

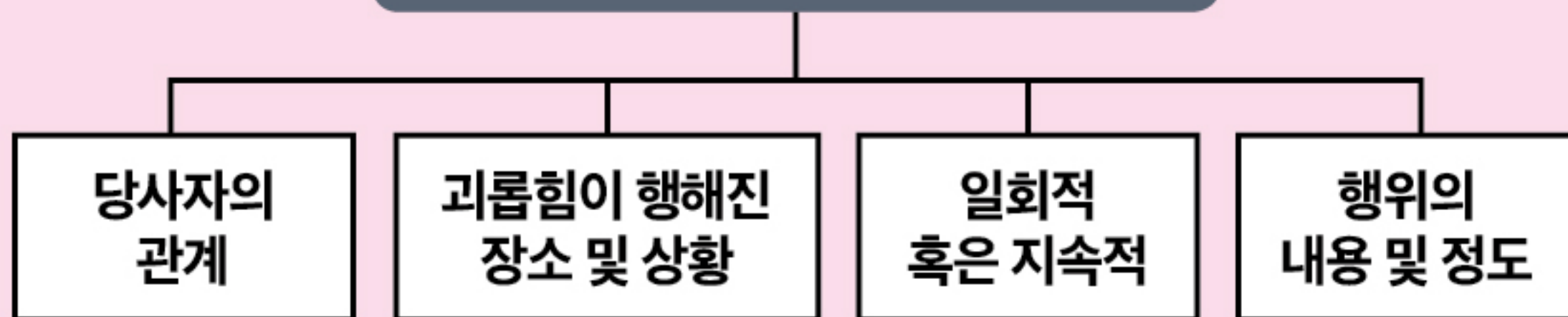


직장 내 괴롭힘이란?

사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 **우위를 이용하여** 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 **신체적 정신적 고통**을 주거나 근무환경을 **악화시키는 행위**를 말합니다.

직장 내 괴롭힘 판단 기준은?

종합적으로 판단 (구체적인 사정 참작)



피해자에게 신체적·정신적 고통 또는 근무환경의 악화라는 **결과가 발생한 것이 인정되어야** 합니다.

어떤 행동이 직장 내 괴롭힘일까요?



✓ 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것

- * 지위의 우위란 지휘명령 관계가 아니더라도 회사 내 직급·직위 체계상 상위에 있음을 이용한 경우
- * 관계의 우위란 상대방이 저항 또는 거절하기 어려울 개연성이 높은 상태로 인정되는 경우

✓ 업무상 적정범위를 넘을 것

- * 업무상 필요성이 인정되지 않거나, 행위 양태가 사회적 통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되는 행위

✓ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

- * 의도를 가지고 한 것이 아니더라도 그로 인해 고통을 받았거나 근무환경이 악화된 경우
'근무환경의 악화'는 피해자가 능력을 발휘하는데 간과할 수 없을 정도의 지장을 말함

직장 내 괴롭힘 해결 절차는요?



사건 접수

신고, 인지

상담

신고인 및 피해자 상담을 통한 사건 개요 및 피해자 요구 파악
→ 피해자 요구를 바탕으로 1차적인 해결방식 결정

행위자로부터 분리만을
원하는 경우

행위자의 사과 등 당사자 간
합의를 원하는 경우

회사 차원의 조사를 통한
해결을 원하는 경우

조사

(조사 생략)

약식조사 후 사업주에게
조사보고

정식조사

괴롭힘 사실
확인 시 조치

괴롭힘 상담 보고서를 작성,
사업주에게 보고하여
적절한 조치

행위자에게 피해자
요구 전달 및 합의 도출
* 합의 결렬 시 피해자 재상담 후 정식
조사 의뢰 등 피해자 의사 확인

행위자에 대한 징계 등 조치

모니터링

합의사항 이행여부, 피해자에 대한 후속적인 괴롭힘 피해 여부 등

직장 내 괴롭힘 사건의 해결에 있어서 가장 중요한 것은
피해자의 피해 상태 회복, 인격권이 보호되는 근무 환경입니다.

사업주는 취업규칙을 작성해주세요.

상시 10명 이상 근로자를
사용하는 사업 또는 사업장에는
아래 내용을 반영하여
취업규칙을 작성하여야 합니다.



사내에서 금지되는
직장 내 괴롭힘 행위

직장 내 괴롭힘
예방 교육 관련 사항

사건 처리 절차

피해자
보호조치

행위자 제재

재발방지 조치 등