

생활 속 법률이야기

채용절차에서 구직자 추행-업무상 위력에 의한 추행?

근로계약을 체결하지 않았더라도 채용 권한을 갖고 있는 사람이 구직자를 성추행했다면 ‘업무상 위력에 의한 성추행’으로 볼 수 있을까요?

이번 <생활 속 법률이야기>에서는 아르바이트 면접과정의 추행 사건에 대한 대법원 판례를 살펴보겠습니다.

1. 업무상 위력에 의한 추행

성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제10조(업무상 위력 등에 의한 추행)

① 업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호, 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행한 사람은 3년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.

② 법률에 따라 구금된 사람을 감호하는 사람이 그 사람을 추행한 때에는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 사건 개요

편의점을 운영하는 A씨(편의점주)는 아르바이트 구인 광고를 보고 연락한 B씨(아르바이트 지원자)를 성추행한 혐의로 재판에 넘겨졌습니다.

A씨는 면접을 보겠다며 B씨를 불러 술을 마셨고, B씨가 귀가하려 하자 아르바이트 채용을 하지 않겠다고 겁박하며 추행하였습니다.

검찰은 이를 ‘업무상 위력에 의한 추행’으로 보아 ‘성폭력처벌법 제10조’에 의거하여 기소하였습니다.

법원은 이 사건을 어떻게 판단하였는지 자세히 살펴보겠습니다.

3. 원심 판결

A씨와 B씨가 근로계약을 맺지 않은 상태에서 범행이 벌어졌기 때문에 업무상 위력에 의한 추행을 인정할 수 없다.

제1심의 판단 근거

- (1) 업무상 위력 등에 의한 추행은 ‘직장 내’에서 실질적으로 영향력을 미쳐야 하고, 전제가 되는 근로계약의 성립이 이루어져야 한다.
- (2) 위력을 행사할 때까지 아르바이트 채용이 이루어지지 않았으므로, 전제가 되는 기본적인 법률관계의 성립을 인정하기 어렵다.

4. 대법원 판결

편의점 사업주 B씨가 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법을 위반하여 A씨를 위력에 의하여 추행한 것이 맞다고 보았다.

(1) 대법원의 판단 근거-1

성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제10조 제1항에서 정한 ‘업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기가 보호·감독을 받는 사람’에는 직장 안에서 보호 또는 감독을 받거나 사실상 보호 또는 감독을 받는 상황에 있는 사람뿐만 아니라, 채용절차에서 영향력의 범위 안에 있는 사람도 포함된다.

(2) 대법원의 판단 근거-2

편의점 업주인 B씨가 A씨를 채용을 빌미로 불러내 면접 후 유인하여 추행한 것은, 피고인

B가 채용권한을 가지고 있는 지위를 이용하여 A의 자유의사를 제압하여 A를 추행한 것이다.

즉, 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 위반(업무상위력등에의한추행)이다(대법원 2020. 7. 9. 선고 2020도5646 판결).

5. 판단 기준

‘위력’의 의미-위력으로써 추행하였는지 판단하는 기준

‘업무상 위력 등에 의한 추행’에 관한 처벌 규정인 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제10조 제1항에서 정한 ‘업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호, 감독을 받는 사람’이란?

대법원은 “직장 안에서 보호 또는 감독을 받거나 사실상 보호 또는 감독을 받는 상황에 있는 사람뿐만 아니라 채용절차에서 영향력의 범위 안에 있는 사람도 포함된다.”고 보았습니다.

대법원 판례를 통해 채용과정에서도 적용될 수 있는 ‘업무상 위력 등에 의한 추행’에서의 ‘위력’ 판단기준을 살펴보았습니다.

(출처/명쾌한 판사와 함께하는 법원이야기)