



## 서울행정법원

### 제 1 4 부

### 판 결

사 건 2021구합89589 부당해고구제재심판정취소  
원 고 A  
소송대리인 법무법인 안심  
담당변호사 조민근, 한수진  
피 고 중앙노동위원회위원장  
피고보조참가인 한국토지주택공사  
소송대리인 변호사 김준엽  
변 론 종 결 2023. 3. 23.  
판 결 선 고 2023. 4. 20.

### 주 문

1. 원고의 청구를 기각한다.
2. 소송비용은 보조참가로 인한 비용을 포함하여 모두 원고가 부담한다.

### 청 구 취 지

중앙노동위원회가 2021. 11. 15. 원고와 피고보조참가인(이하 '참가인 공사'라고 한다)



사이의 B 부당하고 구제 재심신청 사건에 관하여 한 재심판정을 취소한다.

## 이 유

### 1. 재심판정의 경위

가. 참가인 공사는 상시 약 9,900명의 근로자를 사용하여 토지의 취득·개발·비축·공급, 주택의 건설·공급·관리, 도시의 개발·정비 등의 사업을 수행하는 공공기관이다.

나. 원고는 2006. 10. 30. 참가인 공사에 입사하여 2021. 2. 5.부터 서울지역본부 C 사업단에서 근무하던 중 아래와 같은 징계사유(이하 '이 사건 각 징계사유'라고 하고, 개별적으로 지칭할 때는 아래 순번에 따라 '징계사유1' 등으로 특정한다)로 2021. 3. 11. 파면되었다(이하 '이 사건 파면'이라고 한다).

순번	위반사항	징계사유의 요지
1	외부강의 등 사례금 수수	원고는 신고 없이 2017. 11. 12.경, 2019. 2. 15.경 'D'라는 인터넷 E카페 유료 특강에서 각 강의를 하고, 강의당 500,000원 총 1,000,000원의 강의료를 수령하였다. 원고는 2020. 11. 1.부터 같은 달 29일까지 F 'G' 방송국에서 토지매매, 경매 관련 강의를 하는 대가로 총수입금의 40%를 받기로 약정한 후 강의를 하고 총 140,000,000원을 수령하였다. 원고는 2020. 12. 16.부터 위 G 방송국 개설자가 만든 'H'라는 인터넷 유료강의 사이트에, 토지 매매 등에 관한 강의 VOD를 3년간 제공하고 총수입금의 30%를 받기로 약정한 후, 2021. 2.까지 약 2,000,000원을 수령하였다.
2	겸직제한 의무위반	원고는 위와 같이 외부강의를 함으로써 참가인 공사의 직무 이외의 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하였다.
3	신의성실 및 품위유지	원고는 위 외부강의 등 사례금 수수, 겸직제한 의무위반 행위들로 인하여 신의성실 및 품위유지 의무를 위반하였다. 더욱이 원고는 겸직제한 의무위반 등에 대한 언론과의 인터뷰에서 자신



	의무위반	은 강의자가 아니라고 주장하는 등 사실과 다른 인터뷰를 하고, 해당 언론보도 이후 수강생들이 모인 카톡방에서 '뉴스의 당사자는 본인이 맞고, 겸직제한 위반 행위에 대해 회사에 잘 얘기해서 계속적으로 할 예정'이라는 취지의 글을 남겨 대국민 공분과 참가인 공사에 대한 비판적 언론보도가 수십차례 발생하였다. 그 결과 참가인 공사의 명예를 크게 훼손하고 체면과 위신이 크게 실추시키는 결과를 초래하였다.
--	------	---

다. 원고는 2021. 6. 9. 이 사건 파면이 부당하다고 주장하면서 경기지방노동위원회에 구제를 신청하였다.

라. 경기지방노동위원회는 2021. 8. 2. 이 사건 파면은 징계사유가 존재하고 징계양정도 적정하며 징계절차에 하자가 없어 정당하다고 보아 원고의 구제신청을 기각하였다.

마. 원고에 이에 대해 재심을 신청하였으나, 중앙노동위원회는 위 초심판정과 같은 취지로 원고의 재심신청을 기각하였다(이하 '이 사건 재심판정'이라 한다).

바. 관계 규정은 [별지 1] 기재와 같다.

【인정 근거】 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2호증, 을나 제2, 4, 5, 7, 8호증(가지번호 있는 것은 별도로 명시하지 않는 이상 가지번호 포함, 이하 같다)의 각 기재, 변론 전체의 취지

## 2. 재심판정의 적법 여부

### 가. 원고 주장 요지

1) 징계사유3 중 '원고가 언론과의 인터뷰에서 거짓말을 하여 참가인 공사와 소속 임직원의 신뢰도 및 이미지에 피해를 끼쳤다'는 부분은 징계사유가 부존재한다<sup>1)</sup>. 인터뷰 당시 기자는 별다른 언급 없이 민원인인 것처럼 원고에게 질문하여 원고가 어

1) 원고는 그 외의 징계사유는 모두 인정하고 있다.



떠한 고의도 없이 대답한 것이 기사로 나오게 된 것이므로 그 책임을 원고에게 묻는 것은 타당하지 않다. 당시 언론보도 내용에 따르면 참가인 공사 소속 임직원의 신뢰도 및 이미지에 위해가 생긴 것은 참가인 공사의 내부통제 하자로 인한 것일 뿐, 원고의 인터뷰 때문이 아니다.

2) 다음과 같은 이유에서 원고에 대한 징계양정은 지나치게 과도하다.

가) 원고는 참가인 공사 입사 후 15년간 비위행위를 하지 않았고, 참가인 공사 사장에게 표창을 받았는데, 인사규정 시행세칙 제76조는 징계혐의자의 평소 근무 성적과 공과사항을 참작하는 것을 필요적 행위로 규정하고 있다.

나) 참가인 공사는 원고에 대한 기사가 보도된 후인 2021. 3. 26. 인사규정을 개정하여 부동산의 취득제한 위반 부분을 추가하였는바, 당시 참가인 공사 임직원 에 대한 국민의 신뢰도 저하 및 대외적인 이미지 위해의 원인은 원고의 '겸직'이 아닌 임직원들의 '내부정보를 이용한 부동산 투기'이다.

다) 참가인 공사는 위 개정을 통해 인사규정 제48조 제1항 제3호 "직무의 내외를 막론하고 공사의 체면 또는 위신을 손상시켰을 때"에 "(온라인 매체 포함)"을 추가하였으므로 온라인 매체 인터뷰를 이유로 원고에게 최고 수위 징계인 파면을 하는 것은 징계규정의 명확성과 관련하여 타당하지 않다.

라) 공무원이 허위출장 신고를 한 후 출장지를 벗어나 강의를 하고 20회 걸쳐 17,829,900원을 받은 사례에서 강등의 징계를 받은 것이나 참가인 공사의 다른 징계 사례와 비교할 때 원고에 대하여 최고 수준의 파면 징계를 하는 것은 비례의 원칙 및 평등의 원칙에 위반된다.

3) 따라서 이 사건 파면은 일부 징계사유가 존재하지 않고, 그 양정이 지나치게



과다하므로 부당하므로 이 사건 재심판정은 위법하다.

## 나. 판단

### 1) 허위 인터뷰 관련 징계사유 존부

다툼 없는 사실, 갑 제3, 4, 7, 8호증, 을나 제1, 2, 3호증의 각 기재, 변론 전체의 취지에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정에 의하면 원고가 겸직제한 의무를 위반하여 강의를 한 사실과 원고가 기자와 허위로 인터뷰한 내용 등이 보도되어 참가인 공사의 명예가 훼손되고, 체면과 위신이 실추되는 결과가 초래된 사실이 인정되는바, 원고의 이 부분 주장은 이유 없다.

가) I언론은 2021. 3. 3. "J"이라는 제목으로 [별지 2] 기재와 같은 보도를 하였다. 위 보도의 인터뷰 대상인 K는 원고로, 원고는 인터뷰 당시 기자에게 토지경매 강의 사실이 없다고 거짓말을 하였다.

나) 다음과 이유에서 원고는 위 인터뷰 당시 질문을 하는 사람이 기자라는 사실을 알고 있었다고 인정된다.

(1) 원고는 2021. 3. 5. 참가인 공사의 감사 과정에서 이루어진 문답에서 언론기자를 상대로 인터뷰를 시행한 경위에 대한 질문을 받자, "회사로 기자라고 하는 사람이 전화가 왔습니다. 당황한 상황에서 답변을 했습니다. 답변에 일부 실수가 있었던 같습니다."라고 진술하여 인터뷰 당시 기자가 자신의 신분을 밝혔음을 인정하였다.

(2) 기자는 원고가 특정 건물을 매매한 사실과 온라인 강의를 한 사실을 사전에 확인하고 원고에게 전화해 원고의 생년월일을 물어본 후 원고에게 구체적인 사실관계를 확인하였는바, 위와 같은 문답 내용상 전화를 건 사람이 단순한 민원인이라고 보기는 어려운 점, 인터뷰 당시 기자가 기자윤리에 반하여 자신의 신분을 숨기거나



스스로 민원인이라고 소개해 원고를 속일만한 이유도 없었던 것으로 보이는 점 등에 비추어 원고에게 전화한 사람이 기자인 줄 몰랐고, 민원인이라고 생각했다는 원고의 주장은 납득하기 어렵다.

다) 원고는 2021. 3. 4. 1,200명의 수강생이 모인 단체 채팅방에서 전날 있었던 언론보도를 언급하며 기사에 나온 사람이 원고가 맞다고 인정하면서 '원고는 참가인 공사 내부 정보를 이용한 적 없고 토지에 능통한 것뿐이다. 겸업 부분은 참가인 공사와 잘 얘기해 처리하겠다. 계속 토지 고문으로 있을 테니 걱정하지 말아라.'고 하며 수강생들을 안심시키고, '얼마 전 공동투자로 70억 원에 매입한 토지가 현재 150억 원 정도 한다. 이런 내용도 실전반에서 풀어드리겠다.'는 등으로 이어질 강의를 홍보하였다. 이에 언론은 같은 날 위 내용을 보도하였다. 원고는 위 보도를 근거로 참가인 공사 소속 임직원의 신뢰도 등에 위해를 끼친 것은 참가인 공사의 내부통제 하자라고 주장한다. 그러나 위 보도는 ① 원고가 전날의 언론보도에도 불구하고, 자신이 산 토지가 두 배 넘게 올랐다고 자랑하고 이어질 다음 강의를 광고하면서 강사활동을 계속할 계획을 밝히는 등 비위행위를 계속하고자 한다는 것과 ② 원고의 강사활동에 대한 제보가 2021. 1. 27. 참가인 공사에 접수되었음에도 원고가 강사활동을 부인하여, 한 달 넘게 제대로 조사가 이루어지지 않는 등 참가인 공사가 원고의 위와 같이 강사활동을 이어가는 것을 방치하고 있다는 내용으로 이루어져 있다. 이는 원고의 비위행위에 대한 것이 주요 내용이고, 참가인 공사의 내부통제에 대한 지적은 원고의 비위행위로 말미암은 것으로, 참가인 공사가 조속히 원고를 조사하여 원고의 추가 비위행위를 막아야 한다는 취지이다. 따라서 원고의 위 주장은 이유 없다.

라) 참가인 공사 직원은 참가인 공사의 관련 법령, 정관, 그 밖의 모든 규정



을 준수하고, 신의와 성실로써 근무에 임하여 담당한 직무를 충실히 완수하여야 하며, 공사 직원으로서의 품위를 유지하여야 한다(취업규칙 제3조). 원고는 언론과의 인터뷰에서 자신의 비위행위에 관하여 적극적으로 거짓말을 하고, 해당 내용이 보도되어 대중에게 공개된 후에도 이에 아랑곳하지 않고 비위행위를 계속할 의지를 보였으며, 이로 인하여 원고와 참가인 공사에 대한 비판적인 보도가 100여 건 이어졌다. 원고 역시 참가인 공사의 감사 과정에서 '회사의 명예를 실추시킨 점을 인정하고 본인의 실수에 대해 반성하며, 어떤 처벌도 달게 받겠다.'는 취지로 진술하거나 같은 취지의 진술서를 제출하였다. 따라서 허위 인터뷰를 포함하여 원고가 한 일련의 행동들은 참가인 공사 직원으로서 품위를 현저히 손상시킨 것일 뿐만 아니라, 이로 인하여 참가인 공사의 명예가 크게 훼손되고 체면과 위신 역시 실추되는 결과가 초래되었다고 인정된다.

## 2) 징계양정에 관하여

### 가) 관련 법리

(1) 근로자에게 징계사유가 있어 징계처분을 하는 경우에 어떠한 처분을 할 것인지는 원칙적으로 징계권자의 재량에 맡겨져 있으므로, 그 징계처분이 위법하다고 하기 위하여서는 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한한다. 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃은 처분이라고 하려면, 구체적인 사례에 따라 직무의 특성, 징계사유가 된 비위사실의 내용과 성질 및 징계에 의하여 달성하려는 목적과 그에 수반되는 제반 사정을 참작하여 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는 경우라야 한다.

또한 징계해고나 징계파면은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 행하여져야 정당하다고 인정되고, 사회



통념상 해당 근로자와 고용관계를 계속할 수 없을 정도에 이르렀는지 여부는 해당 사용자의 사업 목적과 성격, 사업장의 여건, 해당 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다.

그리고 징계권자가 일응의 징계양정기준을 정하고 그에 따라 징계처분을 하였을 경우에, 정해진 징계양정기준이 전혀 합리성이 없다거나 특정의 근로자만을 해고하기 위한 방편이라는 등의 특별한 사정이 없는 한, 이로써 바로 해당 징계처분이 형평의 원칙에 반하여 위법하다고 할 수는 없다(대법원 2015. 11. 26. 선고 2015두46550 판결 등 참조).

(2) 같은 정도의 비위를 저지른 자들 사이에 있어서도 그 직무의 특성 등에 비추어, 개전의 정이 있는지 여부에 따라 징계의 종류의 선택과 양정에 있어서 차별적으로 취급하는 것은, 사안의 성질에 따른 합리적 차별로서 이를 자의적 취급이라고 할 수 없는 것이어서 평등원칙 내지 형평에 반하지 아니한다(대법원 1999. 8. 20. 선고 99두2611 판결 등 참조).

나) 이 사건의 경우

앞서 든 증거와 변론 전체의 취지에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정에 의하면 이 사건 파면의 징계양정에 비례의 원칙 또는 평등의 원칙을 위반한 하자가 있다고 볼 수 없고, 원고에게 사회통념상 참가인 공사와 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 책임 있는 사유가 있다고 인정된다.

(1) 원고는 2011. 12. 31. 한국토지주택공사 사장으로부터 표창장을 받았





고, 이 사건 파면 이전에 징계 이력은 없다. 그러나 참가인 공사 보통인사위원회는 2021. 3. 11. 원고에 대한 징계를 심의하면서 '원고의 주요경력 및 공·과 현황'(을나 제2호증의 1 6쪽 및 7쪽)을 통해 위와 같은 원고에게 유리한 사정을 검토한 후 파면을 의결하였다. 따라서 이 사건 파면이 '인사위원회는 징계혐의자의 비위의 유형, 비위의 정도 및 과실의 경중과 평소의 근무성적, 공과사항, 개선의 정, 그 밖의 정상을 참작하여 [별표 6] 및 [별표 7]의 징계양정기준에 따라 의결해야 한다.'고 규정한 인사규정 시행세칙 제76조 제1항에 위반된다고 볼 수 없다. 또한, 인사규정 시행세칙 제77조 제1항은 사장표창을 수여받은 경우를 임의적 감경사유로 삼고 있으나, 뒤에서 보는 원고의 비위행위 정도에 비추어 참가인 공사가 징계수위를 감경하지 않은 것이 부당하다고 볼 수 없다.

(2) 앞서 본 바와 같이 원고의 비위행위는 참가인 공사의 체면 또는 위신을 손상시킨 것으로 징계사유에 해당하고, 이는 부동산 취득 제한과 관련한 인사규정 조항이 추가된 것과 무관하다. 또한, 허위 인터뷰를 포함한 원고의 비위행위에 대한 기사는 온라인 매체에만 게재된 것이 아닐 뿐만 아니라, 원고의 주장처럼 종전 인사규정 제48조 제1항 제3호에 온라인 매체가 포함된다고 명시되어 있지 않은 사정만으로 위 규정이 불명확하다고 볼 수도 없다(참가인 공사는 온라인 매체는 그 특성상 강력한 전파성을 가지고 있어 이에 대한 경각심을 일깨우기 위한 취지에서 위 조항에 "온라인 매체 포함" 부분이 추가된 것이라고 주장하고 있다).

(3) 징계사유1, 2의 행위는 원고가 적극적으로 겸직금지 의무를 위반하는 계약을 체결하고, 직무 이외의 영리를 목적으로 한 업무에 종사하여 강의료 등 금품을 수령한 것으로서 참가인 공사 임직원 행동강령 제33조 및 취업규칙 제8조를 정면으로



위반한 것이다. 원고는 징계사유1, 2의 비위행위에 대해서 참가인 공사에 신고 또는 허가받을 의무가 있음에도 이를 이행하지 않았고, 초과 수령한 외부강의료는 참가인 공사에 신고한 후 반환해야 함에도 참가인 공사 규정에 전혀 따르지 않고 있다.

(4) 원고는 참가인 공사의 내부 규정 등에 명시적으로 금지된 비위행위를 반복적으로 저질렀고, 중앙노동위원회 심문회의에서 "강사활동 등 영리행위가 겸직 금지 의무위반의 소지가 있다는 것은 어느 정도 인지하고 있었다."고 진술하기도 하였는바, 원고의 비위행위가 과실에 의한 것이라고 볼 수 없다.

(5) 근로자에게 여러 가지 징계혐의 사실이 있는 경우에는, 그 징계사유 하나씩 또는 그중 일부의 사유만을 가지고 판단할 것이 아니고 전체의 사유에 비추어 판단하여야 한다(대법원 2011. 3. 24. 선고 2010다21962 판결 등 참조). 원고는 공공기관의 직원으로서 일반 사기업보다 강한 직업윤리 의식이 요구됨에도 업무 관련성이 높은 내용을 영리 목적으로 강의하여 고액의 이득을 취하였다. 원고는 참가인 공사가 2021. 2. 원고에 대한 감사에 들어가자, 강사 활동을 부인하며 비위행위를 계속하면서 허위의 언론 인터뷰를 하였고, 원고의 비위행위가 보도되어 참가인 공사의 대외적인 위신과 신뢰도가 크게 훼손되었음에도 강의를 계속할 의사를 밝히는 등 공공기관 직원으로서 갖추어야 할 직업윤리를 저버리는 행위를 하였다. 이 같은 원고의 비위행위, 언론기관 및 참가인 공사에 대한 원고의 거짓 태도, 원고 자신의 책임을 참가인 공사 임직원의 부동산 투기 등으로 전가하려는 자세, 원고의 비위행위로 인한 참가인 공사의 대외적인 위신과 신뢰도 훼손 등 여러 사정을 고려할 때, 원고의 비위행위 정도가 매우 무거워 원고와 참가인 공사 사이에 고용관계가 더 이상 계속 유지되기 어렵다고 여겨진다.



(6) 인사규정 시행세칙 제76조 제1항 [별표 6]은 '비위의 도'와 '고의·과실의 경중'에 따라, 비위의 유형별로 '파면-해임', '정직', '감복', '견책'으로 징계양정기준을 규정하고 있다. 앞서 본 바와 같이 이 사건 각 징계사유는 비위의 도가 중하고, 원고에게 고의가 있으므로 위 기준상 참가인 공사는 파면-해임의 범위 내에서 징계의 종류를 재량으로 결정할 수 있다. 이 사건 파면은 위와 같이 사전에 정해진 징계양정기준의 범위 내에서 이루어졌고, 위와 같은 기준이 합리성이 없다고 볼 만한 사정도 보이지 않는다.

(7) 원고의 경우 참가인 공사에서 약 13년간 보상업무를 담당하고 있음에도 재개발단지 등에서 토지 보상으로 어떻게 수익을 내는지 등 자신의 직무와 직접 관련된 보상 강의를 하였고, 이러한 비위행위가 대대적으로 보도되어 참가인 공사에 대한 신뢰도가 크게 실추된 점, 원고가 강의 등을 통해 얻은 이득이 143,000,000원에 달하는 점, 원고는 단순히 강의를 하는 데 그치지 않고, 강의를 3년간 VOD로 제공하기로 하는 약정까지 체결한 점 등에 비추어 원고가 주장하는 다른 공무원의 강등 징계 사례나 참가인 공사 직원에 대한 징계사례가 이 사건과 같은 정도의 비위행위라고 볼 수 없을 뿐만 아니라 참가인 공사가 이 사건 각 징계사유에 대해 파면으로 양정을 정한 것이 자의적이라고 볼 수 없다.

### 3) 소결

이 사건 파면은 징계사유가 모두 인정되고, 그 양정도 과다하다고 볼 수 없으므로 정당하다. 이와 같은 취지의 이 사건 재심판정은 적법하다.

## 3. 결론

그렇다면 원고의 청구는 이유 없어 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다.



본 판결서는 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다. 본 판결서를 이용하여 사건관계인의 명예나 생활의 평온을 해하는 행위는 관련 법령에 따라 금지됩니다. 비실명처리일자 : 2023-06-01

재판장      판사      송각엽

              판사      변이섭

              판사      심용아



[별지 1]

**관계 규정**

《근로기준법》

제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

《공공기관의 운영에 관한 법률》

제37조(임직원의 겸직제한) ① 공공기관·준정부기관의 상임임원과 직원은 그 직무 외의 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못한다.

《취업규칙》

제3조(신의성실) 직원은 한국토지주택공사(이하 ‘공사’라 한다)의 관련 법령, 정관, 그 밖의 모든 규정을 준수하고, 신의와 성실로써 근무에 임하여 담당한 직무를 충실히 완수하여야 하며, 공사 직원으로서의 품위를 유지하여야 한다.

제8조(겸직제한) ① 직원은 그 직무 이외의 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못한다.

② 제1항에 따른 영리를 목적으로 하는 업무의 범위에 대하여는 국가공무원 복무규정 제25조(영리업무의 금지)를 준용한다.

③ 직원은 사장의 허가를 받은 경우 비영리 목적의 업무를 겸할 수 있다.

《국가공무원 복무규정》

제25조(영리 업무의 금지) 공무원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 종사함으로써 공무원의 직무 능률을 떨어뜨리거나, 공무에 대하여 부당한 영향을 끼치거나, 국가의 이익과 상반되는 이익을 취득하거나, 정부에 불명예스러운 영향을 끼칠 우려가 있는 경우에는 그 업무에 종사할 수 없다.

1. 공무원이 상업, 공업, 금융업 또는 그 밖의 영리적인 업무를 스스로 경영하여 영리를 추구함이 뚜렷한 업무
2. 공무원이 상업, 공업, 금융업 또는 그 밖에 영리를 목적으로 하는 사기업체(私企業體)의 이사·감사 업무를 집행하는 무한책임사원·지배인·발기인 또는 그 밖의 임원이 되는 것
3. 공무원 본인의 직무와 관련 있는 타인의 기업에 대한 투자
4. 그 밖에 계속적으로 재산상 이득을 목적으로 하는 업무



### 《한국토지주택공사 임직원 행동강령》

제33조(외부강의 등의 사례금 수수 제한) ① 임직원은 자신의 직무와 관련되거나 그 지위·직책 등에서 유래되는 사실상의 영향력을 통하여 요청받은 교육·홍보·토론회·공청회 또는 그 밖의 회의 등에서 한 강의·강연·기고·발표·토론·심사·평가·자문·의결 등(이하 '외부강의 등'이라 한다)의 대가로서 별표 1에서 정하는 금액을 초과하는 사례금을 받아서는 아니된다.

② 임직원은 사례금을 받는 외부강의 등을 할 때에는 외부강의 등의 요청 명세 등을 사장에게 그 외부강의 등을 마친 날부터 10일 이내에 별지 제12호 서식에 따라 서면으로 신고하여야 한다. 다만, 외부강의 등을 요청한 자가 국가나 지방자치단체인 경우에는 그러하지 아니한다.

③ 임직원은 제2항에 따른 신고를 할 때 상세 명세 또는 사례금 총액 등을 미리 알 수 없는 경우에는 해당 사항을 제외한 사항을 신고한 후 해당 사항을 안 날로부터 5일 이내에 보완하여야 한다.

④ 사장은 제2항에 따라 임직원이 신고한 외부강의 등이 공정한 직무수행을 저해할 수 있다고 판단하는 경우에는 그 임직원의 외부강의 등을 제한할 수 있다.

⑤ 임직원은 제1항에 따른 금액을 초과하는 사례금을 받은 경우에는 사장에게 신고하고, 제공자에게 그 초과금액을 지체 없이 반환하여야 한다.

⑥ 임직원은 제5항에 따라 초과금액을 반환한 경우에는 증명자료를 첨부하여 별지 제15호 서식으로 그 반환 비용을 사장에게 청구할 수 있다.

⑦ 임직원은 월 3회를 초과하여 대가를 받고 외부강의 등을 하려는 경우에는 미리 사장의 승인을 받아야 한다. 다만, 국가나 지방자치단체에서 요청하거나 겸직허가를 받고 수행하는 외부강의 등은 그 횟수에 포함하지 아니한다.

[별표1] 외부강의등 사례금 상한액(제33조 관련)

#### 외부강의등 사례금 상한액(제33조 관련)

1. 사례금 상한액: 40만원

주) 국제기구, 외국정부, 외국대학, 외국연구기관, 외국학술단체, 그 밖에 이에 준하는 외국기관에서 지급하는 외부강의 등의 사례금 상한액은 사례금을 지급하는 자의 지급기준에 따른다.

2. 적용기준



- 가. 상한액은 강의 등의 경우 1시간당, 기고의 경우 1건당 상한액으로 한다.
- 나. 임직원은 1시간을 초과하여 강의 등을 하는 경우에도 사례금 총액은 강의시간에 관계없이 1시간 상한액의 100분의 150에 해당하는 금액을 초과하지 못한다.
- 다. 상한액에는 강의료, 원고료, 출연료 등 명목에 관계없이 외부강의 등 사례금 제공자가 외부강의 등과 관련하여 임직원에게 제공하는 일체의 사례금을 포함한다.
- 라. 다목에도 불구하고 임직원이 공사에서 교통비, 숙박비, 식비 등 여비를 지급받지 못한 경우 LH 「여비규정」의 기준 내에서 실비수준으로 제공되는 교통비, 숙박비 및 식비는 제1호의 사례금에 포함되지 않는다.

《인사규정》

제48조(징계) ① 직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당될 때에는 징계한다.

- 1. 공정거래 등 법령 및 사규에 위반하여 직원 본분에 배치되었을 때
- 2. 직무상 의무를 위반하거나 정당한 이유 없이 직무를 태만하였을 때
- 3. 직무의 내외를 막론하고 공사의 체면 또는 위신을 손상시켰을 때(온라인 매체 포함)

② 비위의 유형 및 정도에 따른 징계양정기준 등 징계에 관한 세부기준은 시행세칙으로 정한다.

《인사규정 시행세칙》

제76조(징계양정의 기준) ① 인사위원회는 징계혐의자의 비위의 유형, 비위의 정도 및 과실의 경중과 평소의 근무성적, 공과사항, 개전의 정, 그 밖의 정상 등을 참작하여 별표 6 및 별표 7의 징계양정기준에 따라 의결하여야 한다.

제77조 (징계의 감경) ① 인사위원회는 징계대상자가 사장표창(장관표창 이상을 포함한다)을 수여 받은 경우 및 적극적이고 헌신적인 직무수행과정에서 야기된 과실로 징계가 요구된 자에 대하여는 별표 8의 징계양정 감경기준에 따라 징계를 감경할 수 있다.

[별표6] (제76조제1항 관련) 징계양정기준

비위의 도 비위의 유형	비위의 도가 중하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 중과실이거나, 비위의 도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의 도가 중하고 경과실이거나 비위의 도가 경하고 중과실인 경우	비위의 도가 경하고 경과실인 경우
-----------------	----------------------	---	--------------------------------------	--------------------



본 판결서는 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다. 본 판결서를 이용하여 사건관계인의 명예나 생활의 평온을 해하는 행위는 관련 법령에 따라 금지됩니다. 비실명처리일자 : 2023-06-01

2. 품위 유지의 의무 위반 라. 기타	파면-해임	정직	감봉	견책
5. 영리업무, 겸직 금지 의무위반	파면-해임	정직	감봉	견책
6. 성실의무 위반 다. 기타	파면-해임	정직	감봉	견책

[별표8](제77조제1항 관련) 징계양정 감경기준

징계 종류	감경된 징계양정
파면	해임
해임	강등
강등	정직
정직	감봉
감봉	견책
견책	경고(징계불문)

끝.





[별지 2]

**2021. 3. 3. 자 I언론 보도**

투기 의혹 뿐만이 아닙니다. I언론가 단독으로 취재한 결과 '토지 경매 1타 강사', 또 '투자 경력 18년'이라며 홍보하고 있는 인터넷 유료사이트의 강사가 알고 보니 LH 직원이라는 의혹이 제기됐습니다. 사실이라면 투기를 막아야 할 LH 직원이 부업으로 투기의 기술을 가르치고 있는 셈입니다.

L 기자입니다.

[기자]

부동산 투자에 대해 강의하는 한 유료 사이트입니다.

닉네임을 쓰는 강사 K는 자신을 토지 경매 공매의 1타 강사라며 1회 강의에 1800명이 수강했다고 소개합니다.

부동산 투자회사 18년 경력으로 수많은 투자를 했고 수익을 봤다고도 자랑합니다.

23만원을 내야 들을 수 있는 이 강의는 재개발단지 등에서 토지 보상으로 어떻게 수익을 내는지 알려줍니다.

[K : 참고로 이 내용 은행에서 담보 평가하는 분도 몰라요. 이거는 진짜 제가 안 알려드리면 어디 가서도 듣기 힘든 정보야.]

강의 도중에 자신의 투자 경험도 설명합니다.

[K : 이걸 제 개인 사례거든요. 상권이 안정될 때까지 기다렸다가 투자를 했어요. 상가인데 입찰받았거든요. 100% 넘겼어요, 제가.]

해당 건물 등기를 떼봤습니다.

2016년 경매로 낙찰 받은 사람이 K로 나옵니다.



현재 LH 서울지역본부 C사업단에 근무하는 직원과 이름이 같습니다.

LH 직원 K에게 전화를 걸어 등기부등본에 나온 정보를 물었습니다.

[K : (혹시 생년월일이 M 맞으신가요?) 네.]

해당 건물을 매매한 적 있는지도 물었습니다.

[K : 거기는 (매매)한 적 있는 거 같은데요. 네, 그거는 제가 지금도 갖고 있어요.]

하지만 온라인 강의는 한 적이 없다고 말합니다.

[K : 강의한 적 없죠. 제가 회사 직원이라서 특별하게 강의하거나 그런 적 없는데요.]

LH는 "K의 겸직 금지 의무 위반 등에 대해 내부 감사를 하고 있다"며 "결과에 따라 인사 조치할 예정"이라고 밝혔습니다.

LH는 지난해 8월부터 직원들에게 인터넷에서 개인 활동을 할 경우 겸직 허가를 받으라고 요청했습니다.

하지만 K는 겸직을 신청하지 않았습니다.

K는 이 사이트뿐 아니라 N에도 패널로 나와 자신의 투자 경험을 여러 차례 설명했습니다. 끝.