

# 직장 내 괴롭힘

- 최근 동향 및 대응방안

공인노무사 손강용

오늘 당신네 연대가 좀...

사단장님이 우리연대  
전투 능력이 부족하다  
하더라...

연대장님이 우리대대  
엄망이란다!!

대대장님이  
우리중대  
개판이란다!

막내들  
다 모여!

일병  
밀으로  
다 모여!

상병  
밀으로  
다 모여!

야! 내  
밀으로  
다 모여!

중대장님  
이 우리소대  
개빠진 소대  
라 잡아!!

< 메모



2023년 2월 8일 오후 9:56

나중에 니자식이 회사들어가서  
더도말고 덜도말고 너같은 상사  
한테 니가 날 갈궤던거 만큼만  
똑같이 당하길 바란다.

# ‘태움’이란?

- ▶ ‘영혼이 재가 될 때까지 태운다’는 뜻이 담긴 일종의 은어
- ▶ 선배 간호사가 신임 간호사를 가르치는 과정에서 괴롭힘이나 따돌림 등으로 길들이는 규율 문화를 뜻한다.



# 1. 「직장 내 괴롭힘」 금지법 시행



# "부산신보 이사장의 카톡방 욕설은 갑질 행위"

기사입력 2019.11.21. 오후 3:53 최종수정 2019.11.21. 오후 4:29

기사원문

스크랩



본문듣기 · 설정



6

댓글

요약본

가



| 시 감사 결과 '직장 내 괴롭힘' 인정, 노기섭 시의원 사표 수리 촉구

## SK하이닉스의 부사장 모친상 직원 동원, 직장 내 괴롭힘일까?

이수복 기자 | 승인 2019.12.10 17:59

[스포츠Q(큐) 이수복 기자] 직장 임원의 모친상 직원 동원, 직장 내 괴롭힘일까? 아닐까?

## “내 껌 씹어” “대가리 박아” 폭언 회사 간부의 최후

기사입력 2019-12-11 07:06

회사 간부가 직원들에게 여러 차례 폭언을 했다면 이 간부와 회사가 공동으로 직원들의 정신적 피해를 배상해야 한다고 법원이 판결했다.

### 세계일보

## ‘직장 갑질’ 회사 처벌 세지고 손해액 커졌다

입력 2022.07.31. 오후 7:02 · 수정 2022.07.31. 오후 10:33

직장 내 괴롭힘 금지법 시행 3년  
초기 손해 300만→1000만원대로  
불리한 처우 사용자 첫 징역형도

‘직장 내 괴롭힘 금지법’이 시행된 이후 괴롭힘을 방치하거나 묵인한 회사의 법적 책임을 강화하는 판결이 늘어나고 있는 것으로 분석됐다.

# 男상사가 男직원 성기도 만졌다...'직장 내 괴롭힘' 딱 걸린 이곳

중앙일보 | 입력 2023.09.18 01:39 업데이트 2023.09.18 09:55

반도체 패키지 기판 검사 전문업체인 테스트테크에서 여성과 청년 등 노동 약자를 대상으로 폭언과 욕설, 성희롱이 만연한 것으로 나타났다.

고용노동부는 지난 6~8월 테스트테크를 대상으로 실시한 특별근로감독에서 노동관계법 위반 행위를 16건 적발해 7건을 형사입건하고 과태료 3110만원을 부과했다고 17일 밝혔다.

테스트테크 소속 근로자 187명 가운데 135명이 참여한 설문조사에서는 20대 노동자 84.2%, 여성 노동자 78.7%가 직장 내 괴롭힘을 경험했다고 답했다.

조사 결과에 따르면 여성 직원에게 "똥똥하면 여자로서 매력이 없다", "술을 많이 먹어서 살이 찌는 거다"라는 등의 언어적 성희롱 외에도 중간관리자가 부하 여직원 손 위에 자기 손을 얹는 행위, 어깨를 여러 차례 주무르는 행위, 남성 상급자가 남성 직원의 성기를 만지는 행위까지 있었던 것으로 조사됐다.

# 대표 취임사 공유, 체중감량 검사...‘더 케이텍’ 직장 갑질 점입가경

등록 :2023-09-10 15:17 수정 :2023-09-10 19:53

고용노동부는 지난 5월부터 0000(주) 대상 특별근로감독을 한 결과, 직장 내 괴롭힘을 금지하는 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법(남녀고용법) 등 17건의 법 위반을 확인했다고 10일 밝혔다.

창업주 씨가 직원 16명에게 “엎드려뺨쳐”를 지시한 뒤 “제 자식 하나 건사 못할 놈” 등 폭언을 하며 몽둥이로 엉덩이를 때리고 “96년생 이하 여성은 가산점이 있으니 면접 참여를 독려하라”는 등 채용 과정에서 성차별 발언을 한 사건 등이 언론을 통해 폭로된 바 있다.

노동부는 이 밖에 추가로 확인한 사례도 공개했다. 이씨가 일부 직원에게 체중 감량을 강요하고 주기적으로 체중을 점검했다는 것이다. 체중 감량 우수직원에게 창업주와의 식사 자리를 제공하고, 미흡한 직원은 경고 조치했다.

사적인 일에 운전 강요, 복장 불량 등 업무와 무관한 창업주 지시를 이행하지 않은 이유로 시말서 작성을 강요하고 직원 38명의 급여 674만원을 마음대로 삭감하기도 했다. 또 이씨 탄생을 비롯한 생애사와 이씨의 예전 사내이사 취임사 음원을 직원과 공유하고 사내 예술제에 참여하고 연습하라는 강요도 있었다. 000은 지난 3월 직장 내 괴롭힘으로 과태료를 부과받은 뒤에도 사내 예술제를 계속하다 노동부 특별근로감독 착수 이후에야 중단했다.

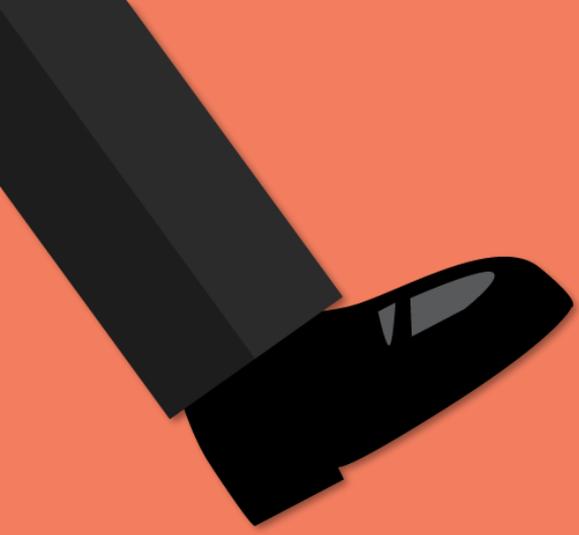
# '괴롭힘 당했다' 영양교사 요양신청...법원 "인과 관계 없다" 기각

송고시간 | 2023-09-24 05:00

(광주=연합뉴스) 박철홍 기자 = 사립학교 교직원이 직장 내 괴롭힘 등으로 정신적 질병을 얻었다며 직무상 요양 승인을 요구하는 소송을 제기했으나 법원이 기각했다.

광주지법 민사13부(임태혁 부장판사)는 24일 사립학교 교직원 A씨가 사립학교교직원연금공단 측을 상대로 제기한 '직무상 요양 수급권자 지위 확인 청구' 소송에 원고의 청구를 기각했다고 밝혔다.

재판부는 "학교 관계자들이 부당하게 업무를 전가하거나 협조를 거부했다고 볼 자료가 없다"며 "'적응장애'라는 원고의 질병과 직무 사이에 인과관계가 인정되지 않는다"고 판시했다.



## 2. 직장 내 괴롭힘 개념 및 판단기준



# 직장 내 괴롭힘이란?

**사용자 또는 근로자가**  
**다른 근로자에게**  
직장에서의 지위 또는 관계 등의  
우위를 이용하여  
업무상 적정 범위를 넘어  
신체적·정신적 고통을 주거나  
근무환경을 악화시키는 행위

## 1. 행위자

- 괴롭힘 행위자가 **사용자**인 경우
- 괴롭힘 행위자가 **근로자**인 경우

## 2. 행위요건

## 3. 행위장소

- 외근·출장지 등 업무수행이 이루어지는 곳
- 회식이나 기업 행사 현장 등
- 사적 공간
- 사내 메신저·SNS 등 온라인상의 공간



## 직장 내 괴롭힘이란?

근로자

(원칙) 피해자와 동일한 회사 소속 근로자

(예외)

- ① 파견근로자와 사용사업주 소속 근로자가 괴롭힘 행위자·피해자인 경우, 사용사업주가 파견근로자에 대해 사업주 책임이 있으므로, 이 경우 다른 회사 소속도 직장 내 괴롭힘 성립
- ② 도급, 용역의 경우 별개 회사 소속 근로자 - 단, 내부규정으로 적용 가능.

# 직장 내 괴롭힘 판단

-  당사자와의 관계
-  행위 장소 및 상황
-  행위에 대한 피해자의 반응
-  행위 내용 및 정도
-  행위기간(일회적/단기간/지속적)

구체적인 사정을 참작하여

**종합적**으로 판단



문제된 행위를 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 바라보았을 때 **신체적·정신적 고통이나 근무환경 악화가 발생할 수 있다는 점이 인정**되어야 함

# 직장 내 괴롭힘 방지법 강화

## 직장 내 괴롭힘 방지법?

직장 내 괴롭힘에 대한 제재 규정 강화 및 사용자의 직장 내 괴롭힘의 가해자라면 1천만원 이하 과태료 부과

**→ 그동안 기준과 처벌 방법이 모호했지만 명확한 규정 신설  
그러나 5인 미만 사업장, 하청 간접고용 노동자는 아직 미적용**

## 강화된 과태료 규정

- ① 직장 내 괴롭힘 발생사실 확인을 위한 조사 미실시 : 300만원
- ② 피해 근로자가 요청하는 적절한 조치를 취하지 않음 : 200만원
- ③ 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설함 : 300만원
- ④ 가해자에게 징계 등 필요한 조치를 하지 않음 : 200만원

**\*\* 근로기준법 시행령 제59조의3 1. 배우자 2. 4촌 이내의 혈족 3. 4촌 이내의 인척**

- **혈족:** 부모와 자식, 형제자매 등 혈연관계를 맺고 있는 사람
  - (예시) ▲ 부모·조부모 ▲ 자식, 손자녀 ▲ 형제자매 ▲ 부모의 형제자매 등
- **인척:** 혼인에 의하여 관련된 사람(혈족의 배우자, 배우자의 혈족, 배우자의 혈족의 배우자)
  - (예시) ▲ 배우자의 부모 ▲ 배우자의 형제자매 ▲ 형제자매의 배우자
  - ▲ 부모의 형제자매의 배우자 ▲ 자식의 배우자 등

위반행위(근로기준법 시행령 별표7)	과태료 금액(만원)		
	1차	2차	3차 이상
타. 사용자 또는 사용자의 친족인 근로자가 법 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우			
1) 사용자가 한 사람에게 수차례 직장 내 괴롭힘을 하거나 2명 이상에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우	500	1000	1000
2) 사용자가 그 밖의 직장 내 괴롭힘을 한 경우	300	1000	1000
3) 사용자의 친족인 근로자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우	200	500	1000

\* 시효 및 제척: 5년

# 직장 내 괴롭힘 판단

## 사용자의 의무

- (객관적 조사) 지체 없이 사실 확인을 위한 객관적 조사 실시  
→ 위반 시 500만원 이하의 과태료
- (피해근로자등 보호) 피해자(피해를 입었다고 주장하는 자 포함)를 보호하기 위해 필요하면, 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 조치(피해근로자등의 의사에 반하는 조치는 하면 안 됨)
- (피해자 보호) 괴롭힘이 확인된 경우에는 피해근로자가 요청하면 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치  
→ 위반 시 500만원 이하의 과태료
- (가해자 징계 등) 괴롭힘이 확인된 경우에는 지체없이 행위자에 대해 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치(조치 전 피해근로자 의견 청취)  
→ 위반 시 500만원 이하의 과태료
- (불리한 처우 금지) 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하면 안 됨  
→ 위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금

## 비밀누설 금지

- 조사자, 조사 내용 보고받은 자, 조사 과정 참여자는 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반해 누설 금지  
→ 위반 시 500만원 이하의 과태료  
- 다만, 사용자에게 보고, 관계 기관 요청에 따른 정보제공은 제외



### 3. 직장 내 괴롭힘 행위 예시



## 직장 내 괴롭힘 행위 예시

- ✓ **정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함**
- ✓ **정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함**
- ✓ **특정 근로자에게 근로계약서 등에 명시되지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함**
- ✓ **근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음**
- ✓ **정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴**
- ✓ **정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사**
- ✓ **다른 근로자들과 달리 특정 근로자가 일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시**
- ✓ **사적 심부름 등 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적·반복적으로 지시**
- ✓ **정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요함**
- ✓ **개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림**



## 직장 내 괴롭힘 행위 예시

- ✓ 신체적인 위협이나 폭력을 가함
- ✓ 욕설이나 위협적인 말을 함
- ✓ 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 모욕감을 주는 언행을 함
- ✓ 의사와 상관없이 음주·흡연·회식 참여를 강요함
- ✓ 집단 따돌림
- ✓ 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등) 미제공, 인터넷·사내 네트워크 접속 차단



## 업무상 적정범위 결여 관련 상황별 행위 예시

- ▶ “신체에 유형력을 행사하는 폭행행위나 협박하는 행위”는 사실관계만 인정되면 업무상 적정범위를 넘어선 행위로 인정 가능
- ▶ “폭언, 욕설, 험담 등 언어적 행위”는 공개된 장소에서 이루어지는 등 제3자에게 전파되어 피해자의 명예를 훼손할 정도라 판단되면 업무상 적정범위를 넘어선 행위로 인정 가능하며, 그렇지 않더라도 지속·반복적인 폭언·욕설은 피해자의 인격권을 심각하게 해치며 정신적 고통을 유발할 수 있으므로 업무상 적정범위를 넘어선 행위로 인정 가능
- ▶ 반복적으로 개인적인 심부름을 시키는 등 인간관계에서 용인될 수 있는 부탁의 수준을 넘어 행해지는 “사적 용무지시”는 업무상 필요성이 없는 행위이므로 업무상 적정 범위를 넘어선 행위로 인정 가능
- ▶ “집단 따돌림, 업무수행과정에서의 의도적 무시·배제 등의 행위”는 사회통념상 상당하지 않은 행위로서 업무상 적정범위를 넘어선 행위로 인정 가능
- ▶ “근로계약 체결 시 명시했던 업무와 무관한 일을 근로자의 의사에 반하여 지시하는 행위”가 상당기간 반복되고 그 지시에 정당한 이유가 인정되지 않는다면 업무상 필요성이 없는 행위로서 업무상 적정범위를 넘어선 행위로 인정 가능
- ▶ “업무를 과도하게 부여하는 행위”는 그렇게 하도록 지시하지 않으면 안 되는 업무상 불가피한 사정이 없음에도 불구하고, 해당 업무에 대하여 물리적으로 필요한 최소한의 시간마저도 허락하지 않는 등 상당성이 없다고 인정되면 업무상 적정범위를 넘어선 행위로 인정 가능
- ▶ 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 제공하지 않거나, 인터넷·사내 인트라넷 접속 차단 등 “원활한 업무수행을 방해하는 행위”는 사회통념상 상당성이 없는 행위로서 업무상 적정범위를 넘어선 행위로 인정 가능
  - 그러나, 모든 근로자에게 비품 제공을 하지 못하고 있는 사정이 있거나 일시적인 경영 악화 등으로 인하여 발생한 상황이라면 업무상 적정 범위를 넘어선 행위로 보기 어려움

## 폭행, 협박, 폭언, 욕설, 헐담

### case 1

- 대표가 다른 직원들에게 쪽지를 나눠주며 5명의 직원을 권고사직, 생산직 발령 및 급여 강등, 6개월 감봉 중 어떤 처분이 적절한지 적어 내라고 함
- 그 결과를 직원들 모바일 메신저 단체 채팅방에 올려 공유하도록 지시하는 등 해당 직원들을 모욕하고, **“내가 죽게 되면 너희를 먼저 죽이고 죽겠다”**는 등 입에 담을 수 없는 막말과 욕설을 함

### case 2

- 전자부품 회사에서 우수한 실적으로 본사 영업부로 발탁될 만큼 인정받았으나 시장 내 점유율이 떨어지자 회복시키라는 압박을 받던 중에 출장 후 결과가 좋지 않으면 폭언을 하고, **보고서를 찢고 집기를 던지는 등 상사의 실적 추궁은** 일반적인 수준을 넘어 폭력적인 행동과 폭언을 동반함

## 폭행, 협박, 폭언, 욕설, 헐담

### case 3

- 피해자가 감기에 걸려 겹옷을 입거나 마스크를 착용하는 것에 대해 상사가 지속적으로 비난
- **“패딩은 세탁해서 입고 다니냐”, “옷에서 냄새 난다”, “시장에서 산 물건만 쓴다”**는 등 직원들 앞에서 모욕감을 줌

### case 4

- 가전 배송업무를 하는 부 기사의 사수가 업무 미숙을 이유로 수시로 욕하고, **피우던 담배나 라이터를 얼굴에 던지거나 손찌검**까지 함
- 배송하러 갔을 때 고객이 음료수를 줘도 혼자 다 마시고 피해자는 마시지도 못하게 하여 화장실에 가서 수돗물을 마신 적도 있음

## case 5

- 차장이 사적인 일로 기분 나쁘면 아무나 걸리라 하고 트집 잡아 서류를 던지는 등 괴롭힘
- **“주둥이가 그게 뭐냐, 쥐 잡아먹었냐”, “부모가 그렇게 가르쳤냐”, “오빠 같아 그러는데 남친 만나면 꼭 콘돔 써라”** 등 상식에서 벗어난 언행을 반복하고 상부에 괴롭힘 사실을 보고해도 다시 보복성 공격을 퍼붓곤 함

## case 6

- 의사가 수술할 때마다 **간호사에게 소리 지르거나 욕을 하며** 수술기구를 던짐
- 간호사들이 그 의사 때문에 퇴직을 하다 보니 남은 간호사의 업무가 가중됨. 병원에 해결을 요구했지만, 병원은 의사 편만 들어 제대로 해결해 주지 않음

## case 7

- 신규간호사에게 입사 3일째부터 업무를 가르쳐주는 프리셉터(일종의 멘토)의 태움이 시작됨
- **“그만둘 거면 빨리 그만둬라.”, “이게 눈에 안 보이냐? 눈깔을 빼서 씻어줄까?”** 등 폭언을 하고 과중한 업무를 부여한 후 못할 경우 욕하기도 함

# 직원들을 여러 차례 괴롭힌 본부장 해고는 정당

## □ 징계사유

- 1) 2019. 6. 20. 10:00 사무실에서 팀원인 E의 어깨를 주먹으로 때림
- 2) E을 폭행한 후 "□□(여성)을 때릴 수 없잖아"라는 성차별적 폭언을 함
- 3) 최근 1년여의 기간 동안 다수의 팀원들에게 여러 차례 폭언과 부적절한 행동으로 정신적 고통을 가함
  - ① E 차장 폭행 다음 날 '에이 열받아'라고 하며 한 직원의 팔을 출입증으로 치고 지나감
  - ② 팀 미팅에서 한 직원을 질책하면서 볼펜을 집어 던져 책상에 떨어진 적이 있음
  - ③ 팀 미팅에서 '어떤 AM(회계담당자) 때문에 pending(보류)되는 거야? 그놈 모가지를 비틀어 버리겠어. 데려와'라는 말을 함
  - ④ 협력업체 직원을 지칭하며 '그놈 입을 찢어버리겠다'고 하는 통화를 한 적이 있음
  - ⑤ 팀 회의 중 한 직원의 말을 중간에 끊으며 '아저씨는 가만히 있어'라는 말을 함
  - ⑥ 팀 미팅에서 '왜 시키면 시키는 대로 하지 말이 많냐'는 말을 함
  - ⑦ 두 직원이 있는 자리에서 '왜 일을 안 했냐? 내가 주는 스트레스가 적다'는 말을 함
  - ⑧ 한 직원과의 미팅에서 '너의 눈빛, 걸음걸이, 모든 것을 바꿔야 한다'고 말해 직원이 두려움을 느낌

< 중 략 >

## 2. 재심판정의 적법 여부

### 라. 징계사유의 인정 여부

- 라) 징계사유 1), 2)는 물론 징계사유 3)의 ① 내지 ⑧은 대부분 2018. 4.경의 선행 폭행 사건 이후에 일어난 일로 보이며, 참가인은 선행 폭행 사건이 일어난 이후 1년여의 기간 징계사유 3)의 ① 내지 ⑧ 외에도 참가인 팀의 부하 직원들에게 여러 차례 유사한 형태의 폭언을 하고 본부장이라는 지위의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘은 정신적 고통을 가한 것으로 보인다.

## 강요(음주, 흡연, 회식, 장기자랑 등)



### case 1

- 회사에서 행사 때마다 **직원들에게 장기자랑 준비를 강요**하며 점심시간 등 휴식시간까지 연습을 지시함
- 복면가왕 같은 장기자랑을 요구하면서 가면이나 복장은 사비로 마련하게 하고 장기자랑을 이사장, 국장, 직원들 앞에서 하도록 강요함

### case 2

- 회사 뒤풀이 술자리에서 사장이 전 직원에게 **술을 입에서 입으로 넘겨 전달해서 마시게 하는** 행위를 강요하고, 한 남자직원이 너무 역겨워 입으로 넘겨받은 술을 몰래 뱉자 사장은 왜 뱉냐며 똑같은 행위를 다시 시켜 마시게 함

## 집단 따돌림, 의도적 무시·배제



### case 1

- 기업 차원에서 ‘복직자 관리방안’을 만들어 부당하고 판정을 받고 복직한 직원에게 화장실 앞에서 근무하도록 지시함
- **다른 근로자들보다 집중적으로 근태 관리**를 하고 고강도 업무지시 계획을 세워 실제로 해당 방안과 유사하게 피해자의 근무환경을 악화시킴

### case 2

- 근로조건을 하향하는 근로계약을 강요하여 이를 거절하자, **사무실 비밀번호와 피해자 개인 컴퓨터의 비밀번호를 일방적으로 바꿔** 접근을 막음
- 업무용 메신저에서 피해자를 강제 퇴장시키는 등 노골적으로 따돌림

## 집단 따돌림, 의도적 무시·배제



### case 3

- 거래처 사장에게 소개팅을 받았다는 이유로 상사가 **“거래처 사장과 놀아난 여직원”**이라고 함
- “거래처에 기밀 노출 위험이 있다. 그 위험을 감수하면서 널 데리고 있을 수 없다.”라며 애인과 헤어지라고 요구하고, 없는 얘기를 퍼뜨려 따돌림 당하게 함

### case 4

- 인사, 총무, 구매 등의 업무를 수행하던 피해자가 업무상 실수를 계기로 상사와 관계가 악화됨
- 상사가 공개적인 자리에서 욕설을 하고 의도적으로 업무에서 배제시켰으며 노조로부터 해고 협박을 받기도 함

### case 5

- 피해자를 의도적으로 무시하고 면전에서 비웃음, 비난, 욕설 등 수시로 언어폭력을 가함
- **겨울, 여름에는 피해자에게 보일러나 에어컨 등을 제공하지 않고** 가해자들끼리만 사용함  
(인권위 진정사건: 16진정0186100)

## 사적 용무 지시

### case 1

- 상사가 직원에게 **대학원 박사학위 논문을 쓰게하고**, 개인적인 강의를 위한 프레젠테이션 자료작성, 시험문제 출제, 채점 등의 업무를 시킴
- 이로 인해 직원은 근무시간도 부족하여 일을 집으로 가져가서 해야 하는 경우도 있었음

### case 2

- 새로 부임한 상사가 직원들 몇 명을 뽑아 **회사 내 체력 단련장에서 개인 운동 트레이너** 역할을 시키고, 운동 중간 그리고 운동이 끝난 후에 자신의 몸을 마사지하도록 지시함

## 감시

### case 1

- 회사 내에 CCTV가 설치되어 있고 해당 모니터가 중간관리자의 자리에 설치돼 있음
- CCTV로 직원들을 실시간 관찰하며 간식을 먹은 직원들에게 **“간식은 맛있었냐”**는 등 **경고 메일, 메시지 등을 보내면서 감시 사실을 주지시킴**

## sns, 모바일메신저를 통한 괴롭힘



### case 1

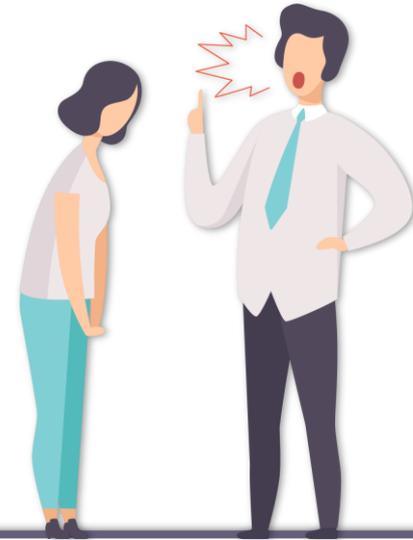
- 상사가 퇴근 이후 주말, **저녁 시간에 술에 취해 팀 모바일메신저 단체 채팅방에 하소연하는 글을 올리고 답을 요구하며 팀원들을 괴롭힘**
- 상사 본인 의지대로 안 되면 소리를 지르고 욕박지르는 등의 행위로 정신적 고통을 유발함

### case 2

- 상사가 아침 일찍 모바일 채팅으로 갑자기 조기 출근을 지시하여 직원들이 급하게 출근 중이었으나, 그냥 다음에 얘기하자며 다시 정시 출근하라고 함
- **밤낮 없이 단체 채팅을 시도**했으나 감정 상한 일을 따지는 말이 대부분이었으며 응답하지 않는 직원에게는 단체 채팅 등을 통해 화풀이를 함

1

**행위자** 회사 임원(전무)  
**피해자** 육아휴직 후 복직한 직원  
**행위장소** 사업장 내



## 행위내용 및 사실관계

- 육아휴직 후 복직한 직원에게 기존 업무(창구 수신업무)가 아닌 창구 안내 및 총무 보조업무를 줌
- 피해자가 없는 회의에서 직원들에게 피해자에 대한 따돌림을 지시하고 책상을 치워 창구에 앉지 못하게 했으며 직원으로 생각하지 않는다는 취지의 발언도 함
- 괴롭힘을 당한 피해자는 우울증을 앓았고, 결국 퇴사함

## 직장 내 괴롭힘 판단

### ▣ 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위 이용 여부

회사 임원이라는 지위를 이용하여 다른 직원들에게 따돌림을 지시하는 등의 행위를 함

### ▣ 업무상 적정 범위를 넘었는지의 여부

- 육아휴직 후 복귀한 직원에게는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하는 법적 의무가 있음(남녀고용평등법 제19조제4항)
- 이를 무시한 채 보조업무 부여, 책상 치우기 등을 한 것은 업무상 필요성이 없는 행위이며 따돌림 지시, 책상을 치우기, 비하·모욕 발언 등은 사회 통념상 상당하지 않은 행위

### ▣ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰는지의 여부

피해자는 극심한 정신적 스트레스로 인한 우울증을 앓았고, 결국 퇴사함

### ! 참고사항

남녀고용평등법 제19조제4항 위반으로 처벌 가능

\* 실제 사안에서도 남녀고용평등법 위반으로 인한 처벌을 받음

종합적 판단

**직장 내  
괴롭힘에 해당**

2

행위자 선배 직원  
피해자 후배 직원  
행위장소 사업장 내·외



## 행위내용 및 사실관계

- 선배 직원이 후배 직원에게 술자리 마련하지 않으면 인사상 불이익을 주겠다고 반복한 사건
- “술자리 만들어라”, “아직도 날짜 못 잡았냐”, “성과급의 30%는 선배를 접대하는 것이다” 등 반복해서 술자리를 요청하고 시말서, 사유서를 쓰게 함

## 직장 내 괴롭힘 판단

### ▣ 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위 이용 여부

직장 내 입사 선·후배라는 관계의 우위를 이용

### ▣ 업무상 적정 범위를 넘었는지의 여부

술자리 마련을 강요하고, 불응 시 시말서 등을 쓰게 하는 등 사회 통념상 상당하지 않은 행위를 함

### ▣ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화 시켰는지의 여부

피해자는 선배 직원의 강요로 정신적 고통을 당함

종합적 판단

**직장 내  
괴롭힘에 해당**

3

- 행위자 회장
- 피해자 고용된 운전기사
- 행위장소 업무수행 중인 자동차 안



## 행위내용 및 사실관계

- 회장이 운전이 마음에 안든다며 운전기사에게 지속적으로 폭언, 욕설을 함
- 운전 중인 기사의 머리를 뒤에서 가격하며 마구 때리기도 함
- 룸미러, 사이드미러를 접은 상태에서 운전을 시켜 극도의 스트레스 속에서 운전업무를 함

## 직장 내 괴롭힘 판단

### ▣ 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위 이용 여부

회장이라는 (사용자로서의) 지위를 이용함

### ▣ 업무상 적정 범위를 넘었는지의 여부

- 지속적인 폭언·욕설, 머리 폭행 등 사회 통념상 상당하지 않은 행위를 함
- 룸미러, 사이드미러를 접은 상태로 운전을 지시한 것은 안전한 업무수행을 방해한 것으로 사회 통념상 상당하지 않은 행위

### ▣ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰는지의 여부

폭행으로 인한 신체적 고통, 폭언·욕설 및 비정상적인 운전 지시로 정신적 고통을 당함

종합적 판단

**직장 내  
괴롭힘에 해당**

### ! 참고사항

근로기준법상 폭행, 형법상 폭행으로도 처벌 가능

4

행위자    상사

피해자    부하 직원

행위장소   회식 장소, 사업장 내



## 행위내용 및 사실관계

- 회식자리에서 상사가 소주병을 거꾸로 쥐어 잡고 가격할 것처럼 위협
- 고객들 앞에서 목을 짓누르는 신체적 폭력을 가하고 임·직원이 모인 자리에서 종이를 던지며 모욕을 줌
- 차렷 자세로 반복적으로 인사시키는 등 지속적으로 괴롭힘

## 직장 내 괴롭힘 판단

### ▣ 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위 이용 여부

‘상사’라는 지위를 이용

### ▣ 업무상 적정 범위를 넘었는지의 여부

회식자리에서 술병으로 위협하거나 목을 짓누르고, 다른 임·직원이 있는 자리에서 모욕을 준 것은 사회 통념상 상당하지 않은 행위

### ▣ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰는지의 여부

폭행 피해로 인한 신체적 고통 및 모욕적 행위로 인한 정신적 고통을 받음

종합적 판단

**직장 내  
괴롭힘에 해당**

### ! 참고사항

근로기준법상 폭행, 형법상 폭행으로도 처벌 가능

5

행위자 회사 대표  
피해자 직원  
행위장소 사업장 내·외



## 행위내용 및 사실관계

- 원래 업무에 사적인 일까지 더해 운전기사, 수행비서 역할까지 시킴
- 눈이 많이 온 날 대표의 부인 자동차에 있던 눈을 맨손으로 제거하게 함
- 대표 개인 발의 옥수수 수확과 판매까지 시켰지만, 사내 분위기가 보수적이라 문제제기도 할 수 없었음

## 직장 내 괴롭힘 판단

- ▶ **직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위 이용 여부**  
사용자로서의 지위를 이용함
- ▶ **업무상 적정 범위를 넘었는지의 여부**  
대표의 개인 용무에 동원시키는 등 업무상 필요성이 없는 행위를 함
- ▶ **신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰는지의 여부**  
대표의 행위로 업무와 무관한 일을 하는 등 피해자의 근무환경이 악화됨

종합적 판단

**직장 내  
괴롭힘에 해당**

6

행위자 본부장  
피해자 영업소 매니저  
행위장소 사업장 내



## 행위내용 및 사실관계

- 10년 차 영업소 매니저 김 씨는 동기 중 유일하게 영업소장 승진을 못함.  
승진하려면 근무평정에서 A등급이 필요하나, 평정자인 본부장은 B등급으로 통보함
- 김 씨의 영업소장도 B등급을 받아 영업소 실적이 다른 지점보다 떨어지는 것은 객관적인 사실로 보이나, 상사의 배려를 기대했다가 B등급을 받게되자 '본부장이 승진을 고의로 막는 게 아닐까'하는 생각이 들어 괴로워 함

## 직장 내 괴롭힘 판단

### ▣ 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위 이용 여부

근무평정 권한이 있는 본부장으로서 지위의 우위를 이용

### ▣ 업무상 적정 범위를 넘었는지의 여부

영업소의 실적 부진에 대해 영업소 관리책임이 있는 영업소장과 매니저에게 B등급을 준 것은 업무상 필요성이 없거나 타당하지 않다고 볼 근거가 약함

### ▣ 신체적·정신적 고통을 주거나 근로환경을 악화시켰는지의 여부

승진 대상에서 누락되자 피해자는 스트레스를 받고 괴로움

» '영업소 실적 부진'이라는 객관적 사실을 이유로

영업소 관리책임자에게 상위등급 이하의 평정을 부여하는 것은 평정자의 정당한 업무범위(권한)에 속함

» 당사자가 승진누락에 대한 괴로움은 겪었으나 불합리한 평가나 의도적 괴롭힘으로 보이는 사실관계가 없으므로 법상 직장 내 괴롭힘으로 보기 힘들

종합적 판단

**직장 내 괴롭힘에  
해당되지 않음**

7

행위자 디자인 팀장  
피해자 디자인 담당자  
행위장소 사업장 내



## 행위내용 및 사실관계

- 의류회사 디자인팀장이 신상품 발표회를 앞두고 디자인 보고를 지시
- 디자인 담당자가 시안을 수차례 보고했으나, 팀장은 신상품 발표회 콘셉트와 맞지 않는다고 계속 보완을 요구
- 이로 인해 디자인 담당자의 업무량이 늘어났고 스트레스를 받음

## 직장 내 괴롭힘 판단

### ▶ 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위 이용 여부

‘직속 관리자’라는 지위의 우위를 이용

### ▶ 업무상 적정 범위를 넘었는지의 여부

디자인 향상을 위해 업무 독려 및 평가, 지시 등을 수차례 실시하는 정도의 행위는 업무상 필요성이 있으며 그 양태가 사회 통념상 상당하지 않다고 보기 어려운 상황

### ▶ 신체적·정신적 고통을 주거나 근로환경을 악화시켰는지의 여부

해당 근로자는 업무상 스트레스를 받음

- ▶▶ ‘업무상 적정 범위’와 관련하여 팀장은 성과 향상을 위해 업무 독려 및 지시를 할 수 있는 업무상 권한이 있음
- ▶▶ 업무 독려 및 지시에 괴롭힘 행위도 없었으므로 부서원이 업무상 스트레스를 받았어도 법상 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 볼 수 없음

종합적 판단

**직장 내 괴롭힘에  
해당되지 않음**

# 업무상 민란도 못주나요?

사회통념상 타당한 수준에서  
성과 제고 목적의 업무 지시·지도는  
직장 내 괴롭힘으로 보지 않고 있으며

직장 내 괴롭힘은 상황, 행위 정도 등  
여러 사정을 참작해 종합적으로 판단합니다



## 1. 주요 기사 내용

□ 4.29.(토) 서울경제, “상사의 반복되는 “다시 해 와!”...괴롭힘 아니다?”

- (전략) 28일 고용부는 최근 공개한 ‘직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 매뉴얼’에 업무적 보완을 계속 요구하는 것은 직장 내 괴롭힘에 해당되지 않는 것으로 분류했다.
- (전략) 사례에서 팀장은 신상품 발표회를 앞두고 팀원에게 새 제품 디자인 보고를 지시했다. 이에 해당 팀원이 수차례 시안을 보고했지만 팀장은 신제품 콘셉트와 맞지 않는다고 보완을 지속적으로 요구했다. 이로 인해 해당 팀원은 늘어난 업무량 탓에 스트레스를 받았다. 하지만 고용부는 팀장이 팀원의 성과 향상을 위해 지속적으로 업무를 독려하고 지시할 수 있는 권한이 있다고 판단했다. 폭언이나 욕설 등 다른 부적절한 행위가 없다면 직원이 스트레스를 받아도 근로기준법상 직장 내 괴롭힘이 아니라는 것이다.
- (전략) 또 팀장이 신입 사원에게 업무에 집중하라는 내용의 야단·질책·훈계를 하더라도 직장 내 괴롭힘이 성립되지 않는다고 판단한 사례도 적시됐다. 팀장은 신입 사원이 업무에 적응하도록 지적하거나 훈계를 자주할 수 있기에 이는 통상적인 관리감독자의 업무 범위에 속한다는 설명이다. 하지만 매뉴얼에 나온 해당 사례에서 당사자는 매일 일기에 상사의 질책 사항을 쓸 만큼 괴로움을 호소했다.

## 고용노동부 언론 보도설명자료

- ‘팀장이 신상품 발표회를 앞두고 팀원에게 지속적인 보완을 요구한 사례’를 고용부가 직장 내 괴롭힘이 아니라고 했다고 보도된 사례는
  - 신제품 발표회를 앞두고 팀원이 보고한 시안을 팀장이 신제품 콘셉트와 맞지 않다고 보완을 요구한 사례로 ‘업무 보완 반복’만으로는 업무상 적정범위를 넘는다고 단정하기는 어렵다는 취지의 사례임
- 또한, ‘업무에 집중하라는 내용의 야단·질책·훈계를 하더라도 직장 내 괴롭힘이 성립되지 않는다’라고 언급된 사례는
  - 기사에는 언급되지 않았으나 팀원이 이석·보고누락·업무회피 등 지시한 업무를 이행하지 않은 상황에서, 팀장이 업무에 집중하라는 내용의 훈계 등을 한 사례로 업무상 적정범위를 넘는다고 단정하기 어렵다는 취지임
- 다만, 매뉴얼에 포함된 일부 사례가 취지와 다르게 해석되어 오해가 생기지 않도록 세심히 검토할 예정임

**감사합니다**