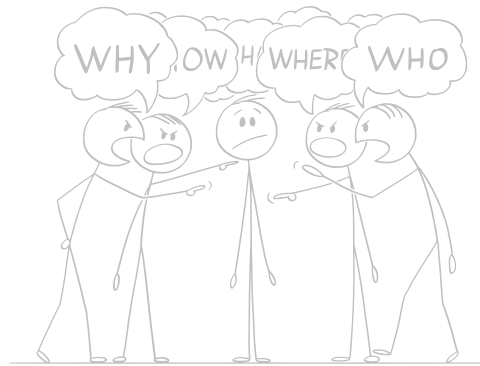


직장 내 괴롭힘의 개념과 판단기준

Workplace Harassment and its Criteria for Judgment



정봉수
강남노동법인 대표공인노무사



1. 문제의 소재

직장 내 괴롭힘 방지법이 2019년 1월에 제정돼 동년 7월부터 시행됐다. 직장 내 괴롭힘 방지법 제정에 결정적인 계기가 됐던 건 사회적 이슈가 된 3가지 사건이다. 첫 번째 사건은 2014년, 대한항공의 ‘땅콩 회항’ 사건이다. 대한항공 소유주 일가인 조○○ 부사장이 마카다미아(Macadamia) 땅콩을 봉지째 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.¹⁾ 2019년 이 사건으로 인사상 불이익을 받은 박○○ 전 사무장에게 대한항공이 7,000만원 배상을 해야 한다는 판결이 나왔다.²⁾ 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 직장 내 괴롭힘으로 인해 발생한 산업재

1. Introduction

The workplace harassment prevention law was enacted in January 2019 and came into effect in July of the same year. Three related incidents that contributed to the enactment of the workplace harassment prevention law had become social issues. The first case was the incident named “due to peanut, airplane returned” of Korea Air in 2014. Vice President Cho 00, a family of Korean Air owners, complained about serving Macadamia peanuts in a bag, not on the plate and talked abusively to the flight attendant and called and made the chief flight attendant to kneel and apologize. Yet, when she didn’t reduce her anger, she ordered the plane heading for Seoul from New York Airport starting to the runaway, and made the place return to the boarding gate and let the chief flight attendant leave the plane in the airport, and then the plane departed.¹⁾ In 2019, it was ruled that Korean Air should pay 70 million won to former chief flight attendant Park 00, who was disadvantaged in personnel affairs in this case.²⁾ The second is a case where the nurse committed suicide with a suicide note saying “It is difficult to work due to workplace harassment.” In March 2019, the Labor Welfare Corporation’s Disease Judgment Committee recognized this incident as an industrial accident caused by workplace harassment. In the third case,

1) 문강보, “이것도 직장 내 괴롭힘 인가요?” 2020. 가디언, 34면.

2) 서울고등법원 2019.11.5.선고 2019나2004517 판결.

1) Moon, Kangboon, “Is this workplace harassment?”, 2020. Gadian, page 34.

2) Seoul High Court ruling on November 5, 2019.

해로 인정했다. 세 번째 사건은 2018년 말 신생 IT 기업 위디스크의 양OO 회장이 퇴사한 직원을 불러 사무실에서 무차별 폭행을 하는 동영상이 공개된 사건이다. 그는 현재 이 사건과 더불어 불법 기업활동으로 법정 구속돼 형을 살고 있다.³⁾

직장 내 괴롭힘에 대한 조사와 처리는 전적으로 회사에 맡겨져 있다.⁴⁾ 이 법 제정 시에는 관련 규칙이 두 가지만 있었다. 첫째 직장 내 괴롭힘에 대한 내용과 구제절차를 취업 규칙의 필수 기재 사항으로 했고, 둘째 직장 내 괴롭힘을 신고한 자에게 불이익을 주는 경우 해당 사업주를 처벌하도록 하는 내용이었다. 이러한 취업규칙에 근거해 괴롭힘 사건을 처리하는 방식은 사업주에게 전적으로 맡겨 놓았기 때문에 실질적 문제해결이 되지 못했다. 이에 2021년 4월 관련법 개정을 통해, 사용자의 실질적인 직장 내 괴롭힘에 대한 국가적 관여를 강제하면서 다음의 5가지 사항을 추가했다. ①사업주의 직장 내 괴롭힘 금지의무, ②직장 내 괴롭힘 사건에 대해 객관적 조사 실시의무, ③피해근로자에 대한 적절한 보호조치의무, ④직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 필요한 징계조치, ⑤직장 내 괴롭힘 조사와 관련된 내용에 대해 비밀 준수 의무 등 신설조항과 과태료 조항의 도입이다.

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

2. 직장 내 괴롭힘의 판단요소

가. 직장 내 괴롭힘의 개념

근로기준법(제76조의2)는 직장 내 괴롭힘을 금지하고 있다. 직장 내 괴롭힘을 “사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용해 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”로 규정하고 있다. 직장 내 괴롭힘의 구성 요소는 다음의 4가지이다. ①주체: 사용자 또는 근로자, ②

at the end of 2018, a video of Yang OO, chairman of WeDisk, a start-up IT company, who called in a resigned employee and brutally assaulted in the office was released. In relations to this case and other illegal business activities, he is currently being imprisoned.³⁾

The investigation and treatment of workplace harassment is entirely up to the company.⁴⁾ There were only two related rules when enacting this law. First, the content of workplace harassment and remedy procedures were made mandatory in the employment rules, and second, the content was to punish the employer in case of disadvantages to those who reported harassment in the workplace. The method of dealing with the bullying case based on these employment rules was entirely up to the employer, so the actual problem could not be solved. Accordingly, in April 2021, the following five matters were added while forcing the national involvement of employers in actual workplace harassment through amendments to the relevant laws. 1) Employer's obligation to prohibit bullying in the workplace, 2) Obligation to conduct objective investigations on bullying incidents in the workplace, 3) Obligation to take appropriate protective measures for victims, 4) Necessary disciplinary measures for bullying in the workplace, and 5) In matters related to the harassment investigation in the workplace, the obligation to comply with confidentiality and fines for negligence.

While judging bullying in the workplace, the criteria for determining bullying in the workplace are somewhat ambiguous between the discretionary personnel rights of the employer and the personal rights of workers, so the following will examine the content and judgment criteria related to this in detail.

2. Factors of Judgment of Workplace Harassment

A. The concept of workplace harassment

The Labor Standards Act (Article 76-2) prohibits harassment in the workplace. Harassment in the workplace is defined as “an act of inflicting physical and mental pain to other workers or worsening the working environment by using the superiority of the employer or employee's superior position or relationship in the workplace”. There are four components in the workplace harassment: (i) Subject: Employer or employee, (ii) Use of position: Superiority in position or relationship at work, (iii) Deviation from work: Behavior

3) 문강분, 위 출판물, 35~36면.

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

3) Moon, Kangboon, the above book, page 35~36.

4) Shin, Kwonchul, “Legal Concepts and Requirements of Bullying in the Workplace”, Labor Law (69), Korean Labor Law Association, March 2019. P. 228.

지위의 활용: 직장에서의 지위나 관계 등에서의 우위, ③업무일탈: 업무의 적정범위 이상의 행위, ④인적, 환경적 침해 행위: 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위. 위의 4가지 요소를 모두 충족해야만 직장 내 괴롭힘에 해당한다.

나. 괴롭힘의 판단요소⁵⁾

1) 주체: 사용자 또는 근로자

직장 내 괴롭힘에서 금지의 주체는 사용자와 근로자이다. 근로기준법(제2조 제2항)에서 사용자라고 하면 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위해 행하는 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 위해 행하는 자는 사업주 또는 사업경영담당자로부터 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 포함했다(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

직장 내 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.⁶⁾

우위성이라고 하면 피해자가 괴롭힘 행위에 대해 저항 또는 거절이 어려울 가능성이 높은 관계를 의미한다. 지위의

beyond the appropriate scope of work, (iv) Human and environmental infringement: Any action that causes physical or mental pain or worsens the working environment. All four factors above must be met to qualify for workplace harassment.

B. The judgment factors of harassment⁵⁾

(1) Subject: Employer or worker

In workplace harassment, the subject of prohibition is employers and workers. In the Labor Standards Act (Article 2 (2)), an employer refers to an employer or person in charge of business management, or a person who acts on behalf of the employer with respect to matters related to workers. A person in charge of business management is a person who is not a business owner and is in charge of general business management, and refers to a person who represents a business externally after receiving a comprehensive delegation from the business owner for all or part of business management. Anyone who acts on matters related to workers for the business owner is delegated authority from the business owner or the person in charge of business management and may perform personnel disposition such as hiring and dismissal of workers under their own responsibility, and directing and supervising the work of the workers on the job, and working conditions. It refers to a person who can decide and execute matters related to working conditions. In particular, relatives of the employer were included in the scope of employers through the revision of the Labor Standards Act in 2021 (Article 116). Here, when it comes to an employee with the obligation of prohibition, it refers to a person who has an advantage over other workers, such as position or relationship at work.

In the worker dispatch relationship, according to the dispatch law, the employer who directly supervises and directs the work of a dispatched worker is also recognized as a bullying agent in the workplace.

2) Use of position: superior position in the workplace or in relations, etc.

Harassment in the workplace mainly occurs in places where there is a strong organizational culture or authoritarian hierarchy. This occurs mainly in the form of actions of people with superior social and economic status using power-type and superior status for the socially underprivileged.⁶⁾

Superiority refers to a relationship that is highly likely to be difficult for the victim to resist or reject the bullying behavior.

5) 고용노동부, "직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 대응 매뉴얼", 2019. 24~27면.

6) 이수연, "직장 괴롭힘의 개념과 판단기준에 관한 판례법리", 이화여자대학교 전더법학연구소, 2018.8. 119면.

5) Ministry of Employment and Labor, "Manual for Judgment and Prevention of Harassment in the Workplace," 2019, p. 24~27.

6) Lee, Soo-Yeon, "The Concept of Workplace Harassment and Judgment Criteria", Ewha Gender Law 10(2), Ewha Womans University Gender Law Research Institute, August 2018, p. 119.

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.

(가) 폭행 및 협박 행위: 신체에 직접 폭력을 가하거나 물건에 폭력을 가하는 등 직·간접의 물리적 힘을 행사하는 폭행이나 협박행위는 업무상 적정범위를 넘는 행위이다.

(나) 폭언, 욕설, 헐담 등 언어적 행위: 공개된 장소에서 이루어지는 등 제3자에게 전파돼 피해자의 명예를 훼손할 정도인 것으로 판단되면 업무상 적정범위를 넘는 행위이다. 특히, 지속 반복적인 폭언이나 욕설은 피해자의 인격권을 심각하게 해치고 정신적인 고통을 유발할 수 있으므로 업무상 적정범위를 넘는 행위이다.

(다) 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)

(라) 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)

(마) 업무와 무관한 일을 반복 지시: 근로계약 체결 시 명시했던 업무와 무관한 일을 근로자의 의사에 반해 지시하는 행위가 반복되고 그 지시에 정당한 사유가 인정되지 않는다면 업무상 적정범위를 넘어선 행위이다. (예: 근로계약서 등에 명시돼 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않는 것)

(바) 과도한 업무 부여: 업무상 불가피한 사정이 없음에도 불구하고 해당업무수행에 대해 물리적으로 필요한 최소한의 시간 마저도 허락하지 않는 등 그 행위가 타당하지 않은

The superiority of position is to use the offender's superiority in the command-and-command relationship, or even if it is not a direct command-order relationship, it is to use the position or rank system. The superiority of the relationship is judged on the basis of an evaluation that is routinely performed within the workplace on specific factors as to whether the offender has the superiority in the relationship with the victim. Therefore, it does not constitute workplace harassment unless the superiority such as position or relationship was used.

3) Deviation from work: Actions beyond the appropriate scope of work

Actions that are recognized as exceeding the appropriate scope of work can be classified into the following seven categories.

(A) Violence and intimidation: Violence or intimidation that exerts direct or indirect physical force, such as directly or indirectly inflicting violence on an object, is beyond the appropriate scope for work.

(B) Verbal behavior, such as violent language, abusive language, or gossip: If it is determined that it is spread to a third party, such as in an open place, to damage the victim's reputation, it is beyond the appropriate scope for work. In particular, continuous and repetitive verbal abuse or abusive language can seriously harm the victim's personality rights and cause mental pain, so it is an act beyond the appropriate scope for work.

(C) Private task instruction: It is an act that exceeds the appropriate scope for work to be done beyond the level of a request that is acceptable in human relations, such as repeating personal errands. (Ex: Continuous and repetitive instructing to do things related to personal daily life, such as personal errands.)

(D) Bullying and Exclusion: Intentional disregard and exclusion in the process of performing work is an act that is beyond the appropriate scope of work beyond the social norm. (Ex: Providing important information related to work or removing it from the decision-making process without justifiable reason. Forced to move or leave the department without good reason. Discrimination in training, promotions, rewards, and routine treatment without good cause, etc.)

(E) Repetitive instructions for work unrelated to work: If the act of instructing the unrelated work specified at the time of signing the labor contract against the intention of the worker is repeated, and if a justifiable reason is not recognized, it is an act beyond the appropriate scope for work. (Ex: Doing only chores that are not specified in the labor contract, or giving little work.)

(F) Excessive task assignment: If the action is judged to be inappropriate, such as not allowing even the minimum amount of physically necessary time for the task, even though there are no unavoidable circumstances in the task, it is beyond the appropriate scope for the task.

것으로 판단되면 업무상 적정 범위를 넘어선 행위이다.

(사) 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 직장 내 괴롭힘을 통해 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위이다. 사업주가 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.

3. 직장 내 괴롭힘의 판단기준

가. 사용자의 업무지시권과 근로자의 인격권과 충돌

직장 내 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.⁷⁾ 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.⁸⁾

여기서 업무의 적정범위에 대한 판단에 있어 사용자의 업

(G) Interfering with smooth business performance: An act that interferes with the smooth business performance, such as not providing essential equipment (computers, telephones, etc.) necessary for business, or blocking access to the Internet company intranet, is beyond social norms and is appropriate for business. It is an action beyond the scope.

(4) Human and environmental violations

It is an act of an employer or a worker inflicting physical or mental pain to another worker through harassment in the workplace or worsening the working environment. It can be said that the working environment was deteriorated when the employer intentionally moved certain workers to work in front of the toilet, embarrassing them or creating an environment in which workers could not perform their duties properly. Even if there was no intention of the offender, it can be admitted if the behavior caused physical or mental pain or the working environment was worse than before.

3. Criteria for Determining Workplace Harassment

A. Conflict with the employer's right to order work and the employee's personality rights

In determining whether or not there is bullying in the workplace, there are cases in which the employer's right to order work and the employee's personality right are in conflict. In labor disputes, when the exercise of the employer's personnel rights violates the employee's personality rights, it is often constituted as illegal acts under civil law.

The employer's right to command work is a right of managing workers, which is a unique authority that the employer has to maintain and establish corporate order. The court rules that the employer has considerable discretion in the extent necessary for business as it belongs to the authority of the employer, who is the person in charge of personnel, regarding an employer's personnel order.⁷⁾ In contrast, the Constitutional Court argues that the right to work includes not only the “right to a place to work” but also “the right to the environment in which to work”, and the latter is the nature of the basic liberal right to defend against infringement on human dignity. It is ruled that it includes the right to demand a healthy working environment, fair compensation for work, and guarantee of reasonable working conditions.⁸⁾

Here, in determining the appropriate scope of work, it

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

8) 헌법재판소 2002.11.28. 선고 2001헌바50 결정; 헌법재판소 2007.8.30. 선고 2004헌마670 결정.

7) Supreme Court ruling on July 22, 2003: 2002do7225, and many similar rulings

8) The Constitution Court decision on November 28, 2002: 2001hunba50; The Constitution decision on August 30, 2007: 2004hunma670.

무 지시권을 우위에 두어야 하는지 아니면 근로자의 인격권 보호를 우위에 두어야 하는지를 판단해야 한다. 이 경우 업무상 적정범위는 ‘이익형량⁹⁾’을 통해서 위법성 여부가 판단돼야 한다.¹⁰⁾ 직장 내 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 종합해 개별적, 상대적으로 판단해야 할 것이다.¹¹⁾ 다만, 직장 내 괴롭힘의 문제는 힘의 불균형을 전제로 해 발생되고 근로자의 인격권을 침해한다는 점에서, 인격권 보호에 주안점을 두고 피해근로자의 관점에서 다소 상향된 이익형량이 요구된다.¹²⁾

나. 직장 내 괴롭힘의 판단기준

법원이 제시한 직장 내 성희롱의 위법성 판단요소와 기준을 살펴보면 직장 내 괴롭힘 여부를 판단하는 기준으로 삼을 수 있을 것이다. 괴롭힘 행위인지의 여부는 ①위법행위와 관련한 행위자와 피해자의 관계, ②행위의 동기와 의도, ③시기와 장소 및 상황, ④피해자의 명시적 또는 추정적 반응의 내용, ⑤행위의 내용과 정도, ⑥행위의 반복성이나 지속성 등을 종합해 노동인격의 침해여부를 가려야 할 것이다.¹³⁾ 이를 단순히 정리하면, 사용자가 지위를 이용해(권력관계), 업무와 관련해(업무관련성), 상대방이 원하지 않는 행동(괴롭힘, 언동 등)을 함으로써, 인권 및 인격권을 침해하거나 고용환경을 악화시키는지 여부를 판단하는 것이다.¹⁴⁾

직장 내 괴롭힘의 판단에 있어 행위자인 사용자는 권한 행사자로서 외관을 갖추고 있고, 피해자인 근로자는 근로의무의 수행원으로서 자발적 동의에 의해 이루어진다. 따라서

is necessary to determine whether the employer's right to instruct the work or the protection of the worker's personality rights should have the upper hand. In this case, it is necessary to determine whether or not it is illegal to determine the appropriate scope for the job through 'evaluation of conflicting fundamental rights'.⁹⁾ Among the requirements for bullying in the workplace, whether or not 'departs from the appropriate range for work requires 'evaluation of conflicting fundamental rights that meets the purpose so that the basic rights of the employer and the worker can be harmoniously resolved.¹⁰⁾ In other words, in the event of conflict between two basic rights, whether or not the basic right should be given an upper hand is of a degree that is acceptable in the light of sound common sense and practices of the social community, and whether there is no rationality or lack of substantiality in social common concepts, etc., which shall be judged individually and relatively.¹¹⁾ However, since the problem of workplace harassment arises on the premise of an imbalance of power and infringes on the personality rights of workers, the evaluation of conflicting fundamental rights is required from the perspective of the victim, more focusing on the protection of personality rights.¹²⁾

B. Criteria for determining workplace harassment

Looking at the factors and criteria for judging the illegality of sexual harassment in the workplace suggested by the court, it can be used as a criterion for judging whether or not there is bullying in the workplace. Whether or not it is a harassing act violating the work personality shall be decided by considering and evaluating the following collectively: “① the relationship between the offender and the victim, ②the motive and intention of the act, ③the timing, place, and situation, ④the content of the victim's explicit or presumed reaction, ⑤the content and extent of the act, and ⑥the repetition or continuity of the act.”¹³⁾ Simply put, it is possible to infringe on human rights and personality rights or worsen the employment environment by using the employer's position (power relations), related work(work relations), and actions that the other party does not want (harassment,

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

10) 이상곤, “직장 내 괴롭힘 법제의 개선방안 연구”, 아주대학교 대학원 박사학위 논문, 2020.8. 163~164면

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

12) 이상곤, “직장 내 괴롭힘 법제의 개선방안 연구”, 위의 논문, 165면.

13) 대법원 1998.2.10. 선고 95다39533 판결

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

9) Naver Koean dictionary: To compare and judge the legal interests of conflicting fundamental rights.

10) Lee, Sang-Gon, “A Study on the Improvement of the Law on Bullying in the Workplace”, Ph.D. Thesis, Graduate School of Ajou University, August, 2020, pp. 163~164.


11) Supreme Court ruling on February 10, 1998: 95da39533: Whether the employer is liable for compensation for sexual harassment in the workplace.

12) Lee, Sang-Gon, the above thesis paper, p. 165.

13) Supreme Court ruling on February 10, 1998: 95da39533.

이를 구분하기는 쉽지 않다.¹⁵⁾ 그럼에도 불구하고 위의 기준을 가지고 개별적으로 검토해 종합적으로 판단한다면 직장 내 괴롭힘 여부 판단에 있어 개별 사안별로 분명한 기준이 나올 것이라고 본다.

5. 결론

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

abusive language, etc.).¹⁴⁾

In the judgment of bullying in the workplace, the employer, who is the offender or conductor, has the appearance as the exerciser of the authority, and the worker, who is the victim, is voluntarily consented as an exerciser of the subordinate duty. Therefore, it is not easy to distinguish them. 15) Nevertheless, if the above criteria are individually reviewed and judged comprehensively, it is believed that clear criteria will emerge for each individual case in determining whether or not workplace harassment exists.

5. Conclusion

The workplace harassment prevention law, introduced in July 2019, played a major role in improving the existing patriarchal authoritarian organizational culture in the workplace and guaranteeing the personality rights of workers. Nevertheless, if this resolution is up to the company's discretion, and if the employer attempts to resolve the problem on their own without having great enthusiasm for dealing with the bullying incident in the workplace, it cannot have an effective result. So, in the workplace harassment prevention law, which was newly introduced in April 2021, both a provision to punish an employer for bullying in the workplace and an obligatory clause to conduct an objective investigation if the employer is aware of workplace bullying were newly established. This revision is meaningful as it is actually helpful to workers. In the future, when an incident of bullying occurs in the workplace, the Ministry of Employment and Labor will thoroughly review the incident through active intervention and punish the employer who neglect to take an appropriate measure, which will bring a drastic change to prevent the recurrence of the incident in the future. Through this, it is expected that practical remedies and preventive measures for bullying incidents in the workplace will be possible at the same time.

¹⁵⁾ 신권철, "직장 내 괴롭힘의 법적 개념과 요건", 위의 논문, 243~244면.

¹⁴⁾ Kim Elim, "Gender Equality and Law", Korea National Open University Press and Culture Center, 2013, p. 242.

¹⁵⁾ Shin, Kwongchul, "Legal Concepts and Requirements of Bullying in the Workplace", p. 243.