

공익정보제공자 보호 등에 관한 조례안

의안
번호

발의년월일 : 1996년 12월 5일

발 의 자 : 이지문의원 외 99인

1. 제 안 이 유

- 최근 서울특별시청 및 각 자치 구청과 교육청 등 수도 서울의 공직사회에서 불법과 비도적인활동이 적지 않게 일어나고 있어 이와 같은 문제를 누구보다도 잘 알고 있는 내부의 공무원중 이를 밝혀 적극적으로 시민에 봉사하고자 하는 공무원들이 있어야 함에도 불구하고 오히려 이런 공무원들이 보복을 당하고 있고,
- 대형참사를 일으킬 수 있는 지하철, 교량, 건물 등의 관리·건설 등에 종사하는 자와 시민건강과 직결된 식품의 제조에 근무하는 자들이 종사하는 분야에서 치명적인 사고위험의 정보를 알고 있으면서도 고용자나 사회의 제도적 보복을 두려워하며 아무말도 못하고 있는 현시점에 있어서
- 서울특별시 및 청치구, 교육청, 서울특별시 투자기관, 서울특별시사업에 참여하는 기업체에 근무하는 고용인이 서울특별시민의 생명과 재산보호 등 공익을 도모하기 위하여 자신의 업무와 관련된 다종의 위험에 관한 정보나 고용자 및 내부조직원의 불법적 활동에 관한 정보를 공공기관 및 기타기관에 제보하여 시민들에게 알려줄 수만 있다면 서울특별시는 크게 힘들이지 않고 대형사고를 예방하여 시민피해를 막을 수 있고 또 깨끗한 공직사회를 조성함은 물론 불필요한 예산의 낭비와 서울특별시에 대한 불신도 사전에 방지할 수 있는 바
- 또한 조순 서울시장도 작년 6.27 지방선거에서 '서울살리기 조순의 약속'이라는 공약집을 통해 '내부고발자보호조례'를 제정, 효율적인 자체감사를 위한 자기정화시스템을 구축하겠으며 그 내용으로 시행정에 관한 부정부패에 대해 누구든지 고발할 권리를 보장하고, 고발을 통해 시 재정 및 주민복지 증진에 기여한 사람은 신분보

장 뿐만 아니라 승진 또는 보상 등의 이익을 주는 메리트시스템을 구축하겠다고 하였던 바

- 서울시민의 안전과 정의를 존중하고 법을 준수하며 도덕적으로 깨끗이 살고자 공익 정보를 제공하는 자들이 결코 불이익을 당하는 일이 없도록 하기 위한 제도적 노력의 일환으로 “공익정보제공자 보호 등에 관한 조례안”을 제정하고자 하는 것임.

2. 주 요 골 자

가. 서울특별시 및 자치구, 교육청, 서울특별시 투자기관, 서울특별시사업에 참여하는 기업체에 근무하는 고용인이 서울특별시민의 생명과 재산보호 등 공익을 도모하기 위하여 자신의 업무와 관련된 다종의 위험에 관한 정보나 고용자 및 내부조직원의 불법적 활동에 관한 정보를 공공기관 및 기타 기관에 제보하는 경우 이를 보호함을 목적으로 함.

나. 공익정보를 제공받은 기관은 제공자의 동의없이 신분을 밝히거나 암시하는 행위, 또는 공익정보 제공을 이유로 고용인에게 신분상 불이익 대우를 가하는 경우에는 1천만 이하의 과태료를 부과함.

공익정보제공자 보호 등에 관한 조례안

제 1조(목적) 이 조례는 서울특별시 및 자치구, 교육청, 서울특별시 투자기관, 서울특별시 사업에 참여하는 기업체에 근무하는 고용인이 서울특별시민의 생명과 재산보호 등 공익을 도모하기 위하여 자신의 업무와 관련된 다중의 위험에 관한 정보나 고용자 및 내부조직원의 불법적 활동에 관한 정보를 공공기관 및 기타기관에 제보하는 경우 이를 보호함을 목적으로 한다.

제 2조 (용어의 정의) 이 조례에서 사용하는 용어는 다음과 같이 정의한다.

1. '고용인'이라 함은 서면 또는 구두의 고용계약하에 임금이나 기타 보수를 받고 노동력을 제공하는 자를 말한다.
2. '고용자'라 함은 한 사람 또는 그 이상의 고용인을 두고 있는 자를 말한다.
고용자는 그 대리인을 포함한다.
3. '공익정보'라 함은 다음 사항 중 하나 또는 그 이상에 관련된 것을 말한다.
 - ① 시민의 생명 또는 안전에 대한 중대한 위험, 고용인에게 그러한 일을 하도록 하는 명령
 - ② 법령 및 조례의 위반이나 위반의 혐의 또는 이러한 위반의 명령
 - ③ 대부분의 사람들에게 알고 있는 전문직업적인 윤리규정의 위반
 - ④ 법령 및 조례의 준수나 불법,부당한 활동에의 가담을 거절한다는 이유에 의한 보복
 - ⑤ 기타 공익에 중대한 영향을 미치는 사항
4. '공공기관'이라 함은 다음의 모두와 이들의 대리인을 포함한다.
 - ① 서울특별시청 및 자치구청, 위원회, 자문회의, 심의회의
 - ② 서울특별시의회 및 각 자치구의회

청문회에서의 증언 등이나 또는 이와 관련된 활동에의 참여 등의 방법을 통해 한다.

제 5조 (고용인의 의무) 고용인이 보호받기 위하여는 다음과 같은 의무를 진다.

1. 고용인은 정보제공에 있어서 그 내용이 허위라는 사실을 몰랐거나 그 사실을 모르는데 중대한 과실이 없어야 한다.
2. 고용인은 정보제공에 앞서 자신이 소속한 기관, 조직 또는 기업체의 내부 절차에 따라 공익정보에 해당되는 내용들이 시정될 수 있도록 노력을 하여야 한다.
다만 그와 같은 절차를 거치는 경우에는 그러하지 아니한다.
3. 고용인은 명백하고 신뢰할 만한 증거에 의하여 자신 또는 자신의 대리인이 공공기관이나 기타기관에 공익정보를 알리고자 하였다는 것을 입증할 수 있어야 한다.

제 6조 (신변의 보호)

1. 제4조 제 1항에 따라 공익정보를 제공받는 공공기관 또는 기타기관은 제공자의 동의 없이 그 신분을 밝히거나 암시하는 어떠한 행위도 하여서는 안된다. 조사후에도 제공자가 동의하지 않으면 그 신원이나 조사의 내용을 제3자에게 공개할 수 없다.
다만 제공자의 신원을 공개하지 아니하고는 이 조례의 목적을 달성할 수 없다고 판단되는 경우에는 그러하지 아니한다.
2. 이 조항을 위반하는 자는 10,000,000원 이하의 과태료를 부과한다.

제 7조 (신분의 보장)

1. 제 4조 제 1항 및 제 2항에 의하여 고용인이 공익정보를 제공하였거나 하려 한다는 이유로 또는 그렇게 하려는 자에게 도움을 주었다고 하여 파면, 해임, 해고, 정직, 감봉, 전보 등이나 이에 관한 위협 등 다른 어떠한 신분상의 불이익 대우도 받지 않는다.
2. 이 조항을 위반하는 자는 10,000,000원 이하의 과태료를 부과한다.

제8조 (불이익의 입증책임) 고용인이 공익정보의 제공 때문에 자신이 불이익 대우를 받았다고 주장하는 경우 소속기관, 조직 또는 기업체는 고용인이 그러한 불이익을 받지 아니

③ 국회

④ 법원

⑤ 감사원

⑥ 검찰, 경찰

5. '기타기관'이라 함은 다음의 모도와 이들의 대리인을 포함한다.

① 언론기관

② 시민단체

③ 정당

6. '정보의 제공'이라 함은 공익정보의 내용을 입증할 수 있는 정보를 알려주거나 그러한 의도를 보여주는 일체의 행위를 말한다.

7. '불이익 대우'이라 함은 고용인의 보수, 근무성적의 평가, 승진결정, 계약기간, 근무지, 근무환경, 기타 고용상의 편의 등에 부정적 영향을 주는 고용자의 일체의 행위를 말한다.

제3조(적용대상) 업무와 관련하여 알게 된 공익정보를 공공기관 및 기타 기관에게 제공하는 서울특별시사업에 참여하는 기업체 근무자들을 그 대상으로 한다.

단, 공익정보의 제공이라 할지라도 법령에 의하여 비밀을 유지할 것을 규정한 경우에는 적용되지 아니한다.

제 4조 (제공방법) 다음과 같은 방법에 의한 공익정보의 제공은 보호를 받는다.

1. 공공기관 또는 기타기관에 보고 또는 신고는 고용인 자신이 또는 그 대리인을 통하여 서면 또는 구두로 한다. 단 제공자는 성명, 주소, 직책, 연령 등 신분을 확인할 수 있는 인적사항과 더불어 조사대상, 효과적인 조사방법, 법령 및 조례위반의 구체적 증거를 함께 제시하여야 한다.

2. 국회, 서울특별시의회 및 각 자치구의회, 감사, 조사시 증언과 진술, 공청회 또는

하였다는 사실을 명백하고도 신뢰할 만한 증거를 가지고 입증하여야 한다.

제9조 (구제방법) 고용인이 고용자로부터 불이익을 대우를 받았다고 믿는 경우, 소송 또는 민원 둘 중 하나를 선택하여 구제를 받을 수 있다.

제 10조 (구제의 내용) 구제는 불이익 대우가 일어나지 않았으면 고용이 받았었을 이전의 직위에 복직, 연체임금의 지급 등 직위 관련 모든 편익을 포함한다.

제 11조 (구제의 신청) 구제를 목적으로 하는 고용인이 민원을 제기하는 경우, 이 조례의 위반이 일어난 후 또는 이 조례의 위반이 일어난 것을 안 날로부터 1년 이내에 하여야 한다.

제 12조 (조례의 효과 제한) 이 조례의 내용은 고용자와 고용인간의 단체협약이나 고용 계약 등의 내용에 의하여 제한받지 않는다.

제 13조 (고용자의 의무) 고용자는 이 조례가 규정하고 있는 권리와 의무에 대하여 고용인들이 알 수 있도록 적절한 방법으로 게시하여야 한다.

부칙: 이 조례는 공포한 날로부터 시행한다.