

## 직장 내 괴롭힘 금지 및 처리에 관한 규정

**제1조(목적)** 이 규정은 루터대학교(이하 '본 대학교'라고 한다) 내에서 괴롭힘 행위를 예방하여 교직원들이 안전하게 근무할 수 있도록 하기 위함을 목적으로 한다.

**제2조(적용범위)** 이 규정은 교원, 직원, 연구원, 조교 등 전 교직원에게 대해 적용한다.

**제3조(책무)** 본 대학교는 직장 내 괴롭힘을 예방하고, 직장 내 괴롭힘이 발생하였을 때 적절히 대응할 수 있도록 정책을 수립·시행하여야 한다.

**제4조(직장내 괴롭힘 행위의 금지)** ① 직장 내 괴롭힘 행위란 교직원이 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 교직원에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말한다.

② 누구든지 직장 내 괴롭힘 행위를 하여서는 아니된다.

**제5조(금지행위)** 금지되는 직장 내 괴롭힘 행위는 다음 각 호와 같다.

1. 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위
2. 지속 반복적인 욕설이나 폭언
3. 다른 교직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주거나 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위
4. 합리적 이유 없이 반복적으로 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위
5. 합리적 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위
6. 집단적으로 따돌리거나, 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보 또는 의사결정 과정에서 배제하거나 무시하는 행위
7. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 허드렛일만 시키는 행위
8. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위
9. 그밖에 업무의 적정범위를 넘어 교직원에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

**제6조(기구)** 본 대학교에서 일어나는 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응업무는 '학생지원상담센터'에서 담당한다.

**제7조(업무)** 전담부서는 다음의 업무를 관장한다.

1. 직장 내 괴롭힘 피해의 신고 접수 및 상담에 관한 사항
2. 직장 내 괴롭힘 피해자의 보호 및 필요한 조치에 관한 사항
3. 접수 사건에 대한 상담 및 조사, 위원회 운영 및 조사결과의 보고에 관한 사항
4. 기타 직장 내 괴롭힘 사안 조치와 관련한 사항

**제8조(누설금지)** 전담부서에서는 직장 내 괴롭힘 사건에 관한 상담을 하면서 알게 된 내용을 누설하여서는 아니 된다. 다만, 사건의 처리를 위하여 결재권자에게 보고하는 경우는 그러하지 아니하다.

**제9조(위원회)** ① 직장 내 괴롭힘에 관한 사항을 심의하고 전문적인 조사를 이행하기 위하여 직장 내 괴롭힘 금지 위원회를 둔다

② 위원회는 총장이 위촉하는 5인 이상의 위원으로 구성한다.

- ③ 위원의 임기는 1년으로 하되 연임할 수 있다.
- ④ 위원회 위원 중 인정할 만한 상당한 이유가 있는 피해자는 특정위원을 기피신청 할 수 있다.

**제10조(심의사항)** 위원회는 다음 사항을 심의한다.

- 1. 직장 내 괴롭힘 행위의 판단
- 2. 사건에 대한 정식조사 및 피해자에 대한 보호 조치
- 3. 행위자에 대한 징계 등 적절한 조치에 대한 권고
- 4. 그 밖에 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지에 관한 사항

**제11조(절차)** 직장 내 괴롭힘 사건의 처리는 다음 각 호의 절차에 따른다.

- 1. 사건의 신고 및 접수
- 2. 상담을 통한 피해자의 의사 확인
- 3. 피해자의 의사에 기초한 당사자 간 해결 또는 정식 조사의 실시
- 4. 정식 조사의 결과를 토대로 한 직장 내 괴롭힘의 확인
- 5. 행위자에 대한 징계 조치 및 피해자 보호조치 등의 결정

**제12조(신고 및 접수)** ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 전담부서에 신고할 수 있다.

- ② 전담부서는 전항에 따른 신고가 있는 경우 또는 그 밖의 방법으로 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 사건을 접수한다.
- ③ 피해자가 아닌 사람이 신고한 사건에서 피해자가 조사를 원하지 않을 경우 신고를 각하할 수 있다.
- ④ 전담부서에 신고하는 것을 원칙으로 하되, 전담부서 이외의 학내 기관에서 신고를 접수 또는 인지한 때에는 이를 즉시 상담실에 이첩하여야 한다.

**제13조(상담 및 처리)** ① 전담부서는 지체 없이 신고인을 대면하여 상담한다.

- ② 신고인이 피해자가 아닌 제3자인 경우 전담부서는 신고인을 먼저 상담한 후 피해자를 상담한다.
- ③ 전담부서는 피해자에게 직장 내 괴롭힘에 관한 구제방법 및 회사 내 처리절차에 대하여 충분히 설명하고, 피해자가 사건의 해결을 위하여 선택하는 처리방향에 대하여 청취한다.
- ④ 전담부서는 상담이 종료하면 그 결과에 대해 위원회를 경유하여 총장에게 보고하여야 한다.
- ⑤ 전담부서는 상담 시 신고인 또는 피해자 등에게도 상담 내용에 대한 비밀 유지 의무가 있음을 고지하여야 한다.

**제14조(당사자 간 해결)** ① 전담부서는 피해자가 직장 내 괴롭힘 피해를 입었다고 판단하고, 피해자가 그 행위의 중단을 위하여 행위자와 분리되기만을 요구하는 경우, 그 내용을 위원회를 경유하여 총장에게 보고하여 상응하는 조치가 취해질 수 있도록 한다.

- ② 전담부서는 피해자가 행위자의 괴롭힘 행위 중단 및 사과 등 직접적인 합의를 원하는 경우에는 피해 사실에 대하여 피해자와 피해자가 추천한 참고인 등에 관한 조사를 실시하고, 그 결과 직장 내 괴롭힘이 확인되면 피해자의 요구안을 정리하여 행위자에게 전달하여 합의를 진행한다. 합의가 이루어진 경우에는 모든 관련 서류는 비공개처리하고 사건을 종결한다.
- ③ 합의가 이루어지지 않은 경우에는 전담부서는 피해자를 다시 상담한 후 정식 조사에

대한 의사 등을 확인하여 그에 따라 조치한다.

**제15조(정식 조사)** ① 총무처장은 피해자가 직장 내 괴롭힘에 관하여 정식 조사를 요구하는 경우 지체 없이 위원회에 회부시켜 그 처리를 요청하여야 한다.

② 위원회는 조사가 개시된 날부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위에서 조사 기간을 연장할 수 있다.

③ 피해자 및 행위자에 대하여 조사하는 경우 2명 이내의 위원이 참여하여야 한다.

④ 위원회는 제4항에 따른 조사보고서 작성 시 행위자에 대한 조치와 관련한 피해자의 의견을 듣고 그 내용을 기재하여야 한다.

⑤ 위원회와 조사를 받은 사람들은 비밀유지 서약을 하여야 하며, 조사내용 및 조사과정에서 알게 된 사실을 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

⑥ 전담부서는 직장 내 괴롭힘 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.

⑦ 위원회는 사건의 처리 과정에서 신분상 징계가 필요하다고 판단되는 경우 교원 징계위원회·직원 징계위원회·학생 지도위원회 등 해당 징계위원회에 소견서를 제출한다.

⑧ 해당 징계위원회는 위원회의 소견서 접수 후 2주 이내에 관련 규정에 의거하여 징계사항을 심의·의결한다.

⑨ 정식조사기간 동안 피해자가 요청하는 경우에는 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 피해자의 요청을 고려하여 조치를 한다.

**제16조(징계)** ① 해당 징계위원회는 위원회의 조사보고서를 토대로 직장 내 괴롭힘 인정여부, 직장 내 괴롭힘 인정 시 행위자에 대한 징계 양정에 관한 사항을 의결한다.

② 총장이 행위자로 신고 된 경우 감사는 지체 없이 이사회 소집을 청구하고 소집된 이사회에 출석하여 조사 결과에 따라 직장 내 괴롭힘 인정여부, 직장 내 괴롭힘 인정 시 대표이사에 대한 징계 등 조치에 관한 내용을 보고한다.

③ 이사회는 감사의 보고를 받으면 총장에 대한 조치를 의결한다. 다만, 위원회에서 통지한 총장에 대한 조치가 의결사항인 경우 지체 없이 임시총회를 소집한다.

④ 직장 내 괴롭힘 사건을 은폐하거나 피해자, 신고자 또는 사건 관련 진술자 등에게 신고 등을 이유로 또 다른 직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우 관련자를 엄중 징계한다.

**제17조(사건의 종결)** ① 위원회는 의결 결과를 당사자에게 서면으로 통지하고 사건을 종결한다. 다만, 총장이 행위자인 경우에는 그러하지 아니하다.

② 위원회에서 직장 내 괴롭힘으로 인정하지 않은 경우 전담부서는 피해자를 다시 상담하여 피해자의 고충을 해소할 수 있는 방법을 찾도록 노력하여야 한다.

**제18조(직장 내 괴롭힘 피해자의 보호)** 직장 내 괴롭힘이 인정된 경우 피해자가 요청하면 위원회는 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 해당 부서에 요청할 수 있다.

1. 근무장소의 변경
2. 유급휴가의 명령
3. 그 밖에 필요한 조치

**제19조(재발방지조치 등)** ① 총장은 사건이 종결하면 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 필요한 대책을 수립 시행한다.

② 총장은 직장 내 괴롭힘 행위의 재발 방지를 위하여 필요하다고 인정되는 경우 직장 내 괴롭힘 행위자에 대하여 상담 또는 교육 등을 실시하거나 받을 것을 명할 수 있다.

제20조(관련법령의 적용) 이 규정에서 정하지 않은 사항은 관계법령에 따른다.

#### 부 칙

(시행일) 이 시행 규정은 2019년 12월 31일부터 시행한다.