

전국대학노동조합 <대학 내 일터괴롭힘 대응수첩>

직장 내 괴롭힘,

제대로 알고 제대로 대처하자

직장 내 괴롭힘 금지법의 이해와 대응

2023. 11.

목차

발행일 2023. 11.

발행인 전국대학노동조합 위원장

작성 박주영(민주노총 법률원)

편집

이메일

1 통계로 보는 일터괴롭힘	5
2 직장 내 괴롭힘 금지법이 도입되기까지	7
3 직장 내 괴롭힘을 규율하는 노동법령	9
4 대학에서 일터 괴롭힘은 어떻게 나타날까	11
5 금지되는 직장 내 괴롭힘이란	20
6 직장 내 괴롭힘과 직장 내 성희롱은 어떤 관계일까	25
7 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 규율의 특성	27
8 직장 내 괴롭힘이 발생하면	30
9 직장 내 괴롭힘으로 아프다면 업무상 재해	35
10 직장 내 괴롭힘 근절은 모든 사람에 대한 존중에서 출발	6

1 통계로 보는 일터괴롭힘

10명 중 3명꼴로 직장 내 괴롭힘 경험

2022년 직장 내 괴롭힘 실태조사에 따르면, 최근 1년동안 직장 내 괴롭힘 피해 경험이 있다고 응답한 경우는 **직장인 평균 23.5%** 수준입니다. 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되기 직전인 2019년 조사결과(45%)에 비하면 긍정적인 변화가 있었지만 2023년 코로나 팬데믹이 끝나면서 다시 30% 수준으로 증가하고 있습니다.

한편 **공공부문 노동자**를 대상으로 한 실태조사에서는 직장인 평균보다 더 높은 **26.4%**(2022년 3월 직장갑질119-공공상생연대기금 공동조사)로 나타났고, 판교지역 IT산업단지가 있는 **IT·게임산업 노동자들의 피해경험은 무려 47.3%**(2020년 10월 화섬식품노조 실태조사)에 달했습니다. 실태조사 결과는 특정 업종이나 산업에서 유독 직장 내 괴롭힘 경험의 빈도가 매우 높게 나타나는 것을 보여줍니다.

직장 내 괴롭힘이란 특정 개인의 문제행동 때문에 발생하는 일탈행위일까

직장 내 괴롭힘의 원인은 단순히 특정한 개인의 과격하거나 잘못된 행동에 그치는 것이 아니라, 직장의 조직문화와 업무시스템 등 구조적·체계적 문제와 맞닿아 있다는 점을 알 수 있습니다.

따라서 직장 내 괴롭힘 문제는 구체적 사건의 괴롭힘 행위자를 징계하는 것만으로 근절되기 어렵다는 점, 근본적으로 직장 내 괴롭힘이 용인되거나 만연하게 되는 구조적 원인을 제거해야 한다는 점을 상기시켜줍니다.

직장 내 괴롭힘은 조직 구성원 모두의 업무의욕을 저하시킨다

2017년 국가인권위원회 실태조사에서는 직장 내 괴롭힘이 피해 당사자뿐만 아니라 이러한 **피해를 목격하거나 전해 듣게 되면서 간접적으로 피해 경험을 하는 직장 내 다른 구성원들에게 끼치는 악영향도 상당하다는** 점을 지적하였습니다.



이는 직장 내 모든 구성원이 직장 내 괴롭힘으로 인해 유사한 존엄의 훼손을 경험할 뿐만 아니라, 근무환경에서의 악화로 인한 조직 전체의 업무상 부정적 효과를 미친다는 점에서 기업 입장에서도 직장 내 괴롭힘을 예방하고 재발되지 않도록 체계적으로 관리해야 할 필요성이 큼니다.

2 직장 내 괴롭힘 금지법이 도입되기까지

직장 내 괴롭힘 금지법의 제정은 일터의 노동자 목소리에 귀 기울이고 함께 문제제기해 온 노동조합의 성과

‘직장갑질’, ‘일터괴롭힘’은 이미 2013년부터 노동조합의 제보와 언론보도를 통해 꾸준히 사회 문제의 하나로 제기되어왔습니다. 그렇지만 직장 내 괴롭힘 금지법이 국회의 문턱을 넘지 못했습니다. **2018년 말 전격적으로 법제화가 가능하게 된 이유는** 뭘까요?

촛불민주주의의 정치적 성과는 사회적 민주화 요구로 이어지다

2017년 촛불민주주의를 통해 정치적 적폐를 몰아내고 붓물처럼 터져나온 것은 사회적 적폐청산의 요구, 즉 미투운동과 함께 직장갑질에 대한 노동자들의 요구였습니다. 노동자들은 직장 내 성희롱과 괴롭힘에 맞서기 위해 노동조합에 가입하고 노동조합과 함께 일터괴롭힘 근절을 위한 법제화를 요구했습니다.

2017년 10월 국회 국정감사에서는 공직사회 내에 만연한 성폭력과 폭언에 대한 제보가 쏟아졌고, 문화예술계 등 각계각층에서 성폭력 피해자들의 목소리를 통해 한국사회에 만연한 성폭력, 폭언 등 괴롭힘 경험을 폭로하기 시작했습니다.

2017년 들어선 문재인 정부에서도 발 빠르게 직장갑질 문제에 대응하기 시작했습니다. 2018년 7월 「공공분야 갑질 근절대책」에 이어, 「직장 등 괴롭힘 근절 종합대책」이 발표되고 2018년 12월 **근로기준법에 직장 내 괴롭힘 금지와 발생 시 사용자의 조치의무 등을 명문화한 “직장 내 괴롭힘 금지법”이 국회를 통과**하게 되었습니다.

국제노동기구(ILO) 일의 세계에서 폭력·괴롭힘 근절 협약의 채택

국제사회에서도 전세계적인 미투운동과 함께, 일터괴롭힘에 대한 노동기준을 마련해야 한다는 요구가 제기되었습니다. ILO는 2년간의 논의를 거쳐 **2019년 총회에서 “일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절 협약(제190호)과 권고(제206호)”를 채택**하였으며, 당시 대한민국 정부도 협약과 권고 채택에 찬성표결을 하였습니다.

*ILO 제190호 협약을 비준한 국가는 2023년 5월 현재 187개 회원국 중 27개국(발효 14개국)에 그치고, 아직 한국은 협약에 비준을 하지 않았습니다.

ILO 제190호 일의 세계 폭력·괴롭힘 근절 협약

제1조 1. (a) 일의 세계에서 “폭력과 괴롭힘”이라는 용어는 신체적, 정신적, 성적 또는 경제적 해악을 야기할 목적이 있거나 그러한 결과가 초래되거나 초래될 가능성이 있는, 일회적 또는 반복적인지 여부와 상관없이, 허용될 수 없는 일련의 행동과 관행 또는 그러한 위협을 말하며, 사회적 성별(젠더, gender)에 기반한 폭력과 괴롭힘을 포함한다.

3 직장 내 괴롭힘을 규율하는 노동법령

현재 직장 내 괴롭힘과 관련해 도입된 법률은

첫째, “직장 내 괴롭힘 금지법”이라 불리는, 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 금지조항(법 제76조의2)과 괴롭힘행위 발생시 사용자의 조치의무(법 제76조의3) 등을 명문화하고 있습니다(자세한 내용은 후술).

근로기준법

- 사용자의 객관적 조사의무
- 조사상 비밀준수 및 신고자·피해(주장)자 보호의무
- 조사결과 행위자와 피해자에 대한 조치의무
- 신고자·피해(주장)자에 대한 불이익조치 금지의무

둘째, 직장 내 괴롭힘으로 정신질환 등 질병을 얻은 경우, 업무상 재해로 인정하도록 명시적 규정을 두었습니다.

산업재해 보상보험법

- 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언·폭행 등 업무상 직무스트레스가 원인이 되어 발병한 경우

산업재해보상보험법 제37조(업무상 재해의 인정기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. (후단 생략)

2. 업무상 질병

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

셋째, 노동자의 건강하고 안전한 근무환경을 조성해야 할 사업주의 의무와 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련과 지도·지원을 위한 국가 책무, 고객·제3자에 의한 폭언·폭행 등 건강장해를 유발할 수 있는 상황에 대한 사업주의 안전조치의무를 밝히고 있습니다.

산업안전 보건법

- 정신적 스트레스 줄일 수 있는 작업환경 조성의무
- 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련과 지원
- 고객·제3자에 의한 폭언·폭행 등으로 유발될 수 있는 건강장해의 예방과 발생우려시 필요한 조치

산업안전보건법 제41조(고객의 폭언등으로 인한 건강장해 예방조치 등) 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 조치를 하여야 한다.

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

넷째, 직장 내 성희롱과 관련한 괴롭힘이나 종교·성별·장애·노동조합 활동 등의 차별을 견디기 어려워 사직하는 경우에도 고용보험법상 구직급여를 지급 받을 수 있도록 허용하였습니다(다만, 관련 사실에 대한 신고사실 등 필요).

고용보험법

- 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 차별대우
- 직장 내 성희롱·성폭력 기타 성적 괴롭힘을 당한 경우

4 대학에서 일터 괴롭힘은 어떻게 나타날까

다양한 구성원들이 모여있는 대학

대학에는 고용상 지위가 동일한 교직원만 존재하는 것이 아니라, 교원, 강사, 겸임교원, 조교, 학생, 산학협력단 직원, 기타 협력업체 직원 등 교육기관 내 다양한 고용형태와 고용상 지위를 달리하는 구성원들이 대학 내에 있습니다. 즉 대학사회의 다양한 관계에서 폭언이나 차별적 발언으로 괴롭힘 문제가 발생될 수 있습니다.

따라서 대학 내에서는 누구의 행위에 의한 괴롭힘 행위인지, 괴롭힘의 피해자가 누구인지에 따라, 구체적으로 적용되는 법령이 다를 수 있고, 사건발생에 따라 적용되는 절차 및 사용자의 법적 의무도 차이가 발생할 수 있습니다. 아래에서는 대학에서 발생하는 다양한 괴롭힘 사례들을 살펴보면, 적용법령을 알아보도록 하겠습니다.

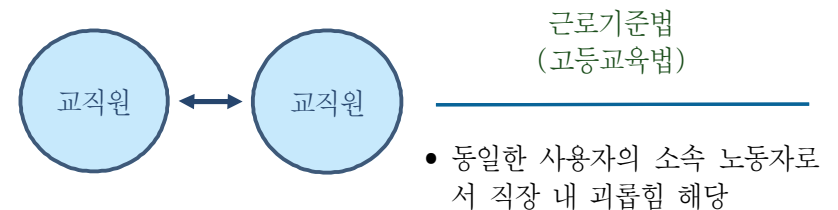
상급자가 여성 직원에게만 차 심부름을 시킵니다

학교에 손님이 방문하면, 상급자는 사무실에서 일하고 있는 직원들 중에서 꼭 여성 직원을 불러 다과를 준비해달라고 요청합니다. 강제적인 말투는 아니지만 외부 손님이 계시기 때문에 이를 거절하기 어렵습니다. 특정한 여성 직원에게만 요청하는 것이 아니라 그 날 그 날 사무실 근무자가 다르기 때문에 요청하는 직원은 다르지만 여성 직원에게만 차 심부름을 시키기 때문에 성차별적인 불쾌감을 느낍니다.

같은 사업주의 소속 노동자 상호 간에 발생

동일 사업주의 소속 근로관계 하에 있는 교직원 상호 간에 발생한 괴롭힘 행위는 「근로기준법」에서 규정한 ‘직장 내 괴롭힘’ 조항이 적용됩니다(직장 내 성희롱 행위는 「남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률」의 적용을 받습니다).

교직원의 직장 내 괴롭힘 신고에 대해서 사용자는 객관적 조사를 해야 하고 조사결과 괴롭힘 행위사실이 확인되면, 행위자에 대해서는 징계 등 제재를 해야 하고 피해노동자를 보호하기 위한 조치를 취해야 합니다.



다른 사업주 소속 노동자 상호 간에 발생

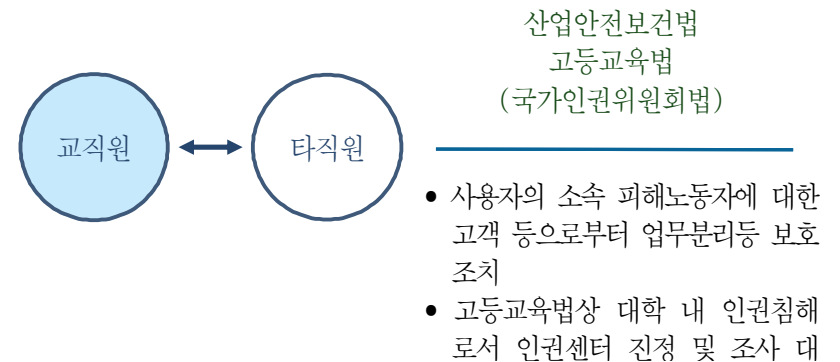
대학 내에는 학교법인의 소속이 아닌 **법인 산하 자회사 또는 용역·위탁업체, 산학협력단 직원**들이 함께 일하고 있습니다. 또한 **대학병원도 학교법인과 별도의 독립법인으로 운영되는 경우** 역시 근로관계의 소속을 달리합니다. 근로관계 소속을 달리하는 직원과 학교법인의 교직원 사이 괴롭힘 행위는 「근로기준법」상 직장 “내” 괴롭힘이 아니라 「**산업안전보건법**」에 정하고 있는 “고객 등 제3자”의 괴롭힘에 해당됩니다.

불법주차를 한 교수는 주차관리업무를 하는 용역업체 직원에게 차량수리비와 대차비까지 요구하였습니다

용역업체 소속으로 대학 시설관리원으로 근무하고 있습니다. 평소처럼 학교 내부를 돌리보며 주차 관리를 하고 있었고, 불법 주차된 차량에 스티커를 붙였습니다. 차량 주인인 ○○○교수는 스티커 때문에 차량에 스크래치가 났다며 항의하기 시작했고, 그 자리를 피하려고 남은 스티커를 가방에 넣는 과정에서 스티커 묶음이 차량 보닛을 살짝 쳤고, 아무런 흔적도 남지 않았지만 ○○○교수는 스크래치가 났다면 수리비를 요구하기 시작했습니다. 용역업체 관리자는 문제를 서둘러 덮으려고 저에게 사비로 수리비를 송금하라고 지시하니 어쩔 수 없이 ○○○교수에게 30만원을 줬습니다. 그런데 ○○○교수는 여기서 그치지 않고, 이번에는 수리기간 동안 대차를 해야 한다며 대차비용 200만원을 요구했습니다. 참다 못해 노동조합에 이 사실을 신고했고, 노동조합은 대학 총무팀과 행정실을 통해 ○○○교수에게 갑질행위라고 경고하자, 더 이상 부당한 요구를 하지 않게 됐습니다.

다른 법인 소속인 노동자 간에 발생한 괴롭힘이라도, 피해노동자는 「**산업안전보건법**」에 따라 ‘**업무의 일시적 중단 또는 전환 등**’ 괴롭힘 행위를 한 고객 등으로부터 분리되도록 사용자에게 필요한 조치를 요구할 수 있습니다.

한편 가해행위자의 사용자는 소속노동자가 아니라도 업무관계상 다른 업체의 노동자를 괴롭히는 행위를 하는 경우에도 취업규칙(사규)상 징계사유에 해당한다고 볼 수 있으면 징계 등 제재조치를 할 수 있습니다.



특히 대학 사회에서는 소속이나 고용관계와 상관없이 대학 내에서 발생한 성폭력이나 인권침해 등을 대학의 다양한 구성원들이 참여하여 문제를 해결할 수 있도록, 「**고등교육법**」 상 **인권센터**를 설치하도록 규정하고 있습니다.

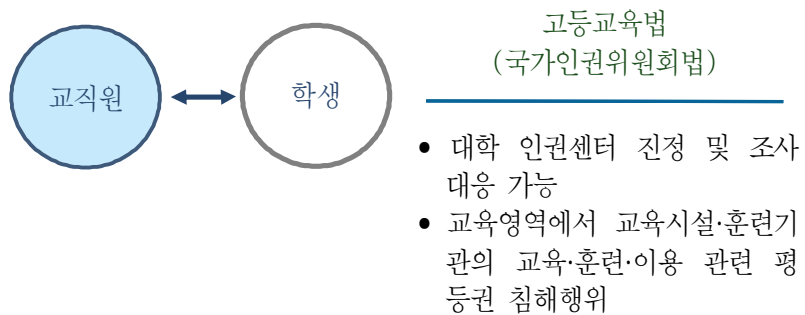
동일한 사업주와 근로관계를 맺지 않은 노동자들 간에 발생한 괴롭힘이라도 대학 인권센터 진정을 통해 괴롭힘 행위에 대해 조사하고 적절한 조치가 이루어지도록 가해행위자의 사용자에게 시정을 권고하는 것도 가능합니다.

- 고등교육법 제19조의3(인권센터)** ① 학교는 교직원, 학생 등 학교 구성원의 인권 보호 및 권익 향상과 성희롱·성폭력 피해예방 및 대응을 위하여 인권센터를 설치·운영하여야 한다.
- ② 제1항에 따른 인권센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.
1. 인권침해행위에 대한 상담, 진정에 대한 조사 및 이와 관련된 시정권고 또는 의견표명
 2. 학교 구성원의 인권에 관한 교육 및 홍보
 3. 성희롱·성폭력 피해예방 및 대응
 4. 그 밖에 학교 구성원의 인권 보호 등을 위하여 필요한 사항
- ④ 제1항에 따른 인권센터의 설치·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정하는 기준에 따라 학칙 또는 학교법인의 정관으로 정한다.

교육기관의 이용자인 학생과 사이에서 발생

학생은 대학의 교직원 등 고용관계와 달리 교육기관의 이용자로서 교육·훈련 및 교육시설 이용과정에서 다른 학생을 괴롭히는 등의 인권침해행위를 해서는 안되지만, 교원이나 교직원들의 괴롭힘으로부터 보호받아야 할 구성원이기도 합니다.

교직원과 학생과의 사이에서 발생하는 폭언이나 폭행, 괴롭힘도 사용자가 다른 경우에 발생하는 괴롭힘과 마찬가지로 「고등교육법」 상 인권센터를 통해 피해신고가 가능하고, 평등권 침해라고 볼 수 있는 차별적 괴롭힘(성별이나 종교, 연령, 장애 등 다양한 차별금지사유를 이유로 교육·훈련과정에서 또는 학교운영에서 겪는 차별적 대우를 포함)의 경우 국가인권위원회에 진정을 제기하는 것도 가능합니다.



특히 학생이 대학에서 교육을 받으면서 학생의 지위에서 대학의 업무를 수행하는 고용관계를 맺는 경우, 교육기관의 이용자인 학생으로서 보호뿐 아니라 동일 사업주의 소속 근로자로서 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 규율을 적용받을 수 있습니다.

교직원이 행정업무를 지원하는 조교에게 폭언을 하여 대학인권센터에 신고가 접수되었습니다

대학 부설기관의 연구업무보조 및 해당 사업의 행정업무 처리를 위해 학교 졸업생 대상으로 지도교수의 추천을 받아 조교를 선발하여 교직원의 업무를 협조·지원하는 역할을 맡기고 있습니다. 행정업무 처리과정에서 교직원이 조교에게 요청한 업무의 실수를 질책하였는데 이후 조교에 대한 폭언으로 대학 인권센터에 익명제보가 접수되어 관련 조사를 받고 있습니다.

대학 교수와 교직원 상호 간에 발생

헌법상 기본권으로서의 교육권을 국가의 책무로서 특별히 법률로서 정하여 보장하도록 하면서, 교육을 직접 수행하는 교사의 지위와 처우 역시 법률로서 특별히 보호하고 있습니다.

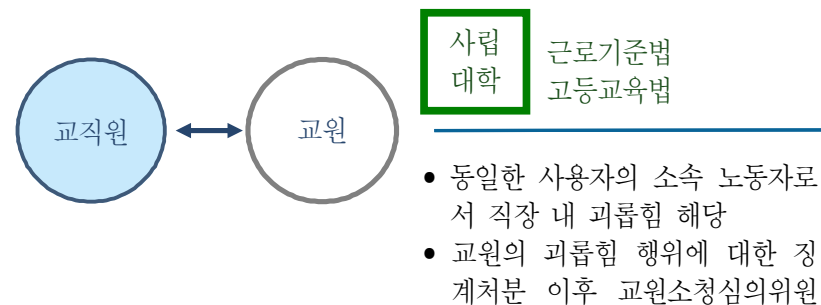
따라서 대학 내에서 교직원과 교원 사이에 업무수행과정에서 폭언이나 괴롭힘 행위가 발생할 경우, 교직원과 교원 모두 동일한 사용자의 소속 노동자로서 원칙적으로 동일한 법률의 적용을 받게 되지만, 교원의 지위와 관련하여 별도로 적용되는 법령에 대해서는 숙지해두어야 합니다.

코로나19 원격수업을 진행해야 하는 것에 불만을 품은 교수가 원격수업을 안내하는 교직원에게 고성과 폭언을 퍼부었습니다

2020년 3월 외국인 유학생이 한국에 입국이 어려운 상황에서 교육부는 방송통신대학 원격수업 콘텐츠를 수강하면 교과목 이수로 인정해줄 수 있다는 공문을 보냈습니다. 대학 학사지원실은 관련 수업운영을 하되 음악학과 등 방송통신대 콘텐츠를 사용할 수 없는 경우는 대학 자체로 원격수업을 진행하기로 결정하였습니다. 학사지원실의 담당 교직원은 유선으로 음악학과 ***교수에게 원격수업진행방법을 안내하였는데, ***교수는 온라인 수업으로도 바쁘는데 왜 귀찮게 하느냐, 자신을 무시하느냐 등 소리를 지르고 격앙된 화풀이와 폭언을 계속하였습니다.

첫째, 사립학교법상 교원과 교직원은 동일한 사용자의 소속 노동자로서 「**근로기준법**」 상 ‘직장 내 괴롭힘’에 관한 규정을 동일하게 적용받습니다.

다만, 교원의 직장내 괴롭힘 행위는 별도의 **교원징계위원회**를 거치거나 징계처분에 대한 구제절차도 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」에 따라 별도의 **교원소청심사위원회 절차**를 거치므로 행위자 징계에 대한 피해노동자의 대응시 이를 놓치지 않도록 주의가 필요합니다.

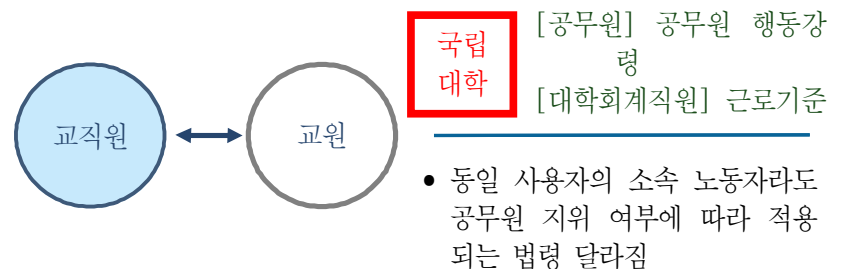


둘째, 국공립학교의 교원은 국가공무원 또는 지방공무원인 반면, 교직원은 공무원의 지위를 갖는 경우뿐 아니라 공무원인 아닌 대학회계직원이 존재합니다.

공무원은 노동관계법령에서 공무원에게 적용되는 법령이나 지침이 있으면, 먼저 그에 따르고, 근로기준법 등 일반 노동법령은 보충적인 지위에 있습니다.

따라서 공무원에게는 근로기준법이 아니라 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률(부패방지권익위법)」에 의해 규정된 **「공무원 행동강령」**에 따라 상급자나 직무관련자등에 의한 업무범위를 넘는 부당한 요구나 지시 등의 금지행위로서 부당행위(괴롭힘) 금지조항이 적용됩니다(공무원의 성희롱·성폭력 행위는 「양성평등기본법」의 적용을 받습니다).

- 공무원 행동강령 제13조의3(직무권한 등을 행사한 부당행위의 금지) 공무원
원은 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상
영향력을 행사하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부당한 행위를 해
서는 안 된다.
2. 직무관련공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위
 5. 그 밖에 직무관련자, 직무관련공무원, 제4호 각 목의 기관 또는 단체의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위



공무원인 교원 또는 교직원의 괴롭힘 행위에 대해서는 고등교육법상 대학 내 인권센터에 괴롭힘 행위 신고를 할 수 「공무원 행동강령」에 따라 피해를 받은 공무원은 행동강령책임관의 상담을 받을 수 있고, 대학의 총장, 인사혁신처의 행동강령책임관이나 국민권익위원회에 행동강령 위반을 신고할 수 있습니다.

국가공무원인 괴롭힘 행위자는 국가공무원법에 근거한 「공무원 징계령」에 따라, 지방공무원인 괴롭힘 행위자는 지방공무원법에 근거한 「지방공무원 징계규칙」에 따라 별도의 징계절차가 진행되므로 피해노동자의 대응시 놓치지 않도록 주의할 필요가 있습니다.

공무원 징계령 시행규칙 [별표 1] 징계기준
 차. 「공무원 행동강령」 제13조의3에 따른 부당한 행위 : 파면 1 파면-해임 1
 강등-정직 1 감봉

공무원이 아닌 피해노동자는 근로기준법이 적용되므로, 사용자에게 「근로기준법」 상 직장 내 괴롭힘 피해자에 대한 보호조치를 요구할 수 있습니다. 반면 공무원인 피해노동자는 직장 내 괴롭힘에 대해 특별한 보호규정을 두고 있지 않습니다. 따라서 「고등교육법」 상 대학 인권센터 등을 통한 보호 및 지원조치를 받을 수 있습니다.

5 금지되는 직장 내 괴롭힘이란

“권력적 사실행위”에 대한 법적 규율

직장생활에 불이익이 생길까 직무상 해야 하는 일이 아니지만 거절하기 어려운 요구, 한 직장에서 일하는 인간관계상 회피할 수 없는 사람으로부터 당하는 괴롭힘 행위들은 고용관계상의 명시적인 인사처분이 아니기 때문에 법적으로 다루기 쉽지 않았습니다.

그러나 그동안은 ‘불편한 인습’ 정도로 취급되어 왔던 직장 내 괴롭힘 행위가 이제는 일정한 요건 하에서 ‘불법행위’로 법적 규율을 받게 되었습니다.

근로기준법상 직장 내 괴롭힘 개념

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 아니 된다.

「근로기준법」 상 법적으로 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위에 해당하려면, 다음과 같은 일정한 요건을 충족해야 합니다.

- 사용자 또는 근로자의 행위일 것
- 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것
- 업무상 적정범위를 넘는 행위일 것
- 그로 인하여 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

사용자 또는 근로자의 행위여야 합니다

직장 “내” 괴롭힘 행위의 규율을 받으려면, 같은 사용자와 근로계약관계 하에 있는 사용자와 노동자들 간에 발생하는 행위일 것을 전제로 합니다.

파견직의 경우, 근로계약을 맺은 사용자(파견사업주)만이 아니라 실제로 일을 시키는 사용자(사용사업주)도 직장 내 괴롭힘으로부터 노동자를 보호해야 하는 사용자에 해당됩니다. 따라서 파견노동자는 일하는 사업장의 정규직(사용사업주의 소속노동자)으로부터 괴롭힘을 당한다면, 직장 “내” 괴롭힘에 해당되므로 「근로기준법」에 따라 사용사업주에게 신고 및 조사를 요구하고 보호조치 및 가해행위자에 대한 징계 등 제재조치도 요구할 수 있습니다.

직장에서의 지위나 관계상 우위를 이용한 행위여야 합니다

직장 내 괴롭힘 금지법은 직장생활상 회피하기 어려운 상황에서 부당한 요구나 괴롭힘을 규율하고자 합니다. 따라서 직장 상하관계의 ‘지위’, 높은 지위가 아니라도 직장생활에서 학연이나 지연, 근속이나 업무경험 등 다양하게 형성될 수 있는 ‘관계’상의 우위를 통한 괴롭힘일 것을 요건으로 합니다.

- 지위의 우위 - 직접 지휘명령관계에서 상위에 있거나 직접 지휘명령 관계 아니라도 사내의 직위나 직급 체계상 상위
- 관계의 우위 - 개인 대 집단 등 수적 우위, 연령·학벌·성별·출신 지역·인종 등 인적 속성, 근속연수·전문지식 등 업무역량, 노조·직장협의회 등 근로자조직 소속 여부, 감사·인사부서 등 업무의 직장 내 영향력, 정규직 여부 등 요소 종합적 고려

- 지위나 관계의 우위를 이용한다고 볼만한 행위로서 객관적인 인과관계가 인정되면 충분하고, 행위자가 지위나 관계의 우위를 이용하여 괴롭힌다는 인식까지 필요하지 않습니다.

즉 일터의 특수한 환경 하에서 형성되는 모든 관계가 대상이 될 수 있습니다. 그러나 지위나 관계의 우위가 존재한다는 것만으로 직장 내 괴롭힘에 해당될 수는 없고, 그러한 지위나 관계의 우위를 “이용”하여 괴롭힘 행위를 하였다는 연관성을 필요로 합니다.

• 서울행정법원 2022.1.18. 선고 2020구합84143 판결(확정, 해임처분 취소)

원고는 메일을 통해 청원경찰 조장이던 피해자 3에게 손괴된 무전기 안테나 덮개에 대한 조치를 취하도록 지시하거나, 방검복 착용에 관한 내부방침 변경에 대해 비꼬는 말투로 시정할 것을 요구하였으며, 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, 이와 같이 원고가 조장의 지도 및 감독권 한을 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.

교무처장과의 개인적 친분을 앞세워 부서원들에게 부당한 업무지시를 하고 맘에 들지 않으면 수시로 폭언을 하였습니다

과장은 자신이 담당하는 업무를 부서 내 타 담당자들에게 지시하는데, 이들은 본인의 업무가 아닌 일임에도 연차나 직책이 낮아서 제대로 거절하기 어려웠습니다. 지시를 거절하거나 일처리가 맘에 들지 않으면 과장은 교무처장 등과 사적인 친분을 믿고 수시로 폭언과 비하 발언을 반복하였습니다.

업무의 적정범위를 넘어서는 행위여야 합니다

상사의 개인적인 심부름처럼, 근로계약상 수행해야 하는 업무에 해당되지 않는 행위는 적정범위를 넘었다고 볼 수 있습니다.

반면 업무상 지시나 직무수행과 관련한 행위라도 업무의 지시방식이나 내용, 시기나 기간이 통상적인 범위를 벗어난 경우, 다른 근로자와의 차별적인 경우, 업무상의 질책이나 시정요구가 지나치게 감정적이고 과격한 태도나 언행, 또는 공개적으로 모욕을 주는 등 사회적으로 용인하기 어려운 경우도 적정범위를 넘었다고 평가될 수 있습니다.

대학 내 미화업무를 담당하는 청소노동자에게 업무와 상관없는 직무능력시험을 요구하였습니다

안전관리팀장이 변경된 이후, 업무와 관련없는 필기시험을 보고 인사고과에 반영한다고 하면서, 청소와 상관없이 해당 건물의 명칭이나 건축연도 등을 외우도록 하였습니다.

또한 군대식 청소검열 및 근무복장 기준을 강화하여 점검할 뿐 아니라 매주 수요일 업무회의에는 정장 등 복장기준을 강요하였으며, 점심식사도 모두 함께 식사하도록 하는 등 과도한 감시와 개입을 계속하였습니다.

신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시킬만한 행위여야 합니다

종합적으로 평가했을 때 “피해노동자와 같은 지위나 관계”에 있는 사람이라면 느꼈을 고통이 상당하였을 것이라고 생각되거나 몸과 마음이 위축되어 직업상 능력을 제대로 발휘하지 못할 수 있거나 직장생활을 지속하기 어렵다고 생각될 수 있다면, 직장 내 괴롭힘에 해당된다고 평가됩니다.

- 서울남부지방법원 2021. 6. 17. 선고, 2020가단239162 판결 (확정)
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 한다.

규정에 위반된 업무지시를 거부하자 부서전환배치 후 집단따돌림을 받고 있습니다

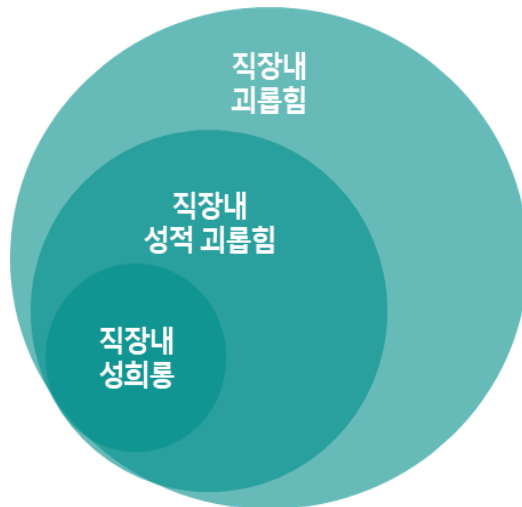
국가연구사업비 지원기준에 맞지 않음에도 부당지출내역 처리를 요구하자, 규정을 안내하고 사업비지급대상이 아니라고 설명하였으나 시키는대로 하지 않는다는 이유로 그동안 맡아본 적 없는 대학병원 부서로 전직시키고 해당 학과교수를 통해 집단따돌림을 시작하였습니다.

6 직장 내 괴롭힘은 직장 내 성희롱과 어떤 관계일까

직장 내 낮은 직위에 있는 여성이 경험하는 직장 내 괴롭힘은 직장 내 성희롱과 함께 나타나기도 합니다. 이런 경우 직장 내 성희롱과 괴롭힘 중 어떤 행위로 보아야 할까요?

직장 내 성희롱과 괴롭힘의 개념 구조

직장 내 성희롱은 '성적 의미를 갖는 성적 언동'으로 상대방에게 성적 모욕감, 굴욕감을 유발하거나 그 밖의 요구 등에 불응한 이유로 고용상 불이익을 주는 **성적 괴롭힘**(Sexual Harassment)을 말합니다.



한편 **특정 성별을 비하하는 등 성차별적 언동으로 괴롭히는 '성차별적 괴롭힘'**은 현행 「남녀고용평등 및 일가정양립지원에 관한 법률」에서 규율하는 직장 내 성희롱에 해당되지 않지만, 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘으로 규율 가능합니다.

현행법상 직장 내 괴롭힘 개념은 일정한 성립요건(직장의 지위나 관계 우위를 이용하는 업무의 적정범위를 넘는 행위일 것)을 두고 있지만, 성적 언동이나 성차별적 언동으로 행위의 내용을 제한하고 있지 않기 때문에, 가장 넓은 개념으로 직장 내 성희롱이나 성차별적 괴롭힘 등도 모두 포함될 수 있기 때문입니다.

직장 내 성희롱과 괴롭힘이 중첩된 행위의 규율

일련의 직장 내 괴롭힘 행위들을 하면서, 그 과정에 직장 내 성희롱 행위가 포함되어 있다면, 각 행위들은 직장 내 성희롱 및 직장 내 괴롭힘으로 모두 법적 규율의 대상이 됩니다.

「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘이 발생하였을 때 사용자가 해야 하는 법적 조치의무는 「남녀고용평등 및 일가정양립지원에 관한 법률」의 직장 내 성희롱에 대한 사업주 조치의무 규정을 거의 동일하게 규정하였습니다.

따라서 동일한 피해자에게 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘 행위가 함께 발생했다면, 조사 및 조치 절차를 함께 진행하는 것도 가능합니다.

7 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 규율의 특성

우선 사업장 내 자율적으로 분쟁해결을 도모하는 제도

직장 내 괴롭힘(직장 내 성희롱)이 발생하면, 바로 노동부 근로감독관의 행정개입이나 검찰의 형사사법절차가 개시되기 전, 회사 내 조직질서를 통해 문제를 해결할 수 있도록 조사 및 조치의 절차적 기준을 규정하고 있습니다.

법령에 따른 절차를 준수하지 않아 사업장 자율분쟁 해결시스템이 제대로 작동하지 않는다면, 신고자나 피해(주장)자 등은 노동부에 신고하여 직장 내 괴롭힘을 제대로 조사하도록 하거나 직장 내 괴롭힘에 대한 사용자의 적절한 조치를 이행하게 할 수 있습니다.

1단계의 자율분쟁해결절차가 이루어지지 않고, 2단계 노동부의 지도에 불응하고 근로기준법상 사용자 조치의무를 위반할 경우 과태료 처분에 처해질 수 있으며, 3단계로 사용자가 피해신고 등을 이유로 신고자나 피해(주장)자에 대한 불이익조치, 즉 2차 가해를 할 경우 형사처벌할 수 있습니다.

1단계

- 사용자의 적극적 조치의무를 기반으로 한 사업장 자율분쟁해결

2단계

- 사용자의 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 행정개입
- 사용자의 직장 내 괴롭힘 발생시 조치의무 위반에 대한 행정개입

3단계

- 직장 내 괴롭힘 피해자등에 대한 사용자의 불이익조치 형사처벌

구체적인 조사절차와 방법, 조치기준을 사용자 의무로 규정한 제도

근로기준법은 직장 내 괴롭힘 발생에 대한 <신고 → 조사 → 조치>의 단계를 구분하여, 단계별로 사용자가 조치해야 할 의무를 부여하고, 이를 위반할 경우 과태료 처분 근거를 규정하고 있습니다(조치의무의 세부사항은 후술).

사용자의 직장 내 괴롭힘에 대한 직접적인 행정개입 제도

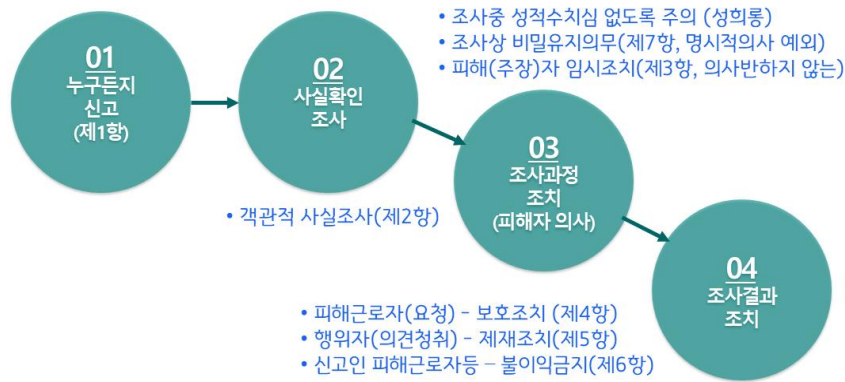
직장 내 괴롭힘 발생에 대한 규율제도는 일차적으로 사업장 자율분쟁해결을 하도록 하고 그 책임을 사용자에게 두고 있으므로, 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위자인 경우에는 제대로 된 조사 및 조치를 다하지 않을 가능성이 매우 높습니다.

따라서 회사 대표나 그 친족이 사업장에서 일하는 경우, 이들의 직장 내 괴롭힘 행위에 대해서는 노동부에 신고하면 노동부에서 직접 괴롭힘 행위 사실을 조사하며, 괴롭힘 행위가 확인되면 과태료 처분을 하도록 규정하고 있습니다(1000만원 이하의 과태료).

근로기준법 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. <신설 2021. 4. 13.>
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
2. ... 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, ...(생략)

피해자 의견을 존중하는 처리제도

직장 내 괴롭힘 발생시 사용자가 조치해야 하는 조사절차와 방법, 조사결과 행위자와 피해자에게 적절한 조치를 취하는 일련의 과정에서 피해자의 의사가 존중되도록 각 조치의무에 피해자 의사를 고려해야 할 의무를 명시하고 있습니다.



따라서 이러한 피해(주장)자의 의사가 제대로 존중되지 않은 조사 및 조치과정은 사용자에게 부과된 법적 의무 위반으로, 과태료 처분 대상이 될 수 있습니다.

나아가 신고 등을 이유로 신고자 및 피해(주장)자에 불이익조치를 할 경우, 사용자에게 형사처벌하도록 하고 있습니다.

근로기준법 제109조 (벌칙) ① ... 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

8 직장 내 괴롭힘 사건이 발생하면

근로기준법 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생시 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.

첫째, 신고단계는 누구든지 신고할 수 있도록 하고, 신고가 접수되면 사용자는 조사에 착수해야 할 의무를 두었습니다.

누구든지 신고할 수 있고 어떠한 형식적 제한을 두지 않고 있으므로, 사용자는 직장 내 괴롭힘 신고에 대해 무조건 접수해야 합니다.

신고장구나 담당자, 신고의 방식이나 절차를 별도로 정하여 두고 그에 따르지 않았다는 이유만으로 신고접수를 거부해서는 안됩니다.

둘째, 조사단계는 직장 내 괴롭힘 신고 등으로 사용자가 사건 발생을 인지하게 되면, 사용자는 객관적인 사실관계를 확인하기 위한 조사에 반드시 착수할 의무가 있습니다.

사용자의 조사 개시의무는 신고에 의해서만이 아니라 우연한 기회라도 사용자가 직장 내 괴롭힘을 인지하게 되는 경우에도 조사를 개시해야 합니다.

또한 신고자가 직장 내 괴롭힘 신고 당시 구체적인 사실을 밝히지 않았더라도 사실관계를 확인하기 위한 조사를 반드시 개시해야만 합니다.

따라서 직장 내 괴롭힘 조사를 시작하였다고 밝히거나 조사위원회를 구성하였지만 직장 내 괴롭힘의 사실이 있는지 여부를 확인하기 위한 사실조사 없이 형식적으로 괴롭힘이 없었다고 발표하고 조사를 종결하는 것은 “객관적 조사 의무” 위반에 해당됩니다(500만원 이하의 과태료).

셋째, 조사단계가 진행될 때, 최소한 사용자가 준수해야 할 조사상 의무가 있습니다.

사용자는 아직 조사 중이라도 피해(주장)자가 괴롭힘 행위로부터 보호가 필요할 경우, **임시조치**로서 행위자와의 분리 등 보호조치를 할 수 있습니다. 그러나 보호조치는 피해자의 의사에 반하여 할 수 없습니다.

따라서 사용자가 임시보호조치를 이유로 피해(주장)자에게 재택근무 지시를 하더라도 사업장의 다른 구성원들로부터 고립될 우려가 있거나 조사진행상황을 파악하기 어렵다면, 이를 거부할 수 있습니다.

한편 사용자는 조사 중 신고자와 피해(주장)자에게 2차 피해가 발생되지 않도록 보호하기 위한 조치로서, **조사상 비밀유지의무**를 부담합니다.

직장 내 괴롭힘 사건의 당사자의 이름과 부서, 괴롭힘 행위가 발생된 일시와 장소, 함께 있었던 목격자 등 당사자의 신원을 알 수 있는 정보들이 조사상 비밀에 해당됩니다.

조사 비밀유지의무를 준수해야 하는 사람은 사용자를 포함하여 조사를 진행한 사람이나 조사에 참여한 사람뿐 아니라 조사내용을 보고받은 사람 모두 해당됩니다(위반시 500만원 과태료).

다만 피해(주장)자가 괴롭힘 행위를 대외적으로 문제제기하고자 본인의 신원이 드러날 수 있는 사실의 공개를 명시적으로 요청하거나 동의한 경우에는 동의받은 해당 사실을 공개할 수 있습니다.

근로기준법 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생시 조치) 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

넷째, 조사결과 직장 내 괴롭힘 사실이 확인된다면, 조치단계에서 사용자는 괴롭힘 행위자와 피해자에게 적절한 조치를 취해야 합니다.

괴롭힘 행위가 확인되면, 사용자는 행위자에게 징계 등 제재조치를 해야 하고, 피해자에게 괴롭힘 행위로부터 보호하기 위한 후속조치를 해야 합니다.

사용자는 피해자에게 필요한 보호조치를 위해 피해자에게 구체적인 요청을 받아 조치해야 할뿐 아니라, 행위자를 징계하기 전에도 피해자에게 의견을 묻도록 규정하고 있습니다(위반시 500만원 이하 과태료).

즉 직장 내 괴롭힘 사건이 발생하면, 조사를 진행하는 과정에서부터 조사가 종결된 이후 조치단계에 이르기까지 사용자는 조치의무를 이행하기 전 피해자의 의견을 충분히 고려하여야 할 의무를 부담한다는 점을 알 수 있습니다.

• 청주지방법원 충주지원 2021. 4. 6. 선고, 2020고단245 판결 (확정)

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 피해근로자의 주관적 의사를 가장 중요한 요소로 고려하여야 한다고 봄이 타당하다. 또한 제3항은 신고 접수 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.

직장 내 괴롭힘 행위를 신고할 때는

- 노동조합에 먼저 알리고 함께 대응할 수 있도록 하자
- 신고 전에 최대한 괴롭힘 행위 사실을 입증할 증거들을 취합한다
- 사용자에게 괴롭힘 조사가 객관적으로 진행될 수 있도록 노동조합의 참여를 요구하자
- 괴롭힘 행위가 재발하지 않도록 행위자 제재뿐 아니라 업무분장 및 업무처리절차 개선도 함께 요구하자
- 대학 인권센터가 괴롭힘 행위자와 친분관계 있거나 사용자에게 편파적인 경우 인권센터 조사와 별개의 진상조사위원회 구성을 요구하자
- 사용자의 괴롭힘 행위에 대해서는 곧바로 노동부에 괴롭힘 행위 신고를 하고 괴롭힘 행위 조사 및 조치를 요청할 수 있다

사용자의 조사 및 조치의무를 이행하지 않으면

- 괴롭힘 행위 조사가 공정하지 못하다면 노동부 근로감독관에게 직접 괴롭힘 행위 사실 조사를 요구하자
- 괴롭힘 행위를 인정하였지만 행위자나 피해자에 대한 조치를 제대로 하지 않는다면 노동부에 신고할 수 있다
- 괴롭힘 신고 이후 신고자와 피해(주장)자에게 인사상 불이익조치를 하거나 집단따돌림 등 2차 가해를 방치한다면 노동부를 통해 형사고소를 할 수 있다

성별·연령·장애·외모 등 차별적인 사유로 괴롭힘 행위를 한다면,

- 국가인권위원회에 평등권 침해행위로서 차별적 괴롭힘을 진정, 인권위원회 조사관의 조사를 요청할 수 있다

9 직장 내 괴롭힘으로 아프다면 업무상 재해

대학의 교직원은 국공립대학이든 사립대학이든 공무원 재해보상법에 따라 직장 내 괴롭힘과 고객 등 제3자에 의한 폭언 등 직무스트레스 요인으로 발생한 질병을 업무상 재해로서 인정받을 수 있습니다.

괴롭힘 행위로 인한 신체적·정신적 고통으로 정신질환 등을 얻게 되었다면, 상병진단서를 대학에 제출, 경위서를 첨부하여 사학연금공단 또는 인사혁신처에 재해보상신청을 접수하게 됩니다.

사립학교교직원 연금법 제33조(급여) 교직원의 퇴직·사망·장해(직무로 인한 경우는 제외한다)에 대해서는 「공무원연금법」 제28조에 따른 급여를 지급하고, 교직원의 직무로 인한 부상·질병·장해·사망에 대해서는 「공무원 재해보상법」 제8조에 따른 급여를 지급한다.

공무원 재해보상법 제4조 (공무상 재해의 인정기준) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부상을 당하거나 질병에 걸리는 경우와 그 부상 또는 질병으로 장해를 입거나 사망한 경우에는 공무상 재해로 본다. 다만, 공무와 재해 사이에 상당한 인과관계가 없는 경우에는 공무상 재해로 보지 아니한다.

2. 공무상 질병: 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 질병
다. 직장 내 괴롭힘(공무원이 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 공무원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다), 민원인 등의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

대학에서 일하지만 공무원연금, 사학연금이 적용되지 않는 노동자도 산업재해보상보험법상 업무상 재해로서 보상받을 수 있습니다. 상병진단을 받으면 사업장 소재지 관할 근로복지공단에 바로 최초요양신청을 할 수 있습니다.

10 직장 내 괴롭힘 근절은 모든 인간에 대한 존중에서 출발

원래부터 마땅히 함부로 대해도 되는 사람이란 없다

괴롭힘 행위는 “하찮은 존재”라는 생각에서 비롯된, 함부로 표현하고 하찮게 대우하는 언행에 뿌리를 두고 있습니다.

특히 직장 내 괴롭힘은 직장생활이라는 특수한 관계 속에서 직급이 낮거나 급여가 낮다는 이유로, 사회적으로 천하게 여기는 일을 한다는 이유로, 그 일을 하는 사람까지 함부로 대하는 태도가 괴롭힘 행위를 낳습니다.

나이가 어리거나 많다는 이유로, 장애를 가졌거나 낮은 피부색, 낮은 종교를 가졌다는 이유로 사회적으로 차별받거나 혐오의 대상이 되는 경우, 일터에서의 괴롭힘에도 더 쉽게 노출됩니다.

괴롭힘 행위는 ‘존엄으로서의 평등’을 훼손하는 것

일터에서 내가 존중받기 위해서는 함께 일하는 모든 사람에 대한 동등한 존중이 전제되어야 합니다. 또한 모두에게 안전하고 건강한 일터가 되려면, 직장과 사회에서 더 약하고 차별받는 지위의 사람들을 더 보호하는 것이 필요합니다.

내가 모두에게 존중받기를 원하면, 나에게 안전하고 건강한 일터를 만들고자 한다면, 내 주변의 더 어려운 조건의 동료들을 존중하고 보호하는 것부터 시작합니다.