

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2022두45623 공무원 보수지급
원고, 상고인 원고
피고, 피상고인 대한민국
원 심 판 결 대전고등법원 2022. 5. 19. 선고 2021누11164 판결
판 결 선 고 2022. 10. 14.

주 문

원심판결의 원고 패소부분 중 보수지급청구 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 대전고
등법원에 환송한다.

나머지 상고를 기각한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 미부여 복지점수 상당액 지급청구에 대하여

원심은 판시와 같은 이유로, 원고가 피고에게 미부여 복지점수 상당액의 지급을 구
할 수 없다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리 및 기록에 비추어 살펴보면, 이 부분 원심의 판단에 논리와 경험의 법칙에 위배하고 자유심증주의의 한계를 벗어나 사실을 인정하거나 무보직 기간 중 미부여 복지점수 상당액에 대한 법리를 오해함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

2. 보수지급청구에 대하여

가. 관련 법리

1) 국가공무원법 제73조의3 제1항에서 정한 직위해제는 당해 공무원이 장래에 계속 직무를 담당하게 될 경우 예상되는 업무상의 장애 등을 예방하기 위하여 일시적으로 당해 공무원에게 직위를 부여하지 아니함으로써 직무에 종사하지 못하도록 하는 잠정적인 조치로서, 임용권자가 일방적으로 보직을 박탈시키는 것을 의미한다. 이러한 직위해제는 공무원의 비위행위에 대한 징벌적 제재인 징계와 법적성질이 다르지만(대법원 2003. 10. 10. 선고 2003두5945 판결 등 참조), 해당 공무원에게 보수·승진·승급 등 다양한 측면에서 직·간접적으로 불리한 효력을 발생시키는 침익적 처분이라는 점에서 그것이 부당하게 장기화될 경우에는 결과적으로 해임과 유사한 수준의 불이익을 초래할 가능성까지 내재되어 있으므로, 직위해제의 요건 및 효력 상실·소멸시점 등은 문언에 따라 엄격하게 해석하여야 하고, 특히 헌법 제7조 제2항 및 국가공무원법 제68조에 따른 공무원에 대한 신분보장의 관점은 물론 헌법상 비례원칙에 비추어 보더라도 직위해제처분의 대상자에게 불리한 방향으로 유추·확장해석을 하여서는 아니 된다.

2) 국가공무원법 제73조의3 제1항 제3호는 파면·해임·강등 또는 정직에 해당하는 징계의결(이하 '중징계의결'이라 한다)이 요구 중인 자에 대하여 직위해제처분을 할 수 있음을 규정하였는바, 이는 중징계의결 요구를 받은 공무원이 계속 직위를 보유하고

직무를 수행한다면 공무집행의 공정성과 그에 대한 국민의 신뢰를 저해할 구체적인 위험이 생길 우려가 있으므로 이를 사전에 방지하고자 하는 데 목적이 있다. 이러한 직위해제제도의 목적 및 취지는 물론 이로 인한 불이익의 정도와 침익적 처분의 성질에 비추어 보면, 단순히 '중징계의결 요구'가 있었다는 형식적 이유만으로 직위해제처분을 하는 것이 정당화될 수는 없고, 직위해제처분의 대상자가 중징계처분을 받을 고도의 개연성이 인정되는 경우임을 전제로 하여, 대상자의 직위·보직·업무의 성격상 그가 계속 직무를 수행함으로써 인하여 공정한 공무집행에 구체적인 위험을 초래하는지 여부 등에 관한 제반 사정을 면밀히 고려하여 그 요건의 충족 여부 등을 판단하여야 한다.

3) 한편, 국가공무원법 제73조의3 제2항은 직위해제처분을 한 경우에도 그 사유가 소멸되면 지체 없이 직위를 부여하여야 함을 명시하였다. 이는 같은 조 제1항 제3호의 요건 중 하나인 '중징계의결이 요구 중인 자'의 의미 및 '중징계의결 요구'의 종기에 관한 해석과 관계된다. 국가공무원법은 '징계의결 요구(제78조), 징계의결(제82조 제1항), 징계의결 통보(공무원 징계령 제18조), 징계처분(제78조 및 공무원 징계령 제19조) 또는 심사·재심사 청구(제82조 제2항 및 공무원 징계령 제24조)' 등 징계절차와 그 각 단계를 명확히 구분하여 규정하였고, '재징계의결 요구(제78조의3)'는 징계처분이 무효·취소된 경우에 한하는 것으로 명시함으로써 '심사·재심사 청구'가 이에 포함되지 않는다는 점 역시 문언상 분명하다. 이러한 관련 규정의 문언 내용·체계에 비추어 보면, '중징계의결이 요구 중인 자'는 국가공무원법 제82조 제1항 및 공무원 징계령 제12조에 따른 징계의결이 이루어질 때까지로 한정된다고 봄이 타당하다.

4) 만일 징계의결에 따라 곧바로 징계처분이 이루어진 경우와 달리 징계의결에 대하여 징계의결 요구권자가 심사·재심사를 청구한 경우에는 직위해제의 효력이 심사·재

심사 청구에 관한 결정 시까지 지속된다고 본다면, 국가공무원법 및 공무원 징계령의 문언 내용·체계의 해석에 반할 뿐만 아니라 징계의결 요구권자의 심사·재심사 청구 여부에 관한 일방적인 의사·판단에 상당한 수준의 불이익한 처분에 해당하는 직위해제의 종기를 결부시키는 것이 되고, 이로 인하여 공무원을 장기간 동안 불안정한 신분 상태에 놓이게 하여 헌법과 국가공무원법이 정한 공무원의 신분보장에 반할 우려가 커짐은 물론 직위해제처분의 대상자에게 불리한 방향의 유추·확장해석을 하는 것이 되어 허용할 수 없다. 더욱이 '중징계의결이 요구 중인 자'에 해당하여 직위해제처분을 받은 대상자에 대하여 적법한 절차에 따라 '경징계의결'이 이루어진 경우에는, 비록 재심사 청구에 의한 변경 가능성을 고려하더라도 '중징계처분을 받을 고도의 개연성'이 있다고 쉽게 인정하기 어려운 상태가 되었다고 봄이 타당하다. 잠정적 조치인 직위해제처분의 특성상 그 사유·목적에 부합하는 적정한 범위 내에서 필요 최소한으로 운용되어야만 한다는 점에서 보더라도, 당초 직위해제를 한 시점에는 적법한 처분에 해당하였더라도 그 사유의 소멸·상실일에 해당하는 징계의결이 있는 다음 날부터는 직위해제처분이 효력을 상실하게 된다고 볼 수밖에 없다.

나. 대법원 판단

관련 법리에 원심판결 이유 및 기록에 따라 알 수 있는 사정을 종합하여 보면, 원심의 판단은 아래와 같은 이유에서 수긍하기 어렵다.

1) 국토교통부장관은 2017. 2. 28. 중앙징계위원회에 원고에 대하여 중징계의결을 요구함과 동시에 원고에 대하여 국가공무원법 제73조의3 제1항 제3호에 따른 직위해제처분을 하였고, 중앙징계위원회는 2018. 2. 23. 원고에 대하여 경징계의결(감봉 2개월)을 하였다. 국토교통부장관은 2018. 3. 13. 중앙징계위원회에 위 경징계의결에 대한 재

심사 청구를 하였으나, 중앙징계위원회는 2018. 6. 22. 이를 기각하였으며, 국토교통부장관은 2018. 7. 11. 원고에게 감봉 2개월의 징계처분을 하였다.

2) 원고에 대한 직위해제처분의 요건·사유에 해당하는 '중징계의결이 요구 중인 자'의 의미는 원고에 대한 징계의결이 이루어진 2018. 2. 23.까지에 한정되고, 특히 원고에 대하여 경징계에 해당하는 감봉 2개월의 징계의결이 이루어졌으므로 적어도 그 다음 날인 2018. 2. 24.부터는 '중징계처분을 받을 고도의 개연성'이라는 직위해제처분의 요건·사유가 소멸·상실되었다고 볼 수 있다. 그러므로 원고에 대한 직위해제처분은 2017. 7. 28.부터 2018. 2. 23.까지만 그 효력이 적법하게 유지된다고 봄이 타당하다.

3) 그럼에도 원심은 판시와 같은 이유만으로, 원고에 대한 직위해제처분의 효력이 2017. 7. 28.부터 국토교통부장관의 재심사 청구에 관한 기각 결정이 내려진 2018. 6. 22.까지 여전히 유지된다고 보아, 이를 전제로 미지급 보수액을 산정하였는바, 이러한 원심의 판단에는 직위해제 효력의 종기에 관한 법리를 오해함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

3. 결론

그러므로 원심판결의 원고 패소부분 중 보수지급청구 부분을 파기하여, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하고, 나머지 상고를 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 민유숙

대법관 조재연

대법관 이동원

주 심 대법관 천대엽