

# 근로자의 내부고발을 이유로 한 징계의 정당성\*

최 홍 기\*\*

## 차 례

- I. 서 론
- II. 내부고발의 의의와 법적 과제
  - 1. 내부고발의 의의
  - 2. 내부고발과 법적기초
  - 3. 내부고발의 법적보호제도
  - 4. 내부고발과 노동법적 과제
- III. 내부고발과 근로자 징계
  - 1. 징계권의 의의
  - 2. 내부고발과 근로자 징계의 정당성
  - 3. 내부고발과 손해배상책임
- IV. 결 론

\* 이 논문의 심사과정에서 유익한 의견을 주신 심사위원님께 감사의 말씀을 드립니다.

\*\* 고려대학교 법학연구원 노동·사회보장법 연구센터 연구원.

접수일자 : 2013. 4. 30 / 심사일자 : 2013. 5. 30 / 게재확정일자 : 2013. 6. 4

## I. 서론

최근 기업을 둘러싼 주요 논의로써, 준법경영(Compliance)를 비롯하여 기업의 사회적 책임(Corporate Social Responsibility, CSR) 등이 강조되고 있으며, 이에 따라 기업내부의 통제수단도 다양하게 모색되고 있다.<sup>1)</sup> 특히 선진국에서는 내부통제수단의 하나로 내부고발제도를 적절히 활용함으로써 기업의 불법·비리행위를 적지 않게 적발하고 있다.<sup>2)</sup> 반면 우리나라는 의리를 중시하는 유교적 전통, 집단을 우선시하는 조직문화 등으로 인하여 내부고발제도가 활성화되기 어려웠던 측면이 있었을 뿐만 아니라, 내부고발을 하더라도 내부고발자(근로자)에게 징계 및 해고와 같은 불이익조치 등이 내려졌던 전례가 있었음을 부인할 수 없을 것이다.

그러나 최근에는 내부고발에 대한 사회적 인식의 변화, 즉 내부고발이 사회에 긍정적인 역할을 한다는 인식이 점차 확산되고 있고, 실제로 다양한 형태의 내부고발이 시도되고 있다. 이러한 내부고발은 일반적으로 기업의 부패행위를 방지함으로써 기업의 투명성과 책임성을 제고할 수 있는 단초(Ansatz)가 될 수 있을 뿐만 아니라 기업윤리의 확립, 나아가 사회정의의 실현에 있어서도 중요한 역할을 할 수 있을 것으로 판단된다. 그렇기 때문에 내부고발자의 법적보호를 둘러싸고 폭넓은 논의가 활발히 진행되어 왔고, 그 결과 우리나라에서도 지난 2001년과 2011년에 부패방지법<sup>3)</sup>과 공익신고자 보호법이 각각 제정되어 시행되고 있다.

한편 내부고발은 현대사회에 있어서 하나의 중요한 아젠다(Agenda)인 동시에 학계에 있어서도 중요한 연구과제로써 자리잡고 있다. 특히 행정학이나 경영학 그리고 상법, 형법분야에서 내부고발을 둘러싼 법적·제도

---

1) 和田 肇, 「人權保障と勞働法」, 日本評論社, 2009, 29頁

2) 지난 2009년 거대 제약회사인 미국의 화이자사가 약품의 심각한 부작용을 숨긴 채 불법적인 판촉 활동을 벌여 오다가 적발되어 23억 달러(약 2조6000억원)에 이르는 천문학적 액수의 벌금을 부과 받았다. 처음 회사의 불법행위를 알고 고발한 영업직원은 5150만 달러(약 576억원)라는 거액의 신고 보상을 받아 더욱 화제였다.

3) 2001년 7월 24일 법률 제6494호로 제정된 ‘부패방지법’은 지난 2008년 2월 29일 법률 제8878호로 ‘부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률’로 새로이 제정되었다. 이하에서는 이를 ‘부패방지법’이라고 한다.

적 차원에서 심도깊은 연구가 진행되고 있다. 그리고 노동법 분야에 있어서도 내부고발을 이유로 한 징계처분을 비롯한 각종 불이익조치(예컨대 공익신고자 보호법 제2조 제6호4) 등의 쟁점 또한 중요한 연구과제라고 볼 수 있다. 따라서 이러한 문제의식을 기초로, 본 연구는 노동법적 측면에서 근로자의 내부고발 행위 등을 이유로 행해진 징계의 정당성 판단구조에 관한 검토를 그 목적으로 하고, 다만 현행 부패방지법과 공익신고자 보호법 등 개별법령과의 체계적 해석부분은 필요최소한에 그치도록 한다.

일단 본 연구는 판례연구방법을 기본으로 하여, 국내외 문헌연구에 중점을 두고, 필요한 경우 외국법제에 대한 비교법적 연구를 병행하도록 한다. 즉 근로자의 내부고발 등과 관련된 주요 판례법리를 중점적으로 분석함으로써 내부고발을 이유로 한 징계의 정당성 판단구조에 대한 법원의 해석경향을 파악하고, 나아가 내부고발을 둘러싼 추가쟁점에 대하여 검토를 통해 내부고발자에 대한 노동법적 보호방안을 합리적으로 모색하고자 한다. 참고로 우리나라와 유사하게 내부고발에 대한 판례법리를 형성하고 있는 일본의 주요논의를 살펴보는 것은 법해석 및 운영에 있어서 유익한 시사점을 줄 수 있을 것으로 사료된다.

요컨대 연구의 구성은 다음과 같다. 우선, 내부고발의 관한 노동법적 개념을 정립하는 것을 비롯하여 내부고발을 둘러싼 법적기초를 검토하고, 아울러 내부고발의 현행법상 보호제도와 내부고발의 노동법적 주요쟁점을 제시하도록 한다(Ⅱ). 다음으로, 징계권의 개념과 법적근거, 징계의 정당성 판단구조를 간략히 살핀 후, 내부고발이 징계사유에 해당하는지 여부에 관하여 구체적인 사례유형을 중심으로 그 판단기준을 검토할 뿐만 아니라, 내부고발 등을 이유로 손해배상책임이 문제되었던 주요사례까지 소개하도록 한다(Ⅲ). 마지막으로 본 연구의 내용을 요약·정리하는 것으로써 연구를 마무리 짓도록 한다(Ⅳ).

4) 예를 들어 공익신고자 보호법에서는 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치, 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치, 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치, 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 등을 ‘불이익조치’로 보고 있다(공익신고자 보호법 제2조 제6호 참고).

## II. 내부고발의 의의와 법적 과제

### 1. 내부고발의 의의

#### (1) 내부고발의 개념

내부고발자를 뜻하는 'Deep throat'라는 용어는 1972년 워싱턴포스트에 이른바 '워터게이트 사건(Watergate scandal)'의 단서를 제공했던 익명의 제보자를 가르키는 것에서부터 유래한다.<sup>5)</sup> 그러나 최근에는 영국의 경찰관이 호루라기를 불어 법을 위반하려는 시민들의 행위를 경고하거나 시민들에게 다가오는 위협에 대해 경계할 것을 알리는 것에서 유래한 'Whistle-blowing'이란 용어가 많이 사용되고 있으며, 이를 '내부고발'이라고 번역하여 사용하고 있다.<sup>6)</sup>

일반적으로 내부고발의 개념은 문헌마다 상이하게 정의되고 있으며, 그에 따라 포섭범위도 다양하게 나타나고 있다. 그러나 내부고발이 정확히 어떤 의미인지를 명확하게 개념정의하지 않고 사용하는 경우도 많이 보이기도 한다. 이러한 차원에서 고유한 내부고발의 개념을 설정하고 체계적으로 이해하려는 시도는 나름 의미를 갖는다고 볼 수 있을 것이다.

먼저 넓은 의미의 내부고발이라 함은 일정한 조직에 소속된 개인(근로자)이나 단체가 그 소속기업(조직)의 위법행위나 비리행위를 인지하고, 그러한 위법행위가 공공의 이익에 반하여 발생시킬 수 있는 피해를 방지하기 위하여 그것을 상급조직 내지 외부공공기관에 알리는 행위로 정의할

5) [http://en.wikipedia.org/wiki/Deep\\_Throat](http://en.wikipedia.org/wiki/Deep_Throat) (검색일 2012.10.26)

6) 종래에는 'Whistle-blowing'을 '내부고발'로 번역하는 경우가 많았으나, 최근에는 'Whistle-blowing'의 공익적 성격을 강조하고, '내부고발'이라는 용어가 갖는 다소 부정적인 어감을 극복하기 위해 '내부공익신고', '공익정보제공', '공익제보' 등의 용어가 함께 사용되고 있다. 참고로 미국 등에서는 'Whistle Blower Protection Act'라는 이름으로 내부고발의 의미가 다소 강하게 쓰여지는 반면, 영국이나 캐나다에서는 'Public Interest Disclosure', 'Public Servants Disclosure'로 '공공'의 개념을 강조하는 경향이 있다. 그리고 우리나라에서 지난 2011년 제정된 공익신고자 보호법에 의하면 '공익신고'라는 표현을 사용하고 있으며, 여기서 공익신고라 함은 '공익침해행위가 발생하였거나 발생할 우려가 있다는 사실을 신고·진정·제보·고소·고발하거나 공익침해행위에 대한 수사의 단서를 제공하는 것'을 말한다(공익신고자 보호법 제2조 제2호).

수 있다.<sup>7)</sup> 예를 들어 소비자의 이익이나 공공질서에 대하여 직접 혹은 간접적으로 영향을 주는 불법행위 등을 행정당국과 언론 등의 조직 외부에 공표함으로써 불법행위 등이 시정되는 것을 주된 목적으로 하는 행위를 말할 수 있다. 이는 내부고발이 ‘공공의 이익’ 또는 ‘공익’에 반하는 행위의 시정을 주된 목적으로 하는 비판 활동이라는 의미를 가지고 있음을 말한다.<sup>8)</sup>

반면에 좁은 의미에서의 내부고발은 부패방지법이나 공익신고자 보호법, 각종 개별법령 등에서 규정하고 있는 행위를 가르킨다고 볼 수 있다. 예컨대 공직자의 부패행위와 공공기관에 재산상 손해를 가하는 행위를 금지하고자 하는 부패방지법 제55조(부패행위의 신고)에서는 ‘누구든지 부패행위를 알게 된 때에는 이를 위원회에 신고할 수 있다’고 규정하고 있으며, 제56조(공직자의 부패행위 신고의무)에서는 ‘공직자는 그 직무를 행함에 있어 다른 공직자가 부패행위를 한 사실을 알게 되었거나 부패행위를 강요 또는 제의받은 경우에는 지체 없이 이를 수사기관·감사원 또는 위원회에 신고하여야 한다’고 규정하고 있다. 또한 공익을 침해하는 행위를 신고한 사람 등을 보호하고 지원하고자 제정된 공익신고자 보호법 제2조 제2호에 의하면 공익신고라 함은 ‘공익침해행위가 발생하였거나 발생할 우려가 있다는 사실을 신고·진정·제보·고소·고발하거나 공익침해행위에 대한 수사의 단서를 제공하는 것’을 말하고 있다. 그 밖에도 각종 개별법령에서는 법령위반에 대한 신고규정을 두고 있으며, 신고를 이유로 한 불이익처분을 금지하고 있다. 다만 이러한 규정은 본래의 목적이 내부고발자 보호에 있는 것은 아니고 개별 법령이 추구하는 목표를 달성하기 위한 하나의 입법정책적 수단에 불과한 것으로 볼 수 있지만, 내부고발의 개념 및 취지를 고려할 때 이러한 경우에도 좁은 의미의 내부고발이라고 볼 여지는 상당할 것이다.

본 연구에서는 개별법령의 위반사항이나 기업의 운영규정이나 기타의 부적절한 비위행위에 대하여 상급기관내지 권한 있는 관계당국에 진정하

7) 전운구, “내부고발의 동기와 징계”, 『조정과 심판』(제30호), 중앙노동위원회, 2007.11, 53쪽.

8) 水谷 英夫, 『内部告發』と労働法, 日本労働研究雑誌 530号, 2004, 12頁

는 경우를 비롯하여 사용자를 수사기관에 직접 고소·고발하는 경우, 기업의 위법·비리행위를 언론 등에 유출하는 경우 등을 가능한 모두 포함함으로써 내부고발의 개념을 보다 넓은 의미로 이해하고자 한다.

## (2) 내부고발의 개념표지

내부고발을 넓은 의미로 이해할 경우, 일반적으로 내부고발에 해당하기 위해서는 다음과 같은 표지(Merkmal)를 갖추어야 한다고 할 수 있다.<sup>9)</sup> 첫째, 내부고발은 사적 이익 추구가 아니라 공익적인 목적에서 행해져야 한다. 즉 내부고발은 소속조직(기업)이 위법·비리행위를 행함으로써 발생하게 된 공공의 불이익이 소속조직의 이익과 비교·교량하였을 때 훨씬 크다고 판단한 개인(근로자)이나 단체가 이를 공개적으로 밝히는 행위로서, 공익성을 본질적인 요소로 한다. 다만 내부고발의 내용이 조직의 중대한 비밀에 해당하거나, 외부에 공표했을 경우 내부고발로 기대되는 사회적 이익보다 조직의 손실이 크다고 판단될 경우에는 신중하게 고려될 필요가 있을 것이다.

둘째, 내부고발은 이타적 동기에서 이루어진 행위이다. 대체로 내부고발은 개인의 양심적 판단, 직업윤리 의식 등에 토대를 둔 행위기 때문에, 내부고발자가 개인적인 이익이나 감정에 얽매어서 사익을 도모할 목적 또는 악의를 가지고 있는 경우에는 정당화되지 않는다. 물론 이타적 동기에서 행해진 내부고발이더라도, 사적인 이익을 위한 동기와 충분히 혼재되어 있을 수는 있지만, 내부고발이 순수하게 사적인 이유로만 다분히 행해졌다고 볼 수 있는 경우에는 정당화될 수 없을 것이다.

셋째, 내부고발은 원칙적으로 외부적 행위이다. 소속조직 내 문제가 발생하였을 경우에는 1차적으로 그러한 문제가 내부적으로 시정되는 것이 바람직하지만, 내부고발은 내부적 해소의 가능성이 제약되거나 기대하기 힘들기 때문에 이를 외부에 알리는 행위라고 이해할 수 있다. 이와 관련하여 조직내부의 내부고발, 예컨대 상급자나 조직 내 고충처리기관이나

9) 내부고발의 개념표지에 대해서 설명하고 있는 논문으로는 박홍식, 「내부고발의 논리」, 나남출판사, 1999, 31쪽 이하; 이건호, 「내부고발자 보호제도에 관한 연구」, 한국형사정책연구원, 2000, 21쪽 이하 참고.

노동조합 대표자 등에 조직내부의 위법·비리행위를 보고하는 것도 내부고발의 개념에 포함되어야 하는가에 대해서 논의가 대립되고 있다. 일부에서는 조직 외부의 내부고발로만 한정시켜야 한다는 견해도 있으나,<sup>10)</sup> 내부고발자도 엄연히 해당 직원으로서 조직에 충성을 다하고 내부고발을 하는 일부 목적도 조직의 발전을 도모하는데 있다고 볼 수 있으므로, 조직내부의 관련절차를 통해 문제를 해결하려고 노력하는 것으로부터 보호의 필요성은 존재한다고 봄이 상당할 것이다.

## 2. 내부고발과 법적기초

근로계약은 원래 노사쌍방이 상호 급부의무를 부담하는 쌍무계약의 일종으로서, 이러한 근로계약에 기초하여 근로자는 근로제공의무 외에 신의칙상 부수적 의무를 부담하고 있다. 즉 근로자는 근로계약상의 성실의무를 비롯하여, 부수적 의무로서 비밀유지의무 등을 준수할 필요가 있으므로, 이때 행해진 근로자의 내부고발은 이러한 의무를 위반할 소지가 있다. 다른 한편으로 근로자는 소속조직(기업)의 위법행위나 비리행위를 인지하고 타인에게 전달하는 행위를 함으로써 개인의 양심과 표현의 자유를 실현하고자 하는 측면도 분명히 존재한다. 이처럼 내부고발을 둘러싸고 관계법령 내지 근로계약의 법적가치는 서로 긴장관계에 놓일 수 있으므로 상호 가치간에 구체적인 비교·교량이 요구된다.

### (1) 양심의 자유, 표현의 자유

내부고발을 인간의 존엄성에 바탕을 둔 양심과 표현의 자유의 한 유형으로 보면, 내부고발은 국민의 기본적 권리가 인정되어 ‘내부고발권’이라고도 할 수 있다.<sup>11)</sup> 즉 내부고발은 그 자체로서 국민의 ‘알 권리’에 기여하는 기능을 가지며, 고발자(근로자) 측면에서도 ‘양심의 자유권’을 행사하는 성격을 갖는다. 또한 내부고발은 인지한 위법행위를 타인에게 전달

10) 최정학, “내부고발자 보호제도의 법적 문제점”, 『형사정책』, 2003, 318쪽.

11) 노상현, “내부고발과 근로자의 법적 보호”, 『노동법학』(제18호), 한국노동법학회, 2004.6, 162쪽.

한다는 의미에서 표현의 자유에 해당한다고도 볼 수 있다. 이와 같이 내부고발은 헌법상 보장된 기본권의 행사로 관념화한다면, 내부고발자를 보호할 법적 근거는 여기에서 충분히 도출될 수 있을 것이다.

먼저 내부고발은 헌법상 양심의 자유의 행사로서 보호받을 수 있는 것인가? 일반적으로 양심의 자유는 ‘양심형성의 자유’와 ‘양심활동의 자유’로 나뉘어진다.<sup>12)</sup> 전자의 경우 외부로부터 어떠한 간섭이나 압력·강제를 받지 않고 스스로의 판단에 따라 무엇이 선하고 악한가 또는 옳고 그른가에 대한 내면적 확신에 도달하는 것을 말하며, 반면 후자의 경우 형성된 양심을 적극적으로 표명하고 그에 따라 행동할 수 있는 자유를 말한다. 이렇게 볼 때 내부고발은 양심의 자유의 성격을 갖는 것은 분명하다. 따라서 내부고발은 단순한 양심형성을 넘어서 적극적인 양심실현 또는 양심활동의 자유를 행사한 것으로 볼 수 있다.<sup>13)</sup> 그러므로 기업이 법령을 위반하는 경우에 그것을 묵인하는 것은 근로자의 입장에서 떨어져 일반 국민의 입장에 설 경우 그것은 양심에 반할 수도 있다. 특히 법령위반 행위가 국민의 안전과 건강에 영향을 미칠 수 있는 경우에는 더욱 그러할 것이다. 따라서 양심적인 근로자라고 한다면 기업의 일원으로서의 입장과 국민으로서의 입장이 대립하고 어느 쪽을 우선하느냐에 관하여 고민하게 될 것이다.

다른 한편으로 헌법 제21조에서 보장하고 있는 표현의 자유는 전통적으로는 사상 또는 의견의 자유로운 표명(발표의 자유)과 그것을 전파할 자유(전달의 자유)를 의미하는 것으로서, 개인이 인간으로서의 존엄과 가치를 유지하고 행복을 추구하고 국민주권을 실현하는데 필수불가결한 것이고 종교의 자유, 양심의 자유, 학문과 예술 등의 정신적인 자유를 외부적으로 표현하는 자유를 말한다.<sup>14)</sup> 따라서 근로자의 양심의 자유에 기한

12) 계획열, 『헌법학 (중)』, 박영사, 2007, 334쪽 이하

13) 내부고발과 양심의 자유의 자세한 검토는 최정학, “내부고발자 보호제도의 법적 문제점”, 『형사정책』, 2003, 322쪽 이하 참고. 참고로 내부고발이 특정한 경우에 객관적인 법질서에 반하는 경우도 예상할 수 있다. 예컨대 고발행위가 형법상의 ‘비밀누설’과 같은 구성요건에 해당한 경우이다. 그러나 내부고발은 형법 자체의 원리에 의해서도 그 위법성이 조각될 수 있다. 이는 노동법적 접근에 있어서도 유사하다고 판단된다.



내부고발은 종업원이기 때문에 사용자와 다른 가치관의 입장에서 할 수 있는 표현의 자유를 내포하고 있으며, 그것의 제약은 근로계약 등의 법적 구성을 통해서만 객관적·구체적으로 평가될 수 있다.<sup>15)</sup>

## (2) 근로계약상의 성실의무, 비밀유지의무

근로계약은 노사쌍방이 상호 급부의무를 부담하는 쌍무계약으로서, 근로기준법은 ‘근로계약’을 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자에게 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약이라고 규정하고 있다(근기법 제2조 제4호). 이러한 근로계약에 의하여 근로자는 원칙적으로 사용자에게 근로를 제공해야 할 의무를 부담한다. 뿐만 아니라 근로자는 주된 근로제공의무 외에도 계속적 채권관계에서 발생하는 부수적 의무(Nebenspflicht)를 부담한다. 부수적 의무는 당사자 사이의 특별한 약정이 없더라도 근로관계의 주된 의무에 수반하여 신의칙에 의하여 인정된다.<sup>16)</sup> 대표적으로 근로자는 성실의무(Treupflicht)로서, 비밀유지의무, 경업금지의무, 수뢰금지와 같은 부작위의무와 일정한 작위의무를 부담하는 반면, 사용자는 사용자의 보호의무(Schutzpflicht)또는 배려의무(Fürsorgepflicht)를 부담한다.

이와 같이 근로자는 기업(조직)에 근로계약상의 성실의무를 지고 있으며, 기업의 이익에 부당하게 침해하는 행위를 하여서는 아니된다.<sup>17)</sup> 따라서 기업의 법령위반 행위를 외부에 고발할 권리가 특별히 인정되는 경우를 제외하고 기업의 신용과 명예를 훼손하는 행위는 성실의무위반이 될 소지가 있다. 즉 근로자는 취업규칙이나 근로계약에 정한 바에 따라 비밀유지의무(‘근로제공과 관련해 지득한 사업이나 경영상 비밀을 다른 제3자에게 누설하여서는 아니된다’)를 부담하며, 또는 명시적인 정함이 없더라도

14) 헌재결 1989.9.4, 88헌마22; 헌재결 1992.11.12, 89헌마88

15) 강희원, 『노동헌법론』, 법영사, 2011, 347~348면. 구체적 사례별로 이를 검토한 논문으로는 송강직, “한국에서의 근로자의 언론의 자유”, 『법학논고』(제26집), 경북대학교, 2007 참고.

16) 김형배, 『노동법』(제22판), 박영사, 2013, 313쪽 이하.

17) 대판 1994.12.22. 선고 93다23152 판결

도 근로자는 사용자의 이익을 배려해야 할 근로계약상의 성실의무를 부담하고 있으므로 내부고발은 이러한 의무와 긴장관계에 놓여진다. 그러나 기업의 신용이나 명예 등과 관련된 비밀을 제3자나 공공기관에 공표하여야 할 이익이 있고, 그 이익이 기업이 침해받을 이익과 비교·교량하여 더 클 경우에는 근로자의 비밀유지의무는 성립되지 않는다.<sup>18)</sup> 요컨대 보호할 가치가 있다고 판단된 내부고발에 대해서는 성실의무 위반이라든가 비밀유지의무 위반의 문제는 발생하지 않는다고 보아야 한다.<sup>19)</sup>

한편, 근로자의 내부고발은 근로계약상 비밀유지의무에 위반하지만, 다른 한편 사회적 타당성을 가진 행위로서 윤리적으로 장려되므로, 근로자의 비밀유지의무는 사회적 타당성의 한도에서만 인정된다고 설명하는 견해도 있다.<sup>20)</sup> 동 견해에 따르면, 민법의 제103조에서 규정된 바와 같이 법률행위는 사회적 타당성의 한도 내에서만 효력을 가지며, 사회적 타당성을 벗어난 행위는 무효이다. 따라서 근로자의 내부고발은 타당성을 가진 행위로서 근로계약상 비밀유지의무 및 부정경쟁방지법상 영업비밀을 침해하지 않는다고 본다. 다만 이러한 견해에 따르더라도 결과에 있어서는 동일하다고 볼 수 있지만, 모든 내부고발 행위가 법률행위로서 인정받을 수 있을지에 대해서는 의문이 있다.

### (3) 법적가치의 충돌

내부고발은 통상적으로 그로 인해 기업의 체면이나 위신을 일정정도 훼손시킬 수 있다. 물론 내부고발로 인해 손상될 수 있는 기업의 체면 또는 위신이란 단순히 사업주나 사업경영담당자의 주관적인 가치의식 내지 명예감정이 아니라 그 기업에 대한 사회일반의 객관적 평가라고 이해해

18) 공익신고자 보호법 제14조에 의하면, 공익신고자의 신고는 그 내용에 직무상 비밀이 포함된 경우에도 비밀유지의무에 위반하지 않은 것으로 보며, 나아가서 공익신고자가 기업의 내부 비밀에 대해서 공익신고를 금지하거나 제한하는 약정을 한 경우에도 그 규정은 무효로 정하고 있다.

19) 전윤구, “내부고발의 동기와 징계”, 『조정과 심판』(제30호), 중앙노동위원회, 2007.11, 53쪽.

20) 이달휴, “근로자의 비밀유지의무와 영업비밀”, 『중앙법학』(제11집 2호), 중앙법학회, 2009, 417쪽.

야 한다.<sup>21)</sup> 그럼에도 불구하고 일단 내부고발이 발생하면 기업활동이나 기업의 사회적 평가에 일정한 제약을 불가피하게 초래하기 때문에 내부고발자(근로자)는 그로 인해 조직이나 기업 내에서 징계처분을 받을 개연성이 높다. 이 때 내부고발을 이유로 한 징계처분의 정당성을 판단함에 있어서 기업의 위법·비리행위는 공공의 이익에 반하므로 이를 고발한 행위는 보호되어야 한다는 가치와 근로자는 근로계약상의 성실의무(비밀유지의무 등)를 부담한다는 가치 등의 충돌문제가 발생할 때, 그 보호법익의 내용을 구체적으로 비교·교량하여 판단할 수밖에 없을 것이다.

요컨대 내부고발은 사회의 이익, 기업의 이익, 근로자의 기본적 권리(양심과 표현의 자유)라는 3자의 이익이 충돌하는 관계에 있고, 이러한 충돌은 헌법과 법규범질서에 의거하여 해결되어야 한다.<sup>22)</sup> 위법·비리행위에 대한 내부고발로 야기되는 ‘법익충돌’은 우리 사회를 보다 공정하고 투명하게 만들기 위한 헌법과 법규범의 실현과정에 발생하는 것이고, 국민의 권리와 공익의 확보·증진이라는 관점에서 적극적인 가치를 가진다고 하여야 한다. 따라서 내부고발은 헌법에 기초하여 양심·표현의 자유가 인정된 공익적 행위이므로 근로계약상의 부수적 의무는 그러한 부분을 고려하여 합리적으로 제한해석될 필요가 있다.

### 3. 내부고발의 법적보호제도

일반적으로 내부고발의 법적보호는 두 가지 측면에서 접근 가능하다. 첫째, 고발자의 보호로서 고발이후에 따른 불이익취급을 금지하고, 내부고발자가 노출되지 않도록 규정하는 것이고 둘째, 내부고발의 활성화를 위한 방안으로서 각종 보상금 제도를 정하는 것이다. 우리나라에서 내부고발의 법적보호를 위한 대표적인 법령으로서는 부패방지법과 공익신고자 보호법이 있으며, 앞서 설명한 두 가지 보호측면을 모두 포함하고 있는 것이 그 특징이다.

21) 전윤구, “내부고발의 동기와 징계”, 『조정과 심판』(제30호), 중앙노동위원회, 2007.11, 53쪽.

22) 노상현, “내부고발과 근로자의 법적 보호”, 『노동법학』(제18호), 한국노동법학회, 2004.6, 164~166쪽.

### (1) 부패방지법

부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률상에 나타난 공익신고자 보호제도는 신고자의 동의 없이 신분을 공개하는 것을 금지하는 ‘비밀보장’과 신고로 인한 불이익처분 및 근무조건 상의 차별을 금지하는 ‘신분보장’ 및 신고자와 친족 등에 대한 ‘신변보호’, 신고에 따른 ‘보상 및 포상’ 등을 주된 내용으로 하고 있다. 신고자 보호제도는 부패 신고의 활성화를 위한 제도적 기반이라는 중요성으로 인해 2001년 ‘구 부패방지법’ 제정 시부터 시행되어 왔으며, 신고자와 시민단체 등의 제도 보완 요청에 따른 개선노력으로 두 차례의 개정을 거쳐 더욱 강화되었고, 2008년 국민권익위원회로 통합되면서, ‘부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률’ 제정 시 그대로 반영되었다. 동법은 고충민원의 처리와 이에 관련된 불합리한 행정제도를 개선하고, 부패의 발생을 예방하며 부패행위를 효율적으로 규제함으로써 기본적 권익을 보호하고 행정의 적정성을 확보하며 청렴한 공직 및 사회풍토의 확립에 이바지함을 그 목적으로 하고 있다(제1조). 하지만 공직사회라는 한정된 분야에서 부패방지라는 특정 행위 신고자를 보호하는 제도의 한계를 가지고 있어 많은 비판을 받아왔다.<sup>23)</sup>

반면 최근에는 부패방지법 외에도 환경범죄 등의 단속 및 가중처벌에 관한 법률(제15조), 주식회사의 외부감사에 관한 법률(제15조의 3), 독점규제 및 공정거래에 관한 법률(제64조의 2) 등 각종 법률에서 내부고발자 등에 대한 포상금 규정을 두고 있는 추세이고, 특히 지방자치법 개정을 통해 지방자치단체의 위법한 재무회계행위에 대해 지역주민이 자신의 개인적 권리·이익의 침해와 관계없이 그 위법한 행위의 시정을 법원에 청구할 수 있는 ‘주민소송제’가 도입되기도 하였다(제17조).

### (2) 공익신고자 보호법

2011년 9월 30일부터 시행되는 공익신고자 보호법의 가장 특징은 기존

23) 박경철, “내부공익제보자 보호제도의 현황과 문제점”, 『법학연구』, 연세대학교 법학연구원, 2008 참고

의 부패방지법에서 규정하는 공익신고의 범위가 공공부문의 부패로 한정되어 있는 데 따른 문제를 해결하기 위하여, 그 대상범위를 민간영역으로 확대했다는 데 있다. 즉 ‘국민의 건강과 안전, 환경, 소비자의 이익 및 공정한 경쟁을 침해하는 행위’를 공익침해행위로 보고, 이를 신고한 사람에게 신분비밀 보장 및 불이익처분 금지, 신분보호 조치와 함께 금전적인 보상도 해주며, 공익신고자에 대한 보호 및 보상을 강화하기 위하여 보다 포괄적이고 일반법적인 규정을 두고 있다는 그 특징이다. 따라서 이제 기업의 비리와 부패에 맞선 내부고발자, 즉 공익신고자의 투쟁을 보호하기 위한 법적 토대가 본격적으로 마련된 것이라는 데 그 의의를 찾을 수 있을 것이다. 구체적으로 동법은 공익을 침해하는 행위를 신고한 사람 등을 보호하고 지원함으로써 국민생활의 안정과 투명하고 깨끗한 사회풍토의 확립에 이바지함을 그 목적으로 하고 있다(제1조).<sup>24)</sup> 따라서 이와 같은 공익신고자 보호법은 내부고발자를 보호하기 위한 일반법으로서의 지위를 가지나, 이 법에 규정되지 않은 내부고발 행위 등은 기존 판례 법리에 따라 기업질서와의 측면에서 징계의 정당성을 사법적으로 판단하여야 할 것이다.<sup>25)</sup>

#### 4. 내부고발과 노동법적 과제

##### (1) 내부고발과 노동관계법령

기업(조직)이 노동관련법령을 준수하지 않은 경우 피해자인 근로자는 직접 기업을 상대로 고소할 수 있을 뿐 아니라 근로기준법에 따라 사업장에 근로기준법 위반사항이 있는 경우 근로자는 고용노동부장관 등 관계 감독기관에 직접 신고할 수 있도록 하고, 이러한 신고를 이유로 근로

24) 하지만 새로이 제정된 공익신고자 보호법도 운영상의 한계 및 문제점이 나타남에 따라 일부에서는 비판이 제기되기도 한다. 예컨대 익명의 방법으로 신고한다거나 시민단체, 언론기관에 제보하는 행위는 공익신고로 인정되지 아니할 뿐만 아니라 공익신고자 보호법상 보호되는 신고대상도 제한되는 측면이 없지 않다. 이에 관해서 자세한 설명은 박경철, “공익신고자보호법의 의의와 문제점”, 『공법연구』(제40집 제1호), 한국공법학회, 2011.10 참고

25) 水谷 英夫, 「内部告發」と労働法, 日本労働研究雑誌 530号, 2004, 11頁

자를 해고하거나 그 밖의 불이익 처우를 하지 못하도록 하고 있다(근기법 제104조). 또한 근로자는 자신이 직접 피해자가 아닌 경우에도 회사의 기업법령 위반에 직면할 수 있는데, 앞서 살펴본 근로기준법 위반 신고내용은 자신이 직접 피해자가 아니어도 신고할 수 있는 것으로 해석된다. 여기에서는 행정기관만이 기업내 근로기준법 등 노동관계법령 준수여부를 감독을 충분히 실시하는 것은 곤란하기 때문에 근로자의 손을 빌리면서 이를 시도하는 발상을 볼 수 있다.

앞서 살펴본 근로기준법 외에도 산업안전보건법 제52조(감독기관에 대한 신고), 및 임금채권보장법 제25조(신고), 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제16조 및 제18조에서도 이와 유사한 취지의 규정을 두고 있다. 이처럼 조직내부 구성원의 기업비리 고발에 있어서 실정법 위반 사실의 신고에 대해 불이익취급을 금지하고 있다. 따라서 이러한 법률 규정에 따라 관계 감독기관에 내부고발을 한 경우 징계사유에 해당하지 않는 것은 당연하다고 볼 수 있다.

다만, 상기법률 등이 뚜렷한 증거 없이 근로자가 악의로 사실을 왜곡, 과장하거나 허위의 사실을 신고하는 경우까지 보장한 것으로 볼 수 없으므로, 그 경우에는 징계사유에 해당된다고 봄이 상당하다.<sup>26)</sup> 나아가 대법원은 비록 허위의 신고가 아니더라도 근로자가 약 1년간 5회에 걸쳐 회사의 대표이사에 대하여 근로기준법 위반 등으로 고용노동부 등에 신고를 하고 그 결과 무혐의처분 결정을 받게 한 사실 자체는 징계사유에 해당하지 않지만, 별도로 인정된 다른 징계사유에 기초한 징계종류를 결정함에 있어서 징계양정의 참작사유로 삼는 것은 가능하다는 입장이다.<sup>27)</sup>

## (2) 내부고발의 노동법적 쟁점

내부고발은 기업의 부패를 방지하는 중요한 역할을 수행함에도 불구하고, 기업은 내부고발자에 대하여 파면, 감봉, 징계해고 등 조직 내에서의 불이익을 가하거나 업무상 비밀 누설 등에 따른 민·형사상의 책임을 묻

26) 대법원 1996.3.12. 선고 95다51403 판결

27) 대법원 1991.3.22. 선고 90다18944 판결

는 등의 방법으로 보복조치가 취하여지는 경우가 적지 않다. 기업차원에서 내부고발자에 대하여 이와 같은 보복조치를 취하는 이유 중 하나는 이러한 내부고발자가 공익 등을 목적으로 해당 기업 또는 기업주의 이익에 반하는 행위를 한다는 것이다. 따라서 이러한 점을 고려해볼 때, 내부고발에 따른 노동법적 과제로서 주로 다루어지는 것은 회사의 위법한 행위, 또는 사회적 가치에 반하는 행위를 한 것을 외부에 공표하는 등의 내부고발을 이유로 회사의 명예와 신용 등 사회적 평가에 중대한 악영향을 미쳐 징계사유로 삼을 수 있는지 여부가 주로 논란이 되고 있으며<sup>28)</sup>, 나아가 최근에는 내부고발에 이은 배치전환, 따돌림으로 인한 손해배상책임의 문제도 제기되고 있다.

다른 한편으로 일반적으로 기업의 사회적 평가가 재산적 가치를 가지고 법적보호의 가치가 인정되는 경우와는 달리, 내부고발의 경우 사회적 평가에 미치는 악영향을 객관적으로 판단하기가 쉽지 아니하기 때문에 주로 법관의 양심 또는 균형감각에 의지할 수밖에 없는 실정이다. 따라서 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려<sup>29)</sup>가 있다고 하기 위해서는 반드시 구

28) 이 밖에도 기업의 실용 실추·명예훼손 등 형사상 범죄문제와 긴장관계에 놓여 있다. 내부고발 그 자체는 경우에 따라서는 형법 제307조 명예훼손죄, 제317조 업무상 비밀누설죄에 해당될 수 있는데, 내부고발 자체 행위만으로 이러한 형사상 범죄로부터 보호될 수 없는 것인가? 우선 명예훼손죄의 경우에는 그 행위가 ‘진실한 사실로서 오로지 공공의 이익에 관한 때’에는 위법성이 조각되는 특별규정이 있다(형법 제310조). 내부고발 개념이 ‘공공의 이익을 보호하기 위함’이라는 취지를 고려해 본다면, 내부고발행위가 이 조항에 해당될 가능성은 상당히 높을 것이다.

업무상 비밀 누설죄의 경우 ‘법령에 의한 행위 또는 업무로 인한 행위 기타 사회상규에 위배되지 아니하는 행위는 별하지 아니한다(형법 제20조)’는 정당 행위에 의해 위법성 조각의 가능성은 열려있다. 따라서 공직자 부패행위 신고는 부패방지법 제26조에 따라 그 위법성은 조각된다고 할 수 있을 것이다. 그러나 문제는 일반인인 경우 형법 제20조가 적용될 수 있을 것인가인데, 비판의 여지는 있을 수 있으나 부패행위에 대한 고발은 보충적으로 ‘사회상규로 인한 행위’에 포함될 수 있어 위법성이 조각될 수 있는 여지는 높다고 볼 수 있을 것이다.(김명환, “근로자 내부 고발은 보호될 수 있는가”, 『노동법률』, 중앙경제사, 2009.4, 74~75쪽).

29) 여기서 말하는 사회적 평가를 훼손할 염려는 단지 그러한 가능성이 있다는 정도의 추상적인 위험을 말하는 것이 아니라 그로 인하여 기업의 본래 목적인 원활한 사업수행에 지장을 주거나 영향을 미칠 정도의 위험을 말한 것이라 해석하여야 한다(김규장, “직장을 상대로 한 법적 쟁송의 계속, 직장 내부사실의 외부공포 등 근로자의 이른바 품위손상행위의 징계사유 해당성”, 『대법원판례해설』(제33호), 법원도서관, 1999, 420쪽).

체적인 업무저해의 결과나 거래상의 불이익이 발생하여야 하는 것은 아니고 당해 행위의 성질과 정상, 기업의 목적과 경영방침, 사업의 종류와 규모 및 그 근로자의 기업에 있어서의 지위와 담당 업무 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 그 비위행위가 기업의 사회적 평가에 미친 악영향이 상당히 중대하다고 객관적으로 평가될 수 있어야 할 것이다.<sup>30)</sup>

그러므로 내부고발 등의 이유로 기업질서문란 내지 회사의 명예와 신용에 중대한 악영향을 미쳤다고 단순하게 판단할 것은 아니며, 기업의 성격과 근로자의 표현내용과 의도, 근로자의 회사에서의 지위 그리고 구체적이고 객관적인 영향의 정도를 종합적으로 고려하여 징계사유에 해당하는지 여부를 판단하여야 할 것이다.<sup>31)</sup>

### Ⅲ. 내부고발과 근로자 징계

근로자의 내부고발 등을 이유로 행해진 징계가 정당성을 갖추었는지 판단에 앞서, 사용자의 징계권이란 무엇인지, 그리고 그 법적근거는 어디서부터 도출될 수 있는지에 대해 먼저 짚고 넘어갈 필요가 있다. 따라서 이하에서는 이를 간략히 검토하도록 한다.

#### 1. 징계권의 의의

##### (1) 징계권의 개념

일반적으로 기업(Unternehmen) 내지 사업(Betrieb)은 그 목적을 달성하기 위하여 노동력을 활용하는 유기적 조직체로서 다수 근로자가 상호협력하고 통일적인 행동을 할 수 있도록 직장질서 내지 규율을 필요로 한다. 이때 사용자가 기업의 경영목적을 위하여 근무규율 기타 직장질서를 정립

30) 대법원 2001.12.14. 선고 2000두3689 판결

31) 박지순, “징계제도의 법적 구조 및 개별 쟁점의 재검토”, 『노동법포럼』(제1호), 노동법이론실무학회, 2008.10, 254쪽. 내부고발의 노동법적 쟁점을 자세히 설명하고 있는 논문으로는 Stephan Fahrig, Die zulässigkeit von Whistleblowing aus arbeits- und datenschutzrechtlicher Sicht, NZA, 2011.1 참고.



하고, 이러한 기업질서의 위반행위에 대한 제재로서 근로자에게 흔히 경고·감봉·정직·해고 등의 조치를 취하게 되는데, 이를 통상 징계 또는 징계처분이라고 한다. 즉 사용자가 근로자에 대하여 징계권을 행사할 수 있는 것은 사업활동을 원활하게 수행하는데 필요한 범위 내에서 규율과 질서를 유지하기 위한 것으로서, 사업 내의 질서위반행위에 대한 제재(질서벌, Ordnungstrafe)로서 기능한다.

이러한 징계처분이 사용자의 입장에서는 기업질서 유지를 위한 유용한 제도이지만, 근로자에 있어서는 경제적 불이익은 물론 사회적 평가와 명예, 자존심을 다치게 하는 등 인격적 불이익을 발생시킨다. 따라서 징계처분은 실질적으로 우위의 입장에 있는 사용자가 근로자의 권리와 자유를 합리적 이유 없이 제한하거나 근로자에게 가혹한 경제적, 인격적 불이익을 입게 할 위험성을 내포한 제도이므로 사용자의 일방적 행위인 징계처분은 근로자의 근로조건보장과 인격권보호<sup>32)</sup>의 관점에서 필요하고 합리적 범위로 한정하고 이를 규제하는 것은 노동법의 주요한 과제라고 할 수 있다.<sup>33)</sup>

## (2) 징계권의 법적근거

한편, 사용자는 근로자의 계약상 의무위반에 대하여 해고나 손해배상 청구 등을 통하여 권리의무의 정상적 상태를 회복할 수 있음에도 불구하고, 사용자가 대등한 계약당사자인 근로자에게 형벌을 연상케 하는 징계를 할 수 있는 법적 근거가 무엇인지에 대해서 다양한 견해가 주장되었다. 바꾸어 말하자면 기업은 다수인이 종사하여 경영목적을 달성하는 조직체로서, 이러한 기업의 존립·운영에 필요한 질서(직장질서, 기업질서)<sup>34)</sup>를

32) 최근 노동법학에 있어서 근로자의 인격권에 대한 논의가 시도되고 있으며, 이러한 대표적인 논의로는 전윤구, “노동법의 과제로서의 근로자 인격권 보호(I)”, 『노동법연구』(제33호), 서울대노동법연구회, 2012.9 가 있다.

33) 박지순, “노동법에서의 학설, 그 현상과 문제점”, 『안암법학』(제31호), 안암법학회, 2010.1, 177쪽.

34) 예컨대 작업장 내에서의 금연, 안전수칙 준수 등 다수의 근로자가 하나의 작업장에서 공동으로 작업한다는 것에 근거한 기업의 공동질서를 제정할 수 있다. 즉 개별근로자의 범위를 넘어서는 다수 근로자의 공동작업·공동생활에 근거한 통일된 준칙이

확립해야 할 필요성은 인정된다. 그러나 대등한 근로계약 당사자의 지위에 있는 사용자가 근로자에게 대해 징계를 할 수 있는 근거가 무엇인지에 대하여 다양한 논의가 되어왔다.

사용자의 징계권에 대한 법적근거에 대해서는<sup>35)</sup> 크게 기업질서론의 관점에서 사용자는 규율과 질서를 필요로 하는 기업의 운영자로서 고유의 징계권을 가진다고 보는 견해와, 징계는 노사간에 당연히 예정되어 있는 조치가 아니라 이를 행하기 위해서는 노사간에 특별한 합의(실제로는 취업규칙의 징계규정)를 요구하는 견해, 노사관계를 지배하는 일정한 법규범(취업규칙)을 근거로 사용자는 근로자에 대하여 징계권을 가진다고 하는 견해, 그리고 징계는 일반적인 계약의 이행확보와는 구별되는 별도의 기업 공동질서의 위반행위에 대한 제재이므로 그 근거는 노사의 공동규범(단체협약 등)에서 찾아야 한다는 견해 등이 주장된다.

이상의 징계권의 근거에 관한 견해 중에서 사용자의 고유권이나 양 당사자의 계약에서 구하고자 하는 견해는 근로관계를 전근대적 시각에서 파악하고 있거나 사용자와 근로자간의 합의를 의제한 이론일 뿐이다. 만약 근로자가 근로계약상의 의무를 불이행하거나 사용자의 권리를 침해한 경우 사용자는 근로자에게 근로계약관계에 기해 책임을 물을 수 있을 것이며, 근로법 제23조 제1항의 ‘정당한 이유’가 있는 한 근로관계를 해지, 즉 근로자를 해고할 수 있을 것이다. 하지만 사용자는 이를 이유로 근로자에 대해 징계권을 행사할 수는 없다. 왜냐하면 사용자는 근로자의 계약 위반에 대하여 근로계약상의 책임을 근로자에게 물음으로써 충분히 보호될 수 있을 뿐만 아니라 징계는 근로계약상의 의무위반이 아닌 기업질서 위반에 대한 제재로 기능하기 때문이다. 이처럼 징계의 기능이 기업과 경영의 질서유지를 위반한 것에 대한 제재를 목적으로 한다면 대등한 근로관계에서는 그 근거를 찾을 수 없으며 다만 노사가 공동으로 정립한 공

---

필요하며, 이러한 공동질서는 다수성·집단성·공통성이란 징표를 갖는다(하경효, “학력은폐시 징계해고의 타당성”, 『노동법률』, 중앙경제사, 1999.6).

35) 징계권의 근거와 법적구조에 대하여 체계정합적 설명을 시도하고 있는 논문으로는 박지순, “징계제도의 법적 구조 및 개별 쟁점의 재검토”, 『노동법포럼』(제1호), 노동법이론실무학회, 2008.10 참고.

동규범에서 그 근거를 구함이 타당하다.<sup>36)</sup>

### (3) 징계의 정당성 판단구조

징계는 사실상 근로자의 의무위반에 대한 사법상의 대응수단으로 중요한 기능을 하고 있으나, 근로자에 대한 불이익이나 손실을 수반하는 사항이기 때문에 반드시 ‘정당한 이유’가 있는 경우에만 가능하게 제한하고 있는 것이다. 그러므로 단체협약·노사협정·취업규칙·근로계약에 징계의 법적 기초를 규정해놓은 경우에도 ‘정당한 이유’에 해당하는지 여부에 대한 사법적 검토가 가능한 것이다. 즉 징계를 할 수 있는 기초가 객관적으로 존재하더라도 정당성이 인정될 때 유효한 법적기초로 원용될 수 있는 것이다.

그리고 정당한 이유없이 징계가 행해진 경우 당해 근로자는 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있도록 하고 있으나(근기법 제28조), 이는 근로자가 부담없이 신속하게 구제받도록 하기 위해서 특별히 규율된 것으로서 징계에 대한 사법적 구제를 배제하는 것은 아니다. 징계가 정당한 것으로서 유효한가 하는 문제는 궁극적으로 사법적 판단의 대상이 되어야 하는 것이다.

징계에 대한 사법적 판단에 있어서는 첫째, 징계의 법적기초가 존재하여야 한다. 즉 근로자위 비위행위가 제재되기 위해서는 그에 상응한 징계사유가 존재하여야 하며, 이러한 징계사유에 대한 정당성 판단이 선행적으로 이루어져야 할 것이다. 대표적으로 내부고발, 경력 및 학력사칭<sup>37)</sup>, 기업외 비행 등이 징계사유로 인정될 수 있는지에 관한 논의들이 있다. 둘째, 징계요건의 충족을 충족할 필요가 있다. 단체협약이나 취업규칙에 징계절차를 규정하고 있는 경우, 이러한 절차를 준수하였는지에 대한 판단이 이루어져야 한다. 특히 징계절차에 관해서는 징계절차의 공정성을

36) 하경효, “징계해고의 정당사유와 절차에 관련된 문제”, 『조정과 심판』(제6호), 중앙노동위원회, 2001 여름호, 33쪽.

37) 김형배, “경력사칭과 징계해고”, 『노동법연구』, 박영사, 1991, 150면 이하; 이종복, “학력 내지 경력사칭으로 인한 근로관계종료에 관한 법리구성”, 『사법관계와 자율』(이종복교수 논문집), 1993. 238쪽 이하

보장하고 있는지, 취업규칙 등에 징계절차가 규정되어 있지 아니한 경우 징계를 할 수 있는지, 징계절차 위반으로 인한 징계처분의 무효 후 동일한 사유로 다시 징계를 할 수 있는지 등의 개별쟁점이 있다. 셋째, 징계는 비위행위에 적절하게 행해져야 하므로 징계사유가 되는 사실과 징계종류간의 균형성을 갖추어야 한다. 이러한 징계양정의 적정성에 대해서는 원칙적으로 사법심사의 대상이 된다는 점은 긍정하고 있지만, 어느 범위까지 사법적 통제가 가능한가에 대하여는 논란이 없지 않다. 원칙적으로 근로자의 의무위반 내용이나 비위사실에 비해 과도한 징계는 허용되지 않는다는 점에서 징계종류의 적절성에 대한 사법적 검토가 요구된다고 하는 사실에는 의문이 있을 수 없다.

## 2. 내부고발과 근로자 징계의 정당성

내부고발을 이유로 한 징계의 정당성 판단과 관련한 판례의 기본적인 입장은 근로자가 사용자의 이익을 배려해야 할 근로계약상의 성실의무를 지고 있으므로 근로자가 직장의 내부사실을 외부에 공표하여 사용자의 비밀, 명예, 신용 등을 훼손하는 것은 원칙적으로 징계사유가 되지만, 구체적인 경우에 있어서 그 해당여부 및 징계의 정도는 공표된 내용과 그 진위, 그 행위에 이르게 된 경위와 목적, 공표방법 등에 비추어 판단하는 것으로 볼 수 있다. 이하에서는 내부고발이 징계사유에 해당하는지에 관하여 구체적인 판례유형<sup>38)</sup>을 중심으로 살펴보도록 한다.

### (1) 징계사유의 정당성

#### 1) 기본원칙: 내부고발과 기업질서

조직 또는 기업이 일정한 행위를 할 경우에는 그 행위가 사회적 혹은

38) 대법원 판례에 나타난 내부고발 등의 유형을 정리한 논문으로는 김규장, “직장을 상대로 한 법적 쟁송의 계속, 직장 내부사실의 외부공포 등 근로자의 이른바 품위손상 행위의 징계사유 해당성”, 『대법원판례해설』(제33호), 법원도서관, 1999; 송강직, “한국에서의 근로자의 언론의 자유”, 『법학논고』(제26집), 경북대학교, 2007 참고. 그 밖에도 Müller, Whistleblowing-Ein Kündigungsgrund?, NZA, 2002, S.424 참고

법적으로 타당할 것이 요구되며, 이에 반하는 행위를 하여서는 아니된다. 반면 근로자의 내부고발은 기업의 위법·비리행위를 시정하고자 하는 것으로서, 사회적·법적으로 보호할 가치를 가지고 있다고 평가할 수 있다. 물론 기업도 사회의 구성단위로서 내부고발이나 비판활동을 통해 기업의 존립기반이나 사회적 신용이 훼손되거나 기업 질서가 침해된 경우에는 어떠한 법적 구제를 받을 이익도 가지고 있다. 따라서 근로자의 내부고발도 부당·불법으로 기업질서를 문란하게 하거나 회사의 신용·명예를 심각하게 훼손하여서는 아니될 것이다. 한편 내부고발의 사회적·법적 타당성은 기업질서와 충돌하게 되는데, 예컨대 내부고발을 통해 허위소문을 유포했다거나 회사의 신용·명예를 훼손했을 경우, 이는 취업규칙 등에서 정한 징계사유에 해당하게 되어 징계 또는 해고가 이루어지고, 일반적으로 이러한 처분의 정당성이 사법적 판단의 대상으로서 다루어져 온 것이다.

통상적으로 근로관계는 계속적 계약관계의 일종으로서, 근로자는 근로를 제공하고 이에 사용자는 임금을 지급하는 관계이므로 업무의 원활한 운영, 노무의 원활한 이행이라는 점에서, 노사 양측은 상호의 이익을 배려하고 성실하게 행동하는 것이 요청되며, 이때 근로자는 근로계약상의 부수적 의무로서 기업의 영업상 비밀을 누설하거나 신용·명예를 훼손하여서는 아니된다는 신의칙 상의 의무를 부담하게 된다. 그러나 내부고발행위는 이러한 의무와 충돌하는 것으로써 취업규칙 등에 따라 징계처분과 해고가 이루어져 온 것이다. 이에 대해 판례는 일반적으로 사용자의 징계권과 해고권의 존재를 전제로 하면서, 그 행사가 객관적으로 보아 합리적인 이유가 부족하거나 사회통념상 상당하다고 승인되지 않는 경우에는 징계권 또는 해고권 남용에 의해 무효로 해오고 있으며, 내부고발의 법적평가 내용은 판례의 이러한 틀을 기초로 기업의 징계권 또는 해고권 행사의 효과 판단의 일환으로 이루어지고 있는 것이다<sup>39)</sup>.

따라서 구체적인 경우에 있어서 내부고발이 정당한 징계원인이 되는지 여부는 공표된 내용과 그 진위, 그 행위에 이르게 된 경위와 목적, 공표방법 등에 비추어 판단해야 할 것이다<sup>40)</sup>. 즉 내부고발의 정당성을 판단

39) 水谷 英夫, 「内部告發」と労働法, 日本労働研究雑誌 530号, 2004, 13頁

함에 있어서는 고발에 이르기까지 목적·동기·수단과 비위행위의 정도, 신고내용의 진실성 등을 종합적으로 판단하여 해고 및 징계처분의 정당성을 판단하고 있다고 볼 수 있다. 구체적으로 예를 들면 이른바 내부고발에서는 이것이 허위사실을 창출하거나 그 내용이 부당할 경우에는 내부고발의 대상이 된 조직(기업)의 명예·신용 등 큰 타격을 줄 위험이 있는 반면, 이것이 진실을 포함하고 있는 경우에는, 그러한 조직 등의 운영방법 등에 있어서 중요한 개선의 계기가 될 수도 있다. 따라서 내부고발을 하는 자의 인격적 이익이나 표현의 자유 등과 조정할 필요가 있음을 전제로 한다면, 내부고발의 근간인 부분이 진실 혹은 내부고발자가 진실이라고 믿을만한 상당한 이유가 있는지, 내부고발의 목적이 공익성이 있는지, 내부고발의 내용 자체가 해당 조직에게 중요한 지, 내부고발의 수단·방법의 상당한 지 등을 종합적으로 고려하여 해당 내부고발이 정당하다고 인정될 경우에는 해당 조직이 신용·명예훼손 등을 이유로 행한 징계처분 및 해고를 하는 것은 허용되지 않는다고 볼 수 있다.<sup>41)</sup>

그러므로 내부고발이 기업질서의 문란행위로서 징계사유가 될 수 있는지 여부를 판단함에 있어서는 다음과 같은 기준을 고려해야 할 것이다.<sup>42)</sup> 고발내용이 진실인가 또는 진실이라고 믿을 수 있는 충분한 근거가 있는가, 고발의 목적이 사적 이익을 추구하는 것이 아니라 회사의 부정행위를 경계하고 소비자의 이익을 보호하거나 또는 자신의 권리를 회복하는데 있는가, 고발의 대상범위 및 방법 등이 타당한가, 정보수집수단이 위법이 아닌가가 종합적으로 고려되어야 할 것이다.

## 2) 고발내용의 진실성

일반적으로 내부고발은 그 목적·방법·양태(樣態)가 사회적·법적으로 정당성을 갖추어야 하는 동시에 그 내용 자체도 사회적·법적으로 합법적일

40) 대법원 1999.3.3. 선고 97누2528·2535 판결

41) 大阪いずみ市民生協(内部告發)事件 大阪地堺支判平15.6.18 勞判855-22. 일본의 내부고발 판례법리에 대해서는 小宮文人, 内部告發- 法制の概要と論点, Jurist, 2012.3, 25~26頁 참고.

42) 박지순, “징계제도의 법적 구조 및 개별 쟁점의 재검토”, 『노동법포럼』(제1호), 노동법이론실무학회, 2008.10, 255쪽.

것을 요구한다. 그러므로 내부고발의 내용이 허위에 해당하는 등 진실에 분명히 반하는 경우, 그 정당성은 부여되지 않는다고 볼 수 있다<sup>43)</sup>. 그러나 만약 내부고발이 진실에 부합하지 않을 경우에는 전혀 보호를 받을 수 없는 것인가? 생각건대, 여기서 말하는 고발내용의 진실성을 지나치게 엄격히 해석하면 내부고발을 제약하는 결과가 발생하는 측면이 있다. 왜냐하면 그러한 증거는 일반적으로 엄격하게 관리되고 비밀 보관되어 있는 경우가 많기 때문에 합법적인 수단으로는 입수하기 어려운 측면이 있기 때문이다.<sup>44)</sup> 따라서 이러한 증거수집의 어려움이 있는 것을 전제로 진실성의 조건을 엄격하게 판단하지 않아야 한다. 예를 들어 내부고발을 한 근로자가 합법적으로 사용할 수 있는 증거의 범위에서 기업에 불법·부정행위가 있다고 믿는 경우라면, 그것이 비록 진실은 아니더라도 보호할 필요성은 충분하다고 해석하여야 할 것이다. 이러한 관점에서 내부고발 내용(문서)에서 일부 부정확한 부분이 있고, 또한 다소 표현에 과장이 있는 것 등<sup>45)</sup> 문제점이 있더라도 그 내용 자체가 해당 조직의 문제점(위법·비리행위) 등을 거론하고 있을 경우 전반적으로 고발내용이 가치가 없다고 판단할 수는 없을 것이다.

이와 같이 내부고발의 정당성을 판단할 때는 먼저 고발내용의 근간적 부분이 진실하거나, 내부고발자가 진실이라고 믿을 만한 상당한 이유가 있을 것이 요구된다고 볼 수 있다. 이러한 점은 내부고발 행위가 보호되기 위한 전제조건으로서, 비록 내부고발이 기업의 이익에 다소 반하더라도 공익을 기업의 이익보다 우선한다는 입장에서 그 내용이 진실하거나 진실하지 않더라도 상당한 이유가 있다면, 이러한 행위는 정당행위로서 취업규칙 등 위반의 책임을 물을 수 없다고 볼 수 있다. 이와 관련하여 우리 대법원은 고소, 고발하거나 언론에 제보한 내용이 진실한 것이거나

43) 水谷 英夫, 「内部告發」と勞働法, 日本勞働研究雜誌 530号, 2004, 17頁

44) 고발내용의 진실성을 담보하기 위해서는 고발내용을 객관적으로 담보하는 데이터나 자료수집이 필요하다고 볼 수 있다. 그러나 해당기업과 고발자는 일반적으로 자료수집능력의 격차가 있으므로, 고발의 정보내용에 부족이 생기는 것이 보통이기 때문에 결국 고발내용의 정당성을 판단함에 있어서는 이러한 정보수집능력의 차이가 고려될 필요가 있다.

45) 대법원 1993. 12. 28. 선고 93다13544 판결, 1997. 12. 23. 선고 96누11778 판결 등 참고

상당한 근거가 있는 경우에는 이를 징계사유에 해당한다고 보더라도, 이를 이유로 근로자를 징계해고까지 하는 것은 재량권을 일탈한 것이라고 보고 있다<sup>46)</sup>. 이는 내부고발이 징계사유가 되지 않기 위해서는 최소한 뚜렷한 증거를 가지고 있어야 하며, 가사 그렇지 않더라도 내부고발자를 보호할 필요성이 있을 때에는 징계양정에서 사용자의 징계재량권을 제한하는 것으로 볼 수 있다.<sup>47)</sup>

구체적으로 내부고발의 진실성이 인정된 사례로는, 정신병자가 아닌 자를 정신병자로 진단해 본 채용을 거부한 사실을 관련 직업안정기관에 신고한 자에 대하여 행한 징계해고에 관하여, 신고자가 진실이라고 믿을만한 상당한 이유가 있다고 본 사례(소니 징계해고 사건)<sup>48)</sup>, 또는 공장폐수와 경작피해의 인과관계를 암시하는 유인물을 개시한 것에 대해 약간의 과장은 있지만, 진실이라고 믿을만한 합리적인 이유가 있다고 본 사례<sup>49)</sup> 등이 있다. 나아가 운수계약에 있어서 다른 동종업자와 부당한 기업담합을 맺고, 제품의 정규중량을 초과무게로 설정하고 수송거리계산에 있어서 최단거리가 아닌 우회노선을 실시하는 등 초과운임을 수수한 사실에 대하여, 근로자가 위법 또는 부당하다고 판단하여 내부고발을 한 사례<sup>50)</sup>에서 대표적으로 그 진실성이 인정된다고 볼 수 있다.

반면 내부고발 내용의 진실성이 부정된 구체적인 사례로는 근로자가 뚜렷한 자료도 없이 사용자를 수사기관에 고소·고발하거나, 공개석상에서 진실과 다른 내용이나 과장된 내용을 가지고 회사를 비방하는 행위는 정당한 징계사유에 해당한다고 본 사례<sup>51)</sup>, 허위사실을 적시하여 회사를 비방하는 내용을 담고 있는 것이어서 근로자들로 하여금 회사에 대한 적개감을 유발시킬 염려가 있다는 사례<sup>52)</sup>, 신문투서 내용이 현저하게 사실

46) 대법원 1995.03.03. 선고 94누11767 판결

47) 전운구, “내부고발의 동기와 징계”, 『조정과 심판』(제30호), 중앙노동위원회, 2007.11, 54쪽.

48) 仙台地判 昭38.5.10 勞民集 14-3-677

49) 京都地峰山支判 昭46.3.10 勞民集 22-2-187

50) 東京地判 平7.11.27 勞判 683-17

51) 대법원 1995.3.3. 선고 94누11767 판결; 대법원 1996.3.12 선고 95다51043 판결; 서울행법 2000.8.17 선고 2000구23 판결; 서울행법 2005.8.26 선고 2004구합37994 판결 등

52) 대법원 1994.12.22. 선고 93다23152 판결



에 위배되었다고 본 사례(교토고속도로공단 사건)<sup>53)</sup>, 원전의 위험에 대해 지역주민에게 배포한 유인물의 내용이 진실에 근거하지 않는 것으로 판단된 사례(중국전력 사건)<sup>54)</sup>, 그리고 지역주민에게 배포한 유인물의 내용에 있어 병원에서 사망사고가 발생하였다고 한 것은 명백히 오도된 것이라고 본 사례(구주흡병원 사건)<sup>55)</sup>, 학교에 대한 행정지도 신청서의 내용을 허위로 기재한 사례(노베학원 사건)<sup>56)</sup> 등이 있으며, 이는 모두 고발내용에 진실 또는 진실이라고 믿는 것에 대해 상당한 이유가 없다고 할 것이고, 따라서 이러한 내부고발 행위를 이유로 행한 징계처분은 유효하다고 볼 수 있다.<sup>57)</sup>

이처럼 내부고발에서는 확실한 증거자료 없이 그 내용이 허위사실로 판명되는 등, 그 내용이 부당하다고 볼 수 있는 경우에는 노사관계에 불신을 초래할 뿐 아니라 내부고발의 대상이 된 조직(기업)의 신용·명예 등에 커다란 타격을 줄 수 있는 위험이 있는 반면, 이것이 진실을 포함하고 있는 경우에는 조직(기업)의 운영방법 및 투명성 등의 개선의 계기가 될 수 있다. 이와 관련하여 우리 대법원은 뚜렷한 증거가 없거나 진실과 다른 내용이나 과장된 내용을 가지고 회사를 비방하는 행위는 원칙적으로 징계사유에 해당한다고 보며 다만, 고소·고발하거나 언론에 제보한 내용이 진실하거나 상당한 근거가 있는 경우에는 이를 징계사유에 해당하더라도 이를 이유로 징계해고까지 하는 것은 재량권을 일탈한 것이라고 보는 것이 일반적인 입장이라 할 수 있다. 이는 근로자가 진실하다고 믿었더라도 결과적으로 허위의 사실을 공표한 경우에는 징계사유 해당성이나 징계양정에도 영향을 줄 수 있음을 시사하고 있다.

53) 東京地判 平9.5.22 勞判718-17(항소심에서도 징계처분은 유효하다고 봄, 東京高判 平11.10.28. 1721号155頁). 공단의 직원들이 건설공사에 비판적인 신문투서를 하였다는 이유로 정직 3개월의 처분을 부과한 사례.

54) 最三小判 平4.3.3 勞判 609-10

55) 千葉地判 昭54.4.25 勞判 333-7

56) 宮崎地延岡支判 平10.6.17 勞判 752-60

57) 공익신고자 보호법에서는 공익신고 내용이 거짓이라는 사실을 알았거나 알 수 있었음에도 불구하고 공익신고를 한 경우에는 정당한 공익신고로 보지 아니한다(동법 제2조 제2호 가목).

3) 고발의 목적과 동기의 정당성

앞서 살펴본 바와 같이 일반적으로 내부고발의 목적은 공익성을 전제로 하고 있다. 그러나 문제는 내부고발 근로자가 이른바 ‘공익을 도모하는 목적’이나 타당한 동기를 갖추고 고발하는 경우에만 그 정당성이 인정되는 것이고, 다른 사적인 목적이나 동기를 가지고 내부고발을 선택한 경우에는 보호되지 않는 거의 문제가 발생하게 된다.<sup>58)</sup> 예를 들어 내부고발 내용이 진실한 것이라도 사용자 명예나 신용을 해하거나 손해를 가하려는 악의적인 의도에서 이루어진 것이라면 징계사유에 해당한다고 볼 수 있을 것인지? 또는 상당한 근거를 가진 내부고발의 불순한 동기를 이유로 징계할 수 있는가?

이러한 의문점을 해결하기 위해서는 내부고발의 구체적인 사례유형을 통하여 일반적인 해석기준을 도출할 필요가 있다. 먼저, 내부고발은 목적의 공익성을 갖추어야 할 것이고, 고발행위의 기본목적은 위법행위나 비리의 시정에 있어야 한다<sup>59)</sup>. 예를 들어 석유 가스의 운송 및 쌀을 판매하고 있는 회사의 조합원이 회사가 묵은 쌀을 혼입해 햅쌀로 판매하고 있다는 정보를 고객에게 보낸 것에 대하여, 이는 회사의 잘못된 판매를 고발한다는 목적에 따라 고객에게 정보를 제공한 것이므로 합리적인 이유가 있다고 본 사례(스기모토 석유가스 사건)<sup>60)</sup>, 또는 자신의 근로조건을 보호하기 위해 신뢰할 수 없는 경영자의 경영방침 등에 대하여 의견표명을 한 행위가 정당하다고 본 사례(시게미츠 주식회사 사건)<sup>61)</sup>, 근로조건을 개선하는 목적으로 유인물에 의한 회사 경영자세의 비판이 정당화된 사례(삼화은행 사건)<sup>62)</sup> 등은 내부고발의 공익성을 갖추고 있다고 볼 수 있다. 즉 판례는 기업의 법령위반 등 불법행위의 시정을 목적으로 한 경

58) 노상헌, “내부고발과 근로자의 법적 보호”, 『노동법학』(제18호), 한국노동법학회, 2004.6, 178쪽.

59) 노동조합의 경우에는 고발의 목적이 사적 이익을 추구하는 것이 아니라 근로조건을 개선이라는 공익활동으로서의 측면을 가지고 있어야 할 것이다.

60) 東京地判 平14.10.18 勞判837-11

61) 名古屋地決 平9.7.30 勞判724-25

62) 大阪地判 平12.4.17 勞判790-44

우 원칙적으로 내부고발의 정당성을 인정하고 있다고 할 수 있다.

이와 관련하여 대법원<sup>63)</sup>은 ‘고도의 공공성을 갖는 법인인 경우에는 그 업무수행에 있어서 무엇보다도 우선적으로 관련 법령 및 제규정을 준수할 것이 요구되고, 공단의 업무수행상의 위법행위는 널리 공단의 내·외부로부터 감시, 견제되어야 할 필요가 있으므로, 공단의 직원에 의한 공단 업무에 관련한 사실의 공표행위는 일반 사기업의 경우와 동일하게 평가하여서는 아니되지만, 공단의 업무수행상의 적법성이 강조되는 것은 공단의 목적사업인 의료보험업무 자체의 공익성 때문인 것이고, 공단은 사업의 원활한 수행을 위하여 스스로 규율과 질서를 유지하여야 할 필요가 있으므로 그 내용이 의료보험업무의 공익성에는 영향을 미치지 아니하는 경미한 사항으로서 주로 사익적인 목적이나 동기에서 행하여진 공표행위까지 허용된다고 볼 것은 아니다’고 판단하고 있다. 즉, 근로자 자신에게는 아무런 이익이 없으면서 오로지 사용자의 업무 수행에 지장을 주거나 손해를 입히려는 목적 ‘보호할 가치가 없는’ 주로 사익적인 목적이나 동기, 공익성에 미치지 아니하는 경미한 사항에 대해서 이뤄진 것이라면 징계사유에 해당할 수 있다고 본다.

한편 고발목적이 법령 위반 등이 아니라 경영활동 등의 기업비판에 그쳐 이를 통해 기업질서를 침해하는 경우에는 내부고발의 정당성을 인정하지 않는다. 구체적으로 뚜렷한 자료도 없이 진실과 다른 내용이나 과장된 내용을 가지고 병원의 경영자에 대한 형사처벌을 관철하려고 노력하거나 언론에 제보하여 병원이 나쁘다는 것을 대외적으로 알린 행위<sup>64)</sup>, 경영진의 교체를 목적으로 주간에 관련 정보를 유출 한 행위<sup>65)</sup>와 사익을 목적으로 한 공갈적인 내부고발 등의 행위<sup>66)</sup>, 회사의 징계처분 등에 불만을 품고 회사와 회사의 간부 등을 일방적으로 비난하는 유인물을 배포하는 경우<sup>67)</sup> 등은 내부고발의 정당성을 인정할 수 없다고 볼 수 있다. 즉

63) 대법원 1999.9.3. 선고 97누2528,2535 판결

64) 대법원 1995.3.3. 선고 94누11767 판결

65) 千代田生命保險(退任役員守秘義務)事件 東京地判 平11.2.15 勞判 755-15

66) ジャパンシステム事件 東京地判 平12.10.25 勞判 798-85

67) 대법원 1994.5.27. 선고 93다57551 판결; 대법원 1997.7.11. 선고 95다55900 판결

내부고발의 목적·동기에 대해 내부고발 등의 목적이 기업에 대한 비판일 경우에는 기업의 신용·명예 등 기업질서와 상충될 수 있기 때문에 그러한 한계에 대해서는 해당 행위가 조직의 법령 위반 행위 등의 시정과 근로조건의 유지·개선을 목적으로 하는 경우 등에 한해서는 원칙적으로 그 정당성을 인정할 수 있지만, 단순한 경영비판 등의 경우에는 원칙적으로 정당성을 인정하지 않는다고 볼 수 있다.

다른 한편으로 내부고발의 목적과, 사회적 의의가 있는 공익에 관한 내부고발은 그 행위자체로만 판단되어야 하지 그 목적은 불문하는 것이 타당하다는 견해가 있다.<sup>68)</sup> 이 견해에 따르면, 내부고발의 ‘동기’는 여러 가지가 있을 수 있는데, ‘공익목적’만을 요건으로 하면서 내부고발자의 사적 의도를 배제한다면, 내부고발자의 내심의 조사가 이루어지는 과정에서 인권침해의 염려가 있을 뿐만 아니라 공익을 위한 고발자 보호제도의 취지와 부합되지 않을 수도 있다고 한다. 그러므로 내부고발이 공공성이 있는 것으로 객관적으로 평가된다면 그것으로 필요충분조건이 되는 것이고, 주관적 목적은 정당화의 요건에 포함되지 않는다고 해석하여야 한다고 한다.

그러나 근로자의 내부고발은 그 사실의 공익성에도 불구하고 사용자에게 대한 반감과 같은 다른 목적이나 동기가 작용하고 있다고 볼 여지도 없지 않다.<sup>69)</sup> 예컨대 내부고발이 공익에 부합한다면 그 동기가 어떻든 보호한다는 의미로 이해될 수 있는가? 이와 관련하여서는 대법원 판결<sup>70)</sup>의 내용을 참고로 해석할 필요가 있다. 대상판결에서는 설령 외부공표의 내용이 상당한 근거를 가지고 있다고 하더라도 보호될 수 없는 경우로서, i) 첫째, 그것이 공익성에 영향을 미치지 아니하는 경미한 사항일 때이고(결과의 문제), ii) 그 공표행위가 주로 사익적인 목적이나 동기에 행하여졌을 때를 말하고 있다(의도의 문제)<sup>71)</sup>. 이때 i)과 ii)는 서로 독립적

68) 노상현, “내부고발과 근로자의 법적 보호”, 『노동법학』(제18호), 한국노동법학회, 2004.6, 178~179쪽.

69) 전윤구, “내부고발의 동기와 징계”, 조정과 심판(제30호), 중앙노동위원회, 2007.11, 60쪽 이하 참고.

70) 대법원 1999.09.03. 선고 97누2528,2535 판결

71) 자신의 급여를 인상하거나 인사고과에 대한 불만 및 신분상의 불이익을 해결하는 등

인 판단요소로 이해해야 하며, 다시 후자에서 말하는 ‘사익적’이라 함은 오로지 양심일 것을 요구하고 있는 것이 아니라 공서양속이나 신의칙에 반하는 것과 같이 사회통념상 받아들이기 어려운 의사를 의미하는 것으로 보아야 한다. 요컨대 근로자 자신에게는 아무런 이익이 없으면서 오로지 사용자의 업무수행에 지장을 주거나 손해를 입히려는 목적, ‘보호할 가치가 없는’ 주로 사익적 목적이나 동기, 공익성에 미치지 아니하는 경미한 사항에 대해서는 징계사유에 해당할 수 있다고 본다. 그러므로 내부고발의 목적과 동기의 정당성을 판단하기 위해서는 내부고발자의 개인적인 동기가 사회통념상 받아들이기 어려운 사익추구나 가해의사로 볼 수 있는지,<sup>72)</sup> 그리고 어느 정도의 동기라면 내부고발의 목적판단에서 이를 주된 것으로 볼 수 있는지에 대한 구체적인 검토가 필요하다고 사료되며, 이는 앞서 살펴본 사례유형이 참고될 수 있다.

#### 4) 고발의 수단과 방법의 타당성

기업의 불법·부정행위 등을 외부에 고발하는 정당한 목적이 있더라도 그 수단과 방법의 측면에서 사회적·법적 타당성을 어느 정도 갖출 필요가 있다. 예컨대 내부고발의 수단과 방법과 관련하여 주로 제기되는 문제로는 근로자가 기업내부에서의 개선노력을 다하였는지, 또는 불특정 다수에게 고발하는 경우에도 정당성을 갖는 것인지, 익명으로 기업의 위법행위를 고발한 경우 어떻게 취급할 것인지, 정보수집수단이 적법한지 등의 문제가 있다.

첫째, 내부고발의 정당성을 판단함에 있어 기업내부의 개선노력(절차)을 거쳤는지가 문제가 될 수 있다. 즉 내부고발이라는 행위는 조직 내에서 조직 밖으로 정보를 공개하고 호소하는 것이므로, 기업내부에 위법행위의 시정절차나 관련 조직이 구성되어 있는 등 내부고발 행위에 앞서

개인적인 이익을 보장받기 위하여 이와 같은 사실을 의도적으로 공개하는 경우(서울고법 2005.4.8.선고 2004누10281 판결)

72) 예컨대 공익신고자 보호법에서는 공익신고와 관련하여 금품이나 근로관계상의 특혜를 요구하거나 그 밖에 부정한 목적으로 공익신고를 한 경우에는 정당한 공익신고로 보지 아니한다(동법 제2조 제2호 나목).

효과적인 수단이 있는 경우에는 이를 반드시 거쳐야 내부고발로서 보호 받을 수 있는지 문제가 있을 수 있다<sup>73)</sup>. 이와 관련하여 판례는 차량상태에 대해 내부적 해결방법을 모색하기 보다는 대표이사 등을 고발하고 계속 회사를 비방하는 행위를 하였다면, 이를 이유로 한 징계처분은 적법하다고 보거나<sup>74)</sup>, 비교적 소액인 공제분의 반환문제를 내부에서 합리적으로 해결하려는 자세를 보이지 아니하고 굳이 수사기관에 고소하는 방식을 택한 것은, 실질적으로는 피해자에게 보장된 고소권의 행사를 위장하여 당시의 노조와 피고 경영진과의 갈등을 형사문제로 증폭 비화시켜 피고나 그 경영진들의 명예를 공개적으로 실추시켜 해하려는 감정적 의도에서 나온 행위로서 징계양정의 대상으로 보고 있다.<sup>75)</sup> 그러나 근로자가 사전에 회사내부에서 해결을 도모하는 노력이 불가피할 경우, 예컨대 근로자가 관리자도 아니고 발언력도 부족할 경우 부당한 기업담합을 시정하기 위해 내부에서 노력했다고 해도 부정행위 폐지 등을 위해 어떠한 조치를 강구할 가능성이 낮은 상황을 고려하면 근로자가 충분히 내부노력을 거치지 않은 채 외부 언론에 고발한 것은 부당한 내부고발 방법이라고 할 수 없을 것이다<sup>76)</sup>. 생각건대 내부고발에 앞서 기업 내부에서 개선 노력은 어느 정도 고려될 수 있을 것이나, 내부절차의 이행을 내부고발의 정당성 판단요건으로 하는 것은 쉽게 수궁이 가지 않는 해석이라고 할 수 있다<sup>77)</sup>.

둘째, 내부고발 행위를 함에 있어 불특정 다수를 상대로 하는 언론 등에 유출하였을 경우 징계사유에 해당하는지 여부가 문제될 수 있다. 이와 관련하여 학원의 부정회계 문제에 관하여 이를 문제로 불특정 다수를 상대로 하는 언론 등에 유출한 행위는 고용계약상의 성실의무를 위반한 것

73) 영국의 공익고발법(The Public Interest Disclosure Act, 1998)은 내부고발절차에서 사용자에게 대한 내부고발을 우선시하면서 기업내부에 대한 고발은 일정한 요건을 충족할 때 보호대상으로 하는 2단계의 법적구성을 취함으로써 우선적으로 기업 내부에서의 문제해결을 강화하도록 하였다.

74) 서울행법 2006.4.7. 선고 2004구합29429 판결

75) 대법원 1998.05.22. 선고 98다2365 판결

76) 富山地判 平17.2.23 勞判 891-12.

77) 유사한 취지: 노상헌, “내부고발과 근로자의 법적 보호”, 『노동법학』(제18호), 한국노동법학회, 2004.6, 179쪽.

이라고 보았으며, 이에 따라 행해진 해고처분은 유효하다고 본 사례가 있으며<sup>78)</sup>, 감독관청 등이 아니라 인근 주민들에게 병원의 부정에 관한 전단지 배포한 것은 정당하지 않다고 본 사례도 있다.<sup>79)</sup> 따라서 내부고발 방법의 타당성을 검토함에 있어 예컨대 내부고발자가 부정행위를 전국지신문에 고발한 경우, 언론은 부당한 기업담합의 시정을 도모하기 위해 필요하다고 볼 수 있지만, 고발에 대한 부정행위의 내용이 불특정다수에게 유출될 수 있는 점이 예측되고, 적어도 단기적으로는 사업주에게 타격을 줄 수 있는 가능성이 있기 때문에 근로계약에서 요청되는 신뢰관계 유지의 관점에서 일정정도 사업주가 받을 불이익을 배려할 필요도 있다. 특히 허위신고가 언론에 보도된 경우 해당 조직(기업)에 치명적인 타격을 입을 수 있는 측면에 있으므로 불특정 다수를 상대로 하는 언론 등에 대하여서는 신중한 자세가 고려될 필요가 있다.

셋째, 익명으로 기업의 위법행위를 고발한 경우 어떻게 취급할 것인지에 대해 문제가 발생할 수 있다. 특히 익명고발은 고발을 받는 측에서는 그 고발내용의 진위확인이 곤란할 수 있는 부분이 존재하기 때문에 일반적으로 피고발자가 명예나 신용 등에 회복 불가능한 손해를 보는 위험이 있음을 부정할 수 없다. 그러나 만약 실명으로 고발을 한다면 회사의 탄압이나 처분으로부터 자유로울 수 없을 뿐만 아니라 내부고발 전에도 회사 측이 비판을 허용하지 않는 태도를 보여 왔다는 사실이 존재한다면 익명고발은 부당한 고발방법이라고 볼 수 없을 것이다. 다만 내부고발을 행함에 있어 단순히 익명이 아닌 다른 사람의 구체적인 직위와 성명을 무단 도용하였다면<sup>80)</sup>, 이를 이유로 한 징계처분은 위법하다고 볼 수 없을 것이다.

마지막으로, 정보수집수단이 적법한지 여부가 문제될 수 있다. 내부고발에 있어서는 해당 고발내용의 진실성을 담보하는 객관적인 데이터나 자료가 요구되며, 이를 위해 종종 데이터나 자료의 반출이 이루어지게 된다. 이 같은 행위는 주로 취업규칙 상의 해당 징계 사유에 해당하게 되는

78) 東京高判平14.4.17 勞判 831-65

79) 大阪地判 平11.10.29 勞判 777-54

80) 대전지법 2012.9.19. 선고 2012구합319 판결.

데, 이를 해석함에 있어서는 이러한 행위에 대해 형식적으로는 취업규칙에 해당하는 징계사유에 해당한다고 하면서도 반출자료의 내용·방법·범위·이용방법 및 고발의 목적과 내용 등을 종합적으로 판단하여 징계권 남용 판단을 하여야 할 것이다. 이와 관련하여 일본의 대표적인 판례<sup>81)</sup>는 근로자가 회사문서 등의 유출행위가 내부비리를 적발한다는 관점에서 위법성이 크게 감쇄되어 내부고발을 이유로 한 징계해고는 무효라고 보았다. 즉 비록 근로자가 업무수행을 위하여 교부된 카드를 사용하여 고객에 대한 신용정보 등을 무단으로 취득, 외부에 공개하였다 할지라도, 이는 내부비리를 적발한다는 관점에서 오히려 신용금고의 이익에 부합하는 측면도 있으므로 행위의 위법성이 크게 감쇄된다고 본 것이다. 또한 병원의 의사가 다른 의사의 항생제의 과다 복용 등에 대해 의무기록을 복사하여 보건소에 고발했다는 등의 이유로 해고된 사안<sup>82)</sup>에서는, 이와 같은 행위가 병원의 허가 없이 병원의 물품을 원외에 반출 또는 사용한 것으로써 취업규칙의 징계사유에 해당할 뿐 아니라 도의적으로도 문제가 있다고도 볼 수 있다. 하지만 내부고발자(의사)가 이러한 행위를 한 것은 다른 의사의 잘못된 진료방법에 관한 의혹이 상당한 정도였기 때문에 이를 검증한 후, 이를 지도개선하기 위함이었고, 이와 같은 진료방법은 환자의 생명이나 신체의 안전에 관한 문제이기 때문에 이러한 행위를 이유로 내부고발자를 해고하는 것은 지나치게 가혹하고 권리남용에 해당한다고 보았다. 이처럼 내부고발 내용에 관한 정보유출이 기업의 비밀유지의무를 비롯하여 기밀문서 등 관리규정에 위반하여 부정하게 행해졌을지라도 조직(기업)의 비리·부정행위의 시정이라는 공익적 목적이 있는 경우에 한하여 타당성이 인정될 수 있다고 볼 수 있다.

## (2) 징계절차의 공정성

81) 福岡高宮崎支判 平14.7.2 勞判833-48. 반면 본 사건 1심 판결에서는 “금융기관은 고객의 신용정보 등의 기밀정보를 엄격하게 관리하고 비밀을 유지해야 할 중요한 의무가 있으며, 이러한 의무의 준수는 금융기관의 존립과 사업의 원활한 운영을 위한 절대적인 요건이다”고 하며, “목적이 정당하다고 하여 이를 위한 수단까지 정당화될 수 없다”고 판시하였다.

82) 東京地判 平7.11.27 勞判 683-17



일반적으로 취업규칙에서는 “직원은 회사의 명예나 신용을 훼손하는 행위를 하여서는 아니된다” 또는 “직원은 직무상 알게 된 비밀을 다른 부분에 누설하여서는 아니된다” 라고 하는 복무규율에 대한 관한 규정이 마련되어 있으며, 이에 위반한 행위를 한 경우 징계처분을 부과한다고 하는 규정도 두고 있으며, 나아가 해고사유로 규정하고 있는 경우도 있다. 따라서 사용자는 기업의 부정행위를 기업 외부에 고발한 직원에 대해 이러한 사유에 해당한다는 이유로 징계처분을 부과하거나 해고를 할 가능성도 충분히 존재한다. 그러나 앞서 살펴본 바와 같이 내부고발의 정당성 요건을 충족할 경우 징계사유에 해당하지 않으므로 징계절차를 둘러싼 문제는 발생하지 않는다고 볼 수 있다. 다만 징계절차의 공정성이 문제되는 경우는 주로 정당한 내부고발이 아니거나 내부고발 이외의 사유로 징계처분이 행해질 때 그 실익이 있다고 볼 수 있다. 이 때에는 기존 징계에 관한 판례의 법리에 따라 판단될 필요가 있다.

### (3) 징계양정의 적정성

우리 대법원은 고소, 고발하거나 언론에 제보한 내용이 진실한 것이거나 상당한 근거가 있는 경우에는 이를 징계사유에 해당한다고 보더라도, 그 위반의 내용, 정도 및 경위 등에 비추어 징계처분이 이로써 달성하고자 하는 공익에 비해 지나치게 가혹하다고 볼 경우에는 재량권을 일탈·남용한 것이라고 보고 있다<sup>83)</sup>. 예컨대 근로자가 직장의 내부사실을 언론에 제보한 내용이 사실인 경우 이를 징계사유에 해당한다고 보더라도 이를 이유로 근로자를 징계해고까지 하는 것은 재량권을 일탈한 것이라고 보고 있다. 특히 공공적 성격이 강한 통신회사(병원)의 경우 그 업무가 무엇보다도 먼저 관련법령 및 제규정에 따라 적법하게 수행되어야 하고, 그 업무수행에 있어서의 위법행위는 널리 회사의 내·외부로부터 감시, 견제되어야 할 필요가 있으므로 근로자에 의한 업무관련사실의 공표행위는 일반적인 경우와 동일하게 평가되어서는 안 된다는 입장이다<sup>84)</sup>. 그러

83) 대법원 1995.03.03. 선고 94누11767 판결

84) 서울행법 2005.01.27. 선고 2004구합15147 판결

나 민간부문의 내부고발자 보호를 위한 공익신고자 보호법이 제정되었고, 동법에 따르면 내부고발(공익신고) 등을 이유로 불이익취급을 금지하고 있는 취지를 고려해볼 때 내부고발이 진실한 것이거나 상당한 근거가 있는 경우에도 징계사유에 해당한다고 보는 것은 타당하지 않다고 판단된다. 따라서 내부고발의 정당성의 요건을 갖춘 경우 징계사유에 해당하지 않는다고 보는 것이 공익신고자 보호법과의 관계를 고려할 때 체계정합적 해석이라고 볼 수 있다.<sup>85)</sup> 다만 내부고발 등의 비관행위 이외에도 다른 비위행위가 있을 경우에는 징계양정의 참고대상으로 고려될 소지는 있다.

반면 대법원은 비록 허위의 신고가 아니더라도 근로자가 약 1년간 5회에 걸쳐 회사의 대표이사에 대하여 근로기준법 위반 등으로 고용노동부에 신고를 하고 그 결과 무혐의처분 결정을 받게 한 사실 자체는 징계사유에 해당하지 않지만, 별도로 인정된 다른 징계사유에 기초한 징계종류를 결정함에 있어서 징계양정의 참작사유로 삼는 것은 가능하다는 입장이다. 또한 회사의 경영상 잘못을 바로 잡기 위하여 한 행위로서 내용에 있어 사실을 왜곡시키지 아니하고 합리적인 비판의 범위를 크게 벗어났다고 보기 어려운 이메일에 대하여 회사 측의 이메일 유포중단지시에도 불구하고 근로자가 회사에 7차에 걸친 이메일 유포행위는 징계사유에 해당된다고 볼 수 있다.<sup>86)</sup> 따라서 내부고발 행위가 지나치게 반복되는 경우에도 징계사유가 되거나 징계양정의 참고대상이 될 수 있다.

### 3. 내부고발과 손해배상책임

#### (1) 내부고발에 따른 부당한 배치전환

최근 내부고발에 따른 사용자의 징계처분 및 그 과정에서 부당한 대우를 받음으로 말미암아 극심한 정신적 고통을 입었을 뿐 아니라 명예가 심각하게 손상되었다면 손해배상책임을 인정해야 한다는 판결이 나왔

85) 내부고발은 불이익처분을 금지하는 부패방지법의 보호를 받으므로 징계사유가 될 수 없다고 본 사례: 서울행법 2009.10.23. 선고 2009구합1882 판결

86) 중노위 2000부해538, 2001.02.05

다.<sup>87)</sup> 이와 관련하여 일반적으로 직원의 배치, 이동, 담당 직무의 결정 및 인사고과·평가, 승진 등은 사용자가 기업주체의 입장에서 사업의 효율적 수행과 근로능력과 의욕을 제고하고 조직의 활성화를 도모하는 등의 관점에서 인사권의 행사로 실시되며, 이러한 인사권의 특성상 그 행사는 상당정도 사용자의 재량적 판단에 맡길 수 있다. 그러나 이러한 재량권도 그 합리적인 목적의 범위 내에서 법률이나 공서양속에 반하지 않는 범위 내에서 행사되어야 한다. 또한 근로자는 고용계약의 체결·유지에서 배치, 이동, 담당 직무의 결정 및 인사고과, 승진 등에 대해 사용자에게 재량이 있는 것을 승인한 것이 아니라, 이러한 인사권이 정당하게 행사될 것을 기대하고 있는 것으로 인정되고, 이러한 직원의 기대 이익을 법적으로 보호할 만한 것으로 해석된다. 따라서 근로자의 내부고발은 정당한 행위로서 법적보호를 받을 이유가 충분하기 때문에, 내부고발을 이유로 배치전환, 담당직무의 결정 및 인사고과 등에 있어 불이익 취급을 한 것은 본래의 취지에서 벗어난 것이며, 공서양속에 반하는 것이라고 볼 수 있다. 또한 근로자는 정당한 내부고발을 한 것에 의해 배치전환, 담당직무의 결정 및 인사고과, 승진 등에 대해 다른 직원과 차별적 처우를 받을 수 없다는 기대이익도 존재하였다고 할 수 있다. 따라서 내부고발을 이유로 부당한 인사처분 행위는 인사권의 재량범위를 일탈한 것으로 위법하며, 이로 인해 근로자의 기대이익에 대한 불법행위에 따라 손해배상책임을 지는 것은 당연한 결과라고 볼 수 있다.

## (2) 내부고발에 대한 ‘직장 내 괴롭힘’

대표적으로 일본의 경우 전통적으로 집단을 중요시하고 조직의 명령에 절대적으로 복종하고 충성을 바치는 사회인식이 팽배하여 내부고발자의 고발명분이 아무리 좋다고 해도 조직의 배반자로 치부해서 집단적인 따돌림, 소위 말하는 ‘이지메’를 하는 경우가 많다<sup>88)</sup>고 한다. 문제는, 내부고발을 이유로 직장 내 괴롭힘을 당하였을 때 손해배상책임을 다투어질

87) 서울동부지법 2011.8.29. 선고 2011가단3474 판결. 이와 관련하여 내부고발을 이유로 하는 배치전환 명령이 인사권의 남용이라고 본 사례: 東京高判 平23.8.31 勞判 794

88) 이상훈, “내부고발과 근로자 징계”, 상장회사감사회 회보(제133호), 2011.1, 16쪽.

수 있는지 여부이다. 이와 관련해서는 내부고발자의 직장내 괴롭힘<sup>89)</sup>에 대하여 최초로 소송으로 다투어지고, 동료 근로자들에게 손해배상책임이 인정된 첫 사례<sup>90)</sup>가 있다. 동 판결에 따르면 동료 직원의 비위행위를 사용자인 회사에 제보하고 외부에 알렸다는 이유로 비리 의혹이 있는 동료 직원을 비호하고 내부고발자인 원고를 축출하기 위하여 비난하고 음해하는 등 괴롭혔음을 인정할 수 있는 바, 피고들의 이러한 불법행위로 인하여 근로자의 인격권과 근로의 자유가 침해되어 상당한 정신적인 고통을 입었음이 경험칙상 명백하므로 손해배상책임이 인정된다고 보았다. 대상 판결은 정당한 내부고발을 이유로 한 직장 내 괴롭힘에 대한 손해배상책임을 정면으로 인정하였다는 점에서 그 의의가 있다고 볼 수 있다.<sup>91)</sup>

#### IV. 결 론

내부고발은 일정한 조직에 소속된 개인(근로자)이나 단체가 그 소속기업(조직)의 위법행위나 비리행위를 인지하고, 그러한 위법행위가 공공의 이익에 반하여 발생시킬 수 있는 위해를 방지하기 위하여 그것을 상급조직 내지 외부공공기관에 알리는 행위를 말한다. 이러한 내부고발은 기업의 부패행위를 방지함으로써 기업의 투명성과 책임성을 제고할 수 있는 단초(Ansatz)가 될 수 있을 뿐만 아니라, 기업윤리의 확립, 나아가 사회정의실현에 있어서도 중요한 역할을 할 수 있을 것으로 인식되고 있다.

한편 내부고발에 따른 노동법적 과제로서 주로 다루어지는 것은 회사의 위법한 행위, 또는 사회적 가치에 반하는 행위를 한 것을 외부에 공표하는 등의 내부고발을 이유로 회사의 명예와 신용 등 사회적 평가에 중

89) 최근 노동법학계에서 ‘직장 내 괴롭힘’은 주요한 연구과제로서 대표적인 논의로는 김영문, “직장내에서의 음해행위에 대한 법적구제 수단”, 『법조』, 1998; 조임영, “프랑스의 노동에 있어 정신적 괴롭힘의 규제에 관한 법리”, 『노동법논총』, 한국비교노동법학회, 2011; 오상호, “노동법에 있어서 독일의 모방”, 『법학논고』, 경북대 법학연구소, 2011; 이준희, 직장내 집단 괴롭힘에 대한 연구, 고려대 석사학위논문, 2009 등이 있다.

90) 부산지법 2009.12.18. 선고 2008가단167281 판결.

91) 동 판결에 대한 대표적인 평석으로는 강성태, “내부고발자에 대한 ‘직장 내 괴롭힘’과 손해배상책임”, 『노동법학』(제35호), 한국노동법학회, 2010.9 참고.

대한 악영향을 미쳐 징계사유로 삼을 수 있는지 여부가 주로 논란이 되고 있으며 나아가 최근에는 내부고발에 이은 배치전환, 따돌림으로 인한 손해배상책임의 문제도 제기되고 있다.

먼저 내부고발을 이유로 한 징계의 정당성 판단과 관련한 판례의 기본적인 입장은 근로자가 사용자의 이익을 배려해야할 근로계약상의 성실의무를 지고 있으므로 근로자가 직장의 내부사실을 외부에 공표하여 사용자의 비밀, 명예, 신용 등을 훼손하는 것은 원칙적으로 징계사유가 되지만, 구체적인 경우에 있어서 그 해당여부 및 징계의 정도는 공표된 내용과 그 진위, 그 행위에 이르게 된 경위와 목적, 공표방법 등에 비추어 판단하는 것으로 볼 수 있다. 즉 내부고발을 하는 자의 인격적 이익이나 표현의 자유 등과 조정할 필요가 있음을 전제로, 내부고발의 근간인 부분이 진실 혹은 내부고발자가 진실이라고 믿을만한 상당한 이유가 있는지, 내부고발의 목적이 공익성이 있는지, 내부고발의 내용 자체가 해당 조직에게 중요한지, 내부고발의 수단·방법의 상당한 지 등을 종합적으로 고려하여 해당 내부고발이 정당하다고 인정될 경우에는 해당 조직이 신용·명예훼손 등을 이유로 행한 징계처분 및 해고를 하는 것은 허용되지 않는다고 볼 수 있다

또한 최근에는 내부고발에 이은 배치전환, 따돌림으로 인한 손해배상책임의 문제가 발생하고 있는데, 먼저 내부고발을 이유로 부당한 인사처분 행위는 인사권의 재량범위를 일탈한 것으로 위법하며, 이로 인해 근로자의 기대이익에 대한 불법행위에 따라 손해배상책임을 지는 것은 당연한 결과라고 볼 수 있다. 또한 정당한 내부고발을 이유로 한 직장 내 괴롭힘에 대한 손해배상책임도 다르지 않다고 볼 수 있다.

요컨대 내부고발을 이유로 한 징계해고를 비롯하여 각종 불이익취급 등에 있어서 발생하는 쟁점을 해결함에 있어서는 지난 2011년에 제정된 공익신고자 보호법이 내부고발자를 보호하기 위한 일반법으로서의 지위를 가지므로, 동법 규정의 취지를 체계적으로 고려하여야 할 뿐 아니라<sup>92)</sup> 내부고발의 정당성과 관련한 판례가 함께 고려될 필요가 있다.

92) 공익신고자보호법 제5조(다른 법률과의 관계) 공익신고자등의 보호와 관련하여 이 법과 다른 법률의 적용이 경합하는 경우에는 이 법을 우선 적용하되, 다른 법률을 적용하는 것이 공익신고자등에게 유리한 경우에는 그 법을 적용한다.

## 참 고 문 헌

- 강성태, “내부고발자에 대한 ‘직장 내 괴롭힘’과 손해배상책임”, 『노동법학』(제35호), 한국노동법학회, 2010.9
- 강희원, 『노동헌법론』, 법영사, 2011
- 계희열, 『헌법학 (중)』, 박영사, 2007
- 김명환, “근로자 내부 고발은 보호될 수 있는가”, 『노동법률』, 중앙경제사, 2009.4
- 김영문, “직장내에서의 음해행위에 대한 법적구제 수단”, 『법조』, 1998
- 김형배, “경력사칭과 징계해고”, 『노동법연구』, 박영사, 1991
- \_\_\_\_\_, 『노동법』(제22판), 박영사, 2013
- 노상현, “내부고발과 근로자의 법적 보호”, 『노동법학』(제18호), 한국노동법학회, 2004.6
- 박경철, “내부공익제보자 보호제도의 현황과 문제점”, 『법학연구』, 연세대학교 법학연구원, 2008
- \_\_\_\_\_, “공익신고자보호법의 의의와 문제점”, 『공법연구』(제40집 제1호), 한국공법학회, 2011.10
- 박지순, “징계제도의 법적 구조 및 개별 쟁점의 재검토”, 『노동법포럼』(제1호), 노동법이론실무학회, 2008.10
- \_\_\_\_\_, “노동법에서의 학설, 그 현상과 문제점”, 『안암법학』(제31호), 안암법학회, 2010.1
- 박홍식, 『내부고발의 논리』, 나남출판사, 1999
- 송강직, “근로자의 양심의 자유”, 『노동법학』(제10호), 한국노동법학회, 2000
- \_\_\_\_\_, “한국에서의 근로자의 언론의 자유”, 『법학논고』, 경북대 법학연구소, 2007
- 오상호, “노동법에 있어서 독일의 모방”, 『법학논고』, 경북대 법학연구소, 2011
- 이건호, 『내부고발자 보호제도에 관한 연구』, 한국형사정책연구원, 2000
- 이달휴, “근로자의 비밀유지의무와 영업비밀”, 『중앙법학』(제11집 2호), 중앙법학회, 2009
- 이상훈, “내부고발과 근로자 징계”, 상장회사감사회 회보(제133호), 2011.1

- 이종복, “학력 내지 경력사칭으로 인한 근로관계종료에 관한 법리구성”, 『사법관계와 자율』(이종복교수 논문집), 1993
- 이준희, 직장내 집단 괴롭힘에 대한 연구, 고려대 대학원 법학석사학위논문, 2009
- 전윤구, “내부고발의 동기와 징계”, 조정과 심판(제30호), 중앙노동위원회, 2007.11
- \_\_\_\_\_, “노동법의 과제로서의 근로자 인격권 보호(I)”, 『노동법연구』(제33호), 서울대노동법연구회, 2012.9
- 조임영, “프랑스의 노동에 있어 정신적 괴롭힘의 규제에 관한 법리”, 『노동법논총』, 한국비교노동법학회, 2011
- 최정학, “내부고발자 보호제도의 법적 문제점”, 『형사정책』, 2003
- 하경효, “근로관계에 있어서 근로자의 양심의 자유와 자기책임”, 『노동법에 있어서 권리와 책임』(김형배교수 화갑기념 논문집), 박영사, 1994
- \_\_\_\_\_, “징계해고의 정당사유와 절차에 관련된 문제”, 『조정과 심판』(제6호), 중앙노동위원회, 2001 여름호
- 水谷 英夫, 『内部告發』と労働法, 日本労働研究雑誌 530号, 2004
- 和田 肇, 『人権保障と労働法』, 日本評論社, 2009
- 小宮文人, 内部告發- 法制の概要と論点, Jurist, 2012.3
- Müller, Whistleblowing-Ein Kündigungsgrund?, NZA, 2002
- Stephan Fahrig, Die zulässigkeit von Whistleblowing aus arbeits- und datenschutzrechtlicher Sicht, NZA, 2011.1
- [http://en.wikipedia.org/wiki/Deep\\_Throat](http://en.wikipedia.org/wiki/Deep_Throat) (검색일 2012.10.26)
- <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/23/> (검색일 2012.10.28)

### <국문초록>

내부고발은 일정한 조직에 소속된 개인(근로자)이나 단체가 그 소속기업(조직)의 위법행위나 비리행위를 인지하고, 그러한 위법행위가 공공의 이익에 반하여 발생시킬 수 있는 위해를 방지하기 위하여 그것을 상급조직 내지 외부공공기관에 알리는 행위를 말한다. 이러한 내부고발은 기업의 부패행위를 방지함으로써 기업의 투명성과 책임성을 제고할 수 있는 단초(Ansatz)가 될 수 있을 뿐만 아니라, 기업윤리의 확립, 나아가 사회정의실현에 있어서도 중요한 역할을 할 수 있을 것으로 인식되고 있다.

이러한 내부고발에 따른 노동법적 과제로서 주로 다루어지는 것은 회사의 위법한 행위, 또는 사회적 가치에 반하는 행위를 한 것을 외부에 공표하는 등의 내부고발을 이유로 회사의 명예와 신용 등 사회적 평가에 중대한 악영향을 미쳐 징계사유로 삼을 수 있는지 여부가 주로 논란이 되고 있으며 나아가 최근에는 내부고발에 이은 배치전환, 따돌림으로 인한 손해배상책임의 문제도 제기되고 있다.

내부고발을 이유로 한 징계의 정당성 판단과 관련한 판례의 기본적인 입장은 근로자가 사용자의 이익을 배려해야할 근로계약상의 성실의무를 지고 있으므로 근로자가 직장의 내부사실을 외부에 공표하여 사용자의 비밀, 명예, 신용 등을 훼손하는 것은 원칙적으로 징계사유가 되지만, 구체적인 경우에 있어서 그 해당여부 및 징계의 정도는 공표된 내용과 그 진위, 그 행위에 이르게 된 경위와 목적, 공표방법 등에 비추어 판단하는 것으로 볼 수 있다. 즉 내부고발을 하는 자의 인격적 이익이나 표현의 자유 등과 조정할 필요가 있음을 전제로, 내부고발의 근간인 부분이 진실 혹은 내부고발자가 진실이라고 믿을만한 상당한 이유가 있는지, 내부고발의 목적이 공익성이 있는지, 내부고발의 내용 자체가 해당 조직에게 중요한 지, 내부고발의 수단·방법의 상당한 지 등을 종합적으로 고려하여 해당 내부고발이 정당하다고 인정될 경우에는 해당 조직이 신용·명예훼손 등을 이유로 행한 징계처분 및 해고를 하는 것은 허용되지 않는다고 볼 수 있다.



나아가 내부고발을 이유로 한 징계해고를 비롯하여 각종 불이익취급 등에 있어서 발생하는 쟁점을 해결함에 있어서는 지난 2011년에 제정된 공익신고자 보호법이 내부고발자를 보호하기 위한 일반법으로서의 지위를 가지므로, 동법 규정의 취지를 체계적으로 고려하여야 할 뿐 아니라 내부고발의 정당성과 관련한 판례법리도 함께 고려될 필요가 있을 것이다.

**주제어** : 내부고발, 징계권, 징계의 정당성, 공익신고자 보호법, 부패방지법, 기업질서

## A Study on the Justification for Disciplinary by the reason for Whistle-blowing

Choi, Hong-Ki\*

An whistle-blowing is recognition of acts of misconduct or corruption by individuals(laborers) or party which belongs to a certain organization and it refers to the act of informing to the senior organization or to the outside public agency to avoid jeopardies that could be potentially lead against benefit of the public. These whistle-blowings can be a Ansatz that improve corporation's transparency and accountability by prevention of enterprise's misconduct as well, it has been recognized as an important role for the establishment of corporate ethics, moreover, social justice.

What to be treated primarily as labor law problem is arousing some controversies of the possibility that the public announcement could be whether a disciplinary punishment or not because it brings some mischievous effects for the honor and the reputation to the company which conducted the illegal actions and the action of the contrary to the social value. And futhermore, recently, the matter of compensational responsibility according to the arrangement conversion, bullying followed by the informant has been brought up.

The fundamental standpoint of precedent related with the judgement of justification for the punishment as reason of the whistle-blowing ought to do the sincere duty for the labor contract which is the employees are supposed to consider the employer's profits. For that reason, if the emplovee release the inside fact to the public and give any damages to employer's secret or confidence or honor, it will be a causing reasong of the disciplinary punishment, but in specific cases, the relevant and level of punishment limitation can be judged by the contents of public announcement and the truth, the purpose of the acts and details and the way of announcement.

Precisely, on the assumption that there are necessity of the characteristic profit

---

\* A researcher in Law research institute of Korea University

or the freedom of expression for the informant, with overall consideration whether or the basis part of the informant is true or there is a fair reason which make the informant believe is true or the purpose of informant has the public profit or the contents of the whistle-blowing are important for relevant organization or the means and the way was suitable, if the whistle-blowing are approved to be reasonable, the organization are not permitted the reprimand or dismiss

Futhermore, to find the solution for the issues of the disciplinary punishment and the treatment of all sorts of disadvantages, for the reason of whistle-blowing, since the protection law for public declarer which was enacted in last 2011 have the position as the general law, the purport of the equal law has to be considered sytematically and also the judicial precedent which is related to the justification of whistle-blowing are needed to be considered as well.

**Key Words** : whistle-blowing, the right of punishment,  
the justification of disciplinary punishment,  
the protection law for public declarer,  
corruption prevention Acts, enterprise order

