법무법인(유) 율촌 | LEGAL UPDATE | 노동

2020.03.

재택근무에 대해 유의할 노무관리 사항

신종 코로나바이러스 감염증(코로나19)이 우리의 일하는 모습을 바꿔 놓고 있습니다. 특히 코로나19의 확산 방지를 위해 재택근무를 실시하는 기업들이 늘고 있고, 이번 사태를 통해 시작한 재택근무 운영 체제의 효율성이 확인된다면 향후 코로나19 문제가 진정된 다음에도 상시적인 근무형태로서 재택근무를 제도화하려는 사업장이 많을 것으로 예상됩니다.

전자메일, 메신저, 화상회의, 가상사설망(VPN) 등 재택근무를 가능하도록 하는 전자통신 기술은 부족하지 않아 보입니다. 하지만, 우리의 노동관련 법령은 재택근무에 관해서 구체적으로 규율하고 있지 않고 참고할 만한 법원의 선례도 충분하지 않습니다. 2012년경 스마트워크 촉진법안[1]이 국회에 발의된 적이 있었으나 입법화되지 못했습니다.

따라서, 이하에서는 재택근무에 관해서 문제될 수 있는 노동관련 쟁점들을 간략히 소개하고자 합니다.

1. 도입절차

재택근무 제도를 도입함에 있어 취업규칙을 변경하거나 근로자대표의 동의를 받아야 할까? 가급적 취업규칙 등에 명확한 근거를 두면 바람직하겠으나 전체 직원들에게 일괄적으로 재택근무 제도를 시행하는 것이 아니라면 법적으로 취업규칙상의 근거가 반드시 요구되는 것은 아니라고 보입니다. 다만, 재택근무자에 대해 적용되는 복무규율을 신설하고 근로조건의 변경이 수반된다면 취업규칙 변경이 필요할 수 있습니다. 또한, 재택근무 제도 도입 그 자체를 위해 근로자대표의 동의가 필요하지는 않습니다. 다만, 재택근무자에 대해 사업장 밖 간주근무시간제 내지는 재량근무시간제 적용을 위해서 근로자대표의 동의가 요구될 수 있고, 단체협약에 새로운 근무형태 도입에 대해 사전 협의 등의 절차가 정해져 있다면 이에 따라야 할 것이며, 인사제도 개선에 관한 사항으로서 노사협의회에서 협의를 거친다면 보다 바람직할 것입니다.

1) 정보통신기술을 활용하여 시간과 장소에 얽매이지 않고 업무를 수행하는 모든 근무형태를 스마트워크라고 정의하면서, 사용자는 스마트워크를 시행하는 경우 근로자 동의, 차별금지, 고용안정노력, 사생활존중, 소요비용 부담, 정보보호 등의 원칙을 준수하도록 하는 내용이 포함

재택근무에 대한 개별근로자의 동의가 있어야 할까? 원칙적으로 그렇다고 봅니다. 만약 전염병 확산방지 내지 사무실 공간 확보의 일시적 어려움 등으로 재택근무를 실시해야 할 만한 업무상 필요가 있어 한시적으로 재택근무를 시행하는 것이라면, 정당한 인사권의 행사로서 개별근로자의 동의 없이도 재택근무 명령이 가능하다고 볼 여지가 있습니다[2]. 이때는 일반적인 인사권의 정당성 판단 법리(업무상 필요성, 근로자의 생활상 불이익, 신의칙상 요구되는 절차)로 정당성을 판단할 수 있을 것입니다. 하지만, 도입하고자 하는 재택근무가 한시적인 것이 아니라 근무일의 전부 또는 일부를 항상 자택에서 근무해야 하는 상시형/수시형 재택근무라면 개별근로자의 동의가 필요하다고 해야 할 것입니다[3]. 이러한 재택근무 발령은 통상 근로계약상 근무장소에 관한 약정의 범주를 벗어난다고 볼 여지가 크기 때문입니다[4].

법적으로 반드시 요구되지는 않더라도, 사용자로서는 재택근무에 관한 제도를 정비하여 관련 사규에 근거를 마련하고 필요서식을 구비해놓는 것이 바람직할 것입니다. 여기에는 재택근무 가능업무, 신청 및 승인절차, 근태관리 및 복무규율, 정보보호 및 보안, 비상시 연락방법, 장비 및 비용의 지원, 작업안전에 관한 사항 등의 포함될 수 있습니다.

2. 근로시간

재택근무자의 근로시간을 어떻게 계산/관리해야 하는지가 문제됩니다. 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무라면 근로자대표와의 합의를 통해 근로기준법 제58조 제3항의 재량근로시간제도를 활용하는 것을 고려할 수 있겠지만, 그 대상 업종은 매우 한정적이며 재택근로 형태가 그 범위로 들어가 있지는 않습니다.

재택근무자의 근무시간을 산정하기 어려운 경우라면, 근로기준법 제58조 제1, 2항의 사업장 밖 간주근로시간제를 활용할 수 있다는 것이 고용노동부의 입장입니다. 이에 따르면, ① 소정근로시간을 근로한 것으로 간주하되, ② 그 업무 수행을 위해 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요성이 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 간주하며, ③ 이때 근로자대표와 서면합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 보게 됩니다. 유의할 것은 재택근무자라도 상시 근무 여부에 관한 확인이 가능하여 재택근무자의 근무시간 산정이 어려운 경우가 아니라면 실 근무시간을 기준으로 해야 한다는 점입니다.

재택근무자가 연장/휴일 근로를 했다면 원칙적으로 그에 대한 가산수당도 지급해야 합니다. 그런데 재택근무자는 보통 사용자로부터 일일이 간섭 받지 않고 근로시간 배분을 스스로 결정할 수 있는 경우가 많으므로 사용자가 일일이 재택근무자의 연장/휴일 근로 여부를 확인하기는 어렵습니다.

---

2) 근무장소가 근로계약서상 특정되어 있더라도, "업무상 필요시 전환배치 할 수 있다"라는 일반조항을 유보해 두는 경우가 많으므로, 이를 상정합니다. 만약 전환배치의 가능성을 배제하였다면 개별근로자의 동의가 필요할 것입니다.

3) 고용노동부도 상시형/수시형 재택근로는 근로계약서에 반영해야 한다는 입장으로 보입니다.

4) 근로계약상 근무장소를 특정 사업장으로 정해놓고 전환배치의 가능성을 열어두었다고 하더라도, 통상 자택을 배치가능성 있는 사업장의 하나로 인식하는 경우는 많지 않을 것입니다.

따라서 사용자로서는 연장/휴일 근로에 대해서는 적절히 사전 신청 및 사후 승인 제도를 만들어 운영할 필요가 있습니다. 다만, 그러한 신청/승인 절차가 있는 경우에도 사용자가 연장/휴일 근무를 직접 지시했다면 연장/휴일근로로 인정되므로, 일과시간 외에 유선전화나 메신저, 이메일 등을 통해 재택근무자에게 업무를 부여하는 것은 유의할 필요가 있습니다.

또한, 재택근무자의 근로시간 산정이 어려운 경우라면 현재 포괄임금제 약정의 유효성을 좁게 보고 있는 판례의 태도에 의하더라도 그 포괄임금 약정이 유효한 경우에 해당된다고 볼 여지가 있습니다.

3. 복무관리

언론보도에 의하면, 재택근무 도입을 위해 개선해야 할 점으로 '눈치보지 않고 재택근무를 신청할 수 있는 기업문화'를 꼽은 설문조사 응답자가 가장 많다고 합니다. 이러한 기업문화가 개선되려면 '재택근무 일은 쉬는 날' 이라는 인식도 동시에 바뀌어야 합니다. 정량으로 성과 측정이 가능한 업무는 문제가 없겠지만, 그렇지 않은 업무는 적절한 복무관리/근태관리가 필요할 수 있습니다.

정보통신기기를 통해 온라인 출퇴근을 기록하도록 하거나, 하루 1회 부서별 화상회의를 실시하거나 일일 근무일지를 작성하는 등으로 적절한 긴장감을 유지하고 업무분위기를 조성하는 것은 특별히 문제가 없어 보입니다.

여기서 더 나아가, 사용자가 상시 화상카메라 등으로 재택근무자의 착석상태를 확인할 수 있도록 하거나 재택근무자의 착석 여부를 확인하고 자리 이동시 경고 메시지를 발송하는 프로그램 서비스[5]를 이용하는 것 등과 같이 개인의 사생활 영역과 충돌된다고 볼 수도 있는 형태로 근태관리를 하는 것은 개인정보보호에 관한 법적 이슈가 발생할 수 있습니다. 특히 재택근무 승인을 받기 위한 필수조건으로 그러한 근태관리 방식에 반드시 동의를 해야 한다면 그 점에 관해 개인의 동의가 있다고 하더라도 동의의 유효성 내지는 적법성 인정 여부는 향후 법적으로 다투어질 수 있는 쟁점으로 보입니다.

4. 정보보호

재택근무라는 업무환경은 생각지 못한 보안위협을 불러올 수도 있으므로 이에 대한 대비가 필요합니다. 보안문제는 재택근무자가 비밀유지의무를 해태하는 것 외에도 제3자가 재택근무자가 사용하는 네트워크 등에 침범하는 방식으로 나타날 수도 있습니다. 보호되어야 할 정보는 기업이 보유한 영업비밀일 수도 있고, 기업이 관리하는 고객의 개인정보일 수도 있습니다.

5) 언론보도에 의하면, 실제 그러한 서비스가 있다고 합니다.

사용자로서는 보안 강화를 위해 장비나 솔루션을 보강하는 것 이외에도 재택근무자의 보안에 관한 복무규율을 강화하고 보안서약을 받는 등의 방법을 강구할 필요가 있습니다. 보안서약에는 ① 보안유지를 위한 일반 원칙, ② 회사의 영업비밀과 관련되는 문서 작업은 자택 내에서만 행할 것, ③ 랜섬웨어, 스파이웨어 등의 악성코드에 감염되지 않도록 필요한 모든 조치를 다할 것, ④ 업무와 관련된 자료는 작업 종료 즉시 회사의 클라우드 서버로 옮긴 후 근로자의 개인 스마트 기기에서 완전 삭제할 것, ⑤ 공개장소에서 개방형 무선통신망에 접속하지 아니할 것, ⑥ 자택에서도 독립 작업공간을 확보하고 잠금장치를 갖출 것 등의 취지가 포함될 수 있을 것입니다[6].

2019. 1. 8. 개정된 현행 '부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률'에 의하면, 종전 법에서 처벌하지 않던 행위, 즉 부정한 이익을 얻거나 영업비밀 보유자에게 손해를 입힐 목적으로 영업비밀을 지정된 장소 밖으로 무단유출하거나 영업비밀 보유자로부터 영업비밀의 삭제 또는 반환을 요구받고도 이를 계속 보유하는 행위 등도 영업비밀 침해행위로서 형사처벌하도록 함으로써 영업비밀의 보호가 강화되었음을 참고할 필요가 있습니다.

5. 안전관리

사용자는 근로계약관계에서 신의칙에 따라 근로자가 근로를 수행하는 과정에서 생명, 신체를 위험에서 보호할 의무를 지고 있습니다. 근로기준법은 근로자의 안전과 보건에 관한 기준은 산업안전보건법에 따르도록 하고 있고(제76조), 산업안전보건법은 그 내용을 구체화하고 있습니다.

고용노동부는 재택근무의 경우 프라이버시 침해 등의 문제가 발생할 수 있고 근무와 일상생활이 동시에 이루어지는 점을 감안하여 '원칙적으로' 산업안전보건법령에서 정하는 안전보건기준을 이행할 필요가 없지만[7] 전혀 배제된다는 취지는 아니라고 이해됩니다[8].

학설상으로는 자택의 안전점검 등에 대해서는 사용자가 자택출입에 관해서 제한적이라도 이를 허용하는 개별약정을 해두는 것이 필요하다는 견해도 있고, 근로자에게 정기적인 안전보건교육을 실시하거나 근로자가 직접 근무환경을 점검하여 보고하도록 하는 것이 보다 적절하다는 견해도 있습니다. 사용자로서는 재택근무 승인 과정에서 재택근무지가 근무에 적합한 환경과 안전성을 갖추었는지 체크하는 등 최소한의 통제절차를 갖추는 것이 바람직할 것입니다.

6) 김경태, 『제4차 산업혁명 시대의 근로조건 규율 - 스마트워크 근로자를 중심으로』에서 일부 인용
7) 고용노동부, 스마트워크 확산을 위한 노동관계법령 가이드라인(2011.4.)
8) 유연근무제 Q&A(2017.12.)에서는 재택근무와 관련, "업무의 특성에 따라 산업안전보건법상 안전보건기준에 해당하는 경우에는 이를 준수하여야 합니다"라고 기재되어 있습니다.

6. 정서관리

사용자의 사업장에서 멀리 떨어져서 근무하는 사람들은 그들의 동료근로자와 사회적 접촉이 부족하기 때문에 재택근무는 재택근무자의 사회적 고립의 위험을 수반할 수 있습니다. 이는 필연적으로 근로에 대한 동기나 만족도에도 영향을 미칠 수 있습니다. 따라서 재택근무자가 기존 사업의 조직에 지속적으로 통합될 수 있도록 필요한 조치를 행해야 하는데, 예컨대 다음과 같은 조치가 행해질 수 있습니다[9].

- 주단위 또는 월단위로 정기적인 사무실회의 내지 모임을 도입
- 상시적 재택근무보다는 수시적 재택근무를 도입
- 재택근무자에게 사업장내의 현황과 조치들에 대해 정보제공
- 직업교육 및 훈련제공계획의 통지

7. 일과 업무의 경계

재택근무는 '출근 안 해서 편한 점이 있지만 퇴근도 못한다'는 함정이 있다고 합니다. 재택근무자 스스로 일과 휴식의 경계를 구분해놓지 않는다면 '일하는 것도 아니고 쉬는 것도 아닌' 상황이 지속되고, 이는 직장생활과 사생활 영역 모두에 만족스럽지 못한 결과를 초래할 수 있습니다. 사용자 입장에서도 사업장 밖 간주근로시간제 내지는 포괄임금제 등으로 연장/휴일근로 가산수당 신청이 용이하지 않은 재택근무자에게 과중한 업무를 부여하게 될 염려가 있고, 재택근무는 특별히 근무시간이 정해져 있지 않다는 인식 하에 정식 일과시간 후에 전화나 메신저 등으로 업무를 부여할 염려도 있습니다.

따라서 재택근무자는 스스로 업무시간과 휴식시간을 구분하는 것이 필요하며, 사용자로서도 정식 일과시간(재택근무자의 업무시간이 그와 다를 경우에는 사전에 공지한 업무시간) 외에는 업무부여나 관련 연락을 하지 못하도록 제도화 하는 것이 바람직할 것입니다.

8. 다국적 해외 로펌의 조언

코로나19로 인한 재택근무 열풍은 비단 우리나라만의 문제는 아닙니다. 이에 관해 우리나라에서도 참고가 될 만한 다국적 해외로펌들의 조언을 간략히 소개합니다.

- 근로자의 자녀가 개학이 늦춰지는 등의 사유로 자녀를 돌봐야하는 경우 고용주가 재택근무를 허용해야할 의무가 있는지에 관하여 일반적으로 고용주에게 그러한 의무는 없지만 자녀가 바이러스에 노출되었을 개연성이 있다면 직장 내 추가적인 감염 등을 방지하기 위해 재택근무를 허용하는 것이 리스크를 줄일 수 있습니다[10].

9) 고려대학교 산학협력단, 『스마트워크에 관한 주요국의 노동관계법 체계 및 노동관계법상 쟁점 연구』의 내용을 일부 각색
10) Allen & Overy(영국 기반 다국적 로펌)의 뉴스레터

- 재택근무가 잠재적으로 근로자가 '폐소공포증' 등 좁은 공간에서 계속 머무름에 따라 정신질환 등에 노출될 수 있으므로 이를 방지하기 위한 조치들을 취해야 합니다[11].
- 고용주는 근무지에서 편안한 근로 환경을 제공하여 근로자의 안전과 건강을 보장해야 하며 이를 위반할 경우 노동계약법 위반, 불법행위 등을 구성할 수 있으므로, 재택근무 제도를 통해 이러한 리스크를 방지할 필요가 있습니다[12].
- 고용주가 재택근무를 위한 지원을 해야할 의무가 발생할 수 있습니다. 예컨대 고용주가 재택근무를 위한 IT설비를 마련하거나 재택근무 관련 내부 조항을 정비하는 등등을 예로 들 수 있습니다[13].
- 고용주는 근로자의 성별, 인종, 나이 등에 따라 재택근무를 강제하거나 거부해서는 안됩니다[14].
- 고용주가 바이러스 확산 등의 이유로 재택근무를 요구하는 경우, 특정 장애를 가진 근로자가 그를 위한 편의시설을 근무지에 제공받고 있다면, 그것이 과도한 부담이 되지 않는 한 같은 수준의 편의시설을 재택근무지에도 제공해야 합니다[15].

---

11) Freshfields Bruckhaus Deringer(독일 및 영국 기반 다국적 로펌)의 뉴스레터
12) Linklaters(영국 기반 다국적 로펌)의 뉴스레터
13) White & Chase (미국 기반 다국적 로펌)의 뉴스레터
14) KCY AT LAW(미국 기반 로펌)의 뉴스레터
15) Mintz(미국 기반 다국적 로펌) 소속 변호사들의 The National Law Review의 기고문

박재우 변호사

※ 본 Legal Update는 박재우 변호사가 월간노동법률 2020년 4월호에 기고한 내용을 일부 편집한 것입니다.

법무법인(유) 율촌의 뉴스레터는 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행되므로 이에 수록된 내용은 법무법인(유) 율촌의 공식적인 견해나 구체적인 사안에 관한 법률의견이 아님을 알려드립니다.

Copyright 2020 Yulchon LLC. All rights reserved