

## 내부비리제보자 보호등에 관한 법률

제 1 조 (목적) 이 법은 국가, 지방자치단체, 국공영기업체, 민간기업체 기타 사회단체에서 근무하는 자가 사회질서를 유지하고 공공의 이익을 도모하기 위하여 내부비리 제보 또는 공개하는 경우 이를 보호하는 것을 목적으로 한다.

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

1. '내부자'라 함은 국가, 지방자치단체, 국공영기업체, 민간기업체 기타 사회단체에 근무하고 있거나 근무하였던 자를 말한다.
2. '비리'라 함은 그 지위나 권한을 남용 또는 제반법령을 위배하여 개인의 이익을 도모하거나, 공공의 복리를 침해하거나 침해할 염려가 있는 일체의 행위를 말한다.

제 3 조 (적용대상) 내부자가 업무와 관련하여 알게된 비리를 제보하는 행위를 그 적용대상으로 한다. 다른 법령에 의하여 비밀을 유지할 것을 규정한 경우라도 공공의 이익과 비교형량하여 공개의 이익이 큰 경우에도 적용된다.

제 4 조 (적용의 예외) 내부자가 오로지 개인의 이익만을 위하여 제보하는 것이거나 그 내용이 허위라는 것을 알면서 제보하는 경우에는 이 법을 적용하지 않는다.

### 제 5 조 (제보처리기관 및 조사방법)

제1항 감사원에 내부비리조사 및 처리를 담당하는 부서를 둔다.

제2항 감사원은 제보를 접수한 날로부터 60일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만 필요하다고 판단될 경우, 그 기간을 30일 연장할 수 있다.

제3항 감사원은 제보내용과 관련된 문서 기타 자료를 보관하고 있는 기관 또는 개인에 대하여 자료의 제출을 요구하거나 그에 관한 질문서에 답변하게 하거나 구두증언을 요구할 수 있다.

제4항 감사원은 필요하다고 판단되는 경우 접수된 제보의 조사를 각 감독기관 및 관련 기관에 의뢰할 수 있다.

제5항 감사원법상 감사원의 직접 감사대상이 되지 아니하는 민간기업체 기타 사회단체의 비리에 관하여는 감사원은 해당 주무부서에 조사를 위촉하고 그 결과를 보고하게 하여야 한다.

## 제 6 조 (제보의 방법)

제1항 내부자는 업무와 관련하여 알게 된 비리를 서면 또는 구두로 감사원에 제보하여 조사를 요구할 수 있다.

제2항 제보자는 성명, 주소, 연령 등 신분을 확인할 수 있는 인적사항과 더불어 조사대상, 효과적인 조사방법, 비리행위의 구체적인 증거를 함께 제시하여야 한다.

제 7 조 (내부자의 성실의무) 내부비리제보자는 자신이 소속한 기관 또는 단체의 내부에 정하여진 방식과 절차에 따라 내부비리를 시정하도록 노력하여야 한다. 다만, 그와 같은 방식과 절차를 거치는 경우 제보행위가 불가능하여지거나 곤란하게 되어 부득이 내부절차를 거치지 못하는 경우에는 그러하지 아니하다.

## 제 8 조 (신분의 보호)

제1항 조사기관은 내부비리제보자의 동의없이 그 신분을 밝히거나 암시하여서는 아니된다. 조사후에도 제보자가 동의하지 않으면 그 신원이나 조사의 내용을 제3자에게 공개할 수 없다. 다만, 제보자의 신원을 공개하지 아니하고는 이 법의 목적을 달성할 수 없다고 판단되는 경우 제보자의 신원을 밝힐 수 있다.

제2항 감사원은 제보자의 요청에 따라 필요하다고 판단되는 경우 관할경찰서장에게 그 신분의 안전을 보호하여 줄 것을 요청하여야 한다.

## 제 9 조 (신분의 보장)

제1항 내부자는 비리를 제보하였거나 하려 한다는 이유로 해고, 정직, 감봉, 전보등 어떠한 신분상의 불이익도 받지 아니한다.

제2항 감사원은 조사기간동안 제보자에게 불이익이 가해질 우려가 있는 경우 원상회복 등 잠정적 구제조치를 할 수 있다.

제3항 조사기간동안 또는 조사후 제보자 본인이 전직등을 요구하는 경우 소속기관은 우선적으로 고려하여야 한다.

제 10 조 (불이익의 입증책임) 제보자가 신분상의 불이익을 당하였다고 주장하는 경우 소속기관에서는 제보자가 불이익을 당하지 아니하였다는 사실을 입증하여야 한다.

제 11 조 (감사원 이외의 기관에 대한 제보자의 보호) 내부자가 업무와 관련하여 알게된 비리를 국회 또는 법원에서의 증언, 수사기관에의 고소고발, 감독기관에의 신고

또는 보고, 언론기관의 제보, 열조 등의 방법으로 외부에 알려지거나 알려질 수 있는 사실에 의해 의한 보호를 감사원에 요청할 수 있다.

#### 제 12 조 (조사결과에의 처리)

제1항 조사의 결과는 제보자에게 서면으로 통보한다. 그 내용에는 조사결과 위한 사실과 이유등이 포함되어야 한다.

제2항 감사원은 조사의 결과 비리의 내용이 형사처벌의 대상이 되는 경우 관할검찰에 이를 고발하여야 하며, 비리행위자가 손해배상의 책임이 있을 경우에 이를 전상하게 할 수 있다.

제3항 조사결과에 따라 감사원은 감독기관에 대하여 비리를 시정하도록 권고할 수 있다.

#### 제 13 조 (재조사의 요구)

제1항 제보자가 감사원의 조사결과통보에 대하여 새로운 증거자료의 제출등 합리적인 이유를 들어 부정방지대책위원회에 재조사를 청구할 수 있다.

제2항 부정방지대책위원회는 재조사의 요구가 타당하다고 인정되는 경우 감사원에 재조사를 요구할 수 있다.

제 14 조 (책임의 감면) 내부비리제보자가 비리에 가담하였다 할지라도 그 징계처분을 면제하거나 그 형을 감면할 수 있다.

제 15 조 (공무원의 비리제보의무) 공무원은 내부에서 비리를 발견하였거나 직접적 또는 간접적으로 비리를 강요받거나 제의를 받은 경우 이를 즉시 고발 또는 신고하여야 한다.

제 16 조 (포상) 내부비리제보에 의하여 손실의 방지 또는 손해를 회복할 수 있게 되었거나 현저히 공익의 증진을 가져온 경우 제보자에 대한 포상을 할 수 있다.

제 17 조 (벌칙) 다음 각 호의 하나에 해당하는 자에 대하여는 3년이하의 징역 또는 10,000,000.원 이하의 벌금에 처한다.

1. 이 법에 의한 조사를 받는자로서 조사를 거부하거나 자료의 제출요구에 불응한 자

2. 의 함에 의한 위장 증거의 인멸, 증거물의 은닉으로 범수를 방해한 자
3. 제2조 제1항, 제14조를 위반한 자

## 부 칙

이 법은 공포한 날로부터 시행한다.

# 1989년 양심선언자보호법 (WHISTLEBLOWER PROTECTION ACT OF 1989)

(1989년 4월 10일 제정)

미합중국상하양원은 합동으로 이 법률을 제정한다.

## I. 개요

이 법의 개념상 '양심선언자'는 정부조직내부의 범죄와 비리를 폭로하는 공무원이다. 법 또는 대통령령에 의하여 기밀사항으로 특별히 분류되지 아니한 정보의 경우에는 공무원은 비위와 관련된 정보를 누설할 수 있다. 우리나라에서는 공무원의 이러한 폭로행위에 대한 통일된 법적 처리 방식이 아직 제도적으로 정착되지 못했다. 그것은 공무원이 국민 전체에 대한 공복이라는 인식이 선명하지 못하기 때문이다. 이 법은 양심선언자를 행정조직내부에서 그의 권리를 보호하고, 강화하려는 것이다. 따라서 이 법은 보복성인사발령을 막는 것에 초점을 두고 있으며, 이러한 과정을 감시하는 특별기관으로서 실적주의보호위원회(Merit Systems Protection Board)와 특별검사(Special Counsel)가 설치되었다. 이러한 기관은 의회와 대통령의 감독을 받으며 활동한다. 구체적인 업무를 담당하는 공무원의 양심적인 고발과 폭로는 독립된 감독기구를 설치하여 직발하는 것보다 정부부패를 방지하는 데에 비용면에서 전적으로 유리하다고 생각된다. 그러나 무엇보다도 공직사회내의 비리를 폭로하는 공무원은 전체로써 국민의 이익을 증진시키는 지임을 확인하는 것이 선행조건이다. 역문에서 고덕활자는 이 법의 원문이고, 명조활자는 이 법에 의하여 개정된 관련법이다.

미국 자료실	8
BR-4	

미국 135

인권 자료실	
유기호	자문관

## II. 법률의 내용

제 1 조 (약칭) 이 법률은 "1989년 양심선언자(whistleblower)보호법"이라 칭한다.

제 2 조 (시실인정과 취지) (a) 의회는 다음의 사실을 인정한다.

(1) 미국법령집 제 5 권 제 2302조(b)(8)에 규정된 기밀을 누설한 연방공무원은 사기, 낭비, 남용, 불필요한 정부지출을 제거하는 데에 기여함으로써 공익에 이바지한다.

(2) 정부의 불법, 낭비, 부패를 폭로한 공무원을 보호하는 일은 보다 효과적인 행정으로 나아가는 근본적인 조치이다.

(3) 의회는 1978년 개혁공무원법을 통과시키면서 양심선언자(미국법령집 제 5 권 제 2302조(b)(8)에 규정됨)를 보복성인사조치로부터 보호하기 위하여 특별검사부(Office of Special Counsel)를 이미 설치하였다.

(b) 이 법률의 취지는 연방공무원의 권리를 강화·개선시키고, 보복성인사조치를 방지하고, 정부안의 불법행위를 제거하려는 데에 있다. 그 방법은 다음과 같다.

(1) 공무원이 금지된 인사조치결과로 불이익처우를 받지 않도록 명령한다.

(2) 다음의 내용을 확립한다.

(A) 특별검사부의 기본적인 임무는 공무원, 특히 양심선언자를 금지된 인사조치로부터 보호하는 것이다.

(B) 특별검사부는 특별검사부의 도움을 청하는 공무원의 이익을 위하여 활동한다.

(C) 금지된 인사조치를 저지른 자를 징계하는 것이 그러한 목표를 달성하는 데에 효과적인 수단으로 이용될 수 있는 한편, 금지된 인사조치의 희생자인 개인을 보호하는 일이 최대관심사이다.

제 3 조 (실적주의보호위원회, 특별검사부, 개인의 소송상 권리)

미국법령집 제 5 권 제 12 장은 다음과 같이 개정된다.

## 미국법령집 제5권 제12장

## 제1절 실적주의보호위원회

## 제1201조 (실적주의보호위원회위원의 임명)

실적주의보호위원회는 3인의 위원으로 구성된다. 위원은 상원의 자문과 동의를 거쳐 대통령이 임명한다. 같은 정당의 지지자는 2인까지만 가능하다. 위원회의 위원은 증명된 능력, 배경, 훈련 또는 경력을 통하여 위원회의 역할을 수행할만한 자이어야 한다. 위원은 법 또는 대통령의 지시에 따른 직책을 제외하고는 미합중국정부안의 다른 직책을 겸임할 수 없다. 위원회는 사법적인 통고권한을 보유한다. 위원회는 킴립비아 특별구에서 주된 임무를 수행하고 여타 관련지역에서 현장임무를 수행한다.

## 제1202조 (임기, 충원: 해임)

- (a) 실적주의보호위원회위원의 임기는 7년으로 한다.
- (b) 전임자의 임기만료 전에 발생한 공석을 충원하기 위하여 임명된 위원의 임기는 전임자의 잔여임기로 한다. 공석을 충원하기 위한 임명은 제1201조의 요건을 구비해야 한다. 7년임기의 일부기간만 임무를 수행한 새로운 위원은 후임자가 임명되어 권한을 행사할 때까지는 재임명되지 않더라도 업무수행을 계속할 수 있다. 그러나 당해위원이 여타의 사유로 위원의 임기가 종료한 날로부터 1년 이상 임무를 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니한다.
- (c) 7년 임기로 임명된 위원은 재임명되지 못하나 후임자가 임명되어 권한을 행사할 때까지는 임기만료후에도 업무를 계속 수행할 수 있다. 그러나 당해위원이 이 조의 여타 사유로 위원의 임기가 만료한 날로부터 1년 이상 임무를 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니한다.
- (d) 대통령은 직무상 무능, 태만, 부정행위만을 이유로 위원을 해임할 수 있다.

## 제1203조 (의장:부의장)

- (a) 대통령은 필요한 경우 상원의 자문 및 동의를 거쳐서 실적주의보

호위원회위원중 1인을 위원회의 의장으로 임명한다. 의장은 위원회의 운영책임자가 된다.

(b) 대통령은 필요한 경우 위원중 1인을 부의장으로 임명한다. 의장의 부재시, 업무수행불능시 또는 의장이 공식인 경우에는 부의장이 의장의 역할을 대신한다.

(c) 의장과 부의장의 부재시, 업무수행불능시 또는 공식인 경우에는 잔여위원이 의장의 역할을 대신한다.

## 제1204조 (실적주의보호위원회)

- (a) 실적주의보호위원회는 다음의 권한을 보유한다.
  - (1) 실적주의보호위원회는 미국법령집 제5권 및 제38권 제2023조 기타 법, 준칙 또는 규정에 따라 위원회가 관할하는 모든 문제에 대하여 청문·재결하고, 청문·재결에 관한 규정을 발령하고 기타 적용법규에 따라 당해문제에 대하여 최종적인 조치를 취할 권한을 보유한다.
  - (2) 실적주의보호위원회는 (1)의 권한에 따라 위원회가 발한 명령 또는 재결을 연방기관(Federal agency) 또는 공무원으로 하여금 이행하도록 명령하고, 그러한 명령의 이행을 강제하는 권한을 보유한다.
  - (3) 실적주의보호위원회는 필요한 경우 공무원인사제도(civil service) 또는 집행부안의 실적제도(merit systems)에 관하여 특별히 연구하고, 부당한 인사조치가 없는 공무원인사제도에 관한 공약이 적절하게 보호되고 있는 지에 대하여 대통령과 의회에 보고할 수 있다.
  - (4) 실적주의보호위원회는 (f)가 정한 바에 따라 인사관리청의 준칙과 규정을 검토할 수 있다.
- (b)(1) 실적주의보호위원회위원, 제5권 제3105조에 따라 위원회가 임명한 행정심판관(administrative law judge) 및 위원회소속공무원은 관련자를 신신히 하고, 증인을 수사하고, 신시증인(deposition)을 취하고, 증거를 수집할 수 있다.
- (2) 실적주의보호위원회위원, 제5권 제3105조에 따라 위원회가 임명한 행정심판관 및 위원회소속공무원은 관련자에 대하여 다음의 권한을 보유한다.

(A) 관련자에게 출석과 증인을 요구하고, 합중국 전역, 미국영토 또는 소유지전역, 푸에르토 리코 또는 컬럼비아 특별구로부터 문서 또는 이타 증거제출을 요구하는 소환장(subpoena)을 발부할 권한

(B) 관련자로부터 선서증언 및 서면심문에 대한 답변을 취할 권한

(3) 증인(자발적이든 또는 소환장에 의한 것이든)에게는 법정소환장을 받은 증인에게 지급된 것과 동일한 비용과 여비가 지급된다.

(c) 위원회가 (b)(2)(A) 또는 제 1214 조(b)에 기하여 발한 소환장을 따를 수 없는 경우 또는 소환불응의 경우에는 소환장을 받은 자의 거주지 또는 송달지역을 관할하는 미합중국지방법원은 위원회의 요청에 따라 관련자로 하여금 지정된 장소에 출두·증언을, 문서 또는 기타 증거의 제출을 요구하는 명령을 발할 수 있다. 법원의 이러한 명령에 대해서도 불응한 경우에는 법정모욕죄로 처벌될 수 있다.

(d) 관련자가 미합중국법원의 관할권이 미치지 않는 지역에 소재한 경우에는 (b)(2)(A)에 규정된 소환장은 외국에서의 소환장송달을 정한 연방민사소송법에 따라 송달된다. 미합중국법원이 그러한 지에 대하여 관할을 주장할 수 있는 범위내에서 관련자가 관할지역안에 있었다면 당해법원이 (d)에 따라 복종에 관하여 취했을 조치와 마찬가지로 컬럼비아 특별구의 미합중국지방법원은 조치를 취할 수 있는 동일한 관할권을 갖는다.

(e)(1)(A) (a)(1)의 절차에서 위원회의 위원은 인사관리청장으로부터 준칙, 규정 또는 인사관리청(Office of Personal Management)이 공포한 여타 지침의 해석에 관하여 자문을 구할 수 있다.

(B)(i) 특별검사부에 의한 수사기간중 또는 위원회에서의 질차계속중에는 실적주보호위원회는 증인 또는 기타 관련자를 압력으로부터 보호하기 위해 필요한 명령을 발할 수 있다. 그러나 다른 기관(특별검사부 이외의)이 특별검사부의 수사와 관련하여 수사기간중에 위원회에 대하여 그러한 명령을 요구하지 않는 경우에는 그러하지 아니한다.

(ii) (A)에 따라 발부된 명령은 (a)(B)와 관련하여 (B)에 규정된 것과 동일한 방법으로 집행된다.

(2)(A) (a)(2)의 명령을 집행하는 경우에 위원회는 그러한 명령의 이행을 담당할 공무원(상원의 동의를 거쳐 대통령이 임명한 공무원 이외의)이 당해명령을 이행하지 않는 기간동안에는 급료를 수령할 권한이 없다고 명령할 수 있다. 위원회는 회계감시원장(Comptroller General)에게 그러한 명령이 발부되었는 집과 명령이 규정된 급료가 재무부(Treasury)제인으로부터 지급되지 않았다는 점을 증명한다.

(B) 위원회는 위원회의 명령을 다른 공무원이 이행하지 않음으로써 고초를 겪는 공무원이 위원회로 하여금 (A)에 규정된 위원회의 권한을 행사하도록 청원할 수 있는 규칙을 제정할 수 있다.

(3) (a)(3)의 인구를 수행하는 경우에 위원회는 필요한 조사를 행해야 하고, 법률에 금지되지 않은 한에서 인사관리청이 수집한 개인신상기록 또는 정보에 접근할 수 있으며, 다른 기관으로부터 필요한 추가 보고서를 요구할 수 있다.

(f)(1) 제 1103 조의 역할을 수행하는 내에 있어 인사관리청상에 의해 발령된 준칙과 규칙의 시행일 이후에 위원회는 인세는지 다음의 사유로 준칙과 규칙의 재조형을 제정시킬 수 있다.

(A) 준칙과 규칙의 운용실태를 이유로

(B) 그러한 제정시를 구하기 위하여 이해관계인이 제출한 정원을 위원회가 충분히 검토한 후 이를 허용한 경우

(C) 특별검시기 제정사를 구하는 시면이의를 제출한 경우

(2) (f)에 따라 준칙 또는 규칙의 기초항을 제정시하는 경우에 위원회는 당해조항을 아래의 같이 선언한다.

(A) 공무원이 당해조항을 집행하였더라면 당해조항이 공무원으로 하여금 진면적으로 제 2302 조(b)를 위반하도록 강제하였을 것이라고 위원회기 판단한 경우에는 위원회는 그러한 규정을 전부무효로 선언한다.

(B) 기관이 당해규정에 따른 인사조치 또는 정책을 통하여 당해규정을 집행하였기 때문에 당해규정은 기관으로 하여금 제 2302 조(b)를 위반하도록 강제하였다고 위원회기 판단한 경우에는 위원회는 기관의 당해집행행위를 무효로 선언한다.

(3) 인사관리청장 및 (f)에 따라 제심사대상인 준칙 또는 규칙을 집행하는 기관장은 제심사에 참여할 수 있다.

(4) 위원회는 기관에 대하여 다음과 같이 요구할 수 있다.

(A) 위원회가 (f)에 근거하여 전부무효로 선언한 준칙 또는 규칙의 각 조항의 집행중지

(B) 위원회가 (f)에 근거하여 집행행위를 무효라고 선언한 경우에 무효인 당해집행행위의 시정

(g) 위원회는 제5권상의 행정업무집행의 각부분을 위원회의 소속공무원에게 위임할 수 있다.

(h) 위원회는 그러한 업무집행에 필요한 규칙을 발령할 권한을 보유하고 있다. 위원회는 자문의견을 발부하지 못한다. 위원회의 모든 규칙은 연방관보에 공고된다.

(i) 제28권 제518조에 규정된 경우를 제외하고는 대법원의 소송과 관련하여 위원회의 의장이 임명한 변호사는 위원회를 위하여 변호하며, 제5권 또는 여타 법에 의해 수권된 위원회의 역할과 관련하여 제기된 민사소송에서 위원회를 대표한다.

(j) 위원회의 의장은 위원회의 기능수행에 필요한 인원을 임용할 수 있다. 이 항에 따라 이루어진 임용은 제5권의 규정을 준수해야 한다. 그러나 그러한 임명이 인사관리청 또는 대통령부(Executive Office of President)의 동의 또는 감독 대상이 아닌 경우에는 그리하지 아니한다(제33장제8절 또는 제3324조에 의하여 요구된 동意的의 경우는 제외).

(k) 위원회는 제31권 제1195조에 따라 의회가 요구한 위원회와 관련된 예산과 항목을 대통령과 의회내 관련위원회에 제출한다.

(l) 위원회는 제5권의 기능과 관련하여 위원회의 입법관련제안을 대통령과 상하양원에 제출한다.

제 1205 조 (의회에 정보전달)

법, 준칙, 규칙, 정책지침에 상관없이 위원회의 위원 또는 위원회소속 공무원은 의회의 상임위원회 또는 소위원회의 요청에 따라 보고, 증인

또는 기타의 방법으로 제심사나 정리를 거치지 않고 또는 다른 행정기관의 동의 없이 정보, 역할과 책임 또는 여타 실익주의보호위원회에 관련된 문제들에 대한 조건을 의회에 제출할 수 있다.

제 1206 조 (연례보고서)

위원회는 제5권상의 위원회의 역할을 수행하기 위하여 위원회가 귀한 중요한 조치에 관하여 설명을 담고 있는 연례보고서를 대통령과 의회에 제출한다. 보고서는 인사관리청의 조치가 능률주의의 원칙과 일치하는지 그리고 부당한 인사조치가 아닌지에 관한 분석을 포함해서 인사관리청의 조치를 제심시켜야 한다.

제 1207 조 내시제 1210 조 < 삭제 >

제 2 절 특별검사부

제 1211 조 (설치 및 임면) (a) 특별검사의 지위를 받는 특별검사부가 설치된다. 특별검사부는 사법적인 통고권원을 보유하고 있다. 특별검사부는 컬럼비아특별구에서 기본적인 임무를 수행하고 기타 관련지역에서 현장 임무도 수행한다.

(b) 특별검사는 상원의 지분과 동의를 거쳐 임기 5년으로 대통령이 임명한다. 특별검사는 증명된 능력, 배경, 훈련, 경력을 통하여 특별검사 직책을 수행할만한 자격을 갖춘 변호사이어야 한다. 전임자의 임기만료 전에 발생한 공석을 충원하기 위하여 임명된 특별검사의 임기는 전임자의 잔여임기로 한다. 대통령은 특별검사를 직무상 무능, 내면, 부정행위만을 이유로 해임할 수 있다. 특별검사는 법 또는 대통령의 지시에 따른 직책을 제외하고는 비합중국정부인의 다른 직책을 겸임할 수 없다.

제 1212 조 (특별검사부의 권한과 기능) (a) 특별검사부는 다음과 같이 조치한다.

(1) 특별검사부는 제 1214 조(a) 및 이 절의 다른 규정에 따라 공무원, 공무원이었던 자, 후보자를 금지된 인사조치로부터 보호한다.



- (2) 특별검사부는 금지된 인사조치를 당했다는 고발을 접수·수시한다.
- (A) 필요한 경우 특별검사부는 제 1214 조의 요건하에 인사조치의 보류 및 시정조치를 청원한다.
- (B) 필요한 경우 특별검사부는 제 1215 조의 요건하에서 징계조치를 구하는 소원을 제기하거나 권고를 제출한다.
- (3) 특별검사부는 법 및 규칙의 위반사실, 공급의 부실운영 및 임청난 낭비, 권한남용 또는 공중의 보건과 안전에 대한 실질적이고 특수한 위협에 관한 폭로내용을 접수·검토하고, 필요한 경우에는 이를 제 1213 조의 요건에 따라 검찰총장(Attorney General) 또는 기관장에게 이송한다.
- (4) 특별검사부는 인사관리청장이 제 1103 조에 규정된 역할을 수행하면서 발한 준칙과 규칙을 심사하고, 그러한 준칙과 규칙이 전면적으로 또는 집행의 면에서 금지된 인사조치를 유발시킨다는 점을 특별검사가 인정할 경우에는 특별검사부는 위원회에 서면이의를 제출한다.
- (5) 특별검사부는 특별검사부의 관할 안에서 범법사실의 고발이 있는 경우에 이를 수사하고 또한 소를 제기한다.
- (b)(1) 특별검사와 특별검사가 임명한 특별검사부소속공무원은 관계자에게 선서하게 하고, 증거를 수사하고, 선서증인을 취하고, 증거를 접수할 수 있다.
- (2) 특별검사는 제 1204 조에 규정된 방식에 따라 다음의 행위를 할 수 있다.
- (A) 소환장의 발부
- (B) 선서증인의 취득명령 및 서면심문에 대한 답변명령
- (3)(A) (b)(2)(A)에 따라 발부된 소환장의 집행불능 또는 소환기부의 경우에 특별검사는 제 1204 조(c)에 따라 비원으로 하여금 소환장을 집행하게 하도록 실적주의보호위원회에 신청할 수 있다.
- (B) (b)(2)(A)에 따라 발부된 소환장은 관계인이 미국비원의 관할지역 밖에 소재하는 경우에는 제 1204 조(d)에 규정된 방법에 따라 송달하며, 미합중국컬럼비아특별구지방법원은 그러한 개인에 관하여 제

1204 조(d)에 따라 강제집행을 할 수 있다.

- (4) 증인(서면적이든 소환장에 의하든)은 미국비원에 소환된 증인에게 지급된 액수와 동일한 경비의 여비가 지급된다.
- (c)(1) (2)의 경우를 제외하고는 특별검사는 실적주의보호위원회에서의 절차에 참여 또는 출석할 권리가 없다. 그러나 특별검사가 위원회의 규칙을 미리야 하는 경우에는 그러하지 아니한다.
- (2) 제 1221 조에 따라 개인이 제기한 소송 또는 제 7701 조에 따라 개인이 제기한 항소인 경우에는 특별검사는 그러한 개인의 동의없이 참여할 수 없다.
- (d)(1) 특별검사는 그 역할수행에 필요한 법적, 행정적 보조인원을 임명할 수 있다.
- (2) (d)의 임명은 제5권의 규정에 따른다. 그러한 임명이 인사관리청 또는 대통령부의 동의 또는 감독대상인 경우에는 그러하지 아니한다(제 3324 조 또는 제 33 장제 8 절상에 요구된 동의는 제외하고).
- (e) 특별검사는 그 역할수행에 필요한 규칙을 제정할 수 있다. 그러한 규칙은 연방관보에 공포된다.
- (f) 특별검사는 법, 준칙 또는 규칙에 관한 어떠한 지문도 발해서는 안 된다. 제 15 장 또는 제 73 장제 8 절에 관련된 자문인 경우에는 그러하지 아니한다.
- (g) (1) 특별검사는 제 1214 조(a)상의 부당한 조치를 당했다고 주장하는 개인에 관련된 질의에 답변해서는 안되며 또한 그에 관한 정보를 제공해서도 안된다. 그러나 미국비령집 제 5 권 제 552a 조에 따른 경우 또는 기타 연방법률에 의한 경우에는 그러하지 아니한다.
- (2) (1)의 예외규정에 상관없이 다음의 경우에 특별검사는 (1)에 기술된 개인과 관련하여 제 2302 조(b)(2)(A) 또는 (B)에 규정된 문제에 관한 수사에 답변해서는 안된다.
- (A) 당해정보의 관련있는 개인의 동의를 받지 획득하지 못한 경우
- (B) 허가받지 않는 누설에 의하여 예외적으로 국가안전에 중대한 위협을 초래할 것이 예상된 정보에 내하여 개인이 접근할 수 있는가에 관

한 판단을 내리기 위하여 그러한 정보를 요구하는 공무원의 요청에 의한 경우에는 그러하지 아니한다.

제 1213조 (범법사실, 엄청난 부실운영의 폭로 및 여타 문제에 관한 규정) (a) 이 조는 다음의 사항에 대하여 적용된다.

(1) 공무원, 공무원이었던 자 또는 후보자가 다음과 같은 사정에 대한 증거로서 합리적으로 믿은 경우에 당해정보누설행위

- (A) 법, 준칙 또는 규칙의 위반
- (B) 공금의 전체적인 부실운영 및 엄청난 낭비, 권한남용 또는 공중의 보건 및 안전에 대한 실질적이고 특수한 위험. 그러나 그러한 정보누설이 법에 의하여 개별히 금지되지 않아야 하고, 그러한 정보가 국기인신 또는 외교행위에 관한 공익상 대통령령(Executive Order)에 따라 비밀유지대상이 아닌 경우에 한한다.

(2) 공무원, 공무원이었던 자 또는 후보자가 다음과 같은 사정에 대한 증거로서 합리적으로 믿은 경우에 특별검사, 기관의 감사장(Inspector General) 또는 기타 기관장이 임명한 누설정보의 접수담당공무원에 대하여 당해정보를 누설하는 행위

- (A) 법, 준칙 또는 규칙의 위반
- (B) 공금의 엄청난 부실운영 및 엄청난 낭비, 권한남용 또는 공중의 건강 및 안전에 대한 실질적이고 특수한 위험

(b) 특별검사가 이 조의 (a)에 규정된 유형의 정보를 접수한 경우에는 특별검사는 언제든지 당해정보를 심사하고, 정보를 접수한 후 15일 이내에 당해정보가 법, 준칙 또는 규칙의 위반, 공금의 부실운영 및 엄청난 낭비, 권한남용 또는 공중의 보건 및 안전에 대한 실질적이고 특수한 위험을 밝혀줄 실질적인 개연성이 있는가를 판단한다.

(c)(1) (2)에 따라 특별검사가 이 조(b)상의 인용결정을 내리는 경우에는 특별검사는 즉시 결정대상인 정보를 관련기관장에게 이송하고, 기관장으로 하여금 다음의 행위를 하도록 요청한다.

(A) 기관장은 특별검사가 그에게 이송한 정보와 관련문제에 대하여 조사를 행한다.

(B) 기관장은 정보가 자신에게 도착한 후 60일 이내에 또는 특별검사가 서면으로 기한인정에 동의한 경우에는 그 기한내에 기관장의 사실인정을 설명하는 시민보고서를 제출한다.

(2) 다음의 경우에만 특별검사는 기관장에게 (1)에 규정된 조치를 행하고 시민보고서를 제출할 것을 요청한다.

- (A) 정보와 관련된 기관의 공무원, 공무원이었던 자, 후보자가 정보를 특별검사에 전달했던 경우
- (B) 공무원의 의무이행에 관련된 정보를 취득한 공무원이 정보를 특별검사에 전달했던 경우
- (d) 기관장은 (c)가 요구한 보고서를 심사하고 시명한다. 보고서는 다음의 내용을 포함하고 있어야 한다.

- (1) 조사대상인 정보의 개요
- (2) 조사행위의 실명
- (3) 조사를 통해 취득한 증거의 개요
- (4) 위반한 또는 위건상 위반한 법, 준칙 또는 규칙의 목록
- (5) 조사의 결과로서 취해지거나 계획된 다음 조치에 관한 실명

- (A) 기관의 준칙, 규칙 또는 조치의 명칭
- (B) 고초를 겪은 공무원의 복귀
- (C) 공무원에 대한 징계조치
- (D) 김질총장에 대한 믿겨증거의 전달

(e)(1) 당해보고서는 특별검사에 제출되고, 특별검사는 (e)에 규정된 경우를 제외하고는 사본을 고소인에게 전달한다. 고소인은 보고서의 사본을 전달받은 후 15일 이내에 기관의 보고서에 대한 답변서를 특별검사에 전달한다.

(2) 특별검사는 이 조(c)에서 요구된 기관장의 보고서를 접수한 후 보고서를 심사하고, 다음 사항에 관하여 판단한다.

- (A) 기관장이 행한 사실인정의 합리성여부
- (B) 이 조(c)(1)에 말한 기관의 보고서가 이 조(d)가 요구한 정보를 포함하는지 여부

(3) 특별감사는 대통령, 의회의 소관상임위원회 및 회계감사원장에게 이 조(c)에 따라 접수한 기관의 보고서, (e)(1)에 따라 고소인이 제출한 답변서, 특별감사가 제시한 답변서 또는 권고안을 전달한다.

(4) 특별감사가 이 조(c)(2)에 규정된 기간안에 기관의 보고서를 접수하지 못한 때에는 특별감사는 인제든지 요구받은 보고서를 당해기관장이 제출하지 않았다는 사정을 표시한 진술서를 포함하여 기관장에게 전달된 정보의 사본을 대통령, 의회의 소관상임위원회 및 회계감사원장에게 전달한다.

(f) 이 조(c)의 조사과정에서 당해기관이 취득한 범죄증거가 검찰총장에게 전달된 경우에는 다음의 조치를 한다.

(1) 보고서는 고소인에게 전달하지 아니한다.

(2) 기관은 인사관리청, 행정관리·예산청(Office of Management and Budget)에 전달사실을 통지한다.

(g) (1) 특별감사가 (c)(2)(A) 또는 (B)에 규정된 개인 이외의 개인으로부터 (a)에 규정된 정보를 접수한 경우에는 특별감사는 정보와 관계있는 기관의 장에게 당해정보를 전달한다. 당해기관장은 정보를 전달받은 후 상당한 기간안에 조치의 종류, 조치의 완료시기에 관하여 서면으로 특별감사에게 통지한다. 특별감사는 기관장의 보고서를 개인에게 통지한다. 특별감사가 정보를 기관장에게 전달하지 않는 경우에는 특별감사는 정보를 누설한 개인이 제공한 문서와 자료를 반환한다.

(2) 특별감사가 (c)(2)(A) 또는 (B)에 규정된 개인으로부터 (a)에 규정된 유형의 정보를 접수한 경우에는 특별감사는 정보와 관계있는 기관의 장에게 당해정보를 전달한다. 그러나 정보가 개인의 동의없이 기관장에게 전달되지 못하는 경우에는 그러하지 아니한다. 당해기관장은 정보를 전달받은 후 상당한 기간안에 조치의 종류, 조치의 완료시기에 관하여 서면으로 특별감사에게 통지한다. 특별감사는 기관장의 보고서를 개인에게 통지한다.

(3) 특별감사가 (2)에 규정된 정보를 기관장에게 송부하지 않는 경우

에는 특별감사는 다음의 조치를 취해야 한다.

(A) 특별감사는 누설자가 제공한 문서 및 기타 자료를 반환한다.

(B) 특별감사는 누설자에게 다음의 내용을 통지한다.

(i) 누설행위가 이 장에 따라 이루어지지 않는 이유

(ii) 누설자가 이 문제를 계속 추적하기를 원하는 경우에 누설자료를 접수할 시기있는 다른 지위

(h) 특별감사는 제1항에서 규정된 누설자의 정체를 누설자의 동의없이 밝힐 수 없다. 그러나 특별감사가 공중보건 또는 공공안전에 대한 급박한 위험 또는 형사범의 급박한 침범으로 인하여 누설자의 정체를 밝히는 것이 필요하다고 판단한 경우에는 그러하지 아니한다.

(i) 이 조에 의하여 권한이 부여된 경우를 제외하고는 이 조의 규정은 개인이나 기관에게 다음과 같은 정보의 누설권한을 부여한 것이 아니다.

(1) 여타 법령상이 각별히 누설을 금지한 정보

(2) 국가안전 또는 외교상의 조치를 위하여 대통령령이 각별히 비밀로 할 것을 요구한 정보

(j) 외국에 관한 정보 또는 빈대정보를 포함하여 (a)의 정보를 누설하는 것과 관련하여 누설이 법 또는 대통령령에 의하여 각별히 금지된 경우에는 특별감사는 그러한 정보를 국가안전지문회, 하원상임정보위원회 및 상원정보위원회에 전달한다.

#### 제 1214 조 (금지된 인사조치의 수사 ; 시정조치)

(a)(1)(A) 특별감사는 금지된 인사조치를 당했다는 고발을 접수하고, 금지된 인사조치가 취해졌다고 또는 취해질 것이라고 믿게 일련된 합리적인 이유가 존재하는지를 판단하기 위하여 필요한 범위 안에서 그러한 고발을 수사한다.

(B) (1)의 금지된 인사조치를 당했다는 고발을 접수한 후 15일 이내에

(i) 특별감사는 고발자에게 고발을 접수했다는 서면통고장을 전달한다.

(ii) 서면통고장은 특별감사부에서 그러한 고발자의 청구역을 담당한

사람의 이름을 포함시킨다.

(C) 수사가 (2)에 따라 종결되지 않은 경우에는

(i) 특별검사는 (B)에 따라 통지가 이루어진 후 90일 이내에 고발한 자에게 고발한 이후에 수사상황 및 특별검사부가 취한 조치를 알린다.

(ii) 특별검사는 (i)에 따라 최후의 통지가 이루어진 이래로 최소 60일 간격으로 수사상황 및 특별검사부가 취한 조치를 알린다.

(iii) 특별검사는 특별검사가 적절하다고 판단한 시기에 수사상황 및 특별검사가 취한 조치를 알린다.

(2)(A) 특별검사가 (1)의 수사를 종결한 경우에는 특별검사는 고발인에게 서면진술로 다음 사항을 통지한다.

(i) 수사의 종결

(ii) 관계인의 고발을 보강하는 또는 보강하지 못하는 사실을 포함하여 특별검사가 확인한 사실의 개요

(iii) 수사종결이유

(B) (A)의 서면진술은 접수한 자의 동의없이 재판질차 또는 행정질차에서 증거로 허용되지 않는다.

(3) 공무원, 공무원이었던 자 또는 후보자가 법, 준칙 또는 규칙에 따라 직접 실적주의보호위원회에 항소할 권한을 보유한 경우를 제외하고는 실적주의보호위원회에게 시정조치를 구하기 전에 특별검사에게 시정조치를 구해야 한다. 공무원, 공무원이었던 자 또는 후보자가 금지된 인사조치의 시정을 특별검사에게 구한 후 다음과 같은 상황이 전개된 경우에는 당해인은 제 1221조에 따라 위원회에게 시정조치를 구한다.

(A)(i) 특별검사가 수사가 종결되었다는 점을 관계인에게 통지하고,

(ii) 통지 후 60일 이내에 수사가 종결되었다는 점이 관계인에게 전달되고 또는

(B) 특별검사에게 시정조치를 구한 후 120일 이내에 관계인이 특별검사가 관계인을 위하여 시정조치를 취한다는 점을 통지받지 못한 경우.

(4) (3)(B)에 따라 제 1221 조하에서 관계인이 시정조치를 구한 경우에는 관계인이 동의한 때에만 특별검사는 관계인에게 시정조치를 구할

수 있다.

(5) (1)의 권한 이외에 특별검사는 고발이 없는 경우에도 금지된 인사조치가 취해졌거나 취해지리라는 점을 믿게 할만한 합리적인 이유가 존재하는지를 판단하기 위하여 수사할 수 있다.

(b)(1)(A)(i) 특별검사는 금지된 인사조치가 취해졌거나 취해지리라는 점을 믿게 할만한 합리적인 이유가 존재한다고 판단한 경우에는 45일의 기간동안 인사조치보류명령을 실적주의보호위원회의 위원에게 요구할 수 있다.

(ii) (i)의 명령을 특별검사로부터 요구받은 위원은 관련사실과 정황에 비추어 그러한 보류명령이 부적절하다고 판단하지 않는 경우에는 보류명령을 발한다.

(iii) (ii)에 따라 명령이 거부되지 않는 경우에는 (A)에 따른 보류명령은 특별검사가 보류요청을 한 후 3개월(토요일, 일요일, 법정공휴일 제외)안에서 인정된다.

(B) (A)에 따른 인정된 보류기간을 위원회가 적절하다고 인정한 기간까지 인정할 수 있다.

(C) 위원회는 보류명령을 지켜야 할 기관에게 (B)에 따른 보류기간의 인정에 관하여 답변시제출을 허용할 수 있다.

(D) 위원회는 보류명령을 인제든지 종결할 수 있다. 그러나

(i) 위원회의 활동 또는 기관의 활동상 특별검사 및 관계인에게 먼저 통지 및 구두 또는 서면답변의 기회가 제공되지 않아서 위원회가 보류명령을 종결하지 못하는 경우에는 그러하지 아니한다.

(ii) 특별검사의 활동상 관계인에게 먼저 통지 및 구두 또는 서면답변의 기회가 제공되지 않아서 위원회가 보류명령을 종결하지 못하는 경우에는 그러하지 아니한다.

(2)(A) 수사의 관련하여 특별검사가 지명대상인 금지된 인사조치가 취해지거나 취해지리라고 믿게 할만한 합리적인 근거가 있다고 판단한 경우에는 특별검사는 사실인정내용 및 권고의근거 함께 판단내용을 위원회, 관계기관 및 인사관리청에 보고해야 하고, 대통령에게 보고할

수도 있다. 특별검사는 보고시에 취할 시정조치에 대한 권고를 포함시킨다.

(B) 상당한 기간이 지난 후에도 관계기관이 시정조치를 취하지 않는 경우에는 특별검사는 위원회에 시정조치를 청원할 수 있다.

(C) 금지된 인사조치를 당한 개인과 협의하여 특별검사가 금지된 인사조치에 대하여 당해기관이 시정조치했다는 점을 확인한 경우에는 특별검사는 개인이 제출한 서면답변서와 함께 그러한 사실확인내용을 위원회에 제출한다.

(3) 특별검사가 위원회에 시정조치를 청원한 경우에는 위원회는 항상 다음의 기회를 제공해야 한다.

(A) 특별검사, 관계기관 및 인사관리청의 구두 또는 서면답변

(B) 금지된 인사조치를 당했다는 개인의 서면답변

(4)(A) 위원회는 제 2302조(b)(8)에 규정된 바 이외에 금지된 인사조치가 취해졌거나 취해지리라는 점을 특별검사가 증명했다고 판단한 경우에는 위원회는 적합하다고 생각한 시정조치를 명령한다.

(B) (i) 제 2302조(b)(8)의 고발된 금지된 인사조치와 관련된 사안에서는 위원회는 (ii)의 규정에 따라 특별검사가 제 2302조(b)(8)의 누설행위가 누설자에게 취해진 또는 취해질 인사조치에 기여요인이었다는 점을 입증한 경우에는 위원회가 적절하다고 생각한 시정조치를 명령한다.

(ii) 당해기관이 명백하고 설득력있는 증거를 통하여 그러한 누설행위가 없었더라도 동일한 인사조치가 취해졌으리라는 점을 입증한 경우에는 (i)의 시정조치를 명령하지 않는다.

(c)(1) 이 조항에서 위원회의 최종명령 또는 결정을 받은 공무원, 공무원이었던 자 또는 후보자는 이에 대한 사법심사를 받을 수 있다.

(2) (c)에 따른 사법심사의 청원은 제 7703조(b)가 정한 범위 및 기간 안에 제기해야 한다.

(d)(1) 특별검사는 이 절의 수사와 관련하여 형사범죄가 저질러졌다고 믿게 할만한 합리적인 이유가 존재한다고 판단한 경우는 결정을 김

찰총장 및 당해기관장에 보고하고, 인사관리청장 및 행정관리·예산청장에게 보고시의 사본을 제출한다.

(2) 금지된 인사조치가 발생, 현존 또는 예상된다고 믿을만한 합리적인 이유가 존재한다고 특별검사가 판단한 경우에는 특별검사는 수사 또는 소송을 계속한다. 그러나 다음의 경우에는 그러하지 아니한다.

(A) 범법사실이 검찰총장에게 보고된 경우

(B) 검찰총장과 협의한 후에 특별검사가 절차의 계속여부에 관한 제약을 보유한 사안에서 검찰총장이 수사를 계속한 경우

(e) 이 절의 수사와 관련하여 (b) 또는 (d)에서 규정된 이외에 법, 준칙 또는 규칙위반이 저질러졌다는 점을 믿게 할만한 합리적인 이유가 존재한다고 판단한 경우에는 특별검사는 그러한 범법사실을 당해기관장에게 보고한다. 특별검사는 기관의 보고서를 접수한 후 30일 이내에 다음의 사실을 진술한 기관장의 확인서를 요구한다.

(1) 기관장이 개인적으로 보고서를 김도했디는 점

(2) 취해진 또는 예정된 조치의 종류 및 조치의 완료시기

(f) 이 절에 따라 착수된 수사기간중에 특별검사의 동의없이 조사 중인 금지된 활동 또는 연관된 활동을 이유로 징계조치를 취해서는 안 된다.

#### 제 1215 조 (징계조치)

(a)(1) (b)를 제외하고 공무원에 대한 징계조치가 다음의 열거한 사유에 기하여 이루어져야 한다고 판단한 경우에는 특별검사는 보고서 및 진술서, 특별검사의 판단을 포함하는 공무원에 대한 고발장을 작성하고, 이 항에 따라 공무원과 위원회에 고발장 및 진술서를 진달한다.

(A) 금지된 인사조치를 범했다는 사유

(B) 법, 준칙 또는 규칙을 위반했거나 제 1216조에 따라 특별검사의 권할사항안의 여타 행위에 연루되었디는 사유

(C) 실적주의보호위원회의 명령을 고의로(knowingly and willfully) 거부하거나 따르지 않는 경우

(2) 고발장이 (1)에 따라 공무원을 상대로 실적주의보호위원회에 제출된 경우에는 당해공무원에게 다음의 권리가 인정된다.

(A) 구두 및 서면으로 답변하고, 답변을 보강하는 전시진술서 및 다른 서증을 제출할 상당한 시간을 인정받을 권리

(B) 변호인 또는 여타 대리인을 선임할 권한

(C) 위원회에서 청문권 또는 제 3105조에 따라 위원회에 의하여 임명된 행정심판관앞에서의 청문권

(D) (C)의 청문회에서 작성된 사본을 보유할 권한

(E) 징계조치부과에 관한 최종명령의 사본을 포함하여 가능한 한 빨리 결정서와 결정이유서를 보유할 권한

(3) 징계조치부과에 관한 위원회의 최종명령은 해임, 강등, 5년이하의 직위해제, 직무정지, 견책 또는 1,000달러 이하의 벌금으로 한다.

(4) 위원회의 명령에 대한 행정항고는 허용되지 않는다. 이 항에 따른 징계조치명령을 받은 공무원은 제 7703조(b)가 정한 범위 및 기간안에 항소함으로써 당해명령에 대한 법원의 심사를 받는다.

(5) 제 15장에 규정된 주 또는 지방의 공무원인 경우에는 위원회는 제 15장의 규정에 따라 사건을 처리한다.

(b) 상원의 동의를 거쳐 대통령이 임명한 기밀취급, 정책입안, 정책결정, 정책유지를 담당하는 공무원의 경우에는 (a)(1)에 규정된 고발장과 진술서는 공무원의 답변서와 함께 (a)에 따라 제출되는 대신에 대통령에게 제출된다.

(c)(1) 재복착용 공무원 및 기관과의 계약을 통하여 재화 또는 서비스를 공급하는 자가 고용한 개인인 경우에는 특별검사는 징계조치 또는 기타 조치에 관한 권고(그러한 권고의 기초가 된 증거를 포함하여)를 관계기관장에게 전달한다.

(2) 특별검사가 (1)에 따라 권고를 기관장에게 전달한 경우에는 기관장은 그러한 권고를 접수한 후 60일 이내에 특별검사에게 권고 및 당해 권고와 관련하여 취해진 조치 또는 예정된 조치에 관한 보고서를 전달한다.

#### 제 1216 조 (특별검사부관할하의 여타 문제)

(a) 이 장에 규정된 여타 권한에 의하여 특별검사는 (b)에 규정된 바를 제외하고 다음의 고발사건을 수사한다.

(1) 인방공무원의 정치활동과 관련하여 제 73장제3절하의 금지된 정치활동

(2) 주 및 지방의 일정한 공무원의 정치활동과 관련하여 제 15장하의 금지된 정치활동

(3) 법이나 대통령령에 의하여 개별적으로 누설이 금지된 외국에 관한 정보 및 의정보의의 비공개에 대하여 특별검사가 수사하지 않는 경우를 제외하고 제 552조에 따라 금지된 재량님용 및 재량일탈에 따른 비공개 행위

(4) 인사조치결정에 대한 정치적 간섭에 관한 활동을 포함하여 행정법, 준칙 또는 규칙에 미리 금지된 활동

(5) 법원 또는 관련행정당국이 발기한 인사조치시에 일어난 금지된 차별치우에의 공무원개입

(b) 고발사건이 행정항고절차에 따라 모니 적절하게 해결될 것이라고 특별검사가 판단한 경우에는 특별검사는 (a)(5)의 금지된 활동에 관한 고발사건을 수사하지 않는다.

(c)(1) (a)(1)의 특별검사가 착수한 수사내용이 제 7324조의 금지된 활동에 관한 고발내용을 입증하는 경우에는 특별검사는 제 7325조에 규정된 벌금부과를 실적주의보호위원회에 청원할 수 있다.

(2) 특별검사가 (a)(3) 내지 (5)의 문제에 관한 고발을 접수한 경우에는 금지된 인사조치의 처리방법과 동일하게 제 1214조에 따라 수사하고 시정조치를 구한다.

#### 제 1217 조 (의회에 대한 정보전달)

특별검사 또는 특별검사가 임명한 소속공무원은 의회의 상임위원회 또는 소위원회의 요청에 따라 의회에 보고서, 증언 또는 기타의 방법으로 정보 및 기능, 책임 또는 직무에 관한 여타 문제에 대한 특별검사의 견해를 제출한다. 그러한 정보는 대통령 및 행정부안의 관련기관에게 동

시에 전달한다.

제 1218 조 (연례보고서)

특별감사는 금지된 인사조치의 고발진수, 종류 및 처리, 특별감사의 수사, 실적주의보호위원회에서 특별감사가 취한 조치, 이 질에 따라 이타 기관에게 특별감사가 발송한 권고 및 보고서의 사본, 보고서 및 권고에 따라 기관이 취한 조치 등을 포함하여 특별감사의 활동에 관한 연례보고서를 의회에 제출한다.

제 1219 조 (정보의 공개)

(a) 특별감사는 다음 자료를 보존하고 일반에게 공람시킨다.

1. 제 1213조(c)에 따라 기관장과 관련된 비공개적인 문서의 기록, 그러한 문서와 관련된 제 1213조(c)(1)(B)에 따른 기관장의 보고서
2. 제 1215조(c)(2)에 따른 기관장과 관련한 문서의 기록
3. 제 1214(e)에 따라 기관장과 관련한 문서의 기록, 같은 조 같은 항에 따른 기관장의 확인서
4. 제 1213조(g)(1)에 따른 기관장의 보고서

(b) 특별감사는 이 조에 따라 일반에게 공람시킨 기록 또는 보고서가 법 또는 대통령령에 따라 국가안전 또는 외교상의 조치를 위하여 기밀 사항으로 분류된 어떠한 정보도 포함하고 있지 않다는 짐을 확신시킬 만한 조치를 취한다.

제 3 절 보복사건에서 개인의 소송상 권리

제 1221 조 (일정한 보복사건에서 개인의 소송상 권리)

(a) 이 항, 이 조(b) 및 제 1214조(a)(3)의 규정에 따라 공무원, 공무원이었던 자 또는 후보자는 제 2302조(b)(8)가 규정된 금지된 인사조치의 결과로 본인에게 취해진 인사조치 또는 예정된 인사조치와 관련하여 실적주의보호위원회에게 시정조치를 구할 수 있다.

(b) 공무원, 공무원이었던 자 또는 후보자가 법, 준칙 또는 규칙에 따라 실적주의보호위원회에게 직소권을 갖는 경우에는 이 조는 그러한 자가

특별감사에게 시정조치를 구하기 전에는 실적주의보호위원회로부터 시정조치를 구할 수 없다는 뜻으로 해석되어서는 안된다.

(c)(1) (a)에 따라 시정조치를 구하는 공무원, 공무원이었던 자 또는 후보자는 위원회에게 관련된 인사조치의 보류를 명령하도록 요청할 수 있다.

(2) (1)에 따라 요청된 보류에 대하여 위원회가 타당하다고 판단한 경우에는 요청이 도착한 날 후 10일(토요일, 일요일, 법정공휴일은 제외) 안에 허용된다.

(3)(A) 위원회는 이 항에 따른 보류명령을 받은 기관에게 당위원회의 보류명령요청에 대하여 답변하게 한다.

(B) (C)의 경우를 제외하고 이 항에 따라 허용된 보류는 위원회가 적절하다고 판단한 기간동안 유효하다.

(C) 위원회가 적절하다고 판단한 경우에는 언제든지 이 항의 보류명령을 수정 또는 해제할 수 있다.

(d)(1) (a)에 따라 시정조치를 구하는 공무원, 공무원이었던 자 또는 후보자의 요청이 있는 경우에는 위원회가 관련된 증거를 발견하기 위하여 소환장의 발부가 필요하다고 인정한 경우에는 위원회는 개인의 출석과 증언 또는 개인으로부터 문서 또는 증거의 제출을 구하는 소환장을 발한다.

(2) 이 항의 소환장은 제 1204조의 소환장의 경우와 동일한 방법으로 발부되고, 집행된다.

(e)(1) (2)의 규정에 따라 제 2302조(b)(8)에 규정된 금지된 인사조치의 고발사건에서 공무원, 공무원이었던 자 또는 후보자가 제 2302조(b)(8)에 규정된 누설행위가 본인에 대하여 취해진 또는 예정된 인사조치에 있어서 기이요인이었다는 짐을 증명한 경우에는 위원회는 위원회가 적절하다고 생각한 시정조치를 명령한다.

(2) 명백하고 실력력있는 증거를 통하여 기관이 그러한 누설행위가 없었더라도 동일한 인사조치가 이루어졌으리라는 짐을 증명한 경우에는 (1)의 시정조치는 명령되지 않는다.

(f)(1) 이 조에 따른 절차가 개시된 후 가능한 한 빨리 위원회는 최종 명령과 결정을 발한다.

(2) 제 2절에 따른 수사종결결정은 이 절에 따른 소송 또는 절차에서 고려되지 아니한다.

(g)(1) 공무원, 공무원이었던 자 또는 후보자가 실적주의보호위원회에서 승소한 당사자인 경우 및 결정이 금지된 인사조치에 관한 사실인정에 기반하고 있는 경우에는 당해기관은 전술한 자를 위하여 상당한 변호사비용 및 여타 상당한 비용을 부담한다.

(2) 공무원, 공무원이었던 자 또는 후보자가 실적주의보호위원회로부터 항소에서 승소한 당사자인 경우에는 결정의 근거에 관계없이 당해기관은 전술한 자를 위하여 상당한 변호사비용 및 여타 상당한 비용을 부담한다.

(h)(1) 이 조에 따라 위원회의 최종명령 또는 결정을 통해 불이익을 받은 공무원, 공무원이었던 자 또는 후보자는 명령 또는 결정에 대한 사법심사의 기회를 갖는다.

(2) 이 항에 따른 사법심사의 청원은 제 7703조(b)에 규정된 법원에 그리고 기간에 제기한다.

(i) 제 7513조(d)와 관련하여 제 2302조(b)(8)에 규정된 금지된 인사조치가 고발된 경우에는 (a) 내지 (h)는 제 7513조(d)의 절차에도 적용된다.

(j) 이 장의 규정하에 개인의 고발과 관련한 사건의 항소여부를 결정하는 때에는 공무원퇴임에 관한 연방법규정에 따른 당해 공무원의 지위 및 그러한 체계하에서 당해인에 의한 선임은 고려되지 아니한다.

제 1222 조 (다른 구제수단의 허용)

제 1221조(i)에 규정된 경우를 제외하고는 이 장 또는 제 23장의 어떠한 규정도 이 장 또는 제 23장 이외의 법규정에 의하여 허용된 구제수단, 권리를 제한하는 것으로 해석되지 아니한다.

제 4 조 (보복) 제 2302조(b)(8)을 다음과 같이 개정한다.

제 2302 조 (금지된 인사조치)

(a)(1) 제 5권의 취지상 "금지된 인사조치"는 이 조(b)항에 규정된 조치들 의미한다.

(2)(A) 이 조의 취지상 "인사조치"는 기관에서 "이 법의 적용을 받는 직위(covered position)"에 근무하는 공무원 또는 그러한 직위에 근무하는 후보자와 관련하여 이루어진 다음의 조치를 말한다.

- (i) 임명
  - (ii) 승진
  - (iii) 제 5권 제 75 장의 조치 또는 기타 징계조치 또는 시정조치
  - (iv) 피진, 진보 또는 재임용 (reassignment)
  - (v) 복직(reinstatement)
  - (vi) 회복(resloration)
  - (vii) 재임명(reemployment)
  - (viii) 제 5권 제 43 장에 따른 근무평정
  - (ix) 임금, 급여금 또는 상여금에 관한 결정 또는 교육 또는 훈련이 (A)에 규정된 임명, 승진, 근무평정 또는 여타 조치의 고려사유가 될 것이 합리적으로 예상되는 경우에는 당해교육 또는 훈련에 관한 결정
  - (x) 의무 또는 책임에 있어서 공무원의 급여 또는 개입과 불일치하는 여타 중대한 변경
- (B) 이 조의 취지상 "이 법의 적용을 받는 직위(covered position)"는 모든 공채공무원직위(competitive service), 고위행정직(Senior Executive Service)인의 경력직공무원직위 또는 경쟁배제공무원직위(excepted service)를 의미하고, 다음의 직위는 포함하지 아니한다.
- (i) 기밀취급, 정책결정, 정책입안 또는 정책옹호적인 성격상 공개 채용이 배제된 직위
  - (ii) 당해직위상 불가피하고 또한 그러한 직위가 양질의 관리여건에 의하여 보상된다는 대통령의 판단에 근거하여 대통령이 이 조의 적용을 배제한 직위
- (C) "기관"은 정부기관(Executive agency) 및 정부출판국(Govern



ment Printing Office)을 의미하고, 다음의 기관은 포함하지 아니한다.

- (i) 정부기업(Government corporation)
  - (ii) 연방수사국, 중앙정보부, 방위정보부, 국가안보국 및 대통령이 정한 바에 따라 외국에 관한 정보활동 또는 역정보활동을 주로 수행하는 정부기관
  - (iii) 일반회계국(General Accounting Office)
- (b) 인사조치권, 인사조치지시권, 이에 관한 권고권 또는 승인권을 보유한 공무원은 이러한 권한과 관련하여 다음의 행위를 해서는 안된다.
- (1) 다음 사유에 기하여 공무원 또는 후보자를 유리하게 또는 불리하게 차별하는 행위
    - (A) 1964년 민권법 제 717조에 따라 금지된 인종, 피부색, 종교, 성 또는 原國籍(national origin)
    - (B) 1967년 고용상연령차별금지법 제 12조 및 제 15조에 따라 금지된 연령
    - (C) 1938년 근로기준법 제 6조(d)에 따라 금지된 성별
    - (D) 1973년 복권법 제 501조에 따라 금지된 장애요인
    - (E) 법, 준칙 또는 규칙에 따라 금지된 배우자유무 또는 정치적 결사에서의 가입여부
  - (2) 인사조치를 구하거나 인사조치의 대상으로 고려중인 개인과 관련하여 구두 또는 서면으로 권고 또는 진술서를 청하거나 고려하는 행위. 그러나 그러한 권고 또는 진술서가 이를 제공하는 개인의 개인적인 지식 또는 기록에 근거하고, 다음의 내용으로 구성된 경우에는 그러하지 아니하다.
    - (A) 개인의 근무수행, 능력, 적성 또는 일반적인 자질의 평가
    - (B) 개인의 인성, 헌신도 또는 적합성의 평가
  - (3) 개인에게 정치적인 활동을 강요하거나 그러한 활동에의 참여기부에 대한 보복으로 공무원 또는 후보자에 대하여 인사조치를 취하는 행위
  - (4) 공무담임권과 관련하여 개인을 기만하거나 의도적으로 방해하는 행위

- (5) 타인의 채용진명을 호신 또는 약화시키려고 직위에 내린 공개경쟁을 철회하도록 영향력을 행사하는 행위
  - (6) 특정인의 채용진명을 호신 또는 약화시키려고 법, 준칙 또는 규칙에 의하여 인정되지 않는 우대와 특혜를 베푸는 행위
  - (7) 당해공무원의 진척(제 5권 제 3110조(a)(3)에 규정된)인 직책을 임명, 채용, 승진, 승급 또는 이월 옹호하는 행위. 그러나 본체의 직책이 당해공무원이 공무원(제 5권 제 3110조(a)(2)에 규정된)으로 근무하는 기관에 소속하거나 당해공무원이 그러한 직위에 대하여 권한권을 행사하거나 감독권을 행사하는 경우에 한한다.
  - (8) 다음에 일기된 사유 때문에 공무원 또는 후보자에게 인사조치를 취하거나 취하지 않는 행위 또는 인사조치를 취하겠다고거나 취하지 않았다고 헐박하는 행위
    - (A) 공무원 또는 후보자가 다음의 사정에 대한 증거로써 합리적으로 믿은 경우에 공무원 또는 후보자에 의한 당해정보의 누설
      - (i) 법, 준칙 또는 규칙의 위반
      - (ii) 공금의 임청난 부실운영 및 낭비, 권한남용 또는 공중의 보건 및 공공안전에 대한 실질적이고 특수한 위험그러나 그러한 정보누설이 법에 의해 개별적으로 금지되지 않아야 하고, 당해정보가 국기인신 또는 외교행위에 관한 공익상 대통령령에 의하여 기밀사항으로 분류되지 아니한 경우에 한한다.
  - (B) 공무원 또는 후보자가 다음과 같은 사정에 대한 증거로써 합리적으로 믿은 경우에 특별감사 또는 기관의 감사관장에게 또는 기타 기관장이 임명하여 그러한 정보누설의 집수권인을 부여받은 공무원에게 당해정보의 누설
    - (i) 법, 준칙 또는 규칙의 위반
    - (ii) 공금의 임청난 부실운영 및 낭비, 권한남용 또는 공중의 보건 및 공공안전에 대한 실질적이고 특수한 위험
- (9) 다음에 일기된 사유 때문에 공무원 또는 후보자에게 인사조치를 취하거나 취하지 않는 행위 또는 인사조치를 취하겠다고거나 취하지 않

겠다고 협박하는 행위

(A) 법, 준칙 또는 규칙에 의하여 인정된 항소, 항고 또는 탄원의 행사

(B) (A)에 규정된 권리를 행사하는 경우에 개인을 위하여 증인하거나 기타 법적으로 지원하는 행위

(C) 여타 법규정에 따라 기관의 감사관장 또는 특별감사에게 정보를 누설하는 것에 협력하는 행위

(D) 개인에게 법을 위반하도록 강요하는 명령의 이행을 거부하는 행위

(10) 공무원 또는 후보자의 근무 또는 타인의 근무에 나쁜 영향을 미치지 않는 행위를 이유로 공무원 또는 후보자를 유리하게 또는 불리하게 차별하는 행위. 그러나 적합성을 판단하는 경우에 주, 컬럼비아특민국 또는 합중국법에 따라 기관이 공무원 또는 후보자의 범죄를 인정하는 것을 (10)이 금지하지 않는 경우에는 예외로 한다.

(11) 인사조치의 실시 또는 비실시가 제5권 제2301조에 포함된 실지주의와 관련있는 법, 준칙 또는 규칙을 위반하는 경우에는 당해인사조치를 취하거나 취하지 않는 행위. (a)항은 의회에 대하여 정보를 제공하지 않을 권한을 부여한 것으로 또는 의회에 정보를 제공한 공무원을 인사조치할 근거로 해석되어서는 안된다.

(c) 기관장은 금지된 인사조치의 방지, 그리고 인사관리에 관한 공무원법, 준칙 또는 규칙의 준수와 집행에 대하여 책임이 있다. 기관장으로부터 인사관리권한 또는 그 일부를 위임받은 자는 위임의 범위 안에서 책임이 있다.

(d) 이 조는 다음의 법률에 따라 인용조치를 통하여 또는 공무원 또는 후보자에게 인정된 권리 또는 구제수단을 통하여 균등고용기회의 획득 노력을 소멸시키거나 감소시키는 것으로 해석되어서는 안된다.

(1) 인종, 피부색, 종교, 성 또는 원국적(national origin)에 근거한 차별을 금지하는 1964년 민권법 제 717조

(2) 연령을 이유로 차별을 금지하는 1967년 고용상연령차별금지법 제 12조 및 제 15조

(3) 성차별을 금지하는 1938년 근로기준법 제 6조(d)

(4) 장애요인의 차별을 금지하는 1973년 복권법 제 501조

(5) 배우자유부 또는 정치적 결사에의 기업어부에 따른 차별을 금지하는 법, 준칙 또는 규칙의 각 규정

제 5 조 (전보시 양심선언자우선배려) 제 3352조를 다음과 같이 개정한다.

제 4 절 인사교체

제 3351 조 <생략>

제 3352 조 (인사교체시 누설공무원에 대한 배려)

(a) (d)와 (e)의 규정에 따라 정부기관(Executive agency)안의 인사총원시 당해기관장은 다음 제요건을 갖춘 때에는 (b)항에 따라 당해 기관 또는 여타 정부기관의 공무원이 직급과 임기에 있어서 동일한 다른 지위로 전보되도록 당해공무원을 우선적으로 배려할 수 있다.

(1) 당해공무원이 해당직위를 담당할만한 자격을 구비한(qualified) 경우

(2) 당해공무원이 해당직위임명에 적임자(eligible)인 경우

(3) 제 12 장의 규정에 따라 실적주의보호위원회가 당해공무원에 대하여 제 2302조(b)(8)의 금지된 인사조치가 취해졌다고 결정한 경우

(b) (a)(1),(2) 및 (3)의 요건을 구비한 공무원은 본인이 근무하는 정부기관 또는 여타 정부기관안의 (a)가 규정된 직위로 전보를 지원할 수 있다.

(c) 공무원이 (b)에 따라 전보를 지원하고, 선발권있는 공무원이 그러한 지원을 거부한 경우에는 선발권있는 공무원은 지원서를 접수한 후 30일 이내에 기실이유를 기재한 통지서를 당해 공무원에게 전달한다.

(d) (c)에 따라 기실당항 공무원은 기관장에게 기실의 재검사를 촉구할 수 있다. 재심사요구서는 공무원이 (c)의 통지서를 수령한 후 30일

이내에 기관장에게 제출한다. 제심사요구서를 접수한 후 30일 이내에 기관장은 제심사를 마치고 사실인정진술서를 공무원과 실적주의보호위원회에 전달한다.

(e) 공무원과 관련하여 (a)는 다음의 경우에 적용된다.

- (1) 1회만의 전보
  - (2) 제 2302조(b)(8)의 금지된 인사조치가 공무원에게 취해졌다고 실적주의보호위원회가 결정한 때에 당해공무원이 근무하는 기관 안에서 또는 기관 밖으로 전보
  - (3) 실적주의보호위원회가 그러한 결정을 내린 후 18월 이내에
- (f) (a)의 규정에도 불구하고 동일한 직위에 지원하는 직임자매리(제 2108조(3))와 관련하여 (b)에 규정된 전보에 지원하는 공무원에게 우선 배려가 인정되지 않을 수 있다.

✓ 제 6조 (임시규제) 제 7701조(b)를 다음과 같이 개정한다.

제 7701조 (항소절차)

- (a) <생략>
- (b)(1) 실적주의보호위원회는 접수한 항소사건을 직접 청문하거나 제 5권 제 3105조에 따라 임명된 행정심판관 또는 위원회가 임명한 청문 담당공무원에게 사건을 송부할 수 있다. 그러나 파면관련사건은 위원회 또는 항소에 대한 청문경험있는 공무원 또는 행정심판관이 청문해야 한다. 당사자의 항소장을 접수하고, 제 7701조(a)(1)에 따라 청문 기회를 제공한 후에 위원회, 행정심판관 또는 기타 공무원은 결정한다. 결정문의 사본은 항소심의 각당사자 및 인사관리청에 전달된다.
- (2)(A) 공무원 또는 후보자가 (2)의 항소에서 승소한 당사자인 경우에는 (d)항에 따라 제심청원이 계류중이라 하더라도 재결시에 재결취지에서 정한 바에 따라 구제수단이 인정된다. 그러나 다음과 같은 경우에는 그러하지 아니한다.
  - (i) 재결공무원이 그러한 구제수단의 인정이 부당하다고 결정한 경우

(ii)(1) 재결에서 인정된 구제수단은 그러한 공무원 또는 후보자로 하여금 (e)에 따라 제심청원이 계류중인 경우에도 복귀하거나 직무를 계속할 것을 포함한 경우

(II) 고용기관이 (B)의 규정에 따라 당해공무원 또는 후보자의 복귀 또는 근무계속이 근무환경을 부당하게 저해시킨다고 판단한 경우

(B) 기관이 (A)(ii)(II)에 따라 공무원의 복귀 또는 근무계속을 지지하는 결정을 내린 경우에는 당해공무원은 (e)에 따라 제심청원계류 중인 기간동안 동일한 임기외 조건하의 임금, 보성금 기타 모든 이익을 지급받는다.

(C) (2)의 규정 어느 것도 재결이 위정되기 전에는 소급임금 또는 변호사비용을 지급하라는 것으로 해석되어서는 안된다.

(c) (이리생략)

✓ 제 7조 (제외규정) (a) 명령, 준칙 또는 규칙

이 법의 발효일전에 실적주의보호위원회 또는 특별검사가 발부한 모든 명령, 준칙 또는 규칙은 수정, 폐지, 대체 또는 철회될 때까지 유효하다.

(b) 행정절차

이 법의 어떠한 규정도 계류중인 행정절차에 영향을 미치지 아니한다. 명령은 이러한 절차에서 발부되며, 그에 기초하여 이 법에 의해 영향을 받음이 없이 항소가 제기된다.

(c) 소송 및 기타 절차

실적주의보호위원회의 위원, 특별검사, 소속공무원에 의하여(원고로) 또는 그들에 대하여(피고로) 그들의 직무사항 또는 책임면제와 관련하여 이 법의 시행일전에 즉시 유효하게 제기된 소송(suit, action)은 이 법의 시행을 이유로 무효화되지 아니한다. 소송 또는 기타 절차에서의 결정은 이 법의 영향을 받지 아니한다.

✓ 제 8조 (지출권한부여, 1978년도 개혁공무원법상 지출에 관한 제한요건, 기금의 이전)

(a) 지출권한부여

달리 정한 바가 없으면 다음의 경우에는 재무부의 재원으로 지출할 권  
한이 부여된다.

(1) 1989, 1990, 1991, 1992, 1993 회계년도에 미국법령집 제 5권 제 12  
장 제 2절의 임무를 수행하는 데에 필요한 금액

(2) 1989, 1990, 1991, 1992 회계년도에 미국법령집 제 5권 제 12장 제  
2절의 임무를 수행하는 데에 필요한 금액

(b) 1978년도 개혁공무원법상 지출에 관한 제한요건 1978년도 개혁공  
무원법 제 903조에 따라 실적주의보호위원회 또는 특별검사부에 대해  
서는 기금이 지출되지 아니한다.

(c) 기금의 이전

인원, 자산, 채무, 계약서, 재산권, 기록 및 세출, 관허, 배당 등의 미지  
출차액, 기타 실적주의보호위원회의 특별검사부가 이용가능한 여타 기  
금은 미국법령집 제 31권 제 1531조에 따라 적절한 배분을 위하여 미  
국법령집 제 5권 제 1211조(양심선언자보호법 제 3조에 의해 개정)상  
의 특별검사에게 이전된다.

✓ 제 9 조 (조정을 위한 기술적인 개정)

(a) (1) 제 2303조(c)의 '제 1206조'를 '제 1214조와 제 1221조'로 고  
친다.

제 2303 조 (연방수사국안의 금지된 인사조치)

(a) 인사조치권, 인사조치지시권, 인사조치요구 또는 승인권을 보유한  
연방수사국의 공무원은 문제의 공무원 또는 후보자가 다음의 사정에  
대한 증거로써 합리적으로 믿은 경우에 그러한 공무원 또는 후보자가  
검찰총장에게 행한 정보의 누설에 대한 보복으로써 인사조치를 취하기  
나 취하지 않아서는 안된다.

(1) 법, 준칙 또는 규칙의 위반

(2) 공금의 엄청난 부실운영 및 낭비, 권한남용 또는 공중의 보건 및  
공공안전에 대한 실질적이고 특수한 위협

이 항의 "인사조치"는 제 5권 제 2302조(a)(2)(A)의 (i) 내지 (x)

의 인사조치와 같다.

(b) 검찰총장은 이 조의 (a)의 정보누설에 대한 보복으로써 수사국공  
무원에 대한 부당한 인사조치가 취해지지 않을 것을 보장하는 규칙을  
제정한다.

(c) 대통령은 제 5권 제 1214조 및 제 1221조의 규정과 동일한 방법으  
로 이 조를 시행하기 위한 규정을 발한다.

(2) 미국법령집 제 5권 제 7502조, 제 7512조(E), 제 7521조(b)(C) 및  
제 7542조상에 규정된 '제 1206조'를 '제 1215조'로 고친다.

제 7502 조 (소송중지)

이 절은 14일 또는 그 이하의 기간동안의 중지에 적용된다. 그러나 제  
5권 제 7521조 또는 제 7532조 또는 제 1215조를 근거로 착수된 소송  
의 중지에는 적용되지 아니한다.

제 7512조(E) <내용상 제 7502조의 동일함>

제 7521조 (행정심판권을 상대로 한 소송) <내용상 제 7502조와 동일함>

제 7542조 <내용상 제 7502조와 동일함>

(3) 1980년도 외무공무원법 제 1109조(a)(미국법령집 제 22권 제 4139  
조(a))에 규정된 '제 1206조'를 '제 1214조와 제 1221조'로 고친다.

제 4139 조 (여타 구제수단과의 관계)

(a) 소청인이 소청제기에 앞서 형식에 맞게 소청의 원인이 되는 문제  
의 심사의 해진을 청구하고, 구제수단이 제 5권 제 1214조와 제 1221  
조 이외의 다른 법, 준칙, 규칙에 의하여 허용될 것을 요구하고, 문제에  
대하여 그러한 규정에 따라 최종적인 해결을 구하거나 고려할 것을 요  
구한 경우에는 소청인은 외무공무원소청심사위원회(Foreign Service  
Grievance Board)에 소청을 제기할 수 없다.

(b) 미국법령집 제 5권 제 3393조(g)에 규정된 '제 1207조'를 '제 1215조'로 고친다.

제 3393 조 (경력직공무원의 임명)

(g) 경력직공무원은 제 5권 제 1215조, 제 3393a조, 제 3592조, 제 3595조, 제 7532조 또는 제 7543조에 따른 경우를 제외하고 행정부고위공무원직 또는 공무원직으로부터 해임되지 아니한다.

제 10 조 (위원회의 피고적격)

미국법령집 제 5권 제 7703조(a)(2)는 다음과 같이 개정한다.

제 7703 조 (실적주의보호위원회의 재결에 대한 법원의 심사)

(a)(1) 실적주의보호위원회의 재결에 의하여 불리한 지위에 처한 공무원 또는 후보자는 명령 또는 재결에 대하여 사법심사의 기회를 부여 받는다.

(2) 위원회는 이 절에 근거하여 이루어진 모든 분쟁절차에서 명복상피고가 된다. 그러나 공무원 또는 후보자가 제 7701조에 따라 위원회가 발한 최종명령 또는 재결의 심사를 구하지 않는 경우에는 그러하지 아니한다. 제 7701조에 따라 발부된 최종명령 또는 재결을 심사하는 경우에 위원회에서 항소대상인 조치를 취한 책임기관이 명복상피고가 된다.

(b)(1) 이 조의 (2)에 따르는 경우를 제외하고 위원회의 최종결정 또는 최종명령에 대한 항소는 항소법원(Court of Claims ; 제 5권 제 91장) 또는 항소법원(Court of Appeals ; 제 5권 제 158장)에 제기한다. 여타 법규정에 관계없이 항소는 항소인이 위원회의 최종명령 또는 재결의 통지를 받은 날로부터 30일 이내에 제기한다.

(2) 제 5권 제 7702조의 규정에 따른 차별사건에 대한 항소의 경우에는 1964년 민권법 제 717조(c), 1967년 고용상연령차별방지법 제 15조(c), 1938년 근로기준법 제 16조(b)가 준용된다. 여타 법규정에 관

계없이 이 조에 따라 제기된 사건은 소를 제기한 당사자가 제 7702조에 따라 조치에 대한 법원의 제심이 있었다는 통지를 수령한 후 30일 이내에 제기된다.

(c) 항소법원(Court of Claims, Court of Appeals)에 제기된 사건인 경우에는 법원은 기록을 심사하고, 기관의 조치, 사실인정 또는 결론에 다음의 사유가 인정될 때에는 이를 위법이라고 결정하고, 배척한다.

- (1) 재량권의 남용, 일탈 기타 법규위반
- (2) 법, 규칙 또는 준칙이 요구하는 절차를 가지지 않는 경우
- (3) 구체적인 증거에 의하여 보강되지 않는 경우

이 조(b)(2)에 규정된 각조에 따라 제기된 차별사건의 경우를 제외하고는 공무원 또는 후보자에게는 재심법원에서 다시(de novo) 사실인정에 권하여 배심재판을 받을 권리가 인정된다.

(d) 위원회가 공무원임, 인사관리에 관한 준칙 또는 규칙을 해석하는 데 있어서 잘못을 지질렀고, 그러한 위원회의 재결이 공무원임, 준칙, 규칙 또는 정책지시에 실질적인 영향을 미칠 것이라고 인사관리청장이 임의로 판단한 경우에는 인사관리청장은 위원회의 최종명령 또는 재결에 권하여 컬럼비아특밀구 항소법원에 사법심사를 청구할 수 있다. 인사관리청장이 위원회에서 문제에 개입하지 않는 경우에는 인사관리청장은 이 조에 따라 위원회의 재결에 대한 심사를 청원할 수 없다. 그러나 인사관리청장이 먼저 위원회에 위원회의 재결에 대한 제심을 청원하지 않는 경우에는 사법심사의 성원은 거부된다. 명복상피고 이외에 위원회의 위원회절차와 관련된 모든 당사자는 항소법원절차에 권이할 권리가 인정된다. 사법심사청원권의 인정문제는 항소법원의 재량사항이다.

제 11 조 (시행일)

이 법 및 이 법에 의하여 개정된 관련법은 이 법의 제정후 90일이 도과하면 효력을 발생한다.

(법제연구담당관 이 재 승)

인권 자료실		
등록일	분류기호	자료번호
		18

수 신 : 국회의장

제 목 : 「내부비리제보자보호등에관한법률」 제정에 관한 입법청원

인권 자료실		
등록일	분류기호	자료번호
94 10.28	F5	18

위의 청원을 국회법 제123조의  
규정에 의하여 별첨과 같이 제출합니다.

- 첨 부 : 1. 청원소개의견서 3부  
2. 청 원 서 3부. 끝.

청원자(대표)

주 소 : 서울특별시 용산구 한강로2가 404번지 기원빌딩 4층  
(전화 : 796-8364)

성 명 : 참/여/연/대/ («참여민주사회와 인권을 위한 시민연대»)  
공동대표 김 중 배 (인)

소개의원(대표) : 강 철 선 외 인



# 청원소개의견서

청원인	주소 : 서울시 용산구 한강로 2가 404번지 기원빌딩 4층
	성명 : 참여민주사회와 인권을 위한 시민연대(공동대표 김 중 배)
건명	「내부비리제보자보호등에관한법률」 제정에 관한 입법청원
소개년월일	1994. 10. 28 .
<p>소개의견</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 최근 성수대교 붕괴사건, 동아건설 비자금 조성, 인천북구청 세무비리, 인천 올림포스 호텔 슬롯머신 업소의 관내 기관 정기적인 뇌물공여, 그 외 전국에 걸친 공직사회의 구조적인 부정부패는 더 이상 일시적인 미봉책으로 막을 수 없으며, 이것은 중단 없는 사정과 개혁 그리고 부정부패 방지의 근본적인 제도적 보완장치가 절실히 요구되고 있다는 것을 말해주고 있습니다.</li> <li>2. 우리 사회의 은폐된 고질적인 구조적 비리는 대부분 양심적인 내부비리제보자의 고발에 의해 드러나고 있으나 부패척결을 내세우는 우리 사회에는 이러한 제보자를 보호하는 제도가 없는 현실입니다. 오히려 이들에게 돌아가는 것은 조직의 보복과 각종 불이익 조치뿐이었습니다.</li> <li>3. 이러한 현실은 사회 곳곳에 뿌리박혀 있는 부정비리를 근원적으로 척결할 수 없으며 양심적인 내부비리제보자를 보호하는 법안을 만들어 비리를 사전에 예방해야 함은 물론 양심적인 사람들이 보호받을 수 있는 사회분위기를 조성해야 한다고 생각합니다.</li> <li>4. 이에 참/여/연/대/('참여민주사회와 인권을 위한 시민연대')에서 &lt;내부비리제보자보호등에관한법률&gt;(안)을 입법청원한다는 것은 매우 시의적절한 일로서 환영하며 이 법률의 입법취지에 적극적으로 지지하여 소개하는 바입니다.</li> <li>5. 그리고 이 법률안이 이번 회기 중에 상정되어 충분한 논의를 거친 후 여야 합의로 통과될 수 있기를 강력히 희망합니다.</li> </ol>	

소개의원    강    철    선



# 청원서

청원제목 : 「내부미리제보자보호등에관한법률」 제정에 관한 입법청원

첨부 : 법률안 1부

소개의원 서명날인부

1994. 10. 28.

참여/연/대/

공동대표 김 중 배 (인)

**참여/연/대/**(「참여민주사회와 인권을 위한 시민연대」)  
**Solidarity for Participation & Human Rights**

---

140-012 서울시 용산구 한강로 2가 404번지 기원빌딩 4층  
대표전화 : 796-8364, Fax : 796-8366, Hitel/Pc-Serve ID : rights



## 내부비리제보자보호등에관한법률(안)

### 1. 제 안 이 유

가. 대규모적이고 구조적인 부정이 계속하여 저질러지고 있다.

부정부패가 정부의 다양한 노력에도 불구하고 사라지지 않고, 오히려 그 규모가 커지고, 구조적으로 자행되고 있는 것으로 드러나고 있다. 이것은 기존의 부패방지 제도가 현저히 실패하고 있음을 의미한다.

나. 내부비리의 제보자의 보호는 구조적 부패에 특히 그 효과가 탁월하다는 것이 입증되어 왔다. 그러나 구조적 부패에 거부, 항의하는 공무원이나 시민들을 보호하는 제도가 없다. 부패척결을 내세우면서도, 부패를 막고자 하는 사람을 보호하지 못하는 것은 논리적 모순이다.

다. 정부의 사정활동이나 조사, 수사가 내부자의 신고나 제보에 의하여 크게 도움을 받고 있는 것이 현실이다. 대형비리 사건이 밝혀지는 것은 대부분 내부제보자들에 의한 것이다. 그러나 문제는 많은 경우, 이들이 현실적인 보복이 두려워 도중에서 포기하고 있다는 점이다. 나아가 부정을 보고 신고하여도 보호가 제공되지 않음으로써, 결국은 도덕적인 인사가 해고될 수밖에 없고, 공무원과 시민들은 투서와 같은 익명이 아니면 제보, 신고할 수 없는 법제도하에 놓여 있다.

라. 미국의 경우, 공직자재산공개제도, 금융실명제, 음부즈만제도 이외에도 특별히 내부고발자보호법, 부정고발법을 제정하여, 내부고발, 신고, 제보자에 대하여 보호뿐만 아니라 포상까지 하고 있다. 부패방지를 위한 다양한 제도 가운데, 현재 이것이 가장 강력한 부패방지의 효과가 있는 것으로 평가를 받고 있다.

마. 자유중국, 싱가포르, 말레이시아, 홍콩 등에 비하여 부패방지를 위한 제도적 장치가 미약하다. 자유중국은 고발, 신고, 제보자에 대한 보호의 제공뿐만 아니라 장려 포상까지 하는 규정을 갖고 있고, 싱가포르, 말레이시아의 경우도 제보자에 대하여는 철저한 보호를 제공하는 법규정을 마련하여 두고 있다. 특히 이들 두 나라는 공직자가 부패제의를 받은 경우, 그러한 제의를 한 사람을 직접 고발하도록 의무를 규정하고, 이를 위반시 직무유기로 처벌하고 있다.

## 2. 주 요 골 자

가. 내부자가 비리에 관한 정보를 밖에 보고, 신고, 제보하였다고 하여 그에 대하여 어떠한 불이익 조치도 하여서는 아니 되도록 함

나. 감사원은 일정한 요건을 갖춘 비리의 제보가 있을 경우, 철저한 조사를 하고 그 결과를 본인에게 통보하도록 함

다. 또한 감사원은 그 결과가 형사처벌의 대상이 되는 경우 관할검찰에 고발 하여야 하며, 제보자는 새로운 이유 등을 들어 재조사를 청구할 수 있도록 함

라. 공무원이 비리의 제의를 받은 경우, 이를 고발, 보고하여야 할 의무를 부여함

마. 적용의 대상에 민간기업체, 사회단체의 내부비리까지 포함되도록 함

바. 내부비리제보의 접수 및 조사의 주체는 감사원으로 함

사. 내부비리제보자에 대하여는 포상할 수 있도록 함

## 내부비리제보자보호등에관한법률(안)

제 1 조 (목적) 이 법은 국가, 지방자치단체, 국공영기업체, 민간기업체 기타 사회단체에서 근무하는 자가 사회질서를 유지하고 공공의 이익을 도모하기 위하여 내부비리를 제보 또는 공개하는 경우 이를 보호하는 것을 목적으로 한다.

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

1. '내부자'라 함은 국가, 지방자치단체, 국공영기업체, 민간기업체 기타 사회단체에 근무하고 있거나 근무하였던 자를 말한다.
2. '비리'라 함은 그 지위나 권한을 남용 또는 제반 법령을 위배하여 개인의 이익을 도모하거나, 공공의 복리를 침해하거나 침해할 염려가 있는 일체의 행위를 말한다.

제 3 조 (적용대상) 내부자가 업무와 관련하여 알게 된 비리를 제보하는 행위를 그 적용대상으로 한다. 다른 법령에 의하여 비밀을 유지할 것을 규정한 경우라도 공공의 이익과 비교 형량하여 공개의 이익이 큰 경우에도 적용된다.

제 4 조 (적용의 예외) 내부자가 오로지 개인의 이익만을 위하여 제보하는 것이거나 그 내용이 허위라는 것을 알면서 제보하는 경우에는 이 법을 적용하지 않는다.

### 제 5 조 (제보처리기관 및 조사방법)

제1항 감사원에 내부비리조사 및 처리를 담당하는 부서를 둔다.

제2항 감사원은 제보를 접수한 날로부터 60일 이내에 조사를 완료하여야 한다.

다만 필요하다고 판단될 경우 그 기간을 30일 연장할 수 있다.

제3항 감사원은 제보내용과 관련된 문서 기타 자료를 보관하고 있는 기관 또는 개인에 대하여 자료의 제출을 요구하거나 그에 관한 질문서에 답변하게 하거나 구두증언을 요구할 수 있다.

제4항 감사원은 필요하다고 판단되는 경우 접수된 제보의 조사를 각 감독기관

및 관련기관에 의뢰할 수 있다.

제5항 감사원법상 감사원의 직접 감사대상이 되지 아니하는 민간기업체 기타 사회단체의 비리에 관하여는 감사원은 해당 주무부서에 조사를 위촉하고 그 결과를 보고하게 하여야 한다.

## 제 6 조 (제보의 방법)

제1항 내부자는 업무와 관련하여 알게 된 비리를 서면 또는 구두로 감사원에 제보하여 조사를 요구할 수 있다.

제2항 제보자는 성명, 주소, 연령 등 신분을 확인할 수 있는 인적사항과 더불어 조사대상, 효과적인 조사방법, 비리행위의 구체적인 증거를 함께 제시하여야 한다.

제 7 조 (내부자의 성실의무) 내부비리제보자는 자신이 소속한 기관 또는 단체의 내부에 정하여진 방식과 절차에 따라 내부비리를 시정하도록 노력하여야 한다. 다만, 그와 같은 방식과 절차를 거치는 경우 제보행위가 불가능하여지거나 곤란하게 되어 부득이 내부절차를 거치지 못하는 경우에는 그러하지 아니하다.

## 제 8 조 (신변의 보호)

제1항 조사기관은 내부비리제보자의 동의없이 그 신분을 밝히거나 암시하여서는 아니된다. 조사 후에도 제보자가 동의하지 않으면 그 신원이나 조사의 내용을 제3자에게 공개할 수 없다. 다만, 제보자의 신원을 공개하지 아니하고는 이 법의 목적을 달성할 수 없다고 판단되는 경우 제보자의 신원을 밝힐 수 있다.

제2항 감사원은 제보자의 요청에 따라 필요하다고 판단되는 경우 관할경찰서장에게 그 신변의 안전을 보호하여 줄 것을 요청하여야 한다.

## 제 9 조 (신분의 보장)

제1항 내부자는 비리를 제보하였거나 하려 한다는 이유로 해고, 징직, 감봉, 전

보통 어떠한 신분상의 불이익도 받지 아니한다.

제2항 감사원은 조사기간동안 제보자에게 불이익이 가해질 우려가 있는 경우 원상회복등 잠정적 구제조치를 할 수 있다.

제3항 조사기간동안 또는 조사후 제보자 본인이 전직 등을 요구하는 경우 소속기관은 우선적으로 고려하여야 한다.

**제 10 조 (불이익의 입증책임)** 제보자가 신분상의 불이익을 당하였다고 주장하는 경우 소속기관에서는 제보자가 불이익을 당하지 아니하였다는 사실을 입증하여야 한다.

**제 11 조 (감사원 이외의 기관에 대한 제보자의 보호)** 내부자가 업무와 관련하여 알게 된 비리를 국회 또는 법원에서의 증언, 수사기관에의 고소고발, 감독기관에의 신고 또는 보고, 언론기관에의 제보, 협조 등의 방법으로 외부에 알리거나 알리려 한 경우에도 이 법에 의한 보호를 감사원에 요청할 수 있다.

## 제 12 조 (조사결과의 처리)

제1항 조사의 결과는 제보자에게 서면으로 통보한다. 그 내용에는 조사결과 취한 조치와 이유 등이 포함되어야 한다.

제2항 감사원은 조사의 결과 비리의 내용이 형사처벌의 대상이 되는 경우 관찰검찰에 이를 고발하여야 하며, 비리행위자가 손해배상의 책임이 있을 경우에 이를 변상하게 할 수 있다.

제3항 조사결과에 따라 감사원은 감독기관에 대하여 비리를 시정하도록 권고할 수 있다.

## 제 13 조 (재조사의 요구)

제1항 제보자가 감사원의 조사결과통보에 대하여 새로운 증거자료의 제출등 합리적인 이유를 들어 부정방지대책위원회에 재조사를 청구할 수 있다.

제2항 부정방지대책위원회는 재조사의 요구가 타당하다고 인정되는 경우 감사원에 재조사를 요구할 수 있다.

제 14 조 (책임의 감면) 내부비리제보자가 비리에 가담하였다 할지라도 그 징계처분을 면제하거나 그 형을 감면할 수 있다.

제 15 조 (공무원의 비리제보의무) 공무원은 내부에서 비리를 발견하였거나 직접적 또는 간접적으로 비리를 강요받거나 제의를 받은 경우 이를 즉시 고발 또는 신고하여야 한다.

제 16 조 (포상) 내부비리제보에 의하여 손실의 방지 또는 손해를 회복할 수 있게 되었거나 현저히 공익의 증진을 가져온 경우 제보자에 대한 포상을 할 수 있다.

제 17 조 (벌칙) 다음 각 호의 하나에 해당하는 자에 대하여는 3년 이하의 징역 또는 10,000,000.원 이하의 벌금에 처한다.

1. 이 법에 의한 조사를 받는 자로서 조사를 거부하거나 자료의 제출요구에 불응한 자
2. 이 법에 의한 위계 증거의 인멸, 은닉 등의 방법으로 조사를 방해한 자
3. 제8조 제1항, 제14조를 위반한 자

## 부 칙

이 법은 공포한 날로부터 시행한다.

인권 자료기		
등록일	부	
	07-4	22

수신: 박태근씨

발신: 이경원

내용: 0강

1995. 10. 16

수신: 서울특별시의회의장

제목: 「공익정보제공자 보호 등에 관한 조례」 제정에 관한 청원

위의 청원을 지방자치법 제85조의 규정에 의하여 별첨과 같이

제출합니다.

첨부: 청원서 3부  
 소개의원 서명날인부

청원자주소: 서울특별시 용산구 한강로 2가 404번지  
 기원빌딩 4층(T 796 - 8364)


성명: 참여민주사회시민연대(참여연대)  
 공동대표: 김중배

소개의원(대표): 이지문



명

## 청원 소개 의견서

청원 건명	공익정보제공자 보호 등에 관한 조례 제정에 관한 청원		
청원인	주 소	서울특별시 용산구 한강로2가 404번지 기원빌딩 4층	
	성 명	참여민주사회시민연대	주민등록번호
소개 의원	이지문		
소개년월일	1995. 10. 16		

### 소개 의견

1. 대형사고의 위험성이 높은 구조물 및 시설의 설치, 유독물질의 이용이 급격하게 증가 하고 있습니다. 국가의 시설물안전이나 유독물질 등에 관한 관리체계가 감독만으로는 서울시민의 건강과 안전을 보장하기 어렵습니다. 따라서 여기에 시민들의 적극적 참여가 요구됩니다. 누구보다도 이와 같은 위험을 가장 먼저 알게 되는 사람은 내부의 고용인이나 이들이 문제를 제기하는 경우, 해고 등의 불이익조치를 받는 것이 현실입니다. 그 결과 많은 고용인들은 암사 위험을 사전에 인지하고 있었음에도 불구하고 침묵하고 있는 것이 현실입니다. 이것은 이미 삼풍참사나 성수대교의 붕괴에서도 나타났던 바입니다. 따라서 대형사고의 근본적인 억제와 제도적 보장은 바로 이와 같은 고용인들의 노력을 보장해 주는 것에서 출발해야 한다고 믿습니다.

2. 공직사회의 부정과 비리, 고의적 은폐로 만미암아 문제를 조기에 시정할 수 있는 시기를 놓치고 많은 예산의 낭비와 시민의 고통만 야기하는 일들이 빈발하고 있습니다. 그러나 누구 보다는도 이러한 내부의 사정을 잘 알고 있고 나서서 이들 막아야 할 공무원들이 오히려 이를 보고도 못본체 하고 있습니다. 그러나 공무원들 가운데 이러한 문제를 놓고 양심적 감동에 빠져 고민하는 사람들이 적지 않습니다. 예컨대 「정도회」라는 공무원 조직은 뇌물을 막고자 만들어진 공무원들의 모인모임으로 공직자로서의 모범을 보이고 있으나 아주 비민리에 활동하고 있다고 합니다. 무엇이 이들은 이렇게 할 수 밖에 없도록 만들고 있는가 한 번 생각해 봐야 합니다. 이러한 공무원들이 당당히 목소리를 내면서 활동할 수 있도록 힘을 모아 주어야 건강한 공직사회는 만들어질 수 있습니다. 그러나 실행 하도 현재는 그러한 제도가 없는 것이 현실입니다.

3. 건강과 안전한 서울시민의 삶과 이들을 뒷받침하는 깨끗한 시행정은 모두 건강하고 깨끗한 생각을 가진 시민과 공무원들이 어떠한 압력과 보복으로 부터도 굴하지 않을 수 있도록 제도적 강화를 만들어 주는 일로 부터 출발해야 한다고 생각합니다. 따라서 「공익정보제공자 보호 등에 관한 조례」는 반드시 제정되어야 합니다.

4. 이에 참여민주사회시민연대에서 <공익정보제공자 보호 등에 관한 조례>(안)의 제정을 청원 한다는 것은 매우 시의적절한 일로서 환영하는 바이며 이 조례의 제정취지에 적극적으로 지지하여 소개하는 바입니다.

5. 그리고 이 조례안이 이번 회기 중에 상정되어 충분한 논의될 거친 후 모든 의원들의 합의로 통과될 수 있기를 강력히 희망합니다.



## 공익정보제공자 보호 등에 관한 조례(안)

### 1. 제 안 이 유

가. 대형건물 및 시설의 붕괴, 화재 또는 폭발, 환경오염, 유독물질의 저장과 처리, 불량식품의 제조 등에 의한 위험 등으로 부터 서울시민들이 불안에 떨고 있다는 것을 어제 오늘의 일이 아니다. 그러나 대형참사로 이어질 수 있는 건물, 시설, 물질 등의 관리자나 취급자, 국민건강과 직결된 식품의 제조에 종사하는 사람들은 한결같이 다수의 시민들에 단 한번의 사고로 치명적인 피해를 줄 수 있는 사고위험에 대해 적지 않은 정보를 가지고 있으면서도 기업주나 사회의 제도적 보복을 두려워하여 아무 말도 하지 않고 있다. 만일 이들이 익명으로라도 나서 준다면 시민들은 대형참사로 부터의 큰 피해를 입지 않아도 되거나 사전에 그러한 사고들을 예방할 수도 있을 것이다.

나. 공직사회에서는 아직도 많은 불법과 비도덕적인 활동이 적지않이 일어나고 있다. 구조적 윤희와 정보차단 행위도 공공연한 현상이다. 내부의 공무원들이 누구 보다도 이와 같은 문제를 잘 알고 있다. 만일 이들이 나서서 문제를 지적하거나 매스 미디어 등을 통해서 시민들에게 알릴 수 만 있다면 정부는 크게 힘을 들이지 않고도 깨끗한 공직사회를 만들 수 있고, 불필요한 예산의 낭비나 정부에 대한 불신도 사전에 막을 수 있다. 그러나 현재 부서 또는 패거리 이익을 도모하는 공무원들은 무사하거나 보호를 받고, 공익적 활동을 통해 적극적으로 시민에 봉사하고자 나섰던 공무원들은 오히려 보복을 받고 있다. 예컨대, 「정도회」라는 모임은 「뇌물을 받지 말자」는 공무원들의 자발적 조직이나 그들에서 마치 비밀결사 처럼 행동할 수 밖에 없다. 공직사회의 이와 같은 풍토는 반드시 뜯어 고쳐져야 한다. 그렇지 않으면 이와 같은 공직사회로는 21세기 서울시 행정에 비전은 있을 수 없다.

다. 공무원과 서울시민의 육체적인 건강과 안전 보다도 더 중요한 것은 정신과 양심의 건강이다. 그러나 공동체의 안전과 안전, 정의롭 존중하고, 법을 준수하며 도덕적으로 깨끗이 살고자 하는 시민들은 바보취급을 받고, 살기 힘들다는 막연한 믿음들이 사회에 널리 자리잡고 있는 것이 현실이다. 서울시는 시민들의 품위있는 삶의 공간을 만들어가는데 적극적으로 실패해 왔다는 뜻이다. 따라서 서울시만이라도 우선 공익을 위해서 나서는 사람들은 그가 누구이든 결코 불이익을 당하는 일이 없도록 제도적 노력을 앞서 시도해 나가야 한다.

라. 공익정보제공자에 대한 보호는 이미 법원도 상당 수준 인정해 가고 있다 정부의 비밀까지도 결국은 공익을 위한 비밀이다. 따라서 구미 어느 나라를 놓고 보더라도 그 형태는 다르나 공익정보를 제공하는 공무원과 시민들에 대하여 보호장치를 갖춰 놓고 있지 않은 나라는 없다.

마. 예를 들어, 미국의 40개 주는 법률을 따로이 제정하여 공익정보를 제공하는 공무원들을 보호하고 있다. 이 중에서 다시 16개 주의 경우는 그 범위를 확대하여 민간부 분 고용인까지 보호하고 있다. 이것이 없는 주의 경우에도 법원이 재판을 통해서 보호하고 있음은 물론이다. 이들의 시각은 이제 정부가 혼자서 모든 일을 할 수 있는 시대는 아니고 반드시 그럴 필요도 없다는 것이다. 따라서 우리도 서울시민 각자의 적극적

참여와 노력으로 자신들의 건강과 안전이 지켜질 수 있다는 것을 시민들 스스로 배워갈 수 있도록 하여야 한다. 이미 10여년전 부터 시작되어던 미국 각주의 공익정보 제공자 보호에 관한 법률체정의 노력도 바로 이와 같은 시각에 바탕을 둔 것이었다. 우리도 공익정보 제공자 보호에 관한 조례체정을 서둘러 않으면 안되는 이유가 여기에 있다고 하겠다.

## 2. 주요 골자

가. 고용자는 고용인이 시민의 건강과 안전을 위협하는 사항, 법령의 위반행위, 전문직업적 윤리의 위반, 공직사회의 부정 등에 관한 정보를 공공기관에 제공하거나 하려는 의도를 가지고 있었다는 이유로 어떠한 형태의 불이익 대우도 할 수 없다.

나. 고용인이 여기에 해당되는 불이익을 받았다고 믿는 경우 소송 또는 민원 등 중 하나를 선택하여 구제를 받을 수 있다.

다. 구제를 목적으로 고용인이 민원을 제기하는 경우, 이 조례의 위반이 일어난 후 또는 이 조례의 위반이 일어난 것을 안 알로 부터 1년 이내에 하여야 한다.

라. 고용자가 불이익 대우를 하지 않았다는 것을 명백하고도 신뢰할 만한 증거의 제시에 의해 입증하지 못하는 한 그의 책임이 면제되지 않는다.

마. 고용인은 공익정보의 내용이 진실이라고 믿는데 과실이 없어야 한다.

바. 공익정보를 제공받은 행정기관은 이에 관한 조사를 하는 동안 그 고용인의 신분을 공개하여서는 안된다.

### 3. 조례안 전문

#### 공익정보제공자 보호 등에 관한 조례(안)

제1조 (목적) 이 조례는 서울시, 시영기업, 민간기업 또는 사업체, 기타 사회단체에 근무하는 자가 공공의 이익을 도모하기 위하여 자신의 업무와 관련된 다종의 위험에 관한 정보나 고용자의 불법적 활동에 관한 정보를 공공기관에 제공하는 경우 이를 보호함을 목적으로 한다.

제2조 (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 그의 대리인을 포함한다.

3. '공익정보'라 함은 다음 사항중 하나 또는 그 이상에 관련된 것을 말한다.

① 시민의 건강 또는 안전에 대한 중대한 위험, 고용인에게 그러한 일을 하도록 하는 명령

② 법령의 위반이나 위반의 혐의 또는 이러한 위반의 명령

③ 대부분의 사람들이 알고 있는 전문직업적 윤리규정의 위반

④ 법령의 준수나 불법, 부당한 활동에의 가담을 기침한다는 이유에 의한 보복

⑤ 기타 공익에 중대한 영향을 미치는 사항

4. '공공기관'이라 함은 다음의 모두와 이들의 대리인을 포함한다.

① 서울시청 및 하위 행정기관, 위원회, 자문회의, 기타 부서

② 시의회, 위원회, 자문회의, 심의회의

③ 검찰, 경찰

④ 법원

⑤ 교육기관

5. '정보의 제공'이란 공익정보의 내용을 입증할 수 있는 정보들 알려 주거나 그러한 의도를 보여 주는 일체의 행위를 말한다.

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

제3조 (적용대상) 업무와 관련하여 알게 된 공익정보를 공공기관 및 기타의 기관에게 제공하는 서울시 모든 공무원 및 모든 민간기업 및 업체 근무자들을 그 대상으로

한다. 단 공익정보의 제공이라고 할 지라도 법령에 의하여 비밀을 유지할 것을 규정한 경우에는 적용되지 아니한다.

**제4조 (제공방법)** 다음과 같은 방법에 의한 공익정보의 제공은 보호를 받는다.

1.서울시 행정기관에 보고 또는 신고는 고용인 자신이 또는 그 대리인을 통하여 서면 또는 구두로 한다. 단 제공자는 성명, 주소, 연령 등 신분을 확인할 수 있는 인적 사항과 더불어 조사대상, 효과적인 조사방법, 조해위반의 구체적인 증거를 함께 제시하여야 한다.

2.국회 및 의회의 감사 및 조사시 증언과 진술, 공청회 또는 청문회에서의 답변, 감사원, 검찰 또는 경찰의 조사시 진술, 법원에서의 증언 등이나 또는 이와 관련된 활동에의 참여 등의 방법을 통해 한다.

3.매스 미디어에 한다.

**제5조 (고용인의 의무)** 고용인이 보호받기 위하여는 다음과 같은 의무를 진다.

1.고용인은 정보제공에 있어서 그 내용이 허위라는 사실을 몰랐거나 그 사실을 모르는데 중요한 과실이 없어야 한다.

2.고용인은 정보제공에 앞서 자신이 소속한 기관, 조직, 또는 단체의 내부의 절차에 따라 공익정보에 해당되는 내용들이 시정될 수 있도록 노력을 하여야 한다. 다만, 그와 같은 절차를 거치는 경우 제공이 불가능하여 지거나 곤란하게 되는 부득이한 이유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

3.고용인은 명백하고 신뢰할 만한 증거에 의하여 자신 또는 자신의 대리인이 공공기관에 공익정보를 알리고자 하였다는 것을 입증할 수 있어야 한다.

**제6조 (신분의 보호)** 1.제4조 제1항에 따라 공익정보를 제공받은 서울시 행정기관은 제공자의 동의없이 그 신분을 밝히거나 암시하는 어떠한 행위도 하여서는 아니된다. 조사 후에도 제공자가 동의하지 않으면 그 신원이나 조사의 내용을 제3자에게 공개할 수 없다. 다만, 제보자의 신원을 공개하지 아니하고는 이 조제의 목적을 달성할 수 없다고 판단되는 경우는 그러하지 아니하다.

2.이 조항을 위반하는 자는 10,000,000원 이하의 벌금에 처한다.

**제7조 (신분의 보장)** 1.제4조 제1항 및 제2항에 의하여 고용인이 공익정보를 제공하였거나 하려 한다는 이유로 또는 그렇게 하려는 다른 자에게 도움을 주었다고 하여 해고, 징직, 감봉, 전보 등이나 이에 관한 위협 등 다른 어떠한 신분상의 불이익 대우도 받지 않는다.

2. 이 조항을 위반하는 고용자는 10,000,000원 이하의 벌금에 처한다.

제8조 (불이익의 입증책임) 고용인이 공익정보의 제공 때문에 자신이 불이익 대우를 받았다고 주장하는 경우 소속기관, 조직, 또는 단체는 고용인이 그러한 불이익을 받지 아니하였다는 사실을 명백하고도 신뢰할 만한 증거를 가지고 입증하여야 한다.

제9조 (구제방법) 고용인이 고용자로 부터 불이익 대우를 받았다고 믿는 경우, 소송 또는 민원 중 하나를 선택하여 구제를 받을 수 있다.

제10조 (구제의 내용) 구제는 불이익 대우가 일어나지 않았으면 고용이 받았었을 이전의 직위로의 복직, 연체임금의 지급 등 직위 관련 모든 편익을 포함한다.

제11조 (구제의 신청) 구제를 목적으로 고용인이 민원을 제기하는 경우, 이 조례의 위반이 일어난 후 또는 이 조례의 위반이 일어난 것을 안 날로부터 1년 이내에 하여야 한다.

제12조 (조례의 효과제한) 이 조례의 내용은 고용자와 고용인간의 단체협약이나 고용계약 등의 내용에 의하여 제한받지 않는다.

제13조 (고용자의 의무) 고용자는 이 조례가 규정하고 있는 권리와 의무에 대하여 고용인들이 알 수 있도록 적절한 방법으로 게시하여야 한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날로부터 시행한다.