

2023년 2월 시민인권침해구제위원회 개최 결과 및 회의록

개 요

- ◆ 일시·장소 : 2023. 2. 17.(금) 10:00~12:10, 서소문2청사 20층 세미나실
- ◆ 참 석 : 12명
 - 위촉 위원(7) : 이영주(위원장), 김근주, 김수정, 이승한, 김원규, 김영희, 임준규
 - 소관 부서(5) : 시민인권보호관(3), 인권보호팀장 및 담당 주무관

☐ 상정안건 : 총 6건

- 보고사항 : 3건(각하 3건)
- 의결사항 : 3건(권고 1건, 기각 2건)

☐ 심의결과

구분	합계	원안가결	수정가결	재상정
	6건	5건	1건	0건
보고사항	3건	3건 (각하 3)	-	-
의결사항	3건	2건 (기각 2)	1건 (권고 1)	-

☐ 결과내역

의안번호	사건번호	의안명	상정의견	상정결과
보고사항 : 3건(각하 3건)				
23-10	23신청-1	사회복지시설 직원에 의한 인권침해	각하	원안가결
23-11	23신청-2	사회복지시설 직원에 의한 인격권 침해	각하	원안가결
23-12	23신청-4	시의회 직원에 의한 성추행·성희롱	각하	원안가결

의안번호	사건번호	의안명	상정의견	상정결과
의결사항 : 3건(권고 1건, 기각 2건)				
23-13 (재상정)	22신청-67	사업소 직장 내 괴롭힘	권고	수정가결
23-14 (재상정)	22신청-70	사업소 직장 내 괴롭힘	기각	원안가결
23-15	23신청-3	공무원에 의한 인격권 침해	기각	원안가결

□ 보고사항

○ [의안 제23-10호] 사회복지시설 직원에 의한 인권침해

- 23신청-1(각하) 원안 가결
- 신청인이 동일 내용으로 국가인권위원회에 사건을 신고한 사실이 있고 현재 조사가 진행 중에 있으므로 신청의 원인이 된 사실에 관하여 다른 법령에 따른 권리구제절차나 조정절차가 진행 중에 있음으로 「서울특별시 인권 기본 조례」 제20조 제4항 제7호의 규정에 따라 각하하기로 원안 가결함.

○ [의안 제23-11호] 사회복지시설 직원에 의한 인격권 침해

- 23신청-2(각하) 원안 가결
- 신청인이 동일 내용으로 국가인권위원회에 사건을 신고한 사실이 있고 현재 조사가 진행 중에 있으므로 신청의 원인이 된 사실에 관하여 다른 법령에 따른 권리구제절차나 조정절차가 진행 중에 있음으로 「서울특별시 인권 기본 조례」 제20조 제4항 제7호의 규정에 따라 각하하기로 원안 가결함.

○ [의안 제23-12호] 시의회 직원에 의한 성추행·성희롱 사건

- 23신청-4(각하) 원안 가결
- 신청의 원인이 된 사실에 관하여 수사기관의 수사가 진행 중인 사항에 해당되기에 「서울특별시 인권 기본 조례」 제20조 제4항 제2호의 규정에 따라 각하하기로 원안 가결함.

□ 의결사항

○ [의안 제23-13호(재)] 사업소 직장 내 괴롭힘

- 22신청-67 (권고) 수정 가결
- ① 공무원 생활을 처음 시작한 신입 직원인 피해자에게 사무실에서 부당한 초과근무를 지시한 행위, ② 피해자가 전입해 오면서 팀 전체에게 업무용 메신저를 사용 못 하게 하고 피해자가 메신저를 사용하는지를 평가하여 다른 직원에게 말한 행위, ③ 수도 누수 관련하여 별도의 노동조합 사무실에서 피해자에게 장시간 지적인 행위, ④ 피해자가 다른 과 남자 직원들과 어울리는 것에 대한 불편한 심기를 참고인들에게 이야기하여 그들을 통하여 피해자에게 전달하게 한 행위, ⑤ 밸런타인데이를 앞두고 피해자에게 주말에 초콜릿을 사다 줄 것을 요청하였으나 피해자가 거절하자 “됐어” 라고 면박을 준 행위, ⑥ 옆자리에 앉은 피해자에게 다 들리도록 소리를 크게 하여 음악을 이어폰으로 듣는 행위, ⑦ 사무실에서 다투는 과정에서 욕설하거나 피신청인의 책상 위에 서류를 던지는 행위는 업무상 필요성이 인정되지 않음.
- 이 사건은 피신청인의 하나하나의 행위들이 직장 내 괴롭힘 사건들처럼 고의적이고 전형적이지는 않지만 이런 행위들이 모여 전체적으로 봤을 때는 직장 내 괴롭힘의 행위로 보이며 또한 하나하나의 행위도 신청인에게 상당한 정신적 고통을 주는 행위로 판단되고 인식되므로 결정문에 직장 내 괴롭힘의 전형적인 행위는 아니더라도 연속성 있는 행위들은 직장 내 괴롭힘으로 판단할 수밖에 없다고 하는 취지를 간단하게 밝혀줌이 바람직함.
- 피신청인에 대해 노동 인권 교육 실시만을 권고한다면 피신청인에 대한 조치는 노동 인권 교육으로 끝나는 걸로 인식될 수 있고 피해자에 대한 2차 피해 예방 조치를 취하는 것도 통상적으로 인식될 수 있어 피신청인에 대한 조치가 교육 권고에만 한정하지 않고 조금 더 할 수 있는 방법을 고민해야 할 필요가 있음.

- 피신청인을 인사 조치는 하지 않더라도 신청인과의 분리 조치는 필요함. 왜냐하면 신청인과 조직의 입장에서 결정문을 받았을 때 이 결정을 어떻게 인식하고 조직에 어떤 메시지를 주는지도 중요함. 피신청인이 인권 교육을 받고 계속 그 조직에 남아 있다면 신청인은 이겼지만 이긴 게 아닌 게 되고 조직의 보호를 못 받는 느낌을 받을 수 있으므로 적어도 기관 내에서 다른 부서로 피신청인을 보내 신청인과 분리 조치를 하는 게 바람직함. 더불어 인권 교육을 받을 때도 본인이 비용을 부담하게 하고 기관이 피신청인에 대해 모니터링을 하거나 재발 방지 계획을 수립하는 것도 필요함.
- 조직이 특정인에 대해 모니터링을 하는 건 또 다른 인권 침해가 될 수 있고 재발 방지 계획을 수립하는 권고는 조직 내에서 굉장히 계획적이고 조직적으로 어떤 괴롭힘이 일어나고 있다면 조직 차원에서 재발 방지 계획이 필요하겠지만 개인적인 일탈 행위를 조직에서 일일이 방지 계획을 세우기는 굉장히 어렵다고 생각함.
- 시정 권고 대상은 피신청인을 분리 조치할 수 있는 기관의 장에게 하기로 하고 피신청인의 노동 인권 교육은 재발 방지를 위한 교육이라는 내용과 피신청인이 분리 조치의 대상이라는 걸 권고문에 명시하기로 하고 피해자에 대하여 의사를 고려하여 피해회복에 필요한 보호조치를 실시할 것을 포함하여 수정 가결함.

○ [의안 제23-14호(재)] 사업소 직장 내 괴롭힘

- 22신청-70 (기각) 원안 가결
- 신청인과 피신청인은 한쪽이 지위의 우위에 있는 관계는 아니고 피신청인이 신청인에게 행한 행위도 지위의 우위를 이용한 행위가 아님. 이 사건은 사인 간의 다툼으로 보이므로 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않음. 또한 당사자가 주장하지 않는 인권침해로 판단할 필요는 없음.
- 나쁜 행위와 직장 내 괴롭힘은 구분할 필요가 있음. 피신청인의 행위가 문제가 있고 비난받을 가능성이 있는 행위이지만 그 행위를 직장 내 괴롭힘이라고 판단하기 위해서는 상급자로서 지위를 이용한 게 드러나야 하는 데 그런 부분은 없고 업무상 관련성도 미흡하

여 직장 내 괴롭힘으로 인정하기 어려움.

- (소수 의견) 피신청인의 행동을 단순히 일회성 해프닝으로 보고 직장 내 괴롭힘이 아니라고 판단해선 안되고 직장 내 괴롭힘으로 인정해야 함. 설사 직장 내 괴롭힘으로 인정하지 않더라도 피신청인이 사람들에게 메일로 신청인의 인사 사항을 알린 점, 피신청인이 신청인을 대할 때 상당히 비인격적이고 불필요한 모독을 하는 행위는 명예훼손에 해당하므로 인권 침해로 인정하고 권고를 해야 함.
- 「서울특별시 인권 기본 조례」 제19조의3(운영) 2항의 규정 ‘인권침해 결정 및 시정권고에 대한 사항은 구제위원회 재적위원 과반수의 찬성으로 의결’에 의거 ① ‘본 사건은 직장 내 괴롭힘이다’ 의견의 표결 결과 찬성 1명, 보류 1명, 반대 5명 ② ‘본 사건은 직장 내 괴롭힘은 아니지만 인권 침해이다’ 의견의 표결 결과 찬성 2명, 반대 5명으로 기각으로 원안 가결하고 소수 의견을 기각결정통지서에 담기로 함.

○ [의안 제23-15호] 공무원에 의한 인격권 침해

- 23신청-3 (기각) 원안 가결
- 인격권 침해 여부를 판단할 때 피신청인의 행위가 인격권 침해에 이를 정도로 사회통념 상 허용되는 범위를 넘어 피해자에게 모욕감과 수치심을 주었는지뿐만 아니라, 피신청인이 이 사건 재단 이사장 선임 관련해서 개입할 권한이 있는지 여부도 함께 검토되어야 하므로, 피신청인의 업무상 역할과 권한에 대한 설명이 판단 근거에 추가되어야 함.
- 피신청인의 발언 의도, 내용 등을 고려해볼 때 사회통념 상 허용되는 범위를 일탈하여 피해자에게 모욕감과 수치심을 주는 인격권 침해에 이르렀다고 보기 어렵다고 판단하고 기각하기로 원안 가결함.