



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 해고사유 등의 서면통지 방식의 구체화 〉

■ 이견태의원 대표발의(의안번호 제2213353호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 해고사유 등의 서면통지 방식의 구체화	2

I. 제안경위

2025년 9월 29일 이견태의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 9월 30일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 ‘서면’으로 통지하여야 효력이 있다고 규정하고 있음.

그런데 「전자문서 및 전자거래 기본법」에서는 일정 요건을 갖춘 전자문서를 서면으로 보고 있는바, 이에 따라 휴대전화 문자메시지, 이메일 등의 방식을 통한 해고 통지가 법적 효력을 갖는 ‘서면 통지’에 해당하는지 여부를 둘러싼 분쟁이 반복적으로 발생되고 있음.

이에 ‘서면’의 요건을 문자메시지와 메신저를 제외한 고용노동부령으로 정하는 전자문서로 한정하여 해고 통지의 형식을 명확히 함으로써, 사용자의 해고 결정을 보다 신중하게 유도하는 한편, 통지 방식과 관련한 혼란과 법적 분쟁을 방지하고자 함(안 제27조제1항).

Ⅲ. 검토의견

1. 해고사유 등의 서면통지 방식의 구체화(안 제27조제1항)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 해고사유 등의 서면통지 방식의 서면 요건에 관하여 문자 메시지와 메신저를 제외한 「전자문서 및 전자거래 기본법」에 따른 전자문서로서 고용노동부령으로 정하는 것을 포함하도록 하는 내용임(안 제27조제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제27조(해고사유 등의 서면통지) ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 <u>서면</u> 으로 통지하여야 한다.	제27조(해고사유 등의 서면통지) ① ----- ----- <u>서면(문자</u> <u>메시지와 메신저를 제외한 「전</u> <u>자문서 및 전자거래 기본법」에</u> <u>따른 전자문서로서 고용노동부령</u> <u>으로 정하는 것을 포함한다. 이하</u> <u>이 조에서 같다)</u> ----- ----- .
②·③ (생략)	②·③ (현행과 같음)

나. 검토의견

해고는 명칭이나 절차에 관계없이 근로자의 의사에 반하여 사용자의 일방적인 의사로 근로관계가 종료되는 것을 의미함. 현행법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 함을 규정함.

해고사유 등의 서면통지에 관한 규정은 2007년 4월 근로기준법 전부개정에서 신설됨. 법 제27조의 입법 취지는 현행 근로자 해고 시 해고사유 및 시기를 명시하여 통지하도록 하는 규정이 없어 사용자가 일시적인 감정으로 근로자를 해고하는 경향이 있고, 정당한 이유 없는 해고와 관련된 분쟁 해결에 어려움이 있으며, 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 해고의 효력이 발생하도록 함으로써 근로자 해고 시 신중을 기하도록하여 근로자의 권익 제고를 기대할 수 있도록 하기 위함이었음.¹⁾

판례 또한 동 규정이 마련된 취지에 대해 해고사유 등의 서면통지를 통해 사용자로 하여금 근로자를 해고하는 데 신중을 기하게 함과 동시에 해고의 존부 및 시기와 그 사유를 명확히 하여 사후에 이를 둘러싼 분쟁이 적정하고 용이하게 해결될 수 있도록 하고, 근로자에게도 해고에 적절히 대응할 수 있게 하기 위한 것이라고 판시하고 있음.²⁾

1) 노동판례리뷰, 2021.5. 「근로기준법 제27조 해고사유 등의 서면통지 해석론」 한국노동연구원

2) 대법원 2011. 10. 27. 선고 2011다42324 판결, 대법원 2015. 11. 27. 선고 2015두48136 판결 등 참조

그러나 ‘서면’의 해석과 관련하여, 현행법 제27조가 명시적으로 전자문서를 ‘서면’의 형태로 배제하고 있지 않은 점.³⁾ 「전자문서 및 전자거래 기본법」에 따라 전자문서가 서면을 대신하여 보편적으로 이용되고 있다는 점 등 근로기준법상 서면교부를 전자문서 교부로 할 수 있는지에 대한 법률적 판단이 요청되고 있음.

이에 개정안은 해고사유 등의 서면통지 방식의 서면 요건에 관하여 문자메시지와 메신저를 제외한 「전자문서 및 전자거래 기본법」에 따른 전자문서로서 고용노동부령으로 정하는 것을 포함하도록 하여, 이러한 법률적 판단의 명확성을 제고하려는 취지로 보임.

이러한 개정안을 통하여 해고 통지 형식을 명확히 하여, 사용자의 해고 결정을 보다 신중하게 유도하고, 서면 통지의 방식과 관련한 혼란과 법정 분쟁을 방지할 수 있을 것으로 보이는바 개정안은 긍정적인 측면이 있는 것으로 보임.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 추가적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 판례의 태도를 볼 때, 판례는 매체의 수단이 아닌 구체적 사안에 기초하여 서면에 의한 해고통지에 해당되는지 여부를 판단하고 있는 것으로 보이는데, 개정안과 같이 ‘문자메시지’와 ‘메신저’를 제외한 「전자문서 및 전자거래 기본법」에 따른 전자문서로서 고용노동

3) 월간노동법률, 전자문서법의 개정과 근로기준법 제27조, 최윤희 변호사,
https://www.worklaw.co.kr/main2022/view/view.asp?bi_pidx=35061,

부령으로 정하는 것으로 매체 종류별 일률적 구분을 실시하는 것이 타당한지 검토할 필요가 있음.

‘서면’이란 일정한 내용을 적은 문서를 의미하고, 이메일 등 전자문서와는 원칙적으로 구별되나,⁴⁾ 판례는 이메일에 의한 해고통지도 입법 취지를 해치지 아니하는 범위 내에서 구체적 사안에 따라 서면에 의한 해고통지로서 유효하다고 판단하고 있음.⁵⁾ 반면 휴대폰 문자메시지나 모바일 메신저 프로그램인 카카오톡을 이용한 해고통지는 서면에 의한 해고통지로 볼 수 없다는 하급심 판결들이 있음.⁶⁾ 또한 근로자가 이전한 주소를 신고하지도 않고 사용자의 요청에도 불구하고 새로운 주소를 알려주지 않는 상황에서 기존의 주소로 보낸 해고통지서가 수취인불명으로 반송되자, 그 해고통지서를 사진으로 찍어 휴대전화로 전송한 사안에서 이러한 방식의 통지도 적법한 취지로 판시한 최근의 판례도 있음.⁷⁾

4) 「근로기준법 주해Ⅱ」, 노동법실무연구회

5) 대법원 2015.9.10. 선고 2015두41401판결

“여기서 ‘서면’이란 일정한 내용을 적은 문서를 의미하고 이메일 등 전자문서와는 구별되지만, ① 전자문서 및 전자거래 기본법(이하 ‘전자문서법’이라고 한다) 제3조는 ‘이 법은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고 모든 전자문서 및 전자거래에 적용한다.’고 규정하고 있고, 같은 법 제4조 제1항은 ‘전자문서는 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 전자적 형태로 되어 있다는 이유로 문서로서의 효력이 부인되지 아니한다.’고 규정하고 있는 점, ② 출력이 즉시 가능한 상태의 전자문서는 사실상 종이 형태의 서면과 다를 바 없고 저장과 보관에 있어서 지속성이나 정확성이 더 보장될 수도 있는 점, ③ 이메일(e-mail)의 형식과 작성 경위 등에 비추어 사용자의 해고 의사를 명확하게 확인할 수 있고, 이메일에 해고사유와 해고시기에 관한 내용이 구체적으로 기재되어 있으며, 해고에 적절히 대응하는 데에 아무런 지장이 없는 등 서면에 의한 해고통지의 역할과 기능을 충분히 수행하고 있다면, 단지 이메일 등 전자문서에 의한 통지라는 이유만으로 서면에 의한 통지가 아니라고 볼 것은 아닌 점 등을 고려하면, 근로자가 이메일을 수신하는 등으로 그 내용을 알고 있는 이상, 이메일에 의한 해고통지도 앞서 본 해고사유 등을 서면 통지하도록 규정한 근로기준법 제27조의 입법취지를 해치지 아니하는 범위 내에서 구체적 사안에 따라 서면에 의한 해고통지로서 유효하다고 보아야 할 경우가 있다.”

6) 대법원 2011.10.28.자 2011두20888판결의 원심판결(서울고법 2011.6.29.선고 2010누15959판결), 서울고법 2014.7.10.선고 2013누32283판결(미상고 확정), 대법원 2016.2.3.자 2015두53237판결의 원심판결(서울고법 2015.9.16.선고 2014누56932판결)

이처럼 판례는 개별적·구체적 사안에 있어 서면에 의한 해고통지를 판단하고 있는바, 이러한 판례의 태도를 고려할 때 개정안과 같이 일률적으로 매체의 종류에 대하여 규정하는 것은 서면통지의 범위를 축소하는 효과가 발생할 수 있음을 고려할 필요가 있을 것임.

둘째, 개정안이 규정하고 있는 서면의 범위를 보면, 일부 의미가 불분명한 측면이 있어 개정안 표현의 구체화가 필요할 것으로 보임.

예컨대, ① ‘문자메시지’, ‘메신저’가 구체적으로 어떠한 사항이 있는지 여전히 불분명한 측면이 있고, ② 개정안은 이를 「전자문서 및 전자거래 기본법」에 따른 전자문서로서 고용노동부령으로 정하는 것을 포함하도록 되어 있는데, 「전자문서 및 전자거래 기본법」은 전자문서를 ‘정보처리시스템에 의하여 전자적 형태로 작성·변환되거나 송신·수신 또는 저장된 정보를 말한다’고 정의하고 있는바 전자문서의 수단 중 어떠한 것이 해고의 서면통지 수단으로 활용될 수 있는지 서면통지 수단에 관한 예측성이 저하되는 측면이 있음.

고용노동부는 특정 매체에 대하여만 일률적으로 서면통지를 배제하게 될 경우 근로자가 특정 매체에 의해서만 수령이 가능하거나 원하

7) 대법원 2021.7.29. 선고 2020두58274 판결

“...참가인은 이 사건 해고통지서를 종이 문서로 작성하였는데 원고가 이전한 주소를 신고하지 않았고 새로운 주소를 알려달라는 요청에도 협조하지 않아 직접 교부하거나 우편으로 전달하기 곤란하여 부득이하게 휴대전화를 이용하여 영상을 전송하는 방법을 사용한 것으로 보인다. 이와 같이 참가인이 정보통신수단을 통해 해고통지서를 전송하였음에도 원고가 정당한 사유 없이 사전에 수신을 차단하는 등의 조치를 함으로써 그 내용을 알 수 있는 객관적 상태의 형성을 계속하여 방해한 경우라면 참가인이 해고통지서를 전송한 때에 해고통지의 효력이 생긴 것으로 보아야 하는데, 원고는 참가인의 임원들에 대하여 휴대전화 수신차단을 하여서 해고통지서를 전송받지 못하였다고 주장만 할 뿐 그러한 수신차단에 정당한 사유가 있다는 점에 관하여는 아무런 증명을 하지 못하였다...”

는 경우 및 사용자 입장에서조차 그러한 방법 이외 달리 서면통지 방식이 없는 경우를 배제할 수 없는 등 문제가 발생할 수 있고, 전자문서법상 서면요건에 부합하고 근로자의 처지에서 해고사유 및 시기를 구체적으로 알 수 있는 경우에도 그 효력을 부인토록 할 경우 전자문서법과의 우열 관계나 해고의 실질적 효력 판단을 둘러싼 새로운 분쟁이 야기될 수 있음 등을 고려하여 개정안에 대한 재검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처

02)6788-5540
