

GREAT KNOC 3020

윤리경영 사례집

100문 100답

국민에게 사랑받는 세계적 국영석유회사



한국석유평사
Korea National Oil Corporation



| 공사 비전 |

국민에게 사랑받는 세계적 국영석유회사

| 전략 케치프레이즈 |

GREAT KNOC 3020

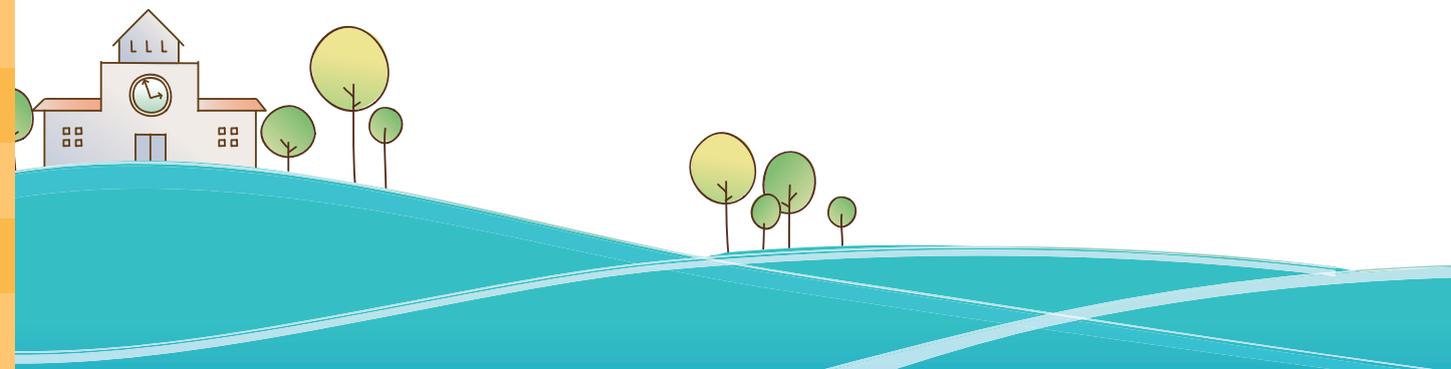
- GREAT : Global, Respected, Ethical, Active, Trust
- GREAT KNOC : 공사의 대형화 추진에 따른 위대한 석유공사의 발전 모습을 강하게 표현하고, 양적 성장 이외에 국민에게 사랑받는 공기업으로서의 정체성을 다시 한 번 확인할 수 있도록 세계적인 기업, 존경받는 공기업, 윤리적인 기업, 역동적인 기업, 화합하는 기업으로서의 상세 의미를 나타냄
- 3020 의미 : 공사 대형화 목표달성을 위해 생산량 30만b/d, 매장량 20억 배럴 확보

CONTENTS

윤리경영 사례집
100문 100답

I. 선물 및 금품 수수

1. 윤리/행동강령이 적용되는 직원의 범위	10
2. 선물의 정의	10
3. 직원의 선물 제공	10
4. 선물제공시의 한도액	10
5. 고객에 대한 간담회시 선물 증정	11
6. 거래처의 화분선물	11
7. 가족을 통한 금품수수	11
8. 사회봉사업체의 선물 제공	12
9. 거래처의 기념품 제공	12
10. 외국기업의 감사의 선물 증정	12
11. 협력업체 수수 물품의 공공단체 기부	13
12. 뇌물여부 판단기준	13
13. 외국기업의 선물한도	13
14. 반환이 어려운 경우의 선물 처리	14
15. 선물수수와 관련한 직무관련자 범위	14
16. 노조원과 노조지부장은 직무관련자인지 여부	15
17. 직무관련성 여부를 판단하는 소관업무의 범위	15
18. 향응에 대한 의미	15
19. 이해관계자의 범위	16
20. 선물과 뇌물의 구별법	16
21. 상급자의 하급자에 대한 선물	17
22. 인사이동시 협력업체로부터의 선물 처리	17
23. 금품수수 뒤 일정기간 후 반환한 경우	17
24. 금품제공자를 알 수 없는 경우의 처리	18



CONTENTS

윤리경영 사례집 100문 100답

II. 접대 및 협찬

25. 거래처와의 식사접대 한도	20
26. 선진국의 골프 접대 사례	20
27. 거래업체 상호간의 식사 접대	20
28. 접대 제공의 경우	21
29. 업무와 무관한 카드 사용	21
30. 협력업체의 회식비 대납	22
31. 주재국 업체로부터의 편의 제공	22
32. 성의 표시의 감사금을 경비로 전용	22
33. 임직원간의 향응, 접대	23
34. 거래회사 행사의 공식적인 참가	23
35. 거래처의 차량편의 제공	23
36. 성수기의 숙박편의 제공	24
37. 거래처의 물품협찬	24
38. 거래처가 초대하는 고가의 유흥 접대	24
39. 대가성이 없는 거래처의 식사 초대	25
40. 오락이나 내기를 통한 금품 취득	25
41. 거래처로부터 할인된 가격으로 물건 구매	26
42. 협력회사 직원과의 휴가	26
43. 자발적인 협력회사의 불우 공사 직원 지원	26

III. 경조사/정보보호

44. 예기치 않은 정보 유출	30
45. 정보취득에 있어 윤리와 비윤리의 구분	30

46. 인터넷을 통한 경조사 통지	31
47. 경조금 수수한도를 초과할 수 있는 경우	31
48. 경조금 한도 초과시의 처리	32
49. 정보의 유출과 사무실이외에서의 이용	32
50. 무의식적인 정보유출 금지	32
51. 정보폐기시의 고려사항	33
52. 외부강의신고	33
53. 교육훈련기관으로부터의 강의 요청	34
54. 개인적인 친분으로 경조금 수수한도 이상의 부조 가능여부	34
55. 겸직허가 후의 외부강의신고절차여부	35
56. 영업비밀보호와 경영투명성과의 관계	35

IV. 회사 자산 보호/윤리규범 준수

57. 회사 자산의 사적 사용 사례	38
58. 업무용 차량의 동호회 지원	38
59. 직무관련자를 이용한 업무처리	39
60. 금전거래 후 직무관련자가 된 경우 처리	39
61. 직무와 관련한 정치자금 기부	40
62. 비합리적인 불공정한 업체의 선정	40
63. 회사출장으로 얻은 마일리지 사용	40
64. 회사 컴퓨터를 개인적인 용도로 이용	41
65. 편의성을 고려한 불공정한 업체 선정	41
66. 이해관계 상충의 사례	42
67. 친족등 지연관계자와의 업무처리	42
68. 업무용 컴퓨터의 관사에서 이용 여부	43



CONTENTS

윤리경영 사례집 100문 100답

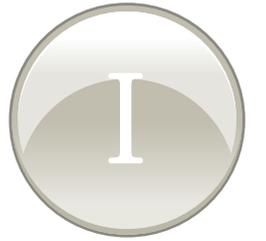
- 69. 현행 업무가 법규 위반 여부인지 딜레마 상황인 경우 43
- 70. 파견중인 직원의 행동강령 적용여부 44
- 71. 공정한 거래 행위 준수 44
- 72. 부정행위가 발생한 업체와의 거래 45
- 73. 규정위반 없는 직무관련자와의 계약가능 여부 45
- 74. 직무관련자와의 자산 공동투자 45

V. 내부신고제도/윤리적 기업문화

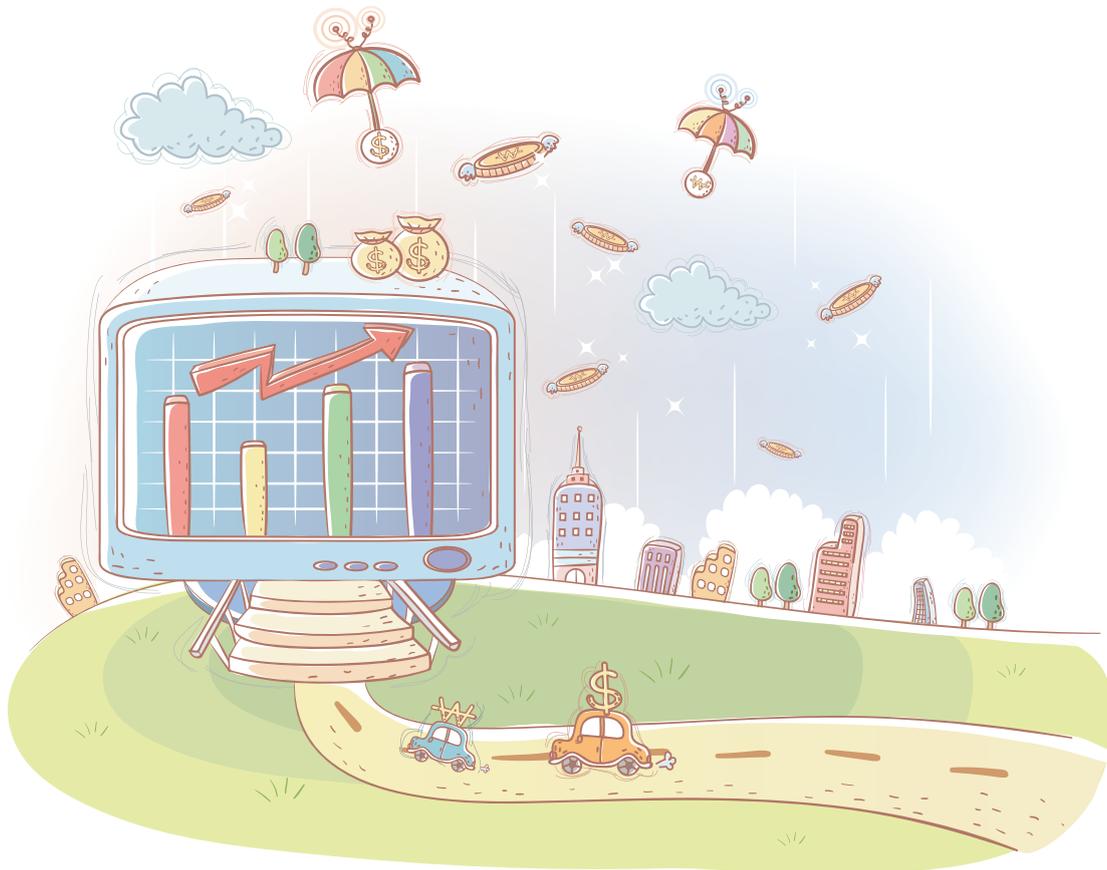
- 75. 인사담당자와의 직접 면담 48
- 76. 내부신고 존재 이유 48
- 77. 상급자 부당 지시의 거부 절차 48
- 78. 자체 해결 가능한 경우 신고여부 49
- 79. 익명의 제보에 대한 대응 49
- 80. 공사의 손실을 초래할 경우의 처리 50
- 81. 직원의 신용카드 가입 요청 50
- 82. 내부신고의 범위 51
- 83. 특정직원을 음해하기 위한 신고에 대한 대응 51
- 84. 내부신고로 인한 갈등 해결책 51
- 85. 술잔 채우기를 요구하는 것도 성희롱 52
- 86. 연고를 중심으로 한 사조직 가입 권유 52
- 87. 직원간의 금전거래 52
- 88. 성희롱에 해당하는 구체적인 사례 53
- 89. 건전한 음주문화 조성을 위한 기준 53
- 90. 공사가 추구하는 윤리경영의 의미 54
- 91. 경제적 책임을 넘어선 기업의 최근의 사회적 책임 의미 54

- 92. 직접적인 관련성이 없는 공직과의 겸직여부 55
- 93. 상사의 빈번한 모독적인 언행의 처리 방안 55
- 94. 사실상 거부가 어려운 위법한 상사 지시를 따를 경우 처벌대상 여부 56
- 95. 상급자에게 성희롱을 당할 경우 본인·제3자가 취할수 있는 방안 56
- 96. 성희롱 예방을 위한 상사의 역할 57
- 97. 익명으로도 행동강령 위반 신고 가능 여부 57
- 98. 내부제보자 신분 노출시 신분적 보호장치가 있는지 여부 58
- 99. 공사로부터 보호받을 수 있는 정당한 제보 58
- 100. 법규 위반사실을 제보하려 했으나 상사가 은폐하려는 경우의 처리 59





선물 및 금품 수수





사례 1

(윤리/행동강령이 적용되는 직원의 범위)

Q 행동강령의 적용대상이 되는 직원의 범위는 어디까지입니까?

A 행동강령에서 말하는 '임직원'이란 한국석유공사의 임원(비상임이사는 제외)과 직원이며 비정규직을 포함하고 있습니다.

사례 2

(선물의 정의)

Q 선물에 대한 규제가 있는 것 같던데 "선물"은 구체적으로 무엇을 말합니까?

A 선물이라 함은 대가없이(대가가 시장가격 또는 거래의 관행에 비교하여 현저히 낮은 경우 포함) 제공되는 물품 또는 유가증권, 숙박권, 회원권, 입장권, 그밖에 이에 준하는 것을 말합니다.

사례 3

(직원의 선물제공)

Q 내가 책임지고 있는 담당 프로젝트 매니저는 운동경기를 아주 좋아합니다. 내 개인 돈으로 그와 야구나 축구 경기를 함께 구경하러 가도 좋은가요?

A 공사가 금지하고 있는 선물은 직원도 주어서는 안됩니다. 돈의 출처가 아니고 선물을 주는 그 자체가 문제를 일으킵니다. 행동강령은 선물의 정의를 대가없이 제공되는 입장권, 회원권, 유가증권등을 포괄하고 있으므로 운동경기도 통상적인 수준을 벗어난다면 윤리규정을 위반하는 것이 됩니다.

사례 4

(선물제공시의 한도액)

Q 외부거래업체와 업무진행과정에서 감사의 표시로 선물을 제공해야할 상황에서 윤리/행동강령에 따르면 3만원 이상의 선물은 받아서는 안 된다는 규정이 있으나 선물 제공 시 금액의 한도는 없는데 선물 제공 시 한도 금액을 어떻게 해야 하는지요?

A 행동강령 제 15조 2항에 선물수수 시 통상적인 관례의 범위로 3만원의 한도를 명시하고 있습니다. 따라서 외부업체에 선물을 제공할 경우에도 통상적인 범위인 3만원을 초과하지 않으면 됩니다.

사례 5

(고객에 대한 간담회시 선물 증정)

Q 고객사 대표를 회사로 초청하여 간담회를 개최하고 선물을 하게 될 경우 고가의 선물(예 : 20~30만원 상당 물품)을 하더라도 윤리/행동강령에 위반되지 않는지요?

A 회사의 특별한 기념일이나 참석한 인사의 격에 따라서는 고가의 선물을 해야 할 경우가 있습니다. 이러한 경우에는 반드시 회사의 로고를 넣어야 하며 아울러 경영진으로부터 공식적인 승인을 받으셔야합니다.

사례 6

(거래처의 화분선물)

Q 인사 발령후에는 거래회사로부터 화분이 나오는 경우가 있는데 이를 접수한다면 행동강령 위반에 해당하는 건지요?



A 화분이나 꽃바구니는 경조금품이 아닌 '선물'에 해당하므로 행동강령의 선물기준(3만원 이내)을 초과하면 거절하거나 회송해야 합니다. 되돌려 줄 방법이 없다면 감사 담당부서에 신고하여 처리하십시오.

사례 7

(가족을 통한 금품 수수)

Q 추석 때 거래처에서 배 상자가 들어왔습니다. 등기로 배달 된 배인데 아들녀석이 모르고 배를 하나 먹었습니다. 가격표를 보니 5만원 정도였고, 이미 배 상자가 뜯어져서 어떻게 해야 할지 모르겠습니다.

A 배 상자는 3만원을 초과하는 선물이며 개봉된 상태이므로 즉시 반환해야 합니다. 자녀나 배우자가 실수로 금품을 수수했다더라도 만약 이것을 반환하지 않으면 행동강령 17조 배우자 등의 금품 수수 제한에 위배 됩니다.



사례 8

(사회봉사업체의 선물제공)

Q 김과장은 1사 1촌 사업을 담당하던 중 마을의 특산품 판매에 많은 기여를 하게 되었습니다. 그러자 마을 주민들은 감사의 표시로 그 지역의 특산품 한 상자를 사무실로 보내 왔습니다. 이 경우 김과장은 받은 선물을 어떻게 처리하여야 할까요?

A 이 경우는 행동강령에 나와 있는 금품수수의 예외 인정(홍보 및 행사기념품, 경조금, 화분)의 경우가 아니므로 즉시 반송해야 합니다. 그러나 마을 주민들이 보내온 선물은 마을 주민들이 보내 온 감사의 선물입니다. 따라서, 되돌려 보낸다면 자칫 마을주민의 정성을 무시한다는 오해를 가져올 수도 있습니다. 되돌려 주는 것 보다는 행동강령책임관에게 신고한 후 고아원이나 양로원 등에 기증토록 하는 것이 좋을 듯합니다.

사례 9

(거래처의 기념품 제공)

Q 타사업소 방문이나 협력업체 방문시 제공되는 선물은 어떻게 해야하나요?

A 불특정 다수인에게 배포하기 위한 기념품 또는 홍보용 물품은 수수가 가능하므로 타 업체 방문시 제공되는 이름이 명기된 간소한 선물은 받을 수 있습니다. 업체의 이름이 명시된 것이라도 그 가격이 간소한(통상 3만원이내) 수준을 넘어서는 것이라면 받을 수 없으므로 사유를 정중히 설명하고 사양하시기 바랍니다.

사례 10

(외국기업의 감사 선물 증정)

Q 공동사업을 하고 있는 외국기업이 그동안 감사의 표시로 공로상과 부상으로 금일봉을 주겠다고 연락이 왔습니다. 지속적으로 사업관계를 유지해야하는 기업인데다 거절을 할 경우 사이가 어색해 질 수 있을 것 같아 망설여집니다. 공로상과 부상을 받아도 되는 건지요?



사례 11

(협력업체 수수 물품의 공공단체 기부)

Q 협력업체로부터 수수한 금품 또는 상품권을 고아원등 사회봉사단체등에 기부하려고 하는데 이 경우 수수한 금품을 개인이 아닌 공공의 이익을 위해 사용하는 것이므로 윤리규범에 위배되지 않는 것 아닌지요?

A 부정한 이익이면 아무리 공익을 위하여 사용한다고 해도 위반 사항이 됩니다. 반드시 부도덕한 이익이거나 사리 사욕적인 이익이어야 하는 것은 아닙니다. 따라서 정당하지 않은 이익을 자신을 위해서 소비한 것이 아니라 사회 공공기관에 기부한 것도 행동강령 위반 사례에 해당합니다.

사례 12

(뇌물여부 판단기준)

Q 해외 근무시 가장 직면하는 대표적인 윤리적 딜레마가 뇌물 문제인데 뇌물인지 여부를 판단할 수 있는 어떤 기준이 있습니까?

A 일반적으로 의심이 들면 받지 말 것을 권하며 세 가지 뇌물 판단 방법으로 첫째 잠이 잘 오면 선물, 잠이 오지 않으면 뇌물(수면판별법), 둘째, 언론에 보도되었을 때 문제가 될 것이라는 생각이 들면 뇌물(미디어 판별법), 셋째, 현재의 보직 자리를 옮길 경우 줄어들 것이라고 판단되면 뇌물(지위판별법)이 있습니다.

사례 13

(외국기업의 선물한도)

Q 공사의 선물 수수(3만원이내)나 경조사비(5만원이내) 기준이 현재의 경조사 문화 실정을 반영하지 못하고 과도하게 낮다고 생각이 드는데 외국 기업의 경우에는 선물의 한도가 어느 정도 되나요?

A 소득이 높은 기업이나 국가일수록 경조사의 선물한도가 낮은 편입니다. 미국의 경우 보통 25달러를 한도로 정하고 있으며 심지어 IBM은 10달러를 한도로 정하고 있습니다.



통상적인 선물의 한도를 지키되 선물의 금액 만큼 중요한 것은 주고 받는 의도가 순수해야 한다는 것입니다.

사례 14

(반환이 어려운 경우의 선물처리)

Q 이해관계자가 주는 선물은 정중하게 거절하거나 되돌려 주어야 한다고 알고 있습니다. 그런데, 경우에 따라서는 선물이 전달된 사실을 나중에 알게되는 경우도 있고 또 부패나 변질 우려 때문에 돌려주지 못할 경우도 있지 않나요?

A 선물이 집 또는 사무실에 배달된 것을 나중에 알게되어 상대방에게 반송할 경우, 내용물이 부패될 것이 확실한 때에는 돌려보내는 것이 적절치 않을 수 있습니다. 그렇다고 이런 경우를 금품수수의 예외로 인정할 수는 없습니다. 행동강령 33조에 의하면 반환하여야 하는 금품등이 멸실, 부패, 변질등의 우려가 있거나 그 제공자나 제공자의 주소를 알수 없을 경우에는 즉시 행동강령책임관 또는 사장에게 신고하도록 하고 있습니다.

사례 15

(선물수수와 관련한 직무관련자 범위)

Q 선물 수수와 관련하여 문제가 되는 '직무관련자'란 구체적으로 누구를 말하는지요?

A 직무관련자란 공사 임직원 개인의 소관업무와 관련하여 직접 이익 또는 불이익을 받을 수 있는 개인이나 단체를 말하며, 그 구체적 범위는 공사 윤리강령에서 정하고 있습니다.



사례 16

(노조원과 노조지부장은 직무관련자인지 여부)

Q 공사 노조 노조원은 노조지부장의 직무관련인에 해당되는지 여부를 알고 싶습니다.

A 직무관련자란 임직원의 직무수행과 관련하여 직접 이익 또는 불이익을 받는 다른 임직원을 말하는 것으로, 일반적으로 노조지부장과 노조원의 관계는 직무관련임직원 관계로 보기 어려운 것이 보통입니다. 다만 직무관련 임직원의 구체적인 범위는 중앙행정기관의 장등이 정하도록 하고 있어 기관의 특수한 사정으로 공사 관련 내규 등이 기관별 행동강령에 노조원을 노조지부장의 직무관련 임직원으로 규정하고 있다면 직무관련 임직원에 해당될 수 있습니다.

사례 17

(직무관련성 여부를 판단하는 소관업무의 범위)

Q 선물수수 판단에서는 직무관련성 여부를 판단하는데 기준이 되는 '소관업무'의 구체적 범위는 어디까지인지요?

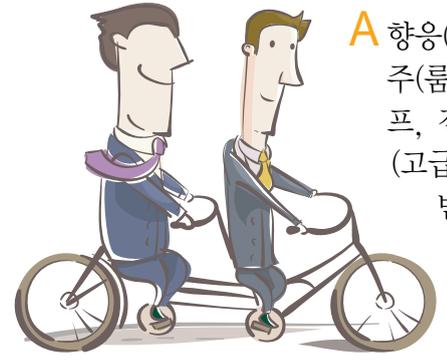
A '소관업무'란 법령, 훈령, 규정 등에 의하여 개인에게 부여한 업무 뿐 만 아니라 행동강령 제정 취지상 일시적으로 타인의 업무를 대행하고 있거나, 사실상 타인의 업무처리에 상당한 영향을 주는 경우에도 임직원의 소관업무로 보아야 할 것입니다.

사례 18

(향응에 대한 의미)

Q '향응'이란 구체적으로 어떠한 것을 의미하는지요?

A 향응(響應)이란 공직자가 직무관련자로부터 음식물, 음주(룸살롱, 단란주점, 나이트클럽 등), 스포츠(접대 골프, 접대 스키 등), 오락(카지노, 경마장 등), 휴식시설(고급이발소 등), 교통·숙박 등의 접대·편의를 제공받는 것을 의미합니다.





사례 19

(이해관계자의 범위)

Q 구성원이 직무수행과 관련하여 이해관계자를 대상으로 선물 등을 주거나 받는 경우가 있는데 대상이 되는 이해관계자의 범위는 어떻게 됩니까? 내부 구성원들간에도 적용이 되는 건가요?

A 공사에 제품과 서비스를 제공하거나 공사가 생산하는 제품과 서비스를 구매하는 회사 또는 개인 등이 포함되며, 업무상 유관한 정부의 기구 및 단체도 이에 해당됩니다. 또한 동료, 선후배, 상사와 부하 등의 경우도 대상이 되는 범위로 보아야 합니다.

사례 20

(선물과 뇌물의 구별법)

Q 직무와 관련한 이해관계자들이 간혹 선의의 마음으로 상품권이나 물품 등을 건네는 경우가 있습니다. 무작정 이를 뇌물로 보아 거절하기도 힘든 경우도 많은데 선물과 뇌물을 쉽게 구별할 수 있는 방법이 있을까요?

A 다음과 같은 5가지의 기준을 적용하여 판단해 보고 이러한 기준에 모두 벗어나지 않는다면 뇌물이 아닌 선물로 보아도 됩니다. 그 반대의 경우라면 뇌물로 보고 거절하는 것이 바람직합니다.

- 첫째, 제공자가 자발적으로 준 것인가?
- 둘째, 받는 사람을 진정으로 위해서 준 것인가?
- 셋째, 의사결정과정에서 왜곡을 일으킬 목적이 있는가?
- 넷째, 양과 질이 적정한가?
- 다섯째, 대가성이 있는가?



사례 21

(상급자의 하급자에 대한 선물)

Q 상급자가 부하직원에게 선물로 상품권을 주면 행동강령 위반인가요?

A 상급자는 부하직원에게 격려차원에서 선물을 줄 수 있습니다. 그러나 그 재원이 개인적인 부담이 아니라 회사예산이나 거래처를 통해 확보 되었다면 행동강령에 어긋납니다. 부하직원이 상사에게 통상적인 관례의 범위를 넘어서 상품권을 제공하는 것도 금지됩니다. 직원간의 선물은 윤리경영 차원에서 가부를 정하기보다는 상식적인 차원에서 판단할 것을 권합니다.

사례 22

(인사이동시 협력업체로부터의 선물처리)

Q 구성원이 승진하였을 때 협력회사로부터 선물이 오는 경우가 많은데 이를 받게 되면 윤리규범이나 실천지침에 위반되지 않을까?

A 임직원은 협력회사로부터 통상적인 수준을 초과하는 선물을 받아서는 안됩니다. 다만 승진이나 취임 등의 경우 축하의 목적으로 보내는 축전, 꽃바구니 정도는 인사로 받을 수 있습니다. 그러나, 이 경우에도 선물이 통상적인 수준 이상의 고가로 보이거나 오해될 소지가 있다면 거절하거나 회송하여야 합니다. 부재중이거나 택배 등으로 받아 되돌려 줄 방법이 없다면 부서장이나 윤리담당 부서와 상의하여 처리하시길 바랍니다.

사례 23

(금품수수 뒤 일정시간 후 반환한 경우)

Q 공사와 거래관계에 있는 협력회사 직원으로부터 금품이나 물품 등을 수수하였으나 나중에 돌려 주었습니다. 이런 경우에도 위반행위가 됩니까?

A 금품이나 이에 해당하는 물품을 받았다는 것은 일단 자기 것으로 하려는 의도에서 이를 수수하였다고 판단이 됩니다. 이 경우엔 나중에 수수한 금품이나 물품을 반환하였다 하더라도 명백히 윤리규범 위반사항에 해당됩니다. 즉 금품이나 물품을 자신의 주머니에 넣었다던가 또는 본인의 서랍 또는 예금계좌에 보관한 후 반환하는 경우 등도 이에 해당합니다.

그러나 자기도 모르는 사이에 놓고 간 것을 발견하였고 즉시 부서장 또는 윤리경영담당부서와 상의하고 공사의 지침에 따라 반환하는 것은 위반이 아닙니다.

사례 24

(금품제공자를 알수 없는 경우의 처리)

Q 제공자를 알 수 없는 금품을 수수한 직원이 이를 윤리경영 담당자에게 신고한 경우 담당자는 어떻게 처리하게 되는지요?

A 윤리경영 담당자는 다음과 같이 처리합니다.

- 1) 제공자가 확인 된 경우 : 제공자에게 반환.
- 2) 멸실·부패·변질 등의 우려가 있거나 제공자의 주소를 알 수 없거나 제공자에게 반환하기 어려운 사정이 있는 경우
 - 부패·변질 등으로 경제적 가치가 없는 물품 ⇒ 폐기처분
 - 부패·변질 등으로 경제적 가치가 훼손될 우려가 있는 물품 ⇒ 사회복지 시설 또는 공익단체 등 기증
- 3) 이외의 경우로 다른 법률에 특별한 규정이 없다면 공고 등의 절차를 거쳐 환입조치를 하거나 사회복지시설 또는 공익단체 등에 기증



접대 및 협찬





사례 25

(거래처와의 식사접대한도)

Q 외부 직원과 점심 약속이 있는데 외부직원이 이번에는 자신이 식사비용을 지불하겠다고 제의하고 있습니다. 어느 가격 범위 안에서 식사를 제공받을 수 있습니까?

A 행동강령 제15조에 의거 '임직원은 직무관련자로부터 금전·부동산·선물 또는 향응을 받아서는 아니 된다'는 조항을 인용하고, 다만 직무 수행상 부득이한 경우에는 통상적인 관례의 범위(1인당 3만원 한도)안에서 음식물을 제공받을 수 있습니다.

사례 26

(선진국의 골프접대 사례)

Q 골프의 경우 최근 많이 대중화되었지만 아직까지 국내기업들의 경우 골프 접대에 대한 규제가 심한 것이 사실입니다. 선진국, 선진기업들의 사례는 어떠한지요?

A 선진국에서는 근무시간중 골프를 치는 것은 금지되어 있으며 주말 골프는 허용되나 미국의 경우에는 입장료가 20달러~30달러 정도임에도 각자가 부담하는 것이 보통입니다. 일본의 경우는 비용이 1만 5천엔~2만엔으로 고가인 만큼 접대받을 가능성이 높은 것으로 보아 거래업체와 골프치는 것 자체를 금하고 있습니다.

사례 27

(거래업체 상호간의 식사 접대)

Q 협력업체와 원활한 업무를 위해서 식사를 하면서 한번은 상대방이 계산하고 한번은 답례로 우리가 계산했는데 이것도 윤리에 어긋나는 행동인지요?

A 식사를 접대받을 때와 제공할 때 그 규모가 통상적인 수준 (인당 3만원이내)이면 문제가 없으나 수혜자가 부담을 느낄지 않을 정도의 수준에서 접대를 하되 구내식당을 이용하는 것도 좋은 방법일 수 있습니다.



사례 28

(접대 제공의 경우)

Q 공사 임직원 행동강령은 접대를 받는 입장이 주로 기술되어 있는데 대정부 업무 등을 하다보면 오히려 접대를 해야 하는 경우도 있습니다. 이런 경우에는 어떻게 해야 하는지?

A 접대하는 경우에도 원칙적으로 접대 받는 경우와 동일 기준으로 처리해야 하며, '석유 공사는 윤리기준을 철저히 지키는 기업'이라는 이미지를 대외적으로 심어줘야 합니다. 예외적인 경우에는 상급자와 협의하여 처리하되 이 경우에도 반드시 공개적으로 투명하게 처리해야 합니다.

사례 29

(업무와 무관한 카드 사용)

Q 공사의 업무와 직접 관계없는 일에 사용한 접대비, 활동비 등은 공사 공금으로 사용해서는 안 된다고 되어있습니다. 그러나 현재 법인카드로 직원 회식비가 일부 사용되고 있는데, 이는 윤리경영에 저촉되지 않는 지 궁금합니다.

A 예산의 범위 내에서, 그리고 상급자의 허가를 받고 직원들이 적정 수준의 회식을 하는데 쓰는 비용은 윤리적으로 문제가 되지 않습니다. 그러나 예산의 범위를 초과하거나 회식의 빈도가 지나치게 잦을 경우에는 공사 윤리/행동강령에 저촉됩니다.





사례 30

(협력업체의 회식비 대납)

Q 회식 후 협력업체 영업부장과 만났는데 이분께서 팀의 회식비를 지불하고 가셨습니다. 이런 일로 다른 부탁을 하거나 할 사람은 아니고 성의를 거절하는 것도 예의가 아니라고 생각합니다. 어떻게 해야 하나요?

A 행동강령 15조에 의해 임직원은 직무관련자로부터 금전·부동산·선물 또는 향응을 받아서는 안됩니다. 따라서 해당 회식비는 돌려주는 것이 바람직합니다.

사례 31

(주재국 업체로부터의 편의 제공)

Q 본사에 방문하는 인사를 위해 주재국 여행업자가 숙박 등 각종 편의를 제공하겠다고 제의하는데 수락해도 관계없는지요?

A 제공자가 한국업체이든 외국업체이든 누구로부터도 편의를 제공받아서는 아니 되며, 그러한 편의제공을 요청해서도 안됩니다. 주재국의 여행업계에서 아무 이유 없이 본사의 방문인사에게 편의를 제공하지는 않을 것이며, 추후에 광고 등 자사의 이익을 위해 공사의 지원을 요청할 것입니다. 결국 편의를 제공받은 만큼 다른 계기를 통해 그 이상의 대가를 지불하는 형식이 됨을 주지하시기 바랍니다.

사례 32

(성의 표시의 감사금을 경비로 전용)

Q 본사의 연락을 받고 고위 인사의 주재국 방문을 지원하게 되었습니다. 고위 인사가 방문 종료시 수고하였다며 금일봉을 전달하였는데, 사무실 운영경비로 사용해도 되는지요?

A 신분이나 지위 여하를 막론하고 누구로부터도 금전을 받을 수 없으며, 받은 금전을 지사 운영비로 사용하여서는 안됩니다. 일단은 윤리경영의 취지를 설명하고 정중히 거절하시기 바라며, 거절이 곤란한 상황이라면 행동강령책임관에게 신고하시기 바랍니다.

사례 33

(임직원간의 향응, 접대)

Q 임직원간 이루어지는 향응, 접대는 일체 받을 수 없나요?

A 임직원은 직무관련 임직원으로부터 원칙적으로 금전·부동산·선물 또는 향응 등을 받을 수 없습니다. 다만, 통상적인 관례의 범위 안에서 제공되는 소액의 선물, 상급자가 하급자에게 사기양양을 목적으로 제공하는 금품, 직원상조회 등에서 공개적으로 제공되는 금품 등은 허용됩니다.

사례 34

(거래회사 행사의 공식적인 참가)

Q 거래회사가 공식적인 행사로서 골프대회를 주최하여 초청한 경우 참석할수 있는지요?

A 회사창립기념, 수출포상 수상기념등을 위한 골프대회는 공식적인 행사이므로 참가하여도 무방합니다.

사례 35

(거래처의 차량편의 제공)

Q 경영지원처 김과장은 거래회사와의 업무관계로 부산까지 출장을 가게 되었습니다. 김과장이 김해공항에 도착하고 보니, 거래회사 직원이 부산에서 김해공항까지 차량으로 마중을 나왔습니다. 김과장은 윤리경영에 대하여 관심이 고조되고 있는 상황을 생각하면 타지 말아야 할 것도 같고거래회사의 성의를 생각하면 타도 될 것 같은데 어떻게 해야 할지 고민에 빠지게 되었습니다. 이 차량을 타야 합니까, 타지 말아야 합니까?

A 우리의 문화는 손님을 정중이 모시는 것이 미덕인 바, 마중 나온 자동차를 이용하는 것은 윤리적으로 문제가 되지 않습니다. 다만, 계속적으로 반복되는 매출장시마다 거래회사에서 마중을 나온다면 거래회사에게는 부담이 될 수 있을 것입니다. 따라서, 계속적으로 반복되는 출장은 사전에 마중 나오지 않도록 양해를 구하는 것이 좋을 것 같습니다.

행동강령 제15조에 따르면 편의 제공을 수수할 수 없습니다. 다만, 공식적 행사와 관련하여 모든 참가자들에게 제공되는 편의(시설, 식사, 교통 등)는 예외적으로 받을 수 있습니다.



사례 36

(성수기의 숙박편의 제공)

Q 여름 성수기의 가족 여행을 위해 관급공사를 수행하고 있는 업자로부터 관광명소에 있는 콘도예약을 부탁한 후 콘도 이용비용은 본인이 실비로 지급한 경우에도 향응 수수료가 되는지요?

A 향응에는 접대 뿐 아니라 편의 제공도 포함되어 있습니다. 본인이 정당한 대가를 지불하고 콘도를 이용하였다 하더라도 성수기에 예약이 힘든 상황에서 콘도 예약에 따른 편의를 제공받은 것은 향응에 해당합니다.

사례 37

(거래처의 물품협찬)

Q 회사의 노동조합이 노동조합 자금을 예치한 은행으로부터 2만원 상당 등산 배낭 1,000개를 협찬받은 경우 배포가 가능한가요?

A 임직원 개인이 아니라 단체라 하더라도 기관과 자금 예치 관계에 있는 은행으로부터 다량의 협찬을 받은 행위는 직무관련자로부터의 금품수수를 제한하고 있는 행동강령 15조를 위반한 것입니다.

사례 38

(거래처가 초대하는 고가의 유흥접대)

Q 거래처와 식사를 한후 2차로 단란주점, 룠살 룠등 고급유흥주점에 초대받는 경우가 있는데 이에 응하면 행동강령에 위반되는지요?

A 거래처로부터 2차 제의가 있는 경우에는 뿌리치기가 어려운 경우가 있겠지만 정중히 거절해야하며 특히, 유흥업소와 같은 고가의 접대를 받아서는 안됩니다. 고가의 접대비용은 반드시 당신에게 직무상 부담을 주기 위한 것으로 보아야할 것입니다.



사례 39

(대가성이 없는 거래처의 식사 초대)

Q 김 대리는 거래처 박 과장으로부터 연말송년행사에 초청받아 참석했습니다. 송년행사가 특급호텔에서 개최되었고 모든 참가자에게 선물을 제공할 뿐만 아니라 고가의 저녁식사와 와인과 같은 주류도 무료로 제공하고 있었습니다. 아무리 대가성이 없다고 하지만 고가의 저녁식사와 기념품 대접을 받아도 윤리규범에 어긋나는 것인지 궁금합니다.

A 공식적인 행사에서 모든 참가자에게 제공되는 편의나 불특정 다수에게 배포되는 기념품의 경우에는 예외적으로 수수할 수 있습니다. 따라서 송년행사는 거래처가 공식적인 행사로써 기념품과 식사는 참가자 모두에게 제공된 것이므로 윤리 규정에 위배되는 것은 아닙니다.

사례 40

(오락이나 내기를 통한 금품 취득)

Q 박 과장은 거래처와 간단한 식사 후 친목도모 차원에서 고스톱을 쳤는데 본의 아니게 상당 금액을 취득하게 되었습니다. 이 경우에도 금품수수에 해당하는 것인가요?

A 거래처와 고스톱등 직·간접으로 금품을 주고받는 행위는 근본적으로 해서는 안됩니다. 최근에는 금품을 제공하는 수법이 다양화되어 접대 고스톱 형식으로 금품을 제공하는 경우도 있기 때문에 거래처와 고스톱을 하는 행위는 문제가 될수 있습니다.





사례 41

(거래처로부터 할인된 가격으로 물건 구매)

Q 이 대리도 오랫동안 거래하고 있는 거래처가 자사가 후원하는 오페라 입장권을 할인된 가격에 팔겠다고 제안해왔습니다. 공짜로 주는 것도 아니라 서 문제가 되지 않을 것이라고 판단하여 할인된 가격에 구매를 하였는데 이 경우에도 윤리규정에 위배되는 것인가요?

A 일반적으로 윤리행동 강령상의 ‘금품’ 정의는 대가없는 물품뿐 아니라 대가를 지급하더라도 시장가격이나 거래관행보다 낮은 가격으로 제공되는 물품도 금지하고 있으므로 거래처 직원의 제의는 정중히 거절해야 할 것으로 보입니다.

사례 42

(협력회사 직원과의 휴가)

Q 협력회사 직원과 업무상으로 오랫동안 알고 지내고 있습니다. 여러 해 알고 지내다 보니 취미도 같고 개인적으로 친하게 지내고 있습니다. 어느 날 제주도 항공권 쿠폰을 주면서 여름휴가 때 가족들과 함께 놀러 가자고 하는 데 어떻게 해야 할까요?

A 협력회사의 직원은 순수한 마음으로 한 것일지 몰라도 본인이 협력회사와의 관련 업무를 맡고 있는 동안은 이를 거절하는 것이 바람직합니다. 물론 개인부담의 친목, 즉 여행 경비를 각자 부담하는 것은 윤리경영이나 윤리규범에 위반되지 않습니다. 다만, 이러한 경우도 다른 협력회사의 임직원이 어떻게 생각할는지 고려한다면 가급적 자제하는 것이 좋습니다.

사례 43

(자발적인 협력업체의 불우 공사 직원 지원)

Q 사업부서에 근무하는 오대리가 불의의 병으로 인해 수술을 해야 하는 어려운 처지에 놓이게 되었습니다. 이러한 사정을 전해지자 직원들이 자발적으로 사우 돕기 성금모금에 나섰습니다. 또한 이 사실을 전해들은 협력회사 중 한 회사의 대표도 같이 동참해야 한다면 100만원의 성금을 담당팀장에게 전해 왔습니다. 이 경우 팀장은 어떻게 처리하여야 하나요?

A 직무관련 대상자로부터 현금 등 금품을 받는 행위를 금지하고 있으나 위의 사례와 같이 ‘질병 또는 재난으로 인하여 어려운 처지’에 있는 임직원을 돕기 위하여 공개적으로 제공되는 금품 등은 예외로 인정할 수 있습니다. 다만, 너무 지나친 성금을 받는다면 향후 공정한 업무처리를 하는 데 아무래도 심적인 부담을 안게 될 것이므로 이러한 예외적 기준은 극히 제한적으로 해석되고 적용하여야 합니다.

첫째, 어려운 처지의 직원을 돕기 위한 목적이 분명해야 합니다. 성금을 위장한 고액의 금품 제공으로 악용되어선 안될 것입니다.

둘째, 이러한 금품은 반드시 공개적으로 제공되어야 합니다. 제공자는 금품의 제공 목적, 금액 등을 명시해야 하고 수수한 자도 금품의 전달과정을 투명하고 공개적으로 해야 할 것입니다.





경조사 / 정보보호





사례 44

(예기치 않은 정보 유출)

Q 공사의 내부 보고서를 필요하다고 생각되는 사람들에게 발송하였는데 그 중 한 사람이 외부로 유출시켜 물의를 일으킨 경우 저에게도 책임이 있습니까?

A 만약 직무와 관련이 있는 사람에게 업무 참고용으로 송부하였다면 귀하의 책임은 없으나, 업무와 관계가 없는 사람에게까지 송부하여 문제가 발생하였다면 그 경우에는 귀하에게 책임이 있습니다. 물론 외부 제공시에는 사전에 자료의 용도와 공개 범위 등을 정확히 확인한 후 처리해야 할 것입니다.

사례 45

(정보취득에 있어 윤리와 비윤리의 구분)

Q 정보취득에 있어 윤리적인 방법과 비윤리적인 방법구분은 어떻게 하는지요?

A 구체적인 사안에 따라 심의해 보아야 할 사항입니다만 정보의 윤리적인 것과 합법적인 차이는 다음과 같습니다.

〈윤리적이고 합법적인 정보취득의 경우〉

- 공개된 출판물, 재판기록, 특허기록
- 경쟁사 종업원의 공개 증언
- 시장조사 보고서
- 공표된 재무기록, 전시회, 경쟁사의 안내문, 제품 설명서
- 경쟁사 퇴직직원을 합법적으로 면접, 청취

〈비윤리적이거나 합법적인 정보취득인 경우〉

- 세미나등에서 경쟁사 직원에게 신분을 속이고 질문
- 개인 인력을 고용하여 경쟁사 직원을 비밀리에 관찰
- 채용계획이 없으면서 채용 공고하여 경쟁사 직원을 면접하거나 스카우트

〈비윤리적이고 비합법적인 정보취득인 경우〉

- 설계도면 훔치기등 경쟁사에 잠입하여 정보수집
- 경쟁사 직원이나 납품업자에게 금품등 제공
- 경쟁사에 위장취업, 경쟁사 활동 도청
- 공갈, 협박을 통한 정보취득



사례 46

(인터넷을 통한 경조사 통지)

Q 공사의 인터넷 홈페이지를 통해서 임직원의 경조사 통지를 할수 있습니까?

A 공사의 홈페이지는 직무관련자들이 빈번하게 방문하는 웹 공간으로서 직무관련자들이 접근가능한 홈페이지에 직원 경조사 사항을 게시하는 것은 직무관련자에게 경조사 통지를 제한한 25조를 위반한 것으로 볼수 있습니다. 따라서 직원 경조사는 직원만이 접근 가능한 사내 인트라넷을 통해서 게시하여야 합니다.

사례 47

(경조금 수수한도를 초과할수 있는 경우)

Q 임직원이 경조금품 5만원을 초과하여 주고 받을 수 있는 경우는?

A 행동강령은 경조금품등에 관하여 직무와 관련없이 통상적인 관례의 범위안에서 정하는 기준인 5만원 한도내에서 주고 받을 수 있으나 다음의 경우에는 5만원을 초과할 수 있습니다.

- 1) 임직원이 친족간에 주고받는 경조사 금품
- 2) 임직원 자신이 소속된 종교·친목 단체등에서 그 단체의 정관, 회칙등이 정하는 바에 따라 제공되는 경조사 관련 금품등
- 3) 사장 명의로 축·조의금, 화환등





사례 48

(경조금 한도 초과시의 처리)

Q 경조사 통지를 하지 않았는데 직무관련자가 경조사에 참석하여 50만원의 경조사금을 접수하였는데 이를 어떻게 처리해야 하나요?

A 행동강령은 직무관련자에게 경조사의 통지를 제한하고 있으나 우연히 이를 전해 듣고 경조사에 참석하여 경조금을 낸 경우 접수 자체를 거부하는 것은 현실적으로 어려울 것으로 보여집니다. 그러나 경조금 한도액을 5만원 이내로 정하고 있으므로 한도를 초과한 45만원은 금품 반환 절차에 따라 반환하여야 합니다.

사례 49

(정보의 유출과 사무실이외에서의 이용)

Q 회사 정보의 유출기준은 무엇이고 사무실이외의 장소에서 회사정보 이용시는 어떻게 해야 하나요?

A 회사의 정보는 직무이외의 목적으로 사용할수 없습니다. 회사에서 근무하며 취득한 정보의 소유권은 회사에 있으므로 아무리 사소한 정보일지라도 외부에 누설하거나 사적으로 이용하는 것은 부정행위에 해당될 뿐 아니라 범법행위로 형사고발의 대상이 됩니다. 회사이외의 장소로 직무수행차 불가피하게 서류, PC, 디스켓등을 반출하는 경우에는 상사의 승인을 받고 반출 및 반입내역을 철저히 관리해야합니다.

사례 50

(무의식적인 정보유출 금지)

Q 근무 시간 중 다른 회사에 다니는 대학동기와 사적인 전화통화를 하다가 공사의 경영관련 일부 자료를 건네 달라는 부탁을 받고, 담당부서 직원에게 자료를 구해서 대학동창에게 e-mail로 보냈는데 이 경우도 윤리적인 문제가 발생하는지요?

A 기업정보의 보호와 관리는 기업 윤리경영의 실천에 있어서 매우 중요합니다. 디지털 시대로 갈수록 정보 보호의 중요성은 점점 더 커지고 있습니다. 국내 한 대기업은 기업정보의 유출을 막기 위해 사내 임직원은 물론 사업장을 방문하는 고객에게도 카메라가 달린 휴대폰을 휴대하지 못하도록 하고 있습니다. 회사의 윤리규범과 실천지침에 기업정보와 관련한 보안과 관리를 명시해 두었으나 정작 문제는 위의 질문과 같

이 특별히 사적 이익추구 의도가 없었다고 하더라도 내부 구성원의 무관심 때문에 중요한 기업정보가 유출된다는 것에 있습니다. 특히, 구성원들이 공항, 음식점이나 술집 등 외부장소에서 회사의 경영정보나 중요한 내부정보를 아무런 거리낌없이 언급하는 행위는 절대 삼가하여야 하겠습니까.

사례 51

(정보폐기시의 고려사항)

Q 사무실내에 서류를 보관할 캐비닛이 부족하여 오래된 파일을 임의로 폐기하고자 합니다. 이러한 경우에도 윤리적 정보보안의 문제가 발생하나요?

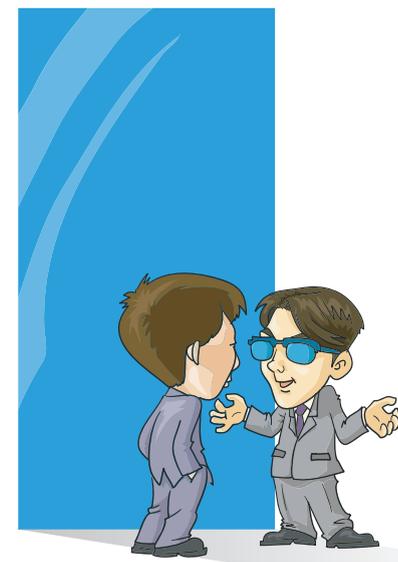
A 공사의 경영정보나 자료를 폐기하고자 할 때는 부서장의 사전 승인을 득한 후 폐기하여야 하며, 특히 의사결정과 관련된 정보는 무단으로 폐기하여서는 안됩니다. 공식적 관리절차나 승인없이 구성원의 독단적 판단으로 공사의 중요한 정보나 자료를 폐기할 경우 문서규정 등 관련 사규를 위반할 수도 있습니다. 자료를 폐기하는 과정에서 공사의 중요한 사업정보나 기술정보가 경쟁사 또는 외부에 유출되어 커다란 피해를 입을 수도 있으므로 항상 주의를 기울여야 합니다.

사례 52

(외부강의신고)

Q 공사직원의 초빙강의를 공사의 유관기관에서 공식 요청하였는데 강의를 해도 되는지 여부와 만약 가능하다면 동 사항을 어디까지 사전 보고를 해야 하나요?

A 행동강령 제24조에 의거 '직원은 강의 등을 하고자 할 경우에는 미리 사장에게 신고하여야 한다'는 조항을 설명하고 사장까지 보고토록 해야 합니다.





사례 53

(교육훈련기관으로부터의 강의 요청)

Q 자금, 회계, 예산, 물품 재산 관리등의 직무를 수행하는 김실장이 교육훈련기관으로부터 공문으로 강의 요청을 받고 기관장의 출장명령을 얻은 후 출강하는 경우 이 경우에도 신고대상 외부강의 등에 해당하는 것인가요?

A 임직원이 직무수행과정에서 직·간접적으로 취득한 업무지식 또는 경험을 토대로 교육훈련기관등에서 대가를 받고 강의하는 경우에는 신고대상에 포함됩니다. 즉, 신고대상 여부는 강의등의 출강횟수 및 대가 수수 여부에 따라 결정됩니다. 이 경우 강의를 위해 출장명령을 득하였다 하더라도 외부 강의 신고는 별도로 하여야 합니다.

사례 54

(개인적인 친분으로 경조금 수수한도 이상의 부조 가능여부)

Q 정말 친한 친구의 모친께서 회갑연을 합니다. 10만원 상당의 화환을 보내고 싶은데 가능한가요?

A 행동강령에서는 모든 임직원이 건전한 경조사 문화 정착을 위해 솔선수범해야한다고 명기하고 있습니다. 비록 아주 친한 친구의 부모님 회갑연이라고 하더라도 5만원을 초과한 화환을 보내는 것은 행동강령에 위배되는 행동입니다.

사례 55

(검직허가 후의 외부강의신고 절차 여부)

Q 검직허가를 받고 외부강의에 나가고 있는 경우에도 따로 신고를 해야하나요?

A 다른 법령의 규정에 의하여 검직허가를 받은 경우에는 행동강령에 의한 외부강의 신고는 따로 할 필요가 없습니다.

사례 56

(영업비밀보호와 경영투명성과의 관계)

Q 최근 기업경영의 투명성을 상당히 강조하고 있는 것으로 알고 있습니다. 그런데 가끔 업무를 수행하다 보면 공사와 거래하고 있는 회사와의 관계에 있어서 영업비밀의 보호와 경영의 투명성간에 그 한계가 모호할 때가 있습니다. 어떻게 판단하고 처리해야 할까요?

A 업무 수행 중에 취득되고 활용되는 경영정보나 기술정보는 보안에 유의하여야 합니다. 이러한 정보 중에는 영업상 비밀보호가 필요한 경우가 많으므로 특히 유의하여 다루어야 합니다. '회사의 비밀을 보호할 것인가 또는 거래선과의 보다 친밀한 유대를 위하여 필요 정보를 공개할 것인가' 의 판단이 어려운 경우에는 관련 부서에 영업 비밀 보호의 필요성 여부를 확인하여야 합니다. 어떤 경우든 당사와 거래회사에 있어서 사업상 필요한 경우가 아니면 제공할 필요가 없습니다.





회사 자산 보호 / 윤리규범 준수





사례 57

(회사자산의 사적 사용 사례)

Q 공사의 예산이나 비품 등을 사용할 때 금지하고 있는 ‘업무와 직접 관련 없는 용도’란 구체적으로 무엇입니까?

A 예컨대, 고교 동창생을 만나 유흥업소에 가서 즐긴 후 그 비용을 회사의 접대비로 처리하는 것, 회사의 사무용품을 집에 가져가 자녀의 학용품으로 쓰는 것 등입니다.

사례 58

(업무용 차량의 동호회 지원)

Q 업무용 차량을 임직원 동호회에 지원하는 것은 공용재산의 사적 사용에 해당하는 것인가요?

A 행동강령 13조에 의하면 공용재산을 정당한 사유없이 사적인 용도로 사용·수익하여서는 아니된다고 규정하고 있으나 임직원들의 동호회 활성화등 정당한 사유가 인정되어 소속 기관장이 일시적으로 승인한 경우 일정한 범위내에서 허용될 수 있습니다.



사례 59

(직무관련자를 이용한 업무처리)

Q 공사의 계약을 담당하는 임직원의 부인이 아파트 부녀회 회장으로 있는데 직무관련업체가 아파트 부녀회에서 추진하는 아파트 미화작업에 무상으로 공사인부를 제공하였다면 행동강령에 위배되는 것인가요?

A 만약 직무관련업체가 별다른 이유없이 노동력을 제공하였다면 비록 담당 임직원의 부인이 아닌 아파트 부녀회에 제공한 것이라고는 하지만 이는 담당 임직원의 배우자가 부녀회장의 위치에 있기 때문에 연유된 것으로 판단해 볼때 직무의 공정성을 해칠수 있는 행위에 해당되어 행동강령에 위배됩니다.

사례 60

(금전거래후 직무관련자가 된 경우 처리)

Q 금전을 차용할 당시에는 직무관련자가 아니었으나 추후 직무관련자가 된 경우에는 어떻게 해야하나요?

A 임직원은 직무관련자로부터 금전을 차용하거나 부동산을 무상, 또는 현저히 낮은 가격으로 대여받는 행위를 금하고 있습니다. 따라서 직무관련자가 되는 시점에 행동강령 18조 제2항의 규정에 따라 별지 4호 서식인 금전차용 신고서를 사장에게 신고하여야 합니다.





사례 61

(직무와 관련한 정치자금 기부)

Q 직무와 관련하여 알게 된 정치인의 식견과 됴됨이에 공감하여 자발적으로 정치자금 기부를 한 경우 행동강령에 위배되는 것인가요?

A 임직원이 기관의 이익을 목적으로 직무와 관련있는 정치인, 공무원에게 금품을 제공하는 행위는 행동강령 16조에서 금하고 있습니다. 그러나, 기관의 이익과 무관하게 개인적 소신으로 정치자금을 기부하는 행위는 행동강령 위반이 아닌 것으로 판단되며 이러한 정치자금 허용여부는 중앙선거관리 위원회에서 최종판단하게 됩니다.

사례 62

(비합리적인 불공정한 업체의 선정)

Q 전산 프로그램 개발업체를 선정할 때 객관적 자료보다는 업무 협조나 의사소통이 편한 기존의 업체를 우선적으로 고려하였는데 이것도 윤리규범에 위반 되는 것인가요?

A 임직원은 공사가 시행하는 계약에 있어서 모든 개인이나 단체에게 공정하고 투명해야 합니다. 특히, 우리가 먼저 윤리적 기업관을 단호하게 보여줌으로서 협력업체와 윤리적 관계를 설정하는 것이 중요합니다. 실제로 큰 사고는 거래상대방의 비윤리행위에 기인하는 경우가 많기 때문에 상대가 윤리적 기업관을 가지고 있는지에 대한 정보는 협력업체 선정에 따르는 위험요소를 사전에 예방하는 수단이 됩니다.

사례 63

(회사출장으로 얻은 마일리지 사용)

Q 해외출장을 다녀오면서 쌓인 마일리지로 일본 항공권을 받을수 있을 정도가 되었습니다. 본인의 이름으로 쌓은 항공 마일리지이고 회사에 말하지 않는 이상 모를 것 같아 그냥 사용할까 생각해보았지만 마음이 편하지 않았습니다. 회사 출장으로 쌓은 마일리지를 그대로 개인 용도로 사용해도 되는 것인가요?

A 이럴때 적용되는 윤리 규정은 명시되어 있지는 않습니다. 하지만 개인용도 보다는 회사 차원에서 좋은 일에 사용하는 것을 권합니다. 참고로 독일은 공무에 의해 발생한 마일리지는 개인용도로의 이용을 금하고 있으며 구 행정자치부에서는 공무원이 공무로 얻은 항공 마일리지를 사적으로 못쓰고 공무로만 쓰기로 했습니다.

사례 64

(회사 컴퓨터를 개인적인 용도로 이용)

Q 업무를 하다보면 집중이 되지 않을 때 회사 컴퓨터를 이용하여 인터넷으로 간단한 게임을 하거나 주식 트레이딩을 업무에 지장을 초래하지 않을 정도로 가끔씩 하는 것도 윤리 규정에 위배되는 것인가요?

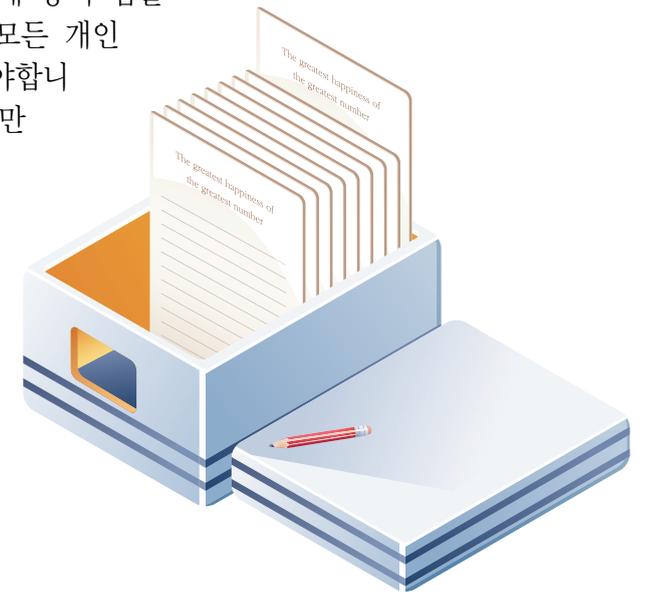
A 원칙적으로 컴퓨터 및 업무시간은 모두 회사의 공유물입니다. 따라서 업무시간 중에 회사의 컴퓨터를 이용하여 게임을 하는 것은 공용물을 사적으로 이용하는 것이므로 행동강령 13조에 위배됩니다. 또한 그러한 행위는 건전한 사무실 분위기를 해치는 것입니다. 게임뿐만아니라 인터넷 쇼핑을 한다던가하는 행위도 이에 해당됩니다.

사례 65

(편의성을 고려한 불공정한 업체 선정)

Q 김 대리는 이번 용역업체 선정에서 그 동안 자신과 일했던 업체가 선정되기를 바라고 있습니다. 몇 차례 같이 일을 하는 동안 업무협약과 협조가 원활했고 결과도 좋았기 때문에 경쟁입찰이 가능함에도 수의 계약으로 업체를 선정하려고 합니다. 이것이 바람직한 행위인가요?

A 회사가 시행하는 공사, 용역, 물품구매 등의 입찰 및 계약등에 있어서 자격을 구비한 모든 개인 또는 단체에게 평등한 기회를 부여해야 합니다. 업무경험과 일하기 편하다는 이유만으로 특정업체가 선정되도록 하는 것은 다른 건전한 업체들의 공정한 경쟁기회를 박탈하는 행위가 될 수 있습니다. 아울러 회사의 업체 선정과정이 투명하고 공정하게 이루어진다는 것이 널리 알려질수록 회사와 거래, 협력업체들과의 신뢰는 돈독해질 것입니다.





사례 66

(이해관계 상충의 사례)

Q 이해관계의 상충에 해당하는 예는 어떤 것이 있습니까?

A 이해관계의 상충이란 본인의 직무와 관련하여 직무영향력을 행사할 수 있거나 직무수행에 있어 본인의 판단이나 행동에 영향을 줄 수 있는 경우 직무정보 등을 이용하여 부당하게 이익을 얻는 경우 등으로 다음과 같은 예가 있습니다.

- 본인이 직접 또는 제3자를 통하여 계약 또는 거래하는 행위
- 개인 사업을 통하여 경쟁업체 또는 회사거래처와 거래하는 행위
- 회사의 사전 승인없이 이해관계가 있는 회사의 임직원을 겸임하는 행위
- 거래처와 금전대차, 공동투자, 대출보증, 부동산 또는 동산의 임대차 관계를 맺는 행위
- 거래처로부터 수당이나 보상을 받는 행위
- 거래처의 주식이나 채권을 취득하는 행위
- 가족이나 친척이 회사 및 거래처와 거래하는 행위
- 직무 수행과정에서 습득한 정보를 이용하여 부당하게 이익을 얻는 행위



사례 67

(친족등 지연관계자와의 업무처리)

Q 공사와 거래관계를 맺고 있는 협력회사 A에 삼촌이 최근 취업을 하였습니다. 이후 공사에서 삼촌과 자주 만나게 되었고 급기야는 삼촌으로부터 납기기한에 대한 연장 및 입고가 인상 등을 빈번히 요구받게 되었습니다. 현재 맡고 있는 직무를 공정하게 성실하게 수행하기에 다소 애로사항이 발생하고 있습니다. 이럴 경우 어떻게 하여야 하나요?

A 단지 협력회사에 삼촌이 근무한다는 사실만으로 윤리경영 또는 윤리규범에 위반이 된다고 볼 수는 없습니다. 밀접한 친분관계와 더불어 각자의 회사 경영방침과 절차에 따라 업무를 공정하고 성실하게 처리한다면 오히려 긴밀한 협조가 가능하여 업무성과가 향상될 수도 있을 것입니다.

상기의 경우 우선 '공사와 거래관계에 있는 협력회사 A에 삼촌이 근무를 하고 있으며 또한 본인과 관련된 업무를 수행하고 있다'는 사실을 공사에 공개하여야 합니다. 즉 조직의 리더에게 이해상충 내용을 보고하여야 합니다.

사례 68

(업무용 컴퓨터의 관사에서 이용 여부)

Q 지방사무소 발령을 받은 공무원이 퇴근 후 자신이 거주하는 관사에서 잔무를 본다는 명목으로 업무용 컴퓨터를 관사에 설치하여 사용하는 것이 문제가 될 수 있는지요?

A 공사 임직원이 공사 소유의 재산을 정당한 사유없이 사적인 용도로 사용·수익하는 경우는 행동강령 위반에 해당되나, 관사는 개인사택과 달리 공적인 업무수행 장소로 볼 수 있는 곳이며 관사에서의 컴퓨터 사용이 업무 수행 상 필요하다고 판단된다면 이는 행동강령 위반이라 보기 어려울 것으로 생각합니다.

사례 69

(현행업무가 법규 위반 여부인지 딜레마 상황인 경우)

Q 석유류 제품 수입업자의 가격덤핑이 전국적으로 발생하고 있었던 때가 있었습니다. K 부서는 이러한 덤핑가격 등의 공세와 관련 국내시장 대응방안을 수립하고 추진할 계획을 마련하였습니다. 주요 대응방안은 "수입석유 대응 태스크포스팀"을 국내 정유사들과 함께 구성한 후 공동으로 대응한다는 것입니다. 이러한 대응방안이 공사의 윤리규범에 위반되는 것은 아닌지 궁금합니다.

A 단순히 다른 사업자와 공동 연대행위를 한다고 해서 부당한 공동행위로서 공정거래법규에 위반되는 것은 아니지만, 이러한 행위로 인하여 경쟁의 감소와 실질적 시장지배력이 형성되고 또한 사업자간 합의가 있었다면 당연히 불공정 행위로 간주될 수 있습니다. 공사는 윤리규범과 실천지침에서 사업수행과 관련한 제반 법규를 준수하고 무엇보다 공정거래 법규 및 관련 사규를 명확히 이해하고 준수하여야 함을 명시하고 있습니다. 특히, 공정거래 관련 법규의 위반으로 해석될 가능성이 있는 사항에 대해서는 자의적 해석에 의해 의사결정을 하지 말고 공정거래 또는 법무 담당부서와 사전에 충분한 협의를 거쳐 처리하시는 것이 바람직합니다.





사례 70

(파견중인 직원의 행동강령 적용여부)

Q 파견중인 직원은 어느 기관의 행동강령을 적용받게 되나요?

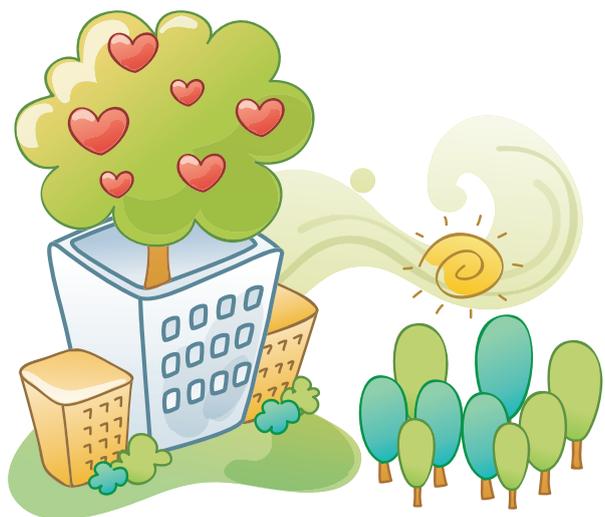
A 파견근무자는 국가공무원 복무규정 7조 규정에 의하여 다른 기관에서 파견 받은 기관장의 지휘, 감독을 받는다는 규정을 적용하여 파견중인 기관의 행동강령을 적용받게 됩니다.

사례 71

(공정한 거래 행위 준수)

Q 프로젝트를 수행할 업체를 선발하는 책임을 맡고 있는데 팀장이 이 프로젝트 업체 선발과 관련하여, 최종 고려 대상에 포함되지 않은 특정 업체를 지명하면서 긍정적으로 검토를 해보라고 하십니다. 임원이 거절하기 힘든 부탁을 받은 것 같은데 어떻게 해야 할지 난감 합니다.

A 양심적인 일을 한다고 해서 그것을 나무라는 사람은 드물 것입니다. 이럴 땐 자신의 입장이 곤란해 질 수 있다는 것을 상대방에게 알려야 합니다. 또한 행동강령 19조 '입찰 및 계약체결 등에 있어서 자격을 구비한 모든 개인·단체에게 평등한 기회를 부여한다'라는 조항이 있습니다.



사례 72

(부정행위가 발생한 업체와의 거래)

Q 거래업체 대표가 뇌물수수 혐의로 구속되어 형사처벌을 받게 되었는데, 공사와는 뇌물 제공 등의 부정행위가 없었지만 거래업체를 바꿔야 하는지요?

A 부정을 저지른 업체와 거래한다는 것 자체가 공사의 대외적 이미지를 저해할 우려가 있으므로 계약해제 비용 등을 고려하여 거래중지 협의를 개시하여야 하며, 이런 때를 대비하여 사전에 계약조항의 계약해제 사유 중에 '불법, 부정행위로 인하여 사회적인 물의를 일으켰을 때 계약을 해제할 수 있다'는 조항을 명시해둘 필요가 있습니다.

사례 73

(규정위반 없는 직무관련자와의 계약가능 여부)

Q 계약담당 직원이 법령이나, 지침등의 위반이 없이 지연관계에 있는자와 계약을 체결할 경우에도 행동강령에 위반이 되는가요?

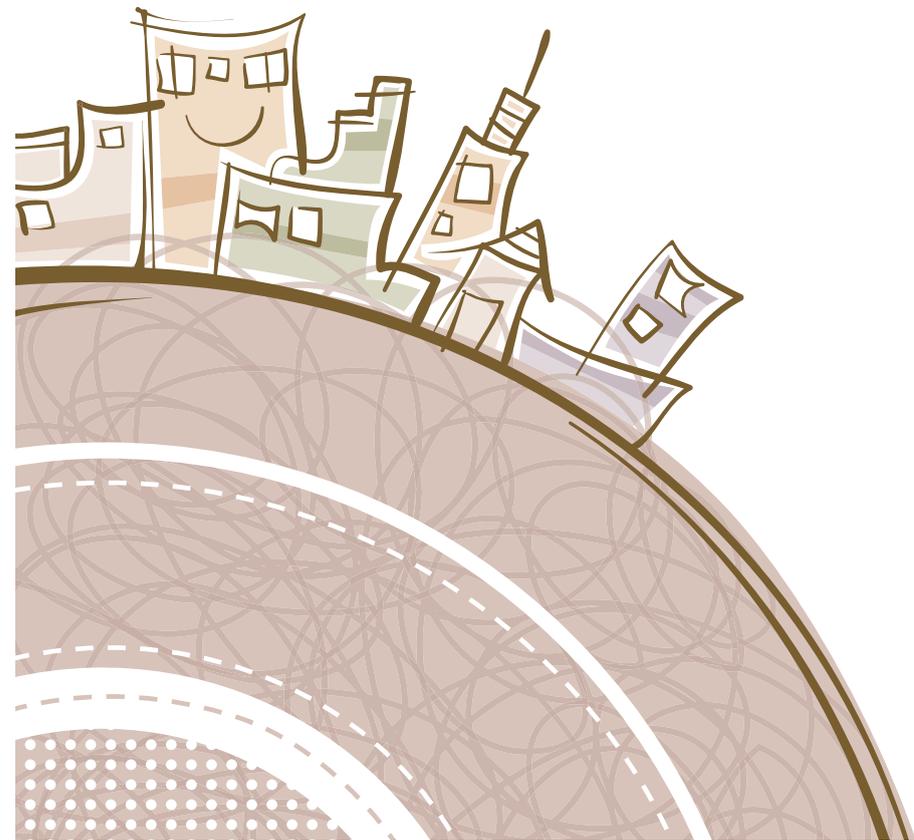
A 직무를 수행함에 있어서 지연·혈연·학연이 있다는 이유만으로 특혜를 주었다고 할수 없습니다. 법령이 정하는 요건에 위반하여 공정한 경쟁을 훼손하는등 정상적인 범위를 벗어나서 경제적, 사회적 이익을 준 경우에 행동 강령을 위반한 것입니다.

사례 74

(직무관련자와의 자산공동 투자)

Q 일전에 업무와 관련하여 안면이 있는 업체의 부장이 부동산에 공동으로 투자할 생각이 있느냐고 의사를 타진하였는데요. 이 직원과 부동산을 공동투자하면 문제가 되는 것인가요?

A 이해관계자와 공동투자를 하거나 공동으로 재산을 취득하는 것은 이해관계자와의 거래관계에 심각한 영향을 줄 수 있는 행위이므로 하지 않는 것이 좋습니다. 임직원 본인 뿐 아니라 가족, 친척 이해관계인이 이해관계자와 동산, 부동산등의 자산을 공동으로 취득하는 것 역시 그 목적이 어디있든지 간에 이해관계자의 지분에 상당하는 금액을 이해관계자로부터 수취한 것으로 간주합니다. 콘도미니엄회원권, 골프회원권등도 이해관계자와 공동 명의의 자산이면 문제가 됩니다.



내부신고제도 / 윤리적 기업문화





사례 75

(인사담당자와의 직접 면담)

Q 부득이한 사정으로 인해 원하지 않는 부서로 인사 명령을 받은 경우 상급자와 인사담당자에게 직접 얘기해보는 것도 윤리규범 위반인가요?

A 임직원이 인사고충사항을 상급자나 인사담당자에게 알리는 것은 위반행위가 아닙니다. 그러나 자신의 인사에 관하여 부당한 영향을 미치기 위하여 타인으로 하여금 인사담당자에게 청탁을 하거나 직위를 이용하여 다른 임직원의 인사에 부당하게 개입하는 행위를 하여서는 안됩니다.

사례 76

(내부신고 존재 이유)

Q 내부신고라는 것이 어떻게 보면 조직의 아픈 부분을 드러내는 행위일수도 있는데요. 그런데도 이렇게 비윤리행위 신고제도 및 신고자 보호제도까지 두고 내부 신고를 장려하는 이유는 무엇인지 궁금합니다.

A 조직의 아픈 부분을 드러낸다고보다는 상처를 살피서 조기에 치료한다는 적극적인 생각이 필요합니다. 내부신고는 비윤리행위로 인해 발생할 수 있는 잠재적 비용을 절감해주는 효과가 있습니다. 또 의심되는 행위에 관한 보고와 상담, 그리고 이에 대한 합리적인 의사결정을 통해 조직의 위기관리 능력을 높입니다. 또한 내부신고는 비윤리행위가 우리 내부에 발붙일 수 없도록 차단함으로써 기업의 윤리적 토대를 굳건히 하는 예방효과가 있습니다.

사례 77

(상급자 부당지시의 거부 절차)

Q 상급자의 부당한 지시에 대한 거부 절차는?

A 먼저 부당한 지시를 한 당해 상급자에게 서면 또는 이에 상당하는 방법(전자우편 등)으로 소명당사자의 인적사항, 지시내용, 불복종 이유 등을 기재한 소명서를 제출하고 지시에 따르지 않을 수 있으며, 그래도 부당한 지시가 계속되는 경우 행동강령책임관과 상담하거나 사장에게 보고하면 사장은 부당한 지시의 취소·변경 등 적절한 조치를 취하여야 합니다.

사례 78

(자체 해결 가능한 경우 신고여부)

Q 공사와 개인의 이해가 상충되는 일이 발생했을 때, 만약 자체적으로 해결이 가능하다면 신고하지 않아도 무방합니까?

A 내부조치로 해결 가능하더라도 공사 및 사회에 중대한 해를 끼칠 가능성이 있거나 잘못된 줄 알면서도 고치려고 하지 않을 경우 중 어느 하나에 해당된다면 신고할 의무가 있습니다.

사례 79

(익명의 제보에 대한 대응)

Q 익명의 제보에 대하여 어떻게 대응하는지 궁금합니다. 만일, 비방/음해를 위해 근거 없는 사실을 제보하였을 경우, 그러한 제보까지 회사에서 조사한다면 피제보자는 조사 사실자체만으로도 정신적인 피해를 입게 될 텐데요?

A 그렇습니다. 아무리 좋은 취지의 제도를 만들더라도 그것을 활용하는 사람의 수준이 뒤따르지 않는다면 말씀하신 사례처럼 피해자가 발생할 가능성이 있습니다, 하지만, 그러한 경우가 발생한다 하더라도 회사에서는 본인에게 피해가 가지 않는 방법으로 사실확인 절차를 진행할 것이기 때문에 염려하지 않으셔도 됩니다. 그리고, 익명이면서 제보내용이 구체적이지 않은 경우에는 처음부터 조사자체를 진행하지 않을 것입니다





사례 80

(공사의 손실을 초래할 경우의 처리)

Q 공사에서 발생한 일련의 사고와 관련하여 원인을 공식적으로 밝히면 공사의 이미지에 심대한 타격을 받을수 있어 공사에 막대한 손실을 초래할수 있는 상황에서는 어떻게 해야하나요?

A 석유공사가 장기적인 안목에서 성장하기 위해서는 단기적으로는 손해보는 일이 있더라도 윤리강령의 원칙을 준수해야합니다. 사고의 원인을 축소, 은폐시키는 것은 결과적으로 회사의 명예에 치명적인 악영향을 미칠수 있습니다. 만약 사고와 관련된 사실이 공개되고 그것을 은폐하려 했다는 사실도 공개될 경우 석유공사는 비윤리적인 기업으로 낙인찍혀 결과적으로는 큰 손해를 보게될수 있습니다.

사례 81

(직원의 신용카드 가입요청)

Q 인사팀장이 신용카드 회원을 모집하고 있는 친구의 부탁으로 각 부서의 서무들을 불러 팀당 일정수의 가입신청서를 배부·회수하도록 요청하는 경우에도 행동강령에 위배되는 것인가요?

A 인사업무를 담당하는 팀장의 신용카드 가입 요청을 거절하는 것은 상당히 어렵다고 판단됩니다. 그러나, 개별적인 부탁이 아닌 각 부서의 서무를 일괄적으로 불러 부서별로 가입신청서를 배부·회수하도록 한 것은 행동강령 위반입니다.



사례 82

(내부신고의 범위)

Q 김대리는 옆에서 근무하는 사촌동생이 이번에 입사 지원을 하게 되었다면서 인사팀 직원에게 잘 부탁한다며 선물하는 것을 보았습니다. 이러한 일은 가볍게 넘어가도 되는 일인 것 같기도 하고 내부신고의 대상이 되는 일인것도 같았습니다. 내부신고는 어떠한 행위에 대해 제보를 하는 것인지 궁금합니다.

A 일반적으로 윤리관련 규정에 위배되는 사항, 범죄행위, 위법 또는 부당한 업무처리로 회사에 피해를 입히는 행위, 업무와 관련된 상사의 위법, 부당한 지시에 제보를 하도록 하고 있습니다. 그외 윤리경영의 실천과 정착을 위해 도움이 되는 어떠한 제보나 제안도 가능합니다.

사례 83

(특정직원을 음해하기 위한 신고에 대한 대응)

Q 특정직원을 비방이나 음해를 하기 위해 익명으로 근거없는 사실을 신고부서에 제보하는 경우 어떻게 대응하는가 궁금합니다.

A 익명으로 접수된 내용은 구체적이고 사실 확인이 가능한 자료 요청을 하는 경우가 많으며 신고 내용이 구체적이지 않을 경우에는 피신고자의 피해를 예방하기 위해 조사 자체를 하지 않습니다.

사례 84

(내부신고로 인한 갈등 해결책)

Q 회사에서는 신고를 의무화하고 있으나 현실적으로는 신고할 경우 동료를 고발한 나쁜 직원으로 낙인이 찍혀 상사 및 동료와의 갈등이 우려되기 때문에 신고하길 꺼리게 되는데 이러한 갈등을 해결할 방법은 있는지요?

A 일반적으로 내부신고제도를 도입하고 있는 회사는 신고자가 상사, 동료와 갈등이 생기지 않도록 신고자의 신원을 철저히 보호할 것이며 어떠한 불이익을 받지 않도록 하고 있습니다. 회사의 부정한 사안은 더 큰 문제로 발전하기 전에 신고를 통해 해결하는 것이 바람직합니다. 의리를 중시하는 기업문화가 상대적으로 유사한 일본에서도 노동조합 직원 50%이상이 동료간의 문제라도 내부신고가 필요하다고 하고 있습니다.



사례 85

(술잔 채우기를 요구하는 것도 성희롱)

Q 부서 회식을 간 자리에서 회식 분위기가 남자직원이 여직원에게 술잔을 계속해서 채워 줄 것을 요구하는 상황도 성희롱의 대상이 되는지 궁금합니다.

A 직장 동료들은 사심없이 그런 행동을 했을지라도 받아들이는 사람이 불쾌함을 느꼈다면 그 행동은 성희롱에 해당됩니다. 행정안전부의 남녀공무원기본에티켓에 따르면 회식, 환영회등에서 상사옆에서 좌석을 지정하거나 술따르기 혹은 춤을 강요하는 행위는 대표적인 성희롱 행위에 포함된다고 명시되어 있습니다.

사례 86

(연고를 중심으로 한 사조직 가입 권유)

Q 김 과장은 박 대리에게 자신이 있는 등산 동아리에 들어오라고 권유했습니다. 그런데 알고보니 회원들은 전부 같은 지역 출신의 사람들로 타지역 사람들을 배척하는 분위기가 있었습니다. 이 동호회를 파벌로 봐야하는 것입니까?

A 혈연, 지연, 학연등 합리적, 객관적 기준 보다는 주어진, 연고·온정주의를 바탕으로 하는 사조직이나 파벌은 임직원간의 신뢰를 저해하고 공정한 의사결정을 방해할 수 있으므로 금지하고 있습니다. 이것은 반드시 혈연, 지연, 학연을 지칭하는 것이 아니라 그런 관계를 기초로 하여 청탁이나 은연중의 압력, 이권 개입의 개연성이 있는 정도의 친분 관계가 존재하며 이런 관계가 부당하게 직무수행에 영향을 미칠수 있는나가 판단의 관건이 됩니다.

사례 87

(직원간의 금전거래)

Q 상사나 동료가 금전차용이나 대출보증 등의 부탁을 할 경우 어떻게 해야하나요?

A 매일 대면하는 상사나 동료의 부탁을 거절하는 것이 어렵겠지만 금전거래로 인한 채무 불이행의 문제가 발생할 경우에는 오히려 인간관계가 악화되어 근무분위기를 해치거나 회사의 직무수행에 지장을 초래할 소지가 있으므로 직원간에는 금전거래를 하여서는 안됩니다. 특히, 지위를 이용하여 부하직원으로부터 금전을 차용하거나 보증을 요구하는 행위는 이자지급등에 관계없이 일체하여서는 안됩니다.

사례 88

(성희롱에 해당하는 구체적인 사례)

Q 성희롱에 해당하는 행위에는 어떤 것이 있습니까?

A 다음과 같은 행위가 성희롱에 해당합니다.

- 음란한 농담을 하거나 음탕하고 상스러운 이야기를 직·간접적으로 하는 행위
- 용모나 옷에 대하여 지나치게 관심을 표하면서 성적인 평가나 비유를 하는 행위
- 인터넷 음란사이트를 보거나 음란한 사진, 그림, 낙서등을 게시, 전파하는 행위
- 입맞춤이나 포옹, 뒤에서 껴안는 행위, 안마나 애무를 강요하는 행위
- 회식, 야유회등에서 술을 강제로 권하거나 술시중을 들게 하는 행위
- 불필요한 신체접촉을 하는 행위
- 고정된 성역할만을 강조하는 행위등

사례 89

(건전한 음주문화 조성을 위한 기준)

Q 회식을 하다보면 과도하게 음주를 하는 경우도 있습니다. 건전한 음주문화 조성과 관련하여 구체적인 기준이 있습니까?

A 따로 공사에서 음주문화에 관해 정한 기준은 없습니다. 다만, 대기업에서 일반적으로 정한 음주문화에 가이드라인은 다음과 같습니다.

- 모든 공·사적 회식과 모임은 1차에서 마무리 한다.
- 단란주점, 룸살롱등 과도한 비용이 지출되는 장소에서의 음주는 삼가한다.
- 폭탄주 문화를 근절한다.
- 개인적인 주량 차이를 무시하고 과도하게 술을 권하지 않는다.





사례 90

(공사가 추구하는 윤리경영의 의미)

Q 기업은 경영활동을 합법적이고 윤리적으로 수행하여야 한다는 것에 동의하지만 윤리규범을 제정하고 이를 위반하면 제재를 하는 등 구성원들을 강제하는 것은 윤리경영의 취지에 어긋나지 않을까 생각됩니다.

진정한 윤리경영은 구성원 모두의 자발적 참여가 중요한 것이지 회사의 강제성 또는 처벌위주의 윤리경영을 추진하는 것은 다소 바람직하지 않다고 봅니다. 공사가 생각하는 윤리경영은 과연 어떠한 것인가요?

A 공사가 추구하는 윤리경영이란 “기업을 둘러싸고 있는 다양한 이해관계자들에 대한 가치를 지속적으로 창출하여 사회전체의 행복극대화에 기여하고자 하는 경영기본이념을 일상적인 경영활동에서 적극적으로 실천하는 것” 이라고 말씀드릴 수 있습니다. 현재 제정된 윤리규범과 실천지침은 업무수행에 있어서 구성원들 모두가 윤리경영을 올바르게 이해하고 실천하기 위한 구체적 가이드 라인으로 이해해 주시길 바라며 일부 구성원들이 염려하시는 바와 같이 윤리경영이 구성원의 행동이나 사고를 속박하고 이를 근거로 처벌하는 강행규정으로 생각할 것이 아니라 기업과 기업의 구성원으로써 기본적인 책무를 실천해 나가자는 취지를 이해하고 적극 동참해 나가야겠습니다.

사례 91

(경제적 책임을 넘어선 기업의 최근의 사회적 책임 의미)

Q 최근의 경영환경은 기업의 일차적인 존재 목적인 경제적 책임을 달성하기도 힘든 여건인데 기업이 법적인 책임을 넘어서 사회 규범까지 책임으로 인식하고 준수해야 한다는 것은 비현실적인 얘기 아닌가요?

A 최근 건전한 윤리의식이 뒷받침되지 못한 기업은 여러 가지 어려움과 한계에 부딪히게 되고 결국은 지속적인 성장과 발전을 이루지 못하는 경우를 자주 보게 됩니다. ‘엔론(Enron)’ 사태에서와 같이 투명하지 못한 기업이나 비윤리적으로 행동하는 기업은 시장으로부터 외면당하고 결국은 도태될 수 밖에 없으며, 이는 깨끗하고 윤리적인 기업만이 ‘지속적인 성장과 발전’을 이룰 수 있는 경영환경이 도래하였음을 의미합니다. 따라서, 윤리적인 기업경영은 선택사항이 아니라 기업의 장기적 생존을 위한 필수과제가 되었습니다. 공사가 윤리경영을 추진하는 것은 이와 같은 시대적 요구에 부응하는 것으로 회사의 모든 구성원이 일상 경영활동에서 윤리경영을 실천함으로써 이해관계자의 신뢰를 얻고, 이를 바탕으로 지속적인 성장과 발전을 이루는 데에 그 목적이 있습니다.

사례 92

(직접적인 관련성이 없는 공직과의 겸직여부)

Q 김 대리는 지방선거 시의원에 출마하려고 합니다. 만약 시의원에 당선될 경우 겸직으로 인해 발생할 수 있는 윤리적 문제는 무엇인가요?

A 공사는 공무 등과 관련한 행위에 대하여 법에 보장된 권리를 존중합니다. 다만, 이러한 행위가 불법을 조장하거나 근로에 심각한 피해가 예견된다면 적절한 주의와 제재를 가할 수 있습니다. 시의원 출마에 관련한 선거기간에는 휴직 등 업무에 지장을 주지 않는 범위에서 얼마든지 정치활동을 할 수가 있으나, 당선후의 신분 문제는 인사부서와 협의를 하여 처리하시길 바랍니다. 시의원의 의정활동이 본인의 직무를 성실히 수행하기 힘들 정도의 노력이 소모된다고 판단되거나 설사 그렇지 않더라도 회사와의 다양한 이해관계 상충이 발생할 수 있을 것으로 판단되므로 겸직은 사실상 힘들 것으로 생각합니다.

사례 93

(상사의 빈번한 모독적인 언행의 처리 방안)

Q 상사가 견딜 수 없을 정도로 빈번하게 인격모독적인 언행을 하는 데 어떻게 해결하면 좋을까요?

A 당사자간에 대화로 해결하는 것이 가장 바람직하나, 지속적 시정요구에도 원만히 해결이 되지 않을 경우 윤리담당부서에 상담하여 도움을 받으시길 바랍니다. 구성원들은 상호간에 직장동료로서 서로 존중하고 품위를 유지하여야 합니다. 특히, 개인의 인권이나 사생활을 침해하는 행위나 성희롱 또는 학력, 성별, 지역 등의 이유로 행해지는 차별적 대우에 대하여 공사는 이를 엄격히 금지하고 있습니다.





사례 94

(사실상 거부가 어려운 위법한 상사 지시를 따를 경우 처벌대상 여부)

Q 윤리규범이나 실천지침에 위반된다 할지라도 소속부서의 리더가 지시하는 경우 부하직원들은 현실적으로 이를 거부하기가 어렵습니다. 이러한 지시를 따를 경우에도 처벌대상이 되는지요?

A 윤리규범이나 실천지침에 위반되는 행위를 하면 그 일을 시킨 소속부서의 리더뿐만 아니라 이러한 지시에 따른 부하직원도 같이 책임을 져야 하며 당연히 위반행위에 대한 조치를 받게 됩니다. 그러므로, 소속부서의 리더의 지시라 하더라도 지시사항이 공사의 경영방침이나 기준, 윤리규범에 명백히 위반이 된다면 이를 단호히 거절하거나 차상위 조직의 리더 또는 윤리담당부서의 도움을 받으시기 바랍니다.

사례 95

(상급자에게 성희롱을 당할 경우 본인·제3자가 취할수 있는 방안)

Q 김씨는 30대 후반의 여성으로 부서원들이 함께 한 회식자리에서 상급자에게 당한 성희롱으로 인해 분노와 수치심으로 본인의 일을 할 수 없을 정도입니다. 그 당시 술에 취한 상급자가 “김씨는 나이가 많고 갱년기에 접어 들어 여자도 아니야. 할망구지.” 라고 하면서 김씨를 끌어안고 무릎을 더듬다가 김씨가 뿌리치자 화를 내기까지 하였으며 심지어 성적인 욕설을 퍼부었다고 합니다. 김씨는 목격자들이 많았기 때문에 다음날 상급자에게 성희롱에 대한 사과를 요구했으나 상급자는 기억이 나지 않는다는 핑계로 회피하였을 뿐만 아니라 김씨에게 근무조건상의 불이익도 주기 시작했다고 합니다. 이런 경우는 당사자 또는 제 3자가 어떻게 처리하는 것이 바람직 하나요?

A 윤리규범의 위반에 앞서 사회적으로 지탄을 받아야 할 행위입니다. 성희롱은 개인의 인권침해는 물론 원활한 업무수행을 저해하고 근무환경을 악화시키는 심각한 범죄 행위일 뿐만 아니라 비윤리적 행위입니다. 성희롱을 당한 당사자는 즉각 가해자에게 당당하게 시정조치와 사과를 요구하시고 이를 거부하거나 시정하지 않을 경우 소속부서의 리더나 윤리담당부서로 제보하여 주시길 바랍니다. 만약 가해자가 소속부서의 리더라면 차상위 리더에게 보고하면 공사는 사실조사를 통하여 관련 사규 및 윤리규범에 따라 처리하게 됩니다. 이러한 경우를 목격한 제 3자는 피해 당사자가 굴욕감이나 수치심으로 또는 어떠한 조치를 취해야 하는지 알지 못해 어려움을 겪고 있다면 윤리담당부서로 제보하시길 바랍니다.

사례 96

(성희롱 예방을 위한 상사의 역할)

Q 성희롱 예방을 위해 조직의 리더는 어떻게 해야 하나요?

A 성희롱 예방을 위한 리더의 자세는 다음과 같습니다.

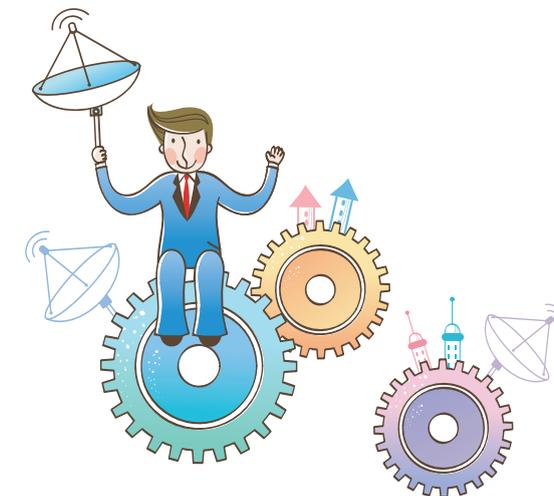
- 성희롱이 부서 내에서 발생하지 않도록 예방교육에 힘쓴다.
- 술 위주의 회식문화를 건전하게 바꾸어 성희롱이 일어날 수 있는 환경을 미연에 방지한다.
- 성희롱이 발생되었을 때는 신속히 처리하여 피해자가 제2의 피해를 입지 않도록 조치한다.
- 사무실내에서 혹은 회식자리에서 누군가가 성희롱에 해당하는 행위를 하였다면 즉시 이에 대한 적절한 주의를 주도록 한다.
- 무엇보다 관리자는 부하직원들에게 모범이 되어야 한다.

사례 97

(익명으로도 행동강령 위반 신고 가능 여부)

Q 행동강령 위반 신고를 익명으로 할 수 있는지요?

A 신고자의 인적사항을 적시하도록 한 것은 무고성 신고 등에 의한 선량한 공직자의 피해를 예방하기 위한 것으로 실명 신고가 원칙입니다. 다만 신고내용이 구체적이고 사실 확인이 가능한 경우에는 익명신고 사건도 접수하여 처리할 수 있습니다.





사례 98

(내부제보자 신분 노출시 신분적 보호장치가 있는지 여부)

Q 내부 제보의 경우 조사과정에서 제보자의 신분이 노출되었다면 공사는 어떠한 신분적 또는 인사적 보호 조치를 할 수 있습니까?

A 공사와 제보를 처리하는 담당자는 제보자의 신원과 제보내용이 공개되지 않도록 최대한의 비밀유지를 하고 있습니다. 그러나, 뜻하지 않게 제보자의 신분이 노출되었을 경우에는 제보자가 인사상 또는 신분상 불이익을 당하지 않도록 최대한의 조치를 취할 것입니다. 제보자는 제보로 인하여 신분이 노출되었거나 노출될 위험이 있다고 판단되면 즉시 윤리담당부서에 알려 보호를 요청하시기 바랍니다. 필요하다고 판단되는 경우 회사는 본인의 희망을 적극적으로 고려하여 타 직무로의 전환배치, 관계사로 전출 등 인사적 조치와 배려를 취할 수 있습니다. 제보자에게 정당한 제보를 이유로 부당한 행위를 한 조직이나 개인에 대해서는 관련 규정에 따라 제재조치를 취할 것입니다.

사례 99

(공사로부터 보호받을 수 있는 정당한 제보)

Q 공사는 구성원들이 윤리규범에 위반되는 사항을 제보하도록 내부제보절차를 두고 있습니다. 개인의 사적 이익이나 타인의 인신공격 등 부당한 제보도 있을 수 있고 이러한 유형의 제보는 공사가 보호할 가치가 없다고 생각합니다. 그러면 공사로부터 보호받을 수 있는 '정당한 제보'는 구체적으로 어떤 것인가요?

A 공사는 타인의 명예를 훼손하거나 사적 이익을 도모하기 위해 제보를 하는 경우는 관련 규정에 따라 처벌을 합니다. 만약 공사와 거래관계를 맺고 있는 협력회사라면 계약해지도 가능합니다. 공사로부터 보호를 받을 수 있는 '정당한 제보'는 다음의 기준을 충족하여야 합니다.

- 제보의 동기가 회사를 위한 순수한 목적일 것
- 제보대상은 불법적, 비윤리적, 부당한 활동에 관한 것으로 공사에 미치는 영향이 클 것
- 적절하고 정확한 정보를 제시할 수 있는 제보내용일 것
- 적법하고 합리적인 제보방법일 것(사내 비밀문서를 무단복제하거나 내부의 교정 가능성에도 불구하고 외부로 폭로하는 경우는 보호대상에서 제외될 수 있음)

사례 100

(법규 위반사실을 제보하려 했으나 상사가 은폐하려는 경우의 처리)

Q 환경관련 돌발사고 또는 관련법규 위반사실을 회사에 공식적으로 신고하려했으나 상급자가 회사의 이미지를 고려하여 이를 축소하거나 은폐하려고 하는 경우 어떻게 행동해야합니까?

A 회사에서 관련사실을 축소, 은폐하는 것이 알려지면 환경친화기업이라는 회사의 이미지는 크게 손상될 것입니다. 따라서 상급자가 이를 은폐, 축소하고 있다면 반드시 윤리경영 담당부서에 신고해야합니다.





한국석유공사
Korea National Oil Corporation