

이슈&리포트

재택근무에 대해 유의할 노무관리 사항

2020년 3월 26일



이런 이유로 이슈&리포트를 만들었습니다



신종 코로나바이러스(코로나 19)가 우리의 일하는 모습을 바꿔 놓고 있다. 특히 코로나 19의 확산 방지를 위해 재택근무를 실시하는 기업들이 늘고 있고, 이번 사태를 통해 시작한 재택근무 운영 체제의 효율성이 확인된다면 향후 코로나 19 문제가 진정된 다음에도 상시적인 근무형태로서 재택근무를 제도화하려는 사업장이 많을 것으로 예상된다.

전자메일, 메신저, 화상회의, 가상사설망(VPN) 등 재택근무를 가능하도록 하는 전자통신 기술은 부족하지 않아 보인다. 하지만, 우리의 노동관련 법령은 재택근무에 관해서 구체적으로 규율하고 있지 않고 참고할 만한 법원의 선례도 충분하지 않다. 2012년경 스마트워크 촉진법안이 국회에 발의된 적이 있었으나 입법화되지 못했다.

이번 <이슈&리포트>에서는 <월간 노동법률>에 실린 박재우 변호사(법무법인(유) 울촌)의 기고글을 인용해서 재택근무에 대해 유의할 노무관리 사항들을 정리해보았다.

» 재택근무 '도입절차' 관련 노무관리 유의사항

취업규칙을 변경하거나 근로자대표의 동의를 받아야 할까

- 전체 직원들에게 일괄적으로 재택근무 제도를 시행하는 것이 아니라면 법적으로 취업규칙상의 근거가 반드시 요구되는 것은 아님



유의사항

1. 재택근무자에 대해 적용되는 복무규율을 신설하고 근로조건이 변경이 수반된다면 취업규칙 변경 필요
2. 재택근무자에 대해 사업장 밖 간주근무시간제 내지는 재량근무시간제 적용을 위해서는 근로자대표 동의 요구
3. 단체협약에 새로운 근무형태 도입에 대해 사전 협의 등의 절차가 정해져 있다면 이에 따라야 함

재택근무에 대한 개별근로자의 동의가 있어야 할까

- 개별근로자의 동의가 있어야 함



유의사항

1. 한시적으로 재택근무 시행 → 정당한 인사권의 행사로서 개별근로자의 동의 없이도 재택근무 명령이 가능하다고 볼 여지가 있음 (ex. 전염병 확산방지 등)
2. 상시형/수시형 재택근무 시행 → 개별동의 반드시 필요, 통상 근로계약상 장소에 관한 약정의 범주를 벗어난다고 볼 수 있음

» 재택근무 '근로시간' 관련 노무관리 유의사항

재택근무자의 근무시간을 산정하기 어려운 경우라면

- 고용부의 입장 → 근로기준법 제58조 제1, 2항의 사업장 밖 간주근로시간제를 활용



유의사항

재택근무자라도 상시 근무 여부에 관한 확인이 가능해 재택근무자의 근무시간 산정이 어려운 경우가 아니라면
실 근무시간을 기준으로 해야 함

재택근무자가 연장/휴일 근로를 했다면

- 원칙적으로 그에 대한 가산수당도 지급해야 함 → 포괄임금제의 약정을 좁게 보고 있는 판례의 태도에 의하더라도 유효한 약정으로 인정될 여지가 있음



유의사항

- 일일이 재택근무자의 연장/휴일 근로 여부를 확인하기는 어렵기 때문에 사용자로서는 연장/휴일 근로에 대해서는 적절히 사전 신청 및 사후 승인 제도를 만들어 운영할 필요가 있음
- 신청/승인 절차가 있는 경우에도 사용자가 연장/휴일 근무를 직접 지시했다면 연장/휴일근로로 인정됨

» 재택근무 '복무관리' 관련 노무관리 유의사항

정보통신기기를 통한 온라인 출퇴근을 기록

- 사용자가 상시 화상카메라 등으로 재택근무자의 착석상태를 확인할 수 있도록 하거나 재택근무자의 착석 여부를 확인하고 자리 이동시 경고 메시지를 발송하는 프로그램 서비스를 이용하는 것 등과 같이 개인의 사생활 영역과 충돌된다고 볼 수도 있는 형태로 근태관리를 하는 것은 개인정보보호에 관한 법적 이슈가 발생할 수 있음



유의사항

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 보임

» 재택근무 시 '정보보호' 관련 노무관리 유의사항

기업이 보호한 영업비밀, 기업이 관리하는 고객의 개인정보

- 사용자로서는 보안 강화를 위해 장비나 솔루션을 보강하는 것 이외에도 재택근무자의 보안에 관한 복무규율을 강화하고 보안서약을 받는 등의 방법을 강구할 필요가 있음



유의사항

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 강화됐음을 참고할 필요가 있음



HR의 성장을 통해 기업의 성장을 응원합니다

주 소 | 서울시 중구 다산로 11길 19, 백석빌딩 신관, 중앙경제
전 화 | 02-2231-7293
사 이 트 | www.elabor.co.kr