

민변 노동위원회 3월 저녁모임

노동판례 토론회(3탄)

- 일시: 2023. 3. 29.(수) 19:00~
- 장소: 민변 지하1층 대회의실

[주제] 직장 내 괴롭힘과 손해배상책임

- 사회 조미연 변호사(공익인권법재단 공감)
- 발제1 골프장 캐디 괴롭힘 사건 판결 비평(윤지영 변호사 / 공익인권법재단 공감) 자료(화면)
- 발제2 승선근무예비역 괴롭힘 자살 사건 판결 비평(신하나 변호사 / 법무법인 덕수) 자료 1쪽
- 토론1 직장 내 괴롭힘 관련 판결 현황과 검토(강은희 변호사 / 공익인권법재단 공감) 자료 12쪽
- 토론2 최근 직장 내 괴롭힘의 주요 이슈(박점규 활동가 / 직장갑질119) 자료 43쪽

직장 내 괴롭힘 관련 판결 현황과 검토

강은희(공익인권법재단 공감)

1. 직장 내 괴롭힘 금지법의 내용

2019년 1월 15일 근로기준법 개정을 통해 근로기준법 개정을 통해 직장 내 괴롭힘을 정의하는 근로기준법 제76조의2와 직장 내 괴롭힘에 대한 회사의 조치를 규정한 근로기준법 제76조의3(근로기준법 제76조의2와 제76조의3을 통칭하여 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’이라 부른다)이 제정되었다. 직장 내 괴롭힘 금지법은 2019년 7월 16일부터 시행되어, 2021년 4월 13일 한 차례 개정된 후 지금까지 시행되고 있다. 5인 미만 사업장의 경우에는 직장 내 괴롭힘 금지법의 적용대상에서 제외된다.

직장 내 괴롭힘 금지법 제정 이전에는 직장 내 괴롭힘 중 개별법에 제재규정이 존재하는 특정 행위(형법상의 상해나 폭행, 명예훼손 등) 외에는 법적인 조치가 어려웠다. 직장 내 괴롭힘 금지법은 직장 내 괴롭힘을 ‘사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위’로 정의하고 이를 금지하는 한편, 회사에 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치의무를 부과하고 있다. 사용자가 직장 내 괴롭힘 인지 후 객관적 조사를 실시하지 않는 경우, 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인되었으나 피해자 보호조치나 행위자에 대한 적절한 조치를 하지 않은 경우 사용자에게 과태료 부과가 가능하다. 나아가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해자근로자등에게 불리한 처우를 할 경우에는 형사처벌까지 가능하다. 다만 직장 내 괴롭힘 금지법은 행위자가 사용자 또는 그 친인척인 경우에는 사용자에게 과태료를 부과하는 것 외에는 행위자에 대한 직접적인 제재규정을 두고 있지 않는다.

회사에게는 직장 내 괴롭힘 인지 혹은 신고 후 조치의무 외에도, 직장 내 괴롭힘에 관한 안전보건교육을 실시할 의무(산업안전보건법 제31조), 10인 이상일 경우에는 취업규칙에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 명시할 의무(근로기준법 제93조 제11호)가 존재한다.

나아가 직장 내 괴롭힘 금지법의 제정과 함께 산업재해보상보험법 상의 업무상 질병 인정 기준에 직장 내 괴롭힘 등 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병이 추가되었다(제37조 제1항 제2호 다 목).

직장 내 괴롭힘과 관련된 노동관계법령은 아래와 같다.

근로기준법

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

근로기준법

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항

에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

<생략>

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

제116조(과태료)

<생략>

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

산업안전보건법

제29조(근로자에 대한 안전보건교육) ① 사업주는 소속 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 안전보건교육을 하여야 한다.

② 사업주는 근로자를 채용할 때와 작업내용을 변경할 때에는 그 근로자에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업에 필요한 안전보건교육을 하여야 한다. 다만, 제31조제1항에 따른 안전보건교육을 이수한 건설 일용근로자를 채용하는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 사업주는 근로자를 유해하거나 위험한 작업에 채용하거나 그 작업으로 작업내용을 변경할 때에는 제2항에 따른 안전보건교육 외에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육을 추가로 하여야 한다.

④ 사업주는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건교육을 제33조에 따라 고용노동부장관에게 등록한 안전보건교육기관에 위탁할 수 있다.

산업안전보건법 시행규칙

제26조(교육시간 및 교육내용) ① 법 제29조제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 사업주가 근로자에게 실시해야 하는 안전보건교육의 교육시간은 별표 4와 같고, 교육내용은 별표 5와 같다. 이 경우 사업주가 법 제29조제3항에 따른 유해하거나 위험한 작업에 필요한 안전보건교육(이하 “특별교육”이라 한다)을 실시한 때에는 해당 근로자에 대하여 법 제29조제2항에 따라 채용할 때 해야 하는 교육(이하 “채용 시 교육”이라 한다) 및 작업내용을 변경할 때 해야 하는 교육(이하 “작업내용 변경 시 교육”이라 한다)을 실시한 것으로 본다.

별표5

1. 근로자 안전보건교육(제26조1항 관련)

가. 근로자 정기교육

- 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 건강장애 예방 및 관리에 관한 사항

산업재해보상보험법

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 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

2. 업무상 질병

다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

라. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

직장 내 괴롭힘 금지법과 유관된 노동관계법령에는 직장 내 괴롭힘과 규율 대상이 다르지만 조문 구조와 규율방식이 유사하며 직장 내 괴롭힘과 함께 나타나기도 하는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’)상의 ‘직장 내 성희롱’과 고객의 폭언 행위를 규율한다는 점에서 사실상, 고객 등 사업과 관련된 제3자(유관 사업체 직원 등과 같은)에 의한 괴롭힘(폭언)을 예방하는데 초점을 둔 산업안전보건법 제41조가 있다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.

② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.

③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.

④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.

⑤ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁) ① 사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “성희롱 예방 교육기관”이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다.

② 사업주가 성희롱 예방 교육기관에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 제13조제5항에 따라 대통령령으로 정하는 내용을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 포함되도록 하여야 한다.

③ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하되, 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다.

④ 성희롱 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 교육 대상자에게 그 자료를 내주어야 한다.

⑤ 고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 3개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우
3. 2년 동안 직장 내 성희롱 예방 교육 실적이 없는 경우

⑥ 고용노동부장관은 제5항에 따라 성희롱 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.

② 사업주는 제1항에 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 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

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 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
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 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에

반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제37조(벌칙) <생략>

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

<생략>

2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 한 경우

제39조(과태료)

② 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1의2. 제13조제1항을 위반하여 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 경우

1의3. 제13조제3항을 위반하여 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 아니한 경우

1의4. 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우

1의5. 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

1의6. 제14조제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우

1의7. 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

제39조(과태료)

<생략>

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

<생략>

2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로 부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우

<생략>

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

<생략>

1의2. 제14조의2제1항을 위반하여 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 “차별적 처우등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그 리하지 아니하다.

1. 제7조부터 제11조까지 중 어느 하나를 위반한 행위(이하 “차별적 처우”라 한다)
2. 제14조제4항 또는 제14조의2제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위
3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치

② 근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 차별적 처우등의 내용을 구체적으로 명시 하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정하여 고시한다.

(제27조 내지 제29조의6 생략 - 시정신청 절차 등)

제29조의7(차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지) 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 제26조에 따른 차별적 처우등의 시정신청, 제27조에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제29조의3에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기
2. 제29조의4제2항에 따른 시정명령 불이행의 신고

제30조(입증책임) 이 법과 관련한 분쟁해결(제26조부터 제29조까지 및 제29조의2부터 제29조의7 까지를 포함한다)에서 입증책임은 사업주가 부담한다.

제37조(벌칙) <생략>

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

<생략>

9. 제29조의7을 위반하여 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

제39조(과태료) ① 사업주가 제29조의3(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

<생략>

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

<생략>

9. 제29조의4제1항(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구에 따르지 아니한 경우

산업안전보건법

제41조(고객의 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 등) ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 이 조에서 “폭언등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

제170조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2020. 3. 31.>

1. 제41조제3항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 자

제175조(과태료)

<생략>

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

3. 제41조제2항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제42조제1항·제5항·제6항, 제44조제1항 전단, 제45조제2항, 제46조제1항, 제67조제1항·제2항, 제70조제1항, 제70조제2항 후단, 제71조제3항 후단, 제71조제4항, 제72조제1항·제3항·제5항(건설공사도급인만 해당한다), 제77조제1항, 제78조, 제85조제1항, 제93조제1항 전단, 제95조, 제99조제2항 또는 제107조제1항 각 호 외의 부분 본문을 위반한 자

2. 직장 내 괴롭힘 금지법 관련 판례의 유형

직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 후 3년이 지나면서 직장 내 괴롭힘 금지법이 적용되거나 직장 내 괴롭힘과 관련한 판례들이 등장하기 시작했다. 지난 2022년 7월 12일에는 근로기준법 제109조, 제76조의3 제6항 위반, 신고자에 대한 불리한 처우를 이유로 사용자에게 대한 징역형이 확정된 첫 사례가 등장했다.

지난 3년 간 직장 내 괴롭힘 금지법은 다양한 모습으로 행정소송, 민사소송, 형사소송 각 영역에서 등장했다. 본 토론문은 직장갑질119와 노동자의 벗 21기가 집필한 직장 내 괴롭힘 판례 및 사례 보고서와 사단법인 직장갑질119 단체 텔레그램에서 기사 등을 통하여 공유된 판례, 그리고 검색엔진 엘박스에서 “직장 내 괴롭힘”을 검색했을 시 조회되는 선고일 2019년 7월 16일부터 2023년 3월 27일¹⁾까지의 민사, 형사 그리고 행정 영역에서의 판례를 검토한 후 작성되었다.

행정소송에서의 직장 내 괴롭힘은 인사 처분의 적절성을 다투는 과정에서 인사 처분의 원인으로 등장한다. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 징계처분이 노동위원회를 거쳐 쟁송화가 된 사건 유형이 있으며, 반대로 인사처분의 부당성을 다투며, 인사 처분이 직장 내 괴롭힘의 일환으로 주장되는 사건 유형이 있다.

인사처분과 무관한 행정소송의 유형으로는 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 산업재해를 주장하였지만 요양불승인처분이 있자 이를 다투는 유형 등이 있다.

민사소송 또한 행정소송과 마찬가지로 해고무효확인 소 등과 같이 인사처분의 정당성 여부를 다투는 소송 유형, 또는 인사처분이 부당함을 이유로 임금 등을 청구하는 소송 유형이 존재한다. 민사소송의 경우 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 가해 근로자에 대한 불법행위 손해배상청구, 회사에 대한 안전보건배려의무 위반에 대한 불법행위 손해배상청구, 사용자책임에 기한 불법행위 손해배상청구 등이 다수 존재한다.

형사소송의 경우 “직장 내 괴롭힘”으로 검색하였을 경우 노출된 판례 중에서 직장 내 괴롭힘 금지법 제정 이전에도 기존 법제에 의해서 형사처벌이 가능한 일명 ‘형법상의 직장 내 괴롭힘 행

1) 직장 내 괴롭힘 금지법 시행일부부터 토론문 작성 시까지를 기준으로 했다.

위(모욕, 명예훼손, 통신비밀보호법 위반 등)’를 제외하고 직장 내 괴롭힘 금지법 중에서 유일하게 형사처벌 규정이 존재하는 근로기준법 제76조의3 제6항 위반이 문제된 판례를 위주로 검토하였다.

3. 형사 소송

근로기준법 제76조의3 제6항 위반만으로 한정하여 검색할 경우 대법원의 상고기각 결정이 1건(대법원 2022. 7. 12.자 2022도4925 결정), 그 확정 여부가 불분명한 1심 판결 3 건(서울중앙지방법원 2022. 4. 14. 선고 2021고정2353 판결, 대구지방법원 안동지원 2022. 9. 21. 선고 2022고단271 판결, 수원지방법원 2022. 8. 19. 선고 2022고정710 판결)이 검색된다. 즉 현재 4건의 사건만이 재판 계속 중이거나, 확정되었으며, 아직은 직장 내 괴롭힘 금지법상의 ‘불리한 처우’에 대한 대법원 ‘판결’은 존재하지 않는다. 따라서 직장 내 괴롭힘 금지법 상의 불리한 처우에 대한 검토가 풍부하게 이루어졌다고 말할 수는 없다.

또한 근로기준법 제76조의3 제6항 위반에 대한 양형기준을 양형위원회에서는 별도로 마련하고 있지 않다. 근로기준법 제76조의3 제6항과 같이 근로기준법 제109조의 적용을 받는 임금체불의 경우 별도의 양형기준이 존재하지만 위 4개 판결이 위 기준을 참조한 것으로 보기는 어렵다. 나아가 위 판례들만을 가지고 근로기준법 제76조의3 제6항 위반죄의 양형에 대한 일관된 기준을 도출하기 어렵다.

그럼에도 불구하고 지금까지 선고된 4건의 판결은 제각기 근로기준법 제76조의3 제6항 적용 실무에 대한 시사점을 준다. 그 중에서도 특히 주목할 만 한 대법원 2022. 7. 12.자 2022도4925 결정과 서울중앙지방법원 2022. 4. 14. 선고 2021고정2353 판결을 위주로 살펴본다.

가. 대법원의 2022. 7. 12.자 2022도4925 결정(2심: 청주지방법원 2022. 4. 13. 선고 2021노438 판결, 1심: 청주지방법원 충주지원 2021. 4. 6. 선고 2020고단245 판결)

1) 사건의 개요

피고인은 상시근로자 약 30명을 사용하는 사업주이다. 피고인은 2019. 7. 27. 근로자 A가 직장 내 괴롭힘을 당했다는 내용의 신고를 받았다. 그 신고 내용은 근로자 B가 2019. 7. 12.부터 2019. 7. 24.까지 회식비 지급을 강요하고 폭언 등을 일삼았다는 내용이었다.

피고인은 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자A에 대하여 인사위원회를 개최하여 A에게 근무지를 변경하도록 전보조치를 하였다(이하 ‘이 사건 전보조치’).

2) 양측의 주장

검사는 피고인의 전보조치는 피해 근로자의 의사에 반하여 이루어진 결정이고, 전보근무지에서 주거지까지 거리가 매우 멀어 사실상 대중교통으로 인한 출근이 불가능하였으며, A의 가족이 간병이 필요한 상황임에도 출퇴근의 어려움으로 인하여 강제로 기숙사 생활을 하여야 해서 피해 근로자에 대한 불리한 처우라고 주장하였다.

피고인은 1심에서는 가해자로 지목된 근로자 B를 징계하고, 피해근로자 A에 대하여는 복직 및 전보 조치를 하였으므로 근로기준법이 정한 적절한 조치를 다하였으며, 전보된 근무지에서는 직원에게 기숙사로 아파트를 제공하고, 노동강도와 근무환경이 이전 근무지보다 나으므로, 전보조치가 피해 근로자에 대한 불리한 처우라고 볼 수 없다고 주장하였다.

피고인은 2심에서는 근로기준법 제76조의3에 의한 일련의 절차는 사용자가 조사를 완료할 때 종료되고, 피고인이 사실 조사 및 외부인사로 구성된 징계위원회에서 피해근로자 A에 대한 직장 내 괴롭힘 사실이 없다고 판단한 후부터는 절차 종료로 위 근로자를 더 이상 피해 근로자등으로 볼 수 없으므로 그 이후에 이루어진 피고인의 이 사건 전보조치는 근로기준법 제76조의3 제6항의 적용을 받지 않는다는 주장을 추가하였다.

3) 1심 법원의 판단

가) 근로기준법 제76조의3의 의의

사용자의 근로자에 대한 보호의무 내지 안전배려의무에는 “생명, 신체, 건강에는 유형적, 물리적 위험으로부터의 보호, 안전배려 뿐만 아니라 무형적, 정신적 위험으로부터의 보호, 안전배려까지 포함되어 있다고 봄이 옳” 으며 “이러한 취지에서 근로기준법 제76조의3이 직장 내 괴롭힘이라는 구체적 행위태양을 유형화하여 그 무형적, 정신적 위험으로부터 근로자를 보호하도록 사용자에게 의무를 지운 것” 이다.

나) 불리한 처우에 대한 판단

(1) 판단 기준의 제시

① 근로기준법 제76조의3 제3항에서 사용자의 사전 임시조치 시 '피해근로자의 의사'에 반하는 조치를 금지한 점, 제4항에서 직장 내 괴롭힘이 인정된 후 사용자는 '피해근로자가 요청하는 경우'에 근무장소 변경, 배치전환 등으로 조치할 수 있는 점, 제5항에서 행위자(가해자)에 대한 징계 시 '피해근로자의 의견'을 들어야 하는 점 등에 비추어 보면, 불리한 처우인지를 판단함에 있어 피해근로자의 주관적 의사를 가장 중요한 요소로 고려하여야 함

② 불리한 처우를 판단함에 있어 근로기준법 제76조의3 각 항에서 규정한 사전 조치, 사실조사, 사

후 조치 등 일련의 절차가 적절한지 여부도 함께 고려하여야 함

(2) 사안의 경우²⁾

피고인의 이 사건 전보조치는 불리한 처우에 해당한다. 그 사유는 아래와 같다.

① 피해근로자 A가 직장 내 괴롭힘 이후 무단 결근을 하고 직장 내 괴롭힘을 신고하자, 무단 결근을 사유로 A를 해고하였음. 근로기준법 제76조의3 제3항은 사용자에게 사전 조치의무를 부과하면서 유급휴가 명령을 예시하고, 피해근로자의 의사에 반하는 조치를 할 수 없도록 규정하고 있으므로, 위와 같은 경우 피고인 회사는 H에게 유급휴가 조치 등을 취함이 상당함에도 오히려 해고라는 피해근로자의 의사에 명백히 반하는 조치를 취하였음.

② 근로기준법 제76조의3 제2항은 사용자로 하여금 지체 없는 사실확인 조사의무를 부과하고 있으나 피고인 회사가 신고 접수 후 사실확인 조사를 한 것은 인사위원회의 심의가 전부인데, 인사위원회는 피해근로자 A를 비롯한 참고인의 진술 청취나 의견진술 기회 등을 부여하지 않은 채 B의 소명만을 청취한 후 직장 내 괴롭힘이 존재하지 않는다고 결론을 내림. 이는 절차상 중대한 하자가 부당한 실제적 결과를 야기한 것에 다름 아니며 오히려 피고인은 B에게 피해자들의 진술을 사적으로 녹음한 내용을 전달하여 방어의 기회를 제공한 점에 비추어 보면 피고인은 B의 괴롭힘 행위를 경징계로 무마하려 하였다고 판단하여야 함.

③ 피해자 근로자 A에 대한 전보조치를 함에 있어 피고인 회사는 A로부터 어떠한 의견도 듣지 않았고 그 기회도 제공하지 않았으며 인력 부족이라는 피고인 회사의 사정이 고려되었고, 피해근로자 측의 사정(원거리 출퇴근, 가족 부양)은 고려되지 않음. 근로기준법 제76조의3 제5항은 직장 내 괴롭힘 사실이 확인된 경우에 한하여 피해근로자의 요청에 따라 사용자에게 근무장소의 변경, 배치 전환, 유급휴가 명령 등 사후 조치를 하도록 규정하므로, 이 사건과 같이 인사위원회에서 직장 내 괴롭힘 사실을 인정하지 않은 경우에는 사용자에게 위와 같은 사후 조치의무를 인정할 여지가 없음. 그러나 이 사건과 같이 부실한 사실확인 조사로 직장 내 괴롭힘을 인정하지 않은 경우라면, 그 사후 조치가 피해근로자에게 불리한 처우인지 판단함에 있어 피해근로자의 주관적 의사를 마땅히 고려하여야 함.

④ 피해근로자 H이 피고인 회사에 신고한 이후 일련의 과정을 거쳐 부당전보 구제를 신청하고, 이 사건을 고소하여 이 법정에 이르기까지 일관되게 L 구내식당으로 전보된 것이 자신에게 불리한 처우임을 호소하고 있는 점에 비추어 보면, 위 전보가 H에게 주관적으로 불리함은 명백함.

4) 2심 법원의 판단

2) 2심 법원은 1심 법원의 불리한 처우에 대한 판단을 그대로 인용하였다.

가) 피고인의 주장

근로기준법 제76조의3에 의한 일련의 절차는 사용자가 조사를 완료할 때 종료되고, 피고인이 사실 조사 및 외부인사로 구성된 징계위원회에서 피해근로자 A에 대한 직장 내 괴롭힘 사실이 없다고 판단한 부서는 절차 종료로 위 근로자를 더 이상 피해 근로자등으로 볼 수 없으므로 그 이후에 이루어진 피고인의 이 사건 전보조치는 근로기준법 제76조의3 제6항의 적용을 받지 않는다.

나) 근로기준법 제76조의3의 적용 시점과 불리한 조치의 판단 기준

직장 내 괴롭힘 금지법은 원칙적으로 2019. 7. 16. 시행 이후에 발생한 직장 내 괴롭힘의 경우부터 적용된다.

사업주의 조치가 피해근로자 등에 대한 ‘불리한’ 조치로서 ‘위법한’ 것인지 여부는 그러한 조치가 직장 내 괴롭힘에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 조치를 한 경위와 과정, 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지, 피해근로자 등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 사업주의 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도, 그러한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 사업주의 조치에 대하여 피해근로자 등이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다(남녀고용평등법상 직장 내 성희롱에 관한 판결인 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 참조). 여기서 불리한 ‘조치’에는 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익조치만이 아니라 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 등이 포함된다.

(2) 사안의 경우

피고인의 이 사건 전보조치에는 근로기준법 제76조의3 제6항이 적용된다. 그 사유는 아래와 같다.

① 직장 내 괴롭힘에 관한 개정 근로기준법 규정은 사용자 또는 근로자가 직장 내에서 갖가지 방법으로 동료를 괴롭혀 심지어 사망에 이르게 하는 등으로 사회적인 문제로 비화되자 이를 방지하기 위하여 입법된 것임. 위 규정들은, 직장 내 괴롭힘이 근로자의 정신적·신체적 건강에 심각한 악영향을 끼칠 뿐만 아니라 나아가 기업에도 막대한 비용 부담을 초래하므로 이에 대한 대책이 필요하다는 인식하에 신설되었음.

② 근로기준법 제76조의3 제6항은 사용자에게 대하여 피해근로자의 해고 그 밖의 불리한 처우를 금지할 뿐, 그 적용 범위나 기간을 제한하거나 사용자의 사실 확인 조사 여부에 따라 적용 여부를 달리하는 규정을 두고 있지 않음.

③ 이 사건 전보조치는 피해근로자가 직장 내 괴롭힘을 사용자인 피고인에게 신고한 2019. 7. 27.로부터 약 30일 후인 2019. 8. 28.에 이루어 졌는바, 직장 내 괴롭힘에 대한 문제 제기 등과 상당히 근접한 시기에 이루어졌음.

④ 피고인이 2019. 8. 20. 피해 내용을 청취한 점, 2019. 8.27. 인사위원회를 개최하여 E에 대한 기존 인사경고를 유지한 점, 2019. 8. 28. 피해근로자를 C 구내식당으로 전보발령한 점 등에 비추어 보면, 피고인이 이 사건 전보조치를 할 당시 근로기준법 제76조의3에 의한 일련의 절차가 완료되었다고도 볼 수도 없다.

⑤ 설령 피고인의 주장과 같이 이 사건 전보조치를 할 당시 근로기준법 제76조의3에 의한 일련의 절차가 완료되었고, 그 결과 직장 내 괴롭힘 사실이 없었던 것으로 조사되었다고 하더라도, 그로써 근로기준법에서 규정하고 있는 피해근로자로서의 지위를 곧바로 상실한다고 볼 수는 없음. 사용자의 사실 확인 조사가 객관적임을 담보할 제도적 장치가 없을 뿐만 아니라, 은밀하게 이루어지고, 발각되더라도 조직적인 은폐 시도가 빈번한 직장 내 괴롭힘의 특성 등을 고려하면, 위와 같은 해석은 직장 내 괴롭힘 예방과 피해근로자들을 보호하고자 하는 근로기준법의 목적과는 합치하지 않기 때문임.

5) 의의

이 사건의 1심, 2심 판결은 불리한 근로기준법 제76조의3의 의의, 동조 제6항이 보호하는 피해근로자의 범위와, 동항의 불리한 처우에 대한 판단 기준을 제시하고, 그 과정에서 사용자의 보호의무와 안전배려의무의 의미를 구체화하고 불리한 처우를 판단함에 있어 피해자의 주관적 의사가 우선됨을 분명히 하였다는 점에서 의의가 크다.

가) 근로기준법 제76조의3의 제정의의와 사용자의 근로자에 대한 보호의무 내지 안전배려의무의 의미

1심 법원은 사용자의 근로자에 대한 보호의무와 안전배려의무에는 무형적, 정신적 위협으로부터의 보호, 안전배려까지 포함되어 있으며 근로기준법 제76조의3은 이는 이를 확인하는 취지에서 제정되었다고 판시함으로써 사용자의 근로자에 대한 보호의무 내지 안전배려의무의 범위에 “생명, 신체, 건강에는 유형적, 물리적 위협으로부터의 보호, 안전배려 뿐만 아니라 무형적, 정신적 위협으로부터의 보호, 안전배려까지 포함되어 있” 음을 분명히 하였다.

나) 불리한 처우의 판단 기준

1심 법원은 근로기준법 제76조의3의 각항에서 ‘피해 근로자의 의사’ 를 들을 것을 요구하고 있

음을 이유로 근로기준법 제76조의3 제6항 위반 여부를 판단함에 있어 피해 근로자의 주관적 의사를 가장 중요한 요소이며 피해 근로자의 주관적 의사와 더불어 근로기준법 제76조의3 각 항에서 규정한 사전 조치, 사실조사, 사후 조치 등 일련의 절차가 적절한지 여부도 함께 고려하여야 한다는 기준을 제시하였다.

1심 법원은 위와 같이 판시한 뒤, 이 사건 전보조치에 대하여 피해 근로자가 일관되게 불리한 처우라고 호소하고 있는 점을 이 사건 전보조치가 불리한 처우임을 인정하는 근거로 삼았다.

2심 법원은 피해자의 주관적 의사를 가장 중요하게 고려하여야 한다는 1심 법원의 취지와 마찬가지로 불리한 조치란 본질적으로 “본인의 의사에 반하는 인사 조치”를 의미하며 불리한 조치에 해당하는지 여부를 판단하기 위한 기준으로 직장 내 성희롱에 신고에 있어서의 불리한 처우에 관한 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결의 취지를 참조하여 아래의 요소들을 제시하였다.

- ① 조치와 직장 내 괴롭힘 신고의 시간적 근접성
- ② 조치 사유가 피해 신고 전부터 존재하였는지 여부
- ③ 피해 근로자의 행위로 인하여 타인의 권리나 이익이 침해되는 정도와 사업주의 조치로 피해 근로자가 입는 불이익의 정도
- ④ 조치가 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부
- ⑤ 피해근로자 등이 구제신청을 한 경우 그 경과

즉 이 사안의 경우 법원은 불리한 처우를 판단함에 있어, 해당 조치가 피해 근로자에게 불이익한 정도를 판단할 때에 해당 조치가 객관적으로 불리한지 여부보다 피해 근로자에게 주관적으로 불리하게 인식되는지 여부가 중요한 판단기준이 되어야 한다고 제시함과 동시에 인사 조치가 불리한 처우에 해당하는지 여부를 판단하는 지표로 남녀고용평등법상의 불리한 처우를 판단하는 지표들을 차용하였다.

이 사건 법원의 판단 기준을 적용하는 경우에는 피해 근로자의 경우에는 피고인의 행위가 불리한 처우라는 점에 대해서 일관된 진술을 하는 것이 피고인의 범죄 입증에 용이할 수 있으며, 직장 내 괴롭힘 신고를 받은 사용자의 경우에는, 후속 조치를 함에 있어 피해 신고 근로자의 의사를 청취하고 고려하여야 하며, 근로기준법 제76조의3 제1항 내지 제5항의 경우 형사처벌까지 규정은 없더라도, 동조 제6항 불리한 처우 여부가 문제될 경우에는 위 각 항의 절차를 성실히 이행하였는지 여부가 유무죄 판단 여부에 영향을 미침을 유념할 필요가 있다.

다) 피해 근로자의 지위

2심 법원은 피고인이 이 사건 전보조치를 할 당시 근로기준법 제76조의3에 규정된 일련의 절차를 완료하고 그 결과 직장 내 괴롭힘 사실이 없었던 것으로 조사된 후에 이 사건 전보조치가 이루어

어졌으므로 이 사건 전보조치가 있을 당시에는 피해 근로자가 더 이상 제76조의3 제6항의 보호를 받는 근로자가 아니라고 주장하자, 단지 형식적으로 근로기준법 제76조의3 소정의 절차를 완료하였음을 이유로 피해 근로자로서의 지위를 곧바로 상실하지 않는다고 판시하였다.

이는 결국 사용자가 근로기준법 제76조의3에 규정된 일련의 절차를 피해자에 대한 조치 이전에 완료하였다는 점만으로 동조 제6항 위반죄가 곧바로 부정되는 것이 아니며 피해자에 대한 조치가 불리한 처우에 해당하는지 여부를 판단하여야 한다는 점을 확인한 것으로 볼 수 있다.

나. 서울중앙지방법원 2022. 4. 14. 선고 2021고정2353³⁾ - ‘피해근로자등’의 해석

1) 사건의 개요

피고인은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 F가 휴직을 한 다음 복직 신청을 하자, 근로자 F의 복직을 불허하는 불리한 처우를 한 혐의로 기소되었다.

2) 피고인의 주장

피고인은 근로자 F가 ‘직장 내 괴롭힘’이라고 주장하는 피고인의 행위는 ‘직장 내 괴롭힘’에 해당하지 않으므로 근로자 F는 근로기준법 제76조의3 제6항이 보호하는 ‘직장 내 괴롭힘 발생을 신고한 피해근로자’로 볼 수 없다고 주장하였다.

3) 법원의 판단

법원은 “ ‘직장 내 괴롭힘’ 발생 사실의 존부와 별개로 근로기준법 제76조의3 제6항은 ‘사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.’ 라고 규정하고 있고, 법 제76조의3 제3항은 ‘직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자 ‘를 “피해근로자등”으로 정의하고 있어, 피고인에게 이 사건과 관련하여 필요한 고의는 F가 ‘ 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입었다고 ‘주장’ 하고 있는지 ‘ 만으로 충분하다고 “ 판시하였다.⁴⁾

3) 별개로 이 사안에서는 피고인이 근로기준법 제76조의3 제6항의 적용을 받는 피해근로자 F의 ‘사용자’에 해당하는지가 문제가 됐다. 피고인은 E병원이 서울시와 D사업운영 위수탁협약에 근거하여 운영되는 D시설의 장으로, D시설은 E병원의 산하시설이나 조직에 불과하여, 독립적인 사업체가 아니므로 피고인은 피해근로자 F의 ‘사용자’가 아니라고 주장하였다.

법원은 피고인의 주장에 대하여, D시설이 고유의 사업자등록을 완료하였고 별도의 운영규정에 따라 운영되고 있었으며, F의 근로계약서상 사용자는 D의 대표자라는 점, E병원이 사업주의 자격을 갖고 있기는 하나, D는 별개의 독립된 사업장으로서 인사관리 및 예산집행 등 운영 전반이 시설장의 책임 하에 독립적으로 이루어졌다는 점 등을 근거로 피고인의 주장을 배척하였다(중노위 구제명령은 사업주인 E병원에 대하여 이루어졌다).

4) 다만 법원은 이 사안에서는 ‘직장 내 괴롭힘’이 존재했다고 판단하였다.

4) 의의

근로기준법 제76조의3 제6항은 직장 내 괴롭힘의 실제 발생 여부와 무관하게, 직장 내 괴롭힘을 ‘신고’ 한 모든 근로자에 대한 불리한 처우를 금지하고 있음을 확인하고, 근로기준법 제76조의3 제6항 위반의 범의를 인정하기 위하여 필요한 고의는 피해자가 “직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입었다고 ‘주장’ 하고” 있음을 인식하는 것으로 충분하다고 판단하였다.

다. 양형 비교

형 확정 여부가 불분명한 3 건의 1심 판결과 한 건의 대법원 판결만을 가지고 근로기준법 제76조의3 제6항 위반죄에 대한 법원의 양형 기준을 파악하기 어렵다.

그럼에도 불구하고 4건의 사건에서의 양형요소를 분석할 때, 어느 형사 사건과 마찬가지로 피해자와의 합의 여부, 범행 인정 여부, 초범인지 여부 등이 양형에 영향을 미친다는 점을 알 수 있다. 나아가 지금까지 구약식 되었던 3건의 사건에서는 사안의 경중과 무관하게 벌금 200만 원이 청구 되었다는 점은 근로기준법 제76조의3 제6항 위반의 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금까지 부과 가능할 정도로, 형이 중하게 규정되어 있음에도 검찰의 구형이 형의 상한에 훨씬 못 미치는 벌금 200만 원에 머물렀다는 점은 우려스럽다.

또한 약식명령 후 정식재판청구가 된 2건의 사건을 제외하고는 집행유예의 징역형이 선고되었다는 것은, 근로기준법 제76조의3 제6항 위반죄를 법원이 중하게 받아들이고 있음을 시사한다. 특히 청구지방법원 충주지원 2021. 4. 6. 선고 2020고단245 판결의 경우(대법원의 2022. 7. 12.자 2022도 4925 결정의 1심) 검사가 구약식을 하였으나 법원에서 직권으로 정식 재판으로 회부한 후, 피고인의 죄질이 나쁘다고 보아 징역(집행유예)형을 선고하고 ‘피고인으로 하여금 피사용인의 위치에서 노동의 의미를 일깨우기 위하여 사회봉사’ 까지 부과하였다.

따라서 피해자를 대리할 때 검찰 단계에서 구공판과 징역 구형을 강력하게 요구할 실익이 있다. 나아가 위와 같은 요구가 받아들여졌을 경우 근로기준법 제76조의3 제6항 위반죄에 대한 법원의 양형 기준이 징역형을 위주로 형성될 가능성도 보인다.

법원	사건번호	불리한 처우의 내용	불리요소	유리요소	형
수원지법	2022고정710	신고를 이유로 징계 해고	- 합의X	- 범행 인정 - 초범	벌금 200만 원
중앙지법	2021고정2353	휴직하던 피해근로자가 복직을 신청하였음에도 복직을 불허(복직 유예 처분)	-	-	벌금 200만 원

		이후 근거 규정 신설, 연달은 복직으로 인하여 당연퇴직 지위에 놓이게 함)			
안동지원	2022고단271	신고를 이유로 해고	- 죄질이 나쁨	- 합의O - 범행 인정 - 초범	징역4월, 집유1년
충주지원	2020고단245 ⁵⁾	신고한 피해자를 무단결근으로 해고함, 이후 해고 처분을 취소하였으나 피해자의 의사와 무관한 전보조치를 함	- 신고 이후 이루어진 일련의 조치에서 피해 근로자에 대한 배려를 찾아볼 수 없음 - 근로자를 대상화하고 앞으로 괴롭힘을 방지할 가능성이 있음	- 직장 내 괴롭힘 규정 신설 직후에 발생한 것으로 소규모 기업을 운영하는 피고인이 대응하기 어려웠을 것	징역6월, 집유2년, 보호관찰, 120시간 사회봉사

4. 행정 소송

행정소송에서의 직장 내 괴롭힘은 인사 처분의 적절성을 다투는 과정에서 다양한 모습으로 등장한다. 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 징계성 인사 조치를 다룰 경우에는 징계사유의 존부와 징계양정의 적절성이 모두 문제가 된다. 일부 사건의 경우 직장 내 괴롭힘 행위자가 오히려 직장 내 괴롭힘 신고를 한 뒤, 사용자의 인사조치에 대하여 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 불리한 처우로 주장하기도 하였다.⁶⁾ 반대로 인사처분 자체가 직장 내 괴롭힘에 해당하여 부당하다거나⁷⁾⁸⁾ 시업주가 직

5) 대법원 2022. 7. 12.자 2022도4925 결정의 1심

6) 서울행정법원 2022. 7. 28. 선고 2021구합58998 판결

7) 서울고등법원 2022. 5. 11. 선고 2021누41442 판결

해당 사안에서 원고는 피고가 원고에게 지속적으로 퇴사를 강요하고 직장 내 괴롭힘을 가하고 위법하게 원고를 업무에서 배제한 뒤 원고를 해고한 것이라 주장하였으나 법원은 설령 원고의 말이 사실이라 하더라도 피고가 별개의 사실관계에 기하여 원고를 해고하였다면 원고가 주장한 이유만으로 징계양정이나 징계절차가 부당해지는 것은 아니라고 판단하였다.

8) 서울행정법원 2022. 4. 15. 선고 2021구합50802 판결에서는 인사 명령의 대상이 된 근로자가 인사명령으로 인하여 생활상의 불이익을 보았으며, 근로자의 의견을 청취하지 않았고, 인사명령에 대한 합리적인 이유를 찾기 어려운 사건에서 사용자의 인사명령은 부당하고 판단하였으며, 위 인사명령을 직장 내 괴롭힘으로 판단한

장 내 괴롭힘을 방치하여 징계 사유가 발생하였으므로 사용자의 징계양정이 부당하다⁹⁾고 주장하는 경우도 있다.

사용자의 인사처분을 다투는 경우 외에도 직장 내 괴롭힘을 이유로 근로복지공단 요양급여를 신청하였으나 요양불승인 처분이 있어 이를 다투는 경우(이 경우 직장 내 괴롭힘의 존부와 상병과의 상당인관계가 모두 문제된다), 고용보험자격확인청구불인정처분에 대한 취소를 구하며 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 퇴사이므로 고용보험 수급자격 인정을 구한 사건¹⁰⁾ 등이 있었다. 또한 직장 내 괴롭힘 신고에 따른 고용노동청의 개선지도의 취소를 구하였으나 개선지도는 행정처분이라 볼 수 없다는 하급심 판결도 있었다.¹¹⁾ 이외에도 배정받은 손님에 대한 매출액의 일정 비율만을 임금을 지급받은 도급제 근로자가, 직장 내 괴롭힘으로 손님을 배정받지 못해 임금이 크게 저하된 부분에 대하여, 산업재해보상보험심사위원회의 평균임금 산정에 있어서, 직장 내 괴롭힘으로 인하여 임금이 저하된 부분을 반영하여 평균임금을 산정하여야 한다는 청구를 받아들인 판례가 존재한다.¹²⁾

본 토론문에서는 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 징계처분의 적절성이 문제가 된 사안들을 위주로 살펴봤다.

가. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 징계처분

1) 징계 사유의 존부에 대한 판단¹³⁾

인사처분이 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 징계의 일환으로 이루어질 경우 징계 사유의 존부를 판단할 때 직장 내 괴롭힘으로 주장되는 행위가 존재하였는지 여부와, 직장 내 괴롭힘으로 주장되는 행위가 실제로 직장 내 괴롭힘의 정의에 부합하는지 여부(사용자나 근로자가 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위' 인지 여부)가 문제된다.

가) 행위의 존부에 대한 판단

징계처분의 당사자가 직장 내 괴롭힘으로 주장되는 행위의 존부를 다툰 경우 법원은 피해사실에 대한 피해자와 동료 근로자 진술의 신빙성(피해 사실이 구체적이고 자세하게 묘사되어 있는지, 진

고용노동청 조사 결과가 존재하였다.

9) 서울행정법원 2022. 2. 10. 선고 2020구합78018 판결

10) 서울행정법원 2021. 9. 29. 선고 2020구단79120 판결

11) 수원지방법원 2022. 9. 1. 선고 2022구합68375 판결

12) 인천지방법원 2021. 1. 26. 선고 2020구단52068 판결 직장 내 괴롭힘으로 인하여 임금이 저하된 시기는 근로기준법 시행령 제2조에 평균임금의 계산에서 제외되는 임금에 해당한다고 판단하였다.

13) 별개로 배우자의 괴롭힘 행위를 방조한 대학 조교수에 대하여 교원징계위원회에서 해임처분을 한 사안에서 배우자의 괴롭힘을 제지하지 않고 방조하였다는 점은 정당한 징계사유에 해당한다고 판단한 판결이 있다(대법원 2022. 7. 28. 선고 2022두41836 판결).

술 내용이 경험칙에 비추어 비합리적이거나 모순되는 부분이 있는지, 사실과 달리 증언할 동기를 의심할 만한 정황이 존재하는지), 진술 내용을 뒷받침하는 객관적 증거의 존부, 직장 내 괴롭힘 행위자의 행위를 부인하는 진술의 신빙성 등을 기준으로 판단하는 것으로 보인다(대전고등법원 2022. 9. 1. 선고 2021누13450 판결, 대법원 2022두56135 심리불속행 기각, 서울고등법원 2020누49241, 대법원 2021두36578 심리불속행 기각).

법원은 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 징계처분을 다투는 사건에서, 원고가 징계 사유가 된 직장 내 괴롭힘 행위가 존재하지 않는다고 주장하자 다수의 조리원들과 조리사의 진술이 일치하고 있고, 당시의 상황과 원고의 언행이 매우 구체적이고도 상세하게 진술되어 있으며, 달리 위와 같은 진술의 신빙성을 의심할 만한 별다른 정황이 보이지 않으며, 원고의 진술에는 징계조사를 받을 당시에 진술한 내용이 기재된 문답서의 내용과도 일부 모순되는 면이 보이므로, 그 신빙성에 의심이 있어 이를 그대로 믿기 어렵다(대전고등법원 2022. 9. 1. 선고 2021누13450 판결, 대법원 2022두56135 상고기각)고 하여 징계 사유가 존재한다고 판단한 바 있다.

반대로 법원은 “한 말의 구체적 내용과 그러한 말을 하게 된 경위는 위 증거들에 나타나 있지” 않다, “막연히 공포 분위기를 조성하였다는 것일 뿐, 그 방법이나 행위 태양을 구체적으로 설명하고 있지 아니” 하다 등의 사유를 들어 직장 내 괴롭힘 행위의 존재를 부정한 경우도 있다(서울고등법원 2022. 9. 22. 선고 2022누39460 판결).

나) 직장 내 괴롭힘 해당 여부에 대한 판단

(1) 일반 법리

근로기준법 제76조의2는 직장 내 괴롭힘을 사용자나 근로자가 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위로 규정하고 있어 법원은 특정 행위 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 여부를 판단함에 있어 ① 행위자가 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하였는지 ② 업무상 적정 범위를 넘어서는 행위였는지 ③ 해당 행위가 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위인지를 검토한다.

특히 대전지방법원은 어떤 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 여부를 판단함에 있어 “당사자들의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 피해자의 반응, 행위의 내용 및 정도, 행위가 지속된 기간 등과 같은 사정을 종합적으로 살펴 판단하되, 피해자와 비슷한 처지에 있는 보통 사람의 입장에서 보아 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위가 있고, 그로 인하여 피해자에게 신체적·정신적 고통 또는 근무환경의 악화가 발생하였음이 인정되어야 한다(대전지방법원 2021. 11. 9. 선고 2020구합105691 판결 등) 판시하였다.

(2) 구체적 사안

(가) 직장 내 괴롭힘의 피해자가 같은 사업장 근로자가 아닌 경우 직장 내 괴롭힘을 징계사유로 하지 않고, 회사의 명예 실추나 품위유지의무 위반이 징계사유로 규정되었다면, 위 사유를 이유로 징계처분이 가능하다는 판시가 존재한다. 법원은 징계처분의 부당함을 주장하는 원고가 별개 사업장 직원에 대해서는 직장 내 괴롭힘이 성립하지 아니하므로, 괴롭힘·성희롱 피해자가 별개 사업장 직원인 경우 징계 사유가 부존재한다고 주장하자, 원고의 괴롭힘·성희롱 행위로 인하여 회사의 명예와 위신이 손상되었으므로 설령 취업규칙의 징계사유 중 ‘직장 내 괴롭힘’에 해당하지 않더라도 회사의 명예를 손상시켰다는 사유에는 해당한다고 보아 원고의 주장을 배척했다(서울행정법원 2021. 11. 12. 선고 2020구합78681 판결). 법원은 비록 지금 항소심 계속 중이지만, 특수고용노동자에 대한 직원의 괴롭힘 행위도, 직장 내 괴롭힘에 해당하여 민사상 불법행위 손해배상청구의 대상이 될 수 있다고 판시한 바 있다(의정부지방법원 고양지원 2022. 2. 15. 선고 2022가합70004 판결)

(나) 법원은 직장 내 괴롭힘으로 주장되는 행위가 업무상 적정 범위를 넘어서는지 여부를 평가할 때, 위 행위가 행위자가 결정할 사항에 관한 것인지 여부, 또는 행위자의 업무 범위 내의 사항에 관한 것인지 여부를 검토한다. 법원은 참가인인 청소년 수련관의 수련활동본부장에 대한 징계처분이 문제가 된 사건에서, 참가인의 발언 내용이 다소 거칠거나 참가인의 지시가 당시 직원들이 보고한 문제에 대한 적절한 해결 방안이 아니더라도, 그 내용이 참가인이 결정할 사항에 대한 것이라면 참 참가인의 정당한 업무 범위 내의 것이라고 판단하였다(서울행정법원 2022. 6. 17. 선고 2020구합89100 선고).

(다) 대전지방법원 2021. 11. 9. 선고 2020구합105691 판결에서 법원은 징계처분의 대상이 된 참가인이 한 발언이 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 여부를 살펴봤을 때, 참가인이 그 발언을 하게 된 동기와 전후상황을 고려하면 참가인과 피해자와의 관계에서 상급자로서 피해자에 대하여 피해자가 처리한 업무의 오류에 관하여 지적한 것에 불과하여 업무상 적정범위를 넘어 피해자에게 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 직장 내 괴롭힘 행위라고 보기 어렵다고 판단하였다.

(다) 법원은 서울행정법원 2021. 9. 9. 선고 2020구합74627사건에서 비록 직장 내 성희롱 행위가 주가 되었다는 사건이지만, 성희롱 행위자가 피해자보다 직급이 낮더라도 선임자와 합세하여 지위 및 관계상의 우위를 점하여 피해자에게 신체적·정신적 고통을 주고 근무환경을 악화시켰다면, 하급자도 직장 내 괴롭힘 행위자에 해당할 수 있다고 보았습니다. 이 사안에서 법원은 가해자가 피해자의 피해 회복을 위해 아무런 노력도 하지 않고, 피해자가 가해자를 음해한다는 취지의 가해를 한 사실을 징계 양정 판단의 불리한 요소로 삼았습니다.

2) 징계 양정의 적절성에 대한 판단

가) 일반법리

직장 내 괴롭힘을 이유로 한 징계처분의 징계양정의 적절성을 판단할 때 법원은 아래의 징계양정에 관한 일반 법리를 인용한다.

피징계자에게 징계사유가 있어서 징계처분을 하는 경우, 어떠한 처분을 할 것인가 하는 것은 징계권자의 재량에 맡겨진 것이고, 다만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다고 할 수 있고, 그 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권의 범위를 벗어난 위법한 처분이라고 할 수 있으려면 구체적인 사례에 따라 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 목적, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때에 그 징계 내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정할 수 있는 경우라야 한다(대법원 2002. 8. 23. 선고 2000다60890, 60906 판결 등 참조).

또한 징계권자가 일응의 징계양정기준을 정하고 그에 따라 징계처분을 하였을 경우에, 정해진 징계양정기준이 전혀 합리성이 없다거나 특정의 근로자만을 해고하기 위한 방편이라는 등의 특별한 사정이 없는 한, 이로써 바로 해당 징계처분이 형평의 원칙에 반하여 위법하다고 할 수는 없다(대법원 2015. 11. 26. 선고 2015두46550 판결 등 참조).

직장 내 괴롭힘을 이유로 한 징계처분의 경우에는 구체적으로 취업규칙의 내용, 위법행위의 태양이나 정도, 그로 인해 피해자들이 당시 느꼈을 모멸감 내지 당혹감의 정도, 비위의 내용, 반복성 및 피해 정도, 원고의 평소 근무 행실과 누우치는 정도 등을 종합하여 판단하고 있다.¹⁴⁾ 법원은 직장 내 성희롱 행위자가 오히려 직장 내 괴롭힘 신고를 하거나, 피해자에 대하여 무고성 고소를 한 경우 행위자가 자신의 행위에 대하여 반성하지 않는 것으로 보아 징계 양정에 참고한 경우도 있다.¹⁵⁾ 직장 내 괴롭힘의 경우 비위행위의 피해자가 존재한다는 점에서 형사 사건에서의 양형 기준과 유사하게 징계양정 기준에 있어서 행위자의 피해자와의 관계, 피해 보상 노력, 행위자의 반성의 정도 등이 문제가 되는 것으로 보인다.

나) 사안별 판단

(1) 구 관리규정의 징계양정기준에 따르면 직원 간의 다툼, 폭행으로 품위를 손상시키거나 형사상 유죄판결 등의 품위외무 위반에 대하여는, 비위의 정도가 심하고 중과실이거나 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우에 '정직'을, 비위의 정도가 심하고 경과실이거나 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우에 '감봉'을 각 규정하고 있으며, 징계양정기준 제9호에 의하여 각호에 준하는 징계사유에 대하여도 이와 마찬가지로 징계양정기준을 적용하고 있다. 또한 개정 관리규정의 징계양정기

14) 서울행정법원 2022. 1. 18. 선고 2020구합84143 판결

15) 서울행정법원 2021. 8. 12. 선고 2020구합66060 판결

준에 따르면 '직장 내 괴롭힘'의 경우, 비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우에는 해고에서 정직을, 비위의 정도가 심하고 경과실이거나 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우에는 정직에서 감봉을 각 규정하고 있다. 이 사건의 경우 징계권자는 비위의 정도가 심하다는 전제 하에 이 사건 징계처분을 하였고, 이 사건 비위행위는 장기간에 걸쳐 반복적으로 이루어졌으므로, 적어도 비위행위를 저지른 데에 중과실이 있다고 봄이 타당하다.

(2) 이 사건 비위행위는 조리실이라는 한정된 공간 내에서 장기간에 걸쳐 반복적으로 다수의 근로자들을 상대로 저지른 신체적·정신적·언어적 폭력행위이다. 또한 이 사건 각 비위행위는 원고의 지시를 받는 조리원 및 조리사의 행위를 공개적인 자리에서 경멸적인 태도로 비난하거나 호통을 치는 행위, 피해자들의 직무수행을 폄하하는 행위, 직무와 관계없는 인격적 모독행위 등으로 이루어져 있다. 이러한 점에 비추어 보면 이 사건 비위행위로 인하여 피해자들이 심한 정신적 피해를 입었으리라는 점을 충분히 예상할 수 있다. 따라서 이 사건 비위행위는 그 비위의 정도가 중하므로 그에 대한 무거운 제재가 필요하다.

(3) 원고는 비위행위가 접수되어 그에 대하여 조사가 이루어진 이후부터 현재에 이르기까지 이 사건 비위행위 1을 제외한 나머지 비위행위를 부인하며 오히려 피해자들을 비난하는 태도로 일관하고 있을 뿐, 피해자들에게 용서를 구한 사실이 없고, 그 밖에 피해를 회복하려 하였음을 인정할 만한 자료도 보이지 아니하므로, 행위 후의 정황도 좋지 아니하다(대전고등법원 2022. 9. 1. 선고 2021누13450 판결, 대법원 2022두56135 상고기각).

(4) 법원은 직장 내 괴롭힘 행위자에게 이루어진 징계 처분에 대하여 원고가 해당 기관에서 이전에 직장 내 괴롭힘을 이유로 중징계를 한 사례가 없으므로 징계양정이 과도하거나 차별적이라고 주장하자 “‘직장 내 괴롭힘’ 내지 ‘갑질행위’는 업무기간 동안 하급자의 지위에서 업무에 관한 지휘·감독을 받는 상대방에 대한 지속적이고 장기적인 정신적 고통을 유발할 뿐만 아니라, 조직 내 인화를 저해하고 협업을 어렵게 하여 업무의 능동적·효율적 수행에 지장을 초래한다는 점에서 그 시정의 필요성이 크”지만 “그럼에도 그동안 공직사회가 ‘직장 내 괴롭힘’ 내지 ‘갑질행위’에 대한 경각심이 다소 부족하였다는 점, 상명하복의 조직 구조상 상급자의 지시가 정상적인 직무상 관리·감독의 범위 내에 있는지 그 경계가 모호한 경우가 많은 점 등으로 인하여 피해자들이 신고하는데 어려움을 겪을 수밖에 없었고 설령 신고한다 하더라도 적절한 조치가 이루어지지 못하는 경우가 많았”고 정부는 “이와 같은 ‘직장 내 괴롭힘’ 내지 ‘갑질행위’에 대하여 이를 공공분야에서 선도적으로 근절하고 그 성과를 민간에 확산하고자 2018. 7. 5. 「공공분야 갑질 근절 종합대책」을 마련하여 시행”하고 “제도 기반을 정비하는 등 갑질행위의 근절을 위하여 노력하고 있”으며 이에 더하여 다른 기관에서는 직장 내 괴롭힘을 이유로 중징계를 한 사례가 다수 존재하므로 중징계를 하는 것이 이례적이거나 차별적인 조치에 해당한다고 보기 어렵다”고 판시한 바 있다(서울고등법원 2023. 1. 20. 선고 2021누63022 판결).

3) 법 시행 이전의 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 판단

법원은 대전고등법원 2022. 9. 1. 선고 2021누13450 판결¹⁶⁾에서 “직장 내 괴롭힘은 그에 대한 내용이 법제화되었는지 여부와는 관계없이 비위성이 중하고, 그에 대한 징계 등 각종 제재의 필요성이 높다”는 인식을 가지고 “비록 행위 이전 직장 내 괴롭힘을 징계사유로 규정한 경우가 아니라 하여도 직장 내 괴롭힘 행위는 품위 유지 의무 위반 등이 문제 될 수 있다”고 판시하며 공무원이 직장 내 괴롭힘에 대한 징계를 규정하는 징계규정이 시행되기 전에 행한 직장 내 괴롭힘 행위에 대하여는 징계규정의 “품위유지의무” 위반이 문제가 된다고 보았다.

법원은 공무원뿐만 아니라 일반 사기업 근로자에 대하여도 사내 취업규칙에서 “사내에서 풍기와 질서를 문란케 한 자”에 대하여 징계 처분한다는 규정을 두고 있는 경우에 대하여 “예전 취업규칙에서 직장 내 괴롭힘 행위를 징계사유로 명시적으로 정하고 있지 않았더라도” 직장 내 괴롭힘 행위는 예전 취업규칙의 풍기 문란에 해당되므로 취업규칙에서 직장 내 괴롭힘 행위를 징계사유로 명시적으로 정하고 있지 않은 경우에도 풍기문란을 근거로 징계 처분이 가능하다고 보았다(서울고등법원 2022. 4. 29. 선고 2021누56406 판결).

5. 민사 소송

직장 내 괴롭힘과 관련된 민사소송 상의 쟁점에는, 행정소송과 그 판단 체계와 법리가 유사한, 인사처분의 적절성 여부가 있다. 민사소송의 경우에도 인사처분이 직장 내 괴롭힘에 대한 징계의 일환으로 이루어져 이를 다투는 경우와, 인사처분 자체가 직장 내 괴롭힘으로 주장되어지는 경우가 존재한다.

사용자의 인사처분의 유무효를 다투는 사건 외 직장 내 괴롭힘을 이유로 가해 근로자 또는 회사를 상대로 위자료와 적극적 손해 등을 청구하는 손해배상청구 사건들이 있습니다. 이 사건들의 경우에는 직장 내 괴롭힘의 존부, 행위자의 배상 책임 인정 여부와 사업주의 배상 책임 인정 여부, 그리고 행위자 또는 사업주의 손해배상책임이 인정될 경우 인용 금액이 문제 된다.

인사처분의 적절성에 대하여는 주로 제4.항 행정소송의 기재를 참고하면 되므로 여기서는 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 손해배상청구의 소를 위주로 검토하였다.

가. 대법원 2021. 11. 25. 선고 2020다270503 판결

대법원은 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘에 대한 원고의 주장 전부를 증거가 부족하다는 이유로 배척한 원심판결을 파기 환송하였다.

이 사건에서 대법원은 “[우월한] 지위에 있는 사람이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를

16) 대법원 2022두56135 상고기각 결정으로 확정됨

이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적 · 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다면, 이는 위법한 '직장 내 괴롭힘'으로서 피해 근로자에 대한 민사상 불법행위책임의 원인이 된다” 고 판시하여 직장 내 괴롭힘 행위는 그 자체로 민사상 불법행위 책임의 원인이 되는 불법행위에 해당할 수 있음을 판시하였다.

따라서 대법원의 판시 내용에 따르면 직장 내 괴롭힘의 존재가 증명된 경우 괴롭힘 행위자에 대하여는 민사상 불법행위 책임을 묻는 것이 가능할 것으로 보인다.

나아가 이 사건에서 대법원은 언어적 성희롱에 해당한다고 주장된 피고의 행위는 “고용 관계에서 직장의 상급자인 피고가 그 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 근로자인 원고에게 신체적 · 정신적 고통을 준 '직장 내 괴롭힘'이자” 동시에 “그 지위를 이용하여 여성인 원고의 신체적 특징이나 남녀 간의 육체적 관계와 관련된 육체적 · 언어적 행위로서 원고에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 성희롱에 해당” 한다고 하여 직장 내 괴롭힘과 직장 내 성희롱 항시 구별되는 개념이 아니며, 직장 내 성희롱 행위가 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감 외에 신체적 · 정신적 고통을 줄 경우에는 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 보았다.

이는 최소한 이론적으로는 하나의 행위에 대하여도 직장 내 괴롭힘 구제 절차와 직장 내 성희롱 구제 절차를 동시에 진행하거나 사안에 따라 취사선택할 수 있음을 의미하는 것으로 보인다.

마지막으로 이 사건 사실관계를 평가함에 있어 원심과 달리 대법원은 피해 근로자의 피해의 내용과 경위가 고소장에 구체적으로 기재된 점(근로자는 피고를 강제추행으로 고소한 바 있다), 관련 형사 사건에서 비록 피고의 무죄가 확정되었지만, 이는 업무상 위력에 의한 강제추행죄의 무죄가 확정된 것일 뿐, 직장 내 성희롱의 존부를 판단한 것은 아니라는 점, 형사사건에서의 원고의 진술은 고소장 기재 내용과 차이가 없이 일관된다는 점, 이 사건에서도 원고의 주장은 일관된다는 점, 피고도 사실관계의 상당부분을 형사사건에서 인정하였다는 점 등을 들어 원고의 주장이 사실일 고도의 개연성이 증명되었다고 볼 여지가 충분하다고 판단하였다.

결국 이 판례에서 대법원은 직장 내 성희롱 또는 직장 내 괴롭힘에 대하여 각 당사자의 진술 증거만이 존재하거나 진술 증거만이 주되게 존재할 경우에는 진술의 구체성과 일관성 등 진술의 신빙성이 사실관계 인정에 있어서 중요한 척도임이 다시 확인됐다.

나. 대구지방법원 포항지원 2021. 12. 23. 선고 2020가단110333 판결

1) 사건의 경위

피해자인 원고는 상급자C로부터 수차례 강제추행을 당했고, 이 사실을 피고 B에게 알렸습니다. 피고 B는 원고의 신고 후 원고에게 형사 고소를 취하할 것을 권유하는 등 성희롱 피해자에 대한

보호조치의무, 가해자에 대한 조치의무, 비밀누설금지 의무를 이행하지 않았다. 피해자는 피고 B의 행위를 위법행위로 손해배상을 주장하고, 피고 B의 사용자인 포항시에 대해서도 민법상의 사용자 책임을 청구하였다.

2) 법원의 판단

법원은 피고 B가 원고로부터 직장 내 성폭력 사실을 알게 되었으나 사실 확인을 하는 조사를 하는 등의 조치를 하지 않았으므로 원고가 입은 정신적 손해를 배상할 의무가 있다고 하였다.

법원은 포항시에 대하여는 직장 내 성희롱 신고가 있다면 정해진 보고절차에 따라 조사를 진행하는 등의 조치를 하고 피해자를 보호하는 절차를 시행하여야 함에도 스스로 위와 같은 의무를 위반하였음을 이유로 피해자의 위자료 청구를 인용하였다.

3) 인용된 청구 금액

법원은 B와 포항시에게 공동하여 1000,0000만 원을 지급할 것을 판시하였다.

4) 의의

이 사건의 경우 포항시의 직원인 피고 B가 정해진 절차와 조치의무를 이행하지 않았고, 포항시가 별도의 조치를 취하지 않은 것에 대하여 포항시가 피해자의 사용자로서의 조치의무를 이행하지 않았다는 점에서 직접적인 불법행위책임을 진다는 점을 확인하였다.

다. 수원지방법원 안산지원 2021. 1. 29. 선고 2020가단68472 판결 - 회사의 안전배려의무에 기한 불법행위책임을 범위

1) 사건의 경위

가해자의 욕설과 무리한 업무지시에 괴로워하던 피해자는, 이 피해를 상급자인 과장에게 호소하였고, 결국 사직서를 제출하고 회사를 상대로 보호의무 위반을 이유로 위자료 청구를 하였다.

2) 사용자의 불법행위 책임의 범위

법원은 사용자가 직접 직장에서의 우월적 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어서는 신체적·정신적 고통을 가하거나 근무환경을 악화시키는 행위(‘직장 내 괴롭힘’, 근로기준법 제76조의2)를 한 경우뿐만 아니라 직장 내 괴롭힘을 예견·예방할 수 있었음에도 이를 방지하지 못하였을 경우에도 사용자는 안전배려의무 위반으로 인한 불법행위 책임을 부담할 수 있다고 판시하였

다.

이 때 손해배상책임의 요건에 해당하는 ‘직장 내 괴롭힘’은 당사자의 관계·행위가 행해진 장소 및 상황·행위에 대한 피해자의 반응·행위의 내용 및 정도·행위가 지속된 기간 등과 같은 사정을 종합적으로 살펴 판단하되, 피해자와 비슷한 처지에 있는 보통의 사람 입장에서 보아 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위가 있고, 그로 인하여 피해자에게 신체적·정신적 고통 또는 근무환경의 악화라는 실제 결과가 발생하였음이 인정되어야 합니다.

나아가 사용자에게 보호의무위반을 이유로 손해배상책임을 인정하기 위해서는 피해사실이 근로자의 업무와 관련성을 가지고 있을 뿐 아니라 또한 통상 발생할 수 있다고 하는 것이 예측되거나 예측할 수 있는 경우이어야 하고, 그 예측가능성은 사고가 발생한 때와 장소·가해자의 분별능력·가해자의 성행·가해자와 피해자의 관계 기타 여러 사정을 고려하여 판단한다고 보았다.¹⁷⁾

3) 법원의 판단

법원은 원고가 상급자에게 가해자의 욕설과 무리한 업무 지시로 인한 피로움을 자주 호소하였고, 이러한 내용이 카카오톡 메시지로 남아 있다는 점을 들어, 피고 회사가 가해자의 직장 내 괴롭힘 행위로 인하여 피해자의 근무환경이 악화될 수 있음을 충분히 예견할 수 있는 상황이었으므로 피고 회사의 보호의무위반을 인정하였다.

4) 인용된 청구 금액

피해 근로자는 5,000만 원의 위자료를 청구하였으나 법원은, 원고가 당한 직장 내 괴롭힘의 내용, 피해가 지속된 기간, 피해의 정도(원고가 지속해서 약물치료를 받고 있는 점), 피해에 관한 피고 회사의 대응 내용과 방법 등 여러 사정을 고려하여 피고 회사에 대하여 원고에게 1200,0000만 원을 지급할 것을 판시하였다.

5) 의의

법원은 이 사건에서 구체적으로 직장 내 괴롭힘 사건에서 사용자는 직장 내 괴롭힘 행위를 한

17) 서울중앙지방법원 2020. 6. 11. 선고 2019나24567 판결에서는 모욕 행위의 피해자가, 동료인 가해자의 모욕 행위에 대하여 회사가 사용자 책임을 부담한다고 주장하였지만, 법원은 가해자의 모욕 행위가 회사의 사무집행과 관련된 것이라 보기 어렵다는 이유로, 피해자의 회사에 대한 손해배상 청구를 기각하였습니다. 나아가 해당 판결에서 피해자는 회사의 안전배려의무 위반을 이유로 한 손해배상 청구도 하였지만, 법원은 모욕행위가 회사에서 발생하였지만, 모욕행위가 회사의 업무와 관련성이 있고 회사가 예측할 수 있는 행위라는 점이 증명되지 않았다는 이유로 원고의 청구를 기각하였다.

해당 사안에서 동료 근로자는 피해 근로자에게 “가만 안 둔다.” “죽여버린다.” “병신아 꺼져라” 등 협박과 모욕을 하였다. 법원은 사용자 책임의 일반 법리를 적용하여 가해 근로자의 행위가, 외형상 회사의 사무집행과 무관하므로 회사가 가해 근로자의 행위에 대하여 사용자 책임을 부담하지 않는다고 판시하였다.

경우뿐만 아니라 직장 내 괴롭힘을 예견·예방할 수 있었음에도 이를 방지하지 못한 경우에도 불법행위책임을 질 수 있다고 판시하였다. 또한 그와 같은 사용자의 보호의무위반을 이유로 손해배상책임을 인정하기 위해서는 피해사실이 근로자의 업무와 관련성을 가지고 있을 뿐 아니라 통상 발생할 수 있다고 예측되거나 예측할 수 있는 경우이어야 한다.

법원은 나아가 괴롭힘 행위의 존재와 위법성 및 사용자의 보호의무 위반에 관한 입증에 있어, 피해사실 및 정도를 입증하는 데 근로자가 겪는 어려움을 함께 고려하면서 원고의 주장을 평가하여야 한다고 판시하였다.

라. 광주지방법원 2021. 8. 24. 선고 2020가단506023 판결

1) 사건의 경위

상급자인 피고는 원고를 비롯한 직원들에게 폭언을 하는 등 여러 차례 직장 내 괴롭힘 행위를 하였고 원고는 우울장애와 공황장애를 겪게 되었다. 원고는 우울증으로 업무상 질병 판정을 받았고 피고는 직장 내 괴롭힘을 이유로 징계처분을 받은 상황에서, 원고가 피고를 상대로 치료비와 일실수입 손해를 약 4000만 원을 청구한 사건이다.

2) 법원의 판단

법원은 원고가 피고의 행위로 인하여 우울장애 및 공황 장애를 겪고 있음을 인정하면서도 아래의 이유로 원고의 청구를 전부 기각하였다.

법원은 “직장 내 괴롭힘이나 직장상사의 폭언, 모욕적인 언행 등이 불법행위가 되기 위해서는, 이로 인해 상대방이 다소 기분이 상한다거나 스트레스를 받는 정도로는 부족하고 상대방으로 하여금 감내할 수 없는 정신적 고통을 초래할 만한 행위이거나 인격권을 침해하는 수단으로 한 경우에 까지 이르러야 할 것이며, 또한 그러한 정도에 이르렀는지 여부에 관하여는, 상대방이 개별적인 기질 내지 특성 등으로 위와 같은 상황에 취약하다는 점을 가해자가 미리 알고 있었거나 알 수 있었다는 등의 특별한 사정이 없는 이상, 일반적이고 평균적인 사람이 기준이 되어야 한다는 기준”을 판시하면서,

“원고가 겪고 있는 정신과적인 증상은 환자의 성장환경 및 가정환경, 당초의 성격 등 기질성 요인, 직업적 적응 또는 대인 적응 정도, 스트레스에 대한 저항력 및 적절한 해소방법의 존부 등 다양한 원인이 작용할 수 있는 점, 원고에 대한 심리평가에 나타난 원고의 기질적인 특성, 위와 같은 원고의 기질적 특성이 피고 B과의 관계에서 오는 스트레스에서 비롯된 것인지, 당초부터 원고가 가지고 있던 것인지 불분명한 점, 또한 피고 B이 위와 같은 원고의 특성에 대하여 알고 있었다거나 알 수 있었다고 볼 증거도 없는 점, 피고 B이 징계처분을 받은 구체적인 사유, 위 징계사유에

원고에 대한 행위는 포함되지 않은 점, 위 징계 당시 징계위원회의 조사 결과, 피고 법인이 징계 결의 및 처분에 이르게 된 경위 등 앞서 든 증거자료에 의하면 인정되는 제반사정에 비추어 보면, 제출된 증거들 및 원고 주장의 사정만으로는, 피고 B이 원고에 대하여 폭언이나 언행 등을 통해 불법행위를 저질렀다는 사실을 인정하기에 부족하" 라고 판단하였다.

3) 의의

사건에서 법원은 사내조사에서 피고의 행위에 대하여 직장 내 괴롭힘 징계 처분이 이루어졌다 하더라도, 피고의 행위로 인하여 원고에게 손해가 발생하였는지는 개별적인 사건마다 피고의 행위와 원고의 손해 사이에 상당인과관계가 존재하는지 여부를 판단하여야 한다고 판시했다.

또한 이 법원은 직장 내 괴롭힘 행위 자체로 불법행위를 구성한다기 보다는 "직장 내 괴롭힘이나 직장상사의 폭언, 모욕적인 언행 등이 불법행위가 되기 위해서는, 이로 인해 상대방이 다소 기분이 상한다거나 스트레스를 받는 정도로는 부족하고 상대방으로 하여금 감내할 수 없는 정신적 고통을 초래할 만한 행위이거나 인격권을 침해하는 수단으로 한 경우에까지 이르러야" 한다고 판시하여 불법행위 책임의 발생을 엄격하게 보았다.

그러나 대법원이 2021. 11. 25. 선고 2020다270503 판결에서 "직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적 · 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다면, 이는 위법한 '직장 내 괴롭힘'으로서 피해 근로자에 대한 민사상 불법행위책임의 원인이 된다" 고 판시하였으므로 직장 내 괴롭힘 행위 그 자체로 불법행위 해당하고, 직장 내 괴롭힘으로 인하여 상대방으로 하여금 감내할 수 없는 정신적 고통을 초래할 만한 행위이거나 인격권을 침해하는 수단으로 한 경우에까지 이르러야 불법행위 책임이 발생한다고 볼 것은 아니다.

마. 서울남부지방법원 2022. 1. 14. 선고 2021나55690 판결

1) 사건의 경위

원고가 모욕과 명예훼손 가해자에게 위자료 뿐 아니라 녹취록 작성 비용이나 정신과 치료비를 적극적 재산상의 손해로 청구한 사건이다.

2) 법원의 판단

법원은 피고의 불법행위책임을 인정하였으나 손해배상의 범위에 대하여 정신과 치료비의 경우 원고의 진단서는 원고의 진술을 일방적으로 옮겨 적은 것으로, 원고의 정신과 치료와 피고의 불법행위 사이의 상당인과관계를 인정하기에 부족한 증거라는 이유로, 녹취로 작성비용의 경우 원고가

수사 또는 재판에 제출하기 위해, 자신의 권리를 위해서 스스로 지출한 것이므로 피고의 불법행위와 상당인과관계를 인정하기에 부족한 증거라는 이유로 청구를 각 기각하였다.

바. 서울중앙지방법원 2021. 10. 8. 선고 2020가단5296577 판결

1) 사건의 경위

행위자 B는 A에 대하여 갑작스러운 팀 내 업무조정으로 나홀로 근무하게 하여, 이는 인사 처분 자체가 직장 내 괴롭힘에 해당한다.

2) 법원의 판단

법원은 A를 배제한 인사조치는 업무상 필요가 인정되기 어렵고, 기존 부서 관행에 비추어 매우 이례적이라고 판단하였다. 이 사건의 경우 인사권자의 재량으로 여겨지는 인사배치여도 경우에 따라 직장 내 괴롭힘으로 인정될 수 있음을 보여줬다.

다만 법원은 안타깝게도 복귀 후 형식적 업무만을 A가 맡는다고 주장하자 법원은 행위자 B의 인사조치에 대하여 업무분장 조장이 오로지 원고를 괴롭히거나 위법하게 업무에 배제하기 위한 것으로 보기에 부족하고, 프로젝트성 근무를 하는 이 사건 사업장에서, 기존 팀원들이 맡고 있던 업무의 연속성을 고려하여야 하므로 피해자 A에게 일정 기간 동안 다소 적은 업무를 주는 것이 위법하지 않다고 보았다.

3) 인용된 청구 금액

법원은 행위자 B에게 위자료로 1000,0000만 원을 지급할 것을 판시하였다.

4) 의의

법원의 판단 이 사건에서 회사의 사내 조사 결과를 따라갔다. 회사에서는 회사의 객관적인 초기 조사가 법 판단의 중요한 기준으로 작용할 수 있음을 유념할 필요가 있다.

나아가 업무 배제나 인사조치를 이용한 괴롭힘의 경우 이 사안과 같이 해당 인사조치의 합리적 이유를 발견하기 어렵다면 괴롭힘의 일환으로 인사조치가 이루어졌음이 인정될 수도 있지만, 인사조치를 정당화할 수 있는 다른 사유가 있을 경우에는 인사조치가 괴롭힘의 일환으로 이루어졌다는 점을 입증하기는 어려워 보인다.¹⁸⁾

18) 서울북부지방법원 2021. 11. 3. 선고 2019가단15561 판례에서도 담당 업무 변경 지시가 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 주장하였으나 법원은 업무 변경 지시가 합리성을 결여한 부당한 조치가 단정하기 어렵다고 설시

6. 한계

본 토론문은 직장 내 괴롭힘 금지법 또는 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 법원의 태도를 평가하기 위하여 직장 내 괴롭힘 금지법이 직접적으로 적용된 형사 사건이나 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 민사상 손해배상청구, 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 징계 처분 등이 문제가 된 사안을 위주로 평가하였다.

그러나 직장 내 괴롭힘은 직장 내 괴롭힘 형법상의 범죄에 이른, 직장 내에서 벌어진 폭행, 모욕, 개인정보보호법 위반 등의 다양한 형사 사건들, 직장 내 괴롭힘 폭로로 인하여 명예훼손 고소를 당한 사건들¹⁹⁾, 징계처분이 문제가 되지만 직장 내 괴롭힘이 직접적인 징계 원인이 아닌 사건들 등 본 토론문에서 검토한 범위 이상으로 직장에서의 행위가 사건의 내용을 이루는 많은 판례들에서 직장 내 괴롭힘 쟁점으로 등장하여 실무에 참고할만한 판시²⁰⁾²¹⁾들이 나오기도 했다. 따라서 직장 내 괴롭힘에 대한 법원의 태도를 평가함에 있어 본 토론문에서 검토된 판례 유형에 국한하여서는 안 된다.

또한 직장 내 괴롭힘 사건에서 남녀고용평등법 상의 직장 내 성희롱 규정에 관한 법원의 기존 판시의 경우 직장 내 괴롭힘의 경우에도 적용될 수 있는 내용이 다수 있으며²²⁾, 법원도 실제로 직장 내 성희롱에 관한 기존의 대법원 판시를 참조하는 경우들이 있으므로, 남녀고용평등법 상의 직장 내 성희롱에 대한 기존의 법원 판단을 검토할 필요가 있다.

하였다. 이 경우에도 업무 지시가 합리성을 결여한 부당한 조치에 이르지 않아 직장 내 괴롭힘으로 인정 받기 어려웠다.

19) 대법원 직장 갑질 폭로가 '소위 '직장 갑질'이 소규모 스타트업 기업에도 존재하고 이를 개선해야 한다는 사회적 관심을 환기하기 위한 것이라고 봄이 상당하다'고 하여 피고인의 사실 적시가 공공의 이익에 관한 것이라는 피고인의 항변을 받아들였다.

한겨레, '직장 갑질' 폭로가 명예훼손?…대법 “관행 개선 위한 것”, 2023. 3. 16. <https://v.daum.net/v/20220517120616914>

20) 제주지방법원은 직장 내 괴롭힘 행위자에게 협박 행위를 이유로 징역10월의 집행유예 2년을 부과하면서 보호관찰 특별 준수사항으로 피해자에 대한 욕설과 부당대우 금지를 명령한 사안이 있다. 이는 이 사건은 형사 사건에서 직장 내 괴롭힘 행위자에 대하여 형을 선고하면서 행위자가 피해자와 함께 직장에서 생활하고 피해자에 대한 업무 지시권을 가지고 있음을 고려하여, 집행유예 선고와 함께 피해가 반복되지 않게끔 위와 같은 보호관찰 특별 준수사항을 기재할 수 있음을 시사한다.

제주의 소리, 직원 보복한 제주 모 버스업체 간부…재판부 “갑질 맞다” 일갈, 2022. 5. 19. <http://www.jejusori.net/news/articleView.html?idxno=403595>

21) 법원은 직장 내 괴롭힘으로 폭행이 있었던 사건에서 행위자에게 징역 1년을 선고하면서 행위자에게 불리한 양형 요소로 "우월적 지위를 이용해 피해자를 때리고 다치게 해 죄질이 불량하다"는 점과 ㄱ기장 내 괴롭힘 범행이 "인격과 자존감을 심각하게 침해하는 것으로 엄벌할 필요성이 크다"는 점을 들었다.

22) 일례로 대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498 판결에서 직장 내 성희롱 행위자가 징계처분의 양정이 과도하다고 다투자 대법원이 한 “특히 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 보아 어떠한 성희롱행위가 고용환경을 악화시킬 정도로 매우 심하거나 또는 반복적으로 행해지는 경우, 사업주가 사용자책임으로 피해 근로자에 대해 손해배상책임을 지게 될 수도 있을 뿐 아니라 성희롱 행위자가 징계해고되지 않고 같은 직장에서 계속 근무하는 것이 성희롱 피해 근로자들의 고용환경을 감내할 수 없을 정도로 악화시키는 결과를 가져 올 수도 있으므로, 근로관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있다고 보아 내린 징계해고처분은 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는 경우가 아닌 한 쉽게 징계권을 남용하였다고 보아서는 안 된다”는 취지의 판시는 직장 내 괴롭힘 사건에서도 그대로 적용될 수 있을 것으로 보인다.

최근 직장 내 괴롭힘 주요 이슈

박점규(직장갑질119 운영위원)

1. 들어가며

- 3월 14일 서울 압구정동 선경아파트 단지에서 경비원으로 근무하는 70대 경비원이 관리소장의 갑질을 주장하는 유서를 남기고 극단적 선택을 했음
- 동료 경비원의 증언에 따르면 관리소장은 고인의 부하 경비원이 실수를 했다는 이유로 책임을 물어, 고인을 경비반장에서 경비원으로 강등시켰음
- 1월 12일 장수농협 직원이 센터장으로부터 직장 내 괴롭힘을 겪다 1차 자살 시도를 했고, 가해자를 신고했지만 근무장소 변경 등 피해자 보호조치가 이루어지지 않아 2차 극단적인 선택을 했고 안타까운 목숨을 잃었음
- 2019년 7월 16일 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 지 4년이 다 되었지만, 직장 내 괴롭힘으로 인한 극단적 선택은 끊이지 않고 있고, 법이 규정한 조사·조치의무 및 불리한 처우 금지 조항이 지켜지지 않고 있음
- 특히 직장 내 괴롭힘 금지법이 적용되지 않는 골프장 캐디, 아파트 경비원 등 법의 사각지대를 해소하고, 법의 실효성을 높이는 방안 마련이 시급함

2. 심각성 : “직장갑질 줄었지만 심각성은 그대로”

- 직장갑질119가 2023년 3월 여론조사 전문기관인 엠브레인퍼블릭에 의뢰해 직장인 1000명에 대해 조사한 결과, 지난 1년 동안 직장 내 괴롭힘 경험 여부에 대해 응답자의 30.1%가 ‘있다’고 응답해 법 시행 전과 비교해 14.4% 감소함
- 그러나 직장 내 괴롭힘을 경험한 직장인들에게 ‘심각성’을 물어본 결과 48.5%가 ‘심각하다’고 응답해, 도리어 법 시행 이전보다 높아짐
- 진료나 상담이 필요한 정도의 괴롭힘을 경험한 비율은 34.9%였고, 극단적 선택을 고민한 경험도 10.6였음
- 요약하면 직장 내 괴롭힘 금지법 시행과 갑질에 대한 사회적 인식 제고로 직장 내 괴롭힘은 조금씩 줄어들었지만, 심각성은 줄어들지 않고 있고 이는 극단적 선택으로 이어지고 있음

〈표1〉 직장 내 괴롭힘 경험 및 법 시행 후 변화 비교 (단위 : %)

	2019.6	2020.6	2021.6	2022.6	2023.3	증감비율
갑질경험	44.5	45.4	32.9	29.6	30.1	-14.4
심각성	38.2	33.0	33.1	39.5	48.5	10.3
알고 있다	33.4	63.1	65.2	71.9	69.7	36.3

줄어들었다	31.9	53.5	53.3	60.4	54.0	22.1
-------	------	------	------	------	------	------

3. 실효성 : “신고할 수 있지만 해결은 까마득”

- 직장갑질119의 직장인 설문조사 결과 직장 내 괴롭힘을 경험했을 때 대다수의 직장인은 ‘참거나 모르는 척’ (59.1%)하거나 회사를 그만두었고(32.2%), 법에 따라 신고를 한 경우는 매우 극소수였음
- 직장 내 괴롭힘을 당했을 때 신고하지 않은 이유는 ‘대응을 해도 상황이 나아질 것 같지 않아서’ (71.0%)거나 ‘향후 인사 등에 불이익을 당할 것 같아서’ (17.0%)였음

[표2] 괴롭힘을 당했을 때 신고 경험(중복응답)

구분(n=301)	비율(%)
참거나 모르는 척 했다	59.1
회사를 그만두었다	32.2
개인 또는 동료들과 항의했다	28.2
회사, 노동조합에 신고했다	4.3
고용노동부, 국가인권위, 국민권익위 등 관련 기관에 신고했다	4.0
기타	4.0

- 2022년 1~12월 직장갑질119에 들어온 신원이 확인된 이메일 1913건 중 직장 내 괴롭힘은 1241건으로 64.9%에 달했음. 직장 내 괴롭힘을 신고한 481건 중 ‘조치의무 위반’은 368건(76.5%), ‘신고를 이유로 불리한 처우’는 212건(44.1%)였음. 근로기준법 제76조의3이 현실에서 작동하지 않고 있음을 보여주는 수치임

[표3] 2022년 직장갑질119 이메일 통계

		이메일 수	코로나	근로계약	임금	노동시간	휴가	장제해고	모성	성폭력	산재	고용보험	괴롭힘	근로감독기타
2022년	합계	1913	44	182	405	162	138	423	43	140	94	92	1241	234
	비율	100.0	2.3	9.5	21.2	8.5	7.2	22.1	2.2	7.3	4.9	4.8	64.9	12.2

[표4] 이메일 중 직장 내 괴롭힘 유형별 통계

	괴롭힘 전체	직장 내 괴롭힘 범주별 분류							직장 내 괴롭힘 신고별 분류		
		폭행 폭언	모욕/명예훼손	따돌림/차별/보복	부당지시	업무외강요	기타	신고	조치의무위반	불이익	
2022년	합계	1241	550	393	537	595	72	3	481	368	212
	비율	100.0	44.3	31.7	43.3	47.9	5.8	0.2	38.8	29.7	17.1
							신고 건수 대비 비율		76.5	44.1	

- 거꾸로 신고한 피해자를 상대로 형사상 모욕, 명예훼손, 무고죄로 걸고 민사상 손해배상을 청구하고, 신고한 직원의 과거 업무 실수를 끄집어내 업무방해나 재물손괴죄로 고소하는 ‘보복 소송’ 갑질이 횡행함
- 근로기준법 제76조의3에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 시 ②지체없이 조사 ④피해자 보호 ⑤가해자 징계 ⑦비밀누설 금지 조항을 위반하면 최대 500만원의 과태료를 부과할 수 있음
- 직장갑질119가 입수한 고용노동부의 <직장 내 괴롭힘 신고사건 처리지침>에는 ②, ④, ⑤항에 대해 14일~25일의 시정기한을 두고, 시정을 하지 않을 경우 과태료를 부과하도록 하고 있어 과태료 처벌이 유명무실해지고 있음
- 신고를 이유로 불리한 처우 역시 14일의 시정기한을 두고 있고, 사건을 검찰에 송치한 비율은 1% 수준으로 매우 낮음

○ 감독관은 신고사건(고소·고발 및 범죄인지 사건은 제외)의 조사결과 법 위반 사실이 확인되었을 때에는 아래 위반사항 조치기준에 따라 처리하여야 한다.			
구분	법조문	위반사례	조치기준
근로기준법	제76조의2 제116조	사용자의 직장 내 괴롭힘 금지 (사용자의 ①배우자, ②4촌 이내의 혈족, ③4촌 이내의 인척이 근로자인 경우를 포함)	○ 즉시 과태료
	제76조의3 제2항	직장 내 괴롭힘 발생사실 확인을 위한 조사의무 위반	○ 시정기간 25일 이내 (미시정시 과태료)
	제76조의3 제4항	직장 내 괴롭힘 피해근로자 요청시 근무장소의 변경 등 적절한 조치 의무위반	○ 시정기간 14일 이내 (미시정시 과태료)
	제76조의3 제5항	직장 내 괴롭힘을 한 자에 대한 징계 등 조치 위반	○ 시정기간 25일 이내 (미시정시 과태료)

4. 사각지대 : “신고도 할 수 없는 신세”

- 2023년 1분기 직장인 1000명 설문조사에서 직장 내 괴롭힘 행위자 중 ‘고객이나 민원인 또는 거래처 직원’ (6.3%)과 ‘원청업체 관리자 또는 직원’ (3.0%)을 더하면 직장인 10명 중 1명(9.3%)은 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’이 적용되지 않고 있음
- 5인 미만 사업장의 경우 행위자가 사용자라는 응답이 35.3%로 가장 많았는데, ‘직장 내 괴롭힘

금지법' 이 적용되지 않아 △직장 내 괴롭힘 신고 △사용자 과태료 처벌 △직장 내 괴롭힘으로 퇴사 시 구직급여 수급 등 3종의 차별을 겪고 있음

[표 5] 괴롭힘 행위자

		사례 수	임원이 아닌 상급자	비슷한 직급 동료	사용자 (대표, 임원, 경영진)	고객이나 민원인 또는 거래처 직원	원청업체 관리자 또는 직원	사용자의 친인척	하급자	기타
■ 전체 ■		(301)	35.9	24.3	23.9	6.3	3.0	2.0	1.3	3.3
직장 규모별	중앙 및 지방 공공기관	(28)	50.0	21.4	21.4	0.0	7.1	0.0	0.0	0.0
	민간 5인 미만	(51)	31.4	17.6	35.3	7.8	3.9	2.0	0.0	2.0
	민간 5~30인 미만	(78)	30.8	23.1	25.6	9.0	1.3	3.8	3.8	2.6
	민간 30~300인 미만	(76)	34.2	26.3	25.0	5.3	2.6	1.3	1.3	3.9
	민간 300인 이상	(63)	44.4	28.6	12.7	4.8	3.2	1.6	0.0	4.8
	기타	(5)	0.0	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0

5. 대안

- 5인 미만 사업장 확대 적용
- 간접고용, 특수고용, 프리랜서, 플랫폼 노동자 등에게 적용
 - ※ ILO ‘제190호 폭력과 괴롭힘 협약’은 “계약 지위와 관계없이 일하는 사람들” 등 “일의 세계의 모든 사람”에게 협약을 적용하도록 명시
 - ※ 임이자 의원(국회 국민의힘 환노위 간사) 입법안
- <근로감독관집무규정>, <직장 내 괴롭힘 신고사건 처리지침> 개정
- 노동위원회 구제 제도 검토 등