



CONTENTS

I	직장 내 괴롭힘 금지 제도는 무엇인가요?	03
II	직장 내 괴롭힘을 당했을 때 어떻게 하나요?	05
III	직장 내 괴롭힘은 구체적으로 어떤 것인가요?	08
IV	직장 내 괴롭힘 어떻게 예방할 수 있을까요?	19



I

직장 내 괴롭힘 금지 제도는 무엇인가요?

직장 내 괴롭힘 금지 제도 원칙



근로기준법 제76조의 2

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위 금지

※ 사용자*가 직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우, 1,000만원 이하 과태료가 부과

* 사용자의 배우자, 4촌 이내 혈족·인척이 해당 사업·사업장의 근로자인 경우 포함

직장 내 괴롭힘 금지 제도 도입배경

- 근로자가 직장 내 괴롭힘이 없는 업무 환경에서 안전하게 근무하고, 피해를 당한 경우에는 신속한 조치를 통해 조속히 원상 회복할 수 있도록 지난 2019년 7월부터 이른바 '직장 내 괴롭힘 금지 제도'가 도입되었습니다.
- 현행 직장 내 괴롭힘 금지 제도는 직장 내 괴롭힘을 정의·금지하는 동시에 직장 내 괴롭힘의 발생 시 사용자의 조사 및 조치 의무를 규정하고 있습니다. 사용자가 객관적 조사를 지체없이 하지 않거나, 신고자나 피해근로자에게 불리한 처우를 할 경우 과태료 또는 형사처벌을 부과하도록 규정하여 근로자를 더욱 효과적으로 보호하고 있습니다.



직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 조사 및 조치의무



근로기준법 제76조의 3

제1항 | 누구든지 사용자에게 신고

제2항 | 사용자의 지체없는 객관적 조사 실시 의무

위반시 500만원 이하 과태료

제3항 | 조사기간 중 사용자의 피해 근로자 등 보호를 위한 적절한 조치 의무

제4항 | 괴롭힘 확인 시 사용자의 피해근로자 보호를 위한 적절한 조치 의무

제5항 | 괴롭힘 확인 시 사용자의 가해자에 대한 징계 등 필요한 조치 의무

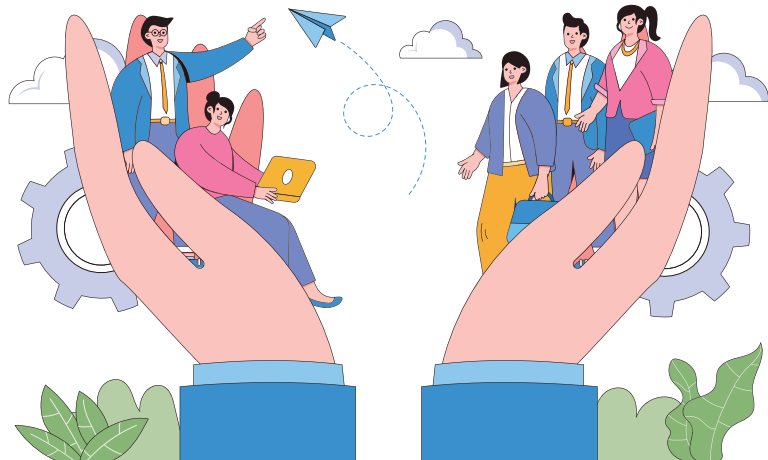
위반시 500만원 이하 과태료

제6항 | 사용자의 피해 근로자 등에 대한 불리한 처우 금지

위반시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금

제7항 | 비밀 누설 금지

위반시 500만원 이하 과태료



II

직장 내 괴롭힘 신고방법

직장 내 괴롭힘을 당했을 때 어떻게 하나요?

✓ 직장 내 해결



직장 내 괴롭힘 사건은 사내 처리절차를 통한 해결이 원칙

- 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 사용자에게 조사, 조치 등의 법적 의무가 발생하므로, 우선적으로 사용자 또는 사업장 내 담당 직원에게 신고하고, 사내 처리 절차(취업규칙, 고충처리절차 등)에 따라 해결

✓ 고용노동부 신고



지방고용노동관서 진정

- 사업주에 의한 직장 내 괴롭힘 발생 사실
- 조사·피해자 보호 등을 포함한 조치 의무 불이행
- 신고를 이유로 한 불리한 처우, 피해자의 의사에 반한 비밀 누설 등 직장 내 괴롭힘 관련 사항 신고 가능 (지방관서 방문, 우편, 인터넷 접수*)

* 고용노동부 민원마당(minwon.moel.go.kr) 접속 → 화면상단 민원신청 → 서식민원 중 '기타 진정 신고서'를 작성하여 신고

✓ 국가인권위원회 진정



국가인권위원회 진정

- 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 손해배상, 인권교육수강 등 권고 가능
- 소속기관의 장에게는 행위자에 대한 징계 및 재발방지대책 수립 권고 가능

✓ 그 밖의 신고 방법

수사기관 고소·고발

직장 내 괴롭힘 행위가 폭행, 상해, 모욕, 명예훼손, 협박, 강요, 성폭행·성추행 등의 범죄에 해당하는 경우 고용노동부 또는 경찰에 고소·고발



민사소송

- ① 행위자에게 직장 내 괴롭힘으로 인한 피해(예: 인격권 침해)에 대해 손해배상 청구
- ② 사용자에게 직장 내 괴롭힘 발생의 사용자 책임 및 조치의무 위반에 대한 채무불이행 책임 청구 등

✓ 신고에 필요한 증거수집 방법

직장 내 괴롭힘 사건의 객관적 사실 규명 및 형사적 제재 등을 위하여 구체적인 증거 확보가 중요



- 주변 동료들의 증언
- 가해자와 주고 받은 문자, 카톡, 이메일 등
- 폭언, 폭행, 부당한 지시 등이 담긴 녹음, 동영상, 서류 등
- 괴롭힘이 일어난 장소, 행위, 목격자, 나의 대응 및 감정상태, 주변인들의 반응 등을 육하원칙에 맞게 구체적으로 메모
- 직장 내 괴롭힘을 이유로 한 병원 진료 기록



직장 내 괴롭힘 신고자 및 피해자 보호조치

직장 내 괴롭힘 신고

분리 조치 ▶ 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등

사용자는 피해 근로자 등(피해를 입었다고 주장하는 자)의 의사를 고려해 필요한 경우 조사기간 동안 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치 의무

직장 내 괴롭힘 확인

피해자 보호 조치 ▶ 근무장소 변경, 배치전환 등 조치 요청

피해 근로자는 조사결과 괴롭힘이 확인된 경우, 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 보호조치를 요청

시정지시 / 과태료 및 형사처벌 등

사용자가 직장 내 괴롭힘 ‘조사·조치’ 의무 등을 이행하지 않은 경우 시정지시가 내려지며, 시정지시 불이행 시 과태료가 부과됨. 또한 사용자가 직장 내 괴롭힘 피해를 신고한 근로자 및 피해 근로자 등에게 불리한 처우를 한 경우에는 형사처벌 등 제재의 대상이 될 수 있음

직장 내 괴롭힘 관련 정부 등 지원

법률 및 제도상담

고용노동부 고객상담센터 / ☎1350

직장 내 괴롭힘 관련 신고 절차 등 상담



심리상담 및 교육지원

• 근로복지넷 EAP(근로자지원프로그램) / ☎ 070-4603-3042

상시근로자 수 300인 미만 중소기업과 소속 근로자를 대상으로 심리상담

• 직업트라우마센터 / ☎ 1588-6497

심리 영역 전문인력(상담심리사/임상심리사)이 직장 내 괴롭힘을 비롯한 정신적 외상을 겪은 근로자에게 심리교육, 검사, 상담, 사후관리 제공

• 한국고용노동교육원 / ☎ 031-760-7777~7779

‘직장 내 괴롭힘 예방 및 근절교육’ 무료 실시(온·오프라인)



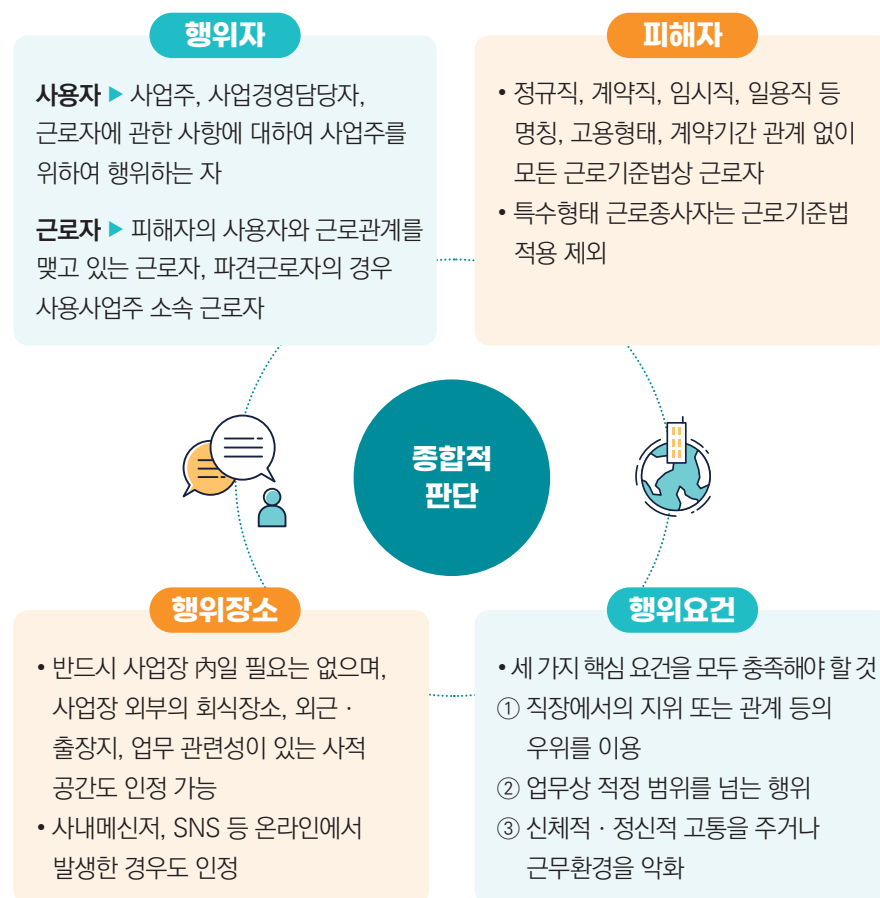
III

직장 내 괴롭힘은 구체적으로
어떤 것인가요?직장 내
괴롭힘의 정의

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

직장 내
괴롭힘
판단기준

직장 내 괴롭힘은 행위자, 피해자, 행위 장소, 행위 요건 등 주요 요소를 종합적으로 검토하여 판단

직장 내 괴롭힘
행위요건의
구체적 판단

① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

- ☑ “우위성”이란 피해자가 괴롭힘 행위에 대해 저항 또는 거절이 어려울 가능성이 높은 관계를 의미
- ☑ “지위의 우위”는 원칙적으로 지휘명령 관계에서 상위에 있는 것을 말하나, 회사 내 직위·직급 체계상 상위에 있음을 이용한다면 인정
- ☑ “관계의 우위”는 사실상 우위를 점하고 있다고 판단되는 모든 관계가 포함될 수 있음. 인적 속성(연령, 학벌, 출신지역 등), 업무속성(근속연수 등), 수직 우세, 정규직 여부, 직장 내 영향력 등을 고려하여 판단

② 업무상 적정 범위를 넘는 행위

- ☑ 문제된 행위가 사회 통념에 비추어 볼 때 **업무상 필요성이 인정되지 않거나**, 업무상 필요성은 인정되더라도 **그 행위 양태가 사회 통념상 상당하지 않은 경우**에는 업무상 적정 범위를 넘는 것으로 인정
- ☑ 업무 관련성은 ‘**포괄적인 업무 관련성**’을 의미하므로 직접적인 업무수행 중에서 발생한 경우가 아니더라도 업무수행에 편승하여 이루어졌거나 업무수행을 빙자하여 발생한 경우 업무관련성이 인정
- ☑ 업무상 지시나 주의·명령에 불만을 느끼더라도 사회통념상 업무상 필요에 의한 것이었다면 직장 내 괴롭힘으로 인정하기 어려움

의도적 무시·
배제 행위

대학교수를 본연의 업무에서 배제하려는 의도 하에 그 의사에 반하여 전공분야와 관련 없는 과목의 강의를 배정함으로써 결국 강의할 수 없게 함

폭행·협박행위
폭언·욕설 등
언어적행위

학교 교감이 교사들에게 결재요청을 받자 책상을 내리치고 고함을 지르며, ‘야’, ‘너’ 등의 호칭을 사용하고, 교사의 팔을 잡아끌고 고함을 지르는 등 위협을 함

업무와 무관한 일 · 사적용무 지시

회사에서 마라톤을 사실상 강제로 실시하는데, 일주일에 주 2회 참여(지각 및 결석 시 벌금 부과) 강요하고, 훈련일지 작성 및 참여인원 수 파악을 위한 인증사진을 제출하게 함

업무수행 방해 · 부당한 인사조치

결혼하는 여성 직원을 예외 없이 퇴사시키는 관행을 유지하여 퇴사를 거부하는 여성 직원에게는 근무환경을 적대적으로 만들거나 부적절한 인사조치를 통해 퇴사를 강요함

3 신체적 · 정신적 고통을 주거나 근무환경 악화

- ☑ 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 **일반적이고, 평균적인 사람의 입장에서** 신체적 · 정신적 고통 또는 근무환경의 악화가 발생할 수 있는 행위가 있고, 그로 인하여 피해자에게 신체적 · 정신적 고통 또는 근무환경의 악화의 결과가 발생하였음이 인정되어야 함
- ☑ 근무환경을 악화시키는 것이란, 그 행위로 인하여 **피해자가 능력을 발휘하는데 간과할 수 없을 정도의 지장이 발생하는 것을** 의미함
- ☑ 행위자의 의도가 없었더라도 그 행위로 신체적 · 정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었다면 직장 내 괴롭힘이 성립함



직장 내 괴롭힘 인정사례

1 수원지방법원 2022. 12. 9. 선고 2021나93038 판결 [손해배상(기)]

행위자 건설현장의 현장소장 피해자 건설현장의 안전팀장

주요 사실관계

- 행위자는 피해자가 다른 현장으로 전출을 요구하는 제안을 거부하자, 행위자는 자신의 팀원들이 보는 앞에서 피해자에게 욕설을 섞어 화를 냄.
- 피해자의 휴가기간 중 행위자는 안전팀원들에게 지시하여 피해자의 자리를 팀원들의 자리에서 멀리 떨어진 기계팀 옆자리로 이동시켰는데, 화장실로 가는 통로 옆 자리였으며, 이는 피해자의 동의 없이 이루어 짐.
- 직원들이 볼 수 있도록 사무실 입구에 게시된 월간 근무 · 휴무 계획표에 피해자의 직위와 이름을 삭제함.
- 행위자는 팀장회의에 안전팀장인 피해자를 배제하고, 관리팀장과 안전팀원에게 피해자와의 회의 내용을 녹취하여 보고하도록 지시하였음. 또한, 안전팀원들에게 피해자에 대한 평(단점)을 전자우편으로 보고하도록 지시하였음.

직장 내 괴롭힘 요건 판단



1 | 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

- 행위자는 피해자의 상사라는 지위를 이용함.

2 | 업무상 적정 범위를 넘는 행위

- 행위자는 피해자가 정상적으로 근무할 수 있는 여건을 박탈하였으며, 일련의 행위를 통해 피해자를 따돌린 것으로 볼 수 있음.
- 행위자의 이러한 행위는 직장 내 괴롭힘으로서 불법행위에 해당함.

3 | 신체적 · 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화

- 피해자는 상당한 수준의 모멸감, 우울감과 같은 정신적 고통을 겪음.

직장 내 괴롭힘 인정사례

2 서울고등법원 2022.4.1. 선고 2021누53711 판결 [부당해고구제재심판정취소]

행위자 정직원(주임) 피해자 기간제 직원

주요 사실관계

- 행위자는 피해자의 업무능력을 비하하거나 피해자의 나이와 기간제 근로자로서의 신분을 지적하였으며, 정규직 전환절차에서 피해자에게 불이익한 의견을 제출할 것처럼 이야기하며 휴가를 사용하지 못하도록 피해자를 압박 함.
- 행위자는 5개월에 걸쳐 피해자의 외모를 비하하거나 밥 먹는 속도 등을 지적하고, 피해자에게 ‘모태 솔로지’, ‘눈이 낮잖아’ 등의 인격모독성 발언을 함.

직장 내 괴롭힘
요건 판단

1 | 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

- 행위자는 공식적으로 피해자의 업무를 지시 및 감독하는 위치에 있지 않았으나, 정규직 직원으로 12년 동안 근무해 왔고, 피해자보다 나이가 많았고 피해자는 행위자에게 일부 업무를 보고해야 하는 위치에 있어 직장에서의 지위 또는 관계에 있어 우위에 있다고 인정 됨.

2 | 업무상 적정 범위를 넘는 행위

- 지속적인 인격적 비하 발언, 업무능력이나 특정 신체부위 등에 관한 언어적 조롱 등은 업무상 적정 범위를 넘어선 행위로 볼 수 있음.

3 | 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화

- 행위자의 의도와 상관없이 발언의 전체적인 맥락과 의도를 파악하였을 때 피해자에게 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시킨 것으로 판단 됨.

3 울산지방법원 2022. 9. 22. 선고 2021가합14843 판결 [해고무효확인]

행위자 경력 공무원(반장) 피해자 직원 C

주요 사실관계

- 행위자가 신입직원인 피해자(직원 C)에게 성희롱이 될 수 있는 질문을 하고 답변을 하지 않는 경우 ‘버르장머리 없는 새○’라고 말함.
- 행위자는 회식 자리에서 만취한 상태로 옆자리에 앉아 있는 피해자의 목을 조르고 어깨를 주먹으로 때리는 등 폭력을 행사함.
- 행위자는 피해자에게 도박사이트 개설을 수차례 요구함.
- 행위자는 피해자의 업무처리에 대하여 심하게 질책하거나 고압적으로 말함.

직장 내 괴롭힘
요건 판단

1 | 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

- 피해자는 당시 경력이 1년도 안 된 신입직원에 불과하였으나 행위자는 피해자보다 13살이 많은 상급자(반장)로 지위 또는 관계의 우위가 인정됨.

2 | 업무상 적정 범위를 넘는 행위

- 행위자가 피해자에 가한 폭언 및 폭력, 비위행위 등은 통상적으로 업무상 관계에서 수용될 수 있는 적정 범위를 넘어선 행위에 해당함.

3 | 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화

- 피해자는 행위자의 지속적인 행위로 인해 외상 후 스트레스장애 등 심각한 정신적 피해를 겪음.

직장 내 괴롭힘 인정사례

4 서울행정법원 2021. 9. 9. 선고 2020구합74627 판결 [부당해고구제재심판정취소]

행위자 파생공학팀 계장 피해자 D 과장

주요 사실관계

- 하급자인 행위자(계장)가 부서 내 최선임자인 과장E와 합세하여 상급자인 피해자에게 노골적으로 소외감을 유발하는 행동을 함.
- 행위자는 사내 메시지를 통해 피해자에 대해 “미친X”, “X또라이”, “X노답”, “극혐” 등과 같은 욕설과 비하적 표현을 하면서 피해자를 따돌림.
- 피해자가 업무상 질문을 하여도 행위자는 대답 없이 과장E와 서로 쳐다보면서 고개를 젖고, 과장E도 피해자의 건의를 무시하고 행위자와 상의하여 업무를 처리함.

직장 내 괴롭힘 요건 판단



1 | 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

- 행위자가 피해자보다 직위가 낮지만, 선임자인 과장E와 합세하는 수법을 사용하여 지위 및 관계상의 우위를 점함.

2 | 업무상 적정 범위를 넘는 행위

- 행위자는 피해자에 관한 욕설을 주고받으며 자신들끼리 유대감을 구축하는 동시에 피해자를 직장 관계에서 배제하려는 일련의 행위는 업무상 적정 범위를 넘는 행위에 해당함.

3 | 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화

- 행위자의 행위는 업무상의 적정 범위를 넘어 피해자에게 정신적인 고통을 가하고 피해자의 근무환경을 악화시킴.

직장 내 괴롭힘 불인정사례

1 인천지방법원 2022.4.19. 선고 2020가단274450 판결[손해배상(기)]

행위자 C공단 D센터 사회복지사 과장 피해자 C공단 D센터 사회복지사

주요 사실관계

- 행위자가 피해자가 작성한 문서를 반려하거나 수정을 요구함.
- 행위자는 피해자에게 업체에서 제공한 프로그램 사용설명서를 요약한 내부 전자결재시스템 사용설명서 제작을 지시함.
- 피해자가 보고 과정에서 “내가 지금 거짓 보고를 하느냐, 본인을 도둑놈 취급하느냐”라고 하면서 화를 내자 행위자가 “어디서 과장이 이야기하는데 말대꾸 질이냐? 과장이 우습게 보이냐?” 라고 말함.

직장 내 괴롭힘 요건 판단



1 | 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

- 사회복지사 과장은 중간관리자로 지위의 우위가 인정됨.

2 | 업무상 적정 범위를 넘는 행위

- 피해자가 작성한 문서의 형식이 맞지 않고 오타 등이 있어 관리자로서 적절한 업무지시로 보여 지며, 과장이 상급자로서 그 우위를 이용하여 일방적으로 하급자인 원고의 인격을 비하하거나 모욕하였다고 단정하기 어려움.

3 | 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화

- 해당 근로자로서는 업무상 스트레스를 받음.



직장 내 괴롭힘 불인정사례

2 의정부지방법원 2022.11.24.선고 2022나200103[손해배상(기)]

행위자 한의원 팀장 피해자 한의원 직원

주요 사실관계

- 행위자는 한의원 직원 8명이 접속하여 있는 카카오톡 단체방에서 피해자가 근무 중 손톱을 자른 것 때문에 환자분에게 컴플레인이 들어왔다는 내용의 글을 게시함.
- 실제로 피해자는 물리치료실에서 손톱을 깎았으나, 이때 환자는 없었으며, 환자의 컴플레인도 없었음.
- 피해자는 행위자가 다른 방법으로 주의를 줄 수 있었으나, 따돌림의 일환으로 공공연하게 허위사실을 고지함으로써 자신에 대한 가해행위를 하였다고 주장 함.

직장 내 괴롭힘
요건 판단

1 | 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

- 행위자는 팀장으로 일반 직원인 피해자와의 관계에서 지위의 우위가 인정됨.

2 | 업무상 적정 범위를 넘는 행위

- 카카오톡 단체방에 게시한 글의 전체적인 취지는, 행위자가 팀장으로서 직원이 업무 중 진료(치료)가 이루어지는 공간에서 손톱을 깎은 행위가 부적절한 것임을 지적한 것으로 피해자를 망신주거나 괴롭히려는 한 행위라고 보기 어려움.
- 직장에서의 행위자의 지위나 역할, 책임범위 등에 비추어 보더라도, 행위자의 행위는 업무상 적정범위 내에 있는 것으로서 사회통념상 용인될 만한 정도를 넘어선 것으로 보기 어려움.

3 | 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화

- 행위자의 행위가 피해자에게 신체적 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화 했다고 보기 어려움.

3 수원지방법원 2022. 1. 20. 선고 2020가합20923 판결[해고무효확인]

행위자 대학교 의료원 지도 간호사 피해자 대학교 의료원 신규 간호사

주요 사실관계

- 대학교 의료원 권역외상센터 외상외과 전담 간호사로 입사한 피해자는 수습기간 근무평가 결과가 기준에 미달된다는 이유로 임용취소 되었고, 이후 임용취소는 부당해고임을 주장하며 수습기간 중 직장 내 괴롭힘 발생을 신고 함.
- 피해자는 행위자가 다른 수습 근로자(평균 2-3회)보다 많은 5회의 테스트를 시행한 것이 직장 내 괴롭힘에 해당된다 주장 함.
- 피해자는 출근시간 1시간 30분 전에 휴가 사용을 통보하였고, 이로 인하여 일정부분 낮은 평가를 받은 것이 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 주장 함.

직장 내 괴롭힘
요건 판단

1 | 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

- 수습 근로자를 테스트하고, 업무평가를 하는 상급 근로자라는 지위의 우위가 인정 됨.

2 | 업무상 적정 범위를 넘는 행위

- 시험의 횟수, 형식 및 피드백은 지도 간호사의 재량이라 할 수 있고, 시험 성적이 좋지 않은 근로자에게 더 많은 시험을 본 것이 업무상 적정 범위를 넘는 행위로 볼 수 없음.
- 불가피한 사유가 없음에도 출근 약 1시간 30분전에 출근이 어렵다고 통보 하였으나, 휴가 사용을 이유로 불이익 조치를 한 사실을 확인할 수 없어 업무상 적정 범위를 넘었다고 보기 어려움.

3 | 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화

- 해당 근로자로서는 정신적 고통을 받았다고 주장하나, 공정성이 저해 되었다고 보기 어려움.

직장 내 괴롭힘 불인정사례

4 광주지방법원 2021. 2. 5. 선고 2020가합52585 판결[징계무효확인]

행위자 지사장 피해자 영업사원

주요 사실관계

- 법인고객 업무를 담당하는 직원들을 대상으로 한 행사에서 발표자인 행위자가 100여명의 영업사원이 참여한 워크샵에서 '영업사원 개인의 역량과 나이를 고려하여 고객을 배정한다'는 영업정책을 소개하면서 가까이 앉아 있던 피해자에게 나이를 물어봄.
- 피해자는 해당 발언에 심한 불쾌감과 모욕감을 느껴 직장 내 괴롭힘 고충처리 신청서를 제출함.

직장 내 괴롭힘 요건 판단



1 | 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용

- 발표자와 청중의 관계에서 가장 가까이에 앉아 있던 피해자에게 질문을 하였을 뿐이고, 상급자인 행위자가 지위의 우위를 이용하여 하급자에게 나이를 물어보는 질문을 하였다고 단정하기 어려움.

2 | 업무상 적정 범위를 넘는 행위

- 발표 시 집중도를 높이려고 나이를 물어보는 행위자체는 비합리적이지 않고, 사회 통념상 허용되므로 업무의 적정범위 내라고 볼 여지가 많음.

3 | 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화

- 이 사건 비위행위로 인해 차장과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람이라면 고통을 느낄 수 있다는 사실이 인정된다고 보기 어려움.

IV

직장 내 괴롭힘 어떻게 예방할 수 있을까요?

직장 내 괴롭힘 예방을 위한 근로자의 역할과 의무

직장 내에서 상호 존중하기

- 직급의 상하관계를 떠나 같이 근무하는 근로자 간에 상호존중의 태도를 가져야 함.
- 자신 또한 직장 내 괴롭힘의 피해자 또는 가해자가 될 수 있음을 인식하고, 건강한 인간 관계를 구축하고 개선하기 위한 노력이 필요함.

상대방 이해하고 공감하기

- 직장 내 괴롭힘에 대한 문제 발생 시 상대방을 이해하고 공감하는 자세가 필요함.
- 개개인의 성향이나 특성이 다름을 인정하고, 다름에서 오는 서로 간의 갈등이나 차이를 조율하기 위한 노력이 필요함.

근로자가 지켜야 할 사항

- 사업장 직장 내 괴롭힘 금지 관련사항 및 절차 등을 숙지하고 준수하여야 함.
- 말이나 행동을 할 때 추측이 아닌 사실을 기반으로 하고, 다른 사람에 대한 험담과 근거 없는 소문을 퍼뜨리지 않도록 함.





고용노동부



한국고용노동교육원