

근로계약의 부수의무인 성실의무와 보호의무

I. 문제의 소재

근로계약은 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 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 수렴하지 못한 경우에도 임금 전액을 지급해야 한다(민법 제538조). 민법은 대등한 당사자간의 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 계약당사자의 신의성실 원칙에 따른 의무로 근로자는 성실의무, 사용자는 보호의무를 부담한다.¹ 근로자는 근로관계에 있어 사용자의 이익을 침해하는 행위를 하지 않고 그 이익을 보호해야 하는 성실의무를 진다. 사용자도 근로관계에 있어 근로자의 이익을 보호해야 하는 보호의무를 진다.²

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

II. 성실의무와 위반의 효력

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

1. 영업비밀 유지의무

대법원은 영업비밀에 대해서 “계약관계 존속 중은 물론 종료 후라도 또한 반드시 명시적으로 계약에 의하여 비밀유지의무를 부담하기로 약정한 경우뿐만 아니라 그러한 규정이 없었다고 하더라도 신의성실의 원칙 또는 묵시적으로 그러한 의무를 부담하기로 약정하였다고 보고 있다.”³

「부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률」(이하 “부정경쟁방지법”)도 영업비밀유지를 규정하고 이를 위반한데 대한 손해배상책임과 형사책임을 부과하고 있다. 그러나 근로자 퇴직 후의 영업비밀 유지기간은 직업선택의 자유를 제한할 우려가 크기 때문에 제한적으로 해석한다.⁴

관련사례(1): 필기구 제조업체의 연구실장으로서 영업비밀에 해당하는 기술정보를 습득한 자가

¹ 임종률, 「노동법」 18판, 박영사, 2020, 360면; 대법원 2013.11.28. 선고 2011다60247.

² 하갑례, 「근로기준법」 제33판, 중앙경제, 2020, 149-165면.

³ 대법원 1996.12.23. 선고 96다16605.

⁴ 서울고등법원 2002.11.12 선고 2002라313 판결.

타 경쟁회사로부터 고액의 급여와 상위의 직위를 보장받기로 하고 전직하였다. 그는 경쟁 회사에 그 전 회사의 기술정보를 공개하고 이를 사용하여 잉크를 생산하였다. 그러한 행위는 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 부정한 이익을 얻을 목적에서 행하여진 것으로 영업비밀 유지의무 위반 행위에 해당한다.⁵

관련사례(2): 교육서비스업과 교육자료 제작 판매업 등을 목적으로 하는 회사의 회원정보는 공공연히 알려져 있지 아니하고 독립된 경제적 가치를 가지는 것으로서 상당한 노력에 의하여 비밀로 유지된 영업활동에 유용한 경영상의 정보로서 부정경쟁방지법에서 정한 영업비밀에 해당한다. 피고가 회원정보를 이용하여 휴회 회원들 중 일부 회원들을 대상으로 개인적으로 수업 영업행위를 하였다. 피고는 회원정보를 영업비밀로서 유지하여야 할 의무가 있음에도 이를 위반하여 그 영업비밀을 사용하여 이익을 얻고 그 영업비밀의 보유자인 원고에게 손해를 입힌 것이므로 이로 말미암은 손해를 배상할 의무가 있다.⁶

2. 충실의무 위반

회사의 영업비밀을 이용하여 개인의 이득을 취하는 경우에도 영업비밀유지 의무위반에 해당한다. 이를 위반하여 해고한 조치는 정당하다.

관련사례: 근로자에 대한 징계사유인 부동산투기행위가 근로자의 사생활에서의 비행에 불과하다고 할지라도, 택지의 개발과 공급, 주택의 건설 등을 통하여 시민의 주거생활의 안정과 복지향상을 목적으로 설립한 도시개발공사의 설립목적, 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.⁷

3. 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 정당성을 인정받을 수 있다.⁸

4. 청렴의무 위반

근로자는 근무하는 중에 성실하게 근무하여야 하고, 신의칙에 반하는 다음과 같은 행위를 할 경우에는 징계의 대상이 된다.⁹ 특히, 근로자가 성실의무를 위반한 경우에는 해고예고 없이

⁵ 대법원 1996.12.23. 선고 96다16605: 부정경쟁방지법 위반에 관한 법 제2조 제3호 (라)목 영업비밀보호 규정 위반

⁶ 서울고등법원 2012.09.19. 선고 2012나1391 판결.

⁷ 대법원 1994. 12. 13. 선고 93누23275 (경향사업 관련 판결)

⁸ 대법원 94.12.13. 선고 93누23275 판결.

⁹ 근로기준법 제26조와 관련 근로기준법 시행규칙 별표

즉시해고 할 수 있다.

- ① 납품업체로부터 금품 또는 향응을 제공받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우
- ② 영업용 차량을 임의로 타인에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우
- ③ 사업의 기밀 기타 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에 제공하여 사업에 지장을 가져온 경우
- ④ 허위사실을 날조·유포하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 가져온 경우
- ⑤ 영업용차량 운송수입금을 부당하게 착복하는 등 직책을 이용하여 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 작성하여 사업에 손해를 끼친 경우
- ⑧ 사업장의 기물을 고의로 파손하여 생산에 막대한 지장을 가져온 경우
- ⑨ 기타 사회통념상 고의로 사업에 막대한 지장을 가져오거나 재산상 손해를 끼쳤다고 인정되는 경우

III. 보호의무와 위반의 효력

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

1. 안전을 배려할 의무

사용자는 근로계약에 수반되는 신의성실 원칙에 따라 근로자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 필요한 조치를 마련하여야 할 보호의무를 부담한다. 이러한 의무를 위반하여 근로자가 손해를 입은 경우 채무불이행으로 인한 손해배상책임을 진다.¹⁰

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 고정하여 줄 다른 근로자와 공동작업을 할 수 있도록 조치할 안전을 배려할 의무가 있었다. 사용자는 근로자가 안전하게 작업할 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 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.¹¹

2) 사례: 근로자가 철근제거작업 중 휘어진 철근에 눈을 가격당하여 왼쪽 눈이 실명된 사고가 발생하였다. 이 산재사건에 대해 사용자는 안전교육을 실시하고 안전장비를 지급하고 착용하도록 해야 하는 의무가 있었다. 그러나 사용자는 필요한 안전교육을 하지 않았고, 안전장비를 갖추지

¹⁰ 대법원 1999.2.23. 선고 97다12082 판결.

¹¹ 춘천지방법원 2016.8.10. 선고 2014가단11050 판결.

않았고, 장비를 착용하게 하여 사고를 미연에 방지해야 함에도 이를 게을리하였다. (중략) 이에 회사가 배상해야 할 손해액 산정에 있어 회사의 책임을 80%로 제한한다.¹²

2. 파견근로자에 대한 사용사업주의 의무

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

관련사례: 근로자가 파견회사와 근로계약을 체결한 후 사용사업주에게 파견되어 업무를 시작한지 6일째 되는 날, 산재사고가 발생하였다. 근로자는 2005년 11월 15일 03시 35분경 플라스틱 사출기에 이물질 제거하던 중 오른쪽 손과 팔 부분이 압착되어 절단되는 사고가 발생하였다. 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 주장하였다. 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 판단하였다. 사용자의 보호의무는 채무불이행에 따른 손해배상(민법 제390조) 규정으로 인정하고 그 소멸시효도 3년이 아닌 5년으로 판단하였다.¹³

3. 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 재발방지를 위해 노력해야 하고, 피해자에게도 구제노력과 제2의 피해가 가지 않도록 노력해야 한다. 이를 위반한 경우에는 사용자는 남녀고용평등법을 위반한 형사처벌 뿐만 아니라 불법행위에 따른 손해배상 책임을 진다.

관련사례: 피고(회사)는 근로자인 원고가 이 사건 직장 내 성희롱으로 인한 피해를 호소하며 신속하고 적절한 구제조치를 취해 줄 것을 요청하는데도 이를 무시하고 오히려 성희롱 피해를 입은 원고에게 근거 없는 혐의를 씌워 부당한 징계처분을 하거나 대기발령 등의 불리한 조치를 하였다. 더구나 피고는 원고를 도와준 동료 근로자에게 까지 차별적이고 부당한 징계처분을 함으로써 원고로 하여금 직장 내에서 우호적인 동료들의 도움을 받을 수 없도록 하였고, 다른 동료들로부터 고립되는 처지에 놓이게 하였다. 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

¹² 대구지방법원 2019.4.19. 선고 2018가단115280 판결.

¹³ 대법원 2013.11.28. 선고 2011다60247 판결.

입은 정신적 고통은 상당할 것으로 판단된다. 따라서 피고는 원고에 대하여 남녀고용평등법 제14조제2항¹⁴을 위반하였고, 또한 사용자로서 보호의무를 위반하였기에 원고가 입은 정신적 손해를 배상할 책임이 있다.¹⁵

V. 결론

근로계약에 따른 주된 당사자의 의무로 근로자는 근로제공과 사용자는 임금지급 의무를 진다. 이러한 주된 의무 외에도 당사자는 근로계약에 신의칙 의무에 따른 부수적 의무를 진다. 이 부수적 의무로 근로자는 비밀유지의무, 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.

¹⁴ 제 14 조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ② 사업주는 제 1 항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

¹⁵ 서울고등법원 2018.4.20. 선고 2017나2076631 판결.