

인사징계로 인한 해임, 파면 또는 해고 시 퇴직금 감액 여부 - 공무원, 교원 vs 공기업
직원 vs 사기업 직원 차이점



1. 공무원, 교수 등 교원

해임, 파면은 강제로 퇴직시키는 중징계 처분입니다. 공무원 신분을 박탈한다는 점에서는 같지만, 파면과 해임은 국가공무원법과 공무원 연금법에서 퇴직금 및 연금 감액에서 차이가 있습니다. 파면은 퇴직급여액의 4분의1(재직기간이 5년 미만인 자)에서 2분의1(재직기간이 5년 이상인 자)이 감액되고, 5년간 공무원에 임용될 수 없습니다. 해임의 경우 원칙적으로 퇴직금 감액이 없으나 금품수수 및 횡령 등으로 인해 징계인 경우에는 퇴직급여액의 최대 25%까지 감액될 수 있고, 3년간 공직에 임용될 수 없습니다. 대학교수 등

교원도 거의 동일한 내용입니다.

2. 공무원의 해임 또는 파면과 퇴직 급여 감액 규정 - 공무원 연금법

공무원 연금법 제64조(형벌 등에 따른 급여의 제한) ① 공무원이거나 공무원이었던 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 퇴직급여 및 퇴직수당의 일부를 감액하여 지급한다. 이 경우 퇴직급여액은 이미 낸 기여금의 총액에 「민법」 제379조에 따른 이자를 가산한 금액 이하로 감액할 수 없다.

1. 재직 중의 사유로 **금고 이상의 형**이 확정된 경우(직무와 관련이 없는 과실로 인한 경우 및 소속상관의 정당한 직무상의 명령에 따르다가 과실로 인한 경우는 제외한다)

2. 탄핵 또는 징계에 의하여 **파면**된 경우

3. **금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용으로 징계 해임된 경우**

② 재직 중의 사유(직무와 관련이 없는 과실로 인한 경우 및 소속상관의 정당한 직무상의 명령에 따르다가 과실로 인한 경우는 제외한다)로 금고 이상의 형에 처할 범죄행위로 인하여 수사가 진행 중이거나 형사재판이 계속 중일 때에는 퇴직급여(연금인 급여를 제

외한다) 및 퇴직수당의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 지급정지할 수 있다. 이 경우 급여의 제한사유에 해당하지 아니하게 되었을 때에는 그 잔여금에 대통령령으로 정하는 이자를 가산하여 지급한다. ③ 재직 중의 사유로 「형법」 제2편제1장(내란의 죄), 제2장(외환의 죄), 군형법 제2편제1장(반란의 죄), 제2장(이적의 죄), 국가보안법(제10조는 제외한다)에 규정된 죄를 범하여 금고 이상의 형이 확정된 경우에는 이미 낸 기여금의 총액에 「민법」 제379조에 따른 이자를 가산한 금액을 반환하되 급여는 지급하지 아니한다.

급여의 제한사유

| 제한 사유 | 제한 금액 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ 재직중의 사유로 인하여 금고 이상의 형벌을 받은 경우 (단, 직무와 관련 없는 과실 및 소속상관의 정당한 명령 수행에 따르다가 과실로 인한 경우는 제외) ▪ 징계에 의하여 파면된 경우 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 퇴직급여 <ul style="list-style-type: none"> - 5년 이상 : 1/2 감액 - 5년 미만 : 1/4 감액 ▪ 퇴직수당 : 1/2 감액 |
| 금품 및 향응수수, 공금의 횡령/유용으로 징계 해임된 경우 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ 퇴직급여 <ul style="list-style-type: none"> - 5년 이상 : 1/4 감액 - 5년 미만 : 1/8 감액 ▪ 퇴직수당 : 1/4 감액 |

3. 공공기관 직원

관련 법령, 정관, 내부규정 등에서 국가공무원법, 공무원 연금법을 적용하는지 여부에 달려 있습니다. 공무원과 동일하게 본다는 특별한 규정이 있다면 공무원과 동일하고, 그와 같은 특별 규정이 없다면 공무원 인사규정과 무관하게 자체 규정에 따라 처리됩니다. 명시적 규정이 없는 사항은 아래와 같이 사기업과 동일한 법리가 적용될 것입니다.

4. 사기업 근로자

원칙적으로 징계해고 등으로 강제 퇴직하더라도 법정 퇴직금을 받을 수 있습니다. 만약 취업규칙에 '징계해고를 당하는 경우 퇴직금의 50%를 감액한다.'라는 규정을 둔 경우에도 근로자에게 근로자퇴직급여보장법상의 기준에 의하여 산정되는 퇴직금은 반드시 지급하여야 합니다.

사용자는 1년 이상 계속 근로한 근로자가 퇴직하는 경우 계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로서 지급해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조 제1항). 여기서 계속근로연수는 근로계약을 체결하여 고용된 날부터 퇴직할 때까지의 기간을 말하고, 퇴직의 사유는 제한이 없기 때문에 근로자의 일방적 의사표시에 의한 근로계약의 해지만이 아니고 근로자의 사망 또는 기업의 소멸, 일의 완료, 정년의 도래 및 해

고 등 근로계약이 종료되는 모든 경우가 퇴직금 지급요건의 퇴직에 해당합니다.

그런데 법정퇴직금 이상의 금액을 퇴직금으로 하는 경우, 그 초과범위 내에서 퇴직금을 감액할 수 있습니다. 즉, 근로자가 징계처분을 받거나 근로자의 고의 또는 중대한 과실로 회사재산에 막대한 손해를 입힌 경우 등과 같이 사회통념상 합리적인 사유가 있는 경우에는 퇴직금의 일부를 감액할 수 있도록 하는 퇴직금 지급제한 규정을 둘 수 있습니다 (대법원 2002. 9. 6. 선고 2002다29442 판결).

위 대법원 2002다29442 판결의 요지를 간략하게 소개하면 다음과 같습니다.

사기업 회사에서 직원들의 장기근속과 근무의욕을 고취하기 위해 6년이상 장기근속자에 대해서는 추가적으로 1년분의 퇴직금을 더 지급하고 있고, 취업규칙에서 "직원이 업무와 관련한 비위행위로 인하여 정직 이상의 징계를 받게 될 경우 추가적으로 지급되는 1년분의 퇴직금은 삭감한다"라는 규정을 두고 있습니다.

근속기간 7년의 근로자가 법인카드 불법사용 등 업무상횡령 사유로 3개월 정직의 징계

를 받고, 회사는 퇴직 시 근속 6년 이상의 근로자에게 지급하는 추가 1년분의 퇴직금을 지급하지 않았습니다. 위와 같은 퇴직금을 감액한 회사 조치가 근로자퇴직급여보장법 위반인지 문제된 사안입니다.

대법원 판결이유: “업무와 관련하여 범죄를 저지른 근로자에 대한 퇴직금 감액 규정이 직원으로 하여금 재직 중 성실하고 청렴하게 근무하도록 유도하기 위한 것으로서 그 목적의 정당성이 인정될 뿐 아니라, 제한의 사유를 중대한 사유가 발생한 경우로 한정하고, **제한의 범위도 최저 퇴직금제도에 위배되지 아니함**으로써 그 수단의 상당성과 법익의 균형성도 갖춘 것이라면 헌법상의 이중처벌금지·평등권 규정에 위배되지 않는다.

퇴직금은 후불 임금으로서의 성격 이외에도 사회보장적 급여로서의 성격과 공로보상으로서의 성격을 아울러 가지는 것인 점에 비추어, 퇴직금 감액 규정에 따라 삭감 이후에도 법정 최저 퇴직금수준에 미달하지 않고, 감액 사유도 합리적이라면 퇴직금감액 규정이 퇴직금의 본질에 어긋나지 않는다.”

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

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com