

# 직장갑질 예방 매뉴얼

매뉴얼 내용 및 활용 문의 : [gabjil119@gmail.com](mailto:gabjil119@gmail.com)

2019. 1. 6



## 직장갑질119

[gabjil119.com](http://gabjil119.com)

직장갑질119는 2017년 11월1일 출범해 2019년 현재 150명의 노동전문가, 노무사, 변호사들이 무료로 활동하는 민간공익단체입니다. 오픈카톡, 이메일, 밴드를 통해 갑질을 제보받고 해결방안을 찾고 제도적 대안을 마련하는 활동을 하고 있습니다.  
CMS후원 : <http://bit.ly/gabjil119> / 후원계좌 : 농협 010-119-119-1199 직장갑질119

# 1

## 직장갑질 실태

- 직장갑질119가 직장인 710명을 대상으로 한 설문조사 결과 우리나라 직장인 3명 중 1명은 직장에서 겪는 불합리한 행태가 ‘매우 심각’(5.6%)하거나 ‘심각한 편’(25.9%)이라고 답했다. 그러나 갑질을 당하면 ‘참거나 모른척 한다’(41.3%)거나 ‘회사를 그만 둔다’(12.3%)는 응답이 높았고 ‘동료와 집단대응’(8.2%) 하거나 ‘관련 기관에 신고’(7.5%)하는 경우는 드물었다.
- 직장갑질의 심각성 인식에 대해선 정규직(30.9%)보다 임시직(40.0%) 노동자가, 대기업 직장인(31.3%)보다 중소기업 직장인(35.2%)가 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 응답자 10명 중 4명꼴로 이같은 갑질을 ‘참거나 모른척 한다’고 답했는데, 그 이유로는 ‘대응해도 나아지지 않을 것 같아서’(65.5%)와 ‘인사 등 불이익을 당할 것 같아서’(34.1%)가 거의 전부였다.
- 2017년 11월1일 민간공익단체 직장갑질119가 출범한 직후부터 카카오톡 오픈채팅([www.gabjill119.com](http://www.gabjill119.com))과 이메일([gabjill119@gmail.com](mailto:gabjill119@gmail.com))에 갑질 제보가 쏟아지기 시작했다. 2017.11.1.부터 2018.10.31.까지 직장갑질119에 1년 동안 쏟아진 제보는 이메일 4910건, 오픈카톡 오픈채팅 14,450건, 밴드 3,450건으로 총 22,810건의 상담이 이루어졌다. 하루 평균 66건의 제보였다.
- 한림대성심병원이 간호사들에게 선정적인 장기자랑, 체육대회, 화상회의, 청소강요 등 심각한 수준의 갑질을 한 제보가 언론을 통해 알려졌다. 직장갑질119 제보를 통해 직장갑질이 청와대, 국무총리실, 공공기관, 대기업 등 산업과 업종을 가리지 않고 만연해 있었다는 사실이 확인됐다.
- 1987년 6월 항쟁 이후 사회 민주화에 따라 직장의 민주주의도 확대되었지만 1997년 외환위기 이후 실업과 비정규직이 늘어나고 직장을 구하기 힘들어지면서 직장의 민주주의도 후퇴하기 시작했다. 직장갑질119 제보를 통해 갑질 행위자가 사장이나 기관장뿐만 아니라 부장, 과장, 팀장까지 확대되었고, 갑질 피해자는 비정규직, 여성, 신입사원 등 직장의 약자들에게 집중되고 있었다.

## 2

## 직장갑질 유형

- 직장인들이 호소하는 갑질을 유형별로 분석한 결과 임금을 떼었다가 25.7%로 가장 많았다. 이어 잡무지시가 14.8%로 2위, 괴롭힘이 13.5%로 3위를 차지했다. 징계·해고가 9.0%로 4위, 노동시간과 휴게시간에 대한 응답이 각각 6.7%로 공동 5위였다.

유형	내용	비율
임금	임금을 떼었다(수당, 포괄임금제, 시간외수당 체불 등)	25.7%
노동시간	휴게시간, 야근강요, 많이 일한다. 휴일에 일한다.	6.7%
휴게	연차휴가 없거나 출산휴가, 육아휴직을 통제	6.7%
인사이드	일방적인 발령을 받았다.	2.8%
징계·해고	사소한 이유로 징계(해고)당했다.	9.0%
성폭력	성희롱, 성폭력을 당했다.	2.1%
근로계약	근로계약서 안 쓴다. 근로계약서에 부당한 내용이 있다.	4.5%
취업규칙	회사 규정을 일방적으로 개악했다.	2.7%
산재	일하다 다쳤는데 내 돈 내고 치료했다.	1.7%
고용보험	실업급여 받을 수 있다.	3.0%
직장내괴롭힘	따돌리고, 괴롭혔다. 상사 또는 동료 때문에 힘들다.	13.5%
비정규직	직원인줄 알았는데 개인사업자, 수습, 시용, 알바, 계약직 차별	2.8%
법적절차	회사편인 근로감독관, 합의 중용한 노동위원회	4.1%
잡무지시 등	청소, 김장, 장기자랑, 결혼식 등 잡무, 기타	14.8%
합계		100.0%

- 직장갑질119의 제보 중에서는 황당하고 충격적인 갑질이 많았다. 근로기준법 8조(폭행의 금지)는 5년 이하 징역으로 처벌받도록 되어 있었으나 직장 내 폭행 제보는 이어졌다. 출장을 갔던 농협이 소장이 술자리에서 말을 끊었다는 이유로 부하 직원의 뺨을 때리고 소주병과 의자로 머리를 내치쳤다. 한 회사의 팀장은 두꺼운 책을 던지고, 발로 파티션을 차 쇠뿔치가 흥부를 가격했다. 고아원 원장의 아들은 엄마의 말을 듣지 않는다는 이유로 “칼 어디 있냐. 칼로 입 찢어버리겠다”며 자신의 컴퓨터를 부숴버렸다.
- 대한민국 사장들은 직장인들을 종, 노비, 하인, 기쁨조처럼 부렸다. 한 사장님은 여행가면서 직원에게 개와 닭 사료를 주라고 했고, 한 원장은 직원에게 논문과 강의 자료를 만들게 했으며, 강제로 자녀 결혼식에 참가시켰다. 선정적인 장기자랑을 강요하는 회사는 병원, 언론사, 제조업 등 곳곳에 있었고, 공공기관의 장은 직원에게 헬스트레이너와 마사지를 시켰다. 사립학교 교장은 교사에게 동료 교사를 감시해 보고하라는 ‘스파이 갑질’을 강요했다.

- 갑질은 가장 약한 지위에 있는 비정규직과 여성에게 집중됐다. 한 연수원에서는 정규직 사원들이 시설관리 및 경비를 담당하는 파견사원을 마치 종 부리듯 했다. 여직원을 노래방, 술집 등으로 데려가 성희롱, 성추행, 성폭력을 일삼았고, 이를 거부하면 불이익을 줬다. 유아푼을 비취야 할 CCTV는 강사들의 휴게실을 비추고 있었다. 공공기관 직원이 무기계약직 생리휴가시 생리대 검사를 했고, 보기에 안 좋다는 이유로 임신부를 폐쇄병동 발령, 막달까지 나이트 근무를 시키기도 했다.
- 전자회사는 직원들의 건강을 위한다는 명목으로 마라톤 연습과 대회에 강제로 동원했으며, 다리를 다친 직원들을 단합을 이유로 등산에 동원한 회사도 있었다. 강원도의 한 병원에서는 간호사, 직원들에게 김장 1만포기를 담그게 했으며, 겨울에는 골프장 캐디에게 제설을 시키기도 했다. 프로배구단을 운영하는 회사는 배구 승리시 수당 지급을 지급하는 대신, 패배 시 급여를 공제했다.
- 회사는 기상천외한 방법으로 직원의 돈을 갈취했다. 한 대형 학원은 번개에 참여하지 않거나 카톡을 보지 않으면 벌금을 걷어갔다. 음식점 사장은 음식 맛이 없다고 음식 한 개당 1만원을 벌금으로 빼앗았다. 종교시설에서는 십일조, 티켓 강매 등으로 돈을 걷어갔고, 어느 병원에서는 건강검진권을 강매했다. 상사가 직원 계좌로 가상화폐 구입을 강요한 일도 있었다.
- 한 회사의 상사는 신입사원에게 흰머리 뽑기, 옥수수와 고구마 껍질 까고 굽기, 라면 끓이기, 안마 등 온갖 잡일을 시켰고, 상사가 먹고 남은 음식을 모두 먹으라고 했으며, 회사 개 목욕까지 시켰다. 은행의 새 지점장은 중국집 회식에서 여직원들이 자장면을 먹고 난 그릇에 소주와 맥주를 섞어 술을 마시게 했다.
- 직장갑질은 특정한 상사 개인이 특정한 부하 직원에게 갑질을 하는 경우도 있었지만 대표 또는 상사가 다수의 직원을 대상으로 갑질을 하는 경우가 많았다. 갑질의 유형도 폭행, 폭언, 무시, 인격유린 등 괴롭힘에서부터 임금체불 등 각종 노동법 위반까지 종합적으로 벌어졌다. 직장의 대표는 무소불위의 권력을 행사했고, 직장문화는 전근대적이고 권위주의적이었다. 이를 규제할 노동조합이나 노사협의회, 고충처리위원회는 없었고, 문제를 제기한 직원은 보복에 당했다. 직장갑질, 직장 내 괴롭힘은 특정 상사의 돌출 행동의 문제가 아니라 직장 내 민주주의의 문제, 직장의 인권존중 문화의 문제라는 것이다.

### 3

## 법·제도 문제

- 직장갑질119 제보 중 잡무지시(14.8%)와 직장 내 괴롭힘(13.5%)을 합하면 28.3%로 가장 많은 제보였다. 그런데 근로기준법, 산업안전보건법, 남녀고용평등법 등 기존 법률로는 규율되지 않았고, 형법상 모욕죄나 명예훼손죄로 처벌하기도 대단히 어려운 경우가 대부분이었다. 직장 내 괴롭힘을 규율할 법 제정이 필요하다는 사회적 여론이 확산됐다.
- 법보다 심각한 건 고용노동부와 근로감독관이었다. 한 직장인은 “제약회사인 일성신약에서 상여금 400%를 없애고 연봉제로 전환하겠다고 해서 전형적인 최저임금 꼼수로 판단돼서 노동부에 전화했더니, ‘근로자한테 불리하다고 다 불법이 아니에요’ 이렇게 짜증 섞인 말투로… 맞는 말이긴 한데 최저임금신고센터라 해놓고 전혀 노동자 입장에서 생각해주지 않는 느낌. 결국 이번 달 월급은 연봉제로 바뀐 임금이 나왔고, 어제 취업규칙 불이익 변경 서명을 받으러 왔는데, 아무도 서명을 안 하니깐, 오늘 또 설명회 하고, 서명받는다 하고”라고 제보했다. 또 다른 직장인은 상사로부터 폭행을 당했고 침부한 음성파일로 녹취록을 만들어 고소했다. 그런데 근로감독관은 진단서가 없다는 이유로 “상처라도 있어야죠. 이걸 대화일 뿐이야.”, “떡살 잡는 거 폭행 아니에요.”라며 노골적으로 가해자 편을 들었다. 그는 “마치 가해자와 대화하는 듯 했고 그래서 포기하라는 것인지 마음에 상처를 많이 받았다”고 토로했다.
- 또 다른 직장인은 “회사 이사랑 이야기하는 과정에서 노동부에 제보했다는 이야기가 나왔어요. 우리한테는 일이 생기면 그때 연락하라 해놓고 회사에는 제보가 왔다고 알려줬나봐요. 믿을 건 노동부밖에 없어서 연락한 건데… 아무런 도움도 안 되고 상여금만 날아가게 생겼네요. TT”라고 제보했다. 직장갑질119가 고용노동부를 만나 최저임금 위반 사업장 명단을 정리해 넘겼는데, 그 자료가 통째로 어느 회사로 들어가기도 했다. 노골적으로 회사 편을 들거나 사건처리 지연, 합의 강요 등 근로감독관의 직권남용, 직무유기도 심각했다.
- 근로감독도 심각했다. 한 직장인은 “노동부가 개판이란 건 예전부터 알고는 있었습시다만, 이렇게까지 썩어있을 줄은 몰랐습니다. 노동감사(근로감독)를 나온다고 일주일 전에 알려준 탓에, 미리 저쪽 사장과 사모가 짜고서 임금을 가짜로 맞춘 계약서와, 직원 간에 말을 맞추라고 사전에 모의했다고 합니다.”라고 제보했다. 사전에 통보하는 근로

감독은 불법을 바로잡는 근로감독이 아니라 서류 조작 시간을 벌어주는 근로감독, 불법을 은폐하게 만드는 근로감독이었다.

- 폭행, 성폭력 등 가해자와 피해자가 특정되는 사건과 달리 회사에서 벌어지는 근로기준법 위반은 사용자가 전체 직원에게 똑같이 적용된다. 따라서 제보자(진정인)의 신원을 노출하지 않아도 근로감독을 통해 불법을 확인할 수 있다. 직장 상사가 부하직원들에게 가하는 욕설, 괴롭힘 등도 마찬가지다. 그래서 고용노동부도 익명으로 근로감독 청원이 가능하도록 하고 있다. 그런데 근로감독관들은 진정인의 신원을 노출해 결국 회사에 찍혀 불이익을 당하다 그만두게 되는 일이 빈번하게 벌어지고 있다. 또 직장인이 직장 내 괴롭힘을 신고하면 고용노동부, 국가인권위, 경찰이 서로에게 떠넘겼다. 고용노동부와 근로감독관을 혁신하지 않으면 '직장 내 괴롭힘 방지법'도 무용지물이 될 수밖에 없다.

## 4

## 직장갑질 해결

### □ 직장 내 괴롭힘 방지법의 의미

- 직장 내 괴롭힘 방지법(근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법)이 2019년 7월1일 시행된다. 사상 처음으로 직장내 괴롭힘 개념을 법률에 도입했고, 피해자 보호와 사용자의 2차 가해 처벌 규정을 마련했으며, 직장내 괴롭힘으로 인한 산재 인정범위를 넓혀 직장갑질을 줄일 수 있는 기반을 마련했다.
- 개정 근로기준법은 직장 내 괴롭힘을 “직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”로 정의하고, 사용자와 노동자에게 직장내 괴롭힘 금지 의무를 부여했다(법 제76조의 2). 직장내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 누구든지 사용자에게 신고할 수 있고, 사용자는 조사를 실시하여야 하고, 직장내 괴롭힘 발생사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 하며, 사용자는 행위자에 대한 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다(법 제76조의 2 제2항 내지 제5항). 또한 사용자는 신고자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 되고, 동조항을 위반하여 불리한 처우를 한 경우 사용자에게 벌칙이 부과될 수 있다(법 제109조). 또한 취업규칙 필수적 기재사항에 ‘직장내 괴롭힘의 예방 및 발생시 조치 등에 관한 사항’이 추가됐다.(법 제93조 제11호).
- 개정 산업재해보상보험법의 경우, 동 법상 업무상 질병에 ‘직장내 괴롭힘, 고객의 폭언 등 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병’이 추가됐다.(법 제37조 제1항 제2호 다목) 산업안전보건법은 ‘「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원’이 추가됐다.(법 제4조 정부의 책무 제1항 3호)
- 직장 내 괴롭힘이 사회 전반에 퍼져있고 많은 시민들이 직장내 괴롭힘을 심각한 인권침해로 인식하고 있음에도 불구하고, 기존의 법과 제도는 폭행·모욕 등 현행법상 처벌 가능한 행위 외의 직장 내 괴롭힘 행위들을 금지하거나 피해자들에게 구제절차를 제공하지 못했다. 따라서 법률 개정을 통한 직장 내 괴롭힘 규제는 기본적으로 긍정적인 것으로 평가할 수 있다. 또한 산재인정과 관련하여 보면, 산업재해보상보험법상 인정기준이 명시적으로 포함되었다는 점에서 직장 내 괴롭힘으로 인한 산재 인정범위를 넓히는데 기여할 것으로 전망된다.

## □ 직장 내 괴롭힘 방지법의 한계

- 기본적으로 근로기준법에 직장 내 괴롭힘의 금지를 규정하다보니 근로기준법이 적용되지 않는 경우(예컨대 근로자성이 다투어지는 간접고용, 특수고용 노동자)는 본법이 적용되지 않는다. 또한 소규모 영세사업장에서 직장 내 괴롭힘이 많이 일어나는 것으로 알려져 있지만 5인 미만 사업장에까지 해당 규정이 적용되기 위해서는 별도의 하위 법령 개정이 필요한 상황이다.
- 직장 내 괴롭힘을 벌인 행위자에 대한 처벌조항이 없고, 행위자가 대표일 경우 신고할 대상이 행위자라는 문제가 발생한다. 직장 내 괴롭힘 교육에 관한 명시적 규정이 없는 것도 문제다. 직장 내 괴롭힘이 발생한 사업장에서 사용자가 처벌되는 경우는 사용자가 신고 노동자 또는 피해 노동자에게 불이익 조치를 하였을 때뿐이다. 그 외의 경우에는 법상 사용자의 의무가 규정되어 있지만 이를 위반한다고 하더라도 형벌·과태료가 부과되지 않는다.

## □ 모범 취업규칙 제정

- 직장 내 괴롭힘 방지법은 취업규칙의 필수적 기재사항에 직장내 괴롭힘 예방에 관한 사항이 포함되도록 했다. 따라서 취업규칙이나 단체협약 개정을 통해 직장 내 괴롭힘을 예방할 수 있는 방안을 마련해야 한다.
- 직장갑질119 제보를 살펴보면 직장 내 괴롭힘은 정규직 상사가 파견직, 용역직, 특수고용직 등 같은 사업장(공간)에서 일하는 간접고용 노동자에게 행하는 경우가 대단히 많다. 따라서 취업규칙에 “직장 내 괴롭힘 행위란 임·직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원 또는 직장 내에서 근무하는 파견, 용역, 사내하청, 특수고용 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.”고 명시해야 한다.
- 직장 내 괴롭힘을 당한 피해직원이 회사에 신고하는 일은 법이 보장하고 있지만 대단히 어려운 일이다. 신원이 드러나게 될 경우 보이지 않게 괴롭힘을 당할 것이 두렵기 때문이다. 불이익 처분에 대한 처벌조항이 있지만 용기를 내기가 쉽지 않다. 직장 내 괴롭힘은 대표이사, 또는 직장 상사가 특정한 개인에게 피해를 주는 경우보다 다수의 직원을 대상으로 괴롭힘을 하는 경우가 많다. 따라서 직장 내 괴롭힘을 신고할 때 신원이 드러나지 않도록 하는 것이 대단히 중요하다. 직장 내 괴롭힘 행위 발생시 조치로 “누



구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 회사에 신고할 수 있다. 회사는 피해직원이나 신고직원이 원할 경우 신원을 보호해야 하며, 피해직원 본인이 원할 경우 대리인을 선임할 수 있다”고 명시해 신고자를 보호해야 한다.

- 직장 내 괴롭힘 행위를 구체적으로 명시해야 한다. “신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”를 취업규칙에 구체적으로 명시해야 괴롭힘을 줄이거나 사라지게 할 수 있다.(모범 취업규칙 참조) 이 외에도 ‘괴롭힘조사위원회’나 ‘괴롭힘심의위원회’에 노동조합 또는 노사협의회 근로자위원의 참여를 보장해 공정하고 객관적인 조사와 결정이 이루어지도록 해야 한다.

## □ 정부의 역할

- 근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법의 개정이 직장 갑질로 고통받고 있는 현장의 노동자들의 상황을 어느 정도 개선할 수는 있을 것이다. 하지만 정부가 법을 적극적으로 적용하고 현장에서 직장 갑질을 없애기 위한 노력을 경주하지 않는다면 법은 멀고 주먹은 가까운 현실을 변화시키기 어렵다. 벌칙 규정이 부족하고 교육의무도 규정되어 있지 않기 때문에 예방·구제 양 측면에서 법 개정시 의욕했던 동법이 달성하고자 하였던 목적을 충분히 달성하지 못할 수 있기 때문이다. 기존에 취약한 지위에 놓여 있던 노동자들은 변화를 체감하지 못할 수도 있다. 따라서 정부는 개정법을 해석하고 보완하는 정책·입법적인 노력과 함께 인권침해에 노출되어 있는 직장갑질 피해자들을 실질적으로 구제할 수 있는 노력을 경주해야 한다.
- 직장 내 괴롭힘 방지법은 행위자에 대한 처벌조항이 없고 신고자에 대해 불이익 처우를 한 경우에만 처벌 조항이 있다. 직장갑질을 당했을 경우 회사에 신고하게 되어 있는데, 행위자가 대표일 경우가 문제다. 회사 대표가 괴롭힘의 행위자일 경우 고용노동부에 진정을 넣을 수 있고, 고용노동부 근로감독관이 사실관계를 조사할 수 있고 위법에 대한 시정명령을 할 수 있으며, 필요할 경우 근로감독을 할 수 있다. 하지만 처벌조항이 없고, 고용노동부가 직장 내 괴롭힘을 근절할 적극적인 의지가 없으면 사실관계 조사조차 하지 않을 가능성이 높다.
- 따라서 고용노동부는 직장 내 괴롭힘 방지법이 시행되는 7월 이전에 지청마다 ‘직장 내 괴롭힘 전담 부서’를 두어 직장갑질 예방과 조사, 근로감독을 집중적으로 벌여나가야 한다.

## 5

## 모범 취업규칙(예시)

### 제○절 직장 내 괴롭힘의 예방

#### 제1조 (직장 내 괴롭힘 행위의 금지)

- ① 직장 내 괴롭힘 행위란 임.직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원 또는 직장 내에서 근무하는 파견, 용역, 사내하청, 특수고용 직원(이하 피해자라고 함)에게 신체적.정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
- ② 누구든지 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 안 된다.

#### 제2조 (금지되는 직장 내 괴롭힘 행위) ①구체적으로 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위는 다음 각 호와 같다.

1. [폭행] 물건을 던지거나 책상을 치는 등 신체적인 위협이나 폭력을 가하는 행위
2. [폭언] 욕설이나 폭언 등 위협 또는 모욕적인 언행을 하는 행위
3. [모욕] 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주는 행위
4. [협박] 업무상 불이익을 주겠다고 협박하는 행위
5. [비하] 외모, 연령, 학력, 지역, 성별, 비정규직 등을 이유로 인격을 비하하는 행위
6. [무시] 업무나 인간관계 등에 대해 무시하거나 비아냥거리는 행위
7. [따돌림] 상사나 다수의 직원이 특정한 직원을 따돌리는 행위
8. [소문] 개인 사생활에 대한 뒷담화나 소문, 허위사실 등을 퍼뜨리는 행위
9. [반성] 적정범위를 넘거나 차별적으로 경위서, 시말서, 반성문, 일일업무보고를 쓰게 하거나, 업무상 필요성이 없는 독후감을 쓰게 하는 행위
10. [강요] 회식, 음주, 흡연 또는 금연을 강요하는 행위
11. [전가] 본인 업무를 부하 직원에게 반복적으로 전가하는 행위
12. [차별] 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별하는 행위
13. [사적지시] 업무와 무관한 사적인 일을 지시하는 행위
14. [배제] 업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 배제하는 행위
15. [차단] 컴퓨터, 전화 등 주요업무 비품을 주지 않거나, 인터넷, 사내 네트워크 접속을 차단하는 행위
16. [사직종용] 업무상 차별, 배제를 동반한 사직 종용 행위
17. [실업급여] 권고사직 확인 등 구직급여 절차에 협조하지 않는 행위
18. [사비] 회사 용품을 개인 돈으로 사게 하는 행위
19. [업무제외] 허드렛일만 시키거나 업무를 주지 않는 행위
20. [후원] 특정종교나 단체의 활동 또는 후원을 요구하는 행위
21. [장기자랑] 회사 행사에서 원치 않는 장기자랑, 경연대회 등을 요구하는 행위
22. [행사] 체육행사, 단합대회 등 비업무적인 행사를 강요하는 행위
23. [태움] 업무를 가르치면서 학습능력 부족 등을 이유로 괴롭히는 행위
24. [정보] 사고위험이 있는 작업시 주의사항이나 안전장비를 전달하지 않는 행위
25. [건의] 정당한 건의사항이나 의견을 무시하는 행위
26. [감시] 일하거나 휴식하는 모습을 감시하는 행위

- 27. [모임] 동호회나 모임을 만들지 못하게 하거나 강제로 가입시키는 행위
- 28. [모성] 임신·출산·육아휴직 등 모성보호 휴가를 쓰지 못하게 하거나 비하하는 행위
- 29. [야근] 야근, 주말출근 등 불필요한 추가 근무를 강요하는 행위
- 30. [SNS] 업무시간 이외에 전화나 온라인으로 업무를 지시하는 행위
- 31. [휴가] 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 주는 행위
- 32. [비밀] 의사에 반해 직장 내 괴롭힘을 신고한 제보자의 신원을 공개하는 행위
- 33. 그밖에 업무의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

② 직장내 괴롭힘을 판단하는 때에는 피해자의 주관적 사정을 우선적으로 고려하되, 사회 통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키게 되는지를 검토하여야 한다.

### 제3조 (직장 내 괴롭힘 예방교육)

- ① 회사는 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시하여야 한다.
- ② 직장 내 괴롭힘 예방교육 시간은 1시간 이상이어야 한다.
- ③ 직장 내 괴롭힘 예방교육의 내용은 다음 각 호와 같다.
  - 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
- ④ 회사는 직장 내 괴롭힘 예방교육의 주요 내용을 항시 게시하거나 직원들이 열람할 수 있도록 조치하여야 한다.

### 제4조 (직장 내 괴롭힘 행위 발생시 조치)

- ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 회사에 신고할 수 있다. 회사는 피해자나 신고직원의 의사를 물어 신원을 보호해야 한다.
- ② 피해자는 신고 접수 후 진행되는 절차에서 피해자를 지원하고 대리할 수 있는 대리인을 정할 수 있다. 대리인이 직원인 경우에 회사는 근무시간 중 대리인의 활동을 유급으로 보장한다.
- ③ 회사는 전항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다. 조사위원회와 괴롭힘심의위원회는 노동조합 또는 노사협의회 근로자위원 등이 참여해 독립적으로 구성되어야 하며 조사위원회 활동을 이유로 불이익을 주어서는 안 된다.
- ④ 회사는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원(이하 "피해자 등"이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 회사는 피해자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 안 된다.
- ⑤ 회사는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

- ⑥ 회사는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 회사는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.
- ⑦ 회사는 피해자가 회사와 직접 계약을 체결하고 있지 않은 경우에는 피해자가 속한 협력업체, 하청업체 등과 협의하여 위 제4항, 제5항의 조치가 취해질 수 있도록 회사가 할 수 있는 지원과 역할을 다해야 한다.
- ⑥ 회사는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 직원 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제5조 (괴롭힘 처리의 절차)

- ① 회사는 직장 내 괴롭힘 처리를 위하여 처리절차를 비공식절차와 공식절차를 둔다.
- ② 비공식절차는 피해자가 배치전환을 원하거나 행위자와의 합의를 원하는 경우 괴롭힘상담원을 통한 상담을 통해 직장 내 괴롭힘 사건을 처리한다.
- ③ 공식절차는 피해자가 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 조사와 행위자에 대한 징계 또는 행위자의 배치전환을 원하는 경우 회사가 정한 조사를 통해 직장 내 괴롭힘 사건을 처리한다.

제6조 (괴롭힘 처리의 신청)

- ① 누구든지 사내에서 발생하는 직장 내 괴롭힘 행위의 처리를 신청할 수 있다.
- ② 직장 내 괴롭힘에 대해 사내 처리절차를 신청하는 피해자는 비공식절차 또는 공식절차 중에서 원하는 방법을 선택할 수 있다.
- ③ 괴롭힘 상담을 통해 피해자의 괴롭힘이 처리되지 않은 경우 회사는 피해자의 동의를 얻어 사건조사로 해당 사건을 이관할 수 있다.

제7조 (괴롭힘상담원의 선임)

- ① 대표이사는 직장 내 괴롭힘 상담을 위한 괴롭힘상담원을 선임하여야 한다.
- ② 괴롭힘상담원은 성을 고려하여 남성과 여성을 고루 배치하며, 직원들의 신망이 높은 직원을 선임하여야 한다.
- ③ 괴롭힘상담원의 임기는 2년으로 하며, 연임할 수 있다.

제8조 (괴롭힘상담원의 책무)

- ① 괴롭힘상담원은 직장 내 괴롭힘 상담을 진행한 경우 구체적인 상담내용에 대하여 그 누구에게도 발설하여서는 안 된다.
- ② 괴롭힘상담원은 피해자의 요청사항과 관련된 부분에 대하여 피해자의 동의를 얻어 사내 결재권자 및 처리담당자에게 상담 내용을 보고하여야 한다.
- ③ 괴롭힘상담원은 직장 내 괴롭힘 상담 시 사내 괴롭힘 처리절차에 대하여 피해자에게 충분히 설명해주어야 한다.

제9조(괴롭힘상담의 조치)

- ① 괴롭힘상담원은 피해자가 직장 내 괴롭힘 행위의 중단을 위해 배치전환만을 요구하는 경우 우선적으로 배치전환될 수 있도록 대표이사에게 보고하고 조치하여야 한다.
- ② 괴롭힘상담원은 피해자가 행위자의 괴롭힘 행위 중단과 사과 등 합의를 원하는 경우에는 1

차적으로 사건 조사를 비공식적으로 진행하여 약식 조사보고서를 괴롭힘심의위원회에 제출하여 직장 내 괴롭힘 행위의 판단을 구하여야 한다.

- ③ 괴롭힘심의위원회에서 직장 내 괴롭힘 행위를 인정되면, 괴롭힘상담원은 행위자에게 피해자의 의사를 전달하여 합의를 진행시킨다.
- ④ 제3항까지의 조치로 직장 내 괴롭힘 상담이 종결되는 경우에는 모든 관련서류는 비공개하고, 비공식적으로 사건을 종결한다.
- ⑤ 피해자가 공식적으로 사건을 해결하기를 원하는 경우에는 정식으로 조사신청서를 서면으로 접수하고 조사위원회로 신청서를 이관한다.

#### 제10조(조사)

- ① 직장 내 괴롭힘 행위에 대한 조사신청서가 접수된 즉시 회사는 조사위원회를 구성하여 조사를 실시한다.
- ② 회사는 신청서를 접수한 날로부터 신속하게 조사를 실시하여야 하며, 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위 안에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
- ③ 괴롭힘상담원은 직장 내 괴롭힘 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.

제11조(조사과정에서의 피해자 보호) 공식적으로 조사가 진행되는 과정에서 피해자는 피해를 최소화하기 위하여 피해자 신원보호, 피해자 대리인 선임, 행위자와의 업무·공간 분리, 휴가 등을 요청할 수 있다.

#### 제12조(조사위원회)

- ① 회사는 직장 내 괴롭힘 행위의 공정하고 전문적인 조사를 위해 독립적인 조사위원회를 구성해야 한다.
- ② 조사위원회는 노동조합 또는 노사협의회 근로자위원을 포함하여 5명 이내로 구성한다. 이 때 조사의 전문성을 위하여 외부 전문가를 조사위원으로 선임할 수 있다.
- ③ 조사신청서가 접수된 즉시 조사위원회를 구성하고, 조사위원회는 조사의 방향과 조사의 범위를 정하여 조사에 즉시 착수한다.
- ④ 조사위원회는 불리한 처우가 두려워 피해자등이 공정하게 응답하지 않는 경우를 대비하여 무기명 설문조사 등의 방법을 통해 조사를 진행한다.
- ⑤ 피해자, 행위자에 대한 조사를 진행하는 경우 조사위원의 수는 2명 이내로 하여 조사받는 당사자들이 편안하게 조사받을 수 있도록 조치하여야 한다.
- ⑥ 조사위원회는 조사가 끝나는 즉시 조사보고서를 작성하여 사업주에게 보고하고, 직장 내 괴롭힘 괴롭힘심의위원회로 보고서를 이관한다.
- ⑦ 조사위원회와 조사를 받는 당사자들은 비밀보호 서약을 하여야 하며, 조사에 관한 사항을 다른 사람에게 발설하지 않아야 한다.

#### 제13조(괴롭힘심의위원회의 설치 및 구성)

- ① 회사는 직장 내 괴롭힘 사안의 처리를 심의하기 위하여 독립적인 괴롭힘심의위원회를 구성한다.
- ② 위원회는 노동조합 또는 노사협의회 근로자위원을 포함하여 6명의 위원으로 구성한다.
- ③ 위원장은 위원회 내에서 호선한다.
- ④ 위원은 남성 또는 여성의 비율이 전체위원의 10분의 6을 초과하여서는 아니되며, 위원 중 2명 이상을 외부 전문가들로 위촉한다.

- ⑤ 위원회의 개최 등 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 괴롭힘상담원으로 한다.

제14조(괴롭힘심의위원회의 회의)

- ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.
- ② 위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우 신고인은 특정위원을 기피신청 할 수 있고, 해당위원은 회피할 수 있다.
- ③ 위원회는 다음 각 호에 관하여 심의한다.
  - 1. 직장 내 괴롭힘 행위의 판단
  - 2. 피해자에 대한 보호 조치
  - 3. 행위자에 대한 징계 등 적절한 조치에 대한 권고
  - 4. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지에 관한 사항
- ④ 위원회의 심의는 재적위원 과반수 찬성으로 의결한다.
- ⑤ 위원회는 심의결과를 사업주에게 보고 후, 당사자에게 서면으로 통보하여야 한다.

제15조(사건의 종결) ① 회사는 심의 결과를 당사자에게 서면으로 통지하고 사건을 종결한다.

- ② 행위자가 대표이사인 경우에 회사는 위원회의 권고를 이의없이 수용하여 시행하여야 한다.

제16조(피해자의 보호)

- ① 회사는 제12조 제3항의 결과 직장 내 괴롭힘 행위가 인정된 경우 피해자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ② 회사는 피해자의 피해복구를 위해 심리상담 등 피해자의 치료가 필요한 경우에는 지원하여야 한다.
- ③ 괴롭힘 처리가 종료된 때로부터 향후 2년 동안 회사는 반기별로 피해자를 모니터링하여 피해자를 지원하여야 한다.
- ④ 회사는 피해자가 요구할 경우 조사 자료를 제공하여야 한다.

제17조(징계)

- ① 회사는 제13조 제1호에 해당하는 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 무관용의 원칙에 따라 징계 등 제재절차가 이루어지도록 해야 한다.
- ② 회사는 제1항에 따른 행위자에 대한 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해자의 의견을 들어야 한다.
- ③ 직장 내 괴롭힘 사건을 은폐하거나 피해자에게 노동권, 학습권 등 추가 피해가 발생한 경우 관련자를 엄중 징계한다.
- ④ 조사 중인 직장 내 괴롭힘 행위가 중징계에 해당되는 사항이라고 판단되는 경우 의원면직을 허용하여서는 안 된다.

제18조(재발방지조치 등)

- ① 회사는 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 사건 발생 시 재발방지대책을 수립·시행한다.
- ② 회사는 직장 내 괴롭힘 행위 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 특별 직장 내 괴롭힘 행위 예방교육, 행위자에 대한 재발방지 교육, 직장 내 괴롭힘 행위의 실태 또는 인식에 대한 조사 등을 실시할 수 있다.

## 6

## 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위 사례

### 폭행

- 물건을 던지거나 책상을 치는 등 신체적인 위협이나 폭력을 가하는 행위

저는 지금으로부터 약 0년 전 회식자리에서 직장상사가 소주병을 거꾸로 쥐어 잡고 저를 가격하려고 위협 당하였습니다. 회식자리에서 이를 옆에서 지켜본 다른 직장상사와 직장동료 목격자가 있습니다. 최근에는 고객들이 지나다니며 유리창너머로 잘보이는 영업부스내에서 동일 직장상사가 저의 목 앞쪽에 수초간 힘을 행사하여 짓누르는 신체적 폭력을 당하였습니다. 제 목을 졸랐습니다. 이 과정에서 저는 킁 신음소리를 내었습니다. 오늘은 부장님과 다른 직장동료가 한자리에 모인 자리에서 종이한장을 집더니 저에게 종이를 던지며 모욕을 주는 행위를 하였습니다. 다른 직장상사도 이 광경을 목격하였습니다. 전에 같은 반이었다가 지금은 다른 반이 되었지만 평소에도 괴롭힘은 계속되고 있습니다.

다른 신입직원분들도 있지만 유독 저에게만 그 직장상사가 인사 똑바로 하라면서 일어나서 차렷 자세로 정중히 인사하라고 하며 자꾸 괴롭히고 있습니다. 다른 직원들은 전혀 상관하지 않고 저만 집중적으로 괴롭히고 있습니다. 이런 상황에서 제가 어떻게 해야할지 도움을 받고 싶습니다. 너무 힘듭니다. 도와주세요.

### 폭언

- 욕설이나 폭언 등 위협 또는 모욕적인 언행을 하는 행위

다름이 아니라 부임한지 얼마 안 된 상사 때문입니다. 우리의 재계약에 관한 전권을 가지고 계십니다. 일명 저희 목숨줄을 가지고 있지요. 그분 비위,기분에 따라 거의 매일 전화를 우리들에게 돌아가며 폭언,협박등을 일삼고 있습니다. 실적에 관련하여 정상적인 언어로 말씀하는건 받아들일수 있으나 거기에 인격모독,협박말연을 항상 하고 있습니다. 본인이 짝어둔 사람은 안좋은 거점으로 배치하고 사람 필요없을법한데 사람 뽑는 등.. 우리들을 알바생보다 못하게 사람취급을 하지 않습니다. 실적이 안좋을 경우 전화해서 "능력도 안되는게 능력있는척하지 말아라. 능력안되면 몸빵이라도 해야지 씨발~~"

" 아 씨발, 대가리 안쓰냐? 내가 입에 걸레를 물어야 돌아가냐?"

"내가 너 때문에 스트레스받는다"

"미친년" "너네들 어차피 갈데없잔아" 등등

그리고 실적이 좋으나 안 좋으나 항상 메일에는 재계약에 관한 협박성 내용들로 가득합니다.

### 모욕

- 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주는 행위

전체 직원이 있는 자리에서 대표의 지시로 인민재판을 받았습니다. 지금도 그때 생각을 하면 얼굴이 화끈 거립니다. 인민재판은 X명이 받았고, 회사대표의 지시로 전체 직원이 있는 자리에서 본인이 무엇을 잘못했는지 설명하라는 내용과 함께 직원들에게 쪽지를 나눠주어 5명에 대한 평가를 실시했습니다. 권고사직/생산발령및 생산직급여로 강등/6개월 10%감봉/무죄(대표이사 전직원 10% 감봉)에 표시를 각각 하게했고 이를 정리하여 그 결과를 직원 단톡방에 올려 공유했습니다.(증거있음) 직원 단체 단톡방 공유는 대표지시라는 증거도 있습니다. 이 회사 대표는 평소 회의시간에도 쌍욕을 직원들에게 많이 합니다. 당신들이 일하는것을 가족들이 봐야한다등... 모욕적인 언행이 많았습니다. 그리고 회의도 금요일 밤11시 30분 심지어 12시 30분까지 한적도 있습니다. 부장에서 차장으로 강등시 입사한지 일주일밖에 안되는 젊은 이사를 시켜 나보고 전직장에서 해외영업 경험이 없는데 입사시 속이지 않았다. 또 본인이 정말 잘하는게 무엇이나? 간절하나? 간절하다고하니까? 간절하면 안된다 절실해야한다면서 모욕감을 주었습니다. 가령 자기가 중병에 걸려 죽게되면 너희들을 먼저 다 죽여 버리고 죽겠다등 입에 담을 수 없는 막말입니다.

## □ 협박

### ○ 업무상 불이익을 주겠다며 협박하는 행위

임시직원으로 계약을 한 뒤, 다음 계약일이 조금 안되었을 때 정부에서 <공공기간 비정규직 전환>을 발표한다는 공지가 났습니다. 계약이 변경되지 않았다면, 저는 정규전환 대상자였습니다. 하지만 갑의 측의 일방적인 육아대체직으로 계약이 변경되면서 비정규직전환 대상자에서 제외되었습니다. (해당 공공기간에서의 원칙은 육아휴직으로 인한 결원이 생겼을 경우, 공식적인 채용공고를 올려야 하는 것으로 알고 있습니다.) 이로 인해 저는 기존 계약서와 육아대체직 계약서, 총 두장의 중복되는 계약서를 증거로 가지고 있습니다. 또한, 입사 후 퇴사 때까지 처음 발령받은 곳에서의 근무지 변경이 없었습니다. 저를 육아대체직으로 억지로 넣지 않았도 되는 상황이었습니다. 육아대체직으로 변경한다는 과정도 저에게 제대로 된 설명은 없었습니다. 다만, 이의를 제기하면 근무시 불이익이 있을거라는 협박이 있었습니다. 이 후 해당 공공기간에서는 청년 선호 일자리로 인해 임시직원을 일반직으로 분류하여 공개채용을 하되, 정규전환 대상자에는 서류통과에 면접 가산점 10%를 적용하는 공고를 냈습니다. 대체직으로 변환된 저는 이에 제외되었습니다. 물론 중간에 계약서를 내밀며 이의를 제기 했습니다. 당시 부서의 임원이 얘기했습니다. <니가 이렇게 해서 정규전환 대상자에 들었다고 하자. 1차면접은 우리가 한다. 과연 우리가 널 채용할까?> / <우리세계는 생각보다 좁다. 소문은 빠르다.> / <너의 연인도 나와 같은 직업이다. 피해가 없을 것 같나.> (저를 조용히 불러서 얘기했고 핸드폰을 소지하지 못해 녹취는 없습니다.) 이 후 지속적인 괴롭힘과 함께 저는 마지막 계약일의 만료일인 2000년 0월 0일로 통보 받았고 이에 퇴직하였습니다. 퇴직 후 함께 근무했던 직원들이 소식을 전해왔습니다. 2000년 0월 0일 <정규전환 대상자가 모두 합격하여 채용되었다.> 였습니다.

## □ 비하

### ○ 외모, 연령, 학력, 지역, 성별, 비정규직 등을 이유로 인격을 비하하는 행위



2. 본인의 회사는 자율복으로 규정되어있음. 그런데 피신청인은 몸을 훑어보며 "회사에 너보다 짧은 복장 입은 사람있으면 여기데리고와. 옷을 단정하게 입는것도 업무성과를 평가하는 하나의 HR적인 태도의 지표다"라는 말로 모욕감을줌. 뿐만 아니라 감기에 걸려 업무중 걸옷을 벗지 못하는 경우에는 자기관리도 업무의 연장선이라며 업무 못 하는 여직원이라는 차별적인 발언과 감기에 걸려 콧물이 흘러 마스크를 실내에서 끼고 있자(대화할때는 벗음) 튀는 행동을 하는 여직원이라며 비난을 받음 그리고 지난겨울 감기가 오래가 두꺼운 패딩을 매일 입고다니자 옷을 세탁하지않고 입는다며 매일 면박을줌(실제 세탁하였다고 하였으나 신청인에게 냄새가 나고 신청인이 입고다니는 패딩이 단정치못하다고 신청인의 부서인들에게도 얘기함)
3. 감히 상사의 눈을 마주치고 대화하는 것은 건방진태도라 지적을 받음
4. 본인이 몸이 아프거나 다이어트로 점심식사를 개별도시락으로 하게되면 단체 생활에적응 못하는 여직원이라고 혼을냄
5. 부서장은 당당한 태도와 말투는 군대문화의 한국기업과 맞지않으니 본인에게 벤처기업으로의 이직을추천함
6. 남자의인생은 회사에서의 업무성과,인정이 중요하고 여자의 인생은 그보다 가정에서의 행복이 우선하며, 여자는 결혼을 하고 아기를 낳는것이 인간으로서 도리를 다하는 것이라는 성차별적인 발언을 함. 여자는 아기를 낳으면 가정에 충실하기위해서 회사를그만두는것이 맞다고 얘기함
8. 입고다니는 옷과 가방등을 지적하며 시장에서 3000원주고 산거아니냐며 부서원들에게도 본인이 시장에서 산 물건들만 쓴다며 얘기하고 신청인에게 돈좀쓰라며 모욕감을줌
10. 부서장은 본인과 대화시 "아이씨 뭐라는거야 짜증나게"를 들리는 말로 혼자 얘기함. 특히 본인이 의견을 말하거나 부서장과 대립된 상황을 말하면 "감히 팀장이 말하는데 본인주장을 관철시 킬려고해? 남자과장의 태도배우고와"라며 강압적으로 행동함

## □ 무시

### ○ 업무나 인간관계 등에 대해 무시하거나 비아냥거리는 행위

1. 다른 아이들과 교사가 있는 자리에서 "선생님, 상호작용이 정말 형편없네요."하며 경멸하는 태도와 목소리로 다른 아이들과 교사가 듣는 자리에서 소리를 질렀습니다.
- 2.보고서를 확인받으러 원장실로 갔는데 문이 열려있었고, 주임이 그 자리에서 업무를 하고 계셨습니다. 저의 보고서를 보던 선임은 "선생님, 이런거 한번도 안써보셨어요? \*\*는 같은 신입인데 한번에 딱딱 잘해오는데?" 하면서 밖에까지 들리는 큰 소리로 비아냥거렸습니다. 정말 그 모멸감은 이루 말하지 못합니다.
3. 한번은 머리띠를 하고 출근을 하였는데 갑자기 저를 따라오더니 "선생님, 그 머리띠는 뭔가요? 직장인의 복장에 어울린다고 생각하시나요? 선생님의 머리띠는 전혀 직장인다운 복장에 어울리지 않는다고 봅니다. 시정해주세요. 이건 인신공격은 아닙니다"하며 조롱하는 말투와 눈빛으로 명령하였습니다.
5. 저희반에서 한번은 친구 두명이 서로 장난감을 하려고 하다가 한명이 다치는 일이 발생하였습니다. 그 이후 선임은 막말을 쏟아놓았지요. "\*\*\*선생님, 이렇게 아이 다칠때 선생님 뭐하셨어요? 하신거 하나도 없잖아요?"하면서 경멸적인 태도와 눈빛으로 저를 압박하였습니다.

## □ 따돌림

### ○ 상사나 다수의 직원이 특정한 직원을 따돌리는 행위

지금 다니는 회사에 거의 10년 정도 일을 했습니다. 문제는 최근 18년도 3월에 바뀐 임원이 사사건건 저랑 부딪쳤죠. 업체 선정부터 해서 말이죠. 제가 경험이 전문한 업체 선정을 막기 시작하면서 일은 계속 커졌죠. 그 분은 막대한 힘을 갖고 계셨죠. 저는 그런 분하고 업무적으로 부딪치면서 그분의 암묵적으로 제 밑에 있는 친구들까지 또한 그 주변 사람까지 저를 왕따를 시켰고 또한 업무 총괄에서 한부분만 떼어서 그 일을 하게 업무분장을 조정했죠.

그러면서 너가 그렇게 잘났냐? 너 없으면 구매 안 돌아갈거 같냐? 내가 할테니 넌 업무 손때 하면서 한 파트만(일부, 거의 일 없음) 일을 하게됐죠. 사실 처음에는 공장으로 보내겠다고 협박했죠. 그래서 제가 사장님께 면담 신청했고. 면담은 사장님께서 팀장 시켜줄거니까 참고 버티라. 했죠. 근데 한달두달씩달 지나도 변화가 없었고 저는 부서 왕따가 되었죠. 밑에 친구들도 상무한테 무슨 말을 들었는지 저를 피하더라고요. 그 뿐아니라 상무 관리하에 있는 다른 부서 사람들까지 피하더라고요. 어느 순간 점심도 혼자먹게 되고. 알아서 자발적으로 나가라는 듯한 느낌이 들었어요.

## □ 소문

### ○ 개인 사생활에 대한 뒷담화나 소문, 허위사실 등을 퍼뜨리는 행위

회식자리에 거래처 사장님이 동참했었고 그 분이 저, 그리고 다른 여직원에게 소개팅을 주선해주겠다고 했었습니다. 워낙 장난스러운 분이기에 귀담아듣지는 않았었고 며칠 뒤 소개팅할 마음이 있냐는 질문에도 대수롭지 않게 받아들였습니다. 구경 전 소개팅을 했고 지금까지도 만남을 유지하고 있는 상황입니다.

문제는 이제부터입니다. 부장에게 이 소개팅 얘기를 했고 이것이 화근이 되었습니다. 저를 “거래처 사장과 놀아난 여직원”이라며 폄하하기 시작하였고 이에 대하여 제가 반발하자, 다른 직원들에게 저를 “상사에게대드는 여직원”으로 떠벌리고 다니더군요. 객관적인 사실은 ‘거래처 사장의 여동생의 회사동료’를 소개받은 것인데 “거래처에 회사 기밀을 노출시킬 위험 소지가 있다”라고 하며 회사는 그런 위험을 감수하면서까지 널 데리고 있을 수 없다 라고 합니다. 지금까지도 애인과 헤어지라는 얘기를 합니다. 그러면 예전처럼 다닐 수 있다면서요. 심지어 자기가 아는 사람 소개시켜줄테니 걱정하지 말라고도 합니다.

협박도 했습니다. 제가 퇴사하면 동료여직원이 힘들어서 버티겠냐 소개 주선한 거래처와는 거래를 끊겠다 인맥을 활용해서 애인도 해고당하게 하겠다. 동료직원들과 다른 상사들에게 있지도 않은 이야기를 만들어서 퍼뜨려놓는 바람에 지금 저를 보는 눈초리가 따가운 상황입니다.

## □ 반성

### ○ 적정범위를 넘거나 차별적으로 경위서, 시말서, 반성문, 일일업무보고를 쓰게 하거나, 업무상 필요성이 없는 독후감을 쓰게 하는 행위

회사 팀장이 시말서를 요구하여, 본인은 위법행위 및 회사내규를 위반하지 않았음에도 불구하고 같은 근무자에게 근무태도에 대해 지적한 것에 대해 동료에게 불편한 마음을 준 것에 대해 미안하다고 판단하여 최초에 경위서로 당시 상황을 사실대로 기술하여 제출하였으나 팀장은 다시 시말서로 제출을 요구하였습니다. 그리하여 다시 시말서를 제출하였으나 이번에는 시말서에 "향후 위와 같은 사안이 발생 시 어떠한 처벌도 감수하겠다"라는 식의 문장을 기입하여 다시 제출을 요구받고 있습니다. 계속 시말서를 요구하는 것과 처벌을 감수하겠다는 비 자발적 문장을 요구하는 것이 부당하다고 생각하나 제출거부 시 지시불이행으로 본사에 보고하겠다고 합니다.

-----  
저희팀 팀장님은 팀원들에게 역량강화를 위한 독후감 과제를 주시곤 하셨어요. 업무시간 외 별도 진행해야하는 과제였지만 업무에 도움이 될거라고 생각하고 성실히 수행하였습니다.

하지만 최근 드라마 전편(1~20화)을 시청하고 독후감을 작성하라는 과제를 주셨습니다. 사전에 전달사항 없이 메일로 저에게만 주신 과제라서 불쾌하고 모욕적이기도 했습니다. 목적은 회사생리/문화에 대한 이해, 담당자 개념에 대한 이해였습니다. 물론 업무시간 외에 집에서 해야하는 과제입니다. 면담을 통해 모욕적이라는 의견을 전달드렸으나 저를 위한 과제이며, 꼬투리잡힐만한 행동을 가끔해서 주셨다고 하셨습니다.

주변 지인분들에게 조언을 구하고자 여쭙봤더니 인격 모독,감질에 해당된다는 이야기를 들어 전문가의 의견을 듣고자 문의드립니다. 해당 과제는 정당한 과제이며 제가 모욕감, 수치심, 자괴감을 느끼며 해당과제를 수행해야하는 것 인지가 궁금합니다.

## 강요

### ○ 회식, 음주, 흡연 또는 금연을 강요하는 행위

대표이사의 문제점은 하나 더 있습니다. 이는 술강요입니다. 요즘 가뜰이나 언론에 많이 나와서 음주 문제에 민감하지만 대표이사는 그런거 없이 지금도 술을 강요합니다. 그것도 그냥 한두잔 이런 것도 아니고 냉면사발에 술을 섞어서 마시도록 강요를 합니다. 이는 여직원 남직원 할 것 없이 본인의 권력으로 무조건적으로 강요를 합니다. 얼마 전에도 여직원들이 짜장그릇에 이것저것 섞어서 더러운 술을 마시도록 강요당했습니다. 그리고 술자리를 강제적으로 오게 합니다. 직원들의 개인 사정은 상관없고 무조건적으로 본인이 오라고 하면 가야합니다. 거절하게 되면 어떤 식으로든지 회사생활을 힘들게 만들거나, 강제적으로 오라고 하니 어쩔수 없이 불려가는 경우가 많이 있습니다.

일단 최대한 압축해서 쓰다보니 조금 내용이 부실하지만 상담부탁드리겠습니다. 감사합니다.

## 전가

### ○ 본인 업무를 부하 직원에게 반복적으로 전가하는 행위

C는 해당센터의 업무에 미숙하였지만 연차 때문에 메인실장이 되었고 저는 서브1이 되었고 새로 서브2 D 실장이 새로 입사 하였습니다. C는 해당센터 업무에 전혀 몰랐으며, 전산업무가 대부분 이지만 컴퓨터 및 기본 전산업무에 상당히 미숙하였고, 심지어 항상 출근하면 본인의 업무보다는 메신저로 친한 사람들과 사적인 대화하기에 바빴고 아무리 전화벨이 울리고 바쁜상황에도 온라인 쇼핑을 하고, 정신없이 바쁘게 상담하고 있는 저에게 메신저로 매니저, 교사, 타 센터 실장, 방문객을 홍보고 욕설을 하곤 하였습니다. C가 그렇게 나태하고 불성실하게 근무를 하고있어 해당센터에 가장 오래 있었고 업무에 대해 많이 알고있는 전 서브임에도 불구하고 메인실장의 업무들과 교육 및 세부업무 그리고 제가 담당하는 업무까지 맡아 육체적 정신적으로 힘든 날들을 보냈습니다. 그러던 어느날 한 학생이 장기 결석인 것을 확인하고, C에게 보고 하였고 C가 해당 학부모와 통화를 하였더니 학부모는 이미 예전에 퇴원하겠다고 전화를 하였다고 하였습니다. 전산기록이 누락 된 것입니다. 사실 항상 전산기록 누락을 하는 사람은 C였지만 저와 D는 아무말도 할 수 없었습니다. C가 앞으로 우리 꼼꼼하게 체크하자로 끝 날수 있는 문제였지만 C는 다음날 아침 D와 저에게 책임을 전가시키기 시작했습니다. 출근하여 저는 가방도 내려 놓기 전에 C는 제게 자리이동을 명령하였습니다. D는 온오프라인 출석부의 동일여부를 확인하니 출석부와 가까운 제 자리로 바꾸라는 것이였습니다. 하지만 전 재등록이라는 업무를 맡고 있었으며 그 업무는 사실 D의 자리에서는 하기 어려운 업무였습니다. C는 제 업무에 대해 어떻게 업무를 수행하는지 물었고 전는 업무수행과정을 설명하였습니다. 재등록은 모든센터에서 메인실장의 업무인데 C는 전혀 모르는 것 같았습니다.

## □ 차별

### ○ 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별하는 행위

전날에 만든 빵을 그 다음날에 30% 할인해서 파는데, 할인한 상품이 마감할 때 까지 팔리지 않으면 폐기처리를 하게 되어있습니다. 그 빵들은 모두 매니저가 퇴근할 때 다 가져가셨습니다. 그 래놓고 없어졌다고 (저희가) 의심을 받은 적이 있습니다. 정작 빵을 가져간 매니저는 침묵하셨습니다. 그리고, 저녁 7시30분 정도가 되면 모든 상품(매장에서 만든 빵 제외)들의 유통기간을 확인해야 하는데 케익 유통기간을 확인하다. 실수로 케이크를 손으로 짚은 경우가 있었는데, 그때마다 저희에게 사비로 케이크를 하나 사가야 한다고 하셨습니다. 그러나 매니저가 실수로 짚었을 경우(출근 한 뒤 케이크 냉장고 확인했을 때) 사장에게 사진을 찍어 보내면 그냥 반품 처리 하라고 하시더군요.

저희가 유통기간을 제대로 확인하지 못하여 음료수를 폐기 처리 하지 않은 경우가 있었습니다. 그날에 매장에 잘 나오시지 않는 사장님이 직접 매장에 찾아와 저희를 불러다가 혼을 내셨습니다. " 너네 유통기간 제대로 확인 안해서 일이 터지면 너네가 책임질거냐, 얼마나 큰일이 되는 줄 아느냐" 며 혼내셨습니다.

하지만 차별받는 저희와 다르게 주말 오후반이 케이크 중에 "마카롱 모카파티"를 11월 3일(토)까지 날짜였는데, 11월5일(월) 까지 팔았습니다. 저희가 유통기간을 확인하다 발견하여 사장님께 연락을 드렸더니 그냥 반품하라고 하시더군요. 큰일은 무슨 주말반은 혼내지도 않으셨습니다. 주말반이 유통기간을 확인안하는건 한두번이 아니었습니다. 그때마다 감싸주셨습니다.

## □ 사적지시

### ○ 업무와 무관한 사적인 일을 지시하는 행위

안녕하세요. 사회초년생입니다. 1년 일하고 퇴사를 하게 되었습니다.

제가 이미 그만두기로 한 상태였기에 예정일보다 일찍 나오게 되더라고 해고가 아니라 하더라구요. 저는 이 문제를 떠나서 회사에서 9시 업무지만 8시20분에 출근하여 업무 시작하기, 상사의 흰머리 뽑기, 상사의 옥수수 고구마 껍질까고 굽기(일 때문이 아니라 고구마를 안 뒤집었다는 이유로 엄청 혼났습니다), 라면 끓이기, 안마 그리고 언어폭력, 상사가 먹고 남은 음식 먹기. 회사 개 목욕시키기 등 여러 일이 있었습니다.

처음 입사한 것이었고 다른 사원들도 하기에 당연한 거고 사회생활인줄 알고 다 했는데 점점 자존감이 낮아지고 제 자신이 하찮아지기 시작하면서 많이 힘들어했고 이제서야 이게 갑질이라는 것을 알았습니다. 그런데 이런 행동들을 받았지만 입증할 것이 없다하여 실업급여를 수급할 수 없다고 합니다. 혹시라도 노동청에 이에 대한 내용을 말하면 조사라도 들어가나요? 설령 증거가 없어 못 받게되더라도 그 분이 조사를 받았다는 이유로라도 힘들어했으면 좋겠습니다.

마지막까지 저를 나가라 하실때도 따지시고 다 제가 한다고 하여 한 행동이며 사회생활을 못해서 나가는 거다 어디 회사도 취업을 못한다라고 했습니다. 그리고 너를 다 생각해서 한 말인데 주는 사람과 받는 사람의 입장이 다른가보다라고 하십니다.

## □ 배제

### ○ 업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 배제하는 행위

(가해자가 허위보고를 하여 회사가 시끄러웠던 적이 있었습니다.) 다음날 팀원들이 공동명의로 사내메일을 통해 가해자에게 해당사안에 대해 있었던 사실 그대로 디테일하게 명시하고 다시는 그런 허위보고를 하지 않으셨으면한다는 내용과 사과를 원한다는 내용으로 메일을 보냈습니다. 하지만 가해자는 사과는커녕 오히려 메일을 상급자에게 포워드시켰고(참고로 둘은 친구관계) 상급자는 팀원들에게 지나간일은 다 잊고 앞으로 잘해보자는 방향으로 말하였고, 우리들도 앞으로가 더 중요하니 지난일은 더이상 따지지않기로 했습니다. 하지만 그 후 가해자는 그전보다 더 거짓말과 우기기가 심해졌습니다. 업무지시도 하지않고 있다가 일정이 다급해지면 '니가 하기로 한 거 아니야?'라는 식입니다. 그런일이 있고도 팀분위기가 개선되지 않자 상급자가 우리팀 사무실을 곁에 두고 지켜보겠다며 이동시켰습니다. 이동당시 상급자와 면담에서 팀업무회의, 업무지시만 제대로 이루어진다면 우리는 개선될 수 있다고 생각한다고 말했고, 상급자는 팀업무회의는 제대로 하도록 팀장에게 지시하겠다고 하였습니다. 그러나 그나마 아주 가끔 해오던 팀업무회의는 사무실 이동 후에 1년동안 한번도 하지 않았으며, 팀원 중 한명하고만 속닥속닥거리며 업무를 하는가 하면 10년넘게 제가 해오던 업무까지 아무말 없이 그 한명에게 하도록 하는 등 업무에서 나머지 두명을 철저히 배제시켰습니다.

## □ 차단

○ 컴퓨터, 전화 등 주요업무 비품을 주지 않거나, 인터넷, 사내 네트워크 접속을 차단하는 행위

(회사가 사전에 약정한 급여보다 적은 급여를 지급함)  
=> 회사는 무작정, 0000이상은 줄수 없다고 배짱을 부리고, 저는 처음 합의된 금액을 달라고 함  
=> 회사는 계속 줄 수 없다고 해서 그럼 제가 (회사 업무상 거의 업무보고를 카톡으로 많이 해서), "재택근무"나 그게 안되면 "근무시간을 단축" 해달라고 함  
=> 얼마 후 갑자기 회사는 본인들 마음대로 <수습기간을 3달로 조정해서 "수습기간 중 안 맞으면 근로자와 계약을 파기할 수 있다"는 조건과 월급여000(회사 제안), 그리고 원래는 정규직이었는데 1년 계약직으로 작성한 계약서를 내밀며 서명을 하라고 함  
=> 제가 회사 맘대로 만들어 놓은 계약서에 서명을 하지 못한다고 하고, 제 자리에 앉아 있는데, 상사가 갑자기 저에게 제 PC도 끄라고 함  
=> PC를 끄면서, 제 컴퓨터 바탕화면에 있는 폴더들을 정리하고 휴지통을 비움  
=> 며칠 후 회사 사무실 비밀번호와 제 pc의 비밀번호를 바꾸고, 업무용 메신저에서 저를 강제 탈퇴 시킴. 회사 메신저로 저를 사무실에 들어오지 못하게 하라는 메시지를 보냈다고 함, 사내 따돌림 조성함. 저를 범죄자 취급  
=> 주말이 지나고 아침에 출근했는데, 사무실 비번이 바뀌어 있음, 상사에게 연락하니, 다른 직원이 들어와서 문을 열었음.

□ 사직종용

○ 업무상 차별, 배제를 동반한 사직 종용 행위

다름이 아니라, 최근에 조직개편을 통해 새로운 직급이 신설되었고, 새로운 직급에 해당하는 상사가 업무분장을 실시간으로 조정하여 파트원들에게 공표를 한 적이 있습니다. 이에 대해 받아들이지 못하겠다라는 이의제기를 했고, 계속해서 더 힘든 직무, 더 까다로운 직무로 업무를 변경하더니 결국에는 팀장님과 협의하여 일반행정 업무를 하던 제게, 재무 및 회계업무 직무로 결정 후 사전협의 없이 통보하였습니다. 이 부분에 대한 내용은 저에게 사전에 협의된 바가 없이 진행이 되었으며, 제가 생각하기로는 재무및 회계업무는 제가 그동안 하던 일반행정업무와는 다르게 전문적인 직무라고 생각하여, 업무를 할 수 없어 퇴사를 결정하였습니다. 이런 경우, 자발적인 의사에 따른 퇴사라기 보다는 회사에서 업무를 강제로 조정하였으며, 그 업무에 따르지 못해 퇴사를 결정하게 된 것인데, 실업급여 수급을 받는 조건에 해당이 될지 확인부탁드립니다.

□ 실업급여

○ 권고사직 확인 등 구직급여 절차에 협조하지 않는 행위

실업급여 신청 과정 중 사측의 관련 서류 제출 거부 시 대처 방법에 대해 여쭙고자 메일 드리게 되었습니다. 얼마 전 자발적인 의사(과도한 업무량/초과근무, 지나치게 수직적인 조직 분위기 등)로 퇴사를 했고, 사직원에도 '자진 퇴사'임을 명시하였습니다. 자진 퇴사는 실업급여 수급 자격이 되지 않는다는 사실을 이미 알고 있었어서 실업급여를 신청할 생각 자체를 하고 있지 않았는데, 퇴사 이후 '자진 퇴사임에도 불구하고 실업급여 수급 신청이 가능'한 예외 조건에 제가 해당하는 것을 알게 되었습니다. (근로기준법 제53조에 따른 연장근로의 제한을 위반한 경우) 지방 고용노동센터에 좀 더 자세히 문의한 결과, 위 조건은 퇴사일 기준 1년 내로 '주 52시간 이상 근무'한 것이 2개월 이상 발생한 경우를 의미하는 것으로 제 근무 기록 상으로 주 100시간 이상 근무한 것을 비롯하여 주 52시간 이하로 일한 적이 거의 없어, 제가 확보한 자료(회사 전자 근태 기록부 상 출퇴근 시간 기록 + 외근/출장 등의 이유로 기록이 없는 경우 교통카드 이용 내역)로 먼저 고용노동센터에 문의한 결과 '연장 근로로 인한 실업 급여 수급 자격에 해당'이 된다고 안내 받았습니다. 다만, 이 경우 제가 제출한 근무 기록의 사본을 회사에 제출하여 '원본대조필'을 받아야 한다고 하여 전 직장 인사 담당자에게 연락을 하여 제 근무 기록의 사본에 대해 원본대조필을 요청하였더니 처음에는 제가 직접 요청하는 것에 대해선 대조필을 해줄 수 없고, 고용노동센터에서 공문 등의 형태로 공식적인 요청이 오면 '팩트에 의거하여' 협조해주겠다고 하였습니다. 결과적으로는 아래와 같은 이유로 대조필을 거부하였습니다.

1. 본인의 근무 기록을 인정하는 것이 회사가 근로기준법 위반을 저지른 것을 인정하게 되는 셈

## □ 사비

### ○ 회사 용품을 개인 돈으로 사게 하는 행위

교사당 아동수가 만1세는 5명, 만2세는 7명 둘을 합반해서 볼 경우 어린연령을 기준으로 해 최대5명까지이며, 지금 있는 곳이 농어촌이라 최대인원에서 2명을 더 볼 수 있고 그럴 경우 보조교사가 붙거나, 1인당 수당을 지급 해야 하는 것으로 알고 있습니다.

그런데 저는 현재 총 13명을 보고 있습니다. 보조교사가 붙어있으나 오전시간 뿐이라 1시 반부터는 오롯이 혼자 감당해야하며 보조교사에게 자격증이 있거나 전문지식이 있지 않으며, 부모님 관리 및 다양한 서류 역시 제 몫이네요... 월급은 최저임금을 받고 있으며, 원에서 따로 주는 수당은 없습니다. 물론 서류상으로는 담임이 한명 더 있는 것으로 나오고 있구요.

또한 원장님께서 교사 사비로 원의 소모품, 학습자료 구매를 강요 아닌 강요 하고 계십니다... 예를들면 동화책을 주제로 한 프로젝트를 하라하지만 동화책을 사주지는 않으십니다. 인터넷 동화로 수업하면 책이 있어야 한다 말씀하십니다. 화장실 청소를 해야 하지만 번기술을 사주지는 않으시며 원아들에게 휴지나 물티슈를 걷는 것은 안되지만 사주지는 않으시며 작게는 이런 일이지만 크게는 원내에 들어가는 대부분의 수업자료 및 소모품을 교사가 교사사비로 사게됩니다.

## □ 업무제의

### ○ 허드렛일만 시키거나 업무를 주지 않는 행위

주야간 근로자로 작년 부서이동을 신청하였습니다 사유는 과도한 업무부여 및 차별대우 그리고 유언비어 유포 때문이구요. 부서이동 신청한 이후로 별일없던 사람도 냉담해졌으며 그사람의 행위에 방관 및 동조를 했습니다 이후 부서장 재면담후 주야간 근무에서 상시주간근무로 변경되었습니다 보직은 그대로이구요 제가 주간으로 빠지고 업무배제로 인해서 다른 동료들의 경우 업무강도가 더 세졌고 그로인해 다시 안좋은 소리를 듣게 되었습니다. 부서내 왕따가 되어버렸습니다 돈은 벌어야 되기에 근본적인 업무에서 배제된채 청소나 잡일등을 해도 묵묵히 버텨내고 있습니다 얼마 전 부서장의 구두지시로 출근대기 3주. 기약없이 책상만 앉아 있다가 업무부여 요청을 하였고 또 다시 잡일만 하고 있네요. 출근대기후 저는 실질적 대기발령이라고 생각합니다 정신과 치료를 받았고 우울증이라고 하네요 앞으로 더버티려고 하고 나가더라도 부당한 처우에 대해서 바로잡고 나가고 싶습니다 이대로 나가면 유언비어대로 그냥 쓰레기가 되어버리고 앞으로 살면서 자존감이 떨어진채 살것같아서요

후원

○ 특정종교나 단체의 활동 또는 후원을 요구하는 행위

1. 직장내 종교행사 참여 강요  
 - 복지관은 기독교 법인에서 설립된 곳으로서 다양한 종교 행사 참여를 강요받습니다.  
 온갖 행사가 많지만 가장 대표적인 것 두가지만 말씀드립니다. 먼저 매일 아침 0시 00분마다 아침 예배를 팀 별로 돌아가면서 앞에 나와서 찬양을 부르고, 직원들도 돌아가면서 대표 기도를 해야 합니다. 또, 아침 예배 참석률에 따라 근무평정에 반영합니다. 또한, 매 주 일요일마다 전 직원들이 조를 짜서 법인에서 설립한 교회에 가서 예배에 참석해야 합니다. 회사 근처에 있는 것도 아니고 1시간 반 거리의 먼 곳을 아침에 모여서 가야하며 돌아오면 오후가 훌쩍 지나버립니다. 직원들에게 기독교 종교행사 참여를 강요하며 소중한 주말 시간을 빼앗는 이와 같은 행위는 불법이 아닌가요?

장기자랑

○ 회사 행사에서 원치 않는 장기자랑, 경연대회 등을 요구하는 행위

그리고 기독교 단체라고 종교행사가 있을때마다 직원들에게 장기자랑 준비하라고 강요하고, 제대로 못하면 점심시간도 없이 연습시키고,, 휴게시간은 왜 있는거죠? 이번 송년회때는 국장이 드디어 미쳤는지 복면가왕인가 뭔가를 할 테니 직원들 몇명 착출해서 준비하라고 합니다, 가면이든, 복장이든 준비해서 이사장 및 다른 국장, 직원들 앞에서 노래를 부르라고 하네요,, 이걸 뭐 기쁨조도 아니고,,, 왜 이래야하는 걸까요?

행사

○ 체육행사, 단합대회 등 비업무적인 행사를 강요하는 행위



1박2일 동안 연수를 다녀왔습니다. 일단은 연수 전 부터 전 직원에게 이사장에게 편지쓰기를 시켰습니다. 영문도 모른채 A4한장 분량의 편지에 본인사진을 첨부하여 편지를 써야했고, 그 편지는 명단으로 관리하며 누가 썼는지 쓰지 않았는지까지 관리하였습니다. 일정은 금요일 밤부터 시작하여 다음 토요일 점심때까지 진행되었는데, 금요일 근무를 마치고 도시락 하나 먹고 출발하여 도착하자마자 예배를 드리고 이사장과의 시간을 갖는다고 하며 꿈쩍도 못하게 자정까지 앉아있게 하였습니다. 또한 이사장이 연수장 홀에 들어올 때 일어나서 박수를 치라고 강요하였습니다. 그러는 도중 다음날 새벽6시까지 바닷가로 집합하라는 공지를 받았습니니다. 이유는 운동회를 하기 위해서 라고 하였습니다. 자연이 좋은 곳에 왔으니 강제적으로 불러냈습니다. 열두시가 지나서 방에 들어갔으니 6시에 나가려면 결국 3-4시간을 자고 일어나서 나가야 하는 것이었습니다. 새벽6시 공지가 있었음에도 이사장은 열두시까지 자신과의 시간을 억지로 끌고 갔으며, 결국 전직원이 새벽 6시에 추운 바닷가 모래사장(거의 갯벌)에서 피구와 축구를 해야했습니다. 그 누구도 원하지 않았고 다들 피곤한 상태였습니다. 차라리 이게 근무시간으로 인정되어 시간외수당이나 대체휴무로 지급되었다면 불만이 없었겠죠. 워크샵이라는 명목으로 직원들이 연수에서 그런식으로 이용당해야 하나 생각이 들었습니다. 이번에는 기관 바자회에 10만원씩 티켓을 사야된다고 하네요.. 답답합니다. 강요는 아니라고 하며 개인별 얼마를 샀는지 명단을 팀장라인으로 걸어 확인하겠다고 하여 부담이 많이 됩니다

이런게 갑질 아니고 원가요 ㅋㅋ

## □ 태움

### ○ 업무를 가르치면서 학습능력 부족 등을 이유로 괴롭히는 행위

옛날부터 선배 모시기를 깎듯이 해야 한다 90도로 인사를 해야한다고 했습니다. 이어 노골적인 따돌림을 받기 시작했습니다.

1. 동료들이 같이 있는 자리에서 저년하고는 말도 하지마라
3. 어느날 환영회라면서 식당에 미리 앉아 교수님이 오실 때까지 기다리고 있는데 그 선생님이 "우리는 널 환영하지 않는다 그러니 이 자리에 참석할 필요가 없다" 집에 가라 하며 면박을 주었습니다. 얼마나 당황스럽고 수치스러웠는지 그러자 교수님께서 오시니 잠잠하더군요.
4. 그러다가 자기 일이 끝나더라도 팀을 위해서 같이 도와야 하는데 자기 일만 하고 있었다는 이유로 갖은 욕설과 더군다난 같은 부서 여러명이 있는 가운데서 업무를 가르쳐 주지마라 지시를 했습니다.
6. 그러던 차에 어느날 조용히 부르더니 도저히 너랑은 같이 일을 못하겠다면 사직을 강요했습니다. 암만 죄송하다면 수십번을 사과하고 죄송합니다 앞으로 열심히 잘하겠습니다해도 "네가 그만두는 날까지 스트레스를 받아서 머리털이 다 빠질 때까지 괴롭힐 것이다"라는 말과 너의 조직에 비협조적인 이러한 행위에 대해 교수님께 말씀을 드려 사직을 기필코 시키겠다고 40여분간에 걸쳐 사직 강요를 했습니다. 무론 그 뒤로 2-3일 간격으로 사직을 강요했습니다.

## □ 정보

### ○ 사고위험이 있는 작업시 주의사항이나 안전장비를 전달하지 않는 행위

가스회사입니다. 산소 수소 암모니아등 특수가스 납품을 하며 혼합가스를 분석하는 분석실이 있습니다. 전에는 분석실이 현장에 있었는데 가스안전공사 안전검사때 지적을 받아 사무실내부에 칸막이로 분석실이 생겼습니다. 문제는 사무실내부에 가스 누출경보기가 없으며 현장에서 가스경보기가 있어도 안전검사때만 켜놓습니다. 분석중에 가스가 새는 일이 몇번 있었고 어제 오늘은 황화수소가 누출되었습니다. 머리 아프고 속이 좋지않다고 말씀드렸더니 괜찮다고 만 하십니다. 직원들 안전과 걱정은 1도도없는 분입니다. 납품차량 타이어가 철심이 나와도 안바꿔주시니까요. 너무 괴씸합니다. 아무말없이 퇴사 하고 싶지만 회사환경이 좋아져서 직원들과 건강하고 안전하게 일하고 싶습니다.

**건의**

○ **정당한 건의사항이나 의견을 무시하는 행위**

제가 다니는 직장은 시에서 위탁을 받아 운영을 하고 있는 사회복지시설로 공공기관과 다름이 없는 직장입니다. 현재 이 기관에서 보조금 부정사용으로 처리되어지는 여러가지 행위들로 인해 반복적인 건의를 드렸음에도 불구하고 받아들여지지 않고 이를 제 성격의 문제로 몰아가며 괴롭힘을 당하고 있습니다. 회사의 이런 비상식적 행동과 사회복지계에 대한 부정부패등에 대해 어떻게 알릴수 있는지 궁금합니다. 부정부패를 저지르고 있는 기관에서 일하는 저의 입장은.....제가 그 부정부패에 동조하는 마음이라 더 이상 일을 할 수 있을 것 같진 않습니다. 사회복지시설 복지로에 상담을 받았을 때도 이런 경우 지방자치단체(시소속이면 시청, 구소속이면 구청)의 모니터링만 지시할뿐 제대로 된 대응책이 없는 것으로 보여지고 있어... 어떻게 처리하면 좋을지에 대해... 상담하고 싶습니다.

**감시**

○ **일하거나 휴식하는 모습을 감시하는 행위**

저는 공공기관에서 계약직으로 재직 중입니다. CCTV는 중간관리자의 자리에 설치되어 있고, 중간관리자는 재단 사무실 내에서도 분리된 공간에서 일하며 출입구 역시 복도식으로 되어 직원들의 드나드는 모습을 볼 수 없는 구조입니다. 출근 시간에 출입구에 사람이 서 있지 않은데도 직원이 지각을 할 경우, 오전에 경고메일이 발송되고, 이를 근거로 분단위로 월급을 깎았습니다. 저의 경우에는 지각으로 이런 메일을 받아 월급이 삭감되었고 000의 경우에는 점심시간 몇분 일찍 나갔는지, 퇴근시간이 몇분 빨랐는지 등을 체크하여 소명자료를 내라는 경고메일을 받았었으며, 000은 오전에 간단한 간식을 먹었는데 오후에 000이 지나가며 간식은 맛있었냐고 물었다는 이야기를 했다고 합니다. 또, 000에게 사원들의 근태상황을 CCTV로 확인하라고 한 것으로 들었습니다.

**모임**

○ **동호회나 모임을 만들지 못하게 하거나 강제로 가입시키는 행위**

개인 의사에 반하여 강제로 가게 된 워크샵입니다. 말이 워크샵이지 술판 벌리고 밤새 놀기 원하는 직장 상사의 접대같은 자리이구요.. 당일일거라 예상했는데 금요일 퇴근후 곧바로 그 다음날 토요일까지 이어지는 워크샵이었습니다. 워크샵이라고는 하나 당일 워크샵도 바닷가가거나 관광지 가서 술마시고 돌아오는게 다입니다. 정말 싫습니다. 또 직장내에 운영되는 산악회에 강제로 참석하게 하더군요. 회원들의 산악회에 모든 직원들 빠짐없이 참석시켜 뒷치닥거리 하게 합니다. 일이 있어 빠지려해도 너무 강압적으로 한사람도 빠지지 말고 전원 참석을 강제하니 너무 힘듭니다. 다른 직원들도 강제 모임은 싫지만 다들 내색하지 못하고 발만 동동구루네요..도와주세요...

## □ 모성

### ○ 임신·출산·육아휴직 등 모성보호 휴가를 쓰지 못하게 하거나 비하하는 행위

현재 임신 X주이며, 임신 X주차에 출혈이 있어 일주일간 안정이 필요하다는 진단서를 받고 일주일 휴식 후 복귀해서 일을 하고 있습니다. 한번 유산의 위험이 있었던 터라, 현재 업무가 가중된 상태에서 계속 일을 한다는 것이 무리라고 여겨져서 육아휴직을 요청하였습니다. 육아휴직을 원한다는 사실을 상사에게 알렸을 때, “내가 언제 너를 그렇게 흑사시켰니?” / “내가 일할 땐 의자도 없이 하루종일 서서 일했다. 그래도 20년 동안 내가 여기서 일하면서 단 한 명도 유산한 사람 없다.” / “임신해서 출산까지 출혈 안하는 사람 없다.” / “육아휴직은 임신한 사람 편하자고 있는게 아니야.” 라는 말을 하였습니다. 임신부에게는 과한 업무이니 빼달라고 요청하였는데 공식적으로 제외시켜주지 않고 알아서 다른 팀원에게 매번 양해를 구해서 대신 그 업무를 부탁하라고 하며 미안해하면서 다니라는 대답을 들었습니다. 임신한 게 죄라도 되는건가요?

## □ 야근

### ○ 야근, 주말출근 등 불필요한 추가 근무를 강요하는 행위

또 더 큰 문제는 주말근무와 야근을 종용하는 그 분의 태도입니다. 몇 일 전 퇴근시간이 지나, 야근을 할 의향이 있냐고 직원들에게 묻더니 '법적으로 XX시간 넘으면 안된다. 그래도 하겠다고 하니 내가 할말이 없네. 내가 해줄 건 없고, 먹을거라도 사줘야지.' 야근이 계속되면서 이제는 택시비를 제 가방에 넣어주십니다. 그 때 마다 드는 불쾌한 기분, 씻어내기 어렵습니다. 지난 토요일에는 주말출근을 했습니다. 그 전날 금요일 저녁, 토요일 아침 몇시까지 나올거냐 묻기에 '10시'라고 답했습니다. 하지만, 아침에 버스에 자리가 없어 버스를 한 시간을 기다려야 했습니다. 저는 약속을 지키지 못하고 11시쯤 출근을 했습니다. 그 분은 10시까지 올줄 알았다며, 차가 많이 밀렸냐고 물어보셨습니다. 제가 사정을 설명하니 곧 이어 돌아오는 답변이 '내가 일찍나오라고 미리 말해줄걸 그랬나보다' 라고 말씀하시더군요. 그리고 제가 맡은 업무를 하고 있는데 그 분은 자신이 보고에 필요한 ppt에 필요한 자료를 지속적으로 요청하였습니다. 그리고서는 자신이 작업 중이던 보고서 ppt를 2일 뒤인 월요일 까지 모두 수정해달라고 요청하셨습니다. 그리고는 정 안되면 '내일이라도 해야지'라고 하시더군요. 내일은 바로 일요일입니다. 그리고 점심값으로 몇 천원 지불하고 남은 15000원을 주시더군요. '들고 있다 택시비로 써라'고 하시더군요.

## □ SNS

### ○ 업무시간 이외에 전화나 온라인으로 업무를 지시하는 행위

아침 일찍 단톡으로 갑자기 상황설명없이 다들 12시30분까지 출근을 하라고 하더라구요. 대부분 직원들은 직장과 거리가 있기에 시간에 맞춰 나오려고 집을 나선상태였는데 12시20분쯤 다시 단톡에 다음에 얘기하자고 다들 정시간에 출근하라고 하는것이였습니다. 아침이든 점심이든 퇴근후든 밤 12시가 다 되어가든 시간과 관계없이 단톡에 급한 전달상황이 주가 아닌 본인 감정이 상한 일을 담아놨다가 하나하나 따져 본인감정을 호소하는 단톡방으로 바뀌기 시작했습니다.

단톡은 본인이 기분이 좋을 때나 안 좋을때 언제든지 본인이 하고 싶은 말을 다 하는 단톡방이 되었습니다. 카톡을 늦게 봐 대답을 못하는 경우가 있으면 대답안한 쌤들한테 나머지 것들은 이 카톡의 객관인지 되물었으며 나머지 쌤들이 단톡을 보고 부랴부랴 올립니다. 단톡에 다른 직원들의 비슷한 예를 들어가며 70통 이상의 단톡이 와있었습니다. 저 또한 휴일이었고 핸드폰만 계속 잡고 있을수 없었기에 저의 불일을 보고 늦게 확인을 했습니다. 늦게 확인했을 때는 이미 2시간 동안 혼자서 단톡에서 무수한 얘기를 하며 감정이 많이 격양되어 있는 것을 느꼈습니다. 밤11시 반, 퇴근 후 단톡에 분풀이 하는건 거의 생활수준입니다.