

# 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안 (김소회의원 대표발의)

의안 번호	10326
----------	-------

발의연월일 : 2025. 5. 1.

발 의 자 : 김소희 · 성일종 · 이현승  
김상훈 · 김미애 · 조경태  
박덕흠 · 박준태 · 윤한홍  
유용원 · 서일준 · 김은혜  
박정훈 · 고동진 · 김예지  
박수민 · 강승규 · 조배숙  
최수진 · 장동혁 · 곽규택  
김형동 · 안상훈 · 김기웅  
박정하 · 엄태영 · 권영진  
서천호 · 김재섭 · 김 건  
김위상 · 우재준 · 최형두  
김장겸 · 서범수 · 한지아  
이달희 · 조지연 · 권성동  
이상휘 · 이양수 의원  
(41인)

## 제안이유

최근 다양한 고용형태와 일하는 방식의 변화 속에서 일터에서 발생하는 괴롭힘 문제가 심각한 사회문제로 떠오르고 있음. 특히, 고 오요 안나 MBC 기상캐스터 사건, 고 이예람 공군 중사 사건 등은 일터에서 괴롭힘이 개인의 존엄성과 생명까지 위협할 수 있음을 보여주었음.

그러나 「근로기준법」은 괴롭힘에 대해 일부 규정하고 있을 뿐, 괴롭힘의 정의와 판단기준이 모호하고, 적용대상이 제한적이라서 실질적 예방과 피해자 보호에 한계가 있는 상황임. 또한, 성희롱은 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 별도로 규정되어 있어 괴롭힘과 성희롱이 이원적으로 규율되면서 피해자 보호 체계가 단편적인 문제가 있음.

이에, 괴롭힘의 개념을 명확히 규정할뿐 아니라, 일터에서의 괴롭힘과 성희롱을 통합·규율하고, 5인 미만 사업장과 프리랜서·플랫폼 노동자 등 사업장 규모를 불문하고 다양한 고용형태의 노무제공자까지 포함하여 사각지대를 해소하고자 함.

또한, 일터에서의 괴롭힘은 사전에 인식하고 예방하는 것이 무엇보다 중요하므로, 노무제공자와 고객등 모든 이해관계자가 괴롭힘의 개념과 금지 행위를 명확히 이해할 수 있도록 예방 교육을 강화할 필요가 있음. 이에 따라 사업주가 매년 예방 교육을 의무적으로 실시하고, 교육 내용을 공개해 노무제공자와 고객등이 이를 쉽게 인지할 수 있도록 하였으며, 괴롭힘 발생 시 피해자에 대한 신속한 보호조치와 가해자에 대한 징계 등의 조치가 즉시 이루어지도록 하고자 함.

아울러, 허위신고 등 제도의 오남용 방지를 위해 노무제공자에게 상대방 권익을 존중할 성실의무를 부여하고, 위반 시 징계 등의 제재 근거도 마련하여, 선의의 피해자는 보호하고 제도 오남용은 방지하는 균형잡힌 체계를 마련하고자 함.

그리고, 분쟁 발생 시 사업장 내 자율적 조정·중재를 통해 신속히 처리할 수 있도록 자율적 분쟁해결절차를 활성화하고자 함.

이를 통해, 건강하고 행복한 일터 문화를 조성하고, 피해자가 내일에 대한 두려움 없이 자신의 권리를 지킬 수 있는 환경을 마련함으로써, 일터에서의 괴롭힘 없는 사회를 실현하고자 하는 것임.

## 주요내용

가. 이 법은 일터에서의 괴롭힘을 예방하고 피해자를 보호하며, 노무제공자의 존엄성과 인격권을 보장하고 건강하고 조화로운 직장문화를 조성하는 것을 목적으로 함(안 제1조).

나. 괴롭힘의 정의를 명확히 하여, 지속적·반복적 괴롭힘뿐 아니라 일회적이라도 유해한 영향이 중대한 경우를 포함함(안 제2조).

다. 고용형태나 사업장 규모를 불문하고 모든 노무제공자를 보호대상에 포함하여 5인 미만 사업장, 특수형태근로자, 플랫폼 노동자 등도 적용대상에 포함함(안 제2조 및 제4조).

라. 허위신고 등 제도의 오남용을 방지하기 위하여, 노무제공자에게 상대방 권익을 존중할 성실의무를 부과하고, 이를 위반 시 징계 등 제재 근거를 마련함(안 제3조).

마. 사업주는 괴롭힘 예방을 위하여 매년 괴롭힘 예방교육을 실시하고, 교육내용을 공개 및 게시하여 노무제공자와 고객등 누구나 쉽게 열람할 수 있도록 함(안 제8조 및 제9조).

- 바. 괴롭힘 발생 시 사업주는 피해자의 노무제공 시간 및 장소 변경, 업무 일시 중단 또는 전환, 유급휴가 명령 등 신속한 보호조치를 취하고, 행위자에 대해서는 징계 등 적절한 조치를 시행해야 함(안 제12조부터 15조까지).
- 사. 고객등 외부인에 의한 괴롭힘 발생 시에도 사업주는 피해자 보호 조치 및 행위자에 대한 접촉 금지 조치 등을 시행하고, 필요한 경우 가해자 소속 사업주에게 징계 요청을 할 수 있도록 함(안 제14조 및 제15조).
- 아. 사업주는 괴롭힘 발생 사실을 신고하거나 조사에 협조한 노무제공자에 대해 해고, 계약해지, 차별 등 불리한 처우를 해서는 아니되며, 위반 시 형사처벌 대상이 됨(안 제17조 및 제31조).
- 자. 괴롭힘 사건 발생 시 피해자 지원과 분쟁 해결을 위하여 정부가 괴롭힘 분쟁해결센터를 설치 지정 및 운영할 수 있음(안 제19조).
- 차. 분쟁 발생 시 조직 내 자율적 조정·중재를 통해 신속히 해결할 수 있도록 자율적 분쟁해결 절차를 활성화하고, 피해자의 의사를 존중하여 조정·중재 과정을 운영함(안 제21조).
- 카. 괴롭힘 발생 사실을 인지한 후 사업주가 적절한 조치를 취하지 않는 경우, 피해자 또는 고용노동부가 노동위원회에 시정신청을 할 수 있도록 하며, 노동위원회는 조사·심문을 거쳐 시정명령 또는 기각결정을 내리도록 함(안 제22조부터 제25조까지).

## 일터에서의 괴롭힘 예방 및 피해자 보호에 관한 법률안

### 제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 일터에서의 괴롭힘의 예방과 피해자의 보호 및 권리구제 등에 관한 사항을 규정함으로써 노무를 제공하는 사람의 존엄성과 인격권을 보호하고 조화로운 직장문화를 조성하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “괴롭힘”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

가. 일터에서 개인이나 특정 집단이 가진 특성을 이유로 한 언동을 함으로써 상대방의 인격권과 존엄성 등을 침해하거나 신체적·정신적 고통을 주는 행위

나. 일터에서 지속적·반복적으로 상대방의 인격권과 존엄성 등을 침해하거나 신체적·정신적 고통을 주는 언동을 함으로써 근무환경을 악화시키는 행위. 다만, 일회적인 언동이라 하더라도 그로 인한 유해한 영향이 중대한 경우를 포함한다.

다. 이 법 등에 따른 신고 및 구제신청 등을 이유로 불리한 조치를 하는 행위

2. “노무제공자”란 직업의 종류나 고용형태에 관계없이 보수를 목적으로 특정 사업주를 위해 노무를 제공하는 사람과 취업할 의사가 가진 사람을 말한다.
3. “피해자”란 괴롭힘으로 인해 직접적인 피해를 입은 사람을 말한다.
4. “피해자등”이란 피해자, 괴롭힘의 신고 및 조사·진술 등 피해 사실 확인에 조력한 사람 등을 말한다.
5. “행위자”란 괴롭힘을 행한 것으로 지목되거나 가해자로 확정된 사람을 말한다.
6. “사업주”란 다음 각 목의 노무제공자로부터 노무를 제공받아 사업하는 자를 말한다.
  - 가. 「근로기준법」 제2조제1항제1호의 근로자를 사용하는 자
  - 나. 제2호에 따른 1인 이상 노무제공자를 사용하여 사업을 영위하는 자
7. “고객등”이란 제6호에서 말하는 사업주와 관련된 사람이거나 용역 또는 재화 등을 거래하고자 하거나 거래하는 사람을 말한다.
8. “일터”란 업무와 관련한 모든 시간적, 공간적(사이버 공간을 포함한다) 범주를 말한다.

제3조(국가 등의 책무) ① 국가는 이 법의 목적을 실현하기 위하여 국민의 관심과 이해를 증진시키고 일터에서 발생하는 괴롭힘을 예방하고 피해자를 보호하기 위해 필요한 정책을 수립·시행하여야 하

고, 이러한 정책의 수립·시행이 국민에게 미치는 영향을 평가하고 반영하여야 한다.

② 사업주는 고용환경이나 고용기준이 노무제공자에게 미치는 영향을 평가하고, 일터 내 괴롭힘의 예방, 괴롭힘이 발생한 경우 이를 신속하게 시정하고 피해자를 보호하기 위해 필요한 조치와 재발방지를 위한 노력을 함으로써 괴롭힘으로부터 자유로운 직장문화를 조성하여야 한다.

③ 노무제공자는 상대방의 인격과 권익을 존중하고, 모두에게 건강하고 안전한 조화로운 직장문화를 조성하는 데 성실하게 협력해야 한다.

④ 사업주와 노무제공자는 이 법을 적용함에 있어 선의의 피해자가 발생하지 않도록 노력해야 한다.

제4조(적용범위) ① 이 법은 노무제공자를 사용하는 모든 사업에 적용한다.

② 제1항의 규정에도 불구하고 제2조제6호 각 목에 따른 사업주에 대하여는 대통령이 정하는 바에 따라 이 법의 전부 또는 일부 규정을 적용하지 않을 수 있다.

제5조(다른 법령과의 관계) 이 법은 괴롭힘과 관련하여 다른 법령에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 이 법에 따른다.

제6조(실태조사의 실시) 고용노동부장관은 괴롭힘 예방 및 피해자 보호 실태를 파악하기 위하여 정기적으로 실태조사를 실시하여 그 결

과를 발표하여야 한다.

## 제2장 괴롭힘 금지 및 예방 조치

제7조(괴롭힘 금지) 누구든지 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.

제8조(괴롭힘 예방교육) ① 사업주는 괴롭힘을 예방함으로써 노무제공자가 신체적·정신적으로 건강하고 안전한 환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “괴롭힘 예방교육”이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.

② 사업주와 노무제공자는 제1항에 따른 괴롭힘 예방교육을 받아야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 괴롭힘 예방교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 괴롭힘의 개념, 관련 법령, 판단기준(사례) 등에 관한 사항
2. 괴롭힘 예방 및 조치와 관련한 사업주의 책무 및 의무에 관한 사항
3. 괴롭힘 신고 및 피해 구제 등 처리 절차에 관한 사항
4. 괴롭힘 가해자에 대한 징계 조치에 관한 사항
5. 괴롭힘 피해자 보호 조치 등에 관한 사항
6. 괴롭힘 예방과 관련한 노무제공자의 책무에 관한 사항
7. 그 밖에 괴롭힘 예방과 대응을 위해 필요하다고 인정되는 사항



④ 제1항 및 제2항에 따른 괴롭힘 예방교육의 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑤ 사업주는 괴롭힘 예방교육의 내용을 노무제공자와 고객등이 자유롭게 열람하고 인지할 수 있도록 공개 및 게시하고, 널리 알려야 한다.

제9조(괴롭힘 예방 교육의 위탁) ① 사업주는 괴롭힘 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “괴롭힘 예방 교육기관”이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다. 다만, 대통령령이 정하는 사업주는 고용노동부장관 및 지방자치단체의 장에게 괴롭힘 예방교육에 필요한 비용의 전부 또는 일부의 지원을 요청하여 지원받을 수 있다.

② 사업주가 괴롭힘 예방 교육기관에 위탁하여 이 법에 따른 예방교육을 하려는 경우에는 제8조제3항 및 제4항에 따른 내용과 방법을 괴롭힘 예방 교육기관에 미리 알려 이를 포함하도록 하여야 한다.

③ 괴롭힘 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하되, 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다.

④ 괴롭힘 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사업주나 교육 대상자에게 그 자료를 내주어야 한다.

⑤ 고용노동부장관은 괴롭힘 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우
  2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 3개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우
  3. 2년 동안 괴롭힘 예방 교육 실적이 없는 경우
- ⑥ 고용노동부장관은 제5항에 따라 괴롭힘 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.

### 제3장 신고 및 사후 조치

제10조(괴롭힘의 신고) 누구든지 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사업주에게 신고할 수 있다.

제11조(괴롭힘의 조사) ① 사업주는 제10조에 따른 신고를 접수하거나 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 해당 사건의 처리 또는 조사를 위한 담당자를 지정하고 지체 없이 객관적인 조사를 실시하여야 하고, 조사의 대상에는 피해자와 행위자를 포함하여야 한다.

② 제1항에 따라 고충처리 또는 조사를 위한 담당자는 제19조제1항의 상담, 조사 및 분쟁해결을 지원하는 공공 또는 민간기구로 지정할 수 있으며, 피해자 및 신고자의 의견을 고려하도록 노력하여야 한다.

제12조(괴롭힘 조사 기간 동안 피해자등에 대한 조치) ① 사업주는 제11조제1항에 따른 조사 기간 동안 피해자등을 보호하기 위하여 필

요한 경우 해당 피해자등에 대하여 노무제공 시간 및 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 사업주가 제1항의 적절한 조치를 시행함에 있어 피해자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

제13조(괴롭힘 발생 시 피해자에 대한 조치) 사업주는 제11조제1항에 따른 조사 결과 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해자가 요청하면 노무제공 시간 및 장소의 변경, 업무의 일시적 중단 또는 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

제14조(고객등에 의한 괴롭힘 발생 시 조치) 사업주는 노무제공자가 업무수행 과정에서 고객등에 의한 괴롭힘으로 인한 고충 해소를 요청할 경우 노무제공 시간 및 장소의 변경, 업무의 일시적 중단 또는 전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

제15조(괴롭힘 발생 시 행위자에 대한 조치) ① 사업주는 제11조제1항에 따른 조사 결과 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대한 징계, 근무장소의 변경, 괴롭힘의 중지 명령 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업주는 제14조에 따른 고객등에 의한 괴롭힘이 발생한 사실을 확인한 때에는 지체 없이 그 행위자(행위자가 소속된 사업주가 있는 경우에는 사업주를 포함한다)에 대하여 괴롭힘 행위의 중지, 피해자와의 접촉 금지 등 필요한 조치를 하여야 하고, 행위자가 소속된 사업주가 있는 경우에는 그 소속 사업주에게 행위자에 대한 징계 등

을 요청하여야 한다.

③ 사업주는 제1항 및 제2항에 따른 행위자에 대한 징계 등 필요한 조치를 하기 전에 그 조치 내용 등에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.

제16조(감독기관에 대한 신고 및 확인) ① 피해자등은 제11조에 따른 사업주의 조사 결과 및 제12조부터 제14조까지에 따른 조치가 위법하거나 부당한 경우 고용노동부장관 또는 근로감독관에게 이를 신고할 수 있다.

② 고용노동부장관 또는 근로감독관은 제1항에 따른 신고가 있는 경우 사업주의 법적 의무를 이행하도록 사업주에게 요구하여야 한다.

③ 고용노동부장관 또는 근로감독관은 제2항에 따른 요구에도 불구하고 사업주가 제11조제1항에 따른 조사를 회피하거나 제15조제1항의 확인을 고의로 이행하지 않는 경우에는 피해자를 대신하여 제22조제1항에 따라 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.

④ 고용노동부장관 또는 근로감독관은 피해자를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해자등에 대하여 근무시간 및 장소의 변경, 업무의 일시적 중단 또는 전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 취하도록 사업주에게 요구할 수 있다.

제17조(불리한 처우의 금지) 사업주는 괴롭힘 발생 사실을 신고한 사람 및 피해자등에게 다음 각 호에서 정하는 불리한 처우를 하여서

는 아니 된다.

1. 해고, 고용이나 계약의 중단 또는 해지, 재계약 거절 등 그 밖에 신분 상실 또는 계약 관계를 중단하거나 종료하는 행위
2. 징계나 벌칙 등을 부과하는 행위
3. 근로조건이나 기타 계약 조건 등에서의 차별적 행위
4. 본인의 의사에 반하는 업무나 기회에서의 배제, 재배치 등을 하는 행위
5. 업무와 관련된 활동을 방해하는 행위
6. 그 밖에 이에 준하는 불리한 처우로 볼 수 있는 행위

제18조(비밀유지의무) ① 사업주 및 괴롭힘 발생 사실을 신고 받거나, 고충 및 조사에 참여하거나 보고 받은 사람 등은 해당 신고자의 신원이 공개되거나 조사 과정에서 알게 된 사실 등을 피해자들의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

② 제1항에도 불구하고 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

#### 제4장 자율적 분쟁 해결

제19조(괴롭힘 분쟁해결센터의 설치 및 지원) ① 고용노동부장관은 일터에서 발생하는 괴롭힘에 관한 상담, 조사 및 분쟁해결을 지원하는

괴롭힘 분쟁해결센터를 설치 및 지정하여 운영할 수 있다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 괴롭힘 분쟁해결센터를 공공 또는 민간기구에 위탁하여 운영할 수 있으며, 그 운영에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

③ 제1항에 따른 괴롭힘 분쟁해결센터의 설치와 운영 및 제2항에 따른 위탁 및 지원 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제20조(명예괴롭힘예방감독관) ① 고용노동부장관은 괴롭힘을 예방하고 괴롭힘으로부터 자유로운 환경을 조성하기 위하여 명예괴롭힘예방감독관을 위촉할 수 있다.

② 제1항에 따른 명예괴롭힘예방감독관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제24조에서 정하는 명예고용평등감독관 또는 「산업안전보건법」 제23조에서 정하는 명예산업안전감독관을 명예괴롭힘예방감독관과 병행하여 위촉할 수 있다.

③ 제1항에 따른 명예괴롭힘예방감독관은 명예고용평등감독관 및 명예산업안전감독관과 동일한 권한과 지위를 보장받으며, 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 괴롭힘 예방을 위한 활동
2. 괴롭힘 발생 시 피해자에 대한 상담·조언
3. 괴롭힘 이행 상태 자율점검 및 지도 시 참여
4. 사업주에 대한 조직문화 개선 권고
5. 법위반 사항 등에 대한 감독기관에 대한 신고

6. 일터 문화 개선 및 괴롭힘 제도에 대한 홍보·인식 개선 활동
7. 이 법에 따른 괴롭힘 고충처리 및 조사절차에의 참여와 의견 개진
8. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 업무

제21조(분쟁의 자율적 해결) ① 사업주는 바람직한 고용문화를 형성하기 위해 정기적으로 조직 진단을 실시하여 괴롭힘을 예방하고, 괴롭힘을 신고 받거나 발생 사실을 인지한 경우 자율적으로 분쟁을 해결할 수 있는 방안을 강구해야 한다.

② 사업주가 제1항에 따른 자율적 분쟁 해결 방안을 강구하는 경우에는 당사자 쌍방의 합의에 따라 다양한 방식의 조정(調停) 및 중재(仲裁), 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제4조에 따라 구성된 노사협의회, 제19조제1항에 따라 설치된 괴롭힘 분쟁해결센터 등을 활용할 수 있다.

③ 사업주가 제1항에 따라 자율적으로 분쟁을 해결하고자 하는 경우에는 피해자의 의사를 우선적으로 고려하여야 하고, 그 과정에서 피해자등에게 또 다른 가해가 발생하지 않도록 하여야 한다.

## 제5장 구제 및 시정제도

제22조(시정신청) ① 피해자(제16조제3항에 의한 경우 고용노동부장관 또는 근로감독관)는 사업주가 제10조에 따른 신고를 접수하거나 괴

로움 발생 사실을 인지하였음에도 제11조부터 제15조까지에서 정한 조치의무를 취하지 않는 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 괴롭힘이 발생한 날(행위가 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

② 피해자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 그 구체적인 내용을 명시하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정하여 고시한다.

제23조(조사·심문 등) ① 노동위원회는 제22조에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다.

② 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항 및 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.



제24조(조정 및 중재의 전치 등) ① 노동위원회는 제22조에 따른 시정 신청을 받으면 각급 위원회 심문 전에 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이나 직권으로 조정 절차를 개시할 수 있으며, 관계 당사자가 노동위원회의 중재결정에 따르기로 하는 경우 중재를 할 수 있다.

② 제1항에 따른 조정이 종료되지 않거나 중재재정이 이루어지지 아니한 경우에도, 노동위원회는 제23조에 따른 심문 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청이나 직권으로 조정 절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.

③ 제1항에 따른 조정 또는 중재의 신청은 제22조에 따른 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회가 정당한 사유로 그 기간에 신청할 수 없었다고 인정하는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.

④ 노동위원회는 조정 또는 중재를 하는 경우 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.

⑤ 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 날부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.

⑥ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 받아들이기로 한 경우에는 조정조서를 작성하여야 하고, 중재결정을 한 경우에는 중재

결정서를 작성하여야 한다.

⑦ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 하고, 중재결정서에는 관여한 위원 전원이 서명 또는 날인을 하여야 한다.

⑧ 제6항 및 제7항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.

⑨ 제1항부터 제8항까지에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

제25조(시정명령 등) ① 노동위원회는 제23조에 따른 조사·심문을 끝내고 사업주가 이 법에서 정한 조치의무를 이행하지 않았거나 불리한 처우를 한 것으로 판정한 때에는 해당 사업주에게 시정명령을 하여야 하고, 그러하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

② 제1항에 따른 판정, 시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되, 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 통보하여야 한다. 이 경우 시정명령을 하는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 적어야 한다.

제26조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① 제24조에 따른 조정·중재 또는 제25조에 따른 시정명령의 내용에는 이 법에서 정한 조치의무의 이행, 괴롭힘의 중지, 근로환경 및 일터문화의 개선(취업규

칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등의 시정조치 등을 포함할 수 있다.

② 노동위원회는 제1항에 따라 배상을 하도록 명령하는 경우 그 배상액은 피해자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사업주의 적절한 조치를 취하지 않거나 불리한 처우에 명백한 고의가 인정되는 경우 그 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있으며, 이 경우 노동위원회는 피해자의 의사를 고려하여 정신적 손해액을 재정하여 배상을 명령할 수 있다.

제27조(시정명령 등의 확정) ① 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 불복하는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서를 송달받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 불복하는 관계 당사자는 재심결정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③ 제1항에 따른 기간에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 따른 기간에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령, 기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

제28조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할

수 있다.

② 시정신청을 한 피해자는 사업주가 이행기한까지 시정명령을 이행하지 아니하면 이행기한이 지난 때부터 15일 이내에 그 사실을 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

제29조(시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지) 사업주는 노무제공자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 제22조에 따른 시정신청, 제23조에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제27조에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기
2. 제26조에 따른 시정명령 불이행의 신고

제30조(입증책임) 괴롭힘과 관련한 분쟁해결에 있어서 적절한 조치의 이행 및 불리한 조치를 한 사실이 없었다거나 기타 그러한 조치에 정당한 사유가 있었다는 점은 사업주가 입증하여야 한다.

## 제6장 벌칙

제31조(벌칙) 사업주가 제17조를 위반하여 노무제공자에게 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제32조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 이 법에 따

른 위반행위를 하면 사업주, 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제33조(과태료) ① 사업주가 제27조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

② 사업주가 제7조를 위반하여 괴롭힘 행위를 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제8조제1항을 위반하여 괴롭힘 예방 교육을 실시하지 아니한 경우
2. 제8조제5항을 위반하여 괴롭힘 예방 교육의 내용을 노무제공자와 고객등이 자유롭게 열람하고 인지할 수 있는 장소에 공개 및 게시하지 아니한 경우
3. 제11조제1항을 위반하여 괴롭힘 발생 여부를 조사하지 아니한 경우
4. 제12조제1항을 위반하여 노무제공 시간 및 장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우
5. 제13조를 위반하여 노무제공 시간 및 장소의 변경 등 적절한 조

치를 하지 아니한 경우

6. 제15조제1항을 위반하여 징계, 노무제공 시간 및 장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

7. 제16조제2항에 따른 이행을 요구받고도 그 이행을 하지 않는 경우

8. 제18조제1항을 위반하여 괴롭힘 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우

④ 사업주가 제14조를 위반하여 노무제공 시간 및 장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우에는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

## 부 칙

이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.