

내부고발사건 조사 담당자가 유의해야 할 사항



임윤수
법무법인 율촌 변호사



이태은
법무법인 율촌 변호사

최근 들어 국내외 언론을 통해 성희롱, 금품수수 등 내부고발 사건이 자주 보도되고 있다. 회사에 내부고발이 접수되면 사실관계 파악 및 대응을 위해 인사 또는 감사팀에서 자체 조사(‘내부조사’)를 진행하는 것이 일반적이다. 그런데, 회사가 내부고발에 적절히 대응하지 못할 경우 언론보도 내지 관계기관의 수사 등으로 이어져 큰 어려움에 처할 가능성이 높다. 아래에서는 내부고발 조사 담당자가 특히 유의해야 할 사항들을 정리했다.

1. 선입견을 배제하고 철저히 준비하라.

내부고발 조사담당자(‘조사담당자’)의 가장 흔한 실수는 선입견에 사로잡혀 서둘러 결론에 이른다 는 점이다. 흔히 조사담당자는 내부고발자의 주장과 그가 내세운 각종 증거자료를 통해 나름의 결론을 내고 성급하게 피고발자를 불러 면담을 진행하는 경우가 많다.

그런데 조사담당자가 조사에 앞서, 내부고발의 계기, 당사자들의 관계, 사내 평판, 제시된 증거의 신빙성, 조사 전략 등을 충분히 검토하지 않고 성급히 조사를 진행할 경우 사내에 큰 혼란을 야기하거나 피고발자의 반발을 초래하는 등 조사의 정당성에도 의문이 제기될 수 있다. 따라서 조사담당자는 최대한 선입견을 배제하고 조사에 앞서 철저히 준비하는 것이 필요하다.

2. 내부고발자가 공개되지 않도록 하라.

내부고발이 있을 경우 피고발자의 첫 반응은 내부고발자가 누구인지를 확인하고자 시도하는 것이

다. 또한 피고발자는 자신의 지위를 이용해 내부고발자를 색출하고 심지어 징계하려는 시도를 하는 경우도 적지 않다. 그런데 내부고발자에 대해 불이익한 조치를 취하는 것은 공익신고자보호법상 금지됨을 주의해야 한다.¹⁾ 이 경우 불이익 조치의 종류에 따라 행위자는 2년 이하의 징역 또는 2,000만원 이하의 벌금 또는 1년 이하의 징역 또는 1,000만원 이하의 벌금에 처해질 수 있으며²⁾ 회사의 대표자나 법인 역시 벌금형을 받을 수 있다.³⁾ 그리고 내부고발자의 신원이 밝혀지면 내부고발자는 심리적으로 위축되어 더 이상의 사실규명에 협조하지 않게 될 가능성도 크다.⁴⁾

따라서 조사담당자는 내부고발자가 공개되지 않도록 각별한 신경을 써야 하며 필요시 공문 등을 통해 내부고발자에 대한 보호 및 불이익 금지 원칙을 천명할 필요도 있다. 나아가 내부고발자를 면담하는 경우 가능하면 업무시간 이후 또는 주말에 회사 밖에서 진행하는 것이 바람직하다.

3. 내부고발자와 소통하라.

한편, 제보에도 불구하고 내부고발자가 사내에서 적절한 조치가 이루어지지 않고 있다고 생각할 경우 경찰, 검찰, 인권위원회, 언론 등 외부기관에 도움을 청할 가능성이 높다. 이 경우 회사의 평판은 땅에 떨어지고 그간 회사의 노력이 모두 수포로 돌아가게 된다. 따라서 조사담당자는 내부고발자와 주기적으로 연락을 취해 회사의 노력과 진정성을 전달하는 것이 중요하다.

조사담당자는 내부고발자가 생각하는 적절한 조치가 무엇인지를 파악해 이에 상응하는 조치를 취하고 회사가 내부고발자를 보호할 의사가 확실하다는 점을 효과적으로 전달함으로써 예기치 못한 변수를 줄일 수 있다.

4. 진술에만 의존하지 말고 증거 확보에 주력하라.

진술만으로는 객관적 사실을 확인하기 어려운 것이 사실이다. 따라서 사실관계 확인을 위한 증거 확보에 주력할 필요가 있다. 이 경우 유력한 증거 확보 수단이 컴퓨터 등 정보저장매체에 저장된 디지털 정보를 수집, 분석, 조사하는 것이다. 특히 디지털포렌식 기법을 활용할 경우 삭제된 정보의 복구, 메타데이터 분석 등이 가능하다는 점에서 적극 활용할 필요가 있다.

한편 이러한 디지털 증거조사를 개시하는 경우 조사담당자가 각별히 유의해야 할 부분은 수거한 피고발자의 회사용 컴퓨터 및 서버에 저장된 문서에 피고발자의 개인정보가 다수 포함되어 있다는 점이다. 따라서 피고발자의 회사용 컴퓨터를 수거하기에 앞서 동의를 구할 필요가 있으며, 만일 동의하지 않을 경우 동의 없이도 조사가 가능한 경우인지 여부에 대해 법률전문가와 상의할 필요가 있다. 그리고 디지털 증거조사는 혐의사실에 관련이 있는 부분에 한해 진행해야 되는 점 또한 유의해야 한다(개인정보 보호법 제3조 제1항, 제15조 제1항).

1) 공익신고자보호법의 대상 여부는 공익신고자보호법 제2조 1.참조

2) 공익신고자보호법 제30조 제2항, 제3항, 제15조 제1항

3) 공익신고자보호법 제30조의2

4) 회사는 검찰의 수사가 개시되기 전 또는 영업비밀 유출 등에 있어 사실관계를 상세히 파악할 필요가 있는 경우가 많다.

5. 대면조사 내용을 서면화하고, 가급적 동의 하에 면담내용을 녹음하는 것이 바람직하다.

대면조사, 즉 상대방과 면담을 진행할 경우 그 내용을 서면화하고 상대방에게 그 내용을 읽게 한 후 서명 등의 방법으로 이를 확인받는 것이 중요하다. 이러한 서면은 징계조치 및 후속 법적 분쟁에서 징계의 근거 및 절차의 적법성 등을 뒷받침하는 중요한 역할을 하기 때문이다.

면담내용을 서면화할 경우 형식에 구애받을 필요는 없다. 그러나 향후 다툼이 있을 것에 대비해 상대방에게 기재된 내용을 자세히 읽고 이의가 있으면 내용을 수정하거나 직접 기재하게 하고 가급적 말미에 서명날인을 받는 것이 필요하다.

한편, 향후 분쟁을 대비해 면담내용을 녹음해 두는 것이 가장 확실한 방법일 수도 있다. 이는 상대방의 진술을 확보한다는 측면 외에도 조사 담당자 보호를 위해서도 필요한 경우가 많다. 분쟁이 격화될 경우 간혹 상대방이 조사과정에서 강압, 협박 등 반인권적 행위가 있었다고 무리한 주장을 하는 경우도 있기 때문이다.

그러나 면담내용을 녹음하기 위해서는 가급적 상대방의 사전동의를 받는 것이 바람직하다. 사생활 침해 논란이 있을 수 있기 때문이다. 다만, 통신비밀보호법상으로는 면담자와 상대방의 면담을 녹음하는 것은 허용된다는 점을 참고할 필요가 있다(통신비밀보호법 제3조 제1항).

주의해야 할 점은, 상대방 역시 면담내용을 녹음할 수 있다는 점이다. 따라서, 상대방이 자리를 비운 상태에서 무심코 한 말이나 전화 통화내용도 모두 녹음될 수 있다는 점을 염두에 두고 각별히 주의를 할 필요가 있다.

6. 비위행위가 밝혀지면 대기발령 조치를 취하는 것이 바람직하다.

의혹이 일부 사실로 확인되거나 계속 조사의 필요성이 인정될 경우 피고발자에 대한 대기발령 조치를 고려할 필요가 있다. 이는 또 다른 비위행위나 증거인멸을 방지할 수 있을 뿐 아니라, 사내 동요를 차단하고 비위행위 척결에 대한 회사의 강력한 의지를 천명하는 수단으로도 기능할 수 있다.⁵⁾ 따라서 대기발령은 가급적 빠른 시점에 실행하는 것이 바람직하다.

한편, 대기발령을 서면으로 통지할 경우 대기발령이 징계조치가 아니라는 점을 명확히 할 필요가 있으며 그 기간은 가급적 1달 이내로 하고 필요시 연장이 가능하도록 하는 것이 바람직하다.

대기발령은 징계가 아니므로, 회사는 대기발령 후 피고발자에 대한 임금을 지급해야 한다. 이때 지급하는 임금은 대기발령이 사용자의 업무상 필요에 의한 인사권 행사라는 점을 고려해 휴업수당인 평균임금의 70%(근로기준법 제45조)를 지급해야 한다는 학설이 가장 유력하다.

⁵⁾ 한편 회사는 대기발령에 관한 취업규칙에 별도의 근거규정이 없더라도 회사의 일반적인 인사권에 근거해 대기발령을 명하는 것이 가능하다(대법원 2006.11.23. 선고 2006두11644판결). 다만 취업규칙 등에 대기발령에 대한 근거규정이 있고, 대기발령 사유가 한정되어 있는 경우, 규정된 대기발령 사유 외의 사유로 이루어진 대기발령은 규정에 위반된 것으로 위법하다고 판단될 가능성이 있다.

7. 직원의 해직의사표시에 대비할 필요가 있다.

내부조사 진행 중 피고발자가 자발적 퇴직의사를 밝히는 경우도 있다. 이 경우 근로계약 종료 전까지 조사가 마무리되기 어려운 경우에는 징계가 불가능해 질 수도 있다. 또한 이 경우 근본적인 제도개선으로 이어지지 못하고 사건이 흐지부지 끝나버리게 되는 문제가 발생하게 된다.

그러나, 퇴직의사를 밝힌다고 해 바로 근로관계가 종료되는 것은 아니므로⁴⁾ 최대한 신속하게 조사를 진행하는 한편 피고발자에게 조사에 적극 협조할 것을 다양한 방법으로 설득할 필요가 있다.

8. 피고발자를 지나치게 압박하거나 궁지에 몰지 말라.


비위행위자로 지목되어 조사를 받게 되는 당사자가 느끼는 심리적 압박과 불안은 상당하다. 따라서 조사담당자는 항상 피고발자의 심리상태를 예의주시하며 잘못된 선택을 하지 않도록 보호, 감독해야 한다는 점 또한 유념해야 한다.

전체 조사 과정에서도 피고발자의 사생활 침해를 최소화하고 인격적인 모욕을 가하는 일이 없어야 하며, 일방적인 주장을 근거로 상대방을 몰아붙이는 등의 무리한 언동은 결코 없어야 할 것이다. 한편, 최대한 빠른 시일 내에 조사를 종결해 사내 동요를 차단하고 당사자들의 불안정한 지위를 해소시키고자 노력해야 한다.

9. 마무리

기업의 투명성 강화 및 준법경영을 위해 내부고발자의 보호 및 내부조사 시스템구축이 중요한 과제로 떠오르고 있으며, 앞으로 인사, 감사, 법무 담당자들이 내부조사를 진행하는 사례가 점점 늘어날 것으로 예상된다.

내부조사는 적절히 수행할 경우 사내 혼란을 최소화하면서도 비위행위를 시정하고 재발방지 대책을 마련할 수 있는 유효 적절한 수단이 될 수 있으나 자칫 잘못 대응할 경우 또 다른 위기의 시작이 되는 수도 많다.

아직은 국내에서 내부조사에 대한 본격적 논의가 진행되지 못하고 있으나 앞으로는 좀 더 많은 관심과 연구가 진행될 필요가 있다. 

⁴⁾ 이 경우 회사가 내부규정으로 달리 정하고 있지 않은 이상 민법상 직원의 일방적인 해직의 의사표시가 있으면 고용기간의 약정이 없는 경우에는 해지 통고를 받은 날로부터 1월이 경과하면 해지의 효력이 발생하고(민법 제660조 제2항), 기간으로 보수를 정한 때는 상대방이 해지 통고를 받은 당기후의 일기를 경과함으로써 해지의 효력이 생긴다(민법 제660조 제3항).