

징계사유 중 형사사건에서 일부 혐의 불기소 결정, 일부 혐의 유죄 판결 시 징계 해임

적법: 광주지방법원 2021. 5. 21. 선고 2020구합13714 판결



## 1. 당사자 주장 및 쟁점

형사사건에서 징계 사유 중 일부에 대한 유죄판결, BUT 일부 혐의에 대해 불기소 처분, 피해자와 합의, 고소 취하 상황, 징계절차에서 해임은 과도하여 재량권 일탈·남용으로 부적법 주장

## 2. 판결요지

국가공무원법 제78조 제1항 제3호가 정하는 징계사유인 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때라 함은 공무원의 신분상의 의무로서의 품위유지의 의무에 반하는 것으로 주권자인 국민의 수임자로서 또는 국민에의 봉사자인 직책을 다하는 공직자로서 공직의 체면, 위신을 손상하는데 직접적인 영향이 있는 행위를 한 때를 말하는 것이므로 이와 같은 의무위반의 행위가 있었다면 비록 그것이 형사상 책임이 없는 것이라고 하더라도 형사책임의 유무에 불구하고 징계사유가 된다(대법원 1985. 4. 9. 선고 84누654 판결 참조).

행정재판이나 민사재판은 반드시 검사의 무혐의 불기소 처분사실에 대하여 구속받는 것은 아니고 법원은 증거에 의한 자유심증으로써 그와 반대되는 사실을 인정할 수 있다(대법원 1987. 10. 26. 선고 87누493 판결 참조)

공무원인 피징계자에게 징계사유가 있어 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가는 징계권자의 재량에 맡겨져 있다. 그러므로 징계권자가 재량권을 행사하여 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용하였다고 인정하는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다고 할 수 있다.

공무원에 대한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃었는지는 구체적인 사례에 따라 직무의 특성, 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 행정목적, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때 그 징계내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정할 수 있는 경우라야 한다.

징계권자가 내부적인 징계양정 기준을 정하고 그에 따라 징계처분을 하였을 경우 정해진 징계양정 기준이 합리성이 없다는 등의 특별한 사정이 없는 한 해당 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃었다고 할 수 없다(대법원 2008. 6. 26. 선고 2008두6387 판결, 대법원 2011. 11. 10. 선고 2011두13767 판결 등 참조).

한편, 여러 개의 징계사유 중 일부가 인정되지 않더라도 인정되는 다른 일부 징계사유만으로도 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한 경우에는 그 징계처분을 유지하여도 위법하지 아니하고(대법원 1983. 4. 26. 선고 82누405 판결, 대법원 2004. 6. 25. 선고 2002다51555 판결, 대법원 2014. 11. 27. 선고 2011다41420 판결 등 참조),

피징계자의 평소의 소행, 근무성적, 징계처분 전력 이외에도 당해 징계처분 사유 전후에 저지른 징계사유로 되지 아니한 비위사실도 징계양정에 있어서의 참작자료가 될 수 있다

(대법원 1998. 5. 22. 선고 98다2365 판결 참조).

첨부: 광주지방법원 2021. 5. 21. 선고 2020구합13714 판결

행정소송, 이의신청, 소청심사, 집행정지, 민형사소송, 법률자문, A~Z 수행경력

T. 02-591-0657 E. [kkh@kasanlaw.com](mailto:kkh@kasanlaw.com) H. [www.kasanlaw.com](http://www.kasanlaw.com)