

직장에서의 사적인 인터넷 사용으로 인해 해고당한 직원의 사생활과 통신의 권리 침해¹⁾

1. 사건개요

청구인은 루마니아 국적으로 2004년 8월 1일부터 2007년 8월 6일까지 루마니아의 사기업에서 세일즈 매니저로 근무하였다. 청구인은 고용주의 요청에 따라 고객들의 문의에 응답하기 위한 목적으로 야후 메신저에 계정을 만들었다.

2007년 7월 3일 청구인의 회사는 한 직원이 인터넷, 전화, 복사기를 사적으로 사용하다가 징계절차를 밟고 해고되었다는 내용이 담긴 통지서를 직원들에게 유포하였다.

7월 13일 청구인은 상사에게 불려가서 청구인의 야후 메신저가 감시되고 있었으며 청구인이 인터넷을 사적인 목적으로 사용하였다는 증거가 있기 때문에 이에 대해 소명하라는 요청을 받았다. 회사 측은 2007년 7월 5일부터 13일까지 청구인의 야후 메신저 커뮤니케이션을 실시간으로 감시, 기록하고 있었다. 청구인은 회사가 자신의 야후 메신저 커뮤니케이션을 감시하였고 청구인이 사적인 목적으로 인터넷을 사용했다는 증거가 있으며 이는 회사 내부규칙에 어긋난다는 통지를 받았다. 이 시점에서 청구인은 자신의 커뮤니케이션 감시가 세부내용까지 이루어졌다는 점에 대해서는 통지받지 못했다. 같은 날 오후에 청구인은 자신과 자신의 형제 및 약혼자와 주고받은 메시지의 내용이 담긴 45쪽에 이르는 회사의 통지서를 통해 회사 인터넷을 사적인 목적으로 사용한 것을 해명하라고 요구받았다. 이 메시지들은 개인적인 내용이 담겨있었고 사적인 성격의 것들이었다. 이 기록은 청구인이 자신의 사적인 야후 메신저를 사용하여 약혼자와 나눈 커뮤니케이션도 포함하였으며 이에

1) *Bărbulescu v. Romania*, no. 61496/08, ECHR (2017. 9. 5. 결정).

는 은밀한 내용이 전혀 담기지 않았다. 이에 대해 청구인은 회사의 행위가 범죄에 해당한다는 자신의 의견을 서면으로 제출하였다. 2007년 8월 1일 회사는 회사 내규를 위반하였다는 이유로 청구인을 해고하였다.

청구인은 지방법원에 자신의 해고를 취소하고 복직시켜줄 것과 급여와 다른 혜택에 대한 지급, 그리고 해고의 방식으로 인한 피해보상에 대해 약 3만 유로의 보상을 요구하는 소를 제기하였다. 2007년 12월 7일 루마니아 지방법원은 회사가 해고절차를 진행하는데 있어서 노동법을 준수하였다는 점을 근거로 청구인의 소를 기각하는 판결을 내렸다.

청구인은 항소하였고 원심에서 주장한 내용에 더하여 원심법원이 상충하는 이해관계에 대하여 공정한 균형관계를 고려하지 않고 고용주가 직원들의 시간과 자원을 통제할 재량을 향유할 이해관계만을 우선시켰다는 주장을 하였다. 또한 내부규율의 통지와 정보통지 둘 다 회사가 직원들의 커뮤니케이션을 감시하고 있다는 내용이 없었다고도 하였다. 2008년 6월 18일에 항소법원은 최종판결을 통하여 원심을 확정하였다. 데이터 보호에 관한 유럽연합 지침(Directive) 95/46/EC를 언급하며 청구인을 포함 직원들에게 회사 자산은 사적인 목적으로 사용할 수 없음을 알렸기 때문에 사측의 행위는 합리적 이었고, 청구인이 내규를 위반하였는지를 알기 위해선 커뮤니케이션을 감시하는 것만이 유일한 방법이었다고 판시하였다.

청구인은 유럽인권협약 제8조2) 하에서 사측이 자신의 전자 커뮤니케이션을 감시하고 내용을 열람한 후에 자신을 해고한 것은 프라이버시 침해이며, 또한 루마니아 국내법원이 청구인의 사생활과 통신의 권리를 보호하지 못했다고 주장하였다.

2) 제8조 사생활 및 가족생활을 존중받을 권리

1. 모든 사람은 그의 사생활, 가정생활, 주거 및 통신을 존중받을 권리를 가진다.
2. 이 권리의 행사에 대하여는 법률에 합치되면서, 민주사회에서 국가안보, 공공의 안전 또는 국가의 경제적 복리를 도모하기 위하여, 무질서나 범죄를 방지하거나, 보건이나 도덕을 보호하거나, 또는 다른 사람의 권리와 자유를 보호하기 위해 필요한 경우 이외에는, 어떠한 공권력의 간섭도 있어서는 아니 된다.

2. 관련 국내법 및 국제법

(1) 루마니아 헌법

제26조

1. 공권력은 사적인 가족생활과 사생활을 존중하고 보호해야 한다.

제28조

서신, 전보, 다른 우편통신, 전화대화, 그리고 합법적인 모든 통신수단의 비밀엄수는 침범할 수 없다.

(2) 루마니아 노동법

노동법

제40조

1. 고용주는 원칙적으로 다음의 권리가 있다:

(생략)

- (d) 직원들이 업무를 어떻게 수행하는지를 감독

2. 고용주는 원칙적으로 다음의 의무가 있다:

(생략)

- (i) 직원들의 개인적 데이터의 비밀유지를 보장

(3) UN기준

Resolution 45/95 (A/RES/45/95)

컴퓨터화된 개인데이터 규제 가이드라인

1. 합법성과 공정성 원칙

개인에 관한 정보는 부당한 혹은 불법한 방법으로 수집되어서는 안되며 UN헌장의 목적과 원칙에 어긋나게 사용되어서는 안된다.

2. 정확성 원칙

파일 수집 담당자 혹은 저장 담당자는 기록된 데이터의 정확성과 관련성에 대해서 규칙적으로 점검을 시행하고, 삭제로 인한 에러를 피하기 위하여 가능한 한 완전한 상태로 저장할 것과 최신의 상태로 저장되어 있거나 혹은 파일에 저장된 정보가 사용되었을 경우에는 그 정보가 처리될 동안 최신의 정보였음을 보장할 의무가 있다.

3. 목적의 구체성 원칙

정보가 수집된 목적과 목적을 위해 어떻게 사용되는지는 구체적이고 적법하여야 한다. 이 목적이 수립되었을 때는 다음을 보장하기 위하여 얼마간의 홍보가 되거나 혹은 관련된 사람에게 알려져야 한다:

- (a) 수집되고 기록된 모든 개인적 데이터는 명시된 목적에 관련성과 적절성이 있을 것
- (b) 관련된 사람의 동의가 있는 경우를 제외하고는 명시된 목적에 부합하지 않는 개인적 데이터는 사용되거나 공개되지 않을 것
- (c) 개인적 데이터가 저장되는 기간은 명시된 목적을 이루기 위하여 필요한 기간을 넘지 않을 것

(4) 유럽평의회 의회(Parliamentary Assembly of the Council of Europe)

지침(Directive) 95/46/EC

개인적 데이터 처리에 관련 개인 보호와 그러한 데이터들의 자유로운 이동

제6조

1. 회원국은 개인적 데이터가 다음과 같을 것을 규정한다:

- (a) 공정하고 합법적으로 처리된다
- (b) 세부적이고, 명시적이고 적법한 목적을 위해서 수집되며 그러한 목적에 부합하지 않는 데이터는 처리되지 않는다. <생략>

(c) 데이터가 수집되고 처리되는 목적에 적절하고 관련성 있으며 과도하지 않다

(d) 정확하며 필요한 경우에는 최신의 정보가 저장된다; 정보가 수집되고 처리되는 목적에 부정확하거나 불완전한 데이터들을 삭제하거나 바로잡기 위한 모든 합리적인 수단을 사용한다

(e) 데이터가 수집되거나 처리된 목적보다 필요이상으로 저장되지 않는 형태로 저장한다. <생략>

제7조

회원국은 다음의 경우에만 개인적 데이터가 처리될 수 있음을 규정한다:

(a) 데이터의 대상이 분명하게 동의를 한다

(b) 데이터의 대상이 당사자인 경우에 계약의 이행을 위해서 혹은 계약을 하기 전에 데이터 대상의 요청으로 단계를 거치기 위하여 데이터의 처리가 필요하다

(c) 데이터를 통제하는 이가 법률적 의무를 가지고 있고 이를 준수하기 위하여 데이터 처리가 필요하다

(d) 데이터 대상의 필수적 이해관계를 보호하기 위하여 데이터 처리가 필요하다

(e) 공익을 위한 혹은 데이터를 통제하는 이에게 주어진 공적 권한으로 임무 이행을 하기 위하여 데이터 처리가 필요하다

(f) 데이터를 통제하는 이 혹은 데이터가 공개된 제3자가 적법한 이해관계를 가지고 있고 이를 위한 목적으로 데이터 처리가 필요하다. 하지만 이러한 이해관계보다 제1조 제1항에 따라 보호되는 데이터 대상의 기본권과 자유의 이해관계가 더 중요하다면 이러한 경우는 제외한다

(5) 비교법적 요소

유럽인권재판소에 제출된 유럽평의회 회원국 중 34개국을 대상으로 하는 입법자료를 보면 일반적으로 헌법으로나 혹은 일반법적으로 모든 국가가 프

라이버시권과 통신의 비밀유지권을 인정하고 있다. 하지만 직장에서의 프라이버시에 대해서 노동법으로나 혹은 특별법으로 규제하고 있는 국가는 오스트리아, 핀란드, 룩셈부르크, 포르투갈, 슬로바키아, 영국 밖에 없다.

감시권에 대해서는 유럽평의회의 34개 회원국이 직원들에게 감시에 관하여 사전통지를 할 것을 요구하고 있다. 오스트리아, 에스토니아, 핀란드, 그리스, 리투아니아, 룩셈부르크, 노르웨이, 폴란드, 슬로바키아 등에서는 감시를 시작하기 전에 직원들에게 직접 통지를 줄 것을 입법으로 규정해놓았다.

오스트리아, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 이탈리아, 포르투갈, 스웨덴에서는 “사적”이라고 표시된 이메일도 내용에 대한 접근허가 없이도 감시할 수 있다. 룩셈부르크에서는 “사적”이라고 표시되거나 누가 봐도 사적인 성격의 이메일은 사측이 열어볼 수 없다. 체코, 이탈리아, 슬로베니아, 몰도바에서도 역시 사측이 직원들의 커뮤니케이션을 감시할 수 있는 범위를 일정 부분까지 제한해놓았다. 독일과 포르투갈에서는 메시지가 사적인 성격이라고 입증되는 순간 사측은 그 메시지 열람을 중단해야 한다고 규정해놓았다.

3. 판결요지

가. 법정의견(11:63) 의견)

(1) 유럽인권협약 제8조 위반 주장

1) 제8조 적용

청구인은 자신을 해고한 것은 사생활과 통신을 존중받을 권리를 위반한 행위에 근거한 것이고 해고를 취소하지 않았기 때문에 루마니아 국내법원은 쟁점이 되는 권리를 보호할 의무를 준수하지 않은 것이라 주장하였다.

이 사건의 쟁점은 청구인이 주장하는 바가 협약 제8조의 범위에 속하는지

3) Nußberger, Trajkovska, López Guerra, Bianku, Karakaş, Vučinić, Potocki, Lemmens, Harutyunyan, Ravarani, Bošnjak 재판관.

이다. “사생활”이란 어느 하나의 의미로 정의되지 않는, 뜻이 광범위한 단어이다.⁴⁾ 협약 제8조는 그것이 인격⁵⁾이든 개인자유성이든 개인적 발달⁶⁾을 보호하며 이는 협약 제8조에서 보장하는 것을 해석하는데 있어서 기저를 이루는 중요한 원칙이다.⁷⁾ 모든 사람은 자신의 인생을 원치 않는 관심에서 벗어나 개인적으로 살 권리가 있지만 “사생활”을 한 사람이 선택한 개인적 삶에만 국한하여 그 외의 세계는 전부 제외하게 된다면 “사생활”의 개념을 너무 제한하는 것이다.⁸⁾ 협약 제8조는 한 개인이 자신의 사회적 정체성을 발달시키기 위한 가능성을 포함하여 좀 더 넓은 의미에서 “사생활” 권리를 보장하고 있다. 이러한 면에서 쟁점이 되는 권리는 다른 사람들과의 관계를 형성하고 발달시키기 위해 그들에게 접근할 가능성도 담겨있다.⁹⁾

“사생활”의 개념은 직업적 활동이나 공적인 맥락에서 일어나는 활동을 포함할 수도 있다.¹⁰⁾ 한 사람의 직업적 생활을 제한하는 것이 그 사람이 다른 이들과의 관계를 발전시킴으로 해서 사회적 정체성을 만드는데 악영향을 미친다면 협약 제8조가 적용될 수 있다. 대부분의 사람들은 일하면서 외부 세계와의 관계를 발전시키는 중요한 기회를 얻기 때문이다.

“사”생활과 다르게 통신의 경우에는 협약 제8조에서 제한을 하는 아무런 형용사가 없이 통신 그 자체를 언급하고 있다. 가정에서 이루어지는 것이든 업무 장소에서 이루어지는 것이든 통신은 협약 제8조가 적용된다는 것은 유럽인권재판소의 선례에서 명확하다.¹¹⁾

재판소에 제출된 증거를 보아 청구인은 내규가 인터넷의 개인적 사용을 금지하는 것에 대해서는 알고 있었음이 명확하지만 자신의 메신저에 대해 감시가 이루어지고 있다는 점을 회사가 청구인에게 사전에 알렸는지는 확실

4) *Sidabras and Džiautas v. Lithuania*, nos. 55480/00 and 59330/00, § 43, ECHR 2004-VIII.

5) *Christine Goodwin v. the United Kingdom* [GC], no. 28957/95, § 90, ECHR 2002-VI.

6) *K.A. and A.D. v. Belgium*, nos. 42758/98 and 45558/99, § 83, 2005년 2월 17일.

7) *Pretty v. the United Kingdom*, no. 2346/02, § 61, ECHR 2002-III.

8) *Niemietz v. Germany*, 1992년 12월 16일, § 29, Series A no. 251-B.

9) *Bigaeva v. Greece*, no. 26713/05, § 22, 2009년 5월 28일, *Özpınar v. Turkey*, no. 20999/04, § 45 *in fine*, 2010년 10월 19일.

10) *Von Hannover v. Germany* (no. 2) [GC], nos. 40660/08 and 60641/08, § 95, ECHR 2012.

11) *Halford*, cited above, § 44; *Copland*, cited above, § 41

하지 않다. 정부가 제출한 증거에 따르면 청구인은 고용주의 통지에 대해서 7월 3일과 13일 사이에 알게 되었지만 루마니아 국내법원은 청구인이 감시에 대해서 미리 정보가 제공되었는지에 대해서는 진위확인을 생략하였다. 또한 회사는 청구인의 사적인 야후 메신저 계정까지 다 접속하였다.

하지만 그러한 내규에도 불구하고 직장에서의 사생활을 아예 없게 만들 순 없다. 직장에서의 사생활이 제한될 수는 있지만 사생활과 통신의 프라이버시에 대한 존중은 계속해서 존재한다.

따라서 청구인이 직장에서의 가지는 커뮤니케이션은 “사생활”과 “통신”의 개념에 포함되며 협약 제8조는 이번 사건에 적용된다.

2) 제8조 준수 여부

(a) 국가의 소극적 보장의무 혹은 적극적 작위의무

재판소는 이번 사건이 국가의 소극적 보장의무 혹은 적극적 작위의무로 검토해야 하는지를 결정해야 한다. 유럽인권협약 제8조의 핵심은 공권력의 임의적인 방해(interference)로부터 개인을 보호하는 것이지만 또한 협약 제8조가 보호하는 권리가 실질적으로 존중되는 것을 보장하기 위하여 국가에게 특정 적극적 작위의무를 부여한다.¹²⁾

이번 사건에서 청구인이 자신의 권리가 침해되었다고 주장하는 행위는 공권력이 아니라 사기업에 의한 것이다. 따라서 청구인의 해고를 정당화하기 위하여 청구인의 통신을 감시하고 그 내용을 검사한 것은 공권력에 의한 청구인의 권리에 대한 “방해”가 아니다. 하지만 청구인의 고용주가 취한 조치를 수용한 것은 루마니아 국내 법원이다. 청구인의 통신을 감시한 것은 공권력이 직접적으로 끼어든 결과는 아니지만 협약 제8조에 담겨있는 청구인의 권리를 향유하는 것을 보장하는데 실패함으로써 책임이 생겨난다.¹³⁾

따라서 이번 사건은 국가의 적극적 작위의무의 측면에서 검토하여야 한

12) *X and Y v. the Netherlands*, 1985년 3월 26일, § 23, Series A no. 91; *Von Hannover* (no. 2), cited above, § 98; and *Hämäläinen v. Finland* [GC], no. 37359/09, § 62, ECHR 2014.

13) *Obst v. Germany*, no. 425/03, §§ 40 and 43, 2010년 9월 23일, *Schüth v. Germany*, no. 1620/03, §§ 54 and 57, ECHR 2010.

다.

(b) 고용적 측면에서 사생활과 통신 존중을 보장하기 위한 국가의 적극적 작위의무를 평가할 때에 적용되는 보편적 원칙

개인간 관계에서 협약 제8조를 준수하기 위하여 각 국가가 선택한 방법은 원칙적으로 체결국의 재량이다. 사생활 존중을 보장하는 것에는 여러 가지 방법이 있고 국가가 가진 의무의 성격은 쟁점이 되는 사생활의 종류에 따라 다르다.¹⁴⁾ 따라서 이번 사건에서 유럽인권재판소의 과업은 국가의 적극적 작위의무의 성격과 범위를 명확히 하는 것이다.

재판소는 그동안 보호되어야 할 여러 가지 이해관계를 고려하여 입법적인 틀을 세우는 방식으로 개인간 관계에서 사생활 존중을 보장하지 않고는 협약 제8조 하에서 국가의 적극적 작위의무가 충족되지 않은 것이라고 판결하였다. 권리를 보호하는 조치는 노동법뿐만 아니라 민법과 형법으로도 실현될 수 있다. 노동법에 있어서는 이번 사건에서 국가가 청구인이 사기업 고용주와 가지는 직업적 관계에 있어서 사생활과 통신에 대한 권리를 존중받기 위하여 입법적인 틀을 세웠어야 하는지를 확인해야 한다.

우선 노동법에 있어서는 고려해야 하는 특징이 있는데 고용주와 고용인의 관계는 각각에게 특정 권리와 의무가 따르는 계약이라는 점이다. 이 관계에 적용되는 법률적 규칙이 따로 존재하며 일반적으로 개인 간의 관계에 적용되는 규칙과는 상당히 다르다.¹⁵⁾

노동법은 고용계약 당사자들 사이에 협상의 여지를 남겨둔다. 따라서 일반적으로 당사자들은 그들 사이의 주요 내용을 스스로 규제할 수 있다. 재판소에 제출된 내용을 살펴보면 이 문제에 대해서는 유럽 내에서도 일치된 의견이 없다. 직장 내에서 고용인의 사생활과 통신에 대한 권리행사에 대해 명백하게 규제하고 있는 국가가 거의 없다.

위의 내용을 고려해볼 때 고용주가 직장에서 고용인이 하는 비직업적 성격의 전자 혹은 다른 종류의 통신을 규제하는 조건을 다루는 법적 체계를

14) *Söderman v. Sweden* [GC], no. 5786/08, § 79, ECHR 2013.

15) *Saumier v. France*, no. 74734/14, § 60, 2017년 1월 12일.

수립할 필요성을 평가하는데 있어서 체결국에게 큰 재량이 주어져야 한다는 점을 인정한다. 하지만 정부의 이러한 재량에 한계가 없어서는 안된다. 국내 공권력은 고용주가 통신과 다른 커뮤니케이션을 감시하려는 조치를 도입할 때에 그 조치의 범위나 기한과 관계없이 이에 대한 적절하고도 충분한 보호 장치도 동반됨을 보장하여야 한다.¹⁶⁾

이 분야는 하루가 다르게 발전되고 있다. 그럼에도 불구하고 임의적인 조치에 대하여 비례와 절차의 원칙은 필수적으로 보장되어야 한다. 이와 관련하여 국내 당국은 다음의 요소를 관련성있게 고려해야 한다:

i) 고용인의 통신과 다른 커뮤니케이션이 감시될 수 있다는 가능성과 감시 조치가 시행되었다면 이에 대해서 고용인에게 통지가 되었는지 여부. 실제로는 특정 상황에 따라 고용인들에게 여러 가지 방법으로 통지가 되겠지만 협약 제8조를 준수하기 위해서는 공지가 감시의 성격에 대하여 명확하고 설명하여야 하며, 이러한 공지는 사전에 이루어져야 한다.

ii) 고용주가 감시하는 범위와 고용인의 프라이버시를 침해하는 정도. 커뮤니케이션의 흐름을 감시하는 것과 그 내용을 감시하는 것은 구별되어야 한다. 또한 커뮤니케이션 전체가 감시되는지 혹은 일부가 감시되는지, 그리고 감시가 시간적으로 제한이 되는지도 고려사항

iii) 고용주가 커뮤니케이션을 감시하고 실제 내용에 접근하는 것을 정당화하는 합법적인 이유를 제시하였는지 여부

iv) 직접적으로 고용인의 커뮤니케이션 내용에 접속하는 것보다 덜 침해적인 방법의 감시체계를 구축하는 것이 가능했는지 여부

v) 고용주가 이 감시 결과를 어떻게 사용하였는지

vi) 특히 고용주의 감시체계가 침해의 성격을 띄고 있을 때 고용인에게 적절한 안전장치가 제공되었는지 여부

마지막으로 국내 당국은 사법기관이 판결을 내리기 전에 커뮤니케이션을 감시당한 고용인에게 실질적으로 접근가능한 구제책을 보장하여야 한다.

16) *Klass and Others v. Germany*, 1978년 9월 6일, § 50, Series A no. 28, and Roman Zakharov, cited above, §§ 232-34.

이번 사건에서 재판소는 국내법원이 고용주에 의해 자신의 사생활과 통신의 권리가 침해당했다는 청구인의 주장을 어떻게 다루었는지를 고용의 맥락에서 평가할 것이다.

(c) 위의 일반원칙 적용

루마니아 국내법원에서는 이 사건의 두 개의 이해관계 중 하나는 청구인의 사생활을 존중받을 권리라고 보았고 다른 하나는 회사의 순조로운 운영을 위해 감시할 권리라고 보았다. 유럽인권협약 제8조 하에서 국가가 가지는 적극적 작위의무에 따라 국내 당국은 상충하는 이해관계에서 균형을 잘 맞추어야 한다.

청구인이 정확히 주장하는 바는 노동법 분쟁의 맥락에서 루마니아 국내법원이 협약 제8조로 보장되는 사생활과 통신의 자유권을 고용의 맥락에서 보호해주지 못했다는 것이다. 따라서 재판소가 결정해야 할 사안은 국내 법원이 고용주가 구축한 감시체계를 수용했을 때에 상충하는 이해관계들 사이에서 공정하게 균형을 유지했는지 여부이다. 재판소는 고용주가 원활한 회사 운영을 보장할 합법적인 이해관계가 있으며 이는 고용인이 자신의 직업적 의무를 적절하게 수행하고 있는지 확인하는 매커니즘을 확립함으로써 이루어질 수 있다는 점을 인정한다.

재판소는 루마니아 국내법원이 이 사건 관련 사실관계를 어떻게 입증했는지를 검토하고, 유럽인권협약에서 규정하고 있는 요건을 만족시켰는지를 확인하고자 한다. 국내에서 절차가 진행된 경우, 국내법원에서 내린 사실관계 결론을 다른 사실관계로 대체하는 것은 재판소의 주된 역할이 아니다. 국내법원이 제출된 증거를 통하여 사실관계를 입증하여야 한다.¹⁷⁾ 유럽인권재판소가 국내법원에서 입증된 사실관계에 구속되지는 않지만 보통의 경우에는 국내법원에서 내린 사실관계와 다른 결정을 내릴 경우에는 타당한 요소가 필요하다.¹⁸⁾

17) *Edwards v. the United Kingdom*, 1992년 12월 16일, § 34, Series A no. 247-B.

18) *Giuliani and Gaggio v. Italy* [GC], no. 23458/02, § 180, ECHR 2011, *Aydan v. Turkey*, no. 16281/10, § 69, 2013년 3월 12일.

제출된 증거에 따르면 청구인에게 회사 자산의 개인적 사용을 금지하는 사내 규율에 대해서 통지되었다. 청구인은 쟁점이 되는 그 서류의 내용을 인지하였고 2006년 12월 20일에 서명하였다. 또한 회사 측은 2007년 6월 26일에 회사의 자산을 개인적으로 사용하는 것은 금지되어 있으며 이 내규를 위반한 직원이 해고되었다는 공지를 전 직원에게 배포하였다. 청구인은 이 공지를 열람하였고 2007년 7월 3일에서 13일 사이에 사본에 서명하였다. 마지막으로 법원은 청구인이 2007년 7월 13일에 상사에게 호출되어 인터넷을 사적으로 사용한 점에 대하여 해명을 요구받았다는 점을 지적하였다.

루마니아 국내법원은 상충하는 이해관계를 정확히 확인하였고 앞서 나열한 원칙들에 대해 직접적으로 언급하면서 직장에서의 전자 대화(커뮤니케이션)와 인터넷 사용을 감시하는 것은 이러한 원칙들에 의해 주관된다고 지적하였다. 따라서 국내 당국이 청구인의 사생활과 통신의 권리와 고용주가 원활하게 회사를 운영하기 위하여 감시하고 징계를 할 권리를 따져보았을 때 위의 기준들을 어떻게 고려하였는지를 결정하여야 한다.

청구인이 회사로부터 회사의 감시활동의 범위와 성격, 혹은 청구인의 메시지 내용의 열람 가능성에 대하여 사전에 통지를 받았는지 여부에 대해서는 부정적으로 결론을 내린다. 루마니아 국내 법원도 “청구인의 징계 절차 전에 다른 직원이 해고되었다는 사실을 청구인도 알고 있었다”와 “회사 자산을 사적인 목적으로 사용해서는 안된다고 경고받았다”라는 점 이외에 감시에 대한 사전 통지는 언급하지 않았다. 회사 측의 감시가 직원들의 커뮤니케이션 내용까지 포함하는 경우에는 특히, 사측이 감시 활동을 시작하기 전에 이에 대한 통지를 해야 한다. 국제기준과 유럽기준 모두 감시 활동이 시작되기 전에 알릴 것을 요구한다.

회사 측이 감시기간 동안 청구인의 모든 커뮤니케이션을 실시간으로 기록하고 그 내용에 접근하여 인쇄까지 하였으나 루마니아 국내법원은 감시의 범위와 청구인 프라이버시 침해의 정도에 대해서 검토하지 않았다. 또한 청구인의 커뮤니케이션을 감시하는 것을 정당화할 이유가 있는지에 대해서도

충분한 검토가 이루어지지 않았다. 1심에서 이 문제를 다루면서 회사 측이 IT 시스템에 손상이 가는 것을 피하고 사이버상의 불법적 활동으로 인해 회사에게 발생될 책임을 피하며 기업비밀이 새어나가는 것을 막고자 할 필요성을 언급하였지만 실제로 청구인이 회사를 이러한 위협에 노출시켰다는 증거가 없기 때문에 이러한 예시는 이론에 불과하다는 결론을 내린다. 또한 1심과 항소심 모두 청구인의 커뮤니케이션 내용을 열람하는 것보다 덜 침해적인 방법으로 회사 측이 얻고자 하는 목적을 달성할 수 있었는지에 대해서는 논의하지 않았다.

마지막으로 국내법원에서는 회사 측이 청구인을 호출하여 회사 자산을 개인적으로 사용한 점에 대하여 소명하라고 요구하였을 시기에는 이미 회사 측이 문제가 된 청구인의 커뮤니케이션 내용을 열람하였는지 여부에 대해서는 판단하지 않았다. 루마니아 당국은 회사 측이 징계 절차 중 어느 시기에 커뮤니케이션 내용에 접근하였는지를 입증하지 않았다. 징계절차 중 어떤 시기에든지 커뮤니케이션 내용을 열람할 수 있다는 점은 투명성 원칙에 위배된다고 재판소는 판단한다.

앞의 내용을 모두 검토한 결과 루마니아 항소법원이 양쪽의 이해관계에 있어 공정하게 균형을 맞추었는지 미심쩍다. 항소법원의 판단은 일견 정형적이고 이론적(theoretical)이다. 항소법원은 판결에 이른 청구인과 회사 측의 특정 상황에 관련된 구체적인 근거를 설명하지 않았다.

루마니아 국내법원은 청구인이 회사측으로부터 자신의 메신저가 감시될 수 있다는 가능성에 대하여 사전 통지를 받았는지 판단하지 않았고, 청구인이 감시의 성격이나 그 범위, 그로 인한 자신의 사생활과 통신의 침해 정도에 대해서 알지 못하였다는 사실을 고려하지 않았다. 또한 감시 조치를 정당화할 구체적인 근거, 청구인의 사생활과 통신에 대하여 덜 침해적인 조치를 사용할 수 있었는지 여부 등을 판단하지 않았다.

3) 소결

체결국에게 인정되는 재량에도 불구하고 루마니아 국내법원은 청구인의

사생활과 통신의 자유를 존중받을 권리에 대해서 적절한 보호를 하지 않았고 그 결과 양측의 이해관계에 있어서 공정한 균형을 취하지 못했다는 결론을 내린다.

(2) 유럽인권협약 제41조 적용

1) 금전적 손해배상

청구인은 자신이 해고되지 않았을 때의 임금을 합산하여 약 6만 유로의 배상금을 주장하였다. 유럽인권재판소는 루마니아 국내법원이 관련 있는 사실들을 충분히 입증하지 못했고, 청구인의 권리와 회사 측의 이해관계에 대하여 적절한 균형을 잡지 못했다고 판결하였다. 하지만 이 위반사항과 청구인이 주장하는 금전적 손해배상 사이에 관계는 찾기 힘들다. 따라서 금전적 손해배상에 대한 주장은 기각한다.

2) 비금전적 손해배상

청구인은 해고로 인한 비금전적 손해배상으로 2만 유로를 주장하였다. 자신이 해고된 방법으로 인해 다른 직장을 찾기가 어려웠고 사회적 지위가 크게 손상되었으며, 파혼당했다는 사실을 근거로 내세웠다. 재판소는 협약 위반의 판결 자체가 청구인이 입었을 비금전적 손해에 대한 보상이 될 것이라고 판단한다.

(3) 결론

1. 재판관 11:6으로 유럽인권협약 제8조가 위반되었다고 판결한다.
2. 재판관 16:1로 유럽인권협약의 위반 판결만으로도 청구인이 입은 비금전적 손해에 대한 정당한 보상이 된다고 판결한다.

나. 반대의견¹⁹⁾

19) Raimondi 재판장, Dedov, Kjølbros, Mits, Mourou-Vikström, Eicke 재판관.

이번 사건에서 유럽인권협약 제8조가 적용된다는 점에서는 법정의견과 동의하고, 청구인의 주장을 국가의 적극적 작위의무의 시점에서 검토해야 한다는 점에도 동의하며 이러한 경우에 국가의 적극적 작위의무를 평가하기 위하여 적용되는 보편적 원칙들에도 동의한다. 하지만 이 사건의 경우에 국가의 적극적 작위의무에 적합한 접근방식과 결론에 대해서는 법정의견과 의견을 달리한다.

협약 제8조 하에서 사생활 존중을 보장하기 위해 국가가 선택하는 조치는 기본적으로 체약국의 선택이며 이것에 대해서는 넓은 재량이 용인된다. 이 문제에 대해선 유럽에서 일치된 의견이 없다는 것도 이를 방증한다. 또한 협약 제8조 하에서 국가가 채택한 조치는 원칙적으로는 적절한 “법률적 틀”의 형태를 띄어야 하지만 이것이 꼭 효율적인 형법 조항일 필요는 없으며 충분한 보호를 제공할 수 있는 민사 구제책이 될 수도 있다.

법정의견은 쟁점을 지나치게 좁혀서, “체약국은 청구인을 적절하게 보호할 수 있는 민사 구제책을 제공하는 적절한 법률적 틀을 유지하고 적용시켰는지”가 아닌 “루마니아 국내법원이 청구인이 가진 사생활과 통신의 자유를 고용주가 침해하였다는 청구인의 주장을 고용의 맥락에서 어떻게 다루었는지”에 대하여 검토하였다. 루마니아에서는 노동법원 뿐만 아니라 여러 가지 법률조항을 통하여 이러한 구제책을 보장하고 있다. 국내 구제책이 협약 제8조가 요구하는 보호가 되기에 부족하다거나 혹은 충분한 구제책이 없다는 증거가 제시되지 않는 이상 재판소가 이번 사건의 상황에서 협약 제8조가 위반되었다고 결론지을 근거가 없다.

법정의견이 루마니아 국내법원의 판결에만 집중한 것이 옳다고 하여도 협약 제8조가 위반되었다는 결론은 결함이 있다. 루마니아 청구인이 받은 내규에 대한 통지와 내규위반을 이유로 해고된 다른 직원에 대한 통지를 받았고, 이를 통하여 국내법원은 감시체계에 대해 사전통지를 받았는지 여부를 검토하였다고 볼 수 있다.

루마니아 국내법원이 상충하는 이해관계에 있어 공평한 균형을 잡지 못했다는 법정의견에 대해서도, 국내법원은 회사 측이 감시체계를 도입한 정당한 이유를 판시하였고, 청구인의 사생활과 통신에 대한 권리보다 사측의 원활한 회사 운영에 좀 더 무게를 주었지만, 이러한 루마니아 당국의 선택은 협약 하에서 문제가 될 만한 소지가 없다. 체결국은 이러한 문제에 있어서 재량권이 넓게 허용되며 루마니아 당국의 판결은 이러한 재량권에 해당된다.

위의 내용을 모두 고려할 때 법정의견에 반대하여 유럽인권협약 제8조가 위반되지 않았다고 본다.