

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2025두35423 강등처분취소
원고, 피상고인 원고
피고, 상고인 부산광역시경찰청장
원 심 판 결 부산고등법원 2025. 10. 1. 선고 2024누22341 판결
판 결 선 고 2026. 9. 3.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 부산고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 징계사유의 존부에 관한 상고이유에 대하여

피고의 이 부분 상고이유 주장은 결국 사실심인 원심의 전권에 속하는 증거의 취사 선택과 사실인정을 다투는 취지에 불과하여 적법한 상고이유로 보기 어렵다. 나아가 기록에 비추어 살펴보더라도 원심의 이 부분 판단에 상고이유 주장과 같이 논리와 경

힘의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 관련 법리를 오해한 잘못이 없고, 원심의 소송절차에 소송지휘권을 남용하는 등의 위법이 있다고 할 수 없다.

2. 징계재량권 일탈·남용에 관한 상고이유에 대하여

가. 공무원인 피징계자에게 징계사유가 있어 징계처분을 하는 경우에 어떠한 처분을 할 것인지는 징계권자의 재량에 맡겨져 있으며, 다만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다고 할 수 있다. 그리고 공무원에 대한 징계처분이 사회통념상 타당성을 잃었다고 하려면, 구체적인 사례에 따라 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 행정목적, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때 그 징계내용이 객관적으로 명백하게 부당하다고 인정할 수 있는 경우라야 한다. 그리고 수 개의 징계사유 중 일부가 인정되지 않더라도 인정되는 다른 일부 징계사유만으로도 당해 징계처분의 타당성을 인정하기 충분한 경우에는 그 징계처분을 유지하여도 위법하지 않다(대법원 2002. 9. 24. 선고 2002두6620 판결, 대법원 2004. 6. 25. 선고 2002다51555 판결 등 참조). 한편 징계위원회는 징계 사건을 의결할 때에 비위행위가 공직 내외에 미치는 영향, 기타 그 밖의 정황과 징계 의결을 요구한 자의 의견을 고려해야 한다(경찰공무원법 시행령 제16조).

나. 원심은 피고가 강등처분의 사유로 삼은 원고의 비위행위들 중 제2, 4, 5징계사유가 인정된다고 보면서도, ① 경찰공무원인 원고로서는 민원인이 부산경찰청 홈페이지에 원고에 대한 민원글을 게시하자 이로 인하여 받게 될 불이익을 우려하여 민원인에게 연락을 취하게 된 것으로 보이고, 그 과정에서 통화가 이루어지지 않는다고 보았으며 발

송한 문자 내용이 고압적이라거나 협박적이라고 보이지 않는 점, ② 비록 원고가 적절하지 않은 의도로 사건 당사자의 개인정보를 취득한 것이기는 하나 원고 역시 사건 현장에 출동한 경찰관으로서 직무상 사건 당사자의 정보를 취득할 권한 자체는 존재하는 것으로 보이고, 원고가 실제 사건 당사자에게 연락을 취하였다고 볼 만한 사정은 찾아볼 수 없는 점, ③ 원고가 근무 중 근무지 내 카페 여주인에게 고백을 한 것이 부적절하기는 하나 그 근무태만의 정도가 중하다고 보기는 어려운 점 등의 이유를 들어, 이 사건 강등처분은 원고의 비행 정도와 비교하여 균형을 잃은 과중한 징계처분으로 위법하다고 판단하였다.

다. 그러나 원심의 이러한 판단은 아래와 같은 이유로 그대로 수긍하기 어렵다.

1) 경찰공무원 징계령 세부시행규칙 제4조 제1항, [별표 1]이 정한 '행위자의 징계양정 기준'에 의하면 의무위반행위유형이 '복종의무 위반(기타)' 또는 '품위 유지의 의무 위반(기타)'인 경우로서 '의무위반행위의 정도가 심하고 중과실이거나 그 정도가 약하고 고의가 있는 경우'에는 '정직'이나 '강등' 처분을 할 수 있고, 제7조 제1항에 의하면 징계위원회는 서로 관련이 없는 2개 이상의 의무위반행위가 경합될 때에는 그 중 책임이 중한 의무위반행위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계의결을 할 수 있는바, 이러한 기준이 합리성을 결여하였다고 보이지 않는다.

그런데 제2징계사유의 의무위반행위유형은 '복종의무 위반(기타)' 또는 '품위 유지의 의무 위반(기타)'이고, 원고의 행위는 '의무위반행위의 정도가 심하고 중과실이거나 그 정도가 약하고 고의가 있는 경우'에 해당하므로 그 사유만을 들어 원고에 대하여 '강등'까지 할 수 있으며, 원고에게는 제4, 5징계사유까지 인정되므로 그보다 한 단계 높은 징계의결도 가능하다. 결국 이 사건 강등처분은 일부 징계사유가 인정되지 않았던

라도 내부적인 징계양정 기준에 따라 이루어진 것으로 평가할 수 있다.

2) 제2징계사유와 관련하여, 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 의하여 알 수 있는 아래의 사정들을 종합하면, 원고의 행위는 비위의 정도가 중하고 비난가능성 또한 크며, 이로 인하여 경찰조직의 기강 및 조직에 대한 국민의 신뢰가 심각하게 훼손되었다고 보아야 한다.

가) 경찰관인 원고는 민원인에게 민원 취소를 요구하면서 20차례 이상 통화를 시도하고 문자메시지를 보냈으며, 민원인이 연락하지 말라는 의사를 분명히 표시하였음에도 계속하여 연락하였다.

나) 민원인은 경찰 조사 과정에서, 당시 원고로부터 자꾸 연락 오는 것 자체가 무서웠다고 진술하였는바, 원고의 계속된 연락행위로 인하여 상당한 공포심이나 불안감을 느꼈던 것으로 보인다.

다) 위와 같은 과정에서 원고는 민원인에게 접촉하지 말라는 상사의 지시에 불응하면서까지 계속 민원인에게 연락하였다.

3) 또한 제5징계사유와 관련하여, 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 의하면, 원고가 근무시간에 카페 여주인의 거부 의사표시에도 불구하고 계속적, 반복적으로 접근하여 고백을 함으로써 위 여주인으로 하여금 성적 불쾌감이나 혐오감 등 심리적 고통을 느끼게 하였음을 알 수 있다. 이 또한 비위행위가 피해자를 비롯하여 공직 내외에 미치는 영향이라는 측면에서 사안이 경미하다거나 비위의 정도가 가볍다고 보기 어렵다. 그럼에도 원심이, 제5징계사유의 행위태양에 해당하는 근무태만의 정도가 중하다고 보기 어렵다는 사정을 들어 의무위반의 정도가 중하지 않다고 본 것은, 앞서 살핀 바와 같은 비위행위의 영향을 충분히 고려하지 않은 것으로 볼 수밖에 없다.

라. 결국 판시와 같은 사정만으로 이 사건 강등처분이 재량권을 일탈·남용하였다고 판단한 원심판결에는 징계재량권의 한계에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

3. 결론

원심판결을 파기하고 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 천대엽

 대법관 서경환

주 심 대법관 신숙희

 대법관 마용주