

## ‘직장 내 성희롱’ 피해 근로자에 대하여 수습기간 중 교육 훈련에 참여시키지 않고, 수습 만료 후 정식채용을 거부한 조치는 남녀고용평등법을 위반한 불법행위에 해당한다고 본 사례 (대법원 2023. 2. 2. 선고 2022다273964 판결)

원고는 지역방송국에서 공개채용을 통해 프로듀서로 선발되어 1개월의 교육과 4개월의 수습기간을 거쳐 정직원으로 발령받을 예정이었던 자이며, 피고들은 각 지역방송국의 보도제작국장, 운영이사회 이사, 본부장입니다. 이 사건은 (1) 보도제작국장이 원고에게 한 발언이 직장 내 성희롱에 해당하는지 및 (2) 직장 내 성희롱을 이유로 지역방송국에 이의제기를 한 원고를 ① 본사 교육훈련에서 제외하고, ② 수습기간 후 본채용을 거부하며, ③ 계약연장조항이 포함된 연봉계약직 근로계약을 체결했음에도 최초의 계약기간이 만료되자 계약의 연장 없이 근로관계를 종료한 것이 남녀고용평등법을 위반하여 원고에 대한 불법행위가 성립하는지가 문제되었습니다.

먼저, 피고 중 한명인 보도제작국장이 원고에게 “독서실에 오래 앉아있는 여자 등은 엉덩이가 안 예쁘다.”, “피아노를 치는 여자들은 엉덩이가 크다.”, “내 성기에 뭐가 났어”, “어. 성병이래. 내가 성병 걸릴 뭘 해야 성병에 걸리지. 씨”라는 발언을 한 점에 대하여, 원심과 대법원은 모두 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위로서 이로 인해 원고가 정신적 고통을 입었다고 보아 원고에게 300만원의 손해배상 책임을 인정하였습니다.

다음으로, 위와 같은 발언을 들은 원고가 직장 내 성희롱으로 이의제기를 하자 원고에게 ① 방송국 본사에서 받기로 되어있던 교육훈련에서 제외시키는 조치를 한 점, ② 원고에 대하여 수습기간 후 본채용을 거부하고, ③ 이후 원고에 대한 복직명령 이후 근로계약 만료를 이유로 고용관계 종료를 통보한 것에 대하여, 원심은 ① 원고를 본사교육에서 배제하면서 원고에게 합당한 사유를 설명하지 않았고, 원고가 이의제를 한 것에 대하여 보복성으로 본사 교육에서 제외했을 가능성을 배제할 수 없다는 이유로 원고에 대하여 본사교육을 배제한 점에 관하여는 200만원의 불법행위 손해배상 책임을 인정하였으며, ② 원고에 대하여 수습기간 후 본채용을 거부한 점에 대하여는 1300만원의 불법행위 손해배상 책임을 인정하였습니다. 또한 ③ 원고가 본채용 거부를 이유로 신청한 부당해고구제신청이 인용되자 방송국은 계약기간을 1년 6개월로 하되 회사와 근로자가 합의하는 경우에는 일정기일까지 계약을 연장할 수 있도록 하는 내용의 연봉계약직 근로계약을 체결하였는데, 계약기간 만료가 임박하자 방송국은 재계약을 거부하였습니다. 원심은 이러한 재계약 거부가 적절한 평가에 따른 결과가 아니라 성희롱 피해 발생을 주장한 근로자에게 불리한 조치를 한 것이라고 인정하였습니다. 따라서 원심은 이를 남녀고용평등법 위반으로 인정하였으며, 그 때문에 원고가 입은 정신적 고통에 대해서는 위자료로서 500만원의 손해배상 책임을 인정하였습니다. 대법원은 원심의 판단을 정당하다고 하며 상고를 모두 기각하였습니다.

## 기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

## 이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

## 윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

## 김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com

## 박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

## 김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

## 송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com