

## 직장내 괴롭힘 처리 사례 (신입직원)

정봉수 / 강남노무법인

### I. 문제의 소재

직장내 괴롭힘 방지법이 2021 년 4 월부터 사업주에 대한 강행규정으로 도입되어 시행됨에 따라 많은 사업장에서 직장내 괴롭힘에 대한 문제가 제기되고 있다. 기존에는 신입직원이나 하급직원들이 직장내 적응과정으로 수용되었던 일반적인 직장내 분위기가 더 이상 개인의 문제가 아닌 조직개선의 문제로 대두되고 있다. 이번에 도입된 사업주의 의무는 근로자가 직장내 괴롭힘에 대해 회사에 신고를 하는 경우 이에 대하여 회사는 지체없이 객관적인 조사를 실시하여야 한다. 그 밖에도 직장내 괴롭힘으로 확인된 경우, 피해 근로자의 요구에 따른 적절한 조치가 이루어져야 하고, 가해 근로자에 대해서도 징계조치를 해야 한다. 그리고 직장내 괴롭힘을 신고한 피해근로자에게 불리한 처우를 하여서는 아니된다. 특히, 해당 직장내 고충 부서와 관련 사람들은 사건에 대한 비밀 준수 의무가 있다. 이러한 과정에 대해 사업주가 절차를 위반한 경우 500 만원 이하의 과태료 처벌조항을 적용 받는다.<sup>1</sup>

최근, 한 외국계 IT 회사에서는 입사한 신입직원이 해당 팀장으로부터 수차례에 걸쳐 직장내 괴롭힘을 당했다는 신고가 접수되었다. 여기서 어떤 내용이 직장내 괴롭힘이 되는지, 판단기준은 어디에 있는지, 그리고 직장내 괴롭힘으로 인정된 경우 회사에서의 징계절차에 대한 처리방법을 사례를 바탕으로 살펴보려고 한다.

### II. 직장내 괴롭힘 판단기준

“사용자 또는 근로자는 (i)직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 (ii)업무상 적정 범위를 넘어 (iii)다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다(근로기준법 제 76 조의 2).” 직장내 괴롭힘을 판단할 때, 위의 3 가지 요건을 모두 갖추어야 직장내 괴롭힘이 되므로, 그 행위에 대해 잘 살핀 후 종합적으로 판단하여야 한다.<sup>2</sup>

#### 1. 직장내 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것

직장 내에서 지위란 행위자가 직장내에서 지휘명령 관계에서 상위에 있는 경우를 말한다. 직접적인 지휘명령 관계에 놓여있지 않더라도 회사내 직위가 직급 체계상 상위에 있음을 이용하는 것도 여기에 속한다.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> 다만, 신고자나 피해 근로자에 대한 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다 (근로기준법 제76조의 3 제6항).

<sup>2</sup> 고용노동부, “직장 내 괴롭힘 판단 및 예방과 대응 매뉴얼”, 2019.2. 10-14면.

<sup>3</sup> 대법원 2008.7.10 선고 2007두22498 판결.

직장 내에서 관계의 우위는 사실상 우위를 점하고 있다고 판단되는 모든 관계가 포함된다. (i)근속 연수나 전문지식 등의 업무역량, (ii)연령, 학벌, 성별, 출신 지역, 인종 등 인적 속성, (iii)감사, 인사부서 등 같은 업무의 직장내 영향력, (iv)정규직 여부, (v)노동조합이나 직장내 협의회 등 근로자의 조직 내 영향력 등이 문제가 될 수 있다. 따라서 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 행위 한 것이 아니라면 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는다.

## 2. 업무상 적정 범위를 넘을 것

업무관련성은 포괄적인 업무관련성을 의미한다. 직접적인 업무수행 과정에서 발생한 경우가 아니더라도 업무수행에 편승하여 이루어졌거나 업무수행을 방자하여 발생한 경우 업무 관련성이 인정된다.<sup>4</sup>

업무상 적정범위를 넘는 것으로 인정되기 위해서는 그 행위가 사회 통념에 비추어 볼 때 업무상 필요성이 인정되지 않거나 필요성은 인정되더라도 그 행위 양태가 사회통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되어야 한다. 업무상 지시나 명령에 불만을 느끼는 경우라도 그 행위가 사회 통념상 업무적으로 필요성이 있다고 인정될 경우에는 직장 내 괴롭힘으로 인정하기는 곤란하다. 그러나 그 지시나 명령 행위의 양태가 폭행이나 과도한 폭언 등을 수반하는 경우에는 업무상 적정범위를 넘었다고 볼 수 있으므로 직장 내 괴롭힘에 해당된다. 또한 문제가 된 행위 자체는 업무상 필요성이 인정되더라도 사업장 내 동종 유사업무를 수행하는 근로자에 비하여 합리적인 이유 없이 대상 근로자에게 이루어진 것이라면 사회 통념적으로 상당하지 않은 행위라고 볼 수 있다.

## 3. 신체적 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

신체적 정신적 고통을 주는 것은 다양한 행위로 다음의 예를 들 수 있다.

- 1) 폭행행위나 협박하는 행위
- 2) 폭언, 욕설, 헐담 등 언어적 행위. 특히 지속 반복적인 폭언이나 욕설은 피해자의 인격권을 심각하게 해치며 정신적 고통을 유발 할 수 있다.
- 3) 반복적으로 개인적인 심부름을 시키는 행위
- 4) 집단 따돌림, 업무수행과정에서의 의도적 무시나 배제 등의 행위
- 5) 근로계약 체결 시 명시했던 업무와 무관한 일을 근로자의 의사에 반하여 지시하는 행위가 상당기간 반복되고 그 지시에 정당한 이유가 인정되지 않는 행위
- 6) 업무상 과도하게 부여하는 행위는 그렇게 하도록 지시하지 않으면 안 되는 업무상 불가피한 사정이 없는 경우를 말한다.
- 7) 업무상 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 제공하지 않거나, 인터넷이나 사내 인트라넷 접속을 차단하는 등 원활한 업무수행을 방해하는 행위.

<sup>4</sup> 대법원 2006.12.21. 선고 2005두13414 판결.

근무환경을 악화시키는 것이란 그 행위로 인하여 피해자가 능력을 발휘하는데 지장을 주는 것을 말한다. 여기서 행위자의 의도 여부는 고려하지 않는다.

### III. 본 사건의 사실관계

2022년 5월 15일, 회사의 전체회식을 마친 후 신입사원(신고자)이 대표이사를 찾아와 본인이 직장내 괴롭힘을 당하고 있다고 신고하였다. 이에 인사부서장은 5월 17일 그 신고자와 면담을 실시하고, 해당 내용을 구체적 증거자료를 가지고 서면으로 제출하라고 지시하였다. 신입사원(피해근로자)은 작년 12월에 입사하여 기술영업팀에 배치되었고, 해당 팀장(가해자)으로부터 10회 이상의 괴롭힘을 당한 사실을 해당 근거자료를 가지고 제출하였다.

그 내용은 다음과 같았다. ① 3월 16일에 있었던 일이다. 팀장이 다른 직원과 진지하게 얘기할 때 팀장실 앞의 화분에 물을 주기 위해 안쪽으로 들어가 물을 주었다. 화가 났던 팀장은 점심시간에 피해 근로자에게 “(앞 생략) 너는 남 걸을 때 뛰어야 되고, 남들 계단 하나씩 오를 때 세 개씩 올라야 되고, 남들 땀 때 너는 졸라 뛰어야 돼. 알아? 넌 그렇게 안 하면 진짜 아무것도 안 돼, 나중에~” 라는 발언을 하여 피해 근로자에게 자책감과 비하감을 느끼게 했다. ② 3월 21일, 피해 근로자가 3개월간의 수습기간을 마치면서 PPT로 자신에 대해 발표하는 시간을 가졌다. 여기서 팀장은 피드백으로 “여기는 니 정신과 상담하는 곳이 아니야,” “니 되지도 않는 영어와 무슨 대학교 발표하나? 여기는 학교가 아니야.”라는 발언을 하였다. ③ 4월 1일 같은 팀원의 장례식장을 방문하면서, 왕복 5시간 이상을 피해 근로자에게 운전하게 하였다. 특히 이 자리에서 “내가 너 옷가지고 얘기한 게 대체 몇 달 짜냐?”며 구박을 하였다. ④ 4월 22일, 회사의 다른 부서로부터 기술영업팀의 업무를 불평하는 메일을 수신하게 되었다. 이에 대해 팀장은 다른 팀원과 자신을 불러서 한 시간 내내 업무처리 미숙에 대해 질타를 하였다. 여기서 피해근로자가 팀장을 무시하였다고 여겨 굳은 표정으로 피해자를 심하게 노려 보았고, 이어 피해 근로자의 왼쪽 허벅지를 손뼉으로 내리쳤다. 이에 대해 피해 근로자는 “팀장님, 저는 정말 팀장님을 무시할 생각은 없었고, 그런 의도도 전혀 없었습니다. 죄송합니다.” 라고 사과를 했다. 피해 근로자는 한 시간 동안 무슨 죄인인 것 마냥 숨이 막혔고, 팀장실에서 나왔을 때 머리가 아프고 어지러움을 크게 느꼈다’고 한다.

⑤ 4월 29일, 팀장이 팀원들과 회의를 하면서 피해 근로자의 업무태도에 대해 문제를 삼았다. “요즘 너네 90년생들 이해를 할 수 없어. 뭐 위라벨? 그만 썩어 빠진 생각, 정말 그건 썩은 마인드 아니냐?” “너는 받은 만큼 일할 거라는 마인드로 일하는데, 반대로 회사는 신입에게 3,400만원 주는 만큼 뽀아 먹어야 돼, 아니야?” 자신을 보면서 90년생 요즘 애들 마인드가 썩어 빠졌고 이해가 안 간다는 발언을 했다. “너 일 제대로 진지하게 안 할 거면 그냥 나가라. 그럼 돼. 난 일할 사람 수두룩해 많아. 아니 그냥 시작할 필요가 없잖아. 맞지? 그냥 너 보고 나가라 그럴거야, 알겠어?” ⑥ 5월 17일. 신입사원 세 명과

팀원들이 함께 식사를 하는데, 피해 근로자가 한 마디도 하지 않자 이에 대해 팀장은 “회사가 꼬라지 부리고 싶으면 부리는 데냐? 니 성질 부리는 데냐?” “네 마음대로 해라. 인상쓰고 말 안할 거면 말하지 말고, 난 더 이상 너한테 관여하지 않을 거야. 이 시간 이후로, 나가.”라고 말했다. 이 날 이후 팀장은 인사를 해도 받지 않고 부서의 다른 직원을 불러 회의 하고, 피해 근로자가 처리하던 일들을 다른 팀원에 맡기고 업무에서 배제시켰다. 사실 이 일은, 전날 피해 근로자가 과음을 하고 지각을 해서 반성문을 쓰게 한 것이 원인이 되었다.

평소에 자주 피해 근로자를 비하한 말은 다음과 같았다. ⑦ “니 옷 제대로 입어라. 셔츠 없냐, 이제 좀 사라. 너 월급이 얼마지? 돈 여유가 있을 때 바지도 좀 사고 구두는 없냐? ⑧ “OJT 시험 너 통과 못했으면 너 잘릴 뻔 했어 알아? 너 일 진지하게 안 할 거면 그냥 나가라 그럴거야. 너 이번 3 개월 수습 때까지도 정신 못 차리면 너 잘린다고 알아. ⑨ “니 그깟 되지도 않는 영어 실력 진짜, 언어능력이 너무 떨어져 너는, 어디서 되지도 않는 그 따위 영어, 그 아무것도 아닌 니 영어실력” ⑩ 팀 회의 중에 “니 마스크 왜 끼냐? 이 새끼 지만 코로나 안 걸릴라고.” ⑪ 행위자가 피해 근로자에게 000 주임이라 직함을 부르지 않고, “야” “너” “니” “000”라고 이름을 직접 불렀다.

#### IV. 본사안의 판단과 회사의 조치

##### 1. 사실관계를 통해서 본 직장내 괴롭힘 여부

사실관계에서 가해자인 팀장은 업무수행 과정에서 근로자의 인격권을 인정하지 않고 오로지 업무처리에 대해서만 열중하고 있다. 여기서 팀장인 상급자가 직장 내의 팀장이라는 우월적 관계를 이용하여 업무의 적정 범위를 넘어 신입사원에게 정신적 육체적으로 고통을 주었다. 특히, 직장내 괴롭힘과 관련하여 적절치 못한 용어나 비하하는 발언을 반복적으로 실시하였고, 피해 근로자를 업무에서 배제하여 정신적인 고통을 줌으로써, 그 수인 한계를 넘어 신입직원이 회사의 대표에게 괴롭힘에 대해 호소하는 상태 까지 발전하였다. 본 직장내 괴롭힘 사례에서 볼 때 회사 차원에서는, 신입사원이 제대로 회사에서 계속 근무를 할 수 있도록 부서 배치전환 등을 통해 보호조치를 하고, 팀장은 업무수행 과정에서 부하직원들의 인격권을 침해하지 않도록 특별한 징계 조치와 더불어 관련 교육 이수 등 재발방지의 노력이 필요하다.

##### 2. 회사의 조치

회사는 5 월 15 일 직장내 괴롭힘에 대한 신고를 접수하였다. 관련하여 인사팀장은 5 월 17 일부터 19 일까지의 피해직원과의 면담을 통해 직장내 괴롭힘 내용에 대해 인지하였고, 관련 증거자료를 보충하도록 요구하였다. 그리고 회사는 5 월 27 일 직장내 괴롭힘에 대하여 객관적인 조사가 필요하다는 판단으로 노무법인에 직장내 괴롭힘 내용에 대한 조사를 의뢰하였다. 노무법인은 피해자, 이해 관계자, 가해자 등을 조사한 후, 7 월 10 일 직장내 괴롭힘 사실관계에 대해 조사 내용과 판단 내용을 보고하였다.

이에 따라 회사는 취업규칙에 정하는 바(징계위 7 일전 해당자에게 사전통보)에 따라 가해자에게 직장내 괴롭힘에 관련하여 징계계획 통지를 하고, 2022 년 7 월 20 일에 징계위원회를 개최하였다. 징계위원회에서 회사는 확인된 사실관계에 대해 근로자에게 통보하고, 주어진 변명의 기회를 통해 가해 근로자의 의견을 청취하였다. 그 후 회사는 징계 양정을 고려하여 6 개월간 당사자의 감봉징계를 하고, 1 년간 성과급 지급 제외와 승진에서 제외시키는 처분을 하였다. 피해근로자에 대해서는 본인 의견을 반영하여 기술영업팀과 유사한 업무를 수행하는 개발팀으로 인사발령 내기로 결정하였다.

## V. 결론

직장내 괴롭힘 방지법은 회사의 직원들 간에 서로 존중하고 근로자의 인격권을 보호하자는 취지에서 도입되었다. 이러한 직장내 괴롭힘이 강행법으로 도입된 것은 우리나라의 오랜 전통의 연공서열식 인사관리가 뿌리 박혀 있기 때문에 회사의 자율적인 취업규칙의 도입만으로는 이를 예방할 수 없다는 확신으로 인해 법제화가 되었다. 따라서 앞에서 언급한 사례와 같이, 업무의 적정범위를 넘은 행위는 근로자에 대한 회사의 보호의무를 위반하므로 회사가 차후 피해근로자에 대한 정신적 손해 배상도 할 수 있다는 사실을 인식하여야 할 것이다. 기업에서 가장 빈번하게 발생하는 신입근로자와 기존의 선임자나 상급자 사이에 업무를 가르친다는 명목으로 발생하는 직장내 괴롭힘에 대한 사례에 대해 살펴보았다. 이와 유사한 사례가 많이 발생하는 현 시점에서 시사하는 바가 크다고 할 수 있을 것이다.