

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2021다254799 징계무효확인
원고, 상고인 원고 1 외 11인
소송대리인 법무법인(유한) 세종
담당변호사 민일영 외 1인
피고, 피상고인 대한법률구조공단
소송대리인 법무법인 삼일
담당변호사 이춘희 외 8인
원 심 판 결 대구고등법원 2021. 7. 14. 선고 2020나27182 판결
판 결 선 고 2023. 4. 13.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 대구고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 다음 제출된 각 상고이유보충서의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 사실관계

원심판결 이유와 기록에 의하면, 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가. 원고들은 피고 소속 변호사들이다.

나. 원고들은 2019. 4. 10. 16:00부터 17:00경까지 과천시 소재 정부과천종합청사 인근에서 이루어진 대한법률구조공단 정상화를 위한 노동자 대회(이하 '이 사건 집회'라 한다)에 참석하여 피고 이사장의 해임 또는 퇴진을 요구하는 구호를 제창하였다(이하 '제1징계사유'라 한다).

다. 피고의 지부장인 원고들은 피고의 직원근무평정 규정의 개정에 반발하여 2019. 7. 10.로 정해진 2019년도 상반기 직원근무평정을 이행하지 않았다. 직원근무평정 기간은 2019. 7. 12.과 2019. 7. 16.로 두 차례 연기되었지만 원고들은 직원근무평정을 이행하지 않다가 2019. 7. 18. 피고 이사장 등과 면담으로 직원근무평정의 개선을 약속받은 이후 다시 한 번 연장된 직원근무평정 기간인 2019. 7. 23.까지 직원근무평정 업무를 마쳤다(이하 '제2징계사유'라 한다).

라. 피고 징계위원회는 위와 같은 사유에 대하여 원고들에게 불문경고의 징계의결을 하였다. 그 근거는 위와 같은 사유가 피고의 「소속변호사의 인사 및 복무규칙」(이하 '이 사건 규칙'이라 한다) 제33조 제1호의 '정관 또는 제 규정에 의한 의무에 위반한 때'와 제2호의 '직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만한 때'에 해당한다는 것이다. 피고 이사장은 징계의결을 받아들여 2019. 8. 16. 원고들에게 불문경고 처분을 하였고, 원고들은 재심을 청구하였으나 2019. 11. 1. 기각되었다.

2. 제1징계사유에 관한 판단

가. 원심은 판시와 같은 이유로 다음과 같이 판단하였다. 피고 임직원에게는 법률구

조법 제32조, 국가공무원법 제84조의2에 따라 국가공무원법 제66조 제1항의 "공무원은 노동운동이나 그 밖에 공무 외의 일을 위한 집단 행위를 하여서는 아니 된다."라는 규정이 적용된다. 원고들이 피고의 정책에 반대하는 목적의 집회에 참석하지 말라는 피고 이사장의 직무상 명령에도 불구하고 이 사건 집회에 참석한 것은 직무 외의 일을 위한 집단행동에 해당하므로 제1징계사유는 인정된다.

나. 그러나 원심의 판단은 다음과 같은 이유에서 수긍하기 어렵다.

1) 공무원은 국민전체에 대한 봉사자로서 국민에 대하여 책임을 지고, 공무원의 신분과 정치적 중립성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다(헌법 제7조 제1항, 제2항). 국가공무원법은 공무원의 헌법상 지위를 구현하기 위한 법률로서 공무원의 임용과 승진, 보수, 훈련과 근무성적의 평정, 신분과 권익의 보장, 징계 등을 규정하면서 공무원으로서 각종 의무를 규정하고 있는데, 제66조 제1항에서는 노동운동과 그 밖에 공무 외의 일을 위한 집단행위를 하지 않을 의무를 규정하고 있다. 이러한 헌법과 국가공무원법의 입법 내용과 취지를 고려하면 국가공무원법 제66조 제1항의 의무는 원칙적으로 헌법과 국가공무원법에서 규정하는 책임을 부담하고 이를 위해 신분과 지위가 보장됨을 전제로 국가공무원에게 지우는 의무이다. 따라서 위와 같은 정도의 책임과 신분 및 지위 보장을 받는 정도가 아닌 경우에는 일률적으로 국가공무원법 제66조 제1항이 적용된다고 할 수 없다. 국가공무원법 제66조 제1항이 "공무원은 노동운동이나 그 밖에 공무 외의 일을 위한 집단 행위를 하여서는 아니 된다. 다만, 사실상 노무에 종사하는 공무원은 예외로 한다."라고 규정하면서 사실상 노무에 종사하는 공무원의 경우 위와 같은 의무를 부담하지 않도록 하여 국가공무원법 제66조 제1항의 의무를 모든 공무원이 일률적으로 부담하여야 하는 의무로 규정하지 않은 것도 같은 취지에서 이해할 수

있다.

2) 피고는 경제적으로 어렵거나 법을 몰라서 법의 보호를 충분히 받지 못하는 사람에게 법률구조를 할 목적으로 설립된 특수목적법인으로 그 임직원의 직무에는 공공성, 공익성이 인정되고, 소속 변호사의 경우 특정직 공무원인 검사에 준하여 급여를 받기는 하나, 피고 임직원의 지위나 직무 성격을 헌법과 법률에서 보장하는 국가공무원과 같은 정도의 것으로 규정하고 있다고 보기 어렵고, 법률구조법 등에서 피고 임직원에게 국가공무원법 제66조 제1항을 직접 적용한다고 규정하고 있지도 않으므로, 피고 임직원이 국가공무원법 제66조 제1항의 의무를 부담한다고 볼 수는 없다. 따라서 법률구조법 제32조의 "공단의 임직원은 형법이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때에는 공무원으로 본다."라는 규정을 근거로 피고 임직원에게 국가공무원법 제84조의2, 제66조 제1항을 적용하는 것은 이들의 구체적인 법적 지위에 대한 고려 없이 이들에 대한 권리를 지나치게 제한하는 것으로서 부당하다(헌법재판소 2017. 9. 28. 선고 2015헌마 653 결정 등 참조).

3) 그렇다면 피고 임직원인 원고들은 국가공무원법 제66조 제1항의 의무를 부담하지 않는다고 보아야 하므로, 원고들이 피고 이사장의 직무상 명령을 어기고 이 사건 집회에 참가하였다고 하여 원고들에게 규정 또는 직무상 의무 등을 위반한 징계사유가 있다고 보기 어렵다. 그런데도 원심은 원고들에게 국가공무원법 제66조 제1항이 적용됨을 전제로 원고들에게 규정 또는 직무상 의무 등을 위반한 징계사유가 있다고 판단하였다. 이러한 원심판결에는 법률구조법 제32조의 해석에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

3. 제2징계사유에 관한 판단

가. 원심은 판시와 같은 이유로 다음과 같이 판단하였다. 원고들은 세 차례 연장된 기간까지 직원근무평정을 이행하지 않았고, 피고로부터 직원근무평정을 이행하지 않는 것에 대한 양해를 받았다고 볼 만한 사정도 없다. 피고가 원고들에게 직원근무평정에 관하여 네 번째 기간을 연장한 것은 원고들이 직원근무평정을 이행하지 않은 것에 대한 부득이한 연장이었다. 이처럼 원고들은 피고의 근무평정업무를 방해하였으므로 제2 징계사유는 인정된다.

나. 그러나 원심의 판단은 다음과 같은 이유에서 수긍하기 어렵다.

1) 피고 징계위원회는 원고들의 위와 같은 직원근무평정 지체행위가 이 사건 규칙 제33조 제1호의 '정관 또는 제 규정에 의한 의무를 위반한 때' 또는 '직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만한 때'에 해당한다고 판단하였다.

2) 그러나 제2징계사유에 나타난 사실관계만으로는 '정관 또는 제 규정에 의한 의무, 직무상 의무를 위반한 때'에 해당한다고 보기 어려운 면이 있다. 원고들이 세 차례 직원근무평정 기간을 지키지는 않았지만 네 번째로 연장된 기간 내에는 직원근무평정을 모두 이행하였다. 기록에 의하면 피고의 직원근무평정 규정에서 직원근무평정을 어느 기한까지 이행하여야 한다고 명확히 정하고 있지 않으므로 원고들이 직원근무평정을 모두 이행한 이상 원고들의 직원근무평정 규정 위반이나 직무상 의무 위반을 문제 삼기 어렵다. 또한 피고는 직원근무평정 기간을 네 번째로 연장하면서 행정국장 명의로 "1. 2019년 상반기 직원 근무평정 관련입니다. 2. 확인자 평정기간이 2019. 7. 23. 18:00로 연장되어 확인자 평정이 가능함을 알려드립니다. 3. 현재 근무평정 절차가 지연되고 있는 점을 감안하여 조속하게 근무평정이 진행되도록 하여 주시기 바랍니다." 라고 공지하기도 하였는데, 이에 비추어 보면, 피고가 네 번째 직원근무평정 기간을 연

장하면서 그동안 원고들의 직원근무평정의 지체를 양해하였다고 볼 여지가 있다.

3) 또한 원고들이 세 차례 직원근무평정 기간을 준수하지 않은 것을 두고 직무 태만에 해당한다고 단정하기도 어렵다. 피고가 처음 직원근무평정 기간으로 통지한 날은 2019. 7. 10.이고, 원고들이 직원근무평정을 마친 날은 2019. 7. 23.로 원고들이 직원근무평정 업무를 지체한 기간은 약 2주 정도인데 직원근무평정 업무가 급박하고 신속하게 이루어져야 하는 특성을 가진 업무라는 사정도 보이지 않으므로 이 정도 지체만 가지고 직무 태만이라 인정하기는 어려워 보이고, 원고들이 직원근무평정 업무를 현저히 불성실하게 이행하였다는 사정도 보이지 않는다. 원심은 원고들이 직원근무평정을 지체하여 피고의 직원근무평정 업무를 방해하였다는 사정을 근거로 징계사유가 인정된다고 보았으나, 원고들의 직원근무평정 지체로 피고의 업무가 방해되는 결과가 발생하였는지 명확하지 않다.

4) 사정이 이러하다면 원심으로서의 피고의 정관이나 규정, 원고들의 직무 범위 등을 심리하여 원고들이 직원근무평정 이행을 지체한 것이 어떠한 규정 또는 직무상 의무를 위반한 것인지를 특정한 다음 이를 '정관 또는 제 규정에 의한 의무, 직무상 의무를 위반한 때'에 해당하는지 여부를 판단하거나 직원근무평정 업무의 특성과 이 업무가 피고에게 미치는 영향 등을 심리하여 원고들이 직원근무평정 업무를 지체한 것이 '직무 태만'에 해당하는지 여부를 판단하였어야 한다. 그런데도 원심은 이러한 심리·판단 없이 원고들이 직원근무평정을 지체하여 피고의 업무를 방해하였다고 단정함으로써 징계사유가 인정된다고 판단하였다. 이러한 원심판결에는 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

4. 결론

그러므로 나머지 상고이유에 관한 판단을 생략한 채 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	노태약
주 심	대법관	박정화
	대법관	김선수
	대법관	오경미