

직무관련 범죄 고발지침

제1조(목적) 이 지침은 임직원(퇴직자 포함)이 직무와 관련하여 범죄행위를 범한 경우에 고발대상과 절차를 규정하여 이를 엄정히 이행토록 함으로써 깨끗한 공직사회를 구현하는데 기여함을 목적으로 한다.

제2조(고발대상) 고발대상은 임직원(퇴직자 포함)이 직무와 관련하여 「형법」, 「특정범죄가중처벌 등에 관한 법률」, 「공직자윤리법」, 기타 개별 법률의 금지 또는 의무규정을 위반한 범죄행위와 그와 관련된 민간인의 범죄행위를 포함한다.

제3조(범죄보고 및 고발주체) ① 부서장(본사의 경우에는 부서장을, 지역·사업본부의 경우에는 지역·사업본부장을 각각 말한다. 이하 같다)은 그 직무를 수행함에 있어 소속 직원(퇴직자 포함)의 범죄행위 사실을 확인한 경우에는 사장(인사부서장) 및 감사에게 보고한 후 고발조치를 취하여야 한다.

② 감사담당직원이 그 직무를 수행함에 있어 임직원의 범죄행위 사실을 확인한 경우에는 감사에게 보고하여야 하며 감사는 범죄행위 발생 부서장으로 하여금 고발조치를 취하도록 하여야 한다. 다만 비밀유지 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 직접 고발조치를 취할 수 있다.

③ 제1항에도 불구하고 고발대상자가 범죄행위 발생 부서장인 경우에는 감사부서장이 고발조치를 취하여야 한다.

제4조(고발의 기준) 부서장은 범죄의 고발여부를 결정함에 있어 그의 경중과 고의 또는 과실여부를 고려하여 판단하되 특히, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 엄정히 처리하여야 한다.

1. 직무와 관련하여 부당한 이득 또는 재물취득과 관련된 범죄에 해당하는 경우. 다만 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 고발하여야 한다.

- 가. 200만원(누계금액) 이상의 횡령, 금품수수한 경우
 - 나. 횡령금액을 전액 원상회복하지 않은 경우
 - 다. 최근 3년 이내에 횡령으로 징계를 받은 자가 또다시 횡령을 한 경우
2. 범죄내용이 파급개연성이 크고 수사시 비위 규모가 더 밝혀질 수 있다고 판단되는 경우
 3. 기타 범죄의 횡수, 수법 등을 고려할 때 형사고발이 필요하다고 판단되는 경우

제5조(고발시기 및 절차) ① 고발의 시기는 범죄행위 사실을 확인 한 후 즉시 고발함을 원칙으로 한다. 이 경우 범죄행위자가 사실관계 등을 부인할 경우라도 증빙자료에 의하여 범죄혐의가 명백하다고 판단할 충분한 사유가 있을 경우에는 고발하여야 한다.

② 고발은 범죄행위 발생 부서장 명의로 고발장을 작성하여 관할 수사기관의 장에게 제출하되, 범죄혐의자가 도주 또는 증거인멸의 우려가 있는 경우에는 구두로 고발한 후 고발장을 제출할 수 있다.

제6조(고발처리상황 관리) 범죄행위 발생 부서장은 고발한 범죄혐의사실의 요지 및 처리내용 등은 별지의 고발대장에 따라 양식에 의거 관리하고, 고발처리상황은 문서로 유지·관리하여야 하며, 고발하지 아니한 경우에는 범죄혐의사실의 요지 및 고발을 아니하는 사유를 사장의 결재를 받아 관리하여야 한다.

제7조(고발대상사건 묵인에 대한 책임) 사장은 범죄행위의 보고 및 고발 의무 있는 자가 고발대상 범죄행위를 발견하고도 정당한 사유없이 보고 및 고발하지 아니하고 이를 묵인한 때에는 「취업규칙」 제4조 및 「부패방지 및 국민권익위원회설치와 운영에 관한 법률」 제56조에 따라 직무를 태만히 한 것으로 보아 징계 등의 조치를 할 수 있다.

부 칙

이 지침은 2009년 11월 13일부터 시행한다.

(별지)

직원 직무관련 범죄 고발대장

부서명 :

일련 번호	고발 일자	고발대상			고발내용	고발 기관	비고
		소속	직급	성명			

※ 참고(인사규정시행세칙 징계양정기준 별표 6, 별표 7)

[별표 6] (제76조제1항 관련)

징계양정기준

비위의 정도 비위의 유형	비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 중과실이거나 비위의 도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 경과실이거나 비위의 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고 경과실인 경우
1. 준수 의무 위반 가. 법규준수 나. 직무상명령 복종	파면-해임 파면	정직 해임	감봉 정직-감봉	견책 "
2. 품위유지의무 위반	파면-해임	정직	감봉	견책
3. 비밀누설금지의무 위반	파면	해임	정직	감봉-견책
4. 청렴의무 위반 (금품 및 향응수수 행위 제외)	파면	해임	정직	감봉-견책
5. 영리업무, 겸직금지 의무 위반	파면-해임	정직	감봉	견책
6. 성실의무 위반 가. 공금횡령·유용, 업무상 배임 나. 직무태만 또는 회계질서 문란 다. 기 타	파면 파면	해임 해임	정직 정직-감봉	감봉 견책
7. 직장이탈 금지 위반	파면-해임	정직	감봉	견책
8. 친절 공정의무 위반	파면-해임	정직	감봉	견책
9. 집단행위 금지위반 (노동관계법상 정당한 집단행위 제외)	파면-해임	정직	감봉	견책

[별표 7] (제76조제1항 관련)

금품·향응 수수 관련 징계양정 기준

비위 유형	금 액		100만원 미만	100만원 이상 300만원 미만	300만원 이상 500만원 미만	500만원 이상
	수수 행위					
의례적인 금품·향응 수수의 경우	수동		감봉	정직	해임	파면
	능동		감봉·정직	정직·해임	해임·파면	파면
직무와 관련하여 금품·향응 수수를 하고, 위법·부당한 처분을 하지 아니한 경우	수동		정직	해임	파면	
	능동		정직·해임	해임·파면	파면	
직무와 관련하여 금품·향응 수수를 하고, 위법·부당한 처분을 한 경우	수동		해임	파면		
	능동		해임·파면	파면		