

직장 내 괴롭힘 사건 발생과 처리 과정 사례

정봉수 노무사 / 강남노무법인

I. 사실관계

서울에 위치한 외국계 A회사 (이하 “회사”)는 서울고용노동청(이하 ‘노동청’)으로부터 직장 내 괴롭힘 사건이 접수 되었다는 사실을 통보 받으면서, 관련 사건에 대해 조사를 실시하고 그 결과를 보고하라는 공문을 받았다.

관련 내용은 다음과 같다. 회사는 2022년 10월 1일 근로자 B(이하 “신고인”)를 경리부서의 중견간부급인 과장으로 채용하면서 3개월의 수습기간을 두었다. 회사는 채용과정에서 신고인이 유창한 영어실력과 외국계 기업 회계부서 근무한 경력을 높이 사서 상당한 기대를 가지고 과장급으로 채용하였다. 그러나 실제 신고인은 수습근무기간 중 서투른 업무처리와 회계업무 지식 부족으로 독자적 업무수행이 불가능하였다. 이에 회사는 수습기간 중 업무 부적격 평가를 통해 고용해지를 추진하였으나, 신고인과의 면담 과정에서 신고인이 한번 더 기회를 주면 업무를 잘할 수 있다고 사정을 하였고, 이에 회사는 신고인과의 합의로 수습기간을 3개월 더 연장하였다. 회사는 충분한 기회를 주었음에도 불구하고, 신고인의 회계 업무 수준과 업무처리 능력이 개선되지 않자 2023년 3월 31일에 수습기간 중 해고를 하게 되었다.

신고인은 2023년 4월 노동청에 회계부서장으로부터 직장 내 괴롭힘과 성희롱을 당했다고 진정을 제기 하였다. 노동청은 회사에 해당 직장 내 괴롭힘에 대해 조사한 후 그 결과를 보고하라고 지시하였다. 이에 회사는 당사자에 대하여 객관적이고 공정한 조사를 위하여 본 노무법인에 직장내 괴롭힘과 성희롱 사건에 대한 조사를 의뢰를 하였다. 이 사건의 조사 과정을 통해 직장 내 괴롭힘 발생시 회사의 의무와 대처 방안에 대해 구체적으로 살펴보려고 한다.

II. 관련 법령상 사업주의 의무

1. 직장내 괴롭힘과 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무¹

근로기준법 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)과 남녀고용평등법 제13조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)에서는 다음과 같이 다섯 가지 사업주 의무를 동일하게 기술하고 있다. 첫째, 사용자는 직장 내 괴롭힘 등에 대한 신고를 접수하였거나 직장 내 괴롭힘 등을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자를 대상으로 사실관계를 확인을 위하여 객관적 조사를 실시하여야 한다. 둘째, 피해를 입었다고 주장하는 신고인에 대한 보호조치를

¹ 김엘림, 정봉수, “직장 내 괴롭힘과 성희롱 예방 매뉴얼”, 2023, 강남노무법인, 14-15면.

해야 한다. 셋째, 직장 내 괴롭힘 등에 대한 사실관계를 조사를 실시하고 그 결과를 가지고 직장 내 괴롭힘의 구성요건에 해당되는지 판단한다. 넷째, 회사는 해당 직장 내 괴롭힘 등 사건에 대해 그 결론에 대해 필요한 인사조치를 통해 괴롭힘 등이 재발 되지 않도록 적절한 인사조치를 실시하고 그 결과를 해당 피해 신고인에 알려주어야 한다. 다섯째, 회사는 직장 내 괴롭힘 등 신고 접수나 조사 과정에 대해 비밀 유지를 통해 제2차 피해가 발생하지 않도록 조치를 취해야 한다. 위와 같이 사업주의 의무조치를 하지 않는 경우에는 과태료의 부과 대상이 된다.

2. 직장 내 괴롭힘과 성희롱 개념과 판단기준

근로기준법 제 76 조의 2(직장 내 괴롭힘의 금지)는 “사용자 또는 신고인은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 신고인에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.”고 직장 내 괴롭힘을 규정하면서 그 행위를 금지하고 있다. 직장 내 괴롭힘 인정을 위해 이하 행위요건(3 개 요소)이 모두 충족 되어야 한다. 첫째, 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것이다. 둘째, 업무상 적정 범위를 넘는 행위여야 한다. 셋째, 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켜야 한다.²

남녀고용평등법에서 ‘직장 내 성희롱’이라 함은 “사업주, 상급자 또는 신고인이 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 신고인에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.”라고 규정하면서 그 행위를 금지하고 있다. 직장 내 성희롱 인정을 위해 이하 행위요건(3 개 요소)이 모두 충족 되어야 한다. 첫째, 직장에서의 지위를 이용하거나 업무와 관련성이 있어야 한다. 둘째, 성적 언동 등의 수단이 있어야 한다. 셋째, 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위 이거나 상대방이 성적 언동 또는 그 밖의 성적 요구에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 행위여야 한다.³

III. 회사의 객관적 조사 실시와 결과보고

1. 회사의 객관적 조사 실시

회사는 노동청으로 부터 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 조사요청에 대해 객관성을 유지하기 위해 외부기관인 본 노무법인에 사건을 의뢰하였다. 이유는 사건의 당사자간 이해관계가 첨예하게 대립되는 관계였다. 피해자라고 주장하는 자는 해당 회사의 회계부서 과장으로 수습기간 중 업무 부적격으로 해고된 자였다. 가해자로 지목된 회계부서장은 회사 내에서 이사로서 피해자라고 주장하는 신고인을 해고한 자이다.

² 고용노동부, “직장 내 괴롭힘 판단 및 예방과 대응 매뉴얼”, 2019.2.

³ 고용노동부, “직장 내 성희롱 예방과 대응 매뉴얼”, 2021.

회사의 인사부가 독자적으로 직장 내 괴롭힘이나 성희롱을 조사하게 되면, 객관성과 공정성이 없을 수 있었다. 이러한 이유로 이 사건의 조사에 대한 신뢰성을 확보를 위해 외부에 맡겨 조사를 진행하기로 한 것이다.

2. 직장 내 괴롭힘과 성희롱 조사 내용과 판단

사건조사를 의뢰 받은 노무법인은 우선 피해자의 진술을 서면과 대면을 통해 확보했다. 그런 후 사실관계를 확인하기 위해 관련 증인이 될 수 있는 참고인을 조사하였고, 최종적으로 행위자를 조사하였다.

(1) 전화통화 방해 행위와 감시행위

1) 신고인의 주장: 신고인이 2023. 2. 27. C회사 직원과 통화하고 있을 때, 행위자가 그 사실을 무시하고 갑작스레 큰 소리로 “이과장, 이과장”이라고 불러서 그때마다 받고 있던 전화를 든 상태로 어쩔 줄 몰라 당황하였고, 즉시 응답하기 위해 상대방과의 전화를 중도에 끊고 행위자의 자리로 가야했고, 2023. 2. 28일 00은행 상담원과 통화하고 있을 때도 동일한 상황이었으며, D회사와 통화 시에는 행위자가 어느 순간 신고인의 자리로 와서 전화기를 달라고 하여 직접 전화로 설명하기도 하면서 행위자가 신고인의 업무에 간섭하였다.

2) 조사자 판단: 2023.2.27과 28일 등 세 차례에 걸쳐 행위자가 신고인에게 전화통화를 중단하게 한 행위에 대해서는 행위자가 직속상사로서 신고인의 근무내용을 지도할 책임이 있는 자이며, 업무가 잘못된 방향으로 진행되지 않도록 한 행위로 업무적 필요성이 있다고 판단했고, 과도하게 신고인의 업무만을 감시하는 행위로 보긴 어려우므로 업무상 적정범위 내라고 보여져 직장내 괴롭힘에 해당되지 않는 것으로 판단된다.

(2) 술 강요와 술 언급 행위

1) 신고인의 주장: 채용면접시, 행위자가 면접관으로 참석하였을 때 “술을 먹을 줄 아냐?”고 질문하였고, 신고인은 “교회에 다니기 때문에 술을 먹지 않는다”고 답변하였다. 2023. 1. 20. 선릉역 근처 소한마리 김치찌개집에서 행위자와 함께 점심식사 중 “김00 부장은 담배를 피지 않음에도 내가 담배 피러 나갈 때, 나와 이야기를 하기 위해 아래층으로 따라 나온다”고 하시며 동시에 소주잔을 신고인의 밥공기 앞에 두었다. 이는 술을 강요하는 행위로 느껴졌다. 또한 2023. 3. 2. 행위자, 재무부장과 회사 옆에 위치한 중국집에서 저녁을 먹던 중, “여태 술을 한번도 먹어본 적 없냐”는 질문을 하여 “네”라고 대답하니 행위자가 “술을 먹여보고 싶다”라고 하였고, 그에 이어 동석자가 “술을 먹지 않는 남자가 SOLO TV프로그램에 나왔는데 그 사람도 특이했다”고 하여 술을 먹지 않는 것이 마치 죄인이 된 것 같은 느낌을 받았다.

2) 조사자 판단: 행위자가 술을 먹지 않는 신고인 앞에 압박하는 듯한 발언을 하며 술잔을 든 행위는 일회성에 불과하고, 행태 역시 직접적으로 신고인에게 술을 따르거나 따르게 하는 등의 강요에까지 이르렀다고 볼 수는 없어 적정범위를 넘은 행위로 보기 어려워 직장내 괴롭힘에 해당되지 않는 것으로 판단한다. 또한 술에 대하여 언급한 행위는 행위자나 참고인이 신고인에게 직접적으로 이상하다고 말한 상황은 아니므로 신고인이 주장하는 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시킬 정도에 이르렀다고 보기는 어려워 직장내 괴롭힘에 해당되지 않는 것으로 판단된다.

(3) 외모에 대한 평가 행위

1) 신고인 주장: 채용면접때는 신고인이 마스크를 쓰고 있어 행위자가 제대로 보지 못하였고, 입사 이후 예서야 신고인의 얼굴을 제대로 본 후 신고인에게 “사진과 달리 실제 외모가 더 말랐다”고 하였다. 이후로도 행위자는 시시때때로 신고인에게 “살은 언제 찌냐”, “지금 몇 키로나”라고 물으면서 몸무게를 여러 차례 체크하면서, 외모에 대한 지속적인 평가를 하였다.

2) 조사자 판단: 행위자가 신고인에게 몸무게를 여러 차례 체크하였다는 주장에 대해, 참고인들 진술 중 신고인이 “코로나에 걸려서 살이 5kg 빠졌다”, “자신은 먹어도 살이 안찐다”고 말한 적이 있다고 하는 점, 참고인이 여직원들 간에서도 신고인에게 “말라서 많이 먹으라”는 대화가 오갔다는 진술이 있는 점, 신고인에게는 살과 관련된 대화가 스트레스로 작용했을 수는 있으나, 타 직원 외모평가발언은 상황과 맥락에서 다양하게 해석될 수 있는 점, 대화 맥락상 상사로서 소속 직원의 건강상태를 걱정하여 건강회복 취지에서 이러한 언급을 할 수 있었을 가능성이 있고 이외 추가적인 외모와 관련된 대화 내용은 없었던 점 등을 고려하였을 때 성적 언동에 해당되지 않으므로, 직장내 성희롱 판단요건에 비추어 보아, 이에 해당되지 않는다.

(4) 물뽕 관련 발언

1) 신고인 주장 : 2023.3.2. 저녁 중국집에서 행위자가 “본인은 안 해본 것이 없다”고 이야기를 하면서 물뽕에 대한 이야기를 시작하였고, “물뽕은 여자를 어떻게 할 때 쓰이는 것인데”, “물뽕은 몸에 증거가 남지 않는다”, “내 유튜브에 물뽕이 자꾸 뜬다”, “출장가서 대마초나 피워볼까”라는 이야기를 하였다.

2) 조사자 판단 : 행위자가 물뽕과 관련하여 언급하였다는 주장과 관련해서는, 당시 동석했던 재무부장은 행위자가 그러한 얘기를 한 것에 대해 기억이 나지 않는다고 진술했다. 정확한 대화내용은 객관적인 증거가 없어 사실관계를 확인하기는 어려우나, 설령 신고인의 주장대로 물뽕과 관련 발언을 한 것이 사실이라면 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 사람도 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼는 발언인지를 성인지적 관점에서 고려해야 할 것이다. 해당 발언은 구체적인 남녀 간의 육체적 관계에 대해서 묘사가 없는 점, 최근 뉴스에 보도되고 이슈가 되고 있는 마약사건에 관한 발언으로 볼

여지가 있는 점, 당시 현장에 있던 신고인과 비슷한 연령대의 다른 직원도 곁에 있었던 점, 발언 횟수나 지속성 등을 고려할 때 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 혐오감 또는 불쾌감을 줄 수 있었을 정도에 이른 것으로 보기 어려워 직장내 성희롱에 해당되지 않는 것으로 판단된다.

(5) 기타 괴롭힘 행위

1) 신고인 주장 : ① 신고인이 Goal 세팅을 워크데이 시스템에 제대로 넣지 못한 것에 대한 불만으로 행위자는 신고인에게 뭐라고 한 뒤, 퇴근하면서 신고인의 자리를 지나며 혀를 차고 고개를 절레절레 흔들었다. ② 어느 날 회의실에서 팀미팅인 회의 시작 전에 행위자가 신고인의 맞은 편 자리로 와서 스프링 노트를 던졌다. 같은 부서 재무부장이 신고인 옆에 쭈뼎 떨어져서 앉아 있었으나, 본인의 노트북을 보고 있어서 노트 던진 장면은 보지 못했다. 행위자는 신고인에게 노트를 던지고 잠시 뒤 공휴일에 일을 하지 않았다고 불평을 늘어 놓았다.

2) 조사자 판단 : ① 2023. 2월경 행위자가 Goal세팅과 관련한 불만으로 신고인의 자리 뒤에서 혀를 차고 고개를 절레절레 흔들었다는 행위는 참고인 조사에서도 확인되지 않으므로 사실로 인정하기 어려워 직장내 괴롭힘이 성립한다고 볼 수 없다.

② 회의실에서 팀미팅인 회의 시작 전에 행위자가 신고인의 맞은 편 자리로 와서 스프링 노트를 던지고 조금 후 공휴일에 일을 하지 않았다고 불평하였다는 주장에 대해, 해당 행위는 현장에 있던 참고인이 목격한 바 없다고 진술하는 등 참고인 조사에서도 확인되지 않으므로 직장내 괴롭힘이 성립한다고 볼 수 없다.

IV. 조사자의 판단과 권고사항

1. 조사자의 판단

직장 내 괴롭힘에 대해서는 행위자가 신고인의 전화 받는 중 방해행위, 술장요 혹은 술 언급 행위, Goal 세팅 지적행위로 인해 신고인은 상호 존중하는 분위가 아니라는 취지로 진술하며 큰 상처를 입었다고 표현하고 있고, 이후 노동청에 진정을 제기하는 등 불만을 호소하고 있다. 그러나 객관적으로 신고인과 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람의 입장에서 보면 정신적 고통을 주고 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위에 이르렀다고 판단하기 어렵다.

직장 내 성희롱 대해서 행위자가 신고인에 대해 “물뽕은 여자를 어떻게 할 때 쓰이는데 것인데, 물뽕은 몸에 증거가 남지 않는다. 내 유튜브에 물뽕이 자꾸 뜬다. 출장가서 대마초나 피워볼까”라고 언급한 것과 관련해서는 정확한 대화내용은 객관적인 증거자료가 없어 사실관계를 확인하기가 어렵다. 설령 신고인의 주장대로 물뽕과 관련 발언을 한 것이 사실이라면 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 사람도 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼는 발언인지를 성인지적 관점에서 고려해야 할 것이다. 해당 발언은 구체적인 남녀 간의 육체적 관계에 대한 묘사가 없는 점, 최근 뉴스에 보도되고 이슈가

되고 있는 마약사건에 관한 발언으로 볼 여지가 있는 점, 당시 현장에 있던 신고인과 비슷한 연령대의 다른 직원도 같이 있었던 점, 발언 횟수나 지속성 등을 고려하여 볼 때 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 혐오감 또는 불쾌감을 줄 수 있었을 정도에 이른 것으로 보기는 어렵다.⁴

2. 조사자의 권고사항

신고인의 진술, 당사자 및 참고인들의 진술 등을 종합하면 행위자의 행위가 직장내 괴롭힘이나 성희롱에 직접적으로 해당된다기 보다, 평소 있어 온 부서장과 부서원 간의 갈등, 그리고 최근 행해진 수습 연장합의와 근로관계 종료에 대한 불만이 신고자로 하여금 기준에 발생했던 여러 사건들을 직장내 괴롭힘이나 성희롱으로 강하게 느껴지게 한 것으로 볼 수 있는 정황이 있다. 따라서 본 사건과 같은 직장 내 괴롭힘과 성희롱 사건을 예방하기 위해 다음과 같은 조치를 권고한다.

(1) 신고인에 대한 보호 조치

근로기준법에 따르면 “조사 기간 동안 피해직원등을 보호하기 위하여 필요한 경우 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다”라고 규정하고 있다. 그러나 신고인의 경우 이미 2023. 3. 31 자로 근로관계가 종료된 자로서 이러한 조치가 필요한 상황은 아니다.

(2) 괴롭힘 등에는 해당하지 않으나, 행위자에 대하여 개선할 조치사항

귀사는 취업규칙에 직장 내 괴롭힘과 성희롱을 금지하고 있는 것으로 보아, 직장내 성희롱 가해 행위를 하였을 때에는 징계를 할 수 있고, 기본적으로 이를 상당히 중한 징계처분 대상으로 삼고 있는 것으로 해석해 볼 수 있다. 따라서, 행위자의 행위에 대하여 직장내 괴롭힘이나 성희롱으로 인정은 하지 않았으나, 해당 발언이 여성을 겨냥하여 자칫 성희롱 시비가 될 수 있는 가능성을 고려하였을 때 반드시 개선해야 할 부분으로 생각되는 사항은 행위자가 사회적 이슈에 대한 언급이라 하더라도 여러 언급들을 종합하면 다른 의미로 해석될 수도 있는 점, 그러한 언급이 듣는 사람의 입장에서 다르게 해석될 여지가 있었던 점 등은 유의할 필요가 있어 보이므로 상대방에게 불쾌함을 유발할 수 있는 대화 주제(물뽕, 몸무게, 술 관련 언급 등)로 직원들과 대화를 주고받는 행위에 대해서는 주의 조치를 통해 개선되고 반복되지 않도록 유념시키고 향후 반복될 시, 그에 대한 적절한 제재나 징계 책임을 묻도록 하여야 한다.

(3) 조직 차원의 교육 등 대응방안 수립 필요

귀사의 경우 본 사안이 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 사건으로 처음 접수된 건이므로 이번 기회에 행위자를 포함한 직원들을 대상으로 해당 발언이 여성을 겨냥하여 자칫 성희롱 시비가 될 수 있다는 점에 대해 경각심을 가질 수 있도록 직장내 성희롱 예방 교육을 철저히 실시할 필요가 있다.

⁴ 관련 사건에 관해 방송대 법학과 김엘림 교수의 자문 내용 인용(2023. 6. 2)