

직장 내 괴롭힘 하면 떠오르는 것은?

- 고함, 반말, 욕설
강압적인 말투
비꼬기, 막말
- 업무가중, 부당한
업무지시
잔소리, 1:1관리
끼투리
- 차별
부당대우
무시, 상
처
- 폭언, 폭
행, 분노
- 뒷담화, 유
언비어
따돌림, 혼
박
- 나 때는 말이
야~
과한 장난
데이터로 말

“출근하기가 겁나요!”

직장인 10명 중 7명이 괴롭힘 당해봤다



직장 내 괴롭힘 경험은?



* 국가인권위원회, '17년

“직장 내 괴롭힘, 방치할수록 손해입니다”

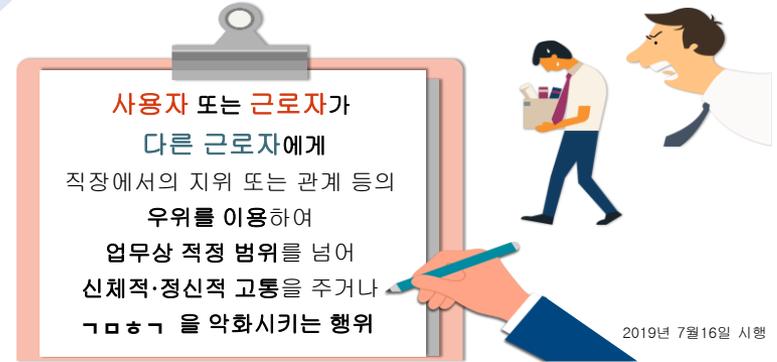
- 법적분쟁 비용 발생**
사안에 따라 근로기준법 등 노동관계법 위반, 민사상 손해배상 책임 등 법적분쟁 비용 발생
- 손해비용 발생**
직장 내 괴롭힘 한 건으로 인한 손해 비용을 1,550만원으로 추산한 연구결과도 있음
* 피해자의 결근, 근무태도 불성실 등에 따른 근로시간 손실분, 대체인력, 괴롭힘 조사비용 등을 바탕으로 계산
- 생산성 하락**
이적이 늘어나고 업무능력을 저하시키는 요인이 되어 생산성 하락을 가져올 수 있음
- 기업 이미지 손실**
사건 발생 사업장으로 주목받을 시 기업 이미지 하락으로 인한 손실 발생할 수 있음

조직 갑질 NO! 괴롭힘 NO!

- ✓ 대표자의 인식 및 조치
- ✓ 교육 및 캠페인
- ✓ 방지대책마련
- ✓ 주변의 관심과 피해자의 성격
문제나 책임으로 전가하지 않기
- ✓ 남의 일이 아닌 **우리의 일**이라는 신고 문화 활성화



직장 내 괴롭힘이란?



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 사업주처벌**
(위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하며, 민사적으로도 불법행위가 성립하여 손해배상 책임을 지게 됨)

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 괴롭힘의 판단 기준

행위자 측면

- 사용자와 근로자
- 근로자와 근로자
- 사용자업주와 파견근로자
- 소속 근로자와 파견근로자



직장 내 괴롭힘의 판단 기준 - 행위 측면

사용자 또는 근로자가
다른 근로자에게
직장에서의 지위 또는 관계 등의
우위를 이용하여
업무상 적정 범위를 넘어
신체적·정신적 고통을 주거나
근무환경을 악화시키는 행위

직장 내 괴롭힘 판단요소 - 행위 측면

1. 지위 또는 관계 우위를 이용했는가?
2. 업무상 적정 범위를 넘는 업무지시를 하였는가?
3. 신체적/ 정신적 고통이나 근무 환경을 악화시켰는가?



직장 내 괴롭힘 판단요소1.

직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것

- 우위성**
피해자가 괴롭힘 행위에 대해 저항 또는 거절이 어려울 가능성이 높은 관계를 의미
- 지위의 우위**
괴롭힘 행위자가 지휘명령 관계에서 상위에 있거나 직접적인 지휘명령 관계가 아니어도 직위·직급체계상 상위에 있음을 이용한다면 인정
- 관계의 우위**
우위가 있다고 판단되는 모든 관계가 인정됨
- 우위성의 이용**
직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용한 것이 아니라면 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않음





직장 내 괴롭힘 판단요소2.

업무상 적정 범위를 넘는 행위일 것



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



“ 업무시간 중이더라도 업무상 필요성이 인정되지 않는 사적인 요구나 심부름 ”

예시 업무상 적정 범위를 넘는 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, 헐담 등 언어적 행위

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

예시 업무상 적정 범위를 넘는 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

예시 업무상 적정 범위를 넘은 것으로 인정되는 행위



과도한 업무 부여

업무상 불가피한 사정이 없음에도 물리적으로 필요한 최소한의 시간마저도 허락하지 않는 등 그 행위가 타당하지 않은 것으로 판단되면 인정 가능



원활한 업무수행을 방해하는 행위

업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등) 미제공, 인터넷·사내 인트라넷 접속 차단 등 원활한 업무수행 방해 시 인정 가능

모든 근로자에게 비품 제공을 못할 사정이 있거나 일시적 경영 악화 등으로 발생했 다면 업무상 적정 범위를 넘어서는 행위로 보기 어려움

직장 내 괴롭힘 판단요소3.

신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰을 것



“회장실 앞 근무지시 등 근로자가 제대로 된 업무수행을 할 수 없는 환경을 조성하는 경우”



“행위자의 의도가 없었어도 그 행위로 신체적·정신적 고통을 느꼈거나 근무환경이 예전보다 나빠진 경우”

직장 내 괴롭힘 판단요소 - 행위 측면

3개 요소 를 모두 충족해야 함

1. 지위 또는 관계 우위를 이용했는가?
2. 업무상 적정 범위를 넘는 업무지시를 하였는가?
3. 신체적/ 정신적 고통이나 근무 환경을 악화시켰는가?



직장 내 괴롭힘 판단

- 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 상사에게 하는 소심한 복수 베스트 5



- 5위 상사가 먹는 음식에 더러운 것 하기(6%)
- 4위 회식 때 바가지 씌우기(7%)
- 3위 은근슬쩍 반말하기(8%)
- 2위 인사 안하기(18%)
- 1위 연락 무시하기(23%)



직장 내 괴롭힘 을 당했을 때
어떻게 해야 할까?

직장 내 괴롭힘 예방 및 대책 - 개인의 대응

괴롭힘에 대한 입증 !!

- ✓ 육하원칙
- ✓ 구체적/사실적 기술
- ✓ 메일/메시지 캡처
- ✓ 필요 시 녹취
- ✓ 목격자 사람 기록
- ✓ 주변 증언 확보
- ✓ 병원 상담 기록

직장 내 괴롭힘 예방 및 대책 - 개인의 대응

- 선배 또는 주변인들에게 피해사실과 괴롭힘 고충 이야기
- 사내 취업규칙 확인
- 사내 고충위원회(인사팀 등) 피해사실 알리기(구두가 아닌 서면신고(메일,내용증명, 권고))
- 지방 노동청 신고하거나 시민사회단체 직장 괴롭힘 예방센터 신고
- 직장 내 폭행, 상해 명예훼손 등 범죄관련
 - 경찰 112, 고용노동청 1250



직장 내 괴롭힘 예방 및 대책 - 회사측에서의 대응

- ▶ 최고 경영자의 적극적인 의지
- ▶ 사내 직장 내 괴롭힘 실태 확인
- ▶ 직장 내 괴롭힘 예방교육 실시
- ▶ 다양한 방식의 캠페인 및 상담창구, 신고절차 홍보
- ▶ 취업규칙 작성



직장 내 괴롭힘 발생 시 해결절차

