

부패행위 신고 불이행 임직원에 대한 징계처분 강화 방안

제정 2009. 9.28. 한국노인인력개발원 제 67호

I. 추진 배경

- 부패행위의 은밀화·지능화·조직화로 인해 부패행위의 신고 없이 사정기관의 인지 조사만으로는 부패행위의 효율적 통제에 근본적 한계
- 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」등 관련법에서 공직유관단체 임직원에 대한 부패행위 신고의무를 규정하고 있으나,
 - 신고의무 위반행위에 대하여 징계처분을 한 사례가 없어 동 규정을 선언적인 규정으로 잘못 인식하고 있음
 - ※ 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한법률 제56조에서 부패행위 신고의무를 규정하고, 행동강령 제27조 제1항에서 의무 위반에 대한 징계처분을 규정하고 있음
- 신고의무의 불이행은 부패행위를 묵인·방조하는 행위로서 상급자의 지도·감독 책임 회피, 조직 차원의 부패척결에 대한 책임의식 저해 등 공직사회의 심각한 도덕적 해이를 초래하고 있음
 - ※ 국민의 57.1%가 아직도 공직사회를 부패한 것으로 인식 ('08년 부패인식도 조사)
- 부패행위 신고의무 위반에 대한 징계처분 등 제재 강화를 통한 부패통제의 획기적 개선 및 인식 전환 계기 마련

II. 관련 규정

- 부패행위 신고의무 (부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 제56조)
 - 공직자는 그 직무를 행함에 있어 다른 공직자가 부패행위를 한 사실을 알게 되었거나 부패행위를 강요 또는 제의받은 경우에는 지체 없이 이를 수사기관·감사원 또는 국민권익위원회에 신고하여야 한다.
- 부패행위 신고의무 불이행에 관한 징계 규정 (행동강령 제25조 제1항 및 제27조 제1항)
 - 임직원이 이 강령을 위반한 사실을 알게 되었을 때에는 그 임직원이 행동강령책임자 또는 국민권익위원회에 신고할 수 있다.
 - 원장은 이 강령에 위반된 행위를 한 임직원에 대하여는 징계 등 필요한 조치를 하여야 한다.

Ⅲ. 부패행위 신고의무 내용

임직원은 그 직무를 행함에 있어 다른 임직원이 부패행위를 한 사실을 알게 되었거나 부패행위를 강요 또는 제의받은 경우에는 지체 없이 이를 수사기관, 감사원, 국민권익위원회, 보건복지부, 행동강령책임관에 신고

□ 신고 의무 주체

- 공직자(부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 제2조 제3호의 공직자)
 - 국가공무원법 등 관련 법률에 의한 공무원, 공직자윤리법상의 공직유관단체 임직원

□ 신고 대상

- 그 직무를 행함에 있어 알게 된 다른 공직자의 부패행위
 - “직무를 행함에 있어”라고 규정하여 직무수행과 무관하게 우연히 알게된 부패행위에 관해서는 신고의무가 없음
 - ※ 부패행위의 개념 (동법 제2조 제4호)
 - 공직자가 직무와 관련하여 권한을 남용하거나 법령을 위반하여 자기 또는 제3자의 이익을 도모하는 행위
 - 공공기관의 예산사용, 재산의 취득·관리·처분 또는 공공기관을 당사자로 하는 계약 체결 및 그 이행에 있어서 법령을 위반하여 공공기관에 대하여 재산상 손해를 가하는 행위
 - 위 각호에 따른 행위나 그 은폐를 강요, 권고, 제의, 유인하는 행위
 - “부패행위를 알게 된 행위, 제의받은 경우”라고 규정하고 있어 부패행위를 알 수 있었음에도 신고하지 못한 경우(과실이 있는 경우)는 신고의무 위반으로 볼 수 없음
 - “다른 공직자의 부패행위”라고 규정하고 있어 공직자가 아닌 경우에는 신고 대상에서 제외
- 부패행위를 강요 또는 제의받은 경우
 - 주체에 제한이 없어 공직자가 아닌 자가 부패행위를 강요 또는 제의하는 경우도 신고 대상이 됨
 - ※ 행동강령위반행위의 부패행위 포함 여부
 - 직무관련자로부터의 금품수수, 예산의 목적외 사용, 공용물의 사적사용 등 공직자 행동강령 위반행위에 해당하는 부패행위의 경우에도 신고대상이 됨

□ 신고 기관

- 수사기관, 감사원, 국민권익위원회
- 보건복지장관, 행동강령책임관

□ 신고 방법

- 서면 신고 원칙 (위원회법 제58조)
- 구술 신고가 가능한 예외적인 경우

- 구술신고로 할 수 밖에 없는 정당한 사유가 있는 경우

신고 시점

○ 부패행위 인지 후 지체 없이 신고하여야 함

- “지체없이”란 신고대상이 되는 부패행위를 확인한 후 즉시라는 의미로 일률적으로 시간적 한계를 설정할 수 없고, 부패행위의 경중, 인지사점, 신고자의 직위 등을 종합적으로 고려하여 개별적으로 판단

※ 원칙적으로 신고의무의 한계시점은 부패행위자의 행위가 수사·감사기관(내부조직 포함)에 적발되기 이전임

IV. 징계처분 실효성 확보를 위한 조치

1. 부패행위 신고의무 위반여부에 관한 확인의무 이행

확인의무 주체 : 행동강령책임관

확인 내용 : 부패행위자의 직근 상급자, 소속부서의 직원 등에 대한 부패행위 사전 인지 여부 (신고의무 위반 여부)

확인 대상

○ 필수적 확인 대상

- 직근 상급 지휘·감독자, 소속부서의 직원

- 부패행위자의 해당업무 지휘·감독권이 있는 상급기관의 담당자 및 해당부서 책임자

※ 지역본부에서 개발원 본부에 통보하여 행동강령총괄책임관이 확인

○ 임의적 확인 대상 : 차상급 감독자, 타 부서 직원 등 확인필요성이 있는 경우

확인 시점

○ 자체 적발 사건 : 부패행위자 조사시부터 종료 전까지 확인

○ 외부기관 적발 사건 : 부패행위로 확인되어 통보된 직후 지체없이 확인

확인 절차

○ 관련 서식(붙임)에 의해 직근 상급자 등에게 부패행위를 사전에 알고 있었는지 여부를 확인하여 관련 문서에 첨부

○ 신고의무 위반 여부 조사시 명예훼손, 비밀누설 등 관련규정을 위반하지 않도록 조사대상·조사시점 등에 유의

2. 신고의무 위반자에 대한 징계처분

징계 요구 수준

○ 부패행위자의 부패행위의 경중, 신고의무위반자의 지휘·감독관계, 신고의무 위반의 정당한 사유 등을 종합적으로 고려하여 실효성 있는 징계처분 요구

○ 징계 수준

- ◆ 직근 상급자가 신고의무를 위반한 경우 ⇒ 부패행위자보다 1단계 낮은 징계책임
- ◆ 차상급 감독자, 소속부서의 동료직원 등 기타 임직원이 신고의무를 위반한 경우 ⇒ 부패행위자보다 2단계 낮은 징계책임
- ◆ 신고의무 위반에 참작사유가 있어 동 기준을 적용하기 어려운 정당한 사유가 있는 경우에는 징계기준보다 낮은 징계책임 부과

구분	부패행위자		신고의무 위반자	
			직근 상급 감독자	기타 임직원
징계 내용	중 징 계	파면	해임	강등
		해임	강등	정직
		강등	정직	감봉
		정직	감봉	견책
	경 징 계	감봉	견책	※ 기타
		견책	※ 기타	※ 기타

※ 기타 : 공무원징계령상의 징계는 아니지만, 주의경고 등 명칭에 관계없이 사실상 불이익을 주는 처분

□ 징계 절차

- 원칙적으로 신고의무 위반자의 경우 부패행위자와 동일한 절차에서 진행
- 외부 적발 사건 등 동일한 절차 진행이 곤란한 경우에는 별도의 징계 절차에서 진행

부 칙

이 방안은 2009년 9월 28일자로 시행한다.

< 붙임 >

부패행위 인지여부 확인서

확인 대상	부서(직위)	성 명	부패행위 인지 여부 (인지/부지)
1. 직 상급 지휘·감독자			
2. 소속 부서의 직원 및 지휘·감독권이 있는 상급 기관의 담당자, 해당부서의 책임자			
	3. 기타 관련 직원 (차상급 지휘·감독자, 타 부 서 직원 등)		
행동강령책임관 는 의 부패행위에 대하여 직상 감독자 등 관련 직원의 인지여부에 관해 위와 같은 사항을 확인하였음.			
행동강령책임관 :			(인)
200 . . .			