

서울서부지방법원

제 11 민사부

판 결

사 건 2014가합6770 정직취소
 원 고 신○영
 소송대리인 법무법인 소헌 담당변호사 신인수
 피 고 주식회사 문화방송
 소송대리인 법무법인(유한) 화우
 담당변호사 정은혜, 박상훈, 최파라
 변 론 종 결 2015. 12. 17.
 판 결 선 고 2016. 1. 14.

주 문

1. 피고가 2014. 6. 2. 원고에 대하여 한 정직 1월 처분이 무효임을 확인한다.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.

청 구 취 지

주문과 같다(피고의 답변서 기재 내용에 비추어 소장 및 청구취지 정정신청서 기재 처
 분일자 "2014. 6. 4."는 "2014. 6. 2."의 오키로 보인다).

이 유

1. 인정사실

가. 원고의 기사 초고 복사·게시행위

(1) 원고와 소외 박○후는 피고 회사 보도국 소속 직원이다.

(2) 박○후는 2014. 5. 7. 14:13경 그날 저녁 피고 회사의 뉴스프로그램 "뉴스데스크"의 논평뉴스인 "데스크리포트"를 통해 방송될 "[함께 생각해봅시다] 분노와 슬픔을 넘어서"라는 제목의 기사(이하 '이 사건 기사'라고 한다) 초고를 보도국 내부 전산망인 "뉴스시스템"에서 작성하였다.

(3) 원고는 뉴스시스템을 통하여 이 사건 기사 초고를 열람하고 같은 날 15:34경 이를 복사하여 원고의 피고 회사 입사동기 42명으로 구성된 카카오톡 대화방에 게시하였다.

(4) 이 사건 기사는 같은 날 19:36경 초고와 동일한 내용으로 최종 출고되어 20:16경 뉴스데스크를 통해 전국에 방송되었다.

나. 원고에 대한 징계

피고 회사의 인사위원회는 2014. 6. 2. 원고가 "방송되기 전 출고되지 않은 기사원고를 타국실로 유포함으로써 업무상 비밀준수의무를 위반하였다"는 사유로 취업규칙 제3조, 제5조, 제66조 1, 2항 등을 근거로 들어 원고에 대하여 정직 1개월의 징계처분을 하였다(이하 '이 사건 정직처분'이라고 한다). 이에 대하여 원고가 이의하였으나 인사위원회는 2014. 6. 9. 이 사건 정직처분을 확정하였다.

다. 관련 규정

(1) 피고 회사 취업규칙

제3조 (준수의무) 회사는 이 규칙에 정한 근로조건으로 직원을 근무시키며, 직원은 이 규칙에 정한 사항과 회사의 제 규정을 준수하고 상사의 업무상 지시에 따라 맡은 바 직무를 성실히 수행할 의무를 진다.

제5조 (업무상 비밀준수) 직원은 재직 중은 물론, 퇴직 후에도 업무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

제6조 (금지사항) 직원은 다음 각 호의 행위를 하여서는 아니 된다.

9. 방송강령 및 윤리강령에서 금지한 행위

제62조 (징계의 종류) 징계의 종류 및 그 처분의 내용은 다음 각 호와 같다.

5. 정 직: 6개월 이내로 하고 그 기간 중 직원의 신분은 유지하나 직무에 종사하지 못하며 보수는 지급하지 아니한다. (단서 생략)

6. 해 고: 직원의 자격을 면한다.

제66조 (징계사유) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 이를 징계할 수 있다.

1. 사규를 위반하였을 때
2. 직무상 의무를 위반하였을 때

(2) MBC 방송제작 가이드라인

IV. 시사·보도 프로그램 제작준칙

2. 시사·보도 프로그램 제작의 실무 준칙

㉔ 방송 단계

나. 편집본의 예외적 외부 공개

프로그램과 관련된 모든 자료는 외부(개인, 단체)에 공개하지 않는 것을 원칙으로 한다. 편집은 담당 기자나 PD의 전문적 판단에 의해 독립적으로 이루어져야 하고 취재 원본이나 편집본은 사전에 공개되어서는 아니 된다.(이하 예외에 관한 내용 생략)

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제2, 7호증, 을 제1부터 6, 10, 11호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 원고의 주장 요지

이 사건 정직처분은 징계사유가 존재하지 아니하고, 그렇지 않더라도 징계재량권을

일탈·남용하여 무효이다.

3. 판 단

가. 징계사유의 존재 여부

(1) 앞서 본 관련 규정에 의하면 원고는 시사·보도 프로그램의 제작에 있어서 취재 원본이나 편집본을 사전에 외부에 공개하지 아니할 의무를 부담하는바, 위 취재 원본이나 편집본은 방송되기 전까지는 원고가 공개하지 아니할 의무를 부담하는 업무상 비밀에 해당한다. 또한 「시사·보도 프로그램 제작의 실무 준칙」의 내용 등에 비추어 취재 원본이나 편집본의 사전공개가 금지된 "외부"에는, 위 시사·보도 프로그램의 제작을 담당하는 등의 사유로 사전에 취재 원본이나 편집본을 볼 수 있는 권한을 가진 사람이 아니라면, 피고 회사의 직원이라고 하더라도 여기에 포함한다.

(2) 이 사건 기사 초고는 위 실무 준칙에서 정한 "취재 원본이나 편집본"에 해당하고, 원고의 입사동기 42명은 비록 피고 회사의 직원이라 하더라도 이들에게 이 사건 기사 초고를 사전에 볼 권한이 있다고 인정할만한 아무런 주장이나 증거가 없으므로 사전 공개가 금지된 "외부"에 해당한다. 위 인정사실에 의하면 원고는 이들에게 방송 전 이 사건 기사 초고를 공개함으로써 취업규칙에서 정한 업무상 비밀준수의무를 위반하였다고 할 것인바, 이는 취업규칙 제66조 1, 2항에서 정한 징계사유에 해당한다.

나. 징계재량권의 일탈·남용 여부

(1) 근로자에게 징계사유가 있어서 징계처분하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가는 원칙적으로 징계권자의 재량에 맡겨져 있는 것이므로, 그 징계처분이 위법하다고 하기 위하여서는 징계권자가 재량권을 행사하여 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한한다.

(2) 위 인정사실과 갑 제6, 8, 10, 11호증, 을 제12호증의 기재에 변론 전체의 취지를 더하여 인정할 수 있는 다음의 사실과 사정에 비추어 보면, 이 사건 정직처분은 그 징계사유에 비추어 현저하게 타당성을 잃은 것으로서 과중하다.

판사 김영아

- 이 사건 기사는 원고가 초고를 공개한 때로부터 불과 수 시간 만에 전국에 방송되었고, 그 내용이 초고와 동일하였다.

판사 이민령

- 원고가 이 사건 기사 초고를 공개한 상대방은 모두 피고 회사의 직원들인 원고의 입사동기 42명에 한정된다.

- 위 공개의 시점과 상대방에 비추어 이 사건 기사 초고가 위 42명 외의 사람들에게도 공개될 위험성이 높았던 것으로는 보이지 아니한다.

- 이 사건 기사의 방송 후 그 내용에 관하여 피고 회사 안팎으로 논란이 있었고, 원고 역시 이 사건 기사에 대한 비판적 시각에서 이 사건 기사 초고를 공개하였던바, 그 공개의 시점을 제외하면 이에 대한 비판 자체는 금지되는 것으로 보기 어렵다.

- 정직처분은 해고 다음으로 중한 징계에 해당한다.

(3) 따라서 이 사건 정직처분은 징계재량권을 일탈·남용한 것으로서 위법하여 무효이다.

4. 결 론

그렇다면 원고의 이 사건 청구는 이유 있으므로 이를 인용하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

재판장 판사 김한성