
임직원 윤리강령 등

공단 제 규정 위반 여부 조사 결과

2018. 11.

산업재해예방

안전보건공단

감사실



1 조사배경

- 000지사에서 직원 간 부적절한 관계를 통한 업무편의 제공 등의 내용으로 직원 상호간 언쟁이 발생하여 정상적인 업무수행에 지장을 초래한다는 진정 건이 접수('18.08.31.)됨에 따라,
 - 이에 대한 객관적인 사실 관계를 확인하고, 그 과정에서 관련자의 임직원 윤리강령 등 공단 제 규정 위반 여부를 판단하기 위함.

2 조사개요

- 조사기간 : 2018. 9. 27.(목) ~ 2018. 11.09.(금)
 - ※ 현지조사: 2018.10.04.~10.05.(2일간), 11.07.~11.08.(2일간)
- 조사반 : 이상근 차장, 원진성 차장, 송인회 차장
- 조사대상 : 000지사 A, C, B
 - ※ 참고인: 000지사 00부 및 000부 동료직원
 - ※ 조사초기 C의 문답거부로 노조전임자 입회하에 2018.10.29. 문답완료
- 조사방법 : 관련자 문답, 동료 직원 면담 및 소속기관장 의견 청취 등

3 조사범위

- 가. 직원 간 부적절한 관계를 통한 업무편의 제공 등의 사실 여부
- 나. 직원 상호간 언쟁 경위 및 그 과정에서 관련자의 임직원 윤리 강령 등 공단 제 규정 위반 여부
- 다. 소속 부서장과 기관장의 조치 현황 및 적정성 여부
- 라. 관련자의 기타 공단 제 규정 위반여부 등

II

조사 결과

가. 직원 간 부적절한 관계를 통한 업무편의 제공 등의 사실 여부

(1) 부서장 A와 소속 직원 B가 부적절한 관계인지 여부에 관한 사항

○ 관련자 C는 감사실과의 문답(18.10.29.)에서, A와 B의 부적절한 관계를 주장하고 있으나, 관련자 A와의 문답, 동료직원 진술내용을 종합적으로 검토한 결과, A와 B의 부적절한 관계를 확인할 수 없었음.

○ C는 문답에서 A와 B가 업무시간 외 사적인 만남을 갖는 것을 직접 목격한 적은 없다고 진술하였고,

- A와 B의 휴가일자가 20일 정도 일치하고, 출장 일자도 상당부분 일치하는 것을 보면서, 가까운 사이가 아닐까라는 의심 정도를 했을 뿐, 둘이 부적절한 사이라고 단정지어 말한 적은 없다고 진술하였음.

☞ A와 B가 부적절한 관계라는 것을 확인할 수 있는 **명확한 증거는 없으며**, C가 주장하는 정황 증거 또한 동료직원의 진술 및 통화내역 등 관련 자료를 통해 사실이 아닌 것으로 확인됨.

(2) A가 B에게 업무편의를 제공했는지 여부에 관한 사항

○ 관련자 C는 감사실과의 문답(18.10.29.)에서, B가 A에게 요구했다는 업무편의의 내용을 묻는 질문에 대하여,

- B가 A에게 요구했는지는 알 수 없지만, 2018년 업무분장 시 전년도 B가 하던 업무 중에 기피하던 미디어 수불관리 업무와 건설업 기초안전 보건교육 업무가 다른 직원에게 배정되고, B가 선호하던 무재해, 안전 점검 업무를 맡게 된 것이라고 답변하였음.

○ 그러나, C는 감사실과의 문답(18.10.29.)에서, B가 A에게 업무편의를 요구하는 것을 직접 목격한 적은 없다고 답변하였고, “B가 A에게 요구했는지는 알 수 없지만” 이라는 단서를 달고 있으며,

- 같은 부서에 근무하는 차장 000에게 확인한 결과, B가 무재해, 안전 점검 업무를 맡게 된 것은 000의 요청으로 기존 업무에 추가적으로 업무를 부여받았다는 사실을 확인함.

☞ A가 B에게 **업무편의를 제공한 사실이 없는 것으로** 확인됨.

나. 직원 상호간 언쟁 경위 및 관련자의 공단 제 규정 위반 여부

(1) B가 갈등의 원인을 제공했다는 C의 주장에 관한 사항

○ 관련자 C는 감사실과의 문답(18.10.29.)에서, B가 갈등의 원인을 제공했다고 몇가지 사례를 제시하고 있으나, A·B와의 문답, 동료직원 진술내용을 종합적으로 검토한 결과,

- C가 주장하는 내용의 상당부분은 사실이 아닌 것으로 확인되었으며, 일부 사실로 확인된 부분 또한 갈등의 원인으로 보기에는 무리가 있음.

☞ B가 갈등의 원인을 제공했다는 **C의 주장을 뒷받침해 줄 근거사실은 없는 것으로** 확인됨.

(2) 관련자 C의 제 규정 위반 여부에 관한 사항

○ 관련자 B는 감사실과의 문답(18.10.04.)에서, 2018년 2월말부터 8월 30일 감사실에 조사 의뢰될 때까지 C로부터 A와 부적절한 관계라며 음해를 당했고, C가 자신에게 꽃을 던지거나 종이뭉치를 내리쳐 손에 베임 상처를 입히는 등 폭력을 행사하였으며, 사무실에서 수차례에 걸쳐 욕설을 하는 등 괴로움을 주는 행위를 하였다고 진술하였고, 해당 내용은 동료 직원의 진술과 녹취 음성파일을 통해 사실관계 확인함.

【표】 C의 B에 대한 주요 행위

일 자	주 요 내 용
'18. 2. 28.	① C, B에게 업무분장 항의 전화 및 카카오톡 문자 전송 - B가 A를 조정해서 업무분장에 장난질을 쳤다고 항의
'18. 3. 19.	② C, 점심식사 중 B에게 음해성 발언 - B를 지칭하는 듯하며, 부장하고 이상한 관계이면서 업무를 조정하는 사람이 있는데, 공익신고 어떻게 하는지 질문
'18. 6. 15.	③ C, B에게 꽃*을 던지고 욕설 - 세계여성의 날 기념꽃을 던지고, 불륜 누양스 발언, "OOO"이라는 욕설
'18. 7. 17.	④ C, B에게 A와의 관계를 폭로하겠다고 음해.협박 - 12월에 전 직원한테 메일로 증거자료 뿌리겠다며 협박
'18. 8. 6.	⑤ C, 부서내 탕비실과 사무실에서 소란, B에게 폭력 행사 - "둘이 붙어서 다닌다." 음해하며, B에게 "OOO" 욕설

※ 자료: A·C·B에 대한 문답 및 동료직원의 확인서 내용을 바탕으로 주요사건을 재구성

☞ B에게 각종 음해성 발언을 하고, 폭언과 폭력을 행사한 C는 공단 임직원 윤리강령 제10조(임직원 상호 관계)와 복무규정 제3조(성실의 의무)를 위반한 것으로 판단됨.

(3) 관련자 B의 제 규정 위반 여부에 관한 사항

○ 관련자 C는 감사실과의 문답('18.10.29.)에서, B 또한 C를 음해하고, 명예 훼손으로 고발한다고 협박한 것이 본인과 동일하게 공단 임직원 윤리강령 제10조(임직원 상호관계)를 위반한 것이라고 주장하고 있으나,

- B와의 문답('18.11.07.) 내용과 C가 작성한 스피커폰 통화 내용을 확인한 결과, B가 C를 음해한 것이라고 보기에는 무리가 있음.

☞ B의 행위는 본인에게 음해와 폭언 및 폭력을 가하는 C에 대한 최소한의 방어기제로 보이고 공단 임직원 윤리강령 제10조를 위반한 것으로 보기에는 무리가 있다고 판단됨.

(4) 관련자 A의 제 규정 위반 여부에 관한 사항

○ 관련자 C는 감사실과의 문답(18.10.29.)에서, A가 C에게 “망상을 하고 있다”, “미친것야”, “의부증 있는 의심병 환자야”라고 한 부분이 본인과 동일하게 한국산업안전보건공단 임직원 윤리강령 제10조(임직원 상호관계)를 위반한 것이라고 주장하고 있으며,

- 관련자 A는 감사실과의 문답(18.11.08.)에서, C에게 해당 발언을 한 것을 모두 인정하였음.

☞ 부하 직원이 본인을 음해하는 상황에서 방어기제로써 해당 발언을 했다고 일부 인정되나, 그 발언의 수위가 적절하지 않은 것으로 판단되므로 공단 임직원 윤리강령 제10조 위반한 사실이 인정됨.

다. 소속 부서장과 기관장의 조치 현황 및 적정성 여부에 관한 사항

○ A는 B가 C의 음해하는 행위에 대하여 억울함을 호소하며 감사조사 의뢰 등 공식적인 조치를 요구하였으나, 부서장인 A는 다음과 같은 상황을 초래하고 근무기강 확립을 위한 적극적인 조치를 실시하지 않음.

① B가 A에게 부서장으로서 사건을 해결해 달라는 요청을 하였으나, 개인적으로 해결하겠다고 하면서 일과시간 종료 후인 저녁시간 대에 C와 10여차례 따로 만나 B와 자신이 부적절한 관계가 아님을 해명하는 노력에 집중하면서 상황을 악화시켰고,

② B가 감사 조사를 의뢰해달라고 2~3차례 요청하였으나, 개인적으로 해결하겠으니 기다려 달라고 조사의뢰 요구를 제지하였으며,

③ 부서 내 근무기강 문란 행위에 대하여 직상급자인 지사장 D에게 보고를 하지 않았고, B, C의 지사장 D와의 면담요구를 제지하였음.

☞ A는 자녀 결혼식 및 연말 승진 인사 등 개인적인 사정을 이유로 부서 내 근무기강 문란행위에 대하여 신속하고 적극적인 조치를 취하지 못한 것으로 확인됨.

- 000지사장 D는 부서장을 통해 상황을 해결하도록 지시하고, 관련자들과의 면담을 실시하였으며,
 - 상황이 악화되자 지사내 전보를 통하여 관련자들을 분리시키고, 감사실에 조사 의뢰를 하는 등 적절하게 조치한 것으로 확인됨.
- ☞ 지사장 D는 주어진 상황에서 **적절하게 조치한 것으로 확인됨.**

라. 관련자의 기타 공단 제규정 위반 여부에 관한 사항

- 관련자 C는 감사실과의 문답(18.10.29.)에서, A로부터 2016년 9월 500만원의 금전 차용을 요구했으나 거절하였음을 진술하였으며,
 - A는 감사실과의 문답(18.11.08.)에서, 해당 사실을 인정하였음.
- ☞ **부하직원에게 금전 차용을 요구한 A의 행동은 공단 임직원 행동강령 제 25조(금전의 차용금지 등)를 위반한 사실이 인정됨.**

Ⅲ 조치의견 및 처분요구

1. 조치의견

(1) 전문직 ○급 C

- 상기인은
 - 직장 상사와 동료의 휴가나 출장기록을 소재로 본인의 상상력을 동원하여 사실 관계가 확인되지 않은 내용을 편집하여 직장 상사와 동료의 부적절한 관계의 증거라고 주장하며 A와 B를 음해하였고,
 - 사무실에서 소란을 피움으로써 직장 동료들의 업무를 방해하였고, 그 과정에서 B에게 꽃을 던지거나 종이뭉치를 휘둘러 손에 베임 상처를 입히는 등 폭력을 행사하였으며, 사무실과 화장실에서 수차례에 걸쳐 “000”이라는 욕설을 하는 등 괴로움을 주는 행위를 하였음.

- 따라서, 임직원은 상호간에 직장생활에 필요한 기본예의를 지켜야 하며, 불손한 언행이나 다른 임직원을 비방하는 등의 괴로움을 주는 행위를 하여서는 아니된다는 「한국산업안전보건공단 임직원 윤리강령」 제10조(임직원 상호 관계)와
 - 공단 사명을 항상 명심하고 관계 제규정을 준수하여 맡은 바 직무를 성실히 수행하도록 되어 있는 「복무규정」 제3조(성실의 의무)를 위반한 사실이 인정됨.
- 이에 따라, 「인사규정시행규칙」 제120조(징계양정의 기준)과 같은 규칙 별표 4에 의거,
- 전문직 ○급 C의 비위의 유형은 “1. 성실의 의무 위반(기타)”에 해당하고,
 - “비위의 도가 경하고 중과실”인 경우로서, “경징계(감봉)” 처분 요구

(2) 전문직 ○급 A

○ 상기인은

- 2018년 2월 28일부터 C가 상기인과 B가 부적절한 관계라고 음해하며 근무기강을 문란하게 하는 행위를 하였고, B는 상기인에게 감사실 조사 의뢰 등 공식적 조치를 요청하였으나,
- 자녀의 결혼식과, 연말 승진인사 등 개인적인 사정을 이유로 개인적으로 조용히 만나서 해결하겠다고 하면서 C에게 상기인이 B와 부적절한 관계가 아님을 해명하는 데 급급하였고,
- 감사 조사 의뢰 요청을 제지하거나, 지사장 D와의 면담 요구를 제지하는 등 부서장으로서 사건에 대하여 부적절하게 조치하였음.
- 그 결과, 2018년 2월말부터 000지사에서 감사 조사를 의뢰한 8월말까지 근무기강 문란행위가 지속되거나 상황을 악화시키는 결과를 초래하였고, 부하직원인 C에게 2016년 9월 500만 원의 금전 차용을 요구했다가 거절당한 사실이 있음.

- 위와 같은 상기인의 행위는 공단 사명을 항상 명심하고 관계 제규정을 준수하여 맡은 바 직무를 성실히 수행하도록 되어 있는 「복무규정」 제3조(성실의 의무)와, 직무를 수행함에 있어서 소속 상사의 직무상의 명령을 준수하여 근무기강을 확립하도록 하는 제4조(근무기강 확립) 및 직무관련 임직원에게 금전을 빌리거나 빌려주지 못하도록 하는 「한국 산업안전보건공단 임직원 행동강령」 제25조(금전의 차용금지 등)를 위반한 사실이 인정됨.

○ 이에 따라, 「인사규정시행규칙」 제120조(징계양정의 기준)과 같은 규칙 별표 4에 의거,

- 전문직 ○급 A의 비위의 유형은 “1. 성실의 의무 위반(기타)”에 해당하고,
- “비위의 도가 경하고 중과실”인 경우로서, “경징계(감봉)” 처분 요구

(3) 전문직 ○급 B

○ 상기인은 C에 대하여 남편이 명예훼손 등 법적 대응을 검토한다는 등의 발언을 함으로써 C를 자극한 바가 있으나, 이는 C가 본인에게 음해와 폭언 및 폭력을 가하는 상황에 대한 최소한의 방어기제로 판단됨에 따라 “면책”함.

(4) 직상감독자(○○○지사장)

○ 관련자(○급 A, ○급 C)에게 “경징계(감봉)”을 요구한 「임직원 윤리강령 등 공단 제 규정 위반 조사」 건과 관련하여,

- 지사장 D에 대해서는 직상 감독자로서의 책임이 일부 인정되나, 상황이 악화되자 지사내 전보를 통하여 관련자들을 분리시키고, 감사실에 조사 의뢰를 하는 등 적절하게 조치한 것을 감안하여 “주의” 처분 요구

【덧붙임】

징 계 처 분 요 구 서

일련번호 : 7-06-01

소 속 : 000지사 00부

직 급 : 전문직 0급

성 명 : A (만 00세)

제 목 : 부하직원 근무기강 확립조치 미실시 및 금전차용 요구

위 사람은 그 직무를 수행함에 있어 다음과 같이 복무규정 및 한국산업안전보건공단 임직원 행동강령을 위반한 사실이 있었으므로 감사규정 제16조(감사결과에 대한 조치)에 따라 징계처분을 요구합니다.

1. 위 A는 0000. 00. 00. 입사 후 약 00년간 공단에 근무하면서 000지사의 00부서장의 업무를 담당하고 있는 자로서 공단의 관계 제 규정을 준수하며 맡은 바 직무를 성실히 수행하여야 함에도,

가. 부하직원의 근무기강 문란행위를 인지하였고, 피해 직원이 공식적인 조치를 요구하였으나 개인적 사정을 이유로 조치요구를 제지하거나 미룸.

① C의 부서 내 근무기강 문란행위 발생

2018년 2월 28일 A의 부하직원인 전문직 0급 C와 전문직 0급 B 간에 업무분장으로 인한 갈등이 있었고, C는 B에게 A와 부적절한 관계라며 음해를 하거나, 종이뭉치를 내려쳐 손에 베임 상처를 입히는 등 【표1】의 근무기강 문란 행위를 동료 직원들이 보고 있는 사무실 내에서 지속적으로 하였으나,

000지사에서 감사실에 조사를 의뢰한 8월 30일까지 A는 부서장으로서 사

건의 해결을 위한 적절한 조치를 취하지 않았다.

【표1】 000지사 00부 내에서 발생한 주요 사건

일 자	주 요 내 용
'18. 2. 28.	○ C, B에게 업무분장 항의 전화 및 카카오톡 문자 전송 - B가 A를 조정해서 업무분장에 장난질을 쳤다고 항의
'18. 3. 19.	○ C, 점심식사 중 B에게 음해성 발언 - B를 지칭하는 듯하며, 부장하고 이상한 관계이면서 업무를 조정하는 사람이 있는데, 공익신고 어떻게 하는지 질문
'18. 6. 15.	○ C, B에게 꽃*을 던지고 욕설 - 세계여성의 날 기념꽃을 던지고, 불륜 누양스 발언, "000"이라는 욕설
'18. 7. 17.	○ C, B에게 A와의 관계를 폭로하겠다고 음해.협박 - 12월에 전 직원한테 메일로 증거자료 뿌리겠다고 협박
'18. 8. 6.	○ C, 부서내 탕비실과 사무실에서 소란, B에게 폭력 행사 - "둘이 붙어서 다닌다." 음해하며, B에게 "000" 욕설
'18. 8. 27.	○ 지사장D, C의 A에 막말 최초 목격
'18. 8. 30.	○ 000지사, 감사실 조사의뢰 및 사내 인사발령

※ 자료: A·C·B에 대한 문답 및 동료직원의 확인서 내용을 바탕으로 주요사건을 재구성

② 사건의 해결을 위한 B의 공식적 조치 요청이 있었고, 부서장으로서 주요 사건을 목격하였으나 조치를 취하지 않음.

2018년 2월말부터 8월말까지 지속된 C의 행위에 대하여 B는 A에게 수차례에 걸쳐 A 본인과 부적절한 관계가 아님을 말하고, 억울함을 호소하며 부서장으로서의 공식적인 조치를 요청하였다.

B의 수차례의 공식적 요청이 있었고, A 본인은 C로부터 B와 부적절한 관

계라고 음해당하고 있는 당사자이며, C가 B에게 욕설을 하거나 종이뭉치로 내리치는 등의 행위를 직접 목격하였음에도, 부서장으로서 C에게 공식적인 조치를 취하지 않았고,

C와 일과시간이 종료된 저녁시간에 10여 차례 개인적으로 따로 만나 저녁 식사를 하면서 설득하거나, B와 아무런 관계가 아님을 입증하겠다고 C와 같이 있는 자리에서 B에게 3월 19일 21시 30분경 스피커폰으로 통화하는 등, 【표2】에서와 같이 부서장으로서의 공식적인 역할보다는 수차례에 걸쳐 C에게 B와 부적절한 관계가 아님을 해명하려는 노력에 그쳤으며,

사건의 전반적인 전개과정과, A, C, B의 진술 등을 종합해서 보면 사건을 해결하기 보다는 의혹과 갈등을 증폭시키는 결과만 초래하였다.1)

【표1】 OOO지사 OO부 사건에 대하여 A가 행한 주요 조치

일 자	주 요 내 용	비 고
'18. 3. 19.	○ A, C와 함께 B에게 스피커폰(21:30) - B와 아무런 관계가 아님을 입증하기 위해서 스피커폰 통화	-
'18. 5.	○ A, C에게 B와의 통화내역 작성.제공 - B와의 통화내역('17.11.01.~'18.05.16., 10통화) 수기 작성 제공	-
'18. 6.	○ A, C와 함께 B와의 카카오톡 대화내용 복원 시도 - C와 동행하여 전문업체*에서 복원을 시도하였으나 데이터가 삭제됨	*OO구 OO 오거리 인근
'18. 7. 19.	○ B, OOO과 함께 A와의 면담 실시 - B가 수차례 공식적인 조치(감사실 조사 등)를 요구했음에도 개인적으로 해결하려다 상황을 악화시킨 A에게 항의하였으나, A는 B에게 조금 더 기다려달라고 함	-

※ 자료 출처 : A, C, B에 대한 문답 및 동료직원의 확인서 내용을 바탕으로 주요사건을 재구성

1) 2018년 11월 8일 B는 감사인의 “A이 문제해결을 위해서 C를 10여차례 만났다고 하는데 만난 것이 문제 해결에 도움이 되었는가?”라는 추가적인 질문에 대하여 “둘이 만나고 나면 문제가 해결되는 것이 아니라, 만난 다음날마다 상황이 오히려 더 악화되었으며, 몇 개월째 부서장에게 요구했으나 그 때마다 본인이 해결하겠다고 하고는 아무런 조치가 이루어지지 않는 상황이 되풀이 되는 것이 답답하고 힘들다”라고 진술하였다.

③ 감사실에 대한 조사 의뢰를 제지하고 지사장에게 상황을 보고하지 않음.

A가 사건을 해결하지 못하고 상황이 악화되자 B는 같은 부서 내 동료직원인 전문직 O급 000과 함께 A에게 2~3 차례에 걸쳐 감사실에 조사를 의뢰할 것을 요구하였으나(2018년 상반기중 1회, 7월 19일 1회 등), A는 개인적으로 해결하겠다면서 제지하였고,

B와 000이 2018년 7월 000 지사장과 면담하면서 감사실 조사 의뢰를 요청함에 따라 지사장이 감사실 조사 의뢰를 검토해보라고 하였으나, A는 개인적으로 해결할 것이니 1주일 정도 기회를 달라고 요청하는 등 지사장의 검토 요구에 대하여 부적절하게 대응하였다.

또한, A는 자신이 속한 부서 내 근무기강 문란행위에 대하여 사건 발생 초기에 직상급자인 지사장에게 보고하고, 지사장의 지휘를 받아 사건을 해결했어야 하나, B가 2018년 6월 지사장에게 직접 찾아가 다른 부서로의 전보를 요청하거나, 7월 19일 B와 000이 A에게 항의하고, 지사장과의 면담을 하기 전까지 A 본인이 개인적으로 상황을 해결하겠다는 이유로 지사장에게 사건을 보고하지 않거나, C가 지사장 D와 면담하겠다는 것을 제지하였다²⁾.

부서장으로서 사건에 대한 소극적 대응과, 감사실 조사의뢰 요구를 제지하고, 지사장에게 보고를 하지 않은 사유에 대해서 A는 2018년 10월 5일, 11월 8일 두 차례에 걸쳐 실시한 문답에서 “자녀의 결혼식도 있고, 연말 본인의 승진 문제도 있어서 조용히 해결하려고 했다”고 하였다.

2) C는 2018. 10. 19. 실시한 문답에서 7월 19일 지사장의 본인에 대한 면담 요청이 있었으며, A가 면담을 취소시켰지만 본인이 지사장실로 들어가서 상황을 전달했다고 진술하였다.

나. 본인이 소속한 부서 내 하급직원인 C에게 금전 차용을 요구함.

C는 2018년 10월 29일 실시한 문답에서 2018년 7월 19일 지사장과의 면담 과정에게 과거에 부서장 A로부터 금전 차용을 요구받았으나 거절했던 사실을 알린 바 있다고 진술하였고,

A 또한 2016년 9월경 친구가 돈을 빌려달라고 했다는 이유로 본인이 C에게 500만 원을 빌려달라고 요구 했으나 거절당한 사실이 있다고 2018년 11월 18일 실시한 문답에서 인정하였다.

다. 부적절한 발언으로 임직원 윤리강령을 위반함.

한편, A는 C에게 자신과 B가 부적절한 관계가 아님을 설득하는 등의 과정에서 C에게 “망상을 하고 있다.”, “미친것아”, “의부증 있는 의심병 환자야”라고 하였고,³⁾

이는 부하 직원이 본인을 음해하는 상황에서 방어를 위한 발언을 한 것으로 일부 인정할 수 있으나, 그 발언의 수위는 적절하지 않으며, 「한국산업안전보건공단 임직원 윤리강령」 제10조(임직원 상호 관계)를 위반한 것에 해당된다.

2. 따라서, 위 A는 공단의 사명을 항상 명심하고 관계 제 규정을 준수하며 맡은 바 직무를 성실히 수행하도록 되어 있는 “복무규정 제3조(성실의 의무)”, 직원은 직무를 수행함에 있어서 소속 상사의 직무상의 명령을 준수하여 근무기강을 확립하도록 하는 “복무규정 제4조(근무기강 확립)”, 임직원은 직무관련자 또는

3) 감사실에서 실시한 문답(C: 2018.10.29., A: 2018.11.08.)에서 C와 A 모두 해당 발언을 한 사실에 대하여 인정하였다.

직무관련 임직원에게 금전을 빌리거나 빌려주지 못하도록 하는 「한국산업안전보건공단 임직원 행동강령」 제25조(금전의 차용금지 등)와 임직원은 상호간에 직장생활에 필요한 기본예의를 지켜야 하며, 불손한 언행이나 다른 임직원을 비방하는 등의 괴로움을 주는 행위를 하여서는 아니된다는 “한국산업안전보건공단 임직원 윤리강령 제10조(임직원 상호 관계)”를 위반한 것으로,

3. 위 A에 대하여 감사규정 제16조(감사결과에 대한 조치), 제16조의2(감사결과 처분요구 기준) 및 인사규정시행규칙 제120조(징계양정의 기준)에 따라 “경징계(감봉)” 조치를 요구합니다.

2018. 11. .

한국산업안전보건공단 상 임 감사

징 계 처 분 요 구 서

일련번호 : 7-06-02

소 속 : 000지사 00부

직 급 : 전문직 0급

성 명 : C (만 00세)

제 목 : 동료직원에 대한 음해 및 폭언 등 임직원 윤리강령 위반

위 사람은 그 직무를 수행함에 있어 다음과 같이 복무규정 및 한국산업안전보건공단 임직원 윤리강령을 위반한 사실이 있었으므로 감사규정 제16조(감사결과에 대한 조치)에 따라 징계처분을 요구합니다.

1. 위 C는 0000. 00. 00. 입사 후 약 00년간 공단에 근무하면서 교육업무를 담당하고 있는 자로서 공단의 관계 제 규정을 준수하며 맡은 바 직무를 성실히 수행하여야 함에도,

가. 직장 상사와 동료 직원에 대한 근거 없는 음해

C는 아무런 근거 없이 직장 동료 B가 소속 부서장 A와 부적절한 관계이고, B가 이러한 관계를 이용하여 A로부터 업무분장 등에서 업무편의를 제공받고 있다고 음해하였으며,

A가 이러한 C의 오해를 풀어주기 위하여 2018년 5월 통신사(KT)로부터 본인의 휴대전화 통화내역을 발급받아 그 중 B와의 통화해당하는 목록을 수기로 작성하여 C

에게 주었으나, C는 A로부터 받은 수기 목록에 A와 B의 휴가 및 출장내역을 추가한 문건을 작성하였으며, 그 문건을 A와 B의 부적절한 관계를 증명해주는 증빙자료라고 주장하면서 지속적으로 직장 상사 A와 직장 동료 B를 음해하였다.

【표】 C의 B에 대한 주요 행위

일 자	주 요 내 용
'18. 2. 28.	○ C, B에게 업무분장 항의 전화 및 카카오톡 문자 전송 - B가 A를 조정해서 업무분장에 장난질을 쳤다고 항의
'18. 3. 19.	○ C, 점심식사 중 B에게 음해성 발언 - B를 지칭하는 듯하며, 부장하고 이상한 관계이면서 업무를 조정하는 사람이 있는데, 공익신고 어떻게 하는지 질문
'18. 6. 15.	○ C, B에게 꽃*을 던지고 욕설 - 세계여성의 날 기념꽃을 던지고, 불륜 누양스 발언, "OOO"이라는 욕설
'18. 7. 17.	○ C, B에게 A와의 관계를 폭로하겠다고 음해.협박 - 12월에 전 직원한테 메일로 증거자료 뿌리겠다며 협박
'18. 8. 6.	○ C, 부서내 탕비실과 사무실에서 소란, B에게 폭력 행사 - "둘이 붙어서 다닌다." 음해하며, B에게 욕설

※ 자료: A·C·B에 대한 문답 및 동료직원의 확인서 내용을 바탕으로 주요사건을 재구성

나. 동료 직원에 대한 폭언 및 폭력 행사

C는 사무실에서 수차례 소란을 피움으로써 직장 동료들의 업무를 방해하였고, 그 과정에서 B에게 꽃을 던지거나, 종이뭉치를 휘둘러 B의 손에 베임 상처를 입히는 등 폭력을 행사하였으며, 사무실과 화장실에서 B에게 동료 직원들이 보는 앞에서 수차례 "OOO"이라는 욕설을 하는 등 직장 동료 B에게 지속적인 폭언과 폭력으로 괴로움을 주는 행위를 하였다.

2. 따라서, 위 C는 공단의 사명을 항상 명심하고 관계 제 규정을 준수하며 말

은 바 직무를 성실히 수행하도록 되어 있는 “복무규정 제3조(성실의 의무)”와 임직원은 상호간에 직장생활에 필요한 기본예의를 지켜야 하며, 불손한 언행이나 다른 임직원을 비방하는 등의 괴로움을 주는 행위를 하여서는 아니된다는 “한국산업안전보건공단 임직원 윤리강령 제10조(임직원 상호 관계)”를 위반하였다.

3. 위 C에 대하여 감사규정 제16조(감사결과에 대한 조치), 제16조의2(감사결과 처분요구 기준) 및 인사규정시행규칙 제120조(징계양정의 기준)에 따라 “경징계(감봉)” 조치를 요구합니다.

2018. 11. .

한국산업안전보건공단 상 임 감 사

감 사 결 과 처 분 요 구 서

주 의 요 구

일 련 번 호 7-06-03

관 계 기 관 한국산업안전보건공단 000지사

관련자(소속기관) O급 D(상동)

제 목 직원 관리·감독 소홀

내 용

복무규정 제3조(성실의 의무)에 따라 직원은 공단의 사명을 항상 명심하고 관계 제 규정을 준수하며 맡은 바 직무를 성실히 수행하도록 하고 있으며, 제4조(근무기강 확립)에 따라 직원은 직무를 수행함에 있어서 소속 상사의 직무상의 명령을 준수하여 근무기강을 확립하도록 하고 있다.

또한, 한국산업안전보건공단 임직원 윤리강령 제10조(임직원 상호 관계)에 따라 임직원은 상호간에 직장생활에 필요한 기본예의를 지켜야 하며, 불손한 언행이나 다른 임직원을 비방하는 등의 괴로움을 주는 행위를 하지 않도록 하고 있다.

관련자는 000지사장으로서 소속 직원이 공단 제 규정을 준수하고 맡은 바 임무를 충실히 수행하도록 관리·감독할 책임이 있다.

000지사에서는 전문직○급 C가 아무런 근거 없이 직장 동료 전문직○급 B가 소속 부서장 전문직○급 A와 부적절한 관계이고, B가 이러한 관계를 이용하여 A로부터 업무분장 등에서 업무편의를 제공받고 있다고 주장하면서 직장 상사 A와 직장 동료 B를 지속적으로 음해하였으며,

C는 사무실에서 수차례 소란을 피움으로써 직장 동료들의 업무를 방해하였고, 그 과정에서 B에게 꽃을 던지거나, 종이뭉치를 휘둘러 B의 손에 베임 상처를 입히는 등 폭력을 행사하였으며, 사무실과 화장실에서 B에게 동료 직원들이 보는 앞에서 수차례 “OOO”이라는 욕설을 하는 등 직장 동료 B에게 지속적인 폭언과 폭력으로 괴로움을 주는 행위를 하였다.

또한, 이 과정에서 부서장 A는 자녀의 결혼식 및 연말 본인의 승진 문제 등 개인적인 사유로 본인이 속한 부서 내에서 발생한 근무기강 문란행위에 대해 부적절하게 조치하여 상황을 더욱 악화시켰으며, C에게 “망상을 하고 있다.”, “미친것아”, “의부증 있는 의심병 환자야” 등 비방하여 라고 하다.

이로 인하여 C와 A는 복무규정 제3조(성실의 의무) 및 한국산업안전보건공단 임직원 윤리강령 제10조(임직원 상호 관계) 위반 등으로 “경징계(감봉)”에 해당하는 비위사실에 이르게 되었으며, 관련자는 C의 차상 감독자, A의 직상 감독자로서의 관리·감독 책임이 인정된다.

그러나, 관련자는 상황이 악화되자 지사내 전보를 통하여 A, C, B를 분리시키고, 감사실에 조사 의뢰를 하는 등 적절하게 조치한 부분 또한 일부 인정된다.

관계기관 의견 의견 없음

조치할 사항 한국산업안전보건공단 이사장은

인사규정 시행규칙 제121조(비위행위자와 감독자에 대한 문책기준) 및 감사규정 제16조의2(감사결과 처분요구 기준)에 따라 소속 부서원의 비위사실에 대한 관리·감독 책임이 일부 인정된 관련자에 대하여 “주의”를 촉구하시기 바랍니다.(주의)

[관련근거 : 감사결과 처분 양정기준 제13조(처분요구의 유형) 1. 신분상 조치 가. 주의]

한국산업안전보건공단 상 임 감 사