

이마트의 직원들에 대한 반인권행위의 법적 문제점

류하경 변호사

1. 사건의 개요

가. 개인락카 무단수색

(1) 사실관계

최근 KBS에서 방송된 이마트 중동점 사례 이외에, 부천점에서는 교육시간 중에 락카불시점검을 예고했고, 포항이동점은 락카불시점검을 예고한 후 실제로 시행하였음. 개인 락카를 무단으로 열어서 안에 있는 물건을 마음대로 꺼낸 후 “계산완료”스티커가 미부착된 개인물품을 무단 폐기하였음. 개인물품 중에는 여성용 생리대도 포함되어 있어 해당 여성은 성적 수치심을 입었음(남성직원이 무단수색).

[첨부 1. 포항이동점 락카 불시점검 게시공고문(5. 17. 시행)]

[첨부 2. 포항이동점 압수 물품 사진게시하며 경고하는 이메일]

[첨부 3. 압수 물품 사진(원 안의 물품이 여성용 생리대)(원 표시는 공대위)]

이마트 측은 중동점 외에 다른 곳에서의 불시점검은 없었다고 언론대응하고 있으나 이는 사실과 다른 주장인 것임.

KBS에서 방송된 중동점의 경우, 구두 상으로 직원들에게 사과하였음. 그런데, 실제로는 지원팀장과 점장의 승인 하에 진행되었으나 검품파트장 개인의

일탈로 몰고 있다고 함.

(2) 법적 문제점

헌법은 제10조에서,

“모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.” 고 하면서 인격권과 존엄성을 명시함.

또한 헌법 제12조 제1항은,

“모든 국민은 신체의 자유를 가진다. 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 체포·구속·압수·수색 또는 심문을 받지 아니하며, 법률과 적법한 절차에 의하지 아니하고는 처벌·보안처분 또는 강제노역을 받지 아니한다.” 고 하고

제16조는, “모든 국민은 주거의 자유를 침해받지 아니한다. 주거에 대한 압수나 수색을 할 때에는 검사의 신청에 의하여 법관이 발부한 영장을 제시하여야 한다.” 고 하면서 개인에 대한 무단 수색을 금지하고 있음.

그리고 헌법 제17조는,

“모든 국민은 사생활의 비밀과 자유를 침해받지 아니한다.” 고 하는 바 모든 국민은 개인 사생활을 보호받음.

그런데, 이마트는 불법적으로 직원들의 락카를 무단으로 열어서 안에 있는 물건을 마음대로 꺼내어 폐기처분까지 한 바 이는 최상위법 헌법이 규정하

는 국민의 인격권, 인간 존엄성, 신체·주거의 자유, 특히 사생활의 비밀과 자유를 명백하고도 상당히 심각하게 침해한 것임.

이러한 행위는 형법에 의하여 불법수색죄, 특수절도죄(2인 이상 집단절도) 등으로 처벌받게 됨.

형법 제321조(주거·신체 수색) 사람의 신체, 주거, 관리하는 건조물, 자동차, 선박이나 항공기 또는 점유하는 방실을 수색한 자는 3년 이하의 징역에 처한다.
형법 제329조(절도) 타인의 재물을 절취한 자는 6년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. 제331조(특수절도) 흥기를 휴대하거나 2인 이상이 합동하여 타인의 재물을 절취한 자도 전항의 형과 같다.

민사상 손해배상책임도 발생함.

제750조(불법행위의 내용) 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.
제751조(재산 이외의 손해의 배상) ① 타인의 신체, 자유 또는 명예를 해하거나 기타 정신상고통을 가한 자는 재산 이외의 손해에 대하여도 배상할 책임이 있다

나. 퇴근 시 가방검사

(1) 사실관계

이마트 취업규칙 제47조는 아래와 같음.

제47조 (소지품 검사) 회사는 사내의 질서유지와 예방을 위하여 사원의 출퇴근 시 또는 필요할 때 일정한 범위 내에서 소지품의 검사 또는 검신을 행할 수 있으며 사원은 이를 거부하지 못한다.

위 취업규칙 조항을 보면 소지품 검사 사유와 범위가 추상적이고 자의적임(“사내의 질서유지와 예방”, “일정한 범위 내”). 특히 “사원은 이를 거부하지 못한다”고 함으로써 소지품 검사를 강제하고 있는 위헌적, 인권침해적 내용이 확인됨.

즉, 퇴근 시 전 직원에 대해 가방검사를 실시함. 퇴근 포스트에는 계산대와 같이 보안검색대가 있음에도 불구하고 추가로 가방검사를 하는 것은 과잉된 것임. 회사가 직원들을 예비절도자로 간주하는 것.

사원들은 대부분 여성임에도 불구하고 남성보안직원들이 여성 사원들의 가방을 열어서 내밀한 사생활을 모두 수색하고 있는 것임. 가방을 보여줘야만 퇴근이 가능하며 취업규칙으로 이를 거부하지 못하도록 해놓고, 거부할 경우 회사의 출입을 제한함.

[첨부 4. 동인천점 출퇴근시 이용수칙 게시물(각 점에 게시)]

[첨부 5. 취업규칙]

(2) 법적 문제점

락카 무단수색과 마찬가지로 헌법상 국민의 인격권, 인간 존엄성, 신체의 자유, 특히 사생활의 비밀과 자유를 심각하게 침해한 것임.

마찬가지로 형법상 불법수색죄에 해당하고, 민사상 손해배상책임을 짐.

다. 병가사용 시 하위고가 부여

(1) 사실관계

이마트의 2007. 전문직 2 평가시행(안)에 따르면, 병가사용 시 열위등급 'D'를 부여할 것을 정책으로 제시하고 있음.

[첨부 6. 2007년(하) 전문직2 평가 시행(안)]

회사를 위해 열심히 일해 온 사원들에 대하여 업무상 질병으로 인하여 아파서 쉬게 되면 하위등급의 고가를 주는 비인간적 행태.

첨부 6.은 과거 자료이긴 하나, 병가 사용 시 열위고가를 받는다는 것은 현재까지도 사원들 간에는 공공연한 사실임.

(2) 법적 문제점

헌법상 인간 존엄성을 상당히 침해하는 것이고, 사용자의 인사권을 과도하게 남용한 것으로서 부당징계에 해당하는 위법행위임.

◆ 병가사용,출산휴가시 ‘.D’를 맞게되면 징계인 이유

1. 급여는 보통

기본급+직무급(직무능력급)+능력가급 등급으로 기본구성.

그중 능력가급은 고가에 따라 지급되고 2회 연속 열외 고가시 -5%의 임금이 삭감.

능력가급	· 전년고과로 당해 3월~익년 2월까지 지급				
	· 직무급 기준 가급 (단위:%)				
	구분	가	나	다	라
사원	15	10	5	0	
· 누진제 적용 :					
- . [추가 ▲5%] → 연속 '라','마' 시					
- . [추가 +5%] → 연속 '가' 시					

2. 열외고가시 승격(승진)에서 배제

- 공통직전환뿐 아니라 전문직 승격(CA1→CA2→CA3)에서도 점수미달로 배제.

공통직 전환 대상자 선정기준

- ② 고 과
- 전환일 기준 최근 1년 고과 80점 이상 & 열외고과(D/E) 無
 - ※ 기존 L/M 자격요건 폐지

라. 병가신청 시 연차휴가 등 사용 강제

취업규칙 상 병가3개월 가능하다고 명시되어 있음에도 불구하고, 병가 신청 시 연차, 연중휴가, 대체휴일 등 자신의 모든 휴가를 소진해야만 예비적으로 병가를 사용할 수 있게끔 하고 있음.

수술 등 장기간 요양 후 회사에 복귀하게 되는 경우 이들에게는 이후 휴식권이 더욱 보장되어야 함에도 질병 치료기간 동안 휴가를 모두 소진할 수밖에 없기 때문에 결국 질병치료 후 복귀한 사원들은 일반 직원들과 달리 최소한의 휴식권이 향후 전면 박탈되는 부조리한 결과가 발생함. 반인권적 제도가 아닐 수 없음. 국회의원 질의에서 고용노동부도 이 사안에 대하여 “병가 사용 시 당사자의 신청 없이 다음 해 발생할 연차 휴가를 의무적으로 우선 사용하도록 하는 등 연차 휴가의 시기지정권을 침해하는 경우 등은 근로기준법 위반의 소지가 있다고 사료됨.”이라고 하였음.

[첨부 7. 장하나 의원 질의회신(소지품검사, 병가신청시 연차 강제 사용)]

마. 출산 전후 열위고가 부여

임신 및 출산한 직원들에게 열위고가를 부여하는 것을 사측에서도 파악하고 개선을 제안하고 있으나, 현장에서는 여전히 출산 전후 여성직원의 경우 하위고가 대상자가 되는 분위기가 지배적임.

[첨부 8. 신세계 대졸 여사원 퇴직 분석(2010. 5. 3.)]

[첨부 9. 여사원 불만 및 예로사항(2011. 9. 20.)]

아래는 첨부 8. 내용 中

□ 임신에 대한 부담, 기혼 여사원에게는 호의적인 환경 안됨

- 여사원이 임신을 하게 되면 알게 모르게 주변의 눈치를 많이 보게 되고, 휴직 하게 되면 고과도 'D'를 받는 경우가 많다보니 여자로서 꾸준히 근무하기 좋은 곳은 아닌것 같아 퇴사 결심

바. CCTV를 이용한 직원 사찰

(1) 사실관계

최근 포항이동점 조합원 표적감사 사례와 같이 CCTV를 이용하여 사원들을 감시하는 사찰행위가 계속되고 있음.

이마트가 작성한 2014. 4. 지침안 “캐셔파트 부정/부실예방 개선(안)”에 따르면 쿠폰발행 부정행위를 찾기 위하여 만족센터 캐셔전원 및 캐셔 1/3이상 부당 재결제 여부 확인을 지시하였음(CCTV를 이용하여 14. 2. 27. ~ 4. 2.까지 확인하라는 내용).

또한 CCTV를 이용하여 직원쇼핑 시 구매상품 이동경로를 파악하라고 지침.

[첨부 10. 캐셔파트 부정/부실예방 개선(안)]

[첨부 11. 노조 및 각 단체의 시위대응 시 CCTV로 채증 지침자료 등]

(2) 법적 문제점

헌법상 사생활의 비밀과 자유의 침해임. 또한 개인정보보호법상 허용된 CCTV사용 범위를 일탈한 위법행위임.

제25조(영상정보처리기기의 설치·운영 제한) ① 누구든지 다음 각 호의 경우를 제외하고는 공개된 장소에 영상정보처리기기를 설치·운영하여서는 아니 된다.

<p>1. 법령에서 구체적으로 허용하고 있는 경우</p> <p>2. 범죄의 예방 및 수사를 위하여 필요한 경우</p> <p>3. 시설안전 및 화재 예방을 위하여 필요한 경우</p> <p>4. 교통단속을 위하여 필요한 경우</p> <p>5. 교통정보의 수집·분석 및 제공을 위하여 필요한 경우</p> <p>⑤ 영상정보처리기기운영자는 영상정보처리기기의 설치 목적과 다른 목적으로 영상정보처리기기를 임의로 조작하거나 다른 곳을 비춰서는 아니 되며, 녹음기능은 사용할 수 없다.</p>
<p>제72조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제25조제5항을 위반하여 영상정보처리기기의 설치 목적과 다른 목적으로 영상정보처리기기를 임의로 조작하거나 다른 곳을 비추는 자 또는 녹음기능을 사용한 자</p>

2. 논평

이마트는 전근대적인 방식으로 직원들의 개인물품을 무단으로 수색하여 폐기하고, 가방을 검사하고, 일상적으로는 CCTV를 통하여 감시하는 등 과잉금지원칙을 위반하여 필요이상으로 심각하게 사생활의 자유를 침해하여 인권을 탄압하였음. 또한 병가를 사용한 직원에 대해서 보호하고 배려하는 것이 아니라 오히려 차별하고 부당하게 징계하고 있음. 나아가 병가가 취업규칙에

명시되어 있음에도 불구하고, 다른 휴가를 우선 소진한 후 예비적으로 병가를 사용하게끔 함으로써 근로기준법이 보장하는 노동자의 자유로운 휴가사용권을 원천 박탈하는 위법행위를 자행하고 있음. 더욱이 특별한 보호가 필요한 출산전후의 여성 노동자들에게도 하위고가를 주는 차별을 함.

이러한 이마트의 행위는 시대착오적인 인권침해 행위로서, 민형사상 책임을 피할 수 없음. 법적인 책임을 떠나서 최대 규모 유통 대기업인 이마트의 인권의식 회복이 시급하다고 사료됨.

2014. 8. 11.