



「직장 내 괴롭힘」의 예방

노무법인 에이치 대표 공인노무사 정 현 주
jhj@hhr.co.kr



목 차

- 1 직장 내 괴롭힘 실태 및 「직장 내 괴롭힘」 금지법 시행
- 2 직장 내 괴롭힘 관련 법규 및 처리절차
- 3 직장 내 괴롭힘의 판단
- 4 직장 내 괴롭힘 행위 예시





PART 1

직장 내 괴롭힘 **실태** 및 「직장 내 괴롭힘」 금지법 시행

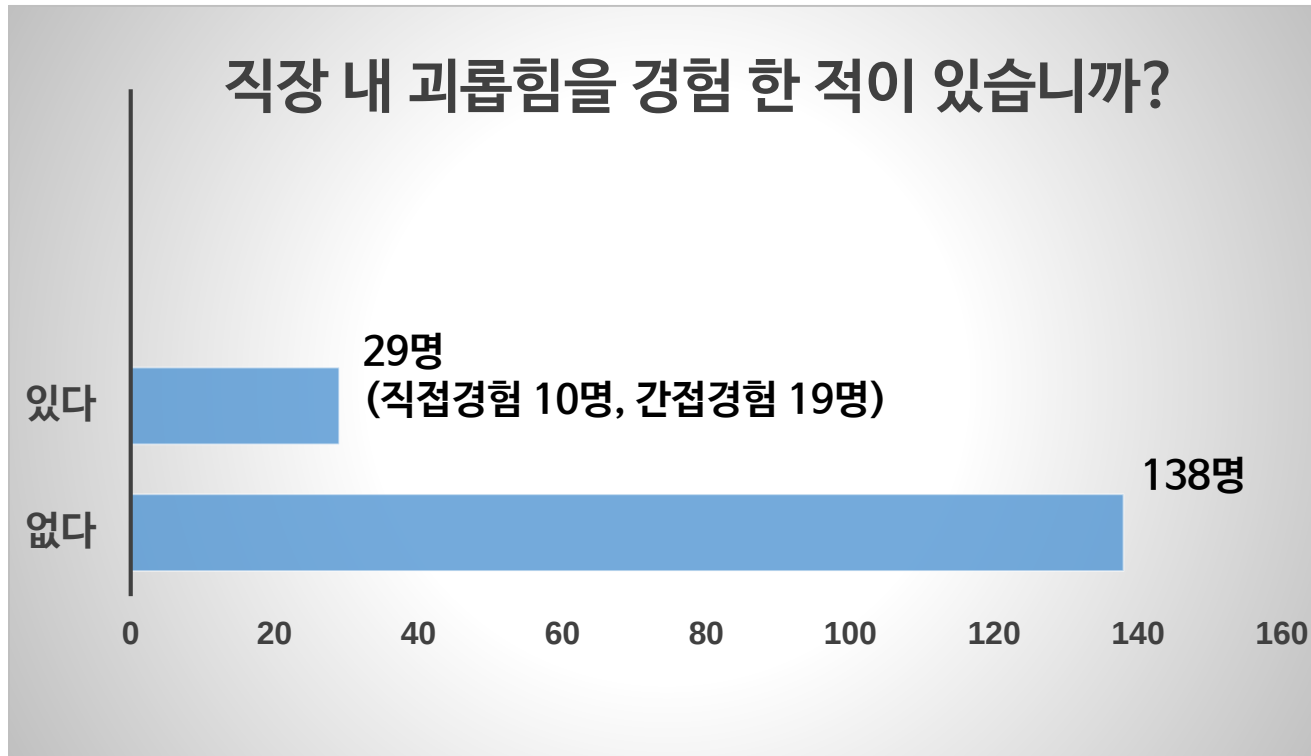


“공공기관에 다닙니다. 상사로부터 지속적으로 언어폭력을 당했습니다. 우울·불안·분노 증세가 점점 심해져 병원 치료를 받고 있습니다. (상사가) 업무 추진이 마음에 들지 않으면 ‘야, XX, 따신 밥 쳐 먹고 와서 일을 이따위로 해?’라는 말을 수시로 내뱉습니다. 한밤 중에 협박성 전화를 하고, 개인 심부름을 시켰습니다.” 직장갑질119에 직장 내 괴롭힘을 당했다며 제보한 한 공공기관 노동자의 이야기다.

최근 경찰, 소방관, 지방자치단체 공무원 등이 직장 내 괴롭힘을 호소하면서 잇따라 스스로 목숨을 끊는 사건이 발생했다. 24일 직장갑질119와 공공상생연대기금은 여론조사 전문기관 엠브레인 퍼블릭에 의뢰해 직장인 1000명을 대상으로 설문조사를 실시한 결과, 공공기관 소속 응답자의 26.5%가 지난 1년 동안 직장 내 괴롭힘을 경험한 적이 있다고 답변했다고 밝혔다. 4명 중 1명은 근래 직장 내 괴롭힘을 당했다는 것으로, 직장인 평균(28.9%)과 비슷한 수치다.



2021년 경기연구원 조직문화 진단조사 中



2021년 경기연구원 조직문화 진단조사 중
'직장 내 괴롭힘을 직·간접적으로 경험한 적이 있다'고 응답한 비율 17.37%
최근 1년 이내 3건의 직장 내 괴롭힘 신고 접수

“사용자는 근로관계에 따른 배려의무가 있습니다”



“ 판례에 따르면 사용자는
근로관계에 따른 배려의무로서
근로자의 인격권 보호와
쾌적한 근로환경 제공 의무가 있음 ”

“ 배려의무를 다하지 않은 경우
손해배상 책임이 인정될 수 있으므로
근로자를 직장 내 괴롭힘으로부터 보호해야 함 ”

“직장 내 괴롭힘, 방치할수록 손해입니다”



▣ 법적분쟁 비용 발생

사안에 따라 근로기준법 등 노동관계법 위반, 민사상 손해배상 책임 등 법적분쟁 비용 발생



▣ 손해비용 발생

직장 내 괴롭힘 한 건으로 인한 손해 비용을 1,550만원으로 추산한 연구결과도 있음

* 피해자의 결근, 근무태도 불성실 등에 따른 근로시간 손실분, 대체인력, 괴롭힘 조사비용 등을 바탕으로 계산



▣ 생산성 하락

이직이 늘어나고 업무능력을 저하시키는 요인이 되어 생산성 하락을 가져올 수 있음



▣ 기업 이미지 손실

사건 발생 사업장으로 주목받을 시 기업 이미지 하락으로 인한 손실 발생할 수 있음

PART 2



직장 내 괴롭힘 관련 법규 및 처리절차





01 직장 내 괴롭힘의 정의 및 금지

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니된다.





02 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 조치의무

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

- ① **누구든지** 직장 내 괴롭힘 발생사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 **지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.**
- ③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.



02 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 조치의무

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

- ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

03 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치사항에 관한 취업규칙 필수 기재의무



제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. ~ 10. (생략)

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

12. · 13. (생략)

04 직장 내 괴롭힘 발생의 신고·주장을 이유로 해고 등 불이익 조치 시 형사 처벌



제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조 제2항 제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② (생략)



05 사용자(사용자의 친족 포함)의 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 과태료 부과

제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족* 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② ~ ⑤ (생략)

* 친족의 범위 : 8촌 이내의 혈족, 4촌 이내의 인척, 배우자



06 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자 조치의무 위반에 대한 과태료 부과

제116조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원이하의 과태료를 부과한다.

1. 생략

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자



직장 내 괴롭힘으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병을 업무상 질병에 포함

제37조 (업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. (생략)

2. 업무상 질병

가. ~ 나. (생략)

다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

라. (생략)

3. (생략)

② ~ ⑤ (생략)





정부의 책무 규정에 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원에 관한 사항 포함

제4조(정부의 책무) ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.

1. · 2. (생략)

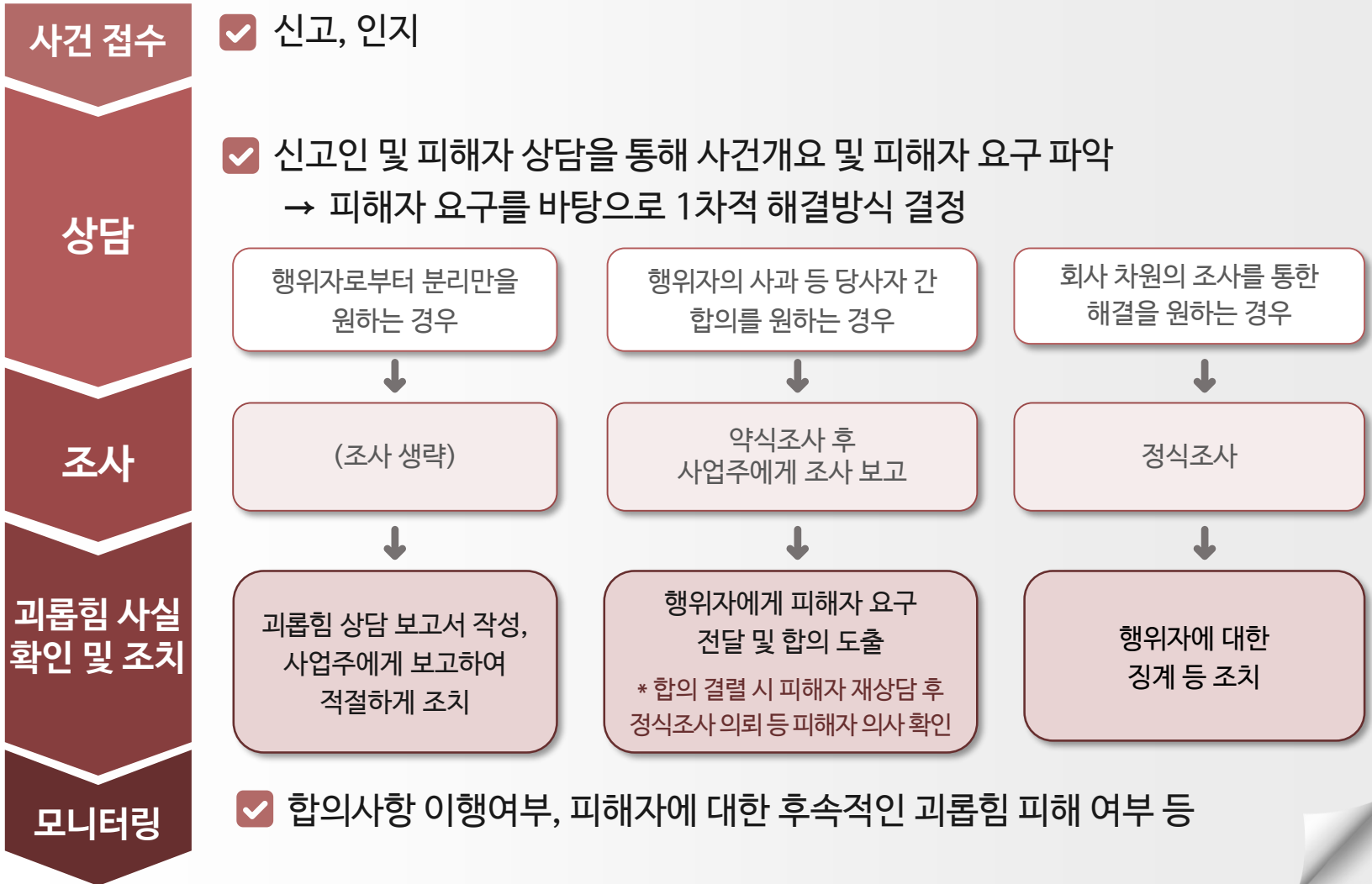
3. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원

4. ~ 9. (생략)

② (생략)



사건 처리절차





PART 3

직장 내 괴롭힘의 판단

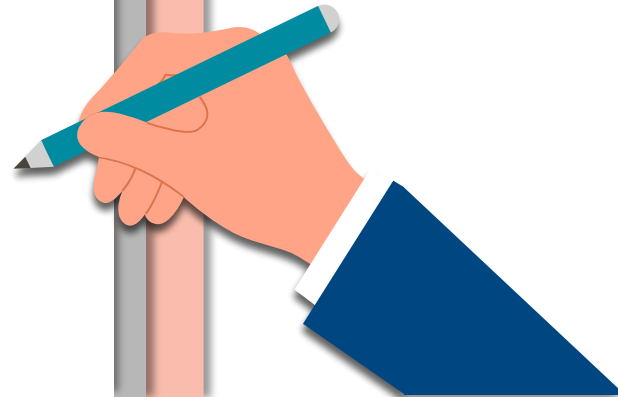
직장 내 괴롭힘 개념

직장 내 괴롭힘 판단 요소

직장 내 괴롭힘의 판단



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

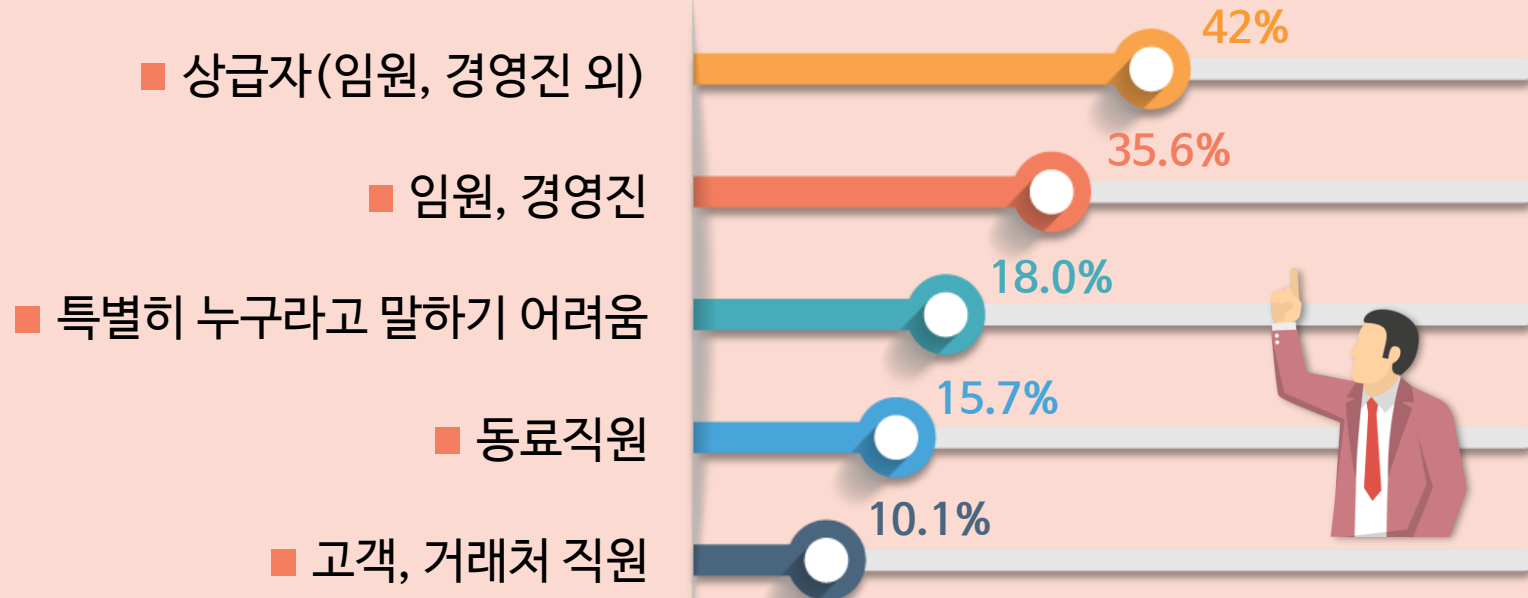
- 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것
- 업무상 적정 범위를 넘는 행위일 것
- 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰을 것

3. 행위장소

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



직장인이 꼽은 괴롭힘 행위자는?



(복수응답, 만 20~64세 임금근로자 1,506명 조사, 국가인권위원회, '17년)

괴롭힘 행위자가 **사용자**인 경우

사용자란?

근로기준법 제2조제1항제2호에 따른 사용자로서

사업주 또는 사업경영담당자¹⁾,

근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위하여 행위하는 자²⁾



1) 사업경영담당자

사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자

2) 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위해 행위하는 자

근로자의 인사·급여·후생·노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘·감독을 하는 등의 사항에 관하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자

괴롭힘 행위자가 **근로자**인 경우

1 사용자 소속의 근로기준법 상 근로자인 경우

- 당해 사업장(사용자) 소속의 근로기준법 제2조제1항제1호에 따른 근로자가 행위자인 경우, 사용자는 근로기준법 제76조의3에 따라 직접 관련 조사를 실시하고 행위자에 대한 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치 실시



괴롭힘 행위자가 **근로자**인 경우

2 사용사업주 소속 근로자와 파견근로자 간에 발생한 경우

- 파견법 제34조제1항에 따라 사용사업주도 사용자로서 근로기준법에서 정한 조치의무 등을 부담
- 사용사업장에서 근로를 제공하던 중 발생한 사안인 만큼 사용사업장의 예방·대응 체계에 따라 처리



괴롭힘 행위자가 **근로자**인 경우

3 괴롭힘 행위자가 파견근로자인 경우

- 사용사업주는 파견근로자 징계 등의 인사권이 없으므로 파견사업주에게 해당 사실을 알리고 적절한 조치를 취하도록 요구



괴롭힘 행위자가 **근로자**인 경우

4 원-하청 근로자 간에 발생한 경우

- 원청 소속 근로자와 하청 소속 근로자는 사용자가 다르므로 원청 소속 근로자를 직장 내 괴롭힘 행위자로 인정하기 어려울 수 있음
- but, 원청 사업주는 취업규칙을 규정할 때 소속 근로자가 누구를 상대로 괴롭힘 행위를 하였는지를 불문하고 해당 규정이 적용되도록 하는 것이 바람직



“ **3개 요소** 를
모두 충족해야 함 ,”



1

직장에서의
지위 또는 관계 등의
우위를 이용할 것

2

업무상 적정 범위를
넘는 행위일 것

3

신체적·정신적
고통을 주거나
근무환경을 **악화**시켰을 것



1 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것

우위성

피해자가 괴롭힘 행위에 대해 저항 또는 거절이 어려울 가능성이 높은 관계를 의미



2

업무상 걱정 범위를 넘는 행위일 것



문제된 행위가
사회 통념에서 봤을 때
업무상 필요한 것이 아니었거나



업무상 필요성은 인정돼도
행위 양상이
사회 통념상 적절하지 않았을 때

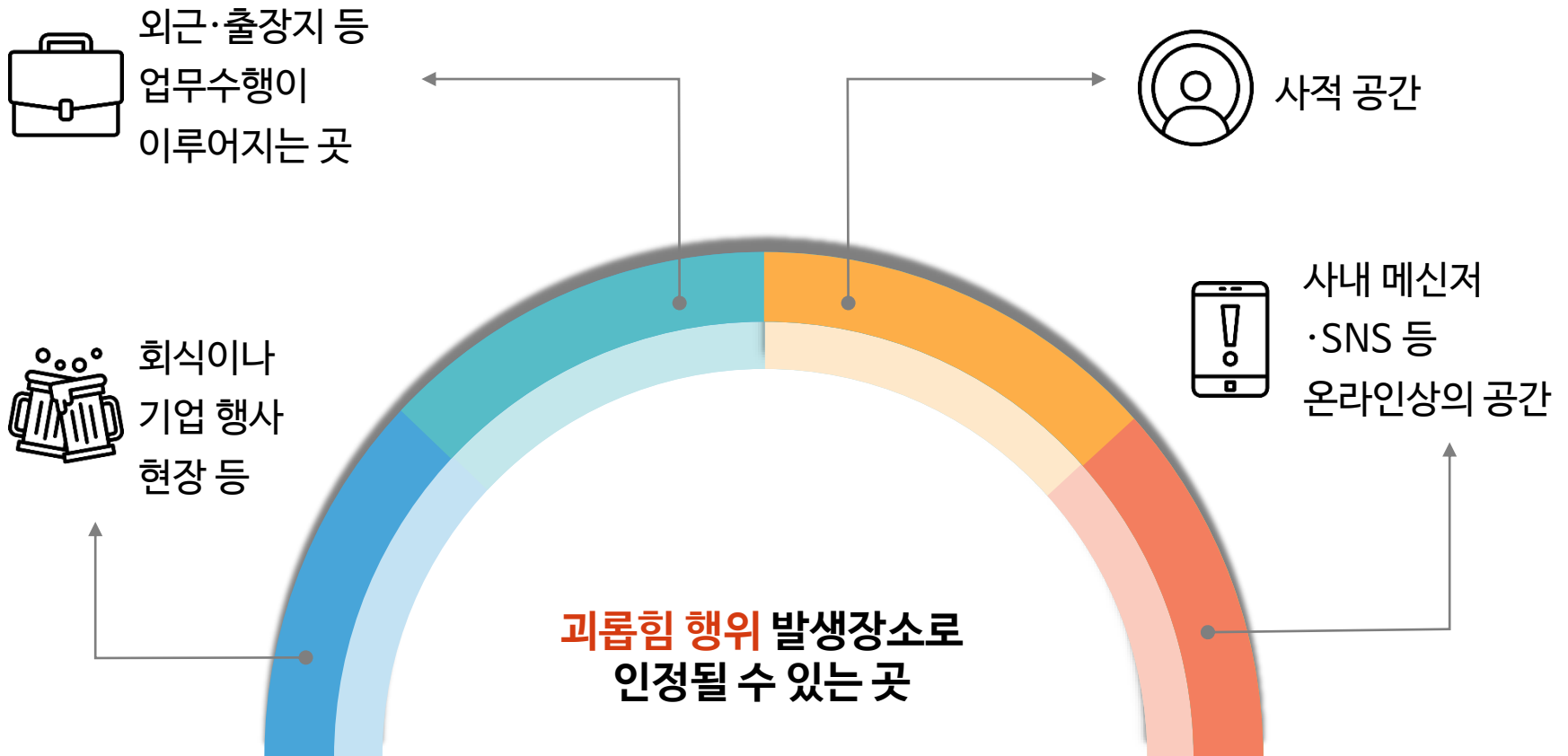
3 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰을 것



“ 화장실 앞 근무지시 등 근로자가 제대로 된
업무수행을 할 수 없는 환경을 조성하는 경우 ”



“ 행위자의 의도가 없었어도 그 행위로
신체적·정신적 고통을 느꼈거나
근무환경이 예전보다 나빠진 경우 ”





당사자와의 관계



행위 장소 및 상황



행위에 대한 피해자의 반응



행위 내용 및 정도



행위기간(일회적/단기간/지속적)

구체적인 사정을 참작하여

종합적으로 판단





PART 4

직장 내 괴롭힘 행위 예시

직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있는 구체적 사례

직장 내 괴롭힘 사례 연구



직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있는 구체적 사례



언론 보도, 판례 사안 등 실제 발생 사례를 토대로
법상 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있는 행위를 예시

해당 행위 발생 시 법상 직장 내 괴롭힘 개별요건에
부합하는지 구체적 행위 내용, 사실관계 등을 토대로 판단



폭행, 협박, 폭언, 욕설, 헐담



- 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
- 학교 교감이 교사들을 상대로 욕설, 위협을 행함. 결재요청을 받자 책상을 내리치고 고함을 지르며 ‘야’ ‘너’ 등의 호칭을 사용함
- 장기간에 걸쳐 사내 SNS를 이용하여 피해자들에 대한 성희롱적 발언, 음담패설을 함.

강요(음주, 흡연, 회식, 장기자랑 등)

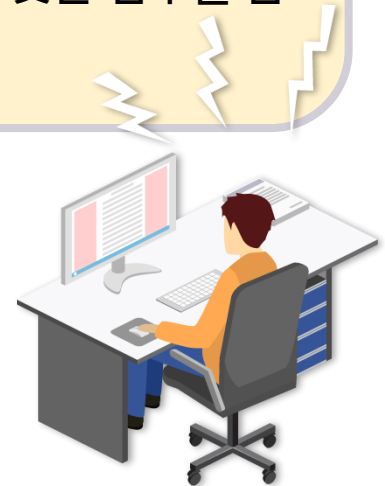


- 회사에서 행사 때마다 직원들에게 장기자랑 준비를 강요하며 점심시간 등 휴식시간까지 연습을 지시함
- 복면가왕 같은 장기자랑을 요구하면서 가면이나 복장은 사비로 마련하게 하고 장기자랑을 이사장, 국장, 직원들 앞에서 하도록 강요함

업무성과 가로채기, 성과 불인정



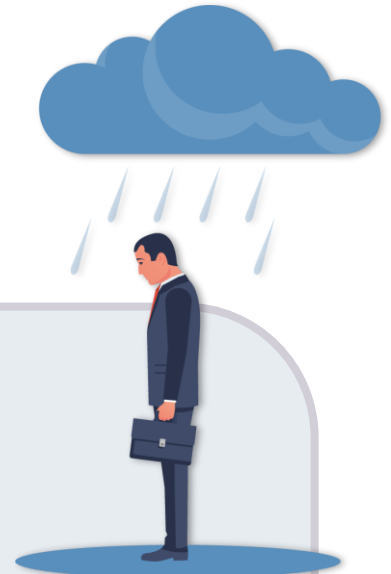
- 자신(상급자)이 해야 할 일을 피해자에게 지시하고, 자신이 업무를 한 것처럼 성과를 가로챈
- 의도적으로 피해자의 업무성과를 인정하지 않고 보상과 평가에서 낮은 점수를 줌



집단 따돌림, 의도적 무시·배제



- 집단적으로 피해자에게 말을 걸지 않음
- 간식시간에도 피해자 혼자 업무를 하게 함
- 식사시간에 일부러 먼 자리에 앉아 함께 식사할 수 없게 함
- 기업 차원에서 ‘복직자 관리방안’을 만들어 부당해고 판정을 받고 복직한 직원에게 화장실 앞에서 근무하도록 지시함
- 다른 근로자들보다 집중적으로 근태 관리를 하고 고강도 업무지시 계획을 세워 실제로 해당 방안과 유사하게 피해자의 근무환경을 악화시킴
- 업무용 메신저에서 피해자를 강제 퇴장시키는 등 노골적으로 따돌림



사적 용무 지시



- 상급자가 자신의 집이 이사를 하니 본인 집에 와서 집안 청소를 하라고 지시함
- 상사가 직원에게 대학원 박사학위 논문을 쓰게하고, 개인적인 강의를 위한 프레젠테이션 자료작성, 시험문제 출제, 채점 등의 업무를 시킴
- 상급자가 하급자에게 자신에게 영어를 가르쳐 줄 것을 지시함. 400페이지가 넘는 영어 교재를 스캔하도록 지시하는 등 영어 교육을 위한 준비 때문에 다른직원보다 1시간 일찍 출금함.

sns, 모바일메신저를 통한 괴롭힘



- 상사가 아침 일찍 모바일 채팅으로 갑자기 조기 출근을 지시하여 직원들이 급하게 출근 중이었으나, 그냥 다음에 얘기하자며 다시 정시 출근하라고 함
- 밤낮 없이 단체 채팅을 시도했으나 감정 상한 일을 따지는 말이 대부분이었으며 응답하지 않는 직원에게는 단체 채팅 등을 통해 화풀이를 함
- 상사가 퇴근 이후 주말, 저녁시간에 팀 모바일 메신저 단체채팅방에 하소연하는 글을 올리고 대답하라며 추궁함.

직장 내 괴롭힘 사례 연구



1

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**

2

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**

3

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

종합적 판단

**직장 내 괴롭힘에
해당되지 않음**

- ≫ ‘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

4

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

종합적 판단

직장 내 괴롭힘에
해당되지 않음

» ‘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

이것도 괴롭힘?

-괴롭힘 신고해서 괴로워요-



아무리 일러줘도 도무지 제대로 일을 해내지 못하는 직원, 더 이상 가르치다간 괴롭힘에 해당할 지 모르니 그냥 내버려두지요 뭐...



조금만 불리하다고 생각하면 이의제기를 하는 요즘 MZ세대 맞추려면 우리같이 낡은 세대는 그냥 참아야지요...



아끼는 후배라고, 수시로 밥도 사고 술도 사줬는데 10살이나 많은 내가 반말로 업무지시 했다면 괴롭힘이라 합니다. 에휴...

괴로운데...참아야 할까요?

-괴롭힘 신고를 하느냐 마느냐 그것이 문제로다-



일 가르쳐준다는 핑계로 상급자의 끈대 잔소리를 1시간 넘게 들었다.
아 이게 회사생활이지 싶어 온몸에 마비가 와도 참았다. 그런데 이런 잔소리 몇 번 더 들으면 정신병 걸릴 것 같다.



내일 연차 쓴다고 했더니, 우리 부서 끈대가 “요즘 MZ분들은 회사일보다 워라밸이 중요하신가봐요. 요번주가 보고서 마감일인데..”라며 스크류바처럼 꼬아댄다.
아휴 진짜 휴가갈 때마다 짜증이다. 이거 근로기준법 위반 아닌가?



나이가 많으니 적당한 반말은 그러려니 한다. 술자리에서 친한 척 하며 ‘인마’, ‘이 자식’ 하는 말을 들어도 참았다. 하지만 사무실에서 “OO아, 내가 급히 보낼 보고서 편집 좀 해라” 며 자기 일까지 떠넘기는 것은 아니지 싶은데, 신고를 하자니 쪼잔한 놈 취급 당할 것 같다.

감사합니다

