

History 연혁

- 2022
 • Jun. : Re-Published, **"Manual for Lawful Dismissal"** **"해고 매뉴얼"** 재개정 출간
 • Jan. : Published, **"Labor Union Manual"** **"노동조합 매뉴얼"** 개정판 출간
- 2021
 • Sep. : Completed update of Mobile App: Korean Labor Law (5th generation)
 노동법 5세대 모바일 앱(유튜브 동영상, 외국인 섹션, 자동계산, 근로계약 자동작성)
 • Aug. : Published, **Employment Contract Manual** **"근로계약 매뉴얼"** 출간
 • Jan. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (6th ed.) **한국노동법 해설** (6판)
- 2020
 • Mar. : Published, **"The Practical Guide for Foreign Employment and Immigration"**(2nd ed.)
"외국인 고용과 비자 실무가이드" 개정판 출간
 • May : Published, **"Manual on Working Hours, Holidays and Leaves"** **"근로시간 매뉴얼"**
 • Sep. : Published, **"Manual on Irregular Employment and "Employee" Status"**
"비정규직과 근로자성 판단 매뉴얼" 출간
- 2019
 • Dec. : Published, **"Wage Manual"** **"임금 매뉴얼"** 출간
 • Sep. : Published, **"Labor Union Manual"** **"노동조합 매뉴얼"**
 • May. : Published, **"Manual for Lawful Dismissal"** **해고 매뉴얼** 출간
 • Mar. : Published, **"The Practical Guide for Foreign Employment and Immigration"**
- 2018
 • Nov. : Published **"Workforce Restructuring Manual"** **"인력 구조조정 매뉴얼"** 출간
 • Apr. : Congratulation! KangNam Labor Law Firm was selected as one of ten law firms
 by foreigners living in Seoul. 외국인이 뽑은 10대 로펌에 선정
- 2016
 • Jun. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (5th ed.) **한국노동법 영문해설** (5판)
 • Mar. : Completed update of Mobile App: Korean Labor Law (4th generation)
- 2015
 • Jun. : Publication of A Bilingual Code of Korean Labor Law(3rd) **영한노동법전** (제3판)
- 2014
 • Mar. : **"Korean Labor Law : Disputes & Resolutions"** Printing the 3rd edition
"노사문제 사례별 대응방안" 제3개정판 출시(실제사례, 행정해석, 판례중심)
 Compete update of App: Korean Labor Law (3rd Generation)
- 2012
 • May : Published **"A Bilingual Code of Korean Labor Law"** (2nd ed.) **영한노동법전** 2판
 • Apr. : Introduction of App (a bilingual code of Korean labor law bible) **영한노동법전** 앱개발
- 2011
 • July : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (4th ed.) **한국노동법 영문해설** (4판)
 • May : Published, **"A Bilingual Code of Korean Labor Law"** **영한노동법전** 출간
 • Mar. : Registered **"Publishing Business"** 출판사업 등록
- 2010
 • Aug. : Published, **"Korean Labor Law : Disputes and Resolutions"** (2nd edition)
- 2009
 • Feb. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (3rd edition) **한국노동법 영문해설** (3판) 출간
- 2008
 • Mar. : Published **"Quarterly Labor Cases"** **"노동사례 사건"** 계간지 발행
 • Jan. : Published **"Korean Labor Law : Disputes and Resolutions"** (2nd edition)
- 2006
 • Feb. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (2nd edition) **한국노동법 영문해설** (2판) 출간
- 2005
 • Feb. : Established **"KangNam Labor Law Firm"** 강남노무법인 오픈
 • Jan. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"**(1st edition): **한국노동법 영문해설** 출간

소음성 난청을 산재로 인정받은 사례

I. 문제의 소재

필자는 최근 공무원의 불승인된 소음성 난청사건을 맡아서 심사청구에서 공무상 재해로 승인을 받아냈다. 소음성 난청은 공무상 재해(산재)로 잘 인정해주지 않고 있다. 그 이유는 업무상 인정요건이 까다롭기도 하고, 영구적으로 난청으로 인정받기 위해서는 고음의 작업장 (85데시벨 이상의 소음)에서 3년 이상 노출되어야 하고, 그 청력손실이 좌우측 각각 40데시벨(dB) 이상이 나와야 한다. 이러한 난청의 결과는 사업장에서 근무 후 곧바로 증상이 출현하는 것이 아니라 최소 10년에서 20년 정도의 기간이 흐른 뒤에 발생되기 때문에 고령으로 인한 난청으로 인정되어 산재로 인정받기가 쉽지 않다. 그러나 최근 판례는 소음성 난청 판단기준을 완화하여 산재로 많이 인정해 주는 경향이다.¹⁾

박남춘 의원의 2017년 국정감사 보도자료²⁾에 따르면, “소방공무원의 직업병 1위인 소음성 난청에 대해 공무원연금공단은 직업병으로 인정하지 않고 있다. 최근 10년간 (2007~2017.6) 소음성 난청으로 공무상 요양을 신청한 소방공무원 9명 중, 승인을 받은 사람은 단 2명에 불과했다. 그리고 승인을 받은 2명도 2008년 훈련에 사용할 폭음탄을 정비하던 중 폭음탄 4발이 동시에 터져 구급차로 이송됐고, 그 후유증으로 소음성 난청을 진단받았다. 반면, 구급, 구조, 화재 등 현장에서 소방 활동을 하면서 사이렌소리, 소방장비 기계음 등의 소음에 지속적으로 노출되어 온 소방공무원에 대해서는 소음성 난청에 대해 공상이 단 한차례도 인정되지 않았다.” 그러나 다행히도 최근에는 소방공무원의 소음성 난청을 산재로 인정하기 시작했다.³⁾

완화된 소음성 난청에 대한 산재인정기준에 덕분에, 공무원연금공단의 불승인 결정을 공무원재해보상위원회에 심사청구를 통해서 불승인 처분을 취소할 수 있었다고 본다. 이와 관련된 재심사건에 대한 주요쟁점과 소음성 난청 산재인정기준에 대해 살펴 보고자 한다.

II. 해양경찰청 공무원의 소음성 난청 사건

1) 박정래, “소음성 난청 업무상 질병 인정기준 개선안”, 월간산업보건, vol. 387, 2020. 7.

2) 박남춘 국회의원의 소방청 국정감사 보도자료 (2017. 10. 16).

3) 광주고법 2019. 3. 27. 선고 2017누1966.

1. 사건개요

해양경찰청 소속 간부(재해자)가 2021년 1월 정년퇴임 하면서 소음성 난청에 대해 공무상 재해로 인정해 달라고 공무원연금공단에 신청하였으나, 불승인을 받았다. 불승인 사유는 지난 17년 동안 소음과 무관한 사무직 근무를 하였기 때문에 질병과 업무와의 상당인과관계를 입증할 수 없다는 사실 때문이다. 재해자는 1984년부터 2004년 까지 13년을 해양순찰선 기계실에서 근무하면서, 당시 귀막이 보호장치도 없이 근무하다가 소음성 난청을 얻게 되었다. 이에 본 노무사는 2004년 이전 까지 같이 근무하였던 6명의 동료근로자들에게 진술서를 받았고, 관련 승선근무자료, 유사한 판결사례 등을 갖추어 심사청구를 하였다. 이에 공무원재해보상연금위원회는 최초 불승인 처분을 취소하였다.

2. 재해보상연금위원회의 재심청구 내용⁴⁾

재해자는 1985년 입사해서 2020년 퇴직하였고, 해당 기간을 4단계로 나눌 수 있다.

제1단계: 질병발생 시기 (1985년~2004년)

재해자는 1985년에 입사하여 2004년 까지 해안 경비정에서 업무를 수행하였다. 19년 근무기간 중, 함정 근무경력이 13년 5개월이다. 기관실 엔진을 담당한 기관원으로, 주요 업무는 경비정 엔진상태 상시 점검이다. 기관실에서 함정 엔진의 작동 이상유무를 탐지하는 경우 안전규칙에 따른 청진봉을 사용하여야 한다. 그러나 당시 현장에서는 청진봉 대용으로 ‘일자드라이버’ 하나만으로 엔진의 주요 기계장치에서 폭발음과 이상 소음을 탐지하였다. 기계실의 평균 소음은 110dB로 청각에 이상을 주는 수준이었다.

제2단계: 청각장해 증상 발현기 (2005년~2013년)

당시 재해자의 직급이 경감에서 경정, 총경으로 진급을 앞둔 시기이다. 진급시험과 심사를 앞두고 있어 난청 등 증상에 대한 진료나 치료는 전혀 생각할 겨를조차 없었다.

제3단계: 난청진행 (2014년 ~ 2018년)

재해자가 2014년 1월 본청 정보과장으로 발령을 받은 지 얼마 되지 않아 국민적 재난인 세월호 사건이 발생하였다. 2014. 4. 17. 세월호 발생한 다음 날 팽목 선착장에 내려가 사고담당 정보 보고와 사고처리 업무를 전담하였다. 이러한 과정에서 유족의 폭행, 기물파손, 협박 등에 시달리며 49일 동안 사고처리업무를 완료하고 업무에 복귀하였다. 특히, 해양경찰청이 해체되는 과정에서 많은 스트레스를 받았으며,

4) 정봉수, “공무원재해보상연금위원회에 제출된 심사청구서”, 2021. 8. 20.

세월호 사고처리업무와 관련된 검찰조사, 청문회에 대한 출석과 조사 등으로 지속적으로 스트레스를 받았고, 이때 건강이 아주 악화되었다.

제4단계: 난청 확진 (2018년 ~ 2020년)

2018년 7월 난청으로 일상생활에 불편을 느끼어 경찰종합병원에서 검진을 받았다. 그 결과는 청력검사상 난청이며, 좌측 46.25dB(중등도 난청), 우측 31.25dB(경도 난청)로 확인되었다. 경찰종합병원의 검진 결과를 재확인하고자 2018년 10월 서울삼성병원에서 재검진을 받았다. 감각신경성 난청으로 좌측 48dB(중등도 난청), 우측 41dB(경도 난청)으로 측정되었다. 이러한 청력저하는 장기간의 소음에 의한 노출 시 발생할 수 있다고 보았다. 삼성병원 진단 결과를 재확인하고자 2020년 12월 강릉아산병원에서 검진을 받았다. 강릉아산병원은 우측 30.8dB, 좌측 45dB로, 우측 경도, 좌측 중등도 감각신경성 난청 진단을 하였다. 의사의 소견은 소음 노출 과거력의 소음성 난청과 노화성 난청이 혼재해 있어, 보청기를 사용한 청각 재활치료가 필요하다고 보았다.

3. 취소결정 내용⁵⁾

(1) 사실확인

대상공무원의 함정 내 기관실 근무경력과 경비정 등 소음 노출 기간과 소음 측정값, 의사 소견서의 진단서 등을 종합해보면, 첫째, 함정근무 중 기관실 근무 경력은 13년 5개월이며, 동료 진술서에서도 확인된 바와 같이 귀마개 등 방음장비 없이 엔진소음과 함포사격의 충격소음에 노출되었다. 둘째, 함정소음 연구보고서에 의하면, 대상공무원의 승선 함정과 동급 함정 기관실의 소음은 평균 110dB로서 난청유발 기준인 85dB을 훨씬 초과하였다. 셋째, 2개의 의료기관은 진단서 상 과거 소음노출로 인한 ‘감각 신경성 난청’으로 진단하고 있다.

(2) 위원회의 판단

공무원 재해보상법 제4조 제1항에 의하면, 공무원 질병은 공무수행과 관련하여 발생한 질병으로 공무와 상당 인과관계가 있는 경우로 정하고 있다. 원 처분과 심사청구 시 우리 위원회로 제출된 일건 기록을 청구인의 주장과 함께 살펴보면, 청구인은 대상공무원의 함정 내 기관실 근무하였고, 소음노출 기간 및 소음 측정값, 의사 소견 등을 종합했을 때 대상공무원의 직무로 인해 난청이 유발, 악화되었다고 주장하고 있다. 이에 청구인의 상병경위와 진단서, 진료기록 등을 종합적으로 검토하여 보면, 청구인의 소음 노출된 이력은 인정할 수 있고, 2018년에 경찰병원에서

5) 공무원 재해보상연금위원회 결정, 2022.2.11, 22-01-433.

시행한 청력 검사 결과와 2020년에 강릉아산병원에서 시행한 청력 검사결과를 보았을 때, 우측은 소음성 난청 범위에 해당하지 않으나, 좌측의 경우 소음성 난청을 인정할 수 있다는 것이 의학적 소견이다. 그렇다면, 2021년 5월 24일 청구인에 대하여 내린 피청구인의 공무상요양 불승인 처분 중 좌측에 대한 부분을 취소한다.

4. 시사점

재해자의 소음성 난청 산재인정 사건을 볼 때, 다음의 2가지의 내용에 관심을 가질 수 있다. 첫째, 같이 일한 직장 동료 6명의 현실감 있는 사실확인서 제출이었다. 이 진술서들은 해양경비정 내 기계실은 85 데시벨 이상의 소음이 발생하는 근무지이고, 훈련시 함포사격의 고소음이나 폭발음에 상시적으로 노출되었고, 귀마개 착용도 없이 근무를 하였다는 내용이었다. 둘째, 2004년 까지 경비정 현장근무를 한 후 고소음 없는 근무지에서 근무한 후 16년이 지난 2020년이 되어서야 소음성 난청을 진단 받았다는 점이다. 이와 관련된 소멸시효도 소음 작업장을 떠난 시점에서 3년이 아니라, 산재보험법 제5조에서 정한 치유시점에 따라 병원에서 영구장해로 확진 받을 때 시작된다.⁶⁾

III. 직업성 난청 산재 인정기준

1. 소음성 난청의 개념

소음성 난청이란 소리의 강도가 높은 소음에 의해서 발생하는 감음 신경성 난청을 말한다. 소리를 감지하는 기관, 즉 달팽이관이 손상된 경우이다. 보통 75dB 이하의 소리는 난청을 유발하지 않지만, 85dB 이상 소음에 지속적으로 노출될 때는 귀에 손상을 줄 수 있다. 100dB에서 보호장치 없이 15분 이상 노출될 때, 110dB에서 1분 이상 규칙적으로 노출될 때 청력 손실의 위험에 처하게 된다.⁷⁾

2. 관련법령

산재보험법 제37조에서 “업무상의 재해”란 업무상의 사유에 따른 근로자의 질병을 말하며, 이 경우 근로자의 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있어야 한다. 그 인과관계는 이를 주장하는 측에서 증명하여야 한다. 다만, 인과관계는 반드시 의학적, 자연과학적으로 명백한 증명되어야 하는 것은 아니며, 제반 사정을 고려할 때 공무와 질병 사이에 상당인과관계가 인정되는 경우에는 그 입증이 있다고 보아야 한다.⁸⁾ 그리고 공무상 질병에 해당되는지의 여부를 판단함에 있어 상당인과관계의

⁶⁾ 대법원 2014. 9. 4. 선고 2014두7374 판결 내용에 따라 근로복지공단 지침 변경: “소음성 난청 업무처리기준 (2016.1.14)”

⁷⁾ 대한청각학회 홈페이지: <https://www.audiosoc.or.kr>

유무는 보통 평균이 아닌 당해 공무원의 건강과 신체 조건을 기준으로 하여 판단하여야 한다.⁹⁾

산재보험법시행령 제34조 [별표3]의 제7항에 따르면, 소음성 난청은 85데시벨[dB] 이상의 연속음에 3년 이상 노출되어 한 귀의 청력손실이 40데시벨 이상이어야 한다. 그리고 다음 요건 모두를 충족하여야 한다. 1) 고막 또는 중이에 뚜렷한 손상이나 다른 원인에 의한 변화가 없을 것. 2) 순음청력검사결과 기도청력역치와 골도청력역치 사이에 뚜렷한 차이가 없어야 하며, 청력장해가 저음역보다 고음역에서 클 것. 3) 다만, 내이염, 약물중독, 열성 질병, 메니에르증후군, 매독, 머리 외상, 돌발성 난청, 유전성 난청, 가족성 난청, 노인성 난청 또는 재해성 폭발음 등 다른 원인으로 발생한 난청은 제외한다.

최근 법원판결에서 업무상 요인과 업무 외 요인이 함께 청력손실에 영향을 미친 경우 소음노출로 인하여 업무 외 요인에 따른 청력손실(노인성 난청 등)을 가속화시켰다면 업무상 질병으로 인정하는 경향이다. 따라서 난청의 원인이 업무와 업무 외 원인이 혼합되었더라도 소음노출 정도가 업무상 질병 인정기준을 충족하고 명백한 업무 외 원인에 따른 난청을 입증하지 못할 경우 업무상 질병으로 인정 가능하다. 또한 한 귀의 청력손실이 40dB이상이나 소음노출정도가 인정기준 (85dB 이상 연속음에 3년 이상)을 충족하지 않더라도 소음성 난청과 업무와 상당인과 관계가 있다면 업무상 질병으로 인정한다. 다만, 조사결과 양 귀 청력역치가 40dB 미만이거나, 소음노출기간동안 소음노출정도가 80dB미만인 경우에는 업무상 질병을 불인정한다.¹⁰⁾

3. 최근 법원의 판단사례

(1) 소음 사업장 이탈 후 25년 경과 후, 퇴직 후 8년 뒤 청구한 소음성 난청 산재 사건¹¹⁾

원고는 해양 경찰청 소속 공무원으로 재직하다가 2008년 8월 21일에 퇴직하였다. 원고가 1991년 1월경 해양경비정 근무를 마친 이후 약 25년이 경과한 2016년 8월 경(당시 66세)에 이르러서야 이 사건 상병을 진단받았는데 자연적인 노화의 진행이 원고의 청력 손실에 영향을 미쳤음을 부인하기는 어렵다. 그러나 원고가 해양경비정에서 근무하면서 상당 기간 지속적으로 상당한 수준의 소음에 노출되어 소음성 난청이 발생하였고, 그로 인하여 노인성 난청이 자연경과적 진행 속도 이상으로 악화되어 현재의 난청 상태에 이른 것으로 판단된다. 따라서 이 사건 상병은 원고의

8) 대법원 2015. 6. 11. 선고 2011두32898 판결.

9) 대법원 2014. 4. 24. 선고 2014두250 판결.

10) 근로복지공단 산재보상국, “소음성 난청 업무처리기준 개선”, 2020.2. 4-5면.

11) 서울행정법원 2018. 9. 19. 선고 2017구단22308 판결.

공무와 상당인과관계가 있다고 할 것이다.

(2) 소음 사업장에서 퇴직한 후 23년이 지난 시점에서 청구한 소음성 난청 사건¹²⁾

원고는 1980년 10월 19일부터 1986년 2월 28일까지 (약 5년 4개월) A광산에서 굴착기 조작공으로 일하였다. 원고는 퇴직 후 23년이 지난 2009년 (당시, 72세)에 처음으로 감각신경성 난청 진단을 받았다. 원심은 ‘광산에서 근무하는 동안 지속적으로 소음에 노출되어 양쪽 귀에 난청이 발병했다’는 주장에 대해 ①원고가 소음 노출작업장을 떠난 후로 23년 이상이 지난 시점에서 감각신경성 난청 진단을 받은 점, ②소음에 노출된 적이 없으나 난청증상을 보이는 70세 이상의 청력손실 정도와 비슷한 점 등을 들어 원고패소 판결을 내렸다. 그러나, 항소심 재판부는 “원고가 굴착작업에 종사한 탄광은 ‘연속으로 85dB 이상의 소음에 3년 이상 노출되는 작업장’에 해당한다. 원고의 감각 신경성 난청은 상당기간 탄광에서의 작업소음으로 유발된 ‘소음성 난청’에 해당하고, 소음성 난청으로 노인성 난청이 자연 경과적 진행속도 이상으로 진행되어 현재의 난청상태에 이른 것으로 봐야 한다”며 1심판결의 장해급여 부지급처분을 취소하였다.

VI. 결론

소음성 난청은 소음사업장을 벗어나면 더 이상 악화되지 않는 특징이 있어 퇴직 이후 청력손실은 대체로 노인성 난청으로 판단하여 재해 인정이 어려웠으나, 최근 법원의 판단기준이 과거의 지속적인 소음의 노출로 인한 청신경의 병변이 노인성 난청의 발병이나 진행을 자연경과보다 빠르게 악화시킨 경우에도 산재로 인정하고 있어, 소음성 난청에 대해 산재인정을 확대하고 있다. 바람직한 방향이지만, 사업주가 소음을 유발하는 85dB 이상 사업장에 대해 근로자 보호를 위한 사전 예방 대책이 필요하다. 산업재해는 회사의 금전적 피해 뿐만 아니라 차후 회사의 안전 배려의무 위반으로 사업주가 처벌될 수 있음을 명심해야 할 것이다.

12) 서울고등법원 2018. 3. 6. 선고 2017누81733 판결.

현행법상 저축휴가제도의 활용사례

I. 문제의 소재

노무자문을 하다 보면, 연차휴가에 대해 금전보상과 휴가보장 중에 어떤 것이 더 나은 근로조건인가에 대한 질문을 종종 받는다. 이에 대해 나는 늘 휴가사용이 금전보상보다 더 나은 근로조건이라고 말한다. 그 이유는 연차휴가의 목적은 휴가를 통한 근로자의 정신상, 육체상 건강을 회복하는 것이기 때문이다. 국제노동기구(ILO)의 유급휴가협약(제132조)에 있어서도 연차휴가는 휴가보장을 원칙으로 하고 금전보상은 퇴직할 경우에 같이 예외적인 경우에만 미사용연차휴가에 대해 금전보상을 하도록 하고 있다. 2003년 개정된 근로기준법에서 근로자대표와 서면합의에 따라 연장근로, 휴일근로, 그리고 야간근로에 대해 임금을 지급하는 것에 갈음하여 휴가로 보상하는 방식이 도입되었다. 2015년 국가공무원 복무규정도 연가보상비를 지급받을 수 있는 연가 일수 중 사용하지 않고 남은 연가 일수를 그 해의 마지막 날을 기준으로 이월·저축하여 사용할 수 있다고 규정하고 있다.¹³⁾

이와 맥락을 같이하여, 2016년 근로기준법상의 보상휴가제를 근로시간 저축휴가제로 확대 개편하는 법안이 제출되었다.¹⁴⁾ 이 법안은 현행 ‘보상휴가제’를 보완하여 연장, 야간, 휴일근로 이외에 유급휴가에 해당하는 시간을 적립하여 근로자가 필요한 경우에 휴가로 사용하거나, 휴가를 먼저 사용한 이후에 근로 등으로 보충할 수 있도록 하는 제도이다. 이 법안의 특징은 기존의 보상휴가제와 달리 은행의 마이너스 통장과 같이 먼저 휴가를 사용하고 나중에 연장, 휴일, 야간근로로 상환하는 방식을 가지고 있다.¹⁵⁾ 이는 유연근로제 형태로 될 가능성이 있기 때문에 입법화가 쉽지 않을 것으로 전망된다. 따라서 현행 근로기준법을 가지고 연장, 야간, 휴일근로에 대한 보상휴가제와 연차휴가 이월을 통한 저축휴가제도로의 전환 방식을 설명하고 이를 활용한 사례를 소개하고자 한다.

II. 현행법의 보상휴가제와 근로시간 저축휴가제도

1. 현행법의 보상휴가제

보상휴가제는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 가산임금을 지급해야 하는 연장

¹³⁾ 국가공무원 복무규정 제16조의3(연가의 저축)

¹⁴⁾ 김기선, “일과 생활 균형을 위한 근로시간저축제의 도입방향”, 법학논총 제37호, 한양대학교 법학연구소, 2020년, 128면.

¹⁵⁾ 김성태 의원 대표발의, 근로기준법 일부개정법률안, 2016.5.30 의안번호: 2000028.

근로, 야간근로, 그리고 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 지급하는 제도이다. 보상휴가에 대한 구체적인 시행방법을 근로자 대표와의 서면합의로 정하도록 하고 있고, 세부적인 시행방법에 대해 기술한 내용이 없으므로 기존의 근로기준법을 적용하는 범위내에서 노사 간에 자유롭게 정할 수 있도록 하고 있다.¹⁶⁾ 보상휴가제의 실시에 관하여 근로자대표와의 서면합의의 내용은 ① 대상근로자의 범위, ② 대상근로시간의 범위, ③ 정산기간, ④ 보상휴가의 사용방법 등을 포함하여야 할 것이다.

- (1) 대상근로자의 범위: 전체 근로자에게 일률적으로 적용할 것인지, 희망하는 근로자에 한하여 적용할 것인지에 대한 대상근로자의 범위를 설정할 수 있다.
- (2) 대상근로시간의 범위: 보상의 대상이 되는 근로시간은 연장근로, 휴일근로, 야간근로이다. 소정근로시간 외에 추가로 지급되는 가산임금 전체를 할 것인지 여부를 결정한다.
- (3) 정산기간: 적립 가능한 보상기간에 대해 단기로 할 것인지, 장기로 할 것인지에 대해 결정한다. 이 경우 최대 임금소멸시효를 감안하여 3년 이내로 한다.
- (4) 보상휴가의 사용방법: 축적된 보상휴가에 대해 개별적으로 사용할 것인지, 아니면 집단적으로 사용할 것인지에 대해 결정한다. 그리고 장기간의 휴가사용이 가능하도록 회사에서 필요한 조치 등에 대해 기술하여 장기간의 휴가보장이 될 수 있도록 한다. 또한 보상휴가의 정산기간에 대해 사용하지 못한 보상휴가에 대한 금전보상 내용을 포함한다.

2. 근로시간의 저축휴가제도

보상휴가제를 근로시간 저축휴가제도로 변경하기 위해서는 노사합의를 전제로 하여 현행법의 테두리 내에서 활용되어야 한다. 가장 문제가 되는 것은 가산임금을 언제까지 저축할 수 있는지 여부와 회사의 장기휴가 보장 정책이라 할 수 있다. 보상휴가제를 저축휴가제로의 변경 시 현행법상 고려해야 하는 것이 휴가사용의 정산기간과 미사용한 휴가에 대한 금전보상이다. 고용노동부는 연장근로, 휴일근로 및 야간근로를 저축하여 사용하는 것에 대해 긍정적으로 판단하고 있다. 고용노동부는 사용자가 근로자대표와 서면합의에 의하여 1년간 연장근로, 야간근로 및 휴일근로시간을 계산하여 다음 연도에 1년간 휴가를 사용하게 하고, 미사용한 휴가에 대하여 그 다음 연도 첫 번째 달의 임금정기지급일에 금전으로 보상하더라도

16) 김기선, “근로시간저축휴가제의 도입방향”, 월간 노동리뷰, 2018년 6월호, 24면.

위법하지 않다고 판단하였다.¹⁷⁾ 따라서 사용자는 특정 해에 발생한 근로자의 연장근로, 휴일근로 및 야간근로에 대한 대가로 저축된 보상휴가를 그 후 3년간 적절하게 사용할 수 있도록 보장해야 한다. 임금채권의 소멸시효를 고려하여 3년간 사용하지 못한 휴가는 반드시 임금보상을 하여야 할 것이다. 근로자의 귀책사유로 휴가를 사용하지 않는 경우에도 남아 있는 보상휴가에 대해 금전보상을 하여야 한다.¹⁸⁾ 이는 노사가 ‘보상휴가 사용기간 내에 사용자의 귀책사유 없이 근로자가 사용하지 않은 보상휴가에 대해 사용자는 임금 지급의무가 없다’고 합의하더라도 그러한 합의는 효력이 없다.¹⁹⁾ 이러한 취지를 볼 때, 매년 1년 간 발생한 보상휴가는 그 후 3년간 사용하고, 소멸시효를 고려하여 3년간 미사용휴가에 대해 임금보상을 하는 방식으로 이용할 수 있다.

III. 현행법의 연차휴가와 저축휴가제도

1. 현행법의 연차유급휴가제도

연차휴가제도의 취지는 장기간 근로에 지친 근로자에게 충분한 휴가를 보장하여 정신적, 육체적 건강을 회복하도록 하는 동시에, 근로자의 사회적, 문화적 생활을 보장하기 위한 것이라 할 수 있다.²⁰⁾ ILO의 제132호 협약은 연차휴가기간이 분할되지 않는 2주간의 기간이 확보되도록 하고 있다. 우리나라 공무원의 경우에도 10일 이상 연속된 연가 사용을 보장하고 있으며, 행정기관의 장은 공무원이 3개월 이전에 10일 이상의 연속된 연가 일수 사용을 신청할 경우에는 특별한 사정이 없으면 이를 승인하여야 한다고 규정하고 있다.²¹⁾

연차유급휴가제도는 입사 1년 미만인 근로자는 1월 만근에 1개의 유급휴가가 발생하고, 1년 이상 근무한 근로자는 1년간 80퍼센트 이상 개근한 경우 15개의 유급휴가가 발생한다. 그리고 계속근로 2년차 마다 1개 씩 누적된 휴가가 발생하고 최대 25개까지 부여된다. 이렇게 근로의 대가로 발생한 휴가는 1년간 행사하지 않으면 소멸되고, 금전보상청구권으로 전환된다(근기법 제60조).

연차휴가의 사용유효기간 1년 기간 내에 휴가를 모두 사용할 수 있도록 근로기준법에서 연차 유급휴가의 사용 촉진제도(근기법 제61조)를 도입하고 있다. 이 연차 유급휴가 사용촉진 조치의 목적은 연차휴가의 목적이 휴가 사용을 통해서 근로자의 정신적, 육체적 건강을 유지하는 것이지, 추가 임금보상을 받기 위한 것이

17) 행정해석 2019.9.23. 퇴직연금복지과-4046.

18) 행정해석 2020.2.20. 임금근로시간과-376.

19) 행정해석 2004.12.10. 근로기준과-6641.

20) 김홍영, “휴식보장을 위한 연차휴가의 제도개선론”, 노동법연구, 2016 상반기 제40호, 서울대노동법연구회 165면.

21) 국가공무원 복무규정 제16조의4(10일 이상 연속된 연가 사용의 보장)

아님을 설명하고 있다. 근로자는 연차휴가 사용가능 기간 6개월 전에 휴가 계획을 통보하고, 이를 사용하여야 한다. 그럼에도 불구하고 휴가사용 유효기간 2개월 이내인 휴가에 대해서는 사용하지 못한 휴가에 대해 사용자가 휴가시기를 지정하여 휴가사용을 강제하고 있다. 이러한 사용자의 휴가사용 조치에도 불구하고 근로자가 사용하지 않은 경우, 미사용휴가는 소멸된다고 규정하고 있다.

2. 연차휴가의 저축휴가제도

현행법에서 연차 휴가에 대해 저축휴가제도로 사용하기 위해서는 현재, 연차 유급휴가 사용기간이 1년이고, 이 사용유효기간이 지나면 금전보상의무로 전환되기 때문에 미사용연차휴가를 이월해서 사용할 수 있는지가 저축휴가제도의 쟁점이다. 이에 대해 행정해석은 미사용 연차휴가를 이월하여 사용하는 것은 가능하다고 해석하고 있다. 여기서 연차유급휴가 청구권이 소멸되기 전에 미리 휴가수당을 지급하고 그 만큼 휴가를 부여하지 않는 것은 범위반이 될 수 있다. 그러나 미사용 연차유급휴가에 대해 금전보상 대신 이월하여 사용하도록 당사자간에 합의하는 것은 무방하다고 보았다.²²⁾ 또한, 연차 유급휴가 사용촉진조치에 있어서 사용자가 연차 유급휴가 사용촉진조치를 취하였음에도 근로자가 지정된 휴가일에 출근하여 근로를 제공한 경우, 미사용 연차휴가가 소멸한다는 근로기준법 조항에 대해 엄격한 판단을 하고 있다. 이런 경우 법원은 미사용 연차 유급휴가에 대해 사용자가 별다른 이의 없이 근로자의 노무제공을 수령하였다면 사용자는 미사용 연차휴가에 대한 보상 의무가 있다고 판시하고 있다.²³⁾

따라서 행정해석과 판례의 내용을 가지고 판단할 때, 현행법 내에서도 연차휴가에 대한 저축휴가제도는 충분히 가능하다고 할 수 있다. 다만, 이 제도의 시행에 있어서는 근로자대표와의 서면합의가 아닌 근로자의 개별동의가 필요하다. 연차유급휴가를 이월하여 휴가로 사용하는 것은 개별근로자의 임금채권과 같으므로 개별근로자의 동의를 전제로 한다. 연차유급휴가 사용기간이 끝나는 시점에서 임금채권으로 변경된 3년 동안 연차휴가를 적립하여 장기휴가로 사용이 가능하다.

도입 시에 참고할 만한 방식이 공무원 연가 저축제도이다. 이는 권장 연가일수 이외 미사용 연가는 저축계좌에 최대 3년까지 적립해 장기휴가를 갈 수 있게 하는 연가저축제도이다. 예를 들어, 현재 6년 이상 공무원의 연가일수는 21일로 이 가운데 권장 연가일수 10일을 제외하고 매년 11일씩 3년간 총33일을 저축한다면 한꺼번에 한 달 이상 휴가를 가는 게 가능해진다.²⁴⁾ 이 연가 저축휴가제 대상은 정부부처에서 공공기관으로 확대되어 널리 사용되고 있다.

22) 행정해석 2009.2.20. 근로조건지도과-1047.

23) 대법원 2020.2.27. 선고 2019다279283 판결.

24) 중앙일보(황수연기자), “공무원 ‘연가 저축’ 생겨 한 달 이상 휴가 가능”, 2015.9.30.

IV. 적용사례

1. 근로시간 저축휴가제 도입

근로시간 저축휴가제는 근로기준법 제57조(보상휴가제)에 따라 노사 서면합의로 도입할 수 있는데, 그 적용사례는 다음과 같다.

<근로시간 저축휴가제 노사합의서>

주식회사 AA 대표이사 000와 주식회사 AA 근로자대표 000는 근로기준법 제57조에 따른 보상휴가제 실시에 대하여 다음과 같이 합의한다.

1. 대상 근로자의 범위: 회사의 정규직 근로자 전체를 대상으로 한다.
2. 대상 근로시간의 범위: 소정근로시간을 초과하는 연장근로, 법정휴일이나 약정 휴일에 근로를 제공한 휴일근로로 한다. 다만, 현장직 근로자의 야간근로 수당은 여기에 포함되지 않는다.
3. 정산기간: 정산기간은 1월 1일부터 12월 31일까지 적립하고, 휴가의 사용기간은 적립이 끝난 다음해 1년 이내로 한다. 이 사용기간 내에 미사용된 휴가는 휴가 사용기간이 끝난 그 다음 해 첫번째 달에 금전으로 보상한다.
4. 보상휴가의 사용방법: 회사는 근로자의 장기 휴가를 보장하기 위해서 10일의 여름 휴가를 보장한다. 그 외의 장기휴가를 신청할 경우에는 적어도 3개월 전에 휴가 신청을 하고, 회사는 특별한 사정이 없는 한 휴가를 보장한다.

2022. 4. 1.

주식회사 AA 대표이사 000 / 주식회사 AA 근로자 대표 000

2. 공공기관에서 도입된 연차휴가 저축휴가제와 장기 연차휴가 보장규정

<취업규칙을 통한 도입 내용>

제21조(연차휴가의 저축) ①직원은 사용하지 아니하고 남은 연차휴가의 일부를 그 해의 말일을 기준으로 최대 3년까지 저축하여 사용할 수 있다.

② 제1항에 따른 최대 3년의 저축 가능기간이 종료된 후 2년 이내에 사용하지 아니한 저축된 연차휴가는 소멸된다.

③ 제1항에 따라 저축된 연차휴가 및 제2항에 따라 소멸된 연차휴가에 대해서는 연차휴가수당을 지급하지 아니한다.

④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 연차휴가의 저축 및 사용절차 등에 관하여 필요한 사항은 사장이 정한다.

제22조(10일 이상 연속된 연차휴가 사용의 보장) ①공사는 직원이 제21조의 연차

휴가로 저축된 연차휴가를 활용하여 충분한 휴식, 가족화합 또는 자기계발 등을 위하여 3개월 이전에 10일 이상 연속된 연차휴가 사용을 신청한 경우에는 업무 수행에 특별한 지장이 없으면 승인하여야 한다. 이 경우 공사는 연차휴가사용에 따른 업무 대행자 지정, 인력보충 등 원활한 업무수행과 자유로운 연차휴가 사용 보장에 필요한 노력을 하여야 한다.

② 제1항에서 규정한 사항 외에 10일 이상 연속된 연차휴가 사용의 신청절차 등에 관하여 필요한 사항은 사장이 정한다.

V. 결론

ILO의 유급휴가협약(제132호)에서도 1년 근무기간에 대해 3주의 휴가를 보장하여야 하고, 이 휴가 중 최소 2주는 연속하여 부여하여 한다고 규정하고 있다(제3조, 제8조). 근로의 대가로 사용하는 장기 휴가를 통해 근로자는 정신적, 육체적 건강을 회복하고, 인간으로서의 사회적, 문화적 활동을 통해 인간의 존엄성을 회복할 수 있다. 따라서 장기휴가의 보장은 금전보상보다 더 바람직한 근로자의 복지라는 인식이 필요하다. 또한 이것은 회사의 집단휴가 사용정책이나 취업규칙을 통한 사용자의 보장의무 규정 도입 등을 통해 체계적으로 이루어지지 않으면 사실상 불가능하다. 따라서 근로시간이나 연차유급휴가에 대해 저축휴가제도의 도입과 함께 장기휴가보장 정책의 도입이 절실히 요구된다.

직장 내 괴롭힘 사례를 통해서 본 사업주의 책임

I. 문제의 소재

직장 내 괴롭힘 방지법은 근로기준법의 개정으로 2009년 1월에 도입되었다. 당시 입법의 목적은 직장 내 괴롭힘 문제를 예방하고 괴롭힘 사건 발생시 회사내에서 합리적으로 처리하여 재발방지를 막기위한 자율적인 조치였다. 근로기준법 제76장의2 도입으로 직장 내 괴롭힘의 정의와 사용자의 직장 내 처리 의무를 명시하였고, 동법 제93조에 취업규칙의 필수적 기재사항에 “직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시

조치 등에 관한 사항”을 도입하였다. 예외적으로 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자나 피해근로자에게 불이익 처우를 할 경우에 한해서만 벌칙 규정을 두고 있었다. 지난 2년 동안 직장 내 괴롭힘 방지 효과를 검토할 때, 이에 대한 처리절차와 처리방식이 전적으로 사업주의 재량에 맡겨져 있다 보니, 법의 실효성이 없었다.²⁵⁾ 이러한 문제를 해결하기 위하여 2021년 4월 직장 내 괴롭힘 발생시 조치의무를 위반한 사업주를 처벌하는 조항을 갖춘 직장 내 괴롭힘 방지법이 보장되었다. 그 내용은 사업주나 사업주의 친족 근로자가 직장 내 괴롭힘의 가해자가 된 경우 1000만원 까지 과태료 부과 규정이 신설되었다(근기법 제116조). 특히, 근로기준법 제76조3에 각 괴롭힘 발생시 사업주의 의무를 구체적으로 기술하고, 불이행 시 과태료 규정이 적용된다. 앞으로 직장 내 괴롭힘 발생시 ①사실확인을 위한 객관적 조사, ②괴롭힘으로 인정될 경우 피해근로자 보호조치, ③행위자에 대한 필요한 징계조치, 그리고 ④제2차 피해를 예방하기 위한 불리한 처우 금지 조치와 비밀유지 의무에 대한 현실적 조치를 제시하고 있다. 이러한 기준을 가지고 괴롭힘 사례에 대한 판단과 사업주의 법적책임에 대해 검토해 보고자 한다.

<직장 내 괴롭힘 발생시 사용자의 조치의무 (근기법 제76조의3)>

내용	벌칙조항
1항: 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 사용자에게 신고 가능	없음
2항: 사용자는 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 지체없이 사실확인을 위한 객관적 조사를 실시 해야 함.	500만원 이하의 과태료
3항: 사용자는 조사 기간 동안 피해자 또는 피해 주장 근로자를 보호하기 위하여 적절한 조치를 하여야 함.	없음.
4항: 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 적절한 조치 를 하여야 함.	500만원 이하의 과태료
5항: 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체없이 행위자에 대하여 필요한 조치 를 해야 함. 이 경우 징계 등의 조치를 하기 전에 피해 근로자의 의견을 들어야 함.	500만원 이하의 과태료
6항: 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니됨 .	3년이하 징역/3천만이하 벌금
7항: 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사내용을 보고받은 사람, 그 밖에 조사과정에 참여한 사람은 조사과정에서 알게 된 비밀 을 피해근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니됨.	500만원 이하의 과태료

25) 이상근, “직장 내 괴롭힘 법제의 개선방안 연구”, 아주대학원 박사학위 논문, 2020.8. 116면.

II. 직장 내 괴롭힘 조치의무를 위반한 사업주의 처벌 사례²⁶⁾

1. 사실관계

A는 병원구내 식당 등을 위탁 운영하면서 상시근로자 30여 명을 고용하고 있는 사업주이다. 2019년 7월 27일 근로자 B는 상사 C로부터 직장 내 괴롭힘을 받았다는 사실을 내용증명 우편을 통해 A에게 신고했다. 신고 내용에 따르면 C는 2019년 7월 12일부터 24일 까지 신고식 명목으로 B에게 회식비를 지급할 것을 강요하고, 업무 편성 권한을 남용하여 자신의 말을 듣지 않는 직원들을 수당을 적게 받도록 업무 시간을 조절하고, 업무 과정에서 마음에 들지 않으면 욕설과 폭언을 일삼는다는 내용이었다. 특히, 2019년 7월 24일경, C는 B에게 “벼락 맞아라, 자식도”, “차에 갈려서 박살나라”, “눈알들이 다 빠져라”, “그 놈의 X을 빨았나, 그게 좋았었나 그러니까 착 달라붙어서 거기까지 간 거지” 라는 등의 상스러운 말들과 폭언을 하였다. 정당한 이유 없이 사직서 작성을 강요하는 등 회사 상사 C가 직장 내에서의 우월적 지위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 근로자인 B에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다는 내용이었다.

사업주는 2019년 7월 27일 근로자 B가 직장 내 괴롭힘을 신고하고 출근하지 않자, 무단결근을 사유로 2019년 7월 29일 근로자 B를 해고하였다. 이후, 회사 A는 2019년 8월 27일 인사위원회를 개최하여 근로자 B의 해고처분을 복직명령으로 변경하였으며, 1개월의 기간에 대해서는 무급으로 처리하였다. 인사위원회는 상사 C의 직장 내 괴롭힘에 대해서는 상사 C의 의견만 청취하였고, 신고자인 근로자B를 출석시켜 의견을 듣지 않았다. 그 결과 상사 C에 대하여는 업무상 지시에 오해가 있었다고 서면인사경고(정책)조치를 내리는데 그쳤다. 직장 내 괴롭힘 이유가 아니라 “오해가 있을 수 있는 의사소통”을 했다는 이유였다. 회사 A는 근로자B를 9월 2일자로 회사가 운영하는 다른 구내 식당으로 전보를 발령을 냈다.

그런데 새로이 전보된 식당은 멀리 떨어져 있어 출근할 수 없는 거리였다. 회사는 B의 가족이 간병이 필요한 상황임을 알고 있었음에도 이를 고려하지 않고 불리한 전보발령을 냈다. 회사는 2019년 11월 14일 노동위원회가 근로자B의 부당전보 구제신청을 인용하자, 근로자를 원직에 복직 시켰다.

이 사건에 대해 검사는 회사 대표 A에 대해 근로기준법 제76조의3 제6항에 의거, 괴롭힘 신고에 대해 불리한 처우를 한 것을 이유로 구약식으로 벌금 200만원을 청구하였는데, 법원은 이를 넘어 징역 6개월에 집행유예2년, 그리고 보호관찰과 120시간의 사회봉사라는 무거운 형량의 판결을 내렸다.

26) 청주지방법원 2021. 4. 6. 선고 2020고단245 판결

2. 법원의 판단기준

이 사건과 관련하여 법원의 판단에는 두 가지 논점이 있다. 첫째는 더 나은 근로조건의 기준이 일반적 기준이 아니라 개별 근로자의 특수한 사정을 반영하여 구체적으로 판단하였다는 점이다. 둘째는 본 사건에 대해 검사의 형량 청구보다 더 무거운 중형을 선고하면서 의미 있는 기준을 제시하고 있다는 것이다.

우선, 직장 내 괴롭힘에 대한 보호조치로 인한 전보발령에 있어 일반적인 전보발령의 기준이 아닌 해당 근로자의 주관적인 관점에서 판단하였다. 사용자는 객관적인 입장에서 볼 때, 전보발령한 사업장이 근무강도도 약하고, 기숙사 아파트도 제공하고, 식당을 직영으로 운영하기 때문에 기존의 구내식당 보다도 더 나은 근로조건이라고 주장한다. 그러나 근로자는 현 거주지에서 출퇴근이 불가능하고 돌보아야 할 가족환자가 있기 때문에 전보에 응할 수 없다는 주관적인 입장이 있다. 여기에 근로기준법 제76조의 3 제4항은 “행위자에 대한 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우에는 피해 근로자를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자에 대하여 근로장소의 변경, 유급휴가명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.” 고 규정하고 있다. 즉, 사용자의 객관적 입장에 따른 근로조건의 근무환경이 아니라 피해 근로자의 개별사항을 반영하여야 한다는 것이다.²⁷⁾

둘째, 이 사건은 검사가 구약식으로 벌금 200만원을 청구하였는데, 법원은 이를 넘어 징역 6개월에 집행유예 2년, 그리고 보호관찰과 120시간의 사회봉사라는 엄격한 형량의 판결을 내렸다. 그 이유로는 사용자는 근로자에게 생명, 신체, 건강을 해치지 않도록 하여야 할 보호의무 내지 안전배려의무가 있기 때문이다. 현대의 노동환경을 비추어 볼 때, 생명, 신체, 건강에는 유형적, 물리적 위험으로부터의 보호, 안전배려 뿐만 아니라 무형적, 정신적 위험으로부터의 보호, 안전배려가 포함되어 있다고 명시하고 있다. 본 사안에 있어 부당전보 하나만 가지고 판단한 것이라 아니라 일련의 직장 내 괴롭힘에 대한 회사의 처리 내용에서 근로자에 대한 배려를 조금도 찾을 수 없었다. 그 결과 본 사안과 같은 직장 내 괴롭힘이 발생할 수 있다고 보았다. 이러한 입장에서 구약식 청구된 벌금 200만원을 넘어 피고인을 징역형에 처하였다. 다만, 중소기업으로서 처리가 미숙한 면을 고려하여 형 집행을 유예하되, 재범 예방을 위해 특별준수사항을 담아 보호관찰을 명하고, 회사의 대표로 하여금 근로자의 위치에서 노동의 의미를 일깨우기 위하여 사회봉사를 부과한다는 내용을 담고 있다[양형의 이유].

3. 시사점

이 사례는 직장 내 괴롭힘을 당한 근로자가 직장 내 구제신고를 하였다. 이는

27) 양승엽, “직장 내 괴롭힘 피해자에 대한 사용자의 불리한 처우 해석”, 노동법학 제79호, 2021.9.

피해 근로자에 대해 구제조치나 아무런 보호조치 없이 무단결근을 이유로 해고한 사업주에 대해서 징역형을 선고한 사례로 시사하는 바가 크다. 특히 이 사례는 직장 내 괴롭힘 방지에 대한 사업주의 조치의무에 대한 법적 처벌규정이 도입되기 전에 판결한 사례라서 앞으로 개정된 법에 따라 직장 내 괴롭힘에 대한 사업주의 처리 방향에 큰 영향을 줄 것이라 판단된다.

이번 판례에서 직장 내 괴롭힘에 대한 사업주의 안전배려의무는 단지 신체적 안전 뿐만 아니라 근로자의 인격권까지 보호하는 안전배려를 갖추어야 한다고 판단하고 있다. 이번 개정법의 직장 내 괴롭힘 방지에 대한 사업주의 준수의무에 대해 법원이 판단기준을 제시하였다는 면에서 의미 있는 판결이라고 본다.

III. 개정된 직장 내 괴롭힘 방지법의 적용

1. 객관적 조사의무

직장 내 괴롭힘이 사용자에게 접수되거나 이를 인지한 경우 사용자에게 객관적인 조사의무를 부과하고 있다(근기법 제76조의3, 제2항). 이는 위반시 과태료 처분이 있는 의무규정이다. 그 목적은 사용자가 편향적인 조사를 하지 않도록 하기 위함이다.²⁸⁾

상기 사례에서, 근로자 B는 직장 내 괴롭힘을 당하였다고 회사에 구제신청을 하였다. 그러나 회사는 인사위원회의를 개최하여 행위자인 상사C의 의견만 청취하였고, 피해자인 근로자B의 의견은 청취하지 않았다. 그 결과 가해자인 상사C에 대하여는 징계 중 가장 낮은 견책을 결정하였다. 이에 대해 법원에서는 인사위원회에서 가해자에게만 청문 기회를 주고 피해자를 비롯한 괴롭힘을 호소한 근로자에게는 출석 및 의견 진술 기회 보장 절차가 없었으므로 ‘절차적 하자’와 부실한 사실조사’로 인정하였다.

2. 직장 내 괴롭힘 확인시 피해자를 위한 적절한 조치의무

직장 내 괴롭힘의 과태료 규정에 있어 제76조의 3에 있어 제4항은 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우 피해 근로자를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자 등에 대하여 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다고 규정하고 있다.

상기 사례에 있어서는, 회사A는 직장 내 괴롭힘을 신고하고 출근하지 않는 피해근로자를 무단결근을 이유로 해고 처리하였다. 1개월 뒤에 개최된 인사위원회에서 피해 근로자 B에 대해 복직명령을 내렸지만, 1개월간의 해고기간

28) 고용노동부, 2021. 3. 24. 보도자료, “임금채권보장법 등 7개 개정 법률안 국회 본회의 통과”

동안에 임금을 지급하지 않았다. 그리고 피해 근로자 B에 대한 전보명령을 통해 근로자의 입장에서 출퇴근이 불가능한 사업장으로 인사발령을 냈고, 피해 근로자 B는 이에 대해 부당전보 구제신청을 노동위원회에 제기하여 전보발령 취소처분을 받고서야 원직에 복귀할 수 있었다.

3. 불리한 처우 금지의무

사용자는 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다(제76조의3, 제6항). 이 규정을 위반할 경우에는 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다고 규정하고 있다. 남녀고용평등법 제14조의 제6항은 직장 내 성희롱 발생 사실에 대해 신고한 근로자나 피해근로자에게 불리한 처벌을 금지하는 내용을 규정하면서, 그 금지 규정의 내용을 다음과 같이 구체적으로 기술하고 있다. 이 규정은 직장 내 괴롭힘에서도 동일하게 적용된다.²⁹⁾

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 차별지급
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 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

상기 사례에 있어서도 회사A는 근로자B가 직장 내 괴롭힘을 신고했다는 이유로 피해 근로자의 사정을 고려하지 않는 전보발령을 내서 그 근로자에게 불이익을 주었다. 이는 직장 내 괴롭힘에 대해 신고한 근로자나 피해근로자에게 불리한 처우를 한 것이고, 이에 대해 법원이 엄중 처벌을 한 것은 근로기준법 제75조의3 제6항의 위반에 따른 것이다.

4. 비밀준수의무

사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖의 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람들에게 누설하여서는 아니된다고 규정하고 있다(제76의3, 제6항). 직장 내 성희롱 사건과 관련 판례에서도 조사업무

²⁹⁾ 이재현, “직장 내 괴롭힘 대응조치 체계구축과 조직문화의 개선”, 노동법포럼, 제34호, 2021.11. 239면.

수행자가 비밀유지를 의무를 지키지 않는 것에 대해 손해배상의무를 진다고 판단하였다. 이는 조사업무를 수행하는 사람이 비밀준수를 하지 않을 경우 상당한 수준의 2차 피해가 발생할 개연성이 있고, 이는 피해근로자가 성희롱을 신고조차 못하게 하는 것으로 이어질 수 있다는 점을 염두에 둔 것이다.³⁰⁾

IV. 결론

직장 내 괴롭힘 방지를 위한 강력한 처벌규정의 도입으로 인하여 회사에서 직장 내 괴롭힘 사건 발생시 엄격한 처리가 요구되고 있다. 특히 앞에서 언급한 판례는 사업주가 직장 내 괴롭힘 사건에 대한 부적절한 대응으로 인하여 엄격한 법원의 처분이 내려진 사례이다. 해당 사례는 직장 내 괴롭힘 발생시 사용자의 조치의무 위반에 대해 벌금이나 과태료를 부과하여 엄격한 준수의무를 제시하고 있다. 궁극적으로 사업주는 직장 내 괴롭힘을 예방하고 근로자의 인격권을 보장하여 행복한 직장생활을 영위하는데 노력하여야 할 것이다.

30) 서울고등법원 2015. 12. 18. 선고 2015나2003264 판결.

IV. 특집

직장 내 괴롭힘과 직장 내 성희롱

1. 직장 내 괴롭힘 방지법과 사업주의 의무	20
3. 직장 내 괴롭힘의 개념과 판단기준	25
3. 직장 내 성희롱 개념과 판단기준	31
4. 직장 내 성희롱과 관련된 주요 사례 (쟁점해석 및 판례)	37
5. 직장 내 성희롱 사건처리와 교훈	45
6. 성희롱사건 소개와 관련 처리 절차 설명	50

직장내 괴롭힘 방지법과 사업주의 의무

I. 문제의 소재

최근 대기업의 직장내 괴롭힘이 언론에 보도되는 사회 문제가 되고 있다. 이들 회사의 임원들이 직원에 대한 폭언, 폭행, 비인간적인 대우 등의 문제가 사실로 드러난 괴롭힘의 행위이지만 여전히 이것은 빙산의 일각이라 할 수 있다. 한국노동연구원의 조사에 따르면, 과거 5년간 직장 내 괴롭힘에 대해 ‘직접적 피해 경험’이 있다고 응답한 응답자가 전체 응답자 중 66.3%로 나타났다.³¹⁾ 또한 국가인권위원회의 조사에 따르면, 1년간의 직장내 괴롭힘 피해를 경험하였다고 응답한 응답자는 전체 응답자의 73.3%였고, 피해 경험 행위의 개수는 평균 10.0개로 나타났으며, 괴롭힘 경험 중 개인적 괴롭힘 경험이 39.0%, 집단적 괴롭힘 경험이 5.6%로 나타났다. 이러한 직장내 괴롭힘으로 인해 이직을 고민(66.9%)하거나, 상급자나 회사에 대한 신뢰가 하락(64.9%)하고, 그 밖에 업무 능력이나 집중도 하락(64.9%) 동료들과의 관계가 멀어짐(33.3%) 등의 부정적 영향이 발생하고 있다.³²⁾

직장내 괴롭힘의 피해가 커지고 있고, 이에 대한 개선을 위한 사회적 요구로 인하여 직장내 괴롭힘 금지 관련 근로기준법, 산업재해보상보험법 개정안이 27일 국회 본회에서 통과하였다. 직장 내 괴롭힘 금지 관련 산업안전보건법 개정안(이하 논의상 편의를 위해 직장내 괴롭힘 관련 근로기준법, 산업재해보상보험법, 산업안전보건법 개정안을 통틀어 “직장내 괴롭힘 방지법”이라 함.)도 조만간 법제사법위원회를 통과할 것으로 예상된다. 이 법은 초기 입법발의 때에 비해 상당히 후퇴한 내용으로 마무리되게 되었다. 2018년 4월에 직장내 괴롭힘 방지법³³⁾이 추진되었을 때만 해도 (1) 직장내 괴롭힘 방지에 대한 사업주의 교육의무과 (2) 직장내 괴롭힘 피해자의 노동위원회를 통한 구제제도가 도입되었으나, 이러한 핵심조항은 모두 삭제되었다. 그럼에도 불구하고 직장내 괴롭힘 금지 관련 내용이 근로기준법 등 노동법 체계 내에 도입되었다는 점에서 의미가 있다. 아래에서는 직장내 괴롭힘 법안의 주요내용과 실무적 적용에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

II. 직장내 괴롭힘 방지법 내용

31) 김근주, 이경희, 「직장 내 괴롭힘 실태와 제도적 규율 방안」, 한국노동연구원, 2017.12.

32) 홍성수와 7명, 「직장 내 괴롭힘 실태조사」, 국가인권위원회, 2017.11.

33) 강병원의 23인 입법발의, 「직장 내 괴롭힘 방지 및 피해근로자 보호 등에 관한 법률안」, 의안번호 13290, 2018.4.27.

1. 근로기준법 개정안

(1) 사용자의 직장내 괴롭힘 금지의무 명시

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 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.

(2) 직장 내 괴롭힘 발생 시 사업주의 조치 의무

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

(3) 취업규칙의 필요적 기재사항 추가

제93조(취업규칙의 작성·신고) 11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

(4) 신고자 또는 피해근로자에 대한 불이익 처우 금지

제109조(벌칙)는 이 법 제76조의3조, 제6항 위반 시, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 산업재해보상보험법 개정안

업무상 질병으로 인정하는 사유를 열거한 산업재해보상보험법 제37조 1항에 “근로기준법 제76조의2에 따른 직장내 괴롭힘, 고객의 폭언 등 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병”을 추가되었다.

3. 산업안전보건법 개정안

산업안전보건법 제4조(정부의 책무) 제10호 “근로기준법 제76조의2에 따른 직장내괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원”을 신설하였다.

III. 직장내 괴롭힘 방지법 설명

1. 직장 내 괴롭힘 정의 규정

직장내 괴롭힘의 정의를 규정함으로써 관련된 사업주의 의무와 업무상 재해의 기준을 명확하였다는 점에서 의미가 있다. 이 개념이 정립되기 전에는 노동법상 직장내 괴롭힘에 대한 법적인 의무나 책임관계를 갖지 못했다. 따라서 현재의 법제하에서 직장내 괴롭힘을 당한 피해 근로자가 사용자를 대상으로 취할 수 있는 조치로는 (1) 가해근로자의 불법행위에 대한 사용자 책임을 이유로 한 손해배상 청구소송(민법 제750조), (2) 채무불이행(근로계약상 안전배려의무 위반)을 이유로 한 손해배상 소송(민법 제390조), (3) 국가인권위원회법 제30조(인권침해)에 기한 진정제기 등이 있었다. 일반적으로 근로자들이 직장내 괴롭힘을 이유로 권리구제를 받는 경우가 거의 없었다는 점에서, 이번 근로기준법에 직장내 괴롭힘의 정의를 명문화 함으로써 사업주의 의무를 강화하고 근로자의 보호방안을 마련하였다는 데 큰 의미가 있다.

2. 직장내 괴롭힘 발생 시 사업주의 조치 의무 신설

직장내 괴롭힘 발생시에 피해근로자나 제3자가 사용자에게 신고할 수 있다. 신고를 받았거나 직장내 괴롭힘 발생을 인지한 사용자는 그 사실관계 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다. 이 조사과정에서 피해근로자를 보호를 위한 조치를 하여야 하고, 조사결과 직장내 괴롭힘이 사실로 확인되는 경우에는 지체 없이 징계조치를 하여야 한다.

이러한 직장내 괴롭힘 발생시에 사업장 내 신고 및 처리절차 규정은 남녀고용평등과일가정양립지원에 관한 법률(이하 “남녀고용평등법”(제14조)의 직장내 성희롱 구제절차 규정과 동일하게 적용된다. 그럼에도 불구하고 남녀고용평등법의 경우 직장내 성희롱 발생시 조사 및 적절한 조치를 하지 않는 경우 1000만원이하의 과태료를 부과하는 규정이 있으나, 직장내 괴롭힘 방지법에는 그에 대한 어떠한

처벌조항도 없다. 또한 사용자가 직장내 성희롱을 한 경우에도 남녀고용평등법상으로는 과태료 규정이 있지만, 직장내 괴롭힘 금지 관련 근로기준법 개정안에는 사용자가 가해자가 되는 경우 과태료 규정이 없다. 다만, 남녀고용평등법과 동일하게 직장내 괴롭힘을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금에 처하도록 되어 있다.

3. 취업규칙의 필요적 기재사항 중 직장 내 괴롭힘 추가

취업규칙은 상시 10이상의 근로자를 사용하는 사용자는 필요적 기재사항 12가지를 기재한 취업규칙을 작성하고 고용노동부장관에게 신고하도록 하고 있다(근기법 제93조). 여기에 필요적 기재사항으로 “11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생시 조치 등에 관한 사항”이 추가되었다. 즉, 직장 내 괴롭힘과 관련한 자체적인 회사의 조치 사항을 취업규칙에 명문화하여 이를 준수하도록 하고 있는 것이다.³⁴⁾

4. 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자와 피해자에 대한 해고 등 불이익 처우 시 벌칙

직장내 괴롭힘에 대한 예방과 발생시 조사하여 합당한 조치를 하여야 하는 사업주의 의무는 법적인 의무가 자치규정으로 사업주 스스로 지켜야 하도록 규정화 되어 있다. 그러나 이러한 과정에서 피해근로자에 대한 불이익 처우에 대해서는 사용자가 강력한 처벌을 받을 수 있도록 남녀고용평등법과 동일하게 강하게 사용자의 법적 의무를 부과하고 있다. 즉, 근로기준법 제110조에 “이 법 제76조의3인 6항 위반 시, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금”을 규정하고 있다.

5. 산업재해보상보험법 개정안

현행 산업재해보상보험법 제37조 1항에는 직장내 괴롭힘에 의한 업무상 재해를 인정하지 않았으나, 개정법은 “직장내 괴롭힘, 고객의 폭언 등 업무상 정신적 스트레스가 원인이 돼 발생한 질병”도 업무상 재해로 인정받을 수 있는 법적 근거를 마련했다. 기존의 직장내 괴롭힘으로 발생한 질병은 근로복지공단에서 업무상 재해로 인정받기 어려웠고, 공단의 불승인 결정에 불복하여 법원에서 힘겹게 다투고 나서야 권리를 구제받을 수 있었다. 그러나, 이번 개정법으로 인해 앞으로는 근로복지공단의 최초 업무상 재해 심사 단계에서 더욱 신속하게 피해를 구제 받을 수 있는 길이 열리게 되었다.

6. 산업안전보건법 개정안

직장내 괴롭힘은 근로자의 정신적, 신체적 건강에 악영향을 끼쳐 해당 근로자의

34) “취업규칙 해석 및 운영지침”, 근로기준과-1119, 2009.4.24.

건강한 근로의 기회를 훼손하게 되므로 직장내 괴롭힘으로 발생하는 질병을 예방하는 차원에서 산업안전보건법 개정안 제4조는 직장내 괴롭힘 예방에 관한 정부의 조치의무를 부과하고 있다. 이와 관련하여 고용노동부는 직장내 괴롭힘에 대한 ‘직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 실무 매뉴얼’을 제작하여 기업에서 배포할 예정이다. 아쉬운 것은 이러한 직장내 괴롭힘 예방의 의무를 사업주의 직접 의무가 아닌 국가의 의무로 규정함으로써 사업주가 산업안전보건법 위반으로부터는 책임을 면하고 있다는 점이다.

IV. 직장내 괴롭힘 방지법의 효과와 한계

1. 직장내 괴롭힘 방지법의 효과

기존에도 직장내 괴롭힘이 발생한 경우에는 경우에 따라 그에 대한 민사상 손해배상이나 형사상 고소가 가능하였으나 그러한 법적 조치를 취한다는 것은 상당한 시간과 비용이 들기 때문에 일반 근로자가 현실적으로 직장내 괴롭힘 으로부터 구제받는 것은 쉽지 않았다. 그러나 이번 근로기준법 개정안은 직장내 괴롭힘의 개념을 분명히 하였고, 특히 사업주의 직장내 괴롭힘 금지와 구제 절차 이행 의무를 규정함으로써 피해근로자가 직장내 괴롭힘으로부터의 보호와 구제를 더욱 신속하게 받을 수 있게 되었다.

2. 직장내 괴롭힘 방지법의 한계

직장내 괴롭힘이 입법화 됨에 따라 직장내에서 근로자의 인권향상에 많은 기여를 할 것임에도 불구하고 몇 가지 부족한 점이 있어 지적하면 다음과 같다.

첫째, 사용자의 직장내 괴롭힘 행위에 대한 법적 제재 규정이 마련되지 못했다. 새로이 개정된 직장내 괴롭힘 방지법은 괴롭힘의 가해자가 사용자인 경우에 벌칙이나 과태료 규정을 명문화하지 않고 있는데, 일반적으로 직장내 괴롭힘은 권력관계 내에서 직급이 높은 사용자가 가해자가 되는 경우가 많다는 점에서 이번 근로기준법 개정안은 미흡한 부분이 있다.

둘째, 직장내 괴롭힘 발생시 사용자의 합당한 조치 미이행에 대한 법적제재 규정이 없다. 이번 근로기준법 개정안은 직장내 괴롭힘 발생시 남녀고용평등법의 직장내 성희롱발생 관련 조치절차 이행의무와 동일한 내용으로 규정하고 있다. 그러나 직장내 성희롱 발생시 사용자가 합당한 조치를 하지 않는 경우에는 사용자가 과태료 처분을 받게 되는 반면, 이번 근로기준법 개정안은 괴롭힘 발생에 대한 신고시에 필요한 조사나 합당한 조치를 취하지 않아도 사용자의 법적 책임에 대한 규정을 마련하고 있지 못하여 근로자의 보호에 제한적이다.

V. 결론

비록 미흡한 부분이 많더라도 이번 직장내 괴롭힘 방지법 도입은 사용자의 직장내 괴롭힘 금지의무와 근로자들 사이에 괴롭힘이 발생하지 않도록 예방하여야 하는 사용자 의무를 명문화 하였다는데 큰 의미가 있다. 비록 사용자에 대한 직접적 처벌 규정은 없지만, 공정하고 바람직한 직장 문화를 만드는데 기여할 것이라고 기대한다.

직장내 괴롭힘의 개념과 판단기준

I. 문제의 소재

직장내 괴롭힘 방지법이 2019년 1월에 제정되어 동년 7월부터 시행되었다. 직장내 괴롭힘 방지법 제정에 결정적인 계기가 되었던 3가지의 관련된 사건이 사회적 이슈가 되었다. 첫 번째 사건은 2014년, 대한항공의 ‘땅콩 회항’ 사건이다. 대한항공 소유주 일가인 조○○ 부사장이 마카다미아(Macadamia) 땅콩을 봉지 채 서비스한 것을 문제 삼아 승무원에게 폭언을 하고 사무장을 불러 무릎을 꿇리고 빌도록 했는데, 그래도 화가 안 풀려 뉴욕공항에서 서울로 향하던 항공기를 돌려 사무장을 내려놓은 뒤 출발한 사건이다.³⁵⁾ 2019년 이 사건으로 인사상 불이익을 받은 박○○ 전 사무장에게 대한항공이 7000만원 배상을 해야 한다는 판결이 나왔다³⁶⁾ 두 번째 사건은 2018년 2월 서울아산병원의 신입 간호사가 “태움(병원 내 집단 괴롭힘) 때문에 일하기 힘들다”는 유서를 남기고 자살한 사건이다. 이 사건에 대해 2019년 3월 근로복지공단의 질병판정위원회는 직장내 괴롭힘으로 인해 발생한 산업재해로 인정하였다. 세 번째 사건은 2018년 말 신생 IT 기업 위디스크의 양○○ 회장이 퇴사한 직원을 불러 사무실에서 무차별 폭행을 하는 동영상이 공개된 사건이다. 그는 현재 이 사건과 더불어 불법 기업활동으로 법정 구속되어 형을 살고 있다.³⁷⁾

직장내 괴롭힘에 대한 조사와 처리는 전적으로 회사에 맡겨져 있다.³⁸⁾ 이 법 제정

35) 문강분, “이것도 직장내 괴롭힘 인가요?” 2020. 가디언, 34면.

36) 서울고등법원 2019.11.5.선고 2019나2004517 판결.

37) 문강분, 위 출판물, 35-36면.

시에는 관련 규칙이 두 가지만 있었다. 첫째 직장내 괴롭힘에 대한 내용과 구체 절차를 취업규칙의 필수 기재 사항으로 하였고, 둘째 직장내 괴롭힘을 신고한 자에게 불이익을 주는 경우 해당 사업주를 처벌하도록 하는 내용이었다. 이러한 취업규칙에 근거하여 괴롭힘 사건을 처리하는 방식은 사업주에게 전적으로 맡겨 놓았기 때문에 실질적 문제해결이 되지 못했다. 이에 2021년 4월 관련법 개정을 통해, 사용자의 실질적인 직장내 괴롭힘에 대한 국가적 관여를 강제하면서 다음의 5가지 사항을 추가하였다. (i) 사업주의 직장내 괴롭힘 금지의무, (ii) 직장내 괴롭힘 사건에 대해 객관적 조사 실시의무, (iii) 피해근로자에 대한 적절한 보호조치의무, (iv) 직장내 괴롭힘 행위자에 대한 필요한 징계조치, (v) 직장내 괴롭힘 조사와 관련된 내용에 대해 비밀준수 의무 등 신설조항과 과태료 조항의 도입이다.

직장내 괴롭힘을 판단하면서 사용자의 재량적 인사권과 근로자의 인격권 사이에서 직장내 괴롭힘 판단기준에 대해 다소 애매모호한 점이 많아 다음에서는 이와 관련된 내용과 판단기준에 대해 구체적으로 살펴보려고 한다.

II. 직장내 괴롭힘의 판단요소

1. 직장내 괴롭힘의 개념

근로기준법(제76조의2)는 직장 내 괴롭힘을 금지하고 있다. 직장 내 괴롭힘을 “사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”로 규정하고 있다. 직장 내 괴롭힘의 구성요소는 다음의 4가지이다.

- (i) 주체: 사용자 또는 근로자,
- (ii) 지위의 활용: 직장에서의 지위나 관계 등에서의 우위,
- (iii) 업무일탈: 업무의 적정범위 이상의 행위,
- (iv) 인적, 환경적 침해행위: 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위. 위의 4가지 요소를 모두 충족해야만 직장내 괴롭힘에 해당한다.

2. 괴롭힘의 판단요소³⁹⁾

(1) 주체: 사용자 또는 근로자

직장 내 괴롭힘에서 금지의 주체는 사용자와 근로자이다. 근로기준법 (제2조제2항)에서 사용자라고 하면 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한

38) 신권철, “직장 내 괴롭힘의 법적 개념과 요건”, 노동법학(69), 한국노동법학회, 2019.3. 228면.

39) 고용노동부, “직장내 괴롭힘 판단 및 예방 대응 매뉴얼”, 2019. 24-27면.

사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자를 말한다. 사업경영담당자는 사업주가 아니면서 사업경영 일반을 책임지는 자로서, 사업주로부터 사업 경영의 전부 또는 일부에 대해 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자를 말한다. 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위하여 행위하는 자는 사업주 또는 사업경영 담당자로부터 권한을 위임받아 자신의 책임 아래 근로자 채용, 해고 등 인사처분을 할 수 있고, 직무상 근로자의 업무를 지휘, 감독하며 근로조건에 관한 사항을 결정하고 집행할 수 있는 자를 말한다. 특히, 2021년 근로기준법 개정을 통해서 사용자의 범위에 사용자의 친족도 포함하였다(제116조). 여기서 금지의 주체인 근로자라고 하면 다른 근로자에 대해 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 가진 자를 말한다.

근로자파견관계에서는 파견법에 따라 파견 중인 근로자의 경우 직접 업무를 감독하고 지시하는 사용사업주도 직장 내 괴롭힘 행위자로 인정된다.

(2) 지위의 활용: 직장에서의 지위나 관계 등에서의 우위

직장내 괴롭힘은 조직문화나 권위주의적 위계질서가 강한 곳에서 주로 발생한다. 이는 사회적 경제적으로 우월한 지위에 있는 사람들이 사회적 약자를 대상으로 권력형, 우월적 지위를 이용한 행위의 형태로 주로 발생한다.⁴⁰⁾

우위성이라고 하면 피해자가 괴롭힘 행위에 대해 저항 또는 거절이 어려울 가능성이 높은 관계를 의미한다. 지위의 우위는 괴롭힘 행위자가 지휘명령 관계에서 상위에 있거나 직접적인 지휘명령 관계가 아니어도 직위, 직급체계상 상위에 있음을 이용하는 것이다. 관계의 우위는 행위자가 피해자와의 관계에서 우위에 있는지는 특정 요소에 대해 사업장 내에서 통상적으로 이루어지는 평가를 바탕으로 판단한다. 따라서 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용한 것이 아니라면 직장 내 괴롭힘에 해당되지 않는다.

(3) 업무일탈: 업무의 적정범위 이상의 행위

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

- 1) 폭행 및 협박 행위: 신체에 직접 폭력을 가하거나 물건에 폭력을 가하는 등 직, 간접의 물리적 힘을 행사하는 폭행이나 협박행위는 업무상 적정범위를 넘은 행위이다.
- 2) 폭언, 욕설, 헐담 등 언어적 행위: 공개된 장소에서 이루어지는 등 제3자에게 전파되어 피해자의 명예를 훼손할 정도인 것으로 판단되면 업무상 적정범위를

⁴⁰⁾ 이수연, “직장 괴롭힘의 개념과 판단기준에 관한 판례법리”, 이화젠더법학 10(2), 이화여자대학교 젠더법학연구소, 2018.8. 119면.

넘은 행위이다. 특히, 지속 반복적인 폭언이나 욕설은 피해자의 인격권을 심각하게 해치고 정신적인 고통을 유발할 수 있으므로 업무상 적정범위를 넘는 행위이다.

- 3) 사적 용무 지시: 개인적인 심부름을 반복적으로 시키는 등 인간관계에서 용인될 수 있는 부탁의 수준을 넘어 행해지는 것은 업무상 적정범위를 넘는 행위이다. 예) 사적인 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적, 반복적으로 지시하는 것
- 4) 집단 따돌림과 배제시킴: 업무수행 과정에서의 의도적 무시와 배제는 사회통념을 벗어난 업무상 적정 범위를 넘어선 행위이다. 예) 정당한 사유없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시키는 것. 정당한 이유없이 부서이동 또는 퇴사를 강요하는 것. 정당한 이유없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별하는 것 등.
- 5) 업무와 무관한 일을 반복 지시: 근로계약 체결 시 명시했던 업무와 무관한 일을 근로자의 의사에 반하여 지시하는 행위가 반복되고 그 지시에 정당한 사유가 인정되지 않는다면 업무상 적정범위를 넘어선 행위이다. 예) 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않는 것.
- 6) 과도한 업무 부여: 업무상 불가피한 사정이 없음에도 불구하고 해당업무수행에 대해 물리적으로 필요한 최소한의 시간 마저도 허락하지 않는 등 그 행위가 타당하지 않은 것으로 판단되면 업무상 적정 범위를 넘어선 행위이다.
- 7) 원활한 업무수행을 방해하는 행위: 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 제공하지 않거나, 인터넷 사내 인트라넷 접속을 차단하는 등 원활한 업무수행을 방해하는 행위는 사회 통념을 벗어난 행위로서 업무상 적정 범위를 넘어선 행위이다.

(4) 인적, 환경적 침해행위

사용자나 근로자가 다른 근로자에게 직장내 괴롭힘을 통해 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위이다. 사업주가가 의도적으로 특정 근로자를 화장실 앞으로 업무자리를 옮겨 창피를 주거나 근로자가 제대로 된 업무를 수행할 수 없는 환경을 조성하는 경우 근무환경을 악화시켰다고 볼 수 있다. 행위자의 의도가 없었더라도 그 행위로 인해 신체적, 정신적 고통을 느꼈거나 근무환경이 예전보다 나빠졌다면 인정될 수 있다.

III. 직장내 괴롭힘의 판단기준

1. 사용자의 업무지시권과 근로자의 인격권과 충돌

직장내 괴롭힘 여부를 판단함에 있어서 사용자의 업무지시권과 근로자의 인격권이 충돌되는 경우가 있다. 노동분쟁에서 사용자의 인사권 행사가 근로자의 인격권을 침해한 경우에는 민법상의 불법행위로 구성되는 경우가 많다.

사용자의 업무지시권은 인사권으로 기업질서의 유지와 확립을 위해 사용자가 가지는 고유한 권한이다. 사용자의 인사명령에 대해 법원은 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위에서는 상당한 재량을 가진다고 한다.⁴¹⁾ 이에 반해, 헌법재판소는 근로의 권리가 “일할 자리에 관한 권리” 뿐만 아니라 “일할 환경에 관한 권리”도 함께 내포하고 있고, 후자는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 자유권적 기본권의 성격도 갖고 있어 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다고 밝히고 있다.⁴²⁾

여기서 업무의 적정범위에 대한 판단에 있어 사용자의 업무 지시권을 우위에 두어야 하는지 아니면 근로자의 인격권 보호를 우위에 두어야 하는지를 판단해야 한다. 이 경우 업무상 적정범위는 ‘이익형량⁴³⁾’을 통해서 위법성 여부가 판단되어야 한다.⁴⁴⁾ 직장내 괴롭힘의 성립요건 중 ‘업무상 적정범위 이탈’ 여부는 사용자와 근로자의 기본권이 상호 조화적으로 해결될 수 있도록 목적에 부합하는 이익형량이 요구된다. 즉, 두 기본권이 충돌할 경우 어느 기본권을 우위에 두어야 하는지의 여부는 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지, 사회통념상 합리성이 없거나 상당성 결여 여부 등을 종합하여 개별적, 상대적으로 판단해야 할 것이다. ⁴⁵⁾ 다만, 직장내 괴롭힘의 문제는 힘의 불균형을 전제로 하여 발생되고 근로자의 인격권을 침해한다는 점에서, 인격권 보호에 주안점을 두고 피해근로자의 관점에서 다소 상향된 이익형량이 요구된다.⁴⁶⁾

2. 직장내 괴롭힘의 판단기준

법원이 제시한 직장내 성희롱의 위법성 판단요소와 기준을 살펴보면 직장내 괴롭힘 여부를 판단하는 기준으로 삼을 수 있을 것이다. 괴롭힘 행위인지의 여부는 “① 위법행위와 관련한 행위자와 피해자의 관계, ②행 위의 동기와 의도, ③ 시기와 장소 및 상황, ④ 피해자의 명시적 또는 추정적 반응의 내용, ⑤ 행위의 내용과 정도,

41) 대법원 2003.7.22. 선고 2002도7225 판결 등. 다수

42) 헌법재판소 2002. 11. 28. 선고 2001헌바50 결정; 헌법재판소 2007. 8. 30. 선고 2004헌마670 결정.

43) 네이버 국어사전: 서로 충돌하는 기본권의 법익을 비교하고 판단하여 결정하는 일.

44) 이상근, “직장내 괴롭힘 법제의 개선방안 연구”, 아주대학교 대학원 박사학위 논문, 2020. 8. 163-164면.

45) 대법원 1998.2.10. 선고 95다39533 판결: 직장 내에서 성희롱 관련 사용자의 배상책임 여부.

46) 이상근, “직장내 괴롭힘 법제의 개선방안 연구”, 위의 논문, 165면.

⑥ 행위의 반복성이나 지속성 등을 종합하여 노동인격의 침해여부를 가려야 할 것이다.⁴⁷⁾ 이를 단순히 정리하면, 사용자가 지위를 이용하여(권력관계), 업무와 관련하여(업무관련성), 상대방이 원하지 않는 행동(괴롭힘, 언동 등)을 함으로써, 인권 및 인격권을 침해하거나 고용환경을 악화시키는지 여부를 판단하는 것이다.⁴⁸⁾

직장내 괴롭힘의 판단에 있어 행위자인 사용자는 권한 행사자로서 외관을 갖추고 있고, 피해자인 근로자는 근로의무의 수행원으로서 자발적 동의에 의해 이루어진다. 따라서 이를 구분하기는 쉽지 않다. 49) 그럼에도 불구하고 위의 기준을 가지고 개별적으로 검토하여 종합적으로 판단한다면 직장내 괴롭힘 여부 판단에 있어 개별 사안별로 분명한 기준이 나올 것이라고 본다.

VI. 결론

2019년 7월 도입된 직장내 괴롭힘 방지법은 직장내에서 기존의 가부장적 권위주의적 조직 문화를 개선하고 근로자들의 인격권 보장에 큰 역할을 하였다. 그럼에도 불구하고 회사의 자율에 맡겨져 노사간 스스로 문제해결을 시도하면서, 사용자가 실질적으로 직장내 괴롭힘 사건에 있어 큰 열의가 없을 경우에는 실효적 효과를 가져올 수가 없었다. 그래서 이번 2021년 4월에 새롭게 도입된 직장내 괴롭힘 방지법에서는 사용자가 직장내 괴롭힘 행위자인 경우 처벌을 할 수 있는 조항이 신설되었고, 사용자가 직장내 괴롭힘을 인지한 경우 객관적 조사를 하여야 할 의무조항이 도입되어 실질적으로 근로자에게 도움이 된다는 것에 그 의미가 있다. 앞으로 직장내 괴롭힘 사건 발생시 고용노동부에서는 적극적 개입을 통해 사용자가 사건을 철저히 조사하여 관련자를 처벌하게 할 것이고, 이로 인해 차후 사건 재발을 방지할 수 있는 획기적인 변화를 가져올 것이다. 이를 통해 직장내 괴롭힘 사건에 대한 실질적 구제조치와 예방조치가 동시에 이루어질 수 있을 것이라 기대한다.

47) 대법원 1998.2.10. 선고 95다39533 판결

48) 김엘림, “남녀평등과 법”, 한국방송통신대학교 출판문화원, 2013, 242면.

49) 신권철, “직장 내 괴롭힘의 법적 개념과 요건”, 위의 논문, 243-244면.

직장 내 성희롱 개념과 판단기준

직장 내 성희롱이란 사업주, 상급자, 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언어나 행동 또는 이를 조건으로 고용상의 불이익을 주거나 성적 굴욕감을 유발하게 하여 고용환경을 악화시키는 것을 말한다.

직장 내 성희롱은 사업장 안이나 밖 어디서나 발생할 가능성이 있으며, 상급자가 그 지위를 이용하거나 업무와 관련이 있다면 성립된다. 예를 들어 출장 중인 차 안이나 업무와 관련이 있는 전체회식 장소 등에서 발생하는 성희롱도 직장 내 성희롱이다.

1. 성희롱의 개념

남녀고용평등 및 일·가정 양립에 관한 법 제2조【정의】

“직장 내 성희롱”이라 함은 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그 밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에 있어서 불이익을 주는 것을 말한다.

(1) 지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여

- ① 행위 장소가 직장 내인지 여부를 불문하고 공공기관의 종사자, 사용자 또는 근로자의 지위를 이용하거나 기타 업무 관련성이 존재하는 경우를 말한다.
- ② 근무시간 외에 직장을 벗어난 곳이라 하더라도 업무수행과 관련성이 존재하는 경우에 성희롱이 성립한다.
- ③ 거래처의 사무실, 거래 관계자와의 회식장소, 거래 관계자 및 고객의 자택 등도 업무관련성이 있으면 직장의 개념에 포함한다.
- ④ 반드시 직장 내의 상하관계가 성립하지 아니하여도 업무와 관련하여 필연적으로 접촉하게 되는 거래처의 업무 담당자와의 관계 등도 포함된다.

(2) 환경형 성희롱과 조건형 성희롱

1) 환경형 성희롱

사업주, 상급자, 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언어나 행동 등으로 성적 굴욕감을 유발하여 고용환경을 악화시키는 것이 ‘환경형 성희롱’이다.

2) 조건형 성희롱

사업주, 상급자, 근로자가 직장 내의 지위나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언어나 행동 요구 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는 것이 ‘조건형 성희롱’이다.

2. 성희롱의 유형과 판단기준

(1) 성희롱의 유형

1) 육체적 행위

- ① 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 등의 신체적 접촉행위
- ② 가슴·엉덩이 등 특정 신체부위를 만지는 행위
- ③ 안마나 애무를 강요하는 행위

2) 언어적 행위

- ① 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위(전화통화를 포함한다)
- ② 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 한 행위
- ③ 성적인 사실관계를 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 행위
- ④ 성적인 관계를 강요하거나 회유하는 행위
- ⑤ 회식자리 등에서無理하게 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위

3) 시각적 행위

- ① 음란한 사진·그림·낙서·출판물 등을 게시하거나 보여주는 행위(컴퓨터 통신이나 팩시밀리 등을 이용하는 경우를 포함한다)
- ② 성과 관련된 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위

4) 그밖에 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

(2) 성희롱의 판단기준

1) 성희롱 여부의 판단 개념

성희롱 여부의 판단 시에는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회 통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 저해하게 되는지를 검토하여야 한다.

2) 성희롱 판단의 구체적 내용

① 원하지 않는 행위

어떤 행위가 성희롱을 구성하는지의 여부에 관한 결정은 성적 언동의 성격과 사건이 일어나게 된 배경 등 모든 상황과 기록을 전체적으로 고려하여 사안별로 결정한다. 물론 양 당사자가 원하고 상호합의가 된 성적관계나 교제는 성희롱이 아니다.

그러나 상대가 원치 않은 행위일 경우에는 성희롱이 해당된다. 원하지 않는 행위는 반드시 반복적이거나 계속 일어날 필요는 없다. 단 한 번의 성적 행동이라도 성희롱으로 간주될 수 있다.

② 피해자의 관점

직장 내 성희롱 여부를 판단하는 결정적인 기준은 그 행위로 인해 피해자가 성적인 굴욕감이나 혐오감을 느꼈는지의 문제이다. 피해자가 성적인 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다면 성희롱이 성립될 수 있다. 이때 행위자가 성희롱을 할 의도가 있었는지 없었는지의 여부는 판단기준에 영향을 줄 수 없다. 즉 직장 내 성희롱의 여부는 성적인 언동으로 인해 피해자가 어떤 영향을 받았는지가 가장 중요한 기준이 된다.

③ 명시적인 의사 표현이 없어도 성립

성희롱 피해자가 반드시 행위자에게 직접 그 행위를 원치 않는다는 명시적인 의사표시를 하여야만 성희롱이 성립되는 것은 아니다. 그 행위가 실제로 원하지 않는 행위였음은 피해자의 언행이나 주변 정황을 고려하여 객관적으로 판단한다.

④ 피해 발생 당시의 총체적인 상황고려

성희롱을 구성하느냐 구성하지 않느냐는 전체기록과 상황의 총체성으로 검토되어야 한다. 즉 성희롱을 유발한 작업환경에 관련된 모든 사실과 상황들이 총체적이고 종합적으로 구성되고 기록되어야 한다. 또한, 그 기록에 대한 검토는 그 사건이 발생한 모든 상황을 고려한 전체 맥락의 관점에서 실시되어야 한다.

3) 판례⁵⁰⁾

남녀고용평등법 제2조 제2호에서 규정한 ‘직장 내 성희롱’의 전제 요건인 ‘성적 언동 등’이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회 공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람

50)

으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미하고, 위 규정상의 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 할 것이다.

3. 성희롱 예방을 위한 사업주 의무

(1) 성희롱의 금지

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니된다(법 제12조).

※ 제39조 【과태료】 ① 사업주가 위반한 행위를 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.

(2) 성희롱의 예방 교육

사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 실시하여야 한다. 사업주와 근로자는 성희롱 예방 교육을 받아야 한다(법 제13조 제1항, 제2항).

성희롱 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

- ① 직장 내 성희롱에 관한 법령
- ② 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리절차와 조치 기준
- ③ 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제 절차
- ④ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

성희롱 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.

※ 법 제39조 【과태료】 ③ 제13조 제1항의 규정에 의한 조치를 하지 아니한 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.

(3) 성희롱 발생 시 조치

성희롱이 발생 시 다음과 같은 조치를 하여야 하다(법 제14조).

- 1) 사업주는 직장 내 성희롱 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자가 조사과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.
 - 2) 사업주는 직장 내 성희롱 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자들에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
 - 3) 사업주는 직장 내 성희롱 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
 - 4) 사업주는 직장 내 성희롱 조사결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.
 - 5) 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자들의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.
- ※ 위의 1), 3), 4), 5) 위반 시: 제39조 【과태료】 사업주가 위반한 행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료에 처한다.
- 6) 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
 1. 파면, 해임, 해고, 그밖에 신분 상실에 해당하는 불이익 조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그밖에 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 방치하는 행위

7. 그밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

※ 제37조【벌금】사업주가 법 제14조 제6항을 위반한 행위를 한 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

(4) 파견근로에 대한 적용

「파견 근로자보호 등에 관한 법률」에 의하여 파견근로가 행해지는 사업장에 대하여 제13조제1항의 규정을 적용함에 있어서는 「파견 근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제4호의 규정에 의한 사용사업주를 이 법에 의한 사업주로 본다 (법 제34조).

4. 성희롱의 처리절차

직장 내 성희롱 관련 내용이 접수되면 사업주는 당사자 상담과 조사를 통하여 사실관계를 확인하고, 징계 등 적절한 조치와 함께 처리 결과를 피해근로자에게 통보하는 순서로 처리한다.

- 1단계 : 성희롱 접수

회사 내의 고충처리 절차에 따라 고충처리기구의 담당자나 인사부서, 노무부서에서 접수한다.

- 2단계 : 상담과 조사

사건 접수를 하면 피해자와 성희롱 용의자에게 신속하게 성희롱 사건 전모를 듣고 공정하고 세심하게 조사한다. 필요한 경우에는 피해자의 입장을 성희롱 용의자와의 대면 대신 증인의 증언을 통해 들을 수 있다.

고충처리 담당자는 조사과정에서 취득한 개인정보를 양자의 사생활 보호 측면에서 비밀로 지켜야 한다. 공식 조사된 결과가 직장 내 성희롱이라고 판단되면 담당자는 사업주에게 보고한다.

- 3단계 : 확인과 징계절차

사업주는 성희롱 사실이 확인되면 성희롱 행위자에 대해 부서 이동, 경고, 견책, 전직, 대기발령, 정직, 해고 등의 적절한 조치를 취해야 한다. 경고 등 가벼운 징계로 행위자가 성희롱 행위를 멈추지 않을 경우 더욱 강한 징계 조치를 해야 한다. 또한, 성희롱 피해자가 원하는 경우 본인의 근무 부서를 이동시킬 수 있다.

- 4단계 : 결과 통지

조사를 종결할 때는 피해자와 성희롱 행위자 모두에게 조사 결과를 통지한다.

- 5단계 : 사후 재발 방지

사업주는 성희롱 사건에 대한 조치 후에도 향후 피해근로자에 대한 성희롱 문제가 재발하지 않도록 관심을 가져야 한다.

직장내 성희롱과 관련된 주요 사례 (행정해석 및 판례)

I. 직장내 성희롱에 관한 Q&A⁵¹⁾

1. 직장내 성희롱 개념의 이해를 위한 Q & A

Q) 거래처 관계자나 계열사 직원 등의 성적 추근거림도 직장내 성희롱으로 성립될 수 있는가?

A) 거래처 관계자나 계열사 직원에 의한 성희롱은 직장내 성희롱으로 인정하기가 어렵다. 다만 사업주, 직장내 상사 또는 동료가 거래처나 계열사 직원에 의한 성희롱이 일어날 수 있는 상황을 유도하거나 감수하도록 피해자에게 요구한 경우에는 직장내 성희롱으로 성립되어 사업주에게 책임을 물을 수 있다.

Q) 정식으로 채용되기 전인 면접과정에서도 성희롱이 성립될 수 있는가?

A) 성립될 수 있다. 채용을 위한 면접 과정에 있는 피면접인은 잠정직 피고용인의 지위를 가지므로 면접자가 피면접인에게 성적 굴욕감을 느끼게 하거나 성적 행위 등을 요구하는 성적 언동은 성희롱으로 성립될 수 있다.

Q) 여자도 성희롱의 행위자가 될 수 있는가?

A) 직장내 성희롱은 일반적으로 남자가 여자에게 하는 행위가 대부분이지만 경우에 따라서 여자가 남자에게, 여자가 여자에게, 남자가 남자에게 하는 행위도 있을 수 있다. 예를 들어 여자 상사가 남자 부하직원에게 원하지 않는 성적 행위를 통해서 괴롭히는 경우도 직장내 성희롱이 될 수 있다.

Q) 시간제, 일용직 근로자도 직장내 성희롱과 관련하여 보호를 받을 수 있는가?

A) 시간제, 일용직 근로자라고 할지라도 상시 5인 이상의 사업 또는 사업장에서 근무하는 경우라면 남녀고용평등법의 적용을 받으므로 상시 5인 이상의 사업장에 근무하는 시간제, 일용직 근로자도 직장내 성희롱과 관련하여 보호를 받을 수 있다. 남녀차별금지및구제에관한법률은 4인 이하의 사업장에 적용되므로 4인 이하의 사업장의 시간제, 일용직 근로자는 이 법에 의하여 보호를 받을 수 있다.

51) 노동부 발간, 『직장내 성희롱 예방에서 대응까지』(2019.6)

Q) 피해자가 성희롱 행위자의 성적 언동을 묵시적으로 용인한 경우에도 성희롱으로 성립될 수 있는가?

A) 성립될 수 있다. 예컨대 피해자의 사회경험 부족으로 성희롱 상황을 당연히 받아들여야 하는 것으로 간주하여 명시적인 거부를 못하고 묵시적으로 용인 하였으나 점차 성적 굴욕감을 느껴 성희롱으로 주장하는 경우에 성희롱으로 성립될 수 있다. 다만, 성희롱 피해자의 적극적 동의로 성적 언동을 주고 받는 관계가 지속된 경우에는 성립될 수 없다.

Q) 직장상사가 자신의 컴퓨터 바탕화면에 노출이 심한 여자 사진을 실어 놓고 있는 경우 그 자체로서도 성희롱이 성립될 수 있는가?

A) 시각적 행위에 의한 성희롱 성립의 문제는 특별한 사정이 없는 한 대상이 있어야 한다. 즉, 자신의 책상위에 자신이 즐기기 위하여 야한 사진을 컴퓨터 바탕화면을 실어 놓는 것은 개인 취향의 문제이고, 그 개인적 생활이 타인을 고려하지 않은 미숙한 것이라 할 수 있을지라도 그것이 바로 성희롱으로 연결되는 것은 아니다. 그러나 그 행위가 타인에게 성적 불쾌감을 초래하고 그 감정을 표현 했는데도 그러한 행위가 지속된다면 이는 직장내 성희롱이 된다. 또한 여직원을 대상으로 보이는 곳에 야한 달력을 걸어놓는 행위는 당연히 성희롱으로 성립될 수 있다.

Q) 성희롱 행위자가 성희롱하려는 의도를 가져야 성희롱으로 성립되는가?

A) 그렇지 않다. 성희롱 행위자가 스스로는 성희롱으로 인식하지 못하여도 피해자는 성희롱으로 받아들일 수 있으므로 성희롱 행위자의 성희롱 의도 여부보다는 피해자의 입장에서 살펴보아야 한다. 다만, 피해자의 반응은 사람에 따라 다양하므로 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 언동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였는가 하는 점이 판단기준이 되어야 할 것이다.

Q) 특정인을 대상으로 하지 않은 성적 농담도 성희롱으로 성립될 수 있는가?

A) 성립될 수 있다. 특정인을 염두해 두지 않은 성적 언동이라도 하더라도 성적으로 불쾌감을 주고 거부감을 주는 환경(적대적 환경 : hostile environment)을 조성 하였다면 성희롱으로 성립될 수 있다.

Q) 차나 복사 심부름 등을 여성에게만 강요하는 것도 성희롱이 될 수 있는가?

A) ① 여성을 ‘할머니’, ‘아줌마’, ‘야’ 등으로 부르는 행위, ② ‘여성에게는 가사나 내조, 양육’을, ‘남성에게는 가장의 역할, 힘’을 강조하는 행위, ③ 차 심부름, 복사 심부름 등을 한 성에게만 강조하는 등의 행위는 이른바

성역할에 기반한 성희롱(Gender Harassment)이라고 볼 수 있다.

‘성역할에 기반한 성희롱’이라 함은 업무와 상관없이 여성에게는 가사일과 육아를, 남성에게는 가장의 역할을 강조함으로써 근로의욕을 감퇴시키고 원활한 업무수행을 방해하는 것을 말한다.

성희롱 여부의 판단은 피해자의 주관적인 사정을 고려하되 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 감안하여 판단 기준으로 삼아야 할 것이다. 이런 관점에서 볼 때 ‘성역할에 기반한 성희롱’의 경우는 아직까지 우리나라의 사회통념에 비추어 직장내 성희롱으로 보기 어려울 것이다.

Q) 단 1회의 성적 언동이라도 성희롱이 성립되는가?

A) 성립된다. 조건형 성희롱의 경우 행위자의 한번의 성적 언동에 대하여 피해자가 거부하거나 불쾌감을 표시하여 인사상의 불이익을 받은 경우 당연히 직장내 성희롱으로 성립된다. 또한 경미한 성적 언동이라도 상대방이 원하지 않는 행위가 반복되어 굴욕감을 유발하여 업무 능률을 저해시켰다면 성희롱으로 성립될 수 있다.

2. 직장내 성희롱에 관한 사업주의 의무와 관련된 Q & A

Q) 직장내 성희롱 예방교육은 사보 또는 홍보물의 발간으로도 충분한가?

A) 직장내 성희롱 예방교육을 실시함에 있어 수시로 사보 또는 홍보물을 발간하여 기업의 관리자나 근로자에게 관련사항을 알리는 것은 좋으나 이러한 방법은 보조적인 수단으로 사용되어야 할 것이다. 최소한 직원연수교육, 정례회의, 부서별교육, 시청각교육 등의 다양한 형태로 진행하고 가능한 한 많은 대화와 토론을 통하여 서로간의 생각을 공유하는 것이 중요하다.

Q) 경미한 성적 농담도 직장내 성희롱으로 성립되면 사업주는 부서전환, 징계 조치 등의 인사조치를 취하여야 하는가?

A) 적어도 가벼운 경고 등의 조치는 취하여야 한다. 객관적 혹은 제3자가 보아 경미한 성적 언동이라고 판단할 수 있는 경우에도 피해자가 처한 입장에서는 심한 성적 굴욕감을 느낄 수 있으므로 일단 직장내 성희롱으로 성립되면 사업주는 성희롱 행위자에 대해 성희롱 재발을 방지할 수 있는 일정한 경고 조치를 취하여야 한다. 따라서 경고 등의 경징계로 더 이상 유사한 행동이 발생하지 않을 것을 담보할 수 있도록 해야 한다.

Q) 경미한 성희롱 사건에 대하여도 사업주는 해고 등의 강력한 징계조치를 취할 수 있는가?

A) 경고 등의 경징계 조치로 성희롱 행위가 중단되지 않는다면 사업주는 중징계 조치를 취할 수 있다. 다만, 사업주가 한번의 경미한 사건에 대하여 처음부터 중징계 조치를 취하거나 성희롱 행위자가 가벼운 경고로 성희롱 행태를 중단하였는데도 중징계 조치를 취하는 것은 사회통념상 인정되지 않는다고 보아야 할 것이다.

Q) 성희롱의 행위자와 피해자가 발생한 경우 피해자를 전직하는 것은 부당전직에 해당하는가?

A) 일반적으로 전직은 성희롱의 행위자에 대한 징계라고 할 수 있는데, 피해자를 전직하는 경우 피해자가 자진하여 요구하거나 또는 전직에 동의하는 경우는 문제가 발생하지 않으나 업무상 필요성이 없음에도 피해자의 의사를 확인하지 않거나 반하여 전직발령을 하는 경우 이는 근로기준법 제30조의 정당한 이유없는 전직에 해당된다.

Q) 파견근로자가 직장내 성희롱을 가했을 경우 사용사업주가 징계 등의 조치를 취하여야 하는가?

A) 파견근로자에 의한 직장내 성희롱이 발생하였을 경우, 사실규명 및 분쟁처리절차 회부 등은 사용사업주가 담당하여야 할 것이다. 그러나 사용사업주는 파견근로자에 대한 징계권한이 없기 때문에 직접적인 징계는 불가능하고 파견근로자의 직장내 성희롱이 명확해지면 파견사업주에게 징계 조치할 것을 권고할 수 있다. 만약 파견사업주가 이에 응하지 않은 경우에는 파견계약의 해지 등을 요구할 수 있을 것이다.

3. 피해자의 권리구제에 관한 Q & A

Q) 직장내 성희롱 행위자를 남녀고용평등법으로 처벌할 수 있는가?

A) 남녀고용평등법에서 성희롱 행위자를 직접 처벌할 수는 없다. 그 이유는 성희롱 행위자에 대한 처벌문제는 직장내외를 불문하고 일반적으로 적용하기 위해 남녀고용평등법이 아닌 모든 국민에게 적용되는 법에 규정되어야 할 사항이며, 남녀고용평등법은 사업주에게 차별금지 및 예방의무를 부여하고 있기 때문에 성희롱 행위자에 대한 처벌규정은 두고 있지 않다. 그러나 사업주가 성희롱 행위자를 부서전환, 징계 등 조치를 취하도록 규정하고 있기 때문에 성희롱 피해자는 사내의 고충처리기구 등에 성희롱 문제 해결요청을 하여 성희롱 행위자에

대한 조치 요구를 할 수 있으며, 이러한 요구가 받아들여지지 않는다면 지방노동관서에 사업주를 대상으로 진정을 제기할 수 있다. 또한 피해자는 성희롱 행위자를 상대로 손해배상을 요구하는 민사소송을 제기할 수 있다.

Q) 2년 전에 발생한 성희롱 사건에 대해서도 사내 해결을 요구하거나 지방노동관서에 진정·고소 등을 할 수 있는가?

A) 할 수 있다. 노동관계법상의 소멸시효는 통상 3년이므로 남녀고용평등법상의 제 권리에 대한 소멸시효도 3년이다. 따라서 3년 이내에 발생한 성희롱 사건에 대해서는 남녀고용평등법이 전면적으로 적용되므로 지방노동관서에 진정·고소 등을 제기할 수 있다.

Q) 직장내 성희롱 발생시 반드시 피해자가 직접 진정·고소 등을 제기하여야 권리를 구제받을 수 있는가?

A) 아니다. 사업주가 근로자에게 고용상의 불이익을 주거나 성희롱 행위자에 대하여 조치를 취하지 않는 경우 상담기관 등 제3자에 의한 진정 및 고발도 가능하다. 그러나 성에 관련된 사항은 오히려 제3자에 의해 피해근로자나 성희롱 행위자의 인격 및 권리가 침해될 소지가 크므로 성희롱 사건의 특성상 피해근로자의 진정 및 고발여부에 대한 의사가 충분히 고려되어야 한다.

II. 직장내 성희롱 노동사건 사례

[사례1] 중간관리자가 하급직원에 대하여 관리자에게 술 따르기를 강요한 것을 직장내 성희롱으로 인정한 사례

사건의 경위

- 피해자 A는 병원의 간호사로 99년 3월 26일 동 병원 간호과장이 주재하는 전체 회식 자리에서 총무계장 B로부터 원장과 진료부장에게 술따르기를 권유하였으나, 피해자가 이를 거부하자 총무계장 B가 피해자의 팔을 잡고 원장과 진료부장이 있는 테이블로 끌고가 술을 따르도록 하였고 이로 인하여 피해자 A는 심한 굴욕감을 느낀 사건이다.

판단

- 직장내 성희롱은 업무와 관련이 있는 회식장소에서도 발생할 수 있는 바, 본사건에서의 회식자리는 병원의 간호과장이 주재하는 회식자리라는 점에서 업무와의 관련성이 있고

- 총무계장 B는 직장내 상사라는 지위를 이용하여 피해자 A가 싫어하는 술 따르기를 강요하는 언어적인 성희롱을 함으로써 근로자의 성적 굴욕감을 유발했다는 점에서 직장내 성희롱이 성립한다고 할 수 있다.

[사례 2] 직장내 성희롱 행위로 인한 징계해고는 정당한 인사권의 행사이나 이에 동조한 행위는 부당해고라는 사례

사건의 경위

- 신청인 A와 B는 각각 병원 기획예산과의 과장과 계장으로 99년 9월 7일 퇴근 후 병원 인근 식당에서 회식을 하는 도중, 신청인 A는 여직원의 허벅지를 더듬고 가슴을 만지는 등 성추행에 가까운 신체접촉을 하였으며, 신청인 B는 다만 성희롱 행위를 방관하고 일부 동조하는 행위를 하였다.
- 그 후 피신청인(사용자)은 성희롱을 자행하였다는 이유로 신청인 A와 B에 대하여 품위유지 위반을 이유로 징계해고를 하였고 이에 신청인 A, B는 피신청인을 대상으로 지방노동위원회에 부당해고구제신청을 제기한 사건이다.

판단

- 사업주는 성희롱 행위자에 대하여 성희롱의 정도, 지속성 등을 감안하여 부서 전환이나 경고, 견책, 감봉, 전직, 정직, 대기발령, 휴직, 해고 등의 적절한 징계 조치를 하여야 한다.
- 남녀고용평등법 시행규칙 제10조에 의하면 ‘직장내 성희롱을 한 자에 대한 부서전환, 징계 등의 조치를 하는 경우에는 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려 하여야 한다.’ 고 규정하고 있는 바, 사업주는 ① 성희롱 행위자는 피해자가 그 행동을 원치 않았다는 사실을 알았는가? ② 어느 정도 확산된 행동인가? (예: 성희롱의 정도, 지속성 등) ③ 성희롱 행위자와 피해자 사이에 힘(권한)이나 지위면에서의 차이는 존재하는가? ④ 피해자의 범위 등을 고려하여 적절한 징계수준을 결정하여야 한다.
- 아울러 해고란 근로자의 생존권에 중대한 위협을 초래하는 중징계이므로 근로기준법 제30조제1항에 의거 정당한 이유가 있는 경우에만 행하도록 규정하고 있고, 여기서 정당한 이유란 근로자의 귀책사유가 더 이상 고용관계의 지속이 곤란할 정도의 중대한 것이어야 하며, 이 경우 징계 양정을 선택함에 있어서도 귀책사유의 정도, 다른 근로자의 형평성 등을 고려하여 징계권이 남용되지 않도록 하여야 할 것이다.
- 따라서 회식자리에서 여직원의 허벅지를 더듬고 가슴을 만지는 등 성추행에 가까운 신체접촉을 행한 신청인 A에 대한 징계해고는 성희롱의 정도 등을 고려해

불 때 정당한 인사권의 행사라고 할 수 있으나, 신청인 B는 다만 성희롱 행위를 방관하고 일부 동조하는 행위를 하였을 뿐인데 A와 동일하게 징계해고를 하는 것은 귀책사유의 정도, 다른 근로자와의 형평성 등을 고려해 불 때 징계권의 남용이라고 할 것이다.

[사례 3] 성적인 언어나 행동으로 보기 어려워 직장내 성희롱이 성립 하지 않는다고 본 사례

사건의 경위

- 신고인과 피신고인은 병원 소속 직원이고 신고인은 수납업무를 담당하는 원무팀장이고, 피신고인은 직원관리를 담당하는 기획실장으로서 피신고인은 신고인의 상급자이다.
- 2000년 8월 16일 신고인이 출근하기 위하여 직장상사인 간호과장과 같이 엘리베이터 탑승을 위해 기다리고 있을 때 피신고인이 지하에서 올라와서 신고인과 동승하여 1층에서 5층으로 엘리베이터를 타고 올라가는 동안 피신고인이 신고인에게 ‘김주임 인사 좀 하지’ 라고 하며 신고인의 옆 엉덩이를 접혀진 신문지로 두 번 이어서 때리자 간호과장이 피신고인의 행동을 말렸고 이후 피신고인이 신고인에게 ‘결혼을 했으면 직장예절 등을 알고 있을 것인데’ 라는 등의 말을 하였던 바, 이에 신고인은 같은 건물에 근무하고 있는 다른 사람이 있는 앞에서 엉덩이 부위를 맞았기 때문에 모멸감과 부끄러움을 느꼈고 맞은 부위가 엉덩이 옆이기 때문에 단순폭행이기보다는 성희롱이라고 주장한 사건이다.

판단

- 성희롱 여부의 판단에 있어서는 성희롱 피해자의 주관적인 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였는가를 함께 고려하여야 한다.
- 동 사안에서 신고인은 피신고인에게 신문지로 오른쪽 옆 엉덩이 부위를 맞고 모멸감과 부끄러움을 느껴 성희롱이라고 주장하고 있으나
- 엉덩이 부위를 맞았다고 하지만 이는 피신고인이 들고 있던 신문으로 툭 쳤던 간접적인 접촉이었으며 ‘김주임 인사 좀 하지’ 라는 훈계성 발언 외에 다른 성적인 언동이 전혀 없었을 뿐만 아니라 신고인에게 아무런 고용상의 불이익도 없었던 점으로 보아 타인이 보는 앞에서 훈계방법이 좋지 않아 신고인에게 수치심을 주었던 것으로 사건과정에서 성적 함축성이 있었다고 보기 어려우므로 사건 발생 이후 신고인의 감정은 성적 굴욕감이라기보다는 단순 수치심에 가깝

다고 판단되어 남녀고용평등법에 의한 직장내 성희롱이라고 보기 어렵다 할 것이다.

부하직원에게 ‘술 강요’ 3천만원 배상 판결 (2007.05.03, 서울고법 2006나109669) 이 사건 판결은 온라인게임을 개발하는 어느 회사의 기혼 남자 상사가 미혼의 부하 여직원에게 대하여 직원들의 단합을 도모한다는 명목으로 술자리를 자주 만들어 그 술자리에서 체질상, 건강상의 이유로 술을 거의 못 마시는 여직원에게 음주를 강요하고, 술자리를 새벽까지 이어가며 일찍 귀가도 못하게 하고, 술자리나 사무실 등지에서 수시로 여직원에게 성희롱에 해당하는 성적 언동을 한 사건에 대하여, 위와 같은 직장 상사의 행동들이, 자기의 의사와 행위를 자율적으로 결정하는 인격적 자율성을 침해하는 행위로서 상대방의 인간으로서의 존엄성을 훼손하는 행위가 될 뿐만 아니라 이로 인하여 상대방이 심한 정신적 고통을 느꼈다면 불법 행위를 구성한다는 취지입니다.

회식자리에서 교감이 여자교사들에 대하여 남자교장에게 술 한 잔씩 따라 드리라는 언행을 한 것은 성희롱에 해당하지 않는다 (2004.02.11, 서울행법 2003구합 23387)

이 사건 회식은 초등학교 3학년 교사들이 새로 교감으로 부임한 원고를 환영한다는 의미에서 자신들의 전체회식에 교장 및 원고 등을 초대하여 이루어진 것으로 원고가 교사들과 처음으로 개별적으로 접촉하는 자리였으며 위 회식에서 참석자들이 주로 학습에 관한 대화를 나누었고, 여자교사들이 교장으로부터 술을 한 잔씩 받은 다음 건배제의 후에도 술잔을 비우지 아니하고 교장에게 답례로 술을 권하지도 아니한 상황에서 원고가 교장에게 술을 따라드리라는 취지의 이 사건 언행을 하였던 것에 비추어 보면 원고는 여자교사들은 여성이므로 교장에게 술을 따라야 한다는 성적 의도를 가지고 이 사건 언행을 한 것이라기보다는 회식장소에서 부하직원이 상사로부터 술을 받았으면 답례로 상사에게 술을 권하여야 한다는 차원에서 이 사건 언행을 한 것으로 보여지는 점, 다른 여자교사들은 원고가 교장에게 술을 따라드리라는 취지의 말을 하여 불쾌하게 생각하였으나 그로 인하여 성적인 굴욕감 또는 혐오감을 느끼지는 않았다고 진술하고 있는 점 등 이 사건 회식의 성격, 참석자들의 관계, 장소 및 원고가 이 사건 언행을 할 당시의 상황, 성적 동기 또는 의도의 유무 등의 구체적인 사정을 종합하여 보면, 원고의 이 사건 언행이 우리 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 없는, 선량한 풍속 또는 사회질서에 위반되는 것이라고 보기 어렵다.

직장내 성희롱 사건처리와 교훈

I. 문제의 소재

실제로 직장내 성희롱은 예방이 가장 중요하다. 다만 성희롱이 발생했을 때 상황에 맞는 적절한 대응도 중요하다. 성희롱 사건의 해결에 대한 법적 절차는 있다. 하지만, 성희롱 사건은 피해자와 가해자(행위자)의 심리상태에 큰 영향을 미친다. 이에 단순히 법적 절차를 따를 것이 아니라, 적절한 대응으로 원만한 해결 방안을 모색해야 한다.

이번 성희롱 사건은 적절하게 대응하지 못해 결국 피해자와 가해자 모두가 퇴사함으로써 당사자들에게는 직장을 잃는 직접적인 손해를, 회사에게는 인적자원을 잃는 막대한 손해를 끼쳤다. 이러한 불행한 결과를 사전에 예방하는 차원에서 직장내 성희롱과 관련한 해결 과정을 살펴본 후, 그 교훈과 개선방안을 검토하고자 한다.

II. 성희롱 사건

1. 사건의 개요

2014년 8월 5일, 수원의 A사업장에서 피해 여직원은 2012년 4월에 입사해 2년 4개월째 사업장에서 사무직으로 근무하면서 특정 상급자로부터 지속적으로 성희롱을 당했다며, ‘성희롱 내용’을 회사에 제기하였다. 그러자 인사담당자는 자문노무사에게 자문을 의뢰하였고, 노무사는 여직원의 ‘진술서’를 바탕으로 성희롱 사실관계를 확인한 후 회사의 처리방안을 제시하였다.

노무사는 성희롱 사건의 심각성을 인지하지 못한 채, 가해자와 피해자 보호를 통한 재발방지에 초점을 두었다. 그런데 피해 여직원과 동료 여직원은 가해 상급자(소장)의 보복이 두려워 사직서를 제출하였고, 이로 인해 가해자도 권고사직 하였다. 결국, 이에 회사는 업무에 중요한 여직원 2명과 담당 소장을 잃게 되어 큰 인적자원의 손해를 보게 되었다.

2. 성희롱 내용

피해 여직원의 구체적인 성희롱 내용(신체적/언어적 성희롱)은 다음과 같다.

(1) 신체적 성희롱

2013년도 말, 한번은 머리가 풀어진 상태로 어깨 앞에 늘어져 있었는데 답답해 보인다면, 소장이 본인 손가락으로 제 목에 손을 대면서 머리를 쓱 넘기시는 겁니다. 순간 정말 소름이 끼쳤고 성적 수치심을 느꼈습니다.

(2) 언어적 성희롱

- 입사한 후 검열준비로 한 팀원과 청소하는 중에 소장님이 다가오셔서 저를 쳐다보더니 팀원에게 “숫처녀 젖가슴 만지듯이 빗자루질한다.” 라는 표현에 정말 기겁했다.
- 소장님은 2012년 입사후 최근까지 제 얼굴 화장에 관해 꾸준히 “립스틱도 좀 진하게 바르고 화장도 제대로 하고 다녀라” 고 말했다. 얼마 전에 다른 직원들 앞에서 “결혼하더니 다 포기했나봐, 화장도 안하고 꾸미는 것도 안하네. 화장 좀 하고 다녀.” 또한 다른 여직원한테 “00씨 언니한테 화장하는 법 좀 알려줘” 라고 웃으면서 말하는데, 정말 불쾌했고 화가 났다.
- 2개월 전에, 사무실에 다른 여직원이 듣는데, 소장은 다른 남직원에게 “미국 여군들은 스스로 알아서 다한다. 어떤 미국 여군들은 여름에 런닝셔츠만 입고 젖가슴 덜렁덜렁하면서 드럼통 옮기는 걸 봤다.” 라고 웃으면서 얘기했다.
- 2014년8월5일, 한 여직원이 소장과 대화중 ‘머리도 아프고 몸이 안 좋다.’ 라고 말하자 소장은 “그건 00씨가 생리 중이라 그런 거야.” 라고 말했다. 저와 다른 여직원들은 그 대화를 듣고 충격을 받았다.

III. 처리과정

1.문의와 자문내용

회사는 2014.8.6. 성희롱 사건이 발생하자 자문 노무사에게 3가지 자문을 하였다.

<문의 1> 성적 언어문제와 불필요한 신체적 접촉이 직장내 성희롱에 해당되는지?

<자문내용> 성희롱 판단 (대법원 2007.6.14. 선고, 2005두6461 판결):

남녀고용평등법 제2조 제2호에서 규정한 ‘직장내 성희롱’의 전제 요건인 ‘성적 언동 등’이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회 공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미하고, 위 규정상의 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 할 것이다.

본 사안의 직장내 성희롱 사건에서 직장 상사의 성적인 언어나 행동이 피해자에게 성적 수치심을 느끼게 했고, 이로 인해 성적 굴욕감이나 혐오감으로 주어서 피해자의 업무에 부정적 영향을 미쳤다고 봅니다. 또한 이러한 성적 언어나 신체적 접촉을 하였을 때, 일반인도 불쾌한 감정을 느꼈을 것이라 짐작할 수 있습니다. 따라서 피해자가 제시한 성적 언어 등은 직장내 성희롱에 해당된다고 할 수 있습니다.

<문의 2> 직장내 성희롱 문제 제기시 사업주는 어떻게 해야 하는지?

<자문내용> 남녀고용평등법에서는 “1)사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치를 취해야 한다. 2)사업주는 직장내 성희롱과 관련해 피해주장을 제기한 근로자 또는 피해를 입은 근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 취해서는 안 됩니다”(제14조). 이를 위반시 500만원 이하의 과태료에 처하게 됩니다(제39조). 따라서 직장내 성희롱의 내용이 접수되면, 사업주는 당사자 상담과 조사를 통하여 사실관계를 확인하고, 징계 등 적절한 조치와 함께 처리 결과를 피해 근로자에게 통보해야 합니다.

<문의3> 이번 사건에 대한 회사의 합리적인 처리방법은?

<자문내역> 회사는 성희롱 사건에 대한 적절한 조치를 통해, 피해자에게 더 이상의 피해가 발생하지 않도록 보호하고, 행위자에게도 수궁할 수 있는 징계 수준을 결정·처벌해야 할 것입니다. 그리고 성희롱에 대한 예방교육을 통해 성희롱 사건이 재발하지 발생하지 않도록 적절한 조치를 이행해야 합니다.

본 사안에 대한 징계의 수준은 1개월에 걸친 10%의 감봉과 “재발시 해고할 수 있다”는 문구가 기재된 서면 경고장의 발급이 바람직하다고 판단됩니다. 또한 이번 수원사업장에 실제로 성희롱사건을 처리한 노무사에게 성희롱 예방교육을 맡기는 것이 필요하다고 생각합니다.

2. 피해자와 노무사의 이메일 대화 내용

From: 피해 근로자; To: 노무사; Sent: 2014-08-20 (수)

지난 8월 12일 제가 사직서를 제출한 후 14일(목) 07:30에 소장님이 전체회의에서 진실을 밝히고 싶다면 전 직원들 앞에서 본인은 그런 의도로 한 게 아닌데 억울하다고 해명했다고 하시네요.

그 때 제 진술서의 성희롱 내용을 일일이 사례를 들어가며 '이건 이런 의도였었고 저건 저런 의도였었다. 절대 성희롱을 하려는 의도가 아니었다' 라고 하셨습니다.

제가 무엇보다 화가 나는 이유는 제 앞에서는 진심으로 미안했다고 사과까지 하시고, 본인이 못난 놈이란 것에 많은 자책을 하고 크게 미안했다고 문자도 보내시더니 제가 없을 때 사람들 앞에서 사실을 교묘히 포장해 본인한테 불리한 이야기는 쏙 빼놓고, 흡사 제가 별일도 아닌 일에 민감하게 반응한 것처럼 이야기를 몰고 가셨다는 점입니다.

From: 노무사; To: 피해 근로자; Sent: 2014-08-20 (수)

노무사로써 000님을 보호해 드리지 못해점에 대해 죄송스러움을 통감합니다. 회사의 처리 절차상 실수가 있었던 것 같습니다. 우선, 피해자를 보호할 의무가 중요한데....사직서 제출 전에 저에게 연락을 한번 주셨으면 좋았지 않았나 하는 생각이 듭니다.

From: 피해 근로자; To: 노무사; Sent: 2014-08-20 (수)

인사부에서 끝까지 사직서를 내지 말라고 하셨습니다. 하지만 아마도 징계수위가 감봉 10% 정도가 될거라고 말하신 걸 듣고 나니 솔직히 실망이 되는 건 사실이었습니다. 그리고 소장님과 얼굴 보면서 같이 일할 자신도 없었구요. 그래서 가족과 상의 후 회사를 그만둬야겠다는 결정을 하게 되었습니다.

From: 노무사; To: 피해 근로자; Sent: 2014-08-20 (수)

안타깝네요. 소장님도 그만 두시고, 000님도 그만두시고, 모두가 피해자가 되었네요.

전 두 분다 지켜드리려고 했다가 결국 모두를 지켜드리지 못한 셈이 되었네요. 앞으로 이러한 일이 발생하지 않으려면 사전예방이 중요한 것 같습니다. 요즈음. 시대가 바뀐 만큼 이에 대해 적응하는데 모두가 어려운 것 같습니다. 사직할 마음을 바꿔 다시 근무하는 것도 생각해 보면 어떠실지 모르겠습니다.

From: 피해 근로자; To: 노무사; Sent: 2014-08-26 (화)

제가 그만둔 건 노무사님이 못 지켜주셔서가 아닙니다. 처음에 이 일을 공론화 시키려고 할 때 다른 여직원들도 함께 진술서를 낼 예정이었지만, 본사에서는 회사가 재계약 시점이라 소장님이 필요하다고 생각해 이번엔 그냥 참고, 다음 번에 좀더 확실한 증거를 모아서 신고하는게 어떻겠는가 라는 식으로 회유를 하시더군요. 어쨌면 그때부터 이번 일이 끝나고 나서 계속해 회사를 다니기 힘들겠구나 라는 생각을 하게 되었습니다.

From: 노무사; To: 피해 근로자; Sent: 2014-08-26 (화)

이번 성희롱 사건이 비극적으로 종결되게 되어 참으로 답답합니다. 가해자를 약하게 벌주고 한번 더 기회를 주는 것이 가장 바람직하다고 생각했는데, 늘 그것이 옳지만은 않은 것이라는 생각도 드는군요. 이번 계기를 통해 피해자 입장에서 좀더 진지하게 처리하고, 피해자를 돕도록 하겠습니다.

IV. 교훈 및 개선방안

성희롱 사건의 발생시 개인문제를 떠나 회사에도 상당한 업무상 손해를 끼친다. 이 사건의 사업장도 매년 성희롱 교육을 실시하였지만, 성희롱을 적절하게 예방하지 못했다. 오히려 회사는 사건을 제대로 대처하지 못하고 덮으려는 데에 초점을 두었다.

위의 자문내용에서 담당 노무사는 당시 상황을 제대로 파악하지 못해 미흡한 자문을 할 수 밖에 없었다. 또한 피해자와 가해자를 동시에 보호하려고 하였다가 3명의 직원이 퇴직(사직)함으로 말미암아 모두를 보호하지 못한 결과를 가져왔다. 결국 회사가 피해자의 입장을 충분히 반영하지 못하자, 피해 여직원 2명이 퇴사하고, 가해자도 도의적 책임을 지고 권고사직하였다. 또한, 피해 여성 근로자와 담당 노무사의 이메일의 내용에서 사건 성희롱 피해자의 심리상태에 대한 이해와 회사와 노무사의 대응 조치가 미흡한 부분이 있었다.

담당 노무사는 그후 2014.8.27. 수원사업장에서 실시되었던 성희롱예방 교육에서 이번 사례를 기초로, 성희롱의 정의/유형/판단기준, 사용자의 법적 책임을 따지는 교육을 실시해 노사로부터 큰 공감을 얻었다. 본 사건을 통해 직장내 성희롱은 철저한 사전 예방교육을 통해 방지 가능한(설령 부득이 발생해도 당사자 및 회사도 최소한 손해가 나는 방향으로 미리 대처 가능한)부분으로 유비무환(有備無患)의 자세가 필요하다.

성희롱사건 소개와 관련 처리 절차 설명

I. 사건개요 (서론)⁵²⁾

모 외국계 회사의 국내지사 (이하 “회사”라 함)에서 직장내 성희롱 사건이 발생하였고, 2011.5.23. 성희롱 피해를 당한 여직원(이하 ‘피해자’라함)은 국가인권위원회에 진정서를 제출하였다. 또한 피해자는 본 사건과 관련하여 진정서를 제출한 사실과 그 내용을 회사에 통보하였다. 이에 회사는 해당 영업부장 (이하 “가해자 A”)과 피해자를 조사한 후, 성희롱 여부를 판단하여 가해자 A에게 적절한 징계조치를 하였다. 그런데, 국가인권위원회는 본 사건을 관할 노동사무소인 고용노동부 서울강남지청으로 이관하였고, 2011.6.16. 본 성희롱 진정사건에 담당 근로감독관으로부터 출석요구를 통지 받았고, 여기에 피해자가 진술하지 않았던, 추가적으로 2명의 성희롱 가해자가 있다는 사실을 확인하였다. 이러한 추가적인 성희롱 사실을 통보 받은 회사는 영업이사(이하 “가해자 B”)와 지사장(이하 “가해자 C”)에 대해 조사하였으며 피해자의 진술서도 받아 성희롱 여부를 판단한 후, 가해자 B와 C에 대해 적절한 징계조치를 하였다. 2011. 6.28. 상기 노동사무소에 출석한 회사는 회사가 취한 법령에 따른 적절한 조치 내용을 설명하였고, 또한 담당 근로감독관도 회사의 조치에 대해 긍정적으로 수긍하였다. 다만, 직전 3년간의 직장내 성희롱예방교육 실시여부를 확인한 결과, 회사는 작년도에는 교육을 실시하였으나 2008년과 2009년에 대해 직장내 성희롱예방 교육을 실시하지 않아 200만원의 과태료 처분을 받고 납부하면서, 본 사건은 종결되었다.

‘남녀고용평등과 일,가정 양립지원에 관한 법률’에 따르면 직장내 성희롱은 직장 내에서 상급자나 직장동료가 다른 동료를 성적 언동 등으로 괴롭히는 것이기 때문에 사업주에게 직장내 성희롱 예방의무를 부여하고, 성희롱 발생시 적절한 조치를 취할 것을 요구하고 있다. 그러면 본 사건과 관련하여 회사가 취한 적절한 조치사항에 대해 구체적으로 살펴보도록 하겠다.

II. 직장내 성희롱 사건 내용

1. 가해자 A의 성희롱

⁵²⁾ 2011. 4월 ~ 6월 간 고용노동부 서울강남지청 진정사건

2011.4.27. 회사의 전 직원 (30 여명)이 참석한 워크숍에서 피해자는 엉덩이로 이름쓰기 하는 벌칙에 걸렸다. 피해자는 엉덩이로 이름을 쓰기 전에 카메라 및 핸드폰 촬영을 하지 말라고 당부하였다. 영업부장인 가해자 A는 몰래 핸드폰으로 촬영하였고, 그것을 자신의 핸드폰에 저장해 둔 채 잊고 지냈다. 2011. 5.19. 가해자 A는 회사의 전체회식에서 회사의 워크숍에서 피해자 몰래 촬영한 핸드폰 동영상을 남자직원들과 돌려보면서, “Sales Kick Off 때 하이라이트로 틀면 재미있겠다.”, “얼굴이 돌아서서 잘 안보이니 증명사진 붙여서 보내라.” 등 피해자에게 성적수치심을 일으키는 대화가 오갔다. 피해자는 그 자리에서 가해자 A에게 그 동영상의 삭제를 요구했지만, 가해자 A는 아무런 조치를 취하지 않았다. 이에 피해자는 인사부에 불쾌함을 알리면서 가해자 A가 정식으로 사과해야 한다고 통보했다. 이에 가해자 A는 정식 사과도 하지 않고 인사부에 통지한 것에 대해 불쾌함을 표시했다.

2. 가해자 B의 성희롱

2011. 5.19. 직원전체 회식자리에서 가해자 B는 직원들에게 전통주를 한 잔씩 직원들에게 따라 주면서 피해자가 앉은 자리로 오면서 “이 대리가 내 자리 앉았네. 나를 좋아하나 보다.” 라고 말하며 옆에 앉아 “러브샷 한번 할까?” 라고 말하는 것에 대해 피해자는 술집접대부로 여기는 것 같아서 수치심을 느꼈고, 그 자리에서 “위험한 행동입니다.” 라고 거부의사를 표시하였다. 이에 가해자 B는 “나는 안 위험한데?” 라고 말했다.

2011. 3.29. 직원전체 회식자리에서 2 차로 노래방에 가게 되었다. 피해자가 심수봉씨의 노래를 요청하여 불렀는데, 가해자 B는 ‘블루스춤’을 추는 시늉을 하며 피해자에게 다가왔고 피해자는 이를 외면하였다. 노래가 끝나자 직원들이 앵콜 요청이 있어 주현미의 노래를 불렀고 그 가사에 ‘사랑고백’ 관련된 단어가 많이 포함되어 있었다. 피해자가 노래를 마치고 자리로 돌아오는데, 가해자 B는 “나한테 하는 애기지? 내 이야기이지?” 하는 식으로 이야기를 했다.

2011.2.11. 회사의 전체 회식자리에서 가해자 B는 피해자에게 “허그 한번하자.” 고 다가왔다. 피해자는 전 직원들이 있는 자리에서 거절하는 것이 어려웠고, 대신 최대한 어깨를 두드리는 수준에서 마무리했다. 피해자는 다른 직원들이 있는 회식자리에서 결혼까지 한 유부녀에게 이런 수치심을 유발하는 행동을 스스럼없이 하는 직원이 상급자로 있는 회사를 다녀야 하는지 고민이 빠졌다.

3. 가해자 C의 성희롱

2011. 3.29. 회식자리에서 가해자 B에게 성희롱을 당한 것에 기분이 좋지 않아 서둘러 그 자리를 빠져 나오려고 하였으나, 지사장 (가해자 C)에게 인사라도 하고 가야 할 것 같아서 가해자 C에게로 갔다. “먼저 들어가야 할 것 같다.”고 인사를 하자 가해자 C는 악수를 청했고, 이에 악수에 응했다. 그런 후 바로 가해자 C는 피해자에게 다시 한 번 인사를 하고 악수를 청하면서 자신의 입술을 피해자의 손에 갖다 대려 하였다. 피해자는 놀라서 손을 급히 빼려 했는데 그 순간 자신의 손가락 일부가 가해자 C의 입술에 닿게 되었다. 이에 피해자는 너무 당황하였고 어이가 없고 수치스러움을 느꼈다.

III. 회사의 사건인지 및 처리 절차

1. 사업주의 직장내 성희롱문제 처리절차

직장내 성희롱 관련 내용이 접수되면 사업주는 당사자 상담과 조사를 통하여 사실관계를 확인하고, 징계 등 적절한 조치와 함께 처리 결과를 피해 근로자에게 통보하는 순서로 처리한다.

- 1단계 : 성희롱 접수 (인사부서, 노무부서)
- 2단계 : 상담과 조사:
사건 접수를 하면 피해자와 성희롱 용의자에게 신속하게 성희롱 사건 전모를 듣고 공정하고 세심하게 조사한다. 필요한 경우에는 피해자의 입장을 성희롱 용의자와의 대면 대신 증인의 증언을 통해 들을 수 있다. 담당자는 조사 과정에서 취득한 개인정보를 양자의 사생활 보호 측면에서 비밀로 지켜야 한다. 공식 조사된 결과가 직장내 성희롱이라고 판단하면 담당자는 사업주에 보고한다.
- 3단계 : 확인과 징계절차:
사업주는 성희롱 사실이 확인되면 성희롱 행위자에 대해 부서 이동, 경고, 견책, 전직, 대기발령, 정직, 해고 등의 적절한 조치를 취해야 한다.
- 4단계 : 결과 통지:
조사를 종결할 때에는 피해자와 성희롱 행위자 모두에게 조사 결과를 통지한다.
- 5단계 : 사후 재발 방지:
사업주는 성희롱 사건에 대한 조치 후에도 향후 피해 근로자에 대한 성희롱 문제가 재발하지 않도록 관심을 가져야 한다.

2. 회사의 성희롱 사건처리

회사가 성희롱 사건에 대해 인지하였을 때, 지체 없이 피해자와 가해자들의 진술서를 확보하였다. 이 과정에서 가해자 C(지사장)가 관련되어 있어서, 공정한 판단을 위해 외부의 공인노무사를 통해 피해자, 그리고 가해자들과 상담한 후

진술서를 받았다. 회사는 이 진술서와 당시 목격자들의 의견을 들어 성희롱 여부에 대해 직장내 성희롱 판단기준에 따라 판단하였다. 또한 이 과정에서 피해자와 가해자들을 보호하기 위해 보안을 유지하면서 사건 처리를 신속하게 진행하였다. 가해자 A, B, C는 자신들이 특정한 의도를 가진 성희롱이 아니었다고 반발하였다. 그러나 회사는 이들에게 성희롱 판단의 기준은 “피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회 통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 한다.” 라는 기준으로 판단한다고 설명을 해주었다. 회사는 가해자 A, B, C의 행위가 모두 성희롱에 해당된다는 결론을 내리고, 그 위반 정도에 따라 징계조치를 하였다. 또한 외부전문가인 공인노무사를 통해 회사 전체직원들에게 직장내 성희롱예방 교육을 실시하였으며, 직원들 간에 이와 같은 환경형 성희롱이 더 이상 확산되지 않도록 직원 전체에 대해 ‘공고물’ 게시함으로써 성희롱 재발방지를 위해 노력하였다.

회사는 취업규칙의 징계규정에 따라 회사가 지명하는 3인으로 징계위원회를 구성하고, 징계내용을 심의한 후 징계조치를 취했다. 회사의 징계의 종류는 1) 서면견책, 2) 감봉, 3) 정직, 4) 권고사직, 5) 해고의 5가지가 있고, 회사는 위반 정도에 따라 다음과 같이 징계 수위를 결정하였다.

가. 가해자 A의 경우: ① 1개월 감봉 - 월급의 10%; ② 6개월간 진급연기;

③ 회사 경영진 앞에서 피해자에게 공식사과

나. 가해자 B의 경우: ① 서면견책; ② 1개월 감봉 - 7월 평균임금의 2.5%

다. 가해자 C의 경우: 서면견책

IV. 결론

이번 직장내 성희롱 사건은 환경형 성희롱으로서 회사 영업부 직원들이 회식자리에서 일상적으로 대수롭지 않게 생각하고 한 행동들이 성희롱이 될 수 있다는 사실을 인식하게 한 교육적인 효과가 있었다. 이 사건으로 말미암아 회사는 물론 회사의 모든 직원들에게도 ‘성희롱 판단기준이 가해자의 입장이 아닌 피해자의 관점에서 판단하기 때문’에 가해자의 의도와 관계없이 성희롱이 될 수 있다는 사실을 인식하도록 해 주었다. 아울러 이 사건은 직원들의 건전한 대인관계 형성에도 기여하였다고 할 수 있다.

회사는 성희롱 사건에 대한 적절한 조치를 통해, 피해자에게 더 이상의 피해가 발생하지 않도록 보호할 수 있었고, 또한 성희롱 가해자들에게 수궁할 수 있는 징계 수위를 결정·부과하였고 성희롱에 대한 예방교육을 통해 성희롱 사건이 재차 발생하지 않도록 적절한 조치를 이행하였다.

회사는 이번 성희롱 사건을 통해 성희롱 관련 사업주의 이행 의무 사항에 대하여 관할 노동사무소의 조사를 받았다. 그 결과로 근로감독관은 회사가 최근 3년 동안 (금년 제외) 성희롱 예방교육을 2번 누락한 것에 대한 200만원의 과태료를 부과하였으며, 그 밖에 사항에 대해서는 회사가 남녀고용평등법에 의한 사업주의 의무를 모두 이행하였으므로 별도의 명령이나 제재 없이 이번 성희롱사건을 종결하였다.