

[성범죄손해배상] 직장 내 상사의 성희롱 사안 + 회사의 사용자 책임 및 손해배상 여부:

대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결



언론에 소개되었던 성희롱 사건의 피해자와 동료 직원에게 불리한 인사조치를 한 회사에게 손해배상책임을 인정한 대법원 판결을 간략하게 소개합니다.

직장 상사의 지속적 성희롱을 회사에 신고한 사안에서 회사도 직장 내 성희롱 예방의무가 있는 사용자로서 책임이 있는지, 나아가 피해자와 동료직원에게 불리한 징계처분을 내렸다면 보복성 인사조치로서 불법행위에 해당하는지 여부가 쟁점입니다.

1심에서는 성희롱 가해자인 직장 상사에 대해서는 손해배상책임을 인정했으니 회사에

대해서는 사용자 책임과 불법행위 책임을 인정하지 않았습니다. 그러나 항소심에서는 회사의 사용자 책임과 비전문 업무배치로 부당 발령한 책임을 인정하여 손해배상 책임을 인정하였습니다.

대법원 판결에서는 성희롱 사안에서 인사발령 및 징계의 경위, 적법성, 사용자인 회사의 책임 등을 상세하게 판시하고 있습니다. 공부 삼아 첨부한 대법원 판결문을 꼼꼼하게 읽어 보시기 바랍니다.

대법원은 회사가 직장 내 성희롱 관련 피해근로자에게 해고나 불리한 조치를 한 경우, 도와준 동료 근로자에게 불리한 조치를 한 경우, "회사의 불리한 인사조치가 성희롱 사건에 대한 문제 제기와 근접한 시기에 있었는지, 종전 관행이나 동종 사안과 비교해 이례적이거나 차별적인 취급인지 등을 고려해 불법성을 따져야 하고, 직장 내 성희롱으로 인한 분쟁이 발생한 경우 피해자에 대한 불리한 인사조치가 성희롱과 관련이 없거나 정당한 사유가 있다는 점에 대해서는 회사가 증명해야 한다"고 판시하였습니다. 나아가 회사에는 남녀고용평등법의 입법취지에 맞게 사업주가 직장내 성희롱 피해자를 보호하고, 피해자 본인은 물론 조력자에 대한 차별 등 직장 내 성희롱 관련 피해근로자들이 2차 피해를 입게 되는 것을 방지하는 등의 적절한 조치를 취할 의무가 있다고 보았습니다. 그

와 같은 의무를 다하지 않는다면 사업주나 사용자가 이와 관련된 손해배상책임이나 사용자 책임 등을 부담할 수 있습니다.

첨부: 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결

침해대응/감정, 형사/민사소송, 손해배상, One-Stop 대응, 십수년 A~Z 수행

---

T. 02-591-0657 E. [yjh@kasanlaw.com](mailto:yjh@kasanlaw.com) H. [www.kasanlaw.com](http://www.kasanlaw.com)