



본 판결서는 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다. 본 판결서를 이용하여 사건관계인의 명예나 생활의 평온을 해하는 행위는 관련 법령에 따라 금지됩니다. 비실명처리일자 : 2023-02-15

## 대 법 원

### 제 1 부

### 판 결

사 건 2022다273964 손해배상(기)

원고, 피상고인 A

소송대리인 변호사 안지희

피고, 상고인 1. B

2. D

3. E

피고들 소송대리인 변호사 정희채, 이나라

원 심 판 결 서울남부지방법원 2022. 8. 25. 선고 2021나59494 판결

판 결 선 고 2023. 2. 2.

## 주 문

상고를 모두 기각한다.

상고비용은 피고들이 부담한다.

## 이 유

상고이유를 판단한다.



## 1. 피고 B의 언동이 '직장 내 성희롱'에 해당하는지

가. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 '남녀고용평등법'이라고 한다)이 금지하는 '직장 내 성희롱'은 "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 않았다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것"을 뜻한다. 여기서 말하는 '성적 언동'이란 남녀 간의 육체적 관계 또는 남성이나 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서, 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 가리킨다. 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 성희롱이 되는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위장소와 상황, 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응, 행위의 내용과 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 등 구체적인 사정을 참작하여 볼 때 성적 언동 등으로 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다고 인정되어야 한다. 또한 '지위를 이용하거나 업무와 관련하여'라는 요건은 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것으로, 업무수행 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우뿐만 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함된다. 어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 이루어진 장소와 상황, 행위 내용과 정도 등 구체적인 사정을 참작해서 판단해야 한다(대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결 등 참조).

나. 원심은 판시와 같은 이유로, 지역방송국 보도제작국장이던 피고 B이 2016. 9. 1., 같



은 해 10. 18. 수습 프로듀서인 원고 앞에서 한 각 발언이 성적 언동으로서 남녀고용평등법이 금지하는 직장 내 성희롱에 해당한다고 판단하였다. 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면 원심의 판단은 정당하다. 원심판단에는 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 직장 내 성희롱에 해당하는 성적 언동에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다.

## 2. 피고들이 피해근로자에게 남녀고용평등법에 위반하여 불리한 조치를 하였는지

가. 사업주가 직장 내 성희롱의 피해근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우에는 남녀고용평등법 제14조 제2항을 위반한 것으로서 민법 제750조의 불법행위가 성립한다. 그러나 직장 내 성희롱으로 분쟁이 발생한 경우라고 하더라도 사업주의 피해근로자에 대한 조치가 직장 내 성희롱 피해나 그와 관련된 문제 제기와 무관하거나 별도의 정당한 사유가 있는 경우에는 위 제14조 제2항을 위반한 것이 아니다. 이때 피해근로자 등에 대한 불리한 조치가 성희롱과 관련성이 없거나 정당한 사유가 있음은 사업주에게 증명책임이 있다. 나아가 사업주가 피해근로자에 대하여 위법하게 불리한 조치를 하였는지는, 그 조치가 직장 내 성희롱에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 불리한 조치를 한 경위와 과정, 불리한 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지, 피해근로자의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자가 입은 불이익 정도, 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 불리한 조치에 대하여 피해근로자가 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다(대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 참조).

나. 원심은 판시와 같은 이유로, 피고 B의 원고에 대한 직장 내 성희롱 행위가 발생



한 이후에 ① 지역방송국 본부장이던 피고 D과 보도제작국장 피고 B이 수습사원이었던 원고를 본사에서 실시되는 교육훈련에 참여시키지 않고, 수습 만료 후 정식채용을 거부한 조치, ② 후임 본부장인 피고 E이 원고와의 계약 기간이 끝나는 2017. 12. 31.자로 근로관계를 종료시킨 조치는 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 불리한 조치로서 남녀고용평등법을 위반한 것이므로 불법행위라고 판단하였다.

앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면 원심의 판단은 정당하다. 원심판단에는 남녀고용평등법 위반에 해당하는 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 불리한 조치에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다.

### 3. 피고들이 지급할 위자료가 과다한지

사실심 법원은 불법행위로 입은 정신적 고통에 대한 위자료 액수를 여러 사정을 참작하여 그 직권에 속하는 재량에 의해 확정할 수 있으므로(대법원 2005. 6. 23. 선고 2004다66001 판결 등 참조), 원심이 피고들에게 판시와 같은 액수의 위자료 지급을 명한 것은 정당하고, 상고이유 주장과 같이 위자료 액수 산정에 관한 재량의 한계를 넘은 잘못이 없다.

### 4. 결론

그러므로 상고를 모두 기각하고 상고비용은 패소자가 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장      대법관      김선수



본 판결서는 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다. 본 판결서를 이용하여 사건관계인의 명예나 생활의 평온을 해하는 행위는 관련 법령에 따라 금지됩니다. 비실명처리일자 : 2023-02-15

대법관      박정화

대법관      노태악

주   심      대법관      오경미