

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2015두41401 부당해고구제재심판정취소
원고, 상고인 원고
피고, 피상고인 중앙노동위원회위원장
피고보조참가인 국도산업안전 주식회사
원 심 판 결 대전고등법원 2015. 4. 2. 선고 2014누12695 판결
판 결 선 고 2015. 9. 10.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 원고가 모두 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 징계절차의 적법성에 대하여

가. 근로기준법 제27조는 사용자가 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 '서면'으로 통지하여야 효력이 있다고 규정하고 있는데, 이는 해고사유 등을 서면으로 통

지하도록 함으로써 사용자가 해고 여부를 더 신중하게 결정하도록 하고, 해고의 준비 및 그 시기와 사유를 명확히 하여 사후에 이를 둘러싼 분쟁이 적정하고 용이하게 해결되고 근로자도 해고에 적절히 대응할 수 있게 하기 위한 취지이다(대법원 2011. 10. 27. 선고 2011다42324 판결 등 참조).

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.

나. 원심판결 이유와 기록에 의하면, ① 원고는 그 사용자인 참가인이 개최한 징계위

원회에 출석하여 구체적인 비위 내용을 통보받고 그에 대한 소명의 기회를 가진 사실, ② 참가인은 징계위원회 의결 결과에 따라 원고를 해고하기로 결정한 사실, ③ 원고는 징계위원회 종료 후 참가인에게 부당해고를 당했으니 구제신청을 확실하게 해야겠다며 비위 내용과 관련된 CCTV 자료 일체를 원고 본인에게 보내지 말고 원고의 대리인인 담당 노무사에게 보내라고 요청한 사실, ④ 참가인은 위 노무사에게 이메일로 참가인의 대표이사 인감이 날인된 징계결과통보서를 복사한 파일과 CCTV 관련 자료를 발송하였고, 노무사에게 전화하여 이메일 수신 여부를 확인한 사실, ⑤ 원고는 위 노무사로부터 징계결과통보서의 내용을 전달받고 경기지방노동위원회에 구제신청을 하여 해고에 대응한 사실을 알 수 있다.

이러한 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 보면, 이 사건 이메일에 의한 해고통지는 근로기준법 제27조 소정의 서면에 의한 해고통지로서 적법하다고 할 것이고, 이와 같은 취지로 판단한 원심판결에 상고이유 주장과 같은 법리오해의 잘못이 없다.

다. 한편 근로기준법 제27조는 해고사유와 시기를 서면으로 통지하여야 그 효력이 있다고 정하고 있을 뿐 그 서면의 형식을 별도로 정하고 있지 아니하다. 참가인이 원고에게 이메일로 보낸 '징계결과통보서'에는 해고사유와 시기가 구체적이고 명확하게 기재되어 있고, 원고가 이에 적절히 대응할 기회를 부여받은 이상 근로기준법 제27조가 정한 서면에 해당한다고 할 것이고, 그 명칭이 해고통지서가 아닌 징계결과통보서라는 이유만으로 위 서면에 해당하지 아니한다고 할 수 없다. 이를 다투는 상고이유 주장 역시 이유 없다.

2. 징계사유의 존부에 대하여

이 부분 상고이유의 주장은 결국 사실심인 원심의 전권에 속하는 증거의 취사선택과

사실인정을 다투는 취지에 불과하여 적법한 상고이유로 보기 어렵고, 나아가 원심의 판단을 기록에 비추어 살펴보더라도 채증법칙에 반하여 사실을 오인하거나 관련 법리를 오해한 잘못이 있다고 볼 수 없다.

3. 징계양정의 적정성에 대하여

원심은 그 판시 사정을 이유로 원고에 대한 징계해고가 사회통념상 징계재량권의 범위를 일탈하거나 남용한 것으로 보기 어렵다고 판단하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보아도 원심의 위와 같은 판단에 상고이유 주장과 같이 징계양정에 관한 법리를 오해하거나 채증법칙에 반하여 사실을 오인한 잘못이 있다고 볼 수 없다.

4. 결론

그러므로 상고를 기각하고, 상고비용은 패소자가 모두 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 민일영

 대법관 박보영

주 심 대법관 김 신

대법관 권순일