

직장 내 성희롱, 회사에도 책임이 있을까요?

오늘은 판례를 통해 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 ‘직장 내 성희롱’ 해당 여부 및 그에 대한 사용자책임 성립 여부에 대하여 알아보겠습니다.

〈사건 개요〉

여성 A씨는 시내버스업을 운영하는 회사에 근무하는 버스 기사였습니다.

같은 회사에 근무하던 동료 버스 기사 B, C, D, E씨는 A씨를 성적 대상으로 한 발언을 하고, A씨에 관한 성적 정보를 유포하거나, A씨에게 성적 사실관계를 묻기도 하였습니다.

회사는 중부지방고용노동청의 시정지시를 받고 C, D, E씨에 대하여 징계 조치를 이행하였으나, B씨에 대해서는 시정지시를 받고도 징계절차를 진행하지 않았습니다. 한편, B, C씨는 허위사실 적시 명예훼손죄로 각각 벌금형을 선고받았으며, 이 판결은 확정되었습니다.

이때, 회사도 B,C,D,E씨의 직장 내 성희롱에 대한 책임을 부담해야 할까요?

관련 법률

「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제12조(직장 내 성희롱의 금지)

사업주·상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니된다.

‘직장 내 성희롱’이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말합니다.

「민법」 제756조(사용자의 배상책임) 제1항 중 타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제삼자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다.

피용자의 불법행위가 사용자의 사업활동이나 사무집행행위 또는 그와 관련된 것이라고 판단되면, 사용자책임이 성립하게 됩니다.

즉, 근로자가 직장 내 성희롱에 해당하는 행위를 한다면, 회사는 이에 대한 사용자책임을 부담하게 될 수 있습니다.

이는 회사에 직장 내 성희롱이 발생할 위험을 방지할 책임이 있음을 규정한 것입니다.

그렇다면 대법원은 B, C, D, E씨를 고용한 피고 회사의 사용자책임에 대해 어떤 판결을 내렸을까요?

대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결을 통하여 알아보시다.

대법원 판결

1. B, C, D, E씨의 발언은 직장 내 성희롱에 해당하는가?

(1) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조 제2호 등에서 정한 ‘직장 내 성희롱’이 성립하기 위한 요건 및 이를 판단하는 기준에 대하여 판례는 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제12조는 “사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.”라고 정하여 직장 내 성희롱을 금지하고 있고, 같은 법 제2조 제2호는 ‘직장 내 성희롱’을 ‘사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다

는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것’으로 정의하고 있다. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 제2조 [별표 1]은 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준을 예시하면서 성적인 언동 중 언어적 행위의 하나로 ‘성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위’를 들고 있고, “성희롱 여부를 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야 한다.”라고 정하고 있다.』(대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결)라고 판시하였다.

(2) 다른 사람이나 매체 등을 통해 전파하는 간접적인 방법으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낄 수 있는 환경을 조성하는 경우가 위 규정에서 정한 ‘성적 언동 등’에 포함되는지 여부(적극)에 관하여 판례는 『‘성적 언동’이란 남녀 간의 육체적 관계 또는 남성이나 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적·언어적·시각적 행위로서, 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 뜻한다. 성희롱이 성립하기 위해서 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소와 상황, 행위에 대한 상대방의 명시

적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용과 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 등 구체적인 사정을 참작하여 볼 때 성적 언동 등으로 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다고 인정되어야 한다. 그러한 성적 언동 등에는 피해자에게 직접 성적 굴욕감 또는 혐오감을 준 경우뿐만 아니라 다른 사람이나 매체 등을 통해 전파하는 간접적인 방법으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느낄 수 있는 환경을 조성하는 경우도 포함된다. ‘지위를 이용하거나 업무와 관련하여’라는 요건은 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것이다. 업무수행 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐만 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함된다. 어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 이루어진 장소와 상황, 행위 내용과 정도 등 구체적인 사정을 참작해서 판단해야 한다.』(대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결)라고 판시하였다.

2. 피고 회사는 직장 내 성희롱으로 인한 사용자책임을 부담해야 하는가?

피용자가 다른 사람에게 가해행위를 한 경우, 사용자책임을 성립 요건인 ‘사무집행에 관하여’에 해당한다고 보기 위한 요건에 관하여 판례는 『민법 제756조 본문은 사용자책임을 성립 요건에 관하여 “타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제3자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다.”라고 정하고 있다. 여기에

서 ‘사무집행에 관하여’란 피용자의 불법행위가 객관적으로 사용자의 사업활동, 사무집행 행위 또는 그와 관련된 것이라고 보일 때에는 행위자의 주관적 사정을 고려하지 않고 사무집행에 관하여 한 행위로 본다는 것이다. 피용자가 다른 사람에게 가해행위를 한 경우 그 행위가 피용자의 사무집행 그 자체는 아니더라도 사용자의 사업과 시간적·장소적으로 근접하고 피용자의 사무 전부 또는 일부를 수행하는 과정에서 이루어지거나 가해행위의 동기가 업무처리와 관련된 것이라면 사용자의 사무집행행위와 관련된 것이라고 보아 사용자책임을 성립한다. 이때 사용자가 위험 발생을 방지하기 위한 조치를 취하였는지 여부도 손해의 공평한 부담을 위하여 부가적으로 고려할 수 있다.』(대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결)라고 판시하였다.

따라서 대법원은 피고 회사가 A씨에 대하여 직장 내 성희롱으로 인한 사용자책임을 부담해야 한다고 판단한 원심판결을 그대로 유지하였습니다.

(출처/명쾌한 판사와 함께하는 법원이야기)