직장인 1인 미디어 시대 HR이 점검할 법적 사항은?

최근 세대를 막론하고 유튜버에 대한 관심이 높아지면서 직장인 유튜버의 활동 또한 증가하고 있다. 직장인들의 경우 본인의 취미활동은 물론 업무 전문성을 바탕으로 한 콘텐츠를 생산해 공유하고 있다. 하지만 회사 입장에서는 소속된 직원의 유튜버 활동을 마냥 반가워 할 수 없다. 유튜버 활동이 자칫 회사 업무에 지장을 초래하거나 직원의 품위유지의무 내지 성실의무 위반으로 이어질 수 있기 때문이다. HR에서 알아야하는 직장인의 유튜버 활동 관련 법적 이슈를 살펴보도록 하자.

지난 7월 미국 여론조사 기관 해리스 폴Harris Poll이 레고Lego와 함께 미국, 영국 등의 8~12세 어린이 3,000명을 대상으로 조사한 결과 30%의 어린이가 유튜버가 되고 싶다고 밝혔다.전 세계 어린이들의 장래희망 1순위가 유튜버로 조사될 정도로 유튜버는 선망의 대상이 되고 있다. 유튜버는 비단 어린이뿐만 아니라 직장인 사이에서도 선망의 대상이다. 취업포털 커리어에서 지난 5월 초 직장인 385명을 대상으로 직장인 유튜버에 대한 생각을 묻는 설문 조사를 한 결과 응답자의 77.1%가 직장인 유튜버에 대해 긍정적으로 생각한다고 답변했다.

직장인들이 유튜버에 열광하는 이유는?

유튜버 활동을 하는 직장인들이 증가하는 현상은 주 52시간 근무제 도입 이후 직장인들의 시간 여유가 좀 더 생긴 것도 배경이 될 것으로 보인다. 더불어, 개성과 창의성을 중시하는 최근 트렌드가 이에 한 몫 했다는 분석도 가능하다.

무엇보다도 직장인으로서 부수입을 창출할 수 있다는 점 또한 가장 큰 이유이자 유튜버가 가지고 있는 매력 중 하나이다. 최근 한국노동연구원의 실태 조사 보고서에 따르면 전업 유튜버의 월평균 소득은 536만원으로 조사됐다. 부업으로 하는 유튜버 소득은 333만원, 취미로 하는 유튜버 소득은 114만원으로 집계됐다. 방송통신진흥회의 자료에 따르면 지난해 9개월 동안 유명 1인 유튜버 수입을 조사한 결과 1위의 수입은 18억원, 2위의 수입은 16억원 등이었다. 비록 수입 규모에 편차는 있으나, 유튜버로서 성공할 경우 상당한 경제적 이익을 얻을 수 있다는 점은 직장인들을 유튜버로 뛰어들게 한다.

회사 입장에선 직장인 유튜버 반기기 힘들어

직장인이 유튜버로 활동할 경우 개성 표출, 부수입 창출 등 많은 장점을 가질 수 있다. 그러나 회사 입장에서는 소속된 직원의 유튜버 활동을 마냥 반가워 할 수는 없는 것이 현실이다. 유튜버 활동이 자칫 회사 업무에 지장을 초래하거나 직원의 품위유지의무 내지 성실의무 위반으로 이어질 것을 염려할 수밖에 없기 때문이다. 직원이 유튜버 활동 과정에서 회사의 명예·신용 등을 훼손하거나 영업비밀을 침해하는 경우 등도 문제될 수 있다.

예컨대, 직장인이 회사 내 사무실을 촬영 장소로 이용하면서 직장인의 소회, 직장 내 생활에 대처하는 노하우 등을 콘텐츠로 한 유튜브 방송을 한 것과 관련해, 그 활동이 겸직금지의무 위반, 품위유지·성실의무 위반, 회사 명예·신용 훼손, 영업비밀 침해 등에 해당하는지가 문제된 사례가 있다. 또한, 경쟁업체로 전직 후 이전 직장과 현 직장의 제품을 각각 비교·분석하는 것을 콘텐츠로 한 유튜브 방송이 전 직장에 대한 명예·신용을 훼손하거나 영업비밀을 침해하는지가 문제된 사례도 있다.

현재까지는 직장인의 유튜버 활동과 관련해 회사와 직원 사이에 법적 분쟁이 제기된 사례가 많지는 않으나, 향후 유튜버 활동이 증가하면서 이러한 유형의 분쟁이 늘어날 가능성도 높다. 그러한 분쟁을 지혜롭게 해결하기 위해서는 우선 회사와 직원이 가질 수 있는 각각의 입장을 서로 충분히 이해하고, 이를 조화롭게 해석할 필요가 있다. 특히, 직장인의 유튜버 활동과 관련해 문제될 수 있는 법적 쟁점이 무엇인지를 살펴 볼 필요가 있다.

회사 내 인사·노무 관련 쟁점

겸직금지의무 위반 여부 우선 직장인의 유튜버 활동이 겸직금지의무에 위반되는지가 문제될 수 있다. 일반적으로 겸직금지의무는 취업규칙, 근로계약 등에 규정되는 경우가 많다. 그런데, 겸직금지의무 규정은 근로관계를 규율規律하기 위해 근로계약의 내용이 되는 사항 등을 정해 놓은 것이므로, 취업규칙 등에서 금지하는 겸직 역시 근로관계 등과 관련해 영향을 미치는 행위가 대상이어야 한다. 즉, 개

인의 사생활에 속하는 영역에서의 겸직에 대해서까지 제한을 가할 수는 없다는 한계가 있다.

서울행정법원 2001. 7. 24. 선고 2001구7465 판결도 취업규칙에 '회사의 허가 없이 타 업무 및 타 직장에 종사한 자'가 징계해고사유로 규정된 사안에서 "근로자가 다른 사업을 겸직하는 것은 근로자의 개인능력에 따라 사생활의 범주에 속하는 것이므로 기업질서나 노무제공에 지장이 없는 겸직까지 전면적, 포괄적으로 금지하는 것은 부당하다"고 판시했다.

관련해 겸직금지로 인한 징계해고를 정당하다고 판단한 판결례 및 판정례들을 살펴보면, 동종·경쟁업종에 종사하는 겸직행위가 회사의 이익을 명시적으로 침해하거나 침해할 가능성이 매우 높고, 다른 비위행위의 존재도 확인된 경우들이다(중노위 2010. 10. 18.자 2010부해579 판정, 중노위 2005. 11. 30.자 2005부해580 판정, 서울고등법원 2013. 6. 28. 선고 2012누35346 판결 등). 반대로 겸직금지로 인한 징계가 정당하지 않은 것으로 인정된 사례를 살펴보면, 동종의 것으로 평가될 수 있는 업종에 종사하기는 했으나 회사가 이를 허용, 묵인한 것으로 볼 수 있는 사정이 있고, 기타 비위행위나 추가로 고려할 제반 사정도 인정되지 않은 경우들이다(중노위 2010. 7. 12.자 2010부해311 판정 등).

위 판결례 및 판정례 등에 비추어, 근로계약에 따라 금지되는 겸직인지 여부를 판단함에 있어서는 (1)겸직행위가 이루어진 생활 영역이 순수한 사생활 영역인지 아니면 기본적인 근로제공과 관련 있는 영역인지 (2)기타 겸직이 회사에 미치는 영향이 어느 정도인지 등을 종합적으로 고려해야 한다. 요컨대, 소정근로시간 내에 행하는 겸직행위의 경우 개인적인 영역에서의 겸직행위로 볼 수 없으며, 취업규칙 등의 금지규정에 따라 금지된다고 할 것이다. 소정근로시간 외에 하는 행위의 경우 일반적으로는 사생활 영역에 해당한다고 보아야 한다. 다만, 예외적으로 노무제공에 지장을 줄 정도의 장시간 겸직, 동종 또는 유사업종을 영위하는 회사에 취업하는 경우 등 근로자의 겸직이 기업질서를 문란하게 하거나 사용자의 이익을 부당하게 침해할 가능성이 있는 경우 금지 대상이 될 수 있다.

회사의 명예·신용 훼손 여부 유튜버 활동 과정에서는 회사의 명예·신용 훼손이 문제될 수도 있다. 서울행정법원 2011. 8. 25. 선고 2010구합42263 판결은 근로자가 자신의 인터넷 블로그에 인터넷 소설을 연재한 사안에서, 위 소설은 근거 없이 회사 임원들을 비방하는 내용을 담고 있고, 소설이 실제로 일어난 일을 기초로 하고 있다고 밝히고 있을 뿐만 아니라 비록 실명을 직접 언급하지는 않았지만 회사 직원이라면 그 대상자가 누구인지 쉽게 알 수 있도록 이름을 정했다면서, 그 외 다른 비위행위들도 있는 점 등을 종합적으로 고려해 이루어진 징계 해고는 정당하다고 판시했다. 따라서 유튜버 활동 과정에서 회사의 명예·신용을 훼손하는 경우라면, 그 내용과 정도 등에 따라서는 징계해고도 가능할 수 있다.

회사 영업비밀 침해 여부 유튜버 활동 과정에서는 회사 영업비밀 침해가 문제될 수도 있다. 서울고등법원 2013. 6. 28. 선고 2012누35346 판결은 원고가 회사에서 이사로 재직 중 처 명의로 개인기업을 설립해 회사의 사업목적 중 하나인 신재생에너지사업과 중복되는 사업을 추진한 사안에서, 원고는 처와 공동명의로 논문을 발표해 위 개인기업을 홍보하고 이익을 도모한 점, 논문에 포함된 설계보고서 및 실험보고서는 회사의 업무상 비밀에 해당하는 점, 업무 수행 중 취득한 지식과 정보를 활용해 겸직금지의무에 위반한 개인 사업을 추진하고 회사 비밀을 누설한 점 등에 비추어 해고는 정당하다고 판시했다. 따라서 유튜버 활동 과정에서 회사 영업비밀을 누설하는 등 그 침해

행위가 발생할 경우 그 내용과 정도 등에 따라서는 징계해고도 가능할 수 있다.

유튜버 활동이 겸직금지의무 위반, 명예·신용 훼손, 영업비밀 침해행위 등에 해당할 경우 회사가 통상 취업규칙 등에 두고 있는 품위유지의무 위반, 성실의무 위반도 문제될 수 있다.

민사 형사 관련 쟁점 사항

명예훼손과 관련해 처벌 규정을 두고 있는 정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률 제70조, 형법 제307조, 제309조 등과 관련된 형사책임이 문제될 수 있다. 법원은 법인 역시 명예훼손죄의 피해자가 될 수 있다고 판단하고 있으므로(대법원 2018. 12. 28. 선고 2018도14171 판결) 유튜버 활동 과정에서 법인인 회사의 명예를 훼손할 경우에도 위 법 위반이 문제될 수 있다. 다만, 형법 제310조는 진실한 사실로서 오로지 공공의 이익에 관한 때에는 처벌하지 않는다고 규정하고 있으므로, 유튜버 활동 과정에서의 해당 적시 내용이 사실이고 공공의 이익에 관한 때에는 형법 제310조에 의해 위법성이 조각될 수 있다. 그 외 신용훼손과 관련해 처벌 규정을 두고 있는 형법 제313조 위반이 문제될 수 있고, 영업비밀 침해 관련해 부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률 위반이 문제될 수도 있다.

형사 문제 외에도 민사상으로는 불법행위에 기한 손해배상책임이 문제될 수 있고, 문제되는 유튜버 활동의 금지 등을 구하는 가처분신청이 제기될 수도 있다.

갈등과 분쟁을 최소화하기 위한 내부기준 마련

직장인의 유튜버 활동 역시 표현의 자유, 직업선택의 자유 등의 일환으로 충분히 보장될 필요가 있다. 그 과정에서 회사와 직원 사이에 갈등과 분쟁이 유발될 수 있으나, 이는 앞서 본 바와 같은 일정한 제한 범위 내에서 양자의 입장을 조화롭게 고려해 적절히 해결할 필요가 있다. 갈등과 분쟁을 최소화하기 위해 회사는 유튜버 활동에서 문제될 수 있는 위 각 쟁점들을 고려해 허용 및 금지 범위, 예방 및 적절한 조치 등과 관련된 내부기준을 명확히 수립해 두는 것을 고려해 볼 필요가 있다.

직원으로서는 사전에 회사의 승인을 받아 유튜버 활동을 하거나, 업무에 지장을 초래하지 않는 등의 적절한 범위 내에서 활동하는 것 등을 고려해 볼 필요가 있다. 회사도 경영 내지 인사 방침 등을 유튜브 등을 통해 홍보하는 경우가 있다. 그 과정에서도 위와 같은 각종 법적 쟁점과 분쟁이 발생할 수 있다.

따라서 회사 역시 유튜브를 통한 활동 등과 관련된 각종 제한을 받는 입장이 될 수 있다는 관점에서 유튜버 활동과 관련된 직원들의 입장을 이해하려고 노력하는 한편, 직원 또한 유튜버 활동과 관련해 회사에 미칠 수 있는 영향과 회사 입장을 이해하고자 상호 노력한다면, 유튜버 활동을 통한 장점은 최대화하면서 그에 수반되는 부작용은 최소화할 수 있다. HR

하홍영
김·장 법률사무소 변호사
hongyoung.ha@kimchang.com