

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서



직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

기획 및 집필_ 노동자의 벗 21기 갑질판례분석보고서 팀
(김도하, 김수정, 김시운, 이정은, 전인원, 최유정) & 직장갑질119
발행일_ 2022년 7월 29일(금)

보고서 목 차

● 들어가며	7
--------	-------	---

● 판례분석	11
--------	-------	----

① 행정 소송		12
② 민사 소송		24
③ 형사 소송		59

● 사례분석	63
--------	-------	----

① 조치의무 위반		64
② 불리한 처우		79
③ 근로감독관 갑질		82

● 나아가며	85
--------	-------	----



직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서



들어가며





직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

- 직장 내 괴롭힘 금지법이 제정된 지 3년이 지났다. 3년이란 시간 동안 직장갑질119에는 매일 다양한 피해자들이 제보 사례를 보내왔고, 그 중 법정 다툼으로 이어진 사건도 많다. 본 보고서는 이러한 사례들을 토대로, 참고할 만한 판례와 사례를 간추려 분석했다.
- 본 보고서는 크게 판례와 사례 파트로 구분된다. 우선, 판례 파트에서는 지난 3년간 나온 직장 내 괴롭힘에 관한 판례 중 유의미한 판례들을 모아 행정 소송, 민사 소송, 형사 소송으로 구분하였다. 각 판례들은 각 판례의 사실관계, 결론, 시사점 순으로 정리했다.
- 행정 소송 경우, 직장 내 괴롭힘 행위자가 직장 내 괴롭힘 행위와 관련된 징계처분의 부당성을 다투어 얻은 노동위원회의 판정에 불복하여 소를 제기한 건과 직장 내 괴롭힘 신고 후 회사의 조치에 반대해 사직서를 제출한 피해자가 부당해고를 주장한 건이다. 직장 내 괴롭힘 금지법은 직장 내 괴롭힘 사실 확인 후 피해자에 대한 보호조치와 함께 가해자에 대한 징계를 해야할 것을 명시하고 있다. 직장 내 괴롭힘 신고에 대한 제대로 된 조사 만큼이나 중요한 것이 후속 조치다. 본 판례들을 통해, 그 중요성을 확인할 수 있다.
- 민사 소송의 경우, 직장 내 괴롭힘 등 불법 행위에 대한 손해배상 청구 사건이 대부분이다. 현행법상 직장 내 괴롭힘은 사용자가 행위자가 아닌 경우, 처벌 조항이 없다. 행위자에게 책임을 묻기 위해서는 피해자가 직접 손해배상을 청구해야 한다. 이와 함께 안전배려의무를 근거로 사용자의 책임에 대해서도 함께 청구하는 사례가 많다. 직장 내 괴롭힘이 피해자에게 끼치는 피해가 상당하고, 법에서 사용자의 조치의무를 정하고 있는 만큼 손해배상책임을 폭넓게 인정하는 것은 매우 중요하다.

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

- 마지막으로 형사 소송은 최근 최종심이 확정된, 최초로 직장 내 괴롭힘 불리한 처우에 대해 사용자에게 징역형을 준 판결이다. 사용자의 법적 책임을 폭넓게 해석했다는 점에서 매우 중요한 시사점을 준다.
- 사례 파트에서는 지금까지 직장갑질119에 제보된 사례 중, 실제 사건 내용과 신고 과정을 자세하게 보내준 사례를 담았다. 사례들은 조치의무 위반, 불리한 처우 그리고 근로감독관 갑질 사례다. 해당 사례들을 토대로 직장 내 괴롭힘 사건에서 회사의 조치와 노동부의 판단이 왜 중요한지를 확인할 수 있다.
- 본 보고서가 직장 내 괴롭힘 신고와 조사를 위한 안내서가 되길 바란다. 신고를 고민하는 노동자에게는 신고에 앞선 체크리스트로, 사용자 등 인사책임자에게는 회사의 조치의무를 점검하는 보고서가 되길 희망한다. 나아가 보고서에 담긴 제언들이 더 많은 이들에게 닿아 적극적인 제도 개선이 이뤄지기를 진심으로 기대해본다.



판례분석



직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

① 행정소송

1. 서울행정법원 2020구합78681 (21.11.12 선고)

간접적인 이해관계에 있는 사업장을 '협력사'로 보아 직장 내 괴롭힘 범위에 해당한다고 보았고, 징계 절차에 다소 하자가 있다 하더라도 분리할 수 없는 관계에 있는 징계의 절차적 정당성을 충족시켰다면 하자가 존재하지 않는다고 본 사례

I. 사실관계

1. 당사자

- 원고 : A(이하 "가해자")
- 피고 : 중앙노동위원회위원장
- 피고보조참가인 : 가해자가 재직한 회사

2. 개요

가해자는 사내 여직원 G, H에게 성희롱적인 발언을 하고(제1, 2 징계사유), 회사 내 입점해 있는 카페 I의 여직원 J에게도 매점 안으로 끌고 가는 등 신체적 접촉을 하였으며(제3 징계사유), 회사 여직원에게도 유사한 성희롱 언동을 하여(제4 징계사유) 인사

위원회에서 '권고해직'이 의결되었습니다. 취업규칙 제90조에 의해 사직의 의사표시를 요구하였으나 가해자가 이를 거부하였고, 인사위원회 재심의를 거쳐 징계해고를 의결한 것을 가해자가 부당해고라고 주장한 사안입니다

II. 결론

법원은 원고의 청구를 기각하였습니다

III. 시사점

1. 징계 절차

(1) 취업규칙 해석이 문제가 되었습니다. 법원은 권고해직의 절차적 정당성을 갖추었다면 취업규칙 제90조에 따라 불가분적 관계에 있는 징계해고의 절차적 정당성도 갖춘 것으로 보았습니다.

취업규칙 제90조(징계의 종류)

① 직원에 대한 징계의 종류 및 처분은 다음 각호와 같다.

5. 권고해직 : 사직을 권고하여 퇴직시킨다.

6. 징계해고 : 직원 신분을 박탈한다. (권고해직에 응하지 않을 때도 같음)

가해자는 출석이유서와 권고해직 통보서에 기재된 피해직원 수가 달라 절차상 하자가 있다고 주장하였습니다. 그러나 법원은 직접적인 피해직원(제1 내지 3 징계사유)을 제외한 나머지 직원은 가해자에게 성희롱 습관이나 경향이 있음을 확인하기 위한 것(제 4 징계사유)으로 보아 절차상 하자가 없다고 보았습니다. 절차적 정당성 다툼으로 분쟁이 장기화 되지 않으려면 사용자가 처음부터 절차적 정당성에 신경을 써야 합니다

2. 징계 사유

(1) 가해자와 피해자의 진술이 엇갈리고 별도의 입증 자료가 없더라도 피해자가 작성한 경위서 내용이 구체적이고 일관된다면 신빙성을 인정할 수 있다고 하였습니다. 입증 자료가 없어도 구체적이고 일관된 진술을 통해 증거로 인정받을 수 있음을 확인할 수 있습니다

(2) 직접적인 관계가 아니더라도 간접적인 이해관계가 있는 사업장의 직원을 징계 관련 규정이 정한 '협력사'로 보아 직장 내 괴롭힘 범위에 해당한다고 보았습니다. 설사 협력사가 아니라 하더라도 사업장의 명예와 위신을 손상·훼손시켰다고 주장할 수 있다고 하였는데, 직접적인 사업장이 아니더라도 직장 내 괴롭힘 행위로 보아 징계 사유로 삼을 수 있습니다

3. 징계 양정

가해자가 징계 사유에 관해 진지한 반성을 하지 않고 피해자를 비난하는 '2차 가해'를 한 것을 징계 양정 판단에 고려했습니다. 행위에만 집중할 것이 아니라 행위 전후를 고려하여 가해자의 태도를 잘 살펴야 합니다

2. 서울행정법원 2020구합74627 (21.09.09 선고)

하급자여도 상급자와 합세하는 수법으로 우위를 점하였다면 직장 내 괴롭힘 행위자에 해당할 수 있고, 가해자가 스스로 문제가 될 수 있음을 의식한 정황을 직장 내 괴롭힘의 유력한 근거로 삼을 수 있고, 회식 후 귀갓길에 발생한 성희롱의 업무 관련성을 인정한 사례

I. 사실관계

1. 당사자

- 원고 : A(이하 “가해자”)
- 피고 : 중앙노동위원회위원장
- 피고보조참가인 : 가해자가 재직한 회사(이하 “회사”)

2. 개요

피해자는 가해자, E 과장과 함께 파생공학팀의 조직 단위인 ‘콧(코퍼레이션 딜러의 준말)’에서 근무했습니다. 피해자와 E 과장은 직급이 같으나 E 과장이 선임자였고, 가해자는 피해자의 하급 직원이었습니다. 피해자는 파생공학팀으로 인사발령을 받은 다음 날인 2018. 7. 10. 회식에서 원고에게 1차, 2차 신체적 성희롱을 당했으나 당시에는 회사에 이를 알리지 않았습니다

그 이후, 2019. 6. 7.~2019. 8. 28. 가해자는 근무시간 중 같은 콧의 E 과장과 함께 사내 메신저로 피해자에 관한 욕설을 하거나 피해자의 말에 답하지 않거나 피해자를 제외하고 둘이서만 대화하여 피해자를 따돌리는 등 직장 내 괴롭힘 행위를 하였습니다

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

피해자는 2019. 8. 28.에 2018. 7. 10.의 직장 내 성희롱과 당시 진행 중이던 직장 내 괴롭힘을 회사에 신고하였고, 가해자는 이 두 가지 사유로 2019. 10. 31. 징계해직 되었습니다. 이 사건은 가해자가 징계해직이 부당해고에 해당한다고 주장한 사안입니다

II. 결론

법원은 원고의 청구를 기각하였습니다

III. 시사점

1. 제1 징계사유(직장 내 성희롱)

(1) 입증 자료가 부족하고 당사자의 진술이 엇갈리더라도, 피해자가 상세하고 일관되게 진술하고, 가해자와 피해자의 정황 진술이 서로 부합하면 피해자 주장의 신빙성을 입증하는 데 긍정적인 영향을 줄 수 있음을 알 수 있습니다

(2) 가해자가 피해자의 2차 신체적 성희롱 신고 소식을 듣고 1차 신체적 성희롱과 관련된 내용을 검색했습니다. 직장 내 성희롱 행위 특성상 '입증문제가 까다로운데, 행위 자체에 대한 증거를 확보하지 못했더라도 가해자가 스스로 문제가 될 수 있는 행동임을 '인식'하였던 정황이 확인되자 성희롱 인정에 고려된 것을 보면, 증거가 없더라도 낙담하지 말고 구체절차를 밟으면 이와 같은 인정에 필요한 자료를 확인할 수도 있습니다

(3) 회식 이후 귀가하는 것을 '퇴근에 준하는 행위'로 보고, 따라서 회식 후 귀갓길에 발생한 본 사건도 회사의 업무에서 온전히 벗어나기 전에 발생한 '업무관련성'이 있는 행위라고 보아 '직장 내' 성희롱을 인정했습니다. 단순히 회식뿐만 아니라 회식 이후 연속적인 과정을 업무의 범위로 본 것으로, 직장 내 성희롱·괴롭힘의 시간적 판단 기

준으로 사용될 수 있습니다

(4) 피해자가 직장 내 성희롱으로부터 1년 이상이 지나 회사에 신고했다라도, 피해자가 직장 내에서의 평판, 2차 가해 등을 두려워해 사건을 공론화하는 것보다는 일단 원만한 직장 관계를 유지하기로 결정할 만한 사정들이 보인다면, 사건 이후 최소한 표면상으로 별다른 갈등 없이 지냈다는 사정만으로는 피해자 진술을 선불리 배척할 수 없다고 보았습니다. 직장 내 성희롱 사건에서는 피해자들이 이러한 걱정 때문에 신고를 미루는 경우가 적지 않은데, 판례가 직장 내 성희롱 피해자의 현실적인 어려움을 합리적으로 고려하였습니다

2. 제2 징계 사유 (직장 내 괴롭힘)

(1) 지속적이고 반복적으로 피해자에게 소외감을 유발한 행위와 피해자가 감지할 수 있을 정도로 사내메신저를 비상식적인 방식으로 사용한 행위를 '직장 내 괴롭힘 행위'로 인정했습니다. '직장 내 괴롭힘'을 인정받기 위해서 반드시 누가 보아도 심한 행위가 있어야 하는 것만은 아닙니다. 단순한 불만을 표시하는 정도를 넘은 반복적이고 지속적인 가해 행위가 존재해 피해자에게 고통을 주고 근무환경을 악화시켰다면 직장 내 괴롭힘 행위로 인정될 수 있습니다

(2) 가해자가 직장 내에서 피해자보다 직급이 낮더라도 선임자와 합세하여 지위 및 관계상의 우위를 점하여 피해자에게 신체적·정신적 고통을 주고 근무환경을 악화시켰다면 그 행위는 '직장 내 괴롭힘'에 해당하고, 그 하급자도 관계상의 우위에 있는 직장 내 괴롭힘 행위자에 해당한다고 보았습니다. 이를 통해 직장 내 성희롱의 '지위 및 관계상의 우위'는 형식적인 직위 명칭이 아니라 실질적인 관계에 따라 판단됨을 알 수 있습니다

3. 징계 양정

(1) 이 사건 회사는 단 한 차례의 성희롱으로도 최대 징계해직이 가능한 징계양정 세 부기준을 가지고 있었고, 이전에도 신체적 성희롱 가해자들을 일관하여 징계해직해 왔습니다. 징계양정은 징계권자의 재량인 만큼, 평소 회사가 성 비위에 엄격한 태도를 보인 것이 양정 판단의 중요한 요소가 되었습니다

(2) 가해자가 피해자의 피해 회복을 위해 아무런 노력을 하지 않고 직장 내 괴롭힘 행위를 한 점, 조사가 시작된 이후에도 피해자가 가해자를 음해한다는 취지의 2차 가해를 한 사실을 양정 판단의 한 요소로 삼았습니다. 가해자는 조사가 시작된 다음까지 계속적 가해, 2차 가해를 하지 않도록 주의하고, 피해자는 2차 가해를 당하더라도 신고를 포기하지 말고 상황을 단호히 알려야 합니다. 행위에만 집중할 것이 아니라, 행위·징계 전후와 관련하여 행위자, 회사가 어떤 태도를 보였는지 잘 살펴야 합니다

3. 서울행정법원 2020구합51181 (21.05.20 선고)

직장 내 괴롭힘 신고 사건의 결과가 마음에 들지 않아 사직서를 제출한 경우, 사
직서가 제출되었으므로 해고가 아니라고 본 사례

I. 사실관계

1. 당사자

- 원고 : A(직장 내 괴롭힘 피해자)
- 피고 : 중앙노동위원회위원장
- 피고보조참가인 : 원고가 다닌 회사

2. 개요

원고는 이 사건 회사의 영양사들의 따돌림과 갑질 행위로 많은 고통을 겪고 있다고 회
사에 제보하였습니다. 이에 회사는 원고를 총무부로 파견해 가해자들과 분리하고, 보호
휴가를 부여한 다음 가해자들을 조사하여 '감봉 6개월'과 '경고' 처분을 했습니다. 그런
다음 회사는 원고에게 징계처분 결과를 알리고, 총무부 파견 인사명령을 해제하고 영
양실로 복귀할 것을 명하였습니다. 원고는 가해자들과 함께 근무할 수 없다고 하면서
사직서를 제출하였습니다. 이후 원고가 뒤늦게 사직의 의사표시는 정말 그만두겠다는 뜻
이 아니라 가해자들과 근무해야 한다는 지시에 항의하는 의미였다고 주장하며 사직의
의사표시를 취소하였지만, 회사가 사직의사표시 취소를 인정하지 않자 부당해고라고
주장한 사안입니다

II. 결론

법원은 원고의 청구를 기각하였습니다

III. 시사점

1. 사직서의 제출

노동자가 회사의 압박 내지 강요 등 여러 정황들 때문에 사직서를 제출하는 경우가 있습니다. 그러나 이러한 사직서의 제출을 강박, 착오 및 기망, 비진의 의사표시 등으로 인정받아 사직의사표시를 무효로 하는 것은 상당히 어렵습니다. 이 사건에서 원고는 사직의 의사표시를 취소한다는 내용의 내용증명을 회사에게 전달하는 등 여러 노력을 하였으나, 이 역시 사용자에게 이미 도달한 사직서의 효력을 무효로 하지는 못하였습니다. 따라서 어떠한 경우라도 사직서를 먼저 제출하는 것은 노동자에게 불리하게 작용될 가능성이 크므로, 보다 신중히 결정하기를 바랍니다

2. 직장 내 괴롭힘 신고와 공익제보

이 사건에서 원고는 공익신고자 보호법에 따른 공익신고자이므로 법상의 보호를 받아야 한다고 주장하였습니다. 그러나 법원은 공익신고자 보호법에 따라 공익신고자를 보호하려면 공익신고자보호법이 정한 '공익침해행위'여야 하는데, 원고가 신고했던 직장 내 괴롭힘의 내용은 공익 침해행위라고 인정하기 어렵다고 하였습니다

직장 내 괴롭힘 신고는 공익침해행위 신고인 경우도 있고, 아닌 경우도 있습니다. 관계 법령상에 규정된 '공익침해행위'에 해당한다면 직장 내 괴롭힘 신고자가 공익신고자 보호법의 보호를 받을 수 있습니다. 직장 내 괴롭힘 신고를 할 경우 '공익침해행위' 해

당 여부를 검토하여 만약 이에 해당한다면 이에 따른 신고자 보호도 가능하다는 점을
알아두시면 좋습니다

3. 사용자 조치의무의 중요성

본 사건의 경우, 피해자가 사직 의사 표시를 먼저 했기 때문에 그 자체를 부당해고라
고 보기는 어려웠다. 하지만 직장 내 괴롭힘 금지법은 신고 후와 괴롭힘 사실 확인 후
사용자가 피해자의 의사에 따라 보호조치를 할 것을 정하고 있다. 즉 법에 따라 사용
자는 사건 처리에 있어 피해자의 의사를 우선적으로 확인할 책임이 있다. 피해자가 항
의의 표시로 사직서를 제출한 것에 대해 사실상 해고로 봐야 하는 이유다. 직장 내 괴
롭힘 피해자가 조사기간 동안 무단결근을 해 해고를 당하는 경우나, 본 사건처럼 신고
후 회사의 조치에 불응해 사직을 한 경우 등에 대해 노동위가 보다 폭넓게 해석할 필
요가 있다.

4. 수원지법 2020구합75744 (21.05.20 선고)

공무원의 신분상 '공무원의 특수성'이 반영되고, 정신건강의학과 전문의가 진술한 의견서가 입증 자료로 사용된 사례

I. 사실관계

1. 당사자

- 원고 : A (이하 "가해자")
- 피고 : 경기도지사
- 피고보조참가인 : C(이하 "피해자")

2. 개요

가해자는 피해자가 교제 거절 의사를 분명히 밝혔음에도 2019. 8.부터 2020. 1. 31.까지 지속적으로 편지와 문자(카카오톡) 등으로 직장 내 성희롱 행위를 하였습니다. 또한, 직장 내 선·후임 관계를 이용해 직장 내 괴롭힘 행위 역시 하였습니다. 이에 피해자가 고충을 신청하자 공무원징계위원회가 정직 3개월의 징계를 의결하였고, 가해자가 이는 부당징계라며 청구를 한 사안입니다

II. 결론

법원은 가해자의 청구를 기각하였습니다

III. 시사점

1. 정신건강의학과 전문의 의견서

직장 내 성희롱 직장 내 괴롭힘의 경우 가해자의 행위로 인한 피해 여부는 주관적이고 추상적인 요소여서 입증하기가 어렵습니다. 해당 사례의 피해자 역시 정신적·심리적 스트레스를 증명하기 위한 요소로 정신건강의학과 전문의가 작성한 의견서를 제출했습니다. 이처럼 직장 내 성희롱으로 정신적 고통을 받고 있다면 행위 인정을 위한 자료로 정신건강의학과 전문의의 의견서 제출을 고려해볼 수 있습니다

2. 일관되고 구체적인 진술

대화나 전화 통화는 문자와 달리 기록이 명확히 남아있지 않아 진술의 신빙성이 문제됩니다. 사안에서는 피해자의 진술이 구체적이고 위증할 뚜렷한 동기가 보이지 않는다는 것을 이유로 진술을 인정했습니다. 입증하기 어려운 정황이더라도 피해자의 일관되고 구체적인 진술로 신빙성을 높일 수 있습니다

3. 공무원의 품위유지의무

일반적인 사안과 달리 가해자의 '공무원' 신분 특수성이 존재합니다. 평균적인 일반인보다 더 높은 품위유지의무가 필요하다고 보았고 공익상 필요를 하나의 요소로 삼았습니다. 취업규칙을 판단 근거로 삼는 일반적인 경우와 달리 지방공무원법 등이 판단기준이 되었습니다

② 민사소송

1. 대구지방법원 포항지원 2020가단110333 (21.12.23 선고)

조치의무를 위반한 사용자에게 대하여 불법행위책임과 사용자책임을 모두 인정하여 피해자의 손해배상 범위를 확대하고, 직장 내 성희롱 이후 2차 피해에 대해서도 위자료를 인정한 사례

I. 사실관계

1. 당사자

- 원고 : A (이하 “ 피해자”)
- 피고 : 1. B (포항시청 소속 공무원)
2. C (강제추행을 행한 E의 후임)
3. 포항시

2. 개요

피해자인 원고는 상급자 E로부터 수차례 강제추행을 당했고, 이 사실을 피고 B에게 알리고 형사 고소도 했습니다. E는 징역 2년의 유죄판결을 받았습니다. 그런데 피해자로부터 강제추행 사건 신고를 받은 피고 B는 피해자에게 계속 문자메시지 등을 보내며

E에 대한 형사고소 취하를 권유하고, 피해자가 사내 고충심의위원회에 제출한 피해보고서를 가해자에게 전달하는 등 성희롱 피해자에 대한 보호조치의무, 가해자에 대한 조치의무, 비밀누설금지 의무를 이행하지 않았습니다. 피해자는 피고 B의 보호조치 위반 등 행위를 위법행위로 보아 손해배상을 주장하고, 원고와 피고 B의 사용자인 포항시도 손해배상책임 및 민법 제756조 제1항의 사용자책임을 진다고 주장하였습니다. 또한 피해자는 피고 C가 합리적 이유 없이 피해자를 업무적 자질이 부족한 사람, 행정과 소통도 안 하는 사람 등 깎아 내리는 발언을 하고 일부 업무에서 배제시키는 등의 직장 내 괴롭힘을 행하였다고 하며 이에 대해서도 피고 C의 손해배상책임과 포항시의 사용자책임을 주장하였습니다.

II. 결론

법원은 피고 B의 불법행위와 포항시의 불법행위 및 사용자책임을 인정하고 1,000만원을 공동으로 지급하게 했으나(부진정 연대책임), 피고 C의 직장 내 괴롭힘은 인정되지 않았습니다(일부기각).

III. 시사점

1. 피고 B에 대한 판단 (2차 가해)

남녀고용평등법 제14조 등에 따라 법률에 규정되어 있는 성희롱 피해자에 대한 보호조치의무, 가해자에 대한 조치의무를 엄격히 해석하여 제3자의 2차 가해를 인정하였습니다.

2. 피고 C에 대한 판단 (직장 내 괴롭힘)

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

직장 내 괴롭힘 행위에 대한 증거 불충분을 이유로 원고의 주장을 기각하였습니다. 직장 내 괴롭힘을 인정받기 위해서는 충분한 증거자료 수집이 필요하다는 것을 확인할 수 있습니다.

3. 포항시에 대한 판단 (부진정 연대책임과 사용자책임)

피고 B가 정해진 절차와 조치의무를 위반한 것에 포항시도 부진정 연대책임이 있다고 보았고, 포항시의 사용자책임을 인정하였습니다. 이는 포항시에 대하여도 피해자에 대한 2차 가해를 인정한 것입니다. 특히 회사 내부규정에 피해자의 권리 등이 상세하게 있다면, 피해자가 2차 피해를 인정받고 나아가 손해배상을 받는 등 피해구제를 받을 수 있는 가능성이 높습니다. 포항시같은 지방자치단체가 아니라 일반 회사도 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘을 예방하고 2차 피해를 막는 제도를 정립하도록 사회가 노력하고 요구한다면, 더 실질적이고 효과적으로 피해자의 권리를 구제할 수 있을 것입니다.

2. 서울중앙지법 2020가단5296577 (21.10.08 선고)

업무상 필요성 없이 기존 관행에 비추어 이례적인 업무 분장을 한 사안에 대해서 직장 내 괴롭힘을 인정하는 한편, 직장 내 괴롭힘의 법적 성립요건과 달리 행위자의 고의성을 성립요건으로 오인하여 직장 내 괴롭힘의 인정 범위를 축소한 사례

I. 사실관계

1. 당사자

- 원고 : 직장 내 괴롭힘 피해자 A (이하 “피해자”)
- 피고 : A의 팀장 B (이하 “피고1”)
A의 前셀장¹⁾ C (이하 “피고2”)
A의 現셀장 D (이하 “피고3”)

2. 개요

피해자는 ①피고1이 셀장 없이 자신만을 구성원으로 하는 새로운 셀에 자신을 배치하여 정당한 업무 수행을 방해하였고, ②피고3이 팀 단체 대화방에서 자신에게 모욕적인 발언을 하였으며, ③자신이 가족돌봄휴직을 마치고 복직하였을 당시 피고1이 업무에서 자신을 배제하였고, ④자신이 코로나19 밀접접촉자로 의심되는 상황에서 피고1, 3이 강제로 출근하도록 지시하는 등 다양한 직장 내 괴롭힘 행위를 당했다고 주장하며 피고

1) 팀 내에 조직되는 워킹그룹을 ‘셀(cell)’이라 하고, 셀을 이끄는 사람을 셀장이라고 부른다. 셀은 다른 회사의 ‘부서’에 비하여 조직, 업무배분 등의 측면에서 보다 유동적으로 운영되고 있다.

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

들을 상대로 불법행위로 인한 정신적 손해배상을 청구한 사건입니다

II. 결론

피고1의 손해배상책임을 인정하고 손해배상금 1천만원을 인정했습니다. 피고2, 피고3의 손해배상책임을 인정하지 않았습니다

III. 시사점

1. 신규 셀을 추가하고 피해자 1인만을 셀원으로 배치한 인사조치

(1) 피고1이 기존 A, B, C 셀에 D셀을 추가하면서, D셀에는 셀장을 두지 않고 셀원인 피해자만을 배치한 인사조치에 대해 이런 이례적인 인사조치를 할 업무상 필요가 없었다고 보아 직장 내 괴롭힘을 인정하였습니다

(2) 업무 분장 및 부서배치가 해당 부서의 기존 관행에 비추어 매우 이례적이라는 점이 직장 내 괴롭힘 인정에 영향을 미쳤습니다. 직장 내 괴롭힘을 입증할 때 업무상 필요성은 회사 내지 행위자가 입증하여야 하지만, 피해자 입장에서든 문제 행위가 기존 관행에 비추어 이례적이라는 점을 주장하여 업무상 필요성이 없음을 반증할 수 있을 것으로 보입니다

(3) 개인의 개별구체적인 행위가 아니라, 통상 사용자나 인사권자의 재량으로 여겨지는 인사배치 자체를 직장 내 괴롭힘으로 인정한 점을 눈여겨 볼 만 합니다

2. 휴가계획 보고 및 단체대화방에서의 대화

(1) 직장 내 괴롭힘 판단이 행위자의 고의성을 요건으로 하지 않는다는 점을 간과한

채 문제가 된 행위를 인격권이라는 기본권 영역에서 제한적으로 해석함으로써 직장 내 괴롭힘의 인정 범위를 축소하였습니다

(2) 법원은 행위자가 고의성 없이 단지 자신의 착오에 의하여 문제 된 발언을 하였고, 피해자의 문제제기 후 즉시 사과를 하였으므로 피해자의 인격권을 침해하는 위법한 행위에 해당하지 않는다고 보았습니다

(3) 그러나, 직장 내 괴롭힘 성립에 있어 행위자의 고의성을 요건으로 하지 않음은 물론이거니와 문제 행위 이후 행위자가 사과를 하였는지 여부 역시 징계나 판결의 양정에 있어 참작 사유는 될 수 있을지언정 직장 내 괴롭힘 해당 여부에 대한 판단요소가 된다고 볼 수는 없습니다. 특히나 행위자의 사과에도 불구하고 피해자가 지속적으로 정신적 고통을 주장하는 사안에서는 행위자에 대한 사후조치 시 피해자의 의견 청취 의무를 규정한 근로기준법 제76조의3 제5항의 취지를 고려하여 행위자의 사과 여부가 양정에도 영향을 미쳐서는 안 된다고 봄이 바람직합니다

3. 복직 후 형식적 업무만을 부여한 업무분장

(1) 피해자가 형식적 업무라고 주장하는 팀 정산 현황 및 실적 관리 업무의 이전 담당자가 피해자의 지위와 유사한 점, 소속 부서의 특성상 업무 배분이 유동적인 점, 업무의 연속성을 고려할 필요가 있는 점, 행위자의 권한과 책임 범위 하에서 합리적인 판단인 점 등을 이유로 직장 내 괴롭힘이 인정되지 않았습니다. 특히, 이 사안에서는 피해자에게 부서의 주요 업무인 홍보 캠페인 업무가 복직 3일 후에 부여되어 원고가 형식적 업무만을 담당할 기간이 단기간에 지나지 않는 점을 고려한 것으로 보입니다

4. 밀접접촉자로 의심되는 상황에서 행한 출근지시

(1) 회사의 재택근무 시행지침 상 피해자가 재택근무 대상자에 해당하지 않는 점, 피해자가 상황을 보고한 시간이 출근 시간 전으로 인사담당부서에 문의가 어려웠던 점, 피

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

해자의 출근으로 코로나19 확산 시 피해자에 비하여 피고가 받을 비난 가능성이 더욱 큰 점, 피해자가 내부 보고가 이뤄지는 약 1시간 40분간 사무실에 머물다 업무용 노트북을 지참하여 귀가한 점 등을 이유로 직장 내 괴롭힘이 인정되지 않았습니다. 특히, 회사의 지침상 재택근무 시 반드시 업무용 노트북이 필요하여 피해자가 회사에 방문하여 업무용 노트북을 수령 하여야 하는 업무상 필요성이 있는 점이 상당한 영향을 미친 것으로 보입니다

(2) 업무상 필요성의 합리적 기준을 제시한 사례로, 회사의 내규에 따른 기준과 절차를 준수하면서 합리적인 범위 내에서 업무상 명령이 이뤄졌기에 업무상 필요성을 인정한 것으로 보입니다

5. 사내조사절차의 의미

이 사건은 피해자가 주장한 여러 직장 내 괴롭힘 행위 중 회사의 사내 조사에서 인정된 부분만을 직장 내 괴롭힘으로 인정했습니다. 법원이 사내 1차 조사 결과에 의존하여 불인정된 다른 행위에 대하여 보수적인 판단을 한 것은 아닌지 아쉬운 부분입니다. 그럼에도 사내 조사 결과가 법원의 판단에 미치는 중요성과 의의를 고려하여 회사는 공정하고 객관적인 조사 의무를 이행하여야 할 것입니다

3. 서울남부지법 2020가단239162 (21.06.17 선고)

원고가 사용자인 피고의 직장 내 괴롭힘 때문에 받은 정신적 손해에 대해서 불법 행위 손해배상청구를 하였고, 피고의 일부 행위가 불법행위에 해당하여 원고에게 손해배상청구권이 있다고 본 사례

I. 사실관계

1. 당사자

- 원고 : E어린이집과 근로계약을 맺은 보육교사
- 피고 : E어린이집의 원장(원고의 사용자)

2. 개요

원고는 상급자인 피고로부터 1년여 동안 교사회의 등 공개적인 장소에서 무시, 조롱, 질책 등 공격적인 발언에 시달려 울다가 쓰러지는 일 등이 있었고, 결국 회사에서 실신하여 병원으로 후송되기도 하였습니다. 원고가 병원으로 후송되는 일이 있는 뒤에도 피고는 원고를 감시하는 CCTV를 설치하거나 원고에게 의사 소견서를 요구하고 보직을 변경하는 등 괴롭힘 행위를 하였고, 원고는 피고의 행위로 인한 정신적 손해에 대하여 피고를 상대로 손해배상을 청구하였습니다.

II. 결론

피고의 손해배상책임을 인정하고, 손해배상금(위자료) 3백만원을 인정했습니다.

III. 시사점

1. 근로계약상 사용자의 근로자 보호의무

이 사례에서 법원은 사용자에게 근로자를 보호해야 하는 의무가 있는데, 사용자가 이를 위반하여 직장 내 괴롭힘 행위를 하였고 그로 인해 근로자가 정신적 손해를 입었다면 사용자는 그 손해를 배상하여야 한다고 보았습니다. 직장 내 괴롭힘 금지법에서도 사용자와 사용자 친인척이 괴롭힘 행위자일 경우, 1천만원 이하의 과태료를 부과하는 등 보다 엄중하게 처벌하고 있습니다.

2. 근로자가 정신적 손해를 입증하기 위해 챙겨야 할 증거자료

근로자가 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 제도를 넘어서, 가해자에게 민사상 손해배상청구를 하고 싶다면 두 가지 정도를 선제적으로 챙겨야 합니다. 1) 먼저, 정신과 질환의 원인에 대하여 진료기록 등 전문가의 소견이 담긴 의료기록을 빠르게 확보하는 것이 좋습니다. 2) 또한, 가해자의 직장 내 괴롭힘 행위가 단순히 피해자의 주장이 아니라 여러 증거자료를 통해 객관적으로 입증되어야 한다는 점에서 녹취록, 사진 등의 객관적 입증자료를 만드셔야 합니다.

4. 수원지방법원 안산지원 2020가단68472 (21.01.29 선고)

직장 내 괴롭힘으로 인한 사용자의 불법행위책임을 인정하고, 그 기준을 자세히 밝힌 사례

I. 사실관계

1. 당사자

- 원고 : 피해자 (주로 경리 업무 수행, 이하 “피해자”)
- 피고 : 주식회사 B (피해자와 가해자의 사용자)
- 참고인: D (피고 회사의 임원, 이하 “가해자”)

2. 개요

피해자는 피고 회사에서 과장을 보조하고 경리업무를 보조하는 직원으로 일했습니다. 원고는 일하면서 평소 피고 회사의 임원진, 특히 가해자의 욕설과 무리한 업무 지시 때문에 무척 괴로워했고 이 피해를 상급자인 과장에게 수시로 호소했습니다. 피해자는 결국 사직서를 제출하고 정신과 진료를 받은 다음, 회사를 상대로 손해배상청구소송을 제기하였습니다.

II 결론

피고 회사의 사용자책임을 인정하고 위자료로 1,200만원을 인정했습니다(일부인용).

III 시사점

1. 사용자의 불법행위책임

(1) 불법행위란 고의나 과실에 의하여 타인의 권리를 침해하여 손해를 발생시키는 행위입니다. 사용자는 근로자에게 안전하고 쾌적한 근로환경을 제공할 의무가 있고, 이 의무를 위반하면 보호의무위반으로 사용자책임을 집니다. 이 사건에서 법원은 사용자가 근로기준법 제76조의2 직장 내 괴롭힘 행위를 직접 한 경우 뿐 아니라, 직장 내 괴롭힘을 예견·예방 할 수 있었음에도 이를 방지하지 못한 경우에도 손해배상 책임을 진다고 판시하였습니다.

(2) 피해자가 피해사실 및 정도를 입증할 때 따르는 어려움을 고려하고, 피해자 증거의 일관성과 합리성을 보았습니다.

2. 카카오톡 등의 대화 자료의 의미

(1) 피해자는 자신의 상사에게 지속적으로 카카오톡, 구두 등으로 자신의 괴로움을 호소하였고, 피해자가 구체적으로 남겼던 카카오톡 대화가 직장 내 괴롭힘 인정에 중요한 자료가 되었습니다.

(2) 직장 내 괴롭힘을 당했을 때 당장 신고하기 어렵더라도 신뢰할 수 있는 직장동료나 주변 지인들에게 당한 내용을 구체적으로 말하며 괴로움을 호소하고 그것이 기록으로 남는다면 중요한 입증자료로 활용될 수 있음을 잘 보여준 사건입니다.

5. 서울고등법원 2019나2032512 (20.05.08. 선고)

회사의 면보직을 실질상 부당한 대기발령으로 보아 불법행위를 인정하였으나 직장 내 괴롭힘에 해당하는지는 판단하지 않은 사례

I. 사실관계

1. 당사자

- 원고 : A(징계대상자)
- 피고 : B(회사)

2. 개요

회사는 블랙리스트 연루 의혹이 제기된 원고에 대하여 45일간 근무장소를 지정하지 않았고, 이후 인사명령을 통해 약 5개월 가량 ‘면보직’(이 사건 인사발령)하고 열악한 공간을 근무환경으로 배정(이 사건 근무장소 배정)하였습니다. 그동안 회사는 원고의 사내 이메일 로그기록 등을 열람하여 감사를 진행하였고 그 결과 열린 인사위원회에서 원고의 정직처분이 확정되었습니다. 이에 원고는 인사발령 및 근무장소 배정이 직장 내 괴롭힘 및 불법행위에 해당하고, 이메일 열람 감사와 이 과정에서 언론에 실명이 공개된 사실 등이 불법행위에 해당한다고 주장하며 회사를 상대로 임금과 위자료 청구 및 정직처분의 무효확인을 구했습니다. 원심은 원고의 정직무효확인청구는 각하하였고, 임금과 위자료 청구는 인용하였는데, 이에 대해 원고와 피고 모두 항소하였습니다.

II 결론

법원은 원고의 항소를 일부 인용하였습니다.

III 시사점

1. 인사발령의 명칭과 실질

이 사건은 회사의 규정과 실무상 면보직은 현재의 직위를 면하게 한 후 차기의 직위로의 인사이동 전까지 단기간의 시차가 있는 경우 시행하는 잠정적·일시적 조치인데 이 사건에서는 면보직 기간이 지나치게 장기였고 징계절차나 감사절차 시행 전인 등 그 실질에서는 면보직이라고 보기 어려운 경우, 이를 대기발령에 해당한다고 보았고, 대기발령의 요건을 충족하지 않아 부당하다고 판단하였습니다. 이를 통해 회사가 붙인 명칭보다 회사의 인사발령으로 인한 근로자의 업무변화, 관련 정황 등이 그 처분의 실질을 판단하는 데 더 중요함을 알 수 있습니다. 회사가 명칭만 다르게 하여 임의로 인사처분을 해서는 안 된다는 점을 확인하고 근로자의 불이익을 고려했다는 점에서 의미 있는 판단입니다.

2. 회사의 이메일 불법사찰

원고는 회사가 감사절차에서 근로자의 사내 이메일을 검색·열람한 것이 소위 불법사찰로 근로자의 인격권 및 사생활의 비밀을 침해하는 것이라고 주장했지만, 법원은 이 주장을 받아들이지 않았습니다. 회사가 원고의 이메일을 확인하는 과정에서 절차상 위법이 없었고, 원고를 표적사찰 하려고 무차별적으로 원고의 이메일을 열람했다고 보기도 어려웠기 때문입니다. 다만 회사 내에서 생성된 자료더라도 개인정보보호의 차원에서 회사의 사실관계확인 또는 징계자료수집을 위해 이용하는 것은 문제가 될 수 있습니다.

다.

3. 명예훼손 주장

원고는 회사가 감사결과를 언론에 알리며 원고의 실명을 알린 것이 명예훼손이라고 주장했으나, 법원은 회사의 행위가 법령에 의한 행위 또는 업무로 인한 행위로서 위법성이 조각된다고 판단했습니다. 징계대상자가 된 근로자의 실명을 알리는 것이 반드시 명예훼손에 해당하거나 해당하지 않는 것이 아니고, 실명이 알려진 절차, 실명이 포함된 보고의 내용과 구성, 언급 내용 등을 종합적으로 살펴 위법성 여부가 판단됩니다.

6. 서울중앙지방법원 2019나24567 (20.06.11 선고)

원고가 직장 내 괴롭힘 가해자뿐만 아니라 회사에도 사용자책임을 물어 손해배상을 청구했지만 가해자의 모욕 행위만 인정된 사례

I. 사실관계

1. 당사자

- 원고 : A (C 회사의 근로자)
- 피고 : 1. B (C 회사의 근로자)
2. C 회사

2. 개요

원고는 같은 회사의 피고 B가 원고에게 “가만 안 둔다”, “죽여버린다”, “병신아 꺼져라” 등 헐뜯고 모욕을 하고, 원고가 고소하자 허위 고소라고 허위사실을 유포하여 정신적 손해를 입었다는 이유로 피고 B에게 위자료료를 청구하였습니다. 원고는 피고 회사에 대해서도 근로자인 피고 B와 피고 B에 대한 탄원서를 제출한 다른 근로자들을 방조한 불법행위 방조 또는 사용자 책임이 있다고 주장하였습니다. 그뿐 아니라 회사가 원고에게 고소를 보류해 달라고 부탁하거나 원고에 대한 보호조치를 하지 않는 등 ① 산업안전보건법 제5조 제1항 위반 ② 직장 내 괴롭힘 ③ 원고의 고소권, 근로권, 인격권 등 기본권을 침해한 회사 자신의 불법행위가 존재하고, ④ 피고 B의 모욕행위가 발생하

도록 방치한 것 또한 안전배려의무 위반(채무불이행)이라는 이유로 위자료를 청구하였습니다.

II 결론

피고 B의 모욕에 대한 위자료 1백만원만을 인정하고 나머지 원고의 청구는 모두 기각하였습니다.

III 시사점

1. 모욕행위

피고 B는 “가만 안 둔다”, “죽여 버린다” 등의 협박과 폭언, “병신아 꺼져라” 등의 모욕행위를 하였습니다. 이 모욕행위로 인해 피고 B는 이미 형사처벌을 받은 상태였고, 형사사건에서 사실관계가 확정되어 있었습니다. 법원은 이러한 모욕행위에 대해 원고의 사회적 가치 내지 평가가 침해된 정도, 피고 B가 이 사건 모욕행위를 하게 된 전후 경위, 이 사건 모욕행위가 전파된 범위 등을 고려하였고 모욕행위에 대한 손해배상을 인정하였는데, 무엇보다도 우선 피고 B가 형사사건에서 유죄의 판결을 받은 것이 손해배상의 인정에 유리하게 작용되었을 것으로 보입니다.

2. 사용자책임

원고는 회사가 사용자책임을 소홀히 하였으므로 손해배상책임을 부담하여야 한다고 주장하였습니다. 그러나 법원은 피고 B의 이 사건 모욕 행위가 사용자인 회사의 사무집행에 관련된 것이라고 보기 어려우므로 원고의 주장을 기각하였습니다. 근로자들이 회사에 사용자책임을 물을 경우에 민법 756조에 규정된 사용자책임의 요건을 잘 살펴 ‘사

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

무집행에 관한 사항에 해당하는지를 구체적으로 주장 및 입증해야 할 것으로 보입니다.

3. 직장 내 괴롭힘에 대한 회사의 책임

법원은 “사용자가 직장 내 모든 인간관계의 갈등상황에 대하여 근로기준법에 따른 조치를 해야 하는 것은 아니고, 문제된 행위가 직장 내 괴롭힘으로 인정되려면 사용자의 제재나 조치가 가능한 업무관련성이 있는 상황에서 발생되어야 한다”고 하였습니다. 즉, 인간관계에서 발생하는 갈등이 모두 직장 내 괴롭힘은 아니므로, 직장 내 괴롭힘에서 조치의무를 다하지 않은 회사의 책임을 묻고자 할 경우 그 행위가 회사나 사용자의 관리영역 내에 있었다는 점을 잘 밝혀야 합니다.

4. 산업안전보건법 제5조 제1항 및 안전배려의무와 손해배상

법원은 보호의무 위반을 이유로 사용자에게 손해배상책임을 인정하기 위해서는 노동자의 업무와 관련성을 가지고 있을 뿐만 아니라 그 사고가 통상 발생할 수 있다는 것이 예측되거나 예측할 수 있는 경우라야 할 것이라고 하여 사용자의 보호의무의 범위를 제시하였습니다. 따라서 근로자가 회사의 보호의무나 안전배려의무를 주장하고자 할 때에는 단지 회사에서 발생한 것이라고만 주장해서는 안 되고, 회사의 업무와 관련성이 있고 회사가 예측할 수 있었다는 점까지 잘 밝혀야 합니다. 다만 우리 법은 본래 안전배려의무(채무불이행)에 대해 사용자가 과실 없음을 주장·입증해야 하는데, 이 사건에서는 입증·주장책임이 근로자에게 있는 것처럼 판시했다는 한계가 있습니다.

7. 수원지방법원 안양지원 2019가단104042 (20.12.09 선고)

직장 동료가 피해자를 폭행한 사건에서 가해자의 위자료 청구는 인용하였으나 회사의 책임은 인정하지 않은 사례

I. 사실관계

1. 당사자

○ 원고: 피해자 (사원 직급)

○ 피고: B (가해자, 원고의 직장동료이며 한달 정도 먼저 입사했지만 같은 사원 직급에 같은 경영지원부에서 근무함)

주식회사 C (원고와 피고가 다니는 주식회사)

2. 개요

원고는 피고 B(가해자)와 C 회사의 같은 경영지원부 동료 사이였습니다. 원고가 회사 워크숍이 끝나고 귀가를 위해 택시를 기다리던 중 가해자가 원고의 머리를 눈몽치로 수차례 폭행했습니다. 이 때문에 원고는 가해자를 고소했고, 회사에는 충격을 받았다는 이유로 계속 결근했습니다. 회사는 무단결근을 이유로 원고를 징계해고했습니다. 가해자는 형사처벌을 받았고, 회사는 가해자도 폭행을 이유로 징계(견책, 경고)하였습니다. 원고는 이에 관해 가해자가 눈몽치 폭행 이전부터 피해자를 직장 내에서 따돌리는 등 괴롭혔다는 이유로 가해자에 대해 폭행과 직장 내 괴롭힘을 이유로 위자료를 청구하

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

고 회사에 대해서도 직장 내 괴롭힘 피해자인 원고에 대한 보호조치를 다하지 않았다는 이유로 위자료를 청구했습니다.

II 결론

법원은 피고 B에 대한 위자료는 일부 인용하였으나(350만원 인정) 피고 C에 대해서는 기각하였습니다(일부인용).

III 시사점

1. 직장 내 괴롭힘의 입증

원고는 피고 B가 예전부터 원고를 직장 내에서 따돌리고 괴롭혀 왔다고 주장했지만, 법원은 이에 대해서는 입증이 없다고 보아 형사처벌이 된 눈몽치 폭행만을 인정했습니다. 직장 내 괴롭힘에 관하여 근로자와 상담 시에 행위가 지속적·반복적으로 있었는지, 있었다면 입증할 수 있는지를 잘 살펴 보아야 합니다.

2. 퇴사로 인한 수입 감소

원고는 가해자의 행위 때문에 퇴사하게 됐으니 퇴사하고 새로운 직장을 구할 때까지의 예상 급여가 손해라고 주장하며 일실수입을 손해배상액으로 청구했습니다. 그러나 법원은 이 사건 폭행의 내용과 정도, 원고의 퇴사 경위 등을 고려할 때, 이 사건 폭행과 원고가 새로운 직장을 구하기까지의 일실수입 사이의 상당인과관계를 인정하지 않았습니다.

3. 직장 내 괴롭힘의 관리·감독의무

법원은 회사가 법정 의무 교육 등을 실시하여 왔고, 이 사건이 발생한 시점은 직장 내 괴롭힘에 관한 법령(근로기준법 제76조의2)이 시행되기 전이었던 점을 고려할 때 회사가 직장 내 괴롭힘에 대한 교육을 시행하지 않았다는 것만으로 관리·감독 의무를 게을리한 것은 아니라고 판단했습니다. 또한 이 사건 폭행이 회사 업무와 관련이 있는 것은 아니라고 보아 사용자 책임도 기각하였습니다. 피해자가 가해자와 회사에 민사소송을 제기할 경우 가해자가 회사 직원이라고 해서 회사의 책임까지 인정받는 것은 아니고, 반드시 구체적으로 업무관련성이나 의무 위반 여부를 소명해야 한다는 것을 시사합니다.

8. 광주지방법원 2020가합52585 (21.02.05 선고)

징계대상자의 비위행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않아 징계처분은 무효라고 보았으나 사용자의 업무상 필요성(인사권)을 넓게 보아 전보 명령의 정당성은 인정
한 사례

I. 사실관계

1. 당사자

- 원고 : A(징계대상자)
- 피고 : B(회사)

2. 개요

원고는 공식적인 발표자리에서 "고객관리에 있어 나이 드신 분은 배제하고 젊은 신입으로 지정하겠다."(이하 선행발언)라고 말했고 다른 지사의 차장 E에게 나이를 물어보았습니다(이하 비위행위). 이후 E는 사내 고충 상담원과 상담을 하여 원고의 사과, 해명, 징계대상자에 대한 인사조치 등을 요구하였습니다. 그러나 원고는 인사조치 등을 거부하였고, E는 정식으로 직장 내 괴롭힘 고충처리 신청서를 제출하여 비위행위에 대한 고충심의위원회가 열렸습니다. 고충심의위원회는 비위행위가 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 판단해, 징계대상자에 대한 견책(징계)을 의결하였습니다. 회사는 이 사건 징계처분 등을 이유로 원고를 직책 없는 일반 직원으로 전보하였습니다. 원고는 선행발언을 하지 않았으며 비위행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않기 때문에 이 사건 징계처분이 징계권 일탈 남용에 해당하고 전보명령은 무효임을 주장하였습니다.

II 결론

법원은 회사의 징계처분은 무효이지만, 전보명령은 적법하다고 보았습니다.(일부 인용).

III 시사점

1. 징계처분에 대한 판단

1) 선행발언을 하였는지 여부

법원은 원고가 실제 선행발언을 하였는지 판단을 함에 있어 고충담당부서가 조사한 ‘참고인들의 문답서를 중점적으로 고려하였습니다. 원고와 차장E의 의견이 엇갈리는 상황에서 참고인들의 진술이 중요한 요소가 될 수 있음을 알 수 있습니다. 또한 법원은 상급자들이 참석한 공식적인 상황에서 공개적으로 선행발언을 하였다는 것을 믿기 어려우며 해당 지사에 젊은 직원이 한 명 밖에 없는 상황에서 원고가 나이 많은 직원을 배제하겠다는 발언을 했을 이유가 없다고 보았습니다. 이는 법원의 자의적인 판단 요소가 개입된 것으로 보입니다.

2) 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 여부

① 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어선 행위인지

법원은 원고의 발언이 참석자들의 참여를 유도하여 집중도를 높일 의도로 마침 가까이 있는 E에게 나이를 물어보았다고 보아 ‘지위의 우위를 이용하였다고 볼 수 없고, 영업사원의 연령에 관한 설명을 위해 나이를 물어본 것이므로 ‘업무상 적정범위’를 넘어선 것으로도 볼 수 없다고 판단하였습니다.

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

② 정신적인 고통을 주었는지

정신적 고통은 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람이라면 그 행위로 인하여 고통을 느낄 수 있음이 인정되어야 합니다. 법원은 참고인 19명 중 5명만 비위행위가 비하발언에 해당한다고 보았으므로(5명은 비위행위에 해당하지 않음, 9명은 대담 유보) E의 정신적 고통을 인정하지 않았습니다. 법원의 이러한 판단은 직장 내 괴롭힘 요소를 판단함에 있어 명확한 기준이 없다보니 법원이 재량적으로 해당 행위가 일어난 장소, 상황 등 전체적 맥락을 고려했기 때문입니다. 하지만 정신적 고통을 판단함에 있어 참고인의 다수결 의견이 직장 내 괴롭힘 판단의 요건이 된다는 것은 다소 불합리할 수 있습니다. 직장 내 구성원들의 인권감수성이나 인간관계에 따라 직장 내 괴롭힘 판단이 달라질 수 있다는 의미가 때문입니다.

9. 서울서부지법 2020나48991 (21.06.17 선고)

원고들(사용자들)이 피고들(근로자들)의 무단결근으로 인한 손해에 대하여 채무불이행 손해배상청구를 하였고, 이에 대항하여 피고 중 1명이 원고들로부터 직장 내 괴롭힘을 당해 무단결근 한 것(본인의 책임이 아닌 사유로 인하여 계약을 위반한 것)이라고 주장하였으나 법원이 직장 내 괴롭힘 자체를 인정하지 않은 사례

I. 사실관계

1. 당사자

- 원고 : 학원을 운영하는 사업자 A, B (이하 “원고1”, “원고2)
- 피고 : 원고들과 각각 기간제 근로계약을 체결한 학원 강사 C, D (이하“피고1”, “피고2”).

2. 개요

피고1, 2는 사용자인 원고1, 2와 맺은 근로계약기간의 종료일이 한참 남은 시점에 회사에 출근하지 않았고, 이에 원고 2는 피고1, 2에게 내용증명우편으로 근로계약의 해지통보를 하였습니다. 또한, 원고1, 2는 해지통보에 그치지 않고 피고들의 무단결근으로 인해 생긴 손해에 대하여 손해배상청구를 하였습니다. 이에 피고2는 원고들로부터 직장 내 괴롭힘을 당하여 무단결근하였다고 주장하였습니다.

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

II. 결론

피고 1, 2의 근로계약위반으로 인한 손해배상책임을 인정하고, 각각 손해배상금(위자료) 1백만원을 인정했습니다.

III. 시사점

1. 직장 내 괴롭힘을 입증하기 위한 일관되고 풍부한 증거자료의 중요성

(1) 이 사건 피고 2는 본인이 원고1, 2로부터 직장 내 괴롭힘을 당하여 무단결근을 하였다며, 근로계약위반에 본인의 책임이 없다고 주장하였으나 이를 입증하기 위해 제출한 문자메시지 내용 등이 본인이 주장한 사실관계와 맞지 않고, 그 외의 증거가 존재하지 않아 직장 내 괴롭힘 입증에 실패하였습니다.

(2) 또한, 피고2는 직장 내 괴롭힘에 대하여 집중적으로 주장한 것이 아니고, 근로계약 위반에 대한 본인의 귀책사유를 덜어내고자 여러 가지 주장을 던지면서 그중 하나로 직장 내 괴롭힘을 제기한 것에 불과하여 입증의 정도가 부족했고, 법원 역시 처음부터 끝까지 일관되게 피고들의 주장을 증거 부족으로 배척하였습니다. 정리하자면, 직장 내 괴롭힘 행위가 존재했다고 주장하려면 그 주장을 뒷받침하는 일관되고 풍부한 증거를 제시하여야 합니다.

2. 직장 내 괴롭힘으로 인한 무단결근의 위험성

만약 직장 내 괴롭힘이 실제로 존재하였고, 이로 인해 무단결근을 했다고 하더라도 무단결근은 일단 근로계약을 위반한 것이 맞기 때문에 직장 내 괴롭힘으로 인하여 아무리 출근이 괴로워도 바로 무단결근을 하는 것은 향후 사용자에게 손해배상청구의 빌미를 제공하는 등 여러 위험성이 존재합니다. 따라서 무단결근을 하기 전에 1) 일단 사

용자에게 직장 내 괴롭힘 신고를 한 후 조치 경과를 지켜보거나, 2) 잔여 연차를 모두 소진하는 등의 대응책을 선제적으로 고민하는 것이 좋겠습니다. 한편 법에서는 직장 내 괴롭힘 신고 후 피해자 보호조치 의무를 규정하고 있기 때문에, 신고 후 조사기간 중 피해자 보호조치가 없었고 이로 인해 피해자가 출근하지 못해 무단결근 등이 발생한 사실이 명확하다면 이를 사용자의 책임 회피로 인해 발생한 것으로 보는 것이 필요합니다.

10. 광주지법 2020가단506023 (21.08.24 선고)

원고가 직장 내 괴롭힘 때문에 받은 정신적 손해에 대해서 불법행위 손해배상청구를 하였으나, 피고의 행위가 불법행위에 해당하지 않아 원고에게 손해배상청구권이 없다고 본 사례

I. 사실관계

1. 당사자

- 원고 : 2002. 2. 19.경부터 법인 C의 시각장애인 특수학교 기숙사 생활재활팀장으로 재직
- 피고 : B (원고의 상급자)

2. 개요

상급자인 피고는 원고를 비롯한 직원들에게 고함을 치거나 비인격적인 행동을 하거나, 노동조합 활동에 대해 부정적인 말을 하며 공포 분위기를 조성하거나 폭언을 하는 등 여러 직장 내 괴롭힘 행위를 하였습니다. 이 때문에 원고는 우울장애와 공황장애를 겪게 되었고, 피고를 보고 공황발작으로 쓰러져 병원에 후송되기도 하였습니다. 원고는 우울증으로 산재보험법상 업무상 질병 판정을 받았고, 피고는 직장 내 괴롭힘을 이유로 감봉 2개월의 징계처분을 받았습니다. 원고는 피고가 정년퇴직한 다음 복직하였지만, 피고의 행위로 인한 정신질환으로 계속 고통받고 있다며 피고를 상대로 손해배상을 청구하였습니다.

II. 결론

법원은 원고의 청구를 기각하였습니다.

III. 시사점

1. 민법상 불법행위와 근로기준법상 직장 내 괴롭힘

(1) 법원은 피고의 행위가 근로기준법 76조의2를 위반한 직장 내 괴롭힘이라고 하더라도 그로써 바로 민법상 불법행위가 인정되고 손해배상청구권이 발생하는 것은 아니라고 보았습니다. 법원은 다소 기분이 상하거나 스트레스를 받는 정도의 행위가 아니라, 감내할 수 없는 정신적 고통을 초래하거나 인격권을 침해하는 수단의 한 경우에까지 이르러야 불법행위를 인정할 수 있다고 하였습니다.

(2) 또한 가해자의 행위가 그 외 불법행위 요건(고의 또는 과실, 손해발생여부, 인과관계 등)을 충족하여야 피해자에게 불법행위로 인한 손해배상청구권이 발생합니다. 특히 이 사건에서 원고가 주장하는 행위 중 구체적인 행위는 한 가지뿐인 점, 원고의 기질적인 특성 등에 대한 심리평가 결과 원고의 정신질환이 피고의 행위 때문인지가 불분명한 점을 중요하게 보았습니다.

(3) 이 사건에서는 소송 전에 회사에서 피고에 대하여 직장 내 괴롭힘 사내조사를 시행했고, 사내조사에서 피고의 행위가 직장 내 괴롭힘으로 인정되어 피고가 징계도 받았습니 다. 그러나 피고의 직장 내 괴롭힘 행위(징계사유)가 원고에 대한 것이 아니었기 때문에, 원고 개인에 대한 불법행위책임은 인정되지 않은 것입니다. 이처럼 사내조사, 노동청 진정 등을 통해 가해자의 행위가 직장 내 괴롭힘으로 인정받았다고 하더라도, 그러한 행위가 피해자 개개인에게 불법행위에 해당하여 손해배상청구권을 발생시키는 지는 상기 언급한 대로 별도의 요건을 고려하여 다시 찬찬히 살펴보아야 합니다.

11. 서울중앙지법 2020가단5264617 (21.09.01 선고)

신고자가 장기간에 걸친 수차례 사내 감찰로 인하여 공황장애를 겪는 등 심각한 정신적 고통을 주장하면서 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하였고, 신고 이후 신고자의 의사에 반하는 조치가 이뤄졌음에도 신고자의 손해배상 청구를 기각한 사례

I. 사실관계

1. 당사자

- 원고 : 신고자 A
- 피고 : A의 소속 주식회사 B
 - 주식회사 B의 前 인사부장 C
 - 주식회사 B의 現 인사부장 C
 - 주식회사 B의 인사부 부부장 E
 - 주식회사 B의 인사부 차장 F

2. 개요

원고는 피고들이 감찰을 이유로 지속적으로 자신을 괴롭히고 감시하였으며, 인사부 권한으로 부당하게 대기발령 및 휴직을 명하였고, 자신이 피고들을 직장 내 괴롭힘으로 신고하자 보복적 대기발령을 명령하고 병가신청을 거부하였다고 주장하면서 손해배상을 청구한 사건입니다

II. 결론

법원은 원고의 청구를 기각하였습니다

III. 시사점

1. 사내 감찰의 적정 범위

- (1) 직장 내 질서유지를 목적으로 이뤄지는 사내 감찰 및 조사에 있어서 그 적정 범위는 어디까지인지 고민해볼 필요가 있음을 시사하는 판례입니다
- (2) 법원은 원고에 대한 인사부의 감찰조사 경위 및 그 결과로서의 징계 양정의 형평성만을 고려하여 인사부의 감찰을 정당한 것으로 보았습니다. 원고가 공황장애 등 정신질환을 겪고 있음을 구체적으로 입증했는데도 인사부 감찰의 방법 내지 정도를 전혀 고려하지 않은 점은 아쉽습니다
- (3) 내부 감찰의 업무상 필요성이 인정되더라도 감찰의 범위나 방식이 사회 통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되고, 피조사인에게 정신적 고통을 유발하였다면 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 봄이 합리적일 것입니다

2. 피해자의 의사에 반하는 임시 사전조치

- (1) 법원은 직장 내 괴롭힘 신고 직후 대기발령이 내려졌음에도 감찰결과에만 집중하여 근로기준법 제76조의3에 대하여서는 전혀 판단하지 않았습니다
- (2) 근로기준법 제76조의3 제3항에서는 신고 접수 시 신고자에 대한 적절한 조치를 취할 것을 규정하며, 신고자의 의사에 반하는 조치를 금지하고 있습니다. 이는 직장 내 괴롭힘이 사실로 확인되었는지 여부에 관계없이 신고자를 보호하기 위해서입니다. 따

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

라서 직장 내 괴롭힘이 문제가 된 사안에서는 직장 내 괴롭힘에 관한 제반 절차를 준수하였는지 여부를 고려하여야 함에도, 법원은 이 규정의 취지를 전혀 고려하지 않았 습니다

(3) 본 사안과 같이 직장 내 괴롭힘 신고에 따른 사전·사후조치 의무와 다른 사유에 따른 징계가 경합할 때 판단 기준을 정립할 필요가 있을 것으로 보입니다. 징계를 포함한 사용자의 인사권은 사용자의 권한일 뿐 법적으로 보장되는 권리라 보기 어려운 바, 법원은 사용자의 법적 의무인 직장 내 괴롭힘에 따른 조치의무를 우선시하여 판단 하여야 함이 타당할 것입니다

12. 서울북부지방법원 2019가단15561 (21.11.03 선고)

부당해고로 인한 정신적 손해에 대해서는 위자료를 인정하고, 회사의 담당업무 변경은 정당하다고 본 사례

I. 사실관계

1. 당사자

- 원고 : A 피고 회사의 미회원
- 피고 : B 주식회사

2. 개요

원고는 피고로부터 해고를 당했다가(1차 해고) 지방노동위원회로부터 부당해고 판정을 받아 원직에 복직했습니다. 복직한 다음 원고가 맡은 청소 담당 구역이 바뀌었습니다. 원고는 새로 배정받은 업무를 수행하던 중 부상을 당하였다고 주장하면서 3개월 가량 출근하지 않았고, 피고는 원고를 무단결근을 이유로 징계해고 하였습니다. 원고는 해고된 다음, 처음의 부당해고에 대한 위자료, 새로운 업무를 배정한 부당한 업무지시라는 직장 내 괴롭힘에 대한 위자료, 일하다 다친 부상에 대한 치료비를 청구하였습니다.

II 결론

1차 해고의 위자료로 500만원이 인정되었으나, 나머지 청구는 기각되었습니다.

III 시사점

1. 부당해고의 정신적 손해

이 사건 원고의 1차 해고는 속아서 낸 사직서 제출이었다는 사정이 지방노동위원회에서 인정된 아주 드문 사례입니다. 법원이 원고에 대한 피고 회사의 불법행위책임을 인정하고 위자료까지 책정한 데에는 이러한 1차 해고의 경위가 영향을 미쳤을 것으로 보입니다.

2. 담당업무 변경과 업무지시

원고는 복직하면서 종전 업무 외에 그 전에 아무도 전담하지 않았던 주/보조 계단 마포질 및 벽체 세제 청소업무를 새로이 배정받았습니다. 원고는 이에 이러한 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는 것이라 주장하였지만 법원은 해당 업무를 미화 담당 근로자에게 배정하는 것이 합리성을 결여한 부당한 조치라고 단정하기 어렵다고 설시하였습니다. 과도한 업무지시, 업무상 적정범위를 넘어서는 지시, 괴롭힘을 목적으로 하는 지시 등은 직장 내 괴롭힘이 될 수 있으나, 직무의 성질에 비추어 새로운 지시와 업무배정이 합리성을 결여한 부당한 조치라고 볼 수 없다면 단순히 새로운 업무를 지시하였다는 사실만으로는 직장 내 괴롭힘으로 인정 받기 어려울 것으로 보입니다. 근로자는 업무지시에 따라 노무를 제공할 의무가 있습니다. 따라서 업무지시나 업무변경을 직장 내 괴롭힘으로 인정받기 위해서는 그 업무지시의 부당성을 구체적으로 상세하게 주장해야 합니다.

13. 서울남부지방법원 2021나55690 (22.01.14 선고)

직장 내 괴롭힘 중 모욕과 명예훼손 등 손해배상에 대해 일부가 인정된 사례

I. 사실관계

1. 당사자

- 원고: 피해자 (D 회사에서 보험계약 체결 및 고객 상담의 업무 수행)
- 피고: 가해자 (D 회사에서 원고의 상사이자 센터장)

2. 개요

원고는 D 회사의 콜센터에서 보험계약 체결 및 고객 상담 업무를 수행하고 있었었습니다. 가해자인 피고는 센터장이었고, 직원인 원고에게 다른 지점으로 옮기라고 했습니다. 원고가 이에 응하지 않자 “정신병자한테도 근로계약 때문에 일하게 해줘야 하나?”, “어디 인간 말종 청소하는 데 없냐, 어디, 냄새가 나서 어휴~”같은 모욕적인 말을 원고와 다른 근로자들 앞에서 지속적으로 했고, 이 모욕 행위로 벌금 100만원의 확정판결을 받았습니다. 또한 가해자는 원고에 대해 여러 헛소문을 퍼뜨려 사실적시 명예훼손으로 여러 차례 벌금형을 받았습니다. 원고는 가해자에게 위 모욕과 명예훼손을 이유로 손해배상을 청구했는데, 위자료 뿐 아니라 녹취록 작성비용이나 정신과 치료비도 청구했습니다. 법원은 다른 청구는 기각하고 위자료만을 소액 인정했습니다.

II 결론

원고에게 위자료 30만원을 인정하고 나머지 청구는 기각하였습니다(일부인용)

III 시사점

1. 다수의 불법행위 인정

피고는 원고에 대하여 여러 차례 모독 및 명예훼손 행위를 하였습니다. 법원은 해당 행위들이 짧게는 2주, 길게는 4개월의 시간 간격을 두고 발생하였다는 사실과 그 행위 양태와 경위를 고려하여 하나의 행위로 보지 않고 별개의 행위로 평가해 그 인정여부를 달리 하였습니다.

2. 손해배상의 범위

법원은 원고가 청구한 치료비와 입증을 위한 녹취록 작성비용을 적극적 손해로 인정하지 않았습니다. 정신과 치료를 가해자의 행위 후 3년 정도 지나서 받았기 때문에 인과관계가 부족하다고 보았고, 녹취록 작성은 원고가 수사기관에 제출하려고 자신의 권리를 위해 스스로 지출한 돈이므로 가해자에게 청구할 수 없다고 판단했습니다. 직장 내 괴롭힘을 이유로 법적 절차를 밟을 때, 법적 절차에서 발생한 비용 전부를 가해자에게 청구할 수 없고 각 손해가 가해자의 행위와 인과관계가 있는지 판단합니다.

㉓ 형사소송

1. 청주지법 충주지원 2020고단245 (22.07.12 선고)

직장 내 괴롭힘 금지법의 입법 취지가 사용자의 근로자에 대한 보호의무 내지 안전배려의무를 구체적으로 유형화하여 무형적, 정신적 위험으로부터 근로자를 보호하도록 사용자에게 의무를 부과한 것임을 확인하고 직장 내 괴롭힘 피해자에 대한 보호조치를 제대로 이행하지 않고, 불리한 처우를 한 사업주에 대하여 최초로 징역형을 선고한 사례

I. 사실관계

1. 당사자

○ 피고: 대표이사 A

2. 개요

피고인이 대표이사로 있는 회사의 관리자 B(이하 “가해자”)는 근로자 C(이하 “피해자”)에게 신고식 명목으로 회식비를 강요하고, “차에 갈려서 박살나라” 등 폭언을 하였습니다. 또한, 자신의 말을 듣지 않는다는 이유로 피해자가 수당을 적게 받도록 업무시간을 조절하여 피해자가 직장 내 괴롭힘을 신고를 하였으나, 피고인은 피해자의 의사에 반하여 그의 주거지와 거리가 먼 근무지로 전보명령을 내리는 불리한 처우를 한 혐의로 기소된 사건입니다

II. 결론

피고인의 불법행위를 인정하여 징역 6월에 집행유예 2년, 보호관찰, 사회봉사명령 120시간을 선고하였습니다

III. 시사점

1. 피해자의 주관적 의사의 중요성

(1) 법원은 근로기준법 제72조의3 제6항 위반과 관련하여 회사의 조치가 신고자 또는 피해자에 대한 불리한 처우인지를 판단함에 있어 신고자 또는 피해자의 주관적 의사를 가장 중요한 요소로 고려하여야 한다는 점을 분명히 하였습니다. 동조 제3항에서는 신고 접수 후 임시조치를 함에 있어 '피해자의 의사'에 반하는 조치를 금지하고 있고, 제4항에서는 직장 내 괴롭힘 인정 후 '피해자가 요청하는 경우' 피해자에 대한 조치를 하도록 하고 있으며, 제5항에서는 가해자에 대한 징계 시 '피해자의 의견'을 듣도록 하고 있습니다. 이러한 점들을 종합할 때 직장 내 괴롭힘 조사 및 조치 일련의 과정에서 피해자의 의사 내지 의견을 우선시하고 있으므로 불리한 처우인지 여부를 판단할 때도 피해자의 주관적 의사를 주요하게 본 것입니다.

(2) 이에, 법원은 피고인의 주장과 같이 피해자의 전보 후 근무지의 근무환경이 근무강도, 근무여건 면에서 객관적으로 낫더라도 피해자의 주관적 의사를 우선시하여 불리한 처우로 인정하였습니다.

2. 제반 조사 절차에 대한 종합적 판단

(1) 불리한 처우를 판단함에 있어 법원은 사용자의 신고자에 대한 사전 조치(제76조의3 제3항), 객관적인 사실 확인 및 조사(동조 제2항), 사후 조치(동조 제4,5항) 등 일련의

절차가 적절한지 여부도 함께 고려하여야 한다는 판단기준을 제시하고 있습니다. 직장 내 괴롭힘 사건에 있어 절차적 하자가 직장 내 괴롭힘 인정 여부뿐만 아니라 불리한 처우라는 실체적 하자를 야기할 수 있음을 알 수 있습니다.

(2) 무엇보다 본 판례는 피해자에 대한 사후 조치 시 피해자의 주관적 의사를 마땅히 고려하도록 가이드라인을 제시하고 있습니다. 회사가 인사권을 방패삼아 신고자등에 대해 무분별하게 인사권을 남용하는 경우, 본 판례를 근거로 제동을 걸 수 있게 되었습니다.

(3) 또한, 불리한 처우 금지 의무와 달리 다른 절차상 법적 의무에 대해서는 형사처벌 규정이 없다는 한계가 있는데, 본 판례가 제시한 종합적 판단을 통하여 불리한 처우 금지 외 법적의무들의 무게가 더욱 무거워지게 되었습니다.

3. 사용자의 보호의무 및 안전배려의무의 의의 및 입증책임

(1) 근로기준법 제76조의3의 취지가 사용자의 보호의무 내지 안전배려의무를 구체화한 것임을 분명히 하고 그 의무 이행에 대한 입증책임이 사용자에게 있음을 확인하여 직장 내 괴롭힘 관련 판례에 있어 기념비적인 의미를 남긴 판례입니다. 법원은 “사용자는 근로자에게 생명, 신체, 건강을 해치지 않도록 필요한 조치를 하여야 할 보호의무 내지 안전배려의무가 있다. 작금의 노동환경에 비추어 볼 때, 생명, 신체, 건강에는 유형적, 물리적 위험으로부터의 보호, 안전배려 뿐만 아니라 무형적, 정신적 위험으로부터의 보호, 안전배려까지 포함되어 있다고 봄이 옳다. 이러한 취지에서 근로기준법 제76조의3이 직장 내 괴롭힘이라는 구체적 행위태양을 유형화하여 그 무형적, 정신적 위험으로부터 근로자를 보호하도록 사용자에게 의무를 지운 것”이라고 실시하였습니다.

4. 최고경영자의 경영마인드와 의지의 중요성

(1) 법원은 피해자에 대한 전보 조치가 그리 과하지 않은 정도의 불리한 처우로 볼 여

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

지가 있음을 인정하면서도 A의 회사가 신고 접수 이후 취한 개개의 조치를 살펴보면, 근로자에 대한 배려를 전혀 찾아볼 수 없다는 이유로 징역형을 선고하였습니다. A의 경영마인드가 “현행 규범에 못 미치는 매우 낮은 수준으로 근로자를 대상화하고 인식한다”고 판단하며 사용자의 책임과 자세를 강조하고 있습니다.

(2) 직장 내 괴롭힘 예방에 있어 무엇보다 존중하는 일터라는 직장문화 확산이 가장 중요하며, 그 첫걸음으로는 최고경영자가 적극적 의지를 가지고 직장 내 괴롭힘 근절 메시지를 선언하는 것이 효과적일 수 있습니다.

(3) 특히 A에게 ‘을’인 노동자의 위치에서 노동의 의미를 일깨우기 위하여 부과한 사회 봉사 명령은 최고경영자의 인식 개선을 위한 매우 전향적인 판결에 해당한다 할 것입니다.

5. 중한 범죄로서의 직장 내 괴롭힘과 회사의 책무

(1) 당초 검찰이 약식 명령을 내렸던 사건을 법원이 공판으로 진행하여 징역형을 부과함으로써, 직장 내 괴롭힘-특히 사용자의 불리한 처우가 중한 범죄에 해당할 수 있음을 확인할 수 있는 판례입니다.



사례분석



직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

① 조치의무 위반

“직장 내 괴롭힘 신고 후 장기간 조사 없이 방치된 사례”

I. 사건 개요

- 피해자와 행위자는 같은 회사 부설연구소에서 일하는 근로자로, 행위자는 피해자의 직속상관임
- 행위자는 피해자와의 개별 면담에서 들은 피해자의 과거사를 다른 직원들과 함께 있는 채팅방에서 발설하였고, 피해자가 이 장면을 목격
- 피해자는 행위자가 자신의 과거사를 퍼뜨린 장면을 목격한 후 공황장애를 앓게 되었고, 이에 대한 사과를 요구하여 행위자가 해당 사실을 인정한 메시지를 확보
- 행위자는 피해자의 불안증에 대하여 불안에 떠는 것은 마귀가 좋아하는 일이라며 세 차례에 걸쳐 피해자에게 성경구절을 공유하여 “외워서 검사 받고 퇴근하세요.”라고 지시하였음. 피해자가 그냥 퇴근할 경우 “오늘 이 말씀 암송 안하고 퇴근하셨네요”라고 압박하였음
- 행위자는 피해자를 형식적으로 부설연구소에 발령낸 뒤, 실질적으로는 기존 부서의 업무를 담당하게 하면서도 별도의 업무 지시를 하지 않아 피해자는 수개월에 걸쳐 어떠한 업무상 메일도 받지 못했음
- 행위자는 상반기 업무평가 시기가 되자 피해자에게 기존 부서 소속으로 평가를 받으라고 하였고, 피해자는 자신이 공식적으로 기존 부서 소속이라면 기존 부서에서 업무를 부여하지 않은 것은 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 주장하여 일단락되었음
- 피해자는 대표이사에게 면담을 요청하였으나 받아들여지지 않았고, 행위자가 피해자를 불러 출퇴근 왕복 5시간 정도가 소요되는 공장으로 발령이 날 것이라고 얘기하였음

II. 사건진행 경과

- 피해자는 연차휴가 및 무급휴가를 합하여 약 25일간의 휴가 중 회사 대표에게 이때 일로 직장 내 괴롭힘을 신고했고, 경영지원팀장과 2차례에 걸친 면담을 실시
- 피해자의 휴가 종료 시점이 다가오자 회사는 조사 진행을 이유로 무급휴가 연장을 지시하였으나 피해자가 반박하여 피해자는 유급휴가로 휴가를 연장
- 회사는 신고일로부터 38일이 지나서야 최종 불인정 통보
- 이후 피해자는 노동청에 진정을 접수했고, 노동청에서는 직장 내 괴롭힘을 인정해 사용자에게 시정지시를 명령
- 회사는 피해자에게 이후 원하는 조치에 대하여 확인하여 조치를 이행하였고, 피해자는 가해자로부터 사과를 받음

III. 직장 내 괴롭힘 판단(근로기준법 제76조의2)

가. 사용자 또는 근로자

- 행위자는 피해자와 같은 회사의 근로자이며 동시에 피해자의 업무를 지휘·감독하며 근로조건에 관한 사항을 결정하고 집행할 수 있는 자이므로 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자에 해당하여 근로기준법 제2조제1항제2호에 따른 사용자로도 볼 수 있음. 한편 피해자는 행위자와 같은 회사의 근로자로 피해근로자 요건에 적격함.

나. 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

- 행위자는 피해자보다 회사의 직위·직급 체계상 상위에 있을 뿐만 아니라 소속부서의 장으로서 직접적인 지휘명령 관계에 놓여있으므로 지위의 우위성 인정

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

○ 특히 행위자는 사업주를 위하여 행위하는 자에 해당하여 사용자로서 지위를 인정할 수 있으므로 지위의 우위성이 더욱 쉽게 인정될 수 있음

다. 업무상 적정범위를 넘는 행위

○ 행위자의 피해자에 대한 업무배제 행위는 직접적으로 업무와 관련된 괴롭힘에 해당. 이러한 업무배제 행위는 합리적 이유가 있다고 보기 어렵고 사회통념에 비추어 볼 때도 상당하지 않다고 할 수 있음

○ 성경암송 강요행위나 피해자의 개인사에 대해 소문을 퍼뜨리는 행위는 업무상 필요성이 명백히 인정되지 않음

○ 특히, 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 행위나 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 의사결정 과정에서 배제하는 행위, 정당한 이유 없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위 등은 소속 회사의 취업규칙에서도 명시적으로 금지하고 있는 행위인바 업무상 적정범위를 넘는 행위에 해당

라. 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

○ 피해자는 괴롭힘 행위 이후 지속적으로 정신적 고통을 호소하였고, 실제로 공황장애를 진단받아 치료를 받음

○ 업무배제로 인하여 자신의 능력을 발휘하는 데 상당한 지장을 받았고 근로자로서 업무를 수행하는 데 적절한 환경을 조성 받지 못하였음

○ 따라서, 행위자의 행위로 피해자가 정신적 고통을 받았고 근무환경이 악화되었다고 봄이 상당

IV. 조치의무/불리한 처우 판단(근로기준법 제76조의3)

- **(조사자의 지식 및 감수성 부족)** 피해자의 진술에 의하면 사내조사를 담당한 경영지원팀장은 직장 내 괴롭힘에 대한 법률적 지식 및 감수성이 현저히 떨어졌던 것으로 보임. 지식과 조사기술이 부족한 경영지원팀장의 불성실한 조사로 인하여 객관적인 사내조사가 전혀 이뤄지지 못함
- **(장기간에 걸친 조사)** 본 사안에서 사내 조사 결과가 확정되는 데 소요된 기간은 총 38일로, 피해자가 노동청에 진정을 접수한 후 회사에 대한 시정지시가 내려지기까지 소요된 기간과 비슷했음
- **(신고근로자에 대한 사전조치 부족)** 법에서 사용자에 대하여 조사 기간 신고근로자를 보호하기 위한 조치 의무를 두고 있음에도 회사는 피해자에게 무급휴가 사용을 강요하였음. 피해자가 무급휴가 사용을 거부하고 출근하자 오히려 피해자를 비난하는 태도를 보임
- **(피해근로자 복귀 프로그램 미비)** 피해자가 노동부 진정을 통하여 직장 내 괴롭힘을 인정받은 직후 회사는 가해자와의 분리조치, 피해자에 대한 재택근무 명령 등으로 피해근로자가 원하는 조치를 적절하게 취하였으나, 점점 피해자에게 부여되는 업무가 줄어들었고, 피해자의 직속상사가 된 전무들은 “회사와 트러블이 있었던 직원을 대하는 게 부담스럽다”는 발언을 하는 등 직장 내 괴롭힘 신고를 문제시하는 낮은 수준의 인식을 보여줌

V. 제도개선 방안

- **(조사자의 전문성 강화)** 직장 내 괴롭힘에 대한 객관적이고 신속한 조사는 법에서 정하고 있는 조치의무에 해당. 이를 위해 사전에 사내 신고·조사 절차를 제대로 마련

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

하고, 외부 전문 인력 등을 통한 전문성을 강화할 필요가 있음.

○ (조사기간 가이드라인 확립) 근로기준법에서는 직장 내 괴롭힘에 대한 신속한 조사 의무만을 부여할 뿐 구체적인 조사기간을 정하고 있지 않음. 조사 지연을 방지하기 위하여 근로자참여법이 고충처리기간을 10일로 특정하고 있는 점을 참고하여 근로기준법령에서도 직장 내 괴롭힘에 대한 신속한 조사를 위한 최소한의 가이드라인을 마련해야 함.

○ (신고근로자 보호의무 위반에 대한 처벌규정 강화) 근로기준법은 신고근로자에 대한 불이익 처우 행위에만 처벌을 규정하고 있을 뿐, 그 외 조치의무에 대해서는 과태료 규정만을 두고 있음. 이 때문에 사용자가 신고근로자에 대한 사전보호조치 의무를 소홀히 하는 사례가 자주 목격됨. 신고근로자에 대한 사전·사후 보호조치의무 위반에 대한 처벌규정을 강화하고, 조치의무에 대한 홍보를 활성화하여 사용자가 경각심을 갖도록 할 필요가 있음.

○ (신고인·피해자 보호프로그램 시행) 직장 내 괴롭힘 신고인에 대한 부정적인 낙인이 찍히거나 신고자와 함께 일하는 것을 기피하는 조직문화가 있을 경우 직장 내 괴롭힘 신고 자체는 물론 신고자가 회사생활을 지속하는 것이 어려워짐. 이는 피해자에게도 마찬가지임. 신고인과 피해자가 괴롭힘 발생 후에도 업무를 지속할 수 있도록 심리적·조직적 지원은 물론 사내 구성원들의 인식개선 교육 등을 포괄하는 프로그램 마련이 필요함.

“조사과정과 가해자 징계 과정에서 피해자가 배제된 사례”

I. 사건 개요

- 상급자인 행위자A는 피해자가 회식에 참석하지 않으면 연락을 받을 때까지 문자와 전화를 하는 등 스토킹 행위를 하였음. 근무시간이나 점심시간에도 일방적으로 연락과 선물을 하였으며 피해자의 거절에도 불구하고 모욕적인 발언을 지속함. 행위자B 역시 이러한 스토킹 행위에 동조하고 소문을 내어 직장 내 괴롭힘 행위를 가속함.
- 행위자A의 스토킹 행위로 부서 이동을 하였으나 저년차가 하지 않는 회계, 일반서무 등 업무를 분장시키고 “나도 모른다”며 인수인계를 고의적으로 회피함. 직원들의 사무용품과 기호에 따른 기호식품, 환경 미화, 각종 잡비 처리 등 허드렛일을 주어 업무의 과중을 높임.
- 점심시간에 업무와 무관한 발언인 “그 나이 좀만 넘어서 애 낳으려고 하면 힘들어.”, “여자는 근데 남자와 달라서 조금만 못해줘도 금방 빠져.”와 같은 성차별적인 비하·모욕 발언을 들었음. 행위자C는 직무교육은 하지 않은 채 피해자의 작은 업무상 실수에도 모욕·폭행을 하였음.

II. 사건진행 경과

- 피해자는 퇴사하기 전 경영지원실과 노동조합 위원장에게 면담하면서 직장 내 괴롭힘을 신고함. 그러나, 피해자의 직장 내 괴롭힘 사실에 대해서 정신적 문제로 몰아가려는 태도를 보임.
- 사내 신고 후 퇴사 당일 피해자는 노동청에 직장 내 괴롭힘 신고를 하였음. 그러나 근로감독관이 “왜 신고해야만 하나?”와 같은 불친절한 태도로 일관함. 이어진 노동청 진술에서는 피해자가 실업급여를 언급한 것에 신고의 진정성을 의심 당함.

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

○ 노동청 조사 2주 후 사측에서 선임한 외부 노무법인의 조사가 있었으나 가해사실을 무력화시키기 위한 다양한 질문들이 있었고 내부적으로 피해자의 직장 내 괴롭힘 진정서를 돌려본듯한 정황이 발생함.

○ 회사가 인사위원회와 징계위원회를 연다는 말에 참석한다는 의사를 표명하자, 이를 인사징계위원회로 축소시키고 피해자의 참석을 배제한 후 가해자에 대한 징계가 의결되었음. 이 과정에서 가해 행위의 범위와 내용이 축소되었고 피해자의 항의에도 묵묵부답으로 일관함. 일방적으로 사건이 종결되고 조사결과보고서 전문을 요청하였으나 정보공개청구를 통해 일부만을 제공받음.

Ⅲ. 직장 내 괴롭힘 판단(근로기준법 제76조의2)

가. 사용자 또는 근로자

○ 가해자와 피해자는 같은 사용자와 근로관계를 맺고 있는 근로자임.

나. 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

○ 행위자 A, B, C는 모두 지휘명령 관계에서 피해자의 상급자로, 직접적인 지위의 우위를 갖고 있음. 특히 해당 사례의 사업장은 선후배 관계가 엄격하고 위계질서가 상당히 우위가 명확함.

다. 업무상 적정범위를 넘는 행위

○ 행위자는 근무시간과 점심시간, 심지어는 퇴근 후에도 술자리에 참석하지 않을 시 업무와 전혀 관련 없는 전화와 문자를 함.

○ 부서 이동 후 피해자는 상식적으로 이해할 수 없는 과도한 잡무에 시달렸으며, 어

편 직무 교육도 받지 못한 채 상시적인 야간 근로를 해야했고 폭행·폭언을 당함.

라. 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

○ 피해자는 행위자들의 행위로 인해 부서 이동 두 달만에 몸무게가 9kg 가량 감소하고, 지속적인 괴롭힘과 트라우마로 인해 약물치료를 시작함. 이 후 우울증 진단을 받고 휴직을 신청함.

IV. 조치의무/불리한 처우 판단(근로기준법 제76조의3)

○ **(조사실시 의무)** 회사는 피해자의 신고에 대해 증거를 지속적으로 요구하고, 진정성을 의심하는 등 객관적 조사에 대한 신뢰를 주지 않음. 또한 가해자 징계를 위한 인사위원회와 징계위원회 개최에 있어서 피해자의 참석을 막아, 가해 행위에 대한 제대로 된 조사와 징계가 이뤄지지 않음.

○ **(비밀유지 의무)** 해당 사례의 경우, 피해자의 의사에 반해 피해자의 직장 내 괴롭힘 신고서가 내부적으로 공유된 정황이 확인됨. 이러한 비밀유지 의무 위반은 2차 가해로 이어질 수 있다는 점에서 심각한 문제임.

V. 제도개선 방안

○ **(적극적인 신고인 배려)** 원칙적으로 조사보고서 등은 안정적인 조사 진행을 위해 신고인과 피신고인 모두에게 공유되지 않는 것이 바람직함. 하지만 직장 내 괴롭힘은 상위 관계에서 발생하는 사건인 만큼, 조치의무의 책임이 있는 회사는 신고인에게 적극적으로 조사 절차와 결과 등의 정보를 공유하고, 불합리한 점은 없었는지 의견을 청취하는 노력이 필요함.

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

“괴롭힘 인정 후 피해자 보호조치를 하지 않은 사례”

I. 사건 개요

- 행위자 A는 부하직원 팀원 다수에 대해 폭언과 폭행을 행함.
- A는 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 하는 동안, 팀원들에게 “신고해봐, 내가 너 끝까지 찾아가서 차 뒤에 매달아 달릴 것이다”라는 협박성 발언을 함. 또한 팀원 중 한 명의 귀를 잡아 당기며 괴롭히거나, 뺨을 때리기도 함.

II. 사건진행 경과

- 2020년 피해자 중 하나가 상무에게 피해 사실을 알리고 부서 전환 배치를 면담함. 이에 행위자 A는 괴롭힘 사실을 인정하고 피해자 3명에게 사과를 함. 이 과정에서 회사의 조사는 없었음.
- 2021년 다른 팀원이 직장 내 괴롭힘을 이유로 퇴사하며 사내 조사가 이뤄짐. 또 다른 퇴사자의 이야기를 토대로 지목된 피해자 5명과의 대면조사, 대표 이사와의 면담을 함. 조사 후 인사위원회가 열렸고, 정직 6주와 전환배치 검토가 결과로 나옴.
- 팀원들이 행위자와의 분리조치를 요구했으나, 회사는 사후조치를 거부함. 또한 피해자들을 면담을 통해 회유하려고 함. 행위자의 복직 당일 팀원들은 최소한의 보호조치와 분리조치를 위해 노동청 진정을 함. 하지만 노동청 결과는 시정조치뿐이었고 분리조치는 이뤄지지 않음.
- 팀원들이 언론을 통한 공론화를 시도하자, 그제서야 회사는 행위자에 대한 직위 해지 및 근무지 변경 조치를 함.

Ⅲ. 직장 내 괴롭힘 판단(근로기준법 제76조의2)

가. 사용자 또는 근로자

- 행위자와 피해자들은 모두 같은 사용자와 근로관계를 맺고 있는 근로자임.

나. 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

- 행위자는 피해자들의 팀장으로, 피해자들에게 지위상 우위를 갖는 상급자에 해당함.

다. 업무상 적정범위를 넘는 행위

- 행위자의 협박성 폭언과 폭행은 업무상 관련이 없고, 피해자를 괴롭히기 위한 의도의 명백한 괴롭힘임.

라. 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

- 해당 팀 구성원들은 수 년간 행위자의 폭언과 폭행을 당하며 괴롭힘을 호소해왔고, 이는 사내에도 소문이 나있는 상태였음. 실제로 이를 이유로 퇴사한 팀원도 다수고, 이러한 고통의 수준은 일반적이고도 평균적인 사람이라면 고통을 느낄 수 있는 수준임.

Ⅳ. 조치의무/불리한 처우 판단(근로기준법 제76조의3)

- **(조사실시 의무)** 사용자는 괴롭힘 사실을 인지한 후, 지체없이 객관적 조사를 해야 함에도 불구하고 해당 회사의 상무는 피해자의 면담을 통해 괴롭힘 사실을 알게 된 후에도 제대로 된 조사 절차 없이 구두 경고만을 함.
- **(조치의무)** 2차 사내 신고 및 사내 조사 후 직장 내 괴롭힘 사실이 확인되었고, 이

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

런 경우 근로기준법에 따라 사용자는 피해자가 요청하면 근무장소 변경 등의 적절한 조치를 해야 함. 그러나 회사는 피해자들이 직접적으로 분리 조치를 요구했음에도 불구하고 이를 명확한 근거 없이 무시함.

V. 제도개선 방안

○ **(조치의무 위반 처벌)** 해당 사례의 경우, 직장 내 괴롭힘 후 조치의무 위반이 문제가 됨. 하지만 노동청 신고 후 실효성이 없는 시정조치만 내려옴. 결국 피해자들은 명예훼손 고소 등의 위협을 감수하고 언론에 제보하는 등 공론화를 할 수 밖에 없었음. 이는 사용자의 책임을 명시하고 있는 법이 사실상 실효성을 잃은 것이나 마찬가지임. 조치의무 위반에 대한 처벌을 강화하는 등의 권리구제 방안이 필요함.

“괴롭힘 신고 후 신고자에 대한 적극적인 보호를 하지 않은 사례”

I. 사건 개요

- 피해자와 행위자는 같은 병원에서 일하는 노동자로, 행위자는 피해자의 상급자임.
- 피해자는 코로나 감염 전담 병원으로 지정된 후 회사에서 따로 안내가 없자 업무 배치 등에 대해 상급자에게 문의함.
- 행위자는 이에 대해 다음 날 새벽 장문의 카톡으로 전날의 질의에 대해 피해자를 질타함.
- 피해자는 이후 다른 사람들과 달리 근무표를 전달받지 못함. 추후 근무표를 확인한 결과, 통상의 근무에 비해 과한 업무 강도가 담긴 이상한 형태였음. 이외에도 행위자는 피해자에게 재고조사와 같은 본인의 업무를 전가함.
- 피해자는 새로운 근무표에 대해 문의했고, 변경될 것이라고 답변 받음. 그 후 A센터에서 근무하도록 되었는데, 피해자는 사정상 해당 센터의 근무가 어렵다고 전달함. 그러자 행위자는 피해자에게 기존의 근무지들은 모두 피해자를 거부했다며, A센터 근무를 거부하는 것은 명령 불복종이라고 함.
- 피해자는 사직서를 제출하려 했으나, 이에 대해 다른 상급자들에게 비난, 질타, 조롱 등을 당함.

II. 사건진행 경과

- 피해자는 병원에 집단적으로 이루어진 직장 내 괴롭힘에 대하여 신고하였음
- 이에 병원은 다음 날부터 부서 이동하라고 하였으나 다음날 출근 도중 피해자는 쓰러졌고 병원은 피해자에게 1달의 유급휴가를 지급하였으며 병동 단체 카카오톡 대화방에서 피해자를 기피하고 성토했다는 대화가 오고 감

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

- 피해자는 이 사실을 전해 듣고 병원에 단체 카카오톡 대화방을 조사해 줄 것을 요청하였으나 거부당함.
- 이후 피해자는 노동청에 진정을 접수하였으나 이를 공론화시킴으로써 병원 내 대부분의 직원들이 이 사실을 알게 되었고 피해자에게 적대적으로 행동하게 된 계기가 되었음
- 노동청은 행위자들의 언행으로 인한 두려움과 모욕감, 수치심을 느낀 것은 직장 내 괴롭힘에 해당하나 근로기준법 제 76조의 3에 의거한 조사 및 조치의무를 위반하였다고 볼 만한 불합리한 사정이 확인되지 않았고 피해 근로자 의견 미청취는 과태료 부과 대상에 해당하지 않다는 이유로 사건 종결로 통지함.

Ⅲ. 직장 내 괴롭힘 판단(근로기준법 제76조의2)

가. 사용자 또는 근로자

- 행위자들과 피해자는 모두 같은 사용자와 근로관계를 맺고 있는 노동자임.

나. 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

- 행위자들은 피해자보다 회사의 직위·직급 체계상 상위에 있을 뿐만 아니라 소속 부서의 장으로서 직접적인 지휘명령 관계에 놓여있으므로 지위의 우위성 인정
- 특히 행위자 중 인사 책임자는 사업주를 위하여 행위하는 자에 해당하여 사용자로서 지위를 인정할 수 있으므로 지위의 우위성이 더욱 쉽게 인정될 수 있음

다. 업무상 적정범위를 넘는 행위

- 행위자들의 피해자에 대한 비정상적인 근무 배치, 비아냥과 조롱 행위는 직접적으

로 업무와 관련된 괴롭힘에 해당. 이러한 업무배제 행위는 합리적 이유가 있다고 보기 어렵고 사회통념에 비추어 볼 때도 상당하지 않다고 할 수 있음

라. 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

- 피해자는 괴롭힘 행위 이후 3번의 호흡곤란을 일으키는 등 정신적 고통을 호소하였고 실제로 공황장애, 우울장애, 적응장애를 진단받아 항정신성 신경안정제와 수면제를 처방받아 복용할 뿐만 아니라 전신통, 위장장애, 탈수 등으로 각종 약을 수십 가지 복용하고 있음
- 피해자는 행위자들의 언행 등의 행위로 인하여 출근하지 못하고 치료를 받는 등 업무 수행에 상당히 지장이 생긴 것으로 볼 수 있음
- 따라서, 행위자의 행위로 피해자가 신체적, 정신적 고통을 받았고 근무환경이 악화되었다고 봄이 상당

IV. 조치의무/불리한 처우 판단(근로기준법 제76조의3)

- **(조사실시의무 위반)** 피해자의 진술에 의하면 사업장 내에 직장 내 괴롭힘에 대하여 조사를 하여야 할 조사위원들이 행위자 중 특정인을 보호하기 위하여 조사를 위반하였음
- **(신고근로자에 대한 조치의무 해태)** 법에서 사용자에 대하여 조사 기간 신고근로자를 보호하기 위한 조치 의무를 두고 있음에도 행위자 중 특정인을 보호하기 위하여 사전조치를 해태하였음
- **(피해근로자 복귀 프로그램 미비)** 피해자가 노동부 진정을 통하여 직장 내 괴롭힘을 인정받았으나 회사 측의 조치가 없어 출근하지 못하고 있음

V. 제도개선 방안

- **(신고자 보호의무 강화)** 근로기준법에서의 피해자 보호 조치 의무는 괴롭힘 사실이 확인되기 이전부터 사용자가 신고자를 보호할 책임을 가진다고 정하고 있음. 조사 의무 이상으로, 객관적이고 지체 없는 조사의 실시에 대한 구체적인 판단이 노동부에 의해 감독되어야 함.

② 불리한 처우

“신고 후 업무 배제 등이 발생한 사례”

I. 사건 개요

- 행위자 A는 피해자 B가 다른 회사의 제안을 받고 이력서를 낸 사실을 듣고 “네가 이력서를 낸 것 자체가 로열티에 문제가 있다는 것”이며 “너는 앞으로 지금까지와 다르게 인정받을 것이며 정보를 공유받을 수 없다”면서 업무상 불이익을 주겠다고 경고함.
- 행위자 A는 업무시간 중 피해자 B를 회의실에 데려간 후, 특정 회사로의 이직을 요구함. B가 이를 거절하자, A는 B가 나가지 못하도록 1시간여 동안 가로막아 업무를 수행하지 못하게 하는 일명 “정신교육”을 시킴. 행위자 A는 피해자를 감금시켜놓고 특정 회사의 조직구조까지 거론하며 “좋은 기회인데 지원해 봐”, “재택근무도 가능하대”, “유연근무제인데 아깝네”라고 조롱하듯이 이직을 종용함.
- 행위자 A는 피해자 B의 핵심 업무와 관련된 정보를 전혀 공유하지 않을뿐더러, 업무 성과 및 목표를 세우는 과정에서도 의도적으로 배제함. 또한, 인사평가 항목과 부관한 단순 업무만을 지시함.
- 행위자 A는 팀비를 모은다는 명목으로 중고 도서 판매 및 배송 업무를 피해자에게 시키고, 그 외에도 본인 이익과 직결된 허드렛일 등 용무를 반복 지시함.

II. 사건진행 경과

- 2018년부터 1년여간 행위자 A의 괴롭힘 행위가 발생했고, 이에 피해자 B는 이러한 비위행위를 상급자에게 신고함. 하지만 어떤 조사나 조치도 이뤄지지 않음.

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

- 약 반년 동안 아무런 조치가 취해지지 않자, 피해자는 재차 사내신고를 했고 1차 신고로부터 반년이 지나서야 피해자와 면담을 진행함. 하지만 면담 후에도 아무런 조치가 없었음.
- 2차 사내신고 후 피해자는 노동청에 직장 내 괴롭힘 진정을 했으나 노동청에서 불인정함. 한편 조사과정에서 감독관은 피해자를 회유하거나 불안감을 조성하는 등 편향적인 태도를 보임.
- 2차 사내 신고 후 회사는 행위자에게 업무 전권을 준 후, 피해자에게 단순 업무만 지시했으며 업무량을 타 직원의 2~3배로 지시하는 등 불리한 처우를 함. 이러한 사실들을 토대로 현재 피해자는 회사를 대상으로 한 손해소송 진행 중임.

III. 직장 내 괴롭힘 판단(근로기준법 제76조의2)

가. 사용자 또는 근로자

- 행위자와 피해자들은 모두 같은 사용자와 근로관계를 맺고 있는 근로자임.

나. 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

- 행위자는 피해자의 직속 상관이며, 두 사람이 일하는 파트는 A와 B 두명의 근로자로만 이뤄짐. 실제로 행위자가 피해자에게 지시 감독하는 내용의 카톡을 보낸 자료를 통해 우위 관계를 확인 가능함.

다. 업무상 적정범위를 넘는 행위

- 업무상 관계가 없는 일에 대해 업무상 불이익을 주겠다는 협박을 하거나, “정신교육”이라는 명목으로 업무시간 중 불안감을 조성하는 행위, 업무에서 배제하거나 인사평가에서 불이익을 받도록 허드렛일을 시키는 행위는 모두 업무상 적정범위를 넘음.

라. 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

○ 피해자는 괴롭힘 행위 전후와 신고 전후 지속해서 정신적 고통을 호소했으며 이는 피해자의 업무 능력에 심대한 지장을 미친 것이 명백함. 이러한 사실을 바탕으로 피해자는 직장 내 괴롭힘으로 인한 산업재해를 신청해 승인받음.

IV. 조치의무/불리한 처우 판단(근로기준법 제76조의3)

○ **(조사실시 의무)** 사용자는 괴롭힘 사실을 인지한 후에도 1차 신고 후 약 6개월여간 조사를 진행하지 않았음.

○ **(확인 후 조치의무)** 2차 신고 후 회사는 조사는 실시했지만, 인정 여부나 후속 조치 등에 대해 전혀 안내하지 않음. 이는 사실상 제대로 된 조사에 해당되지 않을뿐더러, 피해자에 대한 보호조치 의무 위반임.

○ **(불리한 처우)** 사용자는 2차 사내 신고 후 피해자를 핵심 업무에서 배제하고, 지나치게 높은 업무 목표를 강요하는 등 불리한 처우에 해당될 여지가 있는 조치를 함.

V. 제도개선 방안

○ **(근로감독관 감수성 개선)** 해당 사례의 경우, 담당 근로감독관은 편향적인 태도를 보임. 예를 들어 조사 일정을 늦춘다거나, 신고 과정에서 회유를 하고, 신고 후 피해자가 회사에서 부정적 시선을 받을 것이라며 불안감을 유도하는 등 문제적인 발언과 태도를 보임. 직장 내 괴롭힘은 우위에 기반해 발생하는 사건으로, 괴롭힘 피해자의 입장에서 사건을 인식·이해하는 것이 매우 필요함. 직장 내 괴롭힘 금지법의 취지에 맞게, 피해자에게 실질적으로 도움이 되는 방향으로 제도를 운용할 수 있도록 담당 근로감독관의 인식 개선이 필요함.

③ 근로감독관 갑질 사례

“담당 근로감독관이 신고자에게 부적절한 언행을 한 사례”

I. 사건 개요

- 피해자는 2년간 상급자인 행위자 A를 주축으로 집단 따돌림을 당함.
- 행위자는 피해자에게 소리를 지르는 등 다른 직원들 앞에서 모욕을 주는 행동을 하고, 사소한 부분까지도 승인을 받고 하도록 강요함. 이와 같이 사소한 일에 트집을 잡거나, 출근 시 인사를 무시하는 행동이 반복됨.
- 잡플래닛 등에 팀에 왕따가 있다는 후기가 올라오는 등 피해자가 행위자로부터 따돌림을 당하는 것은 공공연한 사실이었음.
- 상급자에게 피해자가 해당 사실에 대해 호소해왔지만, “일 적인 것이 아닌 개인 간의 일”이라며 묵인함.

II. 사건진행 경과

- 피해자는 근무 중인 팀 전체와 주동자를 직장 내 괴롭힘으로 사내 신고함.
- 회사는 신고 후 2주 동안 조사를 진행했으나, 진술이 엇갈리고 증거가 부족하다는 이유로 일부 가해 행위에 대해서만 경징계를 내리고 직장 내 괴롭힘을 불인정함.
- 피해자는 다음 날 노동청에 재차 괴롭힘을 진정함.
- 노동청 진정 후, 감독관은 회사의 진술서만을 토대로 사건을 종결하려고 했으며 민형사로 사건을 처리하라고 하는 등 취하를 종용하는 태도를 보임.

Ⅲ. 직장 내 괴롭힘 판단(근로기준법 제76조의2)

가. 사용자 또는 근로자

- 행위자들과 피해자는 모두 같은 사용자와 근로관계를 맺고 있는 근로자임.

나. 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

- 행위자는 피해자와 같은 팀의 상급자로, 직접적인 지위에서의 우위를 가짐.

다. 업무상 적정범위를 넘는 행위

- 특정한 직원을 따돌리고, 다른 직원들 앞에서 고성을 지르는 등 모욕감을 주는 행위는 업무상 적정범위를 넘는 괴롭힘에 해당할 수 있음.
- 업무에 따라 상급자의 승인을 받는 절차는 필요할 수 있으나, 특정 직원에게만 강요하거나 적정 범위를 넘는 수준으로 강요하는 것은 괴롭힘에 해당할 수 있음.

라. 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

- 피해자는 괴롭힘으로 인해 정신적으로 충격을 받아, 심한 자살 충동까지 시달려 정신과 치료를 받게 됨.

Ⅳ. 조치의무/불리한 처우 판단(근로기준법 제76조의3)

- **(조사 미 실시)** 피해자는 수차례 상급자에게 피해 사실에 대해 면담해왔으나, 상급자는 조사나 분리조치 등 필요한 조치를 전혀 하지 않고 피해자를 방치함.

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

- **(2차 가해)** 피해자는 사내 신고 후 인사 담당자에게 “다른 사람이 (피해자)처럼 될 것 같다, 그렇게 오래 다녔으면서 지금이 바쁜 시기인거 아는게 일부러 (신고했냐)”는 등 피해자를 탓하는 발언을 들어야 했음.
- **(합의 강요)** 사내 조사 후 피해자는 가해자에게 민사 소송을 걸지 않는다는 내용이 담긴 합의서에 사인할 것을 강요당함.

V. 제도개선 방안

- **(근로감독관 감수성 개선)** 해당 사례의 경우, 담당 근로감독관은 피해자에게 “직장 내 괴롭힘은 같은 근로자끼리 처벌할 수 없다, 자기가 해줄 수 있는게 없다”며 민형사로 처리하라고 유도함. 또한 직장 내 괴롭힘 인정 후 실업급여 수급에 대해서도 잘못된 정보를 알려주는 등 피해자에게 부적절한 태도를 보임. 법에서 사내신고를 우선하도록 한 것은 노동부의 역할이 없다는 의미가 아님. 직장 내 괴롭힘 문제에 있어서 노동부의 책임 있는 자세가 필요함.



나아가며





직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

- 본 보고서의 판례와 사례 분석에서 공통적으로 확인할 수 있는 점은 직장 내 괴롭힘 사건에 있어서 사건 자체만큼이나 회사의 사후 조치가 중요한 문제라는 사실이다.
- 행정 소송 경우, 직장 내 괴롭힘 행위자가 징계에 불복해 행정소송까지 간 경우들이 대부분이다. 직장 내 괴롭힘 금지법은 직장 내 괴롭힘 사실 확인 후 가해자에 대한 징계 조치를 하라고 정하고 있다. 하지만 현실에서는 회사가 피해자의 의견을 청취하지 않고 가해자에게 경징계를 주거나, 제대로 된 조사 절차를 밟지 않아 추후 노동위에서 패소하는 사례가 많다. 이런 경우 피해자가 구제신청할 수 있는 절차가 있어야 한다. 또한 직장 내 괴롭힘 발생 후 피해자가 자진 퇴사 하는 것을 막을 수 있게 사용자의 조치의무를 강화할 필요가 있다.
- 민사 소송의 경우, 직장 내 괴롭힘 행위자와 사용자에 대한 손해 청구에 대한 판례가 많았다. 주목할 내용은 직장 내 괴롭힘 행위자 뿐만 아니라 조치의무에 있어서 사용자에 대한 책임을 인정한 판례들이다. 직장 내 괴롭힘이 발생했음을 알고도 방치한 사용자는 행위자만큼 책임을 져야한다고 인정한 판례나, 2차 가해를 방치하는 것 또한 2차 가해라고 동일한 책임을 물은 판례는 사용자의 책임 범위를 넓게 해석했다는 점에서 중요하다. 또한 행위자에 대한 위자료 또한 그 금액이 계속해서 늘어나고 있는 추세다. 피해자가 겪을 고통의 수준에 대해 이전보다 중요하게 인정하고 있는 것이다.
- 형사 소송은 최근 확정된 괴롭힘 신고자에게 불리한 처우를 한 사용자에게 내린 징역형 판결이다. 피해근로자에 대한 불리한 처우 금지 의무를 위반한 사업주에게 최초로 징역형을 부과한 청구지법 청구지원은 직장 내 괴롭힘 금지법의 취지에 대해 “사용자의 보호의무 내지 안전배려의무에는 유형적, 물리적 위험 뿐만 아니라 무형적, 정신적 위험으로부터의 보호, 안전배려까지 포함되어 있다”며 “근로기준법

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

제76조의3이 직장 내 괴롭힘이라는 구체적 행위 태양을 유형화하여 그 무형적, 정신적 위협으로부터 근로자를 보호하도록 사용자에게 의무를 지운 것"이라고 명시하였다.

- 이러한 판례들과 함께 노동부의 적극적인 조치의무 관리감독은 반드시 함께 이뤄져야 한다. 일반 직장인들에게 소송은 큰 부담일 수 밖에 없다. 유의미한 판례가 쌓이는 것만큼이나 노동부에서의 관리감독이 중요한 이유다. 노동부가 나서서 ▲직장 내 괴롭힘 조치의무 위반에 대한 처벌 기준 강화, ▲괴롭힘 판단에 대한 세부적인 가이드라인 마련, ▲사내 피해근로자 보호프로그램 운영 제언 ▲담당 근로감독관 감수성 강화 등 실효성 있는 대책을 마련해야한다.
- 그렇지 않고서는 '또 다른 행위자를 용인하고 또 다른 다수의 피해자를 방치하는' 사용자가 계속 등장할 것이다. 부디 본 보고서가 직장 내 괴롭힘 근절에 한 걸음 더 가까워지는 기회를 제공하길 바란다.

직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서

노동자의 벗 21기 × 직장갑질 119
괴롭힘 판례 보고서