

근로기준법 일부개정법률안 (윤호중의원 대표발의)

의안 번호	789
----------	-----

발의연월일 : 2024. 6. 21.

발 의 자 : 윤호중 · 홍기원 · 한병도
김한규 · 정성호 · 이병진
조승래 · 박희승 · 강득구
이학영 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등(피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자)에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있음.

그러나, 피해근로자등을 위해 관련 사실 증언을 하는 등 피해근로자등을 조력하는 경우 사용자로부터 불리한 조치를 당할 수 있어 조력자에 대해서도 불리한 처우를 금지할 필요가 있고, 이와 더불어 불리한 처우의 범위가 명확하지 못하다는 지적이 있음.

이에 직장 내 괴롭힘 발생 시 피해근로자등을 조력하는 자에 대해서도 불리한 처우를 금지하고 불리한 처우를 구체화하여 직장 내 괴롭힘 발생을 억제하고자 함(안 제76조의3).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제76조의3제6항 중 “근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의”를 “근로자, 피해근로자등 및 피해근로자등의 조력자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는”으로 하고, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설한다.

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, 피해근로자등 및 피해근로자등의 조력자의 의사에 반하는 불리한 처우

부 칙

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략)	제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음)
⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 <u>근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u>	⑥ ----- ----- <u>근로자, 피해근로자등 및 피해근로자등의 조력자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는-----.</u>
<u><신 설></u>	<u>1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치</u>
<u><신 설></u>	<u>2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치</u>
<u><신 설></u>	<u>3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</u>
<u><신 설></u>	<u>4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</u>
<u><신 설></u>	<u>5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한</u>
<u><신 설></u>	<u>6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭</u>

<p><u><신 설></u></p> <p>⑦ (생 략)</p>	<p><u>언 등 정신적·신체적 손상을</u> <u>가져오는 행위를 하거나 그</u> <u>행위의 발생을 방치하는 행위</u> <u>7. 그 밖에 신고를 한 근로자,</u> <u>피해근로자등 및 피해근로자</u> <u>등의 조력자의 의사에 반하는</u> <u>불리한 처우</u></p> <p>⑦ (현행과 같음)</p>
--	---