

직무관련범죄 고발지침

제정 1998. 6.19.

개정 2005. 1.13.

개정 2009.11. 2.

제1조 (목적) 이 지침은 공단 임·직원(퇴직자 포함, 이하“직원”이라 한다)이 그 직무와 관련하여 범죄행위를 행한 경우에 고발할 대상과 절차 등을 규정하여 이를 엄정히 이행토록 함으로써 부정행위를 방지하고 깨끗한 공직사회를 구현하는데 기여함을 목적으로 한다.

제2조 (범죄보고 및 고발주체) 본부 부서장, 지사장 및 센터장(이하 “부서장”이라 한다)은 그 직무를 행함에 있어 소속 직원 등의 범죄 혐의사실을 발견한 경우에는 즉시 행위자의 인적사항, 범행사실 등을 이사장에게 보고(지사의 경우는 본부 업무 소관부서 경유, 이하 같음) 및 감사에게 통보하여야 하며, 형사소송법 제234조 제2항의 규정 및 이 지침에 의하여 이를 고발하여야 한다.

제3조 (고발대상) ① 고발대상은 공단 직원이 직무와 관련하여 「형법」, 「특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률」, 기타 개별 법률의 금지 또는 의무규정을 위반한 범죄행위를 행한 경우 및 직원의 범죄행위와 관련하여 직원외의 자가 범죄행위를 행한 경우이다.

② 각 부서장은 범죄의 고발여부를 결정함에 있어 그 도의 경중과 고의 또는 과실여부를 고려하여 판단하되, 특히 다음 각호에 해당하는 경우에는 더욱 엄정히 처리하여야 한다.

1. 직무와 관련하여 금품을 수수한 경우
2. 공금횡령 등 직무에 관한 부당한 이득 또는 재물취득과 관련된 범죄에 해당하는 경우. 단, 다음 각호의 경우에는 반드시 고발하여야 한다.
 - 가. 횡령금액이 200만원(누계금액) 이상인 경우
 - 나. 횡령금액을 전액 원상회복하지 않은 경우
 - 다. 최근 3년 이내에 횡령으로 징계를 받은 자가 또다시 횡령을 한 경우
3. 부당한 행정행위를 수반한 범죄에 해당하는 경우
4. 범죄내용이 파급개연성이 크고 수사시 비위규모가 더 밝혀 질 수 있다고 판단되는 경우
5. 징계처분을 받고 징계기록말소기간 이내에 다시 범죄에 해당하는 비위를 행한 경우
6. 기타 범죄의 횡수, 수법등을 고려할 때 고발하는 것이 타당하다고 판단되는 경우

제4조 (고발시기) 고발시기는 범죄행위 사실이 확인되면 지체없이 고발한다. 이 경우 범죄혐의자가 범죄사실을 부인할 경우에도 조사결과 증빙자료에 의하여 횡령혐의가 명백하다고 판단할 만한 충분한 사유가 있는 경우에는 고발하여야 한다.

제5조 (고발절차) ① 고발시 본부 부서는 이사장의 명의로, 기타 지사 및 센터 등 각 부서는 해당 부서장의 명의로 고발장을 작성하여 관할 수사기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 범죄혐의자가 도주 또는 증거인멸의 우려가 있는 경우 등 긴급을 요하는 경우에는 구두로 고발한 후 고발장을 제출 할 수 있다.

② 범죄혐의 내용이 정부정책면에서나 또는 사회적으로 중대한 영향을 미칠만한 사건이거나, 범죄혐의자의 도주 또는 증거인멸의 방지 등이 필요하다고 인정되는 경우에는 수사기관과 사전에 협의하여야 한다.

제6조(고발처리상황 관리) ① 각 부서장은 고발한 범죄혐의사실의 요지 및 처리내용 등 고발처리상황을 별지 서식의 고발처리상황부에 기록·관리하여야 하며, 고발하지 아니한 경우에는 범죄혐의사실의 요지 및 고발을 아니하는 사유를 이사장에게 보고 및 감사에게 통보하여야 한다.

② 고발을 한 각 부서장은 수사기관에 고발관련 제 증빙자료를 제출하는 등 수사에 협력하여야 한다.

③ 직무와 관련하여 발견한 범죄혐의사실을 목인한 각 부서장에 대하여는 징계 등 엄중한 조치를 할 수 있다.

【별지 서식】

고 발 처 리 상 황 부

[illegible]