

## 업무실적 저조하여 권고사직 종용한 사건, 직장 내 괴롭힘 인정받아 손해배상 1,000만 원 받아낸 사례

2025. 5. 1.

### 발신

법무법인 마중  
기획지원실

### “지속적인 권고사직 종용으로 인한 우울증 및 적응장애, 직장 내 괴롭힘 방치한 회사에도 배상책임 있어”

#### 1. 사건의 배경

의류 제조·판매업을 영위하는 T회사의 이사 B씨는 2017년부터 근무해온 영업 MD팀장인 A씨에 대해 2020년경부터 반복적으로 권고사직을 종용해왔습니다. 이 과정에서 A씨는 정신적 스트레스를 호소하며 적응장애 및 우울증 삽화 등의 진단을 받게 되었고, 이를 사유로 근로복지공단에 요양급여를 신청하였습니다.

이에 대해 서울업무상질병판정위원회는 2020년 12월, 사직 권유 과정에서 절차상 부적절한 부분이 있었고, 임금동결 과정에서도 A씨가 그 합리적인 사유를 충분히 확인하지 못한 점 등을 종합적으로 고려할 때, A씨가 업무상 스트레스로 인해 적응장애를 겪었을 가능성이 인정된다고 판단하여, 해당 상병을 산업재해보상법상 업무상 질병으로 인정하였습니다.

결국, A씨는 직장 내 괴롭힘을 사유로 B씨를 T회사에 신고하게 되었습니다. T회사는 외부 노무법인에 조사를 의뢰하였고, 노무법인의 보고서에는 “직장 내 괴롭힘으로 볼 여지가 있다”는 의견이 포함되어 있었습니다. 2021년 8월, 회사는 이에 따라 이사 B씨에 대해 견책 처분을 내렸지만, A씨는 정신적 손해에 대한 배상을 요구하며 소송을 제기하였고, 법률대리인(법무법인 마중)이 이 사건을 담당하여 변론하였습니다.

#### 2. 법무법인 마중의 변론 및 결과

##### 근로기준법 제76조의2 (직장 내 괴롭힘의 금지)

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(직장 내 괴롭힘)를 하여서는 아니 된다.



www.majunglaw.kr

이메일  
majunglaw@majunglaw.kr

전화  
02-3143-1158

## 민법 제750조(불법행위의 내용)

고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

자료<1> 관계 법령

### 쟁점1 반복된 권고사직 권유가 직장 내 괴롭힘에 해당하는 여부

B씨는 단순히 "사직 의사를 물어봤을 뿐"이라고 주장했습니다. 그러나 법무법인 마중은 A씨에게 약 두 달간 10차례 이상 사직 권유가 반복되었으며, 이는 단순한 문이나 제안 수준을 넘는 지속적이고 일방적인 심리적 압박임을 강조했습니다. 특히 A씨가 사직 의사가 없음을 분명히 밝혔음에도 불구하고, B씨는 계속해서 이직을 권유하며 회유와 압박을 반복했습니다.

### 쟁점2 직장 내 괴롭힘과 정신질환의 인과관계 입증

A씨는 2020년부터 적응장애와 우울증 진단을 받았으며, 서울업무상질병판정위원회도 해당 질환을 업무상 질병으로 인정하였습니다. 회사의 노무조사 역시 '직장 내 괴롭힘 가능성'을 지적하였고, 실제로 T회사는 B씨에게 징계 처분을 내린 바 있습니다. 마중은 이러한 다각도의 객관적 증거를 통해 A씨의 정신적 고통과 B씨의 반복적 사직 강요 사이의 인과관계를 입증하였습니다.

이러한 주장은 법원에서 인정을 받았습니다.

법원은 B씨가 A씨에게 반복적으로 사직을 권유한 행위는 업무의 정당한 범위를 벗어나 원고에게 정신적인 고통을 주고 근무환경을 악화시킨 것으로, 이는 근로기준법상 금지된 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 판단하였습니다. 따라서 B씨는 민법 제750조에 따라 A씨가 입은 손해에 대해 배상할 책임이 있습니다.

또한, T회사는 A씨의 사용자로서 근로계약상 A씨의 생명과 건강을 보호해야 할 의무, 즉 보호의무 및 안전배려의무를 부담하고 있음에도 불구하고, 이러한 직장 내 괴롭힘을 예방하지 못하여 A씨가 정신적 스트레스를 겪고 그로 인해 적응장애와 우울증 등의 질환을 앓게 되었으므로, T회사 역시 불법행위 또는 채무불이행에 따른 손해배상 책임을 함께 부담하라고 판단하였습니다.

결국, 법원은 B씨와 T회사에 대하여 공동으로 정신적 손해에 대한 위자료 1,000만 원 지급을 명령하였습니다.

B씨는 가장 가벼운 징계인 견책만을 받았던 반면, A씨는 장기간 정신과 치료를 받으며 고통을 감내해왔던 점도 고려되었습니다.



www.majunglaw.kr

이메일

majunglaw@majunglaw.kr

전화

02-3143-1158

### 본 사건 판결 중 일부

근로기준법 제23조 제1항은 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고를 하지 못한다고 규정하여 해고를 제한하고 있고 근무성적이나 근무능력이 불량한 근로자라 하더라도 사용자가 교육과 전환배치 등 근무성적이나 근무능력 개선을 위한 기회를 부여하였는지 여부, 개선의 기회가 부여된 이후 근로자의 근무성적이나 근무능력의 개선 여부, 근로자의 태도, 사업장의 여건 등의 사정을 고려하여 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도인 경우에 한하여 해고의 정당성이 인정되는바(대법원 2021. 2. 25. 선고 2018다253680 판결 참조) 피고들이 교육과 전환배치 등 근무성적이나 근무능력 개선을 위한 기회를 부여하지 아니하고 오히려 원고의 의사에 반하여 지속적으로 사직을 권고한 것은 권고사직을 남용하여 사실상 해고의 수단으로 사용하려 한 것으로 볼 수 있다.

자료<2> 판결 중 일부

### 3. 이 사건의 의미

이번 판결은 실적 저조로 인한 사직 권유 행위가 반복될 경우, 그것이 심리적 압박과 스트레스를 유발하는 직장 내 괴롭힘으로 해석될 수 있음을 분명히 보여줍니다. 또한, 회사가 사내 괴롭힘을 예방하거나 조치하지 못한 경우에는 직접적인 손해배상 책임까지 질 수 있다는 점을 재확인한 의미 있는 사례입니다.

법무법인 마중은 앞으로도 직장 내 인권 보호와 공정한 근로환경 조성을 위한 법률적 지원에 최선을 다하겠습니다.



[www.majunglaw.kr](http://www.majunglaw.kr)

이메일  
[majunglaw@majunglaw.kr](mailto:majunglaw@majunglaw.kr)

전화  
02-3143-1158

저희 법무법인 마중은 산업재해 및 노동에 특화된 로펌으로, 산재 및 노동분쟁에 관련된 폭넓은 서비스를 제공합니다. 축적된 경험과 전문성을 바탕으로 새로운 판례를 만들어가고 있으며, 각 사건에 맞는 최적의 해결책을 제시합니다. 관련 문의는 언제든지 법무법인 마중으로 연락 주시기 바랍니다.

---

## 관련 구성원

**김용준**

대표변호사

yrince@majunglaw.kr

**김주형**

부대표변호사

juhyeongkim@majunglaw.kr

---

\* 법무법인 마중 레터는 일반적인 정보를 고객에게 신속하고 정확하게 전달할 목적으로 제공되고 있으며, 이에 수록된 내용은 법무법인 마중의 공식적 견해나 구체적 사안에 관한 법적인 효력을 지닌 법률 자문이 아님을 알려드립니다. \*

서울 광화문 | 대전 | 부산 | 대구 | 광주



[www.majunglaw.kr](http://www.majunglaw.kr)

---

이메일

[majunglaw@majunglaw.kr](mailto:majunglaw@majunglaw.kr)

---

전화

02-3143-1158

---