

손해배상(기)

[서울고등법원 2015. 12. 18. 2015나2003264]



【전문】

【원고, 항소인】 원고 (소송대리인 변호사 차혜령 외 1인)

【피고, 피항소인】 르노삼성자동차 주식회사 (소송대리인 법무법인 아이앤에스 담당변호사 조영길 외 1인)

【제1심판결】 서울중앙지방법원 2014. 12. 18. 선고 2013가합536064 판결

【변론종결】2015. 10. 21.

【주문】

】

1. 제1심 판결의 피고에 대한 부분 중 다음에서 지급을 명하는 돈에 해당하는 원고 패 소부분을 취소한다.
피고는 원고에게 10,000,000원 및 이에 대하여 2014. 11. 1.부터 2015. 12. 18.까지는 연 5%의, 그 다음 날 부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.
2. 원고의 피고에 대한 나머지 항소를 기각한다.
3. 원고와 피고 사이의 소송총비용은 이를 10분하여 그 9는 원고가, 나머지는 피고가 각 부담한다.
4. 제1항 중 돈의 지급 부분은 가집행할 수 있다.

【청구취지 및 항소취지】 제1심 판결을 취소한다. 피고는 원고에게 120,000,000원 및 이에 대하여 이 사건 2014. 10. 31.자 청구취지 변경신청서 부분 송달일 다음 날 부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라.

【이유】

】1. 기초사실

가. 피고는 상시근로자 4,500여명을 고용하여 자동차 제조 및 판매 등의 사업을 영위하는 주식회사이다.

나. 원고는 2005. 8. 1. 피고에 입사하여 2012. 3. 1.경부터는 용인시 기흥구 공세동 소재 피고 중앙연구소(이하 '피고 연구소'라 한다) 내 ○○○ 본부(피고 연구소장이 피고 ○○○ 본부장을 겸직하고 있다) □□□□□□□□팀[(영문 명칭 1 생략), 이하 '□□□□□팀'이라고만 한다] 소속 직원(직급 : 과장)으로 근무하였고, 소외 2는 2013. 3. 1.부터 원고가 소속된 □□□□□팀(팀원 총 인원 35명)의 팀장(직급 : 부장)으로 근무하였다.

다.

소외 1은 2009. 1. 1.부터 피고 연구소 내 △△디자인아시아센터(영문명칭 2 생략) 소속 직원으로 근무하였다.

라. 소외 3은 피고 연구소 인사팀 소속 직원이다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제77, 88호증, 을가 제7호증, 을나 제9호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 관련법령

▣ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 '남녀고용평등법'이라 한다)

제2조(정의)

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. "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 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.
4. "근로자"란 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말한다.

제10조(교육·배치 및 승진)

사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

제12조(직장 내 성희롱의 금지)

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육)

- ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 실시하여야 한다.

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

- ① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.
- ② 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

제25조(분쟁의 자율적 해결)

사업주는 제7조부터 제13조까지, 제13조의2, 제14조, 제14조의2, 제18조 제4항, 제18조의2, 제19조, 제19조의2부터 제19조의6까지, 제21조 및 제22조의2에 따른 사항에 관하여 근로자가 고충을 신고하였을 때에는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회에 고충의 처리를 위임하는 등 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다.

제30조(입증책임)

이 법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다.

제37조(벌칙)

- ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.
2. 제14조 제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우

제38조(양벌규정)

법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제37조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(과)한다.

다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제39조(과태료)

- ① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.
- ▣ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령(이하 '남녀고용평등법 시행령'이라 한다)

제3조(직장 내 성희롱 예방 교육)

- ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.
1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
 2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
 3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
 4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항
- ③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다.
- 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.
- ▣ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙(이하 '남녀고용평등법 시행규칙'이라 한다)

제2조(직장 내 성희롱 판단기준의 예시)

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제2조 제2호에 따른 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시는 별표 1과 같다.

[별표 1] 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시(제2조 관련)

1. 성적인 언동의 예시

가. 육체적 행위

- (1) 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
- (2) 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- (3) 안마나 애무를 강요하는 행위

나. 언어적 행위

- (1) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함한다)
- (2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위
- (3) 성적인 사실 관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 퍼뜨리는 행위
- (4) 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- (5) 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

다.

시각적 행위

- (1) 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위 (컴퓨터통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다)

(2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지 는 행위

라. 그 밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

■ 근로기준법

제2조(정의)

① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. "사용자"란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

제23조(해고 등의 제한)

① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(징벌)(이하 "부당해고등"이라 한다)을 하지 못한다.

■ 노동조합 및 노동관계조정법

제2조(정의)

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. "사용자"란 사업주 또는 사업 경영 담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.

■ 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률

제6조(차별금지)

누구든지 장애 또는 과거의 장애경력 또는 장애가 있다고 추측됨을 이유로 차별을 하여서는 아니 된다.

제47조(입증책임의 배분)

① 이 법률과 관련한 분쟁해결에 있어서 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

② 제1항에 따른 차별행위가 장애를 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

■ 민법

제750조(불법행위의 내용)

고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

제756조(사용자의 배상책임)

① 타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제삼자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다.

그러나 사용자가 피용자의 선임 및 그 사무감독에 상당한 주의를 한 때 또는 상당한 주의를 하여도 손해가 있을 경우에는 그러하지 아니하다.

■ 상법

제389조(대표이사)

③ 제208조 제2항, 제209조, 제210조와 제386조의 규정은 대표이사에 준용한다.

제210조(손해배상책임)

회사를 대표하는 사원이 그 업무집행으로 인하여 타인에게 손해를 가한 때에는 회사는 그 사원과 연대하여 배상할 책임이 있다.

3. 원고의 청구원인 요지(원고는 2015. 2. 23.자 준비서면을 통하여 청구원인을 최종적으로 아래와 같이 정리하였다)

피고는 아래와 같이 원고에 대하여 세 가지 손해배상책임을 부담하는바, 피고는 원고에게 위자료로 합계 120,000,000원 및 이에 대한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

가. 소외 2의 불법행위에 대한 사용자책임

원고는 피고의 여성 근로자이고, 소외 2는 원고가 소속된 팀의 팀장으로서 원고의 상급자였는바, 소외 2는 2012년 4월 경부터 2013년 3월 초순경까지 남녀고용평등법 제12조에 위반하여 원고에게 직장 내 성희롱을 하는 위법행위를 저질렀고, 원고는 이로 말미암아 정신적 손해를 입었는바, 피고는 소외 2의 위 불법행위에 대하여 사용자로서 손해배상책임을 부담한다.

나. 피고 자신의 불법행위책임

피고는 남녀고용평등법 제14조 제2항을 위반하여 직장 내 성희롱 피해자인 원고에게, ① 2013. 10. 17. 원고가 기존에 수행하여 오던 전문업무에서 원고를 배제하고 원고로 하여금 공통업무만 수행하도록 하는 내용의 부당한 업무배치 통보를 하고, ② 2013. 9. 4. 원고가 소외 5로부터 진술서를 작성받은 것을 빌미로 삼아 원고에게 부당한 징계처분을 하며, ③ 2013. 7. 19. 원고를 도와주는 소외 1에 대하여 보복적 징계처분을 하고, ④ 2013. 12. 11. 소외 1이 불법적으로 피고의 문서를 불법적으로 반출한 행위에 원고가 가담한 혐의가 있다는, 근거 없는 이유를 내세워 원고에게 부당한 직무정지 및 대기발령을 함과 아울러 그 무렵 위 혐의로 원고를 절도방조죄로 부당하게 고소하는 등의 불리한 조치를 하는 위법행위를 저질렀고, 원고는 이로 말미암아 정신적 손해를 입었는바, 피고는 자신의 위 불법행위에 대하여 손해배상책임을 부담한다.

다.

소외 3의 불법행위에 대한 사용자책임

소외 3은 원고가 소외 2로부터 당한 직장 내 성희롱 사건의 조사를 담당한 피고 연구소 인사팀 소속 직원으로서 위 사건에 대하여 철저한 비밀유지의무가 있는데, 2013년 3월경 비밀유지의무를 위반하여 위 사건과 관련하여 원고의 명예를 훼손하는 내용의 발언을 하는 위법행위를 저질렀고, 원고는 이로 말미암아 정신적 손해를 입었는바, 피고는 소외 3의 위 불법행위에 대하여 사용자로서 손해배상책임을 부담한다.

4. 소외 2의 불법행위에 대한 사용자책임을 묻는 청구에 대하여

가. 인정사실

1) 소외 2는 (출생연도 1 생략)의 남성으로서 유부남이고, 원고는 (출생연도 2 생략)의 여성으로 미혼이다.

그리고 소외 2는 □□□□□팀의 팀장으로서 원고를 포함하여 소속 팀원들에 대한 지휘감독권과 1차적인 근무평정권을 가지고 있었다.

2) 소외 2는 2012년 4월 초순경 근무 중 사내 메신저로 □□□□□팀의 팀원 중 원고에게만 함께 등산을 갈 것을 제의하여 2012. 4. 8.(일요일) 자신의 동료인 피고의 부장 소외 9, 원고 세 사람이 북한산 등산을 하였다.

당시 원고는 험난한 코스의 등산을 하리라고 예상하지 않아 등산화가 아닌 단순한 운동화를 착용한 상태였는데, 등산 코스는 원고의 예상과 달리 비교적 험난하였고, 소외 2는 원고가 미끄러질 수 있는 위험한 장소에서는 넘어지지 않도록 손을 잡아주었다.

그런데 등산을 거의 다 마치고 순탄한 평지를 걷게 되어 소외 2가 원고의 손을 잡아 도와줄 필요가 없게 되었을 때, 원고가 소외 2의 손을 빼려고 했으나 소외 2는 계속 원고의 손을 잡으면서 걷게 하였다.

이후에도 소외 2는 근무 중 여러 차례 이메일 등을 통하여 원고에게 함께 등산을 갈 것을 제의하였으나, 원고는 이를 거절하였다.

3) 소외 2는 2014. 4. 18. 근무 중 사내 메신저로 원고에게 술을 마시자고 제의하여 퇴근 후 수원시 근방의 와인바에서 두 사람만 술자리를 갖게 되었다.

당시 소외 2는 원고에게 주로 "와이프와 말이 안 통한다"는 등의 자신의 개인적인 이야기를 하였다.

위 술자리가 끝난 후 소외 2는 잠시만 걸자고 하여 원고와 근처를 산책하게 되었는데, 당시 소외 2는, 원고가 옷을 벗어 덮어달라고 요청한 적이 없음에도, 원고에게 날씨가 춥다면서 자신의 양복 재킷을 벗어서 덮어주었다.

4) 소외 2는 자신의 집이 화성시에 있음에도 불구하고 2012년 4월경 퇴근길에 원고를 서울 성북구에 있는 원고의 집까지 차로 운전을 하여 데려다 주었는데, 당시 소외 2는 운전을 하다가 원고에게 "강릉에 같이 놀러가자"고 말하였다. 이후에도 소외 2는 원고가 야근을 할 때 자신의 차량으로 원고의 집까지 데려다 주겠다는 제의를 여러 차례 하였으나 원고는 이를 거절하였다.

5) 소외 2는 2012년 4월경부터 5월 초순경까지 사이에 사내 메신저 등을 통하여 원고에게 업무와 무관한 사적인 이야기들을 종종 하였는데, 그 과정에서 혼자 사는 원고에게 "◇ 과장 주말에 놀러갈까"라고 한 다음, 원고가 이를 거절하자, "내가 청소를 잘하니, 청소를 해주러 가겠다"고 한 적도 있었다.

6) 원고는 2012. 5. 10. 자신의 차량을 운전하여 출근하였는데, 퇴근할 무렵에 소외 2가 원고에게 피고 연구소로부터 약 10분 거리에 있는 경희대학교 국제캠퍼스 앞까지 태워달라고 요청하여 함께 원고가 운전하는 차를 타고 가게 되었다.

원고는 경희대학교 국제캠퍼스 앞에서 차를 세웠고, 소외 2는 "저녁을 먹고 가자"고 하면서 차에서 내리지 않았다.

이에 원고는 화를 내며 차에서 내리라고 하였고, 결국 소외 2는 원고의 차에서 내렸다.

7) 그 다음 날인 2012. 5. 11. 원고는 피고 연구소에 출근하여 08:11부터 08:15까지 사이에(피고 연구소의 출근시간은 오전 8시이다) 소외 2와 사이에 다음과 같은 내용의 카카오톡 대화를 나누었다.

○ 원고 : 팀장님 저 사실 어제 잠을 잘 못 잤어요. 그냥 이런 상황이 저에겐 좀 불편한 것 같아요. 유부남이신 팀장님과 밖에서 자리하는 것도 문자로 연락하는 것도. 이런 게 이상한 일은 아닌 거 아는데 제가 이상한가 봐요. 죄송해요. 저 이런 얘기 하면 안 되는 거죠. 저 솔직히 팀장님께 미움받고 또 예전에 ☆ 상무님처럼 저 다른 데로 보내거나 괴롭히실까봐 정말 무서워요. 저 이런 얘기 하면 안 되는 거 아는데. 그냥 가만히 시키는 대로 해야 하는 거 아는데. 어제 저녁엔 정말 이런 상황이 너무 싫고 죄책감 느껴지고, 그런데 어떻게 해야 할지도 모르겠고. 그래서 정말 죽고 싶단 생각까지 들더라구요. 근데 정말 팀장님이시니까 저 배워야 할 것도 많고 팀장님께 도움받는 것도 많아서. 저 또 모든 걸 망쳐버린 거 같아요. 저 정말 일 열심히 할게요. 소외 10이랑도 잘 지내고 일도 잘 가르쳐 주고. 팀장님이 시키는 일도 정말 잘할게요. 그냥 평범한 팀장님과 아랫사람과의 관계로 지내고 싶어요. 저 정말 잘할게요.○ 소외 2 :아직도 나를 잘 모르는구나. 좀더 많은 대화가 필요할 거 같다.

네가 전에 살아왔던 잣대로 날 보지 않았으면 좋겠다.

○ 원고 : 저 팀장님과 개인적인 대화 싫어요. 불편해요. ○ 소외 2 :내가 걱정하지 말랬잖아. 애그. ○ 원고 : 저 정말 일 열심히 할게요. 그렇지만 개인적인 자리는 싫어요. ○ 소외 2 :그래 알았다.

차차 알게 되겠지. 네가 별로 필요하지 않는 걱정을 하고 있다는 것을. ○ 원고 : 왜 제 말을 안 들으세요. 전 그냥 퇴근 후에 팀장님과 개인적으로 연락하고 만나는 자리가 불편해요. 왜 이런 말을 제가 꼭 직접적으로 하게 만드세요. 전 팀장님 팀원이란 말이에요. 싫어도 표현 못하고 제 고과를 주는 사람인데. ○ 소외 2 :알았으니 마음 편하게 하고.

8) 이후에도 소외 2는 2012년 5월경 근무 중 사무실에서 원고에게 "보고 있어도 그림다"는 내용의 문자메시지를 보낸 적이 있다.

9) 소외 2는 2012년 5월 하순 내지 6월 초순경 원고와 사내 카페에서 아이스크림을 먹으며 대화를 하였는데, 당시 원고가 소외 2에게 야근을 해서 몸이 빠근하다고 말하자, 소외 2가 원고에게 "내가 마사지를 잘하는데 온몸에 아로마 오일을 짹 발라서 전신마사지를 해줄 수 있다"고 말한 적이 있다.

10) 원고와 소외 2는 2012. 6. 15. □□□□□팀 워크샵 행사로 산행을 한 다음 족구경기를 할 때 족구장 옆에서 술과 음식을 함께 먹게 되었다.

당시 원고는 소외 2가 불러서 옆자리에 가서 앉게 되었는데, 소외 2의 얼굴을 마주보기 싫어서 다른 쪽으로 몸을 틀어서 앉아 있었고, 이에 소외 2는 원고의 허벅지를 잡아 몸을 돌려 앉히면서 "나 좀 봐"라고 말하였다.

11) 원고는 2012. 8. 8. 친구인 소외 11과 카카오톡 대화를 나누면서 "나 돈보다 더 이상 이 회사 못 다니겠어 ... 다른 건 다 참겠는데 팀장이 계속 짹짹거리는 건 정말 하루에도 일하다 오바이트가 나올 거 같아 ... 내가 왜 신고 안하는지 너 더 잘 이해하잖아" 등의 말을 하였다.

12) 2013. 3. 4. □□□□□팀 내의 진급자들을 축하하는 회식이 있었는데, 당시 소외 2는 원고를 불러 대화를 하다가 갑자기 "▽▽아 사랑한다"고 말한 다음 이어서 "사랑한다"고 계속 말하였다.

이에 원고는 다른 테이블로 자리를 옮겨 있다가 옆에 있던 동료에게 "회사 내에 성희롱만 없어도 회사 다니겠다, 더 이상 못 다니겠다"는 말을 하고 위 회식 자리에서 나왔다.

- 13) 원고는 위 회식자리 이후 이틀간 결근하고, 2013. 3. 7. 회사에 출근하여 피고의 이사로서 □□□□□팀이 속한 차량 성능 오퍼레이션(Vehicle Performance Operation)의 최고책임자인 소외 12에게 "소외 2로부터 성희롱을 당하였다"는 말을 하였다.
- 14) 이후 원고는 2013. 3. 13. □□□□□팀 팀원들에게 소외 2로부터 성희롱을 당하였다고 공개적으로 밝힘과 아울러 피고 서울사무소의 직장 내 성희롱 상담실 담당자인 소외 13에게 "소외 2로부터 성희롱을 당하였다"는 신고를 하였다.
- 소외 13은 위 신고 내용을 피고 연구소 인사팀의 팀장인 소외 6에게 알렸으며, 이에 피고 연구소 인사팀장인 소외 6은 2013. 3. 15. 소외 2에 대하여 원고에 대한 성희롱과 관련하여 직무정지 및 대기발령을 통보하였다.
- 15) 피고 ○○○ 본부는 피고 연구소 인사팀의 조사결과 등에 터잡아 2013. 5. 9. 소외 2에 대하여 "2012. 4. 18. 와인바에서 '그럼 내가 오일마사지 해 줄까'라는 성적 언동으로 원고에게 성적 굴욕감 및 성적 혐오감을 느끼게 한 성희롱 행위, 2012. 4. 18. 음주 이후 회사 시험용 차량을 지정용도 외 개인적으로 유용한 행위"를 징계사유로 삼아 보직해임 및 정직 14일의 징계처분을 하였다.
- 16) 심리상담을 전문으로 하는 서울 강남구 ◎◎동 소재 '심리상담센터'가 원고의 이 사건 소제기일 전인 2013. 6. 7. 발급한 상담소견서에는 다음과 같은 내용이 기재되어 있다(원고는 이 사건 소제기일 이후에도 위 심리상담센터에서 심리상담을 받아 2012. 9. 22.부터 2014. 1. 25.까지 총 44회에 걸쳐 심리상담을 받고 상당비로 총 3,960,000원을 지출하였다).
- 원고는 본 센터에서 2012. 9. 22. 상관과의 부적절한 성적 대화 및 친밀감을 강요하는 행동과 이로 인한 심리적 고통 등을 주호소 문제로 심리상담을 신청하여 2013. 6. 17. 현재 총 22회의 심리상담이 진행 중에 있음. 원고가 원하지 않는 상관의 언행으로 인한 성적 수치심과 이에 따른 무기력감, 우울, 불안 등의 증상과 업무 효율성의 저하 등을 호소하여 상담과정에서 이를 다루었음. 현재 우울감은 감소하였으나 불안과 분노 등의 감정이 잠재해 있는바, 이에 대한 지속적인 심리상담이 필요한 상태임.
- 17) 한편, 피고는 2011년 성희롱 예방교육을 11월에 1회 각 단위부서별로 부서장의 주관하에 실시하였는데, 피고의 성희롱 예방교육 일지에 따르면 □□□□□팀의 경우 2012. 11. 12. 09:30부터 10:00까지 팀장인 소외 2의 주관하에 팀장인 소외 2가 강의하는 방식으로 실시된 것으로 기재되어 있다.
- 18) 피고가 2012년 성희롱 예방교육과 관련하여 2012년 11월경 전사 내부전산망 게시판의 '성희롱예방'란에 게시한 '성희롱 피해자 권리구제절차 및 대처방안'(이하 '피고 성희롱 예방교육 매뉴얼'이라 한다)에는 성희롱 사건이 발생한 경우 부서장 또는 사내 상담실에 신고하여 권리구제절차를 밟도록 기재되어 있는데, 피고가 2012. 11. 12. 전 여직원들에게 보낸 '직장 내 성희롱 사건 신고 및 구제절차 안내 메일'에 따르면 피고의 직장 내 성희롱 상담실 담당자로 총 3명(서울사무소의 경우 소외 13, 피고 연구소의 경우 원고, 부산사무소의 경우 소외 14)이 지정되어 있는 것으로 기재되어 있다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 3, 7, 9, 10 내지 16, 22, 33 내지 38, 47, 70, 87호증(가지번호 있는 것은 가지번호를 포함한다).

이하 서증을 거시할 경우 같다), 을가 제5호증, 을나 제1, 13 내지 17, 19, 20, 26, 75, 97, 107, 110, 116, 132호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

나. 소외 2의 불법행위(소외 2의 원고에 대한 직장 내 성희롱)

1) 남녀고용평등법 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 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다"고 규정하면서, 제12조에서 사업주, 상급자 또는 근로자의 직장 내 성희롱을 금지하고 있다.

위 규정에서 말하는 '직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여'라는 요건은 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것으로서 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 병자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함되고, 어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단하여야 한다(대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결 참조).

그리고 위 규정에서 말하는 '성적인 언동 등'의 경우, 남녀고용평등법 시행규칙 제2조 별표 1은 그 가, 나, 다목에서 주로 성적 접촉 등의 직접적인 신체접촉을 하거나 직접적으로 성적인 발언을 하거나 또는 음란한 매체 등을 보여주는 행위를 예시하고 있으나, 위 규정에서 말하는 '성적인 언동 등'이라 함은 반드시 위와 같은 수준의 행위에 국한되는 것이 아니고, 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 참작하여 볼 때, 객관적으로 보아 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람에게 성적 굴욕감 내지 혐오감을 느낄 정도로, 상대방이 원하지 않음에도 불구하고 상대방에게 성적인 접근 내지 구애를 하는 것, 성적인 호의를 요청하는 것, 성차별적인 발언을 하는 것 그 밖에 상대방을 성적인 대상으로 삼거나 성적인 차별의 대상으로 삼아 말과 행동을 하는 것 일체를 가리킨다고 해석함이 타당하다.

왜냐하면 이와 달리 해석하여 '성적 언동 등'을 이성 또는 동성 간의 육체적 관계나 사람의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로 한정할 경우, 상대방에게 원하지 않는 개인적인 교제 차원의 대화나 만남을 강압적 내지 지속적으로 요구하는 행위, 눈으로 상대방의 신체를 훑어보는 행위, 특히 여성 근로자에게 "집에서 살림이나 하지" 등의 성차별적 발언을 하는 행위 등이 성적 언동 등에서 자칫 제외될 가능성이 있는데, 이는 특히 여성 근로자들이 직장 내에서 위와 같은 언동 등으로 인하여 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼고 그로 인하여 업무수행에 방해를 받는 경우가 적지 않은 현실을 감안할 때 타당하다고 볼 수 없기 때문이다(우리 사회의 직장 내 성희롱 문제를 뿌리째 들어내기 위하여는 특히 여성 근로자에 대하여 그 여성 근로자가 내 어머니나 누나, 여동생, 딸이라고 가정할 경우 차마 쉽게 하지 못할 행위를 하였다면 설령 행위자가 직장생활의 활력소가 될 만한 가벼운 농담 내지 장난 차원에서 행하였다는 명분을 내세우더라도 다른 특별한 사정이 없는 한 이는 '성적 언동 등'에 해당한다고 보아도 틀림이 없다 할 것이다).

2) 그러므로 보건대, 아래 가) 내지 마)의 점을 종합할 때, 소외 2가 위 인정사실 2) 내지 6), 8) 내지 10), 12) 기재와 같이 원고에 대하여 한 언동(이하 '이 사건 언동'이라 한다)은 소외 2가 직장 내 상급자로서의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 원고에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 한 행위로서 남녀고용평등법 제12조를 위반한, 같은 법 제2조 제2호 소정의 직장 내 성희롱에 해당한다고 봄이 타당하고, 이로 인하여 원고가 정신적 고통을 입었음은 경험칙상 명백하다 할 것이므로, 이 사건 언동은 민법 제750조 소정의 불법행위를 구성한다.

가) 소외 2는 □□□□□팀의 팀장으로서 원고를 포함하여 소속 팀원들에 대한 지휘감독권과 1차적인 근무평정권을 가지고 있었기 때문에, 소외 2가 원고에게 개인적으로 대화하거나 만남을 가질 것을 요구할 경우 비록 그것이 업무 외적인 것이 명백한 상황이라 하더라도 이를 대놓고 거부하기가 쉽지 않은 것이 현실이다.

나) 그리고 이 사건의 경우, 소외 2는 배우자가 있는 남성이고, 원고는 미혼 여성으로서, 특별한 사정이 없는 한 소외 2와 원고가 이성간의 교제로서의 성질을 띤 개인적인 대화나 만남을 지속적으로 가져야 할 하등의 이유가 없는 특수성이 있기까지 하다.

다) 한편, ① 원고가 2012. 5. 11. 카카오톡 대화를 통하여 소외 2에게 "소외 2와 개인적 대화가 싫고 불편하다, 퇴근 후에 소외 2와 개인적으로 연락하고 만나는 자리가 불편하다"는 등의 말을 한 점, ② 원고가 2012. 8. 8. 카카오톡 대화를 통하여 친구인 소외 11에게 "나 돈보다 더 이상 이 회사 못 다니겠어, 다른 건 다 참겠는데 팀장이 계속 짹짹거리는 건 정말 하루에도 일하다 오바이트가 나올 거 같아" 등의 말을 한 점, ③ 원고가 2013. 3. 4. 회식 자리에서 소외 2로부터 개인 이름과 함께 "사랑한다"는 말을 연속하여 들은 이후에 옆에 있던 직장 동료에게 "회사 내에 성희롱만 없어도 회사 다니겠다, 더 이상 못 다니겠다"는 말을 한 점, ④ 원고가 이미 2012. 9. 22.부터 소외 2의 성희롱으로 인한 정신적 고통으로 인하여 심리상담을 받아 온 점 등을 종합할 때, 원고는 소외 2의 이 사건 언동으로 인하여 심리상담을 받아야 할 정도의 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈을 뿐만 아니라 이러한 감정을 소외 2에게 명시적 내지 추정적으로 표명한 것으로 보인다.

라) 나아가 이 사건 언동이 소외 2가 근무 중 사무실에서 사내메신저 등을 이용하여 원고에게 제의하여 이루어진 개인적인 주말 산행, 퇴근 후 술자리, 차량 동승 상태에서 있었거나, 사무실·사내 카페·회식 자리에서 있었던 점에 비추어, 이 사건 언동과 소외 2의 업무수행 사이에 포괄적인 업무관련성이 있다고 봄이 타당하다.

마) 소외 2가 원고에 대하여, 원고가 원하지 아니하는 이성간의 교제로서의 성격을 띤 개인적인 대화나 만남을 지속적으로 시도 내지 요구하는 것을 핵심으로 하는 이 사건 언동은 가사 그동안 우리 사회에 만연해 있는 여성에 대한 왜곡된 사회적 인습이나 비뚤어진 직장문화 등에 의하여 형성된 소외 2의 평소의 생활태도에서 비롯된 것으로서 아무런 문제의식 없이 이루어진 것이라 하더라도, 나아가 일부 언동의 경우 직접적으로는 성적인 발언과 행동이 없었다 하더라도(이와 관련하여 피고는 위 인정사실 기재 5), 6), 8) 기재 언동의 경우 그 언동 사실 자체를 부인하면서 가사 그 언동이 있었다 하더라도 이는 성희롱에 해당하지 않는다고 주장하고 있다), 원고와 소외 2의 관계, 이 사건 언동이 행하여진 장소 및 상황, 이 사건 언동에 대한 원고의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 이 사건 언동의 내용 및

정도, 이 사건 언동이 이루어진 기간 및 횟수 등에 비추어 볼 때, 객관적으로 보아 원고와 같은 처지(즉 상대방이 배우자가 있는 남성 직장상사이고 본인은 미혼 여성인 경우)에 있는 일반적이고도 평균적인 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위에 해당한다고 봄이 타당하다.

다.

사무집행 관련성

- 1) 민법 제756조에 규정된 사용자책임의 요건인 '사무집행에 관하여'라는 뜻은 피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행행위 또는 그와 관련된 것이라고 보여질 때에는 행위자의 주관적 사정을 고려함이 없이 이를 사무집행에 관하여 한 행위로 본다는 것이고, 외형상 객관적으로 사용자의 사무집행에 관련된 것인지 여부는 피용자의 본래 직무와 불법행위와의 관련 정도 및 사용자에게 손해발생에 대한 위험창출과 방지조치 결여의 책임이 어느 정도 있는지를 고려하여 판단하는 것이 원칙이다(대법원 1999. 1. 26. 선고 98다39930 판결 등 참조).

그런데 남녀고용평등법 제5조 제2, 3항, 제12조, 제13조 제1항, 제14조의 규정에 의하면, 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고, 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 해당 피해 근로자를 직장 내 성희롱으로부터 보호하여야 할 의무가 있으므로, 남녀고용평등법에 따라 사업주의 사무에는 위와 같은 직장 내 성희롱 예방 등의 사무가 규범적으로 포함되게 되었다 할 것이고, 나아가 주로 피해 근로자의 업무환경에 영향을 미칠 수 있는 상급자가 그 지위를 이용하여 직장 내 성희롱을 자행하고 있는 현실을 감안할 때, 남녀고용평등법의 위와 같은 입법취지를 실질적으로 구현하기 위하여는, 동료 근로자나 단순 상급자는 별론으로 하고, 적어도 부하직원의 업무환경에 영향을 미칠 수 있는 상급자의 경우에는 설령 사업주로부터 명시적으로 직장 내 성희롱 예방 등의 직무를 부여받지 않았다 하더라도 그 부하직원에 대한 직장 내 성희롱 예방 등은 규범적으로 그가 수행하여야 할 직무의 하나에 해당한다고 봄이 타당하다.

따라서 부하직원의 업무환경에 영향을 미칠 수 있는 상급자가 그 부하직원에 대하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 그 자체로 직무위반행위로서 민법 제756조에서 말하는 '사무집행에 관한 불법행위'에 해당한다고 봄이 타당하다.

- 2) 소외 2의 이 사건 언동(이하 '이 사건 직장 내 성희롱'이라 한다)의 사무집행 관련성 유무에 관하여 보건대, ① 소외 2는 단순한 상급자 정도가 아니라 원고가 소속된 □□□□팀(총 인원 35명)의 팀장으로서 원고를 포함하여 □□□□팀 팀원들에 대한 지휘감독권과 1차적인 근무평정권을 가지고 있는 단위 부서의 장으로서 원고의 업무환경에 가장 큰 영향을 미칠 수 있는 상급자에 해당하는 점, ② 소외 2가 피고로부터 □□□□팀 팀원들에 대한 직장 내 성희롱 예방교육 업무를 부여받기까지 한 점 등을 고려할 때, 소외 2는 원고의 소외 2의 원고에 대한 이 사건 직장 내 성희롱은 그 자체로 직무위반행위로서 민법 제756조에서 말하는 '사무집행에 관한 불법행위'에 해당한다고 봄이 타당하다.

- 3) 이에 대하여 피고는, 대법원 1998. 2. 10. 선고 95다39533 판결을 내세우며 소외 2의 이 사건 직장 내 성희롱은 소외 2 본래의 직무와 관련성이 없어 외형상 객관적으로 피고의 사무집행행위와 관련된 불법행위로 볼 수 없다고 주장하나, 위 대법원 판결은 그 사안은 물론 판결 자체가, 우리 법제상 1999. 2. 8. 법률 제5933호로 구 남녀고용평등법이 개정되면서 사업주의 직장 내 성희롱 예방 등 의무가 최초로 도입되기 전에 있었던 것으로서 이 사건에 원용하기에

는 적절하지 아니하므로, 이와는 다른 전제에 서 있는 피고의 위 주장은 받아들일 수 없다.

피고는 또한, 직장 내 성희롱 예방교육을 충실히 하는 등 사용자의 손해해발생에 대한 손해위험창출과 방지조치 결여의 책임 정도 면에서 이 사건 직장 내 성희롱의 사무집행 관련성은 부정되어야 한다고 주장하나, 위 인정사실과 갑 제 54, 59호증, 을나 제1호증의 각 기재와 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 아래 가) 내지 다)의 사정에 비추어 볼 때, 피고가 제출한 모든 증거들을 종합하여 보더라도, 피고가 이 사건 언동이 이루어진 기간 동안 직장 내 성희롱 예방교육을 충실히 한 점을 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없으므로, 이와는 다른 전제에 서 있는 피고의 위 주장 역시 받아들일 수 없다.

가) 피고의 직장 내 성희롱 예방교육 일지에 따르면, 이 사건 직장 내 성희롱이 이루어진 기간 동안 원고가 소속된 □□□□□팀 직원들에 대한 직장 내 성희롱 예방교육이 2012. 11. 12. 09:30부터 10:00까지 사이에 30분 동안 팀장인 소외 2의 주관하에 1회 실시하고, 그 강사 또한 팀장인 소외 2인 것으로 기재되어 있는데, 1년에 30분 강의만으로 직장 내 성희롱 예방교육이 충실하게 이루어졌다고 보기 힘들 뿐만 아니라, □□□□□팀에 대한 직장 내 성희롱 예방교육을 주관하고 강사를 맡은 사람이 다름이 아닌 이 사건 직장 내 성희롱의 가해자인 소외 2이다.

나) 직장 내 성희롱의 특성상 그 신고가 있는 경우 우선적으로 가해자를 피해자로부터 분리하는 조치를 취하는 것이 적절하다 할 것임에도 불구하고, 피고가 2012년 직장 내 성희롱 예방교육과 관련하여 전사 내부전산망 게시판의 '성희롱예방'란에 게시한 '성희롱 피해자 권리구제절차 및 대처방안'에는 직장 내 성희롱 사건의 신고가 있는 경우 최대한 당사자들 스스로 해결할 수 있도록 조치하는 것으로 기재되어 있다(남녀고용평등법 제25조는 근로자의 직장 내 성희롱 신고가 있을 경우 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다고 규정하고 있으나, 이는 피고가 직접 해결하려 하기보다는 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률에 따라 해당 사업장에 설치된 노사협의회를 통한 자율적인 해결을 위하여 노력하여야 한다는 취지이지, 가해자와 피해사 사이의 자율적인 해결을 말하는 것이 아니다).

다) 남녀고용평등법 시행령 제3조 제3항에 의하면, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 직장 내 성희롱 예방교육을 한 것으로 보지 않는다고 규정하고 있는바, 위 2012. 11. 12. 09:30부터 10:00까지 사이에 30분 동안 강의 방식으로 이루어진 것으로 되어 있는 □□□□□팀에 대한 직장 내 성희롱 교육이 실제로는 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그쳤을 개연성을 배제할 수 없다.

라. 면책사유의 존부

1) 피고는, 대법원 1998. 2. 10. 선고 95다39533 판결의 판시에 비추어 볼 때, 피용자의 직장 내 성희롱을 사용자가 알았거나 알 수 있었던 경우가 아니면 사용자는 면책되어야 하는바, 소외 2의 이 사건 직장 내 성희롱은 은밀하게 사적으로 이루어졌고 원고도 상당 기간 이를 공개하지 아니하여 피고로서는 이를 알지도 못하였고 알 수도 없었으므로, 피고는 면책되어야 한다고 주장한다.

2) 살피건대, 피용자의 직장 내 성희롱에 대하여 사용자가 알 수 없었다는 것은 사용자책임의 면책사유에 해당한다고 보기 어렵고(대법원 1998. 2. 10. 선고 95다39533 판결이 피용자의 직장 내 성희롱에 대하여 사용자가 알 수 없었다는 것이 사용자책임의 면책사유에 해당한다는 취지라고는 볼 수 없다), 가사 피용자의 직장 내 성희롱에 대하여 사용자가 알 수 없었다는 것이 면책사유에 해당한다고 가정하여 판단하더라도, 비록 원고가 이 사건 직장 내 성희롱이 있었던 동안에 피고 관계자에게 이 사건 직장 내 성희롱을 신고한 적이 없기는 하나(원고가 정작 피고 연구소의 직장 내 성희롱 상담실 담당자였던 사정도 피고 관계자에게 이 사건 직장 내 성희롱 신고를 하지 못하게 된 한 원인으로 작용하였을 것으로 보인다), ① 소외 2가 원고가 소속된 □□□□팀이라는 단위 부서의 장으로서 □□□□팀의 업무를 총괄하는 지위에 있는 점, ② 피고가 2012년 직장 내 성희롱 예방교육과 관련하여 전사 내 부전산망 게시판의 '성희롱예방'란에 게시한 '성희롱 피해자 권리구제절차 및 대처방안에 직장 내 성희롱 사건이 발생한 경우 부서장 또는 사내 상담실에 신고하여 권리구제절차를 밟도록 되어 있어서 소외 2가 □□□□팀의 부서장으로서 □□□□팀 팀원들의 직장 내 성희롱 신고를 접수받아야 할 지위에 있었던 점 등에 비추어 볼 때, 소외 2의 원고에 대한 이 사건 직장 내 성희롱이 있었던 동안 피고로서는 이 사건 직장 내 성희롱을 알았거나 최소한 알 수 있었다고 봄이 타당하다.

따라서 피고의 위 주장은 어느 모로 보나 받아들일 수 없다.

마. 피고의 사용자책임

그렇다면, 피고는 민법 제756조에 따라 소외 2의 사용자로서 소외 2가 그 사무집행에 관하여 이 사건 직장 내 성희롱을 함으로써 원고가 입은 정신적 손해를 배상할 책임이 있다.

나아가 피고가 배상하여야 할 위자료의 액수에 관하여 보건대, 원고, 소외 2 및 피고의 관계, 원고의 나이 및 성별, 이 사건 직장 내 성희롱의 내용, 정도 및 기간, 원고가 피고 관계자에게 이 사건 직장 내 성희롱을 신고한 시점 등 이 사건 변론에 나타난 제반 사정을 고려하여, 피고가 배상하여야 할 위자료의 액수를 7,000,000원으로 정한다.

따라서 다른 특별한 사정이 없는 한 피고는 불법행위자 본인인 소외 2와 공동하여(서로 별개의 원인으로 발생한 독립된 채무이나 동일한 경제적 목적을 가져서 서로 중첩되는 부분에 관하여는 일방의 채무가 변제 등으로 소멸하면 타방의 채무도 소멸하는 이른바 부진정연대의 관계에 있다는 취지이다) 원고에게 위자료 7,000,000원 및 이에 대하여 원고가 구하는 바에 따라 이 사건 2014. 10. 31.자 청구취지 변경신청서 부분 송달일 다음 날인 2014. 11. 1.부터 피고가 그 이행의무의 존재 여부나 범위에 관하여 항쟁하는 것이 타당하다고 인정되는 당심 판결 선고일인 2015. 12. 18.까지는 민법이 정한 연 5%의, 그 다음 날 부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

바. 피고의 변제 항변

피고는, 가사 피고가 소외 2의 이 사건 직장 내 성희롱에 대하여 사용자책임을 진다고 하더라도 소외 2가 제1심 판결에 의하여 이 사건 직장 내 성희롱에 대하여 원고에게 배상하여야 할 위자료 액수로 확정된 위자료 10,000,000원 및 이에 대하여 2014. 12. 18.까지는 연 5%의, 그 다음 날 부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 지연손해금

전액을 제1심 판결 선고일인 2014. 12. 18. 이후에 전액 변제하였으므로 피고가 이 사건 직장 내 성희롱에 대하여 사용자책임에 기하여 원고에게 배상하여야 할 위자료 및 그 지연손해금 채무 전부가 소멸하였다는 취지로 예비적 항변을 하고 있는바, 원고가 이를 명백히 다투지 아니하므로, 민사소송법 제150조 제1항에 의하여 이를 자백한 것으로 본다.

사. 소결

그렇다면, 피고가 이 사건 직장 내 성희롱에 대하여 사용자책임에 기하여 원고에게 배상하여야 할 위자료 및 그 지연손해금 채무 전부가 부진정연대관계에 있는 소외 2의 변제에 의하여 소멸하였다 할 것이므로, 결국 원고의 이 부분 청구는 이유 없다.

5. 피고 자신의 불법행위책임을 묻는 청구에 대하여

가. 청구원인의 정리

1) 원고는 이 부분 청구의 청구원인으로, 피고는 남녀고용평등법 제14조 제2항을 위반하여 이 사건 직장 내 성희롱 피해자인 원고에게, ① 2013. 10. 17. 원고가 기존에 수행하여 오던 전문업무에서 원고를 배제하고 원고로 하여금 공통업무만 수행하도록 하는 내용의 부당한 업무배치 통보를 하고, ② 2013. 9. 4. 원고가 소외 5로부터 진술서를 작성 받은 것을 빌미로 삼아 원고에게 부당한 징계처분을 하며, ③ 2013. 7. 19. 원고를 도와주는 소외 1에 대하여 보복적 징계처분을 하고, ④ 2013. 12. 11. 소외 1이 불법적으로 피고의 문서를 반출한 행위에 원고가 가담한 혐의가 있다는, 근거 없는 이유를 내세워 원고에게 부당한 직무정지 및 대기발령을 함과 아울러 그 무렵 위 혐의로 원고를 절도방조죄로 부당하게 고소하는 등의 불리한 조치를 하는 위법행위를 저질렀고, 원고는 이로 말미암아 정신적 손해를 입었는바, 피고는 자신의 위 불법행위에 대하여 손해배상책임을 부담한다고 주장한다.

2) 살피건대, 피고와 같은 주식회사의 경우 그 대표자나 대리인을 통하여 행할 수밖에 없는데, 그 대표자인 대표이사를 통하여 대표방식으로 행위를 하든 그 외의 임직원을 통하여 대리방식으로 행위를 하든 그 행위의 효과가 사업주인 피고에게 미치기는 하나, 불법행위와 관련하여서는 대표이사가 그 업무집행에 관하여 불법행위를 한 경우에는 상법 제389조 제3항, 제210조에 의하여 피고 자신의 불법행위책임을 지게 되지만, 대표이사 이외의 임직원이 그 업무집행에 관하여 불법행위를 한 경우엔 민법 제756조에 의하여 사용자책임을 지는 것인바, 아래에서 보는 바와 같이 원고가 남녀고용평등법 제14조 제2항에 위반된 불리한 조치로 지목하는 행위는 비록 그 효과는 피고에게 귀속되는 것이라 할지라도(가령 2013. 9. 4.자 원고에 대한 징계처분은 피고 ○○○ 본부장에 의하여 이루어졌지만 그 효과는 피고에게 귀속하는 것이다), 그 행위 자체는 피고의 대표이사인 소외 15가 아니라 피고의 다른 임직원에 의하여 행하여진 것들로서(이 사건에서 문제가 되는 피고의 행위들은 모두 피고 연구소의 해당 부서의 장에 의하여 이루어졌는바, 피고의 경우 피고 연구소의 근로자에 관한 사항에 관한 권한은 해당 부서의 장에게 포괄적으로 위임되어 있는 것으로 보인다) 만약 그 행위가 불법행위라면 피고 역시 면책사유가 존재하는 등의 특별한 사정이 없는 한 손해배상책임을 지기는 하나 그것은 어디까지나 사용자책임에 따른 손해배상책임이지 자신의 불법행위에 기한 손해배상책임은 아니다.

3) 다만 이 사건 소송의 진행경과에 비추어 볼 때, 원고가 제출한 서증들에 원고가 남녀고용평등법 제14조 제2항에 위반된 불리한 조치로 지목하는 행위의 주체가 드러나 있는 등 원고가 피고의 대표이사 아닌 임직원들이 남녀고용평등법 제14조 제2항에 위반된 불리한 조치를 하였음을 이유로 피고에게 그 사용자책임을 묻는 것으로 충분히 선해가 가능한 상황이고, 이에 대하여 피고 또한 원고가 남녀고용평등법 제14조 제2항에 위반된 불리한 조치로 지목하는 행위의 주체가 누구인가를 충분히 인식하고 있는 상태에서 원고의 위 청구에 대하여 반박하고 관련 증거 또한 제출하여 이에 대한 방어의 기회가 충분히 보장된 것으로 보이므로, 원고의 이 부분 청구에는 민법 제756조에 기한 사용자책임을 묻는 것이 포함되어 있는 것으로 보고 이하에서 이에 관하여 판단하기로 한다.

나. 판단의 전제

1) 남녀고용평등법 제14조 제2항의 수범자

남녀고용평등법은 제14조 제2항에서 "사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성추행 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다"고 규정하고 있는바, 여기서 말하는 사업주는 개인사업체의 경우 그 개인사업체를 경위하는 개인, 법인사업체의 경우 그 법인 자체를 뜻한다고 할 것이다. 따라서 위 규정만 놓고 보면, 법인사업체의 경우 그 대표자나 대표자 이외의 임직원에게, 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자(이하 '피해 근로자'로 총칭한다)에게 해고나 그 밖의 불리한 조치(이하 '불리한 조치'로 총칭한다)를 하여서는 아니 될, 남녀고용평등법 제14조 제2항의 의무가 없는 것처럼 보이나, 남녀고용평등법은 제37조에서 제2항 제2호에서 사업주자가 제14조 제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 불리한 조치를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하는 것으로 규정하면서 제38조에서 법인의 대표자나 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제37조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인에게도 해당 조문의 벌금형을 과하는 것으로 규정하고 있는 점을 감안할 때, 법인의 경우 사업주인 당해 법인은 물론 그 대표자, 그리고 그 불리한 조치를 할 권한을 위임받은 담당 임직원 또한 남녀고용평등법 제14조 제2항의 수범자에 해당한다고 봄이 타당하다(참고로 근로기준법의 경우 같은 법이 정한 각종 의무와 책임의 주체를 사업자가 아니라 사용자로 규정하면서, 사용자를 '사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자'로 정의하여, 위와 같은 해석상의 문제가 발생할 여지가 없도록 되어 있고, 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제2호 역시 마찬가지이다). 이하에서는 '사업주와 그 대표자 및 대표자 이외의 담당 임직원'을 '사업주 등'으로 총칭하기로 한다.

2) 남녀고용평등법 제14조 제2항에서 말하는 불리한 조치의 의미

남녀고용평등법 제14조 제2항은 사업주 등이 직장 내 성희롱과 관련하여 피해 근로자에게 불리한 조치를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있는바, 여기서 말하는 불리한 조치라 함은 직장 내 성희롱 그 자체 내지 이에 대한 피해 근로자의 문제제기 등(이하 '직장 내 성희롱에 대한 피해 근로자의 문제제기 등'으로 총칭하고, 이 사건 직장 내 성희롱과 관련하여서는 '이 사건 직장 내 성희롱에 대한 원고의 문제제기 등'으로 총칭한다)과 관련한 것이어야 하고 불리한 조치를 하게 된 다른 실질적인 이유가 있는 경우는 이에 해당하지 않는다고 봄이 타당하다.

그리고 사업주 등의 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대한 불리한 조치가 직장 내 성희롱에 대한 피해 근로자의 문제제기 등을 이유로 한 것인지 여부는 불리한 조치를 하게 된 경위와 시기, 사업주 등이 내세우는 불리한 조치의 사유가 명목에 불과한지, 불리한 조치가 주로 직장 내 성희롱에 대한 피해 근로자의 문제제기 등에 대한 보복조치로 이루어진 것인지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이고(직접적인 사안은 아니지만 대법원 2012. 10. 25. 선고 2012도8694 판결 참조), 그 판단을 함에 있어서 사업주 등이 내세우는 사유가 직장 내 성희롱에 대한 피해 근로자의 문제제기 등이 있기 이전에 존재하였는지 여부, 그리고 직장 내 성희롱에 대한 피해 근로자의 문제제기 등과는 별개로 존재하는 피해 근로자의 다른 적극적인 행위에 기한 것인지 여부는 중요한 고려사항이 된다 할 것이다.

3) 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치에 대한 입증책임

남녀고용평등법 제30조는 “이 법과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담한다”고 규정하고 있는바, 직장 내 성희롱 피해 근로자가 사업주 등을 상대로 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치를 이유로 손해배상책임을 묻는 민사사건에 있어서, 모든 입증책임이 사업주 등에 있다고 보는 것은 합리적이지 않을 뿐만 아니라 형평에도 맞지 않는다 할 것이므로, 적어도 불리한 조치가 있었다는 점은 피해 근로자가 입증하여야 하고, 그 불리한 조치를 하게 된 다른 실질적인 이유가 있었다는 점에 대하여는 사업주 등에게 입증책임이 있는 것으로 입증책임을 배분하는 것이 타당하다(비록 다른 법률이기는 하나, 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률은 제46조에서 “누구든지 장애 또는 과거의 장애경력 또는 장애가 있다고 추측됨을 이유로 차별을 하여서는 아니 된다”고 규정하면서, 제47조에서 위와 같은 취지로 입증책임을 배분하고 있다).

다.

피고의 시스템 엔지니어링 오퍼레이션(System Engineering Operation) 담당 이사 소외 8이 2013. 10. 17. 원고에 대하여 한 업무분장 조정 통보가 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치에 해당하는지 여부

1) 기초사실

가) 원고는 2012년 1월부터 공통업무는 수행하지 아니하고 전문업무인 HMI(Human Machine Interface) 업무만을 수행하여 왔는데, 2013년 8월경 피고 ○○○ 본부의 부서 통폐합에 따라 기존 차량 성능 오퍼레이션 산하 □□□□□팀에서 시스템 엔지니어링 오퍼레이션 산하 △△△△△팀으로 소속 부서가 변경된 이후에도 계속하여 공통업무는 수행하지 아니하고 HMI 업무만을 수행하여 왔다.

나) 그런데 피고 연구소의 시스템 엔지니어링 오퍼레이션의 담당 이사로서 시스템 엔지니어링 오퍼레이션의 업무분장권을 가지고 있는 소외 8은 2013. 10. 17. 원고에게 “원고가 담당하고 있는 HMI 업무가 2014년 4월 이후가 되면 대폭 축소되고, 원고가 현재 진행 중인 Intuitive HMI for All의 CDCPF가 1개월 정도 하면 마무리되는바, 원고는 엔지니어링 경험이 없으므로 실제 개발 프로젝트 업무를 맡기기에는 어려움이 있다”는 이유를 내세워 “HMI 업무를 추가로 부여하지 않고 ISO 표준을 정비하고 준수하기 위한 오퍼레이션 파일럿(OP Pilot) 업무, 교육 관련 오퍼레이션 파일럿 업무(실제 업무는 팀별 담당자가 진행하지만 파일럿으로서 PDCA 관점의 활동을 추진), 개선 제안 및 특허 관련하여 회사에서 요구하는 개선 제안 프로그램을 진행하여 참여를 유도하고 이를 통해 구성원들이 보람을 갖도록 독려하는 업무 등의 공통업무를 부여하겠다”는 취지의 업무분장 조정 통보(이하 ‘이 사건 업무배치’라 한다)를 하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제26, 31호증, 을나 제119호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2) 판단

가) 이 사건 업무배치가 원고에게 불리한 조치인지 여부

살피건대, 위 기초사실과 갑 제26, 31호증, 을나 제119, 123호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음과 같은 사정, 즉 ① 원고가 기존에 공통업무는 수행하지 않고 HMI 업무만을 수행하여 온 점, ② HMI 업무는 전문업무인 반면 공통업무는 비전문업무인데다가 그 대부분이 당장은 특별히 할 일이 없는 한직이기까지 한 점, ③ 이 사건 업무배치 당시 원고는 계속하여 HMI 업무만을 수행할 것을 희망하였던 점, ④ 소외 8이 이 사건 업무배치를 할 당시 정한 시스템 엔지니어링 오퍼레이션의 업무분장표에 따르면, 시스템 엔지니어링 오퍼레이션 소속 다른 직원들은 공통업무를 아예 맡지 않거나 맡아도 1~3개 정도를 맡는 것으로 되어 있는 반면 유독 원고의 경우에는 공통업무를 5개나 맡는 것으로 되어 있는 점 등을 종합할 때, 이 사건 업무배치는 원고에게 불리한 조치에 해당한다고 봄이 타당하다.

나) 이 사건 업무배치가 이 사건 직장 내 성희롱에 대한 원고의 문제제기 등과 관련된 것인지 여부

살피건대, 갑 제30, 31, 52, 63, 104 내지 108, 123 내지 126호증, 을나 제39, 119, 123, 138, 150, 151, 152호증의 각 기재와 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 아래 (1) 내지 (4)의 사정에 비추어 볼 때, 피고가 제출한 모든 증거들을 종합하여 보더라도, 이 사건 업무배치가 이 사건 직장 내 성희롱에 대한 원고의 문제제기 등과 관련된 것이 아니라 다른 실질적 이유가 있었던 것으로 보기 부족하고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없으므로, 이 사건 업무배치는 이 사건 직장 내 성희롱에 대한 원고의 문제제기 등과 관련된 것으로 봄이 타당하다.

(1) 2013년 10월 당시 피고 연구소에서 HMI 업무를 담당한 인력은 원고를 제외하면 모두 공학을 전공한 사람들이고, 그 이후에 HMI 업무를 담당하게 된 인력 역시 모두 공학을 전공한 점은 인정되나, 다른 한편으로 ① HMI 업무는 인간의 기본적 속성에 기초하여 인간이 좀 더 기계를 쉽게 사용할 수 있는 방법을 연구하는 업무로서 반드시 엔지니어링을 전공한 사람들만이 할 수 있는 것은 아닌 점, ② 실제로 원고가 2012년 근무평정에서 최고 등급인 'SP' 등급을 받는 등 2012년 1월부터 HMI 업무를 적어도 무리 없이 수행하여 온 것으로 볼 수 있는 점, ③ 피고 ○○○ 본부가 2012년 1월부터 원고가 이 사건 직장 내 성희롱을 피고 관계자에게 신고한 2013년 3월까지 총 9회에 걸쳐 원고에게 HMI 업무 관련 교육을 시켜온 점 등에 비추어 볼 때, 소외 8이 2013. 10. 17. 원고에게, 이 사건 직장 내 성희롱이 문제된 이후에 새로이 발생한 사유가 아니라 원고에게 원초적으로 존재하는 사유인, '엔지니어링 경험 부족'이라는 이유를 내세워 이 사건 업무배치를 한 것은 설득력이 떨어진다.

(2) 그리고 소외 8이 이 사건 업무배치를 한 또 다른 이유인 "원고가 담당하고 있는 HMI 업무가 2014년 4월 이후가 되면 대폭 축소된다는 것"은 원고에게 2014년 4월 이후에 추가로 부여할 HMI 업무가 없다는, 피고의 인력운용 계획에 터잡은 것으로 보이는데, 아무리 원고 본인의 의사를 존중하여 취한 부득이한 조치라고는 하나 원고가 2014. 3. 31.부터 다시 HMI 업무를 부여받고 그때부터 현재까지 계속하여 원고가 HMI 업무만을 수행하여 오고 있는 점에 비추어, 위 이유의 전제가 되는 피고의 인력운용 계획 자체의 필요성 및 합리성 또한 부족해 보인다.

- (3) 또한 소외 8이 이 사건 업무배치를 통하여 부여하겠다고 한 공통업무의 경우 교육 관련 오퍼레이션 파일럿 업무를 제외하면 특별히 당장 진행하여야 할 일이 없었고, 소외 8이 이 사건 업무배치를 할 당시 정한 시스템 엔지니어링 오퍼레이션의 업무분장표에 따르면 시스템 엔지니어링 오퍼레이션 소속 다른 직원들은 공통업무를 아예 맡지 않거나 맡아도 1~3개 정도를 맡는 것으로 되어 있는 반면 유독 원고의 경우에는 공통업무를 5개나 맡는 것으로 되어 있는 점에 비추어 볼 때, 소외 8이 전문업무인 HMI 업무만을 수행하여 오던 원고에게 추가로 HMI 업무는 부여하지 않는 대신 비전문적이고 한직인 공통업무를 부여함으로써 원고에게 소외감을 주고자 하였던 의도 또한 엿보인다.
- (4) 이 사건 업무배치는 남녀고용평등법 제10조에서 말하는 '배치' 내지 근로기준법 제23조에서 말하는 '전직'의 하나로써 이에 관하여는 인사권자인 사용자에게 업무상 필요한 범위 내에서는 상당한 재량이 인정되기는 하나, 이는 어디까지나 근로기준법이나 남녀고용평등법 등의 강행법규에 위배되지 않는 범위에서 인정되는 재량으로서(대법원 2009. 4. 23. 선고 2007두20157 판결 등 참조), 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치는 오히려 위와 같은 인사의 재량권 행사라는 명목 아래 행하여질 위험이 높은 것이 현실인 점이 감안되어야 한다.

다) 이 사건 업무배치가 현실화되지 않았는지 여부

사용자 등이 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치를 하겠다는 의사표시를 하였으나 이를 현실화하지 않은 경우 이는 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치에 해당한다고 볼 수 없는바(직접적인 사안은 아니지만 대법원 2004. 8. 30. 선고 2004도3891 판결 참조), 이 사건 업무배치 이후에도 원고가 기존 HMI 업무로부터 부당하게 배제된 적이 없고 원고가 계속하여 HMI 업무를 수행하였다는 취지의 피고의 주장 속에 예비적으로라도 이 사건 업무배치가 현실화된 적이 없다는 주장이 포함되어 있는 것으로 선행가 가능하므로 이에 관하여 본다.

살피건대, 갑 제52, 63호증, 을나 제119, 123, 138, 151, 152호증의 각 기재와 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음과 같은 사실, 즉 ① 원고가 소외 8로부터 이 사건 업무배치를 통보받은 이후 2013. 11. 13.경부터 2013. 12. 11.까지 기존 업무와 함께 새로이 부여받은 교육 관련 오퍼레이션 파일럿 업무를 수행한 점, ② 원고가 위 기간 동안 이 사건 업무배치를 받은 다른 공통업무를 수행하지 않은 것은 다른 공통업무의 경우 특별히 당장 진행하여야 할 일이 없었기 때문인 점, ③ 원고가 2013. 12. 11. 피고 연구소 인사팀장인 소외 6으로부터 2013. 12. 12.부터 직무정지 및 대기발령 사유 해소 시까지 직무정지 및 대기발령을 통보받았다가 2014. 3. 27. 대기발령 종료 및 2014. 3. 28.자원 직복귀를 통보받는 바람에 2013. 12. 12.부터 2014. 3. 27.까지는 그 업무를 수행할 수 없었던 점, ④ 소외 8이 원고 본인의 희망을 존중하여 2014. 3. 31. 이후 원고에게 HMI 업무만을 부여하고 공통업무는 부여하지 아니한 점 등을 종합할 때, 이 사건 업무배치는 이미 2013. 11. 13.경부터 2013. 12. 11.까지 현실화되었다가 단지 2014. 3. 31.자로 철회된 것으로 봄이 타당하므로, 피고의 위 주장은 받아들일 수 없다.

3) 소결

결국 소외 8이 2013. 10. 17. 원고에 대하여 한 이 사건 업무배치는 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치에 해당하므로, 원고의 이 부분 주장은 이유 있다.

라. 피고 ○○○ 본부의 본부장 소외 4가 2013. 9. 4. 원고에 대하여 한 징계처분이 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치에 해당하는지 여부

1) 기초사실

가) 피고의 취업규칙은 제41조에서 "사원이 다음 각 호의 1에 해당될 경우에는 징계할 수 있다"고 규정하면서 그 제1호에서 "형사소추의 원인이 되는 불법한 행위를 한 경우", 그 제2호에서 "서약서 또는 회사의 제 규정을 위반한 경우", 그 제15호에서 "기타 징계의 필요성이 있는 경우"를 각 규정하고 있고, 제49조에서 "사원은 업무를 수행함에 있어서 다음 각 호의 사항을 엄수하여야 한다"고 규정하면서 그 제4호에서 "공사의 분별을 명확히 하며, 항상 상대방의 인격을 존중하고 예의와 우애를 지킨다"고 규정하고 있다.

나) 피고 ○○○ 본부의 본부장 소외 4는 2013. 8. 21.과 2013. 8. 27. 2차에 걸쳐 징계위원회를 개최한 다음, 2013. 8. 27.자 징계위원회 의결에 터잡아 2013. 9. 4. 원고에 대하여 "원고가 2013. 6. 24. 11:40경부터 12:15경까지 사무실 및 회의실에서 □□□□팀 부하직원인 소외 5에게 '호적에 빨간 줄 긋기 싫으면 지금 당장 와', '명예훼손과 허위 사실 유포로 고소, 조사' 등 협박성 발언을 하며 강압적 분위기 하에서 소외 5로부터 의무 없는 진술서를 받은 행위"(이하 '이 사건 징계사유'라 한다)가 피고의 취업규칙 제41조 제1, 2, 15호, 제49조 제4호가 정한 징계사유에 해당한다는 이유로 원고에 대하여 건책의 징계처분(이하 '이 사건 징계처분'이라 한다)을 하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제24, 48, 60호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2) 판단

가) 살피건대, 갑 제25, 48, 60, 63호증의 각 기재와 변론 전체의 취지를 종합하면, ① 원고가 2013. 10. 15. 경기도노동위원회에 이 사건 징계처분에 대한 구제신청을 하였고, 경기도노동위원회가 2013. 12. 4. 원고의 구제신청을 인정하는 내용의 판정을 한 사실, ② 이에 피고가 2014. 1. 6. 중앙노동위원회에 재심신청을 하였으나, 중앙노동위원회가 "2014. 3. 17. 원고가 소외 5로부터 진술서를 받는 과정에서 '호적에 빨간 줄 긋기 싫으면 지금 당장 와. 명예훼손과 허위소문을 유포한 것이 사실이라면 고소하겠다'라는 다소 과격한 발언을 하였음은 인정되나, 진술서를 받을 당시의 분위기가 일반인으로 하여금 공포심을 느끼게 할 만한 정도로는 보이지 않는 점, 원고가 진술서를 받는 과정에서 협박을 하였다는 점에 대한 피고의 입증이 달리 없는 점 등에 비추어 볼 때, 이 사건 징계사유로 삼은 행위가 형사소추의 원인이 되는 불법행위에 해당한다고는 볼 수 없고, 이 사건 징계사유로 삼은 행위가 사회통념상 징계의 필요성이 있는 행위로 볼 수도 없으므로, 피고가 이 사건 징계사유를 내세워 이 사건 징계처분을 한 것은 정당하다고 할 수 없다"는 이유를 들어 피고의 재심신청을 기각하는 판정을 한 사실, ③ 피고가 위 재심판정을 수용하고 2014. 3. 27. 원고에 대하여 이 사건 징계처분을 취소한다는 취지의 통보를 한 사실, ④ 한편 피고 ○○○ 본부가 2013. 8. 21.과 2013. 8. 27. 이 사건 징계처분을 위한 징계위원회를 개최할 당시 피고 ○○○ 본부장 겸 피고 연구소장인 소외 4가 아니라 피고 연구소 부소장인 소외 16이 징계위원장을 맡았고, 2013. 8. 21. 징계위원회를 개최할 당시 원고의 변호사 대동을 거부한 사실 등은 인정된다.

나) 하지만 갑 제25, 48, 60, 89, 100호증, 을나 제31, 40, 110호증의 각 기재와 제1심 증인 소외 17의 증언에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 아래 (1) 내지 (6)의 사정을 종합할 때, 이 사건 징계처분은 이 사건 직장 내 성희롱에 대한 원고의 문제제기 등과 관련된 것이 아니라 이와는 별건이라 할 수 있는, 아래에서 보게 될 원고의 이 사건 행위를 이유로 한 것으로 봄이 타당하므로, 이 사건 징계처분은 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치에 해당하지 않고, 따라서 원고의 이 부분 주장은 받아들이지 않는다.

(1) 적어도 원고가 2013. 6. 24. 11:40경부터 12:15경까지 사이에 피고 연구소 내에서 □□□□□팀 부하직원인 소외 5로부터 진술서를 받는 과정에서 소외 5에게 "호적에 빨간 줄 긋기 싫으면 지금 당장 와. 다른 사람들에게 허위소문을 퍼뜨리고 다니면서 원고의 명예를 훼손한 것이 맞다면 고소하겠다"는 취지의 말을 한 것(이하 '이 사건 행위'라 한다)은 원고 스스로도 인정하고 있는 것으로 보이는바, 협박죄에 있어서 고지된 해악의 실현은 반드시 그 자체가 위법한 것임을 요하지 아니하고(대법원 1991. 11. 26. 선고 91도2344 판결 참조), 그에 따라 권리행사 차원에서 고소를 하겠다는 고지를 한 경우라 하더라도 그것이 사회통념상 허용되는 정도나 범위를 넘는 때에는 협박죄가 성립될 수 있으므로(대법원 1991. 11. 26. 선고 91도2344 판결, 대법원 1984. 6. 26. 선고 84도648 판결 등 참조), 피고 측이 원고의 이 사건 행위를 피고의 취업규칙 제41조 제1호에서 정한 '형사소추의 원인이 되는 불법한 행위'에 해당하는 것으로 본 데 잘못이 있다고는 단정할 수 없고, 또한 징계의 필요성은 별론으로 하고, 원고의 이 사건 행위가 "사원은 업무를 수행함에 있어서 항상 상대방의 인격을 존중하고 예의와 우애를 지킨다"고 정한 피고의 취업규칙 제49조 제4호를 위반한 행위로서 최소한 피고의 취업규칙 제41조 제2호에서 정한 징계사유에 해당함은 명백해 보인다.

(2) 그리고 이 사건 행위는 피고의 이 사건 직장 내 성희롱에 대한 문제제기 등이 있기 전에 있었던 일이 아니라 그 후에 발생한 것으로서, 피고 측이 원고가 이 사건 행위를 한 사실을 적극적으로 탐지해 낸 것도 아니고, 소외 5가 원고의 이 사건 행위에 대하여 2013. 6. 25. 피고의 노동조합에 해당하는 사원대표위원회 대의원인 소외 18과 상담을 받고, 이후 소외 18을 중간에 끼고 원고와 사이의 3자 대면을 거친 이후에도 원고로부터 진술서를 돌려받지 못하자 2013. 6. 28. 소외 18을 통하여 피고 연구소 인사팀에 원고의 이 사건 행위와 관련한 고충을 해결하여 달라는 요청을 함으로써 원고의 이 사건 행위가 공식적으로 불거지게 되었다.

(3) 나아가 피고 ○○○ 본부 측은 2013. 8. 27. 2차 징계위원회를 개최할 당시 심의 및 의결의 공정성을 담보하기 위하여 참고인으로 소외 5와 □□□□□팀의 소외 19 과장을 출석시켜 그 진술을 들음과 아울러 피고 사원대표위원회의 소외 18 대의원을 참관인으로 불러 그 진술 또한 들었는데, 징계위원회 위원이 소외 5에게 원고를 용서해 주고 싶은 마음이 있냐는 질문에 소외 5가 "원고의 잘못에 대해서는 처벌을 받아야 한다.

최소한의 조치는 취해야 한다"고 답변하여 피고 ○○○ 본부로서는 소외 5의 입장도 고려하지 않을 수 없는 상황에 있었던 것으로 보이고, 당시 또 다른 참고인으로 출석한 소외 19 과장으로부터 "(원고가 소외 5로부터 진술서를 받은 날인) 2014. 6. 24. 12:20경 원고로부터 '물증이 있으니 고소를 하려 한다'는 말을 듣고 압박감을 느껴 원고에게 '당신이 경찰도 아닌데 회사에서 이러면 안 된다'고 하였고 이에 원고가 화를 내면서 반말을 하자 '나이 많은 사람에게 반말하지 말라'고 한 적이 있다"는 진술을 청취하여 원고의 이 사건 행위가 적법한 징계사유가 될 수 있음에 대한 정황증거 또한 확보하였던 것으로 보인다.

- (4) 한편, 그 취업규칙이나 징계규정 등에 별도의 규정이 없는 한 사업주의 근로자에 대한 징계절차에서 징계대상 근로자가 변호사를 대동하여 출석할 권리가 당연히 보장된다고는 할 수 없는데, 피고의 징계규정에 징계대상 근로자가 변호사를 대동하여 징계절차에 출석할 권리를 보장하는 규정이 없으므로, 피고 ○○○ 본부가 원고가 징계위원회를 개최함에 있어서 원고의 변호사 대동을 거부한 것에 절차상의 하자가 있다고는 볼 수 없고(직접적인 사안은 아니지만, 대법원 2015. 2. 12. 선고 2014두44045 판결 및 그 제2심 판결인 서울고등법원 2014. 10. 2. 선고 2014누40526 판결, 제1심 판결인 서울행정법원 2013. 12. 20. 선고 2013구합6800 판결 참조), 피고의 징계규정에 따르면, 징계위원회를 개최함에 있어서 징계대상자의 출석, 소명 및 변론의 기회를 주면 충분한 것으로 되어 있고(제9, 10조), 위와 같은 피고의 징계규정에 어떠한 불합리한 점이 있다고는 볼 수 없는데, 피고 ○○○ 본부 측은 원고에 대한 적법한 통지를 거쳐서 2013. 8. 21. 징계위원회를 개최하고 원고가 출석을 하지 아니하자 다시 2013. 8. 27. 징계위원회를 개최하여 비록 원고가 또다시 불참하였으나 원고로부터 사전에 제출받은, 원고가 그 변호사의 조력하에 작성한 의견서 등에 기초하여 심의를 한 끝에 징계의결을 하였는바, 그렇다면 피고 ○○○ 본부 측은 징계위원회를 개최함에 있어서 원고에게 징계규정에 따라 그 절차상의 권리를 충분히 보장한 것으로 보인다.
- (5) 가사 위와는 견해를 달리하여 이 사건 징계사유에 적시된 원고의 행위가 형사처벌의 대상이 될 수도 있는 행위라는 점을 감안하여, 피고 ○○○ 본부 측이 2013. 8. 21. 징계위원회를 개최함에 있어서 원고의 변호사 대동을 거부한 데에 절차상의 하자가 있다는 견해에 서더라도, 이것이 이 사건 징계처분 자체의 하자로서만 작용하는 것은 별론으로 하고, 이 사건 징계처분이 이 사건 직장 내 성희롱에 대한 원고의 문제제기 등과 관련된 것임을 의심할 만한 사유에 해당한다고는 보기 어렵다.
- (6) 한편, 피고의 징계규정 제6조에 의하면, 피고 ○○○ 본부 징계위원회의 위원장은 본부장이 맡도록 되어 있기는 하나, 통역 및 번역 등에 곤란한 문제가 있어서 본부장인 소외 4가 그 권한을 부분부장인 소외 16 상무에게 위임하여 소외 16 상무가 원고에 대한 징계위원회 위원장을 맡게 된 것이므로 이 역시 절차상의 하자에 해당한다고 보기 어렵다.

마. △△디자인아시아센터(영문명칭 2 생략)의 센터장인 소외 7이 2013. 7. 19. 소외 1에 대하여 한 징계처분이 남녘고 용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치에 해당하는지 여부

1) 기초사실

△△디자인아시아센터(영문명칭 2 생략)의 센터장인 소외 7은 2013. 7. 19. 소외 1에 대하여 "소외 1이 2013. 1. 14.부터 2013. 6. 26.까지 8시간 근로시간을 미준수한 횟수가 48회에 이르는 등 부서장의 승인 없이 무단으로 근무시간을 준수하지 않은 행위"가 피고의 취업규칙 제41조 제2, 10, 15호, 제49조 제2, 3, 10, 16호에서 정한 징계사유에 해당한다는 이유로 정직 1주일의 징계처분을 하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제27, 88호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2) 판단

가) 원고는, 자신이 이 사건 직장 내 성희롱을 피고 관계자에게 신고한 이후 소외 1이 원고에게 조언을 하는 등으로 이 사건 소송을 준비하는 것과 관련하여 소외 1이 도움을 주었는바, △△디자인아시아센터 측이 원고를 동료들로부터 고립시키기 위하여 원고를 돕는 소외 1에 대하여 본보기 차원의 보복조치로서 위 징계처분을 한 것이므로 이는 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치에 해당한다고 주장한다.

나) 살피건대, 사업주 등이 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치를 하는 것은 형법법규인 남녀고용평등법 제37조 제2항 제2호의 구성요건에 해당하는 것으로서, 남녀고용평등법 제14조 제2항을 사업주 등에 불리하게 확장해석 내지 유추해석하는 것은 죄형법정주의에 어긋나 허용되지 않는다 할 것인바, 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치의 대상은 피해 근로자 본인이므로 이 사건 소외 1 처분과 같이 피해 근로자 본인이 아닌 제3자의 경우 설령 그 제3자가 직장 내 성희롱에 대하여 문제제기 등을 하는 피해 근로자 본인에게 도움을 준 사람이라 할지라도 남녀고용평등법 제14조 제2항이 정한 불리한 조치의 대상이 될 수 없다고 봄이 타당하다.

다) 따라서 위와는 다른 전제에 서 있는 원고의 이 부분 주장은 더 나아가 살필 필요 없이 받아들일 수 없다.

바. 피고 연구소 인사팀장인 소외 6이 2013. 12. 11. 원고에 대하여 한 직무정지 및 대기발령과 그 무렵 한 고소가 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치에 해당하는지 여부

1) 기초사실

피고 연구소 인사팀장인 소외 6은 2013. 12. 11. 원고에게 "소외 1이 2013. 12. 6. △△디자인아시아센터 사무실에서 불법적으로 피고의 문서를 반출한 행위에 원고가 가담한 혐의(이하 '쟁점 혐의'라 한다)가 형사소추의 원인이 되는 행위 등 징계사유에 해당된다고 평가될 가능성이 있다"는 이유로 2013. 12. 12.부터 직무정지 및 대기발령 사유 해소 시까지의 직무정지 및 대기발령(이하 '이 사건 직무정지 및 대기발령'이라 한다)을 통보하고, 그 무렵 위 혐의로 원고를 절도방조죄로 고소하였다(이하 '이 사건 고소'라 한다).

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제52호증의 기재, 변론 전체의 취지

2) 판단

가) 살피건대, 갑 제77호증의 기재에 변론 전체의 취지를 보태면, 원고가 2014. 6. 30. 이 사건 고소 사건에 대하여 담당 검사로부터 "원고는 소외 1이 짐을 정리하여 차량에 싣는 데 도와달라는 요청을 받고 소외 1의 짐을 소외 1의 차량에 실어주었을 뿐 소외 1의 집에 피고 소유의 물건이 있었던 사실을 몰랐다는 취지로 주장하고, 소외 1의 주장도 원고의 주장을 뒷받침한다.

달리 피고가 제출한 CCTV 및 원고와 소외 1과 사이에 주고받은 카카오톡 메시지만으로는 원고가 소외 1의 절도 범행을 알고 있었다고 보기 어렵다.

달리 피의사실을 인정할 증거가 없다"는 이유로 혐의없음(증거불충분) 처분을 받은 사실은 인정된다.

나) 하지만, 갑 제101호증, 을나 제45 내지 59, 96, 106, 110, 140 내지 143호증의 각 기재와 영상, 제1심 증인 소외 17의 증언과 이 법원의 검증결과에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 아래 (1) 내지 (13)의 사정을 종합할 때, 피고 연구소 인사팀 측에서 볼 때, 원고에게 쟁점 혐의가 있다고 의심할 만한 상당한 이유가 있었던 것으로 보이므로, 피

고 연구소 인사팀장인 소외 6이 이 사건 직무정지 및 대기발령과 이 사건 고소를 한 것은 이 사건 직장 내 성희롱에 대한 원고의 문제제기 등과 관련된 것이 아니라 이와는 별건이라 할 수 있는 쟁점 혐의에 기초한 것으로 봄이 타당하고, 따라서 이 사건 직무정지 및 대기발령과 이 사건 고소는 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치에 해당하지 않는다 할 것이며, 그에 따라 원고의 이 부분 주장은 받아들이지 않는다.

- (1) 소외 1은 자신에 대한 위 징계처분에 대하여 2013. 10. 15. 경기지방법노동위원회에 구제신청을 하여 2013. 12. 4. 경기지방법노동위원회로부터 구제신청을 인용하는 판정을 받았다.
- (2) 그런데 피고 측은, 소외 1이 위 구제신청 사건에서 경기지방법노동위원회에 제출한 증거서류들 중 일부가 정상적인 방법으로는 취득할 수 없다고 의심할 만한 것들이 포함되어 있다는 의심을 하였다.
- (3) 이에 피고 대표이사로부터 피고의 취업규칙 제48조(피고의 취업규칙 제48조는, 징계사유가 있다고 판단되는 경우 징계처분의 결정이 있기 전이라도 대표이사 또는 그 권한을 위임받은 자가 구두 또는 서류상으로 즉시 징계대상자의 직무수행을 금지시킬 수 있는 것으로 규정하고 있다)에 따라 직무정지 및 대기명령 권한을 위임받은 피고 연구소 인사팀장 소외 6은 2013. 12. 6.(금) 16:41경 소외 1에게 "위 구제신청 사건에서 불법 또는 사규 위반적인 방법으로 자료를 취득하여 권한 있는 자의 승인 없이 경기지방법노동위원회에 제출한 혐의 등이 형사소추의 원인이 되는 행위 등 징계사유에 해당된다고 평가될 가능성이 있다"는 이유로 2013. 12. 9.부터 직무정지 및 대기발령 사유 해소 시 까지 직무정지 및 대기발령을 명한다는 통보서를 이메일로 보냈고, 위 이메일 송부 직후 피고 연구소 인사팀 소외 20 과장이 위 직무정지 및 대기발령 통보서를 직접 소외 1에게 전달하였다.
- (4) 위 직무정지 및 대기발령 통보서에는 2013. 12. 9.(월) 12:00까지 회사 컴퓨터 및 기타 업무와 관련된 장비를 해당 부서에 반납하여 달라는 내용이 기재되어 있었고, 소외 20 또한 2013. 12. 9. 12:00까지 물품들을 정리하면 된다고 구두로 전달하였다.
- (5) 소외 1은 위 직무정지 및 대기발령 통보를 받은 이후 자신의 △△디자인아시아센터 사무실에서 2시간 가량 계속하여 회사 컴퓨터에 들어 있는 자료를 다량의 문서로 출력하였고, 이에 옆방에서 근무하던 △△디자인아시아센터의 센터장인 소외 7 상무는 같은 날 18:30경 피고 연구소의 인사담당 부장인 소외 17에게 "소외 1이 피고의 기밀문서를 외부에 유출할 것이 염려되니 소외 1이 정문 입구를 통과하기 전에 보안점검이 필요할 것 같다"는 취지의 문자 메시지를 보냈다.
- (6) 한편, 원고는 같은 날 17:49경부터 18:11경까지 사이에 소외 1로부터 카카오톡으로 "막 뒤질 거 같아서...지금 썩다 일단 가지고 가려고요...과장님 지금 와주실 수 있으세요?"라는 문자메시지를 받은 다음, 같은 날 18:33경부터 △△디자인아시아센터 출입구 앞에서 소외 1을 기다리면서 소외 1이 서류가 들어있는 종이가방 2개를 들고 나오자 이를 들어주면서 함께 소외 1의 차량으로 이동하였다.

- (7) 소외 1은 원고를 조수석에 태운 채 자신의 차량을 운전하여 같은 날 19:00경 피고 연구소 정문 게이트에 도착하여 보안점검을 받게 되었는데, 당시 피고 인사팀 직원들의 문서 확인 요청에 소외 1 및 원고가 이에 적극적으로 협조하지 않는 과정에서 실랑이가 벌어졌고, 결국 원고와 소외 1의 신고에 의해 경찰이 출동하여 피고 연구소 인사팀 직원들과 원고 및 소외 1이 인근 고매파출소에 갔다.
- (8) 고매파출소에서 소외 1은 피고의 문서라고 인정한 일부 문서들을 피고 인사팀 직원들에게 되돌려 주었고, 나머지 문서는 피고 인사팀 직원들과 소외 1 사이의 의견대립으로 고매파출소에 보관하게 되었다.
- (9) 피고 연구소 인사팀 측은 소외 1이 피고 자료의 불법 유출 혐의를 이유로 위 직무정지 및 대기발령을 통보받았음에도 불구하고 그 통보를 받은 당일 피고의 컴퓨터에서 다량의 문서를 출력하여 이를 반출하는 과정에서 피고 연구소 인사팀 직원들의 문서 확인 요청에 제대로 협조하지 아니한 점에 기초하여 소외 1이 또 다시 피고의 문서를 불법적으로 반출하려고 한 혐의가 있다고 판단하였고, 나아가 원고의 경우 △△디자인아시아센터 사무실 앞에서 소외 1을 기다리면서 소외 1이 서류가 들어있는 종이가방 2개를 들고 나오자 이를 들어주면서 함께 소외 1의 차량으로 이동한 다음, 피고 연구소 정문 게이트에서의 보안점검 당시 소외 1 차량에 동승한 상태에서 소외 1과 함께 피고 연구소 인사팀 직원들의 문서 확인 요청에 적극적으로 협조하지 않으면서 실랑이를 벌인 점에 터잡아 원고에게 쟁점 혐의가 있다고 판단하였다.
- (10) 이에 피고 연구소 인사팀장인 소외 6은 2013. 12. 11. 쟁점 혐의를 이유로 원고에게 이 사건 직무정지 및 대기발령을 함과 아울러 이 사건 고소를 하였다.
- (11) 피고 측이 소외 1을 위 2013. 12. 6.자 피고 문서의 반출 혐의에 기초하여 절도죄로 고소한 사건에서, 담당 검사는 2014. 6. 30. "소외 1이 피고의 문서를 가져가 절도 피의사실은 인정되나 위 직무정지 및 대기발령 통보를 받은 이후 급한 마음에 소외 1의 책상과 서랍에 있던 서류와 함께 사무실 밖으로 반출할 수 없는 피고의 문서도 가져가게 된 사안으로 소외 1이 외부로 유출하기 위하여 피고의 문서를 가져간 것으로 보이지는 아니하고, 소외 1이 가져간 서류는 압수되거나 피고에 반환되었다"는 이유를 들어 기소유에 처분을 하였다.
- (12) 위 기소유에 처분에 대하여 피고는 검찰항고를 하였고, 서울고등검찰청 담당 검사는 2014. 10. 28. 소외 1에 대한 기소유에 처분에 대한 재기수사를 명하는 처분을 하였다.
- (13) 한편, 소외 1은 위 기소유에 처분에 대하여 헌법재판소 2014헌마574호로 헌법소원심판을 청구하였고, 헌법재판소는 2015. 2. 26. "소외 1이 2013. 12. 6. 피고의 문서 일부를 가지고 나오기는 하였지만 절도의 고의 내지 불법영득의 의사는 인정하기 어렵다"는 이유를 들어 위 기소유에 처분을 취소하는 결정을 하였다.

사. 소결

피고 연구소의 시스템 엔지니어링 오퍼레이션의 부서장인 소외 8이 시스템 엔지니어링 오퍼레이션의 업무분장이라는 그 사무집행에 관하여 2013. 10. 17. 그 원고에 대하여 한 이 사건 업무배치는 남녀고용평등법 제14조 제2항의 불리한 조치에 해당하는 위법행위로서 이로 인하여 원고가 정신적 손해를 입었을 것임은 경험칙상 명백하므로, 피고는 민법 제756조에 따라 소외 8의 사용자로서 소외 8의 위 사무집행에 관한 불법행위로 인하여 원고가 입은 정신적 손해를 배상할 책임이 있다.

나아가 피고가 배상하여야 할 위자료의 액수에 관하여 보건대, ① 피해 근로자가 당해 직장 내 성희롱에 대하여 문제제기 등을 한 이후에 사업주 등으로부터 불리한 조치를 당할 경우 직장 내 성희롱을 당한 것 이상의 정신적 고통을 입을 수 있고, 이는 직장 내 성희롱의 발생 위험을 높게 하는 결과로도 이어질 수 있기 때 직장 내 성희롱을 예방함에 있어서 사업주 등이 직장 내 성희롱에 대한 문제제기 등과 관련하여 피해 근로자에게 불리한 조치를 하는 것을 금지하는 것은 매우 중요한 의미를 갖는다고 하지 않을 수 없는 점, ② 위와 같은 직장 내 성희롱 문제의 구조적인 특성에 착안하여, 우리 입법자가 남녀고용평등법 제14조 제2항에서 사업주 등이 직장 내 성희롱에 대한 문제제기 등과 관련하여 피해 근로자에게 불리한 조치를 하는 것을 금지하면서 이에 그치지 아니하고 제37조 제2항 제2호에서 사업주 등이 제14조 제2항의 불리한 조치를 할 경우 이를 형사처벌하는 규정까지 두고 있는데, 이는 직장 내 성희롱과 관련한 유일한 형사처벌 규정인 점(남녀고용평등법은 사업주 등이 직장 내 성희롱을 한 경우에도 이를 형사처벌의 대상으로 삼지 않고 단지 과태료 부과대상으로 삼고 있다), ③ 이 사건 업무배치가 원고의 이 사건 소송 제기 이후에 이루어진 점 등에 이 사건 업무배치의 내용, 이 사건 업무배치가 현실화되었던 기간, 이 사건 업무배치가 추후에 철회된 점 등 이 사건 변론에 나타난 제반 사정을 고려하여, 피고가 배상하여야 할 위자료의 액수를 7,000,000원으로 정한다.

결국 피고는 소외 8의 사용자로서 소외 8의 위 사무집행에 관한 불법행위에 대한 위자료 7,000,000원 및 이에 대하여 원고가 구하는 바에 따라 이 사건 2014. 10. 31.자 청구취지 변경신청서 부분 송달일 다음 날인 2014. 11. 1.부터 피고가 그 이행의무의 존재 여부나 범위에 관하여 항쟁하는 것이 타당하다고 인정되는 당시 판결 선고일인 2015. 12. 18.까지는 민법이 정한 연 5%의, 그 다음 날 부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

6. 소외 3의 불법행위에 대한 사용자책임을 묻는 청구에 대하여

가. 인정사실

- 1) 피고가 2012년 직장 내 성희롱 예방교육과 관련하여 전사 내부전산망 게시판의 '성희롱예방'란에 게시한 '성희롱 피해자 권리구제절차 및 대처방안'에는 직장 내 성희롱 사건의 발생이 신고된 경우 철저한 비밀유지 상태에서 신속·공정·정확하게 피해내용을 조사하고, 조사가 완료되면 그 조사결과를 피해자 및 가해자에게 통지함과 아울러 재발방지를 위하여 그 조사결과를 무기명 공개하도록 되어 있다.
- 2) 피고 연구소 인사팀은 2013. 3. 15.경부터 2013. 4. 29.경까지 이 사건 직장 내 성희롱 사건을 조사하는 업무를 수행하였는데, 소외 3은 피고 연구소 인사팀 직원으로서 원고와 소외 2의 진술서를 영문으로 번역하는 일의 일부를 하

는 등으로 위 조사업무의 일부를 담당하였다.

3) 소외 3은 이 사건 직장 내 성희롱 사건에 대한 조사가 시작된 지 얼마 안 된 2013년 3월 하순경 소외 21(원고와 같은 오퍼레이션 소속 직원임)과 소외 22(소외 3과 함께 피고 연구소 댄스동호회 활동을 하고 있는 피고 연구소 직원임)와 가진 술자리에서 소외 21로부터 이 사건 직장 내 성희롱 사건에 대한 조사의 진행사항에 관한 질문을 받고 소외 21과 사이에 "성희롱은 남자들 본인도 알지 못하는 사이에 벌어지는 경우가 많고 주관적으로 해석될 수 있는 소지도 있기 때문에 남자에게 불리하게 진행되는 게 대부분이다"라는 취지의 이야기를 나누었다.

소외 3은 또한 2013. 3. 29. 자신과 함께 피고 연구소 댄스동호회 활동을 하고 있는 피고 연구소 직원인 소외 23과 함께 수원역으로 차량으로 이동하는 중에 소외 23으로부터 이 사건 직장 내 성희롱 사건과 관련하여 가해자를 비난하는 취지의 말을 듣자 "피해자도 성격이 보통이 아니더라, 아마 일방적으로 당하고만 있지는 않았을 것이다"라는 취지의 말을 하였다.

4) 소외 3이 위 발언을 함에 있어서 원고의 실명을 거론하지는 않았지만, 소외 3이 위 각 발언을 할 무렵에는 이미 피고 연구소 내부에서 이 사건 직장 내 성희롱 사건이 신고되고 그 당사자가 누구인지 정도는 광범위하게 알려져 있는 상태였기 때문에, 소외 21, 소외 22, 소외 23 모두 소외 3의 위 발언이 원고와 소외 2와 관련하여 이루어진 것임을 다 알고 있었다.

5) 2013. 5. 15. 피고 연구소의 댄스동호회 여직원들 사이의 카카오톡 채팅방에서 이 사건 직장 내 성희롱 사건에 관하여 기존에 퍼져 있는 소문은 잘못된 것 같다는 취지의 말이 나오면서 대화가 오갔는데, 당시 소외 22는 "나도 최초로 들은 게 소외 3, 소외 21이었고, 성희롱은 항상 남자에게 불리하다고 그렇게 얘기했는데. 그래서 나도 솔직히 여자가 오버했겠지 예민했을 수도. 이야기를 오늘 들으니 술자리에서 소외 21과 소외 22가 껄 씹하네"라는 말을 하고, 소외 23은 "나도 여자가 먼저 꼬신 거라는 얘기 들었어요. 남자들은 다 쌍방인 것처럼 말하더라구. 소외 3이 그러던데"라는 말을 하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제5, 6, 17, 40, 41호증, 을나 제1, 6 내지 10, 13 내지 16호증의 각 기재, 변론 전체의 취지나. 판단

1) 사용자책임의 성립

비록 남녀고용평등법에 명문의 규정이 있는 것은 아니지만, 사업장에서 피해자의 신고에 의하여 직장 내 성희롱 사건에 대한 조사가 진행되는 경우 그 조사업무를 수행하는 사람은 당해 직장 내 성희롱 사건의 내용을 누설하는 것을 포함하여 당해 직장 내 성희롱 사건의 가해자와 피해자의 사회적 가치 내지 평가를 침해할 가능성이 있는 일체의 언동을 공연히 하여서는 아니 되는 등으로 비밀유지와 공정성을 엄수하여야 할 조리상의 의무가 있다고 봄이 타당하다.

특히 피해 근로자와 관련하여서는 조사업무를 수행하는 사람이 위와 같은 언동을 공연히 할 경우 상당한 수준의 2차 피해가 발생할 개연성이 있고, 이는 결국 피해 근로자가 직장 내 성희롱을 신고조차 못하게 하는 것으로 이어질 수 있으므로, 남녀고용평등법의 입법취지상 직장 내 성희롱 사건의 조사업무를 수행하는 사람은 위와 같은 점에 특히

유의할 의무가 있다 할 것이다.

그런데, 피고가 2012년 직장 내 성희롱 예방교육과 관련하여 전사 내부전산망 게시판의 '성희롱예방'란에 게시한 '성희롱 피해자 권리구제절차 및 대처방안'에 직장 내 성희롱 사건의 발생이 신고된 경우 철저한 비밀유지 상태에서 공정하게 피해내용을 조사하도록 되어 있기까지 함에도 불구하고, 소외 3은 이 사건 직장 내 성희롱 사건에 대한 조사 초기에 위와 같이 "성희롱은 남자들 본인도 알지 못하는 사이에 벌어지는 경우가 많고 주관적으로 해석될 수 있는 소지도 있기 때문에 남자에게 불리하게 진행되는 게 대부분이다", "피해자도 성격이 보통이 아니더라 아마 일방적으로 당하고만 있지는 않았을 것이다"는 취지의 발언을 피고 연구소 직원들에게 하였는바, ① 위 첫 번째 발언의 경우 비록 일반론적 형태를 취하고 있기는 하지만, 이 사건 직장 내 성희롱과 관련하여서도 피해자에게 주관적으로 민감하게 반응하는 등으로 남자에게 불리한 소지가 있다는 취지가 담겨 있다고 볼 수 있고, 위 두 번째 발언의 경우에는 아예 피해자의 성격을 거론하면서 가해자도 일부 피해를 입거나 억울한 소지가 있을 수 있다는 취지의 것으로서 위 두 발언 모두 피해자인 원고의 사회적 가치 내지 평가를 침해할 가능성이 있는 내용의 것인 점, ② 소외 3이 위 발언들을 한 상대방은 모두 피고 연구소 직원들로서(특히 소외 21은 원고와 같은 오퍼레이션 소속 직원이기까지 하다) 피고 연구소의 다른 직원들에게 소외 3의 위 발언들을 전파할 개연성이 높다고 할 수 있고, 실제로 위에서 본 피고 연구소 댄스동호회 카카오톡 채팅방의 대화를 통하여 전파된 점 등을 종합할 때, 이 사건 직장 내 성희롱 사건의 조사업무를 수행하던 소외 3이 이 사건 직장 내 성희롱 사건에 대한 조사 초기에 위 발언을 한 것은 그 발언 내용이 단순한 의견의 표명인지 간접적이고도 우회적인 방법에 의한 사실의 적시인지 여부에 상관 없이 위에서 본 직장 내 성희롱 사건의 조사업무를 수행하는 사람이 지켜야 하는 의무를 저버린 위법한 행위라 할 것이고, 이로 인하여 원고가 정신적 고통을 입었을 것임은 경험칙상 명백하다 할 것이므로, 피고는 민법 제756조에 따라 소외 3의 사용자로서 소외 3의 위 사무집행에 관한 불법행위로 인하여 원고가 입은 정신적 손해를 배상할 책임이 있다.

이에 대하여 피고는, 피고 연구소의 인사 담당 부장인 소외 17이 피고 연구소 인사팀 직원들에게 주의를 촉구하는 등 소외 3의 선임 및 그 사무감독에 상당한 주의를 다하였으므로 피고는 면책되어야 한다고 주장하나, 피고가 제출한 모든 증거들을 종합하여 보더라도, 피고가 소외 3의 선임 및 그 사무감독에 상당한 주의를 다하였음을 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없으므로, 피고의 위 주장은 받아들이지 않는다.

2) 위자료 액수

나아가 피고가 배상하여야 할 위자료의 액수에 관하여 보건대, 소외 3의 위 발언의 내용과 그로 인하여 원고의 사회적 가치 내지 평가가 침해되었을 정도, 소외 3이 위 발언을 하게 된 전후 경위, 소외 3의 위 발언이 전파된 범위 등 이 사건 변론에 나타난 제반 사정을 고려하여, 피고가 배상하여야 할 위자료의 액수를 3,000,000원으로 정한다.

다.

소결

따라서 피고는 소외 3의 사용자로서 원고에게 소외 3의 위 사무집행에 관한 불법행위에 대한 위자료 3,000,000원 및 이에 대하여 원고가 구하는 바에 따라 이 사건 2014. 10. 31.자 청구취지 변경신청서 부분 송달일 다음 날인 2014. 11. 1.부터 피고가 그 이행의무의 존재 여부나 범위에 관하여 항쟁하는 것이 타당하다고 인정되는 당심 판결 선고일인

2015. 12. 18.까지는 민법이 정한 연 5%의, 그 다음 날 부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

7. 결론

그렇다면 피고는 원고에게 위자료로 총 10,000,000원(= 위 7,000,000원 + 위 3,000,000원) 및 이에 대하여 이 사건 2014. 10. 31.자 청구취지 변경신청서 부분 송달일 다음 날인 2014. 11. 1.부터 피고가 그 이행의무의 존재 여부나 범위에 관하여 항쟁하는 것이 타당하다고 인정되는 당심 판결 선고일인 2015. 12. 18.까지는 민법이 정한 연 5%의, 그 다음 날 부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 지연손해금을 지급할 의무가 있으므로, 원고의 피고에 대한 청구는 위 인정범위 내에서 이유 있어 이를 인용하고, 나머지 청구는 이유 없어 이를 기각할 것인바, 제1심 판결 중 피고에 대한 부분은 이와 일부 결론을 달리하여 부당하므로, 제1심 판결의 피고에 대한 부분 중 위 인정금액에 해당하는 원고 패소부분을 취소함과 아울러 피고에게 위 인정금액의 지급을 명하고, 원고의 피고에 대한 나머지 항소는 이유 없어 이를 기각한다.

판사 김인욱(재판장) 김동현 강민성