

## 사업장 내 감시카메라 설치·운영의 정당성 - 판례와 호주법과의 비교를 중심으로 -

장우찬\*

### 【목 차】

|                                     |                                       |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| I. 들어가며                             | III. 호주 Capital Territory의 사업장 프라이버시법 |
| II. 사업장 내 감시카메라의 설치·운영과 정당성         | 1. 호주의 근로자 개인정보 보호 관련 법제              |
| 1. 문제의 소재                           | 2. Capital Territory의 사업장 프라이버시법      |
| 2. 개인정보 보호 가이드라인 (인사/노무 편)          | 3. 시사점                                |
| 3. 대법원 2023. 6. 29. 선고 2018도1917 판결 | IV. 결론                                |

### 【국 문 요 약】

대법원 2023. 6. 29. 선고 2018도1917 판결은 동의없이 사용자가 감시카메라를 사업장에 설치·운영할 경우 갖추어야 할 정당성 요건을 구체적으로 실시하고 있다. 사업장 내 감시카메라 설치하는 정보 주체인 근로자들의 동의를 받는 것이 원칙이다. 따라서 동의를 받지 않고 설치하는 경우는 예외에 해당한다. 예외를 인정하는 경우에 있어서는 그 요건을 엄격하게 해석하여야 한다.

개인정보 보호법 제15조 제1항 제6호는 사용자가 동의없이 사업장에 감시카메라를 설치·운영할 경우 갖추어야 할 요건을 규정하고 있다. 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 ‘명백하게 정보 주체의 권리보다 우선하는 경우’에 해당하여야 한다.

\* 경상국립대학교 부교수 / 법학연구소 책임연구원.

이를 판단하기 위해서 다음과 같은 점을 “종합적으로 고려”해야 한다.

즉, (i) 개인정보처리자의 정당한 이익의 구체적인 내용과 성격, (ii) 권리가 제한되는 정보 주체의 규모, (iii) 수집되는 정보의 종류와 범위, (iv) 정보 주체의 동의를 받지 못한 이유, (v) 개인정보처리자의 이익을 달성하기 위해 대체가능한 적절한 수단이 있는지 등을 살펴보아야 한다는 것이다.

이번 대법원 판결은 추상적으로 규정되어 있는 정당성 요건의 판단과 관련하여 보다 구체화된 판단기준을 제시하고 있다는 점에서 진일보했다고 평가할 수 있다. 그러나 여전히 사업장 내에 감시카메라를 설치·운영할 경우 당사자인 사용자와 근로자들은 그 정당성 여부를 판단하기가 쉽지 않다. 더불어 대법원의 이른바 “종합적 고려”는 그 판단에 있어 자의성이 개입될 여지가 많다는 점에서 우려되는 면도 없지 않다. 따라서 이 글에서는 대법원 판결을 비판적인 관점에서 검토하고자 한다.

사업장 감시와 관련된 호주의 입법 사례는 아직 사업장에 특화된 관련 규정이 미비하고, 법원의 해석론에만 의지하는 우리에게 몇 가지 시사점을 주고 있다.

첫째, 당사자 간 분쟁이 발생하는 경우는 결국 동의를 얻지 못하는 경우이므로, 당사자의 상호 이해관계를 조정·고려하여 절차적 정당성이 보장되는 제도를 구축하여야 한다. 이 글에서 검토하고 있는 판례의 분쟁 사례 또한 근로자들의 동의가 없는 경우였다. 현장에서의 분쟁을 예방하고 개인정보 침해를 방지하는 절차와 제도의 모색이 필요하다. 둘째, 노사관계의 특수성에 대한 고려이다. 노사관계는 사용종속관계에 기반하고 있기 때문에 근로자 개인의 개별 동의는 일정한 제약을 받을 수밖에 없다. 동의의 진정성을 규범적으로 보완하거나 집단적 동의를 통하여 보충하는 방법의 검토가 필요하다. 셋째, 감시카메라의 설치·운영을 통해 근로자들의 개인정보가 지속적으로 수집·처리되게 되므로 정보 주체의 참여와 협의의 제도적 보장이 요구된다. 따라서 설치 후에도 지속적인 협의체계를 구축하도록 할 필요가 있다.

## I. 들어가며

이른바 4차 산업혁명, 코로나 팬데믹, 지구 온난화, 인구 절벽 등의 거시적 문제들은 노동시장에 급격한 변화를 가져왔다. 이러한 변화는 노동시장 전체 뿐만 아니라 노동시장을 구성하는 근로자들의 개인적 국면에도 영향을 끼치게 되었다.

기존의 근무장소가 주로 사업장을 중심으로 한 직장 내에 한정되어 있었다면, 코로나 팬데믹 이후 재택근무가 하나의 일상적인 모습이 되었다. 연공 서열 중심의 임금제도 역시 근본적인 변화의 국면에 직면해 있다. 성과급 임금제도가 일상화된 지는 이미 오래되었고 직무급제의 도입 문제가 활발히 논의되고 있다. 파견 등 비정규직의 활용, 플랫폼 노동자들의 급격한 증가 또한 노동시장에서 쉽게 찾아볼 수 있는 모습이다.

이러한 고용 형태와 근무 환경의 변화는 노동시장을 구성하고 있는 사용자와 근로자 그리고 심지어 소비자까지 포함하여 상호 간의 관계성과 개별행태를 변화시키고 있는데, 그 중심에 있는 것이 바로 정보이다.<sup>1)</sup>

근로자들의 개인정보 보호문제는 사용자와의 관계에서 이른바 사용자의 재산권·경영권과 근로자들의 프라이버시·사적 자유와 긴장 관계를 형성하고 있다. 이미 개인정보의 중요성이 강조되어 개인정보 보호를 위한 일반법이 존재하지만, 노동시장 내지 사업장에서의 사용자와 근로자 간 노동법적 특수성을 고려하여 개인정보 문제를 구체적으로 다루고 있는 법이 아직까지 우리나라에서는 없다 해도 과언이 아니다.<sup>2)</sup>

현재 기업에서 보안 및 안전, 인사·노무관리 목적으로 광범위하게 근로자 개인정보가 수집·활용되고 있고, 이는 근로자의 사생활 침해로 연결될 수 있는 여지가 농후하다. 근로자의 개인정보 수집 단계에서부터 시작하여 근태 관리 등 근로관계의 전개 과정에서 발생하는 행태적 문제 그리고 정보의 활용, 보유 등에 관한 명확한 기준과 제도의 확립이 필요한 실정이다. 따라서 일반적인 개인정보 관련 법의 차원을 넘어 직장 즉 사

1) 권오성, “근로자의 개인정보보호에 관한 소고”, 『홍익법학』 제12권 제3호(2011), 169면.

2) 근로자참여법 제20조 제1항 제14호에서 노사협의회 협의 사항으로 ‘사업장 내 근로자 감시 설비의 설치’를 규정하고 있지만, 당해 규정만으로는 미비한 상황이다.

업장에서 발생하는 구체적 노무제공 상황에서 어떻게 근로자의 개인정보 문제를 규율할 것인지에 대한 고민이 필요하다.<sup>3)</sup>

사업장 내 감시카메라 설치·운영은 사용자와 근로자 간에 있어서 사업장에서 발생하는 개인정보 침해와 관련된 전형적인 분쟁사례의 하나라고 할 수 있다. 대법원 2023. 6. 29. 선고 2018도1917 판결의 사실관계에서는 사업장 내 CCTV 설치와 운영에 대한 노동조합의 대응행위에 대하여 업무방해죄 해당 여부가 문제되었다.

이 글에서는 먼저 당해 판결의 판시사항을 분석하여 사업장 감시, 특히 사업장 내 감시카메라의 설치·운영의 정당성 요건과 관련된 현행의 판례법리를 살펴보고자 한다. 그리고 판례를 중심으로 하여 현행 규정이 가지고 있는 문제점은 무엇인지에 대해 비판적으로 검토해 본다. 판례의 분석과 관련하여서는 해석론적 관점에 기반하여 문제점을 찾아볼 것이며, 호주의 입법사례에 대하여서는 비교법적 방식을 통하여 어떠한 규율 방식이 있는지 그리고 그것이 우리나라에 주는 시사점은 무엇인지 살펴볼 것이다.

## II. 사업장 내 감시카메라의 설치·운영과 근로자의 동의

### 1. 문제의 소재

사업장에서 발생하는 개인정보 보호문제와 관련하여 우리나라에는 사

3) 근로자와 사용자 사이에서는 발생하는 작업장 감시 장치와 관련하여서는 다음과 같은 선행연구결과물들이 있다. 손미정, “근로자 감시의 허용 기준 설정에 관한 법적 연구-이른바 ‘전자근로감시’를 중심으로-”, 「법과 정책」 제27편 제3호, 제주대학교 법과정책연구원(2021); 권기욱, “유비쿼터스 감시에 대한 비판적 분석:감시의 사회적 배경과 작동원리를 중심으로”, 「사이버커뮤니케이션학보」 제33권 4호, 사이버커뮤니케이션학회(2016); 이희성, “작업장내에서의 전자메일 및 CCTV의 감시와 근로자의 프라이버시보호”, 「비교사법」 제10권 1호, 한국비교사법학회(2003); 박은정, “전자적 수단에 의한 사업장 감시시스템의 성격에 대한 노동법적 고찰”, 「노동정책연구」 제7권 제4호, 한국노동연구원(2007); 최영호, “정보통신기술을 이용한 노동감시와 근로자의 인권”, 「민주사회와 정책연구」 제5호, 민주사회정책연구원(2003); 황태윤 외, “직장 내 디지털 정보 활용의 법적 쟁점과 실무- 이메일, CCTV, GPS 운용 문제를 중심으로-”, 「홍익법학」 제15권 제4호, 홍익대학교 법학연구원(2014) 등.

업장에 특화된 별도의 법률이 존재하지 않는다.<sup>4)</sup> 따라서 일반법인 개인정보 보호법의 규정과 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 근로자참여법)의 규정을 살펴보고, 또한 이를 판례가 어떻게 해석하고 적용하고 있는지를 검토해 볼 필요가 있다. 더불어 개인정보보호위원회와 고용노동부가 마련한 개인정보 보호 가이드라인(인사·노무 편)이 있으므로 이를 참고할 필요가 있다.

사업장에서 발생하는 개인정보 침해 문제와 관련하여서는 주로 사업장 감시로 인하여 발생하는 경우가 많다.<sup>5)</sup> 당해 판결을 통하여 사업장에 감시카메라를 설치하는 경우 그 규율은 어떻게 되는지 살펴보고, 해석 및 적용상의 문제점은 무엇인지 비판적으로 검토하고자 한다.

## 2. 개인정보 보호 가이드라인(인사·노무 편)<sup>6)</sup>

### 가. 적용대상

입사 지원자 및 근로자 그리고 근로자 등의 개인정보를 처리하는 사용자에게 적용된다.

### 나. 적용범위

채용 준비부터 고용 종료까지 인사·노무 업무 전 과정을 적용범위로 하고 있다.

### 다. 개인정보 보호법과 다른 법과의 관계

개인정보 보호에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 개인정보 보호법을 따라야 한다. 따라서 사용자와 근로자의 관계 등을 고려하여 다른 법률에 인사·노무 업무 등에 관해 특별한 규정을 둔

4) 대신 개인정보보호위원회와 고용노동부가 마련 개인정보 보호 가이드라인(인사/노무 편)이 존재한다.

5) '모니터링'과 '감시'라는 용어는 구별될 수 있으나 각 나라마다 두 개념이 서로 다르게 사용되기 때문에 명백하게 구분하기 어렵고(이희성, 앞의 논문, 513면), 근로자참여법 제20조 제1항 제14호에서 근로자 '감시' 설비라는 표현을 사용하고 있으므로 이 글에서는 '감시'라는 표현을 사용한다.

6) 개인정보보호위원회·고용노동부, 개인정보 보호 가이드라인(인사/노무 편)(2013) 참조.

경우에는 해당 법률을, 다른 법률에 특별한 규정이 없는 경우에는 개인 정보 보호법을 적용한다.

사업장 내 감시카메라의 설치와 관련하여서는 근로자참여법 제20조 제1항 제14호가 적용된다. 뒤에서 언급하겠지만 개인정보 보호법상 정당성 요건의 고려와 근로자참여법상의 ‘협의’와의 관계가 문제된다.

## 라. 디지털 장치 도입(변경·추가)시 유의사항<sup>7)</sup>

### 1) 협의 및 의견수렴

근로자의 상시 근무공간에 디지털 장치를 도입하려는 경우, 사전에 근로자 등 이해관계자로부터 의견을 청취해야 한다고 규정하고 있다. 이때 근로자의 상시 근무공간에 디지털 장치를 도입하려는 경우란 외부인 출입이 통제되는 공간에 근로자의 근무상황 및 근태 관리 등을 위해 CCTV 등 영상정보처리기기, 차량 운전 근로자의 근무 위치 등 관리를 위해 위치정보 처리장치, 통제공간의 출입관리 등을 위해 지문·홍채·정맥 등 생체정보 처리장치를 설치하는 경우 등을 말한다.

그리고 근로자참여법에 따른 노사협의회가 설치된 사업장에서는 노사협의회에서 협의해야 한다.<sup>8)</sup> 협의나 의견수렴 시에는 디지털 기기 설치 목적·사양·운영범위 및 처리되는 개인정보의 내용과 보유기간 등을 명확히 설명해야 한다. 충분한 협의는 근로자 보호 측면에서 필요할 뿐만 아니라 디지털 장치 도입의 정당성을 뒷받침할 수 있는 근거가 될 수도 있다.

### 2) 개인정보 수집·이용 근거 확인

근로조건별 복무관리 등 법령상 의무준수 및 근로계약 이행 등에 필요한 최소한의 범위 내에서 개인정보 수집·이용이 가능하다. 시설안전·영업비밀 보호 등 사용자의 정당한 이익 달성을 위해 필요한 경우로서 명백하게 정보 주체인 근로자의 권리보다 우선할 때에는 개인정보를 수집·이용 할 수 있다. 이때 정당한 이익과 상당한 관련성이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우에 한하며, 근로자의 이익 침해 최소화 방안을 사전에 충분히 검토할 필요가 있다.

7) 개인정보보호위원회·고용노동부, 앞의 가이드라인, 20-21면.

8) 근로자참여법 제20조 제1항 제14호.

### 3. 대법원 2023. 6. 29. 선고 2018도1917 판결

#### 가. 사실관계

2013년부터 2015년 동안 트럭·버스 제조회사가 여러 번 자재 도난과 공장 외벽 화재 피해를 입자, 회사가 보안 및 화재 감시 목적으로 공장 곳곳에 CCTV를 설치하였다. 이 중 일정 수의 CCTV는 공장 내에 설치되어 근무하는 근로자들에 대하여 감시하는 효과를 가지게 되었다. 노조 간부들은 이러한 감시 효과를 가지고 있다고 판단된 일정 수의 CCTV에 검정색 비닐봉지를 씌워 촬영을 하지 못하도록 하였다. 이에 업무방해죄의 성립이 문제된 사안이다.

#### 나. 법원의 판단

##### 1) 제1심(전주지방법원 군산지원 2017. 6. 14. 선고 2016고정382 판결)과 항소심(전주지방법원 2018. 1. 12. 선고 2017노881 판결) 판단

근로자들의 행위가 업무방해죄에 해당하며 정당행위로 인정될 수 없다고 판단하였다. 특히 대법원 판결문에 실시된 원심은 다음과 같은 이유로 피고인들에 대한 공소사실을 유죄로 판단한 제1심 판결을 그대로 유지하였다.

원심은 “가. 이 사건 회사가 피고인들이 근무하는 사업장에 개인영상 정보를 처리할 수 있는 CCTV를 설치하면서 동의를 받거나 협의를 거치지 않아 「개인정보 보호법」 내지 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근로자참여법’이라고 한다)에 위배되는 면이 있다고 볼 여지는 있다. 그러나 이 사건 CCTV를 설치한 목적에 시설물 보안, 화재 감시 등이 포함된 것으로 보이는 점에 비추어, 위 사정만으로는 사회생활상 도저히 용인될 수 없는 정도로 반사회성을 띠는 데까지 이르렀다거나, 법적 보호라는 측면에서 그와 동등한 평가를 받을 정도에까지 이르렀다고 하기는 어려우므로, 피해자의 업무는 업무방해죄의 보호대상이 된다. 나. 피고인들의 행위는 업무방해죄의 위력에 해당하고, 시설물 관리 업무를 방해할 위험성도 인정된다. 다. 피고인들의 행위가 개인정보자기결정권에 대한 침해를 방어하기 위한 것으로서 그 행위의 동기나 목적이 정당하다

고 보더라도, 피해자의 CCTV 설치·운영을 통한 이익, 피고인들의 행위 내용, 다른 구제수단의 존재 등을 고려하면, 수단과 방법의 상당성, 법익 균형성, 긴급성, 보충성 등과 같은 정당행위의 나머지 요건을 충족한다고 보기 어렵다. 라. 피고인들이 피해자가 일방적으로 이 사건 CCTV를 설치한 것이 위법하다고 확신하였다 하더라도, 나아가 그 CCTV를 비닐봉지로 가려 피해자의 업무를 방해하는 행위까지 법령에 의하여 허용된다고 오인한 데에 정당한 이유가 있다고 보기는 어렵다”고 판단하였다.<sup>9)</sup>

## 2) 대법원(대법원 2023. 6. 29. 선고 2018도1917 판결)의 판단

### 가) 개인정보 보호법 관련

대법원은 먼저 개인정보 보호법 제15조 제1항 제6호의 요건에 해당하는지 검토하였다. 즉, “회사의 공장부지는 불특정 다수인이 자유롭게 출입할 수 있는 공간이 아니므로, 이 사건 회사가 공장부지에 영상정보처리기기인 CCTV 카메라를 설치하여 영상을 통하여 개인을 식별할 수 있는 정보를 수집하는 경우에는 「개인정보 보호법」 제15조 제1항의 일반적인 개인정보 수집 요건을 갖추어야 한다. 「개인정보 보호법」 제15조 제1항은 개인정보처리자가 개인정보를 수집·이용할 수 있는 경우로 ‘정보주체의 동의를 받은 경우’(제1호) 외에도 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우(제2호), 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우로서 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우(제6호) 등을 규정”하고 있는데, 당해 사건에서는 “CCTV 카메라 중 공장부지 내부를 촬영하는 19대의 설치하는 정보주체인 근로자들의 동의를 받은 바 없어 「개인정보 보호법」 제15조 제1항 제1호의 요건을 갖추지 못하였고, 같은 항 제2호 내지 제5호의 요건에도 해당할 여지가 없으므로 제6호의 요건에 해당하느냐가 문제”된다는 것이다.

대법원은 당해 판결에서 원칙은 정보주체의 동의이고, 동의가 없는 경우는 예외적이므로 그 요건은 엄격히 해석해야 한다고 판시하였다. 즉,

9) 대법원 2023. 6. 29. 선고 2018도1917 판결.



“개인정보의 수집·이용에 관한 규정은 정보 주체의 개인정보자기결정권 제한에 대한 근거가 되므로, 개인정보처리자가 개인정보를 수집함에 있어서는 어디까지나 「개인정보 보호법」 제15조 제1항 제1호에 따른 정보 주체의 동의를 받는 경우가 원칙적인 모습이 되어야 하고, 정보 주체의 동의가 없는 개인정보의 수집은 예외적으로만 인정되어야 하므로 그 요건 또한 가급적 엄격히 해석되어야 한다. 따라서 제15조 제1항 제6호의 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 ‘명백하게 정보 주체의 권리보다 우선하는 경우’에 해당하는지 여부는, 개인정보처리자의 정당한 이익의 구체적인 내용과 성격, 권리가 제한되는 정보 주체의 규모, 수집되는 정보의 종류와 범위, 정보 주체의 동의를 받지 못한 이유, 개인정보처리자의 이익을 달성하기 위해 대체가능한 적절한 수단이 있는지 등을 종합적으로 고려하여 신중하게 판단하여야 한다.”고 실시하였다.

당해 사건에서는 “CCTV 카메라 중 공장부지 내 주요 시설물에 설치된 16대와 출입구에 설치된 3대의 경우 시설물 보안 및 화재 감시를 위하여 설치된 것으로 개인정보처리자의 정당한 이익을 인정할 수 있다 하더라도, ① 다수 근로자들의 직·간접적인 근로 현장과 출퇴근 장면을 찍고 있어 권리가 제한되는 정보 주체가 다수인 점, ② 직·간접적인 근로 공간과 출퇴근 장면을 촬영당하는 것은 정보 주체의 개인정보자기결정권에 대한 중대한 제한이 될 수 있는 점, ③ CCTV 설치공사를 시작할 당시 근로자들의 동의가 없었던 점, ④ 이 사건 회사가 근로자들이 현장에서 작업을 하고 있는 주간에는 시설물 보안 및 화재 감시 목적을 달성하기 위하여 다른 방법을 강구하는 노력을 기울였다는 자료가 없는 점 등을 종합하여 보면, 이 사건 회사의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보 주체의 권리보다 우선하는 경우에 해당한다고 보기 어렵다(밀줄 친 부분은 필자)”고 판시하였다.

#### 나) 근로자참여법 관련

대법원은 더불어 “근로자참여법 제20조 제1항 제14호는 노사협의회가 협의하여야 할 사항으로 ‘사업장 내 근로자 감시 설비의 설치’를 규정하는데, 여기서 말하는 ‘근로자 감시 설비’라 함은 사업장 내에 설치되어

실질적으로 근로자를 감시하는 효과를 갖는 설비를 의미하고, 설치의 주된 목적이 근로자를 감시하기 위한 것이 아니더라도 여기에 해당할 수 있다. 따라서 위 CCTV를 설치하는 것은 근로자참여법이 정한 노사협의회의 협의를 거쳐야 하는 것으로 볼 수 있다(밑줄 친 부분은 필자)”고 판시하였다.

#### 다. 대법원 판결의 분석

당해 사안에 대한 대법원 판결은 사용자가 사업장에 감시카메라를 설치하고 근로자의 개인정보를 수집할 경우 어떠한 조치를 해야 정당성을 가지게 되는지에 대해 구체적으로 나타내주고 있다.

##### 1) 적용규정

당해 판결은 사용자가 사업장에 감시카메라를 설치하는 경우 어떠한 법률상의 규정이 적용되는지를 잘 보여주고 있다. 사업장은 공개된 장소가 아니므로 개인정보 보호법 제25조 제1항이 규정하고 있는 바에 따라 고정형 영상정보처리기를 설치, 운영할 수 없다.<sup>10)</sup> 당해 판결도 “회사의 공장부지는 불특정 다수인이 자유롭게 출입할 수 있는 공간이 아니므로” 개인정보 보호법 제15조 제1항의 일반적인 개인정보 수집 요건을 갖추어야 한다고 판시하고 있다. 사안의 공장부지의 경우 “외곽에는 울타리가 쳐져 있고, 출입문에 경비소가 있어 근로자만 출입이 가능하며, 외부인이 출입하려면 사전에 방문예약시스템을 통해 인정사항 및 방문목적을 확인하는 절차”를 거쳐야 하는 곳이었다.

사안에서 “공장부지 내부를 촬영하는 19대의 설치하는 정보 주체인 근로자들의 동의를 받은 바 없어 개인정보 보호법 제15조 제1항 제1호의 요

10) 제25조(고정형 영상정보처리기의 설치·운영 제한) ① 누구든지 다음 각 호의 경우를 제외하고는 공개된 장소에 고정형 영상정보처리기를 설치·운영하여서는 아니 된다.

1. 법령에서 구체적으로 허용하고 있는 경우
2. 범죄의 예방 및 수사를 위하여 필요한 경우
3. 시설의 안전 및 관리, 화재 예방을 위하여 정당한 권한을 가진 자가 설치·운영하는 경우
4. 교통단속을 위하여 정당한 권한을 가진 자가 설치·운영하는 경우
5. 교통정보의 수집·분석 및 제공을 위하여 정당한 권한을 가진 자가 설치·운영하는 경우
6. 촬영된 영상정보를 저장하지 아니하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

건을 갖추지 못하였고” 이에 따라 제6호의 요건에 해당하는지를 검토해보아야 한다고 판시하였다.

따라서 사용자가 근로자의 동의를 받지 않고 사업장 내에 감시카메라를 설치하는 경우에는 개인정보 보호법 제1항 제6호의 요건을 갖추었는지를 살펴보아야 한다. 여기서 더 나아가 당해 규정의 해석에 대해 “엄격히 해석”되어야 함을 강조하고 있다. 개인정보처리자가 개인정보를 수집함에 있어서는 정보 주체의 동의를 받아야 하는 경우가 원칙이므로 “정보 주체의 동의가 없는 개인정보 수집은 예외적으로만 인정”되어야 하며, “그 요건 또한 가급적 엄격히 해석”되어야 한다는 것이다.

더불어 근로자참여법 제20조 제1항 제14호도 적용되고 있음을 밝히고 있다. 특히 협의사항으로 ‘사업장 내 근로자 감시 설비의 설치’를 규정하고 있는데, 이때 ‘감시 설비’라 함은 “설치의 주된 목적이 근로자를 감시하기 위한 것이 아니더라도” “실질적으로 근로자를 감시하는 효과를 갖는 설비”를 의미한다고 해석하고 있다.

결국 사용자가 사업장 내에 감시카메라를 설치하기 위해서는 개인정보 보호법 제15조 제1항 제1호의 요건을 갖추어 정보 주체의 동의를 얻거나, 동의를 없는 경우 개인정보 보호법 제15조 제1항 제6호와 근로자참여법 제20조 제1항 제14호의 요건을 갖추어야 한다.

## 2) 개인정보 보호법 제15조 제1항 제6호의 해석과 적용

대법원은 개인정보 보호법 제15조 제1항 제6호의 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 ‘명백하게 정보 주체의 권리보다 우선하는 경우’에 해당하는지 여부를 판단하기 위해서는 다음과 같은 점을 “종합적으로 고려”해야 한다고 판시하고 있다.

즉, (i) 개인정보처리자의 정당한 이익의 구체적인 내용과 성격, (ii) 권리가 제한되는 정보 주체의 규모, (iii) 수집되는 정보의 종류와 범위, (iv) 정보 주체의 동의를 받지 못한 이유, (v) 개인정보처리자의 이익을 달성하기 위해 대체가능한 적절한 수단이 있는지 등을 살펴보아야 한다는 것이다.

### 가) 개인정보처리자의 정당한 이익의 구체적 내용과 성격

대법원은 “시설물 보안 및 화재 감시를 위하여 설치된 것으로 개인정보처리자의 정당한 이익을 인정”할 수 있다고 하였다. 사안에서 이 사건 회사는 “2013. 12. 경 및 2014. 5. 경 자재를 도난당하는 피해를 입었고, 2014. 3. 경 및 2015. 5. 경 일부 공장 외벽 등에 화재가 발생”한 사실이 있다. 이러한 구체적인 도난과 화재 사례 등은 사용자의 정당한 이익 인정에 있어 그 근거로 활용될 수 있다.

### 나) 권리가 제한되는 정보 주체의 규모

“다수 근로자들의 직·간접적인 근로 현장과 출퇴근 장면을 찍고 있어 권리가 제한되는 정보 주체가 다수”라고 판단하고 있는데, 사안에서 회사의 근로자 수는 약 1,350명으로 파악되고, 노조는 2015. 12. 2. 총 근로자 중 1,026명의 서명을 받아 감시카메라 설치 및 운영에 반대한다는 항의를 보낸 사실이 인정된다.

사안에서는 권리가 제한되는 정보 주체가 다수라고 무리없이 판단할 수 있을 정도지만, 과연 몇 명을 기준으로 다수로 볼 수 있을지에 대해서는 다소 의문이다.

### 다) 수집되는 정보의 종류와 범위

대법원은 “직·간접적인 근로 공간과 출퇴근 장면을 촬영당하는 것은 정보 주체의 개인정보자기결정권에 대한 중대한 제한”이라고 판시하고 있다. 사안에서 감시카메라는 주야간 작동하며 14대의 감시카메라는 근로자들의 작업 모습이 찍히며 줌 기능을 사용하지 않더라도 작게 보이기 는 하지만 그 사람을 아는 경우 누구인지 식별할 정도의 개인영상정보가 수집되게 된다. 누구인지 식별가능하며, 주야간 작동되어 출퇴근 및 작업 모습이 끊임없이 찍히게 된다. 영상이 수집되는 시공간적 범위가 중요한 것인데 이 경우 시공간적 측면에서 근로자의 개인정보자기결정권을 중대하게 제한하고 있다고 판단할 수 있다.

### 라) 정보 주체의 동의를 받지 못한 이유

개인정보보호법 제15조 제1항 제6호에 해당 여부를 판단하는 이유는

근로자들의 동의가 없기 때문이다. 따라서 동의를 받지 못한 이유를 명확하게 판단하여야 한다. 그러나 판시사항에서는 “CCTV 설치공사를 시작할 당시 근로자들의 동의가 없었던 점”만을 언급하고 있을 뿐, 구체적으로 동의를 받지 못한 이유를 설시하지는 않고 있다.

이 경우에는 근로자 참여법과의 관계성에서 판단할 필요가 있다고 생각한다. 당해 사안은 근로자참여법상 협의사항이지만 회사는 “근로자들의 동의나 노사협의회 협의가 필요한 사항이 아니라고 주장”하며 설치공사를 계속하였다.

회사가 노조와 협의를 시작한 시점은 이미 감시카메라가 설치되고, 노조가 감시카메라에 검정색 비닐봉지를 씌우는 대응행위를 한 이후이다. 따라서 회사는 아예 노사협의회에서의 협의를 시작조차 하지 않았다.

#### 마) 대체가능한 적절한 수단 여부

대법원은 “근로자들이 현장에서 작업을 하고 있는 주간에는 시설물 보안 및 화재 감시 목적을 달성하기 위하여 다른 방법을 강구하는 노력을 기울였다는 자료가 없는 점”을 근거로 하고 있는데, 이는 사용자가 대체가능한 적절한 수단을 찾고자 노력하지도 않았다는 것이다. 근로자들이 퇴근한 이후에 있어서는 감시카메라를 대체할 적절한 수단이 없을 수 있으나, 근로자가 출근한 주간에는 도난과 화재방지를 위한 다른 수단을 강구할 수 있다. 이러한 판단을 더 구체화하기 위하여서는 종전에 발생한 도난과 화재사고가 주간이었는지 야간이었는지에 대한 검토도 필요하다고 생각한다.

#### 라. 판례 법리의 의문점

앞서 살펴본 바와 같이 대법원은 사용자가 사업장에 감시카메라를 근로자의 동의없이 설치하는 경우 그 정당성이 인정되기 위한 요건을 엄격한 해석을 통하여 검토하고 있다.

그러나 대법원의 판단에 대해 몇 가지 의문이 드는 사항이 있다.

첫째, “종합적으로 고려하여 신중하게 판단”하여야 한다고 판시하고 있는데, 이 경우 ‘종합적 판단’이 가지는 자의성 개입의 문제이다. 대법원이 제시하고 있는 판단기준인 “① 개인정보처리자의 정당한 이익의 구

체적인 내용과 성격, ② 권리가 제한되는 정보 주체의 규모, ③ 수집되는 정보의 종류와 범위, ④ 정보 주체의 동의를 받지 못한 이유, ⑤ 개인정보처리자의 이익을 달성하기 위해 대체가능한 적절한 수단이 있는지”가 전부 판단되고 이에 따라 종합적으로 판단되는 것인지 아니면 일부만을 가지고 판단할 수 있는지 문제된다.

둘째, 위의 판단기준들 중에 보다 중요한 기준이 있는지, 즉 판단기준 간의 비중이 존재하는지 여부이다. 이를 테면 정보 주체의 동의를 받지 못한 이유 중에서 노사협회의 ‘협의’를 결한 경우를 들 수 있다. 동의를 얻지 못하더라도 노사협회에서 어떠한 협의를 그동안 진행하여 왔는지 살펴볼 필요가 있을 것이다. 만약 협의 자체가 존재하지 않았다면 근로자참여법의 조항을 위반한 것으로 볼 수 있다. 물론 근로자참여법상 관련 조항 위반의 효력에 대한 명시적인 법률규정은 없다. 그러나 해석론으로 근로자참여법상 협의사항을 규정하고 있음에도 ‘협의’를 하지 않은 경우라면 정당성을 가지지 못한다고 볼 수도 있지 않을까? 즉 정당성의 판단기준 중에서 어떠한 사항은 종합적 판단에 있어 더욱 중요하게 고려될 수 있는 것이다. 대법원은 이에 대해 함구하고 있다.

셋째, 판단기준의 불명확성이 문제된다. 정보 주체의 규모라고 했을 때, 과연 어떤 경우를 규모가 많은 경우라고 판단해야 할지 모호하다. 정보 주체 규모의 판단도 일정 시점을 기준으로 할 것인지 아니면 감시카메라가 설치·운영되는 기간을 기준으로 할 것인지에 따라 달라질 수 있다. 사업장의 경우 퇴사자와 신규입사자가 생길 수밖에 없다는 점을 고려하면, 감시카메라 설치로 인하여 권리가 제한되는 정보 주체의 규모는 그 운영기간에 따라 증가할 수밖에 없다.

더불어 대체가능한 수단의 적절성 여부의 판단에서도 ‘적절성’이란 사업장의 구체적 상황에 따라 다양성을 갖게 되기 때문에 판단기준으로서 는 명확하지 않은 점이 있다.

넷째, 근로자참여법상의 ‘협의’의 문제이다. 당해 사안은 근로자의 동의가 없음에도 사업장 내 감시카메라 설치 및 운영이 정당화되는지가 문제되는 사안이었다. 이때 근로자의 동의는 개인정보 보호법상의 개별 동의를 의미할 것이다. 그렇다면 개인정보 보호법상의 동의는 얻지 못했으나 근로자 참여법상 협의를 통하여 근로자위원으로부터 동의를 얻었거나 노

동조합으로부터 동의를 받은 경우 이를 어떻게 판단할 것인가가 문제된다. 즉, 개인정보 보호법과 근로자참여법과의 관계가 문제되는 것이다.

더 나아가 사용자와 근로자 간 근로계약에 의한 사용종속관계를 고려했을 때, 개인정보 보호법상의 개별적 동의를 자유의사에 의한 동의로 볼 수 있을지 문제될 수 있다.<sup>11)</sup> 이는 사업장 내 감시카메라 설치와 관련하여 노동법적 특수성이 고려되어야 한다는 점과 맥락을 같이 한다.

### III. 호주 Capital Territory의 사업장 프라이버시법

#### 1. 호주의 근로자 개인정보보호 관련 법제

오스트레일리아 연방(Commonwealth of Australia)을 줄여서 오스트레일리아 또는 호주(이하 ‘호주’)라고 부른다. 호주는 뉴사우스웨일즈, 퀸즐랜드, 사우스 오스트레일리아, 테즈메이니아, 빅토리아, 웨스턴 오스트레일리아의 6개 주와 오스트레일리아 수도 준주, 노던 준주의 2개 준주로 구성되어 있다.

호주의 경우 연방법인 ‘프라이버시법(the Privacy Act 1988)’이 개인정보에 관한 일반법이라고 불릴 수 있다. 호주의 프라이버시, 즉 사생활 내지 개인정보와 관련한 보호 정책은 Federal Privacy Commissioner가 총괄하고 있다. 연방법인 프라이버시법은 처음에는 연방국가기관 등에 제한적으로 적용되어 오다가 이를 점차 확대하여 현재에는 민간분야에까지 그 적용이 확대되었다. 따라서 호주에서 개인정보에 관한 규율은 연방 차원에서의 규율과 주/준주 차원의 규율이라는 2원성을 갖는다. 다만,

11) 동의를 요할 때, 개별동의만으로 충분한지 아니면 집단적 동의가 추가로 필요한지 등이 문제될 수 있다. 이때 집단적 동의만으로 개별동의를 대체할 수 있을지도 논의대상이다. 또한 집단적 동의는 어떠한 방식으로 얻어야 유효한 동의를 되는지에 대한 검토도 필요하다. 이에 대해 선행연구인 이희성, 앞의 논문, 535면은 “합리적인 필요성이 인정되는 경우에도 사용자가 관찰 감시기술의 도입과 변경시에 근로자 개인의 동의뿐만 아니라 집단적 동의를 받을 의무를 명문화할 필요가 있다”고 하고 있으며, 손미정, 앞의 논문, 87면은 “노동관계의 특수성을 전제하지 아니한 채 근로자 감시의 허용 여부 및 한계를 근로자 개인의 ‘동의’에 의존하거나 근로자 개인이 아닌 노사협의체의 ‘논의’에 맡김으로써 그 정당성을 담보하는 것은 근로자 보호라는 노동영역의 법적 취지에 결코 부합하지 않는다”고 하고 있다.

연방법인 프라이버시법은 근로자와 사용자와의 특수관계성에 기반한 법이 아니기 때문에 근로자에 대한 개인정보 보호 규정은 연방 차원에서는 존재하지 않는다고도 평가할 수 있다. 대신 연방법은 아니지만 주/준주 차원에서 사업장의 근로자에 대한 개인정보 보호 관련 규정을 두고 있는 경우가 있다.

특히 Capital Territory(오스트레일리아 수도 준주)에서는 주(준주)법으로 근로자의 개인정보 보호 규정을 두어 이를 보완하고 있는데 여기서는 노동감시에 관한 사항을 규율하고 있는 사업장 프라이버시법(Workplace Privacy Act)에 대해서 검토하고자 한다.<sup>12)</sup>

## 2. Capital Territory주의 사업장 프라이버시법<sup>13)</sup>

### 가. 개관

호주의 경우 연방법인 프라이버시법이 있고, 주법으로 사업장 감시에 관한 법이 존재한다.<sup>14)</sup>

감시 및/또는 청취 장치의 사용은 주/준주 및 연방 법률의 적용을 받는다. 감시와 관련된 의무는 장치 유형(예: 컴퓨터 및/또는 비디오 감시, 지리적 추적 및/또는 청취 장치 사용), 감시의 성격과 목적, 관찰/기록되는 특정 활동에 따라 달라진다. 이는 직장에서 발생하든 그렇지 않든, 민간 부문에서 발생하든 공공부문에서 발생하든 상관없다. 각 관할권은 다르지만 일반적으로 감시 및/또는 청취를 사용하려면 동의 및/또는 통지가 필요한 경우가 많다. 그러나 당사자의 합법적인 이익을 보호하기 위해, 집행 관련 목적으로, 그리고/또는 공익을 위해 그러한 장치의 사용이 필요한 경우를 포함하여 예외가 적용될 수 있다. 특정 의무는 감시 또는 청취 장치를 사용하는 사람이 활동·대화의 당사자인지 여부와 활동·대화

12) 호주의 뉴사우스웨일즈 주에서도 사업장감시법(Workplace Surveillance Act)이 제정되어 시행되고 있다. 이에 대해서는 김가람, “전자적 수단에 의한 근로자 감시와 노동법적 과제”, 「노동법 포럼」 제2호, 노동법이론실무학회(2009), 264-265면 참조.

13) Capital Territory의 사업장 프라이버시법은 2011년 3월 10일 시행된 이래 여러 차례에 걸쳐 개정되었다. 여기서는 2021년 6월 23일 시행된 사업장 프라이버시법을 살펴보도록 한다.

14) 호주의 연방법인 프라이버시법에 대한 간략한 소개로는 김봉수, “외국인 개인정보보호법제와 감독기구에 관한 고찰 - 미국, 캐나다, 호주를 중심으로 -”, 경영법률(2015), 517-523면.



가 사적인지 아니면 사적인 공간인지에 따라 영향을 받을 수 있다.<sup>15)</sup>

Capital Territory는 주(준주)법으로 사업장 프라이버시법을 2011년 시행하고 있다. 당해 법의 특징은 “사업장에서의 감시를 공지된 감시, 비밀감시, 금지된 감시로 나누어, 일정 부분 감시를 인정하되 근로자들이 예측할 수 있도록 하는 것”을 특징으로 하고 있다.<sup>16)</sup>

#### 나. 사업장 프라이버시법의 내용과 체계

사업장 프라이버시법은 적용범위, 공지된 감시, 비밀감시, 절대금지 감시 등을 규정하고 있다.

동법 제7조에서는 적용대상인 근로자(worker)를 “임금근로자, 도급근로자, 재택근로자, 직업훈련 중인 자, 자원봉사자”로 구분하고 있는데, 법적으로 근로자가 아닌 자원봉사자를 규정하고 있는 것이 특징적이다. 이는 기본적으로 당해 법령에서 알 수 있듯이 Workplace Privacy 법이다. 즉 근로자에 한정되어 적용되는 것이 아니라 사업장에서 발생할 수 있는 프라이버시 보호에 대해 규정하고 있는 것이다. 따라서 그 적용대상을 인적으로 구분하고 규정하고 있지만, 향후 장소적으로 그 대상을 확대할 여지를 가지고 있다.

공지된 감시(Notified surveillance)에 대해서는 동법 제3장에서 규정하고 있다. 제3장에서는 공식적으로 감시를 허용하면서도 그 요건을 명확히 함으로써 사업장 내에서 노무를 제공하는 자들의 프라이버시를 보호할 수 있도록 하고 있다. 제13조 제1항 (a)에서는 공지된 감시의 기본적 원칙인 서면 공지(written notice)를 규정하고 있다. 더불어 제13조 제3항에서는 서면 공지 절차를 규정하고 있다. 공지에 담길 사항도 중요한데 이는 제13조 제4항에서 규정하고 있다. 사용자는 공지할 때 “(a) 사용될 감시기구의 종류, (b) 감시의 방법, (c) 통상 감시를 수행할 주체, (d) 감시의 개시 시기, (e) 감시의 간헐 또는 연속성 여부, (f) 감시의 연장 요건, (g) 감시 자료를 공개할 시 그 목적, (h) 근로자의 사용자에게 대한 감시 관련 협의권”을 적시하여야 한다. 이러한 감시 사항의 적시는 근태관리 등 사용자의 경영상 필요

15) <https://hallandwilcox.com.au/thinking/overview-of-privacy-law-in-australia/> (2023-10-20 검색)

16) 양승엽, “근로자 개인정보보호에 관한 비교법 연구”, 가천법학 제12권 제3호(2019), 62-64면.

성과 근로자의 프라이버시권이 맞닿아 있는 지점으로서 적법과 위법의 한계를 설정하는 기준이 된다.

원칙적으로 감시는 공지된 감시일 것을 요구하지만 예외적으로 동법 제3장의 공지 없이 감시할 수 있는 경우가 있다. 물론 이 경우에는 비밀감시가 예외적으로 허용된다고 하더라도 금지된 감시가 규정하고 있는 절대적 감시 불허 공간에서의 감시가 인정되는 것은 아니다.

비밀감시는 예외적인 것으로서 적법하기 위해서는 관계당국에 일정한 내용을 명시하여 서면으로 신청하여야 한다. 서면신청서에는 근로자의 성명(내지 집단), 불법적인 행위의 근거, 사용자의 감시행위의 양태, 수단, 및 기간, 예상되는 결과와 기타 명령에서 정하는 바를 명시하여야 한다(제26조 2항). 그리고 비밀감시를 감독할 자를 1인 지정하여야 한다(제26조 3항).

제5장에서는 절대적으로 금지되는 감시를 규정하고 있는데, 특히 공간적으로 제한하고 있다. 제41조 제1항에서 원칙적으로 업무영역 외의 공간에서의 감시가 금지됨을 규정하고 있고, 이때 업무영역 외의 공간에 대해서는 제41조 제2항에서 구체적으로 나열하고 있다. 즉, 화장실, 탈의실, 샤워실(목욕탕), 수유육아시설, 기도실, 양호실, 응급구조실, 기타 법령에서 지정하는 장소 등이 그것이다. 더불어 제42조에서는 원칙적으로 사업장 바깥에 있는 근로자에 대한 사용자의 감시가 금지된다는 것을 확인하면서도 예외적으로 사용자가 시각 장치가 아닌 컴퓨터상의 입출력 신호만을 기록하는 장치를 이용하여 사용자가 제공한 근로자의 기구나 자원의 사용 기록을 파악하는 것은 괜찮으며, 위치추적 또한 허용된다는 것을 규정하고 있다. 다만, 위치추적으로 얻은 개인정보를 다른 용도로 사용해서는 안 된다고 제43조는 규정하고 있다.

### <사업장 프라이버시법의 주요 내용과 특징>

| 구분     | 내용  | 특징                                       |
|--------|---|--|
| 적용범주   | - 제7조<br>: 임금근로자, 도급근로자, 재택근로자, 직업훈련 중인 자, 자원봉사자      | 원칙적으로 사업장 내 근로자 보호 목적이나 장소를 중심으로 보호범위 확장 |
| 공지된 감시 | - 제13조 1항 : 서면 공지<br>- 제13조 2항 : 통상의 사업장이 아닌 곳인 경우 공지 | 감시를 위한 요건을 부여<br>여기서는 공지된 감시를            |

|                      |  |   |
|----------------------|--|---|
|                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제13조 3항 : 14일 전 공지 원칙</li> <li>- 제13조 4항 : 사용될 감시기구의 종류, 감시의 방법, 통상 감시를 수행할 주체, 감시의 개시 시기, 감시의 간헐 또는 연속성 여부, 감시의 연장 요건</li> </ul> <p>감시 자료를 공개할 시 그 목적, 근로자의 사용자에 대한 감시 관련 협의권을 서면으로 적시</p> | <p>위하여 공지의 방법과 절차, 내용을 규정하고 있음</p>                |
| <b>비밀 감시</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제26조 1항 : 사법당국에 비밀감시 신청</li> <li>- 제26조 2항 : 신청은 서면(양식으로 근로자의 성명, 불법적인 행위의 근거, 사용자의 감시행위의 양태, 수단, 및 기간, 예상되는 결과와 기타 법령에서 정하는 바를 명시)</li> <li>- 제26조 3항 : 비밀감시를 감독할 자 1인 지정</li> </ul>       | <p>비밀감시는 예외적으로 인정되므로 예외 인정 사유 및 신청, 방법 등 규정</p>   |
| <b>절대적으로 금지되는 감시</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 제41조 1항 : 업무영역 외의 공간에서의 감시 금지</li> <li>- 제42조 2항 : 업무영역 외의 공간이란 이란 화장실, 탈의실, 샤워실(목욕탕), 수유육아시설, 기도실, 양호실, 응급구조실, 기타 법령에서 지정하는 장소</li> </ul>  | <p>감시가 절대적으로 금지되는 경우를 명확히 함 (외부 근무의 경우 예외 인정)</p> |

#### 다. 우리나라와 비교

사업장 감시에 대한 호주 Capital Territory의 사업장 프라이버시법과 우리나라의 판례 법리를 비교하면 다음과 같은 차이점이 발견된다.

호주의 경우 사업장에서의 감시는 근로자의 동의를 요하는 것이 아니라 사용자의 ‘공지’에 의하여 가능하게 하여 사업장 감시의 인정 가능성을 넓혔다. 그러나 대신 ‘공지’에 대한 명확한 절차를 규율하여 이를 통제하는 방식을 취하고 있다.

사업 및 사업장은 자본과 노동이 결합하여 생산이 이루어지는 장소이며, 사용자와 근로자의 권리가 서로 충돌하는 지점이기 때문에 이에 따라 개인정보 수집에 대한 일반원칙인 ‘동의’ 방식에 의한 보호방식을 조정하는 것으로 평가된다. 대신 절차적 요건을 더 강화하여 동의 대신 공지 방식이 가질 수 있는 사용자 중심의 일방성을 상쇄하고 근로자 보호를 꾀하고 있다고 할 수 있다.

더불어 사업장 내 감시 허용 이후에도 근로자와 사용자의 감시 관련 협의권을 보장하고 있는 것이 특징적이다. 감시카메라 설치·운영은 계속성과 지속성을 가지기 때문에 정보 주체에게 협의권을 보장하여 감시절차에 참여할 수 있도록 제도적으로 보장할 필요가 있다.

또한 감시행위를 명확히 구분하여 절대적으로 금지되는 감시를 명확히 하고, 비밀감시의 경우에는 정부기관(사법당국)에 신청하도록 규정하고 있다.

### <사업장 내 감시에 대한 호주와 우리나라의 규율 비교>

| 구분    | 호 주  | 우리나라   |
|-------|--|--|
| 동의 여부 | - 동의 불요 (서면 공지)  | 동의 필요  |
| 예외    | <서면 공지 예외><br>비밀감시 - 사법당국에 신청<br>* 절대적 금지 - 업무외 영역   | <예외적으로 동의가 필요없는 경우><br>- 법률에 특별한 규정<br>- 법령상 의무 준수를 위한 불가피한 경우<br>- 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우<br>(명백하게 정보 주체의 권리보다 우선하는 경우로서 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우) |
| 절차    | - 서면 공지<br>- 14일 전 공지<br>- (적시 사항)<br>: 사용될 감시기구의 종류, 감시의 방법, 통상 감시를 수행할 주체, 감시의 개시 시기, 감시의 간헐 또는 연속성 여부, 감시의 연장 요건, 감시 자료를 공개할 시 그 목적, 근로자의 사용자에 대한 감시 관련 협의권 | 협의(근로자 참여법)  |

#### 라. 시사점

호주의 주법인 사업장 프라이버시법은 다음의 사항에 관하여 우리나라에 시사점을 주고 있다.

첫째, 각 국가별로 사업장 감시에 대한 기본적 접근이 상이하다는 점이다. 호주의 경우 사업장에서의 감시는 근로자의 동의를 요하는 것이 아니라 사용자의 ‘공지’에 의하여 가능하게 하고 있으므로 우리나라의 경우보다 사업장 감시의 인정 가능성을 넓히고 있다고 볼 수 있다. 다만, ‘공지’에 대한 명확한 요건과 절차를 규율하는 방식으로 무분별한 감시가 되는 것을 방지하고 있다. 또한 근로자에게 협의권을 부여하여 정보 주

체에 의한 자율적 통제에 중점을 두고 있다고 이해할 수 있다. 정당한 필요성이 있다면 사용자로 하여금 정보수집을 가능하도록 하되, 정보 주체의 자율적 통제가 기능하도록 설계한 것이다.

둘째, 노동관계를 중심으로 한 특별법 제정 필요성 여부이다. 사업장에만 적용되는 특별법을 제정하는 것은 일반법인 개인정보 보호법이 가지는 한계를 극복하기 위한 것이다. 그렇다면 현행 규율방식이 가지는 장, 단점에 대한 축적과 분석이 선행되어야 할 것이다.<sup>17)</sup>

셋째, 노동관계에서의 개인정보를 보호할 필요성에 대한 인식에 공감하고 그 규율대상과 방법을 정할 때 무엇을 기준으로 할지도 고민해야 할 지점이다. 전통적인 근로관계를 중심으로 한 규율에 그칠 것이 아니라 새로운 형태의 노무제공관계가 끊임없이 출현하고 있는 현실과 미래를 대비한 기준의 정립이 필요하다. 호주의 주법은 여기에서 사업장이라는 장소적 개념에 주목하고 있다. 기본적으로는 근로관계를 대상으로 하면서도 무상으로 노무를 제공하는 관계인 자원봉사의 경우에도 적용되게 함으로써 그 적용대상 범위의 유연성을 확대하고 있다. 이는 우리나라의 향후 입법에도 참고해야 할 지점이다.

넷째, 근로관계에서 사업장 내 감시란 사용자와 근로자 간의 가치적 이해관계가 충돌하는 지점이다. 근태관리 등의 차원에서 사용자에게 일정범위의 감시란 필수불가결한 면이 존재하기 때문이다. 그러나 이러한 필수불가결함이 근로자의 개인정보를 무분별하게 획득하고 프라이버시를 침해하는 것까지 허용할 수는 없다. 따라서 균형있는 기준의 확립이 중요하다.

다섯째, 예외 허용의 판단기구를 어디로 할 것이냐라는 문제이다. 호주의 주법은 원칙이 금지된 감시이고 비밀감시는 위법이다. 다만 예외적으로 비밀감시가 허용되는 경우를 두고 있다. 이 경우에는 관리기관에 일정한 요건을 갖추어 신청하게 하는 방법으로 그 예외 인정 기준을 설정하고 있다. 비밀감시라는 본질적 성격상 근로자에 대해서는 비닉적인 특성을 가질 것이므로 제3의 기관이 근로자의 보호를 위한 역할을 해주어야 한다. 이 경우 우리나라의 경우 과연 어떤 기관에서 이러한 역할을 담당할 수 있을지 고민이 필요하다.

17) 입법 방식으로 기존의 근로기준법 등에 규정을 추가하는 방식 내지 단행법을 제정하는 방식 등을 고려해 볼 수 있다.

#### IV. 결론

대법원 2023. 6. 29. 선고 2018도1917 판결은 동의없이 사용자가 감시카메라를 사업장에 설치·운영하고자 할 경우, 어떻게 해야 정당성 요건을 충족하게 되는지 그 판단기준을 구체화하고 있다. 대법원은 사업장 내 감시카메라 설치에 근로자들의 동의를 받는 것이 원칙이기 때문에 동의를 받지 않는 경우 그 요건을 엄격하게 해석하여야 한다고 판시하고 있다.

대법원은 개인정보 보호법 제15조 제1항 제6호의 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 ‘명백하게 정보 주체의 권리보다 우선하는 경우’에 해당하는지 여부를 판단하기 위해서는 다음과 같은 점을 “종합적으로 고려”해야 한다고 판시하고 있다. 즉, (i) 개인정보처리자의 정당한 이익의 구체적인 내용과 성격, (ii) 권리가 제한되는 정보 주체의 규모, (iii) 수집되는 정보의 종류와 범위, (iv) 정보 주체의 동의를 받지 못한 이유, (v) 개인정보처리자의 이익을 달성하기 위해 대체가능한 적절한 수단이 있는지 등을 살펴보아야 한다는 것이다.

대법원 판결은 추상적으로 규정되어 있는 정당성 요건의 판단과 관련하여 보다 구체화된 판단기준을 제시하고 있다는 점에서 확실히 진일보했다고 평가할 수 있다. 그러나 여전히 사업장 내에 감시카메라를 설치·운영할 경우 당사자인 사용자와 근로자들이 그 정당성 여부를 판단하기가 쉽지 않다. 더불어 대법원의 이른바 “종합적 고려”는 그 판단에 있어 자의성이 개입될 여지가 많다는 점에서 우려되는 면도 없지 않다.

사업장 감시와 관련된 호주의 입법 사례는 아직 사업장에 특화된 관련 규정이 미비하고, 법원의 해석론에만 의지하는 우리에게 몇 가지 시사점을 주고 있다.

첫째, 당사자 간 분쟁이 발생하는 경우는 결국 동의를 얻지 못하는 경우이므로, 당사자의 상호 이해관계를 조정·고려하여 절차적 정당성이 보장되는 제도를 구축하여야 한다. 앞서 살펴 본 판례의 분쟁사례 또한 근로자들의 동의가 없는 경우였다. 현장에서의 분쟁을 예방하고 개인정보 침해를 방지하는 절차와 제도의 확립이 필요하다. 둘째, 노사관계의 특수

성에 대한 고려이다. 노사관계는 사용종속관계에 기반하고 있기 때문에 근로자 개인의 개별 동의는 일정한 제약을 받을 수밖에 없다. 동의의 진정성을 규범적으로 보완하거나 집단적 동의를 통하여 보충하는 방법의 검토가 필요하다. 셋째, 감시카메라의 설치·운영을 통해 근로자들의 개인 정보가 지속적으로 수집·처리되게 되므로 정보 주체의 참여와 협의의 제도적 보장이 요구된다. 따라서 설치 후에도 지속적인 협의체계를 구축하도록 할 필요가 있다.

향후 사업장에서 발생하는 근로자의 개인정보 보호문제와 관련하여 과연 현재의 해석론을 통하여 이를 해결할 수 있을 것인가? 사업장에서 사용자와 근로자 간의 노동관계의 특수성에 입각한 입법적 보완이 필요하다면, 보다 다양한 사례, 법리의 해석·적용, 분석의 축적을 기다릴 필요가 있다. 정보와 노동은 국제적 보편성의 추구와 통일화 경향이라는 측면에서 공통성을 갖고 있다. 비교법적 연구의 축적 또한 향후 특별법 제정이나 사업장 특성에 맞는 규율방식의 정립에 있어서 중요한 역할을 하게 될 것이다.

(논문투고일: 2023.12.11., 심사개시일: 2023.12.18., 게재확정일: 2023.12.27.)



▶ 장 우 찬

사업장 감시, 감시카메라, 정보 주체, 개인정보, 개인정보자기결정권

## 【참 고 문 헌】

### I. 단행본

- 김형배, 「노동법」 제27판, 박영사(2021)  
김형배·박지순, 「노동법강의」 제11판, 신조사(2022)  
노동법실무연구회, 「근로기준법주해」 제2판, 박영사(2020)  
이철수, 「노동법」, 현암사(2023)  
이병훈·김인재·인수범, 「작업장 감시장치에 관한 해외 입법경향과 정책 시사점」,  
한국노동사회연구소(2008)  
임종률, 「노동법」 제20판, 박영사(2023)

### II. 논문

- 권기욱, “유비쿼터스 감시에 대한 비판적 분석:감시의 사회적 배경과 작동원리를 중심으로”, 「사이버커뮤니케이션학보」 제33권 4호, 사이버커뮤니케이션학회(2016)  
권오성, “근로자의 개인정보보호에 관한 소고”, 「홍익법학」 제12권 제3호, 홍익대학교 법학연구소(2011)  
김가람, “전자적 수단에 의한 근로자 감시와 노동법적 과제”, 「노동법 포럼」 제2호, 노동법이론실무학회(2009)  
김봉수, “외국인 개인정보보호법제와 감독기구에 관한 고찰 - 미국, 캐나다, 호주를 중심으로 -”, 「경영법률」 제26권 제1호, 한국경영법률학회(2015)  
박은정, “전자적 수단에 의한 사업장 감시시스템의 성격에 대한 노동법적 고찰”, 「노동정책연구」 제7권 제4호, 한국노동연구원(2007)  
손미정, “근로자 감시의 허용 기준 설정에 관한 법적 연구-이른바 ‘전자근로 감시’를 중심으로-”, 「법과 정책」 제27집 제3호, 제주대학교 법과정책연구원(2021)  
양승엽, “근로자 개인정보보호에 관한 비교법 연구”, 「가천법학」 제12권



제3호, 가천대학교 법학연구소(2019)

이희성, “작업장내에서의 전자메일 및 CCTV의 감시와 근로자의 프라이버시 보호”, 「비교사법」 제10권 1호, 한국비교사법학회(2003)

최영호, “정보통신기술을 이용한 노동감시와 근로자의 인권”, 「민주사회와 정책연구」 제5호, 민주사회정책연구원(2003)

황태운 외, “직장 내 디지털 정보 활용의 법적 쟁점과 실무- 이메일, CCTV, GPS 운용 문제를 중심으로-”, 「홍익법학」 제15권 제4호, 홍익대학교 법학연구소(2014)

Abstract

## A Study on the Legitimacy of the Installation and Operation of Surveillance Cameras in the workplace

Chang, Woochan

The Supreme Court Decision 2018Do1917, delivered on June 29, 2023, is saying what the requirements for the justification specifically are when an employer installs and operates a surveillance camera at a workplace without consent. In principle, the installation of surveillance cameras in the workplace must obtain the consent of workers who are the data subjects. Therefore, installation without consent is an exception. In cases where exceptions are recognized, the requirements must be strictly interpreted.

Article 15 (1) 6 of the Personal Information Protection Act has requirements that must be met when a user installs and operates a surveillance camera at a workplace without consent. In other words, it should correspond to the case of 'clearly taking precedence over the rights of the data subject' as a case necessary to achieve the legitimate interests of the personal information controller.

In order to judge this, the following points should be "comprehensively considered". In other words, it is necessary to examine (i) the specific content and nature of the legitimate interests of the personal information controller, (ii) the size of the data subject to which the rights are restricted, (iii) the type and scope of information collected, (iv) the reason for not obtaining the consent of the data subject, and (v) whether there are

appropriate alternative means to achieve the interests of the personal information controller.

The Supreme Court's ruling can be evaluated as a step forward in that it presents more concrete criteria for judgment. However, there is still a lot of room for arbitrariness in the court's judgment.

The Australian legislative case related to workplace surveillance has implications for us, who do not yet have a law. First, each country may have different basic approaches to workplace monitoring. In our case, the direction and content of legislation may vary depending on how the principles of personal information protection of workers are set in the workplace. Second, it is the consideration of enacting a special law based on the specificity of labor-management relations. However, since the enactment of a special law is intended to compensate for the shortcomings of the current rule, research and analysis on it should be accumulated first. Third, the labor supply relationship is also constantly changing, so it is necessary to consider establishing standards for the future.



▶ **Chang, Woochan**

Workplace Monitoring, Surveillance Camera, Data Subject, Personal Information, Right to Self-determination of Personal Information