HRDe Solution

법정교육

직장 내 성희롱 예방 교육

직장 내 성희롱 예방교육

본 교육은 2023년 1월에 발행된 고용노동부의 직장 내 성희롱 예방교육 표준강의안을 기반으로 제작되었습니다.

성인지 감수성과 직장 내 성희롱의 예방 필요성

▨ 성희롱의 개념

1. 직장 내 성희롱의 본질

   성적 차별과 폭력이 중첩되어 발생하는 것으로, 권력관계의 불균형으로 인한 성희롱의 원인은 직장 내 나이, 성별, 지위, 고용 형태, 학력, 근속 연수 등 다양한 형태로 존재하며, 따라서 개인 간 범죄가 아닌 조직 내 차별로 성희롱이 발생할 수 있습니다. 이러한 권력관계의 불균형으로 인한 성적 괴롭힘의 폐해로 근로자의 근로 환경이 악화될 뿐 아니라, 조직 내 통합이 저해되고 평등한 조직 문화에 악형향을 끼치게 되어 조직의 발전을 방해하며, 근로자는 성적 자기결정권과 행복추구권, 사생활의 비밀과 자유, 근로권, 인격권 등 노동인권을 침해당하게 됩니다.

- 노동인권

  노동과 관련한 영역으로 제한하여 일·노동과 관련한 인권 또는 노동을 제공하는 모든 사람의 인권을 의미합니다.

  노동인권을 임금, 고용, 노동 환경 및 근로조건에 대한 근로자의 권리로만 생각하는 경우가 많은데, 노동인권은 노동을 제공하는 모든 사람들을 위한 보편적 권리로, 노동을 존중하는 태도와 감수성까지 포함하는 넓은 개념으로 이해할 필요가 있습니다.

  노동인권의 차원에 있어서 직장 내 성희롱은 국내외적으로 노동인권을 침해하는 대표적인 행위로, 국제 노동 기구(ILO)의 직장 내 폭력 및 괴롭힘 방지 협약 190조에서는 "일의 세계에서 젠더에 기반 한 폭력과 괴롭힘을 포괄하는 폭력과 괴롭힘으로부터 자유로울 권리를 인정하며, 일의 세계에서의 폭력과 괴롭힘은 인권 침해나 위반이자, 기회균등에 대한 위협이다."라고 명시하고 있습니다.

- 직장 내 성희롱에 대한 잘못된 인식

  많은 직장인들이 직장 내 성희롱에 대해 잘못된 인식을 가지고 있는 경우가 많습니다. 물론 성희롱의 의도 없이, 간단한 신체접촉을 하거나, 친한 동료끼리는 재미로 농담을 할 수도 있습니다. 하지만 같은 행위라도 피해자의 상황에 따라 직장 내 성희롱이 인정될 수 있으므로, 불필요한 오해를 불러일으킬 만한 행동이나 말은 주의해야 하고, 직장 내 성희롱에 대한 올바른 인식을 가질 필요가 있습니다.

  직장 내 성희롱에 대한 잘못된 인식은 성인지 감수성의 결여로 나타나는 대표적인 노동인권 침해 행위이자 사회적 문제라고 할 수 있습니다.

- 성인지 감수성의 이해
  직장이나 사회에서 접하고 있는 현실은 객관적이고 중립적인 것처럼 보이지만, 실제로는 남성중심적인 사고방식과 사회문화적 구조로 인해 여성과 남성이 처한 상황과 조건, 기대되는 요구, 자원과 재발에 대한 접근 기회와 통제 권한, 의사결정 권한 등에 있어 차이가 존재하는데, 이로 인해 성별에 따라 다른 결과와 영향을 초래하게 되는 상황을 인지하는 능력을 성인지 감수성이라고 합니다.
  좀 더 쉽게 말하면 일상생활에서 성별 차이로 인한 차별과 불평등을 인지하는 민감성이라고 말할 수 있습니다.
  직장 내에서는 성인지 감수성을 제고하기 위한 노력이 요구되며, 성별로 동등한 기회와 권한이 주어질 수 있도록 환경을 조성해야 할 뿐만 아니라, 직장 내 성희롱 문제에 대해서는 성인지 감수성을 견지한 관점에서 예방 및 구제, 대응 방법을 마련하는 것이 중요하다고 할 수 있습니다.

▨ 직장 내 성희롱 예방의 필요성

직장 내 성희롱 예방이 필요한 이유는 직장 내에서 성희롱 사건이 발생할 경우, 피해자는 물론이고 가해자와 기업 모두에게 심각한 문제 상황이 발생할 수 있기 때문입니다.

1. 피해자
   피해자의 경우에는 인간의 존엄성이 훼손되고, 신체적으로 불쾌감을 느끼며, 정신적·심리적 스트레스가 발생하게 됩니다. 이로 인해 근로의욕을 상실하게 되어 원활한 업무 수행에 장애가 발생하고, 자발적 또는 비자발적 사직의 위험에 놓일 수 있으므로 생존권에 위협을 받게 될 수도 있습니다.
   이러한 직장 내 성희롱은 고용과 근로조건에 있어서 업무와는 상관없는 요소에 대해 상급자 또는 선임이 무리한 요구를 하면서 발생할 수 있는데, 이러한 요구에 대해 수용을 거부하는 경우, 고용상 불이익을 줌으로써 남녀고용 불평등 문제를 초래하기도 합니다.
2. 가해자
   가해자의 경우에는 직장 내 성희롱 시비에 휘말리게 될 경우 명예가 실추될 뿐만 아니라, 신뢰감을 잃게 되며, 민사상 손해배상책임과 형사상 처벌 등을 받게 될 수 있고, 해고나 기타 징계 조치에 처할 수도 있습니다.
3. 기업
   기업의 생산성이 저하되고 인력 활용 및 업무 프로세스에 악영향을 미치며, 기업의 이미지가 추락할 뿐만 아니라, 조사 및 처리에 많은 시간과 비용, 인력 소모가 발생하게 되며, 손해배상책임 및 기타 법적 책임을 추궁받게 될 수 있습니다.

직장 내 성희롱 관련 실태 및 법령의 이해

▨ 직장 내 성희롱 관련 실태

2022년 3월에 발표한 '2021년 성희롱 실태조사 연구'에 따르면,

1. 직장 내 성희롱 피해를 경험한 근로자들의 비율
   3년간의 성희롱 피해 경험 여부에 대해 조사한 결과(2018. 08 ~ 2021. 07), 한 번 이상 피해 경험이 있다고 응답한 비율이 조사에 응한 15,158명의 4.8%로, 2018년에 조사된 8.1%에 비해 3.3%가 감소한 결과지만 여전히 여성들의 피해 경험률이 전체 평균보다 높게 나타나고 있습니다.

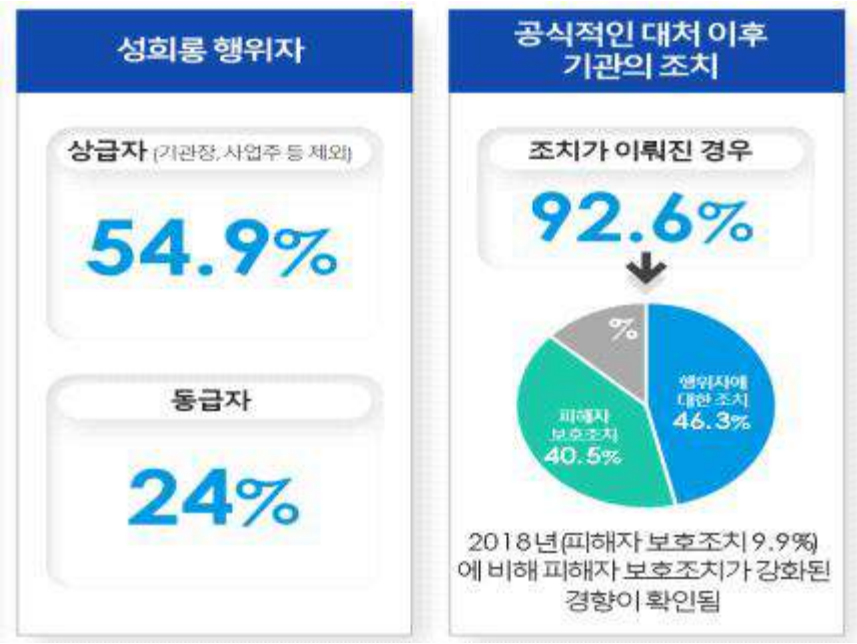


2. 성희롱 피해 당시 피해자들의 행동 유형
   986명의 조사 대상 중,
   _ 참고 넘어간 근로자: 66.7%
   _ 동료에게 알리고 의논한 근로자: 10.9%
   _ 행위자에게 사과 요구 등 개인적으로 처리한 근로자: 7.3%
   _ 상급자에게 조치를 상의한 근로자: 3.3%
   _ 고충 상담 창구를 이용한 근로자: 1.6%
   _ 사내기구를 통해 공식적으로 신고한 근로자: 1.1%
   _ 외부기관을 통해 신고한 근로자: 0.3%
   등으로 조사되었는데, 참고 넘어갔다는 응답 비율이 81.6%였던 2018년 조사에 비하면 14.9% 감소한 수치로, 피해자가 보다 능동적으로 대처하는 경향이 증가한 것으로 나타나고 있습니다.



3. 성희롱 행위자 즉, 가해자에 대한 조사 및 직장 내 성희롱의 공식적인 대처 이후 기관의 조치

- 전체 성희롱 행위자 중
  _ 기관장이나 사업주 등을 제외한 상급자: 54.9%
  _ 동급자: 24%
- 공식적인 대처 이후 기관의 조치가 이뤄진 경우는 92.6%로,
  _ 행위자에 대한 조치: 46.3%
  _ 피해자에 대한 보호조치: 40.5%
  로 조사되었는데, 2018년 피해자 보호조치가 9.9%로 조사된 것에 비하면 피해자 보호조치가 강화된 경향을 보이고 있습니다.



4. 직장 내 성희롱을 경험한 피해근로자들의 피해 유형

• 3년간의 성희롱 유형별 피해율(2018. 08 ~ 2021. 07)

15,073명의 응답 대상 중,

_ 외모 평가, 성적 비유: 34%

_ 음담패설, 성적 농담: 22%

_ 회식에서 술 따르기 강요: 13%

_ 특정 신체 부위 쳐다보는 행위: 6%

_ 성적 질문, 관련 정보 유포: 5%

_ 사적 만남 강요: 4%

_ 성적 관계 요구: 1%

등으로 나타났습니다.



5. 직장 내 성희롱 피해 경험으로 인한 영향

_ 직장에 대한 실망감을 느꼈다고 응답한 경우: 20.5%

_ 직장에 대한 만족도가 떨어졌다고 응답한 경우: 19%

_ 근로의욕 저하 등 업무 집중도가 떨어졌다고 응답한 경우: 10.9%

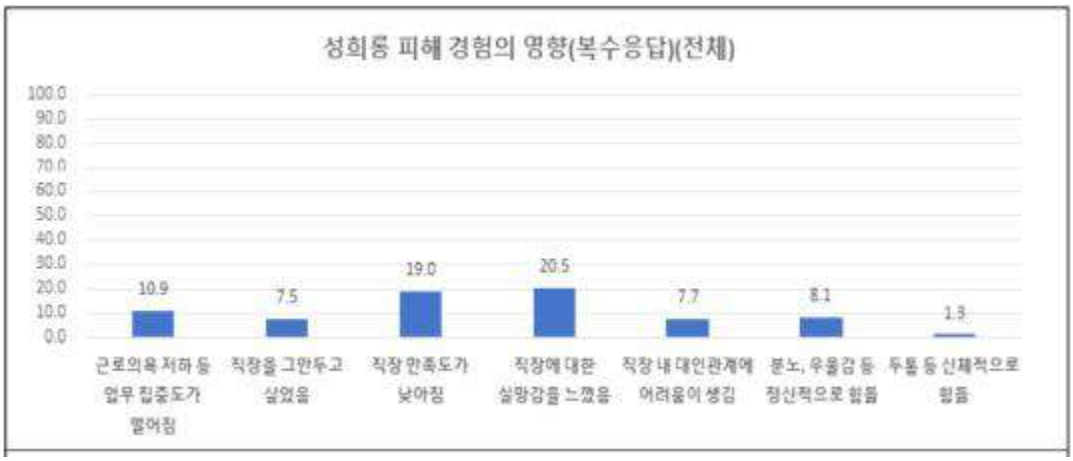
_ 분노나 우울감 등 정신적으로 힘들었다고 응답한 경우: 8.1%

_ 직장 내 대인관계에 어려움이 생겼다고 응답한 경우: 7.7%

_ 직장을 그만두고 싶었다고 응답한 경우: 7.5%

_ 두통 등 신체적으로 힘들었다고 응답한 경우: 1.3%

로 조사되었습니다.



6. 3년간의 성희롱 사건 처리 현황(2018. 08 ~ 2021. 07)

총 발생 건수 7,651건 중,

_ 조사가 진행된 성희롱 사건: 6,028건

_ 심의가 이루어진 사건: 4,407건

_ 이중 성희롱으로 인정된 사건: 3,708건

으로 조사되었으며, 성희롱 발생 건수 중 인사위원회와 심의위원회 등을 통해 성희롱으로 인정된 비율은 약 50%로 추산됩니다.



▨ 직장 내 성희롱 관련 법령의 이해

직장 내 성희롱을 예방하기 위해서는 성인지 감수성의 관점을 갖고 있는 것도 중요하지만 관계 법령에 대해서도 숙지하고 있어야 하는데, 직장 내 성희롱 관련 법령은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률, 고용보험법 등 노동관계법령뿐만 아니라, 형법, 민법 등 일반법에서도 다루고 있습니다.

즉, 직장 내 성희롱은 다양한 법령과 연관되어 있으므로, 남녀고용평등법상 조사 실시, 예방 조치, 발생 시 조치 등 외에도 보다 넓은 관점에서의 관리와 대응이 필요하며, 직장 내 성희롱과 관련하여 규정하고 있는 각 법령의 내용을 알고 이해하는 것이 필요합니다.

1. 직장 내 성희롱의 정의와 관련한 법령의 주요 내용

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조 2항과 국가인권위원회법 제2조 3항 라목

  “직장 내 성희롱이란 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 말한다.”

- 양성평등기본법 제3조 2항
  “성희롱이란 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위와 상대방이 성적 언동 또는 성적 요구에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위”

2. 직장 내 성희롱 금지 및 금지 대상
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제12조
  “사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.”라고 명시하여, 직장 내 성희롱의 금지를 법률로 정하고 있으며, 직장 내 성희롱 행위의 주체를 사업주, 상급자, 근로자로 규정하고 있습니다.
- 양성평등기본법 제3조 2항과 국가인권위원회법 제2조 3항 라목
  ““성희롱”이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.”라고 명시하여
  ‘성희롱’의 적용 범위를 고용관계에 한정하지 않고, 일반사업장뿐만 아니라 공공기관에도 적용함으로써, 피해 상대방을 근로자에 국한하지 않고 있습니다.

3. 직장 내 성희롱 예방 교육에 대한 법률 규정
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제13조 1항
  “사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 매년 실시해야 한다.”라고 규정하여, 사업장에서의 직장 내 성희롱 예방 교육의 실시 주기에 대해 명시하고 있으며
- 동법 2항부터 4항
  “사업주 및 근로자는 성희롱 예방 교육을 받아야 하고, 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 하며, 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.”라고 명시하여
  직장 내 성희롱 교육의 대상과 성희롱 예방 교육 내용의 게시 및 직장 내 성희롱 예방과 금지 조치의 마련에 대해 규정하고 있습니다.

4. 직장 내 성희롱 예방 교육에 대한 세부 사항
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제3조
  직장 내 성희롱 예방 교육에 대한 세부 사항 규정
  _ 직장 내 성희롱 예방 교육은 연 1회 이상 실시
  _ 교육 내용
  · 직장 내 성희롱에 관한 법령
  · 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준

· 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
· 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

_ 만일 '직장 내 성희롱 예방 교육'을 실시하지 않은 경우 사업주에게 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

5. 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치

• 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제5조의 2
직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치
"직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다."
라고 성희롱 예방 지침 마련 및 게시에 대해 규정하고 있으며

_ 직장 내 성희롱 예방 지침의 내용은
· 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항
· 직장 내 성희롱 조사절차
· 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차
· 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준
· 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항

_ 만일 직장 내 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 않은 경우, 사업주에게 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

6. 직장 내 성희롱 발생 시 조치 사항

• 직장 내 성희롱 발생 시 조사의무에 관한 사항

_ 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있으며,

_ 사업주는 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 시행하여야 합니다.

_ 조사 중에는 피해 근로자 등에게 부적절한 질문이나 특정한 답변 요구, 강요, 회유 등으로 성적 불쾌감을 유발해서는 안되며, 특히 직장 내 성희롱 조사 및 조치의 목적은 피해 근로자 등의 침해된 권리 회복에 있으므로 사업주는 그 처리 과정에서 추가 피해가 발생하지 않도록 각별히 주의해야 합니다.

_ 만일 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 않은 경우, 사업주에게 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

• 비밀 누설 금지 의무
성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람, 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람 모두에게 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에 누설하지 않아야 합니다.
단, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 노동위원회나 노동청, 검찰 등

관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 해당 내용을 제공할 수 있습니다.

_ 만일 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우, 사업주에게 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

• 피해 근로자 등에 대한 보호의무 수행

_ 직장 내 성희롱 조사가 시작된 경우, 아직 성희롱 사실이 확인되지 않은 상황이라도 피해 근로자는 그동안의 직장 내 성희롱 행위로 인해 정신적, 신체적, 업무적 피해를 입고 있는 상황인 경우가 많고, 조사 진행 과정에서 행위자 등에 의한 추가적인 위해 발생 위험이 있으므로 추가 피해 예방을 위해 사업주는 조사 기간동안 필요한 경우 해당 피해 근로자 등에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취해야 합니다.

_ 단, 이러한 조치를 취할 때 피해근로자 등의 의사에 반하는 조치를 해서는 안 됩니다.

_ 조사 결과 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우에는 피해근로자가 요청할 경우, 근무장소변경 또는 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취해야 하며, 가급적 피해 근로자의 요청을 반영하여 피해근로자의 상태 및 요청 취지, 당해 사업장의 사정을 충분히 고려하여 적절한 조치 수준을 결정해야 합니다.

여기서 성희롱 발생이 확인된 시점은 직장 내 성희롱에 대한 회사 내 자체기구 조사결과 성희롱으로 판단되거나, 지방관서에 진정이 접수되어 조사 후 성희롱 행위자로 통보받은 시점을 말합니다.

_ 만일 직장 내 성희롱 피해자에 대해 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우, 사업주에게 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

_ 또한, 피해자 또는 피해주장자, 신고자 등이 직장 내 성희롱 신고를 했다는 이유로 인사상, 신분상의 불이익한 조치를 해서는 안되며, 만일 피해근로자 등이 부당한 해고 또는 징계 등 인사 처분을 받게 될 경우, 노동위원회에 구제신청을 할 수 있으며, 관할 지방고용노동관서에 진정 또는 고소 제기가 가능합니다.

_ 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 금지해야 하는 불리한 처우로는

· 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치,
· 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치,
· 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
· 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급,
· 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한,
· 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위,
· 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우 등이

있으며, 이러한 처우에 대해 법적으로 금지하고 있습니다.

- 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 구제신청에 관한 사항

_ 사업주가 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 근무장소의 변경이나 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치의무를 이행하지 않거나, 해고 징계 등 불리한 처우를 한 경우, 해당 근로자는 그 행위가 있던 날로부터 6개월 이내에 지방 노동위원회에 구제신청을 제기할 수 있습니다.

- 직장 내 성희롱 행위자에 대한 제재 의무사항

_ 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 경우, 사업주는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 합니다. 여기서 '지체 없이'라는 말의 의미는 성희롱 사실이 확인되었다면, 징계조치 등을 지연없이 해야 한다는 것을 말하는데, 징계위원회 개최, 심의, 통보 등 징계절차에 소요되는 시간을 최소화하여 신속하게 징계조치가 이루어져야 합니다.

_ 징계절차 과정에서는 피해근로자의 의견을 청취하여 피해자 권리 회복과 조직규범 확립이라는 원칙의 범위 하에서 피해자가 원하는 방향과 피해자가 납득할 수 있는 수준으로 조치가 이루어지도록 해야 합니다.

_ 성희롱 행위자에 대한 징계수준 결정시 고려해야 할 사항으로는

· 성희롱의 정도는 어떠했는지,
· 성희롱이 지속적, 반복적으로 이루어졌는지,
· 성희롱 행위자는 피해자가 그 행동을 원치 않았다는 사실을 알았는지, 그럼에도 불구하고 성희롱이 지속되었는지,
· 피해자의 범위 및 피해자가 입은 피해의 정도는 어느 정도인지.
· 성희롱 행위자와 피해자 사이에 권력관계는 어떠한지,
· 성희롱 행위자가 성희롱을 예방하고 관리할 책임있는 지위에 있었는지,
· 성희롱 행위자로 지목된 후 태도는 어떠하였는지, 개선의 여지가 있는지,
· 피해자의 요구는 어떠한지 등

_ 만일 직장 내 성희롱 행위자에 대한 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우, 사업주에게 500만원 이하의 과태료가 부과되며, 사업주가 직장 내 성희롱 행위자인 경우에는 1천만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

지금까지의 직장 내 성희롱 관련 법령은 남녀고용평등법에 규정된 사항들이며, 남녀고용평등법은 상시 1인 이상 사업장에 모두 적용되므로, 이에 따라 노동위원회 시정신청 역시 상시 1인 이상의 모든 사업장에 적용되고, 노동위원회는 적절한 조치 미이행 및 불리한 처우 등에 대한 중지명령, 적절한 배상명령 등의 시정명령을 할 수 있으며, 사업주가 확정된 시정명령을 이행하지 않는 경우, 지방고용노동관서는 1억원 이하의 과태료를 부과할 수 있습니다.

직장 내 성희롱의 판단 및 유형별 사례

▨ 직장 내 성희롱의 판단 기준

대법원의 직장 내 성희롱의 판단 기준
• 당사자의 관계 • 행위가 행해진 장소 및 상황 • 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용 • 행위의 내용 및 정도 • 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작

일반적인 직장 내 성희롱의 판단은 성희롱 행위자와 피해자 요건이 충족되어야 하고, 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어져야 하며, 성적 언어나 행동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언어나 행동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상·업무상의 불이익을 주어야 합니다.
이때 직장 내 성희롱 여부를 판단하는 결정적인 요소인 성적 굴욕감과 혐오감 유발 여부는 사회통념상 합리적인 사람으로서 느꼈을 감정을 고려하되, 행위자의 의도와는 상관없이 피해자의 주관적인 사정을 중심으로 판단합니다. 예를 들어, 성적 농담이 행위자의 입장에서 친밀감을 나타내는 표현의 의도였다 하여도 상대방이 성적 굴욕감을 느꼈고 그러한 행동이 사회통념상 합리적인 사람의 입장에서도 수용하기에 어려운 것이라면 직장 내 성희롱이 될 수 있습니다.

1. 업무 관련성의 직장 내 성희롱 판단 기준
   행위자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우, 업무 관련성이 인정되며, 업무 관련성이 없다면 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱에 해당하지 않고, 업무 관련성이 있는 회식 장소, 야유회, 출장 등 정규 업무시간은 아니지만 업무와 연장되어 근무시간 외의 시간에 일어난 경우와 사업장 밖에서 일어난 경우에도 직장 내 성희롱에 해당할 수 있습니다.
2. 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 대한 직장 내 성희롱 판단 기준
   성적 언동이나 그 밖의 요구에 성적인 의미가 내포되어 있어야 하는데, 예를 들어 여성 직원을 "아줌마"라고 부르거나 반말을 하는 것과 같이 특정 성별을 비하하는 행동 등 고정관념적 성별 역할을 강요하는 행동은 성차별적 행동에 해당하기는 하지만 성적 언동이라고 볼 수는 없습니다.
3. 성적 굴욕감 또는 혐오감의 직장 내 성희롱 판단 기준
   행위자의 성희롱 행위로서 피해자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 발생시켜야 하며, 반드시 행위자의 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아닙니다. 대법원에서

는 성적 굴욕감이나 혐오감의 감정은 주관적일 수 있으므로, 성희롱 판단 시 합리적인 일반인의 관점이 아니라 '합리적인 피해자의 관점' 기준에 따라 판단하여야 한다는 입장을 견지하고 있으며, 성희롱 특성상 '2차 피해'를 입을 수 있다는 점을 유념하여 '성인지 감수성'을 고려해 판단해야 한다고 보고 있습니다.

4. 근로조건 등 고용상의 불이익으로 인한 직장 내 성희롱 판단 기준

성적 요구에 불응한 것을 이유로 채용 또는 근로조건을 불리하게 하는 것으로, 사업주나 직장 상사는 자신의 성적 요구에 불응했다는 이유로 채용 탈락, 감봉, 승진 탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 고용상 불이익을 주거나, 임금, 근로시간, 휴게시간, 상여금이나 제수당, 휴일 및 휴가, 직무배제나 직무재배치 또는 업무 과다부여, 교육훈련 기회 제한, 복리후생이나 안전에 관한 사항, 인사평가 등 근로조건상 불이익을 주어서는 안됩니다.

성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것이 환경형 성희롱이라면 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것은 조건형 성희롱이라고 볼 수 있습니다.

6. 2차 가해

직장 내 성희롱 사건이 발생한 경우, 피해근로자는 정신적, 신체적으로 많은 어려움을 겪게 되는데, 해당 직장 내 성희롱 사건을 조사하는 과정에서 성희롱 행위자 또는 사건 조사에 참여하는 참여자들에 의해 '2차 가해'가 발생하기도 합니다. '2차 가해'가 발생하는 경우, 피해근로자는 '2차 피해'로 인해 더 큰 어려움을 겪기도 합니다.

직장 내 성희롱의 '2차 피해'란 직장 내 성희롱 사건이 일어난 이후에 관계된 사람, 언론, 기관 등의 소문이나 피해자에 대한 부정적인 반응에 의해서 피해자가 정신적, 사회적 피해를 받는 것을 의미하는데, 예를 들면 피해자에 대한 비난, 집단 괴롭힘, 폭언, 직장 내 성희롱의 재발, 업무상 보복, 피해자에 대한 소문 내기 등으로 추가적인 피해를 입는 것을 말합니다.

- 직장 내 성희롱 2차 가해 인정 사례

_ 2022년 4월 29일 선고된 서울행정법원의 판결 사례

직장 내 성희롱 사건 피해자들이 지방노동위원회에 진정 및 고소를 진행한 사건에 대해 기업의 직장 내 성희롱 사건 조사에 참가한 참가인이 신고인들에게 네 차례 전화를 걸어 '가해자를 용서해야 한다.', '징계를 받으면 서로가 서로에 대해서 불편하다.', '민형사상 소송 같은 것을 서로 하지 않아야 한다.'는 등의 말을 하면서, 가해자를 용서하지 않으면 더 큰 불이익이 올 수 있다며 신고를 취하하고 사건을 종결할 것을 종용하였습니다. 이에 대해 서울행정법원에서는 이러한 참가인들의 행위는 신고인들에게 추가적인 정신적 피해를 입힌 '2차 가해' 행위에 해당하고 동시에 원고 품위유지의무 위반행위에 해당한다고 판결하였습니다.

▨ 직장 내 성희롱 주요 쟁점 유형별 사례

- 직장 내 성희롱 징계사유의 정당성에 대한 사례

_ 성희롱 성립여부 및 피해자 진술의 증명력에 대한 내용이 쟁점이 된 사례

A교수는 학교법인 B대학교의 컴퓨터 계열 학과 교수이고, C양과 D양은 소속 학과 학생들입니다.

어느 날 C양과 D양은 취업 시 가점을 받을 수 있는 봉사활동 추천서를 받기 위해 A교수 연구실을 방문하였는데 A교수는 자신의 볼에 뽀뽀를 해주면 추천서를 써주겠다는 말을 하여 C양과 D양을 당황하게 만들었고, C양에게 "남자 친구 있냐? 남자 친구를 왜 사귀냐, 나랑 사귀자.", "나랑 손잡고 밥 먹으러 가고 데이트하러 가자." 등의 말을 하였으며, "너희 엄마 예쁘냐? 엄마 좀 소개해 줘."라고 하는 등 불쾌한 말을 하였습니다.

그리고 수업 도중에는 실습지도를 한다는 명분으로 D양을 뒤에서 안는 식으로 지도를 하거나, D양이 앉아있던 의자에 함께 앉으며 불필요한 신체적 접촉을 하였고, 학과 MT를 갔을 때는 아침에 자고 있던 D양의 볼에 2차례에 걸쳐 뽀뽀를 하기도 하였습니다.

A교수의 성희롱과 성추행이 여러 차례 반복되자 C양과 D양은 A교수의 성희롱과 성추행 사실을 B대학 학교법인에 신고하였고, 이에 B대학에서는 A교수를 해임 조치하였습니다. A교수는 B대학 학교법인의 해임 처분에 불복해 행정소송을 제기하였습니다.

이후, A교수의 징계 해임 정당성에 대한 행정재판이 진행되었고, C양과 D양도 증인으로 재판에 참여하게 되었는데, 1심과 2심에서는 C양과 D양의 진술 증명력 부족을 이유로 B대학 학교법인 측이 패소하게 됩니다. B대학 학교법인은 대법원에 상고를 하였고, 최종 판결은 대법원으로 넘어가게 되었습니다.

대법원은 최종 판결에서 1심과 2심의 판결에 대해 '성인지 감수성'을 토대로 가볍게 증명력을 배척해서는 안 된다고 보아 원심판결을 파기 환송하였습니다.

- 해당 사건에 대한 대법원의 최종 판결문 내용은 다음과 같습니다.

"성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다.

성희롱을 사유로 한 징계처분의 당부를 다투는 행정소송에서 징계사유에 대한 증명책임은 그 처분의 적법성을 주장하는 피고에게 증명책임이 있다. 다만 민사소송이나 행정소송에서 사실의 증명은 추호의 의혹도 없어야 한다는 자연과학적 증명이 아니고, 특별한 사정이 없는 한 경험칙에 비추어 모든 증거를 종합적으로

검토하여 볼 때, 어떤 사실이 있었다는 점을 시인할 수 있는 고도의 개연성을 증명하는 것이면 충분하다.

법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 '성인지 감수성'을 잃지 않아야 한다. 그리하여 우리 사회의 가해자 중심적인 문화와 인식, 구조 등으로 인하여 피해자가 성희롱 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해 등에 노출되는 이른바 '2차 피해'를 입을 수 있다는 점을 유념하여야 한다. 피해자는 이러한 2차 피해에 대한 불안감이나 두려움으로 인하여 피해를 당한 후에도 가해자와 종전의 관계를 계속 유지하는 경우도 있고, 피해사실을 즉시 신고하지 못하다가 다른 피해자 등 제3자가 문제를 제기하거나 신고를 권유한 것을 계기로 비로소 신고를 하는 경우도 있으며, 피해사실을 신고한 후에도 수사기관이나 법원에서 그에 관한 진술에 소극적인 태도를 보이는 경우도 적지 않다. 이와 같은 성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다.

원고의 행위가 성희롱에 해당하는지 여부는 가해자가 교수이고, 피해자가 학생이라는 점, 성희롱 행위가 학교 수업이 이루어지는 실습실이나 교수의 연구실 등에서 발생하였고, 학생들의 취업 등에 중요한 교수의 추천서 작성 등을 빌미로 성적 언동이 이루어지기도 한 점, 이러한 행위가 일회적인 것이 아니라 계속적으로 이루어져 온 정황이 있는 점 등을 충분히 고려하여 우리 사회 전체의 일반적이고 평균적인 사람이 아니라 피해자들과 같은 처치에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 정도였는지를 기준으로 심리·판단하여야 옳았다."라고 판결하며 원심판결을 파기 환송하였습니다.

- 직장 내 성희롱 징계양정의 정당성에 대한 사례

_ 업무 특성상 성희롱 행위를 엄격히 금지하고 있는 항공운송업체의 사례

직장 내 성희롱 가해자는 비행 업무 전반에 있어 팀원들에 대한 지시·감독·평가를 담당하고 있는 객실승무라인 팀장이었고, 피해자는 객실 여승무원이었습니다.

객실승무라인 팀장이 여승무원에게 잦은 성희롱을 하는 것을 목격한 같은 팀의 부팀장은 부장에게 이 사실을 보고하였고, 해당 부장은 부팀장을 포함한 소속 여승무원들과 2차례에 걸쳐서 성희롱 사실을 재차 확인하였는데, 이 과정에서 여승무원들은 가해자에 대한 징계를 강력히 희망하며 함께 근무하고 싶지 않다는 의사를 분명히 표명하였습니다.

해당 부장은 가해자인 객실승무라인 팀장을 불러 성희롱 가해 사실에 대해 추궁하였지만, 가해자는 기억이 나지 않는다거나 전체 맥락에 비추어 오해에서 비롯된 것이라며 성희롱 사실을 부인하였습니다.

이에 객실승무라인 팀장은 서울행정법원에 파면 철회를 위한 행정소송을 제기하

였지만, 서울행정법원은 세 가지 차원에서 징계양정의 정당성을 인정하며 가해자의 소송에 대해 원고 패소를 판결하였습니다.

· 서울행정법원의 판결문 내용은 다음과 같습니다.

"참가인 회사의 전체 직원 약 17,000여명 중 7,000명이 여성이고, 객실승무원의 경우에는 약 90%에 상당하는 5,000여명이 여성인데, 항공기 기내라는 좁고 제한된 공간에서 남녀가 함께 근무하고, 해외 체류시 장시간 공동생활을 해야 하는 업무의 특성으로 인하여 참가인 회사는 성희롱 예방 교육자료를 배포하고 취업규칙 등을 통하여 성희롱 행위를 엄격히 금지하고 있는바, 참가인 회사의 위와 같은 노력과 지침에 비추어 원고의 앞서 본 바와 같은 비위행위는 그 비난가능성이 매우 커 엄격히 처리되어야 함이 마땅한 점,

원고는 소속 팀원들 보다 더 모범적인 근무태도로서 참가인 회사가 방지하고자 하는 성희롱 행위 등을 예방하고 감독해야 하는 팀장의 지위에 있음에도 오히려 평상시 소속 여승무원들에 대한 성적인 언동을 함으로써 소속 부하직원들에게 성적 혐오감과 수치심이 들게 하여 근무환경을 악화시킨 점,

원고가 행한 성적인 언동의 횟수 및 기간, 그 내용에 비추어 보면, 원고의 성희롱은 상습에 이르렀다고 보이고, 그 비위의 정도 또한 매우 중하다고 할 것인 점,

원고가 두차례에 걸쳐 성적인 언동으로 인하여 담당자로부터 주의와 경고를 받았음에도 재차 이 사건 비위행위에 나아갔고, 이 사건 징계절차에 이르러서도 자신의 언동에 대하여 기억이 나지 않는다거나 오해에 불과하였다는 등으로 변명하고 있는 점에서 원고에게 개전의 정이 없다고 보이는 점 등을 종합하면, 참가인 회사의 원고에 대한 이 사건 해고는 객관적으로 명백히 부당하여 사회통념상 현저하게 타당성을 잃은 것으로 볼 수 없다."라고 선고하며 원고 패소를 판결하였습니다.

• 피해 근로자등에 대한 불리한 처우 해당 여부 사례

_ 사용자의 인사 처분이 직장 내 성희롱 피해 근로자 등에 대한 불리한 처우에 해당하는지 여부에 대한 사례

가해자인 차량상품성팀 팀장은 피해자와 함께 한 등산에서 당시 피해자가 도움이 필요하지 않았음에도 피해자의 손을 잡았고, 피해자가 손을 빼려 하였으나, 가해자는 계속 손을 잡으면서 걷게 한 사실이 있으며, 회사 카페에서 대화 중에는 야근으로 몸이 뻐근하다고 하자, "내가 마사지를 잘하는데 온몸에 아로마오일을 쫙 발라서 전신마사지를 해줄 수 있다."며 성적을 언동을 하기도 하였고, 팀 내 진급자 축하 회식 자리에서는 피해자를 따로 불러내어 사랑한다는 말을 계속하였는데, 피해자는 극심한 스트레스로 인해 회식 후 이틀간 결근을 하였고, 이후 출근하여 사직서를 제출하며 성희롱 행위에 대해 차량성능담당 이사에게 보고하였습니다.

이후 조사 과정에서 피해자는 다른 동료 직원에게 진술서를 받는 중 과격한 언행 등을 사용하였다는 이유로 회사로부터 견책 처분을 받았으며, 불법 또는 사규 위반 자료를 취득했다는 사유로 '직무 정지 및 대기발령'을 통보받았고, 피해자를 도

와주던 동료 직원에 대하여 회사는 부서장의 승인 없이 무단으로 근무시간을 준수하지 않은 행위를 했다는 이유로 징계위원회를 개최하여 정직 1주일의 '정직 처분'을 하였습니다.

직장 내 성희롱 사건 조사 과정에서 보이는 회사의 처우와 처분이 부당하다고 판단한 피해자는 행정소송을 제기하였고, 이 사건은 항소와 상고가 이어지며 대법원에서 최종 판결이 결정되었습니다.

대법원에서는 회사의 피해자에 대한 회사 측의 '견책 처분'과 '직무 정지 및 대기발령', 그리고 동료 근로자에 대한 '정직 처분'에 대하여 각각 다음과 같이 판결하였습니다.

· 피해근로자에 대한 견책 처분에 대해서

"원심판결 이유와 적법하게 채택된 증거에 비추어 살펴보면, 이 사건 견책처분은 직장 내 성희롱과 관련성이 있다고 볼 수 있고, 성희롱 피해나 그와 관련된 문제제기와 무관하거나 정당한 사유에 근거한 것이라고 보기 어렵다.

그 이유는 다음과 같다.

첫째, 원고는 성희롱 가해자와 그 사용자인 피고를 상대로 이 사건 소를 제기한 다음, 이 사건 직장 내 성희롱에 관하여 회사 내에 퍼져 있는 소문에 관한 증거를 확보하는 과정에서 동료에게 진술서 작성을 부탁하였다.

이에 동료근로자는 스스로 위 진술서를 작성하여 원고에게 건네주었고, 그 내용에 별다른 이의가 없었다.

또한 경기지방노동위원회는 이 사건 견책처분에 대한 원고의 구제신청을 받아들였고, 중앙노동위원회는 회사측의 재심신청을 기각하였다. 그 이유로 '이 사건 견책처분의 사유로 삼은 행위가 형사소추의 원인이 되는 불법행위에 해당하지 않고, 사회통념에 비추어 징계의 필요성이 있는 행위로 볼 수도 없으므로, 회사측이 이 사건 견책처분을 한 것은 정당하지 않다.'"

회사 측도 위 재심판정을 수용하고, 원고에게 이 사건 견책처분을 취소하고 인사기록 등에서 처분 내역도 모두 말소할 것이라고 밝혔다.

· 피해근로자에 대한 직무 정지 및 대기발령에 대해서

"대기발령을 포함한 인사명령은 원칙적으로 인사권자의 고유권한으로서 업무상 필요한 범위에서 상당한 재량이 인정된다. 그러나 원심판결 이유와 적법하게 채택된 증거에 따라 알 수 있는 다음과 같은 사실 등에 비추어 보면, 이 사건 쟁점 혐의는 그 근거가 없어 회사측이 원고에게 한 이 사건 대기발령 등이 정당한 인사재량권의 범위 내에서 이루어진 것으로 볼 수 없고, 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치에 해당한다고 볼 여지가 있다."고 판결하였고

· 동료 근로자에 대한 정직 처분에 대하여

"사업주가 피해근로자 등을 가까이에서 도와준 동료근로자에게 불리한 조치를 한 경우에 그 조치의 내용이 부당하고 그로 말미암아 피해근로자 등에게 정신적 고통을 입혔다면, 피해근로자 등은 불리한 조치의 직접 상대방이 아니더라도 사업

주에게 민법 제750조에 따라 불법행위칙임을 물을 수 있다.

피해근로자 등이 구제절차나 권리행사와 관련하여 동료근로자의 조언 등 도움을 받는 경우에 사업주가 도움을 주는 근로자에게 적극적으로 차별적인 대우를 하거나 부당한 징계처분 등을 한다면, 피해근로자 등도 인격적 이익을 침해받거나, 정신적 고통을 받았을 가능성이 크다.

우리 사회에서 직장 내 성희롱의 특수성에 비추어 피해근로자 등과 그에게 도움을 준 동료근로자는 깊은 정서적 유대감을 갖는 밀접한 관계에 있을 수 있다. 피해근로자 등은 동료근로자가 자기 때문에 불리한 조치를 당하였다고 생각할 수 있고, 그 밖의 다른 근로자들도 그와 비슷한 생각을 하게 되어 피해근로자 등에게 도움을 주거나 그와 우호적인 관계를 맺는 것을 피할 수 있다. 이러한 상태가 심화되면 피해근로자 등은 직장 동료와의 관계가 단절되어 직장 내에서 사실상 고립되는 상황에 처할 수 있다.

피해근로자 등은 동료근로자에 대한 사업주의 불리한 조치를 보고 구제절차 이용을 포기하거나 단념하라는 압박으로 느껴 성희롱 피해에 대해 구제절차를 밟는 것을 주저할 수 있다."라며 피해근로자와 동료근로자에게 불리한 처우를 한 사업주의 불법행위책임을 인정하는 판결을 하였습니다.

- 직장 내 성희롱 가해자의 손해배상책임 사례

_ 직장 내 성희롱 가해자의 손해배상책임 인정 여부에 관한 사례

어린이 병원 외래진료 교수이자 후원회 이사인 가해자는 약 7개월여에 걸쳐 병원 원 내 외래진료실에서 어린이병원 후원회 계약직 직원인 피해자를 신체적으로 성희롱하였고, 아동병원 자선행사로 방문했던 D골프장 클럽하우스 내 VIP룸에서는 피해자의 몸을 위아래로 훑어보며 "다리가 가늘고 새하얗네, 화이트닝 크림 바르는거야? 아니면 잔털을 쉐이빙하나?"라고 하면서 언어적·신체적 성희롱을 하였으며, "요즘 남자친구 생겼어? 왜 이렇게 살이 찌는거야? 일도 제대로 안하고 정신이 다른 데 팔려있지?"라고 언어적으로 성희롱을 하면서 "정신 안 차리면 맞아야지."라며 피해자에게 회초리로 쓸 나뭇가지를 구해오도록 한 후, 피해자가 구해 온 나뭇가지로 피해자의 엉덩이를 폭행하고, 어깨를 밀치는 등 피해자를 괴롭혔으며, 서울로 돌아오는 승용차 안에서도 신체적 성희롱을 하는 등 상습적으로 피해자를 모욕하고 괴롭혔습니다.

이에 피해자는 직장 내 성희롱 및 괴롭힘으로 가해 의사를 수사기관에 고소하였고, 이 사건은 항소와 상고가 이어지면서 대법원에서 최종 판결을 하게 되었습니다.

· 대법원에서는 가해 의사의 직장 내 괴롭힘 및 성희롱에 대해 불법행위의 책임을 인정하며 다음과 같이 판결하였습니다.

"자선행사 당일 VIP룸에서 직장 내 괴롭힘으로 주장된 사실관계는 피고도 대부분 다투지 않는 것으로 보이고, 그 중 상당부분은 피고가 관련 형사사건에서 적극적으로 인정하기까지 하였다. 또 원고 진술 및 피해내용 정리표 기재 내용의 구체성

및 일관성과 원고가 후원회 피해 사실을 신고하고 수사기관에 피고를 고소한 시점과 경위 및 관련 형사사건에서 진술을 비롯한 피고의 대응을 종합하면, 같은 일시·장소에서의 언어적 성희롱에 관한 원고의 주장도 그 주장 내용이 사실일 고도의 개연성이 증명되었다고 볼 여지가 충분하다.

나아가 직장 내 괴롭힘이나 언어적 성희롱에 해당한다고 주장된 피고의 행위는, 고용 관계에서 직장의 상급자인 피고가 그 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 근로자인 원고에게 신체적·정신적 고통을 준 '직장 내 괴롭힘'이자 그 지위를 이용하여 여성인 원고의 신체적 특징이나 남녀 간의 육체적 관계와 관련된 육체적·언어적 행위로서 원고에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 성희롱에 해당하고, 따라서 원고에 대한 민사상 불법행위 책임의 원인이 될 수 있다."

- 직장 내 성희롱에 대한 사용자책임 인정 여부에 대한 사례

_ 직장 내 성희롱에 대한 사용자책임 인정 여부가 쟁점이 된 사례

시내버스를 운전하는 남성 버스기사1은 피해자가 다른 동료 버스기사와 성관계를 맺은 사실이 없는데도 "피해자가 남성 버스기사2와 성관계를 했고, 하면서 마음에 안들어 올라가서도 하고 막 그런다."고 말하였고, 다른 남성 버스기사3은 "피해자가 누구랑 사귀는지 아냐, 여러 남자가 있다. 피해자 때문에 몇 놈이 E조로 넘어갔다."고 말하였습니다.

또 다른 남성 버스기사4는 "피해자는 싸가지가 없어. 내가 따먹을라고 하다가 싸가지가 없어서 그만두었어."라고 말하였으며, 남성 버스기사1·2·3·4는 버스 운행 종료 후 직원들 사이의 술자리뿐만 아니라 회사 내 배차실 등에서도 피해자를 성적 대상으로 한 발언을 하였고, 남성 버스기사1 등의 발언으로 회사 직원들 사이에 피해자에 대한 소문이 유포되었습니다.

그런데, 남성 버스기사2가 피해자와 전화 통화를 하며 남성 버스기사3으로부터 전해들은 말을 그대로 옮겨 전했고, 피해자는 중부지방 고용노동청에 이에 대한 진정서를 제출했습니다.

이후, 중부지방 고용노동청은 회사에 가해자들에 대한 남녀고용평등법 제14조에 따른 징계 조치 이행 후 결과 제출 시정 지시를 하였고, 회사는 징계 조치를 하였으나 남성 버스기사1에 대한 징계 조치는 하지 않았습니다.

그런데 회사는 남성 버스기사들에 대한 사후 조치 요청 대응 과정에서 "앞으로 과부는 버스기사로 안 뽑겠다. 영원히 우리 회사는 여자들은 절대 안 써!"라는 등으로 발언하였고, 이에 피해자는 버스 회사 사용자를 고소하였습니다.

· 이 고소 사건은 대법원까지 상고되었고, 대법원에서는 다음과 같이 판결하였습니다.

"버스기사1 등의 발언은 피고 회사의 근로자 사이에서 동료 근로자인 원고를 대상으로 한 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하거나 성적인 사실 관계를 확인함으로써 원고에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 불러일으킴과 동시에 적대적이고 위협적인 근로환경을 조성하는 행위로서 업무관련성도 인정된다. 버스기사1 등의 발언

은 대부분 원고 앞에서 직접 행해진 것이 아니라 근로자 사이에 원고를 대상으로 한 성적인 내용의 정보를 유포하는 간접적인 형태로 이루어졌지만, 위와 같이 유포된 성적인 정보의 구체적 내용, 유포 대상과 범위, 그 효과 등에 비추어 업무관련성을 인정할 수 있으므로, 남녀고용평등법 제12조에서 금지되는 직장 내 성희롱에 해당한다.

나아가 버스기사1 등의 발언은 직장 내 성희롱으로 인정되는 행위로서 사용자의 사업과 시간적·장소적으로 근접하고 업무와 관련하여 이루어진 불법행위이고, 남녀고용평등법에 따라 피고 회사에 이러한 가해행위가 발생할 위험을 방지할 책임이 있다는 사정을 아울러 고려하면, 버스기사1 등의 발언으로 원고가 입은 손해는 버스기사1 등이 피고 회사의 사무집행에 관하여 원고에게 가한 손해에 해당한다."

직장 내 성희롱의 구제, 대응 및 후속조치

▨ **직장 내 성희롱의 구제 및 대응**

1. 직장 내 성희롱에 대한 구제 및 대응 방법

- 노동위원회 시정신청 및 구제신청

_ 노동위원회에 시정신청

사업주가 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 근무 장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치 의무를 이행하지 않거나, 해고 징계 등 불리한 처우를 한 경우에는 그 행위가 있었던 날로부터 6개월 이내에 지방노동위원회에 시정 신청을 할 수 있습니다.

_ 노동위원회 구제신청

직장 내 성희롱 신고, 조사 과정에서 사용자가 관계 근로자에 대하여 정당한 이유 없이 해고·휴직·정직·감봉·기타 징벌을 한 경우, 해당 근로자는 그 행위가 있었던 날로부터 3개월 이내에 지방노동위원회에 구제 신청을 할 수 있습니다.

- 고용노동부에의 진정

피해자 또는 근로자, 그 밖에 제3자도 사업주를 상대로 사업주의 직장 내 성희롱 금지 의무 위반, 직장 내 성희롱 예방 교육 및 교육 내용 게시 의무 위반, 직장 내 성희롱 발생 시 조치 의무 위반 사항에 관하여 고용노동부에 진정을 제기할 수 있으며, 이는 과태료 부과 대상입니다.

단, 고소·고발은 형사처벌이 가능한 피해근로자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무 위반의 경우에만 가능하며, 직장 내 성희롱의 경우, 고용상 불이익 우려로 신고하지 못하는 경우가 있는 점을 감안하여, 고용노동부는 직장 내 성희롱 익명신고센터 운영 접수 내용에 따라 행정지도 및 사업장 근로감독에 착수할 수 있습니다.

- 국가인권위원회의 진정

피해근로자 등이 성희롱 행위에 대하여 국가인권위원회에 진정을 제기하는 경우,

국가인권위원회에서 이를 조사하고 구제 절차를 진행하게 되는데, 진정의 원인이 된 사실이 발생한 날부터 1년 이상 지나서 진정한 경우에는 진정 대상에 해당하지 않을 수 있습니다.

국가인권위원회의 조치

1. 조사결과 성희롱 행위를 하였다고 인정되는 자에 대해 손해배상이나 인권교육 수강 등을 권고하고
2. 소속기관의 장에게는 행위자를 징계 및 재발방지대책을 수립하도록 권고할 수 있으며
3. 성폭력 범죄에 해당하는 경우에는 수사기관에 고발할 수 있음

- 수사기관에의 고소·고발
  직장 내 성희롱과 관련하여 피해근로자 등에게 해고 등 불리한 처우를 한 사업주에 대해서는 고용노동부 및 검찰에 직접 고소, 고발을 할 수 있으며, 직장 내 성희롱 행위가 형법 및 성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률 위반 행위에 해당하는 경우에는 경찰, 검찰에 신고하여 사건을 진행할 수 있습니다.
- 민사소송
  직장 내 성희롱은 민사상 불법행위에 해당하므로 피해자는 행위자에 대해서는 직장 내 성희롱에 따른 직접적 피해에 대해 손해배상을, 사업주에 대해서는 직장 내 성희롱 발생 및 처리에 대한 손해배상책임을 민사적으로 청구할 수 있습니다.

2. 직장 내 성희롱 사건의 직장 내 해결 원칙

- 직장 내 성희롱 사건의 직장 내 해결의 목적
  성폭력 범죄와 같이 가해자를 국가가 직접 처벌하는 것이 아니라, 문제가 생긴 조직 내에서 직장 내 성희롱 문제를 해결하고, 예방하여 피해자가 그 조직 내에서 안전하게 지속적으로 근로할 수 있도록 보장하고자 하는 것입니다.
- 직장 내 성희롱 문제의 직장 내 해결 원칙
  _ 첫째, 피해자 중심의 원칙으로
  직장 내 성희롱 문제의 해결은 가해자가 아닌 피해자 중심으로 해결해야 합니다.
  _ 둘째, 직장 내 성희롱 예방을 위한 조직규범의 확립과 원칙적 해결 원칙으로
  직장 내 성희롱 문제는 행위자와 피해자 간의 개인적인 문제가 아니라, 조직규범과 문화의 문제임을 인식해야 합니다.
  _ 셋째, 신속성의 원칙으로
  직장 내 성희롱 사건이 제기되었을 때는 지체 없이 조사에 착수하여 최대한 신속하게 처리해야 합니다.

_ 넷째, 공정성의 원칙으로

직장 내 성희롱 사건의 조사, 심의, 조치 의결, 처분의 모든 과정에서 공정성이 담보되어야 하며, 이를 위해 담당자와 심의·의결 참여자는 성인지 감수성과 전문성을 갖추어야 합니다.

_ 다섯째, 피해자 및 행위자 인권 보호 및 비밀 유지의 원칙으로

직장 내 성희롱 사건을 조사하는 과정에서 피해자는 물론이고 행위자의 인권도 보호되어야 하며, 조사에 참여하는 참여자는 조사 과정에서 알게 된 사실에 대해 비밀을 유지해야 합니다.

_ 여섯째, 철저한 사후관리와 예방 원칙으로

직장 내 성희롱 문제가 발생한 경우, 문제를 해결한 후 같은 문제가 재발하지 않도록 철저한 사후관리는 물론이고 직장 내 성희롱 문제가 발생하지 않도록 예방을 위해 노력해야 합니다.