

### 이메일을 통한 해고통지가 효력이 있을까요?

사용자가 근로자를 해고하려면 근로기준법이 정한 요건들을 포함하여 서면 통지해야 하는데요. 오늘은 이메일에 의한 해고통지가 과연 서면 통지로서의 법적 효력이 있는지에 대해 알아보겠습니다.

#### 〈오늘의 주제〉

사용자가 근로자를 해고하려면 근로기준법이 정한 요건들을 포함하여 서면 통지해야 합니다.

오늘은 이메일(e-mail)에 의한 해고통지가 과연 서면 통지로서의 법적 효력이 있는지, 대법원 판례를 통하여 살펴보겠습니다.

#### 〈사건요약〉

1. 사용자가 근로자의 대리인인 공인노무사의 이메일로 징계결과통보고서 등 해고 의결이 포함된 문건을 발송

2. 근로자(대리인 공인노무사)가 그 이메일을 수신하였음을 양측이 확인

이메일을 통한 해고통지 효력에 대한 적법성을 판단한 대법원의 판례를 지금부터 살펴보겠습니다.

잠깐!

근거 조항들을 자세히 살펴볼까요?

#### 근로기준법 제27조(해고사유 등의 서면 통지)

- ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
- ② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.
- ③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.

잠깐!

근거 조항들을 자세히 살펴볼까요?

**전자문서 및 전자거래기본법 제3조(적용 범위)**

이 법은 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고 모든 전자문서 및 전자거래에 적용한다.

**전자문서 및 전자거래기본법 제4조(전자문서의 효력)**

- ① 전자문서는 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 전자적 형태로 되어 있다는 이유로 문서로서의 효력이 부인되지 아니한다.
- ② 보증인이 자기의 영업 또는 사업으로 작성한 보증의 의사가 표시된 전자문서는 「민법」 제428조의2 제1항 단서에도 불구하고 같은 항 본문에 따른 서면으로 본다.
- ③ 별표에서 정하고 있는 법률에 따른 기록·보고·보관·비치 또는 작성 등의 행위가 전자문서로 행하여진 경우 해당 법률에 따른 행위가 이루어진 것으로 본다.

**1. 종이 서면과의 유사성**

출력이 즉시 가능한 상태의 전자문서는 사실상 종이 형태의 서면과 다를 바 없고, 저장과 보관에서 지속성이나 정확성이 더 보장될 수도 있는 점을 들고 있다(대법원 2015. 9. 10. 선고 2015두41401 판결).

**2. 해고통지 역할 수행 여부**

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 데 아무런 지장이 없는 등 서면에 의한 해고통지의 역할과 기능을 충분히 수행하고 있다(대법원 2015. 9. 10. 선고 2015두41401 판결).

**Q. 결론적으로 효력이 있을까요?(해고의 유효성 인정)**

단지 이메일 등 전자문서에 의한 통지라는 이유만으로 서면에 의한 통지가 아니라고 볼 것은 아닌 점 등을 고려하면, 근로자가 이메일을 수신하는 등으로 내용을 알고 있는 이상, 이메일에 의한 해고통지도 해고사유 등을 서면 통지하도록 규정한 근로기준법 제27조의 입법 취지를 해치지 아니하는 범위 내에서 구체적 사안에 따라 서면에 의한 해고통지로서 유효하다고 보아야 할 경우가 있다(대법원 2015. 9. 10. 선고 2015두41401 판결).

(출처/명쾌한 판사와 함께하는 법원이야기)