

직장 내 괴롭힘 예방과 처리에 관한 규정

제정 2019. 7. 16

제1조(목적) 이 규정은 「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3에 의거하여 학교법인 포항공과대학교(이하 “대학”이라 한다) 내에서 직장 내 괴롭힘을 예방하고 근절하기 위하여 피해근로자 또는 신고자의 보호, 재발방지 교육·상담을 포함한 가해자 관리 및 제재 등 직장 내 괴롭힘 예방·처리 업무의 내용 및 그 소관부서 등에 관한 사항을 정함으로써 평등하고 안전하며 인간존중의 원칙을 구현하는 대학 근로환경 조성에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(기본원칙) ① 대학은 직장 내 괴롭힘 없는 수평적 근로환경을 지향하며 누구든지 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 악용하여 타인에게 고통을 주는 등의 행위를 하여서는 아니 된다.

② 직장 내 괴롭힘의 예방은 대학 구성원 모두가 편안하고 쾌적하게 느낄 수 있는 방식으로 이루어져야 한다.

③ 직장 내 괴롭힘 사건의 해결은 피해근로자의 의사를 최대한 존중하는 방식으로 이루어져야 한다.

④ 피해근로자의 신상 등 정보는 사건의 해결을 위한 목적 이외에는 그 비밀이 철저히 유지되어야 한다.

제3조(적용범위 등) ① 이 규정은 「근로기준법」에 따른 사용자 또는 근로자로서의 법적 성격을 가지는 사람으로서 대학에 소속되어 있는 모든 구성원에 대하여 적용된다.

② 대학에 직접 소속되어 있지 않으나 파견근로의 형태로 대학 내에서 근무하는 사람이 제1항에 따른 대학 소속 구성원으로부터 「근로기준법」 제76조의2가 정하는 직장 내 괴롭힘과 사실상 동일한 내용의 피해를 입은 경우에도 이 규정에 따른 신고를 할 수 있으며, 그 밖에 이 규정에서 정하는 보호와 조치를 받을 수 있다.

③ 이 규정에서 사용하는 용어의 정의는 이 규정에서 별도로 정하는 경우를 제외하고는 「성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정」 제3조 제2호에서 제3조 제10호까지의 정의를 따른다. 이 규정과 관련하여서는 위 「성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정」 제3조 제2호에서 제3조 제10호까지의 내용 중 “피해자”는 “피해근로자”로, “성희롱·성폭력”은 “직장 내 괴롭힘”으로 본다.

제4조(직장 내 괴롭힘의 정의) 이 규정에서 직장 내 괴롭힘이라 함은 「근로기준법」 제76조의2에서 정하는 내용에 따라서, 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하는 것을 의미한다.

제5조(직장 내 괴롭힘의 예시) 이 규정에서 정하는 직장 내 괴롭힘은 다음 각 호에서 정하는 내용 등을 포함한다. 다만, 직장 내 괴롭힘에 해당하는지의 여부는 이 규정 제6조에 비추어 판단한다.

1. 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
2. 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함
3. 다른 근로자들과는 달리 특정한 근로자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않으며 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함
4. 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음
5. 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴
6. 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택을 쓰지 못하도록 압력을 행사함
7. 다른 근로자들과는 달리 특정한 근로자의 일하거나 휴식하는 모습만을 지나치게 감시함
8. 사적 심부름 등 개인적 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속·반복적으로 지시함
9. 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요함
10. 개인사에 대한 소문을 퍼뜨림(이른바 ‘뒷담화’ 등)
11. 신체적인 위협이나 폭력을 가함
12. 욕설이나 위협적인 말을 함
13. 타인 면전 또는 온라인상에서 특정한 근로자에게 모욕감을 주는 언행을 함
14. 의사와 상관없이 음주·흡연·회식참여 등을 강요함
15. 업무 내외를 불문한 집단 따돌림
16. 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 제공하지 않거나 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단함

제6조(직장 내 괴롭힘 여부의 판단에 관한 일반원칙) ① 「근로기준법」 제76조의2에서 정하는 요건에 따라서 특정한 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는지의 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 원칙을 고려한다.

1. ‘우위성’ : 피해근로자가 저항 또는 거절하기 어려운 상태에 있었는지의 여부 및 행위자가 위와 같은 상태를 이용하였는지의 여부를 고려한다.
2. ‘지위상의 우위’ : 직위·직급 체계상 상위에 있음을 이용하였는지의 여부를 고려한다. 이때 행위자와 피해근로자가 반드시 직접적 지휘·명령 관계에 놓여 있어야 하

는 것은 아니다.

3. ‘관계상의 우위’ : 수적(數的) 측면(행위자가 다수인으로 구성되어 권력적 영향력을 행사할 수 있는 집단의 일원으로서 행위 하였는지의 여부 등을 말한다), 인적 속성(연령·학벌·성별·출신지역·인종 등을 말한다), 업무역량, 근로자조직(노동조합 또는 직장협의회 등을 말한다) 구성원인지의 여부, 업무의 직장 내 영향력, 정규직 여부 등 행위자가 사실상 우위를 점하고 있다고 판단될 수 있는 모든 관계를 고려하되, 특별한 사정이 있는지를 함께 확인한다.
 4. ‘업무상 적정범위’ : 특정한 행위가 사회 통념에 비추어 업무상 필요성이 인정되는지의 여부, 업무상 필요하다더라도 그 행위의 내용 등이 사회 통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정될 수 있는 것은 아닌지의 여부를 고려한다.
 5. ‘근무환경의 악화’ : 피해근로자가 능력을 발휘하는 데 간과할 수 없을 정도의 지장이 발생하였는지의 여부를 고려한다.
- ② 직장 내 괴롭힘의 성립여부에 대하여는 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 피해근로자의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 또는 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 종합적으로 판단한다.
 - ③ 직장 내 괴롭힘이 성립하기 위하여서는 객관적으로 피해근로자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위가 있었고, 그로 인하여 피해근로자에게 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화의 결과가 발생하였음이 인정되어야 한다.

제7조(직장 내 괴롭힘 발생 시의 조치에 관한 세부원칙) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 신고할 수 있다.

- ② 대학은 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.
- ③ 대학은 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 심리상담 기회의 부여, 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 대학은 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자의 요청에 따라 심리상담 기회의 부여, 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 대학은 직장 내 괴롭힘 발생 사실의 신고자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ 대학은 제2항에도 불구하고 피해근로자 아닌 자가 신고를 한 경우 피해근로자 본인의 의사를 확인하여 조사여부를 결정한다. 다만, 피해근로자가 조사를 희망하지 않더라도 사안의 중대성 및 재발방지 필요성이 있다고 인정되는 때에는 피해근로자에게 조사의 필요성을 서면(전자우편을 포함함)으로 통지한 이후 조사할 수 있다.

제8조(2차 피해) ① 직장 내 괴롭힘에 따른 2차 피해라 함은 직장 내 괴롭힘 사건이 발생한 이후, 해당 피해사실과 관련되고 그로부터 파생하여 제3자 또는 피신고자에 의하여 신고자 또는 피해근로자등에게 추가적으로 발생하는 피해를 뜻하는 것으로서, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제6항 각 호에서 정하는 불리한 처우의 각 내용 이외에도 다음 각 목의 경우를 포함한다.

가. 피신고자가 신고자 또는 피해근로자등에게 보복하는 행위

나. 관리자가 직장 내 괴롭힘 피해사실을 인지하고도 이를 은폐하는 행위

다. 누구든지 신고자, 피해근로자등 또는 해당 사건에 관한 사실이나 허위사실을 공연히 유포하여 신고자 또는 피해근로자등의 명예를 훼손하거나 신고자 또는 피해근로자등을 공연히 비난함으로써 모욕하는 행위

라. 누구든지 신고자 또는 피해근로자등을 회유하는 등 직장 내 괴롭힘 피해사실을 신고하는 것에 심리적 부담감을 가지게 하는 행위

마. 누구든지 직장 내 괴롭힘 피해사실에 대한 신고를 이유로 신고자 또는 피해근로자등에게 위해를 가하거나 위해 우려를 야기, 또는 정당한 사유 없이 불이익한 조치등을 취하는 행위

② 대학은 2차 피해를 유발한 자에 관하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 할 수 있다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 신고자 또는 피해근로자등의 의견을 들어야 한다.

제9조(가해자 등에 대한 징계 등) ① 「근로기준법」 제76조의3제5항에 의거하여 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에 지체 없이 가해자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

② 직장 내 괴롭힘을 한 가해자에 대한 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하는 경우에는 사실로서 인정되는 직장 내 괴롭힘의 정도 및 지속성 등을 고려하여야 한다. 2차 피해를 유발한 자에 대한 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하는 경우에도 그 2차 피해의 정도 및 지속성을 고려하여야 한다.

제10조(직장 내 괴롭힘 예방 등 업무의 소관) ① 행정처장은 피해근로자가 직원인 사안에 관하여, 교무처장은 피해근로자가 교원인 사안에 관하여 그 업무를 총괄한다. 대

학의 직장 내 괴롭힘 예방과 처리에 관한 일반적 정책수립과 그 변경 및 취업규칙의 작성과 그 신고에 관하여는 행정처장이 그 업무를 총괄한다.

- ② 행정처장 또는 교무처장은 상담센터장에 직장 내 괴롭힘 사실의 확인을 위한 조사 및 직장 내 괴롭힘 피해근로자등에 대한 심리상담 등의 업무를 위임한다.
- ③ 상담센터장은 제2항에 따른 업무를 수행함에 있어서 필요한 경우 조사인력의 지원 등을 행정처장 또는 교무처장에게 요구할 수 있다.

제11조(예방교육) ① 직장 내 괴롭힘에 관한 예방교육을 실시할 때에는 다음 각 호의 내용을 포함한다.

- 1. 직장 내 괴롭힘에 대한 관련 법령상의 정의 및 유형
 - 2. 직장 내 괴롭힘 행위가 근로자에게 미치는 영향
 - 3. 직장 내 괴롭힘 발생 시의 적절한 대처 방법
 - 4. 직장 내 괴롭힘 상담·조사 및 구제 절차와 신고 방법
 - 5. 직장 내 괴롭힘 가해자에 대한 징계 등 제재조치
 - 6. 직장 내 괴롭힘 상담 및 고충 처리와 관련된 비밀보장에 관한 사항
 - 7. 그 밖에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 재발 방지를 위하여 필요한 사항
- ② 예방교육 실시에 관한 업무는 행정처 인사팀이 담당한다.

제12조(신고) ① 누구든지 대학에 직장 내 괴롭힘에 관한 신고를 서면(전자우편을 포함함), 전화 또는 방문 등의 방법으로 할 수 있다.

- ② 상담센터 이외의 대학 기관 또는 교·직원 등이 제1항에 따른 신고를 접수한 때에는 지체 없이 이를 상담센터에 통지한다.
- ③ 대학은 신고 접수 시에 행위자의 신분에 따른 징계시효가 완성된 경우 사건을 종결한다. 다만, 징계시효가 완성된 이후 신고가 접수된 경우에도 신고자 또는 피해자의 보호에 필요한 징계처분 이외의 조치를 취할 수 있다.

제13조(관계규정의 준용) ① 직장 내 괴롭힘에 관한 조사의 절차 및 방법과 당사자의 권리 등에 관하여는 「상담센터 상담 규정」 제2조의2, 「성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정」 제9조 제1항, 제10조 내지 제23조까지의 각 규정(제11조제3항 및 제4항, 제22조 제3항 및 제4항은 제외한다), 「성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 운영세칙」 제4조 내지 제10조까지의 각 규정(제10조제1항 제3호는 제외한다)을 준용한다.

- ② 이 규정에 따른 절차를 진행하는 경우에는 「성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정」 제17조에 따른 대책위원회를 직장 내 괴롭힘에 관한 대책위원회로 본다.
- ③ 대학은 「성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 규정」 제17조에 따른 대책위원회를 구성함에 있어서 성희롱·성폭력 이외에도 직장 내 괴롭힘의 예방과 처리에 관한 전문

성을 갖는 위원을 포함하도록 노력하여야 한다.

④ 이 규정에 따른 절차를 진행하기 위하여 제1항에 따라서 관계규정을 준용함에 있어서는 “성희롱·성폭력”을 “직장 내 괴롭힘”으로 보며, 「성희롱·성폭력 예방과 처리에 관한 운영세칙」 제9조제3호의 “학번”은 “직번” 등 가해자의 신분에 따른 인식번호를 뜻하는 것으로 본다.

제14조(관계부서의 협력의무) 학내 관계부서는 이 규정에 따른 상담센터 등의 업무수행에 적극적으로 협력하여야 한다.

제15조(불이익 금지) 누구든지 이 규정에 따라서 신고, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유만으로 해고, 전보, 징계, 부당한 대우, 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익을 받지 아니한다.

제16조(취업규칙의 작성·신고) 사용자는 「근로기준법」 제93조 제11호에 따라서 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

부 칙

이 규정은 2019년 7월 16일부터 제정, 시행한다.