

History 연혁

- 2024**
- Jun. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (7th ed.) 한국노동법 해설 (7판)
 - May : **App Update** for Rules of Employment, Labor-Management Council, etc. "앱 보강"
 - Jan. : Published, **"Manual on Working Hours, Holidays and Leaves"** "근로시간 매뉴얼" 2판
- 2023**
- Oct. : Published, **"Wage Manual"** "임금 매뉴얼" (2nd ed.)
 - Mar. : Published, **"The Practical Guide for Foreign Employment and Immigration"**(3rd ed.)
 - Jun. : Published, **"Manual on Bullying and Sexual Harassment"** "직장 내 괴롭힘 매뉴얼"출간
 - Feb. : App Update for **Self-Assessment Checklist for Labor Inspections**"근로조건 자가진단"
- 2022**
- Dec. : Published, **"A Practical Guide for Employment and Labor Issues"** "인사노무관리" 출간
 - Nov. : Published **"Workforce Restructuring Manual"** "인력 구조조정 매뉴얼" 개정판 출간
 - Aug. : Published, **"Industrial Accident Compensation Manual"** "산재보상 매뉴얼" 출간
 - 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)
 - Aug. : Published, **Employment Contract Manual** "근로계약 매뉴얼" 출간
- 2020**
- May : Published, **"Manual on Working Hours, Holidays and Leaves"** "근로시간 매뉴얼"
 - Sep. : Published, **"Manual on Irregular Employment and "Employee" Status"** 비정규직
- 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
- 2016**
- 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
Complete 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**
- May : Published, **"A Bilingual Code of Korean Labor Law"** 영한노동법전 출간
- 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

국가 경쟁력 확보를 위한 한국 노동시장 유연화

기고문 by 김해선고문

강남노무법인에서 고객 의뢰가 다수 있는데 많은 사건을 검토하다가 보면 외국에 본사를 두고있는 기업에서 한국 노동시장에 대해 의문을 갖는 경우를 많이 접한다. 많은 문제들 중 장기간 고용했던 직원을 해고하는 경우, 본사 및 한국법인 입장에서 어떻게 해고를 하느냐는 문제에 고민을 하게된다.

특히 고용과 해고가 용이한 미국과 비교했을 때 많은 면에서 한국의 노동시장이 경직되어 있다는 생각을 하고, 근로자 해고에 앞서 회사의 이미지에 대한 타격을 줄이기 위해 노동전문 기관인 노무사에 자문을 의뢰하는 경우가 많다.

미국 노동시장을 한번 보도록 하자. 미국은 일자리도 폭증하는 반면 해고도 용이하다. 지난 2월 3일 AP 통신에 따르면, 미국에서 매달 약 500만 명 가량이 퇴직하거나 해고되고 있으나 매달 신규 고용 인원이 500만 명을 넘고 있다”고 보도했다. AP는 “현재 실업 수당 신규 신청자가 매우 낮은 수준에 머물러 있어 미국 노동시장은 여전히 건강하다는 평가를 받는다”고 전했다. 특히 테크기업의 사무직이 인공지능 시대가 도래하면서 직격탄을 맞고 있다. 구글, 아마존, 마이크로소프트(MS), 디스코드, 세일즈포스, 이베이를 비롯한 빅테크 기업들이 올해 초에 대량해고 계획을 발표했다.

또한 미국의 워싱턴 포스트(WP)는 “많은 기술 기업이 직원을 해고해도 이제는 이것이 경쟁력 약화로 받아들여지지 않는다”고 강조했다. “기업 경영진이 더욱 적은 인원으로 효율을 높일 분야가 어디인지 찾고 있다”고 전했다. 마크 잔디 무디스 애널리틱스 선임 이코노미스트는 WP에 “이것이 미국 자본주의 시스템의 작동 원리”라며 “수익성 제고와 부의 창출을 위해 기업이 공격적이고, 재원을 적재적소에 빠르게 재분배하고 있다”고 설명했다. 인사관리 컨설팅 기업챌린저 그레이 앤드 크리스마스는 “미국 기업들이 구조 조정을 하고 있고, 이 과정에서 해고 사태가 일어나고 있다”고 설명했다.

미국에서 현재 대량 해고바람이 불고있는 분야는 기술, 금융, 미디어 등 3대분야이다. 반면 다른 분야에서는 고용이 급증해 대량 실업사태가 발생하지 않고 있다는 것이다. 즉, 미국에서 대략 총 일자리 수가 1억 6000만 가량인데 올해 초부터 약 6개월동안 신규 일자리가 월 평균 25만명 정도가 생김에 따라 실업률은 3.7 %하고

한다.

일본의 경우에도 올 해 봄 대졸자 취업률이 역대 최고 수준인 98.1 %로 조사되었다. 이 수치는 작년 조사치(97.3 %)보다 0.8 %가 증가된 수치로 1997년 이후 가장 높은 취업률이라고 한다.

반면 한국의 경우는 어떠한가?

올해 초 한국 통계청에서 조사한 바에 의하면, 한국 대졸자 취업률은 69.6 %이다. 그리고 주로 이공계 선호현상이 강하다.

그렇다면 우리와 가까운 미국과 일본을 놓고 보았을 때, 한국에서의 대졸자 취업률이 이같이 저조한 이유가 무엇일까?

물론 창업을 선택하는 젊은이들도 있을 것이고, 기타 자영업자 등 다양한 방법의 일자리를 만드는 젊은이들도 있을 것이다.

또다른 이유 중 하나는 경직된 노동시장이 하나의 원인이 아닐까 하는 생각도 해본다.

최근 글로벌 상장기업 한국법인에서 직원을 해고하는데 자문을 의뢰해 왔다. 그 과정에서 한국 노동시장에서 해고가 자유롭지 못하고, 경영상 해고¹⁾도 못하는 상황에서 잘 근무하던 직원 한두명을 해고하는데 한국이 아닌 해외에 근무하는 HR책임자가 난색을 표하는 경우를 경험했다.

여러가지 상황을 고려해서 강남노무법인에서 대상 직원에게 조기희망퇴직프로그램(ERP)을 비롯해서 근무연수에 따라 지급하는 퇴직금, 해고예고수당, 유급휴가 비용 등 고려해야 한다고 자문했다.

글로벌 회사의 입장에서 한 직원 또는 소수의 직원을 해고하기 위해서 노무법인 자문을 비롯해서 많은 비용을 부담해야 하는 상황이 발생하는 것이다.

이와 같은 경험을 하고나면 다음부터 직원을 채용하는 부분에 있어서 보다 더 신중히 할 수 밖에 없다. 연봉은 물론, 정식 직원인지 임시직인지, 임원인지 등, 고용계약서 상의 조항 등 채용과 해고가 용이한 미국의 고용시장에 비해 한국은 노동시장이 매우 경직된 문화라고 하지 않을 수 없다.

잡은 퇴사와 재고용 등으로 임의고용제도가 시행되는 미국에서 근로자의 지위가

1) '정리해고'는 한국 근로기준법상 '경영상 해고'에 해당한다. '경영상 해고'란 긴박한 경영상의 필요에 의해 근로자 일부를 해고하는 것인데, 근로기준법 제24조에 근거해 정당성 판단은 엄격하게 이뤄진다. 첫째로, 해고를 정당화할 만한 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 둘째로, 해고 회피 노력을 하여 해고를 최후의 수단으로 삼아야 한다. 셋째로, 해고 대상자를 합리적이고 공정하게 선정해야 한다. 넷째로, 해고 50일 전까지 해고 사실을 통보하고 근로자들과 성실하게 협의해야 한다. 이 네 가지 요건을 모두 갖추어야 정당한 경영상 해고에 해당한다.

불안정하다는 점은 단점으로 볼 수 있지만, 고용이 안정되면서 긴장감이 떨어지고 경쟁에서 도태될 수 있다는 점을 치열한 경쟁에서 밀릴 수 있다는 점을 고려하지 않을 수 없다.

전 세계가 첨단기술 전쟁으로 몸살을 앓고 있다. 미국은 이 분야에서 최고의 경쟁우위를 차지하기 위해 자국우선주의에 입각한 정책을 세우고 동맹의 희생을 감수하더라도 자국의 이익을 최우선으로 한다.

이러한 시기에 우리나라도 지금과 같은 경직된 노동시장에서 벗어나서 유연한 환경을 만들어 첨단기술을 보유한 해외 우수한 기업을 유치하는데 노력해야 한다. 대학을 졸업한 우수한 인재에 대한 보상, 기존 직장에서 근무하고 있는 경력직 직원들이 보다 나은 근무환경에서 자신의 실력을 인정받도록 해야 사회가 발전하고 국제적인 경쟁력을 확보하는 것이다.

그렇지 않을 경우, 세계시장에서 도태 됨은 물론 향후 후손들이 살아갈 세상은 암울할 뿐이다.

‘구조조정’과 ‘인사 경영권 확보’에 대한 단체교섭 사례

정봉수 노무사

I. 문제의 소재

경남지역에 있는 150명의 직원을 둔 한 중소 제조업체 (이하 ‘회사’) 는 A 공장의 2개조 라인을 1개조 라인으로 전환함에 있어서 잉여인력에 대한 구조조정과 더불어 인사경영권을 많이 침해하는 단체협약의 개정이 필요한 사인이었다.

이번 구조조정과 단체교섭을 통한 인사 경영권 회복은 참으로 쉽지 않고 되려 갈등을 심화시켜 노사간 큰 상처로 남길 수 있는 컨설팅이었다. 특히 회사 창립 수십년 동안 생산직의 구조조정은 한 번도 없었고, 생산 현장에 있는 근로자들은 모두 유니온 슝의 노동조합에 가입되어 있었다. 근로자들은 입사한 후 특별한 잘못이 없는 이상 정년까지 근무하다 퇴직하였다.

또한 단체협약의 인사경영권 침해조항은 지난 20여년 이상 단체협약을 체결하면서

회사가 노조측에 하나씩 양보한 결과였다. 사실상 회사는 인사경영권 침해조항으로 비정규직은 3개월 이상 채용하지 못했고, 회사의 규정을 도입하거나 개정하고자 할 경우에는 사전에 조합측과 합의해야 했고, 일시적 공장가동 급증의 경우 여유있는 라인쪽 근로자의 재배치는 노동조합과 사전 협의가 있어야 가능하였다. 이렇게 침해된 인사 경영권으로 인해 회사는 경쟁력이 지속적으로 하락하고 있었다.

위와 같이 어려움을 갖고 시작한 구조조정과 인사 경영권 회복을 회사가 원하는 방향으로 잘 해결 되었다. 구조조정은 인위적인 해고 없이 해당 대상자 모두 퇴직 위로금을 지급하는 ‘희망퇴직’으로 완수되었다. 또한 단체협약에서 침해된 인사 경영권의 회복은 노동조합과 단체교섭을 통해서 노동조합을 끝까지 설득시켜서 회사가 원하는 방향으로 인사 경영권을 회복할 수 있었다.

이러한 ‘구조조정’과 ‘인사 경영권 회복’ 과정과 성과에 대해 구체적으로 설명하고자 한다.

II. 구조조정의 필요성과 추진과정

1. 구조조정의 필요성

회사는 최근 대내외적 적대적인 환경 변화로 인하여 위기에 직면하고 있었다. 우선 대외적 환경 변화로 저가 중국산 제품의 국내 유통, 원자재 가격 상승 압박이 있었고 코로나19 팬데믹으로 국내 경기가 침체되어 회사의 생산품 재고가 계속 쌓이고 있었다. 대내외적으로 근로자들의 평균연령이 높아 경쟁사 보다 상대적으로 인건비가 많이 지급되고 있었다. 현재 회사의 주요 공정인 AA 라인의 제품에 대해 시장수요가 많이 줄어 당장 구조조정을 해서 비용절감을 하지 않으면 회사가 위태로운 상태에 빠질 위기에 처해 있었다. 그래서 우선 제시된 안은 적자로 운영 중인 생산라인을 주야 2교대제에서 주간 1교대제로 전환하여 잉여인력분의 인건비를 절감해야 한다는 내용이었다.

2. 구조조정의 추진 과정

본 노무사는 회사로부터 단체교섭권을 위임받아 노동조합과 단체교섭을 실시하였다. 회사측은 2021년 9월 7일 노동조합과 1차 단체교섭을 진행하면서 단체협약 안에 대해 구체적으로 논의하기 전에 회사가 당면한 적자 공정에 대해 노사 공동 대처 방안을 찾아보자고 제안하였다. 특히 회사는 2021년 1월부터 현재까지 신규

채용을 중단하고, 사무직 근로자 17명에 대해 희망퇴직을 실시하고 외주인력도 조정하고 있었다. 회사는 노동조합에 현 적자공정라인 대해 2교대제를 주간 1교대제로 재편하고, 그 잉여인력에 대해 희망퇴직을 실시할 것이라 통보하였다.

회사는 희망퇴직을 실시하는 데에 큰 걸림돌인 얼마의 희망퇴직금이 적당한 것인가를 많이 논의 하였다. 구조조정 대상이었던 사무직 근로자들은 3개월치 희망퇴직금을 받고 퇴직 하였기 때문에 회사는 생산직 희망퇴직금을 6개월치로 시작하여 노동조합 조합과 협상하자고 하였다. 이에 대해 회사가 정한 희망퇴직금은 중간에 수정하는 것은 쉽지 않고, 현 생산직 근로자들의 근속년수가 20년 인 점을 고려할 때, 최소 1년치의 희망퇴직금을 지급해야 한다고 제안도 있었다. 이에 대해 회사는 수차례 고민속에 10개월의 퇴직금으로 제시하게 되었다.

회사는 2021년 9월 11일 희망퇴직 공고문을 붙여서 희망퇴직 신청을 받았다. 그러나 노동조합은 회사가 노조와의 아무런 협상도 없이 일방적인 희망퇴직을 실시하는 것에 반발하였으며, 공고 한 후 1개월이 지나도 아무도 희망퇴직을 지원하지 않았다.

회사는 노동조합에 구조조정의 필요성을 설명하고, 해고대상자 선정에 대해 조합의 의견을 요청하였다. 이에 노동조합은 회사 전체의 매출액은 적자가 아니고 특정 생산라인의 적자일 뿐이므로 구조조정을 수용할 수 없다는 입장이었다. 그러나 회사는 경쟁력 없는 제품으로 인해 적자의 폭이 확대되고 있고 지금 구조조정을 하지 않으면 곧 회사에 큰 위기가 닥쳐올 것이라 설명하였다.

회사는 같은 해 10월 5일 근로기준법 제24조에 의한 경영상 해고 구조조정 계획을 공지하였다. 또한 회사는 노동조합에 해고대상자 선정에 대한 의견을 요청하였다. 회사가 정한 구조조정 대상자 선정기준을 가지고 선정한 25명의 명단을 조합에 전달하였다. 대상자 선정기준은 지난 10년치 인사기록 자료를 가지고 가점기준과 감점기준을 가지고 평가하였다. 가점기준은 ① 장애여부, ② 보훈대상, ③ 다부양자, ④ 모범사원, ⑤ 직책기여도, ⑥ 인사평가, ⑦ 필수기술 등으로 정하였고, 감점기준은 ① 연간소득, ② 무단결근, ③ 징계이력, ④ 인사평가, ⑤ 부주의 안전사고, ⑥ 태업행위, ⑦ 대상의 공정 등으로 정하였다. 이에 대해 노동조합은 회사의 일방적인 구조조정의 발표에 반발하면서 즉각 중단할 것을 요청하면서, 노동조합은 해고대상자 인원의 축소와 선정기준의 변경을 요구하였다. 노동조합은 구조조정 인원을 회사가 계획한 25명에서 15명으로 60%나 감축하는 것과 평가기준에서 직책기여도는 제외시켜 달라고 요청하였다. 이에 대해 회사는 구조조정 대상자를

기존 25명에서 20명으로 줄이는데 동의하였고, 직책 기여도를 평가기준에서 제외하기로 하였다. 이렇게 회사와 노동조합은 해고대상 인원과 대상자 선정기준을 노사간 합의로 결정하였다.

회사는 노사간에 합의한 해고대상자 선정기준을 대상 근로자에게 통보하고 희망 퇴직을 요청하였다. 이에 대상근로자들은 12월 10일이면 아무런 보상이 없이 해고될 수 있다는 설명을 듣고, 회사의 퇴직위로금을 받고 퇴직하는 절차를 수용할 수밖에 없었다. 다행히도 회사가 목표로 하는 대상인원 20명이 모두 자발적인 희망 퇴직을 수용함으로써 인위적인 구조조정 없이 구조조정을 종결할 수 있었다.

Ⅲ. 인사 경영권 회복을 위한 단체교섭

1. 인사 경영권 회복의 필요성

회사는 단체협약의 인사 경영권이 침해되는 부분이 많아 회사의 경영상 어려움이 많았다. 중소기업의 제조업은 그 제품이 국제경쟁력을 갖추지 않으면 경쟁에서 도태되고 후발 주자에게 먹히는 냉엄한 경영 현실을 가지고 있다. 특히 조선소에 납품하는 제품이 저렴한 중국산이나 동남아국가의 제품으로 대체되고 있었다. 아직까지는 앞선 기술력으로 제품 품질의 우위를 차지하고 있지만, 그 기술적 우위도 점점 좁혀지고 있는 현실에서 단체협약에 의한 인사 경영권의 침해는 기업의 생존을 좌우할 정도로 위기 상황을 초래하고 있었다.

2. 단체교섭 진행과정

노사 간에 2021년 9월 7일 부터 2021년 10월 31일 까지의 54일간의 단체교섭을 통해 구조조정을 마무리하였다. 노동조합은 구조조정이 끝나자 2021년 11월 9일 단체교섭 권한을 상급단체인 한국노총 금속노동조합연맹 (금속노련)에 위임하였고, 금속노련의 상급단체 간부가 교섭위원으로 참석하였다. 회사는 2021년 11월 9일부터 30일 까지 4차례에 걸쳐 인사 경영권의 침해조항에 대해 수정을 요구하였지만, 노동조합은 회사의 요구안을 거절하였다. 노동조합은 지난 20년 동안 투쟁을 통해서 확보한 노동조합의 권리를 포기할 수 없다는 입장이었다. 이에 대해 회사측은 단체교섭을 통해서 인사 경영권 회복이 불가능하다는 판단하였고, 2021년 11월 23일 6개월 전의 단체협약의 해지통보를 하였다. 단체협약의 해지통보는 노동조합법 제 32조 제3항에 따라 종전의 단체협약의 유효기간이 만료된 이후 새로운 단체협약을

체결을 하기 위한 단체교섭이 계속 진행 중인 경우 종전의 단체협약의 효력이 지속된다는 규정이 있는 경우, 어느 일방이 단체협약 해지통보를 하면 종전의 단체협약을 6개월이 지나면 해지 된다는 규정에 따른 것이다.

이에 노동조합은 금속노련의 지원을 받아 회사의 본사가 위치한 서울 사무소에 집회신고를 내고, 두 차례에 걸친 대형 집회를 열어 회사 대표자의 면담과 단체협약 해지통보 철회를 요청하였다. 이에 대해 회사는 단체교섭의 권한을 공인노무사에 위임하였기 때문에 노무사와 협상하라고 하면서 면담을 거부하였다. 특히, 단체협약의 해지통보는 노동조합의 무력화하는 것이 아닌 인사 경영권 회복을 하기위해 교섭 차원에서 나온 회사의 의지라고 답변하였다.

이번 인사 경영권 회복을 위한 노사 교섭과정에서 노동조합은 3번의 노동위원회에 노동쟁의조정을 거쳤다. 노동조합은 2021년 11월 20일 부터 2021년 12월 21일 까지의 첫번째 조정을 거치면서 회사측에서 조합원 고용보장에 대한 문구를 단체협약에 삽입한다면, 인사 경영권 조항에 대해 어느 정도 수용하겠다는 의사를 표시하였다. 이에 대해 회사측은 고용보장에 대한 다음의 문구를 수용하였다. “고용보장: 회사는 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고는 근로자의 동의없이 해고할 수 없다.” 이러한 사측의 수용에 노동조합은 전향적인 태도를 보였고 회사측의 인사 경영권 회복과 관련해 어느 정도 타협안을 제시하였다. 그럼에도 불구하고, 노동조합은 노동위원회의 조정위원회 조정을 통해 최종 단체협약을 체결하고자 제안하였다. 회사측도 이에 공감하여 조정을 수락하였다. 2022년 3월 8일부터 2022년 3월 20일 까지 인사 경영권 문제와 노조 측의 요구사항에 대해 최종 타결을 도출하고자 하였으나, 결론을 내지 못하고 조정을 합의로 취하하였다.

사실상 최종까지 합의에 이르지 못한 조항은 단체협약 ‘제27조 (양도 및 하도급, 용역전환)’ 과 ‘제30조(규정 제정과 변경)’ 부분이였다. 상급단체 간부는 2022년 4월 12일 최종적으로 다시 한번 더 조정위원회를 통해서 단체협약을 해결하고자 조정을 신청하였다. 이에 사측은 조정에 임하면서 노동조합 교섭위원에 단체협약의 해지의 효력이 2022년 4월 23일 효력이 발생한다는 내용을 주지시키고 최종적인 협조를 요구하였다. 이에 대해 노동조합의 위원장은 상급단체를 배제하고, 회사와 단체협약을 체결하기로 결정하였다.

이번 단체교섭을 통해서 회사는 인사 경영권을 회복하였다. 물론 노동조합도 기존의 근로조건을 지켰으며, 일부 근로조건 향상을 이루어 내었다.

3. 회사측의 인사 경영권 회복 및 노동조합의 근로조건 향상

(1) 인사 경영권 회복

인사 경영권의 회복 내용은 사용자의 고유권한인 인사 경영권을 지난 20여년 동안 단체교섭을 통해서 노동조합에 양보하였던 것으로 회사의 경쟁력 회복을 위해서 필수적으로 필요한 사용자의 고유권한 이었다고 할 수 있다.

구 분	현 행	합의 안
1) 수습 기간 및 임시직	회사는 신규채용자의 수습기간은 3개월을 초과할 수 없으며, 임시적으로 채용된 자도 3개월이 경과되면 자동으로 정식 사원이 된다.	회사는 신규채용자의 수습기간을 3개월 이내로 하며, 업무태도, 업무성적 등을 감안하여 수습기간을 3개월 연장할 수 있다.
2) 인사 원칙	종업원의 인사권은 회사에 있고 회사는 조합원의 보직변경, 전출 및 승진, 승급에 대하여서는 사규에 따르며 사전에 조합에 협의함을 원칙으로 한다.	종업원의 인사권은 회사에 있고 회사는 조합원의 보직변경, 전출 및 승진, 승급에 대하여서는 사규에 따르며 조합에 통보한다.
	회사는 단기적 결원 또는 생산계획에 따라 근로자를 전환배치할 경우 노동조합과 사전 협의해야 한다.	회사는 단기적 결원 또는 생산계획에 따라 근로자를 전환배치 할 수 있다.
3) 징계/해고	(열거된 항목에 대해만 징계나 해고가 가능하였다)	① 징계: 기타 취업규칙에 위배되는 비위행위를 한 경우 및 위 각 호에 준하는 행위를 한 경우 ② 해고: 기타 사회통념상 더 이상 근로관계를 지속하기 어려운 정도의 귀책사유가 있는 경우
4) 인원 정리	③ 회사는 경영상 구조조정을 실시할 경우 외국인 근로자를 우선적으로 구조조정을 실시한다.	삭제 : ③
5) 양도, 외주 및 하도급 용역 전환	회사가 기업의 전부 또는 일부를 타인에게 양도 및 부서의 일부를 외주처리 하거나 하도급으로 전환 하고자 할 때 회사는 조합원의 직장 및 생계보장을 위하여 반드시 사전에 조합과 협의하여야 한다.	회사가 기업의 전부 또는 일부를 타인에게 양도 및 부서의 일부를 외주처리 하거나 하도급으로 전환 하고자 할 경우 사전에 노동조합에 통보하고, 근로자의 생계유지에 대하여 충분히 설명하여야 한다. 필요시 노동조합은 상계계획에 대하여 회사에 추가 설명을 요구할 수 있다.
6) 규정 제정 및 개정	회사는 취업규칙 및 조합원에 관련된 제 규정, 규칙을 제정 또는 개정하고자 할 경우에는 사전에 조합과 합의 하여야 한다.	회사는 취업규칙 및 조합원에 관련된 제 규정, 규칙을 제정 또는 개정하고자 할 경우 근로자 과반수의 의견을 청취 하여야 하며, 불이익하게 변경 하고자 할 경우에는 근로자 과반수의 동의를 받아야 한다.

(2) 노동조합의 근로조건의 향상

노동조합은 이번 단체교섭을 통해 회사의 구조조정 여파로 임금인상은 이루지 못했지만, 기존의 근로조건을 유지하면서 복지 부분에서 근로조건 향상을 시켰다.

	현 행	합의 안
1) 급여	-	① 임금인상 동결 ② 타결금 150만원 지급 ③ 성과급 지급 : 지급률 80%
2) 상여금	하계 휴가비 90만원	하계 휴가비 100만원
3) 복지 후생시설	매년 90만원 복지카드 <신설>	① (인상) 매년 100만원 복지카드 ② (도입) 생일: 상품권 10만원
4) 학자금	기존 학자금 유지 (전액) <신설>	① 기존 학자금 유지 (전액) ② 입학 축하금 도입: 초등학교(20만원), 중학교(30만원), 고등학교(50만원)

IV. 단체교섭의 평가

1. 구조조정 실행

회사는 경쟁력을 상실한 특정 생산라인의 2교대 근무를 주간1교대로 전환하면서 구조조정을 실시하였다. 사실상 생산직 근로자를 구조조정하는 것은 쉽지 않고 그 저항도 만만치 않았다. 여기서 회사가 희망퇴직을 통해 구조조정에 성공한 요인은 다음의 네 가지라고 볼 수 있다. (i) 경쟁력이 떨어진 제품으로 적자가 지속되고 있다는 현실 인식과 함께 관련된 사무직 구조조정을 먼저 단행하였다. (ii) 적자 재정에도 불구하고 희망퇴직금을 10개월로 높여 설정하여 희망퇴직을 실시하였고, 관련 전직지원 프로그램을 통해 실업급여와 맞춤형 경력설계를 지원하였다. (iii) 구조조정 대상자 선정과정에서 노동조합의 의견을 받아 인원규모를 축소하였고 대상자 선정도 조정함으로써 노사 간의 합의로 구조조정 대상자를 선정하였다. (iv) 경영상 해고의 계획을 전 직원에게 통보하고 회사가 경영상 필요한 조치를 취함으로써, 대상근로자들이 최선의 방법으로 희망퇴직을 모두 수용하게 하였다.

2. 인사 경영권의 회복

노동조합은 기득권인 인사 경영권의 제한 부분에 대해 절대 포기할 수 없는 입장이었다. 반면에 회사가 인사 경영권을 회복할 수 있었던 이유는 다음의 세 가지다. (i) 회사가 단체협약의 해지 통보를 하여 6개월 기간 내에 노사간에 합의가 이루어지지 않으면 인사 경영권 뿐만 아니라 노동조합의 권리도 모두 사라질 수 있다는 강박관념을 갖게 하였다. (ii) 회사의 경영상 어려움을 때문에 20명의 근로자가 구조조정 되는 과정을 지켜보면서, 노동조합은 파업을 통한 근로조건의 향상이나 기득권의 보호보다는 고용안정을 추구하였다. (iii) 사용자가 성실하게 단체교섭에 임하면서 비록 임금은 동결하였지만, 다른 근로조건을 향상시켜서 노동조합에 회사의 진정성을 보여주었다.

V. 시사점

이번 단체교섭 사례를 통해 ‘구조조정’과 ‘인사 경영권 회복’의 과정과 성과를 경험하면서, 노동조합의 협조가 회사의 위기를 극복하려면 필수라는 사실을 알 수 있었다. 사실상 이번 단체교섭 사례처럼 원만하게 해결된 비결은 노사간의 오랜 신뢰와 믿음이 있었기 때문에 가능하였다. 이러한 노사간 신뢰관계는 오랜 동안 노사가 상호 믿음을 가지고 노력해 만든 결과이다. 이번을 계기로 삼아서 앞으로 이 회사가 글로벌 경쟁에서 노사 협력을 통해 더 발전하고 위기를 극복하기를 기대해 본다.

겸업금지 위반 노동사례

정봉수 노무사

I. 문제의 소재

본 노무사가 A공기업의 징계 재심위원회에 참석하면서 다루었던 겸업금지 위반 사례에 대해 살펴보고자 한다. A 공기업(이하 ‘회사’)의 관리자 위치에 있는 한 직원(이하 ‘혐의자’)이 불법사채업을 부업으로 하였고, 근무시간 중에도 대출금 상환을 독촉하는 카톡이나 메시지를 발송한 사실이 확인이 되었다. 이 사건은

혐의자의 협박에 위협을 느낀 한 대출자가 공기업 홈페이지에 제보를 함으로써 알려지게 되었다.

공기업의 간부인 혐의자의 겸업금지 위반은 업무시간 중에 영리활동뿐만 아니라 불법 대부업을 함으로써 공기업으로서 회사의 이미지에 큰 타격을 주는 사안이었다. 그럼에도 불구하고 근로자를 해고하기 위해서는 회사는 엄격한 잣대로 해고에 준하는 잘못을 한 것인지에 대해 구체적인 판단을 필요로 하는데, 회사는 근로자의 성실의무위반 뿐만 아니라 공직자로서의 품위유지의무 위반을 하였다는 이유로 해고를 결정하였다. 반면 혐의자는 자신의 잘못은 인정하지만 징계 해고까지는 수용할 수 없다는 입장으로 재심을 신청하였다. 한편, 회사는 불법 사채업을 영위한 해당 혐의자를 경찰에 고발하였다. 회사는 혐의자에 대한 경찰 조사 내용을 보충자료로 하여 재심 징계위원회를 개최하였고, 이를 근거로 징계해고 결정을 유지하였다. 이와 관련하여 사건개요, 당사자의 주장, 관련 회사의 규정과 관련 판례를 가지고 본 노동 사례에 대해 설명하고자 한다.

II. 사건개요

1. 사실관계 확인과 징계해고 결정

회사는 2023년 12월에 자사 홈페이지에서 공직자 신분의 직원이 사채업을 하고 대부금과 이자를 회수하는 과정에서 폭언과 협박을 하였다는 제보를 받았다. 이 내용이 사실이라면, 해당 근로자는 공직자로서 해서는 안될 행동을 하고 회사의 명예를 훼손하는 행위를 한 것이었다. 이에 감사실은 2024년 1월 8일부터 같은 해 1월 15일까지 혐의자에 대해 서면조사와 대면조사를 실시하였다. 그 조사 내용은 ① 혐의자가 불법사채업에 관여하였고, 특히 근무시간 중에 대부업 관련 영리업무를 하였는지 여부와 ② 대출금 이자 회수 시 대출자에 대해 협박과 폭언을 한 것에 관한 것이었다.

혐의자는 2018년 7월 1일에 입사하여 현재까지 회사의 부산지역 관리팀장 업무를 수행하고 있었다. 2022년부터는 현재까지 친구 명의의 대부업체에 소속되어 본인 명의로 약 12-15명의 대출자들과 차용증을 작성 후, 최소 100만원에서 500만원까지 금전을 대부하고 본인 명의의 통장으로 3개월 단위로 20%의 이자를 받았다. 원금에서 선이자 5% 공제하고 대출을 해준 후 익일부터 5%의 이자를 정해진 날에 입금 받았다. 대출자가 이자를 제 날짜에 갚지 않으면 독촉 문자 발송과 협박 전화를

하였고, 3일 이상 연체 시 지속적으로 협박하는 문자를 발송을 하며 직접 찾아간다는 협박전화를 하였다. 게다가 혐의자는 이자제한법²⁾에서 정하는 최고 이자율 연 20%를 넘어선 연 80%의 고금리를 적용하여 대출자들을 착취하였다.

회사는 2024년 3월 14일에 징계위원회를 개최하여 본 혐의자에 대해 징계해고를 결정하였다. 징계의 내용은 혐의자 겸업금지 위반과 업무시간 중 영리활동을 한 것뿐만 아니라 금융권 대출을 받을 수 없는 취약한 서민들을 상대로 공직자의 신분으로 불법적으로 착취한 비리였다.

2. 사용자의 해고 결정 근거

혐의자는 회사의 취업규칙에 따른 성실근무와 품위유지 관련 교육을 주기적으로 받았다고 진술하였다. 한편, 취업규칙 제5조 (신의성실의 원칙)는 “공기업의 직원은 회사의 제규정을 준수하고 맡은 바 임무를 성실히 능률적으로 완수하여야 하며, 신의로서 직원 간에 상호 협조하고 품성을 도야하여 회사의 명예를 훼손하여서는 아니 된다.” 고 규정되어 있었다.

그럼에도 불구하고 혐의자는 불법 대부업을 하면서 대출인에게 불합리한 내용으로 차용증을 작성하게 하면서 대출인들을 직접 관리하고 이자와 원금 회수에 직접 관여하였다. 이자를 제때 갚지 못하는 대출인들에 대해서는 이자금액이 3일 이상 늦어지면 “~으로 찾아가겠다. 돈을 입금해라.” 는 협박을 한 사실이 있었다. 특히 혐의자는 업무시간 중 대출금 이자 납입 독촉 및 대출금 연장 등과 관련하여 수차례에 걸친 카톡 문자전송 및 통화를 한 사실도 있었다.

이러한 사실들에 근거하여 회사는 혐의자에 대하여 다음과 같은 사유로 징계해고를 결정하였다. 첫째, 대부업체에 소속되어 대부업을 영위하면서 영리를 취함으로써 겸직금지의무를 위반하였다. 둘째, 공직자로서 대출인에게 폭언과 협박 행위를 하는 등 품위 유지 의무를 위반한 점, 셋째, 근무시간 중에 카톡 등 문자를 통해 대부업무를 수행한 점에 대해 성실의무를 위반하였다.

Ⅲ. 재심징계위원회에서 혐의자의 진술내용과 재심결정

1. 혐의자의 주장

(1) 징계 사유의 사실관계 왜곡

2) 이자제한법 제2조 제1항에 따른 금전대차에 관한 계약상의 최고이자율은 연 20%로 한다.

혐의자는 회사의 징계위원회에서 징계해고의 결정에 대해 재심신청을 하면서 다음과 같이 반박 자료를 제출하였다. 징계위원회에 혐의자에 대한 비위사실은 3가지로 다음과 같다.

- 1) 겸업금지 위반: 혐의자는 자신의 행동이 대부업에 해당한다는 사실을 모르고 친구의 부탁을 거절하기 어려워 도와주다가 연루된 점, 그 기간은 1년 정도에 불과한 점, 그리고 취득한 이익 역시 크지 않은 점 등을 고려하면, 법 위반에 대한 고의 정도가 약하다고 평가될 수 있음에도 불구하고 징계위원회의 해고 처분은 부당하게 과한 처분이다.
- 2) 대출인에 대한 폭언과 협박: 혐의자는 대출인들을 직접 만난 적이 없고 카톡이나 전화로만 대화를 주고받았기 때문에, 대출인에게 협박을 하거나 폭력이라 할 수 있는 어떠한 유형력을 행사한 사실이 없었다. 특히 혐의자가 약속을 지키지 않는 대출자에게 욕설을 한 적은 있으나, 곧바로 자신의 행위를 사과하였고 대출자 역시 “전부 내가 잘못된 거지요” 라는 문자를 받았다.
- 3) 업무시간 중 영리활동: 혐의자가 업무시간 중 대출인과 전화하거나 카톡으로 대화한 사실은 인정한다. 다만 혐의자의 업무를 태만히 하면서 타인과 대화하기란 불가능하다는 점, 특히 대출인과 대부분 업무시간 전이나, 점심시간, 혹은 퇴근 후에 대화한 점, 그리고 혐의자가 업무시간 중 대출인과 소통한 것은 업무시간 8시간 중 몇 분일 뿐이고 길어봐야 몇 십 분에 불과하며 업무시간 내내 대부업을 영위하였다고 판단할 수도 없는 상황인 점, 그리고 대출인과 대화 중 본인의 업무를 등한 시 한 적이 없다는 점을 회사는 고려하지 않았다.

(2) 징계양정의 정당성 위반

공기업의 징계양정기준에 따르면, ① 겸직금지 위반, ② 품위유지의무 위반, ③ 겸직금지 위반으로 해임처분을 하기 위해서는 “비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우” 로 기준을 정하고 있다. 이와 관련하여 혐의자는 자신이 대출해준 사실에 대하여, 또 업무 중 대출인과 연락한 사실에 대하여도 모두 인정하고 있다. 그러나 혐의자가 대출에 관여한 기간은 1년도 채 되지 않은 10~11개월에 불과하고 연락을 한 것도 잠시일 뿐 본연의 관리업무에 차질을 받은 일이 없었으며, 약속을 지키지 않는 대출인에게 독촉한 것일 뿐 폭력을 행사한 사실조차 없었는데, 이러한 행위에 대해 내려진 해고 처분은 지나치게 과하다고 것이다. 그리고 혐의자는 자신의 행위를 깊이 반성하면서 후회하고 있다. 깊이 뉘우치고 있는 혐의자가 회사에서

다시 일할 수 있도록 해임처분의 취소를 요청하며 가벼운 징계 처분으로 선처해 주기를 바라고 있다.

2. 회사의 사실관계 확인과 재심위원회의 결정

회사는 혐의자에 대한 재심징계위원회를 개최하고 감사팀에서 추가로 확보한 증거자료를 제시하였다.

(1) 혐의자의 진술 내용

혐의자는 친구의 소개로 대부업을 1년 정도 한 것이 겸업금지라는 회사규정을 위반한다는 사실을 인식하였기 때문에 더 이상 대부업을 하지 않겠다고 약속하였다. 그리고 혐의자는 ‘실제로 현재 처리 중인 대부와 관계된 자는 10명 이내이고, 업무시간 중에는 몇 분 정도 밖에 활용하지 않았고 대부분 점심시간이나 퇴근 이후에 대출관리 업무를 수행하였다. 또 돈을 차용한 고객에게 협박을 한 적이 없었고, 실제로 고객의 집이나 사무실을 방문한 적이 없었다.’ 고 진술하였다. 그러나 혐의자가 진술한 내용의 대부분은 사실이 아님을 확인하였다.

(2) 감사팀의 추가 조사 내용 공개

감사팀은 불법사채업을 한 혐의자를 경찰에 고발조치 하였고 경찰에 혐의자에 대한 조사를 의뢰하였다. 이에 따라 경찰이 혐의자를 조사하였고 그 조사 결과의 일부를 회사에 통보하였는데, 혐의자는 40여명과 대출 업무를 했고 현재 20여명과 대출 업무를 진행 중에 있다는 사실이 밝혀졌다. 또한 신고인이 제공한 녹취록은 혐의자와 신고자와 나눈 대화의 내용을 담고 있었다. 이 대화 내용에서 혐의자는 신고자에게 이자납부 일자를 지키지 못했다고 폭언을 하고 또 신고자의 사무실로 찾아 간다고 협박하는 등 생생한 음성이 확인되었다.

(3) 재심 징계위원회 결정

재심위원회는 혐의자에 관하여 추가적으로 밝혀진 사실과 사실관계에 대해 확인 후 최종 결정을 내렸다. 그것은 징계해고의 유지였다. 그 결정을 하게 된 기본적인 이유는 혐의자가 정직하게 답변하지 않고 계속해서 거짓말을 했다는 점이다. 아울러 혐의자는 사실관계에 대해 입증자료가 나오면, 계속해서 변명으로 일관하였다. 특히 징계위원이 혐의자에게 현재 기준 대출자 명단과 그 금액에 대해 제출하라고 요청하였으나, 혐의자는 통장 관리를 대출업체에서 직접 하기 때문에 자기는

잘 모른다는 등 상식으로는 도저히 이해할 수 없는 내용의 답변을 하였다. 그리고 혐의자는 본인 명의로 차용증을 작성하고 본인이 통장을 관리하면서 이자 상환을 관리했으면서도, 이에 대해 알 수 없다고 거짓 답변을 하였다. 따라서 재심 징계위원회에서는 혐의자의 겸업금지 위반, 대출자에 대한 폭언과 협박한 사실, 그리고 업무시간 중에 개인 영리활동을 장기간 했다는 사실을 확인하고 기존의 징계위원회에서 결정한 징계해고를 그대로 유지한다는 결정을 내렸다.

IV. 관련 기준 판례와 그 내용

본 사례와 관련하여 적용할 수 있는 판례는 다음과 같다.

1. 겸직금지 위반

근로자가 다른 사업장에 겸직하는 것은 근로자 개인능력에 따른 사생활의 범주에 속하는 것이므로 기업질서나 노무제공에 지장이 없는 겸직까지 전면적, 포괄적으로 금지하는 것은 부당하다. 그러나 노무제공에 지장을 줄 정도의 장시간 겸직, 경쟁회사의 이사에 취임하는 경우 등이 금지의 대상이 될 수 있고 이를 징계해고사유로 하는 것은 정당성을 인정받을 수 있다.³⁾

2. 충실의무 위반

근로자에 대한 징계사유인 부동산투기행위가 근로자의 사생활에서의 비행에 불과하다 할지라도, 택지의 개발과 공급, 주택의 건설 등을 통하여 시민의 주거생활의 안정과 복지향상을 목적으로 설립한 도시개발공사의 설립목적, 부동산보상관련업무를 담당하는 근로자의 업무내용 등 여러 사정을 종합적으로 고려하면, 도시개발공사 소속 근로자의 부동산투기행위는 객관적으로 그 공사의 사회적 평가에 심히 중대한 악영향을 미치는 것으로 평가될 수 있는 경우라고 할 것이다.⁴⁾

3. 사용자의 징계의 재량권

근로자에 대한 해고는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 정당하다고 인정되고, 사회통념상 해당 근로자와 고용관계를 계속할 수 없을 정도에 이르렀는지 여부는 해당 사용자의

3) 대법원 1994. 12. 13. 선고 93누23275 판결.

4) 대법원 1994. 12. 13. 선고 93누23275 판결.

사업목적과 성격, 사업장의 여건, 해당 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하되, 근로자에게 여러 가지 징계혐의 사실이 있는 경우에는 징계사유 하나 또는 그 중 일부의 사유만을 가지고 판단할 것이 아니고 전체의 사유에 비추어 판단하여야 하며, 징계처분에서 징계사유로 삼지 아니한 비위행위라도 징계종류 선택의 자료로 피징계자의 평소 소행과 근무성적, 해당 징계처분 사유 전후에 저지른 비위행위 사실 등은 징계양정의 참고자료로 삼을 수 있다.⁵⁾

V. 결론

이 사건은 한 공기업에 다니던 간부급 근로자가 불법 사채업을 부업으로 하면서 겸업금지를 명백히 위반한 사례이다. 공직자로서 지켜야 하는 직업윤리를 잊고 악덕 사채업자로서 불법행위를 자행하였다. 이에 대해 회사는 해당 근로자에 대해 징계해고 결정을 내렸고, 이에 불복한 혐의자가 정상 참작을 이유로 재심을 신청하였지만 재심에서 징계위원들은 공직자인 혐의자의 정직하지 못한 언행으로 인해 혐의자를 선처할 의미가 없다고 인식하고 징계해고결정을 유지하였다. 이 사례는 과유불급(過猶不及)이라는 사자성어와 같이 공직자가 자신의 이익만 추구하다 보면 공직자로서의 품위와 더불어 지금껏 쌓아 올린 자신의 공로를 한 순간에 상실할 수 있음을 시사해 주고 있다. 이와 같은 선례를 반복하지 않기 위해서는 공기업은 소속 근로자의 직업윤리 교육을 지속적으로 실시하고 비위 행위 여부를 주기적으로 점검할 필요성이 크다고 하겠다.

직장폐쇄 - 사용자의 쟁의행위

정봉수 노무사

사용자는 노동조합의 쟁의행위에 대항하기 위하여 직장폐쇄를 행할 수 있다 (노조법 제46조). 직장폐쇄는 사용자가 근로자측의 쟁의행위에 대항하여 파업중인

5) 대법원 2011.3.24. 선고 2010다21962 판결

근로자의 노무의 수령을 거부하는 행위로 노사관계에서 실질적인 대등을 확보하기 위해 사용자에게 인정되는 쟁의행위이다. 이러한 직장폐쇄는 선제적이거나 공격적이어서는 아니된다. 직장폐쇄는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에 할 수 있으며, 그 이전에 행하면 위법이다. 노동조합이 진정으로 쟁의행위 중단을 선언하였음에도 직장폐쇄를 계속하면 공격적 직장폐쇄가 되어 정당성이 인정되지 않는다. 이러한 직장폐쇄의 정당성에 필요한 요건과 방법을 알아보고, 그 법적인 효과 등에 대해 살펴보고자 한다.

1. 개념

직장폐쇄는 사용자가 근로자들의 쟁의행위에 맞서 근로자들의 근로를 받아들이지 않고, 회사에 출입하지 못하게 하는 것을 말한다. 근로자들의 쟁의행위에 대하여 사용자에게도 그 대항수단을 허용함으로써 노사관계의 균형을 유지하려는 것이다. 판례는 직장폐쇄는 노동조합의 파업에 대한 대항적이고 방어적으로 해야 한다고 판시하고 있다.

사용자의 직장폐쇄가 근로자의 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있으면 사용자의 정당한 쟁의행위로 인정될 수 있고, 그 경우 사용자는 직장폐쇄 기간 동안 대상 근로자에 대한 임금지불의무를 면한다.⁶⁾ 그러나 근로자의 쟁의행위 등 구체적인 사정에 비추어 직장폐쇄의 개시 자체는 정당하더라도 어느 시점 이후에 근로자가 쟁의행위를 중단하고 진정으로 업무에 복귀할 의사를 표시하였음에도 사용자가 직장폐쇄를 계속 유지함으로써 근로자의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적에서 벗어나 공격적 직장폐쇄로 성격이 변질되었다고 볼 수 있는 경우에는 그 이후의 직장폐쇄는 정당성을 상실하게 된다. 이 경우 사용자는 그 기간 동안의 임금에 대해서는 지불의무를 면할 수 없다.⁷⁾

2. 요건 (대항적, 방어적 조치)

직장폐쇄는 사용자가 행하는 쟁의행위이며 근로자들의 노무수령을 집단적으로 거부하는 것으로서 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 대항 또는 방어적인 수단으로서 행사해야 한다.⁸⁾ 따라서 직장폐쇄는 근로자의 쟁의행위에 대하여 방어적

6) 대법원 2000.5.26. 선고 98다34331 판결

7) 대법원 2016.5.24. 선고 2012다85335 판결

8) 행정해석1998.6.24. 노사32281-1703

으로 행해져야 하고, 공격적으로 행해지는 것은 그 정당성을 피할 수 없다. 원칙적으로 근로자측에서 쟁의상태에 이르기 이전에 선행적으로 직장폐쇄를 실행하여서는 아니되고, 근로자측이 이미 쟁의상태에 들어간 이후에도 그 규모, 방법에 대응하는 상당한 정도를 초과하여 직장폐쇄를 실행하는 것은 허용되지 않는다.⁹⁾

관련 사례로, 버스 회사의 노동조합이 ‘파업출정식’을 하기도 전에 회사는 정문을 폐쇄하고 직장폐쇄를 하였다. 조합원 3인이 승무할 의사가 있음을 분명히 표시하였음에도 배차를 거부한 채 다음날에 △△시에 조합원들이 운행하는 소수의 차량에 한하여 부분직장폐쇄 신고를 하였고, 비조합원들에게만 차량을 배차하여 사업을 계속 영위 하였다. 이는 회사의 직장폐쇄는 노동조합의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적을 벗어나 적극적으로 노동조합의 조직력을 약화시키기 위한 목적 등을 갖는 선제적이고 공격적인 직장폐쇄에 해당하므로 그 정당성이 인정될 수 없다.¹⁰⁾

3. 방법

(1) 사실상의 조치

직장폐쇄는 노동조합에 통보하는 것만으로는 안 되고, 근로자들의 근로를 받아들이지 않겠다는 사실상의 조치가 있어야 한다. 직장폐쇄는 사용자가 근로자의 쟁의행위에 대항하여 노무수령을 거부하는 행위이므로 노무수령을 거부하고 임금 지급의무를 이행하지 않겠다는 사용자의 의사표시를 분명히 해야 한다. 사용자는 직장폐쇄 실시 전에 직장폐쇄 일시와 대상 등을 기재한 내용의 공고문 게시하여 근로자가 직장폐쇄 사실을 알 수 있도록 조치를 하여야 한다. 이때 공고문 게시는 근로자가 알 수 있는 장소에 하여야 하며, 최소한 직장폐쇄 개시일 이전에 게시하여야 한다. 노사 간 의사소통이 온라인을 통해 이루어져 온 관행이 있는 경우라면 사내전산망 또는 홈페이지를 통해 공고하거나 직장폐쇄 대상이 된 근로자에게 개별 메일을 전송하는 방법도 가능하다.

(2) 모든 쟁의행위에 적용

직장폐쇄는 모든 쟁의행위에 대하여 행할 수 있다. 특히 태업, 준법투쟁에 대하여도 근로자가 근로에 임하고 있다고 할지라도 직장폐쇄를 할 수 있다.¹¹⁾ 노동조합이

9) 대전지법판례 1995.02.09, 93가합566

10) 대법원 2003.6.13. 선고 2003두1097 판결

11) 행정해석 1995. 10. 26. 협력 68107-333

파업 효과를 극대화할 목적이거나 전략적으로 매일 일부시간을 반복하여 쟁의행위를 하는 경우 이에 대항하여 사용자가 직장폐쇄를 함에 있어 대항적으로 방어수단으로서 상당성이 부인되지 않는 한, 계속 반복되는 노동조합의 쟁의행위에 따라 직장폐쇄의 유지와 철회를 반복할 필요는 없다. 따라서 노동조합이 쟁의행위 철회 의사를 표명하지 않는 한 이러한 쟁의행위 기간 동안 쟁의행위를 하지 않는 시간에 대해서도 직장폐쇄를 계속 유지할 수 있다.¹²⁾

(3) 부분 직장폐쇄와 전체 직장폐쇄

쟁의행위란 파업, 태업, 직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로 노동조합이 쟁의행위의 일환으로 전면 또는 부분파업을 할 수 있는 것과 마찬가지로 사용자도 이에 대항하여 전면 또는 부분 직장폐쇄를 할 수 있다.¹³⁾ 부분직장폐쇄는 일부 업무(부서)나 일부 인원에 대하여 직장폐쇄를 하고 조업을 계속하는 경우를 의미하고 전면직장폐쇄는 전 사업장의 조업을 중단하는 상황을 의미하는 것으로 외형상 휴업 조치와 유사하다.

부분파업이 발생한 경우 원칙적으로 부분직장폐쇄로 대응하는 것이 노동조합의 쟁의행위에 대한 대항수단이라는 할 수 있다. 다만, 부분파업이 전체 사업장 업무의 정지·폐지를 가져오는 경우에는 전면적인 직장폐쇄를 하는 것도 가능하다.

직장폐쇄의 대상은 원칙적으로 조합원·비조합원을 불문하며 쟁의행위의 형태에 따라 그 대상자를 정할 수 있다. 즉, 일부 조합원이 노무제공을 전면 거부하는 경우, 전체 조합원이 태업과 파상파업 등 불완전한 노무를 제공하는 경우 등 쟁의행위의 형태에 따라, 파업참가자에 한정하거나 전체 조합원 또는 모든 근로자를 대상으로 할 수도 있다.

부분적 직장폐쇄의 경우에는 사용자가 쟁의행위에 참가하지 아니한 근로자의 근로 제공을 수령하여 조업을 계속할 수 있는 조업계속의 자유를 갖고 있으므로 파업에 참가한 조합원이 운행하던 차량에 대하여 사용자가 파업불참 비조합원으로 하여금 대체승무 운행토록 하는 행위는 파업 중 대체근로금지에 해당되지 않는다.¹⁴⁾

일반적으로 부분파업은 전면파업에 비하여 임금상실의 위험을 최소화 시키면서도 실질적으로는 전면파업과 유사한 효과를 올리게 된다. 사용자가 이들의 노무제공을

12) 행정해석 2008. 11. 7. 노사관계법제과-1019

13) 행정해석 1998.8.31, 협력 68140-327

14) 행정해석 1999.9.14, 협력 68140-14,

수령 하더라도 실질적으로 이들 노동력을 결합시키기가 곤란하므로 조업중단과 임금지급이라는 이중 부담을 안게 된다. 이러한 경우 사용자는 비록 노조가 부분 파업을 하였다 하더라도 노조에 대한 전면적인 직장폐쇄를 할 수 있다.¹⁵⁾

관련 사례로, 버스회사의 노동조합이 부분파업을 선언하고 정해진 운행횟수 등 1회만을 운행하거나 승무를 거부하는 등의 쟁의행위를 1~2일간 하였더라도 이러한 파행운행으로 인한 타격이 클 뿐 아니라 파행운행이 언제까지 지속 될지 예측할 수 없었던 점 등과 같은 상황에서 사용자가 쟁의행위 참가 조합원에 대한 배차를 거부하였다는 것만으로 부당노동행위가 성립한다고 할 수 없다.¹⁶⁾

4. 효과

(1) 노무수령의무 및 임금지급의무의 면제

직장폐쇄 대상인 근로자에 대하여 직장폐쇄 기간 중에 사용자의 노무수령거부가 합법적으로 인정된다. 임금은 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 지급하는 금품을 말하는 것이므로 직장폐쇄로 인해 근로자가 근로를 제공하지 않은데 대한 사용자의 임금지급 의무는 없으며, 이는 직장폐쇄 대상에 속하는 조합원 이외의 여타 근로자에 대하여도 같다. 다만, 직장폐쇄 대상이 아닌 자가 회사업무수행을 위해 정상근로를 제공하였다면 그에 따른 소정의 임금은 지급되어야 한다.¹⁷⁾

(2) 휴일, 휴가의 문제

직장폐쇄 대상인 근로자에 대하여는 직장폐쇄 기간중에는 사용자의 노무수령 거부가 합법적으로 인정되므로 근로기준법상 휴일·휴가의 문제는 발생하지 않는다.¹⁸⁾

(3) 근로자의 출입제한

직장폐쇄는 사실상의 노무수령 거부행위로 사업장의 출입문을 폐쇄하거나 근로자들을 생산시설로부터 배제하여 노무제공을 차단하는 조치를 포함한다. 직장폐쇄 시에는 근로자들의 사업장 출입을 저지할 수 있다. 따라서 정당한 직장폐쇄 후 근로자들에게 퇴거명령을 하였음에도 이에 불응하는 경우에는 형법상 퇴거불응에 해당된다. 다만, 직장폐쇄가 미치는 범위는 생산시설 내지 업무시설에 한정되나,

15) 대법원 2001.3.9. 선고 2000다63813 판결

16) 대법원 2003.9.29. 선고 2003두5792 판결

17) 행정해석 1994.11.21, 노사 68107-338

18) 행정해석 1994.11.10, 근기 68040-1769

생산이나 업무와 관계없는 시설로서 노조사무실, 기숙사, 식당 등 조합활동 또는 후생복리를 위한 시설에 대해서도 노조원의 출입을 합리적인 범위내에서 일부 제한할 수 있다.¹⁹⁾

근로자들의 직장점거가 개시 당시 적법한 것이었다 하더라도 사용자가 이에 대응하여 적법하게 직장폐쇄를 하게 되면, 사용자의 사업장에 대한 물권적 지배권이 전면적으로 회복되는 결과 사용자는 점거중인 근로자들에 대하여 정당하게 사업장으로부터의 퇴거를 요구할 수 있다. 점거중인 근로자들이 퇴거를 요구받은 이후의 직장점거는 위법하게 되므로, 사용자의 퇴거 요구를 받고도 불응한 채 직장점거를 계속한 행위는 퇴거불응죄에 해당된다.²⁰⁾

(4) 부분조업의 가능

직장폐쇄 중이라도 완전히 조업을 중단해야 하는 것은 아니며, 단지 파업참가 근로자의 출입을 제한하는 것이므로 파업에 참가하지 않는 근로자로 하여금 조업을 계속해도 된다.²¹⁾ 조업의 자유는 쟁의행위와는 별개로 보장되는 것으로, 사용자는 직장폐쇄 기간 중에도 비조합원 등 직장폐쇄 대상이 아닌 근로자를 이용하여 조업을 계속할 수 있다.

사례 #1: 부분적 직장폐쇄의 경우에는 사용자가 쟁의행위에 참가하지 아니한 근로자의 근로 제공을 수령하여 조업을 계속할 수 있는 조업계속의 자유를 갖고 있다. 파업에 참가한 조합원이 운행하던 차량에 대하여 사용자가 파업불참 비조합원으로 하여금 대체승무 운행토록 하는 행위가 대체금지 규정에 위반된다고 볼 수는 없다.²²⁾

사례 #2: 쟁의행위 중 대체근로 금지 규정은 노동조합의 중단된 업무의 수행을 위해 당해 사업과 관계없는 근로자의 채용 또는 대체를 제한하는 규정이다. 따라서 쟁의행위로 중단된 업무에 당해 사업내의 본사 및 각 기술단의 비조합원 근로자를 대상으로 한 대체근로는 허용된다.²³⁾

(5) 위법한 직장폐쇄의 효과

19) 행정해석 1998.10.30, 협력 68140-409

20) 대법원 2004.1.27. 선고 2003도6026; 대법원 2005.6.9. 선고 2004도 7218 판결

21) 행정해석 1997.9.9, 협력 68140-368

22) 행정해석 1999.9.14. 협력 68140-14

23) 행정해석 2010.5.13. 노사관계법제과-836,

사용자의 직장폐쇄가 정당하지 못하다면 다른 특별한 사정이 없는 한 근로자가 평소 출입이 허용되던 사업장 안에 들어가는 것이 주거침입죄에 해당되지 않는다.²⁴⁾ 또한 노조의 쟁의행위(파업·태업)에 대항하여 적법하게 직장을 폐쇄한 경우에는 사용자는 임금지불의 의무가 없으나 선제적·공격적 직장폐쇄시에는 휴업으로 보아 사용자는 임금(휴업수당)을 지급하여야 한다.²⁵⁾

사례#1: 준법투쟁 3일만에 전격적으로 단행한 직장폐쇄는 수동적·방어적인 수단으로서 부득이하게 개시된 것이라고 보기 어려우므로, 결국 회사의 직장폐쇄는 정당성을 결여하였다 할 것이고, 따라서 직장폐쇄기간 동안의 임금지급 의무를 면할 수 없다.²⁶⁾

사례#2: 사용자의 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 인정되지 아니한 때에는 적법한 쟁의행위로서 사업장을 점거중인 근로자들이 직장폐쇄를 단행한 사용자로부터 퇴거요구를 받고도 이에 불응한 채 직장 점거를 계속하더라도 퇴거불응죄가 성립하지 아니한다.²⁷⁾

사례#3: 사용자의 직장폐쇄가 정당한 쟁의행위로 평가받는 경우에도 사업장 내의 노조사무실 등 정상적인 노조활동에 필요한 시설, 기숙사 등 기본적인 생활 근거지에 대한 출입은 허용되어야 한다. 다만 쟁의 및 직장폐쇄와 그 후의 상황전개에 비추어 노조가 노조사무실 자체를 쟁의장소로 활용하는 하거나, 사무실과 생산시설이 장소적, 구조적으로 분리될 수 없는 관계에 있어 생산 시설에 대한 노조의 접근 및 점거가능성이 합리적으로 예상되고, 사용자가 노조의 생산시설에 대한 접근, 점거 등의 우려에서 노조사무실 대체 장소를 제공하고 그것이 원래 장소에서의 정상적인 노조활동과 견주어 합리적 대안으로 인정된다면, 합리적인 범위 내에서 노조사무실의 출입을 제한할 수 있다.²⁸⁾

5. 신고

사용자는 직장폐쇄를 할 경우에는 행정관청과 노동위원회에 미리 신고해야 한다. 그러나 직장폐쇄에 있어서 그 신고는 효력요건이 아니라 절차적 요건이므로 행정상의 필요에 의해 요구된 것이라 할 수 있다. 따라서 그 신고를 하지 않았다고 하여

24) 대법판례 2002.9.24, 2002도2243

25) 행정해석 1969.10.30, 기준 1455.9-11349

26) 대법원 2000.5.26. 선고 98다34331 판결

27) 대법원 2007.12.28. 선고 2007도5204; 대법원 2007.3.29. 선고 2006도9307 판결

28) 대법원 2010.6.10. 선고 2009도12180 판결

직장폐쇄가 효력이 없는 것은 아니다.

사용자는 직장폐쇄를 할 경우 관할 행정관청 및 노동위원회에 각각 그 사실을 신고해야 한다. 관할 행정관청은 노조설립신고를 처리하는 행정기관 즉, 노동조합의 주된 사무소 소재지 관할과 동일하며 노동위원회는 직장폐쇄 발생지에 소재한 노동위원회를 의미한다. 지방자치 단체인 관할 행정관청에 직장폐쇄 신고가 접수된 경우 지방자치단체는 직장폐쇄 신고서 사본을 직장폐쇄 당사자인 노동조합의 주된 사무소 소재지를 관할하는 지방고용노동지청에 송부하여야 한다. 행정관청은 사전신고 없이 직장 폐쇄를 한 경우 즉시 시정토록 지시하고 이행하지 않을 시 과태료 부과한다.²⁹⁾

6. 해제

사용자는 노동조합이 파업을 철회하면 사용자도 직장폐쇄를 해제하여야 한다. 노동조합이 진행 중인 쟁의행위를 중단하고 조업복귀 의사를 명백히 한 경우에는 사용자는 직장폐쇄를 철회하여야 한다. 근로자가 진정으로 업무 복귀 의사를 표시하였음에도 사용자가 직장폐쇄를 지속하면 그 직장폐쇄는 정당성을 상실한다. 이 경우 사용자는 그 기간 동안의 임금지불의무를 면할 수 없다.³⁰⁾

노동조합의 쟁의행위는 직장폐쇄의 개시요건임과 동시에 존속요건이므로 노조의 직장복귀의사가 명백한 진의이고, 달리 직장폐쇄를 지속할 긴급성이 없음이 객관적으로 인정될 경우에는 사용자는 직장폐쇄를 중단하여야 한다. 그러나 노동조합이 쟁의행위를 재개할 가능성이 크고, 직장복귀 의사가 진정한 의사라고 볼 수 없을 때에 사용자가 직장폐쇄를 지속하더라도 위법한 직장폐쇄라고 할 수 없다.³¹⁾

사례#1: 노동조합이 시한부 파업종료 후 곧바로 정상업무로 복귀하겠다고 의사를 표시하였다. 직장폐쇄 이후 곧바로 쟁의행위의 쟁점에 관한 합의가 있었음에도 사용자는 직장폐쇄를 계속하였고 노동조합의 조합원들에게 개별적으로 조합 탈퇴를 위한 탈퇴서를 송부하였다. 이 경우, 위 직장폐쇄는 노동조합의 쟁의행위에 대항하여 방어적으로 이루어진 것이라기보다는 오히려 공격적인 것으로서 직장폐쇄로서의 긴급성과 필요성 및 상당성이 결여되었다.³²⁾

사례#2: 근로자가 쟁의행위를 중단하고 진정으로 업무에 복귀할 의사를 표시하였

29) 노조법 시행규칙 제12조의3, 노조법 제96조(과태료)

30) 대법원 2016.5.24. 선고 2012다 85335 판결

31) 행정해석: 1998.10.30, 협력 68140-409

32) 대전고등법원 1995.12.19. 선고 95나1697 판결

음에도 사용자가 직장 폐쇄를 계속 유지한다면, 근로자의 쟁의행위에 대한 방어적인 목적에서 벗어나 적극적으로 노동 조합의 조직력을 약화시키기 위한 목적 등을 갖는 공격적 직장폐쇄의 성격으로 변질된 것이다. 이 경우에는 직장폐쇄는 정당성을 상실된 것이고 사용자는 그 기간 동안의 임금지불의무를 면할 수 없다.³³⁾

사례#3: 노동조합이 전면파업에서 노조 부지부장을 제외한 나머지 파업참가 조합원들이 업무에 복귀하는 내용의 부분파업으로 파업형태를 변경하기로 하고 이를 회사에 통지하였으나, 노동조합은 파업을 전면적으로 철회 하는 것인지 여부를 확인하기 위하여 파업종료확인서를 작성해 달라는 회사의 요구를 거부하면서 업무에 복귀하지 않았다. 과거 노조의 파업경향 등에 비추어 언제든지 다시 전면파업으로 진행 될 개연성이 높았다. 그리고 사업장이 금융기관이라는 특수성 때문에 업무의 연속성과 철저한 보안이 필수적이었던 점 등을 종합하면, 피고인이 업무에 복귀하고자 하는 노조원들의 진의를 확인한 후 직장폐쇄 유지 여부를 결정할 필요성 있다. 따라서 노조원들의 진정한 의사를 확인하는 차원에서 파업종료확인서에 서명을 요구한 것이 노조원들에게 부당한 요구를 한 것이고, 노동조합의 조직과 운영에 개입하기 위한 것으로 보이지 않는다. 따라서 노조원들의 업무복귀 의사를 확인할 수 없다고 하여 직장폐쇄를 계속 유지한 것이 위법하다고 볼 수 없다.³⁴⁾

사례#4: 노동조합의 근로자들은 단순히 근로 복귀의사를 밝혔을 뿐이고 직장폐쇄의 원인이 되었던 준법 투쟁을 중단하겠다는 의사를 표시하지 아니한 점 등을 종합해 볼 때, 사용자의 직장폐쇄 유지는 근로자측의 쟁의행위에 대한 방어 수단으로서 그 정당성이 인정된다.³⁵⁾

33) 대법원 2016.5.24. 선고 2012다85335 판결

34) 대법원 2005.6.9. 선고 2004도7218 판결

35) 창원지방법원 2002.10.18. 선고 2000가합297 판결

특 집

직장 내 괴롭힘 사건 사례

I. 직장 내 괴롭힘 사례를 통해서 본 사용자의 바람직한 대응	26
II. 하급자가 상급자에게 한 모욕적인 언사는 괴롭힘인가?	32
III. 직장 상사의 과도한 업무수행으로 발생한 직장 내 괴롭힘 사례	37
IV. 구제신청 했다는 이유로 발생한 직장 내 괴롭힘 사건	42
V. 수습근로자와 직장 내 괴롭힘 사건	44
VI. 직장내 괴롭힘 원인제거를 통한 해결 사례	47

직장 내 괴롭힘 사례를 통해서 본 사용자의 바람직한 대응

정봉수 노무사

I. 문제의 소재 (사실관계)

사단법인 ×××협회(이하 협회)는 2023년 7월 26일 고용노동부로부터 직장 내 괴롭힘에 대한 진정이 접수 되었다는 통보를 받았다. 그 통보 내용은 근로기준법 제76조의3에 따라 사용자는 직장내 괴롭힘 사건에 대해 조사 실시, 행위자 조치 및 피해 근로자에 대한 보호 조치, 그리고 직장 내 괴롭힘에 대해 적절한 조치를 취하고, 그 결과를 고용노동부에 보고하는 것이었다.

이 협회는 직원 5명으로 사무국장1인, 팀장 2인과 2명의 담당직원으로 구성되어 있다. 이번 직장 내 괴롭힘의 행위자는 사무국장이고 피해자(진정인)는 기획팀장이다. 진정인의 입장에서 보는 행위자의 괴롭힘 혐의 다섯가지는 다음과 같다.

첫째, 진정인의 근태가 불량하다며 개인 카톡으로 출퇴근 사항을 보고하도록 했다.

둘째, 바로 위 상급자인 행위자의 서명 없이 차상급자인 협회장에게 직접 서명을 받으라 하여 진정인에게 업무상 상당한 스트레스를 주었다.

셋째, 과도한 업무지시를 내려놓고 이를 거부하였다고 하여 진정인에게 폭언을 하였다.

넷째, 업무에서 진정인을 배제시키는 행위를 한 것

다섯째, 다른 직원들이 있는 카페에서 진정인에게 폭언을 하여 모멸감을 주었다

회사는 위 5가지의 괴롭힘 내용에 대해 관계자들을 조사한 후, 행위자의 괴롭힘 행위는 직장내 괴롭힘에 해당되지 않는다.라는 결론을 내리고 무혐의 결정을 하였다. 이에 피해자는 추가 입증자료를 가지고 재진정을 하였고, 고용노동부는 이를 받아들여 2023년 10월 26일 직장 내 괴롭힘 사건에 대해 재조사를 요구하였다. 이에 대해 회사는 행위자에 대한 재조사를 실시하였고, 이번에는 행위자의 행위가 직장내 괴롭힘에 해당된다는 결론을 내렸다. 이 결과에 따라 회사는 행위자에게 감봉 징계처분과 함께 괴롭힘 방지 예방 교육을 실시하는 선에서 마무리 하였다. 고용노동부도 회사의 직장내 괴롭힘에 대한 회사의 조치가 적절하다고 판단하고, 이 사건을 종결 처리하였다. 이는, 사용자의 온건적인 판단과 이로 인해 2차 가해로 이어질 수도 있는 가능성이 있어 이에 대한 구체적인 내용을 함께 살펴보고자 한다.

II. 근로자의 진정과 사용자의 대응 (1차 진정)

진정인이 주장하는 행위자의 직장내 괴롭힘 행위는 다음의 다섯가지이다.

(1) 행위자의 개인 카톡 출퇴근 보고 지시

협회는 그룹웨어에 전직원이 출퇴근시간을 체크하도록 되어 있어, 그전까지는 그룹웨어로 출퇴근 체크를 하였으나 2023년 3월 24일 부터 2023년 5월 2일 까지 행위자의 지시로 진정인만 개인 카톡으로 출퇴근 보고를 하였다.

행사를 앞두고 기간제 직원이 함께 근무할 수 있도록 다른 사무실을 임시로 사용한 시점인 2023년 3월 24일에 행위자가 카톡으로 출퇴근보고를 하도록 지시한 바 있고, 진정인이 깜빡 잊고 보고를 하지 않았더니 그만 보고 하라고 하여 2023년 5월 3일 부터는 보고하지 않았다. 2023년 4월 28일 오후 두세 시경 진정인이 행위자에게 왜 다른 사람과 달리, 유독 저만 카톡 출퇴근보고를 하느냐?고 물었더니 행위자는 너를 어떻게 믿냐?고 말을 하였다.

(2) 결재서류 반려 행위

2023년 5월초 행위자가 진정인에게 추가 업무를 부여하자, 진정인은 도저히 감당이 되지 않아 이를 거부하였다. 이에 행위자는 추가 업무 부여건에 대해 협회장한테 문의해보라고 말하자, 진정인은 그렇게 하겠다고 하였다. 이에 화가 난 행위자는 앞으로 모든 업무에 대해 본인에게 보고하지 말고 직접 협회장에게 직접 결재 받으라고 하였다.

그 후부터 진정인이 행위자에게 결재를 올려도 이를 반려하였고, 반려사유에는 협회장에게 직접 결재 받으세요라고 적혀 있었으며, 이에 따라 진정인이 협회장에게 결재를 바로 올렸더니 협회장은 결재절차를 거쳐서 올리라고 반려하였고, 다시 행위자에게 상신하자 그제서야 마지못해 결재를 해주었다.

진정인이 행위자에게 왜 결재를 해주지 않느냐?고 물어도 협회장에게 직접 보고 하라는 말만 되풀이 하였다. 행사를 앞두고 결재를 받아야 할 것들이 많은데, 결재를 제대로 해주지 않아 어려움이 상당히 많았다. 진정인이 행위자에게 기안을 상신 한 후 결재를 부탁하는 카톡과 메일을 보내도 그는 이것들을 읽지 않았다.

(3) 부당한 업무지시 및 폭언 행위

행위자가 홍보팀장 업무 중에서 언론홍보 업무만 빼고 당신이 다 맡아서 하라는 지시에 대해, 진정인이 현재 하고 있는 업무들도 있어 과부하로 더 이상 업무 처리가 어렵다고 하자, 행위자는 진정인에게 명령 불복종에 업무 지시 위반을 하는 거냐?며 으박 지르며 무능하다는 얘기를 하고 반말로 호통을 치고 모멸감을 주었다.

(4) 업무상 회의 참여 배제

행위자가 진정인이 담당하는 부서에 대한 행사 회의 일정을 공유하지 않아 다른 동료직원을 통해 회의 결과에 대한 내용을 전달받아야 하는 등 부당한 업무 배제를 경험했다.

(5) 다른 사람들이 들을 수 있는 장소에서의 폭언 행위

회사 옆 카페에서 진정인이 행위자에게 업무보고를 하자, 행위자는 보고 결과가 마음에 들지 않는다면 팀장 자리에 왜 앉아있느냐, 당신이 하는 일이 뭐냐, 사무국장 혼자서 일하는 게 낫겠다며 폭언을 하였고, 카페에는 모두 조용하게 있어 소리를 지르는 사람이 없었는데, 다른 사람들이 쳐다보게하여 모멸감을 준 행위이다.

2. 사용자의 조사결과

협회는 행위자와 관련 목격자들을 조사한 후 다음과 같은 결과를 근로감독관에 보고 하였다. 회사는 이 조사 기간 중에 진정인과 행위자에 대해 각각 오전과 오후에 재택근무를 시킴으로써 분리 조치 하였다. 사용자는 본 사건을 조사하고 2023년 8월 25일 징계위원회를 개최하여, 행위자에 대해 징계 무혐의의 결정을 내렸다.

Ⅲ. 근로자의 재진정에 따른 고용노동부의 재조사 지시(2차 진정)

1. 고용노동부의 재조사 지시내용

회사는 2023년 8월 25일 본 직장내 괴롭힘을 조사한 후, 직장내 괴롭힘으로 인정할 수 없다는 결론을 내리고 최종적으로 행위자에 대해혐의없음으로 보고 하였다. 이에 대해 고용노동부는 2024년 10월 26일 일부 사실관계가 제대로 확인이

되지 않았다고 하여 회사에 재조사 지시를 하였다. 그 내용은 다음과 같다.

직장내 괴롭힘 조사과정 절차와 내용에 있어 객관성, 공정성과 합리성이 있어야 하나, 검토 결과 아래 사항 (①~④) 등에서 객관적인 조사가 이루어졌다고 보기 어려우므로, 직장내 괴롭힘 여부 판단을 다시 할 필요가 있다고 판단됩니다.

- ① 진정인에게 조사시간을 촉박하게 통보 (진정인 조사 당일 30분전에 구두로 통보하여 조사에 준비하지 못한 상황).
- ② 진정인 조사 전에 먼저 피진정인 답변자료만 제출받아, 피진정인 답변 자료를 토대로 진정인에게 사실관계를 확인하는 방식으로 조사 실시.
- ③ 조사위원이 진정인 조사 중 진정내용이 괴롭힘으로 보기 애매하다, 내지는 출퇴근 카톡 보고하는게 어려운 일은 아니지 않느냐라고 한 발언 등 2차 가해가 우려되는 상황.
- ④ 조사 결과 (판단내용)을 입증할 근거 부족. 예를 들어, 업무성실도가 낮다는 이유로 카톡으로 출퇴근보고를 하는 것이 업무상 적정 범위였는지에 대한 판단 부재 등을 언급하였다.

2. 회사의 재조사와 징계위원회 처리 내용

회사는 본 직장내 괴롭힘 사건에 대해 재조사를 실시하였다. 2023년 11월 12일 징계위원회를 개최하고 이 사건 행위자에 대해 취업규칙 제16조에 의거하여 감봉 징계 처분을 한다. 그 내용은 다음과 같다.

(1) 행위자의 지시로 인한 개인 카톡 출퇴근 보고

진정인이 2023년 3월 24일 부터 사무실을 별도로 사용하면서 행위자가 신청인의 출퇴근을 확인할 수 없었기 때문에 카톡으로 출퇴근 보고를 받았다. 사실 다른 직장동료들은 모두 그룹웨어에 출퇴근 기록을 남기는 것으로 출퇴근 보고를 하고 있음에도 불구하고, 현 진정인에게만 2023년 5월 2일 까지 개인카톡으로 출퇴근 보고를 하게 하였다. 이는 상급자가 비정상적인 방법으로 특정 근로자를 통제하는 수단으로 사용하였으며, 개인에게 업무의 적정범위를 넘는 업무를 제시함으로써 굴욕감과 자존심에 많은 상처를 주었을 것이라 짐작할 수 있다.

(2) 결재서류 반려 행위

진정인은 업무상 기획안을 직속상관인 행위자에게 보고하고 결제를 받은 후에,

차 상급자인 협회장에게 최종 결제를 받아 업무를 처리하였다. 이러한 절차를 무시하고 행위자는 본인은 결제를 수락하지 않겠다고 하면서 직접 2차 상급자인 협회장의 결제를 받으라 지시하였고, 2차 상급자는 직속상급자의 서명을 먼저 받아오라고 하는 중에, 상급자가 의도적으로 본인을 괴롭히고 있다는 사실을 느낄 수 있었다.

(3) 부당한 업무지시 및 폭언 행위

홍보팀 직원의 결원이 생기자 그 업무를 진정인과 한마디 상의도 없이 진정인에게 맡겼다. 이에 대해 진정인이 부당한 결정이라고 반발하자, 행위자는 신청인이 이를 거부하는 것은 업무지시 위반이고 명령 불복종하는 것이라면서 억박지르고 무능하다고 얘기하며 반말로 호통을 쳤다. 당시 상황을 목격한 다른 직원들도 있었기 때문에 이는 폭언으로 직장내 괴롭힘에 속한다.

(4) 업무상 회의 참여 배제

2023년 5월 4일 이후 사무국장이 주관하는 특정 사업과 관련하여 간담회나 회의에서 진정인을 배제하여 신청인은 관련된 내용을 제3자로부터 들어야 했다. 그러나 사실상, 이 업무는 진정인의 업무에서 배제되었고 더 이상 업무처리를 하지 않고 있기 때문에 업무배제라는 사실을 인정할 수 없다.

(5) 다른 사람들이 들을 수 있는 장소에서의 폭언 행위

회사 옆에 있는 카페에서 행위자가 진정인에게 큰 소리로 모욕적인 얘기를 하였다는 주장에 대해서는 이를 입증할 자료가 없어 이를 인정하기 어렵다는 판단을 하였다.

사용자는 진정 5가지 중 위의 (1) 카톡 출퇴근 보고, (2) 신청인의 기안에 대한 검토나 서명 거부 등, (3) 부당한 업무지시 및 폭언 행위에 대해서는 직장내 괴롭힘으로 인정하였으나, (4) 업무 배제나 (5) 공개된 장소에서 폭언등에 대해서는 이를 입증할 자료가 없으므로 기각하였다.

사용자는 직장내 괴롭힘 진정에 대해 재 진정된 추가사안에 대한 조사를 하였고, 관련자들을 면담한 후, 본 괴롭힘 사건에 있어 행위자의 직장내 괴롭힘이 있었다는 결론을 내렸다. 이에 회사는 본 직장내 괴롭힘 사건에 대해 징계위원회를 다시 개최하여 행위자에게 감봉 징계를 내리고, 관련하여 괴롭힘 사례가 재발 시 가중

처벌한다는 징계통지서를 행위자에게 전달하였다.

IV. 고용노동부의 처리 내용과 시사점

1. 고용노동부의 처리 내용

회사는 고용노동부의 재조사 요구에 따라 이번 직장내 괴롭힘 사건에 대해 철저히 재조사를 실시하였다. 회사는 이번 직장내 괴롭힘 사건이 근로기준법 상 직장내 괴롭힘에 해당된다고 판단하였고, 그에 따라 회사는 필요한 징계 조치를 이행하였다. 이에 고용노동부는 이번 직장내 괴롭힘 사건에 대해 회사가 처리 절차에 따라 적절한 조치를 취하였기 때문에 이번 사건을 위반사항 없음으로 판단하고 사건을 종결 처리하였다. 또한 고용노동부는 사업장에 향후 대상 근로자의 상황을 충분히 고려하여 필요한 적절한 조치를 할 수 있도록 권고하였으며, 회사차원에서 직장내 괴롭힘과 관련한 갈등이 발생하지 않고 상호존중하는 문화가 정착할 수 있도록 특별한 예방활동, 조직 문화 진단 실시 할 것을 제안하였다.

2. 시사점

직장내 괴롭힘 문제는 언제든지 발생할 수 있다는 사실을 인식하고 회사의 직원들이 노력하지 않으면 안된다. 상급자 본인은 직장내 괴롭힘이 아니라고 판단하고 행동하지만, 이를 수용하고 생활해야 하는 직원들은 이것이 직장내 괴롭힘이라고 인식할 수 있다. 따라서 상급자는 본인의 업무지시나 행동이 업무의 적정범위 내에서 이루어졌는지 생각해 볼 필요가 있다. 상급자가 스스로 유의하고 직장내 괴롭힘이 발생하지 않도록 하는 자신의 언행을 되돌아 볼 필요가 있다.

직장내 괴롭힘 예방은 서로 존중하고 일하고 싶은 회사를 만드는 중요한 시작점이 될 수 있다. 직장내 괴롭힘 예방을 통해서 상급자의 권위나 지위를 낮추려는 것이 아니라 하급자의 인격권과 서로 존중하는 직장 문화를 만드는데 의도가 있는 것이다. 즉, 서로 성인으로서 존중하고 인정받는 직장 문화를 통해서 일을 통한 자아실현의 현장이 되도록 하는 길이 될 수 있다. 또한 직장내 괴롭힘 발생시 행위자를 처벌하는 것만이 최선이 아니라 직원들의 재교육과 서로 존중하는 문화를 재정립하는 계기가 되어야 할 것이다.

하급자가 상급자에게 한 모욕적인 언사는 괴롭힘인가?

정봉수 노무사

I. 문제의 소재

직장내 괴롭힘 사건은 업무수행 중 다양한 형태로 발생한다. 직장내 괴롭힘 사건을 처리하다 보면, 동등한 직위에서 서로의 다툼에 대해 직장내 괴롭힘을 당했다고 신고하는 경우가 있다. 또한 상급자가 하급자의 막말에 대해서 직장내 괴롭힘을 당했다고 신고하는 경우도 있다. 그러나 직장내 괴롭힘으로 인정받기 위해서는 직장내 괴롭힘의 정의 규정에 명시된 바와 같이 직장내 지위나 관계 등의 우위를 이용해야 직장내 괴롭힘이 성립된다. 이번 사건은 하급 직위의 도급사원이 상급직원에게 막말을 한 것이 과연 직장내 괴롭힘에 해당되는 지 문제가 된 사건이었다.

2023년 10월 16일 부장급 직원(피해자, 여성, 강00부장)은 파견근로자(행위자, 남성, 김○○대리)로부터 직장내 괴롭힘을 당했다고 신고를 하였다. 행위자가 피해자에게 회사 메신저(MS Teams Messenger)로 피해자의 업무처리에 대한 불만을 토로하는 과정에서 다툼이 발생하였다. 이에 피해자는 행위자의 발언이 직장내 괴롭힘에 해당된다고 신고를 하였다.

피해자는 행위자인 파견근로자로부터 막말을 들었고, 이로 인하여 더 이상 같이 업무를 할 수 없을 정도의 스트레스를 받았다고 설명하였다. 이 사건을 접수 받은 회사는 다음 두 개의 문제에 대해 접하게 되었다. 첫째는 피해자가 받은 근무시간 중의 막말이 직장내 괴롭힘의 요건에 해당되는가의 문제이다. 둘째는 피해자가 겪은 정신적 고통이 직장내 괴롭힘에 해당된다고 하면, 회사는 타 회사의 파견직원에게 어떠한 조치를 취할 수 있는가의 문제이다.

II. 사실관계와 직장내 괴롭힘 내용

1. 사실관계

해당회사는 강남사무실, 삼성사무실, 역삼사무실이 있고, 각 사무실에는 관리 업무를 담당하는 담당자가 있다. 삼성 사무실은 피해자가, 강남사무실은 행위자가,

역삼 사무실은 다른 직원이 각각 담당하고 있다. 위 세 사람은 모두 사무실 관리(OM)업무를 나누어 하지만, 서로 보고라인은 다르다. 사무실 관리는 각 근무지인 사무실을 관리하는 것이므로, 서로 독립적인 업무 영역에 있다. 다만, 바우처 수령과 배부업무, 행랑 업무 등 일부 협업을 요하는 업무가 있다. 주로 사내 메신저(MS Teams)로 업무 연락을 주고 받으며, 두 사람 간 대면 업무는 월 1회 정도 이다.

피해자인 강○○부장은 2020년 10월에 입사하여 삼성 사무실의 사무 관리자(Office Manager)로 근무해 온 정규직원이다. 이에 반해 행위자인 김○○대리는 용역업체 소속의 파견근로자로서 2023년 7월부터 강남 사무실에서 사무 직원(Office Administrator)으로 근무하고 있다. 서로 주고받은 메신저의 내용은 다음과 같다.

<p><파견회사 소속 김○○대리></p> <p>① (강부장의 업무에 불만 제기)</p> <p>강 부장님, 선호하는 오피스 요청 들어 오는 거 수정 제대로 좀 해주세요. 바우처 줄 때도 같은 일 여러 번 해야 되고 헛갈려요. 바우처 명단 정리는 강 부장님이 하는 것인데 본인은 맨날 저한테 이거 해주세요 저거 해주세요 하시잖아요.</p> <p>② (강부장의 답변에 화가 나서 강부장 비방)</p> <p>강 부장님이 마음대로 바꿀 수 있는 건가요? 선호하는 오피스 때문에 헛갈리는게 몇 번째 인지 잘 아시죠? 본인이 잘못된 건 절대 사과 안 하시네. 내가 강부장님 하고 같은 업무를 하는 위치라서 많이 참고 있는 거 느끼시나요? 웬만하면 좋게 지내려고 하는데...</p> <p>강 부장님도 뭐 그렇게 착한 사람 같지는 않고, 저도 그렇게 착하지가 못해요. 그러면 이 참에 그냥 서로 타고난 대로 서로를 대해보죠. 그게 일할 때 서로 더 편하겠죠? 내가 뭐 물어보고 안 할 테니까. 뭐 이렇게 해라 저렇게 해라 이런 소리 앞으로 하지 마시고. 말할 때 반말 섞어서 짧게 하시는 거 고치세요. 한번 더 존대 말 짧게 하면</p>	<p><정규직 강 부장></p> <p>① (김대리의 업무불만에 비협조 답변)</p> <p>김 대리님이 직접 하세요. 수정을 해달라는 게 이 업무를 제대로 알고 요청하신 건지 모르겠고요. 사실 이 업무를 직접 처음부터 리드하는 당사자한테 그렇게 얘기하시면. 헛갈리는 건 이해되는데요. 자료는 업데이트를 매번 저한테 요청하실 게 아니라 직접 업데이트하시면 되요. (중간 생략)</p> <p>② (HR에 김대리 업무변경 요청 답변)</p> <p>그냥 애초에 일을 같이 할 상황 같진 않으니 HR에 얘기해서 정리하기로 하시죠. 굳이 서로 대화할 필요가 없어 보이네요.</p> <p>같은 Manager Position으로 들어오신 걸로 이해되세요? 누가 들으면 매니저 포지션으로 들어와서 업무역량이 차고 넘쳐서 혼자 일할 수 있는 상황으로 이해하시는 것 같은데.</p> <p>저나 HR에서 생각하는 걸 넘어서는 상황이긴 하네요. 그건 한번 HR에 문의해보세요. 뭐라고 하실지... (중간 생략)</p> <p>제가 반말을 ㅎㅎ 얼마나 섞어서 썼는지는 잘 모르겠지만, 반말을 해서 기분 나쁜 거라면 제가 미안하고요.</p>
--	--

<p>저한테 반말 들을 겁니다. (중간 생략)</p> <p>본인이 누구한테 이렇게 해라 저렇게 해라 얘기할 위치도 아니고 그럴 자격이 없어요. 그리고 그럴만한 자격이 없지요. 그죠? 아니죠 전 admin (담당자) 이지만, 강 부장님이 시키는 걸 하는 사람은 아니죠. (중간 생략)</p> <p>③ (강 부장의 HR에 업무변경 요청 언급에 화냄)</p> <p>HR에 얘기 좀 제발 해보세요. 그간 내가 하고 싶은 말 많이 참았으니까요. (중간 생략) 그 일을 3년 하셨으면 일 남한테 넘길 생각 그만하고. 뭔 지시를 하려면 모범이 되어야지 뭐하는 겁니까? (중간 생략) 사과는 절대 못하시겠죠? 자존심은 또 있으시네.</p> <p>내가 되게 많이 착했죠. 지금까지 느끼셨어야 하는데 네, 꼭 연락해주세요. 둔하시네 감정은 본인이 제일 많이 드러내요. 무슨 유치원도 아니고 참 강 부장님 같은 사람보면 똑같이 할 겁니다.</p> <p>회사생활 오래하신 분이 지금 그 모양이시면 참 문제가 많은 것 아닌가요</p>	<p>저는 사과를 할 내용이 있고 안 할 내용이 있고를 구분할 뿐이에요. 제가 HR에는 연락해 놓을 테니 나중에 업무 잘 적응해보시면 좋을 것 같네요.</p> <p>③ (김대리의 비방에 대해 대화 의도적 중단)</p> <p>회사에서는 굳이 감정싸움을 할 일도 아니기도 한데, 암튼 매우 흥미롭네요. ㅎㅎㅎ 나중에 회사생활 좀 더 해보세요.</p>
---	---

2. 괴롭힘의 내용 구체적 기술

대화내용 중 강 부장님도 뭐 그렇게 착한 사람 같지는 않고, 자존심은 또 있으시네, 둔하시네, 감정은 본인이 제일 많이 드러내요 ㅋㅋㅋ 무슨 유치원도 아니고 참 회사생활 오래하신 분이 지금 그 모양이시면 참 문제가 많은 것 아닌가요 등의 발언은 업무상 적정 범위를 넘어선 비방으로 볼 여지가 있다. 다만, 이는 행위자가 업무방식에 대한 불만을 토로하는 과정에서 발생한 다툼 중에 나온 말이고, 면담 중 자신의 잘못을 인정하고 향후 이런 일이 없을 것이라고 언급하였다. 그 후 행위자는 이번 건처럼 피해자를 비방하는 행위에 있어 반복성이나 지속성을 나타내지 않았다.

피해자는 해당 메신저 대화로 인한 정신적 고통을 호소하고 있다. 그러나, 이번 괴롭힘 사건은 일회적인 사건이었고 이후 피해자는 업무 연락을 포함한 행위자와의

대화를 자발적으로 일체 거절하고 있다.

3. 회사의 조사내용

회사에는 2023년 10월 16일 강 부장(피해자)은 행위자로부터 직장내 괴롭힘을 당했다고 신고하였다. 피해자(이하 신고자)는 직장내 괴롭힘에 대한 증거자료로 당일 오후 2시20분부터 오후 3시 15분 사이의 MS Teams의 메신저 내용을 사측에 제출하였다.

이에 회사의 인사팀 담당자는 2023년 10월 19일 행위자에 대해 면담을 실시하였다. 행위자는 피해자로부터 신입이라는 이유로 인격적인 모독과 무례한 대접을 받았다. 그래서 한번쯤은 말하고 넘어가야 한다는 생각으로 팀즈 메신저로 앞서 언급한 대화를 하였다. 스스로 적절치 못한 행위는 인정하나 사과는 못한다는 입장이다.

2023년 11월 1일 회사의 인사담당자는 신고자와 면담을 통한 조사를 실시하였다. 신고자는 행위자의 태도가 회사의 문화와도 맞지 않고 계속 같이 근무하기 힘들다고 말하였다. 행위자는 2023년 10월 25일 업무와 관련한 메신저에서도 동일한 태도를 보였다. 신고자는 행위자의 괴롭힘 행위로 인해 스트레스를 심하게 받았고 건강이 악화되었다며 행위자와의 업무분리 및 이에 대한 징계조치를 요구하고 있다. 회사는 본 직장내 괴롭힘 신고 사건에 대해 신고자와 행위자에 대한 조사를 마친 후, 2023년 11월 20일 징계위원회를 개최하였다.

Ⅲ. 직장내 괴롭힘 판단

1. 직장 내 괴롭힘에 해당되는 지 여부 판단

앞서 설명한 사실관계를 직장 내 괴롭힘 법리를 비교하여 판단하면 다음과 같다. 행위자는 비정규직 직원 (파견근로자)이고 피해자에 비해 하위 직급의 근로자이다. 이에 반해 피해자는 상위 직급이고 정규직 근로자로 행위자의 차후 정규직 고용이나 업무평가에 있어 영향력을 행사할 수 있는 위치에 있다. 따라서 행위자가 피해자의 직장 내 지위나 업무 관계 등의 우위에 있다고 볼 수 없다.

행위자는 업무의 걱정 범위를 넘는 자존심은 또 있으시네 회사생활 오래하신 분이 지금 그 모양이시면 참 문제가 많은 것이 아닌가요?, 유치원도 아니고 등의 발언은 피해자를 비방하는 발언이고, 직장내 괴롭힘의 양태 중 폭언에 해당된다고 할 수

있다. 또한 직장내 괴롭힘 판단을 떠나 하급자가 상급자에게 폭언을 한 것은 업무의 위계질서가 존중되는 조직사회에서 수용될 수 없는 행위이다.

행위자의 폭언에 해당되는 대화내용은 피해자에게 정신적인 괴롭힘을 주었다고 할 수 있다. 그리고 이로 인하여 피해자는 정신적인 고통을 호소하고 있고, 업무상 행위자를 기피하는 결과를 가져왔기 때문에 행위자의 괴롭힘으로 인해 피해자는 상당한 정신적 고통을 받았으며, 업무수행과 관련된 근무환경을 악화시켰다고 할 수 있다.

직장 내 괴롭힘을 판단할 때는 3가지의 요소를 모두 충족해야 한다 즉, 1) 업무의 지위나 관계 등의 우위를 이용해야 한다는 것, 2) 업무의 적절한 범위를 넘어 과도한 행위, 3) 이로 인하여 정신적, 육체적으로 고통을 주거나 업무환경을 악화시켜야 한다. 본 사안에 대해서는 위의 2)와 3)은 충족되지만, 행위자가 하급 직원이고 고용상 비정규직 (파견직원) 이고 관계 등에 있어 약자의 위치에 있다. 따라서 행위자는 피해자에 대하여 위의 1) 업무의 우위에 있지 않으므로 직장내 괴롭힘에는 해당되지 않는다고 할 수 있다.

2. 시사점

회사는 본 직장내 괴롭힘 신고 사건에 있어 파견근로자이자 하급직원의 근로자의 상급 근로자에 대한 업무의 적정범위를 넘은 비방행위가 직장내 괴롭힘에 해당되는지 여부만 판단하였다. 여기서 업무상 부적절한 행위이고, 차후 하급자의 부적절한 행위에 대한 주의나 경고 등의 징계조치에 대해서는 다루지 않았다.

본 직장내 괴롭힘 사건은 두가지의 특징을 가지고 있다. 첫번째는 하급자가 상급자에게 가한 업무상 적정범위를 넘어서 비방행위가 직장내 괴롭힘에 해당되는지 여부이다. 본문에서는 하급자가 상급자에게 행한 부적절한 언어폭력은 직장내 괴롭힘에 해당되지 않는다고 판단하였다. 그 이유는 직장내 괴롭힘의 요건에 있어 직위나 관계 등의 우위에 있는 자가 하급 직원에게 가하는 행위가 직장내 괴롭힘이기 때문이다. 두번째는 파견근로자도 직장내 괴롭힘에 행위자 또는 피해자가 될 수 있는 지 여부이다. 파견근로자와 관련된 직장내 괴롭힘 문제가 발생한 경우에도 사용자는 직장내 괴롭힘 처리에 필요한 조치를 하여야 한다. 앞서 살펴본 바와 같이 사용자는 파견근로자에 대해 사용자업주로서 근로기준법 제76조의 3에 해당하는 사용자의 조치의무를 이행하여야 하기 때문이다.

직장 상사의 과도한 업무수행으로 발생한 직장 내 괴롭힘 사례

정봉수 노무사

I. 문제의 소재

직장 내 괴롭힘 방지법이 2019년에 도입 된지도 4년이라는 세월이 흘렀다. 최초 도입 시에는 사업주의 자율적인 개선노력 조항만 도입되어 처벌 규정이 없었다. 즉, 사업주는 취업규칙에 반드시 직장 내 괴롭힘에 관한 규정을 도입하고, 괴롭힘 발생 시 적절한 조사와 징계조치를 사측에서 하도록 되어 있었다. 그러나 이러한 자율적인 직장 내 괴롭힘 처리 조항에도 불구하고 현장에서는 괴롭힘의 예방이나 실제 발생 시 제대로 된 조치는 이루어지지 않았다. 이에 새로운 입법으로 직장 내 괴롭힘 발생시, 직장 내 성희롱 사건과 동일한 처벌 조항을 도입하여 사업주의 직장 내 괴롭힘에 대한 객관적 조사의무, 보호조치 의무, 적절한 징계조치 의무, 비밀 준수 의무, 불이익 처분 방지 의무에 대한 법적 강행규정이 도입이 되었다.

사업주는 직장 내 괴롭힘 발생 신고에 대해 관련 법에 따라 철저히 조사를 하고, 피해 근로자 보호조치와 재발방지 조치를 하고 있지만, 일 잘하는 간부급 직원인 가해 근로자에 대해서는 적절한 처벌을 꺼리고 있다. 그 이유는 첫째, 가해자인 관리자의 직장 내 괴롭힘이 더 큰 성과를 달성하기 위해 발생하였기 때문에 이에 대한 관대한 처벌을 한다. 둘째, 회사의 조직 자체가 업무수행을 위한 것이기 때문에, 근로자 보호는 사업주가 배려하여야 할 차선책이기 때문이다. 셋째, 가해자인 관리자를 중하게 처벌할 경우에는 타 관리자들도 이에 영향을 받아 업무수행에 적극적이지 않을 수 있다는 판단이다.

이와 관련된 직장 내 괴롭힘 사례에 대해 구체적인 내용을 살펴보고, 회사의 처리 절차에 대해서도 자세히 살펴보고자 한다.

II. 직장 내 괴롭힘 관련 사실관계 내역

1. 사건 개요

이 사건은 외국계 제약회사의 한 여성 부서장이 업무처리 과정에서 과도한 업무수행으로 인하여 다른 부서의 특정 여직원에게 직장 내 괴롭힘을 한 사례이다.

기술지원팀의 팀원인 정하은 대리(이하 '정대리')는 2023년 6월 10일 물류부서의 이현진 팀장(이하 '이팀장')으로부터 직장 내 괴롭힘을 수차례에 걸쳐 당했다고 지사장과 인사팀에 신고를 하였다. 이에 인사팀은 정대리에 대해 기존의 3일 사무실 근무, 2일 재택근무 형태를 완전 재택근무로 근무형태로 변경 조치하고, 지체 없이 당사자를 대상으로 객관적으로 조사를 실시하였다. 우선 신고서의 내용을 바탕으로 정대리측에 사실관계를 확인하였고, 관련 참고인을 조사하였다. 최종적으로 이팀장을 조사하였으나, 그는 직장 내 괴롭힘 사실에 대해 일체 부인진술하였다.

2. 직장 내 괴롭힘 내용

- (1) 2022년 가을 정대리가 특정 제품에 대해 참고 지정을 잘못된 실수를 한 적이 있었고, 이에 대해 이팀장 부서의 팀원이 이를 바로 잡은 적이 있었다. 이팀장은 정대리에게 팀즈콜을 걸어서 아직도 업무 파악이 안되냐, 다시 일 이따위로 하면 그만두지 않겠냐고 하면서 약 20분간 비난하였다. 이에 대해 이팀장은 그러한 사실이 없다고 진술하였다.
- (2) 2023년 1월 20일 정대리가 이팀장의 의견에 반하는 답변을 하였다고 하여, 정대리를 이팀장의 사무실로 호출하였다. 이팀장은 정대리의 이메일 수신방법에 대한 비난을 약 30분간 하면서도 도대체 사회생활을 어떻게 했냐, 그동안 보고 배운게 없냐, 상식이라는 것이 없냐 등의 막말을 사용하면서 큰소리로 반복해서 정대리를 비난하였다. 이에 대해 참고인 2명이 당시 팀장으로부터 호출되어온 정대리가 이 팀장의 사무실로 들어간 사실을 기억하고 있었다. 이에 대해 이팀장은 정대리를 호출한 사실은 인정하지만, 정대리가 주장하는 폭언 등은 없었다고 진술하였다.
- (3) 2023년 2월 7일 정대리는 이팀장의 이메일 요청에 대해 답변이 늦었다는 이유로, 이팀장의 호출를 받고 이팀장의 사무실로 가서 약 40분간 업무처리에 대해 꾸지람을 들었다. 이러한 사실에 대해 참고인 3명이 모두 인정하였다. 이 꾸지람은 아시아 담당 부서장의 전화가 오면서 끝났다. 이에 대해 이팀장은 업무처리에 대해 지적하고 교육 한 것이지, 직장내 괴롭힘은 없었다고 진술하였다.
- (4) 2023년 5월 15일 이팀장은 정대리가 복도를 지나가면서 자신에게 인사를 하지 않았다는 이유로 본인의 사무실로 불러서, 정대리에게 반말을 사용하면서, 상급자에게 인사도 하지 않는 것은 직장 내 예의가 없다. 가정교육을 제대로 받지 못했다.라고 힐책하였다. 이에 당일 정대리가 인사팀에 직장 내 괴롭힘을

당했다고 구두로 신고한 점과 정대리의 직속 상급자인 팀장에게 이팀장한테 모욕을 당했다고 불만을 애기한 점을 볼 때 사실로 인정할 수 있다. 이에 대해 이팀장은 반말을 한 것은 사실이지만, 가정교육을 제대로 받지 못했다고 애기한 점은 없었다고 진술하였다.

- (5) 2022년과 2023년 여러 차례 이팀장은 오픈 된 사무실 공간에서 업무시간 중에 핸드폰으로 상소리(“개새끼” “씨발”)를 자주 하였다. 또한 기분에 따라 팀원들에게 “야”, “너”, “당신” 그리고 반말을 매우 자주 하면서 언어폭력을 사용하였다. 이에 대해 정대리 뿐만 아니라 참고인들이 평상 시에 이팀장으로 부터 그러한 언어적 폭언을 들었다고 진술하였다. 그러나 이팀장은 당신이라는 표현은 사용했지만, 야, 너 라는 언어는 사용한 적이 없었고, 개인적으로 전화할 때 욕을 한적이 없다고 진술하였다.

3. 사실관계에 대한 직장 내 괴롭힘 판단

사내조사보고서에 따르면, 피신고인(이팀장)에 대하여 신고된 행위들 중 1) 2023년 1월 20일, 신고인(정대리)에게 이메일 수신 방법에 대해 본인과 다른 의견을 한 답변에 대해 도대체 사회생활을 어떻게 했냐, 그 동안 보고 배운게 없냐, 상식이라는 것이 없냐고 비난성 발언을 한 행위, 2) 2023년 2월 7일 정대리에게 이메일 요청에 대한 답변이 늦었다는 이유로 불러 나간 자리에서 40분간 지적인 행위 등이 사실로 인정되었다.

상기 행위들을 살펴보면, 상급자가 신고인에 대하여 ▲ 정대리를 일방적으로 호출하여 '도대체 사회생활을 어떻게 했냐, 그동안 보고 배운게 없냐, 상식이라는 것이 없냐'고 질책하여 심한 모욕감을 준 점, ▲ 신고인의 업무관련 행위 중 구체적으로 어떤 사안에 대하여 개선이 필요한지 등에 대한 조언이라기 보다는 일방적으로 신고인을 호출하여 장시간 지속적으로 지적하는 행위를 한 점 ▲ 참고인들의 진술을 종합하면 신고인이 속한 팀에 대하여 행위자가 평소 불만을 가지고 있었고, 유독 신고인에게 공격적으로 반응하였다는 진술이 있어 우발적이라고 볼 수 없는 점 등을 종합하여 볼 때, '상급자'의 언행은 업무상 필요성을 고려하더라도 이는 과도한 수준으로 이루어진 것이거나, 적정한 업무 범위를 넘어 지위를 일탈, 남용한 행위로서 피해자에게 정신적 고통을 주어 직장내 괴롭힘에 해당하며 징계사유에 해당한다.

한편, 내부조사 보고서상 2022년 가을 경 참고 지정 실수를 한 정대리에게 팀즈콜을 통해서 아직도 업무가 파악이 안되냐, 다시 일 이따위로 하면 가만두지

않겠다고 발언 한 사실은 이를 뒷받침할 만한 구체적 증거나 증인이 없어 사실로 인정하기는 어려우므로 징계대상 행위로 삼기는 어려울 것으로 판단된다.

사내조사보고서에 따르면, 2023년 5월 15일, 피신고인이 정대리를 불러내어 직장내 예절이라고 서로 인사를 해야한다고 지적인 행위에 대해서 신고인과 피신고인 사이에 인사에 관한 지적하는 발언이 오고 간 것은 사실로 인정된다. 피신고인은 업무수행능력과 직접 관련도 없는 '직장내 예의'에 대해 장시간 지적인 행위는 직장내 괴롭힘에 해당한다.

사내조사보고서에 따르면 신고인 및 참고인 등이 주장하는대로 수차례에 걸쳐 피신고인이 같은 사무공간내 업무 시간 중 통화를 하는 도중이나 통화 종료 후 씨발이라는 비속어를 사용하여 동료들에게 불쾌감을 줌으로써 동료 근로자들의 업무환경을 저해한 행위를 한 사실이 있음이 확인되었다. 이는 비록 혼잣말로서 한 것이라 하더라도, 업무장소에 다수의 동료가 있는 상황에서 발생한 것으로써, 언어폭력으로 업무환경을 악화시키고 동료 근로자들의 인격과 존엄을 침해한 행위라고 판단된다.

현재까지 조사된 사실이 객관적인 증거를 바탕으로 한 사실이라고 가정한다면, 징계대상자의 경우 신고인에 대한 폭언 등 직장내 괴롭힘, 예의 없다고 장시간 비난한 행위, 부하직원들에게 막말을 한 것은 회사의 풍기문란을 조성하고 질서를 문란하게 했다고 볼 수 있다. 즉, 행위자가 한 행위의 대부분은 징계사유에 해당된다고 판단된다.

III. 징계위원회의 결정

1. 징계 양정에 관한 법적 기준과 본 사안의 검토의견

징계대상자에게 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가는 징계권자의 재량에 맡겨진 것이고, 다만 징계권자가한 징계처분이 사회 통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분은 위법하다 할 것이다.³⁶⁾ 징계처분으로서의 해고의 경우 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행해져야 정당성이 인정되는 것이다. 이는 당해 사용자의 사업의 목적과 성격, 사업장의 여건, 당해 근로자의 지위 및 담당 직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여

³⁶⁾ 대법원 1999. 11. 26. 선고 98두6951 판결.

기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 할 것이다.³⁷⁾

따라서 징계대상자는 ① 상당기간 지속적으로 발생하여 반복적인 비위행위라고 보여지는 점, ② 신고인에 대하여 개인적 갈등을 업무와 연결하여 업무상 적정범위를 넘어선 '폭언'을 지속적으로 해왔던 점 등은 중대한 사유로서 비난가능성이 크므로 중징계도 가능하다고 판단된다. 다만, 징계대상자가 징계받은 전적이 없는 점과 부서간의 갈등과 업무 과부하 등 이 있었던 것으로 추정되는 상황인 점을 고려하여 징계처분이 내려져야 할 것이다. 또한 반복성과 지속성을 고려할 때 추후 유사한 사례가 재발된다면 징계해고까지도 가능할 것으로 판단된다.

2. 징계위원회의 결정

2023년 10월 6일 본 직장 내 괴롭힘 사건에 대해 가해자인 이팀장을 징계하기 위한 징계 위원회가 개최되었다. 징계위원회 위원장은 본 노무사가 맡았고, 위원으로는 지사장과 노사협의회 근로자위원으로 구성하였다. 인사팀장이 징계 사실에 대해 이팀장에게 설명하고, 이팀장의 소명의 기회를 들었다. 이에 이팀장은 업무수행 과정에서 완벽을 기하기 위해 상급자로서 하급자에게 업무처리 방법에 대한 교육과 훈계를 준 것이지, 직장 내 괴롭힘은 없었다고 진술하였고, 반성하는 태도를 전혀 보여주지 않았다. 이에 징계위원장은 직장 내 괴롭힘에 대한 판단은 피해자의 관점에서 판단하고, 제3자가 피해자의 위치에서 동일한 내용을 경험하였다고 하면, 그러한 행위가 업무의 적정 범위를 넘는 것으로 괴롭힘으로 인식할 수 있을 것이라고 설명해주었다.

가해자의 소명을 듣고 징계의 양정을 결정하는 자리에서 징계위원회 위원장은 가해자가 반성할 기미가 전혀 없고, 재발 가능성이 높으므로 '1개월의 무급정직' 중징계를 제안하였다. 그러나 지사장은 회사의 업무처리 과정에서 이팀장의 완벽한 업무수행을 하고자 하는 취지로 발생한 것으로 충분히 개선될 여지가 있다고 설명하면서, '3개월의 감봉' 경징계로 제안하였다. 이에 대해 다른 징계위원도 지사장의 제안에 동의하여 3개월의 감봉으로 징계양정이 확정되었다.

IV. 시사점

³⁷⁾ 대법원 1998. 11. 10. 선고 97누18189 판결.

직장은 근로자에게 있어 삶의 터전이고, 대부분의 생활을 보내는 아주 중요한 장소이다. 근로자는 직장에서의 일을 통해서 행복을 추구하고 개인의 자아를 실현한다. 이러한 이유로 근로자는 직장에서 인격적인 대접을 받고 서로 존중하는 직장생활을 하기를 바란다. 그러나 과도한 업무수행 과정에서 상급자는 하급자에 대해 인격적인 대우보다는 업무수행을 먼저 생각하면서, 본의 아니게 하급 직원에 대해 업무의 적정 범위를 넘어 과도한 업무 지시를 하거나 비인간적으로 하급 직원을 대하는 경우가 많다. 앞에서 기술한 사례는 일반적으로 직장 문화에서 흔히 볼 수 있는 직장 내 괴롭힘이다. 사업주는 평소 직원 간 인격이 존중되고 괴롭힘 사건이 발생하지 않도록 최선의 노력을 다하여야 한다. 사업주는 직장 내 괴롭힘 사건이 발생한 경우에 이를 철저히 조사하고, 피해자에 대한 보호조치와 함께 가해자에 대한 적절한 처벌을 통하여 바람직한 직장 문화를 정립해야 할 것이다.

구제신청 했다는 이유로 발생한 직장 내 괴롭힘 사건

정봉수 노무사

I. 문제의 소재

2023년 5월 26일 외국계 기업의 00연구소(이하 '회사')에서 직장 내 괴롭힘을 당했다고 간부직원(이하 '신고인')이 경기도 고용노동청(이하 '노동청')에 직장 내 괴롭힘 신고를 하였다.

신고인은 2020년 7월 1일 IT부서의 부서장으로 입사를 하였다. 회사는 신고인의 업무수행 능력은 우수하나, 부서장으로서 리더십이 부족하고 타 부서와 업무협조 능력이 미숙하다는 이유로 2022년 7월 1일 IT 부서장 직책을 해임하였다. 그리고 IT 부서 내에 임시 조직인 사이버 보안(CSM)팀을 만들어 팀장으로 강등하였다. 그러자 신고인은 노동위원회에 부당강등 인사조치에 대한 구제신청을 하였다. 이에 연구소 소장은 신고인을 불러 사이버 보안업무가 회사 차원에 중요한 업무이고, 인사상 불이익이 없다는 내용으로 설득하였고, 신고인은 구제신청을 취하하였다.

신고인이 주장하는 직장 내 괴롭힘 사유는 다음의 3가지이다. (i) 신고인은 2022년 연말 성과급에서 타 부서장들은 1600만원의 성과급을 받았는데, 신고인만

받지 못하였다. 특히, 2023년 급여 인상분에서도 다른 동료들은 8%의 급여 인상이 있었지만, 신고인은 2% 인상만 반영될 정도로 상대적 차별을 받았다. (ii) 2023년 5월 1일 회사는 일방적으로 CSM의 팀장 직책을 강등하여 평직원으로 업무를 수행하게 하였다. (iii) 신고인의 전 직책을 새로이 맡게 된 IT 부서장은 신고인에 대해 지속적인 폭언, 타직원들 앞에서 모욕주기, 근거 없는 질책 등 직장 내 괴롭힘을 하였다.

신고인은 회사가 성과급과 급여인상에서 불이익 처분을 하였고, 주요 업무에서 배제하였고, 직장내 괴롭힘을 하였다고 주장하면서 연구소 소장, 인사 부서장, 경영본부장과 IT부서장을 상대로 노동청에 직장 내 괴롭힘 신고를 하였다. 이에 노동청은 회사에 대해 직장 내 괴롭힘에 관한 객관적 조사를 실시하고 필요한 조치를 한 후 2023년 7월 4일까지 그 결과를 보고하도록 지시하였다.

II. 직장내 괴롭힘 판단과 조치

1. 직장 내 괴롭힘의 판단 여부

신고인은 회사가 본인에게 부당하게 2022년 인센티브를 지급하지 않았고, 2023년 연봉에서 상대적으로 낮은 인상 조치를 한 것은 노동위원회에 부당강등 구제신청을 하였기 때문이라고 주장한다. 그리고 신고인은 경영본부장과 연구소장의 인사평가가 인사원칙에 맞지 않고, 보복성 업무평가라고 주장한다. 그러나 이에 대해 조사한 결과를 볼 때, 인사평가는 회사의 고유의 권한으로 독자적이고 자율적인 판단으로 이뤄지는 것으로 직장 내 괴롭힘의 판단 대상이 될 수 없다.

두번째로 제기한 업무배제와 축소는 신고인이 사이버 보안에 전문성을 보였고, 2022년 11월과 2023년 3월에 있었던 본사 감사를 잘 마무리할 정도로 전문적인 업무 수행 능력을 보였다. 그럼에도 불구하고 회사는 2023년 1월부터 신고인의 사이버 보안 업무를 의도적으로 다른 직원에게 맡김으로써 업무에서 배제하려고 하였다. 회사가 2023년 5월 1일 신고인을 인사발령을 통해 업무에서 배제한 것은 합리적인 이유없이 신고인의 업무를 축소한 것으로 직장 내 괴롭힘이라고 할 수 있다.

셋째, 2022년 12월 14일부터 2023년 1월 27일에 있었던 직장 내 괴롭힘 사례는 업무수행 이라는 상급자의 업무의 적정범위를 넘어 신고인에게 모욕을 줄 수 있고, 의도적인 폭언 등은 직장 내 괴롭힘으로 해석할 수 있다. 그럼에도 불구하고 직장 내 괴롭힘에 대한 위 5가지 사례 외에는 다른 직장 내 괴롭힘이라고 주장하는 내용이 없고, 발생 빈도도 약 40일 간에 집중으로 발생하였고, 이후에는 발생하지 않은 것

으로 보아, 행위자인 IT 부서장 A에게는 서면 경고를 통해 재발 방지와 함께 직장 내에서의 괴롭힘에 대한 주의를 환기시킬 필요가 있다.

2. 회사의 조치

회사는 본 노무법인으로부터 직장 내 괴롭힘에 대한 조사 결과를 보고받고, 사안에 대해 다음과 같이 조치하였다.

첫번째, 신고인이 인사평가의 정성적 평가에서 하위를 받아 인센티브와 급여 인상이 되지 않은 점은 회사의 자율적인 조치이므로 문제가 없다고 판단하였다.

두번째 사안인 업무 축소 내지 배제는 회사의 합리적인 인사조치로 볼 수 없다. 따라서 회사는 업무 조정을 통해서 신고인이 업무수행을 잘 해왔던 사이버보안 업무를 계속 맡기는 방향으로 업무를 조정하기로 하였다.

세번째 사안은 신고인이 직장 내 괴롭힘이라고 주장하는 폭언, 모욕주기, 필요 이상의 업무상 질책 등의 직장 내 괴롭힘에 대해서는 직장 상사가 새 보직을 맡은 시점인 특정 기간에 한정되어 있고, 그 이후에는 직장 내 괴롭힘 사례가 나오지 않은 것으로 봐서 상급자로서 권위를 세우기 위해 의도적인 직장 내 괴롭힘이 있었다고 볼 수 있다.

따라서 이러한 직장 내 괴롭힘의 내용에 대해서는 상급자에게 서면경고 조치를 통해서 재발 방지를하기로 최종 결정하였다.

수습근로자와 직장 내 괴롭힘 사건

정봉수 노무사

I. 사실관계

서울에 위치한 외국계 A회사 (이하 회사)는 서울고용노동청(이하 '노동청')으로부터 직장 내 괴롭힘 사건이 접수 되었다는 사실을 통보 받으면서, 관련 사건에 대해 조사를 실시하고 그 결과를 보고하라는 공문을 받았다.

관련 내용은 다음과 같다. 회사는 2022년 10월 1일 근로자 B(이하 신고인)를 경리 부서의 중견간부급인 과장으로 채용하면서 3개월의 수습기간을 두었다. 회사는 채용 과정에서 신고인이 유창한 영어실력과 외국계 기업 회계부서 근무한 경력을 높이 사서 상당한 기대를 가지고 과장급으로 채용하였다. 그러나 실제 신고인은 수습근무

기간 중 서투른 업무처리와 회계업무 지식 부족으로 독자적 업무수행이 불가능하였다. 이에 회사는 수습기간 중 업무 부적격 평가를 통해 고용해지를 추진하였으나, 신고인과의 면담 과정에서 신고인이 한번 더 기회를 주면 업무를 잘할 수 있다고 사정을 하였고, 이에 회사는 신고인과의 합의로 수습기간을 3개월 더 연장하였다. 회사는 충분한 기회를 주었음에도 불구하고, 신고인의 회계 업무 수준과 업무처리 능력이 개선되지 않자 2023년 3월 31일에 수습기간 중 해고를 하게 되었다.

신고인은 2023년 4월 노동청에 회계부서장으로부터 직장 내 괴롭힘과 성희롱을 당했다고 진정을 제기 하였다. 노동청은 회사에 해당 직장 내 괴롭힘에 대해 조사한 후 그 결과를 보고하라고 지시하였다. 이에 회사는 당사자에 대하여 객관적이고 공정한 조사를 위하여 본 노무법인에 직장내 괴롭힘과 성희롱 사건에 대한 조사를 의뢰를 하였다.

II. 조사자의 판단과 권고사항

1. 조사자의 판단

직장 내 괴롭힘에 대해서는 행위자가 신고인의 전화 받는 중 방해행위, 술강요 혹은 술 언급 행위, Goal 세팅 지적행위로 인해 신고인은 상호 존중하는 분위가 아니라는 취지로 진술하며 큰 상처를 입었다고 표현하고 있고, 이후 노동청에 진정을 제기하는 등 불만을 호소하고 있다. 그러나 객관적으로 신고인과 같은 처지에 있는 일반적이고 평균적인 사람의 입장에서 보면 정신적 고통을 주고 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위에 이르렀다고 판단하기 어렵다.

직장 내 성희롱 대해서 행위자가 신고인에 대해 물뽕은 여자를 어떻게 할 때 쓰이는 것인데, 물뽕은 몸에 증거가 남지 않는다. 내 유튜브에 물뽕이 자꾸 뜬다. 출장가서 대마초나 피워볼까라고 언급한 것과 관련해서는 정확한 대화내용은 객관적인 증거 자료가 없어 사실관계를 확인하기가 어렵다. 설령 신고인의 주장대로 물뽕과 관련 발언을 한 것이 사실이라면 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 사람도 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼는 발언인지를 성인지적 관점에서 고려해야 할 것이다. 해당 발언은 구체적인 남녀 간의 육체적 관계에 대한 묘사가 없는 점, 최근 뉴스에 보도되고 이슈가 되고 있는 마약사건에 관한 발언으로 볼 여지가 있는 점, 당시 현장에 있던 신고인과 비슷한 연령대의 다른 여직원도 같이 있었던 점, 발언 횟수나 지속성 등을 고려하여 볼 때 피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 입장에서 성적 혐오감 또는 불쾌감을 줄 수 있었을 정도에 이른 것으로 보기는 어렵다.³⁸⁾

2. 조사자의 권고사항

신고인의 진술, 당사자 및 참고인들의 진술 등을 종합하면 행위자의 행위가 직장내 괴롭힘이나 성희롱에 직접적으로 해당된다기 보다, 평소 있어 온 부서장과 부서원 간의 갈등, 그리고 최근 행해진 수습 연장합의와 근로관계 종료에 대한 불만이 신고자로 하여금 기존에 발생했던 여러 사건들을 직장내 괴롭힘이나 성희롱으로 강하게 느껴지게 한 것으로 볼 수 있는 정황이 있다. 따라서 본 사건과 같은 직장 내 괴롭힘과 성희롱 사건을 예방하기 위해 다음과 같은 조치를 권고한다.

(1) 신고인에 대한 보호 조치

근로기준법에 따르면 “조사 기간 동안 피해직원등을 보호하기 위하여 필요한 경우 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다” 라고 규정하고 있다. 그러나 신고인의 경우 이미 2023. 3. 31자로 근로관계가 종료된 자로서 이러한 조치가 필요한 상황은 아니다.

(2) 괴롭힘 등에는 해당하지 않으나, 행위자에 대하여 개선할 조치사항

귀사는 취업규칙에 직장 내 괴롭힘과 성희롱을 금지하고 있는 것으로 보아, 직장내 성희롱 가해 행위를 하였을 때에는 징계를 할 수 있고, 기본적으로 이를 상당히 중한 징계처분 대상으로 삼고 있는 것으로 해석해 볼 수 있다. 따라서, 행위자의 행위에 대하여 직장내 괴롭힘이나 성희롱으로 인정은 하지 않았으나, 해당 발언이 여성을 겨냥하여 자칫 성희롱 시비가 될 수 있는 가능성을 고려하였을 때 반드시 개선해야 할 부분으로 생각되는 사항은 행위자가 사회적 이슈에 대한 언급이라 하더라도 여러 언급들을 종합하면 다른 의미로 해석될 수도 있는 점, 그러한 언급이 듣는 사람의 입장에서 다르게 해석될 여지가 있었던 점 등은 유의할 필요가 있어 보이므로 상대방에게 불쾌함을 유발할 수 있는 대화 주제(물뽕, 몸무게, 술 관련 언급 등)로 직원들과 대화를 주고받는 행위에 대해서는 주의 조치를 통해 개선되고 반복되지 않도록 유념시키고 향후 반복될 시, 그에 대한 적절한 제재나 징계 책임을 묻도록 하여야 한다.

(3) 조직 차원의 교육 등 대응방안 수립 필요

귀사의 경우 본 사안이 직장 내 성희롱 및 괴롭힘 사건으로 처음 접수된 건이므로 이번 기회에 행위자를 포함한 직원들을 대상으로 해당 발언이 여성을 겨냥하여 자칫 성희롱 시비가 될 수 있다는 점에 대해 경각심을 가질 수 있도록 직장내 성희롱 예방 교육을 철저히 실시할 필요가 있다.

38) 관련 사건에 관해 방송대 법학과 김엘림 교수의 자문 내용 인용(2023. 6. 2)

직장내 괴롭힘 원인제거를 통한 해결 사례

정봉수노무사

I. 괴롭힘 사례 소개

직장내 괴롭힘에 대해 기존까지는 직장내 고충처리로 해결하였는데, 이를 통하여 해결되지 않으면 피해 근로자는 참고 생활하는 수밖에 없었다. 그러나 직장내 괴롭힘에 대한 구체절차가 2021년 4월에 법제화되고, 사업주가 필요한 절차를 지키지 않으면, 사업주를 처벌하는 강행규정이 된 이후에는 사업주의 적극적인 조치가 이루어지고 있다.³⁹⁾

2022년 6월 29일에 경향신문 보도에 따르면, 직장인 4명 중 1명이 직장내 괴롭힘을 당한 경험이 있고, 그 중 31%가 괴롭힘이 심각하다고 했고, 7.3%는 극단적 선택을 고민했다고 한다.⁴⁰⁾ 피해자들이 장기간 괴롭힘을 당하게 되면, 정신적 고통이 우울증과 적응장애로 이어져 극단적인 선택을 할 수 있다.

이번 사례에서 소개하는 괴롭힘은 연장근로를 기피하는 동료에 대한 집단 따돌림에 대한 사례이다. 생산현장에서 교대근무를 하는 직원이 업무상 발생한 부상으로 인한 후유증 때문에 연장근로를 기피하게 되었고, 이로 인해 동료들로부터 집단 따돌림을 당해 정신과 치료를 받고 있었던 상황이었다. 이에 대해 본 노무사가 해당 피해 근로자와의 면담을 통해 합리적인 해결책을 제공해 준 사례를 소개하고자 한다.

II. 해당 직장내 괴롭힘의 구체적 경위

1. 업무상 부상과 직장내 괴롭힘의 원인

홍길동(이하 '길동')은 대형 제조업체에서 생산직으로 3교대 교대근무를 하고 있다. 2019년 6월 2일, 새벽 2시경 작업실에서 근무하던 중 노후화된 의자에 앉다가 이 의자가 뒤로 밀리면서 넘어졌고, 허리가 의자 손잡이에 세게 부딪치는 사고가 발생하였다. 길동은 허리의 고통이 심했지만 큰 사고가 아니고 부딪혀서 생긴 타박상에 의한 고통으로 생각하고 아침 교대근무시간까지 참았다. 퇴근버스를 겨우 타고 퇴근하였지만, 허리의 통증이 심하여, 병원 응급실에 찾아가서 엑스레이

39) 근로기준법 제76조의 3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) 규정이 2021년 4월 13일에 사업주의 의무규정으로 도입되어 이를 미준수 시 근로감독관은 과태료 처분을 할 수 있다.

40) 경향신문, 직장내 괴롭힘에 극단 선택까지...산재 신청도 2배 가까이 늘어, 2022.6.19.

촬영을 하였다. 담당 정형외과 의사는 허리부근의 1, 2, 3, 4 번 횡돌기뼈가 골절되었다는 진단을 내렸다.⁴¹⁾ 당시 회사 내의 부서간 인사발령 등으로 어수선한 분위기라서 며칠 간 치료 후 근무에 복귀하였다. 당시 허리에 통증은 있었지만, 진통제와 복대 착용으로 통증을 이겨내면서 어렵게 근무하였다. 이후에도 길동은 골절된 부분에서 통증이 있었지만 계속된 치료와 근무를 병행하였다. 길동은 2021년 4월 12일 목부위와 어깨부분까지 통증이 있어 병원을 방문하여 정밀검진을 받은 결과 목디스크 수술이 필요하다는 의사의 소견서를 받았다.

집단 따돌림의 시작은 길동이 2021년 7월 26일 교대제에 편성된 직원 한 명이 개인사정으로 장기간 결근을 하면서 시작되었다. 이 결근한 직원을 대신하여 같은 근무조의 근로자들이 연장근로를 통해 공백을 메꾸어 주어야 했다. 이때 길동은 인사팀장과의 면담을 통해서 본인은 허리수술을 예정하고 있어 연장근로를 할 수 없다는 의사를 전달하였다. 8월 3일 교대제 근무 인수인계 상황판에 홍길동을 다른 조로 이동시켜라라는 기록을 확인하였다. 지금까지 근무 인수인계 상황판에 개인이름을 적시한 것은 한번도 보지 못했기 때문에 길동은 상당한 충격과 모멸감을 느꼈다. 길동은 27년간 현장직에서 근무하면서 이렇게 특정 개인신상을 공개된 장소에 기록하여 다른 조로 보내라고 한 사실은 처음이라 충격을 받았다.

2021년 9월 7일 길동은 목디스크가 악화되어 목과 어깨 경련이 일어나서 병원에 입원하여 수술을 했고, 10일간의 치료를 한 후 업무에 복귀 하였다. 업무에 복귀하자 교대제 근무조 동료들은 왜 재는 연장근로를 하지 않는 거야? 하면서 집단 따돌림을 하기 시작했다. 그러나 길동은 허리에 통증이 있고, 근무도 힘든 상황에서 동료 직원들과 부딪히지 않는 것이 상책이라 생각하고, 최대한 동료들과 거리를 두면서 지내게 되었다.

2. 지속된 집단 따돌림

2021년 11월 15일 오후 6시경, 잠깐 휴식시간에 길동은 뒤에서 험담하는 동료 3명에게 제 뒤에서 욕하고 다지니 마세요 라고 요구하였다. 이에 동료 A는 길동에게 갑작스럽게 욕설과 함께 폭언을 하였다. 임마 새끼야, 너만 힘든 지 아냐? 나도 많이 아프다. 너만 OT 안 하나? 임마, OT한 선배들에게 사과부터 해라. 야, 너 인생

41) 횡돌기뼈 골절: 가로 돌기는 척추체에서 양쪽으로 가로로 수평으로 나온 부분이다. 생김새는 조선시대 관모의 양쪽으로 뻗은 양각과 같이 생겼다. 길이와 폭은 1cm, 두께는 3-4 mm이다. 횡돌기 골절의 증상은 숨을 쉬거나 몸을 살짝 움직이는 행동조차도 통증을 강하게 유발한다. 장수진 원장의 척추학 개론 네이버 블로그, 2022.3.7. 게시물.

그렇게 사는 거 사람들이 다 알아?라고 고함치면서 수차례 욕설을 하였다. 이에 길동은 동료 A에게 몸 아파서 OT에 못 들어 갔고, 병가도 냈다고 설명하였지만, 동료 A는 동료들 여러 명이 있는 데서 계속해서 모욕적인 폭언을 했다. 이에 길동도 대응하면서 형이나 똑바로 살아라.라고 항의하였다. 이 상황에서 길동의 조장인 A 매니저가 길동에게 사과하는 말로 위로해서, 길동도 자신을 비방했던 조원 3명에게 그 자리에서 사과하였다. 그러나 길동의 사과는 받아들여지지 않았고, 오히려 가해자들은 괴롭힘 행위가 합리화된 것처럼 기세 등등한 태도를 보였고, 그날 이후 그들은 지속적으로 길동에게 집단 따돌림과 비난을 계속하였다.

2021년 11월 19일 길동은 근무를 할 수 없을 정도로 머리가 아프고 어지러워 조퇴를 하고, 심리상담을 받았다. 심리상담사의 권유로 정신과 의사의 치료를 받고 약처방을 받았다. 길동은 허리의 고통과 정신적 고통으로 2021년 12월 14일부터 2주간 개인 연차를 이용하여 병가를 사용하였다. 12월 29일, 길동은 직장인으로서의 책임과 한가정의 가장으로서 책임감이 중요하다는 생각을 갖고 마음을 굳게 먹고 업무에 복귀하였다. 진통제와 정신과 약을 복용하면서 겨우 겨우 힘들게 근무하는 중에도 동료들의 집단적 따돌림은 계속되었다. 재는 OT를 하지 않는다. 재는 정신이 이상한 사람이다라는 소문으로 길동은 더욱더 직장내에서 근무하기가 힘들어지게 되었다.

Ⅲ. 해당 직장내 괴롭힘에 대한 원인 제거를 위한 산재신청

1. 지속된 직장내 괴롭힘으로 인한 직원 간의 싸움

2022년 1월부터, 길동은 집단 따돌림과 괴롭힘으로 힘들면서도 계속 근무하고 있었는데, 동료B는 교대근무시작 전 미팅에서 지속적으로 길동 앞에서 콧노래를 부르기 시작하였다. 길동은 동료B의 콧노래 소리가 자신을 무시하고 놀리는 행위 같아 귀에 거슬렸다. 동료B는 근무교대 시마다 지속적으로 몇 달 동안 길동의 귀에 거슬리는 콧노래를 지속하였다. 2022년 5월 5일 오전 6시 45분 근무교대 시도 동료 B가 의도적으로 콧노래를 지속적으로 하였고, 길동은 동료B가 지난 몇 달 동안 수차례 본인 앞에서 콧노래를 부르면서 자신을 놀린다고 생각하니 더 이상 참기 어려웠다. 이에 내 앞에서 날 놀리면서 노래하지 마 하고 외치자, 동료 B는 이젠 환청까지 들리냐?면서 길동을 미친놈 취급하였다.

길동은 집단 괴롭힘으로 인해 정신과 치료, 심리 상담 치료, 병가 등의 치료를

받고 있는 것도 억울한데, 그런 자신을 보고 환청이 들리냐? 는 소리로 여러 사람 앞에서 자신을 정신병 환자로 취급한다고 생각하였다. 길동은 이유 없이 괴롭힘 당하고 있는 것이 너무 억울하여 동료 B를 발로 차면서 서로 물리적 충돌이 발생하였다. 길동과 동료B는 서로 간에 엉켜 싸웠고, 동료들이 말려서 곧 진정이 되었다. 회사는 직원 간 싸움에 대해 경위서 제출을 요구하였다. 여기서 길동은 회사측에 그동안 집단 따돌림과 괴롭힘에 대해 경위서를 작성하여 제출하였고, 본 노무사에 게도 연락하여 도움을 요청하였다.

2. 공인노무사의 판단과 산재신청

2022년 5월 13일 길동은 고용노동부에 직장내 괴롭힘으로 신고하려는 목적으로 본 노무사에게 연락을 해왔다. 노무사는 이번 직장내 괴롭힘 문제를 해결하기 위해서는 길동이가 동료 직원들에게 연장근무(OT)를 하지 않는 이유가 피병이 아니라 업무상 발생한 사고로 인한 후유증 때문이라는 사실을 공식적으로 인정 받아야만 된다고 생각했다. 노무사는 길동의 허리통증을 산재로 인정받으면, 회사와 동료 근로자들에게도 그동안 자신이 겪었던 통증과 어려움을 충분히 설명해줄 수 있을 것이고 또한 자신을 변호할 수 있다고 설명해주었다. 아울러 고용노동부에 직장내 괴롭힘을 이유로 진정하는 것은 근로기준법 제76조3항의 절차가 제대로 이루어지지 않았거나, 직장내 괴롭힘의 구체절차에 대해 회사가 공정하게 조사하는 것에 신뢰성이 없을 때 하는 것이라고 알려주었다. 이 시점은 길동의 산재사고가 2019년 6월 2일에 발생하였기 때문에 산재신청의 소멸시효 만료가 20일 정도 밖에 남아 있지 않은 상태였다. 길동의 허리부상이 업무상 사고로 인하여 발생하였다고 하더라도 3년의 소멸시효가 완성되면 더 이상 산재로 인정받을 길이 없었기 때문에 곧바로 산재신청에 들어갔다.

2022년 5월 19일 본 노무사는 길동의 허리부상이 업무상 사고로 인하여 발생하였다는 내용의 요양신청서와 재해발생 경위서를 제출하였다. 당시 재해 당일 발생한 내용과 응급실에서의 조치 내용 등을 자세히 기술하였다. 이를 입증하는 의무기록, 병가신청 내역, 그리고 사고와 관련한 당시 목격자의 진술서를 첨부하였다. 관할 근로복지공단은 제출한 관련 자료와 함께 회사측에 확인절차를 거쳐 길동의 허리부상은 업무상 사고로 인하여 발생하였다는 사실을 인정하였고, 그로부터 3개월 후인 2022년 9월 말 길동의 허리부상에 대해 산업재해로 인정하였다.

IV. 회사의 적절한 조치와 시사점

1. 회사의 적절한 조치

회사는 2022년 5월 5일에 발생한 길동과 직장동료B와 육체적 폭력사태에 대해 일시적으로 발생한 싸움으로 인정하였고, 당사자들도 반성하는 태도를 보여 서면 경고로 사건을 마무리하였다. 길동은 2022년 10월 1일에 3년 전에 발생한 허리부상을 산재로 인정받은 근로복지공단의 확인공문과 동료A와 동료B로부터 직장내 괴롭힘을 당했다는 사실을 인사팀에 서면신고 하면서 적절한 조치를 공식으로 요구하였다. 이에 대해 회사는 자체적으로 인사위원회를 개최하여 본 사안에 대해 직장내 괴롭힘 가해 사실을 인정하고 동료A와 동료B에 대해 감봉의 징계처분을 하면서 훈계하였다. 또한 현재 길동의 교대제 근무가 허리부상 회복에 부정적 영향을 준다고 판단하여 길동의 의견을 받아들여 육체적으로 무리가 없는 작업조인 품질관리부서 근무조로 재배치하는 등의 조치를 하였다.

현행법상 직장내 괴롭힘의 문제는 회사 내에서 사내절차를 통해 자율해결을 원칙으로 한다. 근로기준법 제93조에서 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 취업규칙 필수 기재 사항으로 명시하여 자율적으로 규율하도록 하고 있다. 한편, 근로기준법 제76조의3은 직장 내 괴롭힘 발생시 사업주의 의무 조치를 명시하고 있고, 사업주가 이러한 의무적 조치를 하지 않는 경우에는 처벌 조항을 두고 있다. 이와 같이 현행법은 직장내 괴롭힘이 발생하면 사용자에게 신고해서 처리해야 하지만, 사용자의 공정성을 기대하기 어려운 경우 피해자는 고용노동부에 진정을 제기한다.

2. 시사점

사용자는 직장내 안전한 사업장을 제공해줘야 하는 의무 뿐만 아니라 직장내 괴롭힘이 발생하지 않도록 직장내 괴롭힘에 대한 예방과 사후조치에 대한 제도적 장치를 마련해야 하는 의무를 가지고 있다.⁴²⁾ 따라서 사용자는 취업규칙을 통한 직장내 괴롭힘 예방과 사후조치 시스템의 도입, 괴롭힘 예방 교육 실시, 괴롭힘에 대한 고충처리 시스템 도입 등을 통해서 직장내 괴롭힘 발생을 예방하는 활동을 주기적으로 하여야 할 것이다.

42) 고용노동부, 직장내 괴롭힘 판단 및 예방과 대응 매뉴얼, 2019. 2. 91~99면.