

울산광역시 중구 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례안 (노세영 의원 대표발의)

| | |
|----------|------|
| 의안 번호 | 1868 |
|----------|------|

발의연월일 : 2021. 11. 11.

발 의 자 : 노세영, 김지근, 문희성
강혜경, 박경흠, 신성봉
권태호, 김기환, 이명녀,
박채연, 안영호

1. 제정이유

중구 소속기관에 근무하는 직원들이 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 행하는 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 필요한 사항을 규정함으로써 건강하고 안전한 근무환경 조성에 기여하고자 함.

2. 주요내용

- 가. 조례의 목적 및 정의(안 제1조~제2조)
- 나. 구청장의 책무, 직장 내 괴롭힘 금지 및 신고 등
(안 제3조~안 제4조)
- 다. 직장 내 괴롭힘 상담, 직장 내 괴롭힘 예방 교육(안 제5조~ 안 제6조)
- 라. 실태조사, 직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치(안 제7조~안 제8조)
- 마. 직장 내 괴롭힘 피해자의 보호, 신고자 등의 보호(안 제9조~안 제10조)
- 바. 허위신고 및 산하기관에 대한 권고(안 제11조~ 안 제12조)
- 사. 비밀유지 준수(안 제13조)

3. 근거법규

- 가. 「근로기준법」 제76조의2, 제76조의3
- 나. 공무원 행동강령 제13조의3

4. 제정조례안 : “따로 붙임”

울산광역시 중구 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지에 관한 조례안

제1조(목적) 이 조례는 울산광역시 중구 직장 내 괴롭힘 행위를 예방하고, 괴롭힘에 대한 신고자와 피해자 보호 및 지원에 필요한 사항을 정함으로써 상호 존중하는 근무환경 조성에 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “직장”이란 울산광역시 중구(이하“구”라 한다) 본청, 직속기관, 의회사무국, 사업소, 동 행정복지센터를 말한다.
2. “직원”이란 직장에 근무하는 모든 사람을 말한다.
3. “직장 내 괴롭힘”이란 직원 간 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.
4. “피해자”란 직장 내 괴롭힘으로 피해를 입은 직원을 말한다.
5. “신고자”란 직장 내 괴롭힘을 신고하는 직원을 말한다.

제3조(구청장의 책무) 울산광역시 중구청장(이하“구청장”이라 한다)은 직장 내 근무하는 직원 간 상호 존중하는 분위기를 조성하고, 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않도록 노력해야 한다.

제4조(직장 내 괴롭힘 금지 및 신고 등) ① 누구든지 직원에게 직장 내 괴롭힘 행위를 해서는 아니 된다.

- ② 누구든지 직원이 괴롭힘 행위를 행하였거나 피해를 입은 것을 알게 된 경우 이를 간과하지 않아야 하며, 그 사실을 신고할 수 있다.
- ③ 누구든지 직장 내 괴롭힘에 대한 조사를 방해하거나 피해 신고의 취소를 강요하는 행위를 하여서는 아니 된다.

제5조(직장 내 괴롭힘 상담) ① 구청장은 직장 내 괴롭힘의 예방 및 대응에 관련되어 상담업무를 담당하는 직원(이하 "상담원"이라 한다)을 1명 이상 둘 수 있다.

② 상담원은 직장 내 괴롭힘 사건의 상담 시 신고인과 피해 직원 등에게 상담내용에 대한 비밀유지 의무를 고지하여야 한다.

③ 상담절차 등에 관하여 필요한 세부사항은 구청장이 별도로 정한다.

④ 상담원은 상담에 대한 결과를 구청장에게 즉시 보고하여야 한다.

제6조(직장 내 괴롭힘 예방 교육) ① 구청장은 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시하여야 한다.

② 구청장은 소속 직원들이 직장 내 괴롭힘 사건의 신고와 구제절차를 쉽게 알 수 있도록 적극 알려 주어야 한다.

제7조(실태조사) ① 구청장은 직장 내 괴롭힘 예방 및 재발방지를 위하여 필요한 경우 직장 내 괴롭힘 행위에 대하여 실태조사를 실시할 수 있다.

② 제1항에 따른 실태조사를 할 경우 실태조사의 방법, 절차 및 내용 등에 관하여 필요한 사항은 구청장이 별도로 정한다.

제8조(직장 내 괴롭힘 행위 발생 시 조치) ① 구청장은 직장 내 괴롭힘의 신고를 접수하거나 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

② 구청장은 제1항에 따른 조사를 실시하여 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변

경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 구청장은 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해 직원의 의견을 들어야 한다.

제9조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호) ① 구청장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 인정된 경우 피해자의 요청이 있을 때에는 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

② 구청장은 심리상담 등 피해자의 피해복구를 위해 필요한 지원을 하여야 한다.

제10조(신고자 등의 보호) 구청장은 신고자 및 신고자 외에 진술, 자료 제출 등의 방법으로 신고내용의 조사에 협조한 사람의 인적사항이 노출되지 않도록 하여야 하며, 신고 및 협력 등을 이유로 불이익을 받지 않도록 필요한 조치를 하여야 한다.

제11조(허위신고) ① 신고자가 신고내용이 사실이 아님을 알면서도 거짓으로 신고하거나 익명 또는 다른 사람의 성명으로 신고한 경우에는 이 조례에 따른 보호를 받지 못한다.

② 구청장은 신고자가 제1항에 따라 신고한 경우에는 징계 처분 요구 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제12조(산하기관에 대한 권고) 구청장은 구 소속 출자·출연기관에 직장 내 괴롭힘 행위가 발생하지 않도록 예방을 위하여 교육 등을 실시하도록 권고할 수 있다.

제13조(비밀유지 준수) 직장 내 괴롭힘 사건을 상담하거나 조사하는 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한

사람은 그 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설해서는 안 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 법령 또는 조례에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 예외로 한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

근 거 법 규

근로기준법

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

[본조신설 2019. 1. 15.]

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

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

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 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 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

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

[본조신설 2019. 1. 15.]

공무원 행동강령

제13조의3(직무권한 등을 행사한 부당 행위의 금지) 공무원은 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부당한 행위를 해서는 안 된다.

1. 인가·허가 등을 담당하는 공무원이 그 신청인에게 불이익을 주거나 제3자에게 이익 또는 불이익을 주기 위하여 부당하게 그 신청의 접수를 지연하거나 거부하는 행위
2. 직무관련공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위
3. 공무원 자신이 소속된 기관이 체결하는 물품·용역·공사 등 계약에 관하여 직무관련자에게 자신이 소속된 기관의 의무 또는 부담의 이행을 부당하게 전가하거나 자신이 소속된 기관이 집행해야 할 업무를 부당하게 지연하는 행위
4. 공무원 자신이 소속된 기관의 소속 기관 또는 산하기관에 자신이 소속된 기관의 업무를 부당하게 전가하거나 그 업무에 관한 비용·인력을 부담하도록 부당하게 전가하는 행위
5. 그 밖에 직무관련자, 직무관련공무원, 공무원 자신이 소속된 기관의 소속 기관 또는 산하기관의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위

[본조신설 2018. 12. 24.]