지식공유 웹사이트에 직무관련 글을 게재하였다는 이유로 직원을 해고하는 것이 표현의 자유 침해에 해당하는지 여부[1)]

1. 사건개요

(1) 청구인의 지식 공유 웹사이트 개설 및 그로 인한 해고

청구인은 2006년부터 헝가리 부다페스트 소재 은행인 Bank O.의 인사과에서 근무하며 연봉과 인사 등에 관련된 업무를 담당하였다. 이 무렵 Bank O.는 연봉 개혁을 단행하였다. 한편, Bank O.의 윤리강령에 의하면 청구인은 회사 방침과 관련된 내용을 공식적이든 비공식적이든 출판하지 않을 의무가 있었다.

청구인은 2011년 소외인 A.N.과 함께 인적자원 관리와 관련된 출판 및 행사를 위한 지식공유 웹사이트를 개설하였다. 청구인은 당해 웹사이트에 자신의 인적사항을 공개하며 대형 시중은행 인사과에서 근무하고 있다는 설명을 부가하였다.

2011년 청구인과 소외인은 당해 웹사이트에 각각 1편의 글을 게재하였고, 청구인은 2011년 2월 11일 비밀유지의무 위반을 이유로 해고되었다. 또한 은행은 청구인이 보유한 정보를 출판하는 경우 은행의 영업이익과 충돌할 것이라고 주장하였다.

(2) 소송절차 및 유럽인권재판소에의 제소

이에 청구인은 부다페스트 노동법원에 해고의 부당함을 주장하며 제소하였으나, 노동법원은 당해 웹사이트 운영이 상호신뢰 의무를 위반하였다는 이유로 2012년 6월 26일 청구를 기각하였다. 노동법원은 청구인의 의무위반 여부를 판단하기 위해서는 청구인이 당해 웹사이트를 운영하였는지 확인하는 것으로 충분하고, 웹사이트에 게재된 글을 작성하였는지의 여부는 문제되지 않는다고 하였다. 또한 노동법원은 청구인의 행위는 그로 인해 실제로 손해가 발생했는지와는 관계없이 노동법전 제3조 제5항을 위반하여 Bank O.의 영업

1) Application no. 11608/15, 5 November 2019.

이익을 해하였다고 판시하였다. 노동법원은 청구인이 지식공유 웹사이트에 게재한 정보는 Bank O.에서 재직할 당시에 습득한 지식이므로 직무에 관련된 정보를 누설한 것으로 보았다.

청구인은 자신이 웹사이트를 운영하지 않았으며 타인이 게재한 글에 대한 책임까지 질 수 없고, 직무에 관련된 의사소통을 하고자 하였으며 정보 누설의 고의는 없었다는 이유로 항소하였다. 부다페스트 고등법원은 2013년 3월 26일 항소를 인용하였다. 고등법원은 청구인이 당해 웹사이트에 전문가로 특정되어 모든 글에 관련되었으므로 문제되는 글을 작성했는지의 여부는 관계가 없다고 판단하였다. 그러나 고등법원은 인적자원 관리에 대한 글이 Bank O.로 특정될 수 없을 정도로 일반적인 예시를 들어 작성되었다고 판시하였다. 고등법원은 또한 웹사이트의 지식공유적 특성이 청구인이 반드시 직무관련 정보를 누설하는 것으로 연결되지는 않으므로, 청구인의 행위가 사용자의 영업이익을 해하지 않아 비밀유지의무 위반을 이유로 한 해고는 정당하지 않다고 판시하였다.

이에 Bank O.는 상고하여 헝가리 대법원은 2014년 9월 3일 청구인의 행위가 사용자의 영업이익을 해할 수 있다고 판단하며 웹사이트와 청구인의 업무 간의 유사성은 곧 청구인이 직장에서의 현 정책에 대한 정보를 제공하였으며 윤리강령을 위반하였다고 판시하였다.

청구인은 헝가리 헌법재판소에 자신의 표현의 자유가 침해되었다는 점을 이유로 헌법소원을 청구하였다. 헌법재판소는 2017년 6월 26일 문제되는 웹사이트가 관련 업계 종사자들의 지식 공유를 목적으로 하고 어떠한 대외적인 링크 등을 포함하지 않으므로 공공의 이익과 관련된 것이라 할 수 없어 표현의 자유의 보호대상이 되지 않고, 따라서 청구인의 표현의 자유를 침해하지 않았다고 하여 청구를 기각하였다.

이에 따라 청구인은 헝가리 사법부가 자신에 대한 해고를 구제하지 아니한 것이 유럽인권협약상의 표현의 자유를 침해하였다는 이유로 유럽인권재판소에 제소하였다.

2. 관련 국내법 규정

(1) 헝가리 노동법전(2012년 제22호로 개정된 것)

헝가리 노동법전 제3조 제5항은 “노사관계에서 근로자는 법적 근거가 없는 한 사용자의 정당한 경제적 이익을 해할 수 있는 행위를 해서는 아니 된다”고 규정한다.

(2) 헝가리 기본법 제9조

헝가리 기본법 제9조 제1항은 “모든 사람은 표현의 자유를 가진다”고 규정한다.

3. 당사자의 주장

(1) 청구인의 유럽인권협약 제10조[2] 위반 주장

청구인은 웹사이트에 글을 게재하여 해고된 것은 유럽인권협약 제10조를 위반한 것이라고 주장하였다.

청구인은 웹사이트에 게재된 글이 40만 명의 근로자에게 영향을 주는 소득세 규정의 개정에 대한 것으로서 전문가들 및 대중이 관심을 가질 만한 내용이지만, 일반적인 차원에서 서술되었고 은행의 기밀 내용은 포함하지 않았다고 주장하였다. 청구인에 의하면 게재된 글과 은행의 사업과는 관련이 없었고, 웹사이트는 단지 일반적인 인적자원 관리에 대한 지식공유의 장으로서 기능하였다. 그러므로 웹사이트에 게재한 글은 은행에 대한 어떠한 손해도 초래하지 않았다는 것이다.

청구인에 의하면 부다페스트 지방법원은 공공의 이익을 위하여 표현의 자유를 행사하였다는 청구인의 주장을 묵살하였으며 단지 계약 위반 여부만을 심사하였다. 청구인은 또한 선의로 글을 게재하였으며 정직하고 진실된 방법

2) 유럽인권협약 제10조 표현의 자유 “1. 모든 사람은 표현의 자유에 대한 권리를 가진다. 이 권리는 의견을 가질 자유와 공공당국의 간섭을 받지 않고 국경에 관계없이 정보 및 사상을 주고 받는 자유를 포함한다. 본조가 방송, 텔레비전 또는 영화 사업에 대한 국가의 허가제도를 금지하는 것은 아니다. 2. 이러한 자유의 행사에는 의무와 책임이 따르므로 무질서와 범죄의 방지, 보건이나 도덕의 보호, 타인의 명예나 권리의 보호, 비밀리에 얻은 정보의 공개 방지 또는 사법부의 권위와 공정성의 유지를 위하여 민주사회에서 국가안보, 영토의 일체성이나 공공의 안전에 필요하여 법률에 규정된 바와 같은 형식, 조건, 제약 또는 형벌에 따르게 할 수 있다.” 정인섭 편역, 증보 국제인권조약집, 경인문화사, 2008, 620.

으로 문제를 제기하고 의견을 표명하였다고 주장하였다. 또한 청구인은 해고됨으로 인하여 가장 심각한 법적 손해를 입었다고 하였다.

(2) 피청구인 헝가리 정부의 주장

피청구인은 지식공유 웹사이트 개설로 인한 청구인의 해고가 유럽인권협약 제10조 제1항에 의한 표현의 자유 침해로 이어지지는 않는다고 하였다. 피청구인은 헝가리 헌법재판소의 결정을 인용하며 청구인의 글 게재행위는 공공의 관심사에 관한 의견 교환으로 이어지지 않았고, 단지 특정한 직군의 업무에만 관련이 있다는 이유로 표현의 자유의 보장 범위에 포함되지 않는다고 주장하였다.

3. 판단

(1) 일반원칙

유럽인권재판소의 선례로 축적된 표현의 자유에 관한 일반원칙은 *Medžlis Islamske Zajednice Brčko* 사건[3]에서 정리되어 있다.

그동안 재판소는 공무원의 직장 내에서의 표현의 자유에 관하여 여러 차례 결정하여 왔다.[4] 재판소는 또한 직장 내부고발은 특정한 경우 보호되어야 한다고 결정하여 왔다.[5] 그러나 재판소는 청구인이 공무원으로서 공무에 관련된 표현을 하는 경우 어떠한 공적 의사표명과 관련되지 않고, 따라서 표현의 자유와 관련이 없다는 결정을 한 바 있다.[6]

재판소는 더욱이 유럽인권협약 제10조는 이 사안처럼 근로자와 사용자의 관계가 사법에 의하여 규율되는 경우에도 적용된다고 하였고, 국가는 사인간의 관계에서도 표현의 자유를 보장하여야 하는 적극적 의무가 있다고 한 바 있다.[7] 국가가 청구인의 유럽인권협약 제10조상의 권리를 보장하지 못하

3) *Medžlis Islamske Zajednice Brčko and Others v. Bosnia and Herzegovina* ([GC], no. 17224/11, §§ 5-77, 27 June 2017).

4) *Kudeshkina v. Russia,* no. 29492/05, § 85, 26 February 2009.

5) *Guja v. Moldova* [GC], no. 14277/04, § 72, ECHR 2008.

6) *Harabin v. Slovakia,* no. 58688/11, §§ 151-153, 20 November 2012.

였다는 것이 증명되면 국가에게 책임이 인정될 것이다. 유럽인권협약상 국가의 적극적 의무와 소극적 의무 사이에 명확한 구분은 없지만, 그럼에도 불구하고 적용 가능한 원칙은 서로 유사하다. 두 경우 모두 개인과 사회의 이익 간의 균형이 이루어져야 하며, 이 균형은 회원국이 정할 수 있는 판단재량(margin of appreciation)에 의하여 달성된다.[8] 재판소는 또한 판단재량은 상업적 표현과 같이 변동이 심한 분야에서는 필수적이라고 하였다. 상업적 표현과 관계되는 한 엄격한 심사기준은 완화되고,[9] 관련 국내기관의 판단재량이 넓어진다는 것이다.[10]

재판소가 선례에서 지적하였듯이 노사관계가 성과를 달성하기 위하여는 상호 신뢰가 전제되어야 한다. 근로계약서 차원에서 선의로 행동하도록 하는 의무가 사용자에 대한 절대적인 충성이나 사용자의 이익만을 위하여 행동하는 것으로 귀결되지는 않더라도, 다른 경우에서는 정당화될 표현의 자유가 노사관계에서는 정당화되지 않을 수 있다.[11]

(2) 사안에의 적용

이 사안에서 청구인이 위법하다고 주장하는 해고 등의 조치는 국가기관에 의한 것이 아니라 사인인 은행에 의한 것이며, 국내 법원에서 적법하다는 판결을 내렸다. 이러한 상황에서 우리는 유럽인권협약 제10조상 회원국의 적극적 의무의 차원에서 사안을 검토하는 것이 적절하다고 판단한다. 그러므로 재판부는 이 사안에서 헝가리 사법부가 청구인의 주장을 배척하는 과정에서 노사관계에서의 표현의 자유를 보장하였고 사용자의 이익 보호 사이의 균형을 이루었는지 검토한다.

청구인이 주장하지 않았으므로 우리는 내부고발에 관한 선례를 참고하지는

---

7) *Heinisch v. Germany,* no. 28274/08, § 44, ECHR 2011.

8) *Palomo Sánchez and Others v. Spain* [GC], nos. 28955/06 and 3 others, §§ 60 and 62, ECHR 2011.

9) *Demuth v. Switzerland,* no. 38743/97, §§ 41-42, ECHR 2002-IX, and M*arkt intern Verlag GmbH and Klaus Beermann v. Germany*, 20 November 1989, § 33, Series A no. 165.

10) *Ashby Donald and Others v. France,* no. 36769/08, § 39, 10 January 2013.

11) *Palomo Sánchez and Others,* cited above, § 76.

않을 것이며,[12] 노사관계에서의 표현의 자유 제한의 범위를 판단하는 데 있어 문제되는 표현의 성질, 표현자의 의도, 사용자에 대하여 발생한 손해 및 제재의 경중을 판단한다.

1) 표현의 성질

표현의 자유를 침해하였다는 청구인의 주장을 배척하는 과정에서 헝가리 헌법재판소는 당해 웹사이트에 게재된 표현의 성질에 중요성을 부여하였다. 헌법재판소는 근로자가 근로 과정에서 알게 된 정보를 이야기하는 것은 그 내용이 공공의 이익을 위한 것일 때에 한하여 기본법에 의한 보장을 받는다고 설시하였다. 그러나 헌법재판소는 당해 사안에서 청구인의 표현은 Bank O.에서 근무하는 동안에 알게 된 정보를 포함한 것이었고, 공공의 이익이 아니라 특정한 직군의 사람들에게만 관련된 문제에 관한 것이라고 판단하였다. 그러므로 청구인의 행위는 표현의 자유라는 기본권의 보장 범위에 포함되지 않는다는 것이다.

우리는 헝가리 하급심 법원이 청구인이 관련 분야에 대한 정보와 의견을 제공하며 인적자원 관리에 관한 웹사이트에 개인적으로 기여하였다고 판단하였음을 인정한다. 게재된 글이 현재 진행 중인 세금 논쟁에 기여할 것이라는 청구인의 주장에 대하여 헝가리 하급심 법원은 당해 웹사이트가 상업적 성격의 정보를 게재하여 독자들의 실무적 논의를 야기하였고, 문제되는 글이 직접적으로 공공의 이익과는 관련이 없고 단지 특정한 몇몇 전문가와만 관련되어 있었다고 판단하였다.

그러나 유럽인권재판소가 선례를 통하여 확인한 바와 같이,[13] 유럽인권협약 제10조 제1항은 특정한 정보나 사상 또는 표현의 형식에만 적용되는 것이 아니기 때문에, 이러한 정보 역시 제10조 제1항의 범위에서 제외될 수 없다. 요컨대 직장에서의 표현의 자유는 공적인 문제에 대한 논의에 명백하게 기여하는 표현만 보호하는 것은 아니다. 그러므로 우리는 근로자의 표현이

12) *Guja,* cited above, §§ 73-78.

13) *Markt intern Verlag GmbH and Klaus Beermann*, cited above, § 26.

직무에 관련되어 있고, 공공의 이익과 명백히 직접적으로 관련되어 있다고 할 수 있는 '대외적인 링크'를 포함하지 않아 표현의 자유의 보호범위에 포함되지 않는다는 헝가리 헌법재판소의 의견에 동의할 수 없다.

2) 표현자의 의도

청구인의 의도를 검토할 때 우리는 개인적인 고충이나 적대감 또는 금전적 이익을 비롯한 개인적인 이득에 대한 기대에 의거한 행위는 강한 정도의 보호를 정당화하지 못한다는 점을 고려한다.[14] 그러나 이 사안에서 헝가리 하급심 법원이 청구인이 순전히 개인적 이익을 추구하거나 개인적 고충 해소를 위하여 글을 게재하였다고 판단하지 않았다는 점에 주목하여야 한다. 웹사이트에서 문제된 논점이 직무와 관련되어 있었고 타인과 지식을 공유하고자 하는 목적으로 게재된 것이라는 청구인의 주장의 진위를 의심할 이유가 없다.

3) 표현으로 인한 사용자의 손해

Bank O.의 손해의 정도를 판단할 때, 사용자가 근로자의 행동에 대하여 일체의 통제를 하지 않으면 효과적으로 서비스를 제공하거나 사업 전략을 추구하는 데 어려움을 겪을 것임은 자명하다. 이는 청구인이 출판한 정보가 청구인의 직장과 관련되어 있고, 저자의 전문가로서의 책임과 전문지식으로부터 비롯된 것인 경우에는 더욱 그러하다.

헝가리 하급심 법원이 심사한 사건은 출판된 글이 Bank O.의 정책 또는 일반적 인적자원 관리방법을 그대로 반영하는 정보와 의견을 담고 있었는지에 대한 사실관계 다툼을 포함하였다. 이러한 차원에서 우리는 청구인이 공유한 정보는 그의 직무와 밀접한 관련이 있었다는 헝가리 대법원의 결론에 주목한다.

이러한 정보 게재가 Bank O.에게 치명적인 영향을 주어 청구인의 해고를 정당화할 수 있었는지 여부를 판단하기 위해 헝가리 하급심 법원이 적용한

14) *Kudeshkina,* cited above, § 95.

심사기준은 정당한 영업이익이 잠재적으로 손해를 입을 수 있었는지, 그리고 영업비밀 누설의 가능성이 있었는지 검토하는 것이었다. 그러므로 헝가리 대법원으로서는 청구인이 웹사이트에 전문가로서 등장하고 직무와 관련된 인적자원 관리 내용을 글로써 게재한 사실 자체로 사용자의 이익을 해하는 행위를 하였다고 판단하기에 충분하였다.

우리는 헝가리 법 하에서 사용자는 노사관계에 대한 가시적인 방해가 일어나지 않았더라도 방해의 가능성을 야기하는 행위가 무엇인지 판단할 수 있다는 점을 인정한다. 그러나 이 사안에서는 청구인의 사용자도, 헝가리 대법원도 문제되는 글이 Bank O.의 영업이익을 잠재적으로 해할 수 있었는지 설명하지 못하였다.

4) 제재의 경중

우리는 또한 청구인에게 내려진 해고라는 제재가 더 가벼운 제재의 가능성조차 논의되지 아니한 채 이루어졌다는 점에서 제재가 무겁다고 판단한다.

5) 결론

그러므로, 적절한 비례성심사를 하는 것은 헝가리 국내기관의 몫이지만, 우리는 표현의 자유가 근로자와 사용자 간의 관계에서도 보장되어야 함을 재차 강조하는 바이다. 이 사안에서 우리는 국내기관이 문제되는 이익 간의 형량을 제대로 하였다고 볼 수 없다. 전술한 바와 같이 헝가리 헌법재판소는 청구인의 기본권이 문제되는 것이 아니라고 하였고, 대법원은 사안에서 표현의 자유가 문제되지 않는다고 하였다. 위 판결들은 청구인과 Bank O. 간의 순전히 계약상의 문제만을 고려하였고, 표현의 자유 침해를 주장하는 청구인의 주장을 무효화한 것이다.

이러한 점을 고려할 때, 우리는 이 사안에서 헝가리 법원들이 청구인의 해고무효청구를 기각한 것은 청구인의 표현의 자유와 사용자의 정당한 영업이익 간의 균형에 입각한 것이라고 보기 어렵다고 판단한다. 따라서 헝가리 법

원들은 유럽인권협약 제10조상의 적극적 의무를 다했다고 할 수 없다.

따라서 유럽인권협약 제10조 위반이 인정된다.

4. 손해와 배상

(1) 유럽인권협약 제41조 적용

유럽인권협약 제41조는 “협약 또는 의정서의 위반이 있었으나 해당 체약국의 국내법이 부분적인 보상만을 허용하고 있는 경우, 유럽인권재판소는 필요하다면 피해 당사자에게 정당한 만족방법을 제공하여야 한다”고 규정한다.

(2) 손해

청구인은 해고무효가 인정될 경우 청구인이 받았을 급여를 포함한 재산적 손해와, 비재산적 손해의 배상을 청구하였다.

재판부는 유럽인권협약 위반과 재산적 손해 사이의 인과관계를 도출하지 못하였으므로 이 부분 청구를 기각한다. 비재산적 손해에 관하여 재판부는 피청구인은 청구인에게 10,000유로 및 부가세를 지급하라고 판결한다.

5. 주문

(1) 재판부는 만장일치로 청구에 대한 본안판단을 결정한다.

(2) 재판부는 만장일치로 유럽인권협약 제10조 위반을 인정한다.

(3) 재판부는 만장일치로 다음과 같이 결정한다.

a) 피청구인은 청구인에게 유럽인권협약 제44조 제2항에 의하여 판결이 확정된 날로부터 3개월 내에 다음과 같은 금액을 지급일 당시의 피청구인 국가의 통화 환율로 변환한 금액을 지급한다.

(i) 10,000유로 및 비재산적 손해로 청구 가능한 금액

(ii) 4,800유로 및 소송비용으로 청구 가능한 금액

b) 지급기일 다음날부터는 3% 및 유럽중앙은행 기준금리와 동일한 비율의 지연손해금을 지급한다.

(4) 재판부는 만장일치로 청구인의 나머지 청구를 기각한다.

유럽인권재판소법 제77조 제2항 및 제3항에 의하여 영문으로 작성되어 2019년 11월 5일에 공포한다.