발 간 등 록 번 호
11-1310162-000001-14

Appeals Commission, Government of Korea | sochung.mpm.go.kr

소청 및 고충심사 업무편람

2014. 12.

인사혁신처
소청심사위원회

발간사

2014년은 불합리한 징계처분 등을 받은 공무원의 권익을 보호하기 위하여 지난 1963년 설립된 소청심사위원회가 51주년을 맞이한 해이자, 공직사회의 변화와 개혁을 선도하는 인사혁신 전담기관으로서 인사혁신처가 출범한 의미 있는 해라 할 수 있습니다.

그 동안 우리 소청심사위원회는 공직자들이 성실하게 업무를 수행하는 과정에서 부당한 징계처분을 받았거나 그 의사에 반하여 불이익한 처분을 받았을 때 공정하고 객관적인 심사를 통해 이를 구제하는 한편, 공직사회의 기강을 확립하기 위하여 금품·향응수수, 성희롱 등의 파렴치한 비리에 대해서는 엄정하게 심사함으로써 청렴하고 신뢰받는 공직사회 구현을 위해 노력해 왔습니다.

최근에는 청렴한 공직사회에 대한 국민의 기대수준이 높아짐에 따라 금품수수와 같은 부정부패, 음주운전 등 공직자 비위에 대한 처벌 기준이 점차 강화되는 추세에 있습니다. 이에 모든 공직자들이 책임과 의무, 사명감을 바탕으로 각자의 자리에서 최선을 다함으로써 국민의 눈높이에 맞는 투명하고 공정한 공직사회 구현을 위해 더욱 노력해야 될 때라고 생각됩니다.

이번에 발간된 『소청 및 고충심사 업무편람』은 소청 결정례, 판례 등을 새롭게 추가하고, 제도 변경 사항을 반영하여 업무담당자가 관련 제도를 좀 더 쉽게 이해하고 활용할 수 있도록 수정·보완하였습니다.

아무쪼록 본 책자가 관계 공무원을 비롯하여 관심 있는 분들에게 유익한 자료로 활용될 수 있기를 기대하며, 앞으로도 우리 위원회는 청렴하고 공정한 공직문화를 바탕으로 공무원들이 안심하고 자신의 직무에 전념할 수 있는 기반을 조성하는데 최선의 노력을 다해 나가겠습니다.

2014. 12.

소청심사위원회위원장 김 상 민

차례

제1편 소청심사

01 소청심사제도의 의의 • 3

1-1 개 념 ····· 3

1-2 성 격 ····· 3

1-3 행정심판 및 행정소송과의 관계 ····· 4

1-3-1 행정심판과의 관계 ····· 4

1-3-2 행정소송과의 관계 ····· 4

1-4 소청심사관련 흐름도 ····· 5

1-5 관계법령 ····· 5

02 소청심사기관 • 7

2-1 개 설 ····· 7

2-2 연 혁 ····· 7

2-3 공무원 구분 및 소청심사기관 ····· 8

2-4 인사혁신처 소청심사위원회 ····· 10

2-4-1 설치 근거 ····· 10

2-4-2 위원회 구성 및 조직 ····· 11

2-4-3 위원의 자격과 임명 ····· 11

2-4-4 위원의 직급 및 임기 ····· 12

2-4-5 위원장의 직무 및 직무대행 ····· 12

2-4-6 관 할 ····· 12

2-5 지방공무원소청심사위원회 ····· 14
2-5-1 설치 근거 ····· 14
2-5-2 위원회 구성 ····· 15
2-5-3 위원의 자격과 임명 ····· 15
2-5-4 관 할 ····· 15
2-6 교원소청심사위원회 ····· 16
2-6-1 설치 근거 ····· 16
2-6-2 위원회 구성 ····· 16
2-6-3 위원의 자격과 임명 ····· 16
2-6-4 관 할 ····· 17
2-7 군인사소청심사위원회 및 항고심사위원회 ····· 17
2-7-1 설치 근거 ····· 17
2-7-2 위원회 구성과 위원의 자격 ····· 18
2-7-3 위원의 임명 ····· 19
2-7-4 관 할 ····· 19
2-8 군무원인사소청심사위원회 및 군무원항고심사위원회 ····· 20
2-8-1 설치 근거 ····· 20
2-8-2 위원회 구성 ····· 21
2-8-3 위원의 자격과 임명 ····· 21
2-8-4 관 할 ····· 21
2-9 국회사무처, 법원행정처, 헌법재판소사무처 및 중앙선거관리위원회사무처 소청심사위원회 ····· 22
2-9-1 설치 근거 ····· 22
2-9-2 위원회 구성 ····· 22
2-9-3 위원의 자격과 임명 ····· 22
2-9-4 관 할 ····· 23

03 소청심사의 대상 • 24
3-1 개 설 ····· 24
3-2 징계처분 ····· 27
3-2-1 의 의 ····· 27
3-2-2 징계벌과 형사벌 ····· 27
3-2-3 징계의 종류 및 효력 ····· 28

3-3 징계부가금 ····· 32
3-3-1 의 의 ····· 32
3-3-2 징계부가금 부과 의결 ····· 32
3-3-3 징계부가금 부과 처분 ····· 33
3-3-4 징계부가금 감면 의결 ····· 33
3-4 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분 ····· 35
3-4-1 강 임 ····· 35
3-4-2 휴 직 ····· 35
3-4-3 직위해제 ····· 36
3-4-4 면 직 ····· 43
3-5 부작위 ····· 50
3-6 소청결정례에서의 소청심사 대상 ····· 54
3-6-1 불문경고 ····· 54
3-6-2 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분
(심사대상으로 본 사례) ····· 56
(심사대상이 아니라고 본 사례) ····· 62
3-7 판례 검토 ····· 68
3-7-1 처분성을 불인정한 사례 ····· 68
3-7-2 처분성을 인정한 사례 ····· 71

04 소청당사자와 관계인 • 73
4-1 개 설 ····· 73
4-2 소청인 ····· 74
4-2-1 의 의 ····· 74
4-2-2 소청인 적격 ····· 74
4-2-3 청구인의 지위승계 ····· 75
4-3 피소청인 ····· 76
4-4 관계인 ····· 76
4-4-1 소청인 대리인 ····· 76
4-4-2 피소청인 대리인 ····· 77
4-4-3 참고인 ····· 77
4-4-4 증 인 ····· 77

05 소청심사 청구 • 78

5-1 청구 방법 ····· 78

5-1-1 청구서 작성요령 ····· 78

5-1-2 소청 제기 ····· 78

5-1-3 심사청구의 내용변경, 보완 및 취하 ····· 84

5-1-4 심사청구의 효과 ····· 84

06 소청사건의 심사 • 86

6-1 심사의 내용 ····· 86

6-1-1 요건심사 ····· 86

6-1-2 본안심사 ····· 91

6-2 심사의 범위 ····· 148

6-3 소청처리절차 ····· 149

6-3-1 개 요 ····· 149

6-3-2 청구서 접수 ····· 151

6-3-3 답변서(변명서)의 요구 및 제출 ····· 152

6-3-4 답변서(변명서) 처리 ····· 153

6-4 사실조사 ····· 154

6-5 심사회의 준비 및 개최 ····· 154

6-5-1 회의 준비 ····· 154

6-5-2 회의 개최 ····· 156

6-6 결정 및 결정서 송부 ····· 160

6-6-1 결정 방법 ····· 160

6-6-2 결정의 종류 ····· 163

6-6-3 결정의 효력 ····· 165

6-6-4 결정서 작성 및 송부 ····· 166

6-7 재심요구 및 처리 절차 ····· 167

6-7-1 재심요구 ····· 167

6-7-2 처리절차 ····· 168

07 소청결정에 대한 불복 • 169

08 사건기록의 보관관리 • 170

09 소청서류의 열람 및 복사 • 171

9-1 소청당사자 ····· 171
9-2 이해관계인 ····· 171
9-3 법 원 ····· 171

제2편 고충처리

01 고충처리제도의 의의 • 175

1-1 의 의 ····· 175
1-2 성 격 ····· 175
1-3 관계 법령 ····· 177

02 고충심사위원회의 종류와 관할 • 178

2-1 개 설 ····· 178
2-2 인사혁신처 중앙고충심사위원회 ····· 178
2-2-1 설치 근거 ····· 178
2-2-2 관 할 ····· 178
2-3 행정기관소속 보통고충심사위원회 ····· 179
2-3-1 설치 근거 ····· 179
2-3-2 위원회 구성 ····· 179
2-3-3 관 할 ····· 179
2-4 지방공무원 고충심사기관 ····· 180
2-4-1 설치 근거 및 위원회 구성 ····· 180
2-4-2 관 할 ····· 180
2-5 경찰공무원 고충심사위원회 ····· 181
2-5-1 설치 근거 ····· 181
2-5-2 위원회 구성 ····· 181
2-5-3 관 할 ····· 181

2-6 소방공무원 고충심사위원회 ····· 182
2-6-1 설치 근거 ····· 182
2-6-2 위원회 구성 ····· 182
2-6-3 관 할 ····· 182
2-7 교육공무원 고충심사위원회 ····· 183
2-7-1 교육공무원 중앙고충심사위원회 ····· 183
2-7-2 교육공무원 보통고충심사위원회 ····· 183

03 고충처리의 대상 • 185
3-1 개 설 ····· 185
3-2 고충처리 대상 ····· 185
3-2-1 근무조건에 관한 사항 ····· 185
3-2-2 인사관리에 관한 사항 ····· 185
3-2-3 기타 신상문제에 관한 사항 ····· 186
3-3 처리대상에서 제외되는 사항 ····· 186
3-3-1 다른 법령에 의하여 처리되는 사항 ····· 186
3-3-2 국가사무의 관리운영에 관한 사항 ····· 186

04 고충심사 청구 • 187
4-1 청구 방법 ····· 187
4-1-1 고충심사청구서 작성 요령 ····· 187
4-1-2 제 기 ····· 187

05 고충심사 절차 • 189
5-1 개 요 ····· 189
5-2 청구서 접수 ····· 190
5-2-1 요건 검토 ····· 190
5-2-2 청구서 보완 ····· 190
5-3 답변서(변명서)의 요구 ····· 190
5-3-1 고충제기사실 통지 ····· 190
5-3-2 답변(변명)자료 제출 ····· 190

5-4 심사회의 개최 ····· 190
5-4-1 회의 참석자 ····· 190
5-4-2 회의 진행 절차 ····· 191
5-5 심사결정 및 결정서 송부 ····· 191
5-5-1 결정 기한 ····· 191
5-5-2 결정의 종류 ····· 192
5-5-3 결정서 작성 및 송부 ····· 192
5-5-4 결정의 효력 ····· 192
5-6 결정에 대한 불복 ····· 193
5-6-1 재심 절차 ····· 193
5-6-2 재심관할 고충심사기관 ····· 193
5-6-3 재심결정 처리 ····· 194
5-6-4 행정소송과의 관계 ····· 194

06 **인사혁신처 중앙고충심사위원회 결정례** • 195

제3편 부 록

01 **소청심사제도** • 209
1-1 주요 법령 ····· 209
1-2 주요 서식(예시) ····· 266
1-3 주요 참고 판례 ····· 277

02 **고충심사제도** • 299
2-1 주요 법령 ····· 299
2-2 주요 서식(예시) ····· 312

03 **색인목록**(소청결정례, 판례, 질의회신, 참고자료) • 315

Appeals Commission
Government of Korea

1

소청심사

01 소청심사제도의 의의

1-1 개 념

소청심사제도는 공무원이 징계처분, 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대하여 이의를 제기하는 경우 이를 심사·결정하는 특별행정심판제도로서, 위법·부당한 인사상 불이익 처분에 대한 구제라는 사법보완적 기능을 통하여 직접적으로는 공무원의 신분을 보장함으로써 직업공무원제도의 확립에 기여하고, 간접적으로는 행정의 자기통제 효과를 도모하는데 그 목적이 있음

결정례

'그 의사에 반하는 불리한 처분'의 의미

국가공무원법 제9조 제1항의 '그 의사에 반하는 불리한 처분'이라 함은 인사행정의 근본기준을 확립하고자 하는 국가공무원법의 제정목적과 징계처분, 강임, 직위해제, 직권면직 등 신분상 불리한 처분을 소청심사 대상으로 하고 있는 위 규정의 제정취지에 비추어 볼 때, 공무원이 신분과 관련하여 받은 불리한 처분으로 보는 것이 타당함(사건 1998-864, 변상명령 청구 → 각하)

1-2 성 격

소청심사제도는 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 불복하는 당사자로부터 소청제기가 있을 경우, 구체적인 사실관계에 대해 심리하고 법령을 해석·적용하여 이를 판단한다는 점에서 준사법작용의 성격을 가지고 있으며, 또한 행정청의 의사의 표현으로서 그 자체가 행정작용이라는 이중적 성격을 가지고 있음

1-3 행정심판 및 행정소송과의 관계

1-3-1 행정심판과의 관계

다른 법률에서 특별한 불복절차를 규정하고 있을 경우에는 행정심판법에 의한 행정심판을 제기할 수 없으므로(행정심판법 제3조 제1항), 국가공무원법 및 지방공무원법 등에 따라 소청심사대상이 되는 사건에 대해서는 행정심판을 청구할 수 없음

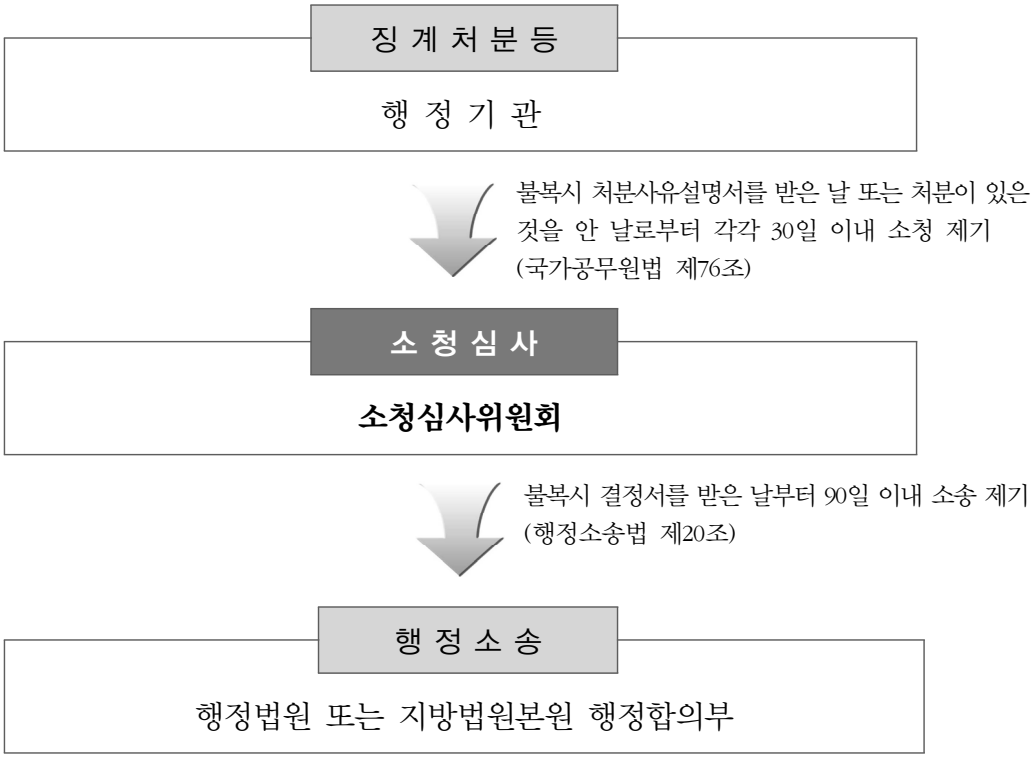
한편, 청구인이 소청심사절차와 행정심판절차를 혼동하여 당해 소청심사위원회에 심판청구서를 제출한 경우에는 심판청구서를 관계기관에 송부하여 청구인으로 하여금 올바른 절차를 밟을 수 있게 하는 것이 타당할 것이나 청구인이 끝까지 소청심사절차를 고집하는 경우에는 소청심사위원회의 심리·의결을 거쳐 이를 각하할 수 밖에 없음

1-3-2 행정소송과의 관계

행정소송법은 제18조 제1항에서 행정소송은 법령의 규정에 의하여 당해 처분에 대한 행정심판을 제기할 수 있는 경우에도 이를 거치지 아니하고 제기할 수 있다고 규정하여 행정심판을 임의적 절차로 하였으나, 단서에서 다른 법률에 당해 처분에 대한 행정심판의 재결을 거치지 아니하면 취소소송을 제기할 수 없다는 규정이 있는 때에는 예외로 한다는 규정을 두고 있는바,

국가공무원법은 제16조 제1항에서 소청심사위원회의 심사·결정을 거치지 아니하면 행정소송을 제기할 수 없다는 규정을 두고 있으므로 소청심사는 행정소송을 제기하기 전에 반드시 거쳐야 하는 필요적 전심절차임

1-4 소청심사관련 흐름도



1-5 관계법령

○ 국가공무원법(법률 제12844호, '14.11.19.) ⇒ 이하 "법"이라 함
○ 지방공무원법(법률 제12844호, '14.11.19.)
○ 외무공무원법(법률 제12844호, '14.11.19.)
○ 경찰공무원법(법률 제12844호, '14.11.19.)
○ 소방공무원법(법률 제12844호, '14.11.19.)
○ 국가정보원직원법(법률 제12223호, '14.1.7.)
○ 대통령 등의 경호에 관한 법률(법률 제11530호, '12.12.11.)
○ 교원지위향상을 위한 특별법(법률 제11690호, '13.3.23.)
○ 군인사법(법률 제12747호, '14.6.11.)

○ 군무원인사법(법률 제12598호, '14.5.20.)
○ 행정심판법(법률 제12718호, '14.5.28.)
○ 행정소송법(법률 제12596호, '14.5.20.)
○ 전투경찰대 설치법(법률 제12844호, '14.11.19.)
○ 소청절차규정(대통령령 제25751호, '14.11.19.) ⇒ 이하 "규정"이라 함
○ 공무원고충처리규정(대통령령 제25751호, '14.11.19.)
○ 공무원 징계령(대통령령 제25751호, '14.11.19.)
○ 교육공무원 징계령(대통령령 제25751호, '14.11.19.)
○ 경찰공무원 징계령(대통령령 제25751호, '14.11.19.)
○ 소방공무원 징계령(대통령령 제25753호, '14.11.19.)
○ 국가공무원 복무규정(대통령령 제25751호, '14.11.19.)
○ 경찰공무원 복무규정(대통령령 제25751호, '14.11.19.)
○ 지방공무원 징계 및 소청 규정(대통령령 제25751호, '14.11.19.)
○ 교원소청에 관한 규정(대통령령 제25532호 '14.8.6.)
○ 군인사법 시행령(대통령령 제25484호, '14.7.18.)
○ 군무원인사법 시행령(대통령령 제25751호, '14.11.19.)
○ 행정심판법 시행령(대통령령 제24418호, '13.3.23.)
○ 인사혁신처와 그 소속기관 직제(대통령령 제25754호, '14.11.19.)
○ 공무원 징계령 시행규칙(총리령 제1106호, '14.11.19.)
○ 국회인사규칙(국회규칙 제180호, '13.12.13.)
○ 법원공무원규칙(대법원규칙 제2557호, '14.9.1.)
○ 헌법재판소 공무원 규칙(헌법재판소규칙 제341호, '14.11.13.)
○ 징계·소청 및 고충처리에 관한 규정(국회규정 제747호, '14.2.3.)
○ 경찰공무원 징계양정 등에 관한 규칙(경찰청예규 제723호, '13.12.12.)

02 소청심사기관

2-1 개 설

국가공무원법은 공정한 소청심사를 위하여 독립성과 합의성이 보장되는 위원회의 형식으로 소청심사기관을 설치할 것을 규정하고 있고(법 제9조), 형식적으로는 중앙인사기관의 장 소속하에 설치되어 있으나 소청심사에 관한 업무는 어떠한 감독이나 지시도 받지 않으며, 소청심사위원회의 상임위원은 금고 이상의 형벌 또는 장기의 심신쇠약으로 직무를 수행할 수 없게 된 때를 제외하고는 그의 의사에 반하여 면직되지 않는 등 강한 신분보장을 받고 있음(법 제11조)

2-2 연 혁

행정심판절차로서의 사후 구제장치가 행정 내부적으로 마련된 것은 '61.9.18. 구 국가공무원법 개정 시 항고심사위원회를 설치하여 징계처분에 대해 부분적으로 불복절차를 수행토록 한 것으로서, 5급 이상 공무원의 징계처분에 대해서는 내각수반 소속 하에 설치된 특별항고심사위원회에서, 6급 이하 공무원의 징계처분에 대하여는 각 기관의 보통항고심사위원회에서 심사하도록 하였음

이후 국가공무원법의 폐지제정(법률 제1325호, '63.4.17. 공포 '63.6.1. 시행)으로 위 항고심사위원회는 폐지되고 소청심사위원회의 설치근거가 마련되어 내각사무처, 국가재건최고회의, 법원행정처에 소청심사위원회가 설치되었고, 현재는 인사혁신처, 국회사무처, 법원행정처, 헌법재판소사무처 및 중앙선거관리위원회사무처에 각 소청심사위원회를 두고 있으며, 지방공무원 및 일부 특정직 공무원의 경우에도 각 개별법에 설치 근거를 마련하여 소청심사위원회를 설치·운용하고 있음

2-3 공무원 구분 및 소청심사기관

<table>
<tr><th>구 분</th><th colspan="6">소 청 심 사 기 관</th></tr>
<tr><td rowspan="19">행정부</td><td rowspan="14">국가공무원</td><td rowspan="13">경력직</td><td>일반직</td><td colspan="3">인사혁신처 소청심사위원회</td></tr>
<tr><td rowspan="12">특정직</td><td>외무공무원</td><td colspan="2">인사혁신처 소청심사위원회</td></tr>
<tr><td rowspan="2">경찰공무원</td><td colspan="2">인사혁신처 소청심사위원회</td></tr>
<tr><td colspan="2">※ 단, 전투경찰대의 경사, 경장, 순경은 당해 전투경찰대가 소속된 기관에 설치된 경찰공무원징계위원회</td></tr>
<tr><td>소방공무원</td><td colspan="2">인사혁신처 소청심사위원회</td></tr>
<tr><td>검사</td><td colspan="2">소청제도 없음</td></tr>
<tr><td>교원</td><td colspan="2">교원소청심사위원회</td></tr>
<tr><td rowspan="2">군인</td><td>장교 및 준사관</td><td>• 국방부 중앙군인사소청심사위원회(징계처분 외)
• 항고심사위원회(징계처분)</td></tr>
<tr><td>부사관</td><td>• 각군 본부의 군인사소청심사위원회(징계처분 외)
• 항고심사위원회(징계처분)</td></tr>
<tr><td>군무원</td><td colspan="2">• 국방부 군무원인사소청심사위원회(징계처분 외)
• 항고심사위원회(징계처분)</td></tr>
<tr><td>국가정보원</td><td colspan="2">인사혁신처 소청심사위원회</td></tr>
<tr><td>대통령경호실</td><td colspan="2">인사혁신처 소청심사위원회</td></tr>
<tr><td colspan="2">특수경력직</td><td colspan="3">원칙적으로 소청대상에 포함되지 않음</td></tr>
<tr><td rowspan="3">지방공무원</td><td rowspan="2">경력직</td><td>일반직</td><td colspan="3">•각 시・도 지방소청심사위원회
•교육소청심사위원회(지방교육청 소속 공무원)</td></tr>
<tr><td>특정직</td><td>지방소방공무원</td><td colspan="2">지방공무원 소청심사위원회</td></tr>
<tr><td colspan="2">특수경력직</td><td colspan="3">원칙적으로 소청대상에 포함되지 않음</td></tr>
<tr><td>입법부</td><td colspan="6">국회사무처 소청심사위원회</td></tr>
<tr><td>사법부</td><td colspan="6">법원행정처 소청심사위원회</td></tr>
<tr><td>헌재소</td><td colspan="6">헌법재판소사무처 소청심사위원회</td></tr>
<tr><td>중선위</td><td colspan="6">중앙선거관리위원회사무처 소청심사위원회</td></tr>
</table>

※ 별정직공무원에 대한 징계 등 불이익처분시 구제수단

별정직공무원은 국가공무원법 제3조에 따라 소청제도의 적용이 배제되므로 행정심판법에 의한 행정심판을 청구하여야 하나, 대통령의 처분 등에 대하여는 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 행정심판을 제기할 수 없으므로(행정심판법 제3조), 대통령이 임용하는 별정직 고위공무원은 행정소송을 직접 제기할 수밖에 없고, 3급 상당 이하의 공무원은 행정심판법에 의한 행정심판을 제기하거나 행정소송을 제기하여야 함

※ 법관의 소청 관할

법관이 징계처분에 대해 불복하는 경우 법관징계법 제27조에 따라 전심 절차를 거치지 아니하고 대법원에 징계처분의 취소를 청구하여야 함

※ 징계처분 이후 전직시의 소청 관할

징계처분 시 교육연구직으로 있다가 소청심사위원회에 소청을 제기한 이후 교원(교사)으로 전직되었을 경우, 처분 당시의 신분을 기준으로 하여 소청심사위원회에서 관할하는 것이 타당함

※ 징계처분 이후 국가직에서 지방직 전환시 소청 관할

국가공무원의 신분을 가진 공무원을 징계처분 함과 동시에 동일자로 지방공무원으로 임명하였을 경우에도 국가공무원을 관할하는 당 소청심사위원회의 관할을 벗어나는 것은 아님 (제106회 행정회의, 사건 70-299, 70-325)

결정례

검사의 소청은 인사혁신처 소청심사위원회의 관할이 아님

국가공무원법 제9조 제4항에서는 '인사혁신처 소청심사위원회는 다른 법률로 정하는 바에 따라 특정직공무원의 소청을 심사·결정할 수 있다'고 규정하고 있는바, 각 개별 법률에서 우리 위원회에 소청을 청구할 수 있는 근거규정을 두고 있는 특정직공무원의 경우에 우리 위원회가 이를 심사·결정할 수 있다고 할 것이다. 검사는 국가공무원법 제2조 제2항 제2호에서 정하고 있는 특정직공무원으로서, 검사의 신분관계를 규율하는 검찰청법 및 검사징계법 등 관계법령에서 검사의 소청심사 청구에 관하여 어떠한 근거규정을 두고 있지 아니할 뿐만 아니라, 국가공무원법에 대한 준용 규정 또한 마련되어 있지 아니하므로 검사에 대한 소청심사는 안전행정부(現 인사혁신처) 소청심사위원회의 정당한 관할 사항에 해당하지 아니하므로 각하 결정함
(사건 1999-229, 2004-230, 2007-75, 2013-168)

2-4 인사혁신처 소청심사위원회

2-4-1 설치 근거

법 제9조 제1항, 인사혁신처 그 소속기관 직제 제2조 제2항

법 제9조(소청심사위원회의 설치)

① 행정기관 소속 공무원의 징계처분, 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대한 소청을 심사·결정하게 하기 위하여 인사혁신처에 소청심사위원회를 둔다.

인사혁신처와 그 소속기관 직제 제2조(소속기관)

② 행정기관 소속 공무원의 징계처분 및 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분에 대한 소청을 심사·결정하기 위하여 「국가공무원법」 제9조제1항에 따라 인사혁신처에 소청심사위원회를 둔다.

연혁

○ '63. 4. 17. : 내각사무처에 소청심사위원회 신설(국가공무원법, 법률 제1325호)
사무보좌기관으로 소청과를 둠
위원장 : 차관급, 위원 : 별정1급(위원장 포함 위원 7명)
※ 법 시행일은 '63.6.1.이며 위원회 발족일은 '63.6.20.임

○ '63. 12. 16. : 소청심사위원회 소속 변경(내각사무처 → 총무처)

○ '66. 5. 7. : 소청과를 행정실로 개편, 3개 계를 둠

○ '73. 2. 5. : 위원회 구성을 위원장 포함 5명 이상 7명 이내로 조정

○ '78. 12. 5. : 소청심사위원회에 비상임위원을 둘 수 있도록 함

○ '91. 8. 24. : 비상임위원제 직제반영, 행정실을 행정과·심사과로 개편

○ '98. 2. 28. : 소청심사위원회 소속 변경(총무처 → 행정자치부)

○ '99. 5. 24. : 행정과·심사과를 행정과로 통합

○ '04. 6. 12. : 소청심사위원회 소속 변경(행정자치부 → 중앙인사위원회)

○ '07. 3. 1. : 소청심사위원회 비상임위원 2명 임명

○ '08. 2. 29. : 소청심사위원회 소속 변경(중앙인사위원회 → 행정안전부)

○ '11. 2. 1. : 비상임위원 정원 2명 증원(추가임명 '11.4.8. / '11.7.6.)

○ '13. 3. 23. : 소청심사위원회 소속 변경(행정안전부 → 안전행정부)

○ '13. 9. 26. : 소청심사위원회 비상임위원 임기 확대(1년 → 2년)

○ '14. 11. 19. : 소청심사위원회 소속 변경(안전행정부 → 인사혁신처)

2-4-2 위원회 구성 및 조직

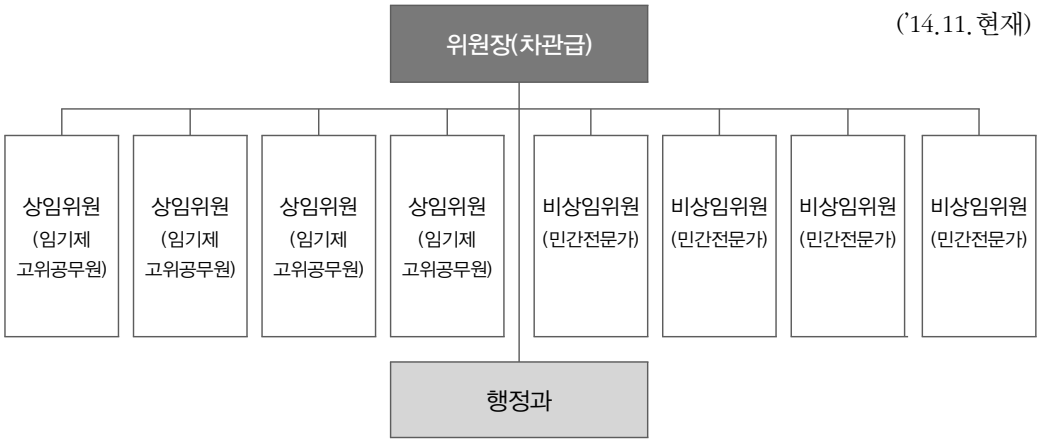
(1) 위원장 1명을 포함한 5명 이상 7명 이내의 상임위원과 상임위원 수의 1/2 이상인 비상임위원으로 구성하되, 위원장은 정무직으로 보함(법 제9조 제3항)

※ 인사혁신처와 그 소속기관 직제(대통령령)에는 위원장 1명을 포함한 상임위원 5명과 4명의 비상임위원으로 구성하도록 되어 있음

(2) '14. 11월 현재 위원장 1명을 포함하여 5명의 상임위원, 4명의 비상임위원으로 구성되어 있으며, 위원회의 사무를 처리하기 위하여 행정과를 두고 있음

〈조직도〉

('14.11. 현재)



2-4-3 위원의 자격과 임명

다음 각 호의 어느 하나에 해당하고, 인사행정에 관한 식견이 풍부한 자 중에서 인사혁신처장의 제청으로 국무총리를 거쳐 대통령이 임명. 다만, 비상임위원은 제1호 및 제2호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 임명함(법 제10조 제1항)

① 법관 · 검사 또는 변호사의 직에 5년 이상 근무한 자

② 대학에서 행정학 · 정치학 또는 법률학을 담당한 부교수 이상의 직에 5년 이상 근무한 자

③ 3급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 공무원으로서 3년 이상 근무한 자

2-4-4 위원의 직급 및 임기

(1) 위원장은 정무직으로 하고, 상임위원은 고위공무원단에 속하는 임기제공무원으로 보함(인사혁신처와 그 소속기관 직제 제23조 제2항)

(2) 상임위원의 임기는 3년으로 하며, 한 번만 연임할 수 있고, 다른 직무를 겸할 수 없음(법 제10조 제2항 및 제4항)

(3) 비상임위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있음(인사혁신처와 그 소속기관 직제 제23조 제3항)

2-4-5 위원장의 직무 및 직무대행

(1) 위원회를 대표하여 소관사무를 통할하고, 소속공무원을 지휘 · 감독함(인사혁신처와 그 소속기관 직제 제24조 제1항)

(2) 위원장이 없거나 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 때에는 선임 상임위원의 순으로 위원장의 직무를 대행하되, 순위가 같은 상임위원이 2명 이상 있을 때에는 연장자의 순으로 위원장의 직무를 대행함(인사혁신처와 그 소속기관 직제 제24조 제2항)

2-4-6 관 할

(1) 행정기관 소속 일반직 국가공무원(법 제9조 제1항)

(2) 다른 법률이 정하는 바에 따른 특정직공무원(법 제9조 제4항)

- 현재 외무공무원 · 경찰공무원 · 소방공무원(지방소방직공무원 제외) · 국가정보원 소속 공무원 · 대통령경호실 소속 공무원의 소청 관할

관계법률

외무공무원법

제30조(「국가공무원법」의 적용 등) 외무공무원에 대하여 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「국가공무원법」 및 「공무원교육훈련법」을 적용한다. 다만, 「국가공무원법」 제28조의5는 그러하지 아니하다. 〈개정 2005.11.8., 2007.5.11.〉

경찰공무원법

제30조(「국가공무원법」과의 관계) ① 경찰공무원에 대하여는 「국가공무원법」 제73조의4, 동법 제76조제2항 내지 제5항의 규정을 적용하지 아니하며, 치안총감 및 치안정감에 대하여는 「국가공무원법」 제68조 본문을 적용하지 아니한다.

② 「국가공무원법」을 경찰공무원에 적용함에 있어서는 다음 각 호에 따른다. 〈개정 2013.3.23., 2014.11.19.〉

1. 「국가공무원법」 제32조의5 및 제43조 중 "직급"은 "계급"으로 본다.
2. 「국가공무원법」 제42조제2항, 제85조제1항 및 제2항 중 "인사혁신처장"은 "경찰청장"으로 본다.
3. 「국가공무원법」 제67조, 제68조, 제78조제1항제1호 및 제2항, 제80조제7항 및 제8항 중 "이 법"은 "이 법 및 「국가공무원법」"으로 본다.
4. 「국가공무원법」 제71조제2항제3호 중 "중앙인사관장기관의 장"은 "경찰청장"으로 본다.

국가정보원직원법

제30조(「국가공무원법」의 준용) 직원에 대하여는 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「국가공무원법」에 따른 일반직공무원에 관한 규정을 준용한다. 다만, 「국가공무원법」 제17조·제18조 및 제73조의3은 그러하지 아니하다. [전문개정 2011.11.22.]

소방공무원법

제21조(심사청구) 소방공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 구분에 따른 기간에 국가소방공무원은 국민안전처장관을 거쳐 「국가공무원법」에 따라 설치된 소청심사위원회에, 지방소방공무원은 「지방공무원법」에 따라 설치된 지방공무원소청심사위원회에 해당 처분에 대한 불복심사를 청구할 수 있다. 이 경우 변호사를 대리인으로 선임할 수 있다. 〈개정 2014.11.19.〉

1. 「국가공무원법」 제75조 또는 「지방공무원법」 제67조제1항에 따라 처분사유 설명서를 받고 그 처분에 불복하는 경우 : 설명서를 받은 날부터 30일 이내
2. 「국가공무원법」 제75조 또는 「지방공무원법」 제67조제1항에서 정한 처분 외에 그 의사에 반하는 불리한 처분을 받은 경우 : 처분이 있음을 알게 된 날부터 30일 이내

[전문개정 2014.6.11.] [시행일 2014.12.12.] 제21조

대통령 등의 경호에 관한 법률

제14조(「국가공무원법」과의 관계 등) ② 직원에 대하여는 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「국가공무원법」을 준용한다. [전문개정 2011.4.28.]

2-5 지방공무원소청심사위원회

2-5-1 설치 근거

지방공무원법 제13조

제13조(소청심사위원회의 설치)
공무원의 징계, 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대한 소청을 심사·결정하기 위하여 시·도에 제6조에 따른 임용권자별로(임용권을 위임받은 자는 제외한다) 지방소청심사위원회 및 교육소청심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)를 둔다.[전문개정 2008. 12. 31.]

2-5-2 위원회 구성

(1) 16명 이상 20명 이하의 위원으로 구성하며, 지방공무원법 제14조 제2항 제1호 및 제2호에 따라 위촉되는 위원이 전체 위원의 1/2 이상이 되어야 함(지방공무원법 제14조 제1항)

(2) 위원장은 심사위원회에서 지방공무원법 제14조 2항 제1호 및 제2호에 해당하는 위촉위원 중 호선하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지정한 위원이 그 직무를 대행함(지방공무원법 제15조 제1항 및 제3항)

(3) 심사위원회 회의는 위원장과 시 · 도지사 또는 교육감이 회의마다 지정하는 6명의 위원으로 구성하되, 위촉위원이 지방공무원법 제14조 제2항 제1호 및 제2호에 따라 위촉된 위원이 5명 이상이어야 함(지방공무원법 제14조 제4항)

2-5-3 위원의 자격과 임명

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 시 · 도지사 또는 교육감이 임명 또는 위촉. 다만, 인사위원회 위원 · 정당법에 의한 당원 및 지방의회 의원은 심사위원회의 위원이 될 수 없음(지방공무원법 제14조 제2항)

① 법관 · 검사 또는 변호사로 재직하는 사람
② 대학에서 법률학을 담당하는 부교수 이상으로 재직하는 사람
③ 소속 국장급 이상의 공무원

2-5-4 관 할

(1) 각 시 · 도 지방공무원 소청심사위원회
- 각 지방자치단체 소속 일반직 지방공무원 및 지방소방공무원

(2) 교육소청심사위원회
- 지방교육청 소속 일반직 지방공무원

2-6 교원소청심사위원회

2-6-1 설치 근거

교원지위향상을 위한 특별법 제7조 제1항

제7조(교원소청심사위원회의 설치)
① 각급학교 교원의 징계처분과 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분(「교육공무원법」 제11조의3 제4항 및 「사립학교법」 제53조의2제6항에 따른 교원에 대한 재임용 거부처분을 포함한다. 이하 같다)에 대한 소청심사를 하기 위하여 교육부에 교원소청심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)를 둔다.

2-6-2 위원회 구성

위원장 1명을 포함하여 7명 이상 9명 이내의 위원으로 구성하되 위원장과 위원 중 1명은 상임으로 함(교원지위향상을 위한 특별법 제7조 제2항, 교육부와 그 소속기관 직제 제32조 제1항)

2-6-3 위원의 자격과 임명

(1) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 교육부장관의 제청으로 대통령이 임명(교원지위향상을 위한 특별법 제8조 제1항)

① 판사, 검사 또는 변호사의 직에 5년 이상 재직 중이거나 재직한 자

② 교육 경력이 10년 이상인 교원 또는 교원이었던 자

③ 교육행정기관의 3급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원이거나, 3급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원이었던 자

④ 사립학교를 설치·경영하는 법인의 임원이나 사립학교 경영자

⑤ 「교육기본법」 제15조제1항에 따라 중앙에 조직된 교원단체에서 추천하는 자

※ 현재 교육부와 그 소속기관 직제 제32조에 의하면, 심사위원회의 위원장 및 상임위원은 고위공무원단에 속하는 임기제공무원으로 보하도록 규정하고 있음

(2) 위원의 임기는 3년으로 하되 1차에 한하여 연임할 수 있고, 위원장과 상임위원은 대통령령으로 정하는 다른 직무를 겸할 수 없음(교원지위향상을 위한 특별법 제8조 제2항 및 제3항, 교원소청에 관한 규정 제20조)

2-6-4 관 할

국 · 공 · 사립을 망라하여 유치원에서 대학에 이르기까지 유아교육법 제20조, 초 · 중등교육법 제19조, 고등교육법 제14조에 명시된 교원

2012.12.11. 「교육공무원법」의 개정(2013.6.12. 시행)으로 시 · 도교육감 소속 국가직 교육전문직원(장학관 · 장학사 · 연구관 · 연구사)이 지방직으로 전환됨에 따라 시 · 도교육감 소속 교육전문직원의 소청심사 관할이 '인사혁신처 소청심사위원회'에서 '교원소청심사위원회'로 변경됨

※ 교육부 소속 국가직 교육전문직원의 소청은 인사혁신처 소청심사위원회에서 관할

2-7 군인사소청심사위원회 및 항고심사위원회

2-7-1 설치 근거

(1) 군인사법 제50조 및 제51조 제1항

제50조(위법 · 부당한 전역 및 제적등에 대한 소청)
장교 · 준사관 및 부사관은 위법 · 부당한 전역, 제적 및 휴직 등 그 의사에 반한 불리한 처분(징계처분 및 징계부가금 처분은 제외한다)에 대하여 불복하는 경우에는 그 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 이에 대한 심사를 소청할 수 있다.

제51조 (인사소청심사위원회)
① 제50조에 따른 장교 및 준사관의 소청을 심사하기 위하여 국방부에 중앙 군인사소청심사위원회를 두고, 부사관의 소청을 심사하기 위하여 각군 본부에 군인사소청심사위원회를 둔다.

(2) 군인사법 제60조 및 제60조의2 제1항

제60조(항고)

① 징계처분등을 받은 사람은 인권담당 군법무관의 도움을 받아 그 처분을 통지받은 날부터 30일 이내에 장관급 장교가 지휘하는 징계권자의 차상급 부대 또는 기관의 장에게 항고할 수 있다. 다만, 국방부장관이 징계권자이거나 장관급 장교가 지휘하는 징계권자의 차상급 부대 또는 기관이 없는 경우에는 국방부장관에게 항고할 수 있다. 〈개정 2014. 6. 11.〉

② 제1항 본문에도 불구하고 중징계를 받은 장교 및 준사관은 국방부장관에게 항고할 수 있고, 중징계를 받은 부사관은 소속 참모총장에게 항고할 수 있다.

③ 방위사업청장이 징계권을 가지는 방위사업청 소속 군인이 징계처분등을 받은 경우에는 국방부장관에게 항고할 수 있다. 〈개정 2014. 6. 11.〉

④ 제1항 본문에 따른 항고를 할 때에 징계처분등을 받은 사람의 소속이 변경된 경우에는 항고 당시의 소속 부대나 소속 기관의 차상급 부대 또는 기관의 장에게 항고하여야 한다. 이 경우 차상급 부대 또는 기관의 장은 장관급 장교로서 징계처분등을 한 사람보다 상급자이어야 한다. 〈개정 2014. 6. 11.〉

⑤ 제1항이나 제4항에 따라 영창처분에 대한 항고가 제기된 경우에는 그 집행을 정지하여야 한다.

⑥ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 항고를 받은 국방부장관과 부대 또는 기관의 장은 제60조의2에 따른 항고심사위원회의 심사를 거쳐 원래의 징계처분등을 취소하거나 감경(減輕)할 수 있다. 다만, 원징계처분보다 무겁게 징계하거나 원징계부가금 부과처분보다 무거운 징계부가금을 부과하는 결정을 하지 못한다. 〈개정 2014. 6. 11.〉

제60조의2(항고심사위원회)

① 징계처분등에 대한 항고를 심사하기 위하여 장관급 장교가 지휘하는 징계권자의 차상급 부대 또는 기관에 항고심사위원회를 둔다. 다만, 국방부장관이 징계권자인 경우와 제60조제2항에 따라 국방부장관에게 항고한 경우에 이를 심사하기 위한 항고심사위원회는 국방부에 둔다. 〈개정 2014. 6. 11.〉

2-7-2 위원회 구성과 위원의 자격

(1) 중앙군인사소청심사원회 및 군인사소청심사위원회

- 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 군사행정에 관한 식견이 풍부한 5명 이상 9명 이하의 위원으로 구성, 군인사소청심사위원회 위원 중 1명 이상은 부사관으로 하여야 함(군인사법 제51조제2항)

① 법관, 검사 또는 변호사의 직에 5년 이상 근무한 사람

② 영관급 이상의 군인. 다만, 군인사소청심사위원회는 부사관 이상의 군인으로 한다.

③ 군법무관으로 5년 이상 근무한 사람

④ 군사행정과 관련된 분야에서 4급 이상 공무원으로 근무한 사람

- 위원장은 위원 중 가장 선임인 장교로 함(군인사법 시행령 제55조제2항)

(2) 항고심사위원회

- 장교 5명 이상 9명 이내의 위원으로 구성, 위원 중 1명은 군법무관 또는 법률에 소양이 있는 장교로 하여야 함(군인사법 제60조의2제2항)
- 위원장은 위원 중 최상위 서열자로 함(군인 징계령 제30조제2항)

2-7-3 위원의 임명

(1) 중앙 군인사소청심사위원회의 위원은 국방부장관이, 군인사소청심사위원회의 위원은 해당 군 참모총장이 각각 임명하되, 위원 중 군인은 소청인보다 상급자인 장교로 함. 다만, 군법무관인 장교를 위원으로 임명하는 경우에는 그러하지 아니함(군인사법 시행령 제55조제1항)

(2) 항고심사위원회의 위원은 항고인보다 선임인 장교 중에서 항고심사권자가 임명한다. 다만, 항고심사위원이 군법무관인 경우에는 항고인보다 선임이 아닌 경우에도 위원으로 임명할 수 있음(군인 징계령 제30조제1항)

2-7-4 관 할

군인의 소청(군인사소청심사위원회) 및 징계에 대한 항고(항고심사위원회)

2-8 군무원인사소청심사위원회 및 군무원항고심사위원회

2-8-1 설치 근거

군무원인사법 제34조, 제35조 제1항 및 제43조 제1항

제34조(인사소청)

군무원은 위법 또는 부당하게 휴직, 직위해제, 강임 또는 면직되었다고 판단하면 이에 대한 심사를 청구할 수 있다.

제35조(군무원인사소청심사위원회)

① 제34조의 규정에 따른 인사소청 청구를 심사하기 위하여 국방부에 군무원인사소청심사위원회(이하 "인사소청심사위원회"라 한다)를 둔다.

제42조(항고)

① 징계처분등을 받은 사람은 그 처분을 통지받은 날부터 30일 이내에 장관급 장교가 지휘하는 징계권자의 차상급 부대 또는 기관의 장에게 항고할 수 있다. 다만, 국방부장관이 징계권자인 경우에는 국방부장관에게 항고할 수 있다. 〈개정 2014. 10. 15.〉

② 제1항 본문에도 불구하고 파면·해임·강등 또는 정직 처분을 받은 5급 이상의 일반군무원은 처분의 통지를 받은 날부터 30일 이내에 직접 국방부장관에게 항고할 수 있다.

③ 제1항 본문에 따른 항고를 할 때에 징계처분등을 받은 사람의 소속이 변경된 경우에는 항고 당시의 소속 부대 또는 기관의 차상급부대 또는 기관의 장에게 항고하여야 한다. 이 경우 항고를 받은 차상급 부대 또는 기관의 장은 장관급 장교로서 징계처분 등을 한 사람보다 상급자이어야 한다. 〈개정 2014. 10. 15.〉

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 항고를 받은 국방부장관과 부대 또는 기관의 장은 제43조에 따른 군무원항고심사위원회의 심사를 거쳐 원래의 징계처분 등을 취소하거나 감경할 수 있으나 원징계처분보다 무겁게 징계하거나 원징계부가금 부과처분보다 무거운 징계부가금을 부과하는 결정을 하지 못한다. 〈개정 2014. 10. 15.〉

제43조(군무원항고심사위원회)

① 군무원의 징계처분등에 대한 항고를 심사하기 위하여 장관급 장교가 지휘하는 징계권자의 차상급 부대 또는 기관에 군무원항고심사위원회를 둔다. 다만, 국방부장관이 징계권자인 경우와 제42조 제2항에 따라 국방부장관에게 항고한 경우에 이를 심사하기 위한 군무원항고심사위원회는 국방부에 둔다. 〈개정 2014. 10. 15.〉

2-8-2 위원회 구성

(1) 군무원인사소청심사위원회(군무원인사법 시행령 제91조 제1항)

- 위원장 1명 포함하여 5명 이상 9명 이내의 위원
- 위원장은 고위공무원단에 속하는 공무원 또는 5급 이상의 일반직공무원, 영관급 이상의 장교, 5급 이상의 일반군무원에 해당하는 위원 중 상위직인 자로 함

(2) 군무원항고심사위원회

- 5명 이상 7명 이하의 위원(군무원인사법 시행령 제119조 제1항)
- 위원장은 위원 중 상위직인 자로 함(군무원인사법시행령 제119조 제2항)

2-8-3 위원의 자격과 임명

(1) 군무원소청심사위원회

- 다음 각 항의 어느 하나에 해당하고 군사행정에 관한 식견이 풍부한 자 중에서 국방부장관이 임명하되, 제2호 및 제3호에 해당하는 자는 소청인보다 상위직에 있는 자이어야 함(군무원인사법 시행령 제91조 제2항)
  ① 법관 · 검사 · 군법무관 또는 변호사로 근무한 경력이 5년 이상인 사람
  ② 고위공무원단에 속하는 공무원 또는 5급 이상의 일반직공무원
  ③ 영관급 이상의 장교
  ④ 5급 이상의 일반군무원

(2) 군무원항고심사위원회

- 항고인보다 상위직인 장교 · 군무원 또는 일반직공무원 중에서 항고심사위원회가 설치되는 부대의 장이 임명(군무원인사법 시행령 제119조 제1항)

2-8-4 관 할

군무원의 소청(군무원인사소청심사위원회) 및 징계에 대한 항고(군무원항고심사위원회)

2-9 국회사무처, 법원행정처, 헌법재판소사무처 및 중앙선거관리위원회 사무처 소청심사위원회

2-9-1 설치 근거

법 제9조 제2항

제9조(소청심사위원회의 설치)
② 국회, 법원, 헌법재판소 및 선거관리위원회 소속 공무원의 소청에 관한 사항을 심사·결정하게 하기 위하여 국회사무처, 법원행정처, 헌법재판소사무처 및 중앙선거관리위원회사무처에 각각 해당 소청심사위원회를 둔다.

2-9-2 위원회 구성

위원장 1명을 포함한 위원 5명 이상 7명 이내의 비상임위원(법 제9조 제3항)

2-9-3 위원의 자격과 임명

법 제10조

제10조(소청심사위원회위원의 자격과 임명)
① 소청심사위원회의 위원(위원장을 포함한다. 이하 같다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하고 인사행정에 관한 식견이 풍부한 자 중에서 국회사무총장, 법원행정처장, 헌법재판소사무처장, 중앙선거관리위원회사무총장 또는 인사혁신처장의 제청으로 국회의장, 대법원장, 헌법재판소장, 중앙선거관리위원회위원장 또는 대통령이 임명한다. 이 경우 인사혁신처장이 위원을 임명제청하는 때에는 국무총리를 거쳐야 하고, 인사혁신처에 설치된 소청심사위원회의 위원 중 비상임위원은 제1호 및 제2호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 임명하여야 한다. 〈개정 2008. 3. 28., 2011. 5. 23., 2013. 3. 23., 2014. 11. 19.〉
1. 법관·검사 또는 변호사의 직에 5년 이상 근무한 자
2. 대학에서 행정학·정치학 또는 법률학을 담당한 부교수 이상의 직에 5년 이상 근무한 자
3. 3급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 공무원으로 3년 이상 근무한 자
② 소청심사위원회의 상임위원의 임기는 3년으로 하며, 한 번만 연임할 수 있다. 〈개정 2008. 3. 28.〉
③ 삭제 〈1973. 2. 5.〉

④ 소청심사위원회의 상임위원은 다른 직무를 겸할 수 없다. 〈개정 2008. 3. 28.〉
⑤ 소청심사위원회의 공무원이 아닌 위원은 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 본다. 〈신설 2008. 3. 28.〉

2-9-4 관 할

각 소속공무원의 소청을 관할

03 소청심사의 대상

3-1 개 설

(1) 소청심사 대상에 대하여는 국가공무원법 제9조에 '징계처분, 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위'라고 규정되어 있음

(2) 소청심사 대상인 '징계처분'에는 파면 · 해임 · 강등 · 정직 · 감봉 · 견책의 6종류가 있고, '그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위'에는 강임 · 휴직 · 면직처분 등이 포함되나 구체적으로 어떠한 것들이 포함되는지는 행위의 성질, 효과 등에 따라 결정됨

(3) 처분의 범위에 대해 살펴보면, 행정소송법은 취소소송의 대상인 처분을 '행정청이 행하는 구체적 사실에 관한 법집행으로서의 공권력의 행사 또는 그 거부와 그 밖에 이에 준하는 작용'으로 정의하고 있고, 판례는 '행정청의 공법상의 행위로서 특정사항에 대하여 법률에 의해 권리를 설정하고 의무를 명하며, 기타 법률상 효과를 발생케 하는 등 국민의 권리의무에 직접 관계가 있는 행위이어야 하고, 그 자체로서 구체적인 권리의무에 직접적인 변동을 초래하는 것'을 처분으로 보고 있음

(4) 최근 사법부에서 처분의 개념을 확대하는 추세에 비추어 소청심사의 대상이 되는 처분의 범위 역시 공무원의 권익구제 및 행정의 자기통제라는 소청심사 제도의 취지를 살릴 수 있도록 보다 넓게 해석하는 것이 바람직할 것임

판 례

행정처분의 개념 Ⅰ

어떤 행정청의 행위가 행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하는가는 그 행위의 성질, 효과 외에 행정소송제도의 목적 또는 사법권에 의한 국민의 권리보호의 기능도 충분히 고려하여 합목적적으로 판단되어야 함(대법원 1984. 2. 14. 선고 82누370 판결)

행정처분의 개념 Ⅱ

항고소송의 대상이 되는 행정처분이라 함은 원칙적으로 행정청의 공법상 행위로서 특정 사항에 대하여 법규에 의한 권리의 설정 또는 의무의 부담을 명하거나 기타 법률상 효과를 발생하게 하는 등으로 일반 국민의 권리 의무에 직접 영향을 미치는 행위를 가리키는 것이지만, 어떠한 처분의 근거나 법적인 효과가 행정규칙에 규정되어 있다고 하더라도, 그 처분이 행정규칙의 내부적 구속력에 의하여 상대방에게 권리의 설정 또는 의무의 부담을 명하거나 기타 법적인 효과를 발생하게 하는 등으로 그 상대방의 권리 의무에 직접 영향을 미치는 것이라면, 이 경우에도 항고소송의 대상이 되는 행정처분에 해당함(대법원 2002. 7. 26. 선고 2001두3532 판결)

행정처분 여부 판단기준

행정청의 어떤 행위를 행정처분으로 볼 것이냐의 문제는 추상적 일반적으로 결정할 수 없고, 구체적인 경우 행정처분은 행정청이 공권력의 주체로서 행하는 구체적 사실에 관한 법집행으로서 국민의 권리의무에 직접 영향을 미치는 행위라는 점을 고려하고 행정처분이 그 주체, 내용, 절차, 형식에 있어서 어느 정도 성립 내지 효력요건을 충족하느냐에 따라 개별적으로 결정하여야 하며, 행정청의 어떤 행위가 법적 근거도 없이 객관적으로 국민에게 불이익을 주는 행정처분과 같은 외형을 갖추고 있고, 그 행위의 상대방이 이를 행정처분으로 인식할 정도라면 그로 인하여 파생되는 국민의 불이익 내지 불안감을 제거시켜 주기 위한 구제수단이 필요한 점에 비추어 볼 때 행정청의 행위로 인하여 그 상대방이 입는 불이익 내지 불안이 있는지 여부도 그 당시에 있어서의 법치행정의 정도와 국민의 권리의식 수준 등은 물론 행위에 관련한 당해 행정청의 태도 등도 고려하여 판단하여야 함(대법원 1993. 12. 10. 선고 93누12619 판결)

행정청의 건축신고 반려행위 또는 수리거부 행위가 항고소송의 대상이 되는지 여부

[1] 행정청의 어떤 행위가 항고소송의 대상이 될 수 있는지의 문제는 추상적·일반적으로 결정할 수 없고, 구체적인 경우 행정처분은 행정청이 공권력의 주체로서 행하는 구체적 사실에 관한 법집행으로서 국민의 권리의무에 직접적으로 영향을 미치는 행위라는 점을 염두에 두고, 관련 법령의 내용과 취지, 그 행위의 주체·내용·형식·절차, 그 행위와 상대방 등 이해관계인이 입는 불이익과의 실질적 견련성, 그리고 법치행정의 원리와 당해 행위에 관련한 행정청 및 이해관계인의 태도 등을 참작하여 개별적으로 결정하여야 한다.

[2] 구 건축법(2008. 3. 21. 법률 제8974호로 전부 개정되기 전의 것) 관련 규정의 내용 및 취지에 의하면, 행정청은 건축신고로써 건축허가가 의제되는 건축물의 경우에도 그 신고 없이 건축이 개시될 경우 건축주 등에 대하여 공사 중지·철거·사용금지 등의 시정명령을 할 수 있고(제69조 제1항), 그 시정명령을 받고 이행하지 않은 건축물에 대하여는 당해 건축물을 사용하여 행할 다른 법령에 의한 영업 기타 행위의 허가를 하지 않도록 요청할 수 있으며(제69조 제2항), 그 요청을 받은 자는 특별한 이유가 없는 한 이에 응하여야 하고(제69조 제3항), 나아가 행정청은 그 시정명령의 이행을 하지 아니한 건축주 등에 대하여는 이행강제금을 부과할 수 있으며(제69조의2 제1항 제1호), 또한 건축신고를 하지 않은 자는 200만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있다(제80조 제1호, 제9조). 이와 같이 건축주 등은 신고제하에서도 건축신고가 반려될 경우 당해 건축물의 건축을 개시하면 시정명령, 이행강제금, 벌금의 대상이 되거나 당해 건축물을 사용하여 행할 행위의 허가가 거부될 우려가 있어 불안정한 지위에 놓이게 된다. 따라서 건축신고 반려행위가 이루어진 단계에서 당사자로 하여금 반려행위의 적법성을 다투어 그 법적 불안을 해소한 다음 건축행위에 나아가도록 함으로써 장차 있을지도 모르는 위험에서 미리 벗어날 수 있도록 길을 열어 주고, 위법한 건축물의 양산과 그 철거를 둘러싼 분쟁을 조기에 근본적으로 해결할 수 있게 하는 것이 법치행정의 원리에 부합한다. 그러므로 건축신고 반려행위는 항고소송의 대상이 된다고 보는 것이 옳음(대법원 2010. 11. 18. 선고 2008두167 전원합의체 판결)

부정행위를 이유로 성적을 무효로 확정하는 확인행위의 행정처분 해당 여부

구 고등교육법(2005. 11. 22. 법률 제7699호로 개정되기 전의 것) 제34조 제4항에 의하여 당해 수험생의 수능시험 성적이 무효로 되기 위해서는 부정행위에 해당하는지 여부에 대한 교육인적자원부 장관의 공권적인 확정과 무효 선언이 있어야 하고, 나아가 수능시험은 수험생이 대학에서 수학할 수 있는 능력을 측정하여 대학입학전형자료의 하나로 활용하기 위하여 시행되는 일종의 능력인증 시험으로서 수능시험 성적을 입학전형자료로 활용하는 대학의 입장에서는 수능시험의 채점결과 및 성적 산출의 유·무효 여부에 구속되어 그 수능시험 성적을 그대로 입학전형에 반영할 수 있을

뿐 독자적인 판단에 의하여 그 효력을 부정할 수 없어 교육인적자원부장관이 수능시험 성적을 무효로 한 행위는 선발과정의 합격 여부 또는 대학입학의 유효 여부에 직접적으로 영향을 미칠 수밖에 없고, 이에 대해 항고소송 외에 달리 법적 구제를 받을 수 있는 절차가 없어 수능시험 성적을 무효로 하는 행위는 하나의 완결된 최종적인 공권력의 행사라고 볼 수밖에 없으므로, 교육인적자원부장관이 부정행위를 한 수험생의 수능시험성적을 무효로 한 행위는 수능시험의 응시와 관련한 부정행위 여부를 공권적으로 판단하여 수능시험의 결과인 성적을 무효로 확정하는 준법률행위적 행정행위(확인행위)로서 행정처분에 해당됨(서울행법 2006. 11. 29. 선고 2006구합6437 판결)

3-2 징계처분

3-2-1 의 의

징계라 함은 공무원의 의무위반에 대하여 공법상 특별권력관계의 질서를 유지하기 위하여 국가 또는 지방자치단체가 그 특별권력에 의거하여 과하는 제재를 말함

판 례

징계의 정의
공무원관계의 질서를 유지하고 기강을 숙정하여 공무원으로서의 의무를 다하게 하기 위하여 과하는 제재임(대법원 1983. 6. 28. 선고 83누130 판결)

3-2-2 징계벌과 형사벌

(1) 징계벌은 불이익을 부과하고 제재를 가한다는 점에서는 형사벌과 공통점이 있으나 원칙적으로 형사벌과 구별되는 독자적인 체계로서, 징계벌과 형사벌은 그 권력의 기초(공무원 근무관계에서 사용자로서의 권한과 국가통치권), 목적(공무원관계의 질서 유지와 국가 및 사회 일반의 법질서 유지), 내용(신분상 이익의 제한·박탈과 신분상 이익 및 재산상 이익이나 생명·신체의 자유까지 제한·박탈), 대상(공무원법상의 의무 위반과 형사법상 반사회적 법익 위반) 등을 각기 달리함

따라서 공무원의 동일한 의무위반행위에 대하여 징계벌과 형사벌을 병과할 수 있고 이러한 경우 일사부재리의 원칙에 저촉되지 아니함

(2) 공무원에게 징계사유가 인정되는 이상 동일한 행위에 대하여 관련 형사판결이 확정되지 아니하였거나 수사기관에서 이를 수사 중에 있다 하여도 징계처분을 할 수 있음

또한 법원이 무죄로 판결한 공무원의 비위라고 할지라도 징계벌의 대상이 될 수 있고 징계벌의 대상이 되지 않으면서 형벌의 대상이 되는 경우도 가능함 (대법원 1982.9.14. 선고 82누46 판결, 대법원 1986.7.8. 선고 85누1002 판결 등 참고)

다만, 형사재판의 결과 금고이상의 형이 확정(집행유예 포함)되면 당연퇴직이 되어 공무원 신분관계가 소멸되므로 공무원 신분관계를 전제로 한 징계벌은 과할 수 없음

3-2-3 징계의 종류 및 효력

(1) 배제징계

종류	효 력	
	신분 · 복무	보수 · 퇴직급여
파면	• 공무원관계로부터 배제 • 5년간 공무원임용결격사유에 해당	• 퇴직급여 및 퇴직수당 1/2감액 ※ 재직기간 5년 미만인 자의 퇴직급여는 1/4만 감액 • 보수 : 일할계산
해임	• 공무원관계로부터 배제 • 3년간 공무원임용결격사유에 해당	• 퇴직급여 및 퇴직수당 전액지급 원칙 ※ 금품 · 향응수수, 공금 횡 · 유용으로 해임된 경우 퇴직급여 및 퇴직수당을 1/4감액하되, 5년 미만 재직자의 퇴직급여는 1/8만 감액 • 보수 : 일할계산

(2) 교정징계

종류	효 력	
	신분 · 복무	보수 · 퇴직급여
강등	• 1계급 아래로 직급을 내림 ※ 고위공무원 ⇒ 3급 연구관 · 지도관⇒연구사 · 지도사 외무공무원⇒1등급 강등 교육공무원⇒하위 직위에 임명 • 신분은 보유하나 3개월간 직무에 종사하지 못함 • 승진관련제한 : 18월+3개월 – 승진소요최저연수에서 제외 – 승진임용제한기간에 해당 – 특별승진임용제한기간에 해당 ※ 경찰공무원의 경우 승진임용제한기간 동안 승진시험 응시자격도 제한됨 • 경력평정에서 3개월 제외 • 연가일수 공제 – 당해 연도의 잔여연가일수에서 3개월을 공제함	• 승급제한 : 18월+3개월 • 초임호봉 및 호봉 재획정 시 승급제한기간을 감하여 획정 • 봉급의 2/3감액 ※ 연봉적용자는 연봉월액의 7할 감 • 각종 수당지급 제한 – 정근수당 1회 미지급 ※ 1월~6월 사이 징계 ⇒ 7월에 미지급 7월~12월 사이 징계 ⇒ 12월에 미지급 – 대우공무원수당, 정근수당 가산금, 가족수당, 가족수당 가산금, 자녀학비보조수당, 주택수당 등은 2/3감액 – 모범공무원수당 미지급 • 퇴직수당 지급을 위한 재직기간 계산시 3개월의 1/2을 감함
정직 (1~3월)	• 신분은 보유하나 처분기간(1~3월)만큼 직무에 종사하지 못함 • 승진관련제한 : 18개월+정직처분기간 – 승진소요최저연수에서 제외 – 승진임용제한기간에 해당 – 특별승진임용제한기간에 해당 ※ 경찰공무원의 경우 승진임용제한기간 동안 승진시험 응시자격도 제한됨 • 경력평정에서 처분기간(1~3월) 제외 • 연가일수 공제 – 당해 연도의 잔여연가일수에서 정직일수를 공제함	• 승급제한 : 18개월+정직처분기간 • 초임호봉 및 호봉 재획정 시 승급제한기간을 감하여 획정 • 봉급 감액 및 각종 수당지급 제한은 강등과 같음 • 퇴직수당 지급을 위한 재직기간 계산시 정직처분기간의 1/2을 감함

종류	효 력	
	신분 · 복무	보수 · 퇴직급여
감봉 (1~3월)	• 승진관련제한 : 12개월+감봉처분기간 – 승진소요최저연수에서 제외 – 승진임용제한기간에 해당 – 특별승진임용제한기간에 해당 ※ 경찰공무원의 경우 승진임용제한기간 동안 승진시험 응시자격도 제한됨	• 승급제한 : 12개월+감봉처분기간 • 초임호봉 및 호봉 재획정 시 승급제한 기간을 감하여 획정 • 봉급의 1/3감액 ※ 연봉적용자는 연봉월액의 4할 감 • 각종수당지급 제한 – 정근수당 1회 미지급 ※ 1월~6월 사이 징계 ⇒ 7월에 미지급 7월~12월 사이 징계 ⇒ 12월에 미지급 – 대우공무원수당, 정근수당 가산금, 가족수당, 가족수당 가산금, 자녀학비 보조수당, 주택수당 등은 1/3감액 – 모범공무원수당 미지급
견책	• 승진관련제한 : 6개월 – 승진소요최저연수에서 제외 – 승진임용제한기간에 해당 – 특별승진임용제한기간에 해당 ※ 경찰공무원의 경우 승진임용제한기간 동안 승진시험 응시자격도 제한됨	• 승급제한 : 6개월 • 초임호봉 및 호봉 재획정 시 승급제한 기간을 감하여 획정 • 각종수당지급 제한 – 정근수당 1회 미지급 ※ 1월~6월 사이 징계 ⇒ 7월에 미지급 7월~12월 사이 징계 ⇒ 12월에 미지급 – 모범공무원수당 미지급

※ 강등처분은 2009.4.1. 이후 발생한 징계사유에 대하여 처분 가능

※ 금품 · 향응수수, 공금 횡령 · 유용에 따른 징계처분의 경우에는 승진임용제한, 승진소요최저연수 제외, 승급제한 등 기간에 3개월을 가산하여 불이익 부과

※ 일정기간(징계기록 말소기간 ⇒ 강등 9년, 정직 7년, 감봉 5년, 견책 3년)을 경과 하면 처분기간을 제외한 승급제한 기간은 승급기간에 산입

참고자료 직위해제처분의 효력

신분 · 복무	보수 · 퇴직급여
• 승진관련제한 : 직위해제기간 – 승진소요최저연수에서 제외 – 승진임용제한기간에 해당 – 특별승진임용제한기간에 해당 – 경력평정대상기간에서 제외 • 연가일수 공제 – 직위해제로 인하여 직무에 종사하지 못하는 일수가 있는 연도에는 이를 당해 연도의 잔여 연가일수에서 공제함	• 승급제한 : 직위해제기간 • 초임호봉 및 호봉 재획정 시 승급제한기간을 감하여 획정 • 봉급의 8할 지급 – 3호, 4호 : 3월경과 후부터 5할 지급 • 연봉적용자는 연봉월액의 7할 지급 – 3호, 4호 : 3월경과 후부터 4할 지급 • 각종수당지급 제한 – 정근수당은 지급대상기간 중 실제 근무한 기간만큼 일할 계산하여 지급 – 대우공무원수당, 정근수당 가산금, 가족수당, 가족수당 가산금, 자녀학비보조수당, 주택수당 등은 20%~ 50% 감액 – 모범공무원수당 미지급 • 퇴직수당 지급을 위한 재직기간 계산시 직위해제기간의 1/2을 감함

□ 관련법령

○ 국가공무원법 제33조, 제79조, 제80조

○ 공무원임용령 제31조, 제32조, 제35조의2

○ 공무원 성과평가 등에 관한 규정 제25조

○ 경찰공무원 승진임용 규정 제6조, 제29조

○ 공무원 인사기록 · 통계 및 인사사무 처리 규정 제9조

○ 공무원연금법 제23조, 제64조

○ 공무원연금법 시행령 제16조의3, 제55조

○ 공무원보수규정 제8조, 제9조, 제13조, 제14조, 제15조, 제29조, 제45조, 제48조

○ 공무원수당 등에 관한 규정 제7조, 별표 4(제6조의2, 제7조, 제10조, 제11조, 제11조의2 및 제19조 관련)

○ 모범공무원규정 제8조의2

○ 국가공무원 복무규정 제17조

○ 국가공무원 복무 · 징계 관련 예규 제9장(휴가)

법제처 법령해석 결과

최하위 계급 공무원의 강등 적용 여부

최하위 계급의 공무원인 경우 1계급 아래로 내릴 계급이 없어 법령상 강등의 효력이 완전하게 발생할 수 없더라도, 강등이라는 징계처분이 인사 및 성과 기록에 반영되면 그 후 징계처분의 기록 말소 및 승급기간의 특례 등에 있어 정직과는 다른 규정이 적용되어 강등처분의 실익이 있다고 할 것입니다.

따라서 「고등교육법」 제14조에 해당하는 교원 및 조교가 아닌 경력직 국가공무원으로서 계급구조상 최하위 계급의 공무원은 「국가공무원법」 제79조의 징계의 종류 중 강등의 징계처분 대상에서 제외되지 않음(법제처 11-0033, 2011. 3. 3.)

3-3 징계부가금

3-3-1 의 의

(1) 금품 비리 특히 형사 처벌이 되지 않는 소액 금품비리의 경우에는 징계만으로는 적절한 제재가 될 수 없어 징계의 실효성을 확보하기 위하여 2010.3.22. 국가공무원법(법률 제10148호)의 개정으로 도입됨

(2) 금품 및 향응을 수수하거나 공금을 횡령 · 유용한 공무원에게 해당 징계 외에 금품 및 향응 수수액 또는 공금의 횡령 · 유용액의 5배내에서 징계부가금을 병과

3-3-2 징계부가금 부과 의결

(1) 징계부가금 부과 의결 전에 형사 처벌을 받거나 변상책임 등을 이행한 경우 벌금액, 변상금, 몰수 또는 추징금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품수수액 등의 5배를 초과하지 않는 범위 내에서 부과 의결하여야 함(법 제78조의2 제2항, 공무원 징계령 제17조의2 제2항)

(2) 벌금 외의 형을 선고 받은 경우 형의 종류, 형량 및 실형, 집행유예 또는

선고유예 여부 등을 종합적으로 고려하여 징계부가금을 조정하여 의결하여야 함(법 제78조의2 제2항, 공무원 징계령 제17조의2 제5항)

(3) 제도가 도입된 '10.3.22. 이후 발생한 금품 및 향응 수수, 공금 횡령 · 유용의 경우에만 징계부가금 부과가 가능하고, 횡령 또는 금품 및 향응 수수 행위가 단일하고도 계속된 범의 아래 일정기간 반복하여 행하여진 것이라도 횡령액, 수수액 전부에 대하여 징계부가금 부과하는 것이 아니라 '10.3.22. 이후 횡령 내지 수수한 금액에 대하여만 징계부가금 부과가 가능함(중앙징계위원회 결정, 2011.4.1.)

※ 조세공무원의 경우, 「조세범 처벌법」 제16조에 따라 '10.1.1. 이후 직무와 관련하여 금품을 수수한 경우 징계부가금 부과 대상이 됨

3-3-3 징계부가금 부과 처분

(1) 징계위원회는 징계부가금 부과 의결을 하였을 때에는 지체 없이 징계등 의결서의 정본을 첨부하여 징계의결등의 요구자에게 통보하여야 함(공무원 징계령 제18조)

(2) 징계처분권자가 의결서를 받은 날부터 15일 이내 집행하여야 하고, 지체 없이 혐의자에게 징계등의결서 사본을 첨부하여 징계처분사유설명서와 납부고지서를 함께 교부하여야 함(공무원 징계령 제19조, 제19조의2 제1항)

3-3-4 징계부가금 감면 의결

(1) 징계의결등 요구권자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 날부터 30일 내에 징계위원회에 징계부가금 감면 의결을 요구하여야 함(공무원 징계령 제17조의2 제3항)

① 징계부가금 부과 의결을 받은 자가 법원의 판결(몰수 · 추징에 대한 판결 포함)이 확정되거나 변상책임 등을 이행한 날부터 60일 내에 징계의결등의 요구권자에게 징계부가금 감면의결을 신청한 경우

② 징계의결등의 요구권자가 징계부가금 부과 의결을 받은 자에 대한 법원의 판결(몰수 · 추징에 대한 판결 포함)이 확정되거나 변상책임 등이 이행된 것을 안 경우

(2) 징계위원회는 벌금액, 변상금, 몰수 또는 추징금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품수수액 등의 5배를 초과하지 않는 범위 내에서 감면 의결하여야 함(법 제78조의2 제2항, 공무원 징계령 제17조의2 제4항)

판 례

징계부가금 부과처분 시 '납입고지서' 송달만으로는 통지라는 효력발생요건을 충족하지 못하여 위법함

행정처분은 처분권한자가 내부적으로 그 행정처분을 할 것을 결정하고 이를 외부적으로 표시하여야만 비로소 성립하는 것이며, 또 그것이 처분의 상대방에게 통지되어야만 효력이 발생함.
원고에게 교부한 징계처분사유설명서 '주문'란에는 '원고를 해임에 처한다'는 내용만 기재되어 있고, 같은 날 원고를 해임한다는 인사발령만 한 사실이 인정될 뿐, 징계위원회의 의결에 따라 징계부가금을 부과하는 내용의 처분을 외부적으로 표시하거나 이를 원고에게 통지한바 없으므로, 원고에 대한 징계부가금 부과처분은 아직 행정처분으로 성립하지 아니하여 존재하지 아니하거나, 통지라는 효력발생요건을 충족하지 못하여 효력이 발생하지 아니한 것으로 보아야 함.
또한 징계부가금에 대한 납입고지서가 원고에게 송달되었다 하더라도 이는 징계부가금 부과처분이 적법하게 성립되고 효력이 발생하였음을 전제로 한 징수절차에 불과한 것으로 보일 뿐 아니라, 설령 이로써 징계부가금 부과처분이 이루어진 것으로 보더라도, 거기에는 징계부가금 부과처분이라는 취지나 행정절차법에서 요구하는 처분의 근거와 이유 등이 전혀 기재되지 않았으므로 여전히 위법함(서울고법 2012. 1. 18. 선고 2011누20583 판결)

징계부가금 산정 기준(제3자 초대시 향응 수뢰액 산정)

증뢰자와 함께 향응을 하고 증뢰자가 이에 소요되는 금원을 지출한 경우 이에 관한 피고인의 수뢰액을 인정함에 있어서는 먼저 피고인의 접대에 요한 비용과 증뢰자가 소비한 비용을 가려내어 전자의 수액을 가지고 피고인의 수뢰액으로 하여야 하고 만일 각자에 요한 비용액이 불명일 때에는 이를 평등하게 분할한 액을 가지고 피고인의 수뢰액으로 인정하여야 할 것이고, 피고인이 향응을 제공받는 자리에 스스로 제3자를 초대하여 함께 접대를 받은 경우에는, 그 제3자가 피고인과는 별도의 지위에서 접대를 받는 공무원이라는 등의 특별한 사정이 없는 한 그 제3자의 접대에 요한 비용도 피고인의 접대에 요한 비용에 포함시켜 피고인의 수뢰액으로 보아야 할 것임(대법원 2001. 10. 12. 선고 99도5294 판결)

3-4 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분

3-4-1 강 임

강임이란 같은 직렬 내에서 하위 직급에 임명하거나 하위 직급이 없어 다른 직렬의 하위 직급으로 임명하거나 고위공무원단에 속하는 일반직공무원을 고위공무원단 직위가 아닌 하위 직위에 임명하는 것을 말함

임용권자는 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 인하여 직위가 없어지거나 하위의 직위로 변경되어 과원이 된 경우 또는 본인이 동의한 경우에는 소속 공무원을 강임할 수 있고, 이에 따라 강임된 공무원은 법 제40조, 제40조의2, 제40조의4 및 제41조에도 불구하고 우선 임용되며, 다만 본인이 동의하여 강임된 공무원은 본인의 경력과 해당 기관의 인력 사정 등을 고려하여 우선 임용될 수 있음

본인의 의사에 반한 강임 처분을 받았을 경우에 공무원은 이에 대하여 소청 심사를 청구할 수 있음

3-4-2 휴 직

휴직이란 공무원의 신분을 지닌 채 일정한 기간 동안 직무를 담당할 수 없도록 하는 것을 말하는데, 국가공무원법 제71조 제1항 각 호의 어느 하나 사유에 해당할 경우에는 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명할 수 있고, 본인의 의사에 반하는 휴직 처분을 받았을 경우에는 소청심사를 청구할 수 있음

〈국가공무원법〉

제71조(휴직) ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 임용권자는 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 한다. 〈개정 2008. 3. 28.〉

1. 신체·정신상의 장애로 장기요양이 필요할 때
2. 삭제
3. 「병역법」에 따른 병역 복무를 마치기 위하여 징집 또는 소집된 때
4. 천재지변이나 전시·사변, 그 밖의 사유로 생사 또는 소재가 불명확하게 된 때
5. 그 밖에 법률의 규정에 따른 의무를 수행하기 위하여 직무를 이탈하게 된 때
6. 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제7조에 따라 노동조합 전임자로 종사하게 된 때

3-4-3 직위해제

(1) 직위해제는 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 경우, 파면·해임·강등 또는 정직에 해당하는 징계 의결이 요구 중인 경우, 형사사건으로 기소된 경우(약식명령 청구는 제외) 등에 있어서 해당 공무원이 장래에 있어서 계속 직무를 담당하게 될 경우 예상되는 업무상의 장애 등을 예방하기 위하여 일시적으로 직위를 부여하지 아니함으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치로서 보직의 해제를 의미하므로 징벌적 제재로서의 징계와는 그 성질이 다른 처분임(대법원 2003.10.10. 선고 2003두5945 판결, 대법원 2014.5.16. 선고 2012두26180 판결 등 참조)

(2) 종전에는 형사사건으로 기소된 자에 대하여 반드시 직위해제 처분을 하여야 했으나 '94.12.22. 법 개정으로 임용(제청)권자에게 직위해제 처분에 대한 재량권을 부여하였으며, '02.1.19. 법 개정으로 감봉·견책의 경징계 의결이 요구중인 자를 직위해제 사유에서 제외하였음

따라서 형사사건으로 기소된 자에 대하여 직위해제를 할 경우에는 해당 공무원에게 직위를 부여하는 것이 적절한지의 여부를 고려하여, 즉 공소제기로 인하여 당사자가 공무원으로서 계속적인 업무활동을 하는데 문제가 없는지 혹은 공무의 공정성을 저해하고 국민의 불신을 불러일으킬 우려가 없는지 등을 고려하여 직위해제가 필요한 경우에 한해서만 이를 할 수 있음

※ 형사기소를 필요적 직위해제 사유로 한 규정에 대한 위헌 판결

【구 국가공무원법(1994. 12. 22. 법률 제4829호로 개정되기 이전의 것) 제73조의2 제1항 단서 위헌제청】

1. 형사사건으로 기소되기만 하면 그가 국가공무원법 제33조 제1항 제3호 내지 제6호에 해당하는 유죄판결을 받을 고도의 개연성이 있는가의 여부에 무관하게 경우에 따라서는 벌금형이나 무죄가 선고될 가능성이 큰 사건인 경우에 대해서까지도 당해 공무원에게 일률적으로 직위해제처분을 하지 않을 수 없도록 한 이 사건 규정은 헌법 제37조 제2항의 비례의 원칙에 위반되어 직업의 자유를 과도하게 침해하고 헌법 제27조 제4항의 무죄추정의 원칙에도 위반된다.

2. 입법자가 임의적 규정으로도 법의 목적을 실현할 수 있는 경우에 구체적 사안의 개별성과 특수성을 고려할 수 있는 가능성을 일체 배제하는 필요적 규정을 둔다면, 이는 비례의 원칙의 한 요소인 '최소침해성의 원칙'에 위배된다.
[헌법재판소 전원재판부 1998. 5. 28. 96헌가12(위헌)]

판 례

형사사건으로 기소된 사유만으로 직위해제 처분한 경우의 위법 여부

○ 헌법 제27조 제4항은 형사피고인은 유죄의 판결이 확정될 때까지는 무죄로 추정된다고 규정하고 있고, 구 국가공무원법(1994. 12. 22. 법률 제4829호로 개정되기 전의 것) 제73조의2 제1항 제4호에 의한 직위해제 제도는 유죄의 확정판결을 받아 당연퇴직되기 전단계에서 형사소추를 받은 공무원이 계속 직위를 보유하고 직무를 수행한다면 공무집행의 공정성과 그에 대한 국민의 신뢰를 저해할 구체적인 위험이 생길 우려가 있으므로 이를 사전에 방지하고자 하는 데 그 목적이 있는바, 헌법상의 무죄추정의 원칙이나 위와 같은 직위해제제도의 목적에 비추어 볼 때, 형사사건으로 기소되었다는 이유만으로 직위해제처분을 하는 것은 정당화될 수 없고, 당사자가 당연퇴직 사유인 국가공무원법 제33조 제1항 제3호 내지 제6호에 해당하는 유죄판결을 받을 고도의 개연성이 있는지 여부, 당사자가 계속 직무를 수행함으로 인하여 공정한 공무집행에 위험을 초래하는지 여부 등 구체적인 사정을 고려하여 그 위법 여부를 판단하여야 할 것임

○ 단순히 일반 형사사건이 아닌 국가보안법위반으로 기소되었다는 사유만으로 구 국가공무원법 제73조의2 제1항 제4호에 의하여 직위해제처분을 한 것이 재량권의 범위를 일탈·남용하였다고 본 사례(대법원 1999. 9. 17. 선고 98두15412 판결)

(3) 직위해제사유 중 '직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 자'의 사유로 직위해제 된 자가 추후 징계의결 요구되거나 형사 기소된 경우에는 처분청에서는 선행 직위해제처분 대신에 그 사유를 변경하여 새로 직위해제 처분을 해야 함

(4) 직위해제는 징벌적 제재인 징계와는 그 성질을 달리하는 것으로서 어느 사유로 인하여 징계를 받았다 하더라도 그것이 직위해제사유로 평가될 수 있다면 이를 이유로 새로이 직위해제를 할 수도 있는 것이고 이는 일사부재리나 이중처벌금지의 원칙에 저촉되는 것이 아니며, 징계의결요구 사유로 직위

해제 된 경우 징계의결이 되었거나 징계의결이 취소되었다면 직위해제처분은 그 효력을 상실함

(5) '05.12.29. 법 개정으로 고위공무원단제도를 도입·시행하면서 고위공무원단에 속하는 일반직공무원이 법 제70조의2 제1항 제2호부터 제5호까지의 사유로 적격심사를 요구받는 경우를 직위해제 사유로 추가하였음

법제처 법령해석 결과

형사사건으로 기소된 자를 「국가공무원법」 제73조의3 제1항 제4호에 따라 직위해제하였으나 이후 무죄판결이 확정된 경우, 직위해제로 인하여 직위를 부여받지 못한 기간을 같은 법 제70조의2 제1항 제3호의 정당한 사유 없이 직위를 부여받지 못한 기간에 산입할 수 있는지 여부

형사사건의 기소로 인한 직위해제는 징계벌과는 성질을 달리하며, 비록 기소된 형사사건에 대한 법원의 무죄판결이 확정된 경우라도 그 직위해제 처분 자체가 당연히 무효가 된다고 볼 수는 없다고 할 것이어서 「고위공무원단 인사규정」 제18조제4호 및 제27조제3항 본문에 따라 형사사건의 기소로 직위해제되어 직위를 부여받지 못한 기간은 「국가공무원법」 제70조의2제1항제3호의 기간에 산일할 수 있다고 할 것임. 또한 「고위공무원단 인사규정」 제27조제3항 단서에서는 "제18조제7호의 사유에 해당하는 경우로서 해당 형사사건이 수사나 법원의 판결에 의하여 무죄로 확정된 경우에는 그 확정된 날부터 소급하여 그 기간을 산입에서 제외한다"고 규정하여 예외적으로 기간의 산입에서 제외할 수 있는 사유로 같은 규정 제18조제7호만을 명시하고 있으므로, 이 사안의 경우는 같은 규정 제18조제5호의 "「국가공무원법」 제73조의3에 따라 직위해제된 경우"에 해당하여 「고위공무원단 인사규정」 제27조제3항 단서가 적용되지 않음이 명백하고, 단서는 본문의 예외를 규정하고 있는 것으로 그 해석은 엄격하여야 하며 명문규정을 유추해석하는 것은 타당하지 않다고 할 것임(법제처 11-0667, 2011. 12. 15.)

결정례

처분사유통보를 흠결한 직위해제처분

직무수행능력 부족과 근무성적 불량을 사유로 하는 직위해제의 경우 임용권자의 주관적 판단이 개입할 여지가 많고 징계처분의 전단계로 남용될 소지도 있으므로 신중하게 적용할 필요가 있다고 할 것이며, 직위해제 사유 통보에 관한 위 규정의 취지는 이러한 점을 감안하여 본인에게 직위해제를 당하게 된 경위를 알리도록 하여 그에 대한 불복의 기회를 보장함과 아울러 인사권자로 하여금

직위해제사유의 존부를 신중하고 합리적으로 판단하게 하여 그 자의를 배제하도록 함으로써 직위해제에 관한 권한 행사의 적정을 기하려는데 있고, 또 직위해제의 경우에는 징계의 경우와는 달리 해당 직원이 자신에게 유리한 진술을 할 사전의 기회나 공정한 심의를 받을 수 있는 길이 마련되어 있지 아니하여 위 국가공무원법 제75조의 취지가 새삼 강조되어야 할 것이라는 점 등을 종합하여 보면 처분사유통보를 흠결한 직위해제는 그 효력이 부정되어진다고 보아야 할 것이다(같은 취지 : 대법원 1992. 7. 28. 선고91다30729 판결). 이 사건의 경우 '직위해제처분 사유설명서(1999. 10. 24.)'를 보면 처분청은 구체적인 처분사유의 설명이 없이 "국가공무원법 제73조의2(현 제73조의3)제1항 제2호를 그 처분 이유로 통보한 사실을 알 수 있는데, 이는 인사발령통지와 동일한 내용으로서 처분의 법적근거를 통보한 것일 뿐 처분청이 소청인에 대하여 위와 같은 직위해제처분 사유에 해당되는 자라고 판단하게 된 구체적인 이유를 통보한 것으로 보기는 어렵다고 하겠음(사건 1999-966)

'직무수행능력 부족'의 의미 및 직무상의 단순 의무위반을 이유로 한 직위해제처분의 효력

국공법 제73조의3 제1항 제2호 "직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자"의 규정에 의한 직위해제 처분은 임용권자의 주관적 판단이 개입될 여지가 많고 남용될 소지도 있으므로 요건이 엄격하게 해석되어야 하고, 대법원 판례에 의하면 '직무수행능력의 부족'은 정신적, 육체적으로 직무를 적절하게 처리할 수 있는 능력이 현저하게 부족한 것을 의미하므로 직무상의 의무 위반 등은 이에 해당되지 않는다고 판시(83누218, 1985. 2. 26.)한 것을 볼 때, 소청인이 음주운전을 한 것은 단순한 의무위반 사항으로 직무를 적절히 처리할 수 없었던 것은 아닌 바, 소청인에게 본 조항을 적용하여 내려진 직위해제 처분은 과도하다고 판단됨(사건 2006-4)

직무수행능력의 부족으로 보기 어렵다고 결정한 사례 1

'직무수행 능력 부족 또는 근무성적 불량'을 이유로 한 직위해제 처분이 적정한 처분이 되기 위해서는, 직무상의 의무위반 등의 징계사유와 구별되는 직무수행능력의 부족이 무엇인지를 밝히고, 그러한 사실이 객관적인 기준에 의해 인정될 수 있는지, 직무수행능력이 부족하다는 사실이 반복적·누적적으로 존재하였는지, 근무성적이 극히 불량하였는지 등이 명확하게 입증되어야 함에도, 이 사건 처분사유 설명서 및 피소청인 답변서에는 소청인의 직무상 의무위반 행위에 대한 내용만이 적시되어 있을 뿐 소청인의 직무수행 능력의 부족이 무엇인지 객관적이고 구체적인 자료를 통하여 그에 대한 입증을 하지 못하고 있으며, 피소청인이 확인·제출한 소청인의 평소 근무태도 및 근무실적을 보더라도, 평소 소청인의 직무수행능력이 부족하다는 사실이 반복적·누적적으로 존재하였다거나 근무성적이 극히 불량하였다고 보기에도 어려움이 있는바, 국가공무원법 제73조의3 제1항 제2호에 따른 '직무수행 능력 부족 또는 근무성적 불량'을 사유로 한 이 사건 직위해제처분은 위법·부당함(사건 2012-239)

직무수행능력의 부족으로 보기 어렵다고 결정한 사례 2

국가공무원법상 직위해제는 당해 공무원이 장래에 있어서 계속 직무를 담당하게 될 경우 예상되는 업무상의 장애 등을 예방하기 위하여 일시적으로 당해 공무원에게 직위를 부여하지 아니함으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치로서의 보직의 해제를 의미하므로 과거의 공무원의 비위행위에 대하여 질서 유지를 목적으로 행하여지는 징벌적 제재로서의 징계와는 그 성질이 다르고(2003. 10. 10. 선고 2003두5945 판결), '직무수행능력의 부족'이란 정신적·육체적으로 직무를 적절하게 처리할 수 있는 능력의 현저한 부족을 의미하고, 징계사유에 해당하는 명령위반·직무상의 의무위반 등은 이에 해당하지 아니한바(대법원 1985. 2. 26. 선고 83누218 판결), 직무수행능력 부족(국가공무원법 제73조의3 제1항 제2호)을 이유로 한 직위해제 처분이 적정한 처분이 되기 위해서는, 직무상의 의무위반 등의 징계사유와 구별되는 직무수행능력의 부족이 무엇인지를 밝히고, 그러한 사실이 객관적인 기준에 의해 인정될 수 있는지, 그리고 직무수행능력이 부족하다는 사실이 반복적·누적적으로 존재하였는지 여부 등이 명확하게 입증되어야 한다고 할 것이다.
소청인들의 행위가 징계사유에 해당하는 점은 인정되나(피소청인도 이를 징계사유로 판단하여 2013. 00. 00. 소청인들에 대해 징계 의결(중징계)을 요구하였다), 이를 정신적·육체적으로 직무를 적절하게 처리할 있는 능력의 현저한 부족을 의미하는 직무수행능력의 부족이라 인정하기 어려우므로(소청인들은 근평에서 보통이상의 평가를 받았고, 징계사유에 해당하는 행위를 제외하고 직위를 해제해야 할 이유가 없어 보인다), 국가공무원법 제73조의3 제1항 제2호에 근거한 소청인들의 직위해제처분은 위법·부당하다고 할 것임(사건 2013-619)

중징계의결 요구를 이유로 행한 직위해제처분의 적정성 판단기준

진정사건에 대한 조사가 충분히 실시되었던 것으로 보이는 점, 위와 같이 조사를 실시한 후 소청인에게 중징계사유가 있다고 판단하여 중징계의견으로 징계의결요구를 한 것은 징계의결요구권자의 정당한 행위였던 것으로 보이는 점, '중징계의결이 요구 중인 자'에 대하여 직위해제처분을 할 것인지 여부는 소속공무원에 대하여 지휘감독권을 가진 임용권자의 재량에 속하는 사항으로서 처분청에서도 2008. 11. 19. 소속공무원에 대한 경각심 고취 및 유사사례 예방 등을 목적으로 '비위혐의 공무원에 대한 조치계획'을 수립하여 임용권자인 장관의 결재를 받은 후 2008. 11. 19.자 이 사건 직위해제처분을 하게 되었던 것이라는 점 등을 종합해 볼 때, 본건 직위해제처분은 형식적·절차적 요건을 모두 갖춘 인사상의 처분으로서 여기에 피소청인이 재량권을 일탈하였거나 남용하였다고 볼 만한 사정이 있었다고 보기는 어려움(사건 2008-639)

직위해제처분의 처분사유설명서 교부와 효력발생 요건

1. 판례에 따르면, '국가공무원법 제75조는 공무원에 대하여 징계처분을 할 때나 강임, 휴직 또는 면직 처분을 할 때에는 그 처분권자 또는 처분제청권자는 처분사유를 기재한 설명서를 피처분자에게 교부하도록 규정하고 있으므로, 이는 그 행정처분이 정당한 이유에 의하여 한 것이라는 것을 분명히 하고 또 피처분자로 하여금 불복있는 경우에 출소의 기회를 부여하는데 그 법의가 있다 할 것이고, 그 처분사유설명서의 교부를 처분의 효력 발생 요건이라 할 수 없다'(대법원 1970. 1. 27. 선고 68누10 판결)고 판시하고 있는바, 소청인에 대하여 본 건 직위해제 처분사유설명서가 교부되지 아니한 흠결에도 불구하고, 이는 처분의 효력 발생 요건이라 할 수 없으므로 이를 근거로 본 건 직위해제 처분을 당연무효라 할 수 없음
2. 그러나 소청인은 처분사유설명서를 교부받지 못하였을 뿐만 아니라, 직위해제처분에 대하여 아무런 통지를 받지 못하였다고 주장하고 있으나, 직위해제와 같이 상대방 있는 처분의 경우, 통지는 처분의 효력 발생 요건으로서, 상대방에게 도달하여야 그 효력이 발생하는바(대법원 1989. 1. 31. 88누940 판결 참고), 통지가 결여되었다면 처분의 효력 또한 발생하지 못할 것이나, 피소청인에 따르면, 소청인은 2013. 1.경 경찰청 인사과를 통하여 본인의 직위해제 여부에 대하여 확인을 요청하였고, 이에 피소청인은 2013. 2. △△.자에 사실확인에 대한 답신이라는 공문 형태로 2012. 3. 00.자로 소청인이 직위해제되었음을 알린바, 비록 위 답신이 본래의 처분사유설명서의 형식을 갖추지 아니하였고, 처분 시점에 교부된 통지가 아닌 것은 사실이나, 서면의 형태로 소청인이 어떤 사유와 근거로 직위해제 처분을 받은 것인지에 대하여 충분히 알 수 있도록 적시하였고, 2012. 3. 00.자 대통령 정부인사발령통지 공문을 첨부한바, 이를 통하여 통지가 되었다고 보여지므로, 효력 발생 요건으로서 통지가 결여되었다고 할 수 없고, 따라서 통지의 결여를 근거로 본 건 직위해제 처분의 무효를 주장할 수 없음
3. 다만, 직위해제 처분일이 2012. 3. 00.임에 반하여, 직위해제에 대한 통지, 즉 사실확인에 대한 답신을 한 일자는 약 11개월가량 경과한 2013. 2. △△.이므로, 이와 같이 행정행위의 효력 발생 요건인 통지가 상당기간 지연된 흠결이 있음은 명백하다고 할 것이나, 처분을 통지하도록 하고 있는 규정의 취지가 처분의 존재 및 그 내용을 상대방이 인식할 수 있도록 알리고, 이를 통하여 불복할 수 있는 기회를 주고자 하는데 있음에 비추어 볼 때, 위와 같은 사정, 즉 소청인이 직위해제 처분 사실을 인지하였거나 쉽게 인지할 수 있었음을 고려하여 볼 때, 문서에 의한 직접적인 통지가 11개월가량 지연된 사정이 중대한 하자라고 보기는 어려울 것으로 판단되는바, 본 건 직위해제 처분에 있어서 통지가 늦은 흠결은 명백하기는 하나 중대하다고 할 수 없어 그 하자가 당연무효에 이르지는 아니함(사건 2013-185)

판 례

‘근무성적이 극히 불량한 때’의 의미

‘근무성적이 극히 불량한 때’에 해당하려면 그 평정이 객관적으로 공정하게 이루어져야 하고, 근무평정결과에 비추어 피평정자가 그 직무를 감당할 자질과 능력이 있을지 의심될 정도로 평소의 근무태도가 지극히 불성실하다는 점이 인정되는 경우라야 하고(당원 1986. 12. 23. 선고 86누317 판결 참조), 그 평정의 공정성에 의심이 있을 경우나 평소의 직무수행이 성실하였다고 인정되는 경우에는 단지 계속적인 최하위등급평정 2회라는 사유만으로 ‘근무성적이 극히 불량한 때’의 요건을 충족케 하는 것은 아니라 할 것임(대법원 1989. 10. 10. 선고 89누1605 판결)

직위해제처분에 대하여 다투지 않은 경우 당해 직위해제처분을 전제로 한 면직처분에 대한 쟁송가능 여부

국가공무원법 제73조의2의 제1항 제2호에 따른 직위해제처분에 대하여 동법 제76조 제1항에 따라 그 처분이 있은 것을 안 날부터 30일 이내에 소청심사위원회에 심사청구를 하지 않으면 당연무효 등 사유가 없는 한 다시 다툴 수 없고, 위 직위해제 처분을 전제로 한 면직처분에 대한 쟁송에서도 당연무효 아닌 사유를 들고 다툴 수 없음(대법원 1971. 9. 28. 선고 71누96 판결)

복직된 후 직위해제처분의 취소를 구할 소의 이익 유무

신청인들은 개정법률 부칙 제2호에 의하여 95. 1. 3. 복직발령을 받았으나, 직위해제처분은 여전히 유효하기 때문에, 승진소요최저연수의 계산에 있어서 직위해제기간은 산입되지 않으며(공무원임용령 제31조 제2항), 직위해제기간 중 봉급의 감액을 감수할 수밖에 없는(공무원보수규정 제29조) 등 제청 신청인들에게 법적으로 불리한 효과가 그대로 남아 있으므로 신청인들에게는 승급이나 보수지급 등에 있어서의 불리함을 제거하기 위하여 직위해제처분의 취소를 구할 소의 이익이 인정됨(1998. 5. 28. 96헌가12 전원재판부 : 구 국가공무원법 제73조의2 제1항 단서 위헌제청)

형사사건으로 기소된 경우 직위해제할 수 있도록 한 국가공무원법의 위헌 여부

1. 이 사건 법률조항의 입법목적은 형사소추를 받은 공무원이 계속 직무를 집행함으로써 발생할 수 있는 공직 및 공무집행의 공정성과 그에 대한 국민의 신뢰를 해할 위험을 예방하기 위한 것으로 정당하고, 직위해제는 이러한 입법목적을 달성하기에 적합한 수단이다. 이 사건 법률조항이 임용권자로 하여금 구체적인 경우에 따라 개별성과 특수성을 판단하여 직위해제 여부를 결정하도록 한 것이지 직무와 전혀 관련이 없는 범죄나 지극히 경미한 범죄로 기소된 경우가지

임용권자의 자의적인 판단에 따라 직위해제를 할 수 있도록 허용하는 것은 아니고, 기소된 범죄의 법정형이나 범죄의 성질에 따라 그 요건을 보다 한정적, 제한적으로 규정하는 방법을 찾기 어렵다는 점에서 이 사건 법률조항이 필요최소한도를 넘어 공무담임권을 제한하였다고 보기 어렵다. 그리고 이 사건 법률조항에 의한 공무담임권의 제한은 잠정적이고 그 경우에도 공무원의 신분은 유지되고 있다는 점에서 그에 대한 국민의 신뢰를 유지하고자 하는 공익이 더욱 크다. 따라서 이 사건 법률조항은 공무담임권을 침해하지 않음

2. 구 국가공무원법은 이 사건 법류조항의 직위해제처분을 행함에 있어서 구체적이고도 명확한 사실의 적시가 요구되는 처분사유고지서를 반드시 교부하도록 하여 해당 공무원에게 방어의 준비 및 불복의 기회를 보장하고 임용권자의 판단에 신중함과 합리성을 담보하게 하고, 직위해제처분을 받은 공무원을 사후적으로 소청이나 행정소송을 통하여 충분한 의견진술 및 자료제출의 기회를 보장받고 있으므로, 이 사건 법률조항이 적법절차원칙에 위배된다고 볼 수 없음
3. 이 사건 법률조항은 직위해제처분을 받은 공무원에 대한 범죄사실 인정나 유죄판결을 전제로 하여 불이익을 과하는 것이 아니므로 무죄추정의 원칙에 위배된다고 볼 수 없음(2006. 5. 25. 2004헌바12 전원재판부 : 구 국가공무원법 제73조의2 제1항 제4호 위헌소원)

3-4-4 면 직

(1) 직권면직

직권면직은 직제와 정원의 개폐로 인한 폐직 또는 과원, 휴직기간 만료 후 직무미복귀, 병역기피 등의 사유에 해당될 때 국가공무원법 제70조에 따라 본인의 의사와는 관계없이 공무원의 신분관계를 소멸시키는 처분임

다만, 임용권자는 직권면직을 시킬 경우 관할 징계위원회의 의견을 들어야 하고 그 의견내용에 기속될 필요는 없으나, 법 제73조의3 제1항 제2호 사유로 직위해제처분을 받고 대기명령을 받은 자가 그 기간에 능력 또는 근무성적의 향상을 기대하기 어렵다고 인정된 경우에는 징계위원회의 동의를 얻어야 하고 징계위원회가 동의하지 않으면 직권으로 면직시킬 수 없음

특히, '직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때'의 사유에 해당하여 직권면직을 시키는 경우, 면직기준을 정하거나 면직대상자를 결정하기 위하여 임용권자 또는 임용제청권자별로 심사위원회를 구성하여 그 위원회의 심의 · 의결을 거쳐야 함(법 제70조 제3항 및 제4항)

결정례

절차상 하자있는 직권면직 사례(취소 결정)

직제와 정원의 개폐(국가공무원법 제70조 제1항 제3호)로 인한 직권면직대상자를 결정함에 있어 그 심사위원회는 임용권자 또는 임용제청권자가 위원장이 되고, 위원은 면직대상자보다 상위직급자 5인 내지 7인으로 하여야 하며, 관할 징계위원회의 의견을 들어야 함에도, 심사위원회 위원장으로 임용권자가 참여하지 않고 임용권자가 지명한 57인의 위원으로 구성한 평가위원회에서 대상자를 결정하여 이에 대해 상급기관에 설치된 보통징계위원회의 동의를 얻어 직권면직 처분을 한 것은 평가위원회 구성원의 수 및 심사위원회에 임용권자가 포함되지 아니한 점으로 볼 때 국가공무원법상 직권면직심사위원회라 할 수 없고, 위 보통징계위원회는 직권면직에 관한 동의권이 없는 기관임이 규정상 명백하여 결과적으로 권한없는 자의 결정에 의한 처분이라 아니할 수 없으므로 동 처분을 취소함(사건 1999-311)

경찰공무원의 정신장애, 지능저하로 인한 직권면직 불인정 사례(취소 결정)

2008. 2. 00. 순찰근무 중 발생한 교통사고가 소청인의 정신질환 진전 및 인지능력 저하에 일부 영향을 미친 것으로 보여 사용자인 국가의 책임도 일부 인정되는 점, 국가공무원법 제70조(직권면직) 및 제71조(휴직)에서 소청인의 경우와 같이 신체・정신상 장애로 장기 요양을 필요할 때 본인의 의사에 불구하고 휴직을 명하여야 하고 휴직기간이 끝나거나 휴직 사유가 소멸된 이후에도 직무를 감당할 수 없을 때, 직권면직 하도록 규정하고 있는 점 등을 고려할 때, 휴직을 통한 재활 및 공직 복귀의 기회를 배제한 채 직권면직 처분한 것은 사용자로서의 국가의 책임을 소홀히 한 것이고, 소청인에게 지나치게 가혹하고 부당하다고 판단됨(사건 2011-770)

내용과 절차상 하자가 없는 직권면직사례(기각 결정)

국가공무원법 제70조 제1항 제8호에 따르면, '해당직급・직위에서 직무를 수행하는데 필요한 자격증의 효력이 없어지거나 면허가 취소되어 담당직무를 수행할 수 없게 된 때' 관할 징계위원회의 의견을 들어 직권면직 시킬 수 있도록 규정하고 있는바, 소청인의 주된 고유의 업무인 집배업무의 특성상 운전면허가 없이는 원활한 업무수행이 곤란한 점, 이로 인해 동료들에게 업무를 전가시키는 불편을 끼치게 되고 업무에 막대한 지장을 초래하게 되는 점, 「국가공무원의 복무・징계관련 예규(안전행정부 예규)」에 따르면, 운전업무 관련 공무원이 음주운전으로 면허취소 처분을 받은 경우 직권면직 또는 중징계 의결을 요구하도록 하면서 그 대상으로서 운전원과 집배원을 명기하고 있으며, 「우정사업본부 소속공무원 징계양정세칙(우정사업본부 훈령)」에도 집배원을 운전업무관련 공무원으로 특정해 직권면직 할 수 있도록 규정하고 있는 점 등을 종합적으로 고려할 때, 집배원이

운전면허가 취소될 경우, 사실상 담당 업무수행이 곤란하게 된 것으로 볼 수 있으므로 국가공무원법 제70조 제8호 사유 직권면직 사유에 해당된다고 할 것임. 본 건 처분의 적정성과 관련하여, 소청인은 음주운전으로 운전면허가 취소됨에 따라 더 이상 집배원으로서의 업무를 수행할 수 없게 된 결과를 바탕으로 면직 처분된 것으로서, 음주운전은 타인의 생명과 재산을 침해 할 수 있는 위법행위로 특히 집배원의 경우 비난가능성이 높은 점, 취소 후 6개월 안에 원동기장치자전거 운전면허 취득이 가능하다거나 도보 등 다른 방법으로 배달할 수 있는 가능성을 감안하더라도 위 운전면허 취득 역시 확실하지 아니한 것은 물론이거니와 위 면허를 취득하더라도 원활한 업무 수행을 예상할 수 없고 필연적으로 동료들에게 업무를 전가시키게 되어 조직 전체의 업무수행에 지장을 초래하게 되는 점, 우정사업본부는 2012. 11. 23. 음주운전에 대한 처벌을 강화(직권면직 또는 중징계의결요구)을 하도록 방침을 하달하였고, 소청인은 처벌강화 지시사항이 하달된 이후인 2014. 2. 4. 의무위반 행위를 하여 본 건 처분에 이른 점, 그간 수차례 음주운전 근절을 위한 지시사항이 하달되고, 음주운전 근절을 위한 조직내부의 노력이 계속 있어왔고 소청인도 위와 같은 방침의 취지를 알고 있었음에도 주의를 기울이지 않은 점 등을 종합해 볼 때, 소청인에 대한 직권면직 처분에 재량권의 일탈·남용에 이르는 흠결은 존재한다고 보기 어렵다고 판단(사건 2014-200)

판 례

국가공무원법 제70조 제3항 소정의 '임용형태·업무실적·직무수행능력·징계처분사실'을 고려하지 아니한 채 이와는 다른 기준을 정하여 한 면직처분은 위법함

국가공무원법 제70조 제1항 제3호는 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때에는 임용권자는 공무원을 직권에 의하여 면직시킬 수 있다고 규정하는 한편, 1998. 2. 24. 법률 제5527호로 신설된 같은 조 제3항에서 임용권자는 임용형태·업무실적·직무수행능력·징계처분사실 등을 고려하여 면직기준을 정하도록 규정하고 있는바, 이는 합리적인 면직기준을 구체적으로 법률로 규정하여 객관적이고 공정한 기준에 의하지 아니한 자의적인 직권면직을 제한함으로써 직업공무원의 신분을 두텁게 보장하려는 데 그 취지가 있다고 할 것이므로, 위 법조항에 정해진 기준인 '임용형태·업무실적·직무수행능력·징계처분사실'을 고려하지 아니한 채 이와는 다른 기준을 정하여 한 면직처분은 이를 정당화할 만한 특별한 사정이 없는 한 위법하다고 보아야 한다.

국립대학교총장이 기능직공무원을 단지 '휴직자와 정년이 가까운 자'를 면직 우선 대상자로 한다는 기준만을 정하여 면직처분을 한 경우, 이는 국가공무원법 제70조 제3항의 규정에 반하는 위법한 처분이라고 한 사례(대법원 2002. 9. 27. 선고 2002두3775 판결)

(2) 의원면직

의원면직은 공무원 자신의 자유로운 사의표시에 의거하여 공무원관계를 소멸시키는 행위를 말하는데,

첫째, 공무원이 사직원을 제출하였어도 임용권자의 수리행위가 있을 때까지는 공무원관계가 존속되므로 수리되기 전에 직장을 떠나는 것은 무단결근으로 처리되어 징계의 대상이 되며,

둘째, 사직의 의사표시가 본인의 진의에 의한 것이 아니라 상사나 기타 관련자의 강압 또는 기망에 의하여 이루어진 사실이 입증되면 당해 의원면직처분은 위법한 것이 되어 취소사유가 됨

결정례

강제 권고사직이라는 주장에 대한 판단(기각 결정)

소청인은 ○○지방경찰청장이 명예퇴직을 시켜준다면서 사표를 내라고 회유했다는 취지의 주장을 하나 당시 ○○지방경찰청장이 강제로 사직을 권고하였다거나 명예퇴직을 시켜주겠다고 약속을 하면서 이 사건 사직원을 받았다고 볼 만한 특별한 증거는 없음.

강박에 의한 의사표시라고 하려면 상대방이 불법으로 어떤 해악을 고지함으로 말미암아 공포를 느끼고 의사표시를 한 것이어야 하는바, 여기서 어떤 해악을 고지하는 강박행위가 위법하다고 하기 위하여는 강박행위 당시의 거래관념과 제반 사정에 비추어 해악의 고지로써 추구하는 이익이 정당하지 아니하거나 강박의 수단으로 상대방에게 고지하는 해악의 내용이 법질서에 위배된 경우 또는 어떤 해악의 고지가 거래관념상 그 해악의 고지로써 추구하는 이익의 달성을 위한 수단으로 부적당한 경우 등에 해당하여야 하는바(대법원 2010. 2. 11. 선고 2009다72643 판결 참조),

앞서 살펴본 바와 같이, 소청인이 2010. 6. 00.자 사직원을 제출하기 전에 상관의 강박을 받아 사직원을 제출했다거나(○○지방경찰청장이 사직 또는 명예퇴직원의 제출을 회유했다고 가정하더라도, 이를 의사결정의 자유를 박탈할 정도의 강박에 해당하였다고 보기 어렵다), 착오에 의해 명예퇴직원이 아닌 사직원을 잘못 제출했다고 보기도 어려우므로, 결과적으로 이 사건 사직원의 제출을 무효라고 볼 근거는 없다고 판단됨(사건 2012-569)

의원면직 발령 후 사직의사 철회요청이 된 경우(기각 결정)

소청인의 사직서 제출은 '감사기관이나 상급관청 등의 강박'에 의한 것이 아니었고 소청인의 자유로운 의사결정에 의해 이루어진 것이며, 소청인은 건강상의 이유로 사직서를 제출한 이후 인사담당자에게 전화로 사직서 철회를 요청하였으나 철회를 요청한 때에는 이미 결재가 완료되어 의원면직 발령이 난 상태였는바, 대법원 판례에 따르면 '공무원이 한 사직의 의사표시는 그에 터잡은 의원면직 처분이 있을 때까지는 원칙적으로 이를 철회할 수 있는 것이지만, 다만 의원면직 처분이 있기 전이라도 사직의 의사표시를 철회하는 것이 신의칙에 반한다고 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에는 그 철회는 허용되지 아니 한다'고 판시(대법원 1993. 7. 27, 선고 92누16942 판결)하고 있는 점을 볼 때 소청인의 사직의사는 철회될 수 없다 하겠음(사건 2007-3)

사직의사 철회요청을 한 후 의원면직 발령한 경우(취소 결정)

소청인은 다소 충동적으로 사직원을 제출한 다음날부터 자신의 잘못된 행동에 대하여 반성하면서 처분청에 거듭 사직의사 철회를 요청하였던 것으로 철회시기에 있어 아무런 문제가 없고 휴대폰 통화내역서를 제출하라는 처분청의 지시도 적극 이행한 사실이 인정되는 점, 소청인의 사직의사 철회를 허용한다고 하여 처분청에 예측하지 못한 손해가 발생한다고 볼 만한 특별한 사정이 발견되지 않는 점 등을 종합해 볼 때, 본 건 소청인의 사직의사 철회행위가 신의칙에 반한다고 보기는 어려운 것으로 판단됨. 따라서 2010. 4. 14.자 소청인의 사직의사표시는 소청인의 의사표시 철회로 인하여 적법하게 철회되었다 할 것인바, 2010. 4. 14.자 사직원에 기하여 피소청인이 행한 본 건 의원면직 처분은 소청인의 의사에 반하는 면직처분에 해당되어 위법함(사건 2010-291)

의원면직일 익일에 인사발령통지서를 받은 경우 효력(기각 결정)

공무원의 임용은 임용장 또는 임용통지서의 교부에 의하는 것이 원칙이나, 임용장 등의 교부는 인사발령통지서가 도달되어야 그 효력이 발생하는 임용의 유효요건이 아니고 단지 임용을 형식적으로 표시·증명하는 선언적·공증적 효력밖에 없어 인사발령통지서에 기재된 일자에 그 효력이 발생하는 것으로, 인사발령통지서에 기재된 2008. 7. 15.자가 아닌 다음날인 2008. 7. 16. 13:30경 인사발령통지서를 교부받았다는 사실을 가지고 절차상 하자가 있다고 보기 어렵다고 판단됨(사건 2008-389)

명예퇴직 의사를 밝혔음에도 행정청에서 의원면직 처분한 경우(취소 결정)

관계기록에서 확인되는 다음과 같은 사정들, 즉 ① 소청인은 2013. 2. 0. 가사휴직기간 중 ○○지방우정청 인사담당과 최초 통화할 당시 공무원으로 재직기간이 20년을 막 넘긴 시점이었고, 복직할 상황도 아니었기에 인사담당에게 명예퇴직을 하고 싶다는 의사를 표현했던 것으로 봄이 경험칙과 합리칙에 부합되는 점, ② 소청인이 2013. 2. △. ○○지방우정청을 방문하여 '2013. 2. □□일자로 사직을 원하오니 처리하여 주시기 바랍니다.'는 내용으로 사직서를 작성하거나, '2013년 2월 □□일부로 의원면직함에 있어 다음사항을 준수할 것을 엄숙히 서약합니다.'라는 문구가 명시되어 있는 서약서에 서명할 당시, 이미 소청인의 명예퇴직 의사가 인사담당에게 전달되었다고 생각하였기에 위 서류들을 명예퇴직과 관련한 서류로 알았다는 소청인의 주장을 배척하기는 어려운 점, ③ 피소청인에게 명예퇴직을 고지할 의무가 없다 하더라도 20년 이상 재직한 소속 공무원이 명예롭게 퇴직할 수 있도록 하는 것이 바람직해 보임에도 피소청인이 이 사건 처분을 함에 있어 소청인에게 그 의사를 한 번 더 확인해 보지 않음으로 인해 소청인으로서는 명예퇴직수당 지급신청 기회를 상실한 결과를 초래한 점 등을 종합적으로 고려할 때, 부당한 측면은 있다고 판단됨(사건 2013-177)

판 례

작성일자 미기재 사직서수리의 하자 여부

국가 또는 지방자치단체의 공무원이 사직의 의사를 표시하여 의원면직처분을 하는 경우에 그 사직의 의사표시는 그 법률관계의 특수성에 비추어 객관적으로 표시된 바를 존중하여야 할 것이므로, 공무원이 사회적 물의로 징계파면이 될 경우 퇴직금조차 받지 못하게 될 경우를 우려하여 일정시기까지 사표수리를 보류해 줄 것을 당부하면서 작성일자를 기재하지 아니한 사직서를 작성 제출한 경우, 행정청이 그 시기까지 기다리지 않고 바로 사표를 수리하고 면직처분을 하였다 하여 그 면직처분에 하자가 있다고 할 수 없음(대법원 1986. 8. 19. 선고 86누81 판결)

처분자체에 하자가 없는 의원면직처분을 취소한 후 행한 직위해제처분 및 파면처분의 적법 여부

징계사유가 있는 공무원에 대하여 징계처분을 하지 아니하고 그가 제출한 사직원을 수리하여 의원면직처분을 하였다 하더라도 그 자체에 어떠한 하자가 있다고 볼 수 없으므로, 그 후 직권으로 의원면직처분을 취소하고 직위해제 후 파면처분을 하였다면, 위 의원면직처분을 취소한 처분은 아무런 하자도 없는 행정행위를 취소한 것이 되어 위법하고, 직위해제처분과 파면처분은 그 대상인이 공무원의 신분을 유지하는 것을 전제로 하므로, 위 의원면직취소처분이 위법하여 그 취소청구를 인용하는 이상 위 직위해제처분과 파면처분 역시 위법함(광주고법 1991. 5. 16. 선고 90구911 제1특별부판결)

의원면직처분의 효력에 영향을 미치는 사직의사 표시의 하자 정도

사직서 제출이 감사기관이나 상급관청 등의 강박에 의한 경우에는 그 정도가 의사결정의 자유를 박탈할 정도에 이른 것이라면 그 의사표시가 무효로 될 것이고 그렇지 않고 의사결정의 자유를 제한하는 정도에 그친 경우라면 그 성질에 반하지 아니하는 한 의사표시에 관한 민법 제110조의 규정을 준용하여 그 효력을 따져보아야 할 것이나, 감사담당직원이 공무원에 대한 비리를 조사하는 과정에서 사직하지 아니하면 징계파면이 될 것이고, 또한 그렇게 되면 퇴직금 지급상의 불이익을 당하게 될 것이라는 등의 강경한 태도를 취하였다 하더라도 그 취지가 단지 비리에 따른 객관적인 상황을 고지하면서 사직을 권고·종용한 것에 지나지 않고 그 공무원이 그 비리로 인하여 징계파면이 될 경우 퇴직금 지급상의 불이익을 당하게 될 것 등 여러 사정을 고려하여 사직서를 제출한 경우라면 그 의사결정이 의원면직처분의 효력에 영향을 미칠 하자가 있었다고는 볼 수 없음(대법원 1997. 12. 12. 선고 97누13962 판결)

일괄 사표 제출 후 선별수리 형식의 의원면직처분의 무효 여부 및 사직의사표시 철회 또는 취소 시한

공무원들이 임용권자 앞으로 일괄 사직원을 제출한 경우 그 사직원의 제출은 제출 당시 임용권자에 의하여 수리 또는 반려 중 어느 하나의 방법으로 처리되리라는 예측이 가능한 상태에서 이루어진 것으로서 그 사직원에 따른 의원면직은 그 의사에 반하지 아니하고, 비록 사직원 제출자의 내심의 의사가 사직할 뜻이 아니었다 하더라도 그 의사가 외부에 객관적으로 표시된 이상 그 의사는 표시된 대로 효력을 발하는 것이며, 민법 제107조 제1항 단서의 비진의 의사표시의 무효에 관한 규정은 그 성질상 사인의 공법행위에 적용되지 아니하므로 원고의 사직원을 받아들여 의원면직처분한 것을 당연무효라고 할 수 없다고 판단한 원심은 정당하며, 공무원이 한 사직 의사표시의 철회나 취소는 그에 터잡은 의원면직처분이 있을 때까지 할 수 있는 것이고, 일단 면직처분이 있고 난 이후에는 철회나 취소할 여지가 없음(대법원 2001. 8. 24. 선고 99두9971 판결)

사직의사 철회의 효력이 적법하게 발생하는 경우

교사가 교직의 계속적인 수행이 어려워 사직하기로 결심하고 작성일자를 3개월 뒤로 한 사직원을 제출하였다가 사직원의 작성일자 이전에 학교측에 대하여 다시 근무할 것을 희망하는 의사를 밝혔으나 학교측이 위 사직원을 근거로 면직처분을 하였다면, 위 사직원 제출은 사용자에 대하여 근로계약관계의 합의해지를 청약한 경우에 해당한다고 볼 것이고, 학교측에 대하여 다시 근무할 것을 희망하는 의사를 밝힌 것은 종전의 사직의사표시를 철회한 것으로 보아야 할 것인바, 이는 위 사직원 제출방법에 따른 근로계약관계의 종료를 위한 합의해지의 청약에 대하여 학교측의 내부적인

승낙의사가 형성되기 전에 이루어진 것으로서 특별히 위 사직의사표시의 철회를 허용하는 것이 학교측에 대한 불측의 손해를 주게 되는 등 신의칙에 반한다고 인정되는 특별한 사정이 없는 한 적법하게 그 철회의 효력이 생긴 것이라고 보아야 하고 따라서 학교측이 위 교사의 사직의사 철회 이후에 비로소 종전의 사직원에 기하여 그를 의원면직처분한 것은 무효라고 한 사례(대법원 1992. 4. 10. 선고 91다43138 판결)

3-5 부작위

(1) 국가공무원법은 명시적으로 부작위를 소청심사 대상으로 규정하고 있고, 부작위위법확인소송만을 인정하고 있는 행정소송법과는 달리 위법 · 부당한 부작위에 대한 의무이행을 구하는 청구를 인정하고 있음(법 제9조, 제14조 제3항 제5호)

(2) 행정심판법은 제2조 제1항 제2호에서 부작위의 개념을 "행정청이 당사자의 신청에 대하여 상당한 기간 내에 일정한 처분을 하여야 할 법률상의 의무가 있는데도 처분을 하지 아니하는 것"이라고 정의하고 있으므로, 소청심사대상이 되는 부작위 역시 다음의 요건이 충족되어야 함

① 당사자의 신청

신청은 법령에 명시된 경우뿐만 아니라, 헌법의 기본권과 관련하여 법 해석상(조리상) 신청권이 있는 것으로 인정되는 경우를 포함함

② 상당한 기간

부작위가 성립하기 위해서는 당사자의 신청이 있은 후 상당한 기간이 지나도 행정청이 어떠한 처분도 하지 않은 상태가 존재하여야 하는 바, 상당한 기간이라 함은 합리적으로 볼 때 "사회통념상 당해 신청을 처리하는데 소요될 것으로 판단되는 기간"을 의미함

③ 처분을 하여야 할 법률상의 의무

처분을 하여야 할 법률상의 의무는 기속행위와 재량행위에 따라 그 내용을 달리할

것인바, 기속행위에 있어서는 처분요건이 충족되는 경우 행정청은 당해 법령이 규정하고 있는 특정처분을 할 의무가 존재하나, 재량행위에 있어서는 상대방의 신청에 대응하여 어떠한 처분을 할 의무는 있지만 종국처분에 대하여는 행정청에 재량권, 즉 독자적 판단권이 부여되어 있으므로, 행정청으로서는 상대방이 신청한 특정처분을 할 의무는 존재하지 않음

④ 처분을 하지 아니하였을 것

부작위는 행정청이 신청에 따른 어떠한 처분(인용 또는 거부처분)도 하지 않은 상태를 말함

결정례

부작위의 성립조건

처분청에 대해 승진임용을 요구하는 신청이 없고, 처분청은 승진임용제한기간 중에 있는 소청인을 승진임용할 법률상 의무가 없는 상태에서 소청인이 제기한 승진임용이행청구는 본안심사를 하기 위한 전제조건을 충족하지 못함(사건 1998-1176)

임시직 근무경력 호봉합산 청구

이 건 소청심사를 청구하기 위해서는 먼저 처분청에 유사경력인정 및 호봉합산을 요구하는 신청행위와 이에 따른 거부처분이나 부작위가 전제되어야 하는데 이를 결하였으므로 소청심사의 대상이 아님(사건 1996-262, 2012-324, 325, 326, 327, 328)

육아휴직 이행명령 청구를 인용한 사례

소청인이 육아휴직제도를 당초 제도 취지와 다르게 남용하는 경우 등에 대한 피소청인의 추후 대응은 별론으로 하더라도, 국가공무원법 제71조(제2항 제4호)의 '공무원이 자녀를 양육하기 위하여 필요한 때에는 육아휴직을 신청할 수 있으며, 처분청은 특별한 사정이 없는 한 휴직을 명하여야 한다'는 법 규정에 비추어 볼 때, 동 규정은 공무원의 육아휴직을 자의적으로 억제할 수 없도록 하기 위해 마련된 강행규정으로 보이며, 중앙인사위원회 등 동 법령의 해석·운용기관에서도 육아휴직 허용 여부에 관하여는 신청인이 요건을 갖추었을 경우 특별한 사유가 없는 한 허용하는 것이

바람직하다고 판단하고 있는 점, 특정인의 육아의 필요성을 부인할 수 있는 명백한 사유가 없음에도 행정관청에서 특정인의 육아휴직 신청을 거부할 수 있는 재량을 인정할 경우 이로 인하여 더 많은 선의의 피해자가 발생할 우려가 있는 점 등을 고려하여 피소청인은 소청인이 신청한 육아휴직을 발령할 것을 명함(사건 2004-305)

육아휴직 이행명령 청구를 기각한 사례

비록 공무원인 부 또는 모가 3세 미만의 자녀를 슬하에 두고 있고 또 육아휴직의 의사를 갖고 있어야 한다는 육아휴직의 두 가지 형식적 요건을 모두 충족하고 있다고 하더라도 동 휴직이 국가공무원법상의 "자녀를 양육하기 위하여 필요한 경우"에 해당되는지에 대한 실질적 요건의 심사까지 모두 배제하는 것은 아니라고 해석하는 것이 타당하다 할 것이고, 따라서 휴직의 주된 목적이 명백히 육아가 아님이 밝혀지는 경우까지 소속기관의 장에게 육아 휴직을 강제로 명하여야 한다고 보는 것은 동 법의 입법취지를 지나치게 확대 해석한다 할 것이므로 소청인에게 육아휴직을 허용하지 않은 것을 위법·부당하다고 볼 수 없음(사건 2005-300)

특별승진임용 청구를 각하한 사례

승진은 법령에 규정된 절차와 요건에 따라 임용권자가 행하는 것이며, 특별승진의 경우에도 사전에 특별승진의 실시를 공약한 경우 등 특별한 사정이 없는 한 당해공적의 타당성·적정성·비중, 대상자의 업무수행능력 및 기관의 인력수급사정 등을 종합적으로 평가하여 행정발전의 공헌 등이 인정될 때 이루어지는 것임을 감안할 때, 본 건 소청인의 경우 범인을 검거한 공적은 있으나 경위로의 특별승진 공적에는 미흡하다고 판단하여 피소청인이 소청인을 특별승진 임용하지 않은 것은 재량행위에 해당되므로, 피소청인이 소청인에 대하여 그 의사에 반하는 불리한 처분을 하였거나 부작위가 있었다고 볼 수 없음(사건 2004-627, 2010-439, 2012-738)

승진임용 이행청구를 각하한 사례

보통승진심사위원회의 승진임용예정자 심사의결은 대외적으로 법적인 효력을 발생케하는 행정처분이 아닌 내부적인 의사결정에 불과하고 재량행위에 해당되므로 소청심사청구 대상인 '기타 그 의사에 반하는 불리한 처분'에 해당하지 않으며, 소청인이 6급으로의 승진임용을 위한 요건을 모두 충족하였다 하더라도 이를 이유로 임용권자에게 자신이 승진임용 되도록 요구할 수 있는 권리가 존재하지 않고 임용권자도 소청인을 승진임용 예정자로 결정해야 할 법률상 의무가 존재한다고 할 수 없기 때문에 본 건은 국가공무원법 제9조제1항의 규정에 의한 소청심사 대상이 될 수 없어 이 청구를 각하함(사건 2007-249)

판 례

부작위위법확인의 소의 요건

국민의 신청에 대한 행정청의 거부행위가 항고소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하기 위하여는 국민이 행정청에 대하여 그 신청에 따른 행정행위를 하여 줄 것을 요구할 수 있는 법규상 또는 조리상의 권리가 있어야 하고(대법원 1984. 10. 23. 선고 84누227 판결, 1998. 10. 13. 선고 97누13764 판결 등 참조), 또한 부작위위법확인의 소에 있어 당사자가 행정청에 대하여 어떠한 행정행위를 하여 줄 것을 요구할 수 있는 법규상 또는 조리상 권리를 갖고 있지 아니한 경우에는 원고적격이 없거나 항고소송의 대상인 위법한 부작위가 있다고 볼 수 없어 그 부작위위법확인의 소는 부적법하다(대법원 1999. 12. 7. 선고 97누17568 판결, 건축허가및준공검사취소등에대한거부처분취소).

특별승진임용 청구권을 인정한 판례

피고는 2002. 2. 6.자 회보는 내부인사에 관한 특정사실을 알리는 사실의 통지에 불과할 뿐 이로 인해 원고의 권리・의무에 영향을 주었다고 할 수 없으므로 행정소송의 대상이 되는 처분이라 할 수 없다고 주장하나, 관계법령에 의하면 경찰청장 또는 그 위임을 받은 지방경찰청장이 특별승진의 실시를 공약한 경우에 공약한 기간 중 특별승진의 대상이 되는 행위를 한 자는 그 임용권자에게 공약한 바대로의 특별승진을 하여 줄 것을 신청할 법규상의 권리가 있다 할 것이므로, 특별승진의 대상이 되는 행위를 하였다고 주장하는 원고의 특별승진요청을 그 임용권자인 피고가 거부하였다면 이는 항고소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다 할 것임(광주지법 2002. 8. 22. 선고 2002구합844 판결)

※ 위 사건 관련하여 대법원에서도 특별승진임용 청구권을 인정하였음(대법원 2003. 6. 13. 선고 2003두193 판결)

승진임용을 청구할 조리상 신청권을 인정한 판례

4급 공무원이 당해 지방자치단체 인사위원회의 심의를 거쳐 3급 승진대상자로 결정되고 임용권자가 그 사실을 대내외에 공표까지 하였다면, 그 공무원은 승진임용에 관한 법률상 이익을 가진 자로서 임용권자에 대하여 3급 승진임용을 신청할 조리상의 권리가 있고, 이러한 공무원으로부터 소청심사청구를 통해 승진임용신청을 받은 행정청으로서는 상당한 기간 내에 그 신청을 인용하는 적극적 처분을 하거나 각하 또는 기각하는 등의 소극적 처분을 하여야 할 법률상의 응답의무가 있음에도, 행정청이 위와 같은 권리자의 신청에 대해 아무런 적극적 또는 소극적 처분을 하지 않고 있다면 그러한 행정청의 부작위는 그 자체로 위법함(대법원 2009. 7. 23. 선고 2008두10560 판결)

⇒ 위 판례는 소청인이 처분청 소청심사위원회에 승진임용을 이행하라는 소청심사를 청구하였으나 동 위원회에서 기각결정을 하자 행정소송을 제기했던 건으로, 동 소청심사위원회의 결정과는 별개로 처분 행정청(○○시장)이 소청인의 승진임용신청(법원에서는 소청심사청구를 승진임용 신청으로 보았음)에 대하여 적극적 또는 소극적으로 아무런 처분을 하지 않은 부작위 자체가 위법하다고 판결한 것임(승진임용을 하지 않은 것이 위법하다고 판결한 것은 아님)

부작위위법 확인을 구할 법률상 이익이 없다고 판결한 사례

행정소송법 제4조 제3호가 정하는 부작위위법확인의 소는 행정청이 당사자의 법규상 또는 조리상 권리에 기한 신청에 대하여 상당한 기간 내에 그 신청을 인용하는 적극적 처분 또는 각하하거나 기각하는 등의 소극적 처분을 하여야 할 법률상의 응답의무가 있음에도 불구하고 이를 하지 아니하는 경우에 그 부작위가 위법하다는 것을 확인함으로써 행정청의 응답을 신속하게 하여 부작위 또는 무응답이라고 하는 소극적인 위법상태를 제거하는 것을 목적으로 하는 제도이다. 따라서 부작위위법확인소송은 처분의 신청을 한 자로서 부작위의 위법의 확인을 구할 법률상이 이익이 있는 자만이 제기할 수 있으므로 당사자가 행정청에 대하여 특정한 행정행위를 하여 줄 것을 요구할 수 있는 법규상 또는 조리상의 권리를 갖고 있지 아니한 경우에는 위법한 부작위가 있다고 볼 수 없으므로 그 부작위위법확인의 소는 부적법하다(대법원 1992. 6. 9. 선고 91누11278 판결, 2000. 2. 25. 선고 99두11455 판결 등 참조). 그런데 본 건의 경우는 원고가 피고(행정청)에 대하여 원고를 6급으로 승진임용하여 줄 것을 요구할 수 있는 법규상 또는 조리상의 신청권을 갖지 못하는 이상 피고가 승진심사위원회의 승진심사결과를 수용하지 않은 행위를 피고의 부작위로 보고 그 부작위의 위법확인을 구하여도 그 확인을 구할 법률상 이익이 없다 할 것이므로 원고가 청구한 승진임용 부작위 위법확인청구는 부적법하여 각하함(전주지법 2008. 7. 17. 선고 2008구합171 판결)

3-6 소청결정례에서의 소청심사 대상

3-6-1 불문경고

국가공무원법에 명시된 징계처분의 종류인 파면 · 해임 · 강등 · 정직 · 감봉 · 견책 외에도, 공무원 징계령 시행규칙 제6조 제2항에 따라 징계위원회에서 견책에 해당하는 비위를 불문으로 의결하고 경고할 것을 권고하는 사안에 있어서의 불문경고도 소청심사의 대상이 된다는 것이 위원회의 일관된 견해이며, 대법원에서도 처분성을 인정하고 있음

실제로 불문경고를 받게 되면, 처분 전의 공적은 감경대상 공적에서 제외되고(공무원 징계령 시행규칙 제4조 제1항), 인사기록카드에 등재되며, 포상추천 대상에서 제외되고(정부포상업무처리지침), 근무성적평정 시 감점이 되는 등의 신분상 불이익이 있음

판 례

불문경고처분이 행정처분에 해당한다고 한 사례(행정처분에 해당하기 위한 요건)

항고소송의 대상이 되는 행정처분이라 함은 원칙적으로 행정청의 공법상 행위로서 특정 사항에 대하여 법규에 의한 권리의 설정 또는 의무의 부담을 명하거나 기타 법률상 효과를 발생하게 하는 등으로 일반 국민의 권리 의무에 직접 영향을 미치는 행위를 가리키는 것이지만, 어떠한 처분의 근거나 법적인 효과가 행정규칙에 규정되어 있다고 하더라도, 그 처분이 행정규칙의 내부적 구속력에 의하여 상대방에게 권리의 설정 또는 의무의 부담을 명하거나 기타 법적인 효과를 발생하게 하는 등으로 그 상대방의 권리 의무에 직접 영향을 미치는 행위라면, 이 경우에도 항고소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다.
행정규칙에 의한 '불문경고조치'가 비록 법률상의 징계처분은 아니지만 위 처분을 받지 아니하였다면 차후 다른 징계처분이나 경고를 받게 될 경우 징계감경사유로 사용될 수 있었던 표창공적의 사용가능성을 소멸시키는 효과와 1년 동안 인사기록카드에 등재됨으로써 그 동안은 장관표창이나 도지사표창 대상자에서 제외시키는 효과 등이 있다는 이유로 항고소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다고 한 사례(대법원 2002. 7. 26. 선고 2001두3532 판결, 견책처분취소).

3-6-2 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분

강임 · 휴직 · 직위해제 · 면직(직권면직 및 의원면직)처분 등과 같이 공무원의 의사에 반하는 불리한 처분이 해당되나, 이때의 불이익은 단순한 사실상의 불이익이 아니라 법적으로 보호되어야 하는 구체적인 신분상 불이익이어야 함

결정례(심사대상으로 본 사례)

전보처분 취소청구

소청인은 문책성 전보 처분의 원인인 '감봉 3월 처분'이 취소되어야 하고, 120㎞의 출퇴근 거리의 고충) 및 아들 양육을 위해 전보 처분을 취소하여 달라고 주장하지만, 대법원 판례(대법원 2007. 10. 11. 선고 2007두11566)상 법리적으로도 전보는 원칙적으로 인사권자의 고유권한으로 업무상 필요한 범위 내에서 상당한 재량이 인정되고, 징계사유가 인정되는 점, '법무부 소속 공무원의 비위 등 처리지침(법무부예규 제812호, 2008. 10. 16. 제정)' 제3조 제6항에서는 비위 등 사실이 적발된 자에 대해 징계, 경고, 주의 등의 조치를 취한 다음 이와 병행하여 인사 조치를 할 수 있도록 규정하고 있는 점, 처분청에서는 향후 유사 의무위반행위가 반복되지 않도록 소청인 본인과 소속기관 내 타직원들의 경각심 고취·교정공무원의 엄정한 복무기강의 확립 등을 고려하여 전보 발령 조치를 취한 점 등을 고려할 때 본 건 전보처분은 정당한 처분임(사건 2014-423)

수사경과해제처분 취소청구

소청인들이 주장하는 이 사건 경위 등 변소를 참작하더라도 이 사건 지시명령을 위반한 사실이 인정되는 점과 접촉 경위, 횟수, 시간 및 기간 등 여러 사정에 비추어 위 소청인들이 성실한 수사 업무 수행을 기대하기 어렵다거나 수사능력, 의욕이 부족하다고 본 행정청의 결정에 현저한 재량 일탈의 사유는 찾기 어려운 점, 업무상 필요한 범위 내에서 인사권자는 상당한 재량을 가지고 조직의 역량 강화를 위해 수사경과의 해제 등 경과변경이나 전보처분을 할 수 있는 점 등을 감안하면, 이 사건 처분으로 소청인들에게 다소 불이익한 점이 있다는 사정과 소청인들이 주장하는 여러 정상을 참작해 보더라도 소속 공무원으로서 통상 감수해야할 정도를 현저히 벗어난 처분이라고 보이지 않음(사건 2014-517)

유사경력 호봉합산 거부처분 취소청구 1

소청인이 공무원으로 각 채용되기 전 임시직으로 근무하였을 개연성이 높아 보이기는 하나, 과거 임시직의 경우에는 예산사정에 따라 매월 단위로 임시사역에 관한 품의를 하는 등의 방식으로 근무기간을 갱신하였고 그 기록의 보존기간이 5년에 불과하였는바, 앞에서 본 바와 같이 소청인들의 임시직 근무사실을 명확하게 입증할 만한 자료가 없는 상태에서 피소청인이 소청인들의 유사경력 호봉합산 신청을 받아들이지 않은 것은 불가피한 선택에 해당하였다고 판단되어 소청인의 청구를 기각함(사건 2013-47, 59)

⇒ 이 사건에 대한 행정소송(서울행정 2014. 4. 24. 선고 2013구합20998 판결)에서도 아래의 취지로 원고(소청인)의 청구를 기각함

① 당시 임시직 직원들이 연간 계속하여 근무하는 형태가 일반적인 모습으로 보기는 어렵고, 나아가 원고가 임시직으로 근무하였다고 주장하는 시기는 서울체신청장의 일용잡급 검토문서가 시행된 1981. 4. 10. 이후로서 그때는 피고가 위 문서의 취지에 따라 임시직 직원들을 단기로만 채용하고 필요한 경우에는 다시 사역기간을 연장하는 형태로 임시직 직원들을 근무하게 하였던 것으로 보이는 점, ② 이력서에 원고가 기재한 임시적 경력이나 ○○○의 인우보증서의 기재는 모두 원고가 그 기간 중 임시직 경력이 있다는 취지에 불과할 뿐 그 기간 동안 계속하여 근무하였다고 볼 증거로 삼기는 어려운 점, ③ 피고가 나름대로 원고의 근무기간을 확인하기 위해 노력한 것으로 보이는 점 등을 고려하면, 원고가 1984. 4. 20. 이전에 임시직으로 3개월 이상 상근한 기간을 객관적으로 확인할 수 없는 이상, 원고가 주장하는 임시직 경력을 호봉에 산입하지 아니한 이 사건 처분이 위법하다고 볼 수 없음

유사경력 호봉합산 거부처분 취소청구 2

소청인이 ○○복지근무지원단에서 군무원으로 근무한 경력은 공무원 보수규정 및 공무원 보수업무 등 처리지침에서 행정안전부장관이 인정하는 유사경력인 '기타 국가 또는 지방자치단체 등의 기관에서 사실상 공무를 수행하고 3월 이상 상근한 경력' 등에 해당된다고 보기 어려움
(사건 2009-121)

호봉정정처분 취소청구

1995. 4. 00. 소청인의 경위 임용 당시의 관련 법령에 의거, 정확하게 산정된 소청인의 초임호봉은 경위4호봉이라 할 것인 점, 경위8호봉으로 획정되었던 소청인의 초임호봉은 최초 호봉획정시부터 잘못 산정된 것인 점, 공무원보수규정 제18조에 의거 호봉획정이 잘못된 경우에는 그 잘못된 호봉발령일로 소급하여 호봉을 정정한다고 규정되어 있는 점, 호봉정정처분 과정에서의 절차적 하자가 있다고 보기 어려운 점 등을 종합하면, 이 사건 호봉정정처분에 위법·부당한 하자가 있다고 볼 수 없음(사건 2012-517)

근속승진 소급임용 이행청구

경찰공무원임용령 제6조의 규정 취지는 계급을 기초로 이루어진 경찰조직의 특성상 승진제도로 인한 조직의 안정성을 유지하고, 경찰인사권자의 자의적인 인사권 행사를 방지하기 위한 것으로, 적법한 승진심사를 거쳐 인사권을 행사하는 경우에 한하여 적용되고, 피소청인이 스스로 위법한 처분을 시정하기 위한 경우이거나, 승진심사 과정이 위법하다고 판단하여 그로 인하여 권리를

침해받는 사람의 권리를 구제하기 위한 것일 경우 예외적으로 위 규정의 적용을 배제하고 해당 경찰공무원을 소급임용 시키는 것이 가능하다고 할 것인바(청주지법 2002. 3. 14. 선고. 2001구698 판결 참조),
본 건 포상기록 누락의 경우, 외부기관의 표창도 아닌 내부 경찰청장 표창이므로 표창을 수상한 소청인이 표창장을 제출하여 인사담당자가 상훈기록을 하여야 할 사항으로 보기 어려운 점, 경찰공무원임용령 시행규칙 제11조는 경찰청장 및 임용권을 위임받은 자(인사기록관리자)는 소속경찰공무원에 대한 인사기록을 작성・유지・관리하도록 하고 있고, 같은 규칙 제15조에서 인사기록관리자는 소속경찰공무원에 대한 포상이 있는 때에 지체 없이 당해 경찰공무원의 인사기록카드에 기록하도록 규정하고 있는 점, ○○지방경찰청에서는 평소 포상대상자를 공문으로 소속기관 등 인사부서에 통보하면서 매번 행정사항에 상훈기록을 철저히 하도록 지시하고 있었던 점 등에 비추어 볼 때,
소청인이 인사상의 불이익 방지를 위해 본인의 포상기록 누락에 대해 확인하지 못한 일부 책임이 있다고 하더라도, 본 건 포상기록의 누락은 피소청인에게 책임이 있다고 할 것이며, 포상기록의 누락으로 2011년도 근무성적을 평가함에 있어 포상점수를 누락한 결과, 2013. 8. 1.자 경위 근속승진에서 소청인이 제외된 것이므로 피소청인의 주장은 받아들이기 어렵고, 이 사건 처분을 시정하기 위한 소급임용은 가능하다고 판단됨(사건 2013-820)

근속승진누락 처분에 대한 승진임용 이행청구 1

경찰공무원 근속승진 운영규칙(경찰청 훈령, 2012. 12. 5. 시행) 제6조(승진임용 대상 및 시기)에서 경사 근속승진 임용대상자는 해당연도를 제외한 최근 2년간 근무성적 평정점이 각각 37.5점 이상인 자로 한다고 규정하고 있고, 2010년도 근무성적을 평정한 결과 소청인의 근무성적 평정점은 37.5점에 미달된 것으로 확인되며, 인사권자가 소청인의 근무성적을 평정함에 있어 관련 법령을 위반한 사정은 발견하기 어려운바, 그렇다면 소청인은 2010년도 근무성적 평정점이 37.5점에 미달되어 2012. 12. 1.자 근속승진 대상자에서 제외된 것이고, 달리 처분청이 이 사건 근속승진 임용과정에서 관계법령을 위반한 사실은 없다고 판단됨(사건 2013-761)

근속승진누락 처분에 대한 승진임용 이행청구 2

근무성적평정 제도의 취지는 합리적이고 상대적인 차별을 부여함으로써 각 구성원들의 자기계발에 대한 노력을 촉진하고 업무처리의 효율성을 제고하며 인사권자의 지휘권을 확립하는 방편인 바, 그 평정자가 즉흥적이고 일시적인 기분에 의해 평가한 것이라는 사실을 입증하지 못하는 한 평정자가 부여하는 점수는 합리적 주관성에 바탕을 두고 있다고 보아야 할 것이고, 경찰공무원근속승진운영규칙 제4조 제1항은 근무성적이 불량하지 않은 자를 근속승진 대상자로 삼고자 하는 취지도 있는 것이므로 이와 관련한 소청인의 주장은 이유 없음(사건 2006-105)

근속승진임용 제외처분 취소청구

경찰공무원의 경우 근속승진 대상자로 최근 2년간 근무성적평정점 각각 37.5점 이상일 것을 요구하는 것은 근무성적이 불량하지 않은 자를 대상자로 하고자 하는 것이며, 근무성적이 불량한 것이 아니라 가사휴직 등과 같이 특별한 경우에 발생될 수 있는 근무성적평정점이 없는 사람을 배제하려는 것은 아닌 것으로 판단됨. 따라서 근무성적이 불량한 것이 아닌 가사휴직 등과 같은 특별한 사유로 근무성적평정점이 없는 연도가 있는 때에는 근무성적평정점을 예외적으로 산정해 주어야 한다고 하겠음(사건 2006-97)

임용취소처분 취소청구

대법원은 '대학교 입학시험의 응시자가 자신을 합격시키기 위한 부모의 부정행위를 전혀 알지 못하였다거나 나아가 그러한 부정행위가 없었더라도 응시자의 합격이 확실시되는 상황이라고 하더라도, 대학교측이 위 부정행위를 들어 응시자에 대한 합격 및 입학을 취소한 조치에 이익형량에 관한 위법이 없다(2006. 7. 13. 선고 2006다23817 판결)'라고 판시하였는바, 소청인의 체력시험 과정에서 경위 ○○○(소청인의 父)의 청탁에 의한 부정행위가 있었던 이상, 비록 소청인이 위 부정행위가 있었음을 인식하지 못하였고, 평소 100m 달리기 기록이 합격권 내에 있었으며, 임용된 지 1년여가 경과되었다 하더라도 소청인에 대한 채용시험 합격결정은 경찰공무원임용령 제46조 제1항에 의거하여 당연무효이고, 따라서 채용시험 합격을 전제로 한 임용처분 또한 당연무효이므로 소청인의 주장은 이유 없음(사건 2011-58)

주의처분 취소청구

운전면허시험장에서는 종종 응시생의 항의가 있을 수 있음에도 ○○○을 현행범인으로 체포하여 ○○경찰서에 신병을 인계한 소청인의 행위는 과잉 대응으로도 볼 수 있다는 점, 민원부서에 근무하는 공직자는 모름지기 국민의 입장에서 생각하고 친절한 자세로 업무를 처리해야 하며, 강제적인 법의 집행은 필요 최소한도로 행사해야 하는 점 등을 종합하여 볼 때, 민원 접점 부서인 운전면허시험장에 근무하고 있는 소청인에 대한 '주의' 촉구는 부당하다고 볼 수 없음(사건 2011-28)

계고처분 취소청구

경찰공무원 승진시 승진대상자명부 작성에 있어 포상이 일정점수를 차지하는데, 계고의 경우 경찰서장급의 계고는 0.5점, 지방경찰청장급은 1점, 경찰청장은 2점의 감점요인이 되는 바, 이러한 계고처분으로 승진에 있어 구체적이고 객관적인 불이익을 받을 수 있다면 소청심사의 대상이 될 수 있을 것임(사건 1998-297)

특별교양처분 취소청구

(전경구타사건에 대한 감독책임으로 특별교양처분을 받은) 소청인의 경우, 대통령 표창 1회, 장관 표창 3회, 경찰청장 표창 4회 등 총 22회 표창을 수상한 점 등 제정상을 참작하더라도 원처분 상당의 책임을 면할 수 없다고 판단되어 기각함(사건 2003-896)

내부규칙(예규)에 의한 경고처분 취소청구

본 건 경고처분이 소청심사의 대상이 되는지를 살피건대, '외교통상부소속공무원에대한경고등처분에관한규정' 제3조에 처분의 종류를 규정하고 있고, 동 규정 제4조에 처분의 효력을 규정하고 있으며, '징계·경고 등 해당자 보임 문제'에 대한 외교부 내부문서(2003. 10. 8.)에서도 예산회계 문제로 경고처분을 받은 공무원에 대해서는 향후 공관장 등에서 배제하도록 명시되어 있는 등 경고처분으로 인해 소청인이 구체적이고 객관적인 불이익을 받을 수 있으므로 경고처분의 취소를 구하는 본 건은 소청심사 대상이 된다고 할 것임(사건 2005-138)

정년퇴직처분, 정년퇴직 연장불승인

55세에서 3년을 연장하여 58세에 정년퇴직하는 것은 관계규정 및 지침에 의하여 이루어진 것인 바 다시 1년을 연장하여 줄 수는 없음(사건 1992-42, 1997-420)

직무교육과정 퇴교처분

2주의 직무교육을 마칠 무렵에 교칙 및 학생생활규범을 위반하여 교내에서 음주행위를 한 이상 직권퇴교처분이 잘못된 것이라고 볼 수 없음(사건 1992-255)

의사에 반하는 지원근무명령

지원근무명령은 행정지원이 일시적으로 필요한 경우에 임용권자가 명할 수 있는 제도로서, ○○○ 교도소의 부족한 인력을 지원하고 소청인의 비위에 대해 반성의 기회를 주기 위하여 행해진 지원근무명령은 위법한 처분이라고 볼 수 없음(사건 1993-198)

부당한 인사처분 : 검수계장 임용처분 변경 청구

소청인에 대한 구체적인 병증세를 확인하고 소청인을 상대로 면담을 실시한 뒤 검수계장으로 임용하기에는 부적합하다고 판단하여 소청인을 임용유예시키고 차순위자를 검수계장으로 임용하였고 이 과정에서 재량권을 일탈·남용한 사실이 없음(사건 1993-563)

특수경과에서 일반경과로의 전과 불승인처분

특수경과자 전과조치계획 등의 지침과 전과심사위원회의 심사 등 일련의 적법한 절차를 거쳐 전과승인이 이루어진 사실이 있고, 이 결과 전과 승인시에 발생 가능한 정·현원상의 문제점을 고려하여 소청인에 대한 전과 불승인이 이루어졌다면 이는 적법함(사건 1994-972)

서기관대우 임용청구 : 병역의무에 따른 불평등해소 요구

공무원으로 임용되기 전 군에 입대하여 복무한 기간은 공무원임용령 제31조 제2항의 규정에 의하여 공무원승진 소요기간으로는 합산할 수 없음(사건 1990-196)

계급정년연장 불가처분 취소청구

소청인들에 대한 정년연장 불승인 결정이 관계법령에 규정된 절차에 따라 하자 없이 정년연장심의회의 심의를 거쳐 진행되었고, 처분청이 소청인들에 대한 정년연장불승인 결정을 함에 있어 특별히 재량권을 남용했다거나 일탈했다고 보기 어려움(사건 1996-339)

참고자료 합격취소 및 임용취소를 각 취소해 달라는 소청심사청구가 소청심사 대상이 된다고 본 사례

국가공무원법 제33조의 임용결격사유 또는 같은 법 제28조제2항의 특별채용요건 불비 등의 사유로 임용을 취소한 건에 대하여 소청이 제기된 경우, 기존에는 무효의 사유가 법령에 명백하게 규정되어 있어 심사의 실익이 없을 뿐만 아니라, 비록 '취소'의 형태로 처리되었으나 사실상 '당연무효임을 확인하는 사실통지'에 불과하여 소청심사의 대상이 되지 않는다는 이유로 '각하' 처리를 해 왔으나, 구체적 사안에 따라 소청심사 대상여부를 별도로 검토하여 판단할 필요가 있음.
예컨대, 피소청인이 채용시험과정에서의 부정행위를 무효사유로 삼아 합격취소 및 임용취소를 한 사안에 대하여 소청인이 부정행위와 임용자격요건 충족여부에 대하여 다른 견해를 가지고 소청을 제기한 경우, 원처분이 적정한지를 판단하기 위해서는 소청인의 행위가 국가공무원법 제44조(시험 또는 임용의 방해행위 금지) 및 제45조(인사에 관한 부정행위 금지)에 해당하는지에 대한 판단이 선행되어야 한다는 점, 판례(서울행법 2006. 11. 29. 선고 2006구합6437)에서도 부정행위 여부를 공권적으로 판단하여 그 시험의 결과를 무효로 확정하는 준법률행위적 행정행위(확인행위)를 행정소송의 대상이 되는 행정처분으로 보고 있는 점 등을 고려하여 소청심사의 대상이 된다고 보고 본안심사를 한 사례가 있음(사례 2009-646 합격취소 취소청구, 사건 2009-650 임용취소 취소청구)

결정례(심사대상이 아니라고 본 사례)

대외직명 심사 신청 거부

이 사건 국립외교원장의 소청인에 대한 대외직명 거부는 처분의 형식을 갖추지 아니한 것으로 거부처분으로 볼 수 없고, 대외직명부여 심사위원회의 부적합 결정 역시 행정권의 내부행위로서 그 처분성을 인정할 수 없으며, 나아가 소청인은 대외직명 부여 거부를 취소를 구할 어떠한 법률상 이익이 없는 바, 여러 관점에서 살펴보아도 소청인의 이 사건 소청심사청구는 부적법함
(사건 2014-411)

정기전보대상 제외

소청인의 경우, 2011. 1. 7. 고충(특정 관서 전보 희망)이 수용되어 희망 관서로의 전보를 기다리던 중, 같은 해 11. 향응수수로 감봉1월의 징계처분을 받아 2012년도 정기전보 시 ○○세무서에서 △△세무서로 하향 전보되었고, 당해 관서에서 2년 이상 근무하지 않아 2013년도 정기전보 대상에서 제외되었으며, 피소청인이 소청인을 정기전보 대상에서 제외하였다 하더라도 그와 같은 행위는 소속 직원들에 대한 전보를 하기에 앞서 진행하는 절차 중의 하나로 내부적인 의사결정에 불과하다 할 것이고, 그 자체가 어떠한 권리나 의무를 설정하거나 법률상 이익에 직접적인 변동을 초래하는 별도의 행정처분에 해당하지 아니한다고 보아야 할 것임(대법원 1997. 11. 14. 선고 97누7325 판결 참조) (사건 2013-192)

승진후보자명부 삭제

대법원 판례에 의하면, '승진후보자명부에 등재되어 있던 자가 그 명부에서 삭제됨으로써 승진임용의 대상에서 제외되었다 하더라도, 그와 같은 승진후보자명부에서의 삭제 행위는 결국 그 명부에 등재된 자에 대한 승진 여부를 결정하기 위한 행정청 내부의 준비과정에 불과하고, 그 자체가 어떠한 권리나 의무를 설정하거나 법률상 이익에 직접적인 변동을 초래하는 별도의 행정처분이 된다고 할 수 없다'고 판시하고 있는바(1997. 11. 14. 선고 97누7325 판결),
피소청인이 관계법령 등에 따라 대리사격 비위가 적발된 소청인의 사격점수를 0점 처리하고, 근무성적평정점을 재산정하여 소청인을 승진후보자명부에서 삭제한 행위는 행정청 내부의 준비과정에 불과하고 그 처분성을 인정하기 어려우므로 소청심사의 대상에 해당하지 않는다고 판단됨(사건 2013-18)

승진인사발령요구 거부

주위적 청구로서 승진인사발령요구 거부처분 취소 청구는, 소청인들의 승진인사발령요구를 인용할 수 없다는 민원회신이 거부처분에 해당되지 아니하므로, 국가공무원법 제9조 제1항에 의거, 소청심사의 대상이 되지 않는 부적법한 청구라 판단되고,
예비적 청구로서 2012. 5. 1.자 기능7급 승진인사발령 이행청구는, 소청인들에 대하여 승진인사발령하지 아니한 부작위가 성립하지 아니하므로, 국가공무원법 제9조 제1항에 의거 소청심사의 대상이 되지 않는 부적법한 청구라 판단됨(사건 2012-688, 689, 690)

근무성적평정조정

행정청의 알선·권고·견해표명 등과 같이 법적 효과를 발생하지 않는 행위나 행정청의 내부적 의사결정단계의 행위, 그리고 행정기관 상호간의 행위는 대외적으로 법적 효력을 발휘하는 행정처분으로 볼 수 없는 바, 근무성적평정조정은 처분청의 내부적 의사결정단계의 행위로 보여지고, 공무원평정규칙에 근무성적평정결과는 공개하지 않도록 되어 있으며, 소청인에 대한 구체적인 처분이 있다고 볼 수 없으므로 소청심사의 대상이 아님(사건 1993-329)

시험합격결정취소요구(총무처장관→국방부장관) 무효확인

총무처장관이 국방부장관에게 지적직 공무원을 특별채용함에 있어 응시자격이 없는 자격증 미소지자인 소청인 등 2명에 대한 시험합격결정을 취소토록 요구한 것은 행정기관 상호간의 행위로서 소청인에게 구체적인 행정처분이 없는 한 처분을 전제로 한 소청심사의 대상이 될 수 없음(사건 1993-381)

봉급체계 개선청구

소청심사의 대상이 되기 위해서는 징계처분이나 불리한 처분 또는 부작위가 있고 이에 불복하여 소청심사청구를 하여야 하는데 이 건은 일반적·추상적 행정법령의 개정(제도개선)을 요구하고 있는 것이므로 소청심사의 대상이 될 수 없음(사건 1996-437)

외무공무원 기준급 책정 특례 폐지 또는 시정 청구

국가공무원법 제9조 제1항에 따라 행정기관 소속 공무원의 징계처분 기타 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위가 소청심사의 대상이 되며, 처분이란 행정심판법 제2조에 의하면 행정청이 행하는 구체적 사실에 관한 법집행으로서의 공권력의 행사 또는 그 거부와 그 밖에 이에 준하는 행정작용이므로, 공무원보수규정 부칙(제17407호, 2001. 11. 13.) 제3조에서 위임한 사항을 구체적으로 정한 행정규칙인 2008년도 고위공무원단 소속 외무공무원에 대한 기준급 책정 특례는 국가공무원법과 행정심판법에서 정한 소청심사의 대상으로서의 처분에 해당하지 않음(사건 2009-288)

부처간 인사교류 이행청구

소청심사의 대상이 되는 '불이익한 처분'이 되기 위해서는 처분으로 인해 공무원 개인의 기존 권익이 침해될 정도에 이름을 의미하는 바, 본건 부처간 인사교류 신청에 대한 탈락은 이에 해당된다고 볼 수 없음(사건 1996-609)

근무성적평정 및 승진후보자서열명부 작성 재조정 이행청구

소속 공무원의 인사관리를 위한 내부자료인 근무성적평정 그 자체로는 기관장이 평정대상자에게 어떠한 처분을 하였다고 할 수 없고, 승진후보자서열명부는 근무성적평정과 경력평정 및 훈련성적을 종합하여 작성되는 것으로서 이 자체로서는 어떤 구체적인 법률상 효과를 발생시키는 불리한 처분이 있었다고 보기 어려움(사건 1996-707)

근로조건 시정청구

이 건은 일반적인 근무조건 및 인사관리에 대한 개선, 법령 및 제 규정 해석, 제도변경 등을 요구한 사항으로서 소청인에 대하여 구체적인 불이익이 있었다고 보기 어려움(사건 1997-162)

근무성적평정에 관한 인사지침 폐지요망

인사쇄신지침은 피소청인이 소속 공무원에 대한 임용권을 적정하게 행사하기 위하여 그 기준을 미리 일반적·추상적 형태로 제정한 조직 내부의 사무지침에 불과한 것으로, 구체적 사실에 대한 법 집행으로서의 의미를 가진다고 볼 수 없으므로 소청심사의 대상이 아님(사건 1997-184)

당연퇴직 무효확인 · 취소 청구

국가공무원법상 당연퇴직은 결격사유가 있을 때 법률상 당연히 퇴직하는 것이지 공무원관계를 소멸시키기 위한 별도의 행정처분을 요하는 것이 아니고, 당연퇴직의 인사발령은 법률상 당연히 발생하는 퇴직사유를 공적으로 확인하여 알려주는 이른바 관념의 통지에 불과하므로(대법원 1995. 11. 14. 선고 95누2036 판결 참조), 본 건 청구는 소청심사의 대상이 되는 처분에 해당하지 아니함(사건 1998-66, 2007-183, 2012-380)

국가공무원법 제33조 임용결격사유 해당자 임용취소 취소청구

임용결격자를 공무원으로 임용하였다면 그 임용행위는 당연무효이므로, 처분청에서 신규 임용된 날로 소급하여 임용취소하는 인사발령은 임용이 당연무효임을 확인시켜주는 행위에 불과하므로 소청심사의 대상이 되지 아니함(사건 1998-203)

변상명령

소청심사의 대상이 되는 '의사에 반하는 불리한 처분'이라 함은 인사행정의 근본기준을 확립하고자 하는 국가공무원법의 제정목적이나 취지로 볼 때, 공무원이 신분과 관련하여 받은 불리한 처분이라고 보아야 하는 것이 타당하므로 변상명령은 그 자체를 행정상 처분으로 볼 수 있는가의 문제와 관계없이 소청심사의 대상이 되지 아니함(사건 1998-864)

공무원 국비장기해외훈련 선발계획

소청인들이 다투고 있는 방침은 공무원교육훈련법시행령 제32조와 공무원특별훈련규칙 제2조에 따라 행정자치부장관이 2000년도 국외훈련대상자를 선발하기 위해 각 부처에 통보한 선발지침으로서, 이는 교육훈련을 관장하고 있는 기관장의 방침을 밝힌 문서로 소청심사의 대상이 되는 처분이라고 보기 어렵고, 이 방침 자체로 인해 소청인들이 어떠한 구체적인 불이익을 받았다고 볼 수도 없음(사건 1999-854, 873)

미지급된 정근수당 지급 청구

국가공무원법 제9조제1항에 '행정기관 소속 공무원의 징계처분 기타 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위'를 소청심사의 대상으로 규정하고 있고, 행정심판법 제2조 및 행정소송법 제2조에 의하면 '처분이란 행정청이 행하는 구체적 사실에 관한 법집행으로서의 공권력의 행사 또는 그 거부와 이에 준하는 행정작용'이라고 규정하고 있으며, 행정심판법 제2조에 의하면 '부작위'란 "행정청이 당사자의 신청에 대하여 상당한 기간 내에 일정한 처분을 하여야 할 법률상의 의무가 있음에도 불구하고 이를 하지 아니한 것"이라고 규정되어 있고, 또한, 구체적으로 '그 의사에 반하는 불리한 처분'이란 징계처분, 강임, 직위해제, 직권면직 등 공무원이 신분과 관련하여 받은 불리한 처분인 바(소청 사건 98-864), 징계처분(견책)을 받은 자에게 미지급하도록 되어 있는 잘못된 수당 규정을 개정하여 '미지급된 정근수당을 전액지급'해 달라는 동 소청 건은 소청심사의 대상이 되지 아니함(사건 2005-37)

승진임용 누락처분 취소청구

승진임용대상자로 확정되었으나 승진예정계급에 결원이 없어 승진임용이 되지 못하던 중 2004. 12. 31.부로 정년퇴직 하였는 바, 같은 날 승진예정계급의 결원이 생겼다 하더라도 소청인은 승진임용되기 전에 퇴직한 경우에 해당되어 2004. 12. 31. 00:00시부로 경찰공무원의 신분을 상실한 이상 승진대상자결정의 효력을 상실한 것으로 판단되므로 2004. 12. 31. 00:00시에 경찰공무원 신분을 상실하여 법상 승진임용 효력이 상실된 소청인을 경정으로 승진임용하지 않은 임용권자의 행위는 법상 당연히 하여야 할 승진임용 의무를 이행하지 않은 부작위에 해당한다고 볼 수 없을 뿐만 아니라, 당연히 하여야 할 승진임용에서 제외한 거부 처분이 존재한 것으로 인정할 수 없음(사건 2005-57)

5급승진시험 거부처분

(감봉3월의 징계처분으로 인하여 5급일반승진시험의 승진후보자명부에서 제외되어 승진시험을 거부당한 소청인의 경우) 시험승진후보자명부에서의 삭제행위는 그 자체가 어떠한 권리나 의무를 설정하거나 법률상 이익에 직접적인 변동을 초래하는 별도의 행정처분이라고 볼 수 없으므로 공무원임용시험령 제41조 및 제42조에 대한 위헌 여부의 판단은 헌법소원의 대상은 될 수 있을지언정 소청심사청구의 대상은 되지 않는 것으로 판단되어 본안에 대한 심사를 하지 아니함(사건 2005-506)

하급기관의 질의에 대한 상급기관의 회신

하급기관의 질의에 대한 상급기관의 회신은 구체적인 사실에 대한 법집행의 기준으로서 행정기관이 내리는 일반적·추상적인 유권해석에 불과하며 그 자체가 처분에 해당하지는 않음에 따라 본 건 정보통신부 우정사업본부장의 "기능직공무원(방호원)의 정년에 관한 질의회신"도 일반적·추상적인 유권해석으로 산하 우직/청 등의 소속 기능직공무원의 정년에 대한 인사관리기준이 될 뿐 그 자체가 처분이라고 볼 수 없어 소청심사의 대상이 될 수 없음(사건 2006-184)

민원인의 질의에 대한 행정기관의 답변

민원인의 질의에 대한 행정기관의 답변은 유권해석(有權解釋)에 해당하고, 유권해석은 국가기관에 의해 행하여지는 구속력 있는 법의 해석을 의미하는 바, 이러한 일반적이고 추상적인 행정법령의 해석은 그 자체가 구체적인 사실에 대한 법집행으로서의 처분에 해당한다고 볼 수 없으므로 소청심사대상에서 제외됨(사건 2006-184)

승진임용 내정자 탈락 처분 취소청구

보통승진심사위원회의 5급 승진임용 내정자 심사의결은 5급 공무원으로의 승진임용 내정자를 선발하기 위한 내부적인 의사결정에 해당되고, 다수의 승진후보자 중에서 (...) 종합적으로 심사하여 소수의 적격자를 선발하는 재량행위에 해당되므로 소청심사청구 대상인 "기타 그 의사에 반하는 불리한 처분"에 해당되지 않으며, (...) 심사대상자의 신청을 필요로 하지 않고, 승진후보자명부, 다면평가 결과 등을 기준으로 이루어지는 내부 의사결정으로 당사자인 심사대상자에게 어떠한 처분을 하여야 할 의무가 발생하지 않으므로 동 청구가 부작위에 대한 이행청구로 보기 어려움(사건 2006-232)

대우공무원 선발 이행 청구

공무원임용령 제35조의3은 대우공무원 선발과 관련하여 "임용(제청)권자는 소속 일반직 및 기능직 공무원 중 당해 계급에서 승진소요최저연수 이상 근무하고 승진임용의 제한사유가 없으며 근무실적이 우수한 자를 바로 상위직급의 대우공무원으로 선발할 수 있다."라고 규정하고 있으므로 대우공무원 선발은 재량행위에 속하며, 그런 이유로 같은 규정에서 정하고 있는 선발요건이 모두 충족되는 경우라고 하더라도 해당 공무원에게 자신의 대우공무원 선발을 요구할 수 있는 권리가 존재하지 않고, 임용(제청)권자에게도 해당 공무원을 대우공무원으로 선발해야 하는 의무가 존재하지 않음을 알 수 있으므로 소청인의 주장과 같이 선발요건을 충족하였음에도 불구하고 대우공무원으로 선발되지 않았다고 하더라도 소청인에 대한 불이익한 처분이 있었다고 볼 수 없는 것으로 판단됨(사건 2006-246)

3-7 판례 검토

3-7-1 처분성을 불인정한 사례

전직시험응시명령

전직요건을 부여하기 위하여 그에 필요한 전제로서의 시험을 치르도록 명한 조치는 권유에 불과하고, 원고가 그 시험에 응시하느냐 않느냐 여부는 원고의 자유의사에 의하여 결정할 것이므로 전직시험을 명한 조치는 그 자체로서 구체적인 권리의무에 직접적인 변동을 초래하는 것은 아니라 할 것이니 이는 그 성질상 행정소송의 대상이 되는 행정처분이라고 할 수는 없음(서울고법 1978. 5. 23. 77구469 제1특별부판결)

직위해제처분에 의한 당연퇴직

직위해제처분에 의한 당연퇴직은 직위해제상태의 일정기간 존속사실에 대한 효과로서 발생하는 것이고 별도의 당연퇴직의 행정처분이 있는 것은 아니므로 행정소송의 대상이 될 수 없음(대법원 1981. 1. 13. 선고 79누279 판결)

서면에 의한 경고

공무원이 소속 장관으로부터 받은 서면에 의한 경고가 공무원의 신분에 영향을 미치는 국가공무원법상의 징계의 종류에 해당하지 아니하고, 근무충실에 관한 권고행위 내지 지도행위로서 그 때문에 공무원으로서의 신분에 불이익을 초래하는 법률상의 효과가 발생하는 것도 아니므로 행정소송의 대상이 되는 행정처분이라고 할 수 없어 그 취소를 구할 법률상의 이익이 없음(대법원 1991. 11. 12 선고 91누2700 판결)

일반적 · 추상적인 법령이나 규칙

행정청의 위법한 처분 등의 취소 또는 변경을 구하는 취소소송의 대상이 될 수 있는 것은 구체적인 권리의무에 관한 분쟁이어야 하고 일반적, 추상적인 법령이나 규칙 등은 그 자체로서 국민의 구체적인 권리의무에 직접적 변동을 초래케 하는 것이 아니므로 그 대상이 될 수 없음(대법원 1992. 3. 10. 선고 91누12639 판결)

승진후보자명부 탈락

시험승진후보자명부에서의 삭제행위는 결국 그 명부에 등재된 자에 대한 승진 여부를 결정하기 위한 행정청 내부의 준비과정에 불과하고, 그 자체가 어떠한 권리나 의무를 설정하거나 법률상 이익에 직접적인 변동을 초래하는 별도의 행정처분이 된다고 할 수 없음(대법원 1997. 11. 14. 선고 97누7325 판결)

연가보상비 부지급행위

국가공무원법 제67조, 구 공무원복무규정(1996. 12. 14.대통령령 제14825호로 개정되기 전의 것) 제15조, 제16조 제5항, 제17조 등의 각 규정에 비추어보면, 공무원의 연가보상비 청구권은 공무원이 연가를 실시하지 아니하는 등 법령상 정해진 요건이 충족되면 그 자체만으로 지급기준일 또는 보수지급기관의 장이 정한 지급일에 구체적으로 발생하고 행정청의 지급결정에 의하여 비로소 발생하는 것은 아니라고 할 것이므로, 행정청이 공무원에게 연가보상비를 지급하지 아니한 행위로 인하여 공무원의 연가보상비청구권 등 법률상 지위에 아무런 영향을 미친다고 할 수는 없으므로 행정청의 연가보상비 부지급 행위는 항고소송의 대상이 되는 처분이라고 볼 수 없음(대법원 1999. 7. 23. 선고 97누10857 판결)

승진심사위원회의 심사결정내용을 따르지 않은 임용권자의 행위가 항고소송의 대상이 되는 행정처분이 되는지 여부

행정청의 거부행위가 항고소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하기 위하여는 국민이 행정청에 대하여 그 행위발동을 요구할 법규상 또는 조리상의 신청권이 있어야 한다(대법원 1999. 12. 7. 선고 97누17568 판결 참조).

따라서 이 사건에서 원고가 피고(행정청)에 대하여 6급으로의 승진임용을 구할 권리가 있는지 여부에 대하여 보건대, 국가공무원의 승진임용에 관하여 규정한 국가공무원법과 그 관련규정상 국가공무원이 그 임용권자에 대하여 승진 등에 관하여 어떠한 신청을 할 수 있다는 규정이 없으므로 법규상 당연히 원고에게 승진임용 신청권이 발생한다고 볼 수 없다.

나아가 원고에게 6급으로의 승진임용에 대한 조리상의 신청권이 인정되는지에 관하여 보건대, 임용권자는 승진심사위원회의 심사내용을 토대로 승진임용원칙에 따른 제반요건을 고려하여 심사된 대상자를 승진임용할 것인지 여부를 최종적으로 결정할 수 있으므로 특별한 사정이 있는 경우에는 위원회의 결정내용을 수용하지 않을 수 있다. 따라서 위원회의 승진심사는 승진임용의 전단계에 해당하는 절차로서 임용권자가 최종적인 의사를 결정함에 있어 도움을 주는 자료를 제공하는 절차라 할 것이므로 임용권자가 반드시 심사결과에 따라야 하는 법률상 의무가 발생하는

것은 아니다. 따라서 원고가 당초 위원회의 승진심사결과 승진예정자로 결정되었지만 그러한 사정만으로는 원고가 승진을 기대할 수 있는 사실상의 지위를 넘어 그 승진임용에 관한 법률상 이익을 갖게 되었다고 보기 어려울 뿐만 아니라 피고가 원고에 대하여 반드시 원고를 6급으로 승진임용하겠다는 자기구속적 약속 내지 확약을 하였다고 볼 수도 없으므로 원고에게 6급 승진임용에 관한 조리상의 신청권이 인정될 수 없다.
그렇다면 원고는 피고가 위원회의 승진심사결과를 수용하지 않은 행위에 대하여 거부처분이라 하여 그 취소 내지 무효확인을 구할 수 없으므로 본 건 원고의 청구는 부적법하여 각하함
(전주지법 2008. 7. 17. 선고 2008구합171 판결)

훈장수여신청에 대한 거부 통지

헌법 제80조 및 상훈법령에 따른 서훈은 대통령의 권한으로서 행정자치부장관은 서훈에 관한 추천의 권한만을 가질 뿐이고, 나아가 대통령이 위와 같은 헌법과 상훈법의 규정에 따라 서훈대상자에게 훈장 기타의 영전을 수여하는 것은 국가원수의 지위에서 행하는 고도의 정치성을 지닌 국가작용으로서 그 서훈 여부는 대통령이 그 재량에 의하여 국무회의 심의를 거쳐 독자적으로 결정하는 것이어서, 관련 법령에서 정한 자격기준이나 위 정부포상업무지침이 정한 자격요건에 해당한다는 이유로 행정자치부장관에게 훈장을 요구할 수 있는 법규상 또는 조리상 권리를 갖는다고 볼 수 없으므로, 훈장수여신청에 대한 거부통지는 항고소송의 대상이 되는 처분으로 볼 수 없음(서울고법 2005. 4. 27. 선고 2004누8790 판결)

3-7-2 처분성을 인정한 사례

처분법률에 따른 면직처분

구 국가보위입법회의법 부칙 제4항 후단이 행정집행이나 사법재판을 매개로 하지 아니하고 직접 국민에게 권리나 의무를 발생하게 하는 법률, 즉 자동집행력을 갖는 처분법률의 예에 해당하는 것이어서 원고에 대한 공무원면직발령이 위 법률의 후속조치로서 당연히 행하여져야 할 사무적 행위에 불과하다고 할지라도 피고가 위 법 부칙에 근거하여 위 면직처분을 하였고 그것이 원고의 권리의무에 직접적인 변동을 초래한 이상 그 행정처분성을 부정할 수 없음(대법원 1991. 6. 28. 선고 90누9346 판결)

자의적 기준에 의한 면직처분

국가공무원법 제70조 제1항 제3호는 직제와 정원의 개폐 또는 예산의 감소 등에 의하여 폐직 또는 과원이 되었을 때에는 임용권자는 공무원을 직권에 의하여 면직시킬 수 있다고 규정하는 한편, 1998. 2. 24. 법률 제5527호로 신설된 같은 조 제3항에서 임용권자는 임용형태・업무실적・직무수행능력・징계처분사실 등을 고려하여 면직기준을 정하도록 규정하고 있는 바, 이는 합리적인 면직기준을 구체적으로 법률로 규정하여 객관적이고 공정한 기준에 의하지 아니한 자의적인 직권면직을 제한함으로써 직업공무원의 신분을 두텁게 보장하려는 데 그 취지가 있다고 할 것이므로, 위 법 조항에 정해진 기준인 '임용형태・업무실적・직무수행능력・징계처분사실'을 고려하지 아니한 채 이와는 다른 기준을 정하여 한 면직처분은 이를 정당화할 만한 특별한 사정이 없는 한 위법하다고 보아야 한다. 따라서 국립대학교 총장이 기능직 공무원을 단지 '휴직자와 정년이 가까운 자'를 면직 우선 대상자로 한다는 기준만을 정하여 면직처분을 한 경우, 이는 국가공무원법 제70조 제3항의 규정에 반하는 위법한 처분임(대법원 2002. 9. 27. 선고 2002두3775 판결)

근속승진 임용제외 처분 취소

경찰공무원이 위와 같은 법령에서 규정하고 있는 승진임용요건을 모두 갖추었음에도 불구하고 근무성적 평정점의 계산착오 또는 승진임용심사과정에서의 위법한 행위로 승진임용이 되지 못한 경우 그 잘못된 승진임용제외처분을 시정할 수 없다면 정의와 형평의 원칙에 반하는 것이며, 경찰공무원임용령 제6조는 피고가 적법한 승진심사를 거쳐 인사권을 행사하는 경우에 한하여 적용되고, 피고가 스스로 위법한 처분을 시정하기 위한 경우이거나, 법원이 피고의 승진심사 과정이 위법하다고 판단하여 그로 인하여 권리를 침해받은 사람의 권리를 구제하기 위하여 승진임용제외 처분의 취소를 명한 경우에는 예외적으로 위 규정의 적용을 배제하고 해당 경찰공무원을 소급임용시키는 것이 가능하다고 해석함이 신의칙에 합당함(청주지법 2002. 3. 14. 선고 2001구698 판결)

수사경과해제처분 취소

원고의 이 사건 비위행위는 수사경찰 인사운영규칙 제7조 제1항 제1호에 해당한다고 할 것인바, ① 원고는 이 사건 비위행위로 인하여 견책의 징계처분을 받은 점, ② 범죄수사를 담당하는 경찰공무원이 단속대상인 마사지 업소에서 유사성행위를 한 행위는 범죄의 대상일 뿐만 아니라, 일반 국민들로 하여금 수사업무의 공정성에 대하여 의심을 품도록 하여 경찰공무원의 품위를 손상시켰을 뿐만 아니라, 이로 인하여 검사로부터 기소유예 처분을 받은 행위의 비위정도가 가볍다고 할 수 없고, 이는 원고가 담당하는 수사업무와도 밀접하게 관련된 사항이라 할 수도 있는 점, ③ 경찰청 훈령인 '수사경찰 인사운영규칙' 제7조 제1항 제1호 또는 제3호에서 정하고 있는 사유들은 비록 위 훈령이 경찰청 내부의 사무처리준칙으로서 대외적으로 국민이나 법원을 기속하는 효력이 있는 것은 아니라 할지라도 전과를 인정할 수 있는 부득이한 사유로 볼 수 있는 점, ④ 수사경과제도는 국민의 인권을 보호하고 수사능력을 제고하기 위하여 수사경찰의 경우 인사·교육·보직관리 등 인사운영에 있어서 별도로 관리함으로써 적정을 기하자는 데에 그 취지가 있다고 보이는데, 경과변경(전과)은 신분, 보수, 승급, 승진 등의 제약을 수반하지 아니한 채 보직이동을 가져오는 것으로서 일정기간 경과 후 다시 수사경과로의 전과신청이 가능한 점, ⑤ 관계법령에서 정한 절차와 사유를 충족하는 경찰조직 내의 전과에 관한 처분권한은 특별한 사정이 없는 한 인사권의 범위 내에 속하고, 경찰조직의 목적달성과 그 운영에 필요한 범위 내에서 상당한 재량이 부여되어 있다고 할 것인 점 등을 종합하면, 원고가 주장하는 여러 사정을 참작한다고 하더라도 이 사건 처분이 형평성에 반한다거나 지나치게 가혹하여 재량권의 범위를 일탈·남용하였다고 볼 수 없음(제주지법 2011. 11. 30. 2011구합659 판결)

04 소청당사자와 관계인

4-1 개 설

소청심사는 소청인과 피소청인 사이의 대심구조로 편성하고, 구술심리의 기회를 보장하는 등 행정심판에 준사법적 절차를 준용하도록 규정한 헌법 제107조 제3항의 취지를 구체화하고 있음

판 례

행정심판에 관한 헌법 제107조제3항에서 규정하고 있는 '사법절차의 준용'의 의미

헌법 제107조 제3항은 "재판의 전심절차로서 행정심판을 할 수 있다. 행정심판의 절차는 법률로 정하되, 사법절차가 준용되어야 한다"고 규정하고 있으므로, 입법자가 행정심판을 전심절차가 아니라 종심절차로 규정함으로써 정식재판의 기회를 배제하거나, 어떤 행정심판을 필요적 전심절차로 규정하면서도 그 절차에 사법절차가 준용되지 않는다면 이는 헌법 제107조 제3항, 나아가 재판청구권을 보장하고 있는 헌법 제27조에도 위반된다. 여기서 말하는 "사법절차"를 특징지우는 요소로는 판단기관의 독립성·공정성, 대심적(對審的) 심리구조, 당사자의 절차적 권리보장 등을 들 수 있으나, 위 헌법조항은 행정심판에 사법절차가 "준용"될 것만을 요구하고 있으므로 위와 같은 사법절차적 요소를 엄격히 갖춰야 할 필요는 없다고 할지라도, 적어도 사법절차의 본질적 요소를 전혀 구비하지 아니하고 있다면 "준용"의 요구에마저 위반됨(2000. 6. 1. 98헌바8 헌법재판소 전원재판부).

4-2 소청인

4-2-1 의 의

소청인이란 징계처분 등 기타 신분상 불리한 처분이나 부작위 등에 불복하여 소청심사를 청구한 자를 말함

4-2-2 소청인 적격

(1) 취소청구의 청구인 적격

① **법률상 이익**

취소청구는 처분의 취소 또는 변경을 구할 법률상 이익이 있는 자가 제기할 수 있음(행정심판법 제13조 제1항)

법률상 이익에는 권리뿐만 아니라 관계 규정에 의하여 보호되고 있는 이익도 포함된다고 보는 것이 현재 행정법학계의 다수설 및 판례의 입장임

② **협의의 소익**

처분의 취소 · 변경과 무관하게 이미 처분의 실질적 존재 내지 효력이 상실된 경우에는 당해 청구는 목적이 없는 것으로서 각하대상임

따라서 취소청구의 제기 당시에는 청구인적격이 인정되었던 경우라도, 그 심사 전에 청구대상인 처분의 효과가 소멸되면, 당해 취소청구는 각하되는 것이 원칙이라 할 것임

다만, 취소청구에 대한 심사의 목적이 보다 널리 현실적으로 발생하고 있는 권익 침해를 구제하는데 있다고 볼 때, 처분이 소멸 또는 실효된 뒤에도 그 취소를 구하지 않으면 회복될 수 없는 권리 · 이익이 잔존하는 경우에는 청구인 적격을 인정하여야 할 것임

행정심판법에서도 처분의 효과가 기간의 경과, 처분의 집행, 그 밖의 사유로 소멸된 뒤에도 그 처분의 취소로 인하여 회복되는 법률상 이익이 있는 자의 경우에는 청구인 적격이 인정됨을 명문으로 규정하고 있음(행정심판법 제13조 제1항)

(2) 무효등확인청구의 청구인 적격

무효등확인청구는 처분의 효력 유무 또는 존재 여부에 대한 확인을 구할 법률상 이익이 있는 자가 제기할 수 있음(행정심판법 제13조 제2항)

(3) 의무이행청구의 청구인 적격

의무이행청구는 처분을 신청한 자로서 행정청의 거부처분 또는 부작위에 대하여 일정한 처분을 구할 법률상 이익이 있는 자가 제기할 수 있음(행정심판법 제13조 제3항)

4-2-3 청구인의 지위승계

소청심사청구권은 공무원의 신분에 따른 일신전속적인 권리이므로 소청인이 사망한 경우에는 상속인 등에게 소청인의 지위가 상속되지 아니하는 것이 원칙이나, 소청심사를 청구한 후 소청인이 사망한 경우 소청심사의 실익이 인정되면 소청절차를 계속 진행할 수 있음

결정례

소청제기 후 소청인이 사망한 경우 소청절차를 계속 진행한 사례

비록 소청인의 사망으로 당사자적격이 상실되었다고 하더라도 소청인이 소청을 제기할 당시에는 소청심사 청구 당사자로서의 정당한 권리가 있었고, 소청당사자인 공무원의 신분은 일신전속적인 것으로서 여타 권리와 같이 이전되거나 상속될 수 없기 때문에 본 사건의 원처분인 해임처분에 대한 본안심리 결과 발생할 수 있는 신분회복과 같은 기본적인 권리회복은 불가능하다 하더라도, 해임처분부터 사망시점까지 약 1개월여 기간 상당의 보수청구권 등 부수적 이익의 회복이 가능하다면 소청절차를 진행시킬 법률상 이익에 합치된다고 보이므로, 헌법재판소 전원재판부(89헌마240)에서도 청구인이 비록 사건 심판절차 계속 중에 사망하였다고 하더라도 이 사건 헌법소원을 인용한다면 그 배우자나 직계친족 등에 대하여 여타 권리 등 권리보호의 이익이 있다고 판시한 점, 대법원(85누39)에서도 파면처분취소소송의 사실심 변론 종결 전에 동 원고가 형을 선고받아 확정되었다면 원고는 위 판결이 확정된 날 당연퇴직되어 그 공무원의 신분을 상실하고, 당연퇴직이나 파면이 퇴직급여에 관한 불이익의 점에 있어 동일하다 하더라도 최소한도 이 사건 파면처분이 있은 때부터 당연퇴직일까지의 기간에 있어서는 파면처분의 취소를 구하여 그로 인해 박탈당한 이익의 회복을 구할 소의 이익이 있다고 판시한 점 등을 참고하여 소청절차를 계속 수행하기로 결정함(사건 2006-35)

판 례

소송계속 중 당사자가 사망한 경우 소송이 종료됨

공무원으로서의 지위는 일신전속권으로서 상속의 대상이 되지 않으므로, 의원면직처분에 대한 무효확인을 구하는 소송은 당해 공무원이 사망함으로써 중단됨이 없이 종료된다(대법원 2007. 7. 26. 선고 2005두15748 판결, 면직처분무효확인).

4-3 피소청인

피소청인은 소속 공무원에 대하여 징계처분·그 밖에 그 의사에 반한 불리한 처분을 한 기관의 장 또는 부작위청(대통령이 행한 처분 또는 부작위의 경우에는 소속장관, 법 제16조 제2항)으로서 소청인의 소청제기에 따라 당사자로서 소청심사에 대응하는 상대방을 말하고, 임용권이 위임되어 있는 경우에는 위임받은 자가 그 위임된 임용권의 범위 내에서 피소청인이 됨

4-4 관계인

4-4-1 소청인 대리인

소청인은 대리인을 선임하여 해당 소청사건에 관한 행위를 하게 할 수 있으며, 여기서 대리인이란 소청인을 위하여 대리권의 범위 안에서 자기의 의사결정과 명의로 심사청구에 관한 행위를 하는 자를 말함

이 때, 그 행위의 효과는 직접 소청인에게 귀속되고, 소청인은 변호사를 대리인으로 선임할 수 있으며(법 제76조 제1항), 이 경우에는 위임장을 소청심사위원회에 제출하여야 함(규정 제4조 제2항)

소청인이 변호사를 대리인으로 선임한 경우에도 소청인은 심사회의에 참석할 수 있음(소청업무처리지침(이하 '지침'이라 함) 제12조 제2항)

4-4-2 피소청인 대리인

피소청인은 관계공무원 또는 변호사를 대리인으로 지정 또는 선임하여 소청에 응하게 할 수 있으며(규정 제4조 제1항), 이 경우에는 대리인 지정서나 위임장을 심사회의 기일 이전에 당해 소청심사위원회에 제출하여야 함(규정 제4조 제2항)

피소청인의 대리인은 심사회의에서 공정하고 책임 있는 답변을 하여야 하므로 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 소청인보다 상위계급(경찰공무원의 경우 경위 이상)인 자를 지정하여야 함(지침 제12조 제3항)

※ 피소청인 대리인은 소청 심사회의에서 참석하여 징계 처분의 경위, 사실관계 등에 대해 충실한 답변을 할 수 있어야 함

4-4-3 참고인

소청의 결과에 대하여 이해관계가 있는 제3자 또는 행정청은 위원회의 허가를 받아 심사에 참가할 수 있고, 위원회도 필요하다고 인정하는 경우에는 참가할 것을 요구할 수 있음(행정심판법 제20조, 제21조)

4-4-4 증 인

위원회는 소청심사를 할 때 필요하면 증인을 소환하여 질문할 수 있으며, 이러한 경우에는 일당과 여비를 지급하여야 하고, 징계요구기관이나 관계기관의 소속 공무원을 증인으로 소환할 경우에는 당해 기관의 장은 이에 따라야 함(법 제12조 제2항, 제3항, 제5항)

소청당사자도 증인의 소환·질문을 신청할 수 있으나, 이때 증인채택 여부는 위원회의 결정사항이고, 채택된 증인의 여비는 신청인의 부담으로 함. 채택된 증인이 공무원인 경우에는 그 소속기관의 장은 그 증인에게 공가를 허가하여야 함(규정 제11조)

05 소청심사 청구

5-1 청구 방법

공무원이 징계처분, 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대하여 소청심사를 청구할 때에는 소청심사청구서를 위원회에 제출하여야 함(규정 제2조 제1항)

5-1-1 청구서 작성요령

소청심사청구서에는 다음 각 항의 사항을 기재하여야 함(규정 제2조 제1항)

① 주소, 성명, 주민등록번호 및 전화번호
② 소속기관명 또는 전 소속기관명과 직위 또는 전 직위
③ 피소청인(대통령의 처분 또는 부작위에 대하여는 제청권자)
④ 소청의 취지
⑤ 소청의 이유 및 입증방법
⑥ 처분사유설명서 또는 인사발령통지서의 수령지연으로 인하여 처분사유설명서에 기재된 일자로부터 소청제기기간을 초과하여 소청심사를 청구하는 경우에는 그 수령지연사실의 입증자료

5-1-2 소청 제기

(1) 제기기간

소청을 제기할 때는 징계, 강임, 휴직, 직위해제, 면직처분의 경우에는 처분사유설명서를 받은 날부터 30일 이내에, 처분사유설명서가 교부되지 아니하는 본인의

원에 따른 강임 · 휴직 또는 면직처분 등 기타 그 의사에 반한 불리한 처분을 받았을 때에는 그 처분이 있은 것을 안 날로부터 30일 이내에 관할 소청심사위원회에 소청을 제기하여야 함(법 제76조 제1항). 이때 소청심사의 청구는 소청심사청구서가 위원회에 도달된 날에 제기한 것으로 봄(도달주의)

다만, 행정처분의 당연무효사유에 해당하는 중대하고도 명백한 하자가 있음을 이유로 제기하는 무효확인심사청구와 행정청의 부작위에 대한 의무이행심사청구는 소청심사청구 제기기간의 제한을 받지 않으나(행정심판법 제27조), 무효사유를 이유로 취소청구형식으로 제기할 경우에는 제기기간의 제한을 받음

법 제75조의 규정에 따른 처분사유설명서에는 "이 처분에 대한 불복이 있을 때에는 제76조제1항의 규정에 의하여 이 설명서를 받은 날부터 30일 이내에 소청심사위원회에 소청을 청구할 수 있다."는 사실을 고지하여야 하며, 법 제75조에서 정한 처분 이외의 본인의 의사에 반한 처분을 행할 때에는 "이 처분에 대한 불복이 있을 때에는 법 제76조제1항의 규정에 의하여 처분이 있은 것을 안 날부터 30일 이내에 소청심사위원회에 소청을 청구할 수 있다."는 사실을 고지하여야 함(지침 제24조)

결정례

처분사유설명서 수령을 거절한 경우 수령시기

상대방 있는 의사표시에 있어서는 그 상대방이 수령을 거절하더라도 정당한 이유가 없는 한 도달은 있었던 것으로 보아야 함이 상당하며, 그렇지 아니하고 소청인과 같이 원하는 시기에 징계처분사유설명서를 수령하여 소청심사를 청구할 수 있도록 한다면 국가공무원법에서 정한 소청청구 제한기간을 심히 불안정하게 하여 법적 안정성이 저해될 우려가 있는바, 대법원판례(1982. 3. 23., 81누348) 역시 징계처분사유설명서는 당해 공무원이 볼 수 있는 상태에 놓여짐으로써 교부된 것으로 보아야 한다고 하면서 원고가 전달받은 발령통지서를 되돌려 주고 나서 추후 이를 다시 수령하여 소청을 청구한 것이 소청심사 청구기간을 경과하였다면 원고의 소청심사 청구는 소청제기의 불변기간을 도과한 것이라고 판시하고 있는 점 등에 비추어 볼 때 소청인의 이 건 징계처분사유설명서의 수령시기는 ○○경찰서에서 ○○교도소장을 통하여 소청인에게 징계처분사유설명서를 전달하려고 한 2002. 5. 18인 것으로 보아야 하므로 같은 해 6. 28 제기한 소청인의 소청심사 청구는 청구기간(30일)을 도과한 것임(사건 2002-311)

무효확인 청구의 소청제기기간

소청인이 주장하는 위법 원인이 무효사유에 해당된다 할지라도 취소청구의 형식으로 제기되었을 때는 소청제기기간의 제한을 받으나, 그 무효사유를 들어 무효확인청구를 한다면 소청제기기간에 있어 제한을 받지 않으므로, 철도청이 한국철도공사로 전환되면서 공무원신분을 종료하게 되고 이에 따라 공무원연금 등에서 각 소청인이 1983년 당시 의원면직이 무효임을 확인받게 되면 연금 수령액이 증가하게 되고(소청 2004-617, 648), 2004. 7. 25.자로 벌금형으로 형이 확정되었으므로 소청인의 의원면직이 무효임을 확인 받게 되면 복직을 할 수 있으므로(소청 2004-681) 소청청구의 이익이 있다 할 것이므로 각각의 소청청구는 소청제기기간 도과로 인한 각하사유에는 해당되지 않음

소청심사청구에 대하여 고지하지 않은 경우 소청심사 제기기간

고지를 하지 않은 경우에도 그것이 당해 처분의 위법사유로는 되지 않으나, 대법원은 "교육공무원에게 해임처분사실을 통지하면서 소청심사청구기간을 알리지 아니하였다면 행정심판법 제18조 제6항, 제3항의 규정에 의하여 해임처분이 있은 날로부터 180일 이내에 소청심사청구를 할 수 있고 정당한 사유가 있을 경우에는 그 이후에도 심사청구를 할 수 있다"(대법원 1992. 5. 26. 선고 92누206 판결)라고 판시하고 있는바, 비록 처분청이 소청인에게 국가정보원직원법시행령에 정해진 서식에 의해 징계처분사유설명서를 교부하였다고 주장하고 있으나, 당해 징계처분사유설명서에 소청심사청구에 관한 고지가 없었던 점은 사실로 보이므로, 소청인의 소청심사청구는 소청심사 제기기간을 도과하지는 않은 것으로 판단됨(사건 2004-355)

불복방법을 고지하지 않은 처분에 있어서, 과거에는 30일을 경과하여 청구한 경우 제기기간 도과로 판단하여 각하 결정(사건 2000-15 등)하였으나, 최근에는 행정심판법을 원용하여 180일 이내에 제기한 경우 적법한 청구로 판단하여 본안 심사 결정함(소청 2004-355, 2011-543, 2011-1125 등)

판 례

소청심사 청구기간 및 행정심판법 제18조 제3항의 "정당한 사유"가 있는 때

[1] 교육공무원에게 해임처분사실을 통지하면서 소청심사청구기간을 알리지 아니하였다면 행정심판법 제18조 제6항, 제3항의 규정에 의하여 해임처분이 있은 날로부터 180일 이내에 소청심사청구를 할 수 있고 정당한 사유가 있을 경우에는 그 이후에도 심사청구를 할 수 있음

[2] 교육공무원에 대한 해임처분을 함에 있어 소청심사청구기간의 고지의무를 이행하지 아니하였다는 사유와 공립유치원 전임강사의 근무관계의 법적 성질이 불확실하여 법률에 관한 전문지식이 없는 원고가 해임처분에 대하여 무효확인의 민사소송을 제기하여 그 제1심판결 선고 후에야 그 법적 성질을 옳게 파악하여 그때로부터 법정기간 내에 소청심사청구를 하였다 할지라도 이것은 이른바 법의 무지에 기인한 것이라고 할 것으로서 행정심판법 제18조 제3항에서 말하는 "정당한 사유"가 있는 때에 해당하지 아니한다고 한 사례(대법원 1992. 5. 26. 선고 92누206 판결)

소청제기기간 진행시점

경찰공무원이 파면처분을 받은 경우에 그 소청제기기간은 피징계자가 그 처분사유설명서를 받은 날로부터 진행하는 것이지 그 파면된 사실을 안 날로부터 진행하는 것이 아님(대법원 1978. 9. 26. 선고 78누223판결)

도달의 의미

행정처분의 효력발생요건으로서의 도달이란 상대방이 그 내용을 현실적으로 양지할 필요까지는 없고, 다만 양지할 수 있는 상태에 놓여짐으로써 충분하다고 할 것인데, 갑의 처가 갑의 주소지에서 갑에 대한 정부인사발령통지를 수령하였다면 비록 그때 갑이 구치소에 수감 중이었고, 처분청 역시 그와 같은 사실을 알고 있었다거나 갑의 처가 위 통지서를 갑에게 전달하지 아니하고 폐기해 버렸더라도 갑의 처가 위 통지서를 수령한 때에 그 내용을 양지할 수 있는 상태에 있었다고 볼 것임(대법원 1989. 9. 26. 선고 89누4963 판결)

처분사유 설명서 교부

처분사유 설명서의 교부는 행정소송 절차에 있어서의 소송서류의 송달과 같은 것이라고는 할 수 없으므로 행정소송법에 의하여 준용되는 민사소송법이 정하는 송달방법에 따라야 할 것이 아니라 처분사유 설명서를 받을 당해 공무원이 볼 수 있는 상태에 놓임으로써 족함(대법원 1982. 3. 23. 선고 82누348 판결 등 참조)

권한 없는 행정기관에 소청을 제기하였을 경우의 기간계산

행정심판법 제43조는 행정심판에 관하여 다른 법률에서 특례를 정한 경우에도 그 법률에서 규정하지 아니한 사항에 관하여는 이 법이 정하는 바에 의한다고 규정하고 있고, 한편 같은 법 제17조 제2항은 행정청이 심판청구의 경유절차를 알리지 아니하였거나 잘못 알려서 청구인이 심판청구서를 다른 행정기관에 제출한 때에는 당해 행정기관은 그 심판청구서를 지체없이 정당한 권한있는 행정청에 송부하여야 한다고 규정하고, 같은 조 제7항은 제18조의 규정에 의한 심판청구기간을 계산함에 있어서 제2항의 규정에 의한 행정기관에 심판청구서가 제출된 때에 심판청구가 제기된 것으로 본다고 규정하고 있으므로, 지방공무원의 불이익처분에 대한 소청절차규정에 같은 법 제17조의 규정을 배제하거나 이와 저촉되는 내용의 규정이 없는 한 그 소청절차에 관하여도 위 제17조의 규정이 적용됨(대법원 1992. 6. 23. 선고 92누1834 판결)

불복방법이나 불복기간을 고지하지 않은 경우 소청심사 제기기간

원고는 같은 해 3. 11. 이 법원에 이 사건 소를 제기한 후 같은 해 4. 15. 소청심사위원회에 소청을 청구하였고 소청심사위원회는 같은 해 5. 21. 원고의 소청이 소청심사청구기간을 도과한 후에 이루어졌다는 이유로 각하한 바 있으나, 피고는 원고에게 이 사건을 회보하면서 이에 대한 불복방법이나 불복기간 등을 전혀 고지하지 아니한 사실을 알 수 있는바, 그렇다면 국가공무원법 제76조제1항에서 정한 소청심사청구도 행정심판의 일종으로서 원고들은 행정심판법 제18조제6항, 제3항의 규정에 의하여 처분이 있은 날로부터 180일 이내에는 적법하게 소청심사청구를 제기할 수 있다 할 것이므로(대법원 1992. 5. 26. 선고 92누206 판결), 위 기간내에 이루어진 원고의 행정심판청구는 국가공무원법 제76조제1항에서 정한 소청심사청구로서 그 요건을 갖추었다고 할 것임 (광주지법 2002. 8. 22. 선고 2002구합844 판결)

※ 동 판례는 소청인이 피소청인에게 특별승진임용청구를 한 사안에 대하여 피소청인이 특별승진 거부처분을 하자 소청인이 동 처분의 취소를 구하고자 제기하였던 사건으로서, 인사상 불이익 처분의 경우에도 불복기간을 고지하지 않으면 소청제기기간은 처분이 있은날부터 180일이 된다고 본 판례이며, 대법원 상고심(2003두193)에서도 동 사건의 소청심사 전치요건에 대하여 문제삼은 바 없었음

참고자료 무효확인소송을 제기할 경우 소청심사를 거쳐야 하는지 여부

행정처분의 무효사유를 이유로 무효확인청구형식으로 행정소송을 제기할 경우에는 소청심사를 거치지 아니하고 바로 제기할 수 있으나(행정소송법 제18조, 제38조), 취소청구형식으로 제기할 경우에는 소청심사 전치요건을 구비하여야 함

무효확인 행정소송에 대한 전치요건 구비 적용 여부

행정처분이 무효인 경우에는 권한 있는 기관에 의한 무효선언을 기다릴 것도 없이 누구든지 그 무효를 주장할 수 있는 것이고, 따라서 무효확인을 구하는 행정소송을 제기 하기에 앞서 전치요건을 구비하지 아니 하였다고 하더라도 무효인 처분이 유효로 확정될 이치도 아니라 할 것이니 원심이 이와 같은 법리 아래에서 본건 직위해제 처분의 무효확인 청구 소에 대하여 그 전치요건의 구비 여부에 관한 심리를 하지 아니한 채 동 직위해제 처분이 무효라고 판시하였다 한들 이는 정당한 것임(대법원 1980. 9. 30. 선고 79누65 판결)

당연무효를 선언하는 의미의 취소를 구하는 청구의 경우 전심절차

행정처분의 당연무효를 선언하는 의미에서의 취소를 구하는 청구도 외관상 존재하고 있는 행정처분에 관하여 권한 있는 기관에 의한 취소를 구하는 것인 점에서 하나의 항고소송이라 할 것이므로 제소요건으로서의 전심절차를 거쳐야 하는 것이며, 계고처분의 취소를 구한 내용에 그 무효확인을 구하는 취지가 포함되어 있다고 볼 수는 없음(대법원 1982. 12. 28. 선고 81누72 판결)

(2) 제기기간 계산방법

기간계산은 민법의 기간계산 규정에 의하여 처분사유설명서를 받은 날인 초일은 산입하지 않고, 도달주의에 의거하여 소청심사청구서가 위원회에 도달한 날을 제기일로 보며, 기간의 말일이 토요일 또는 공휴일에 해당하는 때에는 그 기간은 그 익일로 만료함

※ 소청제기기간 만료일이 토요일인 경우에는 익일도 공휴일(일요일)이므로 다음 월요일까지 소청심사청구서가 도달되면 됨 ⇒ 2007.12.21. 민법 제161조가 개정되어 기간의 말일이 토요일 또는 공휴일에 해당하는 경우 기간은 그 익일로 만료하는 것으로 변경되었음(토요일이 추가됨)

소청제기기간은 법률에 규정된 불변기간으로 제기기간을 도과하여 접수한 때에는 본안심사를 하지 아니하고 각하결정 함

다만, 소청인에게 책임이 없는 사유로 소청제기기간이 도과된 경우에는 그 기간을 소청제기기간에 산입하지 아니하며, 책임 없는 사유의 여부는 위원회에서 결정함(규정 제3조)

5-1-3 심사청구의 내용변경, 보완 및 취하

소청인은 심사 전까지는 당초 제출한 소청심사청구서의 내용을 추가로 변경하거나 보완할 수 있으며, 청구의 일부 또는 전부를 취하할 수 있음

소청인으로부터 취하서가 제출된 경우, 위원회는 소청 취하의 의사표시에 하자가 없는지를 확인하여 접수한 후 취하되었음을 소청당사자에게 알려야 함

판 례

강박에 의한 소청취하의 효력

강박으로 인하여 소청을 취하한 경우에는 그 취하는 무효라 할 것이므로 그 무효인 소청취하의 의사표시를 다시 취소할 필요는 없으며 원래의 소청은 적법하게 존속함(대법원 1978. 11. 14. 선고 78누367 판결)

5-1-4 심사청구의 효과

(1) 소청심사위원회에 대한 효과

소청심사위원회는 적법한 소청을 접수하였을 때에는 지체 없이 이를 심사하여야 하며(법 제12조 제1항), 접수한 날로부터 60일 이내에 이에 대한 결정을 하여야 함

다만, 불가피하다고 인정되는 경우에는 위원회의 의결로 30일을 연장할 수 있음(법 제76조 제5항)

참고자료 행정심판 재결기간규정이 강행규정인지?
(질의회신 국행심 61240-1647, 1996. 8. 7.)

행정심판의 재결기간은 강행규정으로 이해하기 보다는 훈시규정으로 보는 것이 학설과 판례의 일반적 입장이며, 또한 행정심판청구가 있은 날로부터 60일이 지나도 재결이 없는 때에는 행정소송법 제18조 제2항 제1호에 따라 행정심판의 재결을 거치지 아니하고 행정소송(취소소송)을 제기하여 처분의 적법성 여부를 다툴 수 있음

(2) 처분에 대한 효과(집행부정지 원칙)

소청이 제기되어도 처분의 효력이나 집행 또는 절차의 속행에 영향을 주지 아니함(행정심판법 제30조 제1항)

다만, 예외적으로 위원회는 처분, 처분의 집행 또는 절차의 속행 때문에 중대한 손해가 생기는 것을 예방할 필요성이 긴급하다고 인정할 때에는 당사자의 신청 또는 직권으로 처분의 효력 등을 정지하는 결정을 할 수 있음(행정심판법 제30조 제2항)

이러한 집행정지는 공공복리에 중대한 영향을 미칠 우려가 있을 때에는 허용되지 아니함(행정심판법 제30조 제3항)

06 소청사건의 심사

6-1 심사의 내용

6-1-1 요건심사

요건심사란 당해 심사청구가 그 제기요건을 갖추고 있는지 여부를 심사하는 것을 말하며, 심사결과 제기요건을 갖추지 못하였다고 판단될 경우 이를 각하함

그러나 요건불비가 보정될 수 있는 것인 때에는 위원회는 청구서를 접수한 날로부터 7일 이내에 상당한 기간을 정하여 그 보정을 요구하거나, 경미한 사안은 직권으로 보정할 수 있음(규정 제6조 제1항)

위 보정기간 내에 보정하지 아니할 때에는 소청심사청구를 취하한 것으로 간주함(규정 제6조 제2항)

(1) 소청제기기간 검토

소청제기기간은 처분사유설명서를 받은 경우에는 그 설명서를 받은 날부터, 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분을 받았을 때에는 그 처분이 있은 것을 안 날부터 각각 30일 이내에 제기하여야 함(법 제76조)

다만, 소청인에게 책임이 없는 사유로 소청심사의 청구를 할 수 없는 기간은 소청제기 기간에 산입하지 아니하며, 이 경우 책임 없는 사유의 여부는 위원회가 결정함(규정 제3조 제1항, 제2항)

소청제기기간을 도과한 경우에는 각하결정을 하며, 이와 같이 기간도과로 각하결정을 받게 되면 행정소송을 제기하더라도 적법한 소청심사를 거치지 않았다 하여 각하판결을 함

결정례

구치소 수감 중인 소청인의 소청제기기간 도과

소청인은 처분사유설명서를 받을 당시 수감 중이었고, 인사계 직원에게 확인한 결과 소청은 본인만이 청구할 수 있다고 하여 포기하고 있다가 뒤늦게 소청을 제기하게 되었다고 주장하고 있는 바, 소청절차규정 제3조의 규정에 의하면 소청인에게 책임없는 사유로 소청심사의 청구를 할 수 없는 기간은 소청제기 기간에 산입하지 않도록 하고 있으며, 그 책임없는 사유의 여부는 위원회에서 결정토록 하고 있으나, 이 건 소청인이 구치소 수감 중이라도 본인이 작성하여 우편 또는 인편으로 소청을 제기하거나 대리인을 통해서도 소청을 제기할 수 있음에도 이를 잘못 알고 소청제기기간을 도과한 것은 이른바 법의 무지에서 기인한 것으로 이를 위 규정에서 정한 "소청인에게 책임없는 사유"로 보기는 어려우므로 소청인의 청구를 각하함(사건 2001-225)

판 례

소청제기기간이 도과한 이후에 소청을 거쳐 행정소송을 제기한 경우, 적법한 전심절차를 거치지 않은 것으로 보아 각하한 사례

○ 내무부장관이 심사청구기간을 도과한 뒤에 제기된 부적법한 심사청구를 각하하지 아니하고 그것을 받아들여 본안에 들어가서 심사결정을 하였다 할지라도 이러한 심사청구는 행정소송의 전제가 되는 전심절차주의의 요건을 충족시킨 것이라고 볼 수 없음(대법원 1975. 11. 25. 선고, 74누214 판결)

○ 심판청구기간을 도과한 뒤에 제기한 부적법한 심판청구를 각하하지 아니하고 국세심판소장이 본안에 들어가서 기각결정을 하였다고 하더라도 이러한 심판청구는 행정소송의 전제가 되는 전치절차를 거친 것이라고 볼 수 없음(대법원 1982. 6. 22. 선고 81누358 판결, 대법원 1983. 4. 26. 선고 83누36 판결 등)

○ 국가공무원법 제76조 제1항은 징계처분을 받은 공무원이 그 처분에 불복이 있을 때에는 그 설명서를 받은 날부터 30일 이내에 소청심사위원회에 심사를 청구할 수 있다고 규정하고 있고, 같은 법 제16조에는 징계 등에 대한 행정소송은 소청심사위원회의 심사·결정을 거치지 아니하면 이를 제기할 수 없다고 규정하고 있는 바, 원고는 이 사건 파면에 대한 처분사유설명서를 2005. 6. 24. 수령하였으면서도, 그로부터 30일이 경과하였음이 역수상 명백한 2005. 10. 28. 비로소 이 사건 파면에 불복하는 소청을 제기하였으므로, 그 소청은 소청제기기간을 도과한 부적법한 청구라 할 것이고(소청에서 각하결정을 받았음), 따라서 이 사건 파면의 취소를 구하는 이 사건 소는 적법한 전심절차를 거치지 아니하였으므로 부적법함(서울행정법원 2006. 5. 16. 선고 2006구합248 판결)

※ 사건 2005-597 관련 판례

(2) 소청인 적격에 대한 검토

(가) 공무원

소청심사는 공무원이 재직 중 받은 징계 등 불리한 처분에 대하여 불복청구를 하는 것이며, 공무원 중에서 특수경력직 공무원(정무직, 별정직 공무원)에게는 소청심사제도가 적용되지 않음(법 제3조)

결정례

특별채용 거부처분에 대하여 응시자가 소청심사를 청구할 수 있는지 여부
소청심사 청구는 공무원이 징계 등 불리한 처분을 받은 데 대하여 제기하는 불복의 청구이므로 청구인 적격으로 공무원이라는 신분을 전제로 하고 있는 것인 바, 소청인이 과거에 공무원의 신분을 취득한 사실이 있었다 하더라도 이미 그 신분관계는 종료되었으므로 그 종료원인에 대한 소청심사를 청구함은 별론으로 하고(이 경우 소청제기기간의 문제가 있음은 물론임) 그와는 별도로 새로이 공무원의 신분설정을 요구하는 특별채용청구를 한 데에 대하여 피소청인이 내린 거부처분은 공무원에 대한 불이익처분이라 할 수 없어 본 건은 청구인 부적격으로 각하대상임(사건 1991-226)

(나) 법률상 이익

소청심사청구는 처분의 취소, 변경이나 무효 등의 확인 또는 일정한 처분을 구할 법률상 이익이 있는 자가 제기할 수 있음

따라서 소청인이 제기한 청구가 법률상 이익이 없다고 판단된 경우, 즉 처분청의 처분에 의하여 공무원으로서의 권리나 법적으로 보호되고 있는 이익이 침해당하지 아니한 것으로 판단된 경우에는 각하결정을 하며, 소청인에게 유리한 결정을 하여도 소청인의 권익구제가 실현될 수 없는 경우에는 소청심사의 실익이 없다고 판단하여 각하결정을 함

금고 이상의 형의 확정으로 인해 당연퇴직된 경우 당연퇴직 자체는 소청심사의 대상이 아니지만, 당연퇴직에 선행되는 징계처분 등의 불이익 처분에 대하여는 선행 처분일로부터 당연퇴직 시점까지 공무원 신분을 유지함으로써 얻을 수 있는 보수 등의 이익이 있으므로 소청심사청구의 이익이 있다고 보고 있음(징계벌과 형사벌은 별개임)

결정례

전출의무이행요청(타인에 대한 전보 청구)이 소청심사 대상인지 여부

소청심사 청구는 본인에 대한 징계 등 불리한 처분에 한정되는 바, 다른 동료직원까지 포함하여 타부서로 전출을 해달라는 것은 심사대상이 아님(사건 1992-377)

전보 후 의원면직한 경우 전보처분 취소를 구할 실익 유무

소청인의 경우 2008. 8. 21. ○○로 전출된 후 2008. 9. 10. 의원면직 하였으므로 이 건 청구의 실익이 없다고 보여 각하함(사건 2008-546)

판 례

파면처분이 있은 후 금고 이상의 형을 선고받아 당연퇴직된 경우에도 파면처분의 취소를 구할 소의 이익이 있는지 여부

파면처분취소소송의 사실심변론종결전에 동원고가 허위공문서등작성 죄로 징역 8월에 2년간 집행유예의 형을 선고받아 확정되었다면 원고는 지방공무원법 제61조의 규정에 따라 위 판결이 확정된 날 당연퇴직되어 그 공무원의 신문을 상실하고, 당연퇴직이나 파면이 퇴직급여에 관한 불이익의 점에 있어 동일하다 하더라도 최소한도 이 사건 파면처분이 있은 때부터 위 법규정에 의한 당연퇴직일자까지의 기간에 있어서는 파면처분의 취소를 구하여 그로 인해 박탈당한 이익의 회복을 구할 소의 이익이 있다 할 것임(대법원 1985. 6. 25. 선고 85누39 판결)

징계처분을 받은 공무원이 자진 퇴직한 경우 징계처분의 취소를 구할 소의 이익이 있는지 여부

징계처분으로서 감봉처분이 있은 후 공무원의 신분이 상실된 경우에도 위법한 감봉처분의 취소가 필요한 경우에는 위 감봉처분의 취소를 구할 소의 이익이 있음(대법원 1977. 7. 12. 선고 74누147 판결)

근무정년이 초과된 직원이 징계해직처분 및 의원해직처분의 무효확인, 취소를 구할 소의 이익이 있는지 여부

원고들에 대한 조건부 징계해직처분 및 의원해직처분이 무효임이 확인되거나 또는 취소된다고 할지라도 원고들이 이미 근무정년을 초과하여 피고(농업협동조합중앙회)의 직원으로서의 신분을 회복할 수 없다면 위 처분의 무효확인이나 취소청구에 관한 소는 확인의 이익 또는 권리보호의

요건을 갖추지 못하였다 할 것이고 원고들은 피고에 대한 급료청구소송이나 명예침해 등으로 인한 손해배상청구소송에서는 그 전제로서 위 처분의 무효 또는 취소를 주장하여 구제를 받을 수 있다 할 것이므로 그 전제 문제가 되는 위 처분의 무효확인 또는 취소판결을 받는 것이 급료청구소송, 명예침해 등으로 인한 손해배상청구소송에 유효적절한 수단이 될 수 없어 위 처분의 무효 또는 취소만을 따로 독립하여 소로 다툴 실익이 없음(대법원 1984. 6. 12. 선고 82다카139 판결)

면직 후 복직된 자에게 면직처분의 무효확인을 구할 소의 이익이 있는지 여부

원고가 복직은 되었으나 원·피고 사이에 원고의 면직처분의 무효 여부에 관하여 다툼이 있고 원고가 면직으로 인한 퇴직기간을 재직기간으로 인정받지 못하고 있어 퇴직급여, 승진소요년수의 계산 및 호봉승급 등에 있어서 현재에도 계속하여 불이익한 대우를 받고 있다면 그 법률상의 지위의 불안, 위험을 제거할 필요가 있고 다른 소송수단(국가배상소송이나 민사소송)으로는 위와 같은 원고들의 권리 또는 법률상의 지위의 불안, 위험을 제거하기에 미흡하여 면직처분무효확인의 소가 필요하고도 적절한 것이므로 면직처분무효확인의 소는 확인의 이익이 있다고 할 것임 (대법원 1991. 6. 28. 선고 90누9346 판결)

면직 후 정년이 지난 경우 면직처분의 무효확인을 구할 소의 이익이 있는지 여부

위 원고들은 이 사건 상고심 계속 중에 이미 국가공무원법 소정의 정년이 지났음을 알 수 있는바, 그렇다면 위 원고들은 이 사건 면직처분이 무효로 확인된다 하더라도 공무원의 신분을 다시 회복할 수 없기 때문에, 비록 이 사건 면직으로 인한 퇴직기간을 재직기간으로 인정받지 못함으로써 퇴직급여, 승진소요연수의 계산 및 호봉승급에 과거의 불이익이 남아 있긴 하나, 이러한 불이익이 현재는 계속되고 있지 아니하고, 이 사건 면직처분으로 인한 급료청구소송 또는 명예침해 등을 이유로 한 손해배상청구소송에서 위 처분의 무효를 주장하여 과거에 입은 권리, 이익의 침해를 구제받을 수 있는 이상, 이 사건 소로써 이 사건 면직처분의 무효확인을 받는 것이 위 원고들의 권리 또는 법률상 지위에 현존하는 불안, 위험을 제거하는데 필요하고도 적절한 것이라고 할 수 없으므로, 위 원고들의 이 사건 소는 확인의 이익이 없다고 하겠음(대법원 1993. 1. 15. 선고 91누5747 판결)

효력기간이 경과된 처분의 취소를 구할 법률상 이익 유무

제재적 행정처분이 그 처분에서 정한 제재기간의 경과로 인하여 그 효과가 소멸되었으나, 처분 기준에서 제재적 행정처분을 받은 것을 가중사유나 전제요건으로 삼아 장래의 제재적 행정처분을 하도록 정하고 있는 경우, 선행처분인 제재적 행정처분을 받은 상대방은 그 처분에서 정한 제재기간이 경과하였다 하더라도 그 처분의 취소를 구할 법률상 이익이 있음(대법원 2006. 6. 22. 선고 2003두1684 전원합의체 판결)

(3) 소청심사 대상 검토

소청심사대상은 징계처분, 그 밖에 그 의사에 반하는 신분상 불리한 처분, 거부처분 및 부작위이므로 처분성이 인정되지 않거나 공무원 신분에 관계된 처분이 아니거나 부작위의 요건을 갖추지 않은 이행청구의 경우에는 각하결정을 함

공무원 보수업무처리지침의 시정 요구가 소청심사 대상인지 여부
10(라)등급에서 11(다)등급으로 승격했음에도 불구하고 연봉이 감액된 2008년 공무원보수업무처리지침의 시정 요구는 국가공무원법과 행정심판법에서 정한 소청심사의 대상으로서의 처분에 해당되지 않음(사건 2009-288)

(4) 소청관할 검토

소청심사청구는 관할 소청심사위원회에 제기하여야 하며, 관할을 위반하여 제기된 소청을 접수받은 경우에는 지체 없이 해당 관할소청심사위원회에 이송시켜야 하고, 그 사실을 소청인에게 통지하여야 하며(규정 제2조 제2항), 소청제도가 없어 이송할 기관이 없는 경우에는 각하처리 함

6-1-2 본안심사

본안심사는 요건심사의 결과 당해 소청심사청구가 적법한 것으로 인정되어 청구의 내용에 관하여 실질적으로 심리하는 것을 의미함

(1) 징계절차 검토

공무원에게 징계사유가 있다고 인정할 때에는, 고위공무원단에 속하는 공무원, 5급 이상 공무원, 전문경력관 가군, 연구관 · 지도관, 우정2급 이상 공무원, 나급 이상 전문임기제공무원(시간선택제전문임기제공무원 포함), 5급 이상 일반직공무원의 보수에 상당하는 보수를 받는 별정직공무원에 대해서는 소속 장관이, 6급 이하 공무원, 전문경력관 나군 · 다군, 연구사 · 지도사, 우정3급 이하 공무원, 다급 이하 전문임기제공무원(시간선택제전문임기제공무원 포함), 6급 이하 일반직공무원의

보수에 상당하는 보수를 받는 별정직공무원에 대해서는 해당 공무원의 소속 기관의 장 또는 소속 상급기관의 장이 관할 징계위원회에 징계의결등을 요구하여야 함(공무원 징계령 제2조 제항, 제7조 제1항)

징계의결등 요구권자가 소속공무원에 대하여 징계의결등을 요구하였다가 이를 철회한 경우에도 징계사유가 인정되는 한 다시 징계의결등을 요구할 수 있으나, 철회로 인하여 징계시효기간이 도과되는 경우가 없도록 해야 함

징계위원회는 징계의결등 요구서를 접수한 날로부터 30일(중앙징계위원회의 경우는 60일) 이내에 징계에 관한 의결을 하여야 하고, 단 부득이한 사유가 있을 때에는 해당 징계위원회의 의결로 30일(중앙징계위원회의 경우는 60일)에 한하여 연장이 가능함(공무원 징계령 제9조)

판 례

징계요구를 철회한 후 다시 징계요구를 할 수 있는지 여부

징계권자가 경찰관에 대하여 징계요구를 하였다가 이를 철회하고 다시 징계요구를 하여 파면결의를 한 경우 경찰공무원징계령에 이를 금지한 조문이 없으므로 그 징계절차는 적법함(대법원 1980. 5. 13. 선고 79누388 판결)

징계의결기한규정의 성질

징계의결의 기한규정은 신속한 징계의결을 도모하고 그에 따른 후임자의 충원 등에 의해 행정작용이 계속적으로 원활히 행해지도록 하는 등 행정법관계의 장기간에 걸친 불안정 상태를 방지하려는 것을 목적으로 하는 훈시적 규정이고, 징계의결기한이 지나서 징계의결 하였다 하여 위법한 것은 아님(대법원 1993. 2. 23. 선고 92누16096 판결)

징계는 공무원의 신분상 이익의 일부 또는 전부를 박탈하는 것을 그 내용으로 하기 때문에 공무원 징계령 등 관계법령에서 상세한 절차를 정하고 있음. 따라서 징계절차상의 하자가 있는 경우에는 그 하자의 내용 · 정도에 따라 무효 또는 취소 사유가 됨

특히, 징계위원회가 징계사건을 심의할 때에는 징계혐의자를 출석시켜 진술의 기회를 주어야 하고, 진술의 기회를 부여하지 아니한 징계의결은 당연무효임(법 제81조 제3항)

또한, 공무원 징계령 제7조 제6항 제3호에 따라 징계의결 등을 요구할 때에는 '감경대상 공적 유무' 등이 기재된 확인서 등의 관계 자료를 징계위원회에 제출하여야 하므로, 징계위원회의 심의과정에 반드시 제출되어야 하는 공적사항이 제시되지 않은 상태에서 결정한 징계처분은 법령이 정한 징계절차를 지키지 않은 것으로 위법함

판 례

징계위원회 심의 과정에 감경대상 상훈 공적이 누락된 경우 징계절차 위반 여부

「공무원 징계령」 제7조 제6항 제3호에 의하면, 공무원에 대한 징계의결을 요구할 때에는 징계사유의 증명에 필요한 관계 자료뿐 아니라 '감경대상 공적 유무' 등이 기재된 확인서를 징계위원회에 함께 제출하여야 하고, 경찰 공무원 징계양정 등에 관한 규칙 제9조 제1항 제2호 및 [별표 10]에 의하면 경찰청장의 표창을 받은 공적은 징계양정에서 감경할 수 있는 사유의 하나로 규정되어 있다. 위와 같은 관계 법령의 규정 및 기록에 비추어 보면, 징계위원회의 심의과정에 반드시 제출되어야 하는 공적사항이 제시되지 않은 상태에서 결정한 징계처분은 징계양정이 결과적으로 적정한지 그렇지 않은지와 상관없이 법령이 정한 징계절차를 지키지 않은 것으로서 위법하다. 또한, 이 사건 징계처분 이후 원고가 제기한 소청심사절차에서 이 사건 확인서가 제출되었다고 하더라도 위와 같은 하자가 치유되는 것은 아니라고 판단한 원심 판단은 정당하다(대법원 2012. 6. 28. 선고 2011두20505 판결).

참고자료 위 판례에서 더 나아가 소청사건(2012-763)과 관련하여, 제1심(수원지방법원, 2014. 10. 16. 선고 2013구합14901 판결)에서는 아래와 같이 판단한 사실이 있음

○ 상훈감경사유에 해당하는 표창을 총 3회(2003. 10. 12. 행정자치부장관, 2005. 9. 15. 경찰청장, 2006. 3. 31. 경찰청장) 받은 사실이 있는 원고(소청인)에 대한 징계의결 요구 시, 그 중 1회(2005. 9. 15. 경찰청장)의 표창이 징계의결요구서에 첨부된 확인서에 누락된 징계 처분은 징계절차를 위반하여 위법하다.

○ 또한 이 사건 제2 징계사유는 '직무와 관련한 금품 수수'에 해당하므로 상훈감경의 대상에 해당하지는 않으나, 이 사건 제1, 3, 4 징계사유는 징계양정규칙 제3항 각 호에서 정한 상훈감경 배제사유에 해당하지 아니하므로 상훈감경을 할 수 있다고 할 것이다. 따라서 이 사건 제1, 3, 4 징계사유에 대하여 징계양정을 함에 있어서 원고가 행정자치부장관으로부터 1회, 경찰청장으로부터 2회 표창을 받은 사실이 고려되어야 하므로, 피고의 주장(금품 및 향응 수수의 경우 상훈감경의 대상에 해당되지 아니하는바, 보통징계위원회에 '원고가 2005. 9. 15. 경찰청장으로부터 표창을 받은 사실'이 고지되지 아니하였고, 보통징계위원회에서 간사가 '행정자치부장관으로부터 받은 표창도 정상참작사유에 해당하지 아니 한다'고 말하였다고 하여 위법하지 아니하다)은 이유 없다.

⇒ 대법원에서 확정 판결이 난 것이 아니므로, 위 판례(대법원 2012. 6. 28. 선고 2011두20505 판결)와 같이 그대로 인정할 수는 없음. 다만, 징계위원회 심의 과정에서 반드시 제출되어야 하는 공적사항이 제시되지 않은 상태에서 결정한 징계처분의 위법성을 판례에서 일관되게 인정하고 있는 점은 참고하여야 함

(가) 징계위원회 구성 및 관할

징계위원회에는 국가공무원의 징계의결을 하기 위한 중앙징계위원회와 보통징계위원회, 그리고 지방공무원의 징계의결을 하기 위한 지방인사위원회 등이 있음

징계위원회의 징계관할과 해당 징계위원의 구성 등은 징계대상 공무원의 구분에 따라 다르게 각 법령에 규정되어 있는데, 이를 살펴보면 다음과 같음

징계위원회 구성 및 관할

공무원 구 분	관 할 징계위원회	직급 / 대상	구 성	의 사 정족수	의 결 정족수	관계 법령
국가공무원	중 앙 징계위원회	◦ 고위공무원단 ◦ "5급이상공무원등"의 징계등 사건 ◦ 다른 법령에 따라 중앙징계위원회에서 징계의결을 하는 특정직 공무원의 징계등사건 ◦ 대통령이나 국무총리의 명령에 따른 감사 결과 국무총리가 징계의결을 요구한 "6급이하공무원등"의 징계등 사건 ◦ 중앙행정기관 소속 "6급이하공무원등"의 중징계등 요구사건	◦ 위원장 1명과 부위원장 1명을 포함, 17명 이상 33명 이하의 위원으로 구성(위원장을 제외한 위원 수의 1/2 이상 민간위원 구성) ◦ 위원장과 위원장이 회의마다 지정하는 8명의 위원으로 구성(민간위원 4명 이상 포함)	위원 5인 이상 (위원장 포함)	출석 위원 과반수	공무원 징계령
	보 통 징계위원회	◦ "6급이하공무원등"의 징계등 사건	위원장 1명, 위원 4~7명			
경찰공무원	경찰공무원 중앙 징계위원회	◦ 총경, 경정	위원장 포함 5~7명 이하의 위원으로 구성 (위원장을 제외한 위원 수 1/2이상 민간위원 위촉)	위원 과반수 (위원장 포함)	출석 위원 과반수	경찰공무원 징계령 제3조, 제4조, 제6조, 제14조
	경찰공무원 보통 징계위원회	◦ 경감 이하 (기관장이 총경이면 경위 이하, 기관장이 경감이면 경사 이하)	위원장 포함 3~7명 이하의 위원으로 구성 (위원장을 제외한 위원 수 1/2이상 민간위원 위촉)			

공무원 구 분	관 할 징계위원회	직급 / 대상	구 성	의 사 정족수	의 결 정족수	관계 법령
교육공무원	대학의장 징계위원회	◦ 대학의 장, 부총장	위원장, 부위원장 포함 위원 7인	위원 4인 이상 (위원장 포함)	출석 위원 과반수	교육공무원 징계령 제2조, 제3조, 제4조, 제10조
	특별 징계위원회	◦ 단과대학장, 국립전문대학의 장, 전문대학에 준하는 각종학교의 장 ◦ 교육공무원법 제51조 제1항에 따라 징계 의결을 요구한 기관의 장이 국가공무원법 제82조제2항에 따라 청구한 심사 및 재심사 사건의 해당 교육공무원 ◦ 교육장 ◦ 교육부에 근무하는 교수·부교수·조교수·전임강사·장학관·교육연구관 및 특별시·광역시·도 교육청에 근무하는 국장이상인 장학관 ◦ 일반징계위원회를 설치하지 아니한 학교 또는 교육행정기관에서 근무하는 교육공무원	위원장 포함 위원 5인~9인			
	일반 징계위원회	◦ 나머지 교육공무원(시·군·구 교육행정기관 소속교사의 경징계 요구 사건은 당해 시·군·구 교육행정기관의 일반 징계위원회에서 심의·의결)				

공무원 구 분	관 할 징계위원회	직급 / 대상	구 성	의 사 정족수	의 결 정족수	관계 법령
소방공무원	국민안전처 소방공무원 징계위원회	◦ 소방정, 소방령, 국민안전처 소속 국가소방공무원	위원장 포함 위원 5~7명 (소방서에 설치되는 징계위원회는 3~7명) ※ 위원장을 제외한 위원 수 1/2 이상 민간위원 위촉	위원 과반수 (위원장 포함 3명 이상 이어야 함)	출석 위원 과반수	소방공무원 징계령 제2조, 제4조, 제14조
	시·도 소방공무원 징계위원회	◦ 시・도 소속 지방소방공무원				
	중앙소방학교 징계위원회	◦ 소속 소방경 이하의 국가소방공무원				
	중앙119구조대 징계위원회	◦ 소속 소방위 이하의 국가소방공무원				
	지방소방학교, 서울종합 방재센터, 소방서 징계위원회	◦ 소속 지방소방위 이하 지방소방공무원				
국가정보원 직원	고등 징계위원회	◦ 1~5급 직원, 전문관 ◦ 국가공무원법 제82조 제2항에 따라 청구된 심사・재심사사건 ◦ 나급 이상 전문임기제 공무원에 상당하는 임기제직원	위원장 1명, 위원 4~6명	위원 2/3 이상 (위원장 포함)	출석 위원 과반수	국가정보원 직원법 시행령 제30조, 제31조, 제35조
	보통 징계위원회	◦ 6급 이하, 임기제 직원 (나급 이상 전문임기제 공무원에 상당하는 임기제직원 제외)				

공무원 구 분	관 할 징계위원회	직급 / 대상	구 성	의 사 정족수	의 결 정족수	관계 법령
감사원 직원	고등 징계위원회	◦ 5급 이상 일반직공무원	위원장 1인, 위원 6인	위원장 포함 하여 4인 이상	출석 위원 과반수	감사원징계 및 인사사무감사 규칙 제3조, 제4조, 제10조
	보통 징계위원회	◦ 6급 이하 일반직공무원				
대통령 경호실 직원	고등 징계위원회	◦ 1~5급 직원, ◦ 6급 이하 직원의 중징계 사건	위원장 1명, 위원 4~6명	위원 5명 이상 (위원장 포함)	출석 위원 과반수	대통령 등의 경호에 관한 법률 제12조, 대통령 등의 경호에 관한 법률 시행령 제30조, 제31조
	보통 징계위원회	◦ 6급 이하 직원의 경징계 사건				
지방공무원	시·도 인사위원회	◦ 시·도 공무원(연구직·지도직, 전문경력관, 별정직공무원 포함) ◦ 시·군·구의 5급 이상 공무원, 연구관·지도관, 5급 상당 이상 별정직 공무원 ◦ 시·군·구의 "6급이하 공무원등"의 중징계등 사건	◦ 위원장, 부위원장 포함 16~20명 이하의 위원으로 구성 ◦ 위원장과 위원장이 회의마다 지정하는 8명의 위원으로 구성 (민간위원이 전체 구성원의 1/2 이상)	구성원 3분의2 이상	출석 위원 과반수	지방공무원법 제7조, 제8조, 제9조, 제10조, 지방공무원 징계 및 소청 규정 제1조의4
	시·군·구 인사위원회	◦ 시·군·구 소속 "6급 이하공무원등"의 경징계등 사건 ◦ 시·군·구 소속 기관의 "6급이하공무원등"의 중징계등 사건				

결정례

징계심의대상자와 같은 직(계)급인 자를 징계위원으로 임명한 사례

○ 공무원징계령 제5조 제1항 및 같은 조 제2항에 보통징계위원회는 위원장 1인과 위원 4인 이상 7인 이내로 구성하고 위원장은 당해 위원회의 설치기관의 장의 차순위자가 되고 위원은 징계대상이 될 자보다 상위급류의 소속공무원으로 임명하도록 규정되어 있는데, 징계위원 1명을 소청인과 같은 급류인 자를 임명하여 부적법하게 구성하였으므로 이는 중대하고 명백한 하자가 있는 것으로서 동 위원회에서 한 징계의결은 무효이고 이를 근거로 한 징계처분도 무효임(사건 1996-1054)

○ 경찰공무원징계령 제6조 제2항에 따르면 징계위원회의 위원은 징계심의대상자보다 상위계급의 경위 이상의 소속 경찰공무원 중에서 당해 경찰기관의 장이 임명하도록 규정하고 있는 바, 징계의결 당시 ○○경찰서 징계위원 대상자 명단을 보면 경정 ○명, 경감 ○명이 있어 소청인 계급보다 상위계급인 경찰공무원으로 징계위원회를 구성할 수 있었음에도 불구하고, 소청인에 대한 징계의결 요구를 심의・의결하는 징계위원회에 소청인과 계급이 같은 경위 2명을 징계위원으로 포함시킨 것은 경찰공무원징계령 제6조 제2항의 규정을 위반한 중대하고도 명백한 하자가 있는 경우에 해당된다고 할 것임. 따라서 소청인에 대한 본 건 징계처분은 위법한 징계의결을 근거로 이루어진 처분으로서 그 효력을 인정하기 어렵다고 판단되므로 국가공무원법 제14조(소청심사위원회의 결정) 제3항 제3호 규정에 따라 절차상 무효를 이유로 취소함(사건 2009-533 등)

경사를 징계위원으로 임명하여 해임의결을 한 사례

경위 이상의 소속 경찰공무원으로도 보통징계위원회를 구성할 수 있는데도 불구하고 경사 5명을 위원으로 임명한 것은 경찰공무원 징계령 제6조 제2항의 규정을 위배하여 위원회의 구성에 흠이 있다 할 것이고, 경사를 위원으로 임명한 징계위원회의 경우에는 3월 이하의 감봉 또는 견책에 해당하는 사건만을 심의・의결하도록 규정되어 있음에도 소청인을 해임으로 의결한 본 건의 경우 중대하고 명백한 흠이 있다 할 것이므로 원처분은 무효임(사건 1997-826)

정당한 절차에 따라 임명된 위원이 아닌 자가 징계위원회에 참여한 사례

98.7.20. 경찰징계위원회 위원장에 경정 양○○, 위원 경감 강○○, 경위 남○○, 경위 박○○, 경위 한○○ 등 4명을 임명하여 징계위원회를 구성하였으나 같은 징계위원회 위원장에게 통보된 문서에는 경위 남○○이 경위 최○○으로 바뀌어 있고, 바뀐 명단대로 징계위원회가 소집・개최되었는 바, 이상을 볼 때, 경위 최○○은 정당한 절차에 의하여 임명된 위원이 아니므로 징계위원회의 의결에 참여할 권한이 없는 자이고, 이와 같이 하자있는 구성원이 참여한 징계위원회는 적법하게 구성된 것으로 볼 수 없으므로 원 처분은 무효임(사건 1998-703)

관할권을 위반한 징계의결은 무효임

경찰공무원징계령 제4조 제2항의 규정에 의하면 경사 이하의 경찰공무원에 대한 징계의 심의·의결은 경찰서에 설치된 보통징계위원회에서 한다고 되어 있고, 위 규정에 대한 예외적인 경우로 경찰서에서 경위 이상으로 보통징계위원회의 구성이 불가능한 중징계사건, 상·하급의 경찰공무원이 관련된 징계사건, 소속을 달리하는 동일계급의 경찰공무원이 관련된 징계사건으로서 그 징계관할이 대등할 때, 전시 등의 비상사태 및 집단살상의 긴급사태와 관련된 징계사건 등으로 한정하고 있다. 따라서 이 건 소청인에 대한 징계관할은 위 예외적인 어느 경우에도 해당되지 아니하므로 이를 직근 상급기관인 ○○지방경찰청 보통징계위원회에서 징계심의·의결한 것은 위 경찰공무원징계령 제4조 제2항의 관할 규정을 위반한 것으로 이는 절차상의 중대하고 명백한 하자로 무효임(사건 2001-300)

(나) 징계등 혐의자에 대한 출석통지

징계위원회가 징계의결을 하고자 할 때에는 징계등 혐의자에게 출석통지를 하여야 하며, 이는 서면에 의하여야 함(공무원 징계령 제10조 제1항, 경찰공무원 징계령 제12조)

다만, 판례는 출석통지는 소정의 서면에 의하지 아니하더라도 구두나 전화 또는 전언 등의 방법에 의하여 징계혐의자에게 전달되고 혐의자가 징계위원회에 출석하여 진술하였다면 출석통지로서 족하다는 입장임

이러한 출석통지는 징계등 혐의자에게 진술권을 부여하기 위한 조치에서 나온 강행규정이므로 출석통지 없이 한 징계의결은 위법하고 이를 근거로 한 징계처분 역시 위법함

결정례

변경된 징계위원회 개최시간을 알려주지 않고 징계대상자를 출석시키지 아니한 채 행한 징계의결의 효력

처분청에서는 변명서 등에서 이 건 징계처분이 1999. 12. 22. 13:30경에 개최된 징계회의 결과에 따라 행해졌다고 주장하고 있으나, 소청당사자의 우리위원회에서의 진술 기타 제시된 증거자료에 의하면 징계회의를 개최하지 않고 서면에 의하여 결정한 것으로 보이며, 설사 처분청의 주장이 사실이라고 하더라도 당초 소청인에게 징계회의가 위 날짜 09:30에 개최된다고 통보하였다가 그 시각이 13:30으로 변경된 사실을 알려주지 않았음을 처분청에서도 시인하고 있고, 그로 인하여 소청인이 징계회의에 참석할 수 없었다면, 이는 국가공무원법 제81조 제3항의 규정에 의하여 진술의 기회를 부여하지 아니한 결정으로 무효임을 면할 수 없음(사건 2000-3)

징계위원회 개최 약 2시간 30분 전에 출석통지서를 교부하여 유치장에 수감중인 징계대상자가 참석한 경우 징계의결의 효력

본 징계는 징계위원회 출석통지서 교부 후(처분청의 주장을 인정하여) 약 2시간 30분만에 징계위원회를 개최하여 결정된 것으로서 '공무원징계령' 제10조제1항에 명백하게 위배된 처분이라고 볼 수 있으며, 동 규정이 부당하게 권리 침해를 당할 여지를 방지하기 위해 절차상 준수하도록 되어 있는 강행규정임에 비추어 볼 때, 사전에 변명을 준비하고 유리한 자료를 제출할 충분한 기회가 주어지지 않아 위법한 처분이라는 소청인의 주장은 이유 있음. 또한 비록 소청인이 당일 징계위원회에 출석하였다고 하더라도, 당시 소청인이 처한 상태(유치장에 수감)로 보아 스스로 징계위원회에 출석하여 소명자료를 제출하고 진술한 것으로 보기 어려우며, 소청인도 소청심사위원회에 출석하여, 다시 징계위원회에 참석한다면 본 처분을 내린 징계위원회에서와 달리 진술을 할 것이라고 말한 사실 등을 종합하여 볼 때 소청인에게 충분한 준비기간 없이 행한 본 징계처분은 '공무원징계령' 제10조제1항에 규정된 요건을 준수하지 않아 절차상의 하자로 무효임
(사건 2004-312)

징계위원회 개최 약 4시간 전에 출석통지서를 교부하여 타경찰서에서 조사를 받고 있던 징계대상자가 진술권포기서를 제출한 경우 징계의결의 효력

본 건 징계처분을 살펴보면 처분청의 주장대로 소청인에게 출석통지서가 교부되었다 하더라도, 교부시점이 징계위원회 개최 4시간 전으로 당시 ○○경찰서 형사과에서 조사를 받고 있던 소청인으로서는 징계위원회에 참석하기가 실질적으로 어려웠던 점을 고려할 때 소청인에게 사전에 진술을 준비하거나 유리한 자료를 제출할 충분한 기회가 주어지지 않아 절차적으로 중대하고 명백한 하자가 있는 것으로 판단되며, 소청인이 진술할 것을 거부하고 스스로 진술권 포기서를 작성하여

제출하였다는 사실만으로 이러한 징계처분의 절차적 하자가 치유되었다고는 보기 어려움. 따라서 본 징계처분은 공무원징계령 및 경찰공무원징계령에 규정된 절차적 요건을 준수하지 않아 절차상 중대하고 명백한 하자가 있는 의결이라 할 수 있고, 이와 같은 위법한 징계의결을 근거로 하여 이루어진 본건 징계처분도 역시 위법하다고 할 것임(사건 2008-103)

판 례

1일 전에 한 출석통지의 효력

이 건 징계사유가 원심 판시와 같은 비교적 간단한 것일 뿐만 아니라 동 사유를 징계사유로 하고 있음은 원고가 충분히 예측하고 있었다고 할 수 있음이 기록상 충분히 엿보이는 이 건에 있어서 원고에 대한 출석통지서가 징계위원회 개최 1일 전에 송달되었다고 하더라도 그로써 이 건에 있어서 징계에 관해서 진술을 할 충분한 기회를 부여하지 아니하였다고 할 수 없으므로 징계혐의자에 대한 출석통지가 1일 전에 송달되었다는 사유만으로는 징계의결이나 파면처분이 당연무효가 된다거나 취소할 수 있는 위법한 처분이라고 볼 수 없음(대법원 1979. 11. 27. 선고 78누123 판결)

진술포기서의 작성과 경험칙

경찰관인 원고가 경찰공무원징계령 제12조에 의하여 이 사건 징계위원회의 출석통지를 받고 제출한 진술포기서가 감찰반 경사(갑)가 상부의 파면지시가 있었으니 출석하나마나 라고 날인을 강요하여 작성한 것이므로 그 효력이 없다는 주장은 위(갑)의 직무와 계급에 비추어 볼 때 경험칙상 믿을 수 없음(대법원 1983. 6. 28. 선고 82누544 판결)

징계위원회 기일지정 전에 작성 제출한 진술포기서를 소방공무원징계령 제12조 제3항 소정의 진술포기서로 본 사례

징계위원회의 기일지정 전에 작성제출한 진술포기서일지라도 그것이 징계위원회 위원장 귀하로 되어있고 그 작성자가 치안본부 수사대에서 조사를 받고 난 다음 필시 자기에 대한 비위사실로 징계의결의 요구가 있을 것으로 예측하고 징계위원회 심의에 공할 목적으로 작성하여 소관 과장에게 제출 보관케 한 것이고, 그후 징계위원회 심의기일 통지를 받고 동 기일에 출석하지 아니할 것과 위 진술포기서에 의해 심의할 것을 전화로 회답하였다면 위 진술포기서는 소방공무원징계령 제12조 제3항에 규정된 진술포기서에 해당함(대법원 1983. 9. 13. 선고 83누277 판결)

출석통지의 방법

출석통지는 소정의 서면에 의하지 아니하더라도 구두, 전화 또는 전언 등의 방법에 의하여 징계혐의자에게 전달되었으면 출석통지로서 족하며 구두로 통보할 경우에도 반드시 징계혐의자 본인에게 직접 통보되어야 한다고 할 필요는 없음(대법원 1992. 7. 14. 선고 91누9961 판결)

3시간 30분 전에 출석통지를 받은 징계대상자가 위원회에 출석하여 변명을 하고 소명자료를 제출한 경우

인사규정상 징계대상자에게 징계위원회에 출석하거나 서면으로 소명할 수 있다는 것을 통보하고 해명의 기회를 부여하도록 규정하고 있음에도 불구하고 징계위원회가 개최되기 3시간 30분 전에야 통지를 받은 것이 변명 및 소명자료를 준비할 만한 시간적 여유가 없이 촉박하게 이루어진 것이어서 절차상 흠이 있다고 볼지라도, 징계대상자 스스로 징계위원회에 출석하여 위 통지가 촉박하게 이루어진 것이어서 부당하다라는 이의를 제기함이 없이 변명을 하고 소명자료마저 제출하였으므로 이로써 위와 같은 절차상의 흠은 치유되어 결국 위 징계해고처분은 절차상으로도 정당하다고 한 사례(대법원 1992. 7. 24. 선고 92누6563 판결)

출석통지 시 징계의결요구서 사본을 송부하지 않은 경우

공무원 징계령 제7조 제7항에 의하면 징계의결요구권자는 징계위원회에 징계의결을 요구함과 동시에 징계사유와 요구하는 징계종류 등을 기재한 공무원징계의결요구서 사본을 징계혐의자에게 송부하도록 되어 있는 바, 이 규정의 취지는 징계혐의자로 하여금 어떠한 사유로 징계에 회부되었는가를 사전에 알게 함으로써 징계위원회에서 그에 대한 방어준비를 하게 하려는 것으로 징계위원회에 출석하여 진술할 수 있는 권리와 함께 징계혐의자의 방어권 보장을 위한 주요규정으로서 강행규정이므로 징계의결요구서 사본의 송부없이 진행된 징계절차는 징계 혐의자의 방어권 준비 및 행사에 지장이 없었다거나 징계혐의자가 이의없이 징계위원회에 출석하여 변명하였다는 특단의 사정이 인정되지 않는 이상 위법함(대법원 1993. 6. 25. 선고 92누17426 판결)

강요에 의하여 작성한 출석포기서를 근거로 한 징계대상자의 출석 또는 진술없이 징계의결한 경우

법원공무원규칙 제규정에 의하면 원칙적으로 징계대상자의 출석과 진술없이는 징계의결을 할 수 없고 예외적으로 징계대상자가 2회 이상의 출석통지를 받고서 출석하지 아니하는 경우에 한하여 징계대상자의 출석 진술없이 징계의결을 할 수 있으니, 원고가 출석요구를 받기전에 수사관의 강요에 의하여 작성한 출석포기서를 근거로 원고의 출석 또는 진술없이 한 징계의결은 위법하고 이를 전제한 파면처분 역시 위법함(서울고법 1978. 8. 22. 선고 76구417 판결)

(다) 징계등 혐의자에 대한 진술권 부여

징계혐의자에 대한 징계의결을 하고자 할 때에는 징계등 혐의자를 출석시켜 충분한 진술기회를 부여하여야 하며(공무원 징계령 제10조 및 제11조), 이러한 절차를 거치지 아니한 징계의결은 당연무효임(법 제81조 제3항)

징계위원회는 징계등 혐의자가 그 징계위원회에서의 진술을 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 진술권포기서를 제출하게 하여 기록에 첨부하고 정당한 사유서를 제출하지 아니한 때에는 출석을 원하지 아니하는 것으로 보아 그 사실을 기록에 명기하고 서면심사에 따라 징계의결등을 할 수 있음(공무원 징계령 제10조)

판 례

범죄수사 개시 · 종료통보 여부와 징계의 효력간의 관계

국가공무원법 제83조 제3항의 규정에 의하면 수사기관은 조사나 수사를 개시한 때와 이를 종료한 때는 공무원의 소속 기관의 장에게 당해 사실을 통보하도록 되어 있음에도 불구하고 피고(서울특별시장)가 원고의 소속기관의 장에게 통보하지 아니하고 원고에 대한 징계절차를 진행하였다고 하여도 이것이 경찰공무원징계령 제12조 및 제13조에 의하여 보장된 진술기회를 침해한 것이라고는 볼 수 없음(대법원 1985. 3. 26. 선고 84누725 판결)

(라) 징계위원 제척 및 기피

징계위원회 위원 중 징계등 혐의자의 친족이나 그 징계사유와 관계가 있는 자는 그 징계사건의 심의에 관여하지 못하고, 징계등 혐의자는 징계위원회의 위원장이나 위원 중에서 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 제출하여 그 위원을 징계의결에 참여하지 못하도록 기피신청을 할 수 있으며, 기피신청이 있을 때에는 위원회의 의결로 당해 위원장 또는 위원의 기피여부를 결정하여야 하고, 이 경우에 기피신청을 받은 자는 그 의결에 참여하지 못함(공무원 징계령 제15조)

【법제처 질의회신 : 08-0415】

징계위원회 위원 기피여부 결정 시 의사정족수 및 의결정족수

⇒ 기피신청을 받은 위원은 의사정족수에는 산입되나 의결정족수에는 산입되지 않음

1. 질의요지

「공무원징계령」 제4조에 따른 중앙징계위원회가 같은 영 제15조제4항에 따라 기피여부 결정의 의결을 함에 있어서, 중앙징계위원회의 출석위원이 5명인 경우, 그 5명 중에서 기피신청을 받은 위원 1명을 배제하고 4명의 위원으로 기피여부 결정을 의결할 수 있는지?

2. 회답

「공무원징계령」 제4조에 따른 중앙징계위원회가 같은 영 제15조제4항에 따라 기피여부 결정의 의결을 함에 있어서, 중앙징계위원회의 출석위원이 5명인 경우, 그 5명 중에서 기피신청을 받은 위원 1명을 배제하고 4명의 위원으로 기피여부 결정을 의결할 수 있습니다.

3. 이유

○ 「공무원징계령」 제2조제1항에 따르면 징계위원회는 중앙징계위원회 및 보통징계위원회로 구분한다고 되어 있고, 같은 영 제4조제1항에 따르면 중앙징계위원회는 위원장 1명, 부위원장 1명을 포함한 위원 9명으로 구성한다고 되어 있으며, 같은 영 제12조제1항에 따르면 징계위원회는 위원 5명 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하되 의견이 분립하여 출석위원 과반수에 달하지 못하는 때에는 출석위원 과반수에 이르기까지 징계혐의자에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 그 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다고 규정하고 있고, 같은 영 제15조제2항에 따르면 징계혐의자는 위원장 또는 위원 중에서 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있으며, 같은 영 제15조제4항에 따르면 기피신청이 있을 때에는 위원회의 의결로 해당 위원장 또는 위원의 기피여부를 결정하여야 하고, 이 경우에 기피신청을 받은 자는 그 의결에 참여하지 못한다고 규정하고 있습니다.

○ 「공무원징계령」 제12조제1항에서 "징계위원회는 위원 5명 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하되 의견이 분립하여 출석위원 과반수에 달하지 못하는 때에는 출석위원 과반수에 이르기까지 징계혐의자에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 그 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다"고 하고 있는바, 여기서 의결의 대상이 되는 불리한 의견이나 유리한 의견이라 함은 파면·해임·정직·감봉 및 견책을 말하는 것이므로 이 조항은 징계처분 자체에 관하여 하는 의결만을 규정한 것이라 할 수 있으므로 기피의결에 관하여는 위 조항의 규정을 적용할 수 없습니다(대법원 1999. 4. 27. 선고 98다42547 판결).

○ 또한, 「공무원징계령」 상 기피결정의 의결정족수에 관하여는 아무런 규정이 없고, 징계위원회의

위원의 기피에 대하여 정하고 있는 같은 영 제15조제4항에 따르면 징계혐의자가 위원장 또는 위원 중에서 기피신청을 할 경우에는 위원회의 의결로 기피신청된 위원의 기피여부를 결정하되, 기피신청을 받은 자는 그 의결에 참여하지 못한다고만 되어 있으며, 그 기피신청을 받은 위원을 의사정족수에 산입하지 아니한다는 규정은 두고 있지 않으므로 기피신청을 받은 위원이 기피결정에 참여하여 의결권을 행사할 수는 없으나, 의사정족수 산정의 기초가 되는 위원의 수에는 포함된다고 보아야 할 것입니다(대법원 1991. 5. 28. 선고 90다20084 판결).

○ 그렇다면, 의결정족수에 대하여 별다른 규정이 없는 이상, 이 사안에서 9명으로 구성되는 중앙징계위원회에서 5명의 위원이 출석하였을 때 1명의 위원이 기피신청을 받은 경우에 있어서 의사정족수는 5명으로 충족되었는데, 그 1명의 위원은 기피신청을 받은 자로서 의결에 참여하지 못함에 따라 기피여부 결정의 의결 성립에 필요한 출석위원은 4명이 되고, 의사(議事)에 관한 일반적인 원리에 따라서 그 4명 중에서 과반수를 얻는 것에 의해 그 의결이 가능하다고 할 것입니다(대법원 1999. 4. 27. 선고 98다42547 판결).

○ 따라서 「공무원징계령」 제4조에 따른 중앙징계위원회가 같은 영 제15조제4항에 따라 기피여부 결정의 의결을 함에 있어서 중앙징계위원회의 출석위원이 5명인 경우, 그 5명 중에서 기피신청을 받은 위원 1명을 배제하고 4명의 위원으로 기피여부 결정을 의결할 수 있습니다.

결정례

징계사건과 관련있는 자가 징계위원으로 참석한 경우 Ⅰ

진정서 접수시 이를 결재한 바 있고, 처리과정에서 중간보고를 받는 등 사건처리에 있어서 감독자의 위치에 있던 자가 징계위원으로 참석하여 심의・의결한 징계의결은 명백히 하자있는 위법한 의결임(사건 1993-360)

징계사건과 관련있는 자가 징계위원으로 참석한 경우 Ⅱ

공무원징계령 제15조 제1항의 규정에 의하면, "징계위원회의 위원 중 징계혐의자의 친족이나 그 징계사유와 관계가 있는 자는 그 징계사건의 심의・의결에 관여하지 못한다"고 되어있고, 이러한 제척제도의 취지는 징계에 부당한 영향을 미칠 수 있는 요소를 배제함으로써 심리 및 의결의 공정성을 확보하려 함에 있다고 할 것이며, 제척제도는 기피제도와는 달리 당사자의 신청 등 특별한 절차를 거칠 필요없이 제척 원인이 있다는 사유만으로 당연히 당해 사건의 심의・의결로부터 제외되어야 할 것인 바, 이 건 징계의 원인이 된 사실을 보면 소청인이 병가의 허가를 받지 않고 무단 결근하였다는 것인데 □□역장은 소청인에 대한 연가 및 병가의 허가권자이며 소청인을

포함한 소속직원을 지도·감독하고 있는 지위에 있는 점, 이 건과 관련하여 □□지역관리역장에게 소청인의 무단결근에 대한 조치를 요구하였던 점 등에 비추어 볼 때, 위 □□역장이 징계위원으로 참석하여 징계의결에 관여한 것은 징계위원회 구성상의 명백하고 중대한 하자이므로 이 건 징계처분은 무효임(사건 2002-479)

징계사건과 관련있는 자가 징계위원으로 참석한 경우 Ⅲ

○○부 징계양정세칙 [별표2]에 의거, 소청인의 직상감독자는 업무2과장 이○○인 점, 업무2과장은 소청인의 병가를 빙자한 근무태만 행위에 대해 감독자로서 평소 교양 및 훈계조치를 소홀히 한 책임이 있다고 보이는 점, 인사부서(지원과)에 소청인의 징계요구를 한 후 징계위원으로 참석하여 의견개진한 내용이 소청인의 입장에서 보면 공정하고 객관적인 양정결정이 이루어졌다고 보기 어려운 점, 공무원징계령 제15조에 명시된 "그 징계사유와 관계가 있는 자"란 징계혐의자의 직근 상급자나 업무상 관련이 있는 상급자로 보는 것이 소청심사위원회의 결정례인 점 등을 감안할 때, 본건 징계위원회 위원중 업무2과장 이○○는 소청인의 직근상급자이기도 하고 업무상으로도 밀접한 관련이 있는 자라고 할 수 있어 공무원징계령 제15조 제1항에 규정된 "그 징계사유에 관계가 있는 자"에 해당된다고 할 것이므로, 제척사유에 해당하는 업무2과장이 징계회의에 참석하여 심의·의결에 관여한 본건 징계의결은 중대하고 명백한 하자 있는 의결임(사건 2006-329)

징계사건과 관련있는 자가 징계위원으로 참석한 경우 Ⅳ

소청인의 비위를 입증하는 확인서를 작성한 ○○○은 공무원징계령 제15조의 "그 징계사유와 관계가 있는 자"에 해당하여 당연 제척대상자임에도 본건 징계사건의 심의·의결에 참여하였고, 소청인의 직무상·복무상 감독자인 운영지원팀장 ○○○도 소청결정례에 비추어 볼 때 당연히 본건 징계사건의 심의·의결에서 제외되어야 함에도 참여한바, 이는 보통징계위원회의 구성에 있어 명백하고 중대한 하자라고 판단되며, 또한, 공무원징계령 제6조 제4항은 보통징계위원회의 간사는 위원장의 명을 받아 징계에 관한 기록 기타 서류의 작성·보관 사무에 종사하도록 규정하고 있음에도 본건 보통징계위원회는 자체 징계규정(훈령)상 간사 겸 징계위원으로 규정된 운영지원팀장이 징계위원으로 참여하면서도 별도로 간사를 두지 않고 본건 징계사건을 심의·의결하였고, 동령 제12조 제2항에 따르면 징계의결서의 이유란에는 징계의 원인된 사실 및 관계법령 등을 명시하도록 규정하고 있음에도 본건 징계의결서 이유란에는 소청인이 구체적으로 어떠한 비위를 저질렀고 소청인의 비위행위가 어떠한 징계사유에 해당하는지에 대하여 관계법령 등을 명시하지 않은 것도 중대한 하자라고 판단하였는 바, 본 징계의결은 명백하고 중대한 하자가 있는 의결이라 할 수 있고 이와 같은 위법한 징계의결을 근거로 하여 이루어진 본건 징계처분도 역시 위법하다고 할 수 있음(사건 2008-132)

판 례

동일내용의 다른 사건을 패소 판결한 법관 기피신청을 배척한 사례

원심재판장이 본건 소유권이전등기말소청구소송과 동일 내용의 다른 사건에 관하여 그 사건의 피고들에게 패소판결을 하였다 하여도 그것만으로 법관 제척이나 기피사유가 있다고 할 수 없음 (대법원 1984. 5. 15. 선고 83다카2009 판결)

수인의 징계위원에 대한 기피신청이 있는 경우, 기피신청을 당한 징계위원은 다른 위원에 대한 기피의결에 참여할 수 있다고 한 사례

사립학교법 시행령 제24조의6 소정의 규정에 의한 징계위원에 대한 기피제도는 징계의결의 공정성을 해칠 만한 우려가 있는 징계위원을 배제함으로써 징계절차와 의결 과정에 있어서 중립성, 객관성, 공정성을 최대한 유지하고자 하는 데 그 목적이 있고, 징계대상자로서도 기피신청권은 징계위원회의 편파적인 구성에 대하여 대항할 수 있는 유일한 권리라 할 것이므로 시행령 제24조의6 제2항 후문의 해석에 있어서는 그와 같은 제도의 목적과 취지를 충분히 고려하여야 할 것인데, 일반적으로 기피신청은 원래 징계위원 개개인에 대한 것으로서 기피의결은 그 기피신청에 대하여 개별적으로 하는 것이므로 수인의 징계위원에 대한 기피신청이 있는 경우라도 기피신청을 당한 각 징계위원은 사립학교법 시행령 제24조의6 제2항 후문에 의하여 자신에 대한 기피의결에만 참여할 수 없을 뿐 다른 사람에 대한 기피의결에는 참여할 수 있다고 할 것이나, 그들에 대한 기피사유가 공통의 원인에 기인하는 경우에는 자신에 대한 기피의결뿐만 아니라 다른 사람에 대한 기피의결에도 참여할 수 없다고 해석하는 것이 위와 같은 제도의 취지와 목적에 부합한다고 할 것이다.(대법원 1999. 4. 27. 선고 98다42547 판결)

(마) 징계위원회의 징계의결

징계위원회의 의결은 위원 5명 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하되, 의견이 분립하여 출석위원 과반수의 찬성을 얻지 못한 경우에는 출석위원 과반수가 될 때까지 징계등 혐의자에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 봄(공무원 징계령 제12조)

결정례

징계위원으로 징계등혐의자와 동일계급에 있는 자가 참여하여 의결한 경우

소청인에 대한 징계의결 요구를 심의·의결하는 징계위원회에 소청인과 계급이 같은 경위 A(경감 승후)를 징계위원으로 포함시킨 것은 경찰공무원징계령 제6조 제2항의 규정을 위반한 중대하고도 명백한 하자가 있는 경우에 해당됨(사건 2013-339 등)

일사부재리원칙 위반

○ 징계위원회에서 일단 불문에 붙인 비위사실에 대하여 다시 징계의결을 요구하여 동 위원회에서 징계의결한 것은 일사부재리원칙에 위배되어 위법임(사건 1983-304)

○ 일사부재리의 원칙 위배여부에 대한 기본적 사실관계의 동일성 유무는 처분사유를 법률적으로 평가하기 전에 이전의 구체적 사실에 착안하여 그 기초인 사회적 사실관계가 기본적인 점에서 동일한지에 따라 결정되는바(대법원 2011. 11. 26. 선고 2009두19021 판결), 본 사건의 징계처분은 2010. 6. 00. 감봉1월 처분과 기본적 사실관계가 동일한 건에 대해 이중으로 징계처분한 것으로 일사부재리의 원칙에 위배됨(사건 2011-377)

사실심리에 참여하지 않은 위원이 징계의결한 경우

사실심리에 참여하지 않는 위원이 징계의결에 참여하는 경우 그 의결은 중대한 징계절차상의 하자로서 무효임(사건 1993-401)

1차 징계회의에 참석하지 않은 위원이 2차 회의에 출석하여 징계대상자 불참 하에 의결한 경우 효력

1차 회의시 참여하지 않았던 위원 3명이 2차 회의시에 출석하여 혐의자 불참하에 징계의결을 한 것은 위법한 의결이고 이를 근거로 한 징계처분은 무효임(사건 1996-706)

정상적으로 징계의결을 하여 결정선언을 한 후 재투표하여 징계양정을 다르게 결정한 경우 효력

징계양정을 위한 최초 투표결과 견책 2표, 기각계고 3표로 나와 이에 대한 결정 선언이 있었음에도, 동 징계위원회 간사가 "경찰공무원징계양정등에관한규칙 제6조(징계의 감경 및 가중사유) 제1항에 해당하는 감경사유가 없으므로 임의적으로 감경하는 것은 절차에 하자가 있다"는 이유로 재투표 실시를 주장하자 징계위원장이 이를 받아들여 재투표를 실시한 결과 전원일치 견책으로 의견제시가 있었고, 이를 근거로 소청인에 대한 징계양정을 견책으로 의결한 것은 중대하고 명백한 하자가 있는 위법한 징계의결이므로 이에 근거한 견책처분도 위법하여 무효임(사건 2004-601)

판 례

징계의결사항의 범위

징계위원회는 징계의결요구권자에 의하여 징계의결이 요구된 징계사유가 아닌 사유를 들어 징계의결을 할 수 없다고 할 것이나, 이 사건의 경우 징계의결의 요구는 1983. 2. 7. 부터 징계의결요구일인 1983. 2. 12.까지 무단결근하였다는 점을 징계사유로 한 것이고 그 무단결근은 징계의결을 할 때까지 계속되고 있었음이 기록상 명백한 바이므로 소관 징계위원회가 최초에 요구된 일수보다 많은 무단결근 일수를 징계의결사항으로 하였다 하여도 그는 무단결근이란 기초사실의 동일성에는 변함이 없고 또 그것이 원고들의 방어권 행사에 지장이 있는 것도 아니므로 징계심의 중 계속 연장된 무단결근 일수를 합하여 징계사유로 삼은 이 사건 징계의결이 징계요구 없는 사항에 대한 것이라 할 수는 없음(대법원 1984. 9. 25. 선고 84누299 판결)

징계의결기한규정의 법적 성질

징계의결의 기한을 규정한 같은 령 제7조는 징계비행자가 무한정의 신분적 불안정 상태에 빠져 있게 하는 것으로부터 벗어나게 하려는 취지에서 규정한 국가공무원법 제83조의2의 징계사유의 시효와는 달리 신속한 징계의결을 도모하고 그에 따른 후임자의 충원 등에 의해 행정작용이 계속적으로 원활히 행해지도록 하는 등으로 행정법관계의 장기간에 걸친 불안정 상태를 방지하려는 것을 주안으로 하는 훈시적 규정이고 징계의결기한이 지나서 징계의결을하였다 하여 관계자의 책임문제는 별문제로 하고 징계의결이 위법한 것은 아님(대법원 1993. 2. 23. 선고 92누16096 판결)

하자있는 징계의결 무효선언 후 재징계 가능여부

하자가 있는 징계의결의 무효를 선언하고 그 후 같은 징계사유로 파면결의를 한 조치는 이중으로 징계처분을 한 경우에 해당되지 않음(대법원 1971. 3. 9. 선고 71구160 판결)

징계관련 질의회신 사례

징계위원회가 징계의결요구권자의 의견에 귀속받는지 여부

(문) 관할 징계위원회에서는 징계의결 요구권자의 요구양정 수준과 관계없이 의결할 수 있는지 여부

(답) 징계위원회는 징계사유에 대한 자체적인 사실조사 및 심리 등을 통하여 징계사유에 상응하는 징계양정을 독립적으로 의결할 수 있는 준사법적 행정기관으로서, 징계의결 요구권자의 경징계·중징계 요구의견은 참고사항이라 할 것임. 따라서 관할 징계위원회에서 징계의결 요구권자의 요구양정 수준 또는 의견에 기속받지 않고 징계의결을 할 수 있음.

(문) 징계의결 요구권자가 관할 징계위원회에 요구한 양정이 '중징계'였으나, 관할 징계위원회에서 '경징계'에 해당하는 징계종류로 의결하였을 경우(또는 반대) 징계의결 요구권자는 상급기관의 징계위원회에 재심사를 청구해야 하는지 여부

(답) 징계위원회는 징계의결 요구권자의 경징계·중징계 요구 의견에 기속받지 않고 징계의결 할 수 있음. 징계의결 요구권자는 「국가공무원법」 제82조 제2항에 따라 징계위원회의 의결이 가볍다고 인정하면 그 처분을 하기 전에 직급 상급기관에 설치된 징계위원회에 심사나 재심사를 청구할 수 있으며, 심사 또는 재심사청구 여부는 징계의결을 요구한 기관의 장의 재량행위에 해당함.(복무과-167, 2010. 1. 25.)

재징계의결 요구시 해당 공무원의 소속기관이 달라진 경우 징계의결요구권자는

(문) 국가공무원(7급)이 징계처분(감봉1월)을 이유로 원 소속기관에서 타 기관으로 문책전보 된 후 행정소송을 통해 징계처분 취소판결을 받았으나, 원 처분권자의 요청에 의해 다시 징계의결 요구될 경우 소속 기관에 설치된 보통징계위원회에서 재징계의결 처분 받도록 하여야 하는지 여부

(답) 「국가공무원법」 제78조의3(재징계의결 등의 요구) 제1항에 의하면 처분권자는 소청심사위원회 또는 법원에서 징계처분 등의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 받은 경우에는 다시 징계의결을 요구하여야 한다라고 규정하고 있음.(다만 징계양정 과다를 이유로 감봉·견책 처분된 경우 징계의결을 요구하지 않을 수 있음)

재징계의결 요구시 해당 공무원이 전보 등으로 소속기관을 달리할 경우 관련 법령에서 처분권자를 별도 규정하고 있지 않기 때문에 현 소속 기관장이 현 소속기관에 설치된 징계위원회에 동법 제78조의3 제1항에 따라 재징계의결 요구하여야 한다고 판단됨

(복무담당관-3003, 2011. 11. 22.)

(바) 징계의 집행

징계위원회가 징계의결등을 하였을 때에는 지체 없이 징계등 의결서의 정본을 첨부하여 징계의결등의 요구자에게 이를 통보하여야 하며, 징계처분등의 처분권자는 징계등 의결서 또는 징계부가금 감면 의결서를 받은 날로부터 15일 이내에 이를 징계처분등을 하여야 하고, 징계처분등을 할 때에는 징계처분등의 사유설명서에 징계등 의결서 또는 징계부가금 감면의결서 사본을 첨부하여 징계처분등의 대상자에게 교부하여야 함(공무원 징계령 제18조, 제19조)

판 례

징계집행의 취소 · 변경 가능 여부

징계권자로서는 징계의결대로 징계처분을 집행한 다음에는 특단의 사정이 없는 한 그 스스로 이를 취소하거나 변경할 수 없다 할 것이고, 이는 징계위원회의 의결내용에 하자가 있는 경우에도 마찬가지라 할 것임(대구고법 1979. 6. 5. 선고 78구92 판결)

징계관련 유권해석

법원의 조정 권고를 징계처분권자가 수용하여야 하는지 여부

징계위원회의 의결은 준사법적 행정행위로서 불가변력이 발생하므로 징계위원회에서 이미 의결하여 처분한 내용에 대해 징계위원회 스스로도 나중에 이를 변경할 수 없으며, 또한 현행 법령상 소청결정이나 법원의 취소 판결로 인한 재징계에 의하지 아니하고는 징계처분을 변경할 수 없도록 되어 있으므로, 징계처분권자가 법원의 조정권고안을 받아들여 임의로 원 징계처분을 변경할 수 없음(복무 12152-63, 2003. 2. 10., 제2중앙징계위원회-28, 2005. 4. 11.)

(2) 징계시효 검토

(가) 징계시효제도는 공무원에게 징계 등의 사유가 있다 하더라도 징계 등의 사유가 발생한 날로부터 3년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령 · 유용의 경우에는 5년)이 경과한 경우에는 징계의결요구를 할 수 없는 제도임(법 제83조의2 제1항, 지방공무원법 제73조의2 제1항)

따라서 징계시효가 만료된 비위에 대하여 행한 징계처분은 무효 또는 취소사유가 됨

※ 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용등 금품비위에 대한 징계시효 확대(5년 → 10년) 등을 내용으로 하는「국가공무원법」일부개정법률안 입법예고(2014.10.16.)

(나) 징계사유가 발생한 날이란 비위행위가 종료된 때를 의미하고 징계사유가 발생한 초일은 징계요구기간 계산에 산입하지 아니하며 비위행위가 계속적으로 행하여진 일련의 행위라면 징계의결요구사유 중에 징계시효기간이 경과한 것이 일부 있다 하더라도 징계시효 기산점은 일련의 행위 중 최종의 것을 기준하여야 함

(다) 부작위에 대한 징계시효는 업무를 정당하게 처리하여야 할 기한을 넘긴 때로부터 기산하여야 함

(라) 감사원에서 조사 중임을 사유로 또는 검찰, 경찰 등 수사기관에서 수사 중임을 사유로 징계절차를 진행하지 못하여 3년(금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)이 경과하거나, 그 남은 기간이 1개월 미만인 경우에는 징계시효기간은 그 조사나 수사의 종료 통보를 받은 날부터 1개월이 지난 날에 끝나는 것으로 봄(법 제83조의2 제2항)

참고자료 징계절차 중지로 인하여 징계시효도 중단되는지?

징계절차 진행중지 근거조항인 국가공무원법 제83조에서는 징계절차의 진행중지에 관해서만 규정하고 있을 뿐 징계시효에 대해서는 아무런 규정을 두지 않고 있는 점, 징계사유의 시효 근거조항인 국가공무원법 제83조의2에서는 징계절차 진행중지로 인하여 시효가 지나거나 1개월 미만이 된 경우를 대비하여 시효적용의 특례(1개월 유예)를 규정하고 있는 점, 대법원에서도 '검찰에서 수사결과를 통보하지 않아 그 결과를 기다리면서 징계절차를 진행하지 않음으로써 시효가 지난 경우 추후 결과를 통보받고 1개월 내에 한 징계요구는 적법하다고 판시'(1981. 7. 28. 80누515)한 바가 있는 점 등을 종합해 볼 때, 감사원의 조사개시 통보 또는 검찰, 경찰 등 수사기관으로부터 수사개시 통보(수사개시 통보를 받고 징계절차를 중지하는 경우에는 문서에 의한 명시적 의사표시가 있어야 함)를 받고 징계절차의 진행을 중지하였다 하더라도 징계사유의 시효는 중단되지 않고 계속 진행되며, 다만 징계시효가 지나거나 1개월 미만 남은 경우 징계시효의 특례에 의해 1개월간 시효가 유예되는 것임

(마) 징계위원회의 구성 · 징계의결등, 그 밖에 절차상의 흠이나 징계양정 및 징계부가금의 과다를 이유로 소청심사위원회 또는 법원에서 징계처분등의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 경우에는 징계시효가 지나거나 그 남은 기간이 3개월 미만인 경우에도 그 결정 또는 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에는 다시 징계의결등을 요구할 수 있음(법 제83조의2 제3항)

결정례

일련의 행위인 경우 징계시효 기산점

소청인이 민간인 포상금을 받기 위하여 밀수신고서를 허위로 작성하도록 교사한 것으로 볼 수 있으므로 양 행위를 일련의 행위로 보아야 하며, 비위행위가 계속적으로 행하여진 일련의 행위라면 설사 그 중에 징계시효가 경과된 부분(이 건의 경우 밀수신고서 허위 작성 교사)이 있다고 할지라도 징계시효의 기산점은 일련의 행위 중 최종 행위(이 건의 경우 포상금을 전달받은 행위)를 기준으로 하여야 함(사건 2001-126)

수사개시 통보를 받고 내부결재에 의한 징계절차 중지조치를 취하지 않은 경우 징계시효 문제

처분청에서는 국가공무원법 제83조 제2항과 같은 법 제83조의 2 제2항의 규정에 의거 일상감사결과보고 지시를 수사개시 통보일로 보고 징계의결을 요구하였으므로 징계시효가 도과하지 않았다고 주장하나, 일상감사는 국가공무원법 제83조의 수사개시와는 다르고, 범죄수사통보는 경찰관이라 할지라도 별도의 공문으로 통보하는 것이 원칙이며, 설령 일상감사결과보고 지시를 수사개시 통보일로 본다고 하더라도 징계절차의 중지를 위해서는 동 사건에 대해 징계절차를 중지한다는 징계의결요구권자의 내부결재를 받아두어야 함(징계제도 운용에 대한 강조, 복무 01152-1131, 1990. 12. 12.)에도 징계절차 중지절차를 취하지 아니하였으므로 징계시효가 도과한 것이 분명하다 할 것임(사건 2005-334)

시효제도는 기본권과 관련된 것으로서 법률에 명확한 근거가 없는 한 징계혐의자에게 유리하게 해석되어야 하며 이러한 취지에서 징계업무를 담당하고 있는 주무부서에서는 수사개시를 이유로 징계절차를 중지하는 경우에는 반드시 징계의결요구권자가 동 사건에 대한 징계절차를 중지한다는 문서에 의한 명시적 의사표시가 있어야 하며, 이 경우 징계절차 중지의 효력은 징계절차 중단의 명시적 의사표시가 있는 때로부터 발생하는 것이므로 징계절차를 중지하기 위한 어떠한 절차도 취하지 아니한 이 건은 징계시효가 도과한 것이 분명하다 할 것임(사건 2008-456)

금품전달행위에 대하여 금품수수 징계시효를 적용할 것인지 여부

금품전달 행위도 금품수수로 인정하여 이 사건의 징계시효를 3년으로 인정할 것인지 여부와 관련하여 국가공무원법에서 금품수수에 대하여 별도로 징계시효를 3년으로 연장한 것은 징계제도의 실효성을 확보하기 위한 것이었고, 직접적인 금품수수에 해당하지 아니하더라도 이러한 범죄에 적극 가담하는 등 금품수수와 동일시 할 수 있을 정도에 이른다면 이는 국가공무원법 제83조의2 제1항에서 규정하고 있는 시효기간이 3년인 금품수수에 해당한다고 관련기관에서 해석하고 있을 뿐만 아니라, 소청인에게 금품에 대한 최종 처분권이 없어 형법상 뇌물수수의 공범이 인정되지 않는다 하더라도 징계벌에서는 소청인이 금품수수의 일련의 행위에 적극 가담한 사실에 비추어 금품의 단순전달자가 아닌 형법에서 규정하고 있는 금품수수의 공동정범으로 인정할 수 있다고 판단된다는 관련기관의 유권해석 등을 종합해 볼 때 징계시효가 도과되었다는 소청인의 주장은 받아들이기 어려움(사건 2006-43)

공금(구내식당 운영비)의 횡령 · 유용의 징계시효 기산점

○○지방검찰청(△△지청)은 위 구내식당 운영비를 유용한 부분 중 2003. 4. 7. 부터 2006. 12. 5. 까지 총 52회에 합계 67,520,000원을 업무상 횡령한 부분은 공소시효가 완성되었다고 하여 공소권 없음의 불기소 처분은 한 사실 등을 인정할 수 있는바, 위와 같은 소청인의 일련의 구내식당 운영비 횡령을 포괄하여 하나의 행위가 아닌, 개개의 횡령행위로 보아 각 인출 내지 횡령 행위별로 별개의 징계사유가 발생한다고 본다면, 이 사건 징계의결요구일인 2014. 1. 27.로부터 역산하여 5년이 경과한 2009. 1. 5.자 이하 비위 내지 징계사유들은 징계시효가 완성되었다고 할 것이므로, 징계시효 도과로 징계사유로 삼을 수 없다고 봄이 타당함(사건 2014-105)

수사개시 통보가 늦어진 경우 징계시효 문제

소유권이 이전된 2004. 1. 5. 비위행위가 종료되었으므로 이 때가 시효의 기산점이 되고, 비록, ○○지방경찰청에서 소청인에 대한 수사를 2005. 12. 20.경 시작하였다고 하더라도 실제 피소청인이 소청인의 비위행위에 대한 통보를 받은 것은 2006. 1. 19.이므로 이 때에는 이미 2년의 징계시효가 도과된 것임(사건 2006-110)

판 례

포괄징계사유와 시효기간의 기산일

일정기간 동안에 행하여진 비위가 포괄하여 하나의 징계사유를 구성하는 경우에는 그 징계사유의 시효기간은 그 비위가 행하여진 최종일을 기산일로 하여 진행함(서울고법 1980. 1. 15. 선고 77구40 제1특별부판결)

일련의 행위에 해당될 경우 징계시효의 기산점

원고의 비위가 모두 소송사건에 관련하여 계속적으로 행하여진 일련의 행위라면 설사 그 중에 본건 징계의결시 2년이 경과한 것이 있다 할지라도 그 징계시효의 기산점은 위 일련의 행위중 최종의 것을 기준하여야 함(대법원 1986. 1. 21. 선고 85누841 판결)

횡령죄의 징계시효

국고금을 횡령한 자가 이를 변상하지 아니하고 있더라도 이는 횡령의 결과인 위법상태가 지속되고 있는 것에 불과하므로 국가공무원법 제83조의2 제1항의 규정에 의하여 징계사유의 시효의 기산일이 되는 '징계사유가 발생한 날'은 횡령행위가 있은 날이라고 할 것이고, 횡령한 금원을 변상한 날이라고 볼 수 없음(대법원 1990. 4. 10. 선고 90누264 판결)

사립학교 교원임용 전에 발생한 교원임용과 관련된 비위행위를 징계사유로 삼을 수 있는지 여부 및 징계시효 기산점

사립학교 교원이 그 임용 이전에 한 행위는 원칙적으로 재직중의 징계사유로 삼을 수 없다 할 것이나, 사립학교 교원임용과 관련된 비위행위와 같이 비록 임용 전의 행위라 하더라도 이로 인하여 임용 후의 교원으로서 품위를 손상하게 된 경우에는 사립학교법 제61조 제1항 제3호 소정의 징계사유로 삼을 수 있다고 봄이 상당하고, 또한 사립학교 교원이 그 임용과 관련된 비위행위에 의하여 사립학교 교원으로 임용되었다면 그 신분을 취득하기까지의 일련의 행위가 사립학교법 상의 징계사유에 해당한다 할 것이므로, 사립학교법 제66조의2 제1항에서 정하는 징계시효의 기산점도 임용전의 비위행위시가 아니라 교원으로 임용된 때로부터 기산하여야 할 것임(대법원 1996. 3. 8. 선고 95누18536 판결)

소송 중 징계시효가 도과한 경우 무효확인판결에 따른 재징계의 징계시효

절차상의 위법을 이유로 한 직위해제 및 직권면직처분의 무효확인판결이 확정된 경우 그 소송 도중 징계시효기간이 도과하였어도 위 판결 확정일로부터 상당한 기간 내에 같은 사유로 다시 징계처분을 할 수 있고, 직위해제 및 면직처분의 무효확인판결의 기판력은 판결 주문에 포함된 위 각 처분의 무효여부에 관한 법률적 판단의 내용에 미치는 것으로, 참가인이 위 판결의 확정 후에 직위해제 등 처분의 사유와 동일한 사유를 들어 다시 이 사건 정직처분을 하였다고 하여 위 확정판결의 기판력에 저촉된다고 할 수 없음(대법원 1998. 6. 12. 선고 97누16084 판결)

감사원의 징계사유 적발사실만으로 징계사유의 시효기간이 중단되는지 여부

국가공무원의 징계사유가 되는 비위사실이 그 소속청 자체에 의하여 각지(覺知)된 것이 아니고 감사에 의하여 비로소 적발된 경우에는 국가공무원법 제83조 제1항의 경우와 같이 볼 수 없어서 위 징계사유 적발사실만으로서는 징계사유의 시효진행기간이 중단된다고 볼 수 없음(대법원 1978. 9. 12. 선고 78누231 판결)

재징계의 징계시효 판단 기준점

교원에 대한 징계처분이 교육부 교원징계재심위원회의 재심결정에 의하여 취소됨에 따라 재징계를 하는 경우에도 그 징계시효는 최초 징계의결을 요구한 때를 기준으로 삼아야 하고, 재징계 의결 요구를 한 때가 3개월의 시한을 넘겼는지의 여부만이 문제될 뿐임(대법원 1999. 2. 5. 선고 97누19335 판결)

행정소송에 의하여 징계처분이 취소된 후에 하는 새로운 징계의결의 요구의 성질

적법한 시효기간내에 파면처분을 하였으나 행정소송에서 징계양정의 과다를 이유로 그 처분이 취소되자 다시 그 징계종류를 경감하여 징계의결의 요구를 하였다면 이는 징계의결의 새로운 요구가 아니라 이미 적법하게 징계의결이 요구된 징계처분의 내용을 일부 수정하는 것에 불과한 것이므로 징계사유가 발생한 날로부터 2년이 경과된 후에도 이를 할 수 있음(대법원 1980. 8. 19. 선고 80누189 판결)

(3) 사실관계 검토

처분청에서 소청인에 대하여 한 처분사유의 사실여부를 확인하는 단계로 소청인이 제출한 소청심사청구서와 증거, 처분청이 제출한 답변서(변명서)와 증거 등을 토대로 양 당사자 중 어느 쪽 주장이 사실인가를 확인함

판 례

강압에 의해 작성된 확인서의 인정 여부

가. 공무원이 소속한 상급기관의 자체조사과정에서 그 공무원이 자신의 업무와 관련하여 금원을 수수한 사실을 자인하는 내용의 확인서를 작성하고 그 내용에 관하여 조사관과의 문답내용을 기재한 진술서가 작성되었다면, 그 확인서와 진술서는 그 공무원의 의사에 반하여 강제로 작성되었거나 그 내용이 허위임을 인정할 수 있는 객관적인 사유가 있는 등의 특단의 사정이 없는 한 그 증거가치는 쉽게 부인할 수 없음

나. '가'항과 같은 확인서 및 진술서가 강요에 의해 작성된 것으로 볼 수 없다면 심리적 위축상태에서 작성되었다 하여 바로 그 내용의 신빙성이 없다고 할 수 없다는 이유로, 그 확인서 및 진술서를 배척한 원심판결을 파기한 사례(대법원 1994. 9. 23. 선고 94누3421 판결)

징계사유로 문제된 동일한 사실로 기소되어 무죄판결이 확정된 경우 징계처분의 당연무효사유가 되는지 여부

○ 행정처분은 그 하자가 중대할 뿐만 아니라 객관적으로도 명백한 경우에 한하여 당연무효라고 보게 되는 것이고, 한편 징계사유로 문제된 동일한 사실로 기소되어 1심법원에서 유죄판결까지 선고받았다면, 비록 그 후 그 사실에 관하여 무죄판결이 확정됨으로써 위 징계처분이 결과적으로 증거 없이 이루어진 셈이 되었다고 하더라도 이는 결국 증거판단을 잘못하여 사실을 오인한 경우에 불과하고 이러한 위법사유는 취소사유에는 해당될지언정 당연무효사유로는 되지 않음(대법원 1992. 5. 22. 선고 91누12196 판결)

○ 징계처분 후 징계사유에 대한 형사사건으로 1심에서 유죄판결이 선고되었으나 그 후 항소심에서 무죄판결이 선고되고 이 판결이 대법원에서 확정되었다면 그 징계처분이 근거 없는 사실을 징계사유로 삼은 것이 되어 위법하다고는 할 수 있으나 그 하자가 객관적으로 명백하다고는 할 수 없으므로 징계처분이 당연무효가 되는 것은 아님(대법원 1994. 1. 11. 선고 93누14752 판결)

외형상 상태성을 갖춘 징계자료에 의하여 징계원인사실관계를 오인하여서 한 징계처분이 당연무효인지 여부

징계권자가 징계처분을 함에 있어서 사실관계를 오인한 하자가 있는 경우에 그 하자가 중대하더라도 외형상 객관적으로 명백하지 않다면 그 징계처분은 취소할 수 있음에 불과하고 당연무효라고 볼 수 없는바, 징계원인사실관계의 오인이 잘못된 징계자료에 기인한 경우에 그 징계자료가 외형상 상태성을 결여하고 객관적으로 그 성립이나 내용의 진정을 인정할 수 없는 것임이 명백한 경우가 아닌 한 그 징계자료에 기인한 사실관계의 오인을 외형상 객관적으로 명백한 하자라고 보기는 어려울 것임(대법원 1990. 11. 27. 선고 90누5580 판결)

"군수사기관의 고문에 의하여 허위자백한 비위사실을 통보받은 징계권자가 그 통보에 터잡아 징계처분을 한 경우 피징계자가 징계위원회에서 허위자백이라고 진술한 것만으로 징계처분의 하자가 명백하다고 볼 수 없다고 한 사례"

소청심사위원회가 절차상 하자가 있다는 이유로 의원면직처분을 취소하는 결정을 한 후 징계권자가 징계절차에 따라 당해 공무원에 대하여 징계처분을 하는 경우 불이익변경금지의 원칙 적용 안 됨

국가공무원법 제14조 제6항은 소청심사결정에서 당초의 원처분청의 징계처분보다 청구인에게 불리한 결정을 할 수 없다는 의미인데, 의원면직처분에 대하여 소청심사청구를 한 결과 소청심사위원회가 의원면직처분의 전제가 된 사의표시에 절차상 하자가 있다는 이유로 의원면직처분을 취소하는 결정을 하였다고 하더라도, 그 효력은 의원면직처분을 취소하여 당해 공무원으로 하여금 공무원으로서의 신분을 유지하게 하는 것에 그치고, 이때 당해 공무원이 국가공무원법 제78조 제1항 각 호에 정한 징계사유에 해당하는 이상 같은 항에 따라 징계권자로서는 반드시 징계절차를 열어 징계처분을 하여야 하므로, 이러한 징계절차는 소청심사위원회의 의원면직처분취소 결정과는 별개의 절차로서 여기에 국가공무원법 제14조 제6항에 정한 불이익변경금지의 원칙이 적용될 여지는 없음(대법원 2008. 10. 9. 선고 2008두11853, 11860 판결)

행정소송에 있어서 형사판결의 증명력

행정소송에 있어서 형사판결이 그대로 확정된 이상 위 형사판결의 사실판단을 채용하기 어렵다고 볼 특별한 사정이 없는 한 이와 배치되는 사실을 인정할 수 없음(대법원 1999. 11. 26. 선고 98두10424 판결)

형사사건에 관련된 민사 및 행정소송에서, 형사사건에서 인정한 것과 반대되는 사실의 인정가부

원래 민사나 행정소송에서는 형사재판에서 인정된 사실에 구속받은 것은 아니라 할지라도 관련된 형사사건의 판결에서 인정된 사실은 민사나 행정소송에서 유력한 증거자료가 되는 것이어서 특별한 사정이 없는 한 관련된 형사사건에서 인정된 것과 반대되는 사실을 인정할 수 없음
(대법원 1983. 9. 13. 선고 81누324 판결)

행정소송에서 법원이 당사자가 주장하지 않은 사실에 관하여 판단할 수 있는 한계

행정소송법 9조에 의하여 법원은 필요한 경우에 직권으로 증거조사를 할 수 있고 또 당사자가 주장하지 않는 사실에 관하여도 판단할 수 있는 것이나 그렇다고 하여 법원은 아무런 제한이 없이 당사자가 주장하지 않는 사실을 판단할 수 있는 것은 아니고 당사자가 명백히 주장하지 않는 사실은 일건 기록에 나타난 사실에 관하여서만 직권으로 조사하고 그를 기초로 하여 판단할 수 있는 것임
(대법원 1975. 5. 27. 선고 74누233 판결)

1심 판결문으로 비위사실의 인정여부

원고에 대한 파면처분의 취소청구사건에서 원심이 인용한 을 제4호증은 원고가 이 사건 비위사실과 같은 공소사실로 1심에서 유죄판결을 받은 내용에 불과하므로 같은 사유로 인한 징계처분의 당부를 다투는 이 사건에서는 그 기초가 되는 증거관계를 살펴봄이 없이 만연히 위 형사판결의 내용만에 의하여 비위사실을 인정할 수는 없음(대법원 1984. 4. 10. 선고 82누511 판결)

미확정 판결을 증거로 사용할 수 있는지 여부

판결서 중에서 한 사실판단을 그 사실을 증명하기 위하여 이용하는 것을 불허하는 것이 아니어서 이를 이용하는 경우에는 판결서도 그 한도 내에서는 보고문서라 할 것이고, 판결이 확정되지 아니한 것이라고 하여 증거로 사용될 수 없다고는 할 수 없고 다만 그 신빙성이 문제될 수 있을 뿐이다 (대법원 1980. 9. 9. 선고 79다1281 판결; 1984. 7. 24. 선고 84후29 판결; 1992. 11. 10. 선고 92다22107 판결 등 참조).
원심은 원고에 대한 업무방해 피고 사건에 대한 미확정 유죄판결을 원고의 징계사실을 을 인정하는 증거의 일부로 삼고 있는바, 위 형사판결의 기초가 된 검사 작성의 원고 및 공동 피고인인 소외 1, 2에 대한 각 피의자신문조서 등의 증거에 의하여 위 형사판결에서 인정한 사실은 신빙성이 있다고 보여지므로 위 형사판결을 증거로 삼은 데에 잘못이 있다고 할 수 없다고 판결한 사례 (대법원 1995. 4. 28. 선고 94누11583 판결)

징계처분에 있어서 진술서 및 확인서의 증명력

확인서의 표지에 "X"자를 표시하였다고 하여도 그것만으로는 그 내용이 허위라거나 강요에 의하여 작성된 것이라고 단정할 수 없고, 징계처분의 취소를 구하는 행정소송절차에서 징계원인사실에 대한 증거로 제출된 진술서에 심문자의 이름과 날인이 없다고 하여 그 진술서의 증거 가치가 없다고 할 수 없으며, 공무원이 소속한 상급기관의 자체 조사과정에서 그 공무원이 자신의 업무와 관련하여 금원을 수수한 사실을 자인하는 내용의 확인서를 작성하고 그 내용에 관하여 조사관과의 문답내용을 기재한 진술서가 작성되었다면, 그 확인서와 진술서는 그 공무원의 의사에 반하여 강제로 작성되었거나 그 내용이 허위임을 인정할 수 있는 객관적인 사유가 있는 등의 특별한 사정이 없는 한 그 증거가치는 쉽게 부인할 수 없고, 위와 같은 확인서 및 진술서가 강요에 의해 작성된 것으로 볼 수 없다면 다소 심리적 위축상태에서 작성되었다 하여 바로 그 내용의 신빙성이 없다고 할 수 없음(대법원 1995. 9. 26. 선고 95누6816 판결)

절차를 위반하여 수집한 증거를 기초로 획득한 2차적 증거의 증거능력 및 그 판단 기준

[1] 형사소송법 제308조의2는 "적법한 절차에 따르지 아니하고 수집한 증거는 증거로 할 수 없다"고 규정하고 있는바, 수사기관이 헌법과 형사소송법이 정한 절차에 따르지 아니하고 수집한 증거는 물론, 이를 기초로 하여 획득한 2차적 증거 역시 유죄 인정의 증거로 삼을 수 없는 것이 원칙이다. 다만, 수사기관의 절차 위반 행위가 적법절차의 실질적인 내용을 침해하는 경우에 해당하지 아니하고, 오히려 그 증거의 증거능력을 배제하는 것이 헌법과 형사소송법이 형사소송에 관한 절차 조항을 마련하여 적법절차의 원칙과 실체적 진실 규명의 조화를 도모하고 이를 통하여 형사 사법 정의를 실현하려 한 취지에 반하는 결과를 초래하는 것으로 평가되는 예외적인 경우라면, 법원은 그 증거를 유죄 인정의 증거로 사용할 수 있다. 따라서 법원이 2차적 증거의 증거능력 인정 여부를 최종적으로 판단할 때에는 먼저 절차에 따르지 아니한 1차적 증거 수집과 관련된 모든 사정들, 즉 절차 조항의 취지와 그 위반의 내용 및 정도, 구체적인 위반 경위와 회피가능성, 절차 조항이 보호하고자 하는 권리 또는 법익의 성질과 침해 정도 및 피고인과의 관련성, 절차 위반행위와 증거수집 사이의 인과관계 등 관련성의 정도, 수사기관의 인식과 의도 등을 살펴야 한다. 나아가 1차적 증거를 기초로 하여 다시 2차적 증거를 수집하는 과정에서 추가로 발생한 모든 사정들까지 구체적인 사안에 따라 주로 인과관계 희석 또는 단절 여부를 중심으로 전체적·종합적으로 고려하여야 함

[2] 구체적인 사안에서 2차적 증거들의 증거능력 인정 여부는 제반 사정을 전체적·종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 예컨대 진술거부권을 고지하지 않은 것이 단지 수사기관의 실수일 뿐 피의자의 자백을 이끌어내기 위한 의도적이고 기술적인 증거확보의 방법으로 이용되지 않았고, 그 이후 이루어진 신문에서는 진술거부권을 고지하여 잘못이 시정되는 등 수사 절차가 적법하게 진행되었다는 사정, 최초 자백 이후 구금되었던 피고인이 석방되었다거나 변호인

으로부터 충분한 조력을 받은 가운데 상당한 시간이 경과하였음에도 다시 자발적으로 계속하여 동일한 내용의 자백을 하였다는 사정, 최초 자백 외에도 다른 독립된 제3자의 행위나 자료 등도 물적 증거나 증인의 증언 등 2차적 증거 수집의 기초가 되었다는 사정, 증인이 그의 독립적인 판단에 의해 형사소송법이 정한 절차에 따라 소환을 받고 임의로 출석하여 증언하였다는 사정 등은 통상 2차적 증거의 증거능력을 인정할만한 정황에 속함
(대법원 2009. 3. 12. 선고 2008도11437 판결)

참고자료 위법하게 수집한 증거의 소청절차상 증거능력

○ 위법수집증거에 대한 증거능력을 배제하여 적법절차 이념을 실현하려는 요구는 형사소송절차에 적용되는 것으로서, 원칙적으로 민사소송절차 및 행정소송절차에는 적용할 수 없다는 것이 대법원판례의 입장임

○ 공무원징계절차 및 그에 대한 불복절차로서의 소청절차, 행정소송에 관하여는 국가공무원법 및 소청절차규정, 공무원징계령, 행정심판법, 행정소송법 등이 적용되지만, 행정소송에 관하여 행정소송법에 특별한 규정이 없는 사항에 대하여는 법원조직법과 민사소송법 및 민사집행법의 규정을 준용하도록 되어 있으므로(행정소송법 제8조) 공무원징계에 대한 소청절차 및 행정소송절차에서의 증거능력에 관하여는 민사소송법 이론이 적용됨

○ 대법원판례에 의하면, 민사소송은 자유심증주의를 채택하고 있는 바(민사소송법 제202조), 법률상의 예외를 제외하면 증거능력의 제한은 없다고 보고 있으므로 소제기 후에 계쟁사실을 증명하기 위해 작성한 사문서도 증거능력이 있고(대법원 1992. 4. 14. 선고 91다24755 판결), 형사소송과 달리 전문증거도 증거능력이 있으며, 어느 일방이 상대방과의 대화를 비밀리에 녹음한 녹음테이프도 증거능력이 있음(대법원 1999. 5. 25. 선고 99다1789 판결)

〈법률상 예외의 예시〉

- 불법검열, 감청에 의하여 취득한 우편물이나 전기통신, 공개되지 아니한 타인간의 대화를 녹음 또는 청취하여 취득한 자료의 내용은 재판 또는 징계절차에서 증거로 사용할 수 없음(통신비밀보호법 제4조, 제14조)
- 법정대리인은 당사자신문의 대상일 뿐 증인신문의 대상이 될 수 없음(민사소송법 제367조, 제372조),
- 기피신청이 받아들여진 감정인은 감정을 할 자격을 상실함(민사소송법 제336조, 제337조),
- 선서하지 않은 감정인에 의한 감정결과는 증거가 될 수 없음(대법원 1982. 8. 24. 선고 82다카317 판결)

○ 따라서 소청 및 행정소송절차에서는 특별한 경우를 제외하고는 모든 증거가 증거능력이 있으며, 증거능력이 있는 증거를 신빙할 것인지 즉, 징계사유를 입증하는 증거력이 있다고 인정할 것인지 여부는 논리칙과 경험칙에 따라 소청심사위원 및 판사가 자유로운 심증에 따라 판단하게 되는 것임

○ 결론적으로 현재 우리나라의 민사소송, 행정소송 절차는 실체적 진실발견이 중시되는 것으로 보고 있으며, 그 증거수집절차에서 일어난 위법행위에 관하여는 별도의 처벌, 징계의 대상이 되는지 여부는 별론으로 하더라도, 그 수집증거의 증거능력 자체를 배제하여 절차적 정의가 실체적 진실발견의 이념에 우선하는 것으로 보고 있지는 않음

(4) 법령적용 검토

처분사유에 대한 사실확인 작업이 끝나면, 법령적용이 제대로 행해졌는지를 검토함

(5) 징계양정 검토

징계양정 검토란 징계사유가 된 사실의 구체적인 내용이나 그 주변정황 등과 해당 공무원의 평소의 근무상태 · 소행 등을 구체적으로 검토하여 징계사유와 징계처분 사이의 합리적인 비례가 이루어졌는가를 파악하는 것을 의미함

(가) 정상참작

징계위원회에서 징계등 혐의자에 대한 징계를 심의할 때, 그 비위의 유형, 비위의 정도 및 과실의 경중과 평소의 행실, 근무성적, 공적, 규제개혁 및 국정과제 등 관련 업무처리의 적극성, 뉘우치는 정도 또는 그 밖의 정상 등을 참작하여 징계양정을 하였는가를 검토함

(나) 상훈참작

징계의결시 징계대상자의 과거 공적으로 받은 표창을 참작하여 징계요구양정을 감경할 수 있는데, 그 대상이 되는 공적으로는 상훈법에 따른 훈 · 포장을 받은 공적, 정부표창규정에 따라 국무총리이상의 표창을 받은 공적(다만, 비위행위 당시 공무원 징계령 제2조 제2항에 따른 “6급이하공무원등”은 차관급상당 기관장을

포함한 중앙행정기관장인 청장 이상의 표창을 받은 공적), 모범공무원규정에 의하여 모범공무원으로 선발된 공적 등이 해당됨

그러나 해당 공무원이 징계처분이나 공무원 징계령 시행규칙에 따른 경고(불문경고)를 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분이나 경고처분전의 공적은 감경대상공적에서 제외하며, 법 제83조의2 제1항에 따른 징계사유의 시효가 5년인 비위, 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법에 따른 성폭력범죄, 성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률에 따른 성매매, 국가인권위원회법 제2조 제3호 라목에 따른 성희롱 및 도로교통법 제44조 제1항에 따른 음주운전에 대한 징계와 「공직자윤리법」 제8조의2제1항제4호 또는 제22조에 따라 등록의무자에 대하여 재산등록 및 주식의 매각·신탁과 관련한 의무 위반으로 징계의결이 요구된 경우에는 감경할 수 없음(공무원 징계령 시행규칙 제4조 제1항)

표창감경규정은 임의적 감경 규정이므로 징계위원회에서 징계감경을 하지 않았다고 하여 위법한 사항은 아니나, 징계위원회 심의과정에 반드시 제출되어야 하는 공적사항이 제시되지 않은 상태에서 결정한 징계처분은 법령이 정한 징계절차를 지키지 않은 것으로 위법하다는 것이 판례의 태도임

판 례

징계시효가 도과된 비위행위의 참작가능성

면책합의되었거나 징계시효가 지난 비위행위라 하더라도 그러한 비위행위가 있었던 점을 징계양정의 판단자료로 삼는 것까지 금하는 것은 아니므로, 그러한 근무내역도 해고처분의 정당성을 판단하는 자료로 삼을 수 있음(대법원 1995. 9. 5. 선고 94다52294 판결)

징계양정에 있어서의 참작자료

1. 징계권자가 법정의 징계종류 중 어느것을 선택하느냐 하는 것은 구체적인 그 징계사유의 내용과 성질이 그 표준이 됨은 물론이나 그전에 어떠한 사유로 어떠한 종류의 징계처분을 몇번이나 받은 사실이 있는가의 점도 그 징계종류 선택에 있어서의 자료가 되며, 징계종류선택의 자료로서 피징계자인 공무원의 평소의 소행과 근무성적 등도 참작하여야 하므로 당해 징계양정에 있어서의 참작자료가 될 수 있음
2. 구청 건축과의 준공검사업무 담당공무원인 원고가 신축건물에 무단 용도변경 등 위반사항이 있어 2회에 걸쳐 준공검사신청을 반려하였음에도 불구하고 관계법령에 따른 시정명령 등 필요한 조치를 하지도 아니하고, 준공검사를 하는 과정에서 위반사항의 시정여부를 제대로 확인하지도 아니한 채 실효성 없는 건축주의 각서만 받고 건물이 적법하게 건축된 것으로 상사에게 보고한 소위는 성실의무 위반의 정도나 직무태만의 정도에 있어서 결코 가볍지 아니하며, 원고가 전에 받은 견책처분이나 이 사건 징계사유 발생 후에 받은 감봉 1월의 처분도 준공검사등에 관련한 비위를 사유로 한 것으로서 이 사건 징계사유까지 3회의 동종의 비위행위가 단기간 내에 이루어졌으니 원고의 근무경력 등 제반사유를 감안하더라도 원고에 대한 해임처분이 사회통념상 현저히 타당성을 잃어 그 재량권의 범위를 넘어 이를 남용한 것이라고 할 수 없음
(대법원 1991. 2. 12. 선고 90누5627 판결)

징계처분사유 전후에 저지른 징계사유로 되지 아니한 비위사실이 징계양정의 참고자료가 될 수 있는지 여부

징계처분이 재량권의 한계를 벗어난 것인지 여부를 판단함에 있어서는 피징계자의 평소의 소행, 근무성적, 징계처분 전력 이외에도 당해 징계처분사유 전후에 저지른 징계사유로 되지 아니한 비위사실도 징계양정에 있어서의 참고자료가 될 수 있음(대법원 2004. 6. 25. 선고 2002다51555 판결)

징계처분 이후의 비위행위도 징계양정의 판단자료로 삼을 수 있는지 여부(적극)

징계처분 이후의 비위행위라 하더라도 징계양정의 판단자료로 삼을 수 있다(대법원 1997. 12. 9. 선고 97누9161 판결).

징계양정의 재량권 일탈 여부를 판단함에 있어서 사면된 징계처분의 경력 참작 가부

원심이 피고(○○시장)의 원고에 대한 징계양정이 재량권을 일탈한 것인지 여부를 판단함에 있어서 이미 사면된 징계처분의 경력을 참작하였다고 하여 위법하다고 할 수는 없음(대법원 1983. 11. 22. 선고 83누321 판결)

표창감경규정이 강행규정인지 여부

공무원징계양정 등에 관한 규칙 제4조 제1항은 징계위원회는 징계의결이 요구된 자에게 일정한 공적이 있는 경우에는 징계를 감경할 수 있다고 규정하고 있는바, 이는 임의적 감경 규정임이 명백하므로 피고가 징계양정을 함에 있어서 원고가 교통부장관 표창을 받았음을 고려하여 징계감경을 하지 않았다 하여 이를 위법하다고 할 수 없다(대법원 1996. 6. 25. 선고 96누570 판결).

징계위원회 심의 과정에 감경대상 상훈 공적이 누락된 경우 징계절차 위반 여부

「공무원 징계령」 제7조 제6항 제3호에 의하면, 공무원에 대한 징계의결을 요구할 때에는 징계사유의 증명에 필요한 관계 자료뿐 아니라 '감경대상 공적 유무' 등이 기재된 확인서를 징계위원회에 함께 제출하여야 하고, 경찰 공무원 징계양정 등에 관한 규칙 제9조 제1항 제2호 및 [별표 10]에 의하면 경찰청장의 표창을 받은 공적은 징계양정에서 감경할 수 있는 사유의 하나로 규정되어 있다. 위와 같은 관계 법령의 규정 및 기록에 비추어 보면, 징계위원회의 심의과정에 반드시 제출되어야 하는 공적사항이 제시되지 않은 상태에서 결정한 징계처분은 징계양정이 결과적으로 적정한지 그렇지 않은지와 상관없이 법령이 정한 징계절차를 지키지 않은 것으로서 위법하다. 또한, 이 사건 징계처분 이후 원고가 제기한 소청심사절차에서 이 사건 확인서가 제출되었다고 하더라도 위와 같은 하자가 치유되는 것은 아니라고 판단한 원심 판단은 정당하다(대법원 2012. 6. 28. 선고 2011두20505 판결).

징계사유 중 일부가 인정되지 않는 경우 징계처분의 효력 유무

수 개의 징계사유 중 일부가 인정되지 않더라도 인정되는 다른 일부 징계사유만으로도 당해 징계처분의 타당성을 인정하기 충분한 경우에는 그 징계처분을 유지하여도 위법하지 아니함(대법원 1991. 11. 22. 선고 91누4102 판결)

참고자료 징계관련 각종 기준

① 공무원 징계령 시행규칙(총리령 제1106호, '14.11.19.)

[별표 1]

징계기준(제2조제1항 관련)

비위의 정도 및 과실 여부 / 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고, 경과실인 경우
1. 성실의무 위반				
가. 공금횡령·유용, 업무상 배임	파면	파면-해임	해임-강등	정직-감봉
나. 직권남용으로 타인 권리 침해	파면	해임	강등-정직	감봉
다. 직무태만 또는 회계질서 문란	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
라. 기 타	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
2. 복종의무 위반				
가. 지시사항 불이행으로 업무추진에 중대한 차질을 준 경우	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
나. 기타	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
3. 직장 이탈 금지 위반				
가. 집단행위를 위한 직장 이탈	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
나. 무단결근	파면	해임-강등	정직-감봉	견책
다. 기타	파면-해임	강등-정직	감봉	견책

비위의 정도 및 과실 여부 / 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고, 경과실인 경우
4. 친절 · 공정의무 위반	파면–해임	강등–정직	감봉	견책
5. 비밀 엄수 의무 위반				
가. 비밀의 누설 · 유출	파면	파면–해임	강등–정직	감봉–견책
나. 개인정보 부정이용 및 무단유출	파면–해임	해임–강등	정직	감봉–견책
다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또는 무단방치	파면–해임	강등–정직	정직–감봉	감봉–견책
라. 개인정보 무단조회 · 열람 및 관리 소홀 등	파면–해임	강등–정직	감봉	견책
마. 그 밖에 보안관계 법령 위반	파면–해임	강등–정직	감봉	견책
6. 청렴의무 위반	파면	파면–해임	강등–정직	감봉
7. 품위유지의 의무 위반				
가. 성폭력(미성년자)	파면	파면–해임	해임–강등	정직–감봉
나. 그 밖의 성폭력	파면	파면–해임	강등–정직	감봉–견책
다. 성희롱 · 성매매	파면–해임	해임–강등	정직–감봉	견책
라. 기타	파면–해임	강등–정직	감봉	견책
8. 영리 업무 및 겸직 금지의무 위반	파면–해임	강등–정직	감봉	견책
9. 정치운동 금지 위반	파면	해임	강등–정직	감봉–견책
10. 집단행위 금지 위반	파면	해임	강등–정직	감봉–견책

※ 비고

– 제7호다목에서 "성희롱"이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱을 말한다.

– 제7호라목의 규정에도 불구하고 음주운전에 대한 징계기준은 별표 1의 2와 같다.

[별표 1의2] 〈신설 2011.11.1.〉

음주운전 징계기준(제2조제1항 관련)

음주운전 유형	처리기준	비고
최초 음주운전을 한 경우	견책-감봉	1. 음주운전이란 「도로교통법」 제44조 제1항을 위반하여 음주운전을 한 것을 말한다. 2. 음주운전으로 운전면허가 취소된 경우에는 음주측정 불응으로 운전면허가 취소된 경우를 포함한다. 3. "중상해"란 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, 사지절단 등 신체 중요부분의 상실·중대변형, 신체기능의 영구상실 등 완치 가능성이 희박한 불구·불치의 부상·질병 또는 이에 상응하는 부상·질병을 말한다.
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우	감봉-정직	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	감봉-정직	
2회 음주운전을 한 경우	정직-강등	
음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우	정직-해임	
음주운전으로 중상해의 인적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	정직-해임	
음주운전으로 사망사고를 일으킨 경우	강등-해임	
음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 후 「도로교통법」 제54조 제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우	정직-파면	
3회 이상 음주운전을 한 경우	해임-파면	

[별표 1의3]

징계부가금 부과 기준(제2조제1항 관련)

비위의 정도 및 과실 여부 / 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고, 경과실인 경우
1. 금품 및 향응 수수	금품 및 향응 수수액의 4~5배	금품 및 향응 수수액의 3~4배	금품 및 향응 수수액의 2~3배	금품 및 향응 수수액의 1~2배
2. 공금 횡령·유용	공금 횡령·유용액의 3~5배	공금 횡령·유용액의 2~3배	공금 횡령·유용액의 2배	공금 횡령·유용액의 1배

※ 비고

① 징계부가금 배수는 정수(整數)를 기준으로 한다.

② 징계등 혐의자가 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 다른 법률에 따라 형사처벌을 받거나 변상책임 등을 이행(몰수나 추징을 당한 경우를 포함한다)한 경우, 벌금·변상금·몰수 또는 추징금에 해당하는 금액과 징계부가금의 합계액이 금품 및 향응 수수액, 공금의 횡령·유용액의 5배를 초과해서는 아니 된다.

③ 징계등 혐의자가 벌금 외의 형(벌금형이 병과되는 경우를 포함한다)을 선고받은 경우 형의 종류, 형량 및 실형, 집행유예 또는 선고유예 여부 등을 종합적으로 고려하여 징계부가금을 조정하여야 한다.

[별표 2]

비위행위자와 감독자에 대한 문책기준(제3조 관련)

업무 관련도 / 업무의 성질	비위행위자 (담당자)	직상(直上) 감독자	2단계 위의 감독자	최고감독자 (결재권자)
○ 정책 결정사항				
• 중요 사항(고도의 정책사항)	4	3	2	1
• 일반적인 사항	3	1	2	4
○ 단순·반복 업무				
• 중요 사항	1	2	3	4
• 경미 사항	1	2	3	
○ 단독행위	1	2		

* 1, 2, 3, 4는 문책 정도의 순위를 표시함

[별표 3]

징계의 감경기준(제4조 관련)

제2조제1항 및 제3조에 따라 인정되는 징계	제4조에 따라 감경된 징계
파면	해임
해임	강등
강등	정직
정직	감봉
감봉	견책
견책	불문(경고)

② 공무원 비위사건 처리규정(대통령훈령 제333호, '14.7.29.)

[별표 1]

공무원 비위사건 처리기준(요구기준임)

비위의 정도 및 과실 여부 / 비위의 유형	처리기준			
	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반				
가. 공금 횡령·유용 및 업무상 배임	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	중징계·경징계 의결 요구
나. 직권남용으로 타인의 권리 침해	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	경징계 의결 요구
다. 직무태만 또는 회계 질서문란	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	경징계 의결 요구
라. 기타	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	경징계 의결 요구	경징계 의결 요구
2. 복종의무 위반				
가. 지시사항 불이행으로 업무추진에 중대한 차질을 일으킨 경우	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	경징계 의결 요구
나. 기타	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	경징계 의결 요구	경징계 의결 요구
3. 직장이탈 금지 위반				
가. 집단행위를 위한 직장이탈	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	경징계 의결 요구
나. 무단결근	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	중징계·경징계 의결 요구	경징계 의결 요구
다. 기타	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	경징계 의결 요구	경징계 의결 요구
4. 친절공정 의무 위반	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	경징계 의결 요구	경징계 의결 요구

비위의 유형 \ 비위의 정도 및 과실 여부	처리기준			
	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실이거나, 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실이거나, 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
5. 비밀엄수 의무 위반				
가. 비밀의 누설·유출	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	경징계 의결 요구
나. 개인정보 부정이용 및 무단유출	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	경징계 의결 요구
다. 비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀침해 및 비밀유기 또는 무단방치	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	중징계·경징계 의결 요구	경징계 의결 요구
라. 개인정보 무단 조회·열람 및 관리소홀 등	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	경징계 의결 요구	경징계 의결 요구
마. 그 밖에 보안관계 법령 위반	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	경징계 의결 요구	경징계 의결 요구
6. 청렴의무 위반	별표 2와 같음			
7. 품위유지 의무 위반				
가. 성폭력(미성년자)	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	중징계·경징계 의결 요구
나. 그 밖의 성폭력	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	경징계 의결 요구
다. 성희롱·성매매	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	중징계·경징계 의결 요구	경징계 의결 요구
라. 음주운전	별표 3과 같음			
마. 기타	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	경징계 의결 요구	경징계 의결 요구
8. 영리업무 및 겸직금지 의무 위반	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	경징계 의결 요구	경징계 의결 요구
9. 정치운동 금지 위반	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	경징계 의결 요구
10. 집단행위 금지 위반	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	중징계 의결 요구	경징계 의결 요구

※ 비고 : 제7호에서 "성희롱"이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱을 말한다.

[별표 2]

청렴의무 위반 처리기준

<table>
<tr><th rowspan="2">구분</th><th colspan="2">직무 관련자로부터
의례적인 금품이나 향응
등을 수수한 경우</th><th colspan="2">직무와 관련하여 금품이나
향응 등을 수수하고,
위법·부당한 처분은
하지 않은 경우</th><th colspan="2">직무와 관련하여 금품이나
향응 등을 수수하고,
위법·부당한 처분을
한 경우</th></tr>
<tr><th>수동</th><th>능동</th><th>수동</th><th>능동</th><th>수동</th><th>능동</th></tr>
<tr><td>100만원 미만</td><td>경징계
의결 요구</td><td>경징계
의결 요구</td><td>경징계
의결 요구</td><td>중징계
의결 요구</td><td rowspan="4">중징계
의결 요구</td><td rowspan="4">중징계
의결 요구</td></tr>
<tr><td>100만원 이상
300만원 미만</td><td>경징계·
중징계
의결 요구</td><td>중징계
의결 요구</td><td rowspan="2">중징계
의결 요구</td><td rowspan="2">중징계
의결 요구</td></tr>
<tr><td>300만원 이상</td><td colspan="2">중징계 의결 요구</td></tr>
</table>

[별표 3]

음주운전 사건 처리기준

<table>
<tr><th>유형별</th><th>처리기준</th><th>비고</th></tr>
<tr><td>최초 음주운전을 한 경우</td><td>경징계 의결 요구</td><td rowspan="7">1. 음주운전이란 「도로교통법」 제44조제1항을 위반하여 혈중 알코올농도가 0.05퍼센트 이상인 상태에서 운전한 것을 말한다.
2. 음주운전으로 운전면허가 취소된 경우란 음주측정 불응으로 운전면허가 취소된 경우를 포함한다.
3. “중상해”란 뇌 또는 주요 장기에 대한 중대한 손상, 사지절단 등 신체 중요 부분의 상실·중대변형, 신체기능의 영구상실 등 완치 가능성이 희박한 불구·불치의 부상·질병 또는 이에 상응하는 부상·질병을 말한다.</td></tr>
<tr><td>음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 운전을 한 경우</td><td rowspan="2">경징계 또는
중징계 의결 요구</td></tr>
<tr><td>음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우</td></tr>
<tr><td>2회 이상 음주운전을 한 경우</td><td rowspan="5">중징계 의결 요구</td></tr>
<tr><td>음주운전으로 인적·물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 후 「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않은 경우</td></tr>
<tr><td>음주운전으로 사망사고를 일으킨 경우</td></tr>
<tr><td>음주운전으로 운전면허가 정지 또는 취소된 상태에서 음주운전을 한 경우</td></tr>
<tr><td>음주운전으로 중상해의 인적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우</td></tr>
</table>

③ 공직자 행동강령 운영지침(국민권익위원회예규 제65호, ’14.6.30)

금품 등 수수금지 위반 징계양정기준(제23조 관련)

비위유형 \ 수수행위 \ 금액		100만원 미만	100만원 이상 300만원 미만	300만원 이상 500만원 미만	500만원 이상 1,000만원 미만	1,000만원 이상
의례적인 금품·향응 수수의 경우	수동	견책	감봉·정직	강등	해임	파면
	능동	견책·감봉	정직	강등·해임	해임·파면	파면
직무와 관련하여 금품·향응을 수수하고, 위법·부당한 처분을 하지 아니한 경우	수동	감봉	정직·강등	해임	파면	
	능동	정직	강등·해임	해임·파면	파면	
직무와 관련하여 금품·향응을 수수하고, 위법·부당한 처분을 한 경우	수동	정직·강등	해임	파면		
	능동	강등·해임	해임·파면	파면		

※ 조사·수사·단속 등 각 기관의 업무 특성에 따라 위 표의 기준보다 강화된 기준을 적용할 수 있음

④ 경찰공무원 징계양정 등에 관한 규칙(경찰청예규 제723호, '13.12.12.)

[별표 1]

행위자의 징계양정 기준(제4조 관련)

의무위반행위 및 과실의 정도 / 의무위반행위유형	의무위반 행위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	의무위반행위의 정도가 심하고 중과실이거나, 의무위반행위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	의무위반행위의 정도가 심하고 경과실이거나, 의무위반행위의 정도가 약하고 중과실인 경우	의무위반행위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반				
가. 공금횡령・유용, 업무상 배임	파면	파면~해임	해임~강등	정직~감봉
나. 기타 예산・회계 관련 질서 문란	파면	해임	강등~정직	감봉~견책
다. 인사관련 부정행위	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
라. 직무유기 또는 직무태만 – 지연처리・보고 – 확인소홀, 허위・축소보고 – 보고결략, 사건은폐 – 사건묵살, 편파, 격하처리 – 부패신고 해태	파면	해임	강등~정직	감봉~견책
마. 직권남용으로 타인 권리침해 및 구타・가혹행위, 불법체포감금	파면	해임	강등~정직	감봉
바. 총기관리 소홀 – 도난, 분실, 불법대여 오발 등 – 총기사용 규정 위반	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
사. 피의자・유치인 관리 소홀 – 사망・자해, 도주 – 관리규정 위반 등	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
아. 시설 및 물품관리 태만	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
자. 문서・기록 등 관리소홀	파면~해임	강등~정직	감봉	견책

의무위반행위 및 과실의 정도 / 의무위반행위유형	의무위반 행위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	의무위반행위의 정도가 심하고 중과실이거나, 의무위반행위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	의무위반행위의 정도가 심하고 경과실이거나, 의무위반행위의 정도가 약하고 중과실인 경우	의무위반행위의 정도가 약하고 경과실인 경우
차. 내부결속 저해행위 – 하극상, 모략행위 – 위계질서, 내부질서 문란	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
카. 기타	파면~해임	강등~정직		감봉
2. 복종의무 위반				
가. 지시사항 불이행으로 업무추진에 중대한 차질을 준 경우	파면	해임	강등~정직	감봉~견책
나. 기타	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
3. 직장 이탈 금지 위반				
가. 집단행위를 위한 직장 이탈	파면	해임	강등~정직	감봉~견책
나. 무단결근 등	파면	해임~강등	정직~감봉	견책
4. 친절 · 공정의무 위반				
가. 불친절에 의한 물의 야기	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
나. 불공정에 의한 물의 야기	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
5. 비밀 엄수 의무 위반				
가. 비밀의 누설 · 유출	파면	파면~해임	강등~정직	감봉~견책
나. 개인정보 부정이용 및 무단유출	파면~해임	해임~강등	정직	감봉~견책
다. 비밀 분실이나 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀유기 또는 무단방치	파면~해임	강등~정직	정직~감봉	감봉~견책

의무위반행위 및 과실의 정도 / 의무위반행위유형	의무위반 행위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	의무위반행위의 정도가 심하고 중과실이거나, 의무위반행위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	의무위반행위의 정도가 심하고 경과실이거나, 의무위반행위의 정도가 약하고 중과실인 경우	의무위반행위의 정도가 약하고 경과실인 경우
라. 개인정보 무단조회·열람 및 관리소홀 등	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
마. 그 밖에 보안관계 법령 위반	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
6. 청렴의무 위반	별표 2와 같음			
7. 품위유지 의무 위반				
가. 성폭력(미성년자)	파면	파면~해임	해임~강등	정직~감봉
나. 그 밖의 성폭력	파면	해임	강등~정직	감봉~견책
다. 성희롱·성매매	파면~해임	해임~강등	정직~감봉	견책
라. 음주운전	별표 3과 같음			
마. 기타	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
8. 영리 업무 및 겸직 금지의무 위반	파면~해임	강등~정직	감봉	견책
9. 정치운동 및 집단행위 금지 위반	파면	해임	강등~정직	감봉~견책
10. 행동강령 위반	파면~해임	강등~정직	감봉	견책

※ 비고 : 제7호(품위유지의무위반)에서 "성희롱"이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱을 말한다.

[별표 2]

청렴의무 위반 징계양정 기준(제4조 관련)

<table>
<tr><th rowspan="2">구 분</th><th colspan="2">직무와 관련하여 금품이나 향응 등을 수수하고, 위법·부당한 처분을 한 경우</th><th colspan="2">직무와 관련하여 금품이나 향응 등을 수수하고, 위법·부당한 처분은 하지 않은 경우</th><th colspan="2">의례적인 금품이나 향응 등을 수수한 경우</th></tr>
<tr><th>능동</th><th>수동</th><th>능동</th><th>수동</th><th>능동</th><th>수동</th></tr>
<tr><td>100만원 미만</td><td>해임~강등</td><td>강등~정직</td><td>정직</td><td>감봉</td><td>감봉~견책</td><td>견책</td></tr>
<tr><td>100만원 이상
300만원 미만</td><td>파면~해임</td><td>해임</td><td>해임~강등</td><td>강등~정직</td><td>정직</td><td>정직~감봉</td></tr>
<tr><td>300만원 이상
500만원 미만</td><td rowspan="3">파면</td><td rowspan="3">파면</td><td>파면~해임</td><td>해임</td><td>해임~강등</td><td>강등</td></tr>
<tr><td>500만원 이상
1,000만원 미만</td><td rowspan="2">파면</td><td rowspan="2">파면</td><td>파면~해임</td><td>해임</td></tr>
<tr><td>1,000만원 이상</td><td>파면</td><td>파면</td></tr>
</table>

[별표 3]

음주운전 징계양정 기준(제4조 관련)

유 형 별	처리기준
단순 음주운전으로 1회 적발된 경우	정직
음주운전으로 2회 적발된 경우	해임・강등
음주운전으로 인적・물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 경우	
음주운전으로 물적 피해가 있는 교통사고를 일으킨 후「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않고 도주한 경우	
음주측정을 거부한 경우	
운전면허 취소처분에 해당하는 음주운전으로 2회 적발된 경우	파면・해임
음주운전으로 3회 이상 적발된 경우	
음주운전으로 인적피해가 있는 교통사고를 일으킨 후「도로교통법」 제54조제1항에 따른 조치를 하지 않고 도주한 경우	
음주운전으로 사망사고를 일으킨 경우	
무면허 상태에서 음주운전을 한 경우(사고유무 불문)	
근무시간 중 음주운전을 한 경우	
음주측정 거부 등 기타 중요 사고	

〈비고〉

1. “음주운전”이란「도로교통법」제44조제1항을 위반하여 혈중알코올농도가 0.05퍼센트 이상인 상태에서 운전한 것을 말한다.
2. “운전면허 취소처분에 해당하는 음주운전”이란 혈중알코올농도 0.10퍼센트 이상인 상태에서 운전한 것을 말한다.
3. “음주운전으로 적발된 경우”란 음주운전여부에 대한 호흡조사 또는 혈액채취 등으로 음주운전 사실이 확인된 경우를 말한다.
4. 음주운전으로 적발된 횟수는 경찰공무원등으로 임용된 이후 음주운전으로 적발된 경우부터 기산하며, 음주측정을 거부한 경우는 음주운전으로 적발된 것으로 본다.
5. “무면허 상태”란 도로교통법 제80조에 따라 지방청장으로부터 운전면허를 받지 아니하거나 운전면허의 효력이 정지된 경우를 말한다.

[별표 4]

감독자의 징계양정 기준(제5조 관련)

의무위반행위유형	행위자 징계양정	감독자 징계양정	
		직상(1차)	차상(2차)
공금횡령・유용, 업무상 배임	경징계	경고	
	중징계	견책	경고
예산・회계 관련 질서 문란	강등・정직	경고	
	해임・파면	견책	경고
인사 관련 부정행위	강등・정직	경고	
	해임・파면	견책	경고
직무태만, 직무유기	강등・정직	경고	
	해임・파면	견책	경고
공문서 위・변조, 파기 망실 허위문서 작성, 입력	강등・정직	경고	
	해임・파면	견책	경고
직권남용으로 타인 권리침해 및 구타・가혹행위, 불법 체포・감금	경징계	경고	
	중징계	견책	경고
총기관리 소홀	경징계	경고	
	중징계	견책	경고
피의자・유치인 관리 소홀	경징계	경고	
	중징계	견책	경고
시설 및 물품관리 태만 공용물 사적사용	강등・정직	경고	
	해임・파면	견책	경고
청사 화재	경징계	경고	
	중징계	견책	경고
문서・기록 및 비밀관리 소홀	강등・정직	경고	
	해임・파면	견책	경고
불친절, 불공정 물의 야기	강등・정직	경고	
	해임・파면	견책	경고
개인・공용정보 관리소홀 및 직무상 비밀누설	강등・정직	경고	
	해임・파면	견책	경고
직무관련 금품향응 수수	경징계	경고	
	중징계	견책	경고
직장내 성희롱, 근무중 또는 직무관련자에 대한 성범죄	경징계	경고	
	중징계	견책	경고
음주운전	해임・강등	경고	
	파면	견책	경고

※ 비고 : '직무관련자'란 「경찰청 공무원 행동강령규칙」에 따른 '직무관련자'를 말하며, '성범죄'란 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 '성폭력범죄', 「성매매 알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제4조의 금지행위를 말한다.

[별표 5]

전투경찰순경 및 감독자의 징계양정 기준(제4조 및 제5조 관련)

의무위반 행위유형	행위자 징계양정			감독자 징계양정		
	징계요구	징계양정	해당여부	직상(1차)	차상(2차)	최종(3차)
1. 급량 및 보급품 유용행위	경징계	근 신	○			
		영 창	○	경 고		
		견 책	○	경 고		
		감 봉	○	경 고		
	중징계	정 직	○	견 책	경 고	
		해 임	○	감 봉	견 책	경 고
		파 면	○	감 봉	견 책	경 고
	구 속		○	감 봉	견 책	경 고
2. 금품갹출 행위	경징계	근 신	○			
		영 창	○	경 고		
		견 책	○	경 고		
		감 봉	○	경 고		
	중징계	정 직	○	견 책	경 고	
		해 임	○	감 봉	견 책	경 고
		파 면	○	감 봉	견 책	경 고
	구 속		○	감 봉	견 책	경 고
3. 부당한 휴가, 외출, 외박행위	경징계	근 신	○			
		영 창	○			
		견 책	○			
		감 봉	○	견 책		
	중징계	정 직	○	견 책	경 고	
		해 임	○	견 책	경 고	경 고
		파 면	○	견 책	경 고	경 고
	구 속		○	견 책	경 고	경 고

의무위반 행위유형	행위자 징계양정			감독자 징계양정		
	징계요구	징계양정	해당여부	직상(1차)	차상(2차)	최종(3차)
4. 운전원의 안전수칙 위반으로 교통사고 야기	경징계	근 신	○			
		영 창	○	경 고		
		견 책	○	경 고		
		감 봉	○	견 책	경 고	
	중징계	정 직	○	견 책	경 고	
		해 임	○	견 책	경 고	
		파 면	○	견 책	경 고	
	구 속		○	견 책	경 고	
5. 기타 파렴치한 행위로 인한 물의야기	경징계	근 신	○			
		영 창	○	경 고		
		견 책	○	경 고		
		감 봉	○	경 고		
	중징계	정 직	○	견 책	경 고	
		해 임	○	견 책	경 고	
		파 면	○	견 책	경 고	
	구 속		○	견 책	경 고	
6. 각종 지시명령 및 복무규율 위반	경징계	근 신	○			
		영 창	○	경 고		
		견 책	○	경 고		
		감 봉	○	경 고		
	중징계	정 직	○	견 책	경 고	
		해 임	○	견 책	경 고	
		파 면	○	견 책	경 고	
	구 속		○	견 책	경 고	

[별표 6]

전투경찰순경의 구타 및 가혹행위에 대한 징계양정 기준(제4조 및 제5조 관련)

의무위반 행위유형	행위자 징계양정			감독자 징계양정			
	징계요구	징계양정	해당여부	직 상(1차)		차상(2차)	최종(3차)
				전투경찰 순경	경찰관		
구타 및 가혹행위	경징계	근 신					
		영 창	○	근 신	견 책	경 고	
		견 책					
		감 봉					
	중징계	정 직	○	영 창	감 봉	견 책	경 고
		해 임	○	영 창	감 봉	견 책	경 고
		파 면	○	영 창	감 봉	견 책	경 고
	구 속		○	영 창	감 봉	견 책	경 고

[별표 7]

전투경찰순경의 의무위반행위에 대한 감독책임 범위(제6조 관련)

감독계열 / 기능별	직 상 (1차)	차 상 (2차)	최 종 (3차)
기 동 대	부 관	소 대 장	중 대 장
전 경 대	부소대장	소 대 장	중 대 장
방범순찰대	부 관	소 대 장	중 대 장

[별표 8]

전투경찰순경의 구타 및 가혹행위에 대한 감독책임 범위(제6조 관련)

감독계열 / 기능별	구 분	직상 (1차)	차상(2차)	최종(3차)
상설부대 (전·의경 기동대, 방순대)	주·야간	부소대장 소대부관	소대장	중대장
112타격대	주간	타격대장	경비계장	경비과장
	야간	타격대장	상황부실장	상황실장
검 문 소 (경찰초소)	주·야간	조 장 (초소장)	파출소장 또는지구대장	소속과장
행정보조요원	주간	담당직원	소속계장	소속과장
	야간	타격대장	상황부실장	상황실장

[별표 9]

일반직 공무원 등의 감독책임 범위(제7조 관련)

감독계열 / 기능별	징계구분	행 위 자	감독책임 범위	
			직 상	차 상
일반직공무원 직무관련 의무위반행위	견 책	○		
	감 봉	○		
	정 직	○	경 고	
	강 등	○	경 고	
	해 임	○	견 책	경 고
	파 면	○	견 책	경 고

[별표 10]

징계양정 감경기준(제9조 관련)

제4조 및 제5조에 따라 인정되는 징계양정	제9조에 따라 감경된 징계양정
파 면	해 임
해 임	강 등
강 등	정 직
정 직	정직 처분 개월수 변경 또는 감봉
감 봉	감봉 처분 개월수 변경 또는 견책
견 책	불문경고

6-2 심사의 범위

위원회는 징계 또는 소청의 원인이 된 사실 이외의 사실에 대하여 심사하지 못함(규정 제14조)

판 례

원징계처분에서 징계사유로 삼지 아니한 징계사유를 재심절차에서 추가할 수 있는지 여부

원래의 징계처분에서 징계사유로 삼지 아니한 징계사유를 재심절차에서 추가하는 것은 추가된 징계사유에 대한 재심의 기회를 박탈하는 것으로 되어 특별한 사정이 없는 한 허용되지 않음
(대법원 1998. 5. 22. 선고 98다2365 판결)

징계처분사유 전후에 저지른 징계사유로 되지 아니한 비위사실이 징계양정의 참작자료가 될 수 있는지 여부(적극)

피징계자의 평소의 소행, 근무성적, 징계처분 전력 이외에도 당해 징계처분사유 전후에 저지른 징계사유로 되지 아니한 비위사실도 징계양정에 있어서의 참작자료가 될 수 있음
(대법원 1998. 5. 22. 선고 98다2365 판결)

징계사유로 되지 아니한 비위사실을 징계양정에 참작하여 근로관계를 계속할 수 없는 중대한 사유가 있다고 본 사례

징계사유로 되지 아니한 피징계자의 경영진에 대한 고소행위, 상사에 대한 결례 및 폄훼행위의 방법과 내용, 그리고 이들 행위로 인한 직장질서 문란 및 경영진의 명예실추 결과 등 제반 징계양정 사유를 참작하면, 사회통념상 사용자와의 신뢰관계를 반복적으로 훼손하여 근로관계를 계속할 수 없는 중대한 사유가 있다고 본 사례(대법원 1998. 5. 22. 선고 98다2365 판결)

징계처분의 당부 판단시 새로운 징계사유의 추가 가능여부 및 징계양정 판단시 고려할 수 있는 사항

징계처분의 당부는 징계처분 당시 징계사유로 삼은 사유에 의하여 판단하여야 하고 징계처분 당시 거론되지 아니한 비위사실을 새로이 징계사유로 추가시켜 징계처분의 당부를 판단할 수 없다고 할 것이지만, (...) 비록 당해 비위사실에 이르게 된 경위에 대하여 징계의결서에 구체적으로 기재된 바가 없다고 하더라도 법원이 그 징계처분의 양정이 적정한지 여부를 판단하기 위해 그 비위사실에 이르게 된 경위에 대하여 살펴보고 나아가 그 사건이 공무원조직이나 국민에 미친 영향 등을 함께 고려하는 것마저 금지되는 것은 아니라 할 것이며, (...) 징계사유가 되는 비위사실을 구체적으로 특정하고, 언론보도 사실과 더불어 징계의결요구서 등에는 기재된 바가 없는 음주운전의 경위까지 함께 고려하여 징계의 양정이 적절하였는지를 판단한 원심의 위와 같은 조치는 정당한 것임(대법원 2005. 3. 24. 선고 2004두14380 판결)

※ 사건 2002-300 관련 판례

6-3 소청처리절차

6-3-1 개 요

소청심사청구서가 접수되면 위원회는 소청 관할, 심사대상, 기타 적법한 소청심사청구 여부 등을 확인한 후 피소청인에게 소청심사청구서 사본 1부를 송부하면서 피소청인의 답변서(변명서)를 요구함

피소청인으로부터 답변서(변명서)가 제출되면 검토를 거쳐 필요한 사실조사와 자료수집을 실시하는 한편 이것이 완료되면 심사기일을 지정하여 당사자인 소청인과 피소청인(또는 소청당사자의 대리인)에게 출석통지를 한 다음 해당 심사일시에 심사·결정하는 일련의 처리과정을 거치게 됨

이를 살펴보면 다음과 같음

소청처리절차 체계도

소 청 제 기

· 징계 · 강임 · 휴직 · 직위해제 · 면직
(처분사유설명서를 교부하는 처분)
· 불문경고 등 기타 불리한 처분

○ 접수방법 : 방문, 우편, FAX, 인터넷 등
* 처분사유설명서 수령일 또는 처분이 있은 것을 안 날부터 30일 이내

↓

접 수

○ 보완 ─ 즉시보완 / 보정요구(7일 이내)

↓

소청서 접수 통지 및 답변서(변명서) 제출요구(처분청)

○ 답변서(변명서) 제출기한 : 20일

↓

답변서(변명서) 접수 및 검토

○ 답변(변명)자료 검토

↓

처분청 답변서(변명서) 부본 송부	**사 실 조 사**
소 청 인	서류 · 현지조사 · 기타

↓

심사기일 지정통지	**조사보고서 작성**
· 소청인(대리인) · 피소청인(처분청)	· 원처분, 소청이유 · 증거 및 조사

○ 작성 · 검토 · 결재
* 심사일정은 4주단위 작성 (월 · 수 · 금 각 오전 · 오후 탄력적 배정)

↓

심 사

· 소청인(대리인) · 피소청인(처분청)

○ 심사조서 작성

취하 → 〈종 결〉

* 심사결정 전까지 소청취하 가능

↓

결 정

· 취소 · 변경 · 무효확인
· 기각 · 각하 · 인용결정

○ 접수일로부터 60일 이내 결정
○ 재적위원 2/3이상 출석 출석위원 과반수 합의

↓

결정서 작성 및 송부

· 소청당사자 표시
· 결정주문
· 결정이유 명시
* 결정이유 구성 : 처분사유요지 · 소청이유요지 · 증거 · 판단 · 결정

○ 송부 : 소청인(대리인) 피소청인(처분청)
* 결정일로부터 10일 이내 송부
* 감사원에서 파면요구한 사건은 감사원에도 송부

6-3-2 청구서 접수

(1) 접수여부 검토

인편, 우편, FAX 및 온라인 청구(홈페이지) 방법으로 제출된 소청심사청구서가 소청심사위원회에 도달하면 접수담당직원은 필요적 기재사항 및 구비서류를 확인하고 미비한 사항은 보완하도록 요구하며, 소청인의 적격과 소청심사 제기기간, 해당 관할 여부를 검토하여 적법한 소청으로 접수할 것인지를 판단하게 됨

〈청구서의 필요적 기재사항〉

○ 소청인의 주소 · 성명 · 주민등록번호 및 전화번호
○ 소속기관명 · 직급 및 직위
○ 피소청인(임용권자 또는 임용권을 위임받은 기관장)
○ 소청의 취지(취소 · 감경, 무효확인, 의무이행 등)
○ 소청의 이유 및 입증방법
○ 처분사유설명서에 기재된 일자로부터 소청제기기간을 초과하여 소청심사를 청구하는 경우에는 그 수령지연사실의 입증자료

관할이 아닌 소청심사청구서는 그 사유를 명시하여 공문과 함께 정당한 관할 소청심사위원회로 이송함

(2) 접 수

(가) 소청사건처리부 등재 및 심사의 병합 등

소청사건이 접수되면 먼저 인적사항, 소청의 취지, 처분요지 등 기본적인 사항을 소청사건처리부에 등재하고 연도별로 접수일자 및 일련번호, 사건번호 등을 부여함

이때 하나의 소청심사청구서에 청구인 한사람이 상이한 두 가지 이상의 처분에 대하여 취소 또는 변경 등을 구하는 청구취지와 이유를 기재하여 청구하였을 때에는 사건번호를 각기 따로 부여하여 독립된 사건으로 처리하고, 사건내용이 서로 연관되어 있는 관련사건은 서로 대비하여 병합심사를 하게 되며, 이 경우에도 사건번호는 개개 소청인마다 따로 부여함

(나) 담당조사관 지정

소청심사청구서가 사건처리대장에 등재되면 사건담당조사관을 지정하게 되는데, 담당조사관은 주심위원을 보좌하여 사실조사 및 증거자료 수집 등 사건 조사의 역할을 담당함

(다) 청구서 보정

소청심사청구서의 내용 중 필요적 기재사항이 누락되어 있거나 그 표시가 불명확할 경우와 구비서류가 미비되어 있을 때에는 위원회는 청구서를 접수한 날부터 7일 이내에 상당한 기간을 정하여 보정을 요구하여야 하고, 그 흠결이 경미한 때에는 직권으로 보정할 수 있음(규정 제6조 제1항)

소청인이 보정요구를 받은 후 지정된 보정기간이 지나도록 보정하지 아니한 경우에는 소청을 취하한 것으로 간주하여 처리하고(규정 제6조 제2항), 보정을 명한 소청사건에 대한 처리기간은 그 보정이 완료된 날부터 기산함(규정 제6조 제5항)

〈보정사유〉

○ 소청인의 주소, 성명 등 기재누락
○ 소청취지의 불명확
○ 소청대리인으로 변호사를 선임한 경우 그 위임장 미제출
○ 기타 첨부서류의 미비사항이나 소청인의 착오에 의한 기재오류 등 경미한 흠결이 있는 경우

6-3-3 답변서(변명서)의 요구 및 제출

(1) 소청제기 통지 및 답변서(변명서) 요구

소청심사청구서를 접수한 경우에는 소청인의 상대방인 피소청인, 즉 행정청에 소청심사청구서 사본을 송부하면서 답변서(변명서)와 소청인의 수에 따른 부본 제출을 요구하여야 하고, 이에 대하여 피소청인은 소청인이 주장한 소청이유에 대응하여 원처분이 타당함을 주장하는 내용의 답변서(변명서)와 그 입증자료 등 관련 자료를 제출하여야 함

(2) 답변서(변명서) 작성 및 제출요령

(가) 작성방법

소청심사기관으로부터 답변서(변명서) 제출을 요구받은 피소청인은 사실관계 세부경위, 처분경위, 관련법령, 소청이유에 대한 피소청인의 주장 등이 포함된 답변(변명)자료를 작성하여 제출하여야 하며, 피소청인의 주장은 소청이유를 요약하여 그에 대응하는 이유를 항목별로 답변하되, 알기 쉽고 분명하며 논리 정연하게 작성하여야 하며, 이를 입증하는 증거자료를 답변서(변명서) 제출시 함께 제출함

증거자료는 정본 및 사본 중 어느 것을 제출하여도 되지만 사본을 제출할 때에는 작성자의 원본 대조필 날인을 하여야 함

판 례

징계사유에 대한 입증의 정도

공무원에 대한 징계처분의 원인이 되는 사실에 대하여는 처분관청인 피고가 그 입증책임을 부담하는 것이고, 징계처분이 공무원의 신분에 중대한 변동을 가져오는 제재처분임에 비추어 그 입증의 정도는 징계사유의 존재에 관하여 의심을 갖게 하는 정도로는 부족하고 형사상 유죄의 확신에 준하는 보다 명확한 증명이 필요하다 할 것임(광주고법 2007. 5. 17. 선고 2006누1660 판결)

(나) 제출요령

작성된 답변서(변명서) 등 자료는 인편 또는 우편으로 지정된 기일 내에 도달할 수 있도록 해당 소청심사위원회로 제출하여야 함(문서 및 첨부물은 전자문서로 시행)

6-3-4 답변서(변명서) 처리

소청심사위원회는 피소청인이 제출한 답변서(변명서)의 내용이 충분하지 아니하거나 입증자료가 필요한 때에는 피소청인에게 답변(변명)내용의 보충 또는 입증자료의 제출을 요구할 수 있음(규정 제4조의2 제2항)

피소청인이 제출한 답변서(변명서)의 정본은 위원회에서 심사자료로 활용하고, 부본은 소청인에게 지체 없이 송달하여 심사회의에 대비할 수 있도록 함(규정

제4조의2 제3항)

소청인은 송달된 답변서(변명서)에 대하여 추가로 답변하거나 입증자료를 제출할 수 있음

6-4 사실조사

사실조사는 대체로 당사자들이 제출한 서류의 검토 및 현장 확인, 검정 또는 감정 의뢰, 증인의 소환 · 질문 등의 방법에 의하여 이루어지며, 필요한 경우 추가로 관계 서류의 제출을 명할 수도 있음(법 제12조 제2항 내지 제4항)

6-5 심사회의 준비 및 개최

6-5-1 회의 준비

(1) 심사예정표 및 주심위원 지정

심사대상으로 확정된 소청사건에 대하여 심사예정표를 작성하고, 사실조사 및 심사를 위하여 주심위원을 지정함

(2) 심사기일의 통지

심사예정표가 작성되면 소청당사자에게 심사일시 · 장소를 통지하여 출석 · 진술할 수 있도록 하여야 함. 이때의 통지방법은 배달을 증명할 수 있는 방법으로 하고, 이 통지를 받은 자가 정당한 사유로 출석할 수 없을 때에는 심사의 연기를 요청할 수 있고, 위원회는 심사기일을 다시 정할 수 있음(규정 제8조 제1항)

심사기일의 통지는 소청심사청구서에 표시된 주소지로 하고, 소청인이 소청심사청구 후 주소지를 이전하고도 당해 위원회에 주소지 정정 통지를 하지 않은 경우나 그 밖에 사유로 소청인의 소재가 불명하여 당초 송달한 심사기일 통지문서가 반송되어 올 경우에는, 심사기일 통지내용을 관보에 게재하고 게재한 날부터 10일이 경과하는 날에 그 통지는 해당 소청당사자에게 도달된 것으로 간주함(규정 제8조 제4항)

심사기일통지를 받고 출석하지 아니한 소청당사자는 서면에 의하여 그 의견을 진술할 수 있고(규정 제10조 제2항), 소청인이 형사사건으로 구속되거나 그 밖에 사유로 인하여 위원회에 출석할 수 없을 경우에 위 규정 제8조 제1항에 의하여 지정한 기일 또는 위원회가 특히 서면에 의한 진술을 위하여 지정한 기일 안에 서면에 의한 진술도 하지 아니한 때에는 위원회는 진술 없이 사건을 심사·결정할 수 있음(규정 제10조 제2항 및 제3항)

소청제기기간의 경과와 소청 관할 위반 등 소청의 제기가 부적법한 때에는 위원회는 특별한 사정이 있는 경우를 제외하고는 당사자를 출석시키지 아니하고 각하결정을 할 수 있으며, 이 경우 위원회는 소청인에게 서면에 의한 진술 기회를 주어야 함(규정 제7조의2)

(3) 대리인 지정통지

소청사건 심사기일 통지를 받은 피소청인은 해당 사건의 소청을 수행하기 위하여 소속 공무원 또는 변호사를 대리인으로 지정하여 그 지정서가 심사기일 이전에 위원회에 도달할 수 있도록 통지하여야 하고, 소청인이 법 제76조 제1항에 따라 변호사를 대리인으로 선임하여 수행하고자 할 때에는 위임장을 해당 위원회로 심사기일 이전에 제출하여야 함(규정 제4조)

피소청인의 대리인은 공정한 심사를 위하여 소청인보다 상위 계급(경찰공무원인 경우 경위 이상)인 자로 지정하되, 규정 제10조 제1항에 따라 위원회에서 심문하는 사항에 대해 구체적이고 명료하게 진술할 수 있는 자가 대리인으로 포함되어야 함

(4) 조사보고서 작성

조사보고서란 당해 사건에 관한 소청심사의 기본적인 자료로서 담당조사관이 사건내용을 검토·파악하여 작성하고, 작성된 조사보고서는 위원회에 보고됨

조사보고서는 원처분사유 요지, 소청이유 요지, 사실관계 조사 순으로 작성하게 되는데, 그 요령은 해당 사건의 내용에 따라 다르겠으나 이해하기 쉽게 작성하고, 특히 사실관계 조사 부분은 심사에 기본이 되는 자료이므로 사실관계를 객관적으로 판단할 수 있도록 사건 및 징계경위를 요약·정리하고, 사건쟁점별로 당사자의

주장과 이에 대한 검토의견을 기술하는 방법으로 작성함

6-5-2 회의 개최

소청심사회의는 소청당사자를 참석시켜서 개최하는 정례회의와 수시로 개최하는 임시회의로 구분함

(1) 정례회의

정례회의의 시기는 주 3회(월, 수, 금)로 나누어 개최하고, 1회 심사건수는 접수된 소청사건의 양에 따라 알맞게 정함

(2) 임시회의

임시회의는 보류사건이 있을 경우 등 기타 위원장이 지정하는 소청사건을 심사함

(3) 회의 참석자

위원장 및 위원, 소청당사자, 필요한 경우 증인 또는 참고인 등이 참석하며, 간사로 담당조사관 및 직원이 참석함

(4) 회의 진행 절차

(가) 심사 전 확인 및 안내사항

당사자들의 출석여부를 확인한 후 출석한 당사자들에게 심사회의 진행절차와 방법 등을 간략히 설명하고, 회의실 반입금지 물품(녹음기 등 녹음이 가능한 기기류, 휴대폰, 기타 소청심사와 관계없는 물건, 흉기 등 위험한 물건) 및 회의실 내에서의 금지행위(녹음, 녹화, 촬영, 중계방송, 회의실 내의 질서를 해치는 행위, 다른 사람의 생명 · 신체 · 재산 등에 위해를 가하려고 하는 행위) 등을 안내함(지침 제16조의2)

(나) 회의진행순서

① 당사자 입실 : 담당직원의 안내를 받아 지정된 좌석에 착석

② 안건상정 : 담당조사관이 심사할 안건을 상정
③ 개회선언 : 위원장이 개회 선언
④ 당사자 확인 : 위원장은 소청당사자에게 소속, 직급 및 성명 등 인적사항을 확인
⑤ 기피권 행사여부 : 위원장은 소청당사자에게 위원 중에서 불리하다고 생각되는 위원에 대하여 기피할 의사가 있는지의 여부를 확인함
⑥ 당사자들에 대한 질의답변 : 해당 사건을 담당하는 주심위원은 소청당사자에게 사실관계, 법령적용 등 원처분사유에 대하여 확인하고, 기타 정상관계 등을 확인
⑦ 증인신문 : 필요시 참석한 증인들에 대하여 질의하고 답변
⑧ 보충질의 : 주심위원의 질의가 끝난 후 다른 위원들이 보충질의를 함
⑨ 최후진술권 부여 : 위원장은 당사자에게 최후로 진술할 기회를 부여
⑩ 폐회 선언 및 당사자 퇴실 : 위원장은 폐회를 선언하고 당사자에게 퇴실을 명함
⑪ 토의 및 결정 : 주심위원이 먼저 결정에 대한 의견을 제시하고 다른 위원들이 각자의 의견을 제시하면, 다수의견에 따라 결정 하고 위원장은 이를 선언함. 예외적으로 심사결과 추가로 확인할 사항이 있거나 좀 더 세밀한 파악을 요하는 경우에는 위원회는 그 결정을 보류할 수 있음

(다) 위원의 기피

소청당사자는 위원회의 위원에게 제척사유 또는 심사·결정의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에 그 이유를 명시하여 그 위원의 기피를 신청할 수 있음. 위원회는 동 신청에 대하여 결정을 하여야 하며, 기피신청을 받은 위원은 그 의결에 참여하지 못함(규정 제9조 제1항 및 제2항)

제척사유에 대하여는 법 제14조 제2항에 위원은 위원 본인과 관계있는 사항이나 위원 본인과 친족의 관계에 있거나 있었던 자와 관계있는 사항에 관한 소청사건에는 관여할 수 없도록 규정되어 있음

'위원 본인과 관계있는 사항'이라 함은 위원이 당해 소청사건의 대상이 된 처분 또는 부작위에 관여한 경우, 사건에 관하여 증언이나 감정을 한 경우 및 소청당사자의 대리인으로 관여하거나 하였던 경우 등이라 할 수 있음

(5) 심사조서 작성

심사회의에 참석한 당해 사건의 담당조사관 및 직원은 질문과 답변사항 등 심사회의 내용에 대한 조서를 작성하여야 하며(규정 제12조), 심사조서는 소청사건의 증거자료가 되므로 핵심부분이 빠지지 않도록 구체적으로 잘 작성되어야 함

참고자료 기피신청 유형별 처리 매뉴얼

대상 \ 시기	위원회 개회 전 기피신청	위원회 개회 후 기피신청
① 위원장을 제외한 위원 (소청례 : 2010-55)	• **진행 : 위원장**	
	• **의결절차** ⓘ 소청당사자 입실 前, 기피대상위원을 퇴실시킨 상태에서 기피여부 결정 ⓘⓘ **위원장**이 소청당사자를 입실시켜 결정 내용 고지 ⓘⓘⓘ 기피대상위원 입실(불참) 후 본안 심리	• **의결절차** ⓘ 기피대상위원과 소청당사자를 퇴실시킨 상태에서 기피여부 결정 ⓘⓘ **위원장**이 소청당사자를 입실시켜 결정 내용 고지 ⓘⓘⓘ 기피대상위원 입실(불참) 후 본안 심리
② 위원장	• **진행 : 선임위원**	
	• **의결절차** ⓘ 소청당사자 입실 前, 위원장을 퇴실시킨 상태에서 기피여부 결정 ⓘⓘ **선임위원**이 소청당사자를 입실시켜 결정 내용 고지 ⓘⓘⓘ 위원장 입실(불참) 후 본안 심리	• **의결절차** ⓘ 위원장과 소청당사자를 퇴실시킨 상태에서 기피여부 결정 ⓘⓘ **선임위원**이 소청당사자를 입실시켜 결정 내용 고지 ⓘⓘⓘ 위원장 입실(불참) 후 본안 심리
③ 위원장 + 위원 일부	• **진행 : 선임위원**	
	• **의결절차** ⓘ 소청당사자 입실 前, 기피대상위원장·퇴실시킨 상태에서 기피여부 결정 ⓘⓘ **선임위원**이 소청당사자를 입실시켜 결정 내용 고지 ⓘⓘⓘ 기피대상위원장·위원 입실(불참) 후 본안 심리	• **의결절차** ⓘ 기피대상위원장·위원 및 소청당사자를 퇴실시킨 상태에서 기피여부 결정 ⓘⓘ **선임위원**이 소청당사자를 입실시켜 결정 내용 고지 ⓘⓘⓘ 기피대상위원장·위원 입실(불참) 후 본안 심리
④ 위원장을 포함한 위원 전부 (소청례 : 2007-304)	• **진행 : 선임위원**(위원장 기피 건) **또는 위원장**(위원 기피 건)	
	• **의결절차** ⓘ 위원장이 소청당사자를 입실시켜 기피신청내용 확인(특수사례) 후, 양 당사자 퇴실 ⓘⓘ 우선 **선임위원**이 위원장만 퇴실시킨 상태에서 위원장에 대한 기피 건 상정·결정 ⓘⓘⓘ **위원장**이 나머지 위원들에 대한 기피 건을 선임위원부터 후임위원 순으로 상정·결정 ※ 이때 'ⓘⓘⓘ' 단계에서 위원장 기피신청 건이 기각되었을 경우에는 나머지 위원에 대한 기피신청 건을 위원장이 진행하고, 위원장 기피신청 건이 인용되었을 경우에는 나머지 위원에 대한 기피신청 건을 선임위원이 계속 진행 ⓘⓥ 소청당사자를 입실시켜 **위원장**이 모든 기피신청 건의 결정내용 고지 후 본안 심리	

심사회의 진행 절차

준 비	① 사건개요 설명	(주심위원)
	② 소청당사자 입실	(위 원 장)
확 인	③ 개회 선언	(위 원 장)
	④ 당사자 확인	(위 원 장)
	⑤ 기피권행사 기회부여	(위 원 장)
질문 · 답변	⑥ 당사자질문	(주심위원)
	⑦ 보충질문	(전 위 원)
회의 종결	⑧ 종합질문	(위 원 장)
	⑨ 최후진술권 부여	(위 원 장)
	⑩ 당사자 퇴장	(위 원 장)
결 정	⑪ 토의 및 합의	(공 동)
	⑫ 결정 선언	(위 원 장)

6-6 결정 및 결정서 송부

6-6-1 결정 방법

소청사건의 결정은 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 합의에 따르되, 의견이 나뉠 경우에는 출석위원 과반수에 이를 때까지 소청인에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 봄(법 제14조 제1항)

징계처분에 대한 위원회의 소청 심사·결정에 있어서 원 징계처분보다 중한 징계를 과하는 결정을 하지 못하도록 하는 불이익변경금지의 원칙이 적용됨(법 제14조 제6항)

【법제처 질의회신 : 07-0324】

소청심사위원회 재적위원 산정방법

⇒ 재적위원은 결원된 위원수를 제외한 현재 위원 신분을 가진 사람의 수를 말함

1. 질의요지

「국가공무원법」 제9조제3항은 소청심사위원회는 5인 이상 7인 이내의 상임위원으로 구성하도록 규정하고 있는 바, 상임위원 1인이 퇴직하여 일시적으로 4인이 된 경우 위원회의 구성 및 운영이 가능한지?

2. 회답

「국가공무원법」 제9조제3항은 중앙인사위원회 소속 소청심사위원회는 5인 이상 7인 이내의 상임위원으로 구성하도록 규정하고 있는바, 상임위원 1인이 퇴직하여 일시적으로 4인이 된 경우에도 소청심사위원회의 결정 기타 운영이 가능합니다.

3. 이유

○ 「국가공무원법」 제9조제1항에서는 행정기관 소속공무원의 징계처분 기타 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대한 소청을 심사결정하게 하기 위하여 중앙인사위원회에 소청심사위원회를 두도록 하고, 같은 조 제3항에서는 중앙인사위원회에 설치된 소청심사위원회는 위원장 1인을 포함한 5인 이상 7인 이내의 상임위원으로 구성하되, 필요한 경우 약간명의 비상임위원을 둘 수 있다고 규정하고 있으며, 같은 조 제5항에서는 소청심사위원회의 조직에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 함에 따라 「중앙인사위원회와 그 소속기관 직제」 제20조제1항

에서 소청심사위원회는 위원장 1인을 포함한 상임위원 5인과 2인 이내의 비상임위원으로 구성하도록 규정하고 있는 바, 「국가공무원법」 제9조제3항의 규정은 중앙인사위원회에 설치된 소청심사위원회 위원의 정수에 관한 기준을 정한 것이라 할 것입니다.

○ 또한, 「국가공무원법」 제14조제1항에 따르면, 소청사건의 결정은 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 재적위원 과반수의 합의에 의하되, 의견이 분립될 경우에는 재적위원 과반수에 달하기까지 소청인에게 가장 불리한 의견에 순차 유리한 의견을 가하여 그 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 보도록 규정하여 소청심사위원회의 운영은 재적위원을 기준으로 하고 있는 바, 재적위원은 법정의 위원정수를 가리키는 것이 아니라 위원정수에서 사망, 사직, 퇴직 등에 의하여 결원된 위원수를 제외한 현재 위원 신분을 가진 사람의 수를 말한다고 할 것입니다.

○ 한편, 위와 같이 소청심사위원회의 조직과 운영에 관한 사항을 정하고 있는 「국가공무원법」이나 「중앙인사위원회와 그 소속기관 직제」에서는 위원회의 위원에 결원이 발생할 경우 위원회의 구성·운영에 관하여 특별한 제한을 하는 규정을 두고 있지 아니하고, 위원회의 운영과정에서 위원의 결원은 통상적으로 발생할 수 있고, 또한 그 충원에 상당한 기간이 소요된다는 점을 고려하여 보면, 위원의 결원에 따른 소청심사위원회의 구성·운영에 대한 위법성 여부는 「국가공무원법」 제9조, 「중앙인사위원회와 그 소속기관 직제」와 「국가공무원법」 제14조에서 정하고 있는 소청심사위원회의 설치목적·위원의 정수·의사정족수 및 의결정족수를, 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 재적위원 과반수로 각각 정하고 있는 취지를 종합적으로 고려하여 합의제의 기능 상실여부에 따라 판단하여야 할 것인바, 같은 직제 제20조제1항에 따라 상임위원 5인과 비상임위원 2인을 위촉하여 7인의 위원으로 구성·운영하던 중 상임위원 1인이 퇴직하여 일시적으로 재적위원이 6인으로 되었다고 하더라도 소청심사위원회가 합의체의 기능을 상실하였다고 볼 수 없다고 할 것입니다.

○ 따라서 소청심사위원회가 상임위원 5인과 비상임위원 2인으로 구성·운영되어 오고 있던 중 상임위원 1인이 퇴직한 후 그 후임자가 아직 임명되지 않고 있는 상태라면, 소청심사위원회의 재적위원은 6인이 된다고 할 것이므로 그 3분의 2인 4인 이상의 위원의 출석과 그 과반수인 4인 이상의 위원의 합의로 소청사건을 심사·결정할 수 있다 할 것입니다.

【법제처 질의회신 : 09-0129】

제척위원 등이 있을 경우 소청심사위원회 의사정족수 및 의결정족수 산정방법

⇒ 위원회에 출석한 제척위원 등은 의사정족수에는 산입되나 의결정족수에는 산입되지 않음

1. 질의요지

소청심사위원회 회의에 출석한 위원 중 제척사유에 해당하는 위원, 기피결정을 받은 위원 또는 회피한 위원은,

가. 「국가공무원법」 제14조제1항의 의사정족수 산정을 위한 출석 위원의 수에 산입할 수 있는지?

나. 「국가공무원법」 제14조제1항의 의결정족수 산정을 위한 출석 위원의 수에 산입할 수 있는지?

2. 회답

가. 질의 가에 대하여

소청심사위원회 회의에 출석한 위원 중 제척사유에 해당하는 위원, 기피결정을 받은 위원 또는 회피한 위원은 「국가공무원법」 제14조제1항의 의사정족수 산정을 위한 출석 위원의 수에 산입할 수 있습니다.

나. 질의 나에 대하여

소청심사위원회의 회의에 출석한 위원 중 제척사유에 해당하는 위원, 기피결정을 받은 위원 또는 회피한 위원은 「국가공무원법」 제14조제1항의 의결정족수 산정을 위한 출석 위원의 수에 산입할 수 없습니다.

3. 이유

가. 질의 가에 대하여

먼저, 제척사유에 해당하는 위원이 의사정족수에서 제외되는지를 살펴보면, 「국가공무원법」에서는 제척사유와 관련하여 그 위원이 해당 "소청 사건에 관여하지 못한다"라고 규정하고 있을 뿐(제14조제2항) 다른 규정을 두고 있지는 않은바, 이와 같은 규정은 해당 위원이 위원회의 의사결정에 참여하지 못한다는 의미로 봐야지 위원회의 회의에 참석하는 것을 금지하거나 회의에 참석하더라도 회의 성립 자체에 영향을 미치는 의사정족수에서 제외하라는 취지라 볼 수는 없으므로 소청심사위원회에 있어서도 제척사유에 해당하는 위원이 위원회의 회의에 참석하는 경우 그 위원을 의사정족수에 산입해야 할 것입니다.

한편, 기피신청된 위원은 해당 기피신청에 대한 결정을 의결하는데에는 참여하지 못하나, 이 경우에도 기피결정을 위한 의사정족수에는 산입하여야 하고(법제처 2009. 1. 21. 회신 08-0415 해석례), 회피는 제척이나 기피 사유에 해당하는 위원이 자발적으로 의결에서 빠지는 것으로 제척·기피와 그 효과가 동일하므로, 제척사유에 해당하거나 기피결정을 받은 위원을 의사정족수에 산입한다면 회피를 한 위원 역시 의사정족수에 산입해야 할 것입니다.

따라서 소청심사위원회의 회의에 출석한 위원 중 제척사유에 해당하는 위원, 기피결정을 받은 위원 또는 회피한 위원은「국가공무원법」제14조제1항의 의사정족수 산정을 위한 출석 위원의 수에 산입할 수 있습니다.

나. 질의 나에 대하여

소청심사위원회의 의결에 관하여,「국가공무원법」은 의견이 나뉠 경우에는 출석 위원 과반수에 이를 때까지 소청인에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 그 중 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 보도록 하여 의결의 방법에 대해 규정(제14조제1항)하고 있을 뿐 제척・기피・회피 등의 경우 의결정족수 산정에 관하여는 별도의 규정을 두고 있지 않으나, 의결정족수는 의결에 필요한 출석 위원의 수를 말하는 것으로, 이는 의결에 참여할 수 있는 위원을 전제로 한다고 보아야 할 것이므로 제척・기피・회피 등으로 의결에 참여할 수 없는 위원을 제외한 나머지 위원의 수가 의결에 필요한 출석 위원의 수가 되고 그 중에서 과반수에 이를 때까지의 의견으로 의결이 가능하다고 할 것입니다(법제처 2009. 1. 21. 회신 08-0415 해석례).

따라서 소청심사위원회의 회의에 출석한 위원 중 제척사유에 해당하는 위원, 기피결정을 받은 위원 또는 회피한 위원은「국가공무원법」제14조제1항의 의결정족수 산정을 위한 출석 위원의 수에 산입할 수 없습니다.

6-6-2 결정의 종류

(1) 각 하

심사청구가 국가공무원법 또는 다른 법률에 적합하지 아니하다고 판단된 경우 본안심사를 거부하는 결정임

예컨대, 청구인 부적격, 소청제기기간의 도과, 소청관할위반 등이 해당됨

(2) 기 각

본안심사의 결과 심사청구가 이유 없다고 인정되어 원처분을 유지하는 결정임

(3) 인 용

① **취소, 변경**

처분의 취소 또는 변경을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정할 때에 원처분을 취소 또는 감경하는 결정임

법 제14조에서 청구취지별로 결정방법을 각각 정하고 있고, 취소청구와 달리 무효확인 청구는 소청제기기간 제한을 받지 않을 뿐만 아니라 전심절차를 거치지 않고 바로 행정소송을 제기할 수 있으므로 취소 또는 변경을 구하는 형식으로 소청심사청구를 청구한 경우에는 원처분에 무효사유가 있다 하더라도 무효임을 확인하는 결정을 할 수 없음

소청심사위원회는 필요하다고 인정되는 경우 원징계처분을 불문경고 처분으로 변경할 수 있음(지침 제17조의3)

② 무효확인, 부존재 확인

처분의 효력유무 또는 존재여부에 대한 확인을 구하는 청구가 이유있다고 인정할 때에는 처분의 효력유무 또는 존재여부를 확인하는 결정을 함

③ 의무이행

처분청의 위법, 부당한 거부처분이나 부작위에 대하여 의무이행을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정할 경우, 청구에 따른 처분을 하거나 이를 할 것을 명하는 결정임

참고자료 청구취지별 결정의 종류

청구취지별 \ 결정종류별		각하	기각	변경 (감경) (명령)	취소 (명령)	무효 또는 부존재 확인	직접 처분	이행 명령
변경(감경) 청구	징계처분	○	○	○	○			
	기타 불이익처분	“해	당	없	음”			
취소청구	징계처분	○	○	○	○			
	기타 불이익처분	○	○		○			
취소 또는 감경 청구	징계처분	○	○	○	○			
	기타 불이익처분	“해	당	없	음”			
무효확인 또는 부존재 확인 청구	징계처분	○	○			○		
	기타 불이익처분	○	○			○		
의무이행청구	징계처분	“해	당	없	음”			
	기타 불이익처분	○	○				○	○

(4) 임시결정

파면, 해임 및 면직처분(직무수행능력의 부족, 근무성적 불량)으로 인한 소청심사 청구의 경우, 소청심사위원회는 그 청구를 접수한 날로부터 5일 이내에 당해 사건의 최종결정이 있을 때까지 소청인 후임자의 보충발령을 유예하게 하는 임시결정을 할 수 있고 이 경우 20일 이내 최종결정을 하여야 함(법 제76조 제3항 및 제4항)

임시결정 제도는 원처분이 취소될 개연성이 높은 경우 소청인의 후임자발령을 유예시킴으로써, 불필요한 과원을 방지하고 소청인의 권익을 보다 강화하기 위해 마련된 것이라 할 수 있음

임시결정을 하는 경우 위원회는 소청당사자의 참석 없이 행할 수 있고, 지체 없이 임시결정문을 소청당사자에게 송부하여야 함

6-6-3 결정의 효력

(1) 기속력

소청심사위원회의 결정은 처분행정청을 기속하는 효력이 인정되므로(법 제15조) 위원회의 결정 내용대로 이행하지 않는 경우 그로 인한 행정상 책임이 따르게 됨

처분권자(대통령이 처분권자인 경우에는 처분 제청권자)는 다음 각 호에 해당하는 사유로 소청심사위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소(취소명령 포함)의 결정이나 판결을 받은 경우에는 다시 징계의결을 요구하여야 함. 다만, 제3호의 사유로 무효 또는 취소(취소명령 포함)의 결정이나 판결을 받은 감봉·견책처분에 대하여는 징계의결을 요구하지 아니할 수 있음(법 제78조의3 제1항)

1. 법령의 적용, 증거 및 사실 조사에 명백한 흠이 있는 경우
2. 징계위원회의 구성 또는 징계의결, 그 밖에 절차상의 흠이 있는 경우
3. 징계양정이 과다(過多)한 경우

처분권자는 법 제78조의3 제1항에 따른 징계의결을 요구하는 경우에는 소청심사위원회의 결정 또는 법원의 판결이 확정된 날부터 3개월 이내에 관할 징계위원회에 징계의결을 요구하여야 하며, 관할 징계위원회에서는 다른 징계사건에 우선하여

징계에 관한 의결을 하여야 함(법 제78조의3 제2항)

소청심사위원회의 취소명령 또는 변경명령 결정은 그에 따른 징계나 그 밖의 처분이 있을 때까지는 종전에 행한 징계처분에 영향을 미치지 아니함(법 제14조 제6항)

(2) 불가쟁력

소청심사위원회의 결정에 대하여 불복하는 경우에는 그 결정서를 받은 날로부터 90일 이내에 처분행정청을 피고로 하여 행정법원(행정법원이 설치되지 아니한 지역에서는 지방법원본원 행정합의부)에 행정소송을 제기할 수 있으며, 이 기간이 지난 후에는 그 결정의 효력에 대하여 다툴 수 없게 됨

(3) 불가변력

소청심사위원회의 결정은 쟁송절차에 의하여 이루어진 판결의 성격을 가지므로 일단 결정을 한 이상 위원회 및 처분행정청 등은 임의로 취소 또는 변경을 할 수 없음

6-6-4 결정서 작성 및 송부

(1) 작성방법

소청심사위원회의 결정은 그 이유를 명시한 결정서로 하여야 하는데 다음과 같은 사항을 명시하여 위원장과 출석한 위원이 서명날인하여야 함(법 제14조 제8항, 규정 제15조)

① 소청당사자의 표시
② 결정주문
③ 결정이유의 개요
④ 증거의 판단

(2) 결정서 송부

결정서는 그 정본을 작성하여 지체 없이 소청당사자에게 송부하여야 함(규정 제16조 제1항)

결정서 도달 시기는 행정소송 제기기간과 재심요구기간의 기준일이 되므로 결정서를 송부할 때에는 배달을 증명할 수 있는 방법으로 보내며, 위원회의 과실 없이 소청인에게 송달되지 아니한 경우에는 소청인의 주소, 성명과 결정주문을 관보에 게재하고, 게재한 날부터 2주일이 경과하는 날에 결정서는 해당 소청인에게 도달된 것으로 봄(규정 제16조 제2항)

또한, 감사원으로부터 파면요구를 받아 행한 파면처분에 대하여 제기된 소청사건의 경우에는 해당 소청심사위원회 위원장 등이 그 결정이 있은 날로부터 15일 이내에 결정결과를 감사원에 통보하여야 함(감사원법 제32조 제5항)

6-7 재심요구 및 처리 절차

6-7-1 재심요구

중앙인사관장기관장의 요구에 의한 재심은 소청심사 결정의 독립성 확보 차원에서 '04.6.12. 폐지되었으며(국가공무원법에서 관련 규정 삭제), 현재는 감사원법상 감사원 요구에 의한 재심만이 인정됨

감사원으로부터 파면요구를 받아 행한 파면처분에 대한 소청결정에 대하여 감사원은 1월 이내에 당해 소청심사위원회 등이 설치된 기관의 장을 거쳐 소청심사위원회 등에 재심을 요구할 수 있으며, 그 기간 동안 소청결정의 집행이 정지됨(감사원법 제32조 제6항 및 제7항)

재심요구를 할 때에는 그 이유를 명시한 재심요구서를 작성하여 해당 소청심사위원회에 접수하여야 하고(규정 제17조 제1항), 재심이유가 명시되어 있지 아니하거나 기타 흠결이 있을 경우에는 재심요구서를 접수한 날부터 7일 이내에 상당한 기간을 정하여 보정을 요구하여야 하며, 이 경우에 처리기간은 그 보정이 완료된 날부터 기산함(규정 제17조 제5항)

6-7-2 처리절차

(1) 답변(변명)자료 제출요구

위원회는 재심요구서를 접수하면 즉시 그 부본을 첨부하여 소청인에게 송부하고 답변(변명)자료의 제출을 요구함(규정 제17조 제2항)

(2) 답변(변명)자료 검토

소청인으로부터 재심요구권자의 재심이유에 대한 답변(변명)자료가 제출되면 당초 소청사건에 관한 일건 서류와 재심요구서에 첨부되어 있는 추가자료 기타 관계서류를 종합적으로 검토함

(3) 심사결정

재심사건의 심리는 필요하다고 인정하는 경우를 제외하고는 당사자의 출석 없이 결정할 수 있고(규정 제17조 제3항), 재심은 특별한 사정이 없는 한 요구된 날부터 30일 이내에 처리되어야 함(규정 제17조 제6항)

※ 재심의 경우 원심의 주심위원에게는 배정하지 않음(지침 제20조 제1항)

(4) 결정서 송부

소청심사위원회가 재심사건을 심사·결정하였을 때에는 재심결정서를 작성하여 그 정본을 지체 없이 소청당사자 및 감사원장에게 송부하여야 하며, 이 경우 감사원장에게는 인사혁신처를 경유하여 송부하여야 함(규정 제17조 제4항)

07 소청결정에 대한 불복

소청인은 소청심사결정에 불복하는 경우에는 원처분이나 부작위를 대상으로 하여 관할 행정법원(또는 관할 지방법원본원 행정합의부)에 행정소송을 제기할 수 있으며(법 제16조), 이때 피고는 다른 법률에 특별한 규정이 없는 한 그 처분 등을 행한 행정청으로 함(행정소송법 제13조 제1항)

단, 소청결정 자체의 고유한 위법을 주장하는 경우에는 소청심사위원회의 결정을 대상으로 소송을 제기할 수 있음

행정소송의 제기기간은 결정서의 정본을 송달받은 날로부터 90일 이내에 제기하여야 하며, 동 기간은 불변기간임

소청인이 행정소송을 제기한 경우에는 당해 소청사건의 피소청인은 소송을 제기한 사실 및 그 결과를 소청심사위원회에 통보하여야 함(규정 제18조)

판 례

항고소송의 대상

항고소송은 원칙적으로 당해 처분을 대상으로 하나, 당해 처분에 대한 재결 자체에 고유한 주체, 절차, 형식 또는 내용상의 위법이 있는 경우에 한하여 그 재결을 대상으로 할 수 있다고 해석되므로, 징계혐의자에 대한 감봉1월의 징계처분을 견책으로 변경한 소청결정 중 그를 견책에 처한 조치는 재량권의 남용 또는 일탈로서 위법하다는 사유는 소청결정 자체에 고유한 위법을 주장하는 것으로 볼 수 없어 소청결정의 취소사유가 될 수 없음(대법원 1993. 8. 24. 선고 93누5673판결)

08 사건기록의 보관관리

소청사건기록은 일체를 순서대로 정리하여 편철한 후 일련번호를 부여하여 소청심사위원회 자체 또는 문서보관 소관 부서에 이관하여 보관하되, 결정서 원본과 심사조서는 정부기록보존소에 이관하여 영구히 보관하고, 소청사건처리부는 20년, 나머지 소청관계서류는 5년간 보관함

위원회는 소청사건이 결정된 후 신청이 있는 때에는 소청당사자가 제출한 증거물 기타 심사자료를 제출자에게 반환할 수 있음(규정 제11조 제5항)

09 소청서류의 열람 및 복사

9-1 소청당사자

소청당사자는 소청관련 서류에 대해 열람 및 복사를 요청할 수 있으며, 특별한 경우를 제외하고는 위원회는 이에 응하여야 함. 이 경우 조사보고서 및 심사조서는 제외됨(지침 제22조 제1항)

9-2 이해관계인

이해관계가 있는 제3자가 소청관련 서류의 열람 등을 요구하는 경우, 위원회는 결정을 거쳐서 특정부분에 대해서만 열람 또는 복사하게 할 수 있는데, 단, 다음과 같은 사유가 있을 때에는 이를 제한하거나 거부할 수 있음(지침 제22조 제2항)

① 소청당사자가 공개를 거부하는 경우
② 공개로 인해 타인의 명예나 인격, 사생활의 비밀 또는 생활의 평온이나 공익이 침해될 우려가 있는 경우
③ 공개할 경우 소청사건의 공정한 심사에 지장을 초래한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우
④ 필요 이상으로 대량·다수의 열람이나 공개를 요구하는 경우 등

9-3 법 원

심사조서를 소송의 증거로 제출하여 달라는 법관의 요청이 있는 경우에는 심사조서 사본을 당해 법원에 제출할 수 있음(지침 제22조 제3항)

Appeals Commission
Government of Korea

2

고충처리

01 고충처리제도의 의의

1-1 의 의

고충처리제도는 근무조건, 인사관리 기타 신상문제에 대하여 불만이 있는 공무원의 고충심사청구에 대한 심사와 인사상담을 통하여 그들이 겪고 있는 애로사항에 대한 적절한 해결책을 강구하게 하는 제도로 1981.4.20. 국가공무원법 개정에 따라 신설됨

이 제도는 소청심사제도와 병행운영함으로써 공무원의 권익을 보다 더 다양하게 보장하여 사기를 진작시키고 직무의 능률을 향상시키고자 하는데 그 의의가 있음

1-2 성 격

고충처리제도는 고충심사처리기관이 그 심사를 제기하는 공무원과 관계 기관 간의 중간에서 제3자적 입장으로 고충사안이 원만히 해결되도록 주선하고 권고하는 조정자적 역할을 수행하는 성격을 지니고, 결과는 당해 행정청을 기속하지 않고 스스로 판단·시정조치를 하여야만 효력이 발생함

① 심사대상에 있어서 소청은 공무원이 받은 신분상 중대한 불이익처분이 주요 대상인 반면 고충은 개인에 대한 신분보다는 근무조건·처우·인사상 직면하게 되는 일상의 모든 신상문제를 그 대상으로 함

② 처리의 법적 성격에 있어서도 소청은 불이익처분에 대한 사후구제를 위한 쟁송절차로서 준사법적 기능을 수행함에 반하여, 고충은 단순히 적정한 행정상 조치를 구하는 심사기능을 수행함

③ 심사결과의 효력에 있어서 행정청은 소청심사위원회의 심사결과에 반드시 기속되고 확정력을 발생하나, 고충심사의 결과는 당해 행정청을 기속하지 않고 스스로 판단·시정조치를 하여야만 효력이 발생함

참고자료 소청제도와 고충제도의 비교

구 분	소청제도	고충제도
근거법령	– 국가공무원법 제9조~제16조, 제76조 – 소청절차규정 – 소청업무처리지침	– 국가공무원법 제76조의2 – 공무원고충처리규정 – 중앙고충업무처리지침
심사대상	– 징계처분 및 그 밖의 신분상 불이익처분	– 근무조건·처우·인사 상 직면하게 되는 일상의 모든 신상문제
제기기간	– 처분사유설명서를 받은 날 또는 처분이 있은 것을 안 날로부터 30일	– 제기기간 제한이 없음 ※ 단, 보통고충심사위원회의 심사를 거친 재심청구는 결정서를 통보받은 날부터 30일 이내
심사기관	– 소청심사위원회	– 중앙고충심사위원회는 국가공무원법 제76조의2에 따라 소청심사위원회가 관장 – 보통고충심사위원회
관할 * 인사혁신처 소청심사 위원회 기준	– 행정부소속 국가공무원 (교원·검사·군인·군무원, 특수경력직 공무원은 제외)	– 보통고충심사위원회의 심사를 거친 재심청구 – 5급 이상 공무원(고위공무원단 포함)·연구관·지도관 또는 이에 상당하는 일반직공무원 – 6급 이하 공무원의 고충 중에서 임용권자를 달리하는 둘 이상의 기관에 관련된 경우 * 6급 이하 공무원·연구사·지도사 또는 이에 상당하는 일반직공무원의 고충심사는 보통고충심사위에서 담당 * 별정직도 제기가능
진술권 부여	– 필수	– 필요시 부여
결정기한	– 60일	– 30일

구 분	소청제도	고충제도
정족수 및 결정방법	- 재적 2/3출석, 출석위원 과반수로 결정 * 국가공무원법 제14조	- 재적위원 과반수로 결정 * 공무원고충처리규정 제10조
결정의 종류	- 각하, 기각, 취소 또는 변경, 처분의 효력 유무 또는 존재 여부 확인, 부작위에 대한 이행명령 * 국가공무원법 제14조	- 시정요청, 기각, 각하 * 중앙고충업무처리지침 제14조
결정의 효력	- 기속력 및 확정력 발생	- 당해 행정청을 기속하지 않음
결정에 대한 불복	- 행정소송 제기	- 중앙고충심사에 대해서는 재심제도 없음 - 보통고충심사에 대해서는 중앙고충위에의 재심청구제도 있음 - 고충심사결정은 행정상 쟁송의 대상이 되는 행정처분이 아님

1-3 관계 법령

○ 국가공무원법(법률 제12844호 '14.11.19.) ⇒ 이하 "법"이라 함

○ 지방공무원법(법률 제12844호 '14.11.19.)

○ 경찰공무원법(법률 제12844호 '14.11.19.)

○ 소방공무원법(법률 제12844호 '14.11.19.)

○ 교육공무원법(법률 제12755호 '14.6.11.)

○ 공무원고충처리규정(대통령령 제25751호 '14.11.19.) ⇒ 이하 "규정"이라 함

02 고충심사위원회의 종류와 관할

2-1 개 설

공무원의 인사상담 및 고충을 심사하기 위하여 인사혁신처에 중앙고충심사위원회를 설치하고, 임용권자 및 임용제청권자 단위로 보통고충심사위원회를 설치함

2-2 인사혁신처 중앙고충심사위원회

2-2-1 설치 근거

법 제76조의2 제3항

제76조의2(고충처리)
③ 공무원의 고충을 심사하기 위하여 중앙인사관장기관에 중앙고충심사위원회를, 임용권자 또는 임용제청권자 단위로 보통고충심사위원회를 두되, 중앙고충심사위원회의 기능은 소청심사위원회에서 관장한다.

2-2-2 관 할

(1) 보통고충심사위원회의 심사를 거친 재심청구와 5급 이상 공무원(고위공무원단에 속하는 일반직공무원 포함)·연구관·지도관 또는 이에 상당하는 일반직공무원의 고충 및 6급 이하 공무원의 고충 중에서 임용권자를 달리하는 둘 이상의 기관에 관련된 경우(법 제76조의2제4항, 규정 제3조의6제1항)

(2) 경찰공무원고충심사위원회의 심사를 거친 재심청구와 경정 이상의 경찰공무원의 인사상담 및 고충심사(경찰공무원법 제25조 제2항)

(3) 소방공무원고충심사위원회의 심사를 거친 국가소방공무원의 재심청구와 소방령 이상의 국가소방공무원의 인사상담 및 고충심사(소방공무원법 제22조 제2항)

※ 소방공무원고충심사위원회의 심사를 거친 지방소방공무원의 재심청구와 지방소방령 이상의 지방소방공무원의 인사상담 및 고충은 지방공무원법에 의하여 설치된 시·도 인사위원회에서 심사

(4) 국가공무원법의 적용을 받는 자와 다른 법률의 적용을 받는 자가 서로 관련되는 고충심사의 청구에 대하여는 중앙고충심사위원회가 이를 심사·결정할 수 있음(규정 제3조의6 제4항)

2-3 행정기관소속 보통고충심사위원회

2-3-1 설치 근거

임용권자 또는 임용제청권자 단위로 설치(법 제76조의2 제3항)

2-3-2 위원회 구성

위원장 1명을 포함한 5명 이상 7명 이하의 위원으로 구성, 위원장과 위원은 고충심사청구인보다 상위계급의 소속 공무원 중에서 설치기관의 장이 임명(규정 제3조)

2-3-3 관 할

(1) 소속 6급 이하 공무원·연구사·지도사 또는 이에 상당하는 일반직공무원의 인사상담 및 고충심사(법 제76조의2 제4항, 규정 제3조의6 제1항)

(2) 특수경력직공무원도 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 국회규칙·대법원규칙·헌법재판소규칙·중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령이 정하는 바에 따라 그에 상응하는 계급 또는 직위의 경력직공무원의 예에 의해 고충심사청구가 가능하다 할 것임(법 제76조의3, 규정 제2조)

(3) 상·하위직자가 관련된 고충심사의 청구에 대하여는 그 중 최상위직에 있는 자를 관할하는 고충심사위원회가 이를 심사결정함(규정 제3조의6 제2항)

2-4 지방공무원 고충심사기관

2-4-1 설치 근거 및 위원회 구성

(1) 지방공무원에 대한 고충심사는 징계의결 등의 사무를 관장하고 있는 각 인사위원회에서 관할(지방공무원법 제67조의2 제1항 및 제2항)

> **제67조의2(고충처리)**
> ① 공무원은 누구나 인사 · 조직 · 처우 등 각종 근무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 임용권자는 이를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 하여서는 아니 된다.
> ② 제1항에 따라 인사상담 또는 고충심사청구를 받은 임용권자는 이를 인사위원회 회의에 부쳐 심사하게 하거나 소속 공무원과 상담하게 하고 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다.

(2) 지방자치단체에 임용권자(임용권을 위임받은 자는 제외하되, 그중 시의 구청장과 지방자치단체의 장이 필요하다고 인정하는 소속 기관의 장을 포함한다)별로 인사위원회를 두고 있으며, 위원 16명 이상 20명 이하로 구성. 다만, 임용권을 위임받은 기관에 두는 인사위원회와 인구 10만 미만의 지방자치단체에 두는 인사위원회는 7명 이상 9명 이하의 위원으로 구성할 수 있음(지방공무원법 제7조 제1항 및 제2항, 지방공무원임용령 제9조의2 제2항)

2-4-2 관 할

(1) 지방자치단체 소속 지방공무원의 경우 임용권자(특별시 · 광역시 · 도 · 시 · 군 · 구)별로 설치된 인사위원회에서 인사상담 및 고충을 심사함

(2) 지방교육청 소속 지방공무원의 경우 임용권자(특별시 · 광역시 · 도 교육청 및 각 지역 교육청)별로 설치된 인사위원회에서 인사상담 및 고충을 심사함

(3) 시 · 도 인사위원회에서는 소방공무원 고충심사위원회의 심사를 거친 지방소방공무원의 재심청구와 지방소방령 이상의 지방소방공무원의 인사상담 및 고충을 심사함(소방공무원법 제22조제2항)

2-5 경찰공무원 고충심사위원회

2-5-1 설치 근거

경찰공무원법 제25조 제1항, 규정 제3조의2 제1항

경찰공무원법 제25조(고충심사위원회)

① 경찰청 소속 경찰공무원의 인사상담 및 고충을 심사하기 위하여 경찰청, 지방경찰청 및 대통령령으로 정하는 경찰기관에 경찰공무원 고충심사위원회를 두고, 국민안전처 소속 경찰공무원의 인사상담 및 고충을 심사하기 위하여 국민안전처 및 대통령령으로 정하는 지방해양경비안전관서에 경찰공무원 고충심사위원회를 둔다.

공무원고충처리규정 제3조의2(경찰공무원고충심사위원회)

①「경찰공무원법」 제25조제1항에서 "대통령령이 정하는 경찰기관"이라 함은 경찰대학・경찰교육원・중앙경찰학교・경찰수사연수원・경찰서・경찰기동대・경비함정 기타 경감 이상의 경찰공무원을 장으로 하는 기관중 행정자치부장관 또는 국민안전처장관이 지정하는 경찰기관을 말한다.

2-5-2 위원회 구성

위원장 1인을 포함한 5인 이상 7인 이하의 위원으로 구성, 위원장과 위원은 청구인보다 상위계급의 소속 경찰공무원 중에서 설치기관의 장이 임명(규정 제3조의2 제2항)

2-5-3 관 할

경감 이하 경찰공무원의 인사 상담 및 고충 심사

※ 경찰공무원고충심사위원회의 심사를 거친 재심청구와 경정 이상의 경찰공무원의 인사상담 및 고충심사는「국가공무원법」에 따라 설치된 중앙고충심사위원회에서 심사(경찰공무원법 제25조 제2항)

2-6 소방공무원 고충심사위원회

2-6-1 설치 근거

소방공무원법 제22조 제1항, 규정 제3조의3

소방공무원법 제22조(고충심사위원회)

① 소방공무원의 인사상담 및 고충을 심사하기 위하여 국민안전처, 시·도 및 대통령령으로 정하는 소방기관에 소방공무원 고충심사위원회를 둔다.

공무원고충처리규정 제3조의3(소방공무원고충심사위원회)

①「소방공무원법」제22조제1항에서 "대통령령이 정하는 소방기관"이라 함은 소방학교 및 소방서를 말한다.

2-6-2 위원회 구성

위원장 1인을 포함한 5인 이상 7인 이하의 위원으로 구성, 위원장과 위원은 청구인보다 상위계급의 소속 공무원(지방공무원 포함)중에서 설치기관의 장이 임명(규정 제3조의3 제2항)

2-6-3 관 할

소방경 이하 국가 및 지방소방공무원의 고충 심사

※ 소방공무원고충심사위원회의 심사를 거친 국가소방공무원의 재심청구와 소방령 이상의 국가소방공무원의 인사상담 및 고충은「국가공무원법」에 의하여 설치된 중앙고충심사위원회에서 심사하며, 소방공무원고충심사위원회의 심사를 거친 지방소방공무원의 재심청구와 지방소방령 이상의 지방소방공무원의 인사상담 및 고충은「지방공무원법」에 의하여 설치된 시·도 인사위원회에서 심사(소방공무원법 제22조 제2항)

〈소방공무원 고충관할 현황〉

구 분		1차 고충관할	재심관할
소방령 이상	국가직	인사혁신처 중앙고충심사위원회	–
	지방직	시·도 인사위원회	–
소방경 이하	국가직	소방공무원 고충심사위원회	인사혁신처 중앙고충심사위원회
	지방직	소방공무원 고충심사위원회	시·도 인사위원회

2-7 교육공무원 고충심사위원회

2-7-1 교육공무원 중앙고충심사위원회

(1) 설치 근거

교육부 산하 교원소청심사위원회에서 동 기능을 관장(교육공무원법 제49조 제3항)

> **제49조(고충처리)**
> ③ 교육공무원의 고충을 심사하기 위하여 교육부에 교육공무원 중앙고충심사위원회를 두고, 임용권자 또는 임용제청권자 단위로 교육공무원 보통고충심사위원회를 두되 교육공무원 중앙고충심사위원회의 기능은 「교원지위향상을 위한 특별법」에 따른 교원소청심사위원회에서 관장한다.

(2) 위원회 구성

위원장 1인을 포함한 5인 이상 7인 이하의 위원으로 구성, 위원장은 교육부차관이 되고 위원은 교육부 소속 공무원 및 교직단체의 임직원중에서 교육부장관이 임명(규정 제3조의4)

(3) 관할(교육공무원법 제49조 제4항, 제6항)

① 교육공무원 보통고충심사위원회의 심사를 거친 재심청구

② 부교수 이상의 대학교원과 제29조제1항 및 제29조의2제1항에 따라 대통령이 임용하는 장학관 · 교육연구관 및 교장 · 원장의 고충

③ 제58조에 따라 교육감이 임용하는 장학관과 교육연구관 중 교육행정기관에 근무하는 과장급 이상의 직위에 해당하는 사람, 교육연수기관의 장, 교육연구기관의 장, 교원연수기관의 장의 고충

④ 임용권자를 달리하는 둘 이상의 기관에 관련된 교육공무원의 고충심사

2-7-2 교육공무원 보통고충심사위원회

(1) 설치 근거

임용권자 또는 임용제청권자 단위로 설치(교육공무원법 제49조 제3항)

(2) 위원회 구성

위원장 1인을 포함한 5인 이상 7인 이하의 위원으로 구성, 위원장과 위원은 청구인보다 상위직급의 소속공무원(지방공무원 포함) 중에서 설치기관의 장이 임명(규정 제3조의4 제2항)

(3) 관 할

조교수 이하의 대학교원과 교육공무원법 제30조에 따라 교육부장관이 임용하는 교육공무원, 교육공무원법 제58조에 따라 교육감이 임용하는 교육전문직원(교육공무원법 제49조 제4항 제3호에 해당하는 자 제외)의 고충을 심사(교육공무원법 제49조 제5항)

03 고충처리의 대상

3-1 개 설

공무원은 누구나 인사 · 조직 · 처우 등 각종 직무 조건과 그 밖에 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충심사를 청구할 수 있고, 고충을 청구하였다는 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니함(법 제76조의2 제1항)

3-2 고충처리 대상

3-2-1 근무조건에 관한 사항

① 봉급 · 수당 등 보수에 관한 사항
② 근무시간 · 휴식 · 휴가에 관한 사항
③ 업무량, 작업도구, 시설안전, 보건위생 등 근무환경에 관한 사항
④ 주거 · 교통 및 식사편의 제공 등 후생복지에 관한 사항

3-2-2 인사관리에 관한 사항

① 승진 · 전직 · 전보 등 임용에 관한 사항으로서 임용권자의 재량 행위에 속하는 사항
② 근무성적평정 · 경력평정 · 교육훈련 · 복무 등 인사행정의 기준에 관한 사항
③ 상훈 · 제안 등 업적성취에 관한 사항

3-2-3 기타 신상문제에 관한 사항

① 성별 · 종교별 · 연령별 등에 관한 차별대우

② 기타 개인의 정신적 · 심리적 · 신체적 장애로 인하여 발생되는 직무수행과 관련된 사항

3-3 처리대상에서 제외되는 사항

3-3-1 다른 법령에 의하여 처리되는 사항

고충심사청구대상에는 근무조건, 인사관리 등에 속하는 사항이면 모두 포함될 수 있으나, 다만 다른 법령의 규정에 의하여 구제가 가능하도록 되어 있는 사항은 처리대상 범위에서 제외됨

① 소청심사의 대상이 되는 사항

② 감사원의 변상판정 기타 결정에 관한 사항

③ 공무원 연금급여에 관한 사항

3-3-2 국가사무의 관리운영에 관한 사항

법률의 개폐, 예산조치의 요구 등 국회의 협력이 필요하거나 전체 공무원의 보수 인상 요구 등과 같이 당해 행정기관만으로는 시정조치가 불가능한 사항 등은 심사 대상에서 제외됨

04 고충심사 청구

4-1 청구 방법

4-1-1 고충심사청구서 작성 요령

고충심사청구서는 일정한 서식은 없으나 청구서 작성에 있어서는 다음 사항을 필요적으로 기재하도록 되어 있음(규정 제4조)

① 주소, 성명 및 생년월일
② 소속기관명 및 직급 또는 직위
③ 고충심사청구의 취지 및 이유

또한, 인사상담을 희망하는 경우에는 당해 기관에 직접 출석하여 구두로 요청할 수도 있고, 문서에 의하여 그 내용을 알려준 후 고충심사기관의 통지(전화연락 등)를 받고 출석하여 상담을 함으로써 고충을 해소할 수 있음

4-1-2 제 기

(1) 심사청구

고충심사청구는 해당 고충심사위원회에 직접 제출하는 것이 아니고, 공무원의 구분과 직급 또는 직위에 따라 관할 고충심사위원회가 설치되어 있는 기관의 장에게 제출하면 그 기관의 장이 접수를 한 후 이를 소속 고충심사위원회위원장에 부의하여 심사절차를 진행하도록 되어 있음(규정 제4조)

(2) 제기기간

고충심사청구를 할 때에는 제기기간이 규정되어 있지 아니하고 언제든지 고충을 제기할 수 있는데, 특히 고충제기기간이 정하여져 있는 경우로서 보통고충심사위원회, 경찰공무원 고충심사위원회, 소방공무원 고충심사위원회 및 교육공무원 보통고충심사위원회에 고충을 제기하여 심사를 받은 후, 그 결과에 불복하여 인사혁신처 중앙고충심사위원회 또는 교육공무원 중앙고충심사위원회에 고충재심을 청구할 때에는 결정서를 통보받는 날부터 30일 이내에 그 결정서 사본을 첨부하여 재심 이유 등을 기재한 고충재심청구서를 해당 위원회가 설치된 기관의 장에게 제기하도록 되어 있음(규정 제4조 및 제13조)

05 고충심사 절차

5-1 개 요

고충심사 절차의 진행은 소청심사 진행순서와 거의 같고 고충의 내용으로 보아 당사자인 청구인과 피청구인을 참석시켜 진술을 들을 필요가 없을 때에는 당사자를 참석시키지 아니하고 심사결정을 함

또한, 고충의 내용이 심사를 할 정도가 아닌 건의사항이나 인사문제 등인 경우에는 청구인만을 출석시켜 주심위원의 상담을 거쳐 처리할 수도 있음

고충심사 절차

심 사 청 구

(청구기간에 제한이 없음) ↓ (재심청구는 그 결정서를 받은 날부터 30일 이내)

답 변 서 (변 명 서) 제 출 요 구

↓

사 실 조 사

• 서류 • 현지

↓

심 사

• 청구인 • 소속기관장의 대리인

(당사자는 필요시 출석함) ↓

결 정

• 시정요청 • 기각 • 각하

5-2 청구서 접수

5-2-1 요건 검토

고충심사청구서가 접수되면 관할의 적법여부를 확인한 후 청구인의 인적사항 및 청구취지 등을 고충사건처리대장에 등재한 후 담당조사관을 지정함

5-2-2 청구서 보완

고충심사청구서의 내용을 검토하여 기본적인 사항이 누락되거나 첨부물이 미제출되었을 때에는 7일 이내에 상당한 기간을 정하여 청구인에게 보완을 요구할 수 있고, 청구인은 위 기간 내에 보완하여야 함(규정 제5조)

5-3 답변서(변명서)의 요구

5-3-1 고충제기사실 통지

고충심사청구서가 접수되면 피청구인 즉 해당 고충을 해소할 수 있는 기관의 장이나 관계기관의 장에게 청구서 사본 1부를 첨부하여 고충제기사실을 통보하게 되고, 피청구인측의 의견을 확인하기 위하여 답변(변명)자료를 요구함(규정 제7조)

5-3-2 답변(변명)자료 제출

고충심사청구서에 대한 답변서 등 답변(변명)자료를 요구받은 기관의 장은 그와 관련된 답변서와 관계법령 등의 답변(변명)자료를 작성하여 해당 고충심사위원회에 제출해야 함(규정 제7조)

5-4 심사회의 개최

5-4-1 회의 참석자

고충심사위원회는 고충심사에 필요하다고 인정할 때에는 청구인, 설치기관의 장,

청구인이 소속된 기관의 장 또는 그 대리인을 출석하게 하여 진술하게 하거나 관계기관에 답변서(변명서) 또는 심사자료의 제출을 요구할 수 있음

답변(변명)자료가 제출되면 고충심사위원회에서는 이를 검토하고, 필요한 경우 사실조사를 실시하는 등 심사준비를 하게 되며, 그 후 심사기일을 지정하여 기일통지를 심사일 5일전까지 당사자에게 도달되도록 해야 함

출석기일통지를 받은 당사자가 심사일에 상당한 이유 없이 출석하지 아니한 때에는 고충심사위원회는 진술 없이 심사·결정할 수 있음. 다만, 서면으로 진술할 때에는 결정서에 서면진술의 요지를 기재하여야 함

고충심사위원회의 위원 중 청구인의 친족이거나 청구사유와 밀접한 관계가 있는 자는 그 고충심사를 회피할 수 있고, 고충심사위원회의 위원에게 고충심사의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있을 때에는 청구인은 그 위원의 기피를 신청할 수 있으며, 고충심사위원회는 의결로 그 위원의 기피여부를 결정하여야 함(규정 제6조 및 제7조, 제8조)

5-4-2 회의 진행 절차

회의 진행절차는 소청심사회의 진행순서와 유사함

5-5 심사결정 및 결정서 송부

5-5-1 결정 기한

고충심사결정은 그 청구서를 받은 날로부터 30일 이내에 하도록 되어 있고, 다만 부득이한 사정이 있는 경우에는 해당 고충심사위원회에서 임의대로 연장하지 아니하고 그 고충사건과 관련된 설치기관의 장의 승인을 얻어 30일을 연장하여 처리할 수 있음(규정 제7조)

5-5-2 결정의 종류

고충심사결정은 재적위원 과반수의 합의에 의하고 결정의 종류는 다음 3가지로 하되, 권장사항 등의 의견을 첨부할 수 있음(규정 제10조)

(1) 시정요청

고충 청구인의 취지대로 이행하여 줄 것을 명하는 결정으로서 고충을 해소하여 주는 것임

(2) 기 각

고충청구인의 요망을 받아들일 수 없는 경우에 내리는 결정임

(3) 각 하

재심청구기간을 도과하였거나 고충청구내용이 고충으로서 해소할 수 없는 사안인 경우에 내리는 결정임

5-5-3 결정서 작성 및 송부

고충심사결정을 한 고충심사위원회에서는 고충청구 취지와 이유 등을 기재한 결정서를 작성하여 위원장과 출석한 위원들의 서명날인을 받은 후 고충청구인과 피청구인에게 직접 송달하지 아니하고 설치기관의 장에게 송부함(규정 제11조)

고충심사결정서를 송부 받은 설치기관의 장은 심사결과를 청구인에게 통보하는 외에 스스로 고충의 해소를 위한 조치를 하거나 관계기관의 장에게 필요한 조치를 요청하여야 함(규정 제12조)

5-5-4 결정의 효력

고충심사위원회의 결정은 기속력이 없으나, 고충심사 결과 시정이나 권고를 요청받은 임용권자 또는 임용제청권자는 처분청 또는 관계기관의 장에게 그 시정을 요청할 수 있으며, 요청받은 처분청이나 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면

이를 이행하고 그 처리결과를 알려야 함

다만, 부득이한 사유로 이행하지 못하면 그 사유를 알려야 함(법 제76조의2 제6항, 지방공무원법 제67조의2 제4항)

5-6 결정에 대한 불복

5-6-1 재심 절차

5급 이상 국가공무원(고위공무원단에 속하는 일반직공무원 포함), 지방공무원, 경정 이상의 경찰공무원, 소방령 이상 국가·지방 소방공무원 등의 경우 재심을 할 수 있는 기관이 없어 고충심사위원회의 결정에 불복하더라도 재심청구를 할 수 없음

6급 이하 공무원의 고충처리 등과 같이 중앙고충심사위원회 또는 교육공무원 중앙고충심사위원회 등 재심기관이 있는 경우 고충결정에 불복하여 재심을 청구할 경우 결정서를 통보받은 날로부터 30일 이내에 관할 고충심사위원회에 제기하여야 함(규정 제13조)

5-6-2 재심관할 고충심사기관

(1) 인사혁신처 중앙고충심사위원회

① 보통고충심사위원회에서 심사한 6급 이하 국가공무원의 고충결정(국가공무원법 제76조의2 제4항)

② 경찰공무원 고충심사위원회에서 심사한 경감 이하 고충결정(경찰공무원법 제25조 제2항)

③ 소방공무원 고충심사위원회에서 심사한 소방경 이하 국가소방공무원의 고충결정(소방공무원법 제22조 제2항)

(2) 특별시·광역시·도 인사위원회

소방경 이하 지방소방공무원의 고충결정(소방공무원법 제22조 제2항)

(3) 교육공무원 중앙고충심사위원회

교육공무원 보통고충심사위원회에서 심사한 고충결정(교육공무원법 제49조 제4항)

5-6-3 재심결정 처리

재심관할 고충심사위원회에 청구된 고충사건은 당초 해당 고충심사위원회에서 심사·결정한 진행과정을 거쳐 다시 심사를 하여 결정한 후 이를 해당 설치기관의 장에게 송부하여 그 결정에 따라 이행하도록 해야 함

5-6-4 행정소송과의 관계

고충심사위원회의 고충심사결정은 어떠한 행정처분에 대하여 위법여부를 다투는 것이 아닐 뿐만 아니라 그 결정도 기속력이 부여되지 않는 권고의 성격을 가지고 있기 때문에 고충심사결정에 불복하여 법원에 행정소송을 제기할 수 없음

판 례

고충심사결정에 불복하여 행정소송을 제기할 수 있는지 여부

지방공무원법 제67조의2에서 규정하고 있는 고충심사제도는 공무원으로서의 권익을 보장하고 적정한 근무환경을 조성하여 주기 위하여 근무조건 또는 인사관리 기타 신상문제에 대하여 법률적인 쟁송의 절차에 의하여서가 아니라 사실상의 절차에 의하여 그 시정과 개선책을 청구하여 줄 것을 임용권자에게 청구할 수 있도록 한 제도로서, 고충심사결정 자체에 의하여는 어떠한 법률관계의 변동이나 이익의 침해가 직접적으로 생기는 것은 아니므로 고충심사의 결정은 행정상 쟁송의 대상이 되는 행정처분이라고 할 수 없음(대법원 1987. 12. 8. 선고 87누658 판결)

06 인사혁신처 중앙고충심사위원회 결정례

고충 96-1〈운전경과 경찰관의 보직변경 요망〉

(1) 청구취지

청구인은 운전경과 순경으로 특채되어 운전요원으로 계속 근무하다가 94년 경사로 승진되었으므로 능력을 발휘할 수 있는 파출소 부소장이나 그에 상응한 일반부서에 근무할 수 있도록 보직을 변경해 주어야 함에도 계속 운전업무에만 종사케 하는 것은 부당하니 고충을 해소해 달라는 것임

(2) 결 정

경찰공무원임용령에 의하면 운전경과는 경사이하의 경찰공무원으로 하도록 되어 있고, 동 시행규칙에 의하면 전과는 일반경과에서 보안경과 또는 특수경과로 전과하는 것에 한하여 인정된다고 되어 있으며, 현실적으로 경찰차 대다수가 긴급차량으로 1종대형운전면허 소지자가 운전하여야 하고 퇴직 등 자연소모된 운전요원의 충원이 잘 안되어 경찰기동력에 많은 지장을 주고 있다는 피청구인의 주장 등 제반 사항을 종합하여 볼 때, 청구인의 고충을 받아들이기 어렵다 할 것임

고충 96-2〈당직제도 및 업무과중 시정요망〉

(1) 청구취지

청구인은 ○○대학 실습선에 승선근무를 하고 있는 자로서, 실습선 당직일수가 종전 6일 1회에서 5일 1회로 변경되었고, 당직수당도 제대로 받지 못하고 있는 실정이며, 9급 선박서기보인 청구인이 학생들의 교육에 참여하는 등 직급에 비해 너무 과중한 업무를 담당하고 있으므로 고충을 해소해 달라는 것임

(2) 결 과

동 대학 실습선의 당직일수 변경은 교수들의 연구활동을 활성화시키기 위해 승선근무교수인원을 줄이는 과정에서 결정된 것이고 이는 교육여건 개선을 위해 불가피한 조치였으며, 공무원의 보수나 수당은 예산의 범위안에서 지급되고 있으므로 현실적으로 예산을 추가로 확보하는 조치가 선행되어야 할 것이므로 이 경우 청구인의 고충을 해소하기 어렵고, 동 대학교에서는 청구인이 원할 경우 업무를 조정하여 시정조치토록 한다고 하였으므로 이 경우 청구인의 고충을 이미 인용하였다 할 것임

고충 97-1〈주사승진 요망〉

(1) 청구취지

청구인은 ○○교육대학 부속초등학교 급식소에서 영양사(급식관리담당)으로 근무하는 자로서, 청구인이 현재 근무하고 있는 ○○교육대학의 보건관련 직원의 정원이 보건주사 1명, 식품위생주사보 1명으로 조정되어 현재 식품위생주사보인 청구인은 정원책정미비로 승진할 수 없으므로 청구인의 고충을 해결해 달라는 것임

(2) 결 정

동 교육대학의 보건주사 1명 정원은 동 대학본부에 보건직으로 배정된 인원으로 보건원 8급으로 특채되어 대학본부 양호실에 근무하던 직원이 승진하였고, 이는 대학의 인사업무를 관장하고 있는 임용권자인 대학총장의 지침에 의한 것으로 이 조치가 법규에 어긋나거나 재량권을 벗어난 것으로 보이지 아니하며, 피청구인은 청구인의 고충을 해결해 주기 위하여 교육부에 식품위생주사보를 식품위생주사로 상향조정을 요구하는 내용의 문서를 보낸 사실이 확인되고, 청구인의 고충은 관계기관에서 정원상향조정 등이 이루어진 후라야 해소될 수 있는 사항이므로 현재로서는 본건 청구인의 고충을 받아들이기 어려움

고충 2002-6〈인사교류 시정청구〉

(1) 청구취지

○○도 소속 청구인과 □□부 소속 윤△△과의 인사교류는 ○○도지사가 외부의 청탁을 받아 위 윤△△을 봐주기 위해서 청구인의 동의 없이 강행한 것으로 인사원칙과 절차에 하자가 있고, 위 인사교류로 인하여 청구인은 전혀 업무가 생소한 □□업무를 담당하게 되어 업무능력을 발휘할 수 없으며 그 동안 근무하였던 조직과 분위기가 전혀 다른 공무원들과 근무하게 되어 상당한 심적 고통을 받고 있으므로 얼마 남지 않은 공무원 생활을 원 소속기관인 ○○도에서 마칠 수 있도록 전보조치해 달라는 것임

(2) 결 정

공무원인사기록및인사사무처리규칙 제15조의 규정에 의하면 인사교류에 있어서는 본인의 동의가 필요하나, 이 건의 경우 청구인이 수차례에 걸쳐 반대의 의사를 분명히 밝힌 바 있고, ○○도지사가 청구인과 단독면담을 하면서 자신의 임기 내 ○○도로 돌아오게 하겠다는 약속을 한 이후에야 부득이 동의하게 된 점, 만일 ○○도지사가 위 약속을 하지 않았다면 청구인이 인사교류에 동의하지 않았을 것으로 보이는 점, ○○도에서는 청구인이 □□부로 전출간 이후 3년 5개월 동안 많은 인사요인이 있었음에도 청구인의 전입문제를 전혀 고려한 바 없어 애당초 위 약속을 지킬 의도가 없었던 것으로 보이는 점 등에 비추어 볼 때 위 인사교류가 청구인의 실질적인 동의를 받아 정당하게 이루어졌다고 보기는 어렵고, 청구인은 본인이 원하지 않은 인사교류로 인하여 고향인 ○○도를 떠나 근무하여야 하는 등 정신적·육체적으로 상당한 고통을 받은 것으로 보이며, 또한 20여 년간 공직생활의 대부분을 내무행정만 담당해오다가 갑자기 생소한 □□업무를 담당하게 되었고 더욱이 내무행정과는 다른 조직 정서 및 문화 속에서 이에 적응하는데 어려움이 있을 것으로 판단되는 점, 청구인의 입장에서는 얼마 남지 않은 공무원생활(5년)을 고향인 ○○도에서 마무리하고 싶다는 열망이 강하고, 위 인사교류에 대한 불만을 장기간 표출하고 있어 이러한 상황 하에서는 청구인이 의욕을 가지고 자신의

직무를 수행하기 어렵다고 보이는 점 등에 비추어 볼 때 이 건 청구인의 고충이 인정되어 우리 위원회에서는 피청구인(□□부장관, ○○도지사)에 대하여 상호 긴밀히 협조하여 조속히 청구인이 ○○도로 전입될 수 있도록 조치해 줄 것을 요청함

고충 2006-2〈공적추천 재심사 청구〉

(1) 청구취지

도주자를 체포할 수 있도록 발견장소로 청구인의 개인차량을 이용하여 팀을 인솔해 간 공적, 체포장소에서 포위 잠복하다 교회 밖으로 체포하여 나오는 것을 목격한 후 차량으로 즉각 호송하기 위하여 차량을 몰고 오면서 다른 직원들에게 알리고, 김○○을 승차시켜 신속히 호송, 사건을 종료하여 언론으로부터 질타를 적게 받은 공적이 있음에도 불구하고,

도주자 김○○을 체포한 후에 받은 특별승진 및 표창 수상과 보통고충심사위원회의 조사 및 판단이 형평성과 합리적이지 못한 공적심사를 하여 인사상 불이익을 받은 사실에 대하여 재심을 청구한다는 것임

(2) 결 정

청구인이 개인차량을 제공함으로써 체포조원들이 신속한 수색을 하게 되어 결과적으로 교사 문○○와 교위 이○○이 도주자 김○○을 체포하는데 기여한 사실과 도주자를 체포한 후 신속히 호송하여 사회적 물의를 야기할 수 있는 수용자 도주사건을 조기에 종료시킨 청구인의 공적은 인정되나, 도주자를 검거할 당시 청구인은 본인의 차량을 제공하여 신속히 도주자를 호송한 것 이외에 뚜렷하게 공적이 있다고 보기 어려운 점, 수용자의 도주사실이 교정기관에 대한 국민의 지탄이 될 수 있는 사안이므로 도주자를 체포한 유공포상 범위를 넓게 하기에는 한계가 있을 것으로 보이는 점 등을 종합적으로 감안하여 볼 때, 공적을 재심사하여 도주자 체포유공자에 대한 포상범위를 확대해 달라는 청구인의 주장은 받아들이기 어렵고,

본건 보통고충심사 회의록에 의하면 "체포당시 상황에 대한 관련 서류를 충분히 검토하였고, 도주사건을 지휘한 보안과장의 의견을 청취하였다"는 기록과 청구인

에게 충분히 진술할 기회를 부여한 것으로 보이는 점, 체포에 가담했던 다른 직원들의 포상 정도와 비교할 때 객관적으로 청구인의 공적이 월등하다고 보기는 어려운 점 등을 고려할 때, 보통고충심사위원회의 조사 및 판단이 형평성과 합리적이지 못한 공적심사를 하여 인사상 불이익을 받았다는 청구인의 주장은 이유 없다고 판단됨

고충 2009-1〈과장보직해임의 부당성 주장(별정직)〉

(1) 청구취지

피청구인이 별정직 과장 중 최고령이기 때문에 용퇴를 강요한 것은 일반적 상식이나 합리성, 형평성 측면에서도 받아들이기 어려우며, 정년이 7년이나 남아있는 별정직 4급 상당을 과원으로 발령낸 것은 별정직임용규정에도 위배되고, 2008년도 과장 업무평가가 나오지도 않았음에도 청구인의 과장직위를 박탈하고 전공이나 업무추진실적과는 상관성이 매우 약한 곳의 과원으로 발령낸 것은 다분히 자의적이고 주관적인 차관 개인의 전횡이라 할 것이므로, 이에 대하여 객관적이고 공정한 심사를 의뢰한다는 것임

(2) 결 정

2008.2.29. 정부조직개편으로 처분청에 과장급 초과현원 18명이 발생하였는데 처분청에서는 초과현원을 해소하는 과정에서 일반직 과장급 보직자 9명만 중앙공무원교육원 '실용관리 역량향상과정'에 교육파견하고 청구인을 포함한 별정직에 대해서는 과장급 보직을 부여하는 등 일반직에 비하여 유리하게 인사 조치를 해준 사실이 인정되는 점, '실용관리 역량향상과정'을 수료한 처분청 과장급 공무원들이 2008.9.24., 2008.10.2., 2008.10.7.에 각각 소속 차관에게 "별정직에게는 보직을 부여하면서 일반직에게는 부여하지 않는 것은 상대적으로 불합리하며 일반직이 별정직보다 더 신분보장을 받지 못하는 것은 이해하기 곤란하다."고 부당함을 호소한 사실이 있는 점, 2008.12.31. 현재도 처분청에는 11명의 일반직 과장급 공무원이 보직을 받지 못하고 있는 점 등을 종합해 볼 때 처분청의 초과현원 해소를 위한

인사에 있어 일반직과 별정직간 형평성 유지 차원에서 별정직 과장급 공무원에 대해서도 인사상 조치방안을 강구하지 않을 수 없는 상황이었고,

이러한 상황에서 처분청에서는 과장급 초과현원 재배치 등 인사현안사항을 해결하고자 2008.9.28. 인사위원회를 개최하여 '과장급 초과현원 재배치 등 조치방안'에 대한 의결을 하였는데, 동 위원회에서는 별정직 과장급 공무원에 대해서도 인사조치를 하기로 결정하고 퇴직대상자로는 연령(55년생)과 업무추진실적평가 및 다면평가 결과 등을 바탕으로 소청인 등 2명의 별정직 과장을 선정하였으며, 퇴직 후에는 2년 임기의 ○○교육원 상임연구위원으로 위촉하여 활용하기로 하는 등 후속대책까지 논의를 한 후 의결을 하였는 바, 이와 같은 인사위원회의 의결에 근거하여 행한 본건 처분청의 인사가 인사권자의 전횡에 의하여 이루어진 것으로 보기는 어렵다 할 것이고,

피청구인이 본건 4급상당 별정직인 청구인을 처분청 ○○과 과원으로 전보 조치한 인사발령에 있어 비록 국가공무원법상의 별정직공무원 인사원칙과 ○○부와 그 소속기관 직제 시행규칙 등에 부합되지 않는 점이 있긴 하나 이러한 사항은 향후 인사운영에 있어 처분청에서 시정해야 할 사항이라 보여지고, 소속 공무원에게 과장급 보직을 부여할지 여부는 원칙적으로 임용권자의 재량에 속하는 사항이라 할 것이므로 청구인의 주장은 받아들이기 어렵다고 판단됨

고충 2010-1〈연고지로 전보 요망〉

(1) 청구취지

청구인은 ○○교도소에서 근무하는 자로서, 각종 질병으로 거동이 불편한 노모를 봉양하기 위해 연고지인 ○○구치소로 전보를 요청하였으나, ○○지방교정청은 청구인이 2013년 상반기 정기전보대상자에 해당되고 정기전보대상자의 형평성과 기관간의 정원 등을 고려하여 고충을 받아들이지 않았으므로 청구인의 고충을 해결해 달라는 것임

(2) 결 정

「법무부소속 공무원 보직관리기준」 제9조 및 「○○지방교정청 인사운영 내규」 제9조에 의하면 교정직렬 6급의 순환전보 대상은 전보기준일 현재 소속기관 근무기간이 3년 이상 경과하는 경우로 규정하고 있는 바, 청구인은 2010.1.25. ○○구치소에서 ○○교도소로 전보된 후 약 2개월 경과되었으므로 순환전보의 대상이 되지 않으며,

청구인의 개인적인 사정을 인정하더라도 조직의 인사운영 측면에서 모든 개인의 사정을 인사조치에 반영하기 어렵고, 보통고충심사위원회가 기각결정을 하면서 '추후 6급 공무원 정기 인사시 검토할 수 있도록 한다'라고 단서를 두어 피청구인이 향후 정기전보 인사시 청구인의 사정을 고려할 의사가 있음을 밝힌 점 등을 고려할 때 개인적인 이유로 전보처분 요구를 인용해 달라는 청구인의 고충은 받아들이기 어려우나, 청구인의 모친은 누군가의 조력이 반드시 필요한 상태이고, 청구인의 가족 중 실질적으로 청구인의 모친을 보살필 수 있는 사람은 청구인 밖에 없다고 인정되는 점 등을 고려하여 다음 전보 인사시 청구인의 개인적인 상황이 반드시 고려될 수 있도록 피청구인에게 적극 권고함

고충 2011-2〈희망 부서로 전보 요망〉

(1) 청구취지

청구인은 ○○시에서 근무하다 ○○부의 복지 업무를 수행하던 상대방과 인사교류를 하였고 복지 부서에 발령받을 것으로 예상하였는데, 피청구인은 출퇴근에 5시간 정도 소요되는 국립○○병원에 발령을 냈고, 국립○○병원은 의료기관으로서 행정직이며 또한 업무 성취감을 갖고 싶은 청구인이 오래 근무하고 싶은 곳이 아니므로 ○○부 본부의 복지 관련 부서에 근무할 수 있도록 청구인의 고충을 해결해 달라는 것임

(2) 결 정

근로자에 대한 전보나 전직은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로

업무상 필요한 범위 내에서는 사용자는 상당한 재량을 가지며, 업무상의 필요에 의한 전보 등에 따른 생활상의 불이익이 근로자가 통상 감수하여야 할 정도를 현저하게 벗어난 것이 아니라면, 이는 정당한 인사권의 범위 내에 속하는 것으로서 권리남용에 해당하지 않는 바,

피청구인의 전보처분이 위법 · 부당하다고 볼 수 없는데다가 청구인의 ○○부 소관 업무에 대한 처리 경험과 능력 등이 제대로 검증되었다고 보기 어려운 상황에서, 피청구인에게 청구인을 ○○부 본부의 복지 관련 분야 등 특정부서에 곧바로 배치하도록 권고하기는 어려우나,

다만, 청구인은 ○○시청 근무 당시 3년 여간 복지 분야 업무를 담당한 경력이 있고, 공무원 임용령 제48조의 규정, 즉 행정기관 상호간의 협조체제 증진 및 공무원의 종합적 능력발전 기회의 부여 등을 위한 행정기관 상호간의 인사교류 취지를 참고해 볼 때, 청구인의 적성과 ○○시 근무경력 등을 고려하여 업무능력을 제대로 발휘할 수 있는 부서에 배치해 줄 필요도 있어 보이는 점 등을 종합적으로 감안하여, 피청구인이 향후 정기인사 시기 등 적절한 때에 청구인의 고충을 해소 또는 감소시켜 주는 방향으로 전보 등을 시행하도록 권고함

고충 2012-1〈자격심사 제도개선 요구〉

(1) 청구취지

청구인은 외교통상부에 근무하는 자로서, 국가공무원법상 '근무성적평정'이 일반적인 승진 심사에 있어 가장 기본이 되는 중요한 기준임을 고려할 때, 현행 외무공무원 참사관급 자격심사제도 운영에 있어 외교역량평가 결과가 과다 작용하고 기본 요소인 근무성적평정이 과소 작용하는 것은 불합리하므로 제도개선을 희망함

(2) 결 정

외무공무원 참사관급 자격심사제도는 참사관급에서 요구되는 외교역량 및 기타 관리자로서의 역량을 심층 심사하는 것인 바, 그 평정요소에는 후보자의 과거 실적(인사평정, 교육훈련 및 중징계 결과)뿐만 아니라 미래 직위에의 적합성 평가요소가

포함되어야 할 것이며, 이러한 후보자의 미래 직위에 대한 사전 적합성 검사의 일환으로 시행되는 외교역량평가의 결과가 중요시 될 수밖에 없어 보이며,

또한, 청구인은 2011년부터 금년 상반기까지 3회에 걸친 외교역량평가에서 각 역량별 평가점수 평균이 '보통' 등급 이하를 취득하여 참사관급 자격심사에서 부적격 결정을 받았는데, 2007년 상반기부터 현재까지의 외교역량평가 전체를 통틀어 청구인과 같이 3회 이상 탈락한 사람은 전체 응시자 423명 중 5명에 그치고, 청구인이 속한 외교통상직렬 응시자만을 기준으로 살펴보면 전체 295명 응시자 중 청구인을 포함하여 단 2명뿐이며, 2010.6.15. 개정된 공무원임용령에 따라 타 부처에서도 과장급 역량평가를 실시하고 있고, 평가결과를 승진임용 등에 활용하고 있는 점 등 여러 사정을 종합하여 볼 때, 외무공무원 참사관급 자격심사제도 운영에 있어 특별히 불합리한 부분을 발견할 수 없으므로 청구인의 고충은 받아들이기 어려움

고충 2012-2〈특별승진 요청 및 제안관련 법령 개정 요구〉

(1) 청구취지

청구인은 ○○위원회에 근무하는 공무원으로서, 2009년도 중앙우수제안에서 동상을 수상하여 행정안전부는 제안 실시 확인 후 관련 법령에 따라 ○○위원회에 특별승진 인사특전 부여를 요청했으나, ○○위원회는 3년이 지난 현재까지 인사특전 부여 요청을 따르지 않는 상황으로, ○○위원회에 대하여 인사감사 시 지적하는 등의 조치가 필요하고, 제안관련 규정에서 제안 수상자에 대한 인사상 특전 부여 절차, 미 이행 시 불이익 부여방안 등을 명시하도록 규정을 개정할 것을 희망함

(2) 결 정

제안규정 제17조 제6항에 의하면, '행정안전부장관으로부터 특전 부여 대상자 명단을 통보받은 중앙행정기관의 장은 특별한 사유가 없으면, 이에 따른 인사상 특전을 부여하고 그 결과를 행정안전부장관에게 통보하여야 한다'고 규정하고 있는바, 인사상 특전 부여에 있어 인사권자의 재량을 인정하고 있는 것으로 보이고,

공무원 제안제도 및 인사제도의 주무부처인 행정안전부에서는 이 사건 청구와

관련하여, '국가공무원법 제40조의4 및 공무원임용령 제35조의2에 따라 창안등급 동상 이상의 상을 받은 5급 이하 공무원에 대해서는 특별승진임용을 할 수 있다고 규정하여 특별승진임용에 있어 임용권자에게 재량이 부여되고 있으므로 제안제도와 관련하여 임용권자가 특별승진을 부여하도록 기속된다고 보기 어렵고, 제안제도의 활성화를 위하여 창안등급 동상 이상의 수상자에 대하여 임용권자는 특별한 사유가 없으면 특별승진의 인사상 특전을 부여하는 것이 바람직할 것이나 특별승진도 승진임용의 한 방법이므로 해당 기관의 결원 유무 등 종합적인 상황을 고려하여 승진심사를 통하여 인사상 특전 여부를 결정하여야 한다'고 답변하고 있는 점 등을 종합하여 볼 때,

제안규정 제17조 제2항에서 규정하고 있는 '중앙우수제안자에 대한 특별승진의 인사특전 부여'는 당해 기관의 인력수급사정, 대상자의 조직기여도, 업무수행능력 및 당해 공적의 비중 등을 종합적으로 고려하여 승진심사위원회의 승진심사를 거쳐 임용권자가 판단할 사항이라고 인정되므로, 제안규정에 따라 청구인에 대한 특별승진과 제안 수상자에 대한 인사상 특전 부여 절차, 미 이행시 불이익 부여 방안 등을 명시하도록 제안 관련 규정을 개정해 달라는 청구인의 고충은 받아들이기 어려움

다만, 우수 창안자에 대한 인사특전 부여의 취지가 행정의 생산성 및 능률성 향상에 크게 기여한 공무원들에 대한 특별한 고려임에도 청구인의 경우와 같이 장기간 인사 특전을 부여받지 못한 사례가 다수 있는 것으로 확인되어 이에 대한 적극적인 사후관리가 필요하다고 보이고, 부처마다 상이하게 운영되는 우수 창안자에 대한 인사특전 운영실태 등을 조사하여 제안 제도를 개선할 것을 권고함

고충 2013-1〈근속승진 유예 및 정원 조정 요구〉

(1) 청구취지

청구인은 기능9급 전기원으로 국립○○고등학교에서 근무하는 자로, ○○고등학교에서 근무하는 기능7급 전기장 △△△는 전기안전관리자가 될 수 있는 자격증이 미비하여 해당 자격 소지자인 청구인이 전기안전관리자로 근무하고 있음에도, 기능

7급 전기장 △△△이 단순히 근속연수를 채웠다고 하여 기능6급으로 근속승진하는 것은 청구인의 업무의욕과 사기를 저하시키므로 이를 유예하여 주기를 바라며, 기능7급 전기장 △△△가 전기업무를 수행하지 않음에도 불구하고 전기직 정원이 배분되어 있으므로, ○○고등학교 내 기능직 전기직렬의 정원을 기능7급 한 자리로 축소하여 달라는 것임

(2) 결 정

근속승진은 공무원이 공무원임용령에 규정된 근속승진에 필요한 기간에 도달하였다 하여 자동적으로 승진하는 것이 아니라, 공무원임용령 및 공무원임용규칙에서 정한 바에 따라 보통승진심사위원회의 심사를 거치도록 되어있고, 이는 국가공무원법 제26조(임용의 원칙)에 의거, 시험성적 · 근무성적, 그 밖의 능력의 실증을 바탕으로 행해져야 할 것이므로, 전기장 △△△의 근속승진 여부는 관련 규정 및 원칙에 따라 보통승진심사위원회의 심사를 거쳐 결정될 사항인바, 단지 청구인의 업무의욕 및 사기저하를 야기한다는 이유로 전기장 △△△의 근속승진을 유예하여 달라는 것은 상식적이지 않을 뿐만 아니라, 임용의 원칙에 비추어, △△△의 근속승진을 심사함에 있어 보통승진심사위원회에서 판단하여야 할 만한 사정이라고 보여지지도 않으며,

또한, 정원 축소 관련하여 학교와 부처 차원에서는 소속 인력의 적정 운용 및 관리의 문제이고, 나아가 정부 차원에서는 공무원 인력관리 측면에서 고려되어야 하는 문제로, 공무원 총정원 및 공무원 인력운용계획의 틀 안에서 적재적소에 인력이 배분 · 조정되어야 하는 제도적 · 구조적인 측면과 밀접하게 맞물려 있어, 청구인의 진급 문제를 이유로 이를 조정하기는 쉽지 않을 뿐만 아니라, ○○고등학교의 입장에서는 현재의 전기직 정원이 적절하여 축소 조정이 필요하지 아니하다고 판단하고 있는 점, 소수 정원에 배정되어 근무하는 경우 상위 직급의 정원이 없는 경우에도 근속승진으로 인한 승진은 가능하도록 길을 열어놓았을 뿐만 아니라, 근속승진에 필요한 연수를 줄이는 방법으로 근속승진을 확대하는 등 점진적이나마 조직 차원에서 관련 고충이 완화되는 방향으로 제도를 개선하려는 노력을 기울이고 있는 점 등을 종합하여 볼 때, 청구인의 고충은 받아들이기 어려움

Appeals Commission
Government of Korea

3

부 록

01 소청심사제도

1-1 주요 법령

□ 국가공무원법(타법개정 2014.11.19. 법률 제12844호)

제9조(소청심사위원회의 설치) ① 행정기관 소속 공무원의 징계처분, 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대한 소청을 심사·결정하게 하기 위하여 인사혁신처에 소청심사위원회를 둔다. 〈개정 2013.3.23., 2014.11.19.〉

② 국회, 법원, 헌법재판소 및 선거관리위원회 소속 공무원의 소청에 관한 사항을 심사·결정하게 하기 위하여 국회사무처, 법원행정처, 헌법재판소사무처 및 중앙선거관리위원회사무처에 각각 해당 소청심사위원회를 둔다.

③ 국회사무처, 법원행정처, 헌법재판소사무처 및 중앙선거관리위원회사무처에 설치된 소청심사위원회는 위원장 1명을 포함한 위원 5명 이상 7명 이내의 비상임위원으로 구성하고, 인사혁신처에 설치된 소청심사위원회는 위원장 1명을 포함한 5명 이상 7명 이내의 상임위원과 상임위원 수의 2분의 1 이상인 비상임위원으로 구성하되, 위원장은 정무직으로 보한다. 〈개정 2011.5.23., 2013.3.23., 2014.11.19.〉

④ 제1항에 따라 설치된 소청심사위원회는 다른 법률로 정하는 바에 따라 특정직 공무원의 소청을 심사·결정할 수 있다.

⑤ 소청심사위원회의 조직에 관하여 필요한 사항은 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.3.28]

제10조(소청심사위원회위원의 자격과 임명) ① 소청심사위원회의 위원(위원장을 포함한다. 이하 같다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하고 인사행정에 관한 식견이

풍부한 자 중에서 국회사무총장, 법원행정처장, 헌법재판소사무처장, 중앙선거관리위원회사무총장 또는 인사혁신처장의 제청으로 국회의장, 대법원장, 헌법재판소장, 중앙선거관리위원회위원장 또는 대통령이 임명한다. 이 경우 인사혁신처장이 위원을 임명제청하는 때에는 국무총리를 거쳐야 하고, 인사혁신처에 설치된 소청심사위원회의 위원 중 비상임위원은 제1호 및 제2호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 임명한다. 〈개정 2008.3.28., 2011.5.23., 2013.3.23., 2014.11.19.〉

1. 법관·검사 또는 변호사의 직에 5년 이상 근무한 자
2. 대학에서 행정학·정치학 또는 법률학을 담당한 부교수 이상의 직에 5년 이상 근무한 자
3. 3급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 공무원으로 3년 이상 근무한 자

② 소청심사위원회의 상임위원의 임기는 3년으로 하며, 한 번만 연임할 수 있다. 〈개정 2008.3.28〉

③ 삭제 〈1973.2.5〉

④ 소청심사위원회의 상임위원은 다른 직무를 겸할 수 없다. 〈개정 2008.3.28〉

⑤ 소청심사위원회의 공무원이 아닌 위원은 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 본다. 〈신설 2008.3.28〉

제10조의2(소청심사위원회위원의 결격사유) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 소청심사위원회의 위원이 될 수 없다.

1. 제33조 각 호의 어느 하나에 해당하는 자
2. 「정당법」에 따른 정당의 당원
3. 「공직선거법」에 따라 실시하는 선거에 후보자로 등록한 자

② 소청심사위원회위원이 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 때에는 당연히 퇴직한다.

[본조신설 2008.3.28]

제11조(소청심사위원회위원의 신분 보장) 소청심사위원회의 위원은 금고 이상의 형벌이나 장기의 심신 쇠약으로 직무를 수행할 수 없게 된 경우 외에는 본인의 의사에 반하여 면직되지 아니한다.

[전문개정 2008.3.28]

제12조(소청심사위원회의 심사) ① 소청심사위원회는 이 법에 따른 소청을 접수하면 지체 없이 심사하여야 한다.

② 소청심사위원회는 제1항에 따른 심사를 할 때 필요하면 검증(檢證)·감정(鑑定), 그 밖의 사실조사를 하거나 증인을 소환하여 질문하거나 관계 서류를 제출하도록 명할 수 있다.

③ 소청심사위원회가 소청 사건을 심사하기 위하여 징계 요구 기관이나 관계 기관의 소속 공무원을 증인으로 소환하면 해당 기관의 장은 이에 따라야 한다.

④ 소청심사위원회는 필요하다고 인정하면 소속 직원에게 사실조사를 하게 하거나 특별한 학식·경험이 있는 자에게 검증이나 감정을 의뢰할 수 있다.

⑤ 소청심사위원회가 증인을 소환하여 질문할 때에는 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정하는 바에 따라 일당과 여비를 지급하여야 한다.

[전문개정 2008.3.28]

제13조(소청인의 진술권) ① 소청심사위원회가 소청 사건을 심사할 때에는 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정하는 바에 따라 소청인 또는 제76조제1항 후단에 따른 대리인에게 진술 기회를 주어야 한다.

② 제1항에 따른 진술 기회를 주지 아니한 결정은 무효로 한다.

[전문개정 2008.3.28]

제14조(소청심사위원회의 결정) ① 소청 사건의 결정은 재적 위원 3분의 2 이상의 출석과 출석 위원 과반수의 합의에 따르되, 의견이 나뉠 경우에는 출석 위원 과반수에 이를 때까지 소청인에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 그 중 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다. 〈개정 2008.3.28〉

② 소청심사위원회의 위원은 그 위원회에 계류(繫留)된 소청 사건의 증인이 될 수 없으며, 다음 각 호의 사항에 관한 소청 사건의 심사·결정에서 제척된다. 〈개정 2008.3.28., 2011.5.23.〉

1. 위원 본인과 관계있는 사항
2. 위원 본인과 친족 관계에 있거나 친족 관계에 있었던 자와 관계있는 사항

③ 소청 사건의 당사자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 이유를 구체적으로 밝혀 그 위원에 대한 기피를 신청할 수 있고, 소청심사위원회는 해당 위원의 기피 여부를 결정하여야 한다. 이 경우 기피신청을 받은 위원은 그 기피 여부에 대한 결정에 참여할 수 없다. 〈신설 2011.5.23.〉

④ 소청심사위원회 위원은 제3항 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 스스로 그 사건의 심사·결정에서 회피할 수 있다. 〈신설 2011.5.23.〉

⑤ 소청심사위원회의 결정은 다음과 같이 구분한다. 〈개정 2008.3.28., 2011.5.23.〉

1. 심사 청구가 이 법이나 다른 법률에 적합하지 아니한 것이면 그 청구를 각하(却下)한다.
2. 심사 청구가 이유 없다고 인정되면 그 청구를 기각(棄却)한다.
3. 처분의 취소 또는 변경을 구하는 심사 청구가 이유 있다고 인정되면 처분을 취소 또는 변경하거나 처분 행정청에 취소 또는 변경할 것을 명한다.
4. 처분의 효력 유무 또는 존재 여부에 대한 확인을 구하는 심사 청구가 이유 있다고 인정되면 처분의 효력 유무 또는 존재 여부를 확인한다.
5. 위법 또는 부당한 거부처분이나 부작위에 대하여 의무 이행을 구하는 심사 청구가 이유 있다고 인정되면 지체 없이 청구에 따른 처분을 하거나 이를 할 것을 명한다.

⑥ 소청심사위원회의 취소명령 또는 변경명령 결정은 그에 따른 징계나 그 밖의 처분이 있을 때까지는 종전에 행한 징계처분 또는 제78조의2에 따른 징계부가금(이하 "징계부가금"이라 한다) 부과처분에 영향을 미치지 아니한다. 〈개정 2008.12.31., 2010.3.22., 2011.5.23.〉

⑦ 소청심사위원회가 징계처분 또는 징계부가금 부과처분(이하 "징계처분등"이라 한다)을 받은 자의 청구에 따라 소청을 심사할 경우에는 원징계처분보다 무거운 징계 또는 원징계부가금 부과처분보다 무거운 징계부가금을 부과하는 결정을 하지 못한다. 〈개정 2010.3.22., 2011.5.23.〉

⑧ 소청심사위원회의 결정은 그 이유를 구체적으로 밝힌 결정서로 하여야 한다. 〈개정 2008.3.28., 2011.5.23.〉

⑨ 소청의 제기·심리 및 결정, 그 밖에 소청 절차에 필요한 사항은 국회규칙,

대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정한다. 〈개정 2008.3.28., 2011.5.23.〉

제14조의2(임시위원의 임명) ① 제14조제2항부터 제4항까지의 규정에 따른 소청심사위원회 위원의 제척·기피 또는 회피 등으로 심사·결정에 참여할 수 있는 위원 수가 3명 미만이 된 경우에는 3명이 될 때까지 국회사무총장, 법원행정처장, 헌법재판소사무처장, 중앙선거관리위원회사무총장 또는 인사혁신처장은 임시위원을 임명하여 해당 사건의 심사·결정에 참여하도록 하여야 한다. 〈개정 2013.3.23., 2014.11.19.〉

② 임시위원의 자격 등에 관하여는 제10조제1항 각 호 및 같은 조제5항을, 결격사유에 관하여는 제10조의2를 준용한다.

[본조신설 2011.5.23.]

제15조(결정의 효력) 제14조에 따른 소청심사위원회의 결정은 처분 행정청을 기속(羈束)한다.

[전문개정 2008.3.28.]

제16조(행정소송과의 관계) ① 제75조에 따른 처분, 그 밖에 본인의 의사에 반한 불리한 처분이나 부작위(不作爲)에 관한 행정소송은 소청심사위원회의 심사·결정을 거치지 아니하면 제기할 수 없다.

② 제1항에 따른 행정소송을 제기할 때에는 대통령의 처분 또는 부작위의 경우에는 소속 장관(대통령령으로 정하는 기관의 장을 포함한다. 이하 같다)을, 중앙선거관리위원회위원장의 처분 또는 부작위의 경우에는 중앙선거관리위원회사무총장을 각각 피고로 한다.

[전문개정 2008.3.28.]

제75조(처분사유 설명서의 교부) 공무원에 대하여 징계처분등을 할 때나 강임·휴직·직위해제 또는 면직처분을 할 때에는 그 처분권자 또는 처분제청권자는 처분사유를 적은 설명서를 교부(交付)하여야 한다. 다만, 본인의 원(願)에 따른 강임·휴직 또는 면직처분은 그러하지 아니하다. 〈개정 2010.3.22.〉

[전문개정 2008.3.28.]

제76조(심사청구와 후임자 보충 발령) ① 제75조에 따른 처분사유 설명서를 받은

공무원이 그 처분에 불복할 때에는 그 설명서를 받은 날부터, 공무원이 제75조에서 정한 처분 외에 본인의 의사에 반한 불리한 처분을 받았을 때에는 그 처분이 있은 것을 안 날부터 각각 30일 이내에 소청심사위원회에 이에 대한 심사를 청구할 수 있다. 이 경우 변호사를 대리인으로 선임할 수 있다.

② 본인의 의사에 반하여 파면 또는 해임이나 제70조제1항제5호에 따른 면직처분을 하면 그 처분을 한 날부터 40일 이내에는 후임자의 보충발령을 하지 못한다. 다만, 인력 관리상 후임자를 보충하여야 할 불가피한 사유가 있고, 제3항에 따른 소청심사위원회의 임시결정이 없는 경우에는 국회사무총장, 법원행정처장, 헌법재판소사무처장, 중앙선거관리위원회사무총장 또는 인사혁신처장과 협의를 거쳐 후임자의 보충발령을 할 수 있다. 〈개정 2013.3.23., 2014.11.19.〉

③ 소청심사위원회는 제1항에 따른 소청심사청구가 파면 또는 해임이나 제70조제1항제5호에 따른 면직처분으로 인한 경우에는 그 청구를 접수한 날부터 5일 이내에 해당 사건의 최종 결정이 있을 때까지 후임자의 보충발령을 유예하게 하는 임시결정을 할 수 있다.

④ 제3항에 따라 소청심사위원회가 임시결정을 한 경우에는 임시결정을 한 날부터 20일 이내에 최종 결정을 하여야 하며 각 임용권자는 그 최종 결정이 있을 때까지 후임자를 보충발령하지 못한다.

⑤ 소청심사위원회는 제3항에 따른 임시결정을 한 경우 외에는 소청심사청구를 접수한 날부터 60일 이내에 이에 대한 결정을 하여야 한다. 다만, 불가피하다고 인정되면 소청심사위원회의 의결로 30일을 연장할 수 있다.

⑥ 공무원은 제1항의 심사청구를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

[전문개정 2008.3.28.]

□ 소청절차규정(타법개정 2014.11.19. 대통령령 제25751호)

제1조(목적) 이 영은 행정기관 소속공무원의 소청에 관한 절차를 규정함을 목적으로 한다.

제2조(소청심사청구) ① 공무원이 징계처분 · 강임 · 휴직 · 직위해제 · 면직처분

그밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분 또는 부작위에 대하여 소청심사위원회(이하 "위원회"라 한다)에 심사를 청구할 때에는 다음 각호의 사항을 기재한 소청심사청구서(이하 "청구서"라 한다)를 위원회에 제출하여야 한다. 〈개정 1972.12.16., 1973.3.30., 2000.11.9., 2007.9.6.〉

1. 주소 · 성명 · 주민등록번호 및 전화번호
2. 소속기관명 또는 전 소속기관명과 직위 또는 전 직위
3. 피소청인(대통령의 처분 또는 부작위에 대하여는 제청권자)
4. 소청의 취지
5. 소청의 이유 및 입증방법
6. 처분사유설명서 또는 인사발령통지서의 수령지연으로 인하여 처분사유설명서에 기재된 일자로부터 소청제기기간을 초과하여 소청심사를 청구하는 경우에는 그 수령지연사실의 입증자료

② 위원회는 제1항에 따른 소청심사청구가 위원회의 관할에 속하지 아니하는 경우에는 지체 없이 이를 관할 위원회에 이송하고 그 사실을 소청심사를 청구한 자(이하 "소청인"이라 한다)에게 통지하여야 한다. 〈신설 2007.9.6.〉

③ 삭제 〈1989.12.30.〉

제3조(청구기간의 진행정지) ① 소청인에게 책임이 없는 사유로 소청심사의 청구를 할 수 없는 기간은 「국가공무원법」 (이하 "법"이라 한다) 제76조제1항의 소청제기기간(이하 "소청제기기간"이라 한다)에 산입하지 아니한다. 〈개정 2007.9.6.〉

② 제1항의 규정에 의한 책임없는 사유의 여부는 위원회가 결정한다. 〈개정 1978.10.27.〉

제4조(소청대리인의 지정 · 선임 등) ① 제2조제1항에 의한 소청심사의 청구가 있을 때에는 그 사건의 피소청인은 관계공무원 또는 변호사를 대리인으로 지정 또는 선임하여 소청에 응하게 할 수 있다. 〈개정 1989.12.30., 2000.11.9.〉

② 변호사가 법 제76조제1항의 규정에 의하여 소청인의 대리인으로 선임되거나 공무원 또는 변호사가 제1항의 규정에 의하여 피소청인의 대리인으로 지정 또는 선임된 때에는 그 위임장 또는 지정서를 위원회에 제출하여야 한다. 〈개정 1978.10.27., 1989.12.30., 2000.11.9., 2007.9.6.〉

제4조의2(피소청인의 변명서 제출) ① 위원회가 법 제12조제2항의 규정에 의하여 피소청인에게 소청이 제기된 징계 기타 처분 또는 부작위에 대한 변명서의 제출을 요구한 때에는 피소청인은 지정된 기일안에 변명서와 소청인의 수에 따른 부본을 제출하여야 한다. 〈개정 1989.12.30., 2000.11.9., 2007.9.6.〉

② 위원회는 제1항에 따라 제출된 변명서의 내용이 충분하지 아니하거나 입증자료가 필요한 때에는 피소청인에게 변명내용의 보충 또는 입증자료의 제출을 요구할 수 있다. 〈신설 2007.9.6.〉

③ 위원회는 제1항 및 제2항에 따라 제출된 변명서 부본, 추가 제출된 변명 내용 및 입증자료를 지체없이 소청인에게 송달하여야 한다. 〈신설 1989.12.30, 2007.9.6.〉

[본조신설 1972.12.16.]

제5조(가결정통보) 위원회가 소청사건에 대하여 법 제76조제3항의 가결정을 한 때에는 지체없이 그 임명권자에게 이를 통보하여야 한다. 이 경우에 긴급한 때에는 서면에 의한 통보에 앞서 전화·모사전송·전자우편 등에 의하여 통보하여야 한다. 〈개정 2007.9.6.〉

제6조(보정요구등) ① 위원회는 청구서에 흠결이 있다고 인정할 때에는 청구서를 접수한 날부터 7일이내에 상당한 기간을 정하여 보정을 요구하여야 한다. 다만, 그 흠결이 경미한 때에는 직권으로 보정할 수 있다. 〈개정 1989.12.30., 2000.11.9.〉

② 제1항의 규정에 의한 보정기간내에 보정하지 아니할 때에는 소청심사의 청구를 취하한 것으로 본다. 〈신설 1989.12.30.〉

③ 소청인의 소재가 분명하지 아니한 경우에는 제1항의 보정요구는 관보에 게재하고 게재한 날부터 10일이 경과하는 날에 그 보정요구는 소청인에게 도달된 것으로 본다. 〈개정 1972.12.16, 1978.10.27, 2000.11.9.〉

④ 위원회가 각 기관에 대하여 심사자료의 제출을 요구하였을 때에는 각 기관은 지정된 기간내에 이를 제출하여야 한다.

⑤ 제1항의 규정에 의하여 보정을 요구한 소청사건에 대한 처리기간은 그 보정이 완료된 날부터 기산한다. 〈개정 2000.11.9.〉

제7조(소청의 취하) 소청인은 위원회의 결정이 있을 때까지는 청구의 일부 또는 전부를 취하할 수 있다.

제7조의2(각하) ① 소청제기기간의 경과와 소청 관할 위반 등 소청의 제기가 부적법한 때에는 위원회는 특별한 사정이 있는 경우를 제외하고는 당사자를 출석시키지 아니하고 각하결정을 할 수 있다. 〈개정 2007.9.6.〉

② 위원회는 제1항에 따라 당사자를 출석시키지 아니하고 각하 결정을 하는 때에는 소청인에게 서면에 의한 진술 기회를 주어야 한다. 〈신설 2007.9.6.〉

[본조신설 2004.6.11.]

제8조(기일지정통지) ① 위원회가 소청사건을 심사할 때에는 소청인과 피소청인 또는 그 대리인(이하 "소청당사자"라 한다)에게 심사일시 · 장소를 통지하여 출석할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 통지를 받은 자가 정당한 사유로 출석할 수 없는 때에는 심사의 연기를 요청할 수 있고, 위원회는 심사기일을 다시 정할 수 있다. 〈개정 2000.11.9.〉

② 제1항의 통지를 받고 출석하는 자가 공무원인 경우에는 그 소속기관의 장은 공가를 허가하여야 한다. 〈개정 1978.10.27.〉

③ 삭제 〈2000.11.9.〉

④ 소청당사자중 소재가 분명하지 아니한 자에 대한 제1항의 통지는 관보에 게재하고 게재한 날부터 10일이 경과하는 날에 그 통지는 당해 소청당사자에게 도달된 것으로 본다. 〈개정 1972.12.16., 2000.11.9.〉

제9조(위원의 기피 · 회피) ① 소청당사자는 위원회의 위원에게 법 제14조제2항의 규정에 의한 제척사유 또는 심사 · 결정의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 그 이유를 명시하여 그 위원의 기피를 신청할 수 있으며, 위원은 회피할 수 있다. 〈개정 2000.11.9.〉

② 위원회는 제1항의 기피신청에 대하여 결정을 하여야 한다. 이 경우 기피신청을 받은 위원은 그 의결에 참여하지 못한다. 〈개정 1978.10.27, 2000.11.9.〉

제10조(진술권) ① 위원회는 출석한 소청당사자의 진술을 청취하여야 하며, 필요하다고 인정할 때에는 구술로 심문할 수 있다.

② 제8조제1항의 통지를 받고 출석하지 아니한 소청당사자는 서면에 의하여 그 의견을 진술할 수 있다.

③ 소청인이 형사사건으로 구속되거나 기타 사유로 인하여 위원회에 출석할 수

없을 경우에 제8조제1항의 규정에 의하여 지정한 기일 또는 위원회가 특히 서면에 의한 진술을 위하여 지정한 기일 안에 서면에 의한 진술도 하지 아니한 때에는 위원회는 진술 없이 결정할 수 있다. 〈신설 1972.12.16.〉

제11조(증거제출권) ① 소청당사자는 증인의 소환·질문 또는 증거물 기타 심사자료의 제출명령을 신청하거나, 증거물 기타 심사자료를 제출할 수 있다. 〈개정 2007.9.6.〉

② 위원회는 제1항의 신청에 대한 채택여부를 결정하여야 한다. 〈개정 1978.10.27.〉

③ 소청당사자가 신청한 증인의 여비는 신청인의 부담으로 한다.

④ 위원회가 채택한 증인이 공무원인 경우에는 그 소속기관의 장은 그 증인에게 공가를 허가하여야 한다. 〈신설 1972.12.16.〉

⑤ 위원회는 소청사건이 결정된 후 신청이 있는 때에는 제1항의 규정에 의하여 제출된 증거물 기타 심사자료를 제출자에게 반환할 수 있다. 〈신설 2000.11.9.〉

제12조(조서작성) 위원회는 소청사건의 심사절차에 대한 조서를 작성하여야 한다.

제13조(처분의 취소 등) ① 피소청인은 위원회에 계속중인 사건의 처분을 취소 또는 변경하거나 부작위에 대한 처분을 한 때에는 위원회와 소청인에게 그 사실을 통지하여야 한다. 〈개정 2000.11.9.〉

② 위원회는 제1항의 경우에 그 사건의 심사여부를 결정하여야 한다. 〈개정 1978.10.27.〉

제14조(심사의 범위) 위원회는 징계 또는 소청의 원인이 된 사실 이외의 사실에 대하여 심사하지 못한다.

제15조(결정서의 작성) 위원회가 소청심사청구에 대하여 결정을 할 때에는 다음 각호의 사항을 기재한 소청심사결정서를 작성하고 위원장과 출석한 위원이 이에 서명날인하여야 한다.

1. 소청당사자의 표시
2. 결정주문
3. 결정이유의 개요
4. 증거의 판단

제16조(결정서의 송부) ① 소청심사결정서는 그 정본을 작성하여 지체없이 소청당사자에게 송부하여야 한다. 〈개정 2004.6.11.〉

② 제1항의 규정에 의하여 소청심사결정서를 송부함에 있어 그 결정서가 위원회의 과실없이 소청인에게 송달되지 아니한 경우에는 소청인의 주소·성명과 결정주문을 관보에 게재하고, 게재한 날부터 2주일이 경과하는 날에 결정서는 당해 소청인에게 도달된 것으로 본다. 〈신설 1978.10.27., 2000.11.9.〉

[전문개정 1972.12.16.]

제17조(감사원 요구에 의한 재심) ① 감사원법 제32조제6항의 규정에 의한 재심요구는 그 이유를 명시한 재심요구서에 의하여야 한다. 〈개정 2004.6.11.〉

② 위원회는 제1항의 재심요구서를 접수하면 즉시 그 부본을 첨부하여 소청인에게 송부하고 변명자료의 제출을 요구하여야 한다. 〈개정 1978.10.27.〉

③ 재심사건의 심사는 필요하다고 인정하는 경우를 제외하고는 당사자의 출석없이 결정할 수 있다.

④ 위원회가 재심사건을 심사·결정하였을 때에는 재심결정서를 작성하여 그 정본을 지체없이 소청당사자 및 감사원장에게 송부하여야 한다. 이 경우 감사원장에게는 인사혁신처를 경유하여 송부하여야 한다. 〈개정 2000.11.9., 2004.6.11., 2008.12.31., 2013.3.23., 2014.11.19.〉

⑤ 제1항의 재심요구서에 재심이유가 명시되어 있지 아니하거나, 기타 흠결이 있을 경우에는 재심요구서를 접수한 날부터 7일이내에 상당한 기간을 정하여 보정을 요구하여야 하며, 이 경우에 처리기간은 그 보정이 완료된 날부터 기산한다. 〈신설 1973.3.30, 2000.11.9.〉

⑥ 재심요구에 대한 결정은 특별한 사정이 있는 경우를 제외하고는 재심이 요구된 날부터 30일 이내에 하여야 한다. 〈신설 2000.11.9.〉

[전문개정 72.12.16]

[제목개정 2004.6.11.]

제18조(행정소송 결과의 통보) 소청인이 법 제16조의 규정에 의하여 행정소송을 제기한 경우에는 당해 소청사건의 피소청인은 소송을 제기한 사실 및 그 결과를 위원회에 통보하여야 한다.

[본조신설 2000.11.9.]

제19조 삭제 〈1973.3.30.〉

제20조 삭제 〈1973.3.30.〉

제21조(실비변상) 법 제12조제5항의 규정에 의한 증인의 일당은 증인이 공무원이 아닌 경우에만 지급하되, 국가공무원 6급 5호봉 상당의 월봉급액을 일할계산한 금액으로 하고, 여비는 증인이 공무원인 경우에는 공무원여비규정 "별표1"의 소정액으로 하며, 증인이 공무원이 아닌 경우에는 공무원여비규정 "별표1"의 제4호 해당자 소정액으로 한다. 〈개정 1989.12.30., 1998.2.24.〉

[전문개정 1978.10.27]

□ 소청업무처리지침(일부개정 2014.11.19. 소청심사위원회예규 제11호)

제1조(목적) 이 예규는 소청심사위원회(이하 "위원회"라 한다)의 소청업무 처리에 관한 세부사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(접수) ① 소청인 또는 대리인은 [별지 제1호서식]에 따른 소청심사청구서(이하 "청구서"라 한다) 2부를 작성하여 위원회에 직접 제출하거나 우편 · 모사전송 또는 인터넷으로 제출할 수 있다. 〈개정 2007.9.6.〉

② 청구서가 제출되면 접수담당 직원은 다음 각호에 의한 필요적 기재사항 및 구비서류를 확인하고 미비한 사항은 보완하도록 요구한다.

1. 소청인의 주소 · 성명 · 주민등록번호 및 전화번호
2. 소속기관명 · 직급 및 직위
3. 피소청인(임용권자 또는 임용권을 위임받은 기관장)
4. 소청의 취지(취소 · 감경, 무효확인, 의무이행 등)
5. 소청의 이유와 입증방법

③ 접수담당 직원은 청구서를 접수한 때에는 즉시 소청사건처리부에 이를 등재하고 사건번호를 부여한 다음, 소청인에게 [별지 제2호서식]에 따른 접수증을 교부하여야 한다. 〈개정 2007.9.6.〉

④ 제3항에 따라 접수된 청구서가 위원회의 관할에 속하지 아니하는 경우에는 행정과장은 이를 관할 위원회에 이송하고 그 사실을 소청심사를 청구한 자에게 통지하여야 한다. 〈신설 2007.9.6.〉

⑤ 행정과장은 청구서를 선람하고, 그 사건의 심사업무를 담당할 직원을 조사관으로 지정한다. 다만, 제4항에 따라 관할 위원회로 이송된 사건은 그러하지 아니하다. 〈개정 2007.9.6., 2013.3.24.〉

제3조(소청사건 처리상황 입력 · 관리) 제2조제5항의 규정에 따라 사건을 배당받은 담당조사관은 접수, 변명서 제출, 심사기일 통지, 심사 및 결정 등 소청사건의 제반 처리상황을 소청종합관리시스템에 입력 · 관리하여야 한다. 〈개정 2009.6.17.〉

제4조(변명서 요구 등) ① 위원회는 청구서를 접수한 때에는 그 부본을 피소청인에게 송부하고 변명서를 제출하도록 요구하여야 한다. 다만, 제2조제4항에 따라 관할 위원회로 이송된 사건은 그러하지 아니하다. 〈개정 2007.9.6.〉

② 제1항에 따른 변명서의 제출기한은 20일 이내로 한다. 〈개정 2007.9.6., 2014.4.22.〉

③ 제1항의 변명서에는 소청이유에 기재된 각각의 항목에 대한 처분 이유와 근거 또는 입증 방법을 명시하고, 소청 취지에 대한 처분청의 의견을 기재하도록 하여야 한다.

④ 제3항의 변명서의 내용이 충분하지 아니하거나 추가로 입증자료가 필요할 때에는 위원회는 피소청인에게 변명내용을 보충하게 하거나 입증자료를 요구할 수 있다. 〈신설 2007.9.6.〉

⑤ 제4항에 따른 변명내용의 보충 또는 입증자료의 제출기한은 7일 이내로 한다. 〈신설 2007.9.6.〉

제5조(추가 자료의 제출) ① 소청당사자는 청구서, 변명서 등 제출 서류에서 주장한 사항을 보충할 필요가 있거나, 상대방의 주장에 대하여 추가로 소명할 자료가 있을 때에는 그 자료를 제출할 수 있다.

② 위원회는 소청당사자가 제1항에 따른 추가 자료를 제출하는 때에는 2부를 제출받아야 하며, 그 중 1부를 상대방에게 송부하여야 한다. 〈개정 2007.9.6.〉

제6조(심사의 병합 또는 분리) ① 위원회는 필요하다고 인정될 때에는 관련되는 사건을 병합하여 심사할 수 있다.

② 소청인 연명으로 제출된 사건이라 하더라도 그 소청 취지가 별개의 것이라고 인정되면 이를 분리하여 심사할 수 있다.

③ 위원회는 사건을 병합 또는 분리하여 심사하기로 결정한 때에는 심사회의 개최 전에 이를 소청당사자에게 통지한다. 〈개정 2007.9.6.〉

제7조(각하) 위원회는 접수된 소청사건이 소청 제기기간 경과, 소청 관할 위반 등으로 소청의 제기가 부적법한 때에는 [별지 제4호서식]에 의하여 각하대상 여부와 진술 방법을 결정하여야 한다. 〈개정 2013.3.24.〉

② 제1항에 따라 각하대상으로 결정된 때에는 [별지 제5호서식]에 의한 각하(안)을 작성하여 위원회의 심의에 회부하여야 한다. 〈개정 2007.9.6.〉

제8조(임시결정) ① 「국가공무원법」 (이하 "법"이라 한다) 제76조 제3항의 규정에 의한 임시결정은 청구서 접수 5일 이내에 위원회 심의에 회부하여야 한다. 〈개정 2007.9.6., 2013.3.24.〉

② 제1항의 임시결정은 소청당사자의 참석없이 행할 수 있다. 〈개정 2013.3.24.〉

③ 임시결정을 한 경우, 담당조사관은 지체없이 [별지 제6호서식]에 의한 가결정문을 소청당사자에게 송부하여야 한다. 〈개정 2007.9.6., 2013.3.24.〉

제9조(심사예정표 및 주심위원 지정) ① 행정과장은 [별지 제7호서식]에 의하여 각 소청사건의 심사기일이 포함된 심사예정표를 작성하여 위원장에게 보고하고, 위원장은 각 사건별로 주심위원을 지정한다. 〈개정 2007.9.6.〉

② 위원장은 소청사건 배당 순서에 따라 주심위원을 지정하되, 사건의 효율적 심사를 위하여 주심위원을 별도로 지정할 수 있다.

제10조(사실조사) 담당조사관은 담당 사건에 대한 사실조사가 필요한 때에는 행정과장의 지시에 의하여 현장에 출장조사를 실시할 수 있다. 〈개정 2007.9.6.〉

제11조(심사기일 통지) ① 심사기일은 소청당사자에게 심사개최 7일전까지 [별지 제8, 9호서식]에 의해 통지하되, 배달사실을 증명할 수 있는 방법에 의한다. 〈개정 2007.9.6.〉

② 소청인이 소청절차규정(이하 "영"이라 한다) 제8조제1항 후단의 규정에 의하여 심사의 연기를 원하는 때에는 [별지 제10호서식]에 의한다. 〈개정 2007.9.6.〉

③ 피소청인에게 심사기일을 통지하는 때에는 [별지 제11호서식]에 의한 대리인 지정서의 제출을 요구한다. 〈개정 2007.9.6.〉

제12조(소청대리인) ① 영 제4조제2항의 규정에 의한 위임장은 [별지 제12호서식]에

의한다. 〈개정 2007.9.6.〉

② 법 제76조제1항의 규정에 의하여 소청인이 변호사를 대리인으로 선임한 경우에도 소청인은 심사회의에 참석할 수 있다.

③ 영 제4조제1항에 의하여 피소청인을 대리하여 심사회의에 참석하는 관계공무원은 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 소청인보다 상위계급(경찰공무원의 경우 경위 이상)인 자를 지정하도록 하여야 한다. 이 경우 영 제10조제1항에 따라 위원회에서 심문하는 사항에 대해 구체적이고 명료하게 진술할 수 있는 자가 대리인으로 포함되어야 한다. 〈개정 2014.11.19.〉

제13조(조사보고서) ① 담당조사관은 청구서, 변명서 및 각종 증거서류 등 사건기록을 검토하여 [별지 제13호서식]에 의한 조사보고서를 작성하되, 다음 각 호의 사항이 포함되도록 한다. 〈개정 2007.9.6.〉

1. 원 처분사유 요지
2. 소청이유 요지
3. 증거 및 조사

② 제1항의 조사보고서는 심사개최 5일전까지 위원장과 각 위원에게 배부되어야 한다.

제14조(증인의 채택) ① 영 제11조제1항에 의하여 소청당사자가 증인의 소환 · 질문 또는 증거물 기타 심사자료의 제출명령을 요청하는 때에는 [별지 제14호서식] 또는 [별지 제15호서식]에 의하여 심사회의 개최 3일전까지 신청하여야 한다. 〈개정 2007.9.6.〉

② 위원회는 신청된 증인의 채택여부를 결정하여 소청당사자에게 통보하여야 한다.

제15조(소청의 취하) ① 영 제7조의 규정에 의하여 청구를 취하하고자 할 경우에는 [별지 제16호서식]에 의한다. 〈개정 2007.9.6.〉

② 제1항에 따른 취하서에는 소청인이 서명하거나 날인하여야 한며, 위원회는 취하서를 받으면 지체 없이 [별지 제17, 18호서식]에 의하여 취하사실을 소청당사자에게 알려야 한다. 〈개정 2007.9.6., 2013.3.24.〉

제16조(심사회의) ① 심사회의는 정례회의와 임시회의로 구분한다.

② 정례회의는 매주 월요일, 수요일 및 금요일에 개최하는 것을 원칙으로 하고,

임시회의는 위원장이 지정하는 일시에 개최한다.

제16조의2(소청심사회의실 입장 시 소지품 제한 등) ① 소청당사자는 다음 각호의 물품을 소지한 채 소청심사회의실(이하 '회의실'이라 한다)에 입실할 수 없으며, 위원회 직원의 안내에 따라 반입금지물품을 대기실에 보관토록 하고 회의실에 입실하여야 한다.

1. 녹음기 등 녹음이 가능한 기기류, 휴대폰, 기타 소청심사와 관계없는 물건
2. 흉기 등 위험한 물건

② 소청당사자는 회의실 내에서 다음 각 호의 행위를 할 수 없다.

1. 녹음, 녹화, 촬영, 중계방송
2. 회의실 내의 질서를 해치는 행위
3. 다른 사람의 생명·신체·재산 등에 위해를 가하려고 하는 행위

③ 위원회는 회의실 반입이 금지된 물품 및 회의실 내에서 금지된 행위에 관한 사항을 소청당사자 대기실에 게시하고 소청당사자에게 안내한다.

〈본조 신설 2009.6.17.〉

제17조(위원의 기피) ① 법 제14조제2항제1호의 '위원본인과 관계있는 사항'이라 함은 다음 각 호와 같다.

1. 위원이 당해 소청사건의 대상이 된 처분 또는 부작위에 관여하였을 때
2. 위원이 당해 소청사건에 관하여 증언이나 감정을 하였을 때
3. 위원이 당해 소청사건에 관하여 소청당사자의 대리인으로 관여하였을 때

② 소청당사자는 위원에게 심사의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 [별지 제19호서식]에 의하여 당해 위원의 기피를 신청할 수 있다. 〈개정 2007.9.6.〉

③ 위원장은 심사회의 개최 전 또는 심사회의 개최 중 소청당사자에게 기피신청 여부를 확인하여야 한다.

④ 소청당사자로부터 기피신청이 있는 경우, 위원회는 당해 소청사건을 심의하기 전에 위원의 기피여부를 결정하여야 한다. 이 경우에 기피대상 위원은 의결에 참여하지 못한다.

제17조의2(재적 위원수, 의사정족수, 의결정족수) ① 위원의 일시적 퇴직으로 결원이 발생한 경우에는 결원 발생 당시 재임 중인 재적 위원수의 3분의 2 이상의 출석

으로 개의하여 심사·결정을 할 수 있다.

② 소청심사위원회 회의에 출석한 위원 중 법 제14조제2항의 제척사유에 해당하는 위원과 법 제14조제3항 및 제4항에 따라 기피결정을 받은 위원 또는 회피한 위원은 법 제14조제1항의 의사정족수 산정을 위한 출석 위원의 수에는 산입할 수 있으나, 같은 항의 의결정족수 산정을 위한 출석 위원의 수에는 산입할 수 없다. 〈개정 2013.3.24.〉

〈본조 신설 2009.6.17.〉

제17조의3(소청심사위원회의 결정) 법 제14조제3항제3호에 따른 변경결정을 함에 있어 소청심사위원회는 필요하다고 인정되는 경우 원징계처분을 불문경고 처분으로 변경할 수 있다. 〈개정 2014.4.22.〉

〈본조 신설 2009.7.1.〉

제18조(심사조서) 심사조서는 [별지 제20호서식]에 의하며, 구체적이고 정확하게 작성한다. 〈개정 2007.9.6.〉

제19조(결정문의 작성 및 송부) ① 결정문은 결정일로부터 10일 이내에 [별지 제21호서식]에 의해 작성하여 소청당사자에게 각 1부를 송부하여야 한다. 또한, 감사원으로부터 파면요구를 받은 사건에 대하여는 감사원에 결정문 1부를 송부한다. 〈개정 2007.9.6.〉

② 소청인에게는 결정문 수령 후 90일 이내 관할 행정법원(행정법원이 설치되어 있지 아니한 지역은 관할 지방법원 합의부)에 행정소송을 제기할 수 있다는 사실을 고지하여야 한다.

제19조의2(결정연기 사실 통지) 심사회의 결과 특별한 사유로 결정이 연기된 때에는 소청당사자에게 지체없이 그 사실을 통지하여야 한다.

제20조(감사원 요구에 의한 재심) ① 감사원법 제32조제6항의 규정에 의한 재심의 경우 원심의 주심위원에게는 이를 배정하지 아니한다.

② 재심사건은 재심요구서 접수일로부터 30일 이내에 처리하는 것을 원칙으로 한다.

제21조(사건기록의 정리 및 보관) 소청관련 기록은 사건기록 일체를 순서대로 정리하여 철한 후, 일련번호를 부여하여 위원회 자체 또는 문서 보관 부서에 이관하여 보관한다.

제22조(소청서류의 열람 및 복사) ① 소청당사자가 소청관련 서류에 대해 별지 제24호서식에 의하여 열람 또는 복사를 요청한 때에는 특별한 경우를 제외하고는 위원회는 이에 응하여야 한다. 이 경우 조사보고서 및 심사조서는 제외한다. 〈개정 2007.9.6., 2014.4.22.〉

② 이해관계가 있는 제3자가 소청관련 서류의 열람 등을 요구하는 경우, 위원회는 결정을 거쳐서 특정부분에 대해서만 열람 또는 복사하게 할 수 있다. 다만, 다음과 같은 사유가 있을 때에는 이를 제한하거나 거부할 수 있다.

1. 소청당사자가 공개를 거부하는 경우
2. 공개로 인해 타인의 명예나 인격, 사생활의 비밀 또는 생활의 평온이나 공익이 침해될 우려가 있는 경우
3. 공개할 경우 소청사건의 공정한 심사에 지장을 초래한다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 경우
4. 필요 이상으로 대량·다수의 열람이나 공개를 요구하는 경우 등

③ 심사조서를 소송의 증거로 제출하여 달라는 법관의 요청이 있는 경우에는 심사조서 사본을 당해 법원에 제출할 수 있다.

제22조의2(심사자료의 반환) 소청당사자가 영 제11조제5항에 따라 증거물 기타 심사자료의 반환을 신청하고자할 때에는 별지 제22호서식에 의하여 서면신청을 하여야 한다. 〈본조 신설 2009.6.17.〉

제23조(기간 계산) ① 소청심사의 청구에 있어 기간 계산은 처분사유설명서를 받은 날인 초일은 산입하지 아니한다.

② 소청심사의 청구는 청구서가 위원회에 도달된 날에 제기한 것으로 본다.

제24조(불이익처분에 대한 소청 청구 고지) ① 법 제75조의 규정에 의한 처분사유설명서에는 "이 처분에 대한 불복이 있을 때에는 국가공무원법 제76조제1항의 규정에 의하여 이 설명서를 받은 날부터 30일 이내에 소청심사위원회에 소청을 청구할 수 있다."는 사실을 고지하여야 한다.

② 법 제75조에서 정한 처분 이외의 본인의 의사에 반한 처분을 행할 때에는 "이 처분에 대한 불복이 있을 때에는 국가공무원법 제76조제1항의 규정에 의하여 처분이 있은 것을 안 날부터 30일 이내에 소청심사위원회에 소청을 청구할 수

있다."는 사실을 고지하여야 한다.

제25조(소청관련 자료의 직접수령) 소청당사자가 소청심사위원회를 방문하여 소청심사청구서, 변명서), 추가자료, 결정문 등 소청관련 자료를 직접 수령한 경우에는 별지 제23호서식에 의한 수령증을 작성하여 소청심사위원회에 제출하여야 한다.

〈본조 신설 2009.7.1.〉

[별지 제1호서식] 〈개정 2009.6.17., 2013.3.24., 2014.11.19.〉

소청심사청구서

1. 사건명 : 청구
2. 소청인

성 명	(한자 :)
주민등록번호	- (세)
소 속	
직(계)급	
주 소	(우편번호 :)
전자우편(e-mail)	
전화번호	- 자택 또는 직장 : - 휴대전화 : ※ 휴대전화 문자메시지(SMS)수신 동의 여부 : 동의함( ), 동의안함( )
대리인 (선임시 기재)	

3. 피소청인 :
4. 소청의 취지 :
5. 처분사유설명서 수령일 : 년 월 일
6. 희망 심사시기 : 빨리( ), 늦게( ), 의견 없음( )
7. 소청이유 : 별지로 작성
8. 입증자료 :

위와 같이 청구합니다.

년 월 일

위 청구인 (서명 또는 인)

인사혁신처 소청심사위원회 위원장 귀하

[별지 제2호서식] 〈개정 2013.3.24., 2014.11.19.〉

접 수 증 (보관용)

주 소 :

성 명 : 제출자 :

상기인의 소청심사청구서가 년 월 일 소청심사위원회에 제 – 호로 접수되었음을 확인합니다.

년 월 일

접 수 증 (발급용)

주 소 :

성 명 : 제출자 :

상기인의 소청심사청구서가 년 월 일 소청심사위원회에 제 – 호로 접수되었음을 확인합니다.

년 월 일

인사혁신처 소청심사위원회 위원장

[별지 제3호서식] 〈삭제 2009.6.17.〉 "소청사건처리점검표"

[별지 제4호서식] 〈개정 2013.3.24.〉

각하대상 여부 및 진술방법 관련 검토

□ 근거 : 소청절차규정 제7조의2 및 소청업무처리지침 제7조

○ 소청제기기간의 경과, 소청 관할 위반 등 소청제기가 부적법한 때에는 특별한 사정이 있는 경우를 제외하고는 당사자를 출석시키지 않고 각하결정을 할 수 있음

※ 각하결정을 하는 때에는 소청인에게 서면에 의한 진술기회를 주어야 함

□ 사건개요

○ 사 건 명 : 2012-○○○ △△처분 취소 청구(○○경찰서 경사 ○○○)

○ 처분요지 :

□ 검토결과

○

○

⇨ 동 청구는 각하대상으로 결정하고, 당사자 출석 없이 서면으로 심사(소청인 심사당일 불출석 의견 표명)하는 것이 바람직하다고 사료됨

20 . . .

조 사 관 ○ ○ ○

행 정 과 장 ○ ○ ○

년 월 일

위 원 ○○○	위 원 ○○○	위 원 ○○○	위 원 ○○○	위 원 ○○○	위 원 ○○○	위 원 ○○○	위 원 ○○○	위원장	서명
가·부	가·부	가·부	가·부	가·부	가·부	가·부	가·부	가·부	의견

(주심)

[별지 제5호서식] 〈삭제 2013.3.24.〉 "각하(안)"

[별지 제6호서식] 〈개정 2007.9.6., 2013.3.24.〉

임 시 결 정

사건 – ○○처분 △△청구

소청인 성 명 : ( )

소 속 : 직 급 :

주 소 :

피소청인 :

피소청인이 년 월 일 소청인에게 한 ○○처분에 대하여 소청인으로부터 이의 △△을 구하는 소청이 있었으므로 국가공무원법 제76조 제3항에 따라 우리 위원회는 다음과 같이 가결정한다.

주 문

이 사건 청구에 대한 최종결정이 있을 때까지
후임자의 보충발령을 유예한다.

이 유

[별지 제7호서식] 〈개정 2007.9.6., 2013.3.24.〉

심 사 예 정 표

(0000.00.00~00.00)

심 사 예정일시	사건 번호	소 속	직 급	성 명	원처분	피소청인	처리 기한	주심 위원	담 당 조사관	비위 유형

[별지 제8호서식] 〈개정 2009.6.17., 2013.3.24., 2014.11.19.〉

인사혁신처 소청심사위원회

수 신 자 소청인
(경 유)
제 목 심사기일 통지

1. 귀하께서 청구한 소청사건을 아래와 같이 심사하고자 소청절차규정 제8조에 따라 그 기일을 통지하오니 출석하여 주시기 바랍니다.

가. 심사일시 : 년 월 일(요일) : (: 까지 도착)
나. 심사장소 : 인사혁신처 소청심사위원회
(주소 기재)
다. 위치 및 교통편 : 위원회 홈페이지 약도 참조
※ 청사 사정으로 무료주차가 허용되지 않으니, 대중교통을 이용하시기 바랍니다.
※ 복장은 정장(넥타이 착용, 하절기 복장 간소화기간 동안은 미착용)차림으로 출석하시기 바랍니다.

2. 소청절차규정 제9조에 따라 소청당사자는 위원회의 위원에게 국가공무원법 제14조 제2항에 따른 제척사유 또는 심사·결정의 공정을 기대하기 어려운 경우에는 소청업무처리지침 별지 제19호 서식에 따라 위원의 기피를 신청할 수 있습니다. (※ 위원의 명단은 소청심사위원회 홈페이지 참조)

3. 사정상 출석할 수 없게 되어 서면으로 진술하고자 할 때에는 심사기일 전까지 우리 위원회에 도착될 수 있도록 서면진술서를 보내주시기 바라며, 만일 지정된 심사기일에 불참하고, 서면진술서도 제출하지 않았을 경우 소청인 불참 하에 심사회의를 진행하게 됨을 알려드립니다. 끝.

인사혁신처 소청심사위원회 위원장

[별지 제9호서식] 〈개정 2009.6.17., 2013.3.24., 2014.11.19.〉

인사혁신처 소청심사위원회

수 신 자 피소청인
(경 유)
제 목 심사기일 통지

1. 귀 소속의 ○○○ 소청인이 청구한 소청사건을 심사하고자 소청절차규정 제8조에 따라 그 기일을 통지하오니 출석하여 주시기 바라며, 대리인이 출석하고자 할 때에는 소청업무처리지침(별지 제11호 서식)에 따라 대리인지정서를 심사기일 7일전까지 제출하여 주시기 바랍니다.

2. 일시 및 장소
가. 심사일시 : 년 월 일(요일) : (: 까지 도착)
나. 심사장소 : 인사혁신처 소청심사위원회 (주소기재)
다. 위치 및 교통편 : 위원회 홈페이지 약도 참조

※ 청사 사정으로 무료주차가 허용되지 않으니, 대중교통을 이용하시기 바랍니다.
※ 복장은 정장(넥타이 착용, 하절기 복장 간소화기간 동안은 미착용)차림으로 출석하시기 바랍니다.

3. 소청절차규정 제9조에 따라 소청당사자는 위원회의 위원에게 국가공무원법 제14조 제2항에 따른 제척사유 또는 심사·결정의 공정을 기대하기 어려운 경우에는 소청업무처리지침 별지 제19호 서식에 따라 위원의 기피를 신청할 수 있습니다. (※ 위원의 명단은 소청심사위원회 홈페이지 참조)

4. 대리인 유의사항
가. 대리인 중 1인은 소청인보다 상위 직급자이면서 과장급 또는 계장급 공무원이어야 합니다. 다만 출장·공석 등 부득이한 사유로 과·계장급 공무원이 참석할 수 없을 때에는 그 사유를 미리 제출하여야 하며, 이 경우에도 반드시 소청인보다 상위 직급자(경찰공무원의 경우 상위 계급자로서 경위 이상)가 참석하여야 합니다.
나. 대리인의 진술은 처분권자의 진술로 간주되어 심사의 중요한 증거가 되므로 대리인은 사전에 내용을 정확히 파악하여 심사회의 시 책임 있는 답변을 하여야 합니다.
다. 대리인은 해당 소청사건에 필요한 관계 자료를 지참하여야 합니다. 끝.

인사혁신처 소청심사위원회 위원장

[별지 제10호서식] 〈개정 2009.6.17., 2013.3.24., 2014.11.19.〉

소청심사기일연기신청서

사　　건 :　　–　　○○처분 △△청구

소 청 인 :　　소속 및 직급 :

피소청인 :

위 소청사건의 심사기일 통지를 받았으나 다음과 같이 사유로 심사의 연기를 신청하오니 처리하여 주시기 바랍니다.

○ 당초심사기일 :　　년　　월　　일

○ 연기신청사유 :

○ 희망 심사시기 :

(입증서 첨부)

년　　월　　일

소 청 인　　(서명 또는 인)

인사혁신처 소청심사위원회 위원장 귀하

[별지 제11호서식] 〈개정 2009.6.17.〉

피 소 청 인(처 분 기 관)

수 신 자 소청심사위원회위원장 (행정과장)

(경 유)

제 목 대리인 지정서 제출

1. 행정과 – (. . .)과 관련입니다.

2. 소청인 ○○○의 소청사건에 관하여 소청절차규정 제4조에 따라 아래 공무원을 피소청인의 대리인으로 지정합니다.

소 속	직 급	직 위	성 명	담당업무	연락처

끝.

피 소 청 인 (처 분 권 자)

[별지 제12호서식] 〈개정 2009.6.17., 2013.3.24., 2014.11.19.〉

위 임 장

사 건 : - ○○처분 △△청구

소 청 인 : 생년월일 :

피소청인 :

위 소청사건에 대한 소청인의 모든 권한을 아래 수임자에게 위임합니다.

수임자 성 명 : 생년월일 :

주 소 :

년 월 일

위임자 성 명 :

주 소 :

인사혁신처 소청심사위원회 위원장 귀하

[별지 제13호서식] 〈개정 2007.9.6., 2013.3.24.〉

조 사 보 고 서

<table>
<tr><td colspan="4" rowspan="2">사건 –</td><td>주무관</td><td>조사관</td><td>행정과장</td><td>주심위원</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="4">소청인</td><td>성 명</td><td></td><td>생년월일</td><td>. . .(세)</td><td>성별</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>소 속</td><td colspan="3"></td><td>직 급</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>주 소</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td>대리인</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">피소청인</td><td>본 인</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td>대리인</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">처 분 종 류</td><td colspan="4"></td><td>소청취지</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">심 사 기 일</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">처 분 일 자</td><td></td><td>수 령 일 자</td><td></td><td>접수일자</td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

○ 비위내용 :

○ 적발경위 :

○ 징계위원회 구성 및 징계절차 :

○ 재직경력 :

○ 상 훈 :

○ 징계전력 :

○ 감독자 및 관련자 문책

○ 형사처벌 전력 :

○ 근무성적 :

○ 평소소행 :

○ 기 타 :

[별지 제14호서식] 〈개정 2009.6.17., 2013.3.24., 2014.11.19.〉

증인소환 · 질문신청서

사　　건 :　　–　　○○처분 △△청구

소 청 인 :

피소청인 :

위 사건의 (피)소청인은 아래 증인의 증언을 통하여 (피)소청인의 주장이 사실임을 입증하기 위하여 아래와 같이 증인의 소환·질문을 신청합니다.

증인의 표시

증　인　　성 명 :

소 속 :　　직 위 :

주 소 :

첨부 : 증인소환 · 질문 사항 1부.

년　　월　　일

신청인　　(서명 또는 인)

인사혁신처 소청심사위원회 위원장　귀하

[별지 제15호서식] 〈개정 2009.6.17., 2013.3.24., 2014.11.19.〉

자료제출명령신청서

사　　건 :　　-　　○○처분 △△청구

소 청 인 :

피소청인 :

위 사건에 관하여 ○○○에게 다음 자료의 제출을 명령하여 줄 것을 신청합니다.

가. 자료의 제목

나. 자료의 내용

다. 자료의 소지자

라. 증명할 사실

년　　월　　일

신청인　　(서명 또는 인)

인사혁신처 소청심사위원회 위원장　귀하

[별지 제16호서식] 〈개정 2009.6.17., 2013.3.24., 2014.11.19.〉

소청청구 취하서

1. 사건명 : – ○○처분 △△청구

2. 소청인

– 성 명 :

– 소 속 :

– 주 소 :

3. 피소청인 :

4. 취하 취지 및 사유

–

소청절차규정 제7조에 따라 위와 같이 소청청구를 취하합니다.

년 월 일

소 청 인 (서명 또는 인)

인사혁신처 소청심사위원회 위원장 귀하

[별지 제17호서식] 〈개정 2009.6.17., 2013.3.24., 2014.11.19.〉

인사혁신처 소청심사위원회

수 신 자 소청인

(경 유)

제 목 소청사건 취하 사실 통지

귀하가 20 . . . 우리 위원회에 제기한 소청심사청구에 대해 20 . . . 취하서를 제출하였으므로 소청절차규정 제7조에 따라 취하되었음을 알려드립니다. 끝.

인사혁신처 소청심사위원회 위원장

[별지 제18호서식] 〈개정 2009.6.17., 2013.3.24., 2014.11.19.〉

인사혁신처 소청심사위원회

수 신 자 피소청인

(경 유)

제 목 소청사건 취하 사실 통지

귀 소속으로 근무하는(던) ○○○ 소청인이 우리 위원회에 제기한 소청심사청구(사건번호 기재, 0000-000)에 대해 20 . . . 취하서를 제출하였으므로 소청절차규정 제7조에 취하되었음을 알려드립니다. 끝.

인사혁신처 소청심사위원회 위원장

[별지 제19호서식] 〈개정 2009.6.17., 2013.3.24., 2014.11.19.〉

소청심사위원 기피신청서

사　　건 :　　–　　○○처분 △△청구

소 청 인 :

피소청인 :

위 사건에 관하여 (피)소청인은 소청심사위원회 위원 중 아래 위원에 대하여 기피를 신청합니다.

가. 기피 위원

나. 기피 이유

첨부 : 기피이유에 대한 입증자료 1부

년　　월　　일

신 청 인　　(서명 또는 인)

인사혁신처 소청심사위원회 위원장　귀하

[별지 제20호서식] 〈개정 2007.9.6.〉

심 사 조 서

<table>
<tr><td colspan="2">사건 –
○○처분 △△청구</td><td>소청인</td><td></td><td>피소청인</td><td></td></tr>
<tr><td>일 시</td><td colspan="2"></td><td colspan="2">장 소</td><td>소청심사회의실</td></tr>
<tr><td>위원회</td><td colspan="5">위 원 장 :
위 원 :
관계직원 :</td></tr>
<tr><td>출석당사자</td><td colspan="5">소 청 인 :
(대리인)
피소청인 :
(대리인)</td></tr>
<tr><td colspan="6">위 원 장 : ○ ○ ○ (서 명)
위 원 : ○ ○ ○ (서 명)
(주 심) 위 원 : ○ ○ ○ (서 명)
위 원 : ○ ○ ○ (서 명)
위 원 : ○ ○ ○ (서 명)
위 원 : ○ ○ ○ (서 명)
위 원 : ○ ○ ○ (서 명)</td></tr>
</table>

[별지 제21호서식] 〈개정 2009.6.17.〉

==========

결 정

==========

사 건 – ○○처분 △△청구

소청인 성 명 : ( )

소 속 : 직 급 :

주 소 :

피소청인 :

피소청인이 년 월 일 소청인에게 한 ○○처분에 대하여 소청인으로부터 이의 △△을(를) 구하는 소청이 있었으므로 우리 위원회는 이를 심사하여 다음과 같이 결정한다.

주 문

"주문은 별지 예시와 같이 작성"

이 유

※ 이유는 다음 면에 1. 원처분 사유 요지, 2. 소청이유 요지, 3. 증거 및 판단 순으로 기재함.

결정문 주문 예시

결정유형	단 독 사 건	병 합 사 건
각 하	이 청구를 각하한다.	이 청구를 각 각하한다.
기 각	이 청구를 기각한다.	이 청구를 각 기각한다.
취 소	피소청인이 yyyy년 mm월 dd일 소청인에게 한 △△ 처분은 이를 취소한다.	피소청인이 yyyy년 mm월 dd일 소청인 ○○○, ●●● 에게 한 △△ 처분은 이를 각 취소한다.
변 경	피소청인이 yyyy년 mm월 dd일 소청인에게 한 △△ 처분은 이를 ▲▲(으)로 변경한다.	피소청인이 yyyy년 mm월 dd일 소청인 ○○○ 에게 한 △△ 처분은 이를 ▲▲(으)로, 소청인 ●●● 에게 한 △△ 처분은 이를 ▼▼(으)로 각 변경한다. 피소청인이 yyyy년 mm월 dd일 소청인 ○○○ 에게 한 △△ 처분은 이를 취소하고, 소청인 ●●● 에게 한 △△ 처분은 이를 ▲▲(으)로 변경한다.
무효확인	피소청인이 yyyy년 mm월 dd일 소청인에게 한 △△ 처분은 무효임을 확인한다.	피소청인이 yyyy년 mm월 dd일 소청인 ○○○ 에게 한 △△ 처분, 소청인 ●●● 에게 한 △△ 처분은 각 무효임을 확인한다.

[별지 제22호서식] 〈신설 2009.6.17., 2013.3.24., 2014.11.19.〉

심사자료 반환 신청서

사　　건 :　　-　　○○ 처분 △△ 청구

소 청 인 :

피소청인 :

위 사건과 관련하여 귀 위원회에 제출한 증거물 기타 심사자료의 반환을 다음과 같이 신청하오니 처리하여 주시기 바랍니다.

1. 반환 신청 자료목록

가.

나.

다.

라.

2. 받는 곳 :

년　　월　　일

신청인　　(서명 또는 인)

인사혁신처 소청심사위원회 위원장 귀하

[별지 제23호서식] 〈신설 2009.7.1., 2013.3.24., 2014.11.19.〉

수 령 증

사건번호 : – , 처분 청구

성 명 :

연 락 처 :

주소(소속) :

본인은 인사혁신처 소청심사위원회를 방문하여 소청심사위원회의 (직급) (성명) (으)로부터 다음 서류를 수령하였음을 확인합니다.

서류 목록(자필 기재)

년 월 일

인계인 (서명)

수령인 (서명)

인사혁신처 소청심사위원회 위원장 귀하

[별지 제24호서식] 〈개정 2014.11.19.〉

심사자료 (열람/복사) 신청서

사　　건 :　　–　　○○ 처분 △△ 청구

소 청 인 :

피소청인 :

위 사건과 관련하여 소청관련 서류의 (열람/복사)를 다음과 같이 요청하오니 처리하여 주시기 바랍니다.

1. 요청 자료목록

가.

나.

다.

라.

2. 받는 곳(복사 신청 시) :

년　　월　　일

신청인　　(서명 또는 인)

인사혁신처 소청심사위원회 위원장 귀하

□ **지방공무원법**(타법개정 2014.11.19. 법률 제12844호)

제13조(소청심사위원회의 설치) 공무원의 징계, 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위(부작위)에 대한 소청을 심사·결정하기 위하여 시·도에 제6조에 따른 임용권자별로(임용권을 위임받은 자는 제외한다) 지방소청심사위원회 및 교육소청심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)를 둔다.

[전문개정 2008.12.31]

제14조(심사위원회의 위원) ① 심사위원회는 위원 16명 이상 20명 이하의 위원으로 구성한다. 이 경우 제2항제1호 및 제2호에 따라 위촉되는 위원이 전체 위원의 2분이 1 이상이어야 한다. 〈개정 2012.3.21.〉

② 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 특별시장·광역시장·도지사 또는 특별자치도지사(이하 "시·도지사"라 한다) 또는 교육감이 임명하거나 위촉한다. 다만, 인사위원회위원, 「정당법」에 따른 당원, 지방의회의원 및 제31조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 심사위원회의 위원이 될 수 없다.

1. 법관·검사 또는 변호사로 재직하는 사람
2. 대학에서 법률학을 담당하는 부교수 이상으로 재직하는 사람
3. 소속 국장급 이상의 공무원

③ 제2항에 따라 위촉되는 위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

④ 심사위원회의 회의는 위원장과 시·도지사 또는 교육감이 회의마다 지정하는 6명의 위원으로 구성한다. 이 경우 제2항제1호 및 제2호에 따라 위촉된 위원이 5명 이상이어야 한다. 〈신설 2012.3.21.〉

⑤ 회의에 참석하는 위원에게는 해당 지방자치단체의 조례로 정하는 바에 따라 실비보상을 할 수 있다. 〈개정 2012.3.21.〉

⑥ 위원 중 공무원이 아닌 위원은 그 직무상 행위와 관련하여 「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때 공무원으로 본다. 〈개정 2012.3.21.〉

⑦ 제1항부터 제6항까지에서 규정된 사항 외에 심사위원회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 〈개정 2012.3.21.〉

[전문개정 2008.12.31]

제15조(심사위원회의 위원장) ① 심사위원회에 위원장 1명을 두며, 위원장은 심사위원회에서 제14조제2항제1호 또는 제2호에 해당하는 심사위원회 위촉위원 중에서 호선한다.

② 위원장은 심사위원회를 대표하고, 심사위원회의 사무를 총괄한다.

③ 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지정한 위원이 그 직무를 대행한다.

[전문개정 2008.12.31]

제15조의2(위원의 신분보장) ① 심사위원회의 위촉위원은 금고 이상의 형벌이나 장기의 심신쇠약으로 직무를 수행할 수 없게 된 경우 외에는 본인의 의사에 반하여 그 직에서 면직되지 아니한다.

② 심사위원회의 위원이 제14조제2항 단서의 결격사유 중 어느 하나에 해당할 때에는 그 직을 당연히 퇴직한다.

[본조신설 2008.12.31]

제16조(심사위원회의 사무직원) ① 심사위원회에 간사 및 서기를 둔다.

② 간사와 서기는 시·도지사 또는 교육감이 그 소속 공무원 중에서 임명한다.

③ 간사는 위원장의 명을 받아 심사위원회의 사무를 처리하고, 서기는 간사를 보조한다.

[전문개정 2008.12.31]

제17조(심사위원회의 심사) ① 심사위원회는 이 법에 따른 소청을 접수하면 지체 없이 심사하여야 한다.

② 심사위원회는 제1항의 심사를 할 때 필요하다고 인정하면 사실 조사를 하거나 증인을 소환하여 질문을 하거나 관계 서류를 제출하도록 명할 수 있다.

③ 심사위원회가 소청사건을 심사하기 위하여 징계 요구 기관이나 관계 기관의 소속 공무원을 증인으로 소환하면 해당 기관의 장은 이에 따라야 한다.

④ 심사위원회는 필요하다고 인정하면 특별한 학식·경험이 있는 자에게 검증(檢證)이나 감정(鑑定)을 의뢰할 수 있다.

⑤ 심사위원회가 공무원이 아닌 사람을 증인으로 소환하여 질문할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 실비보상을 하여야 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제18조(소청인의 진술권) ① 심사위원회가 소청사건을 심사할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 소청인 또는 그 대리인에게 진술 기회를 주어야 한다.

② 제1항의 진술 기회를 주지 아니한 결정은 무효로 한다.

[전문개정 2008.12.31]

제19조(심사위원회의 결정) ① 심사위원회의 결정은 제14조제4항에 따른 구성원 3분의 2 이상의 출석과 출석위원 과반수의 합의에 따르되, 의견이 나뉜 경우에는 출석위원 과반수에 이를 때까지 소청인에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 그 중에서 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다. 〈개정 2012.3.21.〉

② 심사위원회의 위원은 위원회에 계류(繫留)된 소청사건의 증인이 될 수 없으며, 다음 사항에 관한 소청사건이 심사·결정에서 제척된다. 〈개정 2011.5.23.〉

1. 위원 본인과 관계있는 사항
2. 위원 본인과 친족이거나 친족이었던 사람과 관계있는 사항

③ 소청 사건의 당사자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 이유를 구체적으로 밝혀 그 위원에 대한 기피를 신청할 수 있고, 심사위원회는 해당 위원의 기피 여부를 결정하여야 한다. 이 경우 기피신청을 받은 위원은 그 기피 여부에 대한 결정에 참여할 수 없다. 〈신설 2011.5.23.〉

1. 심사위원회의 위원에게 제2항 각 호의 사항이 있는 경우
2. 심사·결정의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우

④ 심사위원회 위원은 제3항 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 스스로 그 사건의 심사·결정에서 회피할 수 있다. 〈신설 2011.5.23.〉

⑤ 심사위원회의 결정은 다음 각 호와 같이 구분한다. 〈개정 2011.5.23.〉

1. 심사청구가 이 법 또는 다른 법률에 적합하지 아니하면 그 청구를 각하한다.
2. 심사청구가 이유 없다고 인정되면 그 청구를 기각한다.
3. 처분의 취소 또는 변경을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정되면 처분을 취소 또는 변경하거나 처분행정청에 취소 또는 변경할 것을 명한다.
4. 처분의 효력 유무 또는 존재 여부에 대한 확인을 구하는 심사청구가 이유

있다고 인정되면 처분의 효력 유무 또는 존재 여부를 확인한다.

5. 위법 또는 부당한 거부처분이나 부작위에 대하여 의무이행을 구하는 심사청구가 이유 있다고 인정되면 지체 없이 청구에 따른 처분을 하거나 처분을 할 것을 명한다.

⑥ 심사위원회의 취소명령 또는 변경명령 결정은 그에 따른 징계나 그 밖의 처분이 있을 때까지는 종전에 행한 징계처분 또는 징계부가금 부과처분(이하 "징계처분등"이라 한다)에 영향을 미치지 아니한다. 〈개정 2010.3.22., 2011.5.23.〉

⑦ 심사위원회가 징계처분등을 받은 사람의 청구에 따라 소청을 심사할 경우에는 원징계처분보다 무거운 징계 또는 원징계부가금 부과처분보다 무거운 징계부가금을 부과하는 결정을 하지 못한다. 〈개정 2010.3.22., 2011.5.23.〉

⑧ 심사위원회의 결정은 그 이유를 구체적으로 밝힌 결정서로 하여야 한다. 〈개정 2011.5.23.〉

[전문개정 2008.12.31.]

제19조의2(임시위원의 임명) ① 제19조제2항부터 제4항까지의 규정에 따른 심사위원회 위원의 제척·기피 또는 회피 등으로 심사·결정에 참여할 수 있는 위원 수가 3명 미만이 된 경우에는 3명이 될 때까지 시·도지사 또는 교육감은 임시위원을 임명하여 해당 사건의 심사·결정에 참여하도록 하여야 한다.

② 임시위원의 자격, 실비보상 등에 관하여는 제14조제2항 각 호 및 같은 조 제5항·제6항을, 결격사유에 관하여는 제14조제2항 단서를 준용한다. 〈개정 2012.3.21.〉

[본조신설 2011.5.23.]

제20조(결정의 효력) 제19조에 따른 심사위원회의 결정은 처분행정청을 기속(羈束)한다.

[전문개정 2008.12.31]

제20조의2(행정소송과의 관계) 제67조에 따른 처분, 그 밖에 본인의 의사에 반한 불리한 처분이나 부작위에 관한 행정소송은 심사위원회의 심사·결정을 거치지 아니하면 제기할 수 없다.

[전문개정 2008.12.31]

제21조(소청 절차) 소청의 제기, 심사 및 결정, 그 밖에 소청 절차에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31]

제67조(처분사유 설명서의 교부 및 심사의 청구) ① 임용권자가 공무원에 대하여 징계처분등을 할 때와 강임 · 휴직 · 직위해제 또는 면직처분을 할 때에는 그 공무원에게 처분의 사유를 적은 설명서를 교부하여야 한다. 다만, 본인의 원(願)에 따른 강임 · 휴직 또는 면직처분의 경우에는 그러하지 아니하다. 〈개정 2010.3.22.〉

② 제1항에 따른 설명서를 받은 공무원이 그 처분에 불복할 때에는 설명서를 받은 날부터 30일 이내 또는 공무원이 제1항에서 정한 처분 외에 본인의 의사에 반하는 불이익처분을 받았을 때에는 그 처분이 있은 것을 안 날부터 30일 이내에 심사위원회에 그 처분에 대한 심사를 청구할 수 있다. 이 경우 변호사를 대리인으로 선임할 수 있다.

③ 본인의 의사에 반하여 파면 또는 해임이나 제62조제1항제5호에 따른 면직처분을 하였을 때에는 그 처분을 한 날부터 40일 이내에는 후임자를 보충발령하지 못한다. 다만, 인력 관리상 후임자를 보충하여야 할 불가피한 사유가 있는 경우(제4항에 따른 임시결정을 한 경우는 제외한다)에는 해당 인사위원회의 의결을 거쳐 후임자를 보충발령 할 수 있다.

④ 제2항에 따른 심사청구가 파면 또는 해임이나 제62조제1항제5호에 따른 면직처분으로 인한 경우에는 심사위원회는 그 청구를 접수한 날부터 5일 이내에 해당 사건의 최종결정이 있을 때까지 후임자의 보충발령을 유예하게 하는 임시결정을 할 수 있다.

⑤ 제4항에 따라 심사위원회가 임시결정을 한 경우에는 임시결정을 한 날부터 20일 이내에 최종결정을 하여야 하며, 임용권자는 그 최종결정이 있을 때까지 후임자를 보충발령하지 못한다.

⑥ 심사위원회는 제4항에 따른 임시결정을 한 경우 외에는 소청심사청구를 접수한 날부터 60일 이내에 이에 대한 결정을 하여야 한다. 다만, 불가피하다고 인정되면 심사위원회의 의결로 30일을 연장할 수 있다.

⑦ 공무원은 제2항의 심사청구를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

[전문개정 2008.12.31]

□ **지방공무원 징계 및 소청 규정**(타법개정 2014.11.19. 대통령령 제25751호)

제16조(소청절차) 일반직공무원에 대한 소청절차는 국가공무원에게 적용되는 「소청절차규정」을 준용한다. 〈〈개정 2010.3.22., 2013.12.11.〉

[전문개정 2010.6.15.]

제16조의2 삭제 〈2012.12.12.〉

□ **교육공무원법**(타법개정 2014.6.11. 법률 제12755호)

제53조(「국가공무원법」과의 관계) ① 「국가공무원법」 제16조제1항을 교육공무원(공립대학에 근무하는 교육공무원은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)인 교원에게 적용할 때 같은 항의 "소청심사위원회"는 "교원소청심사위원회"로 본다.

② 「국가공무원법」 제43조제1항을 교육공무원에 적용하는 경우에는 같은 항 본문 중 "제71조제1항제1호 · 제3호 · 제5호 · 제6호, 제71조제2항 또는 제73조의2"는 "「교육공무원법」 제44조제1항제1호 · 제2호 · 제4호부터 제7호까지 · 제8호부터 제11호까지, 같은 조 제2항 또는 제3항"으로 보고, 같은 항 단서 중 "제71조제2항제4호"는 "「교육공무원법」 제44조제1항제7호"로 본다.

③ 「국가공무원법」 제70조제1항제3호에서의 직제의 개폐와 같은 법 제73조의4제1항에서의 직제의 변경은 「초 · 중등교육법」 제2조 및 「고등교육법」 제2조에 따른 각급학교(공립대학은 제외한다)의 학교 · 학과 또는 학부의 폐지를 포함하는 것으로 본다.

④ 「국가공무원법」 제32조의4를 교육공무원에게 적용할 때 같은 조 제1항의 "국가기관의 장"은 "임용권자 또는 임용제청권자"로 본다.

⑤ 「국가공무원법」 제6조, 제17조, 제19조의2, 제21조, 제22조, 제22조의2, 제23조, 제24조, 제28조의2, 제28조의3, 제31조, 제31조의2, 제32조, 제32조의2, 제34조, 제36조, 제36조의2, 제37조부터 제39조까지, 제40조의2, 제41조, 제42조제2항 및 제50조는 교육공무원에게, 같은 법 제76조는 교원(공립대학의 교원은 제외

한다)에게 각각 적용하지 아니한다.

[전문개정 2011.9.30.]

□ **교원지위향상을 위한 특별법(타법개정 2013.3.23. 법률 제11690호)**

제7조(교원소청심사위원회의 설치) ① 각급학교 교원의 징계처분과 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분(「교육공무원법」 제11조의3제4항 및 「사립학교법」 제53조의2제6항에 따른 교원에 대한 재임용 거부처분을 포함한다. 이하 같다)에 대한 소청심사(訴請審査)를 하기 위하여 교육부에 교원소청심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)를 둔다. 〈개정 21013.3.23.〉

② 심사위원회는 위원장 1명을 포함하여 7명 이상 9명 이내의 위원으로 구성하되 위원장과 대통령령으로 정하는 수의 위원은 상임(常任)으로 한다.

③ 심사위원회의 조직에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.3.14]

제8조(위원의 자격과 임명) ① 심사위원회의 위원(위원장을 포함한다. 이하 같다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 교육부장관의 제청으로 대통령이 임명한다. 〈개정 21013.3.23.〉

1. 판사, 검사 또는 변호사의 직에 5년 이상 재직 중이거나 재직한 자
2. 교육 경력이 10년 이상인 교원 또는 교원이었던 자
3. 교육행정기관의 3급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원이거나, 3급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원이었던 자
4. 사립학교를 설치·경영하는 법인의 임원이나 사립학교 경영자
5. 「교육기본법」 제15조제1항에 따라 중앙에 조직된 교원단체에서 추천하는 자

② 심사위원회 위원의 임기는 3년으로 하되, 1차에 한하여 연임할 수 있다.

③ 심사위원회의 위원장과 상임위원은 대통령령으로 정하는 다른 직무를 겸할 수 없다.

④ 심사위원회의 위원장과 상임위원의 신분에 관하여는 「국가공무원법」 제11조를 준용한다.

[전문개정 2008.3.14]

제9조(소청심사의 청구 등) ① 교원이 징계처분과 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분에 대하여 불복할 때에는 그 처분이 있었던 것을 안 날부터 30일 이내에 심사위원회에 소청심사를 청구할 수 있다. 이 경우에 심사청구인은 변호사를 대리인으로 선임(選任)할 수 있다.

② 본인의 의사에 반하여 파면 · 해임 · 면직처분을 하였을 때에는 그 처분에 대한 심사위원회의 최종 결정이 있을 때까지 후임자를 보충 발령하지 못한다. 다만, 제1항의 기간 내에 소청심사청구를 하지 아니한 경우에는 그 기간이 지난 후에 후임자를 보충 발령할 수 있다.

[전문개정 2008.3.14]

제10조(소청심사 결정) ① 심사위원회는 소청심사청구를 접수한 날부터 60일 이내에 이에 대한 결정을 하여야 한다. 다만, 심사위원회가 불가피하다고 인정하면 그 의결로 30일을 연장할 수 있다.

② 심사위원회의 결정은 처분권자를 기속한다.

③ 제1항에 따른 심사위원회의 결정에 대하여 교원, 「사립학교법」 제2조에 따른 학교법인 또는 사립학교 경영자 등 당사자는 그 결정서를 송달받은 날부터 90일 이내에 「행정소송법」으로 정하는 바에 따라 소송을 제기할 수 있다.

④ 소청심사의 청구 · 심사 및 결정 등 심사 절차에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.3.14]

□ 교원소청에 관한 규정(타법개정 2014.8.6. 대통령령 제25532호)

제2조(소청심사청구) ① 교원이 징계처분 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분(「교육공무원법」 제11조의3제4항 및 「사립학교법」 제53조의2제6항의 규정에 의한 교원에 대한 재임용 거부처분을 포함한다. 이하 "처분"이라 한다)을 받고 「교원지위향상을 위한 특별법」 (이하 "법"이라 한다) 제9조제1항의 규정에 의하여 교원소청심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)에 소청심사를 청구하는 때에는

다음 각 호의 사항을 기재한 소청심사청구서와 그 부본 1부를 심사위원회에 제출하여야 한다.

1. 소청심사를 청구하는 자(이하 "청구인"이라 한다)의 성명 · 주민등록번호 · 주소 및 전화번호
2. 청구인의 소속학교명 또는 전 소속학교명과 직위 또는 전 직위
3. 피청구인(소청심사의 대상이 되는 처분의 처분권자를 말하되, 대통령이 처분권자인 경우에는 처분제청권자를 말한다. 이하 같다)
4. 소청심사청구의 대상이 되는 처분의 내용
5. 소청심사청구의 대상이 되는 처분이 있음을 안 날
6. 소청심사청구의 취지
7. 소청심사청구의 이유 및 입증방법

② 청구인이 처분에 대한 사유설명서 또는 인사발령통지서를 받은 경우에는 그 사본 1부를 제1항의 소청심사청구서에 첨부하여야 한다.

□ **외무공무원법**(타법개정 2014.11.19. 법률 제12844호)

제30조(「국가공무원법」의 적용 등) 외무공무원에 대하여 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「국가공무원법」 및 「공무원교육훈련법」을 적용한다. 다만, 「국가공무원법」 제28조의5는 그러하지 아니하다. 〈개정 2005.11.8.〉

[제목개정 2005.11.8.]

□ **국가정보원직원법**(일부개정 2014.1.7. 법률 제12223호)

제30조(「국가공무원법」의 준용) 직원에 대하여는 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「국가공무원법」에 따른 일반직공무원에 관한 규정을 준용한다. 다만, 「국가공무원법」 제17조 · 제18조 및 제73조의3은 그러하지 아니하다.

[전문개정 2011.11.22.]

□ **소방공무원법**(타법개정 2014.11.19. 법률 제12844호)

제21조(심사청구) 소방공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 구분에 따른 기간에 국가소방공무원은 국민안전처장관을 거쳐 「국가공무원법」에 따라 설치된 소청심사위원회에, 지방소방공무원은 「지방공무원법」에 따라 설치된 지방공무원소청심사위원회에 해당 처분에 대한 불복심사를 청구할 수 있다. 이 경우 변호사를 대리인으로 선임할 수 있다. 〈개정 2014.11.19.〉

1. 「국가공무원법」 제75조 또는 「지방공무원법」 제67조제1항에 따라 처분사유 설명서를 받고 그 처분에 불복하는 경우 : 설명서를 받은 날부터 30일 이내
2. 「국가공무원법」 제75조 또는 「지방공무원법」 제67조제1항에서 정한 처분 외에 그 의사에 반하는 불리한 처분을 받은 경우 : 처분이 있음을 알게 된 날부터 30일 이내

[전문개정 2014.6.11.]

[시행일 : 2014.12.12.] 제21조

□ **경찰공무원법**(타법개정 2014.11.19. 법률 제12844호)

제30조(「국가공무원법」과의 관계) ① 경찰공무원에 대하여는 「국가공무원법」 제73조의4, 제76조제2항부터 제5항까지의 규정을 적용하지 아니하며, 치안총감과 치안정감에 대하여는 「국가공무원법」 제68조 본문을 적용하지 아니한다.

② 「국가공무원법」을 경찰공무원에 적용할 때에는 다음 각 호에 따른다. 〈개정 2013.3.23., 2014.11.19.〉

1. 「국가공무원법」 제32조의5 및 제43조 중 "직급"은 "계급"으로 본다.
2. 「국가공무원법」 제42조제2항, 제85조제1항 및 제2항 중 "인사혁신처장"은 "경찰청장"으로 본다.
3. 「국가공무원법」 제67조, 제68조, 제78조제1항제1호 및 제2항, 제80조제7항 및 제8항 중 "이 법"은 "이 법 및 「국가공무원법」"으로 본다.
4. 「국가공무원법」 제71조제2항제3호중 "중앙인사관장기관의 장"은 "경찰청장"으로 본다.

[전문개정 2011.5.30.]

□ **전투경찰대설치법**(타법개정 2014.11.19. 법률 제12844호)

제5조(징계) ① 전투경찰대의 대원 중 경사 · 경장 또는 순경(전투경찰순경을 포함한다)에 대한 징계는 파면 · 해임 · 정직 · 감봉 · 견책 · 영창 및 근신(謹愼)으로 한다.

② 영창은 전투경찰대 · 함정(艦艇) 또는 그 밖의 장소의 구금장(拘禁(場)에 구금하는 것을 말하며 그 기간은 15일 이내로 한다.

③ 근신은 훈련 또는 교육을 받는 경우를 제외하고는 평상근무에 복무하는 것을 금지하고 일정한 장소에서 비행(非行)을 반성하게 하는 것을 말하며 그 기간은 15일 이내로 한다.

[전문개정 2011.5.30.]

제6조(소청) ① 제5조의 징계처분을 받고 처분에 불복하는 사람의 소청(訴請)은 각기 소속에 따라 해당 전투경찰대가 소속된 기관에 설치된 경찰공무원 징계위원회에서 심사한다.

② 제1항에 따른 심사를 청구한 경우에도 이에 대한 결정이 있을 때까지는 해당 징계처분에 따라야 한다.

[전문개정 2011.5.30.]

□ **대통령 등의 경호에 관한 법률**(일부개정 2012.12.11. 법률 제11530호)

제6조(직원) ① 경호실에 특정직 국가공무원인 1급부터 9급까지의 경호공무원과 일반직 국가공무원을 둔다. 다만, 필요하다고 인정할 때에는 경호공무원의 정원 중 일부를 일반직 국가공무원 또는 별정직 국가공무원으로 보할 수 있다. 〈개정 2012.12.11., 2013.3.23.〉

② 경호공무원 각 계급의 직무의 종류별 명칭은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2011.4.28.]

제14조(국가공무원법과의 관계 등) ① 직원의 신규채용, 시험의 실시, 승진, 근무성적

평정, 보수 및 교육훈련에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

② 직원에 대하여는 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 「국가공무원법」을 준용한다.

③ 직원에 대하여는 「국가공무원법」 제17조 및 제18조를 적용하지 아니한다.

[전문개정 2011.4.28.]

□ **군인사법**(일부개정 2014.6.11. 법률 제12747호)

제51조(인사소청심사위원회) ① 제50조에 따른 장교 및 준사관의 소청을 심사하기 위하여 국방부에 중앙 군인사소청심사위원회를 두고, 부사관의 소청을 심사하기 위하여 각군 본부에 군인사소청심사위원회를 둔다.

② 중앙 군인사소청심사위원회 및 군인사소청심사위원회(이하 "소청심사위원회"라 한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로서 군사행정에 관한 식견이 풍부한 5명 이상 9명 이하의 위원으로 구성한다. 이 경우 군인사소청심사위원회 위원 중 1명 이상은 부사관으로 한다.

1. 법관, 검사 또는 변호사로 5년 이상 근무한 사람
2. 영관급 이상의 군인. 다만, 군인사소청심사위원회는 부사관 이상의 군인으로 한다.
3. 군법무관으로 5년 이상 근무한 사람
4. 군사행정과 관련된 분야에서 4급 이상 공무원으로 근무한 사람

③ 소청심사위원회의 구성, 운영, 심사, 판정 방법 및 소청제기 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2011.5.24.]

제51조의2(행정소송과의 관계) 전역 또는 제적과 징계 및 휴직 그 밖에 본인의 의사에 반한 불리한 처분에 관한 행정소송은 소청심사위원회나 제60조의2에 따른 항고심사위원회의 심사·결정을 거치지 아니하면 제기할 수 없다.

[전문개정 2011.5.24.]

제60조(항고) ① 징계처분등을 받은 사람은 인권담당 군법무관의 도움을 받아 그

처분을 통지받은 날부터 30일 이내에 장관급 장교가 지휘하는 징계권자의 차상급 부대 또는 기관의 장에게 항고할 수 있다. 다만, 국방부장관이 징계권자이거나 장관급 장교가 지휘하는 징계권자의 차상급 부대 또는 기관이 없는 경우에는 국방부장관에게 항고할 수 있다. 〈개정 2014.6.11.〉

② 제1항 본문에도 불구하고 중징계를 받은 장교 및 준사관은 국방부장관에게 항고할 수 있고, 중징계를 받은 부사관은 소속 참모총장에게 항고할 수 있다.

③ 방위사업청장이 징계권을 가지는 방위사업청 소속 군인이 징계처분등을 받은 경우에는 국방부장관에게 항고할 수 있다. 〈개정 2014.6.11.〉

④ 제1항 본문에 따른 항고를 할 때에 징계처분등을 받은 사람의 소속이 변경된 경우에는 항고 당시의 소속 부대나 소속 기관의 차상급 부대 또는 기관의 장에게 항고하여야 한다. 이 경우 차상급 부대 또는 기관의 장은 장관급 장교로서 징계처분등을 한 사람보다 상급자이어야 한다. 〈개정 2014.6.11.〉

⑤ 제1항이나 제4항에 따라 영창처분에 대한 항고가 제기된 경우에는 그 집행을 정지하여야 한다.

⑥ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 항고를 받은 국방부장관과 부대 또는 기관의 장은 제60조의2에 따른 항고심사위원회의 심사를 거쳐 원래의 징계처분등을 취소하거나 감경(減輕)할 수 있다. 다만, 원징계처분보다 무겁게 징계하거나 원징계부가금 부과처분보다 무거운 징계부가금을 부과하는 결정을 하지 못한다. 〈개정 2014.6.11.〉

[전문개정 2011.5.24.]

[시행일 : 2014.12.12.]제60조

제60조의2(항고심사위원회) ① 징계처분등에 대한 항고를 심사하기 위하여 장관급 장교가 지휘하는 징계권자의 차상급 부대 또는 기관에 항고심사위원회를 둔다. 다만, 국방부장관이 징계권자인 경우와 제60조제2항에 따라 국방부장관에게 항고한 경우에 이를 심사하기 위한 항고심사위원회는 국방부에 둔다. 〈개정 2014.6.11.〉

② 항고심사위원회는 장교 5명 이상 9명 이내의 위원으로 구성한다. 이 경우 위원 중 1명은 군법무관이나 법률에 소양(素養)이 있는 장교로 하여야 한다.

[전문개정 2011.5.24.]

□ **군무원인사법**(일부개정 2014.10.15. 법률 제12785호)

제34조(인사소청) 군무원은 위법 또는 부당하게 휴직, 직위해제, 강임 또는 면직되었다고 판단하면 이에 대한 심사를 청구할 수 있다.

[전문개정 2009.4.1]

제35조(군무원인사소청심사위원회) ① 제34조에 따른 인사소청 청구를 심사하기 위하여 국방부에 군무원인사소청심사위원회를 둔다.

② 제1항에 따른 군무원인사소청심사위원회의 구성 · 운영 · 심사절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2009.4.1]

제35조의2(행정소송과의 관계) 휴직 · 직위해제 · 강임 · 면직 · 징계, 그 밖에 군무원 본인의 의사에 반하는 불리한 처분에 관한 행정소송은 제35조에 따른 군무원인사소청심사위원회 또는 제43조에 따른 군무원항고심사위원회의 심사 · 결정을 거치지 아니하면 제기할 수 없다.

[전문개정 2009.4.1]

제42조(항고) ① 징계처분등을 받은 사람은 그 처분을 통지받은 날부터 30일 이내에 장관급 장교가 지휘하는 징계권자의 차상급 부대 또는 기관의 장에게 항고할 수 있다. 다만, 국방부장관이 징계권자인 경우에는 국방부장관에게 항고할 수 있다. 〈개정 2014.10.15.〉

② 제1항 본문에도 불구하고 파면 · 해임 · 강등 또는 정직 처분을 받은 5급 이상의 일반군무원은 처분의 통지를 받은 날부터 30일 이내에 직접 국방부장관에게 항고할 수 있다.

③ 제1항 본문에 따른 항고를 할 때에 징계처분등을 받은 사람의 소속이 변경된 경우에는 항고 당시의 소속 부대 또는 기관의 차상급부대 또는 기관의 장에게 항고하여야 한다. 이 경우 항고를 받은 차상급 부대 또는 기관의 장은 장관급 장교로서 징계처분등을 한 사람보다 상급자이어야 한다. 〈개정 2014.10.15.〉

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 항고를 받은 국방부장관과 부대 또는 기관의 장은 제43조에 따른 군무원항고심사위원회의 심사를 거쳐 원래의 징계

처분등을 취소하거나 감경할 수 있으나 원징계처분보다 무겁게 징계하거나 원징계부가금 부과처분보다 무거운 징계부가금을 부과하는 결정을 하지 못한다. 〈개정 2014.10.15.〉

[전문개정 2009.4.1.]

[시행일 2015.4.16.]제42조

제43조(군무원항고심사위원회) ① 군무원의 징계처분등에 대한 항고를 심사하기 위하여 장관급 장교가 지휘하는 징계권자의 차상급 부대 또는 기관에 군무원항고심사위원회를 둔다. 다만, 국방부장관이 징계권자인 경우와 제42조제2항에 따라 국방부장관에게 항고한 경우에 이를 심사하기 위한 군무원항고심사위원회는 국방부에 둔다. 〈개정 2014.10.15.〉

② 제1항에 따른 군무원항고심사위원회의 구성 · 운영 · 심사절차 및 항고인의 진술권 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2009.4.1.]

[시행일 2015.4.16.]제42조

1-2 주요 서식(예시)

소청심사청구서

1. 사건명 : ○○ 처분 취소 청구
2. 소청인

성 명	○○○ (한자 : ○○○)
주민등록번호	○○○○○○ - ○○○○○○○ (○○ 세)
소 속	○○구치소
직(계)급	○○(○급)
주 소	○○시 ○○구 ○○동 ○○○번지 (우편번호 : ○○○ - ○○○)
전자우편(e-mail)	
전화번호	- 자택 또는 직장 : ○○○ - ○○○○ - ○○○○ - 휴대전화 : ○○○○ - ○○○○ - ○○○○ ※ 휴대전화 문자메시지(SMS)수신 동의 여부 : 동의함(✔), 동의안함( )
대리인 (선임시 기재)	

3. 피소청인 : ○○구치소장
4. 소청의 취지 : 피소청인이 ○○○○년 ○○월 ○○일 소청인에게 한 ○○ 처분의 취소를 구함
5. 처분사유설명서 수령일 : ○○○○년 ○○월 ○○일
6. 희망 심사시기 : 빨리(✔), 늦게( ), 의견 없음( )
7. 소청이유 : 별지로 작성

8. 입증자료

가) 인사발령통지서

나) 처분사유설명서(징계의결서 포함)

다) 소청 이유에 대한 입증서류(있을 경우)

위와 같이 청구합니다.

○○○○년 ○○월 ○○일

위 청구인 ○ ○ ○ (서명 또는 인)

인사혁신처 소청심사위원회 위원장 귀하

〈별지〉 소청이유

(1) 사실관계(징계사건의 사실관계를 기재)

징계처분의 원인이 된 사실관계를 일목요연하게 작성

(2) 징계사유 인정여부(인정하는 부분과 불인정하는 부분을 구분하여 작성)

(가) 인정하는 부분

○○ 징계사유는 인정합니다.

(나) 불인정하는 부분

○○ 징계사유는 인정할 수 없습니다.

(3) 징계처분의 부당성에 대한 소청인의 주장

(각 징계사유의 항목별로 소청인의 주장을 기재, 징계사유를 인정하는 경우에도 징계양정이 과도하다고 생각되는 경우 그 이유를 기재)

(가) ○○○징계사유에 대하여

○○ 이유로 부당합니다.

(나) ◇◇◇징계사유에 대하여

○○ 이유로 부당합니다.

(다) 징계양정의 부당성

○○ 이유로 해임처분은 지나치다고 생각합니다.

(4) 소청인의 정상참작사항

공직에 임용된 후 업무추진실적, 상훈공적, 기타 정상참작사항 등을 기재

답변서(변명서)

1 소청사건 표시

○ 사건번호 : 20XX-○○○ * 답변(변명)자료 요구공문에 기재된 사건번호 참조

○ 사 건 명 : 예)파면 처분 취소 또는 감경 청구

○ 소 청 인 : 소속, 직(계)급, 성명

○ 피소청인 : ○○○○장

- 피소청인 대리인 : 소속, 직(계)급, 성명, 연락처

○ 처 분 일 : 2014.11.10.

○ 처분사유설명서 교부일 : 2014.11.11.

* 처분사유설명서를 교부하지 않는 처분의 경우 소청인이 처분이 있음을 안 날

○ 소청심사청구일 : 2014.12.5. * 답변(변명)자료 요구공문 참조

2 적발(인지)경위

※ 해당사항 없을 경우 '해당 없음'으로 작성

○ 도박

- 도박사건에 대한 ○○경찰서 수사 시 소청인이 자신의 신분을 밝혔고, ○○경찰서에서 소청인의 근무처로 공무원범죄 수사개시 통보(관련자료 첨부)

○ 음주운전사고

- 피해 운전자가 사고현장에서 112에 신고(관련자료 첨부)

3 사실관계 세부경위

※ 징계사유별, 일자별, 시간대별로 사건전개 등을 자세히 작성

※ 아래 자료는 작성예시이므로 소청사건의 유형 및 성격에 맞게 변형하여 작성 요망

〈징계사유 1 : 도박〉

○ 2014. 6. 26. 19:00경

- 소청인이 중학교 동기인 ○○○(남, 45세) 등 4명과 함께 ○○동 소재 ○○식당에서 송년회 모임을 가짐

○ 2014. 6. 26. 21:00경

- 소청인 일행이 1차 모임을 마치고 2차로 인근에 있는 ○○노래방에 가서 여흥을 즐김

○ 2014. 6. 26. 22:30경

- 노래방에서 여흥을 즐긴 후 일행 중 1명인 ○○○(남, 45세)가 도보로 10분 거리에 있는 자신의 ○○사무실에 가서 야식을 시켜 먹자고 제의하여 소청인 등 5명이 위 사무실로 이동함

○ 2014. 6. 26. 22:40경

- ○○사무실에 도착하여 야식으로 술과 안주를 시킨 후 일행 중 1명이 카드를 하자고 제의하자 모두 동의, 출입문을 잠그고 창문을 커튼으로 가린 후 카드 도박의 일종인 속칭 '세븐오디'를 시작함

○ 2014. 6. 26. 23:10경 : 야식 도착(5만원 상당)

※ 출입문 개방 후 다시 잠그지 않았음

○ 2014. 6. 26. 24:00경

- 익명을 요구한 자가 위 장소에서 도박판이 벌어지고 있다는 내용으로 112에 신고하여 ○○지구대 경찰관 2명이 출동함

○ 2014. 6. 27. 00:05경

- 소청인 등 5명이 모두 도박현행범으로 체포되어 형사 입건됨(판돈 65만원)

〈징계사유 2 : 음주운전사고〉

○ 2014. 10. 5. 18:30경

- 주간 당직근무를 마친 소청인이 사무실에서 퇴근, 본인의 승용차(00수0000, 아반떼)를 운전하여 약속장소로 이동

○ 2014. 10. 5. 19:00경

- ○○동 소재 ○○식당에서 사전에 약속한 후배 ○○○를 만나 술을 마심

○ 2014. 10. 5. 20:00경

- 소청인의 지인 ○○○가 술좌석에 합류

○ 2014. 10. 5. 22:00경

- 술자리 종료(3명이 2홉들이 소주 5병을 나누어 마심)

※ 소청인은 2병 정도 마셨다고 진술(주량은 소주 1병)

- 소청인의 후배와 지인은 모두 택시로 귀가, 소청인은 자신의 승용차에 승차하여 시동을 건 상태로 약 1시간 정도 있다가 귀가하기 위해 23:00경 승용차를 운전하여 식당을 출발함

※ 소청인은 대리운전기사를 부르는 등 음주운전을 회피하기 위한 노력을 하지 않았음

○ 2014. 10. 5. 22:25경

- 소청인이 주취상태에서 승용차를 운전 약 1.7km를 진행하던 중, ○○구 ○○동 ○○번지 소재 ○○은행 부근 ○○사거리 ○○시청 방향 편도4차로 중 1차로에서 좌회전 신호대기중인 차량(00나0000, 에쿠스, 운전자 : ○○○)의 후미를 추돌하여 피해차량 동승자 ○○○에게 약 5주간의 치료를 요하는 인적피해를 입히고, 차량 파손에 따른 900만원 상당의 물적피해를 입히는 교통사고 야기

○ 2014. 10. 5. 22:35경

- 피해차량 운전자의 112신고로 ○○지구대 경찰관 출동

○ 2014. 10. 5. 22:55경

- 소청인은 ○○지구대로 연행되었고, 같은 날 23:00경 음주측정한 결과 혈중 알콜농도가 0.200% 나옴

4 처분경위(형사처분, 징계처분, 기타처분 등)

○ 도박사건 수사 및 형사처분 현황

- 2014. 6. 27. : 소청인에 대한 피의자신문조서 작성(○○경찰서)

※ 소청인이 자신의 신분을 밝힘

- 2014. 6. 28. : ○○경찰서에서 소청인의 근무처인 ○○로 공무원범죄 수사 개시 통보를 함
- 2014. 6. 30. : 소청인 등 4명에 대하여 불구속 기소의견으로 송치(○○검찰청)
- 2014. 7. 20. : 소청인 등 4명에 대하여 기소유예 처분(○○검찰청)

〈기소유예 처분사유〉

• 초범이고 사안이 경미하며 피의자들이 깊이 반성하고 있는 점 등을 참작

○ 음주운전사고 수사 및 형사처분 현황

- 2014. 10. 6. : 소청인에 대한 피의자신문조서 작성(○○경찰서)
- 2014. 10. 6. : 불구속 기소의견 송치(○○검찰청)
- 2014. 10. 10. : 벌금 200만원 구약식처분
- 2014. 10. 15. : 소청인이 정식재판을 청구(○○법원)
- 2014. 11. 10. : 벌금 300만원 선고(○○법원)

※ 소청인이 항소 포기하여 2014. 12. 9. 벌금 300만원 확정

○ 소청인의 도박 및 음주운전사고 비위사건에 대한 감찰조사, 징계절차 진행

- 2014. 10. 10. : 소청인에 대한 감찰 진술조서 작성(조사기관명)
- 2014. 10. 15. : 조사결과 보고(조치건의 : 중징계)
- 2014. 10. 23. : 중징계 의결 요구(○○ 보통징계위원회)
- 2014. 11. 9. : 파면 의결(파면 4표, 해임 1표)(○○ 보통징계위원회)
- 2014. 11. 10. : 파면 인사발령(○○○○장)
- 2014. 11. 11. : 처분사유설명서 교부*

* 처분사유설명서를 교부하지 않는 처분의 경우에는 처분내용을 통지한 일시 및 방법 등을 기재

5 관련법령, 규정, 지침, 지시사항 등

○ 징계처분, 형사처분 등과 관련된 법령 등의 조문, 지시사항 등

※ 지시사항의 경우 내용을 요약하여 기재하고 지시공문을 별도로 첨부

6 징계사유별 소청이유 및 이에 대한 피소청인의 주장

〈징계사유 1 : 도박〉

○ 징계사유 요지(징계의결서 내용 요약 기재)

- 친구 4명과 함께 약 1시간 20분 동안 판돈 65만원의 속칭 '세븐오디' 도박을 한 비위

○ 소청이유에 대한 피소청인 주장

소청이유 (소청이유를 논점별로 요약)	피소청인 주장 (소청이유에 대한 피소청인 주장, 관련 증거자료)
- 도박이 아니라 일회성 오락이었음	- 판돈규모, 형사처분결과, 일회성 오락 여부 판단관련 판례 등을 종합해 볼 때, 소청인의 주장은 이유 없음 * 관련 증거자료 목록
- ……	- …… * 관련 증거자료 목록

〈징계사유 2 : 음주운전사고〉

○ 징계사유 요지(징계의결서 내용 요약 기재)

- 혈중알콜농도 0.200%의 주취상태에서 약 1.7㎞를 운전하다가 신호대기 중인 차량을 추돌하여 약 5주간의 치료를 요하는 인적피해 및 900만원 상당의 물적피해를 야기한 비위

○ 소청이유에 대한 피소청인 주장

소청이유 (소청이유를 논점별로 요약)	피소청인 주장 (소청이유에 대한 피소청인 주장, 관련 증거자료)
– 술을 깨기 위해 차 안에서 약 1시간동안 잠을 자는 등 음주운전을 회피하기 위해 노력하였음	– 약 1시간동안 차 안에 있다가 출발한 것은 음주운전을 회피하기 위한 노력을 한 것이라고 볼 수 없음 * 관련 증거자료 목록
– 대리운전기사를 부르려고 하였으나 휴대폰 배터리가 떨어졌고, 식당도 문을 닫아 부를 수가 없었음	– 대리운전기사를 부를 수가 없었다면 차를 두고 귀가를 했어야 하며, 소청인의 주장은 음주운전을 합리화할 수 있는 이유가 될 수 없음 * 관련 증거자료 목록
– ……	– …… * 관련 증거자료 목록

〈징계사유와 직접 관계가 없는 소청이유〉

소청이유(정상참작사항 등)	피소청인 주장
– 약 15년간 성실하게 근무하면서 3개의 감경대상 표창을 수상한 공적이 있는 점, 노부모를 모시며 처와 초등학교에 다니는 자녀 2명을 부양하고 있는 점, 아파트 전세금 대출로 빚이 5천만원이 있는 점 등을 참작해 주길 바람	– 표창감경은 임의적 감경사항임 – 소청인의 가정형편과 징계처분은 별개의 사안임 – 소청인에 대한 파면처분은 비위에 상응하는 적정한 처분임

7 소청인의 정상관계 자료

항목별	내 용
소청인 성명	○ ○○○(19**년생)
재직경력	○ 15년 00개월 최초임용 직(계)급('94.1.1., 공채), 승진한 직(계)급('00.1.1., 심사), 현 직(계)급('08.1.1., 시험)
상 훈 (최초 임용 시부터 현재까지 수상한 모든 상훈)	○ 감경대상 : 총 1회 – ○○○장 표창('04.1.1. ○○○ 유공) ◆ 징계양정 결정 시 표창감경 적용 여부 : '적용' 또는 '미적용' ○ 비감경대상 : 총 11회 – ○○○장 표창 5회 – ○○장 표창 5회 – 기타○○ 표창 1회
관련자 및 감독자 문책현황	○ 1차감독자 : 소속, 직위, 직(계)급 ⇒ '14.11.20. 불문경고 ○ 2차감독자 : 소속, 직위, 직(계)급 ⇒ '14.11.20. 경고 ※ 처분요구 중일 경우 : '처분요구 중'으로 기재
징계 (행정상 주의, 경고, 계고 등은 별도 표기)	○ 총 3회 – '96.1.1. 견책 → '98.8.15. 대통령 특별사면 • 처분사유요지 : …… 등 업무를 소홀히 처리한 비위 ※ 경고 2회, 특별교양 1회 • 2005. 3. 20. 서장 경고(당직근무 중 순찰 결략) • 2007. 4. 11. 지방청장 경고(전경 무단이탈 감독 책임) • 2009. 2. 5. 서장 특별교양(무단 외출)
형사처분	○ 총 3회 – 벌금 100만원('06.1.1., ○○법원, 음주 후 행인 폭행) → '08.8.15. 대통령 특별사면 – 기소유예('14.7.20. ○○검찰청, 본 건 도박사건 관련) – 벌금 300만원('14.11.10. ○○법원, 본 건 음주운전사고 관련)

8 입증자료 목록 : 〈붙임 참조〉

※ 아래 서식에 따라 별지 작성

연번	건 명	일련번호 (페이지)
1	공무원범죄 수사개시 통보(2014.6.28. ○○경찰서장)	1
2	…	3
…	…	…
25	…	195

※ 개인정보 보호를 위하여 관련자 진술조서 등에 기재된 인적사항(주민번호 뒷자리, 전화번호, 집 번지 등)은 반드시 삭제하고 보내주시기 바랍니다.

1-3 주요 참고 판례

□ 감독책임

공무원에게 부하직원의 비위에 대한 감독책임을 지우기 위한 요건

[1] 공무원에게 부하직원의 비위에 대한 감독책임을 지우기 위하여는 당해 공무원이나 부하직원이 구체적으로 어떠한 직무수행상 태만이나 고의가 있었는지 구체적인 감독의무위반 사실을 밝혀 증거에 의하여 이를 인정하여야 한다.

[2] 토지대장등본은 토지대장과 대조하여 상위 없다는 취지로 발급되는 증명서이므로 구청의 토지대장등본 발급담당자가 적법한 절차에 의하여 토지대장의 등록사항이 정정되기 전에 임의로 토지대장의 소유자란 기재가 허위라고 판단하여 그 부분을 종이로 가리고 토지대장을 복사한 후 소유자미복구라 하여 그 등본을 발급하는 행위는 위법하지만 그와 같이 토지대장등본이 잘못 발급되었다고 하더라도 토지대장등본발급담당자의 차상급자에게 그 부하직원의 토지대장등본의 발급업무를 제대로 확인, 감독하지 아니한 잘못이 있다고 할 수 없음에도 공무원의 성실의무위반에 해당하는 징계사유로 삼은 것은 심리를 다하지 아니하였거나 채증법칙을 위배하고, 감독자의 책임에 관한 법리를 오해하였다는 이유로 원심판결을 파기한 사례(대법원 1992. 9. 14. 선고 91누7606 판결)

감독자의 관리소홀로 부하직원의 부정행위가 계속적·조직적으로 이루어진 경우

면허계장인 원고가 출장시험장에서의 면허시험감독을 소홀히 하고, 정답지, 답안지 및 컴퓨터채점실의 열쇠 등 관리를 소홀히 하여 직무를 태만히 함으로써 운전면허시험을 담당하는 부하 직원 9명이 공모하여 수천 명의 응시자들로부터 돈을 받고 부정합격시키는 운전면허시험에 있어서의 부정행위가 계속적, 조직적으로 이루어진 경우, 원고에 대하여 한 징계해임처분에 재량권 일탈 내지 남용의 위법이 없다고 본 사례(대법원 1991. 12. 27. 선고 91누7644 판결)

□ 영리업무 금지 의무 위반

공무원이 여관을 매수하여 임대한 행위의 영리업무 여부(소극)

지방공무원법 제56조 및 영리업무의 한계 및 사실상 노무에 종사하는 지방공무원의 범위에 관한 건 제2조 제1호에 의하면 공무원으로서 겸직이 금지되는 영리업무는 영리적인 업무를 공무원이 스스로 경영하여 영리를 추구함이 현저한 업무를 의미하고 공무원이 여관을 매수하여 임대하는 행위는 영리업무에 종사하는 경우라고 할 수 없다고 한 사례(대법원 1982. 9. 14. 선고 82누46 판결)

□ 복종의 의무 관련

1. 상관의 위법 내지 불법한 명령과 하관의 복종의무
2. 상관명령에의 절대 복종이 불문률로 되어 있는 경우 위법명령에 따른 행위가 정당행위 내지 강요된 행위에 해당하는지 여부

[1] 공무원이 그 직무를 수행함에 있어 상관은 하관에 대하여 범죄행위 등 위법한 행위를 하도록 명령할 직권이 없는 것이고, 하관은 소속상관의 적법한 명령에 복종할 의무는 있으나 그 명령이 참고인으로 소환된 사람에게 가혹행위를 가하라는 등과 같이 명백한 위법 내지 불법한 명령인 때에는 이는 벌써 직무상의 지시명령이라 할 수 없으므로 이에 따라야 할 의무는 없다.

[2] 설령 대공수사단 직원은 상관의 명령에 절대 복종하여야 한다는 것이 불문률로 되어 있다 할지라도 국민의 기본권인 신체의 자유를 침해하는 고문행위 등이 금지되어 있는 우리의 국법질서에 비추어 볼 때 그와 같은 불문률이 있다는 것만으로는 고문치사와 같이 중대하고도 명백한 위법명령에 따른 행위가 정당한 행위에 해당하거나 강요된 행위로서 적법행위에 대한 기대가능성이 없는 경우에 해당하게 되는 것이라고는 볼 수 없다고 한 사례(대법원 1988. 2. 23. 선고 87도 2358 판결)

□ 성실의 의무 관련

관계 법령에 대한 해석이 확립되기 전 어느 한 설을 취하여 업무를 처리한 행정처분이 후에 항고소송으로 취소된 경우, 공무원의 직무상 과실의 인정 여부(소극)

행정청이 관계 법령의 해석이 확립되기 전에 어느 한 설을 취하여 업무를 처리한 것이 결과적으로 위법하게 되어 그 법령의 부당집행이라는 결과를 빚었다고 하더라도 처분 당시 그와 같은 처리방법 이상의 것을 성실한 평균적 공무원에게 기대하기 어려웠던 경우라면 특별한 사정이 없는 한 이를 두고 공무원의 과실로 인한 것이라고는 할 수 없기 때문에, 그 행정처분이 후에 항고소송에서 취소되었다고 할지라도 당해 행정처분이 곧바로 공무원의 고의 또는 과실로 인한 불법행위를 구성한다고 단정할 수는 없다(자동차정비업에 대한 허가신청을 받은 행정관청이 주민들의 민원이 해소되지 않았다는 이유로 내린 허가거부처분이 후에 항고소송으로 취소된 경우, 그 거부처분을 행한 경위에 비추어 담당 공무원에게 직무상 과실이 없다고 한 사례)(대법원 1997. 7. 11. 선고 97다 7608 판결)

공무원의 성실의 의무가 미치는 범위

[1] 국가공무원법상 공무원의 성실의무는 경우에 따라 근무시간 외에 근무지 밖에까지 미칠 수도 있다.

[2] 전국기관차협의회가 주도하는 집회 및 철도파업은 정당한 단체행동의 범위 내에 있는 것으로 보기 어렵고, 또한 그 집회가 적법한 절차를 거쳐 개최되었고 근무시간 외에 사업장 밖에서 개최되었다고 하더라도 철도의 정상적인 운행을 수행하여야 할 철도기관사로서의 성실의무는 철도의 정상운행에 지장을 초래할 가능성이 높은 집회에 참석하지 아니할 의무에까지도 미친다고 보아, 철도기관사에 대하여 그 집회에 참석하지 못하도록 한 지방철도청장의 명령은 정당한 직무상 명령이라고 한 사례(대법원 1997. 2. 11. 선고 96누2125 판결)

대학교수의 근무시간 중 골프행위가 성실의무, 직장이탈금지의무에 해당 여부(적극)

대학 교수로서의 본연의 업무는 학기당 부여된 담당강의를 완수하는 것에 그치는 것이 아니라 학생을 교육·지도하고, 진리 탐구를 위한 나름의 학문연구활동을 성실히 수행해 나가는 것을 포함한다 할 것이므로 대학 교수가 총장의 허가 없이 근무시간 중 수차에 걸쳐 사적 용무에 지나지 않는 골프 운동을 하고 총장이 공적으로 비치·관리하는 주간출강부를 사실과 다르게 작성한 행위는 국가공무원법 제56조, 제58조에서 정한 성실의무 및 직장이탈금지의무를 위반한 행위라고 한 사례(서울행법 2000. 3. 23. 선고 99구3637 판결)

공무원이 직무상의 성실의무를 위배하였다고 본 사례

특정건축물 양성화 업무의 주무국장 겸 신고된 양성화대상 건축물의 정리등에 관한 사항을 심의의결하는 특정건축물정리 심의위원회 위원장 직무대행자가 위 업무의 신속한 처리와 업무의 과중을 빙자하여 담당직원 1인에게 그 신고서류에 대한 검토를 전담시켰을 뿐 아니라 동인의 검토결과를 그대로 믿은 나머지 그 진위여부에 대한 확인조치를 취하지 아니하여 위 담당직원이 그 신고인들과 결탁하여 허위의 신고서류임을 알고서도 위 심의위원회의 심의에 회부하도록 방치함으로써 부당 양성화조치가 이루어지게 되었다면, 이는 동인이 특정건축물 양성화업무를 처리함에 있어 부하직원에 대한 감독을 소홀히 하는 등 직무상 성실의무를 위배하였다고 한 사례(대법원 1987. 4. 14. 선고 86누183 판결)

공무원이 직무상의 성실의무를 위배한 잘못이 없다고 본 사례

원고가 과장으로 있는 광주시 동구청 건축과의 직원인 건축기사보 갑이 이 사건 건축허가당시 현장조사를 할 때에 사설강습소에관한법률 등에 따라 복합민원처리대상인 을학원과의 관계를 조사하지 못하여 원고가 결과적으로 위 건축허가와 관련된 복합민원처리에 관한 규정에 따른

주관부서와의 협의를 하지 아니하였더라도, 통상 건축허가신청에 따른 현장확인은 현장확인을 한 담당실무자의 조사복명서에 의할 수 밖에 없었고, 갑이 작성한 위 복명서에 법률상 아무런 하자가 없을 뿐 아니라 건축허가함이 타당하다는 취지로 기재되어 있어 이에 기하여 이 사건 건축허가를 하게 되었으며, 또 원고는 위 사설강습소에 관한 개정법률을 그 소속직원들에게 숙지시켜 왔던 터이라면, 갑의 차상급감독자인 원고에게 이에 대한 법령을 준수하지 아니하거나 그 부하직원들에 대한 직무감독을 소홀히 함으로써 국가공무원으로서의 성실의무에 위배한 잘못이 있는 것으로 인정되지 아니한다고 한 사례(대법원 1990. 5. 8. 선고 89누1179 판결)

직무상 관련성이 없어도 징계사유가 되는지 여부

지방공무원으로서 관내의 사업자로부터 금품을 수수하는 행위는 설사 그것이 직무상 관련성이 없다 하더라도 공무원으로서 지켜야 할 성실의무를 저버리고 공무원의 품위를 손상하는 행위를 저지른 것으로서 지방공무원법 제69조 제1항 제1호 및 제3호의 징계사유에 해당함(대법원 1985. 5. 14. 선고 84누575 판결)

□ 직장이탈 금지 관련

연가신청 허가 전 근무지 이탈행위는 징계사유에 해당

[1] 연가신청에 대한 허가가 있기 전에 근무지를 이탈한 행위가 지방공무원법 제50조 제1항에 위반되는 징계사유인지 여부(적극)

[2] 공무원이 전국공무원노동조합의 결의에 따라 총파업에 참가하기 위하여 소속 학교장의 허가 없이 무단결근을 한 행위가 지방공무원법 제50조 제1항에서 금지하는 '무단직장이탈행위'에 해당한다고 한 사례(대법원 2007. 5. 11. 선고 2006두19211 판결)

직장 이탈금지에 해당한다고 본 사례

공무원이 출장 중 점심시간대를 훨씬 지난 시각에 근무장소가 아닌 유원지에 들어가 함께 출장 근무 중이던 동료 여직원에게 성관계를 요구한 것이 직장 이탈금지에 해당한다고 한 사례(대법원 1998. 2. 27. 선고 97누18172 판결)

□ 청렴의 의무 위반 관련

뇌물성 및 직무관련성 판단기준

[1] 뇌물죄는 직무집행의 공정과 이에 대한 사회의 신뢰에 기하여 직무행위의 불가매수성을 그 직접의 보호법익으로 하고 있고, 직무에 관한 청탁이나 부정한 행위를 필요로 하지 아니하여 수수된 금품의 뇌물성을 인정하는데 특별히 의무위반행위나 청탁의 유무 등을 고려할 필요가 없으므로, 뇌물은 직무에 관하여 수수된 것으로 족하고 개개의 직무행위와 대가적 관계에 있거나 그 직무행위가 특정된 것일 필요도 없으며, 공무원이 그 직무의 대상이 되는 사람으로부터 금품 기타 이익을 받은 때에는 그것이 그 사람이 종전에 공무원으로부터 접대 받거나 수수한 것을 갚는 것으로서 사회상규에 비추어 볼 때에 의례상의 대가에 불과한 것이라고 여겨지거나, 개인적인 친분관계가 있어서 교분상의 필요에 의한 것이라고 명백하게 인정할 수 있는 경우 등 특별한 사정이 없는 한 직무와의 관련성이 없는 것으로 볼 수 없고, 공무원의 직무와 관련하여 금품을 수수하였다면 비록 사교적 의례의 형식을 빌어 금품을 주고받았다 하더라도 그 수수한 금품은 뇌물이 되는 것이다(대법원 1997. 4. 17. 선고 96도3378 판결, 대법원 2002. 7. 26. 선고 2001도6721 판결 등 참조).

[2] 경찰청장으로서 모든 범죄수사에 관하여 직무상 또는 사실상의 영향력을 행사할 수 있는 지위에 있던 피고인이, 1년에 3~4차례 정도 전화로 안부 인사를 나눌 정도였던 갑으로부터 미화 2만 달러를 받은 것은 직무와 관련하여 뇌물로 수수한 것이라고 한 원심판단을 수긍한 사례(대법원 2010. 4. 29. 선고 2010도1082 판결)

제3자 뇌물제공죄에 있어서 '뇌물', '부정한 청탁'의 의미와 판단기준 및 성립요건

형법 제130조의 제3자 뇌물제공죄에 있어서 뇌물이란 공무원의 직무에 관하여 부정한 청탁을 매개로 제3자에게 교부되는 위법 혹은 부당한 이익을 말하고, '부정한 청탁'이란 위법한 것뿐만 아니라 사회상규나 신의성실의 원칙에 위배되는 부당한 경우도 포함하는 것인바, 부정한 청탁이 있었는지 여부를 판단함에 있어서는 그 직무 혹은 청탁의 내용, 이익 제공자와의 관계, 이익의 다과 및 수수경위와 시기 등의 제반사정과 아울러 직무집행의 공정과 이에 대한 사회의 신뢰 및 직무수행의 불가매수성이라고 하는 뇌물죄의 보호법익에 비추어 그 이익의 수수로 인하여 사회 일반으로부터 직무집행의 공정성을 의심받게 되는지 여부도 판단 기준이 된다(대법원 1999. 7. 23. 선고 99도1911 판결, 2002. 3. 15. 선고 2001도970 판결 등 참조). 따라서 비록 청탁의 대상이 된 직무집행 그 자체는 위법·부당한 것이 아니라 하더라도 당해 직무집행을 어떤 대가관계와 연결시켜 그 직무집행에 관한 대가의 교부를 내용으로 하는 청탁이라면 이는 '부정한 청탁'에 해당하는 것으로 볼 수 있고(대법원 2006. 6. 15. 선고 2004도3424 판결 참조), 이러한 청탁은 명시적으로는 물론 묵시적으로도 행하여질 수 있으며, 공무원이 부정한 청탁에 따라 부정한 행위를 하였을 것을 요하지도 않는다고 한 사례(대법원 2007. 11. 16. 선고 2004도4959 판결)

대가관계와 아닌 관계가 결합된 경우 수수액 전체를 뇌물로 본 사례

[1] 공무원이 수수한 금품에 직무행위와 대가관계가 있는 부분과 그렇지 않은 부분이 불가분적으로 결합되어 있다고 보아, 수수한 금품 '전액'이 직무행위에 대한 대가로 수수한 뇌물이라고 한 사례

[2] 원심이 적법하게 채택한 증거에 의하여 알 수 있는 사정, 즉 피고인은 2005. 2. 16.자 변경계약 및 GS건설 컨소시엄 참여와 관련하여 그즈음 공소외 1로부터 4,000만 원을 교부받았는데, 피고인이 위 4,000만 원을 수회에 걸쳐 수수한 것이 아니라 이를 한꺼번에 수수한 점, 위 4,000만 원을 교부하는 공소외 1은 물론이고 이를 수수하는 피고인에게 위 4,000만 원 중 일부는 2005. 2. 16.자 변경계약에 대한 대가로, 나머지는 GS건설 컨소시엄 참여와 관련한 대가로 나누어 교부하거나 수수한다는 인식이 있었다고 보이지 아니하는 점 등에 비추어 보면, 위 4,000만 원은 2005. 2. 16.자 변경계약에 대한 대가와 GS건설 컨소시엄 참여에 대한 대가가 불가분적으로 결합된 것으로서, 이는 그 전체가 2005. 2. 16.자 변경계약 및 GS건설 컨소시엄 참여와 사이에 각각 대가관계 있다고 볼 여지가 많다고 할 것이고, 그 경우, 피고인이 직무행위인 2005. 2. 16.자 변경계약과 관련한 편의제공에 대한 대가로 수수한 뇌물은 4,000만 원 전액이라고 보아야 할 것이라고 본 사례(대법원 2009. 8. 20. 선고 2009도4391 판결)

영득의 의사로 수령한 뇌물의 액수가 예상한 것보다 너무 많아 후에 이를 반환한 경우 뇌물죄의 성립 범위(=수령한 액수 전부)

뇌물을 수수한다는 것은 영득의 의사로 금품을 수수하는 것을 말하므로, 뇌물인지 모르고 이를 수수하였다가 뇌물임을 알고 즉시 반환하거나, 증뢰자가 일방적으로 뇌물을 두고 가므로 후일 기회를 보아 반환할 의사로 어쩔 수 없이 일시 보관하다가 반환하는 등 그 영득의 의사가 없었다고 인정되는 경우라면 뇌물을 수수하였다고 할 수 없겠지만, 피고인이 먼저 뇌물을 요구하여 증뢰자가 제공하는 돈을 받았다면 피고인에게는 받은 돈 전부에 대한 영득의 의사가 인정된다고 하지 않을 수 없고, 이처럼 영득의 의사로 뇌물을 수령한 이상 그 액수가 피고인이 예상한 것보다 너무 많은 액수여서 후에 이를 반환하였다고 하더라도 뇌물죄의 성립에는 영향이 없다고 본 사례(대법원 2007. 3. 29. 선고 2006도9182 판결)

[1] 형사재판에서 유죄를 인정하기 위한 증거의 증명력 정도 및 범행일시 등 공소장에 기재된 구체적 범죄사실 전부가 합리적인 의심을 배제할 수 있을 정도로 증명되어야 하는지 여부(적극)

[2] 금품수수 여부가 쟁점인 사건에서 금품수수자로 지목된 자가 수수사실을 부인하고 있고 이를 뒷받침할 객관적 물증이 없는 경우, 금품공여자의 진술만으로 유죄를 인정하기 위한 요건

[3] 금품수수 여부가 쟁점인 사건에서 금품공여자나 금품수수자로 지목된 자의 진술이 각각 일부는 진실을, 일부는 허위나 과장·왜곡·착오를 포함하고 있을 경우, 그 진술의 신빙성 유무를 판단할 때 고려하여야 할 사항

[1] 형사재판에서 범죄사실의 인정은 법관으로 하여금 합리적인 의심을 할 여지가 없을 정도의 확신을 가지게 하는 증명력을 가진 엄격한 증거에 의하여야 하므로, 검사의 입증이 위와 같은 확신을 가지게 하는 정도에 충분히 이르지 못한 경우에는 비록 피고인의 주장이나 변명이 모순되거나 석연치 않은 면이 있는 등 유죄의 의심이 간다고 하더라도 피고인의 이익으로 판단하여야 한다. 그리고 위와 같은 엄격한 증명의 대상에는 검사가 공소장에 기재한 구체적 범죄사실이 모두 포함되고, 특히 공소사실에 특정된 범죄의 일시는 피고인의 방어권 행사의 주된 대상이 되므로 엄격한 증명을 통해 그 특정한 대로 범죄사실이 인정되어야 하며, 그러한 증명이 부족한데도 다른 시기에 범행을 하였을 개연성이 있다는 이유로 범죄사실에 대한 증명이 있다고 인정하여서는 아니 된다.

[2] 금품수수 여부가 쟁점이 된 사건에서 금품수수자로 지목된 피고인이 수수사실을 부인하고 있고 이를 뒷받침할 금융자료 등 객관적 물증이 없는 경우 금품을 제공하였다는 사람의 진술만으로 유죄를 인정하기 위해서는 그 진술이 증거능력이 있어야 하는 것은 물론 합리적인 의심을 배제할 만한 신빙성이 있어야 하고, 신빙성이 있는지 여부를 판단할 때에는 진술 내용 자체의 합리성, 객관적 상당성, 전후의 일관성뿐만 아니라 그의 인간됨, 그 진술로 얻게 되는 이해관계 유무, 특히 그에게 어떤 범죄의 혐의가 있고 그 혐의에 대하여 수사가 개시될 가능성이 있거나 수사가 진행 중인 경우에는 이를 이용한 협박이나 회유 등의 의심이 있어 그 진술의 증거능력이 부정되는 정도에까지 이르지 않는 경우에도 그로 인한 궁박한 처지에서 벗어나려는 노력이 진술에 영향을 미칠 수 있는지 여부 등도 아울러 살펴보아야 한다.

[3] 금품수수 여부가 쟁점이 된 사건에서 금품공여자나 금품수수자로 지목된 피고인의 진술이 각기 일부는 진실을, 일부는 허위나 과장·왜곡·착오를 포함하고 있을 수 있으므로, 형사재판을 담당하는 사실심 법관으로서는 금품공여자와 피고인 사이의 상반되고 모순되는 진술들 가운데 허위·과장·왜곡·착오를 배제한 진실을 찾아내고 그 진실들을 조합하여 사건의 실체를 파악하는 노력을 기울여야 하며, 이러한 노력 없이 금품공여자의 진술 중 일부 진술에 신빙성이 인정된다고 하여 그가 한 공소사실에 부합하는 진술은 모두 신빙하고 이와 배치되는 피고인의 주장은 전적으로 배척한다면, 이는 피고인의 진술에 일부 신빙성이 있는 부분이 있다고 하여 공소사실을 부인하는 피고인의 주장 전부를 신빙할 수 있다고 보는 것과 다를 바 없는 논리의 비약에 지나지 않아서 그에 따른 결론이 건전한 논증에 기초하였다고 수긍하기 어렵다.
(대법원 2011. 4. 28. 선고 2010도14487 판결)

금품공여자와 전달자 진술의 신빙성 판단기준

이른바 전문진술이나 전문진술을 기재한 조서는 형사소송법 제310조의2의 규정에 의하여 원칙적으로 증거능력이 없으나, 다만 피고인 아닌 자의 공판준비 또는 공판기일에서의 진술이 피고인의 진술을 그 내용으로 하는 것인 때에는 형사소송법 제316조 제1항의 규정에 따라 그 진술이 특히 신빙할 수 있는 상태하에서 행하여진 때에 한하여 이를 증거로 할 수 있고, 그 전문진술이 기재된 조서는 형사소송법 제312조 내지 314조의 규정에 의하여 그 증거능력이 인정될 수 있는 경우에 해당하여야 함은 물론, 나아가 형사소송법 제316조 제1항의 규정에 따른 위와 같은 조건을 갖춘 때에 예외적으로 증거능력을 인정하여야 할 것이며, 형사소송법 제316조 제1항에서 말하는 '그 진술이 특히 신빙할 수 있는 상태하에서 행하여진 때'라 함은 그 진술을 하였다는 것에 허위 개입의 여지가 거의 없고, 그 진술 내용의 신빙성이나 임의성을 담보할 구체적이고 외부적인 정황이 있는 경우를 가리킨다(대법원 2000. 9. 8. 선고 99도4814 판결, 대법원 2004. 4. 27. 선고 2004도482 판결 등 참조).

그리고 형사재판에서 유죄의 인정은 법관으로 하여금 합리적인 의심을 할 여지가 없을 정도로 공소사실이 진실한 것이라는 확신을 가지게 할 수 있는 증명력을 가진 엄격한 증거에 의하여야 할 것이고, 그러한 의심을 배제할 수 없는 한 유죄판결을 할 수는 없으며, 뇌물죄에 있어서 수뢰자로 지목된 피고인이 수뢰사실을 시종일관 부인하고 있고 이를 뒷받침할 만한 객관적인 자료 등 물증이 없는 경우에 금품공여자와 전달자의 진술은 증거능력이 있어야 함은 물론 합리적인 의심을 배제할 만한 신빙성이 있어야 하고, 신빙성이 있는지 여부를 판단함에 있어서는 그 진술내용 자체의 합리성, 객관적 상당성, 전후의 일관성 등 뿐만 아니라 그의 인간됨, 그 진술로 얻게 되는 이해관계 유무 등도 아울러 살펴보아야 할 것이다(대법원 2006. 5. 26. 선고 2005도1904 판결, 대법원 2007. 1. 12. 선고 2006도6890 판결 등 참조).

뇌물공여죄의 성립에 반드시 상대방측의 뇌물수수죄가 성립하여야만 하는지 여부(소극)

뇌물공여죄가 성립하기 위하여는 뇌물을 공여하는 행위와 상대방측에서 금전적으로 가치가 있는 그 물품 등을 받아들이는 행위가 필요할 뿐 반드시 상대방측에서 뇌물수수죄가 성립하여야 함을 뜻하는 것은 아니라 할 것이므로(대법원 1987. 12. 22. 선고 87도1699 판결 참조), 위 2억 원의 현금이 든 굴비상자를 제공한 공소외 1의 행위가 뇌물공여죄가 성립한다 하여 그가 제공하려고 한 물건의 뇌물성에 대한 인식이 없었던 피고인에 대하여도 뇌물수수죄가 반드시 성립하는 것은 아니라고 본 사례(대법원 2006. 2. 24. 선고 2005도4737 판결)

뇌물죄에 있어서 직무의 의미 및 공무원이 수수한 금원이 직무와 대가관계가 있는 부당한 이익으로서 뇌물에 해당하는지 여부의 판단 기준

뇌물죄는 직무집행의 공정과 이에 대한 사회의 신뢰에 기하여 직무수행의 불가매수성을 직접적인 보호법익으로 하고 있으므로, 공무원의 직무와 금원의 수수가 전체적으로 대가관계에 있으면 뇌물수수죄가 성립하고, 특별히 청탁의 유무, 개개의 직무행위의 대가적 관계를 고려할 필요는 없으며, 또한 그 직무행위가 특정된 것일 필요도 없다 할 것이고, 한편 뇌물죄에 있어서 직무에는 공무원이 법령상 관장하는 직무 그 자체뿐만 아니라 그 직무와 밀접한 관계가 있는 행위 또는 관례상이나 사실상 소관하는 직무행위, 결정권자를 보좌하거나 영향을 줄 수 있는 직무행위도 포함되고(대법원 1997. 4. 17. 선고 96도3378 판결, 2004. 5. 28. 선고 2004도1442 판결 등 참조), 공무원이 수수한 금원이 직무와 대가관계가 있는 부당한 이익으로서 뇌물에 해당하는지 여부는 당해 공무원의 직무 내용, 직무와 이익제공자와의 관계, 쌍방간에 특수한 사적인 친분관계가 존재하는지 여부, 이익의 다과, 이익을 수수한 경위와 시기 등의 제반 사정을 참작하여 결정하여야 할 것이고, 뇌물죄가 직무집행의 공정과 이에 대한 사회의 신뢰를 그 보호법익으로 하고 있음에 비추어 공무원이 그 이익을 수수하는 것으로 인하여 사회일반으로부터 직무집행의 공정성을 의심받게 되는지의 여부도 하나의 판단 기준이 된다(대법원 2001. 9. 18. 선고 2000도5438 판결, 2002. 3. 15. 선고 2001도970 판결 등 참조).

징계부가금 산정 기준

피고인이 증뢰자와 함께 향응을 하고 증뢰자가 이에 소요되는 금원을 지출한 경우 이에 관한 피고인의 수뢰액을 인정함에 있어서는 먼저 피고인의 접대에 요한 비용과 증뢰자가 소비한 비용을 가려내어 전자의 수액을 가지고 피고인의 수뢰액으로 하여야 하고 만일 각자에 요한 비용액이 불명일 때에는 이를 평등하게 분할한 액을 가지고 피고인의 수뢰액으로 인정하여 그 가액을 추징하여야 함(대법원 1995. 1. 12. 선고 94도2687 판결, 2001. 10. 12. 선고 99도5294 판결 등 참조)

차용금의 뇌물성 판단사례

[1] 문화관광부 소속 공무원이 일정한 편의를 제공한 경품용 상품권 인증업체로부터 차용금 명목으로 금원을 수수하고 향응을 제공받은 사안에서, 위 공무원이 범행 당시 경품용 상품권 제도 등에 관한 구체적인 업무를 담당하고 있지는 않았다고 하더라도 향후 승진하여 경품용 상품권 제도 등에 관한 업무 수행에 영향력을 행사할 수 있는 지위에 있다는 등의 이유로 위 금원 및 향응을 제공받은 것이 그 직무와 관련성이 있다고 본 사례

[2] 뇌물죄에 있어서 수뢰자가 증뢰자로부터 받은 돈이 뇌물이 아니라 차용금이라고 주장하는 경우 수뢰자가 그 돈을 차용한 것인지 여부는 수뢰자가 돈을 수수한 동기, 방법, 수뢰자와 증뢰자 사이의 관계, 차용금의 변제기와 이자 약정 여부 및 그 이행 여부 등 증거에 의하여 나타나는 객관적인 사정을 모두 종합하여 판단하여야 한다고 본 사례(서울중앙지법 2006. 12. 14. 선고 2006고합1139 판결)

피고의 처가 받은 뇌물의 인정(적극)

피고인과 증뢰자가 수시로 접촉을 계속하여 왔고 사생활에까지 도움을 줄 정도의 관계라면, 증뢰자가 피고인에게 전혀 알리지 않은 채 피고인의 처에게 금품을 보냈다고 보기 어려울 뿐만 아니라 피고인의 처로서도 그가 금품을 보냈다는 사실을 피고인에게 숨기기는 어렵다고 보여지므로, 달리 합리적인 근거가 없는 한 그 금품은 피고인에게 전달되었다고 봄이 상당함(대법원 1996. 12. 6. 선고 96도144 판결)

무상차용하여 이익을 본 경우 추징의 대상(=금융이익 상당액) 및 그 산정 방법

형법 제134조의 규정에 의한 필요적 몰수 또는 추징은 같은 법 제129조 내지 133조를 위반한 자에게 제공되거나 공여될 금품 기타 재산상 이익을 박탈하여 그들로 하여금 부정한 이익을 보유하지 못하게 함에 그 목적이 있고, 금품의 무상대여를 통하여 위법한 재산상 이익을 취득한 경우 범인이 받은 부정한 이익은 그로 인한 금융이익 상당액이라 할 것이므로 추징의 대상이 되는 것은 무상으로 대여받은 금품 그 자체가 아니라 위 금융이익 상당액이라고 봄이 상당하다. 한편, 여기에서 추징의 대상이 되는 금융이익 상당액은 객관적으로 산정되어야 할 것인데, 범인이 금융기관으로부터 대출받는 등 통상적인 방법으로 자금을 차용하였을 경우 부담하게 될 대출이율을 기준으로 하거나, 그 대출이율을 알 수 없는 경우에는 금품을 제공받은 범인의 지위에 따라 민법 또는 상법에서 규정하고 있는 법정이율을 기준으로 하여, 변제기나 지연손해금에 관한 약정이 가장되어 무효라고 볼 만한 사정이 없는 한, 금품수수일로부터 약정된 변제기까지 금품을 무이자로 차용하여 얻은 금융이익의 수액을 산정한 뒤 이를 추징하여야 한다고 본 사례(대법원 2008. 9. 25. 선고 2008도2590 판결)

직무관련자에게 청첩장을 발송하고 축의금을 수수한 행위가 특별한 사정이 없는 한 직무와의 관련성이 없는 것으로 볼 수 없어 뇌물수수에 해당한다고 본 사례

[1] 피고인은 지도점검 대상업체에 대한 위반사항의 조사 등에 관여할 수 있는 지위에 있었으므로, 지도점검 대상업체 관계자들에게 청첩장을 보내 축의금을 받은 것은 그 직무의 대상이 되는 사람으로부터 금품을 받은 행위에 해당하는 점, 지도점검 대상업체 관계자들로서는 축의금을 내지 않을 경우 받게 될지도 모르는 불이익을 우려하거나 피고인과의 원만한 관계 형성을 통한 업무상 편의를 기대할 수밖에 없는 입장에 있는 점, 피고인의 위와 같은 청첩장의 발송과 축의금 수수행위는 사회 일반으로부터 직무집행의 공정성을 의심받기에 충분한 점 등을 고려하면, 위 축의금은 특별한 사정이 없는 직무와의 관련성이 없는 것으로 볼 수 없다.

[2] 그런데 피고인이 위와 같이 받은 축의금이 사교적 의례에 해당할 뿐 뇌물이 아니라고 주장하고 있으므로, 원심으로서는 위 축의금 수수행위에 관하여 개개의 행위마다 개별적으로 직무와의 관련성을 부정할 수 있는 특별한 사정이 있는지 여부, 즉 그 공여자가 종전에 피고인으로부터 접대 또는 수수 받은 것을 갚는 것으로서 사회상규에 비추어 볼 때에 의례상의 대가에 불과한 것이라고 볼 수 있는지, 또는 피고인과 개인적인 친분관계가 있어서 교분상의 필요에 의한 것이라고 명백하게 인정할 수 있는지 등에 관하여 심리, 판단한 다음, 그러한 특별한 사정이 인정되지 않는 축의금 수수행위에 대하여는 비록 사교적 의례의 형식을 빌렸다고 하더라도 이를 뇌물수수로 판단하여야 했음에도 위 사항에 대하여 충분히 심리하지 않고 위 축의금 수수행위 중 일부는 무죄, 나머지는 유죄로 판단한 위법이 있다고 본 사례(대법원 2013. 12. 12. 선고 2013도7871 판결)

※ 사건 2013-97 관련 판례

□ 명예퇴직 관련

명예퇴직 신청 후 당사자 일방의 임의 철회 가능 여부(소극)

[1] 명예퇴직은 근로자가 명예퇴직의 신청(청약)을 하면 사용자가 요건을 심사한 후 이를 승인(승낙)함으로써 합의에 의하여 근로관계를 종료시키는 것이고, 이러한 합의가 있은 후에는 당사자 일방이 임의로 그 의사표시를 철회할 수 없으며, 이 합의에 따라 명예퇴직예정일이 도래하면 근로자는 당연히 퇴직하고 사용자는 명예퇴직금을 지급할 의무를 부담하게 된다.

[2] 3개월 후에 명예퇴직하기로 합의하여 미리 사직서를 제출한 후 3개월이 다 되어 명예퇴직 신청서를 제출하였다가 이를 회수하면서 위 사직서에 의한 사직의사도 철회하였으나 사용자가 사직서를 수리한 경우에는 당초 합의한 대로 명예퇴직금을 지급할 의무가 있다고 본 사례(대법원 2003. 6. 27. 선고 2003다1632 판결)

□ 도박 관련

상습도박죄에 있어서 상습성의 판단 자료

가. 상습도박죄에 있어서 도박성과 상습성의 개념은 구별하여 해석하여야 하며, 여기에서 상습성이라 함은 반복하여 도박행위를 하는 습벽으로서 행위자의 속성을 말하는 것이므로 이러한 습벽의 유무를 판단함에 있어서 도박의 전과나 전력유무 또는 도박 횟수 등이 중요한 판단자료가 된다.

나. 도박의 전과가 전혀 없고 이 사건 외에 도박을 한 전력이 전혀 나타나 있지 않은 피고인이 연말과 연초에 단 두차례에 한하여 평소 잘 아는 사이의 사람들과 어울려서 "도리짓고땡"이라는 도박을 한 경우 피고인에게 도벽의 습벽 즉 상습성을 인정하기는 어렵다고 본 사례 (대법원 1990. 12. 11. 선고 90도2250 판결)

도박행위나 일시오락의 정도에 불과한 것인지 여부의 판단기준

우연한 승부에 재물을 거는 노름행위가 형법상 금지된 도박에 해당하는가, 아니면 일시적인 오락의 정도에 불과한 것인가 하는 점은 도박의 시간과 장소, 도박에 건 재물의 가액정도 도박에 가담한 자들의 사회적 지위나 재산정도 및 도박으로 인한 이득의 용도 등 여러 가지 객관적 사정을 참작하여 결정하여야 한다고 본 사례(대법원 1985. 4. 9. 선고 84누692 판결)

□ 인사 관련

대기발령이 정당한 인사권의 범위 내에 속하는 지 여부의 판단기준

인사규정은 보직을 해임하고 대기발령을 할 수 있는 사유에 관하여 규정하고 있고, 대기발령의 형식 및 절차에 관하여는 인사규정은 물론 취업규칙, 단체협약 등에서도 아무런 정함이 없으며, 대기발령은 인사권자의 인사권에 속하는 사항이므로 그 사유를 명시하지 않았다고 하여 그 자체로 대기발령이 무효로 된다고는 할 수 없다고 본 사례(대법원 2002. 12. 26. 선고 2000두8011 판결)

전직처분의 정당성 판단 기준

[1] 근로자에 대한 전직이나 전보는 피용자가 제공하여야 할 근로의 종류와 내용 또는 장소 등에 변경을 가져온다는 점에서 피용자에게 불이익한 처분이 될 수 있으나 원칙적으로 사용자(인사권자)의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 안에서는 상당한 재량을 인정하여야 하고 이것이

근로기준법 제27조 제1항 또는 제105조에 위반하거나 권리남용에 해당하는 등 특별한 사정이 없는 한 무효라고 할 수는 없다.

[2] 전직처분이 정당한 인사권의 범위 내에 속하는지 여부는 전직명령의 업무상의 필요성과 전직에 따른 근로자의 생활상 불이익과의 비교교량, 근로자 본인과의 협의 등 그 전직처분을 하는 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지의 여부에 의하여 결정되어야 한다(대법원 1994. 5. 10. 선고 93다47677 판결).

직권면직 사유인 "근무성적이 극히 불량한 때"의 의미

국가공무원법 제70조 제1항 제2호의 직무수행 능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량한 때라 함은 정신적, 육체적으로 직무를 적절하게 처리할 수 있는 능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량한 때를 의미하고 징계사유에 해당하는 명령위반, 직무상의 의무위반 또는 직무태만 및 공무원으로서의 체면이나 위신을 지양하는 행위 등은 이에 해당하지 아니한다(대법원 1983. 4. 26. 선고 82누504 판결).

□ 부작위 관련

부작위위법확인의 소가 아니라고 본 사례(거분처분이 있었음을 이유로)

호봉재획정시 일부 경력을 호봉재획정에 산입하지 아니한 것은 위법하다 하여 그 확인을 구하는 부작위위법확인의 소에 대하여 '호봉재획정처분'으로써 위 신청에 대한 거부처분을 하였다고 보아야 하므로 위법확인을 구할 수 없다고 한 사례(대법원 1992. 6. 9. 선고 91누11278 판결)

부작위위법확인의 소의 제도 취지 및 적법요건

[1] 행정소송법 제4조 제3호에 규정된 부작위위법확인의 소는 행정청이 당사자의 법규상 또는 조리상의 권리에 기한 신청에 대하여 상당한 기간 내에 그 신청을 인용하는 적극적 처분 또는 각하하거나 기각하는 등의 소극적 처분을 하여야 할 법률상의 응답의무가 있음에도 불구하고 이를 하지 아니하는 경우에 그 부작위가 위법하다는 것을 확인함으로써 행정청의 응답을 신속하게 하여 부작위 또는 무응답이라고 하는 소극적인 위법상태를 제거하는 것을 목적으로 하는 제도이다.

[2] 부작위위법확인소송은 처분의 신청을 한 자로서 부작위의 위법의 확인을 구할 법률상 이익이 있는 자만이 제기할 수 있다 할 것이며 이를 통하여 구하는 행정청의 응답행위는 행정소송법

제2조 제1항 제1호 소정의 처분에 관한 것이라야 하므로 당사자가 행정청에 대하여 어떠한 행정행위를 하여 줄 것을 신청하지 아니하였거나 그러한 신청을 하였더라도 당사자가 행정청에 대하여 그러한 행정행위를 하여 줄 것을 요구할 수 있는 법규상 또는 조리상의 권리를 갖고 있지 아니하든지 또는 행정청이 당사자의 신청에 대하여 거부처분을 한 경우에는 원고 적격이 없거나 항고소송의 대상인 위법한 부작위가 있다고 볼 수 없어 그 부작위위법확인의 소는 부적법하다고 할 것이다(대법원 1992. 6. 9. 선고 91누11278 판결).

□ 비밀엄수의 의무 관련

국가공무원법상 '직무상 비밀'의 의미 및 그 판단기준

[1] 국가공무원법상 직무상 비밀이라 함은 국가 공무의 민주적, 능률적 운영을 확보하여야 한다는 이념에 비추어 볼 때 당해 사실이 일반에 알려질 경우 그러한 행정의 목적을 해할 우려가 있는지 여부를 기준으로 판단하여야 하며, 구체적으로는 행정기관이 비밀이라고 형식적으로 정한 것에 따를 것이 아니라 실질적으로 비밀로서 보호할 가치가 있는지, 즉 그것이 통상의 지식과 경험을 가진 다수인에게 알려지지 아니한 비밀성을 가졌는지, 또한 정부나 국민의 이익 또는 행정목적 달성을 위하여 비밀로서 보호할 필요성이 있는지 등이 객관적으로 검토되어야 한다고 한 원심 판결을 수긍한 사례

[2] 기업의 비업무용 부동산 보유실태에 관한 감사원의 감사보고서의 내용이 직무상 비밀에 해당하지 않는다고 본 사례(대법원 1996. 10. 11. 선고 94누7171 판결)

공무상 비밀누설죄에 있어서 '직무상 비밀'의 의미 및 보호법익

형법 제127조는 공무원 또는 공무원이었던 자가 법령에 의한 직무상 비밀을 누설하는 것을 구성요건으로 하고 있고, 동조에서 법령에 의한 직무상 비밀이란 반드시 법령에 의하여 비밀로 규정되었거나 비밀로 분류 명시된 사항에 한하지 아니하고 정치, 군사, 외교, 경제, 사회적 필요에 따라 비밀로 된 사항은 물론 정부나 공무소 또는 국민이 객관적, 일반적인 입장에서 외부에 알려지지 않는 것에 상당한 이익이 있는 사항도 포함하는 것이나, 실질적으로 그것을 비밀로서 보호할 가치가 있다고 인정할 수 있는 것이어야 할 것이고, 본죄는 기밀 그 자체를 보호하는 것이 아니라 공무원의 비밀엄수의무의 침해에 의하여 위험하게 되는 이익, 즉 비밀의 누설에 의하여 위협받는 국가의 기능을 보호하기 위한 것이다(대법원 2003. 12. 26. 선고 2002도7339 판결).

□ 성희롱 관련

성희롱의 전제요건으로 규정한 '성적 언동 등'의 의미 및 판단 기준

[1] 구 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률(2003. 5. 29. 법률 제6915호로 개정되기 전의 것) 제2조 제2호에서 규정한 성희롱의 전제요건인 '성적 언동 등'이란 남녀 간의 육체적 관계나 남성 또는 여성의 신체적 특징과 관련된 육체적, 언어적, 시각적 행위로서 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 할 수 있는 행위를 의미하고, 위 규정상의 성희롱이 성립하기 위해서는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 여부 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다. 따라서 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위가 아닌 이상 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다는 이유만으로 성희롱이 성립할 수는 없다.

[2] 초등학교 교사들의 회식 자리에서 교감이 여자교사들에 대하여 교장에게 술을 따라 줄 것을 두 차례 권한 언행이 그 경위나 정황, 발언자의 의도 등에 비추어 객관적으로나 일반적으로 여자교사들로 하여금 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동에 해당하지 않는다고 한 사례(대법원 2007. 6. 14. 선고 2005두6461 판결)

□ 품위유지의 의무 관련

형사상 무죄판결과 품위유지의무 위반과의 관계

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 의무 위반의 행위가 있었다면 비록 그것이 형사상 책임이 없는 것이라고 하더라도 형사책임의 유무에 불구하고 징계사유가 된다(대법원 1985. 4. 9. 선고 84누654 판결).

기본권행사행위가 품위유지의무 위반에 해당될 수 있는지 여부(적극)

[1] 지방공무원법 제55조에서의 '품위'라 함은 주권자인 국민의 수임자로서의 직책을 맡아 수행해 나가기에 손색이 없는 인품을 말하는 것이므로 공무원이 모든 국민에게 보장된 기본권을 행사하는 행위를 하였다 할지라도 그 권리행사의 정도가 권리를 인정한 사회적 의의를 벗어날 정도로 지나쳐 주권자인 국민의 입장에서 보아 바람직스럽지 못한 행위라고 판단되는 경우라면 공무원의 그와 같은 행위는 그 품위를 손상하는 행위에 해당한다 할 것이다.

[2] 공무원이 법정연가일수의 범위 내에서 연가신청을 하였고 그와 같은 연가신청에 대하여 행정기관의 장은 공무수행상 특별한 지장이 없는 한 이를 허가하여야 한다고 되어 있더라도 그 연가신청에 대한 허가도 있기 전에 근무지를 이탈한 행위는 지방공무원법 제50조 제1항에 위반되는 행위로서 징계사유가 된다(대법원 1987. 12. 8. 선고 87누657, 87누658 판결).

□ 포괄일죄 관련

포괄일죄의 성립 여부

단일하고도 계속된 범의 아래 동종의 범행을 일정기간 반복하여 행하고 그 피해법익도 동일한 경우에는 각 범행을 통틀어 포괄일죄로 볼 것이고, 수뢰죄에 있어서 단일하고도 계속된 범의 아래 동종의 범행을 일정기간 반복하여 행하고 그 피해법익도 동일한 것이라면 돈을 받은 일자가 상당한 기간에 걸쳐 있고, 돈을 받은 일자 사이에 상당한 기간이 끼어 있다 하더라도 각 범행을 통틀어 포괄일죄로 볼 것이다(대법원 2000. 1. 21. 선고 99도4940 판결).

포괄일죄가 성립하지 않는다고 본 사례

수개의 업무상 배임행위가 포괄하여 1개의 죄에 해당하기 위하여는 피해법익이 단일하고 범죄의 태양이 동일할 뿐만 아니라, 그 수개의 배임행위가 단일한 범의에 기한 일련의 행위라고 볼 수 있어야 하므로, 신용협동조합의 전무가 수개의 거래처로부터 각기 다른 일시에 조합정관상의 1인당 대출한도를 초과하여 대출을 하여 달라는 부탁을 받고 이에 응하여 각기 다른 범의 하에 부당대출을 하여 줌으로써 수개의 업무상 배임행위를 범한 경우, 그것은 포괄일죄에 해당하지 않는다고 본 사례(대법원 1997. 9. 26. 선고 97도1469 판결)

포괄일죄가 성립한다고 본 사례

피고인들은 모두 국가배상사건을 심의·결정하는 직무를 다루면서 원심판시의 각 기간동안 매월말이나 배상액결정시마다 김종렬한테서 그가 접수시킨 배상사건에 관하여 서류상의 미비점이 있더라도 이것을 묵인하여 주고, 보다 빠른 시일안에 많은 금액의 배상액을 결정하여 달라는 취지에서 제공하는 돈을 여러번에 걸쳐서 수수하였다는 것인데, 이처럼 동종의 범행을 일정한 기간동안 반복하여 범하였다면 그 범의가 단일하고 계속된 것이라고 볼 수 있을것이요, 그 피해법익 또한 동일하다. 이 경우에 그 돈을 준 장소나 기간이 일정하지 아니하고, 또한 그 돈을 건넨 전체의 기간이 길다 할지라도 그 범의의 계속성이나 시간적 접속성을 인정하는데 지장이 되지는 아니한다. 그리고 그 돈을 건넬 때마다 그 부탁한 배상액결정사건 내용이 다르다 하여 피고인들의 범의의 단일성과 계속성을 부인하지는 못한다. 따라서 피고인들의 수뢰행위를 포괄적으로 1개의 죄로 처벌한 원심의 조치는 정당하다고 본 사례(대법원 1978. 12. 13. 선고 78도2545 판결)

공소사실의 특정

공소사실의 기재에 있어서 범죄의 일시, 장소, 방법을 명시하여 공소사실을 특정하도록 한 법의 취지는 법원에 대하여 심판의 대상을 한정하고 피고인에게 방어의 범위를 특정하여 그 방어권 행사를 쉽게 해 주기 위한 데에 있는 것이므로, 공소사실은 이러한 요소를 종합하여 구성요건 해당사실을 다른 사실과 구별할 수 있을 정도로 기재하면 족하고, 공소장에 범죄의 일시, 장소, 방법 등이 구체적으로 적시되지 않았더라도 위와 같이 공소사실을 특정하도록 한 법의 취지에 반하지 아니하고, 공소범죄의 성격에 비추어 그 개괄적 표시가 부득이한 경우에는, 그 공소내용이 특정되지 않아 공소제기가 위법하다고 할 수 없으며, 특히 포괄일죄에 있어서는 그 일죄의 일부를 구성하는 개개의 행위에 대하여 구체적으로 특정되지 아니하더라도 그 전체 범행의 시기와 종기, 범행방법, 피해자나 상대방, 범행횟수나 피해액의 합계 등을 명시하면 이로써 그 범죄사실은 특정되는 것이라고 할 것이다(대법원 1999. 11. 12. 선고 99도2934 판결).

□ 기 타

정규임용처분을 취소하는 처분을 행정절차법의 적용 대상으로 본 사례

[1] 행정과정에 대한 국민의 참여와 행정의 공정성, 투명성 및 신뢰성을 확보하고 국민의 권익을 보호함을 목적으로 하는 행정절차법의 입법 목적과 행정절차법 제3조 제2항 제9호의 규정 내용 등에 비추어 보면, 공무원 인사관계 법령에 의한 처분에 관한 사항 전부에 대하여 행정절차법의 적용이 배제되는 것이 아니라 성질상 행정절차를 거치기 곤란하거나 불필요하다고 인정되는 처분이나 행정절차에 준하는 절차를 거치도록 하고 있는 처분의 경우에만 행정절차법의 적용이 배제되는 것으로 보아야 할 것이다(대법원 2007. 9. 21. 선고 2006두20631 판결 등 참조).

[2] 정규공무원으로 임용된 사람에게 시보임용처분 당시 지방공무원법 제31조 제4호에 정한 공무원 임용 결격사유가 있어 시보임용처분을 취소하고 그에 따라 정규임용처분을 취소한 사안에서, 정규임용처분을 취소하는 처분은 성질상 행정절차를 거치는 것이 불필요하여 행정절차법의 적용이 배제되는 경우에 해당하지 않으므로, 그 처분을 하면서 사전통지를 하거나 의견제출의 기회를 부여하지 않은 것은 위법하다고 한 사례(대법원 2009. 1. 30. 선고 2008두16155 판결)

비리사실이 국세청공무원상벌규정상의 징계사유에 미달한 경우 국가공무원법상 징계사유에의 해당여부

국세청공무원상벌규정은 국세청 및 산하관서 소속공무원이 내국세 등의 부과징수업무와 관련하여 국가공무원법상의 의무위반행위를 저질렀을 경우의 처벌기준을 내부적으로 정한 지침에 지나지 않는 것이므로 비위사실이 그 지침이 정한 징계기준에 미달한다하여 국가공무원법상의 징계사유에도 해당하지 않는 것이라고 볼 수는 없음(대법원 1988. 12. 27. 선고 88누5907 판결)

[1] 행정처분의 성립요건
[2] 행정처분에 대한 무효확인 취소청구의 선택적 병합 또는 단순 병합의 허용 여부(소극)

[1] 일반적으로 행정처분이 주체·내용·절차 및 형식이라는 내부적 성립요건과 외부에의 표시라는 외부적 성립요건을 모두 갖춘 경우에는 행정처분이 존재한다고 할 수 있다.

[2] 행정처분에 대한 무효확인과 취소청구는 서로 양립할 수 없는 청구로서 주위적·예비적 청구로서만 병합이 가능하고 선택적 청구로서의 병합이나 단순 병합은 허용되지 아니한다(대법원 1999. 8. 20. 선고 97누6889 판결).

경찰 접촉금지 지시 관련

원심(서울고법 2012. 7. 12. 선고 2011누37413 판결)은, ① 이 사건 지시 전에 접촉금지대상자와 접촉한 사실이 있는 경우 이를 자진신고 하도록 한 것은 과거의 접촉 실태를 파악하여 방지대책을 수립하고 향후 그와 같은 행위가 반복되지 않도록 경각심을 촉구하고자 하는 것에 그 주된 목적이 있는 것이지, 자진신고 내용을 해당 경찰관과 유흥업자 사이의 금품수수 등 범죄행위를 적발하기 위한 수사상 단초로 삼는 것에 그 목적이 있는 것으로 보기는 어려운 점, ② 이 사건 지시에서 지시 전 접촉금지대상자와 접촉한 사실을 자진신고 하도록 한 것은 업무목적 외 접촉사실을 신고하라는 것이지 형사책임과 관련한 사실을 신고하라는 것이 아닌 점, ③ 이 사건 지시에는 자진신고기간 내 신고한 경우 책임을 감면한다는 내용까지도 포함되어 있으므로 자진신고기간 내 신고하지 않은 사실이 발견될 경우 유착으로 간주하여 엄중 조치하겠다는 내용 자체는 자진신고를 독려하려는 것에 주된 취지가 있는 것이고, 미신고를 유착으로 간주하겠다는 것이 이 사건 지시의 본질적인 부분이라고 보기는 어려운 점, ④ 실제로 피고가 이 사건 지시에 따른 자진신고를 하지 않은 경찰관에 대하여 접촉금지대상자와 유착비위가 있는 것으로 간주하여 징계를 한 것은 아닌 점 등에 비추어 보면, 이 사건 지시가 헌법상 보장된 진술거부권이나 평등권을 침해하였거나 과잉금지의 원칙에 위배된다고 볼 수 없다고 판단하였다.

기록에 비추어 보면, 원심의 이러한 판단은 정당하고, 거기에 과잉금지의 원칙 등에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다고 한 사례(대법원 2013. 2. 28. 선고 2012두18219 판결)

※ 사건 2010-647 관련 판례

표시기관의 착오로 인한 소 취하의 효력(유효)과 그 임의 철회 여부(소극)

소의 취하는 원고가 제기한 소를 철회하여 소송계속을 소멸시키는 원고의 법원에 대한 소송행위이고 소송행위는 일반 사법상의 행위와는 달리 내심의 의사보다 그 표시를 기준으로 하여 그 효력 유무를 판정할 수밖에 없는 것인바, 원고들 소송대리인으로부터 원고 중 1인에 대한 소 취하를 지시받은 사무원은 원고들 소송대리인의 표시기관에 해당되어 그의 착오는 원고들 소송대리인의 착오로 보아야 하므로, 그 사무원의 착오로 원고들 소송대리인의 의사에 반하여 원고들 전원의 소를 취하하였다 하더라도 이를 무효라 볼 수는 없고, 적법한 소 취하의 서면이 제출된 이상 그 서면이 상대방에게 송달되기 전·후를 묻지 않고 원고는 이를 임의로 철회할 수 없음(대법원 1997. 6. 27. 선고 97다6124 판결)

징계사유와 같은 공소사실에 대하여 무죄판결을 받은 경우, 당초의 징계사유와 기본적 사실관계가 동일한 범위 내에서 징계처분사유를 추가하거나 변경할 수 있는지 여부(적극)

[1] 행정안전부 소청심사위원회는 소청심사 과정에서 원고가 이 사건 징계처분의 당초 징계사유와 사실상 동일한 내용의 뇌물수수 공소사실에 관하여 무죄 확정판결을 받은 사정을 고려하여 그 당초 징계사유와 기본적 사실관계가 동일한 범위 내에서 징계사유를 "원고가 직무관련자인 ○○○에게서 향응을 제공받는 등 부적절하게 처신하여 경찰공무원의 품위를 실추시킨 비위가 인정된다."는 것으로 변경하면서 징계양정을 파면처분에서 정직 3월의 이 사건 처분으로 감경하였다. 그러므로 당초의 징계사유와 같은 공소사실에 관하여 무죄의 확정판결을 받았으므로 이 사건 징계처분은 하자가 중대하여 취소되어야 한다는 원고의 주장을 받아들이지 않은 사례(서울고법 2011. 11. 9. 선고 2011누17068 판결)

※ 사건 2010-62와 관련된 판례로 상고 기각되어 확정됨

[2] 기본적 사실관계의 동일성이 인정되는 한도 내에서는 징계처분사유를 추가하거나 변경할 수 있고, 여기에서 기본적 사실관계의 동일성 유무는 처분사유를 법률적으로 평가하기 이전의 구체적인 사실에 착안하여 그 기초가 되는 사회적 사실관계가 기본적인 점에서 동일한지 여부에 따라 결정된다.

이 사건에 관하여 보건대, … (중략) … 원고가 ○○○이 사행성 게임장을 운영한다는 사실을 인지하고 있었고, 그럼에도 ○○○과 자주 연락하며 빈번한 술자리를 갖는 등 각별한 관계를 유지하고 있었으며, 원고가 ○○○의 게임장 단속 당시 동료 경찰관에게 ○○○의 선처를 구하는 전화를 한 것은 이 사건 종전 처분(파면) 이전에 이루어진 조사를 통해 이미 밝혀진 사실이었던 점, 이 사건 종전 처분은 위와 같은 조사 내용 등을 모두 고려하여 원고가 관내에서 사행성 게임장을 운영하는 자신의 사회친구 ○○○로부터 금품, 향응을 제공받고 위 게임장 등에 대한 단속정보를 제공하는 등 경찰공무원의 성실, 청렴의무를 위반하고 그 위신을 실추시키는 행위를 했다는 것을 그 징계사유로 삼았던 점, 이 사건 형사판결 이후 이루어진 이 사건 처분(정직 3월)의 징계사유는 원고가 ○○○이 사행성 게임장을 운영한다는 사실을 알면서도 자주 연락하고 빈번하게 술자리를 갖는 등 각별한 친분관계를 유지해 왔고, 위 게임장 단속 당시에는 ○○○의 선처를 구하는 부적절한 처신을 하였다는 것인 점 등이 인정되는바, 이 사건 종전 처분과 이 사건 처분의 각 징계사유를 전혀 별개의 사유라 볼 수 없고, 그 기초가 되는 사회적 사실관계는 기본적인 점에서 동일하다고 봄이 상당하다.

설령 이 사건 처분의 징계사유가 이 사건 종전 처분의 징계사유와 비교할 때 일부 사회적 사실관계에서 동일하지 않은 부분이 있다 하더라도, 을 제6호증의 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고는 이 사건 처분에 앞서 소청심사위원회 심사 과정에서 다시 의견진술이나 소명자료 제출의 기회를 제공받았던 점이 인정되므로 원고의 이 부분 주장은 이유 없다고 본 사례(수원지법 2014. 9. 24. 선고 2013구합20593 판결)

※ 사건 2011-243과 관련된 판례로 2014. 12. 현재 2심 계류 중

금품수수에 있어 그 일시만이 약 1개월 정도 달리 인정된 경우에도 징계사유의 동일성이 인정되는지 여부(적극)

금품의 수수에 있어서 공여자, 액수 및 그 수수하게 된 경위가 동일하다면, 그 수수일시에 약 1개월 정도의 차이가 있다 할지라도 징계사유와 원심인정의 비위사실은 기본적인 사실관계에 있어 동일함(대법원 1984. 11. 27. 선고 84누287 판결)

징계의결요구권자가 요구한 것보다 많은 무단결근 일수를 징계사유로 한 징계의결의 적부(적극)

국가공무원징계위원회는 징계의결요구권자에 의하여 징계의결이 요구된 징계사유 아닌 사유를 들어 징계의결을 할 수는 없으나 징계의결요구시까지의 무단결근을 징계사유로 한 징계의결요구가 있는 경우 그 무단결근이 징계의결을 할 때까지 계속되고 있었다면 소관 징계위원회가 최초에 요구된 일수보다 많은 무단결근일수를 징계의결사항으로 하였다 하여도 이는 무단결근이라는 기초사실의 동일성에 변함이 없고 또 원고들의 방어권행사에 무슨 지장을 주는 것이 아니므로 징계요구없는 사항에 대한 것이라고 할 수는 없다고 본 사례(대법원 1984. 9. 25. 선고 84누299 판결)

공무원에 대한 불이익한 전보인사 조치가 해당 공무원에 대하여 불법행위를 구성하는 경우

[1] 공무원에 대한 전보인사가 법령이 정한 기준과 원칙에 위배되거나 인사권을 다소 부적절하게 행사한 것으로 볼 여지가 있다 하더라도 그러한 사유만으로 그 전보인사가 당연히 불법행위를 구성한다고 볼 수는 없고, 인사권자가 당해 공무원에 대한 보복감정 등 다른 의도를 가지고 인사재량권을 일탈·남용하여 객관적 정당성을 상실하였음이 명백한 경우 등 전보인사가 우리의 건전한 사회통념이나 사회상규상 도저히 용인될 수 없음이 분명한 경우에, 그 전보인사는 위법하게 상대방에게 정신적 고통을 가하는 것이 되어 당해 공무원에 대한 관계에서 불법행위를 구성한다. 그리고 이러한 법리는 구 부패방지법(2001. 7. 24. 법률 제6494호)에 따라 다른 공직자의 부패행위를 부패방지위원회에 신고한 공무원에 대하여 위 신고행위를 이유로 불이익한 전보인사가 행하여진 경우에도 마찬가지이다.

[2] 시청 소속 공무원이 시장을 부패방지위원회에 부패혐의자로 신고한 후 동사무소로 하향 전보된 사안에서, 그 전보인사 조치는 해당 공무원에 대한 다면평가 결과, 원활한 업무 수행의 필요성 등을 고려하여 이루어진 것으로 볼 여지도 있으므로, 사회통념상 용인될 수 없을 정도로 객관적 상당성을 결여하였다고 단정할 수 없어 불법행위를 구성하지 않는다고 한 사례(대법원 2009. 5. 28. 2006다16215 판결)

음주운전 중 교통사고 야기 후 현장 이탈한 경우, 해임처분이 정당하다고 본 사례

병가 중 음주운전을 하여 교통사고를 일으키고 그 현장을 이탈하였다가 체포된 경찰공무원에 대하여 지방경찰청장이 파면처분을 하였다가 해임처분으로 감경하는 처분을 한 사안에서, 위 해임처분이 경찰관이 수행하는 직무의 특성, 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려는 행정목적 등에 비추어, 그 징계 내용이 객관적으로 명백히 부당한 것으로서 사회통념상 현저히 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 일탈하거나 남용한 것이라고 단정할 수 없음에도, 이와 달리 판단한 원심판결에 법리를 오해한 위법이 있다고 한 사례(대법원 2010. 11. 11. 선고 2010두16172 판결)

공무원이 태만, 착각 등으로 직무를 성실히 수행하지 아니하거나 못한 경우의 직무유기죄 성립 여부(소극)

형법 제122조 소정의 공무원이 정당한 이유 없이 직무를 유기한 때라 함은 직무에 관한 의식적인 방임 내지는 포기 등 정당한 사유 없이 직무를 수행하지 아니한 경우를 의미하는 것이므로 공무원이 태만, 분망, 착각 등으로 인하여 직무를 성실히 수행하지 아니한 경우나 형식적으로 또는 소홀히 직무를 수행하였기 때문에 성실한 직무수행을 못한 것에 불과한 경우에는 직무유기죄는 성립하지 않는다(대법원 1997. 4. 11. 선고 96도2753 판결).

절차하자로 소청에서 의원면직 취소 후 징계처분 가능 여부

국가공무원법 제14조 제6항은 소청심사결정에서 당초의 원처분청의 징계처분보다 청구인에게 불리한 결정을 할 수 없다는 의미인데, 의원면직처분에 대하여 소청심사청구를 한 결과 소청심사위원회가 의원면직처분의 전제가 된 사의표시에 절차상 하자가 있다는 이유로 의원면직처분을 취소하는 결정을 하였다고 하더라도, 그 효력은 의원면직처분을 취소하여 당해 공무원으로 하여금 공무원으로서의 신분을 유지하게 하는 것에 그치고, 이때 당해 공무원이 국가공무원법 제78조 제1항 각 호에 정한 징계사유에 해당하는 이상 같은 항에 따라 징계권자로서는 반드시 징계절차를 열어 징계처분을 하여야 하므로, 이러한 징계절차는 소청심사위원회의 의원면직처분취소 결정과는 별개의 절차로서 여기에 국가공무원법 제14조 제6항에 정한 불이익변경금지의 원칙이 적용될 여지는 없다(대법원 2008. 10. 9. 선고 2008두11853, 11860 판결)

02 고충심사제도

2-1 주요 법령

□ 국가공무원법(타법개정 2014.11.19. 법률 제12844호)

제76조의2(고충 처리) ① 공무원은 누구나 인사 · 조직 · 처우 등 각종 직무 조건과 그 밖에 신상 문제에 대하여 인사 상담이나 고충 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

② 제1항에 따라 청구를 받은 중앙인사관장기관의 장, 임용권자 또는 임용제청권자는 이를 제3항에 따른 고충심사위원회에 부쳐 심사하게 하거나 소속 공무원에게 상담하게 하고, 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다.

③ 공무원의 고충을 심사하기 위하여 중앙인사관장기관에 중앙고충심사위원회를, 임용권자 또는 임용제청권자 단위로 보통고충심사위원회를 두되, 중앙고충심사위원회의 기능은 소청심사위원회에서 관장한다.

④ 중앙고충심사위원회는 보통고충심사위원회의 심사를 거친 재심청구와 5급 이상 공무원 및 고위공무원단에 속하는 일반직공무원의 고충을, 보통고충심사위원회는 소속 6급 이하의 공무원의 고충을 각각 심사한다. 다만, 6급 이하의 공무원의 고충은 임용권자를 달리하는 둘 이상의 기관에 관련된 경우에는 중앙고충심사위원회에서, 원 소속 기관의 보통고충심사위원회에서 고충을 심사하는 것이 부적당하다고 인정될 경우에는 직근 상급기관의 보통고충심사위원회에서 각각 심사할 수 있다. 〈개정 2012.12.11.〉

⑤ 이 법의 적용을 받는 자와 다른 법률의 적용을 받는 자가 서로 관련되는 고충의

심사청구에 대하여는 이 법의 규정에 따라 설치된 고충심사위원회가 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정하는 바에 따라 심사할 수 있다.

⑥ 중앙인사관장기관의 장, 임용권자 또는 임용제청권자는 심사 결과 필요하다고 인정되면 처분청이나 관계 기관의 장에게 그 시정을 요청할 수 있으며, 요청받은 처분청이나 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이를 이행하고, 그 처리 결과를 알려야 한다. 다만, 부득이한 사유로 이행하지 못하면 그 사유를 알려야 한다.

⑦ 고충심사위원회의 구성 · 권한 · 심사절차, 그 밖에 필요한 사항은 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.3.28.]

제76조의3(특수경력직공무원의 고충 처리) 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 특수경력직공무원에 대하여도 국회규칙, 대법원규칙, 헌법재판소규칙, 중앙선거관리위원회규칙 또는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제76조의2를 준용할 수 있다.

[전문개정 2008.3.28.]

□ 공무원고충처리규정(타법개정 2014.11.19. 대통령령 제25751호)

제1조(목적) 이 영은 「국가공무원법」 제76조의2 및 제76조의3, 「경찰공무원법」 제25조, 「소방공무원법」 제22조 및 「교육공무원법」 제49조에 따라 공무원의 인사상담 및 고충심사에 관한 고충심사위원회의 구성과 심사절차등을 규정함을 목적으로 한다. 〈개정 2007.9.6.〉

[전문개정 1983.5.19.]

제2조(고충심사대상) 공무원은 누구나 근무조건 · 인사관리 기타 신상문제에 대하여 인사상담 및 고충심사(이하 "고충심사"라 한다)를 청구할 수 있다.

제3조(일반공무원 보통고충심사위원회) ① 「국가공무원법」 제76조의2제3항에 따른 보통고충심사위원회는 6급이하 공무원 · 연구사 · 지도사 또는 이에 상당하는 일반직공무원의 신규채용에 관한 임용권자(신규채용권을 위임받은 자를 포함

한다) 단위로 설치한다. 〈개정 1983.5.19., 1984.12.31., 1985.12.31., 2007.9.6., 2013.11.20.〉

② 보통고충심사위원회는 위원장 1인을 포함한 5인 이상 7인 이하의 위원으로 구성하되, 위원장과 위원은 고충심사청구인(이하 "청구인"이라 한다)보다 상위계급의 소속공무원(지방공무원을 포함한다)중에서 설치기관의 장이 임명한다. 〈개정 1983.5.19.〉

③ 삭제 〈1983.5.19.〉

제3조의2(경찰공무원고충심사위원회) ①「경찰공무원법」제25조제1항에서 "대통령령이 정하는 경찰기관"이라 함은 경찰대학 · 경찰교육원 · 중앙경찰학교 · 경찰수사연수원 · 경찰서 · 경찰기동대 · 경비함정 기타 경감 이상의 경찰공무원을 장으로 하는 기관중 행정자치부장관 또는 국민안전처장관이 지정하는 경찰기관을 말한다. 〈개정 1996.8.8., 2007.9.6., 2007.9.20., 2008.12.31., 2009.11.23., 2013.3.23., 2014.11.19.〉

② 경찰공무원고충심사위원회는 위원장 1인을 포함한 5인 이상 7인 이하의 위원으로 구성하되, 위원장과 위원은 청구인보다 상위계급의 소속 경찰공무원중에서 설치기관의 장이 임명한다.

[본조신설 1983.5.19.]

제3조의3(소방공무원고충심사위원회) ①「소방공무원법」제22조제1항에서 "대통령령이 정하는 소방기관"이라 함은 소방학교 및 소방서를 말한다. 〈개정 2007.9.6.〉

② 소방공무원고충심사위원회는 위원장 1인을 포함한 5인 이상 7인 이하의 위원으로 구성하되, 위원장과 위원은 청구인보다 상위계급의 소속공무원(지방공무원을 포함한다)중에서 설치기관의 장이 임명한다.

[본조신설 1983.5.19.]

제3조의4(교육공무원고충심사위원회) ①「교육공무원법」제49조제3항에 따른 교육공무원중앙고충심사위원회는 위원장 1인을 포함한 5인 이상 7인 이하의 위원으로 구성하되, 위원장은 교육부차관이 되고 위원은 교육부 소속공무원 및 교직단체의 임직원중에서 교육부장관이 임명한다. 〈개정 1991.2.1., 2001.1.29., 2007.9.6., 2008.12.31., 2013.3.23.〉

② 「교육공무원법」 제49조제3항에 따른 교육공무원보통고충심사위원회는 위원장 1인을 포함한 5인 이상 7인 이하의 위원으로 구성하되, 위원장과 위원은 청구인보다 상위계급의 소속공무원(지방공무원을 포함한다)중에서 설치기관의 장이 임명한다. 〈개정 2007.9.6.〉

[본조신설 1983.5.19.]

제3조의5(고충심사위원회의 간사) 고충심사위원회의 서무를 처리하기 위하여 고충심사위원회에 간사 약간인을 두되, 간사는 소속공무원(지방공무원을 포함한다)중에서 설치기관의 장이 임명한다.

[본조신설 1983.5.19.]

제3조의6(고충심사위원회의 관할) ① 중앙고충심사위원회는 보통고충심사위원회의 심사를 거친 재심청구와 5급 이상 공무원(고위공무원단에 속하는 일반직공무원을 포함한다) · 연구관 · 지도관 또는 이에 상당하는 일반직공무원의, 보통고충심사위원회는 소속 6급 이하 공무원 · 연구사 · 지도사 또는 이에 상당하는 일반직공무원의 인사상담 및 고충을 각각 심사한다. 〈신설 1984.12.31., 1985.12.31., 2006.6.12., 2007.9.6., 2013.11.20.〉

② 상하직위자가 관련된 고충심사의 청구에 대하여는 그 중 최상위직에 있는 자를 관할하는 고충심사위원회가 이를 심사 · 결정한다.

③ 고충심사의 청구가 있는 경우 당해 기관의 사정으로 청구인보다 상위직에 있는 자로 고충심사위원회를 구성하기 어려운 때에는 바로 상위의 감독기관에 설치된 고충심사위원회가 이를 심사 · 결정한다.

④ 「국가공무원법」 의 적용을 받는 자와 다른 법률의 적용을 받는 자가 서로 관련되는 고충심사의 청구에 대하여는 중앙고충심사위원회가 이를 심사 · 결정할 수 있다. 〈개정 2007.9.6.〉

[본조신설 1983.5.19]

제4조(고충심사청구) ① 공무원이 고충심사를 청구할 때에는 설치기관의 장에게 다음 각호의 사항을 기재한 인사상담 및 고충심사청구서(이하 "청구서"라 한다)를 제출하여야 하며, 재심을 청구하는 경우에는 당해 고충심사위원회의 고충심사결정서(이하 "결정서"라 한다) 사본을 첨부하여야 한다. 〈개정 1983.5.19., 2006.6.12.〉

1. 주소 · 성명 및 생년월일
2. 소속기관명 및 직급 또는 직위
3. 고충심사청구의 취지 및 이유

② 고충심사의 청구를 받은 설치기관의 장은 이를 지체없이 소속 고충심사위원회에 부의하여 심사하게 하여야 한다.

제5조(보완요구) 고충심사위원회는 청구서에 흠이 있다고 인정할 때에는 청구서를 접수한 날로부터 7일 이내에 상당한 기간을 정하여 청구인에게 이의 보완을 요구할 수 있으며, 청구인은 동기간내에 이를 보완하여야 한다.

제6조(회피 및 기피) ① 고충심사위원회의 위원중 청구인의 친족이거나 청구사유와 밀접한 관계가 있는 자는 그 고충심사를 회피할 수 있다.

② 고충심사위원회의 위원에게 고충심사의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있을 때에는 청구인은 그 위원의 기피를 신청할 수 있으며, 고충심사위원회는 의결로 그 위원의 기피여부를 결정하여야 한다.

제7조(고충심사절차) ① 고충심사위원회가 청구서를 접수한 때에는 30일 이내에 고충심사에 대한 결정을 하여야 한다. 다만, 부득이하다고 인정되는 경우에는 설치기관의 장의 승인을 얻어 30일을 연장할 수 있다.

② 고충심사위원회는 고충심사에 필요하다고 인정할 때에는 청구인, 설치기관의 장, 청구인이 소속하는 기관의 장 또는 그 대리인을 출석하게 하여 진술하게 하거나 관계기관에 변명서 또는 심사자료의 제출을 요구할 수 있으며, 검정 · 감정을 의뢰하거나 소속직원으로 하여금 사실조사를 하게 할 수 있다.

③ 고충심사위원회는 고충심사의 당사자 또는 관계인의 진술을 청취하거나 구두로 문답하는 경우에는 그 청취서 또는 문답서를 작성하여야 한다.

제8조(심사기일의 지정통지) ① 고충심사위원회는 고충심사시에 제7조제2항의 규정에 의하여 당사자의 출석을 필요로 하는 경우에는 심사일시 및 장소를 통지하여야 한다.

② 제1항의 기일통지는 심사일 5일전까지 당사자에게 도달되도록 하여야 하며, 출석기일통지를 받은 당사자가 심사일에 상당한 이유없이 출석하지 아니한 때에는 고충심사위원회는 진술없이 심사 · 결정할 수 있다. 다만, 서면으로 진술할 때에는 결정서에 서면진술의 요지를 기재하여야 한다. 〈개정 1983.5.19.〉

제9조(증거제출권) 고충심사당사자는 참고인의 소환 · 질문 또는 증거물 기타 심사자료의 제출요구를 신청하거나 증거물 기타심사자료를 제출할 수 있다. 〈개정 2007.9.6.〉

제10조(고충심사위원회의 결정) 고충심사의 결정은 재적위원 과반수의 합의에 의한다.

제11조(결정서작성 및 송부) ① 고충심사위원회가 고충심사청구에 대하여 결정을 한 때에는 결정서를 작성하고, 위원장과 출석한 위원이 서명 · 날인하여야 한다.
② 결정서가 작성된 경우에는 지체 없이 이를 설치기관의 장에게 송부하여야 한다.

제12조(고충심사결과처리) 제11조제2항의 규정에 의하여 결정서를 송부받은 설치기관의 장은 심사결과를 청구인에게 통보하는 외에 스스로 고충의 해소를 위한 조치를 하거나 관계기관의 장에게 필요한 조치를 요청하여야 한다.

제13조(재심청구기간) 보통고충심사위원회 · 경찰공무원고충심사위원회 · 소방공무원고충심사위원회 또는 교육공무원보통고충심사위원회의 고충심사에 대하여 불복이 있어 중앙고충심사위원회 또는 교육공무원중앙고충심사위원회에 재심을 청구하는 경우에는 그 심사결과를 통보받은 날로부터 30일이내에 청구서를 제출하여야 한다. 〈개정 1983.5.19.〉

제13조의2(특수경력직공무원의 고충처리) 별정직공무원은 이 영의 규정에 의하여 고충심사를 청구할 수 있다. 이 경우 고충심사위원회의 관할과 고충의 처리에 있어서는 그에 상응하는 계급 또는 직위의 경력직 공무원의 예에 의한다. 〈개정 2006.6.12., 2007.9.6., 2013.11.20.〉
[본조신설 1983.5.19.]

제14조(준용규정) 이 영에 규정되지 아니한 사항으로서 고충심사위원회의 심사에 필요한 사항에 대하여는 소청절차규정을 준용한다.

□ 중앙고충업무처리지침(일부개정 2014.11.19. 소청심사위원회예규 제11호)

제1조(목적) 이 예규는 중앙고충심사위원회(이하 "위원회"라 한다)의 업무처리에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) 이 예규는 위원회의 위원과 소속직원에 적용한다.

제3조(심사자세) 위원회의 위원과 직원은 인사상담이나 고충심사를 함에 있어서 다음과 같은 심사자세를 지켜야 한다.

1. 고충처리업무가 공무원의 권익을 보장하고 국가발전을 지원할 수 있도록 한다.
2. 고충처리를 통하여 전체공무원에게 근무의욕과 사기를 앙양시키고, 원활하고 능률적인 직무환경을 조성케 한다.
3. 고충심사에 있어서는 비밀을 유지하고 정확한 판단과 신중한 태도로 공정 신속하게 처리하여야 한다.

제4조(고충처리대상의 범위) ① 공무원고충처리규정(이하 "영"이라 한다) 제2조에 의한 고충처리대상의 범위는 다음과 같다.

1. 근무조건
   (1) 봉급 · 수당 등 보수에 관한 사항
   (2) 근무시간 · 휴식 · 휴가에 관한 사항
   (3) 업무량, 작업도구, 시설안전, 보건위생 등 근무환경에 관한 사항
   (4) 주거 · 교통 및 식사편의 제공 등 후생복지에 관한 사항
2. 인사관리
   (1) 승진 · 전직 · 전보 등 임용에 관한 사항으로서 임용권자의 재량행위에 속하는 사항
   (2) 근무성적평정 · 경력평정 · 교육훈련 · 복무 등 인사행정의 기준에 관한 사항
   (3) 상훈 · 제안 등 업적성취에 관한 사항
3. 기타 신상문제
   (1) 성별 · 종교별 · 연령별 등에 의한 차별대우
   (2) 기타 개인의 정신적 · 심리적 · 신체적 장애로 인하여 발생되는 직무수행과 관련된 사항

② 다른 법령에 의하여 처리되는 대상이나 고충(소청의 대상이 되는 사항, 감사원의 변상판정 기타 결정에 관한 사항, 연금급여에 관한 사항 등)이 접수된 때에는 적절한 처리가 될 수 있도록 조치한다.

제5조(청구서의 접수 및 담당위원의 지정) ① 심사청구는 영 제4조에서 정한 고충심사 청구서(이하 "청구서"라 한다)로 하여야 하나 구두로 청구한 때에는 사후 보완

토록 한다.

② 청구서가 접수되면 위원장은 담당위원을 지정하고 행정과장은 고충심사청구 배당부에 등재후 담당사무관을 지정하여야 한다.

③ 담당사무관은 지정받은 청구서를 검토하여 인사상담과 고충심사로 분류하고 고충사건요지를 작성하여 담당위원과 위원장의 결재를 받아야 한다.

제6조(청구서의 보완요구) 제5조의 규정에 의하여 지정받은 담당위원은 청구서의 내용을 검토하고 그 결과 보완을 요하는 사항에 대하여는 영 제5조의 규정에 따라 보완을 요구하여야 한다.

제7조(접수통지 및 자료요구등) ① 제6조의 조치가 끝난 후에는 청구인의 소속기관에 대하여 고충이 접수된 사실을 통지하고 필요한 경우에는 변명서를 요구할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 청구인의 소속기관으로부터 관계자료 등이 접수되면 담당사무관은 이를 담당위원에게 보고하여야 한다.

제8조(사실조사) ① 담당위원이 필요하다고 인정할 때에는 청구당사자 또는 증인(참고인)의 환문을 하거나, 관계기관에 대한 자료조사 등 필요한 사실조사를 할 수 있다.

② 제1항의 사실조사시 담당사무관은 문답서 기타 사실조사서를 작성하여야 한다.

③ 담당위원이 청구당사자 기타 관계인을 출석시켜 사실조사를 할 경우에는 출석통지를 하여야 한다.

제9조(인사상담) ① 인사상담을 지정받은 담당위원은 빠른 시일내에 청구인과의 직접면담을 통한 상담을 하여야 한다.

② 담당위원은 제1항의 상담결과를 위원회에 보고하여야 한다. 이 경우에 상담내용의 비공개를 요청받은 부분에 대해서는 그 뜻이 존중되어야 한다.

제10조(고충심사) 고충심사를 지정받은 담당위원은 제8조의 규정에 의한 사실조사가 끝난 후 곧 조사보고서를 작성하여 위원회에 회부하여야 한다.

제11조(심사기일의 지정 및 통지) 위원회는 고충심사를 위하여 청구당사자 기타 관계인의 출석을 요할 경우에는 영 제8조의 규정에 의한 기일통지를 하여야 한다.

제12조(취하) 청구인은 위원회의 결정이 있을 때까지는 청구의 일부 또는 전부를 취하할 수 있다.

제13조(심사회의) ① 위원회의 심사회의(이하 "심사회의"라 한다)는 정례회의와 임시회의로 구분하되 정례회의는 월요일, 수요일, 금요일에 개회하고 임시회의는 위원장이 정하는 일시에 개회한다.

② 심사회의는 위원장, 위원, 담당사무관, 청구당사자 및 증인 등 관계인만이 참석한다.

③ 심사회의에 참석한 담당사무관은 심사조서를 작성하고 참석한 위원의 서명을 받아야 한다.

제14조(결정) ① 고충심사에 대한 결정내용은 1. 시정요청 2. 기각 3. 각하로 하되 권장사항 등의 의견을 첨부할 수 있다.

② 결정서에는 청구의 취지 및 결정의 이유가 기재되어야 한다.

③ 담당위원은 심사결정일로부터 10일 이내에 결정문안을 작성하여 위원장의 결재를 받아야 한다.

제15조(결정문의 송부) 결정문은 원본을 작성하여 위원장과 위원의 서명을 받은 후 원본에 의거 정본 1통을 작성하여 인사혁신처장에게 송부하여야 한다. 〈개정 2013.3.23., 2014.11.19.〉

제16조(고충처리현황보고) 위원장은 연 1회 고충처리현황을 인사혁신처장에게 보고하여야 한다. 〈개정 2013.3.23., 2014.11.19.〉

제17조(처리결과확인) 위원회는 시정요청 결정한 고충에 대하여 그 처리결과를 확인한다.

□ 지방공무원법(타법개정 2014.11.19. 법률 제12844호)

제67조의2(고충처리) ① 공무원은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 근무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 임용권자는 이를 이유로 불이익을 주는 처분이나 대우를 하여서는 아니 된다.

② 제1항에 따라 인사상담 또는 고충심사청구를 받은 임용권자는 이를 인사위원회 회의에 부쳐 심사하게 하거나 소속 공무원과 상담하게 하고 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다.

③ 인사위원회는 임용권자로부터 인사상담이나 고충심사의 요구를 받으면 지체 없이 이를 심사하고 임용권자에게 보고하거나 알려야 한다.

④ 제3항에 따라 인사상담이나 고충심사 결과에 대한 보고 또는 통지를 받은 임용권자는 심사결과를 청구인에게 알릴 뿐 아니라 직접 고충 해소를 위한 조치를 하거나 관계 기관의 장에게 시정요청을 할 수 있으며, 요청을 받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이를 이행하고 그 처리 결과를 임용권자에게 알려야 한다. 다만, 부득이한 사유로 이행하지 못할 경우에는 그 사유를 알려야 한다.

⑤ 인사상담이나 고충심사의 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.12.31.]

제67조의3(특수경력직공무원의 고충처리) 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 특수경력직공무원에 대하여도 제67조의2를 준용할 수 있다.

[전문개정 2008.12.31.]

□ 경찰공무원법(타법개정 2014.11.19. 법률 제12844호)

제25조(고충심사위원회) ① 경찰청 소속 경찰공무원의 인사상담 및 고충을 심사하기 위하여 경찰청, 지방경찰청, 및 대통령령으로 정하는 경찰기관에 경찰공무원 고충심사위원회를 두고, 국민안전처 소속 경찰공무원의 인사상담 및 고충을 심사하기 위하여 국민안전처 및 대통령령으로 정하는 지방해양경비안전관서에 경찰공무원 고충심사위원회를 둔다. 〈개정 2014.11.19.〉

② 경찰공무원 고충심사위원회의 심사를 거친 재심청구와 경정 이상의 경찰공무원의 인사상담 및 고충심사는 「국가공무원법」에 따라 설치된 중앙고충심사위원회에서 한다.

③ 경찰공무원 고충심사위원회의 구성, 심사 절차 및 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2011.5.30.]

□ **소방공무원법**(타법개정 2014.11.19. 법률 제12844호)

제22조(고충심사위원회) ① 소방공무원의 인사상담 및 고충을 심사하기 위하여 국민안전처, 시·도 및 대통령령으로 정하는 소방기관에 소방공무원 고충심사위원회를 둔다. 〈개정 2004.11.19.〉

② 소방공무원 고충심사위원회의 심사를 거친 국가소방공무원의 재심청구와 소방령 이상의 국가소방공무원의 인사상담 및 고충은 「국가공무원법」에 따라 설치된 중앙고충심사위원회에서 심사한다.

③ 소방공무원 고충심사위원회의 심사를 거친 지방소방공무원의 재심청구와 지방소방령 이상의 지방소방공무원의 인사상담 및 고충은 「지방공무원법」에 따라 설치된 시·도인사위원회에서 심사한다.

③ 소방공무원 고충심사위원회의 구성, 심사 절차 및 운영에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2014.6.11.]

[시행일 : 2014.12.12.]제22조

□ **교육공무원법**(타법개정 2014.6.11. 법률 제12755호)

제49조(고충처리) ① 교육공무원(공립대학에 근무하는 교육공무원은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)은 누구나 인사·조직·처우 등 각종 직무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

② 제1항에 따라 청구를 받은 임용권자나 임용제청권자(임용추천권자를 포함한다. 이하 같다)는 이를 제3항에 따른 고충심사위원회 회의에 부쳐 심사하게 하거나 소속 공무원으로 하여금 상담하게 하고, 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다.

③ 교육공무원의 고충을 심사하기 위하여 교육부에 교육공무원 중앙고충심사위원회를 두고, 임용권자 또는 임용제청권자 단위로 교육공무원 보통고충심사위원회를 두되 교육공무원 중앙고충심사위원회의 기능은 「교원지위향상을 위한

특별법」에 따른 교원소청심사위원회에서 관장한다. 〈개정 2013.3.23.〉

④ 교육공무원 중앙고충심사위원회는 다음 각 호의 사항을 심사한다. 〈개정 2012.3.21., 2012.12.11.〉

1. 교육공무원 보통고충심사위원회의 심사를 거친 재심청구
2. 부교수 이상의 대학교원과 제29조제1항 및 제29조의2제1항에 따라 대통령이 임용하는 장학관·교육연구관 및 교장·원장의 고충
3. 제58조에 따라 교육감이 임용하는 장학관과 교육연구관 중 교육행정기관에 근무하는 과장급 이상의 직위에 해당하는 사람, 교육연수기관의 장, 교육연구기관의 장, 교원연수기관의 장의 고충

⑤ 교육공무원 보통고충심사위원회는 다음 각 호의 사항을 심사한다. 〈개정 2012.12.11., 2013.3.23.〉

1. 조교수 이하의 대학교원의 고충
2. 제30조에 따라 교육부장관이 임용하는 교육공무원의 고충
3. 제58조에 따라 교육감이 임용하는 교육전문직원(제4항제3호에 해당하는 자는 제외한다)의 고충

⑥ 제5항에도 불구하고 같은 항에 규정된 교육공무원의 고충이 임용권자를 달리하는 둘 이상의 기관에 관련된 경우에는 교육공무원 중앙고충심사위원회에서 심사하고, 원래 소속 기관의 교육공무원 보통고충심사위원회에서 고충을 심사하는 것이 부적당하다고 인정되는 경우에는 바로 위 상급기관의 교육공무원 보통고충심사위원회에서 심사할 수 있다.

⑦ 임용권자나 임용제청권자는 심사 결과 필요하다고 인정할 때에는 처분청 또는 관계 기관의 장에게 그 시정을 요청할 수 있으며, 요청을 받은 처분청 또는 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이를 이행하고, 그 처리결과를 통보하여야 한다. 다만, 부득이한 사유로 이행하지 못할 경우에는 그 사유를 통보하여야 한다.

⑧ 교육공무원 고충심사위원회의 구성·권한·심사절차와 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2011.9.30.]

제56조(공립대학 교육공무원의 고충처리) ① 공립대학 교육공무원은 누구나 인사·

조직 · 처우 등 각종 직무조건과 그 밖의 신상문제에 대하여 인사상담이나 고충의 심사를 청구할 수 있으며, 이를 이유로 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.
② 제1항에 따라 청구를 받은 임용권자나 임용제청권자는 이를 제3항에 따른 고충심사위원회의 회의에 부쳐 심사하게 하거나 소속 공무원으로 하여금 상담하게 하고, 그 결과에 따라 고충의 해소 등 공정한 처리를 위하여 노력하여야 한다.
③ 공립대학 교육공무원의 고충을 심사하기 위하여 지방자치단체에 공립대학교육공무원 고충심사위원회(이하 "공립대학고충위원회"라 한다)를 두고, 공립대학에는 공립대학교육공무원 보통고충심사위원회(이하 "공립대학보통고충위원회"라 한다)를 두되, 공립대학고충위원회의 기능은 지방교육공무원 인사위원회에서 관장한다.
④ 공립대학고충위원회는 공립대학보통고충위원회의 심사를 거친 재심청구와 부교수 이상의 공립대학 교육공무원의 고충을 심사한다.
⑤ 공립대학보통고충위원회는 조교수 이하의 공립대학 교육공무원의 고충을 심사한다.
⑥ 제5항에도 불구하고 같은 항에 규정된 공립대학 교육공무원의 고충이 임용권자를 달리하는 둘 이상의 기관에 관련되거나 원래 소속 기관의 공립대학보통고충위원회에서 고충을 심사하는 것이 부적당하다고 인정되는 경우에는 공립대학고충위원회에서 심사할 수 있다.
⑦ 임용권자나 임용제청권자는 심사 결과 필요하다고 인정할 때에는 처분청 또는 관계 기관의 장에게 그 시정을 요청할 수 있으며, 요청을 받은 처분청 또는 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이를 이행하고, 그 처리결과를 통보하여야 한다. 다만, 부득이한 사유로 이행하지 못할 경우에는 그 사유를 통보하여야 한다.
⑧ 공립대학고충위원회의 구성 · 권한 및 심사절차와 그 밖에 필요한 사항은 조례로 정한다.
[전문개정 2011.9.30.]

2-2 주요 서식(예시)

고충심사청구서

1. 청구인

성 명	○○○ (한자 : ○○○)
주민등록번호	○○○○○○ – ○○○○○○○ (○○ 세)
소 속	○○구치소
직(계)급	○○(○급)
주 소	○○시 ○○구 ○○동 ○○○번지 (우편번호 : ○○○ – ○○○)
전자우편(e-mail)	
전화번호	– 자택 또는 직장 : ○○○ – ○○○○ – ○○○○ – 휴대전화 : ○○○○ – ○○○○ – ○○○○ ※ 휴대전화 문자메시지(SMS)수신 동의 여부 : 동의함(✔), 동의안함( )
대리인 (선임시 기재)	

2. 피청구인 : ○○부장관
3. 고충이유 : 별지로 작성
4. 입증자료

위와 같이 청구합니다.

○○○○년 ○○월 ○○일

위 청구인 ○○○ (서명 또는 인)

인사혁신처장 귀하

인사혁신처 중앙고충심사위원회

수 신 자 피청구인

(경 유)

제 목 고충심사 관계자료 제출요구

1. 년 월 일 귀 소속 에 근무하는 으로부터 붙임과 같이 고충심사청구가 있었으므로 이를 통지함과 아울러 국가공무원법 제76조의2 및 공무원고충처리규정 제7조에 따라 심사에 필요한 자료의 제출을 요구하오니 년 월 일까지 우리 위원회로 제출하여 주시기 바랍니다.

가. 청구이유 각 항에 대한 항목별 변명서 및 그 입증관계자료(뒷면 서식 참조)

나. 기타 본 건 소명에 관하여 필요한 관계법규 및 자료

다. 인사기록카드 사본

2. 위 변명자료에는 반드시 증거목록이 표기되어야 하고 일련번호를 부여하여 주시기 바랍니다.

붙 임 고충심사청구서 사본 1부. 끝.

인사혁신처 중앙고충심사위원회위원장

서식 (예)

고충청구이유	청구이유에 대한 피청구인 주장	입 증 자 료

03 색인목록 (소청결정례, 판례, 질의회신, 참고자료)

제1편 소청심사

1. 소청심사제도의 의의

- ‘그 의사에 반하는 불리한 처분’의 의미/결정례/ 3

2. 소청심사기관

- 별정직공무원에 대한 징계 등 불이익처분시 구제수단/참고자료/ 9
- 법관의 소청 관할/참고자료/ 9
- 징계처분 이후 전직시의 소청 관할/참고자료/ 9
- 징계처분 이후 국가직에서 지방직 전환시 소청 관할/참고자료/ 9
- 검사의 소청은 인사혁신처 소청심사위원회의 관할이 아님/결정례/ 9

3. 소청심사의 대상

- 행정처분의 개념 Ⅰ/판례/ 25
- 행정처분의 개념 Ⅱ/판례/ 25
- 행정처분 여부 판단기준/판례/ 25
- 행정청의 건축신고 반려행위 또는 수리거부 행위가 항고소송의 대상이 되는지 여부/판례/ 26
- 부정행위를 이유로 성적을 무효로 확정하는 확인행위의 행정처분 해당 여부/판례/ 26
- 징계의 정의/판례/ 27
- 직위해제처분의 효력/참고자료/ 31
- 최하위 계급 공무원의 강등 적용 여부/법제처 법령해석/ 32
- 징계부가금 부과처분 시 ‘납입고지서’ 송달만으로는 통지라는 효력발생요건을 충복하지 못하여 위법함/판례/ 34

• 징계부가금 산정 기준/판례/ 34
• 형사기소를 필요적 직위해제 사유로 한 규정에 대한 위헌판결/판례/ 36
• 형사사건으로 기소된 사유만으로 직위해제 처분한 경우 위법 여부/판례/ 37
• 형사사건으로 기소된 자를「국가공무원법」제73조의3 제1항에 제4호에 따라 직위해제하였으나 이후 무죄판결이 확정된 경우, 직위해제로 인하여 직위를 부여받지 못한 기간을 같은 법 제70조의2 제1항 제3호의 정당한 사유 없이 직위를 부여받지 못한 기간에 산입할 수 있는지 여부/법제처 법령해석/ 38
• 처분사유통보를 흠결한 직위해제처분/결정례/ 38
• '직무수행능력 부족'의 의미 및 직무상의 단순 의무위반을 이유로 한 직위해제처분의 효력/결정례/ 39
• 직무수행능력의 부족으로 보기 어렵다고 결정한 사례 1/결정례/ 39
• 직무수행능력의 부족으로 보기 어렵다고 결정한 사례 2/결정례/ 40
• 중징계의결 요구를 이유로 행한 직위해제처분의 적정성 판단기준/결정례/ 40
• 직위해제처분의 처분사유설명서 교부와 효력발생 요건/결정례/ 41
• '근무성적이 극히 불량한 때'의 의미/판례/ 42
• 직위해제처분에 대하여 다투지 않은 경우 당해 직위해제처분을 전제로 한 면직처분에 대한 쟁송가능 여부/판례/ 42
• 복직된 후 직위해제처분의 취소를 구할 소의 이익 유무/판례/ 42
• 형사사건으로 기소된 경우 직위해제할 수 있도록 한 국가공무원법의 위헌 여부/판례/ 42
• 절차상 하자있는 직권면직 사례/결정례/ 44
• 경찰공무원의 정신장애, 지능저하로 인한 직권면직 불인정 사례(취소 결정)/결정례/ 44
• 내용과 절차상 하자가 없는 직권면직사례/결정례/ 44
• 국가공무원법 제70조 제3항 소정의 '임용형태・업무실적・직무수행능력・징계처분사실'을 고려하지 아니한 채 이와는 다른 기준을 정하여 한 면직처분은 위법함/판례/ 45
• 강제 권고사직이라는 주장에 대한 판단(기각 결정)/결정례/ 46
• 의원면직 발령 후 사직의사 철회요청이 된 경우(기각 결정)/결정례/ 47
• 사직의사 철회요청을 한 후 의원면직 발령한 경위(취소 결정)/결정례/ 47
• 의원면직일 익일에 인사발령통지서를 받은 경우 효력(기각 결정)/결정례/ 47
• 명예퇴직 의사를 밝혔음에도 행정청에서 의원면직 처분한 경우(취소 결정)/결정례/ 48
• 작성일자 미기재 사직서수리의 하자 여부/판례/ 48
• 처분자체에 하자가 없는 의원면직처분을 취소한 후 행한 직위해제처분 및 파면처분의 적법 여부/판례/ 48

• 의원면직처분의 효력에 영향을 미치는 사직의사 표시의 하자 정도/판례/ 49
• 일괄 사표 제출 후 선별수리 형식의 의원면직처분의 무효 여부 및 사직의사표시 철회 또는 취소 시한/판례/ 49
• 사직의사 철회의 효력이 적법하게 발생하는 경우/판례/ 49
• 부작위의 성립조건/결정례/ 51
• 임시직 근무경력 호봉합산 청구/결정례/ 51
• 육아휴직 이행명령 청구를 인용한 사례/결정례/ 51
• 육아휴직 이행명령 청구를 기각한 사례/결정례/ 52
• 특별승진임용 청구를 각하한 사례/결정례/ 52
• 승진임용 이행청구를 각하한 사례/결정례/ 52
• 부작위위법확인의 소의 요건/판례/ 53
• 특별승진임용 청구권을 인정한 판례/판례/ 53
• 승진임용을 청구할 조리상 신청권을 인정한 판례/판례/ 53
• 부작위위법 확인을 구할 법률상 이익이 없다고 판결한 사례/판례/ 54
• 불문경고처분이 행정처분에 해당한다고 한 사례(행정처분에 해당하기 위한 요건)/판례/ 55

〈심사대상으로 본 사례〉

• 전보처분 취소청구/결정례/ 56
• 수사경과해제처분 취소청구/결정례/ 56
• 유사경력 호봉합산 거부처분 취소청구 1/결정례/ 56
• 유사경력 호봉합산 거부처분 취소청구 2/결정례/ 57
• 호봉정정처분 취소청구/결정례/ 57
• 근속승진 소급임용 이행청구/결정례/ 57
• 근속승진누락 처분에 대한 승진임용 이행청구 1/결정례/ 58
• 근속승진누락 처분에 대한 승진임용 이행청구 2/결정례/ 58
• 근속승진임용 제외처분 취소청구/결정례/ 59
• 임용취소처분 취소청구/결정례/ 59
• 주의처분 취소청구/결정례/ 59
• 계고처분 취소청구/결정례/ 59
• 특별교양처분 취소청구/결정례/ 60
• 내부규칙(예규)에 의한 경고처분 취소청구/결정례/ 60
• 정년퇴직처분, 정년퇴직 연장불승인/결정례/ 60

• 직무교육과정 퇴교처분/결정례/ 60
• 의사에 반하는 지원근무명령/결정례/ 60
• 부당한 인사처분 : 검수계장 임용처분 변경 청구/결정례/ 60
• 특수경과에서 일반경과로의 전과 불승인처분/결정례/ 61
• 서기관대우 임용청구 : 병역의무에 따른 불평등해소 요구/결정례/ 61
• 계급정년연장 불가처분 취소청구/결정례/ 61
• 합격취소 및 임용취소를 각 취소해 달라는 소청심사청구가 소청심사 대상이 된다고 본 사례/참고자료/ 61

〈심사대상이 아니라고 본 사례〉

• 대외직명 심사 신청 거부/결정례/ 62
• 정기전보대상 제외/결정례/ 62
• 승진후보자명부 삭제/결정례/ 62
• 승진인사발령요구 거부/결정례/ 63
• 근무성적평정조정/결정례/ 63
• 시험합격결정취소요구(총무처장관 → 국방부장관) 무효확인/결정례/ 63
• 봉급체계 개선청구/결정례/ 63
• 외무공무원 기준급 책정 특례 폐지 또는 시정 청구/결정례/ 64
• 부처간 인사교류 이행청구/결정례/ 64
• 근무성적평정 및 승진후보자서열명부 작성 재조정 이행청구/결정례/ 64
• 근로조건 시정청구/결정례/ 64
• 근무성적평정에 관한 인사지침 폐지요망/결정례/ 64
• 당연퇴직 무효확인·취소 청구/결정례/ 65
• 국가공무원법 제33조 임용결격사유 해당자 임용취소 취소청구/결정례/ 65
• 변상명령/결정례/ 65
• 공무원 국비장기해외훈련 선발계획/결정례/ 65
• 미지급된 정근수당 지급 청구/결정례/ 66
• 승진임용 누락처분 취소청구/결정례/ 66
• 5급승진시험 거부처분/결정례/ 66
• 하급기관의 질의에 대한 상급기관의 회신/결정례/ 67
• 민원인의 질의에 대한 행정기관의 답변/결정례/ 67
• 승진임용 내정자 탈락 처분 취소청구/결정례/ 67
• 대우공무원 선발 이행 청구/결정례/ 67

〈처분성을 불인정한 사례〉

- 전직시험응시명령/판례/ 68
- 직위해제처분에 의한 당연퇴직/판례/ 68
- 서면에 의한 경고/판례/ 68
- 일반적·추상적인 법령이나 규칙/판례/ 68
- 승진후보자명부 탈락/판례/ 69
- 연가보상비 부지급행위/판례/ 69
- 승진심사위원회의 심사결정내용을 따르지 않은 임용권자의 행위가 항고소송의 대상이 되는 행정처분이 되는지 여부/판례/ 69
- 훈장수여신청에 대한 거부 통지/판례/ 70

〈처분성을 인정한 사례〉

- 처분법률에 따른 면직처분/판례/ 71
- 자의적 기준에 의한 면직처분/판례/ 71
- 근속승진 임용제외 처분 취소/판례/ 71
- 수사경과해제처분 취소/판례/ 72

4. 소청당사자와 관계인

- 행정심판에 관한 헌법 제107조 제3항에서 규정하고 있는 '사법절차의 준용'의 의미/판례/ 73
- 소청제기 후 소청인이 사망한 경우 소청절차의 계속 진행 여부/결정례/ 75
- 소청계속 중 당사자가 사망한 경우 소송이 종료됨/판례/ 76

5. 소청심사 청구

- 처분사유설명서 수령을 거절한 경우 수령시기/결정례/ 79
- 무효확인 청구의 소청제기기간/결정례/ 80
- 소청심사청구에 대하여 고지하지 않은 경우 소청심사 제기기간/결정례/ 80
- 소청심사 청구기간 및 행정심판법 제18조 제3항의 "정당한 사유"가 있는 때/판례/ 81
- 소청제기기간 진행시점/판례/ 81
- 도달의 의미/판례/ 81
- 처분사유 설명서 교부/판례/ 81
- 권한 없는 행정기관에 소청을 제기하였을 경우의 기간계산/판례/ 82
- 불복방법이나 불복기간을 고려하지 않은 소청심사 제기기간/판례/ 82
- 무효확인소송을 제기할 경우 소청심사를 거쳐야 하는지 여부/참고자료/ 82

• 무효확인 행정소송에 대한 전치요건 구비 적용 여부/판례/ 83
• 당연무효를 선언하는 의미의 취소를 구하는 청구의 경우 전심절차/판례/ 83
• 강박에 의한 소청취하의 효력/판례/ 84
• 행정심판 재결기간 규정이 강행규정인지?/참고자료/ 84

6. 소청사건의 심사

• 구치소 수감 중인 소청인의 소청제기기간 도과/결정례/ 87
• 소청제기기간이 도과한 이후에 소청을 거쳐 행정소송을 제기한 경우, 적법한 전심절차를 거치지 않은 것으로 보아 각하한 사례/판례/ 87
• 특별채용 거부처분에 대하여 응시자가 소청심사를 청구할 수 있는지 여부/결정례/ 88
• 전출의무이행요청(타인에 대한 전보 청구)이 소청심사 대상인지 여부/결정례/ 89
• 전보 후 의원면직한 경우 전보처분 취소를 구할 실익 유무/결정례/ 89
• 파면처분이 있은 후 금고 이상의 형을 선고받아 당연퇴직된 경우에도 파면처분의 취소를 구할 소의 이익이 있는지 여부/판례/ 89
• 징계처분을 받은 공무원이 자진 퇴직한 경우 징계처분의 취소를 구할 소의 이익이 있는지 여부/판례/ 89
• 근무정년이 초과된 직원이 징계해직처분 및 의원해직처분의 무효확인, 취소를 구할 소의 이익이 있는지 여부/판례/ 89
• 면직 후 복직된 자에게 면직처분의 무효확인을 구할 소의 이익이 있는지 여부/판례/ 90
• 면직 후 정년이 지난 경우 면직처분의 무효확인을 구할 소의 이익이 있는지 여부/판례/ 90
• 효력기간이 경과된 처분의 취소를 구할 법률상 이익 유무/판례/ 90
• 공무원 보수업무처리지침의 시정 요구가 소청심사 대상인지 여부/결정례/ 91
• 징계요구를 철회한 후 다시 징계요구를 할 수 있는지 여부/판례/ 92
• 징계의결기한규정의 성질/판례/ 92
• 징계위원회 심의 과정에 감경대상 상훈 공적이 누락된 경우 징계절차 위반여부/판례/ 93
• 소청사건(2012-763) 관련, 제1심인 수원지방법원 판결 사례/참고자료/ 94
• 징계심의대상자와 같은 직(계)급인 자를 징계위원으로 임명한 사례/결정례/ 99
• 경사를 징계위원으로 임명하여 해임의결을 한 사례/결정례/ 99
• 정당한 절차에 따라 임명된 위원이 아닌 자가 징계위원회에 참여한 사례/결정례/ 99
• 관할권을 위반한 징계의결은 무효임/결정례/ 100
• 변경된 징계위원회 개최시간을 알려주지 않고 징계대상자를 출석시키지 아니한 채 행한 징계의결의 효력/결정례/ 101

• 징계위원회 개최 약 2시간 30분 전에 출석통지서를 교부하여 유치장에 수감중인 징계대상자가 참석한 경우 징계의결의 효력/결정례/ 101
• 징계위원회 개최 약 4시간 전에 출석통지서를 교부하여 타경찰서에서 조사를 받고 있던 징계대상자가 진술권포기서를 제출한 경우 징계의결의 효력/결정례/ 101
• 1일 전에 한 출석통지의 효력/판례/ 102
• 진술포기서의 작성과 경험칙/판례/ 102
• 징계위원회 기일지정 전에 작성 제출한 진술포기서를 소방공무원징계령 제12조 제3항 소정의 진술포기서로 본 사례/판례/ 102
• 출석통지의 방법/판례/ 103
• 3시간 30분 전에 출석통지를 받은 징계대상자가 위원회에 출석하여 변명을 하고 소명자료를 제출한 경우/판례/ 103
• 출석통지 시 징계의결요구서 사본을 송부하지 않은 경우/판례/ 103
• 강요에 의하여 작성한 출석포기서를 근거로 한 징계대상자의 출석 또는 진술없이 징계의결한 경우/판례/ 103
• 범죄수사 개시·종료통보 여부와 징계의 효력간의 관계/판례/ 104
• 징계위원회 위원 기피여부 결정 시 의사정족수 및 의결정족수/질의회신/ 105
• 징계사건과 관련있는 자가 징계위원으로 참석한 경우 Ⅰ/결정례/ 106
• 징계사건과 관련있는 자가 징계위원으로 참석한 경우 Ⅱ/결정례/ 106
• 징계사건과 관련있는 자가 징계위원으로 참석한 경우 Ⅲ/결정례/ 107
• 징계사건과 관련있는 자가 징계위원으로 참석한 경우 Ⅳ/결정례/ 107
• 동일내용의 다른 사건을 패소 판결한 법관 기피신청을 배척한 사례/판례/ 108
• 수인의 징계위원에 대한 기피신청이 있는 경우, 기피신청을 당한 징계위원은 다른 위원에 대한 기피의결에 참여할 수 있다고 한 사례/판례/ 108
• 징계위원으로 징계등혐의자와 동일계급에 있는 자가 참여하여 의결한 경우/결정례/ 109
• 일사부재리원칙 위반/결정례/ 109
• 사실심리에 참여하지 않은 위원이 징계의결한 경우/결정례/ 109
• 1차 징계회의에 참석하지 않은 위원이 2차 회의에 출석하여 징계대상자 불참 하에 의결한 경우 효력/결정례/ 109
• 정상적으로 징계의결을 하여 결정선언을 한 후 재투표하여 징계양정을 다르게 결정한 경우 효력/결정례/ 109
• 징계의결사항의 범위/판례/ 110
• 징계의결기한규정의 법적 성질/판례/ 110

• 하자 있는 징계의결 무효선언 후 재징계 가능여부/판례/ 110
• 징계위원회가 징계의결요구권자의 의견에 귀속받는지 여부/질의회신/ 111
• 재징계의결 요구시 해당 공무원의 소속기관이 달라진 경우 징계의결요구권자는/질의회신/ 111
• 징계집행의 취소·변경 가능 여부/판례/ 112
• 법원의 조정 권고를 징계처분권자가 수용하여야 하는지 여부/참고자료/ 112
• 징계절차 중지로 인하여 징계시효도 중단되는지?/참고자료/ 113
• 일련의 행위인 경우 징계시효 기산점/결정례/ 114
• 수사개시 통보를 받고 내부결재에 의한 징계절차 중지조치를 취하지 않은 경우 징계시효 문제/결정례/ 114
• 금품전달행위에 대하여 금품수수 징계시효를 적용할 것인지 여부/결정례/ 115
• 공금(구내식당 운영비)의 횡령·유용의 징계시효 기산점/결정례/ 115
• 수사개시 통보가 늦어진 경우 징계시효 문제/결정례/ 115
• 포괄징계사유와 시효기간의 기산일/판례/ 116
• 일련의 행위에 해당될 경우 징계시효의 기산점/판례/ 116
• 횡령죄의 징계시효/판례/ 116
• 사립학교 교원임용 전에 발생한 교원임용과 관련된 비위행위를 징계사유로 삼을 수 있는지 여부 및 징계시효 기산점/판례/ 116
• 소송 중 징계시효가 도과한 경우 무효확인판결에 따른 재징계의 징계시효/판례/ 117
• 감사원의 징계사유 적발사실만으로 징계사유의 시효기간이 중단되는지 여부/판례/ 117
• 재징계의 징계시효 판단 기준점/판례/ 117
• 행정소송에 의하여 징계처분이 취소된 후에 하는 새로운 징계의결의 요구의 성질/판례/ 117
• 강압에 의해 작성된 확인서의 인정 여부/판례/ 118
• 징계사유로 문제된 동일한 사실로 기소되어 무죄판결이 확정된 경우 징계처분의 당연무효 사유가 되는지 여부/판례/ 118
• 외형상 상태성을 갖춘 징계자료에 의하여 징계원인사실관계를 오인하여서 한 징계처분이 당연무효인지 여부/판례/ 119
• 소청심사위원회가 절차상 하자가 있다는 이유로 의원면직처분을 취소하는 결정을 한 후 징계권자가 징계절차에 따라 당해 공무원에 대하여 징계처분을 하는 경우 불이익변경금지의 원칙 적용 안 됨/판례/ 119
• 행정소송에 있어서 형사판결의 증명력/판례/ 119
• 형사사건에 관련된 민사 및 행정소송에서 형사사건에서 인정한 것과 반대되는 사실의 인정 가부/판례/ 120

• 행정소송에서 법원이 당사자가 주장하지 않은 사실에 관하여 판단할 수 있는 한계/판례/ 120
• 1심 판결문으로 비위사실의 인정여부/판례/ 120
• 미확정 판결을 증거로 사용할 수 있는지 여부/판례/ 120
• 징계처분에 있어서 진술서 및 확인서의 증명력/판례/ 121
• 절차를 위반하여 수집한 증거를 기초로 획득한 2차적 증거의 증거능력 및 판단기준/판례/ 121
• 위법하게 수집한 증거의 소청절차상 증거능력/참고자료/ 122
• 징계시효가 도과된 비위행위의 참작가능성/판례/ 125
• 징계양정에 있어서의 참작자료/판례/ 125
• 징계처분사유 전후에 저지른 징계사유로 되지 아니한 비위사실이 징계양정의 참고자료가 될 수 있는지 여부/판례/ 125
• 징계처분 이후의 비위행위도 징계양정의 판단자료로 삼을 수 있는지 여부(적극)/판례/ 126
• 징계양정의 재량권 일탈 여부를 판단함에 있어서 사면된 징계처분의 경력 참작 가부/판례/ 126
• 표창감경규정이 강행규정인지 여부/판례/ 126
• 징계위원회 심의 과정에 감경대상 상훈 공적이 누락된 경우 징계절차 위반 여부/판례/ 126
• 징계사유 중 일부가 인정되지 않는 경우 징계처분의 효력 유무/판례/ 126
• 징계 관련 각종 기준/참고자료/ 127
• 원징계처분에서 징계사유로 삼지 아니한 징계사유를 재심절차에서 추가할 수 있는지 여부/판례/ 148
• 징계처분사유 전후에 저지른 징계사유로 되지 아니한 비위사실이 징계양정의 참작자료가 될 수 있는지 여부(적극)/판례/ 148
• 징계사유로 되지 아니한 비위사실을 징계양정에 참작하여 근로관계를 계속할 수 없는 중대한 사유가 있다고 본 사례/판례/ 148
• 징계처분의 당부 판단시 새로운 징계사유의 추가 가능여부 및 징계양정 판단시 고려할 수 있는 사항/판례/ 149
• 징계사유에 대한 입증의 정도/판례/ 153
• 기피신청 유형별 처리 매뉴얼/참고자료/ 158
• 소청심사위원회 재적위원 산정방법/질의회신/ 160
• 제척위원 등이 있을 경우 소청심사위원회 의사정족수 및 의결정족수 산정방법/질의회신/ 162
• 청구취지별 결정의 종류/참고자료/ 164

7. 소청결정에 대한 불복

• 항고소송의 대상/판례/ 169

8. 사건기록의 보관관리
9. 소청서류의 열람 및 복사

제2편 고충처리

1. 고충처리제도의 의의
- 소청제도와 고충제도의 비교/참고자료/ 176
2. 고충심사위원회의 종류와 관할
3. 고충처리의 대상
4. 고충심사 청구
5. 고충심사 절차
- 고충심사결정에 불복하여 행정소송을 제기할 수 있는지 여부/판례/ 194
6. 인사혁신처 중앙고충심사위원회 결정례

제3편 부 록

1. 소청심사제도 관련 주요 법령, 서식 및 주요 참고 판례
- 주요 참고 판례
  - 감독책임/영리업무 금지 의무 위반/복종의 의무 관련/성실의 의무 관련/직장이탈 금지 관련/청렴의 의무 위반 관련/명예퇴직 관련/도박 관련/인사 관련/부작위 관련/비밀엄수의 의무 관련/성희롱 관련/품위유지의 의무 관련/포괄일죄 관련/기타

2. 고충심사제도 관련 주요 법령 및 서식
3. 색인목록(소청결정례, 판례, 질의회신, 참고자료)

소청 및 고충심사 업무편람

2014년 12월 인쇄
2014년 12월 발행

집필 · 편집 : 인사혁신처 소청심사위원회
발행 : 인사혁신처 소청심사위원회 행정과
☎ 02-3668-6751

인쇄 : 중앙기획 · 중앙인쇄사
☎ 02-736-2866~7