



2023년 직장 내 괴롭힘
판례 분석 보고서

CONTENTS

Part 1

들어가며	5
------	---

Part 2

괴롭힘의 개념	21
---------	----

적용범위	23
지위 또는 관계의 우위를 이용하여	36
업무상 적정범위를 넘어	40
신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위	41
<참고1> 직장 내 괴롭힘 관련한 사법적 절차	43
<참고2> 직장 내 괴롭힘 관련한 행위에 대한 법률 규정	44

Part 3

괴롭힘 유형별 판례	47
------------	----

신체적 괴롭힘	49
언어적 괴롭힘	54
업무적 괴롭힘	60
업무 외 괴롭힘	70
집단적 괴롭힘	74
기타 (성차별적 괴롭힘 등)	79

Part 4

괴롭힘 조사/조치의무 **89**

객관적인 조사 의무	90
피해자 보호조치	92
행위자 처벌	94
2차 피해(가해)	96
불리한 처우 금지	101
비밀누설 금지	105

Part 5

괴롭힘을 이유로 한 손해배상청구 **107**

괴롭힘 행위자에 대한 손해배상 청구	108
사용자에 대한 손해배상 청구	109
<참고3> 관계법령(민법)	113
사용자의 안전배려의무	118
사용자 조사·조치 의무 위반	121
직장 내 괴롭힘 피해자, 행위자의 관계	128
민법 제756조의 사용자 책임에서의 사무집행관련성의 판단	130
손해의 범위	131

Part 6

괴롭힘의 입증 (민사소송을 중심으로) **135**

증거 수집 일반	137
일관되고 구체적인 진술의 중요성	141
정당한 녹음과 녹취사용의 범위	146
업무상 적정범위에 대한 증명	148

<참고4> 분석/참고한 판례 **161**



본 보고서는 프리드리히 에버트 재단의 지원으로 만들었습니다

* '직장 내 괴롭힘'은 괴롭힘으로 '직장 내 성희롱'은 성희롱으로 표기하는 것을 원칙으로 하였으나 판례를 직접 인용하는 등 외부자료를 직접 인용하는 경우에는 원자료 표기를 준용

* 근로기준법은 근로기준법으로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 남녀고용평등법으로 표기

* 본 보고서에서 언급하는 괴롭힘 금지 규정은 2019년 7월 16일 시행되고, 2021년 10월 14일 개정된 근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘 금지)와 제76조3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)를 뜻함

* 인용된 판례 중 확정되거나 항소 중인 것이 확인된 것에 한해 별도로 표기



I

들어 가 며



1 괴롭힘 금지 규정 제정

■ 한국 직장문화가 바뀌야 한다는 주장은 괴롭힘 금지규정 제정 이전부터 제기되어 온 바 있음

- 2016년 3월 대한상의와 맥킨지가 100개 기업 4만명을 대상으로 조사하여 발간한 '한국기업의 조직건강도와 기업문화 종합보고서'¹⁾에 따르면, 국내기업의 77%는 조직건강도에 있어 글로벌기업보다 약체였고, 중견기업의 91.3%가 하위수준으로 평가됐음. 보고서는 한국 기업문화에 대해 "상습적 야근·비효율적 회의·상명하복식 지시 등 후진적 기업문화"라고 진단함
- 2016년 9월 한국직업능력개발원이 발행한 '국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구'²⁾에서는 한국 노동자의 21.4%가 괴롭힘을 경험했고, 이에 따른 인건비 손해가 연 4조7800억 원에 달한다고 밝힌바 있음
- 2018년 2월 국가인권위원회가 발표한 자료³⁾에 따르면 직장인 73.3%가 괴롭힘 피해를 경험하였으며, 집단적 괴롭힘 피해자의 87.1%, 개인적 괴롭힘 피해자의 77.5%가 '정신적·신체적 건강에 부정적 영향'을 겪었다고 응답

■ 2017년 이후 괴롭힘 금지규정 제정에 대한 사회적 공감대가 형성

- 2017년 7월 박찬주 육군 대장 부부가 사병을 노예처럼 대우했다는 폭로가 나오면서 갑질 문제가 사회적으로 큰 문제를 일으켰고, 2018년 2월 서울아산병원 박선욱 간호사가 괴롭힘으로 극단적 선택을 하면서 괴롭힘 금지규정 제정의 공감대 확산
- 2018년 3월 대한항공 조현민 전무의 '물벼락 갑질'이 파문을 일으켰고, 곧이어 이명희 이사장의 폭행 등 한진그룹 오너 일가의 갑질이 사회적 파장을 일으키면서 법 제정의 여론이 높아짐
- 2018년 7월 5일 정부는 '직장 등에서의 괴롭힘 근절대책'을 발표하고, 괴롭힘 금지규정 제정을 추진하였으며, 국회에서의 논의 과정을 거쳐 2018년 12월 27일 관련 법제도 제정안이 국회를 통과함

1) 『한국기업의 조직건강도와 기업문화 보고서』(대한상공회의소, 2016.3.16.)

2) 『국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구』(한국직업능력개발원, 2016. 9. 26.)

3) 『직장 내 괴롭힘 실태조사』(국가인권위원회 인권상황 실태조사 연구용역 보고서, 2017. 11)

- 괴롭힘 금지규정이 시행된 지 4년이 넘었지만, 괴롭힘 판단 및 발생 시 조치에 있어 명확한 기준이 없어 피해자들이 신고 후에도 고통을 겪고 있음. 괴롭힘으로 인정될법한 사안이 회사의 임의적 판단으로 인정되지 않는 사례도 빈번하며, 사내 조사 절차의 공정성에 대한 문제제기도 이어지고 있음

2 근로기준법상 괴롭힘 행위의 개념

- 근로기준법은 괴롭힘에 대한 개념 정의를 다음과 같이 하고 있음

근로기준법

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)

사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니된다.

- 근로기준법에서 괴롭힘을 금지한다는 규정을 둔 것은 괴롭힘이 불법행위라는 것을 명확히 한 것임. 괴롭힘이라는 불법행위를 할 경우 개인은 민형사상 책임을 질 수 있으며, 조직도 괴롭힘에 대한 적절한 조치를 하지 않을 경우 마찬가지로 민형사상 책임 및 행정상 책임이 따르게 됨

대법원 2021. 11. 25. 선고 2020다270503 판결 [손해배상(기)]

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 불법행위 책임의 원인이 된다고 판시

- 괴롭힘 금지규정 시행이 갖는 의미에도 불구하고, 적용범위와 관련하여 한계가 지적되고 있기도 함. '5인 미만 사업장'은 여전히 적용대상에서 제외되어 사각지대로 남아있음. 또한 괴롭힘 금지규정이 근로기준법에 명시되어 있기 때문에 특수고용노동자, 플랫폼 노동자, 위탁계약 노동자와 같이 '근로계약'을 체결하지 않는 이들은 적용을 받지 않음. 이들의 규모가 점차 증가하고 있음을 고려⁴⁾, 괴롭힘의 사각지대는 점점 커져가고 있다고 볼 수 있음

4) 『22년 플랫폼종사자 규모와 근무실태 결과』(고용노동부, 한국고용정보원, 2022.12.27.)

- 다만 최근 판례를 보면 골프장 캐디, 승선근무예비역 등 근로기준법상 근로자가 아닌 피해자에 대하여도 괴롭힘을 인정하고, 근로계약 관계에 있지 않은 아파트 입주자대표회의 대표의 괴롭힘에 대해서도 민사상 불법행위 책임을 인정하고 있는 추세임을 고려할 때, 판례의 흐름에 맞게 현행 괴롭힘 금지규정의 적용범위도 개정될 필요가 있음

의정부지방법원 고양지원 2023. 2. 15. 선고 2022가합70004 [손해배상(기)] (항소중)

골프장에서 캐디로 근무하던 원고가 피고의 반복된 모욕, 질책, 외모비하로 괴로워하던 중 소속 캐디들이 가입된 인터넷 게시판에 글을 올렸다가 글이 삭제되고, 인터넷 카페에서 강제로 탈퇴되어 자살한 사건에서 법원은 "직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 사람에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다면 그 피해자가 반드시 근로자여야 할 필요는 없다."고 판시

3 직장 내 괴롭힘 발생시 조치의무

■ 근로기준법 제76조의3에 따른 괴롭힘 발생시 조치의무를 정리하면 아래 표와 같음

구분	내용	위반시
발생 신고	누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.	
지체 없이 객관적 조사	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.	500만 원 이하 과태료
조사기간 피해자 등 보호	사용자는 조사 기간 동안 피해근로자 등을 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.	
조사 후 피해자 보호	사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.	500만 원 이하 과태료
조사 후 행위자 조치	사용자는 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.	500만 원 이하 과태료
불리한 처우 금지	사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금
비밀누설 금지	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.	500만 원 이하 과태료
* 사용자(배우자, 4촌 이내의 혈족·인척이 해당 사업 또는 사업장의 노동자인 경우를 포함)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료를 부과		

- 이 중 과태료 부과 대상인 4개 조항에 대해서 근로기준법 시행령 별표7에서는 아래 기준에 따라 과태료를 부과하고 있음

관련 조항	과태료 금액(만원)		
	1차	2차	3차
사용자가 법 제76조의3제2항을 위반하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사를 실시하지 않은 경우	300	500	500
사용자가 법 제76조의3제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	200	300	500
사용자가 법 제76조의3제5항을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우	200	300	500
법 제76조의3제7항을 위반하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우	300	500	500

- 또한 사용자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우에 대해서 근로기준법 시행령 별표7에서는 아래 기준에 따라 과태료를 부과하고 있음

관련 조항	과태료 금액(만원)		
	1차	2차	3차
사용자 또는 사용자의 친족인 근로자가 법 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우			
1) 사용자가 한 사람에게 수차례 직장 내 괴롭힘을 하거나 2명 이상에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우	500	1000	1000
2) 사용자가 그 밖의 직장 내 괴롭힘을 한 경우	300	1000	1000
3) 사용자의 친족인 근로자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우	200	500	1000

가. 객관적 조사

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.

- 법원은 조치의무와 관련하여 판례들을 통해 어느 정도의 기준을 제시하고 있는데, '객관적 조사'에 관해 법원은 피해자를 비롯한 참고인의 진술 청취나 의견진술 기회 등을 부여하지 않은 채 가해자의 소명만을 청취한 것이 '객관적 조사'가 이뤄지지 않은 것이라 판단

청주지방법원 충주지원 2021. 4. 6. 선고 2020고단245 [근로기준법 위반] (확정)

괴롭힘을 신고한 원고를 대상으로 객관적인 조사를 실시하지 않고, 전보명령 등의 불리한 처우를 한 사건에서 법원은 신고 후 사실확인 조사를 한 인사위원회 심의에서 피해자를 비롯한 참고인의 진술 청취나 의견진술 기회를 부여하지 않고, 가해자의 소명만을 청취한 것은 부당하다고 판단

- 회사가 조사조치의무를 다하지 않은 것에 대해 법원은 회사가 제대로 조치의무를 취하지 않은 것과 되려 피해자에게 불이익한 조치를 취한 것은 손해배상의 대상이 된다고 판단하고 있음

수원지방법원 2010. 4. 15. 선고 20008가합5314 [손해배상(기)]

성희롱 사실 신고 후 되려 피해자를 발령대기 하고, 새로운 부서 배치 후에도 적절한 업무를 부여하지 않은 사건에 대해 법원은 회사가 가해자와 그 주변인의 진술만을 청취하고, 어떠한 재발방지 대책도 수립하지 아니한 점, 원고가 가해자와의 분리를 요청하면서 전보를 요구하였음에도 약 7개월간 별다른 조치를 취하지 아니하였던 것이 불이익한 조치라고 판단하고, 원고의 정신적 고통에 대해 배상하라고 판단(위자료 3천만원 인정)

나. 행위자 조치

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.

- 괴롭힘 사실이 확인된 경우 회사는 인사위원회나 징계위원회와 같은 사내절차⁵⁾를 통해 행위자를 징계할 수 있음
- 통상적인 징계와 마찬가지로 징계 절차, 양정에 대해서는 징계권자의 재량에 맡겨져 있고, 사내에서 별도로 정한 바에 따르면 되겠으나, 절차와 관련하여 대법원이 "단체협약 등의 징계규정에 징계대상자에게 소명할 기회를 부여하도록 되어 있는데도 사용자가 이러한 징계절차를 위반하여 징계를 하였다면, 이러한 징계권 행사는 징계사유가 인정되는지 여부와 관계없이 절차적 정의에 반하여 무효라고 보아야"⁶⁾ 한다고 판단하고 있음을 고려하여 절차를 제대로 지키는 것이 중요함
- 징계양정에 관해서도 대법원은 기본적으로 "징계권자의 재량"에 맡겨져 있다고 보고 있으며, "징계권자의 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용하였다고 인정되는 경우에 한하여 그 처분이 위법"하다고 봄

대법원 2017. 3. 15. 선고 2013두26750 판결 [부당해고구제재심판정취소]

징계처분과 관련하여 대법원은 "피징계자에게 징계사유가 있어서 징계처분을 하는 경우, 어떠한 처분을 할 것인지는 징계권자의 재량에 맡겨져 있다. 다만 징계권자의 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용하였다고 인정되는 경우에 한하여 그 처분이 위법하다고 할 수 있다. 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권의 범위를 벗어난 위법한 처분이라고 할 수 있으려면 구체적인 사례에 따라 징계의 원인인 비위사실의 내용과 성질, 징계로 달성하려는 목적, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때에 징계 내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되어야 한다."고 판단

5) "일반적으로 근로관계에서 징계란 사용자가 근로자의 과거 비위행위에 대하여 기업질서 유지를 목적으로 하는 징벌적 제재를 말한다" (대법원 2021. 1. 14. 선고 2020두48017 판결 [부당전보구제 재심판정 취소])
 6) 대법원 2021. 1. 14. 선고 2020두48017 판결 [부당전보구제재심판정취소]

- 판례는 괴롭힘 행위에 대한 징계에서 해고처분이 정당하다고 보기도 하는데 기본적으로 "근로관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있다고 보아 내린 징계해고 처분은 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는 경우가 아닌 한 쉽게 징계권을 남용하였다고 보아서는 안'되며⁷⁾, "사회통념상 근로자와 고용관계를 계속할 수 없을 정도인지는 사용자의 사업 목적과 성격, 사업장의 여건, 근로자의 지위와 담당직무의 내용, 비위 행위의 동기와 경위, 근로자의 행위로 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업 질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단"하여야 한다고 보고 있음⁸⁾
- 판례는 비위의 정도, 행위의 반복성, 피해자의 고통 등을 종합적으로 판단하며, 해고처분까지 정당하다고 판단함. 또한 괴롭힘 금지규정 시행 이전 사건에 대해서도 해당 행위가 윤리강령 위반이나 품위유지 위반에 해당될 수 있고, 이에 대한 해고 처분은 정당하다고 판단
- 위와 같은 법원의 태도를 볼 때, 사내에서 별도의 징계규정을 만들어 행위자 징계에 대한 기준을 마련할 필요가 있으며, 기준은 아래 「공무원 징계령 시행규칙」 [별표1]을 참조할 수 있을 것임

	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
7. 품위 유지의 의무 위반				
다. 우월적 지위 등을 이용하여 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 부당행위	파면-해임	강등-정직	정직-감봉	감봉-견책

7) 대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498 판결 [부당해고구제재심판정취소]

8) 대법원 2017. 3. 15. 선고 2013두26750 판결 [부당해고구제재심판정취소]

괴롭힘 행위로 해고(해임)된 것이 정당하다고 판단한 법원 판례	
판례	주요내용
서울행정법원 2021. 2. 10. 선고 2020구합64118 [부당해고구제재심판정취소]	성차별적 폭언을 하고, 다수의 팀원에게 회의 도중 질책하다 화를 참지 못하고 볼펜을 집어던지고, 여러 차례 폭언과 부적절한 행동을 한 행위자의 해고처분은 정당
서울동부지방법원 2023.2.2 선 고 2021가합102322 [해고무효확인]	회사의 임원이 회식자리에서 부하직원을 폭행하였다는 제보성 글이 인터넷 게시판에 게시되었고, 해당 임원이 부하직원을 폭행하고 이에 항의한 부하직원이 보복성으로 해고되었다는 내용의 언론기사가 수 차례 보도되어 회사가 해당 행위자를 해고한 처분은 정당
서울고등법원 2019. 12. 12. 선고 2019누40545 판결 [부당해고구제재심판정취소]	직급이 낮은 신입이나 여성직원들, 고용이 불안정한 비정규직을 상대로 16건의 힘희롱(괴롭힘), 5건의 성희롱, 4건의 보복 및 사업장 질서유지 권한 행사 저해, 1건의 인격권 침해 및 조직분위기 저해행위를 한 행위자를 해고한 사안에서 법원은 해고가 정당하다고 판단 법원은 일부 행위는 괴롭힘 행위라고 인정하기는 부족하나 "근로자에게 여러 가지 징계혐의 사실이 있는 경우에는, 징계사유 하나씩 또는 그 중 일부의 사유만을 가지고 판단할 것이 아니라 전체의 사유에 비추어 판단하여야 한다" ⁹⁾ 는 대법원 판례를 참조하여 해고가 정당하다 봄
대전고등법원 2021. 6. 4. 선고 2020누11648 판결 [부당해고구제재심판정취소]	피해자 개인 비밀이 수록된 USB의 불법 취득 및 전산보안 관련 규정 등 위반, 피해자에 대한 집단 괴롭힘 및 따돌림, 사생활 유포, 피해자 업무에 대한 월권행위 등으로 해임된 행위자들의 해고가 정당하다고 판단
수원지방법원 2023. 2. 9. 선고 2022가합10067 [해고무효확인]	8개월에 걸쳐 피해자에게 구애감질을 하고, 언어적 성희롱을 한 행위자를 해고한 것에 대해 법원은 ①신고인의 명시적인 거절 의사가 있었음에도 불구하고, 원고가 신고인에 대한 일방적인 구애행위를 장기간 반복해온 점 ②원고가 신고인에 대한 사적인 감정을 업무와 연관 지을 수 있다는 모습을 보이기도 한 점 ③원고가 신고인에게 자살을 암시하는 메시지 등을 보내고 사전승인 없이 출근하지 않았던 점, 변론과정에서 원고의 태도 등을 고려할 때 해고가 정당하다고 판단

9) 대법원 2011. 3. 24. 선고 2010다21962 판결, 대법원 2015. 11. 26. 선고 2015두46550 판결 등

다. 불리한 처우

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

- 피해자 등에 대한 불리한 처우는 형사처벌 대상으로 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형에 처할 수 있도록 되어 있는데, 법원은 '징역 6월, 집행유예 2년, 보호관찰, 사회봉사명령 120시간¹⁰⁾, '벌금 400만원¹¹⁾, '벌금 200만원¹²⁾ 등의 처벌을 내리고 있는 것으로 확인됨

라. 그 외

- 그 외 '2차 피해'나 비밀유지, 조력자에 대한 불리한 처우 등 괴롭힘 사건에서 발생할 수 있는 다양한 상황들에 대한 법원의 판례가 있으며, "성폭행 등의 피해를 입었다는 신고 사실에 관하여 불기소처분 내지 무죄판결이 내려졌다고 하여, 그 자체를 무고를 하였다는 적극적인 근거로 삼아 신고내용을 허위라고 단정하여서는 아니"된다¹³⁾고 판결하여 허위 신고인지 여부는 피해자 보호와 제도의 취지 등을 비추어 신중하게 판단해야 한다고 보고 있음
- 고용노동부의 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」에서는 괴롭힘을 예방하기 위해 "사전에 괴롭힘의 위험요인을 발견하여 적절한 조치를 취하는 것을 최우선"으로 추진하며, "사업장 자체 조직문화 진단 및 개선", "직장 내 괴롭힘 예방교육" 등을 진행해야 한다고 밝히고 있음
- 관련하여 최근 하급심 판례에서는 이러한 예방조치를 취하지 않은 사실을 인정하여 사업주에게 손해배상 책임을 부담하였음

10) 청주지방법원 충주지원 2021. 4. 6. 선고 2020고단245 판결 [근로기준법위반] (확정)

11) 서울중앙지방법원 2021. 11. 9. 선고 2021고정821 판결 [근로기준법위반, 남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률위반] (확정)

12) 서울중앙지방법원 2022. 4. 14. 선고 2021고정2353 판결 [근로기준법위반] (확정)

13) 대법원 2019. 7. 11. 선고 2018도2614 판결 [무고]

서울서부지방법원 2023. 6. 9. 선고 2022가단235507 판결 [손해배상(기)]

어린이집에서 일하는 보육교사가 원장에게 당한 괴롭힘에 대해 손해배상을 청구한 사건에서 법원은 재단(어린이집을 위탁받아 운영)이 고용노동부 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」과 서울시 「직장 내 괴롭힘 사건처리 매뉴얼」, 「공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인」에 명시된 설문조사 등에 대한 공식적인 활동 기록이 없었던 사실을 인정하여 재단이 민법 제390조 또는 민법 제756조에 따른 손해배상 책임을 부담한다고 판시

4 2023 직장 내 괴롭힘 판례 분석 보고서

- 법원의 판결은 괴롭힘 기준 마련에 중요한 지표가 될 수 있음. 본 보고서는 괴롭힘과 관련한 주요 사법적 절차 중 ▲민사소송 ▲형사소송 ▲행정소송 판례 중 87건을 선정하여 분석 후 보고서를 작성함
- 본 보고서에서 다루는 민사소송, 형사소송, 행정소송은 각각 ▲피고의 행위가 인격권 침해에 해당되는 불법 행위인지(민사소송) ▲형법상 죄에 해당되는지(형사소송) ▲가해자의 징계 양정과 절차가 정당한지(행정소송)를 판단하고 있음
- 또한 괴롭힘 판단과 조치에 있어 성희롱과 관련된 판례도 다수 참고하였는데 이는 근로기준법과 남녀고용평등법의 관련 내용이 ▲노동자의 인격권 침해에 대한 규율을 목적으로 하고 있으며 ▲해결·처리 절차가 법률에서 유사하게 규정된 점 ▲요건이 인정될 시 법률상 불법행위로 판단되며 ▲고용노동부나 법원이 괴롭힘 판단에 있어 기존 성희롱 관련 판례들을 적극적으로 참조하고 있기 때문임
- 보고서 작성에 있어 본 보고서는 해당 판례의 의미와 시사점을 분석하여 괴롭힘 판단에 기준을 살펴봄과 동시에 판례의 흐름을 바탕으로 괴롭힘 금지규정 판단기준 및 괴롭힘 금지 개정 방향에 대해 제시하고자 함. 동시에 판례를 통해 피해자들이 어떤 입증자료를 준비해야 하는지에 대해서도 가이드를 제시하고자 함

<괴롭힘과 성희롱 비교 조문 비교>

구분	성희롱	괴롭힘
해당법률	남녀고용평등법	근로기준법
행위자	사업주, 상급자 또는 근로자	사용자 또는 근로자
금지하는 행위	직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖에 요구에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것	직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위
	사업주의 성희롱 → 1천만원 이하의 과태료	사용자(사용자의 친족 포함)의 괴롭힘 → 1천만원 이하의 과태료
발생시 신고	누구든지 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 해당 사업주에게 신고할 수 있다.	누구든지 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 사용자에게 신고할 수 있다
조치의무	사업주는 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등이 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.	사용자는 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다
	위반시 500만원 이하 과태료	
조사기간 피해자 보호	조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위해 필요한 경우 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.	조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
	위반시 500만원 이하 과태료	
조사 후 피해자 보호	사업주는 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.	사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
	위반시 500만원 이하 과태료	

구분	성희롱	괴롭힘
<p>조사 후 행위자 조치</p>	<p>사업주는 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.</p>	<p>사용자는 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.</p>
<p>위반시 500만원 이하 과태료</p>		
<p>불리한처우 금지</p>	<p>사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 방지하는 행위 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우 	<p>사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>
<p>위반시 3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금</p>		
<p>비밀누설 금지</p>	<p>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.</p> <p>다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고 하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.</p>	<p>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.</p> <p>다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.</p>
<p>위반시 500만원 이하 과태료</p>		



II

괴롭힘의 개념



- 근로기준법 제76조의2는 괴롭힘을 사용자 또는 근로자가 "직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위"로 규정하고 있음. 그 요건을 정리하면 다음과 같음

행위자(가해자)	피해자	행위
사용자 노동자	다른 노동자	①직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용 ②업무상 적정 범위를 넘어 ③신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화

- 이러한 괴롭힘의 각 요건은 다소 추상적이어서 문언만으로는 현실에서의 구체적인 사례가 괴롭힘의 요건에 해당하는지 여부를 판단하기 어려운 경우가 존재하고, 결국 괴롭힘의 요건에 해당하는지 여부는 구체적 사례에서의 판례 에 따라 그 법리가 형성될 수밖에 없음. 본 목차에서는 개별적, 구체적 사안에서 괴롭힘의 각 판단요소가 어떻게 정의되고, 판단되고 있는지 확인하고자 함

1 적용범위

- 근로기준법상 괴롭힘의 행위자는 사용자 또는 노동자로 고용관계에 있는 모든 사람이므로 직장 내 누구라도 괴롭힘이라는 불법행위를 해서는 안 되는 의무가 부여된 것임
- 그러나 '5인 미만 사업장'은 여전히 적용대상에서 제외되어 사각지대로 남아있음. 또한 괴롭힘 금지규정이 근로기준법에 명시되어 있기 때문에 특수고용노동자, 플랫폼 노동자, 위탁계약 노동자와 같이 '근로계약'을 체결하지 않는 이들은 적용을 받지 않음. 이들의 규모가 점차 증가하고 있음을 고려¹⁴⁾, 괴롭힘의 사각지대는 점점 커져가고 있다고 볼 수 있음
- 문제는 이들이 직장에서 부당한 일을 당해도 대응하기가 어려운 일터의 약자라는 점임. 5인 미만 사업장의 경우 근로기준법 제23조 '해고금지' 조항이 적용되지 않기에 부당한 일을 당해도 문제삼기가 어려우며, 파견·하청업체 소속 직장인들은 원청 또는 협력회사의 갑질에 이중으로 노출되어 있는 등 상대적으로 더욱 취약한 지위에 놓여 있는 경우가 대부분임
- 국가인권위원회는 2020년 7월 괴롭힘 예방과 피해노동자 보호를 위해 ▲제3자에 의한 괴롭힘으로부터의 노동자 보호 ▲4명 이하 사업장에 대한 적용 확대 ▲행위자(가해자)에 대한 적절한 처벌규정 도입 ▲괴롭힘 예방교육 의무화 등을 고용노동부 장관에게 권고¹⁵⁾한 바 있음
- 국제노동기구(ILO) 역시 2019년 제190호 「폭력과 괴롭힘 협약(Violence and Harassment Convention)」을 채택하였고, 위 협약은 "일의 세계의 모든 행위자들은 폭력과 괴롭힘을 자제하고 예방하고 고심해야 한다고" 규정하여 일의 세계에 연관된 모두를 협약의 적용대상자로 하였으며, 또한 제3자가 관련된 폭력과 괴롭힘도 적절하게 고려해야 한다고 규정한 바 있음

14) 2022년 플랫폼종사자는 약 80만 명으로 취업자(15~69세)의 3.0%에 해당하며, '21년 약 66만 명 대비(13.4만 명 (20.3%) 증가했음 (『22년 플랫폼종사자 규모와 근무실태 결과』 고용노동부, 한국고용정보원, 2022.12.27.)

15) "직장내 괴롭힘 예방과 피해노동자 보호를 위한 제도개선 권고"(국가인권위원회 상임위원회 결정, 2020. 7. 2.)

- 최근 한국 법원의 흐름 역시 유사함. 법원은 하청업체 직원, 아파트 안내원, 골프장 캐디 등 근로기준법상 근로자가 아닌 피해자들에 대하여도 괴롭힘의 적용범위를 확대하고 있음. 법원은 골프장 캐디에 대한 괴롭힘을 인정하면서 "직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른사람에게 신체적·정신적 고통을 주었다면 그 피해자가 반드시 근로자일 필요는 없다"¹⁶⁾라고 판시하였음
- 오히려 법령이 괴롭힘의 적용범위가 꾸준히 확대되어가고 있는 현실을 따라잡지 못하는 상황임. 따라서 ▲5인 미만 사업장 괴롭힘 금지규정 적용 ▲아파트 경비원 등 특수관계인 괴롭힘 금지규정 적용 ▲고용형태·법적 지위 등을 불문한 고용노동부 직접조사 및 조치 등의 법제도 개선이 필요함
- 이에 본 보고서는 괴롭힘 금지규정 사각지대에 놓여 있으나 법원의 판례를 통해 괴롭힘을 인정받았거나, 손해배상 책임 등을 지게 한 사례를 살펴봄

16) 의정부지방법원 고양지원 2023. 2. 15. 선고 2022가합70004 판결 [손해배상(기)] (항소중)

가. 간접고용 노동자에 대한 괴롭힘 인정

- 파견근로계약을 통해 같은 사업장에서 근무를 하는 파견노동자의 경우 파견사업주와 함께 사용사업주 및 사용자사업주가 직접 고용한 노동자도 파견노동자에 대해 괴롭힘 금지 의무를 지게 됨
- 대법원은 사용자사업주의 보호의무 또는 안전배려의무 위반으로 손해를 입은 파견노동도 사용자사업주에 대해 이와 관련한 손해배상을 청구할 수 있다고 보고 있음

대법원 2013. 11. 28. 선고 2011다60247 판결 [손해배상(산)]

법원은 "근로자파견에서의 근로 및 지휘·명령 관계의 성격과 내용 등을 종합하면, 파견사업주가 고용한 근로자를 자신의 작업장에 파견받아 지휘·명령하며 자신을 위한 계속적 근로에 종사하게 하는 사용자사업주는 파견근로와 관련하여 그 자신도 직접 파견근로자를 위한 보호의무 또는 안전배려의무를 부담함을 용인하고, 파견사업주는 이를 전제로 사용자사업주와 근로자파견계약을 체결하며, 파견근로자 역시 사용자사업주가 위와 같은 보호의무 또는 안전배려의무를 부담함을 전제로 사용자사업주에게 근로를 제공한다고 봄이 타당하다. 그러므로 근로자파견관계에서 사용자사업주와 파견근로자 사이에는 특별한 사정이 없는 한 파견근로와 관련하여 사용자사업주가 파견근로자에 대한 보호의무 또는 안전배려의무를 부담한다는 점에 관한 묵시적인 의사의 합치가 있다고 할 것이고, 따라서 사용자사업주의 보호의무 또는 안전배려의무 위반으로 손해를 입은 파견근로자는 사용자사업주와 직접 고용 또는 근로계약을 체결하지 아니한 경우에도 위와 같은 묵시적 약정에 근거하여 사용자사업주에 대하여 보호의무 또는 안전배려의무 위반을 원인으로 하는 손해배상을 청구할 수 있다."고 판단함

- 사용자사업주(또는 사용자사업주가 직접 고용한 노동자)와 파견노동자 사이에 발생한 괴롭힘에 대한 판례는 없지만, 성희롱과 관련하여 넓은 의미의 하청업체, 협력업체, 용역업체 등 간접고용 노동자도 남녀고용평등법의 적용 대상이 된다고 보고 있음

서울서부지방법원 2016. 2. 4. 선고 2015가합32141 판결 [해고무효확인] (확정)

성희롱을 이유로 해고된 가해자가 해고가 부당하다며 해고무효확인을 청구한 사안에서 법원은 회식이 끝난 뒤 파견업체 소속 파견직원에게 대하여 손을 주물럭거리거나, 뽀뽀를 시도하는 등 신체적 접촉을 시도하고, '웃는게 이뻐서 뽀뽀하고 싶었다', '이 앞에 호텔이 하나 있는데 잠깐 들렀다 가자'라는 등 성적인 관계를 연상시키는 언어적 표현을 한 것은 남녀고용평등법상 '성희롱'에 해당하므로 해고가 정당하다고 보았음.

서울행정법원 2014.10.30. 선고 2014구합11564판결 [부당해고구제재심판정취소] (확정)

공공기관 소속 행위자가 환경미화용역 업무를 수행한 협력업체 소속 피해자에게 성추행을 한 사안에서 법원은 행위자가 협력업체의 용역에 대한 감독업무를 수행하고 있었으므로 협력업체 소속 피해자에 대하여 직무상 우월한 지위에 있었고, 행위자가 이러한 직무상 지위를 이용하여 피해자를 추행하였다면 피해자가 이를 거부할 경우 자신에게 가해질 명시적 또는 묵시적 고용상의 불이익을 두려워하며 추행을 감내하였을 가능성이 높은 점 등을 종합하여 가해자의 추행이 임직원행동 강령상 "직무상 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 다른 임직원 또는 외부인에게 성적인 말과 행동으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 한 경우"에 해당한다고 판단하였음.

서울행정법원 2021.11.12. 선고 2020구합78681 [부당해고구제재심판정취소] (확정)

동료직원 및 협력업체 직원에 대한 성희롱 및 강제추행 관련 비위행위로 징계해고된 가해자가 해고의 부당성을 다투며 부당해고구제재심판정취소를 구한 사안에서 가해자는 별개 사업장 직원에 대한 행위는 징계대상이 될 수 없다고 항변하였으나, 법원은 "원고는 피해자가 별개 사업장의 소속 직원이므로 징계대상이 될 수 없다고 주장하나, 피해자가 근무하는 카페가 이 사건 병원의 1층에 위치하고 있고, 주요 고객이 이 사건 병원의 직원, 입원 및 외래 환자들과 그 보호자, 방문객들인 점 등에 비추어 볼 때, 피해자에 대한 성희롱은 취업규칙 제 76조 제2항의 '협력사 직원'에 대한 괴롭힘에 해당한다고 판단

* 설령 그렇지 않더라도 원고의 피해자에 대한 성추행으로 인하여 이 사건 병원의 명예와 위신이 손상되었음은 명백하므로, 이는 병원 취업규칙 징계사유에 해당하기에 징계를 할 수 있다고 보아 원고의 주장을 배척하였음

- 다만 간접고용 노동자의 성희롱 판결에서 법원은 사내 취업규칙이나 행동강령 등에서 피해 대상에 하청(협력업체) 직원을 포함하고 있는지를 고려하고 있음. 괴롭힘도 비슷한 상황일 수 있음을 고려하여 사내 규정을 정비함과 함께, 법령을 개정하는 것이 필요

나. 특수고용 노동자에 대한 괴롭힘 인정

- 골프장 캐디가 상사의 괴롭힘에 시달리다 극단적 선택을 한 사건에 대해 법원은 캐디의 유족이 가해자와 건국대학교 법인을 상대로 낸 손해배상 소송에서 유족에게 손해배상금을 지급하라고 판결했음
 - 법원은 "(행위자는) 캐디들을 총괄, 관리하는 지위상의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 망인에게 신체적·정신적 고통을 주고 근무환경을 악화시켰다고 볼 수 있"으므로, "민법 제750조에 기한 불법행위 책임을 부담한다"고 판시했음
 - 또한 법원은 행위자뿐 아니라 사용자에 대해서도 행위자의 사무감독에 상당한 주의를 하였다고 보기 어려우므로, 행위자의 불법행위에 대하여 사용자 책임을 부담하여야 한다고 판결함
- 골프장 캐디는 대표적인 특수고용노동자로 사실상의 지휘·감독을 받으며 종속적 관계에서 사용자에게 근로를 제공함에도 근로기준법상 근로자성을 인정받지 못하고 있고, 그 결과 근로기준법상 괴롭힘 금지규정의 적용에서 배제되어 있음. 해당 판결 역시 피해자가 근로기준법상 근로자임을 전제로 하는 사용자의 보호의무 위반에 따른 채무불이행 책임을 부정하였음
- 해당 판결은 "직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 사람에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다면 그 피해자가 반드시 근로자여야 할 필요는 없다"라고 판시하였음
- 이 판결은 근로자와 자영인의 중간적 위치에 있는 노무제공자인 골프장 캐디에 대하여 괴롭힘이 불법행위 책임의 원인이 된다고 보아 가해자의 불법행위 손해배상 책임 및 그 가해자의 사무감독을 소홀히 한 사용자에게 사용자 책임까지 인정하여 괴롭힘의 적용 범위를 크게 확대하였음



의정부지방법원 고양지원 2023. 2. 15. 선고 2022가합70004 [손해배상(기)] (항소중)

사실관계

- 피고C는 피고 법인 경기팀 소속 직원으로 골프장에서 '캡틴'이라고 불리며 경기보조원(캐디)들을 통솔, 관리하는 업무를 하였고, 피해자는 해당 골프장에서 캐디로 근무하던 사람임. 피해자는 피고C의 "똥똥해서 못 뛰는 거 아니잖아. 뛰어."라거나 "오늘도 진행이 안 되잖아, 오늘도 또 너냐."라는 등 망인의 외모를 비하하거나 공개적으로 망인을 질책하는 발언을 하였음. 피고C의 모욕, 질책, 외모비하로 괴로워 하던 망인은 가해자로부터 심한 질책을 받은 뒤 소속 캐디들이 가입된 인터넷 게시판에 글을 올렸으나, 글이 삭제되고, 인터넷 카페에서 강제로 탈퇴 되어 더 이상 캐디업무를 할 수가 없게 되었음. 망인은 캐디들을 통솔하는 권한을 가진 피고C에게 항의하지 못하고 2020. 9.경 자살하였음. 이에 망인의 모친과 언니가 피고C 및 소속 법인에 손해배상을 청구하였음.

법원의 판단

피고C(행위자)의 불법행위 책임의 존부

- 괴롭힘이 민사상 불법행위 책임의 원인이 된다는 대법원 판결(대법원 2021. 11. 25. 선고 2020다 270503 판결 등)을 인용하며, 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 사람에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다면 그 피해자가 반드시 근로자여야 할 필요는 없다고 판단함. 특히 특수형태근로종사자(산업재해보상보험법 제125조, 산업안전보건법 제77조)는 사업주에 대하여 경제적 종속성을 띠고, 타인을 이용하지 않고 자신이 직접 노무를 제공 하며, 주로 특정한 1인의 사업주를 위하여 노무를 제공하지만, 근로기준법상 근로자와 달리 노무를 제공함에 있어 사업주의 특정한 지시나 지휘·감독에 구속되지 않아 근로기준법상 근로자와 자영인의 중간적 위치에 있는 노무제공자이므로, 위 대법원 판결의 법리를 적용할 수 있다고 봄

피고 법인의 불법행위 책임의 존부

- ① 피고 법인 소속 경기팀 직원인 피고C는 경기 진행 중에 무전으로 망인에게 모욕적인 발언이나 공개적 질책을 하였으므로 다른 경기팀 직원이나 캐디들도 이를 들어 알 수 있었던 점, ② 망인은 피고C로부터 질책을 받고 특히 이 사건 기숙사에서 퇴실할 무렵에는 동료 캐디들에게 피고C에 대한 감정이 나 죽고 싶다는 말을 자주 하였으며 2020. 8. 28.경에는 피고C에게 항의하는 취지의 인터넷 게시판 글까지 남겼던 점, ③ 그럼에도 피고 법인은 망인을 위한 별다른 조치를 취하지 않았고 피고 법인 소속 직원은 망인이 인터넷 게시판에 쓴 글을 삭제하고 망인을 인터넷 카페에서 탈퇴시킨 점 등의 사정이 인정되는바, 피고 법인이 피고C의 사무감독에 상당한 주의를 하였다고 보기 어려우므로, 피고 법인은 피고C의 불법행위에 대하여 사용자 책임을 부담하여야 한다고 판단

다. 승선근무예비역에 대한 괴롭힘 인정

- 대체복무제도인 승선근무예비역으로 선박에 승선하여 괴롭힘을 겪고, 극단적 선택을 한 사건에 대해 법원은 "승선근무 예비역의 취약한 근무환경을 고려하면, 구씨의 죽음은 직장 내 괴롭힘으로 인한 직무상 사망"이라고 판결함
 - 법원은 "망인은 승선근무예비역 신분으로 군복무를 대체하고 있었기 때문에 하선하여 근무기간이 부족하게 되면 군복무를 해야 할 지위에 있어서 부당한 일을 당하더라도 쉽사리 이를 문제 삼거나 하선을 결심하기 어려웠다"며 "피고의 행위가 불법성이 높지 않더라도, 환경적 요인 때문에 심각한 정신적 고통을 줄 수 있다"고 강조했다
- 위 판결은 괴롭힘 금지규정 제정 이전의 행위에 대해 "2017년 12월 중순경부터 망인에 대하여 폭언과 욕설을 하고 직장 내 선임의 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 망인에게 정신적 고통을 주는 이른바 '직장 내 괴롭힘'의 불법행위를 하였다고 인정"한다고 판시함
 - 근로기준법상의 괴롭힘 금지규정은 이미 직장 내에 존재하던 괴롭힘을 법으로 명문화하여 정의한 것에 불과할 뿐, 근로기준법 제정 이전이라고 하여 괴롭힘의 존재를 인정하지 않을 이유가 없음. 해당 행위가 인격권 침해의 성격을 가진다면 충분히 괴롭힘으로 정의하고, 그 불법행위를 인정할 수 있는 것임
- 승선근무예비역은 폐쇄된 선박에서 승선, 근무함으로써 군복무를 대체하는 것으로 승·하선시 복무기간의 문제가 발생할 수 있어 당한 일이 발생해도 쉽게 하선할 수 없는 취약한 지위에 놓여져 있음. 위 판결은 이러한 승선근무예비역들의 취약한 지위를 인정하여 괴롭힘과 망인의 사망 사이의 인과관계를 인정하였음
- 책임자(선장), 회사(실제 계약한 회사와 선박소유주)의 공동불법행위를 인정하였고, 특히 실제 계약한 회사뿐 아니라 선박소유주에게도 공동불법행위를 인정하였다는 점에서 의미가 있음



서울고등법원 2023. 2. 8. 선고 2021나2024316 [손해배상(기)] (확정)

사실관계

- 망인은 2017. 2.경 목포해양대학교를 졸업하고, 2017. 10. 30. 피고B를 대리한 피고C 회사와 근로계약을 체결하고, 대체복무제도인 승선근무예비역으로 피고B 회사 소유의 선박에 승선하여 3등 기관사로 근무하였는데, 2018. 3. 16. 항해 도중 유서를 남기고 자살하였음. 이에 망인의 가족들이 괴롭힘 가해자인 피고A, 선주 및 사용자인 피고B, C, 선박의 선장인 피고D에게 손해배상을 청구하였음.

피고A(행위자)의 불법행위 여부에 관한 판단

- SMS 매뉴얼 중 업무와 관련된 부분을 수기로 7 내지 8회 반복하여 작성하게 한 행위는 불법행위에 해당
- 피고A가 망인이 이 사건 선박에 승선한 기간 동안 수차례 망인에게 욕을 하였고, 이를 미안마 국적의 선원 3명이 들은 사실, 피고A는 망인의 업무능력이나 태도 등을 이유로 당직 교대 시간 등을 이용해서 계속 망인을 질책하는 한편, 망인에 대한 부정적인 이야기들을 함께 승선한 선원들에게 한 사실(괴롭힘의 불법행위 해당)
- 망인이 피고A를 헐담한 것을 알게 된 피고A가 ①헐담을 한 사람들의 연락처를 알려주고, ②헐담 내용을 스크린샷으로 보내주며, ③망인이 아부다비에서 망인의 가족을 만나지 않은 것을 증명하는 메시지를 보내줄 것을 요구한 사실(인격권을 침해하는 위법한 행위 해당)

법원의 판단

피고D(선장)의 불법행위 여부에 관한 판단

- 선내 고충처리 체계는 선원의 보호를 위한 제도이며, 이를 유지할 책임은 선박 내에서는 최종적으로 선장에게 있다고 보아야 하는 점에서 피고D는 선장으로서 망인에게 선내 지휘명령권, 질서유지권에 기한 구체적 보호조치가 필요하다는 상황을 알지 못한 데에 업무상 과실이 있었다고 인정

인정되는 불법행위와 망인의 사망 사이 상당인과관계 인정 여부 판단

- 피고A의 매 행위 자체는 불법성이 높지 않다고 하더라도, 환경적 요인 때문에 장기간 누적되면 심각한 정신적 고통을 주는 것이 될 수 있음
- 망인은 피고A의 괴롭힘을 견디지 못하고 자살을 결심한 것으로 인정할 수 있고, 선장인 피고D가 선내 괴롭힘이 발생할 수 있는 여건을 인지할 수 있었음에도 적절한 조치를 취하지 못한 업무상 과실도 이런 결과발생을 막지 못한 원인

피고 회사의 손해배상 책임에 대한 판단

- 망인이 선임자인 피고A와 업무상 발생한 갈등으로 사이가 매우 나쁘고, 망인이 선내에 어울리는 사람 없이 점점 고립되어 간다는 사정은 선원들 사이에서는 널리 알려진 사정이었음에도 이에 관하여 장기간 선내에서 별다른 적극적 조치가 취해지지 못한 것은 선내 고충처리에 관한 시스템을 제대로 갖추지 못한 피고 회사들의 잘못이라고 할 것이므로, 피고 회사들의 손해배상 책임을 부담

피고 회사들의 안전배려의무 위반 여부에 관한 판단

- 이 사건 근로계약상 사용자인 피고회사는 근로계약상 보호의무 내지 안전배려의무를 다하지 않았다는 점을 인정할 수 있음. 피고회사의 안전배려의무 위반으로 인한 채무불이행으로 인한 손해배상 책임의 범위가 앞서 본 불법행위 손해배상 책임을 초과할 수 없음.

라. 아파트 안내원들에게 '갑질'한 입주자 대표의 책임을 인정한 사례

■ 노동청에 진정을 했다는 이유로 '대기발령' 조치를 받은 아파트 안내원이 위탁관리업체와 입주자대표회의 회장을 상대로 제기한 손해배상 소송에서 법원은 위탁관리업체는 위자료 각 500만원, 입주자대표회의 회장은 각 400만원 및 지연손해금을 지급할 의무가 있다고 판단함

- 아파트 안내원으로 일하는 원고들이 관리실 휴게시간 등을 활용하지 못하고 있다며 2020년 2월 임금 인상을 요구했으나, 입주자대표회의의 반대 등으로 묵살되었음
- 이에 원고들이 서울지방고용노동청 강남지청에 대표이사를 상대로 체불임금 관련 진정을 제기하자 입주자대표회의의 대표는 원고들이 이 사건 진정을 제기한 것이 과심하다는 이유로 피고 회사에 원고들을 '대기발령' 또는 '전배발령'을 내릴 것을 강력히 요구
- 관리실장은 원고들의 직무를 정지시키고 대기발령 조치하였으며, 이에 원고들은 피고들을 상대로 손해배상 청구를 제기

■ 아파트 입주자대표회의 대표는 실권을 갖고 관리업체의 인사에 개입하는 경우가 빈번하고, 그로 인한 갑질도 빈번하게 발생함. 그럼에도 불구하고 입주자대표회의의 대표는 안내원, 경비 등과 직접 고용계약을 체결한 원청이 아닌 특수관계인에 불과하기에 이를 처벌하기 어려웠음

■ 이 사건 판결에서는 괴롭힘을 명시적으로 표현하지는 않았지만 당사자가 노동자로 국한되지 않은 사건에서 괴롭힘의 요건사실을 충족하는 경우 손해배상을 인정하고 있다는 점에서 유의미한 선례가 될 것으로 보임

- 법원은 입주자대표회의 대표가 안내원들을 대상으로 한 불이익한 인사조치에 관여한 것에 대해 "이러한 불이익 처우는 근로자들인 원고들의 기본적인 인격권을 침해한 것으로서 민사상 불법행위 책임을 구성"한다고 판시함



서울중앙지방법원 2023. 7. 21. 선고 2021가단5062146 [손해배상(기)] (확정)

사실관계

- 피고 회사는 공동주택 관리업 등을 주목적으로 하는 회사로서 2011. 8. 1. 경 서울 강남구 소재 'E'아파트(이하 '이 사건 아파트'라 한다) 입주자대표회의와 사이에 이 사건 아파트에 관한 위탁관리계약을 체결하여 그때부터 현재까지 이 사건 아파트를 위탁관리하고 있고, 피고D는 이 사건 아파트 입주자대표회의의 대표자인 회장으로 재직하고 있음
- 원고들은 피고 회사에 보안직종으로 입사하여 이 사건 아파트의 생활문화 지원실 로비 안내데스크에서 주민들 상대 안내 등의 업무(이하 '안내 업무'라 한다)를 담당하는 일반사원으로 근무하다가, 2020. 8. 31. 퇴직
- 이들의 업무는 로비 안내데스크에서 주민들을 상대하고, 외부인 출입을 통제하는 것 등이었지만 입주민 세대 방문 및 민원 해결, 부재중 세대 배달물 수거, 각 동 건물 내부에 산재해 있는 물품이동수레(카트) 수거 및 재배치, 폐기물 처리 비용 영수증 또는 각종 등기우편물 전달, 정수기 점검 등 부가적인 일까지 맡아서 처리했음. 이러한 부가업무 처리를 위해 하루에 한 시간 주어지는 휴게시간에 부가 업무를 해야 했지만, 법정 휴게시간에 해당하는 임금을 받지 못하였음
- 원고들은 휴게시간 등을 활용하지 못하고 있다며 2020년 2월 임금 인상을 요구했으나, 입주자대표회의의 반대 등으로 묵살되었음. 이에 원고들이 서울지방고용노동청 서울강남지청에 대표이사를 상대로 체불임금 관련 진정을 제기하자 피고D는 원고들이 이 사건 진정을 제기한 것이 껄스름하다는 이유로 피고 회사에 원고들을 '대기발령' 또는 '전배발령'을 내릴 것을 강력히 요구하여 관리실장은 원고들의 직무를 정지시키고 대기발령 조치하였음. 이에 원고들은 피고들을 상대로 손해배상 청구를 제기하였음.

- 인정사실에 의하면, 피고D는 피고 회사에 이 사건 아파트의 관리업무를 위탁한 입주자대표회의의 회장 지위에서 원고들이 단지 이 사건 진정을 제기하였다는 이유만으로 피고 회사에 원고들에게 불이익한 인사처분에 해당하는 대기발령 또는 전배발령을 내릴 것을 강력하게 요구하였고, 피고 회사는 이를 수용하여 갑자기 원고들에게 상당한 불이익을 가하는 전배발령 및 불확정 기한부 대기발령을 결정·통보하면서도 원고들과 아무런 사전 협의를 거치지 아니하였을 뿐만 아니라, 원고들이 항의를 하자 그대로 관철시키려 하였음을 알 수 있음
- 이는 피고 회사가 원고들의 의사에 반하여 전배발령 및 불확정 기한부 대기발령이라는 불이익 처우를 했고, 이 같은 원고들에 대한 불이익 처우가 주로 원고들의 감독기관에 대한 근로기준법 위반사실 통보에 대한 보복적 조치로 이루어진 것으로 봄이 상당. 피고D는 피고 회사에 상당한 영향력을 행사할 수 있는 지위에서 이를 적극적으로 조장하는 등의 방법으로 관여하였다고 보아야 함
- 이러한 불이익 처우는 근로자들인 원고들의 기본적인 인격권을 침해한 것으로서 민사상 불법행위 책임을 구성하고, 이로 인하여 원고들이 정신적 고통을 겪었을 것임은 경험칙상 명백하다. 따라서 피고들은 공동하여 원고들에게 정신적 손해의 배상으로서 위자료를 각 지급할 의무가 있음
- 따라서 원고들에게 위자료로, 피고 회사는 각 500만원, 피고 D는 피고 회사와 공동하여 위 각 금원 중 각 400만원 및 이에 대한 지연손해금을 각 지급할 의무가 있음

2 지위 또는 관계의 우위를 이용하여

- 고용노동부의 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」에 따르면 '우위성'이란 피해자가 괴롭힘 행위에 대해 저항 또는 거절이 어려울 가능성이 높은 상태를 의미함
- 행위자가 지휘명령 관계에서 상위에 있거나 직접적인 지휘명령 관계가 아니어도 직위·직급체계상 상위에 있음을 이용한다면 지위의 우위가 인정될 수 있고, 직위·직급체계상 상위에 위치하지 않더라도 나이, 성별 등 다양한 사정을 고려했을 때 우위성을 인정할 수 있다면 관계의 우위 인정. 따라서 괴롭힘 판단에 있어 단순히 상급자가 아니라는 이유로 괴롭힘을 부정할 것이 아니라 행위가 발생하게 된 경위, 당사자 및 직장동료들의 관계, 직장 내 영향력 등 다양한 요소를 고려하여 종합적 판단을 내릴 필요가 있음

가. 지위의 우위

- 지위의 우위는 기본적으로 지휘명령 관계에서 상위에 있는 경우를 말하나, 직접적인 지휘명령 관계에 놓여 있지 않더라도 회사 내 직위·직급 체계상 상위에 있다면 지위의 우위성이 인정할 수 있음¹⁷⁾
 - 사실상 관리·감독적 관계에서 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 영향력을 행사할 수 있는 경우도 지위의 우위성이 인정될 수 있음

전주지방법원 2014. 8. 13. 선고 2013구합1871 [감봉처분취소] (확정)

중학교 교사가 계약직 사서로 들어온 피해자에게 성희롱을 한 사건에서 법원은 ▲행위자가 피해자를 채용할 당시에는 면접위원으로 참여하였던 점 ▲행위자는 피해자에 대한 평가업무를 맡고 있던 시점에 성희롱 행위 중 일부를 한 점 ▲도서관 업무를 담당하지 않게 된 이후에도 피해자 업무에 여전히 직·간접적으로 영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 것으로 보이는 점 ▲피해자가 "직장생활에서 계속 대하고 부딪쳐야 하며 업무적으로 볼 수밖에 없는 관계라서 힘들었"고, 본인에 대한 평가 역시 행위자가 하고 있는 것으로 알고 있어 "계속되는 식사 제안을 계속하여 거절할 수는 없었다"라고 진술하고 있는 점 등에 비추어 볼 때, 행위자는 피해자에 대한 사실상 관리·감독적 관계에서 그 지위를 이용하거나 또는 업무와 관련하여 영향력을 행사할 수 있는 지위에서 성희롱 행위를 하였다고 봄이 상당하다고 판단

17) 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」(고용노동부, 2023. 4.)

나. 관계의 우위

■ 관계의 우위는 사실상 우위를 점하고 있다고 판단되는 모든 관계가 포함될 수 있음

- 행위자가 피해자와의 관계에서 우위성이 있는지는 특정 요소에 대한 사업장 내 통상적인 사회적 평가를 토대로 판단하되, 관계의 우위성은 상대적이므로 행위자-피해자 간에 이를 달리 평가해야 할 특별한 사정이 있는지도 함께 확인이 필요함

■ 아래 판례는 피해자가 행위자의 직상급자임에도 불구하고, 행위가 발생한 상황과 맥락을 고려하여 괴롭힘이라 판단하였음

울산지방법원 2022. 9. 22 선고 2021가합14843 [해고무효확인] (확정)

피해자 3명에게 성희롱과 괴롭힘을 하여 해고(면직)된 행위자가 해고무효확인 소송을 제기한 사건에서 법원은 피해자1(운영총괄)이 행위자의 직상급자이고, 행위자는 운영보조업무를 하는 반장이지만 행위자가 비상근무조 편성 현황을 피해자1에게도 공유하여야 함에도 피해자1이 배제된 카카오톡 단체방에서만 이를 공유하였던 점, 행위자가 다른 직원들 앞에서 공공연히 피해자1이 나이 어린 여자임에도 자신의 상급자로 있는 것에 대한 불만을 표현하였던 점, 다른 직원들로 하여금 피해자1이 포함되어 있는 카카오톡 단체방에는 교대 완료 메시지를 남기지 않도록 하는 지시하거나 피해자3이 피해자1에게 직접 업무보고를 하자 '그걸 왜 피해자1이 알게 했냐며 피해자3에게 화를 내는 등 피해자1을 의도적으로 배제시키려고 하였던 점 등을 고려, 피해자1에게 한 행위가 괴롭힘에 해당한다고 판단

■ 아래 판례는 피해자가 행위자의 상급자임에도 불구하고, 피해자를 상급자로 대우하지 않고, 오히려 피해자를 무시하는 언동을 보이며, 과도하고 집착적인 행동을 한 것에 대해 괴롭힘이라 판단하였음

서울행정법원 2022. 12. 15. 선고 2021구합87118 [부당징계구제재심판정취소] (항소중)

피해자는 행위자의 상급자이나 행위자는 피해자를 자신의 상급자로 대우하지 않고, 오히려 피해자를 무시하는 언동을 보였으며, 피해자의 거부에도 대화를 계속 녹음하고, 확인서 작성을 거듭 요구하는 등 과도하고 집착적인 행동을 하였음. 또한 위와 같은 행동은 피해자의 업무지시 중에 이루어졌고, 당시 불법행위나 그에 대한 채증의 필요성이 있었던 것으로 보이지도 않음. 따라서 이는 업무상 적정범위를 넘어 피해자에게 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위로서 괴롭힘에 해당된다고 판단

- 아래 판례는 피해자3이 청원경찰 조장이고, 행위자는 조원임에도 불구하고, 근무경력이나 연령 등을 내세워 피해자3을 괴롭힌 것이 괴롭힘이라 판단하였음

서울행정법원 2022. 1. 18. 선고 2020구합84143 판결 [해임처분취소] (확정)

청원경찰 조원인 행위자는 메일을 통해 청원경찰 조장이던 피해자3에게 손괴된 무전기 안테나 덮개에 대한 조치를 취하도록 지시하거나, 방검복 착용에 관한 내부방침 변경에 대해 비꼬는 말투로 시정할 것을 요구하였으며, 직접 대면하여 이야기할 것을 요구한 피해자3에게 자신의 근무경력이나 연령 등을 내세워 거부하면서 피해자3의 얼굴을 보거나 목소리 듣는 것만으로 스트레스를 받아 미칠 지경이라는 표현을 사용하였음. 행위자가 조장의 지도 및 감독권한을 무시하고 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 조장인 피해자3에게 부당한 업무지시를 한 것은 업무상 적정범위를 넘어 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위에 해당한다고 판단

- 아래 판례는 피해자가 행위자(계장)에 비해 직위가 높지만, 행위자가 과장과 합세하는 수법을 이용하여 피해자를 괴롭힌 것이 괴롭힘에 해당한다고 판단하였음

서울행정법원 2021. 9. 9. 선고 2020구합74627 [부당해고구제재심판정취소] (확정)

행위자 본인은 피해자보다 직위가 낮지만, 행위자와 피해자 및 A과장 단 3명으로 구성된 '콧' 내에서 가장 선임자인 A과장과 합세하는 수법을 사용하여 피해자를 상대로 지위 및 관계상의 우위를 점할 수 있었고, 이러한 우위를 바탕으로 피해자를 괴롭힌 것이라 판단

■ 아래 판례는 지위 또는 관계의 우위가 인정되지 않았는데, 문제가 된 상황이 지위 또는 관계의 우위를 "이용"한 상황이 아니라고 판단하였음

광주지방법원 2021. 2. 5. 선고 2020가합52585 [징계무효확인]

영업사원의 평균 연령이 50세 이상이 된다는 점을 설명하기에 앞서 참석자들의 참여를 유도하여 집중도를 높일 의도로 나이를 물어보았다는 행위자의 주장이 비합리적이거나 거짓이라고 볼만한 사정은 없는 점, 행위자보다 하위의 직원들이 주로 고객을 직접 상대하는 업무를 담당하는 것으로 보이는 점, 원고와 피해자는 같은 부서에서 근무한 적이 없고 행위자가 피해자에 대하여 지위의 우위를 이용한 행위를 할 만한 특별한 이유가 없는 점 등을 고려하면, 행위자가 피해자에게 나이를 물어보는 질문을 하였다고 하더라도, 이는 발표자와 청중의 관계를 이용하여 마침 가장 가까이에 앉아 있던 피해자에게 질문을 하였을 뿐이라고 봄이 타당하고, 상급자인 행위자가 지위의 우위를 이용하여 하급자인 피해자에게 나이를 물어보는 질문을 하였다고 단정하기 어렵고 달리 이를 인정할 증거가 없어 괴롭힘이 아니라고 판단

- 괴롭힘은 그 가해행위가 업무상 적정범위를 넘는 것이어야 성립함. 이 때 요구되는 업무관련성은 '포괄적인 업무관련성'을 의미하는 것으로, 업무수행에 편승하여 이루어졌거나, 업무수행을 빙자하여 발생한 경우 등 외견상 업무 범위 내의 행위로 보이는 행위도 모두 포함됨
- 문제된 행위가 업무상 적정범위를 넘는 것으로 인정되기 위하여는 ①그 행위가 사회통념에 비추어볼 때 업무상 필요성이 인정되지 않거나 ②업무상 필요성은 인정되더라도 그 행위 양태가 사회통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되어야 함
 - 업무상 필요성이 있는지 여부는 근로계약, 단체협약, 관계법령 등에서 정한 내용에 비추어 판단되고, 사회통념에 비추어 볼 때 상당한지에 관하여는 구체적 상황에 따른 법관의 구체적 판단에 따라 판단될 수밖에 없음
- 아래에서는 업무관련성 및 업무상 적정범위를 초과하는지에 관한 판단기준을 제시한 판례만을 소개하며, 업무관련성 및 업무상 적정범위에 관한 구체적인 사례들은 <3장. 행위유형별 판례>(보고서 47 페이지 부터)에서 다루도록 하겠음

대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결 [남녀차별개선위원회결정내지재결취소]

법원은 "성희롱"을 정의한 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조 제2호에서의 '지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여'라는 요건은 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것으로서 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우 뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함되고, 어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단하여야 한다"고 판단

대구지방법원 2022. 6. 15. 선고 2021나314644 판결 [손해배상(기)] (확정)

법원은 " '직장 내 괴롭힘'에는 "폭행 상해 등의 신체적 공격행위나 '폭언 협박 등의 정신적인 공격행위'와 같이 명백히 업무 범위를 벗어나는 행위 뿐만 아니라 '업무상 명백히 불필요한 것이거나 수행 불가능한 것을 강제하는 행위', '업무상의 합리성이 없이 능력이나 경험에서 동떨어진 정도의 낮은 업무를 명령하는 행위' 등 외견상으로 업무 범위 내의 행위로 보이는 행위도 포함된다."고 판단

4 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

- 피해자가 가해자와의 관계에서 피해자답지 않은 행동을 했다는 이유로 괴롭힘이 부정되는 경우가 종종 있음. 예를 들어, 앞서 소개한 승선근무예비역 괴롭힘 사건의 제1심 판결¹⁸⁾에서는 피해자가 항해 중 하선하여 가해자와 술을 마셨다는 사정을 괴롭힘과 피해자의 사망 사이의 인과관계를 부정하는 이유 중 하나로 고려하였음
- 그러나 괴롭힘은 ▲우위를 이용하기에 피해자가 저항하기 어려우며 ▲가해행위 이후에도 행위자와 피해자가 계속 교류해야 하며 ▲은밀하게 이루어져 가해행위가 은폐되는 경우가 많음. 또한 피해자의 대처 양상 역시 직장에서의 관계, 업무상 이유, 피해자의 성정 등으로 개별적, 구체적 사건에 따라 다르게 나타날 수밖에 없음. 이러한 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자의 진술을 부정하고 결과적으로 괴롭힘의 성립을 부정하는 것은 타당하지 않음
 - 직장에서 최근 1년간 괴롭힘을 경험한 응답자의 65.7%가 괴롭힘을 경험했을 때 "참거나 모르는 척 했다."고 응답했으며, 신고하지 않은 이유에 대해 67.2%는 "대응을 해도 상황이 나아질 것 같지 않아서"라고 응답하였고, "향후 인사 등에 불이익을 당할 것 같아서"라는 응답도 19.8%였음¹⁹⁾
- 이러한 피해자의 특별한 사정은 성범죄 피해자가 처한 상황과 유사하다 볼 수 있음. 성범죄 관련 판례들에서 이러한 피해자다움에 관하여 구체적으로 판단하고 있으므로 아래에서는 이 중 대표적인 판례들을 소개하도록 하겠음

18) "망인은 피고 F이 2차 상륙을 나가는 것을 알고 있었고, 육지에서는 피고 F을 포함한 선원들과 함께 식사를 하며 술을 마시기도 하였는데, 망인이 피고 F으로 인하여 정신적 고통을 받고 있는 상태에서 그러한 행동을 하였다는 것은 선뜻 받아들이기 어렵다." (서울중앙지방법원 2021. 5. 28. 선고 2019가합515274 판결 [손해배상(기)])

19) 직장인 인식조사(3분기) (직장갑질119, 2023년 9월)

대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결 [손해배상(기)]

법원은 "성적 언동이란 남녀 간의 육체적 관계 또는 남성이나 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서, 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 뜻함. 성희롱이 성립하기 위해서 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소와 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용과 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 등 구체적인 사정을 참작하여 볼 때 성적 언동 등으로 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다고 인정되어야 한다."고 판단

대법원 2018. 10. 25. 선고 2018도7709 판결 [강간, 특수상해, 상해, 특수협박, 협박, 폭행]

법원은 "성폭행 피해자의 대처 양상은 피해자의 성정이나 가해자와의 관계 및 구체적인 상황에 따라 다르게 나타날 수밖에 없다. 따라서 개별적, 구체적인 사건에서 성폭행 등의 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거판단이라고 볼 수 없다."고 판단

대법원 2020. 10. 29. 선고 2019도4047 판결 [강제추행]

법원은 "범행 후 피해자의 태도 중 '마땅히 그러한 반응을 보여야만 하는 피해자'로 보이지 않는 사정이 존재한다는 이유만으로 피해자 진술의 신빙성을 함부로 배척할 수 없다."고 판단함

<참고> 직장 내 괴롭힘 관련한 사법적 절차

- 괴롭힘과 관련된 사법적 절차에는 ▲민사소송(손해배상) ▲형사소송 ▲행정소송(행위자 징계)이 있음
- 괴롭힘 판단은 (i) 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것, (ii) 업무상 적정 범위를 넘는 행위일 것, (iii) 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰을 것의 3가지 행위요건(근로기준법 제76조의2)에 따라 이뤄짐
- 이에 더해 민사소송, 형사소송, 행정소송은 각각 ▲피고의 행위가 인격권 침해에 해당되는 불법 행위인지(민사소송) ▲형법상 죄에 해당되는지(형사소송) ▲가해자의 징계 양정과 절차가 정당인지(행정소송)를 판단. 소송에서는 노동부나 회사 내 조사 절차에 따른 괴롭힘 조사 결과가 유의미한 증거자료가 되긴 하나, 절대적 판단 근거가 되지는 않음. 또한 행위 유형에 따라 형법상 다른 법 조항과 연계되거나(폭행, 명예훼손, 모욕 등), 회사의 인사권 영역으로 보아 판단이 까다로운(업무적 괴롭힘) 경우 등 피해자가 대응하는 방식이 달라질 수 있음
- **[민사소송]** 피해자가 행위자 또는 사용자를 피고로 손해배상 청구를 하는 손해배상청구가 대다수. 이때 쟁점은 행위자의 행위가 인격권 침해, 즉 불법행위에 해당되는지 여부임. 행위자에 대한 관리책임이 있는 사용자도 공동으로 손해배상 책임을 질 수 있으며, 피해자의 피해 정도에 따라 치료비 등도 손해배상액 책정에 포함되기도 함
- **[민사소송]** 행위자의 행위가 불법행위에 해당되는지에 대한 판단은 원고(피해자)가 주장하는 피해사실이 객관적으로 인정될법한지, 인정된다고 했을 때 그러한 피해 사실이 상당히 인격권을 침해하는 행위에 해당하는지를 판단하고 있음. 다만 이때의 객관적 사실 확인은 꼭 객관적 증거가 있어야만 하는 것은 아니고, 집단적 괴롭힘과 같이 증거 수집이 어려운 경우 맥락상 판단을 해 인정하기도 함
- **[형사소송]** 괴롭힘 자체는 형법상 범죄가 아님. 폭행, 명예훼손, 모욕 등과 같이 행위 양태에 따라 형법에 명시된 범죄행위에 해당하는 경우일 때 형사소송이 가능. 형사소송의 결과에 따라, 추후 손해배상 청구까지 준비할 수 있기에 피해자가 당한 괴롭힘 행위가 형법상 범죄행위에 해당된다면 형사소송을 함께 고려하는 것이 좋음
- **[행정소송]** 앞의 두 소송유형과 다르게 피해자가 소송 주체가 아닌 경우가 많음. 괴롭힘으로 사내 징계를 받은 행위자가 해당 징계에 불복할 경우 행정소송을 진행할 수 있음. 이 경우 소송 주체는 행위자와 사용자이므로 피해자는 참고인 자격으로만 해당 소송에 참여할 수 있으며, 이 때의 쟁점은 징계 절차와 징계 양정의 정당성임

<참고> 괴롭힘 관련한 행위에 대한 법률 규정

1. 근로기준법

사 안	관련 규정
사용자가 근로자를 폭행	제8조(폭행의 금지) -5년 이하의 징역 5천만원 이하 벌금(제107조)
정당한 이유없는 징계, 전보 등 인사조치	제23조(해고 등의 제한) -노동위원회를 통한 구제 가능(제28조)
임산부·연소자 보건상 유해·위험사업 사용 금지	제65조(사용 금지) -3년 이하의 징역 3천만원 이하 벌금(제109조)
임산부 보호	제74조(임산부의 보호) -2년 이하의 징역 2천만원 이하 벌금(제110조) 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)
여성·임산부·연소자 야간·휴일근로	제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) -2년 이하의 징역 2천만원 이하 벌금(제110조)
임금, 근로시간과 관련한 괴롭힘	제36조(금품 청산), 제43조(임금 지급), 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) -3년 이하의 징역 3천만원 이하 벌금(제109조) 제50조(근로시간), 제53조(연장 근로의 제한), 제54조(휴게) -2년 이하의 징역 2천만원 이하 벌금(제110조)

2. 형법

사 안	관련 규정
폭행, 상해	제257조(상해, 존속상해) -7년 이하 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만원 이하 벌금 제258조(중상해, 존속중상해) -1년 이상 10년 이하 징역 제258조의2(특수상해) -1년 이상 10년 이하 징역 제261조(특수폭행) 등 -5년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금
모욕, 명예훼손	제311조(모욕) -1년 이하 징역 또는 200만원 이하 벌금 제307조(명예훼손) -2년 이하 징역 또는 500만원 이하 벌금 제309조(출판물 등에 의한 명예훼손) 등 - 3년 이하 징역 또는 700만원 이하 벌금

사안	관련규정
협박, 강요	제283조(협박, 존속협박) - 3년 이하 징역 또는 500만원 이하 벌금 제284조(특수협박) - 7년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금 제324조(강요) - 5년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금
성폭행, 성추행	제297조(강간) - 3년 이상 유기징역 제297조의2(유사강간) - 2년 이상 유기징역 제298조(강제추행) - 10년 이하 징역 또는 1천500만원 이하 벌금 제303조(업무상위력 등에 의한 간음) 등 - 7년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금

3. 남녀고용평등법

사안	관련 규정
성희롱	제12조(직장 내 성희롱의 금지) -사업주: 1천만원 이하 과태료(제39조제1항) 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)
모성보호 관한 괴롭힘	제18조의2(배우자 출산휴가), 제18조의3(난임치료휴가) 제19조(육아휴직), 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)

4. 스토킹 방지법/스토킹 처벌법

사안	관련 규정
스토킹방지 및 피해자보호	제6조(피해자 등에 대한 불이익조치 금지) -3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하 벌금(제16조)
스토킹 처벌	제18조(스토킹범죄) -스토킹범죄를 저지른 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하 벌금 -흉기 또는 그 밖의 위험한 물건을 휴대하거나 이용하여 스토킹 범죄를 저지른 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하 벌금 제19조(형벌과 수강명령 등의 병과) -유죄판결 시 200시간의 범위에서 재범 예방에 필요한 수강명령 또는 이수명령 -형 집행유예로 인한 수강명령 시 보호관찰 또는 사회봉사 중 하나 이상의 처분을 병과



괴롭힘 유형별 판례



- 괴롭힘의 행위 양태는 매우 폭넓고 다양하기 때문에 유형별 구체적인 소송별 사례를 보면서 각 유형별 대응 방식을 고민하는 것이 필요함. 본 목차에서는 행위 유형별 판례 및 시사점을 살펴보고자 함
- 괴롭힘 행위 유형 분류는 직장갑질119가 분류한 5가지 범주(신체적, 언어적, 업무적, 업무외, 집단적)를 따름

유형	구체적 행위
신체적 괴롭힘	1. [폭행] 신체에 대하여 폭행하는 행위 2. [위협] 물건이나 서류 등을 던지거나 던지려고 하는 행위
언어적 괴롭힘	3. [폭언] 욕설이나 폭언 등 위협적인 언행을 하는 행위 4. [모욕] 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주는 행위 5. [협박] 업무상 불이익을 주겠다며 겁박하는 행위 6. [비하] 외모·연령·학력·성별 등을 이유로 모멸감을 주거나 특정인과 비교하는 행위
업무적 괴롭힘	7. [무시] 합리적 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 무시하는 행위 8. [전가] 본인 업무를 다른 직원에게 전가하는 행위 9. [차별] 휴가, 복리후생, 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별하는 행위 10. [잡일] 합리적 이유 없이 일을 주지 않거나 허드렛일을 시키는 경우 11. [배제] 업무와 관련된 정보나 논의 과정에서 배제하거나 무시하는 행위 12. [차단] 합리적 이유 없이 특정인에게 비품(PC, 전화 등)을 제공하지 않거나 사내 인트라넷 접속을 차단하는 경우 13. [반성] 적정범위를 넘거나 차별적으로 경위서, 시말서, 반성문, 업무보고서를 쓰게 하거나, 업무상 필요성이 없는 독후감을 쓰게 하는 행위 14. [태움] 업무를 가르치면서 학습능력 부족 등을 이유로 괴롭히는 행위 15. [감시] 일하거나 휴식하는 모습을 감시하는 행위 16. [야근] 야근, 주말출근 등 불필요한 추가 근무를 강요하는 행위 17. [SNS] 업무시간 이외에 전화나 온라인으로 업무를 강요하는 행위 18. [회식] 회식, 음주, 흡연(금연)을 강요하는 행위
업무외 괴롭힘	19. [후원] 특정종교나 단체의 활동 또는 후원을 요구하는 행위 20. [공연] 회사 행사에서 원치 않는 장기자랑, 경연대회 등을 요구하는 행위 21. [행사] 체육행사, 단합대회 등 비업무적인 행사를 강요하는 행위 22. [심부름] 업무와 무관한 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위 23. [간섭] 사적인 영역에 지나치게 개입하는 행위(생활방식, 가정생활 등)
집단적 괴롭힘	24. [따돌림] 상사나 다수 직원이 특정한 직원과 대화하지 않거나 따돌리는 행위 25. [소문] 근거 없는 비방, 소문, 누명을 생산 또는 확산하는 행위

1 신체적 괴롭힘

- 신체적 괴롭힘의 유형에는 [폭행], [상해], [위협]이 있음
 - 판례와 직장갑질119 제보사례를 보면, 신체적 괴롭힘이 발생하는 상황은 신체적 괴롭힘 뿐 아니라 언어적 괴롭힘 등이 수반되는 경우가 많음
 - 신체적 괴롭힘 행위가 언어적 폭력 등을 넘어 폭행, 상해, 협박 등 범죄에 해당하는 경우에는 근로기준법 또는 형법 등 위반으로 고소·고발할 수 있음
 - 형법상 범죄행위에 해당되어 이에 대한 고소·고발을 준비하는 경우 폭행, 상해가 있었음을 증명할 수 있는 병원진료기록, 진단서, 의사소견서 등을 구비하는 것이 중요함
- 폭행의 경우 형법상 폭행과 근로기준법상 폭행의 금지 조항이 경합하는데, 근로기준법 제8조에서는 사용자가 노동자에 대한 폭행을 금지하고 있으며, 이를 위반하는 경우에는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있음
 - 근로기준법상 폭행이 폭행 형법상 폭행보다 중하게 처벌되기 때문에 사용자의 폭행이 있는 경우 이를 고려하여 판단

가. 근로기준법 제8조(폭행의 금지)²⁰⁾ 위반 판례

- 문구도매업을 경영하는 경영자가 피해자를 4차례 폭행하고, 1차례 상해를 가하였으며, 2차례 협박한 사건 1심에서 법원은 "죄질이 상당히 불량"하며, "피해자는 피고인에 대한 엄벌을 탄원"하고 있으며, 피고인이 "2차례 벌금형의 처벌을 받은 전력" 등을 고려하여 피고인을 징역 1년에 처함
 - 2심에서 양형은 징역 1년, 집행유예 2년, 80시간의 사회봉사 선고로 비교적 형이 가벼워졌는데, 이는 피해자와의 합의(3000만원)를 주되게 고려한 것으로 보임

울산지방법원 2022. 7. 21. 선고 2022노448 판결 [근로기준법위반, 상해, 협박] (확정)

피고인은 피해자의 업무처리가 마음에 들지 않는다는 이유로 4차례 폭행하고, 다발성 표재성 손상을 가하는 등 상해를 입힘. 또한 2차례 협박함. 법원은 1심에서 징역 1년을 선고함 다만, 2심에 이르러 피고인이 피해자에게 3000만원을 지급하고 합의하여 피해자가 선처를 탄원하고 있고, 과거에 벌금형을 넘는 처벌전력이 없는 점 등을 고려하여 징역 1년에 처하되, 2년간 집행의 유예를 선고하고 80시간의 사회봉사를 명함

20) 제8조(폭행의 금지) 사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다.

나. 폭언을 형법상 상해죄로 인정한 판례

■ 아래 판례는 폭언에 의해 우울증이 발생한 경우를 상해죄로 인정하여 행위자를 징역형(징역 8월에 집행유예 2년)에 처했음

- 폭언이 폭행 또는 상해죄로 이어지는 경우는 드물지만 해당 판결에서는 1년 5개월간에 걸쳐 피해자에게 지속적이고 반복적으로 피해자의 인격을 심하게 무시하는 폭언을 하였고, 이에 "피해자에게 치료일수 미상의 '천연성 억울 반응'(우울증)의 상해를 가하였"다고 판단함. 폭언·욕설로 인한 우울증 역시 신체적 상해와 같은 '상해'를 입혔다고 판시한 유의미한 판례임

서울중앙지방법원 2018. 10. 11. 선고 2018고단3213 판결 [상해, 폭행] (확정)

피고가 피해자의 왼쪽 손등을 1회 때려 폭행하고, 볼펜으로 피해자의 턱을 맞춘다거나 티슈 박스로 피해자의 왼쪽 엄지손가락 부위 손등을 수 회 때림. 또한 "넌 머리가 있는 거니? 없는 거니?", "뇌의 어느 쪽이 고장 났어?", "야 뭐 하나 집어 던지기 전에 나가"라고 폭언을 한 것을 비롯해 1년 5개월간에 걸쳐 피해자에게 지속적이고 반복적으로 피해자의 인격을 심하게 무시하는 폭언을 함. 이로써 피해자에게 우울증의 상해를 입힘. 물리적 폭행의 경우 그 정도가 중하지 않고, 피고인이 이 사건으로 직위해제를 거쳐 해임되었고, 아무런 형사처벌의 전력도 없는 점 등을 고려하여 징역 8월에 처하되, 2년간 집행의 유예를 선고하고 80시간의 사회봉사를 명함

다. 폭행 가해자에 대한 해고가 정당하다고 판단한 판례

■ 대법원은 징계해고와 관련하여 "근로관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있다고 보아 내린 징계해고처분은 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는 경우가 아닌 한 쉽게 징계권을 남용하였다고 보아서는 안 된다"고 판단²¹⁾하고 있음

21) 대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498 판결 [부당해고구제재심판정취소]

- 해당 판결에서는 ▲직장 내 상하 권력관계에서 이루어진 것으로 사안이 가볍다고 볼 수 없고 ▲임원 및 부서장으로서 다른 직원들에게 모범이 되어야 하는 지위에 있는 점 ▲피해자들의 피해 정도가 경미하다고 보기 어려운 점 ▲행위자는 평소에도 부하직원들에게 다소간의 폭력성향을 보였던 것으로 보이는 점 ▲행위자의 폭행 사건 이후 피고(회사)에 대한 직원들의 신뢰에 부정적인 영향을 미친 점 ▲폭행 사건에 대한 언론 기사가 보도되어 피고(회사)의 브랜드 이미지 및 신용에도 부정적인 영향을 미친 점 등을 종합하여 해고 판단이 적법하다고 판단

서울동부지방법원 2023.2.2. 선고 2021가합102322 [해고무효확인]

임원이 회식자리에서 부하직원을 폭행하였다는 제보성 글이 인터넷 게시판에 게시되었고, 해당 임원이 부하직원을 폭행하고 이에 항의한 부하직원이 보복성으로 해고되었다는 내용의 언론기사가 수 차례 보도되어 회사가 해당 행위자를 해고함. 해당 행위자는 해고가 부당함을 다투며 해고무효확인을 청구하였음. 이에 법원은 행위자가 부하직원 두 명의 정강이를 걷어차는 방식으로 폭행한 사실이 인정되고, 피해자들이 모두 원만히 해결하는데 동의하였다고 하나 괴롭힘이 아니라고 할 수 없고, 평소 폭력적인 성향을 보였고, 해당 행위가 게시글에 폭로되며 직원들의 신뢰에 부정적 영향을 미친 점, 언론에 보도되어 회사의 브랜드 이미지 및 신용에 부정적 영향을 미친 점 등을 종합하여 해고가 정당하다고 보았음

라. 폭행사건에 대해 사용자(회사)의 손해배상 책임을 인정한 판례

- 행위자의 폭행 등이 인정되는 경우 불법행위로서 행위자는 손해배상 책임을 지게 됨. 이때, 사용자 역시 해당 행위가 객관적으로 사용자의 사업활동이나 사무집행행위 또는 그와 관련된 것으로 보이는 경우 사용자책임이 인정되며, 손해배상 책임을 질 수 있음

인천지방법원 2022. 11. 23. 선고 2021가단281684 판결 [손해배상(기)]

행위자가 피해자에게 실리콘건(길이 약 50cm, 무게 약 600g)을 휘둘러 피해자의 얼굴 부위를 1회 때리고, 피해자의 멍살을 잡아 밀쳐 폭행한 사건에서 법원은 행위자의 행위에 대해 불법행위를 원인으로 한 손해배상 책임이 있으며, 이는 근무 중 다툼으로 일어난 것이므로 외형적·객관적으로 사용자의 사무집행행위와 관련된 것으로 보이므로, 회사는 사용자로서 피해자에게 손해배상 책임이 있다고 보았음. 손해배상액은 200만원



울산지방법원 2022. 7. 21. 선고 2022노448 판결 [근로기준법위반, 상해, 협박] (확정)

사건개요

- 피고인(B상사 운영자)은 근로기준법상 사용자로서 피해자를 4차례 폭행하고 1차례 상해를 가하였으며, 2차례 협박한 것으로 원심에서 징역 1년 형을 선고받았으나 항소 법원은 피고인이 2심에서 피해자에게 3000만원의 합의금을 지급하는 등을 이유로 징역 1년, 집행유예 2년과 80시간의 사회봉사를 명함

근로기준법 제8조(폭행의 금지) 위반

- 2020. 9. 15.경 B상사 사무실에서 피해자의 업무처리가 마음에 들지 않는다는 이유로 양손 손바닥으로 피해자의 양쪽 뺨을 5회 때려 폭행
- 2021. 2. 5.경 B상사 사무실에서 위와 같은 이유로 왼손 주먹으로 피해자의 머리를 5회 때리고, 플라스틱형 라이터 1개를 손에 쥐고 라이터 아랫부분으로 피해자의 머리를 4회 때리고, 피해자의 핸드폰을 손에 쥐고 핸드폰 아래 부위로 피해자 머리를 4회 때려 폭행
- 2021. 2. 8.경 B상사 사무실에서 위와 같은 이유로 지포라이터 1개를 피해자를 향해 던져 피해자의 목 부위를 1회 맞추어 폭행
- 2021. 4. 1.경 B상사 사무실에서 위와 같은 이유로 양쪽 손바닥으로 피해자의 양쪽 뺨을 3회 때리고, 발로 의자에 앉아있던 피해자의 몸통을 1회 차 바닥에 넘어뜨리고, 발로 일어서려는 피해자의 몸통을 1회 차 넘어뜨리고, 손으로 피해자의 머리채를 움켜잡아 끌고 가는 등 폭행

사실관계

상해

- 2021. 3. 8.경 B상사 사무실에서 위와 같은 이유로 발로 피해자의 옆구리를 3회, 다리 부위를 5회 걷어차 피해자에게 약 2주간의 치료가 필요한 아래 다리의 다발성 표재성 손상 등을 가함

협박

- 2021. 2. 5.경 불상의 장소에서 피해자에게 전화하여 피해자에게 "대가리 쪼개버리기 전에, 이 씨발 놈아. 대가리 좀 쓰면서 일해, 이 개새끼야. 너 이 씨발 놈아, 해결 못하고 오면 죽여버린다. 너는 이 개새끼야, 스물네군데 오늘 다 안 돌면 이 개새끼야, 너 뒤질 줄 알아. 알았어?"라고 말하는 등 피해자를 협박

<p>법원의 판단</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2021. 4. 14.경 불상의 장소에서 위와 같은 이유로 피해자에게 전화하여 피해자에게 "빨리 사무실에 안기어 들어오냐. 오늘 한거 다 들어 보겠다. 제대로 안 했으면 죽어버린다"라고 말하는 등 피해자를 협박 • 피고인이 피해자에게 행사한 유형력과 협박의 정도 및 횡수를 감안하면 그 죄질이 상당히 불량. 특히 사용자의 근로자에 대한 폭력행사는 근로자의 인격과 자존감을 심각하게 침해하는 것이므로 엄벌할 필요성이 큼 • 각 범행으로 인하여 피해자 뿐만 아니라 피해자의 가족도 상당한 고통을 받은 것으로 보임. 더욱이 피고인은 2001년경, 2007년경 폭력범죄로 2차례 벌금형의 처벌을 받은 전력이 있음 • 행위자 및 행위자의 변호인은 초기에는 피해자를 총애하였는데, 피해자가 지속적으로 영업일지 및 장부를 조작하는 등으로 불성실하게 업무를 처리하고 횡령 등의 행위를 하여 행위자에게 막대한 영업상 피해를 끼쳤기 때문에, 이 사건 범행에 이르게 된 것이라고 변호하나, 근로기준법 제8조는 '사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다'고 명확히 규정하고 있음 • 또한 행위자가 피해자에게 한 언행에 비추어 보면, 피고인은 피해자의 일부 잘못을 빌미 삼아 자신의 폭력적인 성향을 마음대로 발산한 것이라고 평가할 수 있고, 설령 피해자에게 일부 잘못이 있다고 하더라도 이 사건 각 범행은 전혀 정당화될 수 없음
	<p>시사점</p>

2 언어적 괴롭힘

- 언어적 괴롭힘 행위는 폭언, 모욕, 협박, 비하 등이 해당될 수 있음. 언어적 괴롭힘은 유형이 다양하고 빈번하게 발생하여 단순히 생각할 수 있으나 장기간의 폭언이 상해를 가했다고 보거나²²⁾ 외모비하 등 폭언에 시달리다 극단적 선택을 하는 판례²³⁾ 등을 볼 때 피해자에게 심각한 정신적 고통을 가하는 인격권 침해 행위임이 명백함
 - 공연히 언어적 괴롭힘을 하는 경우에 사안에 따라서 형법상 모욕죄 및 명예훼손죄에 해당할 수 있고, 가해자는 피해자의 정신적 손해 등에 따른 위자료 등 손해배상 책임을 지게 될 수도 있음
 - 온라인 채팅방 등 SNS를 통해 특정인을 비난하는 등의 사례도 빈번히 발생하는데, 이 역시 괴롭힘에 해당할 수 있으며, 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」에 따라 처벌받을 수도 있음²⁴⁾

가. 사용자 또는 근로자가 아님에도 행위자의 언어적 괴롭힘을 인정한 사례

- 대표이사의 배우자이자 회사의 고문인 행위자가 망인(운전기사)에게 언어적 괴롭힘을 한 사건에서 법원은 행위자가 "인사권 등의 권한을 사실상 행사"하였으며, 행위자가 "고용주로서의 지위를 이용"한 괴롭힘이라고 판단하고, 망인의 유가족에게 정신적 손해배상 지급을 판결함

청주지방법원 2023. 3. 17. 선고 2022가단55982 판결 [손해배상(기)]

행위자는 차량을 운전중인 망인의 뒤통수를 때리는 등 폭행하고, 망인에게 "병신같이", "돌대가리냐, 치매냐", "이게 미쳤냐", "개XX", "앞으로 운전 계속할 수 있을 것 같냐" 등 욕설이 섞인 폭언과 신분상 불이익을 암시하는 발언을 자주 함. 행위자의 망인에 대한 인격 멸시, 조롱을 포함하는 욕설, 폭언과 신분상 불이익을 암시하는 발언이 장기간 지속된 것이 괴롭힘에 해당하여 6000만원의 정신적 손해 배상을 선고함

22) 서울중앙지방법원 2018. 10. 11. 선고 2018고단3213 판결 [상해, 폭행] (확정)

23) 의정부지방법원 고양지원 2023. 2. 15. 선고 2022가합70004 판결 [손해배상(기)] (항소중)

24) 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제70조(벌칙)

- ① 사람을 비방할 목적으로 정보통신망을 통하여 공공연하게 사실을 드러내어 다른 사람의 명예를 훼손한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2014.5.28>
- ② 사람을 비방할 목적으로 정보통신망을 통하여 공공연하게 거짓의 사실을 드러내어 다른 사람의 명예를 훼손한 자는 7년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

나. 대표이사의 폭언이 모욕죄, 사용자 괴롭힘으로 인정된 사례

- 대표이사의 욕설 및 폭언에 대해 노동청이 근로기준법 제76조의2에 근거하여 300만 원의 과태료를 부과하고, 법원은 모욕죄로 100만원의 벌금형과 동시에 손해배상으로 300만원의 위자료를 선고함

대구지방법원 2023.4.4. 선고 2022가단109046 [손해배상(기)]
대구지방법원 서부지원 2022고약2240호

피고(대표이사)가 피해자(국내영업부 부장)에게 욕설 및 폭언을 한 것에 대해 서울지방고용노동청 서울관악지청은 피고에게 근로기준법 제76조의2에 근거하여 300만 원의 과태료를 부과. 또한 행위자가 원고에게 "무슨 씨발 방귀 끼면서 이야기하는 것도 아니고. 아니 주둥이로 나오는 말이야, 뭐 똥구멍으로 나오는 말이야?"라고 말한 것에 대해 모욕죄로 벌금 100만원의 약식명령을 받았고, 확정됨

손해배상 사건에서는 그 외 괴롭힘 사건(욕설과 폭언)과 함께 괴롭힘에 대한 책임을 물어 피고에게 위자료 300만원을 배상하라고 선고

다. 언어적 괴롭힘에 대한 손해배상 책임을 인정한 사례

- "똥똥해서 못 뛰는 거 아니잖아. 뛰어."라거나 "오늘도 진행이 안 되잖아, 오늘도 또 너냐."라는 등 망인의 외모를 비하하거나 공개적으로 망인을 질책하는 발언을 괴롭힘으로 인정하고, 모친 및 가족에게 손해배상을 하라고 판결

의정부지방법원 고양지원 2023. 2. 15. 선고 2022가합70004 손해배상(기) (항소중)

피고(행위자)는 망인에게 "똥똥해서 못 뛰는 거 아니잖아. 뛰어."라거나 "오늘도 진행이 안 되잖아. 오늘도 또 너냐."라는 등 망인의 외모를 비하하거나 공개적으로 망인을 질책하는 발언을 자주 하였고, 망인은 이에 대해 "네 또는 죄송합니다"라고만 대답하여야 하고 그렇지 않으면 추가로 질책 또는 벌칙을 받게 되므로 망인이 피고에게 항의하기는 사실상 불가능하였다던 사실 등에 기초하여 법원은 괴롭힘 행위자와 행위자의 사용자가 공동으로 망인의 모친과 언니에게 정신적 손해 각 1천만 원, 망인 본인에게 정신적 손해 5000만 원과 일실수입²⁵⁾으로 약 1억 2500만 원을 배상하여야 한다고 판단(총 약 2억 5000만 원 중 모친 상속분 1/2)

25) 일실수입이란 피해자가 사고로 잃게 된 장래소득을 의미함.

■ 성희롱 사건을 제보했다는 이유로 원고를 직장 내에서 괴롭히고, 부당한 인사 발령 등을 하였다고 주장한 사건에서 법원은 괴롭힘을 인정하고, 재단과 가해자가 공동으로 1800만원을 손해배상 하라고 판단

- 원고가 고용노동부에 신고하지 말라며 회유하면서 부적절한 표현을 사용한 행위, 원고를 감정적으로 대하거나 원고의 평판이 좋지 않고, 말투나 태도에 문제가 있었다고 한 행위, 외부 거래처 대표 등에 원고를 비방하고 모욕적인 말을 한 행위가 괴롭힘 행위로 불법행위에 해당한다고 보았음
- 원고는 해당행위를 근로기준법위반 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 위반으로 수사기관에 고소한 적이 있으나 이에 대해 '혐의없음(증거불충분)' 처분을 받은 바 있음. 괴롭힘이나 성희롱이 수사기관에서 인정되지 않더라도 민사상 손해배상이 인정될 수 있음을 확인한 판례임

서울중앙지방법원 2022.9.20. 선고 2020가단5169798 [손해배상(기)]

원고가 내부 직원 사이에서 발생한 성희롱 사실과 괴롭힘 사실을 신고했다는 이유로 ▲피고B는 원고에게 계속적으로 폭언을 하거나 정신적으로 괴롭혔고, ▲원고에 대해 인사평가에서 불이익을 주고, 적은 금액의 상여금을 지급하는 등 불리한 처우를 하고 ▲부당한 인사 발령을 한 것에 대해 손해배상을 청구한 사안에서 법원은 ▲'가해자에 대한 징계 없이 조용히 처리할 것이다', '고용노동부에 신고하는 등의 조치를 할 일은 아닌 것 같다'는 말을 하고 ▲원고가 성희롱 피해자들의 입장만을 대변했다는 취지로 질책하며 ▲원고의 레퍼런스(평가)가 좋지 않다고 지적하고 ▲모호하거나 적절하지 못한 업무지시에 대해 정당성을 주장하는 원고에게 업무를 수행하는 원고의 태도로 인해 다른 부서와의 협업 등에 문제가 있다는 식으로 대응하며 ▲거래처 대표 등에 원고를 비방하고 모욕적인 발언을 한 괴롭힘 행위로 불법행위에 해당한다고 판단하여 피고와 재단이 공동하여 원고에게 1800만원을 배상 하라고 판결

* 인사평가 불이익과 인사발령에 대해서는 부당하다고 판단하지 않음

라. 언어적 괴롭힘 행위를 징계사유로 인정한 사례

- 직원 다수에게 폭언을 한 부장을 괴롭힘과 성희롱, 직원 보복 및 사업장 질서유지 권한 행사 저해행위로 해고한 사건에 대해 법원은 "내가 다 죽여 버릴 거야", "쯧쯧~ 저 찌질 이.", "찌질이 둘이 앉아 있네", "맛이 갔다.", "(메신저를 하고 있는 직원에게)입이 조용하다 했더니 손이 시끄럽구먼. 쯧쯧". "재수없어 튼튼", "미친년 저거", "어휴 또라이", "(무기계약직 직원에게) 맘대로 할 거면 알아서 하세요. 다음 주부터 한 명씩 자르면 되죠." 등의 언어적 괴롭힘을 징계하고 사유로 인정

- 녹음 증거가 없었음에도 직원들의 진술이 구체적이고 일관된 부분, 메신저 대화 내용이 신고 내용에 부합하는 등에 대해 신빙성이 높다고 판단

서울고등법원 2019. 12. 12. 선고 2019누40545 판결 [부당해고구제재심판정취소] (확정)

부장 직급이었던 원고는 주로 직급이 낮은 신입이나 여성직원들, 고용이 불안정한 비정규직을 상대로 인격권을 침해하는 발언을 하는 등 괴롭힘 행위를 함. 구체적으로 대리 A 차장 옆에 앉아 업무를 의논하는 도중 원고가 뒤로 지나가면서 "찌질이 둘이 앉아 있네."라고 하기도 하였고, 대리를 원고가 본인 자리에 불러 1시간 가량 옆에 세워둔 채로 단어 하나하나 짚으며 훈계하기도 함. 또한 대리에게 모니터를 높이라고 강요하면서 "높이 올려서 얼굴이 안 보이게 장벽을 만들고 부장 욕해."라고 하기도 함

N주임에게는 "입이 조용하다 했더니 손이 시끄럽구먼, 쯧쯧"라고 말한 사실, "수준 좀 올리자, 수준 좀..."이라고 말한 사실이 인정되었으며, "어휴, 저거 미친 것", "또라이 저거, 재수 없어 튼튼."라고 하였으며, "또라이가 있어서 뭐해.", "어휴 재수 없어."라는 말을 반복하였고 N주임이 항의하자 그런 적 없다며 부인함. 그러나 N주임의 진술은 구체적인 정황과 세부적인 내용을 포함하고 있고, 가까운 자리에서 근무하여 해당 상황을 직접 보고 들은 O대리, M대리의 진술 및 두 직원이 당시 주고받은 메신저 대화 내용도 이에 부합하여 신빙성이 높다고 판단

이외 원고의 성희롱 및 직원들에 대한 보복, 질서유지 권한 행사를 저해하는 행위들을 종합하여 판단컨대, 피고 보조참가인의 직위해제 및 해임처분은 정당하다고 판단

- 괴롭힘 금지규정 시행 전 발생한 언어적 괴롭힘에 대해 교육청이 행위자를 '직장 내 괴롭힘의 금지' 위반, '품위의무 위반'으로 정직 1개월에 처한 사안에서 법원은 "직장 내 괴롭힘 행위는 그것이 법제화되었는지 여부와 관계없이 같은 직장에서 근무하는 근로자들을 상대로 그들의 노동인권과 인간의 존엄성을 침해한 인권침해 및 학대행위로서 도덕적 및 윤리적 비난가능성이 높고, 피해 근로자들을 포함하여 개인적 및 사회적 피해가 상당하며, 그로 인하여 직무수행에도 영향을 미칠 수 있으므로 이를 충분히 품위유지의무 위반행위로 의율하는 것이 가능"하며 해당 징계가 정당하다고 판단

대전고등법원 2022. 9. 1. 선고 2021누13450 판결 [재심판정취소] (확정)

조리사 및 조리원들에게 인격모독 및 폭언을 한 영양사가 정직 1개월의 징계처분을 받고, 이에 대한 재심판정(중앙노동위원회 재심 기각)을 한 사안에서 법원은 감사관실에서 조사한 ▲조리사와 조리원에게 크게 소리를 지르고 화를 내면서 위생모자를 벗어던지고, 휴대폰을 집어던진 등의 행위 ▲출근기도라며 "오늘도 하찮은 조리원들과 부딪히지 않고 행정실장님과 마주치지 않기를"이라고 말한 행위 ▲수시로 조리원들에게 "말귀를 못 알아듣는다", "상식이 없다" 등의 무시하는 발언을 한 행위 등 총 15개의 행위와 관련하여 원고가 대부분의 사항을 부인하고 있음에도 불구하고, 다수의 조리원들과 조리사의 진술이 일치하고, 당시 상황과 언행이 구체적이고 상세하게 진술되어 있음을 고려하여 각 비위사실을 인정하였고, 원고의 재심판정 취소 청구를 기각함

마. SNS 등 정보통신망을 통한 모욕 행위를 인정한 판례

- 병역지정업체가 병무청으로부터 괴롭힘 금지규정을 위반했다는 이유로 '산업기능요원 인원배정 제한처분'을 받자 이를 취소해달라고 제기한 행정소송에서 법원은 ▲행위자가 직급이 높은 점 ▲피해자에게 본래의 업무인 소프트웨어 개발보조 업무와 관련이 없는 서류정리 작업만 지시한 점 ▲서류정리 작업과 본래의 업무와 연관성을 확인하기 어려운 점 ▲서류정리 작업이 피해자의 업무 결과가 불만족스러웠기 때문에 지시했다는 정황이 확인되는 점 ▲'쓰레기'라는 표현이 피해자에게 상당한 정신적 고통을 주었을 것임이 분명한 점 ▲이후 행위자가 이에 대해 사과한 점을 종합해 보아 행위자들의 행위가 괴롭힘이 맞으며, 인원배정 제한 처분이 적법하다고 판단
- 행위자는 "이 쓰레기를 언제까지, 어떻게 할 건지 본인의 생각을 제출해 주기 바란다"는 경고문을 직원 약 20명이 참여해 있는 카카오톡 단체 대화방에 게재한 바 있음

서울행정법원 2023. 4. 13. 선고 2022구합56241 판결 [인원배정제한처분취소] (확정)

병역지정업체인 원고의 공동경영자C, 부장D, E, 대리F 등은 산업기능요원 B에게 약 20일 동안 다른 일은 지시하지 않은채 서류파일 정리 작업만 지시하다가 원고 직원 약 20명이 참여해 있는 카카오톡 단체 대화방에 "이렇게 엉망인 이유가 혹시 전직하려고 계획하고 있어 이렇게 한다면, 지도하는 staff의 시간까지 낭비할 필요는 없으므로, 전직 일까지 다른 소일거리로 업무변경을 해주겠음", "일을 할 생각이 있다면 업무진행에 앞서, 아래에 대한 사유서와 이 쓰레기를 언제까지, 어떻게 할 건지 본인의 생각을 제출해 주기 바란다"라는 등 B의 업무태만을 경고함

B는 관할 고용노동지청에 괴롭힘 진정을 제기하였고, 관할 지청은 개선지도를 하였고, 피고(병무청장)는 「병역법」 및 구 「전문연구요원 및 산업기능요원의 관리규정」 등에 따라 2년 동안 산업기능요원 인원배정을 제한함. 이에 원고는 피고에 대해 산업기능요원 인원배정 제한 처분취소청구를 하였으나, 법원은 해당 행위는 괴롭힘으로 봄이 타당하다고 판단하여 원고의 주장을 받아들이지 않고 기각 판결함

3 업무적 괴롭힘

- 판례는 무시, 책임전가, 차별, 허드렛일 부여, 업무배제, 업무에 필요한 주요 정보 미제공, 사직서 및 반성문 강요, 감시, 업무시간 외 SNS를 통한 업무지시, 회식 중 음주강요 등이 괴롭힘에 해당될 수 있다고 판단
 - 업무적 괴롭힘 판단에 있어 가장 중요한 것은 '업무상 적정범위'를 넘었는지 여부인데, 업무수행 중 실수를 이유로 지나친 질책을 하거나 이후 업무수행에서의 차별 등으로 이어진다면 괴롭힘에 해당할 수 있음이 확인됨
 - 허드렛일을 강요하거나 업무시간 외 업무를 고의적으로 부여하는 행위 등은 괴롭힘에 해당함과 동시에 시간 외 근로를 부여하는 것으로서 임금체불 등에 해당할 여지도 있음

가. 사직서 작성 강요가 형법상 강요죄에 해당한다고 본 판례

- 사직서 제출을 반복적으로 요구하고, 이를 거부한 피해자를 협박하여 사직서를 받아낸 행위자의 행위가 형법상 강요죄로 약식기소 되어 벌금 200만원의 약식명령을 받고, 확정된 판례

서울남부지방법원 2021고약 4455호 (확정)

피고는 원고에게 공터에서 원고에게 스스로 사직할 것을 요구하였으나 원고가 거부하자 이에 화가나 "내가 하고 싶은 건 모든 걸 다 해가지고 너 내보내든지 하고 너 백그라운드 체크 들어오면 너 해고된 사람이라고 이야기한다. 권고사직이 아니라"라고 말하는 등 원고가 스스로 사직하지 않으면 불이익을 줄 것처럼 협박하여, 같은 날 원고로 하여금 "2020.6.30.자로 권고사직하겠다"라는 취지의 사직서를 작성하여 제출하게 함. 이에 피고는 협박으로 원고로 하여금 의무 없는 일을 하게 한 강요죄로 약식기소되어 벌금 200만원의 약식명령을 받았고 확정됨

나. 업무배제를 괴롭힘으로 인정한 사례

■ 재판부는 업무배제와 동의없는 이석, 주요 비품 회수 등이 피해자의 "정상적으로 근무할 수 있는 여건을 박탈한 행위"라고 판단하고, 이와 함께 벌어진 모욕, 따돌림 등이 괴롭힘으로서 불법행위에 해당한다고 판단하여 행위자가 피해자에게 위자료를 지급할 의무가 있다고 판단

- 피해자와 일부 팀원들 사이에 갈등이 있었고, 안전관리 업무의 공백과 오류가 생길 상황에서 불가피한 조치였다는 행위자의 주장에 대해 법원은 적법한 절차에 따라 원고에 대한 인사명령이 발동되기 전에 원고의 동의 없이 무단으로 원고의 자리를 옮기고 업무에 필요한 주요 비품을 회수하는 등으로 원고를 고립시킨 것을 업무상 적정범위 내의 행위라 볼 수 없다고 판단

수원지방법원 2022. 12. 9. 선고 2021나93038 판결 [손해배상(기)]

상사라는 지위를 이용하여 피해자에게 이 사건 건설현장에서 전출할 것을 종용하다 피해자가 이에 응하지 않자 피해자를 업무에서 배제시키고, 피해자의 동의 없이 무단으로 피해자의 자리를 옮기고 업무에 필요한 컴퓨터와 같은 주요 비품을 회수하여 정상적으로 근무할 수 있는 여건을 박탈한 행위가 괴롭힘에 해당

이러한 과정에서 다른 직원들 앞에서 피해자에게 화를 내며 "이씨, 까지 마. 이리와. 이 새끼가 말이야, 개시끼들이"와 같은 비속어를 사용하여 모욕을 주고, 직원 근무·휴무 계획표에 원고의 이름만 삭제한 채 이를 게시되게 하는 등 일련의 행위를 통해 피해자를 따돌린 것이 괴롭힘으로서 불법행위에 해당한다고 판단

또한 피고는 안전팀원들에게 지시하여 원고의 휴가기간 중 원고의 자리를 화장실로 가는 통로 옆으로 이동시키기도 하고 업무를 부여하지 않고, 직원 근무·휴무 계획표에서 원고의 직위와 이름을 삭제하기도 함

이에 원고의 정신과 치료에 대한 위자료 300만원과 치료비 583,400원 및 위증에 대한 위자료 100만원의 손해배상 책임을 지게 함

■ 업무분장 조정을 통해 새로운 셀(팀 내의 워킹그룹)을 추가하고, 이 셀에 셀장 없이 셀원인 원고만을 배치하여 괴롭힘으로 인한 정신적 피해를 입었다는 원고의 주장에 대해 법원은 해당 행위가 괴롭힘에 해당한다고 판단함

- 관련하여 법원은 ▲업무상 긴절한 필요가 있었다는 점을 인정할 만한 정황이 없고 ▲이는 매우 이례적인 것으로 보이며 ▲다른 팀원들과의 마찰, 업무지시 거부 등을 이유로 업무분장을 했다는 피고의 주장을 인정할 만한 근거가 없으며 ▲사전에 원고로부터 의견을 수렴한 점이 없고 ▲셀에 원고만을 배치하면서 정상적으로 업무를 수행하거나 새로운 업무를 배정받는 데 있어서 어려움을 겪었을 것으로 보이는 점 등을 이유로 제시

서울중앙지방법원 2021. 10. 8. 선고 2020가단5296577 판결 [손해배상(기)]

팀장과 셀장으로부터 괴롭힘을 겪은 것에 대해 손해배상 청구를 한 사안에 대해 법원은 업무분장을 조정하여 셀 배치를 변경하면서 기존의 A, B, C셀에서 D셀 하나를 더 추가하고, D셀에는 나머지 셀들과는 달리 셀장 없이 셀원인 원고만을 배치한 사실이 ▲원고 1명을 구성원으로 한 셀을 구성해야만 하는 업무상 긴절한 필요가 없고 ▲이러한 셀 구성은 G팀의 기존 팀 구성에 비추어 보더라도 매우 이례적이며 ▲피고B는 사전에 이례적인 인사 배치에 관하여 설명하거나 원고로부터 의견을 수렴한 바 없는 점 ▲피고B는 원고에게 셀장의 권한을 부여한 정황도 없는바 등을 볼 때, 괴롭힘에 해당하고, 행위자는 원고에게 위자료 1000만원을 배상하라고 주문

■ 원고와 면담을 한 관리자가 면담 후 원고를 업무에서 배제하였을 뿐만 아니라 직원들에게 원고와 거리를 둘 것을 지시하는 등 원고에 대하여 괴롭힘 행위를 하였고, 이로 인해 원고가 적응장애, 공황장애, 우울장애 등의 질환을 앓게 된 것에 대한 불법행위에 따른 손해배상 책임을 부담하라고 주장한 사건에서 법원은 해당 행위가 괴롭힘에 해당한다고 판단

- 법원은 관리자가 원고에 대하여 대기발령 등의 인사명령 없이 2019. 4. 18. 직위해제 및 전보조치가 있기 전까지 업무에서 배제시켜 원고는 명확한 인사처분 없이 장기간동안 업무에서 배제되는 불확실한 지위에 처하게 되었으며, 동료들과의 대화를 제대로 할 수 없는 상태에 있게 된 것이 "사회통념에 어긋나게 부적절하게 업무조치를 한 경우에 해당하고 원고의 인격적 법익을 침해한 것"이라 판단
- 이는 원고에 대한 관계에서 불법행위를 구성하고, 사용자인 피고C는 피고B의 위와 같은 업무상 불법행위에 대하여 사용자책임을 부담한다고 판단

사내 진급에서 누락된 원고가 피고B와 면담을 하는 과정에서 '너무 힘들어서 다 내려놓고 쉬고 싶다'는 취지의 발언을 한 후 맡고 있던 업무를 다른 팀원에게 인수인계 할 것을 지시 받고, 회의, 팀 주간 업무보고, 공지메일 수신인 목록 등에서 배제시키는 등 업무에서 배제 되고, 수개월 후 다른 업무를 부여한 후에 다른 비위사실이 적발되어 윤리강령 위반으로 면직처분된 사안에서 법원은 원고가 명확한 인사처분 없이 장기간동안 업무에서 배제되는 불확실한 지위에 처하게 되었으며, 동료들과의 대화를 제대로 할 수 없는 상태에 있게 된 것이 사회통념에 어긋나게 부적절하게 업무조치를 한 경우에 해당하고, 원고의 인격적 법익을 침해한 것으로 판단하여 회사와 피고B가 공동으로 위자료 500만원을 배상하라고 주문

다. 육아휴직 후 괴롭힘에 대해 회사의 손해배상 책임을 인정한 사례

■ 출납업무를 하던 피해자가 육아휴직 종료 이후 복귀하자 창구 안내 및 총무업무 보조 업무를 맡기고, 회의에서는 '원고에게 일도 주지 말고 원고를 직장에서 내쫓을 수 있게끔 다른 직원들도 동조하라'는 취지의 내용을 전달하고, 피해자에게 마련해 준 책상을 치우게 한 등의 업무배제 행위가 불법행위를 구성하므로, 이에 대한 위자료(2000만원)를 지급하라 판단

- 괴롭힘 금지규정 시행 전 사건이며, 행위자(회사)는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 위반으로 150만원의 벌금형을 선고받기도 함

피해자가 육아휴직 종료 후 복귀하자 ▲원래 담당하던 업무인 수신(출납)업무 대신 창구안내 및 총무업무 보조 업무를 맡기고 ▲피해자를 제외한 간부 및 직원회의에서 "원고에게 일도 주지 말고 원고를 직장에서 내쫓을 수 있게끔 다른 직원들도 동조하라"는 취지의 발언을 하고 ▲피해자에게 지급된 컴퓨터 책상을 치우고 창구에 앉지 못하게 하였으며 ▲자리를 마련해달라고 요구하는 피해자에게 전무는 "나는 자네를 직원으로 생각하지 않아, 억울하면 검찰 청와대에 가서 찢러라, 나는 목 내놓고 산지 오래돼서 무서울 것 하나 없다"라고 한 사건에 대해 법원은 "육아휴직 종료 이후 복귀의무를 다하지 않은 점, 원고의 책상을 치워버리고 원고를 비하·모욕하는 등 부당하게 대우한 것의 불법행위를 구성하고 이로 인하여 원고가 정신상 고통을 받았을 것임은 경험칙상 넉넉히 추인"되며, 이로 인해 원고는 퇴직까지 한 바 피고는 불법행위로 인한 위자료 2000만원을 원고에게 배상하라고 판단

- 육아휴직 후 복직한 원고에게 사직을 권고하고, 원고가 이를 거부하자 대기발령을 통보하여 원고에게 정신적 피해를 입힌 사건에서 법원은 해당 행위가 "남녀고용평등법 제14조 제6항에 위배되는 위법행위"이며, "업무상 적정범위를 넘어 원고에게 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위에 해당"한다고 판단함
- 이로 인해 원고는 외상 후 스트레스 장애 등을 입어 근로복지공단에 요양급여신청을 하였는데, 근로복지공단은 우울증을 업무상 질병으로 인정하고, 총 966일간 요양·보험급여 지급 결정을 내렸으며, 법원은 이 중 입원치료기간에 대한 일실수입 손해액을 인정

서울중앙지방법원 2022. 8. 18. 선고 2021나47853 판결 손해배상(산)

육아휴직 전에 당한 성희롱(2016.9.경)을 육아휴직이 끝나갈 무렵(2018.11.경)에 신고한 원고가 육아휴직 종료 후 복직한지 2개월만에 수차례에 걸쳐 원고에게 사직을 권고하고, 원고가 이를 거절하자 원고에게 '화분에 물주기' 등 지극히 단순한 업무를 부여하고, 대기발령을 통보한 것에 대한 손해배상을 청구한 사안에서 법원은 회사의 행위는 업무상 적정범위를 넘어 원고에게 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위에 해당한다고 할 것이고, 피고들이 공동으로 위자료 1000만원과 일실수입 손해를 배상하라고 주문 (1심에서 인정한 위자료는 500만원이었는데, 2심에서 500만원 추가로 인용)

라. 지나친 질책, 비난, 반성 강요 등에서의 손해배상 책임을 인정한 사례

■ 어린이집 원장이 다른 보육교사들 앞에서 특정 교사를 질책하고 비난하는 등 빈번한 질책을 한 사례에서 손해배상 책임을 인정하고 300만원의 위자료를 지급하라고 판단

- "최선을 다 하시는데 이렇게 근무를 하세요?". "그렇게 아이를 믿고 하시는데 청소를 그렇게 하시고 소독을 그렇게 하시나요, 선생님?", "이거 어떻게 빈칸이 올 수가 있어요? A 선생님 어떻게 하실 거예요, 이거?"; "아, 달라고 그러지 마시라고! 본인이 무엇을 하실 건지 얘기를 하시라고"; "선생님 스스로 사과는 없으셨고. A선생님께서 "원장님 그건 제가 그날 말을 실수한 것 같습니다. 죄송합니다." 한마디면 끝난다고 봅니다." 등의 질책이나 비난, 공개사과 강요가 괴롭힘에 해당한다고 판단
- 지속적인 업무질책에 피해자는 2차례 실신하였고, '스트레스에 대한 급성반응' 진단을 받았음. 법원은 원장의 행위가 일상적인 지도 또는 조언 및 충고 수준을 넘어서 지속적이고, 공개적인 질책을 한 괴롭힘 행위라 보고, 원고A가 입은 정신적 손해를 배상할 의무가 있다고 판단

서울남부지방법원 2021. 6. 17. 선고 2020가단239162 판결 [손해배상(기)]

어린이집의 원장인 피고는 보육교사인 원고A의 업무 수행에 대해 질책하고, 어린이집 교사들이 모인 교사회의에서 비난하는 등 원고A에게 지나친 질책을 함. 또한 피고는 다른 교사들 앞에서 피고 자신에게 공개적으로 사과하도록 여러 차례 이야기하기도 하였음. 이에 원고는 같은 날 사과하였으나, 그 다음날 자신의 집에서 실신하였음

원고A는 피고에게 연차신청을 하면서 14일 정도의 안정가료가 필요하다는 의사의 소견서를 제출하자 이후 피고는 원고의 복귀에 부쳐 다시 일해도 되는지 의사의 확인서를 받아올 것을 요구하기도 함

법원은 ①원고A가 당한 괴롭힘의 내용, ②피해가 지속된 기간, ③피해의 정도, ④피해에 관한 피고의 대응 내용과 방법 등 여러 사정을 고려하여 피고가 배상하여야 할 위자료를 300만원으로 정함

마. 부당한 업무지시를 괴롭힘이라 판단

- 피고가 원고에게 "니는 대리달면 안 된다." 등 폭언을 하고, 원고의 담당업무를 피고회사에 입사한지 얼마 되지 않은 자의 결재를 받아 상신하라고 지시한 것에 대해 법원은 해당 행위가 괴롭힘에 해당한다고 판단하고 피고와 피고 회사와 공동으로 1,500만원을 배상하라고 주문
 - 원고는 피고들을 상대로 노동부(부산지방고용노동청 양산지청)에 진정서를 제출한 바 있는데 노동부는 해당 행위가 괴롭힘에 해당한다고 보고, 피고 회사에 대하여 개선지도한 바 있음

창원지방법원 2022. 7. 14. 선고 2021가합53385 판결 [해고무효확인] (확정)

원고가 괴롭힘으로 인하여 피고 회사에서 근로를 할 수 없어 사직서를 제출한 것이 실질적으로 피고 회사가 원고를 해고한 것이라고 보아야 하며, 피고가 원고를 해고하기 위해 지속적으로 괴롭히고, 피고 회사가 이를 방치하였기에 피고에 대해서는 불법행위 책임, 피고 회사에 대해서는 보호의무 위반에 따른 채무불이행책임 또는 사용자책임에 기하여 위자료를 지급하라는 사안에서 법원은 ▲피고가 원고에게 "앞으로 결재를 F대리한테 결재 올려가지고 나한테 주라.", "야, 너 지금 나한테 뭐하는 거야", "그래, 니는 대리달면 안 된다.", "되지도 않는 저런 애를 왜 대리로 승진 시켜가지고"라고 말한 것 ▲원고의 담당업무를 피고회사에 입사한지 얼마 되지 않은 F의 결재를 받아 피고 C에게 결재를 상신하도록 한 것 ▲원고에게 "내가 걱정하면 직원을 내보낼 수 있다"라며 여러 차례 협박한 것을 괴롭힘이라고 판단하고, 피고 회사와 공동으로 1500만원을 배상하라고 판결



수원지방법원 2022. 12. 9. 선고 2021나93038 판결 [손해배상(기)]

사건개요

- 원고는 건설업을 전문으로 하는 주식회사의 안전팀장이고, 피고는 건설현장의 현장소장. 원고는 피고의 업무배제 등 괴롭힘에 대한 손해배상청구를 하였고, 법원은 4,583,400원의 손해배상을 인정. 한편, 원고는 관리팀장E와 안전팀원F를 위증죄로 고소하였고, E와 F는 약식명령(벌금 100만원)을 받았음

원고에 대한 업무배제

- 피고는 2018. 10. 17. 팀장회의에 안전팀장인 원고를 배제하고 안전팀의 G 차장을 원고 대신 참석시키려고 하였고, E과 F에게 원고의 회의 내용을 녹취하여 보고하도록 지시하였으며, 2018. 10. 30. 안전팀원 중 중간급 관리직을 제외한 사원급과 계약직 직원들에게 퇴근 전까지 원고에 대한 평을 전자우편으로 보고하도록 지시하여 원고의 단점에 관한 전자우편을 받음

원고에 대한 모욕

- 원고가 '안전팀장 자리에서 내려오고 유급휴가를 다녀온 후 다른 현장으로 전출하라'는 제안을 거부하자 피고는 직원들 자리로 가서 '앞으로 너희들이 힘들지 않게 팀장에 대해 조치할 테니 향후 업무진행에서 팀장의 승인을 받지 않아도 된다는 취지로 말하고 소장실로 돌아왔음. 이후 원고가 안전팀 회의를 소집하려 하자, 피고는 안전팀 팀원들이 보는 앞에서 원고에게 욕설을 섞어 화를 내었으며, 같은 날 피고는 원고에 대하여 안전팀장 지명을 철회하고 원고에게 휴가를 갈 것을 지시

사실관계

동의 없는 원고 자리의 이동

- 원고가 휴가 중 카카오톡 메시지로 안전팀원들에게 원고의 허락 없이 원고의 물건에 손대지 말라고 경고하였음에도, 피고는 원고의 휴가기간 중 안전팀원들에게 지시하여 안전팀원들과 함께 있던 원고의 자리를 안전팀원들의 자리에서 멀리 떨어진 기계팀 옆자리로 이동시켰으며, 이 자리는 화장실로 가는 통로 옆 자리였음. 원고는 옮겨진 자리를 사용하지 않고 비어있는 기존 자리를 사용하다가 직원들의 눈을 피해 1층 보건실에서 근무하였는데, 원고에게 주어진 업무는 없었음

직원 근무·휴무 계획표에서의 원고 누락

- 매달 E가 직원들의 근무 및 휴무계획을 작성하여 피고의 결재를 받아 누구나 볼 수 있도록 사무실 입구에 게시하는데, 2018. 11. 19. 게시된 직원 근무·휴무 계획표에는 원고의 직위와 이름이 삭제되어 있었음
- 피고는 '원고에 대한 모욕'에 대해 '직원들을 통솔해야 하는 입장에서 이 사건 건설현장의 지휘체계가 제대로 돌아가지 않을 수 있는 상황을 막기 위해' 분노를 표출하였던 것이라 주장했으나 법원은 '정상적인 생활형태의 하나로서 역사적으로 생성된 사회생활질서의 범위 안에' 있다고 보기 어렵다 판단
- 피고는 '동의 없는 원고 자리의 이동'에 대해 인사권자의 정당한 권한 내의 행위라고 주장했으나 법원은 업무상 적정 범위 내의 행위로 볼 수 없다고 판단
- 피고는 '근무·휴무 계획표 누락'에는 원고를 괴롭히거나 망신을 주려는 의도가 없었다고 주장하나 역시 ▲원고가 전출과 자리 이동에 동의하지 않았던 점 ▲직원 근무·휴무 계획표가 게시되기 전까지 원고와 피고 사이의 갈등이 참여하여 직원들이 이를 모두 알고 있었던 점에 비추어, 원고만 제외된 직원 근무·휴무 계획표가 게시되면 원고가 심한 모멸감을 느낄 것을 쉽게 예상할 수 있으므로, 피고의 이 부분 주장도 이유 없음
- 위 사실관계를 인정하고, 피고의 이러한 행위는 괴롭힘으로서 불법행위에 해당하고 그 과정에서 원고가 느꼈을 모멸감, 우울감과 같은 정신적 고통은 상당하였을 것으로 보인다고 판단. 따라서 피고는 원고에게 그로 인한 원고의 재산적 손해를 배상하고 원고의 정신적 고통을 위자하기 위한 위자료를 지급할 의무가 있음
- 피고가 위증(원고가 특정 시기 안전팀장으로 근무하지 않았고, 산재사고에 대해 원고로부터 보고받은 사실이 없다)한 사실은 피고가 원고를 업무에서 배제한 것을 정당화하는 내용인 점, 원고가 산업재해사고에 대하여 보고하지 않았다는 증언은 원고의 업무태도에 문제가 있음을 부각시켜 원고에 대한 괴롭힘의 명분을 만들기 위한 내용인 점, 위증죄의 보호법익이 국가적 법익에 있다 할지라도 위와 같은 의도의 위증은 증언 내용 자체가 원고의 인격적 법익을 침해하는 것인 점에 비추어 원고는 피고의 위증으로 상당한 정신적 고통을 받았을 것으로 보여, 피고가 원고에게 위자료를 지급할 의무가 있다고 판단
- 정신과 치료비, 위자료 등 4,583,400원의 손해배상 책임을 인정

시사점

- 인사권자가 직원들을 통솔할 이유가 있다고 하더라도 폭언, 모욕 등의 행위는 사회통념을 벗어나는 것으로서 괴롭힘에 해당된다고 판단
- 자리 이동과 비품 회수에 대해서도 적법한 절차를 따르지 않고, 당사자의 동의 없이 무단으로 이뤄졌다면 업무상 적정 범위를 넘은 괴롭힘에 해당한다고 판단
- 즉, 업무상 필요성이 있다고 하더라도 그 행위양태가 사회통념을 벗어나 적절하지 않은 경우라면 업무상 적정범위를 넘은 것으로 괴롭힘에 해당할 수 있음을 판례를 통해 확인할 수 있음

4 업무 외 괴롭힘

- 업무 외 괴롭힘은 후원 강요, 장기자랑·경연대회 등 강요, 사적 용무 지시, 사적 영역 간섭 등이 해당
- 아직 확립된 판례는 많지 않으나 위 유형에서 언급하는 업무와 관련 없는 업무지시는 업무상 적정범위를 벗어난 것으로서 괴롭힘에 해당할 여지가 높음

가. 회식/음주 강요

- 소속 직원에게 음주를 강요하고, 사적인 차량심부름을 시켰으며, 폭언·욕설 등 비인격적 언행을 한 경감에게 내린 감봉 1월의 징계처분을 취소해달라는 취지의 사건에서 법원은 행위자의 행위가 부당한 것으로 보이며, 징계가 정당하다고 판단

광주지방법원 2021. 3. 25. 선고 2020구합12827 판결 [감봉처분취소청구의소]

원고는 피해자와 여러 차례 술자리를 한 친분이 있었으므로, 술을 강요하였다고 보기 어렵다고 주장하였으나 법원은 상급자인 원고와 피해자의 관계, 원고가 술을 마시라고 한 상황과 당시 발언의 내용, 피해자 감찰 조사에서의 진술 내용 등에 비추어 보면, 가-⑩ 비위사실과 같은 언행은 상급자로서 부당한 지시로 보아야 한다고 판단

차량 심부름의 경우도 원고는 차를 호의로 얻어 탔을 뿐이므로, 사적 차량심부름을 시켰다고 볼 수 없고 주장하였으나 위와 같은 이유로 부당한 것으로 보인다고 판단

- 직장 선배가 후배에게 술자리를 강요하고, 선배들을 접대하라고 강요한 사건에 대해서 법원은 '강요미수죄'를 인정함
 - 원심은 "피고인이 자신의 지위에 기하여 피해자에게 술자리를 마련하지 않으면 인사상 불이익을 가하겠다는 취지로 말하거나 또는 인사상 불이익을 줄 것 같은 태도나 거동을 보이는 방법으로 피해자에게 공포심을 일으키게 할 정도의 해악을 고지하였다고 봄이 타당하고, 피고인의 언행, 태도, 당시의 정황 등에 비추어 볼 때 강요의 고의도 인정된다고 판단"하였으며, 항소심에서도 원심이 법리를 오해한 위법이 없다고 판단함

대전지방법원 2015. 8. 28. 선고 2014고합207 판결 [뇌물수수, 직권남용권리행사방해, 강요미수]

피해자에게 술자리를 강요(피해자를 불러 세운 후 "술자리를 만들어라. 술 언제 먹느냐. 빨리 자리를 주선해라."라고 말하고, 사무실에서 피해자를 자신의 책상 옆자리에 앉히고 "아직도 낱자를 못 잡았느냐. 낱자를 잡지 못한 이유에 대해 시말서를 써 가지고 와라. 징계하겠다."라고 말하는 등)하고, 피해자에게 "성과급의 30%는 선배들의 접대비가 포함되어 있는 것이다. 성과급을 그렇게 많이 주는 것은 선배들 접대하라는 것이다. 우리도 예전에 다 그렇게 해왔다."라고 말하며 접대비를 내라고 강요한 사건에 대해 법원은 강요미수죄를 인정

나. 기타 업무외 괴롭힘

수원지방법원 안양지원 2023. 3. 8. 선고 2021가단123961 판결 [손해배상(기)]

C공사 공원관리부 공원시설팀 소속으로 조경 및 녹지 환경관리 총괄 등의 업무를 하였던 피해자가 괴롭힘으로 손해배상 청구를 한 사안에 대해 법원은 ▲사위시간을 17:00 이후로 제한한 것 ▲현장 근로자들에게 탈의실 사물함을 미배정 한 것 ▲병가 불승인 등이 괴롭힘에 해당한다고 보아 피고B와 회사에 공동으로 위자료 300만원을 배상하라고 주문

대전고등법원 2022. 5. 12. 선고 2021나13620 판결 [손해배상(기)]

독립적으로 업무를 수행하던 사내변호사가 인사발령으로 총무구매실로 배치된 후 총무구매실장이 원고에게 총무구매실에 배속된 점만을 강조하여, 그 지위의 우위를 이용하여 괴롭힘 행위를 한 사안에 대해 ▲자율적으로 처리하던 업무에 대하여까지 자신의 지휘와 감독을 받아 처리할 것을 요구한 점 ▲그동안 전자파일 형태로 관리하여 오던 소송 관련 서류를 모두 문서로 출력하여 정리할 것을 지시한 것 ▲원고가 타부서 업무협조를 위해 이석하는 것까지 제한한 것 ▲연차유급휴가 결재를 하지 않은 것 ▲보고의무가 없는 감사 진행상황에 대한 보고를 요구한 것 ▲정당한 이유없이 대외활동이나 교육훈련신청을 반려한 것들을 괴롭힘으로 인정하고, 피고에 대해 위자료 400만원을 배상하라고 주문

대전지방법원 2022.6.17. 선고 2021나125431 [손해배상(기)]

직무집행정지가처분 신청 및 주주총회에서 피고(대표)를 대표이사로 선임한 결의의 취소를 구하는 소가 제기된 피고가 원고(경리업무 담당 직원)를 대상으로 부당한 업무지시, 괴롭힘, 성희롱 등을 한 것에 대해 치료비 및 위자료를 청구한 사안에서 법원은 ▲주주총회결의 취소소송을 제기한 자를 확인하라고 지시한 것 ▲원고와 사전 협의 및 동의없이 경리인 원고에게 매점 현황 조사 지시(조사 범위도 지나치게 과다)한 것 ▲작성되는 모든 문서를 종이로 출력하여 결재받도록 한 행위 등이 회사에 해를 끼칠 소지가 다분한 일련의 업무지시라고 판단하여 치료비와 위자료 500만원을 주문



수원지방법원 2022. 7. 14. 선고 2021가단531133 판결 [손해배상(기)]

사건개요

- 원고는 입학사정관, 피고는 입학사정관 팀장으로 원고는 과도한 업무부여, 인격적 비하, 모욕, 허위사실 유포, 신체적 위협, 고성, 부정한 업무지시, 사적인 업무 지시, 업무 배제 등 괴롭힘으로 인한 손해배상청구를 하였고, 법원은 피고에게 위자료 1500만원을 포함한 21,762,620원의 손해배상을 선고

과도한 업무부여

- 피고는 2012. 2.경부터 2019. 3.경까지 원고에게 비정상적으로 과도한 업무를 부여(원고는 평일에는 주 2~3회 각 3시간 정도의 시간외 근무 및 주말에는 월 4~5회 정도의 휴일근무를 해야 했음). 피고는 자신의 평판이 나빠질 수 있다는 이유로 원고에게 초과근무 수당을 신청하지 말 것을 지시하기도 함

명예훼손

- 피고는 2015. 10.경 다른 직원들이 있는 자리에서, "이전에 퇴사한 직원들은 모두 원고의 괴롭힘 때문에 직장을 그만두었다. 원고가 앞으로 너를 괴롭힐 것이니 당당하게 맞서 싸워라. 원고는 앞에서 하는 행동과 뒤에서 하는 행동이 다르다."는 취지로 말함으로써 원고의 명예를 훼손함

사실관계

부당한 업무 지시1

- 피고는 3회에 걸쳐 입학관리팀 예산으로 목적 외 사용을 위한 상품권을 구입하여 자신에게 줄 것을 요구하고, 학내 행사가 있을 때 학교에서 나오는 지원금을 이용하여 피고의 개인적인 간식을 구입할 것을 지시하는 등 원고에게 부당한 업무 지시를 하였음

부당한 업무 지시2

- 피고는 입학관리팀 학생 선발과정에서 원고에게 '중증장애인을 배제하여야 한다'는 취지로 말하여 특수교육대상자 전형에 지원한 시각장애 1급인 G에게 정당한 이유 없이 낮은 점수를 부여하는 방법으로 G를 서류평가에서 떨어지게 하거나 재평가를 받게 할 것을 지시함

사적업무 지시

- 피고는 2017. 9.경 업무와 무관하게 자신의 박사학위 취득을 위하여 제출하여야 하는 소논문의 편집을 원고에게 강요하여 하도록 함

	<p>원고는 피고에게서 위와 같은 과도한 업무부여, 명예훼손, 부당한 업무지시, 사적인 업무 지시 등 괴롭힘 행위를 당하여 우울증 진단을 받았고, 이는 근로복지공단에서 업무상 재해로 인정되었음</p>
<p>법원의 판단</p>	<ul style="list-style-type: none"> 피고는 원고에게 지속적, 반복적으로 과도한 업무부여, 명예훼손, 부당한 업무지시, 사적인 업무 지시 등 괴롭힘의 불법행위를 하였고, 이로 인하여 원고는 우울증의 정신질환을 얻었으므로, 피고는 위와 같은 불법행위로 인하여 원고가 입은 손해를 배상할 의무가 있음.
<p>시사점</p>	<ul style="list-style-type: none"> 상사의 업무지시에서 발생한 일들도 괴롭힘에 해당할 수 있음을 보여준 사례로서 ▲목적 외 사용을 위한 상품권 구입 요구 ▲지원금을 이용해 개인적인 간식 구입 지시 ▲선발과정에서 특정한 배제 지시 등이 괴롭힘으로 인정되었음 상사의 개인적 업무지시(논문 편집 강요)가 괴롭힘으로 인정됨

5 집단적 괴롭힘

- 집단적 괴롭힘의 행위 유형에는 [따돌림], [소문]이 있으며, 다수가 한 명의 직원에게 행하는 경우가 많기 때문에, 직급상 우위와 관계 없이 발생하기도 함
- 집단적 괴롭힘은 직접적인 폭언이나 모욕이 함께 이뤄지지 않으면 객관적인 증거를 수집하기 어렵고, 따라서 괴롭힘을 인정받거나 민사상 불법행위를 인정받기가 쉽지 않을 수 있음. 판례에서는 다수가 따돌림 행위를 인지하고 있었다는 사내 괴롭힘 조사 결과를 인용하여 괴롭힘으로 판단하고 있으며, 상급자의 따돌림 행위 방치 혹은 가담 행위에 대해서 관리자로서의 책임을 중하게 인정한 판례도 있음
- 한편 행정소송 판례에서도 사내 징계 절차가 적합하게 이뤄졌고, 실제 괴롭힘이 발생했다고 인정할 만하다면 정당한 징계라고 인정하고 있음

가. 따돌림 행위자에 대한 손해배상 책임을 인정한 판례

- 해당 판례는 사업장 자체 조사 결과, 12명 중 9명이 원고에 대한 따돌림에 동조하였다는 내용을 토대로 피고가 원고의 따돌림을 하는 등 괴롭힘이 있었다고 판단하여 손해배상 책임을 인정

수원지방법원 2022. 6. 28. 선고 2021가단569718 판결 [손해배상(기)]

같은 사업장에서 일하는 하급자가 선배인 피고의 괴롭힘 행위에 대해 손해배상을 청구한 사안에서 법원은 원고의 노동청 괴롭힘 진정에 따라 이뤄진 사업장 자체 조사에서 해당 파트원 중 압도적 다수(12명 중 9명)의 따돌림 내지는 왕따 행위가 있었던 것으로 본 결과를 바탕으로 괴롭힘을 인정하고 피고가 원고에게 1000만원의 손해배상을 하라고 판결

- 집단적 괴롭힘은 은밀하게 벌어지고, 피해자에게 큰 정신적 고통을 준다는 점에서 상급자나 회사의 역할이 매우 중요하며, 상급자가 집단적 괴롭힘을 방치하거나 가담할 경우 피해자의 고통은 매우 극심할 수밖에 없음. 아래 판례에서는 괴롭힘 금지규정 시행 이전에 발생한 행위임에도 상급자가 피해자가 당하는 따돌림을 방치하고, 가담한 것에 대해 정신적 손해배상 책임을 인정함

서울동부지방법원 2016. 9. 30. 선고 2015가단38195 판결 [손해배상] (확정)

신입사원으로 회사에서 따돌림을 당하던 원고가 피고(센터장)의 괴롭힘 행위에 대해 손해배상 청구를 한 건에 대하여 법원은 피고는 센터장으로서 소속 직원인 원고에게 적절히 충고를 하는 등으로 원고가 타인과 원만히 지내도록 유도하거나, 나머지 직원들로 하여금 직장 내에서 원고를 공개적으로 따돌리거나 원고에게 모욕적인 언사를 하지 않도록 방지하여야 할 의무가 있음에도 이를 태만히 하고, 그 밖의 괴롭힘 행위를 한 것에 대해 정신적 손해를 배상할 책임을 인정함

나. 따돌림 행위자에 대한 징계가 정당하다고 본 판례

- 아래 판례는 괴롭힘 행위자가 사무실에서 피해자를 제외한 채팅방 대화를 하는 듯한 티를 타자소리 등으로 낸 것에 대해서도 "자신들이 사내 메신저를 통하여 주고받은 육설의 내용까지 직접 공개한 것은 아니더라도, 구태여 '두 사람이 피해자를 제외하고서 대화하고 있다'는 사실을 피해자가 감지할 수 있도록 비정상적인 방식으로 사내 메신저를 이용한 것이고, 이로써 업무상의 걱정 범위를 넘어 피해자에게 정신적인 고통을 가하고 피해자의 근무환경을 악화시켰다고 할 수 있다."라고 판단해 괴롭힘을 인정함
- 행위자가 피해자보다 하급자였음에도 불구하고, 다른 선임자와 합세해 괴롭힘 행위를 한 것을 고려해 '관계상의 우위'를 인정

서울행정법원 2021. 9. 9. 선고 2020구합74627 판결 [부당해고구제재심판정취소]

피해자가 하급자인 원고의 성희롱, 괴롭힘 행위에 대해 원고를 사내 신고했고 해고 당한 원고가 회사를 상대로 구제신청을 한 건에 대하여, 원고가 다른 상급자와 함께 메신저를 주고받는 듯한 행위 등을 통해 피해자에게 소외감을 유발하는 행동을 계속하였고, 이를 피해자가 느낄 수 있게 타자 소리를 내는 등 비정상적인 방식으로 사내 메신저를 이용한 것이므로 이를 괴롭힘 행위로 인정함

다. 뒷담화, 소문 등을 괴롭힘 행위로 인정한 사례

- 특정 직원의 개인 자료 무단열람, 집단 괴롭힘 및 따돌림, 사생활 유포, 월권행위 등으로 해고판정을 받은 피고들이 행정소송을 제기했으나 법원은 해고가 정당하다고 판단

대전고등법원 2021. 6. 4. 선고 2020누11648 판결 [부당해고구제재심판정취소] (확정)

피고 보조참가인들은 직원F의 USB를 허락없이 가져간 후 F의 개인정보를 무단으로 열람하고, 회계팀장에게 F가 불륜관계라거나 직원 K와 사귀는 것 같다는 근거 없는 소문을 퍼뜨림. 법원은 기혼여성인 F에 대한 확인되지 않은 허위의 불륜 소문을 퍼뜨렸고, 결국 참가인들의 행위로 정신적 고통을 견디지 못한 F가 퇴사하기에 이른 사실 등을 고려하였을 때 피고참가인들에 대한 해고가 정당하다고 판단



판례 돋보기

수원지방법원 2022. 6. 28. 선고 2021가단569718 판결 [손해배상(기)]

사건개요

- 원고는 C주식회사 화성사업장 도입자재 그룹에서 함께 근무하였던 근로자이고, 피고는 원고의 선배임. 원고는 피고의 모욕, 따돌림 등 괴롭힘으로 인한 손해배상청구를 하였고, 법원은 1000만원의 위자료료를 배상할 것을 선고
- 회사는 원고의 진정에 대해 관련자를 조사한 후 중부지방고용노동청 경기지청에 그 결과를 제출하였는데, 그 주요 내용은 별지와 같음

사실관계

판단결과	괴롭힘 인정됨
판단 내용 (사유)	<p>● 양 당사자와 같은 파트의 동료 5인 및 같은 그룹에서 근무하는 6인 및 파트장, 그룹장에게 괴롭힘 신고 내용에 대하여 구체적으로 인터뷰를 진행. 인터뷰 결과, 아래 사실이 확인됨</p> <p>① ○○○선임엔지니어가 □□□선임엔지니어에게 실질적으로 작업 지시를 했던 정황이 확인이 되나, 형식적으로라도 의견표명의 기회는 제공하였을 가능성은 있음</p> <p>② 구체적인 면박, 거친 언어의 사용례로 확인된 것은 2021년 1월 29일 "웃는 얼굴에 침 못뱉으니까 웃지마, 침뱉고 싶어진다", "그대로 하면 왜 니마음대로 하나, 머리가 나쁘면 적어라, 반항하는거냐, 왜 시키는 대로하지 않고 뭐하는거냐"는 등의 언어를 공개적으로 사용한 것으로 보인다는 제3자의 진술이 있음</p> <p>③ 업무분장의 경우 □□□선임엔지니어가 주로 주장한 업무 분장례 중 보세작업시 릴리프 작업을 한다는 부분 및 □□□선임엔지니어가 대물작업을 하기 어렵다는 부분에 대해서는 인터뷰 대상자들간 의견이 나뉘며, 공동작업에서 작업량을 분류하여 홀로 작업하도록 한 부분에 대해서는 대부분 전례도 없고 합리적이지 않다는 의견을 보였으나, ○○○ 선임엔지니어 해명과 유사하게 업무분장에 참여하지 않아서 그런 것이다, 또는 해당작업은 다 나눠서 한다, 작업이 느려 별도로 배분, 배려한 것이라는 등의 다른 의견도 존재함</p> <p>④ 전체적으로 파트원들은 ○○○ 선임엔지니어가 □□□ 선임엔지니어에게 업무상 지시를 전달하며 폭언을 한 사실이 일부분 구체적이고 객관적으로 확인이 되고 있음. 해당 파트원 중 압도적 다수가 (당사자 제외 12인 중 3인 제외 9명) 따돌림 내지는 왕따 행위가 있었던 것으로 인지하고 있는 정황을 고려, 실제 □□□ 선임엔지니어에 대한 괴롭힘이 어느 정도는 있었던 것으로 볼 수 있음</p>

법원의 판단	<ul style="list-style-type: none"> 원고는 부서 내에서 적응상 어려움을 겪으면서 우울, 불안, 의욕저하, 죽음에 대한 충동적인 생각 등의 증상이 발생하였으며, 이후 중등도 우울에피소드 진단을 받았고, 상병휴직을 하였음
	<ul style="list-style-type: none"> 피고는 공개적으로 원고에게 폭언을 하거나 따돌림을 하는 등으로 근로기준법 등을 위반하는 불법행위를 하였음이 인정되며, 피고는 위 행위로 인하여 원고가 입은 손해를 배상할 책임이 있음 피고가 원고에게 배상하여야 할 위자료는 원고와 피고의 관계, 원고의 나이, 피고의 불법행위 정도, 기간 등 이 사건 변론에 나타난 여러 사정을 종합하여 1000만원으로 정하기로 함
시사점	<ul style="list-style-type: none"> 법원이 고용노동지청에 제출한 사업장의 자체 조사 결과를 인용하여 피고에게 원고에 대한 손해배상을 선고하였다는 점에서 의미가 있음 위자료(1000만원)와 관련하여, 원고가 집단적 따돌림으로 인해 중등도 우울 에피소드가 발생하여 휴직할 수밖에 없던 사정이 고려된 것으로 보임

6 기타 (성차별적 괴롭힘 등)

- 최근 외모평가나 구애갑질과 같은 젠더폭력에 대한 문제제기가 이어지고 있는 만큼²⁶⁾ 본 보고서에서는 행위자의 언동이 성별 고정관념에 기반해 불공정하고 성차별적인 근무환경을 조성하는 성차별적 괴롭힘 관련 민사소송 판례, 행위자의 징계조치에 대한 행정소송 판례를 분석하였음

가. 외모 지적에 대해 성희롱·괴롭힘으로 보아 불법행위로 인정

- 아래 판결에서는 신체적 특징에 대한 평가와 함께 연애 관계 등에 대해 언급한 것에 대해 괴롭힘이자 성희롱으로 모두 인정해, 민사상 불법행위 책임이 있다고 보았음. 이는 일상적으로 만연한 외모·웃차림 지적 등도 인격적 침해 행위로 본 것으로, 성차별적 문화에 대해 경각심을 주는 유의미한 판례임

대법원 2021. 11. 25. 선고 2020다270503 판결 [손해배상(기)]

상급자인 피고의 성추행 행위와 성차별적 언행에 대해 손해배상 청구를 한 건에 대하여, "살이 찼다"와 같은 몸매에 대한 발언, 원고의 종아리 부위, 원고의 남자친구 유무, 원고의 피부와 피부 관련 제품 사용에 관한 발언 등이 괴롭힘이자 성희롱에 해당하므로 민사상 불법행위 책임의 원인이 된다고 인정

나. 구애갑질에 대해 징계 사유로 인정

- 판례에서는 직장에서 이뤄지는 구애 행위가 피해자의 업무 환경을 상당히 악화시킨다고 인정하고 있음. 구애 행위의 내용에 따라 성희롱에도 해당될 수 있으며, 거절한 후 이뤄지는 보복 행위는 괴롭힘에 해당할 수 있다고 보고 있음
 - 피해자와 행위자가 함께 재직하는 상태에서 피해자로서는 이성교제 제안을 거절했을 때 원만한 관계를 유지하기 어렵다고 느낄 수밖에 없으므로, 그러한 구애 행위 자체를 피해자에게 상당한 수준의 정신적 고통을 주는 행위 내지 근무환경을 악화시키는 행위로 판단한다는 것을 확인할 수 있음

26) 女 직장인 56% "직장서 '아줌마·아가씨' 소리 들어봤다"(중앙일보, 2023.9.10. 배재성 기자) 등

수원지방법원 2023. 2. 9. 선고 2022가합10067 [해고무효확인]

상사인 원고의 일방적인 구애 행위와 이성교제 제안에 못이긴 피해자가 회사에 원고의 행위를 신고하였으며, 이에 해고되자 원고가 해고무효확인소송을 한 건에 대해, 법원은 원고의 집요하고 강압적인 구애 행위를 성희롱이자 괴롭힘으로 인정함

수원지방법원 2021. 5. 20. 선고 2020구합75744 판결 [정직처분취소] (확정)

피해자가 원고를 성희롱 및 괴롭힘으로 신고를 해 회사가 3개월 정직 처분을 했고, 이에 원고가 징계구제신청을 한 건에 대하여 피해자와 원고의 지위, 언행들이 이성교제 제안 및 거절과 결부되었고, 다른 직원들 또한 모두 해당 사실을 알게 된 점 등을 고려해 이러한 언행이 괴롭힘에 해당된다고 판단함

원고가 피해자에게 보낸 편지와 문자(카카오톡) 내용은 "키스해 주고 싶다", "네 남편감으로 나 어때?", "너한테 푹 빠진 듯 하다", "네가 원한다면 우리 닮은 작은 사람의 탄생도 만들어 갔으면 좋겠어"라는 편지와 문자 등을 보내고, "나 놓치면 후회하게 만들어 줄 거야. 너 있는데 가서 괴롭힐거야. 맨날 감찰 나가고", "너가 얘기하면 팀 바꿀 수도 있는데 센터장님이랑 나 친한데" 등이었음

다. 성차별적 언행에 대해 징계 사유로 인정

- 판례는 성차별적 언행에 대해 실제 인사 명령 등 업무상 불이익이 발생하지 않았더라도 해당 발언 자체가 성차별적 근무환경을 조성하는 것으로 보고 괴롭힘으로 판단하고 있음
- 법원은 "(저녁 식사 자리에서)한국 아줌마들 대단하다. 자식들 교육시키려고 지사도 몇 번씩 나오고", "(점심 식사 자리에서) 예전 엄마들은 닭을 직접 잡아 음식을 해서 자식들 키웠다. 엄마 자격이 없네. 나쁜 엄마네" 와 같은 발언에 대해 "원고가 이 외에도 여성 직원들에 대하여 성차별적인 언행이나 고정관념에 기한 성역할에 관한 발언을 수차례 반복하였던 점 등에 비추어 볼 때" 괴롭힘에 해당한다고 판단하였음²⁷⁾

27) 춘천지방법원 원주지원 2022. 12. 15. 선고 2021가합6019 판결 [정직무효확인 소]



수원지방법원 2023. 2. 9. 선고 2022가합10067 [해고무효확인]

사건개요

- 원고는 기혼 남성이고, 피해자는 미혼 여성으로 직책상 원고의 하급자. 원고는 피해자에게 자살을 암시하는 말을 한 후 출근하지 않다가 피해자가 성희롱 및 괴롭힘 행위에 대해 고충신고 이후 '해고' 징계를 받고 해고무효확인소송을 하였으나 법원은 기각함
- 원고는 본부장으로 근무하던 기혼 남성이고, 신고인은 팀장으로 근무하던 미혼 여성으로 직책상 원고의 하급자임
- 원고는 신고인에게 '가급적 제 이벤트를 사후 뒤에 알기 전에 봤으면 좋겠네요', '제 생애 마지막 1년은 가장 설레기도 했고, 가장 기쁘기도 했고, 가장 슬프기도 했다'는 이메일을 보내고, '친한 동료 한 명, 사라지는 거예요. 잘 마무리해주세요. 제 자리 다 버려주시고요'라는 카카오톡 메시지를 보내는 등 자살을 암시하는 말을 한 후, 사전승인 없이 출근하지 않음
- 신고인은 이사인 D에게 전화를 걸어 '원고가 자살을 암시하는 내용의 이메일을 보내고, 피고에 출근하지 않았다'는 점을 알렸고, 피고에게 원고의 징계 인사조치를 희망한다는 내용의 고충신고서를 제출

사실관계

- 회사(피고)는 임직원들에게 괴롭힘 및 성희롱 사건이 발생하여 공식 조사절차 등을 진행하겠다는 점을 알렸고, 원고는 실 소속 직책자 중 신고인을 제외한 사람들에게 징계절차 진행과 관련된 이메일 발송
- 회사(피고)는 인사위원회를 거쳐 원고를 징계 해고 처분을 하였음
- 원고는 2021.2.1. 신고인에게 이성으로서 좋아한다고 고백하였고, 신고인은 원고를 상사 이상으로 생각해본 적 없다는 의사를 밝힘. 원고는 2021.6.2.경 및 2021.9.17.경 다시 신고인에게 고백하였고, 신고인도 다시 원고의 고백을 받아 줄 수 없다는 의사를 밝힘. 법원은 주고받은 메시지를 토대로 2021.2.경부터 2021.10.경까지 신고인에게 일방적인 구애행위를 지속했다고 봤음
- 회사는 '지금도 손을 잡고 싶은데 참는다', '차라리 키스를 하고 뺨을 맞고 그 만뻘어야 했는데 내가 왜 여기까지 왔는지 모르겠다'는 발언을 하였다는 것과 원고가 신고인이 노출이 있는 옷을 입을 날에 '눈을 어디에다 두어야 할지 모르겠다. 이 옷 말고 다른 옷을 입었으면 좋겠다'고 한 발언을 언어적 성희롱이라 판단하였음

법원의 판단

- 원고의 신고인에 대한 일방적이고 반복적인 구애 행위의 내용과 정도에 비추어 보면, 원고는 남녀 간의 육체적 관계를 전제로 신고인과의 이성 교제를 바랐던 것으로 보임. 원고는 지속적으로 신고인의 이성 관계를 확인하려고 하고, 손을 잡고 싶다거나 키스를 할 걸 그랬다는 등의 말을 하였음
- 원고는 기혼 남성이고, 신고인은 미혼 여성. 미혼자와 기혼자가 서로 이성적 호감을 느끼고 있는 상태에서도, 그 이성 교제는 쉽사리 이루어지기 어려움. 특히 이 사건에서 신고인은 원고에게 충분히 명시적으로 교제 거절 의사와 호감 표시에 대한 거부 의사를 밝음에도 원고는 장기적·지속적으로 집요한 태도로 구애 행위를 계속하였고, 이를 업무와 연관 지을 수 있다는 모습을 보였음. 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때, 원고의 이러한 언행은 성희롱 행위에 해당됨
- 신고인은 원고로부터 처음 고백을 받았을 무렵 원고에게 '오해를 불러일으킬 만한 행동을 했다면 제 잘못도 있는 것 같다'는 메시지를 보냈고, 원고에 대한 징계조사 과정에서 '처음에는 저 때문에 그런 줄 알고 원고의 퇴사를 만류했다', '8개월 동안 가해자(원고)한테 피해를 끼치고 있는 것으로 생각했다', '원고가 성희롱적인 발언을 하거나 하면 몸을 뒤로 피하거나 움츠리는 식으로 반응하여 피했다'고 진술하였는데, 이는 신고인이 느꼈을 성적 굴욕감에서 야기된 것으로 보이고, '원고가 회사를 그만두겠다고 하였고, 그 다음에 너무 스트레스를 받았다', '저한테 해코지를 할까 봐 무서운 상황', '정상적인 관계 회복은 불가능하고, 이미 돌이킬 수 없다고 생각한다'고 진술하고 있는 점에 비추어 보면, 신고인은 원고의 비위행위로 인하여 상당한 수준의 정신적 고통을 받았던 것으로 보이고, 그 근무환경도 악화되었던 것으로 보임
- 즉, 원고의 비위행위는 남녀고용평등법 내지 근로기준법을 위반한 성희롱 내지 괴롭힘에 해당
- ① 신고인의 명시적인 거절 의사가 있었음에도 불구하고, 원고가 신고인에 대한 일방적인 구애행위를 장기간 반복해온 점, ② 원고가 신고인에 대한 사적인 감정을 업무와 연관 지을 수 있다는 모습을 보이기도 한 점, ③ 원고가 신고인에게 자살을 암시하는 메시지 등을 보내고 사전승인 없이 피고에 출근하지 않았던 점 등에 비추어 보면, 원고와 피고 사이의 신뢰관계는 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 현저히 훼손되었다고 봄이 타당함

시사점

- 원고의 행위로 신고인이 받았을 정신적 고통과 이 사건 변론과정에서 드러난 원고의 태도 등에 비추어 보면, 원고가 해고되지 않고 피고에 계속 근무하는 것은 피해자인 신고인의 고용환경을 감내할 수 없을 정도로 악화시키는 결과를 가져올 수 있음
- 지위의 우위에 있는 자가 직장에서 구애를 하는 경우 피해자로서는 거절하기 어렵고, 또 거절하더라도 장기간에 걸쳐 구애하는 경우 피해자의 근무환경을 극도로 악화시킴
- 신고인의 고통과 징계해고에 대한 기존 판례의 태도(‘사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 책임있는 사유’가 있는지 여부)를 바탕으로, 장기간 구애하고 구애를 거절하자 보복하는 등의 행위가 성희롱 피해 근로자들의 고용환경을 감내할 수 없을 정도로 악화시키기에 징계해고가 정당하다고 본 법원의 판결은 유의미함



판례 돋보기

춘천지방법원 원주지원 2022. 12. 15. 선고 2021가합6019 판결 [정직무효확인소] (확정)

사건개요

- 원고는 지사장으로 근무하던 중 괴롭힘과 성희롱이 포함된 고충사건 행위자로 신고되어 정직 2개월 처분을 받았음. 원고는 정직무효확인소송을 제기하였으나 법원은 이를 기각
- 피고(회사)가 조사위원회를 구성하여 인정한 비위행위는 아래[표]와 같음

13	대체휴일, 대체휴가를 코로나로 인한 단축근무를 이유로 미부여	괴롭힘	
14	병가 사용방식 및 증빙 변경		
15	인원감축을 사유로 아이디어 제출 및 재계약 관련 발언		
16	남성 현지직원들에게 음식 심부름 자주 시킴		
17	남녀 현지직원 갈등 시 여성 직원에게만 재계약 발언		
19	여성 직원이 말하면 남성 직원에게 질문		
20	여성 비하 발언(한국 아줌마들 대단하다)		
22	예전 엄마들은 닭은 직접 잡았는데 엄마 자격이 없네 발언		
24	주재원 타지사 근무 시 자녀와 관련한 발언		
26	직원 송별회 시 "You should either sing, dance, or go and die..." 발언		
28	코로나-19로 정부의 영업재개 승인 전 직원 출근시킴		
29	C 행사 진행 관련 주재원에게 자신의 의견을 강조하며 "나랑 싸우자는거냐" 발언 및 주재원 질책 중 졸도 사건		
30	법인카드 신규 발급 시 주재원 전원 명의에서 2개로 축소		
31	코로나 근무시간 조정, 재택근무, 보험실비 전환 등 의사결정에서 배제		
35	유튜브 관련, 여성 주재원 업무를 남성 주재원이 처음부터 같이 진행하지 않았느냐, 앞으로 같이 진행하라고 남성 주재원을 통해 통보		
37	외부 업무 관계자에게 "시아버님이 첩이 있을지 모른다" 발언		성희롱

19번 징계사유

- ① 신고인들과 참고인들이 의사소통 과정에서 여성 직원들과 남성 직원들을 다르게 대하였다고 공통적으로 진술하고 있는 점, ② 여성 직원 신고인들의 진술이 구체적인 점 등을 종합하면 원고는 업무분담이 아닌 직원의 성별에 따라 의사소통을 다르게 해온 사실이 인정되며, 이는 괴롭힘에 해당됨

20번 징계사유

- 원고의 "(저녁 식사 자리에서)한국 아줌마들 대단하다. 자식들 교육시키려고 지사도 몇 번씩 나오고"라는 발언에 대해 ① B로 출장을 와 같은 자리에 참석한 피고 직원인 참고인의 진술 또한 증인D의 진술에 부합하고, 위 참고인이 달리 거짓을 진술할 동기가 없는 점, ② 증인D가 들었다는 발언의 내용이 구체적이어서 신빙성이 높은 점 등을 종합하면 원고는 증인D에게 위와 같은 발언을 한 사실이 인정되고, 이는 여성 직원에 대하여 비하적인 표현을 사용한 것일뿐만 아니라 여성 직원이 직장을 대하는 태도에 관한 원고의 부정적 인식을 표현한 것으로서 괴롭힘에 해당됨

22번 징계사유

- '예전 엄마들은 닭을 직접 잡아 음식을 해서 자식들 키웠다. (증인D는) 엄마 자격이 없네. 나쁜 엄마네'라는 발언을 한 사실이 인정되고, 원고에게는 비난의 의도가 없었다 하더라도 '엄마 자격이 없다. 나쁜 엄마다'라는 표현은 비난적 어조로 들릴 수 있다고 봄이 경험칙에 부합하며, 원고가 이 외에도 여성 직원들에 대해 성차별적인 언행이나 고정관념에 기한 성역할에 관한 발언을 수차례 반복하였던 점 등에 비추어볼 때 증인D로서는 원고의 발언에 의해 정신적 고통을 받았을 것으로 충분히 추단할 수 있으므로, 괴롭힘에 해당됨

24번 징계사유

- ① 증인D는 당시 상황과 맥락을 구체적으로 진술하고 있고, 원고와 증인D의 평소 관계에 비추어볼 때 증인D로서는 원고에게 비난의 의도가 있다고 느꼈을 것으로 보이는 점, ② 증인D가 원고의 발언에 즉시 항의하였음에도 원고는 같은 발언을 반복하는 등 실제로 비난의 의도가 있었을 것으로 충분히 추단할 수 있는 점, ③ 원고가 이외에도 여성 직원들에 대하여 성차별적인 언행이나 고정관념에 기한 성역할에 관한 발언을 수차례 반복하였던 점 등을 종합하면 원고는 비난의 의도로 위와 같은 발언을 하였다고 볼 수 있으므로, 이는 괴롭힘에 해당됨

37번 징계사유

- ① 원고로부터 위 말을 들은 G직원이 이메일로 피고에게 해당 사실을 직접 제보한 점, ② 당시 같은 자리에 참석한 증인D와 증인E 또한 원고가 위 G직원에게 위와 같은 발언을 하였다고 진술하고 있는 점 등을 종합하면, 원고가 위 G직원에게 해당 발언을 한 사실은 인정됨
 - 살피건대 원고와 위 외부 업무 관계자인 G직원 사이의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응, 원고가 한 행위의 내용 및 정도 등을 종합하면, 원고의 위와 같은 발언은 피고(회사) '성희롱·성폭력 예방규정'에서 규정한 성희롱으로 봄이 타당함
-
- 해당 판례는 성차별적 괴롭힘에 대해 여성과 남성을 다르게 대우하여 차별하는 경우, 여성직원을 비하하는 발언을 하는 경우, 성차별적이거나 고정관념에 기인한 발언을 하는 경우 등을 괴롭힘이라고 명시적으로 판단함

시사점



판례 돋보기

서울행정법원 2021. 9. 9. 선고 2020구합74627 판결 [부당해고구제재심판정취소]

사건개요

- 성희롱 가해자이자 피해자를 따돌린 행위로 징계해직 된 원고가 중앙노동위원회에 부당해고를 인정하는 재심판정에 불복하여 행정소송을 제기하였으나 행정법원이 기각한 판례

제1징계사유(신체적 성희롱)

- 1차 신체적 성희롱 : 원고와 피해자는 2018. 7. 10. 파생공학팀 회식을 마치고 함께 퇴근하던 중, 피해자가 회식 때 마셨던 술로 속이 좋지 않아 F역 역사 화장실 앞의 벽에 기대어 앉게 되었음. 이때 원고는 피해자의 왼쪽 방향에서 손을 피해자의 왼쪽 옷소매 안으로 넣어 윗팔뚝 밑살을 주무르고 겨드랑이 등의 신체 부위를 접촉함.
- 2차 신체적 성희롱 : 이어서 원고는 F역 역사에서 나와 피해자와 함께 택시에 탑승하였는데, 택시 뒷좌석 좌측에 앉아 있던 피해자의 오른쪽 어깨에 머리를 기대고서 1차 성희롱과 유사한 방식으로 오른손을 피해자의 옷소매 속으로 넣어 윗팔뚝 밑살을 주무르고, 오른손으로 피해자의 오른쪽 가슴을 시계 방향으로 주무르면서 피해자에게 "싫으면 얘기해요"라고 말하였으며, 이후에도 가슴을 주무르는 행위를 약 10초간 지속하였음

사실관계

제2징계사유(괴롭힘)

- 원고는 2019. 6. 7. ~ 2019. 8. 28. 근무시간 중 같은 '콧'의 E과장과 함께 사내 메신저인 'G'를 이용하여, 같은 '콧'의 나머지 일원이자 원고의 상급자인 피해자를 대상으로 "미친년", "개또라이", "개노답", "극혐" 등의 표현을 수차례 사용하면서 피해자를 따돌리고 괴롭힘 행위를 함

법원의 판단

- 원고가 E과장과 함께 피해자에 관하여 주고받은 욕설들은 그 내용, 횟수, 기간 등에 비추어 볼때, 단순히 피해자에 대하여 쌓인 불만을 일회적으로 해소하는 수준에 그쳤다고 보기 어려움. 원고는 "오른손으로 턱을 패. 누나(E과장)도 하자. 오른손을 사용하는 것이 중요해. 고개도 돌려야 해. 본인의 정수리가 상대방(피해자)을 향해야 각도가 완성됨. 한숨도 푹푹 쉬어주고"라는 등, E과장에게 피해자의 정신적인 압박을 유발할 만한 구체적인 방법까지 제시하기도 함

법원의
판단

- 한편으로 피해자가 작성한 탄원서의 기재에 의하면, 피해자가 업무상 질문을 하여도 원고는 대답없이 E과장과 서로 쳐다보면서 고개를 짓고, E과장도 피해자의 건의를 무시하고 원고와 상의하여 업무를 처리하는 등의 상황이 반복되었던 것으로 보임. 원고와 E과장이 노골적으로 피해자에게 소외감을 유발하는 행동을 계속하는 가운데, 사내 메시지를 통하여 피해자에 관한 욕설을 주고받은 것도 자신들끼리 유대감을 구축하는 동시에 피해자를 직장 관계에서 배제하려는 일련의 행위 중 하나라 볼 수 있음
- 그렇다면 원고와 E과장이 피해자에게 자신들이 사내 메시지를 통하여 주고 받은 욕설의 내용까지 직접 공개한 것은 아니더라도, 구태여 '원고와 E과장이 피해자를 제외하고서 대화하고 있다'는 사실을 피해자가 감지할 수 있도록 비정상적인 방식으로 사내 메시지를 이용한 것이고, 이로써 업무 상의 적정 범위를 넘어 피해자에게 정신적인 고통을 가하고 피해자의 근무환경을 악화시켰다고 할수 있음
- 이 사건에서 원고 본인은 피해자보다 직위가 낮지만, 원고와 피해자 및 E과장 단 3명으로 구성된 '콧' 내에서 가장 선임자인 E과장과 합세하는 수법을 사용하여 피해자를 상대로 지위 및 관계상의 우위를 점할 수 있었고, 이러한 우위를 바탕으로 피해자를 괴롭힌 것이라 평가할 수 있음

시사점

- 법원은 "원고는 피해자의 피해 회복을 위하여 아무런 노력도 하지 않고, 도리어 직장 내에서 피해자를 수개월간 따돌리는 행위를 하였으며, 피해자의 신고로 조사가 시작된 이후에도 '피해자가 원고를 음해하고 있다'는 취지의 2차 가해를 하고 있을 뿐, 피해자에게 진정으로 사죄하는 모습을 보이고 있지 않다. 위와 같은 원고의 태도로 말미암아 피해자는 성희롱을 당한 이래로 현재까지 3년이 넘게 흐르는 동안 계속하여 정신적 고통이 가중되었을 것으로 보인다."라고 판시하여 성희롱 피해자가 다시 괴롭힘 피해자가 되는 것을 '2차 가해' 및 '정신적 고통이 가중' 되었을 것이라고 판시하고 있음
- 한편, 사건에서 원고는 피고가 무고하다는 점을 주장했으나 법원은 피해자의 진술이 일관되고, "오로지 피해자가 성희롱 사실을 즉각 신고하지 않았거나 곧바로 행위자와 거리를 두지 않았다는 사정만을 들어서, 피해자가 피해사실을 꾸며낸 것이라고 추단할 수는 없다"고 판단하여 무고를 쉽게 단정하여서는 안 된다고 판단하고 있음



IV

괴롭힘 조사/조치의무



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.

■ 사용자 피해자가 괴롭힘 신고를 접수하거나 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 객관적인 조사를 실시하여야 함

- 지체 없이란 "사정이 허락하는 범위에서 가장 신속하게 해야 한다"는 의미²⁸⁾로 최소한의 기한에 조사가 이루어질 필요가 있음
- 조사는 절차와 내용 모두에서 객관적이어야 하고, 합리적 이유 없이 일방의 주장을 배척하거나, 일견 타당성이 없어 보인다는 이유로 정해진 절차를 진행하지 않는다면 모두 공정을 잃은 조사로 객관적이지 않다고 볼 수 있음

청주지방법원 충주지원 2021. 4. 6. 선고 2020고단245 [근로기준법 위반] (확정)

법원은 회사의 조치에 대해 "피고인 회사가 신고 접수 후 사실확인 조사를 한 것은 인사위원회의 심의가 전부인데, 인사위원회는 피해근로자 H를 비롯한 참고인의 진술 청취나 의견진술 기회 등을 부여하지 않은 채 I의 소명만을 청취하였다. 앞서 본 바와 같이 I가 부당한 행위를 하였다는 점은 상당한 신빙성이 있는데도, 그의 일방적 소명만을 청취한 결과로 인사위원회는 직장 내 괴롭힘이 없었다는 결론을 내었다. 그리고 I에 대한 견책 사유는 직장 내 괴롭힘과 무관하게 관리 책임을 묻은 것에 불과하다. 이는 절차상 중대한 하자가 부당한 실제적 결과를 야기한 것에 다름 아니다. 특히 피고인이 인사위원회 개최 전에 R센터에서 전·현직 근로자들의 피해를 청취하였음에도 그 내용을 인사위원회에 제대로 알리지 않고 오히려 I에게 사적으로 녹음을 전달하여 방어 기회를 제공한 점에 비추어 볼 때, 피고인이 I의 문제를 경징계로 무마하려 하였다"고 봄이 타당하다."고 판단하였으며, "외부 인사 참여에 의한 인사위원회로 그 공정성을 강조하지만 법원은 "일방의 소명만 제공한 채 나머지 판단의 자료를 배제한 것은 허용불인 인사위원회라 할 것이다. 더욱이 인사위원회는 I에 대한 징계에만 관여하였을 뿐, 피해근로자 H에 대한 전보에는 관여하지 않았고, 이는 피고인이 홀로 결정한 사항이다. 따라서 사후 조치에 해당하는 전보명령이 불리한 처우인지 판단함에 있어 인사위원회의 개최는 공정한 절차라고 내세울 만한 사정이 되지 못한다."고 판단

28) "지체 없이"는 시간적 즉시성이 강하게 요구되지만 정당하거나 합리적인 이유에 따른 지체는 허용되는 것으로 해석되며, 사정이 허락하는 범위에서 가장 신속하게 해야 한다는 뜻으로 사용된다. (법령 입안 심사 기준, 법제처, 2021, p.779)

창원지방법원 2021. 11. 16. 선고 2021가단100222 [손해배상(국)]

학교에서 근무하던 지방교육공무원인 원고가 괴롭힘을 당하고 있다는 내용의 '고충심사청구서'를 우편으로 경상남도예에 제출하였으나 경상남도가 보완요구서를 발송하고, 그 우편이 반송되었음에도 이후에 아무런 후속 조치도 취하지 아니한 것에 대해 경상남도를 상대로 손해배상을 청구한 사안에서 법원은 신고인에 대한 괴롭힘을 묵인하거나 방조하였다는 주장은 모두 배척하면서, 신고인이 고충심사청구서를 제출하였음에도 고충심사의 내용이 특정되지 않는다는 이유만으로 지방공무원법상의 고충처리규정에 따라 인사위원회에 회부하지 않은 것은 위법하다며 그로 인한 신고인의 정신적 손해 50만원을 인정하였음.

수원지방법원 2010. 4. 15. 선고 20008가합5314 [손해배상(기)]

피고 OO전기는 원고로부터 피고 박OO의 성희롱 사실을 고지받은 직후인 2005. 7.경부터 2006. 1.말경까지 특정 부서에 배치하지 아니한 채 발령대기 상태에 머무르게 하였던 점, 이후 새로운 부서 배치 이후에도 원고의 지위 등에 비추어 적절한 업무를 부여하지 않은 점, 사업주에 대하여 근로자가 성희롱 피해사실을 주장할 경우 그 지위 여부에 대하여 신속하고 정확하게 철저한 사고조사 및 재발방지 대책을 수립하여야 함에도 피고 OO기는 2005. 6. 17. 원고로부터 피고 박OO의 성희롱 사실을 고지받고도 성희롱 가해자인 피고 박OO과 그와 새로운 회사인 'OO'로 이동하게 되는 윤OO 상무의 진술만을 청취한 채 진위를 파악하려는 추가 조사를 하지 아니한 채 종결하여 철저한 조사를 하지 아니하였고 그에 따라 어떠한 재발방지 대책도 수립하지 아니한 점, 피해자인 원고가 가해자인 피고 박OO과의 분리를 요청하면서 다른 사업으로의 전보를 요구하였음에도 약 7개월간 별다른 조치를 취하지 아니하였던 점 등에 비추어 보면, 피고 OO전기는 원고가 성희롱 피해를 당하였음에도 불구하고 그에 대한 적절한 조치를 취하지 않았고, 오히려 불이익한 조치까지 취하였으며, 이로 인하여 원고가 정신적 고통을 입게 되었음은 경험칙상 명백하므로 피고 OO전기는 원고에게 위와 같은 정신적 손해를 금전으로나마 위자할 의무가 있음

틀어막

괴롭힘의 개념

행위유형별 판례

조사·조치요무

괴롭힘을 이유로 한
근로관계해소청구

괴롭힘의 인정
요건
(포괄적) 중·중·중

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.

- 근로기준법 제76조의3 제3항에 따라 사용자는 조사 기간 동안 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함

- 특히 위 제76조의3 제3항 단서는 사용자가 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있는데, 이는 사용자가 피해근로자 보호조치임을 빙자하여 강제 전보 등 피해근로자를 배제하는 조치를 하거나, 휴직 등으로 인한 임금 감액 등 피해근로자에게 불이익한 조치를 하는 경우가 많기 때문임

- 근로기준법 제76조의 제5항에 따라 사용자는 괴롭힘이 인정된 경우 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 배치전환, 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 하며, 이때에도 피해자의 의사에 반하는 조치를 할 수 없음

- 따라서 피해근로자의 의사에 반대되는 보호조치를 하여서는 안되고, 이러한 행위는 동법 제76조의3 제6항 불리한 처우에 해당할 수 있음

청주지방법원 충주지원 2021. 4. 6. 선고 2020고단245 [근로기준법 위반] (확정)

법원은 "전보지 L구내식당의 객관적 근무환경이 낫더라도, 피해근로자의 주관적 의사, 괴롭힘 신고 이후 피고인 회사의 부당한 사전 조치(해고), 절차적 하자과 부실한 사실조사, 사후 조치(전보)의 사유 등을 종합해보면, H을 L구내식당으로 전보한 것은 불리한 처우로 봄이 타당하다"고 판단함

수원지방법원 2010. 4. 15. 선고 20008가합5314 [손해배상(기)]

법원은 "피고 OO전기는 원고로부터 피고 박OO의 성희롱 사실을 고지받은 직후인 2005. 7.경부터 2006. 1.말경까지 특정 부서에 배치하지 아니한 채 발령 대기 상태에 머무르게 하였던 점, 이후 새로운 부서 배치 이후에도 원고의 지위 등에 비추어 적절한 업무를 부여하지 않은 점, 사업주에 대하여 근로자가 성희롱 피해사실을 주장할 경우 그 진위 여부에 대하여 신속하고 정확하게 철저한 사고조사 및 재발방지 대책을 수립하여야 함에도 피고 OO기는 2005. 6. 17. 원고로부터 피고 박OO의 성희롱 사실을 고지받고도 성희롱 가해자인 피고 박 OO과 그와 새로운 회사인 'OO'로 이동하게 되는 윤OO 상무의 진술만을 청취한 채 진위를 파악하려는 추가 조사를 하지 아니한 채 종결하여 철저한 조사를 하지 아니하였고 그에 따라 어떠한 재발방지 대책도 수립하지 아니한 점, 피해자인 원고가 가해자인 피고 박OO과의 분리를 요청하면서 다른 사업으로의 전보를 요구하였음에도 약 7개월간 별다른 조치를 취하지 아니하였던 점 등에 비추어 보면, 피고 OO전기는 원고가 성희롱 피해를 당하였음에도 불구하고 그에 대한 적절한 조치를 취하지 않았고, 오히려 불이익한 조치까지 취하였으며, 이로 인하여 원고가 정신적 고통을 입게 되었음은 경험칙상 명백하므로 피고 OO전기는 원 고에게 위와 같은 정신적 손해를 금전으로나마 위자할 의무가 있다"고 판단함

대전고등법원 2022. 1. 20. 선고 2021나14661 [징계처분등무효확인외소]

"성희롱·성폭력 고충상담이 접수되어 피해자 보호 및 2차 피해예방을 위한 임시조치의 일환으로 이루어진 전보명령 및 감봉 1개월의 징계처분의 무효를 구한 사안에서 신변보호조치는 성희롱·성폭력 발생 사실이 조사, 확인되기 전에 피해를 주장하는 자의 의사를 고려하여 사전에 이루어지는 임시적 조치이므로, 행위자에 대한 불이익을 최소화하는 방법으로 이루어져야 한다"고 보아, 임시적인 신변보호조치의 일환임에도 불구하고, 덜 불이익한 방법이 있음에도 굳이 지역을 달리하는 곳으로의 전보가 이루어졌고, 그로 인하여 출·퇴근 시간이 왕복 2시간 30분 가량 매우 장기간 소요되게 되었다는 사실에 비추어 볼 때 원고가 입은 생활상의 불이익의 정도가 상당히 크고, 이 사건 전보명령이 사용자가 할 수 있는 신변보호조치의 범위를 초과한 것이라고 판단함

틀어막

괴물힘의 개념

행위무형별 피해

조사 · 조치의무

괴물힘을 이용모한
근로자에게서 구

괴물힘의 인정
(포스팅 업무자(가))

3 행위자 처벌

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.

■ 가해자의 괴롭힘 행위의 양태 및 정도에 따라 처벌의 정도가 달라지고, 그 처벌의 정도는 구체적 사례를 통해 확인할 수 있음. 또한 사용자가 충분히 예방할 수 있었음에도 소홀히 한 경우 사용자 책임이 인정됨, 피해근로자에 대한 안전보호의무 위반에 해당되어 사용자가 피해근로자에게 직접 손해배상의무를 부담하기도 함

- 단 행위자 처벌에 있어 사내절차에 충실해야 할 것이며, 징계위원회 개최 등에 있어 문제 될 소지가 없도록 진행해야 할 것임
- 아래에서는 몇 가지 사례만을 소개함

서울행정법원 2021. 2. 10. 선고 2020구합64118 [부당해고구제재심판정취소]

팀원의 어깨를 주먹으로 때리며 성차별적 폭언을 하고, 다수의 팀원에게 회의 도중 질책하다 회를 참지 못하고 볼펜을 집어던지거나, 시키면 시키는 대로 하지 왜 대드냐는 등 여러차례 폭언과 부적절한 행동으로 정신적 고통을 가하였다는 이유로 해고되자 괴롭힘 가해자가 해고가 부당함을 다툰 사안에서 비위행위가 2회 이상 반복되어 중대하고, 팀의 직원들 및 기타 근로자들의 태도에 비추어 볼 때 팀을 총괄·관리하는 자로서 근로관계를 더 이상 지속할 수 없을 정도로 신뢰관계가 무너졌다고 보아 회사가 제기한 부당해고구제재심판정 취소 청구를 인용하였음

대법원 2021. 8. 265. 선고 2021도6416 [명예훼손]

징계 업무 담당 직원인 피고인이 피해자에 대한 징계절차 회부 사실이 기재된 문서를 근무 현장 방재실 등의 게시판에 게시함으로써 공연히 피해자의 명예를 훼손하였다는 내용으로 기소된 사안에서 법원은 ▲징계혐의 사실은 징계절차를 거친 다음 확정되는 것이므로 징계절차에 회부되었을 뿐인 단계에서 그 사실을 공개함으로써 피해자의 명예를 훼손하는 것이 사회적으로 상당한 행위라고 보기는 어려운 점 ▲피해자에 대한 징계 의결이 있기 전에 징계절차에 회부되었다는 사실이 공개되는 경우 피해자가 입게 되는 피해의 정도는 가볍지 않은 점 등을 종합하면, 피해자에 대한 징계절차 회부 사실을 공지하는 것이 회사 내부의 원활하고 능률적인 운영의 도모라는 공공의 이익에 관한 것으로 볼 수 없다고 판단함

서울동부지방법원 2023.2.2. 선고 2021가합102322 [해고무효확인]

회사의 임원이 회식자리에서 부하직원을 폭행하였다는 제보성 글이 인터넷 게시판에 게시되었고, 해당 임원이 부하직원을 폭행하고 이에 항의한 부하직원이 보복성으로 해고되었다는 내용의 언론기사가 수 차례 보도되어 회사가 해당 행위자를 해고하자 이에 해고가 부당함을 다투며 해고무효확인을 청구하였음. 이에 법원은 행위자가 부하직원 두 명의 정강이를 걷어차는 방식으로 폭행한 사실이 인정되고, 피해자들이 모두 원만히 해결하는데 동의하였다고 하나 괴롭힘이 아니라고 할 수 없고, 평소 폭력적인 성향을 보였고, 해당 행위가 게시글에 폭로되며 직원들의 신뢰에 부정적 영향을 미친 점, 언론에 보도되어 회사의 브랜드 이미지 및 신용에 부정적 영향을 미친 점 등을 종합하여 해고가 정당하다고 보았음

틀어막기

괴롭힘의 개념

행위무효판결 판례

조사·조치 의무

괴롭힘을 이유로 한
고용관계상 청구

괴롭힘의 인정
판례(포스트) 중
노동위원회(가사법)

4 2차 피해(가해)

- 괴롭힘 사건에 있어서 가해자가 피해자보다 직장에서의 지위 및 우위를 가지기에, 사건이 발생하면 이러한 2차 피해가 빈번하게 발생하는 것이 현실
- 2차 피해 예방을 위해 「여성폭력방지기본법」 제3조 제3호의 조항을 살펴볼 필요가 있음. 제3호에서는 아래와 같이 2차 피해에 대하여 정의하고 있음
 - 특히 '다'항의 사유는 대개 피해자를 배제하기 위한 불리한 처우의 일환이지만, '가'호 및 '나'호 사유는 성폭력, 괴롭힘에 대한 사회적 인식의 부족, 2차 피해에 대해 큰 고려가 없는 안일한 생각에 기인하는 경우도 많음
 - 아래 소개할 판례들은 사용자에게 이러한 2차 피해를 방지할 의무가 있으며, 2차 가해행위로 인한 피해의 정도가 1차 가해행위로 인한 피해보다 더 무거운 경우 1차 가해행위에 대한 처벌보다 더 무거울 수도 있음을 밝히고 있음

여성폭력방지기본법 제3조(정의)

3. "2차 피해"란 여성폭력 피해자(이하 "피해자"라 한다)가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피해를 입는 것을 말한다.

- 가. 수사·재판·보호·진료·언론보도 등 여성폭력 사건처리 및 회복의 전 과정에서 입는 정신적·신체적·경제적 피해
- 나. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위로 인한 피해(정보통신망을 이용한 행위로 인한 피해를 포함한다)
- 다. 사용자(사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 사업주를 위하여 근로자에 관한 사항에 대한 업무를 수행하는 자를 말한다)로부터 폭력 피해 신고 등을 이유로 입은 다음 어느 하나에 해당하는 불이익조치
 - 1) 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
 - 2) 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
 - 3) 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 - 4) 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 - 5) 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
 - 6) 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
 - 7) 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
 - 8) 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
 - 9) 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

서울서부지방법원 2023. 6. 9. 선고 2022가단235507 판결 [손해배상(기)]

재단 대표가 보건복지위원회 행정사무감사에서 행위자에게 감봉 3개월의 징계가 내려진 과정에 관한 질의에 답변하면서 "상당히 근로자에게 경도된 판정이 일어났다고 생각하는데도 인사위에서 감봉 3개월로 최종 결정했다고 보고를 받았다"고 말하고, "(신문기사에 대하여) 저 기사 자체가 굉장히 일방적인 기사고요. (중략) 강제추행, 성희롱 이런 건 경찰에서 조사해가서 무혐의 결정 났구요. 일부 사실 관계를 확인해서 감봉 3개월로 처리됐다고 보고받았습니다."라고 말한 사실에 대해 법원은 ▲재단대표는 2차 피해의 방지 및 사후조치의무를 부담하고 ▲위 발언이 공개된 보건복지위원회 행정사무감사 자리에서 이루어졌고, 생방송을 통해 시민 누구나 위 발언을 청취할 수 있었으며 ▲수사기관에서 혐의없음의 처분을 받은 것이 성희롱이 없었다는 취지가 아님에도 불구하고, 위 발언은 원고의 피해 주장이 사실이 아니고 징계처분이 공정하지 않았다는 왜곡된 인식을 심어줄 수 있는 점 ▲위 발언으로 피해자가 상당한 정신적 스트레스를 받은 것으로 보이는 점 등에 비추어 재단 대표가 손해배상 책임을 부담한다고 판단하였음

틀어막

괴물화의 개념

행위유형별 피해

조사·조치유무

괴물화의 유형과
구분요소

괴물화의 인정
요건



서울고등법원 2021. 7. 9. 선고 2032099 [해고무효확인]

사실관계

- B의 예술감독이던 C는 B의 여성단원 피해자 5명을 업무상 위력으로 추행하여 징역 1년 6개월을 선고받아 확정. 원고는 C의 추행사건 재판에 증인으로 출석하여 추행사실을 목격하거나 전해들은 사실이 일체 없다는 취지로 증언
- 원고는 C의 추행사건이 불어진 이후 시의회 복지문화위원회 소속 의원들이 이 사건 사무실을 방문했을 당시 "B 사무실이라는 데가 예술 감독이 혼자서 뭘 했다는 데가 이곳입니다"라고 발언(2015년). 그리고 원고는 2018. 2. 20. 무렵 기자와의 인터뷰 과정에서 추행사건 관련 질문에 "보기 나름인 것 같은데, F계 계보적인 그런 것들도 있고 특이하게 불어져서 그런 일들이라고 생각하지는 않았던 것 같고"라고 발언하였음(2018년 발언)
- B 단원 중 일부는 원고가 성범죄 가해자를 비호하는 취지의 발언을 하는 등 2차 가해를 하였다는 이유로 시 성희롱 고충심의위원회에 진정을 제기하였고, 심의위원회는 '강등'의 징계 요청 등을 의결. 이에 피고는 2019년 원고에 대한 징계위원회를 개최하여 아래 징계사유로 원고에 대한 해촉처분을 의결
 - ① D 단원복무 규정 제4조 제2호(품위유지 의무) 규정에 의거 품위를 손상하여서는 아니됨에도 불구하고,
 - ② 2015년 B에서 발생한 예술감독(C)의 여성단원들에 대한 성추행 사실과 관련하여, 2015. 4. 14. 시의회 복지문화위원들의 현장 방문 시, 의원들에게 현안사항이라며 위 발언과 "가장 문제는 제가 운영을 해보니까 단 내에서 문제같다 생각을 하지만 사실상 외부의 어떤 힘들이 좀 있다라는 것 자체가 좀 문제가 돼서"라고 발언으로 피해자들이 주장하는 피해사실과 피해자들의 진정성까지 부정하는 듯한 취지의 발언으로 피해자들에 대한 2차 피해(2차가해)를 하였으며,
 - ③ 기자와의 인터뷰에서 유죄 판결을 받은 C의 성범죄 행위에 대한 질문에 "보기 나름인 것 같은데", "저희가 학교 때서부터 어떤 계보적인 그런 것들도 있고 그런 거 안에서 특이하게 그게 뭐 불어져서 그런 일들이라고 생각하지 않았다"라고 답변을 하여 C의 성추행 행위를 범죄가 될 만한 일이 아니라는 의미와 피해자들의 행동을 조직이나 단체들이 예술단을 와해시키기 위해 하는 것처럼 발언함으로써 피해자들에게 모욕감을 주는 2차 피해(가해)를 한 사실이 있음

사실관계

- 원고는 1차 가해자에 대한 피고의 징계사례에 비추어 이 사건 해고 처분은 징계재량권 일탈·남용의 위법이 있다고 주장. 갑 제11호증의 기재에 의하면, 피고는 2019년경 성희롱·성추행 행위를 한 근로자들에 대하여 정직 1월에서 3월 정도의 징계처분을 한 사실은 인정됨(2차 가해 사례는 없었음)
- 피해자의 성추행·성희롱 피해 신고 등에 대하여, 사업주 등이 1차 가해행위를 은폐·축소하고 피해자의 문제제기 동기를 왜곡하거나 그 진정성을 폄하하는 언동을 하는 행위는, 어렵게 문제제기를 하고 그 시정을 구하는 피해자들에게 극심한 정신적 고통을 주는 '2차 가해' 행위. **2차 가해행위로 인한 피해자들의 피해 정도 및 직장 내 근무질서 악화의 정도는 1차 가해행위보다 결코 가볍다고 볼 수 없음. 행위자 지위, 영향력, 행위 내용에 따라서는 2차 가해행위로 인한 피해 정도가 1차 가해행위로 인한 피해보다 더 무거울 수 있음.**
- 이 사건과 같이 한번 입단할 경우 전직이나 인사교류 없이 장기간 근무하게 되는 폐쇄적인 조직 내에서 인사나 평정의 권한을 가진 예술감독 등이 그 지위를 이용하여 성추행, 성희롱행위를 지속하더라도, B를 퇴직하거나 F계를 떠날 각오를 하지 않는 이상 문제제기 하기는 지극히 어려운 구조라 할 것임
- C는 형사재판에서 다수의 피해자들에게 지속적, 반복적으로 성추행행위를 한 사실이 인정되었고 그 추행의 태양 및 정도가 가볍지 않은바, 악장인 원고가 이러한 사실을 인지하지 못하였다고는 보기 어려움
- 이러한 상황에서 피해자들이 어렵게 용기를 내어 성추행 사실을 드러냈다면, 악장인 원고로서는 사실관계를 확인하여 필요한 조치가 이루어질 수 있도록 역할을 하거나 최소한 중립을 지켜야 함에도 불구하고, 이 사건 2018년 발언 뿐 아니라 2015년 발언과 C에 대한 형사재판에서의 증언 등을 통하여 C의 성추행사실을 부인하고 피해자들의 문제제기를 계보간의 알력으로 치부하는 취지의 진술을 하는 등 그 진정성을 왜곡함으로써 피해자들에게 극심한 정신적 고통을 안기고 이들이 감내하기 어려운 고용환경을 조성
- 원고는 징계과정에서도 피해자의 고충을 이해하고 자신의 발언에 대하여 반성하는 태도를 보인 바 없고, 사건 특성상 사업주인 피고로서는 '해촉' 외에 원고와 피해자들의 근무공간을 분리할 방법이 없었던바, 이러한 사정은 피고의 징계위원회가 이 사건 해고처분을 의결하는 데에 중요한 요소로 보임

시사점

- 이 사건 판결은 성희롱·성추행 행위를 한 근로자들에 대한, 즉 1차 가해에 대한 징계가 정직 1월에서 3월 수준이었다는 것을 인정하면서도 어렵게 문제제기한 피해자들의 문제제기의 동기를 왜곡하거나 그 진정성을 폄훼하는 언동을 하는 2차 가해가 1차 가해보다 그 정도가 결코 가볍지 않고, 더 중할 수도 있다고하여 원고에 대한 해임처분을 정당하다고 보았음. 통상 생각하는 것과 달리, 2차 가해라고 해서 그 비위행위의 정도가 더 가벼운게 아니라는 것임
- 또한 폐쇄적인 조직에서 예술감독이 지니는 지위, 피해자로서 문제제기하기 지극히 어려운 구조라는 점을 인정하고 그러한 상황에서 이루어진 원고의 2차 가해행위가 그 진정성을 왜곡함으로써 피해자들에게 극심한 정신적 고통을 안기고 이들이 감내하기 어려울 정도의 고용환경을 조성한다며 원고의 2차 가해의 비위행위의 정도가 굉장히 중하다고 보았음

5 불리한 처우 금지

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

- 사업주의 조치가 피해근로자 등에 대한 '불리한' 조치로서 '위법한' 것인지 여부는 그러한 조치가 괴롭힘에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 조치를 한 경위와 과정, 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제제기 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 구제신청을 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 함(대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 참조)

대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 [손해배상(기)]

사업주가 피해근로자들에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우에는 남녀고용평등법 제 14조 제2항을 위반한 것으로서 민법 제750조의 불법행위가 성립함. 그러나 사업주의 피해근로자들에 대한 조치가 직장 내 성희롱 피해나 그와 관련된 문제 제기와 무관하다면 위 제 14조 제2항을 위반한 것이 아님. 또한 사업주의 조치가 직장 내 성희롱과 별도의 정당한 사유가 있는 경우에도 위 조항 위반으로 볼 수 없음

사업주의 조치가 피해근로자들에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 불리한 조치가 직장 내 성희롱에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 불리한 조치를 한 경위와 과정, 불리한 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자들의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지, 피해근로자들의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자들이 입은 불이익 정도, 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 불리한 조치에 대하여 피해근로자들이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 함

- 특히, 근로기준법 제74조의3 제3항에서 사용자의 사전 임시조치 시 '피해근로자의 의사'에 반하는 조치를 금지하고 있고, 동조 제4항에서 괴롭힘이 인정된 후 사용자는 '피해근로자가 요청하는 경우'에 근무장소 변경, 배치전환 등으로 조치할 수 있다고 정하고 있고, 동조 제5항에서 행위자에 대한 징계 시 '피해근로자의 의견'을 들어야 하는 점 등에 비추어 보면, 불리한 처우인지를 판단함에 있어서는 피해근로자의 주관적 의사를 가장 중요한 요소로 고려하여야 함

청주지방법원 충주지원 2021. 4. 6. 선고 2020고단245 [근로기준법 위반] (확정)

피해자가 괴롭힘을 신고하고 회사에 출근하지 않자, 무단결근을 사유로 피해자를 해고한 회사의 행위에 대해서 법원은 근로기준법 제76조의3 제3항에 따라 위와 같은 경우 회사는 피해자에게 유급휴가 조치 등을 취함이 상당함에도 오히려 해고라는 피해자의 의사에 명백히 반하는 조치를 취했다고 판단

또한 법원은 해고철회 후 피해자에 대한 전보명령을 함에 있어 회사는 피해자로부터 어떠한 의견도 듣지 않았고 그 기회도 제공하지 않았으며, 인력부족이라는 회사의 사정이 고려되었고, 피해자 측의 사정(원거리 출퇴근, 가족 부양)은 고려되지 않았다고 판단. 이 사건과 같이 부실한 사실확인 조사로 괴롭힘을 인정하지 않은 경우라면, 그 사후 조치가 피해자에게 불리한 처우인지 판단함에 있어 피해자의 주관적 의사를 마땅히 고려함이 타당함. 하지만 이 사건에서는 피해자의 주관적 의사가 완전히 배제되고 오히려 인력 부족이라는 피고인 회사의 사정이 고려되었기에 해당전보 조치는 피해자에게 주관적으로 불리하다고 판단

인천지방법원 2020고약3221호

(인천지방법원 2021. 8. 12. 선고 2020가합137 [해고무효확인 및 임금]) 판결문에서 법원은 피고는 2020. 5. 8. 인천지방법원 2020고약3221호로, 괴롭힘 발생사실을 신고한 근로자인 원고를 해고하였다는 범죄사실 등으로 벌금 300만원의 약식명령을 발령받았고, 위 약식명령이 2020. 5. 27. 확정된 사실을 인정할 수 있다고 명시함

서울중앙지방법원 2022. 4. 14. 선고 2021고정2353 [근로기준법위반]

거듭된 경위서 요구로 괴롭힘을 신고한 피해자가 휴직 후 복직이 가능하다는 의사소견서를 제출하여 복직을 신청하였음에도 사용자가 복직을 불허한 사안에서 법원은 "복직유예 처분은 처분 당시 근거 없이 이루어진 강제 무급 휴직명령에 해당하고 피고인이 2020. 12. 24. 인사관리규정을 개정하여 복직유예에 대한 근거를 만들었으나 이는 F에 대한 복직유예 처분 이후 신설된 것으로 처분 당시에는 그 근거가 존재하지 않았으며 피고인은 정당한 사유 없이 F에게 근로를 제공하지 못하게 하고 근로기준법 제46조에서 정한 휴업수당 청구권마저 행사할 수 없게 하였으며 인사관리규정 제49조제3항제3호 또는 제4호에 따라 당연퇴직을 당할 수 있는 지위에 놓이게 하였으므로 F에 대한 복직유예처분은 해고 그 밖의 불리한 처우에 해당된다"며 사용자에게 벌금 200만원을 선고하였음

서울중앙지방법원 2022. 8. 31. 선고 2021나47402 [손해배상(기)]

성희롱 피해사실을 신고한 피해자를 회사의 대표이사가 피해자에게 사직을 권고하고, 피해자가 이를 거부하자 대기발령 통보를 한 사건에서 법원은 "성추행 피해사실 신고를 이유로 원고에게 불이익을 주려는 목적으로 정당한 이유 없이 사직을 권고하였고, 원고가 이를 거부하자 대기발령 통보를 하면서 원고를 업무에서 배제하였다고" 판단함

또한 피해자가 최초로 사직을 권고받은 즈음부터 진료를 받기 시작하고, 이후 외상 후 스트레스장애 및 적응장애 진단을 받았으며, 근로복지공단은 피해자의 우울증이 업무와의 상당인과관계가 인정된다고 보아 이를 업무상 질병으로 인정하는 결정을 한 점 등을 추가적으로 고려할 때, 피고 측의 이 사건 복직 후 불법행위로 인하여 원고에게 우울증이 발병하였다고 봄이 상당하다고 보았으며, 위자료 1000만원과 일실수입을 지급하라고 판단함

수원지방법원 2010. 4. 15. 선고 20008가합5314 [손해배상(기)]

사용자가 성희롱 신고를 받고도 철저한 조사를 하지 아니하고, 원고가 가해자와의 분리를 요청하였음에도 별다른 조치를 취하지 않았으며, 오히려 피해자인 원고에게 대기발령 등의 불이익한 조치를 취한 사건에서 법원은 피고 회사에게 위자료 3천만원의 지급을 명하였음 특히 법원은 피해자의 성희롱 사실을 고지받은 직후인 2005. 7.경부터 2006. 1.말경까지 특정 부서에 배치하지 아니한 채 발령대기 상태에 머무르게 하였던 점, 이후 새로운 부서 배치 이후에도 원고의 지위 등에 비추어 적절한 업무를 부여하지 않은 점, 피해자의 성희롱 사실을 고지받고도 가해자와 가해자 주변인의 진술만을 청취한 채 진위를 파악하려는 추가 조사를 하지 아니한 채 종결하여 철저한 조사를 하지 아니한 점, 어떠한 재발방지 대책도 수립하지 아니한 점, 피해자가 가해자와의 분리를 요청하면서 다른 사업으로의 전보를 요구하였음에도 약 7개월간 별다른 조치를 취하지 아니하였던 점 등에 비추어 피고 회사는 피해자가 성희롱 피해를 당하였음에도 불구하고 그에 대한 적절한 조치를 취하지 않았고, 오히려 불이익한 조치까지 취하였으며, 이로 인하여 원고가 정신적 고통을 입게 되었음은 경험칙상 명백하다고 판단함

울산지방법원 2022. 7. 20. 선고 2021가합14409 [해고무효확인] - 부정례

피고가 원고의 신고에 따라 행위자를 조사하는 과정에서 행위자로부터 원고의 비위혐의에 대한 진술을 듣고, 이를 계기로 이 사건 해고처분을 하게 된 사건에서 법원은 괴롭힘을 신고한 근로자에게 해고와 같은 불이익조치가 이루어졌다고 하더라도, 그 불이익조치가 위 근로기준법 및 피고 직장 윤리규정에 위반한 것이라고 할 수 있기 위해서는 그 불이익조치가 근로자의 신고행위로 인하여 초래된 것으로서 신고에 대한 사실상의 제재에 해당한다고 평가할 만한 사정이 있어야 한다고 판단함

(이 사건에서 행위자의 진술을 단초로 조사한 원고의 비위혐의가 원고의 신고와는 별도로 실질적인 징계사유를 구성하는 이상 이 사건 해고처분을 신고에 대한 제재 내지 보복이라고 할 수는 없다고 봄)

6 비밀누설 금지

⑦ 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

■ 대법원은 성희롱 사건과 관련한 판결에서 조사참여자의 비밀누설 금지 의무에 대해 "특별한 사정이 없는 한 비밀을 엄격하게 지키고 공정성을 잃지 않아야"하며, "조사참여자가 직장 내 성희롱 사건을 조사하면서 알게 된 비밀을 누설하거나 가해자와 피해자의 사회적 가치나 평가를 침해할 수 있는 언동을 공공연하게 하는 것은 위법하다고 보아야한다."고 판단

● 또한 "언동으로 말미암아 피해근로자들에게 추가적인 2차 피해가 발생할 수 있고, 이는 결국 피해근로자등으로 하여금 직장 내 성희롱을 신고하는 것조차 단념하도록 할 수 있기 때문에 사용자는 조사참여자에게 위와 같은 의무를 준수하도록 하여야 한다."고 봤음

■ 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 사업장에서 근로기준법상의 적절한 조치의무를 이행하기 위한 것이므로 금지되는 비밀누설의 대상에서 제외됨.

● 이 경우에도 괴롭힘 행위자가 사용자라면 사용자를 조사 및 조치의무 등과 관련된 의사결정에서 제외하고, 그 조사결과를 보고 받는 대상자에서도 배제함이 타당함

서울고등법원 2015. 12. 18. 선고 2015나2003264 [손해배상(기)]

법원은 성희롱 피해를 조사를 담당한 인사팀 직원이, 성희롱 사건에 대하여 비밀유지의무가 존재함에도 불구하고 술자리에서 성희롱 사건에 대한 조사의 진행사항에 관한 질문을 받고 '성희롱은 주관적으로 해석될 수 있는 소지도 있기 때문에 남자에게 불리하게 진행되는 게 대부분이다'와 '피해자의 성격이 보통이 아니다'라는 피해자의 사회적 가치나 평가를 침해하는 발언을 한 것에 대하여 남녀고용평등법상의 비밀누설의무를 위반한 것이라 보았음. 특히 법원은 직원의 발언 내용이 단순한 의견 표명인지 사실의 적시인지 여부와 상관없이 비밀누설금지의무를 위반한 위법한 행위로 봄. 더해서 법원은 사용자가 조사참여자에게 비밀누설금지의무를 준수하도록 하여야 한다고 보아, 직원의 발언에 대한 회사의 사용자 책임을 인정함



직장 내 괴롭힘을 이유로 한 손해배상청구



- 괴롭힘으로 인하여 손해가 발생한 경우에는 행위자 또는 사용자에 대한 손해배상 청구를 고려할 수 있음. 민사 법원에 소를 제기하여 괴롭힘 행위자 또는 사용자에 괴롭힘으로 인한 정신적·물질(재산)적 손해를 청구하는 방안임. 괴롭힘 행위자 또는 사용자, 누구에게 손해의 배상을 청구하느냐에 따라 청구의 구체적인 내용이 달라지기 때문에, 아래와 같이 나눠서 설명함

1 괴롭힘 행위자에 대한 손해배상 청구

- 괴롭힘은 불법행위 책임이 인정되는 '위법행위'이므로²⁹⁾ 괴롭힘 피해자는 괴롭힘 행위자에 대하여 민법 제750조(불법행위 책임)에 근거하여 손해배상을 청구할 수 있음
- 민법 제750조의 불법행위 책임은 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자의 손해배상 책임을 의미. 이때 청구할 수 있는 손해에는 괴롭힘 행위로 인하여 그 발생이 통상 예측되는 정신적 손해(위자료)와 치료비 등 괴롭힘으로 인하여 실제로 발생한 적극적 손해, 그리고 괴롭힘 행위가 없었을 경우 미래에 얻었을 것이라 예상할 수 있는 이익인 소극적 손해(일실이익 등)가 있음
- 다만 손해배상 청구에는 시간적 한계(소멸시효)가 존재. 불법행위 책임을 근거로 한 손해배상은 손해 및 가해자를 안 날로부터 3년 내에, 괴롭힘 행위가 있는 날로부터 10년 내에 청구해야 함. 괴롭힘 행위자가 누구인지 안다면 손해가 발생한 날로부터 3년 내에 소를 제기해야 함

29) "지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화'시키는 '직장 내 괴롭힘'은 위법한 행위로서 피해 근로자에 대한 민사상 불법행위 책임의 원인이 된다"(대법원 2021. 11. 25. 선고 2020다270503 판결 [손해배상(기)])

2 사용자에 대한 손해배상 청구

- 괴롭힘으로 인하여 손해를 입게 된 경우, 특정한 요건을 갖추면 사용자에게 대해서도 괴롭힘 행위를 예방하지 못하거나 방치하였다는 이유로 손해배상을 청구할 수 있음. 사용자의 손해배상 청구를 인정하는 법적인 근거는 크게 2가지가 있음. 괴롭힘 행위자의 사용자임을 이유로 부담하는 민법 제756조(사용자의 배상책임), 그리고 근로계약에 부수되는 보호의무에 근거한 민법 제390조(채무불이행책임)임
- 법적 근거가 달라지면 이를 주장하기 위하여 갖춰야 하는 요건도 다름. 다만, 소송에서 법적 근거를 다양하게 제시하거나, 인정된다고 해서 사용자로부터 받을 수 있는 손해액의 범위에 차이가 생기지는 않음. 또한 사용자와 괴롭힘 행위자에 대한 손해배상 청구가 모두 인용된다고 해서 손해액이 이중으로 계산되는 것은 아님. 청구할 수 있는 손해는 원칙적으로, 현실적으로 발생한 손해에 국한되기 때문에, 사용자와 괴롭힘 행위자는, 현실적으로 발생한 손해액을 공동으로 배상할 뿐임
- 이외에도 사용자가 괴롭힘 신고에 따른 조사의무, 가해자에 대한 적절한 조치의무, 괴롭힘 신고자에 대하여 불리한 처우를 하지 않을 의무 등 근로기준법 제76조의3 각 항에 규정된 사용자의 의무를 직접적으로 위반한 경우에도 손해배상을 청구할 수 있음
- 아래 괴롭힘 행위자의 사용자가 사용자라는 이유로 부담하는 민법 제756조(사용자의 배상책임), 그리고 근로계약에 근거한 민법 제390조(채무불이행책임)에 따른 청구가 갖는 차이를 나눠서 설명하고 행위자가 자신의 의무를 직접적으로 위반한 경우의 손해배상 청구에 대하여 설명함

가. 민법 제756조의 사용자 책임

- 민법 제756조 제1항은 타인을 사용해 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무 집행에 관해 제3자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다고 규정하고 있음. 다만 사용자가 피용자의 선임 및 감독에 상당한 주의를 한 때, 또는 그러한 주의를 했더라도 손해가 발생할 수밖에 없는 상황이었다면 사용자 책임이 면제됨³⁰⁾
- 괴롭힘 행위가 사용자의 사무집행 범위 내에서 발생하였고, 이에 대하여 사용자가 상당한 주의를 다하지 못하였다면 민법 제756조를 근거로 사용자에게 괴롭힘으로 인한 손해를 배상할 것을 청구할 수 있음
- 이 때 '사무집행에 관하여' 어떤 일이 벌어졌다는 것은 피용자의 행위가 외형상 사용자의 사업활동 또는 사무집행행위와 관련된 것으로 보인다는 뜻임. '사무집행에 관하여' 벌어진 일이라는 점이 인정되기 위해서는 반드시 해당 행위가 사용자가 지시한 사무 수행 중에 발생할 필요는 없음. 사용자의 사업과 시간적, 장소적으로 근접하고 사무의 전부 또는 일부를 수행하는 과정에서 이루어지거나, 가해행위의 동기가 업무와 관련되었다면 사용자책임이 성립함
 - 법원은 성희롱이나 성추행 같은 행위는 사무집행 자체가 아니어도, 업무 수행 과정에서 이루어지거나, 피용자가 근로자의 고과, 승진 등 고용조건을 결정할 수 있는 권한을 부여받고 있음을 이용하여 이루어졌다면 '사무집행에 관하여' 이루어진 불법행위로 보고 있음. 이외에도 회식 자리 이후의 성희롱 등 업무시간 내는 아니더라도 업무와 시간적으로 근접하여 발생한 불법행위도 '사무집행에 관하여' 발생한 것이라 평가함³¹⁾
- 다만 사용자 책임에 기한 손해배상 청구에는 행위자에 대한 불법행위 책임에 기한 청구와 마찬가지로 시간적 한계(소멸시효)가 존재. 민법 제756조 사용자책임은 본질적으로는 민법 제750조의 불법행위 책임의 일종이므로, 청구는 손해 및 가해자를 안 날로부터 3년 내에, 괴롭힘 행위가 있는 날로부터 10년 내에 해야 함. 괴롭힘의 경우 대부분 행위자를 알고 있으므로, 괴롭힘 행위가 있는 날부터 3년 내에 소를 제기해야 함

30) 민법 제756조 제1항은 사용자에게 피용자의 제3자에 대한 손해를 배상할 책임을 부여하고 있으므로, 엄밀히 따지면 피해자인 제3자가 반드시 근로자여야 하는 것은 아님. 또한 민법 제756조 제1항의 피용자는 근로기준법상의 근로자와는 다른 개념이므로, 사용자와 근로계약을 맺은 근로자에 국한되지 않음

31) 대법원 2009. 2. 26. 선고 2008다89712 판결 [손해배상(기)]

나. 민법 제390조의 채무불이행책임

- 법원은 고용관계 또는 근로관계는 신뢰관계를 기초로 한 채권관계이며, 고용계약에 명시되지 않아도 피용자가 신의칙상 성실하게 노무를 제공할 의무를 부담하는 대가로 사용자는 피용자에 대하여 단순히 근로계약에 명시된 보수를 지급할 의무 외에도, 피용자의 인격을 존중하고 보호하며 피용자가 일을 하는 동안 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 피용자를 보호할 의무를 부담한다고 봄³²⁾
 - 사용자가 위의 보호의무를 위반하여 근로자에게 손해가 발생한다면 이는 사용자가 근로계약에 기초한 채무를 이행하지 않는 것으로 채무불이행책임을 근거로 한 손해배상 청구를 할 수 있음
- 다만 아직까지는 괴롭힘을 이유로 한 손해배상 청구 사건에서 사용자의 채무불이행책임을 명시적으로 인정한 판결을 찾을 수는 없었음
 - 일부 사건들에서 법원은 민법 제756조에 따른 사용자의 불법행위 책임의 성립을 인정 한 뒤에 함께 주장하였던 민법 제390조의 채무불이행책임에 관하여는 선택적 청구에 해당하거나 그로 인한 손해배상 책임이 불법행위 손해배상 책임을 초과할 수 없다는 이유로 그 성립 가능성을 인정하되, 성립 여부에 대한 자세한 검토를 생략하였음(서울고등법원 2023. 2. 8. 선고 2021나2024316 판결, 창원지방법원 2022. 7. 14. 선고 2021가합53385 판결)
- 보호의무위반을 이유로 한 손해배상 책임을 인정하기 위해서는 피해가 근로자의 업무와 관련성이 있고, 그 피해가 통상 발생할 수 있다고 예측되거나 예측할 수 있는 경우임이 증명되어야 함
 - 법원은 예측가능성과 관련하여 사고가 발생한 때와 장소, 사고가 발생한 경위 등 여러 사정을 고려하여 판단하고 있음(대법원 2006. 9. 28. 선고 2004다44506 판결)
- 또한 사용자의 안전배려의무는 근로계약에 기초해서 인정되는 것이므로 민법 제390조의 채무불이행책임을 묻기 위해서는 청구인과 사용자 사이에 반드시 고용계약관계가 존재해야 함

32) 대법원 1998. 2. 10. 선고 95다39533 판결 [손해배상(기)]

- 채무불이행 청구에도 시간적 한계(소멸시효)가 존재. 법원은 근로계약상 보호의무 위반에 따른 손해배상청구권은 10년의 소멸시효가 적용된다고 보고 있음³³⁾
- 불법행위 책임을 이유로 한 손해배상 청구의 경우 손해를 안 날로부터 3년의 기간 안에 하여야 하므로, 이 3년의 기간이 도과한 경우에는 채무불이행책임에 기초한 손해배상 청구를 검토할 수 있음
- 다만 민법 제756조에 기한 불법행위 책임을 청구할 경우 괴롭힘의 사무관련성을 입증하며, 상대방인 사용자가 행위자에 대한 주의의무를 다하였거나, 주의의무를 다하였음에도 불구하고 괴롭힘이 발생한다는 것을 항변을 통해서 증명해야 하는 것에 반해 민법 제390조의 채무불이행책임을 청구할 경우에는 괴롭힘의 업무관련성과 괴롭힘 사실이 발생할 수 있음을 사용자가 예측할 수 있었다는 점까지 증명해야 되므로, 민법 제756조의 불법행위 책임 청구가 입증의 측면에서는 상대적으로 간단하다고 볼 수 있음

다. 사용자의 근로기준법상의 의무 위반

- 사용자가 괴롭힘 신고에 따른 조사의무, 신고자·피해자에 대한 보호의무, 가해자에 대한 적절한 조치의무, 괴롭힘 신고자에 대하여 불리한 처우를 하지 않을 의무 등 근로기준법 제76조의3 각 항에 규정된 사용자의 의무를 직접적으로 위반한 경우에는, 사용자의 의무위반행위 자체가 불법행위에 해당하므로 민법 제750조에 근거한 불법행위 책임을 이유로 한 손해배상 청구가 가능

33) 대법원 2021. 8. 19. 선고 2018다270876 판결 [손해배상(산)]

<참고> 관계법령(민법)

1. 채무불이행 책임

제390조(채무불이행과 손해배상)

채무자가 채무의 내용에 좇은 이행을 하지 아니한 때에는 채권자는 손해배상을 청구할 수 있다. 그러나 채무자의 고의나 과실없이 이행할 수 없게 된 때에는 그러하지 아니하다.

제393조(손해배상의 범위)

- ① 채무불이행으로 인한 손해배상은 통상의 손해를 그 한도로 한다.
- ② 특별한 사정으로 인한 손해는 채무자가 그 사정을 알았거나 알 수 있었을 때에 한하여 배상의 책임이 있다.

제162조(채권, 재산권의 소멸시효)

- ① 채권은 10년간 행사하지 아니하면 소멸시효가 완성한다.

제165조(판결 등에 의하여 확정된 채권의 소멸시효)

- ① 판결에 의하여 확정된 채권은 단기의 소멸시효에 해당한 것이라도 그 소멸시효는 10년으로 한다.
- ② 파산절차에 의하여 확정된 채권 및 재판상의 화해, 조정 기타 판결과 동일한 효력이 있는 것에 의하여 확정된 채권도 전항과 같다.

2. 불법행위 책임

제750조(불법행위의 내용)

고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

제751조(재산 이외의 손해의 배상)

- ① 타인의 신체, 자유 또는 명예를 해하거나 기타 정신상고통을 가한 자는 재산 이외의 손해에 대하여도 배상할 책임이 있다.
- ② 법원은 전항의 손해배상을 정기금채무로 지급할 것을 명할 수 있고 그 이행을 확보하기 위하여 상당한 담보의 제공을 명할 수 있다.

제752조(생명침해로 인한 위자료)

타인의 생명을 해한 자는 피해자의 직계존속, 직계비속 및 배우자에 대하여는 재산상의 손해없는 경우에도 손해배상의 책임이 있다.

제756조(사용자의 배상책임)

- ① 타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제삼자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다. 그러나 사용자가 피용자의 선임 및 그 사무감독에 상당한 주의를 한 때 또는 상당한 주의를 하여도 손해가 있을 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 사용자에게 갈음하여 그 사무를 감독하는 자도 전항의 책임이 있다.
- ③ 전2항의 경우에 사용자 또는 감독자는 피용자에 대하여 구상권을 행사할 수 있다.

제760조(공동불법행위자의 책임)

- ① 수인이 공동의 불법행위로 타인에게 손해를 가한 때에는 연대하여 그 손해를 배상할 책임이 있다.
- ② 공동 아닌 수인의 행위중 어느 자의 행위가 그 손해를 가한 것인지를 알 수 없는 때에도 전항과 같다.
- ③ 교사자나 방조자는 공동행위자로 본다.

제763조(준용규정)

제393조* 의 규정은 불법행위로 인한 손해배상에 준용한다.

제764조(명예훼손의 경우의 특칙)

타인의 명예를 훼손한 자에 대하여는 법원은 피해자의 청구에 의하여 손해배상에 갈음하거나 손해배상과 함께 명예회복에 적당한 처분을 명할 수 있다.

제766조(손해배상청구권의 소멸시효)

- ① 불법행위로 인한 손해배상의 청구권은 피해자나 그 법정대리인이 그 손해 및 가해자를 안 날로부터 3년간 이를 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.
- ② 불법행위를 한 날로부터 10년을 경과한 때에도 전항과 같다.

제393조(손해배상의 범위)

- ① 채무불이행으로 인한 손해배상은 통상의 손해를 그 한도로 한다.
- ② 특별한 사정으로 인한 손해는 채무자가 그 사정을 알았거나 알 수 있었을 때에 한하여 배상의 책임이 있다.



판례 돋보기

대법원 2021. 11. 25. 선고 2020다270503 판결 [손해배상(기)]

사실관계

- 원고는 병원 후원회의 계약직 직원이고, 피고는 병원의 외래진료교수이자 후원회의 이사로서, 후원회의 행사를 스스로 기획·진행하면서 후원회 직원들에게 업무지시를 하였음. 원고는 후원회가 주최하는 자선골프행사 당일 피고가 신체적 성희롱과 괴롭힘을 하였다는 이유로 피고를 상대로 손해배상을 청구
- 원고는 피고의 신체적 성희롱 행위에 대하여 업무상 위력에 의한 강제추행으로 고소하였으나, 피고에 대한 무죄판결이 확정

법원의 판단

- 성희롱이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관, 지방자치단체, 각급 학교, 공직유관단체 등 공공단체의 종사자, 직장의 사업주·상급자 또는 근로자가 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 또는 상대방이 성적 언동 또는 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위를 하는 것을 말함
- 여기에서 '성적 언동'이란, 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미(대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결, 대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결 참조). **또 이러한 지위에 있는 사람이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다면, 이는 위법한 괴롭힘으로서 피해 근로자에 대한 민사상 불법행위 책임의 원인이 됨**

법원의
판단

- 위 자선행사 당일 VIP룸에서의 괴롭힘으로 주장된 사실관계는 피고도 대부분 다투지 않는 것으로 보이고, 그 중 상당 부분은 피고가 관련 형사사건에서 적극적으로 인정하기까지 함. 또 원고 진술 및 피해 내용 정리표 기재 내용의 구체성·일관성, 원고가 후원회에 피해 사실을 신고하고 수사기관에 피고를 고소한 시점과 경위 및 관련 형사사건에서 진술을 비롯한 피고의 대응을 종합하면, 같은 일시·장소에서의 언어적 성희롱에 관한 원고의 주장도 그 주장 내용이 사실일 고도의 개연성이 증명되었다고 볼 여지가 충분. 나아가 괴롭힘이나 언어적 성희롱에 해당한다고 주장된 피고의 행위는, 고용 관계에서 직장의 상급자인 피고가 그 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 근로자인 원고에게 신체적·정신적 고통을 준 괴롭힘이자 그 지위를 이용하여 여성인 원고의 신체적 특징이나 남녀 간의 육체적 관계와 관련된 육체적·언어적 행위로서 원고에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 성희롱에 해당하고, 따라서 원고에 대한 민사상 불법행위 책임의 원인이 될 수 있음
- 그럼에도 이 사건 청구원인 주장 전부를 배척한 원심판결에는 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 괴롭힘 또는 성희롱에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있음. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다. 사건을 환송 받은 법원은 관련 증거를 종합하고, 관련 형사사건에서 원고, 피고, E 등이 한 각 진술의 객관적 합리성, 구체성, 일관성을 비교하며, 위 자선골프행사를 전후하여 원고와 피고 및 H 등 C병원 측 관계자들의 행태를 면밀히 대조하여 각 진술의 신빙성과 증거가치를 평가한 다음, 원고가 주장하는 각각의 불법행위 사실에 대한 증명 여부를 심리·판단하여야 할 것임을 지적하여 둠

시사점

- 이 사건에서 대법원은 직장 내 괴롭힘은 직장 내 성희롱과 마찬가지로, 피해 근로자에 대한 위법한 행위로 민사상 불법행위 책임의 원인이 된다고 판시하여, 괴롭힘 행위를 이유로 한 손해배상 청구가 가능하다는 점을 분명히 하였음

- 또 이 사건의 1심과 2심은 피해 근로자인 원고의 주장에 대한 증거가 충분치 않다는 이유로 원고의 손해배상 청구를 기각. 특히 대법원 판결이 나온 시점에는 원고가 이 사건에서 주장한 성희롱 행위에 대한 형사사건에서, 피고의 업무상 위력에 의한 강제추행 부분에 대해서 무죄가 확정된 상태였음. 법원은 같은 사실에 대한 민사와 형사사건에서, 각각 다른 사실 판단을 할 수 있다는 것이 원칙이지만, 형사사건의 사실 확정과 반대되는 내용의 사실을 민사 사건에서 인정받기가 어려운 것이 현실임. 이 사건에서도 1심과 2심은 피고의 성희롱·괴롭힘 행위에 대한 원고의 증거가 충분치 않다고 보아 원고의 청구를 기각함
- 그러나 대법원은 원고가 괴롭힘으로 주장한 사실관계는 피고도 대부분 다투지 않고, 원고의 진술 및 원고가 성희롱을 사내에 신고하면서 정리한 피해 내용 정리표 기재 내용이 구체적·일관적이라는 점, 원고가 피해 사실을 신고하고 수사기관에 피고를 고소한 시점과 경위 등을 종합하면 원고의 주장 내용이 사실일 고도의 개연성이 증명되었다고 볼 여지가 충분하다고 보았음. 특히 대법원은 하급심 법원들이 원고의 진술과 피고, 그리고 신고를 받은 소외 A의 진술의 객관적 합리성, 구체성, 일관성을 각각 비교하여 각 진술의 신빙성을 판단하였어야 한다고 지적함. 법원은 사실상 자선행사 당일에 이루어진 성희롱·괴롭힘에 대하여는 원고의 진술 외에 다른 증거가 없는 상황에서 피고의 진술이 일부 원고의 진술과 일치한다는 점 등의 이유를 종합하여 원고의 진술에 신빙성이 높다고 본 것임

3 사용자의 안전배려의무

- 법원은 일반적으로 사용자와 근로자 사이의 고용계약은 보통의 계약이 아닌 인적 신뢰관계를 기초로 한 계속적 권리의무관계이므로 사용자는 근로계약상의 보수지급의무 외에도 "근로자의 인격을 존중·보호하며 근로자가 근로제공의무를 이행할 때 피해를 받지 않도록 필요한 조치를 강구하고 근로자의 생명·건강 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 근로자를 보호[대법원 1998. 2. 10. 선고 95다 39533]"할 안전배려의무를 부담한다고 보고 있음. 사용자의 안전배려의무 위반은 주로 산업재해가 발생한 것에 대하여 사용자에게 책임을 묻고자 할 때 문제가 됨
- 괴롭힘이 발생하여 피해자의 근무환경이 악화되거나 피해자에게 신체적·정신적 고통이 생겼다면, 이 또한 사용자로서 근로자의 생명·건강 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공할, 안전배려의무를 위반한 것이라 볼 수 있음
- 사용자가 근로계약 관계에 기초한 근로자에 대한 안전배려의무를 위반하여 근로자에게 손해가 발생한다면 이는 사용자가 근로계약에 기초한 채무를 이행하지 않는 것으로 채무불이행책임을 근거로 한 손해 배상 청구를 할 수 있음. 사용자의 근로계약 관계에 기초한 안전배려의무 위반을 민법 제750조의 불법행위 책임에 해당한다고 보기도 함
- 다만 안전배려의무 위반을 어떤 방식으로 해석하든, 안전배려의무를 위반한 사용자의 책임에 대하여 손해배상을 청구하기 위해서는 피해가 근로자의 업무와 관련성이 있고, 그 피해가 통상 발생할 수 있다고 예측되거나 예측할 수 있는 경우임이 증명되어야 함



판례 돋보기

수원지방법원 안산지원 2021. 1. 29. 선고 2020가단68472 판결 [손해배상(기)]

사건개요

- 원고는 피고 회사에 고용된 경리 근로자로, 자신의 상사에게 임원인 이사의 거친 언행과 욕설, 업무지시 등에 대해 약 2년 간 지속적으로 괴로움을 호소. 원고는 스트레스로 병원 치료를 이어오다 이 사건 소를 제기.

법원의 판단

- 인적 신뢰관계를 기초로 한 계속적 권리의무관계에 해당하는 근로계약의 본질과 성격에 따라 근로자는 성실하게 노무를 제공할 의무를, 사용자는 근로자에 대한 보수지급의무 외에도 근로자의 인격을 존중·보호하며 근로자가 근로제공의무를 이행할 때 피해를 받지 않도록 필요한 조치를 강구하고 근로자의 생명·건강 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로환경을 제공함으로써 근로자를 보호할 의무를 부담
- 사용자가 직접 직장에서의 우월적 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어서는 신체적·정신적 고통을 가하거나 근무환경을 악화시키는 행위(괴롭힘)를 한 경우뿐만 아니라 괴롭힘을 예견·예방할 수 있었음에도 이를 방지하지 못하였을 경우에도 마찬가지임
- 나아가 사용자에게 보호의무위반을 이유로 손해배상 책임을 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 판단하여야 함
- 한편 이러한 괴롭힘 행위의 존재와 위법성 및 사용자의 보호의무위반에 관한 입증에 관하여, 법원은 피해사실 및 정도를 입증하는 데 따르는 어려움을 함께 고려하면서 원고가 제출한 증거의 일관성과 합리성을 평가하여야 함

법원의 판단

- 피고 회사의 임원 특히 D이사는 직장 내에서 빈번한 폭언과 욕설을 해왔고, 원고는 C에게 상시적으로 그로 인한 괴로움을 호소하였으며, 피고의 대표이사 역시 D이사 등이 근로자들에게 욕설을 잘 한다는 점을 인지하고 주의를 준 점을 알 수 있음. 또한, 피고 회사의 임원들이 원고에게 행한 언행의 내용·지속기간·피해자인 원고의 반응 등을 종합적으로 살펴볼 때, 이는 직장에서의 우월적 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어서는 정신적 고통을 가하거나 근무환경을 악화시키는 행위로 볼 수 있고, 피고 회사 역시 이를 충분히 예견할 수 있었음
- 피고가 배상하여야 할 위자료를 1,200만 원으로 정함

시사점

- 이 사안에서 법원은 사용자가 안전배려의무를 위반한 불법행위 책임을 진다고 판단
- 특히 이 사안에서는 사용자가 원고에 대한 임원의 괴롭힘을 예상할 수 있었는지가 문제됨. 이 사안에서는 원고가 임원의 폭언과 욕설에 대하여 상사에게 괴로움을 토로한 점과, 이러한 폭언과 욕설이 상당기간 지속된 점, 사용자의 괴롭힘 예견·예방 가능성을 인정하는 근거가 되었음
- 이 사건과 같이 괴롭힘에 대하여 상사나 동료 근로자에게 토로하거나, 사용자가 괴롭힘 사실을 알고 있음에도 괴롭힘이 지속되는 것은 사용자의 안전배려의무 위반에 있어서 유리한 요소라 볼 수 있음

4 사용자 조사·조치 의무 위반

- 근로기준법 제76조의3은 사용자가 괴롭힘 발생 사실을 알게 되거나 신고 받은 경우의 사용자의 의무를 규정하고 있으며, 해당 규정에 따른 신고 접수 이후 또는 괴롭힘 발생 사실 인지 이후의 사용자 의무는 다음과 같음
 - ① 지체 없는 객관적인 조사의 실시
 - ② 조사 기간 동안 피해를 입었다고 주장하는 근로자를 위한 보호조치의 제공
 - ③ 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 이후에는 피해 근로자에 대한 보호의 제공
 - ④ 괴롭힘 행위자에 대한 징계 등의 적절한 조치의 실시
 - ⑤ 신고 근로자 및 피해 근로자 등에 대한 불리한 처우의 금지
- 사용자가 위의 의무를 이행하지 않는 것은, 법에 규정된 의무를 해태하는 것으로 '위법 행위'임. 따라서 사용자가 조사·조치 의무를 이행하지 않거나 불리한 처우를 한 경우에는 사용자의 위법행위를 이유로, 사용자에게 손해배상청구를 할 수 있음. 특히 ② 조사 기간 동안 피해를 입었다고 주장하는 근로자를 위한 보호조치의 제공의무의 경우, 다른 사용자 의무와 다르게 과태료 부과 조항이 존재하지 않더라도, 민사상 손해배상 청구의 대상이 됨
- 특히 사용자는 괴롭힘 신고가 있으면 이에 대하여 조사를 할 의무를 부담하고, 신고 근로자에 대하여는 불리한 처우를 하여서는 안 되므로, 괴롭힘 '신고' 이후, 괴롭힘의 실제 발생 여부와 무관하게 객관적 조사를 실시하지 않거나, 신고한 근로자에 대하여 불리한 처우를 하는 것은 손해배상청구의 원인이 될 수 있음
- 근로기준법 제76조의3 제7항은 직장 내 괴롭힘 사건 조사가 진행되는 경우, 조사참여자에게 비밀누설 금지의무를 부여하고 있으며, 사용자에게는 조사참여자가 위 의무를 준수하도록 하여야 할 의무를 인정할 수 있음

창원지방법원 2021. 11. 16. 선고 2021가단100222 [손해배상(국)]

이 사건에서 법원은 지방교육공무원인 원고의 괴롭힘 주장을 모두 인정하지 않았음. 그러나 법원은 원고의 괴롭힘 주장의 인정여부와 무관하게 피고가, 원고가 괴롭힘을 이유로 제출한 고충심사청구서를 지방공무원법상의 고충처리규정에 따라 처리하지 않아, 원고가 고충심사를 받지 못한 것은 위법행위라고 봄

괴롭힘 주장의 진위여부와 무관하게, 괴롭힘 신고를 규정된 절차에 따라 처리하지 않을 경우 민사상 손해배상 책임을 물을 수 있음

대구지방법원 포항지원 2021. 12. 23. 선고 2020가단110333 판결 [손해배상(기)]

법원은 포항시가 성희롱·성폭력 사건이 발생하였음에도 정해진 보고절차에 따라 이를 파악한 후 조사를 진행하는 등의 조치 및 조사기간 동안 피해자를 보호하고, 가해자와 분리하는 등의 조치를 취해야 함에도 이러한 조치를 취하지 않고, 사건 발생을 신고 받은 B가 원고에게 2차 피해를 가한 것에 대해 사용자에게 책임이 있다고 판단했음. 포항시가 배상할 위자료 액수는 1000만원으로 정함

사용자의 손해배상 대상이 되는 위법행위를 판단함에 있어, 과태료 부과 규정의 존부와 무관하게, 근로기준법 제76조의3가 규정한 사용자의 행위 의무를 모두 검토하였음

대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 [손해배상(기)]

법원은 성희롱 피해 조사를 담당한 인사팀 직원이, 성희롱 사건에 대하여 비밀유지의무가 존재함에도 불구하고 술자리에서 성희롱 사건에 대한 조사의 진행사항에 관한 질문을 받고 '성희롱은 주관적으로 해석될 수 있는 소지도 있기 때문에 남자에게 불리하게 진행되는 게 대부분이다'와 '피해자의 성격이 보통이 아니다'라는 피해자의 사회적 가치나 평가를 침해하는 발언을 한 것에 대하여 남녀고용평등법상의 비밀누설의무를 위반한 것이라 봄. 특히 법원은 직원의 발언 내용이 단순한 의견 표명인지 사실의 적시인지 여부와 상관없이 비밀누설금지의무를 위반한 위법한 행위로 봤음

더해서 법원은 사용자가 조사참여자에게 비밀누설금지의무를 준수하도록 하여야 한다고 보아, 직원의 발언에 대한 회사의 사용자 책임을 인정



판례 돋보기

수원지방법원 성남지원 2010. 4. 15. 선고 2008가합5314 판결 [손해배상(기)]

사건개요

- 원고는 자신의 상사인 피고 팀장A로부터 성희롱을 경험한 것을 사용자에게 신고하였으나, 사용자인 피고는 성희롱 신고를 받고도 철저한 조사를 하지 아니하고, 원고가 가해자와의 분리를 요청하였음에도 별다른 조치를 취하지 않았음. 또한 오히려 원고에게 불이익한 조치를 취함
- 법원은 성희롱 신고를 받고도 재발방지대책은 등 적절한 개선책을 실시하지 않은 채 오히려 불이익 조치를 한 피고에 대하여 원고에게 위자료 3천만 원을 지급할 것을 명했음

법원의 판단

- 사업주는 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 부서전환, 징계 기타 이에 준하는 조치를 취하고(남녀고용평등법 제14조 제1항), 그 피해 근로자에게 고용상 불이익한 조치를 하여서는 안되는데(남녀고용평등법 제14조 제3항) 사용자가 피용자의 문제제기에 따라 성희롱 행위의 발생사실을 알았거나 알 수 있는 상황에서 위 성희롱 행위에 대하여 위 법령의 취지에 부합하는 신속하고도 적절한 개선책을 실시하지 아니한 채 이를 방치하고, 나아가 오히려 불이익한 조치를 하는 경우, 사용자는 그에 대하여 손해배상 책임을 면할 수 없음
- 그런데 피고 ●●전기는 원고로부터 피고 A의 성희롱 사실을 고지받고도 성희롱 가해자와 그와 새로운 회사로 이동하는 B상무의 진술만을 청취한 채 진위를 파악하려는 추가 조사를 하지 아니한 채 종결하여 철저한 조사를 하지 아니하였고 그에 따라 어떠한 재발방지 대책도 수립하지 아니한 점, 피해자인 원고가 가해자와의 분리를 요청하면서 다른 사업장으로의 전보를 요구하였음에도 약 7개월간 별다른 조치를 취하지 아니하였던 점 등에 비추어 보면, 피고 ●●전기는 원고가 성희롱 피해를 당하였음에도 불구하고 그에 대한 적절한 조치를 취하지 않았음.
- 또한 오히려 원고로부터 성희롱 사실을 고지받은 직후인 2005. 7. 경부터 2006. 1. 말경까지 특정 부서에 배치하지 아니한 채 발령대기 상태에 머무르게 하였음

틀어막

괴물원의 개념

행위유형별 판례

조사·조치방법

괴물원을 이유로 한 근우유배상사건

괴물원의 인정 (근우유배상사건) (근우유배상사건)

법원의
판단

- 피고는 근로자가 성희롱 피해 사실을 주장할 경우 그 진위 여부에 대하여 신속하고 정확하게 철저한 사고조사 및 재발방지대책을 수립하여야 함에도 오히려 불이익한 조치까지 취하였으며, 이로 인하여 원고가 정신적 고통을 입게 됨
- 원고와 피고 ●●전기의 관계, 원고의 나이, 성별 및 이 사건 행위가 이루어진 경위와 그 방법 및 정도 등 여러 사정을 종합하여 보면, 피고 ●●전기가 원고에게 배상할 위자료는 3000만 원으로 정함

시사점

- 비록 성희롱이 문제가 되었던 사안이지만, 괴롭힘에도 적용이 가능함. 사용자가 괴롭힘 신고를 받거나 괴롭힘 발생사실을 알았거나 알 수 있는 상황에서도 법령에서 명시한 조치를 다하지 않는 것, 그리고 오히려 불이익한 조치를 취하지 않는 것은 불법행위 책임의 대상. 특히 불이익한 조치까지 나아간 것은 위자료 액수를 3000만 원으로 올라가게 하는 가중 요인이 됐을 것임



판례 돋보기

서울중앙지방법원 2023. 8. 10. 선고 2022나45458 판결 (항소중)

사건개요

- 이 사건 행위자인 A는 원고가 소속된 회사의 팀장으로, 휴가기간 중 업무를 명목(원고가 작성한 경위서에 대하여 이야기하는 것)으로 원고를 사저로 불러내어 원고에게 성폭행을 시도함. A와 원고의 사용자인 피고 회사는 원고가 A의 강간미수행위를 신고한 이후, 원고에게 A에 대한 징계절차를 거치게 될 경우 피해가 공개될 염려가 있다는 점만을 지속적으로 강조하면서 A에 대한 징계절차를 생략하고 사직처리함

피고의 가해자 임의 사직 처리에 대한 판단

- 남녀고용평등법 제14조 제5항의 성희롱 행위자에 대한 '필요한 조치'는 반드시 징계절차만을 강제하는 것은 인;다. 관련 고용노동부 실무 매뉴얼(「사업주를 위한 직장 내 성희롱 예방 가이드북」)도 비공식절차를 통한 성희롱 사건 해결을 배제하지는 않음
- 그러나 사용자는 직장 내 성희롱 사건 해결을 위해 마련된 다양한 법제도 및 직장 내 제도와 절차에 대한 객관적인 정보를 제공하고, 신고인이 처한 상황에서 선택할 수 있는 다양한 문제 해결 방식에 대한 선택지를 제공하여, 신고인 스스로 문제를 어떤 방식으로 처리할 것인지에 대해 가장 만족할 수 있는 방식을 생각하여 선택할 수 있도록 도와줘야 함. 또한 공식적인 절차를 이용하게 될 경우 비공식절차에 비해 일정 정도 비밀유지에 어려움이 생길 수는 있으나, 비밀유지를 위한 각별한 주의를 다하여 노력할 의무가 있음
- 그런데 피고는 원고와 면담하는 과정에서 "징계절차를 거치게 되는 경우 어떤 장단점이 있는지를 객관적으로 설명하거나 비밀보장을 위한 방안을 강구하려는 최소한의 노력조차 없이 공식적인 징계절차에 회부될 경우 피해가 공개될 염려가 있다는 점만을 지속적으로 강조하여 무징계 사직을 받아들일 것을 사실상 강권하였고, 이로써 원고가 다양한 선택지의 장단점을 충분히 검토하고 선택할 수 있는 권리를 침해"하였음.

법원의 판단

들어감

괴물원의 개념

행위유형별 판례

조사·조치방법

괴물원을 이유로 한 근태관리사건

괴물원의 인정 (포근문)을 인정(사)근

<p style="text-align: center;">법원의 판단</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 또한 피고 취업규칙에 따르면 성폭력행위를 저지른 가해자를 상벌위원회에 회부하여 징계 처분을 받도록 하여야 할 의무가 있음에도 징계절차를 생략하고 임의사직 처리를 하였으므로 남녀고용평등법 제14조 제5항의 '필요한 조치'를 다하였다고 평가하기 어려움 • <u>비록 원고가 피고 담당직원과의 면담 과정에서 일부 임의사직 처리에 긍정적인 반응을 보이거나, 사직 이후 법률대리인이 공문을 통해 감사를 표하였다 하더라도 이러한 사정만으로 피고의 잘못을 치유할 수 없음</u> <p>피고의 의견청취의무 위반에 대한 판단</p> <ul style="list-style-type: none"> • 남녀고용평등법 제14조 제5항 후단은 '사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.'고 규정하여, 사용자에게 의견청취의무를 부여함 • 고용노동부의 「직장 내 성희롱 예방·대응매뉴얼」은 성희롱 조사 진행상황을 신고인에게 알려주도록 지시하고 있음 • 원고로서는 조사 과정에서 행위자 진술의 구체적 양상이 어떤 것이었는지를 구체적으로 전달받고 자신의 대응방안을 정리할 기회를 얻을 수 있었어야 할 것인데, 피고는 이러한 원고의 권리를 존중하지 않은 채 원고에게 단순히 행위자가 사직서 제출 제안을 받아들이기로 했다는 점만을 전달하였으므로, 의견청취의무를 제대로 이행하였다고 볼 수 없음
	<p>피고의 피해회복 지원조치에 대한 판단</p> <ul style="list-style-type: none"> • 익명 게시판에 원고를 공격하는 익명게시물들이 올라왔고, 원고가 직장 내 성폭력으로 인한 정신적 충격을 받고 고통스러워 하고 있음에도 불구하고 피고가 원고에 대하여 지속적인 상담과 면담 및 인사상 배려 등 필요한 피해회복 지원조치를 충분히 하였다고 볼 증거는 없음. 따라서 이러한 사항들 역시 피고의 불법행위를 구성하는 한 요소가 됨 <hr/> <p>이사점</p> <ul style="list-style-type: none"> • 이 사건에서 피고 회사의 남녀고용평등법 제14조의 성희롱(성폭력) 신고 이후의 사용자의 조치의무 위반에 대한 판단이 자세하게 이루어졌음. 남녀고용평등법이 문제가 된 사안이기는 하지만, 괴롭힘 금지규정도 유사한 조치의무를 규정하고 있으므로, 괴롭힘 신고 이후의 사용자의 조치의무 위반을 판단하는 기준으로 쓸 수 있음 • 특히 이 사건에서 문제가 된 것은 사용자가 행위자를 징계하지 않고 임의사직 처리한 것이 사용자의 조치의무를 위반하는 것인지 여부임

- 이에 대해 법원은 사용자의 조치의무가 행위자에 대한 징계의무를 말하는 것은 아니지만 사용자는 신고인이 "직장 내 성희롱 사건 해결을 위해 마련된 다양한 법제도 및 직장 내 제도와 절차에 대한 객관적인 정보를 제공하고, 신고인이 처한 상황에서 선택할 수 있는 다양한 문제 해결 방식에 대한 선택지를 제공하여, 신고인 스스로 문제를 어떤 방식으로 처리할 것인지에 대해 가장 만족할 수 있는 방식을 생각하여 선택할 수 있도록 도와줘야 하며" 만약 신고인이 징계절차 회부와 같은 공식적인 절차를 이용한다면 "비밀유지를 위한 각별한 주의를 다하여 노력"하여야 한다고 봤음
- 법원은 회사가 면담에서부터 피해자에게 징계절차를 이용할 경우 비밀 유지에 어려움이 있을 수 있다고 하여, 피해자가 임의사직을 받아들일도록 유도한 것은 조치에 대한 객관적인 정보를 제공한 것도 아니며, 비밀유지를 위한 충분한 노력을 한 것도 아니므로 사용자가 조치의무를 제대로 이행한 것이라 볼 수 없다고 판단. 특히 법원은 사용자가 위와 같이 행동한 이상, 나중에 피해자가 임의사직에 동의하는 태도를 보였다는 것만으로 사용자의 면담에서의 위법행위가 치유되는 것은 아니라고 봄
- 즉 사용자는 신고인에게 사건 해결을 위한 절차에 대한 객관적인 정보를 제공하고 신고인에게 해결 방식에 대한 선택지를 제공하여야 함. 또한 만약 신고인이 공식적인 절차 진행을 원한다면 절차 진행에 있어 비밀유지에 각별한 주의를 기울여야 함. 만약 사용자가 신고인에게 객관적인 정보를 제공하지 아니하였다면, 나중에 신고인이 사용자의 조치에 동의하는 것처럼 보였더라도, 사용자가 조치의무를 다한 것이라 볼 수 없음
- 또 법원은 사용자의 성희롱 신고 이후의 의견청취의무에 대해서도 신고인에게 피신고인의 진술에 대하여 구체적으로 전달하고 신고인이 자신의 대응방안을 정리할 기회를 주는 것이 포함된다고 봄. 이에 따르면 행위자 진술 취지에 대한 아무런 설명 없이 단지 행위자가 임의사직을 받아들이기로 하었다고 전달하는 것은 신고인의 의견을 청취하는 것이라 볼 수 없음
- 마지막으로 법원은 신고인이 계속 피해로 인한 고통을 호소하고, 신고인에 대한 비난글들이 익명게시판에 올라오에도 회사가 지속적인 상담과 면담 및 인사상 배려 등 필요한 피해회복 지원조치를 취하지 않은 것도 사용자의 불법행위에 포함될 수 있다고 판단

5 괴롭힘 피해자, 행위자의 관계

- 근로기준법에서 정의하는 괴롭힘은 같은 회사에 다니는 근로자들 사이에서 괴롭힘이 발생할 것을 전제. 따라서 원칙적으로 행위자만 사용자의 근로자이거나 피해자만 사용자의 근로자인 경우에는 근로기준법상 정의에는 해당되지 않음. 근로자파견관계에서는 사용사업주가 파견근로자에 대하여 근로기준법상 사용자로서 책임이 있으므로, 파견근로자와 사용사업주 소속 근로자 사이에서는 괴롭힘이 성립
- 다만 엄밀히 따지면 근로기준법의 괴롭힘에는 해당하지 않더라도 다른 회사 소속 근로자 사이에 발생한 괴롭힘 행위일지라도 요건을 충족하는 경우 손해배상청구가 인정될 여지가 있음
 - 업무와 관련된 괴롭힘 행위가 '인격권 침해'의 '위법행위'에 이른다고 보아 손해배상청구가 인용된 사례들이 존재함. 괴롭힘 행위자가 근로자이고 괴롭힘 피해자가 특수고용노동자, 즉 근로기준법상의 근로자가 아닌 경우에도 업무상 괴롭힘을 이유로 한 손해배상청구를 인용하는 사례가 존재
 - 아래 판례에서는 행위자에 대하여는 불법행위 책임을 이유로 한 손해배상청구가, 행위자의 사용자에 대하여는 피용자의 행위에 대한 사무 감독을 소홀히 한 것을 이유로 한 불법행위 손해배상청구가 인용되었음
- 사용자에 대한 손해배상청구의 경우, 그 법적 근거가 되는 민법 제756조는 사용자에게 피용자의 제3자에 대한 손해를 배상할 책임을 부여하고 있으므로 피용자의 불법행위의 피해자가 근로자일 것을 요구하지 않음. 또한 민법 제756조 제1항의 피용자는 근로기준법상의 근로자와는 다른 개념이므로, 엄밀히 따지면 피용자가 반드시 사용자와 근로계약에 기초한 고용관계를 맺고 있을 것을 요구하지도 않음³⁴⁾

34) "민법 제756조 의 사용자와 피용자의 관계는 반드시 유효한 고용관계가 있는 경우에 한하는 것이 아니고, 사실상 어떤 사람이 다른 사람을 위하여 그 지휘·감독 아래 그 의사에 따라 사업을 집행하는 관계에 있을 때에도 그 두 사람 사이에 사용자, 피용자의 관계가 있다고 할 수 있으며, 피용자의 불법행위가 외형상 객관적으로 사용자의 사업활동 내지 사무집행행위 또는 그와 관련된 것이라고 보일 때에는 행위자의 주관적 사정을 고려함이 없이 이를 사무집행에 관하여 한 행위로 볼 것이고, 외형상 객관적으로 사용자의 사무집행에 관련된 것인지의 여부는 피용자의 본래 직무와 불법행위와의 관련 정도 및 사용자에게 손해발생에 대한 위험 창출과 방지조치 결여의 책임이 어느 정도 있는지를 고려하여 판단하여야 한다." (대법원 2022. 2. 11. 선고 2021다283834 판결 [임대차보증금반환 등])

- 법원은 경기보조원과 같은 특수고용노동자도 넓게 보아 사용자가 책임져야 하는 피용자에 해당한다고 보고 있음³⁵⁾. 즉 괴롭힘 행위자가 사용자의 근로자가 아닌 사용자의 사업에 사용된 특수고용노동자인 경우에도, 사용자책임이 성립될 가능성이 존재

의정부지방법원 고양지원 2023. 2. 15. 선고 2022가합70004 [손해배상(기)] (항소중)

피고 회사의 직원인 피고 A의 괴롭힘으로 피고 회사가 운영하는 골프장에서 근무하던 경기보조원이 사망한 사건에서, 망인이 피고 회사의 근로자가 아니었음에도, 피고 A의 망인에 대한 괴롭힘에 대하여 피고 A의 손해배상 책임과 피고 회사의 사용자 책임을 인정한 사건. 법원은 괴롭힘 행위자에 대한 불법행위 책임이 인정되기 위해서는 "직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 사람에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다면 그 피해자가 반드시 근로자여야 할 필요는 없다"고 판단

35) " 골프장을 운영하는 피고는 경기보조원을 실질적으로 지휘·감독하는 관계에 있었다고 할 것이어서 피고 차량을 운전한 경기보조원은 피고에 대한 관계에서 민법 제756조 소정의 피용자에 해당한다고 봄이 상당하다." (서울중앙지방법원 2021. 2. 9. 선고 2020나73992 판결 [구상금])

- 민법 제756조 사용자책임을 근거로 하여 괴롭힘 행위자의 불법행위를 이유로 사용자에 대해서도 손해배상을 청구할 수 있음. 즉 사용자의 조사·조치의무 이행여부와 무관하게 괴롭힘 행위자의 괴롭힘 행위 발생, 그 자체를 이유로 한 손해배상청구가 가능
- 다만 괴롭힘이 발생한 모든 경우에 사용자의 책임이 인정되는 것은 아니며, 행위자의 행위는 사용자의 사무집행에 관한 것이어야 함. 구체적으로 행위자의 괴롭힘 행위는 외형상 사용자의 사업활동 내지 사무집행행위와 관련된 것으로 보여야 함. 행위가 사업과 시간적, 장소적으로 근접하고, 사무의 전부 또는 일부를 수행하는 과정에서 이루어질 경우 사용자책임을 성립할 수 있음

대법원 2009. 2. 26. 선고 2008다89712 판결 [손해배상(기)]

대법원은 성추행 사건에서, 가해자인 아동복지시설 원장이 사용자로부터 채용, 계속 고용, 승진 등 다른 근로자에 대한 고용조건을 결정할 수 있는 권한을 부여받고 있음을 이용해 업무수행과 시간적, 장소적 근접성이 인정되는 상황에서 가해행위를 한 경우에는 사용자책임을 성립할 수 있다고 보았음. 이 사건에서는 회식이 끝난 이후 발생한 성추행의 사무집행관련성이 인정됨

서울중앙지방법원 2019. 1. 25. 선고 2018가단5059690 판결 [손해배상(기)]

매장의 관리자(피고B)가 아르바이트생에 대해 성희롱을 한 사건에서 법원은 피고B가 이 사건 매장의 총괄 책임자로서 이 사건 매장에 근무할 아르바이트생의 채용 여부와 근로조건에 관하여 실질적인 권한을 행사하였던 것으로 보이는 점, 피고 B의 원고에 대한 각 업무상 위력에 의한 추행은 이 사건 매장 내에서 주로 원고의 근무시간 중 발생한 점 등을 종합하여 보면 피고 B의 각 불법행위와 피고 회사의 사무집행과의 관련성을 인정함. 사용자는 자신이 임직원들을 상대로 성희롱 예방교육을 실시하여 사용자로서 주의의무를 다하였다고 주장하였지만, 법원은 이러한 점만으로 주의의무를 다하였다고 볼 수 없다고 판단

7 손해의 범위

- 한국에는 괴롭힘을 이유로 한 징벌적 손해배상제도는 존재하지 않기에 청구할 수 있는 손해의 범위는 불법행위로 인하여 실질적으로 발생한 손해로 한정됨. 이는 채무불이행의 경우에도 마찬가지임
 - 원칙적으로 '통상의 손해'만 청구할 수 있음. 통상손해는 위법행위로 인하여 발생하였을 것이라 일반적으로 예상되는 손해를 의미하며, 통상손해와 구별되는 개념으로는 특별손해가 존재. 특별손해는 피해자의 특별한 사정으로 인한 손해로, 특별손해에 대한 청구가 인용되기 위해서는 피고가 피해자의 특별한 사정을 알거나 알 수 있었어야 함
- 법원 판례에 비추어 보았을 때, 괴롭힘을 이유로 한 손해배상청구소송에서는 대체로 괴롭힘으로 인하여 발생한 치료비와 정신적 고통에 대한 위자료를 청구하였음. 이외에도 입원치료 등 괴롭힘으로 인하여 노동을 제공하지 못하게 된 경우 그 기간 동안에 지급받을 수 있었던 급여를 일실수입 손해로 청구할 수 있음. 사용자가 괴롭힘 신고를 이유로 해고 등의 불리한 처우를 한 경우에는 불리한 처우로 인하여 받지 못한 임금을 청구할 수 있음
- 괴롭힘으로 인한 정신적 고통, 회사의 조사·조치 의무 위반으로 인한 정신적 고통, 회사의 불리한 처우로 인한 정신적 고통 모두 위자료 청구의 대상이 될 수 있음
 - 위자료 금액은 사안에 따라 천차만별. 위자료 액수 산정은 법원의 재량에 맡겨져 있음 (대법원 1999. 4. 23. 선고 98다41377 판결 [손해배상(기)]). 위자료의 액수 산정에는 괴롭힘 방법과 경위, 경중, 반복성, 괴롭힘 이후 정황, 피해자와 행위자 직책과 지위 등 여러 요소가 동시에 고려됨. 상대적으로 괴롭힘 행위가 심각할수록, 장기간 지속될수록 중한 사정으로 평가. 또한 행위자가 특히 피해자를 보호해야 하는 위치에 있는 경우도 고려 요소가 될 수 있음. 회사에 책임을 물을 때에는 괴롭힘 발생 이후 회사의 조치가 제대로 이루어졌는지, 되려 피해자에 대하여 불이익 처우를 하였는지도 고려 대상임
- 아래는 괴롭힘 또는 성희롱 사건에서 인정된 위자료 금액임. 위자료 액수의 산정이 법원의 재량에 맡겨져 있고 여러 요소가 동시에 고려되어 사안마다 다른 판단이 나올 수밖에 없다는 점에서, 이 사건들에서 제시하는 위자료 액수는 하나의 가이드라인이 될 수는 있으나, 이를 인정되는 위자료 액수의 표준이라 생각하여서는 안 됨

대구지방법원 2023. 4. 4. 선고 2022가단109046 판결 [손해배상(기)]

피고의 욕설과 폭언 등 괴롭힘 행위로 정신과 진료를 받게 된 원고는 행위자인 피고에 대하여 진료비와 약제비, 그리고 위자료를 청구하여 진료비와 약제비로 지출한 578,400원, 그리고 위자료 300만 원이 인정되었음. 법원은 위자료 액수를 선정에서 "원고의 나이, 성별, 직업, 원고와 피고의 지위 및 관계, 괴롭힘 관련 불법행위 경위 및 방법과 정도, 이 사건 소송 전후의 정황 등"을 고려했다고 밝힘

청주지방법원 2023. 3. 17. 선고 2022가단55982 판결 [손해배상(기)]

2014년부터 2020년까지 피고 이사가 전담 운전기사에게 폭언과 신분상 불이익을 암시하는 발언 등의 괴롭힘 행위를 한 사안에서, 사용자에게 피고의 지위와 행위의 내용, 회수, 기간 등을 고려하여 망인에게 위자료 6000만 원을 지급할 것을 명함

의정부지방법원 고양지원 2023. 2. 15. 선고 2022가합70004 (항소중)

약 1년간의 행위자의 폭언 등으로 인한 총 3차례의 자살 시도 끝에, 사망한 경기보조원 대한 괴롭힘에 대하여 법원은 괴롭힘 행위자와 행위자의 사용자가 공동으로 망인의 모친과 언니에게 정신적 손해 각 1000만 원, 망인 본인에게 정신적 손해 5000만 원과 일실수입으로 약 1억 2천 500만 원을 배상하여야 한다고 판단(총 약 2억 5천만 원 중 모친 상속분 1/2)

수원지방법원 성남지원 2010. 4. 15. 선고 2008가합5314 판결 [손해배상(기)]

사용자가 성희롱 신고를 받고도 철저한 조사를 하지 아니하고, 원고가 가해자와의 분리를 요청하였음에도 별다른 조치를 취하지 않았으며, 오히려 피해자인 원고에게 대기발령 등의 불이익한 조치를 취한 사건에서 피고 회사에게 위자료 3천만원의 지급을 명함

인천지방법원 2023. 2. 7. 선고 2021가단227536 판결 [손해배상(기)]

원고에게 업무에 필요한 컴퓨터를 구형으로 지급하거나, 각종 회의 등에 참석을 배제시키는 등의 차별, 따돌림 행위를 한 상사와 행위자에 대한 사무감독을 해태한 사용자에게 대하여 원고에게 공동으로 위자료 500만원을 지급할 것을 명함



광주지방법원 2012. 10. 24. 선고 2012나10375 판결 [손해배상(기)] (확정)

사건개요

- 원고가 육아휴직을 마치고 업무에 복귀한 직후부터 약 40일이 지나도록 원고에게 휴직 전과 같은 업무를 배정하지 않는 등 부당한 대우를 하여 원고가 퇴사하게 되어, 피고 회사를 상대로 위자료 3000만원을 청구

법원의 판단

- 법원은 육아휴직 제도의 취지와 헌법상 보장되는 기본권으로서의 양육권은 자유권적 기본권의 성격과 아울러 사회권적 기본권의 성격도 가지고 있다는 점, 육아휴직제도는 양육권의 사회권적 기본권으로서의 측면을 법률로써 구체화한 것인 점, 자녀의 출산과 양육은 국가를 유지하기 위한 인적 기반이 된다는 점에서 국가공동체의 생존 및 발전, 나아가 인류의 존속을 위해서도 결코 소홀히 할 수 없는 것인 점, 특히, 세계 최저 수준의 출산율이 사회문제화 되고 있는 우리 현실에서 육아휴직제도를 비롯한 관련 제도는 더욱 장려되고 보다 높은 수준으로 보장될 필요성이 있는 점 등을 감안할 때, “피고가 육아휴직을 마치고 복귀한 원고를 휴직 전과 같은 업무에 복귀시키지 않음은 물론 원고 스스로 퇴직하지 않을 수 없도록 직원 회의를 통해 왕따 분위기를 선동하고 피고의 임원이 직접 나서 원고의 책상을 치워 버리고 원고를 비하 모욕하는 등 부당하게 대우한 것은 원고에 대하여 불법행위를 구성하고, 그로 인하여 원고가 정신상 고통을 받았을 것임은 경험칙상 넉넉히 추인되므로, 피고는 원고에게 위 불법행위로 인한 위자료를 지급할 의무가 있다.”고 판단
- 피고가 원고를 부당하게 대우한 기간과 그 내용, 원고는 불과 3년 6개월간 피고 새마을금고에 근무하다가 20대에 퇴직하게 된 점, 피고가 임직원을 동원해 조직적으로 원고를 부당하게 대우하였고, 그로 인하여 원고는 극심한 우울증을 앓아 병원 치료까지 받기에 이른 점, 비록 직접적인 원인으로 보기는 어렵다고 하더라도, 피고의 위와 같은 부당한 대우가 원고의 무단결근을 초래하여 원고를 직권면직에 이르게 하는데 큰 영향을 미친 것으로 보이는 점 등을 비롯해 이 사건 변론에 나타난 여러 사정을 감안하면, 위자료는 2000만원으로 정함이 상당하다고 봄

시사점

- 육아휴직 이후 복귀한 원고에 대하여 왕따 분위기를 선동하고, 업무에 복귀 시키지 않는 등 괴롭힘을 한 사안에서 육아휴직 제도가 갖는 기본권으로서의 성격과 중요성을 고려하여 2000만원의 위자료를 지급하라고 한 사건이며, 육아휴직을 이유로 한 괴롭힘의 경우, 특별히 위중한 불법행위라고 판단한 사례임



VI

괴롭힘의 입증 (민사소송을 중심으로)



- 소를 제기한 사람(원고)에게 자신이 주장하는 권리(손해의 배상을 요구할 권리)가 존재함을 입증할 책임이 있다는 것이 민사소송의 원칙임. 따라서 '괴롭힘이 발생하였다는 사실,' '손해가 발생한 사실' 그리고 '괴롭힘이 원인이 되어 손해가 발생한 사실'이 입증되어야, 비로소 소송에서 이길 수 있음

- 아래 괴롭힘을 입증할 수 있는 증거의 내용과 범위에 대한 일반적인 사항과 특기할 만한 내용 몇 가지를 정리함

가. 서론

- 위에서 강조하였듯 소를 제기한 사람(원고)에게 자신이 주장하는 권리(손해의 배상을 요구할 권리)가 존재함을 입증할 책임이 있다는 것이 민사소송의 원칙임. 입증 증거로는 괴롭힘 당시의 녹취, CCTV 영상, 관련 문서, 사진, 메일, SNS 등의 대화내역, 같이 있었던 동료의 증언이나 진술서 등을 생각할 수 있으며, 괴롭힘 이후 주변인과 나눴던 대화 내역과 정신과 진료기록도 증거가 될 수 있음³⁶⁾
- 녹취와 진술 증거 유형의 경우 별도의 목차로 상술할 것임

나. 녹취

- 구체적으로 괴롭힘 당시의 녹취는 괴롭힘 발생 사실을 직접적으로 입증하는 증거임. 다만, 본인이 참여하지 않은 대화의 녹취는 형사 처벌 대상이니 유의할 필요가 있으며, 또한 내가 참여한 대화에 대한 녹취도 경우에 따라 민사상 손해배상청구의 대상이 될 수 있음을 유의해야 함
 - 녹취를 해야 할 필요성과 긴급성이 있고, 해당 녹취가 피녹음자의 내밀한 사생활이나 비밀영역에 관한 것이 아니며, 해당 녹취를 법원이나 수사기관 제출 등에 목적으로만 사용한 경우에는 법원이 손해배상 책임을 인정하지 않을 가능성이 높음
 - 녹취라고 해서 무조건 다 좋은 증거가 되는 것은 아님. 상대방이 자신의 입으로 사실관계를 인정하거나 괴롭힘 상황을 직접적으로 기록한 녹음은 증거가치가 높지만 피해자가 주로 자신의 입장을 토로하는 녹음은 증거로 제출되더라도 활용가치가 떨어짐

36) 퇴사 후에는 해당 자료들을 확보하기 어렵다는 점을 고려하면, 민사소송을 준비할 예정이라면, 입증자료는 재직 중에 모으는 것이 가장 바람직

다. CCTV 영상

■ CCTV 영상은 괴롭힘 발생 사실을 입증하는데 있어 중요한 증거임

- CCTV의 경우 개인정보보호법에 따라 보관기한 등 운영 방침을 정해 놓아야 하며, 개인정보보호위원회가 고시하는 표준 개인정보 보호지침에서는 CCTV 보관 기간을 30일로 권장하고 있고, 이에 따라 많은 경우 CCTV 보관 기간을 30일로 정해두고 있음. 즉 CCTV 영상의 보관 기간은 CCTV 영상 처리자마다 다르므로, 영상을 최대한 빨리 확보하는 것이 중요함

■ CCTV 열람·제공을 요구하더라도 CCTV 처리 주체가 이를 거부하는 경우가 있음

- 「개인정보보호법」 제4조는 정보주체의 권리로 개인정보에 대한 열람 및 전송을 요구할 권리를 명시하고 있어, 위 법 제4조에 따라 본인이 등장한 CCTV의 경우 원칙적으로 열람 및 전송 요구할 권리가 있으며, 정당한 이유 없는 열람 제한은 과태료를 부여받을 수 있음
- 그러나 동법 제35조는 열람 제한 사유로, 법률에 따라 열람이 금지되거나 제한되는 예외 사유로 정하고 있어 영상에 다른 사람이 등장할 경우 개인정보보호법 위반 소지가 있다는 이유로 열람을 거부하는 경우들이 존재. 개인정보위원회는 유권해석으로 CCTV 영상에 다른 사람이 등장하여 열람, 제공이 타인에 대한 개인정보 침해 소지가 있는 경우 CCTV 영상정보처리자는 모자이크 등 비식별화 조치를 하여 영상을 제공해야 한다고 보고 있음
- 즉 개인정보위원회의 유권해석에 따르면 CCTV 영상에 본인이 찍혀 있다면, CCTV 영상의 열람, 제공을 요구할 수 있으며, 영상정보처리자는 비식별화 조치를 하여 제공하여야 함. 영상정보처리자는 비식별화 조치에 소요되는 비용을 열람, 제공 요구자에게 청구할 수 있음³⁷⁾

라. 타인의 진술

- 함께 자리하였던 동료의 증언이나 진술도 좋은 증거가 될 수 있음. 그러나 소송을 진행하다 보면 재직하고 있는 동료로부터 증언이나 진술을 약속받는 것은 쉽지 않을 수 있음. 따라서 동료의 진술에 지나치게 의존하지 않는 것이 좋고, 진술을 받을 수 있을 때 받아두는 것이 좋음

37) 「2022 개인정보 주요 이슈 법령해석 사례 30선」 개인정보위원회, 39~41쪽

마. SNS 메시지 등

- 괴롭힘 발생 이후 가족이나 친구들과 나눴던 문자메시지 등은 괴롭힘 발생을 보여주는 직접 증거는 아니더라도, 괴롭힘이 있었음을 알 수 있는 간접적인 증거임. 핸드폰 등 전자기기에 있는 메시지와 자료들을 수시로 백업 해 둘 필요가 있음

바. 업무와 관련된 자료

- 부당한 인사명령·징계, 불가능하거나 부당한 업무지시나 과도한 업무부여 등 업무지시의 형태로 괴롭힘이 이루어졌다면 해당 업무지시 또는 업무지시가 기록된 문서 그 자체가 증거가 될 수 있음
 - 특히 여러 문서를 모아보았을 때 업무에서의 차별이나 부당함이 드러나기도 함
 - 부당한 지시에 대하여 항의하고자 한다면 구두로 하기보다는 이메일 등 문서 매체를 이용해서 기록을 남기는 것이 좋음
- 괴롭힘이 사내 메신저, 문자메시지, 카카오톡 등 통신매체를 통해서 이루어지기도 한다. 메신저의 괴롭힘 흔적을 증명하고자 할 때, 대화의 일부만 캡처해서 보관하는 경우들이 있다. 그러나 앞뒤 맥락을 모르는 사람이 보았을 때에는 대화의 일부만 봐서는 괴롭힘이라고 단정 짓기 어려운 경우들이 많으므로 원칙적으로는 맥락을 알 수 있도록 대화 전체 내용을 증거로 확보해둘 필요가 있음
- 때로는 행위자 또는 사업주가 오히려 괴롭힘 피해자에게 근태 등의 문제가 있었다고 지적하거나 소 제기 후에 피해자에게만 근태를 엄격하게 적용하는 상황이 벌어지기도 함. 따라서 일을 제대로 했음을 증명할 필요가 있음
 - 출퇴근 시각, 업무 내용을 기록하고 최대한 증빙 자료를 모아야 함
 - 소송에서는 당시 상황에 대한 나의 진술보다 시말서와 같은 문서에 내가 적은 내용이 더 신빙성을 가질 수도 있기에 사측에서 제시하는 시말서를 함부로 써서는 안 됨. 다. 시말서를 반드시 써야 한다면 사실관계를 정확히 적고, 전후 사정과 본인의 잘못이 아니라는 점을 남겨야 함

사. 본인의 진술

- 법원은 괴롭힘·성희롱 사건에서 피해자 또는 피해자들의 진술이 일시, 장소, 내용 등 묘사가 구체적이고 상세한 경우, 그리고 허위로 진술의 내용을 지어낼 동기가 보이지 않는 경우 진술의 신빙성을 높게 보고 있기에 따라서 괴롭힘을 경험할 경우, 상황에 대한 구체적인 내용을 잊지 않도록 기록을 해 둘 필요가 있음
 - 일자와 시간, 장소, 앞뒤 정황, 수행하고 있던 업무의 내용, 함께 있던 사람, 당시 있었던 일 등 기억나는 정보들을 최대한 많이 담을 필요가 있음
 - 특히 언어적 괴롭힘의 경우 오갔던 말을 요약하거나 추상화하기 보다 그대로 적어 두는 것이 좋으며, 경험하지 않았다면 만들어낼 수 없는 진술이라는 인상을 줄 필요가 있음
- 구체적·일관된 피해자의 진술만으로도 괴롭힘이 인정될 수도 있지만 손해배상청구 소송을 진행할 생각이면 원칙적으로는 최대한 많은 증거들을 모으는 것이 좋음
 - 후술할 판례들에서 볼 수 있듯이, 피해자의 진술만이 존재할 경우 반대되는 동료의 진술만으로도 피해자의 진술은 쉽게 탄핵될 수 있다는 점을 염두 할 필요가 있음

아. 진료 기록

- 괴롭힘으로 인하여 정신적 고통을 겪는다면 이에 대한 치료를 받을 필요가 있으며, 치료내역은 향후 괴롭힘 발생 사실과 그로 인한 피해의 존재를 증명하는 자료가 됨
 - 또한 치료비용은 청구할 수 있는 손해의 범위에 포함되므로, 정신건강 치료 내역은 산재인정과 손해액을 증명하는 용도로도 사용됨.³⁸⁾

자. 소제기 후 법원을 통한 증거신청

- 소 제기 전 괴롭힘 발생 사실에 대한 고용노동청 또는 회사의 조사가 있었다면 소송 진행 중 민사소송법에 규정된 법원의 증거신청 절차(문서제출명령신청, 문서송부촉탁신청, 사실조회신청 등)들을 이용하여 고용노동청, 회사 등이 보관하는 문서의 제출과 사실의 확인을 요청할 수 있음³⁹⁾

38) 수원지방법원 2021. 5. 20 선고 2020구합75744 판결[정직처분취소]에서는 정신건강의학과 전문의 의견서가 성희롱, 괴롭힘 발생 사실과 그로 인한 피해의 심각성을 입증하는 근거로 제시되었음

39) 서울서부지방법원 2023. 6. 9 선고 2022가단235508 판결[손해배상(기)]에서 원고는 문서제출명령을 통하여 소제기 전 이루어졌던 고용노동청 조사 자료를 확보하였음

2 일관되고 구체적인 진술의 중요성

- 법원은 괴롭힘·성희롱 사건에서 피해자 또는 피해자들의 진술이 일시, 장소, 내용 등 묘사가 구체적이고 상세한 경우, 그리고 허위로 진술의 내용을 지어낼 동기가 보이지 않는 경우 진술의 신빙성을 높게 보고 있음

서울행정법원 2023. 2. 24. 선고 2022구합70612 판결 [교원소청심사위원회결정취소] (항소중)

법원은 대학교 학과장인 원고가 조교들에 대한 괴롭힘을 이유로 교원소청심사위원회에서 '견책' 처분을 받아 처분의 취소를 구한 이 사건에서 원고의 조교들에 대한 괴롭힘 사실을 인정하며 원고의 청구를 기각함

법원은 이 사건 대학교의 조사위원회가 수집한 조교들의 신고 내용 및 조사위원회 조사 당시 조교들의 상당히 구체적인 진술과 해당 사실을 뒷받침하는 카카오톡 메시지를 원고의 조교들에 대한 괴롭힘 사실을 인정하는 근거로 들었으며, 조교들의 신고 내용과 진술이 구체적이라는 점, 그리고 다수의 조교들이 문제를 제기하였던 점을 근거로 조교들의 진술이 허위라고 보기 어렵다고 판단함

수원지방법원 2021. 5. 20. 선고 2020구합75744 판결 [정직처분취소] (확정)

성희롱 및 괴롭힘으로 정직 3월 처분을 받은 행위자가 징계처분이 부당하다고 주장한 사안에서 법원은 대화 내지 전화통화에 관한 피해자의 진술은 직접 경험하지 않고는 지어내기 어려울 정도로 그 상황과 행동 등에 관한 묘사가 구체적이고, 피해자가 원고에 대한 앙심을 품고 그와 같은 이야기를 지어낸 것으로 보이지 않으며, 달리 내부 문제제기로 인한 각종 위험을 무릅쓰고 그와 같은 이야기를 지어낼 만한 뚜렷한 동기가 보이지 않는고 판단하여 법원은 괴롭힘과 성희롱의 발생(징계사유의 존재)을 인정함

* 법원은 일부 피해 사실이었던 통화를 이용한 괴롭힘/성희롱 대하여 다른 증거가 없음에도 그 피해자가 그 대화 내용을 구체적으로 진술하였다는 점을 들어 존재를 인정



판례 돋보기

울산지방법원 2022. 9. 22. 선고 2021가합14843 판결 [해고무효확인]

사건개요

- 원고는 성희롱 및 괴롭힘 행위를 이유로 면직처분을 받은 근로자. 원고는 이 소송에서 성희롱·괴롭힘의 발생을 부정하며 징계처분이 부당하다고 주장. 그러나 법원은 원고 동료들의 진술의 신빙성을 높게 보아, 괴롭힘과 성희롱의 발생(징계사유의 존재)을 인정

법원의 판단

- 원고의 괴롭힘에 대한 피해자들의 진술은 그 일시, 장소, 내용 등이 구체적이고 상세할 뿐만 아니라, 그와 같은 원고의 언행을 목격하였다는 F, G, H의 각 진술도 위 피해자들의 진술과 주요 부분에서 일치. 한편 위 피해자들에게 원고의 비위행위를 허위로 제보할 동기를 인정할 만한 사정을 찾아볼 수 없고, 최초 고충민원을 제기한 경위에서도 특별히 의심되는 점을 발견하기 어려움. 위와 같은 사정에 비추어 피해자들의 진술은 신빙성을 충분히 인정할 수 있음

시사점

- 해당 사건에서 법원은 피해자들의 진술이 구체적이고 상세하다는 점을 들어 행위자의 진술과 반대되는 사실을 인정. 피해자가 다수이고, 그 진술이 일정 정도 일치한다면 다른 증거가 없더라도 피해 사실이 인정될 수 있음을 보여 줌



판례 돋보기

서울중앙지방법원 2023. 4. 27. 선고 2021가합566770 판결 [징계무효확인 등]

사건개요

- 원고는 대학교 행정 직원으로 근무하던 사람으로 성희롱 및 인권침해 행위를 이유로 징계 의결된 사람. 원고는 피고 대학교의 정직처분이 부당하다는 이유로 그 취소를 구하는 소를 제기

법원의 판단

- 법원은 원고에 대한 정직처분이 정당하다고 판단하면서, 원고에 대한 징계사유 중 일부에 대하여 아래와 같이 판단함
- 원고가 평소에 '여자는 남자보다 사회적응이 부족하다', '여자가 능력이 확실히 떨어진다' 등의 성차별적인 발언을 자주 하였다는 피해자를 비롯한 D센터 총무팀 직원들의 진술은 매우 구체적이고 그 내용 또한 대체로 일치하는바, 원고의 위와 같은 성차별적 발언이 일회성에 그친 것이 아니라서 위 진술자들이 잘못 기억하고 있다고 보기도 어려움
- 또한 피해자가 없는 자리에서 '가정교육'을 운운한 점 등 일부 발언에 대하여는 원고도 이를 인정하고, 다만 이러한 발언을 하게 된 경위가 참작되어야 한다는 취지로 주장하고 있는데, 설령 피해자에 대한 원고의 언행이 피해자의 업무 실수를 질책하는 과정에서 이루어졌다고 하더라도, 그 내용이나 정도가 사회통념상 용인되는 정도를 벗어났다고 보임

시사점

- 법원은 피해자의 진술과, 동료 직원들의 진술이 매우 구체적이고 그 내용이 일치한다는 이유로 원고의 성차별적 발언이 존재하였다고 결론 내림
- 또 법원은 원고가 발언을 한 점을 스스로 인정하였다는 점을 근거로 삼아, 원고의 발언이 존재하였다고 결론 내림. 동시에 법원은 원고의 언행에 있어 피해자의 업무상의 실수가 원인이 되었다는 원고의 주장을 배척하며, '가정교육'을 운운하는 것은 경위와 무관하게 사회통념상 용인되는 정도를 벗어난 발언이라 보았음

- 그러나 위 판례들에서 보았듯, 진술의 신빙성을 높게 보아 성희롱, 괴롭힘 등의 발생이 인정된 사례는 주로 피해자가 다수이거나 피해자의 진술을 목격자가 뒷받침할 수 있는 경우, 또는 다른 피해 내용이 물리적인 증거로 뒷받침되는 경우임. 즉 피해자의 진술만이 존재하고, 그 진술이 구체적이고 일관될 경우 법원이 진술에 대한 신빙성을 높게 보는 것이 법원의 태도라 하더라도, 소송을 진행하기 위해서는 진술을 뒷받침할 수 있는 다양한 증거를 수집할 필요가 있음

울산지방법원 2021. 4. 15. 선고 2020구합330 판결 [감봉3개월처분취소] (확정)

괴롭힘을 이유로 감봉 3월 처분을 받은 행위자(지방공무원)가 위 처분에 대한 취소를 구하는 소송에서 법원은 원고에 대하여 피고가 주장한 3가지 징계사유가 모두 존재하지 않는다고 판단. 피고가 주장한 징계사유 중 두 번째는 원고가 승강기 안에서 함께 탄 직원A에게 '돼지 비계'라는 표현을 사용하였다는 것이었음

이에 대하여 법원은 피해를 주장하는 직원A의 진술이 존재하지만, 당시 승강기에 같이 있었다고 한 다른 직원B가 원고가 해당 직원에게 운동을 독려한 사실은 있으나, 돼지비계라는 단어를 사용한 사실이 없다는 상반된 진술을 하고 있어 원고가 위 단어를 사용하였다고 단정하기 어렵다고 판단

피해를 주장하는 A의 진술에도 불구하고, 함께 있었던 동료B가 상반된 진술을 하여, 징계사유의 존재가 부정된 사건

대구지방법원 2022. 6. 15. 선고 2021나314644 판결 [손해배상(기)] (확정)

원고는 고등학교 행정실에서 근무하던 사람으로 피고A가 자신의 상관으로서 괴롭힘을 하여 왔다고 주장하면서 피고A와 학교를 상대로 손해배상을 청구

그러나 법원은 이 사건에서 원고 주장에 부합하는 듯한 증거들은 원고 본인의 진술이 기재된 것이거나 원고가 다른 사람에게 그러한 사실이 있었다고 말한 것에 불과하고, 위와 같은 증거만으로는 피고의 행위가 있었다고 인정하기 부족하다고 봄

법원은 원고가 주장하는 괴롭힘 행위들이 "그 자체로 '일상적인 대화 내지 지시'를 넘어 위에서 말하는 '신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위'에 해당한다고 보기 어렵다"고 판단했으므로, 원고가 주장하는 괴롭힘 행위가 그 존부와 무관하게 그 자체로 일상적인 업무상의 지시를 넘는 행위라고 볼 수 없어, 원고에게 증거가 더 있었다더라도 괴롭힘이 인정되기 어려웠을 것임. 법원도 위와 같은 점을 감안해서, 원고의 진술의 신빙성을 구체적으로 판단하지 않고 원고의 손해배상청구를 기각한 것으로 보임. 그럼에도 불구하고 이 사건은 본인의 진술만을 가지고 민사소송을 진행할 경우, 괴롭힘 발생 사실 자체가 인정되지 않을 수도 있다는 점을 보여줌



판례 돋보기

서울중앙지방법원 2023. 3. 10. 선고 2022가단5056155 판결 [손해배상(기)]

사건개요

- 피고는 콜센터 상담사이고 원고A는 상담업무 총괄실장, 원고B는 상담팀 팀장이다. 원고들은 피고가 자신들을 괴롭히고 명예훼손 하였다는 이유로 이 사건 본소를 제기하고 피고는 원고A가 자신에게 성희롱을, 원고B가 자신을 괴롭혔다는 이유로 이 사건 반소를 제기

법원의 판단

- 원고B는 실수로 피고에게 다른 상담사의 성과결과를 보내면서 피고의 성과등급을 한 등급 높게 통보하였으나 직후 실수를 알게 되어 피고에게 사과하면서 성과등급을 정정통보 하였고 이러한 사정만으로는 원고B가 피고를 괴롭혔다고 보기는 어려운 점, 피고는 원고 B가 2021. 1. 1. 피고에게 아무 이유 없이 '입금하라고' 말하면서 금전을 요구하는 등으로 괴롭혔다고 주장하나, 당시 그 자리에 함께 있었던 1부팀장의 이 법정에서의 증언 내용 등에 비추어 보면 원고B가 피고에게 위와 같은 발언을 한 사실 자체를 인정하기 어려운 점, 그 외 피고가 주장하는 다수의 직장 내 따돌림 내용 등을 원고B가 하였다고 볼 만한 증거가 없는 점 등에 비추어 보면 원고 B가 원고A의 지시 내지 묵인 하에 피고에게 불리한 처우를 하거나 괴롭혔다고 인정하기 부족함

시사점

- 이 사안에서 원고B의 언어적 괴롭힘에 대해서는 피고의 주장 외에 증거가 존재하지 않았음. 법원은 피고의 주장과 배치되는 동료 직원의 증언을 토대로 피고의 주장을 배척
- 이 사건도 본인의 진술만을 가지고 민사소송을 진행할 경우, 괴롭힘 발생 사실 자체가 인정되지 않을 수도 있다는 점을 보여줌

3 정당한 녹음과 녹취사용의 범위

- 녹취는 괴롭힘을 입증하기 위한 중요한 자료. 녹취에는 발언의 정확한 내용뿐만 아니라 발언 당시의 분위기, 어투 등이 드러나기 때문
 - 자신이 참여한 대화나 통화의 녹음은 형사처벌 대상이 아니나 참여하지 않은 제3자의 대화나 통화의 녹음은 통신비밀보호법 위반이 될 수 있음
- 다만 자신이 참여한 대화나 통화를 녹취한 경우에도 해당 녹취를 공개하여 대화 또는 통화의 상대방에게 명예훼손 등의 이유로 손해를 끼치는 경우에는 그 손해를 배상해야 될 수도 있음. 따라서 녹취를 불특정 다수에게 공개하는 것에 대하여는 신중해야 함
- 대법원은 "사람은 자신의 사생활의 비밀에 관한 사항을 함부로 타인에게 공개 당하지 아니할 법적 이익을 가지므로, 개인의 사생활의 비밀에 관한 사항은 비밀로서 보호되어야 하고, 이를 부당하게 공개하는 것은 불법행위를 구성한다"⁴⁰⁾ 고 해 원칙적으로 상대방의 동의 없는 녹음이 사생활의 비밀과 자유를 침해해 손해배상청구가 가능한 불법행위를 구성한다는 입장임
 - 그러면서도 법원은 "사생활과 관련된 사항이 공공의 이해와 관련되어 공중의 정당한 관심의 대상이 되는 사항에 해당하고, 그 공개가 공공의 이익을 위한 것이며, 그 표현내용·방법 등이 부당하지 아니한 경우에는 위법성이 조각될 수 있다"며 또한 "구체적 사안에서의 사정을 종합적으로 고려한 이익형량을 통하여 침해행위의 최종적인 위법성을 가려야 한다"⁴¹⁾ 고 보고 있음
 - 법원은 "침해행위로 달성하려는 이익의 내용과 중대성, 침해행위의 필요성과 효과성, 침해행위의 보충성과 긴급성, 침해방법의 상당성," "피해법익의 내용과 중대성 및 침해행위로 인하여 피해자가 입는 피해의 정도, 피해이익의 보호가치"를 평가함(대법원 2013. 6. 27. 선고 2012다31628 판결 등 참조)

40) 대법원 1998. 9. 4. 선고 96다11327 판결 [손해배상(기)]

41) 대법원 2013. 6. 27. 선고 2012다31628 판결 [사생활침해행위금지등]

- 하급심 법원 중 일부는 "민사소송의 증거를 수집할 목적으로 이루어졌다는 사유만으로 정당화되지 아니한다"라고 판시하기도 함(수원지방법원 2013. 8. 22. 선고 2013나 8981 판결, 대구지방법원 2022. 1. 13. 선고 2021나316060 판결). 다만 법원은 ① 녹취를 해야 할 필요성과 긴급성이 있었는지 여부 ② 해당 녹취가 피녹음자의 내밀한 사생활이나 비밀영역에 관한 것을 내용을 하는지 여부 ③ 해당 녹취를 법원이나 수사기관 제출 등에 목적으로만 사용하였는지 여부를 위법성 조각 여부 판단에 있어 사용하고 있음

대법원 2019. 10. 31. 선고 2019다256037 판결 [손해배상(기)]

법원은 중학교 교사인 피고가 자신과 사이가 좋지 않은 원고가 피고에게 교무실에 나가라면 소리치자 원고의 행동을 제지하거나 피해 사실에 대한 증거를 확보하기 위하여 녹음을 하게 된 것으로 보여 그 필요성 및 긴급성이 인정되고, 녹음된 원고의 음성 내용이 원고의 내밀한 사생활에 관련된 것이 아니고 그 발언도 공개된 장소에서 이루어져 음성권 침해의 정도가 미약하고, 피고는 녹음파일 및 녹취록을 법원에 제출하거나 형사 사건의 수사를 위하여 수사기관에 제출하는 방식으로만 사용하였다는 이유로 원고의 피고에 대한 명예훼손을 이유로 한 손해 배상 청구를 기각함

대구지방법원 2022. 1. 13. 선고 2021나316060 판결 [손해배상(기)]

피고가 원고의 동의 없이 원고와의 통화내용을 녹음하여 민사소송에 제출한 사안에서, 법원은 원고의 음성권 및 사생활의 비밀과 자유가 다소 침해되었다 하더라도 피고의 녹음 행위는 필요한 범위 내에서 상당한 방법으로 이루어져 위법성이 조각된다고 판단함

법원은 구체적으로 피고의 녹음은 괴롭힘 등의 증거를 확보하기 위하여 이루어진 것이고, 학교를 상대로 한 민사소송에 증거로 제출된 것 외에 제3자에게 공개되거나 이러한 용도로 사용되지 않았고, 피고의 입장에서는 통화 녹음 외에 괴롭힘에 증거 확보 방법을 찾기 어려웠을 것으로 보이고, 피고가 녹음한 원고의 발언 내용은 원고의 사생활의 비밀과 자유의 영역에 속하는 사항이 아니라 괴롭힘에 관한 것이라는 이유로 피고의 녹음의 위법성이 조각된다고 판단

서울중앙지방법원 2023. 5. 9. 선고 2022나55417 판결

공무원들이 원고와의 면담의 결과를 내부적 정리에 활용할 목적으로 녹음한 내용이 행정소송 대리인에게 전달되어, 소송에 증거로 현출된 사안에서, 원고의 손해배상청구를 기각함

4 업무지시가 업무상 적정범위를 넘어선 괴롭힘에 해당한다는 점에 대한 증명

- 괴롭힘'에는 '폭행·상해 등의 신체적 공격행위'나 '폭언·협박 등의 정신적인 공격행위'와 같이 명백히 업무 범위를 벗어나는 행위뿐만 아니라 '업무상 명백히 불필요한 것이거나 수행 불가능한 것을 강제하는 행위', '업무상의 합리성이 없이 능력이나 경험에서 동떨어진 정도의 낮은 업무를 명령하는 행위' 등 외견상으로 업무 범위내의 행위로 보이는 행위도 포함됨
- 폭행, 폭언 등 명백히 업무 범위를 벗어나는 행위가 아닌 '업무 범위내의 행위로 보이는' 업무 지시 등을 괴롭힘이라 주장하고자 할 경우에는, 단지 위와 같은 지시가 존재하였다는 점을 증명하는 것에서 그치지 않고 해당 지시가 명백히 불필요하거나 수행이 불가능하거나, 업무상 합리성이 결여된 지시라는 점까지 입증되어야 함. 특정 업무지시가 회사의 규율이나 과거의 관행에 어긋나거나, 특정 직원을 차별하는 방식으로 이루어졌다는 점, 원래 수행하는 업무와 무관하다는 점 등이 증명된 경우 업무상 지시에 의한 괴롭힘이 인정되기도 함

서울행정법원 2023. 4. 13. 선고 2022구합56241 판결 [인원배정제한처분취소] (인정례)

사용자 A가 산업기능요원인 B를 소프트웨어 개발 업무로 채용하였음에도 서류파일 정리 작업만 지시하고 B의 업무 수행 결과물을 '쓰레기'라고 폄훼한 경고문을 카카오톡 단체 대화방에 게재한 사건에서 사용자 A의 행위를 괴롭힘에 해당한다고 판단

특히 법원은 B의 원래 업무인 소프트웨어 개발 보조 업무와 별다른 관련이 없는 서류정리 작업만 20일간 지시한 점, B가 원래 담당한 소프트웨어 개발 보조 업무와 서류 정리 작업 사이의 연관성이 없다는 점, 동료의 진술에 의하면 A가 서류 작업을 지시한 것은 B의 업무능력을 향상시키기 위해서가 아니라 B의 업무 결과가 불만족스러웠기 때문이라는 점을 서류파일 정리 작업이 괴롭힘에 해당한다는 근거로 보았음

특정 업무를 수행하고 있다가, 지시를 받은 업무가 기존 업무와 무관하다면 이는 업무 지시가 괴롭힘에 해당한다는 근거가 될 수 있음

울산지방법원 2021. 4. 15. 선고 2020구합330 판결 [감봉3개월처분취소] (확정) (부정례)

괴롭힘을 이유로 감봉 3월 처분을 받은 지방공무원인 원고가 위 처분에 대한 취소를 구하는 소송에서, 법원은 원고에 대하여 피고가 주장한 3가지 징계사유가 모두 존재하지 않는다고 판단. 피고가 주장한 3가지 징계사유 중 첫 번째 사유는 직원의 보고서를 수차례 수정, 반려 처리하는 방식으로 해당 직원에게 갑질을 하였다는 것임

법원은 위 징계 사유에 대하여 원고가 상신한 보고서 12건 중 3건을 제외한 나머지 9건은 해당 직원이 보고서를 상신한 날 즉시 결재한 점, 원고는 보고서를 반려하는 경우 반려사유를 기재하거나 해당 직원에게 구두로 설명한 점 등을 들어 원고의 보고서 반려 행위가 갑질에 해당하지 않아, 징계사유에 해당하지 않는다고 판단함

틀어막기

괴롭힘의 개념

행위유형별 판례

조사·조치유무

괴롭힘을 이유로 한
근로장제에 관한

(포인근로장제)
틀어막기
괴롭힘의 인정



대전고등법원 2022. 5. 12. 선고 2021나13620 판결 [손해배상(기)] (인정례)

사건개요

- 변호사인 원고가 피고에 대하여 기존에 자율적으로 처리하던 업무에 대하여 피고가 지휘, 감독을 받아 처리할 것을 요구하고, 원고가 연차휴가를 사용하지 못하도록 방해하고, 원고의 업무 특성상 불필요한 것이거나 업무의 수행을 요구하고, 원고를 모욕하고 다른 직원과 차별적으로 대우하는 등의 이유로 괴롭힘을 이유로 한 손해배상을 청구한 사건

법원의 판단

- 1심은 피고가 원고에게 소송서류를 출력하라고 한 것은 원고에게 보고에 필요한 문서를 만들기 위하여 지시한 것이라는 등, 피고의 원고에 대한 업무 지시가 반드시 업무상 적정범위를 벗어난다고 볼 수는 없다고 판단
- 그러나 2심은 원고가 피고가 원고의 상사로 부서로 발령되기 이전에는 소송서류를 전자로 보관하는 것을 포함하여, 피고가 결재를 받아 처리할 것을 요구하였던 업무를 자율적으로 처리하였던 점, 변호사 명의로 하여야 할 법률자문을 총무구매실 명의로 하도록 한 것 등 피고가 한 업무 지시 중 일부는 법이나 절차를 위반한 부당한 지시에 해당하는 점, 다른 직원의 경우 출장신청, 휴가 신청에 대하여 당일 결재하면서도 원고의 연차휴가 신청에 대하여는 며칠간 결재하지 않는 점 등을 이유로 하여 피고의 행위가 원고의 업무 특성상 불필요한 것이거나 수행 불가능한 것을 강제하고, 업무상 적정 범위를 넘어 원고를 괴롭히는 행위에 해당한다고 봄

시사점

- 이 사건은 2심 사건이었는데, 1심에서 법원은 원고의 괴롭힘 주장을 모두 배척. 업무상 벌어질 수 있는 쟁점들에 대해서는 같은 사실관계라 할지라도 법원에 따라 판결이 다를 수 있음을 보여줌
- 피고의 업무 지시가 피고가 발령 받기 전 원고가 받았던 업무 지시에 비하여 과도하고 피고가 연차나 출장 신청에 있어 다른 근로자들과 비교하여 원고의 신청만을 늦게 결재한다는 점이 피고의 원고에 대한 차별적 대우를 증명해준 것, 피고의 업무 지시 중 일부가 사내 규정이나 법령에 위반된다는 것이 2심에서 원고의 청구가 인용되는데 도움이 된 것으로 보임



판례 돋보기

대구지방법원 2022. 6. 15. 선고 2021나314644 판결 [손해배상(기)] (확정) (부정례)

사건개요

- 원고는 고등학교 행정실에서 근무하던 사람으로 피고A가 자신의 상관으로서 괴롭힘을 하여 왔다고 주장하면서 피고A와 학교를 상대로 손해배상을 청구
- 원고가 피고의 반복적인 재결재 요청, 병가 반려 행위, 업무 추가 배정을 괴롭힘이라 주장하였으나, 위와 같은 업무 지시가 업무범위를 현저히 벗어난 지시라고 볼 수 없다는 이유로 원고의 손해배상청구를 기각한 사건

법원의 판단

- 원고가 주장하는 별지 목록 기재 행위 중 아래에서 살피는 행위들을 제외하면 원고가 제출한 증거들(원고 주장에 부합하는 듯한 증거들은 원고 본인의 진술이 기재된 것이거나 원고가 다른 사람에게 그러한 사실이 있었다고 말한 것에 불과하다)만으로는 그와 같은 행위가 있었다고 인정하기 부족하고, 달리 이를 인정할 만한 증거가 없거나, 그 자체로 '일상적인 대화 내지 지시'를 넘어 위에서 말하는 '신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위'에 해당한다고 보기 어려움
- 또한 아래의 행위들에 대하여는 이 사건 기록 및 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음 사정들에 비추어 이를 괴롭힘 행위라고 보기 어려움
- 피고가 원고에게 4차례 재결재를 지시한 행위는 수정 사항을 실시간으로 확인하고 지시하면서 여러 번 결재가 이루어진 것으로 볼 수 있는바, 업무범위 내의 지시로 부당한 업무지시라고 판단하기 어려움
- 피고가 원고의 병가신청을 3차례 반려한 행위와 관련하여, 원고가 당초 병가를 신청한 일정에 맞추어 피고 학교 측이 이미 대체인력 공고를 함에 따라 원고의 변경 신청을 반려한 것일 뿐만 아니라, 그 변경 신청의 이유가 당초 신청한 병가 기간에 공휴일이 있어서라는 것이어서 꼭 변경된 날짜에 병가를 사용하여야 할 신체적인 이유가 있었던 것은 아니어서 그 반려가 부당하다고 보기 어려움

법원의 판단

- 피고 C가 원고에게 인쇄실 업무를 추가로 배정하였고, 업무분장 이후에 새로운 업무담당자인 G의 업무를 원고에게 지시한 행위와 관련하여, 원고, G, H 사이에 기존 업무가 상호 교환적으로 배정된 가운데 원고에게 인쇄실 업무가 추가된 것일 뿐임. 또한 업무인수인계 과정에서 새로운 업무담당자가 업무에 적응하기 전까지 기존 담당자에게 기존의 업무를 지시하는 것이 바람직하다고 볼 수는 없지만 업무범위를 현저히 벗어난 지시라고까지 보기는 어려움

시사점

- 위 각 업무지시에 대하여 법원은 지휘·감독권자에게 위와 와 같이 지시할 합리적인 이유가 있다고 보았음. 특히 법원은 피고가 기존 업무담당자에게 새로운 업무담당자에게 기존의 업무를 지시하는 것이 바람직하다고 볼 수 없다는 점을 인정하면서도, 다소 바람직하지 않은 지시라는 점만으로는 업무범위를 벗어난 지시라고까지 볼 수는 없다고 판단. 업무지시가 괴롭힘임을 증명하기 위해서는 그 지시가 업무 수행 필요를 현저히 벗어난 지시라는 점에 대한 입증 필요
- 법원은 이 사건에서 원고 주장에 부합하는 듯한 증거들은 원고 본인의 진술이 기재된 것이거나 원고가 다른 사람에게 그러한 사실이 있었다고 말한 것에 불과하고, 위와 같은 증거만으로는 피고의 행위가 있었다고 인정하기 부족하다고 판단함
- 법원은 원고가 주장하는 괴롭힘 행위들이 "그 자체로 '일상적인 대화 내지 지시를 넘어 위에서 말하는 '신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위'에 해당한다고 보기 어렵다"고 판단. 즉 원고가 주장하는 괴롭힘 행위가 그 존부와 무관하게 그 자체로 일상적인 업무상의 지시를 넘는 행위라고 볼 수 없어, 원고에게 증거가 더 있었다더라도 괴롭힘이 인정되기 어려웠을 것임
- 법원도 위와 같은 점을 감안해서, 원고의 진술의 신빙성을 구체적으로 판단하지 않고 원고의 손해배상청구를 기각한 것으로 보임. 그럼에도 불구하고 이 사건은 본인의 진술만을 가지고 민사소송을 진행할 경우, 괴롭힘 발생 사실 자체가 인정되지 않을 수도 있다는 점을 보여줌

시사점

- 또한 위 각 업무지시에 대하여 법원은 지휘·감독권자에게 위와 같이 지시할 합리적인 이유가 있다고 보았음. 특히 법원은 피고가 새로운 업무담당자의 기존 업무를 기존 업무담당자가 하도록 지시하는 것이 바람직하다고 볼 수 없다는 점을 인정하면서도, 다소 바람직하지 않은 지시라는 점만으로는 업무범위를 벗어난 지시라고까지 볼 수는 없다고 봄. 업무지시가 괴롭힘임을 증명하기 위해서는 그 지시가 업무 수행 필요를 현저히 벗어난 지시라는 점에 대한 입증이 필요함



판례 돋보기

부산고등법원 2023. 2. 2. 선고 (창원)2022나12513 판결 [해고무효확인] (부정례)

사건개요	<ul style="list-style-type: none"> 원고는 자신의 상사인 피고가 자신에게 폭언, 모욕을 하고 업무에서 배제하였다는 이유로 피고와 피고 회사에 대하여 손해배상을 청구
법원의 판단	<ul style="list-style-type: none"> 법원은 원고가 주장한 괴롭힘 중, 피고가 원고에게 폭언을 한 것, 원고로 하여금 담당업무를 입사한지 얼마 되지 않은 A에게 결재를 받아 자신에게 결재를 올리도록 한 것, 원고를 '내보낼거다'라는 취지의 말을 여러 차례 한 것에 대하여 괴롭힘에 해당한다고 판단 그러나 법원은 원고의 업무를 다른 근로자들에게 인계하는 방식으로 원고를 업무에서 배제하였다는 원고의 주장은 받아들이지 않았음. 법원은 피고가 다른 근로자들에게 원고의 업무를 배우라고 지시한 것만으로 원고를 업무에서 배제하였다고 볼 수 없고, 메시지 내역 상에 원고 사직서 제출한 달 전까지도 원고에게 업무 관련 지시가 이루어진 것으로 보인다는 점을 들었음
시사점	<ul style="list-style-type: none"> 결국 어떤 행위가 업무 배제에 해당하느냐에 대하여는 구체적인 사건마다 다를 수밖에 없지만 이 사건을 통해서 단지 맡고 있던 업무를 다른 사람에게 배우라고 지시하는 것만으로 업무 배제를 의도하거나 의도하고 있다고 보기는 어렵다고 판단한 점을 알 수 있음 동시에 법원은 담당업무를 입사한지 얼마 되지 않은 다른 근로자에게 결재를 받도록 한 것은, 업무상 적정범위를 넘는 행위에 해당할 수 있다고 보기도 함



판례 돋보기

수원지방법원 안양지원 2023. 3. 8. 선고 2021가단123961 판결 [손해배상(기)] (혼재)

사건개요

- 공원관리팀 소속으로 공원 조경 및 녹지 환경관리 총괄 등의 업무를 하던 직원인 원고가, 공원관리부 업무를 총괄하던 직원 피고A와 사용자 피고B 공사에 대하여 피고A의 괴롭힘을 이유로 손해배상을 청구

시간대별 업무계획 작성 보고 지시

- 원고를 비롯한 현장 근로자들은 매일의 업무를 사후에 정리한 업무일지를 다음날 제출하여왔으나 피고A는 원고에게만 앞으로의 업무계획을 시간대별로 작성하여 미리 보고할 것을 지시하였다는 원고의 주장에 대해 법원은 관리자가 소속 직원들의 업무를 파악하고 있을 필요성, 업무별로 시간대를 구분하는 단위가 1~3.5시간 정도였던 점 등에 비추어 사전에 시간대별 업무를 계획하여 작성, 보고하는 것이 업무상 명백히 불필요하거나 수행 불가능한 것을 강제하는 것이라고 보기 어렵다고 판단

샤워시간을 17시 이후로 제한

법원의 판단

- 현장 근로자들에게 샤워를 업무시간이 종료되는 17:00 이후에 하라고 통보한 것에 대해 법원은 현장 근로자들의 업무내용을 감안하면, 몸을 씻어내는 것이 근로자들 보건을 위해 업무와 불가분으로 이루어져야 하는 과정이라고 봄이 상당하다. 업무 종료 직후 샤워하는 것을 제한할 경우 비위생적인 신체 상태를 감수하고 유해물질에 노출된 상태로 있을 것을 강요하는 것에 다름 아니다. 현장 근로자들의 업무시간은 대체로 16:00에 8시간에 도달하므로, 피고 공사가 명령한 근무 종료 시간인 17:00 이전의 샤워를 엄격히 제한하는 것이 근로시간 준수의 관점에서 보아도 타당성을 갖는다고 보기 어렵다고 판단하였음
- 피고들은 17:00 이전 샤워를 무조건 금지한 것이 아니라 관리자에게 보고 후 샤워하도록 하였다고 주장하나, 이는 샤워하는 것을 부담스럽게 만들어 실질적으로는 샤워를 제한하는 결과가 될 수 있음

현장 근로자들에게 탈의실 사물함 미배정

- 사위장 탈의실 사물함 배정 시 현장 근로자들에게 사물함을 배정하지 않았다는 주장에 대해 법원은 현장 근로자들에게 탈의실 사물함 배정 기회를 주지 않은 것이 현장 근로자들을 배제할 의도였는지는 불분명하나, 탈의실 사물함을 쓰지 못함으로써 샤워실 사용이 제약을 받게 될 수밖에 없다고 판단하였으며, 피고A가 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시킬 의도를 가지고 현장 근로자들에게 배정을 하지 않은 것이 아니었다고 하더라도, 샤워실 사용 제한이라는 결과를 가져와 근무환경을 악화시키는 행위에 해당한다고 인정

대기실 사용 금지

- 현장 근로자들에게 근무시간 도중에 휴게실을 사용하지 말 것을 통보하여, 현장 근로자들은 퇴락별이 내리쬐는 날이나 비가 오는 날에도 휴게실에 가지 못하고 밖에서 대기해야 하였다는 주장에 대해 법원은 작업일지에 의하면 지시 내용에 '우천시 작업종료', '33도 이상 폭염주의보 발령 시 작업중지' 등이 기재되어 있는 점에 비추어 '근무시간 중 대기실 사용 금지'의 의미가 작업도구 준비 등을 위해 필요한 경우나 혹한기, 혹서기, 우천 등의 경우에도 대기실 출입을 금지한다는 의미는 아니었던 것으로 보이며, 기본적으로 근무시간과 휴게시간을 구분하고 위와 같이 필요한 경우가 아닌 때에는 대기실 내 휴식을 금지한다는 원칙을 설정한 것이 정신적 고통을 초래한다거나 근무환경을 악화시킨다고 보기 어렵다고 판단

원고를 시설팀 부서회의에서 배제

- 원고에게 공원시설팀 회의에 참석하지 말 것을 현장 근로자들이 모두 모인 자리에서 통보한 행위에 대하여 법원은 시설팀 부서회의 참석 자격, 원고가 그동안 어떠한 지위와 근거에서 참석해온 것인지 등에 대한 자료가 없어, 원고가 시설팀 부서회의에 참석하지 못하는 것이 원고의 업무 수행 권한을 박탈하는 것인지, 의무 있는 일을 못하게 하는 것인지, 원고 업무에 어떠한 영향을 주는지, 정당한 이유 없이 업무 관련 의사결정 과정에서 배제되는 것인지 여부가 불분명하며, 정신적 고통 내지 근무환경 악화에 대한 증명이 없고, 현장 근로자들이 있는 자리에서 배제 통보를 받아 창피를 당하였다는 것만으로 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 보기도 어렵다고 판단

사유서 제출 요구

- 농약 살포작업을 마치고 대기실에서 컴퓨터로 공지사항을 확인하고 있던 원고에게 근무 중 휴식을 취했다는 이유로 사유서 작성을 요구한 사안에 대하여 법원은 작업일지(업무계획)에 따른 일정과 원고가 휴게실에 있는 상황이 일치하지 않아 경위에 대한 설명을 요구하게 된 것인 점, 원고로서는 사유서에 그가 주장하는 경위를 설명하여 소명 기회로 활용할 수 있는 점, 원고와 함께 사유서를 제출한 직원들 중 그 내용을 근거로 인사상 불이익을 받은 직원은 없는 점 등을 종합하면, 근무시간 중 대기실에 있는 것에 대하여 사유서 제출을 지시한 것이 업무상 적정 범위를 넘어 정신적 고통을 주는 행위라고 보기 어렵다고 판단

이사장 면담 및 노사간담회

- 원고가 노사간담회에서 피고 A의 부당한 조치들에 대해 진상조사를 요청했는데도 피고들은 받아들이지 않고 오히려 일방적인 인사발령을 지시하였다는 주장에 대하여 법원은 노사간담회가 노동조합의 애로사항을 전달하고 관리자와 현장 근로자들 소통을 위해 마련된 자리였던 점, 직장 내 모든 갈등상황이 일방의 타방에 대한 괴롭힘에 해당한다고 할 수는 없는 점 등을 고려하면 면담이나 간담회 자리에서 요구사항이 받아들여지지 않았다는 사실만으로 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 보기 어렵다고 판단

갑작스러운 전보

- 원고가 단체협약을 위반한 전보조치를 받았으며, 이 전보조치로 출퇴근거리가 30분가량 늘어났고, 동료 근로자들과 단절된 채 단독으로 업무를 수행해야 했다는 주장에 대해 법원은 조합과의 합의를 거치지 않은 절차 위반 사실만으로 인사조치가 괴롭힘을 구성한다고 볼 수는 없고, 인사가 이루어진 이유와 결과를 함께 고려할 필요가 있다고 판단
- 피고 공사는 원고가 근로시간 면제를 사용할 때 노조활동에 따른 관리 업무공백을 최소화하기 위하여 상대적으로 관리 면적이 작은 공원으로 배치하여 정당한 이유가 없는 재배치였다고 할 수는 없으며, 원고가 주장하는 인사로 인한 불이익(출퇴근 거리 30분 증가, 기존 동료들과의 단절)은 통상적인 전보조치를 받는 근로자들이 겪게 되는 변화를 고려할 때 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 보기 어렵다고 판단

법원의 판단	<p>병가 불승인</p> <ul style="list-style-type: none"> • 병가를 요청하였으나 피고A는 '치료를 이유로는 병가를 사용할 수 있지만 치료를 이유로는 병가를 사용할 수 없고 진단서 등 증빙을 다시 하거나 개인 휴가를 사용해야 한다'는 이유로 반려하였다는 주장에 대하여 법원은 얼마 동안 치료를 받을지는 근로자 본인이 결정할 문제이고, 치료를 덜 받더라도 급여를 온전히 받을 수 있는 쪽을 택하겠다는 근로자의 의사도 존중받아야 하므로, 병가 신청에 대하여 휴직을 권고하며 반려하는 것은 급여 삭감의 불이익을 강요하는 것에 해당한다고 판단하였으며, 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 판단
	<p>시사점</p> <ul style="list-style-type: none"> • 원고가 주장한 여러 사건에 관하여 병가 불승인 그리고 사위 시간 제한(사위실 사용을 제약하는 사물함 미배정 지시 포함)에 관해서만 괴롭힘을 인정한 사례. 업무상의 지시가 괴롭힘에 해당하기 위해서는 업무상 명백히 불필요하거나 수행 불가능한 것이 증명되어야 한다는 것을 보여주는 판례임 • 시간대별 업무계획 작성 보고 지시의 경우 위와 같은 지시를 할 필요성이 인정되므로 그 자체로 업무상 명백히 불필요하다고 보지 않았다. 법원은 대기실 사용금지에 대하여도, 근무시간과 휴계시간을 구분할 필요가 있는 이상 그 자체로 괴롭힘에 해당한다고 볼 수 없다고 판단. 시설팀 부서회의에서 배제한 것에 대하여도 원고가 어떤 근거에서 부서회의에 참여하였고, 부서회의에서 배제됨으로써 업무에 어떤 영향을 받았는지에 대한 증거가 충분하지 못하다고 보았음. 회사의 전보명령에 대하여도 사건의 제반 사정상에 그 필요성이 인정되므로 정당한 이유 없는 재배치였다고 볼 수 없으며 출퇴근 거리 30분 증가를 업무상 적정 범위를 넘어 악화된 근무환경이라 볼 수 없다고 판단 • 반대로 법원은 병가 불승인에 대하여는 기존 병가 요건과 무관한 사유로 불허하는 것으로 정당한 이유가 없다는 점, 사위시간 제한에 대하여도 근로시간 준수의 관점에서 타당성을 인정하기 어려우며 비위생적인 신체 상태라는 악화된 환경을 감수할 것을 강요한다는 점을 이유로 괴롭힘에 해당한다고 보았음



판례 돋보기

서울행정법원 2023. 2. 24. 선고 2022구합70612 판결 [교원소청심사위원회결정취소] (항소중) (인정례)

사건개요

- 법원은 대학교 학과장인 원고가 조교들에 대한 괴롭힘을 이유로 교원소청심사위원회에서 '견책' 처분을 받아 처분의 취소를 구한 이 사건에서 원고의 조교들에 대한 괴롭힘 사실을 인정하며 원고의 청구를 기각

법원의 판단

- 원고는 조교들의 업무상 잘못을 교정할 필요가 매우 컸고, 그에 비하여 볼 때 원고의 행동은 사회적으로 적절한 범위 내에 있는 것으로서 괴롭힘 등에 해당하지 않는다고 주장
- 그러나 괴롭힘과 관련하여, **피해자들의 업무미숙 또는 실수가 중하다고 하여 가해자에게 허용되는 언행의 범위가 넓어진다고는 볼 수 없다. 또한 업무상 지시나 지적의 경우에도 상급자와 하급자가 느끼는 정서적 간극이 매우 크고 상급자의 인식과 무관하게 하급자로서는 충분히 직장 내 괴롭힘으로 느낄 수 있으므로, 상급자가 그럴 의도가 아니었다 하여 그와 같은 행동이 모두 정당화될 수는 없고, 앞서 인정한 사실 및 증거들에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사실 내지 사정들을 종합하여 보면, 전체적으로 원고가 조교들에게 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 조교들에게 정신적 고통을 주고 근무환경을 악화시키는 행위를 한 사실 등이 인정되므로 이는 교원의 품위유지의무와 복무의무를 위반한 것으로 징계사유에 해당**
- ① 앞서 든 증거들에 의하면, 원고는 2019. 7. 24. 조교들이 사표를 낼 생각이 없다고 하였음에도, 2019. 7. 12. 관두겠다고 말하였다는 이유로 "그냥 사표를 내 그냥.. 내가 사직서 줄 테니까.. 그냥 갖고와.. 그냥"이라고 하여 사표를 낼 것을 압박하는 태도를 보였음
- ② 학생들이 조교들의 업무 태도에 대하여 지속적으로 불만을 제기한 점, 원고와 L, 조교들 대화에서 조교들의 업무 태도에 대한 지적이 이루어진 점은 인정. 그러나 원고가 2019. 7. 12.에도 2시간 가까이 같은 사안을 지속적으로 지적하였던 점에다 2019. 7. 24. 대화 내용을 더하여 보면, 원고나 L교수가 당시 조교들에게 사과와 함께 사직을 강하게 종용하였는바, 이것이 원고가 단순히 정당한 업무지시나 훈계를 한 것이었다고 보기는 어려움

시사점

- 법원은 이 사건에서 하급자가 업무에 미숙하거나 실수가 중하더라도, 업무상 지시에 있어 허용되는 언행의 범위가 넓어지는 것은 아니라는 점을 분명히 함. 특히 법원은 업무상 지시나 지적의 경우에도 상급자와 하급자가 느끼는 정서적 간극이 매우 크므로 상급자가 괴롭힐 의도가 없었다 하여 바로 상급자의 행위가 정당화되는 것은 아니라고 보았음
- 구체적으로 법원은 조교들의 업무 태도에 대한 학생들의 불만이 계속하여 지속되고, 조교들의 업무태도에 대한 지적이 있었다는 점을 인정하더라도 2시간 가까이 훈계를 하며 사직을 강하게 종용하는 것은 정당한 업무지시나 훈계라고 볼 수 없다고 판단

<참고4> 분석/참고한 판례

1. 대법원 1998. 2. 10. 선고 95다39533 판결 [손해배상(기)]
2. 대법원 1998. 9. 4. 선고 96다11327 판결 [손해배상(기)]
3. 대법원 1999. 4. 23. 선고 98다41377 판결 [손해배상(기)]
4. 대법원 2006. 12. 21. 선고 2005두13414 판결 [남녀차별개선위원회결정내지재결취소]
5. 대법원 2006. 9. 28. 선고 2004다44506 판결 [손해배상(산)등]
6. 대법원 2008. 7. 10. 선고 2007두22498 판결 [부당해고구제재심판정취소]
7. 대법원 2009. 2. 26. 선고 2008다89712 판결 [손해배상(기)]
8. 대법원 2013. 11. 28. 선고 2011다60247 판결 [손해배상(산)]
9. 대법원 2013. 6. 27. 선고 2012다31628 판결 [사생활침해행위금지등]
10. 대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결 [손해배상(기)]
11. 대법원 2017. 3. 15. 선고 2013두26750 판결 [부당해고구제재심판정취소]
12. 대법원 2019. 10. 31. 선고 2019다256037 판결 [손해배상(기)]
13. 대법원 2019. 7. 11. 선고 2018도2614 판결 [무고]
14. 대법원 2021. 1. 14. 선고 2020두48017 판결 [부당전보구제 재심판정 취소]
15. 대법원 2021. 11. 25. 선고 2020다270503 판결 [손해배상(기)]
16. 대법원 2021. 8. 19. 선고 2018다270876 판결 [손해배상(산)]
17. 대법원 2021. 8. 26. 선고 2021도6416 판결 [명예훼손]
18. 대법원 2021. 9. 16. 선고 2021다219529 판결 [손해배상(기)]
19. 대법원 2022. 2. 11. 선고 2021다283834 판결 [임대차보증금반환 등]
20. 광주지방법원 2012. 10. 24. 선고 2012나10375 판결 [손해배상(기)] 확정
21. 대구지방법원 2022. 1. 13. 선고 2021나316060 판결 [손해배상(기)]
22. 대구지방법원 2022. 6. 15. 선고 2021나314644 판결 [손해배상(기)] 확정
23. 대전고등법원 2021. 6. 4. 선고 2020누11648 판결 [부당해고구제재심판정취소] 확정
24. 대전고등법원 2022. 1. 20. 선고 2021나14661 [징계처분 등 무효확인 의 소] 확정
25. 대전고등법원 2022. 5. 12. 선고 2021나13620 판결 [손해배상(기)]
26. 대전고등법원 2022. 9. 1. 선고 2021누13450 판결 [재심판정취소] 확정
27. 대전지방법원 2022.6.17. 선고 2021나125431 [손해배상(기)]
28. 부산고등법원 2023. 2. 2. 선고 (창원)2022나12513 판결 [해고무효확인]
29. 서울고등법원 2015. 12. 18. 선고 2015나2003264 판결 [손해배상(기)] 확정
30. 서울고등법원 2019. 12. 12. 선고 2019누40545 판결 [부당해고구제재심판정취소] 확정

31. 서울고등법원 2021. 7. 9. 선고 2020나2032099 판결 [해고무효확인] 확정
32. 서울고등법원 2023. 2. 8. 선고 2021나2024316 판결 [손해배상(기)]
- 33 서울중앙지방법원 2021. 2. 9. 선고 2020나73992 판결 [구상금]
- 34 서울중앙지방법원 2022. 8. 18. 선고 2021나47853 판결 [손해배상(산)]
- 35 서울중앙지방법원 2022. 8. 31. 선고 2021나47402 판결 [손해배상(기)]
- 36 서울중앙지방법원 2023. 5. 9. 선고 2022나55417 판결
- 37 서울중앙지방법원 2023. 8. 10. 선고 2022나45458 판결 대법원 상고중
- 38 수원지방법원 2013. 8. 22. 선고 2013나8981 판결 [손해배상(기)]
- 39 수원지방법원 2022. 12. 9. 선고 2021나93038 판결 [손해배상(기)]
- 40 울산지방법원 2022. 7. 21. 선고 2022노448 판결 [근로기준법위반, 상해, 협박]
- 41 광주지방법원 2021. 2. 5. 선고 2020가합52585 판결 [징계무효확인]
- 42 광주지방법원 2021. 3. 25. 선고 2020구합12827 판결 [감봉처분 취소 청구의 소]
- 43 대구지방법원 2023. 4. 4. 선고 2022가단109046 판결 [손해배상(기)]
- 44 대구지방법원 포항지원 2021. 12. 23. 선고 2020가단110333 판결 [손해배상(기)]
- 45 대전지방법원 2015. 8. 28. 선고 2014고합207 판결 [뇌물수수, 직권남용권리행사방해, 강요미수] 확정
- 46 서울남부지방법원 2021. 6. 17. 선고 2020가단239162 판결 [손해배상(기)]
- 47 서울동부지방법원 2016. 9. 30. 선고 2015가단38195 판결 [손해배상]
- 48 서울동부지방법원 2023.2.2. 선고 2021가합102322 [해고무효확인]
- 49 서울서부지방법원 2016. 2. 4. 선고 2015가합32141 판결 [해고무효확인] 확정
- 50 서울서부지방법원 2023. 6. 9. 선고 2022가단235507 판결 [손해배상(기)]
- 51 서울중앙지방법원 2018.10.11. 선고 2018고단3213 판결 [상해, 폭행]
- 52 서울중앙지방법원 2019. 1. 25. 선고 2018가단5059690 판결 [손해배상(기)]
- 53 서울중앙지방법원 2021. 10. 8. 선고 2020가단5296577 판결 [손해배상(기)]
- 54 서울중앙지방법원 2021. 11. 9. 선고 2021고정821 판결 [근로기준법위반, 남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률위반] 확정
- 55 서울중앙지방법원 2022. 4. 14. 선고 2021고정2353 [근로기준법위반]
- 56 서울중앙지방법원 2022. 5. 12. 선고 2020가합539832 [전보(인사이동)발령 무효확인 등] 확정
- 57 서울중앙지방법원 2022.9.20. 선고 2020가단5169798 [손해배상(기)]
- 58 서울중앙지방법원 2023. 3. 10. 선고 2022가단5056155 판결 [손해배상(기)]
- 59 서울중앙지방법원 2023. 4. 27. 선고 2021가합566770 판결 [징계무효확인 등]
- 60 서울중앙지방법원 2023. 7. 21. 선고 2021가단5062146 [손해배상(기)]
- 61 서울행정법원 2014.10.30. 선고 2014구합11564판결 [부당해고구제재심판정취소] 확정

- 62 서울행정법원 2021. 11. 12. 선고 2020구합78681 판결 [부당해고구제재심판정취소] 확정
- 63 서울행정법원 2021. 2. 10. 선고 2020구합64118 [부당해고구제재심판정취소] 확정
- 64 서울행정법원 2021. 9. 9. 선고 2020구합74627 판결 [부당해고구제재심판정취소] 확정
- 65 서울행정법원 2022. 1. 18. 선고 2020구합84143 판결 [해임처분취소] 확정
- 66 서울행정법원 2022. 12. 15. 선고 2021구합87118 판결 [부당징계구제재심판정취소] 항소 중
- 67 서울행정법원 2023. 2. 24. 선고 2022구합70612 판결 [교원소청심사위원회결정취소] 항소 중
- 68 서울행정법원 2023. 4. 13. 선고 2022구합56241 판결 [인원배정제한처분취소] 확정
- 69 수원지방법원 2010. 4. 15. 선고 20008가합5314 [손해배상(기)]
- 70 수원지방법원 2021. 5. 20. 선고 2020구합75744 판결 [정직처분취소] 확정
- 71 수원지방법원 2022. 6. 28. 선고 2021가단569718 판결 [손해배상(기)]
- 72 수원지방법원 2022. 7. 14. 선고 2021가단531133 판결 [손해배상(기)]
- 73 수원지방법원 2023. 2. 9. 선고 2022가합10067 [해고무효확인]
- 74 수원지방법원 안산지원 2021. 1. 29. 선고 2020가단68472 판결 [손해배상(기)]
- 75 수원지방법원 안양지원 2023. 3. 8. 선고 2021가단123961 판결 [손해배상(기)]
- 76 울산지방법원 2021. 4. 15. 선고 2020구합330 판결 [감봉3개월처분취소] 확정
- 77 울산지방법원 2022. 7. 20. 선고 2021가합14409 [해고무효확인] 상고중
- 78 울산지방법원 2022. 9. 22. 선고 2021가합14843 판결 [해고무효확인] 확정
- 79 의정부지방법원 고양지원 2023. 2. 15. 선고 2022가합70004 [손해배상(기)] 항소 중
- 80 인천지방법원 2021. 8. 12. 선고 2020가합137 판결 [해고무효확인및임금]
- 81 인천지방법원 2022. 10. 18. 선고 2021가단254415 판결 [손해배상(기)]
- 82 인천지방법원 2022. 11. 23. 선고 2021가단281684 판결 [손해배상(기)]
- 83 전주지방법원 2014. 8. 13. 선고 2013구합1871 [감봉처분취소] 확정
- 84 창원지방법원 2021. 11. 16. 선고 2021가단100222 [손해배상(국)]
- 85 창원지방법원 2022. 7. 14. 선고 2021가합53385 판결 [해고무효확인] 확정
- 86 청주지방법원 충주지원 2021. 4. 6. 선고 2020고단245 [근로기준법 위반] 확정
- 87 서울남부지방법원 약식명령 2021고약4455호

직장갑질 119

발행일_ 2023년 10월 6일

집 필_ 강은희 변호사, 신지영 활동가, 이수열 변호사, 장종수 노무사

감 수_ 김하나 변호사

문 의_ gabjil119@gmail.com