존중 받고 배려하며 일할 권리

직장 내 괴롭힘 예방교육

충남대학교 산학협력단

2019. 11. 29 기희경 강사

H.P : 010-3161-9352 | E-mail: niceki80@naver.com

오늘 함께 할 내용

1 . 직장 내 괴롭힘 방지법 시행이해

2. 직장 내 괴롭힘 행위 예시 보기

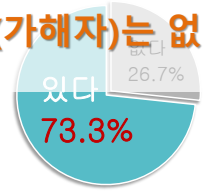
3 .직장 내 괴롭힘 발생시 처리 방안

4 . 소통을 통한 따뜻한 문화 만들기

"출근하기가 겁나요!"

직장인 10명 중 7명이 괴롭힘 당해봤다

직장 내 괴롭힘 경험은?



피해자는 있고 , 행위자(가해자)는 없다?!!

★ 국가인권위원회, '17년

3

직장 내 괴롭힘 하면 떠오르는 것은?

고함, 반말, 욕설
강압적인 말투
비꼬기,막말

차별
부당대우
무시 , 상처

뒷담화,유언비어
따돌림,혼밥
투명인간

업무가중 , 부당한 업무지시
잔소리 , 1:1관리
꼬투리

폭언,폭행,분노

나 때는 말이야~
과한 장난
연차 주의시켜
데이터로 말해

"서울의료원 간호사 사망 배경은 '
직장 내 괴롭힘'"

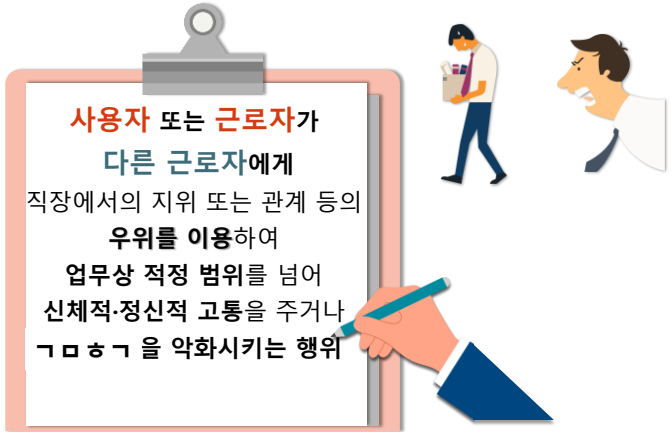
[출처: 2019.09.06 중앙일보]

" 직장 내 괴롭힘, 개인의 문제가 아닌
우리사회 전체가 지켜야 할 책무입니다. "

조직 내 갑질,괴롭힘 예방 교육

직장 내 괴롭힘 금지
어디까지 아시나요?

직장 내 괴롭힘이란?



사용자 또는 **근로자**가
다른 근로자에게
직장에서의 지위 또는 관계 등의
우위를 이용하여
업무상 적정 범위를 넘어
신체적·정신적 고통을 주거나
ㄱㅁㅎㄱ 을 악화시키는 행위

직장 내 괴롭힘 방지법 주요 내용

근로기준법 제76조의 2, 3

- 직장 내 괴롭힘을 규정, 사업주에게 신고할 수 있도록 규정
- 사업주는 조사를 통해 가해자에 대한 적절한 조치를 취해야 함
- 피해자에게 **불리한 처우를 내리면 사장처벌**

직장 내 괴롭힘 방지법 주요 내용

산업재해보상보험법 제37조

- 직장 내 괴롭힘으로 발생한 **정신질환을 산업재해로 인정**

산업안전보건법 제4조

- 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 정부의 책무 명시

직장 내 괴롭힘 방지법 무엇이 달라지나요?

1. **누구든지** 직장 내 괴롭힘 발생사실을 사용자에게 신고 가능
2. 사용자는 **지체 없이 조사할 의무**
3. 사용자는 **피해자 의견을 들어** 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치

직장 내 괴롭힘 방지법 무엇이 달라지나요?

4. 괴롭힘이 확인된 경우 사용자는 **행위자에 대한 징계 등 적절한 조치 의무**
5. 신고나 피해 주장을 이유로 피해근로자에 대한 해고 등 **불이익한 처우 금지**
   (위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금)
6. 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항 등을 정하여 취업규칙에 필수적으로 기재

조직 갑질 NO! 괴롭힘 NO!

“ 처벌 보다는 예방에 초점을 맞춘 법”

- ✓ 경영진의 인식 및 조치
- ✓ 교육, 열린 토론, 캠페인
- ✓ 방지대책마련

직장 내 괴롭힘의 판단 기준

행위자 측면

- 사용자와 근로자
- 근로자와 근로자
- 사용사업주와 파견근로자
- 소속 근로자와 파견근로자

지위 또는 관계의 우위

상사, 동료, 후배

하청업체 직원, 아웃소싱, 비정규직 모두
직장 내 괴롭힘으로부터 보호 받아야 합니다.

업무상 적정 범위?

“업무시간 외 온/오프라인상 지속적인 업무지시 또는 연락 대답을 강요 하는 행위”

“업무시간 중이더라도 업무상 필요성이 인정되지 않는 사적인 요구나 심부름”

예시 업무상 적정 범위를 넘은 것으로 인정되는 행위

| 폭행 및 협박 행위

신체에 직접 폭력을 가하거나 물건에 폭력을 가하는 등 직·간접의 물리적 힘을 행사하는 폭행·협박 행위는 사실관계만 확인되면 인정 가능

| 폭언, 욕설, 험담 등 언어적 행위

- 공개된 장소에서 이루어지는 등 제3자에게 전파되어 명예를 훼손할 정도인 것으로 판단되면 인정 가능
- 지속·반복적 폭언·욕설은 인격권을 해치고 정신적 고통을 유발할 수 있으므로 인정 가능

예시 업무상 적정 범위를 넘은 것으로 인정되는 행위

| 사적 용무 지시

개인적인 심부름을 반복적으로 시키는 등 인간관계에서 용인될 수 있는 부탁의 수준을 넘어 행해지는 것은 업무상 필요성이 없는 행위이므로 인정 가능

| 집단 따돌림, 업무수행 과정에서의 의도적 무시·배제

사회 통념을 벗어난 행위로서 업무상 적정 범위를 넘어선 행위로 인정 가능

| 업무와 무관한 일을 반복 지시

근로계약 체결 시 명시했던 업무와 무관한 일을 근로자 의사에 반하여 지시하는 행위가 반복되고 그 지시가 정당하지 않은 것으로 판단되면 인정 가능

직장 내 괴롭힘의 판단 기준

행위 측면

"3개 요소 를 모두 충족해야 함"

상사의 지시나 요구가 마음에 들지 않는다고 직장 내 괴롭힘은 아니다!!

1. 직장에서 지위 또는 관계 등의 우위를 이용 했는가?
2. 업무상 적정 범위를 넘는 업무지시를 하였는가?
3. 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰는가?

신체적,정신적 고통, 근무환경 악화?

"화장실 앞 근무지시 등 근로자가 제대로 된 **업무수행을 할 수 없는 환경**을 조성하는 경우"

"행위자의 의도가 없었어도 그 행위로 **신체적·정신적 고통**을 느꼈거나 **근무환경**이 예전보다 나빠진 경우

직장 내 괴롭힘 판단 기준?

- 당사자와의 관계
- 행위 장소 및 상황
- **행위에 대한 피해자의 반응**
- 행위 내용 및 정도
- 행위기간(일회적/단기간/지속적)

구체적인 사정을 참작하여 **종합적**으로 판단

직장 내 괴롭힘 유형

① 신체적 폭력
② 언어적 폭력
③ 인간관계의 고립
④ 지나친 요구
⑤ 과소한 요구
⑥ 사생활 침해

직장상사에게 하는 소심한 복수 베스트5

5위 상사가 먹는 음식에 더러운 짓 하기

4위 회식 때 바가지 씌우기

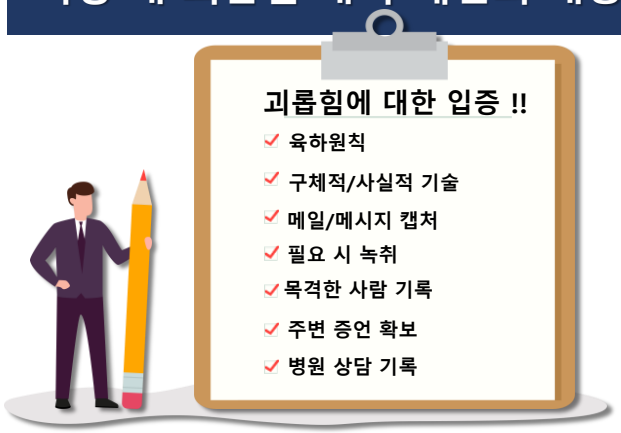
3위 은근슬쩍 반말하기

2위 인사 안하기

1위 연락 무시하기

직장 내 괴롭힘을 당했을 때 어떻게 해야 할까?

직장 내 괴롭힘 대책-개인의 대응



25

괴롭힘 발생시 개인의 대응

- **선배 또는 주변인들에게 피해사실과 괴롭힘 고충 이야기**
- 사내 취업규칙 확인
- 사내 고충위원회(인사팀 등) 피해사실 알리기
- 근로복지공단, 갑질 119센터

괴롭힘 발생시 개인의 대응

- 사내 고충위원회(인사팀 등) 피해사실 알리기

  (구두가 아닌 **서면신고**(메일,내용증명) 권고

직장 내 괴롭힘 의 의도치 않은

행위자가 되지 말아주세요.

괴롭힘 방지 적극 동참해주세요!

괴롭힘 발생시 회사의 노력 사항

- 행위자와의 업무 분리를 요구 하는 경우
- 행위자와의 합의를 원하는 경우
- 행위자의 징계 조치를 원하는 경우
- 회사에서 방관 또는 미 반영 시 500만원 이하의 과태료 , 피해자 불이익이 있을 경우 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3000만원 이하의 과태료 부과

괴롭힘 발생시 회사의 노력

근로자를 직장 내 괴롭힘으로 보호해야 하며
괴롭힘 발생시 **피해자 중심 처리**
철저한 조사를 바탕으로
행위자에 대한 징계 등 조치 및
사후 모니터링 등에 힘써야 합니다.

사용자는 근로관계에 따른 배려 의무가 있습니다.

갑질 NO! 소통 YES!

조직차원에서
필요한 것은?

조직차원에서 마련해줬으면 하는 것!!

- ✓ 존댓말 , 상호간 존칭 사용
- ✓ 익명제보 상담소 운영
- ✓ 해우소(익명보장: 할 말 다하기)
- ✓ 상호존중 문화 , 인사, 주변사람에 대한 관심
- ✓ 전 직원대상교육(지속적) , 친절교육,심리치료
- ✓ 전문 감사팀 , 감사 개편 , 가해자 권고사직
- ✓ 회식(소통),칭찬,존중
- ✓ 작업의 균등분배 , 위주업무성과 반영X

구성원에 대한 예의와

상호배려가 무엇보다 중요합니다.

직장 내 괴롭힘 금지를 위한

나만의 실천약속!!

한가지 문자로 보내주세요^^

010-3161-9352

함께 하면 즐거운 사람

바로 당신 입니다.^^