

직장갑질보고서-2021년 4호

사례와 통계를 통해 본 갑질금지법 시행 2년 5개월

2021. 12. 30.



직장갑질119

X



재단법인
공공상생연대기금

목 차

I. 들어가며	5
II. 통계를 통해 본 갑질금지법 시행 2년 5개월	7
1. 직장인 1,000명 설문조사	7
2. 직장갑질119 통계(2021.1.~2021.11.)	8
3. 고용노동부 통계(2019.7.~2021.11.)	9
III. 사례 - 2021 직장갑질 20선	13
IV. 문제점 및 개선 방안	26
1. 문제점	26
2. 개선방안	29

I

들어가며

- 직장 내 괴롭힘 금지법(근로기준법 제76조의2, 제76조의3, 제93조)은 2019. 7. 16. 시행됐다. ‘근로기준법’상 제정된 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’은 그 입법 취지에 비취볼 때 ‘인간다운 환경에서 일할 권리’를 보장하기 위해 마련된 측면이 크다. 이를 위해 해당 법은 직장 내 괴롭힘을 금지하고 직장 내 괴롭힘이 발생했을 때 사용자가 취해야할 조치를 규정해 의무를 이행하도록 정하고 있다. 하지만 이 법은 ‘적용되는 사업장의 규모’, ‘피해 노동자가 누구와 근로계약을 체결했는지 여부’, ‘근로기준법상 노동자에 해당하는 지 여부’ 등 다양한 이유로 법 적용의 사각지대를 갖고 있다. 또한 괴롭힘을 당한 피해자를 보호할 책임이 있는 사용자를 규율할 권한을 가진 유일한 국가기관인 고용노동부의 소극적 노동행정은 많은 제약을 만들고 있다.
- 지난 10월 14일부터는 법이 개정되면서 사용자의 조치의무가 강화됐다. 이제 사업장에서 직장 내 괴롭힘이 발생하면 사용자는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 객관적으로 조사해야 하고, 괴롭힘 사실을 확인했을 때는 피해자 보호 및 가해자 징계를 해야 한다. 또 조사과정 중 비밀유지 의무를 지켜야 한다. 이를 위반했을 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과된다. 하지만 조사·조치의무가 제대로 지켜지지 않고 있고, 신고를 이유로 ‘보복 갑질’이 횡행하고 있다. 직장갑질119가 2021년 1월부터 11월까지 직장 내 괴롭힘으로 극단적 선택을 한 사례를 언론보도와 국민신문고를 통해 집계했더니 신원이 확인된 직장인만 총 18명이었다. 법이 시행된 지 2년 5개월이 지났고, 조치의무도 강화됐지만 직장갑질은 여전히 멈추지 않고 있다.
- 본 보고서는 갑질금지법 시행 후 최근 1년 동안 직장인 1,000명의 갑질 경험 변화 추이를 분석했다. 이를 토대로 2021년 1월부터 11월까지 직장갑질119에

들어온 이메일 제보 사례 분석을 통해 개정법의 의미와 한계, 개선방안을 제시하고자 한다. 한편 고용노동부에 올해 10월 14일 법 개정 이후 현재까지 △조사·조치의무 위반 사건 처리 현황 △가해자가 사용자(또는 친인척)인 사건 처리 현황 자료를 요청해 개정법의 실효성을 확인하고자 했으나, 고용노동부에서 해당 통계를 제공하지 않아 직장갑질119의 신고 통계로 대신한다.

II

통계를 통해 본 갑질금지법 시행 2년 5개월

1. 직장인 1,000명 설문조사

직장갑질119는 2017년 11월 1일 출범하면서부터 직장인들을 대상으로 전문여론조사기관에 의뢰해 직장갑질 관련 인식 조사를 해왔다. 2020년 2분기부터는 매 분기마다 직장인 1,000명을 대상으로 ‘직장 내 괴롭힘 경험’에 대해 설문조사를 진행하고 있다.

직장 내 괴롭힘 경험 여부는 지난 1년 간 직장 내 괴롭힘 경험 여부(폭행/폭언, 모욕/명예훼손, 따돌림/차별, 업무외 강요, 부당지시)에 대해 질문하였으며, 하나라도 경험한 응답자에게 직장 내 괴롭힘 수준에 대해 질문했다.

직장인 1,000명 ‘직장 내 괴롭힘 경험’ 설문조사(20.6.~21.9)

괴롭힘 경험 \ 기간	20년 6월	20년 9월	20년 12월	21년 3월	21년 6월	21년 9월	변화 (20.6~21.9)
괴롭힘 경험 ‘있다’	45.4%	36.0%	34.1%	32.5%	32.9%	28.9%	▼16.5%
괴롭힘 정도 ‘심각하다’	33.0%	29.7%	37.5%	35.4%	33.1%	32.5%	▼0.5%

지난 1년 동안 직장 내 괴롭힘 경험 여부에 대한 응답은 2020년 6월에는 무려 절반에 가까운 45.4%가 ‘있다’고 나왔는데 조금씩 줄어들면서 2021년 9월 조사에서는 28.9%로 2020년 6월 대비 16.5% 감소했다. 반면, 괴롭힘 정도에 대한 질문은 직장인 1/3이 심각하다고 응답했고, 1년 전과 비교해 차이가 없었다.

한편 설문조사에 따르면 예방 교육 경험과 직장 내 괴롭힘 경험 여부를 교차분석 해본 결과 ‘직장 내 괴롭힘이 줄었다’는 응답은 교육 경험이 있는 직장인(63.7%)이 교육 경험이 없는 직장인(45.5%)에 비해 1.4배 높게 나타났다. 또 직장이 직장 내 괴롭힘으

로부터 '안전하다'는 응답은 교육 경험이 있는 직장인(80.6%)이 교육 경험이 없는 직장인(69.1%)에 비해 11.5% 높았다. (2021년 6월 조사 기준)

2. 직장갑질119 통계(21.1.~21.11.)

2021년 1월부터 11월까지 직장갑질119에 신고된 신원이 확인된 이메일 제보는 1,984건이었는데, 이 중 직장 내 괴롭힘은 1,091건으로 55.0%에 달했다.

2021년 1~11월 이메일 통계

		이메일 수	코로나	근로계약	임금	노동시간	휴가	징계해고	모성	성폭력	산재	고용보험	괴롭힘	근로감독/기타
2021.	건수	1,984	76	206	338	153	178	499	52	142	101	131	1091	243
1-11	비율%	100.0	3.8	10.4	17.0	7.7	9.0	25.2	2.6	7.2	5.1	6.6	55.0	12.2

이 중 직장 내 괴롭힘을 경험하고, 이를 신고한 비율은 아래와 같다.

2021년 1~11월 괴롭힘 유형별 통계

		괴롭힘 전체	직장 내 괴롭힘 범주별 분류						직장 내 괴롭힘 신고별 분류			
			폭행 폭언	모욕/명예훼손	따돌림/차별/보복	부당지시	업무외장요	기타	신고	조치의무위반	불이익	
2021.	건수	1,091	568	405	562	586	57	6	429	236	249	
1-11	비율%	100.0	52.1	37.1	51.5	53.7	5.2	0.5	39.3	21.6	13.7	
									신고 건수 대비 비율		55.0	34.7

2021년 1~11월 직장갑질119에 접수된 이메일 제보 중 회사 또는 노동청에 신고한 건수는 429건(39.3%)인데, 이 중 피해자 보호, 가해자 징계 등 조치의무를 위반한 제보가 236건으로 무려 55.0%에 달했다. 또 신고를 이유로 불이익을 당한 경우도 249건(34.7%)였다. 직장 내 괴롭힘을 신고했는데 피해자 보호 등 조치의무를 지키지 않은

경우가 절반을 넘는다는 건 여전히 많은 회사에서 직장 내 괴롭힘을 방치하고 있다는 의미다.

올해 10월 14일부터 법이 개정되면서 신고 후 사용자의 조치의무가 강화되긴 했지만, 조사 중인 기간에는 피해자 보호조치를 하지 않아도 제재 조항이 없고 조사기간 자체에 대한 명확한 가이드라인이 없는 상황에서 신고 후 피해자는 법의 보호를 받지 못한 채 방치당할 수 있다.

이러한 법의 공백은 실제로 직장 내 괴롭힘을 경험한 피해자가 신고 자체를 꺼리게 되는 이유이기도 하다. 직장갑질119에 제보사례를 보더라도 직장 내 괴롭힘을 경험한 제보 중 신고절차 및 신고건수를 문의한 제보는 39.3%에 불과하다.

한편, 폭행, 폭언, 모욕 등 직접적인 괴롭힘과 달리 증거를 확보하기 어려운 따돌림이나 차별에 대한 신고도 많았는데, 현행법에 피해의 입증책임이 피해자에게 있기 때문에 직장 내 괴롭힘을 인정받기 어려운 경우가 많다.

3. 고용노동부 통계(19.7.~21.11.)

직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 2019년 7월 16일부터 지난 2년 5개월 동안 고용노동부에 들어온 직장 내 괴롭힘 신고는 무려 17,342건에 달한다. 유형별로 보면 폭언이 35.7%로 가장 많았고, 부당 인사조치(15.5%), 험담·따돌림(11.5%) 순이었다.

직장 내 괴롭힘 신고 현황 (고용노동부, 정의당 강은미 의원실 제공) (단위: 건)

기간	계	폭언	부당 인사조치	협담, 따돌림	차별	업무 미부여	강요	폭행	감시	사적 용무 지시	기타
'19.07.16 ~'21.12.31	2,437	1,098	611	298	56	79	73	42	33	3	144
'20.01.01 ~'20.12.31	7,398	2,475	1,065	876	254	231	82	190	214	80	1,931
'21.01.01 ~'21.11.30	7,507	2,626	1,019	826	219	192	104	178	203	78	2,062
합계	17,342	6,199	2,695	2,000	529	502	259	410	450	161	4,137
비율(%)		35.7	15.5	11.5	3.1	2.9	1.5	2.4	2.6	0.9	23.9

* 중복신고 포함

고용노동부에 직장 내 괴롭힘 신고가 접수되면, 사건의 구체적인 내용에 따라 담당 근로감독관이 사건을 처리한다. 문제는 실제 사건 처리 결과 현황이다.

아래는 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행된 후 고용노동부에 접수된 직장 내 괴롭힘 사건 처리결과 현황이다.

직장 내 괴롭힘 사건 처리결과 현황(개정 법 시행 전: ~'21.10.13.)(고용노동부, 강은미 의원실 제공)

19.7.16~21.10.13	처리완료				
	계	개선지도	검찰송치	취하	기타
계	12,997	3,100	160	5,654	4,083
비율	100.0	23.9%	1.2%	43.5%	31.4%

전체 접수된 사건 12,997건 중 개선지도가 이뤄진 사건은 23.9%에 불과하며, 검찰 송치로 넘어간 사건은 겨우 1.2%다. 실제 신고 후 조치가 이뤄진 경우가 3분의 1도 되지 못한다. 반대로 사건이 취하되거나 기타로 분류된 건은 74.9%에 달했는데, 사건당사자가 직접 취하한 경우와 법 적용 제외 사례가 해당 경우에 속한다. 신고된 사건 10건

중 7건 이상이 단순 취하되거나, 법 적용 대상이 아니라는 이유 등으로 단순 행정종결 처리되고 있다. 이는 5인 미만 사업장, 간접고용, 특수고용 등 직장 내 괴롭힘 금지법의 보호를 받지 못하는 사각지대가 많고, 근로기준법 적용을 받아도 고용노동부의 소극행정으로 제대로 처리되지 못하고 있는 현실을 보여주는 수치다.

구체적으로 해당 통계를 살펴보면 아래와 같다.

개선지도, 송치 비율(개정 법 시행 전: ~'21.10.13.)(고용노동부, 강은미 의원실 제공)

	'19.07.16 ~ '21.12.31	'20.01.01 ~ '20.12.31	'21.01.01 ~ '21.10.13
사건 송치	29(1.2%)	70(0.9%)	61(0.8%)
개선 지도	419(19.6%)	894(15.3%)	1787(35.4%)

현행 직장 내 괴롭힘 금지법에서 검찰에 송치되는 경우는 신고를 이유로 한 불이익한 처우를 당했을 때(근로기준법 제76조의3 6항)뿐이다. 최근 법이 개정되기 전까지는 해당 조항이 유일한 처벌 조항이었는데, 실제로 해당 법의 내용에 따라 검찰에 송치된 경우는 1%대를 벗어나지 못하고 있다. 이는 최근 1년 동안 직장갑질119에 제보로 들어온 불이익 신고 건수(249건)보다도 적는데, 노동부가 신고를 이유로 한 불이익에 대해 적극적인 조치를 취하지 않은 결과라고 볼 수 있다.

노동청에서 직장 내 괴롭힘을 조사해 괴롭힘 사실이 인정되거나 회사가 조치의무를 이행하지 않을 경우, 회사에 개선지도 공문을 보낸다. 하지만 '개선지도'가 되는 경우도 굉장히 낮은 비율이다. 게다가 노동청은 직장 내 괴롭힘이 반복적으로 발생하는 사업장, 개선지도를 이행하지 않는 사업장에 대해 근로감독 등 추가적인 조치를 하지 않고 있다.

한편 직장 내 괴롭힘 신고 건수 중 '취하 및 기타로 처리된 비율은 70%를 웃돈다. 직장 내 괴롭힘 사건의 대부분이 단순 행정 종결처리되고 있다. 2021년 8월 기준 고용노

동부에 접수된 직장 내 괴롭힘 신고사건 처리현황에서 법 적용 제외 대상이라는 이유로 사건이 미접수된 경우는 2020년에 268건, 2021년에 312건이었다. 이 밖에도 5인 미만 사업장이라는 이유로 사건 취하를 종용받는 경우를 고려한다면, 실제 신고 사건의 상당수가 법적 한계로 인해 제대로 처리되지 못하고 있다.

한편 10월 14일부터 사용자의 조치의무를 강화하는 과태료 조항이 신설되면서, 개선 지도와 검찰송치 외에 고용노동부가 적극적으로 역할을 할 수 있게 됐지만 해당 사실을 반영한 통계는 마련되지 않은 상태다.

피해자가 신고한 괴롭힘 행위에 대한 조사 및 조치의무가 일차적으로 사용자에게 있다는 근본적인 법의 한계에도 불구하고, 고용노동부의 소극적인 태도는 1%대를 벗어나지 못하는 검찰 송치 건수에서 그대로 나타난다. 실효성이 없는 처벌 조항은 없는 것이나 마찬가지다. 검찰송치 비율과 과태료 부과 비율이 나란히 1%대를 유지할 지도 모른다.

개정된 법에 따라 과태료 부과는 검찰 송치 및 검사 기소가 필요하지 않기 때문에 고용노동부의 의지만 확실하다면 가능하다. 실제로 직장 내 성희롱으로 신고가 되어도 직장 내 성희롱 예방 교육 실시 여부부터 확인해 과태료부터 부과하기도 한다. 마찬가지로 개정법이 시행된 지 얼마 되지는 않았지만, 과태료 부과만큼은 조금 더 적극적으로 해야 한다.

Ⅲ

사례-2021 직장갑질 20선

1. “그만 좀 때려” -폭행

- 근로기준법 제8조(폭행의 금지)에 “사용자는 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 근로자에게 폭행을 하지 못한다”고 되어 있고, 이를 위반하면 동법 제107조(벌칙)에 “5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금”에 처할 수 있다.
- 근로기준법상 ‘사용자’는 “사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자”를 말하기 때문에, 이에 해당한다면 형법상 폭행죄(2년 이하 징역)가 아닌 근로기준법상 폭행죄로 처벌해야 한다.
- 직장 내 괴롭힘 중 최악의 범죄인 폭행이 좀처럼 줄어들지 않고 있다. 직장갑질119 제보 사례를 보면, 딱 한 번만 폭행이 벌어지는 경우는 없다. 폭행과 성범죄는 용인하면 반복되고 점점 심해지는 경향을 보인다. 또 증거를 남기기 어렵기 때문에 시간이 지나면 대부분의 가해자가 범죄를 부인한다. 따라서 직장에서 폭행이나 성범죄가 벌어지면 즉시 112에 신고하는 것이 가장 효과적이다.
- 폭행이나 성범죄가 벌어지는 사업장이 노동법을 제대로 준수하는 경우는 흔치 않다. 폭행이나 성범죄가 반복적으로 벌어진 사업장에 대해서는 특별근로감독을 벌여 노동법 위반 사항을 확인하고 바로잡아야 한다.

① 부장이 본인 업무를 모두 떠넘겨 매일 죽을 것 것처럼 일했습니다. 부장이 매일 따로 불러 “씨발, 너는 생각이 없냐?”, “야 이 새끼야, 죽을래?”라며 언어폭력을 서슴없이 했습니다. 따로 불러내 주먹으로 가슴을 치면서 “야 씨발놈아 똑바로 안 해?”라고 했습니다. 술자리에서 양 손으로 맥살을 잡고 흔든 적도 있었고, 손으로 머리채를 잡은 적도 있습니다. 가해자와 도저히 같이 일을 못할 것 같아서 신고를 했더니, 분리조치는 힘들다고, 너도 똑같이 하라고 합니다. 이게 말이 되는 소리인가요? (2021년 10월)

② 상사가 저를 불러 다른 업무에 대해 물어봐서 확인하고 말씀드리겠다고 하면서 더 급한 업무를 마치고 하겠다고 했습니다. 말이 끝나자마자 상사가 책상을 잡더니 제 쪽으로 넘어뜨려 컴퓨터와 사무용품에 맞았습니다. 상사가 “야, 씨발 내가 너 없으면 일 못할 것 같아? 이 씨발년아, 내가 너 눈치보며 일해야 하나?”고 소리쳤습니다. 너무 놀라 뒤로 물러났더니 손에 들고 있던 비품을 저에게 던져 팔에 맞았습니다. (2021년 4월)

2. “건드리지마” -성추행·성희롱

- 성추행은 “성욕의 흥분, 자극 또는 만족을 목적으로 하는 행위로서 건전한 상식 있는 일반인의 성적 수치·협오의 감정을 느끼게 하는 일체의 행위”로 주로 신체 접촉 행위를 말한다. ‘업무, 고용이나 그 밖의 관계로 인하여 자기의 보호, 감독을 받는 사람에 대하여 위계 또는 위력으로 추행한 사람’은 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 제10조(업무상위력 등에 의한 추행) 제1항에 따라 3년 이하 징역 또는 1천 500만 원 이하 벌금에 처해질 수 있다. 동시에 및 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법에 따라 수강명령, 치료프로그램 이수명령 등의 처벌에 관한 특례를 적용받게 된다.

- 직장 내 성희롱은 “사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는” 행위다. (남녀고용평등법 제2조 제2호). 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있고, 직장 내 성희롱을 신고했다는 이유로 불리한 처우를 하게 될 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처할 수 있다.
- 폭행과 마찬가지로 성범죄는 용인하면 반복되고 점점 심해지는 경향을 보이고, 시간이 지나면 대부분의 가해자가 범죄를 부인한다. 따라서 직장에서 폭행이나 성범죄가 벌어지면 즉시 112에 신고하는 것이 가장 효과적이다.
- 가장 큰 문제는 가해자와 피해자의 소속이 다른 경우다. ④번 사례처럼 원청회사의 직원이 협력업체 직원에게 성희롱이나 괴롭힘을 했다면 ‘직장 내’ 성희롱에 해당하지 않고, ‘직장 내’ 괴롭힘에도 해당되지 않는다. 소속과 무관하게 ‘일터’에서 우위를 이용해 성희롱이나 괴롭힘을 했다면 법의 보호를 받을 수 있도록 관련법이 개정되어야 한다.
- 고용노동부는 근로기준법의 보호를 받지 못하는 원·하청 관계, 특수고용, 프리랜서, 플랫폼 노동자들이 직장 내 괴롭힘을 당했을 경우 노동청에 신고하도록 관련 지침을 개정하고, 신고한 사건에 대해 직접 조사해 해당 회사에 법에 따른 조치를 취하도록 해야 한다.

③ 이사장의 직장 내 괴롭힘, 성희롱, 욕설, 폭력이 너무 심합니다. “너는 옆 라인이 이쁘다.,” “여직원들은 치마를 입어야 이쁘게 보인다,,” “여자는 가슴이 커야한다.” 등 성적 농담은 기본이고 음담패설을 수시로 합니다. 매일 직원을 불러 30분에서 1시간씩 훈계를 합니다. 화가 나면 욕설과 함께 맥살을 잡고 흔들기도 하고, 여직원을 몸으로 밀착하고, 얼굴을 갖다 대고, 발로 차고, 온갖 폭력을 행사합니다. 이사장 때문에 4명 넘게 퇴사를 했습니다. (2021년 8월)

④ 협력사에서 일합니다. 원청 직원이 밤늦게 일이 끝난 협력사 여직원을 불러내 술을 강요하고, 원하지 않는 마사지를 받게 하고, 회식 후 노래방에서 여직원 무릎을 베고 자고, 술자리에서 뽀뽀를 해달라고 하는 등 성추행 성희롱이 심각합니다. 직장 내 괴롭힘도 장난이 아닙니다. “야, 너 빠따 맞을래? 머리 박아”라며 폭언을 하고, 직원들 앞에서 책상을 내려치는 등 욕설을 동반한 폭력적인 행동이 계속되고 있습니다. 퇴사하는 방법밖에 없을까요? (2021년 11월)

3. “욕 좀 그만해” -폭언

- 여러 사람들 앞에서 욕설이나 모욕적인 언행 등 폭언을 했다면 형법상 모욕죄(1년 이하의 징역이나 금고 또는 200만 원 이하의 벌금)나 명예훼손죄(2년 이하의 징역이나 금고 또는 500만 원 이하의 벌금)로 처벌받을 수 있다. 다만, 모욕죄와 명예훼손죄는 공연성을 요구하고 있어서 가해자와 피해자만 있는 자리에서 폭언이 이루어지면 처벌이 어렵다.
- 폭언은 인간의 존엄성을 훼손하는 대표적인 범죄 행위다. 올해 1월~11월까지 고용노동부에 신고된 직장 내 괴롭힘 중 폭언이 2,626건으로 가장 많다. 폭언은 녹음 증거를 남길 수 있어 다른 괴롭힘에 비해 신고가 용이한 편이다. 폭언을 하는 사람이 사용자이거나 사용자 친인척일 경우 노동청에 신고하면 되고, 개정법에 따라 1

천만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있다.

- 그런데 직장 내 괴롭힘 금지법이 5인 미만 사업장에 적용되지 않아, 5인 미만 사업장 노동자는 △직장 내 괴롭힘을 신고할 수도 없고, △개정법에 따라 대표가 과태료 처분을 받을 수도 없으며, △직장 내 괴롭힘을 확인하기 어려워 실업급여도 받기 쉽지 않다. 시행령을 개정해 5인 미만 사업장도 직장 내 괴롭힘이 적용돼야 한다.
- 욕하는 사장이 근로기준법을 잘 지키지 않고, 폭언과 모욕으로 점철된 조직문화를 가진 기업에서 노동관계법이 준수될 리 만무하다. 폭언 신고가 반복된 사업장에 대해 근로감독을 한다면 함부로 욕하고 모욕 주는 일이 줄어들 것이다.

⑤ 사장이 막무가내이고 무식하고 다혈질입니다. "시팔년", "개새끼", "또라이새끼" 등 욕을 입에 달고 삽니다. 마음에 들지 않는 직원에게는 "야, 이 새끼야, 이걸 보고하고 했어, 개새끼야"라고 전 직원이 있는 곳에서 소리를 지릅니다. 마스크를 똑바로 착용하지 않았다고 쌍욕을 했습니다. (2021년 3월)

⑥ 사장이 말끝마다 "씨발 죽여 버린다"고 욕을 하고, 갑자기 다가와 손을 들고 때릴 것처럼 위협합니다. "야, 너 이 바닥 좁은 거 알지? 내가 가만 둘 것 같아?"라고 협박하고, 시말서에 "잘못했습니다"라고 쓰게 합니다. 스트레스로 밥도 제대로 먹지 못하다가 용기를 내 노동청에 사장을 신고하면서 사장 욕하는 녹음과 카톡 내용 증거로 보냈는데, 5인 미만 사업장이라고 취하 통지서가 왔습니다. 정말 미치겠습니다. (2021년 12월)

4. “가족같은 회사 싫어” -가족 갑질

- 2021년 10월 14일 직장 내 괴롭힘 금지법이 개정되어 사용자 또는 사용자의 친인척 (4촌 이내)이 직장 내 괴롭힘 가해자일 경우 노동청에 신고할 수 있고, 1천만 원 이하의 과태료를 부과할 수 있다. 따라서 가족 갑질은 증거를 모아 노동청에 신고하고, 법에 따른 조사·조치의무를 요구하고, 괴롭힘이 인정된 경우 손해배상 소송을 진행할 수 있다.
- 그러나 회사와 근로계약을 체결하지 않은 가족은 ‘근로자’가 아니어서 법의 적용대상이 되지 않는다. 작은 병원의 원장 사모, 복지시설의 대표의 남편 등 직원으로 등록되어 있지 않으면서 직장 내에서 갑질을 일삼는 경우가 적지 않다. 일터에서 우월한 지위에 있는 특수관계인도 법 적용이 될 수 있도록 법을 개정해야 한다.

⑦ 사장 부부와 아들이 운영하는 가족회사인데 입사 초부터 사모님의 폭언과 갑질이 심했습니다. 사모님은 “야, 너 회사 망하게 하려고 들어왔냐?”, “덧셈 뺄셈도 못하는 애는 처음이다” 매일 소리를 지르고 협박을 하고, 강제로 야근을 시키고, 주말에도 불러내 일을 시켰습니다. 작은 실수를 하면 “야, 너 벌써 치매야?”, “일을 병신같이 한다”고 소리를 질렀습니다. 폭언이 점점 심해져서 핸드폰에 이름이 뜨면 심장이 너무 빠르게 뛰고 죽을 것 같아 회사를 그만두고 노동청에 신고했습니다. 그런데 저를 모욕죄, 명예훼손, 손해배상 등 걸 수 있는 소송은 다 걸겠다고 협박했습니다. (2021년 10월)

⑧ 대표이사 딸의 막말과 욕설이 심합니다. “하는 일도 바쁜척하고 지랄이야”, “회사에서 나가는 돈이 아깝다”, “너 같은 게 엄마라서 애들이 불쌍하다”, “너 같은 게 와이프라 신랑이 불쌍하다.”, “일도 못하는 년이 뭐 그리 말이 많고 토 달고 지랄이야?” 등 입에 담을 수 없는 말을 합니다. 또라이 같은 년, 미친년 등 욕이 너무 심합니다. (2021년 8월)

5. “신입이 봉인가요” -꼰대 갑질

- 학교를 졸업하고 일자리를 찾는 청년들에게 ‘취업 사기’ 갑질이 기다린다. 채용정보 사이트의 공고가 실제와 다르고, 입사 후 연봉을 깎거나 다른 업무를 주는 경우가 적지 않다. 허위·과장 광고는 채용절차법에 따라 처벌할 수 있고, 근로조건이 사실과 다를 경우 근로기준법 제19조(근로조건위반)에 따라 손해배상을 청구할 수 있다. 그러나 본인이 수용하고 회사를 다닐 경우는 해당되지 않는다. 어렵게 구한 회사를 그만두기는 쉽지 않다.
- 신입사원, 청년들을 가장 고통스럽게 하는 것은 상사의 갑질과 무시다. 직장 상사가 일을 가르쳐주지는 않고, 일을 못한다고 욕하고 무시하고 모욕하고 조롱한다. 참다 못해 대표에게 호소했더니, 사회생활이 원래 그런 곳이라며 참으라고 한다. ‘꼰대’ 상사들이 “나 때는 말이야”라며 한 두 시간씩 잔소리를 늘어놓는다. ‘꼰대 갑질’이 청년의 마음을 골병 들게 만든다.
- 더구나 학창 시절 빛을 갚기 위해 청년내일채움공제를 신청한 청년들은 그만두지도 못하고 지옥 같은 회사를 다녀야 한다. 고용노동부는 청년내일채움공제를 신청한 청년들을 대상으로 익명으로 갑질 실태조사를 벌이고, 심각한 회사에 대해서는 근로감독을 벌여야 한다. 청년내일채움공제를 악용한 갑질을 막을 수 있는 제도적 방안을 마련해야 한다.

⑨ 이직에 성공하고 연봉에 합의했습니다. 출근 첫날 일을 모른다고, 돈 값을 못할 거라며 연봉을 일방적으로 깎았습니다. 상사가 “야, 씨발, 너 할 줄 아는 거 없냐? 좇 됐네”, “야 너 왜 눈깔을 그렇게 떠?”라며 매일 쌍욕을 했습니다. 열심히 하겠다고 하고, 매일 야근을 하며 일을 배우려고 했지만 아무 소용이 없었습니다. 사장님께 사실을 알렸지만, “그 사람 평소에도 욕을 많이 해. 씨발이 개 평소 말투야. 니가 이해해”라고 했습니다. 공간 분리도 해주지 않았습니다. 권고사직으로 퇴사처리를 해주겠다고 하더니 자진퇴사로 처리해 실업급여도 못 받고 있습니다. (2021년 9월)

⑩ 20대 청년입니다. 상사가 저를 불러 “신입 주제에 쥐빨도 없으면서 너무 놀려고만 한다”며 혼을 냈습니다. 보고가 맘에 안 든다고, 반차를 사용했다고, 아침에 청소를 제대로 하지 않았다고, 하품을 한다고, 제 행동 하나하나를 간섭하며 잔소리를 늘어놓습니다. 상사는 말끝마다 “신입 주제에”, “건방져 보여”, “맨날 놀려고 하나” 등 쉴 새 없이 훈계를 했습니다. 퇴사자를 뒷담 까고, 실업급여 타는 청년들을 욕하기도 했습니다. 2시간 동안 사람을 세워두고 잔소리를 하고 있습니다. 정말 돌아버릴 것 같아서 정신과 진료를 받고 있는데 청년내일채움공제 때문에 그만두지도 못하고 있습니다. (2021년 11월)

6. “이런 막말 들어보셨나요?” -막말 갑질

- “부부가 싸웠을 때도 밥을 먹거나 섹스를 하면서 화해한다”, “여자 나이는 스물다섯 살 넘으면 끝난 거다” 등 막말을 하는 상사들이 있다. 직장 내 성희롱이나 성차별적 괴롭힘에 해당될 수 있다.

⑪ 직장 내 성희롱, 직장 내 괴롭힘을 신고 한 후 2차 가해를 당하고 있습니다. 직원들이 저를 따돌리고, 연봉이나 성과급에서도 차별받고 있어요. 상사에게 도움을 요청했더니, “결혼을 해도 그렇다. 부부가 싸웠을 때 밥을 먹거나 섹스를 하면서 화해한다. 가해자들과 같이 밥이라도 먹어라”라며 2차 가해를 했습니다. 이 후에는 업무에서도 배제 당했고, 여전히 따돌림을 당하고 있어요. (2021년 8월)

⑫ 상사가 나이를 물어보면서 “여자 나이는 스물다섯 살 넘으면 끝난 거다”라며 모욕적인 말을 했습니다. 그 외에도 많은 성차별적인 말들을 했지만, 다들 원래 이상한 사람이니 참으라고 해서 문제제기도 제대로 못했습니다. (2021년 1월)

7. “우린 하녀가 아니에요” -노예 갑질

- 근로기준법 제17조(근로조건 명시)에 따라 사용자는 근로계약서에 ①임금 ②소정 근로시간 ③휴일 ④연차유급휴가 ⑤근무장소와 업무를 명시하도록 되어 있고, 이를 위반하면 500만 원 이하의 벌금에 처하도록 되어 있다.
- 그런데 회사에서 월급을 주니까 어떤 일이든 시킬 수 있다며, 직원을 노예 부리듯 하는 사장이나 회사가 적지 않다. 월급근로계약에 명시된 업무가 아닌 업무와 관련이 없는 사적인 심부름 등을 지시하는 것은 근로기준법 위반이며, 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있다.

⑬ 사장이 개를 키우는데 집에서 돌볼 사람이 없다고 매일 데리고 출근하는데, 저에게 케어 하라고 합니다. 식사, 물, 간식을 줘야 하고, 인터넷으로 간식을 주문하고, 손님이 와서 개가 짖거나 달려들면 막아야 합니다. 개 밥그릇 설거지까지 해야 합니다. 제가 개보다 못한 것 같아서 너무 화가 나고 억울하고 속상합니다. (2021년 3월)

⑭ 5인 미만 사업장에서 일합니다. 입사해서 지금까지 사장님 개인 심부름을 합니다. 마트에 가서 야채, 과일, 달걀, 주방용품 등 장을 봐야 합니다. 회사와 멀리 떨어져있는 주민센터에 가서 주민등록등본 등 개인적인 서류를 떼 와야 하고, 약국에 가서 약을 타 올 때도 있습니다. 회사 일도 많은데, 사장님 집안일, 개인 일까지 마치 하녀처럼 부리고 있습니다. (21년 8월)

8. “중세시대 왕인가요?” -대표 갑질

- 소규모 병원, 저축은행, 농수축협, 회계사·변호사·설계사 등 전문직 사무소 등 작은 규모 사업장에서 대표가 왕처럼 군림하고 갑질을 일삼는다는 제보가 끊이지 않고 있다. 원장이 직원에게 식사, 물, 간식까지 챙기게 하고, 직원을 CCTV로 감시하며 괴롭힌다.
- 심지어 대표라는 이유로 연애를 강요하고, 이를 거부하자 괴롭히는 사례까지 있었다. 사용자의 직장 내 괴롭힘에 대해 과태료 조항이 신설됐기 때문에 노동청에 신고하면 된다. 고용노동부는 사용자의 직장 내 괴롭힘은 관용 없이 법에 따라 엄벌해야 한다.

⑮ 안내데스크에서 일합니다. 상사가 CCTV로 감시를 하며 의자에 앉아있지 말라고 하더니 갑자기 의자를 모두 없애버렸습니다. 높은 구두를 신고 일하라고 강요했고, 짝다리를 짚으면 바로 전화가 와서 똑바로 서 있으라고 소리를 질렀습니다. 아파서 조금 늦게 왔더니 연차를 깎고, 벌점 제도를 만들어 실수를 할 때마다 벌점을 매겨 휴일을 없앴습니다. 온 직원이 보는 앞에서 욕을 하고, 연봉을 깎겠다고 협박했습니다. 직원들이 상사 식사, 간식, 물 등을 다 챙겨야 했고, 간식이나 음료가 마음에 들지 않으면 다시 가져오게 했습니다. 상사 갑질 때문에 우울증, 불면증에 걸려 수면유도제를 먹고 있습니다. (2021년 4월)

⑩ 상사의 고백을 거절했더니 이제 더 이상 회사를 다닐 수 없다고 협박합니다. 집에도 마음대로 찾아오고, 매일 불러서 강제로 손을 잡고 입을 맞추려고 하는 등 성추행을 합니다. CCTV로 감시하고, 제가 다른 직원과 얘기하면 그 직원을 불러서 무슨 얘기를 했냐고 캐묻고, 남자 만나는지 조사하고, 거의 스토킹 수준입니다. 너무 괴롭고 힘들어서 그만두려고 합니다. 청년내일채움공제도 있고 실업급여도 받아야 해서 권고사직을 요구했더니, 안된다고 스스로 그만두라고 합니다. (21년 4월)

9. “신고했다는 이유로” -보복 갑질

- 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱을 신고했다는 이유로 불리한 처우를 할 경우 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금에 처하게 된다. 그러나 불리한 처우에 대한 처벌은 멀고, 소송을 이용한 보복 갑질은 가깝다. 법을 잘 모르고, 변호사를 선임할 돈이 없는 직장인들은 명예훼손, 손해배상 등 소송 협박만으로도 두려움에 떨게 된다.
- 신고 사건에 대해 불기소 결정이 있다고 무고죄가 바로 성립하지는 않는다. 대법원은 “신고내용에 일부 객관적 진실에 반하는 내용이 포함되었다 하더라도 그것이 독립하여 형사처분 등의 대상이 되지 아니하고 단지 신고사실의 정황을 과장하는 데 불과하거나 허위인 일부 사실의 존부가 전체적으로 보아 범죄사실의 성립 여부에 직접 영향을 줄 정도에 이르지 아니하는 내용에 관계되는 것이라면 무고죄가 성립하지 아니한다”(대법원 2008. 8. 21. 선고 2008도3754 판결)고 판결했다.
- 성희롱과 괴롭힘은 그 증거를 확보하기가 만만치 않다. 이런 이유로 오히려 회사나 가해자가 무고로 역대응하는 경우가 많다. 무고로 고소하거나 손해배상을 청구하는 것은 재판청구권의 행사, 정당한 법적 절차의 이행으로 볼 여지도 있다. 그러나 형

식적으로는 적법한 행위라고 하더라도 실질적으로는 권리 행사를 가장한 불리한 처우라면 적극적으로 불리한 처우로 판단해야 한다. 노동청은 소송 협박 등 불리한 처우에 대해 적극적으로 조사하고 처벌해 보복 갑질을 못 하게 해야 한다.

⑰ 파견회사 소속으로 입사 후 회식 자리에서 인사부장에게 성추행을 당했고, 성희롱도 당했습니다. 너무 수치스러워 대표에게 신고했습니다. 그러자 인사부장은 “짐 싸서 나가”라고 했고, 파견회사로부터 해고를 당했습니다. 노동청에 직장 내 성희롱을 진정했고, 경찰에 가해자를 강제추행으로 고소했는데 직장 내 성희롱을 인정했지만, 강제추행에 대해 증거불충분으로 불기소 결정이 나왔습니다. 그러자 가해자가 무고로 고소했고, 손해배상을 청구했습니다. 다행히 법원에서 손해배상이 기각됐습니다. (2021년 11월)

⑱ 폭행, 폭언 등 직장 내 괴롭힘을 당해 이메일로 인사부서에 신고하고, 권리구제를 요청했습니다. 그런데 회사는 아무런 조치를 하지 않았습니다. 결국 회사를 그만뒀습니다. 그런데 가해자가 저를 명예훼손으로 경찰에 고소했습니다. 더 황당한 건 경찰이 이메일로 신고해서 정보통신법 상 공연성이 인정된다고 합니다. 근로기준법이 보장하는 권리에 따라 구제신청을 한 것인데, 이게 명예훼손이라니, 그럼 누가 신고할 수 있을까요? 정말 억울합니다. (2021년 12월)

10. “기상천외한 이야기” -황당 갑질

⑲ 부장님이 전 직원에게 마스크를 쓰라고 강요하면서 본인은 종교 힘으로 이길 수 있다면서 마스크를 쓰지 않습니다. 모든 직원들에게 종교를 강요합니다. 상사 자리에 전 직원을 감시할 수 있는 CCTV가 있어서 직원들끼리 떠들면 바로 달려옵니다. 자기가 먹다 남은 음식을 직원들에게 치우게 시키고, 당일에 갑자기 청소하자며 야근을 시킵니다. 시도 때도 없이 소리를 지르고, 욕을 합니다. (2021년 10월)

⑳ 대표가 주말마다 구실을 만들어서 본인과의 식사자리를 강요합니다. 이게 본인에 대한 충성심 테스트라고 합니다. 가정이 있는 여직원들까지 불러서 노래를 시키고, 재롱을 부리라고 합니다. 1년 내내 휴가 때고 주말이고 대표이사가 원하면 언제든지 가야 했습니다. 심지어 수술을 하는 날에도 불러갔습니다. (2021년 11월)

IV

문제점 및 개선 방안

1. 문제점

가. 법 적용 사각지대

- 대한민국 헌법 제32조 제3항에서 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”고 명시하고 있다. ‘직장 내 괴롭힘 금지법’은 최저임금법 등과 함께 헌법이 보장한 ‘인간의 존엄성’을 보장하기 위해 마련됐다.
- 2019년 6월 국제노동기구(ILO)는 제108회 ILO 창립 100주년 기념총회에서 ‘일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 제거하기 위한 협약(직장 내 괴롭힘 협약) 제190호를 채택했다. ILO는 근로계약관계와 무관하게 ‘일의 세계’에서 발생하는 허용할 수 없는 행위를 ‘폭력과 괴롭힘’으로 규정했다.
- 그러나 우리나라는 직장 내 괴롭힘을 근로기준법에 명시하고, 5인 이상 사업장에게만 적용해 ‘일의 세계’에서 노동을 하고 있는 ①5인 미만 사업장 ②간접고용 노동자 ③특수고용-프리랜서 노동자 ④플랫폼 노동자 등 1천만 명이 넘는 노동자들을 법 적용 사각지대로 만들었다. 또 정부는 직장 내 괴롭힘 금지법(근로기준법)이 공무원에게는 적용되지 않는다고 해석해, 공무원도 법의 사각지대에 놓여있다.
- 또한 아파트 입주민에 의한 경비원·미화원 갑질, 회사에 등록되지 않은 친인척의 갑질 등 특수관계인이 가해자일 경우도 법을 적용할 수 없어 법의 사각지대는 더 넓어질 수밖에 없다.

구분	5인 미만	간접고용노동자	특수고용노동자	플랫폼노동자	계
규모	5,119,261	3,470,000	2,290,000	2,200,000	13,079,261
조사처	통계청	국가인권위원회	국가인권위원회	한국고용정보원	

나. 입증책임과 피해자 보호의무 외면

- 직장갑질119 설문조사 결과 법 시행 이후 직장 내 괴롭힘 경험이 10% 이상 줄어든 것으로 나타났고, 법 시행 이후 직장 내 괴롭힘이 '줄어들었다'고 생각하는 응답이 57.1%로 나타났다.
- 법 시행 이후 폭행, 폭언, 모욕 등 직접적인 괴롭힘은 조금 줄어들었지만, 증거를 확보하기 어려운 따돌림은 좀처럼 줄어들지 않고 있다. 증거를 확보하기 어려워 직장 내 괴롭힘을 인정받기 쉽지 않다.
- ILO는 「일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 근절에 관한 협약 206권고」에서 소송절차에서 입증책임 전환이 포함되어야 한다고 권고하고 있다. 프랑스 노동법은 소송과정에서 노동자가 괴롭힘의 존재를 추정할 수 있는 사실을 제시하면 충분하고, 사용자가 괴롭힘이 아니라는 사실을 증명하도록 하고 있다. 따라서 근로기준법을 개정해 직장 내 괴롭힘에서 입증책임을 사용자가 지도록 해야 한다.
- 회사에서 상사에게 폭행, 폭언, 모욕 등 직장 내 괴롭힘을 당한 직후 회사에 출근해 아무 일 없었다는 듯 직장생활을 하기 어렵다. 현행법에서는 조사 과정에서 근무장소 변경 또는 유급휴가 등을 통해 피해자 보호 조치를 하도록 하고 있지만, 10월 14일부터 시행된 과태료 조항에 조사 중 피해자 보호는 제외되어 2차 피해로 이어지는 등 심각한 문제가 되고 있다.

다. 예방교육 미실시

- 직장갑질119 설문조사에 따르면 예방 교육 경험과 직장 내 괴롭힘 금지법 시행 이후 변화를 교차분석 해본 결과 '직장 내 괴롭힘이 줄었다'는 응답은 교육 경험이 있는 직장인(63.7%)이 교육 경험이 없는 직장인(45.5%)에 비해 1.4배 높게 나타났다.
- 직장이 직장 내 괴롭힘으로부터 '안전하다'라는 응답은 교육 경험이 있는 직장인(80.6%)이 교육 경험이 없는 직장인(69.1%)에 비해 11.5% 높았다. 그러나 공공기관에서조차 제대로 된 예방교육이나 실태조사가 이루어지지 않고 있다. 중소기업에서는 직장 내 괴롭힘 금지법의 존재 자체를 모르고 있어 중소기업으로 갈수록 직장갑질이 줄어들지 않고 있다.

라. 소극적 노동행정

- 직장 내 괴롭힘은 기본적으로 회사에 신고하도록 되어 있지만, 가해자가 사용자(또는 친인척)일 경우, 회사에서 직장 내 괴롭힘이 인정되지 않았을 경우 노동청에 신고할 수 있다. 또 개정된 조사·조치의무 위반 사건이나 신고를 이유로 불리한 처우 사건도 노동청에 신고할 수 있다.
- 노동청에서 직장 내 괴롭힘을 조사해 괴롭힘 사실이 인정되었을 경우 회사에 개선지도 공문을 보내 법대로 처리하도록 한다. 그러나 노동청은 직장 내 괴롭힘이 반복적으로 발생하는 사업장, 노동청의 개선지도를 이행하지 않은 사업장에 대해 특별근로감독을 실시하지 않고 있다.
- 신고를 이유로 불리한 처우(근로기준법 제76조의3 ⑥항)는 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금에 처하도록 하고 있다. 그러나 법 시행 2년 동안 기소 의견으로 검찰에 송치한 사건은 44건으로 전체 신고 건수의 0.1%에 불과했다. 신고를 이유로 한 보복이 제대로 처벌받지 않고 있기 때문에 직장 내 괴롭힘이 줄어들지 않고, 극단적 선택으로 이어지는 악순환이 반복되고 있다.

2. 개선방안

가. 근로기준법 및 시행령 개정

- 근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)를 개정해 ‘일의 세계’에 있는 누구나 직장 내 괴롭힘을 신고할 수 있도록 해야 한다. (표 참조)
- 근로기준법 제76조에 ‘입증 책임’을 신설해 “분쟁해결에서 입증책임은 사용자 등이 부담한다”고 명시해야 한다.
- 근로기준법 제76조에 ‘예방교육 의무화’를 신설해 직장 내 괴롭힘 예방 교육 신설, 국가 및 지방자치단체가 직장 내 보편적 인권 증진을 위하여 노동인권교육 등 필요한 노력을 할 책무를 명시해야 한다.
- 근로기준법 제116조(과태료) ②항 2에 제76조의3 제3항을 신설해 조사 중 피해자 보호 위반에 대해 과태료를 부과할 수 있도록 해야 한다.
- 근로기준법 시행령 별표 1.에서 정한 5인 미만 사업장 적용대상 조항에 근로기준법 제76조의2 등을 포함시켜야 한다.

나. 적극적 노동행정

- 고용 형태, 법적 지위 등을 불문하고 노동청에서 조사 및 조치
 - 직장 내 괴롭힘 사건의 경우 5인 미만, 원하청 관계, 특수고용, 프리랜서, 플랫폼 등 고용 형태나 법적 지위를 불문하고 노동청에 신고할 수 있도록 관련 지침을 개정하고, 노동청에서 조사 및 조치를 취해야 한다.

- 노동청의 괴롭힘 판단에 따라 피해노동자가 산업재해 신청, 실업급여, 청년내일채움공제, 민사소송 등 권리를 행사할 수 있도록 해야 한다.
- 조사 조치의무 위반 사업장 적극적 과태료 부과
 - 과태료 부과는 검찰 송치 및 검사 기소가 필요하지 않기 때문에 고용노동부의 의지만 확실하다면 가능하기 때문에 적극적인 조사를 통해 과태료를 부과해야 한다.
 - 회사에서 자체적으로 조사하더라도 조사보고서, 조사내용을 노동청에 보고하도록 절차를 신설하고, 노동청은 보고받은 내용을 다시 한 번 검수하여 조사가 공정하고 객관적으로 이루어지도록 관리·감독해야 한다.
 - 또한, 회사가 직장 내 괴롭힘 조사위원으로 외부위원을 선임하는 경우도 많으므로 변호사, 노무사 등을 대상으로 한 직장 내 괴롭힘 조사 교육 확대, 공정하고 객관적인 판단이 이루어질 수 있도록 전문성을 확보하는 방안을 모색해야 할 필요가 있다.
- 직장 내 괴롭힘 반복 발생 사업장 특별근로감독 실시
 - 근로감독관 직무 규정 제12조 특별근로감독 대상을 확대하거나 적극적 해석을 통해 직장 내 괴롭힘이 반복되거나 그 수위가 심각한 경우 해당 사업장에 대한 특별근로감독을 적극적으로 실시해야 한다.
- 신고 후 불이익에 대한 적극적 조사와 기소 의견 사건 송치
 - 신고 후 불이익 사건에 대해서는 관용 없는 처벌을 원칙으로 적극적으로 조사하여 사건을 검찰에 송치해 법에 따라 처벌받도록 해야 한다.

직장 내 괴롭힘 금지법 개정안 주요 내용

현행	개정안
<p>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.</p>	<p>제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) ① 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 <u>관계와 관련하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자 및 해당 사업장에서 사용자 또는 근로자와 지속적인 관계를 맺는 제3자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.</u></p> <p>② <u>직장과 이해관계가 있는 도급인(도급인의 사업경영담당자 및 근로자 포함), 고객 등이나 사용자의 배우자, 4촌 이내의 친족은 법률상 또는 사실상의 지위를 이용하여 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나, 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "특수관계인에 의한 직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.</u></p> <p>③ <u>공동주택관리법의 입주자대표회의, 입주자(공동주택 사용자 포함)는 공동주택 관리업무를 수행하는 경비원 등 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "입주자 등에 의한 직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.</u></p> <p>④ <u>직장 내 괴롭힘의 유형과 판단기준은 고용노동부령으로 정한다.</u></p>

● 직장갑질119는?

- 노조 밖 노동의 목소리 - 노조로 가는 징검다리
- 직장인들이 겪는 직장 갑질을 해결하고, 직종별 부당한 관행을 바꾸기 위해 노력하는 민간공익단체
- 노동전문가, 노무사, 변호사 150여명 자원활동으로 참여

● 상담신청 방법



카카오톡 오픈채팅 '직장갑질119' 검색



gabjil119@gmail.com [답변까지 평균 4일 소요]

정기후원 CMS 후원회원 신청

- 온라인신청 : bit.ly/gabjil119에서 신청 가능
- 직접작성 : 신청서 작성하여 팩스(02.2178.9115)나 010-9273-1948로 발송

일시후원 함께하니 졸지 마

- 기부금 입금계좌 : 농협 119-119-9118 사단법인 직장갑질119



직장갑질119 X



재단법인
공공상생연대기금

발행일 _ 2021년 12월 30일

집필진 _ 민현기, 박점규, 심준형, 신지영, 호영진

문의 _ gabjil119@gmail.com