

법정의무교육

(직장 내 괴롭힘 예방교육)



강사 박혜미

1 직장 내 괴롭힘 예방

- 직장 내 괴롭힘이란?
- 직장 내 괴롭힘 3가지 성립조건
- 직장 내 괴롭힘 행위 및 사례
- 직장 내 괴롭힘 대응 및 취업규칙



2019.07.16 시행 _ 직장 내 괴롭힘 방지법



어디까지 당해봤니?

직장 내 괴롭힘 경험 비율

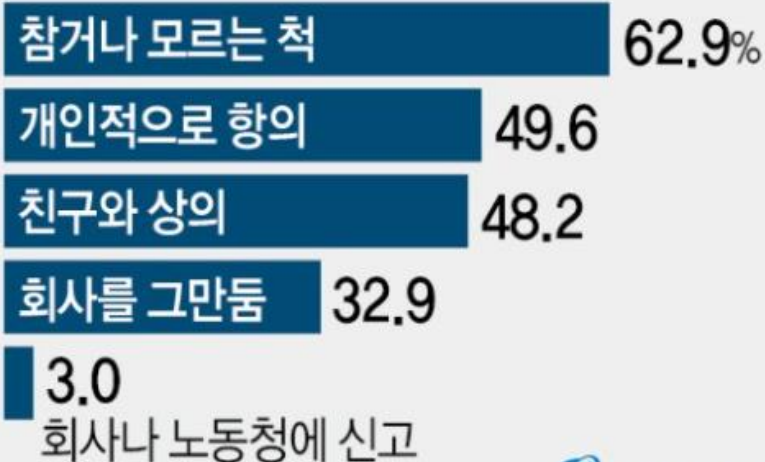
직장인 1천명 대상 조사



최근
1년 기준

경험 있다
45.4%

대응 방식 (중복응답)



자료/ 직장갑질119



김계리 인턴 / 20200714

트위터 @yonhap_graphics 페이스북 tuneey.kr/LeYN1

직장 내 괴롭힘 방지법 주요내용

직장 내 괴롭힘 보고서
인격 없는 일터

근로기준법

- 직장 내 괴롭힘을 정의하고 사업주에게 신고할 수 있도록 규정
- 사업주는 조사를 통해 가해자에 대한 적절한 조치를 취해야 함
- 피해자에게 불리한 처우를 내리면 사장 처벌

산업재해보상보험법

- 직장 내 괴롭힘으로 발생한 정신질환을 업무상 재해로 인정

산업안전보건법

- 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 정부의 책무 명시

직장 내 괴롭힘 방지법이란?



직장 내 괴롭힘의 정의 및 금지

[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(이하 “**직장 내 괴롭힘**”이라 한다)를 하여서는 아니된다.



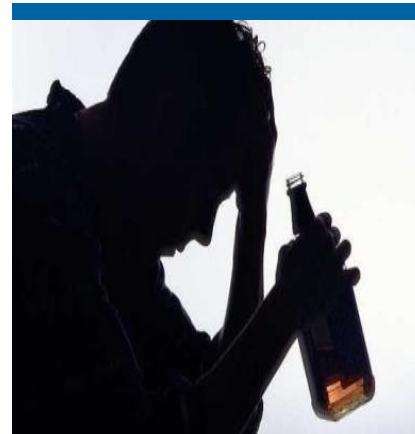
직장 내 괴롭힘의 3조건



지위 또는
관계 등의
우위를 사용



업무상
적정범위를
넘음



신체적.정신적
고통을 주거나
근무환경을 악화

“ **3개 요소** 를
충족해야 합니다. ”

직장 내 괴롭힘 행위장소



업무수행장소(외근, 출장지 등)

회식, 기업행사 현장 등



사적공간

사내 메신저, SNS

“

직장 내 괴롭힘 발생장소는

중요하지 않습니다.

”

사례로 살펴보는 직장 내 괴롭힘 1



차별

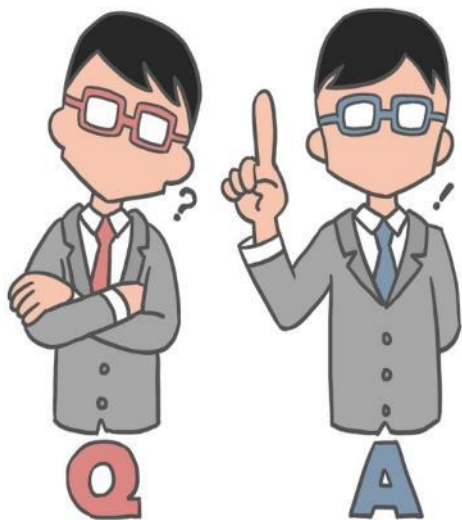
사례로 살펴보는 직장 내 괴롭힘 2



강요

#회식 #직장인_수난사
#폭탄주 #벌써_3차

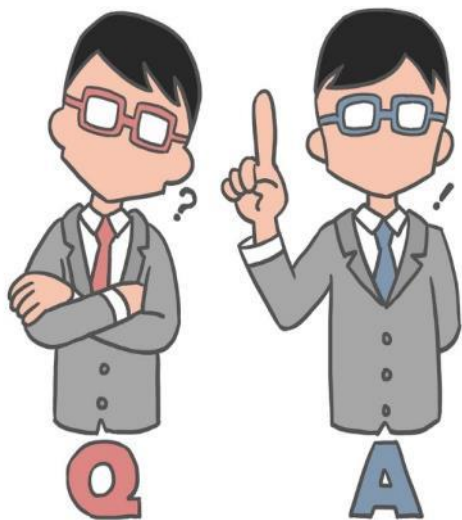
★ 직장 내 괴롭힘 맞을까? 아닐까? ★



Q1. 퇴근해서 집에 왔는데 내 직속 상사도 아닌 우리 팀이랑 프로젝트를 같이 하고 있는 옆 팀 팀장이 자꾸 메신저로 먼 물어보고 낮에 달라고 했으면 딱 종알을 자료를 보내달라고 요청합니다. 괴롭힘일까요? 아닐까요?



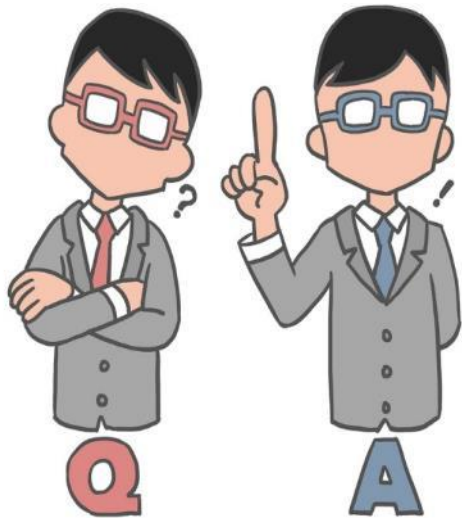
★ 직장 내 괴롭힘 맞을까? 아닐까? ★



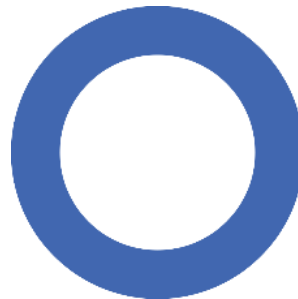
Q2. 우리 팀장이 “남자 친구 생겼다면?” 뭐하는 사람이나,
어디서 만났냐? 꼬치꼬치 물어봅니다. 이건 괴롭힘일까요?
아닐까요?



★ 직장 내 괴롭힘 맞을까? 아닐까? ★



Q3. 고졸 사원이 대다수인 회사에 유일한 대졸 사원입니다.
내가 업무 지시를 내리는 사람을 포함해서 다수를 차지
하는 오래 다닌 고졸 사원들이 날 따돌리고 자기들끼리
뒷말하고 티나게 밥도 같이 안 먹고, 가시 돋친 말을
해서 분위기에 주눅이 듭니다. 괴롭힘일까요?



직장 내 괴롭힘 행위

- ✓ 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
- ✓ 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함
- ✓ 특정 근로자에게 근로계약서 등에 명시되지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함
- ✓ 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음
- ✓ 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴
- ✓ 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사
- ✓ 다른 근로자들과 달리 특정 근로자가 일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시
- ✓ 사적 심부름 등 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적·반복적으로 지시
- ✓ 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요함
- ✓ 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림



직장 내 괴롭힘 행위

- ✓ 신체적인 위협이나 **폭력**을 가함
- ✓ **욕설**이나 위협적인 말을 함
- ✓ 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 **모욕감을 주는 언행**을 함
- ✓ 의사와 상관없이 **음주·흡연·회식 참여를 강요**함
- ✓ **집단 따돌림**
- ✓ 업무에 필요한 주요 **비품(컴퓨터, 전화 등) 미제공**, 인터넷·사내 네트워크 접속 차단



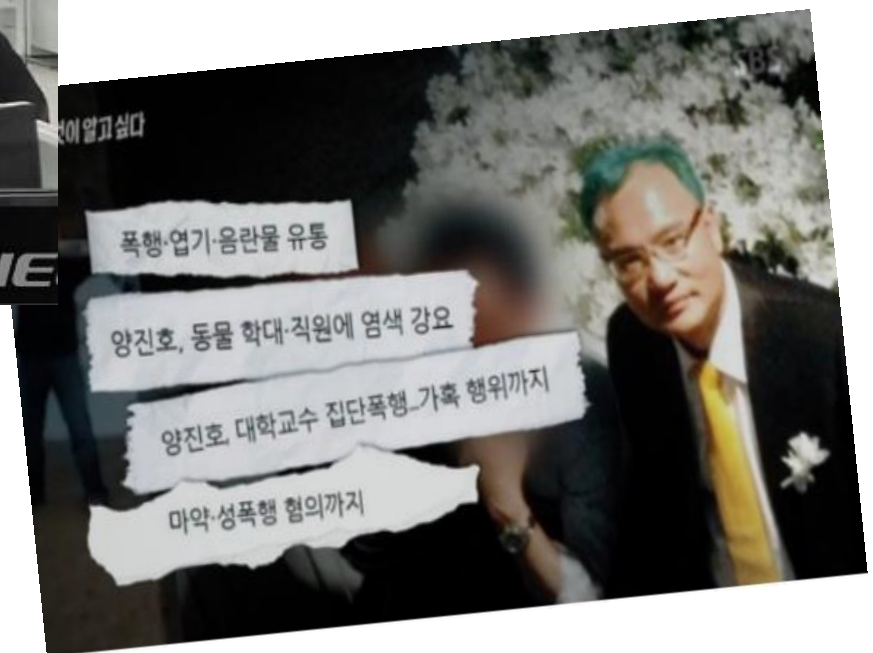
직장 내 괴롭힘의 구체적 예시, 사례

폭행, 협박, 폭언, 욕설, 헐담



- ✓ 살아있는 닭을 활로 쏘게 하기
- ✓ 일본도로 내려치라 하기
- ✓ 토할 때 까지 술 먹이기
- ✓ 중년 남성 직원들에게 빨강게, 초록색 염색 강요
- ✓ 상추를 빨리 씻지 못해서 퇴사당한 직원

일명 '양진호 방지법'



직장 내 괴롭힘의 구체적 예시, 사례

폭행, 협박, 폭언, 욕설, 헐담



괴롭힘 유형 1위는 **폭언**



- 피해자가 감기에 걸려 겹옷을 입거나 마스크를 착용하는 것에 대해 상사가 지속적으로 비난 -

- “패딩은 세탁해서 입고 다니냐”, “옷에서 냄새 난다”, “시장에서 산 물건만 쓴다”는 등 직원들 앞에서 모욕감을 줌



주둥이에 뭐냐? 쥐 잡아먹었어? 부모가 그렇게 가르쳤어?

- 차장이 사적인 일로 기분 나쁘면 아무나 걸리라 하고 트집 잡아 서류를 던지는 등 괴롭힘 -

- “주둥이가 그게 뭐냐, 쥐 잡아먹었냐”, “부모가 그렇게 가르쳤냐”, “오빠 같아 그러는데 남친 만나면 꼭 콘돔 써라” 등 상식에서 벗어난 언행을 반복하고 상부에 괴롭힘 사실을 보고해도 다시 보복성 공격을 퍼붓곤 함

직장 내 괴롭힘의 구체적 예시, 사례

강요(음주, 흡연, 회식, 장기자랑 등)



“야한 옷, 선정적인 춤 강요 뿐만 아니라 업무시간 외,

휴일까지 연습해야 했습니다...”

직장 내 괴롭힘의 구체적 예시, 사례

강요(음주, 흡연, 회식, 장기자랑 등)



- 회사 뒤풀이 술자리에서 사장이 전 직원에게 술을 입에서 입으로 넘겨 전달해서 마시게 하는 행위를 강요하고, 한 남자직원이 너무 역겨워 입으로 넘겨받은 술을 몰래 뱉자 사장은 왜 뱉냐며 똑같은 행위를 다시 시켜 마시게 함



tomorca via Getty Images

직장 내 괴롭힘의 구체적 예시, 사례

집단 따돌림, 의도적 무시·배제



- 화장실 앞 근무 -

- 기업 차원에서 '복직자 관리방안'을 만들어 부당하고 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

복직자 내쫓는 메뉴얼?



'화장실 앞 근무'
실현한 그 회사

직장 내 괴롭힘의 구체적 예시, 사례

집단 따돌림, 의도적 무시·배제



- 벽면근무를 지시하고 자재관리로 배치전환 -

- 기업 차원에서 명예퇴직을 거부하는 사무직 직원에게 사물함만 바라보도록 자리를 배치. 10분 이상 자리를 비우면 상급자에게 보고, 쉬는 시간 이외에 흡연, 개인전화 등을 금지시킴. 개인 노트북 사용을 이유로 보안규정 위반으로 감봉 징계를 하기도 하고, 사무업무와 아무런 관련 없는 자재관리로 배치전환을 하기도 함.



사진=연합뉴스TV 캡처

직장 내 괴롭힘의 구체적 예시, 사례

사적 용무 지시



- 상사가 직원에게 대학원 박사학위 논문을 쓰게 하고, 개인적인 강의를 위한 프레젠테이션 자료작성, 시험문제 출제, 채점 등의 업무를 시킴.
이로 인해 직원은 근무시간도 부족하여 일을 집으로 가져가서 해야 하는 경우도 있었음
- 시장 봐주기, 세차, 대리운전, 아기봐주기, 집안일, 자녀과외..등

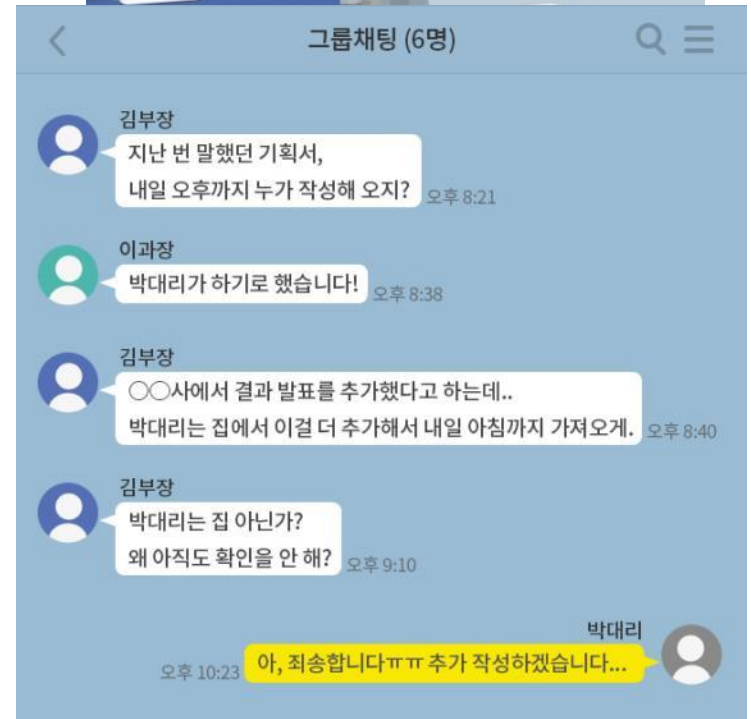


직장 내 괴롭힘의 구체적 예시, 사례

SNS, 모바일메신저를 통한 괴롭힘



- 상사가 아침 일찍 모바일 채팅으로 갑자기 조기 출근을 지시하여 직원들이 급하게 출근 중이었으나, 그냥 다음에 얘기 하자며 다시 정시 출근하라고 함
- 밤낮 없이 단체 채팅을 시도했으나 감정 상한 일을 따지는 말이 대부분이었으며 응답하지 않는 직원에게는 단체 채팅 등을 통해 화풀이를 함



직장 내 괴롭힘의 구체적 예시, 사례

감시



- "어느 날 폐쇄회로(CC)TV가 탈의실을 제외하고 모든 방에 다 달리기 시작했어요. 원장 사모님은 **CCTV**로 직원들을 감시하면서 점심 시간에 쉬는 직원에게 '쳐 자빠져 잔다'고 카톡을 보내고, 환자가 없는 시간인데도 휴대폰을 한다고 시말서를 쓰라고 했습니다."
- 회사 내에 **CCTV**가 설치되어 있고 해당 모니터가 중간관리자의 자리에 설치돼 있음. **CCTV**로 직원들을 실시간 관찰하며 간식을 먹은 직원들에게 "간식은 맛있었냐"는 등 경고 메일, 메시지 등을 보냄.



직장 내 괴롭힘 예방 대응 / 취업규칙

직장 내 괴롭힘 발생시 대응

**사업주
필수조치**

사업주



직장 내 괴롭힘이 발생하면 가장 먼저 조치를 취할 사람!



인지 후 **지체 없이** 사실 확인조사 실시



조사 기간 동안에는 **피해자를 보호**하기 위해 필요한
조치 이행(근무장소 변경, 유급휴가 명령 등)



위의 적절한 조치는 피해노동자 의사 확인이 필요

직장 내 괴롭힘 예방 대응 / 취업규칙

사업주는
취업규칙을 작성해주세요

상시 10명 이상
사업주
반
취업규칙을 작

각 호의 내용을 반영하여 작성·변경한 취업규칙을 신고하지 않은 경우
500만원 이하 과태료 부과(근로기준법 제116조)

사내에서 금지되는
직장 내 괴롭힘 행위

직장 내 괴롭힘
예방 교육 관련 사항

사건 처리 절차

피해자
보호조치

행위자 제재

재발방지 조치 등

1. 기존 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 예방·대응규정을 추가하는 경우

제○장 직장 내 괴롭힘의 예방

제○조 (직장 내 괴롭힘 행위의 금지) ① 직장 내 괴롭힘이란 임·직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.

② 직원은 다른 직원 뿐 아니라 협력사 직원에 대하여도 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

<참고> 직장 내 괴롭힘 금지 주체는 이 취업규칙의 적용을 받는 직원이지만, 그 대상은 협력사 직원으로 통칭되는 파견근로자 또는 하청근로자도 포함시키는 것으로 규정하여 직장 내 괴롭힘 금지규정이 사내 전반에 적용될 수 있도록

4. 합리적 이유 없이...
5. 합리적 이유 없이 업무능력이나 성과를...
7. 집단적으로 따돌리거나, 정당한 이유 없이 업무와 관련된...
8. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 허드렛일만 시키는 행위
9. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위
10. 그밖에 업무의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

<참고> 표준안에서는 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있는 대표적인 행위 중심으로 최소한의 예시를 규정→ 매뉴얼 본문에 있는 행위 예시, 체크리스트, 사례 등을 참고하여 각 사업장별로 금지가 필요한 행위를 추가할 수 있음
회사 차원에서 노동관계법령을 위반한 것으로 볼 여지가 있는 행위는 표준안에서는 일단 제외하였으나, 법령 위반을 별론으로 하더라도 경우에 따라서 제10호를 적용하여 직장 내 괴롭힘으로 인정할 수도 있을 것임

직장 내 괴롭힘 예방 대응 / 취업규칙

직장 내 괴롭힘 발생시 대응



“ 신고하면

불이익을 당하지 않을까?.. ”

[근로기준법 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)]

사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 된다.

3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

직장 내 괴롭힘 대처 십계명

대처



1. 내 탓이라고 생각하지 않기

2. 가까운 사람과 상의하기



3. 병원, 진료 상담 받기

4. 갑질 내용과 시간 기록하기



5. 녹음, 동료 증언 같은 증거 남기기

직장 내 괴롭힘 대처 십계명

대처



 6. 취업규칙에 직장내 괴롭힘이 있는지 확인하기

7. 회사나 노동청에 신고하기



8. 유급휴가, 근무장소 변경 요구하기

9. 보복 갑질 대비하기



10. 노조 등 집단적인 대응찾기 등

직장내 괴롭힘 금지!

가장 좋은 방법은

어쩌면 서로 존중하는 관계를 위한

소통의 시작이 가장 먼저가 아닐까요?





경청해 주셔서 감사합니다