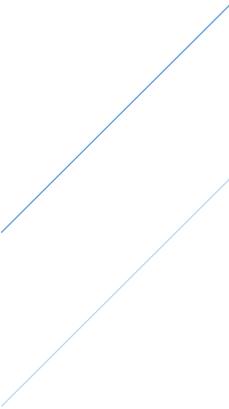


# 오늘부터 선진국 지성인

2021년 직장 내 괴롭힘 금지교육 자료



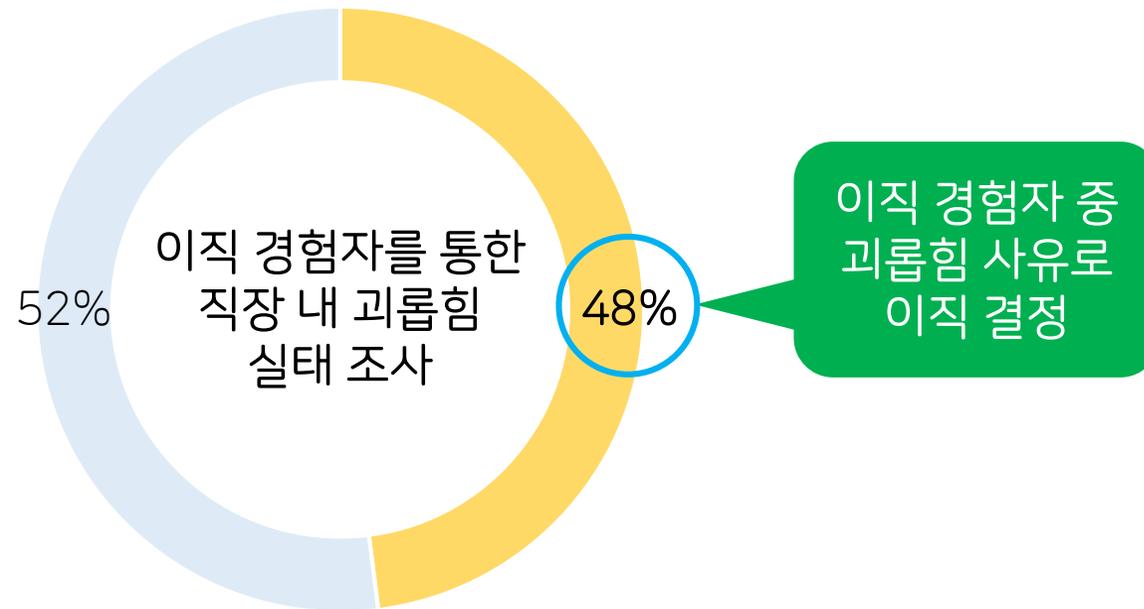
# 1. 직장 내 괴롭힘 금지법 신설 배경

## ■ 인권이란?

인간으로서 당연히 가지는 기본적 권리



사람은 누구나 인간으로서 당연히 누려야 할 인권을 갖지만, 우리 주변에는 아직도 외모나 성별, 국적 등의 이유로 인권이 무시되는 경우가 많음



\* 출처 : 국가인권위원회 연구용역보고서 「직장 내 괴롭힘 실태 조사(2017.11)」

# 1. 직장 내 괴롭힘 금지법 신설 배경

## ■ 나쁜 상사, 잘못된 리더의 네 가지 유형

### 1 마이크로 컨트롤형 상사



- 부하직원의 행동 하나 하나를 관리하는 타입
- 숨막히게 사사건건 끼어 들고, 세세한 것까지 잔소리를 함
- 본인은 부하직원이 잘되었으면 하는 마음일 수도 있겠으나, 관리 당하는 부하직원은 힘들 수 밖에 없음

### 2 군림하는 권위자형 상사



- 부하직원을 자신의 개인적인 일을 시키는데 활용하는 타입
- 부하직원이 일을 자기주도적으로 하는 것을 원하지 않으며, 시키는 대로만 하기를 원함
- 부하직원이 수동적인 인재로 멈춰버릴 수도 있음

### 3 내로남불형 상사



- 본인이 하는 행동은 관찮고, 부하직원이 하는 행동은 지적하는 타입
- 지시 방향이 자주 바뀌는 타입
- 가치관이 자주 바뀌어 부하직원이 헷갈릴 때가 많음

### 4 세력형/정치형 상사



- 좋아하는 직원은 보호하고, 유리한 처우를 하며, 마음에 들지 않는 직원은 인사도 안받고, 업무 배제, 은따 등 괴롭힘
- 한번 잘못 보이면 승진을 못할 수도 있고, 원하지 않는 다른 부서로 이동할 수도 있음

# 1. 직장 내 괴롭힘 금지법 신설 배경

## ■ 사례) 휴일 워터파크 갔다가 30분 만에 강제 소환된 이야기

어렵게 하루 연차휴가를 냈습니다. 정말 오랜만에 아이들을 데리고 워터파크에 갔어요. 그런데 도착한지 30분도 안 되어 회사에서 전화가 왔습니다. 야 너 이 새X 뭐 하는 새X야? 누군 애 없어? 당장 튀어 와! 본사 임원이 회사를 방문했는데 담당자인 제가 자리에 없다는 게 그 이유였습니다. 그런데 사실 회사에는 저 대신 업무를 담당할 직원이 있었습니다. 이미 짜여진 근무표가 있었거든요. 하지만 저는 우는 애들을 떼어놓고 회사를 가야 했습니다. 그 날 이후 회사에는 새로운 사칙이 생겼습니다. 출근하든, 퇴근하든, 외출하든, 휴무이든, 모두 대면 보고를 하라는 것입니다. 이게 쉬지 말라는 말과 뭐가 다른가요? 하아, 답답합니다.

직장에서는 약한 지위에 있는 사람들에게 힘을 가진 사람들이 이른바 ‘갑질’이라는 것을 하는데, 갑질에 대한 구체적인 사회적 보호막이 없었습니다. 그래서 생겨난 것이 직장 내 괴롭힘 금지법입니다. 정확히 말하자면 직장 내 괴롭힘 금지법이 새로 생긴 것은 아니며, 근로기준법에서 ‘직장 내 괴롭힘 금지 조항’이 신설된 것입니다. 그래서 근로기준법에 직장 내 괴롭힘 금지를 정의하고, 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치해야 하는 사항에 대해서 규정하게 되었습니다. 그 동안은 판례에 따라 조치를 취해 왔었다가 2019년 1월 15일 근로기준법을 개정하며 법에 “처음으로” 명시가 되었기 때문에 이전 이전보다 직장 내 괴롭힘에 대해 강력하게 조치를 취하겠다는 의미로 해석할 수 있습니다. 보통 직장인 10명 중 7명이 직장 내 괴롭힘을 당한 경험이 있다고 할 정도로 직장 내 괴롭힘에 대한 문제는 지속적으로 제기되어 왔습니다.

## 2. 직장 내 괴롭힘의 정의

### ■ 직장 내 괴롭힘이란?

사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여

업무상 적정 범위를 넘어

다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 행위



## 2. 직장 내 괴롭힘의 정의

### ■ 오해와 진실

#### Q. 회사 대표가 근로자에게 한 행위만 직장 내 괴롭힘으로 인정된다?

정답은 X 입니다.

정의에서 행위자는 ‘사용자 또는 근로자’라고 명시하고 있는데요, 이 때 사용자는 사업주 그러니까 대표뿐 만이 아니라 사업 경영 담당자, 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위해 행위하는 자가 해당되고, 사업주를 위해 행위하는 자에는 또, 사업주 또는 사업 경영 담당자로부터 권한을 위임 받아 자신의 책임 아래 근로자 채용, 해고 등 인사 처분을 할 수 있고 직무 상 근로자의 업무를 지휘, 감독하며 근로 조건에 관한 사항을 결정하고 집행할 수 있는 자를 말합니다. 근로자는 사용자를 제외한 나머지를 뜻합니다. 결과적으로 직장 내에서의 행위자는 우리 모두가 될 수 있습니다, 사용자가 근로자에게, 때로는 근로자가 사용자에게, 근로자와 근로자들끼리는 물론 직장 내 괴롭힘은 다양한 성향을 가진 구성원들에 의해, 특정할 수 없는 원인에 따라, 인간 관계의 모든 방향에서 발생할 수 있으니 서로 조심하고 배려하는 모습이 필요하겠습니다.

## 2. 직장 내 괴롭힘의 정의

### ■ 오해와 진실

#### Q. 직장 내 괴롭힘의 발생 장소, 직장 내, 사무실 내의 경우만 해당한다?

정답은 X 입니다.

직장 내의 지위 및 업무가 과연 사무실 내에서만 적용되는지 생각해 보면 쉽게 이해됩니다. 회식 장소였던 고깃집, 호프집, 노래방 및 야유회, 워크숍, 체육 대회 등을 진행하는 장소가 야외일 경우 직장 내가 아니었기 때문에 '직장 내' 괴롭힘으로 보기 어렵다 생각하시는 분들이 있을 수 있지만, 그렇지 않습니다. 우리의 지위 및 업무적 연관성은 회사를 벗어나서도 분명히 존재하기 때문에, 외근 및 출장지 등 업무 수행이 이루어지는 곳 이라면 당연하고 회식이나 기업 행사 현장 등 뿐만 아니라 사적인 공간, 사내 메신저, SNS 등 온라인 공간도 포함하고 있습니다. 결론적으로 직장 내 괴롭힘은 '재직하고 있는 자' 사이에서 발생한 일이었다면 장소적인 부분은 그게 어느 곳이었든 문제가 되지 않습니다.

## 2. 직장 내 괴롭힘의 정의

### ■ 오해와 진실

#### Q. 회사 내 직위, 직급 체계 상 상위에 있지 않더라도 괴롭힘의 가해자가 될 수 있다?

정답은 0입니다.

직장 내 괴롭힘의 정의에서는 ‘직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여’라는 부분이 나오는데요, 물론 회사 생활을 하다 보면 보통 직위나 직급이 높은 사람이 권력이 있고 힘이 있긴 하지만 그렇지 않음에도 불구하고 회사 내 관계를 이용하여 사실상 우위를 점하고 있다고 판단되는 경우도 있거든요. 예전에 직장 내 괴롭힘으로 한 가정의 가장이 자살한 안타까운 사건이 발생했는데요, 이 사건의 경우 피해자보다 가해자의 나이와 직급이 낮았음에도 회사 내 상급자와의 친밀한 관계 우위를 이용하여 피해자에게 지속적으로 괴롭힘이 가능했습니다. 이처럼, 개인 대 집단으로 ‘수적 측면’이 있다거나, 연령, 학벌, 성별, 출신 지역, 인종 등 ‘인적 속성’이 있는 경우, 근속 연수와 전문 지식 등 ‘업무 역량’이 높은 경우, 감사, 인사 부서 등 ‘업무의 직장 내 영향력’이 있을 경우, 마지막으로 정규직 여부 등이 사실상 관계의 우위를 점하고 있었다라고 판단될 경우 직위와 직급 체계상 상위에 있지 않았더라도 충분히 가해자가 될 수 있습니다.

### 3. 직장 내 괴롭힘의 판단 기준 3가지

#### ■ 피해자가 괴롭다고 하면 전부 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있을까?

직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것

업무상 적정 범위를 넘을 것

신체적 · 정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 행위일 것



### 3. 직장 내 괴롭힘의 판단 기준 3가지

#### ■ 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있을까?

회사 신상품 프로젝트를 앞두고 팀장 A씨는 사원 B씨에게 디자인 보고를 지시하였다. B씨는 수 차례 시안을 보고하였으나, A씨는 콘셉트가 맞지 않는다는 이유로 수정 및 보완 사항을 지시하고 그 이행을 계속해서 요구하였고 그로 인해 B씨는 업무량이 늘어 스트레스를 받게 되었다.

답변) 우선 판단 기준 첫 번째, A씨가 직장에서의 지위에 대한 우위를 이용했다고 볼 수 있겠죠. A씨가 팀장이었고 B씨는 사원이었으니까요. 또한 세 번째도 사원 B씨가 정신적 고통을 호소하고 있다. 이 부분도 인정됩니다. 그러나 판단 기준 두 번째 항목이 적용 불가합니다. 기준에는 업무상 적정 범위를 넘을 것이라고 되어 있는데 팀장 A씨는 "프로젝트 콘셉트가 맞지 않기 때문에" 사원 B씨가 제출한 디자인 보고의 수정 및 보완 사항을 지시했습니다. 그러므로 아무리 B씨가 업무량이 늘어 스트레스를 받고 있다고 하더라도 이런 경우에는 직장 내 괴롭힘으로 보기 어렵습니다. 오히려 B씨의 업무 역량과 자질 부족이 문제될 수 있습니다. 이와 같이 직장 내 괴롭힘은 판단기준 세 가지 핵심 요소를 모두 충족해야 최종적으로 직장 내 괴롭힘으로 판단할 수 있다는 점을 잊지 마세요.

### 3. 직장 내 괴롭힘의 판단 기준 3가지

#### ■ 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있을까?

회사 신상품 프로젝트를 앞두고 팀장 A씨는 사원 B씨에게 디자인 보고를 지시하였다. B씨는 수 차례 시안을 보고하였으나, A씨는 아무 이유도 없이 계속해서 수정할 것만을 요구하였고 그로 인해 B씨는 업무량이 늘어 스트레스를 받게 되었다.

**답변) 앞의 사례와 한 곳 차이인데 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있습니다.**

**판단기준 첫 번째, 지위에 대한 우위를 이용했습니다. 그리고 두 번째, 아무 이유 없이 도돌이표와 같은 업무 지시를 시킨다는 점에서 업무상 필요 이상인 적정 범위를 넘었다고 볼 수 있으며, 세 번째, 그로 인해 피해자가 정신적 고통을 호소하고 있습니다.**

**세 가지 판단 기준 모두 충족하므로 직장 내 괴롭힘에 해당합니다.**

## 4. 직장 내 괴롭힘 유형별 사례

### ■ 사례) 가족같은 회사의 말도 안되는 이야기

제가 예전에 다녔던 회사는 정말 가~족같은 회사였어요. 회사 규모가 작기도 하지만, 진짜 얼마나 가족 같냐면, 대표님 어머니 생신이신데 자기는 바빠서 챙기지 못하게 생겼으니, 저한테 미역국을 좀 끓여 달라고 하시더라고요, 또 과장님이 한 분 계셨는데 그 분은 잠깐 사정이 있어서 딸을 회사에 데리고 오셨는데, 저한테 딸을 돌보라고 해서 그 날 제 업무는 3살 된 과장님 딸래미 돌보기였어요. 또 한 번은 팀장님이 저한테 새로운 일을 시키시더라고요. 포토샵으로 이미지 누끼를 따는 거였어요. 그 왜 있잖아요. 배경은 날리고 중요한 사물만 선으로 따서 남기는 거요. 제가 디자인과를 나오긴 했는데, 저희 회사는 디자인이랑 1도 상관 없는 회사였거든요. 완전 다른 업무다 보니까, 이걸 왜 해야 하는지 팀장님께 여쭙봤더니 팀장님도 좀 우물쭈물 하며 말씀하시길 대표님이 이번에 여자친구가 생겼는데 여자친구가 디자인 회사에서 일을 한대요. 그런데 요즘 일이 많아 데이트를 못한다며, 그 여자친구분의 일이 저한테 온거예요. 대표님 어머니 미역국 끓여주고, 과장님 딸 돌보는거까지는 그래도 그래! 이해한다 이거예요. 근데, 저랑 아무 상관 없는 남의 회사 일까지 시키는 건 좀 아니지 않나요? 저 그 누끼 따다가 이걸 진짜 아닌 것 같아서 포토샵 끄고 사직서 작성하고 그 날 바로 퇴사하겠다고 했습니다.

이 사안은 분명한 직장 내 괴롭힘입니다. 대표, 팀장, 과장 할 것 없이 첫 번째, 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하였고 두 번째, 업무상 적정 범위를 넘었으며, 세 번째, 이로 인해 피해자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시켰기 때문에 모든 조건을 충족합니다.

## 4. 직장 내 괴롭힘 유형별 사례

### ■ 폭행 및 협박 행위

직장 내에서 뺨을 때리거나 머리를 치거나 멱살을 잡고, 기타 다른 신체 부위에 타격감을 주는 행위 등

- 뺨 때리는 행위
- 머리를 쥐어박거나 치는 행위
- 멱살을 잡는 행위
- 다리를 걸어 넘어뜨리는 행위
- 밀치는 행위
- 손을 들어 때리는 시늉을 하며 위협하는 행위



## 4. 직장 내 괴롭힘 유형별 사례

### ■ 폭언, 욕설, 험담 등 언어적 행위\_사례1

저한테 나이차가 많이 나는 남동생이 있는데요, 그래서인지 제 눈에는 늘 어린 아이로 보이죠. 그런데 어느 날 집에 들어가니 동생이 퇴근하고 와서 혼자 소주를 마시고 있더라구요. 너무 깜짝 놀라서 무슨 일 있냐고 물어봤더니 한동안 말을 못하다가 어렵게 말문을 열더라구요. 직장 상사 때문에 회사를 못 다니겠다고요. 구체적으로 물어보니, 직장 상사가 본인이 해야 할 업무를 계속 떠넘기고, 책임 회피를 수차례 해서 동생이 부당하다고, 더 이상 못하겠다고 했더니, “이 건방진 XX가 기어오르네. 회사생활 그만하게 해줄까? XX 내가 사원 때는 선배 그림자도 못 밟았어. 눈 깔아 이 XX야!” 이렇게 폭언을 심하게 했다고 하더라구요. 울먹이며 말하는 남동생을 보는데 얼마나 마음이 아프던지... 저도 눈물이 나더라구요. 그래, 너도 어느덧 다 커서 이렇게 사회를 알아버렸구나. 회사 생활이 다 그렇게 힘든 거야. 싶다가 잠깐만! 이게 아니지! 이건 분명 그 상급자가 잘못된 거잖아, 왜 이런 상사의 폭언을 그냥 회사 생활하다가 흔히 있을 수 있는 일이라고... 어른이 되어 가고 있다고 생각을 한 걸까? 언제부터 우리가 살아가는 사회가 그런 폭언이 당연한 사회가 되었지? 그런 것이 정말 사회생활이고 회사라면, 이건 분명 잘못된 건데 말이죠.

## 4. 직장 내 괴롭힘 유형별 사례

### ■ 폭언, 욕설, 헐담 등 언어적 행위\_사례2

최근에 업무 실수가 좀 있었어요. 핑계를 대자면 제 일이 너무 많아요. 제 위 대리님, 과장님의 업무들도 대신 처리해야 하고요. 외근 가실 때 꼭 저를 데리고 가시면서 운전기사 노릇을 시키십니다. 그렇게 외근에서 돌아오면 그때부터 제 일은 시작됩니다. 업무시간 동안 남의 업무 하느라 시간 다 뺏기고, 다들 퇴근한 후에 그제서야 제 일을 하는 거죠. 그러다 제가 대리님 대신 작성한 계약서에서 숫자 실수가 있었어요. 근데 대리님이 저에게 오셔서 “대가리는 장식으로 달고 다니냐?”라는 소리를 하시는 겁니다. 제가 결국 참지 못하고... 이제 대리님 업무는 대리님께서 하시라고... 저도 너무 힘들다고 했습니다. 제 말에 더욱 화가 나신 대리님은 “니 자리를 사람 줄렸어. 일하기 싫으면 당장 나가!” 이러시더라고요. 그 이후 제게 일 떠넘기셨던 대리님, 과장님 모두 스스로 본인 업무를 하시긴 합니다. 근데 팀장님부터 해서 다른 부서분들까지 저를 피하시는 게 느껴집니다. 인사를 해도 잘 받아 주시지도 않고, 제가 참석해야 할 회의에도 부르지 않으시고... 제가 알아야 할 내용에 대한 공유도 해주지 않으십니다. 이래서 현실에서는 괴롭힘을 당해도 문제 삼지 말고 그냥 참는 게 낫다고 하나 봅니다. 그 날 이후 전... 그 이전보다 훨씬 더 힘들고 더 큰 어려움 속에서 회사생활을 하고 있으니깐요.

## 4. 직장 내 괴롭힘 유형별 사례

### ■ 폭언, 욕설, 헐담 등 언어적 행위

#### 1 인격 모독형

- 머리는 장식으로 달고 다니니?
- 네 부모님이 회사에서 이렇게 하라고 가르치니?
- 일을 이따위로 하고 밥이 넘어가니?
- 필요도 없는 뇌는 집에 두고 와라.

#### 2 무시형

- 학벌이 별로면 인성이라도 좋아야 할 거 아니야?
- 어디서 사원 주제에 과장한테 대들어? 너 승진은 글렀어.
- 비정규직 주제에 꼬박꼬박 말대꾸를 해?
- 너 아니어도 돼. 니 자리 올 사람 줄 서있어.
- 너 대학 나온 거 맞아?

#### 3 욕설형

- 내가 네 친구냐? 눈깔아 이 XX야.
- 이 건방진 XX야. 회사생활 그만하고 싶지?
- XX, 하라면 하지 무슨 말이 많아?

나는 무심코 한 말이거나, 화가 나서 순간적으로 튀어나온 가벼운 말이라도 그 말을 들은 사람은 누군가의 귀한 자식이고, 또 배우자이고 가족, 친구이며, 그 말들이 상대방에게는 굉장한 상처이며, 가족들까지 정신적인 피해를 줄 수 있다는 것을 알아주셨으면 좋겠습니다.

## 4. 직장 내 괴롭힘 유형별 사례

### ■ 사적 용무 지시 행위

- 커피나 담배, 물 등 심부름을 시키는 행위
- 퇴근 후 아이 돌봄 또는 픽업 등을 시키는 행위
- 휴일에 김장, 이사를 도우러 오라고 하는 행위
- 자녀 결혼식, 졸업식 등 행사에 와서 사진을 찍으라고 하는 행위
- 심야에 택시가 안 잡히니 데리러 오라고 하거나 운전을 시키는 행위



## 4. 직장 내 괴롭힘 유형별 사례

### ■ 집단 따돌림/뒷담화 행위

개인 대 집단으로 '수적 측면'이 우세한 경우인데요, 때문에 피해자가 직급이 높은 경우도 있습니다. 아무리 상급자라 하더라도 다수의 하급자가 움직인다면 수적으로 보았을 때 상대적으로 충분히 약자가 될 수 있습니다.

몇 년 전 직장 내 따돌림으로 인해 생긴 안타까운 비극이 있었습니다. 피해 여성은 스스로 목숨을 끊었고, 피의자는 법정구속 되었습니다. 가해자는 늘 함께 어울렸던 단짝 동료 여성 3명이었는데요. 피해자의 잦은 전화통화로 관리자의 경고를 받은 이후 네 명 모두에게 불이익이 돌아가자 관계가 틀어지게 되었어요. 3명의 여성은 이 피해자를 따돌리고 비방했는데, 도가 좀 지나쳤어요. 어떤 남자 직원과 각별한 것 같다며 불륜을 암시하는 말을 하기도 했죠. 결국, 괴로워 하던 피해 여성은 가족을 두고 차량에서 번개탄을 피워 스스로 목숨을 끊었습니다. “난 정말 아닌데... 사이가 멀어지면서 이상한 소문을 떠들고 망신을 주고 힘들어 살 수 없어”라는 내용의 유서를 남겼는데요. 피해여성의 남편은 이 3명의 여성을 고소했고 명예훼손 혐의로 불구속 기소됐습니다.

법원은 주도적으로 피해여성을 따돌린 1명에게 징역 6개월을 선고해 법정 구속하고, 나머지 2명에게는 벌금 300만원을 선고했습니다. 피해자가 받았을 정신적인 고통과 극단적인 선택에 대한 책임이 있다는 것이 이 판결의 핵심이었습니다.

## 4. 직장 내 괴롭힘 유형별 사례

### ■ 업무 수행 방해 - 콩쥐팥쥐 이야기



팥쥐 엄마는 콩쥐에게 시간 내에 할 수 없는 일을 시키고 방해도 합니다. 밭을 갈아야 하는데 일부러 나무 호미를 주고, 깨진 독에 물 채우라고 하고... 잔치에 데려 갈 마음이 애초에 없었던 겁니다.

우리 직장에도 이런 식으로 비슷하게 괴롭히시는 분들 있습니다. 누가 봐도 시간 내 하기 힘든 과도한 양의 업무를 부여 한다거나, 일을 못하게 방해하거나 하는 행위들, 직장 내 괴롭힘 유형에 충분히 들어갈 수 있습니다.

## 4. 직장 내 괴롭힘 유형별 사례

### ■ 업무 수행 방해 - 콩쥐팥쥐 이야기

이처럼 업무상 필요성이 인정되지 않거나 상당하지 않는다고 인정하는 행위의 사례는 굉장히 다양한 양상으로 발생하고 있습니다. 대표적으로 크게 구분하여 설명해 드렸지만, 실제적으로는 더 다양하고 세분화되어 발생할 수도 있습니다.

괴롭힘 여부가 헛갈린다면, 그저 혹시라도 내가 하는 말이, 내가 하는 행동이, 상대방에게 불편함을 주지는 않을까 한번이라도 고민해 보고 실행에 옮긴다면, 상대방을 배려하는 마음을 갖고 있다면, 어떤 말과 행동을 하더라도 괴롭힘에 해당할 일이 없을 것입니다.

## 4. 직장 내 괴롭힘 유형별 사례

### ■ 기타 괴롭힘 유형

- 과도/과다한 업무 부여
- 불가능한 목표/보복성 업무 부여
- 지나친 감시
- 업무 배제 및 업무 박탈
- 업무시간 외 연락, 업무지시
- 음주, 흡연 강요



## 4. 직장 내 괴롭힘 유형별 사례

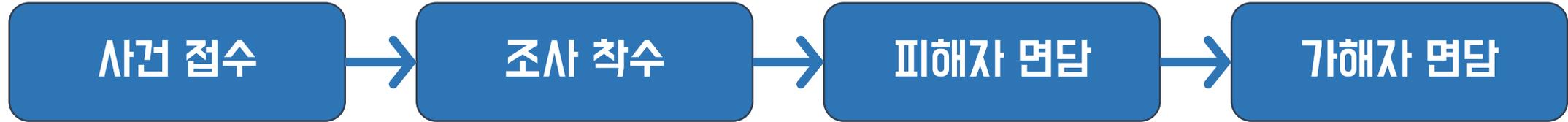
### ■ 사례) 화장실 앞에서 근무하게 된 이야기

구조 조정 과정에서 이유 없이 해고를 당했습니다. 정부 기관에 도움을 요청해 겨우 복직되었는데 복직한 뒤 첫 근무 장소로 화장실 앞을 주더라구요. 그 층에 근무하는 모든 직원들이 왔다 갔다 하는 화장실 앞이었습니다. 그 앞에 책상과 의자를 두고 앉아 있으라고 했어요. 아무런 일도 주지 않았고, 노트북, 책 한 권 없이 그냥 멍뚱 멍뚱 하루 종일 앉아만 있었습니다. 오랜 시간 열심히 일하며 다녔었던 회사였는데, 내가 정말 이런 회사를 다녔던 게 맞나... 평생 잊지 못 하는 그런 날일 것 같았습니다. 노동청에 진정을 넣어 화장실 앞 근무는 하루 만에 끝났지만 이후에도 넓디 넓은 회의실에 홀로 근무하거나 업무를 주지 않는 것은 변하지 않았습니다.

해당 사례, 몇 년 전 실제로 발생했던 사건입니다. 이른바 ‘면벽 근무’라고 하며, 말 그대로 벽을 마주하고 앉아 있게만 하는 행위입니다. 또는 사례 속에 나온 것처럼 근로자가 수치심을 느낄 수 있는 자리, 예를 들면 화장실 앞 등을 배정하여 모멸감을 느끼고 자발적으로 회사를 나가게 만드는 치졸하고 비열한 처사라 볼 수 있습니다. 업무 또한 주지 않아 멍하니 그냥 앉아만 있으니. 줄거나 스마트폰을 보거나 할 수밖에 없겠지요. 그럼 근무 태도 등의 사유를 만들어 퇴사하게끔 회유하는 것입니다. 정신적 고통을 느낄 수 있게 한 것만이 문제가 되는 것이 아니라 ‘근무 환경을 악화시키는 행위’를 통해 근로자를 충분히 괴롭게 만들었으므로 이 사례는 명백한 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있습니다. 회사는 근로자에게 쾌적한 근로 환경을 제공할 의무가 있으나, 그렇지 못한 환경을 제공하여 근무 환경을 악화시켰고, 그 때문에 근로자가 적절한 근무를 하지 못했다면 이것은 근로자에게 이유가 있는 것이 아니라 회사에게 이유가 있는 것으로 볼 수 있습니다.

## 5. 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 대처 방안

### ■ 사업장 조치 사항



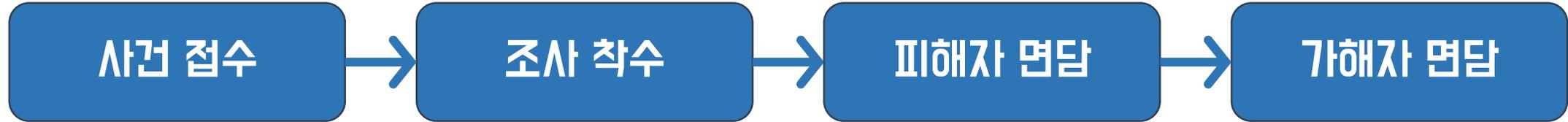
- ❖ 조사 기간 중 피해자에게 2차 피해가 일어나지 않도록 보호 조치에 만전을 기울일 것  
(근무 장소 변경 또는 유급 휴가)
- ❖ 조사 결과, 직장 내 괴롭힘으로 인정될 경우 가해자에 대한 징계 조치 실시

#### 가해자에 대한 징계 조치

- 조치는 피해자의 의견을 적극 수렴하는 것을 권장
- 피해자가 합의를 원한다면 합의 방향으로 조율
- 징계를 원한다면 징계 수위 조율

## 5. 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 대처 방안

### ■ 사업장 조치 사항



- ❖ 조사 기간 중 피해자에게 2차 피해가 일어나지 않도록 보호 조치에 만전을 기울일 것  
(근무 장소 변경 또는 유급 휴가)
- ❖ 조사 결과, 직장 내 괴롭힘으로 인정될 경우 가해자에 대한 징계 조치 실시

#### 가해자에 대한 징계 조치

- 조치는 피해자의 의견을 적극 수렴하는 것을 권장
- 피해자가 합의를 원한다면 합의 방향으로 조율
- 징계를 원한다면 징계 수위 조율

## 5. 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 대처 방안

### ■ 사업장 조치 사항

보통 직장 내 괴롭힘을 당한 피해자들은 보복 등의 2차 피해를 걱정하여 적극적으로 나서지 못하는 경우가 많습니다. 이제는 법에 분명히 명시함을 통해 피해자 또는 신고자에 대한 불리한 처우를 금지하게 되었습니다.

#### 형사 처벌 규정

- 직장 내 괴롭힘 피해를 신고, 주장하는 것을 이유로 해고 등 근로자에게 불이익한 처우를 할 수 없음
- 어길 시, 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금 선고

**유일한  
형사 처벌  
조항**

## 6. 직장 내 괴롭힘 금지 관련 법률 - 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(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

[본조신설 2019. 1. 15.]

## 6. 직장 내 괴롭힘 금지 관련 법률 - 근로기준법

### ■ 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

- ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 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.  
〈개정 2021.4.13〉, 〈시행 2021.10.14〉
- 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.
- 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. 〈개정 2021.4.13〉, 〈시행 2021.10.14〉

## 7. 직장 내 괴롭힘, 멈출 수 있는 생각의 전환 3가지

1 "라떼는 말이야"는 이제 그만!  
이제는 "이제부터는 말이야"

2 하급자라고 무조건적인 약자는 아니다!

3 "이게 무슨 문제가 돼?"는 이제 그만!  
이제는 "그래 그럴 수도 있겠구나"

