판결·처분으로 확인하는 사건의 결과

직장 괴롭힘, 참기만 하지 않았습니다.
괴롭힘을 인정받고 징계를 요구하게 했습니다.

직장 내 괴롭힘 인정·징계 요구

괴롭힘 인정

직장 괴롭힘 인정 · 고충심의 결과

전 국민의 평생고용 역량을 키우는 No.1 HRD 파트너

HRDK 한국산업인력공단

한국산업인력공단

(경 유)

제 목 고충심의위원회 개최결과 알림

1. : 「성희롱·성폭력 및 내 괴롭힘 예방지침」 제13조 및 제15조 등

2. 내 괴롭힘 신고와 쾌유와 안정을 진심으로 기원하며, 고충심의위원회 심의결과를 다음과 같이 알려드립니다.

가. 일시 및 장소 : '21. 10. 5.(화) 14:00~16:10, 공단 본부 7층 청렴홀

나. 심의결과

○ 내 괴롭힘 행위 판단 : 내 괴롭힘 해당

○ 대한 인사위원회 징계 요구 여부 : 징계 요구. 끝.

한국산업인력공단 이사장

	박신환	부장	최호영	국장		이사	허대만
이사장	10/12 어수봉						
협조자							

일상감사 이성경 665 (사전감사)

시행 인재개발부-5862 (2021.10.12.) 접수 ( )

의뢰인이 마주한 문제

직장 내 괴롭힘을 신고한 의뢰인 측에서 감사청구와 고충심의 절차를 진행했습니다. 반복된 직장 괴롭힘을 개인 간 갈등으로만 넘기면 피해는 계속될 수 있습니다.

일터의 갈등은 생활과 조직 운영을 함께 흔듭니다. 해당 사건에서 누구의 요구가 어떤 판단을 받았는지가 중요합니다.

해결의 핵심

언제 어떤 일이 있었는지 기록하고, 해당 기관의 심의와 실제 조치로 이어질 수 있도록 문제를 구체화해야 합니다. 상대가 주장한 내용과 자료로 확인할 수 있는 내용을 나누어 보는 것이 핵심입니다.

직장 괴롭힘, 참기만 하지 않았습니다

직장 내 괴롭힘 인정·징계 요구. 해율이 함께한 사건의 결과입니다.

- 직장 괴롭힘을 신고해도 개인 갈등이라고 한다면
- 반복되는 괴롭힘 때문에 출근이 두렵다면
- 기관에 감사나 고충심의를 요청해야 한다면

결과를 만들어낸 해율에 맡기십시오.
이제 당신의 편에서 싸우겠습니다.

해율이 함께한 결과

법무법인 해율은 직장 괴롭힘을 신고한 의뢰인을 대리했습니다.

이 사건의 결과는 직장 내 괴롭힘 인정·징계 요구입니다. 의뢰인의 입장과 실제 판단을 함께 살펴보면, 어떤 요구가 받아들여지고 어떤 부분을 지켰는지 구체적으로 알 수 있습니다.

의뢰인에게 달라진 점

기관의 고충심의에서 직장 내 괴롭힘을 인정하고 인사위원회에 징계를 요구했습니다.

개인 간 갈등이라는 설명을 넘어 기관의 판단과 후속 조치로 이어진 결과입니다. 실제 징계가 내려지는 절차와 손해배상 문제는 별개입니다.

잘할 수 있다는 변호사는 많습니다.

해율은 이미 해낸 결과로 답합니다.

직장 내 괴롭힘 인정·징계 요구. 해율이 함께한 사건의 결과입니다.

- 괴롭힘 기록을 어떤 자료로 정리할지 막막하다면
- 신고 뒤 실제 조치가 이루어질지 걱정된다면
- 기관 내 괴롭힘 신고 절차에 조력이 필요하다면

결과를 만들어낸 해율에 맡기십시오.
이제 당신의 편에서 싸우겠습니다.