

남양주시 갑질 행위 근절 및 피해자 지원 조례안

[이수련 의원 대표발의]

의안 번호	205
----------	-----

발의연월일 : 2023. 7. 5.

발 의 자 : 이수련, 김지훈(국), 박윤옥,
이진환, 손정자, 박경원, 한송연,
김상수, 이정애, 정현미,
김지훈(민), 전해연, 한근수

1. 제안 이유

공무원 등의 갑질 행위를 근절하고 피해자를 보호하는데 필요한 사항을 규정함으로써 건강한 공직사회를 구현하는데 기여하고자 함.

2. 주요 내용

가. 조례의 제정 목적 및 용어의 정의(안 제1조~제2조)

나. 갑질행위 근절을 위한 시장 등의 책무 및 대책 수립 규정(안 제3조~제4조)

다. 갑질 피해 신고센터의 설치·운영에 관한 규정(안 제5조)

라. 갑질 피해 신고 접수·처리 등에 관한 규정(안 제6조~제9조)

마. 갑질피해심의위원회 설치 등에 관한 규정(안 제10조~제11조)

바. 불이익조치의 금지, 신고자 비밀보장 등에 관한 규정(안 제13조~제15조)

사. 갑질 피해 실태조사 및 갑질 예방 교육에 관한 규정(안 제16조~제17조)

3. 제정조례안 : 덧붙임

4. 예산수반사항 : 덧붙임(비용추계 미첨부 사유서)

5. 관련법령 :

가. 「지방공무원법」

나. 「공공기관의 운영에 관한 법률」

다. 「근로기준법」

라. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」

마. 「공무원 행동강령」

남양주시 갑질 행위 근절 및 피해자 지원 조례안

제1조(목적) 이 조례는 남양주시 소속 공무원 등의 갑질 행위를 근절하고 피해자 등을 보호하는데 필요한 사항을 정함으로써 건강한 공직사회를 구현하는데 기여함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공무원 등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 남양주시(이하 “시”라 한다) 집행기관 소속 공무원 및 청원경찰
나. 시와 근로계약을 체결한 근로자

다. 시 집행기관에 파견 근무 중인 임용권자를 달리하는 기관의 공무원

라. 공공기관의 임직원

2. “공공기관”이란 시가 설립한 지방공기업 및 시가 출자·출연한 기관·단체를 말한다.

3. “갑질 행위”란 공무원 등이 자신의 직무권한을 행사하거나 지위·직책 등에서 유래되는 사실상 영향력을 행사하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 부당한 행위를 하는 것을 말한다.

가. 인·허가 등을 담당하는 공무원 등이 그 신청인에게 불이익을

- 주거나 제3자에게 이익 또는 불이익을 주기 위하여 부당하게 그 신고서 접수를 지연하거나 거부하는 행위
- 나. 직무관련공무원에게 직무와 관련이 없거나 직무의 범위를 벗어나 부당한 지시·요구를 하는 행위
- 다. 공무원 등 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
- 라. 공무원 등 자신이 소속된 기관의 소속 기관 또는 산하 기관에 자신이 소속된 기관의 업무를 부당하게 전가하거나 그 업무에 관한 비용·인력을 부담하도록 부당하게 전가하는 행위
- 마. 그 밖에 우월적 지위 등을 이용하여 다른 공무원 등에게 신체적·정신적 고통을 주는 등의 행위

4. “갑질 행위자”란 갑질 행위를 한 공무원 등을 말한다.

5. “피해자”란 갑질 행위로부터 피해를 입은 사람을 말한다.

6. “신고자”란 갑질 행위를 신고하는 사람을 말한다.

제3조(시장 등의 책무) ① 남양주시장(이하 “시장”이라 한다) 및 공공기관의 장은 공무원 등이 갑질 행위를 못하도록 필요한 정책을 수립·시행하여야 한다.

② 시장 및 공공기관의 장은 갑질 행위 신고의 활성화를 위하여 시민 홍보 등 필요한 조치를 마련하여야 한다.

제4조(대책 수립 및 시행) ① 시장은 공공기관을 포함하여 갑질 행위 근절을 위한 종합 대책(이하 “갑질 근절 대책”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 갑질 근절 대책에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 갑질 근절을 위한 정책 방향
2. 갑질 근절을 위한 정책 추진과제, 추진 주체, 시행방법 등 세부적인 사업추진 내용
3. 소요예산 및 재원 조달 계획
4. 그 밖에 갑질 근절 대책의 추진에 필요한 사항

제5조(갑질 피해 신고센터의 설치·운영) ① 시장은 갑질 행위를 근절하기 위하여 감사부서에 남양주시 갑질 피해 신고센터(이하 “센터”라 한다)를 설치·운영할 수 있다.

② 센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 갑질 행위의 신고·접수
2. 갑질 신고 처리절차 안내 등
3. 피해자 고충 상담
4. 피해자, 신고자 등의 보호 및 지원
5. 그 밖에 갑질 행위 근절을 위하여 필요한 사항

③ 시장은 센터의 효율적인 운영을 위하여 갑질 고충 상담원(이하 “상담원”이라 한다)을 둘 수 있다.

④ 상담원의 지정과 관련하여 필요한 사항은 시장이 정한다.

제6조(갑질 피해 신고의 접수 등) ① 누구든지 시장 또는 센터에 갑질 피해 신고(이하 “갑질 신고”라 한다)를 할 수 있다.

② 신고자는 다음 각 호의 사항을 기재한 신고서(전자문서를 포함한다)와 함께 갑질 신고 대상 행위의 증거자료 등을 첨부하여 시장 또는 센터에 제출하여야 한다.

1. 신고자의 이름, 주소, 연락처 등 인적 사항
2. 갑질 행위자
3. 갑질 행위의 내용
4. 갑질 신고의 취지와 이유

③ 시장은 제1항에 따른 갑질 신고가 있는 경우 또는 그 밖의 방법으로 갑질 행위 발생 사실을 알게 된 경우 지체없이 사건을 접수하고 그에 따른 조치를 하여야 한다.

④ 상담원은 제1항에 따라 신고된 사건의 접수 및 그에 따른 조치 등을 할 때마다 감사부서의 장에게 보고하여야 한다.

⑤ 상담원은 신고자가 갑질 신고에 대한 정식 조사를 요청하는 경우에는 신고내용을 감사부서로 이관하여야 한다.

제7조(갑질 신고의 처리 등) ① 시장은 다음 각 호의 갑질 신고 업무에 대한 소관부서를 정하여 운영할 수 있다.

1. 피해자의 의사 확인, 상담 등 : 센터
2. 갑질 신고 사건 정식 조사 : 감사부서
3. 피해 내용 심의 및 갑질 행위 판단 : 남양주시 갑질피해심의위원회

4. 심의 결과에 따른 징계 및 피해자 보호조치 : 감사부서 및 인사부서

② 갑질 신고 업무 소관부서의 장은 갑질 신고 접수 및 처리현황에 대하여 시장에게 보고하여야 한다.

③ 시장은 갑질 신고에 대한 조사·처리가 완료되면 그 결과를 신고자에게 통지하여야 한다.

④ 시장은 공공기관 임직원의 갑질 행위에 대한 갑질 신고가 접수된 경우 해당 공공기관의 장에게 관련 규정에 따른 조사 및 조치를 요구할 수 있으며, 공공기관의 장은 이 조례의 관련 규정을 준용하여 처리한 후 그 결과를 시장에게 통보하여야 한다.

⑤ 제1항에도 불구하고 시장은 공무원 등이 아닌 자가 신고한 갑질 행위의 처리 등의 경우에는 감사부서에서 해당 신고를 처리하도록 한다.

제8조(중복 접수의 처리) 시장은 갑질 신고를 접수한 이후 다른 조사기관이 동일한 사건을 접수하여 처리하고 있는 사실을 알게 된 경우에는 해당 조사를 중지하고 이를 신고자에게 알려야 한다.

제9조(당사자 간 해결) ① 시장은 피해자가 갑질 행위자의 공식적인 사과 및 행위 시정으로 사건을 종결하길 원하는 경우 합의를 진행할 수 있다.

② 제1항에 따른 합의가 이루어진 경우에는 관련된 모든 문서는 비공개 처리하고 사건을 종결한다.

제10조(갑질피해심의위원회 설치) ① 시장은 갑질 행위에 대해 공정하고 전문적인 심의를 위하여 남양주시 갑질피해심의위원회(이하 “위원회”

라 한다)를 둘 수 있다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 갑질 행위의 판단
2. 피해자 및 신고자 등에 대한 보호 조치
3. 갑질 행위자에 대한 징계 등 적절한 조치에 대한 권고
4. 그 밖에 시장이 갑질 행위 근절을 위하여 심의가 필요하다고 인정하는 사항

③ 위원회는 위원장 1명을 포함하여 5명 이상 10명 이내의 위원으로 구성한다.

④ 위원장은 인사·복무업무 담당 실·국장이 되며, 부재시 위원장이 지정하는 위원이 직무를 대행한다.

⑤ 당연직 위원은 인사·복무업무 담당부서의 장과 감사부서의 장이 된다.

⑥ 위촉직 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 시장이 위촉한다. 이 경우 특정 성별이 위촉직 위원 수의 10분의 6을 초과하지 아니하도록 한다.

1. 시 공무원 노동조합에서 추천하는 사람
2. 시 공무직 노동조합에서 추천하는 사람
3. 변호사, 노무사 등 관련 자격이 있는 사람
4. 그 밖에 심의의 전문성, 공정성 등을 위하여 시장이 필요하다고 인정하는 사람

- ⑦ 위촉직 위원의 임기는 2년으로 하되, 한 차례만 연임할 수 있다.
- ⑧ 보궐위원의 임기는 전임자의 남은 임기로 한다.
- ⑨ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두되, 간사는 감사부서의 갑질 업무 담당 팀장으로 한다.

제11조(위원회의 회의 등) ① 위원회의 회의는 필요에 따라 위원장이 소집한다.

- ② 위원회 회의는 재적위원 과반수 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수 찬성으로 의결한다.
- ③ 위원회는 필요한 경우 안전심의 등에 관련되는 공무원, 관계기관의 직원, 전문가 등을 회의에 출석하게 하여 그 의견을 듣거나 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.
- ④ 위원회로부터 출석요구 또는 자료제출 등을 요구받은 관련 공무원 등은 정당한 사유가 없는 한 위원회의 요구에 응해야 한다.
- ⑤ 위촉직 위원에게는 「남양주시 각종위원회 실비변상 조례」에 따라 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다.

제12조(징계 및 징계 감경사유의 적용 배제 등) ① 시장은 갑질 행위자에게 「지방공무원법」, 「지방공무원 징계 및 소청 규정」, 「지방공무원 징계규칙」 등에 따라 징계의결 등을 요구할 수 있다. 다만, 시에 파견된 공무원에 대하여는 징계의결 등 요구권이 있는 기관의 장에게 그 사유를 통보하여야 한다.

- ② 시장은 갑질 행위자의 관리자·상급자가 갑질을 은폐하거나, 피해

자 보호를 소홀히 한 경우에는 「지방공무원법」, 「지방공무원 징계 및 소청 규정」, 「지방공무원 징계규칙」 등에 따라 징계의결 등을 요구할 수 있다.

③ 갑질 행위에 대해서는 「지방공무원법」, 「지방공무원 징계 및 소청 규정」, 「지방공무원 징계규칙」 등에 따라 징계를 감경할 수 없다.

④ 시장은 갑질 행위자에 대하여 파면·해임·강등·정직에 해당하는 징계의결이 요구되는 경우에는 법령에 따라 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

제13조(불이익조치의 금지 등) ① 누구든지 신고자에게 갑질 신고를 이유로 불이익조치(「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 불이익조치를 말한다. 이하 같다)를 해서는 아니 된다.

② 신고자가 갑질 신고를 이유로 불이익조치를 받은 경우 그 사실을 시장에게 신고할 수 있다.

③ 시장은 제2항의 신고사항을 즉시 조사하여야 하며 불이익 처분 등의 보복행위와 관련된 공무원의 징계 등 필요한 조치를 취할 수 있다.

제14조(신고자의 비밀보장 등) ① 누구든지 직무상 또는 우연히 알게 된 신고자의 신분을 신고자의 동의 없이 공개하거나 암시해서는 아니 되며, 시장은 신고자의 신분이 공개되지 않도록 필요한 조치를 마련하여야 한다.

② 시장은 신고자가 제시한 증거나 관련 정보를 공개해서는 아니 된다.

제15조(허위신고) ① 피해자 또는 신고자가 신고내용이 거짓임을 알면서도 신고하거나 다른 사람의 성명으로 신고한 경우에는 이 조례에 따른 보호를 받지 못한다.

② 시장은 피해자 또는 신고자의 신고내용이 객관적 진실에 반하는 허위신고인 경우에는 징계 처분 요구 등 필요한 조치를 할 수 있다.

제16조(실태조사 실시) 시장은 공무원 등으로부터 갑질 행위 피해 관련 설문조사 및 사례 분석 등을 통해 갑질 행위 실태조사를 실시할 수 있다.

제17조(갑질 예방 교육 실시) 시장은 공무원 등의 갑질 행위 근절을 위해 전문 강사 등을 통하여 갑질 예방 교육을 실시할 수 있다.

제18조(협력체계 구축) 시장은 갑질 행위 근절을 위하여 공무원 등이 소속된 기관 등과 협력체계를 구축하고 긴밀히 협력할 수 있다.

제19조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

비용추계서 미첨부 사유서

1. 비용발생 요인

- 「남양주시 갑질 행위 근절 및 피해자 지원 조례안」이 제정 후에도 비용발생이 현저하게 증감하는 사항이 아님

2. 미첨부 근거 규정

「남양주시 의안의 비용추계에 관한 조례」 제3조제2항제2호

3. 미첨부 사유

- 의안의 내용이 선언적, 권고적 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당함.

4. 작성자

감사팀장 박선영

☑ 「지방공무원법」

제48조(성실의 의무) 모든 공무원은 법규를 준수하며 성실히 그 직무를 수행하여야 한다.

제51조(친절·공정의 의무) 공무원은 주민 전체의 봉사자로서 친절하고 공정하게 직무를 수행하여야 한다.

제53조(청렴의 의무) ① 공무원은 직무와 관련하여 직접적이든 간접적이든 사례(謝禮)·증여 또는 향응을 주거나 받을 수 없다.

② 공무원은 직무상 관계가 있든 없든 그 소속 상사에게 증여하거나 소속 공무원으로부터 증여를 받아서는 아니 된다.

제55조(품위 유지의 의무) 공무원은 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니 된다.

☑ 「공공기관의 운영에 관한 법률」

제52조의3(비위행위자에 대한 수사 의뢰 등) ① 공공기관은 투명하고 공정한 인사운영 등 윤리경영을 강화하기 위하여 노력하여야 한다.

② 기획재정부장관 또는 주무기관의 장은 공공기관의 임원이 금품비위, 성범죄, 채용비위 등 대통령령으로 정하는 비위행위(이하 “비위행위”라 한다)를 한 사실이 있거나 혐의가 있는 경우로서 제1항에 따른 윤리경영을 저해한 것으로 판단되는 경우 해당 공공기관의 임원에 대하여 검찰, 경찰 등 수사기관과 감사원 등 감사기관(이하 “수사기관등”이라 한다)에 수사 또는 감사를 의뢰하여야 한다. 이 경우 기획재정부장관 또는 주무기관의 장은 해당 임원의 직무를 정지시키거나 그 임명권자에게 직무를 정지시킬 것을 건의·요구할 수 있다.

③ 기획재정부장관 또는 주무기관의 장은 제2항에 따른 수사기관등의 수사 또는 감사 결과에 따라 필요한 경우 해당 공공기관 임원을 해임하거나 그 임명권자에게 해임을 건의·요구할 수 있다. 다만, 운영위원회의 심의·의결을 거쳐 임명된 임원을 해임하거나 그 임명권자에게 해임을 건의하는 경우에는 운영위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

☑ 「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.

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 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다. <개정 2021. 4. 13.>

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.

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

☑ 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1~6. 생략

7. “불이익조치”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치를 말한다.

가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익조치

나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치

다. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치

라. 성과평가 또는 동료평가 등의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급

- 마. 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
- 바. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
- 사. 직무에 대한 부당한 감사(監査) 또는 조사나 그 결과의 공개
- 아. 인가·허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
- 자. 물품계약 또는 용역계약의 해지(解止), 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

☑ 「공무원 행동강령」

제4조(공정한 직무수행을 해치는 지시에 대한 처리) ① 공무원은 상급자가 자기 또는 타인의 부당한 이익을 위하여 공정한 직무수행을 현저하게 해치는 지시를 하였을 때에는 그 사유를 그 상급자에게 소명하고 지시에 따르지 아니하거나 제23조에 따라 지정된 공무원 행동강령에 관한 업무를 담당하는 공무원(이하 “행동강령책임관”이라 한다)과 상담할 수 있다.

② 제1항에 따라 지시를 이행하지 아니하였는데도 같은 지시가 반복될 때에는 즉시 행동강령책임관과 상담하여야 한다.

③ 제1항이나 제2항에 따라 상담 요청을 받은 행동강령책임관은 지시 내용을 확인하여 지시를 취소하거나 변경할 필요가 있다고 인정되면 소속 기관의 장에게 보고하여야 한다. 다만, 지시 내용을 확인하는 과정에서 부당한 지시를 한 상급자가 스스로 그 지시를 취소하거나 변경하였을 때에는 소속 기관의 장에게 보고하지 아니할 수 있다.

④ 제3항에 따른 보고를 받은 소속 기관의 장은 필요하다고 인정되면 지시를 취소·변경하는 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 공정한 직무수행을 해치는 지시를 제1항에 따라 이행하지 아니하였는데도 같은 지시를 반복한 상급자에게는 징계 등 필요한 조치를 할 수 있다.

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 직무관

련자에게 자신이 소속된 기관의 의무 또는 부담의 이행을 부당하게 전가(轉嫁)하거나 자신이 소속된 기관이 집행해야 할 업무를 부당하게 지연하는 행위

4. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기관 또는 단체에 공무원 자신이 소속된 기관의 업무를 부당하게 전가하거나 그 업무에 관한 비용·인력을 부담하도록 부당하게 전가하는 행위

가. 공무원 자신이 소속된 기관의 소속기관

나. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항에 따른 공공기관 중 공무원 자신이 소속된 기관이 관계 법령에 따라 업무를 관장하는 공공기관

다. 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 중 공무원 자신이 소속된 기관이 관계 법령에 따라 업무를 관장하는 공직유관단체

5. 그 밖에 직무관련자, 직무관련공무원, 제4호 각 목의 기관 또는 단체의 권리·권한을 부당하게 제한하거나 의무가 없는 일을 부당하게 요구하는 행위

제14조의2(감독기관의 부당한 요구 금지) ① 감독·감사·조사·평가를 하는 기관(이하 이 조에서 “감독기관”이라 한다)에 소속된 공무원은 자신이 소속된 기관의 출장·행사·연수 등과 관련하여 감독·감사·조사·평가를 받는 기관(이하 이 조에서 “피감기관”이라 한다)에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부당한 요구를 해서는 안 된다.

1. 법령에 근거가 없거나 예산의 목적·용도에 부합하지 않는 금품등의 제공 요구

2. 감독기관 소속 공무원에 대하여 정상적인 관행을 벗어난 예우·의전의 요구

② 제1항에 따른 부당한 요구를 받은 피감기관 소속 공직자는 그 이행을 거부해야 하며, 거부했음에도 불구하고 감독기관 소속 공무원으로부터 같은 요구를 다시 받은 때에는 그 사실을 피감기관의 행동강령책임관(피감기관이 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체인 경우에는 행동강령에 관한 업무를 담당하는 직원을 말한다. 이하 이 조에서 같다)에게 알려야 한다. 이 경우 행동강령책임관은 그 요구가 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지체 없이 피감기관의 장에게 보고해야 한다.

③ 제2항 후단에 따른 보고를 받은 피감기관의 장은 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 사실을 해당 감독기관의 장에게 알려야 하며, 그 사실을 통지받은 감독기관의 장은 해당 요구를 한 소속 공무원에 대하여 징계 등 필요한 조치를 해야 한다.