

검사부담 노 이 Check! 책



정식입니다
✓ 10 이 책

검색보다 이책 ItCheck

— 직장 내 성희롱 대응 안내서

발행일	2019년 8월 31일
기 획	(사)서울여성노동자회
집 필	손영주 황현숙 신상아 김윤형 최수영
감 수	홍수경 노무사, 김두나 변호사
펴낸곳	(사)서울여성노동자회
후 원	서울특별시성평등기금
디자인	아르떼203
제작진행	(주)꽃피는 청춘

이 책의 저작권은 (사)서울여성노동자회에 있습니다.

직장 내 성희롱 대응 안내서

감사합니다
✓ is Check!
이 책



(사)서울여성노동자회
SEOUL WOMEN WORKERS ASSOCIATION

후원 | 서울특별시성평등기금

‘이책’ItCheck을 펴내며

최근 5년간 서울여성노동자회 평등의전화에 접수된 직장 내 성희롱 상담은 2,974건으로 평등의전화 총 상담건수의 60%를 훌쩍 넘고 있습니다.

상담실을 찾은 분들은 하나같이 “직장 내 성희롱이 자주 겪는 일도 아니고, 흔히 일어나는 일도 아니라고 생각했기 때문에 내가 피해자가 됐을 때 어떻게 해야 할지 정말 막막했다”, “어떻게 반응하고 대응해야 할지도 몰랐고, 주변에 쉽게 도움을 요청할 수도 없었다”라고 고충을 털어놓았습니다.

이렇듯 도움을 요청하기도 어렵고, 대응 방법도 잘 알지 못했기 때문에 이들이 할 수 있었던 것은 ‘인터넷 검색뿐’이었습니다.

이들의 절절한 고충은 직장 내 성희롱 피해를 입었거나 사전에 직장 내 성희롱 피해를 예방하고자 하는 모든 사람들에게 대응 안내서가 필요하다는 절실함으로 연결되었고, 그 마음을 모아 이 안내서를 발간하게 되었습니다. 이 「이책ItCheck」은 본회가 운영하고

있는 여성노동 전문상담 창구 '평등의전화' 25년간의 현장 경험과 직장 내 성희롱 상담의 전문성을 토대로 작성되었습니다. 이 과정에 기꺼이 함께해주신 자문위원, 심리지원단에도 감사드립니다.

이 「이책ItCheck」이 직장 내 성희롱에 당당하게 맞서 권리를 찾고자 하는 이들에게 용기의 나침반이 될 수 있기를 기대합니다. 마지막으로 지금 어딘가에서 직장 내 성희롱으로 고통 받고 있을 그 누군가가 있다면 당신 잘못이 아니라고, 결코 혼자가 아니라고 전하고 싶습니다.

2019. 8.

(사) 서울여성노동자회



차례

1장 직장 내 성희롱 이해	10
2장 대응 전 준비	30
3장 사내 대응 절차	46
4장 법적(행정적) 대응 절차	64
5장 법적(사법적) 대응 절차	82
부록	115
- 서식	
- 도움 받을 수 있는 곳	

17살,

직장 내 성희롱 이해







직장 내 성희롱 개념

‘직장 내 성희롱’ 금지
남녀고용평등법¹⁾ 제12조

사업주·상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

‘직장 내 성희롱’ 정의
남녀고용평등법 제2조

‘직장 내 성희롱’이란 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 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법)

‘성희롱’ 정의

국가인권위원회법 제2조

업무, 고용 그 밖의 관계에서 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다.

‘성희롱’ 정의

양성평등기본법 제3조

‘성희롱’이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공단체의 종사자, 사용자 또는 근로자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하는 경우를 말한다.

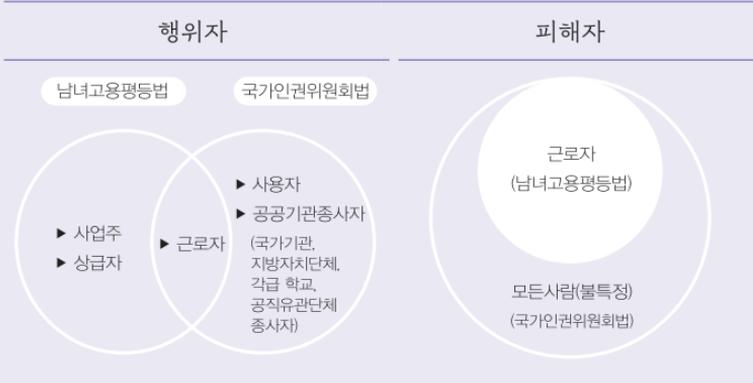
가. 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위

나. 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위



직장 내 성희롱 개요

‘직장 내 성희롱’의 행위자와 피해자



업무관련성 있는 성적 언동 등

- 업무관련성
 - * 성희롱 행위가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어질 것
- 상대방이 원하지 않는 성적 언동 또는 그 밖의 요구
 - * 양성평등기본법 : 성적 언동 또는 그 밖의 요구 또는 그에 따르는 것을 조건으로 이익공여의 의사표시를 하는 행위 포함



직장 내 성희롱 행위로 인한 피해의 내용

- 피해자의 성적 굴욕감이나 혐오감
- 피해자의 근로조건 및 고용에서의 불이익



사업주의 법적 책임

직장 내 성희롱 금지 의무

남녀고용평등법 제2조

- ① 사업주, 상급자 또는 근로자의 직장 내 성희롱 금지
→ 위반(사업주의 성희롱)시 1,000만원 이하 과태료

직장 내 성희롱 예방 교육 의무

남녀고용평등법 제13조

- ① 직장 내 성희롱 예방 교육 매년 1회 이상, 사업주 및 근로자 모두 이수
→ 위반시 500만원 이하 과태료
- ② 직장 내 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시 또는 비치
→ 위반시 500만원 이하 과태료

직장 내 성희롱 발생 시 조치 의무

남녀고용평등법 제14조

- ① 직장 내 성희롱 사건 신고 접수 의무
- ② 직장 내 성희롱 사건 신고 접수 또는 인지 시 지체 없이 조사, 조사 과정에서 피해자에 대한 성적 불쾌감 유발 금지
→ 위반시 500만원 이하 과태료
- ③ 조사기간 동안 피해근로자 등 보호를 위해 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치, 조치는 피해자의 의사에 반할 수 없음.
- ④ 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 경우 피해근로자의 요청 시 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치
→ 위반시 500만원 이하 과태료
- ⑤ 직장 내 성희롱이 확인된 경우 피해자의 의견을 청취하여 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치
→ 위반시 500만원 이하 과태료
- ⑥ 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에 불리한 처우 금지
→ 위반시 3년 이하 징역 또는 3,000만원 이하 벌금
- ⑦ 직장 내 성희롱 사건 조사자, 조사 과정에 참여한 자 등의 비밀 누설 금지
→ 위반시 500만원 이하 과태료

직장 내 성희롱 피해자 불리한 처우 금지

남녀고용평등법 제14조 제6항

- ⑥ 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 다음 각호에 해당하는 불리한 처우 금지
1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사 조치
 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별지급
 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자 등의 의사에 반하는 불리한 처우
- 위반시 3년 이하의 징역 또는 3,000만원 이하 벌금

고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자에 의한
성희롱 발생시 조치 의무

남녀고용평등법 제14조의2

- ① 피해자에 대한 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 보호 조치
 - 위반시 300만원 이하 과태료
- ② 피해자에 대한 불이익한 조치 금지
 - 위반시 500만원 이하 과태료



직장 내 성희롱 대응 절차 1

사내 고충처리 절차를 통한 대응 절차

사내 고충처리기구(또는 담당자)에 접수



고충상담



해결방안 탐색



사실관계 조사



조정·의결



피해자 및 행위자 조치



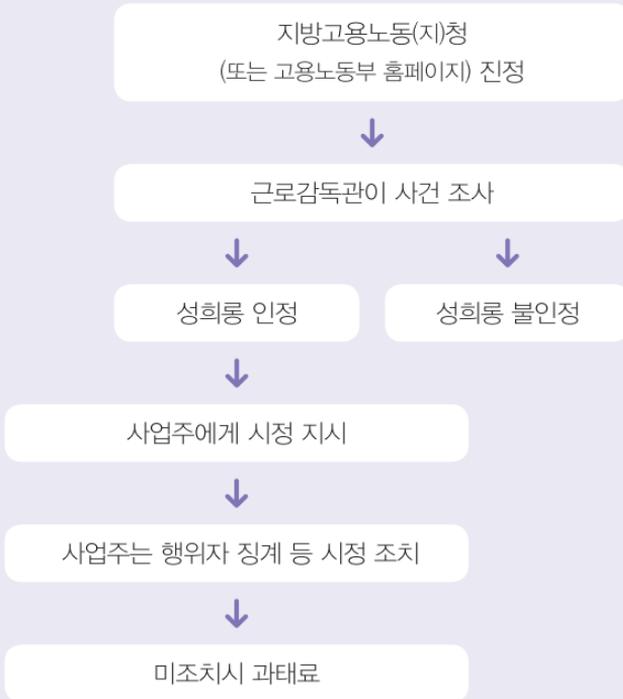
사건 종결과 후속 조치



직장 내 성희롱 대응 절차 2

고용노동부(지방고용노동청) 구제 절차

- 직장 내 성희롱 피해 당사자가 진정, 고소
- 피해 당사자 이외에 범죄 사실을 알고 있는 제3자도 진정, 고발 가능





직장 내 성희롱 대응 절차 3

고용노동부(노동위원회) 구제 절차

- 사용자로부터 부당하고, 휴직, 전직, 감봉 기타 징벌을 당한 직장 내 성희롱 피해자
- 5인 미만 사업장 소속 피해자는 신청할 수 없음



2) 국가기관의 위법한 행정처분이나 권리침해, 공법상의 권리관계를 다루는 소송절차



직장 내 성희롱 대응 절차 4

국가인권위원회 구제 절차

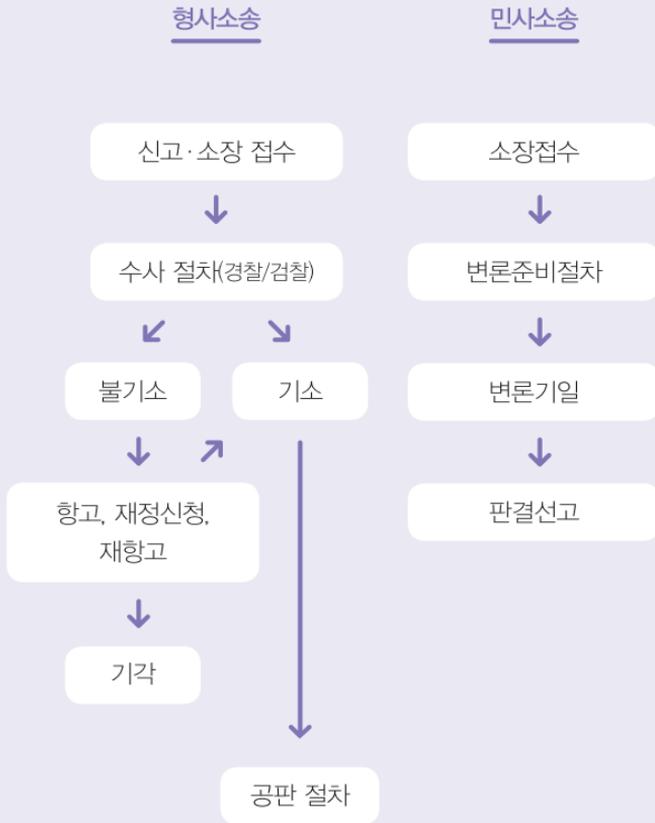
- 성희롱 피해자(고용관계가 아닌 사람도 진정 가능)
- 피해 당사자 이외에 피해사실을 알고 있는 제3자(단체)도 진정 가능





직장 내 성희롱 대응 절차 5

사법적 대응 절차



Q & A



정식으로 채용되기 전 면접과정에서 발생한
성희롱도 직장 내 성희롱에 해당하나요?

- A 해당됩니다. 남녀고용평등법상 ‘근로자’란 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말하기 때문에 채용 전 면접과정에서 발생했다라도 직장 내 성희롱에 해당됩니다.

퇴근길이나 근무시간 외 직장 밖에서 발생한
성희롱도 직장 내 성희롱으로 성립 되나요?

- A 성립될 수 있습니다. 사업장 밖에서 근무시간 외에 성희롱 한 경우에라도 사업주, 상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있는 경우라면 직장 내 성희롱으로 인정될 수 있습니다.

피해자에 비정규직, 특수형태고용종사자,
파견노동자도 포함되나요?

A

우리 법은 정규직과 비정규직을 차별하지 않으므로 비정규직도 당연히 포함됩니다. 여기서 비정규직은 사업주에게 직접 고용되어 있는 일용직, 아르바이트, 임시직, 계약직 등을 말합니다.

파견노동자의 경우 업무의 연속성이 있고, 같은 공간에서 업무를 수행하는 경우에는 직장 내 성희롱의 피해자가 될 수 있습니다. 파견노동자가 성희롱 피해를 입는 경우 사용자(사업주)는 성희롱 행위자에 대해 징계 등의 조치를 취해야 합니다.

노동자자성에 다툼이 있는 보험모집인, 학습지교사, 골프장경기보조원 등 특수형태고용종사자의 경우는 노동자성을 먼저 확인해야 합니다. 노동자성이 인정되지 않은 경우에는 국가인권위원회를 통해 성희롱 진정, 구제를 받을 수 있고, 민사소송은 고용형태와 상관없이 제기할 수 있습니다.

고객, 거래처 관계자 등에 의한 성희롱도
성희롱에 해당되나요?

A 고객, 거래처 직원 등 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자는 ‘남녀고용평등법’의 직장 내 성희롱 행위자에 해당되지 않기 때문에 행위자에 대한 직접 징계는 불가합니다. 다만, 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자에 의한 성희롱으로 인해 피해를 입은 노동자의 고충을 해결하기 위해 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 가능한 조치를 취하고, 피해자에게 불이익한 조치를 취해서는 안 됩니다.

외모 칭찬도 성희롱이 될 수 있나요?

A 그렇습니다. 칭찬이라 하더라도 상대방이 불쾌감을 느꼈다면, 외모 칭찬도 성희롱이 될 수 있습니다. 상하관계가 존재하는 업무공간에서는 어떤 직책의 사람이 말하는가에 따라 전달되는 의미가 다르게 받아들여질 수 있습니다. 따라서 불쾌감을 느끼게 된 맥락을 살펴봐야 합니다.

특히 '선한 의도로 칭찬했으니 괜찮아'라는 생각으로 상대방의 의사와는 무관하게 쉽게 말하지 않았는지 생각해 보는 것이 필요합니다. 또한, 업무공간에서 불필요한 개인적 관심은 타인에 대한 사생활 침해뿐 아니라 직장 내 성희롱이 될 수 있음을 명심해야 합니다.

피해자가 성희롱을 거부하지 못한 경우에도 성희롱으로 성립되나요?

A

성립될 수 있습니다. 예를 들어 성희롱 상황에 어떻게 대처해야 하는지 몰라 거부를 못할 수 있습니다.

피해자는 주로 행위자보다 취약한 처지에 있는 경우가 많기 때문에 성적 언동을 직접적, 적극적으로 거부하기가 쉽지 않은 점을 감안하여 소극적 또는 묵시적, 간접적으로 거부 의사나 감정을 표현해도 성희롱이 성립되는 것으로 보아야 할 것입니다.

그러나 적극적, 명시적 거부 의사를 밝히는 것이 사건 해결에 도움이 됩니다. 따라서 적극적, 직접적, 명시적인 거부 의사를 밝히는 것이 좋습니다.

행위자가 성희롱을 하려는 의도가 없었다고 주장합니다.
이런 경우도 성희롱에 해당 되나요?

A

성희롱을 판단하는 가장 중요한 기준은 행위자의 고의 성 여부가 아니라 '피해자가 어떻게 느꼈는가?'입니다. 그러므로 직장생활의 활력소라며 쉽게 말하는 음담패설이나 성적인 농담도 상대방에게 성적 불쾌감을 준다면 성희롱에 해당됩니다.

직장 내 성희롱에 대해 문제제기를 하려면
어떤 준비를 해야 하나요?

A

성희롱 행위를 입증할 수 있는 자료를 충분히 모아두는 것이 좋습니다. 사건 당시의 직접적인 증거자료가 없더라도 사건 발생 후 피해자에게 미친 영향과 결과를 입증할 수 있는 자료라면 무엇이든 모아두는 것이 좋습니다. 행위자가 성희롱 행위를 부인하는 경우가 대부분이므로 목격자가 있다면 진술서를 받아두거나, 상담실에서 상담을 받은 경우에는 확인서를 받아두는 것이 좋습니다. 이런 작업은 성희롱이 발생한 날로부터 시일이 많이 지나지 않았을 때 해두는 것이 좋습니다.

1장 ◆ 직장 내 성희롱 이해

2장 ◆ 대응 전 준비

3장 ◆ 시내 대응 절차

4장 ◆ 범죄(행정적) 대응 절차

5장 ◆ 범죄(사법적) 대응 절차

27일,

대응 전 준비



STEP 1 직장 내 성희롱 사실 확인

STEP 2 증거(입증자료) 확보

STEP 3 대응 방안 알아보기

STEP 4 대응 과정 유의사항 확인





대응 전 준비 STEP 1

직장 내 성희롱 사실 확인

1) 해당 여부를 확인한다

본인이 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다면 성희롱에 해당될 수 있습니다. 문제제기를 할 때는 관련 법률과 회사 성희롱예방법 규정 및 징계규정 등을 확인하는 것이 도움이 됩니다. 판단하기 어려운 경우에는 전문기관에 상담을 통해 확인할 수 있습니다.

2) 내 탓이 아닌 행위자 잘못임을 인지한다

성희롱은 조직 내 권력관계에 의한 권위적이고 성차별적인 조직문화에서 발생하는 것이지, 내 잘못으로 발생한 것이 아닙니다. 내가 잘못해서 성희롱이 발생했다는 생각은 자책감만 키울 뿐 상황에 맞는 판단이 아닙니다.

3) 개인의 문제가 아니라 조직 문제임을 확인·인지한다

직장 내 성희롱 행위자는 사업주나 상사가 많고, 직급상 상사가 아니더라도 직장 내 지위가 더 높은 위치에 있는 경우가 많습니다. 선임이 후임에게, 정규직이 비정규직에게 성희롱하는 경

우와 같이 나이, 근속연수, 성별, 조직 내 위치 등에 영향을 받는 경우가 대부분입니다. 이는 ‘직장 내’ 성희롱은 ‘직장 내 권력관계’의 문제라는 점을 보여주는 것이지요. 따라서 성희롱은 개인의 문제가 아니라 ‘직장’ 조직의 문제입니다.

4) 인권침해이자 법적 문제임을 인지한다

성희롱은 성적 자기결정권과 노동권, 인격권을 침해하는 불법 행위입니다. 헌법과 법률에서 정하고 있는 위법행위이므로 법에 따라 규율하고 근절해야 하는 문제라는 점을 확인하는 것이 필요합니다. 따라서 나 혼자 끄꿍 앓을 문제가 아니며, 회사에 문제를 제기하고 필요에 따라 법적 절차를 진행하는 것은 당연한 일입니다.



대응 전 준비 STEP 2

증거(입증자료) 확보

성희롱 발생 사실을 입증하기 위해 피해자의 진술이 가장 중요합니다. 그러나 행위자가 사실을 부인하는 경우가 많고, 직장 내 지위를 이용해 유리하게 증인들을 확보하는 경우가 있으므로, 효과적인 대응을 위해서는 증거를 미리 확보하고 문제제기를 하는 것이 필요합니다. 문제제기 후에 증거를 확보하려면 어려움이 따릅니다.

1) 일지를 기록한다

성희롱 사건의 행위자 및 행위, 날짜와 시간, 장소, 주위의 상황(목격자 등), 본인의 대응 및 그에 대한 행위자의 반응, 당시 본인의 느낌 등을 자세히 기록해 둡니다. 가능한 육하원칙에 따라 정리하는 것이 좋습니다.

2) 성폭력의 경우 즉시 증거 보존하기

옷, 행위자 신체의 일부(지문, 모발, 땀 등), 물건(명함 등) 등을 확보하거나 사진을 찍어서라도 남기는 것이 도움이 되며, 즉시 병원으로 가서 진료기록을 남기는 것이 좋습니다.

3) 녹취 등 진술 확보하기

성희롱 당시 녹음이 가능하다면 바로 하는 것이 가장 좋습니다. 또한, 당시에는 불가능했다라도 가능한 빠른 시간 안에 입증 자료를 확보하는 것이 좋습니다. 상대방과 전화통화를 하거나 만나기 전에 미리 자신의 입장을 잘 정리하여 일목요연하게 말할 수 있도록 준비해야 합니다.

참고로 본인이 상대방과 하는 대화를 직접 녹음하는 것은 법적으로 허용되며, 녹음내용은 추후 법적 분쟁이 있을 때 증거자료로 사용할 수 있습니다. 다만 녹음한 내용을 증거로 사용할 경우, 녹음된 사람이 음성권 침해 등을 이유로 손해배상청구를 제기할 수도 있습니다. 성희롱 행위를 입증하기 위함이 고려되어 배상책임이 인정되지 않을 수 있지만, 민사상 책임이 따를 수 있음은 참고하세요.

행위자와 직접 만나는 것이 두렵다면 가족이나 친구 등 믿을 만한 사람과 함께 만나는 것도 좋습니다.

4) 증인 확보하기

목격한 사람, 사건 내용을 들은 사람을 증인으로 확보하고, 녹음이나 확인서를 받아두면 도움이 됩니다. 그렇지만 직장 상사나 동료가 적극적으로 도와주지 못하는 경우가 많으므로 이를 감안하는 것이 좋습니다. 당연히 증인이 되어줄 것이라고 기

대하고 다른 증거를 확보하지 않았다가 증인이 되어주지 않는 경우, 이로 인한 실망감이나 배신감으로 더 힘들어질 수 있습니다. 대표나 상사가 성희롱 행위자인 경우, 앞으로도 그들과 직장 생활을 계속해야하는 재직자들은 목격한 행위가 사실이라 하더라도, 이후 업무상 불이익을 우려해 증언하기를 부담스러워 할 수 있습니다.

5) 직접 증거나 목격자가 없는 경우

이 경우 피해자 본인의 일관성 있는 진술이 중요합니다. 앞서 말한 것처럼 꼼꼼히 기록한 자료가 도움이 되므로 일기, 사건일지를 남기는 것이 좋습니다. 성희롱 행위에 대해 피해자 본인이 타인에게 그 사실을 전달한 사실이 있다면 그것에 대한 증거나 증언을 확보합니다.

6) 그 외 방법으로 증거 확보하기

행위자와 직접 대면하거나 전화를 하는 것이 어렵다면 이메일이나 메신저, 문자메시지, 내용증명 등으로 행위자에게 성희롱 사실을 확인합니다. 전화가 가능하다면 성희롱 사실을 언급하고 이에 대해 사과를 요구하는 내용을 녹음하여 증거로 남기는 것도 좋습니다. 아래와 같은 자료를 확보해 두면 도움이 됩니다.



- 사실 확인서: 목격자, 피해호소 상대방 등
- 문서: 행위자에게 보낸 편지, 진정서(사본이나 내용증명), 행위자의 각서 등
- 인터넷, 문자메시지, SNS: 관련 내용 갈무리(캡처) 등
- 진단서 혹은 사진: 폭행이 있거나 정신과치료 시
- CCTV 영상자료
- 다른 피해자의 진술서나 녹음(행위자가 상습적으로 성희롱을 한 경우)
- 여성단체 등 상담기관의 상담확인서
- 휴대폰 통화기록 등



대응 전 준비 STEP 3

대응 방법 알아보기

1) 내가 원하는 것이 무엇인지, 대응 목표를 검토한다

우선 내가 원하는 것이 무엇인지를 생각해 보는 것이 좋습니다. 내가 원하는 것이 성희롱에 대한 사과인지, 행위자에 대한 사내 징계인지, 형사적인 처벌인지, 피해보상인지, 내 잘못이 아님을 확인받고 싶은 것인지 등을 생각해 보고 대응 방법을 알아보는 것이 필요합니다. 내가 원하는 바를 확실히 파악한 후에 사내 규정으로 할 수 있는 것은 무엇인지, 법적 대응이 가능할지 등 구체적인 대응 방법을 찾는 것이 바람직합니다.

2) 관련 전문 상담기관에 상담을 요청한다

평등의전화·고용평등상담실³⁾ 등 관련 전문 상담기관에 도움을 요청합니다.

3) 고용노동부는, 남녀고용평등법 제23조(상담지원)에 의거, 차별, 직장 내 성희롱, 모성 보호 및 일·가정 양립 등의 상담을 진행하는 민간단체 등 21개소(2019년)를 고용평등상담실로 지정·운영

3) 대응 방법을 알아본다

대응 방법은 개인적 해결, 사내 고충처리절차, 고용노동부에 진정이나 고소·고발, 국가인권위원회 진정, 형사고소, 민사소송 등이 있습니다.

① 개인적 해결

행위자에게 직접 전화, 메일 등을 통해 성희롱 사실을 알리고, 요구를 전달, 행위자가 수용시 해결. 필요시 합의서 작성.

한편, 노동조합, 여직원회 등의 조직이 있다면 도움을 요청하여 지원을 받는 것도 바람직

② 회사 내 고충처리절차

사내 업무 담당자나 상사에게 전화, 메일, 대면 등을 통한 요구 전달(사내에서 공식화 하는 것의 중요성을 알림)후 사내 절차 진행

③ 고용노동부 진정, 고소·고발

사업주의 성희롱 또는 상사, 동료 등에 의한 성희롱 발생시 사업주의 의무 미조치(피해자 보호, 행위자 징계 등), 성희롱 예방교육 미실시 등의 경우

④ 국가인권위원회 진정

⑤ 형사고소 : 형사상 범죄에 해당하는 경우 경찰·검찰 고소

⑥ 민사소송 : 정신적 신체적 피해에 대한 금전적 배상

ItCheck

- 국가인권위원회 진정은 타 기관 고소나 진정 중인 사건은 각하 사유
- 경찰 고소와 고용노동부 진정 병행 가능
- 사건 마무리 후 성희롱예방교육과 행위자 징계에 대한 확인 필요

4) 당사자 간 합의 시 유의할 점

직접 사과를 받고 합의서를 작성해 합의하는 경우, 합의서 작성시 입회인이 있는 것이 바람직합니다. 합의서에는 사과 내용, 요구사항, 후속 조치, 입회인 등이 포함되는 것이 필요합니다. 법적 절차를 진행하는 과정에서 합의가 이루어질 수도 있습니다.

고용노동부나 인권위원회 진정은 합의 후 취하하면 말 그대로 사건에 대한 진정 절차가 없던 일로 됩니다.

형사고소의 경우에는 합의하고 취하하면, 참작사유가 되어 가해자의 형량에 영향을 줄 수 있지만 사건 자체가 없던 일로 되는 것은 아닙니다. 성폭력 처벌법상 성폭력 범죄는 비친고죄(피해자의 고소가 없어도 범죄행위에 대한 수사, 재판을 진행하여 가해자를 처벌할 수 있는 범죄)이기 때문입니다.



대응 전 준비 STEP 4

대응 과정 유의사항 확인

1) 피해자에 대한 역공격

- ① 피해자가 직장 내 성희롱 행위자의 성희롱 사실을 직장 내 게시판, 인터넷 등에 글을 올려 알리는 등 불특정 또는 다수인이 알 수 있도록 하는 경우, 행위자가 피해자를 모욕죄, 명예훼손죄로 고소 한 후 고소 취하를 조건으로 더 이상 성희롱에 대한 문제제기를 하지 못하도록 하는 경우가 있습니다. 그러나 해당 글이나 말이 공공의 이익을 위한 것으로 인정될 경우, 명예훼손으로 인정되지 않을 수 있습니다. 다만 공공의 이익으로 인정되지 않을 경우, 해당 내용이 사실 이더라도 명예훼손죄에 해당할 수 있으므로 다른 사람들에게 알릴 때 유의해야 합니다.
- ② 피해자가 행위자에게 성희롱 피해로 인한 금전배상을 요구하는 것은 정당한 권리가 될 수 있습니다. 다만, 배상하지 않으면 법적 조치를 취하겠다는 조건부 요구를 암시하는 발언은 협박으로 오인될 수 있다는 점을 주의해야 합니다.

2) 정신적·신체적 피해

성희롱으로 인해 정신적·신체적 건강 이상이 생긴 경우, 즉시 병원에 내원하여 치료를 받고 증상을 설명할 때 성희롱 피해 사실에 대해 말하도록 합니다. 직장 내 성희롱으로 인한 질병 등 건강에 문제가 발생한 경우 산업재해⁴⁾로 인정받아 산업재해 보상보험의 보상을 받을 수 있고, 병원에서 치료받은 내역이 성희롱 발생의 증거가 될 수도 있으므로 잘 챙겨둡니다.

ItCheck 

□ 심리정서 치유 프로그램(고용평등상담실)

직장 내 성희롱 등으로 인해 발생하는 심리적 고충에 대해 전문 심리상담사가 무료 상담·치유를 통해 직장 복귀 및 일상생활 복귀를 돕는 프로그램(2018년 신설)

-
- 4) 산업지해보상보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만 업무와 지해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
1. (생략)
 2. 업무상 질병 등. 근로기준법 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

3) 2차 피해

- ① 사업주가 성희롱 피해자에게 부당한 인사조치 등 불리한 처우를 하는 것은 2차 피해에 해당됩니다. 2차 피해가 있다면 향후 이에 대한 법적 조치를 할 경우를 대비하여 증거를 잘 확보하도록 합니다.

- ② 또한, 사업주뿐 아니라 다른 조직구성원이 성희롱 신고자, 피해주장자, 피해자에게 집단 따돌림, 폭행, 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하는 경우 사업주가 이를 방치하는 것도 남녀고용평등법 위반입니다. 이런 경우 사업주에게 적극적으로 이를 알리고 이러한 행위를 중단하고 적절한 조치를 취할 것을 요구할 수 있습니다.

Q & A



직접적인 증거가 없으면 문제제기할 수 없나요?

A 문제제기할 수 있습니다. 본인의 일기, 피해자의 일관성·신빙성 있는 진술 등도 입증자료가 될 수 있습니다. 법원이나 국가인권위원회 등 성희롱 여부를 판단하는 기관은 직접적인 자료만이 아니라 간접적 자료, 정황 등을 종합적으로 보아 인정 여부를 판단하니 쉽게 포기하지 마세요.

상사가 사귀자며 스킨십을 해서 괴롭습니다. 상사는 연애 감정으로 한 것이지 성희롱을 하려고 한 것은 아니라고 하는데, 이런 행동도 직장 내 성희롱에 해당하나요?

A 직장 내 성희롱에 해당하는지 여부는 행위자의 의도와 무관합니다. 상대방이 원하지 않는 스킨십은 성희롱에

해당하고, 거절의사를 표현했는데도 반복적으로 사귀
자고 하는 행위는 성희롱으로 인정될 수 있습니다.

성희롱을 신고하려 했더니 행위자가
명예훼손으로 고소한다는데 어찌해야 하나요?

A

성희롱 행위자들이 피해자를 협박하는 수단으로 명예
훼손 고소를 언급하곤 합니다. 그러나 성희롱 행위를 신
고하는 것은 피해자의 권리구제, 공익을 위한 것이므로
명예훼손의 대상이 되지 않습니다. 다만, 게시판에 관련
글을 게시하거나, 직장 동료들에게 소문을 내는 것은 명
예훼손죄에 해당할 가능성이 있으니 조심하는 것이 좋
습니다.

375,

사내 대응 절차



STEP 1 사내 규정 및 담당자 확인

STEP 2 상담 및 신고접수

STEP 3 조사

STEP 4 사건처리

STEP 5 종결

STEP 6 사후관리





사내 대응 절차 STEP 1

사내 규정 및 담당자 확인

1) 사내 규정을 확인한다

사내 규정에서 성희롱 담당자 및 담당기구 설치 여부를 확인합니다. 인트라넷이나 규정집 등을 통해 사내 성희롱 담당자, 담당기구가 설치되어 있는지도 함께 확인합니다.

2) 실제 담당자가 누구인지 확인한다

성희롱 고충상담원, 성희롱 심의위원회가 명시되어 있다면 성희롱 고충상담원이 누구인지를 확인합니다. 명예고용평등감독관이 지정되어 있는 사업장은 명예고용평등감독관이 성희롱 고충도 담당하도록 하고 있습니다. 고충상담원이든 명예고용평등감독관⁵⁾이든 지정된 사람이 없다면, 인사부서 담당자를 확인합니다.

일반적으로 사내 고충이 발생했을 때 상담하고 신고를 접수하는 사람이 누구인지는 알려져 있습니다. 규모가 아주 작은 사업장은 이를 알 수 없는 경우도 많은데 이 경우에는 피해자의

5) 명예고용평등감독관이란 '고용노동부장관이 사업장의 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 그 사업장 소속 근로자 중 노사가 추천하는 자'(남녀고용평등법 제24조제1항)

상급자 또는 임원, 인사담당자, 사업주도 담당자가 될 수 있습니다.

ItCheck



□ 법인대표가 행위자인 경우

이 경우에는 사내 절차가 현실적으로 가능하지 않으므로, 고용노동부에 바로 신고하는 것이 바람직합니다. 신고 전에 평등의전화·고용평등상담실에 도움을 요청하세요.



사내 대응 절차 STEP 2

상담 및 신고접수

1) 상담 접수 시 비밀을 요구한다

사내 담당자와 면담시에는 비밀이 보장될 수 있는 환경을 요구할 수 있습니다. 상담실 등 별도의 공간이 바람직하며, 가능하다면 같은 성별의 상담자를 요구할 수 있습니다. 담당자는 신원과 상담 내용의 비밀을 유지할 의무가 있으므로, 이를 담당자에게 요구하고 확인하는 것이 좋습니다.

2) 사내 처리절차에 대해 확인한다

사내 담당자를 통해 사내 처리절차에 대해 확인해 두는 것이 필요합니다. 관련 규정에 대한 확인은 물론, 유사 사안에 대한 사내 처리 관행에 대해서도 파악해 참고하세요.

3) 신고는 구두, 서면 모두 가능하다

성희롱 고충 접수 및 상담 창구는 성희롱 고충상담원뿐 아니라 사내 온라인 신고센터(창구), 이메일, (익명)게시판, CEO 핫라인 등을 이용할 수 있습니다. 일반적으로는 사내 담당자에게 면

답을 신청하여 1차 상담을 거친 후 신고하는 것이 좋습니다. 또한, 신고 시에는 피해내용을 정리한 서면을 준비하는 것이 좋습니다.

4) 신고서는 육하원칙에 따라 기재한다

피해자 보호 및 행위자 징계에 대한 사항, 재발방지대책 등 요구사항을 담는 것이 좋습니다만, 처음에는 사건의 경위를 기재하는 것만으로도 괜찮습니다. 신고서는 육하원칙에 따라 기재하는 것이 바람직하나, 서면 준비를 꼭 해야 하는 것은 아닙니다.

5) 신고를 위한 상담을 신청하고, 신고 접수한다

사내 양식이 있다면 접수 신청서를 작성하고 피해자 본인의 서명 날인 후 접수합니다. 미리 작성한 서면이 있다면, 첨부할 수도 있습니다. 신고할 때 문서작성이 불가능한 상황이라면 상담원 참관하에 구술로 신고 접수를 할 수 있고, 이때 녹음이나 속기록으로 자료를 보존할 수 있습니다. 사건 접수 후에 진행될 사내 처리절차에 대한 설명을 요청해 미리 알아두는 것이 좋습니다.

6) 신고접수 단계에서 피해자 보호를 요구한다

사업주는 성희롱 피해를 입거나 입었다고 주장하는 노동자가 조사 기간 동안 필요한 경우 근무장소의 변경, 분리 배치, 유급 휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 할 의무가 있습니다. 이 경우 피해자의 의사에 반하는 조치를 해서는 안 됩니다. 그리고 2차 피해가 발생되지 않도록 각별히 유의해 줄 것을 요청하는 것이 바람직합니다.

7) 피해 구제를 위해 본인이 원하는 해결책을 요구한다

피해자 보호, 행위자의 사과뿐 아니라 행위자에 대한 징계 및 징계 내용 등을 요구할 수 있습니다. 차별과 폭력 없는 직장문화를 위해 철저한 성희롱예방교육 실시(재교육), 재발방지대책 명문화 등을 요구하는 것도 바람직합니다.

8) 대리인 신청도 가능하다

당사자가 아니어도 상담 및 사건 접수를 할 수 있습니다. 대리인이 성희롱 고충사건의 조사 및 구제조치 신청을 접수할 수도 있습니다.



사내 대응 절차 STEP 3

조사

1) 사내 사건 처리 담당자가 조사를 시작한다

사내 조사가 시작되면, 무엇보다 일관성 있고 신빙성 있게 진술하는 것이 중요합니다.

2) 참고인, 증거자료 등 추가 자료를 제출한다

신고 단계에서 제출하지 않았거나 신고 후 추가로 확보한 자료가 있다면 적극적으로 제출하는 것이 좋습니다.

3) 자료 제출 시 원본 또는 사본을 반드시 남기고 제출한다

메일, SNS, 녹음, 서면자료 등 관련 자료가 있으면, 반드시 원본(또는 사본)을 남긴 후 제출합니다. 있는 자료를 그대로 다 제출하고 나서 막상 필요한 자료를 본인이 가지고 있지 않아 곤란을 겪는 경우도 있다는 것을 참고하세요.

4) 조사 진행 상황을 확인한다

사내 사건처리 담당자는 조사 진행상황을 신고인에게 서면, 전자우편, 유선 등 방법을 통해 알려주어야 합니다. 만약 담당자가 알려주지 않으면, 담당자에게 알려달라고 요구할 수 있습니다.

5) 성희롱 행위자와 3자 대면은 거부할 수 있다

조사과정에서 신고인과 피신고인의 진술이 엇갈린다는 이유로 3자(조사인, 신고인, 피신고인) 대면을 요구받는 경우가 있습니다. 이에 응해야 할 의무가 없으므로 원하지 않는다면 거부할 수 있고, 재차 요구한다면 항의할 수 있습니다.

6) 2차 피해가 있다면 이에 대해 추가 신고 및 접수한다

◆ 직장 내 성희롱 2차 피해 유형⁶⁾

유형	사례
① 업무 또는 고용상 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 조직부적응을 이유로 피해자 징계 (시달서, 경위서) • 조력자에 대한 업무상 불이익 • 피해자에게 과도한 업무 혹은 다른 업무 부여 혹은 과소 부여 • 피해자 해고, 권고사직, 일방적 휴가 지시
② 주변인에 의한 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 주변으로부터 공감 또는 지지 없이 의심을 받거나, 참으라는 말들 들음 • '직장 내 성희롱' 피해자로 낙인, 모함
③ 행위자에 의한 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 행위자와 동조자의 고소 협박, 사건 무마 강요, 모욕, 음해
④ 회사의 사건처리 과정에서 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 회사가 직장 내 성희롱을 개인적인 문제로 치부하고 알아서 처리하라고 함 • 회사의 처리지연 또는 미조치 • 불이익 암시 등 회사가 직장 내 성희롱을 축소, 은폐 • 회사가 행위자 편을 들거나 불공정한 조치 • 회사가 사건처리 과정에서 피해자 배제 • 회사가 행위자와 합의 강요, 행위자에게 사과지시 후 사건 무마 • 행위자 경징계 후 사건종료
⑤ 정신적인 피해	<ul style="list-style-type: none"> • 문제제기 후 스트레스, 불면증, 대인기피증
⑥ 기타	<ul style="list-style-type: none"> • 피해자의 신상공개, 소문

6) 고용노동부(2018), 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼



사내 대응 절차 STEP 4

사내 사건 처리

1) 사내 성희롱심의위원회⁷⁾ 및 징계위원회 일정을 확인한다

2) 성희롱심의위원회 처리 단계에서

사내 사건처리 담당자의 역할을 알아둔다

- ① 사내 사건처리 담당자는 관련 규정에 따라 회의 진행에 필요한 자료와 기록을 관리합니다.
- ② 사건 처리 과정에서 발생한 서류 기록물과 접수된 진술서 및 증거자료 등은 정확성과 기밀성이 유지되어야 합니다.
- ③ 증인 인터뷰나 조사위원회 회의록 등은 녹음 혹은 속기로

7) ‘고용노동부(2018), 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼’에서 인용(사내). 성희롱 심의위원회 구성과 운영

- 1. 성희롱 고충담당자의 상담 등으로 해결되지 않은 문제를 조사, 심의하기 위해 성희롱 심의위원회를 둔다.
- 2. 보통 조사는 감사실 등에서 하고 위원회는 심의만 하는 경우가 많으나 직장 내 성희롱에 대한 비전문가의 조사과정에서의 피해자에 대한 2차 가해가 빈번하기 때문에 위원회가 조사 단계부터 담당함으로써 공정성과 전문성을 담보하고자 하는 것이다.
- 3. 전문성, 대표성, 독립성, 공정성, 집행력을 담보할 수 있도록 사업장 사정에 맞게 구성한다.

보관되어야 하며, 조사를 목적으로 취득한 관련 증거물과 자료 및 개인정보는 비밀로 유지되어야 하므로 관리에 각별히 유의해야 합니다.



사내 대응 절차 STEP 5

종결

1) 사내 담당자에게 조사 및 사내 처리 결과를 확인한다

사내 사건처리 담당자는 처리 결과에 대해 피해자에게 알려주어야 합니다. 그러나 시간이 지체되거나 알려주지 않는다면 담당자에게 확인합니다.

2) 직장 내 성희롱 사실이 인정되면, 피해자 보호조치를 요구할 수 있다⁸⁾

조사 결과 성희롱 사실이 확인되면, 피해자가 필요한 경우 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 등 적절한 조치를 요구할 수 있습니다.

8) 피해자 보호조치 요구는 조사기간에도 가능하나, 조사기간 중 위반 시 벌칙이 적용되지 않고, 성희롱 사실 인정 후 위반 시 사업주에게 500만원 이하 과태료 부과

3) 직장 내 성희롱 사실이 인정된 경우, 행위자 징계 등 조치사항에 대해 확인한다

성희롱에 해당한다고 인정된 경우에는 성희롱 행위자에 대한 징계 또는 이에 준하는 조치가 이루어져야 합니다. 이를 위해 행위자에 대한 징계 절차가 진행되는지 확인합니다.

4) 만약 '성희롱에 해당되지 않는다'고 결정된 경우에는, 재심을 신청하거나 고용노동부 진정 등 외부기관을 통한 대응을 고려한다



사내 대응 절차 STEP 6

사후관리

1) 성희롱 심의위원회 또는 인사위원회 결과에 따라 행위자에 대한 조치가 이루어지고 있는지 확인한다

2) 피해자에 대한 불이익이 발생하고 있지 않은지 지속적으로 점검한다

3) 행위자에 대한 조치 이외에 성희롱 예방교육 실시 또는 재발시 등 재발 방지를 위한 노력이 이루어지고 있는지 확인한다

1장 • 직장 내 성희롱 이해

2장 • 대응 전 준비

3장 • 사내 대응 절차

4장 • 법적(행정적) 대응 절차

5장 • 법적(사법적) 대응 절차

Q & A



고충처리담당이 없는 회사는
누구에게 신고하나요?

A

사내 고충처리담당이 정해져 있지 않은 경우 일반적으로 인사·노무 담당자, 사업주, 직속 상급자 등에게 신고합니다. 신고하는 내용을 녹취해 두면 이후 일관된 진술을 하는 데 도움이 될 수 있습니다.

회사에 성희롱을 신고했더니 당사자 둘이
알아서 하라고만 하는데 어떻게 하나요?

A

직장 내 성희롱은 업무와 관련해 발생한 일이므로 둘이 알아서 하면 되는 일이 아닙니다. 사업주는 직장 내 성희롱 신고를 받거나 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 합니다. 조사 기간 동안 필요한 경우 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 하며, 이때 피해근로자 등의 의

사에 반하는 조치를 해서는 안 됩니다.

조사 결과 성희롱 사실이 확인된 때에도 지체 없이 행위자에 대해 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 합니다. 또한, 조치를 하기 전에 피해 근로자의 의견을 들어야 합니다.

사업주가 이러한 조치 의무를 이행하지 않으면, 고용노동부 등에 진정을 통해 구제를 요청할 수 있습니다.

회사에 성희롱을 신고했더니 행위자와 분리시켜준다면서 내가 원하지도 않는 부서로 가라는데, 부당하지 않나요?

A

부당한 인사조치입니다. 남녀고용평등법에서 사업주는 조사기간 동안 피해근로자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자 등에 대하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 해야 하며, 이 경우 피해 근로자 등의 의사에 반하는 조치를 해서는 안 된다고 정하고 있습니다. 그리고 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 해고 등 신분 상실에 해당하는 불이익 조치, 직무 재배치 등 본인의 의사에 반하는 인사조치 등 불리한 처우를 하지 못하도록 정하고 있습니다. 위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금에 처해집니다.

4장

법적(행정적) 대응 절차



1. 고용노동부 구제 절차

STEP 1 진정·고소 대상 및 성희롱 내용 확인

STEP 2 진정서 작성·제출

STEP 3 출석, 진술

STEP 4 진정 결과 확인

2. 국가인권위원회 구제 절차

STEP 1 진정 대상 및 성희롱 해당 여부 확인

STEP 2 진정서 작성·제출

STEP 3 출석, 진술

STEP 4 진정 결과 확인



직장 내 성희롱에 대해 사내 절차를 진행했음에도 불구하고 해결이 되지 않거나 미흡한 경우에는 고용노동부·국가인권위원회 진정 등 행정·사법기관을 통해 구제를 요청할 수 있습니다. 사업주에 의한 성희롱의 경우 또는 사내 절차를 거치기 어려운 사정이 있는 경우에는 바로 고용노동부 진정 등이 가능합니다.

관련 전문 상담기관(평등의전화·고용평등상담실 등)의 도움을 받아 어떤 기관을 통한 절차를 진행할 것인지를 먼저 정합니다.

◆ 행정·사법기관을 통한 직장 내 성희롱 피해자 구제 방법⁹⁾

이의제기 방법	대상(행위)	대상자	관련 법규	결과
노동위원회 구제신청	직장 내 성희롱 피해자에 대한 부당 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌	직장 내 성희롱 피해자에게 인폭의 행위를 한 사용자	근로기준법, 노동위원회법	부당징계(해고) 결정, 원직복직 또는 금전보상 명령
고용노동부 (지방고용노동청) 진정	남녀고용평등법 위반행위	왼쪽의 행위를 한 사업주	남녀고용평등법	시정명령, 과태료 부과, 입건 송치
국가인권위원회 진정	성희롱 행위	성희롱 행위자, 법인, 단체, 국가기관, 지방자치단체 등	국가인권위원회법	행위자, 책임자에 대한 직장 내 조치, 손해배상, 교육 수강 등 권고
고용노동부 (지방고용노동청) 고소, 고발	남녀고용평등법 제 14조 6항 위반행위	왼쪽의 행위를 한 사업주	남녀고용평등법	입건 수사 후 검찰송치, 기소, 처벌
경찰·검찰 고소, 고발	형사처벌 되는 법 위반 행위	왼쪽의 행위를 한 자	남녀고용평등법, 성폭력범죄의처벌등에관한특례법, 형법 등	수사, 기소, 처벌
민사소송	직장 내 성희롱으로 인하여 발생한 손해	손해에 책임이 있는 자 (행위자, 사용자)	민법	손해배상 판결

9) 고용노동부(2018), 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼



법적(행정적) 대응 절차 1

고용노동부(지방고용노동청) 구제 절차

STEP 1 진정, 고소·고발 대상 및 성희롱 내용 확인

① 진정, 고소·고발 대상은 사업주이다.

- 사업주가 행위자일 경우: 사내 절차 없이 사업주 대상으로 진정
- 상사·동료 등이 행위자일 경우: 사내 신고 후 미처리 또는 처리 미비 시 사업주 대상으로 진정
- 피해자 등에게 불리한 처우¹⁰⁾를 하는 경우: 고소·고발도 가능

② 진정, 고소·고발 대상 행위를 확인한다.

○ 진정 대상 행위

- 사업주의 직장 내 성희롱
- 직장 내 성희롱예방 교육 및 교육내용 비치 의무 위반 행위
- 직장 내 성희롱 사건 조사 의무 위반 행위
- 행위자에 대한 조치의무 위반 행위
- 피해자에 대한 보호 의무 위반 행위
- 비밀누설 금지 의무 위반 행위
- 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무 위반 행위

10) 남녀고용평등법 제14조제6항

○ 고소·고발 대상 행위

— 사업주의 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무 위반 행위

STEP 2 진정서 작성 · 제출

① 진정서를 작성·접수한다.

- 서식 : 고용노동부 홈페이지 → 민원마당 → 서식민원 중 ‘직장 내 성희롱 신고서’ (www.moel.go.kr)
- 온라인 접수 : 고용노동부 홈페이지 → 민원마당 → 서식민원 중 ‘직장 내 성희롱 신고서’ → ‘신청’ 접속해 작성 → 제출
- 방문·우편·팩스 접수 : 위의 서식 작성 후 접수

고용노동부 홈페이지에서는 익명신고도 가능합니다. 익명으로 신고할 경우 사업장에 대한 지도감독이 가능하지만, 진정 절차를 진행하지는 않습니다. 다만 ‘익명신고’ 코너에 본인의 실명까지 기입하고 진정처리 절차를 원한다고 기재하면, 진정으로 접수됩니다.

ItCheck ✓

□ 직장내 성희롱 익명신고센터

고용노동부 홈페이지 → 민원마당 → 신고센터 → 직장내성희롱익명신고

② 진정서는 간단한 요지만 작성해 제출해도 된다.

진정서 접수 단계에서 진정 이유, 입증자료 등을 충분히 작성하기 위해서 시간을 끌 필요는 없습니다. 간단한 요지만 작성해 제출하고, 추후 언제든지 진정이유서 등 추가자료 제출이 가능합니다.

③ 제출한 진정서는 사본을 꼭 남긴다.

서면 제출이면 사본을, 홈페이지 제출이면 갈무리(캡처)를 꼭 해두는 것이 필요합니다. 추가자료를 제출하는 경우도 마찬가지입니다. 사본을 남겨두지 않아 곤란한 경우가 발생할 수 있으므로 미리 챙겨두세요.

STEP 3 고용노동청 출석·진술

① 진정 접수 후 고용노동청 담당 근로감독관을 확인한다.

인터넷 등 진정이 접수되면 해당 지방노동(지)청에서 일반적으로 3일 이내에 접수확인 문자가 옵니다. 며칠 후에는 담당근로감독관 이름, 전화번호, 출석날짜가 문자로 옵니다. 출석날짜는 필요시 전화통화로 조정할 수 있습니다.

② 해당 고용노동청에 출석하여 사건에 대해 진술한다.

근로감독관이 질문하고 진정인이 답변하는 방식으로 조사가 진행됩니다. 무엇보다 일관성 있고 신빙성 있게 진술하는 것이 중

요합니다. 참고로 피진정인인 회사 측은 다른 시간 혹은 다른 날짜에 따로 조사합니다.

③ 추가 자료를 제출할 수 있다.

진정 이유서, 녹음파일 등의 추가 자료를 제출할 수 있습니다. 출석하는 날이 아니더라도 언제든지 추가 자료 제출은 가능합니다.

④ 조사 시 같은 성별 근로감독관, 분리된 공간 등을 요구할 수 있다.

전국 47개 고용노동청에는 고용평등(성희롱 등) 전담근로감독관이 지정되어 있고, 여성 진정인 조사는 여성근로감독관이 대부분 진행하지만, 그렇지 않은 경우에는 여성근로감독관에게 조사받기를 요청할 수 있습니다.

그리고 별도의 분리된 공간에서 조사를 받습니다. 그렇지 않은 경우에는 별도 공간을 요구할 수 있습니다.

⑤ 조서 작성 후 꼼꼼하게 확인한 후 날인한다.

진술이 끝나면 근로감독관이 작성된 조서를 진정인에게 읽어보고 날인하도록 합니다. 이때 진술 내용이 잘 기록되어 있는지 꼼꼼하게 확인하고, 잘못된 부분은 수정을 요청해 정정한 후 날인합니다.

① 성희롱이 인정되면 회사는 시정지시 등을 받는다.

조사결과 성희롱 사실이 인정되면, 고용노동청(근로감독관)은 회사에 성희롱 행위자 징계 등 즉시 시정지시를 합니다. 시정기한 내 시정하지 않으면 사업주는 과태료 처분¹¹⁾을 받습니다. 사업주의 법 위반 행위가 형사 처벌 대상에 해당하는 경우에는 검찰 송치하여 형사절차를 개시, 벌금 또는 징역형¹²⁾에 처해질 수 있습니다.

법인 대표가 행위자인 경우에도 법인에게 법인 대표를 징계하라는 등의 시정지시를 합니다.

② 행위자가 사업주이면 조사 후 즉시 과태료 처분된다.

행위자가 사업주인 경우에 진정인, 피진정인 조사를 거쳐 성희롱 사실이 인정되면, 시정지시 절차 없이 사업주가 1천만원 이하의 과태료 처분을 받습니다.

③ 진정 결과에 대한 통보를 받는다.

시정 완료를 확인한 고용노동청은 회사에 재발방지를 위한 경고 조치 또는 과태료 처분으로 진정 건을 종결합니다. 진정 처리 기간은 25일이고 25일 연장할 수 있습니다. 50일 이내에 진정 결과

11) 직장 내 성희롱 발생시 사업주의 조치의무 위반시 500만원 이하 과태료

12) 직장 내 성희롱 피해자 불리한 처우 금지 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하 벌금

에 대한 통보를 받을 수 있는 것이지요. 그런데 이보다 길어지는 경우도 상당수 있으므로 통보가 정해진 기한보다 늦어지면 담당 근로감독관에게 사유를 확인하고 조속한 처리를 요구할 수 있습니다.

- ④ 인사상 불이익을 받은 경우 노동위원회에 구제를 신청한다.
성희롱을 이유로 해고 등 인사상 불이익을 받은 경우에는 노동위원회에 부당해고 등 구제신청을 할 수 있습니다. 부당해고 등이 있었던 날로부터 3개월 이내에 신청해야 합니다.

◆ 고용노동부(지방고용노동청) 진정, 고소·고발¹³⁾

신청당사자 및 신청상대방	<ul style="list-style-type: none"> · 직장 내 성희롱 피해 당사자가 진정, 고소 · 피해 당사자 이외에 범죄사실을 알고 있는 제3자도 진정, 고발 가능 · 신청의 상대방은 사업주 (직장 내 성희롱 행위자는 신청의 상대방이 아님)
대상행위	<ul style="list-style-type: none"> · 진정 대상 행위 : 사업주의 직장 내 성희롱 금지의무, 직장 내 성희롱예방 교육 및 교육내용 비치 의무, 직장 내 성희롱 사건 조사 의무, 행위자에 대한 조치 의무, 피해자에 대한 보호 의무, 비밀누설 금지 의무, 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무 위반 행위 · 고소, 고발 대상 행위 : 사업주가 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무 위반 행위
신청방법	<ul style="list-style-type: none"> · 필요한 경우 사전상담을 한 후에 진정 또는 고소 여부 결정 (국번없이 1350 또는 방문상담) · 사업장 소재지를 관할하는 지방고용노동청에 제기 · 문서, 우편, 구두, 온라인 방법으로 신청 가능 * 고용노동부 홈페이지에서 (익명)신고도 가능함
공소시효	<ul style="list-style-type: none"> · 형사소송법 제249조 규정에 따라 '장기 5년 미만의 징역에 해당되는 범죄의 공소시효는 5년'이므로 피해자 등에 대한 불리한 처우 금지 위반에 대해 고소하는 경우, 공소시효는 5년임
사건의 처리	<ul style="list-style-type: none"> · 신고 사건이 접수되면 근로감독관은 사용자(피신고인)에게 통보하고 사실조사 진행 · 직장 내 성희롱 사건처리 전담감독관을 지정운영하고 있으며 2인 1조(여성, 남성)로 구성되어 동일 성의 근로감독관이 사건조사 실시 · 근로감독관은 신고인과 피신고인을 따로 조사하거나 혹은 대질조사를 할 수 있음 · 조사결과 법령 위반이 확인되면 즉시 시정지시를 내리고, 시정완료 되면 재발방지를 위해 경고조치 후 행정중결함. · 시정기한 내 사용자가 시정하지 않은 경우 과태료 처분 또는 검찰 송치하여 형사절차를 개시, 벌금 또는 징역형에 처함 · 이미 처리된 사건이라도 진정결과에 이의를 제기하는 경우 재진정이 가능함 · 직장 내 성희롱 사건에 대해 사업주 등과의 합의를 원하는 경우 처음부터 고소, 고발하는 것보다는 진정을 제기하는 것이 유리함. 고소한 경우 범죄인지 후에는 피해자가 취해도 형벌이 부과되어 합의가 어려울 수 있기 때문임

13) 고용노동부(2018), 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼

◆ 노동위원회 부당해고 등 구제신청¹⁴⁾

<p>신청당사자 및 신청상대방</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 신청인 : 사용자로부터 부당한 해고, 휴직, 전직, 강박 기타 징벌을 당한 직장 내 성희롱 피해자, 행위자 (단, 상시 5인 미만 사업장 소속 노동자는 신청할 수 없음) • 신청상대방 : 부당한 해고, 징계 등을 행한 사용자
<p>신청방법</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자의 해고 등 부당한 조치가 있는 날로부터 3개월 이내에 신청해야 함 • 해당 사업장을 관할하는 지방노동위원회에 신청
<p>구제명령</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 노동위원회는 양 당사자에 대한 조사, 심문회의를 한 후 해고 등 조치가 부당한지 여부를 판단하여 원상회복 및 해고기간 동안의 미지급임금 지급의 구제명령을 내림 • 부당해고 구제명령의 경우에 한하여 노동자가 원직복직을 원하지 않는 경우 원직복직을 명하는 대신 해고기간 동안 근로를 제공하였다더라면 받을 수 있었던 임금상당액 이상의 금품을 노동자에게 지급하도록 하는 금전보상명령을 내릴 수 있음
<p>구제명령을 이행하지 않는 경우의 조치</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 구제명령 이행기간 (30일 이내)까지 이행하지 아니한 사용자에게는 2,000만원 이하의 이행강제금 부과 • 이행강제금은 매년 2회까지 2년간 부과징수할 수 있음 • 구제명령에 대한 재심신청 또는 행정소송을 제기하지 않아 확정된 결정을 이행하지 아니하면 노동위원회의 고발에 의해 1년 이하의 징역 또는 1,000만원 이하의 벌금형에 처해짐
<p>구제명령에 대한 불복절차</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 지방노동위원회의 결정에 불복하는 사용자나 노동자는 결정서를 통지받은 날로부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심 신청 가능 • 중앙노동위원회의 재심판정에 불복하는 사용자나 노동자는 판정서를 송달받은 날로부터 15일 이내에 행정소송 제기 가능

14) 고용노동부(2018), 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼



법적(행정적) 대응 절차 2

국가인권위원회 구제 절차

STEP 1 진정 대상 및 해당 여부 확인

- ① 진정 대상은 성희롱 행위자, 사업주 등이 될 수 있다.
고용노동부 진정과 달리 국가인권위원회 진정 대상은 사업주(개인, 법인, 공공기관 등)뿐 아니라 성희롱 행위자도 피진정인에 포함될 수 있습니다.
- ② 거래처 등의 법인, 행위자도 진정 대상이 될 수 있다.
거래처에 의한 성희롱의 경우에도 거래처인 개인, 법인, 공공기관 등의 사업주, 성희롱 행위자를 피진정인으로 할 수 있습니다.
고용노동부 진정에서는 진정 대상이 될 수 없으나 국가인권위원회 진정은 가능합니다.
- ③ 다른 기관 구제절차 이용 시 진정은 각하된다.
국가인권위원회 진정은 타 기관 권리 구제절차가 진행 중이거나 종결된 경우에는 원칙적으로 각하됩니다. 그러나 진행 중이던 타 기관을 통한 진정을 취하하고, 다시 국가인권위원회에 진정하는 것은 가능합니다.

STEP 2 진정서 작성, 제출

① 진정서를 작성, 접수한다.

- 서식 : 국가인권위원회 홈페이지 → 상담·진정·민원 → 진정·민원 → 통합진정서 다운받기 (www.humanrights.go.kr)
- 온라인 접수 : 국가인권위원회 홈페이지 → 민원마당 → 서식 민원 중 '직장 내 성희롱 신고서' → '신청' 접속 후 작성 → 신청
- 방문·우편·팩스 접수 : 위의 서식에 작성 후 접수

② 필요시 관련 기관 도움을 받아 작성, 접수한다.

작성 전 상담이 필요한 경우에는 국가인권위원회 인권상담센터를 직접 방문하거나 전화상담(국번 없이 1331)을 이용할 수 있습니다. 작성한 진정서는 이메일 및 우편접수 등도 가능합니다. 진정서 작성방법은 평등의전화·고용평등상담실에 도움을 요청할 수 있습니다.

STEP 3 국가인권위원회에 출석, 진행 등을 진행

① 조사관이 조사를 시작한다.

조사관은 진정인, 피해자, 피진정인 또는 관계인에 대해 출석요구, 자료제출요구, 실지조사 등을 할 수 있습니다.

조사에 응할 때 일관되고 신빙성 있게 진술하는 것이 필요합니다.

- ② 조사관이 조사결과보고서를 작성하여 차별시정위원회에 상정한다.
- ③ 조사 도중 또는 조사 종결 후에도 합의를 권고하고 조정할 수 있다.
합의, 조정에 응할 때에는 본인이 원하는 바를 충분히 검토하고 결정하는 것이 좋습니다.

STEP 4 진정 결과 확인

- ① 조사결과를 확인한다.
조사결과 직장 내 성희롱 행위를 했다고 인정된 자에 대해서는 손해배상이나 인권교육 수강 등을 권고, 소속기관의 장에게는 행위자 징계, 재발방지 대책을 수립하도록 권고합니다.
- ② 피진정인이 권고를 이행하지 않는 경우
국가인권위원회의 권고에도 불구하고 이를 이행하지 않는 경우, 국가인권위원회는 피진정인에 대해 검찰에 수사를 의뢰하거나 고용노동부로 이관시켜 추가 조사하도록 조치할 수 있습니다.

◆ 국가인권위 진정¹⁵⁾

진정당사자	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 성희롱 피해자 (고용노동부 진정과 달리 노동자가 아닌 사람도 진정 가능) 피해 당사자 이외에 피해사실을 알고 있는 제3자(단체)도 진정 가능 국가인권위원회의 직권조사 가능
진정의 상대방	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 성희롱 행위자 사업주(개인, 법인, 단체, 국가기관, 지방자치단체)
진정방법	<ul style="list-style-type: none"> 진정은 차별행위가 있는 날로부터 1년 이내에 제기해야 함 법률에 의해 다른 기관에서 같은 진정 원인 사실에 대해 권리구제 절차가 진행 중이거나 종결된 경우에는 원칙적으로 각하됨 인권상담센터 직접방문, 전화(1331), 이메일, 인터넷, 우편 등 가능
조사 등의 진행	<ul style="list-style-type: none"> 조사관이 진정인, 피해자, 피진정인 또는 관계인에 대해 조사 착수출석요구, 진술청취, 자료제출요구, 실시조사 등) 조사결과보고서를 작성하여 차별시정위원회에 상정함 조사 중 또는 조사 종결 후에도 합의를 권고하고 조정할 수 있음
결과	<ul style="list-style-type: none"> 조사결과 직장 내 성희롱 행위를 했다고 인정되는 자에 대해서는 손해배상이나 인권교육 수강 등 권고, 소속기관의 장에게는 행위자의 징계, 재발방지 대책을 수립하도록 권고할 수 있음 직장 내 성희롱의 경우, 국가인권위원회의 권고를 이행하지 않는 경우, 검찰에 수사를 의뢰하거나 고용노동부로 이관시켜 추가조사하도록 조치할 수 있음

15) 고용노동부(2018), 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼

Q & A



회사에서 성희롱 행위자 징계를 너무 형식적으로 한 것 같아요. 고용노동부에 진정해서 더 세게 징계를 받도록 할 수 있을까요?

A

행위자에 대한 징계의 양정(징계수준)이 낮아 문제되는 경우가 많습니다. 일반적으로 피해자가 원하는 정도의 징계가 이루어지지 않는 상황이지요. 그러나 현재 징계 양정은 고용노동부 진정대상 내용에는 해당되지 않습니다. 한편, 사업주는 성희롱 행위자에 대한 징계 등의 조치를 할 때 피해자의 의견을 들어야 한다고 정하고 있습니다. 따라서 사업주는 피해자의 의견을 충분히 고려하여 징계를 결정해야 할 필요가 있습니다.

성희롱 예방교육을 받은 적이 없는데,
성희롱으로 진정할 때
예방교육 미 실시 내용을 포함해도 되나요?

A

직장 내 성희롱에 대한 신고를 할 때 성희롱예방교육 실시 여부, 예방교육 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추었는지 등에 대해서도 확인하여 사업주의 의무를 소홀히 한 경우에는 함께 진정하는 것이 바람직합니다. 해당 고용노동청에서는 조사를 거쳐 시정지시 및 과태료 처분을 하게 됩니다.

국가인권위원회에 진정하면, 성희롱으로
인정돼도 벌칙이 없다는데 사실인가요?

A

그렇습니다. 진정을 접수한 국가인권위원회에서는 담당 조사관이 조사를 진행한 후 조사결과보고서를 작성해 위원회의 심의·의결과정을 거쳐 권고, 기각, 각하, 합의권고, 이송(법률구조요청) 등의 결정을 내립니다. 과태료, 벌금 등 행정·사법적인 벌칙을 적용할 수는 없으나, 권고를 통해 행위자 교육 수강, 피해자에게 위로금 지급, 행위자에 대한 징계 등의 권고가 가능합니다.

570,

법적(사법적) 대응 절차



STEP 1 우리가 알고 있어야 할 성범죄 유형

STEP 2 소송 전 이것부터 점검하자!

STEP 3 자 이제 수사단계로 가 볼까요?

STEP 4 마지막까지 파이팅, 재판 단계

STEP 5 대응과정에서 자주 발생하는 일

STEP 6 정신적, 물질적 피해는 민사소송으로!



직장 내 성희롱의 경우 유형에 따라 법적 구제방법에 차이가 있습니다.

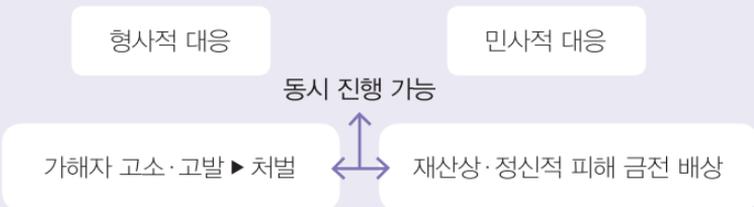
고용노동부나 국가인권위원회 진정을 통해 사업장에 과태료, 벌금 또는 권고, 시정 등을 할 수 있습니다. 하지만, 직장 내 성희롱 행위가 형사상 범죄에 해당한다면 형사상 처벌도 가능하고, 직장 내 성희롱으로 인하여 정신적 신체적 피해가 발생했다면 이에 대한 민사상 손해배상 청구도 가능합니다.

ItCheck

성범죄 관련법

- 형법
- 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 (약칭: 성폭력처벌법)
- 성폭력 방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 (약칭: 성폭력방지법)
- 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 (약칭: 청소년보호법) 균형법

상대방의 의사에 반하여 이루어지는 성적 언동으로 상대의 성적 자기결정권을 침해하는 행위는 성범죄 관련법에 의해 처벌할 수 있습니다.





법적(사법적) 대응 절차 STEP 1

우리가 알고 있어야 할 성범죄 유형

1) 강제추행 (형법 제298조 등)

폭행 또는 협박으로 사람에 대하여 추행을 하는 행위. 즉 폭행 또는 협박으로 상대방에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 신체 접촉행위

2) 업무상 위력 등에 의한 간음 (형법 제303조 등)

업무, 고용 기타 관계로 인하여 자기의 보호 또는 감독을 받는 사람에 대하여 위계¹⁶⁾ 또는 위력¹⁷⁾으로 간음하는 행위

- 16) 위계란 가해자가 간음의 목적으로 상대방에게 오인, 착각, 부지를 일으키고 상대방의 그러한 심적 상태를 이용하여 간음의 목적을 달성하는 것을 말하며 여기에서 오인, 착각, 부지란 간음가해자에게 대한 오인, 착각, 부지를 말함. 진료하는 것처럼 속여 간음하는 경우 등
- 17) 위력이란 사람의 의사를 제압하는 힘을 말함. 폭행, 협박은 물론 지위, 권력을 이용하여 상대방의 의사를 제압하는 일체의 행위를 포함. 직장 상사 등이 요구를 듣지 않을 시 고용상 불이익을 줄 것처럼 협박하여 강간, 강제추행 하는 경우 등

3) 업무상 위력 등에 의한 추행 (성폭력처벌법 제10조 등)

업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호, 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행하는 행위

4) 강간(형법 제297조 등)

폭행 또는 협박을 가하여 성관계를 맺는 행위를 일컬음. 즉 상대방의 동의 없이 일방적으로 성관계를 강제하는 행위

5) 유사강간(형법 제297조2 등)

폭행 또는 협박으로 사람에 대하여 구강, 항문 등 신체(성기 제외)의 내부에 성기를 넣거나 성기, 항문에 손가락 등 신체(성기 제외)의 일부 또는 도구를 넣는 행위

6) 준강간, 준강제추행 (형법 제299조 등)

폭행 또는 협박의 방법으로 간음 또는 추행한 것은 아니지만 심신상실 또는 항거불능의 상태를 이용하여 간음 또는 추행하는 행위. 이때 심신상실 또는 항거불능의 상태는 술이나 잠, 약물 등으로 인해 사물을 변별하거나 의사를 결정할 능력이 없는 상태를 말함

7) 카메라 등을 이용한 촬영 (성폭력처벌법 제14조 등)

카메라나 그 밖에 이와 유사한 기능을 갖춘 기계장치를 이용하여 성적 욕망 또는 수치심을 유발할 수 있는 사람의 신체를 촬영대상자의 의사에 반하여 촬영하는 행위. 그 촬영물을 반포·판매·임대·제공·전시·상영하는 행위를 말함

8) 통신매체를 이용한 음란행위 (성폭력처벌법 제 13조 등)

자기 또는 다른 사람의 성적 욕망을 유발하거나 만족시킬 목적으로 전화, 우편, 컴퓨터, 그 밖의 통신매체를 통하여 성적 수치심이나 혐오감을 일으키는 말, 음향, 글, 그림, 영상 또는 물건을 상대방에게 도달하게 하는 행위

Q & A



알바를 하는 곳 사장이 ‘자신의 여자 친구가 되어 주면 등록금을 대 주겠다’며 성추행했습니다.
도망쳐서 나왔고 다음 날 무서워서 출근을 못했어요.
너무 굴욕적인데 형사고소 할 수 있나요?

A

‘강제추행’으로 형사고소 할 수 있습니다. 특히 자신의 지위를 이용해 추행을 했다면 ‘업무상 위력 등에 의한 추행’으로 고소도 가능합니다. 하지만 좀 더 구체적으로 상황을 파악할 필요가 있으므로 고소 전에 상담실 등을 통해 자문을 받아 보시기를 권해드립니다.

신체 접촉이 있어야만 강제추행인가요?

A

최근 경향은 반드시 그런 것은 아닙니다. 대법원 판례를 살펴보면 간접적으로 피해자 신체를 도구 삼아 피해

자에게 성적 수치심을 유발했다면 강제추행으로 볼 수 있다는 것입니다.

▶ 사례1

밀폐된 엘리베이터 안에서 9살 여자 어린이가 보는 앞에서 자위행위를 한 사건이 '위력을 이용한 추행' 혐의 인정됨

▶ 사례2

스마트폰 채팅앱으로 만난 여성을 협박해 나체사진과 동영상 요구한 사건이 '강제추행'으로 인정됨



법적(사법적) 대응 절차 STEP 2

소송 전 이것부터 점검하자!

1) 증거와 증인 확보하기

사건은 대부분 부지불식간에 발생하기 때문에 증거를 확보하기가 어려운 경우가 많습니다. 그렇다고 미리 포기하지 말고 사건을 되돌아보도록 해요.

→ 예) ○○년 ○○월 ○○일, ○○시경, 회사 상사 ○○와 동료 ○○등 ○명이 회사 ○○공식 행사 후, ○○식당에서 회식을 하였음. 상사 ○○은 검은 색의 상의와 회색 바지를 입고 있었음. 상사 ○○은 나를 자신의 옆자리에 앉도록 이리오라는 손짓을 해 어쩔 수 없이 상사 옆 자리에 앉게 되었음 등

① 사건은 누가, 언제, 어디에서, 무엇을, 왜, 어떻게 했나요?

육하원칙에 의거하여 당시의 상황을 구체적으로 기록합니다. 직장 내에서의 업무관계, 발생상황의 묘사, 구체적인 장소, 시간, 날짜, 목격자나 증인, 자신이 대응했던 방법, 가해자의 태도, 이에 대한 느낀 점 등을 자세히 기록합니다. 이것 자체로 증거가 될 수 있으며, 일관되게 진술하는데 도움이 됩니다.

② 목격자가 있나요?

목격자가 있다면 진술서를 받아 두세요. 하지만 직장이란 공간은 계속해서 일을 해야 하는 곳이므로 직장 동료라 하더라도 진술서를 써 주는 것은 쉽지 않은 것이 사실입니다. 진술서를 받기 어려운 경우라면 메신저나 문자메시지를 이용해서 그날 상황을 목격했다는 답변이라도 받아 두는 것이 유리합니다. 직장 동료가 진술서 작성을 거부하더라도 불편함을 드러내기보다, 직장 동료와는 좋은 관계를 유지하는 것이 도움이 될 수 있습니다.

③ CCTV를 확보할 수 있나요?

사업장 내 CCTV가 있는지 확인하세요. 외부의 경우도 마찬가지입니다. CCTV가 있다면 신속하게 확보해 놓으시기 바랍니다. 하지만 외부의 경우 경찰의 의뢰가 아니면 자료를 받기 어려울 수 있습니다. 따라서 고소할 경우 경찰에 신속하게 CCTV 확보를 요청하셔야 합니다. 경찰이 늦장 대응한다면 소중한 증거자료가 없어질 수도 있습니다.

④ 가해자 진술을 확보했나요?

가해자 자백을 받거나 사과를 받으면 증거가 될 수 있습니다. 하지만 구두로만 이루어질 경우 증거가 남지 않으며, 후에 발뺌을 할 수도 있습니다. 직접 만나기보다 전화(녹취)나 메신저, 문자메시지, 내용증명 등을 이용해 가해자에게 성범죄 행위 중단이나 사과를 요구하여 증거를 남깁니다. 대화를 녹음하는 경우 대화에

직접 참여하고 있는 피해자가 직접 해야 하며, 피해자가 구체적으로 피해사실을 이야기하고, 가해자가 직접 자신의 가해사실을 구체적으로 말할 경우, 해당 대화내용을 녹음한 자료를 증거로 사용할 수 있고, 피해자가 피해사실을 이야기하고 그에 대해 가해자가 자신의 행위를 인정하고 잘못을 시인하는 경우도 해당 대화내용이 담긴 녹음자료를 증거로 사용할 수 있습니다.

또한 문자메시지나 메신저 내용도 캡처를 해 놓아야 합니다. 증거를 수사기관에 제출할 때에는 편집 없이 그대로 출력하여 제출하면 되고, 받은 날짜와 시간을 함께 기재하여 제출합니다.

⑤ 가해자가 위력을 이용하지는 않았나요?

직장은 권력관계로 이루어진 곳입니다. 직장 내 위력은 직급이나 고용관계, 나이, 성별 등 다양한 형태에서 나타납니다. 대법원은 위력¹⁸⁾을 ‘피해자의 자유의사를 제압하기에 충분한 세력을 말하고 행위자의 사회적, 경제적, 정치적인 지위나 권세를 이용하는 것도 가능하다’고 명시하고 있습니다. 가해자가 자신의 위력을 이용하여 성희롱을 했다면, 날짜와 시간, 장소뿐만 아니라, 성희롱의 내용과 방법이 무엇이었는지 구체적으로 기록해 두는 것이 좋습니다.

18) 대법원 1998.1.23.선고 97도2506 판결, 2008.2.15.선고 2007도11013 판결, 2008.7.24.선고 2008도4069 판결 등 참조

⑥ 다른 피해자가 있나요?

혹시 피해자가 여럿이라면 함께 문제제기 하는 것이 훨씬 강력한 힘을 발휘할 수 있습니다. 또한 심적으로도 도움이 됩니다. 다만, 다른 피해자가 문제제기를 꺼려한다면 진술서를 받아 두면 도움이 됩니다.

⑦ 누군가에게 사건에 대해 상담 받은 적은 없나요?

사건 발생 후 회사의 인사담당 또는 동료, 친구 등에게 상담을 한 적이 있다면, 상담한 사람의 진술서도 받아두는 것이 좋습니다. 단, 공개적으로 여러 사람에게 이야기하여 소문을 낼 경우 명예 훼손죄에 해당할 가능성이 있으므로, 여러 사람에게 이야기 하는 것은 주의해야 합니다. 믿을 만한 사람에게 비밀보장을 약속하고 상담을 받으시기 바랍니다.



법적(사법적) 대응 절차 STEP 3

자 이제 수사단계로 가 볼까요?

수사는 경찰 수사와 검찰 수사 두 단계로 이루어집니다. 불구속 사건의 경우 경찰 수사는 대략 1~2개월 정도, 검찰 수사 역시 대략 3개월 정도가 소요됩니다.

1) 경찰조사단계

① 고소장 접수

고소는 가해자의 주소지나 사건발생장소의 관할 경찰서에 접수합니다. 조사는 일반적으로 가해자 주소지 관할 경찰에서 이루어지나, 경우에 따라서는 사건발생장소 관할 경찰서에서 진행하기도 합니다. 준비한 증거자료와 고소장은 사본을 만들어 둡니다. 경제적 여건이 된다면, 고소장 접수 전에 변호사를 선임해 도움을 받을 것을 권해드립니다. 이것이 어려울 경우는 전문 상담기관에서 법률상담을 받아볼 수도 있습니다. 또한 고소장 접수하면서 경찰서, 검찰청 등 수사기관에 구두 또는 서면으로 피해자국선변호사 지원을 요청할 수 있습니다.

또한, CCTV 확보 등 경찰이 할 수 있는 증거 수집 자료가 있다면 적극적으로 요청해야 합니다. 알아서 해 줄 것이라는 생각은 금물입니다.

② 피해자 조사

경찰은 고소장을 접수한 날로부터 대략 1~2개월 내에 피해자를 소환하여 고소사실에 대해 조사하고 조서를 작성하게 됩니다. 진술 조사가 끝나면 진술조서를 확인할 수 있으며, 사실과 다른 내용이 있을 경우는 반드시 정정 요구를 해야 합니다. 혼자 조사 받는 것이 힘들 경우 신뢰관계에 있는 사람과 동석할 권리가 있고, 피해자의 국선변호사가 의견진술을 할 수도 있으니 참고하시기 바랍니다.

ItCheck

조사 전에는 작성해 둔 사건일지를 다시 한 번 읽어보고, 조사 시에 일관되고 신빙성 있게 진술할 수 있도록 준비합니다. 진술할 때는 질문의 요지에 맞게 간단명료하게 대답합니다. 구구절절 설명을 하면 필요 없는 말까지 하게 될 가능성이 있습니다. 구체적인 진술이 필요한 내용에 대해서도 육하원칙에 의거하여 진술합니다. 떠올리기 싫은 기억을 되살리는 것이 힘들 수 있으나 최대한 힘내시기 바랍니다.

※ 진술 조서는 정보공개청구를 통해서 받아볼 수 있습니다.

③ 가해자 조사

경찰은 피해자 조사 후 가해자를 소환하여 조사하고 필요한 증거를 수집합니다. 불구속 수사가 원칙이므로 고소를 한다고 해서 가해자가 구속되는 것은 아닙니다. 구속하는 기준은 가해자의 도주 가능성, 증거 인멸 우려, 죄질 등이나 개별 사례에 따라 다릅니다.

ItCheck

가해자가 피해자의 고소 사실을 알게 되면, 고소 취하를 목적으로 직장 내·외부에서 괴롭힘, 협박, 인사상 불이익 등 2차 가해를 할 수도 있습니다. 또한 합의를 시도하기도 합니다. 이 과정에서 발생하는 피해사실에 대해서도 증거를 남기도록 하고, 경찰에 사실을 알리고, 생명의 위협을 느낀다면 신변보호를 요청합니다.

④ 주변인(목격자 등 참고인) 조사

목격자, 고소인 또는 피고소인 진술의 신빙성을 확인할 수 있는 사람을 참고인으로 조사합니다. 경찰에 출석을 요청할 수도 있으며, 전화로 조사를 할 수도 있습니다. 나의 진술을 뒷받침해 줄 수 있는 목격자라면 적극적으로 요청해 보시기 바랍니다.

⑤ 대질신문

대질신문은 서로 진술이 엇갈리는 두 명 이상의 사람을 한 자리에 불러서 수사하는 방식으로, 성폭력 사건에서는 보통 피해자와

가해자를 대질신문하게 됩니다. 대질신문은 모든 경우에 반드시 필요한 것은 아니기에 피해자가 대질신문에 응하기를 거절할 수도 있습니다. 다만, 증거가 없고 사실관계를 파악하기 힘들 때 피해자가 대질신문을 거절하면, 증거불충분으로 가해자를 처벌하기 어려워질 수도 있다는 점을 유의해야 합니다. 대질신문 시 가해자 직접 대면을 지양하고 전자영상장비를 활용하도록 요구할 수 있습니다.(경찰청훈령 제674호)

또한, 수사기관이 거짓말탐지기 조사를 요구할 수 있습니다. 당사자의 동의를 얻어야 할 수 있는 것으로서, 거짓말탐지기 조사 결과는 법적 증거능력을 갖지는 못하지만 현실적으로는 중요하게 고려되는 경우가 많습니다.

⑥ 증거수집 및 조사

경찰은 피해자 및 가해자, 주변인 등의 진술을 근거로 이를 뒷받침할 수 있는 물적 증거를 확보하기 위한 수사를 진행합니다. 주로 범행현장의 CCTV나 DNA 증거, 휴대전화나 인터넷 채팅내용, 문자메시지가 증거로 채택됩니다. 증거 확보를 적극적으로 요청하셔서 증거 수집 시기를 놓치지 않도록 합니다.

⑦ 경찰수사 종결

경찰에서 수사를 완료하고 수사 의견을 첨부하여 검찰로 사건 기록을 넘기는 것을 송치라고 합니다. 고소, 고발 사건의 경우 경찰은 고소, 고발장 접수 시로부터 2개월 이내에 수사를 완료해야 합

니다. 만약 수사를 완료하지 못했을 경우에는 검사로부터 수사기간의 연장 지휘를 받아야 합니다.

그러나 경찰과 검찰은 독자적인 수사결과에 따라 다르게 판단할 수 있습니다. 실제로 검찰이 경찰의 의견과 다른 결정을 하는 경우도 많이 있습니다. 따라서 불기소의견으로 송치가 되었다면 그 이유를 파악하여, 판단이 달리 나오도록 노력해야 합니다.

ItCheck

- 기소의견 : 수사결과 혐의가 있는 것으로 인정된다는 뜻
- 불기소 의견 : 증거가 부족하거나 혐의가 없는 등의 이유로 처벌하기 어렵다는 뜻

2) 검찰수사 단계

① 검찰수사

검찰이 경찰로부터 관련된 사건 기록과 증거를 모두 넘겨받으면 수사 검사가 사건기록을 살펴보고 필요에 따라 보강수사를 한다음, 법원에 재판을 청구하는 공소제기 여부를 결정합니다. 이때도 피해자와 가해자, 참고인에 대한 조사를 할 수 있습니다. 검찰 조사에서 작성하는 조서는 재판에서 증거로 채택되므로 역시 꼼꼼하게 확인 후 도장을 찍어야 합니다.

② 검찰수사 종결

경찰로부터 송치 받은 사건이나 검찰 스스로 수사를 한 사건이 종결되면 검찰은 법원에 공소(기소)를 제기하거나 불기소처분¹⁹⁾을 합니다.

ItCheck ✓

- 공소제기(기소): 유죄 혐의가 인정되는 범죄사건에 대해 검사가 법원에 그 심판을 요구하는 행위
- 불기소: 수사 결과 기소 요건이 충분하지 않거나, 비록 기소가 가능하다고 하여도 기소할 필요가 없다고 판단하여 검사가 기소하지 않을 것을 결정한 처분

③ 공소가 제기되었다면

공소(기소)가 되어 재판으로 넘겨졌더라도 추가할 수 있는 증거 자료 등을 수집하여 제출합니다.

④ 불기소 처분이 되었다면

경찰이 기소의견으로 검찰에 송치했어도 검찰에서 불기소 처분을 내릴 수 있습니다. 불기소 처분이 내려졌어도 다시 한 번 이의 제기할 수 있는 방법들이 있습니다.

19) 불기소 처분하는 경우: 혐의 없음(무혐의, 범죄 인정 안 됨), 혐의 없음(증거 불충분), 기소중지, 기소유예, 죄가 안 됨, 공소권 없음, 각하

(1) 항고

검사의 처분에 따른 통지를 받은 날로부터 30일 이내에 그 검사가 속한 지방검찰청 또는 지청을 통하여 고등검찰청 검사장에게 항고이유를 포함한 항고장을 제출하여 사건재수사신청(항고)을 할 수 있습니다. 항고장은 사건번호와 사건명, 피의자 성명, 항고이유, 날짜, 작성자의 성명을 기재하고 도장을 찍습니다. 관할 고등검찰청 검사장은 항고가 이유 있다고 인정하면 소속 검사로 하여금 지방검찰청 또는 지청 검사의 불기소 처분을 직접 정정하게 할 수 있습니다. (검찰청법 제10조 제1항, 제2항)

(2) 재정신청

검사가 불기소 처분을 한 경우 관할고등법원에 그 결정에 관한 재정을 신청할 수 있습니다. 이 경우 피해자는 항고의 기각결정에 대한 통지를 받은 날부터 10일 이내, 항고 이후 재기수사가 이루어진 다음에 다시 공소를 제기하지 않는다는 통지를 받은 날부터 10일 이내, 항고신청 후 항고에 대한 처분이 행해지지 않고 3개월이 경과한 날부터 10일 이내, 검사가 공소시효 만료일 30일 전까지 공소를 제기하지 않는 경우에는 공소시효 만료일 전날까지 재정신청서를 제출해야 합니다. (형사소송법 제 260조 제2항, 제3항, 제4항)

고등법원은 재정신청이 이유 있는 때에는 사건을 관할지방법원의 심판에 회부하게 되고, 재정신청 수락결정이 있을 때에는 공소제기된 것으로 간주되어 공소시효는 정지됩니다.

(3) 재항고

재정신청권자가 아닌 사람은 항고가 받아들여지지 않는 경우 항고기각 결정을 받은 날로부터 30일 이내에 검찰총장을 상대로 하여 항고기각의 결정을 한 고등검찰청에 재항고서를 제출하는 방식으로 재항고할 수 있습니다. (검찰청법 제10조 제3항, 제5항)



법적(사법적) 대응 절차 STEP 4

마지막까지 파이팅, 재판 단계

1) 재판단계

수사기관(경찰, 검찰)에서 수사를 마치면 수사 검사가 법원에 유죄판결을 요구하는 공소제기를 하게 되는데 이를 기소라고 합니다. 검사가 기소하면 법원이 재판을 열게 되는데, 대략 기소 후 1~2개월 안에 공판²⁰⁾이 시작되고, 구속재판의 경우 1심 6개월, 2심 6개월, 3심 6개월 내에 처리됩니다. 그러나 불구속재판은 시간이 더 오래 걸릴 수도 있습니다.

재판은 3심 제도로 이뤄져 있는데, 1심은 지방법원에서 2심은 지방법원이나 고등법원에서 3심은 대법원에서 각각 이루어집니다.

→ 피의자 / 피고인

검찰이 사건을 기소하면 이때부터 가해자는 피의자로, 재판절차에서는 피고인으로 불림

20) 기소된 형사사건의 형을 확정하는 심리나 판결을 내리는 재판

① 항소와 상고

재판 판결 선고 후 판결결과에 대하여 이의가 있는 검사와 가해자 및 가해자 변호사는 판결 선고일로부터 7일 이내에 판결을 선고한 법원에 항소(1심 판결에 불복할 경우) 또는 상고(2심 판결에 불복할 경우) 할 수 있습니다. 피해자는 판결결과에 만족스럽지 못하더라도 직접 항소를 할 수는 없기 때문에 검사에게 항소해 줄 것을 요청해야 합니다. 그 기간이 지나면 더 이상 판결에 이의를 제기할 수 없으니 특히 기간에 유의해야 합니다.

② 유죄판결

유죄인 경우 정상에 따라 실형을 선고할 수도 있고, 집행유예, 선고유예의 판결을 할 수도 있습니다.

- 실형 : 징역형이나 금고형으로 복역하는 것
- 집행유예 : 형을 선고하되 일정기간 그 형의 집행을 미뤄 그 기간 동안 죄를 저지르지 않으면 형선고의 효력을 상실하게 하는 것
- 선고유예 : 형의 선고 자체를 미루어 두었다가 일정기간 지나면 면소된 것으로 간주하는 것

③ 무죄판결

검사가 기소한 사건에 대하여 유죄로 인정할 만한 증거가 없거나 공소사실이 범죄로 인정되지 않을 때 법원은 무죄를 선고합니다.

→ 일사부재리의 원칙

동일한 범죄로 거듭 처벌받지 않는다는 원칙을 일사부재리의 원칙이라고 합니다. 즉, 형사소송법상 어떤 사건에 대하여 유죄, 무죄 판결이 확정되었을 경우 동일 사건에 대하여 다시 공소의 제기를 허용하지 않는 것을 말합니다.

④ 배상명령

배상명령제도는 1심 또는 2심에서 법원이 유죄판결을 선고할 경우에 그 유죄판결과 동시에 범죄행위로 인한 직접적인 물적 피해 및 치료비 손해의 배상을 명하거나, 피고인과 피해자 사이에 합의된 손해배상액에 관하여 배상을 명하는 제도입니다. 피해자가 민사 등 다른 절차에 의하지 않고 피고인의 형사재판절차에서 간편하게 피해배상을 받을 수 있는 제도로 성폭력 사건의 경우도 배상명령을 신청할 수 있습니다. 그러나 배상명령결정을 받으면 민사소송을 제기할 수 없고, 일부라도 인정되면 불복할 수 없기 때문에 신중하게 결정해야 합니다.

⑤ 보호관찰, 수강명령, 사회봉사명령 (성폭력처벌법 제16조)

선고유예나 집행유예를 할 경우, 또는 성폭력처벌법을 위반한 자의 가석방 시에 부과할 수 있습니다. 보호관찰은 교도소에 구금하는 대신 자유로운 생활을 허용하면서 일정 기간 관찰하는 제도로 수강명령과 사회봉사명령을 함께 선고할 수 있습니다. 수강명령은 성폭력방지교육 등을 일정 기간 받도록 하는 제도이고, 사

희롱사명령은 무보수로 일정 시간 동안 지역 사회를 위한 봉사 활동을 의무화하는 제도입니다.

⑥ 접근금지가처분

스토킹이나 가정폭력처럼 가해자가 피해자나 피해자의 가족을 찾아와 괴롭히는 경우에는 접근금지가처분 신청을 할 수 있습니다. 다만 가처분이란 추가하여 처분을 내리는 것으로 기본이 되는 죄명 없이 접근금지가처분만을 신청할 수 없습니다. 형사상 접근금지가처분은 피해자의 요청이 있으면 검사가 법원에 신청할 수 있고, 민사상 접근금지가처분은 피해자가 법원에 접근금지가처분 신청서를 제출하면 되며, 경우에 따라서는 법원이 가해자에게 담보제공명령을 하기도 합니다.

2) 가해자의 역고소에 주의하자

① 무고죄

타인으로 하여금 형사처분 또는 징계처분을 받게 할 목적으로 경찰서나 검찰청 등의 관공서에 허위사실을 고발함으로써 성립하는 죄입니다(형법 제156조). 무고죄가 성립하기 위해서는 허위사실일 것과 고의일 것을 둘 다 요구하므로 객관적으로는 허위라도 신고자가 진실이라고 확신한 경우에는 무고죄가 성립하지 않습니다. 또한 고소내용이 사실에 기초하고 있고 그 정황을 다소 과장한 데 지나지 않은 경우에도 무고죄는 성립하지 않는다는 것이

판례²¹⁾입니다.

성폭력피해자의 고소가 사실을 바탕으로 하고 있고 객관적인 사실(강간, 강간치상, 강제추행 등)이 인정될 때에는 무고죄가 성립되지 않으므로 고소 전에 법률전문가의 조언을 받고, 증언이나 증거를 잘 확보할 필요가 있습니다.

② 명예훼손죄

타인의 명예를 훼손할 만한 내용을 공개한 경우에 성립하는 범죄로(형법 제307조), 그 내용이 사실이더라도 처벌될 수 있습니다. 또한 1명에게만 유포한 경우, 그 1명이 사실을 전파할 가능성이 있는 경우(신문기자, 특별한 이해관계 없는 제3자)에는 명예훼손죄가 인정될 수 있습니다.

진실한 사실로서 공공의 이익을 목적으로 한 경우에는 명예훼손죄로 처벌되지 않습니다(형법 제310조). 사건해결을 위해 주변인이나 상담소 등에 고민을 털어놓거나 대책을 논의한 경우에는 공공의 이익에 관한 것으로 인정될 여지가 큼니다.

성폭력 사건을 대자보로 붙이거나 인터넷에 게시하는 일, 1인 시위를 하는 일은 명예훼손죄로 역고소될 위험이 있으니 유의해야 합니다.

21) 대법원 판례 2003.1.24, 2002도5939 판결

1장 • 직장 내 성희롱 이해

2장 • 대응 전 준비

3장 • 사내 대응 절차

4장 • 법적(행정적) 대응 절차

5장 • 법적(사법적) 대응 절차

Q & A



회사 동료와 회식 자리에서 동료의 성추행이 있었고, 그 사실을 SNS에 올리면서 회사 이름을 썼는데 명예훼손죄가 되나요?

A

피해 사실이 있다 하더라도 명예훼손죄가 성립될 수 있습니다. 다만, 그러한 사실의 공개가 공익목적인 경우에는 처벌되지 않습니다. 실명공개 이전에 다른 방법을 시도해 보았으며, 실명공개가 문제해결에 반드시 필요한 경우, 집단 내 다른 피해자가 발생하지 않도록 하는 목적인 경우 등에 인정될 수 있습니다.

하지만, 공익목적이라는 것을 증명하기가 어려운 경우에는 실명을 거론하는 것은 유의하여야 합니다.

성추행으로 형사고소 했고, 혐의 없음(증거불충분)으로
검찰에서 불기소처분이 내려졌습니다.

가해자가 나를 무고죄로 고소한다는데 무고죄에 해당되나요?
너무 억울해요.

A

형법 제156조 무고죄는 자신의 주관적 기억과 다른 허위사실로 신고한 경우에 성립하기 때문에 고소 한 사건이 불기소처분 된다고 무조건 고소인이 무고죄가 되는 것은 아닙니다. 명백히 허위고소로 인정되는 경우에만 무고죄가 성립되므로 적절히 법적 조력을 받아 대응해야 합니다.



법적(사법적) 대응 절차 STEP 5

대응 과정에 자주 발생하는 일

1) 합의

가해자가 고소 취하나 형의 감량을 목적으로 합의를 요청할 수 있습니다. 어느 시기에든 가능합니다. 합의는 형량을 결정하는 가장 중요한 요소입니다. 합의를 하더라도 처벌은 되지만, 전과가 많지 않거나 피해가 중하지 않다고 판단되면 집행유예를 받을 가능성이 크고, 실형일지라도 감경될 수 있습니다. 대개 형량 감경 외 유무죄 여부에 영향을 미치지 않는 않지만 혹여 합의 과정이나 합의액수 등에 비추어 재판부가 무죄를 선고할 가능성도 있습니다.

따라서 합의는 이후 있을 수 있는 후유증까지 신중하게 고려하여 피해자가 최종 결정해야 합니다. 합의의 조건 역시 무엇을 요구할지 신중을 기해야 합니다. 만약 가해자가 합의서의 내용을 이행하지 않아 합의가 파기되었다면 합의가 이루어지지 않은 것으로 간주되므로 공소시효가 지나기 전에 고소할 수 있습니다.

→ 합의서 작성방법과 합의조건은 부록을 확인하세요.

2) 내용증명

어떤 내용의 것을 언제 누가 누구에게 발송하였는가 하는 사실을 발송인이 작성한 등본에 의하여 우체국장이 공적인 입장에서 증명하는 제도입니다. (우편법시행규칙 46조)

소송제기에 앞서 개인 또는 기관에 의무이행을 촉구하거나 증거력을 확보하기 위한 수단으로 주로 이용되고 있습니다. 하지만 법적효력의 여부는 사법기관의 판단사항이므로 내용증명 발송만으로 법적효력이 인정되는 것은 아닙니다.

→ 내용증명 작성방법은 부록을 확인하세요.



법적(사법적) 대응 절차 STEP 6

정신적, 물질적 피해는 민사소송으로!

1) 민사소송이란

성범죄 피해로 인한 재산상 피해(치료비, 갑작스런 퇴사로 인한 경제적 손실 등)와 정신적 피해를 금원으로 배상받는 것은 민법에서 보장하고 있는 피해자의 권리입니다(민법 제750조). 피해자는 민사소송을 통해 가해자에게 손해배상청구를 할 수 있고, 승소하면 가해자로부터 손해배상을 받을 수 있습니다.

ItCheck ✓

- 형사소송에서 가해자 유죄 : 민사소송에서 가해자의 불법행위 인정될 가능성이 높다.
- 형사소송에서 가해자 무죄 : 민사소송에서 가해자 불법행위 다시 판단. 형사소송에서 가해자를 무죄로 판단했다고 해서 민사소송에서도 무죄로 판결이 나는 것은 아니다. 단, 무혐의, 무죄판결의 이유가 중요하므로, 법률전문가 또는 상담소에 의논하여 결정한다.
- 고용노동부 진정과 국가인권위원회 진정 결정이 있는 경우 : 직장 내 성범죄의 경우는 고용노동부나 국가인권위원회 진정을 하는 경우가 많다. 진정 결과 성희롱이 인정되었다면 민사소송에 유리하다.
- 형사절차 등 법적 절차를 거치지 않은 경우 : 형사소송 등 다른 법적 절차를 밟지 않더라도 피해자가 입은 피해에 대해서 민사소송 할 수 있다.

① 민사재판 기간

민사소송의 진행기간은 손해배상 책임 및 그 범위에 대한 가해자의 인정 여부와 그 정도에 따라 크게 달라집니다. 일반적으로 1심은 6~10개월, 2심은 4~8개월 정도, 대법원은 짧게는 3개월에서 길게는 3년까지 걸릴 수 있습니다.

형사절차와 동시에 진행되는 경우에는 민사법원이 형사재판의 결과가 예상되거나 판결이 확정된 이후에 실질적인 심리를 개시하는 경향이 있어서 진행기간이 더 길어질 수 있습니다.

② 증거 및 피해자의 출석

민사소송은 수사기관의 개입 없이 피해자가 직접 증거를 수집하고 제출하여야 합니다. 입증자료의 확보가 곤란한 경우 등에 있어서 그 입증을 위하여 당사자 본인 신문이 이루어질 수 있는데 이 경우에는 신문절차의 진행을 위하여 출석하게 됩니다. 소송대리 변호사가 있는 경우는 반드시 출석할 필요가 없고, 당사자가 출석 여부를 결정하면 됩니다.

③ 소멸시효

손해 및 가해자를 피해자나 그 법정대리인(친권자, 후견인)이 안 날로부터 3년 또는 불법행위가 있는 날로부터 10년 이내에 행사하지 않으면 소멸시효의 경과로 민사상 손해배상청구를 할 수 없습니다.

④ 소송 중 조정

민사소송 진행 도중 합의가 된다면 종결 될 수 있습니다. 법원에 서 조정절차를 통해 합의하고 조정조서를 남기는 방안, 회해조서를 작성하고 합의하는 방안, 재판 외에서 합의하고 진행 중인 소송은 취하하는 방안 등이 있을 수 있습니다.

2) 손해배상청구

① 손해배상액의 책정

- 소극적 손해 (일실이익: 사고가 없었을 경우를 가정하여 피해자가 장래 얻을 수 있으리라 예측되는 소득)
- 적극적 손해 (치료비, 간호비, 교통비, 향후 치료비, 형사 고소를 위한 진단서 비용, 물질적 손해)
- 정신적 손해 (위자료)

위 사안 중 소극적 손해와 적극적 손해는 그 손해를 입증할 수 있는 보편타당한 자료에 기초하여 그 금액이 결정되고, 위자료는 법원의 입장에서 실질적으로 타당한 피해보전 및 분쟁해결을 위하여 추가적으로 보전되어야 할 액수를 기준으로 정해집니다.

※ 손해배상액을 산정함에 있어서 피해자가 형사절차 등에서 받은 합의금 내지 공탁금은 고려 요소가 되나, 언제나 해당 액수가 그대로 모두 공제되는 것은 아닙니다. 다만, 위자료 명목으로 지급하는 것을 명시하였다는 등 특단의 사정이 없는 한

그 금원은 재산상 손해배상금의 일부가 지급되었다고 보므로 ‘위로금 조’, ‘손해배상금과는 별도’, ‘보험금과 별도’라는 문구를 넣어야 공제하지 않고 위자료에만 참작하므로 형사 합의 시 주의해야 합니다.

② 재산보전조치

형사배상명령신청을 하거나 민사소송을 하더라도 가해자 명의의 재산이 없을 경우 판결문은 무용지물이 될 수 있습니다. 법원은 가해자 명의로 된 재산에 대해서만 강제 집행을 할 수 있기 때문에 소송을 당하게 된 가해자가 재산의 명의를 미리 변경하는 경우도 있으므로 피해자는 민사소송 제기에 앞서 가압류 등 ‘재산보전조치’를 취해야 합니다.

③ 화해권고결정

소송계속중인 사건에 대하여 법원은 당사자의 신청 없이 직권으로 당사자의 이익, 그 밖의 모든 사정을 참작하여 청구의 취지에 어긋나지 아니한 범위에서 사건의 공평한 해결을 위해 화해권고 결정을 할 수 있습니다.

화해권고결정을 거부하려면 이의신청을 해야 합니다. 화해권고 결정서의 정본 또는 결정조서를 송달받은 날로부터 2주일 이내 서면으로 법원에 제출

부
T

주
7





■ 고용노동부 진정신고서(직장 내 성희롱)

▶ 등록인정보

성명		생년월일	
주소			
전화번호		핸드폰 번호	
이메일			
수신여부 확인	<input type="radio"/> 예 <input type="radio"/> 아니오 민원신청 처리상황을 문자메시지(SMS), E-mail 통해 정보를 제공받을 수 있습니다.		

회사명			
회사주소 (실근무장소)			
회사전화번호		근로자 수	
1년에 1회 이상 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 여부	미실시 <input type="checkbox"/> 실시(최근교육일자:)		

▶ 진정내용

입사일		퇴사일	
성희롱 발생일		성희롱 발생	
성희롱 행위자		성희롱 목격자	
제 목			
내 용 (별지 기재 가능)			
사업주의 성희롱 가해자에 대한 조치사항			
사업주의 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치사항			

《예시》

내용증명서

수신인 이 름 : ○ ○ ○

주 소 :

연락처 :

발신인 이 름 :

주 소 :

연락처 :

제 목 : _____

1.

2.

3.

년 월 일

발신인 ○ ○ ○ (인)



- ◆ 내용증명 양식 : 정해진 양식은 없음 (인터넷 등 검색해서 참고)

- ◆ 내용증명 내용 : 육하원칙에 의거하여 내용 작성. 전하고자 하는 내용을 명확히 기재. 문서의 서두와 말미에 발송인 및 수신인의 주소 성명을 반드시 기재하여 누가 누구에게 발송한 문서인지 알 수 있도록 한다.

- ◆ 문서 발송 : 원본 1부, 복사본 2부를 가지고 우체국 접수. 내용문서가 2매 이상인 경우에 합철한 부분에 발송인의 인장이나 지장으로 각각 간인. 1부는 수취인, 1부는 발송인, 1부는 우체국 보관

- ◆ 재증명 청구 : 발송인이나 수취인은 내용증명우편물을 발송한 다음 날로부터 3년까지 발송우체국에서 내용증명의 열람이나 재증명을 청구할 수 있다.



《예시》

합 의 서

이 름 : (생년월일)

주 소 : *상세주소 미기재 가능

연락처 :

이 름 : (생년월일)

주 소 :

연락처 :

제목 : _____

1. (사건 내용 등 간단하게 기술)

2. 위와 같이 합의 후 위 ○○○, 위 ○○○는 본 건과 관련한 성희롱 사건에 대한 일체의 행정상, 민형사상 이의를 제기하지 아니하며 서로의 명예를 훼손하는 행위나 협박 등 일체의 부당한 행위를 금지하며, 이를 위반할 시 이 합의를 무효로 합니다.

년 월 일

○ ○ ○ (인)

○ ○ ○ (인)



합의서를 작성할 때는 피해자가 원하는 내용을 최대한 담습니다. 혹여 불리한 내용은 없는지 확인합니다. 정해진 양식은 없으니 합의조건이 모두 잘 드러나도록 작성합니다.

- ◆ 가해자와 피해자의 인적 사항(신분증을 확인하고 성명, 주민번호, 연락처 기재)
- ◆ 대리인일 경우 대리권을 증명할 수 있는 서류 첨부(인감증명서, 신분증 사본, 위임장)
- ◆ 육하원칙에 의한 사건의 세부적인 정황
- ◆ 협의 방법에 대한 내용
- ◆ 금전 등 보상 내용
- ◆ 신분증 복사
- ◆ 서명, 날인
- ◆ 인감도장을 찍고 인감증명서를 첨부하는 것도 확실한 방법
- ◆ 합의 시 녹취 및 상담소 등 조력자 동석
- ◆ 합의금 등의 손해배상이 합의조건인 경우, 합의금 수령 후 합의서에 서명
- ◆ 마지막으로 공증사무소에서 공증 받기

- ◆ 손해배상 : 물질적·정신적 피해에 대한 금전적 보상. 정확한 배상 액수와 지급 방법, 지급을 완료할 날짜를 구체적으로 명시
- ◆ 휴직, 분리배치, 이사, 휴학 : 가해자와 같은 직장의 상사일 경우 대면을 최소화. 가해자가 피해자 근처에 거주할 경우에 이사 등을 요구
- ◆ 사과문 : 개인적인 사과문과 상황에 따라 가해자가 속한 기관에 사과문을 요구
- ◆ 재발방지약속 : 다시 범죄를 저지르지 않겠다는 약속
- ◆ 비밀유지약속 : 제3자에게 사건을 발설하지 않겠다는 것을 약속
- ◆ 합의 사항을 이행하지 않을 경우에 어떤 조치를 취할 것인지에 대해서도 명시

도움받을 수 있는 곳



평등의전화	1670-1611
(사)서울여성노동자회 평등의전화	02-3141-9090
(사)인천여성노동자회 평등의전화	032-524-8831
(사)부천여성노동자회 평등의전화	031-324-5815
(사)수원여성노동자회 평등의전화	031-246-2080
(사)안산여성노동자회 평등의전화	031-494-4362
(사)전북여성노동자회 평등의전화	063-286-1633
(사)광주여성노동자회 평등의전화	062-361-3029
(사)대구여성노동자회 평등의전화	053-428-6340
(사)마산창원여성노동자회 평등의전화	055-264-5049
(사)부산여성회 평등의전화	051-506-2590
(사)경주여성노동자회 평등의전화	054-744-9071
고용노동부 www.moel.go.kr	국번없이 1350번
노동위원회 www.nlrc.gl.kr	
국가인권위원회 www.humanrights.go.kr	국번없이 1331번
여성가족부 공익포털 www.women.go.kr	
대한법률구조공단 www.klac.or.kr	국번없이 132번
여성긴급전화	국번없이 1366번

일하는 여성의 든든한 벗 —

평등의전화 · 고용평등상담실



직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘 상담

임금·모집·채용·승진·교육 등 성차별 상담

출산전후휴가, 육아휴직, 임신출산불이익 등 상담

시간제, 계약직, 용역직, 파견직, 특수고용 등 비정규직 상담

근로조건(체불임금, 근로계약, 부당해고, 연차 등) 상담

자문위원 : 김 진 변호사, 이한본 변호사, 조수진 변호사,

한민영 변호사, 이선경 변호사, 김민선 변호사,

홍수경 노무사, 김재진 노무사, 박주영 노무사,

김두나 변호사, 박지현 변호사, 신예지 변호사,

이정선 변호사, 천지선 변호사

심리정서지원단 : 박미라 상담사, 정선 심리상담사, 홍수경 심리상담사

Tel : 02) 3141-9090, 1670-1611 | Fax : 02) 3141-3022

www.equaline.or.kr / equaline@hanmail.net

서울시 마포구 동교로 162-5 공간여성과일 5층(우.04031)

memo



A large, empty white rectangular area with rounded corners, intended for writing a memo or note. A thin purple horizontal line is positioned at the top of this area, just below the 'memo' text and icon.

memo



memo



A large, empty white rectangular area with rounded corners, intended for writing a memo. A thin horizontal line is positioned just below the header.

memo



A large, empty white rectangular area with rounded corners, intended for writing a memo. A thin horizontal line is positioned just below the header.

memo



memo



검색보다 ^{✓ check!} 이 책

