

구제신청 했다는 이유로 발생한 직장 내 괴롭힘 사건

정봉수 노무사 / 강남노무법인

I. 문제의 소재

2023년 5월 26일 외국계 기업의 00연구소(이하 ‘회사’)에서 직장 내 괴롭힘을 당했다고 간부직원(이하 ‘신고인’)이 경기도 고용노동청(이하 ‘노동청’)에 직장 내 괴롭힘 신고를 하였다.

신고인은 2020년 7월 1일 IT부서의 부서장으로 입사를 하였다. 회사는 신고인의 업무수행 능력은 우수하나, 부서장으로서 리더십이 부족하고 타 부서와 업무협조능력이 미숙하다는 이유로 2022년 7월 1일 IT 부서장 직책을 해임하였다. 그리고 IT 부서 내에 임시 조직인 사이버 보안(CSM)팀을 만들어 팀장으로 강등하였다. 그러자 신고인은 노동위원회에 부당강등 인사조치에 대한 구제신청을 하였다. 이에 연구소 소장은 신고인을 불러 사이버 보안업무가 회사 차원에 중요한 업무이고, 인사상 불이익이 없다는 내용으로 설득하였고, 신고인은 구제신청을 취하하였다.

신고인이 주장하는 직장 내 괴롭힘 사유는 다음의 3가지이다. (i) 신고인은 2022년 연말 성과급에서 타 부서장들은 1600만원의 성과급을 받았는데, 신고인만 받지 못하였다. 특히, 2023년 급여 인상분에서도 다른 동료들은 8%의 급여 인상이 있었지만, 신고인은 2% 인상만 반영될 정도로 상대적 차별을 받았다. (ii) 2023년 5월 1일 회사는 일방적으로 CSM의 팀장 직책을 강등하여 평직원으로 업무를 수행하게 하였다. (iii) 신고인의 전 직책을 새로이 맡게 된 IT 부서장은 신고인에 대해 지속적인 폭언, 타직원들 앞에서 모욕주기, 근거 없는 질책 등 직장 내 괴롭힘을 하였다.

신고인은 회사가 성과급과 급여인상에서 불이익 처분을 하였고, 주요 업무에서 배제하였고, 직장내 괴롭힘을 하였다고 주장하면서 연구소 소장, 인사 부서장, 경영본부장과 IT부서장을 상대로 노동청에 직장 내 괴롭힘 신고를 하였다. 이에 노동청은 회사에 대해 직장 내 괴롭힘에 관한 객관적 조사를 실시하고 필요한 조치를 한 후 2023년 7월 4일까지 그 결과를 보고하도록 지시하였다.

II. 회사의 조치와 직장 내 괴롭힘 판단기준

1. 회사의 조치 내용

회사는 직장 내 괴롭힘 발생에 대해 노동청으로부터 객관적인 조사 지시공문을 받았다. 인사부서장이 이번 직장 내 괴롭힘 사건과 연관이 있었기 때문에, 외부 전문가인 본 노무법인에 사건에 대한 조사를 의뢰하였다.

사건을 의뢰 받은 노무법인은 2023년 5월 24일부터 1주일간 사건 관계자들의 인터뷰를 통해서 사건 조사에 착수하였다. 우선 조사대상자로부터 비밀서약서를 받고, 신고인의 신분 보호를 위해 2주 간의 재택근무를 하도록 협조를 요청하였다. 그리고 신고인의 조사를 통해서 신고인이 노동청에 제기한 사안에 대해 구체적으로 확인하였고,

관련 참고인과 더불어 관련 행위자들을 조사하였다. 서면 조사를 마친 후 조사한 내용에 대해 사실관계, 직장 내 괴롭힘의 유형과 업무의 적정 범위에 대해 판례의 기준을 가지고 구체적으로 판단한 후 최종 보고서를 작성하여 제출하였다.

2. 직장 내 괴롭힘에 대한 행정해석과 판례의 내용

업무의 적정범위를 넘는 것으로 인정되는 행위는 다음의 7가지로 분류할 수 있다.¹

1) 폭행 및 협박 행위는 신체에 직접 폭력을 가하거나 물건에 폭력을 가하는 등 직, 간접의 물리적 힘을 행사하는 폭행이나 협박행위를 말한다.

2) 폭언, 욕설, 헐뜯음 등 언어적 행위는 공개된 장소에서 이루어지는 등 제3자에게 전파되어 피해자의 명예를 훼손할 정도인 행위이다.

3) 사적 용무 지시는 개인적인 심부름을 반복적으로 시키는 등 인간관계에서 용인될 수 있는 부탁의 수준을 넘어 행해지는 것은 업무상 적정범위를 넘는 행위이다.

4) 집단 따돌림과 배제 시킴이라 함은 업무수행 과정에서의 의도적 무시와 배제가 사회통념을 벗어난 행위이다.

5) 업무와 무관한 일의 반복 지시라 함은 근로계약 체결 시 명시했던 업무와 무관한 일을 근로자의 의사에 반하여 지시하는 행위가 반복되고 그 지시에 정당한 사유가 인정되지 않는다는 행위이다.

6) 과도한 업무 부여는 업무상 불가피한 사정이 없음에도 불구하고 해당업무수행에 대해 물리적으로 필요한 최소한의 시간마저도 허락하지 않는 행위이다.

7) 원활한 업무수행을 방해하는 행위는 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 제공하지 않거나, 인터넷 사내 인트라넷 접속을 차단하는 등 원활한 업무수행을 방해하는 행위이다.

법원은 직장내 괴롭힘의 판단기준을 다음과 같이 제시하고 있다.² 괴롭힘 행위인지의 여부는 ①위법행위와 관련한 행위자와 피해자의 관계, ②행위의 동기과 의도, ③시기와 장소 및 상황, ④피해자의 명시적 또는 추정적 반응의 내용, ⑤행위의 내용과 정도, ⑥행위의 반복성이나 지속성 등을 종합하여 노동인격의 침해 여부를 가려야 할 것이다. 이를 요약하면, 사용자가 지위를 이용하여(권력관계), 업무와 관련하여(업무관련성), 상대방이 원하지 않는 행동(괴롭힘, 언동 등)을 함으로써, 인권 및 인격권을 침해하거나 고용환경을 악화시켰는지 여부를 판단하는 것이다.

III. 직장 내 괴롭힘의 신고 내용에 대한 구체적 사실 확인과 판단

1. 부당강등 구제신청이 성과급과 급여인상에서 불이익을 주었는지 여부

(1) 근로자의 주장

2022년 평가에서 정량적 평가에서는 "Strong (강함)"을 받았으나, 정성적 평가에서는

¹ 고용노동부, "직장내 괴롭힘 판단 및 예방 대응 매뉴얼", 2019. 24-27면.

² 대법원 1998.2.10. 선고 95다39533 판결

“제한된 기여”라는 평가를 받았다. 여기서 정량적 평가는 업무수행 결과를 말하는 것이고, 정성적 평가는 리더십, 조직관리, 대인관계 등을 말한다. 이러한 평가 부진을 원인으로 신고자는 인사상 불이익을 받았다. ① 2022년 성과급 1600만원을 받지 못했다. ② 2023년 연봉 조정에 있어 동급 직급의 다른 직원들은 평균 연봉 인상률이 약 8% 정도 되는데 신고인은 연봉 2%의 낮은 인상율을 적용 받았다.

(2) 사실관계와 평가

신고인은 인사부장에게 평가자인 경영본부장과 연구소 소장의 평가 내용에 대해 설명을 요청하였다. 이에 대해 인사부장은 평가서에 기재된 내용 이외에는 제공해줄 수 없다고 하였다. 인사평가서에서 경영본부장은 “신고인이 부서원들을 관리하고 업무처리하는 리더십 및 업무 수행능력이 부족하다. 다른 부서와 업무협조를 잘하지 못하였고, 특히 어려움에 처했을 때 성질을 내는 경향이 있다.”라고 기술하였다. 또한 연구소 소장도 “신고인이 업무처리 시 회사차원에서 생각하지 못하고, 개인적인 입장에 초점을 맞추어 업무를 처리한다. 업무를 성공적으로 처리하는데 회사 차원의 우선순위를 이해하지 못하였다. 특히, 자동차 제조업에 대해 이해력이 부족하다.”라는 평가 하였다. 신고인은 평가자들이 회사의 평가지표에 따라 객관적 평가를 하여야 하지만, 본인이 부당 강등에 대해 노동위원회에 구제신청을 한 것에 대한 보복성 조치로 감정적인 평가를 하였다고 주장한다. 그러나 인사권을 가진 경영진들에게 평가는 재량권이 주어져 있고 상당한 권리남용이 있지 않은 이상 평가 내용에 대해 이의를 제기할 수는 없을 것이다. 2022년 신고인에 대한 IT부서장 해임은 정당한 것이었고, 성과평가는 적절하였다고 판단된다. 따라서 저성과에 따른 성과급 지급과 연봉 인상에 있어서의 차등 적용은 정당한 인사권 행사로 판단된다.

2. 부당한 업무 변경과 업무 축소로 인한 괴롭힘

(1) 근로자의 주장

2022년 7월 1일 당시 신고인이 IT부서장 일 때 연구소 소장의 결정으로 신고인을 IT 부서장에서 해임하고 기존에 없던 새로운 사이버 보안관리(CSM) 팀을 만들어 팀장 포지션으로 발령하였다. 연구소 소장은 인사발령시 9월 말까지 필요한 조직을 제안하면서 리뷰 후 조직을 만들어 주기로 약속하였다. 업무 변경의 주된 이유는 사이버 시큐리티 인증심사를 대응하려면 사이버 시큐리티 지식을 잘 아는 직원이 필요한데, 연구소 IT 부서에 신고인 밖에 아는 사람이 없어 부득이 하게 CSM 팀장 포지션으로 인사발령을 냈다는 것이다. 신고인이 맡고 있던 IT 부서장은 연구소 소속의 A 팀장을 승진시켜 부서장으로 발령을 냈다. 이후 2022년 12월 1일 연구소 소장은 신고인을 CSM팀 팀장에서 CSM 팀 프로젝트 리더로 강등 인사 발령을 냈다. IT 부서장인 A는 2022년 12월부터 2023년 2월 중순까지 신고인에게 사이버 보안관리 업무를 타 직원에게 업무를 이관하라고 수차례 강요했으나 그는 이관할 합당한 이유 없어서 이를

거절하였다. 한편, 사이버 보안관리에 대한 본사 감사가 2022년 11월과 2023년 3월에 있었는데, 신고인은 이를 성공적으로 수행하였다.

신고인은 IT 부서장 A가 신고인에게 2023년 4월 4일부터 수차례 CSM 업무를 동료 직원인 B에 업무를 넘기라고 하는 지시에 대해 이는 부당한 업무 변경이라고 하며 2번에 걸쳐 수용할 수 없다는 거부 표시를 하였다. 그러나 회사는 일방적으로 2023년 5월 1일 인사발령을 통해 신고인을 해임하고, IT부서 B근로자를 CSM 팀장으로 발령을 냈다.

(2) 사실관계와 평가

신고인은 2020년 IT 부서장으로 입사를 하여 2021년 까지는 업무성과가 좋았으나, 2022년 팀워크나 리더십 부재로 인하여 부서장 직에서 해임 되었다. 2022년 7월 1일에 사이버 보안업무를 수행한 경력을 살려 CSM 조직을 맡았고 2022년 11월과 2023년 3월에는 본사 감사를 성공적으로 수행했다. 그러나 회사는 신고인에게 2022년 12월 CSM 팀장에서 직급을 낮추어 CSM 프로젝트 리더로 강등 인사발령을 냈다. 그리고 2023년 4월부터 CSM 업무를 근로자 B에게 업무를 넘겨 주라는 지시가 있었다. 그리고 2023년 5월 1일 신고인의 동의 없이 일방적으로 CSM 업무를 근로자 B가 맡는다는 인사발령을 냈다. 회사는 사이버 보안업무에 전혀 경력이 없는 근로자 B에게 CSM 프로젝트 리더 임무를 맡기고, 신고인은 CSM 평 직원으로 업무 수행을 하도록 한 것이다.

이러한 일련의 과정을 볼 때, 신고인에 대한 의도적인 업무 배제가 이루어졌다고 판단할 수 있다. 신고인은 CSM 분야의 전문성을 발휘하여 본사 감사를 성공적으로 마쳤을 뿐만 아니라 충분한 경력과 업무수행능력이 있다. 그럼에도 불구하고 전혀 CSM 경력이 없는 근로자 B를 프로젝트 리더로 발령을 내고, 신고인을 어떠한 보직도 없는 CSM 평직원으로 인사발령을 낸 것은 업무 축소이자 업무 배제에 해당되는 것으로 직장 내 괴롭힘에 해당된다고 판단된다.

3. 부서장의 지속적 폭언, 모욕, 비난 등이 직장내 괴롭힘에 해당되는지 여부

(1) 근로자의 주장

신고인은 다음의 다섯가지 사례에 대해 새로이 IT부서장을 맡게 된 A 부서장으로부터 직장 내 괴롭힘이 있었다고 주장한다.

첫째, 2022년 12월 14일 소회의실에서 IT 부서장 A는 신고인에게 회의 중에 기분 나쁘다는 표정과 언어로 “저기 건방지게 앉지 말고 똑바로 좀 앉으세요.”라고 말하였다. 충격을 받은 신고인이 “무엇이 건방지죠?” 라고 물으니 “앉아 있는게 건방지다.”라고 답변하였다. 상대가 무례한 말을 사용하여 다시금 놀라 물으니 A부서장은 “내가 느끼기에 그렇다.”라고 말했다.

둘째, 2022년 12월 20일 직원 10명 이상이 참석한 팀즈 온라인 모임에서 A 부서장의 업무지시로 신고인의 보고서면에 적색 표시를 녹색으로 표시를 변경하도록 되어 있어

“네 바꾸어 드리겠습니다.” 라고 하자, A 부서장은 “네 바꾸겠습니다. 해야지” 하면서 많은 직원들 앞에서 신고인에 대해 질책을 하였다.

셋째, 2023년 1월 16일 A 부서장, 신고인, 근로자B 3명이 포함된 이메일에서 신고인이 업무내용에 대한 의견을 제시하니, 답변 메일에서 A 부서장은 신고인을 지목하면서 다음과 같이 모욕을 주었다. “추후 업무 관리자의 지시 사항이 본인이 생각하는 바와 다르다고 생각할 때는 아래와 같이 본인의 생각을 동료에게 전달하듯 코멘트 하지 마시고, 상급자에게 기본 예의를 지켜서 본인이 생각하는 바를 바탕으로 질문 형식으로 문의할 것을 당부 드립니다.”

넷째, 2023년 1월 20일에 미국 본사에서 CSM 인증 2차 심사 준비 중 본사 담당자와 이메일로 업무를 진행하는데, A 부서장과 근로자B가 왜 이메일에서 빠져있다고 질책을 하였다. 그러나 이 이메일의 초대 대상은 본사 담당자가 임의대로 정해서 통보한 것이므로 본인과는 무관한 것이었다.

다섯째, 사례는 2023년 1월 27일 오전11시에 팀즈 온라인 화상회의가 진행되었다. A 부서장과 신고인 외 3명이 참석한 회의였다. 여기서 업무 파일을 찾지 못하자 담당자가 제대로 자기 파일 관리도 못한다고 공개적으로 비판하였다. 그리고 A 부서장이 갑자기 신고인에게 “불만이 가득차 있는 목소리로 얘기하지 말고 업무를 reject(거부)하지 말라.”고 공개적 비난을 하면서 모욕을 주었다. 신고인이 업무를 거부하지 않았는데도 불구하고 다수의 직원이 있는 화상회의에서 신고인이 업무를 거부하였다고 하면서 비난하고 명예훼손을 하였다.

(2) 사실관계와 평가

직장 내 괴롭힘이 2022년 12월 14일부터 2023년 1월 27일에 집중적으로 있었다. 상사의 위와 같은 행위는 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있다. 직장 내 상사로 임명된 팀장이 기존의 업무로부터 강등된 신고인에 대한 권위를 행사하기 위해서 무리한 행동을 한 것으로 확인할 수 있다. 위와 같은 행위는 2023년 1월 27일 이후에는 보고된 바가 없기 때문에 일시적으로 부하직원 군기잡기 식으로 발생한 것이라 할 수 있다고 판단된다. 이러한 A 부서장의 폭언이나 여러 직원들 앞에서 모욕에 가까운 질타를 한 것은 바람직하지 않은 행위이다. 비록 이는 특정한 기간에 일시적으로 발생하였고, 이 기간 이후에는 동일한 행위가 발생하지 않았다고 하더라도, 직장 내 괴롭힘으로 의심될 수 있는 폭언이나 모욕적인 폭언 등이 재발하지 않도록 A 부서장에 대한 서면경고가 필요하다 할 수 있다.

IV. 직장내 괴롭힘 판단과 조치

1. 직장 내 괴롭힘의 판단 여부

신고인은 회사가 본인에게 부당하게 2022년 인센티브를 지급하지 않았고, 2023년 연봉에서 상대적으로 낮은 인상 조치를 한 것은 노동위원회에 부당강등 구제신청을

하였기 때문이라고 주장한다. 그리고 신고인은 경영본부장과 연구소장의 인사평가가 인사원칙에 맞지 않고, 보복성 업무평가라고 주장한다. 그러나 이에 대해 조사한 결과를 볼 때, 인사평가는 회사의 고유의 권한으로 독자적이고 자율적인 판단으로 이뤄지는 것으로 직장 내 괴롭힘의 판단 대상이 될 수 없다.

두번째로 제기한 업무배제와 축소는 신고인이 사이버 보안에 전문성을 보였고, 2022년 11월과 2023년 3월에 있었던 본사 감사를 잘 마무리할 정도로 전문적인 업무수행 능력을 보였다. 그럼에도 불구하고 회사는 2023년 1월부터 신고인의 사이버보안 업무를 의도적으로 다른 직원에게 맡김으로써 업무에서 배제하려고 하였다. 회사가 2023년 5월 1일 신고인을 인사발령을 통해 업무에서 배제한 것은 합리적인 이유없이 신고인의 업무를 축소한 것으로 직장 내 괴롭힘이라고 할 수 있다.

셋째, 2022년 12월 14일부터 2023년 1월 27일에 있었던 직장 내 괴롭힘 사례는 업무수행이라는 상급자의 업무의 적정범위를 넘어 신고인에게 모욕을 줄 수 있고, 의도적인 폭언 등은 직장 내 괴롭힘으로 해석할 수 있다. 그럼에도 불구하고 직장 내 괴롭힘에 대한 위 5가지 사례 외에는 다른 직장 내 괴롭힘이라고 주장하는 내용이 없고, 발생 빈도도 약 40일 간에 집중으로 발생하였고, 이후에는 발생하지 않은 것으로 보아, 행위자인 IT 부서장 A에게는 서면 경고를 통해 재발 방지와 함께 직장 내에서의 괴롭힘에 대한 주의를 환기시킬 필요가 있다.

2. 회사의 조치

회사는 본 노무법인으로부터 직장 내 괴롭힘에 대한 조사 결과를 보고받고, 사안에 대해 다음과 같이 조치하였다.

첫번째, 신고인이 인사평가의 정성적 평가에서 하위를 받아 인센티브와 급여 인상이 되지 않은 점은 회사의 자율적인 조치이므로 문제가 없다고 판단하였다.

두번째 사안인 업무 축소 내지 배제는 회사의 합리적인 인사조치로 볼 수 없다. 따라서 회사는 업무 조정을 통해서 신고인이 업무수행을 잘 해왔던 사이버보안 업무를 계속 맡기는 방향으로 업무를 조정하기로 하였다.

세번째 사안은 신고인이 직장 내 괴롭힘이라고 주장하는 폭언, 모욕주기, 필요 이상의 업무상 질책 등의 직장 내 괴롭힘에 대해서는 직장 상사가 새 보직을 맡은 시점인 특정 기간에 한정되어 있고, 그 이후에는 직장 내 괴롭힘 사례가 나오지 않은 것으로 봐서 상급자로서 권위를 세우기 위해 의도적인 직장 내 괴롭힘이 있었다고 볼 수 있다.

따라서 이러한 직장 내 괴롭힘의 내용에 대해서는 상급자에게 서면경고 조치를 통해서 재발 방지를 하기로 최종 결정하였다.