

손에 잡히는 윤리

11월 직장 내 괴롭힘 편

- 1 직장 내 괴롭힘이란 ?
- 2 직장 내 괴롭힘 판단기준
- 3 직장 내 괴롭힘 상담 · 신고
- 4 직장 내 괴롭힘 처리절차
- 5 직장 내 괴롭힘 2차 피해란?

직장 내 괴롭힘 이란?

「근로기준법」 제76조의2 및 「직장 내 괴롭힘 예방지침」

직장 내 괴롭힘 정의

사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의
우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 신체적·
정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

조사·조치 의무

- ① 누구든 신고 가능
- ② 지체 없는 객관적 조사
- ③ 피해 근로자 보호 의무
- ④ 가해 근로자 조치 의무
- ⑤ 피해 근로자 차별 금지
- ⑥ 비밀 누설 금지 등

직장 내 괴롭힘 판단기준

판단기준 모두를 충족해야 **직장 내 괴롭힘의 해당**



괴롭힘 행위자

- 사용자
 - 근로자
- (피해자의 사용자와 근로관계)



괴롭힘 피해자

- 근로자
- (고용형태, 계약기간 무관)



행위 장소

- 업무 수행 장소
- (외근·출장지·기업행사 등)



행위 요건

- 우위성 이용
- 신체적·정신적 고통
- 업무상 적정 범위 초과
- 근무환경 악화

직장 내 괴롭힘 상담 · 신고

법률 및 제도 상담



고용노동부 고객상담센터 / ☎1350

직장 내 괴롭힘 관련 신고 절차 등 상담

공단 상담 및 신고 창구

라니스 - 마이페이지 - 윤리경영 - 직장 내 괴롭힘 상담

마이페이지그룹웨어인사/급여채산/회계경영정보

윤리경영

나의 청렴현황

청렴교육지침실

직장 내 괴롭힘 상담

형식금지법 상담

외부감사 신고

사익이해관계 신고

부조리신고센터

질문정보

고유위원 부패리스크

직장 내 괴롭힘 상담요청

신청일자

재직

처리상태

상담 내역이 없습니다

공지사항

※ 담당부서 : 경영관리처 윤리경영부

직장 내 괴롭힘 처리절차

구체적 상황·관계·요건 및 판단기준을 바탕으로 종합적 판단

사건 접수

- ✓ 라니스-마이페이지-윤리경영-직장내 괴롭힘 상담
- ✓ 신고인 및 참고인 등 상담을 통해 사건 개요와 사실관계, 피해자 요구 파악

상담 및
1차 조사

행위자로부터 분리만을
원하는 경우

행위자의 사과 등 당사자 간
합의를 원하는 경우

회사 차원의 조사를 통한
해결을 원하는 경우

상담결과 보고

사실 확인 (약식 조사)

정식조사 접수

2차 조사

조사 및 심의위원회 생략

조사 및 심의위원회 생략

정식조사(필요시 위원회 개최)

적정 조치

상담 보고서 바탕으로
적정조치

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

행위자에 대한
징계 등 조치

모니터링

- ✓ 피해자에 대한 후속적인 괴롭힘 피해 여부 등

직장 내 괴롭힘 2차피해

피해자 등(신고인, 조력자)이 문제 제기 및 사건처리 과정에서 또 다른 **정신·신체·업무적으로 받는 피해**

2차 피해의 유형

- 피해 신고 등을 이유로 **불이익 조치**를 하는 것
- 법령에 따른 구제 **권리**를 침해하거나 **조치 미시행**
- 피해 조사 과정에서의 **비난, 의심, 폭언** 등 **손상 행위**

2차 피해의 유의사항

- ① 피해 사건 관련자의 **철저한 비밀 유지** 시행
- ② 사건 **취하 강요** 및 **원만한 합의 종용 금지**
- ③ 조사 진행 사건에 대한 **추측성 소문 유포 주의**