

목로

□ 성희롱

I. 성희롱의 의의

1. "직장 내 성희롱"은, 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하여 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.

2. 1970년대 중반 미국과 1980년대 초반 영국에서 처음으로 문제가 제기되었다.

3. 우리나라에서는 1994년 '서울대학교 조교 성희롱 사건'의 공동대책위원회에서 성희롱에 관한 문제를 정식으로 거론함으로써 사회문제가 되었다.

II. 성희롱의 규율

1. 1995년에 제정된 여성발전기본법에서 성희롱이라는 용어를 최초로 사용하여 성희롱이 평등한 근무환경을 침해하는 행위임을 시사하였다.

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에서 성희롱방지를 위한 조항을 설정하였다.

III. 성희롱의 성립요건

1. 행위자와 피해자 요건의 충족

성희롱 행위자는 사업주, 상급자, 동력, 하급자이며, 고객 등 제3자에 의한 성희롱 방지 노력의무에 따라 제3자도 일정 범위 내에서는 행위자에 해당한다.

2. 직장 내 지위의 이용, 또는 업무와의 관련성 유지

직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어져야 한다. 회사 안인지 밖인지는 상관없다.

목차

- 성희롱
- 부당해고의 구제

NOTE

3. 성적인 말이나 행동

성적인 언어나 행동을 가하거나, 이를 조건으로 해야 한다. 상대방이 원하지 않는 성적 언동이 반복되거나, 단 한 번이라고 해도 그 정도가 심하면 성립한다.

4. 성적 굴욕감 또는 혐오감 유발

직장 내에서 사업주가 성적 음담패설, 외모에 대한 평가 등의 발언을 하여 근로자가 굴욕감을 느끼고 근로 의욕이 저하되어 고용 환경을 악화시키면 성립한다.

5. 성적 요구 불응을 이유로 고용상 불이익

사업주가 근로자에게 성적인 관계를 요구했는데 이를 거절하거나, 사내의 공식적인 회식 자리 등에서 사업주가 외설적인 춤을 출 것을 요구하며 포옹하려 하자 이를 거부한 경우에 이를 이유로 채용 탈락, 감봉, 승진 탈락, 전직, 해고 등과 같은 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

IV. 성희롱의 유형

성희롱의 해당 여부는 각 사례별로 제반상황을 고려하여 판단되어야 한다. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」에서 규정하고 있는 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시는 다음과 같다.

1. 육체적 행위

(1) 입맞춤, 포옹 또는 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위

(2) 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위

(3) 안마나 애무를 강요하는 행위

2. 언어적 행위

(1) 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함한다)

(2) 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하는 행위

(3) 성적인 사실관계를 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

3. 시각적 행위

(1) 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터 통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다.)

(2) 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

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

V. 성희롱의 대처방법

1. 거부 의사표시와 중지 요청

피해자는 성희롱 행위에 대한 거부 의사를 분명히 밝히고, 적극적인 태도로 행위 중지를 요구해야 한다.

2. 회사 내 노사협의회 등 고충을 처리할 수 있는 기관에 신고

개인적인 대응으로 해결되지 않는 경우 회사 내 노사협의회 등 고충을 처리할 수 있는 기관에 신고한다. 신고는 전화 무인 응답기, 신고 전용 전화, 사내 통신망 등을 이용할 수 있다. 사업주는 성희롱 사실이 확인되면 성희롱 행위자에 대하여 경고, 견책, 전직, 대기 발령, 정직, 해고 등 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치를 취해야 하며, 이를 위반하는 경우 5백만 원 이하의 과태료에 처한다.

3. 고용노동부에 진정 또는 고소·고발

사업주가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 명시되어 있는 예방 교육, 행위자 조치, 피해 근로자에 대한 고용상의 불이익 금지 조항을 지키지 않았을 경우에는 사업장 소재 지방 고용노동관서에 진정이나 고소·고발을 할 수 있다. 진정이나 고발의 경우 피해 당사자뿐만 아니라 범죄 사실을 알고 있는 제3자도 가능하다. 다만 예방 교육, 행위자 조치 조항에 대해서는 진정만 가능하다.

4. 국가인권위원회에 진정

피해자는 국가인권위원회에 진정을 제기할 수 있으며, 국가인권위원회 상담조사관이 조사를 하여 성희롱으로 결정되면 시정권고를 할 수 있다.

5. 민사소송 제기

사업주와 성희롱 행위자를 상대로 정신적·물질적 고통을 입은 데 대한 손해배상을 구하는 민사소송을 법원에 제기할 수 있다.

NOTE

노동법상 성희롱과 형법상 성범죄의 차이		
구분	노동법상 성희롱	형법상 성범죄
유형	언어적·육체적·시각적 성희롱	강간, 강제추행, 음행매개, 음화 등 제조·판매, 공연음란, 추행 등
고의 유무	의도 불필요	고의 필요
형벌 유무	형벌보다는 근로관계에서의 불이익을 통해서 규제	국가 형벌권의 발동에 의해 형벌 부과
입증 책임	사업주	검사
강제성	강제력 없어도 성립	강간, 강제추행과 같은 성폭력의 경우 폭행, 협박 등의 강제력이 동원되어야 성립

□ 부당해고의 구제

I. 해고의 종류

1. 해고란, 근로자의 의사와 상관없이 사업주가 일방적으로 근로계약을 해지하는 행위를 말한다.

2. 해고에는 다음과 같은 것이 있다.

- (1) 근로자 또는 사용자 어느 한 편의 직접적인 귀책사유 없이 이루어지는 통상해고
- (2) 근로자가 중대한 직장규율 위반행위를 한 경우에 이루어지는 징계해고
- (3) 긴박한 경영상의 필요가 있는 경우 인원 정리의 목적으로 이루어지는 정리해고
- (4) 기타 불이익 취급에 해당하여 부당노동행위로 인정되는 부당해고

II. 정당한 해고의 요건

1. 정당한 이유가 있어야 한다. 즉, 근로자의 잘못이 있거나 회사의 긴박한 경영상의 이유가 있어야 한다.

2. 합당한 절차를 거쳐야 한다. 즉, 취업규칙이나 단체협약에서 정한 절차와 방법에 따라 이루어져야 하며, 사업주는 근로자에게 사전에 충분한 설명의 기회를 주어야 한다.

3. 해고 또는 징계의 권한을 남용해서는 안 된다.

4. 해고 또는 징계의 권한 내용이 형평에 맞아야 한다.

5. 해고를 할 경우 사업주는 반드시 해고 30일 전에 근로자에게 해고사실을 구체적으로 예고하여야 하며, 이 절차를 지키지 않는 경우 사업주는 근로자에게 해고 예고를 하지 않은 데 대한 보상으로 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 한다.

6. 해고는 반드시 서면으로 근로자에게 통지해야 한다.

Ⅲ. 부당해고의 구제방법

1. 부당해고의 구제방법에는 지방노동위원회에 ‘부당해고 구제신청’을 하거나, 노동부에 진정하거나, 법원에 ‘해고무효 확인소송’을 청구하는 방법 등이 있다.

2. 노동위원회는 부당해고 등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 하며, 근로자가 원직복직을 원하지 아니하면 원직복직을 면하는 대신 근로자가 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다.

3. 지방노동위원회에 부당해고구제신청방법

(1) 해고된 날로부터 3개월 내에 지방노동위원회에 구제신청을 한다.

(2) 노동위원회는 부당해고에 대해 지체 없이 조사와 당사자 심문을 진행해야 한다.

(3) 노동위원회는 사업주의 부당해고가 인정되면 구제명령을 하고, 인정되지 않으면 기각결정을 한다.

(4) 당사자가 노동위원회의 구제 명령이나 기각 결정에 대해 이의가 있을 경우에는 명령서나 결정서를 받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 청구할 수 있다.

(5) 재심 결과에도 이의가 있을 경우 재심판정서를 받은 날로부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

4. 노동부에 진정하는 방법

- (1) 노동부에 진정서를 접수한 후 조사과정을 거치면 된다.
- (2) 조사결과 근로감독관이 부당해고라고 인정하면 사업주에게 근로자를 원직에 복직시킬 것을 명령한다.
- (3) 만약 사업주가 이 명령에 따르지 않을 경우 형사처벌을 받게 된다.

5. 법원에 해고무효 확인소송청구

- (1) 부당해고를 당한 근로자는 부당해고구제신청이나 진정과는 별도로 법원에 무효 확인 소송을 청구할 수 있으며, 이 소송은 통상의 민사소송절차에 따라 진행된다.
- (2) 노동위원회나 노동부를 통해 구제받은 경우에도 해고된 날로부터 복직할 때까지의 미지급임금이나 손해배상은 사법적 구제에 의해서만 가능하므로 별도로 소송을 제기해야 한다.