

분쟁조정 및 업무조율 처리지침

제1조 (목적)

본 지침은 사업부 간 업무 범위의 중복, 권한의 충돌 또는 사내 규정 해석에 관한 이견이 발생한 경우, 이를 공정하고 신속하게 조정함으로써 운영 리스크를 예방하고 조직 협업의 효율성을 제고함을 목적으로 한다.

제2조 (적용 범위)

본 지침은 다음 각 호의 사안에 적용한다.

1. 사업부 간 업무 수행 권한 및 책임 한계에 관한 분쟁
2. 계약 해석, 비용·과금 기준 및 업무 범위에 관한 이견
3. 사내 규정 및 지침의 해석에 관한 이견
4. 유지보수 및 업무 수행 과정에서 발생하는 사업부 간 충돌
5. 계약 체결 및 외부 교섭 시 사업부 간 전략적 충돌
6. 기타 대표이사 또는 조정 주관부서장이 조율이 필요하다고 판단하는 사안

제3조 (조정 원칙)

준법감사사업부(이하 "조정 주관부서"라 한다)는 다음 원칙에 따라 조정 업무를 수행한다.

1. 전사 이익 우선의 원칙: 개별 사업부의 이익보다 회사의 법적 안전성과 전사적 손익을 우선한다.
2. 규정 중심의 원칙: 사내 규정 및 관련 법규에 근거하여 판단하되, 규정이 미비한 경우 내부감사규정 제17조의 기준을 준용한다.
3. 중립의 원칙: 사실과 절차에 근거하여 당사자 간 어느 일방에 치우침 없이 판단하여야 한다.
4. 재발 방지 우선의 원칙: 책임 추궁보다 원인 분석과 재발 방지를 우선한다.

제4조 (조정 주관부서의 권한)

- ① 조정 주관부서는 각 사업부의 요청이 없더라도, 사업부 간 갈등이 사내 업무 효율을 저해한다고 판단될 경우 직권으로 조정 절차를 개시할 수 있다.
- ② 조정 대상 부서는 조정 주관부서가 요구하는 자료를 지체 없이 제출하여야 하며, 부서장 및 실무자는 조정 회의에 출석하여 진술할 의무를 진다.
- ③ 조정 진행 중인 사안에 대하여 리스크가 확대될 우려가 있는 경우, 조정 주관부서장은 관련 업무의 일시 중단을 요청할 수 있다.
- ④ 조정 통보를 받은 부서가 정당한 사유 없이 지정 기한 내 자료를 제출하지 아니하거나 조정 기일에 불출석한 경우, 조정 주관부서는 제출된 자료 및 의뢰 내용을 기초로 해당 부서에 불리하게 사실관계를 추정하여 조정 결정을 내릴 수 있으며, 이는 제8조 제1항 각 호의 사유에 해당한다.

제5조 (처리 절차)

조정 주관부서는 다음 절차에 따라 조정을 처리한다.

1. 의뢰 접수 및 사안 검토
2. 사실 확인 및 자료 수집
3. 쟁점 정리 및 조정 회의 개최
4. 합의 도출 또는 조정안 제시
5. 결과 통보 및 이행 관리

제6조 (조정 결정의 효력)

- ① 조정 주관부서가 내린 조정 결정은 사내 공식 해석으로 간주하며, 이후 동일 또는 유사 사안에 대한 판단 기준으로 활용될 수 있다.
- ② 조정 대상 부서는 특별한 사유가 없는 한 결정 사항을 지체 없이 이행하여야 한다.
- ③ 이의신청 기간 내 서면 이의가 없는 경우, 조정 결정은 확정된 것으로 본다.

제7조 (이의신청)

- ① 조정 결정에 이의가 있는 사업부 또는 임직원은 결정일로부터 10일 이내에 구체적인 사유 및 입증자료를 갖추어 서면으로 이의신청(재심)을 청구할 수 있다. 이의신청은 1회에 한한다.
- ② 조정 주관부서장은 이의신청이 소정 요건을 갖추지 못한 경우 접수하지 아니하거나 각하할 수 있다.
- ③ 재심 결과 신규 사실 또는 중대한 오류가 없다고 인정되는 경우 이의신청을 기각하며, 재이의를 제기할 수 없다.
- ④ 재심 결과 이의신청이 이유 있다고 인정되는 때에는 당초 결정을 취소하거나 변경할 수 있다.

제8조 (미이행, 절차 불협조 및 후속조치)

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우, 조정 주관부서장은 그 사실을 기록하고 상위 조직에 보고할 수 있다.
 1. 조정 주관부서의 자료 제출 요구에 정당한 사유 없이 지정 기한 내 응하지 아니한 경우
 2. 조정 회의 출석 통보를 받고 정당한 사유 없이 불출석한 경우
 3. 확정된 조정 결정을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 경우
- ② 제1항 각 호의 사유가 지속되거나 반복되는 경우, 조정 주관부서장은 다음 각 호의 조치를 건의할 수 있다.
 - 가. 인사위원회 또는 징계위원회 회부
 - 나. 사업부 평가에의 반영 요청
 - 다. 대표이사 직접 보고
 - 라. 관리 대상 지정

제9조 (면책)

조정 주관부서의 결정에 따라 업무를 수행한 부서 및 임직원은, 해당 업무가 법규 및 사내 규정을 위반하지 않는 한 그 결과에 대하여 인사상 불이익을 받지 아니한다.

제10조 (시행)

본 지침은 공지일로부터 즉시 시행한다.