

# 한국체육대학교 취업규칙

일부개정 2019. 7. 22. 규정 제797호

## 1. 개정사유

- ‘직장 내 괴롭힘’을 금지하는 근로기준법이 2019.7.16. 시행됨에 따라 상시 10명이상 근로자를 사용하는 사업장에서는 취업규칙에 이를 반영하여 직장 내 괴롭힘 예방 및 대응체계를 구축하여야 함.

## 2. 주요내용

- 한국체육대학교 취업규칙 개정(안 제74조의2, 제74조의3 신설)
  - 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 방지하기 위함.

## 3. 주요 토의과제 : 없음

## 4. 참고사항

- 가. 관계법령 : 「근로기준법 제76조의2, 제76조의3」
- 나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음
- 다. 합 의 : 해당없음
- 라. 불 입 : 개정안 및 신·구조문대비표

# 한국체육대학교 취업규칙 개정문

「한국체육대학교 취업규칙」 일부를 다음과 같이 개정한다.

제65조 중 “**본교는**” 을 “**총장은**” 으로 하고, 같은 조 제2호의 “**이 규칙 제4조 및 제19조**” 를 “**제4조, 제19조 및 제74조의2**” 로 한다.

제74조의2 및 제74조의3을 각각 다음과 같이 신설한다.

제74조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 본교 전체 구성원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원 및 협력사 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.

제74조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 총장에게 신고할 수 있다.

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

③ 총장은 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원(이하 “피해 직원” 이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해 직원에 대하여 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 총장은 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 총장은 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해 직원이 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 총장은 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 총장은 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해 직원의 의견을 들어야 한다.

⑥ 총장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 직원 및 피해 직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

## 부 칙(제797호, 2019. 7. 22.)

이 규정은 공포한 날부터 시행한다.

## 신 · 구조문대비표

현행	개정안
<p>제65조(징계 사유) <u>본교는</u> 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 징계 의결을 요구하여야 하고, 징계의결에 따라 징계처분을 하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. (생략)</li> <li>2. 직무상의 의무(<u>이 규칙 제4조 및 제19조</u> 포함)를 위반하거나 직무를 태만히 한 경우</li> <li>3. 4. (생략)</li> </ol>	<p>제65조(징계 사유) <u>총장은</u> ----- ----- -----.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. (현행과 같음)</li> <li>2. ----- <u>제4조, 제19조 및 제74조의2</u> ----- -----</li> <li>3. 4. (현행과 같음)</li> </ol>
<p><u>&lt;신설&gt;</u></p> <p><u>&lt;신설&gt;</u></p>	<p><u>제74조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)</u> 본교 전체 구성원은 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 직원 및 협력사 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.</p> <p><u>제74조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)</u></p> <p>① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 총장에게 신고할 수 있다.</p> <p>② 총장은 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.</p> <p>③ 총장은 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 직원 또는 피해를 입었다고 주장하는 직원(이하 “피해 직원”이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해 직원에 대하여 근무 장소의 변경, 유급 휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 총장은 피해 직원의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</p>

현행	개정안
<p><u>&lt;신 설&gt;</u></p>	<p>④ 총장은 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해 직원이 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>⑤ 총장은 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 총장은 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해 직원의 의견을 들어야 한다.</p> <p>⑥ 총장은 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 직원 및 피해 직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>
	<p><b>부 칙(제797호, 2019. 7. 22.)</b></p> <p>이 규정은 공포한 날부터 시행한다.</p>