

# 광 주 고 등 법 원

## 제 2 민 사 부

### 판 결

사 건 2021나24966 해고무효확인  
원고, 피항소인 신○○  
피고, 항소인 ○○대학교 산학협력단  
제 1 심 판 결 광주지방법원 2021. 10. 7. 선고 2020가합56617 판결  
변 론 종 결 2022. 4. 13.  
판 결 선 고 2022. 5. 11.

### 주 문

1. 피고의 항소를 기각한다.
2. 항소비용은 피고가 부담한다.

### 청구취지 및 항소취지

#### 1. 청구취지

피고가 원고에게 한 2020. 6. 25.자 해고는 무효임을 확인한다.

#### 2. 항소취지

제1심판결을 취소한다. 원고의 청구를 기각한다.

## 이 유

### 1. 제1심판결의 인용

피고가 이 법원에서 한 주장은 제1심과 크게 다르지 않고, 제1심 및 이 법원에 제출된 증거를 종합하여 보면, 원고에 대한 이 사건 해고가 효력이 없다는 제1심의 판단은 정당한 것으로 수긍이 된다. 이에 이 법원이 이 사건에 관하여 적을 판결이유는, 피고가 이 법원에서 강조하는 주장에 대하여 아래 제2항과 같은 판단을 추가하는 이외에는 제1심판결 이유 중 해당 부분의 기재와 같으므로, 민사소송법 제420조 본문에 의하여 이를 그대로 인용한다.

### 2. 추가 판단

#### 가. 피고의 주장 요지

원고가 신고한 내용은 모두 허위이고, 원고의 신고는 상급자인 이○○ 과장으로 하여금 불이익을 받게 할 목적으로 이루어진 것이므로, 이 사건 징계사유는 존재한다.

#### 나. 추가 판단

제1심이 인정한 사실 및 사정에다가, 제1심에 제출된 증거 및 을 제12호증의 1 내지 10의 각 영상에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사실 및 사정을 종합하여 보면, 원고가 상급자인 이○○ 과장으로 하여금 불이익을 받게 할 목적으로 허위로 신고하였다고 볼 수 없으므로, 이 사건 징계사유가 존재한다고 볼 수 없다.

1) 원고의 신고내용은 구체적으로 ① '2019. 12. 26. 회식장소인 노래방에서 이○○ 과장이 원고의 손을 잡아 쥐며 노래를 하였다', ② '원고가 이○○ 과장의 손을 뿌리치고 나가 외부공간에 있었는데, 이○○ 과장이 다시 손을 잡아끌고 안으로 들어

갔다', ③ '원고가 재차 뿌리치고 끝 쪽 테이블 쇼파에 앉아 있을 때, 이○○ 과장이 다시 다가와 손을 잡아끌며 노래를 하려고 하였다'는 것이다.

2) 당시 상황이 녹화된 CCTV 영상에서 원고의 신고내용 중 위 ②항과 같은 행위는 확인되지 않고(다만 뒤에서 보는 바와 같이 원고가 노래방 밖으로 여러 차례 나갔다가 들어 온 장면은 확인된다), 원고도 이 부분은 신고 과정에서 당시 상황을 착각해 잘못 진술한 것이고 인정하고 있으므로, 우선 위 ②항의 신고내용은 사실과 다르다.

다음으로 위 ①항 및 ③항 신고내용에 대하여 본다. 노래방 내부를 촬영한 당시 CCTV 영상(갑 제2호증, 영상 원본1 CD)에 의하면 일행이 함께 어울려 노래를 부르는 상황에서 누군가 원고의 손을 잡아끄는 장면(22:27:00 무렵, 당시 원고 옆에는 이○○ 과장과 유○○ 팀장이 있었다), 이어 원고가 일행의 뒤로 물러나 쇼파에 앉아 있는데 이○○ 과장이 원고에게 다가가 자리에서 일어나려는 원고를 눌러 앉히는 장면(두 차례 반복된다) 및 다른 여직원이 이○○ 과장과 원고 사이에 끼어들어 이○○ 과장의 한쪽 어깨를 붙드는 장면(22:29:30 무렵), 이후 원고의 옆에 앉아 있던 이○○ 과장이 일어서면서 원고의 손을 잡아 일행이 춤추며 노래 부르는 쪽으로 데리고 나가는 장면(22:43:15 무렵), 원고가 위와 같이 이끌려 나간 후 얼마 되지 않아 노래방 밖으로 나갔다가 약 5분 만에 들어오는 장면(22:45~22:50 무렵), 원고가 다시 일행과 어울리던 중 갑자기 화를 내고 이를 다른 여직원이 말리는 장면(22:56:00 무렵) 등이 확인된다. 그리고 노래방 밖의 복도를 촬영한 당시 CCTV 영상(갑 제2호증, 영상 원본2 CD, 다만 노래방 내부 카메라와 복도 카메라의 시간 설정이 일치하지 않은 것으로 보인다)에 의하면 원고가 화가 많이 나 보이는 상태로 노래방 밖으로 나오자 여직원이 함께 따라나와 원고를 한 동안 달래는 장면(22:49:40 이후), 이후 노래방에 들어 간 원고가 다시

나와 복도에서 우는 장면과 남녀 직원들이 옆에서 원고를 달래는 장면(23:12:15 이후) 등이 확인된다. 다만 위 각 영상에 의하더라도 당시 많은 사람이 술에 취한 상태에서 함께 어울려 노래를 부르던 상황인데다가 화질도 선명하지 아니하여 원고에 대한 신체 접촉이 구체적으로 누구에 의하여 어떻게 이루어진 것인지에 대하여는 더 이상 명확히 분간하기 어렵다.

3) 징계사유에 대한 증명책임은 원고에 대한 해고가 적법하다고 주장하는 피고에게 있으므로, 피고로서는 이 사건 해고 사유, 즉 원고의 신고 내용이 허위라는 점 및 그 신고가 이○○ 과장으로 하여금 불이익을 받게 할 목적에서 비롯된 것임을 증명하여야 한다. 그리고 원고의 신고가 허위인지 여부는 당시 이루어진 원고에 대한 신체접촉이 객관적으로 성추행 또는 성희롱에 해당하는지 여부에 전적으로 구애받을 것이 아니라, 원고가 그와 같은 신체접촉을 성추행 또는 성희롱으로 받아들여 신고한 것이 피해자의 보호와 권리구제 장치로서 피해사실의 신고 및 징계 제도를 마련한 취지 등에 비추어 도저히 받아들일 수 없을 정도로 현저하게 부당한 것인지 여부에 중점을 두고 판단되어야 한다.

앞에서 본 바와 같이, 이○○ 과장과 원고의 신체접촉이 일부 객관적으로 확인되는 반면 특히 위 ①항 및 ③항 신고내용과 관련하여서는 원고의 신고가 명백히 허위라는 점은 확인하기 어려운 점, 당시 정황으로 보아 참석자 중 누군가에 의하여 원고가 동의하지 않은 신체접촉이 실제 이루어졌고 그로 인해 원고가 상당히 흥분했던 것으로 보이는 점, 이○○ 과장은 원고의 상급자로서 송년회식의 일환으로 이루어진 당시 행사에 대하여 일부 책임을 지는 지위에 있었던 점, 당시 참석자들은 노래방에 도착하기 전부터 상당히 음주를 한데다가 노래방에 도착한 후에도 계속 술을 마셔 원

고를 포함한 참석자 대부분이 상당히 취한 상태였는바 설령 원고의 신고내용에 일부 착각(특히 위 ②항 신고내용)이 있다고 하더라도 그러한 사정만으로는 원고의 신고가 이○○ 과장을 모해하려는 동기에서 비롯된 것이라고 단정하기는 어려운 점,<sup>1)</sup> 원고에 대한 징계는 뒤에서 보는 바와 같이 참고인에 대한 조사조차 제대로 하지 않은 상태에서 이루어졌는데, 당시 회식 자리에 참석한 참고인들은 이후 수사기관에서 다음 항에서 보는 바와 같이 원고의 진술에 일부 부합하는 취지로 진술한 점 등의 사정을 고려하면, 원고의 이 사건 신고가 성추행 및 성희롱 피해자의 보호와 권리구제 장치로서 피해사실의 신고 및 징계 제도를 마련한 취지 등에 비추어 도저히 받아들일 수 없을 정도로 현저히 부당하다고 단정하기 어려우므로 이 사건 징계사유가 증명되었다고 볼 수 없다.

4) 오히려 원고가 이○○ 과장을 강제추행으로 고소한 사건에서 (비록 혐의 없음 처분이 이루어지기는 했으나) 참고인으로 조사받은 최○○은 '노래방에서 이○○ 과장의 행동으로 인해 원고가 짜증을 냈고, 이○○ 과장이 원고에게 어깨동무를 하기에 원고와 이○○ 과장을 떼어놓은 다음 자신이 이○○ 과장과 부르스를 춘 사실이 있다'고 진술하였고, 정○○은 '사건 당일 원고가 이○○ 과장이 자신의 손을 잡았다는 얘기를 하며 짜증을 냈다'고 진술하기도 하였다.

5) 교육부 산하 성고충심의위원회는 원고의 이 사건 신고에 대한 처리가 적정하였는지 여부를 조사한 후, 피해자 지원을 위한 외부전문가를 참여시키지 않은 채 피고 측 교원으로만 조사위원회를 구성하여 조사한 잘못, 조사위원들이 이 사건 CCTV

---

1) 이와 관련하여 피고는, 원고가 이○○ 과장에게 인사 청탁을 하였다가 거절당하자 허위로 이 사건 신고를 하였다고 주장하나, 이에 관하여는 원고에 대한 징계절차에서 제대로 조사한 사실이 없을 뿐만 아니라 이와 관련한 피고의 주장을 구체적으로 인정할 자료도 없다.

영상을 미리 확인하였음에도 위 영상의 존재 사실을 원고에게 고지하지 않은 채 조사를 진행하여 위 영상을 보지 못한 원고의 진술이 CCTV 영상과 일부 다르다는 이유만으로 명확한 증거도 없이 원고의 신고를 허위 신고로 판단한 잘못, 이 사건에 대한 관련자의 진술이 모순됨에도 조사위원회가 참고인 등을 충분히 조사하지 않고 허위 신고로 단정하여 원고에 대한 징계의결을 요구한 잘못<sup>2)</sup>, 가해자로 지목된 이○○ 과장이 피고 산하 징계위원회 간사로서 원고에 대한 징계절차에 관여하면서 원고에 대한 신분상 처분을 비롯한 관련 문서에 결재한 잘못 등을 지적하고, 이○○ 과장을 비롯하여 관련자들에 대한 징계를 요구하였다. 결국 이○○ 과장은 이후 별도의 징계절차에서 "원고에 대한 징계 과정에서 가해자로 지목되어 직무관련자에 해당함에도 회피하지 아니하고 원고에 대한 징계 관련 문서에 결재하는 등 공정성을 의심받는 행위를 함으로써 성실의무를 위반하였다"는 이유로 2021. 8. 5. 견책 처분을 받기도 하였다.

이 사건은 원고가 회식 자리에서의 성추행 피해를 신고하였다가 오히려 허위 신고 혐의로 징계의결이 요구된 특수한 상황이었으므로, 피신고자인 이○○ 과장이 징계절차에 관여하지 않도록 배제함은 물론, 음주로 인한 기억의 혼란과 시간의 흐름에 따른 기억의 왜곡 가능성까지 고려하여 참고인에 대한 충분한 조사를 통해 객관적인 증거에 바탕을 두고 징계사유가 존재하는지 여부를 판단하였어야 한다. 그럼에도 피고 측 교원으로만 구성된 조사위원회에서 CCTV 영상이 원고의 진술과 일부 배치된다는 이유만으로 충분한 조사도 없이 결론을 내리고 이를 토대로 원고에 대하여 가장 높은 수준의 징계인 해고 처분을 한 것은, 그 징계양정의 적정 여부를 떠나 절차적 정당성 측면에서도 심히 부당하다고 하지 않을 수 없다.

---

2) 교육부 산하 중앙징계위원회는 이후 이○○ 과장에 대한 징계의결서에서 원고에 대한 징계가 참고인에 대한 조사도 없이 이루어진 것임을 지적하였다(을 제10호증 제22쪽 참조).

### 3. 결론

그렇다면 원고에 대한 해고가 무효라고 본 제1심판결은 정당하므로, 피고의 항소를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장      판사      최인규

판사      김진환

판사      차기현