

<직장 내 괴롭힘 금지- 취업규칙 개정(안)>

기존제도	2019년 개정(안)
없음	<p style="text-align: center;">제10장 직장 내 괴롭힘의 금지(2019.10.1.시행예정)</p> <p>제71조(직장 내 괴롭힘 행위의 금지)</p> <p>① 직장 내 괴롭힘 행위란 사용자, 직원 또는 예술강사가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원 또는 예술강사 등에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.</p> <p>② 누구든지 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니 된다.</p> <p>제72조(금지되는 직장 내 괴롭힘 행위)</p> <p>운영기관에서 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위는 다음 각 호와 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위 2. 지속·반복적인 욕설이나 폭언 3. 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주거나 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위 4. 합리적 이유 없이 반복적으로 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위 5. 합리적 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위 6. 집단적으로 따돌리거나, 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보 또는 의사 결정 과정에서 배제하거나 무시하는 행위 7. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 허드렛일만 시키는 행위 8. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위 9. 그밖에 업무의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위 <p>제73조(직장 내 괴롭힘 예방교육)</p> <p>① 운영기관은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “직장 내 괴롭힘 예방교육” 이라 한다)을 1년에 1회 이상 실시할 수 있다.</p> <p>② 직장 내 괴롭힘 예방교육을 실시할 경우 다음 내용을 포함하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직장 내 괴롭힘 행위의 정의 2. 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위 3. 직장 내 괴롭힘 상담절차 4. 직장 내 괴롭힘 사건처리절차 5. 직장 내 괴롭힘 피해자 보호를 위한 조치 6. 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 조치 7. 그밖에 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 내용 <p>③ 운영기관은 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 항시 게시하거나 직원 또는 예술강사들이 열람할 수 있도록 조치한다.</p>

기존제도	2019년 개정(안)
없음	<p>제74조(직장 내 괴롭힘 예방·대응 조직) 운영기관 내 인사부서에 직장 내 괴롭힘의 예방·대응 업무를 총괄하여 담당하는 직원 (이하 “예방·대응 담당자” 라 한다)을 1명 이상 둔다.</p> <p>제75조(사건의 접수) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 예방·대응 담당자에게 신고할 수 있다. ② 예방·대응 담당자는 제1항에 따른 신고가 있는 경우 또는 그 밖의 방법으로 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 사건을 접수한다.</p> <p>제76조(사건의 조사) ① 운영기관은 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시한다. ② 조사는 예방·대응 담당자가 담당한다. ③ 조사가 종료되면 사업주에게 보고한다. ④ 조사를 하는 경우 행위자에 대한 조치와 관련한 피해자의 의견을 들어야 한다. ⑤ 조사자 등 조사 과정에 참여한 사람은 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.</p> <p>제77조(조사기간 중 피해자 보호) 운영기관은 정식 조사기간 동안 피해자가 요청하는 경우에는 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 피해자의 요청을 고려하여 적절한 조치를 한다. 이 경우 피해자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니된다.</p> <p>제78조(직장 내 괴롭힘 사실의 확인 및 조치) 사업주는 직장 내 괴롭힘이 인정된 경우 지체없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 한다.</p> <p>제79조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호) ① 운영기관은 직장 내 괴롭힘이 인정된 경우 피해자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 한다. ② 운영기관은 신고인 및 피해자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>