

회사의 인사권 행사에 대항한 직장 내 괴롭힘 신고사건 관련 사례

정봉수 노무사 / 강남노무법인

I. 사실관계

한 중견기업에서 발생한 ‘직장 괴롭힘 신고’와 인사발령 사이에 갈등이 있어 이를 소개하고 해결책을 모색하고자 한다. 구매팀장(이하 ‘신고인’)은 업무 완벽주의자인 총무이사(가해자1)로부터 업무수행 과정에서 미숙한 업무처리로 인하여 사무실로 불러가서 여러 차례 질책을 받았다. 신고인은 모두 업무와 관련된 내용으로 그 질책이 지나쳤다고 생각했다. 예를 들어 “누가 이렇게 하라고 했냐고 지적하면서 화를 내면서 짜증 섞인 목소리와 성난 눈으로 바라보면서 화를 냈다”고 한다. 당시 짜증스런 질책에 견디기 어려워 동료 직원에게 카톡을 보낸 적이 있었다. 이러한 문제로 신고인은 2022년 6월과 2023년 2월에 인사팀에 상사의 괴롭힘에 대한 고충을 신고하였다. 이에 대하여 회사는 총무이사과 신고인의 보고라인을 변경하여 신고인이 직접적으로 회사 사장에 직접 보고하도록 하였다. 당시 이 직장 내 괴롭힘에 대한 고충신고는 전임 사장이 신고인의 보고라인을 변경하는 선에서 마무리 지었다. 이에 대해 인사부서장은 신고인의 고충신고를 직장 내 괴롭힘으로 판단하지 않았고, 이 당시 전임 대표의 결정으로 보고라인 변경하는 것으로 마무리되었다. 이로 인하여 당시 신고인의 고충이 직장 내 괴롭힘이라고 단정하기 어려웠다.

2024년 11월에 신임 사장(가해자2)이 부임하였고, 신고인은 신임 사장과 딱 두 차례의 짧은 면담이 있었다. 그런데 사장은 2025년 1월 신고인을 저성과자로 성과평가를 하였고, 2025년 2월 1일 신고인의 보고라인을 다시 총무이사로 변경하였고, 업무자리 배치를 총무부서로 이동을 명령하였다. 이에 신고인은 직장 내 괴롭힘의 가해자였던 총무이사의 부서로의 자리 배치를 거부하였고, 업무도 이메일로 하면서 총무이사와의 대면을 거부하였다. 이에 대하여 회사는 신고인이 자리 재배치 명령을 거부하고 업무도 온라인으로 하는 것을 고집하는 것에 대해 인사 조치가 필요하다는 판단으로 인사위원회 개최를 신고인에게 통보하였다. 이에 신고인은 고용노동청에 총무이사과 사장을 직장내 괴롭힘으로 신고하였다. 회사는 신고인이 직장 내 괴롭힘을 고용노동청에 신고하였다는 사실을 확인한 후 인사위원회 개최를 중단하고, 직장 내 괴롭힘이 있었는지에 대해 우선 조사하여 처리하기로 결정하고, 외부에서 공인노무사를 선임하여 직장 내 괴롭힘을 조사를 실시하였다.

이 사건과 관련하여 직장내 괴롭힘이 있었는지는 객관적인 조사내용에 대해 확인해 보고, 인사발령을 거부하고 있는 신고인에 대해 징계 가능성에 살펴본다. 법률적인 쟁점으로 (1) 사장이 신고인을 저성과자로 성과평가한 것이 직장내 괴롭힘에 해당되는지 여부, (2) 회사의 보고라인 변경과 자리 재지정 배치(배치전환)가 직장내 괴롭힘에 해당이 되는지 여부, (3) 회사의 인사명령에 대해 거부한 이유로 징계할 경우 이것이 직장내 괴롭힘 신고자에 대한 불이익처우에 해당되는지 여부를 구체적으로 검토해 본다.

II. 조사자의 직장 내 괴롭힘에 대한 사안별 판단

1. 사장이 신고인을 저성과자로 성과평가한 것이 직장 내 괴롭힘에 해당되는 지 여부

신고인은 2024년 11월에 부임한 사장을 딱 두 번의 짧은 면담한 것 밖에 없는데, 2025년 1월에 신고인을 저성과자로 평가한 것은 직장내 괴롭힘에 해당한다고 주장하였다. 사장이 일정 기간을 두고서 근로자의 업무를 수행한 결과를 보고 보고서 성과평가를 해야 하는데, 너무 짧은 기간에 주관적으로 평가한 것은 신고인 자신을 괴롭히기 위한 것이었다고 주장하였다.

이에 사장은 신고인에 대한 성과평가는 2025년 1월 10일 미팅에서 “저성과자”로 통지하였다. 이러한 본인의 평가는 본인이 신고인과 1:1의 면담, 그리고 업무 수행과 관련 이메일을 바탕으로 하였다. 또한 본인이 신고인과 협업하는 관련 부서 직원들과 미리 논의를 거친 후, 본인의 경영적 판단과 경험을 가지고 판단한 것이라고 설명하였다.

그리고 신고인은 구체적인 입증자료를 제출하지 않았고 “두 번의 짧은 미팅으로 충분한 설명의 기회 없이” 성과평가를 했다고 주장만을 했다. 이에 대해 조사자는 평가권자가 인사권을 남용하여 직장내 괴롭힘을 목적으로 평가했다는 입증이 될 수 없다고 판단하였다.

위의 내용과 관련해 사장이 신고인의 성과평가를 저성과자로 판단한 것이 인사권을 남용한 것인지, 사용자의 고유한 권한인지에 대한 판단이 필요하다. 만일 사장이 인사권을 남용하였다고 하면 이는 직장 내 괴롭힘에 해당이 되지만, 그렇지 않는 경우에는 정당한 인사권의 행사에 해당이 될 것이다.

2. 회사의 보고라인 변경과 자리 재배치가 직장내 괴롭힘에 해당되는지 여부

신고인은 “2022년 6월과 2023년 4월의 직장 내 괴롭힘 사례”에 총무이사의 직장 내 괴롭힘을 신고하여 업무보고 라인이 변경되었다. 그런데 이번에 총무이사로 직접 보고라인을 변경한 것은 기존의 직장 내 괴롭힘 신고자에 대한 분리조치를 고려하지 않은 인사발령이었다고 주장하였다.

이에 대해 총무이사는 구매팀의 업무는 총무부서에서 관리하는 것이 인사관리로 타당하고, 사장의 합리적인 판단으로 이루어진 것이다. 또한 신고인이 말하는 2022년 6월과 2023년 4월의 직장내 괴롭힘에 대해 내부적인 업무 갈등이었지 직장내 괴롭힘이 있었다고 생각하지 않는다고 주장하였다.

이와 관련하여 인사부서장의 조사에서 2022년 6월 사건과 2023년 2월 사례는 이미 전임 사장에 의해 당사자 간의 업무상 “내부적인 업무 갈등”으로 종결처리가 되었다. 차후 더 이상 이 문제가 고용노동청의 사건으로 확대되지 않았고, 당시 제시되었던 직장 내 괴롭힘 사건에 있어 폭언이나 인격 비하 등의 괴롭힘에 대한 내용은 없었다.

이에 대해 조사자는 구매부서의 보고 라인의 변경은 구매업무의 신속성과 책임성에 맞는 인사정책으로 사용자의 인사권한 남용이 있었다고 보기 어렵기 때문에 직장내 괴롭힘에 해당되지 않는다고 판단하였다.

3. 회사의 인사명령을 거부한 이유로 징계하는 경우 이것이 불이익처우에 해당되는지 여부

회사는 2025년 2월 1일 신고인의 업무 보고라인이 변경됨에 따라 총무부서로의 이동을 명령하였다. 그러나 신고인은 자리배치 발령을 계속 거부하고 있어 2025년 4월 1일 인사위원회에 참석할 것을 통보하였다.

신고인은 총무부서로 이동을 하지 않았던 이유는 신청인의 업무 변경이 아니라 보고라인 변경이었기 때문이다. 신고인은 회사로부터 보고라인 변경으로 인사 발령을 공지 받은 적이 없었으며, 현재 자신의 위치에서 업무를 수행하는데 아무런 지장이 없다고 판단하였다. 특히, 지난 2022년과 2023년에 있었던 직장 내 괴롭힘 가해자인 총무이사과 같이 일하는 것이 두려웠다고 설명하였다.

이에 대해 회사의 인사팀장은 회사는 신고인의 리포팅 라인의 변경을 통보하였고, 이에 따라 자리배치 변경을 지시하였으나, 신고인은 이를 따르지 않고 있다. 이에 회사는 인사위원회를 소집을 통보하고 신고인에 대해 징계처분을 고려하였으나, 신고인이 직장 내 괴롭힘을 노동청에 신고하였기 때문에 이 직장 내 괴롭힘 사건이 끝날 때까지 인사위원회의 개최를 보류하였다.

조사자는 신고인의 회사의 자리 재배치 인사명령을 거부한 것과 인사위원회 개최 여부는 회사의 정당한 인사명령으로 권리남용에 해당하지 않고, 이와 관련해 신고인이 직장 내 괴롭힘에 따른 불이익한 처분을 받았다고 주장할 수 있지만 노동위원회와 같은 공적인 권리 구제절차를 통해 다투면 되고, 이번 사안은 직장내 괴롭힘에 해당하지 않는다고 판단하였다.

III. 직장 내 괴롭힘 신고인에 대한 법적 보호조치

이번 직장 내 괴롭힘 사건은 회사의 인사권과 근로자의 직장 내 괴롭힘으로부터 보호를 받을 수 있는 권리 사이에서 갈등이 있었던 사인이다. 우선 관련하여 회사의 인사권의 재량은 어디까지 인지와 직장내 괴롭힘에 대해 신고한 신고자에 대한 보호조치는 어디까지 인지에 대해 관련 법령과 판례를 우선 살펴보고자 한다.

1. 회사의 인사권에 관련한 판례

회사의 인사권은 사용자의 재량권으로 권리남용에 해당되지 않는 경우에 정당한 권리로 인정받고 있다. 대법원 판례에서는 “근로자에 대한 전보나 전직은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 내에서는 사용자는 상당한 재량을 가지고, 그것이 근로기준법에 위반되거나 권리남용에 해당되는 등의 특별한 사정이 없는 한 유효하다. 전보처분 등이 권리남용에 해당하는지 여부는 전보처분 등의 업무상의 필요성과 전보 등에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교·교량하여 결정되어야 하고, 업무상의 필요에 의한 전보 등에 따른 생활상의 불이익이 근로자가 통상 감수하여야 할

정도를 현저하게 벗어난 것이 아니라면, 이는 정당한 인사권의 범위 내에 속하는 것으로서 권리남용에 해당하지 않는다.”¹ 고 일관되게 판시하고 있다.

2. 직장내 괴롭힘 신고자에 대한 불이익 거부에 대한 내용

현행 근로기준법에서는 사용자는 직장내 괴롭힘 사실을 신고하였거나 피해를 주장하였음을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안된다(제76조의3 제6항). 이를 위반한 경우에 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 부과한다(제109조 제1항). 또한 민사적으로도 불법행위가 성립하여 손해배상책임을 진다. 사업장 내 해결 시스템이 제대로 작동할 수 있도록 하기 위하여 직장내 괴롭힘 신고 등을 이유로 불이익 처우를 하는 경우 처벌 규정을 둔 것이다. 여기서 불이익한 처우로서 ‘해고나 그 밖의 불리한 처우’에 대해서는 근로기준법에 구체적인 관련 규정이 없지만, 남녀고용평등법 제14조 제6항에 예시 사항을 참조할 수 있다.²

남녀고용평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

3. 판례에서 본 불이익 처분에 대한 판단기준

사업주가 피해근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 한 경우에는 근로기준법 제76조의3 제6항을 위반한 것으로서 민법 제750조의 불법행위가 성립한다. 그러나 사업주의 피해근로자에 대한 조치가 직장내 괴롭힘 피해나 그와 관련 문제 제기와 무관하다면 위 제76조의3 제6항을 위반한 것이 아니다. 또한 사업주의 조치가 직장내 괴롭힘이 아닌 별도의 정당한 사유가 있는 경우에는 위 조항 위반으로 볼 수 없다.

직장 내 괴롭힘과 관련한 사업주의 조치가 피해 근로자 등에 대한 ‘불리한’ 조치로서 ‘위법한’ 것인지 여부는 ① 그러한 조치가 직장내 괴롭힘에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지, ② 조치를 한 경위와 과정, ③ 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지, ④ 피해근로자 등의 행

¹ 대법원 2013.6.27. 선고 2013다9475 판결

² 고용노동부, “직장 내 괴롭힘 판단 및 예방과 대응 매뉴얼”, 2020.12. 46면.

위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 사업주의 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도, ④ 그러한 조치가 종전관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, ⑤ 사업주의 조치에 대하여 피해근로자 등이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다.³ 여기서 불리한 ‘조치’에는 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익조치만이 아니라 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 등이 포함된다.⁴

IV. 바람직한 인사적 조치와 시사점

회사는 신고인의 직장내 괴롭힘 신고에 대해 외부의 객관적인 조사기관에 조사보고서를 의뢰했다. 이를 통해 이번 직장 내에서 괴롭힘과 관련한 신고 내용이 직장내 괴롭힘에 해당되지 않는다고 통보를 받았다. 그러자 이번에는 회사가 연이어 인사위원회의 개최를 통해 징계에 착수하고 인사발령을 따르지 않는 신고인에 대한 징계를 처리하고자 하였다. 이에 대해 회사자문 노무사는 회사에 다음과 같은 의견을 제안했다.

“첫째, 직장내 괴롭힘 사건이 종결될 때까지 신중해야 한다. 현재 신고자의 직장내 괴롭힘 신고 사건이 아직 고용노동청에서 종결되지 않았고, 언제든지 직장내 괴롭힘에 대한 재조사를 요청할 수 있다. 특히 직장내 괴롭힘 신고자에 대한 인사상 불이익 조치는 관련한 강행법규인 근로기준법으로 엄격히 제한되고 있다. 비록 이번 신고자의 직장내 괴롭힘이 성립되지 않았지만, 신고자에 대한 보호 조치는 그 괴롭힘의 인정했는지 여부와 상관없이 보호되고 있다. 따라서 고용노동청 사건이 종결처리되는 것을 기다려야 한다.”

“둘째, 추후에 인사위원회를 개최해 징계처리를 검토해야 한다. 회사로서는 신고인이 업무 재배치에 대한 인사발령을 거부하고, 회사 내에서의 업무 수행에 있어서 대면을 회피하며 이메일로 업무를 보는 행위에 대해서는 엄중히 징계조치를 해야 한다. 하지만, 현재 직장 내 괴롭힘을 신고한 신고인의 신분과 고용노동청 사건이 계류되어 있음을 인지하고, 다시 업무장소를 재배치하는 인사명령을 정식으로 공문 등으로 통지할 필요가 있다. 그리고서 이러한 회사의 인사명령에 따르지 않으면 회사의 취업규칙 등의 인사규정에 근거해 인사위원회를 개최하여 관련자를 적정한 징계 처리를 해야 것이다.”

결국 회사의 인사권은 언제든지 자유롭게 행사할 수 있지만, 이번 직장내 괴롭힘으로 신고가 된 사례와 같이 회사는 일방적인 인사권 행사보다는 우선적으로 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자의 보호 조치 차원에서 인사 조치가 이루어져야 한다. 이를 통해 회사의 인사권과 근로자의 노동법적 보호조치가 조화를 이루는 방향으로 해결해야 한다고 본다.

³ 대법원 2017.12.22. 선고 2016다202947 판결의 취지 참조. 이는 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱에 관한 판결이나, 근로기준법 제76조의3 제6항에서 정하고 있는 불리한 처우에 해당하는지에 관하여 판단하는 경우에도 그 기준으로 삼을만하다.

⁴ 청주지방법원 2022.4.13. 선고 2021노438 판결