



일터 괴롭힘·직장갑질

이제 그만!

2019년 7월 16일부터
직장 내 괴롭힘을 금지하는
개정 근로기준법이 시행됩니다

직장 내 괴롭힘이란?



“ 사용자 또는 근로자가 / 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 / 업무상 적정범위를 넘어 / 다른 근로자에게 신체적 · 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위 ”

(근로기준법 제76조의 2)

직장 내 괴롭힘 판단 기준은?

종합적으로 판단 (구체적인 사정 참작)



- ☑ 설령 의도가 없었더라도 상대방의 행위로 피해자에게 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화의 결과가 생겼다면 '직장 내 괴롭힘'으로 인정될 수 있습니다.

어떤 관계에서 발생할 수 있나요?



- ☑ 파견 노동자에게 발생한 직장 내 괴롭힘에 대해서도 사용사업주는 근로기준법에 따른 조치 의무 등을 부담해야

지위 또는 관계의 우위

- ☑ 직접적인 지휘명령 관계가 아니어도 직위·직급체계상 상위를 이용했다면 **지위의 우위**가 인정됩니다.
- ☑ **관계의 우위** : 수적 측면(개인 대 집단) / 사내 영향력(감사, 인사 부서) / 인적 속성(연령, 성별, 출신지역, 인종) / 업무역량(근속연수) / 고용형태

업무상 적정 범위를 넘는 행위

- ☑ 업무관련성이 없더라도 업무수행에 편승, 업무수행을 빙자했다면 '직장 내 괴롭힘'에 포함될 수 있습니다.
- ☑ 업무상 필요성은 인정돼도 행위 내용이 사회통념상 적절하지 않았다면 업무상 적정범위를 넘는 것!

괴롭힘 발생장소가 사업장이 아니어도!

- 외근, 출장지 등 업무수행이 이루어지는 곳
- 회식이나 회사 행사 등
- 사내 메신저, SNS 등 온라인상의 공간

직장 내 괴롭힘 금지법, 무엇이 달라지나?

- 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생사실을 사용자에게 신고가능
⇒ 사용자는 지체 없이 조사해야
- 신고나 피해 주장을 이유로 피해자에 대한 해고 등 불이익한 처우 금지
(위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)

직장 내 괴롭힘 사례

(고용노동부, 직장 내 괴롭힘 예방대응 매뉴얼)



- ☑ 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱
- ☑ 근로계약서에 명시돼 있지 않은 허드렛일만 반복해 시킨 경우
- ☑ 업무과정에서 관련 정보를 주지 않고 의도적 배제
- ☑ 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
- ☑ 의사와 상관없이 회식 참여 강요



신체적 폭력, 위협,
안전사항 미전달 등



정당한 이유없는 고용상 불이익,
좌천, 퇴사강요 등



지나친 업무감시,
차별, 성과가로채기 등



욕설, 고성, 위협적·비하적·
굴욕적 언어사용



비방, 누명, 음주·흡연강요,
왕따, 지나친 간섭 등



기타 신체적·정신적·정서적
고통을 주는 행위

직장 내 괴롭힘 금지에 대한 취업규칙을 작성, 변경하세요



상시 10명 이상 노동자가 일하는 사업장이라면
아래 내용을 반영하여 **취업규칙을 작성**하여야 합니다

사내에서 금지되는
직장 내 괴롭힘 행위

직장 내 괴롭힘
예방 교육 관련 사항

사건 처리 절차

피해자 보호 조치

행위자 제재

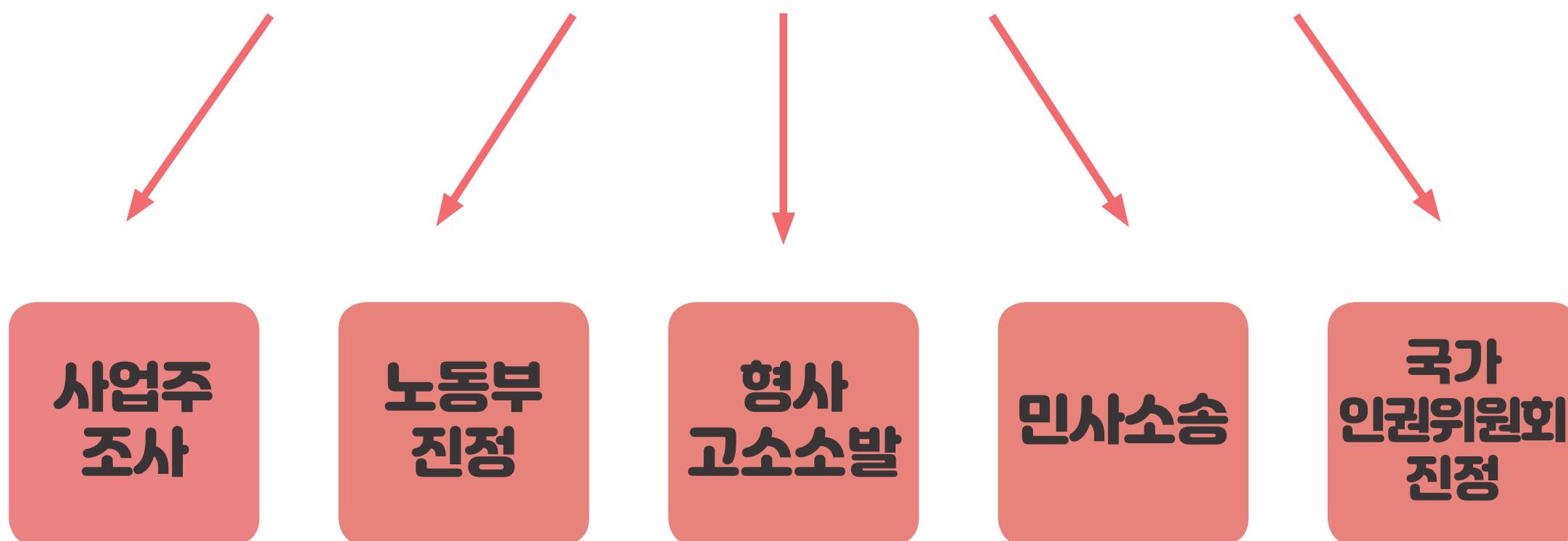
재발방지 조치 등

⇒ 이행하지 않을 시, 5백만원 이하 과태료 (근로기준법 제116조)



- ☑ '괴롭힘 발생 시 조치'에 징계가 포함되므로, 취업규칙 불이익 변경에 해당
⇒ 사용자는 반드시 노동조합 또는 과반수 노동자 동의를 얻어야 합니다
- ☑ '직장 내 괴롭힘 금지' 관련 규범을 만드는 과정에서 이와 상관없는
다른 취업규칙까지 한꺼번에 개정하려는 사측의 시도가 있는 경우,
⇒ 조항별로 불이익 여부를 판단하고, 변경 동의 또한 각각 따로 물어야!

직장 내 괴롭힘 대응방법



산업재해 보상보험 신청

의학적 치료 지원



금속노조 상담을 통해 대응방법을 결정하세요



1811-9509

직장 내 괴롭힘 사업장 해결절차

사건 접수

상담

신고인 및 피해자 상담을 통한 사건 개요 및 피해자 요구 파악
 👉 피해자 요구를 바탕으로 1차적인 해결방식 결정

행위자로부터
분리만을 원하는 경우

행위자의 사과 등
당사자간 합의를
원하는 경우

회사 차원의 조사를 통한
해결을 원하는 경우

조사

(조사 생략)

약식조사 후 사업주에게
조사보고

정식조사

괴롭힘 사실 확인시 조치

괴롭힘 상담 보고서 작성,
사업주에게 보고하여
적절한 조치

행위자에게 피해자 요구
전달·합의 도출

행위자에 대한
징계 등 조치

→ 합의 결렬 시 피해자 재상담 후 피해자 의사 확인

모니터링

합의사항 이행여부, 피해자에 대한 후속적인 괴롭힘 피해 여부 등



혼자 고민하지 말고
전국 어디서나 상담문의



1811-9509

직장갑질, 괴롭힘 없는
평등한 일터
금속노조와 함께!

