

직장 내 괴롭힘 판단기준에 대한 연구

— 입법 이후 판례 분석을 중심으로 —*

김인희**

국문초록

직장 내 괴롭힘은 그 정의가 모호하다는 문제와 축적된 선례가 부족한 상태에서 우려와 기대를 함께 받으며 2019년 입법되었다. 우리나라의 직장 내 괴롭힘 금지 제도는 그 정의와 사업장의 대처를 중심으로 규정되어 있고, 괴롭힘 예방과 대응을 사업장 내에서 우선 처리하도록 하고 있다. 이는 사업장 특성을 반영해 적합한 대처를 할 수 있다는 장점이 있지만, 한편으로 현장에서 판단할 기준과 예시가 부족하여 혼란을 겪어야 했다.

제도 도입 만 3년이 지난 현재, 사업장 내에서 발생한 많은 직장 내 괴롭힘 사건 중 일부는 법정까지 오게 되었고 판결들로 남게 되었다. 아직 직장 내 괴롭힘은 성희롱과 같이 확립된 판례 범리가 없기 때문에 직장 내 괴롭힘이 어떻게 해석되고 판단되고 있는지, 괴롭힘으로 인정된 행위 양태와 판단기준을 이해하기 위해서는 하급심 판결을 분석하여 판단의 경향과 해석 기준을 파악할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 2019년 직장 내 괴롭힘 제도 입법 이후 2023년 말까지, 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 판단이 포함된 판결문을 분석 대상으로 삼았다. 이를 통해 직장 내 괴롭힘 인정·불인정의 해석 근거로 제시된 범리들을 정리하였으며, 법적 정의에 따른 기본 판단 요소를 중심으로 구체적인 해석례를 유형별로 분석하였다.

해석 관련 범리들을 살펴본 결과, 직장 내 괴롭힘 해석에 대한 통일된 기준

* 이 논문은 빵과 장미 이후의 중요한 가치를 탐구해야 한다는 이철수 교수님의 가르침에서 시작하였다. 노동 현장에서의 인권에 대한 논의를 담기에 협소한 주제의 글이지만, 이를 토대로 좀 더 깊이 있는 후속 연구를 기약하고자 한다.

** 김인희: 서울대학교 법학전문대학원 공익법률센터 변호사, 서울대학교 대학원 법학과 박사과정 수료(imimini@snu.ac.kr)

은 아직 만들어지지 않았으나, 몇 가지 의미 있는 진전을 확인할 수 있었다. 직장 내 괴롭힘 행위가 손해배상 책임을 지는 불법행위에 해당함을 확인한 대법원 판례가 존재하고, 직장 내 괴롭힘 행위자와 사용자의 손해배상에서의 법적 책임 관계가 정리되어 있음을 알 수 있었다. 또한 여러 하급심 판결에서 직장에서의 우위성 판단 및 업무상 적정범위를 넘는 행위의 유형과 해석 기준을 개별 사건에서 구체적으로 제시하고 있었다. 이러한 해석례를 종합하면 법원에서의 괴롭힘 인정과 판단의 범위를 유의미하게 확정할 수 있다.

끝으로 직장 내 괴롭힘을 판단하는 요소를 4가지로 구분하여 사례를 분석하였다. 검토 결과 직장 내 괴롭힘 정의에 포함된 ‘직장에서의 우위 이용’, ‘업무상 적정범위를 넘는 행위’에 대한 해석은 활발하게 이루어지며, 괴롭힘 성립 여부를 판단하는 데 가장 주요하게 사용되고 있었다. 다만 ‘정신적, 신체적 고통 또는 근무환경 악화’라는 피해 발생과 ‘종합 판단 요소’는 중요하게 검토되지 않고 있음을 알 수 있었다. 이는 직장 내 괴롭힘의 정의 자체에 이러한 요소들을 포함하고 있기 때문이며, 직장 내 성희롱 관련 법리와 판단기준을 그대로 사용할 수는 없음을 이해할 수 있는 지점이다. 이 점을 참고하여 더욱 구체적인 사례 분석 및 직장 내 괴롭힘의 특수성을 충분히 반영한 독자적인 해석 방식과 판단기준 정립이 필요할 것이다.

주제어: 직장 내 괴롭힘, 판단기준, 판단 요소, 판례분석, 우위성, 업무상 적정범위

목 차

I. 들어가며 : 직장 내 괴롭힘 판례 검토의 필요성
II. 직장 내 괴롭힘 금지 제도의 구성 및 판단기준 논의
III. 직장 내 괴롭힘 해석 관련 판례 법리 검토
IV. 직장 내 괴롭힘 판단 요소에 따른 판례 분석
V. 결론

I. 들어가며 : 직장 내 괴롭힘 판례 검토의 필요성

직장 내 괴롭힘 금지 제도는 2019년 1월 근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법에 관련 규정이 신설되어 2019년 7월 시행되었다. 2021년 4월 13일에는 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 규정이 일부 개정·신설되었으며, 2021년 10월부터 시행되어 2024년 현재까지 유지되고 있다. 직장 내 괴롭힘 금지 제도는 직장 내 괴롭힘이 사회 문제화되자 근로자의 권익 구제를 강화한다는 취지에서 도입되었고¹⁾, 입법 후 여러 한계에도 불구하고 사회적 인식 변화 등 개선을 끌어내고 있다²⁾.

우리나라의 직장 내 괴롭힘 금지 제도는 기존의 직장 내 성희롱 금지 제도의 형식을 상당 부분 차용하여,³⁾ 금지하는 행위의 개념 조항과 함께 사업주의 의무와 책임을 규정하는 방식으로 만들어졌다. 직장 내 괴롭힘 금지지는 행위자를 직접 제재하는 규정 없이 사용자의 의무를 중심으로

1) 이준희, “근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정 시행 1년에 대한 평가와 개선 방안”, 『고려법학』, 제98호, 2020. 136면, 이재현, ““직장 내 괴롭힘 금지”제도 평가 및 개선방안”, 『사회법연구』, 제39호, 2019. 186면 등.

2) 이재현, 위의 글, 180-181면

3) 김민정, “직장 내 괴롭힘의 법적 개념과 성립요건: 직장 내 성희롱과의 비교를 중심으로”, 『젠더법학』 제11권 제1호, 2019 126-127면, 같은 취지로 정우찬, “직장 내 괴롭힘 금지 법제의 과제와 전망- 소규모 사업장을 중심으로 -”, 『사회법연구』, 제45호, 2021. 35-36면.

피해자 보호조치와 내부처리 기준에 집중하고 있다는 특징이 있다. 이는 사업장 내 자체적인 분쟁 해결 절차를 통해서 괴롭힘 문제에 대응하겠다는 입법 의지가 담긴 것이라 해석할 수 있다. 직장 내 괴롭힘의 문제의 대응에 있어서는 행위자 처벌만이 아니라, 조직 문화를 개선하고 피해자의 근로환경을 개선하고 보호하는 것이 중요하기 때문이다. 이러한 의의에 따라 직장 내 괴롭힘 금지 제도는 노동 현장에서 유연성과 함께 다양한 해석 가능성을 가지게 되었다.

하지만 근로기준법상 단 2개의 직장 내 괴롭힘 조항에 따라 실제 직장 내 괴롭힘 대응을 해야 하는 현장에서는 시행 만 3년이 지난 현재까지도 그 개념과 판단의 모호함으로 인한 혼란과 어려움을 겪고 있다⁴⁾. ‘괴롭힘’이라는 용어는 그 자체로 다양한 행위 양태를 포괄할 수밖에 없기 때문에 다른 위법 행위로 해석될 여지가 많다. 직장 내 괴롭힘 금지 제도 입법 전까지는 사내에서 발생한 문제 사안에 대하여 개별 행위를 분리하여 모욕·폭행·인격권침해·불법행위·품위유지의무·성실의무 위반 등에 해당하는지를 살피고 각 기준에 따라 판단해 왔고,⁵⁾ 입법 이후에도 이런 방식의 판단을 하는 경우도 적지 않다.⁶⁾

4) 최홍기, “직장 내 괴롭힘 금지제도의 실태와 발전과제 - 시행 3주년 실태조사 결과를 소재로 하여 -”, 『사회법연구』, 제49호, 2023. 81면.

5) 이준희, “직장에서의 괴롭힘 관련 법규에 대한 해석론과 실무상 쟁점”, 『노동법논총』, 제46집, 2019. 75면

6) 원고가 직장 내 괴롭힘 피해를 주장하며 손해배상 청구를 하였으나 법원에서 직장 내 괴롭힘 해당 여부를 판단하지 않고 개별 불법행위를 판단한 사례로, 대구지방법원 서부지원 2020. 2. 13. 선고 2019가합310 판결에서 원고가 직장 내 괴롭힘 및 성희롱에 의한 불법행위 손해배상 청구를 하였으나, 모욕 및 성희롱에 대하여 손해배상 책임을 인정하였고, 대구지방법원 2021. 11. 25. 선고 2020나325517 판결에서는 직장 내 괴롭힘에 의한 불법행위 손해배상 청구에 대하여, 개별 행위가 명예훼손, 정당한 범위 넘은 불법행위, 업무 수행을 방해한 불법행위, 모욕 등에 해당한다고 판단하였다. 한편, 회사에 직장 내 괴롭힘으로 신고하였으나 사업장에서 다른 징계 사유로 판단한 사례로 서울행정법원 2023. 3. 30. 선고 2022구합69223 판결에서 피징계자의 내부 징계 사유에 직장 내 괴롭힘이 포함되어 있었으나, 판결에서는 직장 내 괴롭힘에 대해 검토하지 않고 성실의무, 친절공정의무, 품위유지의무 위반에 해당하여 징계가 정당하다는 판

또한 사업장 내 자율적이고 유연한 대응을 전제한 제도 구성은 한편으로 현장 대응을 어렵게 하는 요소로 작용했다. 근로기준법에서는 직장 내 괴롭힘 발생시 사건 대응에 대한 기본적·핵심적인 원칙만을 제시하고, 그 외 내용은 각 사업장에서 취업규칙 등을 통해 자유롭게 규율하도록 하고 있다.⁷⁾ 따라서 직장 내 괴롭힘 관련 분쟁이 노동위원회나 법원에 가게 되더라도 ‘사업장 내 처리가 정당한지’ 여부가 판단의 중심이 되는 경우가 많다. 각 사업장의 개별적인 규정과 대응의 적정성 판단을 넘어 ‘직장 내 괴롭힘’에 대한 종합적이고 통일된 기준을 만들어 나가기 어려운 구조적 이유 중 하나이기도 하다.

이러한 제도 자체의 특성과 구조로 인해 직장 내 괴롭힘에 대하여 모든 사업장에서 일어나는 모든 사안에 통용될 수 있을 ‘구체적이고 통일적인’ 행위 유형과 판단기준을 정리하고 제시하기는 쉽지 않다. 현장에서 참고할 만한 해석 기준이 사실상 고용노동부가 발간한 매뉴얼뿐인 상황에서 매뉴얼 자체의 해석상 오류와 모호함도 지적되어 오기도 했다⁸⁾. 다만 입법 이후 시간이 흐르며 직장 내 괴롭힘 분쟁이 사업장 밖으로 나와 법정에까지 이른 경우가 많아졌고, 그동안 축적된 판결을 통해 법원이 사용하고 제시하는 해석의 근거와 기준을 확인할 수 있게 되었다. 아직 직장 내 괴롭힘은 성희롱과 같은 확립된 판례 법리가 없기 때문에 직장 내 괴롭힘이 어떻게 해석되고 판단되고 있는지, 괴롭힘으로 인정된 행위 양태와 판단기준을 이해하기 위해서는 하급심 판결들을 분석하여 판단의 경향과 해석 기준을 파악할 필요가 있다. 무엇보다 제도

단을 내리기도 하였다.

- 7) 2019년 2월 발간된 고용노동부의 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」 24면에서도, 직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응에 ‘자율적 대응의 필요성’이 있음을 강조하며 개정 근로기준법의 취지는 ‘구체적인 대응은 사업장별 상황에 맞게 취업규칙 등을 통하여 정하고 그에 따르도록 유도’하는 데 있다고 밝고 있다.
- 8) 이준희, “고용노동부 『직장 내 괴롭힘 대응·예방 매뉴얼』의 문제점과 개선방안”, 「강원법학」, 제58권, 2019. 183면. 같은 취지로 정희경, “직장 내 괴롭힘 금지의 실무상 제 문제 - 개정 「근로기준법」의 내용을 중심으로”, 「고려법학」, 제97호, 2020. 252-260면.

시행 만 3년이 넘은 시점에서 더욱 구체적인 행위와 괴롭힘 유형을 연구하고 판단기준을 정립할 필요성이 제기되고 있는 만큼,⁹⁾ 판례 검토를 통해 더 발전적인 논의로 나아갈 수 있을 것이다.

이 글에서는 직장 내 괴롭힘 금지 제도가 시행된 2019년 이후부터 2023년 하반기까지 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 판단이 포함된 판결문을 분석 대상으로 삼아 해석 기준과 유형별 구체적인 해석례를 검토하고자 한다. 직장 내 괴롭힘 인정·불인정의 근거로 제시된 판단기준 및 해석과 관련한 법리들을 정리하였으며, 법적 정의에 따른 판단 요소를 중심으로 사건들을 유형화하여 분석하였다. 현재까지의 해석 방법과 기준을 검토하고, 기존 판단 요소로 제시되어 온 항목 중 직장 내 괴롭힘 판단에 주요하게 작용하는 것과 그렇지 않은 것을 확인하고자 한다.

II. 직장 내 괴롭힘 금지 제도의 구성 및 판단기준 논의

1. 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 제도의 구조와 판단기준

(1) 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 관련 조항의 구성

근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정은 제76조의2에 직장 내 괴롭힘 행위가 무엇인지 설명하고, 제76조의3에서 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치에 대해 정하고 있다. 근로기준법 제76조의3에서는 ① 직장 내 괴롭힘 사실은 누구나 신고할 수 있다는 신고인의 범위 및 신고처가 사용자라는 사실(제1항), ② 신고 접수 또는 괴롭힘 사실 인지시 지체 없이 사실 확인 및 조사를 실시해야 하는 조사 의무(제2항), ③ 조사 기간 동

9) 이재현, 앞의 글, 196면. 유사한 취지로 서유정, “사업장의 허위괴롭힘 신고와 진(眞) 괴롭힘 신고 대응사례 비교연구”, 「노동정책연구」 제23권 제3호, 183면. 2023. 183면.

안 피해 근로자 등에 대한 보호 조치 의무(제3항), ④ 괴롭힘 행위가 확인된 경우 피해 근로자 보호 의무(제4항), ⑤ 괴롭힘 행위가 확인된 경우 행위자에 대한 징계 등 조치 의무(제5항), ⑥ 신고인 또는 피해근로자에 대한 불리한 처우 금지(제6항), ⑦ 직장 내 괴롭힘 사건 조사와 조치에 참여한 사람들에 대한 비밀 유지 의무(제7항)을 정하고 있다.

근로기준법에서 이 외에 직장 내 괴롭힘 관련 조항은 취업규칙 기재 사항과 별칙에 관련한 내용들이다. 근로기준법 제93조에 따라 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 취업규칙에 포함하도록 하고 있으며, 제76조의3 제6항을 위반하여 직장 내 괴롭힘 신고인과 피해자에 대해 불리한 처우를 한 사용자에게 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하며(제109조), 사용자가 및 당해 사업 근로자 중 사용자의 친족이 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과하고(제116조 제1항), 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 이후 조사의무, 조사 기간 중 피해자 등 보호 의무, 피해자에 대한 보호 의무, 행위자에 대한 징계 등 조치 의무를 위반하였거나, 조사에 참여한 자들이 비밀 유지 의무를 위반한 경우 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있다(제116조 제2항 제2호).

(2) 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 정의와 판단기준

근로기준법상 직장 내 괴롭힘은 제76조의2에서의 “사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.”는 금지 규정에 따라 그 정의와 판단기준을 해석할 수 있다. 문언 그대로를 해석하자면, 근로기준법에서 금지하고 있는 ‘직장 내 괴롭힘’이란 크게 ① 행위자 요건(사용자 또는 근로자), ② 피해자 요건(다른 근로자), ③ 행위 요건(직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시

키는 행위)의 3가지로 구성되어 있음을 알 수 있다. 여기서 행위 요건은 직장 내 괴롭힘 행위 해석에 있어서 핵심 요소가 된다. 이 외 근로기준법에서는 특별히 장소 기타 다른 요건은 제시되지 않고 있다.

무엇이 법이 금지하고 있는 직장 내 괴롭힘인지에 대해서는 근로기준법 제76조의2 외에는 정해진 바가 없기 때문에 이 조항이 괴롭힘 행위의 정의, 성립요건, 판단기준을 이해하는 핵심이 된다. 하지만 행위를 구성하고 있는 ‘직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위’가 무엇이며, 그 우위를 이용하는 방식은 어떠한지, ‘업무상 적정범위’를 넘어선 행위가 어디까지인지에 대해서는 법문만으로는 온전히 해석할 수 없다.

2. 고용노동부 매뉴얼에 따른 직장 내 괴롭힘 판단기준

(1) 고용노동부의 직장 내 괴롭힘 매뉴얼 발간 내역

고용노동부는 직장 내 괴롭힘 금지 제도가 시행되기 전 2019년 2월에 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」을 처음 발간하였다. 이후 2020년 12월에 2019년 매뉴얼을 일부 수정하여 동일한 명칭의 매뉴얼을 배부하였다. 2021년 4월 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 조항이 개정·신설되었고, 고용노동부는 이를 반영하여 2023년 4월 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」을 새롭게 발간하였다. 이 글에서는 고용노동부가 가장 최근 발간한 2023년 매뉴얼을 중심으로 그 내용을 살펴보고자 한다.

(2) 고용노동부 매뉴얼에서의 판단 요소 및 기준

고용노동부 발간 매뉴얼에서는 직장 내 괴롭힘 주요 판단 요소로 ① 행위자가 사용자 또는 근로자, ② 피해자는 근로자, ③ 행위 장소는 사업장 또는 업무 관련 장소나 메신저 등에서, ④ 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여, ⑤ 업무상 적정범위를 넘어, ⑥ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위로, ⑦ 구체적인 사정을 참작

해 종합적으로 판단하되,¹⁰⁾ 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화 발생할 수 있는 행위여야 한다고 설명하고 있다.¹¹⁾

고용노동부 매뉴얼은 직장 내 괴롭힘 행위 요건을 해석하기 위한 ‘종합 판단 요소’를 추가로 제시하고 있으며, 근로기준법 조항에서 언급되지 않은 ‘업무관련성’ 및 ‘장소’에 대한 해석도 설명하고 있다. 즉, 고용노동부 매뉴얼에서는 근로기준법상 3가지 요건에 추가 해석 기준을 제안하고 있다. 이러한 판단 요소에 대하여 각 구체적인 기준과 예시 등을 안내하고 있으며, 그 내용은 다음과 같다.

1) 괴롭힘 행위자 : 사용자 또는 근로자로, 사용자는 근로기준법 제2조 제1항 제2호에 따라 해석한다. 근로자는 피해자와 동일한 회사 소속이어야 하나, 파견근로자와 사용사업주 소속 근로자 사이에 괴롭힘이 발생하는 경우 다른 회사 소속이어도 직장 내 괴롭힘이 성립한다고 설명하고 있다.¹²⁾

2) 괴롭힘 피해자 : 피해자의 고용 형태나 계약기간 등과 관계없이 기간제·단시간·파견근로자 등을 포함하여 근로자라면 적용 가능하다.¹³⁾

3) 직장 내 괴롭힘 행위 장소 : 근무 장소 외 외근·출장지 등 업무 수

10) 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」, 2023.4. 48면 참조. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 직장 내 성희롱 관련 판례(대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결)을 참고하여, 직장 내 괴롭힘이 성립되는지에 대해서도 “당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 피해자의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적인지 또는 단기간의 것인지 또는 계속적인 것인지 여부 등의 구체적인 사정을 참작하여 종합적으로 판단”할 것을 제시하고 있다.

11) 고용노동부(2023), 앞의 매뉴얼, 33-48면

12) 고용노동부(2023), 앞의 매뉴얼, 33-38면.

13) 고용노동부(2023), 앞의 매뉴얼, 39면.

행과 관련한 장소, 회식이나 기업 행사 등이 진행된 장소, 사내 메신저·SNS 등 온라인에서 발생하는 경우도 인정 가능하다고 제시하고 있다.¹⁴⁾

4) 행위 요건 : ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것, ② 업무상 적정범위를 넘을 것, ③ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것으로 설명하고 있다.

구체적으로, ①항의 ‘지위의 우위’는 기본적으로 지휘명령 관계의 상위를 말하나, 직위·직급 체계상 상위를 이용하거나 사실상 관리·감독 관계의 지위를 이용하거나 업무상 영향력을 행사할 수 있는 경우도 이에 해당한다고 보고 있다.¹⁵⁾ “관계의 우위”는 상대방이 저항 또는 거절하기 어려울 개연성이 높은 상태로 인정되는 경우로, 사실상 우위를 점할 수 있는 모든 관계를 포함할 수 있다고 설명한다. 예를 들어 다수의 우위를 가지고 있거나, 연령·학벌·성별·출신지·인종 등 인적 속성에 따른 우위, 근속연수·전문지식 등 업무 역량에서의 우위, 노동조합 등 근로자 조직 구성원 여부, 정규직 여부, 감사·인사 부서 근무 등 업무상 직장 내 영향력이 높은 경우 등 다양하게 제시하고 있다.¹⁶⁾

②항의 ‘업무상 적정범위를 넘는 행위’는 근로자의 모든 직장 내 인간관계에 조치를 취해야 하는 것은 아니므로 기본적으로 ‘업무관련성’이 필요하며, 다만 ‘포괄적인 업무관련성’이 있으면 된다고 설명한다¹⁷⁾. 문제 된 행위가 업무상 적정범위를 넘어섰는지 인정하기 위해서는 ㉠ 업무상 필요성이 인정되지 않거나, ㉡ 필요성은 있으나 행위 양태가 사회통념상 상당하지 않을 때라고 해석하고 있다.

업무상 적정범위를 결여한 행위로 ‘신체에 유형력을 행사하는 폭행, 협박’, ‘폭언·욕설·협담 등 언어적 행위’, 인간관계에서 용인될 수 있는 부탁의 수준을 넘는 ‘사적 용무지시’, ‘집단 따돌림, 업무에서의 의도적

14) 고용노동부(2023), 앞의 매뉴얼, 40면.

15) 고용노동부(2023), 앞의 매뉴얼, 42면.

16) 고용노동부(2023), 앞의 매뉴얼, 43면.

17) 고용노동부(2023), 앞의 매뉴얼, 45면.

무시·배제’, ‘근로계약 내용과 무관하고 근로자의 의사에 반하는 업무지시’, ‘비품 제공 거부 및 사내망 접속 차단 등 업무수행을 방해하는 행위’ 등을 예시로 들고 있다.¹⁸⁾

③항의 ‘신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위’의 경우, 행위자의 의도가 없더라도 그 행위로 인해 이러한 결과가 발생하였다면 인정 가능하며, 근무환경의 악화란 그 행위로 인하여 피해자가 능력을 발휘하는 데에 간과할 수 없는 정도의 지장이 발생하는 것을 의미한다고 해석하고 있다.¹⁹⁾

5) 종합적 판단 : 끝으로 매뉴얼에서는 ‘종합적 판단’요소를 제시하고 있다. “당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 피해자의 명시적 또는 추정적 반응, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간인지 또는 계속적인지 여부를 구체적인 사정을 참작하여 종합적으로 판단하도록 하되, 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위가 있으며, 피해자에게 이러한 결과가 발생하였음이 인정되어야 한다”고 제시하고 있다.²⁰⁾

위 ‘종합적 판단’ 요소는 직장 내 성희롱 판단 법리를 담은 대법원 2018.4.2. 선고 2017두74702 판결의 문구를 그대로 차용하고 있다.

3. 제도의 특성과 현재 해석 기준의 한계

법에서는 정의와 대응 원칙만을 제안하고, 의무와 위반시 법적 제재는 사용자 등에게만 부과하며, 그 외의 절차와 처리는 사업장에 맡겨 공동체 내에서의 자체적인 분쟁해결을 우선하고 있는 것이 바로 우리 근로

¹⁸⁾ 고용노동부(2023), 앞의 매뉴얼, 46면.

¹⁹⁾ 고용노동부(2023), 앞의 매뉴얼, 47면.

²⁰⁾ 고용노동부(2023), 앞의 매뉴얼, 48면.

기준법에서의 직장 내 괴롭힘 금지 제도의 특성이다.²¹⁾ 사업장 내 대응과 처리를 우선으로 하는 구조로 인해 직장 내 괴롭힘은 어느 사업장에서 어떠한 징계 규정을 어떻게 적용하느냐에 따라 해석과 판단에 차이가 생길 수 있다. 때문에 어디에나 통용될 수 있는 일관된 행위 유형이나 판단기준을 도출해 내기 어려운 특징도 보인다.

직장 내 괴롭힘은 이례적으로 빠르게 입법되어 시행 초기부터 우려가 있어 왔으며,²²⁾ 2개의 조항으로 구성되어 사건의 대응을 사업장에 맡기고 있는 만큼 현장에서의 혼란도 컸다. 사업장 내에서 직장 내 괴롭힘을 잘 다루는 것이 무엇보다 중요한 실정임에도 불구하고, 근로기준법 조항과 고용노동부의 매뉴얼만으로는 현장에서 직장 내 괴롭힘을 해석하고 대응하는 데에는 한계가 많은 것도 사실이다. 하지만 노동 현장에서는 고용노동부에서 발간한 매뉴얼을 실제 법규와 같이 적용하고 있는 상태였고²³⁾, 이 매뉴얼의 상당부분은 직장 내 성희롱 관련 자료를 참조하여 만들어져서 직장 내 괴롭힘만의 특수성을 충분히 반영하지 못하고 있는 바²⁴⁾, 각 사업장에서 직장 내 괴롭힘 사안을 자체적으로 해석하는 데에는 현실적으로 어려움이 있었다.²⁵⁾

지금은 직장 내 괴롭힘 제도가 현실에 적용되는 과정을 겪고, 구체적이고 개별적인 해석 기준들과 그 적용 범위를 찾아 나가는 과정에 있다 할 것이다. 때문에 실제 사건의 적용 사례들을 통해 현재의 판단기준의 유효성과 한계를 좀 더 구체적으로 확인하고, 개선점을 찾는 것이 바람직할 것이다. 이를 위해, 이어서 제도 도입 이후 현재까지의 직장 내 괴롭힘 관련 판결에서 확인할 수 있는 법리들을 확인하고, 직장 내 괴롭힘 판단 요소별 해석기준과 유형별 해석례를 분석하도록 하겠다.

21) 신권철, “직장 내 괴롭힘 법적 개념과 요건”, 『노동법학』, 제69호, 2019. 247면

22) 이준희(2020), 앞의 글, 136면.

23) 정희경, 앞의 글, 250면.

24) 이준희, “고용노동부 『직장 내 괴롭힘 대응·예방 매뉴얼』의 문제점과 개선방안”, 『강원법학』, 제58권, 2019. 197면.

25) 이재현, 앞의 글, 194면.

Ⅲ. 직장 내 괴롭힘 해석 관련 판례 법리 검토

1. 판례 분석 대상 및 검토 방법

(1) 분석 대상

이 글에서는 직장 내 괴롭힘 금지 제도 시행일인 2019년 7월 16일 이후 2023년 말까지 직장 내 괴롭힘과 관련한 소송의 판결문을 분석 대상으로 한다. 근로기준법 개정 전 발생한 사건 또는 판결의 경우 입법 전후의 판례의 변화를 확인하는 정도로 참고하였다. 또한 이 글은 직장 내 괴롭힘의 판단기준과 관련한 논의를 전개하기 위한 것으로, 직장 내 괴롭힘 행위의 존부에 대한 판단이 포함된 사건을 중심으로 하며, 특히 사내 징계 사유가 ‘직장 내 괴롭힘’이 된 사안 및 근로기준법 제76조의2 위반을 이유로 불법행위 손해배상 청구를 한 사안을 위주로 분석 대상 판결을 선정하였다. 판결문에서 ‘괴롭힘’ 용어를 사용하고 있으나 개정 근로기준법 시행 이전 판결이거나 유사한 용어(갑질, 따돌림 등)가 등장하는 사건, 내용은 관련 있으나 직장 내 괴롭힘이라는 용어를 사용하지 않은 사건들은 본 분석 대상에서는 제외하고 참고 자료로 활용하였다.

(2) 검토 방법

위 기준으로 선정한 판결문의 내용을 살펴, 직장 내 괴롭힘을 해석하는 데 사용되고 있는 법리와 해석기준을 확인한다. 이 장에서는 기본적인 해석의 기준을 확인하고, 그에 대한 의의를 확인하며, 다음 장에서는 구체적인 행위 유형과 판단 요소별 구체적인 해석례를 검토하고자 한다. 이에 따라 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 법적 책임이 어떻게 구성되는지, 하급심 판례에서 직장 내 괴롭힘으로 제시하고 있는 행위 유형은 무엇인지, 업무상 적정범위를 넘어선 행위를 해석하기 위해 제안하고 있는 기준 등에 대하여 검토한다. 이를 통해 직장 내 괴롭힘 행위 양태와 법

원에서 근거로 삼은 법리와 해석기준을 종합적으로 이해하고자 한다.

2. 직장 내 괴롭힘 해석 관련 판례 법리의 검토

(1) 직장 내 괴롭힘에 따른 법적 책임

법원에서는 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 법적 책임을 어떻게 정립하고 있는지 살펴보고자 한다. 현재까지 직장 내 괴롭힘 관련 판결 중 대법원에서 직접적인 법리가 제시된 것은 ‘근로기준법상 금지하고 있는 직장 내 괴롭힘이 인정된다면 이는 곧 위법한 행위로서 불법행위 책임의 원인이 된다’는 취지의 판례 한 가지이며, 그 외 직장 내 괴롭힘 성립, 판단 등과 관련하여서는 모두 하급심 판결이다. 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 불법행위 책임 관계를 해석한 법리를 살펴보면 다음과 같다.

1) 직장 내 괴롭힘의 불법행위 책임

가. 주요 판시사항

○ 대법원 2021. 11. 25. 선고 2020다270503 판결

성희롱이란 업무, 고용, 그 밖의 관계에서 국가기관·지방자치단체, 각종 학교, 공직유관단체 등 공공단체의 종사자, 직장의 사업주·상급자 또는 근로자가 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여 성적 언동 또는 성적 요구 등으로 상대방에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위 또는 상대방이 성적 언동 또는 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익 공여의 의사표시를 하는 행위를 하는 것을 말한다. (중략) 또 이러한 지위에 있는 사람이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다면, 이는 위법한 ‘직장 내 괴롭힘’으로서 피해 근로자에 대한 민사상 불법행위책임의 원인이 된다.

○ 서울중앙지방법원 2023. 6. 13. 선고 2022나32964 판결

우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다면, 이는 위법한 ‘직장 내 따돌림’으로서 피해 근로자에 대한 민사상 불법행위책임의 원인이 된다(대법원 2021. 11. 25. 선고 2020다270503 판결 참조). 즉 **직장 내 따돌림이 불법행위가 되려면 부적절한 행위임을 넘어 위법성이 있는 행위임을 요건으로 한다.**

○ 서울중앙지방법원 2023. 7. 21. 선고 2021가단5350904 판결

피고 C이 피고 B의 대표이사로서의 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 원고에게 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시킨 이른바 ‘직장 내 괴롭힘’에 해당하고, 이러한 직장 내 괴롭힘 행위는 **근로자인 원고의 기본적인 인격권을 침해한 것으로서 민사상 불법행위책임을 구성한다.**

나. 판결의 의의 및 해석

위 대법원 2020다270503 판결은 근로기준법상 직장 내 괴롭힘이 민사상 불법행위책임의 원인이 된다는 점을 명확하게 확인한 매우 유의미한 판결이다. 이 판결 이후 직장 내 괴롭힘을 이유로 불법행위 손해배상 청구 소송에서 괴롭힘 행위를 분절하여 모욕, 폭행, 인격권 침해 등이 각 불법행위에 해당하는지 여부를 개별 판단하지 않고, 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 정의에 따라 행위를 해석할 수 있게 되었다.

이어진 서울중앙지방법원 2022나32964 판결에서는 따돌림 등 괴롭힘이 있는 경우 그것이 부적절하다는 정도를 넘어 ‘위법성’이 있어야 불법행위로 인정할 수 있음을 확인하고 있다. 위법성이 인정되는 괴롭힘 행위는 곧 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 정의에 부합하는 정도에 이르는 것으로 해석하고 있다. 서울중앙지방법원 2021가단5350904 판결에서는 근로기준법상 직장 내 괴롭힘에 해당하는 행위가 근로자의 ‘인격권’을

침해하는 것으로 해석, 인격권 침해에 대한 불법행위 책임 구성 법리를 제시하고 있다. 종합하면, 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 요건을 충족하는 행위는 근로자의 인격권 침해 등의 위법성을 가진 행위라 해석될 수 있고, 그로 인해 불법행위 책임을 구성한다고 할 것이다.

한편, 사업장 내에서 혹은 고용노동부 근로감독관 조사를 통해 직장 내 괴롭힘으로 인정되었더라도 불법행위 손해배상 책임이 인정되지 않은 사례들이 있다.²⁶⁾ 이는 직장 내 괴롭힘을 사업장 내 규정에 따라 처리하는 것과 불법행위 책임의 원리에 차이가 있기 때문이다. 언급했던 바와 같이 직장 내 괴롭힘은 사업장 내 규정에 따른 처리를 우선 하기에 법적인 판단과는 기준과 범위가 달라질 수 있다. 즉, 사업장 내에서 ‘직장 내 괴롭힘’으로 인정되었다 하더라도, 민사상 불법행위에 해당하는 정도의 위법성이 있어야 손해배상 책임을 물을 수 있다.

2) 직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 보호의무 및 사용자 책임

가. 주요 판시사항

○ 수원지방법원 안산지원 2021. 1. 29. 선고 2020가단68472 판결

사용자가 이러한 보호의무를 위반하여 근로자가 손해를 입은 경우 그 손해를 배상해야 합니다. 사용자가 직접 직장에서의 우월적 지위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어서는 신체적·정신적 고통을 가하거나 근무환경을 악화시키는 행위(근로기준법 제76조의2 직장 내 괴롭힘)를 한 경우뿐만이 아니라 직장 내 괴롭힘을 예견·예방할 수 있었음에도 이를 방지하지 못하였을 경우에도 마찬가지입니다.²⁷⁾ (중략) 한편 이러한 괴롭힘 행위의 존재와 위법성 및 사용자의 보호의무위반에 관한 입증에 관하여, 법원은 피해사실 및 정도를 입증하는 데 따르는 어려움을 함께 고

26) 수원지방법원 평택지원 2022. 9. 21. 선고 2021가단64243 판결에서, 고용노동부 근로감독을 통해 신고된 행위 중 1가지가 직장 내 괴롭힘으로 판단되었으나, 손해배상 청구 소송에서는 이러한 행위만으로는 손해배상책임을 인정할 정도의 불법행위에 해당하지 않는다고 판시하였다.

27) 같은 취지로 서울남부지방법원 2021. 6. 17. 선고 2020가단239162 판결 참조

려하면서 원고가 제출한 증거의 일관성과 합리성을 평가하여야 합니다 (노동법학 69호, 직장 내 괴롭힘의 법적 개념과 요건, 219면 참조).

나. 판결의 의의 및 해석

이 판결은 직장 내 괴롭힘 피해를 입은 근로자가 행위자뿐 아니라 사용자에게 대하여 손해배상 청구를 할 수 있으며, 사용자의 보호의무 법리를 그대로 적용할 수 있음을 확인해주고 있다. 보호의무 위반 여부를 판단함에 있어서도 업무 관련성과 예측가능성이라는 기존 판단기준을 그대로 적용하여, 직장 내 괴롭힘에 관한 사용자의 보호의무위반을 여부를 판단할 수 있다고 설명하고 있다.

또한 이 판결에서는 보호의무 위반 사실의 입증책임을 언급하고 있는데, 직장 내 괴롭힘 관련 논문을 판결문에 직접 참고자료로 제시하며, 피해근로자에게 입증의 어려움이 있다는 점을 고려해야 한다고 판시하고 있다. 이는 직장 내 괴롭힘 관련 입증 문제에서 그 책임을 다소 완화하는 입장을 보이며 법의 취지와 행위의 특성을 반영한 기준을 제시하고 있다는 점에서 의미가 있다.

3) 주식회사 대표이사의 직장 내 괴롭힘에 대한 회사의 연대 책임

가. 주요 판시사항

○ 서울중앙지방법원 2023. 7. 21. 선고 2021가단5350904 판결

주식회사의 대표이사가 업무집행을 하면서 고의 또는 과실에 의한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 경우 주식회사는 상법 제389조 제3항, 제210조에 의하여 제3자에게 손해배상책임을 부담하게 되고, 그 대표이사도 민법 제750조 또는 상법 제389조 제3항, 제210조에 의하여 주식회사와 연대하여 불법행위책임을 부담하게 된다(대법원 2013. 6. 27. 선고 2011다50165 판결 등 참조). (중략) 피고 C이 피고 B의 대표이사로서의 지위를 이용하여 업무상 적정한 범위를 넘어 원고에게 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시킨 이른바 ‘직장 내 괴롭힘’에 해당하고, 이러

한 직장 내 괴롭힘 행위는 근로자인 원고의 기본적인 인격권을 침해한 것으로서 민사상 불법행위책임을 구성한다. (중략) 특별한 사정이 없는 한, 주식회사인 피고 B은 상법 제389조 제3항, 제210조에 의하여, 그 대표이사인 피고 C은 민법 제750조 또는 상법 제389조 제3항, 제210조에 의하여 연대하여 원고에게 정신적 손해의 배상으로서 위자료를 지급할 의무가 있다.

나. 판결의 의의 및 해석

위 판결은 주식회사의 대표이사가 그 지위를 이용하여 직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우 행위자로서 민법 제750조에 따른 불법행위 손해배상 책임을 질 뿐만 아니라, 상법상 주식회사가 연대하여 불법행위 책임을 부담한다는 점을 설명하고 있다. 주식회사의 경우 민법상 책임과 함께 상법상 책임을 물을 수 있다는 사실은 확인한 의미가 있다.

4) 산업재해보상 인정과 직장 내 괴롭힘 불법행위 책임 인정의 관계

가. 주요 판시사항

○ 서울남부지방법원 2023. 8. 8. 선고 2022가단217654

사용자 등의 고의나 과실을 불문하고 법이 정하는 보상을 하는 사회 보장제도로서의 성질을 가지고 있는 산업재해보상과 과실책임을 원칙적으로 하는 손해배상책임은 그 성격이 전혀 다르며, 피고가 연구원으로부터 받은 징계처분의 의결결과(피고의 괴롭힘 행위에 대한 객관적 존재 여부를 입증하기 어려움) 등에 비추어, 원고가 산재승인결정을 받고 피고는 징계처분을 받았다는 사정만으로는 피고가 원고에게 쟁점 부분 행위를 하였다고 인정하기 어렵다.

나. 판결의 의의 및 해석

직장 내 괴롭힘 등으로 인해 발생한 질병이 업무상 재해로 인정받는 경우 산업재해보상보험법상 요양급여 등 급여를 받을 수 있다(산업재해

보상보험법 제36조, 제37조 제1호 제2호 다목). 괴롭힘 등을 이유로 정신건강의학과에서 진단 및 치료를 받고 그 내용에 따라 급여를 신청하고 인정받는 경우가 있으며, 직장 내 괴롭힘 행위자 등에 대한 손해배상 청구 소송을 제기할 때 요양급여 승인 사실을 제출하며 괴롭힘 인정 근거로 주장하기도 한다. 이 사건 역시 원고가 직장 내 괴롭힘 피해에 대해 사내 고충신고를 하고 그 결과 행위자(이 사건 피고)가 징계를 받았으며, 원고가 산재 승인 결정을 받은 사실이 있으나, 이러한 사실만으로는 곧 피고에게 불법행위 손해배상 책임을 인정할 수는 없다는 점을 설명하고 있다. 사내 징계 결과 및 산재 신청 결과는 직장 내 괴롭힘에 따른 불법행위 책임 판단에 참고가 될 수는 있으나, 원칙적으로 사회보장제도 성질의 산업재해보상과, 과실책임에 따른 손해배상 책임이 다르다는 점을 확인하고 있다.

(2) 직장 내 괴롭힘 행위 유형

가. 주요 판시사항

○ 대전고등법원 2022. 5. 12. 선고 2021나13620 판결, 대구지방법원 2022. 6. 15. 선고 2021나314644 판결 등

‘직장 내 괴롭힘’에는 ‘폭행·상해 등의 신체적 공격행위’나 ‘폭언·협박 등의 정신적인 공격행위’와 같이 명백히 업무 범위를 벗어나는 행위뿐만 아니라 ‘업무상 명백히 불필요할 것이거나 수행 불가능한 것을 강제하는 행위’, ‘업무상의 합리성이 없이 능력이나 경험에서 동떨어진 정도의 낮은 업무를 명령하는 행위’ 등 **외견상으로 업무 범위 내의 행위로 보이는 행위도 포함된다.**

○ 대전지방법원 2022. 4. 21. 선고 2021구합102132 판결

근로기준법 제76조의2에서 규정하는 ‘직장 내 괴롭힘’은 (중략) **정당한 이유 없이 근무시간 외에 지속적·반복적으로 업무와 관련된 지시를 하는 행위 또는 개인사에 대한 험담·소문을 퍼뜨리는 행위 등이 포함될**

수 있으나, 어떠한 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 여부는 그 행위가 발생하게 된 경위 및 행위 전후의 정황 등을 종합하여 개별적·구체적으로 판단하여야 한다.

나. 판결의 의의 및 해석

대전고등법원 2021나13620 판결 등에서는 직장 내 괴롭힘의 행위 유형을 언급하며 ① 명백히 업무 범위를 벗어난 행위, ② 외견상 업무 범위 내에 있는 행위이나 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위의 크게 두 가지로 구분할 수 있다고 설명하고 있다. 업무지시 권한 있는 사람이 업무와 관련성 있는 지시를 한 경우에도 그것이 업무상 불필요하거나 수행 불가능한 것임에도 불구하고 강제하거나, 피해 근로자에게 업무를 지시하는 데에 합리성이 떨어지는 경우에도 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 인정한 판결들이다.

대전지방법원 2021구합102132 판결에서는 좀 더 구체적으로 ‘정당한 이유 없이 근무시간 외에 지속적·반복적으로 업무와 관련된 지시를 하는 행위’, ‘개인사에 대한 험담·소문을 퍼뜨리는 행위’를 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있는 행위 유형의 예시로 들고 있다. 이는 해당 판결에서 대표적인 괴롭힘 행위를 유형화한 것이라기보다, 이 사건에서의 괴롭힘 행위자(어린이집 원장)이 피해자(어린이집 교사들)에게 새벽, 야간, 주간 에 업무 관련 지시가 포함된 연락을 지속적·반복적으로 하고, 피해자들의 사생활 등을 다수의 사람들에게 언급한 것이 주요 괴롭힘 내용이었던 점을 반영한 것으로 보인다.

(3) 직장 내 괴롭힘 종합 판단 및 고려 요소

1) 종합 판단 요소

가. 주요 판시사항

○ 서울남부지방법원 2021. 6. 17. 선고 2020가단239162 판결, 수원지방법원 안산지원 2021. 1. 29. 선고 2020가단68472 판결, 대전지방법원

2021. 11. 9. 선고 2020구합105691 등

손해배상책임의 요건에 해당하는 ‘직장 내 괴롭힘’은 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 피해자의 반응, 행위의 내용 및 정도, 행위가 지속된 기간 등과 같은 사정을 종합적으로 살펴 판단하되, 피해자와 비슷한 처지에 있는 보통의 사람 입장에서 보아 신체적, 정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위가 있고, 그로 인하여 피해자에게 신체적, 정신적 고통 또는 근무환경의 악화라는 실제 결과가 발생하였음이 인정되어야 한다.

나. 판결의 의의 및 해석

위 판결들은 직장 내 괴롭힘 성립 여부를 살피는 데 있어서 성희롱 판단 법리(대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결)와 동일한 문구를 사용하고 있다. 이는 직장 내 괴롭힘 관련 여러 판결에서 동일·유사한 형태로 나타나고 있는데, 성희롱 판단 법리를 직장 내 괴롭힘 판단에 차용하고 있음을 알 수 있는 지점이다. 다만 여기서 제시하고 있는 세부 요소들(장소, 상황, 피해자의 반응, 행위 내용 및 정도, 기간, 반복성, 피해자와 비슷한 처지의 일반적인 사람 기준 등)이 구체적인 사실관계를 판단할 때 얼마나 활용되는지를 살펴보면, 실제 모든 요소들을 검토하는 경우는 오히려 소수였다. 직장 내 성희롱 법리를 그대로 수용하고는 있으나 이것이 직장 내 괴롭힘 판단에 얼마나 유효하게 사용될 수 있는지에는 의문이 있으며, 이와 관련해서는 다음 장에서 좀 더 구체적으로 검토하도록 하겠다.

2) 일반적·평균적 사람 기준 및 개별적 특성

(가) 주요 판시사항

○ 광주고등법원 2021. 7. 22. 선고 2021나20889 판결

직장 내 괴롭힘의 결과라 할 수 있는 정신적 고통은 주관적인 것이 아니라 객관적인 것으로서 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평

균적인 사람이라면 그 행위로 인해 고통을 느낄 수 있음이 인정되어야 한다.²⁸⁾

○ 광주지방법원 2021. 8. 24. 선고 2020가단506023 판결

직장 내 괴롭힘이나 직장 상사의 폭언, 모욕적인 언행 등이 불법행위가 되기 위해서는, 이로 인해 상대방이 다소 기분이 상한다거나 스트레스를 받는 정도로는 부족하고 상대방으로 하여금 **감내할 수 없는 정신적 고통을 초래할 만한 행위**이거나 **인격권을 침해하는 수단으로 한 경우**에까지 이르러야 할 것이며, 그러한 정도에 이르렀는지 여부에 관하여는, 상대방이 **개별적인 기질 내지 특성 등으로 위와 같은 상황에 취약하다**는 점을 가해자가 **미리 알고 있었거나 알 수 있었다**는 등의 특별한 사정이 없는 이상, 일반적이고 평균적인 사람이 기준이 되어야 한다.

나. 판결의 의의 및 해석

우리 법에서는 직장 내 괴롭힘 피해로 발생하는 결과로 신체적, 정신적 고통 또는 근무환경 악화를 상정하고 있는데, 이 중 정신적 고통과 근무환경 악화라는 피해는 피해자의 주관적이고 개별적인 요인이 반영

28) 이 판결에서는 주석으로 성희롱 판단기준을 제시한 대법원 판결을 인용하며, 이것이 직장 내 괴롭힘에도 동일하게 적용할 수 있다는 근로기준법 주해를 인용하였다. 자세한 내용은 다음과 같다. “대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702 판결 성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다. 위 판결은 양성평등기본법 제3조 제2호 등에서 정한 성희롱의 성립요건에 관한 것이나, 그 판단기준은 근로기준법 제76조의2가 정한 직장 내 괴롭힘 해당 여부를 판단하는데도 동일하게 적용될 수 있다[노동법실무연구회, 근로기준법 주해(제2판) 3권, 562면(2020)].”

될 여지가 크다. 때문에 정신적 고통 등을 겪었는지에 판단이 필요한 경우가 있으며, 위 판결들에서는 ‘피해자와 같은 처지에 있는 일반적·평균적 사람’을 기준으로 하며, 피해자에게 개별적인 기질이나 특성으로 인한 취약성이 있는 경우 가해자가 미리 알거나 알 수 있었다는 특별한 사정이 있어야 한다는 점을 제시하고 있다.

이는 성희롱 판단에서 활용되어 오는 해석기준으로, 직장 내 괴롭힘 관련 판결에서 성희롱 판단 법리를 인용하여 직장 내 괴롭힘 성립 여부를 판단하고 있음을 알 수 있다.

(4) 업무상 적정범위를 넘어선 행위의 해석 기준

직장 내 괴롭힘 판단에서 가장 어렵고도 중요한 부분은 바로 ‘업무상 적정범위를 넘어선 행위’를 해석하는 것이다. 구체적인 사례에서 제시하는 기준을 살펴보면 다음과 같다.

1) 의견상 업무 범위 내에 해당하는 행위에 대한 해석

가. 주요 판시사항

○ 서울중앙지방법원 2021. 10. 8. 선고 2020가단5296577 판결

이 사건 업무분장 조정 당시 셀장 없이 원고 1명을 구성원으로 한 셀을 구성해야만 하는 **업무상 긴절한 필요**가 있었다는 점을 인정할 만한 정황이 없는 점, 이러한 셀 구성은 G팀의 기존 팀 구성에 비추어 보더라도 **매우 이례적인 것으로 보이는 점**, (중략) 피고 B은 이 사건 업무분장 조정 이전에 원고에 대한 위와 같은 **이례적인 인사 배치에 관하여 설명하거나 원고로부터 의견을 수렴한 바 없는 점**, (중략) 셀장이 배치되지 않은 D셀의 구성원인 원고로서는 정상적으로 업무를 수행하거나 새로운 업무를 배정받는 데 있어서 상당한 어려움을 겪었을 것으로 보이는 점, (중략) 피고 B은 이 사건 업무분장 조정을 통하여 원고의 정당한 회사 업무 수행을 방해하였고, 위 피고의 이러한 행위는 업무상 적정범위를 넘어 원고에게 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(근로

기준법 제76조의2 참조)에 해당한다고 봄이 상당하다.

○ 수원지방법원 성남지원 2023. 4. 4. 선고 2022가합404207 판결

원고에게 경고장 발부 및 직원 평정에 관한 재량이 있으나 그 재량에도 일정한 한계가 있고, 합리적 이유 없이 현지 직원에게 경고장을 발부하거나 부당한 업무지시를 이행하지 않은 한국 직원에게 평가로 압박을 한 행위는 **재량을 벗어난 행위**라고 봄이 상당한 점 등에 비추어 보면, 원고가 ‘자신의 말을 따르지 않으면 해고하거나 경고장을 발부하겠다 또는 평가에 반영하겠다’고 말한 행위는 이 사건 지침 제4조, 제5조의 직장 내 괴롭힘 행위에 해당한다.

나. 판결의 의의 및 해석

외견상 업무 범위 내에 있는 업무지시를 하였더라도 그것이 직장 내 괴롭힘에 해당하는 ‘업무상 적정범위를 벗어나는’ 행위인지를 다음과 같은 기준으로 판단하고 있음을 알 수 있다. 첫째, 업무상 필요성이 있는지, 둘째, 통상적인지 이례적인지, 셋째, 이례적이라면 설명이나 의견 수렴 절차가 있었는지, 그리고 넷째, 업무권한 있는 자의 재량을 벗어났다고 평가할 수 있는지이다.

업무상 권한 있는 사람의 지시는 위와 같은 특별한 사정이 없는 이상 그 재량이 폭넓게 인정될 수 있는데, 외견상 업무 범위 내에 있는 행위라 하더라도 그 행위가 오로지 피해자를 괴롭히기 위한 목적으로 행해졌는지도 살피는 등 명백히 재량을 벗어난, 이례적이면서도 절차적으로 정당하지 않은 행위가 직장 내 괴롭힘으로 인정되고 있음을 알 수 있다.

2) 감시, 간섭, 부당한 지시인 경우

가. 주요 판시사항

○ 서울행정법원 2022. 9. 16. 선고 2021구합4458 판결

참가인의 행위는 직원 간의 상호 존중이라는 일반적인 사회생활의 가

치에 반하고, **일상적인 지도 또는 업무지시의 수준을 넘어섰다고** 보인다. 따라서 참가인이 직장에서의 지위 또는 관계의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘는 행위를 하여 피해자들에게 정신적 고통을 가하였다고 봄이 타당하다.

나. 판결의 의의 및 해석

위 사안에서는 행위자가 직원들을 ‘지나치게 감시하고 간섭’했으며, ‘감정적으로 괴롭힘과 부당한 업무지시’를 하였다는 사유로 직장 내 괴롭힘이 인정되었다. 구체적으로는 피해자들이 “경영기획실 팀장님과 사업실이나 복도에서 업무와 관련된 이야기를 하다 발각되면, 참가인에게 보고하지 않은 사안으로 혼이 나아했다.” 등의 진술을 하였다는 사실이 확인되었다. 사례에서와 같이 상급자가 하급자에게 업무상 지위를 이용해서 과도한 간섭과 질책을 반복한 경우 이는 외견상 업무범위 내의 행위로 보일 수 있으나 적정범위를 넘는 경우 직장 내 괴롭힘으로 인정될 수 있다. 판결에서 제시한 기준은 ‘일반적인 사회생활의 가치’ 및 ‘일상적인 지도 또는 업무지시의 수준’으로, 근로자들 사이에 상호 존중하는 가치에 명백히 반하는 행동이거나, 일상적으로 용인될 수 있을 만한 지도나 업무지시의 수준을 넘어선다면, ‘업무상 적정범위를 넘어선 행위’로 해석될 수 있다.

3) 폭언 등 언어적 괴롭힘의 경우

가. 주요 판시사항

○ 수원지방법원 성남지원 2020. 6. 30. 선고 2019가합400151 판결

원고가 질책이라고 주장하는 행위들이 여러 직원들이 보는 가운데 공개적으로 노골적인 질책을 하는 형태로 이루어진 이상 이를 받아들이는 입장에서는 폭언으로 평가할 만한 행위로 보이고, 원고의 발언 중 상대방을 구체적으로 지칭하지 않고 혼잣말로 욕설을 한 부분이 있다고 하더라도, 지사장인 원고가 다른 사람들이 들을 수 있는 상황에서 욕설을

쉬은 **흔жат말**을 한 것 역시 이를 듣는 하급자인 상대방에게 적지 않은 두려움을 줄 수 있으므로 역시 징계 사유에 해당한다.

○ 서울행정법원 2023. 2. 24. 선고 2022구합70612 판결

직장 내 괴롭힘과 관련하여, **피해자들의 업무미숙 또는 실수가 중하다고 하여 가해자에게 허용되는 언행의 범위가 넓어진다고는 볼 수 없다.** 또한 업무상 지시나 지적의 경우에도 상급자와 하급자가 느끼는 정서적 간극이 매우 크고 상급자의 인식과 무관하게 하급자로서는 충분히 괴롭힘으로 느낄 수 있으므로, 상급자가 그럴 의도가 아니었다 하여 그와 같은 행동이 모두 정당화될 수는 없고, 앞서 인정한 사실 및 증거들에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사실 내지 사정들을 종합하여 보면, 전체적으로 원고가 조교들에게 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 조교들에게 정신적 고통을 주고 근무환경을 악화시키는 행위를 한 사실 등이 인정되므로 이는 교원의 품위유지의무와 복무의무를 위반한 것으로 징계 사유에 해당한다.

나. 판결의 의의 및 해석

폭언, 인격 모독적인 발언 등은 모욕·명예훼손·협박과 같이 명백히 형사상 처벌 대상이 되어 불법행위로 구분되는 행위들과 달리 해석상 애매한 지점들이 있다. 이 경우 법원은 ‘인격권 침해에 해당하는 수준의 언행인지’를 살피고 있다. 다만 인격권의 특성상 직장 내 괴롭힘 금지 제도로 보호하는 근로자의 인격권의 대상을 한정해 열거하기 어렵고²⁹⁾, 인격권을 침해하는 수준이 어느 정도인지도 어떠한 침해가 있었는지에 따라 판단기준이 조금씩 달라질 수밖에 없다³⁰⁾. 다만 위 판결에서는 폭언과 괴롭힘으로 느낄 수 있을 만한 상황(여러 직원 앞에서 공개 질책

29) 최흥기, “일하는 사람의 인격권 보호에 관한 일고찰”, 『노동법학』, 제87호, 2023. 208면.

30) 류재율, “근로자 인격권 침해에 대한 구제”, 『안암법학』, 제58권, 2019. 204면.

등) 등을 종합적으로 고려하여 평가하고 있음을 알 수 있다. 또한 직장 내 괴롭힘 행위에 있어서 행위자의 고의가 없었더라도, 피해자의 입장이거나 피해자에게 발생한 결과에 좀 더 주목하고 있음을 알 수 있다.

4) 명예훼손·모욕·협박·폭행 등 행위

○ 수원지방법원 2023. 10. 12. 선고 2023나57784 판결

피고 C이 (중략) 원고의 떡살을 잡고 흔들어 폭행을 하였고, 이에 관하여 (중략) 벌금 100만원을 선고받아 위 약식명령이 확정된 점, (중략) ‘너처럼 이렇게 멍청한 애를 어떻게 끌고 가’라는 등 폭언을 일삼은 점을 인정할 수 있다. 이러한 피고 C의 행위는 원고에 대한 **폭언 및 폭행에 해당**하고, 업무상 적정범위를 넘어 상급자의 지위를 이용하여 원고에게 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 **위법한 ‘직장 내 괴롭힘’에 해당**하여 불법행위를 구성한다.

○ 수원지방법원 2022. 7. 14. 선고 2021가단531133 판결

피고는 2015. 10.경 C대 직원인 D, E, F이 있는 자리에서, 사실은 이전에 퇴사한 직원들이 원고 때문에 직장을 그만둔 것이 아닌데도, E에게 “이전에 퇴사한 직원들은 모두 원고의 괴롭힘 때문에 직장을 그만두었다. 원고가 앞으로 너를 괴롭힐 것이니 당당하게 맞서 싸워라. 원고는 앞에서 하는 행동과 뒤에서 하는 행동이 다르다.”는 취지로 말함으로써 **공연히 허위의 사실을 적시하여 원고의 명예를 훼손**하였다. (중략) 피고는 원고가 입학사정관으로 근무하는 입학관리팀의 팀장으로서, 직무상 우월적인 지위를 이용하여 위에서 본 바와 같이 원고에게 지속적, 반복적으로 **과도한 업무부여, 명예훼손, 부당한 업무지시, 사적인 업무지시 등 직장 내 괴롭힘의 불법행위**를 하였다.

나. 판결의 의의 및 해석

직장 내 괴롭힘 행위들은 개별적으로 형사처벌 대상이 되거나 불법행

위로 해석될 수 있기도 하다. 명예훼손, 모욕, 협박, 폭행 등의 행위는 직장 내 괴롭힘 관련 판결에서 자주 언급되는 피해 유형이기도 하며, 이는 명백히 업무 범위를 넘어선 것이다. 개별적으로 형사처벌 대상 또는 불법행위로 해석될 수 있는 행위들이 직장 내 괴롭힘으로 문제 된 경우, 수원지방법원 2023나57784 판결과 수원지방법원 2021가단531133 판결에서는 각 행위가 불법행위인 동시에 ‘직장에서의 우위를 이용하여 피해자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화’시켰다면 직장 내 괴롭힘에도 해당한다는 방식으로 사안을 해석하고 있다. 즉, 명예훼손, 모욕 등에 해당하는 행위가 곧바로 직장 내 괴롭힘의 유형으로 포섭되는 것은 아니지만, 이러한 행위는 ‘업무상 적정범위를 넘는 행위’이기 때문에, 직장 내 괴롭힘의 다른 요건을 충족하는 경우 직장 내 괴롭힘으로도 해석되고 있음을 알 수 있다.

5) 사적 심부름 등 명백히 업무 외의 행위

가. 주요 판시사항

○ 수원지방법원 성남지원 2023. 4. 4. 선고 2022가합404207 판결

원고는 B 사무소장으로 인턴의 상급자이고, 평소 한국 직원, 인턴 및 현지인 직원에게 빈번하게 고성이나 폭언을 하였기 때문에 인턴이 원고의 요청을 거부하기 쉽지 않았을 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 제8 징계 사유에 해당하는 원고의 각 행위는 **사회적으로 용인되는 사교·의례·부조의 범위를 넘어** 이 사건 지침 제4조, 제5조의 직장 내 괴롭힘 행위에 해당한다.

나. 판결의 의의 및 해석

위 판결에서는 해외 사무소장이 인턴에게 공항에서 수화물을 찾아오게 하는 등 각종 사적 심부름을 지시한 행위들이 직장 내 괴롭힘으로 인정되었다. 사적 심부름은 업무 외의 행위이기는 하나, 직장 내 인간관계 안에서 일어나는 모든 행위가 위법한 것은 아니기 때문에 해석상 어려

움이 있다. 해당 판결에서는 사적 심부름 등 업무 외의 행위들이 모두 직장 내 괴롭힘에 해당하는 것은 아니지만, 사회적으로 용인되는 사고·의례·부조의 범위를 그 적정선으로 제시하고 있다.

3. 직장 내 괴롭힘 관련 법리의 현재

직장 내 괴롭힘은 아직 사회적으로, 법적으로 그 의미와 기준을 정립해 가는 과정에 있다. 문제 행위들을 어떻게 직장 내 괴롭힘으로 포섭할 것인지 고민한 흔적과 함께 좀 더 피해자의 입장에서 괴롭힘을 이해하고자 노력한 판결들이 있는 한편, 여전히 행위를 분절하여 모욕·폭행 등 기존 불법행위로 인정되는 수준의 행위만을 괴롭힘으로 판단하는 판결도 존재한다.

직장 내 괴롭힘 관련 판결들은 살펴본 바와 같이 각 사건마다 나름의 해석 기준을 제시하는 노력을 하고 있음을 알 수 있다. 다만 성희롱 판단 법리를 거의 그대로 제시하는 경우가 있었는데, 이 법리가 직장 내 괴롭힘 판단에 그대로 적용 가능하며 유용한지에 대한 검토가 필요하다. 예를 들어 성희롱 판단 법리에서 대법원이 제시한 종합 판단 요소에서는 피해자의 명시적이거나 추정적인 반응을 살피도록 되어 있고, 이는 성희롱 관련 결정과 판결에서 거의 빠지지 않고 검토하는 기준임에 반해, 직장 내 괴롭힘에서는 이 부분은 사실상 거의 언급되지 않고 있다. 직장 내 괴롭힘 판단에서 피해자의 명시적이거나 추정적인 반응을 살펴보는 것이 어떠한 의미가 있는지 행위와 피해의 특성상 연구되고 확인된 바도 없기 때문이다.

이처럼 직장 내 괴롭힘은 아직 성희롱 관련 법리를 토대로 이를 하나씩 수용하고 적용하는 초기 단계에 있으며, 그 과정에서 직장 내 괴롭힘 정의와 관련하여 직장에서의 우위가 무엇인지, 업무상 적정범위를 넘는 행위를 어떻게 해석할 것인지 하급심 판결에서 하나씩 하나씩 개별 사건을 통해 법리들을 형성해 가고 있다 할 것이다.

IV. 직장 내 괴롭힘 판단 요소에 따른 판례 분석

1. 판례 분석 대상 및 검토 방법

(1) 분석 대상

앞서 직장 내 괴롭힘 행위 관련 판례들을 검토하여 해석을 위한 여러 기준들이 제시되고 있음을 살펴보았다. 이어서 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 정의 및 고용노동부 매뉴얼, 판례에서의 해석 기준 등을 통해 도출해 낸 ‘직장 내 괴롭힘 판단 요소’를 세부 요소별로 나누어 구체적인 사례를 살펴보려고 한다.

분석 대상 판결문은 다음과 같다. 2019년 입법 이후 2023년 말까지 ‘직장 내 괴롭힘’ 키워드가 포함된 판결문 350여 건 중 청구취지에 직장 내 괴롭힘 행위 존부에 대한 다툼이 포함된 징계 불복 소송, 손해배상 소송 약 150건을 1차로 선별하였고, 이 중 직장 내 괴롭힘 행위가 일부 또는 전부 인정된 판결 80여 건과 불인정 판결 60여 건을 분류하였다. 괴롭힘 인정 판결을 주 분석 대상으로 하며, 불인정 판결은 행위 유형 및 판단기준에 있어서 비교를 위해 일부 활용하였다. 판결문은 판결문 제공 사이트를 통해 수집하였으며, 아직 공개되지 않은 최신 판결이나 비공개 판결 등 접근이 어렵거나 구체적인 사실관계와 내용을 확인하기 어려운 경우는 제외하였다.

(2) 검토 방법

근로기준법 제76조의2에서 규정하는 직장 내 괴롭힘의 법적 정의를 기반으로 하여, 고용노동부 매뉴얼에서 제시하는 판단 요소들을 추가하여 살펴보려고 한다. 다만 이 글에서는 직장 내 괴롭힘 행위자와 피해자의 사용자성, 근로자성에 대하여는 근로기준법상 정의를 따르며 추가 검토는 하지 않는다. 여기서는 ‘행위 요건’을 중심으로, ‘직장에서의 우위

를 이용하여'에서의 우위성 판단 및 '업무상 적정범위를 넘은 행위'와 고용노동부 매뉴얼과 일부 하급심 판결에서 '종합판단 요소'로 제시한 '당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 피해자의 명시적 또는 추정적 반응, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간인지 또는 계속적인지 등 구체적 사정'을 중심으로 개별 사건의 사실관계와 해석례를 살펴보고자 한다.

구체적으로는, 직장 내 괴롭힘 판단 요소를 근로기준법상 정의에 따라 ① (행위자 요건) 행위자가 사용자 또는 근로자이며, ② (피해자 요건) 피해자는 다른 근로자로, ③ (행위 요건) ㉠행위자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 ㉡업무상 적정범위를 넘어 ㉢다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화 시킨 결과 발생의 3가지 요소를 기본으로 분석한다. 그리고 고용노동부 매뉴얼 및 일부 판결에서 제시한 ④ 종합 판단 요소가 실제 어떻게 해석되고 있는지 검토한다. 그리고 ⑤ 기타 판단을 위한 요소가 더 필요한지 확인하기 위해 행위 장소를 확인할 필요성이 있는지 등을 살펴본다.

특히 ③항의 '업무상 적정범위를 넘어선 행위'가 무엇이며, 어디까지 적정범위에 해당하는지가 사실상 직장 내 괴롭힘 인정에 결정적인 영향을 미치기 때문에 이 부분은 행위 유형을 분류하여 검토한다. 이 글에서는 행위 유형을 ㉠ 신체적 괴롭힘(폭행, 상해 및 신체적으로 공격적·위협적 행동), ㉡ 언어적 괴롭힘(명예훼손, 모욕, 협박, 비하·굴욕적 언사, 비방·비하 등), ㉢ 대인관계 괴롭힘(따돌림, 고립 등), ㉣ 업무적 괴롭힘(불필요·불가능한 지시, 부당·과도한 지시, 업무상 배제·무시 등), ㉤ 사적 영역 괴롭힘(사적 만남 요구, 사적인 일에 지나치게 간섭 등)의 다섯 가지로 구분하여 분류한다³¹⁾. 나아가 이러한 유형의 행위들이 어떤 이유로 '업무상 적정범위'를 넘어섰다고 해석하고 있는지, 현재까지 판례의 입장과 제시하고 있는 기준들을 정리하고자 한다.

31) 김인희, 박수경, 양승엽, 『대학 내 괴롭힘 - 판단기준과 구제방안 연구』, 서울대학교 인권센터 인권연구총서1, 박영사, 2021.2. 88-93면.

이를 통해 직장 내 괴롭힘 행위의 유형과 특성을 좀 더 구체적으로 이해하고, 일부 하급심 판결 및 고용노동부 매뉴얼에서 제시하고 있는 판단 요소의 유효성 및 보완점을 확인하고자 한다.

2. 직장 내 괴롭힘 관련 소송 유형과 인정례

직장 내 괴롭힘 관련 소송은 피해자가 직장 내 괴롭힘 행위자 또는 사용자에게 불법행위 손해배상 청구를 하는 경우, 직장 내 괴롭힘 행위자에게 내부 징계가 내려진 이후 해당 징계에 대한 분쟁(해고무효확인, 부당해고구제재심판정취소 등)이 가장 많은 비중을 차지하고 있다³²⁾. 이러한 소송은 직장 내 괴롭힘 행위의 존부에 대한 다툼과 연결되어 있어서 판단기준을 검토하는 데에 유용할 뿐 아니라, 가해근로자·피해근로자·사용자 세 당사자 입장에서의 주장과 다툼을 살펴볼 수 있기도 하다. 이 연구에서 주요 검토 대상이 된 불법행위 손해배상 청구 소송, 징계 불복 유형의 소송에서 직장 내 괴롭힘 행위가 인정된 사례의 주요 내용들을 정리하면 다음과 같다.

(1) 피해자의 행위자·사용자에 대한 손해배상 청구 소송

가장 대표적인 직장 내 괴롭힘 관련 법적 분쟁 형태는 피해자가 가해자 또는 사용자를 대상으로 한 손해배상 청구 소송이다. 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 불법행위 손해배상 청구를 하는 경우 원고는 직장 내 괴롭힘 사건의 피해자이거나 사망한 피해자의 상속인이며, 피고는 행위자 또는 사용자로, 직장 내 괴롭힘 행위와 관련하여 피해자의 입장을 좀 더 살펴볼 수 있다. 또한 사내 징계와 무관하게 소를 제기할 수 있기 때문에 징계 불복 소송과 달리 경미한 사건부터 피해자 사망 등 심각한 피해

32) 이 외에도 직장 내 괴롭힘 행위의 존부가 다투어진 소송으로, 내부에 직장 내 괴롭힘이 발생한 것을 이유로 기관에 내려진 행정 처분을 다투는 경우(인원배정, 위탁 등 관련 처분)도 있다.

의 사건까지 두루 살펴볼 수 있다.

이에 2019년 입법 이후 2023년 말까지 피해자가 행위자·사용자에게 불법행위 손해배상 청구를 하여 정신적 피해에 대한 위자료를 인정받은 사건 37건을 선별하여, 직장 내 괴롭힘 관련 손해배상 청구와 그에 대한 법원의 판단, 당사자(직장 내 괴롭힘 행위자와 피해자) 관계, 인용된 위자료 액수를 다음 표에 정리하였다. 소송에서의 주장과 판단의 경향을 살펴보면, 위자료는 적게는 30만 원에서 많게는 6,000만 원이 인정되었고, 인정된 위자료 액수의 평균치는 850만 원가량, 가장 많이 인정된 액수는 1,000만 원이었다. 직장 내 괴롭힘 정도가 심하며 기간이 길수록, 직장 내 성희롱 등 다른 피해가 함께 발생했거나 직장 내 업무 관련 피해가 심했던 경우 위자료 액수가 증가하였다.

직장 내 괴롭힘으로 인정된 행위는 욕설, 폭언, 질책과 같은 언어적 괴롭힘 형태가 가장 많았으며, 과도하거나 부적절한 업무를 부여하거나 업무 수행을 어렵게 하는 경우 등 업무와 관련한 괴롭힘도 적지 않았다. 사적인 지시를 하거나 다수가 한 명을 따돌리는 행동이 직장 내 괴롭힘으로 인정된 경우도 일부 확인할 수 있다. 자세한 내용은 다음 표와 같다.

<표 1> 직장 내 괴롭힘 인정 판례 유형과 내용·결과① 손해배상

(단위 : 만원)

판례번호	직장 내 괴롭힘 관련 주요 내용	당사자 관계	인정 위자료
1 수원지방법원안산 지원2021.1.29.선고 2020가단68472판결	회사 이사의 반복적인 욕설 등 직장 내 괴롭힘에 대해 회사가 충분히 예견 가능한 상황이었기 때문에 보호의무위반에 따라 사용자의 손해배상의무 인정	피해: 회사 경리 업무 담당 직원 행위: 이사	1200
2 서울중앙지방법원 2021.10.8.선고 2020가단5296577 판결	팀으로 운영되는 셀에 원고 혼자만 배정하는 등 직장 내 괴롭힘 인정되어 행위자 손해배상 책임 인정	피해: 광고회사 G 팀 소속 근로자 행위: 팀장B	1000

판례번호		직장 내 괴롭힘 관련 주요 내용	당사자 관계	인정 위자료
3	대법원 2021.11.25.선고 2020다270503판결	직장 내 성희롱 및 괴롭힘 인정되어 행위자 손해배상 책임 인정	피해: 병원 후원회 계약직 직원 행위: 병원 외래 진료교수 겸 후원회이사	1000
4	서울남부지방법원 2021.6.17.선고 2020가단239162판결	빈번한 비난, 공개적 질책 등 직장 내 괴롭힘 인정되어 행위자 손해배상 책임 인정	피해: 어린이집 보육교사 행위: 어린이집 원장	300
5	대전고등법원 2022.5.12.선고 2021나13620판결	모욕, 공격하는 말, 업무 업무특성상 불필요한 행위 등 강제하여 직장 내 괴롭힘 인정되어 행위자 손해배상 책임 인정	피해: 선임급사원 겸 사내변호사 행위: 선임급사원 겸 총무구매실장	400
6	수원지방법원 2022.5.26.선고 2021나66913판결	배차상담원인 망인에게 무리한 배차예약을 요청하고 여러 차례 전화 등으로 호통을 치거나 무례한 언행을 하여 직장 내 괴롭힘 인정, 행위자의 손해배상 책임 인정	피해: D센터 배차상담원(망인) 행위: 사단법인 G의 부회장 겸 D센터 운영위원	200
7	대전지방법원 2022.6.17.선고 2021나125431판결	본래 업무와 관련 없는 지시, 회사에 해를 끼칠 업무지시로 직장 내 괴롭힘 인정 및 성희롱도 발생하여 행위자 손해배상 책임 인정	피해: 경리업무 담당 직원 행위: 대표이사	500
8	수원지방법원 2022.6.28.선고 2021가단569718판결	공개적 폭언, 따돌림 등 직장 내 괴롭힘 인정되어 행위자 손해배상 책임 인정	피해: 엔지니어 행위: 함께 근무하는 선배	1000
9	수원지방법원 2022.7.14.선고 2021가단531133판결	과도한 업무부여 등 직장 내 괴롭힘 인정되어 행위자 손해배상 책임 인정	피해: 대학 입학사정관 행위: 대학 입학관리팀 팀장	1500
10	서울중앙지방법원 2023.10.10.선고 2022가단5140821판결	단체 카톡방에서 험담하며 따돌리는 등 직장 내 괴롭힘 인정되어 행위자들 손해배상 책임 인정	피해: 직원 행위: 팀장, 팀원 등 4인	500
11	수원지방법원안산지원 2023.10.5.선고 2022가단79223판결	대표이사가 직원에게 상해 피해 입히고 다른 직원을 교사하여 피해자를 무고하는 등 직장 내 괴롭힘 행위 인정되어 행위자 손해배상 책임 인정	피해: 직원 행위: 대표이사	1000

판례번호		직장 내 괴롭힘 관련 주요 내용	당사자 관계	인정 위자료
12	전주지방법원군산지원 2023.11.14. 선고2023가단51623 판결	지점 업적평가가 잘못되었다는 이의제기에 참아라, 사표 내라 등의 발언을 한 것은 직장 내 괴롭힘으로 행위자 손해배상 책임 인정	피해: 조합 지점 부지점장 행위: 조합 본점 상임이사	50
13	서울서부지방법원 2023.11.17. 선고 2023나44389판결	경비원에게 부당하게 세차 업무 등을 지시한 것은 직장 내 괴롭힘으로 회사의 손해배상 책임 인정	피해: 경비원 행위: 건물관리 용역회사	180
14	서울서부지방법원 2023.11.21. 선고 2021가단208058 판결	원장 수의사가 인턴 수의사에게 연장근로 강요, 잔료업무 배제, 퇴사 압박, 상습적인 폭언 등 직장 내 괴롭힘으로 행위자들 손해배상 책임 인정	피해: 인턴 수의사 행위: 원장 수의사	1000
15	대전지방법원 2023.11.21. 선고 2023나201025판결	욕설 및 비상식적 수준의 감시와 보고 지시는 직장 내 괴롭힘에 해당하여 행위자 손해배상 책임 인정	피해: 관리단에 고용된 직원 행위: 오피스텔 관리운영위원회 관리인(관리단체 표)	50
16	부산지방법원 2023.11.7. 선고 2022가단345353 판결	차장 등으로부터 괴롭힘을 당해 회사에 고지하였음에도 아무런 조치를 취하지 않았고, 이에 사용자의 손해배상 책임 인정	피해: 회계사무소 직원 행위: 회계사무소 차장	30
17	서울중앙지방법원 2023.11.8. 선고 2022가단5054715 판결	폭언 등 모멸적 발언을 한 것은 직장 내 괴롭힘에 해당하여 행위자의 손해배상 책임 인정, 피해자들이 괴롭힘 신고하고 병원에 조치를 요구했으나 조치를 취해주지 않은 것은, 근로기준법 제76조의3 위반에 따른 불법행위 책임 및 행위자와의 공동불법행위 책임 인정	피해: 치과위생사(계약직)2인 행위: 치과 의사(치과장)	1500
18	춘천지방법원 2023.12.13. 선고 2022가단37536 판결	폭언, 질책 등 직장 내 괴롭힘에 해당하여 행위자에 대한 손해배상 책임 인정	피해: 3개월 수습 후 현장실무직 근무한 직원 행위: 같은팀 대리, 주임	대리 100 주임 600
19	서울남부지방법원 2023.2.9. 선고 2020가단289488 판결	지속적으로 비난, 외모비하, 성형수술 이야기 등 직장 내 괴롭힘 및 직장 내 성희롱에 해당하여 손해배상 책임 인정	피해: 비서 업무 담당 근로자 행위: 동료 근로자들	C 300 E 100

판례번호		직장 내 괴롭힘 관련 주요 내용	당사자 관계	인정 위자료
20	청주지방법원 2023.3.17.선고 2022가단55982 판결	장기간 욕설, 폭언 등 직장 내 괴롭힘으로 손해배상 책임 인정	피해: 피고와 배우자의 운전기사(망인) 행위: 공동대표 후 고문 재직(배우자가 대표이사로 사실상 인사권 행사)	6000
21	수원지방법원 안양지원 2023.3.8.선고 2021가단123961 판결	사위시간 제한, 탈의실 사무실 미배정 등 직장 내 괴롭힘으로 행위자 손해배상 책임 인정 및 사용자 책임 인정	피해: 공원시설 팀 소속 직원 행위: 공원관리부 총괄직원	행위자 200 회사 300
22	청주지방법원 2023.4.28.선고 2022가단57865 판결	폭언 등 직장 내 괴롭힘으로 행위자 손해배상 책임 인정 및 사용자 책임 인정	피해: 군복무 대체 산업기능요원 행위: 회사생산관리 부장	50
23	대구지방법원 2023.4.4.선고 2022가단109046 판결	욕설과 폭언 등 직장 내 괴롭힘으로 행위자 손해배상 책임 인정	피해: 국내영업부 부장 행위: 대표이사	300
24	대전지방법원 2023.4.5.선고 2020가합105504 판결	욕설과 폭언 등 직장 내 괴롭힘으로 행위자 손해배상 책임 인정	피해: 책임연구원 행위: 재단법인 대표	700
25	수원지방법원 2023.5.12.선고 2022가단535651 판결	상습적인 욕설, 폭언, 위협 등 직장 내 괴롭힘으로 행위자 손해배상 책임 인정	피해: 근로자 행위: 같은 부서 상급자	500
26	대전지방법원 2023.5.17.선고 2022가단136864 판결	폭언, CCTV 열람해 출입내역 조회 등 직장 내 괴롭힘으로 행위자 손해배상 책임 인정	피해: 소방서 안전점검관 행위: 소방서 현장대응단 팀장	400
27	의정부지방법원 2023.6.13.선고 2021가단114204 판결	고함, 폭언, 따돌림, 모욕적인 언사 등 직장 내 괴롭힘으로 행위자 손해배상 책임 및 병원(법인)의 사용자 책임 인정	피해: 신입간호사 행위: 선임간호사들	B, C : 1500 D, E : 2500

판례번호	직장 내 괴롭힘 관련 주요 내용	당사자 관계	인정 위자료
28	서울서부지방법원 2023.6.9.선고 2022가단235507 판결 여행 간 것을 질책하고 반성문 제출을 강요하는 등 직장 내 괴롭힘으로 행위자 손해배상 책임 인정 및 사용자 책임(70%) 인정	피해: 보육교사 행위: 어린이집 원장	530
29	수원지방법원 평택지원 2023.7.10.선고 2020가단63700 판결 육아휴직 후 복직한 직원에게 폭언 등 직장 내 괴롭힘으로 행위자 손해배상 책임 인정	피해: 차장 (육아휴직 후 복직) 행위: 관리본부 상무	1000
30	서울남부지방법원 2023.7.13.선고 2022가단241657 판결 욕설과 폭언 등 직장 내 괴롭힘으로 행위자 손해배상 책임 인정	피해: 직원 행위: 상급자	700
31	전주지방법원 2023.7.20.선고 2021가합3778판결 망인과 직장동료의 갈등에 상급자가 일방적으로 편을 들어 불화 책임을 망인에게 돌리고, 망인이 직장 내 괴롭힘 신고 하려 하자 명예훼손으로 형사고소와 민사소송을 제기하겠다고 몰아세워 자살한 것은 직장 내 괴롭힘에 해당하여 행위자 손해배상 책임 인정	피해: 직원(망인) 행위: 상급자	1000
32	서울중앙지방법원 2023.7.21.선고 2021가단5350904 판결 총무부 운전기사에게 대표이사 개인 잡무 및 대표이사의 성년 자녀의 잡무(사료 구매 등)까지 처리하도록 한 것은 직장 내 괴롭힘으로, 대표이사 개인의 불법행위 책임 및 상법상 주식회사의 연대 책임	피해: 총무부 운전기사 행위: 대표이사	2000
33	대구지방법원 2023.8.10.선고 2022가단104294 판결 감사팀장의 업무 진행 중 갑자기 대표자가 팀장에서 면하는 인사 명령을 한 것은 직장 내 괴롭힘으로 손해배상 책임 인정	피해: 감사팀 팀장 행위: 대표자	500
34	전주지방법원 2023.8.22.선고 2022가단36846 판결 부당해고 후 원직복직 시키지 않고 보직을 없애고 비품을 제공하지 않는 등 직장 내 괴롭힘으로 손해배상 책임 인정	피해: 직원 행위: 대표이사	800
35	광주지방법원 2023.8.9.선고 2023나71918판결 하대하는 말투, 기간제근로자와 비교하여 평가하는 발언 등으로 직장 내 괴롭힘으로 손해배상 책임 인정	피해: 차장(4급) 행위: 팀장(3급)	200

관례번호		직장 내 괴롭힘 관련 주요 내용	당사자 관계	인정 위자료
36	서울동부지방법원 2022.4.21.선고 2020가단153838 판결	폭행, 모욕, 자리를 사무실 내 구석 벽면에 설치, 노트북 사용 못하게 하는 등 직장 내 괴롭힘으로 행위자 및 사용자 손해배상 책임 인정	피해: 본부장 행위: 서울지점 총무이사	1000
37	부산지방법원 2022.9.16.선고 2020가단323724 판결	지점 직원들 점심 준비 지시, 노동조합 가입하자 탈퇴 권유 및 경위서 작성 지시, 좁고 밀폐된 금고방에 혼자 근무하게 하는 등 직장 내 괴롭힘으로 사용자 손해배상 책임 인정	피해: 지점 직원 행위: 이사장, 전무등	1500

(2) 직장 내 괴롭힘 내부 징계에 대한 불복 소송

직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 징계를 둘러싼 법적 다툼의 내용을 살펴보면 사업장에서 직장 내 괴롭힘 행위자로 인정된 근로자에게 어떠한 근거와 내용으로 어느 정도의 징계를 하는지를 이해할 수 있다. 이를 위해 중앙노동위원회 재심판정에 불복한 취소소송 및 행위자가 회사를 상대 제기한 해고(징계)무효확인 소송 중 직장 내 괴롭힘 행위가 인정된 판결을 선별하였다.

1) 행위자 또는 회사의 중앙노동위원회 재심판정 취소소송

직장 내 괴롭힘을 이유로 사내 징계가 내려진 경우, 피징계인인 행위자가 이에 불복하여 노동위원회에 구제신청을 할 수 있고, 노동위원회의 결정에 대하여 행위자 또는 사용자가 불복하는 소송을 제기할 수 있다. 이러한 중앙노동위원회의재심판정취소 소송 중 직장 내 괴롭힘 행위가 인정된 판결 13건을 정리하였다.

직장 내 괴롭힘으로 인한 사내 징계에 대한 불복 사건의 상당수가 해고였으며, 정직이나 감봉의 경우도 일부 있었다. 이 내용만으로 직장 내 괴롭힘에 대한 징계 수위가 높다고 해석하기 어렵고, 그보다는 경징계에 대한 다툼이 중노위 재심을 거쳐 행정소송까지 오는 경우가 많지 않아

서일 가능성이 높다. 직장 내 괴롭힘으로 징계 해고 사례에서는 피해자가 다수이거나, 심한 욕설·폭행이 동반되거나, 성희롱 등 다른 비위행위가 추가로 존재하는 등의 사정을 알 수 있다. 간혹 여러 징계 사유 중 직장 내 괴롭힘 행위 일부만이 인정되는 경우, 인정된 사유만으로 해고 등 징계의 정도가 과도하다고 보고, 직장 내 괴롭힘 행위는 인정되었으나 징계는 위법하다고 판단되는 경우도 있었다.

<표 2> 직장 내 괴롭힘 인정 판례 유형과 내용·결과②

부당징계(해고)재심판정취소

판례번호	직장 내 괴롭힘 관련 주요 내용	당사자 관계 세부	인정 징계
1 서울행정법원 2021.2.10.선고2020구합64118판결	어깨를 때려 폭행, 모욕적인 발언 등 직장 내 괴롭힘 인정, 해고 정당	피해: 직원들 행위: 운영본부장	해고
2 서울행정법원 2021.7.9.선고2020구합58038판결	또라이, 바보라고 폭언 등 직장 내 괴롭힘 인정, 정직 2월 징계 정당	피해: 청소용역회사 야간반원 2인 행위: 야간반 관리 반장	정직 2월
3 서울행정법원 2021.9.9.선고2020구합74627판결	선임자인 과장과 합세해 피해자에게 성희롱, 욕설 등 직장 내 괴롭힘 인정, 해고 정당	피해: 금융업 법인 과장 행위: 계장, 과장	과장 견책 계장 해고
4 서울고등법원 2022.4.1.선고2021누53711판결	기간제근로자에게 눈이 낮다, 모태솔로 등 인격 모독성 발언 등 직장 내 괴롭힘 인정, 해고는 징계 양정 과다	피해: 기간제근로자(2018년 입사) 행위: 행정실주임(2007년입사)	해고 징계양정 과다
5 서울행정법원 2022.4.21.선고2021구합63853판결	사적 지시, 노래방 참석 강요, 폭언, 금전 차용 요구 등 직장 내 괴롭힘 인정, 거래업체에 부당향응 요구와 근태 불량 등 사유로 해고 되었고 해고 정당	피해: 병원 진단 검사실, 신경생리 검사실, 검진실 직원 다수 행위: 진단검사실 부서장	해고
6 서울행정법원 2022.9.16.선고2021구합4458판결	지나친 감시와 간섭, 감정적으로 괴롭히고 부당하게 업무지시한 부분을 직장 내 괴롭힘으로 인정한 내부 결정 정당, 그의 재임용 거부 사유 역시 정당하여 재임용 거부 정당	피해: 팀 소속 직원 4인 행위: 팀장(연구위원)	재임용 거부

관례번호	직장 내 괴롭힘 관련 주요 내용	당사자 관계 세부	인정 징계
7 서울고등법원 2022.9.22.선고202 2누39460판결	사내에서 인정된 직장 내 괴롭힘 행위 6가지 중 1가지(이 새끼들 어디갔어)만 인정, 인정 사유만으로는 강급 징계 양정 과다	피해: 공기업 부서 3급 이하 직원 다수 행위: 부서팀장 (직급 2급을, 2급 갑 승진예정자)	강급
8 서울행정법원 2023.2.9.선고2022 구합58278판결	성희롱, 폭언 및 폭행(머리와 뺨을 때림), 피해자 손을 노끈으로 묶은 행위 등 직장 내 괴롭힘 인정되며 해고 정당	피해: 공장 부서 반원 행위: 공장 부서 반장	해고
9 대전지방법원 2023.6.22.선고202 1구합103715판결	동료 직원에게 폭언, 단체대화방에 모욕적인 글 게시 등 직장 내 괴롭힘 인정, 인정된 징계 사유만으로는 정직 6월 징계 양정 과다	피해: 동료 직원, 조합장, 점장 행위: 무기계약직 (2006년입사)판매 사원	정직6월 징계 양정 과다
10 서울행정법원 2023.6.8.선고2022 구합54207판결	사무국장이 관장에 지원했다 탈락하자 직원들 탓을 하며 질책, 승진 제한하겠다는 취지로 발언, 특정 직원 자녀에 대해 부적절한 언행, 욕설 등 직장 내 괴롭힘 인정, 해고 정당	피해: 복지관 직원들 행위: 사무국장	해고
11 대전지방법원 2023.7.12.선고202 2구합106858판결	인수인계 거부, 연차 사용 방해 등 직장 내 괴롭힘 인정, 그 외 근무태만 등 이유로 감봉 1월 및 전보 조치, 징계 정당	피해: 연구소 근로자(직급 높음) 행위: 연구소 근로자(근속연수 높음)	감봉 1월, 전보
12 서울행정법원 2023.7.14.선고202 2구합66705판결	성희롱(신체접촉, 외모와 옷차림 지적, 개인적 만남 요구, 이성교제 질문 등) 및 직장 내 괴롭힘(‘야’라 호칭, 비하, 험담, 만취 상태로 전화, 무단으로 사진 촬영해 제3자에게 전송 등) 인정, 해고 정당	피해: 여직원들 행위: 인사팀장	해고
13 서울행정법원 2023.8.10.선고202 1구합67688판결	폭행 사건 연루된 원고(행위자)가 폭행 피해자로부터 제보를 받은 신입 직원을 지하1층으로 불러 녹음파일 있는지 추궁한 것은 직장 내 괴롭힘 인정, 그 외 징계 사유(업무태만 등) 인정되지 않고 징계 양정 과다	피해: 신입 직원 행위: 차장	해고 징계양정 과다

2) 행위자(피징계인)가 회사의 징계의 무효를 다투는 소송

직장 내 괴롭힘 행위자가 사내 징계에 대해 민사소송으로 다투는 경우도 적지 않았다. 무효확인 소송 중 직장 내 괴롭힘이 인정된 판결 12건을 정리하였다. 이 유형의 소송에서도 해고에 대한 다툼이 가장 많았는데, 낮은 수준의 징계가 법적 다툼까지 이어지지 않았을 가능성을 염두에 둘 필요가 있다. 해고 무효 확인 소송에서는 피해자가 많고, 성희롱 피해가 결합 되어 해고에 이르게 된 경우가 다수 있었다. 12건의 사례 중 해고가 과다하여 무효 확인 된 것은 단 1건 뿐이었으며, 그 외에는 행위자의 직장 내 괴롭힘 행위가 사내 질서에 악영향을 주어 근로관계를 지속하기 어려운 정도로 신뢰관계가 훼손되었다고 판단하였다.

<표 3> 직장 내 괴롭힘 인정 판례 유형과 내용·결과③
해고(징계)무효확인소송

판례번호	직장 내 괴롭힘 관련 주요 내용	당사자 관계 세부	인정 징계
1 수원고등법원 2021.5.13. 선고2020나17234판결	고성, 욕설, 회식 참여 강권, 출근 전 차 준비, 책상 청소 지시 등 직장 내 괴롭힘 인정, 성희롱 등 징계 사유도 모두 인정되어 해고 정당	피해: 직원들 행위: 일반직1급(지사장)	해고
2 서울중앙지방법원 2021.5.27. 선고 2019가합567367 판결	내부고발에 대한 보복으로 과한 업무지시(휴일 포함 며칠 만에 1년 치 자료 정리 등), 자리를 물류창고 현장으로 옮기라고 지시한 것은 직장 내 괴롭힘 징계 사유 해당, 징계 정당	피해: 대리 행위: 물류센터 상주 직원 중 가장 직급 높은 관리자(부장)A, 과장B	A 강등12개월 B 감급6개월
3 서울고등법원 2022.6.14. 선고2021나2020857판결	점장인 원고가 여성 부점장에게 교제 요구 후 거절당하자 부당한 업무지시 등 직장 내 괴롭힘, 징계 사유 해당, 해고 정당	피해: 부점장 행위: 점장	해고
4 울산지방법원 2022.9.22. 선고2021가합14843판결	욕설, 폭력, 심한 질책, 부당한 업무지시, 의도적 배제 등 직장 내 괴롭힘 징계 사유에 해당, 성희롱도 인정되어 해고 정당	피해1: 상급자(여성, 나이 어려움) 피해2: 신입직원 행위: 공무원 중 근무경력 가장 오래됨, 반장 역할	해고

판례번호	직장 내 괴롭힘 관련 주요 내용	당사자 관계 세부	인정 징계
5 수원지방법원 2023.2.9.선고2022 가합10067판결	기혼 남성인 본부장이 미혼 여성인 팀장에게 장기간 집요하게 구애, 거절하자 업무와 연관 짓는 태도, 자살 암시 등 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 징계 사유 인정, 해고 정당	피해: 비즈니스실 산하 사업팀 팀장 (미혼 여성) 행위: 비즈니스실 본부장(기혼남성)	해고
6 수원지방법원성남 지원2023.4.4.선고 2022가합404207 판결	특정 직원 모욕, 현지 직원들에게 낚새 난다는 등 모욕적 언행, 폭언, 고성, 해고 위협 등 직장 내 괴롭힘 징계 사유 인정, 징계 정당	피해: 한국인 부소장, 코디네이터, 인턴, 현지외국인 직원들 행위: 3급 소장	견책
7 부산지방법원서부 지원2023.6.14.선고 2022가합101576 판결	여성 기숙사 무단 침입, 성희롱 발언 등 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 징계 사유 인정, 해고 정당	피해: 과장2인(여성) 행위: 91년 입사 (직급 확인 안됨)	해고
8 서울중앙지방법원 2023.6.22.선고 2021가합575125 판결	팀원들에게 지속적으로 폭언, 욕설 등 직장 내 괴롭힘 징계 사유 인정, 성희롱, 성적지향성 공개, 성추행 등 징계 사유 인정되나 징계 양정 과다로 해고 무효	피해: 팀원들 행위: 팀 조직장	해고무효
9 서울중앙지방법원 2023.6.29.선고 2021가합554067 판결	협력 사원에게 부적절한 사적 연락 반복, 성희롱 발언, 성희롱 신고하려는 피해자를 제지하고 소란을 일으킨 행위 등 직장 내 괴롭힘 인정, 해고 정당	피해: 경영기획팀 협력사원, पार्ट타임(20살 정도 어린 남성, 입사3주) 행위: 경영기획팀장	해고
10 서울중앙지방법원 2023.7.13.선고 2020가합569543 판결	점심식사 시간에 회의 강요, 위협, 비하 발언 등(맞짱 뜯까, 같이 일하기 싫어, 1대 그거 밖에 안돼 등) 직장 내 괴롭힘 인정, 과거 징계 이력 3회 누적 상황 고려하여 파면(해고), 징계 정당	피해: 과장 행위: 차장(3급)	해고
11 서울중앙지방법원 2023.7.14.선고 2022가합553580 판결	파견 근무 중인 협력업체 직원에게 구애하다 거절당하자 욕설, 폭언, 성희롱, 업무 외 사적 연락, 회사를 그만 둘 것을 강요하는 등 행위로 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 인정, 해고 정당	피해: 파견된 협력업체 소속 직원 (근무 시작 얼마 안 됨) 행위: 차장(근무경력 17년)	해고

판례번호	직장 내 괴롭힘 관련 주요 내용	당사자 관계 세부	인정 징계
12 대구고등법원 2023.7.5.선고2022 나26602판결	술자리에서 직원 복부 가격, 목살 잡고 소주병으로 때리려는 위협, 욕설 등 직장 내 괴롭힘 인정, 해고 정당	피해: 후배 직원들 행위: ○○전산과장	해고

3. 직장 내 괴롭힘 판단 요소에 따른 유형 및 해석기준

(1) 직장에서의 지위 또는 관계의 우위를 이용

앞서 살펴본 직장 내 괴롭힘 행위가 있었음이 인정된 62건의 사례에서 직장 내 괴롭힘 행위자와 피해자의 관계 대부분이 직장 내에서의 직접적인 직급, 직위가 행위자가 피해자에 비해 상위에 있는, ‘지위의 우위’에 있는 경우였다. 직접 업무를 지도·감독하는 위치에 있지 않더라도 직급과 직위에 있어서는 우위에 있는 등 사실상 우월성을 가지고 있는 경우에도 지위 및 관계의 우위에 있다고 해석하고 있었다. 그 외 일부 사례에서만 행위자가 피해자보다 낮은 직급이었으며, 이 경우 근속연수나 성별이 영향을 미쳤거나, 상급자와의 친분관계를 이용하여 함께 괴롭힘 행위를 하여 ‘관계의 우위’를 이용하였다고 보았다.

직장에서의 지위 또는 관계의 우위를 이용한 괴롭힘으로 인정된 사례에서, 구체적으로 당사자의 관계가 어떻게 되었는지, 그리고 지위의 우위가 명백하지 않은 경우 ‘우위성’을 판결에서 어떻게 해석하고 있는지 그 유형과 해석례를 구체적으로 살펴보고자 한다³³⁾.

1) 지위의 우위① : 직접적으로 업무를 지도·감독하는 위치

직접적으로 업무를 지도·감독하는 위치에 있는 상급자가 직장 내 괴

³³⁾ 이 부분에서 언급하는 판례들은 앞서 소개한 직장 내 괴롭힘이 인정된 62건의 판례 외에도, 불인정 판결 중 ‘우위성’ 판단에 대한 유의미한 내용이 있는 판례가 포함되어 있다.

롭힘 행위자로, 지위의 우위를 이용한 경우이다. 직접적인 업무상 영향력을 미치는 직급에 있는 사람이 괴롭힘 행위자가 되는 경우가 인정 사례에서 가장 많이 발견되었고, 특별한 사정이 없는 이상 직장 내 ‘우위성’이 인정되었다. 이 경우 상위 직급이면서 업무상 지휘 관계에 있다는 점이 인정되므로 추가적인 해석 기준이 제시되지는 않는다. 사례에서의 자주 등장하는 당사자 관계를 유형화 하는 것으로 그 구체적인 내용을 이해할 수 있다. 2건 이상 반복적으로 나타난 직접적인 지위의 우위를 가진 당사자 관계를 살펴보면 다음과 같다.

- ① 행위자는 부서장(본부장, 부장, 팀장, 반장 등), 피해자는 소속 부서원(팀원, 반원)³⁴⁾
- ② 행위자는 대표·임원, 피해자는 부서장·직원³⁵⁾

34) 대전지방법원 2023. 5. 17. 선고 2022가단136864 판결, 서울중앙지방법원 2023. 6. 22. 선고 2021가합575125 판결, 서울행정법원 2023. 2. 9. 선고 2022구합58278 판결, 수원지방법원 2022가합10067, 서울행정법원 2021. 2. 10. 선고 2020구합64118 판결, 수원지방법원 안양지원 2023. 3. 8. 선고 2021가단123961 판결, 수원지방법원 2022. 7. 14. 선고 2021가단531133 판결, 수원지방법원 성남지원 2020. 6. 30. 선고 2019가합400151 판결, 서울행정법원 2019. 3. 29. 선고 2018구합65361 판결, 서울행정법원 2022. 2. 17. 선고 2021구합61208 판결, 서울중앙지방법원 2021. 10. 8. 선고 2020가단5296577 판결, 서울중앙지방법원 2021. 5. 27. 선고 2019가합567367 판결, 대전고등법원 2022. 5. 12. 선고 2021나13620 판결, 서울행정법원 2022. 9. 16. 선고 2021구합4458 판결, 수원지방법원 성남지원 2023. 4. 4. 선고 2022가합404207 판결, 서울서부지방법원 2021. 5. 27. 선고 2019가합39997 판결, 서울행정법원 2022. 4. 21. 선고 2021구합63853 판결, 서울행정법원 2021. 7. 9. 선고 2020구합58038 판결, 서울고등법원 2023. 4. 7. 선고 2022나2022744 판결 등

35) 대전지방법원 2023. 4. 5. 선고 2020가합105504 판결, 서울동부지방법원 2022. 4. 21. 선고 2020가단153838 판결, 부산지방법원 2022. 9. 16. 선고 2020가단323724 판결, 대전지방법원 2022. 6. 17. 선고 2021나125431 판결, 대구지방법원 2023. 4. 4. 선고 2022가단109046 판결, 수원지방법원 안산지원 2021. 1. 29. 선고 2020가단68472 판결, 서울중앙지방법원 2019. 12. 5. 선고 2018가단5215933 판결, 청주지방법원 2023. 3. 17. 선고 2022가단55982 판결, 서울중앙지방법원 2019. 1. 11. 선고 2016가단5302826 판결, 대법원 2021. 11. 25. 선고

- ③ 행위자는 직급·경력이 높은 선배, 피해자는 후배·후임³⁶⁾
- ④ 행위자는 학과장·교수, 피해자는 학과 근무 직원·조교³⁷⁾
- ⑤ 행위자는 부장, 피해자는 군복무 대체 산업기능요원³⁸⁾
- ⑥ 행위자는 어린이집 원장, 피해자는 보육교사³⁹⁾

2) 지위의 우위② : 직장 내 지위 및 구조상 상급자의 위치

직접 업무를 지도·감독하는 위치는 아니나, 직장 내 직급·직위 등에서 우월성을 가지고 영향력을 미칠 수 있는 경우이다. 직상급자가 아니어도 직장 내 구조와 관계상 우위에 있다면 ‘지위의 우위’에 있는 것으로 해석하고 있다. 사업장 내 직급 체계 등에 비추어 우위에 있지만 부서가 다르거나 직접적인 지도·감독의 위치에는 있지 않은 경우, 직장 내 괴롭힘 판단 요소로서의 ‘우위성’이 있는지 여부에 다름이 있기도 하다. 이 경우 상급자라 하여 무조건 우위성이 인정되는 것은 아니며, 적어도 피해자의 업무와 인사에 영향을 미칠 수 있거나, 사실상 업무지시·지휘 권한이 있는지를 살펴 인정하고 있다. 사례의 구체적인 당사자 관계와 그에 대한 법원의 해석을 살펴보면 아래와 같다.

① 행위자는 교수이자 의사이고 피해자는 간호사

사례에서 직장 내 괴롭힘 행위자는 ○○대학교의 의과대학 교수이자 ○○과 의사이며, 피해자인 간호사와 ○○실에서 함께 근무하는 사이였다. 피해자인 간호사에 대한 직장 내 괴롭힘 및 성희롱을 이유로 정직 3

2020다270503 판결

- 36) 수원지방법원 2021. 5. 20. 선고 2020구합75744 판결, 수원지방법원 2023. 5. 12. 선고 2022가단535651 판결, 수원지방법원 2022. 6. 28. 선고 2021가단569718 판결
- 37) 서울행정법원 2023. 2. 24. 선고 2022구합70612 판결, 서울행정법원 2021. 9. 3. 선고 2020구합88862 판결
- 38) 청주지방법원 2023. 4. 28. 선고 2022가단57865 판결, 서울행정법원 2023. 4. 13. 선고 2022구합56241 판결
- 39) 서울서부지방법원 2023. 6. 9. 선고 2022가단235507 판결, 서울남부지방법원 2021. 6. 17. 선고 2020가단239162 판결 등

월의 징계를 받았으며, 피징계인(행위자)은 ‘신고인(피해자)에 대하여 근무평정권한이 없고 인사상 조치 등을 할 수 없어 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용한 적이 없다’고 주장하였다. 이에 법원은“원고는 의사로서 간호사인 신고인에게 ○○실의 업무를 지시할 권한이 있는바, 설령 원고가 간호사에 대한 근무평정권한이 없고 인사상 조치 등을 할 수 없다고 하더라도 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위에 있다고 볼 수 있다.”고 판단⁴⁰⁾, 인사상 권한이 없다 하더라도 실질적으로 업무를 지시하는 관계에 있다면 지위 또는 관계의 우위에 있다고 인정하였다.

② 행위자는 정규직 주임이고 피해자는 기간제근로자

사례에서 직장 내 괴롭힘 행위자는 ○○대학의 행정실 주임으로 2007년에 입사한 사람이고, 피해자는 같은 행정실 소속의 기간제근로자로 2018년에 입사한 사람이었다. 행위자가 피해자에게 인격모독성 발언을 한 사실 등으로 징계 해고 된 사안에서, 법원은 “참가인(행위자)과 E(피해자)은 (중략) ○○연구원 행정실에서 함께 근무하였는데, 당시 참가인은 교무·시설 업무를, E은 예산·회계·서무 업무를 각 담당하고 있었고, 공식적으로 참가인이 E의 업무를 지도·감독하는 위치에 있지는 않았던 것으로 보인다. 그러나 참가인은 이 사건 대학의 정규직 직원으로서 약 12년 동안 이 사건 대학에서 근무해온 점, 이에 비하여 E은 이 사건 대학에 기간제 근로자로 채용되어 이 사건 당시 근무기간이 약 2년에 불과하였던 점, 참가인의 나이가 E보다 6살 많았던 점, 참가인은 징계위원회에 출석하여 E을 ‘부하직원’이라고 수차례 언급하였고 문제가 된 언행들이 E에게 ‘업무를 지시하는 과정’에서 발생된 것이라고 진술하였던 점, E 역시 (중략) ‘참가인이 제 법인카드도 회수해갔고, 행정, 회계 모두 참가인에게 보고를 해야 하는 구조 (중략)’라고 진술한 점 등에 비추어 보면, 참가인은 E에 대하여 직장에서의 지위 또는 관계에 있어 우위에 있었다고 봄이 타당하다.”고 판단하였다⁴¹⁾. 이 사례에서는 공식적인 업

40) 서울행정법원 2021. 11. 4. 선고 2020구합90032 판결

무 지도·감독 위치에 있지 않더라도 실제 업무상 지시 관계에 있었는지는 물론, 근무 경력·나이·정규직 여부를 우월성의 표지로 보고 있음을 알 수 있다.

3) 관계의 우위 : 지위의 우위는 없지만 직장 내 관계에서의 우위

직접적인 업무 지도·감독의 위치에 있지 않고, 직급이나 직위의 우월성도 없지만, 관계의 우위를 이용하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우이다. 분석 대상 판결 중 직장 내 괴롭힘 인정 사례에서 단 3건만 이에 해당하였고, 하급직원의 상급직원에 대한 행위에 관계의 우위를 인정해 직장 내 괴롭힘으로 판단한 경우이다. 이 사례를 통해 ‘관계의 우위’ 해석 기준을 좀 더 세부적으로 이해할 수 있다. 구체적으로는 아래와 같다.

① 피해자가 직상급자이나 행위자가 연령·내부 영향력에서 우위를 갖는 경우

행위자는 회사 내 공무직 근로자 중 근무경력이 가장 오래되었고, 공무직을 대표하는 반장 역할을 수행하던 사람이었다. 사내 고충신고를 한 피해자는 행위자의 상급자(피해자1)와 신입직원(피해자3)이었다⁴²⁾. 행위자가 신입직원에게 폭언, 폭행, 부당한 요구를 한 것에 대해서는 행위자의 근무경력, 반장 역할, 피해자와의 연령 차이, 경력 차이 등으로 보아 상급자로서 직장에서의 지위 또는 관계의 우위에 있다고 판단하였다. 한편 피해자1의 경우 행위자가 속해 있는 부서의 운영 총괄을 맡고 있는 행위자의 직상급자로, 오히려 행위자보다 지위의 우위에 있었다. 법원은 피해자1에 대한 직장 내 괴롭힘을 인정하며, “...업무분장에 따르면 피해자1은 ○○센터 운영 총괄로서 원고(행위자)의 직상급자였고, 원고는 운영보조업무를 하는 반장이었는바, (중략) 원고는 반장으로서 비상근무조

41) 서울고등법원 2022. 4. 1. 선고 2021누53711 판결

42) 피해자2는 사내 고충처리 신고를 함께 하였지만, 이 사건 판결에서 인정된 행위의 피해자로는 언급되지 않고 있어서 설명에서 제외하였다.

편성 현황을 피해자1에게도 공유하여야 함에도 피해자1이 **배제된 카카오톡 단체방**에서만 이를 공유하였다. 더구나 원고는 다른 직원들 앞에서 **공공연히 피해자1이 나이 어린 여자임**에도 자신의 상급자로 있는 것에 대한 불만을 표현하였던 점, 다른 직원들로 하여금 피해자1이 포함되어 있는 카카오톡 단체방에는 교대 완료 **메시지를 남기지 않도록** 지시하거나 피해자3이 피해자 1에게 직접 업무보고를 하자 ‘그걸 왜 피해자1이 알게 했냐’며 피해자3에게 화를 내는 등 피해자1을 의도적으로 배제시키려고 하였던 점 등의 사정까지 더하여 보면 이는 피해자1에 대한 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 판단된다.”고 실시하였다.⁴³⁾

이 사례에서 피해자1은 행위자의 직상급자이지만, 행위자에게는 반장으로서 직원들의 근무일정표를 관리하는 등의 업무상 권한과 다른 근로자들에게 영향력을 미칠 수 있는 요소(반장 지위, 근무 경력, 연령 등)가 있었던 것으로 보이고, 그 영향력을 이용해 피해자1이 업무 보고를 제대로 받지 못하게 하고 다른 근로자들과 소통하지 못하게 한 점, 피해자 1이 행위자에 비해 나이가 어린 여성이라는 점도 고려되었던 것으로 보인다. 해당 판결에서는 직접적으로 지위 또는 관계의 우위가 있음을 확정하는 문구는 보이지 않으나, 직장 내 괴롭힘 인정 내용에 두 사람의 이러한 관계성이 고려되었음을 알 수 있다. 이와 같이 업무상 지휘·감독의 위치에 있는 직상급자라 하더라도, 하급자가 업무상 권한과 직장 내 영향력을 이용하여 상급자를 부당하게 업무에서 배제하였다면 직장 내 관계의 우위를 이용하여 괴롭힘 행위를 했다고 해석할 수 있다.

② 피해자가 직상급자이나 행위자가 근무경력·연령에서 우위를 갖는 경우

사례에서의 행위자는 청원경찰이며, 피해자는 신규 임용 청원경찰들과 청원경찰 조장이었다. 행위자는 신규 임용 청원경찰들인 피해자1,2에 대해서는 조장 대신 업무지시를 하고 보고 하도록 하거나 근무를 감시하

43) 울산지방법원 2022. 9. 22. 선고 2021가합14843 판결

고 휴게실을 사용하지 못하게 하는 등의 괴롭힘 행위로, 청원경찰 조장인 피해자3에 대해서는 조장에게 부당하게 업무를 지시하거나 시정을 요구하는 등의 행위로 해임되었다. 이 사건에서 법원은 “원고는 메일을 통해 청원경찰 조장이던 피해자3에게 손괴된 무전기 안테나 덮개에 대한 조치를 취하도록 지시하거나, 방검복 착용에 관한 내부방침 변경에 대해 비꼬는 말투로 시정할 것을 요구하였으며, 직접 대면하여 이야기할 것을 요구한 피해자3에게 자신의 근무경력이나 연령 등을 내세워 거부하면서 (중략) 이와 같이 원고가 조장의 지도 및 감독권한을 무시하고 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 조장인 피해자3에게 부당한 업무지시를 한 것은 업무상 적정범위를 넘어 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위에 해당한다.”고 판단하였다.⁴⁴⁾

이 사안의 피해자는 행위자의 직상급자인 였지만, 행위자가 더 많은 근무경력과 연령 등을 내세워 조장의 지도와 감독권한을 무시하고 부당한 업무지시를 하였다면, 직장 내 우위를 이용한 괴롭힘에 해당한다고 보았다.

③ 피해자가 상급자이나 행위자가 다른 상급자와 함께 괴롭힘 행위를 한 경우

이 사례의 행위자는 회사의 ○○팀 계장이었으며, 피해자는 같은 팀 과장이었다. 이 팀에서는 행위자(A), 피해자(B)와 다른 과장 한 명(C)이 함께 셋이서 팀 내 조직 단위인 ‘콧’을 이루어 근무하였고, 행위자가 피해자에게 성희롱 및 욕설과 따돌림 등 직장 내 괴롭힘을 하였다는 이유로 징계 해고되었다. 이 사건에서 법원은 “원고(행위자) 본인은 피해자보다 직위가 낮지만, 원고와 피해자 및 ○과장(C) 단 3명으로 구성된 ‘콧’ 내에서 가장 선임자인 과장과 합세하는 수법을 사용하여 피해자를 상대로 지위 및 관계상의 우위를 점할 수 있었고, 이러한 우위를 바탕으로 피해자를 괴롭힌 것이라 평가할 수 있다.”고 판단하였다.⁴⁵⁾

44) 서울행정법원 2022. 1. 18. 선고 2020구합84143 판결

이 사례에서 행위자는 가장 선임자인에게 피해자를 압박하는 구체적인 방법을 제시(고개를 돌리고 한숨을 쉬어줘야 한다 등)하고, 함께 노골적으로 피해자에게 소외감을 유발하는 행동을 반복하였고, 사내 메신저를 통해 피해자에 관한 욕설을 주고받았다. 이러한 상황에 대하여 법원은 행위자가 피해자보다 하급자지만, 피해자보다 지위가 높은 사람과 함께 괴롭힘 행위를 함으로써 ‘지위 및 관계의 우위’를 점할 수 있었고 이 우위를 이용해 괴롭힌 것이라고 평가하였다.

4) 기타 우위성 판단이 없는 경우

직접적인 지위의 우위가 없고, 관계의 우위에 대한 판단도 명확하지 않은 사례이다. 이는 분석 대상 판결에서 직장 내 괴롭힘 인정 사례 중 1건 확인되었는데, 같은 직위·직급의 직원들이 한 명을 괴롭힘 사안이었다. 사례에서 직장 내 괴롭힘 행위자들과 피해자는 같이 비서 업무를 담당하던 사람이었다. 행위자들이 피해자에 대한 험담을 하고 성형수술을 했다는 등의 소문을 낸 사유 등으로 인해 직장 내 괴롭힘으로 징계를 받았고, 피해자가 손해배상 청구를 하게 되었다. 이에 법원은 피해자가 주장한 직장 내 괴롭힘, 모욕, 명예훼손 등 불법행위에 대하여, 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 판단하였다.⁴⁶⁾

이 판결에서는 지위 또는 관계의 우위에 대한 언급과 판단이 전혀 드러나지 않았다. 당사자 관계 역시 같은 직급의 동료였으며, 직장 내 괴롭힘 행위가 인정된 사람은 2인으로, 수적 우위를 이용한 관계의 우월성이 확연히 드러나는 사안이라 하기도 어려웠다. 다만 행위자로 신고한 사람들이 같은 부서의 동료 다수이고, 소문을 퍼뜨린 행위 자체가 직장 내 관계성에 기반한다는 특성을 고려하면, 관계의 우위를 이용한 것으로 해석될 수도 있다. 그러나 근로기준법상 직장 내 괴롭힘이 사업장에서 시행되는 과정에서 가장 많은 혼란이 있었던 부분이 바로 법적으로 금

45) 서울행정법원 2021. 9. 9. 선고 2020구합74627 판결

46) 서울남부지방법원 2023. 2. 9. 선고 2020가단289488 판결

지되는 괴롭힘 행위와 사적인 갈등과 분쟁을 구분하는 것이다. 이를 구분하는 표지 중 하나가 ‘직장에서의 지위 또는 관계의 우위’라는 요소라 할 수 있으며, 일반 불법행위로 판단하는 방식과 다른 지점이다. 때문에 이 사건에서도 직장 내 괴롭힘으로 인한 불법행위를 인정하기 위해서는 적어도 행위에 내재되어 있는 관계성과 관계의 우위에 대한 언급이 포함되는 것이 바람직했을 것이라 본다.

5) 지위 또는 관계의 우위 불인정

직장에서의 지위 또는 관계의 우위가 인정되지 않아 직장 내 괴롭힘 불인정된 사례이다. 최종적으로 직장 내 괴롭힘 행위가 인정되지 않은 판결들도 함께 살펴보고, 이 중 지위 또는 관계의 우위가 없다는 사정이 불인정 판단의 한 요소가 된 2건을 대표적으로 살펴보고자 한다.

① 직급이 동일한 동료 사이로 우위가 없다고 본 경우

이 사건의 원고는 팀 회식에 참석해 동료들과 술을 마신 후 3차로 갔던 유흥주점 앞에서 동료 C를 업어치기하여 넘어뜨리는 등 폭행을 하였다. 회사는 원고를 직장 내 괴롭힘으로 징계 해고 하였고, 해고무효확인 소송에 이르렀다. 이 사건 징계 사유에 대해 법원은 “이 사건 폭행사건의 발생 경위 등에 더하여, 원고가 C보다 **직장 선배이기는 하나 그 직급이 동일하여 서로 상하관계에 있다고 볼 수 없는 점**, 이 사건 폭행사건은 저녁 회식으로 인해 원고와 C이 모두 술에 취한 상태에서 우발적으로 벌어진 사건으로 보이는 점, 원고가 이 사건 외에도 평소에 C를 괴롭혀왔다는 등의 사정은 전혀 보이지 않는 점 등의 사정을 종합해보면, 이 사건 폭행사건은 직장 내 괴롭힘이나 상사의 부하직원에 대한 일방적인 폭행, 괴롭힘 등이 그 본질이 아니라, 단순히 원고와 C이 모두 술에 취한 상태에서 벌어진 **일회적, 우발적인 사건에 불과하다**”고 판단하며 직장 내 괴롭힘을 불인정하였고, 해고 역시 부당하다고 판단하였다.⁴⁷⁾

47) 수원지방법원 여주지원 2021. 8. 11. 선고 2021가합10066 판결

이 사례는 동료 간 갈등, 다툼과 직장 내 괴롭힘을 구분하는 몇 가지 표지들을 제시하고 있는데, 그 첫 번째로 지위 또는 관계의 우위에 있는지, 두 번째로 일회적·우발적인지, 세 번째로 평소 두 사람의 관계 및 다른 괴롭힘이 있었는지를 검토하고 있다. 직장 동료 사이의 행위라 하여도 지위 또는 관계의 우위가 인정될 여지는 있지만, 이 사안에서와 같이 지위 또는 관계의 우위는 문제가 된 행위의 상황과 성격을 함께 검토하여 직장 내 괴롭힘을 판단하는 요소가 된다.

② 상급자-하급자 관계지만 언동의 상황에서 우위를 이용하지 않은 경우
 이 사건의 원고는 회사의 ○○지사장이었으며, 회사 업무 담당자 대상 행사에 참여하여 ○○지사 대표로 발표를 한 사람이다. 원고는 발표 도중 가까운 테이블에 앉아 있던 E(차장, △△지사)에게 나이를 물어보았고, E가 대답하지 않자 재차 나이를 물어보았다. 옆자리 사람이 대신 대답하자 원고는 발표를 이어나갔다. 원고는 발표 자리에서 나이를 물어본 것 등이 직장 내 괴롭힘에 해당한다는 회사의 결정에 따라 견책 징계 및 전보명령을 받게 되었고, 이에 징계무효확인 소송을 제기하였다. 법원은 “영업사원의 평균 연령 (중략) 설명하기에 앞서 참석자들의 참여를 유도하여 집중도를 높일 의도로 나이를 물어보았다는 원고의 주장이 비합리적이라거나 거짓이라고 볼만한 사정은 없는 점, (중략) **원고와 E은 같은 부서에서 근무한 적이 없고 원고가 E에 대하여 지위의 우위를 이용한 행위를 할 만한 특별한 이유가 없는 점** 등을 고려하면, 원고가 E에게 나이를 물어보는 질문을 하였다고 하더라도, 이는 **발표자와 청중의 관계**를 이용하여 마침 가장 가까이에 앉아 있던 E에게 질문을 하였을 뿐이라고 봄이 타당하고, 상급자인 원고가 지위의 우위를 이용하여 하급자인 E에게 나이를 물어보는 질문을 하였다고 단정하기 어렵고 달리 이를 인정할 증거가 없다.”고 판단하여 직장 내 괴롭힘을 불인정하였고, 징계가 무효임을 확인하였다.⁴⁸⁾

48) 광주지방법원 2021. 2. 5. 선고 2020가합52585 판결

이 사례에서는 같은 회사 내에서 직급상 차이가 있는 사이라 하더라도, 직급의 우위에 있는 사람이 한 불편한 행동이 모두 직장 내 괴롭힘에는 해당하지 않음을 이해할 수 있게 해 준다. 직장 내 괴롭힘은 지위 또는 관계의 우위를 ‘이용하여’하는 것이므로, 단순히 지위의 우위가 존재하는 것만으로 인정되는 것은 아니며, 문제 되는 상황에서 어떤 관계였는지를 해석할 필요가 있다. 특히 사례에서는 실제 직급상 우위는 존재했지만, 문제가 된 상황에서는 ‘발표자와 청중의 관계’였지 직장 내 지위 우위를 이용하는 관계가 아니었다고 보았다.

(2) 업무상 적정범위를 넘는 행위

업무상 적정범위가 무엇이며 어디까지인지 해석하는 것이 직장 내 괴롭힘 판단에 있어 사실상 결정적인 영향을 미치고 있다. 앞 장에서 ‘업무상 적정범위’에 대한 대략적인 유형과 해석에 참고할 수 있는 판례의 해석 기준을 제시하긴 하였지만, 현장에서 일어나는 많은 일들을 이해하고 파악하기에는 충분하지 않다. 이 부분을 좀 더 구체적으로 이해하기 위해 여기서는 직장 내 괴롭힘 행위 유형을 5가지로 구분하고, 각 유형별 해석례를 검토하고자 한다. 이 글에서는 행위 유형을 ㉠ 신체적 괴롭힘(폭행, 상해 및 신체적으로 공격적·위협적 행동), ㉡ 언어적 괴롭힘(명예훼손, 모욕, 협박, 비하·굴욕적 언사, 비방·비하 등), ㉢ 대인관계 괴롭힘(따돌림, 고립 등), ㉣ 업무적 괴롭힘(불필요·불가능한 지시, 부당·과도한 지시, 업무상 배제·무시 등), ㉤ 사적 영역 괴롭힘(사적 만남 요구, 사적인 일에 지나치게 간섭 등)의 다섯 가지로 구분한다.⁴⁹⁾

판결문에서 나타난 괴롭힘 행위들이 대부분 일회적이지 않고, 여러 유형의 피해를 복합적으로 나타나는 경우가 많으며(신체적, 언어적, 업무적 괴롭힘 모두 발생하는 등), 하나의 행위가 두 가지 피해 유형의 성격을 모두 가지기도(언어적 괴롭힘이 곧 대인관계 괴롭힘인 경우 등) 한다. 복

49) 김인희, 박수경, 양승엽, 『대학 내 괴롭힘 - 판단기준과 구제방안 연구』, 서울대학교 인권센터 인권연구총서1, 박영사, 2021.2. 88-93면.

합적이고 연결된 특성을 가진 괴롭힘 행위를 명확하게 구분하기는 쉽지 않은 것을 사실이나, 행위를 유형화하여 분석 함으로써 행위의 특징을 이해하고, 조금 더 세부적인 해석과 판단기준을 검토할 수 있을 것이다.

1) 신체적 괴롭힘

가. 인정 사례

분석 대상 판결 62건 중 폭행, 상해, 신체에 대한 공격적이고 위협적인 행동이 직장 내 괴롭힘으로 인정된 사례는 상대적으로 많지 않았다. 직장 내에서 신체에 위협을 주는 행위가 자주 발생하지 않기도 하며, 폭행·상해 수준의 행위는 형사 처벌을 받는 수준으로 가는 경우가 많기 때문이다. 직장 내 괴롭힘으로 인정된 사안에서 그 행위 유형을 신체적 괴롭힘으로 구분할 수 있었던 경우 몇 가지를 소개하면 다음과 같다.

① 평소 성희롱 및 폭언·폭행을 해 왔던 행위자가, 피해자가 업무 실수를 했다는 이유로 피해자의 손을 노끈으로 묶고, 묶은 손을 사무실 문고리에 걸어두어 이 모습을 여러 사람이 볼 수 있게 했던 사안이다. 회사는 행위자에 대하여 성희롱, 폭언·폭행, 직장 내 괴롭힘(결박행위)를 각 징계 사유로 하여 해고 하였고, 행위자는 노동위원회에 구제 신청하였으나 모두 기각, 이 사건 부당해고구제재심판정취소에서도 징계가 정당하다고 인정되었다.⁵⁰⁾ 이 밖에도 ② 평소 성희롱과 폭언을 일삼던 행위자가 회식 자리에서 만취한 상태로 피해자의 목을 조르고 어깨를 주먹으로 때린 경우,⁵¹⁾ ③ 피해자에게 평소 모욕적인 발언을 하던 본부장인 행위자가 피해자에게 사직을 권했다가 급여와 위로금 문제로 시비를 벌이던 중 피해자의 몸을 여러 차례 밀쳐 폭행한 경우,⁵²⁾ ④ 업무 논의 중 팀원의 어깨를 주먹으로 때리고, 직원들을 질책하면서 볼펜을 집어던진 경우⁵³⁾ ⑤ 피해자가 실험실에서 다른 샘플을 측정했다는 이유로 욕

50) 서울행정법원 2023. 2. 9. 선고 2022구합58278 판결

51) 울산지방법원 2022. 9. 22. 선고 2021가합14843 판결

52) 서울동부지방법원 2022. 4. 21. 선고 2020가단153838 판결

53) 서울행정법원 2021. 2. 10. 선고 2020구합64118 판결

설과 폭언을 하며 등과 팔을 때린 경우,⁵⁴⁾ ⑥ 행위자가 피해자에게 ‘행사를 망쳤으니 회초리를 맞아야 한다’며 회초리 감으로 쓸 나뭇가지를 구해오도록 하고, 나뭇가지를 들고 온 피해자에게 ‘몇 대 맞겠냐’고 묻고, 그 나뭇가지를 행위자가 부러뜨렸으며, 피해자가 고개를 숙이고 울자 어깨를 막고 팔을 잡아 밀친 경우⁵⁵⁾가 있었다.

나. 사례 해석과 판단기준

직장 내 괴롭힘 행위로서 신체에 대한 공격적이고 위협적인 행동은 단독으로 일어나는 경우는 거의 없었으며, 모욕적인 발언이나 폭언, 성희롱 등과 결합하여 나타나는 특징이 보였다. 행위 양태로는 때리거나 밀치는 형태가 가장 많았고, 이례적이지만 피해자의 손을 끈으로 묶거나 회초리로 때리겠다고 겁박하는 경우도 있었다.

신체에 위협을 주는 형태의 직장 내 괴롭힘 행위는 그 자체로 업무상 적정 범위를 넘어서는 위법행위로 평가될 수 있기 때문에, 이러한 유형의 행위에서 별도로 적정범위에 대해 해석기준을 제시하는 사례는 없었다. 다만, 앞서 ‘우위성’ 요건 부분에서 검토하였던 동료 간의 술자리 폭행 사건에서 유일하게 폭행으로 인한 직장 내 괴롭힘이 불인정 된 것을 확인할 수 있었다.⁵⁶⁾ 이 불인정 사례는 행위에 업무관련성이 있는지, 직장에서의 우위성을 이용한 것이 행위의 본질인지를 살피고 있었는데, 이 해석례는 사적 갈등에서 폭행 등이 발생한 것과 직장 내 괴롭힘의 한 행위 유형으로서의 폭행 등 신체적 괴롭힘을 구분하는 하나의 기준이 될 수 있을 것이다.

54) 수원지방법원 2023. 5. 12. 선고 2022가단535651 판결

55) 대법원 2021. 11. 25. 선고 2020다270503 판결

56) 수원지방법원 여주지원 2021. 8. 11. 선고 2021가합10066 판결

2) 언어적 괴롭힘

가. 인정 사례

모욕, 명예훼손, 협박, 비하, 비방, 굴욕적인 언행 등이 직장 내 괴롭힘으로 인정된 행위 유형 중 가장 높은 비율을 차지하였다. 그 구체적인 사례들을 유형별로 소개하면 다음과 같다.

① 피해자에게 심한 욕설(개새끼, 돌대가리, 또라이, 병신같이 등)을 하는 경우⁵⁷⁾ ② 피해자에 대한 소문을 퍼뜨리고 명예훼손적 발언(가슴·양악 성형 수술을 했다, 법인카드로 개인 점심을 사먹는다, 일 못하는데 임원을 흘린다 등)을 하는 경우⁵⁸⁾ ③ 심하게 소리를 치거나 고압적이고 강압적인 말(미쳤냐, 주둥이에서 나오는 말이나, 잘못 걸리면 둘 중 하나 죽어야 끝나는 거야, 모가지 비틀어 버리겠어 등) 등 폭언을 하는 경우⁵⁹⁾ ④ 굴욕감을 주거나 인격 모독적인·비하 발언(무능력하고 양심 없다, 모태솔로지? 눈이 낮잖아, ○○출신이 이 정도밖에 일을 못해?, 판매 목표를 다하지 못한 팀장은 밥 먹을 자격이 없어, 얼굴 보고 말하면 토 나오려고 한다 등)을 하는 경우,⁶⁰⁾ ⑤ 공개적·지속적으로 과도하게 업무상 질책과 비난(휴가나 출장을 보고하지 않았다고 공개적으로 질책, 회의 중 피해자가 업무를 하지 않겠다고 했다는 듯 여러 차례 질책, 동료 앞에서 공개 사과 요구 등, 업무를 잘못 했다는 이유로 수개월에 걸쳐 반복해 항의 전화와 해명 요구 등)을 하는 경우⁶¹⁾ 등이 있었다.

57) 서울동부지방법원 2022. 4. 21. 선고 2020가단153838 판결, 청주지방법원 2023. 3. 17. 선고 2022가단55982 판결

58) 서울남부지방법원 2023. 2. 9. 선고 2020가단289488 판결

59) 서울행정법원 2021. 2. 10. 선고 2020구합64118 판결, 대구지방법원 2023. 4. 4. 선고 2022가단109046 판결, 청주지방법원 2023. 4. 28. 선고 2022가단57865 판결

60) 서울동부지방법원 2022. 4. 21. 선고 2020가단153838 판결, 서울중앙지방법원 2019. 12. 5. 선고 2018가단5215933 판결, 서울행정법원 2022. 1. 8. 선고 2020구합84143 판결

61) 서울남부지방법원 2021. 6. 17. 선고 2020가단239162 판결, 수원지방법원 성남지원 2020. 6. 30. 선고 2019가합400151 판결, 수원지방법원 2022. 5. 26. 선고 2021나66913, 2021나66920(병합) 판결

나. 사례 해석과 판단기준

언어적 형태의 직장 내 괴롭힘은 업무 관련 과한 질책에서부터 명예 훼손, 협박에 이르는 언행까지 수위와 정도가 다양하게 나타난다. 또한 단순히 비하적, 모욕적인 말로만 일어나는 것이 아니라 그 언행이 업무와 연관되어 일어나는 경우 업무 자체에 영향을 미치기도 하고, 직장 내 인간관계 속에서 이루어지는 경우 따돌림으로 이어지기도 한다. 때로는 사생활에 간섭하거나 교제를 요구하는 형태로 나타나기도 한다. 이처럼 언어적 괴롭힘은 가장 많이 나타나는 행위 유형이면서도 다른 유형의 괴롭힘 행위를 하는 수단으로 사용되는 경우도 많다는 특징이 있다.

이러한 유형의 괴롭힘은 모욕, 명예훼손, 협박과 같이 형사처벌 대상으로 해석될 수 있을 만한 위법한 행위도 나타나지만, 고성, 비난, 비하, 질책 등 사회적으로 용인될 만한 업무상 지적·질책과 구분하기 어렵거나 경계에 있는 경우도 많았다. 이 경우 각 판결에서는 구체적인 사실관계를 살펴, 부하직원인 피해자들에게 한 폭언에 납득할만한(합리적인) 이유가 없는 사정,⁶²⁾ 여러 사람 앞에서 공개적인 형태로 이루어진 상황⁶³⁾, 폭언 등이 반복·지속된 사실,⁶⁴⁾ 발언의 정도가 일상적인 지도·조언·충고 수준을 넘는지⁶⁵⁾ 등을 검토하여, 언행의 정도가 통상 업무 관계에서 수용될 수 있는 범위를 넘어섰는지를⁶⁶⁾ 기준으로 직장 내 괴롭힘 해당 여부를 판단하고 있음을 확인할 수 있었다.

3) 대인관계 괴롭힘

가. 인정 사례

직장 내의 인간관계에서 고립시키거나 배제하는 등의 행위가 직장 내

62) 서울행정법원 2021. 2. 10. 선고 2020구합64118 판결
 63) 수원지방법원 성남지원 2020. 6. 30. 선고 2019가합400151 판결
 64) 대전지방법원 2023. 6. 22. 선고 2021구합103715 판결
 65) 서울남부지방법원 2021. 6. 17. 선고 2020가단239162 판결, 서울행정법원 2022. 9. 16. 선고 2021구합4458 판결 등
 66) 울산지방법원 2022. 9. 22. 선고 2021가합14843 판결

괴롭힘으로 인정된 사례를 살펴보면 다음과 같다. ① 소외감을 유발하는 행동을 하는 경우(피해자를 향해 한숨 쉬거나 노골적으로 무시하는 행동을 하며 사내 메신저로 험담 등),⁶⁷⁾ ② 부서 내 여러 명이 한 명을 소외시키고 따돌리는 경우(여러 명이 따돌리는데 가담, 여러 명이 험담을 주고받고 피해자를 배제 등)⁶⁸⁾ ③ 원치 않는 모임이나 회식 참석을 강요하는 경우⁶⁹⁾ 등이 있었다.

나. 사례 해석과 판단기준

대인관계 관련 괴롭힘 사례를 살펴보면, 언어적 형태의 괴롭힘과 따돌림이 함께 나타나거나, 직장 내 인간관계에서 배제하는 행위와 업무에서 배제하는 행위가 함께 복합적으로 나타나는 특성을 보였다. 때문에 이러한 유형의 행위는 업무와 직접 관련성이 적은 직장 내 일상생활이나 식사 시간 등에 일어나기도 하지만, 업무적인 보고나 대화에 참여하지 못하게 되는 등 업무적 배제와 연결되는 경향이 있다.

이러한 행위들은 사적 갈등 수준이거나, 식사나 모임에서 배제되는 경우만으로는 따돌림으로 인한 직장 내 괴롭힘으로 인정하지 않는 해석 경향을 보였다. 일례로, 직장 내 괴롭힘을 이유로 손해배상청구를 한 원고가 원고만 제외하고 피고가 다른 직원들과 저녁 회합에 참여하도록 유도하거나, 원고를 제외한 다른 직원들과는 돌아가면서 점심식사나 차를 마시는 등 따돌림 행위가 불법행위의 원인이 된다고 주장하였으나, 법원은 “원고가 주장하는 사실관계 대부분이 인정되지 않고, 인정된 사실관계만으로는 그것이 사회적으로 허용될 수 있는 수인한도를 초과하여 원고의 인격권을 침해하는 정도에 이르렀고 그로 인해 원고가 정신적 고통을 입었음을 인정하기 어렵다”고 판단하였다.⁷⁰⁾

67) 서울행정법원 2021. 9. 9. 선고 2020구합74627 판결

68) 수원지방법원 2021가단569718, 서울남부지방법원 2020가단289488, 울산지방법원 2022. 9. 22. 선고 2021가합14843 판결

69) 서울행정법원 2022. 4. 21. 선고 2021구합63853 판결

70) 서울서부지방법원 2019. 4. 19. 선고 2017가단229218 판결

다만 직장 내 관계에서의 고립, 배제, 따돌림이 모욕, 명예훼손적 발언이나 악의적인 소문과 같이 인격권 침해 수준에 이르는 행동과 연결된 경우, 따돌림이 업무에 악영향을 미치거나 정상적인 업무 수행에 영향을 미치는 등의 결과와 연결되는 경우⁷¹⁾ 괴롭힘으로 인정하고 있는바, 이러한 기준이 사적 갈등과 직장 내 괴롭힘을 구분하는 해석 기준이 될 수 있을 것이다. 다만 직장 내 인간관계에서의 배제된다는 것은 곧 업무와 관련된 정보나 회식, 워크숍 등 업무와 연관된 여러 행사 등에서 배제되는 상황으로 이어지기 마련이며, 이는 피해자 개인에게 정신적 고통을 주는 것에서 나아가 근무환경 악화라는 결과를 초래하게 된다는 특징이 있음을 유의하여야 한다.

4) 업무적 괴롭힘

가. 인정 사례

업무 수행이나 지시 과정 등에서 업무와 직접적으로 관련 있는 행위들을 통해 직장 내 괴롭힘을 하는 경우로, 이는 언어적 괴롭힘에 이어 가장 많이 나타나는 행위 유형이다. 직장 내 괴롭힘으로 인정된 사례를 살펴보면 다음과 같다.

① 업무수행에 부적절한 장소로 이동하게 하는 경우(사무직 직원 자리를 물품 포장·입고·출고 작업이 이뤄지는 물류창고로 이동, 출입문 외 창문 등이 없는 매우 좁은(약 3m×2m) 방에서 업무를 보게 함 등)⁷²⁾ ② 업무상 필요한 정보를 차단(피해자가 포함된 단체채팅방에서는 업무 교대 메시지를 남기지 않도록 지시 등)⁷³⁾ ③ 정당한 이유 없이 업무 수행을 어렵게 하거나 방해(정당한 이유 없이 출장, 대외활동, 교육훈련 신청을 반려, 교체 요구를 거절한 피해자에게 회사 전화로 수시로 연락하고

71) 서울행정법원 2021. 9. 9. 선고 2020구합74627 판결, 울산지방법원 2022. 9. 22. 선고 2021가합14843 판결 등

72) 서울중앙지방법원 2021. 5. 27. 선고 2019가합567367 판결, 부산지방법원 2022. 9. 16. 선고 2020가단323724 판결

73) 울산지방법원 2022. 9. 22. 선고 2021가합14843 판결

지시해 업무에 지장 초래)⁷⁴⁾ ④ 업무상 불필요하거나 불가능한 업무를 강제(보고 의무가 없는 사항에 대한 보고를 요구하거나 타 부서 협조 필요한 사항을 협조 없이 처리하도록 강요 등)⁷⁵⁾ ⑤ 이례적이고 부당한 인사 배치를 하는 경우(2인 이상으로 업무를 하는 업무단위에 혼자만 배치하고 다른 업무단위 상급자에게 업무지시 받도록 함)⁷⁶⁾ ⑥ 위법하거나 부당한 업무를 수행하도록 지시(연구과제 작성 명목으로 피해자 본인의 인상과 고쳐야 할 점을 적도록 지시, 대표이사가 경리직원에게 회사 통장과 공인인증서 비밀번호·OTP카드를 제출하도록 하고 금고에 있는 현금을 법인 통장에 입금하라는 지시 등 명백히 위법한 지시, 예산으로 상품권 및 개인 간식 구입 지시, 선발 과정에서 장애인 지원자에게 낮은 점수를 부여하고 서류에서 탈락시키도록 지시)⁷⁷⁾ ⑦ 피해자의 직급·능력 내에서 수행하기 어렵거나, 기한 내에 처리하기 어려운 일을 강요하는 경우(업무분장표상 기존 업무(3개)보다 훨씬 많은 업무(27개) 부여, 주말 포함 영업일 1일 정도의 시간만을 주고 1년치 모든 업무 관련 자료를 뽑아오도록 지시, 본래 업무와 무관한 장기간의 자료를 조사하도록 지시, 통상 3개월 걸리는 업무를 1~2주 내로 마무리 하도록 강요하고 실제 해당 업무는 진행되지 않은 경우),⁷⁸⁾ ⑧ 업무에 수반되는 시설 등의 사용을 제한하는 경우(작업 후 샤워실 사용 시간을 제한하고 샤워장 사용함 사용을 막음)⁷⁹⁾ ⑨ 업무상 배제·불이익을 주거나 예고하는 경우(피해자가 윤리위원회에 제소한 것을 취하지 않으면 업무에서 피해자를 빼

74) 대전고등법원 2022. 5. 12. 선고 2021나13620 판결, 서울서부지방법원 2021. 5. 27. 선고 2019가합39997 판결

75) 대전고등법원 2022. 5. 12. 선고 2021나13620 판결

76) 서울중앙지방법원 2021. 10. 8. 선고 2020가단5296577 판결

77) 부산지방법원 2022. 9. 16. 선고 2020가단323724 판결, 대전지방법원 2022. 6. 17. 선고 2021나125431 판결, 수원지방법원 2022. 7. 14. 선고 2021가단531133 판결

78) 부산지방법원 2022. 9. 16. 선고 2020가단323724 판결, 서울중앙지방법원 2021. 5. 27. 선고 2019가합567367 판결, 대전지방법원 2022. 6. 17. 선고 2021나125431 판결, 서울중앙지방법원 2023. 6. 22. 선고 2021가합575125 판결

79) 수원지방법원 안양지원 2023. 3. 8. 선고 2021가단123961 판결

겠다고 요구, 교제 요구를 거절한 직원에게 감찰 등의 방법으로 괴롭히겠다고 함)⁸⁰⁾ ⑩ 본래 업무를 주지 않는 경우(본래 업무와 관련성 적은 서류정리 등 허드렛일만 지시, 수의사를 진료업무에서 배제하고 잡무 지시)⁸¹⁾ ⑩ 업무 범위에 포함되지 않는 일 또는 사적인 업무지시(공항에서 수화물을 챙겨오라고 지시, 컵 설거지와 회의실 청소, 식물에 물 주기 지시 등)⁸²⁾ 등 다양하게 나타났다.

나. 사례 해석과 판단기준

업무적 괴롭힘 행위는 언어적 괴롭힘 유형만큼 많이 발견되는 행위이며, 어느 유형보다도 다양한 내용을 확인할 수 있었다. 여러 방식으로 피해자의 업무를 어렵게 하고 방해하거나, 피해자의 근로계약상 직무 범위·능력·경력에 비추어 과소하거나 과대한 업무를 주는 등 업무를 수행하고 지시하는 과정 자체에서 피해가 발생하는 사례가 다수 확인되었다.

이러한 유형은 직장 내에서 권한 있는 사람의 업무지시로 일어난 경우, 그 행위가 적정범위를 넘어서는지 여부가 직장 내 괴롭힘 판단에 중요한 기준이 된다. 이 ‘적정범위’의 해석에 있어 사례에서의 구체적 기준을 살피면, 행위자의 권한 내의 행위인지⁸³⁾, 업무상 필요성과 상당성이 있는지⁸⁴⁾, 업무지시·거절·결정에 합리적인 이유가 있었는지⁸⁵⁾, 업무지시의 내용, 시기 등이 적정한지⁸⁶⁾, 피해자의 본래 업무와 연관성 있는 업

80) 서울행정법원 2021. 11. 4. 선고 2020구합90032 판결, 수원지방법원 2021. 5. 20. 선고 2020구합75744 판결

81) 서울행정법원 2023. 4. 13. 선고 2022구합56241 판결, 서울서부지방법원 2023. 11. 21. 선고 2021가단208058 판결

82) 수원지방법원 성남지원 2023. 4. 4. 선고 2022가합404207 판결, 서울중앙지방법원 2023. 6. 22. 선고 2021가합575125 판결

83) 서울행정법원 2022. 4. 21. 선고 2021구합63853 판결

84) 서울남부지방법원 2024. 1. 10.자 2023카합20380 결정

85) 대전지방법원 2023. 7. 12. 선고 2022구합106858 판결, 서울행정법원 2023. 6. 9. 선고 2022구합66163 판결 등

86) 수원지방법원 평택지원 2023. 7. 10. 선고 2020가단63700 판결

무지시인지⁸⁷⁾ 등을 기준으로 해석하고 있었다.

한편 애초에 위법한 업무를 지시하거나, 업무 범위를 벗어나거나, 사적인 지시를 하는 경우도 있다. 사례에서 살펴본 바와 같이 횡령, 배임 행위를 돕도록 강요하는 등 위법한 업무를 지시하는 경우 특별히 추가적인 판단이 없더라도 이러한 행위는 직장 내 괴롭힘으로 해석되고 있었다. 다만 피해자의 본래 업무 범위를 벗어난 경우, 사적인 지시를 하는 경우에는 이러한 지시가 사회통념상 허용되는 정도인지가 중요해진다. 본인 담당 업무는 아니지만 통사 다른 담당자와 협조하는 업무인 경우, 그에 대한 업무지시는 “사회 통념상 충분히 용인”되는 것으로 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는다고 판단한 사례 등에 미루어 보아⁸⁸⁾, 사건이 발생한 해당 사업장의 통상적인 업무 환경과 사회적인 기준을 함께 고려하여 판단할 수 있다고 할 것이다.

5) 사적 영역 괴롭힘

가. 인정 사례

직장 내 업무 관련한 관계를 벗어나 사생활에 개입하거나 사적 관계를 요구하는 등의 행위 유형이다. 이러한 행동들이 직장 내 괴롭힘으로 인정된 사례를 살펴보면, ① 교제를 요구하고 거절을 이유로 괴롭힘(교제 요구를 거절하자 업무 중 화를 내거나 자살을 암시, 교제 요구를 거절하자 ‘펜스틀’ 언급 등)⁸⁹⁾ ② 지나친 사생활 간섭(여행을 간 사실을 단체 채팅방에 통지하고 동행자, 목적지를 고지하도록 강요 등)⁹⁰⁾ ③ 사적 정보를 공개(성적 정체성을 캐묻고 홍보를 위해 사용하겠다고 이야기 등)⁹¹⁾을 찾아볼 수 있었다.

87) 서울행정법원 2023. 4. 13. 선고 2022구합56241 판결, 서울서부지방법원 2023. 11. 21. 선고 2021가단208058 판결 등

88) 대전지방법원 2023. 11. 21. 선고 2023나201025 판결

89) 수원지방법원 2023. 2. 9. 선고 2022가합10067 판결, 수원지방법원 2021. 5. 20. 선고 2020구합75744 판결

90) 서울서부지방법원 2023. 6. 9. 선고 2022가단235507 판결

나. 사례 해석과 판단기준

사적 영역과 관련한 괴롭힘은 교제를 요구하는 과정에서 발생하는 사례가 많았고, 성희롱과 결합하여 나타나는 경우도 있었다. 집요한 교제 요구와 사적인 연락은 일견 직장 내 괴롭힘이 아닌 사적인 분쟁으로 보일 수도 있고, 때문에 직장 내 괴롭힘으로 판단하기 어려울 수 있다.

하지만 직장 내 괴롭힘으로 인정 사례를 살펴보면 이런 행위가 곧 피해자의 근무 환경에 악영향을 미치고 정상적인 업무 수행을 어렵게 하는 결과로 이어진 것을 알 수 있다. 구체적으로는, 직장 내 괴롭힘 행위와 이성 교제 거절이 결부되어 있고 이러한 일들을 직장동료들이 알게 된 경우⁹²⁾, 사적으로 선물을 준 행위의 시간·장소·방법이 업무와 관련된 경우⁹³⁾, 지속적으로 구애하며 거절하면 업무와 연관을 지을 수 있다는 태도를 보인 경우⁹⁴⁾ 사내 정보 접근 권한을 이용하여 사적 정보를 수집하고, 회사에서의 우월한 지위를 내세워 사적 관계를 중용한 경우⁹⁵⁾ 직장 내 괴롭힘으로 판단한 사실을 알 수 있다.

즉, 사적 영역 관련한 괴롭힘은 행위 내용 자체는 사적인 범위에 해당할 수 있으나, 행위자의 직장에서의 우위와 연결되어 있거나, 피해자의 업무와 결부되어 있거나, 근무환경에 악영향을 끼칠 수 있다면 직장 내 괴롭힘으로 해석할 수 있다 할 것이다.

(3) 신체적·정신적 고통 및 근로환경 악화

근로기준법상 직장 내 괴롭힘 정의에 따르면 ‘신체적·정신적 고통 또는 근로환경 악화’가 주요한 요소로 제시되어 있다. 다수의 하급심 판결에서도 “손해배상책임의 요건에 해당하는 ‘직장 내 괴롭힘’은 … 피해자

91) 서울중앙지방법원 2023. 6. 22. 선고 2021가합575125 판결
 92) 수원지방법원 2021. 5. 20. 선고 2020구합75744 판결
 93) 서울서부지방법원 2021. 5. 27. 선고 2019가합39997 판결
 94) 수원지방법원 2023. 2. 9. 선고 2022가합10067 판결
 95) 서울중앙지방법원 2023. 6. 29. 선고 2021가합554067 판결

와 비슷한 처지에 있는 보통의 사람 입장에서 보아 신체적, 정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위가 있고, 그로 인하여 피해자에게 신체적, 정신적 고통 또는 근무환경의 악화라는 실제 결과가 발생하였음이 인정되어야 한다.”고 설명하며,⁹⁶⁾ 피해자에게 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화의 결과가 발생한 사실을 성립 요건으로 설명하고 있다.

하지만 실제 판결에서의 피해 발생 결과의 해석을 살펴보면, 구체적인 피해를 적시한 경우도 있는 반면, 근로기준법 제76조의2 문구를 그대로 인용하기만 하는 경우도 많았으며, ‘신체적·정신적 고통 및 근로환경 악화’와 관련 언급 없이 곧바로 괴롭힘을 인정하는 사례들도 많이 볼 수 있다. 아직 직장 내 괴롭힘 판단에 관한 기준이 명확하게 법리로 정립된 것이 아니기 때문에, 어떤 판결에서는 ‘신체적·정신적 고통 및 근로환경 악화’의 결과 발생 여부를 주요 요건으로 판단하기도 하고, 어떤 판결에서는 특별한 입증 없이도 괴롭힘 행위 태양으로 미루어 정신적 고통을 준 행위라고 판단하기도 하는 등 사안마다 다른 양상을 보였다.

여러 판결에서 피해 발생 결과에 대해 언급하지 않거나, 특별한 증명 없이 피해를 인정하는 방식의 논리를 전개하고 있으나, 이는 괴롭힘 행위 특성상 피해 발생 결과를 충분히 인정할 수 있어서인 것으로 해석된다. 또한 피해 발생 사실이 인정되지 않는 경우 직장 내 괴롭힘 성립을 부정할 수 있는, 주요한 판단기준이자 성립요건이라 할 수 있다.

피해자에게 ‘신체적·정신적 고통 및 근로환경 악화’라는 결과가 발생한 것에 대해 각 다른 방식으로 판단을 내린 판례 문구와 구체적인 사안의 내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

⁹⁶⁾ 서울남부지방법원 2021. 6. 17. 선고 2020가단239162 판결, 수원지방법원 안산지원 2021. 1. 29. 선고 2020가단68472 판결, 대전지방법원 2021. 11. 9. 선고 2020구합105691 등

1) ‘신체적·정신적 고통 및 근로환경 악화’ 인정되지 않아 직장 내 괴롭힘 불인정

○○시설팀 소속 직원이 ○○관리부 총괄 담당자로부터 ‘의견 개진을 무시, 시간대별 업무 계획 작성 보고 지시, 샤워 시간 제한, 탈의실 사물함 미배정, 대기실 사용 금지 등’의 직장 내 괴롭힘 피해를 입었다고 주장하며 행위자와 사용자에게 손해배상 청구를 한 사건에서, “정신적 고통 내지 근무환경 악화에 대한 증거가 없고, 현장근로자들이 있는 자리에서 배제 통보를 받아 창피를 당하였다는 것만으로 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 보기도 어렵다”, “피고 B이 위와 같은 이유로 원고 의견을 받아들이지 않은 것이 원고와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람을 기준으로 볼 때 정신적 고통을 느낄 정도에 이른다고 보기 어렵다”고 판단하며⁹⁷⁾, 어떠한 행위가 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다는 결과를 발생시켰다는 증거가 없거나, 일반적·평균적 사람 기준에서 정신적 고통을 느낄 만한 행위가 아니라면 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는다고 판단하였다.

원고가 주관적으로 피해를 주장하더라도, 피해가 발생하였음을 인정할 수 없다면 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는다고 본 사례로, 여기에서는 ‘신체적·정신적 고통 및 근로환경 악화’가 판단의 중요 요건으로 해석되었음을 알 수 있다.

2) 구체적인 치료 내역 등에 의해 피해 발생 인정

직장 내 괴롭힘이 인정된 판결들 중 구체적인 증거를 바탕으로 피해 발생 사실을 확인한 경우를 살펴보면, 피해자가 사내 고충처리절차에서 진술한 내용 및 정신건강의학과에서 치료·진단 받은 사정,⁹⁸⁾ 관련 병원 진료를 받은 내역⁹⁹⁾, 주변인들에게 심적 고통을 호소한 상황, 산업재해

97) 수원지방법원 안양지원 2023. 3. 8. 선고 2021가단123961 판결

98) 서울중앙지방법원 2023. 6. 29. 선고 2021가합554067 판결

99) 서울중앙지방법원 2023. 7. 13. 선고 2020가합569543 판결

보상보험법상 급여를 인정받은 사정¹⁰⁰⁾ 등을 근거로 정신적 고통이 발생했음을 인정하고 있었다. 일례로, “원고는 피고의 (중략) 직장 내 괴롭힘 행위를 당하여 우울증 진단을 받았고 이는 근로복지공단에서 업무상 재해로 인정되었다. (중략) 직무상 우월적인 지위를 이용하여 원고에게 지속적, 반복적으로 과도한 업무부여, 명예훼손, 부당한 업무지시, 사적인 업무지시 등 직장 내 괴롭힘의 불법행위를 하였고, 이로 인하여 원고는 우울증의 정신질환을 얻었으므로, 피고는 위와 같은 불법행위로 인하여 원고가 입은 손해를 배상할 의무가 있다.”고 언급하며, 행위자의 언행으로 인하여 피해자가 우울증 진단을 받은 사실, 업무상 재해로 인정 받은 사실을 언급하며 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 판단하였다.

이러한 사례는 피해자가 명백히 정신적 피해 등을 증빙할 자료가 있고, 그 피해와 괴롭힘 행위에 관련성이 있는 경우, 직장 내 괴롭힘 판단의 근거로 사용하고 있다할 것이다.

3) 모욕감을 주는 행위나 피해자가 겪은 상황 등 고려해 피해 발생 인정

피해자가 직장 내 괴롭힘으로 인해 병원 치료를 받은 사정 등 구체적인 정신적 피해 근거가 없다 하더라도, 다수의 판결에서는 괴롭힘 행위 자체가 피해자의 인격을 훼손하거나, 피해자가 보인 반응과 상황을 고려했을 때 정신적 충격과 고통을 겪었으리라고 마땅히 생각할 수 있을만한 사정이 있다면 이를 근거로 ‘신체적·정신적 고통 및 근로환경 악화’의 결과 발생을 인정하는 경우도 다수 있다. 구체적으로 사례를 살펴보면, 피해자가 심한 공포를 느끼고 스트레스가 심화 되어 퇴사한 경우 ‘신체적·정신적 고통 및 근로환경 악화’의 결과가 발생했다고 판단¹⁰¹⁾, 피해자가 처한 상황과 괴롭힘으로 인정된 행위 자체가 모욕감과 정신적 충격을 줄 만한 것이므로 피해를 인정한 경우,¹⁰²⁾ 모욕적인 발언과 폭언이

100) 수원지방법원 2022. 7. 14. 선고 2021가단531133 판결

101) 의정부지방법원 2023. 6. 13. 선고 2021가단114204 판결

102) 대구지방법원 2023. 8. 10. 선고 2022가단104294 판결

있었다는 사실로 정신적 고통을 주었다는 점을 인정하기도 하였다.¹⁰³⁾

달리 피해 발생에 대한 증빙이 없더라도, 문제되는 행위가 업무상 적정범위를 넘어선 폭언, 모욕 등에 해당한다면 그것으로 곧 피해자에게 정신적 고통을 주고 근무환경을 악화시키는 결과를 발생시킨다고 해석하는 판결이 많이 확인되었는데,¹⁰⁴⁾ 이러한 행위가 곧 인격권 침해로 해석되기도 하므로 정신적 고통이라는 결과 발생을 어렵지 않게 인정하는 것으로 보인다.

4) 피해 발생을 경험척상 인정

한편 직장 내 괴롭힘 행위 내용상 피해자가 ‘정신적 고통을 받았을 것임이 경험척상 분명’하다는 표현을 사용하며 피해 결과 발생을 인정하는 판결들도 있다. 구체적인 사례를 살펴보면, “피고가 원고B에게 원고 노동조합에서의 탈퇴 권유, 경위서 과다 징구, 기존의 3가지 업무보다 훨씬 많은 27가지의 업무 부여, 직위해제 및 대기발령, 원고 B의 업무에 필요한 범위를 넘어 원고 B에게 정신적 고통을 주는 업무과제의 반복적인 부과, 협소하고 밀폐된 금고방에서의 대기 지시 등의 불법행위(부당노동행위 및 직장 내 괴롭힘)를 저질렀다. 이로 인하여 원고 B가 정신적인 고통을 받았을 것임은 경험척상 분명”하다 판단하였다.¹⁰⁵⁾

위와 같이 경험척상 정신적 고통을 인정하는 문구는 주로 손해배상 청구 소송에서 정신적 피해에 대한 위자료를 인정하는 판단 부분에서 드러나며, 괴롭힘 행위의 내용이나 정도에 비추어 보아 피해를 마땅히 인정하는 논리 구조로 이해된다.

103) 대전지방법원 2023. 6. 22. 선고 2021구합103715 판결

104) 서울중앙지방법원 2022가단5054715 판결, 대전지방법원 2023. 11. 21. 선고 2023나201025 판결, 춘천지방법원 2023. 12. 13. 선고 2022가단37536 판결, 광주지방법원 2023. 8. 9. 선고 2023나71918 판결 등 다수

105) 부산지방법원 2022. 9. 16. 선고 2020가단323724 판결. 같은 취지의 판결로 대전고등법원 2022. 5. 12. 선고 2021나13620 판결, 수원지방법원 2022. 5. 26. 선고 2021나66913, 2021나66920(병합) 판결, 수원지방법원 2023. 10. 12. 선고 2023나57784 판결 등

(4) 기타 종합 고려 요소

1) 구체적·개별적 사정의 종합적 판단

직장 내 괴롭힘 판단기준 관련 일부 판결에서는 직장 내 성희롱 판단 법리를 인용하며 “손해배상책임의 요건에 해당하는 ‘직장 내 괴롭힘’은 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 피해자의 반응, 행위의 내용 및 정도, 행위가 지속된 기간 등과 같은 사정을 종합적으로 살펴 판단하되, 피해자와 비슷한 처지에 있는 보통의 사람 입장에서 보아 신체적, 정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위가 있고, 그로 인하여 피해자에게 신체적, 정신적 고통 또는 근무환경의 악화라는 실제 결과가 발생하였음이 인정되어야 한다.”¹⁰⁶⁾ 여기서 ‘종합적으로 살펴 판단’할 요소로 ① 당사자의 관계, ② 행위 장소와 상황, ③ 피해자의 반응, ④ 행위의 내용 및 정도 ⑤ 지속 기간을 제시하고 있다. 고용노동부 매뉴얼에서도 ‘종합적 판단’요소로 같은 내용을 언급하고 있다¹⁰⁷⁾. 위 ‘종합적 판단’ 문구는 대법원 2018.4.2. 선고 2017두74702 판결에서의 ‘직장 내 성희롱 성립 요건’에 대한 것을 그대로 차용한 것이며, 아직 직장 내 괴롭힘 성립 요건 및 판단기준과 관련하여서는 이 부분 판단기준을 그대로 사용할 것인지 판례 법리로 확립된 바는 없다.

오히려 직장 내 괴롭힘으로 인정된 만 3년 이상 기간의 하급심 판결들을 검토한 결과, 위와 같은 ‘종합 판단 요소’를 구체적으로 적용하여 판단한 판결들은 오히려 소수였다.¹⁰⁸⁾ 직장 내 괴롭힘의 법적 정의 자체

106) 서울남부지방법원 2021. 6. 17. 선고 2020가단239162 판결, 수원지방법원 안산지원 2021. 1. 29. 선고 2020가단68472 판결, 대전지방법원 2021. 11. 9. 선고 2020구합105691 등

107) 고용노동부(2023), 앞의 매뉴얼, 48면.

108) 수원지방법원 안산지원 2021. 1. 29. 선고 2020가단68472 판결에서는 ‘종합 판단 요소’를 언급하며 괴롭힘 성립 여부를 검토한 것을 알 수 있다. “피고 회사의 임원들이 원고에게 행한 언행의 내용, 지속 기간, 피해자인 원고의 반응 등을 종합적으로 살펴볼 때, 이는 직장에서의 우월적 지위를 이용하여 업무상 적

에 위 ‘종합 판단 요소’에 해당하는 내용들을 담고 있기 때문에 이중 검토가 필요하지 않았을 가능성이 높다. 우선 당사자 관계는 당사자의 관계는 ‘직장에서의 우위성’ 판단에서 검토되고, 행위의 내용 및 정도, 반복성 지속성도 ‘업무상 적정범위를 넘는 행위’에서 검토되는 경우가 많았다. 실제 판결에서는 반복성·지속성을 직장 내 괴롭힘 판단기준으로 삼는 것이 아니라, 징계 양정의 적정성을 따지거나 손해배상 금액을 정할 때 살피는 경향이 다수였다. 즉, 현재까지의 판결에서 이러한 ‘종합 판단 요소’는 직장 내 성희롱처럼 성립 요건으로서 사용되는 정도는 아니며, ‘직장에서의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어선 행위’를 전반적으로 살펴볼 때 사용할 수 있는 표지 정도라 할 것이다.

2) 피해자와 같은 처지의 일반적·평균적 사람 기준

직장 내 괴롭힘 성립 여부를 살필 때, 직장 내 성희롱 성립요건을 인용한 판례와 고용노동부 매뉴얼에서는 “피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장”에서도 정신적·신체적 고통 또는 근무환경의 악화가 발생할 수 있어야 한다고 제시하고 있다.

하지만 직장 내 괴롭힘 입법 이후 2023년 말까지의 판결문들을 검토한 결과, 이러한 ‘일반적·평균적 사람 기준’을 판단기준으로 삼아 판결에 언급한 경우가 일부 있었으나 많지 않았다. 이 기준을 언급한 경우는 대부분 성희롱과 괴롭힘이 결합되어 있는 경우 성희롱 판단기준으로 언급하고 있었으며, 직장 내 괴롭힘에 대해서만 판단하면서 이 기준을 사용한 경우는 찾아보기 어려웠다.

직장 내 괴롭힘 성립 검토에서 ‘일반적·평균적 사람 기준’을 인용한 판결 두 가지를 참고로 살펴보면, 첫 번째는 심한 욕설을 하는 상급자의 행동이 일반적이고 평균적인 사람의 기준에서 보더라도 모욕적이고 경멸적이라고 판단하여 직장 내 괴롭힘을 인정하였고,¹⁰⁹⁾ 두 번째는 직원

정범위를 넘어서는 정신적 고통을 가하거나 근무환경을 악화시키는 행위로 볼 수 있고, 피고 회사 역시 이를 충분히 예견할 수 있었다”

이 회의 시간에 불만과 고충을 전달했으나 이를 묵살한 것을 직장 내 괴롭힘으로 신고한 건에서 일반적이고 평균적인 사람을 기준으로 볼 때 정신적 고통을 느낄 정도에 이른다고 보기 어려워 직장 내 괴롭힘을 인정하지 않았다.¹¹⁰⁾

이러한 경향을 종합하면, 아직 일반적·평균적 사람 기준은 개별적인 성립요건이나 판단기준으로 보기에는 무리가 있다 할 것이다. 직장 내 성희롱 판단 법리와 같이 아직 법리가 확립되지 않은 이유도 있을 것이며, 직장 내 괴롭힘 정의의 특성상 ‘업무상 적정범위’에 대한 판단을 내리며 이미 일반적이고 평균적인 사람 기준의 ‘사회통념’에 대한 검토를 하기 때문에 추가적인 검토가 필요하지 않았을 여지도 크다.

3) 직장 내 괴롭힘 행위 장소

가. 괴롭힘 행위 장소 유형과 특징

2019년 이후 2023년 말까지 직장 내 괴롭힘 행위가 있었음에 인정된 사례에서 나타난 행위 발생 장소를 살펴보았다. 사무실, 회의실 등 ‘사업장 내’에서만 일어난 경우가 대다수를 차지하였고, ‘사업장 내’와 ‘단체 채팅방’ 또는 ‘사내메신저’과 같이 다수가 함께 사용하는 통신수단에서 일어난 경우, ‘사업장 내’와 ‘문자메시지, 이메일, 전화, 편지’ 등 개인 통신수단을 통해 일어난 경우, ‘사업장 내’는 물론 ‘회식장소, 식사장소, 출장 중 이용 차량, 업무상 방문한 행사 장소’ 등 업무와 관련된 장소에서 함께 일어난 경우가 일부 있었다.

고용노동부 매뉴얼에 따르면 행위 장소는 판단 요소 중 하나로 소개되며 “외근·출장지 등 업무수행 과정 등의 장소, 회식이나 기업 행사 등의 장소에서 발생한 경우, 사내 메신저·SNS 등 온라인에서 발생한 경우도 인정 가능”하다고 설명하고 있다.¹¹¹⁾ 실제 인정 사례에서도 직접적인

109) 수원지방법원 2023. 5. 12. 선고 2022가단535651 판결

110) 수원지방법원 안양지원 2023. 3. 8. 선고 2021가단123961 판결

111) 고용노동부(2023), 앞의 매뉴얼, 40면.

업무 장소와 회식 장소, 점심 식사 장소, 출장 중 이용한 차량 내부, 업무상 방문한 행사 장소 등 업무와 관련된 장소에서 괴롭힘이 많이 발생한 것을 알 수 있다. 메신저나 이메일, 전화, 문자, 편지 등 개인적인 연락도 모두 괴롭힘 행위 장소로 인정되고 있었다.

직장 내 괴롭힘 인정 사례에서의 발생 장소는 개인적인 연락을 통한 괴롭힘 행위 몇 건을 제외하고 절대 다수가 사업장 내에서 이루어졌고, 공개되어 있거나 여러 사람이 함께하는 공간에서 이루어지는 특징을 보였다. 직장 내 괴롭힘은 피해자의 업무와 밀접하게 관련된 장소에서 일어난 확률이 높기 때문에 피해자의 근무환경에 직접적인 악영향을 미치며, 회의실이나 단체 대화방 등에서 피해가 공개적으로 발생하여 더 큰 정신적 고통을 주는 요인이 되기도 한다. 직장 내 성희롱·성폭력 사안에서는 행위 장소가 음식점, 카페, 유흥업소, 직장 내 밀폐된 공간 등 주변에 사람이 많지 않은 환경에서 벌어지는 비중이 높은 것과 다른 지점이 라 할 수 있다.¹¹²⁾

나. 행위 장소 해석의 필요성 여부

개인 통신수단이나 온라인 공간까지 모두 행위 장소로 인정되는 등 사실상 행위 장소를 이유로 괴롭힘 성립을 부정하는 사례는 없었다. 괴롭힘 행위 장소는 장소 자체가 별도의 직장 내 괴롭힘 성립 요건이나 판단기준이라고 보기는 어렵다 할 것이다. 오히려 사건 당사자들의 관계와 괴롭힘 행위가 업무와 관련되어 있는지 여부가 더 중요한 판단 요소임을 알 수 있다.

112) CCJS(범죄와 형사사법 통계정보), 직장 내 성희롱 피해실태, <https://www.kicj.re.kr/crimestats/portal/crime/selectCrimeIssuePage.do?bbsCd=ISSUE&seq=3976> (2017. 6.20. 게시, 2023.10.14. 방문) 성희롱을 당한 장소로는 응답자의 37.9%가 ‘음식점 또는 카페’로 응답하여 가장 높았고, ‘사무실’도 37.3%로 높게 나타났다. 이 외 유흥업소(22.3%), 직장 복도, 계단(17.7%), 직장 내 밀폐된 방(회의실 등)(11.0%), 운송수단 내(자동차, 대중교통 등)(9.6%), 직장근처 길거리(8.8%), 온라인 공간(카톡, SNS, 이메일 등)(7.7%), 공원, 숙박업소, 집 등으로 다양하게 나타났다.

고용노동부 매뉴얼에 소개된 판단 요소로서의 ‘행위 장소’는 제도 도입 초기에 해석과 판단기준의 많은 부분을 직장 내 성희롱을 차용하였던 사정에 기인한 것으로 보인다. 직장 내 성희롱의 경우 그 법적 정의에 ‘업무관련성’이 제시되어 있기 때문에 행위 장소의 해석도 필요해진 것으로 보인다¹¹³⁾. 반면 직장 내 괴롭힘은 근로기준법상 정의에 업무관련성 대신 ‘직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여’, ‘업무상 적정범위를 넘어’라고 표현되어 있을 뿐이다. 즉, 직장 내 괴롭힘 행위와 관련하여서는 직장 내 성희롱에서와 같이 업무관련성 확인을 위한 행위 장소에 대한 별도 해석이 요구된다고 보이지 않는다.

4. 직장 내 괴롭힘 판단 요소별 판례 분석 정리 및 의의

(1) 분석 정리

지금까지 직장 내 괴롭힘 입법 이후 2023년 말까지 직장 내 괴롭힘이 인정된 판결들을 중심으로 하여 직장 내 괴롭힘 판단 요소별 사례 유형들을 살펴보았다.

먼저 직장 내 괴롭힘으로 인정된 판결 중 피해자가 제기한 손해배상 청구 소송 37건, 행위자 또는 사용자 사이의 징계에 대한 불복 소송 25건을 살펴보았다. 청구 및 인정 내용과 소송의 결과를 살펴보면, 손해배상 청구 소송에서는 직장 내 괴롭힘으로 주장하고 인정된 내용 중 욕설, 고성, 폭언 등 ‘언어적 괴롭힘’ 형태가 가장 많았으며, 업무 관련 괴롭힘 형태도 적지 않았다. 피해자들은 주로 행위자를 대상으로 손해배상을 청구하였으나, 사용자에게 공동 불법행위책임을 묻는 경우도 적지 않았다. 인정된 위자료 금액은 평균적으로 850만 원 정도였다. 징계 관련 소송은

113) 이와 관련하여 이 부분 논지와 유사한 취지로, 고용노동부 매뉴얼에서 직장 내 괴롭힘 성립에 ‘업무관련성’을 요구하고 있는 것이 타당하지 않다는 지적이 있다. 이준희, “고용노동부 『직장 내 괴롭힘 대응·예방 매뉴얼』의 문제점과 개선 방안”, 『강원법학』, 제58권, 2019. 185면.

중노위 재심판정 취소소송과 징계(해고)무효확인 소송에서 살펴볼 수 있었다. 징계에 대해 다투는 경우 징계 수위는 해고가 가장 많았고, 이는 낮은 수준의 징계가 법적 다툼까지 연결되지 않았을 가능성을 염두에 둘 필요가 있다. 직장 내 괴롭힘은 인정되나 징계가 과다하다고 판단된 경우는 중노위재심판정 취소소송에서 2건, 해고무효확인에서 1건이었다.

이어 직장 내 괴롭힘의 법적 정의와 하급심 판결 등에서 제시한 ‘판단 요소’를 중심으로, 구체적인 사실관계에서 판단 요소별로 괴롭힘 행위 유형과 해석기준이 어떠한지 살펴보았다.

첫째, ‘직장에서의 지위 또는 관계의 우위를 이용’하였는지 여부에 대해서는, 행위자가 피해자의 부서장인 경우 등 직접적으로 업무를 지도 감독하는 위치에 있는 경우 특별한 사정이 없는 한 이 요건이 충족된 것으로 보였고, 직접 인사권한이나 지도·감독하는 위치에 있지 않더라도 직장 내에서 실질적으로 업무를 지시할 수 있다면 우위성을 인정하고 있었다. 한편, 직장 내 괴롭힘 행위자가 오히려 피해자의 하급자인 경우 등 지위의 우위가 없음에도 불구하고 ‘관계의 우위’를 이용한 사례도 볼 수 있었다. 연령이나 근속기간, 내부적인 영향력이 우세한 경우, 하급자이지만 다른 상급자와 함께 괴롭힘을 한 경우에도 관계의 우위가 인정되었다. 반대로 동일 직급 사이에 일어난 일은 우위성이 인정되지 않아 직장 내 괴롭힘이 인정되지 않기도 했으며, 행위자가 상급자인 것은 사실이나 문제가 된 언동 당시 ‘직급의 우위를 이용하지 않은 경우’라면, 직장 내 괴롭힘이 되지 않는다는 해석도 찾아볼 수 있었다.

둘째, ‘업무상 적정범위를 넘는 행위’는 크게 신체적 괴롭힘, 언어적 괴롭힘, 대인관계 괴롭힘, 업무적 괴롭힘, 사적 영역 괴롭힘의 5가지 유형으로 나누어 구체적인 행위 유형과 개별적 사례에서의 판단기준을 살펴보았다.

신체적 괴롭힘은 여러 폭행 등의 행위를 확인할 수 있었고, 언어적 괴롭힘은 욕설, 악의적인 소문, 명예훼손적 발언, 강압적인 말, 비하적인 발언 등의 유형이 확인되었다. 대인관계 괴롭힘은 주로 한 명을 따돌리

는 형태로 나타났다. 사적 영역 괴롭힘은 이성적 교제를 요구하거나, 성적 정체성 등 사적인 정보를 공개하는 형태를 찾아볼 수 있었다. 여러 행위 유형 중 업무적 괴롭힘이 가장 다양하게 일어난 사실을 알 수 있었다. 업무 수행을 어렵게 하거나, 불필요한 업무를 강제하거나, 과도한 업무를 지시하거나, 업무능력과 무관한 허드렛일을 시키거나, 이례적이고 부당한 인사조치를 하는 경우, 위법한 업무를 수행하도록 지시하는 경우 등등 다양했다. 직장 내 괴롭힘은 무엇보다도 직장에서의 생활과 근로자의 인격과 관련된 것이므로, 이러한 업무에 편승하거나 직장에서의 업무상 우위를 이용하여 상대방을 괴롭히는 행위가 어떻게 이루어지고 있는지 유형을 잘 살피고 이해할 필요가 있다.

셋째, ‘신체적·정신적 고통 및 근로환경 악화’라는 결과 발생과 관련하여서는, 살펴본 결과 대체로 업무상 적정범위를 넘어서는 괴롭힘이 인정되면 그 행위나 피해자의 상황을 고려해 피해가 발생하였음을 자연스럽게 인정하고 있었다. 피해 발생 결과가 없다는 이유로 직장 내 괴롭힘을 불인정한 소수의 사례를 제외하고는 이러한 피해 발생에 대한 입증은 엄밀하게 요구되고 있지는 않았다.

끝으로 직장 내 성희롱 판단 법리를 인용한 판결 및 고용노동부 매뉴얼에서는 ‘종합 판단 요소’라는 판단기준을 제시하고 있는데, 판례를 살펴본 결과, 종합판단 요소에 해당하는 개별적이고 구체적인 사정과 일반적이고 평균적인 사람의 기준을 적용하여 판단하는 경우는 소수였다. 직장 내 괴롭힘 정의에 포함된 ‘직장에서의 우위성’을 판단할 때 당사자의 세부 관계가 검토되고, ‘업무상 적정범위’를 검토할 때 행위 장소, 정도, 피해자의 반응 등이 검토되기 때문에 추가적인 검토의 필요성이 그리 높다 할 수 없다. 이는 직장 내 괴롭힘 행위에 대해 전반적으로 살펴볼 때 사용할 수 있는 표지 정도라 할 것이다. 행위 장소에 대한 부분 역시 장소를 이유로 직장 내 괴롭힘이 불인정된 사례는 없었고, 업무공간 외 SNS 등 다양한 매체에서 일어나는 행위까지 괴롭힘 행위로 해석되고 있는 등 특별히 행위 장소에 대해 엄격한 해석 기준은 존재하지 않았다.

(2) 분석의 의의

직장 내 괴롭힘 제도는 입법 이후 지금까지도 현장에서 해석과 판단의 어려움을 이야기하고 있다. 아직 성희롱과 같이 확립된 대법원 판례 법리가 있는 것이 아니기 때문에, 현재로서는 직장 내 괴롭힘 판단기준을 이해하기 위해서 3년 동안의 하급심 판결을 통해 법리의 경향과 유형들을 파악하는 방법이 도움이 될 것이다.

이 글에서는 직장 내 괴롭힘 여부를 판단하는 요소, 판단기준 혹은 성립요건이라 할 수 있는 표지를 설정하고, 실제 판결에서의 해석례를 검토하였다. 직장 내 괴롭힘의 행위 요건인 ①‘직장에서의 우위를 이용’, ②‘업무상 적정범위를 넘어선 행위’, ③‘신체적·정신적 또는 근무환경 악화’를 세 가지 주요 판단 요소로 설정하고, 추가로 직장 내 성희롱 대법원 판례 법리를 인용한 하급심 판결 및 고용노동부에서 제시한 ④‘종합 판단 요소’를 검토하였다.

이렇게 크게 4가지를 직장 내 괴롭힘 성립요건 혹은 판단기준으로 설정하여 실제 판결문을 검토한 결과, ‘직장에서의 우위 이용’과 ‘업무상 적정범위’이라는 두 가지 요건이 사실상 가장 유의미한 판단기준으로 작동하고 있음을 확인하였다.¹¹⁴⁾ 이는 직장 내 괴롭힘과 사적 갈등을 구분할 수 있는 표지이기도 하며, 기존의 개별 불법행위와 직장 내 괴롭힘의 차이를 만드는 지점이기도 하다. 이에 비해 ‘신체적·정신적 또는 근무환경 악화’라는 결과 발생에 대해서는 행위 등에 비추어 특별히 엄밀하게 증명하지 않더라도 인정되는 경향을 보였으며, ‘종합 판단 요소’라는 기준은 실제 활용한 판결이 많지 않음을 확인할 수 있었다. 이 글에서 상정한 4가지 주요 판단 요소는 실제 판결에서 4가지 모두 사용되지 않았

114) 유사한 논지로, 우리나라의 직장 내 괴롭힘 요건으로 인해 실제 사례에서 행위자와 피해자 간 ‘지위 또는 관계의 우위’와 ‘업무의 적정한 범위를 넘었는지’가 중요한 판단 요소로 고려되고 있으며, 이 요건이 충족되지 않으면 피해자에게 괴롭힘으로 인한 피해가 발생하더라도 괴롭힘이 성립되지 않는 문제를 지적하기도 하였다. 윤혜정, “직장에서의 괴롭힘의 법적 개념”, 『이화젠더법학』 제15권 제1호, 2023. 153면.

고, ‘직장에서의 우위 이용’과 ‘업무상 적정범위’에 대한 해석이 주를 이루고 있었다. 이는 직장 내 괴롭힘 정의 자체에서 충분히 나머지 요소들을 도출해 낼 여지가 많기 때문이라 해석된다. 업무상 적정범위를 넘어선 행위의 대부분이 근로자의 직장 내 환경에 영향을 미치고 근로자의 인격을 침해하는 것이기 때문에 정신적 고통은 물론 근무환경 악화라는 결과가 필연적으로 발생할 수밖에 없다. 종합판단 요소에서 언급하고 있는 것들 역시, 우위성 판단이나 업무상 적정범위 판단에서 이미 검토될 가능성이 높은 내용들로 구성되어 있다.

이러한 점을 고려하며, 직장 내 괴롭힘 판단기준에 대하여는 무엇보다도 ‘직장에서의 우위 이용’이란 무엇이며, ‘업무상 적정범위’의 해석 기준과 유형에 좀 더 집중해 연구할 필요가 있으며, 이 두 가지 요소를 중심으로 한 괴롭힘 판단이 직장 내 괴롭힘 입법 취지와 피해자 보호에 타당한지에 대한 추가적인 검토도 필요하다. 직장 내 괴롭힘 관련 많은 실무적인 부분들이 기존 직장 내 성희롱 관련 매뉴얼과 법리를 참고하여 만들어졌지만, 입법 이후 만 3년이 넘어선 만큼 직장 내 성희롱 관련 내용 중 괴롭힘에 적용하기 유효하지 않은 내용들까지 기계적으로 반복할 필요는 없어 보인다. 그보다는 직장 내 괴롭힘의 특수성을 좀 더 이해하고, 그에 맞는 독자적인 판단기준이 필요할 것이다.

V. 결론

괴롭힘이라는 용어 자체가 갖는 모호함과 포괄성, 거기에 더해 직장 내 괴롭힘 제도가 사업장별 자율적이고 자체적으로 운영되도록 한 특성이 더해져서 실무 현장에서는 그 판단에 있어서 혼란을 겪어 온 것이 사실이다. 이러한 상황 속에서 직장 내 괴롭힘의 법적 의미와 해석이 어디까지 진전되어 왔는지 살피기 위하여, 이 글에서는 직장 내 괴롭힘 관련 분쟁 사례들을 검토하고, 법원의 판단 관련 법리와 구체적인 사례들을

살펴보았다.

살펴본 바에 따르면 아직까지 직장 내 괴롭힘 관련 법리는 성희롱 관련 법리를 중심으로 형성되었고, 불법행위 책임에 대한 대법원 판결이 단 한 개일 뿐, 독자적이고 적합한 법리는 형성되지 않았다고 보는 것이 타당하다. 이는 직장 내 괴롭힘 제도 자체가 가지고 있는 특성인 사업장 내 자율적·자체적 분쟁 해결이 우선시 되는 구조와도 연결되어 있어서, 사건이 법정에 이르기까지 시간이 더 걸릴 수밖에 없는 구조적 특징 때문이라 볼 수 있으며, 아직 제도 시행 초기에 하급심 판결을 통해 법리를 형성해 가는 과정이기 때문이기도 할 것이다.

다만 이러한 과정 속에서도 특히 불법행위 손해배상 관련 법적 책임 관계는 대법원 판례를 통해 확립이 되었고, 직장 내 괴롭힘 유형과 판단 기준에 관하여는 개별적인 사건들의 구체적인 적용에서 유의미한 해석들을 찾아낼 수 있었다. 또한 ‘직장에서의 우위 이용’에 대한 해석은 활발하게 이루어져서 다양한 유형을 찾아볼 수 있었고, ‘업무상 적정범위를 넘는 행위’는 사례를 유의미하게 유형화할 수 있을 정도로 판례가 축적되었다. 이 글에서는 입법 이후 만 3년 이상 축적된 이러한 판례들의 사실관계를 유형화하여 분석하였는데, 이 작업을 통해 실제 직장 내 괴롭힘 사건의 행위 태양과 유형을 좀 더 구체적으로 이해하는 데 도움이 되길 바란다.

나아가 이 글에서는 기존 고용노동부 매뉴얼 및 하급심 판결에서 제시하고 있는 판단기준을 바탕으로 이 기준이 실제 사례에서 얼마나 유효하고 적절하게 활용되고 있는지도 검토하였다. 직장 내 괴롭힘 제도 시행 초기에 직장 내 성희롱 관련 법리는 물론 내부 처리 방법 등 실무적인 부분도 참고하여 만들어진 만큼, 제도 시행 후 만 3년이 지난 지금 직장 내 괴롭힘의 특수성에 적합한 판단기준과 해석의 틀에 대한 논의가 필요하기 때문이다. 살펴본 바와 같이 직장 내 괴롭힘은 그 정의 자체에 여러 판단 요소를 내포하고 있기 때문에, 직장 내 성희롱 법리에서의 성립요건은 실제 판결에서 유효하게 사용되고 있지는 않았다. 이 점

을 고려하여, 무엇보다 ‘직장에서의 우위 이용’ 및 ‘업무상 적정범위’의 해석 기준과 행위 유형에 좀 더 집중해 연구할 필요가 있어 보인다. 또한 현재 이 두 가지 요소를 중심으로 한 직장 내 괴롭힘을 판단하고 있는 것이 입법 취지와 피해자 보호에 타당한지에 대한 비판적 검토도 필요하다. 나아가 직장 내 괴롭힘만이 가지고 있는 특수성에 대한 연구가 좀 더 필요하며, 이러한 이해가 바탕이 되어야 독자적인 판단기준을 세워 나갈 수 있을 것이다.

(논문발표 2023. 10. 21. 논문접수 2024. 3. 4. 심사의뢰 2024. 3. 4. 게재확정 2024. 3. 18.)

참고문헌

- 김인희, 박수경, 양승엽, 『대학 내 괴롭힘 - 판단기준과 구제방안 연구』, 서울대학교 인권센터 인권연구총서1, 박영사, 2021.
- 김민정, “직장 내 괴롭힘의 법적 개념과 성립요건: 직장 내 성희롱과의 비교를 중심으로”, 『젠더법학』 제11권 제1호, 2019.
- 류재율, “근로자 인격권 침해에 대한 구제”, 『안암법학』, 제58권, 2019.
- 서유정, “사업장의 허위괴롭힘 신고와 진(眞) 괴롭힘 신고 대응사례 비교연구”, 『노동정책연구』 제23권 제3호, 183면, 2023.
- 신권철, “직장 내 괴롭힘 법적 개념과 요건”, 『노동법학』, 제69호, 2019.
- 윤혜정, “직장에서의 괴롭힘의 법적 개념”, 『이화젠더법학』 제15권 제1호, 2023.
- 이준희, “고용노동부 『직장 내 괴롭힘 대응·예방 매뉴얼』의 문제점과 개선방안”, 『강원법학』, 제58권, 2019.
- 이준희, “근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 규정 시행 1년에 대한 평가와 개선방안”, 『고려법학』, 제98호, 2020.
- 이재현, “직장 내 괴롭힘 금지’제도 평가 및 개선방안”, 『사회법연구』, 제39호, 2019
- 정우찬, “직장 내 괴롭힘 금지 법제의 과제와 전망 - 소규모 사업장을 중심으로 -”, 『사회법연구』, 제45호, 2021.
- 정희경, “직장 내 괴롭힘 금지의 실무상 제 문제 - 개정 「근로기준법」의 내용을 중심으로”, 『고려법학』, 제97호, 2020.

- 최흥기, “일하는 사람의 인격권 보호에 관한 일고찰”, 『노동법학』, 제87호, 2023.
- 최흥기, “직장 내 괴롭힘 금지제도의 실태와 발전과제 - 시행 3주년 실태조사 결과
과를 소재로 하여 -”, 『사회법연구』, 제49호, 2023
- 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼」, 2019.2.
- 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」, 2023.4.

<Abstract>

Study on Legal Aspects of Assessing Workplace Harassment

— With a Focus on Post-Legislation Judgment Analysis —

Kim, Inhee *

Workplace harassment regulation was legislated in 2019 amidst both concerns and expectations, due to its ambiguous definition and lack of precedents. Currently, three years after the introduction of the legislation, several cases of workplace harassment have been brought to court, resulting in judicial decisions. Because workplace harassment issues lack established precedents, there needs to be an analysis of lower court rulings to understand how workplace harassment is interpreted and judged and what behavioral patterns and criteria the court recognizes.

This study focuses on analyzing court judgments involving workplace harassment behaviors from the enactment of the legislation in 2019 until the end of 2023. It aims to consolidate the legal reasoning presented as the basis for recognizing or denying workplace harassment and to categorize cases based on common judgment criteria.

Upon examining the legal principles, although unified standards for interpreting workplace harassment have not yet been established, some meaningful progress has been observed. Supreme Court precedents have confirmed workplace harassment as constituting unlawful behavior subject to damages claims, and the relationship between liability for damages of perpetrators and employers have been clarified. Lower court rulings have

* Attorney at law, SNU Law Public Interest & Legal Clinic Center(inimini@snu.ac.kr).

provided specific interpretations and criteria for determining types of behaviors exceeding the scope of legitimate workplace conduct based on the factual circumstances of individual cases. Consolidating these individual and specific interpretations allows for a meaningful delineation of the scope of recognition and judgment of harassment by the courts.

Lastly, this study analyzes cases based on four elements used to judge workplace harassment. The review reveals that interpretations regarding 'utilization of superiority in the workplace' and 'acts exceeding the scope of legitimate work duties' are actively applied, serving as key determinants for assessing harassment. However, factors such as 'mental or physical suffering or deterioration of the working environment' and 'comprehensive judgment criteria' are not significantly emphasized. This is because these elements are included in the definition of workplace harassment itself and this highlights why criteria from sexual harassment cases cannot be directly utilized in workplace harassment cases. Considering this, a unique criteria for workplace harassment needs to be developed based on specific case analysis and with consideration for uniqueness of workplace harassment.

Key Words: Workplace Harassment, Criteria for Assessment, Case Analysis, Superiority in the Workplace, The Range of Acceptable Behavior in the Workplace