
2026년 직장 내 괴롭힘 신고사건 처리지침

2026. 4.



고용노동부

■ 목 차 ■

I. 직장 내 괴롭힘 금지제도 배경 및 연혁	1
II. 직장 내 괴롭힘 요약편	2
III. 직장 내 괴롭힘 관련 근로기준법 규정	7
IV. 직장 내 괴롭힘 관련 산재보험법 등 규정	9
V. 담당 근로감독관의 역할 및 준수사항	10
VI. 처리 절차 및 방법	13
VII. 근로감독관이 직접 조사해야 할 사건	35
VIII. 사건 판단	36
IX. 조치시 유의 사항	54
X. 행정사항	59
<붙임.1> 직장 내 괴롭힘 근절·예방을 위한 지원	61
<붙임.2> 직장 내 괴롭힘 행위 예시 및 사례 검토의견	63
<붙임.3> 직장 내 성희롱과의 비교	72
<붙임.4> 사업장 자체 조직문화 진단 및 개선방안 수립	73
<붙임.5> 직장 내 괴롭힘 관련 업무 지방관서 소관 안내	79
<붙임.6> 직장 내 괴롭힘 판단 전문위원회 구성·운영 지침	80
<붙임.7> 직장 내 괴롭힘 동향보고 양식	90
<붙임.8> 시정지도 양식(사내 신고 없이 지방관서 신고)	91
<붙임.9> 시정결과 보고 양식	93
<붙임.10> 시정지시 양식(사내 신고 후 사업장 조사·조치 미실시)	94
<붙임.11> 시정지시 양식(사업장 조사의 합리성 및 객관성 결여)	96
<붙임.12> 시정지시 양식(사업장 조치의 합리성 및 객관성 결여)	98
<붙임.13> 사건처리결과 회신 양식(사용자 괴롭힘 과태료 부과)	100
<붙임.14> 익명 신고에 따른 지도 양식	102
<붙임.15> 신고에 따른 지도 양식	103
<붙임.16> 신고에 따른 재발방지 권고 양식	104
<붙임.17> 진정 사건 처리절차 안내문 양식	105
<붙임.18> 직장 내 괴롭힘 개선지도 불이행 사업장 명단 양식	107
<붙임.19> 신고사건 처리결과 통보문 양식	108
<붙임.20> 과태료 관련 서식	109

I. 직장 내 괴롭힘 금지제도 배경 및 연혁

- 정부 차원에서 ‘직장 내 괴롭힘 근절’을 정책과제로 선정,
관계부처 합동 「직장 등에서의 괴롭힘 근절 대책」 수립('18.7.18.)
- 후속 입법조치로 '19.1.15. 근로기준법 개정을 통해 최초로 ‘직장 내 괴롭힘’ 개념을 법률에 규정, '19.7.16.부터 시행
 - 본 제도는 직장 내 괴롭힘 없는 업무 환경에서 안전하게 근무하고, 피해를 당한 경우에는 조치를 통한 조속한 회복을 목표로 함
 - 동법은 직장 내 괴롭힘을 법에 정의·금지하고, 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 예방·대응조치를 규정하고 그에 따르도록 함
- 다만, 기존 법·제도는 사업주 등 사용자가 괴롭힘 가해자인 경우, 사용자가 이행하여야 할 조치의무가 이행되지 않을 우려가 있었음
 - 또한, 사업장에서 조사 등 조치의무를 이행하지 않더라도 제재하는 규정이 없어 제도 실효성이 부족하다는 지적도 있었음
- 이에 '21.10월 실효성 강화를 내용으로 하는 개정 근로기준법 시행 <'21.10.14 시행>
 - ① 사용자 및 사용자의 친족(시행령: 배우자·4촌이내 혈족·인척)인 근로자가 괴롭힘을 한 경우 과태료(최고 1천만원) 부과(근기법 제116조제1항)
 - ② (사용자 의무 강화) 직장 내 괴롭힘 발생시 사용자에게 당사자 등을 대상으로 객관적인 조사를 하도록 함(법 제76조의3제2항)
 - 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람 등에게 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지 않도록 함(법 제76조의3제7항)
 - ③ (사용자 제재 신설) 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해근로자 보호, 행위자 징계 등 사용자의 조치의무를 이행하지 않는 경우 과태료(최고 5백만원)를 부과함(법 제116조제2항)

Ⅱ. 직장 내 괴롭힘 요약편

1 직장 내 괴롭힘이란?

< 근로기준법 제76조의2 >

❖ 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.

□ (괴롭힘 행위자) 사용자 또는 근로자

- 사용자: 사업주(법인 또는 개인사업주), 사업경영담당자(대표이사, 등기이사, 지배인 등), 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자(인사노무담당이사, 공장장 등)
- 근로자: (원칙) 피해자와 동일한 회사 소속 근로자
 - (예외) 파견근로자와 사용사업주 소속 근로자가 괴롭힘 행위자·피해자인 경우, 사용사업주가 파견근로자에 대해 사업주 책임이 있으므로, 이 경우 다른 회사 소속도 직장 내 괴롭힘 성립

□ (괴롭힘 피해자) 피해자의 고용형태, 계약기간 등과 관계없이 적용

□ (행위 요건)

- 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용
 - (지위의 우위) 지휘명령 관계상 상위 또는 직위·직급상 상위
 - (관계의 우위) 인원수 우위, 연령·학벌, 근속연수, 직장 내 영향력 등 상대방이 저항 또는 거절하기 어려울 개연성이 높은 상태
 - (우위성 이용) 직장내 지위나 관계 등의 우위를 이용한 행위가 아니라면 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않음
- 업무상 적정범위를 넘어
 - ①업무상 필요성이 없거나 ②행위가 폭행·폭언 등 사회 통념에 비추어 볼 때 상당하지 않은 경우
- 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위
 - (근무환경 악화) 그 행위로 인하여 피해자가 능력을 발휘하는 데 무시할 수 없을 정도의 지장이 발생

2 어떻게 신고하고, 어떻게 보호받나요?

< 근로기준법 제76조의3 >

- ▲ 제1항: 누구든지 **사용자**에 **신고**
- ▲ 제2항: **사용자** 객관적 조사 실시 의무
- ▲ 제3항: **조사기간 중** 사용자의 **피해근로자등 보호**를 위한 **적절한 조치** 의무
- ▲ 제4항: 괴롭힘 확인시 사용자의 **피해자 보호**를 위한 **적절한 조치** 의무
- ▲ 제5항: 괴롭힘 확인시 사용자의 **가해자**에 대한 징계 등 **필요한 조치** 의무
- ▲ 제6항: 사용자의 피해근로자등에 대한 **불리한 처우 금지** ▲ 제7항: **비밀 누설 금지**

☐ (**신고자**: 누구든지) 피해자가 아닌 자도 신고 가능

- (**피신고자**: 사용자) 누구든지 사용자에게 신고할 수 있음

☐ (**사용자의 의무**)

- (**객관적 조사**) 지체 없이 사실 확인을 위한 객관적 조사 실시

↳ <위반시> 500만원 이하의 과태료

- (**피해근로자등 보호**) 피해자(피해를 입었다고 주장하는 자 포함)를 보호하기 위해 필요하면, 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 조치 (피해근로자등의 의사에 반하는 조치는 하면 안 됨)

- (**피해자 보호**) 괴롭힘이 확인된 경우에는 피해근로자가 요청하면 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치

↳ <위반시> 500만원 이하의 과태료

- (**가해자 징계 등**) 괴롭힘이 확인된 경우에는 지체없이 행위자에 대해 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치(조치 전 피해근로자 의견 청취)

↳ <위반시> 500만원 이하의 과태료

- (**불리한 처우 금지**) 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하면 안 됨

↳ <위반시> 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금

☐ (**비밀누설 금지**) 조사자, 조사 내용 보고받은 자, 조사 과정 참여자는 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자의 의사에 반해 누설 금지

↳ <위반시> 500만원 이하의 과태료

- 다만, 사용자에게 보고, 관계 기관 요청에 따른 정보제공은 제외

3 사용자가 조사를 하지 않거나 조치 의무를 이행하지 않는 경우는?

☐ 사용자의 **조사 미실시** 및 **조치 의무 미이행** ⇒ 관할 **지방고용노동 관서**에 **신고** 가능(방문·우편, 인터넷 접수<고용부 민원마당>)

4 사용자의 의무와 책임은?

- (사용자의 괴롭힘) 사용자*가 직장 내 괴롭힘을 한 경우, 1천만원 이하 과태료 부과
 - * 사용자의 배우자, 4촌 이내 혈족·인척이 해당 사업·사업장의 근로자인 경우 포함
- (예방활동) 최고경영자의 적극적 의지 표명·선언, 예방교육 실시, 위협요인 점검, 예방·대응조직 지속 운영, 캠페인·홍보 등
- (취업규칙) 사용자(상시근로자 10명 이상)는 취업규칙에 '직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항'을 작성·신고
 - ↳ <위반시> 500만원 이하의 과태료

< 근로기준법 제93조(취업규칙의 작성·신고) >

- ❖ 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.
 - 11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

- (조사, 2p 참조) 신고 또는 인지로 사건이 접수된 경우 지체 없이 아래의 절차대로 객관적 조사 진행
 - ↳ <위반시> 500만원 이하의 과태료
- (상담) 피해자의 의사를 확인하여 '약식조사' 또는 '정식조사' 결정
 - (약식 조사) 피해자가 행위자의 사과, 재발방지 약속 등 당사자 간 합의를 원하고, 가해자가 동의하는 경우 합의도출·약식조사 종결
 - (정식 조사) 피해자가 정식 조사를 요청하면, 신속히 조사 방향·범위·대상 등을 결정, 조사기구(조사자)에서 정식 조사 진행
- (조치, 2p 참조) 괴롭힘 조사중 또는 확인시 ①피해근로자 등 보호 조치, ②가해자 징계 조치, ③불이익 처우 금지, ④비밀누설 금지
 - ↳ <위반시> 500만원 이하의 과태료, 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금

5 어디서 도움을 받나요?

- (법·제도 상담) 고용노동부 고객상담센터 (☎ 1350)
- (심리 상담) 직업트라우마센터 (☎ 1588-6497),
근로복지넷 EAP (☎ 080-080-5988)
- (교육지원 상담) 한국고용노동교육원 (☎ 031-760-7777~9)

직장 내 괴롭힘 금지제도 규정 및 제재 요약

직장 내 괴롭힘 금지		<사용자 위반시> 1,000만원 이하 과태료
직장 내 괴롭힘 예방 및 대응체계 자율적 구축	괴롭힘 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 포함하여 취업규칙 작성	<위반시> 500만원 이하 과태료
직장 내 괴롭힘 발생시 조치	괴롭힘 인지 시 지체 없이 조사 실시	<위반시> 500만원 이하 과태료
	조사기간 동안 피해근로자 등 보호조치	
	괴롭힘 확인된 경우 피해자 보호 조치	<위반시> 500만원 이하 과태료
	괴롭힘 확인된 경우 행위자 징계 등 조치	<위반시> 500만원 이하 과태료
	조사과정에서 알게 된 비밀 누설 금지	<위반시> 500만원 이하 과태료
	신고자 또는 피해근로자등 불리한 처우 금지	<위반시> 3년이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금

<참고.1> 직장 내 괴롭힘 관련 위반사항 조치기준(근로감독관집무규정 별표3)

- 감독관은 신고사건(고소·고발 및 범죄인지 사건은 제외)의 조사결과 법 위반 사실이 확인되었을 때에는 아래 위반사항 조치기준에 따라 처리하여야 한다.

구 분	법조문	위 반 사 례	조 치 기 준
근로기준법	제76조의2 제116조	사용자의 직장 내 괴롭힘 금지 (사용자의 ①배우자, ②4촌 이내의 혈족, ③4촌 이내의 인척이 근로자인 경우를 포함)	○ 즉시 과태료
	제76조의3 제2항	직장 내 괴롭힘 발생사실 확인을 위한 조사의무 위반	○ 시정기간 25일 이내 (미시정시 과태료) - 다만, 최근 3년 이내 조사의무 위반으로 시정지시 또는 과태료 부과한 사실이 있는 경우에는 즉시 과태료 부과
	제76조의3 제4항	직장 내 괴롭힘 피해근로자 요청시 근무장소의 변경 등 적절한 조치 의무위반	○ 시정기간 14일 이내 (미시정시 과태료)
	제76조의3 제5항	직장 내 괴롭힘을 한 자에 대한 징계 등 조치 위반	○ 시정기간 25일 이내 (미시정시 과태료)
	제76조의3 제6항	직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고 등 불리한처우	○ 시정기간 14일 이내 (미시정시 범죄인지)
	제76조의3 제7항	직장 내 괴롭힘 조사 중 알게된 비밀 누설	○ 즉시 과태료

Ⅲ. 직장 내 괴롭힘 관련 근로기준법 규정

1 직장 내 괴롭힘 관련 규정

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.

⇒ 사용자(①사용자의 배우자, ②사용자의 4촌 이내의 혈족, ③사용자의 4촌 이내의 인척 포함)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만원 이하의 과태료 (제116조 제1항)

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.

⇒ 500만원 이하의 과태료 부과 (제116조 제2항)

③ 사용자는 제2항에 따른 조사기간 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.

⇒ 500만원 이하의 과태료 부과 (제116조 제2항)

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.

⇒ 500만원 이하의 과태료 부과 (제116조 제2항)

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⇒ 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 (제109조 제1항)

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.

⇒ 500만원 이하의 과태료 부과 (제116조 제2항)

2 근로감독관의 직접조사 근거 규정

보고·출석 근거 규정

제13조(보고, 출석의 의무) 사용자 또는 근로자는 이 법의 시행에 관하여 고용노동부장관·「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다) 또는 근로감독관의 요구가 있으면 지체 없이 필요한 사항에 대하여 보고하거나 출석하여야 한다.

⇒ 500만원 이하의 과태료 부과 (제116조 제2항)

조사·심문 근거 규정

제102조(근로감독관의 권한) ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다.

⇒ 500만원 이하의 과태료 부과 (제116조 제2항)

② 의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다.

⇒ 500만원 이하의 과태료 부과 (제116조 제2항)

③ 제1항 및 제2항의 경우에 근로감독관이나 그 위촉을 받은 의사는 그 신분증명서와 고용노동부장관의 현장조사 또는 검진지령서(檢診指令書)를 제시하여야 한다.

④ 제3항의 현장조사 또는 검진지령서에는 그 일시, 장소 및 범위를 분명하게 적어야 한다.

⑤ 근로감독관은 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다.

신고(통보) 근거 규정

제104조(감독 기관에 대한 신고) ① 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다.

② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.

⇒ 500만원 이하의 과태료 부과 (제116조 제2항)

3 취업규칙 관련 규정

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

⇒ 500만원 이하의 과태료 부과 (제116조 제2항)

IV. 직장 내 괴롭힘 관련 산재보험법 등 규정

1 산업재해보상보험법

제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

2. 업무상 질병

다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

2 산업안전보건법

제4조(정부의 책무) ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.

3. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원

제41조(고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방조치 등) ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조 제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 이 조에서 “폭언등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령*으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.

* 산업안전보건법 시행규칙 제41조의 필요한 조치 ①폭언등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내, ②고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대 업무 매뉴얼 마련, ③제2호에 따른 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시, ④법 제41조제1항에 따른 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치

② 사업주는 업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령*으로 정하는 필요한 조치를 하여야 한다.

* 산업안전보건법 시행령 제41조의 필요한 조치 ①업무의 일시적 중단 또는 전환, ②휴게시간의 연장, ③폭언등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원, ④법 제41조 제1항에 따른 인한 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원

⇒ **1천만원 이하의 과태료 부과** (제175조 제4항 제3호)

③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

⇒ **1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금** (제170조 제1호)

V. 담당 근로감독관의 역할 및 준수사항

- 직장 내 괴롭힘 관련 신고사건의 처리방법·절차 등에 관하여 이 지침에서 정하지 않는 사항에 대해서는 「근로감독관집무규정」 및 「노동사건 조사 처리지침」(근로감독기획과-552, '22.1.28)에 따름을 원칙으로 함

1 담당 근로감독관 지정 및 역할

- ① (사건처리 담당) 직장 내 괴롭힘 사건 피해근로자는 정신·신체적 고통을 받는 상황에 있어, 조사의 전문성과 공감 능력이 필요
 - 지방관서별로 '사건처리 담당 근로감독관'을 지정하여 신고 사건을 처리함을 원칙으로 함
 - * 가급적 직장 내 괴롭힘·성희롱 관련 업무를 수행한 경력이 있거나 근로감독관 경력이 많은 근로감독관으로 배정
 - ** 지방관서 사정에 따라 '담당 근로감독관' 외 감독관도 사건을 처리할 수 있음
 - *** 세부 업무소관은 붙임5 참조(변경사항 '23.8)
 - 직장 내 성희롱이 함께 신고된 사건은 제재 규정이 있는 「남녀고용평등법」을 우선 적용하여 직장 내 성희롱 담당자가 처리
 - * 수 개의 행위 중 일부 행위는 성희롱, 일부 행위는 괴롭힘으로 신고한 경우, 사건을 분리(노사누리 사건번호 별도 생성)하여 처리 가능
 - 사회적 관심과 민감도가 높은 사건으로 괴롭힘 여부 판단에 전문성·공정성을 요하는 경우, 판단 결과에 대한 수용성을 높이고 감독관 단독 판단의 부담 감소를 위해 지방관서 자체 「직장 내 괴롭힘 판단 전문위원회」를 구성·운영하여 활용
 - * 붙임6: 「직장 내 괴롭힘 판단 전문위원회」 구성·운영 지침 참조(재개정, '23.8)
- ② (기능업무 담당) 사건처리 담당 외에 업무계획 수립·평가·간담회 등 기능업무를 총괄하는 총괄·기능업무 담당 근로감독관 지정
 - 법 위반으로 과태료 또는 형사처벌을 받은 사업장 명단을 별도 관리하고, 분기별 1회(분기 마지막 주) 관서 내 근로감독 총괄 부서(팀)에 명단 송부
 - * 붙임18: 명단 관리 양식 참조

2 사건처리 시 유의사항

- 2차피해 방지 등을 위해 최대한 신속하게 조사하여 처리할 것
 - 진정한 최초 출석은 가급적 사건접수 후 2주 내에 실시하도록 하여 고의적인 처리 지연이라는 불필요한 오해를 방지
- 진정한 등으로부터 구체적 진술을 확보할 수 있는 분위기 조성
 - 피조사자가 원활히 진술할 수 있도록 별도의 독립된 공간(직장 내 성희롱 조사공간 등)을 조사장소로 가급적 활용할 것
- 직장 내 괴롭힘 사건 특성상 피해자가 정신·신체적 어려움을 겪고 있을 수 있음을 인지하고, 민원인의 입장을 배려하면서 조사
 - 우울증 등 심리적 어려움이 심각한 경우, 근로복지넷 EAP 또는 직업트라우마센터를 통한 심리상담도 받을 수 있음을 안내
- 중립적 입장을 견지하고 엄정하고 공정하게 처리
 - 철저한 사전준비로 출석조사를 최소화하고, 처리절차 안내문을 교부하는 등 효율적인 사실 확인, 사건처리가 가능하도록 하고,
* 붙임17: 직장 내 괴롭힘 진정 사건 처리절차 안내문 참조
 - 피해근로자의 잘못을 지적하거나 특정인을 두둔하는 언행을 삼가하여 당사자들이 조사과정과 결과를 신뢰할 수 있도록 함
- 근로감독관에 의한 2차 피해가 발생하지 않도록 유의
 - 호기심에서 비롯된 불필요한 질문이나, 부적절한 표현 등을 사용하지 않도록 하고, 진정인의 의도를 확인하여 가해자와의 원치 않는 대질조사 및 화해·중재는 최대한 자제할 것
 - 사건처리 과정에서 취득한 당사자 등 관련자의 신원, 정보 등에 대하여 비밀유지 의무 준수 철저
* 근로기준법 제103조(근로감독관의 의무) 근로감독관은 직무상 알게 된 비밀을 엄수하여야 한다. 근로감독관을 그만 둔 경우에도 또한 같다. ⇒ 위반시 500만원 이하 벌금
- (노사누리) 행정적 편의를 위한 '행정종결(기타)'보다 개선지도나 취하 등 실제 사건처리 내용을 반영한 종결값 입력

3 언론보도 등 사회적 이슈 사업장 대응

- 관내 사업장에서 직장 내 괴롭힘으로 인한 사망자 발생 확인 시, 언론보도 내용 등을 포함한 사업장 동향을 본부(근로기준정책과, 근로감독기획과)로 즉시 송부하고, 처리방향 협의

* 붙임7: 직장 내 괴롭힘 관련 사업장 동향 보고 양식

- ① (근로감독) 사망 등 심각성이 크고, 직장 내 괴롭힘 외 법위반 쟁점이 있는 경우에는 『근로감독관 직무규정』에 따라 원칙적 실시
 - ② (직권조사) 사망 등 심각성이 크고, 직장 내 괴롭힘이 주요 법위반 쟁점으로 파악되는 경우, 『노동사건 조사 처리 지침』(근로감독기획과, '22)에 따라 처리
 - ③ (조직문화 진단) 그 외 언론보도 또는 국회 등 문제제기 사업장은 지방관서 주관으로 조직문화 진단(진단실적 '23년 기관평가 고려사항)
- 진단 시 담당 감독관의 팩스번호 또는 이메일주소 등을 함께 공지하여 참여자의 신뢰 제고 및 괴롭힘 사실 제보 유도

VI. 처리 절차 및 방법

1 상담 · 안내 (권리구제지원팀)

□ 권리구제지원팀의 역할

- 「권리구제지원팀 운영 지침(근로감독기획과-703, '23.3.8)」에 따라 업무를 수행하되, 직장 내 괴롭힘 신고·진정은 이 지침을 함께 참고하여 업무를 수행

□ 상담 및 법제도 안내 등

- (상담) 상담을 통해 부당해고, 노사갈등, 실업급여, 산재보상 등 진정인의 眞意 확인하여, 진정 요지 작성토록 안내
(→ 부당해고·전보 등은 노동위원회 구제절차를 적극 안내)

- 직장 내 괴롭힘으로 인한 우울증·트라우마 등으로 심리상담이 필요한 것으로 판단되는 경우, 전문 상담기관 연결* 등 안내

* 근로자지원프로그램(근로복지넷, www.workdream.net), 직업트라우마센터(☎1588-6497)

- (법제도 안내) 직장 내 괴롭힘 법제도 내용 및 사건처리 절차를 안내(붙임17 또는 2~4p '직장 내 괴롭힘 요약편' 활용)하고, 사내 신고 및 조사여부를 확인하여 이행 안내

- 사용자에게 신고하지 않은 경우, 근로기준법에 따라 우선 사용자에게 신고*할 수 있도록 안내

* 근로기준법에 따라, 고용부 조사와 관계없이 사용자의 조사·조치 의무가 있음

- 사업주·사업경영담당자(대표이사 등)가 행위자인 경우 또는 사용자에게 신고하였으나 사용자가 조사·조치를 하지 않은 경우 또는 사용자의 조사·조치 결과에 불복하는 경우에는 신고사건으로 접수할 수 있도록 안내

- (진정/고소·고발) 형사처벌 조항이 있는 제76조의3 제6항* 위반에 대해서는 고소·고발, 진정 모두 가능하나, 그 외 조항 위반은 과태료 처분만 가능하므로 진정서를 제출할 수 있도록 안내

* 직장 내 괴롭힘 신고자, 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

2 신고 접수 · 인지 (근로감독관)

□ 필수이행 사항

- **(신고사건화 의사 확인)** 사건이 접수된 경우, 근로감독관은 신고자·피해근로자에게 신고사건화 의사를 반드시 확인하여, 신고자·피해근로자의 의사에 반하여 신고자·피해근로자의 신분 등이 회사에 알려지지 않도록 조치
 - 신고사건으로 처리시 사건처리 과정에서 신분이 불가피하게 노출될 수 있음을 진정인 및 피해자에게 반드시 안내
 - 신고자·피해근로자가 본인의 신분, 괴롭힘 내용 등이 회사에 알려지지 않기를 원하여 신고사건으로 처리할 수 없는 경우, 근로감독 청원 의사가 확인되면 근로감독 청원으로 처리
- **(신고자와 피해근로자가 다른 경우)** 직장 내 괴롭힘 규정은 피해근로자를 보호하기 위한 규정으로 피해근로자의 의사가 가장 중요
 - 신고자와 피해자가 다른 사람인 경우, 사건처리 전 피해근로자의 의사를 반드시 확인하여 피해근로자가 신고사건 처리 절차를 반대하면, 신고사건 처리 절차를 강행하는 것은 2차 가해가 될 수 있으므로, 피해근로자의 의사에 따라 처리(행정종결 등)

□ (제3자 신고) 사건처리 전 반드시 피해근로자의 의사를 확인

- ① 피해자가 신분 노출을 원하지 않거나 본인 사안에 대한 사건 처리를 원하지 않는 경우
 - 진정인(제3자)에게 설명하고, 행정종결
- ② 피해자가 사건처리를 요구하는 경우
 - 이 지침에 따라 처리

□ (익명 신고) 신고자(피해자)의 신분공개 등 신고사건화 의사 등 확인

- ① 의사를 확인하기 어려운 경우(신고자 연락처가 없는 경우 등)에는 시정지도 실시 (붙임14 지도 예시 참조)
 - * 처리 시 익명 신고자가 노출되지 않도록 유의

② 의사를 확인한 결과 신고자(피해자)가 신분 노출을 원하지 않는 경우에는 최대한 신분노출이 되지 않도록 조치

- 신고사건으로 처리시 사건처리 과정에서 신분이 불가피하게 노출될 수 있음을 진정한 및 피해자에게 반드시 안내
- 신고자·피해근로자가 본인의 신분, 괴롭힘 내용 등이 회사에 알려지지 않기를 원하여 신고사건으로 처리할 수 없는 경우, 근로감독 청원 의사가 확인되면 근로감독 청원으로 처리

③ 의사를 확인한 결과 신고자(피해자)가 신분이 노출돼도 상관 없다는 의사를 표시한 경우에는 일반 진정사건으로 처리

□ (퇴직자 신고) 신고자(피해자) 또는 행위자(가해자)가 퇴직자인 경우에도 재직자와 동일하게 공소시효(5년) 또는 과태료 부과 제척기간(5년)이 적용됨

* 형사소송법 제249조(공소시효의 기간) ①공소시효는 다음 기간의 경과로 완성한다.
5. 장기 5년 미만의 징역 또는 금고, 장기10년 이상의 자격정지 또는 벌금에 해당하는 범죄에는 5년

질서위반행위규제법 제19조(과태료 부과 제척기간) ① 행정청은 질서위반행위가 종료된 날(다수인이 질서위반행위에 가담한 경우에는 최종행위가 종료된 날을 말한다)부터 5년이 경과한 경우에는 해당 질서위반행위에 대하여 과태료를 부과할 수 없다.

① (신고자가 퇴직자인 경우) 신고자의 의사를 우선 확인

- 신고자가 퇴직한 사업장의 사내 불합리한 조직문화의 개선을 요구하는 경우에는 시정지도 실시 후 종결(붙임15 행정지도 예시 참조)

* 필요시 조직문화 진단 실시 검토

- 신고자가 사건처리를 요구하는 경우에는 이 지침에 따라 처리

② (행위자가 퇴직자인 경우) 괴롭힘 행위자가 퇴직자인 경우에도 사용자에게는 근로기준법상 조사·조치 의무가 있음

- 신고자가 사건처리를 요구하는 경우에는 이 지침에 따라 처리

* 가해자가 조사에 불응하는 경우에는 피해자·참고인 조사 및 기타 증거자료 등을 바탕으로 조사하고, 피해근로자들을 보호하기 위한 적절한 조치를 해야 함

- (공무원) 「국가공무원법」, 「공무원행동강령」 등이 우선 적용됨
 - 우리부가 아닌 관할부처 감사실, 인사혁신처 등에서 처리
 - * 『공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인(관계부처합동, '19.2)』을 참고

<참고2> 공무원의 근로기준법(직장 내 괴롭힘 금지 규정 포함) 적용 관련 질의회시

(근로기준정책과-122, 2020-01-06)

- 「근로기준법」은 근로자 모두에게 적용되는 일반법입니다.
 - 다만, 개별 조항에 따라서는 「근로기준법」의 특별법적 지위에 있는 법령이 있는 경우 해당 법령이 우선 적용됩니다.
 - 대법원도 공무원은 원칙적으로 「근로기준법」상 근로자에 해당하지만, 구체적인 근로조건 등에 대해서는 「국가공무원법」 및 「공무원행동강령」 등이 특별법으로서 적용된다는 입장입니다(대법원 86다카1355, 94다446 판결 등 참조).
 - 공무원 관련 법령을 종합적으로 고려할 때, 「근로기준법」에 따른 직장 내 괴롭힘 금지 제도는 공무원에게 직접 적용되지 않고, 「국가공무원법」 및 「공무원행동강령」, 「공무원고충처리규정」, 「공무원 징계령」 등이 우선 적용됩니다.
- 따라서 공무원이 괴롭힘 피해를 받았거나, 혹은 그 사실을 알게 된 경우에는 「국가공무원법」 제76조의2에 따라 인사혁신처 및 각 기관에 설치된 고충처리 심사위원회 등을 통해 괴롭힘, 갑질 등에 대한 구제를 받을 수 있습니다(구체적인 신고 등은 인사혁신처에 문의 바람).
 - 아울러 공공분야에서의 갑질, 괴롭힘 근절을 위하여 '19년 국무조정실 주관 하에 관계부처 합동으로 마련한 「공공분야 갑질 종합대책」에 따라 기관별 갑질신고 센터가 설치되어 있음을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

- (폐업사업장 신고) 파산, 폐업 등으로 사업장이 소멸된 경우에도 사용자의 조사·조치 의무는 소멸되지 않으며, 공소시효(5년) 또는 과태료 부과 제척기간(5년)이 적용됨
 - 따라서, 사용자에게 조사토록 시정지도·시정지시해야 함. 다만, 사용자가 조사를 위해 노력을 다하였으나 증거도 없고 당사자 및 참고인 등의 조사 불응으로 괴롭힘 발생 사실 확인이 불가능한 경우에는 '행정종결(기타)'로 처리 가능

3 유형별 사건처리 절차

1. 사업장에 신고하지 않고, 지방관서에 처음 신고한 경우

- ① 진정인에게 진정사건 처리절차 안내 후, 처리 의사 확인
- ② 진정인이 직접 사업장에 신고할 의사를 표하고 지방관서의 별도 조치 등을 원하지 않는 경우 : 제도 안내(붙임17 참조) 후 종결
- ③ 지방관서 조치를 원하는 경우

- ① (괴롭힘 **행위자**가 **근로자**인 경우) 사용자에게 사업장 내 자체 조사·조치* 후 결과 보고토록 **시정지도****

(붙임8 개선지도 예시 참조, 붙임9 사업장의 개선결과 양식 참조)

* 행위자: 징계, 배치전환, 피해자에 대한 사과 등 / 피해자: 배치전환, 유급휴가 등

** 사용자가 괴롭힘 발생사실을 신고받은 바 없고 인지하지도 못한 경우는, 조사 미실시가 법 위반이 아니므로 시정지시가 아닌 시정지도 조치

→ 시정지도후 이행결과를 보고받아 조사·조치의무 미이행 등 법 위반이 확인된 경우에는 시정지시(불응시 과태료) 실시, 법 위반 확인 과정에서 신고인의 진술·주장과 다른 내용이 있다면 사실관계를 확인하여 조사·조치의 법 위반 판단

- ② (괴롭힘 **행위자**가 **사용자**인 경우) “7. 사용자의 직장 내 괴롭힘 사건의 경우(29p)”와 같이 처리

* 괴롭힘 행위자가 사용자의 배우자 및 4촌 이내의 혈족·인척으로 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함

<참고3> 감독관이 직접 조사 함에도 사업장 자체조사 지도·지시하는 이유

- 감독관이 직접 조사를 함에도 사업장 자체조사를 지도·지시하는 이유: 근로기준법 제76조의3 제2항에 의거 모든 직장 내 괴롭힘에 대해 사용자에게 조사 의무가 있으므로 **감독관이 직접 조사한다고 하여 사용자의 조사 의무가 면제될 수 없음**

2. 사업장에 신고하였으나, 사용자가 조사·조치를 실시하지 않음을 이유로 지방관서에 신고한 경우

① 조사 미실시가 사실로 확인된 경우, 동 사업장에서 최근 3년 동안 직장 내 괴롭힘 **조사의무 위반**으로 시정지시 또는 과태료를 부과받은 이력이 있는지 확인

① (괴롭힘 **행위자**가 **근로자·사용자**인 경우 모두) 3년 내 **조사의무 위반***으로 **시정지시 또는 과태료를 부과받은 이력이 있는 경우**, 제76조의3 제2항 위반으로 **즉시 과태료 부과**(근로감독관집무규정 별표3)하고, **근로감독관이 직접 조사**

* 조사의무 위반의 경우에만 즉시 과태료를 부과하고, 피해자·행위자에 대한 조치의무 위반으로 시정지시·과태료를 부과받은 경우에는 즉시 과태료 부과 대상이 아님

○ 사업장 내 **자체조사**토록 **시정지시** 병행 ⇨ 시정지시 불응시, 이미 조사의무 위반에 대해 즉시 과태료가 부과되어 추가적으로 과태료를 부과할 수 없으나, **피해자·행위자에 대한 조치 미이행에 대해 추가 과태료를 부과**할 수 있음
(붙임10 시정지시 예시 참조, 붙임9 사업장의 시정 결과 양식 참조)

② 3년 내 조사의무 위반으로 시정지시 또는 과태료를 부과받은 이력이 없는 경우,

→ (괴롭힘 **행위자**가 **근로자**인 경우) 사용자에게 해당 사건을 조사·조치하도록 **시정지시**(불응시 과태료 부과 및 직접조사)

→ (괴롭힘 **행위자**가 **사용자**인 경우) “7. 사용자의 직장 내 괴롭힘 사건의 경우(29p)”와 같이 처리

② 사용자 조사를 통해 괴롭힘이 인정되었으나, 행위자 및 피해자에 대해 조치하지 않음을 진정한 경우

→ 사용자에게 해당 사건에 대한 적절한 조치*를 취하도록 **시정지시**
(「근로감독관 집무규정」 별표3 참조) → 미이행 시 **과태료 부과**

* 행위자: 징계, 배치전환, 피해자에 대한 사과 등 / 피해자: 배치전환, 유급휴가 등

3. 사용자가 자체 조사·조치하였으나 사용자 조사·조치 결과에 불복하여 지방관서에 신고한 경우

- ① 진정인이 제시하는 주장·증거를 통해, 사업장에서 실시한 조사·조치 결과를 확인하여 명백히 불합리한 사정이 있는지 검토

<참고4> 명백히 불합리한 사정이 있는지 여부의 판단 기준(예시)

- ① 조사·조치 과정에서 근기법 76조의3 제2항부터 제5항, 또는 취업규칙에 규정된 절차를 위반한 사실이 확인된 경우
 - * ▲제2항(조사 실시) 당사자 등을 대상으로 사실 확인을 위한 객관적 조사 실시
 - ▲제3항(조사기간 중) 피해근로자 등에 대한 적절한 조치는 피해근로자등의 의사에 반해서는 안됨
 - ▲제4항 및 제5항(괴롭힘 판단 이후) 피해근로자가 요청할 경우 피해근로자에게 적절한 조치, 피해근로자의 의견을 청취하여 행위자 조치
- ② 조사과정에서 진정인이나 주요 참고인에게 진술기회가 주어지지 않거나, 진정인이 제시하는 주장이나 증거가 합리적인 이유 없이 배제된 것이 확인된 경우
- ③ 판단과정에서 행위자가 개입하였다는 사정이 확인된 경우
- ④ 판단의 사실관계를 확정하는 증거가 허위임이 입증된 경우 등

- ② 사업장의 조사가 명백히 불합리한 경우

→ 근로감독관이 직접 조사, 동시에 사업장에 재조사 시정지시

- (사용자는 재조사로 괴롭힘을 불인정하고, 근로감독관은 직접 조사하여 괴롭힘을 인정한 경우) 근로감독관 직접 조사 결과와 사용자의 재조사 결과가 다르다는 사유만으로는 객관적 조사 미이행으로 볼 수 없으나
- 명백히 불합리한 사유가 있음에도 괴롭힘을 불인정한 것은 객관적 조사 미이행이므로 사용자에게 명백히 불합리한 사정 등 근로감독관의 조사 결과 및 근거*를 구체적으로 통보하고 제76조의3 제2항 위반으로 과태료 부과

* <참고4> 명백히 불합리한 사정이 있는지 여부의 판단 기준(예시) 등

→ 제76조의3 제2항 위반에 대해 과태료 부과 이후, 제4항 및 제5항 피해근로자 및 행위자에 대한 조치에 대해 시정지시 및 과태료 부과

<참고5> 사용자 재조사 결과 괴롭힘 불인정시 (과태료 부과 근거)

▲ (근로기준법) 제76조의3 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

▲ (근로기준법 시행령 [별표 7]) 제60조 과태료의 부과기준

파. 사용자가 법 제76조의3제2항을 위반하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사를 실시하지 않은 경우

⇒ '시행령 별표7'은 '제76조의3제2항을 위반하여 사실 확인을 위한 조사를 실시하지 않은 경우'라고 규정, 이는 단순히 조사를 실시하지 않은 경우만 과태료를 부과할 수 있는 것이 아니라, 객관적으로 조사를 실시하지 않은 것도 제76조의3 제2항에 규정된 '객관적 조사' 의무를 위반한 것이므로 과태료 부과 대상임

※ 상위법령인 법률(근로기준법 제76조의3제2항 및 제116조제2항)에서 객관적 조사 의무를 규정하고 위반시 과태료를 부과하도록 규정한 것을 하위법령인 시행령 [별표 7]을 근거로 객관적 조사 의무 위반에 대해 과태료를 부과할 수 없다고 해석하는 것은 근로기준법의 문언과 입법 취치·목적, 제·개정 연혁, 법질서 전체와의 조화 등을 고려한 해석이라고 하기 어려울 것임

[관련 판례: 대법원 2010. 12. 23., 선고, 2010다81254, 판결]

■ 법 해석의 목표는 어디까지나 법적 안정성을 저해하지 않는 범위 내에서 구체적인 타당성을 찾는 데 두어야 한다. 그리고 그 과정에서 가능한 한 법률에 사용된 문언의 통상적인 의미에 충실하게 해석하는 것을 원칙으로 하고, 나아가 법률의 입법 취지와 목적, 그 제·개정 연혁, 법질서 전체와의 조화, 다른 법령과의 관계 등을 고려하는 체계적·논리적 해석방법을 추가적으로 동원함으로써, 위와 같은 법해석의 요청에 부응하는 타당한 해석이 되도록 하여야 한다

③ 사업장의 조치가 명백히 불합리한 경우,

→ 사용자에게 해당 사건에 대한 적절한 조치*를 취하도록 시정지시 (「근로감독관 집무규정」 별표3 참조) → 미이행 시 과태료 부과 (붙임12 시정지시 예시 참조, 붙임9 사업장의 시정 결과 양식 참조)

* 행위자: 징계, 배치전환, 피해자에 대한 사과 등 / 피해자: 배치전환, 유급휴가 등

④ 사업장의 조사·조치 등이 합리적인 범위 내에서 이루어진 경우

→ 직장 내 괴롭힘에 해당하는 경우, 향후 직장 내 괴롭힘 예방 또는 재발방지 등을 위한 시정지도 실시 후 종결(붙임16 재발방지권고문 예시 참조)

→ 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는 경우에는 행정종결 처리

**<참고6> 76조의3 제4항 '피해자에 대한 적절한 조치',
제5항 '행위자에 대한 필요한 조치'의 범위 및 한계**

- 근로기준법 제76조의3 제4항은 괴롭힘이 확인된 경우 '사용자에게 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하도록 규정'하고, 제5항은 괴롭힘이 확인된 경우 '사용자에게 피해근로자의 의견을 들어 행위자에 대해 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하도록 규정'

▲ **제4항(피해자 보호조치) 위반**으로 과태료 부과가 가능한 범위

- ⇒ '근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령'은 보호조치의 예시이므로 사용자가 무조건 '근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령'을 해야하는 것은 아니며 피해자 보호를 위한 적절한 조치를 하면 됨
 - 또한, 적절한 조치를 하기 위해서는 적절한 조치가 무엇인지에 대한 판단이 있어야 할 것이며, 그 판단은 피해의 중한 정도, 사업장이 처한 상황 등을 종합적으로 고려하여 사용자가 하는 것이므로 사용자에게 일정 정도의 재량권이 있다고 할 수 있음
 - 따라서, 피해자에 대해 근무장소 변경, 배치전환 등의 조치를 하지 않았다고 하여 범위반으로 과태료를 부과하려면 그 조치가 사용자가 해야 하는 필요한 조치이고 실현 가능한 조치*라는 것이 전제되어야 함
 - * (예) 회사의 근무장소가 하나의 사무실만 있는 경우에는 근무장소 변경이 불가능하고, 병원에서 소아과 전문의를 산부인과로 배치전환 할 수 없는 것처럼 실현 불가능한 조치를 하도록 사용자에게 강요할 수 없음
- ⇒ 피해근로자에 대한 보호조치는 피해근로자 요청시 할 수 있으므로, 피해근로자의 의사에 반하여 근무장소 변경, 배치전환 등이 이루어진 경우라면 특별한 사정이 없으면 제4항 위반으로 시정지시 및 불응시 과태료 부과가 가능할 것임
 - 또한, 피해근로자 의사에 반한 피해근로자에 대한 근무장소 변경, 배치전환 등은 제76조의3 제6항의 신고자에 대한 불리한 처우에 해당될 수도 있으므로 그에 대해 조사하여 시정지시 및 불응시 형사처벌도 가능할 것임

▲ **제5항(행위자 징계 등 조치) 위반**으로 과태료 부과가 가능한 범위

- ⇒ 괴롭힘 행위자에 대한 '징계, 근무장소 변경'도 필요한 조치의 예시임. 따라서 사용자가 무조건 '징계, 근무장소의 변경'을 해야하는 것은 아니며 필요한 조치를 하면 되고
 - 필요한 조치가 무엇인지에 대한 판단은 피해의 중한 정도, 가해행위의 경중·양태, 사업장이 처한 상황 등을 종합적으로 고려하여 사용자가 하는 것이므로 사용자에게 일정 정도의 재량권이 있다고 할 수 있음
 - 따라서, 괴롭힘 행위자에 대해 '징계, 근무장소 변경' 조치를 하지 않았다고 하여 범위반으로 과태료를 부과하려면 그 조치가 사용자가 해야 하는 필요한 조치이고 실현 가능한 조치라는 것이 전제되어야 함
 - 또한, 근무장소의 변경을 통한 피해자-가해자의 분리 조치가 필요하다고 인정되는 경우에는, 피해자의 동의가 없는 이상 괴롭힘 행위자의 근무장소를 변경해야 할 것임

4. 불리한 처우 금지 위반 (제76조의3 제6항 위반)

① <참고.8> 불리한 처우 여부의 판단 기준에 따라 조사하고, 법 위반이 확인되는 경우 진정인에게 피진정인에 대한 처벌 의사 확인

→ (사용자 처벌을 원하는 경우) 시정지시 없이 즉시 범죄인지

→ (불리한 처우의 원상회복을 원하는 경우) 불리한 처우를 해소하도록 시정지시(시정기간 14일 내), 미이행 시 범죄인지

② 불리한 처우 관련 수사 과정에서 필요한 경우, 사업장 조사여부와 조사결과를 확인하고, 직장 내 괴롭힘 해당 여부 등 직접 조사 가능

③ 판단 기준

○ 사용자의 조치가 피해근로자등에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 아래의 사항들을 종합적으로 판단하여야 함

- 불리한 조치가 직장 내 괴롭힘에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지
- 불리한 조치를 한 경위와 과정, 불리한 조치를 하면서 내세운 사유가 피해근로자등의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지
- 피해근로자등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자등이 입은 불이익 정도
- 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부
- 불리한 조치에 대하여 피해근로자등이 구제신청을 한 경우, 그 경과 등

<참고7> 괴롭힘이 불인정된 경우에도 불리한 처우로 처벌 가능

- 신고한 내용이 직장 내 괴롭힘으로 인정되지 않았어도, 신고한 근로자·피해근로자등에 불리한 처우를 하면 처벌될 수 있음

<참고8> '불리한 처우' 여부의 판단 기준(예시)

- ❖ 근로기준법 제76조의2제6항과 유사하게 규정되어 있는 남녀고용평등법 제14조 제6항과 관련한 판례(대법원 2017.12.22. 선고 2016다202947 판결)에서 제시한 '불리한 처우' 판단 기준을 참조
 - 직장 내 괴롭힘을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 근로기준법 제76조의2제6항 위반에 해당. 다만 아래의 경우에는 법 위반에 해당하지 않음
 - 사업주의 조치가 직장 내 괴롭힘 피해나 그와 관련된 문제 제기와 무관한 경우
 - 사업주의 조치가 직장 내 괴롭힘과 별도의 정당한 사유가 있는 경우
 - 사업주의 조치가 피해근로자등에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 아래 기준을 종합적으로 고려하여 판단
 - ① 불리한 조치가 직장 내 괴롭힘에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지
 - ② 불리한 조치를 한 경위와 과정
 - ③ 불리한 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자등의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지
 - ④ 피해근로자등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도
 - ⑤ 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부
 - ⑥ 불리한 조치에 대하여 피해근로자등이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과
- ❖ 불리한 처우의 예는 남녀고용평등법 제14조제6항을 참조
 - 남녀고용평등법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
 - 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
 - 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
 - 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 - 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 - 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
 - 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
 - 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

근로기준법 제76조의3 제3항에서 사용자의 사전 임시조치 시 ‘피해근로자의 의사’에 반하는 조치를 금지한 점, 제4항에서 직장 내 괴롭힘이 인정된 후 사용자는 ‘피해근로자가 요청하는 경우’에 근무장소 변경, 배치전환 등으로 조치할 수 있는 점, 제5항에서 행위자(가해자)에 대한 징계시 ‘피해근로자의 의견’을 들어야 하는 점 등에 비추어 보면, 불리한 처우인지를 판단함에 있어 피해 근로자의 주관적 의사를 가장 중요한 요소로 고려하여야 한다고 봄이 타당하다. 또한 제3항은 신고접수 후 직장 내 괴롭힘 사실 유무의 확인 전까지 사전 조치의무이고, 제2항은 신고 접수 후 직장 내 괴롭힘의 사실 유무에 대한 사용자의 조사의무이고, 제4, 5항은 직장 내 괴롭힘이 사실로 확인된 경우에 한하여 사용자에게 부과되는 사후 조치의무이며, 제6항은 직장 내 괴롭힘이 사실로 확인되었는지 여부에 관계없이 불리한 처우를 금지함으로써 설혹 신고가 진실이 아닌 경우라도 신고근로자 및 피해근로자를 보호하는 규정이므로, 제6항의 불리한 처우를 판단함에 있어 위와 같은 사전 조치, 사실조사, 사후 조치 등 일련의 절차가 적절한지 여부도 함께 고려함이 옳다.

전보지 L 구내식당의 객관적 근무환경이 낯더라도, 피해근로자의 주관적 의사, 직장 내 괴롭힘 신고 이후 피고인 회사의 부당한 사전 조치(해고), 절차적 하자와 부실한 사실조사, 사후 조치(전보)의 사유 등을 종합해보면, H을 L 구내식당으로 전보한 것은 불리한 처우로 봄이 타당하다.

사업주의 조치가 피해근로자 등에 대한 ‘불리한 조치’로서 ‘위법한 것’인지 여부는 그러한 조치가 직장 내 괴롭힘에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지, 조치를 한 경위와 과정, 조치를 하면서 사업주가 내세운 사유가 피해근로자 등의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지, 피해근로자 등의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 사업주의 조치로 피해근로자 등이 입은 불이익 정도, 그러한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부, 사업주의 조치에 대하여 피해근로자 등이 구제신청 등을 한 경우에는 그 경과 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다(대법원 2017. 12. 22. 선고 2016다202947 판결의 취지 참조. 이는 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱에 관한 판결이나, 근로기준법 제76조의3 제6항에서 정하고 있는 불리한 처우에 해당하는지에 관하여 판단하는 경우에도 그 기준으로 삼을 만하다). 여기서 불리한 ‘조치’에는 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익조치만이 아니라 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 등이 포함된다.

〈 중 략 〉

직장 내 괴롭힘에 관한 근로기준법 규정의 목적과 그 입법취지 및 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거에 의하면 인정할 수 있는 다음과 같은 사정에 비추어 보면, 피고인의 이 사건 전보조치에는 근로기준법 제76조의3 제6항이 적용된다고 봄이 상당하고, 이 사건 전보조치가 사용자인 피고인이 근로기준법 제76조의3에 의한 일련의 절차를 거쳐 직장 내 괴롭힘에 관한 조사를 완료한 이후의 조치라고 하여도 마찬가지라 할 것이다.

5. 비밀누설 금지 위반 (제76조의3 제7항 위반)

□ (적용 대상) 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람 중 비밀을 누설한 사람

* 조사과정에서 알게 된 비밀이 아닌 기존에 알고 있던 비밀을 누설한 경우에는 동 조항으로 처벌할 수 없음

- 비밀을 누설한 개인에게 500만원 이하의 과태료 부과
- (피해근로자등) 제76조의3⑦은 ‘피해근로자등의 의사에 반하여’ 누설을 금지하고 있으므로 ‘피해근로자등’의 비밀누설은 본인의 의사에 반할 수 없는 것이므로 근로기준법 제76조의3⑦의 과태료 부과 대상이 될 수 없음
- (괴롭힘 행위자) 제76조의3⑦은 ‘그 밖의 조사 과정에 참여한 사람’에게 비밀누설을 금지하고 있으며 괴롭힘 행위자도 피조사자로 조사 과정에 참여할 수 있으므로
 - 괴롭힘 행위자가 조사 과정에서 알게 된 비밀을 누설한 경우에는 근로기준법 제76조의3⑦의 과태료 부과 대상이 될 수 있음

□ (적용 제외) 근로기준법 제76조의3⑦ 단서 규정에 따라 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 처벌 대상이 아님

- 사용자에 대한 조사보고는 사업장에서 사용자를 통하여 법상 적절한 조치의무 이행을 도모하기 위한 것으로서, 법상 조치의무가 있는 사용자에게 조사내용을 보고하는 것은 원칙적으로 비밀누설 행위에 해당하지 않음
 - 다만, 괴롭힘 행위자인 사용자는 피신고자로서 조사 및 조치의무 등과 관련된 의사결정에서 제외하도록 시정지도하고, 위와 같은 제척 규정을 사내규정(취업규칙)으로 정하도록 시정지도할 필요

<참고.9> 비밀 및 누설의 의미, 유의사항

- **(비밀)** 일반적으로 비공지성(일반적으로 알려져 있지 아니한 사항)과 보호필요성(비밀로 지키고 유지할 이익이 있는 사항)이 있으면 비밀로 볼 수 있음
 - 판례는 정보통신망법상 '타인의 비밀'을 "일반적으로 알려져 있지 않은 사실로서 이를 다른 사람에게 알리지 않는 것이 본인에게 이익이 있는 것을 의미한다."고 판시(대법원 2005도7309 등)
 - **(누설)** 아직 비밀을 모르는 제3자에게 알리는 일체의 행위로서 알리는 방법에는 제한이 없다고 보아야 함
 - 비밀을 알지 못하는 제3자가 비밀이 기재된 서류를 열람하는 것을 묵인하는 등 부작위에 의한 경우도 누설로 볼 수 있을 것임
 - **(유의사항)** ①신고 사실 자체를 모르는 제3자에게 알리는 경우에는 비밀의 누설이 될 수 있고, ②조사참여자는 비공개를 원하는 명시적 의사표시가 없더라도 모든 비밀을 엄수하여야 하는 것으로 해석함이 타당함
- * (대법원, 2016다202947) 위 개정 법률이 시행되기 전에도 개인의 인격권, 사생활의 비밀과 자유를 보장하는 헌법 제10조, 제17조, 직장 내 성희롱의 예방과 피해근로자 등을 보호하고자 하는 남녀고용평등법의 입법 취지와 직장 내 성희롱의 특성 등에 비추어, 직장 내 성희롱 사건에 대한 조사가 진행되는 경우 조사참여자는 특별한 사정이 없는 한 비밀을 엄격하게 지키고 공정성을 잃지 않아야 한다. 조사참여자가 직장 내 성희롱 사건을 조사하면서 알게 된 비밀을 누설하거나 가해자와 피해자의 사회적 가치나 평가를 침해할 수 있는 언동을 공공연하게 하는 것은 위법하다고 보아야 한다. 위와 같은 언동으로 말미암아 피해근로자 등에게 추가적인 2차 피해가 발생할 수 있고, 이는 결국 피해근로자 등으로 하여금 직장 내 성희롱을 신고하는 것조차 단념하도록 할 수 있기 때문에, 사용자는 조사참여자에게 위와 같은 의무를 준수하도록 하여야 한다.

6. 파견 근로자에 대한 직장 내 괴롭힘

< 파견근로자 보호 등에 관한 법률 (약칭: 파견법) >

❖ 제34조(「근로기준법」의 적용에 관한 특례) ① **파견 중인 근로자**의 파견근로에 관하여는 **파견사업주 및 사용사업주**를 「근로기준법」 제2조제1항제2호의 **사용자로 보아 같은 법을 적용**한다. 다만, 「근로기준법」 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조부터 제43조까지, 제43조의2, 제43조의3, 제44조, 제44조의2, 제44조의3, 제45조부터 제48조까지, 제56조, 제60조, 제64조, 제66조부터 제68조까지 및 제78조부터 제92조까지의 규정을 적용할 때에는 **파견사업주**를 사용자로 보고, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조, 제69조부터 제74조까지, 제74조의2 및 제75조를 적용할 때에는 **사용사업주**를 사용자로 본다.

□ 원칙

❖ 파견사업주는 근로자와 근로계약을 체결하는 당사자로 당연히 사용자이며, 사용사업주는 근로자파견계약에 따라 파견근로자를 사용하는 자로, 파견근로자는 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하는 자로서 파견법에서 사업주로 규정

- 파견근로는 파견사업주·사용사업주 모두 근로기준법의 사용자로 보아 근로기준법을 적용(파견법 제34조제1항)
- 근로기준법 ‘직장 내 괴롭힘’ 규정(제76조의2, 제76조의3)의 사용자 의무·책임도 파견사업주 및 사용사업주 모두에게 있음
- 따라서, 파견사업주·사용사업주가 공동으로 조사·조치하는 것이 가장 바람직, 다만, 피해자 보호조치와 가해자에 대한 징계 등 조치는 해당 조치를 이행할 권한이 있는 사업주가 해야 할 것임
- 다만, 공동 조사·조치가 어려운 경우 사용사업장에서 근로를 제공하는 과정에서 발생한 괴롭힘이므로, 사용사업주가 사용사업장의 예방·대응 체계에 따라 조사·조치하고 조치의 성격상 파견사업주가 이행해야 할 내용은 파견사업주에게 통보하고, 파견사업주는 취업규칙 등 사내 규범에 따라 적절한 조치를 해야함
- (조치 대상) 파견사업주 및 사용사업주 모두에게 직장 내 괴롭힘 규정의 사용자 의무·책임이 있으므로

- 사용자의 조사·조치 의무 관련 시정지도·시정지시(불응시 과태료) 등의 조치는 원칙적으로 파견사업주·사용사업주 모두에게 할 수 있음
- 다만, 조사·조치 의무 위반에 대한 과태료 부과는 그 조치를 할 권한과 책임이 있는 사용자에게 부과해야 할 것임
- * 행위자에 대한 징계 등 조치는 행위자가 파견근로자인 경우에는 파견사업주에게 권한이 있으므로 파견사업주에게 과태료 부과하고, 행위자가 사용사업주 소속 근로자인 경우에는 사용사업주에게 권한이 있으므로 사용사업주에게 과태료 부과

□ 사례별 사용자 의무·책임 주체

- 피해근로자등에 대한 근무장소 변경 등 보호조치, 가해자에 대한 징계 등 필요 조치는 피해자 및 피해 상황, 사업장의 개별적 상황에 따라 의무·책임의 주체가 달라질 수 있음
- 파견근로자가 피해자이고, 사용사업주 소속 근로자가 가해자인 경우
 - (가해자에 대한 징계, 근무장소 변경 조치) 가해자에 대한 징계 등 조치는 사용사업주만이 할 수 있으므로 사용사업주에게 조치 의무 이행 책임이 있음
 - (피해자 보호를 위한 근무장소 분리 조치) 피해자 보호를 위한 근무장소 분리 책임은 원칙적으로 사용사업주에게 있으나, 피해자 보호를 위해 근무장소 분리가 불가피하나 사용사업장의 상황이 장소 분리가 불가능하다면 피해자의 동의하에 파견사업주가 다른 사용사업장으로 파견을 보낼 수 있을 것임
- 파견근로자가 가해자이고, 사용사업주 소속 근로자가 피해자인 경우
 - (가해자에 대한 징계, 근무장소 변경 조치) 파견근로자에 대한 징계 등 조치는 파견사업주만이 할 수 있으므로 징계 등 조치 의무 이행 책임은 파견사업주에게 있음
 - (피해자 보호를 위한 근무장소 분리 조치) 피해자에 대한 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 보호조치는 사용사업주만이 할 수 있으므로 조치 의무 이행 책임은 사용사업주에게 있음

7. 『사용자』의 직장 내 괴롭힘 사건

□ **(대상)** 괴롭힘 행위자가 사용자*, 사용자의 배우자 및 4촌이내의 혈족·인척**으로 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우

* **사용자**(근로기준법 제2조): 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자

** **(혈족: 민법 제768조)** 자기의 직계존속과 직계비속을 **직계혈족**이라 하고 자기의 형제자매와 형제자매의 직계비속, 직계존속의 형제자매 및 그 형제자매의 직계비속을 **방계혈족**이라 한다.
<예> 부·모·자녀(1촌), 형제자매(2촌: 언니, 동생, 형, 오빠), 형제자매의 직계비속(3촌: 조카), 직계존속의 형제자매(3촌: 이모, 고모, 백부, 숙부, 외삼촌 등), 직계존속의 형제자매의 직계비속(4촌: 이모·고모·백부·숙부 등의 자녀)

(인척: 민법 제769조) 혈족의 배우자, 배우자의 혈족, 배우자의 혈족의 배우자를 인척으로 한다.
<예> '4촌 이내 혈족의 배우자', '배우자의 4촌 이내 혈족', '배우자의 4촌 이내 혈족의 배우자'→ 모두 4촌 이내의 인척에 해당함

○ 괴롭힘 행위자가 사용자의 배우자, 4촌이내의 혈족·인척이라 할지라도 해당 사업 또는 사업장의 근로자가 아닌 경우에는 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 조항이 적용되지 않음

□ **(사건처리)** 근로기준법 규정에 의거 사용자에게 조사·조치 의무가 있으므로, 사용자가 객관적으로 조사·조치하여야 함

- 다만, 행위자가 사업주·사업경영담당자인 경우, 조사의 객관성 담보를 위해 **감독관이 선제적으로 직접 조사를 실시**하고, **그 내용을 바탕으로 사업장에서 객관적 조사**하도록 지도·확인

□ **(조치)** 행위자 개인에 대해 즉시 과태료 부과(시정기간 미부여)

○ 괴롭힘 행위가 인정되는 경우 ⇒ **행위자**인 사용자, 사용자의 배우자, 4촌이내의 혈족·인척에게 1천만원 이하 과태료* 부과

* 근로기준법 시행령 [별표7]에 따라 200만원~1,000만원

- 사용자의 괴롭힘 행위가 재발하지 않도록 조직문화 진단 및 개선방안 마련 등 **적절한 조치**를 하도록 시정지도(붙임13 참조)

○ 괴롭힘 행위가 인정되지 않는 경우 ⇒ 행정종결

<참고10> 제76조의2(사용자 괴롭힘 과태료)와 제76조의3 ④⑤(조치위반 과태료) 관계

■ 제76조의2에 따라 사용자(배우자, 4촌이내 혈족·인척 포함)의 괴롭힘 행위에 대한 과태료 부과 후, 사용자가 제76조의3 제4항 및 제5항의 '피해근로자 보호조치, 행위자에 대한 징계 등 조치'를 이행하지 않는 경우 별도 과태료 부과 가능

8. 원·하청 관계에서의 직장 내 괴롭힘

- 원청근로자와 하청근로자는 같은 사용자를 대상으로 근로계약을 체결한 것이 아니므로, 원·하청 근로자·사용자 사이의 괴롭힘은 원칙적으로 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 규정이 적용되지 않음
- 다만, 형식은 원하청 관계이나 원청이 하청 직원에 대해 인사권한 행사, 구체적 업무지시 등으로 불법과건으로 인정되는 경우에는 원청사업주에게 사용사업주 지위가 인정되므로 과건근로자와 동일하게 직장 내 괴롭힘 규정이 적용될 수 있음

<참고.11> 사내하도급 근로자 가이드라인 (2020.11, 일부 발췌)

3. 괴롭힘 및 성희롱 예방·대응조치

가. 도급사업주 조치사항

- (1) 도급사업주는 소속 근로자가 사내하도급 관계에서의 우위를 이용하여 업무상 적절한 범위를 넘어 사내하도급 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “괴롭힘”이라 한다)와 성희롱을 예방하고 괴롭힘이나 성희롱이 발생하는 경우 조치 등에 관한 내용을 취업규칙에 규정한다.
- (2) 도급사업주는 소속 근로자에게 사내하도급 근로자에 대한 성희롱 금지와 예방 등을 위한 사항을 포함하여 교육을 실시한다.
- (3) 도급사업주 소속 근로자와 사내하도급 근로자 간의 괴롭힘 또는 성희롱이 문제되어 수급사업주가 조사를 실시하는 경우에 도급사업주는 이에 적극적으로 협조하고, 필요한 경우 수급사업주와 공동조사를 실시한다.
- (4) 도급사업주는 사내하도급 근로자에 대한 소속 근로자의 괴롭힘 또는 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 해당 소속 근로자에 대한 근무장소 변경 등 필요한 조치를 한다.
- (5) 도급사업주는 괴롭힘 또는 성희롱에 대한 신고 또는 주장을 이유로 해당 사내하도급 근로자 및 수급사업주에 대하여 불이익한 조치를 하지 않는다.

나. 수급사업주 조치사항

- (1) 수급사업주는 사내하도급 근로자에 대한 괴롭힘 또는 성희롱 발생 사실의 신고가 접수되거나 그 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실에 대한 조사를 실시한다.
- (2) 수급사업주는 조사 기간 동안 괴롭힘 또는 성희롱과 관련하여 피해를 입었거나 입었다고 주장하는 사내하도급 근로자에 대해서는 본인의 의사에 반하지 않는 범위에서 업무의 일시적 중단, 휴게시간 연장, 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 보호조치를 한다.
- (3) 수급사업주는 조사 결과 괴롭힘 또는 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 즉시 이를 도급사업주에게 통보하고, 피해 사내하도급 근로자에 대해서는 본인이 요청하면 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 한다.

9. 고객 등 제3자의 근로자에 대한 직장 내 괴롭힘

□ (고객 등 제3자의 폭언) 고객 등 제3자의 폭언은 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 규정이 적용될 수 없으므로 행정중결

○ 다만, 진정인의 의사를 확인하여 산업안전보건법에 따른 처리를 검토할 수 있도록 담당 과(課)로 이송 또는 안내 등 조치

<참고.12> 고객 등 제3자 괴롭힘으로부터의 근로자 보호를 위한 사업주 의무

산업안전보건법 제41조(고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방조치 등)

- ① 사업주는 주로 고객을 직접 대면하거나 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 통하여 상대하면서 상품을 판매하거나 서비스를 제공하는 업무에 종사하는 고객응대근로자에 대하여 고객의 폭언, 폭행, 그 밖에 적정 범위를 벗어난 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 이 조에서 “폭언등”이라 한다)로 인한 건강장해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 조치를 하여야 한다.
- ② 사업주는 업무와 관련하여 **고객 등 제3자의 폭언등으로 근로자에게 건강장해가 발생하거나 발생할 현저한 우려가 있는 경우에는 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치**를 하여야 한다.
- ③ 근로자는 사업주에게 제2항에 따른 조치를 요구할 수 있고, 사업주는 근로자의 요구를 이유로 해고 또는 그 밖의 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

제170조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제41조제3항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 자

제175조(과태료) ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

3. 제41조제2항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제42조제1항·제5항·제6항, 제44조제1항 전단, 제45조제2항, 제46조제1항, 제67조제1항, 제70조제1항, 제70조제2항 후단, 제71조제3항 후단, 제71조제4항, 제72조제1항·제3항·제5항(건설공사도급인만 해당한다), 제77조제1항, 제78조, 제85조제1항, 제93조제1항 전단, 제95조, 제99조제2항 또는 제107조제1항 각 호 외의 부분 본문을 위반한 자

산업안전보건법 시행령 제41조(제3자의 폭언등으로 인한 건강장해 발생 등에 대한 조치) 법 제41조제2항에서 “업무의 일시적 중단 또는 전환 등 대통령령으로 정하는 필요한 조치”란 다음 각 호의 조치 중 필요한 조치를 말한다.

1. 업무의 일시적 중단 또는 전환
2. 「근로기준법」 제54조제1항에 따른 휴게시간의 연장
3. 법 제41조제1항에 따른 폭언등으로 인한 건강장해 관련 치료 및 상담 지원
4. 관할 수사기관 또는 법원에 증거물·증거서류를 제출하는 등 법 제41조제1항에 따른 인한 고소, 고발 또는 손해배상 청구 등을 하는 데 필요한 지원

산업안전보건법 시행규칙 제41조(고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방조치) 사업주는 법 제41조제1항에 따라 건강장해를 예방하기 위하여 다음 각 호의 조치를 해야 한다.

1. 법 제41조제1항에 따른 폭언등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내
2. 고객과의 문제 상황 발생 시 대처방법 등을 포함하는 고객응대업무 매뉴얼 마련
3. 제2호에 따른 고객응대업무 매뉴얼의 내용 및 건강장해 예방 관련 교육 실시
4. 그 밖에 법 제41조제1항에 따른 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위하여 필요한 조치

10. 직장 내 괴롭힘 관련 고소·고발 사건

- 근로기준법 제76조의3제6항 외에는 벌칙 규정이 없으므로 그 외 조항 위반에 대한 고소·고발 사건은 불기소 의견 송치·종결
 - 근로기준법 제76조의3제6항 위반에 대한 고소·고발 사건인 경우, 진정인, 피진정인, 목격자 등 참고인 조사 등 실시
 - 수사 과정에서 필요한 경우, 사업장 조사여부와 조사결과를 확인하고 직장 내 괴롭힘 해당 여부 등 직접 조사 가능
 - * 불리한 처우 여부에 대하여는 “‘불리한 처우’ 여부의 판단 기준”을 참고하여 판단
 - 세부 처리절차는 수사사건 처리 절차에 따름

<참고.13> 괴롭힘이 불인정된 경우에도 불리한 처우로 처벌 가능

- 신고한 내용이 직장 내 괴롭힘으로 인정되지 않았어도, 신고한 근로자·피해 근로자등에 불리한 처우를 하면 처벌될 수 있음

11. 직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙 신고사건 처리

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

⇒ 500만원 이하의 과태료 부과 (제116조 제2항)

□ 취업규칙 개정시기

- 원칙적으로 개정 법 시행일인 ‘19.7.16.까지 취업규칙에 ‘직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항’을 필수적으로 기재
- 법 시행일 이후 취업규칙에 동 필수기재 사항이 규정되어 있지 않은 경우, 근로감독관집무규정 별표3에 따라 시정지시(25일 이내) 및 미시정시 과태료(500만원 이내)

<참고.14> 취업규칙 심사기준 및 지도방향

심사 항목	중점착안사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
1. 직장 내 괴롭힘의 금지 가. 정의 및 금지	○ 직장 내 괴롭힘의 정의 및 금지 규정 여부	○ 직장 내 괴롭힘의 정의와 이를 금지하는 규정은 가급적 기재토록 권고 <확인 사항> ☐ 직장 내 괴롭힘의 정의·금지 규정 여부	규정토록 권고
나. 직장 내 괴롭힘의 구체적 행위 유형	○ 직장 내 괴롭힘의 구체적 행위 유형 규정 여부	○ 법상 필수기재 사항은 아니나, 구체적 행위 유형을 규정함으로써 사업장 내 구성원에게 직장 내 괴롭힘으로 금지되는 범위를 명확히 할 필요 <확인 사항> ☐ 직장 내 괴롭힘의 구체적인 행위 유형을 규정하였는지 여부	규정토록 권고
다. 예방에 관한 사항	○ 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 구체적인 활동 규정 여부	○ 예방 교육, 예방·대응 조직(담당자) 운영, 홍보 등 예방에 관한 사항의 필수적 내용인 예방활동의 내용·방식 필수 기재 - 효과적인 직장 내 괴롭힘 예방을 위해서 예방교육을 권고하고, 그 외 활동을 규정하는 것도 가능 ○ 법 개정 취지를 위해서 일회적인 행사성 예방 활동이 아닌 지속적, 반복적 예방활동을 규정토록 권고 <확인 사항> ☐ 직장 내 괴롭힘 예방활동의 내용과 방식을 규정하였는지 여부	(필수 기재내용 미규정 시) 변경명령
라. 발생 시 조치에 관한 사항	○ 발생 시 사용자의 조치사항 규정 여부	○ 근로기준법 제76조의3에 따라 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 사용자에게 신고, 신고를 접수하거나 인지한 경우 사용자의 조사 의무, 가해자 및 피해근로자에 대한 조치 의무, 피해근로자등에 대한 불리한 처우 금지 의무, 비밀 누설 등의 내용 및 처리절차 는 필수 기재 - 사건의 접수, 조사방법 등 구체적 절차와 담당자(부서)를 규정하는 것이 바람직하나, 사업장 상황에 따라 탄력적으로 규정 가능 - 직장 내 성희롱에 관한 조치절차 등 기존의 고충처리시스템 활용 가능 <확인 사항> ☐ 직장 내 괴롭힘에 대하여 신고 접수부서(또는 담당자) 등 신고에 관한 사항 을 규정하였는지 여부	(필수 기재내용 미규정 시) 변경명령

<참고.14> 취업규칙 심사기준 및 지도방향

심사 항목	중점착안사항	심사기준 및 지도방향	조치 기준
		☐ 직장 내 괴롭힘 조사에 관한 사항을 규정하였는지 여부 ☐ 직장 내 괴롭힘이 확인된 경우 행위자 조치에 관한 사항을 규정하였는지 여부 ☐ 직장 내 괴롭힘 피해근로자등 조치에 관한 사항을 규정하였는지 여부 ☐ 직장 내 괴롭힘 관련 비밀 누설 금지 및 조치에 관한 사항을 규정하였는지 여부	
2. 징계 가. 징계사유	○ 직장 내 괴롭힘 징계 사유 명시 여부	○ 근로기준법 제76조의3제5항에 따라 행위자에 대한 징계 등 조치 의무가 있으므로, 징계사유를 명확히 하는 측면에서 징계사유에 명시할 필요 <확인 사항> ☐ 직장 내 괴롭힘 가해행위가 징계사유에 포함되어 있는지 여부	규정토록 권고

□ 심사 기준

○ (내용심사) <참고.14> 세부 기준에 따라 취업규칙 내용을 심사

- 「직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼」의 취업규칙 표준안의 내용을 전부 반영할 필요는 없으나, **종합적으로 보아 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치가 구체적·체계적으로 갖추어졌는지 확인**

* 징계사유에 직장 내 괴롭힘을 징계사유로 추가하는 것은 근로기준법 제93조제11호에 따른 필수 기재사항은 아니므로, 징계사유가 추가되지 않은 것은 변경명령 대상 아님
→ 다만, 징계사유를 명확히 하는 측면에서 징계사유에 명시하도록 시정지도 가능

○ (요건 심사) 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 사내 징계규정을 신설 또는 강화하는 경우에는 근로조건의 불이익한 변경으로 근로자 과반수의 동의를 얻을 필요

* 다만, 개정 인사규정이 포괄적·추상적으로 규정되어 있던 개정 전 인사규정의 징계사유와 징계종류를 세목화하여 상세히 규정한 것에 불과한 경우에는 불이익하게 변경된 것이 아님(대법원 1999.6.22. 선고, 98두6647 판결)

- 그 외의 ‘직장 내 괴롭힘 예방과 발생 시 조치 사항’ 관련 내용은 근로자 과반수의 의견을 들어 정하면 됨

VII. 근로감독관이 직접 조사해야 할 사건

□ (공통 원칙) 근로감독관 직접 조사 여부와는 관계없이 모든 직장 내 괴롭힘에 대해서는 근로기준법 규정에 의거 사용자에게 조사·조치 의무가 있음

○ 근로감독관 직접 조사와 관계없이 모든 사건에 대해 사업장 내 자체조사토록 시정지도·시정지시 병행

- 다만, 행위자가 사업주·사업경영담당자인 경우, 감독관이 직접 조사를 실시하고 그 내용을 바탕으로 객관적 조사 지도(29p)

□ (직접 조사해야 할 사건)

① 사용자의 괴롭힘 사건

- 조사·조치의 객관성을 담보하기 위해 근로감독관이 직접 조사
→ 괴롭힘 확인 시 시정지시 없이 즉시 과태료

② 최근 3년 이내 조사의무 위반으로 시정지시 또는 과태료를 부과받은 사업장이 다시 조사의무를 위반*한 사건

* (해당) 최근 3년 이내 조사의무 위반으로 시정지시 또는 과태료를 부과받은 사업장 소속 근로자가 괴롭힘을 신고하였으나 사용자가 조사의무를 이행하지 않은 경우
(미해당) 최근 3년 이내 조사의무 위반으로 시정지시 또는 과태료를 부과받은 사업장 소속 근로자가 사용자에게 신고를 하지 않고 바로 근로감독관에게 신고한 경우는 사용자가 괴롭힘 발생 사실을 알 수 없었으므로 조사의무 위반이 아님

- 시정지시 없이 즉시 과태료 부과(근로감독관 집무규정 별표3)

③ 괴롭힘으로 인한 사망자 발생 등 심각한 피해가 발생하거나 폭행·협박 등의 행위로 사회적으로 물의를 일으킨 사업장
→ 근로감독 또는 직접 조사

④ 사용자가 조사를 거부하거나 시정지시에도 불구하고 사용자가 명백히 객관적인 조사를 하지 않는 경우 → 과태료 부과 병행

⑤ 기관장 또는 부서장이 직접 조사가 필요하다고 판단한 사건

VIII. 사건 판단

1. 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 개념 판단

1. 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 개념

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

< 직장 내 괴롭힘 요건 요약 >

- (1) 괴롭힘 행위자 : 사용자 또는 근로자일 것
(→고객등 제3자에 의한 괴롭힘은 산업안전보건법상 사업주의 보호조치 의무<9p>)
- (2) 괴롭힘 대상 : 다른 근로자
- (3) 가해자의 행위가 아래의 내용을 충족해야 함
 - 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것
 - 업무상 적정범위를 넘을 것
 - 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

2. 주요 판단 요소

(1) 행위자 : 사용자 또는 근로자

■ 사용자 : 근로기준법 제2조제1항제2호에 따른 사용자

- * 「근로기준법」 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
 - 2. "사용자"란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

① 사업주

- 사업주는 법인기업의 경우 법인 자체, 개인사업의 경우 기업주 개인

② 사업경영담당자

* 예) 대표이사, 등기이사, 지배인 등

- 사업주가 아니면서 사업경영 일반에 관하여 책임을 지는 자로서, 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자

③ 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자

* 예) 인사노무담당이사, 공장장 등

- 사업주·사업경영담당자로부터 권한을 위임받아 자신의 책임 아래 채용·해고 등 인사처분 할 수 있고, 직무상 근로자의 업무를 지휘·감독하며 근로조건에 관한 사항을 결정하고 집행할 수 있는 자

→ 형식적인 직위나 직급에 따라 판단하는 것이 아니라 구체적인 직무내용에 의해 판단하여야 함

참고판례

대법원 1983.6.28. 선고 83도1090

공사감독을 하지 않은 이사 겸 현장소장은 사용자에 해당하지 않음

피고인이 회사의 이사 겸 상가신축공사 현장소장으로 있었으나 인부들의 공사감독은 주로 대표 이사의 친척되는 공소외인이 맡아보고 있었으며 노임 등도 대표이사가 동 공소외인을 통하여 지급하여 왔는데 대표이사가 수표등 부도관계로 도주한 후로 피고인이 사후수습을 위하여 미불노임등 채무를 조사확인한 사실 뿐이라면 피고인은 근로기준법 제15조(1975.1.1.시행)에 규정된 사업경영 담당자이거나 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자라고 할 수 없다.

참고판례

대법원 1989.11.14. 선고 88누6924

생산부서 과장대리는 사용자로 단정하기 어려움

근로자에 대한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자에 해당하는지의 여부는 그가 근로자에 관한 어떤 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받고 있었는지의 여부에 따라 결정되는 것이라 할 것이다. 그러므로 위 ○○○이 이른바 사용자에 해당하는지의 여부를 판단하는 원심으로서 먼저 근로자에 관한 어떤 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여 받은자인지의 여부를 심리하여야 할 것이다. 원심이 이에 이르지 아니하고 위 ○○○이 공작과 과장대리로서 근로에 관한 사항을 감독할 수 있다는 이유만으로 그를 사용자라고 단정한 것은 심리미진과 이유불비 아니면 사용자에 관한 법리 오해의 위법이 있다 할 것이므로 이 점을 지적하는 논지는 이유있다.

참고판례

대법원 1995.12.5 선고 95도2151

고용이나 급료의 지급 등 근로자에 관한 사항에 대하여 실질상 직무를 수행한 일반 이사도 사용자 해당함

원심이 적법하게 확정한 바와 같이 피고인은 ○○전자 주식회사 이사로서 대표이사인 주○○과 같이 근로자들을 고용하고 급료를 지급하는 등 회사의 근로자에 관한 사항에 대하여 실질상 직무를 집행하여 왔으므로 근로기준법 제15조의 사용자에 해당한다고 봄이 상당할 것이고, 이와 같은 취지에서 이 사건 임금 등 체불에 대하여 피고인을 유죄로 인정한 원심의 조치는 정당하고 거기에 소론과 같은 근로기준법상의 사용자에 관한 법리오해의 위법이 없다.

참고판례

대법원 2000.1.18 선고 99도2910

업무집행에서 배제된 탈법적인 목적을 위하여 등기된 명목상 대표이사는 사업경영담당자인 사용자라고 볼 수 없음

주식회사의 대표이사는 대외적으로는 회사를 대표하고 대내적으로는 회사의 업무를 집행할 권한을 가지는 것이므로, 특별한 사정이 없는 한 근로기준법 제15조 소정의 사업경영담당자로서 사용자에게 해당한다고 할 것이나, 탈법적인 목적을 위하여 특정인을 명목상으로만 대표이사로 등기하여 두고 그를 회사의 모든 업무집행에서 배제하여 실질적으로 아무런 업무를 집행하지 아니하는 경우에 그 대표이사는 사업주로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업주를 대표하거나 대리하는 자라고 할 수 없으므로 사업경영담당자인 사용자라고 볼 수 없다.

참고판례

대법원 1980.11.11. 선고 80도1070

학교법인 경영 병원의 원장이 직접 간호원을 채용하였다면 간호원들에 대한 관계에서는 병원장도 사용자임

피고인은 공소외 학교법인 산하 병원의 원장으로서 피고인도 공소외 학교법인의 피용자 지위에 있다 하겠으나 그렇다 하더라도 기록에 의하면 본건에서 문제가 된 위 병원의 간호원들은 병원장인 피고인이 직접 채용한 사실(공판기록 20, 21면; 수사기록 39면 참조)을 알 수 있으니 적어도 위 간호원들에 대한 관계에서는 피고인도 근로기준법 제15조 소정의 사용자임이 분명하다 할 것이고 따라서 피고인이 사용자가 아님을 전제로 한 상고논지는 채용할 수 없다.

참고판례

대법원 1978.1.31. 선고 77도3528

회사경영에 참여하거나 직원을 채용하는 지위에도 있지 않는 대표이사를 단순 무보수로 보좌하는 명목상의 부사장은 사용자라고 볼 수 없음

기록을 살피건대 피고인은 1975.5경 친구인 삼신요업주식회사 대표이사 성□□의 요청으로 동인을 보좌하는 위 회사 부사장직에 취임하였으나 피고인은 동 회사의 이사가 아님은 물론 회사경영에 참여하거나 직원을 채용하는 지위에 있지 아니하여 무보수로 대표이사를 보좌하였을 뿐인 사실을 수긍할 수 있고 타에 피고인이 위 회사의 대표자이거나 또는 동회사 경영담당자 혹은 근로자에 관한 사항에 대하여 위 회사를 위하여 행위하는 자라고 볼 자료가 없으니 이러한 취지에서 피고인을 근로기준법 제15조에서 말하는 사용자라고 볼 수 없다 하여 무죄를 선고한 제1심판결을 유지한 원심의 판단은 정당하고 반대의 견해로 단지 부사장이란 명칭에만 구애되어 사용자라고 강변하는 소론은 채택할 수 없다.

■ 근로자

① (원칙) 피해자의 사용자와 근로관계를 맺고 있는 근로자

- (근로기준법 제2조제1항제1호) 근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람

② (파견) 사용사업주 소속 근로자(행위자) → 파견근로자(피해자)

- 판례는 파견법에 따라 파견사업주는 물론이고, 사용사업주도 파견근로자에 대한 보호의무를 인정
→ 사용사업주도 사용자로서 근로기준법상 조치의무 등을 부담
- 파견사업주와 사용사업주가 공동으로 조사·조치하는 것이 가장 바람직하나, 공동 조사·조치가 어려운 경우 사용사업장에서 근로를 제공하는 과정에서 발생한 괴롭힘이므로, 사용사업장에서의 예방·대응 체계에 따라 처리할 것을 권고

참고판례

대법원 2013.11.28. 선고 2011다60247

근로자파견에서의 근로 및 지휘·명령 관계의 성격과 내용 등을 종합하면, 파견사업주가 고용한 근로자를 자신의 작업장에 파견받아 지휘·명령하며 자신을 위한 계속적 근로에 종사하게 하는 사용사업주는 파견근로와 관련하여 그 자신도 직접 파견근로자를 위한 보호의무 또는 안전배려의무를 부담함을 용인하고, 파견사업주는 이를 전제로 사용사업주와 근로자파견계약을 체결하며, 파견근로자 역시 사용사업주가 위와 같은 보호의무 또는 안전배려의무를 부담함을 전제로 사용사업주에게 근로를 제공한다고 봄이 타당하다. 그러므로 근로자파견관계에서 사용사업주와 파견근로자 사이에는 특별한 사정이 없는 한 파견근로와 관련하여 사용사업주가 파견근로자에 대한 보호의무 또는 안전배려의무를 부담한다는 점에 관한 묵시적인 의사의 합치가 있다고 할 것이고, 따라서 사용사업주의 보호의무 또는 안전배려의무 위반으로 손해를 입은 파견근로자는 사용사업주와 직접 고용 또는 근로계약을 체결하지 아니한 경우에도 위와 같은 묵시적 약정에 근거하여 사용사업주에 대하여 보호의무 또는 안전배려의무 위반을 원인으로 하는 손해배상을 청구할 수 있다.

(2) 피해자 : 근로자(고용형태, 근로계약기간 등은 무관)

- 임금을 받고 사업장에서 근로를 제공하는 자는 정규직, 임시직, 계약직, 시간제 등 명칭, 고용형태, 계약기간 관계없이 모두 근로자 → 기간제, 단시간, 파견근로자 등도 적용
- 이 외에도 직접 근로관계에 있지 않은 하청근로자, 특수형태근로종사자 등은 근로기준법 적용대상으로는 볼 수 없으나,
 - 산업안전보건법상 사업주의 제3자의 폭언에 의한 건강장해 보호 조치 의무는 고객 응대 근로자뿐만 아니라 모든 근로자를 대상으로 하고 있어, 근로자는 사업주에게 예방조치를 요구할 수 있고, 사업주의 미조치 또는 불리한 처우에 대해서 제재도 가능 (산업안전보건법 제41조 제2항·제3항 등)

(3) 행위 장소

- 외근·출장지 등 업무수행 과정 등의 장소, 회식이나 기업 행사 등의 장소에서 발생한 경우, 사내 메신저·SNS 등 온라인에서 발생한 경우도 인정 가능

<참고15> 익명성이 보장되는 온라인에서의 폭언의 직장 내 괴롭힘 여부

- 익명성이 보장되는 게시판 등에 특정 인물에 대한 폭언을 하는 등의 행위는 행위자 특정도 어렵고 '우위성'을 이용한 행위라고 보기 어려워, 근로기준법상 직장 내 괴롭힘에 해당된다고 보기는 곤란
- 직장 내 성희롱에 대한 판례나 인권위 결정례를 참고하면, 근무 시간 외 직장 밖에서 만난 경우, 퇴근길에서 일어난 경우도 가능

참고판례

서울중앙지법 2017.10.13. 선고 2017나4534

이 사건에서 보건대, 피고 B의 강제추행 행위는 피고 B가 원고에 대한 직장 상사로서의 지위를 이용하여 업무의 연장인 위탁교육지에서 발생한 것으로서, 호텔방이라는 사적 공간에서 이루어진 것이기는 하나 그 장소가 직장 상사인 피고 B가 위와 같은 위탁교육업무 관련 대화를 하기 위하여 지정한 장소였고, 그 시간도 일과를 마친 이후이기는 하나 일과 중 받은 교육에 대한 후속 대화를 하기 위한 것이었으므로, 피고 B의 추행 행위는 외형상 객관적으로 피고 회사의 사무집행행위와 관련성이 있다고 봄이 상당하다. 또한, 이 사건 출장은 피고 회사의 해외위탁교육을 위한 것이었고, 비록 출장 계획의 기안 과정에서 원고가 허위의 내용을 기재하긴 하였으나 이 사건 출장계획에 대한 궁극적인 검토 및 승인의 권한, 책임은 피고 회사에게 있었던 점, 나아가 피고 B의 강제추행은 그 출장의 전반부에 실제 위탁교육을 받는 기간 중에 발생하였던 점 등을 고려하면, 민법 제756조의 사무집행 관련성을 인정하는데 지장이 없다.

즉, ① 피고 B는 원고가 근무하는 부서의 팀장으로 있으면서 주말 산행 또는 와인바에서의 술자리 등의 개인적인 약속을 만들어 원고를 만난 다음 손을 잡거나 자켓을 입혀주고 자신이 퇴근하는 길이 아님에도 원고의 집까지 데려다 주려고 하는 등 직장 상사로서 부적절한 행위를 하였고, 원고는 이를 불쾌하게 생각한 점, ② 원고는 피고 B가 상사였고 인사고과를 하는 권한이 있었기 때문에 좋은 관계를 유지하려고 노력할 수 밖에 없었고, 피고 B의 행동들이 싫었지만 최대한 완곡하게 거절의 의사표시를 하였음에도 피고 B는 원고의 의사를 알아차리지 못하고 부적절한 언행 등을 계속 한 점, ③ 원고는 피고 B가 자신의 차에서 내리지 않으려 한 사건이 발생한 다음날인 ㄹㄹㄹㄹ. ㄴㄴ. xx.. 피고 B에게 개인적인 대화 및 자리가 싫다는 의사를 명확하게 표시하였음에도 불구하고 이후에도 피고 B는 오일마사지 발언을 하여 원고의 성적 수치심을 자극하였고, 워크숍 술자리에서 허벅지를 잡아 원고의 몸을 자신의 방향으로 보게 하는 등의 행동을 한 점, ④ 잔급회식 자리에서 피고 B가 ‘사랑한다’고 말한 것은 통상적인 상사와 부하 직원의 관계였다면 성희롱에 해당하는 발언이 아닐 수도 있지만, 피고 B가 지속적으로 원고에게 부적절한 언행 등을 해서 원고가 상당한 스트레스를 받고 있는 상황에서는 일반적이고 평균적인 사람이 성적 굴욕감이나 수치심을 느꼈을 것으로 판단되는 점 등을 종합하면, 앞서 살펴본 피고 B가 원고에게 했던 언행 등은 사회통념상 일상적으로 허용되는 농담 등의 수준을 넘어 원고로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 정도에 이른 것으로 직장 내 성희롱에 해당한다고 봄이 상당하다.

이 사건 당일 저녁에 열린 회식은 파생공학팀으로 인사발령을 받은 피해자를 환영하기 위하여 파생공학팀 직원들이 마련한 자리로서 업무의 연장인 사내 행사의 성격을 갖는 것이므로, 위 회식을 마치고 귀가하는 것은 퇴근에 준하는 행위로 볼 수 있다. 그렇다면 원고가 위 회식을 마친 후 귀가하는 도중에 동료 직원인 피해자를 성희롱한 것은 참가인 회사의 업무에서 온전히 벗어나기 전에 발생한 행위로서 업무관련성이 인정되므로, 원고의 성희롱 행위는 「구 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2020. 5. 26. 법률 제17326호로 개정되기 전의 것)」 제2조 제2호에 정한 ‘직장 내 성희롱’에 해당한다 할 것이다.

<참고.16> 근무시간 외 직장 밖에서의 성희롱 (인권위 2006.12.22 06진차425)

연구위원으로 일하고 있는 A는 고문인 B에게 후원금을 받으려 직장 외의 장소에서 B가 원하는 시간에 만나는 경우가 많았다. 이 직장에서는 고문이 만나자고 하면 연구위원은 선배와 원로에 대한 예우상 이유를 묻지 않고 만나는 것이 조직 문화라고 여겨지고 있었다. 어느날 A는 선약이 있었지만 B의 연락을 받아 모임 약속을 포기하고 나갔는데 이 자리에서 B가 A를 성희롱 하였다. 이 경우 근무시간이 아닌 시간에 직장 밖에서 만난 경우라 하더라도 A가 종사하고 있는 업무와의 관련성이 인정된다.

- (4) 행위요건 : ①직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것,
 ②업무상 적정범위를 넘을 것,
 ③신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것

- (우위성) 피해 근로자가 저항 또는 거절하기 어려울 개연성이 높은 상태가 인정되어야 하며, 행위자가 이러한 상태를 이용해야 함
- (우위의 이용) 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 행위한 것이 아니라면 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않음
- (복합적 우위) 지위, 관계 중 여러 요소가 복합적으로 우위성을 형성할 수도 있으며, 명확히 구분되지 않을 수도 있음

■ 지위의 우위

- 기본적으로 지휘명령 관계에서 상위에 있는 경우를 말하나,
- 직접적인 지휘명령 관계에 놓여있지 않더라도 회사 내 직위·직급 체계상 상위에 있음을 이용한다면 지위의 우위성 인정 가능
- 직장 내 성희롱 관련 판례의 입장을 통해 볼 때, 사용자가 행위자인 경우 지위의 우위성이 쉽게 인정 가능
- 사실상 관리·감독적 관계에서 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 영향력을 행사할 수 있는 경우도 지위의 우위성이 인정될 수 있음

참고판례

전주지방법원 2014.8.13 선고 2013구합1871

A가 피해자를 채용할 당시 교장, 교감과 함께 면접위원으로 참여하였던 점, 문제된 성적 언동의 일부는 피해자가 근무를 시작한 다음 날 이루어진 것이고 당시 행위자는 피해자에 대한 평가업무를 맡고 있던 시기였으며, 행위자가 도서관 업무를 담당하지 않게 된 이후에도 도서관에서 국어 수업을 진행하거나 후임자에게 도서관 업무에 관한 사항을 인계하는 방식으로 피해자의 업무에 여전히 직·간접적으로 영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 것으로 보이는 점, 피해자 또한 행위자의 성희롱에 대한 민원신청서를 제출하면서 행위자를 직장생활에서 계속 대하고 부딪쳐야 하며 업무적으로 볼 수밖에 없는 관계라서 힘들었고, 자신에 대한 평가 역시 행위자가 하고 있는 것으로 알고 있어 계속되는 식사 제안을 계속하여 거절할 수는 없었던 점 등에 비추어 보면, 행위자는 계약직으로 있던 피해자에 대한 사실상 관리·감독적 관계에서 그 지위를 이용하거나 또는 업무와 관련하여 영향력을 행사할 수 있는 지위에서 성희롱 행위를 한 것이 인정된다.

■ 관계의 우위

- 상대방이 저항 또는 거절하기 어려울 개연성이 높은 상태로 인정되는 경우로서, 사실상 우위를 점하고 있다고 판단되는 모든 관계가 포함될 수 있음

구 분	예 시
수직측면	개인 對 집단 등
인적속성	연령·학벌·성별·출신지·인종 등
업무역량	근속연수·전문지식 등
근로자 조직 구성원 여부	노동조합, 직장협의회 등
업무의 직장 내 영향력	감사·인사부서 등
정규직·계약직 여부	정규직 여부 등

- 행위자가 피해자와의 관계에서 우위성이 있는지는 특정 요소에 대한 사업장 내 통상적인 사회적 평가를 토대로 판단하되,
- 관계의 우위성은 상대적이므로 행위자-피해자 간에 이를 달리 평가해야 할 특별한 사정이 있는지도 함께 확인 필요

참고판례

서울행정법원 2021.9.9. 선고 2020구합74627

이 사건에서 원고 본인은 피해자보다 직위가 낮지만, 원고와 피해자 및 E 과장 단 3명으로 구성된 ‘콧’ 내에서 가장 선임자인 E 과장과 합세하는 수법을 사용하여 피해자를 상대로 지위 및 관계상의 우위를 점할 수 있었고, 이러한 우위를 바탕으로 피해자를 괴롭힌 것이라 평가할 수 있다.

참고판례

서울행정법원 2022.1.18 선고 2020구합84143

원고(청원경찰 조장 아님)는 메일을 통해 청원경찰 조장이던 피해자 3에게 손괴된 무전기 안테나 덮개에 대한 조치를 취하도록 지시하거나(2019. 7. 22. 09:51 메일), 방검복 착용에 관한 내부방침 변경에 대해 비꼬는 말투로 시정할 것을 요구하였으며(2019. 8. 12. 21:40 메일), 직접 대면하여 이야기할 것을 요구한 피해자 3에게 자신의 근무경력이나 연령 등을 내세워 거부하면서 피해자 3의 얼굴을 보거나 목소리 듣는 것만으로 스트레스를 받아 미칠 지경이라는 표현을 사용하였는바(2019. 8. 15. 09:43 메일), 이와 같이 원고가 조장의 지도 및 감독권을 무시하고 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 조장인 피해자 3에게 부당한 업무지시를 한 것은 업무상 적정범위를 넘어 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위에 해당한다.

- * 청원경찰법 제9조의3 제1항, ‘청원주는 항상 소속 청원경찰의 근무 상황을 감독하여야 한다.’
동법 시행규칙 제19조 제1항, ‘2명 이상의 청원경찰을 배치한 사업장의 청원주는 청원경찰의 지휘·감독을 위하여 청원경찰 중에서 유능한 사람을 선정하여 감독자로 지정하여야 한다.’
제2항, ‘제1항에 따른 감독자는 조장, 반장 또는 대장으로 하며, 그 지정기준은 별표 4와 같다.’

예 시

① 행위자	병원원장의 부친인 사무장A
② 피해자	물리치료사B
③ 지위·관계 우위성	A는 병원장의 부친 으로서, B와의 관계에서 우위를 인정 ○, 사무장으로서 업무에 관여 하는 등 지위상 우위를 인정 ○
① 행위자	계약직 동료직원 2명
② 피해자	계약직 신입직원
③ 지위·관계 우위성	행위자들은 같은 계약직 직원으로 지위상 우위는 인정 X 다만, 피해자보다 장기근무(각 2년, 3년)하였고 수적우위도 있으므로 관계상 우위를 이용한 것이 인정 ○
① 행위자	대화·식사를 하지 않고 따돌린 동료직원들
② 피해자	부당해고 복직 후 본사로 발령받은 사원
③ 지위·관계 우위성	동료 직원들은 피해자와 지휘명령관계에 있지 않고, 직위·직급상 상위에 있는 것도 아니므로, 지위의 우위는 인정 X 수적 우위를 이용하여 따돌리고 있는 만큼 관계의 우위는 인정 ○

② 업무상 적정범위를 넘을 것

- 사용자가 모든 직장 내 인간관계의 갈등상황에 대하여 근로기준법에 따른 조치를 취해야 하는 것은 아니므로,
- 행위자가 피해자에 비하여 우위성이 인정되더라도 문제된 행위가 업무관련성이 있는 상황에서 발생한 것일 필요

참고판례	대구지법 2022.06.15. 선고 2021나314644 판결
사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다면, 이는 위법한 ‘직장 내 괴롭힘’으로서 피해 근로자에 대한 민사상 불법행위책임의 원인이 된다. ‘직장 내 괴롭힘’에는 ‘폭행 상해 등의 신체적 공격행위’나 ‘폭언 협박 등의 정신적인 공격 행위’와 같이 명백히 업무 범위를 벗어나는 행위뿐만 아니라 ‘업무상 명백히 불필요한 것이거나 수행 불가능한 것을 강제하는 행위’, ‘업무상의 합리성이 없이 능력이나 경험에서 동떨어진 정도의 낮은 업무를 명령하는 행위’ 등 외견상으로 업무 범위 내의 행위로 보이는 행위도 포함된다.	

- 다만, 여기에서 업무관련성은 ‘포괄적인 업무관련성’을 의미한다고 보아야 할 것이므로,

- 직접적인 업무수행 중에서 발생한 경우가 아니더라도 **업무수행에 편승하여** 이루어졌거나 **업무수행을 빙자하여** 발생한 경우 업무 관련성 인정 가능

* 개인적 용무 중에 발생한 갈등상황은 그것이 직장 내 구성원 간에 벌어진 일이라 하더라도 업무수행에 편승하여 이루어졌거나 업무수행을 빙자하여 이루어졌다는 특별한 사정이 없는 한 사용자에게 법상 조치의무를 부담하는 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 보기는 어려움

참고판례

대법원 2006.12.21. 선고 2005두13414 판결

‘성희롱’을 정의한 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조제2호에서의 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라는 요건은 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것으로서 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우 뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 빙자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함되고, 어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등의 구체적 사정을 참작하여 판단하여야 한다.

- 문제된 행위가 업무상 적정범위를 넘는 것으로 인정되기 위해서는
 - ① 그 행위가 사회 통념에 비추어 볼 때 업무상 필요성이 인정되지 않거나, ② 업무상 필요성은 인정되더라도 그 행위 양태가 사회 통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되어야 함
- 따라서 업무상 지시, 주의·명령에 불만을 느끼는 경우라도 그 행위가 사회 통념상 업무상 필요성이 있다고 인정될 경우에는 직장 내 괴롭힘으로 인정하기는 곤란
 - 다만, 지시, 주의·명령의 양태가 폭행이나 과도한 폭언을 수반하는 등 사회통념상 상당성을 결여하였다면, 업무상 적정범위를 넘었다고 볼 수 있으므로 직장 내 괴롭힘에 해당될 수 있음
 - 또한, 업무상 필요가 인정되더라도 사업장 내 동종유사업무를 수행하는 근로자에 비하여 합리적 이유 없는 문제 행위라면, 사회통념적으로 상당하지 않은 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있음
- 업무상 필요성이 있는지 여부는 근로계약, 단체협약, 취업규칙 및 관계법령에서 정한 내용에 비추어 판단

<업무상 적정범위 결여 관련 상황별 행위 예시>

- “**신체에 유형력을 행사하는 폭행행위나 협박하는 행위**”는 사실관계만 인정되면 업무상 적정범위를 넘어선 행위로 인정 가능
- “**폭언, 욕설, 헐뜯 등 언어적 행위**”는 공개된 장소에서 이루어지는 등 제3자에게 전파되어 피해자의 명예를 훼손할 정도라 판단되면 업무상 적정범위를 넘어선 행위로 인정 가능하며, 그렇지 않더라도 지속·반복적인 폭언·욕설은 피해자의 인격권을 심각하게 해치며 정신적 고통을 유발할 수 있으므로 업무상 적정범위를 넘어선 행위로 인정 가능
- 반복적으로 개인적인 심부름을 시키는 등 **인간관계에서 용인될 수 있는 부탁의 수준을 넘어 행해지는 “사적 용무 지시**”는 업무상 필요성이 없는 행위이므로 업무상 적정 범위를 넘어선 행위로 인정 가능
- “**집단 따돌림, 업무수행과정에서의 의도적 무시·배제 등의 행위**”는 사회통념상 상당하지 않은 행위로서 업무상 적정범위를 넘어선 행위로 인정 가능
- “**근로계약 체결 시 명시했던 업무와 무관한 일을 근로자의 의사에 반하여 지시하는 행위**”가 상당기간 반복되고 그 지시에 **정당한 이유가 인정되지 않는다면** 업무상 필요성이 없는 행위로서 업무상 적정범위를 넘어선 행위로 인정 가능
- “**업무를 과도하게 부여하는 행위**”는 그렇게 하도록 지시하지 않으면 안 되는 업무상 불가피한 사정이 없음에도 불구하고, 해당 업무에 대하여 물리적으로 필요한 최소한의 시간마저도 허락하지 않는 등 **상당성이 없다고** 인정되면 업무상 적정범위를 넘어선 행위로 인정 가능
- 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 제공하지 않거나, 인터넷·사내 인트라넷 접속 차단 등 “**원활한 업무수행을 방해하는 행위**”는 사회통념상 상당성이 없는 행위로서 업무상 적정범위를 넘어선 행위로 인정 가능
- 그러나, 모든 근로자에게 비품 제공을 하지 못하고 있는 사정이 있거나 일시적인 경영 악화 등으로 인하여 발생한 상황이라면 업무상 적정 범위를 넘어선 행위로 보기 어려움

③ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

- '근무환경 악화'란, 그 행위로 인하여 피해자가 능력을 발휘하는 데 간과할 수 없을 정도의 지장이 발생하는 것을 의미
- 근무공간을 통상적이지 않은 곳으로 지정(예: 면벽근무 지시)하는 등 인사권의 행사범위에는 해당하더라도 사실적으로 볼 때 근로자가 업무를 수행하는 데 적절한 환경 조성이 아닌 경우 근무환경이 악화된 것으로 볼 수 있음

<참고.17> 부당한 인사조치에 대한 적극적 구제방법

면벽근무 지시와 같은 인사권상의 사실행위가 아니라 해고·감봉·전보·전환배치 등 인사조치 자체가 부당한 경우, 근로기준법 제23조(해고 등의 제한) 등의 위반에 대한 노동위원회 구제를 신청

- 행위자의 의도가 없었더라도 그 행위로 신체적·정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었다면 인정

참고판례

대법원 2022.4.28 선고 2020도15738

행위자의 의도와 관계없이 음주를 권유한 행위가 강요에 해당하는지

개인의 육체적·정신적 건강 상태, 종교나 신념, 성장 배경과 가족 관계 등을 둘러싼 환경에 따라 음주에 대한 선호도나 거부감의 정도는 사람마다 크게 다를 수 있고, 직장의 규모, 업무의 내용과 방식, 구성원 간의 친소 관계와 조직내 위계질서를 포함한 직장 문화 등 근로 환경에 따라서 회식 자리에서의 음주와 관련해 근로자 개인이 느끼는 압박감의 정도 또한 다를 수 있다. 상사의 공식적·명시적 업무 지시가 아니더라도, 회식 참석과 같은 업무 외의 일을 요구하거나 그러한 분위기를 조성하는 상사의 태도가 강압적으로 느껴지는지와 그 정도 역시 근로자의 성격, 경력, 회사 내 지위 등에 따라 다를 수 있고, 이를 단지 근로자 개인의 취향의 문제로 취급할 수는 없다. 특히 회사의 대표(운영자)와 근로자가 직접적, 일상적으로 접촉하는 소규모 회사의 경우 위와 같은 사정은 근로자에게 더욱 크게 영향을 미칠 수 밖에 없다.

3. 종합적 판단

- 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱에 관한 판례를 참고해 볼 때, 직장 내 괴롭힘이 성립되는지에 대하여는
- 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,
- 그로 인하여 피해자에게 신체적·정신적 고통 또는 근무환경의 악화의 결과가 발생하였음이 인정되어야 함

참고판례

대법원 2018.4.12 선고 2017두74702

성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다.

참고판례

광주지방법원 2021. 8. 24 선고 2020가단506023 판결

...직장 내 괴롭힘이나 직장상사의 폭언, 모욕적인 언행 등이 불법행위가 되기 위해서는, 이로 인해 상대방이 다소 기분이 상한다거나 스트레스를 받는 정도로는 부족하고 상대방으로 하여금 감내할 수 없는 정신적 고통을 초래할 만한 행위이거나 인격권을 침해하는 수단으로 한 경우에까지 이르러야 할 것이며, 또한 그러한 정도에 이르렀는지 여부에 관하여는, 상대방이 개별적인 기질 내지 특성 등으로 위와 같은 상황에 취약하다는 점을 가해자가 미리 알고 있었거나 알 수 있었다는 등의 특별한 사정이 없는 이상, 일반적이고 평균적인 사람이 기준이 되어야 한다고 할 것인바...

참고판례

수원지방법원안산지원 2021. 1. 29 선고 2020가단68472 판결

손해배상책임의 요건에 해당하는 '직장 내 괴롭힘'은 당사자의 관계·행위가 행해진 장소 및 상황·행위에 대한 피해자의 반응·행위의 내용 및 정도·행위가 지속된 기간 등과 같은 사정을 종합적으로 살펴 판단하되, 피해자와 비슷한 처지에 있는 보통의 사람 입장에서 보아 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위가 있고, 그로 인하여 피해자에게 신체적·정신적 고통 또는 근무환경의 악화라는 실제 결과가 발생하였음이 인정되어야 합니다.

1. 재심판정의 경위

- 가. 원고는 상시 약 300명의 근로자를 고용하여 서울 □□ D에서 생활가전, 의료용품의 판매 및 서비스업 등을 영위하는 회사이다.
- 나. 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)은 1993. 1. 11. 원고 회사에 입사하였고 2014년경부터 ○○○○○○ 사업부의 운영본부장으로 근무하였다.
- 다. 원고는 2019. 7. 11. 징계위원회 의결을 거쳐 다음과 같은 징계사유(이하 해당 순번별로 '징계 사유1) ~ 3)'로 각 칭하고, 징계사유 3)의 세부사유는 '징계사유 3)의 ① ~ ⑧'로 각 칭한다)로 참가인에게 2019. 7. 12.자 해고를 통지하였다(이하 '이 사건 해고'라 한다).
- 라. 참가인은 2019. 7. 12. 원고에게 이 사건 해고에 대한 재심을 신청하였고, 원고의 재심징계위원회는 2019. 8. 6. 이 사건 해고를 유지하기로 의결하여 이를 같은 달 9. 참가인에게 통지하였다.
- 마. 참가인은 2019. 9. 9. 서울지방노동위원회에 이 사건 해고가 부당해고에 해당한다고 주장하며 구제신청을 하였다. 서울지방노동위원회는 2019. 11. 12. 「징계사유 1), 2) 및 징계사유 3)의 ②, ⑥, ⑧은 정당한 징계사유에 해당하나 나머지 징계사유 3)의 ①, ③, ④, ⑤, ⑦은 인정되지 않고, 이 사건 해고는 위 인정된 징계사유에 비하여 징계양정이 과다하다」는 이유로 구제신청을 받아들이는 판정을 하였다.
- 바. 원고는 2019. 12. 20. 중앙노동위원회에 위 초심판정의 취소를 구하는 재심을 신청하였다. 중앙노동위원회는 2020. 4. 1. 위 초심판정과 같은 취지의 이유로 원고의 재심신청을 기각하는 판정(이하 '이 사건 재심판정'이라 한다)을 하였다.

□ 징계사유

- 1) 2019. 6. 20. 10:00 사무실에서 팀원인 E의 어깨를 주먹으로 때림
- 2) E을 폭행한 후 "□□(여성)을 때릴 수 없잖아"라는 성차별적 폭언을 함
- 3) 최근 1년여의 기간 동안 다수의 팀원들에게 여러 차례 폭언과 부적절한 행동으로 정신적 고통을 가함
 - ① E 차장 폭행 다음 날 '에이 열받아'라고 하며 한 직원의 팔을 출입증으로 치고 지나감
 - ② 팀 미팅에서 한 직원을 질책하면서 볼펜을 집어 던져 책상에 떨어진 적이 있음
 - ③ 팀 미팅에서 '어떤 AM(회계담당자) 때문에 pending(보류)되는 거야? 그놈 모가지를 비틀어 버리겠어. 데려와'라는 말을 함
 - ④ 협력업체 직원을 지칭하며 '그놈 입을 찢어버리겠다'고 하는 통화를 한 적이 있음
 - ⑤ 팀 회의 중 한 직원의 말을 중간에 끊으며 '아저씨는 가만히 있어'라는 말을 함
 - ⑥ 팀 미팅에서 '왜 시키면 시키는 대로 하지 말이 많냐'는 말을 함
 - ⑦ 두 직원이 있는 자리에서 '왜 일을 안 했냐? 내가 주는 스트레스가 적다'는 말을 함
 - ⑧ 한 직원과의 미팅에서 '너의 눈빛, 걸음걸이, 모든 것을 바꿔야 한다'고 말해 직원이 두려움을 느낌

〈 중 략 〉

2. 재심판정의 적법 여부

라. 징계사유의 인정 여부

- 라) 징계사유 1), 2)는 물론 징계사유 3)의 ① 내지 ⑧은 대부분 2018. 4.경의 선행 폭행 사건 이후에 일어난 일로 보이며, 참가인은 선행 폭행 사건이 일어난 이후 1년여의 기간 징계사유 3)의 ① 내지 ⑧ 외에도 참가인 팀의 부하 직원들에게 여러 차례 유사한 형태의 폭언을 하고 본부장이라는 지위의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘은 정신적 고통을 가한 것으로 보인다.

범죄사실

1. 공갈

피해자 H(여, 27세)은 2012. 10.경 G고등학교 행정실의 비정규직 직원으로 채용된 후 2014. 8.경 인천 미추홀구 D에 있는 G고등학교 행정실에서, 부하직원인 피해자가 정규직 직원이 되자 “너가 뭔데 승진을 하느냐? 정규직으로 들어오고 싶은 직원이 얼마나 많은데 너는 아무런 대가 없이 정규직을 하려고 하느냐? 정규직으로 승진이 되었으니 500만 원을 가져와라.”라고 큰소리로 욕박지르고, 재차 피해자에게 “퇴직금 결재를 해 주지 않을 것이다. 500만 원을 일시불로 줄 수 없을 시 매달 할부로 나눠서 가져와라”라고 수회에 걸쳐 요구하여, 동인이 응하지 않을 경우 퇴직금 결재 거부 등 각종 불이익을 가할 의도를 내비치면서 협박함으로써, 이에 겁을 먹은 피해자로부터 그 무렵 현금 300만원을 교부받아 이를 갈취하였다.

2. 업무방해

〈중략〉 이로써 피고인은 I, J과 공모하여, 위와 같이 N, O에게 임의로 고득점을 부여함으로써 2016. 5. 27.경 학교장인 피해자 M으로 하여금 적정한 심사를 거친 채점결과로 오인하게 하여 N, O에게 각 금상, 은상을 시상하게 함으로써 위계로써 피해자의 이 사건 대회 수상자 선정 및 시상 업무를 방해하였다.

3. 업무상횡령

〈중략〉 피고인은 2016. 6.경 G고등학교 행정실에서, 피고인이 개인적으로 필요로 하는 체리 5개, 멜론 8개, 사과 10개 등 과일 167,000원 상당에 대한 대금을 위 급식비로 결제하는 방법으로 동액 상당을 횡령한 것을 비롯하여 그 무렵부터 2017. 12. 2.경까지 별지 범죄일람표 기재와 같이 총 10회에 걸쳐 같은 방법으로 급식비 합계 1,286,400원 상당을 위 학교 재학생 및 교직원의 급식비 용도가 아닌 피고인 개인의 식비 명목으로 임의 사용하여 피해자 소유인 위 금원을 횡령하였다.

〈 중 략 〉

양형의 이유

2. 선고형의 결정

외부 수상경력을 생활기록부에 기재할 수 없는 현행 교육제도 하에서는 생활기록부에 제한 없이 기재 가능한 교내 수상경력의 중요성을 부정할 수 없다. 대한민국에서 입시제도가 갖는 의미, 수많은 학생과 학부모가 대학 입시에 엄청난 시간과 노력을 투자하는 우리 교육의 현실을 고려하면, 학교로서는 이 사건 대회와 같이 입시에 영향을 미치는 행사를 최대한 투명하고 공정하게 집행·관리할 의무가 있음은 자명하다. G고등학교는 수학과 과학 교육에 중점을 둔 고등학교로서, 이 사건 대회와 같이 과학을 주제로 한 행사의 경우 수상실적이 갖는 의미가 더 클 것으로 보인다.

피고인은 평소 G고등학교에서 자신이 학교법인 설립자의 아들이라는 점을 이용하여 지위를 과시하여왔고, 특정 학부모의 자녀들이 상을 받을 수 있도록 기간제 교사들에게 부당한 지시와 압력을 가하였다. 위 교사들은 재계약에 부정적인 영향을 받을 것이 두려워 이 학교의 실력자로 행세하던 피고인의 요구에 응하였고, 피고인은 자신의 목적 달성을 위하여 이와 같은 기간제 교사들의 불안정한 처지를 이용하였다. 뿐만 아니라 피고인은 자신의 노력으로 정규직이 된 직원에게 노골적으로 금품을 요구하여 이를 갈취하였고, 학생과 교직원들이 납부한 급식비 일부를 자신을 위하여 소비하였다. 피고인의 이와 같은 행동은 소위 '갑질'로 불리는, 근절되어야 할 이 사회의 고질적 병폐이다.

〈 중 략 〉

- 나) 그런데 C병원의 청원경찰 조장이 아니었던 원고는 약 2개월 동안 피해자 1의 언행이나 근무 상태를 문제 삼는 메일이나 문자메시지를 전송하였다. 위 메일이나 문자메시지 내용을 살펴보더라도, 원고는 일지 작성 및 보고에 관한 피해자 1의 질문이 전혀 의미 없다거나 아무런 생각 없이 하는 이야기로 치부하면서 '개념 없는 이야기는 앞으로 하지 말라'고 하거나(2019. 7. 24. 01:18 메일) 그에 대해 항의하는 피해자 1의 언행을 지적하고(2019. 7. 25. 10:15 메일), 업무 지시는 조장을 통하도록 요구한 피해자 1에게 오히려 피해자 1의 위 요구가 직장 내 질서를 어지럽히거나 거부하는 것이라며 이를 받아들이지 않았으며(2019. 8. 15. 09:56 메일), 야간근무자가 비워놓기로 한 쓰레기통 정리가 이루어지지 않은 이유를 묻는 피해자 1에게 쓰레기통을 비우고 씻은 다음 사진을 촬영하여 전송할 것을 요구하는 등(2019. 9. 24. 문자메시지) 원고는 자신이 선배이고 연장자임을 강조하면서 피해자 1에게 지속적으로 부당한 업무지시를 하여 왔음을 알 수 있다. 또한 피해자 1이 2019. 7. 26. 메일을 통해 원고에게 그와 같은 행위를 그만 둘 것을 요구하였으나, 원고는 위 메일이 '막가파식 메일'이라거나 '당황스러워 자살하고 싶다.'는 등 극단적인 표현을 사용하며 피해자 1의 요구를 거부하고 부당한 업무지시를 멈추지 않았다.
- 다) 원고는 2019. 9. 4. 피해자들로부터 '직장 내 괴롭힘'으로 서울특별시 인권센터에 신고된 후, 2019. 9. 20. 저녁 업무교대 직후와 그 다음날 새벽에 야간근무 중인 피해자 1을 찾아와 사진 촬영하는 등으로 감시하였고, 야간근무자가 아님에도 숙직실을 이용하면서 출입문을 잠그는 등 피해자 1이 새벽 휴게시간에 휴게실을 사용하지 못하도록 하였다. 〈중략〉
- 라) 원고는 위와 같이 2019. 9. 21. 01:25경 피해자 1에게 '정신건강이상자 행세를 하는 등 정상 상태가 아닌 것으로 보임.'이라는 문자메시지를 전송한 사실은 인정하고 있다. 이와 관련하여 원고는 피해자 1이 아무 이유 없이 순찰 코스도 아닌 지하 1층의 숙직실에 찾아와 원고를 괴롭힐 목적으로 안을 둘러보았기 때문에 이에 대응하여 보낸 것에 불과하다고 주장하나, 위에서 본 사건 경위, 원고가 촬영한 동영상(갑 제13호증)에 나타나는 당시의 상황이나 대화 내용 등에 비추어 볼 때, 피해자 1은 야간근무자가 아님에도 허가 없이 새벽시간에 찾아와 자신을 촬영한 후 엘리베이터를 타고 내려간 원고의 행적을 좇아 지하 1층의 숙직실까지 순찰하였던 것으로 보일 뿐이므로, 원고의 위 주장은 받아들일 수 없다.
- 마) 원고는 여성인 피해자 2에게 보낸 문자메시지와 관련하여, 출근하기 전부터 속이 불편한 상태에서 당시의 상황으로 스트레스를 받아 속이 더부룩하여 안된다는 자신의 신체상태를 표현하고자 하였던 것이라고 주장한다. 그러나 위에서 본 문자메시지 내용은 그 맥락에 비추어 피해자 2의 용모를 비하하는 표현임이 분명하고, 경험칙상 이를 전송받은 피해자 2로서는 수치심과 모욕감을 느꼈을 것이라고 추정할 수 있다.
- 바) 원고는 메일을 통해 청원경찰 조장이던 피해자 3에게 손괴된 무전기 안테나 덮개에 대한 조치를 취하도록 지시하거나(2019. 7. 22. 09:51 메일), 방검복 착용에 관한 내부방침 변경에 대해 비꼬는 말투로 시정할 것을 요구하였으며(2019. 8. 12. 21:40 메일), 직접 대면하여 이야기할 것을 요구한 피해자 3에게 자신의 근무경력이나 연령 등을 내세워 거부하면서 피해자 3의 얼굴을 보거나 목소리 듣는 것만으로 스트레스를 받아 미칠 지경이라는 표현을 사용하였는바(2019. 8. 15. 09:43 메일), 이와 같이 원고가 조장의 지도 및 감독권한을 무시하고 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 조장인 피해자 3에게 부당한 업무지시를 한 것은 업무상 적정범위를 넘어 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위에 해당한다.

1. 처분의 경위

가. 원고는 <중략> 2019. 7. 4.부터는 ○○군 D면장으로 근무하고 있다.

나. 피고는 원고가 아래 표 기재와 같이 내부적으로 설정한 공공분야 갑질 근절을 위한 가이드라인에서 정한 갑질행위를 하는 등 지방공무원법 제48조에 따른 성실의무를 위반하였다는 징계사유로 △△광역시인사위원회의 징계의결을 거쳐 2019. 10. 15. 지방공무원법 제69조 제1항 제1호에 따라 원고에게 감봉 3월의 징계 처분을 하였다(이하 '이 사건 처분'이라고 한다).

〈 중 략 〉

2. 이 사건 처분의 적법여부

다. 판단

2) 제1 징계사유 관련

〈 중 략 〉

나) 위 인정사실에 앞서 본 증거들, 갑 제4호증의1, 2의 각 기재와 변론 전체의 취지에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들 즉, ① 해당 직원이 2019. 4. 24.부터 5. 2.까지 9일간 상신한 보고서는 12건으로, 원고는 위 3건을 제외한 나머지 9건은 해당직원이 보고서를 상신한 날 즉시 결재를 한 점, ② 원고는 보고서를 반려하는 경우 반려사유를 기재하거나, 해당 직원에게 구두로 설명한 것으로 보이는 점, ③ 원고는 회의 시 소속 직원들에게 긴급한 사항은 결재를 상신함과 동시에 이야기해달라고 말한 것으로 보이는 점 등을 종합하여 보면, 원고는 업무상 필요에 의해 이유를 제시하며 해당직원이 작성한 보고서를 수정·반려한 것으로 보이는바, 이와 같은 사정만으로는 원고가 해당 직원에게 갑질을 하여 지방공무원법상 성실의무를 위반하였다고 볼 수는 없다.

3) 제2 징계사유 관련

살피건대, 갑 제10호증의 기재와 변론 전체의 취지에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들 즉, ① 해당 직원은 원고가 본인에게 돼지비계라는 표현을 하였다고 진술하고 있으나, 당시 승강기에 같이 있었다고 하는 ○○군청 축수산과 소속 F은 원고가 해당 직원에게 운동을 독려한 사실은 있으나 돼지비계라는 단어로 비교한 사실은 없다는 상반된 진술을 하고 있어, 원고가 해당 직원에게 위와 같은 특정한 단어를 사용하였다고 단정하기 어려운 점, ② 설령, 원고가 해당 직원에게 위와 같은 단어를 사용하였다고 하더라도, 원고와 해당 직원과의 관계, 발언 횟수, 당시 상황, 원고의 발언 의도 등에 비추어 볼 때, 위와 같은 사정만으로 원고가 해당 직원에게 갑질을 하여 지방공무원법상 성실의무를 위반하였다고 보기는 어렵다.

4) 제3 징계사유 관련

원고는 2019. 3.경 G농업협동조합장에게 통화를 하면서 목소리를 높였던 사실은 인정하고 있다. 그러나, 갑 제11호증의 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 그 무렵 G농협 직원이 소속부서 직원에게 항의를 하며 부적절한 말(소속 직원에게 '아줌마'로 호칭, '한 대 맞을라니까'라는 표현을 사용)을 했던 사건이 발생했던 것으로 보이고, 원고는 위와 같은 사건을 보고 받고 이에 항의하는 과정에서 다소 거친 언동을 하였던 것으로 보이는바, 위와 같은 사정만으로 원고가 지방공무원법상 성실의무를 위반하였다고 보기는 어렵다.

라. 소결론

따라서 이 사건 처분은 그 징계사유가 모두 인정되지 않으므로 위법하여 취소되어야 한다.

마) 가-⑤ 비위사실 관련

을 제7 내지 11, 14호증의 각 기재, 증인 김□□의 증언, 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음과 같은 사실 내지 사정을 종합하면, 원고의 가-⑤ 비위사실과 같은 발언은 비인격적 언행으로 봄이 상당하다. 원고의 이 부분 주장은 이유 없다.

- ① 서○○는 감찰 조사에서 원고가 직원들이 다 있는 자리에서 “박○○ 같으면 울어도 세 번은 울었겠다. 서○○는 배포가 큰 건지 아직 한 번도 안 울었어.”라고 발언한 적이 있는데, 그 발언을 듣고 원고가 자신을 괴롭히고 있다는 사실을 본인 스스로도 자각하고 있다고 느꼈고, 원고가 이런 식으로 부하직원을 굴복시키고 괴롭히는 행위에서 희열을 느끼고 본인의 권위인 것처럼 반복하고 있다는 생각이 들어 혼란스럽고 자존감이 바닥까지 내려가 참담하였다는 취지로 진술하였다. <중략>

사) 가-⑦ 비위사실 관련

을 제7, 8, 10, 11호증의 각 기재, 김□□의 증언, 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음과 같은 사실 내지 사정을 종합하여 보면, 원고가 가-⑦ 비위사실과 같이 위협적인 비인격적 언행을 한 사실을 인정할 수 있다. 원고의 이 부분 주장은 이유 없다.

- ① 김□□은 감찰 조사에서 원고가 2019. 8. 5. 오후경 수사과장의 사무실에 다녀와서 공○○, 김□□, 김△△가 있는 자리에서 “내가 서○○한테 이렇게 한 것은 동생 같아서 그런거고 오해없길 바란다. 본인이 뭘 말이 없는데 왜 주위에서 이러냐. 우리 조직은 너네도 겪어보면 알 것이다. 당사자도 징계를 받겠지만 결국은 내부고발자도 보호받지 못한다”고 발언하였다고 진술하였고(김□□은 이 법정에서도 같은 취지로 증언하였다), 김△△도 감찰 조사에서 원고가 2019. 8. 5. 거의 퇴근 직전에 수사과장 사무실에 다녀와 직원들에게 “과장님이 불러서 다녀왔는데, 내가 초창기에 이야기 하지 않았냐. 우리 사무실 일이 밖으로 나가지 않도록 이야기 하지 않았냐, 출처는 캐지 않겠지만 나랑 서○○의 관계가 그렇게 심각한 거냐, 왜 본인은 괜찮다는데 옆에서 이런말이 나오는지 모르겠다.”고 발언하면서 혼자 중얼거리는 식으로 “우리 조직이 이런 일이 생기면 당장은 당사자한테 영향이 있을지 모르지만 결국엔 내부 고발자도 들통나게 되있어.”라고 발언하였다고 진술하였는바, 김□□와 김△△의 진술이 대체적으로 일치하고, 그 내용이 신빙할 만하다. <중략>

자) 가-⑩ 비위사실 관련

갑 제5호증, 을 제7, 8, 10호증의 각 기재, 증인 김□□의 증언, 변론 전체의 취지를 종합하여 인정되는 다음과 같은 사실 내지 사정을 종합하면, 원고는 가-⑩ 비위사실과 같이 김□□에게 술을 강요한 것으로 봄이 상당하다. 원고의 이 부분 주장은 이유 없다.

- ① 김□□는 감찰 조사에서 원고는 회식을 할 때 맥주잔에 소주를 따라 마시고 다른 부서보다 술을 잘 마셔야 된다는 생각을 가지고 있는데, 부서에 술을 많이 마실 수 있는 사람이 부서의 막내인 자신 밖에 없어 거절할 수 없는 분위기에서 많은 양의 소주를 마셔야 하는 게 부담이 되었고, 몇 번은 마시다가 못 마시겠다고 하자 원고가 “야이 새끼야 이것도 못 마셔? 마셔! 마셔야지!”라고 발언하여 억지로 마신 적이 있다는 취지로 진술하였다.
- ② 김△△는 감찰 조사에서 원고가 회식을 할 때 김□□에게 맥주잔에 소주를 따라 주면서 술을 마시라고 하였고 김□□가 잘 못 마시겠다고 하면 “야이씨! 마셔!”라는 식으로 발언하여 김□□가 마지못해 마시곤 하였다는 취지로 진술하였고, 서○○도 감찰조사에서 원고가 회식을 할 때 김□□에게 맥주잔에 소주를 따라서 마시도록 강요하였다는 취지로 진술하였다.
- ③ 김□□는 이 법정에서 원고가 가-⑩ 비위사실과 같은 언행을 한 사실은 있지만 이를 강요라고 생각하지 않는다는 취지로 증언하였으나, 상급자인 원고와 김□□의 관계, 원고가 술을 마시라고 한 상황과 당시 발언의 내용, 김□□의 감찰 조사에서의 진술 내용 등에 비추어 보면, 가-⑩ 비위사실과 같은 언행은 상급자로서 부당한 지시로 보아야 한다.

IX. 조치시 유의 사항

1 직장 내 괴롭힘 행위자 관련 조치

- ☐ 사용자(사용자의 ①배우자, ②4촌 이내의 혈족, ③4촌 이내의 인척이 근로자인 경우를 포함) 외에 근로자가 가해자인 경우는 직접 처벌하거나 과태료를 부과할 수 없음에 유의
 - 가해자에 대한 징계조치 및 절차 등에 대해 사전에 취업규칙이나 기타 이에 준하는 사내규칙, 단체협약 등에 정하도록 하여 관련 당사자 간 분쟁의 소지를 없애도록 지도

2 직장 내 괴롭힘 피해자 및 신고자 보호 철저

- ☐ 사업주는 괴롭힘으로 피해를 입은 근로자뿐만 아니라 피해주장을 제기한 근로자가 상담·고충의 제기 또는 관계기관으로의 진정, 고소 등을 제기했다는 이유로 해고 등 불리한 조치를 할 수 없음
- ☐ 조사 결과, 피해근로자가 사업주로부터 불리한 처우를 받고 있음이 확인될 경우 시정지시(시정기간 14일) 실시, 미이행시 범죄인지

3 법인의 과태료 부과 대상

- ☐ 근로기준법 제76조의3은 조사·조치 의무를 **사용자에게 부과**하고, 제116조 제2항은 의무 위반자에 대해 과태료를 부과토록 규정
 - 근로기준법 제2조는 '**사용자**란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.'라고 규정하고 있으므로
 - 직장 내 괴롭힘 관련 **의무 주체인 사용자**는 사업주(법인의 경우 법인 자체, 개인사업의 경우 기업주 개인), 사업경영담당자(대표이사 등), 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자가 **모두 포함**
 - 법률 해석상 과태료 부과 대상이 특정되거나, 의무위반 책임을 사업 경영담당자 등에게 지워야 하는 특별한 사정이 있는 경우가 아니라면 원칙적으로 **법인인 사용자가** 근로기준법 제76조의3 ②·④·⑤의 의무를 위반한 경우, **사업주인 법인 그 자체**에게 과태료를 부과

4 과태료 부과

◆ 과태료 부과업무는 「고용노동관계법 위반자에 대한 과태료 부과·징수업무에 관한 예규」(22.5.13.)의 관련 규정 및 보고서식 등을 참고할 것(국가법령정보센터 검색)

1 위반행위 조사확인

- 우선 위반행위와 관련 증거 등을 조사한 후 과태료를 부과하기 전에 <과태료사건조사보고서>를 작성 보고

2 의견진술 기회부여

- 과태료 처분 전에 <과태료 처분에 관한 의견진술 안내문>에 따라 <의견진술서>를 첨부하여 10일 이상의 기간을 정해 의견진술 기회 부여
 - 등기, 배달증명 등 본인에게 통지를 입증할 수 있는 방법으로 통지
 - 의견진술 방법은 출석 진술, 우편·전자메일 등의 방법 가능, 구두로 의견을 진술할 경우에는 담당자가 서면으로 진술요지 기록
 - 부득이한 사유로 10일내에 의견진술을 할 수 없는 때에는 그 사유가 소멸한 날로부터 5일 이내에 의견진술을 하여야 함
 - 정당한 사유 없이 지정된 기일까지 의견진술이 없는 때에는 의견이 없는 것으로 간주
 - 사용자의 의견진술 포기의사가 명백한 경우에는 의견청취 불필요
- 사용자의 의견진술이 있는 경우에는 <과태료 처분에 관한 의견진술 검토보고서>를 작성 보고

3 과태료 부과·징수 요청

- 의견진술기간 종료일로부터 5일 이내에 <과태료징수의뢰서>를 작성하여 수입징수관(고용관리(지역협력)과장)에게 과태료를 징수하여 줄 것을 요청
 - 이 경우 <과태료 사건 조사보고서>, <의견진술서>, <과태료처분에 대한 의견진술 검토보고서> 등을 첨부

5 과태료 부과 및 형사처벌 세부 기준

1 직장 내 괴롭힘 조치에 관한 취업규칙 필수 기재의무

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

위반행위 (근로기준법 시행령 별표7)	과태료 금액(만원)		
	1차	2차	3차 이상
러. 법 제93조에 따른 취업규칙 작성·신고 의무를 위반한 경우			
1) 취업규칙을 작성하지 않은 경우	70	130	250
2) 취업규칙을 작성하고 신고하지 않은 경우	40	80	150
3) 취업규칙의 변경신고를 하지 않은 경우	40	80	150

* 위반행위의 횟수에 따른 과태료의 가중된 부과기준: 최근 1년간 같은 위반행위로 과태료 부과처분을 받은 경우에 적용한다. 이 경우 기간의 계산은 위반행위에 대하여 과태료 부과처분을 받은 날과 그 처분 후 다시 같은 위반행위를 하여 적발된 날을 기준으로 한다. (근로기준법 시행령 [별표7])

2 직장 내 괴롭힘 신고·주장을 이유로 한 불이익 조치 시 형사처벌

제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

* 공소시효: 5년

** 형사소송법 제249조(공소시효의 기간) ① 공소시효는 다음 기간의 경과로 완성한다.

1. 사형에 해당하는 범죄에는 25년
2. 무기징역 또는 무기금고에 해당하는 범죄에는 15년
3. 장기 10년 이상의 징역 또는 금고에 해당하는 범죄에는 10년
4. 장기 10년 미만의 징역 또는 금고에 해당하는 범죄에는 7년
5. 장기 5년 미만의 징역 또는 금고, 장기10년 이상의 자격정지 또는 벌금에 해당하는 범죄에는 5년

3 사용자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 행정벌 * (‘21.10.14 시행)

제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

* 민법 제767조(친족의 정의) 배우자, 혈족 및 인척을 친족으로 한다.

** 근로기준법 시행령 제59조의3 1. 배우자 2. 4촌 이내의 혈족 3. 4촌 이내의 인척

- 혈족: 부모와 자식, 형제자매 등 혈연관계를 맺고 있는 사람
(예시) ▲ 부모·조부모, ▲ 자식, 손자녀, ▲ 형제자매, ▲ 부모의 형제자매 등
- 인척: 혼인에 의하여 관련된 사람(혈족의 배우자, 배우자의 혈족, 배우자의 혈족의 배우자)
(예시) ▲ 배우자의 부모, ▲ 배우자의 형제자매, ▲ 형제자매의 배우자, ▲ 부모의 형제자매의 배우자, ▲ 자식의 배우자 등

위반행위 (근로기준법 시행령 별표7)	과태료 금액(만원)		
	1차	2차	3차 이상
타. 사용자 또는 사용자의 친족인 근로자가 법 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우			
1) 사용자가 한 사람에게 수차례 직장 내 괴롭힘을 하거나 2명 이상에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우	500	1000	1000
2) 사용자가 그 밖의 직장 내 괴롭힘을 한 경우	300	1000	1000
3) 사용자의 친족인 근로자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우	200	500	1000

* 시효 및 제척: 5년

** 질서행위위반규제법 제15조(과태료의 시효) ① 과태료는 행정청의 과태료 부과처분이나 법원의 과태료 재판이 확정된 후 5년간 징수하지 아니하거나 집행하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.

같은 법 제19조(과태료 부과 제척기간) ① 행정청은 질서위반행위가 종료된 날(다수인이 질서위반행위에 가담한 경우에는 최종행위가 종료된 날을 말한다)부터 5년이 경과한 경우에는 해당 질서위반행위에 대하여 과태료를 부과할 수 없다.

<참고.18> 직장 내 괴롭힘 행위자 제재의 세부 내용

1) 근로자가 아닌 사용자의 친족에 의해 발생한 괴롭힘은 어떻게 보호받나요?

○ 산업안전보건법은 고객 등 제3자 폭언으로부터 근로자를 보호하기 위한 사업주의 건강장해 예방과 발생시 조치의무를 법제화

- 의무 미이행 또는 불리한 처우 시 벌칙이나 과태료* 부과 <9p 참고>

* 의무 미이행: 제41조②, 175조④→ 1천만원 이하 과태료

불리한 처우: 제41조③, 170조④→ 1년이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금

2) 위반행위의 횟수에 따른 과태료 부과기준은?

○ 근로기준법 시행령 [별표7] 일반기준에 따라 최근 1년간 같은 위반행위로 과태료를 부과받은 경우에 적용

- 이 경우 위반행위에 대하여 과태료 부과처분을 받은 날과 그 처분 후 다시 같은 위반행위를 하여 적발한 날을 기준으로 하여 위반 횟수를 계산

3) 괴롭힘 행위를 한 사용자(친족)에 대한 과태료는 누구에게 부과되는지?

○ 사업장이 아닌 직장 내 괴롭힘 가해 행위를 한 '개인'에게 과태료 부과

4 사용자 조치의무 불이행시 행정벌

* (‘21.10.14 시행)

제116조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 **500만원 이하의 과태료를 부과**한다.

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항, 제76조의3 제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

위반행위 (근로기준법 시행령 별표7)	과태료 금액(만원)		
	1차	2차	3차 이상
파. 사용자가 법 제76조의3제2항을 위반하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사를 실시하지 않은 경우	300	500	500
하. 사용자가 법 제76조의3제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	200	300	500
거. 사용자가 법 제76조의3제5항을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우	200	300	500
너. 법 제76조의3제7항을 위반하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우	300	500	500

X. 행정 사항

◆ 근로기준법 부칙 <법률 제18037호, 2021. 4. 13.>

부칙 제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 관한 적용례) 제76조의3제2항 및 제7항의 개정규정은 이 법 시행 후 발생한 직장 내 괴롭힘의 경우부터 적용한다.

◆ 질서위반행위규제법 제3조(법 적용의 시간적 범위) ① 질서위반행위의 성립과 과태료 처분은 **행위 시의 법률에 따른다.**

② 질서위반행위 후 법률이 변경되어 그 행위가 질서위반행위에 해당하지 아니하게 되거나 과태료가 변경되기 전의 법률보다 가볍게 된 때에는 법률에 특별한 규정이 없는 한 변경된 법률을 적용한다.

③ 행정청의 과태료 처분이나 법원의 과태료 재판이 확정된 후 법률이 변경되어 그 행위가 질서위반행위에 해당하지 아니하게 된 때에는 변경된 법률에 특별한 규정이 없는 한 과태료의 징수 또는 집행을 면제한다.

* 형법 제1조(범죄의 성립과 처벌) ① 범죄의 성립과 처벌은 **행위 시의 법률에 따른다.**

② 범죄 후 법률이 변경되어 그 행위가 범죄를 구성하지 아니하게 되거나 형이 구법보다 가벼워진 경우에는 신법에 따른다.

③ 재판이 확정된 후 법률이 변경되어 그 행위가 범죄를 구성하지 아니하게 된 경우에는 형의 집행을 면제한다.

① 과태료 부과 관련 적용례

- 근로기준법 부칙<법률 제18037호, 2021. 4. 13.> **제2조*** 및 질서위반행위규제법 제3조에 따라, 직장 내 괴롭힘 관련 과태료 부과 근거 조항인 근로기준법 제116조 개정 규정의 **시행일인 '21.10.14 이후 발생한 직장 내 괴롭힘의 경우부터 과태료 부과 가능**

* 제2조(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치에 관한 적용례) 제76조의3제2항 및 제7항의 개정규정은 **이 법 시행 후 발생한 직장 내 괴롭힘의 경우부터 적용한다.**

- '21.10.13 이전에 발생한 직장 내 괴롭힘의 경우, 과태료 부과 규정이 시행되기 전의 행위이나 '21.10.13 이전에도 직장 내 괴롭힘을 금지하고 사용자에게 조사·조치 의무를 부과하는 규정은 있었으므로
- 사용자의 조사·조치 미이행 등에 대해 조사하여 법 위반 사실이 있으면 재발방지토록 시정지도(미이행 시 근로감독 대상 포함 등)

2 그 외 기능업무 관련

- 직장 내 괴롭힘 총괄·기능 업무 담당 근로감독관은 동 지침에 따른 시정지도를 불이행한 사업장 명단을 별도 관리하고,
 - 근로감독 대상에 포함될 수 있도록 분기별 1회(분기 마지막 주) 관서 내 근로감독 총괄부서(팀)에 명단을 송부(붙임18 명단 관리 양식 참조)
- 매년 3.31까지 「직장 내 괴롭힘 판단 전문위원회」를 구성하여 본부로 보고(전년 동일 및 성희롱·성차별 전문위원회 준용도 보고)

* 붙임6: 「직장 내 괴롭힘 판단 전문위원회」 구성·운영 지침 참조

** 지방관서별 이미 구성되어 있는 「성희롱·성차별 전문위원회」 위원 활용 가능

- 법률 및 심리상담 : 고용노동부 고객상담센터 운영(☎1350)
 - 직장 내 괴롭힘 법·제도 안내 및 대응방법 등 상담
- 심리상담 : 근로자지원프로그램(근로복지넷, EAP)
 - 상시근로자수 300인 미만 중소기업과 소속 근로자로서 근로복지넷에 회원으로 가입한 후 상담신청한 자(1인당 연 최대 7회)
- 심리상담 : 직업트라우마센터(안전보건공단, ☎1588-6497)
 - 임상심리사 등 전문인력이 직장 내 괴롭힘을 비롯한 정신적 외상을 겪은 노동자에게 심리교육, 검사, 상담, 사후관리 제공
 - 사업장 또는 노동자 개인이 직접 상담 신청 또는 해당 지역 안전보건공단에 신청(비용은 안전보건공단에서 전액 지원)
- 직장 내 괴롭힘 예방교육 관련 자료를 고용노동부 홈페이지를 통해 제공
 - 직장 내 괴롭힘 예방교육자료(리플릿·포스터·매뉴얼)
 - 직장 내 괴롭힘 예방교육 동영상
(www.moel.go.kr, 유튜브 고용노동부 계정 → “직장 내 괴롭힘”으로 검색)
- 직장 내 괴롭힘 근절 및 예방교육 지원 : 한국고용노동교육원
 - 직장 내 괴롭힘 근절 및 예방교육 관련 전문강사 양성·확보
 - ‘직장 내 괴롭힘 근절 및 예방교육’을 사업장에 무료 실시(온·오프라인)
(☎031-760-7777, www.keli.kr)

근로자지원프로그램(EAP: Employee Assistance Program)

(300인 미만 중소기업: 근로복지공단이 제공하는 EAP 활용 가능)

❖ 근로자지원프로그램(EAP)란?

- 세계 EAP협회에서는 생산성에 영향을 미치는 직무조직과 근로자의 건강, 부부 및 가족생활 문제, 법률 및 재정 문제, 알코올·약물 문제, 정서적 문제, 직무 스트레스 등 업무성과 전반에 영향을 미칠 수 있는 근로자 문제를 해결하기 위해 개발된 사업장 기반의 프로그램으로 규정

❖ 근로복지공단 제공 근로자지원프로그램(위탁수행기관: <사>한국EAP협회)

- 근로복지공단은 근로자의 직무 스트레스 등 해결을 위해 근로복지넷(www.workdream.net)으로 신청을 받아 무료 온라인·오프라인 EAP 서비스를 제공하고 있음
- 상시근로자수 300인 미만 중소기업과 소속 근로자가 지원대상이며,
 - 근로복지넷에 회원으로 가입한 후 상담신청하면 온·오프라인 상담 가능
 - 온라인상담은 게시판상담, 모바일상담, 전화상담으로 구성
 - 오프라인상담은 근로자상담(1:1대면), 기업상담(개별 및 집단), 스트레스 힐링 프로그램, 조직스트레스 측정 등 실시

직업트라우마센터(안전보건공단)

<직업트라우마센터 내담 사례>

“ 직장 내 괴롭힘으로 인해 퇴사를 고민할만큼 힘들었어요. 그런데 지인이 직업트라우마 센터를 알려준 덕에 제 상황을 객관적으로 바라볼 수 있었고, 마음을 다스리는 방법을 배우며 미래에 대한 자신감을 키울 수 있었습니다. 많은 분들이 저처럼 직업트라우마 센터를 통해 일상을 되찾으셨으면 좋겠어요.”

❖ 직업적 트라우마란?

- 사업장에서 발생한 중대재해를 포함한 산업재해, 업무와 관련하여 발생한 사고 혹은 이에 상응하는 사고를 직간접적으로 목격한 후 발생하는 심리적 외상(trauma)

❖ 직업트라우마센터란?

- 임상심리사 등 심리 및 정신보건 자격*을 갖춘 전문인력과 전문 상담 프로그램을 갖추고, 사고 이후 트라우마에 따른 심리교육·검사·상담, 사후관리 등 제공

* 임상심리사, 정신보건임상심리사, 정신보건 관련 국가면허·자격 취득후 2년 이상 상담 실무경력자

- 직업적 트라우마 사건·사고 발생 사업장에는 심리상담사 등을 파견해 전 직원의 심리 안정화를 위한 집단 트라우마 교육도 제공

- 사업장 또는 노동자 개인이 센터(전국13개소) 또는 해당 지역 안전보건공단에 신청

* 문의전화: 1588-6497 (가까운 센터 확인, 상담예약 가능)

- 모든 상담 내용은 비밀이 보장되고, 비용은 공단에서 전액 지원

□ 직장 내 괴롭힘은 그 양태가 매우 다양해서 모든 행위 유형을 열거·규정할 수 없으나

○ KICQ(Korea Interpersonal Conflict Questionnaire) 등 직장 내 괴롭힘 피해 진단항목, 일본·호주 등 해외 매뉴얼 등을 토대로 직장 내 괴롭힘으로 포섭될 가능성이 있는 행위를 예시하면 아래와 같음

- 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
- 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함
- 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 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 압력 행사
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자의 일하거나 휴식하는 모습만을 지나치게 감시
- 사적 심부름 등 개인적인 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 나에게 모욕감을 주는 언행을 함
- 의사와 상관없이 음주/흡연/회식 참여를 강요함
- 집단 따돌림
- 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 주지 않거나, 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단함

○ 위에 예시된 해당 행위들이 사업장의 취업규칙에 금지되는 행위로 규정되어 있는 상태에서, 해당 행위가 실제 발생하면 법상 직장 내 괴롭힘의 개념요건에 부합하는지를 판단함

○ 사업장에서는 각 사업장의 상황에 맞게 어떤 행위를 징계 등으로 규제할 것인지, 규제대상이 되는 행위의 정도에 따라 징계 수위를 어떻게 할지 등을 명확히 할 필요

○ 상정할 수 있는 구체적 예시

* 아래 행위가 있었다는 사실만으로 직장 내 괴롭힘으로 인정되는 것은 아님

- 업무상 실수 지적을 넘어선 조롱, 폭언
- 성역할적, 성차별적 발언을 통한 괴롭힘
(예) 응대, 정리, 청소 등은 여자가 해야하고, 힘 쓰는일은 남자가 해야 한다, 된장녀, 머슴, 이런건 남자(여자)가 해야지
- 옷차림 지적, 뚱뚱하다는 외모 관련 지적이나 농담
(예) 옷이 게이 같다, 화장 안 하나, 이렇게 뚱뚱해서 결혼 어떻게 하나
- 직장 생활이나 사회 생활을 제대로 못한다고 비하하거나 무시하는 발언
- 신체적 위협이나 폭력 (예) 물건 던지기, 옷이나 가방 등을 잡고 흔드는 행위, 폭력행사 시늉 등
- 의사와 상관없이 음주/흡연, 회식참여, 모임참여 강요 등
- 상호 존중없는 대화 태도나 호칭 (예) 야, 막내야, 아가씨 등
- 부서이동이나 퇴사 강요 및 종용 (예) 기피 업무 배치 후, 고충을 호소하자 퇴사를 종용, 회사방침에 항의한 이후 이어진 전보발령
- 면벽 근무지시를 포함한 부당한 인사지시 등
- 휴가나 병가, 육아휴직 등을 쓰지 못하도록 압력
 - 연차휴가 승인을 이유로 구체적 병명 등 사생활 보고 강요
 - 임신 중 근로시간 단축 일부 불허가와 일방적인 근무장소 변경
 - (육아·출산 등과 관련) 일을 못한다, 휴직을 꼭 해야겠냐 등 무시, 비난, 심리적 부담감을 주는 말
- 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 달성을 방해
- 훈련, 승진, 보상에서의 합리적 이유 없는 차별
- 업무미부여, 단순업무부여, 다른 동료 대비 과도한 업무부여 등
- 중요 업무정보를 알려주지 않거나 의사결정 제외 (예) 위험작업시, 주의사항·안전장비 미전달
- 근로계약상의 업무와 전혀 관련 없는 사적인 용무지시
 - 병원 원장의 배우자가 운영하는 병원의 식사준비까지 요구받은 조리사
 - 대학원 논문 대신 작성, 회사와 관련없는 생활용품 구매 심부름 등
- 뒷담화, 험담, 텃세 등을 활용한 집단 따돌림
 - 개인사에 대한 뒷담화나 소문(특히, 남녀관계에 대한 악의적인 소문)
- 근무 또는 휴식시간을 지나치게 감시
 - 영업사원에게 지급된 태블릿PC로 위치추적, 상담내용 확인 등 체크
 - 화장실 이용 횟수·시간 포함된 근무대장을 적게하고 공개장소에 비치

○ 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있는 실제 사례

- 직장 내 괴롭힘은 그 양태가 매우 다양하고 여러 가지 사정을 종합적으로 판단해야 하는 만큼 직장 내 괴롭힘을 볼 수 있는 행위를 일률적으로 열거하는 데에는 한계가 있으나,
- 언론 보도, 판례 등 우리나라에서 실제 발생한 사례를 토대로 법상 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있는 행위를 예시하면 아래와 같음

➡ 해당 행위가 근로기준법상 직장 내 괴롭힘의 개별요건에 부합하는지에 대하여 구체적 행위내용, 사실관계 등을 토대로 추가 판단할 필요

* 아래 행위가 있었다는 사실만으로 직장 내 괴롭힘으로 인정되는 것은 아님

(1) 업무배제 의도 하에 당사자 의사에 반하여 전공과 관련 없는 과목의 강의를 배정

대학교수는 자신의 전공분야에 대해 강의하고 이를 통해 자신의 학문연구를 보다 발전시키는 것이 인격권 실현의 본질적 부분에 해당하므로, 대학교수의 사용자인 학교법인이 그 업무지휘권 등의 행사에 지장을 초래하는 등의 특별한 사정이 없는데도, 오로지 소속 대학교수를 본연의 업무에서 배제하려는 의도 하에 그 의사에 반하여 전공분야와 관련 없는 과목의 강의를 배정함으로써 결국 강의를 할 수 없게 함 (대법원 2008. 6. 26. 선고 2006다30730 판결: 학교법인의 손해배상책임 인정)

(2) 육아휴직 복직자에 대한 따돌림, 차별, 험담 등

육아휴직 후 복직한 직원에게 전에 담당하던 업무가 아닌 보조업무를 주고, 직원을 퇴출시키기 위한 따돌림을 지시한 사건. 피해자를 제외한 다른 직원들만 참석한 회의에서 피해자를 내쫓기 위하여 따돌림을 할 것을 지시하는 취지의 내용을 전달하였으며, 이후 책상을 치우고 창구에 앉지 못하게 할 것을 지시, 그를 직원으로 생각하지 않는다는 취지의 발언을 하는 등 차별적인 대우를 함 (광주지방법원 2012. 10. 24 선고 2012나10375 판결: 손해배상책임 인정)

(3) 회식 강요, 회식비 부담 강요 등

가해자인 선배가 후배인 피해자에게 술자리를 마련하지 않으면 인사상 불이익을 주겠다고 반복하여 말한 사건. “술자리를 만들어라”, “아직도 날짜를 못 잡았느냐”, “사유서를 써와라”, “성과급의 30%는 선배를 접대하는 것이다” 등 반복적으로 술자리를 갖자는 발언을 하고 시말서, 사유서를 쓰게 한 행위 (대전지방법원 2015. 8. 28. 선고, 2014고합207 판결: 강요미수죄 인정)

(4) 업무용 물품 및 ID 회수 및 사용금지, 따돌림 지시 등 차별적 대우

승진에서 누락되어 반발한 직원이 명예퇴직 권고대상자로 선정된 후 이에 항변하는 과정에서 괴롭힘을 당한 사건. 업무변경과 관련한 문제를 따지는 과정에서 폭행, 업무용 물품 및 ID를 회수, 자리를 회의용 탁자로 이동시키고 이후 회의용 탁자와 의자 회수, 피해자가 컴퓨터를 쓰지 못하게 하고, 직원들에게 전자우편 동시 발송 시 피해자를 제외하도록 지시하는 등 직장 내에서의 따돌림, 차별적 대우 (서울행법 2000.8.14. 선고2000구34224 판결: 이로 인한 정신적 질환에 대한 산재보상 인정)

(5) 직접적인 체벌

공공일자리 사업으로 학교도서관에 근무하는 장애인에 대한 체벌사건. 피해자에게 컴퓨터 등 전자 기기를 못 만지게 하고, 어기면 피해자의 손바닥을 플라스틱 자로 때리고 손을 들어 벌을 서게 함
(인권위 진정사건: 17진정0169100)

(6) 욕설, 비난, 비웃음 등 무시 및 냉난방 관련 차별대우

동료 간 피해자에 대한 따돌림 사건. 피해자를 의도적으로 무시하고, 피해자 면전에서 비웃음, 비난, 욕설 등 수시로 언어폭력을 가하고, 겨울, 여름에는 피해자에게 보일러나 에어컨 등을 제공하지 않고 가해자들끼리만 사용함
(인권위 진정사건: 16진정0186100)

(7) 욕설, 위협, ‘야’, ‘너’, 고함 / 고의적 업무지연 및 방해 / 해고등 불이익 위협

학교 교감이 같은 학교 소속 교사들을 상대로 욕설, 위협 등을 행한 사건. 학교 교감이 교사들에게 결재요청을 받자 책상을 내리치고 고함을 지르며, ‘야’, ‘너’ 등의 호칭을 사용하거나, 결재서류를 고의적으로 반려하고 지연시켜 업무를 방해하고, 해고 등을 언급하며 불이익으로 위협하는 등 폭언을 가함. 컨설팅을 받지 않겠다는 의견을 말하는 교사의 팔을 잡아끌고 고함을 지르는 등 위협을 함
(인권위 진정사건: 12진정0974000)

(8) 지속적 폭언, 욕설 및 폭행 / 고의적 업무방해

부회장이 운전기사에게 운전이 마음에 들지 않는다고 지속적으로 폭언, 욕설을 하고, 때로는 운전 중인 운전기사의 머리를 뒤에서 가격하며 마구 때리기도 함. 룸미러와 사이드미러를 접은 상태에서 운전하도록 하여 피해자는 극도의 스트레스 속에서 운전업무를 함

(9) 면벽근무 지시, 부당한 징계나 배치전환

기업 차원에서 명예퇴직을 거부하는 사무직 직원에게 사물함만 바라보도록 자리를 배치하는 일명 면벽근무를 지시함. 피해자는 회사가 명예퇴직 대상자로 통보한 20명 중 한 명이었으나, 피해자가 명예퇴직을 거부하자 이러한 면벽근무를 지시하였으며, 10분 이상 자리를 비우면 상급자에게 보고, 쉬는 시간 이외에 흡연, 개인전화 등을 금지시킴. 개인 노트북 사용을 이유로 보안규정 위반으로 감봉 징계를 하기도 하고, 사무업무와 아무런 관련 없는 자재관리로 배치전환을 하기도 함

(10) 부당해고 복직자 대상 차별적 대우 및 고의적 근무환경 악화

부당해고 판정으로 받고 복직한 직원에 대해 기업 차원에서 ‘복직자 관리방안’을 만들어 화장실 앞에서 근무하도록 지시, 다른 근로자들에 비하여 집중적인 근태 관리, 고강도의 업무지시를 시키는 계획을 수립하고 실제 해당 방안과 유사하게 피해자의 근무환경을 악화시키는 조치를 취함

(11) 물리적 위협, 신체 폭행, 종이 등 물건 던지기, 얼차려 등

회식자리에서 직장상사가 소주병을 거꾸로 쥐어 잡고 피해자를 가격하려고 위협하고, 고객들 앞에서 피해자의 목을 짓누르는 신체적 폭력을 가하기도 함. 또한 부장님과 다른 직장동료가 한자리에 모인 자리에서 피해자에게 종이를 던지며 모욕을 주는 행위를 가하기도 하고, 차렷 자세로 인사를 반복적으로 시키는 등 지속적인 괴롭힘을 가함

(12) 적대적 근무환경 조성 및 부적절한 인사조치

상사 이래 60여년 동안 결혼하는 여성 직원을 예외없이 퇴사시키는 관행을 유지. 이로 인한 퇴사를 거부하는 여성 직원에게는 근무환경을 적대적으로 만들거나 부적절한 인사조치를 통해 퇴사를 강요함

(13) 신체 폭행, 급여삭감 지시 등 위협

요식업에 취업해 사장에게 일을 배우던 중 사장은 피해자의 배우는 태도가 마음에 들지 않는다며, 주먹으로 흉부나 팔 부분을 폭행하고 숨이 넘어갈 정도로 목을 조르기도 함. 사장은 피해자가 만든 요리를 맛보고 맛이 없어 버릴 때마다 월급에서 만원씩 제한한다고 하면서 실제로 월급에서 49만원을 다시 사장 계좌로 보내라고 하여 그렇게 한 적도 있음

(14) 폭언 및 협박

재계약 결정권을 갖고 있는 지역본부 매니저는 기분에 따라 “능력 안 되면 몸뚱이라도 해야지 씨〇~~”, “씨〇, 대가리 안 쓰냐? 내가 입에 걸레를 물어야 돌아가냐?”, “미친〇 너네들 어차피 갈 데 없잖아”라는 등의 잦은 폭언과 협박을 함

(15) 복장 지적 등 모욕

피해자가 감기에 걸려 겹옷을 입거나 마스크를 착용하는 것에 대해 상사가 지속적인 비난을 하고, 직원들 앞에서 “패딩은 세탁해서 입고는 다니냐”, “옷에서 냄새가 난다”는 등의 모욕적 발언을 함. 또한 직원들 앞에서 피해자가 입고 다니는 옷과 가방 등을 지적하며 “3천원 주고 산거냐”, “시장에서 산 물건만 쓴다”는 등의 모욕감을 줌

(16) 폭언, 욕설, 모욕, 물건파괴 등 고의적 근무환경 악화

사내이사는 현장에 근무하는 외국인 근로자와 내국인 근로자에게 폭언과 욕설로 업무지시와 잔소리를 함. 뿐만 아니라 직원에게 몸에서 냄새가 난다고 근무할 때 창문을 활짝 열어놓고 근무하라고 모욕을 주는 등 폭언은 점점 심해짐. 또한 근무시간에 외부에서 술을 먹고 사무실에 와서 욕설을 하며 피해자에게 그만두라고 하고, 이에 반박하자 사무실 유리 테이블을 박살내고 모든 근로자를 욕설과 폭언으로 불러서 깨진 유리를 청소시킴. 또한 피해자를 위협하기 위해 산소절단기와 해머를 이용해 계단을 절단하거나, 음주상태에서 회사 포크레인을 직접 몰고 사무실을 손괴하는 등 비정상적 행동을 함

(17) 고함 및 근무시간 외 사적인 대화 강요

상사가 퇴근 이후 주말, 저녁 시간에 술에 취해서 팀 모바일메신저 단체채팅방에 하소연하는 글을 올리고 대답 안하면 대답 왜 안하냐고 답을 요구하여 팀원들이 힘들어 함. 상사 본인 의지대로 안되면 직원들에게 소리를 지르고 욕박지르는 등의 행위로 정신적 고통을 유발함

(18) 본래 업무 외 사적 용무지시

본래 업무에 더하여 대표의 개인적인 일까지 보며 운전기사, 수행비서 역할까지 하였고, 눈이 많이 온 날 맨손으로 대표의 부인 자동차 눈 제거 작업까지 시킴. 직원을 동원해 대표 개인 발의 옥수수 수확과 판매까지 시키지만, 회사 분위기가 워낙 보수적인 곳이라 이에 대한 문제제기도 할 수 없는 분위기임.

(19) 물리적 위협

상사에게 업무를 보고하던 중 “왜 틀렸어?”, “손 올려봐”라고 하면서 피해자의 왼손 중지를 잡고 커터칼로 피해자의 왼손 중지를 자르려는 행동을 하는 등 공포 분위기를 조성함

(20) 반대 의사와 관계없이 음주 강요

회사대표가 냉면사발에 술을 섞어서 마시도록 하는 등 직원들에게 폭음을 강요함. 이는 성별에 상관 없이 무조건적임. 직원들의 개인 사정은 상관없고 무조건으로 오라고 하면 가야하고, 거절하면 회사 생활을 힘들게 하는 등 어떤 식으로든지 보복을 하여 어쩔 수 없이 불려나갈 수밖에 없음. 실제로 중국집 회식에서 여직원들에게 짜장면을 먹고 난 그릇에 소주와 맥주를 섞어 마시도록 강요한 적도 있음

(21) 반대 의사와 관계없이 장기자랑 강요

회사에서 행사가 있을 때마다 직원들에게 장기자랑 준비를 강요. 이를 위해 점심시간 등 휴게시간 까지 연습을 지시하고, 복명가왕과 같은 장기자랑을 준비하라며 가면이나 복장까지도 개인적으로 준비하도록 함. 이를 입고 이사장, 국장, 직원들 앞에서 노래를 부르도록 강요함

(22) 모욕, 욕설, 폭언 등

대표는 5명의 직원들에게 전직원 앞에서 무엇을 잘못했는지 설명하라는 지시를 하고, 이후 다른 직원들에게 쪽지를 나눠주면서 5명의 직원에 대해 권고사직, 생산직 발령 및 급여 강등, 6개월 감봉, 무직 (대표이사, 전직원 10% 감봉) 중 어떠한 처분이 적절한지 적어 내라고 함, 그 결과를 직원들 모바일 메신저 단체채팅방에 올려 공유하도록 지시하는 등 해당 직원들을 모욕 함. 수시로 직원들에게 욕설을 하고, 본인이 죽게 되면 너희들을 먼저 다 죽이고 죽겠다는 등 입에 담을 수 없는 막말을 함

(23) 따돌림 지시

새로 부임한 상무는 피해자가 마음에 들지 않는다면 피해자의 부하 직원들을 포함하여 회사 직원들로 하여금 피해자를 왕따 시키도록 하고, 이로 인해 피해자는 점심식사도 혼자하게 됨. 사실상 자발적으로 퇴사하도록 압박하는 것으로 느껴짐

(24) 부당한 시말서 요구, 업무와 무관한 지시 등

상사가 특별한 위법행위나 회사 내규를 위반한 사항이 없음에도 시말서를 요구하고, 이에 부득이 시말서를 작성했음에도 추가적인 시말서 작성을 계속 요구하거나, ‘어떠한 처벌도 감수하겠다’는 등의 비자발적인 문장을 기재할 것을 강요함.

역량강화라는 이유로 독후감 작성을 요구하여 이에 따라 왔으나, 피해자에게만 드라마 전편 (1~20화)을 시청하고 독후감을 작성해 오라는 등 이해할 수 없는 독단적 지시를 계속함. 이러한 지시는 업무시간 외 집에서 개인적인 시간을 할애해야 하는 것으로 계속된 지시에 괴로움

(25) 부적절한 호칭 사용(야, 너), 공개적 욕설 등

공기업 자회사에서 인사, 총무, 구매 등의 업무를 수행하던 피해자는 업무 상 실수를 계기로 상사와 관계가 악화. 이후 상사로부터 욕설 등의 폭언뿐만 아니라 다른 직원들로부터도 따돌림을 당함. 구체적으로는 업무 내·외적으로 피해자를 의도적으로 배제하거나 필요한 정보를 제공하지 않기, 피해자를 부를 때 사내에서 부적절한 호칭(공식 직함이 아닌 “야! 너!” 등) 사용하기, 공개적인 자리에서 욕설 하기, 노동조합으로부터의 해고에 대한 협박 등 다양한 행위가 있었음

(26) 사무실 및 사무용품 사용을 어렵게 하여 근로환경 악화

근로조건을 하향하는 근로계약을 강요하여 이를 거절하자, 회사는 사무실 비밀번호와 피해자 개인 컴퓨터의 비밀번호를 일방적으로 바꾸어 접근을 막고, 업무용 메신저에서 피해자를 강퇴 시키는 등 노골적으로 따돌림

(27) 업무미부여 등

주야간 근무를 하다가 상시주간업무로 변경되었는데, 이로 인해 다른 동료들의 업무강도가 강해 졌다며 팀장이 회사 내에서 왕따를 시키기 시작함. 이후 일을 시키지 않다가 출근대기를 3주시키고 그 이후에는 아무런 기약도 없이 책상에만 앉아 있게 함. 업무부여를 요청하였으나, 업무에서 배제된 채 청소나 잡일 등만을 지시함

(28) 폭언·폭행·사적용무지시

주유소 주유원인 피해자는 별다른 잘못 없이 고객에게 폭언, 폭행을 당하였으나, 사업주는 이를 방지 하고 이와 관련한 형사사건에서 피해자에게 형사 합의서를 작성할 것을 종용함. 또, 사업주의 텃밭이나 개인 땅에서 막노동을 시키고, 이를 거절하면 폭언과 욕을 함. 휴일에 전화해서 출근하라고 하고, 이에 갑자기 출근하면서 약 3분 정도만 늦어도 폭언과 욕을 함

(29) 모바일메신저를 통한 위협 분위기 조성

상사가 아침 일찍 갑자기 모바일메신저 단체채팅으로 아무런 설명 없이 ○시까지 조기 출근하라고 지시하여 직원들이 급하게 출근하고 있었으나, 회사 도착 직전에 단체채팅으로 그냥 다음에 얘기하자며 정시 출근시간에 출근하라고 함. 이와 같이 아침, 점심, 퇴근 후, 밤 12시 할 것 없이 단체채팅을 하는데, 대부분 급한 전달상황도 아니고 본인 감정이 상한 일들을 하나하나 따지는 말임. 이에 응답하지 않는 직원에 대하여는 모바일메신저 단체채팅 등을 통해 화풀이를 함

(30) 폭력, 폭언, 위협행위를 동반한 성과 압박

중견 전자부품 회사에서 근무하던 피해자는 우수한 실적으로 본사 영업부로 발탁될 만큼 회사에서 인정을 받았으나, 시장 내에서 회사 점유율이 떨어지면서 시장점유율을 회복시키라는 압박을 지속적으로 받아 옴. 상사의 실적 추궁은 일반적인 수준 이상을 넘어 폭력적인 행동과 폭언을 동반함. 출장을 다녀온 후 결과가 좋지 않으면 폭언을 하고, 보고서를 찢고 집기를 던지는 등의 위협적인 행동을 지속함

(31~32) 욕설 등 폭언

신규간호사로 입사하자 업무를 가르쳐주는 프리셉터(일종의 멘토)가 배정됨. 프리셉터로부터 입사 3일째부터 태움이 시작됨. “그만둘 거면 빨리 그만둬라”, “취어 팸 수도 없고”, “이게 눈에 안보이냐? 눈꺼풀을 빼서 씻어줄까?” 등 폭언을 하고, 시간 내에 완료할 수 없는 양의 업무를 부과하고는 못했다고 욕을 하기도 함

수술실 간호사로 근무 중인데, 한 수술의사는 수술할 때마다 간호사에게 소리를 지르거나 반말을 하고, “씨x, 씨x” 하면서 욕하고 수술기구 던짐. 신참 간호사일수록 그 정도는 더욱 심함. 간호사들이 그 의사로 인해 퇴직을 많이 하다 보니 간호사 부족으로 남은 간호사는 업무가 더욱 가중되고 당직수도 늘어남

너무 힘들어 병원에 해결해 달라 요구했지만 병원은 의사 편만 들어 이를 제대로 해결해 주지 못함

(33) 사적인 용무지시

상사의 지시로 상사의 흰머리 뽑기, 옥수수과 고구마 껍질 까고 굽기, 라면 끓이기, 안마 등 업무와 관련 없는 온갖 잡일을 해야 했음. 상사가 먹고 남은 음식을 모두 먹으라고 했고, 막내라는 이유로 음식을 남기지도 못하게 함

(34) 사적 용무지시: 논문이나 강의자료 대신 준비

상사가 본인의 대학원 박사 학위 논문 작성을 직원에게 시키고, 개인적인 외부 강의를 위한 프리젠테이션 자료 작성, 자료수집, 시험문제 출제, 채점 등의 업무를 근무시간에 직원에게 시킴. 이로 인해 직원은 근무시간도 부족하여 집으로 가져가 해야 하는 경우도 있었음

(35) 사적 용무지시: 청소 등 가사업무 지시

비정규직으로 청소업무 중에 행정부장이라는 상급자가 자신이 집 이사를 하니 본인 집에 와서 집안 청소를 하라고 지시함. 거절하기가 어려워 받아들일 수밖에 없었음

(36) 사적 용무지시: 업무와 무관한 영어강의 지시(피해자→가해자)

상급자가 하급자에게 자신에게 영어를 가르쳐 줄 것을 지시함. 영어교육 사실에 대해서는 다른 사람에게 누설하지 말 것을 지시. 영어교육은 업무 분장에도 없으며, 임원 및 다른 인사부서의 협의도 없이 상사의 지시만으로 회사 회의실에서 몰래 업무시간 중 진행함. 그 과정에 400페이지가 넘는 영어 교재를 스캔하도록 지시한 적도 있는 등 영어 교육을 위한 준비 때문에 다른 직원보다 1시간 일찍 출근할 수밖에 없었음

(37~38) 사적 용무지시: 운동 등 취미활동 강요 등

새로 부임한 상사가 직원들 몇 명을 뽑아 회사 내 체력 단련장에서 개인 운동 트레이너 역할을 시키고, 운동 중간 그리고 운동이 끝난 후에 자신의 몸을 마사지하도록 지시함

회사에서 마라톤을 사실상 강제로 실시함. 일주일에 주2회 참여(지각 및 결석 시 벌금 부과)해야 하고, 훈련일지 작성 및 참여인원 수 파악을 위한 인증사진을 제출해야 함. 마라톤대회 출전 시에는 개인사비로 출전해야 함. 1년에 1~2번씩 동계·춘계훈련 이름으로 1박2일 훈련을 강행함

(39) 사적 용무지시: 행위자의 가족용무를 지시

호텔에서 근무 중인데 사장의 아버지가 근처에서 식당을 하고 있음. 사장은 호텔 직원들을 돌아가면서 아버지 식당에 보내 숯불 올리는 일 등 본래 업무와 전혀 관련 없는 식당 일을 시킴. 사장은 아버지로부터 도움을 받아야 한다는 핑계로 직원들을 계속해서 다른 사업장(아버지 식당)에서 근무하도록 함

(40) 교육 및 교육비 강요

병원 이사장은 외부 교육기관을 불러 간호사, 의사 등을 대상으로 근무 시간 외에 교육을 실시함. 자율 참석이라고 하나 후반으로 갈수록 교육 참여가 강제가 되었고 그 과정에서 많은 폭언들이 있었음. 직원들은 교육비 명목으로 300만원에서 많게는 1000만원 이상을 냈는데 교육비를 내지 못한 직원은 왕따를 당하고 낸 직원들은 차기 인사에서 이익을 보았음

(41) 업무용 컴퓨터 및 사무실 출입제한 등 근무여건 악화

육아휴직 후 복직하려 했으나, 사장은 복직시킬 의사가 없다고 하였고 이에 노동부에 진정을 제기한 결과 복직하게 됨. 복직후 10년간 해왔던 기존 경리업무가 아닌 기술영업부에 속해 마케팅 업무를 하도록 하고 업무용 컴퓨터 등은 한달 후 지급하겠다고 하고 지급하지 않음. 9시 이전에 출근해도 사무실에는 들어오지 못하게 하고, 점심시간도 12시부터 13시까지로 하되 13시 이전에는 사무실에 들어오지 못하게 함. 다른 직원들과 사적으로도, 업무적으로도 얘기하지 말라며, 모든 대화는 직원을 통해 녹취하겠다고 함

(42) 모욕 및 따돌림

직속상사로부터 성추행을 당하곤 했던 직원의 부탁에 의해 대리자로서 내부고발을 함. 가해자의 성추행 사실을 가해자의 상사에게 얘기하였으나, 도리어 내부고발 한 사실을 가해자에게 바로 전달. 이후 그 상사는 수시로 피해자에게 욕박지르거나 샷대질하고, 회의에서 배제하거나 직원들 앞에서 대놓고 무시하는 발언을 계속함. 팀원들도 피해자를 따돌리는 등 상사의 괴롭힘에 동참함

(43) 근로계약 연장 관련 위협

기간제 근로자로 근무하고 있음. 직속상사인 부장은 수시로 '재계약을 해줄까 말까', '티옴을 한 명 줄여야 하는데 ○○씨 자를까 아니면, ○○씨 자를까?'라고 비인격적인 발언을 수시로 함. 부장에게 그런 얘기를 들을 때마다 비참한 생각이 드니 시정해달라고 정중히 요청하였으나, 해당 부장은 도리어 다른 직원들에게 피해자에 대한 험담을 계속 하였고, 결과적으로도 피해자는 사업소의 기간제 근로자 중 유일하게 재계약 탈락함

(44) 강요: 비인격적 행위 강요

회사 뒤뜰이 술자리에서 사장은 술자리에 참여한 전 직원에게 술을 입에서 입으로 넘겨 전달해서 마시게 하는 행위를 강요함. 한 남직원이 너무 역겨워 입으로 넘겨받은 술을 몰래 뱉자 사장은 왜 뱉냐며 똑같은 행위를 다시 시켜 마시게 함

(45) 욕설, 폭행, 물건던지기 등

가전 배송일을 하는 부기사로 일을 하고 있는 피해자의 사수는 업무 미숙을 이유로 수시로 욕을 하고 발길질에 손찌검까지 함. 배송 가서 고객이 물이나 음료수를 줘도 혼자 다 마시고 피해자는 마시지도 못하게 하여 목이 너무 말라 화장실에 가서 수돗물을 마신 적도 있음. 피우던 담배나 라이터를 얼굴로 던진 적도 있음

(46) 서류 등 물건던지기, 성추행적 발언 등

회사 차장은 개인적인 일로 기분이 나쁘면 출근해서 아무나 걸러라 하고 트집을 만들어내서 괴롭힘. 수시로 "주둥이에 그게 뭐냐, 쥐 잡아 먹었냐", "너는 집에서 그렇게 하냐, 부모가 그렇게 가르치더냐", "내가 오빠 같아서 걱정되서 그러니 남친을 만나면 꼭 콘돔을 써라"와 같은 상식에서 벗어난 언행을 반복함. 서류를 집어던지는 건 기본이며, 상부에 보고해봐야 차장은 다시 보복성 공격을 퍼붓곤 함

(47) 욕설, 협박, 비인격적 행위 강요

이사장은 잦은 욕설과 폭언은 물론이고, 본인의 뺨을 먼저 때리고 직원들을 때려서 정당방위라고 주장하겠다고 이야기하는 한편, 회의 중에 직원 입에 손소독제를 넣으려고 시도한 적도 있음

1. 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱의 정의

- 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나
- 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것

참고판례

대법원 2018. 4. 12. 선고 2017두74702

‘성적 언동’이란, 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미한다

2. 양 개념의 관계

- 근로기준법과 남녀고용평등법에 각각 직장 내 괴롭힘과 직장 내 성희롱을 규정한 만큼, 법상 직장 내 괴롭힘과 직장 내 성희롱의 관계를 살펴본다면,
- 남녀고용평등법상 직장 내 성희롱은 문제된 성적 언동이 ‘포괄적인 업무관련성’이 있는 상태에서 발생하였으면 인정될 수 있고,
- 또한 사업주의 직장 내 성희롱 행위 또는 사내 성희롱 사건에 대한 사업주 미조치에 대해 과태료 제재가 가해지는 점을 고려할 때,
- 성적 언동이 문제된 사안이라면 남녀고용평등법이 우선 적용된다고 할 것임

참고판례

대법원 2006.12.21. 선고 2005두13414

‘성희롱’을 정의한 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률 제2조제2호에서의 ‘지위를 이용하거나 업무 등과 관련하여’라는 요건은 포괄적인 업무관련성을 나타낸 것으로서 업무수행의 기회나 업무수행에 편승하여 성적 언동이 이루어진 경우 뿐 아니라 권한을 남용하거나 업무수행을 병자하여 성적 언동을 한 경우도 이에 포함되고, 어떠한 성적 언동이 업무관련성이 인정되는지 여부는 쌍방 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위의 내용 및 정도 등을 구체적 사정을 참작하여 판단하여야 한다.

- 한편 직장 내 성희롱은 ‘성적인(sexual)’ 의미가 내포되어 있는 언동을 수반하여야 하므로,
- 여성비하 행동, 고정관념적 성역할 강요 등 이른바 ‘젠더(gender)’ 괴롭힘은 남녀 고용평등법상 직장 내 성희롱에는 해당된다고 보기 어려우나, 경우에 따라서는 근로기준법상 직장 내 괴롭힘에는 해당될 수 있음
- 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘 모두 근로자의 인격권 침해 측면에서 유사하므로, 직장 내 괴롭힘 판단 시 직장 내 성희롱에 관한 판례 입장 등을 적극적으로 참고할 수 있을 것임

3. 사업장 내 해결절차의 통합적 운영 가능

- 문제되는 행위 발생 시 사업장 내에서 해결·처리하는 절차가 양 법률에서 유사하게 규정되어 있는 점을 고려할 때,
- 사업장 상황에 따라 사건 발생 시 처리절차를 통합적으로 운영하는 것도 가능

[1단계] 직장인 근무환경 설문조사표

I. 귀하의 인적 사항에 대한 질문입니다.

응답자 특성									
성별	☐ ① 남	☐ ② 여	연령대	☐ ① 20-30대	☐ ② 40-50대	☐ ③ 60대 이상	직무	☐ ① 정규직	☐ ② 비정규직

II. 회사의 근무환경에 대한 질문입니다.

구분		전혀 그렇지 않다		◀	그저 그렇다		▶	매우 그렇다	
1	우리 회사는 상사의 지시에 반드시 복종해야 하는 상명하복 분위기가 강하다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
2	우리 회사는 인맥/학연/지연 등과 관련 없이 모두를 평등하게 대우한다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
3	우리 회사는 일을 많이 하고 열심히 하는 사람이 평가를 잘 받는 공정한 평가 체계를 갖고 있다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
4	우리 회사는 명확한 업무 분담과 역할 분담이 이뤄지고 있다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
5	우리 회사는 직원의 자율성을 인정해준다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
6	우리 회사는 직원에게 많은 업무와 성과를 요구한다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
7	우리 회사는 회사 내부의 문제(예: 성희롱, 비리 등)에 대해 문제 제기를 하는 사람을 골칫거리로 본다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
8	우리 회사는 직원의 자기계발과 성장을 적극 지원하고 있다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
9	우리 회사는 근무 중 직원이 편안하고 효율적으로 일할 수 있도록 환경 개선에 많은 투자를 하고 있다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
10	우리 회사는 최근 경영 관련한 변화로 직원들의 근무환경이 악화되었다 (예: 구조조정, 합병 등)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
11	우리 회사 내에는 어려움을 토로하거나, 문제제기를 할 수 있는 소통창구가 잘 마련되어 있다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
12	우리 회사에서는 근로자를 보호하기 위한 노조의 활동이 잘 지원되고 있다	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	

Ⅲ. 다음은 최근 6개월 동안 직장 생활에서 발생한 경험의 빈도에 대한 질문입니다.

구분		전혀 없음	6개월 에 1-2회	월 1회 정도	주 1회 정도	매일
1	나의 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱했다	①	②	③	④	⑤
2	훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 했다	①	②	③	④	⑤
3	나에게 힘들고, 모두가 꺼리는 업무를 주었다	①	②	③	④	⑤
4	허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않았다	①	②	③	④	⑤
5	업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 나를 제외했다	①	②	③	④	⑤
6	내 성과를 가로채거나, 성과 달성을 방해했다	①	②	③	④	⑤
7	나에게 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 주었다	①	②	③	④	⑤
8	일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시했다 (예: CCTV를 통한 감시)	①	②	③	④	⑤
9	사고위험이 있는 작업을 할 때, 나에게 주의사항이나 안전장비를 전달해 주지 않았다	①	②	③	④	⑤
10	나에게 상사의 관혼상제나 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 했다 (예: 개인 심부름 등)	①	②	③	④	⑤
11	나에게 부서이동 또는 퇴사를 강요했다	①	②	③	④	⑤
12	누군가 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸었다	①	②	③	④	⑤
13	누군가 내 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨렸다	①	②	③	④	⑤
14	나에게 신체적인 위협이나 폭력을 가했다 (예: 물건던지기, 주먹질 등)	①	②	③	④	⑤
15	나에게 욕설이나 위협적인 말을 했다	①	②	③	④	⑤
16	나를 부적절하게 의심하거나, 누명을 씌웠다	①	②	③	④	⑤
17	누군가 내 물건을 허락 없이 가져가거나 망가뜨렸다	①	②	③	④	⑤
18	다른 사람들 앞에서(또는 온라인상에서) 나에게 모욕감을 주는 언행을 했다	①	②	③	④	⑤
19	내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요했다	①	②	③	④	⑤
20	내 의사와 관계없이 회식 참여를 강요했다	①	②	③	④	⑤
21	나를 업무 외의 대화나 친목 모임에서 제외했다	①	②	③	④	⑤
22	나의 정당한 건의사항이나 의견을 무시했다	①	②	③	④	⑤
23	나의 의사와 관계없이 불필요한 추가근무(야근, 주말출근 등)를 강요했다	①	②	③	④	⑤
24	나에게 부당한 징계를 주었다 (반성문, 처벌 등)	①	②	③	④	⑤
25	성적 수치심을 느끼게 하는 말 또는 행동을 나에게 했다(이메일, 전화, 성적 농담, 성추행)	①	②	③	④	⑤

☐ ① 간부/임원 ☐ ② 직속상사 ☐ ③ 선임직원

☐ ④ 같은 직급(입사동기) ☐ ⑤ 후임직원

☐ ① 가해자에게 직접 맞대응하였다. ☐ ② 상사나 회사 내 상담부서에 호소하였다.

☐ ③ 공공기관(고용노동부, 인권위, 노동위) 등에 상담하였다. ☐ ④ 외부 민간 기관(민간 상담소, 센터 등)에 상담하였다.

☐ ⑤ 노동조합 등 근로자 단체에 상담하였다. ☐ ⑥ 주변 사람들에게 피해 사실에 대해 얘기하였다.
(직장 동료, 가족, 친구 등)

☐ ⑦ 혼자 참거나 어쩔 수 없다고 체념하였다.

☐ ① 회사 내 가해자의 영향력 때문에

☐ ② 신고 후의 더 큰 불이익 때문에

☐ ③ 내가 잘못해서 괴롭힘 당하는 것이기 때문에

☐ ④ 대응할 시기가 아니라고 생각하기 때문에

☐ ⑤ 대응해 봤자 해결이 안 될 것 같아서

☐ ⑥ 기타

☐ ① 부서나 담당자가 있다 (동 답변 선택 시, 바로 아래 질문으로 이동하여 답변)

☐ ② 부서나 담당자가 없다

☐ ③ 부서나 담당자가 있는지 모르겠다.

☐ ① 전혀 기여하지 않음 ☐ ② 어느 정도 기여를 함 ☐ ③ 매우 많은 도움이 되고 있음

※ 직장 내 괴롭힘 제도상담 → 고용노동부 고객상담센터(☎1350)
 심리상담 → 산업안전보건공단 직업트라우마센터(☎1588-6497)

[2단계] (주)○○○ 조직문화 설문조사 결과 분석 보고

□ 설문조사 개요

- (대상) 소속 전 직원(명) → (응답) 명<86.4%>
- (조사기간) '22. . . ~ . .(14일)

□ 조사 결과

① 전반적인 근무환경 (설문지 중 II.의 각 문항 값 분석)

- 상명하복 분위기, 경영변화로 인한 근무환경 악화 측면에서 부정적

<문항별 평균값>

구분	①상명하복 분위기*	②학연·연령 불문 평등대우	③공정한 평가체계	④명확한 역할분담	⑤자율성 인정	⑥많은 업무와 성과 요구
점수	5.7	3.43	3.84	3.26	3.30	3.52
구분	⑦내부 문제 제기자 배타적 인식*	⑧자기계발 적극 지원	⑨근무환경 투자	⑩경영 변화로 인한 근무환경 악화	⑪문제제기 소통창구	⑫노조 활동 지원
점수	4.04	3.03	3.17	5.44	2.70	3.21

* ①상명하복, ⑦내부문제 제기자, ⑩근무환경 악화 문항은 점수가 높을수록 부정적임

* 문항별 7점 척도: 평균범주(3.0~4.0) 외의 값은 긍정적 또는 부정적으로 인식

② 신체적·정신적 고통이나 근무환경 악화 경험 (설문지 중 III. 분석)

- 단순경험 여부(25개 문항 중 ②③④⑤에 한 개라도 체크하면 인정)
 - 지난 6개월간 질문항목 25개 중 한 가지 이상을 한 번이라도 경험하였다고 답변한 직원은 00.0%로,
 - 남성(00.0%)이 여성(00.0%)보다 높고, 20~30대(00.0%)와 40~50대(00.0%)는 대동소이한 것으로 나타남
 - 정규직(00.0%)이 비정규직(00.0%)보다 높은 것으로 나타남
- 반복적 경험(25개 문항 중 ④⑤에 한 개라도 체크하면 인정)
 - 지난 6개월간 직장 내 괴롭힘 피해 경험 관련 질문항목 25개 중 한 가지 이상을 일주일에 한 번 이상 반복적으로 경험하였다고 답변한 직원은 00.0%로,

- 여성(00.0%)이 남성(00.0%)에 비해 다소 높고, 20~30대(00.0%)가 40~50대(00.0%)나 50대 이상(00.0%) 보다 압도적으로 높음
- 정규직(00.0%)이 비정규직(00.0%)보다 높은 것으로 나타남

⇒ 6개월 내 관련 경험을 한 직원 비중은 남성, 사무직이 높은 반면, 여성과 생산직이 자주(주 1회 이상) 관련 경험을 하는 것을 확인할 수 있으며, 연령 면에서는 20~30대가 자주 관련 경험을 하는 것으로 나타남

- 괴롭힘의 가해자(복수응답)는 간부/임원(00.0%), 직속상사(00.0%), 선임 직원(00.0%) 순이고, 성별에 따른 문제행위 경험 비율은 아래와 같음

< 문제 행위 응답 순위 >

순위	여성	남성
1위	훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등 차별	의사와 관계없이 불필요한 추가근무(야근, 주말출근 등) 강요
2위	사소한 일에 트집을 잡거나 시비	업무능력이나 성과 불인정 또는 조롱
3위	업무능력이나 성과 불인정 또는 조롱	모두가 꺼리는 업무 부여
4위	정당한 건의사항이나 의견을 무시	훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등 차별
5위	모두가 꺼리는 업무 부여	휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 줌

* 응답 비율이 동일한 경우, 빈도가 높은 행위를 상위에 기재

[3] 문제해결 대처방식 및 관련 조직(부서)에 대한 인식도

- 직장 내 괴롭힘 관련 경험이 있다고 응답한 사람들은 ‘대부분 혼자 참거나’(00.0%, 복수응답), 가해자에 맞대응(00.0%, 복수응답), 주변인들에게 알리는(00.0%, 복수응답) 방식으로 대처하였다고 응답
 - 혼자 참는 이유로는 ‘대응해봤자 해결이 안되기 때문’이라는 응답이 가장 높고(00.0%), 이어서 신고 후의 더 큰 불이익 때문이라고 응답(00.0%)
- 직장 내 괴롭힘 관련 ‘부서나 담당자의 존재에 대하여 없다’(00.0%)하거나, ‘있는지 여부를 모른다’(00.0%) 답변한 직원도 상당수 있었으며,
 - 담당 부서(또는 담당자)가 있다고 응답한 직원 중 문제해결에 전혀 기여하지 않는다고 생각하는 직원이 1/4에 이름(00.0%)

* 어느 정도 기여(00.0%), 매우 많은 도움이 되고 있음(00.0%)

[3단계] (주)○○○ 조직문화 개선방안 수립

〈 조직문화 개선 구성원 목소리 〉

→ “5-1에서 답변한 문제되는 근무환경” 상위 3개 작성
각각에 연결하여 5-2에서 답변한 직원들의 해결책 상위 3개

- ① 상명하복 분위기→ 호칭 변화, 직급체계 재편, 불필요한 연락자제
- ② 많은 업무와 성과 요구→ 추가 고용, 역량교육 강화, 업무재분장
- ③ 고충처리 소통창구 부족→ 간담회, 익명게시판, 적극적 활동

〈 조직문화 개선 문제점 및 개선방향 〉

→ 분석 결과를 토대로 유의미한 결과나 문제점을 도출하고,
이에 맞는 사업장의 해결방향을 특성에 맞게 모색하여 추진

< 예 시 >

- ① 높은 괴롭힘 행위 경험 또는 부족한 사내신고 경향
→ 직장 내 괴롭힘 예방조치 및 사건 발생 시 처리절차 등에 관한 체계를 점검하여 취업규칙이나 사내규정을 개정
- ② 괴롭힘 경험비율 높은 ‘응답자’(여성 및 20~30대) 등
→ 해당 범주 노동자에 대한 적극적 소통이나 보호대책 제시
- ③ 많이 경험한 ‘문제행위’(불필요한 연장근로, 업무능력이나 성과 불인정 등)
→ 근절을 위한 캠페인 등 조직문화 개선 활동·문제행위 예방교육
→ 관련 행위 비율이 높은 관리자(간부/임원, 직속상사 등)에 대하여 문제 행위를 자제하는 심화교육 실시
- ⑤ 고충처리 담당자 및 기구의 역할 부족
→ 직원들이 직장 내 괴롭힘 관련 업무를 담당하는 부서(담당자)를 신뢰하고 도움을 받을 수 있도록 제도 정비 및 홍보(안내) 등 실시

관련 업무	업무 소관
▪ (총괄·기능 업무) 직장 내 괴롭힘 관련 업무 계획 수립, 기관평가 관리, 제도 설명회 및 간담회 등 홍보, 현황(통계) 관리 등 제도 총괄	<소관 부서> ▪ (원칙) 근로문화개선지원과 ▪ (근로문화개선지원과 없는 경우) 노사상생지원과, 근로개선지도과 등 직제순 * 필요시 지방고용노동관서의 장의 승인을 받아 변경 가능 <담당자 지정> ▪ 부서 내 총괄·기능 업무 담당자(2명 내외) 지정 * 담당자에 대하여 업무 경감 등 조정
▪ (신고사건 처리 업무) 직장 내 괴롭힘 관련 신고사건 등 민원처리	<소관 부서> ▪ (원칙) 근로문화개선지원과 ▪ (근로문화개선지원과 없는 경우) 근로개선지도과 <담당자 지정> ▪ 부서 내 신고사건 처리 업무 담당자 지정 (담당자 수는 5명 내외로 하되, 기관 여건 등을 고려하여 지방고용노동관서의 장이 결정) ① 직장 내 괴롭힘 신고사건 담당자는 직장 내 괴롭힘만을 대상으로 제기된 사건 또는 지방고용노동관서의 장이 담당자가 담당하도록 지정한 주요 직장 내 괴롭힘 사건을 담당 처리 * 담당자에 대하여 업무 경감 등 조정 * 가급적 직장 내 괴롭힘·성희롱 관련 업무를 수행한 경력이 있거나 근로감독관 경력이 많은 감독관을 배정 ② 그 밖에 임금채불 등 일반 사건과 병합하여 제기된 직장 내 괴롭힘 사건은 기존 관서 내 사건 배정 원칙(순번)에 따라 배정하여 처리 - 신고사건 담당자는 일반사건과 병합된 사건의 담당 근로감독관의 직장 내 괴롭힘 사건의 조사, 처리 등에 있어 멘토링을 실시
▪ 직장 내 괴롭힘 관련 취업규칙 심사	▪ 관서별 취업규칙 심사 담당자가 수행

□ 배경

- 직장 내 괴롭힘 신고사건을 처리는 관련 매뉴얼 및 지침 등을 토대로 담당 근로감독관이 판단하는 것이 원칙
- 사건이 복잡·난해하거나 기존 유사사례가 없는 등 추가적으로 전문적 판단이 필요한 경우, 관련 전문가 등으로 구성된 「직장 내 괴롭힘 판단 전문위원회」(이하 ‘전문위원회’)의 자문 필요
 - 이를 통해, 근로감독관 단독 판단에 따른 애로사항을 해소하고 판단의 전문성 강화 및 판단 결과에 대한 당사자들의 수용성 제고

□ 전문위원회 운영

- (운영 주체) 지방관서별 직장 내 괴롭힘 총괄·기능 업무 부서 (근로문화개선지원과, 노사상생지원과 등)에서 구성·운영
- (위원 구성) 지방관서장(위원장), 부서장(간사) 2명을 포함하여 학계·법조계·공인노무사 등 외부전문가 등 5명 이상 7명 이내
 - 위원 임기는 2년(연임 가능)
 - 위원장은 지방관서의 장(회의소집 및 진행)
 - 간사는 지방관서 부서장(안전보고 등)
 - 위원 구성 시 특정 성(性)이 75%를 초과*하지 않도록 하고, 외부 위원은 최소 3명 이상 포함

* (예) ①총 5명→ 특정 성 최대 3명, ②총 6명→ 특정 성 최대 4명,
③총 7명→ 특정 성 최대 5명 가능

- 외부위원은 지방관서의 장이 위촉
- 외부위원이 임기만료, 본인 요청 또는 업무수행 불가능한 경우 등의 사유 발생 시 해촉

* 기존 지방관서에 구성되어 있는 「성희롱·성차별 전문위원회」 위원 활용 가능

- (운영방법) 지방관서장이 필요하다고 판단하는 경우 수시 운영 개최
 - 회의 1주일 전까지 위원에게 회의소집 통보
 - 안건*은 회의개최일 3일전까지 통보
 - * 안건 송부시 제척·회피·기피 사유 해당 여부 및 보안서약서 징구 (89p 참조)
 - 전체 위원(제척·회피·기피 위원은 불포함)의 50% 이상이 참석하여 논의 후 의견서 작성·보관(위원서명)
 - 위원회 참석 수당은 외부위원에게만 1일 15만원내(서면심사 10만원), 참석 시간이 2시간 이상일 경우에는 20만원내 지급 가능

< 2022년도 예산 및 기금운용계획 집행지침, 기획재정부, '22.1월 >

차. 위원회 참석비

- 법령 등에 의하여 설치된 위원회에 참석한 위원에 대하여 1일당 150,000원내(서면심사 100,000원내)에서 지급하되, 참석시간이 2시간 이상일 경우에는 1일 1회에 한하여 50,000원내에서 추가 지급할 수 있으며, 원격지에서 참석하는 경우에는 교통비·식비·숙박비를 예산의 범위 내에서 여비(220목) 또는 일반수용비(210-01목)로 추가 지급할 수 있다.
- 다만, 공무원인 경우 자기소관 사무 이외의 위원으로 위촉되었을 경우에 한하여 지급한다. 이 경우 자기소관 사무는 직접 자기가 담당하는 업무뿐만 아니라 자기가 소속된 중앙관서의 사무까지 포함한다.

- ※ 외부위원 중 안건과 관계된 자는 회의에서 배제(위원의 제척·회피·기피)
- ※ 위원간 논의를 통해 일치된 자문의견을 도출, 불가 시 다수 의견 표시
- ※ 참여 위원들은 해당 안건의 당사자, 안건내용 등에 대해 절대 비밀 엄수

- (안건) 직장 내 괴롭힘 관련 신고사건·근로감독 판단 시 지방관서장이 전문가 자문이 필요하다고 판단한 사건
 - 재신고 사건, 언론보도 또는 쟁점발생 등으로 지방관서장이 자문이 필요하다고 판단한 사건
- (전문위원회 역할) 직장 내 괴롭힘 여부 등 신고사건의 주요 안건 쟁점에 대해서 자문
 - 사업장에 대한 조직문화 조사(설문) 방법, 직장문화 개선방법, 참고 사례 제시 등 직장 내 괴롭힘 관련 필요한 사항에 대한 조언·자문
 - * 전문위원회의 자문 결과는 사건 판단에 참고하는 것이며, 사건 판단 시 자문 결과에 구속되는 것은 아님

○ (활용방안) 전문위원회를 통해 결정*된 의견에 대해 근로감독관의 사건처리 참고자료로 활용

- 사업장 지도 및 민원인 처리결과 설명 등에 참고자료로 활용

* 의견서 공개 시 작성 위원이 공개되지 않도록 유의

○ 반복진정 사건 처리 절차

<참고.15> 개정 근로감독관 직무규정('23.8.1) 제43조 적용례

근로감독관 직무규정 제43조에 따라, 2차 진정시 직장 내 괴롭힘 판단전문위원회의 자문을 받아 처리하여, **3차 이상 반복민원을 종결처리 할 수 있는 민원은 '23.8.1. 이후에 2차 진정 처리를 위한 판단전문위원회를 개최한 경우부터 적용**한다.

- (최초진정 처리 후 2차진정 시) 담당감독관 변경, 검사 지휘, 직장 내 괴롭힘 판단전문위원회(신설) 및 신고사건 심사위원회 등을 통하여 2차진정을 처리할 수 있음

* 최초진정 처리 시 판단전문위원회를 거쳤더라도, 2차진정 처리시 판단전문위원회를 거쳐야 3차진정부터 단순 종결 가능(가능한 2차진정 처리시 판단전문위 활용)

** 직장 내 괴롭힘 판단전문위원회는 병합사건 중 직장 내 괴롭힘 쟁점에 한하여 근로감독관 직무규정 제43조 제1항에 따른 처리로 인정

- (2차진정 처리 후 3회차 이상 진정 제기시) 1차, 2차 진정사건 처리결과를 민원인에게 통지한 경우, 3차부터는 '민원처리에 관한 법률 제23조 제1항에 의거 반복민원으로 종결*' 가능

* 3차부터는 통지 없이 종결 가능하나, 민원 최소화를 위해 가급적 '민원처리에 관한 법률 제23조 제1항에 의거 반복민원으로 종결'이라고 통지하는 것이 바람직

○ (기타) 지방관서 배정 예산을 소진하였으나, 추가로 판단전문위원회 운영이 필요한 경우 본부에 예산요청

- 외부위원 참석 수당 외에도 직장 내 괴롭힘 판단 전문위원회가 적극 운영될 수 있도록 참고자료 제작, 회의 관리 등에도 예산을 집행할 필요

- 매년 3.31까지 「직장 내 괴롭힘 판단 전문위원회」를 구성하여 본부로 보고(전년 동일 및 성희롱·성차별 전문위원회 준용도 보고)

〈 반복 민원 처리 근거: 근로감독관집무규정('23.8.1. 개정) 〉

근로감독관 집무규정 제37조의2(사건 유형별 조사 원칙) ② 직장 내 괴롭힘 사건은 전담 근로감독관 지정 등을 통해 조사하되, 피해자 등으로부터 구체적인 진술을 확보할 수 있도록 별도의 독립된 공간에서 조사하여야 한다.

③ 직장 내 괴롭힘 사건처리를 위해 지방관서장은 5명 이상 7명 이내의 위원(외부위원을 3명 이상 포함한다)으로 구성된 전문위원회를 설치하여 자문을 받을 수 있다.

근로감독관 집무규정 제43조(재신고사건의 처리) ① 과장은 이미 처리한 사건(고소·고발사건 및 범죄 인지사건은 제외한다)에 대하여 민원인이 이의를 제기하는 경우에는 다음 각 호 중 어느 하나의 방법에 따라 처리하여야 한다.

1. 담당 감독관을 변경하여 처리
2. 감사의 지휘를 받아 처리
3. <삭제 2019.8.30>

4. 지방관서 내 사건유형별 전문위원회의 자문을 받아 처리

② 과장은 재신고 사건에 대해 별도의 심의가 필요하다고 판단되거나, 제1항에 따라 재신고사건을 처리 하였음에도 불구하고 동일한 사건이 다시 접수된 경우에는 지방관서별 신고사건 심사위원회의 심사를 통하여 사건처리 방법 및 내용을 결정할 수 있다.

③ 제2항에 의한 신고사건 심사위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 5인 이내의 위원(외부위원을 1명 이상 포함한다)으로 구성하되, 위원장은 지방관서장으로 한다.

1. 대학교수·변호사·공인노무사 등 노동관계법 분야에 전문적 지식과 경험이 있는 사람
2. 지방관서장, 노사상생지원과장, 근로개선지도과장, 광역근로감독과장, 고용센터 소장(과장)

④ 신고사건 심사위원회는 필요하다고 판단되는 경우 신고인을 참석시킨 가운데 의견을 청취할 수 있으며, 신고인의 사정으로 참석이 어려운 경우 우편, 팩스 등을 통해 의견을 제출하게 할 수 있다.

⑤ 신고사건 심사위원회는 재신고 사건에 대한 심사를 한 후 「신고사건 심사 의결서」를 작성하여야 한다.

⑥ 과장은 제5항에 따라 재신고 사건 처리방법 및 내용 등이 결정된 때에는 결정 결과와 이유를 상세히 작성하여 재신고인에게 서면으로 통지하여야 한다.

⑦ 제1항 및 제6항에 따라 처리한 반복민원은 「민원처리에 관한 법률」 제23조를 준용하여 처리할 수 있다.

민원처리에 관한 법률 제23조 ① 행정기관의 장은 민원인이 동일한 내용의 민원(법정민원을 제외한다. 이하 이 조에서 같다)을 정당한 사유 없이 3회 이상 반복하여 제출한 경우에는 2회 이상 그 처리 결과를 통지하고, 그 후에 접수되는 민원에 대하여는 종결처리할 수 있다.

② 행정기관의 장은 민원인이 2개 이상의 행정기관에 제출한 동일한 내용의 민원을 다른 행정기관으로부터 이송받은 경우에도 제1항을 준용하여 처리할 수 있다.

③ 행정기관의 장은 제1항 및 제2항에 따른 동일한 내용의 민원인지 여부에 대하여는 해당 민원의 성격, 종전 민원과의 내용적 유사성·관련성 및 종전 민원과 동일한 답변을 할 수 밖에 없는 사정 등을 종합적으로 고려하여 결정하여야 한다.

위 촉 동 의 서

소 속:
직 책:
성 명:
생 년 월 일:

위 본인은 00지방고용노동청(지청)의 직장 내
괴롭힘 판단 전문위원회 위원 위촉에 동의
합니다.

20 년 월 일

성명: (서명 또는 인)

00지방고용노동청(지청)장 귀하

위 촉 장

소 속:
직 책:
성 명:
생 년 월 일:

귀하를 00지방고용노동청(지청)의 직장 내
괴롭힘 판단 전문위원회 위원으로 위촉합니다.
(위촉기간: 2019. . . ~ 2021. . . .)

20 년 월 일

00지방고용노동청(지청)장

<서식3> 전문위원용 의견서 예시(위원회 안전·상황 등에 따라 변경하여 활용)

* 파란색은 안전담당자 작성, 빨간색은 위원이 확인하여 작성토록 할 것

직장 내 괴롭힘 판단 전문위원회 의견서

(20--.○○.△△, ☆☆지청 대회의실)

☐ 안전 1의 직장 내 괴롭힘 성립여부

① (행위자→ 신고자1) “부당업무지시” : (○ / X)

☐ 의견

② (행위자→ 신고자2) “폭언·협박” : (○ / X)

☐ 의견

☐ 안전 2

① (행위자→ 신고자1) “따돌림·업무배제” : (○ / X)

☐ 의견

20 . . .

위원 : .

직장 내 괴롭힘 판단 전문위원회 안건 [예시]

(20--.○○.△△, ☆☆지청 대회의실)

□ 사건 개요

1. 당사자

○ 진정인

- 성 명 : 이○○(만 00세)
- 근로기간 : 2011. 2. 1. ~ 근무 중
- 직 책 : (주)OOOO 사원

○ 피진정인

- 성 명 : 서○○(만 00세)
- 근로기간 : 2021. 7월 ~ 근무 중
- 직 책 : (주)OOOO 대표이사

○ 1행위자

- 성 명 : 문○○(만 00세)
- 근로기간 : 2020. 5. 25. ~ 근무 중
- 직 책 : (주)OOOO 대리

○ 2행위자

- 성 명 : 김○○(만 00세)
- 근로기간 : 2005. 2. 1. ~ 근무 중
- 직 책 : (주)OOOO 부장

○ 사업장 개요

- 사업장명 : (주)OOOO
- 대 표 : 서○○
- 소재지 : 경기 ○○시 ○○구 ○○로 111
- 업 종 : 제조업
- 근로자수 : 00명

2. 진정 요지

- 진정인은 (주)OOOO 의 문○○ 대리, 김○○ 부장에게 폭언, 부당업무지시 등의 직장 내 괴롭힘을 당하였다며 우리 지청에 진정을 제기함

□ 조사 내용

1. 확인된 사실

-
-

2. 사안별 당사자 주장

(1) 폭언

가. 진정인

-
-

나. 1행위자

-
-

(2) 부당업무지시

가. 진정인

-
-

나. 1행위자

-
-

다. 2행위자

-
-

<서식5> 판단전문위원회 위원의 제척·기피·회피 신청 및 서약 양식

판단전문위원회 제척·기피·회피 신청 및 서약서

제척·기피·회피 사유	① 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 안건의 심의·의결에서 제척된다. 1. 위원 또는 그 배우자나 배우자였던 사람이 해당 안건의 당사자(당사자가 법인·단체 등인 경우에는 그 임원 또는 직원을 포함한다. 이하 이 호 및 제2호에서 같다)가 되거나 그 안건의 당사자와 공동권리자 또는 공동의무자인 경우 2. 위원 또는 위원과 민법 제777조에 따른 친족 관계에 있거나 있었던 자가 해당 안건의 직접적 이해당사자 또는 직접적 이해단체의 대표자이거나 대표자이었던 경우 3. 위원이 해당 안건의 직접적 이해단체에 소속되어 있는 경우 4. 위원이 해당 안건과 관련하여 직접적 이해당사자 또는 직접적 이해단체의 비용으로 연구·용역·조사·자료수집·발표·증언·진술·자문·감정 또는 이와 유사한 업무를 수행하고 있거나 최근 1년 이내에 수행한 경우 5. 위원이나 위원이 속한 법인·단체 등이 해당 안건의 당사자의 대리인이거나 대리인이었던 경우 ② 해당 안건의 관계공무원 또는 이해당사자는 위원에게 공정성을 기대하기 어려운 특별한 사정이 있는 경우에는 위원장에게 기피신청을 할 수 있으며, 위원장은 의결권 제한 여부 등을 결정한다. ③ 위원이 제1항 또는 제2항의 사유에 해당하거나 공정한 심의를 하기 어려운 사정이 있는 경우에는 해당 안건의 심의·의결에서 회피해야 한다.						
제척·기피·회피 사유 해당[√]	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="403 889 545 1010">신청 위원</td><td data-bbox="545 889 885 1010">소속 기관 및 부서</td><td data-bbox="885 889 1300 1010">직급 및 성명(연락처)</td></tr> <tr> <td data-bbox="403 1010 545 1229">사유</td><td colspan="2" data-bbox="545 1010 1300 1229"></td></tr> </table> 위 제척·기피·회피 사유에 해당하여 위와 같이 신청합니다. 신청인 기관(부서)명 년 월 일 직책 성명 (서명 또는 인)	신청 위원	소속 기관 및 부서	직급 및 성명(연락처)	사유		
신청 위원	소속 기관 및 부서	직급 및 성명(연락처)					
사유							
제척·기피·회피 사유 비해당[√]	위 제척·기피·회피 사유에 해당하지 않음을 확인합니다. 작성者 기관(부서)명 년 월 일 직책 성명 (서명 또는 인)						
서약 사항	1. 직장 내 괴롭힘 판단전문위원회 관련 회의 등에 성실히 협조함 2. 사건 내용과 신고인 및 피신고인 등 당사자의 개인신상정보에 관한 비밀 유지 3. 사건 관련 사항을 외부로 반출할 수 없으며, 보관 시에는 안전하게 보관하여야 함 4. 위와 같은 의무를 위반할 경우 이에 따른 민·형사상 책임을 질 것 직장 내 괴롭힘 판단전문위원회 위원으로서 관련 사항들을 따를 것을 서약합니다. 작성者 기관(부서)명 년 월 일 직책 성명 (서명 또는 인)						

○○(지)청 직장 내 괴롭힘 판단전문위원회 귀중

* p12, '㉓ 언론보도 등 사회적 이슈 사업장 대응'

(주)0000 직장 내 괴롭힘 관련 동향 보고

- 5.3. 접수된 직장 내 괴롭힘 진정 사건 조사중, 행위자 000이 피해자.1 000에게 몽둥이로 ○회 폭행, 피해자.2 000에게 ○회 폭행 사실 확인
- 이에, 5.11.부터 폭행행위에 대해 근로기준법 위반으로 인지수사를 착수하여 보고함

※ (使) (주)0000 (대표자:박00, 서울 00구 소재, 근로자 수: 00명)
(근로자) 김00, 사원(男or女, 근무기간(00.00.00~00.00.00)), (행위자) 김00, 0000부 차장

☐ 언론보도 및 진정사건 접수 · 조사 · 처리 경과

○ (언론보도)

-

*

○ (진정사건)

-

*

☐ 직장 내 괴롭힘 행위 및 신고 내용

- (가해자) 대표이사 박00(00세)
- (피해자) 사원 김00(00세)
- (가해 행위)

-

☐ 향후 계획 (직권조사/근로감독)

- 사용자 000의 피해자 000에 대한 폭행에 대해 근로기준법 위반으로 인지 수사 착수('23.0.0)
- 광역과 주관으로 '23.0.0부터 참고인 00명, 피해자 및 가해자에 대한 조사 예정

직장 내 괴롭힘 신고에 따른 시정지도(예시)

(사내 신고 없이 조사·조치 미이행으로 지방관서 접수)

※ 15p, 사건 유형 및 내용에 따라 내용, 구성 등 수정 가능

1. 진정 내용

○

2. 시정지도 내용

- 근로기준법 제76조의3에 따라 사용자는 직장 내 괴롭힘 신고를 접수 하거나 발생사실을 알게 된 경우 조사 실시 및 행위자(가해자), 피해근로자등에 대하여 적절한 조치를 취해야 합니다.

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 아니된다.

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.

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.

- 진정한 ○○○이 위와 같이 직장 내 괴롭힘을 당하였다고 진정을 제기하였으므로,

※ 시정지도문 사업장 게시 등으로 인한 진정한 신원 노출 가능성도 있으므로 당사자 성명은 익명 처리가 바람직함

- 근로기준법 제76조의3에 따라 아래와 같이 시정지도하니, 시정지도 내용을 이행하고 결과를 '○○.○.○.까지 우리 지청에 보고하여 주시고, 신고자(피해자)에게도 조사결과 및 주요 근거 등을 통보해 주시기 바랍니다.
- 한편, 조사 과정에서 신고자 및 피해근로자등에 대한 2차 가해, 불필요한 피해가 발생하지 않도록 유의하여 주시기 바랍니다.

〈 시정지도 내용 〉

- ① 진정한의 직장 내 괴롭힘 피해 내용에 대한 조사 실시
 - 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치 실시
 - * 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 됨
- ② (직장 내 괴롭힘이 확인된 경우) 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치 실시
- ③ (직장 내 괴롭힘이 확인된 경우) 행위자에 대하여 지체 없이 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치 실시
 - * 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 함

- 위 시정지도 내용을 기한 내 이행하지 않을 경우, 귀 사업장은 「근로기준법 제76조의3」 위반에 해당하여 과태료가 부과될 수 있음
- 사건의 신고자 및 피해근로자 등에게 신고 등을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 경우, 「근로기준법 제76조의3제6항」 등 관련 법령에 의거, 신고 및 처벌될 수 있음을 알려드립니다.

직장 내 괴롭힘 관련 시정결과 보고(예시)

※ 사건 유형 및 내용에 따라 내용, 구성 등 수정 가능

1. 직장 내 괴롭힘 판단 결과

판단결과	예시) 직장 내 괴롭힘 인정 / 불인정 / 기타(피해근로자등의 명시적 요구에 따라 별도 판단 없이 화해, 합의 등으로 종결된 경우 해당 내용 기재)
판단 내용(사유)	상기와 같이 판단할 사유, 근거 등을 구체적으로 기재

2. 그 밖의 시정지도 이행사항

※ 시정지도 내용에 따라 수정 가능

가. 직장 내 괴롭힘 관련 조사 개요 및 진행 내용·경과

○

나. 행위자에 대한 조치 내용

○

다. 피해근로자(또는 피해를 주장하는 근로자)에 대한 조치 내용

○

라. 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응체계 점검 및 개선 내용

○

직장 내 괴롭힘 신고에 따른 시정지시(예시)

(사내 신고에도 불구하고 사업장 조사·조치 미실시로 신고한 경우)

※ 16p, 사건 유형 및 내용에 따라 내용, 구성 등 수정 가능

1. 진정 내용

○

2. 시정지시 내용

- 근로기준법 제76조의3에 따라 사용자는 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 발생사실을 알게 된 경우 조사 실시 및 행위자(가해자), 피해근로자등에 대하여 적절한 조치를 취해야 합니다.

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 아니된다.

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.

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.

- 진정한 ○○○이 위와 같이 직장 내 괴롭힘을 당하였다고 사업장에 신고하였음에도 불구하고 사용자가 아무런 조사·조치를 취하지 않아 진정을 제기하였으므로,

※ 시정지시문 사업장 게시 등으로 인한 진정한 신원 노출 가능성도 있으므로 당사자 성명은 익명 처리가 바람직함

- 근로기준법 제76조의3에 따라 아래와 같이 시정지시하니, 시정지시 내용을 이행하고 결과를 '○○.○.○.까지 우리 지청에 보고하여 주시고, 신고자(피해자)에게도 조사결과 및 주요 근거 등을 통보해 주시기 바랍니다.

〈 시정지시 내용 〉

- ① 진정한의 직장 내 괴롭힘 피해 내용에 대한 조사 실시
 - 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치 실시
 - * 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 됨
- ② (직장 내 괴롭힘이 확인된 경우) 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치 실시
- ③ (직장 내 괴롭힘이 확인된 경우) 행위자에 대하여 지체 없이 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치 실시
 - * 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 함

- 위 **시정**지시 내용을 기한 내 이행하지 않을 경우, 귀 사업장은 「근로기준법 제76조의3」 위반에 해당하여 과태료가 부과될 수 있음
- 사건의 신고자 및 피해근로자 등에게 신고 등을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 경우, 「근로기준법 제76조의3제6항」 등 관련 법령에 의거, 신고 및 처벌될 수 있음을 알려드립니다.

직장 내 괴롭힘 조사 의무 위반에 대한 시정지시(예시) (사업장 조사의 합리성 및 객관성 결여)

※ 사건 유형 및 내용에 따라 내용, 구성 등 수정 가능

1. 진정 내용

○

2. 시정지시 내용

- 근로기준법 제76조의3에 따라 사용자는 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 발생사실을 알게 된 경우 조사 실시 및 행위자(가해자), 피해근로자등에 대하여 적절한 조치를 취해야 합니다.

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 아니된다.

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.

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.

- 귀 사업장에서 진정한 ○○○에 대한 직장 내 괴롭힘에 대하여 조사한 결과, 직장 내 괴롭힘이 아닌 것으로 판단한 바 있습니다.

※ 시정지시문 사업장 게시 등으로 인한 진정한 신원 노출 가능성도 있으므로 당사자 성명은 익명 처리가 바람직함

- 이와 관련하여 진정한이 우리 (지)청에 제출한 녹취록 등 객관적 자료에 의할 때, 근로기준법 제76조의3제2항에 따른 사용자의 직장 내 괴롭힘 발생에 대한 객관적인 조사 실시 의무를 이행했다고 보기 어려운 것으로 판단됩니다.

※ 필요시 합리성이 다소 결여된 사업장 판단내용 기재

- 이에 아래와 같이 시정지시하니, 시정지시 내용을 이행하고 결과를 ‘○○.○○.○○까지 우리 지청에 보고하여 주시고, 신고자(피해자)에게도 조사결과 및 주요 근거 등을 통보해 주시기 바랍니다.

〈 시정지시 내용 〉

- ① 현재까지 확인된 증빙자료 등을 토대로 사내 취업규칙의 직장 내 괴롭힘 발생 시 절차 또는 직장 내 괴롭힘 예방·대응 매뉴얼 (‘23.4월) 등에 따라 재조사 및 직장 내 괴롭힘 여부 판단 실시
- ② (직장 내 괴롭힘이 확인된 경우) 피해근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치 실시
- ③ (직장 내 괴롭힘이 확인된 경우) 행위자에 대하여 지체 없이 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치 실시

* 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 함

- 위 시정지시 내용을 기한 내 이행하지 않을 경우, 귀 사업장은 「근로기준법 제76조의3」 위반에 해당하여 과태료가 부과될 수 있음
- 사건의 신고자 및 피해근로자 등에게 신고 등을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 경우, 「근로기준법 제76조의3제6항」 등 관련 법령에 의거, 신고 및 처벌될 수 있음을 알려드립니다.

직장 내 괴롭힘 조치 의무 위반에 대한 시정지시(예시) (사업장 조치의 합리성 및 객관성 결여)

※ 20p, 사건 유형 및 내용에 따라 내용, 구성 등 수정 가능

1. 진정 내용

○

2. 시정지시 내용

- 근로기준법 제76조의3에 따라 사용자는 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 발생사실을 알게 된 경우 조사 실시 및 행위자(가해자), 피해근로자등에 대하여 적절한 조치를 취해야 합니다.

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 아니된다.

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.

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.

- 진정한 ○○○에 대한 직장 내 괴롭힘에 대하여 귀 사업장 내에서 조사한 결과,

※ 개선지도문 사업장 게시 등으로 인한 진정한 신원 노출 가능성도 있으므로 당사자 성명은 익명 처리가 바람직함

- 직장 내 괴롭힘이 확인되어 행위자(가해자)에게 조치를 취한 사안에 대하여 근로기준법 제76조의3에 따라 아래와 같이 시정지시하니, 시정지시 내용을 이행하고 결과를 '○○.○.○.까지 우리 지청에 보고하여 주시고, 신고자(피해자)에게도 조사결과 및 주요 근거 등을 통보해 주시기 바랍니다.

〈 시정지시 내용 〉

- 귀 사업장은 직장 내 괴롭힘을 한 것으로 확인된 행위자(○○○*)에 대하여 '○○.○.○.자로 근무장소의 변경 조치를 취한 사실이 있음

※ 시정지시문 사업장 게시 등으로 인한 진정한 신원 노출 가능성도 있으므로 당사자 성명은 익명 처리가 바람직함

- 근로기준법 제76조의3제5항은 “사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.”고 규정하고 있음에도 피해근로자의 의견을 듣지 않고, 행위자를 피해자의 근무장소와 동일한 공간으로 배치함
- 따라서 법 규정에 따라 피해근로자의 의견을 듣고 행위자에 대해 필요한 조치를 취하시기 바랍니다.
- 행위자에 대한 조치 시에는 피해근로자 보호, 향후 추가 피해 예방 등을 종합적으로 고려하시기 바랍니다.

- 위 시정지시 내용을 기한 내 이행하지 않을 경우, 귀 사업장은 「근로기준법 제76조의3」 위반에 해당하여 과태료가 부과될 수 있음

- 사건의 신고자 및 피해근로자 등에게 신고 등을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 할 경우, 「근로기준법 제76조의3제6항」 등 관련 법령에 의거, 신고 및 처벌될 수 있음을 알려드립니다.

직장 내 괴롭힘 신고에 따른 사건처리결과 회신(예시) (사용자 괴롭힘 과태료 부과 사업장 대상)

※ 29p, 사건 유형 및 내용에 따라 내용, 구성 등 수정 가능

1. 사건 개요

○ (진정 내용)

- (조사 결과) 대표이사 ○○○가 진정한 ○○○에 행한 아래 행위는 근로기준법 제76조의2에 해당하는 직장 내 괴롭힘에 해당함

① '19.7.20. 15시경 대표이사 ○○○가 진정한 ○○○에게 서울사무소 ○○과 사무실에서 “ ” 등의 욕설을 한 행위

※ 회신문 사업장 게시 등으로 인한 진정한 신원 노출 가능성도 있으므로 당사자 성명은 익명 처리가 바람직함

- (조치 결과) 사업장의 사용자인 ○○○가 진정한 ○○○에 행한 위행위는 근로기준법 제76조의2에 해당하는 직장 내 괴롭힘에 해당하여 동법 제116조제1항에 따라 과태료 0백만원을 부과

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 아니된다.

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.

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.

제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 지도 내용

- 법 제76조의3에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는
 - (피해근로자에 대한 적절한 조치) 피해근로자에 대하여 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함
 - (행위자에 대한 필요한 조치) 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 함
 - 관련하여 향후에도 사업장에서 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않고, 상호 존중하는 문화가 정착할 수 있도록 아래와 같이 권고합니다.

〈 지도 내용 〉

- ① 직장 내 괴롭힘 피해 (주장) 근로자에 대한 불리한 처우 금지
- ② 사업장 내 직장 내 괴롭힘 실태, 조직문화 진단 등 실시
- ③ 사업장에서 금지하는 직장 내 괴롭힘 행위를 구체화하고 취업 규칙 등 사내규정에 반영
- ④ 직장 내 괴롭힘을 근절하고, 상호 존중하는 문화를 만들어갈 수 있도록 교육, 사업장 내 캠페인 등 예방 활동 실시
- ⑤ 직장 내 괴롭힘 신고·상담·조사·조치 등이 효과적으로 이루어질 수 있도록 전담 부서(담당자) 지정
- ⑥ 그 밖의 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응 체계에 대한 점검 및 개선

* p14, '익명 신고시 의사 확인하기 어려운 경우'

직장 내 괴롭힘 **익명 신고**에 따른 지도(예시)

※ 사건 유형 및 내용에 따라 내용, 구성 등 수정 가능

- 귀 사업장에 대하여 우리 지침에 직장 내 괴롭힘 피해를 주장하는 익명 신고가 접수되었습니다.
- 사업장에서 직장 내 괴롭힘과 관련한 갈등이 발생하지 않고, 사업장 내 구성원 간 상호 존중하는 문화가 정착될 수 있도록 아래와 같이 행정지도를 실시합니다.

〈 지도 내용 〉

- ① 직장 내 괴롭힘 피해 (추정) 근로자에 대한 불리한 처우 금지
- ② 사업장에서 금지하는 직장 내 괴롭힘 행위를 구체화하고 취업 규칙 등 사내규정에 반영
- ③ 직장 내 괴롭힘을 근절하고, 상호 존중하는 문화를 만들어갈 수 있도록 교육, 사업장 내 캠페인 등 예방 활동 실시
- ④ 직장 내 괴롭힘 신고·상담·조사·조치 등이 효과적으로 이루어질 수 있도록 전담 부서(담당자) 지정
- ⑤ 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응체계에 대한 점검 및 개선

* p15, '신고자가 사건처리가 아닌 사내 불합리한 조직문화 개선 요구하는 경우'

직장 내 괴롭힘 **신고**에 따른 지도(예시)

※ 사건 유형 및 내용에 따라 내용, 구성 등 수정 가능

- 귀 사업장에 대하여 우리 지침에 직장 내 괴롭힘 피해를 주장하는 신고가 접수되었습니다.
- 사업장에서 직장 내 괴롭힘과 관련한 갈등이 발생하지 않고, 사업장 내 구성원 간 상호 존중하는 문화가 정착될 수 있도록 아래와 같이 행정지도를 실시합니다.

〈 지도 내용 〉

- ① 직장 내 괴롭힘 피해 (추정) 근로자에 대한 불리한 처우 금지
- ② 사업장에서 금지하는 직장 내 괴롭힘 행위를 구체화하고 취업 규칙 등 사내규정에 반영
- ③ 직장 내 괴롭힘을 근절하고, 상호 존중하는 문화를 만들어갈 수 있도록 교육, 사업장 내 캠페인 등 예방 활동 실시
- ④ 직장 내 괴롭힘 신고·상담·조사·조치 등이 효과적으로 이루어질 수 있도록 전담 부서(담당자) 지정
- ⑤ 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응체계에 대한 점검 및 개선

* p20, '㉔ 사업장의 조사·조치 등이 합리적인 범위 내에서 이루어진 경우'

직장 내 괴롭힘 신고에 따른 재발방지 권고(예시) **(적절한 조사 및 조치 이행 사업장)**

※ 사건 유형 및 내용에 따라 내용, 구성 등 수정 가능

- 귀 사업장 소속 진정한 ○○○이 우리 지청에 제기한 직장 내 괴롭힘 관련 진정에 대하여 귀 사업장에서 조사 및 당사자에 대한 적절한 조치를 이행하는 등 법 위반 사실을 확인할 수 없어 행정종결 처리함을 알려드립니다.

※ 행정지도문 사업장 게시 등으로 인한 진정한 신원 노출 가능성도 있으므로 당사자 성명은 익명 처리가 바람직함

- 향후에도 사업장에서 직장 내 괴롭힘과 관련한 갈등이 발생하지 않고, 사업장 내 구성원 간 상호 존중하는 문화가 정착될 수 있도록 아래와 같이 행정지도를 실시합니다.

< 권고 내용 >

- ① 직장 내 괴롭힘 피해 (추정) 근로자에 대한 불리한 처우 금지
- ② 사업장에서 금지하는 직장 내 괴롭힘 행위를 구체화하고 취업 규칙 등 사내규정에 반영
- ③ 직장 내 괴롭힘을 근절하고, 상호 존중하는 문화를 만들어갈 수 있도록 교육, 사업장 내 캠페인 등 예방 활동 실시
- ④ 직장 내 괴롭힘 신고·상담·조사·조치 등이 효과적으로 이루어질 수 있도록 전담 부서(담당자) 지정
- ⑤ 그 밖에 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응체계에 대한 점검 및 개선

* p11, 13, 17, '법 제도 내용 및 사건처리 절차 안내'

직장 내 괴롭힘 진정 사건 처리절차 안내문

1. 관련 법 규정

○ 「근로기준법」은 직장 내 괴롭힘을 금지하되, 처벌보다는 사업장의 자율적 예방·조치 시스템을 구축에 중점을 두고 있습니다.

- 아울러, 사업장에서의 조사와 조치가 잘 이행될 수 있도록 관련 법 위반 시에는 과태료를 부과하고 있습니다.

<「근로기준법」의 직장 내 괴롭힘 주요내용>

가. 직장 내 괴롭힘의 정의 및 금지를 규정(제76조의2)

- 사용자(사용자의 ①배우자, ②4촌 이내의 혈족, ③4촌 이내의 인척이 근로자인 경우를 포함)가 직장 내 괴롭힘 한 경우에는 1천만원 이하 과태료(제116조)

나. 직장 내 괴롭힘 발생 시 조치(제76조의3)

- 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 사용자에게 신고 가능
- 사용자의 조사 의무 및 피해근로자와 행위자(가해자)에 대한 조치 의무 (위반 시 500만원 이하 과태료)
- 신고한 근로자 및 피해근로자에 대한 불리한 처우 금지 (위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금)
- 조사 과정에 참여한 사람은 알게 된 비밀의 누설을 금지하는 의무를 부여 (사용자보고, 관계기관 요청이 있는 경우는 완화)(위반 시 500만원 이하 과태료)

다. '직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항' 취업규칙 필수 기재의무 (제93조제11호)(500만원 이하 과태료)

○ 근로감독관은 아래와 같은 조치를 통해 피해근로자의 권리가 실질적으로 보호될 수 있도록 노력하고 있습니다.

- 직장 내 괴롭힘 조사를 하고, 조사 결과에 따라 행위자·피해자에 대한 적절한 조치를 취할 것을 사용자에게 시정지도·지시

2. 사건처리 주요절차

* 아래 주요절차는 대표적 사건 유형의 처리절차로서 구체적인 사건 내용에 따라 실제 처리절차는 일부 다를 수 있음

□ 근로자가 행위자인 사건

- 사업장 신고없이 지방고용노동관서에 진정을 낸 경우
 - 진정인이 직접 사업장에 신고할 수 있음을 안내하고, 지방고용노동관서에서 사용자에게 조사 등을 시행하도록 시정지도
 - 사업장 신고 후 지방고용노동관서에 진정을 낸 경우
 - * 근로기준법 제76조의3제2항제4항제5항제7항 위반 → 5백만원 이하의 과태료(법 제116조)
 - ① 사용자의 조사·조치 자체가 없었던 경우:
지방고용노동관서에서 사용자에게 조사 및 적절한 조치를 하도록 시정지시
→ 시정지시 불이행 시 사용자에게 과태료 부과
 - ② 사용자 조사 또는 조치의 내용이 진정의 대상인 경우:
지방고용노동관서가 사업장의 조사 및 조치에 명백히 불합리한 사정*이 있는지 확인하여 사용자에게 시정지시
→ 시정지시 불이행 시 사용자에게 과태료 부과
- * (조사) '허위 증거', '진술기회 미부여', '녹취 등의 증거로 직장 내 괴롭힘이 객관적으로 명백하여도 직장 내 괴롭힘이 아닌 것으로 판단한 경우' 등
- ** (조치사항) 피해자가 원치 않는 피해자 보호조치, 객관적으로 명백하게 2차 피해가 예상되는 조치 등

□ 사업주 또는 대표이사(친족인 근로자 포함)가 행위자인 사건의 절차

- 담당 감독관이 선제적으로 당사자 조사 등을 실시하고, 그 조사 내용을 바탕으로 사업장의 객관적 조사 지도·확인
- 이후 사업장에는 조사 결과에 따른 조치 이행을 지도
- ① 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않을 경우: 행정종결(필요시 권고가능)
- ② 직장 내 괴롭힘에 해당할 경우: 괴롭힘 행위자에게 과태료 부과
 - * 법 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우 → 1천만원 이하의 과태료(법 제116조)

* 신고인이 사건 처리결과 세부 내용을 요청하는 경우 등에 활용 가능

직장 내 괴롭힘 신고사건 처리결과 통보문(예시)

1. 귀하가 2023.7.21. □□회사 대표 김△△을 상대로 제기한 진정 사건 관련입니다.
2. 위 사건을 조사한 결과, 아래와 같이 피신고인에 대해 법 위반 사항이 없음을 확인하여 사건을 종결하였음을 알려드립니다.

신고내용	적용법조항	조사결과
직장 내 괴롭힘	근로기준법 제76조의2	내사종결(위반없음)

↳ 조사결과 및 판단 내용의 효과적인 전달을 위해 필요 시 삭제 및 추가 가능

(판단전문위원회의 자문을 거치지 않은 경우)

○ 내사종결(위반없음) 판단 사유

귀하 및 피진정인, 참고인 등의 진술 및 관계 증빙자료 등을 종합하면, 행위자의 발언은 업무상 실수로 인한 사업장에 손해를 끼친 데에 따른 단순한 지적으로서, 사용자로서 근로자의 실수 재발을 방지하고자 하는 사회통념상 적정범위 내 조언으로 판단됨. 따라서, 행위자의 언동이 ① 지위 또는 관계 등의 우위를 이용한 점, ② 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시킨 행위인 점은 인정될 수 있으나, 업무상 적정범위를 넘었다고 보기 어려워 법 위반사항이 없다고 판단되어 본 사건을 내사종결코자 함

(판단전문위원회의 자문을 거친 경우)

○ 내사종결(위반없음) 판단 사유

귀하 및 피진정인, 참고인 등의 진술 및 관계 증빙자료 등을 통해 확인한 사실관계를 바탕으로 외부 전문가(학계·법조계 등)를 포함한 ○○지청 직장 내 괴롭힘 판단전문위원회의 자문을 거친 결과, (전원 일치된/주요) 의견으로 괴롭힘 행위 ①, ②, ③ 모두 사회통념상 업무상 적정범위를 넘어 발생한 행위로 보기 어려워 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는다고 판단하였고, 본 자문 내용이 객관적이고 합리적이므로 본 사건을 내사종결코자 함

- (판단전문위원회 위원 근거 요지 제시)

행위자의 발언은 업무상 실수로 인한 사업장에 손해를 끼친 데에 따른 단순한 지적으로서, 사용자로서 근로자의 실수 재발을 방지하고자하는 사회통념상 적정범위 내 조언으로 판단됨

↳ 기재 내용이 많은 경우, 진정요지(신고내용)과 적용 법조, 조사결과만 본문에 기재하고 구체적인 사유는 별지를 활용하여 기재

20-1	과태료 사건 조사보고서
------	--------------

■ 고용노동관계법 위반자에 대한 과태료 부과·징수업무에 관한 예규 [별지 제4호서식]

과태료 사건 조사보고서

처분대상자	사업체명 또는 성명		사업자등록번호 또는 주민등록번호	
	주소			
	전화번호			
위반 사항	위반일시			
	위반 법조항			
	위반내용			
과태료	과태료 금액	원(감경액: 원)		
	감경사유			
의견제출기한	년	월	일	
증거자료				

위와 같이 과태료부과대상행위에 대한 조사·확인 결과를 보고 합니다.

20 년 월 일

직급

성명 (서명 또는 인)

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

○○지방고용노동청(○○지청)

수신자

제 목 과태료 부과에 대한 의견진술 안내문

1. 우리 청(지청)에서 20 . . . 귀사에 대한 ○○○ 점검(실시)결과 아래와 같이 법 위반 사실이 있어「○○ 법」제 조에 따라 과태료를 부과할 예정인 바, 이에 대하여 의견이 있으신 경우 관련 자료를 지참하여 직접 방문하시어 의견을 진술하시거나 서면(전자문서를 포함) 또는 첨부된 과태료 처분에 관한 의견진술서를 제출하여 주시기 바랍니다.

2. 만약 정당한 사유 없이 지정된 기일까지 의견 제출이 없는 경우에는 이의가 없는 것으로 인정하여 소정의 과태료를 부과할 예정입니다.

3. 귀사가 의견제출 기일까지 과태료를 자진 납부하려는 경우 과태료 금액의 100분의 20을 감액한 금액(자진납부 과태료 금액)을 가까운 한국은행 국고(수납)대리점인 은행 또는 우체국, 신용협동조합, 새마을금고, 상호저축 은행에 납부하여 주시기 바랍니다.

가. 성명(법인인 경우 명칭과 대표자의 성명):

나. 주소(법인인 경우 사업장 소재지):

다. 주민등록번호(법인인 경우 법인등록번호):

라. 위반 법조항: 법 제 조

마. 위반사실:

바. 과태료 부과 예정 금액:

사. 자진납부 과태료 금액:

아. 의견제출기한: 까지

자. 담당공무원: (전화번호:)

붙임 : 1. 납부서 및 영수증 1부.

2. 과태료부과에 대한 의견진술서 1부. 끝.

○○지방노동청(○○지청)장

직인

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재자(직위/직급) 서명

협조자(직위/직급) 서명

시행 처리과-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)

우 주소 /홈페이지 주소

전화() 전송() / 공무원의 공식 전자우편주소 / 공개구분

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(재활용품))

○○청(지청) 세입징수관

○○시/도 ○○시/군/구 ○○로/길 ○○-○○ ○○청(지청) ○○과/팀

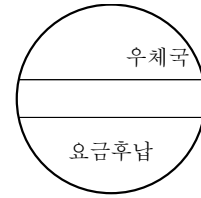
○○○-○○○

※ 과태료 자진납부를 위한 납입고지서(앞쪽) 및 과태료부과 사전통지에 따른 의견진술 안내문(뒤쪽)입니다.



납입고지서

재중



○○○
○○시/도 ○○시/군/구 ○○읍/면/동 ○○-○

○

○○○-○○○



납입고지서 및 영수증(납부자용)

부과내역
산출근거

납부번호		
납부자	실명번호	
주소 (-)		
세목	납기내 20○○년 ○○월 ○○일	납기후
	원	

위 금액을 한국은행 국고(수납)대리점인 은행 또는 우체국, 신용협동조합, 새마을금고, 상호저축은행에 납부하시기 바랍니다.

담당자 :

20○○년 ○○월 ○○ ○○청(지청) 세입징수관 (인)

년 월 일

납입고지서 및 영수증(수납기관용)

안내말씀
◆ 은행이나 우체국, 신용협동조합, 새마을금고, 상호저축은행을 방문하거나 인터넷 뱅킹의 방법으로 납부하실 수 있습니다.
◆ 인터넷 납부는 은행 인터넷 뱅킹 및 금융결제원(www.giro.or.kr)에서 납부할 수 있습니다.
◀ 지로 납부 방법 (www.giro.or.kr) 국세/법적금→기금및기타국고→전자납부번호입력 *가상계좌서비스 미제공

납부번호				
회계년도: 20	회계: 일반회계			
소관: 고용노동부				
납부자:	실명번호 :			
금융기관	징수관계좌	세목 ()	납기내 20○○년 ○○월 ○○일	납기후
			원	

〈의견진술 안내문〉

- 과 아래와 같이 고용노동관계법령 위반에 따른 과태료 부과 사전통지사실 및 의견진술 방법을 안내합니다.
 1. **당사자 성명**(법인의 경우 명칭과 대표자 성명)과 **주소**는 앞쪽 납입고지서의 “납부자” 및 “주소”란을 참조하여 주시기 바랍니다.
 2. **과태료 부과**의 **원인이 되는 사실**, **과태료 금액 및 적용 법령**은 앞쪽 납입고지서의 “부과내역” 및 “산출근거”, “합계금액”란을 참조하여주시기 바랍니다.
 3. **과태료를 부과하는 행정청의 명칭과 주소**는 앞쪽 납입고지서 좌측 상단의 주소를 참조하여주시기 바랍니다.
 4. 귀하(또는 귀사)가 앞쪽 납입고지서의 납부기한(납기내)까지 과태료를 자진납부하는 경우에는 과태료 금액의 100분의 20을 감경받을 수 있습니다.
※ 앞쪽 고지서 “합계금액”란의 부과금액은 과태료 금액의 20%를 미리 감경하여 산출한 금액입니다.
 5. 아래 각 호의 어느 하나에 해당한다고 인정되는 경우에는 해당 과태료 금액(사전납부로 감경되기 전의 금액)의 50%가 감경됩니다.
※ 다만, 체납 과태료가 없는 경우에만 해당하며, 법령상 감경할 수 있는 사유가 여러 개 있는 경우라도 사전통지에 의한 의견진술 기한 내 자진납부에 따른 감경을 제외하고 거듭 감경되지 않습니다.
- ① 「국민기초생활 보장법」 제2조에 따른 수급자
 - ② 「한부모가족지원법」 제5조, 제5조의2제2항 및 제3항에 따른 보호대상자
 - ③ 「장애인복지법」 제2조에 따른 제1급부터 제3급까지의 장애인
 - ④ 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제6조의4에 따른 1급부터 3급까지의 상이등급 판정을 받은 사람
 - ⑤ 미성년자
6. 우리청(지청)에서 부과할 과태료에 대하여 의견이 있으신 경우에는 앞쪽 고지서의 납부기한(납기내)까지 직접 방문하시어 의견을 진술하시거나 서면(전자문서를 포함) 또는 우측에 첨부된 과태료 부과에 대한 의견진술서(서식)를 작성하여 우리청(지청)으로 제출하여 주시기 바랍니다.

과태료 부과에 대한 의견진술서(서식)

※ 자진납부하는 경우에는 작성할 필요 없음

1. 진술인의 인적사항

작성자 성명

법인의 명칭 및 대표자
성명

※ 법인인 경우에만 작성

생년월일

법인번호 또는
사업자등록번호

※ 법인인 경우에만 작성

작성자 주소

작성자
연락처(전화번호)

2. 통지받은 위반행위(위반사실)

3. 위반행위에 대한 의견진술 내용

※ 필요시 별지 사용 가능

위 진술 내용은 사실대로 작성된 것임을 확인합니다.

20 년 이 후 이

작성자 성명

(서명 또는 인)

청(지청)장 귀하

■ 고용노동관계법 위반자에 대한 과태료 부과·징수업무에 관한 예규 [별지 제7호서식]

과태료 부과에 대한 의견진술 검토보고서

① 진술인의 인적사항	사업체명	
	성명	
	사업자등록번호 또는 생년월일	
	주소	
	전화번호	
② 진술인의 위반 법조항		
③ 의견진술 내용		
④ 의견진술에 대한 검토결과		
⑤ 과태료 부과 금액	원 (감경액 : 원)	
	감경사유 :	
붙임 : 부. 끝.		

위와 같이 과태료 부과처분에 대한 의견진술에 대하여 검토결과를 보고합니다.

20 년 월 일

직급
성명 (서명 또는 인)

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 고용노동관계법 위반자에 대한 과태료 부과·징수업무에 관한 예규 [별지 제8호서식]

○○지방고용노동청(○○지청)

수신

(경유)

제목 의견진술 검토결과 통보

우리 청(지청)이 귀하에게 통지한 과태료 부과에 대한 의견진술 안내문(관련문서번호, 20 . . .)과 관련하여 귀하가 20 . . . 제출한 의견진술서에 대하여 아래와 같이 검토결과를 통보합니다.

1. 진술인의 인적사항

- 가. 사 업 체 명:
 나. 성 명:
 다. 사업자등록번호 또는 생년월일:
 라. 주 소:
 마. 전 화 번 호:

2. 진술인의 위반 법조항

3. 의견진술 내용(요지)

4. 의견진술에 대한 검토결과

○○지방고용노동청(○○지청)장

직인

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재자(직위/직급) 서명

협조자

시행 처리과-연도별 일련번호(시행일자) 접수 처리과명-연도별 일련번호(접수일자)

우 도로명주소 / 홈페이지 주소

전화번호() 팩스번호() / 공무원의 공식 전자우편주소 / 공개구분

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 고용노동관계법 위반자에 대한 과태료 부과·징수업무에 관한 예규 [별지 제9호서식]

○○지방고용노동청(○○지청)

수신
(경유)
제목 과태료 징수의뢰

아래와 같이 과태료의 징수를 의뢰합니다.

과태료 처분번호			금 액		
대 상 자	사 업 체 명				
	성 명				
	사업자등록번호 또는 주민등록번호		전화번호		
	주 소				
사 유	위 반 법 조 항				
	위 반 내 용				
과태료 계산내역					
의뢰자 (직급, 성명)					

- 붙임: 1. 과태료 사건 조사보고서 1부.
2. 과태료 부과에 대한 의견진술서 1부.
3. 과태료 부과에 대한 의견진술 검토보고서 1부. 끝.

○○지방고용노동청(○○지청)장

직인

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재자(직위/직급) 서명

협조자

시행 처리과-연도별 일련번호(시행일자) 접수 처리과명-연도별 일련번호(접수일자)

우 도로명주소 /홈페이지 주소

전화번호() 팩스번호() / 공무원의 공식 전자우편주소 / 공개구분

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 고용노동관계법 위반자에 대한 과태료 부과·징수업무에 관한 예규 [별지 제15호서식]

○○지방고용노동청(○○지청)

수신 ○○법원(지원)장

(경유)

제목 과태료 부과 처분에 대한 이의제기 통보

「○○법」 위반자에 대하여 과태료 처분을 한 바, 당사자로부터 아래와 같이 이의제기가 있어서 이를 통보하오니 「질서위반행위규제법」에 따라 과태료 재판을 하여 주시기 바랍니다.

- 아 래 -

1. 이의제기인
 - 가. 사 업 체 명:
 - 나. 성 명:
 - 다. 사업자등록번호 또는 생년월일:
 - 라. 주 소:
 - 마. 전 화 번 호:
2. 이의대상인 과태료 처분내용
 - 가. 과태료 납부통지일:
 - 나. 과태료 금액:
 - 다. 위반내용: 법 제 조(제 항)
3. 이의제기일:
4. 이의제기 사유:
5. 이의제기에 대한 의견:

- 붙임: 1. 과태료 부과 및 납부 통지서 사본 1부.
 2. 과태료 부과에 대한 이의제기서 사본 1부.
 3. 의견서 1부.
 4. 증빙서류 1부. 끝.

○○지방고용노동청(○○지청)장

직인

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재자(직위/직급) 서명
 협조자

시행 처리과-연도별 일련번호(시행일자) 접수 처리과명-연도별 일련번호(접수일자)
 우 도로명주소 / 홈페이지 주소

전화번호() 팩스번호() / 공무원의 공식 전자우편주소 / 공개구분

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)

■ 고용노동관계법 위반자에 대한 과태료 부과·징수업무에 관한 예규 [별지 제16호서식]

○○지방고용노동청(○○지청)

수신

(경유)

제목 이의제기에 대한 의견 통지

(이의제기가 이유 있는 경우)

귀하께서 제기하신 이의제기에 대하여 검토한 결과 이의제기가 이유 있는 것으로 인정되므로 우리 청(지청)이 귀하에게 20 년 월 일에 부과한 과태료 부과처분은 효력이 없어 과태료 부과·징수절차는 종결되었음을 알려드립니다.

(관할법원에 통지한 경우)

귀하께서 제기하신 이의제기에 대하여 검토한 결과 20 년 월 일 관할법원인 ○○법원에 「질서위반행위규제법」 제21조에 따라 과태료의 재판을 하여 줄 것을 통보하였음을 알려드립니다.

(당사자가 철회한 경우)

귀하께서 제기하신 이의제기는 20 년 월 일에 철회되었으므로 「질서위반행위규제법」 제 21조에 따라 관할 법원에 통보하지 아니함을 알려드립니다.
끝.

○○지방고용노동청(○○지청)장

직인

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재자(직위/직급) 서명

협조자

시행 처리과-연도별 일련번호(시행일자) 접수 처리과명-연도별 일련번호(접수일자)

우 도로명주소 / 홈페이지 주소

전화번호() 팩스번호() / 공무원의 공식 전자우편주소 / 공개구분

210mm×297mm(백상지 80g/㎡)