

수원지방법원 성남지원

제 2 민 사 부

판 결

사 건 2015가합206504 정직처분무효확인 등
원 고 이

소송대리인 법무법인 여는

담당변호사 김진, 조연민

피 고 주식회사 케이티

대표이사 황창규

소송대리인 법무법인(유한) 태평양

담당변호사 구교용, 장상균, 도주호, 이규봉

변 론 종 결 2017. 2. 28.

판 결 선 고 2017. 4. 4.

주 문

1. 피고의 원고에 대한 2015. 5. 23.자 정직 1월의 징계처분 및 2015. 7. 3.자 전직명령은 각 무효임을 확인한다.

2. 피고는 원고에게 2,405,163원 및 그 중 2,093,380원에 대하여는 2015. 11. 3.부터, 192,883원에 대하여는 2015. 12. 25.부터, 나머지 118,900원에 대하여는 2016. 12. 26.부터 각 2017. 4. 4.까지는 연 6%의, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 15%의 비율로 계산한 금원을 지급하라.
3. 원고의 나머지 청구를 기각한다.
4. 소송비용은 피고가 부담한다.
5. 제2항은 가집행할 수 있다.

청 구 취 지

주문 제1항 및 피고는 원고에게 2,405,163원 및 이에 대하여 이 사건 소장부분 송달 다음날부터 다 갚는 날까지 연 15%의 비율로 계산한 금원을 지급하라.

이 유

1. 기초사실

가. 피고는 통신서비스업 등을 목적으로 하는 회사이고, 원고는 1995. 7. 3.부터 피고 회사에 입사하여 근무하여 오다가, 2014. 5. 12. 업무지원단으로 발령받아 경기업무지원부 경기지원5팀에서 근무하여 왔다.

나. (1) 피고 회사는 2014년경 무선통신의 품질을 측정하기 위하여 안드로이드 운영체제(OS) 기반의 이동통신용 Smart DM(Diagnostic Monitoring) 애플리케이션(Application)(이하 '이 사건 애플리케이션'이라고 한다)을 업그레이드하면서 2014. 10월

경 원고를 비롯한 업무지원단 소속 직원들을 대상으로 이 사건 애플리케이션의 설치방법, 주요기능 및 정보 등에 관한 교육을 실시한 뒤, 업무지원단 소속 직원 283명 중 일부 직원(원고 포함)에게 이 사건 어플리케이션의 설치 및 무선품질 측정업무(이하 '이 사건 업무'라고 한다)를 지시하였다(이 사건 업무 이전에 업무지원단은 그룹사 상품판매, 임대단말 회수, 케이블 순회 점검업무를 수행하고 있었는데, 케이블 순회 점검 업무가 마무리 되고, 이 사건 업무가 업무지원단의 새로운 업무로 배정되었고, 2015. 4. 1. 현재 업무지원단 직원 283명 중 85여명 정도에게는 이 사건 업무가, 나머지 198여명은 임대단말 회수업무가 각 배정되었다).

(2) 당시 피고 회사는 노사간의 단체교섭을 통하여 피고 회사가 피고 회사의 업무 구분 제한 없이 임직원들에게 업무용 단말기를 지원하는 등의 내용을 포함한 통신보조비 지원 합의를 하였는데, 피고 회사의 '업무용·사업용 회선(무선) 및 단말기 지원업무 운영지침'의 주된 내용은 다음과 같다.

업무용·사업용 회선(무선) 및 단말기 지원업무 운영지침

1. 목적

업무용·사업용 회선(무선) 및 단말기 지원에 대한 기준 명확화

2. 용어 정의

가. 업무용 회선/단말기 : 임직원 업무 지원을 위해 지급되는 이동전화 1회선, I-PAD(회선 및 단말기)

나. 사업용 회선/단말기 : 각 부서 업무(TEST, 시연 등)를 위해 지원되는 회선/단말기

3. 유관부서 R&R

... (생략) ...

4. 업무용 회선/단말기 운영기준

가. 지원 대상

1) 정규직, 청원경찰, 전문경력직, kt 재적 교류근무자(이하 '정규직')

2) 상무보, 임원, 사외이사, 고문(이하 '임원')

3) 파견계약직 및 기타

나. 지원 항목

1) 정규직

가) 이동전화 : 통화·메시지·데이터/부가서비스 : 캐치콜, 링투유(업무시간 CM송)
...(후략)...

다. 지원 조건

1) 명의 : 법인(㈜케이티)

2) 전화번호(앞자리)

- 신규 개통시 : (생략)

- 기존 번호 사용 희망자는 해지 후 법인 명의로 재가입(위약금 발생 가능)

3) 실사용자 정보 등록 - 이름, 주문등록번호, 요금청구(납부)정보

4) 임직원 본인만 사용

... (후략) ...

라. 지원 조건 위반시 처리

1) 지원 즉시 중단

2) 업무용 회선번호 - 인사 DB 연락처 불일치자 적발시 윤리경영실 즉시 통보

5. 사업용 회선/단말기 운영기준

가. 원칙

1) 관리책임은 신청자와 그 소속 부서 팀장에게 있다.

2) 신청사유(부서 업무) 외 용도로의 사용은 금지한다.

... (후략) ...

나. 지원항목 : ... (생략) ...

라. 용도별 지원기간

No.	용도	지원 기간	비고
1	서비스 TEST/검증/개발/모니터링	3개월	단말기, 서비스 관련부서
2	망 품질 TEST/망 유지보수/방통위 측정	1년	네트워크부문/협력사
(후략)			

(3) 피고 회사가 이 사건 업무를 지시할 당시 안드로이드 OS 기반의 이동통신단말기를 업무용 단말기로 보유하고 있던 업무지원단 직원에게는 별도 단말기 지원없이 기존에 보유하고 있던 업무용 단말기에 이 사건 어플리케이션을 설치하도록 지시하였고, 안드로이드 OS 기반이 아닌 다른 OS 기반의 이동통신단말기를 업무용 단말기로 보유하고 있던 업무지원단 직원에게는 이 사건 업무수행을 위하여 사업용 단말기를 따로 지원하였다.

다. 이 사건 어플리케이션을 설치하는 과정에서 아래와 같은 내용의 공지가 반복되자, 원고를 포함한 업무지원단 직원 일부가 개인정보 침해가 우려된다는 이유로 이 사건 어플리케이션을 자신의 업무용 단말기에 설치할 것을 거부하였다. 그 과정에서 원고는 피고 회사에 이 사건 업무수행을 위한 사업용 단말기를 따로 지급해주거나, 또는 이 사건 업무 이외의 업무인 임대단말 회수업무를 배정해줄 것을 요청하였다.

<p>카메라</p> <p>어플리케이션이 언제든지 카메라를 사용해 사진과 동영상을 촬영할 수 있도록 허용합니다.</p>
<p>통화</p> <p>어플리케이션이 전화 기능을 사용할 수 있도록 허용합니다. 이 권한이 허가된 어플리케이션은 전화번호, 휴대폰의 일련번호, 통화 실행여부, 통화가 연결된 전화번호 등을 알아낼 수 있습니다.</p>
<p>현재 위치</p> <p>앱이 기지국이나 WLAN AP 등의 네트워크 소스에 기반한 위치 정보 서비스를 사용하여 사용자의 대략적인 위치를 알 수 있도록 허용합니다. 위치 정보 서비스를 사용하도록 설정하면 이 권한을 통해 앱이 사용자의 대략적인 위치를 파악할 수 있습니다.</p>
<p>진동 설정 관리</p> <p>어플리케이션이 휴대폰이 잠자기모드로 전환하지 않게 설정할 수 있도록 허용합니다.</p>
<p>소셜 정보 읽기</p> <p>어플리케이션이 내 디바이스에 저장된 모든 연락처(주소) 데이터를 읽을 수 있도록 허용합니다. 악성 어플리케이션이 이를 이용해 사용자 데이터를 다른 사람에게 전송할 수 있습니다.</p>

다.
<p>내 개인정보</p> <p>애플리케이션이 친구나 동료의 일정을 포함하여 디바이스에 저장된 달력의 모든 일정을 읽을 수 있도록 허용합니다. 애플리케이션이 기밀이나 중요한 정보를 포함한 달력의 데이터를 공유하거나 저장할 수 있습니다.</p>
<p>저장소</p> <p>애플리케이션이 내장메모리에 데이터를 쓸 수 있도록 허용합니다.</p>
<p>저장소</p> <p>애플리케이션이 디바이스에 저장된 콘텐츠를 읽을 수 있도록 허용합니다.</p>
<p>내 메시지</p> <p>애플리케이션이 문자메시지를 보낼 수 있도록 허용합니다. 악성 애플리케이션이 이를 이용해 사용자 동의 없이 메시지를 발송하여 추가요금을 발생시킬 수도 있습니다.</p>
<p>내 계정</p> <p>애플리케이션이 휴대폰에 저장되어 있는 계정목록에 접근할 수 있도록 허용합니다.</p>
<p>애플리케이션 정보 접근</p> <p>애플리케이션이 최근 또는 현재 진행 중인 작업에 관한 정보를 얻을 수 있도록 허용합니다. 악성 애플리케이션이 이를 이용해 다른 애플리케이션에 관한 개인정보를 수집할 수 있습니다.</p>
<p>동기화 설정</p> <p>애플리케이션이 동기화 실행날짜와 같은 동기화 정보를 읽을 수 있도록 허용합니다.</p>

라. 그러나 피고 회사는 원고의 운전 미숙 등을 이유로 위 요청을 모두 거절하고, 2015. 4월경까지 지속적으로 원고에게 사무실에 대기할 것을 지시하는 한편 이 사건 업무수행을 촉구하였다. 그럼에도 원고가 개인정보 침해를 이유로 이 사건 어플리케이션을 자신의 업무용 단말기에 설치할 것을 거부하면서 이 사건 업무수행을 하지 아니하자, 피고 회사는 2015. 4. 14. 원고에게 '원고가 다른 직원들과의 차별이나 개인정보보호를 이유로 업무수행을 거부하는 것은 정당한 업무지시에 불응하는 것이고, 원고의 업무수행 거부 및 근무태만은 중대한 비위행위로서 피고 회사는 징계 등 인사조치를 검토할 수 밖에 없다'는 취지의 업무수행촉구서를 전달하였다.

마. 이에 원고는 2015. 4. 30., 2015. 5. 15. 두 차례에 걸쳐 피고 회사 대표이사에 게 이 사건 업무수행을 위한 사업용 단말기를 지급해줄 것을 요구하는 내용의 전자메일 및 우편을 발송하였다.

바. 피고 회사는 2015. 5. 20. 원고가 출석한 가운데 인사위원회를 개최하여 원고가 아래와 같은 징계사유에 해당하는 행위를 하였음을 이유로 인사규정 제38조, 인사규정 시행세칙 제58조를 적용하여 정직 1월을 결정하였고(이하 '이 사건 징계처분'이라고 한다), 2015. 6. 3. 원고에게 위 인사위원회 결과를 통보하였다.

1. 성실의 의무 위반

- 혐의자(원고)는 인사규정 제26조(성실의무) 및 취업규칙 제14조(성실의 의무)에 따라 법령과 회사의 제규정을 준수하여 성실히 직무를 수행해야 함에도 2015. 1. 15.부터 업무지시된 무선품질 측정업무를 현재까지도 지속적으로 거부하고 있음

2. 조직 내 질서준중의 의무 위반

- 혐의자는 업무거부를 하는 과정 속에서 해당 팀장이 업무참여를 당부하는 면담을 수 차례 진행하였고, 회사로부터 업무수행 촉구이행서를 받았음에도 현재까지 업무수행을 거부하며 CEO에게 항의성 내용증명 문건을 보내는 등 조직질서에 위배되는 행위를 하였음

사. 원고는 이에 불복하여 재심신청을 하였으나, 피고 회사는 2015. 7. 3. 중앙인사위원회를 개최하여 원고의 재심신청을 기각한다는 결정을 하였고, 같은 날 원고에게 위 중앙위원회 결과를 통보하였다.

아. 피고 회사는 위 정직 1월의 기간이 경과한 후 2015. 7. 3. 인사규정 제40조의2 제1항에 의거하여 원고를 경기업무지원부 경기지원5팀에서 경기업무지원부 경기지원 10팀으로 전보발령하였다(이하 '이 사건 전직명령'이라고 한다).

자. 이 사건과 관련된 피고 회사의 취업규칙, 인사규정 및 인사규정세칙과 개인정보

보호법 규정은 별지 관련규정과 같다.

[인정근거] 다툼이 없는 사실, 갑 제1 내지 8, 19, 33, 36호증, 을 제1 내지 13, 16호증 (가지번호 있는 것은 가지번호 포함), 변론 전체의 취지

2. 당사자들의 주장

가. 원고의 주장

(1) 이 사건 징계처분 무효확인 부분

피고 회사의 이 사건 업무지시는 다음과 같이 개인정보 보호법을 위반한 것이므로 원고가 이를 거부하였다는 것만으로 이를 징계사유로 삼을 수 없다.

① 이 사건 업무수행을 위해서는 이 사건 애플리케이션의 설치가 필수적인데, 설치과정에서 개인정보의 수집에 관한 동의절차가 있기는 하나, 그에 관한 동의를 거부할 경우 이 사건 애플리케이션의 설치가 불가능하여 결국 이 사건 업무수행이 불가능하게 된다. 이는 실질적으로 원고의 개인정보 수집에 관한 동의권을 보장하지 아니한 것으로 개인정보 보호법 제15조를 위반한 것이다.

② 이 사건 애플리케이션은 필요최소한의 범위를 넘어 원고의 업무용 단말기에 저장된 모든 정보를 접근대상으로 삼고 있을 뿐만 아니라, 필요한 최소한의 정보 이외의 개인정보 수집에는 동의하지 아니할 수 있음을 구체적으로 알리고 이를 수집하여야 함에도 그러한 고지절차를 거치지 아니하였고, 원고가 이 사건 애플리케이션의 설치에 관한 동의를 하지 않음을 이유로 피고 회사는 원고에게 따로 사업용 단말기를 지급하지 아니하였으므로, 이는 개인정보 보호법 제16조를 위반한 것이다.

③ 이 사건 애플리케이션의 설치과정에서 각각의 개인정보항목에 대한 개별적 동의절차가 없었으므로, 이는 개인정보 보호법 제22조 제1항을 위반한 것이다.

또한 원고가 피고 대표이사에게 이 사건 업무수행을 위한 사업용 단말기를 지급해줄 것을 요구하는 내용의 전자메일 및 우편을 발송한 것은 위법·부당한 이 사건 업무지시에 대한 정당한 요구이므로, 이 또한 징계사유가 될 수 없다.

따라서 이 사건 징계처분은 정당한 징계사유 없이 이루어져 위법한 것으로 무효이다.

(2) 이 사건 전직명령 무효확인 부분

이 사건 징계처분이 무효인 이상, 인사규정 제40조의2 제1항에 따라 이루어진 이 사건 전직명령은 무효일 뿐만 아니라, 이 사건 전직명령은 징계로서의 성격을 가지고 있음에도 징계절차를 준수하지 않아 그 절차적 정당성이 인정되지 아니한다. 만약 이 사건 전직명령이 단순한 인사명령의 일종이라고 하더라도, 이 사건 전직명령에 관한 피고 회사의 업무상 필요성과 이 사건 전직명령에 따른 원고의 생활상 불이익을 비교衡量해 볼 때, 원고의 생활상 불이익이 훨씬 크므로, 이 사건 전직명령은 부당하다.

(3) 임금 청구 부분

이 사건 징계처분이 무효인 이상, 피고 회사는 원고에게 이 사건 징계처분으로 인한 임금의 차액인 2,405,163원 및 이에 대한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

나. 피고 회사의 주장

(1) 이 사건 징계처분 무효확인 부분

이 사건 업무지시는 피고 회사가 원고에게 지급한 업무용 단말기를 통하여 수행할 것을 지시한 것인데, 업무용 단말기는 그 명목이 피고 회사로 되어 있을 뿐만 아니라, 업무에 사용될 목적으로 제공된 이상 적어도 근무시간 중에는 직원이 업무를 위한 사용 요구를 거부할 수 없다. 그리고 이 사건 애플리케이션이 수집하는 정보는 개인정

보에 해당하지 않거나, 개인정보와 관련된 것이 있다고 하더라도 피고 회사는 개인정보 보호법을 모두 준수하였다. 피고 회사는 원고에게 이 사건 애플리케이션이 필요 이상의 개인정보가 무분별하게 수집되는 일이 없음을 설명하였을 뿐만 아니라, 원고 소속의 업무지원단 팀장이 공단말기를 지급하면서까지 원고에게 이 사건 업무수행을 촉구하였으나, 원고는 정당한 이유 없이 이 사건 업무수행을 거부하였다. 또한 원고는 부당하게 이 사건 업무수행을 거부하면서 피고 대표이사에게 항의성 전자메일 및 우편을 보낸 것은 조직 내 질서 존중의무를 위반한 것이다. 따라서 원고의 위와 같은 행위들은 인사규정상 징계사유에 해당하고, 원고의 징계전력 및 이 사건 업무수행의 거부가 고의적으로 행하여진 것을 감안하면 이 사건 징계처분의 징계양정 또한 타당하다. 따라서 이 사건 징계처분은 적법하다.

(2) 이 사건 전직명령 무효확인 부분

인사규정 제40조의2 제1항에 의거하여 행하여진 이 사건 전직명령은 피고 회사가 징계를 받은 직원에 대하여 업무상 필요한 범위 내에서 이루어진 인사정책에 따른 것으로 정당한 인사권 행사에 따른 인사명령일 뿐이이고, 이 사건 전직명령에 따른 원고의 생활상 불이익은 그리 크지 아니하다. 따라서 이 사건 전직명령은 정당하다.

(3) 임금 청구 부분

이 사건 징계처분이 적법한 이상, 원고의 임금 청구는 이유 없다.

3. 판단

가. 이 사건 징계처분 무효확인 부분에 관한 판단

(1) 성실의무 위반 징계사유 부분

(가) 업무용 단말기에 저장된 개인정보 또는 업무용 단말기를 통하여 알 수 있는

개인정보가 개인정보 보호법의 보호대상인지 여부

원고는, 원고가 사용하는 업무용 단말기 내에 저장된 원고의 개인정보에 관한 권리가 침해된다는 이유로 이 사건 업무수행을 거부한 것이 정당하다고 주장한다. 이에 대하여 피고 회사는 원고가 사용하는 업무용 단말기는 업무 용도의 목적으로 제공되었으므로 원고가 이 사건 업무수행을 거부할 수 없다는 취지로 주장한다. 결국 원고와 피고 회사의 주장은 원고가 사용하고 있는 업무용 단말기 내에 저장된 원고의 개인정보 또는 업무용 단말기를 통하여 알 수 있는 개인정보가 개인정보 보호법의 보호대상에 해당하는지 여부에 관한 것이라고 할 수 있다. 따라서 원고가 사용하고 있는 업무용 단말기 내에 저장된 원고의 개인정보 또는 업무용 단말기를 통하여 알 수 있는 원고의 개인정보가 개인정보 보호법의 보호대상인지 여부를 먼저 판단한 다음, 이 사건 업무지시의 개인정보 보호법 위반 여부를 판단하도록 한다.

살피건대, 피고 회사가 원고에게 지급한 업무용 단말기는 업무 지원을 목적으로 하고 있고, 그 명목이 피고 회사로 되어 있으며, 단말기 일부 금액 및 통신비 전액을 피고 회사가 부담하고 있는 사실은 당사자 사이에 다툼이 없다. 그러나 한편 앞서 본 바와 같이 위 업무용 단말기는 피고 회사의 노사간의 단체교섭을 통하여 임금 분야와 관련하여 피고 회사가 피고 회사의 업무 구분의 제한 없이 통신보조비를 전액 지원하기로 합의함에 따라 지급된 것으로 임금보전적·복리후생적 성격이 있는 점, 업무용 단말기에 실사용자를 등록하도록 하고 있고, 지원 조건에 있어서도 직원 본인이 사용하는 것 이외에 다른 제한 조건이 없을 뿐만 아니라, 피고 회사 직원들이 업무용 단말기를 사실상 개인용으로 사용하고 있고, 피고 회사 또한 그러한 사용을 허용하고 있는 것으로 보이는 점 등을 종합하면, 원고에게 제공된 업무용 단말기에 업무 목적이 있다

는 이유만으로 원고가 사용하고 있는 업무용 단말기 내에 저장된 원고의 개인정보 또는 위 업무용 단말기를 통하여 알 수 있는 원고의 개인정보가 개인정보 보호법의 보호 대상이 아니라고는 할 수 없다.

(나) 이 사건 업무지시가 개인정보 보호법에 위배되는 것인지 여부

살피건대, 갑 제6호증, 을 제22호증의 각 영상, 이 법원의 주식회사 안랩에 대한 감정축탁결과 및 변론 전체의 취지에 의하면, 이 사건 애플리케이션이 설치되면서 이 사건 애플리케이션이 실행되기 위해서 필요한 접근권한의 내용이 표시되고, 이후 개인정보의 수집 및 이용목적에 동의 여부를 묻는 내용이 표시되는 사실, 동의 여부를 묻는 내용에는 피고 회사 무선통신망 분석을 위하여 최소한의 필요절차로 개인정보를 수집하고 이를 전송한다는 내용과 함께 수집하는 항목 및 수집되는 정보의 보관기간이 명시되어 있고, 그 아래에 '동의를 거부할 권리가 있으나, 거부시 어플리케이션의 설치 및 관련 업무가 불가능합니다'라는 문구가 포함되어 있는 사실, 이 사건 애플리케이션이 실행되면서 수집·전송된 정보는 전화번호, 단말기정보, 위치정보, 측정시간, 네트워크 정보, LTE 정보 등인 사실을 인정할 수 있고, 위 인정사실과 을 제22호증의 영상 및 변론 전체의 취지에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정, 즉 ① 이 사건 애플리케이션의 실행을 위하여 업무용 단말기 내 상당한 범위의 개인정보에 접근할 수 있는 권한이 요구되기는 하나, 위 접근권한은 이 사건 업무를 위하여 필요한 것으로 보이는 점, ② 이 사건 애플리케이션이 접근하는 정보 이외에 이 사건 어플리케이션이 실제 수집·전송하는 정보는 전화번호, 단말기정보, 위치정보, 측정시간, 네트워크 정보, LTE 정보 등인데, 개인정보의 수집 및 이용목적에 동의 여부를 묻는 내용에서 표시된 수집하는 항목과 일치하고, 위와 같이 수집된 정보는 이 사건 업무를 위하여 필요한 것들인 점,

③ 이 사건 애플리케이션이 이 사건 업무에 필요한 위와 같은 정보 이외의 다른 개인 정보를 수집한다고 인정할 다른 자료가 없는 점, ④ 개인정보 보호법 제22조 제1항의 '각각의 동의 사항'은 규정 취지 및 형식으로 볼 때 수집·이용 동의(같은 법 제15조 제1항 제1호), 제3자 제공 동의(제17조 제1항 제1호), 국외 제3자 제공 동의(제17조 제3항), 목적외 이용·제공 동의(제18조 제2항 제1호), 마케팅 목적 처리 동의(제22조 제3항), 법정대리인의 동의(제22조 제5항), 민감 정보 처리 동의(제23조 제1항 제1호), 고유식별 처리 동의(제24조 제1항 제1호)에 관한 사항이라고 볼 것인데, 이 사건 애플리케이션의 경우 개인정보의 수집·이용만을 위한 것인 점, ⑤ 원고는 개인정보의 수집에 관한 동의를 거부할 경우 결국 이 사건 업무수행이 불가능하게 되어 실질적으로 개인정보 수집에 관한 동의권을 보장하지 않은 것이라고 주장하나, 이는 아래에서 보는 바와 같이 동의 거부에 따른 불이익으로서의 징계처분에 실제적 하자가 있는지 여부의 판단문제로 볼 것이지, 동의권을 보장하지 않은 것이라고 평가하기는 어려운 점 등을 종합하면, 이 사건 업무지시가 자체로서 개인정보 보호법이 정하고 있는 동의절차 및 범위를 위배하였다고 보기는 어렵다.

(다) 개인정보보호권과 업무지시권의 이익형량

1) 근로자의 개인정보자기결정권

사람은 개인정보자기결정권을 가지고 있는데, 이는 자신에 관한 정보가 언제 누구에게 어느 범위까지 알려지고 또 이용되도록 할 것인지를 그 정보주체가 스스로 결정할 수 있는 권리이다. 즉 정보주체가 개인정보의 공개와 이용에 관하여 스스로 결정할 권리를 말한다. 개인정보자기결정권의 보호대상이 되는 개인정보는 개인의 신체, 신념, 사회적 지위, 신분 등과 같이 개인의 인격주체성을 특징짓는 사항으로서 그 개인

의 동일성을 식별할 수 있게 하는 일체의 정보라고 할 수 있고, 반드시 내밀한 영역이 나 사사(私事)의 영역에 속하는 정보에 국한되지 않고 공적 생활에서 형성되었거나 이미 공개된 개인정보까지 포함한다. 또한 그러한 개인정보를 대상으로 한 조사·수집·보관·처리·이용 등의 행위는 모두 원칙적으로 개인정보자기결정권에 대한 제한에 해당한다. 개인정보자기결정권은 헌법 제17조의 사생활의 비밀과 자유, 헌법 제10조 제1문의 인간의 존엄과 가치 및 행복추구권, 그 밖에 헌법상의 국민주권의 원리, 자유민주적 기본질서 등을 이념적 기초로 하는 독자적 기본권으로서 헌법에 명시되지 아니한 기본권이다(헌법재판소 2005. 5. 26. 선고 99헌마513, 2004헌마190(병합) 결정, 헌법재판소 2009. 10. 29. 선고 2008헌마257 결정 등 참조).

이 사건의 경우 피고 회사가 원고에게 원고가 사실상 개인용으로 사용하도록 허용되어진 업무용 단말기를 통하여 이 사건 애플리케이션을 설치하도록 요구받았고, 이 사건 애플리케이션의 실행을 위하여 업무용 단말기 내의 상당한 범위의 개인정보에 접근할 수 있는 권한이 요구되고 있음은 앞서 본 바와 같은바, 이러한 접근권한의 요구는 개인정보를 대상으로 한 조사·수집·보관·처리·이용과 같이 원고의 개인정보자기결정권에 대한 제한에 해당한다고 할 것이다¹⁾. 한편 과학기술의 진보에 따라 기업의 근로감시활동이 전자장비와 결합한 채 확대됨에 따라 근로자의 인격권 내지 사생활 침해우려가 고조되고 있는 현실적인 상황과 애플리케이션을 이용하는 대다수의 이용자가 서비스 제공자가 본인 단말기의 정보를 얼마나 수집하고 어디까지 활용할 수 있는지 정확히 알지 못하는 현실을 고려하면, 근로자는 가능한 한 개인정보자기결정권의 침해방지를 위하여 업무수행의 과정, 방법 또는 정도 등과 관련하여 보호받아야 할 자

1) 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률이 2016. 3. 22. 법률 제14080호로 개정되면서, 제22조의2(접근권한에 대한 동의)의 신설을 통하여 이동통신단말장치 내 접근권한과 관련한 이용자 보호를 위한 구체적인 법적 규율이 마련되었다.

신의 개인정보자기결정권을 사용자가 존중해 줄 것을 요구할 수 있다고 보아야 할 것이다.

2) 사용자의 재산권, 영업의 자유 및 업무지시권과 비교형량의 필요성

한편, 근로자가 개인정보자기결정권을 가지는 것처럼 사용자 또한 이에 대응하는 권리로서 헌법질서에 따른 재산권, 영업의 자유를 가질 뿐만 아니라, 이를 토대로 근로자에 대한 업무지시권을 가진다고 할 것인바, 근로관계의 양 당사자인 사용자와 근로자는 위와 같이 대립·상충되는 권리관계에 놓여 있게 된다고 할 것이다. 결국 이와 같은 권리관계 상황에서 근로자의 업무지시 불이행이 성실의무 위반의 징계사유가 되는지 여부는 사용자와 근로자의 대립되는 이해관계의 이익형량에 따라 결정된다고 보아야 한다. 이러한 이익형량을 통해 근로자의 개인정보자기결정권의 제한이라는 불이익이 더 크다고 판단되는 경우에는 비록 사용자의 업무지시가 적법한 것이라고 하더라도 근로자가 개인정보자기결정권의 제한에 관한 동의를 거부하였다는 이유만으로 이를 징계처분할 수 없고, 반대로 사용자의 업무지시의 필요성이 더 크다고 판단될 때에는 근로자의 동의거부로 인한 업무지시 불이행은 성실의무 위반의 징계사유로 삼을 수 있다고 봄이 상당하다.

3) 성실의무 위반의 징계사유 존부

이 사건으로 돌아와 보건대, 앞서 본 기초사실과 갑 제35, 37호증, 을 제3, 5, 6, 25 내지 32호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지에 의하여 알 수 있는 아래와 같은 사정들을 고려하면, 비록 이 사건 업무지시가 앞서 본 바와 같이 개인정보 보호법을 위배하지 않은 것이었고, 통신서비스업 등을 목적으로 하는 피고 회사로서 무선품질 측정업무 자체가 당연히 필요하였다고 하더라도, 원고가 이 사건 애플리케이션의 설치

를 거절하여 이 사건 업무수행을 하지 못하였다는 것만으로 성실의무 위반이라는 징계 사유가 있다고 볼 수 없고, 달리 피고 회사의 이 사건 업무지시의 필요성이 원고의 개인정보자기결정권에 대한 제한의 불이익보다 더 크다고 볼 수 없다.

① 피고 회사가 업무지원단 직원들을 대상으로 한 이 사건 애플리케이션에 관한 교육에서 전송되는 정보에 관한 내용이 있기는 하나, 실제 이 사건 애플리케이션을 설치할 당시 전송되는 정보의 범위 이외의 업무용 단말기 내 상당한 범위의 개인정보에 접근할 수 있는 권한이 요구된다는 공지가 반복되었고, 위 공지 내용에 따르면 이 사건 업무와는 무관한 개인정보에 관한 수집이 발생할 수도 있다는 우려를 낳기에 충분하다.

② 피고 회사가 업무지원단 팀장을 통하여 필요최소한도의 개인정보만을 수집한다고 설명하는 절차를 취하기는 하였으나, 이는 교육내용과 같은 수준의 반복 및 이 사건 업무수행의 반복된 촉구에 그쳤고, 원고와 피고 회사 사이의 신뢰관계가 그리 좋은 상황이 아니었음에도 불구하고, 보다 설득력 있거나 객관적인 근거를 제시한다든가의 조치가 없었다.

③ 업무용·사업용 회선(무선) 및 단말기 지원업무 운영지침에 따르면, 업무용 단말기의 경우는 일반적인 임직원의 업무 지원을 목적으로 하고 있고, 사업용 단말기의 경우는 각 부서업무(TEST, 시연 등)을 그 목적으로 하고 있을 뿐만 아니라, 그 용도에 망 품질 TEST를 포함하고 있으며, 실제로 피고 회사가 안드로이드 OS 기반이 아닌 다른 OS 기반의 이동통신단말기를 업무용 단말기로 보유하고 있던 업무지원단 직원에게는 이 사건 업무수행을 위하여 사업용 단말기를 지원한 것을 고려하면, 피고 회사가 이 사건 업무를 위하여 사업용 단말기를 지원하는 것이 위 운영지침

에도 부합할 뿐만 아니라, 개인정보 침해를 우려하는 원고에게 사업용 단말기를 지급함으로써 간단히 피고 회사와 원고 사이의 대립문제를 해결할 수 있었을 것으로 보이고, 달리 피고 회사가 사업용 단말기를 지급하는 것이 상당히 곤란하거나 불가능한 상황이었다는 것으로 보이지도 않는다. 따라서 사업용 단말기의 지급을 구하는 원고의 요구가 부당하다고 할 수 없다.

④ 이 사건 업무지시 당시 업무지원단 소속 직원들의 업무로는 이 사건 업무 이외에 그룹사 상품판매, 임대단말 회수업무가 있었는데, 원고가 이 사건 업무 이외에 임대단말 회수 업무를 부여해줄 것을 요청하였음에도 불구하고, 피고 회사는 원고의 요청을 거절한 채 이 사건 징계처분시까지 여러 달 동안 원고를 사무실에 대기시키면서까지 이 사건 업무만을 수행할 것을 요구하였다. 피고 회사는 원고가 여성인데다가 운전이 미숙하다는 이유로 원고의 요청을 거절한 것으로 타당한 이유가 있다고 주장하나, 임대단말 회수 업무와 이 사건 업무는 언제든지 대체적으로 인력을 투입할 수 있는 성질의 업무이고, 달리 전문성을 요하는 것으로 보이지 아니한다. 나아가 피고 회사는 원고 이외에 이 사건 업무를 수행하고자 하는 다른 업무지원단 직원을 찾아보려는 노력을 전혀 하지 아니하였고, 이 사건 업무가 2015. 12월말까지 수행되고 종료된 이후 업무지원단의 업무로 그룹사 상품판매와 임대단말 회수 업무가 남게 됨에 따라 현재 원고가 임대단말 회수업무를 수행하고 있는 것으로 보인다. 이러한 사정들을 고려하면, 피고 회사가 원고의 요청을 거절한 것이 정당하다고 보이지는 아니하고, 오히려 원고를 징계처분하기 위해 이 사건 업무만을 수행할 것을 강요한 것으로 볼 여지도 있다.

⑤ 피고 회사는 원고에게 공단말기를 구해주면서 이 사건 업무를 수행할 것을 권고한 사실이 있다. 이는 원고의 업무용 단말기에 있는 유심칩을 꺼내어 공단말기

에 갈아 끼워가면서 업무를 수행하라는 취지라고 할 것인바, 유심칩에 저장된 개인정보에 관한 접근권한 및 유출 우려의 문제가 여전히 남아 있어 온전한 해결방법이라고 볼 수 없고, 기왕 공단말기를 지급할 것이라면 이에 더하여 유심칩까지 함께 지급하는 것이 기술적으로나 비용 면에서 전혀 어려운 것이라고 할 수 없다.

(라) 소결

이상에서 살핀 바와 같이 피고 회사의 이 사건 업무지시의 필요성이 원고의 개인정보자기결정권에 대한 제한의 불이익보다 더 크다고 볼 수 없으므로 피고 회사가 주장하는 성실의무 위반의 징계사유가 존재한다고 보기 어렵고, 그 밖에 원고가 성실의무를 위반하였다거나 그 밖의 법령이나 피고 회사의 복무규정 및 인사규정에 위반되었다고 보기도 어렵다.

(2) 조직 내 질서준중 의무 위반 징계사유 부분

앞서 본 바와 같이 피고 회사가 주장하는 성실의무 위반의 징계사유가 존재한다고 보기 어렵고, 위 기초사실과 갑 제8호증, 갑 제36호증의1, 2, 을 제5, 6호증의 각 기재 및 변론 전체의 취지에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정, 즉 ① 원고가 업무지원단의 책임자에게 여러 차례 사업용 단말기를 지원해 주거나, 임대단말 회수업무로 전환하여 달라고 요청하였던 점, ② 원고의 위와 같은 거듭된 요구가 번번히 거절되자, 원고는 피고 대표이사에게 사업용 단말기를 지원해 줄 것을 요청하는 전자메일 및 우편을 보내게 된 점, ③ 원고가 발송한 전자메일 및 우편의 내용에는 사업용 단말기를 지원해줄 것을 요구하는 내용 이외에 여타 다른 내용을 찾아보기 어려운 점 등을 종합하면, 피고 회사가 주장하는 조직 내 질서준중 의무 위반의 징계사유가 존재한다고 보기 어렵고, 그 밖에 원고가 허위사실 유포 등 회사질서에 악영향을 주는 행위를 하였

다거나 기타 조직 내 질서 존중의무 위반하였다고 보기도 어렵다.

(3) 소결

따라서 이 사건 징계처분에는 피고 회사가 주장하는 징계사유가 존재한다고 볼 수 없으므로, 이 사건 징계처분은 그 효력을 인정할 수 없을 만한 중대한 하자가 있다고 할 것인바, 이 사건 징계처분은 효력이 없다. 또한 이 사건 징계처분에 의하여 그 직무에서 배제되고 그 기간 동안 감봉 및 승진 또는 승급에서의 불이익을 입게 되는 원고로서는 위와 같이 하자 있는 징계처분의 무효 확인을 받는 것이 현재의 권리에 현존하는 위험이나 불안을 제거하기 위한 유효·적절한 수단이라고 할 것이므로 확인의 이익도 인정된다.

나. 이 사건 전직명령 무효확인 부분에 관한 판단

근로자에 대한 전보나 전직은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 내에서는 상당한 재량을 인정하여야 할 것이지만, 그것이 근로기준법 등에 위반하거나 권리남용에 해당하는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 허용되지 않는다고 할 것인바, 전직처분이 정당한 인사권의 범위 내에 속하는지 여부는 전직명령의 업무상의 필요성과 전직에 따른 근로자의 생활상의 불이익과의 비교 교량, 근로자 본인과의 협의 등 전직명령을 하는 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지의 여부 등에 의하여 결정되어야 한다(대법원 1997. 12. 12. 선고 97다36316 판결, 대법원 2009. 4. 23. 선고 2007두20157 판결 등 참조).

살피건대, 이 사건 징계처분은 중대한 하자로 인하여 효력이 없음은 앞서 본 바와 같으므로, 원고에게 피고 회사가 주장하는 이 사건 전직명령의 원인사유가 있다고 볼 수 없고, 을 제14, 15, 19, 20, 21호증의 각 기재만으로는 이 사건 전직명령을 할 업무

상 필요성이 있었음을 인정하기 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

오히려 이 사건 전직명령은 그 과정에 있어서도 원고에게 신의칙상 요구되는 사전 통보나 의사 반영의 기회를 제공하지 않는 등 필요성의 범위를 일탈한 인사권의 남용에 해당된다.

따라서 이 사건 전직명령은 무효이고, 피고 회사가 이 사건 전직명령의 유효성을 다투고 있는 이상 그 확인의 이익 또한 존재한다.

다. 임금 청구 부분에 관한 판단

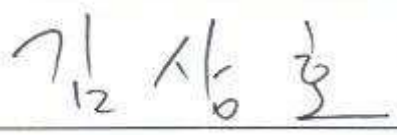



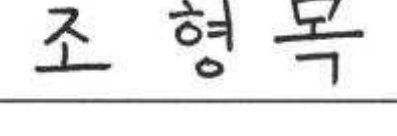

앞서 본 바와 같이 이 사건 징계처분은 중대한 하자로 인하여 무효이므로, 피고 회사는 원고에게 정직기간 동안 받지 못한 임금을 지급할 의무가 있고, 갑 제21 내지 26 호증(가지번호 있는 것은 가지번호 포함)의 각 기재 및 변론 전체의 취지에 의하면, 원고가 1개월의 정직기간 동안 받지 못한 임금액이 2,405,163원(= 정기급여 차액 1,748,380원(2015. 6월 정기급여 차액 1,635,340원 + 2015. 7월 정기급여 차액 113,040원) + 급식통근비 차액 345,000원(2015. 6월 급식통근비 차액 319,000원 + 2015. 7월 급식통근비 차액 26,000원) + 2015. 12. 24. 임금인상소급액 차액 101,423원 + 2015. 12. 24. 기타지급 차액 91,460원 + 2016. 1. 25. 특별성과급 차액 118,900원)인 사실이 인정된다.

따라서 피고 회사는 원고에게 위 2,405,163원 및 그 중 정기급여 차액 및 급식통근비 차액 합계 2,093,380원에 대하여는 각 임금 지급의무 발생 이후로 원고가 구하는 이 사건 소장부분 송달 다음날인 2015. 11. 3.부터, 2015. 12. 24.자 임금인상소급액 및 기타지급 차액 합계 192,883원에 대하여는 위 소급액 및 기타지급의 각 지급일 다음날인 2015. 12. 25.부터, 2016. 1. 25.자 특별성과급 차액 118,900원에 대하여는 위 특별

성과급 지급일 다음날인 2016. 12. 26.부터 피고 회사가 이행의무의 존부 및 범위에 관하여 항쟁함이 상당하다고 인정되는 이 판결선고일인 2017. 4. 4.까지는 상법이 정하는 연 6%의, 그 다음날부터 다 갚는 날까지 소송촉진 등에 관한 특례법이 정하는 연 15%의 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다(원고는 지연손해금과 관련하여 미지급 차액 전부에 대하여 이 사건 소장부분 송달 다음날부터의 지연손해금을 구하고 있으나, 정기급여 차액 및 급식통근비 차액을 제외한 나머지 임금의 지급일은 이 사건 소장부분 송달 다음날보다 이후이므로, 원고의 이 부분 청구는 기각한다).

4. 결론

그렇다면, 원고의 청구는 위 인정범위 내에서 이유 있어 이를 인용하고, 나머지 청구는 이유 없어 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장	판사	김상호		
	판사	손승우		
	판사	조형목		

● 취업규칙

제14조(성실의 의무) ① 직원은 법령과 회사의 제규정 및 복무상 명령을 준수하여 성실히 직무를 수행하여야 한다.

제18조(질서유지) ① 직원은 조직 내 질서를 존중하여야 한다.

제54조(징계) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 징계를 요구하여야 하며, 징계의결의 결과에 따라 인사권자는 징계처분을 하여야 한다.

1. 이 규칙, 회사의 제규정 또는 법령을 위반하였을 때
2. 직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 때
3. 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때

제55조(징계의 종류) 징계는 해임, 정직, 감봉, 견책으로 구분한다.

● 인사규정

제29조(성실의무) 회사의 직원은 법령과 규정을 준수하며, 성실히 직무를 수행하여야 한다.

제38조(징계사유) 직원이 다음 각 호의 1에 해당하는 경우에는 징계를 요구하여야 하며, 징계의결의 결과에 따라 인사권자는 징계처분을 하여야 한다.

1. 이 규정 또는 법령을 위반하였을 때
2. 직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 때
3. 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때

제39조(징계의 종류) ① 징계는 해임, 정직, 감봉, 견책으로 구분한다.

제40조(징계의 효력) ① 정직은 1월 이상 6월 이하의 기간으로 한다.

제40조의2(징계에 의한 전보) ① 인사권자는 징계처분 또는 비위행위와 관련하여 직장질서 유

지나 회복, 근로자간의 인화, 조직분위기 쇠신 또는 기타 이에 준하는 사유가 인정되는 경우에는 징계처분 후 또는 징계처분 전이라도 징계처분과는 별도로 당해 직원을 타 부서로 전보할 수 있다.

● **인수규정 시행세칙**

제58조(징계양정기준) ① 징계요구권자가 제56조의 규정에 의하여 징계의결을 요구하거나 위원회가 징계의결을 할 때의 징계사유는 "별표2"에 의하며, 징계양정기준은 "별표3"에 의한다.

(별표2) 징계사유

구분	징계사유	징계가능범위	비고
유형B	3. 성실의 의무 위반 가. 복무위반 등 직무태만 나. 기타 법령 또는 사규 위반 행위 등 성실 의무 위반	해임 ~ 견책	
	4. 조직 내 질서 존중의 의무 위반 가. 직무명령 불이행 나. 허위사실 유포 등 회사질서에 악영향을 주는 행위 다. 기타 조직 내 질서 존중의무 위반	해임 ~ 견책	

(별표3) 징계양정기준

[유형B]

구분	비위의 도		
	비위의 도가 중하고		비위의 도가 경하고
고의	해임 또는 정직		정직 또는 감봉
과실	중과실	정직 또는 감봉	감봉 또는 견책
	경과실	감봉 또는 견책	견책

● **개인정보 보호법**

제15조(개인정보의 수집·이용)

① 개인정보처리자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개인정보를 수집할 수 있으며 그 수집 목적의 범위에서 이용할 수 있다.

1. 정보주체의 동의를 받은 경우
2. 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우
3. 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우
4. 정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우
5. 정보주체 또는 그 법정대리인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있거나 주소불명 등으로 사전 동의를 받을 수 없는 경우로서 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우
6. 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우. 이 경우 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우에 한한다.

② 개인정보처리자는 제1항 제1호에 따른 동의를 받을 때에는 다음 각 호의 사항을 정보주체에게 알려야 한다. 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 변경하는 경우에도 이를 알리고 동의를 받아야 한다.

1. 개인정보의 수집·이용 목적
2. 수집하려는 개인정보의 항목
3. 개인정보의 보유 및 이용 기간
4. 동의를 거부할 권리가 있다는 사실 및 동의 거부에 따른 불이익이 있는 경우에는 그 불이익의 내용

제16조(개인정보의 수집 제한)

① 개인정보처리자는 제15조 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하여 개인정보를 수집하는 경우

에는 그 목적에 필요한 최소한의 개인정보를 수집하여야 한다. 이 경우 최소한의 개인정보 수집이라는 입증책임은 개인정보처리자가 부담한다.

② 개인정보처리자는 정보주체의 동의를 받아 개인정보를 수집하는 경우 필요한 최소한의 정보 외의 개인정보 수집에는 동의하지 아니할 수 있다는 사실을 구체적으로 알리고 개인정보를 수집하여야 한다.

③ 개인정보처리자는 정보주체가 필요한 최소한의 정보 외의 개인정보 수집에 동의하지 아니한다는 이유로 정보주체에게 재화 또는 서비스의 제공을 거부하여서는 아니 된다.

제22조(동의를 받는 방법)

① 개인정보처리자는 이 법에 따른 개인정보의 처리에 대하여 정보주체(제5항에 따른 법정대리인을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)의 동의를 받을 때에는 각각의 동의 사항을 구분하여 정보주체가 이를 명확하게 인지할 수 있도록 알리고 각각 동의를 받아야 한다.

② 개인정보처리자는 제15조 제1항 제1호, 제17조 제1항 제1호, 제23조 제1항 제1호 및 제24조 제1항 제1호에 따라 개인정보의 처리에 대하여 정보주체의 동의를 받을 때에는 정보주체와의 계약 체결 등을 위하여 정보주체의 동의 없이 처리할 수 있는 개인정보와 정보주체의 동의가 필요한 개인정보를 구분하여야 한다. 이 경우 동의 없이 처리할 수 있는 개인정보라는 입증책임은 개인정보처리자가 부담한다.

③ 개인정보처리자는 정보주체에게 재화나 서비스를 홍보하거나 판매를 권유하기 위하여 개인정보의 처리에 대한 동의를 받으려는 때에는 정보주체가 이를 명확하게 인지할 수 있도록 알리고 동의를 받아야 한다.

④ 개인정보처리자는 정보주체가 제2항에 따라 선택적으로 동의할 수 있는 사항을 동의하지 아니하거나 제3항 및 제18조 제2항 제1호에 따른 동의를 하지 아니한다는 이유로 정보주체에게 재화 또는 서비스의 제공을 거부하여서는 아니 된다.

⑤ 개인정보처리자는 만 14세 미만 아동의 개인정보를 처리하기 위하여 이 법에 따른 동의를

받아야 할 때에는 그 법정대리인의 동의를 받아야 한다. 이 경우 법정대리인의 동의를 받기 위하여 필요한 최소한의 정보는 법정대리인의 동의 없이 해당 아동으로부터 직접 수집할 수 있다.

⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 정보주체의 동의를 받는 세부적인 방법 및 제5항에 따른 최소한의 정보의 내용에 관하여 필요한 사항은 개인정보의 수집매체 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.끝.

정본입니다.

2017. 4. 7.

수원지방법원 성남지원

법원주사 이희수



판결에 불복이 있을 때에는 이 정본을 송달받은 날(발송송달의 경우에는 발송한 날)부터 2주 이내에 상소장을 민사소송법 등 관계 법령에 따라 원심법원인 이 법원(수원지방법원 성남지원)에 제출하여야 합니다(민사소송법 제71조의 보조참가인의 경우에는 피참가인을 기준으로 상소기간을 계산함에 유의).

※ 각 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급번호조회 메뉴를 이용하거나, 담당 재판부에 대한 문의를 통하여 이 문서 하단에 표시된 발급번호를 조회하시면, 문서의 위,변조 여부를 확인하실 수 있습니다.