

# 취업규칙 위반사항 조사결과

2021.2

감사실

청렴감찰부

## I

### 조사배경

---

- 자동차운전원 간 발생한 폭언, 욕설 신고 건에 대하여 조사를 실시

## II

### 조사개요

---

1. 조사기간 : '21.01.04.(월) ~ '21.01.15.(금), 10일간
2. 조사반 : 청렴감찰부장, 차장 000
3. 조사내용
  - 회사의 규율·질서를 문란 행위 및 직원 간 폭언·폭행 여부
4. 조사방법
  - 신고내용 및 관련자 진술 또는 확인서·문답서 등

# 한국서부발전(주) 상임감사위원

## 징 계 요 구

제 목 취업규칙 위반  
소 관 부 서 ○○처 인사운영부  
구 분 인사관리  
징 계 대 상 자 ○○처 ○○부 ■■■■, ◀◀◀◀처 ◀◀◀◀부 ▽▽▽,  
◆◆실 ◆◆◆◆부 △△△

### 징 계 사 유

#### 1. 현 황

우리 회사는 임직원이 업무용 자동차(이하“업무용차량”이라 한다)를 안전하게 이용하게 할 목적으로 업무용차량의 운전을 직무로 하는 운전 전문직 직원 8명을 채용하고 있으며, 이 중 5명이 본사<sup>1)</sup>에 소속되어 운영 중인 업무용차량의 유지 관리 및 운전업무를 수행하고 있다.

본사 업무용차량 운전원의 소속은 ◆◆실, ○○처, ◀◀처 등으로 업무용차량 운영·관리부서에 따라 상이하지만 업무용차량을 효율적으로 유지관리 하기 위해 본사 지하1층에 운전원 전용 사무실(이하 “운전원사무실” 이라 한다)을 별도로 두고 통상 운전원사무실에서 근무하고 있다.

2020.11.11. 업무용차량 운전원 ▽▽▽과 ■■■■은 같은 사무실 동료직원 △△△ 이 운전원사무실 등에서 지속적으로 욕설을 하고, 특히 △△△이 ▽▽▽의 아내

1) 한국서부발전 본사: 충남 태안군 태안읍 중앙로 285번지 소재

와 자녀들의 이름을 거론하는 통화를 하면서 마치 가족에게 위협을 가할 것으로 판단되는 발언을 하였다는 내용으로 감사실에 신고하였다.

## 2. 신고자 및 피신고자 현황

신고인 ■■■■(만○○세)은 ○○처 ○○부 소속으로 20○○.○.○.에 입사, ▽▽▽(만○○세)은 ◀◀◀◀처 ◀◀◀◀부 소속으로 20○○.○.○.에 업무용차량 운전원으로 각각 입사하여 현재까지 직원으로 재직 중이고, 피신고인 △△△(만○○세)은 ◆◆◆◆실 ◆◆◆◆부 소속으로 20○○.○.○.에 입사하여 현재까지 업무용 차량 운전원으로 근무하고 있다.

## 3. 관련법령·규정 및 판단기준

「취업규칙」 제10조 (성실의무) 및 제11조(금지사항)에 따르면, 직원은 회사의 제·규정을 성실히 지키며, 회사의 명예를 훼손하는 행위를 금지하고 있다. 또한 동 규정 제73조(징계)에 따르면 회사의 규율·질서를 문란하게 하였을 때, 직원에 대해 상해를 입혔을 때 징계하도록 되어 있다.

또한, 「인사관리규정」 제175조 에서는 인사위원회 또는 비위사실을 조사할 권한이 있는 자에게 고의로 허위진술을 한 때에는 이를 징계할 수 있다고 규정하고 있다.

## 4. 감사결과 확인된 문제점

### 가. △△△의 협박성 발언에 관한 건

▽▽▽의 진술에 의하면 △△△은 2020.7.30 ▽▽▽의 아들에게 “○○아, 잘있어?, 조심해라“ 등 전화 통화하는 행동을 취하였으며, 2020.11.2. 에는 ▽▽▽의 딸에게 “○○아, 잘있어?, 뭐하고 있어”, 또한, 2020.11.11. 에는 ▽▽▽의 아내 이름을 거론하는 등의 행동을 했다고 진술하였다.

△△△의 이런 행동은 ▽▽▽에게 시비를 걸고 언쟁 중에 ▽▽▽ 앞에서 가족의 이름을 거론하고 통화하는 행위를 하였으며 이로 인해 ▽▽▽은 △△△이 가족을 상대로 협박을 당하고 있다는 불안감과 심리적·정신적 고통을 호소하였다.

이에 △△△은 사실관계 확인과정에서 그런 통화사실을 부인하였으며 자신의 지인 중에 동일 이름을 가진 사람이 없음을 진술하고 당시 통화내역 공개에 대해서는 거부하였다.

그러나, ▽▽▽이 증거로 제출한 녹취록에는 2020.11.2. △△△은 ▽▽▽과 언쟁 도중에 ▽▽▽의 딸의 이름을 거론하며 통화를 하는 사실이 확인되었다.

이와 같은 행동은 ▽▽▽과 △△△의 관계가 좋지 않았던 당시 상황<sup>2)</sup>과 가족에 대한 이름을 한번도 거론한 적이 없었던 점을 고려했을 때 △△△의 가족실명 거론 등의 협박성 발언은 ▽▽▽에게 심리적·정신적 고통을 주었음이 인정된다.

[표 1] ▽▽▽이 진술한 △△△의 통화사실 목록

번호	일 자	가족이름	발언내역	증거자료
1	2020.07.30.	▽▽▽의 아들	“OO이 잘 있지?, OO이 너 조심해라”	진 술
2	2020.11.02.	▽▽▽의 딸	“OO이 잘 있지?, OO이 잘 있지?”	녹취록 제출
3	2020.11.11.	▽▽▽의 배우자	“OO이 잘 있지?”	진 술

#### 나. △△△의 미행사실과 폭언·욕설에 관한 건

■■■■과 ▽▽▽은 △△△이 2020년도 상반기부터 현재까지 본인들에게 폭언과 욕설을 상습적으로 하고 △△△으로 부터 미행을 당하고 있으며 그로 인해 정신적 피해와 인권침해를 받고 있다고 진술하였다.

피신고인 △△△은 폭언과 욕설 사실을 인정하였으나 이유에 대해서는 ■■■■과

2) △△△이 ▽▽▽에게 폭행 당했다고 경찰 신고(2018.10.1.), 기능성 소화불량 진단서 발급(2019.11.20.)  
경도 우울증, 적응장애 진단서 발급(2020.11.17.)

▽▽▽의 3번에 걸친 폭행에 의한 자기방어 차원에서 폭언과 욕설을 한 것이라고 진술하였으며 미행사실에 관해서는 전면 부인하였다.

신고시 ■■■■이 제출한 녹취파일에 의하면 2020.11.11. 업무종료 후 ■■■■과 ▽▽▽은 저녁식사를 마치고 돌아오는 길에 △△△이 미행하는 것을 인지하여 피하려고 하였으나 태안 주공아파트 인근에서 마주하게 되었고, ■■■■이 △△△에게 미행사유를 묻자 업무 외 관용차 사용에 관한 증거 영상을 확보 하느라 미행한 것이라고 답변하는 등 미행 사실을 인정하였다.

또한, 녹취록에서 △△△은 본인의 휴대폰 영상을 확인하려는 ▽▽▽을 상대로 “나이 먹은 ○○○가, ○○동 산동네 ○○○○, 돈도 없는 ○○○○, 촌동네 ○○○○○○, 1대1로 붙어보자, 교도소에 가서 평생 운전해봐라, 사식으로 운전대 넣어 줄게, 운전만 잘해, 남자 ○○가 ○○○” 등 직장동료이자 연장자를 대상으로 수위를 넘는 폭언과 욕설을 한 사실이 있었으며 미행에 관한 부정 또한 거짓 진술임이 확인되었다.

이는 상기 건과 마찬가지로 비위사실을 조사할 권한이 있는 자에게 고의로 허위 진술을 한 행위와 △△△이 ■■■■, ▽▽▽을 상대로 한 폭언·욕설에 관한 신고 내용이 사실임과 동시에 ▽▽▽과 ■■■■의 심리적·정신적 고통에 대해서도 사실임이 인정된다.

[표 2] 임원 차량운행 직원 보직 및 근무 실적

소속	직급	성명(출생년도)	입사일	수행업무
◆◆실 ◆◆◆◆부	주임	△△△(‘○○)	‘○○.○.○	▲▲ 운전업무
◀◀처 ◀◀◀◀부	사원	▽▽▽(‘○○)	‘○○.○.○	▼▼ 운전업무
○○처 ○○부	사원	■■■(‘○○)	‘○○.○.○	▶▶ 운전업무

**다. ▽▽▽의 △△△ 폭행에 관한 건**

2018.10.1. △△△은 ▽▽▽과 업무문제로 차량운영실에서 언쟁 중에 ▽▽▽이 손을 사용하여 본인의 안면부를 때렸다고 경찰에 신고하였다.

이에 ▽▽▽은 △△△을 밀쳤던 것은 사실이나 안면부를 가격하는 등의 폭행 사실이 없다고 진술하였다. 그리고 △△△의 신고로 ▽▽▽은 경찰서에서 △△△에게 고소취하 합의를 부탁하였고 △△△도 해당 사건으로 회사이미지 실추를 우려하여 경찰조사로부터 사건화 되지 않고 종결된 사실이 있다. 하지만, △△△은 해당 사건을 계기로 현재까지 우울증을 겪고 있다고 진술하였다.

감사결과 본 건의 가해자인 ▽▽▽은 △△△을 상대로 신체적 접촉사실을 인정하였고 △△△은 정신적·신체적 고통이 있었다는 사실에 관한 증거로 진단서를 제출하였다.

**[표 3] △△△의 폭행 피해 진술내역(가해자 : ▽▽▽)**

번호	진료날짜	병명	진단서 발행 병원명
1	2018.10.01.	손가락의 기타 부분의 염좌 및 긴장	○○ 외과(○○)
2	2019.11.20.	기능성 소화불량	○○ 한의원(○○)
3	2020.11.17.	경도 우울증, 적응장애	○○정신건강의학과의원(○○)

**라. ■■■■의 △△△ 폭행에 관한 건**

2020.4.13. △△△은 ■■■■과 주차문제로 회사 주차장에서 언쟁 중에 손으로 뺨을 1회, 발로 정강이를 1회, 가슴을 3회 가격을 당하였다고 경찰에 상해죄로 신고하였다. 하지만, ■■■■은 당시 세차를 하고 있던 중이라 고무장갑을 낀 상태였고 슬리퍼를 신고 있었기 때문에 뺨과 정강이를 때렸다는 주장은 허위이며, △△△이 본인에게 가까이 접근하자 이를 저지하기 위해 손으로 △△△을 밀쳤을 뿐이라고 진술하였다.

신고와 관련하여 △△△과의 원만한 해결을 위해 2020.5.18.에 △△△에게 미안하고 앞으로 어떠한 가해도 하지 않겠다는 내용의 확인서를 작성하여 경찰에 제출하였다. 이에 △△△은 본 건에 관한 처벌 불원서를 제출하였고 해당 사건은 종결되었다.

감사결과 본 건의 가해자인 ■■■■은 △△△을 상대로 신체적 접촉사실을 인정하였고 △△△은 정신적·신체적 고통이 있었다는 사실에 관한 증거로 진단서를 제출하였다.

[표 4] △△△의 폭행 피해 진술내역(가해자 : ■■■■)

번호	진료날짜	병명	진단서 발행 병원명
1	2020.04.14.	흉곽전벽의 경도 타박상, 볼의 표재성 경도 손상, 타박상, 우측 경추의 염좌 및 긴장 ※ 2주간의 안정 요구	○○ 외과(○○)
2	2020.11.17.	경도 우울증, 적응장애	○○정신건강의학과의원

이러한 위 『1. 현황 부터 3. 감사결과 확인된 사실』을 종합적으로 판단할 때 △△△은 직장 내 지위 관계 등의 우위에 있으면서 연장자이자 동료 직원을 대상으로 수위 높은 욕설과 폭언을 하였으며, ▽▽▽과 ■■■■을 상대로 미행한 사실에 관해 비위사실을 조사할 권한이 있는 자에게 고의로 허위진술을 한 행위로 보아 △△△의 피해주장은 신빙성에 다소 문제가 있다고 판단된다.

또한, ▽▽▽과의 관계가 좋지 않았던 시기에 ▽▽▽의 가족이름을 고의적으로 거론한 사실에 관해서는 그 죄질이 중하다고 판단된다.

이는 『취업규칙』 제73조(징계)에 따르면 회사의 규율·질서를 문란하게 하였을 때, 『인사관리 규정』 제175조(허위진술의 금지) 위반에 해당하는 것으로 징계사유에 해당된다.

또한, ■■■■과 ▽▽▽은 △△△을 상대로 신체적 접촉이 있었음을 인정



하였고 쌍방 간의 합의에 의해 사건화 되지 않아 폭행의 수준을 확인할 만한 증거가 존재하지 않았지만 그로인해 정신적 고통을 받았다는 △△△의 주장은 사실임이 일부 인정된다.

이는 『취업규칙』 제73조(징계)에 따르면 회사의 규율·질서를 문란하게 하였을 때, 직원에 대해 상해를 입혔을 때에 의거 징계사유에 해당된다.

#### 4. 관련자 의견

△△△은 폭언과 욕설을 한 이유에 관하여 과거 ■■■■과 ▽▽▽의 폭행으로 정신적 피해를 받은 것에 대한 자기방어적 행동이었으나 현재는 폭언과 욕설을 한 행위에 대하여 미안한 감정이 든다고 진술하였다. 단, ▽▽▽의 가족이름을 거론하고 ■■■■과 ▽▽▽을 미행한 사실에 관해서는 증거가 있음에도 사실을 부인하고 있다.

■■■■, ▽▽▽은 △△△에게 회사차량 운행·유지관리 업무에 관하여 성실함과 개선요구를 한 것이 △△△에게는 잔소리로 들렸을 수 있었고 그것이 불신의 원인이 된 것 같아 미안하고 후회스럽다고 진술하였다.

또한, ▽▽▽은 폭행을 한 것은 아니며 본인의 손이 △△△의 안면부에 스친 것이라고 하였고, ■■■■은 가까이 다가오는 △△△을 저지하기 위해 가슴을 밀쳤을 뿐 고의적인 폭행은 없었다고 진술하였다.

당시, ▽▽▽과 ■■■■이 △△△에게 가한 폭행은 쌍방합의로 고소취하, 피해자의 처벌불원 신청 등으로 사건화가 되지 않아 신체적 접촉의 정도를 확인할 수 있는 직접적인 증거가 존재하지 않는다. 다만, ■■■■, ▽▽▽은 △△△을 대상으로 신체적 접촉이 있었음을 인정하는 한편, △△△이 제출한 진단서 확인 결과 정신적·신체적 상해가 있었음이 인정된다.

## 5. 조치할 사항

관리처장은 「취업규칙」을 위반하여 직장 분위기를 저해한 상기 직원에 대해 「인사관리규정」의 징계절차에 따라 징계처분 하시기 바랍니다.