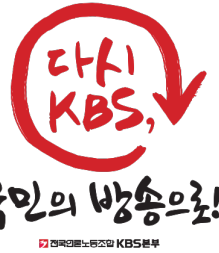




전국언론노동조합  
NATIONAL UNION OF MEDIAWORKERS

KBS본부



[성명서]

2019. 12. 23 (월)

우 150-790 서울 영등포구 여의공원로 13 연구관리동 1층 (연락처) 전화 02-781-2980.팩스 02-781-2989

## 징계 경감, 합리적 이유를 밝혀라!

1심과 2심에서 해임 처분을 받았던 직원이 정직 6개월로 경감됐다. 이례적이다. 이례적으로 사장이 특별인사위원회(2심)의 결정을 받아들이지 않고 ‘재재심’(3심)을 요구했고, 이례적으로 해임은 정직으로 경감됐다.

두 번의 인사위원회가 동일한 결정을 내린 사건을 반복했다면 그에 합당한 이유가 있어야 할 것이다. 인사위원회 판단의 근거가 된 감사내역과 징계요청서의 비위 혐의 등에서 중대한 사실관계의 오류나 잘못이 확인됐어야 할 것이다. 혹은 절차적 하자 등 ‘재재심’의 사유가 성립해야 한다. 과연 어떤 사정의 변경이 있었는지 궁금하다.

해당 직원은 부하 직원들에 대한 갑질과 음주사고, 근무태만, 그리고 성희롱 의혹까지 여러 비위 혐의로 인사위원회에 회부된 것으로 알고 있다. 2번의 인사위원회가 일관되게 최고 수위의 징계인 ‘해임’을 결정한 것은 그만큼 비위를 중하게 봤다는 의미다.

사람은 누구나 측은지심을 갖고 있다. 인간의 아름다운 본성이다. 문제는 측은지심 자체가 아니라 인간적 정에 이끌리어 합리성과 원칙을 저버릴 때다. 개인 사이에는 ‘정’의 문제이지만, 조직에서는 ‘정의’의 문제가 될 수도 있다. 그 조직이 KBS 이든 KBS본부 이든 예외는 없다. 정의를 벗어난 권한 행사는 어느 곳에서도 인정받을 수 없다.

사측은 이번 징계 경감의 이유를 밝혀라. 그 이유가 ‘온정’이라면 향후 사측의 결정에 대한 신뢰는 무너질 수밖에 없다. 온정에 따라 인사위 결정이 뒤바뀐다면 앞으로 누가 그 결정을 받아들이겠는가. 항상 저항에 부딪힐 것이다.

원칙과 기강이 무너지는 셈이다. 원칙과 기강이 무너진 조직은 더 이상 조직이 아니다. 그 곳에서 사장과 경영진의 리더십은 존재할 수 없다.

**2019년 12월 23일**  
**실천하는 교섭대표!**  
**전국언론노동조합 KBS본부**