

징계 및 고충 처리 관련 제도

Q1. 회사에서 징계는 어떤 사유로 이루어지나요?

A1. 징계는 다음과 같은 사유가 발생했을 경우 회사 내 인사규정에 따라 진행됩니다:

- 반복적인 지각, 무단결근, 근무태도 불량
- 업무상 명백한 과실 또는 중대한 실수
- 성희롱, 직장 내 괴롭힘, 폭언·폭행 등 윤리 위반
- 회사 자산의 무단 사용 또는 유출
- 보안규정 위반 및 개인정보 유출

사안의 중대성에 따라 경고, 감봉, 정직, 해고 등의 징계가 결정됩니다.

Q2. 징계 절차는 어떻게 이루어지나요?

A2. 징계는 다음의 공정한 절차를 거쳐 진행됩니다:

1. 사전 조사 및 사실 확인 (필요 시 문서 증빙 포함)
2. 피징계자 의견 청취 및 소명 기회 제공
3. 인사위원회 개최 및 징계 수위 결정
4. 징계 결과 서면 통보 및 이의 신청 기한 안내

모든 절차는 비공개로 진행되며, 피징계자의 인권 보호를 최우선으로 고려합니다.

Q3. 징계에 대해 이의가 있을 경우 어떻게 하나요?

A3. 징계 결과에 이의가 있을 경우 결정 통보일로부터 7일 이내에 인사팀 또는 고충처리위원회에 이의 신청서 제출이 가능합니다.

재심 요청 시 인사위원회는 관련 사항을 재검토하며, 필요 시 외부 자문위원을 포함할 수 있습니다.

Q4. 직장 내 괴롭힘이나 부당한 지시를 받았을 경우 어떻게 대응하나요?

A4. 아래의 고충처리 채널을 통해 비공개로 상담 및 신고가 가능합니다:

- 사내 익명 제보 시스템 이용
- 상담 요청 시 인사팀, 외부 노무사, 법률 전문가 연계 가능

신고자 보호 원칙에 따라 불이익 금지, 익명 유지, 2차 피해 방지 조치를 철저히 시행합니다.

Q5. 경고는 인사기록에 얼마나 남나요?

A5. 경고 조치는 통상 1년간 인사기록에 보관되며, 같은 사유의 재발이 없을 경우 자동 소멸됩니다.

단, 반복적 위반이 있을 경우 누적되어 상위 징계로 전환될 수 있습니다.

Q6. 회사 내에서 성희롱 피해를 입었을 경우 어떻게 보호받을 수 있나요?

A6. 사내 성희롱 예방 정책에 따라 다음의 조치가 가능합니다:

- 전담 고충상담사와의 비밀상담 제공
- 즉각적인 가해자와의 분리 조치 (좌석이동, 부서 이동 등)
- 필요 시 외부 기관 신고 연계
- 2차 피해 예방을 위한 모니터링 및 후속 조치

모든 과정은 피해자의 요청과 동의 하에 진행되며, 익명 상담도 가능합니다.

Q7. 회사에 대한 불만이나 제안은 어디에 전달할 수 있나요?

A7. 일반적인 회사 정책, 복지, 팀 내 문화 등에 대한 불만이나 개선 제안은 다음 채널을 통해 전달할 수 있습니다:

- 사내 제안함 또는 익명 피드백 플랫폼
- 팀 리더 또는 HRBP(Human Resource Business Partner)와의 정기 면담
- 사내 타운홀 미팅 시 질문/건의 가능

건설적인 의견은 관련 부서 검토 후 실행 여부를 회신받을 수 있도록 운영되고 있습니다.

Q8. 징계와 경고 외에도 상담 중심의 조치는 없나요?

A8. 네, 중대한 위반이 아닌 경우에는 **징계 대신 '행동개선 면담(Coaching)'**으로 마무리할 수 있습니다.

이 경우 담당 리더 또는 HR이 개입하여 재발 방지 교육 및 경고 없이 개선 유도를 목적으로 합니다.

Q9. 고충을 제기한 후 보복성 인사 조치가 있었을 경우 어떻게 하나요?

A9. 모든 고충 제기자는 회사 인권보호 지침에 따라 보호 대상이 됩니다.

만약 고충 제기 후 인사상 불이익이나 업무상 차별이 발생했다면, 인사팀 및 윤리감사팀에 즉시 재신고가 가능하며, 회사는 보복성 조치 여부를 조사 후 징계 또는 시정조치를 시행합니다.

Q10. 외부 기관에 신고해야 할 정도의 문제가 생기면 어떻게 하나요?

A10. 내부 고충처리 절차 외에도 다음 외부 기관과 연계 가능합니다:

- 고용노동부(1350), 근로감독관 제보
- 국가인권위원회, 성희롱·성폭력 신고센터
- 노무법인 또는 법률구조공단 자문 요청

회사 내 고충처리 담당자는 외부 기관 연결과 자료 정리에 필요한 지원을 제공합니다.

Q11. 징계를 받으면 승진이나 보상에 영향을 주나요?

A11. 징계 처분은 승진 심사, 연봉 조정, 성과보상 대상자 선정 시 감점 요인이 됩니다.
단, 경고 수준은 소명 및 개선 여부에 따라 유예되거나 영향이 최소화될 수 있습니다.

Q12. 경조사나 개인적 사정으로 인한 장기 결근도 징계 사유인가요?

A12. 아니요. **사전에 승인된 개인 사정(예: 경조사, 병가, 육아휴직 등)**에 따른 장기 결근은 징계 대상이 아닙니다.

단, 무단 결근 또는 허위로 결근 사유를 기재한 경우는 징계의 대상이 될 수 있습니다.