판결·처분으로 확인하는 사건의 결과

직장 괴롭힘 신고 뒤 달라진 결과, 상대방에게 정직 3개월 처분.

감사청구 대상자 정직 3개월

징계 처분

괴롭힘 신고 후 징계 · 징계처분

한국산업인력공단

인사규정 제51조제1항에 따라 정직 3개월에 처함

2021. 11. 10.

의뢰인이 마주한 문제

의뢰인 측 감사청구와 고충심의 뒤, 신고 대상자에게 정직3개월 인사 발령이 내려졌습니다. 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 신고 뒤 달라진 결과

감사청구 대상자 정직 3개월. 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 감사청구 대상자 정직 3개월입니다. 의뢰인의 입장과 실제 판단을 함께 살펴보면, 어떤 요구가 받아들여지고 어떤 부분을 지켰는지 구체적으로 알 수 있습니다.

의뢰인에게 달라진 점

신고 대상자에게 정직3개월의 인사발령이 내려졌습니다.

괴롭힘 신고와 심의 이후 실제 인사 조치가 이루어진 결과입니다. 해당 징계와 형사 처벌이나 금전 배상은 서로 다른 문제이며, 이 사건의 성과는 확인된 정직 처분입니다.

잘할 수 있다는 변호사는 많습니다.

해율은 이미 해낸 결과로 답합니다.

감사청구 대상자 정직 3개월. 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.