



## 과도한 업무량, 직장 내 괴롭힘 일까

사업장에서 근로자가 사망하는 사건들이 최근에 자주 발생해 중대재해처벌법이 주목을 받고 있다. 오비이락인지 올 1월 법이 시행되자마자 큰 사건·사고가 발생하여 누가 최초로 처벌될 것인지가 세간의 관심거리가 되고 있는 웃픈 현실이다.

이처럼 중대재해처벌법이 주목을 받고 있는 가운데 사람들이 간과하고 있는 것이 있으니 바로 직장 내 괴롭힘 방지법이다. 정확히는 2019년에 근로기준법 제76조의 2 조항이 신설된 것이다. 법에 의할 때 ‘직장 내 괴롭힘’이란 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다. 자세히 살펴보면 ‘지위 또는 관계 등의 우위’, ‘이용하여’, ‘업무상 적정범위’, ‘신체적·정신적 고통’, ‘근무환경을 악화시키는’과 같은 불명확한 문구가 많다. 불명확한 문구가 많다는 것은 법을 지켜야 하는 일반 국민들이 판단하기 어렵다는 것을 의미한다.

유식한 척하면 수범자의 예측 가능성이 떨어진다는 의미다. 예측 가능성이 떨어지면 지킬 가능성도 떨어진다. 상사가 후배에게 술자리를 마련하지 않으면 인사상 불이익을 주겠다고 반복하여 말한 경우 ‘직장 내 괴롭힘’이 인정되었다. 하지만, 의류회사 디자인 팀장이 소속 팀원에게 신상품 발표회를 앞두고 새로운 컨셉트와 맞지 않기 때문에 시안을 여러 차례 바꾸게 하여 업무량도 늘고 스트레스도 받은 경우에는 ‘직장 내 괴롭힘’이 인정되지 않았다. 만약 인사상 불이익을 줄 수 없는 사람이 말하였다면? 만일 해당 직원이 정신과 치료를 받았다면? 결론이 바뀔 수 있다.

고용노동부가 제시한 대표적인 직장 내 괴롭힘 금지 행위로는 개인사에 대한 뒷담화, 근로계약서에 명시되어 있지 않은 허드렛일시키기, 의사(意思)와 상관없는 음주/흡연/회식 참여 강요 등이 있다. 이러한 예들이 직장 내 괴롭힘으로 느껴지는가. 성희롱은 직장 내 괴롭힘에 포함되는가. 근로자의 인권 보호를 위한다는 취지는 알겠지만, 너무 광범위하고 해당 여부를 판단하기 매우 어려운 이런 입법은 지양되어야 한다.

특히 해당 사업장에서는 직장 내 괴롭힘이 신고되면 취해야 할 조치는 물론 보고해야 하고 시정조치할 사항도 많다. 현장에서 쉽게 따를 수 있는 입법이 좋은 입법이



# LK PARTNERS

법무법인 엘케이파트너스

다. 법률전문가가 아니면 판단하기 어려운 이런 모호한 입법은 국민들이 아닌 법률가들을 위한 입법이다.

상기의 사항에 대하여 궁금하신 사항이 있으실 경우 아래 연락처로 연락하여 주시면 보다 자세한 내용을 상담하여 드리도록 하겠습니다.



이경권 대표 변호사/의사

TEL. 02 565 9801

E-mail. [kklee@lkpartner.co.kr](mailto:kklee@lkpartner.co.kr)