

# ‘21.10.14부터 시행되는 직장 내 괴롭힘 관련 과태료 부과내용

## 1. 서설

그동안 직장 내 괴롭힘 관련 사용자는 근로기준법에 따라 직장 내 괴롭힘 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우에 한하여 벌칙 규정을 하고 있으나, 2021.10.14.부터는 신고한 직장 내 괴롭힘 사실을 조사하지 않거나 조사 결과 피해근로자 및 행위자에 대한 조치를 이행하지 않을 시에는 추가적으로 직장 내 괴롭힘 관련규정 위반으로 과태료가 부과 예정인바 과태료 부과내용 및 유의사항에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

## 2. 현행, 직장 내 괴롭힘 금지관련 규정 및 위반시 벌칙규정

### 1) 근로기준법 제76조의3 (직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 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 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유

급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 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 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

2) 위반 시 벌칙 : 근로기준법 제109조(벌칙) 근로기준법 제76조의 3 제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

### 3. 개정, 직장 내 괴롭힘 위반 시 과태료 부과내용

위반행위	근거 법조문	과태료 금액(만원)		
		1차	2차	3차 이상
카. 사용자 또는 1)사용자의 친족인 근로자가 법 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1) 사용자가 한 사람에게 수차례 직장 내 괴롭힘을 하거나 2명 이상에게 직장 내 괴롭힘을 한 경우 2) 사용자의 친족인 근로자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 3) 사용자가 그 밖의 직장 내 괴롭힘을 한 경우	법 제116조 제1항	500	1,000	1,000
타. 법 제76조의3제2항에 따른 직장 내 괴롭힘 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500
파. 법 제76조의3제4항에 따른 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	200	300	500
하. 법 제76조의3제5항에 따른 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우	법 제116조 제2항제2호	200	300	500
거. 법 제76조의3제7항2)에 따른 직장 내 괴롭힘 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우	법 제116조 제2항제2호	300	500	500

1) 배우자, 4촌 이내의 혈족(부모·조부모 자식 손자녀 형제자매 등), 4촌 이내의 인척(배우자의 부모, 배우자의 형제자매 등)으로 규정(근로기준법 시행령 개정안 설명자료1~2쪽 인용)

2) 근로기준법 제76조의 3(직장내 괴롭힘 발생시 조치) ⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사

#### 4. 결어 : 유의사항(관리사항)

그동안 직장 내 괴롭힘 방지법에 대한 실효성에 문제가 되었던 부분을 해소하고 실효성 강화를 위해 행정관청(고용노동부)의 과태료 부과 조치가 2021.10.14.부터 시행예정인바,

현행 근로기준법 제109조(벌칙) 규정 외 추가적으로 근로기준법 제116조(과태료)규정에 따라 직장 내 괴롭힘 규정 위반에 따른 과태료 부과대상에 해당하는 ① 직장 내 괴롭힘 신고 접수시 조사의무, ② 피해근로자가 요청할 경우 근무장소 변경 등 적절한 조치의무, ③ 직장 내 괴롭힘 행위자에 대한 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치의무, ④ 직장 내 괴롭힘 조사과정에서 알게된 비밀을 누설방지의무가 법적으로 발생하고 이를 위반시에는 과태료 부과가 될 수 있으므로 향후 직장 내 괴롭힘 신고시 신속하고 정확한 사실유무를 판단하고 그 결과에 따라 피해 근로자 또는 행위자에 대한 적절한 조치와 비밀유지를 통해 과태료 부과가 되지 않도록 해야 할 것입니다. 끝.

제410호

2021. 08. 23.

노무법인 두레

---

람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다. <신설 2021. 4. 13.>