

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2017두46127 퇴직급여등제한지급처분취소
원고, 상고인 원고
소송대리인 변호사 양은석
피고, 피상고인 공무원연금공단
원 심 판 결 서울고등법원 2017. 5. 11. 선고 2016누77454 판결
판 결 선 고 2018. 5. 30.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 원고가 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 상고이유 제2점 및 제3점에 대하여

가. 공무원연금법 제64조 제1항 제3호(이하 '이 사건 조항'이라 한다)는 공무원이 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 징계 해임된 경우에는 퇴직급여 및 퇴직수당

의 일부를 감액하여 지급한다고 정하고 있다.

침익적 행정처분의 근거가 되는 행정법규는 엄격하게 해석·적용하여야 하고 행정처분의 상대방에게 불리한 방향으로 지나치게 확장해석하거나 유추해석하여서는 안 되지만, 문언의 통상적인 의미를 벗어나지 않는 한 그 입법 취지와 목적 등을 고려한 목적론적 해석은 허용된다(대법원 2013. 7. 25. 선고 2012두28438 판결 참조).

나. 이 사건 조항의 '금품 수수'에서 '수수'는 그 문언상 '금품을 받는 행위'인 '수수(收受)'로 새길 수도 있고, '금품을 주는 행위와 받는 행위'를 의미하는 '수수(授受)'로 새길 수도 있으므로, 이 사건 조항의 '수수'를 '수수(授受)'라고 해석하더라도 문언의 통상적인 의미에서 벗어나지 않는다.

그런데 이 사건 조항은 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용으로 징계 해임된 공무원에 대하여 퇴직급여 등을 감액함으로써 공직사회의 부패를 방지하려는 목적으로 2005. 5. 31. 법률 제7543호로 신설되었다. 이 사건 조항이 신설될 당시 공무원의 징계에 관하여 규정하고 있던 구 국가공무원법(2008. 3. 28. 법률 제8996호로 개정되기 전의 것)은 제61조 제1항에서 "공무원은 직무와 관련하여 직접 또는 간접을 불문하고 사례·증여 또는 향응을 수수(授受)할 수 없다."라고 규정하였고, 제83조의2 제1항에서 "징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 2년[금품 및 향응 수수(授受), 공금의 횡령·유용의 경우에는 3년]을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다."라고 정하였다.

이와 같은 이 사건 조항의 문언과 입법 취지, 관련 법령의 내용과 체계 등을 종합하여 보면, 이 사건 조항 중 '금품 수수'를 '금품을 주거나 받는 행위'라고 해석함이 타당하다.

다. 같은 취지에서 원심이, 이 사건 조항의 '수수'를 금품이나 향응을 주는 행위와

받는 행위를 모두 포괄하는 '수수(授受)'의 의미로 해석한 것은 정당하고, 거기에 상고 이유 주장과 같이 이 사건 조항의 해석에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

2. 상고이유 제1점에 대하여

가. 앞서 본 바와 같은 이 사건 조항의 문언과 입법취지 등에 비추어 보면, 이 사건 조항이 정한 '공무원이 금품 및 향응 수수로 징계 해임된 때'의 의미를 단순히 국가공무원법 제61조 내지 지방공무원법 제53조가 정하는 '청렴의무' 위반으로 해임된 경우에 한정되는 것으로 볼 수는 없고, 공무원이 자신의 지위 또는 직무에 관한 청탁을 위하여 금품 및 향응을 주었다는 이유로 징계 해임된 경우 역시 여기에 포함된다고 해석함이 타당하다.

나. 원심판결의 이유와 기록에 의하면 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

1) 지방공무원인 원고는 '① 원고가 소외인에게 전 국회의원을 통하여 자신의 승진을 인사권자인 제주특별자치도 도지사에게 부탁하도록 의뢰하면서 700만 원을 교부하고, ② 원고의 배우자가 소외인에게 원고의 승진 청탁을 의뢰하면서 합계 7,600만 원을 교부하여 지방공무원법 제53조(청렴의무), 제55조(품위유지의무), 제주특별자치도 공무원 행동강령 제9조(인사청탁 등 금지의무)를 위반하였다'는 이유로 해임되었다.

2) 원고가 해임의 취소를 구하는 소송을 제기한 결과, '원고 배우자의 금품 교부행위'는 원고에 대한 징계사유로 삼을 수 없지만 '원고의 금품 교부행위'가 지방공무원법 제55조 및 제주특별자치도 공무원 행동강령 제9조 위반에는 해당하고, 그 사유만으로도 해임이 적법하게 유지될 수 있다는 이유로 원고 청구를 기각하는 판결이 선고되어 확정되었다.

다. 이러한 사실관계를 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원고가 자신의 승진을 부

탁하기 위하여 금품을 주었다는 이유로 징계 해임된 것은 이 사건 조항의 '금품 수수로 인하여 징계 해임된 경우'에 해당한다.

라. 따라서 원심이 원고의 배우자가 금품을 준 행위까지도 원고에 대한 해임의 징계사유에 해당함을 전제로 판단한 점은 적절하지 아니하나, 원고가 금품 수수로 인하여 징계 해임된 경우에 해당한다고 본 결론은 정당하다. 거기에 상고이유 주장과 같이 이 사건 조항의 해석·적용에 관한 법리를 오해하여 결론에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 결론

그러므로 상고를 기각하고, 상고비용은 패소자가 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	조희대
	대법관	김창석
	대법관	김재형
주 심	대법관	민유숙