

공익신고자 보호조치 신청서

신 청 인 이 해 관 KT새노조위원장 630401-1
경기도 안양시 동안구 평촌동 꿈마을 금호아파트 1001호
Tel. 010-3308-1111

피신청인 (주) KT
경기 성남시 분당구 정자동 206번지
대표이사 이 석 채

공익신고번호 30120251

신 청 취 지

신청인은 2012. 4. 30. 귀 위원회에 피신청인의 세계 7대 자연경관 선정 전화 투표 부정 의혹과 관련한 공익신고를 접수(신고번호 30120251)한 공익신고자로서, 2012. 5. 22. 귀 위원회에 피신청인이 가한 부당한 불이익조치인 원거리 전보발령에 대한 보호조치를 신청(제 2012-1호)하여 2012 8. 28. 귀 위원회로부터 한 차례의 보호조치 결정(의안번호 제2012-129호)을 받은 바 있는 공익신고자입니다. 그런데 신청인은 2012. 12. 28. 피신청인으로부터 2차 불이익 조치라고 할 수 있는 해임 통보를 받았습니다.

이에 신청인은 “해임 통보 취소 및 원상회복 기타 그 밖의 불이익조치에 대한 금지” 구하는 공익신고자 보호조치를 재차 신청합니다.

신 청 이 유

I. 사건 개요

가. 당사자 관계

신청인은 피신청인이 경영하는 회사(KT)의 직원으로 KT새노조(노동조합)의 위원장이고, 피신청인은 경기 성남시 분당구 정자동 206번지 소재에 본사(KT)를 두고 통신사업을 영위하는 법인입니다.

나. 공익신고의 내용

신청인은 피신청인의 회사에 근무하던 중 지난 2011년 뉴세븐원더스 재단이 주관하는 세계 7대 자연경관 선정 전화투표와 관련하여 KT가 해외전화망에 접속한 바 없이 국내전화망 안에서 모든 전화 신호 처리가 종료된 전화투표를 국내전화요금이 아닌 국제전화요금으로 청구한 것 등은 부당한 것임을 언론에 제보하였고, 2012. 4. 30. 귀 위원회에 공익신고(신고번호 30120251)를 하였습니다.

(제1호 중 공익신고내역)

다. 피신청인의 1차 불이익 조치 및 귀 위원회의 보호조치

공익신고 이후 피신청인은 신청인을 2012. 5. 9 일 자로 서울 을지로 소재의 서울북부마케팅단 소속 KT 을지지사에서 경기도 가평 소재의 경기북부마케팅단 소속 KT 가평지사로 전보 발령하였습니다.

이에 신청인은 2012. 5. 22. 귀 위원회에 보호조치를 요청하였고, 2012. 8. 27. 귀 위원회는 이에 부응하는 의안번호 제2012-129호에 대한 재결서를 통해 “KT가 신청인을 연고지에서 멀리 떨어진 기피부서에 전보조치한 것은(중략)공

익신고에 대한 보복적 조치를 함으로서 정상적인 활동을 사전에 봉쇄하려는 의도에서 행한 것으로 보여지므로 신청인이 받은 불이익 조치는 공익신고 등으로 인한 불이익으로 봄이 상당하다”고 판단한 후, “주식회사 KT 대표이사 회장은 (중략) 이 결정서를 받은 날부터 30일 이내에 신청인 거주지(안양 평촌)를 고려하여 출퇴근이 용이한 근거리 근무지로 전보조치할 것을 요구“하기로 하는 보호조치 결정을 내린 바 있습니다.(제2호 중 보호조치 재결서)

라. 피신청인의 2차 불이익 조치

이후 피신청인은 귀 위원회의 보호조치인 출퇴근이 용이한 근거리 근무지로 전보조치를 이행하지 아니하고 2012. 9. 보호조치에 불복하여 행정소송을 제기하는 한편, 신청인에게는 명목상 무단결근을 이유로 2012. 12. 20. 징계출석 요구서를 발송하였고(제3호 중 징계출석 요구서) 2012. 12. 26. 징계위원회를 개최하여 2012. 12. 28. 피신청인에게 무단결근과 무단조퇴를 이유로 해임이라는 2차 불이익 조치를 통보하였습니다.(제4호 중 징계의결서)

II. 사건의 진행 경과

가. 병가 신청과 사 측의 불승인

- 신청인은 2012. 10. 14. 개최된 KT민주동지회 체육대회 축구시합에 참가한 후 기존에 앓고 있던 허리 통증(허리디스크)이 악화되어 10. 15. 도저히 출근이 어려워 소속 팀장에게 전화로 병가를 신청하였습니다. 신청인은 전화 통화 후 평소 허리를 치료받던 주소지 근처인 안양시 만안구 소재의 동의한의원에서 치료를 받고 진단서를 발급받아 우편 발송하였습니다. (제5호 중 최초 한의원 진단서)

- 이후 신청인은 팀장으로부터 “입원하지 않았는데 전화로만 하지 말고 병원에 갈 수 있을 정도면 출근해서 처리하세요”라는 문자메시지를 다음날인 10월 16일 받았으며, 10월 17일에는 “진단서가 사규에 부합하지 않고 병가 승인의 신빙성 있는 근거로 삼기 어렵다”며 “출근 후 별도 논의가 필요하다”는 문자메시지를 재차 받았습니다(제6호 중 수신 문자메시지)
- 이에 신청인은 현재로서는 도저히 출근이 어려운 상태이며 사규에 부합하는 진단서를 재차 제출하고자 하니 정확히 (병가승인) 답변해줄 것을 문자메시지로 요청했으나 별 답변이 없어, 전화 통화로 같은 내용의 질문을 했으나 팀장은 화를 내면서 “무조건 나와라” “자존심 상해서 승인 못한다”며 신청인에게 출근을 강요하는 말만 되풀이하였습니다.
- 신청인은 너무도 답답해서 상급기관인 강북 노사협력팀장과 전화통화하여 “도대체 아픈 사람한테 왜 이러느냐” 며 상식적인 승인을 처리해줄 것을 요청하니, 강북 노사협력팀장은 “입원을 하지 않아서 그런 문제가 발생한 것 같다, 며칠만 입원하면 된다.”라는 (위 병가에 대한 문제가 대수롭지 않은 것이라는 의미를 담은) 답변을 하였습니다. 그렇지 않아도 허리 상태가 악화되어 입원이 필요한 상황이었기에 신청인은 집 근처의 혜성정형외과에 즉시 입원하여 10월 20일에 퇴원하였고, 이후에는 매일 통원치료 하였습니다.
- 신청인이 입원중임에도 담당팀장은 10월 18일부터 19일까지 아침마다 “출근하라”는 문자메시지를 보냈고, 신청인은 어쩔 수 없이 10월 25일 소속 사업장인 가평지사로 방문하여 병가 승인을 위한 서류에 대해 문의했으나 담당 팀장은 “한의원 진단서는 진단 일시가 2009년으로 되어 있어 믿기 어려우니 양방 정형외과의 진단서, 직장제출용 용도가 명기된 것을 제출할

것”을 요청하였습니다.

- 신청인은 한의원 발급 진단서는 병가 인정요건에서 제외된다는 것은 금시 초문이었고, 해당 한의원은 이전부터 요추 및 경추 추간판 탈출증으로 계속 통원 치료해오던 병원이어서 발급 진단서에도 최초 진단 일시가 2009년 9월이라는 설명이 자세히 적시되어 있어 담당 팀장의 주장이 다소 억지스럽다고 느꼈지만, 마침 양방병원에 입원했던 터라 일단 수용하고 10월 29일 입원하였던 혜성정형외과 입원진단서 및 추가진단서, 그리고 치료비 관련 영수증 등 요건에 맞는 증빙서류를 팀장에게 이메일로 발송하였습니다(제7호 증 정형외과 진단서, 제8호 증 치료비 영수증). 비슷한 시기에 저의 팀에서 두 명이 병가를 내어 모두 승인된 사실도 있어, 절차대로 승인되는 줄로만 생각했습니다.

- 그런데 10월 30일 담당 팀장은 문자메시지를 통해 병가를 승인한 바 없으니 출근할 것을 다시 강요하였습니다. 이후 11월 7일 담당 팀장이 다시 업무복귀 지시 메시지를 보내자, 11월 12일부터 출근하겠다고 팀장에게 문자메시지로 답변하였으며, 예정대로 11월 12일 정상 복귀하였습니다(부친상으로 실제 업무 복귀는 11월 19일부터 함).

나. 조퇴 신청에 대한 피신청인 측의 불승인

- 신청인은 11월 30일 담당 팀장에게, 12월 5일 호루라기재단(이사장 이영기 변호사)이 시상하는 호루라기상 특별상과 12월 6일 한국투명성기구(회장 김거성 목사)가 시상하는 투명사회상을 신청인이 수상하게 되어, 노조를 통해 복무협조를 요청한 바 있으며, 복무협조가 안될 경우 유계결근 처리해 줄 것을 이메일로 요청하였습니다(제9호 증 11월 30일 발송 이메일).

- 그런데 호루라기재단의 시상식 전 날인 12월 4일 담당 팀장은 유계결근은 물론이거니와 조퇴까지 불허한다고 통보하였습니다. 이에 이메일로서 재고를 요청(제10호 중 12월 4일 발송 이메일)했으나 응답을 받지 못하였습니다. 그러나 이 시상식은 신청인이 위원장으로 있는 KT새노조 공적활동의 일환이기도 해 불가피하게 해당 일 업무를 1시간 먼저 정리하고 시상식 행사에 참석하였습니다.

다. 징계출석 통보와 해임통보

- 이후 신청인은 18대 대선 선거일의 다음 날인 12월 20일 수도권강북고객본부 인사위원회 명의의 징계출석 통보를 받았습니다. 12월 26일 신청인 징계를 위한 인사위원회가 개최되니 출석하라는 것으로서, 통지서에 명기된 징계요구 이유는 무단결근과 무단조퇴였으며, 신청인이 좀 더 알아본 결과, 상기 두 사건이 무단으로 처리되어 징계위가 개최된다는 것이었습니다.
- 신청인은 12월 26일 오후 4시 징계 인사위원회에 출석하여 진단서 등 관련 서류를 다시 한 번 제출하고 그간의 상황에 대해 소명하였습니다.
- 이후 12월 28일 오후, 12월 31일 자로 해임 처분되었음을 통보받았습니다.

Ⅲ. 해임 조치의 부당성

가. 신청인에 대한 부당인사 정황

- 피신청인은 신청인에 대해 유독 불이익한 인사조치를 반복했습니다. 2011년 2월, 청와대 대변인으로 있다가 KT 전무로 낙하산 입성한 김은혜 전

무의 낙하산 인사를 공개 비판한 직후, 영업직으로 근무하던 신청인을 한 번도 근무해 본 경험이 없는 하루 종일 운전하며 전신주를 오르내려야 하는 현장AS 업무로 인사 조치하는 보복인사를 하였습니다.

- 또한 2012년 3월에는 KT 노동자의 연이은 죽음에 대해 규탄 발언을 한 것을 이유로 정직 2월의 징계조치를 하였고, 2012년 5월에는 제주 7대 자연경관 국제전화의혹에 대한 공익 신고를 이유로 자택인 안양에서 비연고자인 경기도 가평으로 인사 조치하여, 신청인은 귀 위원회에 부당함을 신고하여 귀 위원회는 공익신고를 받아들여 부당 전보조치를 철회하라는 보호조치 결정을 내렸지만 피신청인은 이에 불복하고 현재 행정소송이 진행 중에 있습니다.
- 신청인이 그간 통신비 인하를 비롯하여 공공적 역할을 지속적으로 강조해 오며 피신청인과 사사건건 대립해 오고 있었고, '제주도 7대 세계자연경관' 선정 과정에서 비리 의혹을 제기해, 당시 정부는 '세계 7대 자연경관'이라는 이름에 속아 공신력이 의심되는 재단 행사에 300억원이 넘는 행정전화 요금을 썼다는 비판을 받았고, KT는 이 투표를 위해 별도의 통신망을 구축했으면서도 국제전화인 양 속였다는 비난에 직면해 피신청인을 곤혹스럽게 한 것이 피신청인 입장에서는 눈에 가시일 수밖에 없었을 것입니다.
- 이에 피신청인은 자연스레 병가 승인을 거부하고 이를 이유로 해고하기에 이른 것이라고 할 것입니다. 즉 피신청인의 사규상 병가는 일반적으로 통보만으로 인정되는 사유임에도 불구하고 이를 의도적으로 승인하지 않고 보복적으로 해고하기에 이른 것입니다.

나. 병가 불승인의 부당성

- 피신청인의 징계의결서에 따르면, “신빙성 있는 진단서의 제출과 상태 확인을 위해 출근을 지시한 것은 병가를 승인할만한 사안인지를 판단하기 위한 타당한 인사권 행사”로서 “최초 제출한 진단서는 진료일이 2009년으로 기재되어 있는 등 신빙성이 없고, 사규에도 부합하지 않았을 뿐 아니라 업무를 수행할 수 없을만큼 위중한 사안이라 보기도 어려웠던 점”을 보면 “소속팀장의 다수에 걸친 지속적 병가 불승인 및 출근명령을 고의적으로 거부하면서 10월 16일~11월 9일까지 근무일 기준 19일이나 무단결근한 것은 직원으로서의 가장 기본적인 의무를 심각하게 도외시하고, 조직 질서를 문란케 한 매우 중대한 비위행위로 판단”하였습니다.
- 먼저 병가란, 말 그대로 ‘몸이 아파서 출근할 수 없기에 얻는 휴가’입니다. 물론 병가는 ‘복무권자의 판단에 따른 승인’ 사항이지만, 이는 사후에 제출하는 진단서의 내용을 승인한다는 의미이지, “출근하면 상태를 보고 병가 승인 여부를 결정”한다는 것은 어디서도 통용되지 못할 유아적 언행일 뿐입니다.
- 사규상 한의원 진단서는 제외되며 신빙성이 없다는 주장 또한 사실과 다릅니다. KT 복무관리지침 35조(병가) 항목을 보면 8일 이상의 병가를 받고자 할 경우에는 의사(보건소장 포함)의 진단서를 첨부하여야 한다고 되어 있는데(제11호 중 KT복무관리지침 35조 해당 부분), 의료법 제17조 1항에 의거하면 의사, 치과의사, 한의사가 진단서를 작성할 자격이 있는 점을 고려하여, 한의사가 교부한 진단서로도 병가 신청이 가능하며 내부적으로도 통상 그렇게 적용되고 있는 것으로 알고 있습니다.
최초 한의원 진단서가 2009년으로 되어 있어 신빙성이 없다는 주장도 억지스럽습니다. 진단서를 보면 병변이 2009년부터 판단되어 언제든 급성으

로 진행될 수 있다는 한의사의 좀 더 자세한 소견을 오히려 담고 있기 때문입니다.

사실, 귀 위원회로부터 보호조치를 받은 해당 전보조치가 될 당시, 직무상담 과정에서 허리에 문제가 있어 AS 현장 업무를 수행하기 힘들다는 사실을 여러 번 호소하여, 피신청인 측이 이를 모를 리 없습니다.

- 그러나 처음 신청인은 부당하다고 볼 수 있는 위와 같은 팀장의 요구를 해당 팀 내의 불화 정도로 이해하였으며 이를 구태여 문제삼고 싶은 마음도 없었습니다. 그러나 이후 피신청인 측은 이를 인사위원회에 회부하고, 정당한 이유가 없을 때나 적용되는 무단 결근을 결론짓고, 비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우에만 적용되는(제 12호 중 KT 징계양정기준표) 해임 처분을 하였습니다.

이는 다른 빌미로 공익제보자를 탄압하는 전형적인 예임이 명확합니다. 이와 같은 사례에 대하여 중앙노동위원회는 “휴가 및 병가신청을 불승인한 후 무단결근 처리하여 이를 사유로 한 직권면직처분은 부당해고에 해당한다”(2001. 3. 22. 중앙노동위원회 판정 2001부해25)고 재결한 바 있으니 참고바라겠습니다(제13호 중 2001부해25 중앙노동위 판정문).

- 한편, 피신청인 측은 징계의결서에서 “10월 23일 모 정책발표 및 간담회에 참석하여 언론기사화되는 등 무단결근 기간 중 다수의 외부활동을 하였던 점”을 주장하는데, 이는 10월 19일 공익제보자모임 측의 요청(제14호 중 공익제보자모임 김용환 대표 사실 확인서)으로, 병중임에도 불구하고 공익제보자들의 현실을 조금이라도 알리기 위해, 문제인 당시 민주통합당 대통령 선거 예비 후보가 10월 23일 오전 10시 개최한 공익제보자 간담회에 불과 1시간 가량 참석했던 공적 활동이었습니다. 이는 무단결근을 악용한 외부활동의 범주에 전혀 포함될 수 없는 사정입니다(제15호 중 KT새노조

홈페이지 해당기사 전문). 이런 사정마저 문제삼는다면, 10월 25일 사업장에서 팀장과의 잠시 면담조차도 “어쨌든 나올 수 있으니 께병 아니냐”는 논리 또한 통용될 것입니다.

다. 조퇴 불승인의 부당성

- 2012년 12월 5일과 6일의 조퇴에 대하여 피신청인 측은 징계의결서에서 “무단조퇴 또한 복무권자의 불승인 판단에 타당한 사유가 있는 것으로 판단되며, 불승인 통보에도 무단으로 근무지를 이탈한 것은 엄연한 징계 사유에 해당되는 것”으로 판단하였습니다.
- 그러나 신청인은 이미 1주일 전인 11월 30일, KT새노조를 통해 공익제보자 상 시상식 참여 관련 복무협조를 요청하였고 담당 팀장에게도 사유를 정확히 밝혀 유계결근을 요청한 바 있습니다. 사정이 이러함에도 한 시간 여의 조퇴까지 불승인한 것은 공익제보자 관련 시상 참여가 가장 큰 불승인의 이유일 것입니다. 실제로 신청인은 담당 팀장 등으로부터 “회사에 뭐가 좋은 일이라고 이를 승인해주겠느냐”라는 말을 들은 바 있습니다. 이와 같은 발언은 팀장 개인의 판단이 아니라 사 측에 복무협조를 요청하여 모두 알고 있으면서도 공익신고 및 귀 위원회의 보호조치 결정 등을 전혀 인정하지 않는 상부의 지시로 조퇴를 불인정하게 되었던 정황을 그대로 보여주는 단적인 예라고 할 것입니다.
- 백번 양보하여 이미 보호조치 결정에 불복하는 행정소송에 임하고 있는 피신청인 측의 입장을 그대로 받아들인다고 할지라도, KT 징계양정기준에 의하면 무단 외출 및 무단조퇴는 최대 양정이 정직이나 감봉이어서, 한 시간 여 조퇴를 빌미로 한 해고 처분은 그야말로 규정에도 없는 이유로 신청인을 해고한 것에 불과합니다.

IV. 감사원 감사 실시와 해임 조치의 관계

가. 감사원 발표

- 2012. 12. 18. 감사원은, 2012. 4. 24. 참여연대(공동대표 김균 이석태 정현백 청화)가 제기한 <제주 7대 경관 선정사업 시 부당행위에 대한 방송통신위원회의 고의적인 묵인·방조>에 관한 감사청구 결과를 최종 확정하였는데, 그 내용은 KT가 세계 7대 경관 투표집계시스템이 위치한 일본 내 실착신번호 없이 동 단축번호서비스를 그대로 제공하여 <전기통신번호관리세칙>제6조와 10조를 위반하였으므로, 방송통신위원회 위원장은 KT에 대하여 전기통신사업법 제48조 및 제104조의 규정에 따라 과태료를 부과 방안을 통보하고 앞으로 이런 일이 없도록 관리감독을 철저히 할 것을 주의하는 것이었습니다. (제16호 중 감사원 감사결과 보고서)
- 이렇듯 참여연대가 공익 감사청구한 내용은 귀 위원회가 공정거래위원회 및 방송통신위원회로 이첩한 신청인의 공익신고 내용과 같은 것으로서, 그 내용이 타당함을 국가기관이 확인한 첫 사례입니다.

나. 해임조치와의 관계

- 그런데 이 결과는 신청인에게 징계위 출석 통지서가 전달되기 불과 이틀 전인 2012. 12. 18. 에 확정되었습니다. 이를 놓고 보면, 감사결과가 대중적으로 공표되기 전에 해당 사건의 최초 공익신고자인 신청인을 축출하려는 의도로서 징계위 통보와 개최, 결정이 일사천리로 이루어진 것이 아닌가 의심할 상당한 이유가 있다고 보여집니다.

V. 결론

이상을 볼 때 피신청인의 신청인에 대한 해임 조치는 신청인의 공익 신고를 이유로 또한 신청인의 진실규명 활동을 방해하기 위한 공익신고자보호법 상의 제2조 제6호 가목¹⁾에 해당하는 불이익 조치임이 명확합니다. 이는 공익신고자 보호법 상 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금²⁾에 처할 수 있는 형사상 중범죄이기도 합니다.

따라서 신청인은 공익신고자보호법 제15조(불이익조치 등의 금지)³⁾ 및 제17조(보호조치 신청)⁴⁾에 의거하여 신청인에 대한 보복성 인사조치가 철회되어 원상회복이 될 수 있도록 공익신고자 보호조치를 재차 신청합니다.

첨 부 서 류

1) 공익신고자보호법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

6. “불이익조치”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치를 말한다.

가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치

2) 공익신고자보호법 제30조(벌칙)

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제15조제1항을 위반하여 공익신고자등에게 제2조제6호가목에 해당하는 불이익조치를 한 자

3) 제15조 (불이익조치 등의 금지)

① 누구든지 공익신고자등에게 공익신고등을 이유로 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

② 누구든지 공익신고등을 하지 못하도록 방해하거나 공익신고자등에게 공익신고등을 취소하도록 강요하여서는 아니 된다.

4) 제17조(보호조치 신청) ① 공익신고자등은 공익신고등을 이유로 불이익조치를 받은 때(공익침해행위에 대한 증거자료의 수집 등 공익신고를 준비하다가 불이익조치를 받은 후 공익신고를 한 경우를 포함한다)에는 위원회에 원상회복이나 그 밖에 필요한 조치(이하 “보호조치”라 한다)를 신청할 수 있다.

제1호 중 공익신고 내역
제2호 중 보호조치 재결서
제3호 중 징계출석 통지서
제4호 중 징계의결서
제5호 중 최초 한의원 진단서
제6호 중 수신 문자메시지
제7호 중 정형외과 진단서
제8호 중 정형외과 치료비 영수증
제9호 중 11월 30일 발송 이메일
제10호 중 12월 4일 발송 이메일
제11호 중 KT복무관리지침 35조 해당 부분
제12호 중 KT 징계양정기준표
제13호 중 2001부해25 중앙노동위 판정문
제14호 중 공익제보자모임 김용환 대표 사실확인서
제15호 중 KT새노조 홈페이지 해당기사 전문
제16호 중 감사원 감사결과 보고서

2013. 1. 10

신청인 이 해 관 (인)

국민권익위원회 위원장 귀중

제1호 증 공익신고 내역

결과보기

kt의 제주7대 경관 선정투표 국제전화사기 사건

No. | 30120251 구분 | 신고 성명 | 이해관 등록일 | 2012년 04 월 30 일

첨부파일 |  kt기자회견 및 자료.hwp

내용

주식회사 케이티는 2011년 4월부터 001-1588-7715라는 전화번호를 통해 제주7대경관 선정투표를 진행하였는 바 이 전화번호는 국내에서 전화호가 종료처리되고 전용회선을 통해 그 결과데이터를 일방향으로 일본에 있는 서버로 전송하는 방식으로 투표를 진행하는 방식이었음에도 불구하고 이를 국제전화로 홍보했고 이를 국민에게 믿게 하기 위해 요금고지서에도 착신국가를 영국으로 명기하는 등의 기만행위를 통해 엄청난 부당이익을 취한 바 있습니다.

특히 동 번호는 국내를 제외하고는 전 세계 어디에서도 걸려날 수 없는 번호로 국제전화라 할 수 없으며 케이티 스스로도 인정하듯 해외전화망에 전혀 접속된 바 없어서 케이티가 해외전화 사업자와 접속료 정산도 없었던 전형적인 국내 전화입니다.

또한 동시에 케이티는 이 투표를 국제문자투표로도 진행하였는 바 국제문자투표는 건당 100원을 받도록 약관에 명시되어 있는데 케이티는 이 투표와 관련한 국제문자요금을 150원씩 받아 부당 이익을 취하였습니다.

또한 이러한 통신사의 부당한 행위에 대해 이를 바로잡아야 할 방송통신위원회는 이에 관한 논란이 거듭 발생하고 있음에도 불구하고 아무런 조치도 취하고 있지 않습니다.

이렇듯 통신기업에 의해 국민을 상대로 한 기만행위가 발생하였고 이로 인해 그 피해 규모조차 알 수 없는 엄청난 국민이익 침해가 발생했으며 이를 관리 감독해야할 규제당국인 방송통신위원회가 아무런 조치도 취하고 있지 않기에 이를 바로잡고자 신고하오니 철저히 조사하여 주시기 바랍니다.

제2호 증 보호조치 재결서

국 민 권 익 위 원 회

결 정

의 안 번 호 제 2012 - 129호

의 안 명 「제주 7대경관 선정 전화투표 부정의혹」 건 관련
보호조치 신청 요구

관 련 기 관 주식회사 케이티

결정연월일 2012. 8. 27.

보호조치 신청인 이해관(1963년생, 주식회사 케이티 경기북부마케팅단
가평지사 고객컨설팅팀)

주 문

「제주 7대경관 선정 전화투표 부정의혹」 건 관련, 보호조치 신청요구(2012-제1호) 건에 대하여 「공익신고자 보호법」 제20조제1항 등에 따라 신청인은 공익신고등을 이유로 불이익처분을 받은 것으로 판단되므로 주식회사 케이티 대표이사 회장은 가평지사로 부당전보의 불이익처분을 당한 신청인에 대하여 이 결정서를 받은 날 부터 30일 이내에 신청인의 거주지(안양 평촌)를 고려하여 출퇴근이 용이한 근거리 근무지로 전보조치할 것을 요구하기로 결정한다.

이 유

별지와 같다.

이에 주문과 같이 결정한다.

2012년 8월 27일

위원장 김 영 란

위 원 박 재 영

위 원 최 현 복

위 원 오 준 근

위 원 황 현 주

위 원 이 순 창

위 원 김 용 미

위 원 문 한 식

위 원 정 기 창

위 원 신 영 기

위 원 이 원 일

위 원 이 희 정

위 원 박 성 일

위 원 이 영 구

위 원 유 재 풍

<별지>

1. 기초사실

가. 사건 개요

- 1) 신청인은 1989. 10. 21. 피신청기관에 입사하여 1995. 6. 12. 품위손상 혐의 등으로 파면당한 후, 2007. 1. 1. 신규 재임용되어 근무하다 2012. 3. 9.부터 5. 8.까지 정직처분을 받고 복직 시점에 2012. 5. 9.자로 경기북부마케팅단 가평지사 고객 컨설팅팀으로 전보조치된 사람이다.
- 2) 신청인은 2012. 2. 29. 방영된 시사프로그램 <추적60분>에 출연, 제주 7대경관 선정 전화투표 관련하여 인터뷰한 사실이 있으며, 이후 한겨레 신문 등에서 위 전화투표와 관련하여 의혹을 제기하였다.
- 3) 주식회사 케이티(이하 '케이티'라 한다)는 해당 인사위원회의 징계의결을 거쳐 2012. 3. 9. 신청인에 대하여 허위 사실 유포 등 다른 비위사실로 인하여 정직 2월(2012. 3. 9. ~ 5. 8.)의 징계조치를 하였다.
- 4) 시민단체 등으로 구성된 케이티·계열사 노동인권 보장과 통신공공성 확보를 위한 공동대책위원회는 2012. 4. 25. 위 전화투표 의혹과 관련한 책임자에 대하여 엄중처벌을 촉구하는 기자회견을 하였고, 신청인은 이에 대한 입증자료를 설명하였다.
- 5) 신청인은 2012. 4. 30. 위 제주 7대경관 선정 전화투표 부정의혹과 관련하여 공익 신고서를 위원회에 제출하였고, 신청인의 정직기간이 만료되어 복직시점이 다가오자, 케이티 홈고객부문 홈고객협력팀 인사담당자는 2012. 5. 2.경 홈고객 협력팀장에게 신청인에 대하여 전보조치에 착수하겠다고 보고한 사실이 있다.
- 6) 위 홈고객협력팀 인사담당자는 2012. 5. 4. 오전 10시경 경기북부마케팅단 경영지원팀장에게 신청인 전보배치와 관련하여 수용의사를 타진하였으나, 이

에 대하여 경영지원팀장은 난색을 표명하였다.

- 7) 위 경영지원팀장은 2012. 5. 4. 오전 10시경 이후부터 오후 4시경 사이 경기북부 마케팅단 업무지원부장과 신청인 전보배치와 관련하여 서로 논의하였고, 오후 4시경, 신청인 전보를 수용하기로 결정한 후, 위 업무지원부장은 경기북부마케팅단장에게 보고하였으며, 오후 6시경 경영지원팀장은 가평지사장에게 신청인에 대한 전보배치가 가평지사로 결정되었음을 통보하였다.
- 8) 경기북부마케팅단 경영지원팀장은 2012. 5. 7. 오전 10시경, 홈고객부문 홈고객협력팀 인사관계자에게 신청인에 대한 전보배치를 수용하겠다는 의사를 유선으로 통보하였고, 이에 홈고객협력팀장은 2012. 5. 7. 오전 11시42분, 경기북부마케팅단장에게 위 전보와 관련하여 문서를 시행하였으며, 같은 날 오후 3시 13분, 경기북부마케팅단장은 가평지사장에게 위 전보발령 문서를 시행하였고, 업무지원부장은 신청인과 유선통화가 되지 않자 2012. 5. 7. 오후 4시12분 문자메시지로 신청인에게 가평지사로의 전보사실을 통지하였다.
- 9) 신청인은 2012. 5. 9. 경기북부마케팅단 가평지사 고객컨설팅팀으로 전보조치되었고, 2012. 5. 14. 지방노동위원회에 위 전보조치 등이 부당하다며 구제신청을 하는 한편, 2012. 5. 22. 위원회에 보호조치 신청서를 제출하였으며, 서울지방노동위원회가 2012. 7. 9. 부당전보 건에 대하여 기각 판정하자 신청인은 2012. 7. 25. 중앙노동위원회에 재심을 청구하였다.

나. 공익신고

대대적인 언론 홍보를 통한 국민적 관심속에 진행된 제주 7대경관 선정 투표와 관련하여 주식회사 케이티는 전화투표 및 문자투표 서비스를 제공하였는바, 특히, 2011. 4.경부터 같은 해 11.경까지 전화투표 서비스를 제공하면서 해외 전화망에 접속한 바 없이 국내 전화망에서 모든 전화신호처리가 종료된 국내전화 서비스를 제공하였음에도 국제전화요금을 부과하여 막대한 부당이득을 취하고, 문자투

표의 경우, 국제문자서비스 요금이 약관에 건당 100원임에도 150원을 부과하여 관련 법령을 위반, 소비자 이익을 침해한 '공익침해행위'를 한 의혹이 있다는 취지이다.

다. 보호조치 신청 내용

신청인은 주식회사 케이티로부터 허위 사실 유포 등 다른 비위사실로 인하여 정직 2월(2012. 3. 9. ~ 5. 8)의 징계처분을 받은 후, 복직시점인 2012. 5. 9. 종전 근무지 서울 을지지사에서 무연고지역인 가평지사로 전보조치를 받았는데, 이는 공익신고등을 이유로 불이익조치를 받은 것이라 주장하며 출퇴근이 용이한 인근 지역으로 전보를 원한다며 보호조치를 신청하였다.

2.쟁점 검토

가. 보호조치 각하 여부

- 1) 「공익신고자 보호법」(이하 '법'이라 함) 제18조에는 보호조치 신청에 관한 각하 사유에 관하여 나열하고 있으며, 이 사건이 위 조항에 적용되는 경우, 각하하여야 하는지에 대하여 살펴보면, 특히 법 제18조제2호 및 제6호를 검토할 필요가 있는바, 법 제18조제2호에 "공익신고가 제10조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우" 즉 "공익신고의 내용이 언론매체 등을 통하여 공개된 내용에 해당하고 공개된 내용 외에 새로운 증거가 없는 경우"와 법 제18조제6호에 "다른 법령에 따른 구제절차를 신청한 경우에 각하할 수 있다"고 규정하고 있어 법문상 위원회의 각하 결정에 재량의 여지를 두고 있는 것으로 보인다.
- 2) 법 제10조제2항제5호 및 제18조제2호의 "공익신고의 내용이 언론 매체 등을 통하여 공개된 내용에 해당하고 공개된 내용 외에 새로운 증거가 없는 경우"에 보호조치 신청을 각하할 수 있도록 규정한 취지는 새로운 증거자료 수집 등 당사자의 특별한 노력 없이 보도 내용을 그대로 다시 신고하는

경우, 이 법에 따라 특별히 장려하고 보호할 가치가 있는 신고로 인정하기 어렵기 때문인 것으로 보여지고,

신분상 또는 경제적 불이익의 위협을 무릅쓰고 공익신고를 준비한 자가 언론에 제보된 내용을 다시 공익신고하는 경우에 공익침해행위를 직접 발견하고 증거자료 수집 등 신고 준비를 한 당사자임이 분명하다면, 신고 전, 언론에 제보하였다는 이유만으로 이 법에 따른 공익신고로서의 가치가 본질적으로 훼손되었다거나 보호받을 자격을 상실하였다고 보기는 어려우므로 보호 가치가 있다고 봄이 타당하다 할 것이다.

- 3) 이와는 달리 보호조치 신청을 각하하여야 한다고 해석한다면 공익신고 전, 언론매체에 제보한 행위 자체가 비난받을 행위라는 가치판단이 전제되는바, 이는 국민의 언론 접근권을 제한하는 것으로 이 법의 해석을 통하여 그 같은 권리를 제한할 만한 우월한 공익적 필요를 인정하기는 어렵다고 봄이 상당하다.

- 4) 한편, 법 제18조제6호에 “다른 법령에 따른 구제절차를 신청한 경우에 위원회는 각하할 수 있다”고 규정하고 있어, 신청인은 노동위원회에 이 사건에 대하여 구제를 신청하여 위원회의 각하결정에 재량의 여지가 있는지 여부가 문제가 되는바,

살피건대, 위 규정은 공익신고자등에게 불리해지지 않는 범위 내에서 다른 법령에 따른 구제절차를 존중하려는 취지에서 규정된 것에 불과하므로, 개별적·구체적 사안을 고려하여 각하여부를 판단하여 결정할 수 있기 때문에 법문상 위원회의 결정에 재량권이 전혀 허용되지 아니하여 엄격한 법의 기속이 요청되어 각하해야 한다고 단정할 만한 합리적인 근거를 찾아보기 어렵고,

나아가 노동위원회의 구제신청에 대한 결정은 「근로기준법」 등에 따라 노사간의 이익 및 권리분쟁에 관하여 ‘정당한 이유없이 부당해고 등을 하였

는지'에 대한 판단인 반면,

위원회의 보호조치 결정은 '공익신고자 보호'라는 공익목적 달성을 위하여 '공익신고등을 이유로 불이익처분을 받았는지 여부'에 대한 것으로 각기 다른 법령에 따라 양 기관의 권한 및 판단대상과 그 범위가 상이하기 때문에 위원회가 판단할 실익이 있음이 상당하다 할 것이다.

나. 보호조치 대상여부

이 법에 따른 보호조치 대상이 되는지에 대하여 살펴려면 신청인이 공익 신고자등에 해당되는지 여부, 공익신고와 신청인이 받은 불이익처분과의 인과관계를 먼저 검토할 필요가 있다.

1) 법 제17조의 공익신고자등(공익신고등)

가) 법 제17조제1항에 “공익신고자등은 공익신고등을 이유로 불이익 조치를 받은 때(공익침해행위에 대한 증거자료의 수집 등 공익신고를 준비하다가 불이익조치를 받은 후 공익신고를 한 경우를 포함한다)에는 위원회에 원상회복이나 그 밖의 필요한 조치를 신청”할 수 있도록 규정되어 있고,

법 제2조제2호에 “공익신고란 제6조 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게 공익침해행위가 발생하였거나 발생할 우려가 있다는 사실을 신고·제보·고소·고발하거나 공익침해행위에 대한 수사의 단서를 제공하는 것”을 말하며, 법 제2조제5호에 “공익신고자등이란 공익신고자와 공익신고에 대한 조사·수사·소송 및 공익신고자 보호 조치에 관련된 조사·소송 등에서 진술·증언하거나 자료를 제공한 사람을 말한다”고 규정되어 있다.

나) 신청인이 법 제17조 등에 따른 보호대상인지 여부를 살펴건대, 신청인은 「공익신고자 보호법」이 정한 절차와 방법에 따라 2012. 4. 30. 위원회에 공익신고를 하였고, 신고내용이 법 제2조제2호 가목, 나목에 따른 거짓이

거나 그 밖에 부정한 목적으로 신고를 한 경우에 해당되지 아니하고, 비록 신고자가 주장하는 일부가 사실과 다르거나 확인되지 아니한 사실이라고 하더라도 그 전체적인 내용은 허위라고 보기 어려우므로 공익신고자등에 포함됨이 상당하다.

2) '공익침해행위'가 보호조치의 선결문제인지 여부

공익신고자가 제기한 신고내용이 이 법에 따른 '공익침해행위'에 해당되어야 보호조치의 대상이 되는지 여부에 대하여 살펴보면,

가) 법 제9조제1항에 “위원회가 공익신고를 받은 때에는 공익신고자의 인적사항, 공익신고의 경위 및 취지 등 신고내용의 특징에 필요한 사항 등을 확인할 수 있다”고 규정되어 있어, 위원회는 공익신고 접수 후, 위 조항 등에 따라 신고내용의 특징에 필요한 사항 등을 확인한 후, 조사기관·수사기관에 이첩할 수 있고,

법 제19조제1항에 “위원회는 보호조치를 신청받은 때에는 바로 공익신고자등이 공익신고등을 이유로 불이익조치를 받았는지에 대한 조사를 시작하여야 한다”고 규정되어 공익신고 및 보호조치 신청은 확인대상·조사범위 및 처리절차에 서로 다른 규정이 적용되므로 각기 독립적인 처리 관계인 것으로 보여지고,

앞서 살펴본 제2조제2호 등 법문의 제규정을 종합해 보면, 보호조치 결정의 요건은 ① 보호조치 신청 ② 공익신고등이 있을 것 ③ 불이익조치를 받았을 것 ④ 불이익조치와 공익신고등 사이에 인과관계가 있을 것이라 할 수 있으며, 위 4가지 요건을 모두 갖추면 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 보호조치 결정이 가능하다고 판단되고, 법문의 규정에 비추어 신고내용이 '공익침해행위'임이 종국적으로 확정된 사안에서만 공익신고와 보호조치결정이 유효하게 성립되는 것이 아닌 것으로 봄이 타당하다 할 것이다.

나) 설령, 공익침해행위를 확인한 후에만 공익신고자에 대한 보호조치가 가능하다고 해석한다면, 위원회가 이첩한 사건이 조사기관·수사기관에서 증거 불충분 등으로 이유로 종결될 가능성이 존재하는 점을 별론으로 하더라도, ① 조사·수사결과에 따라 공익신고자 보호여부가 결정되는 문제점이 발생하고, 공익신고자가 공익신고로 인하여 불이익을 받는 경우에도 공익침해행위가 확인되기 전에는 보호받을 수 없다는 결과를 초래하게 되는 점,

② 위원회가 공익신고 확인·처리단계에서 피신고자에 대한 조사 곤란 등 공익침해행위 확인에 있어 근본적인 한계가 존재하는 점, ③ 조사기관 또는 수사기관이 ‘공익침해행위’ 여부에 대하여 조사·수사하여 판단한다고 하더라도 중국에는 보호조치를 하기 위해서는 ‘공익침해행위’ 여부가 확정되는 법원의 판결까지 기다려야 한다는 결론에 이르게 되는 점,

최종적으로 신고내용과 관련된 공익침해행위가 판명이 날 때까지 기다려 보호조치에 나선다면 궁극적으로는 불이익조치자로 하여금 공익신고자등에게 불이익이나 근무조건상의 차별을 가하도록 조장하는 결과를 가져오게 될 뿐아니라 공익침해행위 여부에 대한 고도의 법적 판단을 신고자에게 부담하게 전가하는 것이 되어 이는 사실상 공익신고자를 보호하지 않는 결과를 가져와 「공익신고자 보호법」의 입법 목적 및 제도의 취지에 반하게 되어 공익신고자를 보호하는 법 규정이 사문화될 위험성이 있는 점 등에 비추어, 이 법에 따른 절차와 방법에 따라 공익신고를 하여 그에 따른 불이익조치가 있었다면, 공익침해행위 확인 여부와 관계없이 보호대상에 해당된다고 봄이 상당하다 할 것이다.

3) 본 건에 대한 노동위원회의 ‘기각’ 판정

신청인은 2012. 5. 14. 노동위원회에 이 사건에 대하여 구제신청을 하였으나 서울지방법노동위원회는 2012. 7. 9. 해당지사의 인력충원율이 가장 낮았다는

이유 등을 들어 신청인을 다른 지사로 전보할 업무상의 필요성은 인정된다
며 부당전보라고 보기는 어렵다는 취지로 '기각' 판정을 하였는바, 노동위원
회의 위 '기각' 판정이 위원회의 보호조치 결정 등에 구속력이 있는지 여부
에 대하여 살펴보면,

- 가) 고용노동부 산하 노동위원회는 「노동위원회법」, 「근로기준법」 등에 따라
노동관계에서 발생하는 노사간의 이익 및 권리분쟁을 신속하고 공정하게
조정·판정하는 준사법적 합의제 행정기관이고, 위원회는 「공익신고자 보호
법」에 따라 공익신고를 접수받아 확인하여 조사기관으로 이첩 처리하고,
공익신고자를 보호하는 행정기관이므로 각기 상반되는 결정으로 비롯되는
행정의 신뢰성 문제를 별론으로 하더라도, 개별 법령에 따른 구제절차에
있어 구제를 받기 위한 요건과 구제 시 법적 효과 등이 다를 뿐만 아니라
구제신청에 대한 노동위원회의 기각 판정 등 '다른 법령에 따른 구제절차
를 신청하였으나 이에 따른 구제를 받지 못한 경우'라면 구제할 실익도 있
다고 봄이 상당하고,

노동위원회는 이 사건 부당전보의 경우, 업무상 필요와 생활상의 불이익을
비교형량하여 판단하는 반면, 위원회는 공익신고등을 이유로 불이익조치를
받았는지 여부를 판단하므로 위원회가 이에 구속을 받는다고 볼 만한 근거
가 없는 것으로 봄이 상당하다 할 것이다.

다. 공익신고와 불이익조치와의 인과관계 등

법 제2조제6호다목에 “불이익조치라 함은 전보, 전근, 직무 미부여, 직무
재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치”로 규정되어 있는바, 신청
인이 공익신고등을 이유로 불이익 조치를 받았는지에 대하여 살펴건대,

- 1) 통상적으로 공익신고자에 대한 불이익조치(보복유형)는 공식적·비공식적인
보복행위가 복합적이고 다양한 형태로 가해지기 쉽고, 특히, 민간부문의 공

익신고자의 경우, 징계사유가 투명하게 제시되기 어려우며 직·간접적으로 가해지는 보복행위가 존재하며 실제로 보이지 않는 차별 및 집단 따돌림 형태의 불이익 처분도 상당하고, 부당해고나 징계 등이 사후적으로 구제될 수 있다고 해도 사실상의 불이익 처분이 여전히 남아 있으므로 공식적이든 비 공식적이든간에 사전 및 사후 보복 행위 전체를 일괄하여 보호하는 것이 바람직하며 위와 같은 보복행위의 특성 때문에 특별한 보호장치가 필요하다.

- 2) 케이티는 정직 처분 후, 징계처분을 받은 자가 복직하는 경우, 기존 조직의 사기 등을 고려하여 다른 지사로 전보조치하는 것은 회사 내 통상적인 인사관행이라고 주장하면서 신청인이 전보된 가평지사의 경우, 인력충원율이 93.7%에 불과하여 인원부족이 현저하고, []의 소수인원으로 개통 및 A/S 업무를 수행하고 있어 업무상 필요에 의해 전보된 것이라고 표면상의 이유를 들고 있으나,

다른 지사에 비해 가평지사의 인력충원율이 현저히 낮은 이유는 근무여건이나 지역의 낙후된 문화시설 등으로 인하여 직원들이 상대적으로 해당지사에서 근무하기를 꺼리는 기피부서인 것이 가장 큰 이유로 보여지는데,

신청인이 전보된 고객컨설팅팀의 2012년 상반기 개통 및 A/S 작업량을 보면, 위 인력 []명이 5월 근무 기준으로 1인당 1일 평균 처리 건수가 []건에 불과하고, 해당 작업량의 약 80%를 처리하고 있는 점, 가평지사의 관할이 가평군 전체가 아닌 일부 지역(가평읍)으로만 한정되어 있어 관할범위가 넓지 않아 인력 수요가 그리 높지 않기 때문에 인력 충원이 없더라도 업무 과중 없이 자체 업무처리가 가능해 보이는 점,

뿐만 아니라 해당지사는 정원 []에 1명이 과부족한 상태로 실제 인력충원율이 93.7%가 아닌 96.9%에 해당되고, 현 인원 [] 중 실제로 근무하지 아니하는 유휴인력으로 노조전임자 1명이 있음에도 인력의 효율적 배치

를 통하여 인력운용의 비효율성을 개선하지 아니한 채 신청인을 전보조치한 점,

신청인이 전보되어 담당하게 된 개통 및 A/S업무는, 해당지사에서 원래 직원 [REDACTED] 이 담당하였으나, 2012. 4. 이후 위 직원 1명을 영업적으로 직무를 변경시켜 개통 및 A/S업무에 결원이 생긴 사실이 있고, 이러한 전후 사실로 보아 신청인이 담당하는 업무의 인력 충원은 불요불급한 상황으로 보여지는바, 해당지사의 인력수급 및 업무량 등에 비추어 급박하게 전보할 업무상 필요성이 없다고 봄이 상당하다 할 것이다.

- 3) 더 나아가 신청인은 2012. 2. 29. 방영된 시사프로그램 <추적 60분>에 출연하여 제주 7대경관 선정 전화투표 의혹을 제기하는 인터뷰를 한 이후, 지속적으로 이 사건에 대하여 문제를 제기하였고, 2012. 4. 30. 공익신고를 한 이후, 본인의 의사에 반하여 통상적인 전보조치와는 달리 2012. 5. 4. 당일 약 6시간만에 전보결정이 급박하게 이루어져 2012. 5. 9. 무연고 지역인 가평지사로 전보된 점 등에 비추어 신고 전·후에 불이익의 연계성이 없다고 단정할 수 없는 점,

법 제23조제2호에 “공익신고등이 있는 후 2년 이내에 공익신고등에 대하여 불이익조치를 한 경우에 해당 공익신고등을 이유로 불이익조치를 받은 것으로 추정한다”고 규정하고 있는 점 등에 비추어 종합적으로 판단해 보면,

케이티가 신청인을 연고지에서 멀리 떨어진 기피부서에 전보조치한 것은 해당지사에 전보할 업무상의 필요성이 없음에도 공익신고에 대한 보복적 조치를 함으로써 정상적인 활동을 사전에 봉쇄하려는 의도에서 행한 것으로 보여지므로 신청인이 받은 불이익조치는 공익신고등으로 인한 불이익으로 봄이 상당하다.

라. 전보의 부당성 여부

- 1) 우리 법원은 전보처분이 권리남용에 해당하는지 여부는 전보의 업무상 필요성과 그에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교·교량하여 결정되어야 하고, 근로자와의 협의 등 전보 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부를 종합적으로 고려하여야 하며, 업무상의 필요에 의한 전보 등에 따른 생활상의 불이익이 근로자가 통상 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어난다면, 이는 정당한 인사권의 범위를 넘는 것으로서 권리남용에 해당한다고 판시하고 있다.
- 2) 전보배치의 본래 취지는 인사이동을 통하여 인력 운영의 효율화를 꾀하고 인력을 적체적소에 배치함으로써 생산성 향상과 서비스의 질 강화에 있고, 회사가 생산성 향상을 위하여 직무수행에 필요한 인력은 근로자 측과의 협의 등 전보과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳐 개인의사를 고려하여 회사가 직무를 합리적으로 배치하는 것이 타당하다.
- 3) 케이티는 정직처분 후, 복귀 시 업무분위기 쇄신, 직장 질서 회복, 징계자에 대한 기회 부여, 기존 조직의 사기 등을 고려하여 다른 지사로 전보하는 것은 정당한 조치이고, 신청인에 대한 전보조치의 표면적인 이유로 경영상의 합리화에 따른 인력 충원의 필요를 들고 있으나,
- 4) 앞서 살펴본 바와 같이, 해당지사의 내부인력 수급상황에 비추어 업무상 필요성이 그다지 높지 않은데 비하여 회사 내에서 [redacted] 제도라는 인사제도를 운영하여 개인이 희망하는 직무를 시장 매커니즘에 따라 선택하고 수행할 기회를 부여함으로써 인사조치하는 것이 원칙임에도 전보과정에서 신의칙상 요구되는 최소한의 협의조차 거치지 않은 점, 신청인이 출퇴근하는 것이 현실적으로 전혀 불가능한 것은 아니더라도 시외버스 노선 등 대중교통망이 제대로 확충되지 아니하여 장시간의 출퇴근에서 비롯되는 시간상의 손실과 더불어 원거리 출퇴근으로 인하여 교통비 증가에 따른 경제

적 손실 등 생활상의 큰 불이익을 주고 있는 점,

위원회가 신청인의 거주지에서 해당지사까지 실제 통근시간을 확인한 결과, 왕복 2시간 가량 걸리던 종전 근무지와 비교하면 왕복 5시간이나 소요되어 신체적인 피로를 가중시킴으로써 정상적으로 노무를 제공할 수 없을 정도로 현저히 업무 집중력을 떨어뜨려 업무 효율성에 기여할 수 없는 점 등에 비추어,

케이티가 신청인을 해당지사로 전보할만한 정당한 사유가 없음에도 강원권에 해당하는 가평지역에 전보함으로써 얻어지는 경영상의 실익보다는 생산성 저하 또는 업무의 비효율성을 초래하여 신청인이 근로자로서 통상 감수하여야 할 정도를 현저히 벗어난 것이어서 부당하다 할 것이다.

3. 판 단

가. 보호조치 결정의 근거 및 타당성

법 제20조제1항에 “위원회는 조사결과 신청인이 공익신고등을 이유로 불이익조치를 받았다고 인정될 때에는 불이익조치를 한 자에게 30일 이내의 기간을 정하여 원상회복 조치 등의 보호조치를 취하도록 요구하는 결정”을 하도록 규정되어 있다.

앞서 살펴본 바와 같이 신청인은 공익신고등을 이유로 불이익조치를 받았다고 봄이 상당하므로 위 규정에 따라 신청인의 불이익조치에 대하여 주식회사 케이티 대표이사 회장에게 출퇴근이 용이한 근거리 근무지로 전보조치를 요구하는 보호조치를 결정함이 타당하다 할 것이다.

나. 보호조치 결정 내용

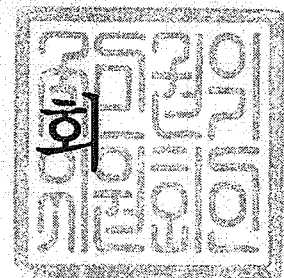
그렇다면 신청인은 공익신고등을 이유로 불이익처분을 받은 것으로 판단되므

로 주식회사 케이티 대표이사 회장은 무연고지역에 전보 발령을 받아 불이익 처분을 당한 신청인에 대하여 이 결정서를 받은 날부터 30일 이내에 신청인의 거주지(안양 평촌)를 고려하여 출퇴근이 용이한 근거리 근무지로 전보조치할 것을 요구하기로 결정한다.

정 본 입 니 다 .

2012. 8. 28.

국 민 권 익 위 원



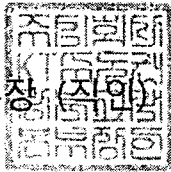
제3호 증 징계출석 통지서

제4호 증 징계의결서

징 계 의 결 서

징계혐의자	소 속	직위	성 명
	가평지사 Mass고객팀	직원	이해관
의 결 주 문	해 임		
이 유	(별 첨)		
2012년 12월 26일 수도권강북고객본부 보통인사위원회 			

징계처분 사유 설명서

징계혐의자	소 속	직위	성 명
	가평지사 Mass고객팀	직원	이해관
의 결 주 문	해 임		
이 유	(별 첨)		
위와 같이 처분(2012.12.31자) 하였음을 통지합니다. 2012년 12월 28일 수도권강북고객본부장  이해관 귀하			

징 계 의 결 이 유

1. 징계의결 요구

징계요구권자는 본 인사위원회에 다음과 같이 징계의결을 요구하였음

가. 징계혐의자 : 이해관

위 사람은 2012년 5월 9일부터 현 직위에 임용되어 근무중인 자로서 다음과 같은 비위 사실이 있음.

나. 징계혐의

- (1) 2012년 10월 15일 전화를 통한 병가신청에 대해 소속팀장이 불승인 의사를 통보하였으나, 10월 16일부터 11월 9일까지 근무일 기준 19일간 장기 무단결근 하였음.
- (2) 소속팀장이 결근기간중 10여차례 이상 병가 불승인 사실을 지속 통보하면서 업무복귀명령을 지시하였으나 고의적으로 이에 따르지 않고 무시하는 등 조직질서를 문란케 하였음.
- (3) 2012년 12월 5일과 6일은 각 조퇴를 신청하여 소속 팀장이 조퇴사유 등 제반사항을 고려하여 불승인 통보하였음에도 2차례에 걸쳐 근무지를 이탈하여 무단조퇴 함

상기 비위행위는 취업규칙 제14조(성실의무), 제18조(질서유지), 제19조(직무이탈의 금지) 등을 위반한 행위임

다. 징계 요구양정 : "해임"

2. 징계위원회 판단

가. 징계혐의자 진술

- (1) 병가는 승인 사항이며, 소속 팀장이 승인하지 않은 것은 사실임.
- (2) 병가 신청은 팀장에게 내용증명과 전화 등으로 여러 차례 했으며, 진단서도 제출하였음. 다만, 팀장이 출근을 지시한 것은 사실이나 병원에 입원하고 있었으며, 몸이 아파서 2시간이나 걸리는 거리를 갈 수 없었고, 10월 25일에는 출근하여 병가 승인을 요청하였음.
- (3) 병가 중 대외활동이 1회 있었으며, 특정 행사에 참석하였음.

- (4) 외부 시상식 수상자로 참석하기 위해 1주일 전부터 조퇴를 신청했으며, 무단조퇴로 처리 되었음. 연차휴가를 효율적으로 사용하지 못한 것은 본인의 불찰임.

나. 징계위원회의 판단

- (1) 복무와 관련된 사안은 직원의 일방적인 신청만으로 당연히 승인되는 것이 아니라 복무권자의 판단에 따라 사전 승인을 받아야만 하는 것임.
- (2) 애초 전화를 통해 일방적으로 병가를 신청한 상황에서 신빙성있는 진단서 제출과 상태 확인을 위해 출근을 지시한 것은 병가를 승인할 만한 사안인지를 판단하기 위한 타당한 인사권 행사로 보이고, 이러한 과정에서 병가불승인 의사 통보 및 출근명령을 하였으면 직원으로서는 이에 따르는 것이 당연한 의무임에도 소속팀장의 다수에 걸친 지속적 병가불승인 및 출근명령을 고의적으로 거부하면서 10월 16일~11월 9일까지 근무일 기준 19일이나 무단결근한 것은 직원으로서의 가장 기본적 의무를 심각하게 도외시하고, 조직 질서를 문란케 한 매우 중대한 비위행위로 판단됨.
- (3) 혐의자는 병가신청 익일 진단서를 제출하였고, 병원에 입원하여 출근할 수 없었을 뿐 아니라 10월 25일에는 출근하여 병가승인을 요청하였고, 이후 병원진단서도 추가로 제출하였다 주장하나, 병가는 병가를 승인할 만한 사안인지를 판단하여 승인될 경우 사용할 수 있는 것이자 병가신청시 증빙자료에 불과한 진단서만 제출한다고 무조건 승인되어야 하는 사안이 아니며,

최초 제출한 진단서는 진료일이 2009년으로 기재되어 있는 등 신빙성이 없고, 사규에도 부합하지 않았을 뿐 아니라 업무를 수행할 수 없을만큼 위중한 사안이라 보기도 어려웠던 점, 병가신청 이틀 후인 10.17 소속팀장과의 통화에서 병가 불승인 의사를 거듭 밝히자 병가승인을 용이하게 하기위해 입원하겠다고 하는 취지의 의사를 밝혔고 2주가 경과된 10.29에서야 인근 정형외과 진단서와 함께 17~20일 4일간의 입퇴원 확인서를 제출하였다는 점,

10.25은 출근한 것이 아니라 지속 무단결근에 따라 소속팀장이 보낸 내용증명이 도달하자 당일 오후 본인이 스스로 나와서 소속팀장과 약 20여분간 면담한 것에 불과하고, 오히려 몸이 아파 출근을 못하겠다고면서 무단결근 기간중인 10.23일 모 정책발표 및 간담회에 참석하여 언론기사화 되는 등 무단결근 기간 중 다수의 외부활동을 하였던 점 등을 전체적으로 고려하면 이러한 무단결근은 매우 고의성이 있는 것으로 판단됨.

- (4) 무단조퇴 또한 복무권자의 불승인 판단에 타당한 사유가 있는 것으로 판단되며, 불승인 통보에도 무단으로 근무지를 이탈한 것은 엄연한 징계사유에 해당되는 것이고, 본인의 휴가 등을 사용하여 참석하는 것은 충분히 가능할 것이었으나 본인 스스로 이미 10월경 연차를 모두 조기 소진하였음에 따른 결과일 뿐이므로 이를 회사책임으로 주장하는 것은 부당함.
- (5) 혐의자가 최근 업무방해 등과 관련되어 정당한 징계사유로 인정된 비위행위를 한 바 있고, 수차례의 지각과 관련된 경고처분 또한 받은 바 있음에도 또다시 이러한 중대 비위행위를 한 점, 평소 업무태도 및 언행, 복무권자의 명령을 고의적으로 무시하고 직원의 가장 기본적 의무인 근로제공의무를 19일간이나 하지 아니하였던 점, 본 비위행위와 관련된 일련의 과정에서의 언행과 사실관계 등을 종합 고려하면 이는 매우 고의적이고 중대한 징계사유에 해당되는 것으로 판단되며, 이에 대해 최소한의 반성하는 모습은 전혀 보이지 않고 인사위원회가 개최되기도 전에 여러 언론을 통해 이슈화하고 회사를 비난하는 등의 행위를 한 점은 심히 유감스러운 것으로 판단됨.

3. 징계위원회의 의결

가. 본 위원회는 이상과 같은 사실관계를 종합하여 판단한 결과,

징계혐의자는 취업규칙 제14조, 제18조, 제19조를 위반한 사실이 인정되며,

이는 '인사규정 제37조(징계사유)'에 규정한 '징계사유'에 해당되는 것으로 인정됨.

나. 따라서, 본 위원회는 인사규정시행세칙 제58조(징계양정기준)

1. 성실의 의무 위반

가. 무단결근 / 나. 무단조퇴 / 라. 직무명령불이행

2. 조직내 질서 준종의 의무 위반

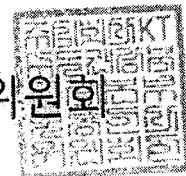
마. 회사규정 및 질서에 악영향을 주는 행위 / 바. 기타 조직내 질서 준종의무 위반의 "비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우"를 적용하여

"해임"으로 의결함.

이는 정본임.

2012. 12. 26

수도권강북고객본부 보통인사위원회



제5호 증 최초 한의원 진단서

진 단 서

대조필 인

인

병력번호 000652

연 번 호 201200017

주민등록번호 630401-

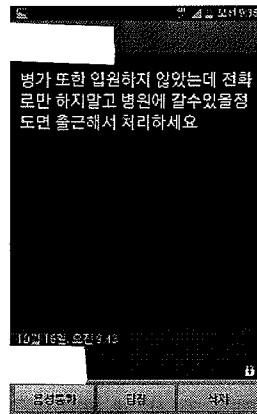
환자의 주소	경기도 안양시 동안구 평촌동 금호아파트 11							
환자의 성명	이해관	성 별	남성	여성	생일	1963-04-01	연령	49
병 명	아래허리통증, 요천추부				국제질병분류번호			
임상적					M5457			
최 종								
발 병 일				진 단 일	2009.9.26			
향 후	상기환자는 상기 질병으로 본 한의원에 장기간 치료를 받고 있는 환자임. 검진 기록상 2008년 검사부터 점검해본 결과 L5-S1 C5-6 요추 및 경추 추간판 탈출증으로 판정되어 있는 상태임. 본한의원에서 침, 뜸, 물리치료, 추나 등 각종 치료수단을 동원해 치료한 결과, 호전되는 시기도 있었으나, 과도한 업무와 장시간의 출퇴근 시간에 따른 부담이 환자의 건강상태를 호전 시키지 못하고, 최근에는 오히려 악화되고 있는 실정임. 따라서 악화를 막고 치료를 통해 상대 호전을 시키려면 최소한 2주간의 요양과 치료를 요함.							
비 고				용 도				
위와 같이 진단함. 발 행 일 2012 년 10 월 15 일 병, 의원 주소 경기도 안양시 동안구 안양4동 병, 의원 명칭 면 허 번 호 의사 성 명								



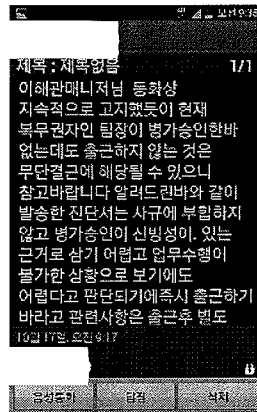
- 주 : 1. 본인 확인은 진단 의사가 주민등록증과 대조(미성년자일 때는 기타 본인을 특정할 수 있는 방법으로 대체 할 수 있다.) 확인하고 날인한다.
2. 병명은 임상적(인푸렛손)과 최종진단명을 택일하여 표시한다.
3. 병명과 국제질병 분류번호를 함께 기입한다.

제6호 증 수신 문자메시지

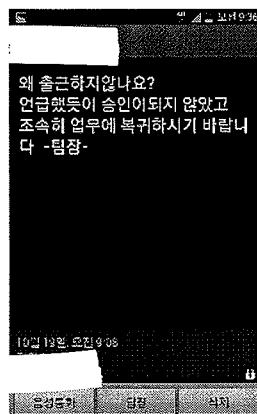
10월 16일 담당 팀장의 문자메시지



10월 17일 담당 팀장의 문자메시지



10월 17일 담당 팀장의 문자메시지



제7호 증 정형외과 진단서



진 단 서

원부대조필 인

등록번호 630401-0
연 번 호 20121020-

환자의성명	이해관	주민등록번호	630401-1*****
환자의주소	(전화 : 010-3308-8787)		
병 명	요 추 염 좌		S3350
☒ 임상적추정			
☐ 최종진단			
수상 연월일	2012년 10월 15일	진단 연월일	2012년 10월 17일
치료 내용 / 향후 치료에 대한 소견	상기병명으로 2012년10월17일 본원에 내원 가료한바 있으며, 합병증이 없는 한 수상일로 부터 약02(이)주간의 안정 및 가료가 요할 것으로 사료됨.		
용 도	직장제출용		
비 고	단, 추후 경과에 따라 병명 및 진단기간 변동될 수 있음.		

[의료법] 제17조 및 같은 법 시행규칙 제9조에 따라 위와 같이 진단합니다.

발행일: 2012년 10월 20일

의료기관 명칭: 혜성정형외과내과
주소: 경기도 안양시 안양동

(☒ 의사 ☐ 치과의사 ☐ 한의사) 면허번호 제 _____ 호
성 명: _____ (서명 또는 인)

작성 방법

1. 환자의 인적사항은 진찰한 의사가 주민등록증, 기간만료 전 여권, 운전면허증, 공무원증, 국공립대학 학생증, 군무원증, 의료보험증, 외국인등록증 등 국가공인 신분증(환자가 미성년자인 경우에는 주민등록등본·초본, 학생증 등으로 대체 가능)과 대조하여 확인하고 서명 또는 날인합니다.
2. "질병명"란에는 "임상적 추정"과 "최종진단"중 택일하여 □에 체크 표시를 하고, 질병명은 한글로 적되, 영어로 적을 경우에는 한글을 함께 적으며, 한국표준질병 분류번호를 기입합니다.

추 가 진 단 서

등록번호 630401-0
연 번 호 20121029-

전주내소할인

환자의성명	이해관	주민등록번호	630401-1*****
환자의주소	(전화 : 010-3308-8787)		
병 명	요 추 염 좌		S3350
☒ 임상적추정 ☐ 최종진단			
수상 연월일	2012년 10월 15일	진단 연월일	2012년 10월 17일
치료 내용 / 향후 치료에 대한 소견	상기병명으로 2012년10월17일 본원에 내원 가료중에 있으며, 호전은 있으나 지속적 동통호소 하고 있어 초진진단 만료일(2012. 10.28)로 부터 약02(이)주간의 추가 안정 및 가료가 요할 것으로 사료됨.		
용 도	직장제출용		
비 고	단, 추후 경과에 따라 병명 및 진단기간 변동될 수 있음.		

[의료법] 제17조 및 같은 법 시행규칙 제9조에 따라 위와 같이 진단합니다.

발행일: 2012년 10월 29일

의료기관 명칭: 혜성정형외과내과

주소: 경기도 안양시 안양1동

(☒ 의사 ☐ 치과의사 ☐ 한의사) 면허번호 제 호
성 명: (서명 또는 인)

작성 방법

제8호 증 정형외과 치료비 영수증

진료비(약제비) 납입 확인서

환자성명		이혜관		주민등록번호		630401-			
진료조제일 (진료기간)	구분 (입원 외래)	진료비(약제비) 내역					소득공제 대상액		
		총 액 ①+②+③	급 여		비급여	환 자 부담총액 ②+③	카드	현금 영수증	현금
			① 공단부담액	② 환자부담액	③ 환자부담액				
2012-10-20	입원	271,400	200,640	60,320	10,440	70,760	0	0	70,760
2012-10-22	외래	19,920	14,020	5,900	0	5,900	0	0	5,900
2012-10-23	외래	14,070	9,870	4,200	0	4,200	0	0	4,200
2012-10-24	외래	14,070	9,870	4,200	0	4,200	0	0	4,200
2012-10-25	외래	14,070	9,870	4,200	0	4,200	0	0	4,200
2012-10-26	외래	19,920	14,020	5,900	0	5,900	0	0	5,900
2012-10-27	외래	14,070	9,870	4,200	0	4,200	0	0	4,200
2012-10-29	외래	21,940	15,440	6,500	0	6,500	0	0	6,500
2012-10-30	외래	14,070	9,870	4,200	0	4,200	0	0	4,200
2012-10-31	외래	14,070	9,870	4,200	0	4,200	0	0	4,200
2012-11-01	외래	14,070	9,870	4,200	0	4,200	0	0	4,200
2012-11-02	외래	14,070	9,870	4,200	0	4,200	0	0	4,200
2012-11-05	외래	14,070	9,870	4,200	0	4,200	0	0	4,200
2012-11-06	외래	19,920	14,020	5,900	0	5,900	0	0	5,900
2012-11-07	외래	14,070	9,870	4,200	0	4,200	0	0	4,200
2012-11-09	외래	14,070	9,870	4,200	0	4,200	0	0	4,200
계		507,870	366,710	130,720	10,440	141,160	0	0	141,160

소득공제 대상액 총계

141,160

요양기관 종류	☒ 의원급 · 보건기관 ☐ 병원급 ☐ 종합병원		☐ 상급종합병원 ☐ 약국 · 한국회귀의약품센터	
사업자등록번호	상 호	정형외과내과	전화번호	
사업장소재지	경기도 안양시 안양1동	대 표 자		

2012년 11월 09일

※ 「국민건강보험법」 제43조의2 또는 「의료급여법」 제11조의3에 따라 환자가 전액 부담한 비용과 비급여로 부담한 비용의 타당성 여부를 건강보험심사평가원(☎1644-2000, 홈페이지: www.hira.or.kr)에 확인 요청하실 수 있습니다.

※ 이 납입확인서는 「소득세법」에 따른 의료비 공제신청에 사용할 수 있습니다. 다만, 「소득세법 시행령」 제110조제2항에 따라 환자부담액 중 2009년 12월 31일까지 지출한 비용 · 성형수술을 위한 비용 및 건강증진을 위한 의약품 구입비용은 소득공제 대상액에 포함됩니다.

알림 : 현금영수증 문의 126 인터넷 홈페이지: <http://현금영수증.kr>

제9호 증 11월 30일 발송 이메일

보낸 사람: 이해관(Mass고객팀)

보낸 날짜: 2012년 11월 30일 금요일 오후 1:00:25

받는 사람: Mass고객팀

제목: 유계결근 신청

제가 12월 5일, 6일 시민단체(호루라기 재단, 투명성기구) 2곳으로부터 상을 받게 되었습니다.

kt새노조를 통해 회사에도 수상 사실을 통보한 바 있고 복무협조를 요청했는데

복무협조가 안 될 경우 불가피하게 유계결근을 신청하고자 합니다.

12월 5일, 6일 양 일이며 사유는 노조활동에 따른 수상입니다.

제10호 증 12월 4일 발송 이메일

보낸 사람: 이해관(Mass고객팀)

보낸 날짜: 2012년 12월 4일 화요일 오후 12:45:09

받는 사람: (Mass고객팀)

제목: 조퇴불승인 재고 요청

아침 회의에서 팀장으로서

제가 신청한 제주 7대 경관 관련한 수상을 위해 조퇴를 승인할 수 없다는 말씀은 잘 들었습니다.

저로서는 수상자이므로 반드시 참여할 수 밖에 없고

그런 면에서 미리 말씀을 드렸음에도 불구하고 유계결근도 인정하지 않고

조퇴도 인정하지 않는 것은 심히 유감입니다.

여하튼 저로서는 수상식에 참여할 수 바깥 없는 관계로

조퇴를 할 터이니 다시 한 번 조퇴불가를 재고하여 주시기 바랍니다.

제11호 증 KT복무관리지침 35조 해당 부분

⑤ 현역군인으로 복무하다가 국가통신망 통합계획에 의거 회사 직원으로 전환된 자의 근속기간은 장기하사관 이상으로 임용된 날부터 기산한다.

⑥ 한국전기통신연구소의 일부 위탁업무에 대한 회사 직영화 방침에 따라 관련 업무에 종사하던 자를 회사의 직원으로 임용한 경우 동 연구소에서 정규직으로 근속한 기간은 연차휴가 부여기간 산정에 있어서 회사의 근속기간으로 본다.

⑦ 주식회사 케이티프리텔에서 정규직으로 근무하다 전환임용된 직원에 대하여는 합병 전 연차휴가 산정시의 근속기간을 회사의 연차휴가 산정시의 근속기간에 포함한다.

제32조 (연차 휴가부여의 준용) 제35조 제1항 제2호에 해당하는 병가의 경우에는 그 병가일수 만큼 연차휴가를 부여한 것으로 본다. 다만, 입원가료를 요하는 병가일수(실제 입원일수와 전후로 연속된 통원치료기간 포함)에 대하여는 그러하지 아니하다.

제33조 (연차 보상수당) 회사가 업무형편상 연차휴가를 부여하지 못한 경우에는 보수규정이 정하는 바에 의하여 휴가보상수당을 지급하여야 한다.

제34조 (공가) ① 직원이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 필요한 기간의 공가를 부여한다.

1. 병역검사나 근무, 연습소집 또는 검열점호 등에 응하거나 동원 또는 동원훈련에 참가할 때
2. 법률의 규정에 의하여 투표에 참가할 때
3. 공무에 관하여 국가기관에 소환된 때
4. 천재지변, 교통차단 등 부득이한 사유로 출근이 불가능할 때
5. 국가기관, 지방자치단체 또는 공공단체의 장의 요청에 의하여 특정한 행사에 참가 할 때

② 병역의무를 필하기 위하여 징집 또는 소집되었을 경우 입영준비를 위해 당해 직원의 요구가 있는 때에는 5일 이내의 공가를 부여할 수 있다.

제35조 (병가) ① 직원이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 연간누계 70일까지 병가를 부여한다.

1. 법정전염병의 이환으로 인하여 그 직원의 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때
2. 기타 상병으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때

② 병가일수의 계산기간은 당해년도(1월 1일부터 12월 31일 까지)를 기준으로

로 한다.

③ 제1항 제2호의 사유로 8일이상의 병가를 받고자 할 경우에는 의사(보건소장 포함)의 진단서를 첨부하여야 한다.

제36조 (공상휴가) 직원이 업무상 부상 또는 질병으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때에는 산업재해보상법령에 의한 요양기간까지 공상휴가를 부여한다. 다만, 관계법령 및 규정에 의한 일시보상의 경우에는 그러하지 아니하다.

제37조 (청원휴가) ① 직원의 청원휴가 부여기준은 '별표2'와 같다. 다만, 청원휴가 대상중 결혼, 회갑, 사망 및 탈상으로 인한 휴가기간중에 휴일 또는 휴무일이 있는 경우에는 휴일 또는 휴무일을 포함하여 동기준일을 초과하지 않는 범위내에서 휴가를 부여하여야 한다.

② 제1항 단서규정에 의한 청원휴가기간중에 휴일 또는 휴무일이 포함된 경우 그 휴일 또는 휴무일의 복무처리는 휴가로 처리하지 아니하고 휴일 또는 휴무일로 처리한다.

③ 청원휴가는 복무관리자가 그 진위를 객관적으로 확인 후 부여하여야 한다.

④ 청원휴가가 허위사실로 판명된 경우에는 그 해당일수 만큼 당해 직원의 연차휴가를 부여한 것으로 처리하고 연차휴가일수를 초과하는 일수에 대하여는 결근으로 처리한다.

제38조 (생리휴가) 각 부서의 장은 여직원의 청구가 있는 때에는 월 1일의 무급생리휴가를 부여한다.

제39조 (포상휴가) 각 부서의 장은 근무성적이 특히 우수하거나 현저한 공적을 세운 직원에 대하여 필요하다고 인정하는 경우에는 7일 이내의 포상휴가를 부여할 수 있다.

제40조 (특별휴가) 회사는 직원에게 정년퇴직 3월전부터 퇴직시까지 3월의 범위내에서 특별휴가를 부여할 수 있다.

제41조 (휴가일수의 계산) ① <삭제 2004.8.13>

② <삭제 2004.8.13>

③ 제37조제1항 단서규정에 의한 청원휴가의 경우를 제외하고는 휴가기간중의 휴일 또는 휴무일은 휴가일수에 산입하지 아니한다.

제12호 증 KT 징계양정기준표

(별표 1) 징계양정 감경 기준

요구양정 또는 원심의결양정	감경양정
해임	정직(1월 ~ 6월)
정직(1월 ~ 6월)	감봉(1월 ~ 3월)
감봉(1월 ~ 3월)	견책
견책	불문(경고)

(별표2) 징계양정기준

비위의 유형	비위의 정도			
	비위의 정도 중 가장 가벼운 경우	비위의 정도 중 중간 이상과 가벼운 비위의 정도 중 가장 가벼운 경우	비위의 정도 중 중간 이상과 가벼운 비위의 정도 중 가장 가벼운 경우	비위의 정도 중 가장 가벼운 경우
1. 성실의 의무 위반				
가. 무단결근	해임	해임, 정직	감봉	견책
나. 무단외출 및 무단조퇴	정직, 감봉	감봉, 견책	견책	-
다. 휴가(결근)지침, 조퇴, 외출 등 포함기간 중 인사권자가 지정한 특정행위 금지위반	정직, 감봉	감봉, 견책	견책	-
라. 직무명령 불이행	해임	정직, 감봉	견책	견책
마. 기타 법령 또는 시규 위반 행위 등 성실의무 위반	해임	정직, 감봉	견책	견책
2. 조직내 질서 준종의 의무 위반				
가. 허가 없이 연설, 집회, 유인물 게시·배포	해임	정직, 감봉	감봉	견책
나. 승인 없이 회사 내 타기관의 출입	감봉	견책	견책	-
다. 승인 없는 물품의 반출입	감봉	견책	견책	-
라. 허위사실 유포(허위진정, 모함 등 포함)	해임	정직, 감봉	견책	견책
마. 회사규정 및 질서에 악영향을 주 는 행위	해임	정직, 감봉	감봉	견책
바. 기타 조직 내 질서 준종의무 위반	정직, 감봉	감봉	견책	견책
3. 친절공정 의무 위반	해임	정직	감봉	견책

제13호 증 2001부해25 중앙노동위 판정문

제목 휴가 및 병가신청을 불승인한 후 무단결근 처리하여 이를 사유로 한 직권면직처분은 부당해고에 해당한다.

관할 중노위

판정일자 2001-03-22

사건번호 2001부해25

판정요지 사용자가 근로자를 지시불이행 등의 사유로 2000. 7. 11. 대기명령을 하고, 같은 해 7. 24. 견책처분 및 같은 해 8. 3. 일반관리직에서 생산직으로 전보조치를 하면서 근로자가 신청한 휴가 및 병가신청을 특별한 사유없이 불승인하여 무단결근으로 처리한 후, 초심 지노위에서 근로자에게 처분한 대기명령, 견책처분, 전보명령 등이 부당하다고 결정하자, 근로자를 원직으로 복직시키면서 무단결근을 징계사유로 하여 직권면직시킨 것은 일련의 과정들로 볼 때 정당한 사유없이 피신청인의 휴가 및 병가신청을 불승인하고 무단결근으로 처리하여 이를 이 유로 징계해고한 것인 바, 이는 부당한 해고이다

본문요지

사용자가 근로자를 지시불이행 등의 사유로 2000. 7. 11. 대기명령을 하고, 같은 해 7. 24. 견책처분 및 같은 해 8. 3. 일반관리직에서 생산직으로 전보조치를 하면서 근로자가 신청한 휴가 및 병가신청을 특별한 사유없이 불승인하여 무단결근으로 처리한 후, 초심 지노위에서 근로자에게 처분한 대기명령, 견책처분, 전보명령 등이 부당하다고 결정하자, 근로자를 원직으로 복직시키면서 무단결근을 징계사유로 하여 직권면직시킨 것은 일련의 과정들로 볼 때 정당한 사유없이 피신청인의 휴가 및 병가신청을 불승인하고 무단결근으로 처리하여 이를 이유로 징계해고한 것인 바, 이는 부당한 해고이다.

즉, 휴가 및 병가신청을 불승인한 후 무단결근 처리하여 이를 사유로 한 직권면직처분은 부당해고에 해당한다.

감수자 박동준 노무사 조희수 370

작성일 2009-12-22 첨부파일

【 본 문 】

위 당사자간 부당해고구제 재심신청사건에 관하여 우리 위원회는 이를 심사하고 주문과 같이 판정한다.

[주 문]

본건 재심신청은 이를 "기각"한다.

[재심신청취지]

초심 명령을 취소하여, 재심신청인이 재심피신청인을 직권면직처분을 한 것은 정당하다는 판정을 구함.

제 1. 우리 위원회가 인정한 사실

1. 당 사 자

가. 재심신청인 ○○○(이하 "신청인"이라 한다)은 위 주소지에서 상시근로자 33명을 고용하여 제조업 및 금융업을 경영하는 임실낙농축산업협동조합(이하 "조합"이라 한다)의 조합장이다.

나. 재심피신청인 ○○○(이하 "피신청인"이라 한다)은 1993. 4. 12. 임실낙농축산업협동조합에 입사하여 전주치즈직판장에서 근무하던 중 2000. 10. 7. 직권면직된 근로자이다.

2. 관련 사실에 대한 인정

가. 신청인은 2000. 10. 6. 인사위원회를 개최하여 직장 무단이탈 및 무단결근 등의 사유로 피신청인을 같은 해 10. 7. 자로 직권면직 시킨 사실.

나. 신청인은 2000. 7. 26.부터 7. 27.까지 피신청인이 신청한 월차휴가 불승인 사유에 대하여, 초심 전북지방노동위원회에 제출한 답변서에는 피신청인이 견책징계기간이라는 사유로 불승인하였다고 기재하였고, 재심신청 이유서에는 피신청인이 당시 사용할 수 있는 월차휴가를 이미 사용하였기 때문에 월차휴가를 불승인하였다고 기재한 사실.

다. 2000. 7. 5. 신청인이 최종 결재한 「직원 심신단련(하기)휴가 시행」 계획에 의거 피신청인이 같은 해 8. 9.부터 8. 16.까지 소속 부서장인 생산팀장과 총무계의 확인 및 상무의 결재를 받아 신청한 하기휴가에 대하여 신청인은 뚜렷한 사유도 제시하지 않고 불승인한 후, 이를 무단결근으로 처리한 사실.

라. 2000. 8. 30. 인정환정형외과원장이 피신청인은 팔목터널증후군, 외측상과염의 상병명으로 같은 해 8. 30.부터 9. 9.까지 입원, 같은 해 9. 14.부터 10. 14.까지 통원치료를 받아야 한다고 소견서를 발부한 사실.

마. 신청인은 피신청인이 제출한 위 "라"항의 소견서에 의거 2000. 9. 4.부터 9. 14.까지 피신청인을 병가처리한 사실이 있어 같은 해 10. 14.까지는 계속 치료를 받아야 할 필요성을 인지하고 있음에도 불구하고 피신청인이 추가로 신청한 병가처리에 대하여 승인을 거부한 후, 무단결근으로 처리한 사실.

바. 신청인 조합의 복무규정모범(안) 제9조제5항제3호 「결근」에는 "신고 없이 출근치 않을 때"로 규정되어 있어 신고만으로도 결근이 가능한 사실.

사. 신청인은 피신청인에게 지시명령 불이행 등의 사유로 2000. 7. 11. 대기발령을 한 후, 같은 해 7. 24. 견책처분을 하였고, 같은 해 8. 3. 일반관리직에서 생산직으로 전보조치하였으나, 전북지방노동위원회는 신청인이 피신청인에게 처분한 대기명령, 견책처분, 전보명령 등이 부당하다고 결정하고 같은 해 9. 26. 결정서를 송부한 사실.

아. 2000. 12. 29. 전북지방노동위원회는 피신청인이 제기한 부당해고구제신청사건에 대하여 부당해고로 인정하자, 같은 해 12. 30. 동 명령서를 받은 신청인이 이에 불복하여 2001. 1. 8. 우리 위원회에 재심신청한 사실 등은 이를 모두 인정한다.

제 2. 우리 위원회의 판단 및 법률상의 근거

1. 신청인의 주장

가. 2000. 7. 26.~27.무단이탈 및 무단결근피신청인은 2000. 7. 26. 근무시간 중 아무런

절차도 없이 무단이탈을 하였고, 7.27. 에는 무단결근을 하였는 바, 피신청인은 월차휴가를 하였다고 주장하나, 신청인은 이미 같은 해 2/8, 7/6, 7/12 ~ 7/15 등 총 6일 동안 월차휴가를 사용하였기 때문에 당시까지 사용 가능한 월차휴가를 모두 사용하였음.

나. 2000. 8. 9 ~ 8. 16.까지의 무단결근복무규정상 하기휴가라는 명목의 인정휴가가 없는 대신 근로기준법 상의 연차휴가와는 관계없이 조합 복무규정 제27조제1항제13호에 의거 직원의 심신단련을 위한 심신단련휴가(년6일)를 실시하고 있으며, 휴가실시 전에 가급적 직원들의 휴가일자 및 업무조정을 위하여 휴가예정일자를 받은 후, 휴가 가기 2~3일 전에 휴가원을 제출하여 최종 결재권자의 결재를 얻고 휴가를 실시하여야 하나, 피신청인은 휴가허가에 대한 최종결재권자의 허락이 없었음에도 불구하고 신청인의 휴가불허사유가 정당하지 않다고 자의적으로 판단하여 2000. 8. 9 ~ 8. 16까지 휴가를 실시한 것은 조합의 공공질서를 문란시키는 중대한 사안이기에 무단결근으로 처리한 것임.

다. 2000. 8. 30 ~ 9. 26.까지 무단결근

(1) 피신청인은 2000. 8. 30 의사진단서를 첨부하여 총무계의 확인을 받으면서 직접 신청인의 휴가허락을 받으라는 총무계의 통보를 무시하고 신청인은 아무 통보 없이 집으로 갔으며, 직접 결재를 받으라는 전무의 재지시가 있어 총무계에서 전화로 피신청인에게 이 사실을 전달하자, 피신청인은 오후에 다시 조합으로 돌아와서는 휴가승락을 받으라는 총무계의 권유에도 불구하고 산재요양신청서에 직인을 날인하여 달라고 요구한 후 조합을 무단이탈하였음.

(2) 휴가원 결재와 산재처리는 별개로서 산재요양신청서를 제출한다고 당연 휴가처리가 되는 것은 아니며, 산재로 승인이 나더라도 규정 상 청원휴가를 요청하거나 명령휴가를 받아야 하는데 피신청인은 후속조치도 취하지 않고 다음 날부터 출근을 하지 않았음.

(3) 2000. 4~5일경 피신청인의 의사소견서를 보냈다고 하는 피신청인 남편의 전화내용에 따라 같은 해 9. 4. ~ 9. 14까지 7일간 병가처리 하였으나, 의사소견서에 의하면 입원기간 이후부터는 출근하면서 통원치료가 가능한데도 불구하고 피신청인은 같은 해 10. 4.까지 무단결근을 하였음.

2. 피신청인의 주장

가. 해고 경위

피신청인은 1983. 4. 12. 입사하여 2000. 3월부터 전주치즈직판장 판매업무를 하던 중, 신청인이 지시명령불이행 등의 사유로 같은 7. 11.부터 대기명령 후, 같은 해 7. 24. 견책처분을 하였고, 이후 같은 해 8. 3. 생산과로 발령을 하였으므로 전북지방노동위원회에 부당대기, 견책 및 전보구제신청을 제기하여 구제되었으나 같은 해 10. 5. 직판장으로 복귀명령을 한 후, 다음 날인 10. 6. 인사위원회를 개최하여 무단결근 등의 이유로 10. 7. 보복적으로 징계해고 하였음.

나. 해고사유의 정당성 여부

(1) 2000. 7. 26.~27. 무단이탈 및 무단결근

서울에 계신 시모가 편찮으시다는 연락을 받고 2000. 7. 26 08:30 출근하여 휴가원을 총무

제에 제출하고, 신청인이 부재중이라고 하여 휴가허가를 선처하여 달라고 전화통화를 하고 수위실에서 13:00까지 기다렸는데도 신청인이 견책기간중이라 휴가를 허가할 수 없다고 하여 같은 해 7. 27.까지 휴가를 다녀왔으나, 대체적으로 예견하지 못한 상황의 휴가는 조합에 유선으로 통보하고 대리결재나 사후 결재를 하고 있는 실정이었으며, 휴가를 불허한 이 휴가 월차휴가 부족이었다면 피신청인은 연차휴가를 사용하였을 것임.

(2) 2000. 8. 9 ~ 8.16.까지의 무단결근

피신청인은 2000. 7. 29. 조합의 설동섭 이사가 피신청인의 문제를 해결하겠으니 하기휴가를 다녀오라고 권유하여 하기휴가원을 제출하였다가 견책처분을 받았다고 거절당하였으며, 같은 해 8. 2. 신청인이 하기휴가를 다녀오라고 한 후 다음 날인 8. 3. 재차 신청인은 하기휴가는 노동부의 판결이 나면 가라고 하면서 생산과에 가서 일하라고 지시하여 오후부터 생산과 제조실에서 잡일을 하였으나, 피신청인은 일반관리직으로 생산과 업무는 정신적, 육체적으로 힘들고 고통스러웠으며, 2000. 8. 8. 사전 통보도 없이 신청인이 피신청인의 임금 및 퇴직금을 가압류한 사실을 알고 일할 의욕도 떨어져 신청인의 하기휴가일정을 확인한 후 총무계와 생산과의 확인 및 상무의 결재를 받고 신청인의 허가를 받으려고 하자 견책처분을 받았고 노동부의 판결이 끝나지 않았다는 이유로 휴가를 불승인하였는 바, 이는 정당한 사유가 아니라고 판단되어 하기휴가를 실시한 것임.

(3) 2000. 8. 30 ~ 9. 26.까지 병가실시

2000. 8. 3.부터 생산과 제조실에서 잡일을 하던 피신청인은 팔 어깨, 손가락의 통증이 심해 같은 해 8. 30. 의사소견서를 첨부하여 2주 병가신청을 하였으나 결재권자가 공석이라 직원에게 휴가원 결재를 부탁하였는데, 본인이 직접 결재를 받으라는 연락이 와서 산재처리 신청하기로 하고 산재요양신청서에 직인을 받아 근로복지공단에 제출한 후, 같은 해 8. 30. 부터 9. 9.까지 입원치료를 하고, 통원치료를 받고 있는데 2000. 9. 19. 총무계장이 피신청인에게 직접 출근하여 휴가처리를 하라고 전화를 하여 다음 날 총무과장에게 전화로 휴가허가결재를 신청인으로부터 계속 거절당해 직접 결재를 맡기가 어렵다는 전후사정을 설명하고 병가처리를 부탁하였으며, 산재요양신청서 및 의사소견서를 생산과장 앞으로 FAX로 송부한 사실이 있음.

3. 판 단

본 건 재심신청에 있어 양당사자의 주장과 초심 지노위 기록 및 우리 위원회에 제출된 관계 증빙자료와 본 건 심문사항 등을 토대로 판단한다.

1) 직권면직처분에 대하여

신청인은 피신청인이 2000. 7. 26. 직장을 무단이탈하였고, 다음날인 7. 27. 무단결근하였으며, 같은 해 8. 9.부터 8. 16.까지와 같은 해 9. 15.부터 같은 해 9. 26까지 무단결근하여 관계규정에 의거 인사위원회를 개최하여 정당하게 피신청인을 직권면직하였다고 주장하는 바,

본 사건의 경우, 위 제1의 2. "나 내지 마"항에서 인정한 바와 같이 신청인은 2000. 7. 26. 부터 7. 27.까지 피신청인이 신청한 월차휴가 불승인 사유에 대하여, 초심 전북지방노동위원회에 제출한 답변서에는 피신청인이 견책징계기간이라는 이유로 휴가신청을 불승인하였다고 기재하였다가, 우리 위원회에 제출한 재심신청 이유서에는 당시 피신청인이 사용할 수

있는 월차휴가를 이미 모두 사용하였기 때문에 불승인하였다며 불승인 사유를 변경한 사실이 있고, 2000. 7. 5. 신청인이 최종 결재한 「직원 심신단련(하기)휴가 시행」에 의거 같은 해 8. 9.부터 같은 해 8. 16.까지 피신청인이 소속 부서장인 생산팀장과 총무계 확인 및 상무의 결재를 받아 신청한 하기휴가에 대하여도 신청인은 뚜렷한 사유도 제시하지 않고 이를 불승인한 후 무단결근으로 처리하였으며, 또한 신청인은 피신청인이 제출한 소견서를 근거로 하여 피신청인을 같은 해 9. 4.부터 9. 14.까지 신청인이 병가처리한 사실이 있으므로 피신청인이 치료를 위해 계속 병가처리하여야 할 필요성을 인지하고 있음에도 불구하고 피신청인이 추가로 신청한 병가처리에 대하여 승인을 거부한 후, 피신청인이 직접 병가신청을 하지 않았다는 사유로 이를 무단결근으로 처리한 사실이 있다.

그러나 위 제1의 2. "바, 사"항에서 인정하고 있는 바와 같이 신청인 조합의 복무규정모범(안) 제9조제5항제3호 「결근」에는 "신고 없이 출근치 않을 때"로 규정되어 있어 결근의 경우 신고만으로도 가능하고, 피신청인은 신청인에게 미리 휴가승인이나 병가신청을 하여 신청인은 사전에 피신청인의 결근사실을 알고 있어 무단결근이라고 할 수 없음에도 불구하고, 신청인은 피신청인에게 지시명령 불이행 등의 사유로 2000. 7. 11. 대기발령을 한 후 같은 해 7. 24. 견책처분을 하였고, 같은 해 8. 3. 일반관리직에서 생산직으로 전보조치하면서 정당한 사유도 제시하지 않고 피신청인의 휴가신청이나 병가신청을 불승인하는 등 피신청인에게 차별적인 부당한 대우를 하다가 전북지방노동위원회에서 피신청인에게 처분한 대기명령, 견책처분, 전보명령 등이 부당하다고 결정하고 같은 해 9. 26. 결정서를 송부하자, 같은 해 10. 5. 피신청인을 원직으로 복직시킨 후 다음 날인 10. 6. 인사위원회를 개최하여 무단이탈 및 무단결근 등의 사유로 직권면직처분한 것인 바, 이러한 일련의 과정들로 볼 때 피신청인에게 좋지 않은 감정을 가지고 있던 신청인이 피신청인을 해고시키기 위하여 의도적으로 피신청인이 신청한 휴가 및 병가신청을 불승인하여 무단결근으로 처리한 후 부당하게 피신청인을 직권면직시킨 것을 알 수 있다.

2) 결 론

그렇다면, 우리 위원회의 판단과 취지를 같이한 초심 지노위의 결정은 정당하고, 신청인의 재심청구는 이유없어 기각하기로 하여 근로기준법 제33조, 노동위원회법 제26조 및 노동위원회규칙 제38조의 규정에 의거 주문과 같이 판정한다.

제14호 증 공익제보자모임 김용환 대표 사실확인서

확 인 서

저는 비영리민간단체인 공익제보자와함께하는모임의 대표로 있는 김용환(011-796-9061)입니다.

저는 2012년 10월 19일(금) 오후, 당시 문재인 캠프 상황실 팀장 이었던 윤모팀장(010-6363-8811)으로부터 “10월 23일 후보자와 공익제보자들이 함께 만나 간담회를 개최하고자 하니 도움을 요청한다며 이는 후보에 대한 지지 표명 차원은 결코 아니며 공익제보자들의 어려운 상황을 듣고 정책에 반영하고자 하는 취지다. 발언 기회도 충분히 보장하겠다”는 말을하며 간담회 참석해 달라는 연락을 받았습니다.

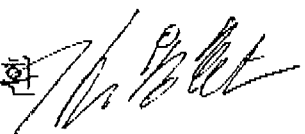
이에 저는 공익제보자모임의 대표로서 공익신고자보호법 개정과 공익제보자들의 처우개선 등을 정치권에 요구하는 공익제보자 신고와 보호에 대한 정책을 마련하여 발전시킬 수 있다는 판단을 하고 이를 추진하였는데, 특히 세계 7대 경관 의혹을 제기하여 국민권익위원회의 원상회복 보호조치까지 이끌어낸 이해관(KT소속 직원)씨의 경우는 최근 공익제보의 전형적인 사례라고 생각하여, 10월 19일(금) 당일 이해관 위원장에게 직접 전화를 걸어 행사 참석을 요청하였습니다.

당시, 이 위원장은 병가 중이라는 사실을 밝히고 정중하게 1차 거절하였지만, 민간기업 공익제보 사례가 중요하다며 재차 강권하여 참석하도록 하였습니다.

다만 10월 23일(화) 당일 행사에서도 이해관씨의 몸 상태를 지속적으로 지켜보다가 허리상태가 부자연스러운 것을 확인하고는 30분 정도 경과하여 순서에 따른 발언을 마치고 난 뒤, 즉시 귀가토록 조치하였음도 함께 확인합니다.

2013. 1. 9

공익제보자와함께하는모임 대표 김용환



제15호 증 KT새노조 홈페이지 해당기사 전문

KT새노조 이해관위원장 문재인후보와의 간담회 참석

KT새노조 이해관 위원장이 10월 23일 민주통합당 문재인 대통령 후보가 국가공권력이나 사회적 공익활동으로 인해 피해를 본 시민들을 초청하여 개최한 간담회에 참석했다.

이해관 위원장은 "MB 낙하산들이 KT 경영을 장악한 이후 경제민주화에 역행하는 조치들이 계속되고 있다. 제주 7대 경관투표 국제전화 사기사건은 이 연장에서 발생한 사건으로 이를 사회적으로 알렸다는 이유로 가혹한 보복인사를 당해 하루 출퇴근에만 5시간이 걸리고 있으며 이로 인해 건강도 매우 악화된 상태"라는 점을 강조하면서 "문재인 후보가 당선된다면 경제민주화를 위해 대기업의 탐욕에 맞서는 노동자들을 국가가 보호할 수 있는 실질적 조치를 강구해 줄 것"을 당부했다

간담회를 마치고 개별 대화에서도 이해관 위원장은 낙하산 경영진에 의해 너무 많은 KT 노동자들이 희생되고 있는 만큼 '사람이 먼저'임을 강조하는 문재인 후보가 KT에 대해 각별한 관심을 가져 줄 것을 촉구했고 이에 대해 문재인 후보는 "KT 경영의 문제점에 대해 여러 얘기를 듣고 있어 잘 알고 있다"며 관심을 표하였다.



제16호 증 감사원 감사결과 보고서

감 사 결 과 보 고 서

- ○○의 부당이득 행위에 대한 방송통신위원회의 묵인 관련
감사청구

2012. 12.

감 사 원

목 차

I. 감사실시 개요	1
1. 감사배경	1
2. 감사범위 및 중점	1
3. 감사기간 및 인원	1
II. 감사결과 처분요구와 통보사항 목차 및 명세	1
1. 주식회사 ○○의 단축번호 사용에 대한 관리·감독 부적정(주의·통보) 2	

I. 감사실시 개요

1. 감사배경

2012. 4. 24. ○○○○(대표 ●●●)에서 주식회사 ○○가 세계7대 자연경관 선정과 관련된 전화투표서비스를 제공하면서 사용한 단축번호가 「전기통신번호관리세칙」을 위반하였는에도 방송통신위원회에서 관리감독 기관으로서의 역할을 하지 않은 채 방치하였다는 사유로 공익감사 청구를 제기함에 따라 이번 감사를 하였다.

2. 감사범위 및 중점

이번 감사에서는 주식회사 ○○가 세계7대 자연경관 선정과 관련된 전화투표서비스를 제공하면서 사용한 단축번호가 「전기통신번호관리세칙」을 위반하였는지 여부 등을 확인하는 데 감사의 중점을 두었다.

3. 감사기간 및 인원

2012. 7. 9.부터 같은 해 7. 11.까지 3일간 감사인원 4명을 투입하여 실시감사를 하였다. 그리고 감사원의 내부 검토과정을 거쳐 2012. 12. 18. 감사결과를 최종 확정하였다.

II. 감사결과 처분요구 및 통보사항 명세 : 별첨

감 사 원

주의요구·통보

제 목 주식회사 ○○의 단축번호 사용에 대한 관리·감독 부적정

중앙행정기관 방송통신위원회

관 계 기 관 방송통신위원회 본부

내 용

방송통신위원회에서 「전기통신사업법」 제48조와 「전기통신번호관리세칙」(2010. 11. 11. 방송통신위원회고시 제2010-37호)의 규정에 따라 주식회사 ○○(대표이사 △△△, 이하 “○○”라 한다)가 2010. 12. 29.부터 2011. 11. 11.까지 제주도의 세계7대 자연경관 선정을 위해 제공한 국제전화투표서비스의 단축번호 등 전기통신번호를 관리하였다.

○○에서는 위 기간 중 2010. 12. 29.부터 2011. 3. 31.까지(이하 “1차서비스 기간”이라 한다)는 기존의 영국 전화투표번호(001-44-20-3347-0901)¹⁾를 실착신번호로 연결하는 단축번호(001-1588-7715)를 사용하여 음성투표서비스를 제공하였고, 나머지 서비스 제공기간인 2011. 4. 1.부터 같은 해 11. 11.까지(이하 “2차서비스 기간”이라 한다)는 위 단축번호를 그대로 사용하면서 투표시스템을 변경하여 문자투표와 음성투표서비스를 함께 제공하였다.

「전기통신번호관리세칙」 제6조, 제10조 및 제11조의 규정에 따르면 국제전화망 번호체계는 “통신망 식별번호+국가번호+지역번호+가입자번호”로 구성하도록 되어 있다.

1) 영국 001사(001-44-20-3347-0901)로 전화를 걸고 안내방송(영어)을 들은 다음 투표하는 방식

또한, 위 「전기통신번호관리세칙」을 위반한 통신사업자에 대하여는 「전기통신사업법」 제48조 및 제104조의 규정에 따라 1천만 원 이하의 과태료를 부과하도록 되어 있다.

그런데 ○○에서는 국제전화투표서비스를 제공하면서 실착신번호를 매개하는 단축번호²⁾를 사용하였으므로 위 위원회에서는 위 규정 등에 따라 국제전화번호체계에 맞는 실착신 국제전화번호가 존재하는지 여부를 확인하여야 했다.

그런데도 위 위원회에서는 1차서비스 기간에는 ○○가 제공한 위 단축번호에 대한 실착신 국제전화번호의 존재 여부를 확인하여 영국 내 실착신번호가 존재함을 확인한 반면, 2차서비스 기간에는 위 단축번호에 대한 실착신 국제전화번호의 존재 여부를 확인하지 않고 그대로 두었다.

그 결과, 이번 감사기간 중 ○○가 2차서비스 기간에 사용한 위 단축번호에 대한 실착신 국제전화번호의 존재 여부를 확인하였으나 투표집계시스템이 위치한 일본 내³⁾ 실착신번호 없이 동 단축번호 서비스를 그대로 제공⁴⁾하여 「전기통신번호관리세칙」 제6조와 제10조를 위반하였다.

조치할 사항 방송통신위원회 위원장은

[통보] 「전기통신번호관리세칙」을 위반한 주식회사 ○○에 대하여 「전기통신사업법

2) 「전기통신번호관리세칙」 제11조의 규정에 따르면 공익 증진 등을 위해 단축번호 등 특수번호 사용이 가능함

3) ○○에서 2011년 3월 중 투표집계시스템을 개발하고 일본 동경에 투표집계시스템을 설치하였으므로 2차서비스 기간에는 일본 통신회사에 등록된 실착신번호가 있어야 함

4) 음성투표 전송과정: 국제지능망교환기에 접속한 후 실착신번호로 연결 없이 국제지능망 DB서버에 정형화된 데이터를 저장하고, 저장된 데이터를 투표집계시스템으로 전송

문자투표 전송과정: 정형화된 데이터가 국제SMS 게이트웨이를 통해 투표집계시스템으로 전송

」 제48조 및 제104조의 규정에 따라 과태료를 부과하는 방안을 마련하고

[주의] 앞으로 전기통신사업자가 「전기통신번호관리세칙」을 위반하여 실착신번호 없이 단축번호를 사용하는데도 이를 그대로 두는 일이 없도록 관리·감독을 철저히 하시기 바랍니다.