

상대방의 동의 없는 녹취자료의 효력은?

1. 서설

최근에는 스마트폰의 사용의 일반화로 근로자들이 사용자측과 임금 및 해고와 관련 면담내용을 일방적으로 녹취를 하여 고용노동부에 노동법 위반 및 노동위원회에 부당해고에 대한 입증자료로 제출되는 사례가 적지 않게 발생되고 있으며, 더욱이 노동조합이 있는 회사의 경우 노동조합원들이 조회 및 일과 중 면담 시에 녹음한 자료를 근거로 부당노동행위로 사용자를 고소, 고발 및 진정을 하는 경우가 발생되고 있는바 이하에서는 이러한 상대방의 동의 없이 일방적으로 녹취한 자료가 활용될 경우 그 효력에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련법률 ; 통신비밀보호법

1) 통신비밀보호법 제3조(통신 및 대화비밀의 보호)

① 누구든지 이 법과 형사소송법 또는 군사법원법의 규정에 의하지 아니하고는 우편물의 검열·전기통신의 감청 또는 통신사실 확인자료의 제공을 하거나 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음 또는 청취하지 못한다.

2) 통신비밀보호법 제4조(불법검열에 의한 우편물의 내용과 불법감청에 의한 전기통신내용의 증거사용 금지)

제3조의 규정에 위반하여, 불법검열에 의하여 취득한 우편물이나 그 내용 및 불법감청에 의하여 지득 또는 채록된 전기통신의 내용은 재판 또는 징계절차에서 증거로 사용할 수 없다.

3) 통신비밀보호법 제14조(타인의 대화비밀 침해금지)

① 누구든지 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음하거나 전자장치 또는 기계적 수단을 이용하여 청취할 수 없다.

② 제4조 내지 제8조, 제9조제1항 전단 및 제3항, 제9조의2, 제11조제1항·제3항·제4항 및 제12조의 규정은 제1항의 규정에 의한 녹음 또는 청취에 관하여 이를 적용한다.

4) 벌칙 : 통신비밀보호법 제16조(벌칙)

① 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1년 이상 10년 이하의 징역과 5년 이하의 자격정지에 처한다.

1. 제3조의 규정에 위반하여 우편물의 검열 또는 전기통신의 감청을 하거나 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음 또는 청취한 자
2. 제1호의 규정에 의하여 지득한 통신 또는 대화의 내용을 공개하거나 누설한 자

3. 상대방의 동의 없는 녹취기록의 위법여부

1) 통신비밀보호법 제14조(타인의 대화비밀 침해금지) ① 누구든지 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음하거나 전자장치 또는 기계적 수단을 이용하여 청취할 수 없다. 라고 규정하고 있는바 통신비밀보호법에서 금지하고 있는 것은 결국 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음하거나 청취하지 말라는 것이므로 공개된 타인간의 대화나 공개된 당사자 간의 대화 또는 공개되지 아니한 당사자 간의 대화를 녹음 및 청취한 것은 법 위반이 아닙니다.

2) 그러므로 당사자 간의 대화내용을 그 대화에 참여하지 않은 제3자가 녹음, 청취하였다면 법 위반문제가 발생하지만 녹음한 자가 대화자

의 당사자(상대자)가 되어 대화내용을 일방적으로 몰래 녹음한 것은
법위반이 아닙니다.

4. 상대방의 동의 없는 녹취기록의 증거자료로써 효력

통신보호법 제4조에서 ‘불법 검열에 의하여 취득한 우편물이나 그 내용 불법감청에 의하여 지득 또는 채록된 전기통신의 내용은 재판 또는 징계절차에서 증거로 사용할 수 없다.’라고 규정되어 있지만 상대방의 동의가 없더라도 당사자가 몰래 녹음하는 행위는 불법행위가 아니므로 상대방의 동의 없이 일방적으로 녹음한 자료 효력이 있어 고용노동부, 노동위원회 등에 증거자료로 제출되어 결정적인 역할을 하는 경우가 발생되고 있습니다.

5. 결어

농담으로 요즈음은 사용자와 근로자간에 이야기할 때에는 꼭 필요한 이야기 외에는 하지 말고 추가적인 이야기를 할 때에는 이야기 당시 당사자의 핸드폰을 꺼내놓고 이야기하자! 라면서 대화를 나누고 있는 것이 현실입니다. 그러나 사용자와 근로자간의 인사노무 문제를 최소화하기 위해 대화를 통해 원만하게 해결할 수밖에 없으므로 사용자는 대화 시에는 상호신뢰를 통해 문제를 해결하여 노동부, 노동위원회 등에 2차적인 사건으로 발전되지 않도록 주의해야 할 것입니다. 끝.

2015. 3. 2

노무법인 두레