

## 독일 근로자 개인정보보호에 관한 법률안

### I. 머리말

정보통신기술의 발전으로 고용주가 근로자의 개인정보를 남용하는 사례가 날로 늘어남에 따라 이를 보호해야 할 필요성이 제기되어 독일은 근로자의 개인정보를 보호하기 위한 입법을 시도하고 있다. 연방정부가 제출한 ‘근로자의 개인정보보호에 관한 법률안(Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes)’이 그것이다. 이 법률안은 지난 5월 23일 연방의회(연방하원)의 전문가 공청회를 거쳐 현재 입법절차가 진행 중이다. 정치적·법적으로 많은 논란을 야기하고 있고, 앞으로도 야기될 가능성이 있는 이 법률안의 내용을 연방정부의 입법이유서<sup>1)</sup>를 중심으로 소개한다.

### II. 입법취지 및 필요성

이 법률안의 목적은 연방개인정보보호법(BDSG) 제3조 제11항의 근로자(Beschäftigte)<sup>2)</sup>를 보호하기 위해서 실무에 적합한 규정들을 제정하기 위한 것이다. 따라서 법률안은 근로관계의 성립 전후에 근로자의 개인정보의 수집, 처리 및 이용을 위한 규정들을 포함하고 있다.

지금까지 근로자의 개인정보보호를 일반적으로 규정한 법률은 존재하지 않고, 단지 몇몇 특수한 법률규정만 존재하고 있었다. 즉 연방개인정보보호법의 일부 규정이나 영업기본법(Betriebsverfassungsgesetz)과 같은 일반 법률에서 근로자의 개인정보를 보호하는 몇몇 규정들이 있지만, 근로자의 개인정보보호에 관한 실무



1) BT-Drucksache 17/4230, S.1-44.

2) 제3조 제11항 : 근로자란 1. 노동자, 2. 직업교육을 받고 있는 근로자, 3. 노동생활의 일부급부에 참가하고 있는 자 및 직업적성 또는 인턴에 참가하고 있는 자(복직자), 4. 장애자를 위한 공인된 직장에 있는 근로자, 5. 청소년자원봉사법에 의한 근로자, 6. 경제적 무자력으로 인하여 노동자와 유사한 자로 간주되고 있는 자; 가내수공업에 종사하는 근로자와 이와 동일한 지위에 있는 자, 7. 근로관계를 체결하기 위해서 지원한 자 및 근로관계가 종료된 자, 8. 연방 공무원, 법관, 군인 및 공익요원.

의 수많은 문제들을 해결하기 위한 특별한 법률 규정은 존재하지 않았다. 또한 근로자의 개인정보를 보호하기 위한 중요한 기본적인 문제들과 관련하여 법원의 개별적 판결들도 존재하지만, 이들 판결들을 근로자의 개인정보보호에 일반적으로 원용하기는 어려웠다. 이러한 상황에서 독일 연방정부는 보다 명확한 법률규정을 통해서 사업주와 근로자의 법적 안정성을 높일 수 있도록 하기 위하여 입법을 시도하게 되었다.<sup>3)</sup>

### III. 주요 내용

‘근로자의 개인정보보호에 관한 법률안’은 연방개인정보보호법(BDSG)의 기존 제32조<sup>4)</sup>를 ‘제2절 근로관계를 목적으로 하는 정보의 수집, 처리 및 이용’이라는 새로운 절로 변경하고, 이 절 이하에서 근로자의 개인정보의 수집, 처리 및 이용과 관련한 규정들(제32a조 내지 제32i조)을 새로 규정하고 있다. 즉 이 법률안은 관련 법률의 여러 조문을 동시에 변경하는 종합법률(Artikelgesetz)로서 제1조 연방개인정보보호법의 개정, 제2조 연방헌법수호법의 개정,

제3조 연방군사정보기관법의 개정, 제4조 연방정보기관법의 개정, 제5조 연방공무원법의 개정, 제6조 군입법의 개정 등으로 구성되어 있다. 이 중에서 핵심은 제1조의 연방개인정보보호법의 개정이다.

#### 1. 근로관계 성립 이전의 정보수집(제32조)

제1항 : 고용주(사업주)는 제3조 제11항 제7호의 근로자(근로관계를 체결하기 위한 지원자 및 고용관계가 종료된 자)의 성명, 주소, 전화번호 및 전자우편주소를 근로관계가 성립하기 이전에 근로자의 개인정보로서 수집할 수 있다. 지원자의 성명과 기타 접촉정보는 특별한 조건 없이 수집이 가능하다. 이러한 정보가 없으면 지원절차의 수행이 불가능하기 때문이다. 고용주는 규정된 업무에 대한 근로자의 적성을 확정하기 위하여 그밖의 다른 개인정보를 인지할 필요가 있는 경우 이를 수집할 수 있다. 사업주는 이러한 목적을 위해서 근로자의 전문적 능력과 개인적 능력, 지식과 경험 및 지금까지 근로자의 직업상 경력에 관한 특별한 정보도 수집할 수 있다.



3) BT-Drucksache 17/4230, S.1, S.12.

4) 현재 제32조(근로관계 목적을 위한 정보의 수집, 처리, 이용) (1) 근로관계의 성립에 관한 결정을 위해서 또는 근로관계의 성립에 의해서 이의 수행이나 종료를 위해서 필요한 경우 근로자의 개인정보는 근로관계의 목적을 위해서 수집, 처리 또는 이용될 수 있다. 범죄행위를 규명하기 위해서 근로자의 개인정보는 수집, 처리 또는 이용될 수 있으나, 이것은 근로관계에 있는 관련자가 범죄를 범했다는 혐의를 뒷받침하는 사실상의 근거를 기록하고, 이를 규명하기 위해서 수집, 처리 및 이용이 필요하고, 수집, 처리, 이용의 면제에 대한 근로자의 보호이익이 중요하지 않고, 특히 원인과 관련하여 기술 및 규모가 비례적이지 않는 경우에 한한다. (2) 제1항은 개인정보가 자동으로 처리되거나 자동화되지 않은 데이터의 내외에서 처리되고 이용되거나 그러한 데이터에서 처리 또는 이용을 위해서 수집되는 경우에도 적용될 수 있다. (3) 근로자가 이익대표회에 참가할 권리는 침해받지 않는다.

제2항 : 이것은 특별히 보호되어야 하는 지원자의 정보를 규정하고 있다. 즉 인종적 기원과 민족적 기원, 종교 및 세계관, 장애, 성적 정체성, 건강상태, 재산관계, 전과 또는 진행 중인 수사절차에 관한 정보는 일반차별금지법(Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes: AGG) 제8조 제1항에 의해서 다양한 취급이 허용되는 조건하에서만 수집될 수 있다. 연방중앙등록청법의 규정들은 영향을 받지 않는다.

제3항 : 고용주는 근로자에게 사회법전 제9법전(SGB IX) 제68조에 의한 중신체장애나 이에 준하는 경우가 있는지에 대한 정보를 요청할 수 없다.

제4항 : 근로자가 종교단체나 이 단체에 속한 시설 또는 신앙 또는 세계관의 사회적 보호를 직무로 하는 협회에서 근무를 한 경우, 고용주는 근로자의 종교적 신념, 소속 종교 또는 세계관에 관한 정보도 수집할 수 있다. 다만, 종교적 신념, 소속 종교 또는 세계관이 개별 종교단체나 협회의 자기이해를 존중하여 이들의 자기결정권의 관점에서 또는 이러한 유형의 활동에 따라서 정당화되는 직업상 요청인 경우에 한한다.

제5항 : 고용주의 활동이 직접 또는 주로 정치적 또는 연립정치적으로 지향하고 있거나 기본법 제5조 제1항 제2문이 적용될 수 있는 보도나 의사표현을 목적으로 추구하는 경우, 고용주는 근로자의 정치적 의견과 소속노동조합에 관

한 정보도 수집할 수 있다. 이 경우 정치적 의사와 노동조합소속은 고용주의 방향과 활동의 종류와 관련하여 정당화되는 직업상의 요청인 경우에 한한다. 고용주의 활동이 기본법 제5조 제1항 제2문이 적용될 수 있는 보도 또는 의견의 자유를 목적으로 추구하는 고용주는 근로자의 종교적 신념, 종교단체소속 또는 세계관에 관한 정보도 수집할 수 있다. 다만, 종교적 신념, 종교단체소속 또는 세계관이 행사될 활동의 종류 또는 이들 행사의 조건 때문에 본질적이고 결정적인 직업상의 요청인 경우에 한한다. 이 예외규정은 특히 정당(정치적), 노동조합과 사업자단체(연립정치적) 및 언론사, 라디오 및 TV방송국(보도 또는 의사의 표현)과 관련이 있다.

제6항 : 근로자의 수집불가에 대한 보호이익이 고용주의 정당한 이익을 초과하지 않아야 한다. 정보통신에 기여하는 사회적 네트워크에 있는 정보의 경우 근로자의 보호이익이 중요하다. 하지만 이것은 근로자의 직업상의 자격을 설명하기 위해서 특정되는 사회적 네트워크에는 적용되지 않는다. 근로자의 동의로 고용주는 그 밖의 제3자에게 근로자의 개인정보를 수집할 수 있다. 근로자에게 수집 정보의 내용에 관하여 정보요청권이 부여된다. 제1항 내지 제5항 및 제32a조는 영향을 받지 않는다.

근로자정보는 근로자로부터 직접 수집되어야 한다(직접 수집의 원칙). 고용주가 근로자에게 수집하기 전에 이에 대해서 안내한 경우에는 고용주는 일반적으로 근로자의 협력 없이도 접

근할 수 있는 정보를 수집할 수 있다. 이것은 직접수집원칙의 예외에 해당하는 것으로서 일반적으로 접근이 가능한 지원자의 정보를 수집할 수 있다는 것이다. 안내는 예를 들면 모집광고에 언급되어 있을 수 있다. 일반적으로 접근할 수 있는 정보는 예를 들어 신문이나 방송 등을 생각해 볼 수 있다. 인터넷의 경우 누구나 호출할 수 있어 접근이 가능한 정보를 말한다. 즉 일반적인 검색엔진에 의해서 정보가 호출될 수 있는 경우를 들 수 있다. 하지만 접근 제한이 있는 경우에는 이에 해당되지 않는다. 제6항은 제4조(데이터의 수집, 처리 및 이용의 허용)를 배제하는 것이 아니라 이를 보충하는 규정이다.

제7항: 정보수집은 그 종류와 규모가 목적과 관련하여 비례적인 경우에 한하여 허용된다. 비례성의 원칙을 규정한 것으로서, 정보의 수집은 규정된 목적의 수행을 위해서 적절하고 필요하고 지원자의 해당 권리와 상당한 관계에 있어야 한다.

## 2. 근로관계 성립 이전의 의사의 진단과 적성검사(제32a조)

제1항: 특정한 건강상의 요건 충족이 수행할 업무의 종류나 업무 수행의 요건에 해당하기 때문에 근로를 시작할 시점에 본질적이고 중요한 직업상의 요청인 경우 고용주는 근로관계의 성립을 의사의 진단에 의존할 수 있다. 근로자는 진단의 종류와 범위에 관한 해명 후 진단 및 진

단결과를 고용주에게 전달하는 것에 동의해야 한다. 진단결과는 모두 근로자에게 통지되어야 한다. 고용주는 근로자가 진찰결과에 의해서 규정된 업무에 적절한지의 여부만을 통지 받을 수 있다.

제2항: 수행될 업무의 종류나 업무 수행의 요건 때문에 진단이나 검사가 필요한 경우에 근로자가 근로를 인수한 시점에 규정된 업무를 위해서 적절한지(적성검사)를 확정하기 위해서 고용주는 근로관계의 성립을 그밖의 진찰이나 검사에 의존할 수 있다. 근로자는 이의 종류 및 범위에 대한 해명을 통해서 적성검사 및 적성검사의 결과를 고용주에게 전달하는 것에 동의해야 한다. 적성검사는 학문적으로 인정된 방법이 존재하는 한 그에 의해서 수행되어야 한다. 만일 적성검사가 전부 또는 일부 직업상 비밀유지의 의무가 있는 사람에 의해서 수행된다면, 그러한 점에서 근로자가 적성검사의 결과에 의해서 예정된 업무에 적합한지의 여부만 고용주에게 전달될 수 있다.

## 3. 근로관계의 성립 이전의 정보처리 및 이용(제32b조)

제1항: 고용주는 예정된 업무에 대한 근로자의 적성을 확인하기 위해서 또는 근로관계의 성립을 결정하기 위해서 필요한 경우 제32조 또는 제32a조에 의해서 수집한 근로자정보를 처리하고 이용할 수 있다.

제2항 : 고용주는 제32조 또는 제32a조에 의해서 수집하지 아니하고 보유하고 있는 근로자 정보를 처리하고 이용할 수 있다. 그 처리와 이용은 다음의 경우에 한한다. 첫째, 예정된 업무에 대한 근로자의 적성을 확인하기 위해서 또는 근로관계의 성립을 결정하기 위해서 이것이 필요하고(제1문 제1호), 둘째, 고용주가 제32조 또는 제32a조에 의해서 이 정보를 수집할 수 있었던 경우(제1문 제2호)이다. 고용주가 정보의 전달을 야기하지 않았는데도 근로자가 고용주에게 이를 전달한 경우 제1문 제2호는 적용되지 않는다.

제3항 : 근로관계가 성립되지 않음이 확인된 경우 근로자정보는 제35조 제2항 제2문(정보의 삭제규정)에 의해서 삭제되어야 한다. 이 경우 근로자가 더 이상의 저장에 동의하지 않아야 한다.

#### 4. 근로관계에 있어서 정보수집(제32c조)

제1항 : 근로관계의 수행, 종료 및 청산을 위해서 필요한 경우 근로자정보는 제32e조(근로관계에 있어서 범죄와 그 밖의 중대한 의무위반의 적발 및 저지를 위해 근로자 모르게 정보의 수집) 내지 제32i조(전기통신서비스의 이용)의 조건하에 수집될 수 있다. 이러한 사례에 특별히 해당하는 것으로는 1. 법률상 또는 법률에 근거하여 존재하는 수집의무, 신고의무, 정보제공의무, 공개의무, 지불의무를 충족하기 위하여, 2. 근로자에 대해서 존재하는 의무를 충족하

기 위하여, 3. 업무관리와 행동관리를 포함하여 근로자에 대해서 존재하는 고용주의 권리를 관리하기 위해서 이러한 정보의 인식이 고용주에게 필요한 경우이다. 제32조 제2항 제2문과 제6항은 준용한다.

제2항 : 근로자가 다른 업무나 변경된 업무를 수행하거나 다른 근무지로 변경하기에 전문적으로 적합한지를 확정하기 위해서 제32조 제2항 내지 제5항이 적용된다.

제3항 : 고용주는 근로자로부터 제32a조 제1항의 기준에 의한 의사의 진단에 참여하거나 제32a조 제2항의 기준에 의한 적성검사에 참여할 것을 요구할 수 있다. 다만 1. 근로자의 지속적인 적성에 의심을 뒷받침할 근거가 있거나, 2. 그의 업무의 변경이나 근무지의 변경이 의도되는 경우 근로자의 적성을 심사하기 위해서만 이것이 허용된다.

제4항 : 정보수집은 그 목적과 관련하여 종류와 규모가 비례적인 경우에만 허용된다.

#### 5. 근로관계에 있어서 정보의 처리와 이용(제32d조)

제1항 : 고용주는 근로자정보를 처리하고 이용할 수 있다. 그러한 경우로는 1. 근로자정보가 제32조, 제32a조 또는 제32c조에 의해서 수집되고, 2. 정보의 수집 목적을 수행하기 위해

서 또는 고용주가 본 절(제2절 근로관계의 목적을 위한 정보의 수집, 처리 및 이용)의 규정에 의해서 이를 수집할 수 있었던 다른 목적을 수행하기 위해서 이것이 필요하고, 3. 이것이 목적과 관련하여 종류와 규모에 의해서 비례적인 경우이다.

제2항 : 제32조, 제32a조 또는 제32c조에 의하여 수집하지 아니한 근로자 정보도 처리하고 이용할 수 있다. 다만, 다음의 경우에 한한다. 1. 이것이 근로관계의 수행, 종료 또는 청산을 위해서 필요하고 목적의 관점에서 종류와 규모에 의해서 비례적인 경우, 그리고 2. 고용주가 제32조, 제32a조 또는 제32c조에 의해서 이를 수집할 수 있었던 경우이다.

제3항 : 고용주는 근로관계에 있어서 근로자의 범죄나 다른 어려운 의무위반을 적발하기 위해서, 특히 형법 제266조, 제299조, 제331조 내지 제334조에 의한 범죄를 적발하기 위해서, 근로자정보와 익명 또는 가명의 형태로 그로부터 수행된 정보를 자동으로 비교조사할 수 있다. 범죄혐의가 있는 경우 정보는 개별화될 수 있다. 고용주는 제1문에 의한 정보비교조사를 한 상세한 상황을 문서로 기록해야 한다. 자동 비교조사의 내용, 범위 및 목적은 근로자에게 통지되어야 하는데, 통지를 통해서 그 목적이 더 이상 위태롭게 되지 않는 즉시 행해져야 한다.

제4항 : 근로자정보를 전달받는 제3자는 전

달받은 목적을 수행하기 위해서만 처리하고 이용할 수 있다. 고용주는 제3자에게 이를 알려야 한다.

제5항 : 고용주는 제32조 제1항 내지 제6항 및 제32a조와 제32c조 제1항 내지 제3항에 의해서 수집된 근로자정보를 다음의 방식으로 처리하고 이용해서는 아니된다. 즉 그 방식이란, 이들 정보가 개별적 이력사항과 개인정보의 자동적인 결합을 통해서 본질적으로 정신적이고 특징적인 성질이나 근로자의 건강상태에 관한 전체상을 형성하는 것을 말한다.

## 6. 근로관계에 있어서 범죄와 그 밖의 중대한 의무위반의 적발 및 저지를 위해 근로자 모르게 정보의 수집(제32e조)

제1항 : 고용주는 근로자의 인식하에 근로자정보를 수집할 수 있다.

제2항 : 고용주는 다음 각호의 경우에 한해서 근로자의 인식이 없더라도 근로자정보를 수집할 수 있다.

1. 근로자가 근로관계에 있어서 범죄행위를 하였거나 고용주가 근로자에게 중대한 사유로 인한 해고를 정당화할 수 있는 그 밖의 중대한 의무위반을 하였다는 혐의를 뒷받침하는 일정한 사실이 존재하고, 2. 범죄 또는 그 밖의 중대한 의무위반을 적발하기 위해서 또는 이와 관련한 근로자의 그 밖의 범죄 또는 중대한 의무위반

을 저지하기 위해서 수집이 필요한 경우이다.

제2항에 의한 수집은 원인과 관련하여 종류와 규모에 의해서 비례적이어야 한다.

제3항 : 사실관계의 규명이 그 밖의 다른 방법으로서는 어렵거나 성공할 가망이 없을 수 있는 경우에 허용된다. 그 목적이 달성될 수 없는 경우에는 그 수집은 중단된다. 그 목적이 일시적으로 달성될 수 없는 경우에도 중단되어야 한다. 기간은 필수불가결한 경우로 제한되어야 한다.

제4항 : 제2항의 사례들에서 근로자정보의 수집이 다음 각호에 의해서 발생한 경우에는 그러한 정보의 수집은 허용되지 않는다. 즉 1. 24시간 이상 중단 없이 진행되거나 4일 이상 계획적으로 행해진 감시, 2. 비공개 대화의 청취 및 녹음을 위한 기술적 수단, 3. 감시목적을 위해서 특정되어 있는 그 밖의 특수한 기술적 수단에 의한 경우이다. 제1문 제3호는 망원경과 카메라의 설치에는 적용되지 않는다.

제5항 : 고용주는 제2항에 의해 수집된 정보를 수집한 목적을 위해서만 처리하고 이용할 수 있다. 범죄혐의를 뒷받침하는 사실은 정보수집 이전에 문서로 기록되어야 한다. 제2항 내지 제4항에 의한 정보수집의 상세한 상황은 지체 없이 정보 수집 후 문서로 기록되어야 한다. 제4d조 제5항(사전통제)이 적용될 수 있다. 그 목적이 통지를 통하여 더 이상 위태롭게 되지 않는

즉시 근로자는 수집, 처리 또는 이용에 관하여 통지를 받아야 한다.

제6항 : 정보가 그 목적을 달성하기 위하여 더 이상 필요하지 않거나 근로자의 보호이익이 더 이상의 저장에 모순되는 경우 정보는 지체 없이 삭제되어야 한다. 정보 저장의 근거와 삭제는 문서로 기록되어야 한다. 문서기록은 오로지 정보보호통제의 목적으로만 이용될 수 있다. 이러한 목적을 위하여 더 이상 필요하지 않는 경우 문서기록은 삭제되어야 하고, 늦어도 문서로 기록된 연도의 말에는 삭제되어야 한다.

제7항 : 고용주는 사적 생활형성의 핵심영역이 관련되는 정보를 수집, 처리 또는 이용해서는 아니된다. 그러한 정보가 제1문을 위반하여 저장된 경우에는 지체 없이 삭제되어야 한다. 제6항 제2문은 이와 상응하게 적용될 수 있다.

### 7. 비공개로 접근할 수 있는 작업장의 비디오 감시(제32f조)

제32f조는 비공개 작업장의 광전자적 설비에 의한 감시(비디오감시)를 규정하고 있다. 비공개작업장을 광전자적 설비로 감시하는 것은 근로자의 일반적인 인격권의 보호와 초상권을 고용주의 이익과 비교하여 고려하는 독자적인 법률적 토대이다. 여기서 '비공개 작업장'이란 권리자의 의사에 따라서 누군가의 출입이나 이용이 가능한 공간을 말한다.

제1항 : ‘근로자정보를 수집하기 위해서 적합한 광전자적 설비를 이용하여 공개로 접근할 수 없는 작업부지, 작업건물 또는 작업공간(작업장)도 감시할 수 있다. 하지만 이러한 감시는 1. 출입통제, 2. 주거권의 관리, 3. 소유권 보호, 4. 근로자의 안전, 5. 시설의 보호, 6. 경영의 안전에 대한 위협의 예방, 7. 질의 통제를 위해서만 허용된다. 또한 이 감시는 중요한 경영상의 이익의 유지를 위해서 필요하고 비디오감시의 종류와 규모에 의해서 관련자의 보호이익이 정보수집의 제외보다 더 중요하다는 근거가 존재하는 경우에 한한다’(제1문). 제1문은 공개장소의 비디오감시를 규정한 제6b조와의 한계를 규정한 것이다. ‘고용주는 적절한 조치를 통해서 비디오감시의 상황을 인지할 수 있도록 해야 한다’(제2문).<sup>5)</sup> 제6b조 제3항과 제4항은 준용한다. 제1문과 제2문은 비디오감시의 외양만을 설치한 경우에도 준용한다(제1항). 즉 작동하지 않거나 작동이 정지된 카메라 및 설비라도 이것이 이미 근로자의 행동의 변화를 야기하기 때문에 비디오감시로 보이기 때문에 적절한 설비의 경우에도 위에 언급한 요건을 갖추어야 한다는 것이다.

제2항 : 근로자의 사적 생활형성에 중대하게 기여하는 사업장의 일부의 비디오감시는 허용

되지 않는다. 그러한 경우로는 위생공간, 탈의실, 수면실을 규정하고 있다. 제2항은 절대로 감시되어서는 아니되는 공간들을 규정하고 있다.

제3항 : 정보가 저장목적 달성에 더 이상 필요하지 않거나 근로자의 보호이익이 더 이상의 저장과 모순되는 경우에는 지체 없이 삭제되어야 한다. 이것은 비록 근로자의 정보가 관련된다 하더라도 제3항에 의하면 비디오감시에 대한 영역에 특유한 다른 규정들은 이와 관한 규정들보다 우선한다는 것이다.<sup>6)</sup>

## 8. 위치확인시스템(제32g조)

제1항 : 고용주는 지리적 위치정보를 특정하기 위한 전자설비(위치시스템)를 통하여 근로자정보를 수집, 처리, 이용할 수 있는데 여기에는 제한이 있다. 우선 1. 근로자의 안전을 위하여, 2. 근로자의 투입을 조정하기 위하여 이것이 경영상의 사유로 필요한 경우여야 하고, 다음은 정보수집의 면제, 처리 또는 이용에서 근로자의 보호이익이 더 중요해야 한다는 근거가 없어야 한다(제1문). 여기서의 ‘수집’은 근로자의 업무시간에만 수행된다. 위치확인시스템의 예로는 GPS를 들 수 있고, 위치확인 기술적으로 이동전화나 차량에 설치된 송신기를 통해



5) 예를 들어, 눈에 띄는 곳에 표지판을 설치하는 것과 같은 적절한 조치.

6) BT-Drucksache 17/4230, S.19.



서 가능하다. 고용주는 적절한 조치를 통해서 근로자가 위치확인시스템의 설치를 인지할 수 있도록 해야 하고, 기록의 범위와 이의 일반적 인 또는 개별적인 경우 예정된 평가가 근로자에게 통지되도록 하여야 한다. 이것은 근로자의 비밀 위치추적은 허용되지 않음을 의미한다. 위치확인시스템의 설치의 경우 수집된 근로자정보는 제1문에 의한 것과 다른 목적을 위해서 처리되거나 이용되어서는 아니된다.

제2항 : 고용주는 위치확인시스템을 이동할 수 있는 물건(동산)을 보호하기 위해서도 설치할 수 있다. 근로자가 동산을 허용되는 방법으로 이용하거나 이를 허용되는 방식으로 그의 관리하에 두고 있는 한, 이 경우 근로자의 위치가 파악되어서는 아니된다. 이 규정이 적용될 수 있는 전형적인 사례로는 건축기계나 자동차 등의 절도방지를 들 수 있다.

제3항 : 저장목적 달성을 위하여 정보가 더 이상 필요하지 않거나 근로자의 보호이익이 그 이상의 저장과 모순되는 경우 정보는 지체 없이 삭제되어야 한다.

### 9. 생체인식절차(제32h조)

제1항 : 고용주는 근로자의 생체인식표지를

수집, 처리 및 이용할 수 있다. 그러기 위해서는 이것이 영업상의 사유로 인증 및 허가 목적으로 필요하여야 하고, 근로자의 보호이익이 정보의 저장, 처리, 이용의 면제보다 더 중요하지 않아야 한다. 근로자가 동의한 경우 고용주는 근로자의 사진 형태의 정보도 다른 목적으로 수집, 처리, 이용할 수 있다. 이 규정은 업무상의 사유에서 인증 및 허가 목적으로 근로자의 생체인식표지를 전자적으로 수집, 처리 및 이용을 허용한 규정이다. 생체인식표지란 지문, 손금, 홍채, 피부, 음성 등 생체정보에 의하여 신원을 식별하는 표지를 말한다. 인증은 가령 특정 근로자임을 증명하는 것으로써 이를 통하여 근로자의 신원이 확인된다. 허가란 예를 들어 정보기술에 있어서 정보와 서비스에 정당한 접근권을 시스템이용자에게 부여하고 점검하는 것을 의미한다. 허가는 흔히 인증 후 있게 된다.<sup>7)</sup>

제2항 : 생체 정보가 목적달성을 위하여 더 이상 필요하지 않거나 더 이상 저장하는 것이 근로자의 보호이익에 모순되는 경우에는 지체 없이 삭제되어야 한다.

### 10. 전기통신서비스의 이용(제32i조)

제1항 : 고용주는 전기통신의 이용이 오로지 직업상 또는 업무상 목적으로 근로자에게 허용



7) BT-Drucksache 17/4230, S.20.

되어 있는 경우 이러한 이용에 해당하는 정보를 수집, 처리, 이용할 수 있다. 이 규정은 근로자가 전기통신서비스를 직업상 또는 업무상 이용하는 경우 이를 이용한 정보의 범위를 규정한 것이다. 여기에 포함되는 정보는 전기통신법 제3조 제30호의 전기통신서비스의 제공으로 수집, 처리 또는 이용되는 정보를 말한다. 여기에 속하는 것은 예를 들어 참가한 통신접속의 이름 및 표지, 통신접속 및 종료 일시, 전달된 정보분량 등이다.<sup>8)</sup> 하지만 고용주가 이들 정보를 수집, 처리, 이용하기 위해서는 다음의 두 가지 요건을 갖추어야 한다.

우선 이것은 정보의 안전을 포함하여 전기통신망 또는 전기통신서비스의 정상적인 운영을 확보하기 위해서(제1호), 요금정산을 위하여(제2호), 표본추출 또는 원인과 관련한 업무통제나 행동관리를 위해서(제3호) 필요해야 한다. 제3호는 예를 들어 전화가 실제로 직업상 또는 업무상 목적으로 사용되고 있는지를 확인하기 위해서 고용주가 이 데이터를 이용할 수 있다는 점을 명확히 한 것이다. 계약침해의 자기 귀속, 질서위반행위 및 범죄를 방지하기 위하여 규명하기 위해서 정보의 심사는 고용주에게 적절한 수단이 될 수 있다. 표본추출 또는 원인과 관련한 업무통제나 행동관리를 위해서 수집된 정보는 특정한 근로자에게 귀속되는 경우 그에게 처리와 이용에 대해서 통지되어야 한다. 그 통

지는 처리와 이용 목적이 이 통지로 인하여 더 이상 위태롭게 되지 않는 즉시 행해져야 한다.

둘째, 수집, 처리 또는 이용의 면제에 대한 근로자의 보호이익이 중요하다는 것에 대한 근거가 존재하지 않아야 한다. 그러한 보호이익은 고용주가 이미 정보에 근거하여 직업과 관련하여 그 밖의 법률에 의한 비밀준수의무에 해당하는 사실관계를 인식할 수 있는 경우에 존재할 수 있다. 예를 들어 특정한 통신접속이 기업내부의 심리적인 조언을 위해서 이용되고 있는 경우, 그리고 이 통신접속으로 수집된 정보에 근거하여 어느 근로자가 심리적인 원조를 이용하는지를 알 수 있게 되는 경우가 이에 속한다. 고용주가 근로자의 통신이용의 내용을 인식하는 것을 배제하는 데 대한 근로자의 보호이익은 사적인 내용이 문제될 경우 존재할 수도 있다. 근로자의 보호이익은 예를 들어 근로자협의회, 사원대표위원회, 청소년 및 교육대표자회, 장애자대표회 또는 평등위원회와 같은 이익을 대표하는 곳과 근로자가 통화를 하는 경우 일반적으로 존재한다.<sup>9)</sup>

제2항 : 고용주는 오로지 직업상 또는 업무상 목적으로 허용되는 전화서비스의 이용 내용을 수집, 처리, 이용할 수 있다. 다만, 이것은 정당한 이익을 위해서 필요하고 근로자와 통신상대방이 개별적인 경우 사전에 이에 대해서 통지



8) BT-Drucksache 17/4230, S.20.

9) BT-Drucksache 17/4230, S.21.

를 받은 경우 그리고 거기에 동의한 경우에 한한다. “오로지 직업상 또는 업무상 목적으로 허용되는 전화서비스가 책임 있는 업무의 본질적인 내용인 경우에는, 고용주는 근로자 몰래 개별적인 경우 표본추출방식이나 원인과 관련한 업무통제나 행동통제를 위해서 이용 내용을 수집, 처리 이용할 수 있다. 다만, 이것은 다음의 경우에 한한다. 즉 1. 고용주가 한정된 시간대에 통제를 할 수 있다는 점을 근로자가 적절한 방식으로 사전에 이에 대한 통지를 받은 경우, 그리고 2. 근로자의 통신상대방이 수집, 처리, 이용의 가능성을 통지받고 이에 동의한 경우이다”(제2분). 고용주는 근로자에게 제2분의 내용 정보의 수집, 처리, 이용에 대하여 지체 없이 통지해야 한다.

제2항은 직업상 또는 업무상 목적으로 허용된 전화서비스의 내용을 수집, 처리, 이용을 규정하고 있다. 여기의 전화서비스는 내외국의 통화를 모두 포함하고, 유선전화뿐만 아니라 VoIP와 같은 통신서비스를 이용한 통화도 포함한다. 음성통신의 내용은 보호필요성이 높기 때문에 문서기반의 통신의 내용과 달리 취급되고 있다. 그리고 제2항은 진행 중인 통신의 내용만을 포섭하고 있고, 이의 상세한 통신상황을 포함하고 있지 않다.<sup>10)</sup>

제3항 : 고용주는 오로지 직업상 또는 업무상

목적으로 허용되는 제2항에 언급된 전화서비스와 다른 서비스 내용도 수집, 처리, 이용할 수 있다. 다만, 이것이 제1항 제1호 내지 제3호에 언급된 목적이 필요하고, 수집, 처리, 이용의 면제에 대한 근로자의 보호이익이 중요하다는 것을 뒷받침하는 근거가 존재하지 않아야 한다. 이것은 고용주의 정상적인 서비스 및 영업경영을 위해서 이전하거나 파견하거나 부재시 필요한 경우에도 적용된다. 근로자 몰래 제1문 및 제2항 제1문 제3호에 의해 행해진 수집은 제32e조 제2항 내지 제7항의 기준에 따른다. 제3항은 전화서비스를 제외한 직업상 또는 업무상 목적으로 허용된 전기통신서비스의 내용을 규정하고 있다.

제4항 : 전기통신의 종료 후 정보 및 내용의 수집, 처리, 이용을 위해서 제32c조(근로관계에 있어서 정보수집)와 제32d조(근로관계에 있어서 정보의 처리와 이용)가 적용된다. 고용주는 개인 정보와 내용을 정상적인 서비스 및 영업 운영의 수행을 위해서 필요하고 고용주가 근로자에게 이에 대해서 문서로 안내를 한 경우에는 수집, 처리, 이용할 수 있다(제4항).

제1항 내지 제3항은 진행 중인 통신과정과 관계가 있는 반면에, 제4항은 종료된 통신의 정보 및 내용의 범위와 관계가 있다. 전기통신법 제3조 제22호에 의한 전기통신은 전기통신시설을 수단으로 신호를 송신, 전달, 수신하는 기술적



10) BT-Drucksache 17/4230, S.21.

과정으로 규정되어 있어서 제1항 내지 제3항과의 차이가 필요하다. 전기통신은 전달된 신호의 수신으로 종료된다. 근로자의 종료된 통신의 내용과 접속정보는 가령 고용주의 컴퓨터에 도착한 전자우편의 경우, 제4항에 의해서 고용주로부터 제32c조와 제34d조에 의해서 수집, 처리 및 이용될 수 있다. 이것은 근로관계의 이행, 종료 또는 청산을 위해서 수집이 필요해야 한다는 것을 의미한다.

이러한 예에는 근로자의 부재로 직업상 또는 업무상 전자우편이 근로자의 대리인 또는 고용주에 의해서 더 처리되어야 하는 경우를 들 수 있다. 사적인 내용이 문제되지 않는 한에서 고용주는 종료된 통신의 내용과 그 밖의 정보를 수집, 처리 및 이용할 수 있고 내용도 인지할 수 있다. 근로자의 종료된 통신의 사적 내용과 정보의 수집, 처리, 이용은 정상적인 업무수행을 위해서 반드시 필요한 경우에만 허용된다. 예를 들어 근로자가 아픈 경우 업무상 처리를 위해 그의 전자우편이 확보되어야 하는 경우가 이에 해당한다. 그 밖의 요건으로는 고용주가 근로자에게 이를 문서로 알린 경우이다. 근로자가 자신의 이익대표와 통신한 내용에 대한 인지는 제4항의 사유로는 허용되지 않는다. 왜냐하면 이것은 정상적인 업무의 수행을 위해서 필요한 경

우가 아니기 때문이다.

### 11. 통지의무(제32j조)

고용주가 자신에게 저장되어 있는 근로자정보를 부당하게 전달하거나 그 밖의 방법으로 제3자가 부당하게 인식하도록 한 경우를 확인한 경우에는 이를 관련자에게 지체 없이 통지해야 한다. 근로자의 권리나 보호이익의 중대한 침해가 위협받는 경우에는 고용주는 관할 관청에 지체 없이 통지해야 한다. 이 경우 제42a조 제3문 내지 제4문 및 제6문<sup>11)</sup>을 준용한다.

### 12. 변경 등(제32k조)

고용주는 근로자의 보호이익을 보장하기 위해서 통지가 필요한 경우에는 근로자정보를 전달한 제3자에게 정보의 변경, 삭제 또는 저장을 지체 없이 통지해야 한다.

### 13. 동의, 제3자에 대한 적용, 이익대표권, 이익제기권 및 강제성(제32l조)

제1항 : 근로자의 동의를 근거로 한 고용주의 근로자정보의 수집, 처리, 이용은 제4조 제



11) 제42a조 제3문 : 근로자의 통지는 부당한 인지의 획득의 종류의 설명과 가능한 사후의 결과를 줄이기 위한 조치의 추천을 포함해야 한다. 제4문 : 관할감독관청의 통지는 추가적으로 부당한 인지의 획득과 그 기관이 이에 대해서 행한 수행된 조치의 가능한 사후결과의 설명을 포함하여야 한다. 제6문 : 통지의무자에게 부여한 통지는 통지의무자 또는 형사소송법 제52조 제1항에 언급된 통지의무자의 구성원에 대한 형사절차에서 또는 질서위반행위에 관한 법률에 의한 절차에서 통지의무자의 동의가 있는 경우에만 사용될 수 있다.

1항(관련자의 동의)<sup>12)</sup>과 달리 본 절의 규정에서 명백하게 규정되어 있는 경우에 한하여 허용된다.

제2항 : 본 절의 규정들은 근로자정보의 수집, 처리 및 이용에 있어서 고용주를 위해서 활동하고 있는 제3자에게도 적용된다.

제3항 : 근로자의 이익대표권은 영향을 받지 않는다.

제4항 : 고용주가 근로자정보를 권한 없이 수집하고, 처리하거나 이용한다는 혐의를 뒷받침하는 사실상의 근거가 존재하는 경우, 근로자는 관할 정보보호통제기관에 의뢰할 수 있다. 다만, 이러한 의뢰는 고용주가 이를 목적으로 한 근로자의 이의제기에 지체 없이 협조하지 않는 경우에 할 수 있다.<sup>13)</sup>

제5항 : 이 절의 규정은 근로자에게 불리하게 적용되어서는 아니된다.

## IV. 전망

이 법률안은 수년간 논의되어 온 근로자의 개인정보보호를 위한 포괄적인 법률규정을 현실화한 것이다. 기존의 법률과 판례에서 충분히 보호되지 않고 있는 근로자의 개인정보보호에 관한 규정들을 명확히 함으로써 사업주와 근로자의 법적 안정성을 높일 수 있게 되었으며, 이러한 법률의 입법으로 근로자는 자신들의 개인정보의 부당한 수집과 이용으로부터 보호되고, 사업주의 정보이익도 존중될 수 있으므로 사업장에서 사업주와 근로자 사이에 신뢰할 수 있는 근로환경을 장려하는데 기여할 것으로 기대하고 있다. 하지만, 이 법률안이 원안대로 입법될지는 미지수다. 법률안 자체에 대해서는 환영을 하고 있지만, 법률안의 구체적인 내용에 대해서는 연방상원, 각계 이익단체 및 전문가들에 의한 다양한 이의가 제기되어 있기 때문이다.

**박 희 영**

(해외입법조사위원, 독일 막스플랑크 국제형법연구소)



12) 제4조(정보의 저장, 처리 및 이용의 허용) (1) 개인정보의 수집, 처리, 이용은 동 법률이나 다른 법률규정이 이를 허용하고 있거나 명령하고 있거나 관련자가 동의한 경우에만 허용된다.

13) 제4항에 대해서는 법치국가적으로 문제가 있다는 지적이 있다. 고용주가 우선 근로자의 이의제기를 지체 없이 협조하도록 하고 있는데, 이것은 실무상 거의 불가능하다는 점이다. 근로자가 우선 고용주에게 이의제기를 해야만 한다면, 고용주가 이후에 누가 정보보호기관에 신고를 했는지를 알 수 있기 때문에, 이후에 근로자는 법률에 정한 정당한 행위를 했음에도 불구하고 중대한 불이익을 당할 것을 우려하지 않을 수 없기 때문이라고 한다 (Tinnefeld, Petri, Brink, Aktuelle Fragen um ein Beschäftigtendatenschutzgesetz - Eine erste Analyse und Bewertung, MMR 2010, S.727). 이 규정은 내무고발자의 보호문제와도 관련이 있다.