

■ 최신 판례 ■

직원 간 발생한 회사 내 성폭력 사건에서 회사의 사용자 책임을 인정한 사례

[대상판결 : 서울중앙지방법원 2018.2.6. 선고 2016가단5234961 판결]

이광선 변호사 | 장현진 변호사

직원 간 발생한 회사 내 성폭력 사건에서 가해 직원에 대한 회사의 사용자 책임을 인정하여 가해 직원과 사용자의 공동 손해배상책임을 인정한 하급심 판결입니다.

회사의 OO업무를 총괄하는 근로자 A는 근로자 B를 수 차례 강간 및 강제추행하였습니다. A의 가해행위는 작업장뿐만 아니라 작업이 끝난 후 술을 마시거나 바래다주는 과정에서도 이뤄졌습니다. 가해자 A는 형사재판에서 범죄사실이 모두 유죄로 인정됐고 징역 5년을 선고 받아 복역 중입니다.

B는 A의 불법행위가 업무 과정에서 이뤄졌다고 주장하며 회사를 상대로 사용자 책임을 묻는 손해배상 청구 소송을 제기했습니다. 민법은 제756조에서 사무집행과 관련성이 있는 피용자의 불법행위에 대해 사용자의 손해배상책임을 인정합니다.

회사는 A의 불법행위는 회사 업무수행 과정에서 이뤄진 것이 아니며, 설사 업무관련성을 인정한다고 해도 회사가 성희롱 방지교육을 매년 실시하는 등 주의의무를 다 했으므로 사용자 책임을 질 수 없다고 반박했습니다.

그러나 법원은 형사 사건에서의 증언을 토대로 A의 성추행 및 성폭행이 업무수행 과정에서 이뤄졌다고 보았습니다. 재판부는 민법 756조의 '사무집행에 관하여'는 의미는 사무집행 그 자체는 아니라도 사용자의 사업과 시간-장소적으로 근접하고, 사무를 수행하는 과정에서 이루어지거나 가해행위의

동기가 업무처리와 관련된 것일 경우 사무집행 관련성을 인정한다고 판단했습니다. 또한, A는 원고 뿐 아니라 다른 직원들도 수행했으며 성추행 사실이 대표이사에게 보고됐음에도 회사는 A를 경고하는데 그쳤을 뿐 조사나 징계를 하거나 감독을 강화하는 등의 적절한 조치를 취하지 않았다는 점을 지적했습니다. 이로 인하여 다른 직원이 회사를 그만둬서 A와 B가 단둘이 작업을 하게 됐고, 이 사건 범행이 이뤄졌다고 판단하였습니다.

이 판결은 회사가 임직원들을 상대로 성희롱예방교육을 실시하였다는 점 등만으로는 사용자로서 성범죄 방지에 필요한 주의의무를 다하였다고 보기 어렵다고 판단한 사례로서 의미를 지닙니다.