

사업주를 위한 직장 내 괴롭힘 정리

A summary of workplace bullying
for business owners

글. 신향철
Shin, Hangcheoul
삼정노무법인 대표 공인노무사

2019년 7월 16일 시행된 개정 근로기준법으로 소위 '직장 내 괴롭힘 금지법'¹⁾이 도입됨에 따라 직장 내 괴롭힘은 사업장 관리에 있어서 중요한 이슈 중 하나로 자리 잡았다.

이후 사회적으로도 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱 등의 사건이 자주 이슈화되었을 뿐 아니라, 2021년 10월 14일부터 직장 내 괴롭힘 관련 과태료 규정이 신설됨에 따라 회사에서는 더욱 직장 내 괴롭힘에 대한 이해가 중요시되는 시점이다. 따라서 이번 인사노무상식 시리즈에서는 직장 내 괴롭힘의 개념 및 판단기준, 직장 내 괴롭힘 관련 사업주의 의무에 대해 전반적으로 알아보고자 한다.

■ 직장 내 괴롭힘의 개념 및 판단기준

1. 개념

직장 내 괴롭힘이란 사용자 또는 근로자가 ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 ② 업무상 적정 범위를 넘어 ③ 다른 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 의미한다(근로기준법 제76조의2 참고).

2. 판단 기준

이러한 법적인 개념에도 불구하고 '괴롭힘'이라는 단어 자체에 내포된 주관성으로 인해 실무적으로는 명확하게 어떠한 사안이 직장 내 괴롭힘 여부를 판단하기

는 쉽지 않은 경우가 많다.

기본적으로 직장 내 괴롭힘인지 여부는 아래의 3가지 요건을 모두 충족하여야 한다.

- ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용했을 것
- ② 업무상 적정 범위를 넘을 것
- ③ 다른 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위 일 것

1) 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

'우위성'이란 피해자가 괴롭힘 행위에 저항 또는 거절이 어려울 개연성이 높은 상태를 의미하며, 직장 내 괴롭힘이 성립되기 위해서는 행위자가 이러한 상태를 이용해야 한다. 따라서 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 행위한 것이 아니라면 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는다.

- (i) '지위'의 우위란 기본적으로 지휘명령 관계에서 상위에 있는 경우를 의미하며, 직접적인 지휘명령 관계에 놓여있지 않더라도 회사 내 직위, 직급 체계 상 상위에 있음을 이용한다면 지위의 우위성을 인정할 수 있다.
- (ii) '관계'의 우위란 사실상 우위를 점하고 있다고 판단되는 모든 관계가 포함될 수 있는데, 주로 정규직 여부, 업무 관련 직장 내 영향력(감사, 인사부서 등),

1) 상시근로자 5인 이상 사업장 대상 적용



업무 역량(근속연수, 전문지식 등), 인적 속성(연령, 학벌, 성별, 출신지역, 인종 등) 등의 요소가 문제될 수 있다. 행위자가 피해자와의 관계의 우위성이 있는지 여부는 특정 요소에 대한 사업장 내 통상적인 사회적 평가를 토대로 판단하되, 관계의 우위성은 상대적일 수 있기 때문에 행위자-피해자 간에 이를 달리 평가해야 할 특별한 사정이 있는지도 함께 확인되어야 한다.

2) 업무상 적정 범위를 넘을 것

사용자가 모든 직장 내 인간관계의 갈등 상황에 대하여 근로기준법에 따른 조치를 취해야 하는 것은 아니므로, 행위자가 피해자에 비하여 우위성이 인정되더라도 문제된 행위가 업무 관련성이 있는 상황에서 발생한 것일 필요가 있다. 다만 여기서의 업무 관련성은 '포괄적인 업무 관련성'을 의미한다고 보아야 하며, 직접적인 업무 수행 중이 아니어도 업무 수행에 편승해서 이루어졌거나, 업무 수행을 빙자하여 발생한 경우라면 업무 관련성이 인정될 수 있다. 따라서 개인 인간관계 등 사생활과 관련된 사안은 특별한 사정이 없는 한 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 보기 어렵다.

또한 문제된 행위가 사회통념상 업무상 필요성이 없는 경우 또는 업무상 필요성은 인정돼도 행위 양상이 사회통념상 적절하지 않은 경우 업무상 적정 범위를 넘어선 것으로 판단된다. 만일 직원이 업무상 지시, 주의명령 등에 불만을 느끼는 경우라도 그 행위가 사회통념상 업무상 필요성이 있다고 인정될 경우 직장 내 괴롭힘으로 인정하기는 어렵고, 문제된 행위 자체는 업무상 필요성이 인정되더라도

다른 직원에 비해 합리적 이유 없이 해당 근로자에게만 이루어진 것이라면 업무상 적정 범위를 넘어선 행위라고 판단될 수 있다.

3) 다른 근로자에게 신체적,

정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

행위자의 의도가 없었더라도 문제된 행위로 인해 다른 근로자가 신체적, 정신적 고통을 받은 경우 또는 근무환경 악화의 결과 발생 시 직장 내 괴롭힘이 인정될 수 있다. 특히, 문제된 행위를 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 바라보았을 때 신체적, 정신적 고통이나 근무환경 악화가 발생할 수 있다는 점이 인정되어야 하고, 당사자와의 관계, 행위 장소 및 상황 등 구체적 사정을 참작하여 종합적으로 판단하여야 한다.

■ 직장 내 괴롭힘 관련 의무 및 처벌

1. 직장 내 괴롭힘 금지

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위('직장 내 괴롭힘')를 하여서는 아니 된다(근로기준법 제76조의2). 특히, 사용자(사용자의 친족²⁾)이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있다는 점을 유의해야 한다(근로기준법 제116조 제1항).

2. 직장 내 괴롭힘 조사 의무

누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있으며, 회사는 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 사실을 인지한 경우 지체 없이 당사자 등을 대상으로 '객관적인' 조사를 실시하여야 한다(근로기준법 제76조의3 제1항 및 제2항).

이를 위반 시 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있다(근로기준법 제116조 제2항).

따라서 어떠한 방법으로도 회사가 직장 내 괴롭힘 사실을 인지한 경우 사실 확인을 위한 객관적인 조사를 실시해야 한다. 다만, 고용노동부 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」에 따르면 최초 면담 시 피해자의 의사를 확인하여 행위자와의 분리조치만을 원하는 등의 경우 조사를 생략할 수 있고, 그 외 행위자의 사과를 원하는 경우 등 피해자의 의사를 고려하여 조사 방법과 수준은 달라질 수 있다.

3. 조사과정에서의 비밀 누설금지 의무

직장 내 괴롭힘 조사자, 조사 내용을 보고받은 사람 및 참고인 등 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다(근로기준법 제76조의3 제7항).

만일 피해근로자 등의 의사에 반하여 직장 내 괴롭힘 관련 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있으며(근로기준법 제116조 제2항), 따라서 2차 피해 등 조사 내용 유출을 방지하기 위해 조사 과정에서 조사자를 포함하여 조사 관련자(신고인, 피신고인, 참고인 등)들에 대해 비밀유지 의무를 고지하고, 서약서를 받는 조치 등을 강구할 필요가 있다.

4. 피해근로자 등에 대한 보호조치 의무

근로기준법 제76조의3 제3항에 따라 회사는 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 피해근로자들의 의사를 고려하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취해야 한다. 이 경우 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 해서는 아니 된다.

또한 동법 제4항에 따라 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이를 위반 시 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있다(근로기준법 제116조 제2항).

5. 행위자에 대한 조치 의무

근로기준법 제76조의3 제5항에 따라 회사는 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사

실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이를 위반 시 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있다(근로기준법 제116조 제2항).

6. 신고인 및 피해근로자 등에 대한 불리한 처우 금지 의무

근로기준법 제76조의3 제6항에 따라 회사는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금형에 처해질 수 있다(근로기준법 제109조 제1항).

불리한 처우란 해고, 징직 등의 징계성 조치뿐 아니라 직무 재배치, 임금 또는 상여금의 차별지급 등 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자들의 의사에 반하는 모든 불이익한 조치 전반을 의미한다. 다만, 불리한 처우가 있는 경우라도 직장 내 괴롭힘 피해나 그와 관련된 문제 제거와 인과관계가 성립되어야 하는 바, 불리한 처우가 직장 내 괴롭힘과 별도의 정당한 사유가 있는 경우에는 근로기준법 위반으로 볼 수 없다.

7. 취업규칙상 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치사항 기재 의무

직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항은 취업규칙의 필수기재 사항이기 때문에, 취업규칙 작성 및 신고의무가 있는 10인 이상 사업주는 당연히 취업규칙에 위의 직장 내 괴롭힘 관련 사업주의 의무를 명확히 기재하고 있어야 한다. (근로기준법 제93조 제11호).

이처럼 직장 내 괴롭힘과 관련하여 근로기준법은 사업주에게 여러 의무를 부여하고 있다. 따라서 사업주와 인사담당자는 직장 내 괴롭힘 관련 의무를 사전에 인지하고 있어야 하며, 직장 내 괴롭힘 예방교육 등을 통해 직장 내 괴롭힘 자체가 발생하지 않도록 사업장 내 조직문화를 관리하고 실제 직장 내 괴롭힘 발생 시 관련 조치의무를 명확히 이행해야 함을 유의해야 할 것이다.



신항철 삼성노무법인 대표 공인노무사
 삼성노무법인의 대표 공인노무사이며, (주)에스케이퍼워 등 삼성 HRM그룹의 총괄대표를 역임하고 있다. 고려대학교 노동대학원을 졸업했으며, 현재 전문건설 철근 콘크리트 협회 자문위원, 프랜차이즈협회 자문위원 및 중앙경제진흥협회 노동법률 고문으로도 활동 중이다. 20여 년간 공인노무사 업무를 해오면서 임금채권보장업무를 국내 최초로 수행하였고, 임금, 근로시간, 노사관계 및 산업안전 등 기업 현장에 필요한 수많은 컨설팅을 통해 우리나라의 비람직한 노사문화를 정착시키고자 불철주야 노력하고 있다.
 shin@psj.kr / www.psj.kr

2) 사용자의 배우자, 4촌 이내의 혈족, 4촌 이내의 인척