



직장 내 CCTV 설치 및 운영에 관한 유의사항: 관리와 감시 사이

2023.11.30

각 기업에서 시설 보안이나 도난 방지 등 목적으로 사업장 내에 CCTV를 설치하는 경우가 늘고 있습니다. 그러나 직원들은 이를 사생활 내지 개인정보 자기결정권에 대한 침해라고 생각하는 경우가 있어 갈등이 발생하곤 합니다.

이와 관련하여 최근 대법원은 직원의 동의없이 설치된 CCTV를 검정색 비닐봉지로 가린 행위가 업무방해죄에 해당하는지 여부와 관련하여, 근로자들의 작업 모습이 찍히는 카메라에 한하여 비닐봉지를 씌운 것은 사회상규에 위배되지 않는 정당행위라고 볼 여지가 있다고 판시 하였고(대법원 2023. 6. 29. 선고 2018도1917 판결), 이를 계기로 직장 내 CCTV 설치 및 운영의 적법성에 관한 논의가 활발하게 전개되고 있습니다.

가장 많이 거론되는 문제는 역시 **개인정보보호법 이슈**입니다. 사업장 내에 설치된 CCTV를 통해 수집되는 영상정보는 일종의 ‘개인정보’이므로 개인정보보호법 제15조가 적용됩니다. 따라서 사용자가 CCTV 도입을 통해 개인정보를 수집하거나 이용하기 위해서는 근로자의 “동의”를 받아야 하는 것이 원칙입니다(제1호). ‘법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우(제2호)’, ‘개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우(제6호)’ 등 예외적인 경우에 한해서만 동의가 없어도 개인정보를 ‘수집’하거나 ‘이용’할 수 있습니다(개인정보보호법 제15조). 근로자의 동의가 없는 경우 사용자는 실질적으로 이와 같은 예외적인 사정을 소명할 수 있어야 하므로 관련 분쟁이 발생하는 경우 사용자의 부담으로 작용할 수 있습니다.

실제로 위와 같은 “예외”를 좁게 인정한 해석이 다수 발견됩니다. 예컨대 ① 개인정보보호위원회는 사무실 내부에 CCTV를 설치·운영하는 것이 회사의 정당한 이익(영업비밀 유출 및 도난 방지)을 위한 것이라고 하더라도, 직원의 동의 없이 그 근무공간(책상) 및 컴퓨터 화면까지 24시간 촬영하여 저장하는 것은 근로자들의 사생활 침해 가능성이 높으므로 정보주체의 권리보다 명백하게 우선한다고 보기 어렵다고 보았고(개인정보위 2022. 6. 22.자 제2022-011-067호 결정), ② 국가인권위원회 역시 000시설관리단 소장이 무단 외출 여부를 확인하며 소속 미화원과 관련된 CCTV를 사용한 진정사건에서, 시설물 안전 관리나 도난방지 등을 위해 설치한 CCTV를 직원의 동의 없이 직원 근무 감시에 사용한 것은 인권침해라고 결정하였습니다(국가인권위 16진정0959300, 2017. 2. 8.). 나아가 ③ 개인정보보호위원회는 버스 내에서 기사의 개별적 동의 없이 수집된 녹화물을 운전기사의 징계 또는 근무평정의 증거자료로 사용하는 것은 원칙적으로 허용되지 않는다는 법령해석을 하였고(개인정보위 2013. 5. 27.자 제9회 결정), 중앙노동위원회 역시 이와 같은 취지로 운수회사가 CCTV 영상기록을 근로 징계처분을 한 것은 위법한 징계에 해당한다고 판단하기도 하였습니다(중노위 2021. 6. 29.자 2021부해542 판정).

한편, CCTV를 통한 직원 감시 행위는 **직장 내 괴롭힘**으로 인정될 가능성도 있어 주의를 요합니다. 고용노동부의 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 대응 매뉴얼」은 “CCTV를 통한 감시(일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시)”를 직장 내 괴롭힘 사례로 예시하고 있고, 고용노동부 「직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방 매뉴얼」은 “회사 내에 CCTV가 설치되어 있고 해당 모니터가 중간관리자의 자리에 설치되어 있음. 출입구 등에 사람이 지키고 있지 않아 CCTV 외에는 직원들의 움직임을 확인할 수 없는 구조임에도, 간식을 먹고 난 후 ‘간식은 맛있었냐’는 등 실시간으로 모니터로 직원들을 관찰하고, 경고메일, 메시지 등을 보내는 방식으로 감시 사실을 직원들에게 주지시킨 사례”를

사적인 일에 지나치게 간섭하는 개인적 영역에 대한 침해로서 직장 내 괴롭힘에 해당하는 사례로 예시하고 있습니다.

또한 CCTV 설치 및 운영이 노동조합에 대한 감시 목적으로 이루어진 경우에는 노동조합 및 노동관계조정법 제81조에 따른 **부당노동행위**에 해당할 가능성도 있습니다. 이와 관련하여 고용노동부는 “작업장 내 CCTV 설치가 노동조합 활동을 혐오하여 조합원에 대한 감시활동 등을 통해 불이익을 줄 목적으로 행해진 경우에는 노조법 제81조의 부당노동행위에 해당할 수 있을 것”이라고 해석한 바 있습니다(노조 68107-1085, 2001. 9. 25.). 따라서 노조가 있는 사업장에서는 혹여 CCTV 설치가 부당노동행위 이슈와 관련성이 없는지에 대해서도 고민해 보실 필요가 있겠습니다.

한편 근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률 제20조 제1항 14호에 따르면 ‘사업장 내 근로자 감시설비의 설치’는 **노사협의회의 협의사항**에 해당하는바, 노사협의회가 설치된 사업장에서는 사업장 내 CCTV 설치와 관련하여 노사협의회를 통해 충분한 협의를 거칠 필요가 있습니다. 이와 관련하여 개인정보보호위원회와 고용노동부는 2023. 1. ‘개인정보보호 가이드라인’을 개정하면서 CCTV 등 디지털장비의 도입에 관한 유의사항을 구체적으로 마련하였는바, 이에 따르면 사용자는 ① 디지털장비 도입 시 근로자 등 이해관계자로부터 의견을 청취하고, 노사협의회가 설치된 경우 노사협의회에서 협의를 해야 하며, ② 개인정보 처리를 최소화하고 디지털 장치의 대체수단을 마련하는 등 **개인정보 보호방안을 강구**하여야 하며, ③ 근로자의 열람요구 등의 권리를 보장하여야 합니다.

한편, 최근 근로자의 개인정보 자기결정권을 근로기준법의 차원에서 보호하려는 시도도 이루어지고 있습니다. 바로 강은미 의원이 대표 발의한 2022. 3. 30. 근로기준법 일부개정안인데, 주요 내용은 CCTV 등 감시설비의 설치 및 운영과 관련하여, ① 이에 관한 사항을 근로계약에 명시하고, ② 필요한 최소한의 범위에서 과반수 노동조합 또는 근로자 대표와의 서면합의를 통하여만 설치·운영할 수 있도록 하며, ③ 이를 위반하여 수집한 개인정보는 징계나 인사평가 등의 증거로 사용할 수 없도록 하는 것입니다.

이렇듯 CCTV 등 감시설비에 관한 논의는 여전히 뜨거운 관심의 대상이고 이에 관한 입법적 논의도 현재 진행형입니다. 따라서 각 기업에서는 CCTV 설치 및 운영과 관련하여 개인정보보호법과 가이드라인을 비롯한 현행법령을 기준으로 컴플라이언스를 유지하시면서도, 다른 한편으로는 이와 관련된 최신 논의에도 계속 관심을 갖고 지켜 보실 필요가 있겠습니다.

관련구성원

이진규

변호사

02-316-4295

jkyulee@shinkim.com