



고용관행확장담보특별약관



1 사장님, 요즘 실적이 좋은 것 같아서 부러워요.

2 우리는 상사가 부하의 할당량 관리부터 스케줄 관리까지 철저히 하고 있으니까.

3 무슨 걱정거리라도 있나요?

4 사실, 상사의 지도가 지나치다는 소리가 일부 들려서...

5 다행히도 그의 상사와 그 사람이 의논해서 좀 가라앉았는데.

6 그런 보험이 있나요 !?

7 **보험금을 지급할 경우**
 피보험자(사업자 등)가 한국 국내에서 보상대상자(종업원 등)에 대해 부당행위에 기인하여 보상 대상자가 보험기간 중에 피보험자에 대해 한국 내에서 손해배상청구가 이루어짐에 따라, 이로 인해 피보험자가 입은 손해에 대하여 보험금을 지불하겠습니다.

보상대상자란?	초년도 계약의 보험기간 개시일보다 후에 보상대상자이었던 자에 한하여, 이미 퇴직한 자를 포함합니다.
부당행위란?	차별적 행위, 갑질행위, 부당해고 등을 말하며, 부작위를 포함합니다.

8 아, 종업원이 업무중에 입은 상처에 대한 보상뿐만 아니라 이런 보상도 있나~

9 좋아, 총무부장님을 불러 곧 검토하자!

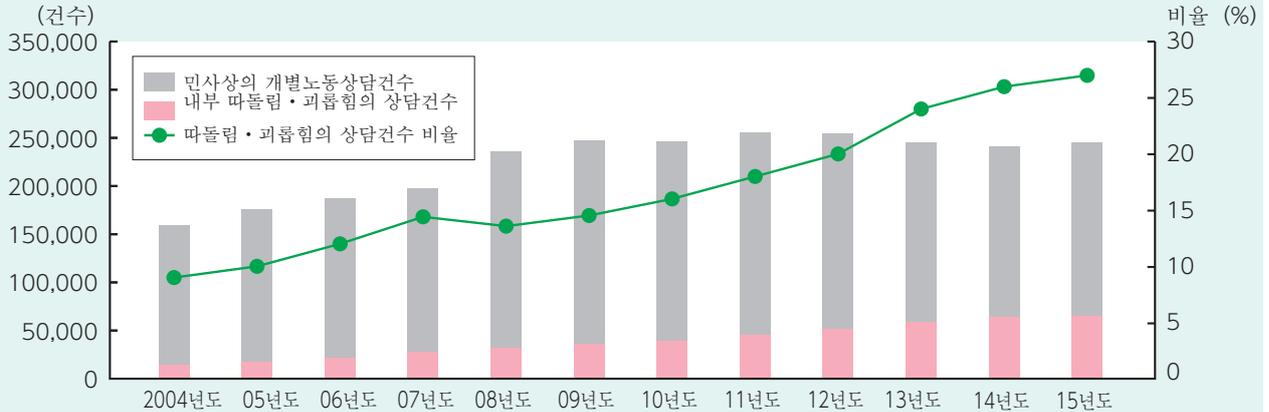
주목되는 고용 문제에 의한 손해배상 리스크. 「고용관행확장담보특별약관」으로 준비합니다. 자세한 것은 이면에...

고용문제에 의한 손 해배상에 대비하다 **고용관행확장담보특별약관의 추천**

최근 한국에서는 개정된 근로기준법(일명: 직장내 괴롭힘 방지법)이 2019년 7월 16일에 시행되었고, 이와 더불어 시민의 의식도 향상되어 서울시장 및 뉴질랜드 외교관 등의 사례에서 알수 있듯이 상사의 갑질행 위로 인하여 종업원 등으로부터 손해배상 청구가 증가하고 있음을 알 수 있습니다. 이러한 고용문제의 리스크에 대비를 해 보는 것이 어떨습니까?

CHECK 권력형 괴롭힘에 관한 문제가 증가하고 있습니다.

일본의 도도부현 노동국에 접수되는 상담 안건 중 따돌림, 괴롭힘과 같은 권력형 괴롭힘에 관한 상담이 특히 증가하는 경향에 있습니 다. 2013년 이후는 6만건을 넘어 개별 노동 상담에 있는 상담내용의 내역에 대해서도 톱을 차지하고 있습니다.



【출처】 일본후생노동청 「2015년도 개별노동분쟁해결제도시행상황」

다양한 직장의 갑질행위 문제로 소송으로 발전하여 고액의 「배상금」 및 「소송비용」을 부담하는 경우도 !

CASE 1

여성사원은 상사인 남성 사 원으로부터 일상적으로 몸을 만지는 등의 성희롱을 당했 다. 직장에서 원활하게 일할 수 없게 되어 부득이 퇴사를 했다.



퇴사후, 여성 사원은 남성 사원과 회 사를 상대로 손해배상을 요구하는 소송을 제기 !

CASE 2

여성사원은 임신을 이유로 전환 배치의 신청을 했다. 업무량이 경감 되었기 때문에 회사는 강등을 조건으로 전환배치를 받아들였다. 그 후, 여직원 은 출산휴가 및 육아휴직에서 복직한 후에도 오랫동안 승격되지 못하였다.



여성사원은 임신으로 인한 강등이나 승격시키지 않은 것은 임신부에 대한 갑질행위에 해당한다는 이유로 회 사를 상대로 손해배상청구 제기 !

고용문제에 의한 손해배상에 대비하기 위해,

임원배상책임보험에

고용관행확장담보특별약관

의 셋트를 추천드립니다!

*이러한 사례들은 가공의 것입니다. 또, 모두 보험금의 지급을 약속하는 것은 아닙니다. 실제 지급여부는 보통 보험 약관 및 특약 내용에 따릅니다.

주의

- 보상내용이 같은 보험계약(다른 보험 종류의 특약을 포함합니다.)이 다르게 있는 경우, 보상의 중복이 발생하는 일이 있습니다. 보상 내용의 차이나 지불 한도액, 특약 세트의 필요 여부를 확인한 후에 계약해 주십시오.
- 이 진단지는 「임원배상책임보험」의 「고용관행확장담보특별약관」의 개요를 설명한 것입니다. 자세한 내용은 팜플렛을 참고해 주십시오.

● 상담·신청선