결과보고서

유럽인권재판소 (ECHR) 판례연구 : 직장내 괴롭힘 관련 사례를 중심으로

우리동네 노동으뜸 1번지
관악구노동복지센터

이 보고서는 관악구 노동복지센터와
서울대학교 법학전문대학원의 동계 공익법무실습
협력사업을 바탕으로 제작되었습니다.

책임 저자

정진아_법률사무소 생명 변호사

프로젝트 매니저

유성민_관악구 노동복지센터 사무국장

유럽 인권재판소 법리 번역

김　호_서울대학교 법학전문대학원 11기

김유라_서울대학교 법학전문대학원 11기

민들레_서울대학교 법학전문대학원 11기

박희윤_서울대학교 법학전문대학원 11기

방태훈_서울대학교 법학전문대학원 11기

신정윤_서울대학교 법학전문대학원 11기

유다인_서울대학교 법학전문대학원 11기

이채영_서울대학교 법학전문대학원 11기

연구 자문(좌담회 참석)

방미진_노무법인 하나 노무사

오승재_행동하는성소수자인권연대 활동가

이가현_불꽃페미액션 활동가

이기중_관악구의회 의원, 노무사

발간사

일은 즐거움이어야 하고 성취여야 하고 행복이어야 합니다. 하지만 그놈의 일이란 게 대다수 사람에게 벅찬 삶의 수단임을 생각한다면 세상 물정 모르는, 어림도 없는 소리일 겁니다. 특히 요즘 세상, 일 그 자체가 고통이고 서러움입니다. 왜냐면 굶지 않기 위해서, 지붕 덮인 집에서 잠들기 위해서, 그리고 헐벗지 않기 위해서 해야 하니까요. 주어진 삶을 어떻게든 영위해야 하니까요. 무엇보다도 한 곳에서 안정적으로 길게 일할 수 없으니까요.

두툼한 소득, 풍요로운 삶을 바라지만 기대는 저버렸습니다. 취향, 적성, 조화, 경력, 발전 등, 일과 그 일을 하는 사람의 좋은 궁합을 기대하는 것조차 사치입니다. 일하는 것만으로도 충분히 괴롭습니다.

그렇다면 일이 즐겁지 않고 성취도 따르지 않고 행복은 꿈도 못 꾼다면, 최소한 일하는 동안 괴롭힘은 당하지 말아야 하지 않겠습니까?

국가 부도 위기를 IMF 구제금융으로 넘긴 이래 일해서 먹고살아야 하는 사람들은 완전히 딴 세상을 만났습니다. 물론 그 사람들의 노동력을 사용하는 사람들 역시 딴 세상을 만났습니다. 그러나 전자의 세상과 후자의 세상은 절대 같지 않습니다. 그 속 깊은 내용은 따로 언급할 필요가 없을 것입니다. 누구나 다 아주 잘 아는 사실입니다.

하여튼 전자의 이딴 세상은 문제입니다.

일터라는 곳이 원래도 경쟁이 치열한 곳이지만 IMF 이후의 일터는 아예 생존을 다투는 전쟁터가 되었습니다. 그래서, 그렇게 각박해서,

아니 그러하니 일한 만큼의 온당한 보상은 함부로 기대할 수 없을지라도 하다못해 세 치 혀로나마 서로 위로와 격려의 말 몇 마디쯤 가끔은 주고받으면 좀 좋습니까! 그런데 직장 안에서 괴롭힘이라니요!

사람 사회가 모두의 존엄을 근간으로 어딘가에 무엇으로 따로 정하여 강제하지 않아도 당연한 기본권을 지키고 서로 존중하는 사회라면 여러 법 속에 인권, 평등, 차별금지, 폭력 금지 등등을 굳이 그렇게 게릴라처럼 뿔뿔이 흩뿌려 심지 않아도 되었을 것입니다. 헌데 급기야 「직장 내 괴롭힘 금지」까지 굳이 법으로 만든 세상에 이르렀습니다.

2020년 7월 16일은 법 도입 1주년이 되는 날입니다.

직장 내 괴롭힘 금지법을 이른 시일 안에 모두 기꺼운 마음으로 삭제해도 좋다는 세상을 만들자고 각오하는 1주년이 됐으면 합니다. 그러면서도 미흡하고 허술하고 부족한 이 법이 그야말로 직장 내 괴롭힘을 완전히 추방할 수 있도록 강제하는 아주 힘센 법으로 개정·보완됐으면 하는 간사한 바람을 감출 수가 없습니다. 법은 법이어야 합니다. 법전은 윤리책이 아닙니다. 잘못의 기준과 금지 사항을 정했으면 위반자에 대한 실효성 있는 처벌조항이 필연 뒤따라야 법인 것입니다.

직장 내 괴롭힘 금지법 도입 1주년을 맞아 「서울특별시 관악구 노동복지센터」에서 유럽인권재판소(ECHR) 판례연구 결과보고서를 세상에 내놓게 됐습니다. 「서울특별시 관악구 노동복지센터」는 몰라서, 또는 알아도 기회나 용기가 없어서, 그리고 힘이 부족해서 권리로부터 소외되어 있거나 사각지대에 놓여 힘들게 사는 취약계층 노동자 권익 보호와 복지증진을 위해 무료법률상담과 지원을 담당하는 서울시와 관악구 산하의 민간위탁기관입니다. 이 보고서는 서울시와 관악구청의 지원이 없었다면 나올 수 없었을 것입니다.

법 도입 1주년에 즈음하여 국회에서 토론회를 개최하는 등 법 도입 취지와 의의, 개선 방향 등에 대한 다양한 의견이나 움직임들이 있습니다. 이런 법이 굳이 없어도 되는 세상이 왔으면 더 바랄 나위가 없겠으나 아무래도 그 전에 기왕의 법을 위법 행위 처벌을 강화하는 방향으로 개선·보완하는 의논과 움직임이기를 기대할 수밖에 없습니다.

소박하게 기획한 자료집입니다만, 나라 밖 세상의 판례자료로는 2016년 공익재단법인 21세기 직업재단에서 펴낸 「일본판례 모음」에 이은 두 번째 판례자료인 것으로 알고 있습니다. 역사, 철학, 사회윤리 기준이 다른, 특히 언어와 그 감수성이 다를 수밖에 없는 나라 밖 세상의 판례들입니다. 번역을 맡아주신 서울대학교 법학전문대학원 학생 김 호, 김유라, 민들레, 박희윤, 방태훈, 신정윤, 유다인, 이채영, 여덟 분의 학생들 노고가 정말 컸습니다. 아울러 이번 판례연구를 함께 진행하면서 주춧돌이 되어주신 서울대학교 법학전문대학원 공익법률센터의 성심과 노고에 대해서도 감사드립니다.

이번 과정에 조촐하나마 마련한 좌담회에 함께해주신 방미진, 오승재, 이가현, 이기중 네 분 선생들께도 새삼 감사드립니다.

마지막으로 판례연구 자료집의 마룻대를 올리고 서까래를 지르고 안팎을 다듬어 집다운 집이 되도록 힘쓰신 정진아 변호사의 노고에 심심한 감사를 드립니다.

2020년 7월 15일

관악구 노동복지센터장

임성규

발간사

올해 연초의 겨울은 유난히 따뜻했습니다. 날씨 때문만은 아니었던 것 같습니다. 지난 겨울 서울대학교 법학전문대학원 1학년생 전원은 26개 공익프로젝트의 수행을 위해 장애인, 아동, 여성, 노동 등 각종 분야의 공익단체, 공익법률사무소, 공공 기관들로 흩어졌습니다. 서울대학교 법학전문대학원 공익법률센터가 처음으로 실시한 '제1회 동계 공익법무실습'의 일환이었습니다. 예년 같았으면 대형 로펌에 인턴을 나가서 깊은 인상을 심어주어 '채용 컨펌'을 받으려 애썼을 학생들입니다. 로스쿨 1학년 때부터 학점과 취업을 위한 무한경쟁으로 내몰리는 폐단을 시정하고자 서울대 법학전문대학원에서는 1학년 전공필수 평가방식을 바꾸고 로펌 인턴을 금지시키는 파격적인 조치를 취했습니다. 그리고 공익법률센터를 설립하여 1학년 학생 전원을 대상으로 '공익법무실습'을 실시하도록 하였습니다. 과연 150여 명에 이르는 1학년생 전원을 소화할만한 공익단체들이 있을까, 로펌 인턴을 못 나가는 학생들의 불만은 없을까 우려도 되었습니다.

하지만 기우였습니다. 20여 개에 달하는 공익기관들이 적극적으로 프로젝트를 제안하였고 학생들은 각자의 관심 분야를 선택하여 열심히 프로젝트를 수행하였습니다.

이번에 관악구 노동복지센터와 더불어 수행한 '유럽인권재판소 직장 내 괴롭힘 관련 판례연구' 프로젝트는 26개 프로젝트 중에서도 특히 의미가 큰 프로젝트입니다. 2019년에 입법화되었기에 판례가 아직 형성되지 못한 상황에서 범 유럽적 인권규준을 만들어가는 유럽인권재판소의 관련 판례를 소개하는 것은 '직장 내 괴롭힘 방지'제도를 정착시키는 데 도움이 될 것이기 때문입니다. 참여한 학생들에게도 많은

공부가 되었을 것이고 장차 법조인으로서의 소명을 발견하는 데 있어 의미 있는 계기도 되리라 생각합니다. 이 프로젝트의 결과물이 이렇게 보고서의 형태로 발간되게 된 것을 매우 기쁘게 생각합니다. 이 프로젝트에 참여한 8명의 학생과 연구 자문을 해 주신 여러 활동가 및 변호사, 노무사님들, 그리고 무엇보다도 이러한 뜻깊은 프로젝트를 제안해 주시고 지도해 주신 관악구 노동복지센터의 임성규 센터장님과 유성민 사무국장님께 감사드립니다. 앞으로도 관악구라는 같은 지역사회에 속한 서울대학교 법학전문대학원 공익법률센터와 관악구 노동복지센터가 지속적인 협력 관계를 통해 지역사회의 공익증진과 인권신장에 기여했으면 하는 바람입니다.

2020년 7월

서울대학교 법학전문대학원 공익법률센터장
김주영

목 차

들어가며	……	1
용어 정의	……	6
선행연구	발생하고 있는 직장 내 괴롭힘의 특징 (국가인권위, 2017) ……	18
	유럽인권재판소와 기본권 보장체계 ……	21
판례 평석	ECHR 판례와 직장 내 괴롭힘 ……	25
심화	ETUC, '직장 내 괴롭힘 및 폭력에 관한 자율기본협약' 가이드 ……	42
결론	……	44
부록 1	ECHR 판례와 직장 내 괴롭힘 좌담회 ……	48
부록 2	직장 내 괴롭힘 및 폭력에 관한 자율기본협약 가이드 번역본 ……	67

들어가며

2019년 서울의 한 유명 병원에서 근무하던 간호사가 직장내 괴롭힘, 소위 태움으로 인해 목숨을 잃었다. 폭언, 욕설, 폭행과 같은 직접적 폭력뿐만 아니라 업무 비협조, 따돌림 등 교묘한 형태의 괴롭힘은 사람의 몸과 영혼을 갉아먹는다.[1)]

노동자에게 노동이, 단순히 임금만을 목적으로 하는 것이 아니라는 점은 이미 대법원 판례를 통해서도 확인할 수 있다. [2)] 노동자에게 직장이란, 생계유지의 수단이자 자아실현의 수단이며, 사회적 존재로서 인간관계를 형성하고 유지하는 장이다.

기존 노동법은 노동자의 최소한의 권리인 임금의 보장, 산업 안전, 부당해고 금지 등의 고용보장과 같은 분야에 집중해왔다.[3)] 그러나 노동자의 인간다운 삶을 보장하기 위해서는 위와 같은 근로조건 외에도 중요한 요건이 필요하다. 인간다운 삶을 위한 조직문화, 괴롭힘으로부터 안전할 노동자의 권리가 그것이다.

2018.11월 민간공익단체인 "직장갑질 119" 가 활동을 개시하였다. 직장갑질 119는 '갑질'이라는 주제로 상담을 진행하며 직장 내 괴롭힘에 해당하는 수많은 사례를 접수하였다. 이처럼 민간단체가 먼저 조직되고 수많은 갑질 사례가 축적되었다는 점은 노동자들의 "건강한 조직문

1) 2018.2.21. 한겨레 사설 '간호사 태움', 직장 내 괴롬힘은 삶을 파괴한다.
2) 95다6823 근로계약에 따른 노동자의 근로 제공은 단순히 임금획득만을 목적으로 하는 것은 아니고 노동자는 근로를 통하여 자아를 실현하고 나아가 기술을 습득하고 능력을 유지·향상시키며 원만한 인간관계를 형성하는 등으로 참다운 인격의 발전을 도모함으로써 자신의 인격을 실현시키고 있다는 점도 부인할 수 없다.
3) 아직까지 임금체불과 부당해고 등 전통적 노동법 쟁점들은 현장에서 끊임없이 발생하고 있다.

화"에 대한 수요가 그만큼 절실하다는 방증이기도 하다.

관악 센터 또한 이러한 측면 속에서 연구주제를 고민했다. 소규모 사업장이 많고, 노동조합의 수, 조합원 가입자 수가 절대적으로 적은 관악구의 특성상, 소규모, 무노조 사업장에서 임금 못지않게 문제가 될 수 있는 "조직문화"에 대한 정책연구를 시도해보고자 했다.

직장 내 괴롭힘은 국내뿐만 아니라 국제노동기구에서도 주목하고 있는 주제이다. ILO(국제노동기구)는 노동자의 권리를 위해 일터의 건강한 문화조성과 괴롭힘 철폐의 중요성을 인식하고 2019년 100주년 총회에서 제190호로 일의 세계에서의 폭력과 괴롭힘에 관한 협약을 채택하였다. 이와 같은 국제노동기준에 맞춘 직장 내 괴롭힘 방지를 위한 입법 노력은 노동자 인권을 위한 것뿐만 아니라 시장경제의 현실적 요청을 위해서도 필요하다. 무역자유화 과정에서 체결하는 FTA에서는 국제기준에 맞춘 국내 노동법의 정비와 노동자 보호가 협약체결의 내용이 된다. 특히 한국-EU 간 체결한 자유무역협정(FTA)은 한미자유무역협정보다도 높은 수준의 노동권 보호가 협약의 내용이 되었는데 FTA의 조항에는 ILO의 핵심 협약뿐만 아니라 현행 협약의 비준을 위해 한국이 지속해서 노력할 의무도 규정한다.[4] 이처럼 국제노동기준을 준수하는 노동권 보호는 시장경제의 성장 측면에서도 중요하다.

국내적 인권보장 외에도 지역적 보장체계가 갖추어져 있으며, 개인의 제소권이 인정되어 범 유럽적 인권규준을 만들어가는 유럽인권재판소의 판례는 직장 내 괴롭힘 방지법이라는 새로운 분야에서 중요한 선례가 될 것이다. 따라서 직장 내 괴롭힘 방지법 제정 1주년을 맞아

4) 남궁준, '국제통상과 노동기준의 연계: 한-EU FTA 노동조항 관련 분쟁의 맥락 (국제노동 브리프 2019) 60쪽, 한-EU FTA 협정문 제14.4조.

관악구노동복지센터는 유럽인권재판소의 직장내 괴롭힘과 관련된 사안에 대한 판례법리를 서울대학교 법학전문대학원 공익법률센터를 통해 로스쿨 재학생들의 도움을 받아 판례에 대한 번역작업을 하였고, 이에 대해 평석 작업을 하였다. 이 보고서는 유럽인권재판소의 결정문 중 직장 내 괴롭힘에 해당하는 단어가 판결문에 포함된 총 27개의 판례를 번역한 뒤, 각 사례의 내용을 검토한 후 직장 내 괴롭힘과 연관성이 높은 7개의 판례를 선정, 요약한 결과물이다.

직장 내 괴롭힘에 대한 훌륭한 선행 자료로 희망을 만드는 법과 인권법센터 보다가 만든 '직장 내 괴롭힘에 대한 일본 판례 모음'이 있다. 이 판례집은 일본 내 직장 내 괴롭힘에 관한 민사상 손해배상 판례로 구체적인 괴롭힘 행위와 이에 대한 위법 행위 여부, 피해의 평가에 대한 많은 선례를 수록하고 있다. 이를 통해 괴롭힘에 해당하는지 여부 및 괴롭힘 발생 시 가해자에 대한 징계의 정도와 같은 실무적 절차에서 많은 도움이 될 수 있을 것이다.

이 판례 모음과 결을 달리하여 본 유럽인권재판소 판례 모음은 직장 내 괴롭힘 법의 외연 확장의 가능성을 탐색하고자 하였다. 직장 내 괴롭힘 방지법은 일터에서 노동자의 '인간다운 삶'이라는 확장된 노동권을 보장하기 위해 제정되었다. 인간다운 삶의 범위는 어디까지인지, 괴롭힘에 취약한 계층이 있는지, 차별과 연계된 괴롭힘 발생 시 고려해야 할 점은 무엇인지 등에 대한 아이디어를 통하여 직장 내 괴롭힘의 정책적 상을 그릴 수 있을 것으로 기대한다. 수록된 판례들은 외관상 해고나 징계에 이른 후 노동자가 이를 다투는 것을 내용으로 한다. 그러나 직장 내 괴롭힘에 관한 ILO 협약이 2019년에 와서야 제정되었고, 판례의 형성 당시 각 국가가 개별적으로 직장 내 괴롭힘 금지법을 제정한 것은 아니었으므로 외관상 판례는 부당해고나 부당징계 등을 다룬다. 그러나 징계나 해고로 나아가기 전 과정에서 괴롭힘이 있

었을 것을 사실관계를 통하여 추단하거나 확인할 수 있거나, 직장 내 괴롭힘의 판단 시 참고할 수 있는 법리 등이 수록되었다면 관련성을 인정하여 요약문을 수록하였다.

관악구 노동복지센터에는 실제 직장 내 괴롭힘으로 인한 다양한 상담사례가 접수된다. 직장 내 괴롭힘에 대한 근로기준법 개정안 시행 소식을 접한 후 많은 사람이 자신도 도움을 받을 수 있다는 기대를 안고 상담을 신청한다. 직장 내 괴롭힘에 대한 조항이 근로기준법에 있다 하더라도 실제 사례에서 노동자들이 괴롭힘에서 벗어나는 길은 쉽지 않다. 직장 내 괴롭힘 조항은 5인 미만 사업장에는 적용되지 않는데 오히려 열악한 조직문화는 소규모 사업장에 더 만연하다. 대규모 사업장이라 해도 직장 내 괴롭힘에 대한 조사와 조치방안에 대한 회사의 인식 저조로 인해 괴롭힘 신고자에 대한 불이익처분, 징계위협, 따돌림 등 다양한 보복이 이루어지고 있다. 또한, 직장 내 괴롭힘의 조사절차에 관한 규정은 존재하지 않기 때문에 노동자들은 회사의 조사를 통해 자신의 피해 사실이 제대로 확인이 될지 신뢰하기 어렵다.

직장 내 괴롭힘은 2019년에 입법되었기 때문에 판례 혹은 공인된 사례는 아직 부족하다. 또한, 직장 내 괴롭힘의 조사 및 조치 사례를 외부에서 수집하기 어려운 점도 존재한다. 그러나 현재 시행되는 직장 내 괴롭힘 법은 정착을 위한 초기 단계다. 여러 어려움 속에서도 현재 발생하고 있는 괴롭힘의 형태와 현행법의 한계, 개선점들을 지속해서 연구하여 피해자를 보다 넓게 구제할 수 있는 개정안을 만들어가야 할 것이다. 이러한 노력의 일환으로 직장 내 괴롭힘에 대한 해외 사례의 검토는 중요한 자료가 될 수 있을 것이다. 다급한 피해자의 도움 요청에도 상담기관이 '현행법상은 방법이 없다'라는 답변을 하지 않을 수 있도록, 지속적 개선의 노력은 우리 모두가 노력해야 할 과제이다. 이 연구결과가 소규모/무노조 사업장이 즐비한 관악구의 사업장 조직

문화, 더 나아가 대한민국 노동자들의 조직문화에 작은 보탬이 될 수 있기를 바란다.

용어 정의

1. 직장 내 괴롭힘, 일터 괴롭힘

직장 내에서 발생하는 신체적, 정신적, 언어적 폭력은 당사자에 대한 직접적인 피해를 준다는 점에서뿐만 아니라 당사자와 그가 속한 공동체의 일상적 생활과 사회적 관계에 영향을 미친다.[5] 직장 내 괴롭힘은 해당 사회의 특성을 반영하므로 국가별로 그 괴롭힘으로 규정하는 범위는 다양하다. 해외의 사례에 나타난 직장 내 괴롭힘 정의를 통해 괴롭힘은 두 가지로 분류할 수 있는데 첫 번째는 공격적, 모욕적, 적대적, 비하적 행위를 직간접적 방식으로 하는 유형과 두 번째는 고립 또는 배제 등 사회적 관계를 차단하는 유형이다. [6]

근로기준법에 직장 내 괴롭힘이라는 이름으로 입법이 되기 전에도 이와 관련된 연구들이 있었다. 또한, 이러한 연구 중 괴롭힘의 넓은 범위를 포괄하기 위하여 '일터괴롭힘'이라는 용어를 사용하는 때도 있다. 직장 내 괴롭힘 혹은 일터 괴롭힘은 모두 영어 단어 workplace harassment를 번역한 말이다. (또는 bullying in the workplace) 그런데 workplace는 매장, 사무실, 공장 등 고정된 장소만을 가리키는 말이 아니다. 통근, 출장, 회식, 훈련 등이 이뤄지는 장소들뿐 아니라 전화나 대화나 전자매체를 통한 대화까지도 여기 포함된다. 즉 일과 관련된 위험이 원천이 되는 모든 장소와 시간을 포괄하는 개념이다. 또 workplace의 관련자는 노동자만이 아니다. 취업준비생, 실습생, 인턴, 실업자, 자영업자, 소비자 등이 모두 일터와 관계가 있다. [7]

---

5) 장다혜, 한국사회에서 직장 괴롭힘의 법적 개념 구성과 분쟁 해결절차에 대한 고찰(아세아여성법학, 제21호 2018) 14쪽
6) 위의 글, 18쪽

일터 괴롭힘, 사냥감이 된 사람들에서는 일터 괴롭힘에 대한 여러 연구를 검토하여 공통점을 통해 다음과 같이 정의를 하였다.

일터 괴롭힘은 누군가를 괴롭히거나 위해를 가하거나 사회적으로 배제하거나 누군가의 일에 부정적인 영향을 끼치는 행위다. 괴롭힘 행위는 장기간에 걸쳐 주기적 빈도로 반복해서 발생한다. 괴롭힘의 대상은 열등한 지위로 귀결되는 과정을 겪으며 체계적 조직적으로 자행되는 부정적인 사회적 행동의 표적이 된다. 고립된 별개의 사건 또는 힘이 비슷한 쌍방간에 일어나는 갈등은 괴롭힘이라 부를 수 없다.[8]

2. ILO의 정의에 따른 직장 내 괴롭힘

국제노동기구(International Labour Organization)는 1919년 자본주의의 산업화 과정에서 발생한 노동문제를 해결하기 위하여 설립되었다. 스위스 제네바에 본부가 있고 UN의 전문기관으로 노사정 3자로 구성되어 있으며 국제노동기준(International labour standards)을 수립 및 이행을 감독하고, 주요 노동문제를 논의한다. ILO의 권고나 정의는 노동 분야에서 국제적 기준을 확인하는 지표가 된다.

2019년 6월 스위스 제네바에서 개최된 제108회 ILO 창립 100주년 기념총회에서는 '일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 제거하기 위한 협약 제190호(Convention Concerning the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work No. 190)[9]을 채택하였다. 또한 '일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 제거하기 위한 권고 제206호(Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No. 206))도 채

7) 류은숙·서선영·이종희, 일터 괴롭힘, 사냥감이 된 사람들(코난북스, 2016) 일터 괴롭힘, 사냥감이 된 사람들 24쪽
8) 위의 책, 54쪽
9)https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

택하였다.[10)]

협약 제190호에 따른 일터 괴롭힘의 정의는 다음과 같다.

제1조
(a) 일의 세계에서 '폭력과 괴롭힘'이라는 용어는 단일 또는 반복된 발생 여부와 관계없이 신체적·심리적·성적 또는 경제적 위해를 초래하는 것을 목적으로 하거나, 또는 초래할 가능성이 있는 일련의 허용할 수 없는 행동과 관행, 위협을 말하며, 젠더에 근거한 폭력과 괴롭힘을 포함한다.
(b) 젠더에 근거한 폭력과 괴롭힘이란 성별 또는 젠더를 이유로 직접 개인에게 행해지거나, 또는 특정 성 또는 젠더에 편향하여 영향을 미치는 폭력 및 괴롭힘을 말하고 성적 괴롭힘을 포함한다.

대상자의 범위는 다음과 같다.

제2조(a)
이 협약은 국내법과 관습에 의해 정의된 노동자뿐만 아니라 계약상태와 관계없이 일하는 사람, 인턴과 견습생을 포함한 훈련 중인 사람, 고용이 종료된 노동자, 자원봉사자, 구직자, 구직지원자, 사용자의 권한, 의무 또는 책임을 행사하는 개인을 포함하여 일의 세계에 있는 노동자와 다른 사람들을 보호한다.

발생 범위는 다음과 같다.

10)https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085:NO

제3조

일의 과정에서, 일과 관련하여 또는 일에서 발생하는 일의 세계에서의 폭력과 괴롭힘에 적용되는데

(a) 일하는 공적 및 사적 공간을 포함한 직장 내에서

(b) 노동자가 임금을 받는 곳, 휴식을 취하거나 식사를 하는 곳, 위생, 세탁하거나 탈의하는 곳

(c) 일과 관련된 출장, 여행, 훈련, 행사 및 사회활동

(d) 정보통신기술로 인하여 가능해진 것을 포함하여 일과 관련된 커뮤니케이션

(e) 사용자가 제공하는 숙소

(f) 출퇴근시도 포함 [11]

3. 근로기준법 제6장의2 직장 내 괴롭힘

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 노동자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무 환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다. [본조신설 2019. 1. 15.]

근로기준법이 정한 직장 내 괴롭힘의 성립요건은 1) 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 2) 업무상 적정범위를 넘어 3) 다른 노동자에게 4) 신체적, 정신적, 정서적 고통을 주거나 업무환경을 악화시키는 행위이다. 위 규정의 수범자는 사용자 또는 근로자이므로 근로기준법상 근로자로 인정되지는 않는 형태의 노동을 하는 사람들은 이 법의 적용을 받기 어렵다. 또한, 예를 들어 ILO가 정의한 노동자인 인턴, 자원봉사자, 구직자, 구직지원자 등은 위 규정에 적용을

11) 고용노동부의 공식 번역은 아직 게시되지 않았다. 박수경, 직장 내 괴롭힘의 ILO 협약과 권고에 관한 연구 (노동법논총, 2019) 101쪽~103쪽 번역 인용

받기 어려우며, 최근 늘어나고 있는 플랫폼노동자들의 경우 근로자성이 인정되지 않는 한 위 규정에 따라 직접 보호를 받기 어렵다. 또한, 사용자가 아닌 법인의 근로자가 아닌 임원(예, 수임인)에 의한 괴롭힘이 발생했을 경우 위 조항이 적용되지 않는다는 해석도 가능하다.[12)]

4. 현재 대한민국의 직장 내 괴롭힘에 관한 규정

직장 내 괴롭힘에 대한 근로기준법 제76조의2의 정의인 '우위를 이용하여 다른 노동자에게 고통을 주는 경우'에 적용될 수 있는 법령상 규정은 위 근로기준법 제76조의 2에 따르는 규정을 포함하여 다른 법령에도 산재해 있다. 다음의 규정들이 넓은 범위의 직장 내 괴롭힘에 적용될 수 있다.

가. 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 노동자 또는 피해를 입었다고 주장하는 노동자(이하 "피해노동자등"이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해노동자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해노동자 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다. ④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해노동자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 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 피해노동자의 의견을 들어야 한다. ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해노동자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. [본조신설 2019. 1. 15.]

12) 권오성, '직장 내 괴롭힘' 관련 개정법(안)에 대한 평가와 향후의 과제(노동법포럼 2018) 제25호, 101쪽

근로기준법이 정하는 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자의 의무는 다음과 같다.

(1) 신고와 조사

직장 내 괴롭힘의 발생 사실을 알게 된 사람은 누구든지 신고를 할 수 있으며 신고의 대상자는 사용자이다. 제2항은 사용자가 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체없이 사실확인을 위한 조사를 실시해야 한다고 규정하고 있다.

(2) 피해자 보호

근로기준법 제76조의3 제3항에 따라 사용자는 피해노동자를 보호하기 위하여 1) 근무장소의 변경 2) 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 하며, 이때 사용자는 피해노동자의 의사에 반하는 조치를 하여서는 해서는 안 된다.

같은 조 제4항에 따라 조사의 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에 사용자는 지체없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 하며, 이 경우 징계 등의 조치 전에 피해노동자의 의견을 들어야 한다.

(3) 신고로 인한 불리한 처우 금지

근로기준법 제76조의3 제6항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해노동자 등에게 해고나 그밖에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 이를 위반할 때는 109조 벌칙 제1항에 따라 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해진다.

(4) 취업규칙의 필요적 기재

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 노동자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다. 〈개정 2008. 3. 28., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2019. 1. 15.〉 11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항

상시 10명 이상의 노동자를 사용하는 사용자는 취업규칙 작성시 필요적 기재사항으로 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치에 관한 사항을 기재해야 한다. 이를 위반할 경우 제116조 제1항 제2호에 따라 500만원 이하의 과태료가 부과된다.

나. 산업재해보상보험법

제37조(업무상 재해의 인정 기준) ① 노동자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다. 〈개정 2010. 1. 27., 2017. 10. 24., 2019. 1. 15.〉 다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

산업재해보상보험법은 업무상 재해의 인정 기준에 직장 내 괴롭힘을 포함하고 있다. 또한, 고객에 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스의 경우 직장 내에서 '사용자 혹은 근로자'에 의해 발생한 괴롭힘은 아니지만, 업무상 질병으로 인정하고 있다.

산업재해보상보험법의 경우 보험 대출 신용카드 모집인, 레미콘 운전사, 학습지 교사, 골프장 캐디, 택배원 퀵서비스 배송원, 대리운전기사 등 9개 업종의 특수형태 고용종사자와 현장실습생에게도 적용된다. 이들에게 업무상 재해의 인정 기준으로 직장 내 괴롭힘이 포함된다면 산업재해보상보험법 제37조 제1항 제2호다. 목의 근로기준법 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 특수고용형태종사자나 현장실습생이 노무 수령자 등과의 관계에서도 적용되는 것으로 해석되어야 할 것이다.[13]

13) 권오성, 같은 글 107쪽

다. 남녀고용평등법

직장 내 성희롱은 사업주 상급자 또는 노동자가, 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여, 다른 노동자에게, 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다(남녀고용평등법 제2조 제2호) 직장 내 성희롱의 요건이 1) 사용자 상급자 또는 노동자가 2) 지위를 이용하거나 3) 업무와 관련하여 4) 성적 언동 등의 굴욕감 또는 혐오감을 주거나 근로조건 혹은 고용에서 불이익을 주는 경우라면 이는 근로기준법상 직장 내 괴롭힘의 요건과 대부분 유사하다.

제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 노동자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 매년 실시하여야 한다. 〈개정 2017. 11. 28.〉 ② 사업주 및 노동자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다. 〈신설 2014. 1. 14.〉 ③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 노동자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 노동자에게 널리 알려야 한다. 〈신설 2017. 11. 28.〉 ④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다. 〈신설 2017. 11. 28.〉 ⑤ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용ㆍ방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 〈개정 2014. 1. 14., 2017. 11. 28.〉 [전문개정 2007. 12. 21.] [제목개정 2017. 11. 28.]

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.
② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 노동자 또는 피해를 입었다고 주장하는 노동자(이하 "피해노동자등"이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.
③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해노동자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해노동자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해노동자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해노동자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 노동자의 의견을 들어야 한다.
⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해노동자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 노동자 및 피해노동자등의 의사에 반하는 불리한 처우
⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해노동자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.
[전문개정 2017. 11. 28.]

남녀고용평등법상 직장 내 성희롱 발생 시 신고자 및 사용자의 조치 의무는 근로기준법상 직장 내 괴롭힘 조항과 대부분 유사하다. 단 사업주의 신고자 및 피해노동자에 대한 불리한 처우의 경우 남녀고용평등법 제6조는 각 1~7호로 그 불리한 처우의 내용을 구체적으로 나열하고 있다. 또한, 같은 조 제7항에 따라 조사과정에 참여한 사람은 피

해노동자의 의사에 반하여 다른 사람에게 조사과정에서 알게 된 비밀을 누설하지 않을 의무를 추가로 규정하고 있다.

사업주가 직장 내 성희롱을 할 경우 남녀고용평등법 제39조 제1항에 따라 1천만 원의 과태료가, 사업주의 제14조에 따른 조치의무 위반에 관하여는 제39조 제2항에 따라 500만 원 이하의 과태료가 부과된다.

라. 국가인권위원회법

현재 차별금지법이 입법되지 않은 상황에서 사회적 소수자에 대한 차별에 관하여 규정하고 있는 법은 국가인권위원회법이다. 국가인권위원회법은 차별행위 금지의 적용 범위를 규정함에 있어 제2조 제3호 가.목과 같이 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급)과 관련하여, 제3호가 규정한 이유로 우대 배제 구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 차별행위로 규정하고 있다. 근로기준법이나 남녀고용평등법의 경우 고용계약을 체결한 노동자를 대상으로 하고 있지만, 인권위원회법은 모집과 채용단계에도 적용이 되므로 적용 범위가 더욱 넓다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 〈개정 2016. 2. 3.〉 3. "평등권 침해의 차별행위"란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 기혼ㆍ미혼ㆍ별거ㆍ이혼ㆍ사별ㆍ재혼ㆍ사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 없애기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정ㆍ개정 및 정책의 수립ㆍ집행은 평등권 침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다. 가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대ㆍ배제ㆍ구별하거나 불리하게 대우하는 행위

직장 내 괴롭힘은 직장 내 권력관계라는 특수성에서 기인하나, 또한 사회적 차별요소와 결합할 수도 있다. 직장 내 성희롱과 같이 피해자가 여성이라는 사회적 약자의 표지를 가질 때 직장 내 괴롭힘은 더 쉽게 일어날 수 있다. 이처럼 차별에 취약한 대상에게는 법의 특별한 주의와 보호가 필요하다. 국가인권위원회법에 규정된 '성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 혼인과 관련된 요소, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적지향, 학력, 병력은 모두 직장 내 권력 관계라는 요소와 결합하였을 때 괴롭힘으로 쉽게 발전할 수 있다. 국가인권위원회법에 따른 차별행위의 발생 시 인권위원회에 진정을 제기하고 일반적 조사절차를 통해 권고 등의 조치를 취할 수는 있으나 근로기준법이나 남녀고용평등법 위반과 같이 노동부 지청을 통한 절차와 같이 신속히 처리되기 어려우며, 인권위원회 권고는 강제력을 가지지 않는다는 한계가 있다.

선행연구 발생하고 있는 직장 내 괴롭힘의 특징 (국가인권위원회, 2017)

국가인권위원회의 연구용역에 따른 실태조사에 따르면(2017) 최근 1년 동안 직장 내 괴롭힘이라 불릴 수 있는 직장생활에서 존엄성이 침해되거나 적대적, 위협적, 모욕적인 업무환경이 조성되었음을 한 번이라도 느낀 적이 있는 응답자는 전체의 73.3%였고, 그러한 내용 중 한 가지 이상의 괴롭힘 행위를 월 1회 이상의 빈도로 경험한 비율은 46.5%였다.[14] 즉 일터에서 많은 사람이 광범위하게 직장 내 괴롭힘을 경험하고 있다는 것이다. 그러나 설문조사의 항목에서 직장 내 괴롭힘의 유형에 해당하는 것 중 응답자들이 주관적으로 '직장 내 괴롭힘'이라고 생각하는 것은 더 적어 절반에 불과하였다. 즉 우리 사회에서 업무와 관련된 괴롭힘이 빈번하게 발생하고 있지만, 업무 관련 괴롭힘이 일종의 직장문화에 통합되어 있어 직장 내 괴롭힘에 대한 민감도가 낮고 직장 내 괴롭힘에 대한 노출 빈도도 높은 수준이라 해석할 수 있다.[15]

직장 내 괴롭힘의 행위자는 상급자가 42.0%, 임원 또는 경영진이 35.6%로 이를 합치면 77.6%이다.[16] 국가인권위원회법이 금지하는 19가지 차별 사유와 관련하여서 발생하는 직장 내 괴롭힘 발생 빈도는 남성(44.8%)보다 여성(56.2%)이 차별의 경험이 많았으며, 차별 사유로는 나이, 사회적 신분, 성별, 용모 등 신체조건, 학력, 혼인상태 등의 순으로 많았다. 이 중 성별에 따른 차별적 괴롭힘의 피해 경험은 여성이 모두 남성보다 많이 경험하고 있었으며, 연령에 따른 차별은

14) 홍성수 외 8명, 직장 내 괴롭힘 실태조사(국가인권위원회 인권상황 실태조사 연구용역, 2017) 101쪽
15) 위의 글, 130쪽
16) 홍성수 외 8명, 같은 글 111쪽

저 연령층인 20대와 고 연령층인 60대 이상에서 가장 많이 나타났다. 학력이 높을수록, 비정규직보다는 정규직일수록 괴롭힘 피해 중 차별 경험이 적었다. [17] 직장 내 괴롭힘의 가해자의 특성, 그리고 괴롭힘 발생 시 다른 차별요소와의 결합 가능성에 관해 확인할 수 있다.

해당 조사는 직장 내 괴롭힘 법이 입법되기 이전에 시행되었다. 입법 이후 괴롭힘 발생 빈도가 줄어들 것을 기대할 수도 있겠으나 직장 내 괴롭힘 법의 입법과 동시에 각 사업장에 괴롭힘에 대한 조치절차가 적절하게 마련되는 것을 기대하기 어렵다는 것을 고려한다면, 괴롭힘의 발생 빈도와 그 내용 등의 실태는 우리 사회에서 직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자 및 회사의 대처능력에 대해 조사결과가 시사하는 바가 있다. 직장 상사 등 괴롭힘에 대한 적절한 조치와 대처를 해야 하는 사람들의 처리절차에 관하여 40.3%는 괴롭힘의 발생을 은폐하거나 괴롭힘 가해자를 보호하려고 하였고, 2차 가해에 해당하는 피해자를 비난하거나 또 다른 괴롭힘 행동을 하거나(23.8%) 상담이나 이의제기를 말리거나 방해하는 행동을 하였다(25.5%)고 조사되었다. 피해자의 권리구제와 적절한 조치를 위해 필요한 요소 중 하나인 주변 동료에 대한 지지와 도움 기대 정도는 피해자의 직급에 따라 차이가 있었다. 고위관리직의 경우 동료들의 지지에 대한 기대가 높고 직급이 낮은 일반 직원은 동료의 지지에 대한 기대가 낮았다. 직업별로는 관리자, 전문가집단의 긍정적 기대 정도는 가장 높고 생산직 종사자집단에서는 동료지지에 대한 기대가 가장 낮았다. 상급자에 대한 기대도 마찬가지로 상급자가 직장 내 괴롭힘에 대응하는 일정한 조치를 해줄 것을 기대하는 정도는 직책이 높을수록 높았고 직책이 낮을수록 낮았다.

17) 위의 글 107~109쪽

직장 내 괴롭힘은 광범위하게 발생하고 있으며 대부분 직위상 상급자에 의해 이루어지고 있었으며, 괴롭힘 행위 중 인권위원회법이 규정하는 차별요소와 결합된 형태도 존재하며 이 중 성별, 연령, 신체조건, 학력, 가족 형태 등의 차별 사유로 인한 차별행위 경험 빈도가 높았다. 즉 이와 같은 요소가 결합할 경우 괴롭힘의 피해자가 될 가능성이 커질 것이다. 또한, 직장 내 괴롭힘의 조사와 처리에 관련하여 상급자 등에 의한 2차 가해가 발생하는 경우가 많으며, 피해자를 지지하고 괴롭힘 행위를 바로잡을 수 있는 기반이 되는 동료와 상사에 대한 지지의 기대는 노동자의 직급에 따라 상당히 달라, 개별 노동자가 가지는 사회적 자원조차 고용형태 및 직급에 따라 차등적으로 주어지고 있다. 직장 내 괴롭힘의 제도화를 통해 더 취약한 계층의 노동자들을 보호해야 할 필요성을 다시 한번 확인할 수 있었다.

선행연구 유럽인권재판소와 기본권 보장체계

1. 국제인권보장체계 중 지역적 보장

유럽인권재판소는 인권법의 보장체계 중 지역적 인권보장체계에 해당한다. 이를 설명하기 위하여 인권법의 형성과정을 간략히 소개하고자 한다.

국제법은 국가 간의 관계를 규율하는 법으로 개별 국가 내에서 개인에 대한 처우는 국제법의 관심 사안이 아니었다. 그러나 제2차 세계대전 이후 선출된 권력이었던 나치에 의해 자행된 인권침해의 참혹성을 본 국제사회는 개인의 기본권 보장을 위한 근본적 체계를 고민하였다. 이를 바탕으로 1948년 세계인권선언이 탄생하였다.[18)]

인권의 보호는 3단계로 구성되는데 첫 번째는 전 세계적 차원의 인권을 보호하는 국제인권협약이다. 인권협약은 UN 차원에서 이루어지고, 개별 국가는 인권협약에 가입하며 그 협약의 준수 여부는 인권이사회 등을 통해 감시한다.[19)] 두 번째는 지역적 인권보장체계이다. 현재 지역적 단위의 인권조약에 기반을 두어 이를 법원에서 심리하고 법적 구속력이 있는 판결을 내릴 수 있는 절차는 유럽, 미국, 아프리카에 존재한다. [20)] 이 중 지역적 인권보장체계가 가장 광범위하고 실효적으로 형성되어있는 지역은 유럽이다. 2019년 11월 4일 유럽평의회에서 채택하고 1953년 9월 3일부터 효력이 발생한 유럽 인권협약은 인권보장체계의 핵심이다. 그리고 유럽 인권협약에 보장된 인권과

18) 김성진, 유럽인권재판소를 통해 살펴본 지역인권보장체계 (헌법학연구, 2015) 제21권 제1호, 3~4쪽
19) 위의 글. 3쪽
20) 이형석, 유럽인권재판소의 유럽인권조약 해석에 관한 연구 -유럽인권재판소 결정례를 중심으로-(법과 정책 2014) 제20권 제1호, 456쪽

기본적 자유에 대한 회원국의 침해에 대해 실질적 구제를 위하여 1959년 프랑스의 스트라스부르그에 유럽인권재판소가 설치되었다. 유럽인권재판소는 체약국뿐만 아니라 개인이 제기한 소송도 심리하여 인권을 보장하고 있다.[21] UN 차원의 인권 보호 체계와 지역 인권 보호 체계는 상호보완적 관계로 UN 차원의 인권 보호 체계가 최소한의 보편적 기준을 보호하는 데 중점을 둔다면, 지역별 인권보장체계는 지역적 특성을 반영하여 더 두터운 보호를 제공할 수 있다.[22] 마지막 단계는 개별 국가의 인권 보호 수단으로 해당 국가 내의 헌법 및 헌법재판이 있다.[23]

2. 유럽 인권협약

제2차 세계대전 이후 유럽의 평화를 위한 국가 간 기구로 프랑스 스트라스부르에 본부를 두고 유럽평의회(Council of Europe)가 만들어졌다. 그리고 유럽평의회는 유럽 인권협약을 1950년 11월 4일 채택하여 1953년 9월 3일 발효하였다. [24]

유럽 인권협약 제1조는 협약 당사국이 자신의 관할에 속하는 모든 사람에게 협약에 규정된 권리와 자유를 보장하도록 규정하고 있다. 제1조를 통하여 협약상 권리보장을 위한 당사국의 적극적 의무를 도출할 수 있다.[25]

유럽 인권협약 제2조부터 제14조는 실체적 권리를 규정하고 있다. 제2조는 생명권, 제3조는 고문의 금지, 제4조는 노예 및 강제노동의 금지, 제5조는 신체의 자유와 안전에 대한 권리, 제6조는 공정한 재판을 받을 권리, 제7조는 죄형법정주의, 제8조는 사생활과 가족생활을

21) 위의 글, 457쪽
22) 김성진, 같은 글 9쪽
23) 위의 글, 3쪽
24) 위의 글, 12쪽
25) 위의 글, 13쪽

존중받을 권리, 제9조는 사상, 양심, 종교의 자유, 제10조는 표현의 자유, 제11조는 집회 및 결사의 자유, 제12조는 혼인의 권리, 제13조는 실효적 구제를 받을 권리, 제14조는 차별금지를 규정하고 있다.

유럽 인권협약은 후속 의정서를 통해서 인권보장의 범위를 확장한다. 제1 의정서는 재산권의 보호, 교육받을 권리, 자유 선거의 권리를 보장하고, 제4 의정서에서는 채무로 인한 구금 금지, 이동의 자유, 자국민 추방 금지, 외국인 집단추방의 금지를 규정하였다. 제6 의정서와 제13 의정서는 사형제를 폐지를 규정하였고, 제7 의정서는 외국인 추방에 관한 절차적 보장, 형사사건에 대해 상소할 권리, 형사사건 오심 판결의 배상 등을 규정하였다. 제12 의정서는 일반적 차별의 금지를 규정하였다.

유럽의 지역 인권 보호 체계에서 유럽 인권협약은 자유권을 규정하고 있고 사회권에 관하여는 유럽사회권헌장이 별도로 존재한다. 그러나 사회권협약은 사법 기구가 없고 개인청구권도 인정되지 않는다. 다만 유럽인권재판소는 유럽 인권협약을 적극적으로 해석하여 사회권까지 보호 범위를 확대하고 있다.[26]

3. 유럽인권재판소

유럽인권재판소는 모든 회원국에 대하여 강제적 재판관할을 가지며, 유럽 인권협약에 위반한 피해자가 직접 재판소에 제소할 수 있는 개인청구권이 인정된다.[27] 인권재판소는 3인 위원회(committees of three judges 제11 의정서 협약 제27조 제1항), 재판부(chamber, 제11 의정서 협약 29조), 대 재판부(Grand chamber) 등으로 구성된다.[28]

---

26) 김성진, 같은 글 17~18쪽
27) 유럽 인권협약 제34조
28) 김성진, 같은 글 31~33쪽

어느 당사국의 조약위반 사실이 있으면 유럽 인권조약의 당사국 혹은 피해자 개인은 재판소에 제소 할 수 있다. [29] 개인소송의 경우 다음과 같이 적법성 요건을 판단한다.

첫째, 유럽 인권협약 제35조에 따라 국내적 구제절차를 완료한 사항만을 다룬다. 그 구제절차는 법률적이어야 하며, 법적으로 효과적이어야 한다. 만약 국내의 절차가 해당 침해에 대하여 구제를 할 능력을 갖추지 못한다면 위 요건은 적용되지 않는다.

둘째, 유럽 인권협약 제35조에 따라 국내의 종국 결정이 있은 날로부터 6개월 이내에 제기해야 한다. 유럽인권재판소는 협약 위반 여부 판단 시 평가의 여지 이론을 적용하고 있다. 평가의 여지 이론이란 국가가 인권 조약상 권리를 제약할 경우 어떠한 제약을 근거로 행할지를 국가에 일정한 재량을 인정하는 것이다. 그러나 유럽인권재판소는 구체적 사건에서 권리의 성질과 해당 사건의 특성에 따라 국가의 재량을 한정한다는 이론으로 평가의 여지 이론을 발전시켜 적용하고 있다. [30] 이에 따라 평석 대상판례에서도 국가의 입법재량을 인정함에도 인권침해의 정도에 따라 그 재량을 제한하는 판시사항이 나타나고 있다.

29) 정종길· 차수봉, 유럽인권재판소에 의한 기본권보장체계와 개인소송(토지공법학회, 2007) 제38집, 243쪽
30) 이형석, 같은 글 471쪽

판례평석 ECHR 판례와 직장 내 괴롭힘

유럽인권재판소는 개인의 제소를 허용하는 유일한 지역적 인권보장 체제로서, 인권재판소에서 직장 내 괴롭힘과 연관된 판례의 검토를 통하여 현재 혹은 앞으로 문제 될 수 있는 우리 사회의 직장 내 괴롭힘과 관련된 현안들을 예측하고 대비할 수 있다. 유럽인권재판소가 직장 내 괴롭힘을 유럽 인권협약의 권한으로 명시적으로 규정하지는 않고 있어, 직장 내 괴롭힘 여부가 각 판례에 명시적 쟁점으로 드러나지는 않으나, 검토의 대상이 된 판례의 사례들은 직장 내 괴롭힘 법과 관련된 사실관계가 존재하며, 이와 관련되어 추가로 발생하는 법적 쟁점들은 우리 사회에서도 충분히 발생할 수 있다.

유럽인권재판소의 판례에서 제소를 한 사람은 신청인으로 표기되었으나 이번 요약 및 평석은 노동법의 분야인 직장 내 괴롭힘의 측면에서 검토하고 있으므로 판례 요약 원문에는 신청인을 함께 적고 기본적으로는 신청인 당사자를 노동자로 표기하였다.

유럽 인권협약의 국문 번역은 미네소타대학 홈페이지를 참조하였다. 해당 판례의 원문은 분량이 방대하여 직장 내 괴롭힘과의 관련성 및 판례의 쟁점 부분만을 추려 요약하는 방식으로 수록하였다.

1. 노동자 사생활의 자유와 직장 내 괴롭힘

바브레스큐 대 루마니아

결과

노동자의 사생활의 자유와 사용자의 업무지시권이 충돌한 판례이다. 재판소는 노동자의 사생활의 자유가 침해되었다고 판단했다.

사실관계 및 해설

노동자는 루마니아의 사기업인 부쿠레슈티 사에 고용되어 근무하였는데 사용자의 지시에 따라 고객 문의에 답변하기 위하여 인터넷 메신저 계정을 생성하였다. 회사 규정에 따르면 메신저의 사적 이용은 금지되고, 그러나 사용자가 노동자의 통신을 감시한다는 점을 공지하지는 않았다. 그러나 회사는 회사 규정의 위반 여부가 감시될 것이라는 내용으로 노동자들에게 서면을 교부하고 서명을 받았다. 이후 사용자는 노동자의 메신저 사용 내역을 조회하여 노동자에게 해명을 요구하고, 이를 이유로 고용 계약을 종료(해고)하였다.

사용자와 정부는 사용자의 결정이 회사 규정에 따라 적법한 징계를 거친 것이라 주장하였고 노동자는 개인 계정에 해당할 수 있으며, 통신이 감시된다는 것에 대한 사전 통보가 없다는 점, 그리고 별도의 이익을 창출하기 위한 가벼운 사적 대화는 허용될 수 있다는 점을 근거로 유럽 인권협약 제8조인 사생활의 자유 위반을 주장하였다.

유럽인권재판소는 기본적으로 각 국가의 입법재량을 인정하고 있음에도 불구하고, 이 사건에 대해 다음 요소를 고려할 것을 제시했다.

1. 노동자가 통신의 모니터링 가능성에 대해 통지받아야 한다. 2. 모니터링의 범위와 노동자의 사생활 침해 정도를 고려해야 한다. 3. 사용자가 대화 내용을 모니터링하는 것을 정당화할 수 있는 합당한 이유가 있는지를 고려해야 한다. 대화의 내용을 모니터링하는 것은 침해의 정도가 더욱 크기 때문이다. 4. 보다 덜 침익적 모니터링을 할 수 있는 수단이 있는지를 고려해야 한다. 5. 노동자를 모니터링 한 결과가 사용자가 추구하였던 목적을 달성하는 데 적합하였는지 여부를 고려해야 한다. 6. 노동자에게 적절한 보호장치가 보장되었는지를 고려해야 한다.

해당 사실관계의 경우 노동자에게 사적 통신 감시 여부가 사전에 노동자에게 통지되지 못한 점, 노동자의 사생활의 자유 침해의 정도를 판단하지 않은 점, 노동자의 사적 통신을 감시함으로써 달성하고자 하는 목표가 무엇인지 및 그에 대한 적절한 수단인지를 검토하지 않은 점, 노동자가 사용자의 회사를 기밀을 누출하는 등 회사를 위험에 노출시켰다는 증거가 없는 점, 노동자에게 덜 침익적인 수단으로 사용자의 목표를 달성할 수 있을지에 대한 검토가 없는 점, 징계절차의 적절성을 고려하지 않은 점 등을 고려하여 유럽인권재판소는 루마니아 법원이 청구인의 권리를 적절히 보호하지 못하였다고 판단하였다.

직장 내 괴롭힘이 성립하기 위해서는 '업무상 적정범위를 넘은' 행위가 있어야 한다. 직장 내 괴롭힘에 대한 고용노동부의 매뉴얼에 따르면 업무상 적정범위를 넘는 것으로 인정되는 요건은 1) 그 행위가 사회 통념에 비추어 볼 때 업무상 필요성이 인정되지 않거나 2) 업무상 필요성은 인정되더라도 그 행위 양태가 사회 통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되어야 한다고 정의하고 있다.[31] 즉 '사회 통념'이라는 기준으로 업무상 적정범위의 여부를 판단하는데 사회 통념은 추상적이며 그 사회 내 전반적 문화와 밀접하게 연관되어있다.

31) 고용노동부, 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼, 2019, 12쪽

직장 내 괴롭힘의 실태조사 결과와 같이 우리나라는 직장 내 괴롭힘과 조직문화가 상당히 결합하여 있어 괴롭힘마저 조직문화의 목적으로 인식되는 경향이 있으므로 사회 통념 그 자체가 사용자의 업무지시권을 상당히 인정하는 것으로 형성되어있을 가능성이 있다.

CCTV를 설치하여 노동자의 일거수일투족을 감시하거나, 노동자가 휴대전화를 보는 등의 행위를 문제 삼는 등의 사례는 이미 노동현장에서 상당히 일어나고 있는 괴롭힘이다[32]. 일반적으로 인정되는 사용자의 업무지시권과 개인으로서 노동자가 가지는 헌법상 사생활의 자유가 충돌한다. 이로 인해 노동자는 극도의 긴장 속에 근무하게 되고, 감시의 내용을 근거로 언제든 사용자의 징계 대상이 될 수 있다는 위협 속에 놓이게 된다.

국가인권위원회는 노동자의 일거수일투족을 전자장비로 감시하는 것이 노동자에 대한 인권침해가 될 수 있으므로 이에 대한 제도보완을 권고한 바 있다.[33] 현행 개인정보 보호법상은 개인정보의 수집 시 개인정보 대상자의 동의를 받게 되어있다. 그러나 사용자와 노동자라는 특수한 조건에서 노동자의 동의가 온전히 자유로운 의사에 기반을 둔 동의라 보기 어려운 측면이 있고, 또한 동의 여부와 상관없이 개인의 삶이 지속되는 공간에 대한 지속적 감시는 상당한 고통을 준다는 측면이 고려되어야 한다.

---

32) 홍성수 외 8명, 같은 글
업무상 필요하지 않은데도 업무시간 중에 나의 일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시했다(CCTV 포함)를 경험한 사람은 19%, 나의 사생활을 무리하게 간섭하거나 감시했다는 항목을 경험한 사람은 169%에 해당했다.

33) 국가인권위원회, 2017.2.3., '사업장 전자감시로부터 노동자 정보인권 보호를 위한 제도 개선 권고'

1. 권고의 배경사업장 내 작업상황 및 노동자 행동의 모니터링 또는 감시를 목적으로 한 전자장비의 설치 운영이 확산되면서, 노동자에 대한 인권침해 우려가 커지고 있으며 특히 사업장 전자감시 장비는 노동자의 개인정보를 수집함으로써 개인정보 자기결정권이나 인격권, 사생활의 비밀과 자유를 침해할 여지가 크므로 이에 대한 적절한 보호가 요구된다.

유럽인권재판소의 판단 기준은 직장 내 노동자에 대한 과도한 감시에 대한 제재의 필요성, 그리고 그러한 노동자에 대한 감시가 정당화될 수 있는 기준을 제시했다는 점에서 중요한 의미가 있다.

2. 공익신고자와 직장 내 괴롭힘

하이니쉬 대 독일

결과

노동자는 노인 요양원에 근무하는 간호사로 병원이 인력문제로 인해 돌봄서비스를 제대로 제공하지 못하는 문제를 외부로 알린 것을 이유로 해고당한 후 구제되지 못하여 유럽인권재판소에 제소하였다. 유럽인권재판소는 노동자 측 표현의 자유가 침해되었다고 판단하였다.

사실관계 및 해설

신청인 노동자는 요양병원 간호사였고 자신이 일하는 요양원의 인력부족으로 인해 환자들에게 적절한 간호를 제공할 수 없다는 점을 경영진에 지속적으로 알렸다. 그런데도 문제가 해결되지 않자 변호사를 선임하여 해당 요양병원을 고발하였는데 요양원은 공익제보자인 노동자를 해고하였다. 노동자는 이후 부당해고 구제를 위하여 독일 내 법원의 절차를 밟았으나 모두 패소하였다. 노동자는 국가의 인권협약 보호 의무위반을 이유로 인권재판소에 제소하였는데 유럽인권재판소는 노동자의 사생활 및 가족생활을 존중받을 권리가 침해되었다고 판단하였다.

이 사안에서는 해당 노동자가 가지는 유럽인권조약 제10조의 표현의 자유가 침해당하였는지 아닌지가 쟁점이었고 이에 따라 재판소는 노동자가 요양원의 문제점을 외부에 알렸다는 이유로 해고한 사용자의 행위는 표현의 자유 제한에 해당하는데, 이 제한이 민주사회에서 필요적 제한인지 여부를 판단하였다. 노동자가 행한 정보 공개로 인한 공공의 이익, 노동자가 택할 수 있는 다른 방법이 있었는지 아닌지, 노

동자가 공개한 정보가 진실인지 아닌지, 신의칙을 준수했는지 여부, 사용자에게 발생한 피해의 내용, 노동자에 대한 제재의 가혹성의 정도 등을 기준으로 이를 판단 한 결과 재판소는 노동자가 사용자를 고발한 것을 이유로 해고당한 것은 유럽 인권협약 제10조에 따른 표현의 자유 침해로 보았다.

재판소는 이를 표현의 자유 침해의 관점에서 보았으나, 동시에 우리나라의 직장 내 괴롭힘 상황에서 유사 사례로 공익신고자에 대한 직장 내 괴롭힘으로도 볼 수 있다. 공익신고자의 공익신고 여부가 직장 내에서 알려질 때 해당 신고자는 직장 내 집단적 괴롭힘에 노출된다. 공익신고자들은 회사로부터 파면 해임이나 직위해제, 대기 발령 등 인사상 불이익 외에도 대부분 직장 구성원들로부터 따돌림을 당하는 괴롭힘을 경험하였다. [34]

현행 근로기준법은 직장 내 조사기구를 통한 조치만을 규정하고 있어 사용자를 포함한 회사 차원의 조직적 괴롭힘이 발생하였을 경우 사용자에게 조사 및 조치의무를 규정한 현행법에 근거하여서는 피해자에 대한 구제를 기대하기 어렵다. 10인 미만의 사업장의 경우 취업규칙의 작성 의무도 없으므로 회사 내 직장 내 괴롭힘의 조치절차조차 마련되어있지 않을 가능성이 크다.

공익신고자뿐만 아니라 회사의 성과관리 차원 혹은 경영방식에 따른 괴롭힘의 경우 근로기준법이 사용자의 직장 내 괴롭힘 조사와 조치의무 규정에도 불구하고 회사의 적절한 의무이행을 기대하기 어렵다. 이와 같은 괴롭힘의 유형에 대해 적절히 피해자를 구제할 수 있도록 외부 기구를 통한 감시와 통제가 필요하다.

34) 권수진·윤성현, 공익신고제도의 개선방안에 관한 연구(한국형사정책연구원, 2016), 78쪽

3-1. 사회적 소수자에 대한 괴롭힘

하이니쉬 대 독일

결과

노동자는 성전환자로 자신의 직장에서 성전환 사실을 이유로 따돌림 해고 등을 당하였고 국가에 보험번호의 신규발급을 신청하였다가 거부하였다는 이유로 유럽인권재판소에 제소하였다, 재판소는 사생활과 가족생활을 존중받을 권리, 결혼할 권리, 차별금지에 위반이 있다고 판단하였다.

사실관계 및 해설

이 사건은 남성에서 여성으로 성전환수술을 받은 노동자는 자신의 성전환수술을 이유로 전 직장에서 해고당하였고, 새로 취업한 직장에서는 동료들의 따돌림 등 괴롭힘을 당하였다. 특히 노동자는 새로이 취업한 회사의 사용자에게 자신의 국민보험번호를 알려준다면 노동자의 이전 근무지나 전 사용자를 확인할 수 있고 이를 통하여 자신의 성전환 사실을 알게 될지도 모른다는 두려움으로 사회보장국에 보험번호의 신규발급을 청구하였으나 거부당하였다. 그리고 노동자는 사용자에게 국민보험번호를 알린 이후로 동료들로부터 따돌림을 당하였다고 주장하였다.

이 사안에서 유럽인권재판소는 성전환자의 전환된 성을 국가가 법적으로 인정하지 않았는지를 쟁점으로 판단하였고, 성전환수술이 허용되면서 전환된 성의 법적 지위를 인정하지 않는 것은 모순이며 이를 인정하지 않을 합리적 이유가 없다는 이유로 영국이 노동자의 기본권 보호 의무를 다하지 않았다고 보았다. 따라서 인권협약 제8조의 사생

활 등의 권리침해가 있다고 보았다.

그러나 제13조 실효적 구제를 받을 권리가 침해됐는지에 관하여 노동자는 국민보험번호 불허로 인해 새 고용주가 자신의 성전환 사실을 알았고, 직장 내 괴롭힘에 대한 국내의 구제수단이 없다고 주장하였고 영국 정부는 영국 정부는 1975년 성차별금지법(Sex Discrimination Act)을 통해 충분히 구제할 수 있다고 반박하였다. 이에 관하여 재판소는 체약국이 기본권의 보장방법에 대한 재량권이 인정되어야 한다고 판단하여 국가의 손을 들어주었다.

3-2. 사회적 소수자에 대한 괴롭힘 (2)

아이. 비. 대 그리스

결과

이 사건은 노동자가 에이즈 양성판정을 받은 사실이 회사에 알려졌고 동료들의 반발로 인해 해고당한 사안이다. 이 사건에서 유럽인권재판소는 사생활의 자유를 근거로 한 차별금지에 위반이 있다고 판단하였다.

사실관계 및 해설

노동자는 에이즈 양성판정을 받은 사람으로, 이 사실을 안 동료들은 고용주에게 해당 노동자의 해고를 강력히 요구하였다. 사용자는 노동자의 해고를 피하고자 회사 차원의 '에이즈 감염 방지 방법 및 안정성'에 대한 설명회 등을 마련하고 노동자에게는 다른 부서로의 전보를 제안하였으나 노동자가 거부하였고, 사용자는 노동자에게 사직을 권고하며 구직활동을 지원하기도 하였으나 결국 노동자를 해고하였다. 그

리스 법원의 최종심은 사용자가 노동자를 배려하기 위해 전보를 고려하거나, 의사를 초빙하는 등 합리적 한도 내에서 노동자를 배려했고, 감염의 우려가 낮으나 직원들이 불안해하였으므로 해고는 고용주의 정당한 권한 내에서 이루어진 것으로 판단하였다.

유럽인권재판소에서는 사생활의 자유와 관련된 차별의 금지에 해당하는지가 쟁점이었는데 이 사건의 경우 노동자에 대한 차별의 금지와 회사의 원활한 운영이라는 보호법익 간의 비교 형량 시 청구인 노동자의 기본권을 엄격히 보호해야 하고, 매우 중대한 정당성이 있을 때만 차별적 해고를 정당화할 수 있다고 판단하여 그리스 법원의 판결이 유럽 인권협약을 위반하였다고 판단하였다.

위 두 사건은 사회적 소수자에 대한 직장 내 괴롭힘의 사례이다. 소수자에 대한 차별과 괴롭힘은 직장으로 범위를 한정하지 않더라도 상당히 발생하고 있으나 현재 국가인권위원회법 외에는 우리나라에 포괄적 차별금지법이 없다. 국가인권위원회법 위반에 대하여 강제조치를 취할 수 없다는 점을 고려한다면 성소수자에 대한 차별행위를 규제할 수 있는 실효적 법률은 없다.

국가인권위원회법에 규정된 평등권 침해 차별행위가 발생하는 차별요소는 우리 사회에서 특히 차별당할 우려가 큰 집단이다. 직장 내 괴롭힘 발생의 실태조사 결과와 같이 여성, 나이, 학력 등 차별요소를 가진 노동자는 직장 내에서 괴롭힘에 노출될 가능성이 더 크다면 성적 지향이나 성별 정체성, 에이즈 등 위 판례와 같은 직장 내 괴롭힘이 발생할 가능성이 상당히 크다는 것을 추정할 수 있다.

따라서 법령의 통합적 해석을 통하여 직장 내 괴롭힘인지에 대한 판단 시 피해자가 가지는 특수성, 국가인권위원회법이 규정하는 차별요소에 해당하는지를 고려해야 한다. 또한, 현행 직장 내 괴롭힘의 경우 '직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위'를 이용할 것이 요건인데 이때 우위 판단 시 형식적으로 가해자들의 직위만을 볼 것이 아니라 관계의 우위를 상당히 고려해야 한다. 같은 직급의 동료에 의한 가해행위라 하더라도 가해자들이 사회적 편견을 가진 다수자들이고, 피해자가 차별요소를 가진 사람일 수 있다. 가해자들의 사회적 평가, 회사 내 관계 및 평가 등을 종합적으로 고려하여 직급이 같더라도 관계의 우위 판단 시 구체적 사정과 사회적 맥락을 함께 고려해야 한다.

이와 같은 괴롭힘은 직장 내 우위뿐 아니라 사회적 편견이 결합하여 발생하는 것이므로 만약 회사 자체에서 편견 없이 괴롭힘에 대한 조사가 불가능하다고 여겨지면 괴롭힘의 조사와 조치과정을 대신 수행하거나 혹은 감시할 수 있는 감독기관이 필요하다.

4. 직장 내 괴롭힘에 대한 스페인 국내법의 요건

델 캄포 대 스페인

결과

신청인 노동자는 자신이 동료 교사를 괴롭혔다는 이유로 해당 동료 교사가 제기한 직장 내 괴롭힘으로 인한 국가배상청구소송이 진행되었는데 원고인 동료 교사의 청구가 인용되었다. 이때 스페인 법원에서는 노동자의 행위가 직장 내 괴롭힘을 구성한다고 보았고 피고인 해당 노동자는 법원의 판결이 자신의 명예를 훼손하였다고 주장하며 유럽인권재판소에 제소하였다. 유럽인권재판소는 스페인 국내 법원이 유럽 인권협약 제8조 사생활 및 가족생활을 존중받을 권리를 침해하였다고 판단하였다.

사실관계 및 해설

여기서 국내 법원의 판단 단계에 해당하는 스페인의 레온 고등법원은 직장 내 괴롭힘의 판단요건을 제시하였다. 스페인 국내 법원은 노동자의 행위는 1) 정당화되지 않는 업무와 관련된 괴롭힘이 2) 반복적이고 정기적이고 3) 우연이 아닌, 고의(주관적 요건)라는 세 가지 요건을 충족시키는데 이 점은 증인 진술을 통해 입증된다고 판단하였다.

유럽인권재판소는 위 재판과정에서 노동자(신청인)가 소송 진행 과정에 참여하지 못하였고, 자신의 개인정보 비공개를 요구하지 못한 점, 스페인 재판소가 개인정보의 보호조치를 적절하게 취하지 않은 점 등을 이유로 노동자의 명예권이 훼손되었다고 판단하였다.

스페인에서 직장 내 괴롭힘의 요건으로 제시된 것은 첫째 정당화되지 않은 업무와 관련된 괴롭힘인데 이는 근로기준법 제75조의 2의 '직장에서', '업무상 적정범위를 넘을 것'을 요구하는 우리 법과 요건이 유사하다. 그러나 우리 법의 경우 그 횟수가 일회적인지 반복적인지를 묻지 않으며, 근로기준법의 직장 내 괴롭힘이 처벌규정을 두고 있지 않은 한 이를 인정받기 위해 형사법의 원칙에 따라 '고의'가 입증되어야 하는 것도 아니다.

직장 내 괴롭힘의 경우 직장 내 성희롱과 같이 피해의 발생 여부가 중시되며 가해자의 가해 의도를 요구하지 않고 있다. 직장 내 괴롭힘의 특성상 구체적 의도 없이도 괴롭힘 행위가 이루어질 수 있고, 조직적 괴롭힘의 경우 가해 집단의 가해행위에 동참하고 있다는 인식이 낮을 수 있다는 점을 고려한다면 가해자의 고의를 요구하지 않는 것은 적절한 방향이다. 그러나 향후 가해자에 대한 처벌 필요성 등이 논의된다면 고의가 요건으로 추가됨으로 인해 발생하는 문제와 그에 대한 입증 정도에 대한 논의가 필요할 것이다. 직장 내 괴롭힘이 직장 내 관계를 이용하여 교묘한 방법으로 이루어질 수 있으며 이에 따라 직접증거를 피해자가 확보할 수 없을 가능성을 충분히 고려하여 피해자 진술 신빙성에 대한 적극적 인정이 필요하다.

5. 관계의 우위에 대한 해석

파로모 산체스 등 대 스페인

결과

신청인 노동자들은 노동조합의 간부들로 분쟁과정 중에 회사 측에 유리한 증언을 한 동료들에 대해 모욕적인 글을 사내에 게시하였는데 이를 이유로 해고당하였다. 유럽인권재판소는 이 사건에서 노동자 측 표현의 자유가 침해되지 않았다고 판단하였고 결사의 자유는 이 사건과 관련된 협약상 기본권이 아니라고 판단하였다.

사실관계 및 해설

이 사건 노동자들은 노동조합의 간부들로 회사에 정규직화를 요구하며 분쟁을 겪었다. 노동자들은 수년간 회사와 싸우며 자신의 권익을 보호하기 위해 노동조합을 결정하였는데 이 과정에서 일부 비 월급제 노동자[35]들이 법원에서 사용자 측에 유리한 증언을 하였다. 이후 정규직 노동자가 된 노동자(가해자, 신청인)들은 노동조합의 월간 소식지에 사용자 측에 유리한 발언을 한 노동자들을 비난하는 만화를 실었고, 이 소식지는 사내 공고 게시판에 게시되었으며 직원들에게 배포되었다. 그리고 회사는 노동조합의 간부들이 사용자 측에 유리한 발언을 한 노동자의 명예를 훼손하는 중대한 비위를 저질렀다는 이유로 노동자(신청인)들을 해고하였다.

유럽인권재판소는 노동자들의 해고가 노조 활동을 이유로 한 것으로 보지 않았으므로 결사의 자유 여부는 판단하지 않았고, 표현의 자유에

35) 원문은 월급제 노동자와 비 월급제 노동자로 표기하고 있는데, 노동조합이 월급제 노동자의 지위를 인정받기 위해 투쟁했다는 내용을 통해 월급제 노동자의 지위가 더욱 안정적이라고 추정할 수 있다.

관해서만 판단하였다. 사인에 대한 명예훼손은 공인인 정치인과 공무원에 대한 비판의 허용 정도와 달라야 하며, 출판물에 의한 계획적 명예훼손인 점, 피해자들에 대한 인신공격의 성격이 강하므로 이를 징계한 사용자에게 재량이 인정된다고 판단하였다.

노동조합 활동으로 인하여 갈등이 발생한 사내에서 노동조합 간부들이 다른 노동자들을 비난하는 게시물을 게시한 사안이다. 노동조합의 간부라는 지위는 직장 내 업무에 따라 회사에 의해 부여된 직위는 아니나, 직장 내에서 조합원들에게 관계적 우위를 가질 수 있으므로 조합 간부의 지위나 우위를 이용한 행위는 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있다. 또 노동조합의 활동에 대한 포괄적 업무 관련성을 인정하여야 한다. 다만 노동조합 활동과정에서 발생하는 괴롭힘이 사용자의 노동조합의 자율성을 침해하는 근거로 사용되어서는 안 될 것이므로 양 법익 간의 조화로운 해석이 필요하다. [36]

노동조합의 내부통제권은 조합원에게 제명 등 우월한 지위에서 일방적 처분을 가할 수 있는 점, 현실적으로 한국의 연공급제, 연공형 서열 체계의 다수 조직에서는 노동조합 간부가 조합원들에게 현실적으로 직장 내 권력 관계의 우위를 점할 수도 있는 점 등을 고려하면, 노동조합 내부의 관계에 있어서 비조합원이나 개별 평조합원에 대한 비난 내지 괴롭힘은 직장 내 괴롭힘의 범주로 논의되어야 할 것이다.

---

36) 2017. 8. 18. 선고 2017다227325
조합활동의 정당성은 노동자의 단결강화 등을 목적으로, 그 수단이 비난 대상자의 명예를 훼손하거나 사실관계를 다소 왜곡하는 점이 있다 하더라도 그 목적이 조합활동의 정당성 요건에 걸맞고 "전체적으로 진실"하면 인정된다.

6. 사상, 양심, 종교의 자유와 직장 내 차별행위

으웨이다 등. v. 영국

결과

신청인 노동자는 종교적 신념을 드러내기 위하여 종교적 상징물을 옷 외부로 착용하고자 하였으나 회사의 내규는 이를 금지하고 있어 노동자는 상징물 착용을 이유로 무급휴직 조치 된 사안이다. 이 사건에서 유럽인권재판소는 노동자의 종교의 자유가 침해되었다고 판단하였다.

사실관계 및 해설

신청인 노동자는 기독교인으로 자신의 종교적 신념을 드러내는 방법으로 십자가 목걸이를 걸고 다녔다. 노동자의 직장인 항공사는 2004년 단체 근무복으로 목까지 올라오는 블라우스를 입도록 규정을 바꾸었다. 회사 내 규정에 따르면 종교적 이유로 착용하는 장신구는 회사의 근무복 안에 착용하여 외부에서 보이지 않도록 하고 있었다.

2006. 5. 20.부터 신청인은 자기 신념의 표현으로 십자가를 외부에 드러나게 착용하기로 하였고, 회사는 이에 대한 제재를 가하여 노동자를 휴직시키고, 휴직 기간에 보수를 지급하지 않았으며, 본래의 업무인 고객 응대 업무가 아닌 행정직을 제안하기도 하였다.

유럽인권재판소는 노동자가 십자가 목걸이를 걸고 다닐 권리는 종교의 자유의 핵심적 기본권이나, 회사가 달성하고자 하는 이익은 특정 기업 이미지를 유지하려는 것으로 상대적 중요성이 떨어진다고 판단하였고 이를 적절히 고려하지 않은 영국 국내 법원의 잘못이 있으므

로 신청인에게 국가가 정신적 손해배상 및 소송비용을 배상하라고 판단하였다.

직장 내 괴롭힘은 업무상 적정범위를 넘을 것을 요건으로 한다. 업무상 적정범위의 여부는 사회 통념에 비추어볼 때 업무상 필요성이 없거나, 필요성이 인정되더라도 양태가 상당하지 않을 때 인정된다.[37] 그런데 기본권을 침해될 경우 헌법재판에서는 그 침해행위의 목적의 정당성, 수단의 적합성, 침해의 적절성, 법익의 균형성 등을 모두 검토하여 판단한다. 또한, 유럽인권재판소도 사용자의 사규 및 신청인 노동자에 대한 복장 제제의 정당성에 대하여 십자가 목걸이 규제로 인한 사용자의 이익과 신청인의 이익을 비교 평가하였다.

직장 내 괴롭힘의 '업무상 적정범위' 여부에 대해 사회 통념만을 기준으로 평가할 때 괴롭힘의 사유가 헌법이 보장하는 기본권, 즉 노동자의 인격의 핵심적 부분과 연결이 되어있는 경우 개인의 기본권이 침해될 우려가 있다. 그러하다면 헌법 제37조 제2조의 자유와 권리의 본질적 내용 침해금지 원칙이 고려되어야 한다. 정치적 지향, 종교적 상징의 패용 등 인격의 핵심을 이루는 범위까지도 회사의 규율하에 놓는 것은 노동자를 독립적이고 자율적 인간이 아니라 회사에 전적으로 종속된 존재로 간주하는 것이다. 업무 외의 사적 영역까지 간섭하고 통제하는 괴롭힘 행위가 빈번히 발생하는 우리 사회에서 노동자들의 헌법적 기본권은 일터에서 쉽게 부서질 수 있다. 헌법재판을 통한 구제는 상당한 시간이 걸리고, 그 기간의 괴롭힘으로 당사자가 입을 고통은 크다. 직장 내 괴롭힘 법의 적용을 통하여 기본권의 더욱 신속한 구제를 도모할 수도 있다. 따라서 업무상 적정성의 판단 시 노동자가 입는 피해의 종류 및 그것이 핵심적 기본권인지 아닌지가 고려되어야 할 것이다.

---

37) 고용노동부, 2019. '직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 대응 매뉴얼', 12쪽

심화 유럽노동조합연맹, ‘직장 내 괴롭힘 및 폭력에 관한 자율기본협약’ 가이드

유럽인권재판소 판례와 더불어 직장 내 괴롭힘에 대한 지평을 넓히는 데 도움이 될 수 있는 자료로 유럽노동조합연맹이 발표한 직장 내 괴롭힘 및 폭력에 관한 자율기본협약과 부록 등의 자료의 번역본을 본 자료집에 첨부하였다. 이 협약은 노동조합의 차원에서 직장 내 괴롭힘에 대한 정의와 해결방안을 제시하고 사회적 대화와 해결을 촉구하고 있다.

해석 가이드는 직장 내 괴롭힘 및 폭력에 관한 협약과 그에 대한 노동조합의 의견을 본문으로, 직장 내 괴롭힘과 관련된 EU의 지침의 목록 및 지침 내용 중 중요사안 소개, 직장 내 괴롭힘의 분류체계 등이 부록으로 구성되어 있다.

이 협약에서 우리는 직장 내 괴롭힘의 정의, 사용자의 의무, 노동조합의 역할에 대한 아이디어를 얻을 수 있다. 협약은 직장 내 괴롭힘 사건 인지, 조사와 처분, 재발 방지를 위한 모든 과정에서 회사 내뿐만 아니라 사회적 지원을 강조한다. 또한, 주목해야 할 점으로 유럽노동조합연맹은 직장 내 괴롭힘의 정의에서 괴롭힘의 가해자를 근로자로 제한하지 않고 동료 간, 하급자 간, 의뢰인, 고객, 환자, 학생 같은 제삼자에 의한 괴롭힘과 폭력을 포괄하고 있다. 현재 우리 법제가 직장 내 괴롭힘의 적용 범위를 근로기준법상 노동자로 제한하고 있고, 직장 내 괴롭힘 금지 규정은 5인 이상 사업장에만 적용되는 것과 달리 유럽노동조합연맹은 회사의 규모, 활동 분야, 고용계약이나 고용관계에 상관없이 모든 직장과 노동자들에게 직장 내 괴롭힘 금지가 적용되어야 한다고 선언하고 있다. 특히 중소기업, 위험이 더 크게 나

타날 수 있는 특정 집단이나 분야에 대한 보다 세심한 보호가 필요함을 강조한다.

유럽노동조합연맹은 직장 내 괴롭힘 발생 시 조사와 조치과정에서 노동조합의 역할을 강조하고 있다. 노동자의 대표 또는 노동조합은 괴롭힘 사건을 처리하기 위한 절차에서 반드시 포함되어야 하며, 이 절차에는 회사 내부인뿐만 아니라 외부 자문가를 적극적으로 활용할 필요성에 대하여도 언급한다. 직장 내 괴롭힘의 조사와 조치과정에서 노동조합 혹은 노동자 대표의 참여가 보장된다면 조사절차의 신뢰도 향상에 도움이 될 수 있으며, 직장 내 괴롭힘이 노동조합에 대한 탄압으로 악용되는 것을 막는 데 도움이 될 수 있을 것이다.

유럽노동조합연맹은 직장 내 괴롭힘의 예방, 조치, 조사의무가 사용자에게 있음을 명시하며 동시에 사용자의 조치내용으로 가해자와 피해자에 대한 적절한 피해방지조치, 피해자에 대한 재통합과정의 지원, 법적 소송을 통해 배상을 받는 과정의 지원 등 보다 넓은 범위의 지원을 제시하였다.

유럽노동조합연맹의 협약 내용과 조합의 의견은 직장 내 괴롭힘 금지법의 실효적 보장을 위한 방안을 마련하는데 좋은 자료를 제공하고 있다. 또한, 부록에 수록된 직장 내 괴롭힘과 관련된 EU 지침에 규정된 직장 내 괴롭힘, 차별, 성희롱과 폭력, 직접차별과 간접 차별 등 괴롭힘의 정의와 범위에 대한 여러 정의는 무엇을 괴롭힘으로 볼 것인지를 판단할 때 참고할 수 있다. 마지막으로 부록3에 기재된 직장 내 괴롭힘 및 폭력의 분류체계는 직장 내 괴롭힘 발생 시 비위의 정도에 따른 적정한 징계 등을 판단하는 실용적 기준으로 활용할 수 있을 것이다.

결론

근로계약은 물건 매매계약이 아니다. 노동자가 제공하는 노동은 노동하는 자신의 인격과 분리될 수 없다. 일터는 노동자가 인간으로서의 존엄과 가치를 가지고 자신의 전인격을 투입하는 곳이다. 노동자에게 일이란 자아를 실현하고 인간관계를 형성하며 인격을 실현하는 장이다. 그렇기에 일터에서 겪는 괴롭힘은 노동자를 정신적으로 무너뜨린다. 하루의 대부분 시간을 보내는 공간에서 겪는 인격적 모멸과 멸시는 견딜 수 없는 고통이다. 판례는 다음과 같이 근로의 의미가 전인격적이며, 근로의 목적은 자아의 실현, 기술의 습득, 인간관계의 형성 등 인간으로서의 다양한 삶의 의미를 찾기 위함이라는 점을 판시하고 있다.

대법원 1996. 4. 23., 선고, 95다6823, 판결 “근로계약에 따라 계속적으로 근로를 제공하는 노동자는 인간으로서의 존엄과 가치를 지닌 인격체이고 노동자는 자신의 전인격을 사용자의 사업장에 투입하고 있는 점에서 근로관계에 있어서 노동자의 근로제공은 자신의 인격과 분리될 수 없는 것이고 한편 근로계약에 따른 노동자의 근로제공은 단순히 임금획득만을 목적으로 하는 것은 아니고 노동자는 근로를 통하여 자아를 실현하고 나아가 기술을 습득하고 능력을 유지·향상시키며 원만한 인간관계를 형성하는 등으로 참다운 인격의 발전을 도모함으로써 자신의 인격을 실현시키고 있다는 점도 부인할 수 없다.”

노동자가 위와 같이 자신의 전인격을 투여하여 신의칙상 성실하게 노무를 제공한다면 사용자는 노동자의 인격을 존중하고 보호하며, 노동자의 생명 건강 등 쾌적하게 근로할 수 있는 환경을 제공하고 노동자를 보호할 의무를 갖는다.

대법원 1998. 2. 10., 선고, 95다39533, 판결 고용관계 또는 근로관계는 이른바 계속적 채권 관계로서 인적 신뢰관계를 기초로 하는 것이므로, 고용 계약에 있어 피용자가 신의칙상 성실하게 노무를 제공할 의무를 부담함에 대하여, 사용자로서는 피용자에 대한 보수지급의무 외에도 피용자의 인격을 존중하고 보호하며 피용자가 그 의무를 이행하는 데 있어서 손해를 받지 아니하도록 필요한 조치를 강구하고 피용자의 생명, 건강, 풍기 등에 관한 보호시설을 하는 등 쾌적한 근로 환경을 제공함으로써 피용자를 보호하고 부조할 의무를 부담하는 것은 당연한 것이지만...

직장 내 괴롭힘에서 근로기준법은 발생 요건으로 지위 혹은 관계의 우위를 들고 있다. 갑의 위치가 되었을 때, 을을 괴롭힐 수 있는 지위가 되었을 때, 가해의 고의도 가해의 연속성이 없어도 가해행위는 발생할 수 있으며 이로 인해 피해자는 전인격적 고통을 받게 된다.

노동자에게 직장이 가지는 의미를 고려한다면 더욱 건강한 사회와, 건강한 개인을 위하여 직장 내 괴롭힘은 반드시 규제되어야 한다. 현행 법제가 직장 내의 자율적 조사와 조치만을 규정하고 있어 회사 내의 조직적 괴롭힘이나, 소규모 사업장에서의 괴롭힘, 조사절차가 완비되지 않은 사업장에서의 괴롭힘에 대해 피해자를 적절히 보호하지 못하고 있다. 관악구 노동복지센터에 직장 내 괴롭힘으로 상담을 받은 대부분 사례는 **소규모이거나 노동조합이 없는 사업장이었고**, 회사 내에서 형식적으로만 조치가 이뤄지면 노동자가 취할 추가적 조치가 현

실적으로 매우 적다. 또한, 현재 수면에 상당히 드러나지 않더라도 번역한 판례와 같이 소수자에 대한 차별요소가 결합한 직장 내 괴롭힘도 상당수 있을 것으로 추정된다.

현재 직장 내 괴롭힘 규정의 문제점을 면밀하게 검토하고 현장의 사례를 수집하여 피해자를 보다 적극적이고 효과적으로 구제하고 올바른 조직문화를 정립할 수 있도록 노력해야 할 것이다.

참고문헌

권오성, “직장 내 괴롭힘’관련 개정법(안)에 대한 평가와 향후의 과제”,「노동법포럼」, 제25호, 2018

권수진·윤성현, “공익신고제도의 개선방안에 관한 연구”, 「한국형사정책연구원」, 2016.

김성진, “유럽인권재판소를 통해 살펴본 지역인권보장체계”「헌법학연구」제21권 제1호, 2015

남궁준, “국제통상과 노동기준의 연계” 한-EU FTA 노동조항 관련 분쟁의 맥락“,「국제노동브리프」제4월호, 2019.

류은숙·서선영·이종희, “일터괴롭힘, 사냥감이 된 사람들” 코난북스, 2016

박수경, “직장 내 괴롭힘의 ILO 협약과 권고에 관한 연구”, 「노동법논총」, 2019

이형석, “유럽인권재판소의 유럽인권조약 해석에 관한 연구 -유럽인권재판소 결정례를 중심으로-”「법과 정책」제20권 제1호, 2014.

장다혜, “한국사회에서 직장 괴롭힘의 법적 개념 구성과 분쟁해결절차에 대한 고찰”,「아세아여성법학」제21호, 2018.

정종길· 차수봉, “유럽인권재판소에 의한 기본권보장체계와 개인소송”, 「토지공법학회」제38집, 2007.

홍성수 외 8명, “직장 내 괴롭힘 실태조사”, 국가인권위원회 인권상황 실태조사 연구용역, 2017

부록 1 ECHR 판례와 직장 내 괴롭힘 좌담회

○ 일시: 2020. 5. 18. 오후 4시
○ 장소: 관악구 노동복지센터 회의실
○ 참석
- 관악구 노동복지센터: 임성규 센터장, 유성민 사무국장, 정진아 변호사
- 방미진 (노무법인 하나) 노무사, 이기중 관악구의원(노무사), 이가현 (불꽃페미액션) 활동가, 오승재 (행동하는성소수자인권연대) 활동가

유성민 사무국장: 좌담회를 시작하겠습니다. 시작하기에 앞서 간단하게 센터장님 인사말 듣도록 하겠습니다.

임성규 센터장: 하필이면 천둥 번개가 치는 날 모시게 됐습니다. 와주셔서 감사합니다. 노동복지센터를 맡아서 일하다 보니까 '어렵게 사는 사람들, 취약계층 노동자들한테 기댈 언덕이 법이구나'하는 생각이 들었습니다. 작년 7월 15일에 직장 내 괴롭힘 법이 만들어졌는데, '행위를 처벌하는 법'이 아니라 '직장 내에 질서를 권장하는 법'이라고 이야기를 합니다. 법 제정 1년이 다 되어가고 있는 상황에서, 유럽의 사례들을 번역하고 우리가 도입할 수 있는 여지를 찾는 프로젝트 사업을 하고 있습니다. 우리 정진아 변호사님이 주관하고 계시는데, 단순히 의견서 내고 책 내고 끝내지 않으려 합니다. 새로 21대 국회가 시작되면 국회의원을 섭외해서 토론회도 열고자 추진하고 있습니다. 직장 내 괴롭힘에 대한 형식적인 적용이 아니라 더 구체화하고 범위도 넓히고 사용자도 직장 내 괴롭힘을 하면 처벌받을 수 있도록 하는 법의 발전을 기하려 합니다. 그러기 위해 센터에서부터 내용 연구를 시작하자고 제안했습니다. 그 출발점에서 여러분들이 매우 중요한 역할을 맡으셨습니다. 기대에 부응해주시리라 믿습니다. 멀리까지 와주셔

서 감사합니다.

유성민 사무국장: 센터장님께서 말씀해주셨다시피, 저희가 이 좌담회를 기획하게 된 취지는 입법 정책 개선점을 내는 데 도움이 되길 바라는 마음으로 준비를 하게 됐습니다. 서울대 로스쿨 법학전문대학원 산하의 공익법률센터와 협업해서 유럽 지역 인권재판소의 직장 내 괴롭힘과 관련된 판례 법리를 번역한 바 있는데, 실제 한국에서 법 시행이 아직 1년도 안 됐으니 센터 주관으로 판례 분석 등을 진행하여 앞으로 법리 형성에 있어서 법리적으로 우리가 연구하고자 합니다. 그 과정에서 우리 내부에서 피드백을 얻는 행사를 하면 좋겠다는 취지로 법률 전문가 2분 활동가 2분으로 기획을 하게 됐습니다.

- 간단히 참가자 자기소개를 함 -
(이하 경어 및 존칭 생략)

정진아 변호사: 이 연구를 왜 시작하게 됐는지에 대한 내용과 검토를 하면서 고민하게 된 부분들을 발제하고 각 판례에 관해서 이야기를 나눠볼까 한다. 오늘은 많이 듣는 자리가 됐으면 좋겠다고 생각한다. 저희끼리만 보면 놓치는 부분이 생길 수 있어서, 여러분들의 의견을 듣고 싶습니다. 관점에 따라, 또 자기 경험에 따라 줄 수 있는 아이디어가 다를 수 있다는 생각이 든다. 의견 많이 주시면 좋겠다.

과거의 노동법에서 보장하고자 했던 내용은 임금, 해고, 노조할 권리 등 노동자에게 최소한 보장하기 위한 물적 토대를 보호했는데, 예를 들어 조금 옛날 판례지만 노동자에게 일터라는 것은 삶터이다. 노동권의 보호라는 건 돈뿐만 아니라 인간답게 살 조건에 대한 것이다. 그래서 요새 직장 내 괴롭힘이 논의되고 있다고 생각합니다. 예를 들어 땅콩 사건 등이 있다. 이런 사건이 공분을 산 이유는 다들 조금씩 경험

을 해서라고 생각이 든다. 한국 사람 중 절반이 직장 내 괴롭힘을 경험한 적이 있다고 답변했다. 그게 법에 해당하는지에 대해서는 인식이 다르지만, 일단 괴롭힘이라고 판단할 수 있는 건 상당히 많은 수가 대답했다.

작년에 직장 내 괴롭힘 법이 입법된 후 센터에 직장 내 괴롭힘 상담 전화가 많이 온다. 센터 상담 전화의 30%는 괴롭힘 사건이다. 상담 중에 직장 내 괴롭힘 주제로 상담이 오면 난감한 경우가 많다. 명쾌하게 답변 드릴 수 없는 경우가 많다. 5인 미만 사업장 상담이 많고, 아니더라도 소규모다. 취업규칙이 없거나 하는 경우가 많고, 대부분은 노조가 없다. 이런 상황에서 괴롭힘의 가해자는 소규모 사업장일수록 사업주나 가족, 사업주와 친한 상급자인 경우인데, 회사에서 적절히 조치를 취할 수 없다.

작은 사업장에서는 '사람대접을 어떻게 이렇게까지 안 하지?' 하는 상자가 많다. 외부의 감각과 내부의 노동인권에 대한 감각이 상당히 다르다는 것을 느꼈다.

그래도 장점이라고 생각하는 건, 아마 법이 입법 안 됐으면 이걸 상담받아야겠다는 생각도 잘 안 들었을 것이다. 인권위 결과도 마찬가지다. 괴롭힘이 보편적인 문화여서 괴롭힘인지 알지도 못한 채 참고 넘어가는 경우가 많다. 입법되고, 명명할 수 있는 언어가 생기니 당하는 것이 부당하다고 생각하게 된다.

여기까지는 좋지만, 전화가 왔을 때 어떻게 효과적인 구제까지 지원할 수 있는가는 문제이다. 당사자에게 설명하는 게 죄송할 때가 많다. 바로 도움 줄 수 있는 실효적인 법률이 아직은 아니기 때문이다. 직장 내 질서를 바로잡기 위한 그런 정도의 선언적 규정이 아닌가 생각이

든다. 현행법이 회사의 자율적인 자정을 독려하는 정도로 규정되어 있다. 판례를 보면서 '괴롭힘의 종류에 대해서 구분할 필요가 있다.', '어떤 계층들은 특별한 보호가 필요할 수 있다', '그렇다면 추가적인 보호장치가 필요하겠다'라는 아이디어를 얻었다.

각 판례에 대해서도 현장에서 접하신 사례와 아이디어가 있다면 적극적으로 알려달라.

먼저 우리는 다음과 같은 의도와 취지에서 피드백을 듣고자 한다.

1. 직장 내 괴롭힘 사안에 대한 아이디어를 얻기 위함

판례는 유럽 인권 협약상 기본권을 전제하고 이 기본권 보호 의무를 국가가 다 하였는가를 판단한다. 기본권 안에 '직장 내 괴롭힘 금지'는 명시적으로 없다. 따라서 판례의 직접적 쟁점에 직장 내 괴롭힘에 해당하는지가 드러나는 것은 아니다.

그러나 이 판례연구에서 보고 싶은 것은 이러한 기본권과 관련된 사례 중 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있는 사실관계가 있는지, 있다면 직장 내 괴롭힘 발생 시 인권재판소는 어떤 판단을 내리는지 등이다. 즉 직장 내 괴롭힘 사안에서 다양한 아이디어를 얻기 위해 판례를 연구하는 것이다.

2. 사인 간 갈등일지라도 국가의 보호 의무가 적용될 수 있는지

유럽인권재판소 판례는 국가 가지는 기본권 보호 의무위반 여부를 판단한다. 직장 내 괴롭힘은 사인과 사인 사이 갈등인데, 위 판례는 국가의 보호 의무 위반 여부를 다루므로 우리 연구와 초점이 다르다는 의문도 생길 수 있다. 그런데 인권재판소는 사인과 사인의 갈등이라도 기본권의 침해상황이 심각하거나, 사인 간의 갈등에 대해서 국가가 취할 제도적 보호가 미흡할 때는 국가의 기본권 보호 의무위반을 인정한다. 즉 침해 정도를 평가하여 결정하므로 사인 간 갈등이라도 때에 따라 유럽인권재판소 판단의 대상이 될 수 있다.

3. 직장 내 괴롭힘 사안에 왜 부당해고와 부당징계 등을 다루는가?

판례의 대상이 된 사건들은 대개 부당해고나 부당징계가 쟁점이므로 부당해고의 법리만 적용되면 될 것이라는 의문이 들 수 있다. 이 연구의 대상이 된 판례 시기는 직장 내 괴롭힘에 대한 ILO의 공식적 협약이 만들어지기 훨씬 이전에 선고되었고, 직장 내 괴롭힘에 대한 명확한 개념의 합의 등이 없었으므로 대상판례 안에 직장 내 괴롭힘에 대한 명시적 언급 등이 적은 것으로 추정된다. 유럽사법재판소(ECJ) 차원의 직장 내 괴롭힘과 차별에 대한 구체적인 합의가 잘 보이지 않는다고 유럽노동조합연맹의 직장 내 괴롭힘 관련 해석 가이드도 비슷하게 언급하고 있다.

유럽인권재판소 제소를 위해서는 국내 구제절차를 다 밟아야 한다. 그런데 국내 사법 절차를 모두 밟는 정도의 갈등이라면, 직장 내 괴롭힘 정도가 아니라 더 나아가 징계나 해고 등 심각한 침해가 발생했을 때 비로소 진행되는 경우가 많을 것이다. 비록 직접 문제 되는 사안은 해고나 징계지만, 사실관계 속에 직장 내 괴롭힘의 형태를 볼 수 있다.

정진아 변호사: 판례가 27개인데 한 판례당 분량이 5~60장 정도다. 이중 직장 내 괴롭힘과 관련성 있는 것을 추리니 7개가 나왔다.

- 각 판례에 대한 사실관계 설명 후 -

정진아 변호사: '나' 판례와 관련해서는, 이전에 맡았던 사건에서 공익신고자에 대해 회사에서 무급휴직과 징계를 했고, 적절하게 구제를 못했던 사건이 떠오른다. 노동청 진정은 했었지만 이미 징계가 상당히 이루어졌고, 심리적 압박이 컸었다. 공익신고자 같은 경우는 피해가 빨리 진행되는 때도 있는 것 같아, 보호할 수 있는 제도가 필요하다.

'다' 판례. 실제로 차별이 없어서가 아니라, 말을 할 수 없는 정도여서 차별이 가시화되지 않을 수 있다. 예를 들어 장애, 성소수자 등 아예 자신의 정체성 등에 대해서 아예 말을 하지 않기도 한다. 알려지면 차별이 예상되니까 그렇다. 우리 사회에서도 아직 가시화가 많이 되진 않았지만, 앞으로 많이 생길 수 있을 사례들이다. 취약계층에 대한 적극적인 보호책 필요하다.

우리나라에선 노동조합 활동을 한다는 이유로 괴롭히는 사례들은 많은데, 노조 활동 한다고 우위에 있다고 볼 통념이 적다. 그렇지만 노조 간부라는 직위가 항상 회사에 싸우는, 탄압을 당하는 지위라고만 볼 수는 없기도 하다. 그 전에 맡았던 사건 중의 하나는, 휴직 관련해서 규정은 있지만 한 번도 적용된 적이 없는 회사 취업내규와 관련된 사건이었다. 노조에서 회사와 분쟁 만들지 말라고, 소위 말하는 '은근한 따돌림'를 시켰다.

'바' 판례. 헌법 위반인지 직장 내 괴롭힘 사건인지 고민이 된다. 법리적으로는 헌법 위반에 해당할 수 있다. 직장 내 괴롭힘은 직접적인 조

치를 할 수 있는데, 헌법재판소는 침해가 다 발생한 후 나중에 확인받게 된다. 헌법재판소로 가라고 하면 근로자의 현상적인 지금의 어려움에 개입할 수 어렵기에 고민이 된다.

유성민 사무국장: '바' 판례는 나중에 넣어서 미리 보내드린 파일에는 없어서 별도 문서로 드렸다. 각자 편하게 느낀 점, 떠올랐던 부분들에 대해서 가감 없이 이야기해달라.

방미진 노무사: 연구의 목적이 어떻게 되는지?

유성민 사무국장: 직장 내 괴롭힘 1주년에 맞춰서 우리 센터가 할 사업이 무엇이 있을까 고민했다. 관악구는 소규모, 무노조가 많고 직장 내 괴롭힘 상담접수도 많다.

방미진 노무사: 외국 판례를 통해서 우리나라 현행법에서 문제가 되는 부분, 현실성이 없는 부분에 대해서 접근하고자 하는 것인가 궁금하다.

유성민 사무국장: 맞다. 근데 이 사례만으로는 부족한 부분이 있을 수 있으니, 법률 전문가 외에 활동가분들께도 이야기를 듣고, 입법 정책적으로 연구보고서에 반영하기 위한 목적으로 좌담회를 준비했다.

이가현 활동가: 직장 내 괴롭힘의 경우, 근로기준법상의 조항이어서 5인 미만에 적용이 안 되는 건가? 보내주신 자료에 따르면 재해 관련된 거라든지, 인권위원회라든지 남녀고용평등법을 통해서라면, 근로기준법상 근로자가 아니라면 보상이나 처벌을 요구할 수 있는 건지?

유성민 사무국장: 판례는 번역 내지는 평석의 결과인데, 이 좌담회의 목적은 이거에 대한 해석이 아니라 한국에서는 어떻게 정책개선을 해야 할 것인가에 대한 것이다. '이런 게 필요하다'라고 결과물을 좌담회에 쓸 수 있다,

방미진 노무사: 정책적인 내용으로 반영을 하고 싶으신 건지, 조직문화에 대한 것인지 알려주셔야 어떤 식으로 조언 드릴 수 있을 것 같다.

유성민 사무국장: 저희가 각자 요청하고 싶은 부분이 있었다. 입법적인 부분, 활동하시면서 여성, 성소수자 사례 등 한국에서 실제 사례가 어떤 게 있는지 혹은 채용에서 안 됐을 수도 있는 건데 그런 사례들에 관한 이야기를 듣고 싶다. 노동조합, 행동하는성소수자연대 등 사례, 의견을 듣고 싶었다. 구의원, 정치적 대안 지역에서의 대안 등 듣고 싶었다. 이 부분에 초점을 맞춰서 이야기해주셨으면 좋겠다.

방미진 노무사: 실무적으로 말씀을 드리면. 욕먹을 때가 많다. '법이 왜 그따위냐'고. 형사처벌 할 수 있는 규정은 '신고인이나 피해자에게 불이익처분을 했을 때' 하나다. 그거 외에는 할 수 없다. 내부 처리 규정만 마련하면 되니까, 사건처리를 무기한으로 미뤄도 할 수 있는 게 없다. 근로자로서는 추가적인 괴롭힘이 생기는 것이다.

어떤 식으로든 강제성이 없다. 회사에서 그러면 어쩔 수 없다. 성희롱처럼 의무 교육이 있지도 않고, 실제로 처벌 되는 사례도 없는 것으로 알고 있다.

제가 맡은 사건 중에 집단적인 괴롭힘도 많다. 복수노조 상황이기에 다수 노조가 우위에 있을 수밖에 없는 사건이 하나 있다. 다수 노조가

소수노조에 괴롭힘을 할 때, 이것의 권력의 우위성을 인정할 것인가. 실질적으로 인정 안 하려는 모양새가 많다. 어디까지 괴롭힘을 볼 것인가 하는 문제도 있다.

사례에도 있었는데, 해고 자체가 괴롭힘이라고 할 수 있다. 징계를 받았을 때 '그거 자체를 직장 내 괴롭힘으로 인정해줄 것인가?', 아니면 '해고로만 다룰 것인가'하는 문제가 있다. 직장 내 괴롭힘이 다른 법률들이랑 다 연결되어있다. 그럴 때 있어서는 어떤 걸 먼저 적용할 것인지, 풀어야 하는지 이야기가 되어야 한다.

개인으로 봤을 때는 임원이나 높은 분들이 근로자 개인에게 직장 내 괴롭힘일 수 있다. 내부에서 문제를 제기한다면 제대로 구제가 되기 어렵다. 절차적인 모양새만 갖추고 무기한 연기한다든지, 아니면 그거 괴롭힘 아니야 한다든지. 그런데 외부의 노동청도 보호 할 수 없고, 상담자들은 죄송하다고 하고 있고, 실질적인 구제가 되고 있지 않다. 이런 부분 고민이 필요하다.

정진아 변호사: 다수, 소수노조의 경우 관계의 우위성을 인정 안 하려는 게 어떤 것인지?

방미진 노무사: 교섭 대표노조인 다수 노조가 어용노조다. 노조 위원장이 오히려 회사보다 더 위에 있는 권력자다. 인사팀도 휘두를 수 있을 정도다. 그러니 어떤 소수노조도 보호받지 못한다. 소수노조 인원이 2명이 있는데, '이분들과 대화를 할 시 무조건 엄하게 처벌하겠다'라고 했다. 커피 마시는 게 발견되면 바로 문자 오고 전화 온다. 상황이 이렇게 심각한데 구제가 안 된다. 정신과 치료받는 거 제출해도 회사에도 노동청에서도 아무도 결과물을 맺지 않고 책임 안 진다. 사례가 없다 보니 그렇다. 결국, 돈 들이고 시간 들여 싸워야 하는 근로자

처지에서만 계속 피해를 본다.

반대 측면에서 생각해보면 회사에선 어려운 점이 있는 게, 조금만 자기가 피해가 있다고 생각하거나 맘에 안 든 게 있으면 감정적인 거든 개인적인 거든 다 직장 내 괴롭힘이라고 신고가 들어온다. 회사 차원에서도 피해다. 또 그게 노동청 진정을 가면 회사 차원에서도 이중적으로 처리해야 한다. 그래서 기준이 필요하다고 생각이 들었다.

오승재 활동가: 외부근로감독이 필요하다는 점 공감한다. 민주노총에 들어오는 직장 내 괴롭힘 상담 대부분은 소수노조 상담이다. 교섭과 관련하여 진행되는 경우가 많다. 공정대표의무나 소수노조 관련해서 해결하려고 하고 있다. 그 외에는 절차적인 측면에서 불리하다.

성전환수술 판례 관련해서 영국에서 1975년에 제정한 법으로 구제 가능하다고 한 것이 있다. 실제로 1992년에 관련해서 문제가 된 사건이 있었다. 해고됐는데, 성차별금지법으로는 구제할 수 없다고 판결이 났다. 남녀만 보호할 수 있다는 이유였다. 유럽연합법원까지 올라갔는데, 성을 이유로 한 차별에 성전환자도 포함된다고 판단이 나왔다. 1999년에 영국 정부가 위임법령을 바꾸면서 성전환자도 포함됐다. 괴롭힘 뿐만 아니라 차별행위까지 포괄한다. 성전환자를 포함하는 방법으로 권리체계가 넓어지고 있다.

HIV 에이즈를 사유로 진료를 거부당한 인권위 사례가 있다. 통상적으로 진료거부는 인권위법상 인권침해, 차별로 판단하는데 이 사례는 만성질환자니 장애인에 해당한다고 장애인차별금지법으로 했다. 구제조치, 시정명령을 요청할 수 있는 권한이 다른 법과 다르게 더 잘 되어있다. 형사처벌 조항을 단순히 삽입하는 것으로 해결하는 게 아니라 사용자단체의 반발이 심할 것으로 생각한다. 따라서 이런 식의 행정벌

이나 민사책임을 늘리는 방식도 유용할 수 있다.

고용에서 막히는 경우도 많다. 사진, 주민등록번호, 면접 등에서 문제가 된다. 차별금지법에는 법원까지 가지 않더라도, 혹은 법원에 가더라도 효과적으로 임시조치, 진정 등을 포괄적으로 다룰 수 있다.

'노동위원회에서 직장 내 괴롭힘을 규율할 수 있도록 하자'는 한국노총 주장도 입법론적으로 다뤄볼 필요 있다. 근로자 위원 조력도 가능할 거고, 구제절차도 2심에 걸쳐 진행할 수 있다.

프랑스 회사 사건이 있는데, 씹던 껌 주고 씹으라 하고, '욕을 하는 건 사장의 권리다'한 경우가 있었다. 400만 원 벌금, 800만 원 손해배상이 인정됐다. 한국 사례.

노조가 있으면 해결이 되는 때도 있지만, 직장 내 괴롭힘은 노조가 없는 경우가 많다.

성소수자 관련 문제 제기는 직장에서 그만둘 각오하고, 같은 업계 내 이직 어려운 걸 고려하고 하는 것이다. 본인의 손해를 배상받을 수 있고 임시조치나 행정처분을 통해 먼저 안전할 수 있다는 점이 보장되어야 문제 제기 가능할 것이다. 입증 책임 같은 경우에도, 기간제법은 사용자가 증명책임을 지게끔 하는데 이런 것을 참고해볼 만하다.

이가현 활동가: 채용 성차별 문제부터 이야기하고 싶다. 점수 자체를 조작해서 여성을 떨어뜨리는 경우, 면접에서 여성에게만 출산 결혼 등 질문해서 차별적으로 하는 문제가 있다. 점수 조작 자체를 직장 내 괴롭힘으로 해석할 수 있을까 고민이 된다. 면접에서 결혼·남자친구·출산

계획 여부를 물어보는 것은, 채용 시부터로 법을 해석하면 직장 내 괴롭힘으로 할 수 있지 않을까 고민이 된다.

커피 심부름을 여자에게 시키는 것 등은 업무상 성차별에 해당하는데, 남녀고용평등법 상에 관련 조항이 없다. 그래서 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 문의가 많이들 온다고 들었다. 술자리에 여성 없으면 분위기가 안 산다고 데려가는 것, 퇴사했는데도 불러내고 등의 문제도 있다. 술자리에 갔을 때도, 오거돈 사례처럼, 대표 주위에 젊은 여성들 배치하는 이런 것도 집단적인 괴롭힘 문화로 볼 수 있지 않을까 생각이 든다.

안희정 사건 관련해서 핵심은 위계에 의한 성폭력이었지만 그 이외에도 직장 내 괴롭힘으로 해석될 게 많았다. 휴가에 갔는데 업무지시를 한다던가, 카톡으로 새벽에도 업무지시를 한다던가, 헛기침으로 압박을 준다던가 등의 문제가 있었다. 적정범위라는 걸 어떻게 설정할 것인가 중요하다.

사례 중에 노조 사례 같은 경우는 MBC 파업이 생각났다. 파업 대체인력으로 고용된 비정규직 아나운서들을 해고하는 결정을 파업했던 사람들이 내렸다. 이걸 유럽 기준으로 한다면 직장 내 괴롭힘, 부당해고 100% 맞는다는 생각이 든다. 주로 계약직으로 채용되는 경우는 여성이 많기에 피해자가 여성이 되는 경우도 많다. 같이 채용하더라도 남성 정규직, 여성 비정규직으로 채용하고 여성부터 자르는 경우가 많다. 대전 MBC, 남양유업이 예이다.

괴롭힘을 무엇으로 정의할 것인가가 어렵긴 하다. 한숨 쉬기, 특정한 직원에게만 대답을 안 한다든지, 이런 사례들은 사회생활 하면서도 자주 보는 건데, 뭔가를 하는 게 아니라 안 하는 것이기에 증거를 남기

기 어렵다. 이런 것을 어떻게 언어화해서 직장 내 괴롭힘으로 할 것인지 중요하다.

이기중: 일단은 구분할 필요가 있다. 그 전에 노동현장에서 벌어지는 온갖 종류의 차별, 해고, 징계 등 불이익과는 다른 직장 내 괴롭힘에 관해서 이야기해야 한다고 생각한다. 여기서 나오는 판례들도 대체로 초점이 안 맞는다고 생각이 든다. 해고 사건 등을 보면 그렇다.

직장 내 괴롭힘 법이 규율하고 싶은 건, 우리가 흔히 일어나는 폭행, 임금 체불 등은 뺀 부분이다. 그건 기존의 다른 법으로는 규율이 되어 있기 때문이다. 예를 들어 아무런 일을 안 주고 면벽 수행시킨다던가, 과도한 업무를 준다던가, 반복해서 업무를 계속 시킨다던가 등이 직장 내 괴롭힘에 들어가는 것이다. 폭언도 과도한 폭언은 폭행으로 간주돼서 처벌받은 사례가 있다.

그러다 보니 형사처벌로 규정하긴 어렵다고 판단해서 회사에 자율적인 조치를 하게끔 한 것이다. 하지만 자율 조치는 의미가 없다. 그전과도 별다른 바가 없는 것이다. 다만 직장 내 괴롭힘 법이 생겼다는 홍보 효과는 있을 수 있겠다. 예를 들어 신 교수 사건이 있었을 때 성희롱에 대해 사람들이 인식하게 된 효과가 있는 데 이 경우도 마찬가지라 생각한다.

회사에서 아무런 조치를 하지 않아도 문제가 없고. 고용노동부 지침도 CEO의 의지표명 등 대기업 대상으로 하는 것이다. 그러나 대기업 노동자는 5~10% 정도밖에 안 되며, 실제로 '내가 직장 내 괴롭힘당했어'하는 사람들은 다 소규모 사업장에서 일하는 사람들이다. 그리고 그 가해자는 사장이거나 가족, 친척, 중간관리자인 사장의 친구다.

대기업 내에서 이뤄지는 건 직장 내 괴롭힘에 해당하는 때도 있지만 다른 방식으로도 구제가 가능한 거여서, 아직 직장 내 괴롭힘 법은 선언적인 의미 외에 실효적인 의미는 없는 것 같다.

‘직장 내 괴롭힘 하면 안 된다’는 규정은 있지만, 그 외에 사용자가 가해한 경우에 대한 것은 없다. 노동청을 가도 직장 내 괴롭힘 서식이 없다. 그렇다면 담당자가 ‘우리 담당 아니에요’ 하거나 시정명령이 최대일 수도 있다. 따라서 실효성을 확보하려면 신고대상을 노동부, 노동위원회로 하는 안(이인영 의원 등이 낸 안)이 좋다고 생각한다.

손해배상 책임 같은 것도 명시했으면 좋겠다. 우리나라에서 벌어지는 차별 등 손해배상 책임이 대체로 인정 안 되고 있다. 근본적인 법체계에 문제가 있는 것 같은데 차별에 의한 괴롭힘 같은 건은 징벌적 손해배상 같은 것도 필요하다고 본다. 그래야 문제가 해결되지 않을까.

직장에서의 지위, 관계에 대한 우위, 권력에 따라 발생하는 것이 직장 내 괴롭힘이다. 권력에 따른 폭력이다. 그렇다면 이 권력 관계는 어떻게 발생하는가. 물론 어느 나라에서든 권력 관계 발생하지만 우리나라는 특히 더 심하다. 상사와 부하직원, 사장과 노동자. 특히 노조가 없어서 더 문제다.

노조가 사용자 측 편에 든 노동자 명예훼손 판례를 보면, 명예훼손이겠지만 직장 내 괴롭힘은 아니라 생각한다. 권력 관계가 없다고 생각한다. 예를 들어 배현진 양치질 사건 같은 경우도 권력 관계가 없다. 하지만 MBC 계약직 해고 같은 경우는 권력 관계가 있다. 모든 종류의 차별과 폭력에 대해서 다 형사처벌 하기 어렵기에 다른 방식의 해결체계를 마련할 필요가 있다.

지방의원이기에 '지자체 차원의 방법 있냐'고 묻는다면, 그런 건 없다. 지자체 차원에서 하기는 어렵다. 이건 입법의 문제다. 근로감독관 자치경찰제 이야기와 마찬가지인데, 예를 들면 관악지청은 구로구고 있고, 서울시장 밑에 둘 수는 있지만 이게 긍정적일진 모르겠다.

방미진 노무사: 다양한 채널을 만들기보단 이걸 누가 판단할 건지가 중요하다. 노동부는 '그렇게 시스템 만들어졌으니 우린 모르겠어'라는 태도면 안 된다. 다양한 법에 들어가 있는데, 그 어디에서 자기들이 판단하지 않으려고 한다. 자기들 주관이 아니라고 생각한다. 주관기관이 명확히 있어야 한다. 내부적으로는 처리가 안 된다. 성희롱은 노동부에서 처리하고 지도는 한다. 그런데 직장 내 괴롭힘은 아직 시행 초기라서 그런가, 아쉬움이 있다.

유성민 사무국장: '직접적인 사안이 아니다'라는 건 그전에 저희도 고민했다. 미국 사례보다 유럽 사례를 찾은 이유는 '한-EU FTA와 연결지어서 법리적용 이야기를 할 수 있겠다'라는 생각 때문이다. 실제 상담사례 중에서도 권고사직 합의금을 얼마 받는다, 아니다로 흘러가더라. 완전히 별개인가 하는 고민이 있었다.

정진아 변호사: 괴롭힘이 기존에 있는 해고 등 제외하고 남은 걸 괴롭힘이라 볼 것인가. 해고의 이유의 과정에서 괴롭힘이 발생하면 이 두 범위가 같이 들어갈 때는 추가되는 판단 기준이 필요한 것인지 고민이 된다.

유성민 사무국장: 어떤 건 괴롭힘이고 어떤 건 아닌가 봤을 때, 하나는 실효성, 하나는 어디까지가 범위냐 하는 문제라 생각한다.
에이즈 양성 이런 부분은 한국사회에서는 괴롭힘으로 안 쳐질 것 같다고 생각도 든다. 유럽 노동조합의 직장 내 괴롭힘 가이드에 나온 것

참고해보면 실효성 외에 법리 판단을 할 때, 예를 들어 업무상 적정범위는 뭔지 실마리를 얻을 수 있을까 한다.

이기중: 직장 내 괴롭힘 법의 목적은 '괴롭힘 가해자를 괴롭히는 것이다'라고 생각한다.

유성민 사무국장: 사용자 본인이 괴롭힘의 가해자인 경우가 많은데, 그 경우 의미가 있겠다. 대기업의 경우에는 인사부장이라던가 또 다른 근로자인 경우가 많은데 이런 사례가 저희도 있었다.

이기중: 좀 더 구체적으로 들어가면 애매한 때도 있다. 예를 들면 수습 기자들 마와리(수습 기자에게 과하게 취재처 담당 일을 시키는 것) 돌리는 것도 괴롭힘의 한 형태라고 볼 수 있다. 그게 과연 업무상 필요한 범위냐 아니냐는 복잡한 쟁점이 될 수 있다.

유성민 사무국장: 이런 것에 대한 논의를 촉발하고 싶었다. 실효성도 실효성인데, 조직안녕·심리적 안녕에 관한 관심이 있다.

방미진 노무사: 조직문화에서는 직장 내 괴롭힘 기준이 있어야 서로에게 좋은데, 그게 모호하니 서로 안 걸리려고 조심하려고 보니 드라이한 조직문화가 형성될 수밖에 없다. 밥 안 먹고 그런 문화가 회사에 많다. 노동부에서도 직장 내 괴롭힘 법을 홍보하는데, 이런 게 있다고만 홍보한다. 기준이 명확해져야 관계가 아예 단절되는 게 아니라 서로서로 조심할 수 있다.

정진아 변호사: '괴롭힘과 차별을 엄밀하게 구분할 수 없다'라는 점과 '우리나라에 차별금지법이 없는 점이 있으니 차별의 영역까지 직장 내 괴롭힘 법이 다뤘으면 좋겠다'라는 점과 그런데도 구분이 모호한 점이

고민이 된다.

사용자가 괴롭힘의 가해자라면 회사 안에서 적절한 조치가 이루어지리라 기대하기 어렵다. 그리고 만약 괴롭힘이 사회적 차별이나 편견으로 인해 발생하는 경우는, 이미 가해자뿐만 아니라 회사의 구성원 다수가 차별이나 편견적 인식을 가질 가능성이 크다. 그렇다면 이 역시도 회사 안에서 적절한 조치가 이루어지리라 기대하기 어렵다. 이러한 경우들에 외부기관의 개입을 통한 조치가 필요하다.

마지막 사건, 종교신념 목걸이, 어떻게 하면 좋을지 고민이다.

유성민 사무국장: 처음엔 들어갔다가, 1차 수정본엔 빠졌다가, 다시 넣었다.

정진아 변호사: 차별이랑 괴롭힘 엄밀히 구별해서 빼진 않았기에 넣긴 했는데, 고민이다.

방미진 노무사: 회사의 방침이니, 이 사람만 차별한 건 아닐 것 같다. 그렇다면 종교의 자유에 대한 부분일 것 같다. 특정 종교만 박해한다고 하면 문제가 될 수 있을 것 같긴 한데, 종교 전체에 관한 규정을 세워놨다고 하면 종교의 자유에 대한 부분이라 생각한다.

정진아 변호사: 한편으로는 규정에 '여자는 안돼' 이런 게 있다면, 가정해 생각하면 고민이 된다.

방미진 노무사: 그건 예외의 이야기인 것 같다.

유성민 사무국장: 이 분 종교가 가톨릭 뭐 이런 게 아니라 콥트교라는 소수종교이기에 괴롭힘이 아니라고 보기엔 또 모호하다. 종교의 자유 사례로 소개하는 건 나쁘지 않다. 정진아 변호사님 생각으로는 헌법상 종교의 자유의 문제라고도 생각한다.

오승재 활동가: 양심적 병역거부에 관해서도 이 사람 일생을 보았을 때 신념의 정도에 대해서 보는 것처럼 하나의 관문으로 작용하는 요건 등도 있을 수 있다. 그렇다면 이 부분도 충분히 괴롭힘의 일환으로 볼 수 있을 것 같다. 근데 그렇지 않고 종교적 신념이라고 축약해서 바라보면 다른 괴롭힘을 야기할 수도 있다. 예를 들어 이랜드처럼 종교적 신념을 사훈처럼 생각하는 경우에는 성소수자 괴롭히기도 한다.

방미진 노무사: 우리나라 법상으로는 업무상 관련성, 고의성 있어야 할 것이다. 여러 측면에서 보아야 할 것 같다.

이가현 활동가: 전체적으로 보면 종교의 자유이지만, 세부적으로 집으로 돌려 보내졌다는 등의 사정을 보면 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있을 것 같다.

오승재 활동가: 히잡 등 생각하면 구조 자체는 괴롭힘 판단 유형 중 하나가 될 수 있지 않을까 생각한다.

– 이후 좌담회 마무리 및 정리 –

부록 2 직장 내 괴롭힘 및 폭력에 관한 자율기본협약 (유럽노동조합연맹, ETUC)

직장 내 괴롭힘 및 폭력에 관한 자율기본협약

ETUC 해석 가이드

본 가이드는 유럽연합 집행위원회(European Commission)의 재정지원으로 ETUC와 ETUI-REHS에 의해 개발됨.

목차(CONTENTS)

서문
1. 소개
2. 목적
3. 정의
4. 괴롭힘 및 폭력 문제의 예방, 파악 및 관리
5. 시행 및 후속 작업

부록
부록 1: 관련 EU 지침
부록 2: “직장 내 괴롭힘 및 폭력과 EU 법안/판례법: 존재 여부?”
부록 3: 직장 내 괴롭힘 및 폭력의 분류체계 제안
부록 4: 직장 내 괴롭힘 및 폭력에 관한 참고자료 모음

서문

직장 내 괴롭힘 및 폭력에 관한 협상은 2003-2005년과 2006-2008년 유럽사회적파트너(European Social Partners) 노동프로그램의 일부분에 속한다. 공동 준비세미나의 결정에 따라, 협상은 2006년 2월 7일에 개시되어, 2006년 12월 15일에 종결되었다.

ETUC, BUSINESSEUROPE/UEAPME 및 CEEP는 2007년 4월 26일 기본협약에 조인했으며, 조인은 각 기관의 의사결정 기구의 승인 후 이루어졌다.

기본협약은 ETUC, BUSINESSEUROPE[38)]/UEAPME 및 CEEP의 모든 회원기관에 의해 시행되어야 하며, 이는 협약 조인 후 3년 이내에(즉, 2010년 4월 25일 전까지) 조약 제129조와 협약에 명시된 경영 및 노동에 관한 절차 및 관례를 따른다.

본 해석 가이드는 협약 내용에 대한 개관을 보여주며, 협상에서 논의된 주요 이슈들에 주목한다. 아울러, 본 가이드는 다음과 같은 내용을 담고 있다: 1) 관련 EU 지침 개관(부록 1), 2) 직장 내 괴롭힘 및 폭력에 관한 일부 EU 법안 및 판례법 분석(부록 2), 3) 직장 내 괴롭힘 및 폭력의 분류체계 제안(부록 3), 4) 직장 내 괴롭힘 및 폭력에 관한 참고자료 모음(부록 4)

본 가이드의 목적은 협약 내용 시행 시 ETUC 회원기관을 지원하고, 달성된 결과에 대한 보다 나은 모니터링과 평가를 하는 것이다.[39)]

본 가이드가 사회적 파트너, 노동자 그리고 대중 전반으로 협약 내용에 대한 인식을 높이는 데 기여할 것으로 기대된다.

1. 소개

38) UNCE의 명칭이 2007년 BUSINESSEUROPE으로 변경됨.

39) 본 ETUC 해석 가이드는 Maria Helena Andre(협상 과정 중 ETUC 사무부총장 겸 대변인 역임)와 Stefan Clauwaert(ETUC-REHS 연구원 겸 ETUC "직장 내 괴롭힘 및 폭력" 협상 대표단 일원)가 편집을 담당함. Gauthy Roland와 Schomann Isabelle(ETUC-REHS 연구원 겸 ETUC 협상 대표단)은 본 가이드에 대해 전문가 의견을 제공함. 가이드 개발에 매우 중요한 지원을 해 준 Margarida(ETUC-REHS 직업훈련생, 20017년 6-12월)에게 특별한 감사의 말을 전함.

협약 본문	해석/의견
직장 내 모든 단계에서 타인의 존엄에 대한 상호 존중은 성공적인 조직의 핵심 특징이다. 이것은 괴롭힘과 폭력이 허용될 수 없는 이유이다. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP 및 ETUC 그리고 EUROCADRES/CEC 연락위원회는 모든 형태의 괴롭힘과 폭력을 비난한다. 해당 기관들은 이 문제를 다루는 일이 고용주와 노동자 간의 상호 관심사이며, 심각한 사회적, 경제적 영향을 줄 수 있다고 생각한다.	따라서 협상에서 고용주는 협상이 직장 내 폭력이 아닌 오직 괴롭힘만을 다루어야 한다는 입장이었지만, 협약은 모든 형태의 괴롭힘과 폭력을 다루고 있다. 괴롭힘과 폭력은 심각한 사회적 결과(가령, 건강, 근무 환경, 업무 만족감 등) 및 경제적 영향을 야기시킬 수 있다고 강조한다. 따라서 이 이슈는 매우 중요하며, 사회적 파트너 모두가 관여해야 한다.
EU[40]와 국내법은 노동자에 대한 직장 내 괴롭힘 및 폭력 방지를 위한 고용주의 의무를 규정한다.	협약은 EU 및 국가적 차원의 기존 법안이 적용될 수 있고, 이에 따라 법안이 제시하는 과정과 절차가 괴롭힘과 폭력 문제에도 적용될 수 있다고 인정한다: 예시) 정보 및 상담 절차, 리스크 평가 방법/과정, 대내외 전문가 활용, 교육 훈련, 노동자 보호를 위한 고용주 책임 등. 각주에 있는 EU 법안에 대한 참고자료는 관련 EU 법안에 대한 대략적인 목록이다.

40) EU는 무엇보다 다음과 같은 지침들을 포함함:
- 2000년 6월 29일 2000/43EC 지침 - 인종과 출신에 상관없이 동일 대우에 대한 원칙 시행.
- 2000년 11월 27일 2000/78/EC 지침 - 고용.직업의 동일 원칙을 위한 일반 기본체계 수립.
- 고용, 직업 훈련 및 승진에 대한 기회와 노동 조건에서의 남녀 동일 원칙 시행에 관한 76/207/EEC 위원회 지침 개정한 2002년 9월 23일 유럽의회와 유럽위원회 2002/73/EC 지침

협약 본문	해석/의견
다양한 형태의 괴롭힘과 폭력이 직장에 영향을 줄 수 있다. • 물리적, 심리적 또는 성적인 괴롭힘과 폭력 • 일회성 사건 또는 체계적 행동 패턴 • 동료 간, 상급자와 하급자 간 또는 의뢰인, 고객, 환자, 학생과 같은 3자에 의한 괴롭힘과 폭력 • 무례한 태도와 같은 경미한 사례에서 범죄적 공격과 같이 공공 기관의 개입이 필요한 보다 심각한 행위	본 조항은 제3자를 포함한 다양한 형태의 괴롭힘과 폭력 그리고 가능한 가해자에 대해 설명하고 있다. 제3자 폭력에 대한 ETUC의 입장은 처음부터 분명했다. 협약은 모든 형태의 폭력에 대해 특정하게 다루지는 않지만, 폭력이나 괴롭힘이 직장과 관련이 있는 경우 시화적 파트너의 소관에 해당되며, 이는 가해자가 회사 밖의 인물일 경우에도 그러하다. 다양한 형태의 폭력에 일반적으로 적용될 수 있는 조치들이 있다. 그러나, 보다 명확한 조치들이 분야별로 마련되어야 한다. 아울러, 일부 행위에 대한 대응은 전체적으로/부분적으로 공공 관할관청의 책임에 속하는데, 왜냐하면 범죄 행위의 처리는 사회적 파트너의 소관에 속하지 않기 때문이다. 다시 말해, 고용주는 자신의 책임하에 있는 사건들에 대해 행동을 취할 책임이 있고, 노동자들을 보호해야 한다는 것이다.
유럽의 사회적 파트너는 괴롭힘과 폭력이 회사의 규모, 활동 분야 또는 고용 계약이나 관계에 상관없이 모든 직장과 노동자들에게 영향을 줄 수 있다고 인지한다. 그러나, 특정 집단과 분야	보다 폭넓은 내용이 본 조항에서 다루어지며, <u>중소기업을 포함한</u> 모든 노동자와 직장이 폭력과 괴롭힘에 영향을 받을 수 있다는 것을 인정한다. 또한, 본 조항은 제3자의 폭력을 포함해서 특정 집단과 분야에서의 위험이 더 크

에서 위험이 더 크게 나타날 수 있다. 실제 모든 직장과 노동자들이 영향을 받고 있는 것은 아니다. 본 협약은 사회적 파트너의 권한 범위에 있고 아래 섹션 3에 해당하는 괴롭힘과 폭력의 형태들을 다룬다.	게 나타날 수 있다는 것을 인식한다. 본 협약의 당사자들이 공통으로 이해하는 부분은 고용주들이 우리 사회에 현재 증가하는 폭력과 괴롭힘에 대한 책임을 떠안을 수 없다는 것이다. 그러나, 이러한 인식에도 불구하고 고용주들은 노동 상황을 평가하고 사고 발생을 방지하기 위해 신중하고 선행적인 대응을 해야 한다.

2. 목적

협약 본문	해석/의견
현재 협약의 목적은 다음과 같다. • 직장 내 괴롭힘과 폭력에 관해 고용주, 노동자 및 노동 대표들의 인식 및 이해 제고 • 직장 내 괴롭힘과 폭력 문제의 인식, 방지, 관리를 위해 고용주, 노동자 및 노동 대표들에게 행동 기반의 기본지침 제공	협약의 주 목적은 직장 내 괴롭힘과 폭력 문제를 해결하는 것이며, 이에 따라 괴롭힘과 폭력이 현존하고 있음을 보여주는 모든 상황들을 고려해야 한다. 이것은 무엇보다 노동자, 고용주 그리고 노사 대표들이 상황 및 숨겨진 폭력의 교묘한 메커니즘을 어떻게 평가하는지 이해해야 하고, 또한 어떻게 대응해야 하는지, 누가 개입해야 하는지 알아야 한다. 따라서, 노동자와 경영진은 괴롭힘과 폭력에 대한 인지, 예방, 통제/처리 과정에서 서로 협력해야 한다. 본질적으로 본 협약은 행동 지향적인 참고문서로서 고려되어야 하며, 대응 속도, 요구조건 및 문제에 따라 다양한 단계에서 사회적 파트너들에 의해 채택되어 활용될 수 있다. 결국, 본 조항은 무엇보다 직장 내 괴롭힘과 폭력이 개인들 간의 개별적인 사안이 아닌 집단의 이슈/문제로 고려되어야 함을 지적하고 있다.

3. 정의

협약 본문	해석/의견
괴롭힘과 폭력은 1인 또는 다수의 사람들에 의한 용납할 수 없는 행위로 인해 발생하고 매우 다양한 형태를 보여주며, 그 중 일부 행위는 다른 행위들보다 쉽게 인지될 수 있다. 근무 환경은 사람들이 괴롭힘과 폭력의 노출되는 데 영향을 줄 수 있다.	본 조항에서 우리는 괴롭힘과 폭력이 매우 다양한 형태를 보일 수 있고, 일부는 보다 숨겨진 형태를, 일부는 보다 노출된 형태를 보일 수 있다는 것을 재차 인식할 수 있다. 가령 도덕적, 사회적 측면에서 보았을 때, 타인을 모욕하는 것은 물론, 타인이 적절한 정보를 얻고 정상적인 사회적 접촉을 취하는 것을 방해하는 것은 폭력 행위이다. 근무 환경으로 인해 - 여기서 근무 환경이란 일의 조직, 근무 조건 및 내용을 포함한 폭넓은 의미로 이해되어야 함 - 괴롭힘과 폭력이 발생할 수 있다.
괴롭힘은 1인 또는 다수의 노동자나 관리자가 근무 환경에서 반복적이고 고의적으로 착취를 당하거나 위협을 받거나 수모를 당했을 때 발생하는 것이다.	논의 과정에서 이슈들의 복잡성으로 인해, ETUC는 반복적 사건과 일회성 사건의 차이를 보여주기 위해 2가지 상이한 정의를 제안한 바 있다. 가령, 직장 내 성희롱(sexual harassment) 사건의 경우, '괴롭힘(harassment)'은 보통 심각한 위협을 의미하며, 이 경우 '일회성(one-off)' 사건이더라도 충분히 문제가 된다.
폭력은 1인 또는 다수의 노동자나 관리자가 근무 환경에서 폭행을 받을 때 발생하는 것이다.	괴롭힘과 폭력에 대한 정의는 이러한 사건들이 노동과 관련이 있는 경우, 언제나 협약의 범위 내에 해당된다는 인식을 포함한다. 따라서 괴롭힘과 폭력을 단순히 개인들 간의 사적인 문제로 국한하여 해석해서는 안 된다.

협약 본문	해석/의견
괴롭힘과 폭력은 관리자나 노동자의 존엄성을 침해하거나, 건강에 영향을 주거나, 적대적인 근무 환경을 조성하기 위해 1인 또는 다수의 관리자나 노동자에 의해 발생할 수 있다.	가능한 가해자에 대한 설명에서, ETUC는 - 고용자 단체와 달리 - 제3자의 폭력을 명백히 제외하지 않는 내용을 구성하길 원했다. 앞서 언급한 바와 같이, 본 조항의 제2항에서 제4항의 설명은 주로 '노동 관련'의 내용이며, 제3자 폭력에 대한 내용의 다른 모든 참고문서와 연관해 이해되어야 하며, 특히 외부적 폭력은 지시된 조치를 통해 다루어진다는 것을 명시하는 제4항의 마지막 문장을 참고해야 한다. 아울러, 여기서 주목해야 할 점은 본 조항의 제1항은 가능한 가해자들에 대해 구별을 하지 않고, 일반적인 "개인들"로 언급을 한 채 노동자나 관리자에 특정하지 않고 있다.

4. 괴롭힘 및 폭력 문제의 예방, 인지 및 관리

협약 본문	해석/의견
관리자 및 노동자의 인식 제고와 적절한 교육은 직장 내 괴롭힘과 폭력의 발생 가능성을 줄일 수 있다.	본 조항의 제1항은 인식 제고 및 교육과 같은 일반적 특성의 조치들에 주목하며, 이는 괴롭힘과 폭력의 세부 내용을 인지하고, 예방 조치 또는 사건 발생을 막지 못했을 경우 피해자에 대한 해결 조치를 마련하는 데 필요하다. 이러한 조치들은 직장 내 모든 사람(관리자, 노동자 등)에게 적용되어야 하고, 기업 내 위계나 조직 구조에서의 지위에 상관없이 적용되어야 한다. 아울러, 이러한 조치들은 제3자 폭력을 포함하고, 이에 대해 적용될 수 있어야 한다.
기업은 괴롭힘과 폭력이 용납되지 않는다는 것을 분명히 표명할 필요가 있다. 이러한 표명은 사건 발생시 이루어지는 후속 절차를 명확하게 할 것이다. 관련 절차에는 경영진과 노동자들의 신임을 받는 사람이 조언과 지원을 제공하는 비공식적 단계도 포함될 수 있다. 기존에 마련된 절차들이 괴롭힘과 폭력 문제를 처리하는 데 적합할 수도 있다.	이 조항은 각 기업 및 조직에서의 괴롭힘과 폭력에 대해 무관용 입장/정책 의무를 말해 준다. 결과적으로, 이러한 무관용 원칙이 위반되는 사건들을 다루기 위해 기업들은 괴롭힘 및 폭력 사건을 처리하기 위한 특정 절차를 규정해야 하며, 여기에는 모두에게 신임을 받는 경영진, 노동자 및 노동 대표에 의한 공동 지명을 포함한다. 공동 지명을 받는 사람은 조직 내 직원이 될 수도 있지만, 문제의 복잡성과 민감성에 따라 직업 심리학자와 같은 외부 자문가가 될 수 있다.

협약 본문	해석/의견
적절한 절차가 다음 사항들을 기반으로 마련되지만, 이에 국한되지는 않는다. • 필요한 재량으로 진행을 하며, 모든 이의 존엄성과 프라이버시를 보호하는 것은 모든 당사자의 이익에 부합하는 것이다. • 사건과 관련되지 않은 사람들에게는 어떠한 정보도 공개되지 않는다. • 모든 관련 당사자들은 공정한 심리와 공평한 대우를 받아야 한다. • 잘못된 고발은 용납될 수 없으며, 이는 징계 조치로 이어질 수 있다. • 외부 지원이 제공될 수 있다.	제3항은 대략의 조치 목록에 대한 설명을 포함하며, 회사 측에서 마련한 절차의 일부분에 속한다. 해당 목록은 가장 관련성 있는 내용들을 균형 있게 다루고 있다고 볼 수 있다. 공정성, 비밀 보장, 존엄성에 대한 충분한 존중이 필요하므로 괴롭힘과 폭력과 같은 민감한 문제들을 다루는 것은 극도로 어려운 편이다. 비록 괴롭힘과 폭력과 관련된 명확한 사건들이 기존 법률로 다루어지긴 하지만, (피해자의) 심리적 장애가 오래가지 못하도록 외부 자문이 종종 필요하다.
괴롭힘과 폭력 발생 사실이 확인되면, 가해자에 대해 적절한 조치가 취해지게 된다. 이 경우 해임과 같은 최고 수위의 징계 조치가 포함될 수 있다. 피해자는 지원을 받게 되며, 필요한 경우 재통합(reintegration)을 위한 지원을 받는다.	해당 본문은 징계 조치가 가해자에게 내려져야 하고, 직장에서의 완전한 재통합을 통해 피해자에 대한 충분한 보상이 이루어져야 한다고 지적한다. 여기에는 피해자가 가해자와 견딜 수 없는 관계에 계속 강요당하지 못하도록 방지하는 조치들이 포함된다. 아울러, 고용주는 재통합 과정에서 피해자에게 도움을 제공하고, 필요한 경우 법적 소송을 통해 배상을 받을 수 있도록 지원해 준다.

협약 본문	해석/의견
고용주는 노동자 및 노동 대표들과 협의하여 문제 예방과 처리를 위한 효과적인 절차들을 수립, 점검, 모니터할 것이다.	초기에 고용주들은 신임받는 인물을 지명하려는 조치를 제한하려 했고, 추가적인 절차에 대해 논하는 것을 원치 않았다. 그들은 심지어 노동자와 노동 대표들에게 임명에 대한 역할을 부여하는 것조차 망설였다. 결국, 고용주들은 관련 절차의 수정 및 모니터링뿐만 아니라, 절차 수립 과정에서도 노동자와 노동 대표들을 포함시키는 데 동의했다. 이에 따라 관련 절차의 수립, 수정 및 모니터링은 파트너십으로 이루어져야 한다. 또한 이전의 기본협약에 사용한 일반적 개념, 즉 노동자와 노동 대표들의 협의가 국가적 관행 및 절차에 따른다는 개념은 현 협약의 본문에서 삭제되었다.
적절한 경우에 본 장의 규정들이 외부 폭력 사건의 처리를 위해 적용될 수 있다.	여러 경우에 협상이 진척이 안 되는 가장 큰 이유는 제3자의 괴롭힘과 폭력 문제에 대한 방지, 제거, 관리를 위한 절차와 관련이 있다. 관련 절차들이 외부 폭력을 처리하는 데 사용될 수 있다는 본문 마지막 조항의 인식은 문제를 부분적으로 해결해 준다. 이는 부분적으로 협약을 이행할 때 이러한 가능성을 열어두기 위해서는 노조의 역량에 의존해야 하기 때문이다. 그러나 협상에 임한 ETUC 유럽산업연맹 직원들은 해당 내용은 현재의 협약이 추가적인 협약의 출발점으로 활용될 수 있다는 것을 충분히 보여준다고 확신했다.

5. 시행 및 후속 작업

협약 본문	해석/의견
조약 제139조에 따라, 자율적 성격의 본 유럽 기본협약은 BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP 및 ETUC (그리고 EUROCADRES/CEC) 등이 해당 협약을 시행하도록 규정하며, 이는 EU 회원국들과 유럽경제지역(European Economic Area) 국가들의 경영 및 노동 관련 절차와 관행을 따른다. 또한 협약의 조인 당사자들은 후보 국가들에서 자신들의 회원기관들이 본 협약을 시행하도록 권유한다. 본 협약은 협약 조인일로부터 3년 이내에 시행될 것이다.	본 장에서 언급된 ETUC의 목적은 노동 스트레스에 관한 기본협약에서 일부 진전을 이루는 것이었다. 협상팀은 이 부분에서 어려움을 인지했다. 2006-2008년 사회적 파트너 노동 프로그램이 사회적 대화 장치의 실행 절차에 대한 공동 분석을 제공하고 있다. 고용자들의 초기 입장은 노동 스트레스에 관한 기본협약 협상에서 합의된 바와 같이 시행과 후속 작업에 관한 장을 그대로 유지하는 것이었다. ETUC 대표단의 주 관심사는 협약 조건에 대한 추가적인 혼란을 막기 위해 협약의 성격에 대한 언급 시 '자발적(voluntary)'이라는 단어를 삭제하는 것이었다.

협약 본문	해석/의견
회원기관들은 사회적 대화 위원회(Social Dialogue Committee)에 본 협약의 시행에 대해 보고할 것이다. 협약 조인일로부터 처음 3년간, 사회적 대화 위원회는 협약의 시행 내용을 요약하는 연간 표를 준비하고 채택할 것이다. 시행 계획에 대한 전체 보고서가 사회적 대화 위원회에 의해 준비되어, 4차년도에 유럽의 사회적 파트너들에 의해 채택될 것이다. 협약 조인 당사자들은 조인 후 5년이 지나 당사자 중 한 명이 요구하는 경우, 언제든지 협약을 평가하고 검토해야 한다. 협약의 내용에 대해 의문이 있는 경우, 관련 회원기관들은 조인 당사자들에게 공동으로 또는 개별적으로 문의할 수 있으며, 해당 조인 당사자들은 이에 공동으로 또는 개별적으로 답변할 수 있다. 본 협약 시행 시, 조인 당사자들의 회원들은 중소기업에 불필요한 부담을 주어서는 안 된다.	ETUC 대표단의 두 번째 관심사는 시행 및 후속 작업 절차에서 사회적 대화 위원회(SDC)의 역할에 보다 관련성이 있는 지위를 부여하는 것이었다. 이 사항은 협약 내용에 담겼으며, SDC는 이전의 협약들에서보다 더 명확한 역할을 갖게 되었다. 이러한 변화에 따라, SDC는 연간 보고서를 작성하고 채택해야 하고, 이를 통해 매년 시행상의 문제점을 살펴보고 필요한 경우 이에 대해 논의할 수 있는 기회가 제공된다.

협약 본문	해석/의견
본 협약의 시행으로 인해 본 협약 분야의 노동자들에게 부여되는 일반적 보호 수준이 낮추어질 수 있는 유효한 기반이 형성되지는 않는다.	본 협약은 논의 중인 사안들에서 노동자들에게 이미 주어진 일반적 보호 수준이 낮아지는 것을 막기 위해 비회귀(non-regression) 원칙과 보다 호의적 조항을 포함한다.
본 협약은 사회적 파트너들이 유럽을 포함한 적절한 레벨에서 본 협약을 조정 및 보완하는 협약들을 체결할 수 있는 권리를 존중한다. 이러한 협약들은 관련 사회적 파트너들의 특정 요구에 주목하는 방식으로 체결된다.	협상에서 분쟁 해결 문제 또는 "중소기업에 대한 불필요한 부담" 관련 조항 삭제에 대해 추가적인 진전은 이루지 못했다. 그러나, 고용주들은 우리의 문제에 대해 주목했으며, 이러한 두 가지 사안들은 분명 2006-2008년 사회적 파트너 노동 프로그램의 토론 의제가 될 것이다. 이때 고용주들은 무엇보다 직장 내 원격근무(telework)와 스트레스에 관한 기본협약의 시행을 기반으로 "(...) 이러한 수단들에 대한 공동의 이해를 보다 넓혀 갈 것이다."

부록

부록 1: 관련 EU 지침
부록 2: "직장 내 괴롭힘 및 폭력과 EU 법안/판례법: 존재 여부?"
부록 3: 직장 내 괴롭힘 및 폭력의 분류체계 제안
부록 4: 직장 내 괴롭힘 및 폭력에 관한 참고자료 모음

부록 1

조항 1 “소개”의 제1항은 다음과 같이 언급한다: “EU 및 국내 법률은 직장 내 괴롭힘과 폭력에 대해 노동자를 보호해야 할 고용자의 의무를 규정한다.” EU 법률에 대한 참고문헌은 대략적인 목록이며, 무엇보다 다음과 같은 지침을 포함하고 있다:

직장 내 노동자의 안전과 건강 개선을 위한 조치 도입에 관한 1989년 6월 12일 유럽이사회(Council) 지침 89/391/EEC (OJ L 183, 29.06.1989, p. 1) (통합 버전: http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/en/consleg/1989/L/01989L0391-20031120-en.pdf)

인종적 또는 민족적 태생에 상관없는 동일 대우 원칙의 시행에 관한 2000년 6월 29일 유럽이사회 지침 2000/43/EC (OJ L180, 19.7.2000, p. 22-26) (통합 버전: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2000/l_180/l_18020000719en00220026.pdf)

고용 및 직업에서의 동일 대우를 위한 기본체계 수립에 관한 2000년 11월 27일 유럽이사회 지침 2000/78/EC (OJ L 303, 2.12.2000, p. 16-22) (통합 버전: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2000/l_303/l_30320001202en00160022.pdf)

고용, 직업 훈련 및 승진 그리고 근로 조건에서 남녀 동일 대우 원칙의 시행에 관한 유럽이사회 지침 76/207/EEC를 개정하는 2002년 9월 23일 유럽의회(European Parliament) 및 유럽이사회 지침 2002/73/EC (Text with EEA relevance) (OJ L 269, 5.10.2002, p. 15-20) (통합 버전: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2002/l_269/l_26920021005en00150020.pdf)

기타 관련 문서:

성희롱 해결을 위한 실행강령을 포함한 직장 내 남녀의 존엄성 보호에 대한 유럽위원회/EU집행위원회(Commission) 제안 시행에 관한 1991년 12월 19일 유럽이사회 성명서 (OJ C 27, 4.2.1992, p. 1-1) (통합 버전: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992Y0204(01):EN:HTML)

부록 2

"직장 내 괴롭힘 및 폭력과 EU 법안/판례법: 존재 여부"

부록 2는 **부록 1의 EU 지침들**에 대한 개요와 함께, 특히 **해당 지침들의 준비 문서에 대한 분석**을 제공한다. 해당 분석에 의하면, 괴롭힘과 폭력이 관련 문서들에 항상 명확히 언급되지는 않지만, **모든** 건강 및 안전 위험들을 다루고 있기 때문에, 괴롭힘과 폭력 문제도 다루어지고 있다고 볼 수 있다. 아울러, 모든 문서들이 위험 해결을 위한 전반적인 과정에서 노동자와 노동계 대표들의 참여를 매우 강조하고 있음을 명확히 알 수 있다.

유럽사법재판소(European Court of Justice: ECJ)의 판례 분석은 일부 흥미로운 정보를 제공해 준다. ECJ 판례법 데이터베이스의 검색에서 "폭력/괴롭힘"이라는 키워드를 입력하면, 직장 내 괴롭힘 및 폭력에 대한 광범위한 판례 목록이 나온다. 그런데, 이 중 매우 많은 판례들이 유럽 기구의 직원들과 관련이 있었고(소위, "T-cases"), 이들은 자신들이 직장 내 괴롭힘 및 폭력의 피해자라고 생각했다. 단지 일부 판례들만이 관련 지침과 '괴롭힘' 및 '폭력'과 같은 개념을 객관적으로 해석하고 있고, 실제로 이에 대한 구체적인 정의는 합의되지 않았다는 것을 중요하게 볼 필요가 있다. 결과적으로 이러한 사례들은 어떠한 직장 내 조건이 괴롭힘과 폭력에 관한 사례인지 아닌지에 대한 사항들만 제시할 뿐이다. 일부 다른 판례들이 직장 또는 관련 장소에서의 폭력의 양상을 다루고 있지만, 선결적 판결에 언급된 질문들은 EU법의 다른 부분에 나타나 있는 경향이 있다. 한 가지 예가 푸피노 사례(C-105/03)[41]이다. 이 판례는 어린 아이들에 대한 유치원 교사의 폭력 행위에 관한 것인데, 형사 절차의 피해자 지위에 대한 2001년 3월 15일 유럽위원회 기본지침 결정 2001/220/JHA에 따라 국내 법원이 학대 피해자인 어린아이들이 특별한 조건(가령, 법정 외부 장소, 재판 전 전문가의 지원 등) 하에 증언할 수 있는지가 문제 되었다.

---

41) 법무관의 의견과 ECJ의 판결은 다음 웹페이지에서 참고 가능함: http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&newform=newform&Submit=Submit&alljur=alljur&jurcdj=jurcdj&jurtpi=jurtpi&jurtfp=jurtfp&alldocrec=alldocrec&docj=docj&docor=docor&docop=docop&docav=docav&docsom=docsom&docinf=docinf&alldocnorec=alldocnorec&docnoj=docnoj&docnoor=docnoor&typeord=ALLTYP&allcommjo=allcommjo&affint=affint&affclose=affclose&numaff=C-105%2F03&ddatefs=&mdatefs=&ydatefs=&ddatefe=&mdatefe=&ydatefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100

그러나 흥미로운 사례가 또 하나 있다. 소위 '콜먼 판례(C-303/06)'[42]는 특히 11월 27일의 2000/78/EC 지침을 다루고 있으며, ECJ의 선결 판결을 위해 다음의 질문들을 제기하고 있다.

1. 장애를 근거로 한 차별 금지 내용에서, 지침[43]은 단지 직접적인 차별과 괴롭힘에 대해 장애인들을 보호하는 것인가?
2. 위 질문 (1)에 대한 대답이 부정적인 경우, 지침은 비록 장애인은 아니지만, 장애인과 관련이 있다는 근거로 부당한 대우를 받거나 괴롭힘을 받는 노동자를 보호하는가?
3. 고용주가 한 노동자를 다른 노동자들보다 부당하게 대우하는 경우, 가령 해당 노동자가 장애가 있는 아들을 돌보고 있다는 사실로 부당하게 대우한다는 것이 확실한 경우, 이러한 대우는 지침의 동일 대우 원칙을 위반하는 직접적인 차별에 해당하는가?
4. 고용주가 한 노동자를 괴롭히는 상황인 경우, 가령 해당 노동자가 장애가 있는 아들을 돌보고 있다는 사실로 괴롭힌다는 것이 확실한 경우, 이러한 괴롭힘은 지침의 동일 대우 원칙을 위반하는 직접적인 차별에 해당하는가?[44]

작성 당시(2007년 12월), 이 판례는 여전히 법무관의 의견과 ECJ의 판결을 기다리고 있었다.

따라서 콜먼 판례는 소위 **'연계에 의한 차별(discrimination by association)'**과 관련이 있다. 그리고 위원회의 반차별법 리뷰(Anti Discrimination Law Review)[45]는 이러한 판례를 EU 차원에서 '연계에 의한 차별'의 개념을 도입하는

---

42) 2006년 7월 10일의 선결 판결에 관한 참고문헌(OJ C 237 of 30.09.2006, p. 6 - see also: http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&newform=newform&Submit=Submit&alljur=alljur&jurcdj=jurcdj&jurtpi=jurtpi&jurtfp=jurtfp&alldocrec=alldocrec&docj=docj&docor=docor&docop=docop&docav=docav&docsom=docsom&docinf=docinf&alldocnorec=alldocnorec&docnoj=docnoj&docnoor=docnoor&typeord=ALLTYP&allcommjo=allcommjo&affint=affint&affclose=affclose&numaff=C-303%2F06&ddatefs=&mdatefs=&ydatefs=&ddatefe=&mdatefe=&ydatefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100)

43) 고용 및 직업에서의 동일 대우 원칙을 위한 기본지침 수립에 관한 2000년 11월 27일 유럽위원회 지침 2000/78/EC, OJ L 303, p. 16.

44) OJ C 237 of 30.09.2006, p.6.

45) "유럽 반차별법 리뷰(European Anti-Discrimination Law Review)", Issue No. 5, July 2007. EU의 이니셔티브와 "반차별 분야 유럽 법률 전문가 네트워크(The European Network of Legal Experts in Non-Discriminated Field):

출발점으로 보고하고 있고, 이러한 개념을 B가 C와 관련 또는 연계되어 있다는 이유로 A가 B를 차별하고 있다는 상황으로 정의하고 있다.

또한 위원회의 리뷰는 '연계에 의한 차별'이 반차별 지침들에서 다루어지는 모든 근거들, 가령, 국내 반차별 법률의 젠더 및 기타 근거들과 관련이 있을 때 발생하는 것이라고 언급하고 있다. 그리고 "지침의 초기 해석"[46]에서는 특정 차별 형태에 대해 어떤 사람과 연계된 사람들을 보호하지 않는 것처럼 보여진다"고 언급하고 있다. 그러나 해당 지침들에서의 괴롭힘에 대한 정의가 "에 대한 근거로 (on the grounds of)"라는 표현을 포함하고 있으므로, 유럽위원회의 입장에 따라 법적 보호가 이러한 상황들에도 확대되는 것으로 보인다. 따라서, "평등은 유럽공동체의 기본 원칙이고, 지침은 결과로서 폭넓게 해석되어야 한다"고 주장된다. 아울러, 결과적으로 "연계에 의한 차별 금지는 지침의 목적에 일치한다"와 같이 지침의 전문에도 강조된 기본권 존중에 대한 중요성에 따라서도 그러하다. 따라서 위원회가 유럽법에 의해 연계에 의한 차별을 다루고 금지된 행위 형태로 간주해 결론 내린 것으로 보인다. 그러나 법률적으로 이러한 해석을 열어 놓았음에도 불구하고, 현재 ECJ가 콜먼 판례의 판결을 통해 해당 해석을 확정해 줄 것인지는 기다려봐야 한다.

국가 차원에서 EU 회원국의 (시행) 법안 및 판례 분석을 통해 발견된 내용은 대부분의 판례들에서 연계에 의한 차별이 명확히 나타나 있지 않다는 것이다. 많은 회원국들이 단지 지침의 표현을 그대로 가져왔으며, 이러한 차별을 '근거로 한' (직접적) 차별을 금지하고 있지만, 정확한 보호 범위에 대해 상세히 언급하지 않고 있다. 그러나, 일부 회원국들에서는 이 문제가 법안에 명확히 나타나 있거나, 준비 문서 또는 판례법의 내용에 다루어지고 있다. 오스트리아, 프랑스, 아일랜드, 슬로바키아, 스웨덴 그리고 영국의 판례에서 특히 그러하다. 이에 대한 자세한 정보는 "유럽 반차별법 리뷰" 2007년 7월 제5호 이슈의 17-20페이지를 참고하길 바란다.

---

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legnet/07lawrev5_en.pdf

46) 고용 및 직업에서의 동일 대우 원칙을 위한 기본지침 수립에 관한 2000년 11월 27일 유럽위원회 지침 2000/78/EC, O.J.L.303/16, 2.12.2000 및 인종 및 민족적 태생에 관계없는 동일 대우 원칙 시행에 관한 2000년 6월 29일 유럽위원회 지침 2000/43/EC, O.J.L.180/22, 19.7.2000.

직장 내 건강 및 안전에 관한 기본지침(Framework Directive on Health and Safety at work)" Directive 89/391/EEC

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
지침에 대한 초기 유럽위원회 제안(COM(88) 73 final of 7 March 1988, OJ C 141/88, p. 1)	제2조: "직업적 위험"에 대해 제안된 정의는 "직장 출퇴근 길의 사고를 제외한 노동자의 신체적, 심리 안정 및 건강을 해치는 모든 노동 관련 상황"을 의미함. 제4조 1항은 "고용주의 책임"에 대해 다음과 같이 언급함: "고용주는 사업 및 사업장에서의 노동에 직간접적으로 관련 있는 모든 부분에서 노동자의 안전과 건강에 책임을 져야 한다." 제5조 2항은 "고용주의 의무"에 대해 언급함: "고용주는 다음의 일반 예방원칙들을 실행하고, 해당 원칙들이 사업 규모 등 사업에 적용되는 특정 조건들에 부합하도록 조정한다: (...) 기술, 노동 조직, 근로 조건, <u>인간관계</u>를 기반으로 하는 일관적인 전체 예방정책을 개발한다." 제5조 3항 b호는 고용주의 특정 의무에 대해 기술함: "고용주의 안전 및 건강 조치는 사업 및 사업장의 모든 활동 그리로 모든 위계질서에 통합되어야 한다."

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
	제5조 3항 f호는 다음과 같음: “새로운 기술의 계획 및 도입은 노동자 및 노동 대표와의 긴밀한 협력으로 이루어져야 하며, 특히 기자재 선택 및 근로 조건의 측면에서 그러하고, 이에 개인의 노동 환경 및 신체적, 심리적 안녕과 관련된 요소들이 포함된다. 노동자는 적절한 교육 훈련을 받아야 한다.” 제1조(지침의 목적)의 지침 규정에 대한 EESC의 의견: “노동자의 참여는 다음과 같이 두 번째 문장에 포함되어야 한다: 지침은 특히 직업적 위험의 예방, 안전 및 건강 보호, 정보 제공, 상담, 참여 그리고 노동자와 노동 대표의 교육 훈련에 관한 일반 원칙은 물론, 이러한 조치들의 실행에 관한 일반 원칙도 포함해야 한다.” EESC는 제2조의 “직장(workplace)”에 대한 정의를 다음과 같이 제안함: “노동자가 자신의 노동을 이유로 머무르거나 가야 하는 모든 장소 그리고 고용주의 직간접적인 통제에 있는 모든 장소” EESC는 또한 “노동자의 안전 및 건강 위험에 대한 평가”와 관련된 제5조의 조항에 다음의 내용을 제안함: “그렇게 하면서(평가), 고용주는 특히 다음의 위험들을 평가해야 한다: (...) 과한 노동, 교대 근무, 야간 근무, 고정된 자세, 단순 획일화된 노동 프로세스, 업무마감 압박, 빠른 속도의 노동, 근무 시간 및 노동 조직으로 인한 과도한 신체적, 정서적, 정신적 부담

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
	제5조 3항 f호는 다음과 같음: “ 새로운 기술이 계획되고 도입될 때, 노동자의 안전과 건강, 특히 기자재 선택 및 노동 조건 그리고 개인에 대한 노동 환경의 신체적, 심리-사회적 영향에 대해 상세하게 고려를 해야 한다.” EESC는 제10조를 “노동자 상담 및 참여”라고 명시하고 다음의 원칙으로 시작하길 제안함: “1. 고용주는 안전과 건강에 대한 특정한 책임을 갖고 노동자 및 노동 대표와 긴밀히 협력해야 한다.” 제11조 1항은 다음과 같음: “고용주는 각 노동자가 안전 및 건강에 대한 적절한 **안내지시** 및 자신의 작업장이나 일에 **필요한** 교육 훈련을 받도록 보장해야 한다.” EP는 초기 1차 전문(recital)의 수정을 다음과 같이 제안함: “조약 제118A조는 위원회가 지침을 통해 특히 노동 환경에서의 노동자의 건강 및 보건에 대한 개선을 장려하는 최소 필수사항들을 채택해야 한다고 명시하고 있으므로; **노동자의 건강 및 안전이 가능한 최상의 수준으로 보호되어야 함으로**” EP는 초기 9차 전문의 수정을 다음과 같이 제안함: “적절한 절차와 수단을 통해 고용주, 노동자 및 노동 대표 간에 직장 내 안전 및 건강에 관한 정보, 대화 및 협상을 개발할 필요가 있으므로” EP는 초기 10차 전문의 수정을 다음과 같이 제안함: “직장에서의 안전과 위생 그리고 노동자의 신체적, 정신적 건강은 경제적 고려사항의 하위에 놓일 수 없는 권리이므로”

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
	EP는 제2조의 “근무 환경(work environment)”에 대한 정의를 다음과 같이 추가하도록 제안함: “ 직장, 직장의 디자인, 가구 설치, 레이아웃 기계, 설비, 자재, 노동 조직, 근로 분위기, 근무 시간, 근무 기간 및 근무의 질, 휴식 시설, 일반 생활조건, 안전 및 위생 그리고 노동자의 생활조건과 관련 있는 모든 조건” EP는 제2조의 “직장(workplace)”에 대한 정의를 다음과 같이 수정하도록 제안함: “**노동자들이 머물거나 노동과 관련하여 방문해야 하고 고용주가 직간접적으로 책임이 있는 사업 또는 사업장 내외의 모든 장소, 또는** 노동자가 사업 및 사업장에서 접근하는 모든 장소” EP는 제2조의 건강에 대한 정의를 다음과 같이 추가하도록 제안함: “노동에서의 건강은 아픈 상태나 질병이 없는 것뿐만 아니라 노동에서 건강에 영향을 주고 안전 및 건강에 직접적으로 관련 있는 모든 신체적, 정신적 요소를 포함한다.” 제5조(위 내용 참조)에 관해, EP는 다음의 수정내용을 제안함: “제5조 1항 고용주는 자신의 책임하에서 노동자의 안전 및 건강 보호를 위한 필요 조치를 취해야 하고, 이에 직업적 위험 예방, 정보 및 교육 훈련 제공 그리고 필요한 조직 및 자원 제공 등이 포함된다. 고용주는 이러한 조치들이 취해져야 하고, 그렇지 않을 경우 노동조직에 관한 적절한 결정을 내려야 한다는 것을 보장한다.”

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
지침에 대한 수정된 위원회 제안 (COM(88) 802 final of 5 December 1988, OJ C 30/89, p. 19) (제안된 수정내용은 볼드체 표시)	합리적으로 실행 가능한 최대한의 보호 수준을 달성하기 위해서는 노동자와 노동 대표들이 안전 및 보건에 관한 위험에 대해 인지해야 할 필요가 있다; 이들은 또한 국내적 관행 및 법령에 부합되는 균형있는 참여를 통해 필요한 보호 조치들이 실제로 취해지는지 확인하고 보장할 필요가 있다; 직장 내 안전 및 건강에 관한 정보, 대화 및 협상은 고용주, 노동자 및 노동 대표들 간에 적절한 절차와 수단을 통해 이루어져야 하며, 이는 국내적 관행 및 법령에 부합되어야 한다. 직장 내 안전 및 건강 개선 그리고 노동자의 신체적, 정신적 건강 개선은 단순히 경제적 고려사항의 하위에 놓여서는 안되는 목적이다. 위원회는 고용주의 책임에 관한 제4조 1항을 다음과 같이 수정함: “고용주는 노동과 직간접적으로 관련된 또는 사업 및 사업장에 **존재하는** 모든 측면에서 노동자의 안전과 건강에 책임이 있다.” 위원회는 “고용주의 의무”에 관한 제5조의 수정안을 다음과 같이 제안함: “2. (...) 기술, 노동 조직, 근로 조건, 인간관계 **그리고 환경적 요소들**의 영향을 기반으로 하는 일관적인 전체 예방정책을 개발한다.”

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
	4. (..) e) 노동자의 안전 및 건강에 관한 모든 측면이 고려되어야 하며, 특히 설비 기자재 선택, 근로 조건 그리고 개인의 신체적, 심리-사회적 안녕에 미치는 환경 요소의 영향 등의 측면들이 그러하다.
EP 수정안 2차 독회(OJ C 158/89, p. 131, 24 May 1989) 이를 통해 무엇보다 EP는 "건강"의 정의를 추가하는 제안을 반복함(위 내용 참조).	제10조는 "노동자 상담 및 참여"라고 명시하고 다음의 원칙으로 시작함: "1. 고용주는 직장 내 안전 및 건강 보호와 관련한 모든 문제에 대해 노동자와 노동 대표와 긴밀히 협력해야 한다." EP는 다음과 수정 제안을 함: 제3조(신설) (ca) 건강: 노동에서의 건강은 아픈 상태나 질병이 없는 것뿐만 아니라 노동에서 건강에 영향을 주고 안전 및 건강에 직접적으로 관련 있는 모든 신체적, 정신적 요소를 포함함. (cb) 예방: 직업적 위험을 피하거나 감소시키기 위해 사업 내에서 행해지는 각 활동 단계의 모든 규정 및 조치로서, 가령, 적절한 경우 특정 프로세스나 물질 의 사용을 금지하는 것, 업무의 수행에 있어서 특정 조건을 부여하는 것 등이 이에 포함됨. (cc) 직업적 위험: 직장 출퇴근 과정 중의 사고를 제외한 노동자의 신체적, 심리적 안전 및 건강을 해치는 모든 노동 관련 상황

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
위원회의 2차 수정 제안 (COM(89) 281 final of 12 June 1989, OJ C 172/89, p. 3)	<u>제11조</u> 2. 노동자 상담: 고용주는 적절한 시기에 노동자 및 노동 대표들의 안전 및 건강에 대해 특정 책임을 갖고 노동자들을 상담해야 할 의무가 있고, 이는 안전 및 건강 보호에 상당한 영향을 미치는 조치나 프로그램이 도입되기 전에 이루어져야 한다. <u>제3조</u> d) 예방: 직업적 위험을 피하거나 감소시키기 위해 사업 내에서 행해지는 각 활동 단계의 모든 규정 및 조치 e) 직업적 위험: 직장 출퇴근 과정 중의 사고를 제외한 노동자의 신체적, 심리적 안전 및 건강을 해치는 모든 노동 관련 상황
ECJ 판례법: 위원회 vs. 이탈리아 (Case C-49/00; available at http://curia.eu.int/)	법무관의 논증과 일치하면서 ECJ는 2001년 11월 15일 판결에서 다음과 같이 언급함: *"위원회에 따르면, 지침의 제6조 3항은 고용주가 직장 내 안전 및 건강에 대한 모든 위험을 평가해야 한다고 명시한다. 규정에 언급된 3가지 위험 형태는 평가되어야 할 특정 위험의 예시일 뿐이다. (...) 처음부터 주목해야 할 부분은 15차 전문에 따라 모든 위험에 적용되는 지침의 목적에서 그리고 고용주들이 노동자의 안전 및 건강에 대한 모든 위험을 평가해야 한다고 명시한 제6조 3항의 표현에서 시작한다는 것이다. 아울러 주목해야 할 부분은 고용주들이 평가해야 할 직업적 위험이 일회적으로 정해진 위험이 아닌 모든 위험들이 이에 해당하지만, 특히 근로조건과 위험에 관한 과학적 연구의 진보적 발달에 따라 직업적 위험은 지속적으로 변화하고 있다."* (§§ 10-13)

“인종 및 민족에 따른 차별 금지(Non-discrimination based on racial and ethnic grounds)” Directive 2000/43/EEC

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
제안 설명서(Explanatory Memorandom) 이사회(Council) 지침에 대한 위원회(Commission) 제안(COM (1999) 566 final of 25 November 1999, p.4, 5 and 7) (OJ C116, p.56, 26 April 2000)	인종 및 민족에 따른 차별을 해결하기 위한 지침을 제안하면서, 위원회는 국내적, 국제적 차원의 경험과 다양한 논의들에서 표명된 의견들에 대해 설명했다. 유럽의회는 1998년 1월 29일 결의안[47]에서 지침은 “고용, 교육, 보건의료, 사회보장, 주거 그리고 공공 및 민간 서비스 분야들”을 다루어야 한다고 주장했다. 제2조: 차별의 개념 제3항은 괴롭힘의 개념을 다루고 있다. 이러한 행위는 다양한 형태를 보이며, 말로 하는 표현 및 행동, 글로 하는 표현, 사진 또는 기타 자료의 배포가 이에 해당하고, 일반적으로 불안과 적대적인 근무 환경을 조성하는 심각한 특성이 있다. 인종 및 민족적 출신에 따른 괴롭힘은 전문적, 경제적 그리고 사회적 영역에서 인권을 심각히 훼손하고, 차별을 조성한다고 여겨지고 있다.

47) 1998년 1월 29일 결의안(OJ C 56, 23.2.1998).

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
이사회(Council) 지침에 대한 위원회(Commission) 제안(COM (1999) 566 final of 25 November 1999) (OJ C 116, p.56, 26 April 2000)	전문(11): 한 개인 또는 집단에 대한 인종 및 민족적 출신에 따른 괴롭힘은 위협적, 적대적, 공격적 또는 불안한 환경을 조성하며, 이러한 괴롭힘은 차별로 여겨져야 한다. 제2조: 차별의 개념 1. 지침의 목적에서 동일 대우의 원칙은 인종 및 민족적 출신에 따른 직간접적인 차별이 있어서는 안 된다는 것을 의미한다. 2. 제1항의 목적: (a) 직접적 차별은 인종 및 민족적 출신에 따라 한 개인이 다른 사람보다 불리한 대우(less favorable treatment)를 받았거나 받게 될 때 발생하는 것이다. (b) 간접적 차별은 피상적으로 중립적 규정, 기준 또는 관행이 인종 및 민족적 출신에 따라 한 개인이나 집단에 적대적인 영향을 주게 될 때 발생하며, 만약 이러한 규정, 기준, 관행이 인종 및 민족적 출신과 관련 없는 적법한 목적에 객관적으로 정당화되지 않거나, 목적을 달성하는 수단이 적절하고 필요한 것이 아닌 경우가 이에 해당한다. 3. 인종 및 민족적 출신과 관련된 한 개인 또는 집단에 대한 괴롭힘이 제3조의 모든 분야에서 위협적, 적대적, 공격적 또는 불안한 환경을 조성하는 목적이나 영향을 갖는 경우 제1항의 의미 내에서 차별로 간주된다.

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
	제11조: 사회적 대화 1. 회원국은 동일 대우 장려를 위해 산업 양측의 사회적 대화를 지원하는 적절한 조치를 취해야 하며, 직장 관행의 모니터링, 단체협약(collective bargaining), 행동강령(code of conduct), 연구, 경험 교환 및 모범 관행을 통한 조치들이 이에 포함된다. 2. 회원국은 산업 양측이 사업 단계를 포함한 적절한 차원에서 단체 교섭의 범위에 있는 제3조의 분야들에서의 차별 금지 규정을 제시하는 협약을 체결하도록 지원해야 한다. 제13조: 법규 준수(Compliance) 회원국은 다음의 사항들을 보장하기 위해 필요한 조치를 취해야 한다. (a) 동일 대우 원칙에 반하는 모든 법률, 규정 및 행정 조항들은 폐지되어야 한다. (b) 개인 또는 집단 계약 및 협약, 사업의 내부 규정, 영리 및 비영리 단체에 관한 규정 그리고 프리랜서, 노사 단체에 관한 규정 등에 포함되어 있는 동일 원칙에 반하는 모든 조항들은 무효로 선언되거나 개정되어야 한다.

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
고용 및 사회적 문제에 대한 EP 위원회의 의견(COM(1999) 566 - C5 0067/2000 - 1999/0253(CNS)) (OJ C 59, p. 263-276, 23 February 2001) (제안된 수정안은 볼드체로 표시)	[수정안 45] 제11조 1항: 사회적 대화 회원국은 동일 대우 장려를 위해 산업 양측의 사회적 대화를 지원하는 적절한 조치를 취해야 하며, 직장 관행의 모니터링, 단체 협약(collective bargaining), 행동강령(code of conduct), 연구조사, 경험 및 모범 관행의 교환 그리고 지침 규정 내 회원국의 교육 훈련을 통한 조치들이 이에 포함된다. 근거: 직장은 많은 차별 문제가 실제로 발생하는 장소이다. 따라서 중요한 점은 직장 관행 및 행동강령에 대한 모니터링 지원과 함께, 이미 위원회의 문서에 언급된 바와 같이, 사회적 파트너들의 대표들을 위한 교육 훈련에 중점을 두는 것이며, 이는 공공 기관들에게 이미 제안된 바이다. 사회적 파트너들은 원칙적으로 직장에서 준수해야 할 기준들을 설정하게 될 것이다.
EESC 의견 (OJ C 204/82, p. 4 and 5, 18 July 2000)	위원회는 지침의 내용에서 괴롭힘의 정의를 소개하는 것에 적극 동의한다. 그러나 위원회는 명확히 고용주의 관리하에 있는 상황 그리고 고용주가 괴롭힘에 대해 인지하고 행위가 지속되는 것을 용인한 상황에 국한하여 괴롭힘에 대해 고용주가 책임이 있다는 점을 확인한다. 제11조 - 사회적 대화. 위원회는 독립성 및 자율성이 존중되는 사회적 파트너들이 직장 관행의 모니터링, 단체 협약, 행동강령, 연구조사

	또는 경험 및 모범 관행 교환을 통해 동일 대우 원칙을 장려하는 데 관여할 것이라는 사실을 환영한다. 사회적 파트너들은 자신들의 대표자들에게 지침 규정에 관한 교육 훈련을 제공해야 한다.

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
지침에 대한 위원회의 수정 제안 (COM(2000) 328 final of 31.05.2000) (OJ C 311, p. 169, 31 October 2000) (제안된 수정안은 볼드체 표시)	제13조 - 지침의 준수 위원회는 지침에 명시된 준수 조치들을 적극 지지한다. 제2조 - 차별의 개념 1. 지침의 목적에서 동일 대우의 원칙은 인종 및 민족적 출신에 따른 직간접적인 차별이 있어서는 안 된다는 것을 의미한다. 2. 제1항의 목적: (a) 직접적 차별은 인종 및 민족적 출신에 따라 한 개인이 다른 사람보다 불리한 대우(less favorable treatment)를 받았거나 받게 될 때 발생하는 것이다. (b) 간접적 차별은 피상적으로 중립적 규정, 기준 또는 관행이 인종 및 민족적 출신에 따라 한 개인이나 집단에 적대적인 영향을 주는 데 **본질적인** 책임이 있을 때 발생하는 것이며, **만약 간접적 차별이 이들에게 불이익을 줄 것이라는 결과적인 위험이 있는 경우**, 그리고 만약 이러한 규정, 기준, 관행이 인종 및 민족적 출신과 관련 없는 적법한 목적에 객관적으로 정당화되지 않거나, 목적을 달성하는 수단이 적

	절하고 필요한 것이 아닌 경우가 이에 해당한다. 3. 인종 및 민족적 출신과 관련된 한 개인 또는 집단에 대한 괴롭힘이 제3조의 모든 분야에서 위협적, 적대적, 공격적 또는 불안한 환경을 조성하는 목적이나 영향을 갖는 경우 제1항의 의미 내에서 차별로 간주된다. **4. 인종 및 민족적 출신에 따라 개인들을 차별하는 지시나 선동은 제1항의 의미 내에서 차별로 간주된다.**

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
지침의 최종 내용 (OJ L 180, p. 22, 19 July 2000)	<u>제16조: 보고</u> 회원국은 제15조에 언급된 날짜에서 2년 이내에 위원회에 보고해야 하며, **이후 5년마다 사회적 파트너 및 관련 비정구기구들의 의견을 포함한** 모든 필수 정보들을 보고해야 하는데, 이는 위원회가 유럽의회 및 이사회에 제출할 지침의 적용에 관한 보고서를 작성하는 데 필요하다. 6월 29일 위원회에서 공식 채택됨. 본 지침은 '차별 금지 패키지(anti-discrimination package)'의 일부로서 EC 조약의 제13조 하에 암스테르담 협약이 공동체에 부여한 새로운 권한에 의미있는 효과를 준다. 지침은 고용, 교육, 사회보장, 보건의료 그리고 재화 및 서비스

	접근과 같은 다양한 분야에서 유럽공동체 전반의 차별을 금지하고자 한다. 지침은 직접 및 간접 차별에 대한 개념을 정의하고, 차별 피해자에게 피해보상 권리를 주며, 동일 대우 원칙을 위반한 것을 증명하도록 피청구인에게 의무를 지우고, 모든 회원국에서 괴롭힘 및 부당한 피해에 대한 보호를 제공한다. <u>제2조 - 차별의 개념</u> 1. 지침의 목적에서 동일 대우의 원칙은 인종 및 민족적 출신에 따른 직간접적인 차별이 있어서는 안 된다는 것을 의미한다. 2. 제1항의 목적: (a) 직접적 차별은 인종 및 민족적 출신에 따라 한 개인이 다른 사람보다 불리한 대우(less favorable treatment)를 받았거나 받게 될 때 발생하는 것이다. (b) 간접적 차별은 피상적으로 중립적 규정, 기준 또는 관행이 인종 및 민족적 출신에 따라 한 개인이나 집단에 적대적인 영향을 주는 데 본질적인 책임이 있을 때 발생하는 것이며, 만약 간접적 차별이 이들에게 불이익을 줄 것이라는 결과적인 위험이 있는 경우, 그리고 만약 이러한 규정, 기준, 관행이 인종 및 민족적 출신과 관련 없는 적법한 목적에 객관적으로 정당화되지 않거나, 목적을 달성하는 수단이 적절하고 필요한 것이 아닌 경우가 이에 해당한다.

	3. 괴롭힘은 인종 및 민족적 출신과 관련해 원치 않은 행위가 발생하면서, 이러한 행위가 한 개인의 존엄성을 해치고, 위협적, 적대적, 공격적 또는 불안한 환경을 조성하는 목적이나 영향을 갖는 경우 제1항의 의미 내에서 차별로 간주된다. 이러한 배경에서 괴롭힘의 개념은 회원국의 국내법과 관행에 따라 정의될 수 있다. 4. 인종 및 민족적 출신에 따라 개인들을 차별하는 지시나 선동은 제1항의 의미 내에서 차별로 간주된다. <u>제11조 - 사회적 대화</u> 1. 회원국은 국내 전통과 관행에 따라 동일 대우 장려를 위해 산업 양측의 사회적 대화를 지원하는 적절한 조치를 취해야 하며, 직장 관행의 모니터링, 단체 협약, 행동강령, 연구조사 또는 경험 및 모범 관행 교환이 이에 포함된다. 2. 국내 전통과 관행과 일관성 있게 회원국은 자율성에 대한 선입견 없이 산업의 양측이 단체 교섭의 범위에 있는 제3조의 분야들에서의 차별 금지 규정을 제시하는 협약을 적절한 수준에서 체결하도록 지원해야 한다. 이러한 협약은 지침 및 관련된 국가 실행조치가 제시하는 최소한의 필수사항들을 준수해야 한다.

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
	제17조 - 보고 1. 회원국은 2005년 7월 19일까지 위원회에 보고해야 하며, 이후 5년마다 위원회가 유럽의회 및 이사회에 제출할 지침의 적용에 관한 보고서를 작성하도록 모든 필요한 정보를 보고해야 한다. 2. 위원회의 보고서는 '인종주의 및 외국인 혐오에 관한 유럽 모니터링 센터(European Monitoring Centre on Racism Xenophobia)'의 의견은 물론, 사회적 파트너 및 관련 비정부 기관들의 의견을 적절하게 고려해야 한다. 젠더 주류화(gender mainstreaming) 원칙에 따라, 본 보고서는 특히 여성과 남성에 취해진 조치들에 대한 영향을 평가한다. 수집된 정보를 고려하여 본 보고서는 필요한 경우 지침의 개정 및 업데이트를 위한 제안을 포함한다.

“고용 및 직업에서의 차별 금지(Non-discrimination in employment and occupation)” Directive 2000/78/EC

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
제안 설명서(Explanatory Memorandom) 이사회(Council) 지침에 대한 위원회(Commission) 제안(COM (1999) 565 final of 25 November 1999, p.4, 8, 9 and 14) (OJC 177, p. 42, 27 June 2000)	2번 “차별 금지 이슈의 범위”에 대해 성적 지향(sexual orientation)에 따른 차별도 직장에서 다양한 형태로 발생한다. 성적 지향으로 인한 직장 내 차별의 문제와 EU 차원에서의 법적 보호의 부재는 유럽사법재판소의 최근 결정에서 강조된 바 있다.[48] 게다가, 성적 지향에 따른 군인의 해임을 불법화한 1999년 9월 2건의 유럽인권재판소(European Court of Human Rights) 판결은 성적 지향에 따른 차별이 존재하고 있음을 명백히 보여주는 증거였다. 영국(1993년)과 스웨덴(1997년)에서 실시된 2개의 국가 여론조사에 따르면, 각국 응답자의 27%와 48%가 성적 지향에 따라 직장에서 괴롭힘을 경험했다고 한다. 그러나, 이러한 사례는 증명하기가 어렵고 차별적 관행의 예들은 항상 표면화되지는 않는다. 그 이유는 아마도 사람들이 직장에서 차별과 괴롭힘에 대한 두려움으로 자신들의 성적 지향을 숨길 수도 있기 때문이다.

48) Case C 249/96, Grant v Southwest Trains [1998] ECR I-0621 (available at: http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&newform=newform&Submit=Submit&alljur=alljur&jurcdj=jurcdj&jurtpi=jurtpi&jurtfp=jurtfp&alldocrec=alldocrec&docj=docj&docor=docor&docop=docop&docav=docav&docsom=docsom&docinf=docinf&alldocnorec=alldocnorec&docnoj=docnoj&docnoor=docnoor&typeord=ALLTYP&allcommjo=allcommjo&affint=affint&affclose=affclose&numaff=C-249%2F96&ddatefs=&mdatefs=&ydatefs=&ddatefe=&mdatefe=&ydatefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100)

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
	5번 “제안된 위원회 지침의 개별적 조항에 대한 설명”, 제2조 관련 - 차별의 개념: 제3항은 괴롭힘의 개념을 다루고 있다. 이러한 행위는 다양한 형태를 보이며, 말로 하는 표현 및 행동, 글로 하는 표현, 사진 또는 기타 자료의 배포가 이에 해당한다. 이러한 행동은 심각한 수준을 보이며, 전체적으로 불안과 적대적인 근무 환경을 조성한다. 직장 내 차별을 금지하는 가장 최근의 국가 법령은 - 아일랜드의 고용평등법(1998)[49]과 스웨덴의 새로운 차별금지법(1999) - 직장 내 괴롭힘이 노동자의 진실성을 침해하고 차별을 조장한다는 것을 고려한다. 지침은 그러한 행위가 차별로 간주되어야 한다고 매우 명확히 언급한다. 제12조 - 사회적 대화 위원회는 차별 철폐를 위한 사회적 파트너들의 역할을 강화하는 데 많은 노력을 기울이고 있다. 제안된 지침에 따르면, 회원국은 사회적 파트너들이 차별금지 조항을 제시하는 단체 협약 채택을 통해 동일 대우 원칙을 실행하도록 유도해야 하며, 관련 규정들은 지침에서 제시된 최소한의 필수사항들을 준수해야 한다. 사회적 파트너들은 또한 직장 관행을 모니터하는 데 중요한 역할을 할 수 있다. 가능한 조치들에는 차별 예방을 위한 사회적 파트너들 간의 협약 체결과 행동강령 채택 등이 포함된다.

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
이사회(Council) 지침에 대한 위원회(Commission) 제안 (COM (1999) 565 final of 25 November 199, p. 18-23) (OJ C177, p. 42, 27 June 2000)	전문(19) 회원국은 직장 내 다양한 형태의 차별을 문제를 제기하고 이를 해결하기 위해 사회적 파트너들 간의 사회적 대화를 장려해야 한다. 제2조 - 차별의 개념 1. 지침의 목적에서 동일 대우의 원칙은 제1조에 언급된 어떠한 이유에서도 개인들 간에 직간접적인 차별이 있어서는 안 된다는 것을 의미한다. 2. 제1항의 목적: (a) 직접적 차별은 제1조에 언급된 근거에 따라 한 개인이 다른 사람보다 불리한 대우(less favorable treatment)를 받았거나 받게 될 때 발생하는 것이다. (b) 간접적 차별은 피상적으로 중립적 규정, 기준 또는 관행이 제1조에 언급된 근거에 따라 한 개인이나 집단에 적대적인 영향을 주는 데 본질적인 책임이 있을 때 발생하는 것이며, 만약 간접적 차별이 이들에게 불이익을 줄 것이라는 결과적인 위험이 있는 경우, 그리고 만약 이러한 규정, 기준, 관행이 인종 및 민족적 출신과 관련 없는 적법한 목적에 객관적으로 정당화되지 않거나, 목적을 달성하는 수단이 적절하고 필요한 것이 아닌 경우가 이에 해당한다. 3. 제1조에 언급된 차별적 근거 및 분야와

	관련된 괴롭힘이 한 개인의 존엄성을 해치고, 위협적, 적대적, 공격적 또는 불안한 환경을 조성하는 목적이나 영향을 갖는 경우 제1항의 의미 내에서 차별로 간주된다. 이러한 배경에서 괴롭힘의 개념은 회원국의 국내법과 관행에 따라 정의될 수 있다. 4. 장애인에 대한 동일 대우 원칙의 준수를 보장하기 위해 장애인들이 고용에 접근, 참여 또는 자기 발전을 할 수 있도록, 과도한 어려움이 요구되지 않는다면, 필요한 경우 정당한 편의(reasonable accommodation)를 제공해야 한다.

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
EEC 의견 (OJ C 204/82, 18 July 2000)	<u>제12조 - 사회적 대화</u> 1. 회원국은 동일 대우 장려를 위해 산업 양측의 사회적 대화를 지원하는 적절한 조치를 취해야 하며, 직장 관행의 모니터링, 단체 협약, 행동강령, 조사 또는 경험 및 모범 관행의 교환이 이에 포함된다. 2. 회원국은 산업의 양측이 단체 교섭의 범위에 있는 제3조의 분야들에서의 차별 금지 규정을 제시하는 협약을 적절한 수준에서 체결하도록 지원해야 한다. 이러한 협약은 지침 및 관련된 국가 실행조치가 제시하는 최소한의 필수사항들을 준수해야 한다. 위원회의 판단에 의하면, 모범 관행을 기반으로 경영진, 노동조합 및 기타 사회경제적

49) 1994년의 민족 차별법을 대체하는 민족 차별법, 장애인 차별법, 성적 지향에 따른 차별법.

	행위자들 간의 대화가 늘어난다는 것은 고용 및 직업에서의 동일 대우가 경제적 성과와 사회적 통합을 개선시킬 수 있다는 것을 보여준다. 위원회는 이러한 대화를 적극 지원하는 입장이며, 이 문제에 대해 공청회를 열고자 한다. <u>제2조 - 차별의 개념</u> 위원회는 지침의 내용에서 괴롭힘의 정의를 소개하는 것에 적극 동의한다. 그러나 위원회는 명확히 고용주의 관리하에 있는 상황 그리고 고용주가 괴롭힘에 대해 인지하고 행위가 지속되는 것을 용인한 상황에 국한하여 괴롭힘에 대해 고용주가 책임이 있다는 점을 확인한다.

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
고용 및 직업에서의 동일 대우의 일반 기본체계 수립을 위한 위원회 지침에 대한 **EP 보고서** (COM(1999) 565 - C5-0068/2000 -1999/0225(CNS)) (OJ C 178, p. 270, 22 June 2001) (제안된 수정안은 볼드체 표시)	<u>제12조 - 사회적 대화</u> 위원회는 사회적 대화가 강화될 것이라는 사실을 환영하는 입장이다. 사회적 파트너들은 매우 중요한 역할을 해야 하며, 절차 및 관행의 모니터링을 통해 가치있는 기여를 할 수 있다. 이러한 권한은 단순히 '통제(control)'가 아니라 모니터링에 관한 것이며, 이 두 가지 개념의 차이는 강조되어야 한다. (일부 번역 문서에서는 '통제'라는 단어가 사용되었다.) 위원회는 또한 사회적 파트너들이 지침을 단체 협약에 실행해야 한다는 제안을 환영한다. 이는 집단의 권리와 개인의 권리 간의 공존 가능성을 보여준다.

	EP 수정안 수정안 23 - 제2조 3항 괴롭힘은 **제1조에 언급된 근거와 관련하여 원치 않은 행위가 발생하면서, 이러한 행위가 한 개인의 존엄성을 해치고, 위협적, 적대적, 모멸적, 수치적 또는 공격적 환경을 조성하는 목적이나 영향을 갖는 경우 제1항의 의미 내에서 차별로 간주된다. 이러한 배경에서 괴롭힘의 개념은 회원국의 국내법과 관행에 따라 정의될 수 있다.** 근거: 이것은 2000년 6월 29일 지침 2000/43/EEC에 따른 괴롭힘에 대한 보다 광범위한 정의이다. 수정안 48 - 제12조 1항 **국내 전통과 관행에 따라** 회원국은 **본 지침이 적용하는 모든 분야에서의** 동일 대우 장려를 위해 산업 양측의 사회적 대화를 지원하는 적절한 조치를 취해야 하며, 직장 관행의 모니터링, 단체 협약, 행동강령, 연구조사 또는 경험 및 모범 관행의 교환 그리고 **노사의 교육 훈련**이 이에 포함된다.

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
시민의 자유와 권리, 사법 및 내무 위원회(Committee on Citizens` Freedoms and Rights, Justice and Home Affairs)의 의견(COM (1999) 565 - C5-0068/2000 - 1999/0225(CNS)) (OJC 178, p. 259, 22 June 2001) (제안된 수정안은 볼드체 표시)	**중소기업은 노동자들이 차별을 받고 있다고 생각한다면 이들이 신뢰할 수 있는 사람을 임명해야 한다. 고용주와 노동자의 사회적 대화는 이러한 논의에서 매우 중요한 요소이다. 자유로운 단체 협약에 대한 권리가 보장되어야 한다. 사회적 그룹의 차별 보호를 지원하는 기관들이 산업 양측이 명시적으로 동의한다면 이들의 협상에 참여할 수 있다.** 근거: 본 수정안은 반인종주의 지침 제안에 대한 유럽의회의 입장을 기반으로 한다(수정안 50). 수정안은 사회적 대화의 개념이 국가 전통과 부합하는 경우에 이에 동의한다. 그렇지 않으면, 소수자들을 지지하는 그룹들이 항상 산업 양측의 협상에 참여하려는 위험성이 존재한다. 적정한 규모의 회사에서 차별을 느끼는 노동자는 내부적으로 문제를 해결하기 위해 찾아갈 수 있는 곳이 필요하다. 이것은 관련된 사람들에게 심각한 결과를 초래할 수 조치들을 예방한다는 의미가 있다. **괴롭힘**: 괴롭힘의 정의가 고용 조건에 대한 해로운 영향을 포함하기 위해 보충되어야 하는지 재차 고려할 필요가 있다. 또한 괴롭힘의 개념이 고용주나 동료직원 외의 사람들에 의한 괴롭힘으로 확대될 필요가 있다.

	제2조 3항 3. 괴롭힘은 **제1조에 언급된 근거와 관련하여 원치 않은 행위가 발생하면서, 이러한 행위가 한 개인의 존엄성을 해치고, 위협적, 적대적, 모멸적, 수치적 또는 공격적 환경을 조성하는 목적이나 영향을 갖는 경우 제1항의 의미 내에서 차별로 간주된다.**

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
지침의 최종 내용 (OJ L 303, 2 December 2000, p. 16)	**이러한 배경에서 괴롭힘의 개념은 회원국의 국내법과 관행에 따라 정의될 수 있다.** <u>근거:</u> 이것은 2000년 6월 29일 지침 2000/43/EEC에 따른 괴롭힘에 대한 보다 광범위한 정의이다. 본 제안은 고용 및 직업에서의 차별 해결을 위해 유럽공동체 차원에서 여러 일반 원칙들을 수립하는 데 그 목적이 있다. 본 제안은 직간접적 차별을 모두 다루고 차별 발생 시 효과적인 해결을 보장하기 위한 체계 범위(법적 보호 개선, 입증 책임(burden of proof)의 조정, 괴롭힘 및 보복에 대한 보호, 지침 규정에 관한 적절한 정보 배포 등)를 포함한다. 또한 본 제안은 회원국들에게 긍정적인 행동조치들을 유지 또는 채택할 수 있는 선택안을 제시한다.

	전문 33 회원국은 직장 내 다양한 형태의 차별을 문제를 제기하고 이를 해결하기 위해, 국가 관행의 기본체계 내에서, 비정부기구들과 함께 사회적 파트너들 간의 사회적 대화를 장려해야 한다. 전문 36 회원국들은 공동의 요청이 있을 시 사회적 파트너들이 단체 협약의 규정에 관해서 지침을 시행하도록 맡길 수 있다. 이때 사회적 파트너들은 지침이 요구하는 결과를 언제든 보장하기 위해 모든 필요한 조치를 취해야 한다.

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
	제2조 - 차별의 개념. 3. 괴롭힘은 제1조에 언급된 근거와 관련하여 원치 않은 행위가 발생하면서, 이러한 행위가 한 개인의 존엄성을 해치고, 위협적, 적대적, 모멸적, 수치적 또는 공격적 환경을 조성하는 목적이나 영향을 갖는 경우 제1항의 의미 내에서 차별로 간주된다. 이러한 배경에서 괴롭힘의 개념은 회원국의 국내법과 관행에 따라 정의될 수 있다. 제13조 - 사회적 대화. 1. 회원국은 동일 대우 장려를 위해 산업 양측의 사회적 대화를 지원하는 적절한 조치를 취해야 하며, 직장 관행의 모니터링, 단체 협약, 행동강령, 연구

	조사 또는 경험 및 모범 관행의 교환이 이에 포함된다. 2. 국가 전통과 관행에 따라 회원국은 사회적 파트너들이 단체 교섭의 범위에 있는 제3조의 분야들에서의 차별 금지 규정을 제시하는 협약을 적절한 수준에서 체결하도록 이들의 자율성에 대한 편견 없이 지원해야 한다. 이러한 협약은 지침 및 관련된 국가 실행조치가 제시하는 최소한의 필수사항들을 준수해야 한다. 제19조 - 보고. 2. 위원회의 보고서는 사회적 파트너 및 관련 비정부 기구들의 의견을 적절하게 고려해야 한다. 젠더 주류화 원칙에 따라, 본 보고서는 특히 여성과 남성에 대해 취해진 조치들의 영향에 대해 평가한다. 수집된 정보를 고려하여 본 보고서는 필요한 경우 지침의 개정 및 업데이트를 위한 제안을 포함한다.

“고용, 직업교육 및 승진에 대한 접근과 근로 조건에서 남성과 여성에 대한 동일 대우 원칙” Directive 2002/73/EC

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
유럽의회와 이사회의 지침에 대한 위원회 제안 - 고용, 직업교육 및 승진에 대한 접근과 근로 조건에서 남녀에 대한 동일 대우 원칙 실행에 관한 이사회 지침 76/207/EEC 개정 (제안 설명서) (OJ C 337, p. 204, 28 November 2000)	I. 소개 4. 제안된 지침 - 처음으로 성희롱을 직장에서의 성적 차별로 명확히 정의함. II. 내용 10. 둘째, 성희롱과 같은 매우 중요하고 민감한 이슈는 더이상 간과될 수 없으며, 유럽공동체 차원에서 다루어져야 한다. 14. 직장 내 성희롱은 새로운 현상이 아니다. 그러나 성희롱 문제는 현재까지 국가 및 유럽공동체 차원에서 입법자들에 의해 대체적으로 간과되었다. 위원회는 1980년대에 이 심각한 문제에 대한 첫 번째 연구를 의뢰했다. 10년 후, 위원회는 그동안 회원국에서 발생한 변화들을 평가하기 위해 새로운 연구를 요청했다.

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
	17. 위원회는 “직장 내 남성과 여성의 존엄성 보호에 관한 위원회 제안에 대한 평가보고서” 초안을 작성했다. 이 보고서는 해당 문제가 계속적으로 다루어져야 한다는 것을 보여주었다. 이에 따라 1996년 7월 24일, 위원회는 직장 내 성희롱 예방에 관한 유럽공동체 기구의 과거 프로그램들과 제안들의 개요 문서에 대해 사회적 파트너들과 논의하기로 결정했다. 모든 사회적 파트너들은 개별 노동자의 존엄성 보호의 중요성을 확인했다. 다수는 성희롱이 널리 퍼진 문제이고, 개인과 회사를 위해 직장에서 예방되어야 한다는 데 동의했다. 그러나 이러한 목적을 달성하기 위한 최선의 방법이 무엇인지에 대해서는 의견이 다양했다. 1997년 3월 19일, 위원회는 직장 내 성희롱 해결을 위한 EU 차원의 종합대책 마련의 가능성에 대해 사회적 파트너들과 2차 논의를 시작했다. 그러나 사회적 파트너들은 이 문제에 대한 단체 협약 협상에 동의하지 않았다. <u>IV. 관련 조항들에 대한 의견</u> <u>제1조</u> 39. 제2차 수정안은 성희롱이 성적 차별을 구성한다는 것을 명확히 하고, 무엇이 성희롱을 구성하는지 정의하는지 명시하는 제1a조의 새로운 삽입에 관한 내용으로, 모범관행규약(Code of Good Practice)[50] 및 제13조의 지침에 영감을 받은 것이다.

50) 유럽공동체 위원회(Commission of the European Communities) 1993, “직장 내 성희롱 해결 방법, 유럽위원회 실천규약 가이드(How to Combat Sexual Harassment at Work, a guide to the European Commission Code of Practice)”.

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
	위원회의 언론 발표문 IP/00/588 브뤼셀, 2000년 6월 7일 위원회는 직장 내 성희롱을 불법화하기 위해 노력한다. 위원회는 오늘 직장 내 성희롱 금지를 위한 제안을 채택했다. 1976년의 오랜 동일 기회 지침을 유럽재판소 판결과 암스테르담 조약 하의 새로운 차별금지 제안에 가져온 지침 초안은 공동체 법에서 성희롱 문제를 해결하기 위한 최초의 노력이다. 지침은 성희롱이 성차별의 형태이며, 따라서 괴롭힘이 없는 직장을 제공하지 못한 고용주의 책임 위험을 수반한다. 안나 디아만토풀루(Anna Daiamantopoulou) EU 고용사회정책위원장은 다음과 같이 언급했다: “누구도 반박하지 못하는 사실은 성희롱이 발생하고 있고, 관련된 개인에게 용인할 수 없는 모욕이며, 보통 -항상 그렇지는 않지만- (피해자는) 여성이라는 것이다. 매우 일부의 법적 시스템만이 성희롱의 개념을 이해하고 있고, 이것은 부분적으로 성희롱을 정의하는 데에 내재적인 어려움이 있기 때문이다. 그러나 이러한 상황에도 불구하고 우리는 성희롱이 직장에서 불법화되어야 한다고 가능한 강력한 시그널을 보내야 한다. 나는 이 지침의 주 목적이 (성희롱) 예방이라고 생각한다. 성희롱에 대한 공동체의 기본체계를 수립함으로써, 우리는 유럽 전역이 이 문제에 주목하도록 하고, 고용주들이 이를 해결하기 위한 중요한 기회를 마련하고자 한다. 결국 성희롱이 없는 명확하고 예측 가능한 근무 환경은 산업계 자체의 이익에도 부합한다.

	(관련 웹사이트: http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/00/588&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en)

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
유럽의회와 이사회의 지침에 대한 위원회 제안 - 고용, 직업교육 및 승진에 대한 접근과 근로 조건에서 남녀에 대한 동일 대우 원칙 실행에 관한 이사회 지침 76/207/EEC 개정(OJ C 337, p. 204, 28 November 2000)	전문(3) 직장 내 여성과 남성의 존엄성 보호에 관한 1990년 5월 29일 결의안에서, 위원회는 직장 내 성희롱이 특정 상황에서 이사회 지침 76/207/EEC의 동일 대우 원칙에 반할 수도 있다는 것을 확인했다. 그러한 취지의 언급은 지침 내에 포함되어야 한다. 성희롱은 보통 개인의 근무 성과에 영향을 미치거나, 위협적, 적대적 또는 공격적 환경을 조성한다.
유럽의회와 이사회의 지침에 대한 수정 제안 - 고용, 직업교육 및 승진에 대한 접근과 근로 조건에서 남녀에 대한 동일 대우 원칙 실행에 관한 이사회 지침 76/207/EEC 개정 (COM(2001) 321 final) (OJ C 270, p. 9, 25 September 2001)	제1조 2. 제1a조가 다음과 같이 삽입됨. 제1a조 괴롭힘은 성과 관련된 원치 않은 행위가 발생하면서, 이러한 행위가 한 개인의 존엄성을 해치고, 위협적, 적대적, 공격적 또는 불안한 환경을 조성하는 목적이나 영향을 갖는 경우 성차별로 간주되며, 특히 그러한 행위에 대한 한 개인의 거부 또는 복종이 그 개인에게 영향을 주는 결정 기반으로 사용될 때 그러하다.

	II. 수정안에 대한 의견 9. 5차 수정안은 이전의 전문 3을 수정하여, 이를 전문 4로 정한다. 본 수정안은 성희롱이 지침에 대한 현 제안의 범위에 해당하는 모든 영역에서 발생한다고 명시한다. 10. 6차 수정안은 전문 4a를 새롭게 삽입하여, 관련 책임자들이 성희롱 예방을 위해 필요한 조치를 취해야 한다는 것을 언급한다.

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
	25. 21차 수정안은 첫째 조항에 제1a조를 새롭게 삽입하여, 직간접적 차별, 성에 따른 괴롭힘, 성희롱에 대한 정의들을 통합한다. 이는 유사한 정의들을 포함하는 제13조 기반의 지침들과 일관성을 이루기 위해서이다. 26. 22차 수정안은 제1b조를 새롭게 삽입하여, “괴롭힘”과 “성희롱”을 성차별로 정의하고, 회원국들이 직장 내 상담시스템을 포함한 예방 조치들을 취해야 한다고 규정한다. 4. 제1a조는 다음과 같이 삽입됨. 제1a조 정의 1. 지침의 목적을 위해 다음과 같은 정의가 적용된다.

	(...) - 괴롭힘: 성과 관련된 원치 않은 행위가 고용, 직업 또는 교육 훈련에 대한 접근 또는 관련 장소에서 발생하고, 이러한 행위가 한 개인의 존엄성을 해치고, 위협적, 적대적, 수치적, 모멸적, 공격적 또는 불안한 환경을 조성하는 목적이나 영향이 있는 상황 - 성희롱: 언어적, 비언어적 또는 신체적 성적 행위가 고용, 직업 또는 교육 훈련에 대한 접근 또는 관련 장소에서 발생하고, 이러한 행위가 한 개인의 존엄성을 해치고, 위협적, 적대적, 수치적, 모멸적, 공격적 또는 불안한 환경을 조성하는 목적이나 영향이 있는 상황

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
EESC 의견 (OJ C 123/2001, p. 81, 25 April 2001)	1.4. 처음으로 명확한 정의가 직장 내 성희롱 및 성차별에 관한 본 제안에 제시됨; 이러한 정의는 제13조 기반의 지침에서 찾아볼 수 있는 정의를 따르거나 이에 일치함. 제13조는 괴롭힘을 성이나 기타 근거로 인한 차별로서 다룸. 아울러, 제안은 고용 관계가 종료되었을 때에도 차별에 대해 소송을 제기하는 노동자에 대한 보호 내용을 소개하고, 독립적 국가기관이 동일 대우 원칙을 장려하도록 가이드라인을 제시함. 제안은 고용에 대한 동일 접근 원칙에 예외사항을 둘 수 있는 회원국의 권한을 명시하고 있는데, 그러나 이 경우 회원국은 특별한 근무 형태에서 남성이나 여성을 고용

	금지하는 것에 대해 근거를 제시해야 함. 제안은 임신이나 육아를 근거로 하는 여성을 위한 특별 보호를 규정하고 보장하며, 여기에는 육아 휴직 후 동일 직장으로 복직할 수 있는 권리가 포함됨. 끝으로, 조약 제 141조 4항이 통합되어, 이에 따라 회원국은 직장 내 여성과 남성의 완전한 평등을 장려하기 위한 긍정적인 실행조치들을 채택할 수 있음. 2.1 경제사회위원회(Economic and Social Committee)는 유럽위원회(Commission)가 제안한 변화들을 환영하고, 특히 최초로 성희롱의 정의가 지침의 형태로 제시되어 가는 것과 정의 그 자체로 직장 내 성차별이 이슈화되는 것이 얼마나 중요한지 강조하고자 한다. 이것은 직장 내 성희롱을 예방하고 중단시키는 게 바로 고용주의 책임이라는 것을 명백히 보여준다. 동시에 중요하게 강조하고자 하는 바는 법적인 확실성의 관점에서 고용주는 자신이 인지했을 때에만 특정 사례에 대해 행동을 취할 수 있다는 것이다. 성희롱 문제는 중대하고 민감한 문제로 더 이상 간과되어서는 안 되고, EU 차원에서 해결될 필요가 있다. 아울러, 경제사회위원회는 지침이 사법재판소의 판례법을 참고함으로써 법적 확실성이 더 커진 것에 대해 큰 지지를 보낸다. 경제사회위원회는 유럽위원회의 제안을 환영하고 동일 대우의 시행에서 사회적 파트너들의 역할을 강조하고자 한다.

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
EP 수정안 1차 독회 (OJ C 47/2002, 16 May 2001, p. 19)	<u>수정안 21</u> “제1a조” 정의 - 괴롭힘: 성과 관련된 원치 않은 행위가 고용, 직업 또는 교육 훈련에 대한 접근 또는 관련 장소에서 발생하고, 이러한 행위가 한 개인의 존엄성을 해치고, 위협적, 적대적, 수치적, 모멸적, 공격적 또는 불안한 환경을 조성하는 목적이나 영향이 있는 상황 - 성희롱: 언어적, 비언어적 또는 신체적 성적 행위가 가해자가 아는 상태에서 고용, 직업 또는 교육 훈련에 대한 접근 또는 관련 장소에서 발생하고, 이러한 행위가 한 개인의 존엄성을 해치고, 위협적, 적대적, 수치적, 모멸적, 공격적 또는 불안한 환경을 조성하는 목적이나 영향이 있는 상황 근거: 정의를 명확히 할 필요가 있음.
일반적 입장 이사회 (OJ C307, 31 October 2001, p. 5)	<u>전문(20)</u> 회원국은 직장 내 다양한 형태의 차별을 문제를 제기하고 이를 해결하기 위해, 국가 관행의 기본체계 내에서, 비정부기구들과 함께 사회적 파트너들 간의 사회적 대화를 장려해야 한다. <u>2. 제2조는 다음과 같이 수정함:</u> 괴롭힘은 한 개인의 성과 관련하여 원치 않은 행위가 발생하면서, 이러한 행위가

	한 개인의 존엄성을 해치고, 위협적, 적대적, 모멸적, 수치적 또는 공격적 환경을 조성하는 목적이나 영향을 갖는 경우 첫째 부가조항의 의미 내에서 차별로 간주된다. 성희롱은 그 자체로 신체적, 언어적 또는 비언어적으로 표현되는 원치 않은 성적 행위를 나타내며, 특정한 형태의 괴롭힘을 구성한다.

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
EP 수정안 2차 독회 (OJ C 112/2002, 17 October 2001, p. 14) (제안된 수정안은 볼드체 표시)	<u>수정안 1</u> 회원국은 국내법 하에서 교육 훈련, 고용 및 직업에 대한 접근에 책임이 있는 사람들이 직장 내 괴롭힘과 성희롱에 대한 예방 조치를 취하도록 하는 대책을 도입해야 하고, 여기에는 비밀유지가 보장되는 상담시스템이 포함될 수 있다. 근거: 성희롱 없는 직장을 위해 예방 조치가 필수적이다. <u>수정안 4</u> - 괴롭힘: 성과 관련된 **원치 않은** 행위가 **고용, 직업 또는 교육 훈련에 대한 접근 또는 관련 장소에서 발생하고**, 이러한 행위가 한 개인의 존엄성을 해치고, 위협적, 적대적, 수치적, 모멸적, 공격적 또는 불안한 환경을 조성하는 목적이나 영향이 있는 상황 - **성희롱: 언어적, 비언어적 또는 신체적 형태의** 성적 행위가 **가해자가 알거나, 또는 법적 의무에서 알아야 하는 상태에서** 발생하고, **이러한**

	행위가 한 개인의 존엄성을 해치고, 위협적, 적대적, 수치적, 모멸적, 공격적 또는 불안한 환경을 조성하는 목적이나 영향이 있는 상황 <u>수정안 5</u> 2b. 제1b조가 지침 76/207/ECC에 다음과 같이 삽입됨: 제1b조: 괴롭힘과 성희롱은 지침의 의미 내에서 성에 따른 차별로 간주되어 금지되어야 한다. 그러한 행위에 대한 한 개인의 거부 또는 복종이 그 개인에게 영향을 주는 결정 기반으로 이용되어서는 안된다.

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
2002년 9월 23일 유럽의회와 위원회의 지침 2002/73/EC	성에 따라 개인들에 대해 차별을 지시하는 것은 지침의 의미 내에서 차별로 간주된다. 회원국은 국내법 하에서 교육 훈련, 고용 및 직업에 대한 접근 또는 이와 관련된 조건에 책임이 있는 사람들이 직장 내 괴롭힘과 성희롱에 대한 예방 조치를 취하도록 하는 대책을 도입해야 한다. 근거: 성희롱 없는 직장을 위해 예방 조치가 필수적이다. 국내법의 개념은 단체 협약 및 관행을 포함한다. <u>전문(6).</u> 위원회 지침 76/207/EEC(4)는 직접적 또는 간접적 차별의 개념을 정의하고 있지 않다. 조약 제13조에 따라 이사회는 인종 및 민족적 출신에 상관없이 개인들 간의 동일

	대우 원칙을 실행하는 2000년 6월 29일 지침 2000/43/EC와 직간접 차별을 정의하는 고용 및 직업에서의 동일 대우의 일반 체계를 수립하는 2000년 11월 27일 지침 2000/78/EC를 채택했다. 따라서 성과 관련된 이러한 지침들과 일관성 있게 관련 정의를 삽입하는 것이 적절하다. 전문(8). 한 개인의 성과 관련된 괴롭힘과 성희롱은 여성과 남성의 동일 대우 원칙에 반하는 것이다. 따라서 이러한 개념을 정의하고 관련 차별을 금지하는 것이 적절하다. 이를 위해 이러한 형태의 차별이 직장 내뿐만 아니라, 고용 및 직업 훈련에 대한 접근에서도 발생한다는 것이 강조되어야 한다. 전문(9). 이러한 배경에서 고용주 및 직업훈련 담당자는 모든 형태의 성차별을 해결하기 위한 조치들, 특히 직장 내 괴롭힘 및 성희롱에 대한 예방 조치들을 취해야 하고, 이는 국내 법령과 관행에 부합해야 한다. 전문(21). 회원국은 직장 내 다양한 형태의 차별을 문제를 제기하고 이를 해결하기 위해, 국가 관행의 기본체계 내에서, 비정부기구들과 함께 사회적 파트너들 간의 사회적 대화를 장려해야 한다. 제1조 2. 제2조는 다음과 같이 대체됨.

	제2조 2. 지침의 목적을 위해 다음의 정의들이 적용됨. - 직접적 차별은 성에 따라 한 개인이 다른 사람보다 불리한 대우(less favorable treatment)를 받거나, 유사한 상황에서 그러한 대우을 받았거나 받게 되는 상황 의미함. - 간접적 차별은 피상적으로 중립적 규정, 기준 또는 관행이 성에 따라 한 개인이나 집단에 적대적인 영향을 주게 될 때 발생하며, 만약 이러한 규정, 기준, 관행이 적법한 목적에 객관적으로 정당화되지 않거나, 목적을 달성하는 수단이 적절하고 필요하지 않은 경우가 이에 해당함. - 괴롭힘: 성과 관련된 원치 않은 행위가 고용, 직업 또는 교육 훈련에 대한 접근 또는 관련 장소에서 발생하고, 이러한 행위가 한 개인의 존엄성을 해치고, 위협적, 적대적, 수치적, 모멸적, 또는 공격적 환경을 조성하는 목적이나 영향이 있는 상황 - 성희롱: 언어적, 비언어적 또는 신체적 성적 행위가 발생하고, 이러한 행위가 한 개인의 존엄성을 해치고, 위협적, 적대적, 수치적, 모멸적 또는 공격적 환경을 조성하는 목적이나 영향이 있는 상황 3. 괴롭힘과 성희롱은 지침의 의미 내에서 성에 따른 차별로 간주되어 금지되어야 한다. 4. 회원국은 국내법, 단체 협약 및 관행에 따라 고용주와 직업교육 담당자들이 모든 종류의 성

	차별, 특히 직장 내 괴롭힘 및 성희롱 예방을 위한 조치를 취하도록 지원해야 한다. 5. 이를 위해 회원국은 필요 조치를 취해 다음 사항들을 보장함: (b) 계약 및 단체 협약, 사업의 내부 규정, 또는 프리랜서 및 노사 단체에 관한 규정 등에 포함된 동일 원칙에 반하는 모든 조항들은 무효로 선언되거나 개정되어야 한다. 6. 다음의 조항이 삽입됨: 제8b조 1. 회원국은 국내 전통과 관행에 따라 동일 대우 장려를 위해 산업 양측의 사회적 대화를 지원하는 적절한 조치를 취해야 하며, 직장 관행의 모니터링, 단체 협약, 행동강령, 연구조사, 경험 및 모범 관행 교환을 통한 조치들이 이에 포함된다.

“성희롱 해결을 위한 행동강령을 포함한 직장 내 여성 및 남성의 존엄성 보호에 관한 위원회 권고사항 실행” 1991년 12월 유럽이사회 선언

텍스트 특성	중요 제안사항 선별
1991년 12월 유럽이사회 선언 - 성희롱 해결을 위한 행동강령을 포함한 직장 내 여성과 남성의 존엄성 보호에 관한 위원회 권고사항 실행	유럽공동체 이사회는, 1990년 5월 29일 이사회가 직장 내 여성과 남성의 존엄성 보호에 관한 결의안을 채택했음을 고려하고(1); 1991년 11월 27일 위원회가 성희롱 해결을 위한 행동규약이 첨부된 직장 내 여성과 남성의 존엄성 보호에 관한 권고를 제안했음을 고려하고(2); 1991년 5월 21일 이사회가 여성과 남성의 동일 기회에 관한 제3차 중기 공동체 행동프로그램 결의안을 채택했음을 고려하고(1991-1995)(3) 유럽의회와 경제사회위원회가 1991년 10월 22일, 1991년 10월 30일 각각 직장 내 여성과 남성의 존엄성 보호에 관한 결의안(4)과 의견(5)을 채택했음을 고려하고; 노동시장에서의 여성 통합을 장려하기 위해 이미 이행된 노력들이 이미 강화되고 발전되어야 함을 고려하고; 성희롱은 유럽공동체에서 일하는 많은 여성들에게 심각한 문제이자 적극적인 삶을 충분히 영위하는 데 장애물임을 고려하면서. 1. 위원회 권고의 일반 목적을 지지한다. 2. 회원국들이 위원회의 권고를 고려하여, 직장 내 성희롱 예방 및 해결을 위한 일관적

	이고 통합된 정책을 개발하고 실행하도록 요청한다. 3. 위원회에게 다음과 같은 사항들을 요청한다. (a) 직장 내 성희롱 예방 및 해결에 관한 회원국들의 기존 지식 및 경험을 발전시키기 위해 적절한 정보 교환을 장려한다. (b) 기존의 기준을 고려하면서, 회원국들의 취한 조치들의 효율성 평가에 대한 평가 기준을 점검한다. (c) 위원회 권고안 제4조에 언급된 보고서를 작성할 때, (b)에 언급된 기준을 시행하기 위한 노력한다. (d) 본 성명서 채택 후 3년 이내에 유럽의회, 이사회 및 경제사회위원회에 위원회 권고안의 제4조에 언급된 보고서를 제출한다. (1) OJ No C 157, 27. 6. 1990, p. 3. (2) See page 4 of this Official Journal. (3) OJ No C 142, 31. 5. 1991, p. 1. (4) OJ No C 305, 25. 11. 1991. (5) OJ No C 14, 20. 1. 1992.

부록 3: 직장 내 괴롭힘 및 폭력의 분류체계 제안

1단계	폭력							
2단계	신체적		심리적				성적	
3단계	공격	괴롭힘	집단 학대	왕따 괴롭힘	위협	차별	신체 공격	괴롭힘
4단계		방해	굴욕	관리상 학대	강등	인종	드러냄	언어적
		압박	사기 저하		타인의 이미지 파괴	성	옷 벗기기	시각적
			소외		모욕	종교	강간	직업적
						나이		
						정치적 견해		

표 설명:

- 1단계 = “직장 내 폭력”의 일반적 개념
- 2단계 = 3가지 상이한 폭력 형태
- 3단계 = 각 폭력 형태의 표출
- 4단계 = 직장 내 폭력 표출의 예시

직장 내 괴롭힘 및 폭력의 개념에 관한 유념사항

“직장 내 폭력”의 정의 관련

이에 대해 다양한 정의가 존재하지만, ETUC 협상자들은 다음의 정의를 활동의 주요 기반으로 삼았다.

“직장 내 폭력은 한 개인이 근무 환경에서 학대, 위협 또는 폭행을 당하는 사건에 적용되는 일반적 용어이다.”

추가사항:
다양한 폭력의 표현과 형태들은 상호작용을 한다.

- 관리상의 학대는 성희롱의 시작점이 될 수 있다.
- 위협은 지위가 낮은 직장 동료로부터 이득을 취하기 위한 전략이 될 수 있다.
- 방이나 엘리베이터 내에서 신체적으로 억류를 하는 행위는 관리상의 학대 또는 집단 학대의 시작점이 될 수 있다.
- 일부 상황에서 단지 언어적 반응이 다른 사람에게 신체적 폭력으로 인지될 수 있다(예시: 버스표 검사원은 바디 제스처를 취하며 언어적으로 자신의 티켓을 보여주는 것을 거부하는 승객에게서 신체적 폭력에 대한 두려움을 느낄 수 있음).

부록 4: 직장 내 괴롭힘 및 폭력에 관한 참고자료 모음

1. 유럽위원회(European Commission), “직장 내 여성과 남성의 존엄성 보호 - 성희롱 해결 조치에 대한 행동강령(Protecting the dignity of women and men at work -A code of practice on measures to combat sexual harassment)”: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992H0131:EN:HTML

2. 더블린 재단(Dublin Foundation): a search for “harassment” or “violence” at http://www.eurofound.europa.eu/ gives the following:

직장 내 폭력 및 괴롭힘(Violence and harassment in the workplace) (2개 보고서 다운로드 가능):
http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/109/en/1/ef02109en.pdf
http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0406TR01/TN0406TR01.pdf

3. Bilbao agency: a search for “harassment” or “violence” at http://osha.europa.eu/info turns up numerous interesting documents

4. ETUI-REHS - 건강 & 안전부(Health & Safety Department):
a. HESA Newsletter No. 33, October 2007-07-31
b. HESA website (under ‘special topics’):
http://hesa.etui-rehs.org/uk/default.asp

5. Tools (assessment tools):
a. 심리적 테러 레이먼 인벤토리(Leymann Inventory of Psychological terror) - LIPT (Sweden):
http://www.leymann.se
b. b. 부정 행위에 대한 설문지(Negative Acts Questionnaire) - NAQ (Einarsen et.al., Norway) : 조직적 집단 괴롭힘에 대한 설문지(Organisational Bullying Questionnaire) (Elaine Douglas, UK) :
http://www.gowerpub.com/pdf/bullysamp.pdf or
http://www.gowerpub.com/TitleDetails.asp?sQueryISBN=0566084082&sPassString=Y&sKeyword1=elaine&sKeyword2=&sBooleanSearch=AND&sSearchFrom=Author&sSubjectCode=5&sNewTitle=999&lStartPos=1
d. Respect au travail, toolkit :
http://www.respectautravail.be/toolkit_homepage.php

6. 기타 보도기사 및 링크(Other articles & links) :

a. ILO, Violence at Work, its cost, etc.
http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/violence/

b. HSE: http://www.hse.gov.uk/violence/index.htm

c. WHO: http://www.euro.who.int/violenceinjury/violence/20050208_1

d. INRS, France (La violence en Europe):
http://www.inrs.fr/htm/la_violence_travail_en_europe_la_realite_probleme.html

e. SPF Emploi, Respect au travail,
http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=5948

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

MEMO

관악구 노동복지센터
2020 노동정책조사연구 결과보고
유럽인권재판소(ECHR) 판례연구
: 직장내 괴롭힘을 중심으로

발행일 2020.07.15.
발행처 관악구노동복지센터
담당 관악구노동복지센터 02-886-7900

● 본 자료는 관악구 노동복지센터의 온라인 공간에서 다시 볼 수 있습니다.