□ 부정청탁 및 금품등의 수수 금지

□ 직장 내 괴롭힘 금지

융합실무법학 전공 교수 김상균

※ 참조문헌 및 법령

□ 부정청탁 및 금품등의 수수 금지

- 부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률 해설집(국민권익위원회, 2016)
- 청탁금지법 관련 질의·응답 사례- 학교 및 학교법인 대상(국민권익위원회, 2016. 9. 20.)
- 청탁금지법 시행 100일간 주요 빈발 질의 사례(국민권익위원회, 2017. 1. 10.)
- 부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률, 사립학교법, 고등교육법, 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률, 우리 대학교 규정 등

□ 직장 내 괴롭힘 금지

- 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 대응 매뉴얼(고용노동부, 2019. 2.)
- 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 산업재해보상보험법 등

Ⅰ. 부정청탁 및 금품등의 수수 금지

□ 적용법률: 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」(약칭: 청탁금지법)

(1) 입법 취지: 공정한 직무수행의 보장

(2) 법률의 적용대상(법 제2조)

- 적용 대상기관: 공공기관= 「사립학교법」에 따른 학교법인 포함
- 적용 대상자: 공직자 또는 공적 업무 종사자

가. 공직자등- 각급 학교의 장과 교직원 및 학교법인의 임직원 포함

- 총장, 학장, 교수, 부교수, 조교수, 직원(정규직·계약직, 조교 등 근로계약을 체결한 사람)
- 시간강사- 개정 「고등교육법」 제14조의2에 의거 교직원에 해당하므로 포함
- 겸임교원, 명예교수, 초빙교원- 「고등교육법」 제14조에 따른 교원이 아니므로 불포함

나. 공직자등의 배우자- 직무와 관련하여 금품등을 수수하는 경우

다. 일반 국민- 공직자등에게 부정청탁을 하거나 수수 금지 금품등을 제공하는 경우

1. 부정청탁의 금지

(1) 부정청탁 행위- 부패 빈발 분야의 14가지 직무(법 제5조 제1항)

가. 학교의 입학·성적·수행평가 등의 업무에 관하여 법령을 위반하여 처리·조작하도록 하는 행위(제10호)

Q. 봉사단체에 참여하는 대학생이 봉사기간 동안 수업참여가 불가능하여 단체가 작성한 '행사참여로 인한 공결요청공문'을 교수에게 제출하고 출석 인정을 요청하는 경우

학생이 출석하지 않으면서 출석 인정을 요청하는 것은 고등교육법령을 위반하여 처리하도록 하는 행위로서 부정청탁에 해당. 다만, 우리 대학교「학생 공가처리에 관한 내규」제4조 제5호 "소속 대학장이 필요하다고 판단할 경우"에 해당하여 공가처리가 가능한 때에는 청탁금지법에 저촉된다고 할 수 없음

Q. 대학생이 자신의 성적을 올려달라고 요청하는 경우

부정청탁 행위이며, 이에 따라 교수가 성적을 올려주면 형사처벌

나. 채용·승진·전보 등 공직자등의 인사에 관하여 법령을 위반하여 개입하거나 영향을 미치도록 하는 행위(3호)

다. 공공기관이 주관하는 각종 수상, 포상, 우수기관 선정 또는 우수자 선발에 관하여 법령을 위반하여 특정 개인·단체·법인이 선정 또는 탈락되도록 하는 행위(제5호)

라. 부정청탁의 대상이 되는 업무에 관하여 공직자등이 법령에 따라 부여받은 지위·권한을 벗어나 행사하거나 권한에 속하지 아니한 사항을 행사하도록 하는 행위(제15호)

☞ 이상의 부정청탁 행위는 그 청탁이 실현되었는지 여부와 무관하게 금지됨

∴ 부정청탁을 받은 교직원등이 부정청탁에 따라 직무를 수행하지 않더라도 부정청탁자는 과태료의 제재대상이 됨

(2) 부정청탁행위의 주체

- ‘누구든지’ 직접 또는 제3자를 통하여 부정청탁행위를 해서는 안 됨

(3) 부정청탁행위의 상대방

가. ‘직무를 수행하는 공직자등’- 부정청탁행위의 대상이 되는 직무를 수행하는 공직자등

- ‘직무’- 공직자등이 그 지위에 수반하여 취급하는 일체의 사무를 의미
- 교수의 직무- 연구, 교육, 학생지도 등에 수반하여 취급하는 일체의 사무
- 보직교수의 직무- 위 교수의 직무와 우리 대학교의 「직제 및 사무분장에 관한 규정」 등에 따른 사무

나. 해당 업무를 직접 처리하는 교직원 외에 결재선상에 있는 학과장·학장, 팀장·처장 등 포함

(4) 서면 신고의무- 부정청탁을 받은 교직원은 거절의 의사를 명확히 표시하고, 거듭되는 경우 소속기관장에게 신고해야 함

2. 금품등 수수의 금지(법 제8조)

(1) 금품등의 수수

가. 금품등의 의미

- 재산적 이익: 금전, 유가증권, 부동산, 물품, 숙박권, 회원권, 입장권, 할인권, 초대권, 관람권, 부동산 등의 사용권 등
- 편의 제공: 음식물·주류·골프 등의 접대·향응 또는 교통·숙박 등
- 경제적 이익: 채무 면제, 취업 제공, 이권(利權) 부여 등 그 밖의 유형·무형의 이익

나. 수수(收受)의 의미

- 금품등을 받는 행위, 요구하는 행위, 약속(= 제공의 의사표시)하는 행위

(2) 행위의 주체

가. 수수의 주체: 교직원(직무관련성 여부 불문)과 배우자

- '직무관련성' 판단- 공직자등의 직무 내용, 직무와 금품등 제공자의 관계, 금품등의 다과, 금품등을 수수한 경위와 시기, 공직자등의 금품등 수수로 인하여 사회일반인으로부터 직무집행의 공정성을 의심받게 되는지 여부 등의 제반사정을 참작하여 판단
- 직무관련자- 직무와 관련하여 이해관계를 갖는 사람

나. 제공 주체: 직무관련자를 포함하여 '누구든지' 수수 금지 금품등을 제공해서는 안됨

(3) 수수가 금지되는 금품등의 액수

가. 직무 관련 여부를 불문하고 동일인으로부터 1회에 100만원 또는 매 회계연도에 300만원을 초과하는 금품등 수수 금지

나. 직무관련성이 있는 때는 1회 100만원 이하라도 수수가 금지됨

☞ 수수가 허용되는 금품등: 직무와 관련 없이 1회 100만원 이하를 수수하거나 또는 아래 8가지 예외사유에 해당하는 경우

(4) 예외사유(8가지)- 수수가 허용되는 금품등(법 제8조 제3항)

① 공공기관이 소속 공직자등이나 파견 공직자등에게 지급하거나 상급 공직자등이 위로·격려·포상 등의 목적으로 하급 공직자등에게 제공하는 금품등

② 원활한 직무수행 또는 사교·의례 또는 부조의 목적으로 제공되는 음식물·경조사비·선물 등으로서 대통령령으로 정하는 가액 범위 안의 금품등

③ 증여를 제외한 사적 거래로 인한 채무의 이행 등 정당한 권원(權原)에 의하여 제공되는 금품등

④ 공직자등의 친족(8촌 이내의 혈족, 4촌 이내의 인척, 배우자)이 제공하는 금품등

⑤ 공직자등과 관련된 직원상조회·동호인회·동창회·향우회·친목회·종교단체·사회단체 등이 정하는 기준에 따라 구성원에게 제공하는 금품등 및 그 소속 구성원 등 공직자등과 특별히 장기적·지속적인 친분관계를 맺고 있는 자가 질병·재난 등으로 어려운 처지에 있는 공직자등에게 제공하는 금품등

⑥ 공직자등의 직무와 관련된 공식적인 행사에서 주최자가 참석자에게 통상적인 범위에서 일률적으로 제공하는 교통, 숙박, 음식물 등의 금품등

⑦ 불특정 다수인에게 배포하기 위한 기념품 또는 홍보용품 등이나 경연·추첨을 통하여 받는 보상 또는 상품 등

⑧ 그 밖에 다른 법령·기준 또는 사회상규에 따라 허용되는 금품등

[금품등의 수수가 허용되는 예외사유]

② 원활한 직무수행 또는 사교·의례 또는 부조의 목적으로 제공되는 음식물 등

(ⅰ) 음식물·경조사비·선물의 가액 제한

a. 음식물(제공자와 교직원이 함께 하는 식사, 다과, 주류, 음료 등): 3만원

b. 경조사비: 축의금·조의금 5만원 / 축의금·조의금을 대신하는 화환·조화 10만원

- 축의금과 화환을 함께 받는 경우: 합산하여 10만원 넘을 수 없고, 그 중 축의금은 5만원 넘을 수 없음. 즉, 축의금 6만원+화환 4만원은 안 됨
- 경조사의 범위: 결혼과 사망= 결혼(본인 및 직계비속), 사망(본인, 배우자, 본인과 배우자의 직계 존속·비속)

∴생일, 돌, 회갑, 집들이, 승진, 전보, 퇴직, 출판기념회 등은 불포함

c. 선물: (금전, 상품권 등 유가증권, 음식물, 경조사비를 제외한) 일체의 물품 5만원 / 농수산물·농수산가공품(축산물·임산물 포함) 10만원

- 물품과 농수산물을 함께 받는 경우: 합산하여 10만원 넘을 수 없고, 그 중 물품은 5만원을 넘을 수 없음. 즉, 물품 6만원+농산물 4만원은 안 됨
- 2018. 1. 17.부터 상품권 등 유가증권은 선물에서 제외되었음

☞ 유의 사항

- 음식물, 경조사비, 선물 중 2가지 이상을 함께 받는 경우
  - 음식물과 축의금을 함께 받는 경우: 합산하여 5만원 넘을 수 없고, 그 중 음식물은 3만원 넘을 수 없음
  - 축의금과 농수산물을 함께 받는 경우: 합산하여 10만원 넘을 수 없고, 그 중 축의금 5만원을 넘을 수 없음
- 7만원짜리 물품을 5만원에 할인하여 구매한 경우: 선물가액을 영수증 등으로 증빙할 수 있으면 실제 지불한 5만원으로 인정
- 공직자등이 가액기준 범위를 초과하는 금품등을 수수한 경우 초과하는 금액만 반환하면 제재대상에서 제외
- 회계연도 300만원 초과 여부 산정시 여기의 예외사유에 해당하는 금품등의 가액은 합산하지 않음

Q. 골프접대는 '선물'로 인정되어 가액기준 내(5만원)라면 수수가 가능한가?

편의제공에 해당하는 골프접대는 '선물'에 해당되지 않으므로, 여기의 예외사유가 아님

(ii) '원활한 직무수행, 사교 등의 목적'이 있어야 함

- 판단: 사회일반인의 입장에서 금품등의 수수가 공정한 직무수행을 저해하게 되는지 여부를 기준으로 함
- 금품등의 수수가 공정한 직무집행을 저해하게 된다면, 음식물등의 가액 기준 내라도 그 수수는 허용되지 않음

☞ 예컨대 직무와 관련하여 대가성이 있는 때(이 경우 형법상 뇌물죄), 조사대상자나 징계대상자 등으로부터 가액 기준 이하의 선물을 받는 것, 성적이나 수행평가 등과 관련하여 학부모로부터 가액 기준 이하의 촌지나 선물을 받는 것 등

Q. 교직원이 업무협조가 필요한 부처 및 과를 방문할 때 가벼운 음료수를 가져가는 것

목적 범위에 해당하는 것으로 5만원 이하 선물로서 예외사유에 해당됨

Q. 교수가 직무관련자로부터 가액기준을 초과하는 식사접대를 받은 후 같은 금액의 식사를 직무관련자에게 제공한 경우 면책되는가?

두 행위는 별개 행위이며, 교직원등이 나중에 같은 금액 상당의 식사를 제공한 것은 제재대상에서 제외되는 금품등의 반환에 해당되지 않으므로 면책되지 않음

Q. 교수가 직무관련자로부터 3만원 이하의 식사를 지속적으로 제공받아 연 300만원을 초과한 경우

300만원 초과 여부 산정시 예외사유에 해당하는 금품등의 가액은 제외하는 것이 원칙이지만, 3만원 이하의 식사를 연 100회 넘게 제공받는 것은 사교·의례 목적 범위를 벗어날 가능성이 크므로 예외사유로 인정되지 않을 수 있음

Q. 대학원생이 자신의 박사학위 논문 심사 후 논문심사 교수들에게 식사를 접대하는 것

논문심사 교수들은 논문에 대한 심사, 평가 등 업무를 담당하며, 심사 통과 여부와 관련하여 영향력을 미칠 수 있는 점, 논문심사 결과에 따라 대학원생은 직접 이익 또는 불이익을 받게 되는 점, 금품등 수수로 인하여 직무집행의 공정성이 의심받게 될 수 있는 상황인 점 등을 고려할 때, 이는 원활한 직무수행 또는 사교·의례 등의 목적으로 제공된 음식물이라고 보기 어려움

Q. 새 학기를 앞두고 출판사가 5만원 이하의 전공서적을 교수에게 제공하는 경우

명시적·묵시적으로 교재로 채택해 주거나 학생들에게 구매 홍보를 해 줄 것을 권유하는 등의 청탁이 결부되어 있으면 원활한 직무수행의 목적을 벗어나므로 허용될 수 없음

[금품등의 수수가 허용되는 예외사유]

⑤ 공직자등과 관련된 직원상조회·동호인회·동창회·향우회·친목회·종교단체·사회단체 등이 정하는 기준에 따라 구성원에게 제공하는 금품등 및 그 소속 구성원 등 공직자등과 특별히 장기적·지속적인 친분관계를 맺고 있는 자가 질병·재난 등으로 어려운 처지에 있는 공직자등에게 제공하는 금품등

(i) 상조회·동창회 등이 정하는 기준에 따라 구성원에게 제공하는 금품등

Q. 교수 A가 회원인 '동창회 회칙'에 자녀 결혼 시 100만원의 경조사비를 줄 수 있도록 규정되어 있는데, 동창회 회장 B가 250만원의 경조사비를 제공한 경우

회칙에 따른 100만원을 넘은 150만원은 동일인으로부터 1회 100만원을 넘어서는 금액으로 허용되지 않음

(ii) 질병·재난 등으로 어려운 처지에 있는 공직자등과 관련된 직원상조회 등의 소속구성원 등이 그 공직자등과 특별히 장기적·지속적인 친분관계를 맺고 있는 경우 소속구성원 등이 제공하는 금품등일 것

[금품등의 수수가 허용되는 예외사유]

⑦ 불특정 다수인에게 배포하기 위한 기념품 또는 홍보용품 등이나 경연·추첨을 통하여 받는 보상 또는 상품 등

Q. 대학 교재를 출판하는 출판사가 매해 신년에 맞춰 제작하는 제작 가액 5천원 상당의 탁상 달력을 교수에게 무상으로 제공하는 것

불특정 다수인에게 배포하기 위한 것이라면 수수가 허용될 수 있음

⑧ 그 밖에 다른 법령·기준 또는 사회상규에 따라 허용되는 금품등

(i) '법령'- 「사립학교교직원 연금법」에 따른 요양급여·간병급여·재난부조금 등

(ii) '기준'- 우리 대학교 「해외연수기금관리규정」에 따른 해외연수 보조금

(iii) '사회상규'- 사회일반인의 건전한 도의감이나 윤리 감정.

- 예: 자동차 회사의 마케팅 전략에 따른 교직원 할인, 항공기의 이코노미석의 좌석 수 초과 예약으로 우연히 교직원의 좌석이 비즈니스석으로 업그레이드 된 경우, 관혼상제에 찾아온 손님들에게 음식물을 제공하는 것

* 사회상규와 관련된 사례

Q. 결혼식에 참석한 하객인 교직원에게 가액 범위를 초과하는 식사를 제공하는 것

우리 사회의 전통 관습이고 또한 불특정 다수인에게 제공하는 것이므로, 3만원을 초과하는 식사는 사회상규에 따라 제공이 허용됨

Q. 교직원 A가 교직원이 아닌 미혼의 이성 B와 교제하며 직무와 관련 없이 1회 100만원, 회계연도 300만원을 초과하여 선물을 받는 경우

A와 B는 연인관계에 있으므로 수수의 동기·목적, 당사자의 관계, 수수한 금품등의 가액, 청탁과 결부 여부 등을 종합적으로 고려할 때 사회상규에 따라 허용됨

Q. 졸업식 날에 졸업생이 교수에게 감사의 의미로 꽃다발을 선물하는 경우

졸업식 날은 이미 교수의 학생에 대한 성적평가가 종료된 후이므로 꽃다발 선물은 수수 시기와 장소, 수수 경위, 금품등의 내용이나 가액등에 비추어 사회상규에 따라 허용됨

Q. 스승의 날 카네이션 꽃 선물

학생에 대한 평가·지도를 담당하는 교수와 학생 사이의 선물은 가액 기준인 5만원 이하라도 '원활한 직무수행, 사교·의례의 목적'을 벗어나므로 허용되지 않음. 다만 '학생대표등'이 공개적으로 제공하는 카네이션 꽃은 수수 시기와 장소, 수수 경위, 금품등의 내용이나 가액등에 비추어 사회상규에 따라 허용됨

(5) 서면 신고의무- 소속기관장에게 지체없이 신고

가. 신고기간- ‘지체없이’ 신고

- ‘불필요한 지연없이 ' 를 의미하며 사안에 따라 판단

나. 신고사유

① 공직자등 자신이 수수 금지 금품등을 받거나 그 제공의 약속 또는 의사표시를 받은 경우

② 자신의 배우자가 수수 금지 금품등을 받거나 그 제공의 약속 또는 의사표시를 받은 사실을 공직자등이 안 경우

다. 수수 금지 금품등의 가액 반환- 제공자에게 지체없이 반환

라. 면책- 수수 금지 금품등의 수수 사실을 지체없이 신고하고 그 가액을 제공자에게 반환한 때

3. 외부강의등의 사례금 수수 제한(법 제10조)

* 외부강의등 사례금 형식으로 우회적·간접적으로 금품등을 수수하는 것을 규제

(1) 외부강의등의 범위- 교육·홍보·토론회·세미나·공청회 또는 그 밖의 회의 등에서 한 강의·강연·기고 등으로 ⅰ) 직무관련성이 있고, ⅱ) '다수인을 대상으로 의견·지식을 전달하는 형태' 또는 '회의 형태'인 것

- 법령(조례·규칙 포함)에 따라 설치된 위원회 등의 위원으로 임명·위촉되어 회의에 참석→ 법령에서 정한 업무를 수행하는 것이므로 외부강의등에 불해당

(2) 서면 신고의무- 소속기관장에게 사전 신고 원칙(사후 신고로 개정 움직임 있음)

- 사례금을 받지 않고 외부강의등을 하는 경우에도 신고해야 함
- 휴직자도 신고의무 있음
- 신고의무 면제: 국가·지방자치단체(=헌법기관, 중앙행정기관과 그 소속기관, 지방자치단체, 시도교육청, 국립·공립학교)가 외부강의등을 요청한 경우

☞ 신고의무가 면제되더라도 우리 대학교「교외출강에 관한 내규」,「복무규정」 등에 따라 사전에 신고하여 총장 허가, 부서장 승인을 얻어야 하는 경우도 있음

(3) 외부강의등 사례금의 상한액

- 사립대학: 총장, 교수, 부교수, 조교수 등 직급에 관계없이 강의·강연의 경우 1시간 당 100만원, 기고의 경우 1건 당 100만원

- 위 상한액에는 강의료, 원고료, 출연료 등 명목에 관계없이 외부강의등과 관련하여 공직자등에게 제공하는 일체의 사례금 포함

Q. 하루가 넘어가는 컨퍼런스의 경우 외부강의등의 사례금과 별도로 식비·숙박비 제공이 가능한가?

별도의 식비·숙박비는 수수가 금지되는 금품등의 예외사유(6번째 예외사유)에 해당되면 가능

Q. 외부강의등으로 동일기관으로부터 연간 300만원을 초과하여 수수할 수 있는가?

외부강의등에서는 연간 횟수나 상한액의 제한이 없으므로, 연간 300만원을 초과하여 수수할 수 있음. 다만 총장은 교수의 공정한 직무수행을 저해할 수 있다고 판단되는 경우 「교외출강에 관한 내규」에 따라 외부강의등을 제한할 수 있음

5. 징계 및 과태료·형벌

- 교직원의 법률위반행위에 대해서 징계해야 하며, 과태료·형벌과 징계는 병과함
- 징계: 파면, 해임, 정직(1~3개월. 보수 2/3 감함), 감봉(1~3개월. 1/3 감함), 견책

* 2020. 2. 21. 시행 개정 사립학교법: 정직의 경우 보수 전액을 감함

유형	위반행위	제재수준
부정청탁 행위	제3자를 통해 부정청탁을 한 이해당사자	1천만원 이하 과태료
	제3자를 위하여 부정청탁을 한 자(공직자 제외) 제3자를 위하여 다른 공직자에게 부정청탁한 공직자	2천만원 이하 과태료 3천만원 이하 과태료
	부정청탁에 따라 직무를 수행한 공직자등	2년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금
금품 수수 금지	1회 100만원, 연간 300만원을 초과하는 금품등을 수수한 공직자등과 제공자	3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금
	직무관련 1회 100만원 이하 금품등을 수수한 공직자등과 제공자	수수 금액 2배~5배 과태료
	상한 기준을 초과하여 외부강의 사례금을 수수한 공직자등	500만원 이하 과태료

※ 관련 사항

Q1. 교수가 학생을 격려하기 위해서 식사를 제공하는 행위는 청탁금지법 위반인가?

학생이 교수에 대한 강의평가를 하더라도, 학생은 공직자등에 해당하지 않으므로 교수의 위 행위는 「청탁금지법」에 위반되지 않음

Q2. 교수가 강의평가를 잘 받을 목적으로 학생에게 청탁하거나 식사를 제공하는 행위?

「청탁금지법」에 위반되는 행위는 아니지만, 우리 대학교의 교원인사에 관한 공정한 평가업무를 저해하는 행위로서 징계사유에는 해당될 수 있음
또한 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」(약칭: 부패방지권익위법)의 '부패행위'에도 해당될 수 있음

□ 부패행위(부패방지권익위법 제2조)

① 공직자가 직무와 관련하여 그 지위 또는 권한을 남용하거나 법령을 위반하여 자기 또는 제3자의 이익을 도모하는 행위

② 공공기관의 예산사용, 공공기관 재산의 취득·관리·처분 또는 공공기관을 당사자로 하는 계약의 체결 및 그 이행에 있어서 법령에 위반하여 공공기관에 대하여 재산상 손해를 가하는 행위

③ 위 ①과 ②에 따른 행위나 그 은폐를 강요, 권고, 제의, 유인하는 행위

☞ 공직자등이 민간인에게 하는 부정청탁이 금지됨

Ⅱ. 직장 내 괴롭힘 금지

□ 적용법률:「근로기준법」제76조의2·3, 제93조, 제109조 등

1. 취지 및 정의

- 취지- 근로자의 인격권 보호, 적절한 근무환경 도모 및 개선
- 정의- 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

※ 직장 내 성희롱과의 구별

- 직장 내 성희롱- 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 고용에서 불이익을 주는 것(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조 제2호)

∴성희롱은 '성적인(sexual)' 의미가 담긴 언동이 수반되어야 하므로 여성비하, 성역할 강요와 같은 '젠더(gender)' 괴롭힘은 성희롱으로 보기 어렵지만, 경우에 따라서는 직장 내 괴롭힘에 해당될 수 있음

2. 신고 및 사용자의 조치 의무

가. 누구든지 직장 내 괴롭힘 사실을 알게 된 경우 사용자에게 신고할 수 있음

나. 사용자는 신고가 있으면 지체 없이 사실확인을 위한 조사를 실시해야 함- 조사 기간 동안 피해근로자의 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등의 적절한 조치

다. 직장 내 괴롭힘 사실이 확인된 때- ① 피해 근로자가 요청하면 그의 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치, ② 피해 근로자의 의견을 들어 지체 없이 행위자에 대한 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치

라. 사용자는 신고 근로자 및 피해 근로자에게 해고나 불리한 처우를 해서는 안됨

마. 형사처벌- 직장 내 괴롭힘 발생의 신고·주장을 이유로 해고 등 불이익한 조치를 한 사용자에 대해서 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금(법 제109조)

3. 취업규칙에 기재 의무- 사용자는 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항을 담은 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고(법 제93조)

4. 피해 근로자에 대해 업무상 질병 인정(법 제37조; 산업재해보상보험법 제37조 제1항)

5. 직장 내 괴롭힘의 3가지 판단 요소

(1) 행위자- 괴롭힘의 행위자가 사용자인 경우와 근로자인 경우

- 근로자- 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자 = 정규직·비정규직, 단시간 근로자, 파견근로자 등 포함

(2) 행위 요건 → 아래 3가지 요소를 모두 충족해야 함

가. 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것

나. 업무상 적정 범위를 넘는 행위일 것

다. 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰을 것

(3) 행위 장소- 외근·출장지 등 업무수행이 이루어지는 곳, 회식이나 기업 행사 현장 등, 사적 공간, 사내 메신저·SNS 등 온라인상의 공간

[행위 요건]

가. 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것

① 지위의 우위- 괴롭힘 행위자가 지휘명령 관계에서 상위에 있거나 직접적인 지휘명령 관계가 아니어도 직위·직급체계상 상위에 있음을 이용한다면 여기에 해당

② 관계의 우위- 우위가 있다고 판단되는 모든 관계가 여기에 해당

- 예: 수적인 측면(개인 대 집단), 인적 속성(연령·학벌·성별·출신지역·인종 등), 정규직 여부, 업무 역량(근속연수·전문지식 등), 업무의 직장 내 영향력(감사·인사부서 등), 근로자 조직 구성원 여부(노조·직장협의회 등)

나. 업무상 적정 범위를 넘는 행위일 것

- 문제된 행위가 사회 통념에서 보았을 때 '업무상 필요한 것이 아니었거나', 업무상 필요성은 인정되어도 행위의 양상이 '사회 통념상 적절하지 않았을 때'를 의미
- 업무상 필요성 여부- 근로계약, 단체협약, 취업규칙 및 관계법령에서 정한 내용을 토대로 판단

<사례> 업무상 적정 범위를 넘어서는 행위

- 폭행 및 협박 행위: 신체에 직접 폭력을 가하거나 물건에 폭력을 가하는 등 직·간접의 물리적 힘을 행사하는 폭행·협박행위는 사실관계만 확인되면 인정 가능
- 폭언, 욕설, 험담 등 언어적 행위: 공개된 장소에서 이루어지는 등 제3자에게 전파되어 명예를 훼손할 정도인 것, 인격권을 해치고 정신적 고통을 유발하는 지속적이고 반복적인 폭언·욕설
- 사적 용무의 지시: 개인적인 심부름을 반복적으로 시키는 등 인간관계에서 용인될 수 있는 부탁의 수준을 넘어 행해지는 것은 업무상 필요성이 없는 행위
- 집단 따돌림, 업무수행 과정에서의 의도적 무시·배제: 사회통념을 벗어난 행위로 볼 수 있음
- 업무와 무관한 일의 반복 지시: 근로계약체결 시 명시했던 업무와 무관한 일을 근로자 의사에 반하여 지시하는 행위가 반복되고 그 지시가 정당하지 않은 경우
- 과도한 업무 부여: 업무상 불가피한 사정이 없음에도 물리적으로 필요한 최소한의 시간마저 허락하지 않는 등 그 행위가 타당하지 않은 경우
- 원활한 업무수행을 방해하는 행위: 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등) 미제공, 인터넷·사내인트라넷 접속 차단 등 원활한 업무수행을 방해하는 경우

[행위요건]

다. 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰을 것

- 화장실 앞 근무 지시 등 근로자가 제대로 된 업무수행을 할 수 없는 환경을 조성하는 경우

- 행위자의 의도가 없었어도 그 행위로 신체적·정신적 고통을 느꼈거나 근무환경이 예전보다 나빠진 경우

6. 직장 내 괴롭힘에 관한 판단 및 행위의 예시

(1) 판단

- 당사자와의 관계, 행위 장소 및 상황, 행위에 대한 피해자의 반응, 행위 내용 및 정도, 행위 기간(일회적/단기간/지속적) 등을 고려하여 종합적으로 판단

(2) 직장 내 괴롭힘 행위 예시

- 정당한 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
- 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함
- 특정 근로자에게 근로계약서 등에 명시되지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함
- 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음
- 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보 제공이나 의사 결정 과정에서 배제시킴

직장 내 괴롭힘 행위 예시

- 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지 혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사
- 다른 근로자들과 달리 특정 근로자가 일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시
- 사적 심부름 등 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적·반복적으로 지시
- 정당한 이유 없이 부서 이동 또는 퇴사를 강요함
- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
- 신체적인 위협이나 폭력을 가함
- 욕설이나 위협적인 말을 함
- 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 모욕감을 주는 언행을 함
- 의사와 상관 없이 음주·흡연·회식 참여를 강요함