



Q&A 모음 요약집

1. 직장 내 괴롭힘의 정의



‘직장 내 괴롭힘법’이 생겼다고 하는데 그게 무엇인가요?



직장 내 괴롭힘법이 새로 생긴 것은 아닙니다. 근로기준법에서 직장 내 괴롭힘 금지라는 조항이 신설이 된 것인데요. 근로기준법에서는 직장 내 괴롭힘 금지를 정의하고, 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치하여야 할 사항 등에 대해서 규정을 하게 되었습니다.



지금까지는 직장 내 괴롭힘을 하더라도 법적으로 처벌을 받지 않았었나요?



직장 내 괴롭힘을 금지한다는 것이 법에서 명시된 것이 이번이 처음이긴 하지만 그렇다고 해서 법에서 허용하겠다는 뜻은 아니고요. 그 전에는 법이 아닌 판례에서 사용자의 근로자에 대한 배려 의무라는 것을 인정하고 있었어요.

판례는 사용자가 근로관계에 따른 배려의무로 근로자의 인격권 보호 및 쾌적한 근로환경 제공 의무를 지고 있으며, 이를 위반하면 손해배상 책임을 져야 한다고 인정을 하고 있었거든요. 그래서 이에 기반하여 직장 내 괴롭힘을 금지하고 있던 것인데 이걸 명시적으로 법에서도 금지를 하게 된 것이라고 보면 돼요.



직장 내 괴롭힘 법이 생겼다고 해서 뭐 달라지는 게 있나요?



이때 당시에는 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있는 특정 행위에 대해 형법이나 근로기준법상의 범죄 행위에 포섭되는 경우, 예를 들어 폭행, 명예훼손, 모욕, 강요죄 등에 해당해야 개별적으로 대응하는 것에서만 가능했거든요. 그러나 이와 같은 체계는 다양한 양상의 괴롭힘을 포섭하지 못할 뿐만 아니라 직장 내 괴롭힘을 예방하고 감독하는 것에서 한계점이 분명 존재합니다. 이와 같은 이유로 2019. 1. 15. 근로기준법 개정을 통해 직장 내 괴롭힘에 대한 내용이 법률에서 최초로 규정이 되게 된 것이라고 보면 돼요.

1. 직장 내 괴롭힘의 정의



법에서 정하고 있는 직장 내 괴롭힘이라는건 무엇인가요?



직장 내 괴롭힘은 ‘사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위’를 말한다고 하고 있어요.
(고용노동부의 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 대응 매뉴얼)



모든 직원들의 행동이 다 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있는 건가요?



법상 직장 내 괴롭힘 개념을 행위자 측면과 행위 측면으로 나누어 설명합니다. 우선, 행위자 측면에서는 사용자뿐만 아니라 근로자도 다른 근로자에 대하여 직장 내 괴롭힘의 주체가 될 수 있다고 명시하고 있습니다. 또한 사용 사업주 소속 근로자와 파견 근로자 사이에서 발생한 직장 내 괴롭힘 사안에 대해서는 사용 사업주도 사용자로서 근로기준법에 따른 조치 의무 등을 부담한다고 하고 있습니다.

직장 내 괴롭힘 금지 조항에서는 사실상의 우위까지도 전부 포함되는 것으로 보고 있기 때문에 상급자, 임원, 경영진뿐만 아니라 동료 직원이나 거래처 직원이라 할지라도 충분히 직장 내 괴롭힘으로 인정될 수 있습니다.



그러니까 누구나 다 가해자가 될 수 있다는 거죠?



근로기준법에 따르면 사용자와 근로자 모두 가해자가 될 수 있어요. 우선 사용자가 가해자인 경우를 설명하자면 여기서 말하는 사용자란 사업주 또는 사업경영담당자, 근로자에 관한 사항에 대해 행위를 하는 자를 의미하구요. 그리고 파견 중인 근로자의 경우는 사용사업주도 직장 내 괴롭힘 행위자로 인정될 수 있습니다. 그리고 근로자도 가해자가 될 수 있습니다. 근로자가 가해를 하는 경우 사용자는 직접 관련 조사를 실시하고 행위자에 대한 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 합니다.

1. 직장 내 괴롭힘의 정의

그리고 사용 사업주 소속 근로자와 파견 근로자 간 직장 내 괴롭힘 문제가 발생하면 사용 사업주에게도 책임이 생기기 때문에 사용 사업장의 예방, 대응 체계에 따라 처리를 해야 합니다. 괴롭힘의 행위자가 파견 근로자인 경우 사용 사업주는 파견 근로자의 징계 인사권이 없으므로 파견 사업주에게 이 사실을 알리고 적절한 조치를 해달라고 해야 해요.

원 하청 근로자 간 직장 내 괴롭힘이 발생된 경우라면, 원청 소속 근로자를 직장 내 괴롭힘의 행위자로 인정하기 어려울 수 있습니다. 하지만 원청 사업주는 취업규칙을 규정할 때 소속 근로자가 누구를 상대로 괴롭힘 행위를 하였는지 불문하고 해당 규정이 적용되도록 하는 것이 바람직합니다.



괴롭힘이라는 것은 어떤 기준으로 판단하나요?



행위 측면에서는 직장 내 괴롭힘의 판단 기준으로

- ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것,
 - ② 업무상 적정 범위를 넘을 것,
 - ③ 신체적 · 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것
- 등 세 가지 핵심 요소를 모두 충족해야 하는데요.

우선 행위 측면에서는 행위 장소의 제한을 두고 있지 않습니다. 따라서 외근, 출장지 등 업무 수행이 이루어지는 곳, 회식이나 기업 행사 현장 등뿐만 아니라 사적 공간, 사내 메신저, SNS 등 온라인상의 공간까지도 모두 포함합니다.

‘지위의 우위’란 기본적으로 지휘명령 관계에서 상위에 있는 경우를 말하나, 직접적인 지휘명령 관계에 놓여있지 않더라도 회사 내 직위 · 직급 체계상 상위에 있음을 이용하는 경우라면 지위의 우위성을 인정할 수 있습니다.

‘관계의 우위’에는 사실상 우위를 점하고 있다고 판단되는 모든 관계가 포함될 수 있으며, 주로 개인 대 집단과 같은 수적 측면, 연령 · 학벌 · 성별 · 출신 지역 · 인종 등 인적 속성, 근속연수 · 전문지식 등 업무역량, 노조 · 직장 협의회 등 근로자 조직 구성원 여부, 감사 · 인사부서 등 업무의 직장 내 영향력, 정규직 여부 등의 요소가 문제 될 수 있습니다.

1. 직장 내 괴롭힘의 정의



직장 내 괴롭힘으로 인정되기 위한 조건은 무엇인가요?



문제된 행위가 업무상 적정 범위를 넘는 것으로 인정되어야 해요. 즉,
i) 그 행위가 사회통념에 비추어 볼 때 업무상 필요성이 인정되지 않거나,
ii) 업무상 필요성이 인정되더라도 그 행위 양태가 사회 통념에 비추어 볼 때
상당하지 않다고 인정되어야 합니다.

‘근무환경 악화’란 괴롭힘 행위로 피해자가 능력을 발휘하는 데 간과할 수 없을
정도의 지장이 발생하는 것을 의미합니다. 행위자의 의도가 없었더라도 그 행위로
인하여 신체적 · 정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되는 결과가
발생하였다면 직장 내 괴롭힘으로 인정될 수 있습니다.



업무상 상당하지 않다거나 근무환경이 악화되었다는 기준이 법에서 정해져 있나요?



이와 같은 정도를 판단하기 위해서는 객관적인 기준과 주관적인 기준 두 가지로
보고 있어요.

당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 피해자의 명시적 또는
추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지
또는 계속적인 것인지 여부 등의 구체적인 사정을 참작하여 종합적으로 판단하되,
객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서
신체적 · 정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위가 있고,
주관적으로 그로 인하여 피해자에게 신체적 · 정신적 고통 또는 근무환경의
악화의 결과가 발생하였음이 인정되어야 합니다.



하급자가 괴롭다고 해서 이와 같은 불이익을 받는다면 억울할 것 같은데요?



맞습니다. 그래서 위 기준에 의하더라도 상급자가 업무상 부족한 점을 정당하게
지적하고 보완을 계속 요구한 경우라면, 비록 그로 인하여 하급자의 업무량이
늘어나고 스트레스를 받았다 하더라도 이는 업무상 적정 범위를 넘었다고 볼 수
없으므로 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않습니다.

1. 직장 내 괴롭힘의 정의



직장 내 괴롭힘으로 인정되기 위한 조건은 무엇인가요?



문제된 행위가 업무상 적정 범위를 넘는 것으로 인정되어야 해요. 즉,
i) 그 행위가 사회통념에 비추어 볼 때 업무상 필요성이 인정되지 않거나,
ii) 업무상 필요성이 인정되더라도 그 행위 양태가 사회 통념에 비추어 볼 때
상당하지 않다고 인정되어야 합니다.

‘근무환경 악화’란 괴롭힘 행위로 피해자가 능력을 발휘하는 데 간과할 수 없을
정도의 지장이 발생하는 것을 의미합니다. 행위자의 의도가 없었더라도 그 행위로
인하여 신체적 · 정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되는 결과가
발생하였다면 직장 내 괴롭힘으로 인정될 수 있습니다.

2. 직장 내 괴롭힘 실태



법으로 금지해야 할만큼 직장 내 괴롭힘이 빈번하게 발생하고 있었나요?

직장 내 괴롭힘에 대한 지속적인 문제제기가 되어 왔고요. 직장인 10명 중 7명이 직장 내 괴롭힘을 당한 경험이 있다고 하며, 직장 내 괴롭힘으로 인한 기업의 손해도 매우 막심한 것으로 보고가 되어 왔어요.



직장 내 괴롭힘으로 인한 노동법 위반, 민형사상 책임 등 법적 분쟁으로 소요되는 비용, 직장 내 괴롭힘으로 인한 피해자의 결근, 근무태도 불성실 등으로 인한 손해비용을 1,550만원으로 추산한 연구 결과도 있으며 이에 따른 생산성 하락과 기업 이미지 손실 등의 문제가 매우 크기 때문에 법으로 정하게 된 것입니다. 실제로 굉장히 빈번해요.



직장 내 괴롭힘은 보통 누가 누구에게 하나요?

직장인이 꼽은 괴롭힘 행위자는 상급자(임원, 경영진 외)가 42%, 임원, 경영진(35.6%)으로 가장 높았으며 그 외에 특별히 누구라고 말하기 어려움이 18%, 동료직원 15.7%, 고객, 거래처직원이 10.1%에 해당하였습니다.



(복수응답, 만20세~64세 임금근로자 1,506명 조사, 2017 국가인권위원회)

3. 직장 내 괴롭힘 사례



직장 내 괴롭힘으로 어떤 사례들이 있나요?



1. 모욕감을 주는 언행, 무시, 굴욕 (상사 및 고객)

(1) 인격 모독형

- 머리는 장식품으로 달고 다니냐?
- 일을 이따위로 하고 밥이 넘어가니?
- 이런 게 다 네 부모 욕 먹이는 짓이야!

(2) 무시형

- 잔말 말고 시키는 대로 해!!
- 학벌이 별로면 인성이라도 좋아야 할 거 아니야!!
- 비정규직 주제에 어디서 꼬박꼬박 말대답이야?!

(3) 욕설형

- 야, 이 건방진 XX야!
- 너 이 XX 회사 생활 그만하고 싶지?!

(4) 성희롱형

- 여자가 따라주는 술이 더 잘 넘어가지.
- 이런 식으로 할 거면 내가 널 왜 뽑았냐. 그냥 얼굴 예쁘고 몸매 좋은 여자 얹혀놓지.
- 박 과장님은 와이셔츠 안에 속옷을 안 입으셔서 보기 민망해요.

2. 음주 or 흡연 강요 (상사 및 고객)

- 후래자 삼배라고 들어보지도 못했니?
- 너만 내일 출근하니? 빨리 마셔라. 원샷 안 하면 두 잔이야!
- 입사 초기에는 술자리마다 잘 따라오더니, 초심 잃었구나?!
- 뭐?! 담배를 끊었어? 네 회사 생활도 끝나게 해줄까?

3. 직장 내 괴롭힘 사례

3. 개인사 험담, 뒷담화 (부하 및 동료)
4. 업무 배제, 능력 이하 업무 지시 (상사 및 임원)
5. 과다한 업무 (상사 및 고객)
6. 과도한 감시 (상사)
7. 불가능한 목표 (상사 및 임원)
8. 따돌림 (부하 및 동료)
9. 업무시간 외 온/오프라인 상 연락, 업무지시
10. 기타
 - (1) 대표가 개인 사정을 무시하고 술자리에 부르며, 거절할 경우 보복을 함
 - (2) 중국집 회식에서 여직원들에게 짜장면 그릇에 소맥을 섞어 마시도록 강요함
 - (3) 상사의 지시로 흰머리 뽑게 하는 경우, 옥수수 껍질까고 굽기, 라면 끓이기, 음식 남기지 못하게 하고, 남은 음식을 먹게 함 안마 등 업무와 상관없는 온갖 잡일을 시킴, 정규 직원이 계약직 직원에게 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적, 반복적으로 지시하는 경우
 - (4) 명예퇴직을 거부하자 아무런 기약도 없이 책상에만 앉아 있게 하며, 업무 부여를 요청하였으나 업무에서 배제 시킨 채로 청소나 잡일 등만을 시킴
 상급자가 다른 직원과 차별하여 허드렛일만 시키거나 업무를 거의 주지 않는 경우, 형식적으로는 인사권의 행사 범위 내에 해당하지만 사실상 근로자가 업무를 수행하는데 적절한 환경이 아닌 경우 근무환경이 악화된 것으로 평가 가능함
 - (5) 재계약 결정권을 가진 매니저가 ‘능력이 안되면 몸빵이라도 해라’, ‘대가리 안쓰냐’ 등 폭언, 협박, 욕설을 하는 경우
 - (6) 상급자가 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 행사하는 경우

3. 직장 내 괴롭힘 사례

고용노동부 2019. 7. 발표 직장 내 괴롭힘 행위 예시

- 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 압력을 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
- 신체적인 위협이나 폭력을 가함
- 욕설이나 위협적인 말을 함
- 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 모욕감을 주는 언행을 함
- 의사와 상관없이 음주 · 흡연 · 회식 참여를 강요함
- 집단 따돌림
- 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등) 미제공, 인터넷 · 사내 네트워크 접속 차단

4. 직장 내 괴롭힘 관련 법규



그럼 새롭게 만들어진 직장 내 괴롭힘 방지법에서는 어떤 내용을 담고 있나요?



우선 크게 말씀드리자면 직장 내 괴롭힘의 정의 조항, 발생 시 사용자 조치 의무, 그리고 취업 규칙 변경에 대한 것으로 세 가지를 담고 있다고 보시면 돼요.

개정 근로기준법은 직장 내 괴롭힘을 법에서 정의하고 금지하면서도 직접적인 처벌 규정은 두지 않고 사업장별 상황에 맞게 취업규칙 내 직장 내 괴롭힘 예방 대응 조치를 정하도록 하고 있어요.

따라서 각 사업장은 취업 규칙에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 필수적으로 개재해야 합니다.

직장 내 괴롭힘이 발생하는 경우 사업장에서는 ① 즉시 조사에 착수하여야 하며, ② 조사 기간 중 피해자의 보호 조치(근무장소 변경, 유급 휴가 등)를 취하여야 합니다. ③ 조사 결과 직장 내 괴롭힘 확인 시 피해자 보호 조치를 해야 하며, ④ 가해자에 대한 징계조치를 하고, ⑤ 피해자 또는 신고자에 대한 불리한 처우를 금지하도록 하고 있습니다.

개정 근로기준법은 직장 내 괴롭힘 피해를 신고, 주장하는 것을 이유로 해고 등 근로자에게 불이익한 처우를 할 수 없는 형사처벌 규정을 두고 있습니다. 유일한 형사처벌 조항이라고 보시면 돼요.

이와 같은 법 규정은 개정 근로기준법의 시행 이후인 2019. 7. 16. 이후 발생한 직장 내 괴롭힘의 경우부터 시작합니다. 따라서 직장 내 괴롭힘이 있었다 하더라도 과거에 있던 괴롭힘까지도 다 소급해서 위 법의 적용을 받는 건 아니라고 생각하시면 됩니다.

또한 이로 인해 직장 내 괴롭힘으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병을 업무상 재해 중 하나로 추가하여 요양 신청이 가능하도록 되었습니다(산업재해보상법 제37조 제1항 2호 다목).

4. 직장 내 괴롭힘 관련 법규

개정 사항	주요 내용	벌칙
정의	정의 규정 신설(제76조의2)	
발생 시 사용자 조치 의무	• 즉시 조사 착수(제76조의3 제2항) • 조사 기간 중 피해자 보호조치(근무장소 변경, 유급 휴가 등, 단 피해자 의사에 반할 수 없음; 동조 3항) • 조사 결과 발생 확인 시 피해자 보호조치(피해자 요청 시; 동조 4항) • 조사 결과 발생 확인 시 가해자 징계 등 조치(피해자 의견 청취 필요; 동조 5항) • 피해자 또는 신고자에 대한 불리한 처우 금지(동조 6항)	피해자 또는 신고자에 대한 불리한 처우 시(6항 위반) 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금(2제109조)
취업규칙 변경	• 필수 기재사항(제93조 11호) • 취업규칙 변경 신고의무(제93조 단서)	500만 원 이하 과태료(제116조)



“직장 내 괴롭힘의 구체적 포인트는 이거다!”라고 정의해 주실 수 있나요?



우선 직장 내 괴롭힘이라는 것이 산업재해로 인정이 가능하게 되었다는 것이고요. 또한 직장 내 괴롭힘이 폭행, 모욕 등 형사처벌이 되는 경우가 아닐 때도 있잖아요. 비아냥이라든지 조롱이라든지 보이지 않는 차별이라든지요.

하지만 그런 형사처벌 규정이 없는 경우라 하더라도 책임을 지울 수 있는 법적 근거조항이 생기게 되었다는 것이 포인트입니다.

5. 직장 내 괴롭힘 대응 방법 및 조치



직장 내 괴롭힘 금지법 상 문제 발생 시 기업은 어떻게 취업규칙을 변경하나요?

근로기준법 개정으로 인하여 10명 이상 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에서는 취업규칙에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 규정해야 합니다(개정 근로기준법 제93조제11호).

매뉴얼은 ▲금지되는 직장 내 괴롭힘 행위, ▲직장 내 괴롭힘 예방교육, ▲고충상담, ▲사건 처리 절차, ▲피해자 보호 조치, ▲가해자 제재, ▲재발방지 대책 내용을 취업규칙에 반영하도록 안내하고 있습니다.



직장 내 괴롭힘 방지 내용 추가 시 그 과정에서 근로자가 해야 할 일은 뭔가요?

기존 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 예방·대응 규정을 추가하거나 또는 별도의 직장 내 괴롭힘 예방·대응 규정을 제정하는 방식으로 가능한데, 취업규칙 변경을 위하여는 기본적으로 과반수 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 청취하는 절차를 거치면 됩니다(제94조 제1항 본문).

한편, 고용노동부는 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 사내 징계규정을 신설 또는 강화하는 경우에는 근로조건의 불이익한 변경에 해당하므로 과반수 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의(제94조 제1항 단서)를 얻을 필요가 있다는 입장이지만, 근로자 전체의 입장에서 보아 진정으로 불이익한 것인지 의문이 있고 법률의 제정에 따라 사용자에게 부과된 의무를 이행하기 위한 조치로서 전형적으로 사회통념상 합리성이 있는 경우에 해당한다고 볼 여지도 있으므로, 굳이 동의까지 얻지 않아도 무방하다고 주장할 여지가 있을 것으로 사료됩니다.



5. 직장 내 괴롭힘 대응 방법 및 조치



직장 내 괴롭힘 같은 경우도 예방 활동에 대한 것이 법으로 강제되고 있나요?



개정 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 '예방'에 관한 사업주의 의무를 별도로 규정한 바는 없으나, 취업규칙상 예방에 관한 사항도 규정하고 이를 신고해야 하며, 실제 피해 사건 발생 시 사업주의 면책 가능성을 높이기 위한 목적에서도 실제 예방 활동을 수행할 것이 권장됩니다.

이러한 예방 활동의 구체적인 예시로는, 윤리강령 또는 정책 선언, 설문조사 등 사전 위험요인의 점검 활동, 예방 교육, 핫라인 설치, 상담 센터 운영 등을 들 수 있습니다.

그 외 직장 내 괴롭힘 예방과 발생 시 조치 절차 관련 내용은 근로자 과반수의 의견을 들어 개정할 수 있습니다. 또한, 개정 근로기준법은 사용자로 하여금 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다는 내용을 명시하고 있으며 이에 대한형사처벌 규정을 두고 있으므로(제109조 제1항, 제76조의 3 제6항), 직장 내 괴롭힘 신고의 처리과정에서 특별히 유의할 필요가 있습니다.



직장 내 괴롭힘 사건이 발생하였을 때 어떤 식으로 처리를 하는 것이 좋은 건가요?



회사에서는 직장 내 괴롭힘이 신고되어 인지를 하면 바로 조사에 착수를 하여야 합니다. 우선 신고인 및 피해자 상담을 하여 사건 개요를 파악하고 피해자가 정확히 원하는 것이 무엇인지 확인하는 것이 중요합니다. 문제 해결을 함에 있어서 피해자의 요구를 가장 최우선 하는 것이 1차적 해결 방식입니다.

만약 피해자가 행위자와 분리 조치만을 원한다면 ① 간략한 사실 관계를 확인하고, ② 괴롭힘 상담 보고서를 작성하여 사업주에게 보고한 뒤 적절한 조치를 끝내는 선에서 마무리를 하면 됩니다. 이후 합의사항 이행 여부, 후속적 피해가 발생하는지 여부 등에 대한 모니터링이 필요합니다.

피해자가 원하는 것이 합의 및 사과라고 한다면 약식 조사 이후 사업주에게 조사 보고를 한 뒤 행위자에게 피해자의 요구 전달 및 합의를 도출합니다. 이후 합의 사항 이행 여부 및 후속적 피해가 발생하는지에 대한 모니터링이 중요합니다.

5. 직장 내 괴롭힘 대응 방법 및 조치

피해자가 회사 차원의 조사 등 정식 절차를 원한다면 정식으로 징계 절차에 착수하여 행위자에 대한 징계조치를 하여야 합니다.

이와 같은 조사 과정에서 피해자가 추가 피해를 받지 않도록 근무 장소를 변경해 주거나 유급 휴가를 주는 등 보호 조치를 해야 하며, 주의 사항은 만약 피해자가 보호 조치를 원하지 않는다면 강제할 수 없다는 것입니다. 또한 조사 이후에도 피해자에 대한 보호조치는 반드시 이루어져야 합니다. 그리고 가해자의 법 위반이 확인되면 징계 조치를 하여야 하며 이와 같은 절차를 하지 않을 경우 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금형이 내려질 수 있으므로 각별히 주의를 해야 합니다.