

# 근로계약의 부수의무인 성실의무와 보호의무

The Duties of Integrity and Protection as Secondary Obligations of the Employment Contract



정봉수  
강남노무법인 대표공인노무사

## 1. 문제의 소재

근로계약은 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대해 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약이다. 여기서 근로자와 사용자의 주된 의무는 근로제공과 임금 지급이다. 근로자는 근로계약서에 기재된 업무를 정해진 시간과 장소에서 성실하게 제공해야 하는데 근로자의 귀책사유로 근로제공 의무를 이행하지 못하게 되면, 사용자는 근로자에게 손해배상을 청구하거나 근로계약을 해지할 수 있다(민법 제390조). 또한 사용자가 근로자의 근로를 수용하지 못한 경우에도 임금 전액을 지급해야 한다(민법 제538조). 민법은 대등한 당사자 간 관계이므로 의무 위반에 명확한 책임을 가하고 있다. 그러나 근로기준법은 당사자의 주된 의무위반에 대해 근로자의 생존권 보장과 사용자의 신속한 급여지급을 위해 별도의 제한 규정을 두고 있다.

이러한 근로계약의 주된 의무와 함께 근로자는 계약당사자의 신의성실 원칙에 따른 의무로 성실의무, 사용자는 보호의무를 부담한다.<sup>1)</sup> 근로자는 근로관계에 있어 사용자의

## 1. Introduction

The employment contract is a legal agreement entered into for a worker to offer work and for an employer to pay wages for that work. Here, the main obligations of workers is to provide work, and employers to pay wages in return. Workers must faithfully provide the work specified in the employment contract at a fixed time and place. If the worker fails to do so for reasons attributable to the worker, the employer may claim compensation for damages or terminate the employment contract (Article 390 of the Civil Act). Even if the employer fails to receive the worker's work, the entire wage must be paid for work already performed (Article 538 of the Civil Act). The Civil Act governs relations between equal parties and places clear responsibilities in the event of a breach of obligations. However, the Labor Standards Act imposes separate restrictions against violation of the main obligations between parties to ensure workers' right to life and so that employers pay wages promptly.

In addition to the main obligations in these employment contracts, workers are obligated to be faithful and employers are obligated to protect, both on the "good faith" principle between contracting parties.<sup>1)</sup> Workers are obligated to protect

<sup>1)</sup> 임종률, <노동법> 18판, 박영사, 2020, 360면; 대법원 2013.11.28. 선고 2011다60247.

<sup>1)</sup> Lim, Jongryul, <Labor Law> 18th Ed., Parkyoungsa, 2020, p. 360; Supreme Court ruling on Nov. 28, 2013: 2011da60247.

이익을 침해하는 행위를 하지 않고 그 이익을 보호해야 하는 성실의무를 진다. 사용자도 근로관계에 있어 근로자의 이익을 보호해야 하는 보호의무를 진다.<sup>2)</sup>

이와 관련해, 근로자의 성실의무와 사용자의 보호의무가 실제사례에서 어떻게 적용되고 있는지 살펴보고자 한다.

## 2. 성실의무와 위반의 효력

근로자는 근로계약에 규정이 없어도 민법상 신의성실원칙에 따른 성실의무를 진다. 그러한 성실의무에는 영업비밀 유지의무, 충실의무, 경쟁업체에 대한 겸업금지 규정, 청렴의무 등을 진다.

### 가. 영업비밀 유지의무

대법원은 영업비밀에 대해서 “계약관계 존속 중은 물론 종료 후라도 또한 반드시 명시적으로 계약에 의해 비밀유지의무를 부담하기로 약정한 경우뿐만 아니라 그러한 규정이 없었다고 하더라도 신의성실의 원칙 또는 묵시적으로 그러한 의무를 부담하기로 약정했다고 보고 있다.”<sup>3)</sup> ‘부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률’(이하 부정경쟁방지법)도 영업비밀유지를 규정하고 이를 위반한 데 대한 손해배상 책임과 형사책임을 부과하고 있다. 그러나 근로자 퇴직 후의 영업비밀 유지기간은 직업선택의 자유를 제한할 우려가 크기 때문에 제한적으로 해석한다.<sup>4)</sup>

**관련사례(1):** 필기구 제조업체의 연구실장으로서 영업비밀에 해당하는 기술정보를 습득한 자가 타 경쟁회사로부터 고액의 급여와 상위의 직위를 보장받기로 하고 전직했다. 그는 경쟁 회사에 그 전 회사의 기술정보를 공개하고 이를 사용해 잉크를 생산했다. 그러한 행위는 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 부정한 이익을 얻을 목적에서 행해진 것으로 영업비밀 유지의무 위반행위에 해당한다.<sup>5)</sup>

the interests of the employer without engaging in acts that violate that employer’s interests. Employers also have a duty to protect the workers with whom working relations have been established.<sup>2)</sup>

In this regard, I would like to examine how the employee’s duty of integrity and the employer’s duty to protect are applied in actual cases.

## 2. Duty of Integrity and Impact of Violations

Even if there are no such provisions in the employment contract, workers are obligated to be faithful in accordance with the principle of good faith in the Civil Act. Such integrity obligations include the duty to maintain trade secrets, to be faithful, to avoid engaging in concurrent business with the employer’s competitors, and to comply with regulations.

### A. Duty to maintain trade secrets

Regarding trade secrets, the Supreme Court stated in a ruling, “Not only in a contract obligating the maintenance of confidentiality during the existence of a contractual relationship or after its termination, but also in the absence of such provisions, it is believed that [employees] have agreed to such obligations by the good faith principle.”<sup>3)</sup> The Unfair Competition Prevention and Trade Secret Protection Act (hereinafter the “Unfair Competition Prevention Act”) also regulates the maintenance of trade secrets and imposes liability for damages and criminal liability for violations thereof. However, the period for keeping such trade secrets after resignation is limited due to the great concern about limiting the freedom of occupation.<sup>4)</sup>

**Related Case (1):** As the head of the research department of a writing instrument manufacturer, an employee who had acquired technical information corresponding to a trade secret quit and began working for a competitor company after that company offered a higher salary and a better position. He disclosed the company’s entire technical information to that competitor and used it to produce ink. Such an act is a violation of the obligation to maintain trade secrets, as it is for the purpose of obtaining an unjust profit contrary to good

2) 하갑례, <근로기준법> 제33판, 중앙경제, 2020, 149~165면.

3) 대법원 1996.12.23. 선고 96다16605.

4) 서울고등법원 2002.11.12 선고 2002라313 판결.

5) 대법원 1996.12.23. 선고 96다16605: 부정경쟁방지 및 영업비밀에 관한 법 제2조 제3호 (라)목 영업비밀보호 규정 위반

2) Ha, Kaprae, <The Labor Standards Act> 33rd Ed., Joongang Economy, 2020, pp. 149~165.

3) Supreme Court ruling on Dec. 23, 1996: 96 da 16605.

4) Seoul High Court ruling on Nov. 12, 2002: 2002 ra 313.

**관련사례(2):** 교육서비스업과 교육자로 제작 판매업 등을 목적으로 하는 회사의 회원정보는 공공연히 알려져 있지 아니하고 독립된 경제적 가치를 가지는 것으로서 상당한 노력에 의해 비밀로 유지된 영업활동에 유용한 경영상의 정보로서 부정경쟁방지법에서 정한 영업비밀에 해당한다. 피고가 회원정보를 이용해 휴회 회원들 중 일부 회원들을 대상으로 개인적으로 수업 영업행위를 했다. 피고는 회원정보를 영업비밀로서 유지해야 할 의무가 있음에도 이를 위반해 그 영업비밀을 사용해 이익을 얻고 그 영업비밀의 보유자인 원고에게 손해를 입힌 것이므로 이로 말미암은 손해를 배상할 의무가 있다.<sup>6)</sup>

#### 나. 충실의무 위반

회사의 영업비밀을 이용해 개인의 이득을 취하는 경우에도 영업비밀유지 의무위반에 해당한다. 이를 위반해 해고한 조치는 정당하다.

**관련사례:** 근로자에 대한 징계사유인 부동산투기행위가 근로자의 사생활에서의 비행에 불과하다고 할지라도, 택지의 개발과 공급, 주택의 건설 등을 통해 시민의 주거생활의 안정과 복지향상을 목적으로 설립한 도시개발공사의 설립 목적, 부동산보상 관련업무를 담당하는 근로자의 업무내용 등의 여러 사정을 종합적으로 고려하면, 도시개발공사 소속 근로자의 부동산투기행위는 객관적으로 그 공사의 사회적 평가에 심히 중대한 악영향을 미치는 것으로 평가될 수 있는 경우라고 할 것이다.<sup>7)</sup>

#### 다. 겸직 금지의 위반

**관련사례:** 근로자가 다른 사업장에 겸직하는 것은 근로자 개인능력에 따른 사생활의 범주에 속하는 것이므로 기업질서나 노무제공에 지장이 없는 겸직까지 전면적, 포괄적으로 금지하는 것은 부당하다. 그러나 노무제공에 지장을 줄 정도의 장시간의 겸직, 경쟁회사의 이사에 취임하는 경우 등이 금지의 대상이 될 수 있고 이를 징계해고사유로 하는 것은

manners or social order.<sup>5)</sup>

**Related Case (2):** A company's membership information used to produce educational materials and sell educational services, has independent economic value, and is considered useful management information for business activities that are kept confidential only with considerable effort. Such information is considered a trade secret specified in the Unfair Competition Prevention Act. A particular defendant used such member information to personally conduct class business activities for some inactive members. Although the defendant was obligated to keep such member information a trade secret, the defendant violated this, gained profit from it, inflicted damage on the plaintiff as the holder of the trade secret, and is therefore obligated to compensate the plaintiff for damages resulting from this.<sup>6)</sup>

#### B. Violation of the duty to be faithful

If the worker uses the company's trade secrets for personal gain, it is a violation of the obligation to protect trade secrets. Violations of this duty justifies the company taking actions for disciplinary dismissal.

**Related Cases:** Although real estate speculation is activity that falls within the realm of the private life, a certain company was established for the purpose of stabilizing public residential life and improving welfare through the development and supply of housing sites and construction of housing. When considering the purpose for an urban development corporation to be established and the duties of workers responsible for real estate compensation, an employee of an urban development corporation engaging in real estate speculation resulted in a profoundly negative impact on social evaluation of the corporation.<sup>7)</sup>

#### C. Violation of the prohibition against concurrent, interfering employment

**Related Case:** As the concurrent employment of a worker at another workplace is a private matter, it is unfair to prohibit entirely and comprehensively any second job that does not hinder corporate order or that employee's provision of labor.

6) 서울고등법원 2012.09.19. 선고 2012나1391 판결

7) 대법원 1994.12.13. 선고 93누23275 (경향사업 관련 판결)

5) Supreme Court ruling on Dec. 23, 1996: 96 da 16605. This is a violation of the regulation on trade secrets, in accordance with Article 2 (3) of the Unfair Competition Prevention Act.

6) Seoul High Court ruling on Sept. 19, 2012: 2012 na 1391.

7) Supreme Court ruling on Dec. 13, 1994: 93 nu 23275.

정당성을 인정받을 수 있다.<sup>8)</sup>

#### 라. 청렴의무 위반

근로자는 근무하는 중에 성실하게 근무해야 하고, 신의칙에 반하는 다음과 같은 행위를 할 경우에는 징계의 대상이 된다.<sup>9)</sup> 특히, 근로자가 성실의무를 위반한 경우에는 해고에 고 없이 즉시해고 할 수 있다.

- ① 납품업체로부터 금품 또는 향응을 제공받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우
- ② 영업용 차량을 임의로 타인에게 대리운전하게 해 교통사고를 일으킨 경우
- ③ 사업의 기밀 기타 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에 제공해 사업에 지장을 가져온 경우
- ④ 허위사실을 날조·유포하거나 불법 집단행동을 주도해 사업에 막대한 지장을 가져온 경우
- ⑤ 영업용차량 운송수입금을 부당하게 착복하는 등 직책을 이용해 공금을 착복·장기유용·횡령하거나 배임한 경우
- ⑥ 제품 또는 원료 등을 절취 또는 불법 반출한 경우
- ⑦ 인사·경리·회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 허위서류 등을 작성해 사업에 손해를 끼친 경우
- ⑧ 사업장의 가물을 고의로 파손해 생산에 막대한 지장을 가져온 경우
- ⑨ 기타 사회통념상 고의로 사업에 막대한 지장을 가져오거나 재산상 손해를 끼쳤다고 인정되는 경우

### 3. 보호의무와 위반의 효력

사용자는 근로계약에 내재된 신의성실원칙에 따른 근로자를 보호해야 하는 의무를 진다. 대표적인 것이 안전을 배려할 의무, 파견근로자에 대한 사용자업주의 의무, 직장내 성희롱예방 의무 등이다.

However, it is reasonable to prohibit full-time employment with another company that serves to hinder such provision of labor, or serving as a director of a competitor company, with disciplinary dismissal a justifiable consequence of violating this prohibition.<sup>8)</sup>

#### D. Noncompliance with regulations

Workers must work honestly and are subject to disciplinary action if they commit any of the following actions that go against the good faith principle.<sup>9)</sup> In particular, if a worker violates his/her duty to keep following integrity, he or she can be dismissed immediately without notice.

※ The following cases may constitute “reasons prescribed in the Ministry of Employment and Labor Ordinance”:

- ① An employee accepts a bribe to allow the inflow of flawed products from a supplier, which disturbs the company's production process;
- ② An employee has another person drive a business vehicle without authorization, which results in a car accident;
- ③ An employee provides confidential business information to another competitor company, which adversely affects the business;
- ④ An employee disseminates made-up or ungrounded facts or masterminds unlawful collective actions that cause a considerable disturbance to the business;
- ⑤ An employee takes advantage of his/her job position or breaches trust by misappropriating, embezzling, or otherwise using company money for private purposes over a long period of time (e.g., embezzling the proceeds from company vehicle operations);
- ⑥ An employee steals or carries products or product materials off company premises without authorization;
- ⑦ An employee, being engaged in personnel management, treasury or accounting, manipulates the records or produces fraudulent statements that result in damage to the business;
- ⑧ An employee deliberately destroys company equipment or property, causing a considerable disturbance to the business;
- ⑨ An employee deliberately commits such acts, and disturbs the business seriously or causes considerable financial damage to the company.

<sup>8)</sup> 대법원 94.12.13. 선고 93누23275 판결.

<sup>9)</sup> 근로기준법 제26조와 관련 근로기준법 시행규칙 별표

<sup>8)</sup> Supreme Court ruling on Dec. 13, 1994: 93 nu 23275.

<sup>9)</sup> As prescribed in the Ministry of Employment and Labor Ordinance, related to Article 26 of the Labor Standards Act.

### 가. 안전을 배려할 의무

사용자는 근로계약에 수반되는 신의성실 원칙에 따라 근로자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 필요한 조치를 마련해야 할 보호의무를 부담한다. 이러한 의무를 위반해 근로자가 손해를 입은 경우 채무불이행으로 인한 손해배상책임을 진다.<sup>10)</sup>

1) 사례: 이 사건 근로자가 사다리에 올라가 작업하다가 떨어져 부상을 입었다. 당시 근로자가 사다리 위에 올라가서 작업을 하고 있었을 때 사용자는 근로자에게 사다리에서 미끄러지지 않도록 지상에서 고정해 줄 다른 근로자와 공동작업을 할 수 있도록 조치할 안전을 배려할 의무가 있었다. 사용자는 근로자가 안전하게 작업할 수 있도록 필요한 조치를 취해야 할 의무가 있음에도 불구하고 이를 게을리한 과실이 있다. 따라서 사용자는 근로자가 입은 손해를 배상할 책임이 있다. 근로자도 스스로 사고를 방지하려는 노력을 소홀히 한 과실이 있으므로 회사의 과실 책임은 70%로 제한한다.<sup>11)</sup>

2) 사례: 근로자가 철근제거작업 중 휘어진 철근에 눈을 가격당해 왼쪽 눈이 실명된 사고가 발생했다. 이 산재사건에 대해 사용자는 안전교육을 실시하고 안전장비를 지급하고 착용하도록 해야 하는 의무가 있었다. 그러나 사용자는 필요한 안전교육을 하지 않았고, 안전장비를 갖추지 않았고, 장비를 착용하게 해 사고를 미연에 방지해야 함에도 이를 게을리했다. (중략) 이에 회사가 배상해야 할 손해액 산정에 있어 회사의 책임을 80%로 제한한다.<sup>12)</sup>

### 나. 파견근로자에 대한 사용자업주의 의무

근로자파견관계에 있어 근로계약이 없는 파견근로자가 사용자업주 업무를 수행하다가 업무상 사고를 당한 경우 사용자업주는 그 재해를 당한 파견근로자에 대해 사용자 책임을 진다.

관련사례: 근로자가 파견회사와 근로계약을 체결한 후 사용자업주에게 파견돼 업무를 시작한지 6일째 되는 날, 산재

## 3. Employer's Obligation to Protect and Impact of Violations

Employers are obligated to protect workers in accordance with the principle of good faith inherent in the employment contract. Typical examples are the duty to consider safety, the using employer's duty to dispatched workers, and the duty to prevent sexual harassment in the workplace.

### A. Obligation to consider safety

Employers are obligated to take the necessary measures to prevent harm to life, body, and health while workers are providing labor in good faith in accordance with the employment contract. If the employer fails in these obligations, resulting in a worker being injured in some way, the employer shall be liable for neglect resulting in injury.<sup>10)</sup>

1) Case: A worker fell from a ladder while working and was injured. While the worker was working on the ladder, the employer had a safety obligation to take measures so that other workers would secure the ladder to the ground so that the worker would not slip off the ladder. The employer neglected to do so. Therefore, the employer must compensate the worker for injury. Since the worker neglected to take action him or herself to prevent an accident, the company's responsibility is limited to 70%.<sup>11)</sup>

2) Case: An accident occurred in which a worker was hit in the left eye by some bent rebar (resulting in blindness in that eye) during rebar removal work. The employer was obligated to conduct safety training and provide and require the wearing of safety equipment, but neglected to do so. Therefore, the company's liability is limited to 80% in calculating the amount of compensation that the company should pay.<sup>12)</sup>

### B. Using employer obligations to dispatched workers

A using employer is responsible for the dispatch employees it uses as if the using employer was the original employer in the event of an accident.

Related Case: An industrial accident occurred that involved a worker who had signed an employment contract with a dispatching company but was working at the using

<sup>10)</sup> 대법원 1999.2.23. 선고 97다12082 판결

<sup>11)</sup> 춘천지방법원 2016.8.10. 선고 2014가단11050 판결

<sup>12)</sup> 대구지방법원 2019.4.19. 선고 2018가단115280 판결

<sup>10)</sup> Supreme Court ruling on Feb. 23, 1999: 97 da 12082.

<sup>11)</sup> Chuncheon District Court ruling on Aug. 10, 2016: 2014 gadan 11050.

<sup>12)</sup> Daegu District Court ruling on Apr. 19, 2019: 2018 gadan 115280.





사고가 발생했다. 근로자는 2005년 11월 15일 03시 35분경 플라스틱 사출기에 이물질을 제거하던 중 오른쪽 손과 팔 부분이 압착돼 절단되는 사고가 발생했다. 재해자는 파견회사의 산재보험으로 치료 및 장해보상 일시금을 모두 받은 후, 2010년경 사용사업주에게 민사상 손해배상을 청구한 사건이다. 이에 대해 사용사업주는 파견근로자와 근로계약 관계가 없고, 불법행위에 따른 소멸시효도 3년이므로 시효가 지났다고 주장했다. 이에 대해 대법원은 “사용사업주와 원고 사이에 직접적인 고용계약은 존재하지 않지만 근로자파견계약에 의해 원고의 노무를 지배·관리할 수 있었고, 이러한 양자의 관계는 고용계약 및 근로자파견계약을 매개로 한 실질적인 사용자와 근로자 관계라고 본다. 따라서 사용사업주는 원고에 대해 사용자로서 안전배려의무가 있다고 할 것이다.”라고 판단했다. 사용자의 보호의무는 채무불이행에 따른 손해배상(민법 제390조) 규정으로 인정하고 그 소멸시효도 3년이 아닌 5년으로 판단했다.<sup>13)</sup>

#### 다. 직장내 성희롱예방 의무

사용자는 직장내 성희롱이 없는 직장 생활을 보장해야 한다. 직장내 성희롱이 발생한 경우, 필요한 조치를 통해 성희롱 가해자에 적합한 징계 등을 통해 징계와 함께 재발 방지를 위해 노력해야 하고, 피해자에게도 구제노력과 2차 피해가 가지 않도록 노력해야 한다. 이를 위반한 경우에는 사용자는 남녀고용평등법을 위반한 형사처벌 뿐만 아니라 불법

employer's workplace. On November 15, 2005 at 3:35 am, while removing debris from a plastic injection machine, the worker's right arm and hand were crushed and lacerated. The worker demanded additional civil injury compensation from the using employer in 2010 after having received the treatment and disability compensation in lump sum form through the dispatch company's industrial accident insurance. The using employer claimed that there was no relationship between it and the dispatched worker, and the extinctive prescription for illegal activities had expired since 3 years had passed since the incident. In response, the Supreme Court stated in its ruling, “Although the using employer did not have any direct employment contract with the plaintiff, the using employer was able to control and manage the plaintiff's labor through a worker dispatch contract. This is regarded as an employer-worker relationship. Therefore, it is fair to say that the using employer is obligated to consider safety as if it were a using employer.” The employer's duty to protect was recognized as grounds for injury compensation (Article 390 of the Civil Act), with the extinctive prescription determined to be 5 years instead of 3 years.<sup>13)</sup>

#### C. Obligation to prevent sexual harassment in the workplace

Employers must ensure a work life free from sexual harassment in the workplace. In the event sexual harassment occurs in the workplace, the employer shall take action to prevent recurrence, as well as suitable disciplinary action towards the instigator of the sexual harassment. The employer shall endeavor to make relief efforts and prevent secondary


<sup>13)</sup> 대법원 2013.11.28. 선고 2011다60247 판결.

<sup>13)</sup> Supreme Court ruling on Nov. 28, 2013: 2011 da 60247.

행위에 따른 손해배상 책임을 진다.

**관련사례:** 피고(회사)는 근로자인 원고가 이 사건 직장 내 성희롱으로 인한 피해를 호소하며 신속하고 적절한 구제 조치를 취해 줄 것을 요청하는데도 이를 무시하고 오히려 성희롱 피해를 입은 원고에게 근거 없는 혐의를 씌워 부당한 징계처분을 하거나 대기발령 등의 불리한 조치를 했다. 더구나 피고는 원고를 도와준 동료 근로자에게 까지 차별적이고 부당한 징계처분을 함으로써 원고로 해금 직장 내에서 우호적인 동료들의 도움을 받을 수 없도록 했고, 다른 동료들로부터 고립되는 처지에 놓이게 했다. 피고의 이러한 행위로 인해 원고는 이 사건 직장 내 성희롱 피해 사실을 알리고 문제를 삼는 과정에서 오히려 부정적 반응이나 여론, 불이익한 처우 또는 그로 인한 정신적 피해에 노출되는 이른바 ‘2차 피해’를 입었고, 그로 인해 원고가 입은 정신적 고통은 상당할 것으로 판단된다. 따라서 피고는 원고에 대해 남녀고용평등법 제14조제2항<sup>14)</sup>을 위반했고, 또한 사용자로서 보호의무를 위반했기에 원고가 입은 정신적 손해를 배상할 책임이 있다.<sup>15)</sup>

## 5. 결론

근로계약에 따른 주된 당사자의 의무로 근로자는 근로계약과 사용자는 임금지급 의무를 진다. 이러한 주된 의무 외에도 당사자는 근로계약에 신의칙 의무에 따른 부수적 의무를 진다. 이 부수적 의무로 근로자는 비밀유지 의무, 충실의무, 사규준수 의무 등이 있다. 이를 위반하는 경우 근로자는 해고 등의 징계를 받을 수 있다. 이에 반해 사용자도 근로계약의 당사자인 근로자에 대해 안전한 사업장을 제공해야 하는 안전배려의무, 성희롱 방지 의무 등을 진다. 이를 위반한 경우에 사용자는 채무불이행 또는 관련 노동법령위반에 따른 불법행위 책임을 진다. 

<sup>14)</sup> 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ②사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 해야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련한 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 해야 한다.

<sup>15)</sup> 서울고등법원 2018.4.20. 선고 2017나2076631 판결.

damage to the victim. If the employer fails in this obligation, the employer shall be liable for damages due to illegal acts as well as criminal punishment for violating the Equal Treatment Act.

**Related case:** A worker (the plaintiff) complained about sexual harassment in the workplace and asked for prompt and appropriate remedy. However, not only did the defendant (company) ignore the complaint, it also took disciplinary and other unfavorable action, such as a suspension from work, against the plaintiff. The company also took discriminatory and unfair disciplinary action against fellow workers who helped the plaintiff, thereby preventing the plaintiff from receiving any help from friendly colleagues in the workplace and isolating her from other colleagues. As a result of the company's actions, the plaintiff received "secondary damage" in which he was exposed to negative reactions, negative public opinion, disadvantageous treatment, and mental anguish for complaining about sexual harassment in the workplace and "causing a problem." The mental stress suffered by the plaintiff is believed to be considerable. Accordingly, as the employer, in accordance with Article 756 of the Civil Act, the company shall compensate the plaintiff for mental injury incurred by its violation of Article 14 (2) of the Equal Employment Act and as an employer in violation of its duty to protect.<sup>14)</sup>

## 5. Conclusion

Workers are obligated to provide labor and employers are obligated to pay wages. These are the main obligations of parties to employment contracts. In addition, there are also secondary obligations according to the good-faith principle: workers are to protect confidentiality, be faithful, and comply with company rules. If any of these are violated, workers may be subject to dismissal or other forms of discipline. For their part, employers are obligated to provide safety for their workers and prevent sexual harassment. If these obligations are not carried out, employers shall be liable for damage and/or punishment for violating related labor laws.

<sup>14)</sup> Seoul High Court ruling on Apr. 20, 2018: 2017 na 2076631.