

직장 내 괴롭힘이 존재하지 않고 그와 관련한 사용자의 보호의무 위반이 성립하지 않는다는 판결을 이끌어낸 사례

F는 G사에 재직할 당시 상사로부터 지속적인 직장 내 괴롭힘을 당하였다고 주장하면서, G사에게 사용자책임 및 근로자 보호조치의무 위반에 따른 손해배상을 청구하였습니다. 동시에, F는 성과급을 지급받지 못하였다고 주장하면서 미지급 성과급도 함께 청구하였습니다.

법무법인(유) 세종은 G사를 대리하여, F가 주장하는 개별 사건들이 대부분 F 본인의 진술에만 의존하고 있고 F가 주장하는 직장 내 괴롭힘 사실이 인정되지 않는다는 점을 각종 증거를 통해 상세히 설명하였습니다. 아울러, G사가 직장 내 괴롭힘에 대한 조사를 실시함에 있어서 외부전문기관에 조사를 위임하여 조사의 객관성을 확보하였고, 퇴사한 직원들에게도 여러 차례 연락하여 사실관계를 확인하는 등 최선의 노력을 다하였다는 점에 대해서도 상세히 설명하였습니다.

또한 F의 미지급 성과급 청구에 관하여는, G사 내에 성과급 관련 규정이 없는 점, 성과급의 지급 여부와 지급률이 매년 노사협의회에서 경영실적 등을 고려하여 결정되어 왔으며 사업부문별로 지급률이 크게 달랐던 점 등을 밝히면서, 성과급이 임금에 해당하지 않는다는 점을 상세히 설명하였습니다. 더불어, 성과급에 부가된 재직자 조건이 유효하므로 이미 퇴사한 F에게 성과급을 지급할 의무가 없다는 점을 주장하면서 어느 모로 보나 F의 미지급 성과급 청구는 받아들여질 수 없다는 점을 밝혔습니다.

이에 법원은 법무법인(유) 세종의 주장을 받아들여, ① F가 직장 내 괴롭힘을 당하였다고 인정하기 어렵고, ② G사 또한 근로자에 대한 보호의무를 위반하였다고 인정하기에 부족하다고 판단하였습니다. 나아가 법원은 ③ G사가 지급하여 온 성과급이 경영실적에 따라 노사협의의를 거쳐 결정되는 것으로 근로의 대가인 임금에 해당하지 않으며, 설령 임금에 해당한다 하더라도 재직자 조건이 유효하여 이미 퇴사한 F에게는 지급의무가 없다고 판단하고 F의 청구를 모두 기각하였습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

조찬영

변호사

02-316-4109

cyocho@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.