 불가능한 경우를 해지사유로 규정함 • 위탁 업무를 불이행하거나 책임을 다하지 않은 선수에 대하여 계약을 해지할 수 있음
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 직장운동경기부 및 종목의 특성을 고려하여 계약해지 사유 일부 추가 가능
선수 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 정당한 사유 없이 계약을 이행하지 않을 경우, 그에 합당한 불이익을 받을 수 있으므로 계약 내용을 성실히 이행하여야 함 • 인권침해, 폭력·성폭력 등의 범죄를 저지른 경우 계약이 해지될 수 있음을 반드시 유의하여야 함
직장 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 일반적으로 선수와 직장운동경기부 사이에는 상호 정보의 비대칭성이 존재하고 있기 때문에 동일한 상황이라면 직장운동경기부보다는 선수 측의 불공정한 상황이 크게 다루어질 수 있음을 유의하여야 함 • 선수가 특별한 사유없이 계약 내용을 이행하지 않는 경우, 해당 선수에 대한 징계를 부과할 수 있도록 별도의 취업규칙 내지 직장운동경기부 징계규정을 제정할 필요가 있음 • 인권침해, 폭력·성폭력 등의 범죄를 저지른 경우 계약을 해지할 수 있음

• 제16조 (손해배상)

조 항	필수	제16조 (손해배상)
조항 세부내용		① 제15조의 계약의 해지는 손해배상에 영향을 미치지 아니한다. ② 수탁자가 고의 또는 과실로 제15조제2항 각호의 행위를 한 경우 수탁자는 위탁자에 발생한 손해를 모두 배상하여야 한다. ③ 수탁자의 제15조제2항 각호의 행위로 인하여 제3자에게 손해가 발생하여 위탁자가 그 손해에 대하여 제3자에게 배상책임을 부담하게 되는 경우, 위탁자는 수탁자에게 이에 상당하는 금액의 구상을 청구할 수 있다.
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 계약해지로 당사자 간 권리의무는 소멸됨(단, 계약해지로 당사자 간 계약관계가 종료된 경우라도 계약의 불이행 내지 해지에 따른 손해가 발생한 경우 어느 일방당사자는 귀책당사자에게 계약관계의 종료와 상관없이 그 손해의 배상을 청구할 수 있음) • 위수탁 계약의 불이행에 따른 계약해지와 별도로 손해배상을 청구할 수 있음 • 수탁자의 의무위반 행위로 위탁자에게 손해가 발생하거나, 제3자에게 위탁자가 손해배상 책임을 추궁 당하는 경우 이에 대한 구상권을 청구할 수 있음
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 위탁자와 수탁자간 손해배상에 대한 내용을 명시하는 조항으로 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함 • 직장운동경기부 또는 선수 그 어느 한쪽에 일방적으로 유/불리하게 작성되지 않도록 유의하여야 함

• 제17조 (불가항력에 따른 계약종료)

조 항	필수	제17조 (불가항력에 따른 계약종료)
조항 세부내용		수탁자는 자신에게 책임 없는 사유로 명백히 활동을 계속하기 어려운 사정이 발생한 경우나 객관적으로 불가항력적인 사정에 의해 본 계약의 목적 달성이 불가능하다고 사회통념상 인정되는 경우 본 계약을 해지할 수 있다.
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 조건에 따르거나 합의에 따른 것이 아닌 사유로 계약 수행이 불가능한 상태가 된 경우의 계약 종료사유임
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 불가항력에 따른 계약종료 조항으로 해당 내용을 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함
선수 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 선수활동 중 불가피한 상황으로 정상적인 선수활동이 불가능해진 경우 계약을 종료할 수 있으며, 이 때 선수는 직장운동경기부와의 계약에서 발생하는 손해배상 등에 귀속되지 아니함 • 단, 계약 종료와 동시에 계약에서 받기로 한 급여 등의 권리도 소멸됨
직장 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 선수활동으로 인해 질병, 상해 등 선수의 책임으로 보기 어려운 경우 계약을 종료할 수 있음 • 다만, 선수에게 손해배상을 청구할 수 없으며 선수에게 잔여 급여제공 의무도 소멸됨

• 제18조 (비밀유지)

조 항	필수(수정가능)	제18조 (비밀유지)
조항 세부내용		위탁자와 수탁자는 본 계약의 내용 및 본 계약과 관련하여 알게 된 상대방의 업무상의 비밀을 제3자에게 누설해서는 아니 된다. 이 비밀유지의무는 계약기간 종료 후에도 유지된다.
주요해설		• 선수와 직장운동경기부는 계약을 통해 혹은 계약기간 동안 취득하게 된 상호간 비밀사항을 제3자에게 누설하지 않는 것을 원칙으로 함
수정/변경 유의사항		• 비밀유지에 대한 구체적인 사항을 정할 수 있음 (예시) 직장운동경기부 재정상황, 운영상황, 경기전략, 훈련 방식 등
선수 유의사항		• 직장운동경기부의 업무상의 비밀이란 재정상황, 운영방침 등 일반적인 정보 이외에도 경기의 전략 및 훈련방식 등 직장운동경기부 관계자 외 제3자가 취득할 수 없는 모든 정보를 말함 • 선수가 직장운동경기부가 정한 비밀사항을 누설할 시 해당 조항 위반 행위임 • 특히 방송과 같은 공개적인 상황에서는 보다 불리하게 작용할 수 있으므로 가급적 비밀사항은 언급을 자제하여야 함
직장 유의사항		• 선수가 계약 중 혹은 계약 이후에 직장운동경기부의 비밀을 누설하여 피해를 받을 수 있는 상황에 대하여 일반적인 조항으로 제약하였음 • 직장운동경기부의 특성에 따라 부속합의서 등을 통해 구체적으로 작성할 수 있음 • 선수에 대한 비밀이란 계약기간 선수의 약점 혹은 선수에게 손해가 될 수 있는 모든 사항을 의미함

• 제19조(종합소득신고 등)

조 항	필수	제19조(종합소득신고 등)
조항 세부내용		① 수탁자는 당해연도 소득에 대하여 익년도 5월말까지 종합소득신고를 하여야 한다. ② 수탁자는 자신의 책임과 비용으로 국민연금, 건강보험 등에 가입하여야 한다.
주요해설		• 각 종합소득세에 대해서는 수탁자 본인 책임을 원칙으로 함
수정/변경 유의사항		• 위수탁 계약의 내용 중 종합소득세 및 보험은 수탁자가 스스로 가입해야 하는 사항으로 수정 없이 사용할 것을 권장함

• 제20조(효력의 발생)

조 항	필수	제20조(효력의 발생)
조항 세부내용		본 계약서의 효력은 계약일로부터 발생한다.
주요해설		• 업무 위수탁 계약의 특성상 본 계약의 효력 발생일을 나타냄
수정/변경 유의사항		• 위수탁 계약의 기본사항으로 수정 없이 사용할 것을 권장함

• 제21조 (협의 및 조정)

조 항	필수	제21조 (협의 및 조정)
조항 세부내용		본 계약에서 정하지 아니한 사항과 이의가 발생한 경우에는 관계법령 및 일반적인 원칙에 준하여 서로 협의하여 조정한다.
주요해설		• 본 계약서에서 명시되지 않은 조항이나 이견이 있는 경우 서로 협의 하에 원만하게 해결하도록 함
수정/변경 유의사항		• 계약서에서 정하지 않은 사항에 대한 협의, 조정 조항으로 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함 (위수탁 계약 기본사항)

• 제22조 (분쟁해결 및 소송관할)

조 항	필수	제22조 (분쟁해결 및 소송관할)
조항 세부내용		<p>① 본 계약에서 발생하는 모든 분쟁은 위탁자와 수탁자가 상호 자율적으로 해결하도록 노력한다.</p> <p>② 제1항에 따라 분쟁이 해결되지 아니하는 경우 다음의 방법을 통하여 분쟁을 해결할 수 있다.</p> <p>1. 중재법에 의하여 설치된 대한상사중재원의 중재(仲裁)</p> <p>2. 민사소송법 등에 따른 법원에서의 소송(訴訟)</p> <p>③ 근로계약에서 발생하는 문제에 관한 분쟁, 제2항제2호에 규정된 소송은 민사소송법에 따른 관할법원에서 처리한다.</p>
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> • 본 계약서에서 명시되지 않은 조항이나 다른 의견이 있는 경우 상호간에 제3자에게 판단을 맡기는 사례분쟁 해결방법을 안내함 • 중재법에 따른 중재와 민사소송법에 따른 소송을 통한 분쟁해결방법이 있음 • 상호간 분쟁발생 시, 원칙적으로 상호 자율적으로 분쟁을 해결할 노력의 의무를 부담하되, 자율적 해결이 불가능할 경우 분쟁당사자들은 가장 합리적이라고 판단되는 분쟁해결절차를 선택할 수 있음
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 분쟁해결과 관련된 기본사항으로 수정/변경 없이 사용할 것을 권장함
선수 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 중재의 경우 상대적으로 업계 전문가들의 의견이 반영되므로 업계정보나 통념들이 많이 반영될 여지의 장점이 존재함 • 소송은 분쟁해결의 확실한 방법이나 법적 분쟁의 장기화로 인하여 정신적 스트레스가 유발될 수 있다는 단점도 상존함 • 직장운동경기부와 분쟁 발생 시 자율적으로 분쟁을 마무리하는 것이 바람직함
직장 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> • 중재의 경우 상대적으로 업계 전문가들의 의견이 반영되므로 업계정보나 통념들이 많이 반영될 여지의 장점이 존재함 • 소송은 분쟁해결의 확실한 방법이나 법적 분쟁의 장기화로 인하여 정신적 스트레스가 유발될 수 있다는 단점도 상존하기는 함 • 선수와 분쟁 발생 시 자율적으로 분쟁을 마무리하는 것이 바람직함

• 제23조 (부속 합의)

조 항	선택	제23조 (부속 합의)
조항 세부내용		① 위탁자와 수탁자는 본 계약의 내용을 보충하거나, 본 계약에서 정하지 아니한 사항을 규정하기 위하여 부속합의서를 작성할 수 있다. ② 제13조에 따른 계약내용 변경 및 제1항에 따른 부속 합의는 본 계약의 내용과 배치되거나 위반되지 않는 범위로 한정한다.
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> 표준계약서에 포함되지 않는 구체적인 내용에 대해서는 부속합의서를 통해 구체적인 내용을 정할 수 있음 단, 해당 부속합의서는 본 계약의 취지에 벗어나거나 위반하는 항목을 포함할 수 없음
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> 부속합의서가 필요한 경우에만 적용함

계약서명	필수	본 계약을 증명하기 위해 계약서 2부를 작성하고, 위탁자와 수탁자는 상기 계약조항을 확인하고, 상호 서명 날인 후 각 1부씩 보관한다.
주요해설		<ul style="list-style-type: none"> 계약서는 반드시 2부를 작성하여 직장(직장)과 선수(선수)가 각각 서명날인(도장) 한 뒤 각자 1부씩 보관함
수정/변경 유의사항		<ul style="list-style-type: none"> 반드시 서명하고 위탁자(직장)이 1부, 수탁자(선수)에게 1부 교부하여 보관토록 해야함 수정/변경없이 적용할 것을 권장함



재정후원 :  문화체육관광부  국민체육진흥공단

본 사업은 문화체육관광부와 국민체육진흥공단의 재정 후원을 받고 있습니다.