

발행처: 미래에셋대우 노동조합 발행인: 김용일 전화: 02-6977-6503 팩스: 0505-085-6503

※ “올타리”는 조합원들의 생존권과 근로조건을 지켜주고 올타리가 되어 주겠다는 노동조합 소식지 명칭

- 직장 내 괴롭힘 현장대응 지침 -

- 7월 16일 일명 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’ 이 시행됩니다. 노동조합은 지난 5월 직책자 설문조사를 통해 직장 내 괴롭힘의 심각성을 확인한 바 있습니다.
- 직장 내 괴롭힘은 인간의 존엄성에 대한 공격이자 노동자의 건강권을 위협하고 파괴하는 근절되어야 하는 ‘범죄행위’ 입니다.
- 노동조합은 관련 법률 내용 및 직장 내 괴롭힘의 사례와 대응 지침을 게시하오니, 조합원께서는 침묵하지 말고 당당한 목소리로 노조에 신고하여 주시기 바랍니다.
- 노동조합 대응 프로세스
 - 사례 접수 → □ 상담 및 조사(사실관계 확인) → □ 가해자 및 피해자에 대한 조치 검토
 - 가해자인 관리자 등 사용자에게 법적 책임 고지 → □ 법률조치 → □ 회사차원 재발 방지 대책 확인

I. 직장 내 괴롭힘 관련 법률 주요내용

1. 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지 및 사용자 조치 의무

- 근로기준법은 “사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적, 정신적인 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위” 인 직장 내 괴롭힘을 금지함(법 제76조의2).
- 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생사실을 사용자에게 신고할 수 있고, 신고를 받거나 발생사실을 인지한 경우에는 지체 없이 조사해야 하고 피해자에게는 근무 장소 변경 등 적절한 보호 조치와 가해자에게는 징계 등의 조치를 해야 함(법 제76조의 3).
- 사용자는 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치를 ‘취업규칙’ 에 필수 기재해야 하며(법 제93조, 위반 시 500만원 이하 과태료), 사용자가 근로자에게 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고·피해 주장을 이유로 해고나 불이익 처우를 하는 경우 형사처벌의 대상이 됨(법 제109조, 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금)

2. 산업재해보상보험법상 업무상 질병에 포함

- 직장 내 괴롭힘, 고객 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병을 업무상 질병에 포함(법 제37조).

II. “직장 내 괴롭힘” 행위의 형사처벌 및 손해배상의 대상

- 근로기준법에서 규정하는 근로자에게 신체적, 정신적인 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 “직장 내 괴롭힘 행위”는 **형법상 ‘범죄행위’**에 해당될 수 있으며, **민법상** 불법행위에 따른 **‘손해배상 및 사용자 배상’**의 책임도 지게 될 수 있음.

III. ‘직장 내 괴롭힘’ 행위 사례

- 아래 행위들은 국가인권위원회 실태 조사 등 실무 사례를 표본화한 것임.

- 물건을 던지거나 책상을 치는 등 신체적 위협이나 폭력을 가하는 행위
- 욕설이나 폭언 등 위협 또는 모욕적인 언행을 하는 행위
- 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상(SNS 등)에서 모욕감을 주는 행위
- 업무상 불이익을 주겠다고 협박하는 행위
- 외모, 연령, 학력, 지역, 성별, 고용형태(계약직 등) 등을 이유로 인격을 비하하는 행위
- 업무나 인간관계 등에 대해 무시하거나 비아냥거리는 행위
- 상사나 다수의 직원이 특정 직원을 따돌리는 행위
- 개인 사생활에 대한 뒷담화나 소문, 허위사실 등을 퍼뜨리는 행위
- 적정범위를 넘거나 차별적으로 경위서, 시말서, 반성문, 일일업무보고를 쓰게 하거나, 업무상 필요성이 없는 독후감을 쓰게 하는 행위
- 회식, 음주, 흡연, 금연을 강요하는 행위
- 본인의 업무를 정당한 이유 없이 부하 직원에게 몰아주거나 반복적으로 전가하는 행위
- 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별하는 행위
- 업무와 무관한 사적인 일을 지시하는 행위
- 업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 배제하는 행위
- 컴퓨터, 전화 등 주요 업무 비품을 주지 않거나 인터넷, 사내 네트워크 접속을 차단하는 행위
- 업무상 차별, 배제를 동반한 사직 증용 행위나 허드렛일만 시키거나 업무에서 제외시키는 행위
- 회사 용품을 개인 돈으로 사게 하는 행위
- 특정 종교나 단체의 활동 또는 후원을 권유 수준을 넘어 강요하는 행위
- 회사 행사에 원치 않는 장기자랑, 경연대회 등을 요구하는 행위
- 체육행사, 단합대회 등 비업무적인 행사를 강요하는 행위
- 업무를 가르치면서 학습능력 부족 등을 이유로 괴롭히는 행위
- 임신, 출산, 육아휴직 등 모성보호 휴가를 쓰지 못하게 하거나 비하하는 행위
- 조기출근, 야근, 주말출근 등 불필요한 추가 근무를 강요하는 행위나 시간외수당을 청구하지 말 것을 강요하는 행위
- 업무시간 외에 전화나 온라인으로 업무를 지시하는 행위 등

□ 미래에셋대우 ‘2019년 상반기 직책자 설문조사’ 에서 확인된 사례

- 인격모독, 폭언욕설(술자리 습관적 욕설)
- 원치 않는 발령 협박
- 시간외수당 청구 거부 및 눈치 줌, 17시 이후 회의 진행, 야간 강요 내지 눈치주기, 카카오톡방 업무 지시
- 직원 험담
- 휴가사용 제한 내지 눈치 줌, 생리휴가 사용에 반감 피력 등
- CCTV 직원 감시
- 사적인 업무 지시
- 과도한 목표 설정 및 실적 강요
- 상사보다 먼저 퇴근 시 불쾌감 피력 등
- 회식 시 원치 않는 장기자랑, 경연대회 등을 요구
- 사직 종용

조합원께서는 위 유형에 국한하지 말고, 스스로 ‘직장 내 괴롭힘’ 으로 느끼는 것에 대하여 일차적으로 노동조합과 상담 및 확인을 해주시길 부탁드립니다.

직장 내 괴롭힘의 발생 사례로 볼 때, 법률적 판단이 요구되는 경우가 많다는 점과 성희롱 등 피해자 보호를 위한 민감한 사안도 발생된다는 점에서, 필요시 변호사(여성변호사) 및 노무사를 통한 상담 프로그램을 실시할 예정입니다.

회사는 법률상 ‘직장 내 괴롭힘’ 의 예방과 조치 의무를 다하는 대책마련과 시행에 만전을 기해주시길 바라며, 향후 ‘직장 내 괴롭힘’ 의 가해자에게 엄중한 책임과, 법률상 징계 등 필요한 조치를 실시할 것을 강력히 요구합니다.