조사결과 보고서

- 직장 내 괴롭힘 사건 관련 조사 -

2023. 3.

서울에너지공사

감 사 실

직장 내 괴롭힘 행위 금지 위반 및 품위 손상 조사 결과 보고

직장 내 폭력 의혹에 따른 제보가 접수되어 직장 내 괴롭힘 행위 및 품위 손상 등을 조사하고 결과를 보고드림

1 조사실시 개요

▢ 관련근거

○ □□ 제보에 따른 상임감사 지시사항

○ 감사규정 제3조 2항(공직기강, 진정 및 민원 사항 등에 대한 감사)

○ 근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)

○ 서울에너지공사 직장 내 괴롭힘 방지규정, 직장 내 괴롭힘 사건처리 매뉴얼

○ 서울에너지공사 인사규정, 취업규칙 등

▢ 조사배경

○ 2023. 1. 3.(화)~1. 4(수)에 A과 B는 6차례에 걸쳐 폭언과 말싸움 등을 하였고 감사실로 이 내용이 제보되어 조사가 진행됨.

○ 조사과정 중 B에 대한 직장 내 괴롭힘, B의 갑질 제보 등 추가제보들이 발생함에 따라 보다 폭넓은 조사의 필요성 대두되어 과거의 사건들을 추적조사함.

▢ 조사범위 및 중점대상

○ 조사범위: 2023. 1. 3~4. A와의 갈등 사건을 포함하여 갑질 의혹 및 일련의 직장 내 괴롭힘 사건 발생 경위 및 실태 조사

○ 중점대상

분 야	중 점 사 항
관련법규 위반	- 공사 인사규정, 직장 내 괴롭힘 방지규정 등
사건현황	- 사건 발생 원인 및 경위, 제보의 적정성

□ 조사방법

○ 조사기간 및 인원

구분	직 · 성명	담당업무	감사기간
총괄	감사실장	- 총괄	▶ 1차 `23.1.11~1.24. (8일)  ▶ 2차 `23. 2. 6~2. 22. (13일)
전담	대리 C	- 사건발생 원인 및 경위 - 관련자 경위조사, 면담(문답서 작성) - 관련법규 위반 여부	
-	과장 D	- 사건처리 관련 실태 조사 지원 - 관련법규 지원 등	

○ 조사과정

- 사건 발생 원인 및 경위 등에 대하여 가해자, 피해자, 담당 부서장, 주변 동료 개별 면담을 시행하였으며,
- B의 갑질 신고 및 추가적인 제보들이 발생함에 따라 과거에 발생한 사건을 추적조사함.
- 감사 결과는 공사 직장 내 괴롭힘 방지규정, 인사규정 등을 근거로 합리적인 판단에 따라 처분 요구하였음.

2 사건 조사 현황

☐ 사건개요

○ 조사 인원

- 경위서, 진술서 제출(13명)
- 문답서 작성(9명)

☐ 조사내용

1. A와의 갈등
2. 갑질 의혹
3. E와의 갈등
4. F와의 갈등

☐ 직장 내 괴롭힘 성립여부

○ 주요 판단 요소

구 분	판단 요소
행위자	근로기준법상의 사용자, 노동자
피해자	노동자(고용 형태, 근로계약 기간 등과 무관)
행위장소	반드시 “사업장 내”일 필요 없음 (사내 메신저, 개인 SNS 등 온라인 상에서 발생하는 경우 포함)
행위요건 (3가지 핵심 요소, 모두 충족해야 함)	① 직장에서의 지위 또는 관계 우위를 이용할 것 ② 업무상 적정범위를 넘는 행위일 것 ③ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

○ 결과

- 직장 내 괴롭힘 방지 규정 제5조 제2항 1호, 2호, 3호, 10호에 해당[1)]

1) 제5조(직장 내 괴롭힘 행위의 금지) ② 공사에서 금지하는 직장 내 괴롭힘 행위는 다음 각 호와 같다.
1. 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위
2. 지속·반복적인 욕설이나 폭언
3. 다른 직원들 앞에서 또는 온라인상에서 모욕감을 주거나 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위
10. 그 밖에 업무의 적정범위를 넘어 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위

○ 직장 내 괴롭힘 발생에 따른 대응

- 피해자의 상태회복과 인격권이 보호되는 근무환경의 확립을 최우선 목표
- 피해자 요구를 바탕으로 인사 조치 등 1차적 해결방식을 결정하고 건강한 조직문화 개선을 위해 피해자, 행위자 모두에게 심리치료, 법률 자문 등 다양한 지원방안을 마련
- 직원들에게 내실이 있는 예방 교육 시행 및 2차 피해 예방책을 마련
- 직장 내 괴롭힘 고충심의위원회를 구성하여 심의·회의를 운영 등

3 조사결과

□ 총평

○ B는 회사생활 전반에서 부서 이동 때마다 F, E, A뿐만 아니라 다른 직원들과도 크고 작은 갈등 및 다툼을 지속해서 이어 왔음.

○ 직장 내 괴롭힘 성립 여부 검토 결과, E와 F의 경우 3가지 핵심 요소가 충족됨에 따라 직장 내 괴롭힘 고충심의위원회를 구성·운영함으로써 심리치료, 법률 자문 등 다양한 지원방안을 마련하고 건강한 조직문화를 위한 후속 조치가 필요함.

○ 조사과정에서 B가 갑질을 신고하였으나 조사 결과, 관련 규정을 위반하지 않았고 관련 직원들의 진술 등을 고려하였을 때 부당한 불이익을 받았다고 보기 어려워 갑질에 해당하지 않음.

○ 2차 피해를 방지하고 조직문화 개선을 위해 인사 조치 등 즉각적이고 적절한 조치 필요.(통보)

○ B는 직장 내 괴롭힘이 인정되어 인사규정에 따라 징계 처분이 요구되나 재발 방지 서약서를 작성하는 등 뉘우치는 정도를 고려하였을 때 감사규정에 따라 '훈계' 처분 요구

○ A, E, F는 대처 과정에서 가해자에게 욕설 등으로 대응하여 품위를 손상한 점을 참작하면 감사규정에 따라 신분상 조치인 '주의' 처분 요구

□ 처분요구 총괄

구분		변상	징계 (인원)	시정 (금액)	주의요구 (훈계, 주의)	통보	개선	권고	고발 (인원)
합계	2건				1건	1건			
	신분상				4명				
	금액 (백만원)								

□ 주요 지적사항 요지

연번	제목 및 내용
1	〈직장 내 괴롭힘 행위금지 위반 및 품위손상〉 ○ 2차 피해를 방지하고 건강한 조직문화 개선을 위해 인사 조치 등 즉각적이고 적절한 조치(**통보**) ○ B의 경우 「직장 내 괴롭힘 사건처리 매뉴얼」에서 기술한 3가지 핵심요소에 해당되고 「취업규칙」 제7조(품위 유지의 의무)[2]에서 규정한 품위를 손상함. ○ 인사규정 제55조(징계) 제4호, 제7호[3]에 해당하나 뉘우치는 정도 등을 고려하였을 때 「감사규정」에 따라 신분상 '**훈계**' 처분 요구 ○ 대처 과정에서 가해자에게 욕설 등으로 품위 손상행위를 하여 「취업규칙」을 위반한 A, E, F에게 「감사규정」 제22조, 「감사규정시행내규」 제14조에 따라 각각 신분상 '**주의**' 조치.

2) **제7조(품위 유지의 의무)** 직원은 직무의 내외를 불문하고 공사의 명예와 위신을 손상하는 행위를 하여서는 아니된다.

4 처분요구 일람표

연번	지적내용	처 분 요 구				비고
		처분 종류	신분상 조 치	재정상 조치		
				종류	금액	
1	직장 내 괴롭힘 행위금지 위반 및 품위손상	주의요구	훈계(1)	-	-	B
			주의(3)	-	-	A E F
		통보				○부

5 행정사항

구 분	내 용
감사결과의 시행	○ 일 시: 상임감사 결재 즉시
대외기관 보고	○ 보고대상: 서울시 및 감사원 ○ 기 한: 시행 즉시 ※ 감사규정 제21조(감사결과의 보고) 감사결과보고서는 즉시 서울특별시장 및 감사원에 보고
감사결과의 공개	○ 공개방법: 공사 홈페이지 ○ 기 한: 시행 후 14일 이내 ※ 감사규정 제26조(감사결과의공개) 감사원 통보 이후 14일 이내
재심의 신청	○ 대상부서에서 감사결과가 위법 또는 부당하다고 인정할 때 ※ 감사규정 제25조(재심의신청등) 통보를 받은날로부터 1개월 이내
조치결과 보고	○ 처분요구사항에 대해 필요한 조치를 취하고 서면으로 통보

3) **제55조(징계)** 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 인사위원회의 심의를 거쳐 이를 징계한다.
4. 공사의 기강을 문란케 하였을 때
7. 제규정에 의한 준수사항을 위배한 경우

구 분	내 용
	※ 감사규정 시행내규 제17조(조치결과 통보) - 징계·문책요구 ⇒ 1개월 안에 처리하고 결과 통보 - 주의·경고·개선·시정요구 ⇒ 2개월 안에 처리하고 결과 통보

붙임 1. 조사결과 통보서(통보, 주의요구) 1부.

2. 경위서, 문답서 1식.

3. 관련규정 1식.

4. 서약서 1부. 끝.