

건설전문가 상담코너 : 노무분야

본 란은 대한건설협회 경영지원센터가 회원에게 제공한 법률/회계/노무 등 전문가의 실제 상담사례입니다.

Q

상담 요청

2012.1.1 시행되는 근로기준법은 근로계약을 근로자에게 교부하여야 한다고 들었습니다. 이 경우 '서면'이 개인 이메일을 포함하는 것이지요?

A

상담 내용

근로기준법(이하 '법'이라 함) 제17조 제2항에 따르면 제17조 제1항 제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 함을 규정하고 있습니다.

이는 근로계약을 체결·변경할 때 (임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 휴일, 연차유급휴가 등 주요항목에 관한 사항에 대해서는 서면으로 명시하고 근로자의 요구 여하를 불문하고 근로자에게 교부하여야 함을 의미합니다.

이와 관련하여 고용노동부는 "법 제17조 제2항의 '서면'이란 종으로 된 문서를 의미하는 것을 원칙으로 하되, 전자문서는 회사가 전자결재체계를 완비하여 전자문서로 모든 업무를 기안, 결재, 시행과정을 관리하는 경우 예외적으로 가능하다"고 유권해석(근로개선정책과-1128, 2012.02.07.)한 바 있습니다.

이와 유사한 사례로 근로기준법 제27조의 서면에 의한 해고통지의 경우 행정법원은 "위 법조항 상 '서면'이란 종으로 된 문서를 의미하고, 전자문서는 회사가 전자결재체계를 완비하여 전자문서로 모든 업무의 기안, 결재, 시행과정을 관리하는 등 특별한 사정이 있는 경우 이외에는 위 법조항 상 '서면'에 해당되지 않는다고 해석하는 것이 문언 및 입법취지에 부합한다고 판단된다"고 판시한 바 있으며(서울행법 2010구합11269, 2010.06.18),

근로기준법 제61조에 의한 연차유급휴가사용촉진의 경우에서 고용노동부는

사용자가 근로자 별로 '서면'촉구 및 '서면'통보는 상기 언급한 것과 동일하게 종이로 된 문서 또는 회사가 전자결재체계를 완비한 경우에 한하여 인정함으로써 동일한 입장을 취하고 있습니다(근로기준법-1983, 2010. 11. 16)

따라서, 고용노동부 및 판례의 입장에 의할 때 전자문서를 통한 근로기준법상 서면 교부·통지가 법적으로 효력을 발휘하기 위하여 회사가 전자결재체계를 완비하여 전자문서로 모든 업무를 기안, 결재, 시행과정을 관리하는 경우에 한하여 예외적으로 인정되는 것으로 볼 수 있습니다.

따라서, 귀사의 질의에서 근로기준법 제17조 제2항의 근로조건 서면 명시 및 교부의무는 원칙적으로 '종이로 된 문서'를 통하여 이루어져야 할 것이나 예외적으로 회사가 전자결재체계를 완비하여 전자문서로 모든 업무를 기안, 결재, 시행과정을 관리하는 경우에 한하여 전자문서의 서면 명시 및 교부의무를 이행하는 것이라 할 수 있습니다.

이에 각 사업장에서는 근로조건의 서면 명시 및 교부의무를 비롯하여 해고 예고 및 연차유급휴가사용촉진의 경우에도 개인 이메일을 통하여 절차가 이루어진다면 그 이메일 외에는 서면명시를 이행하기 어려운 특별한 사정이 없는 한 그 행위의 효력이 부인될 수 있다는 것에 유의하시길 바랍니다.

상담위원

대한건설협회 노무상담 자문위원 장재훈 노무사
【열린노무법인】



대한건설협회 전문가 상담은 회원에게 무료로 제공됩니다.
상담신청 : 02-3485-8305, www.cak.or.kr