

■ 노동 칼럼 ■

SNS를 둘러싼 노동법 이슈



(법무법인(유) 지평 이광선 변호사, 이성준 변호사)

1. 들어가며

카카오톡, 페이스북, 유튜브 같은 SNS의 사용이 늘면서 각 기업에서 근로자들의 SNS 사용이 문제가 되는 경우도 많아지고 있습니다. SNS에 게시한 내용이 회사에서 문제가 되는 경우뿐만 아니라, 최근에는 유튜브를 통한 수익 창출이 가능해지면서 직원의 유튜버 활동 자체에 대한 제재까지 쟁점이 되고 있습니다. 이번 칼럼에서는 기업에서 직원들의 SNS 사용을 제한할 수 있을지, 그리고 직원들이 SNS 사용에 대해 어떠한 징계책임을 질 수 있는지 등에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

2. 직원들의 SNS 사용에 대한 징계 가능성과 유의사항

가. SNS 활동에 대해 징계책임을 물을 수 있는 경우

SNS 활동 자체만을 이유로 징계를 하기 위해서는, 그 활동의 정도가 근로계약상 성실의무를 위반한 것으로 볼 만한 수준에 이르러야 할 것입니다. 참고로, 판례는 수습 중인 근로자에 대한 본채용 거부의 정당한 사유로서 근무시간 중 스마트폰을 수시로 사용하여 사용자로부터 지적을 받았던 사정을 인정한 바 있습니다.¹

¹ 서울행정법원 2015. 10. 15. 선고 2015구합5832 판결(서울고등법원 2016. 4. 28. 선고 2015누65140 판결로 항소기각되어 확정됨)

한편 직원이 SNS에 올린 게시물은 원칙적으로 사생활의 영역에 속합니다. 판례는 근로자의 사생활에서의 비행은 (1) 사업활동에 직접 관련이 있거나 (2) 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 것에 한하여 정당한 징계사유가 될 수 있다고 하는데,² 판례의 이러한 판단 기준은 SNS 게시 내용에 대한 징계에도 적용될 수 있을 것입니다. 예컨대, 회사의 기밀에 해당하는 정보를 SNS로 공개한 행위, 회사의 명예를 훼손하는 내용을 SNS에 게시한 행위 등은 징계사유에 해당할 수 있습니다. 참고로, 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있다고 하기 위해서는 반드시 구체적인 업무저해의 결과나 거래상의 불이익이 발생하여야 하는 것은 아니고 그 비위행위가 기업의 사회적 평가에 미친 악영향이 상당히 중대하다고 객관적으로 평가될 수 있어야 한다는 것이 판례의 입장입니다.³ 따라서 SNS 게시글로 인한 회사의 피해를 구체적으로 입증할 수 없더라도 징계사유가 될 수 있을 것입니다.

SNS를 통한 영리활동을 검열금지 위반으로 보아 징계하고자 하는 경우, 해당 검직으로 인해 사용자의 기업질서를 문란하게 하거나 노무제공에 지장을 초래하는 정도에 이르러 사용자의 이익을 침해하였다고 볼 수 있어야 할 것입니다. 판례는, 인사규정과 같은 취업규칙에서 검직을 당연면직 사유로 정하고 있다고 하더라도 이에 기한 면직처분이 유효하기 위해서는 근로기준법 제23조 제1항 소정의 정당한 사유가 인정되어야 할 것이므로, 실질적으로 근로자가 검업을 함으로써 사회통념상 더 이상 근로계약관계를 유지할 수 없다고 볼 수 있는 경우에만 당연면직시킬 수 있다고 판시한 바 있습니다.⁴ 또한 근로자가 회사 재직 중 사적으로 다방 영업을 수행한 것을 징계사유로 삼은 것에 대해, 이로 인해 회사의 기업질서나 노무제공에 지장이 초래되었다고 볼 증거가 없으므로 징계사유가 될 수 없다는 취지로 판시한 사례도 있습니다.⁵

² 대법원 1994. 12. 13 선고 93누23275 판결 참조

³ 대법원 2001. 12. 14 선고 2000두3689 판결

⁴ 서울행정법원 2001. 2. 15. 선고 2000구22399 판결(서울고등법원 2001. 9. 27. 선고 2001누4247 판결로 확정됨)

⁵ 서울행정법원 2001. 7. 24. 선고 2001구7465 판결(서울고등법원 2002. 7. 4. 선고 2001누13098 판결로 확정됨)

나. SNS 활동을 이유로 징계를 할 경우 유의할 점

회사의 업무상 필요한 범위 내에서 규율과 질서를 유지하기 위해 행하는 징계는 근로기준법 제23조 제1항에 따라 정당한 이유가 있어야 합니다. 따라서 취업규칙으로 '근로자의 직장 외 사생활에서의 비위행위가 회사에 손해를 발생시키는 경우', '회사에서 업무상 지득한 영업비밀, 사업 운영과 관련된 정보 등의 사실을 외부로 유출한 경우'와 같이 그 사유를 명시하는 것이 바람직합니다.

다만 근로자의 비위행위가 취업규칙상 징계사유에 해당한다고 해서 곧바로 징계의 정당성이 인정되는 것은 아니고, 그 징계사유 자체의 정당성이 있어야 합니다. 따라서 직원의 SNS 활동에 대한 징계는, 해당 직원의 행위가 업무상 지득한 영업비밀, 사업 운영과 관련된 정보의 누설 또는 이러한 정보를 활용한 사적 이익 취득에 해당하는 행위가 있거나, SNS로 회사 또는 동료 직원들에 대한 명예훼손 내지 모욕적 표현을 게시하여 회사의 사회적 평가를 저하시키거나 기업질서를 문란하게 하는 등의 비위행위에 대해 엄격하게 이루어져야 할 것입니다.

아울러 징계양정 역시 적절한 수준이어야 합니다. 최근 판례는 SNS에 상사를 조롱하는 글을 반복하여 게재한 직원에 대한 징계해고는 정당하다고 판단한 사례가 있습니다.⁶ 그러나 위 판례 사안에서 징계대상자는 이전에도 회사 앞에서 회사에 대한 근거 없는 내용으로 1인 시위를 해 감봉 3개월 처분을 받은 전력이 있을 뿐만 아니라, SNS 계정에 조롱 글 외에도 상사에 대한 허위사실을 게시하여 명예훼손죄로 벌금형 판결이 확정된 바 있습니다. 따라서 직원의 SNS 게시 내용이 법적으로 문제 될 소지가 있다고 하여 곧바로 중징계를 하기 보다는, 1차적으로 경고 내지 경징계 등으로 주의를 주되 해당 행위가 반복될 경우 중한 징계처분을 할 수 있음을 미리 알리는 것이 바람직합니다.

⁶ 서울행정법원 2019. 11. 14. 선고 2019구합60233 판결

마지막으로 직원의 SNS 게시 내용이 노조활동에 관한 것일 경우, 이를 이유로 한 징계 등 불이익을 가하는 것이 부당노동행위에 해당할 위험이 있습니다. 따라서 해당 직원이 조합원인지, 문제된 게시물 내용이 노동조합과 관련성이 있는지를 살펴서 징계나 경고 여부를 신중하게 판단하여야 할 필요가 있습니다.

3. SNS 사용에 관한 기타 노동법상 이슈

가. 불법파견과 관련하여 원청의 SNS를 통한 직접적 업무지시

원청 직원과 협력업체 직원들이 함께 참여하는 SNS 단체대화방이 상시적으로 개설되어 해당 대화방에서 원청 직원이 수시로 업무요청을 하는 경우가 있습니다. 이는 불법파견에서 원청의 직접적 업무지시를 인정할 수 있는 사정으로 판단되는 경우가 많습니다.⁷ 따라서 협력업체를 통한 업무 수행이 근로자파견관계로 오해되지 않기 위해서는 업무요청을 위한 SNS 단체대화방이 개설되지 않도록 주의하여야 합니다.

나. 근무시간 외 SNS를 통한 업무지시

주 52시간제 시행과 관련하여, 근무시간 외 SNS, 메일, 전화 등을 통한 업무지시가 문제 되고 있습니다. 퇴근 후 업무 연락 자체에 대해서는 노동관계법상 명확히 문제가 될 만한 점은 보이지 않습니다. 다만 이로 인해 사용자가 의도치 않은 초과근로가 발생할 우려가 있습니다. 따라서 근로시간 관리 차원에서 가이드라인을 마련하고 직원들에 대한 교육을 실시하는 등의 방식으로 법정근로시간 외 업무연락을 자제하도록 할 필요가 있습니다.

⁷ 서울중앙지방법원 2019. 10. 24. 선고 2017가합544834 판결 등 참조

다. SNS 공간에서의 직장 내 괴롭힘

고용노동부는 어떤 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는지는 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위가 계속적인 것인지 여부 등의 구체적인 사정을 참작해 종합적으로 판단한다는 전제에서, 직장 내 괴롭힘 행위가 발생한 장소는 반드시 사업장 내일 필요가 없으며 사내 메신저, SNS 등 온라인에서 발생한 경우에도 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있다고 명시했습니다.⁸ 사용자가 SNS 공간에서 직장 내 괴롭힘이 발생하였다는 사실을 인지한 경우 근로기준법에서 정하는 바에 따라 신속하게 사안을 조사하고 필요한 조치를 취하여야 합니다.

4. 제언 : 기업질서 유지를 위한 SNS 가이드라인의 필요성

직원들의 SNS 사용은 본질적으로 직원들의 사생활 영역에 속합니다. 따라서 사용자가 이를 일률적으로 금지하는 것은 가능하지 않을 뿐더러, 직원들의 반발을 부를 수 있습니다. 따라서 회사 차원에서 SNS 사용에 관한 가이드라인을 마련하는 것이 SNS 사용으로 인해 기업질서에 혼란이 발생하는 것을 미연에 방지할 수 있는 방법이 될 것입니다. 다만 해당 가이드라인이 기존 취업규칙 내용의 구체화가 아니라 새로운 제재대상을 설정하는 것이거나, 가이드라인 위반을 이유로 징계를 할 수 있도록 정한다면 취업규칙의 불이익변경에 해당할 수 있으므로, 그에 필요한 절차를 거쳐야 할 것입니다(근로기준법 제94조 제2항). 아울러 그 내용에 있어서도 직원들의 사생활의 자유를 존중하는 차원에서, 본업에 지장을 주거나, 기업 비밀이 누설되는 경우, 회사 명예를 훼손하는 경우 등 회사 이익을 해하는 경우에만 SNS 활동이 제한될 수 있다는 취지의 네거티브 규제 방식을 활용함이 바람직할 것입니다.

※ 법무법인(유) 지평은 노동팀 전담 변호사들이 노동법에 관한 고객들의 자문에 응하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면, 이광선 변호사(kslee@jipyong.com, 02-6200-1787)에게 문의해 주시기 바랍니다.

⁸ 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」, 2019. 2., 10쪽.