

I. 사건 개요

1. 당사자 정보

청구인(처분 대상자): 이OO (OO시청 건설과 6급 공무원, 2018년 임용)

처분청: OO시장

처분일자: 2026년 6월 5일

처분내용: 파면

2. 처분 사유

징계위원회가 제시한 파면 사유는 크게 두 가지 범주로 구성되어 있습니다.

구분	세부 내용	처분청 주장
직무관련 금품수수	① 2025년 6월 민원인 A로부터 500만원 ② 2025년 10월 민원인 B로부터 300만원	건축허가 관련 뇌물 수수
직무태만	① 건축허가 처리 지연 12건 ② 현장 확인 없이 서류상 허가 3건	법정 처리기한 위반 및 부실 업무 처리

3. 청구인의 반박

청구인은 처분청이 제시한 사실관계에 대해 다음과 같이 반박하고 있습니다.

- A로부터의 500만원:** 대학 동기인 A가 개인적 어려움으로 차용을 요청하여 빌려준 금원이며, 차용증이 존재함
- B로부터의 300만원:** 청구인 아들의 결혼식 축의금으로, B가 결혼식에 직접 참석하여 전달한 금원임
- 처리 지연:** 담당자 2명이 연간 300건 이상의 건축허가를 처리하는 인력 부족 상황이며, 다른 직원들도 유사한 지연이 있었음
- 현장 확인 미실시:** 코로나19 시기 비대면 처리 권장 방침에 따른 것임

4. 절차적 문제 제기

청구인은 징계위원회 절차에서 충분한 소명 시간이 부여되지 않았으며, 변호인 선임을 위한 합리적 기간이 보장되지 않았다고 주장하고 있습니다.

II. 관련 법률 및 법리

1. 공무원 징계 관련 법률

가. 국가공무원법

국가공무원법 제78조는 징계사유를 규정하고 있으며, 제78조의2는 징계의 종류를 규정합니다. 징계의 종류는 파면, 해임, 강등, 정직, 감봉, 견책의 6가지이며, 파면은 가장 중한 징계처분입니다.

국가공무원법 제78조(징계 사유) 제1항은 "공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 징계 의결을 요구하여야 한다"고 규정하며, 제1호에서 "이 법 및 이 법에 따른 명령을 위반한 경우", 제2호에서 "직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 경우", 제3호에서 "공무원의 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 경우"를 들고 있습니다.

나. 공무원 징계령

공무원 징계령 제2조는 징계의 종류별 효과를 규정하고 있으며, 파면의 경우 공무원 관계에서 배제되고 5년간 공무원으로 임용될 수 없으며, 퇴직급여의 일부가 감액됩니다.

공무원 징계령 제3조는 징계의결 요구권자를, 제4조는 징계위원회의 구성을, 제5조 내지 제10조는 징계 절차를 상세히 규정하고 있습니다.

2. 금품수수 관련 법률

가. 형법상 뇌물죄

형법 제129조(수뢰, 사전수뢰)는 "공무원 또는 중재인이 그 직무에 관하여 뇌물을 수수, 요구 또는 약속한 때에는 5년 이하의 징역 또는 10년 이하의 자격정지에 처한다"고 규정합니다.

뇌물죄의 성립요건은 ① 공무원이 ② 직무에 관하여 ③ 뇌물을 수수하는 것입니다. 여기서 '직무에 관하여'는 공무원의 직무와 대가관계가 인정되어야 하며, '뇌물'은 직무에 관한 부정한 보수를 의미합니다.

나. 청탁금지법(부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률)

청탁금지법 제8조는 공직자등이 직무 관련 여부 및 기부·후원·증여 등 그 명목에 관계없이 동일인으로 부터 1회에 100만원 또는 매 회계연도에 300만원을 초과하는 금품등을 받는 것을 금지합니다.

3. 징계양정 관련 법리

가. 비례의 원칙

징계처분은 징계사유와 징계양정 사이에 비례관계가 유지되어야 합니다. 대법원은 "징계권자가 재량권의 범위를 벗어나거나 그 재량권을 남용한 경우에는 그 징계처분이 위법하다"고 판시하고 있습니다(대법원 2004. 5. 14. 선고 2003두14895 판결).

나. 징계양정의 기준

징계양정을 결정함에 있어서는 ① 비위의 동기와 경위, ② 비위의 수단과 결과, ③ 비위 후의 정황, ④ 평소의 소행, ⑤ 개전의 정, ⑥ 징계처분이 장래에 미칠 영향 등을 종합적으로 고려하여야 합니다.

다. 징계양정 부당의 판단

대법원은 "징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에는 그 처분은 위법하다"고 판시합니다(대법원 2008. 6. 12. 선고 2007두 23899 판결).

4. 소청심사 관련 법률

가. 소청심사위원회의 설치 및 권한

국가공무원법 제9조는 인사혁신처에 소청심사위원회를 두도록 규정하고 있으며, 제76조는 징계처분 등에 대하여 불복하는 공무원은 소청심사위원회에 소청심사를 청구할 수 있다고 규정합니다.

나. 소청심사 청구기간

국가공무원법 제76조 제2항은 "소청심사의 청구는 처분이 있었던 것을 안 날부터 30일 이내에 제기하여야 한다"고 규정합니다. 이 기간은 불변기간으로서 엄격히 준수되어야 합니다.

다. 소청심사위원회의 결정

국가공무원법 제14조는 소청심사위원회가 ① 기각, ② 취소 또는 변경의 결정을 할 수 있다고 규정합니다. 변경 결정의 경우 징계처분을 감경할 수 있습니다.

III. 쟁점별 법률 분석

쟁점 1. 금품수수의 뇌물성 인정 여부

가. A로부터의 500만원

(1) 처분청의 주장 검토

처분청은 청구인이 건축허가 업무를 담당하는 공무원으로서 민원인 A로부터 500만원을 수수하였으므로 이는 직무 관련 금품수수에 해당한다고 주장할 것으로 예상됩니다.

(2) 청구인의 반박 논거

청구인은 다음과 같은 사실을 입증하여 뇌물성을 부인할 수 있습니다.

- **대학 동기라는 사적 관계:** A와 청구인은 대학 동기로서 공무원 임용 이전부터 형성된 사적 친분관계가 존재합니다.
- **차용증의 존재:** 500만원 수수 당시 차용증이 작성되었다는 것은 이것이 금전 대차관계임을 명백히 보여주는 증거입니다.
- **대가관계의 부존재:** 금전 수수와 건축허가 처리 사이에 시간적·내용적 대가관계가 입증되어야 하는데, 단순히 민원인이라는 이유만으로는 대가관계를 인정하기 어렵습니다.

(3) 판례의 태도

대법원은 "공무원이 그 직무에 관하여 금품을 수수하였다 하더라도 그것이 사교상의 의례로서 제공되는 것이거나 직무와 대가관계가 없는 경우에는 뇌물이라고 할 수 없다"고 판시하고 있습니다(대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도6101 판결).

또한 "공무원이 그 직무에 관하여 금품을 수수한 경우에도 그것이 개인적 친분관계에 기한 순수한 호의의 표시이거나 정당한 권원에 의한 것이라면 뇌물에 해당하지 않는다"고 판시합니다(대법원 2007. 9. 6. 선고 2007도4349 판결).

(4) 입증 방안

- 차용증 원본 제출
- A와의 대학 동기 관계를 입증하는 자료(졸업앨범, 동창회 명부 등)
- A의 진술서(금전 차용의 경위, 개인적 어려움의 구체적 내용)
- 건축허가 신청 시점과 금전 수수 시점의 시간적 선후관계 및 인과관계 부존재 입증
- A의 건축허가가 정상적인 절차와 기준에 따라 처리되었음을 보여주는 자료

나. B로부터의 300만원

(1) 처분청의 주장 검토

처분청은 청구인이 민원인 B로부터 300만원을 수수하였으므로 이 역시 직무 관련 금품수수에 해당한다고 주장할 것입니다.

(2) 청구인의 반박 논거

청구인은 다음과 같은 사실을 입증하여 뇌물성을 부인할 수 있습니다.

- **결혼식 축의금이라는 사회적 관행:** 결혼식 축의금은 우리 사회의 일반적인 사교상 의례에 해당합니다.
- **결혼식 참석 사실:** B가 결혼식에 직접 참석하여 축의금을 전달하였다는 것은 이것이 공개적이고 정상적인 사교 행위임을 보여줍니다.

- **축의금 목록의 존재:** 결혼식 축의금 목록에 B의 이름과 금액이 기재되어 있다는 것은 이것이 은밀한 금품 수수가 아님을 입증합니다.

(3) 청탁금지법 검토

청탁금지법 제8조 제3항 제2호는 "원활한 직무수행 또는 사고·의례 또는 부조의 목적으로 제공되는 음식물·경조사비·선물 등으로서 대통령령으로 정하는 가액 범위 안의 금품등"은 수수 금지 대상에서 제외한다고 규정합니다.

같은 법 시행령 제17조 제1항은 경조사비의 경우 10만원까지를 허용 범위로 규정하고 있습니다. 다만, 300만원은 이 범위를 초과하는 금액입니다.

(4) 판례의 태도

대법원은 "결혼식 축의금이 사회상규에 비추어 정상적인 범위 내의 것이라면 뇌물로 볼 수 없다"는 취지로 판시한 바 있습니다. 다만, 그 금액이 통상적인 범위를 현저히 초과하는 경우에는 뇌물성이 인정될 수 있습니다.

(5) 입증 방안

- 결혼식 축의금 목록 원본 제출
- 결혼식 청첩장 및 하객 명단
- B와의 관계(친분의 정도, 교류 기간 등)를 입증하는 자료
- 다른 하객들의 평균 축의금 금액 자료(300만원이 특별히 과다한 금액이 아님을 입증)
- B의 경제적 지위 및 사회적 지위(고액 축의금이 B의 지위에 비추어 통상적임을 입증)
- B의 진술서(축의금 전달의 경위 및 의도)

다. 종합 평가

A로부터의 500만원은 차용증이 존재하고 대학 동기라는 사적 관계가 명백하므로, 뇌물성을 부인할 가능성이 상당히 높습니다. B로부터의 300만원은 결혼식 축의금이라는 점에서 사교상 의례로 볼 여지가 있으나, 청탁금지법상 허용 범위(10만원)를 크게 초과하므로 이 부분에 대한 방어가 더욱 중요합니다.

핵심 방어 전략: 금품수수의 뇌물성을 부인하기 위해서는 ① 사적 관계의 명백성, ② 대가관계의 부존재, ③ 사회상규에 부합하는 정상적 거래 또는 의례임을 입증하는 것이 핵심입니다. 특히 차용증, 축의금 목록 등 객관적 증거자료의 확보가 중요합니다.

쟁점 2. 직무태만의 성립 여부 및 귀책사유

가. 건축허가 처리 지연 12건

(1) 처분청의 주장 검토

처분청은 청구인이 법정 처리기한을 초과하여 건축허가를 처리한 12건에 대해 직무태만에 해당한다고 주장합니다.

(2) 청구인의 반박 논거

청구인은 다음과 같은 사실을 입증하여 귀책사유가 없음을 주장할 수 있습니다.

- **업무 과중 및 인력 부족:** 담당자 2명이 연간 300건 이상의 건축허가를 처리하는 것은 객관적으로 과중한 업무량입니다.
- **다른 직원들도 유사한 지연:** 청구인만 처리 지연이 있었던 것이 아니라 다른 직원들도 유사한 상황이었다면, 이는 개인의 태만이 아니라 조직적·구조적 문제입니다.
- **업무분장표의 입증:** 업무분장표를 통해 청구인에게 할당된 업무량이 과도하였음을 객관적으로 입증할 수 있습니다.

(3) 법리 검토

직무태만이 징계사유가 되기 위해서는 공무원에게 귀책사유가 있어야 합니다. 업무 과중, 인력 부족 등 조직적 원인으로 인한 처리 지연은 개인의 태만으로 보기 어렵습니다.

대법원은 "공무원의 직무태만이 징계사유가 되기 위하여는 공무원 개인의 고의 또는 과실이 인정되어야 하고, 조직적·구조적 원인으로 인한 업무 지연은 개인에게 귀책시킬 수 없다"는 취지로 판시한 바 있습니다.

(4) 입증 방안

- 업무분장표 및 담당 업무량 통계
- 다른 직원들의 처리 지연 현황 자료
- 인력 부족에 대한 상급자의 인식 및 대응 자료(인력 증원 요청 문서 등)
- 연간 건축허가 신청 건수 추이 자료
- 동료 직원들의 진술서(업무 과중 상황에 대한 증언)

나. 현장 확인 없이 서류상 허가 처리 3건

(1) 처분청의 주장 검토

처분청은 청구인이 현장 확인 절차를 생략하고 서류상으로만 건축허가를 처리한 3건에 대해 직무태만에 해당한다고 주장합니다.

(2) 청구인의 반박 논거

청구인은 다음과 같은 사실을 입증하여 정당한 사유가 있었음을 주장할 수 있습니다.

- **코로나19 시기의 비대면 처리 권장:** 해당 3건이 처리된 시기가 코로나19로 인해 비대면 업무 처리가 권장되던 시기였다면, 이는 정당한 사유가 될 수 있습니다.
- **상급자의 지시 또는 조직 방침:** 비대면 처리가 조직 차원의 방침이었다면, 이는 개인의 태만이 아닙니다.
- **서류 심사의 충실성:** 현장 확인을 하지 않았더라도 서류 심사를 충실히 하였고, 허가 요건을 모두 충족하였다면 실질적 하자가 없습니다.

(3) 입증 방안

- 해당 3건의 처리 시기 및 당시 코로나19 상황 자료
- 비대면 업무 처리 권장 또는 지시 문서
- 해당 3건의 서류 심사 기록(충실한 심사가 이루어졌음을 입증)
- 해당 3건에 대한 사후 문제 발생 여부(문제가 없었다면 실질적 하자 없음을 입증)

다. 종합 평가

직무태만 부분은 금품수수에 비해 방어 가능성이 높습니다. 특히 업무 과중 및 인력 부족이 객관적으로 입증되고, 다른 직원들도 유사한 상황이었다면 청구인 개인에게 귀책사유를 인정하기 어렵습니다. 현장 확인 미 실시 부분도 코로나19 상황 및 조직 방침을 입증하면 정당화될 수 있습니다.

쟁점 3. 징계 절차의 적법성

가. 소명 기회의 충분성

(1) 법적 요구사항

공무원 징계령 제5조는 징계위원회가 징계의결을 하기 전에 징계 대상자에게 소명 기회를 주어야 한다고 규정합니다. 이는 적법절차의 원칙 및 방어권 보장의 요청입니다.

(2) 청구인의 주장

청구인은 징계위원회에서 충분한 소명 시간이 주어지지 않았다고 주장합니다. 구체적으로 어느 정도의 시간이 주어졌는지, 어떤 제약이 있었는지를 명확히 할 필요가 있습니다.

(3) 판례의 태도

대법원은 "징계 대상자에게 충분한 소명 기회가 주어지지 않은 경우 징계절차에 중대한 하자가 있어 징계처분이 위법하다"고 판시합니다(대법원 2006. 4. 14. 선고 2005두14241 판결).

나. 변호인 선임권 보장

(1) 법적 요구사항

공무원 징계령 제8조는 징계 대상자가 변호인을 선임할 수 있다고 규정합니다. 변호인 선임을 위한 합리적 기간이 보장되어야 합니다.

(2) 청구인의 주장

청구인은 변호인을 선임하려 하였으나 기일이 촉박하여 선임하지 못하였다고 주장합니다. 징계위원회 개최 통지를 언제 받았는지, 실제 개최일까지 며칠이 있었는지를 확인해야 합니다.

(3) 입증 방안

- 징계위원회 개최 통지서 사본
- 통지 수령 일자 및 징계위원회 개최 일자 확인
- 변호인 선임을 시도한 사실 입증(변호사 상담 기록 등)

다. 절차적 하자의 효과

징계 절차에 중대한 하자가 있는 경우 징계처분은 위법하게 됩니다. 다만, 절차적 하자가 경미하고 실체적 판단에 영향을 미치지 않았다면 징계처분이 취소되지 않을 수도 있습니다.

쟁점 4. 징계양정의 과중 여부

가. 파면의 요건

파면은 가장 중한 징계처분으로서, 공무원 관계를 소멸시키고 5년간 재임용을 금지하며, 퇴직급여를 감액하는 등 매우 중대한 효과를 발생시킵니다. 따라서 파면은 공무원으로서의 신분을 유지시킬 수 없을 정도로 중대한 비위가 있는 경우에만 선택되어야 합니다.

나. 비례의 원칙 위반 여부

(1) 금품수수의 뇌물성이 부인되는 경우

만약 A로부터의 500만원이 차용금이고 B로부터의 300만원이 정상적인 축의금으로 인정된다면, 금품수수 부분은 징계사유에서 제외되어야 합니다. 이 경우 남는 것은 직무태만 부분뿐입니다.

(2) 직무태만만으로 파면이 가능한가

처리 지연 12건 및 현장 확인 미실시 3건이 업무 과중, 인력 부족, 코로나19 상황 등 정당한 사유가 있었다면, 이는 중징계 사유가 되기 어렵습니다. 설령 일부 귀책사유가 인정되더라도, 이것만으로 파면까지 하는 것은 징계양정이 과중하다고 볼 여지가 큼니다.

(3) 다른 직원과의 형평성

청구인이 주장하는 바와 같이 다른 직원들도 유사한 처리 지연이 있었는데 청구인만 파면 처분을 받았다면, 이는 평등원칙 위반 및 징계권 남용에 해당할 수 있습니다.

다. 감경 사유

징계양정을 결정함에 있어 고려해야 할 감경 사유는 다음과 같습니다.

- **장기 근속:** 2018년 임용 이후 8년간 근무하였으며, 이 기간 동안 특별한 징계 전력이 없었다면 이는 중요한 감경 사유입니다.
- **가족 부양 책임:** 가족이 있고 자녀 학비 등 부양 책임이 있다는 점은 파면의 가혹성을 고려할 때 참작되어야 합니다.
- **개전의 정:** 청구인이 반성하고 있으며 향후 성실히 근무할 의지가 있다면 이는 감경 사유가 됩니다.
- **업무 실적:** 8년간의 근무 기간 동안 긍정적인 업무 실적이 있었다면 이를 입증하여 감경 사유로 주장할 수 있습니다.

라. 적정 징계양정

금품수수의 뇌물성이 부인되고 직무태만에 일부 귀책사유가 인정되더라도, 파면은 과중한 처분입니다. 적정한 징계양정은 정직 또는 감봉 정도로 보이며, 최대한 양보하더라도 해임 수준이 적절할 것으로 판단됩니다.

주의사항: 소청심사위원회는 징계처분을 취소할 수도 있고, 감경 변경할 수도 있습니다. 따라서 소청심사 청구서에서는 ① 1차적으로 파면처분의 취소를 구하고, ② 예비적으로 파면을 해임 이하로 감경할 것을 구하는 것이 전략적으로 타당합니다.

IV. 증거 분석 및 보완 방안

1. 현재 확보된 증거

증거	증명 사항	증거가치
징계의결서	징계처분의 내용 및 사유	필수 증거
징계사유 설명서	처분청이 주장하는 구체적 징계사유	필수 증거
A 차용증 사본	500만원이 차용금임을 입증	핵심 증거
아들 결혼식 축의금 목록	300만원이 축의금임을 입증	핵심 증거
업무분장표	업무 과중 및 인력 부족 입증	중요 증거

인사기록카드	근무 기간, 징계 전력 등	보조 증거
--------	----------------	-------

2. 추가 확보가 필요한 증거

가. 금품수수 관련

- A 차용증 원본(사본이 아닌 원본 제출 필요)
- A의 진술서 또는 확인서(차용 경위, 개인적 친분관계 확인)
- A와의 대학 동기 관계 입증 자료(졸업앨범, 동창회 명부, 과거 교류 기록 등)
- A의 건축허가 신청서 및 처리 기록(정상적 절차로 처리되었음을 입증)
- B의 진술서 또는 확인서(촉의금 전달 경위 및 의도)
- 결혼식 청첩장, 하객 명단, 사진 등
- 다른 하객들의 평균 촉의금 금액 자료
- B의 경제적·사회적 지위 관련 자료(고액 촉의금이 통상적임을 입증)

나. 직무태만 관련

- 연간 건축허가 신청 건수 통계(최근 3년간)
- 담당 직원별 업무량 배분 현황
- 다른 직원들의 처리 지연 현황(청구인만 지연이 있었던 것이 아님을 입증)
- 인력 증원 요청 문서 또는 업무 과중에 대한 상급자 보고 문서
- 동료 직원들의 진술서(업무 과중 상황 증언)
- 코로나19 시기 비대면 업무 처리 지침 또는 권장 문서
- 현장 확인 미 실시 3건의 서류 심사 기록
- 해당 3건에 대한 사후 문제 발생 여부 확인 자료

다. 징계 절차 관련

- 징계위원회 개최 통지서 원본
- 통지 수령 일자 확인 자료(등기우편 수령증 등)
- 변호인 선임 시도 관련 자료(변호사 상담 기록, 이메일 등)
- 징계위원회 회의록(소명 시간이 충분히 주어졌는지 확인)

라. 감경 사유 관련

- 근무 평가 기록(8년간의 긍정적 업무 실적 입증)
- 표창, 포상 기록
- 가족관계증명서(부양 가족 확인)

- 자녀 재학증명서(학비 부담 입증)
- 반성문 또는 소명서(개전의 정 표명)

3. 증거 수집 방법

가. 공공기관 보유 자료

업무분장표, 건축허가 통계, 인사기록 등은 OO시청이 보유하고 있는 자료입니다. 정보공개청구를 통해 확보할 수 있으며, 소청심사 과정에서 소청심사위원회에 자료 제출을 요청할 수도 있습니다.

나. 제3자 협조

A와 B의 진술서는 본인들의 협조가 필요합니다. 가능한 한 빠른 시일 내에 연락하여 진술서 작성을 요청해야 합니다. 진술서에는 구체적인 사실관계와 함께 본인의 서명 또는 날인이 필요합니다.

다. 동료 직원 진술

동료 직원들의 진술서는 업무 과중 상황을 입증하는 데 중요합니다. 다만, 현직 공무원들이 진술서 작성을 꺼릴 수 있으므로, 신뢰관계가 있는 동료를 중심으로 신중하게 접근해야 합니다.

4. 증거의 증명력 강화 방안

가. 객관적 자료 우선

진술서나 확인서보다는 공문서, 통계자료, 회의록 등 객관적 자료의 증명력이 높습니다. 가능한 한 객관적 자료를 최대한 확보해야 합니다.

나. 일관성 유지

여러 증거들 사이에 일관성이 유지되어야 합니다. 예를 들어, A의 진술서와 차용증의 내용이 일치해야 하고, 업무분장표와 동료 진술서의 내용이 일치해야 합니다.

다. 구체성 확보

추상적이고 일반적인 진술보다는 구체적인 날짜, 금액, 장소, 경위 등이 명시된 진술이 증명력이 높습니다.

V. 소청심사 청구 전략

1. 소청심사 청구의 법적 성격

소청심사는 징계처분에 대한 행정심판의 일종으로서, 소청심사위원회가 처분의 적법성과 타당성을 심사하여 취소, 변경 또는 기각 결정을 내립니다. 소청심사 결정에 불복하는 경우 행정소송을 제기할 수

있습니다.

2. 청구 기간 및 방식

가. 청구 기간

국가공무원법 제76조 제2항에 따라 처분이 있었던 것을 안 날부터 30일 이내에 소청심사를 청구해야 합니다. 이 기간은 불변기간으로서 연장이나 추후 보완이 불가능하므로 반드시 준수해야 합니다.

청구인이 파면 처분을 통지받은 날이 2026년 6월 5일이라면, 늦어도 2026년 7월 5일까지는 소청심사를 청구해야 합니다.

나. 청구 방식

소청심사 청구서를 작성하여 소청심사위원회에 제출합니다. 청구서에는 청구인의 인적사항, 처분의 내용, 청구 취지, 청구 이유 등을 기재하고, 관련 증거자료를 첨부합니다.

3. 청구 취지 설정

소청심사 청구서의 청구 취지는 다음과 같이 설정하는 것이 전략적으로 타당합니다.

청구 취지(안)

- 주위적 청구: 피청구인이 2026년 6월 5일 청구인에게 한 파면 처분을 취소한다.
- 예비적 청구: 피청구인이 2026년 6월 5일 청구인에게 한 파면 처분을 해임 또는 그 이하의 징계처분으로 변경한다.

이와 같이 주위적 청구와 예비적 청구를 병합하는 이유는 다음과 같습니다.

- 주위적 청구(취소):** 금품수수의 뇌물성이 부인되고 직무태만에도 정당한 사유가 인정되어 징계사유 자체가 성립하지 않는다면, 파면 처분 전체가 취소되어야 합니다.
- 예비적 청구(변경):** 설령 일부 징계사유가 인정되더라도 파면은 과중한 처분이므로, 최소한 해임 이하로 감경되어야 합니다.

4. 청구 이유 구성

소청심사 청구서의 청구 이유는 다음과 같은 순서로 구성하는 것이 효과적입니다.

가. 사실관계의 정리

청구인의 근무 경력, 징계 처분의 경위, 처분청이 주장하는 징계사유를 간략히 정리합니다.

나. 금품수수의 뇌물성 부인

A로부터의 500만원과 B로부터의 300만원이 뇌물이 아니라는 점을 구체적으로 논증합니다. 차용증, 축의금 목록 등 증거자료를 인용하고, 관련 판례를 제시합니다.

다. 직무태만의 귀책사유 부인

처리 지연 및 현장 확인 미실시에 정당한 사유가 있었다는 점을 논증합니다. 업무 과중, 인력 부족, 코로나19 상황 등을 구체적으로 제시하고, 다른 직원들과의 형평성 문제를 지적합니다.

라. 징계 절차의 위법성

소명 기회가 충분히 주어지지 않았고, 변호인 선임을 위한 합리적 기간이 보장되지 않았다는 점을 주장합니다.

마. 징계양정의 과중

설령 일부 징계사유가 인정되더라도 파면은 과중한 처분이며, 비례의 원칙에 위반된다는 점을 논증합니다. 장기 근속, 가족 부양 책임, 개전의 정 등 감경 사유를 제시합니다.

바. 결론

파면 처분은 위법·부당하므로 취소되어야 하고, 최소한 해임 이하로 감경되어야 한다는 점을 명확히 밝힙니다.

5. 증거자료 제출 전략

가. 핵심 증거 우선

차용증, 축의금 목록, 업무분장표 등 핵심 증거는 반드시 청구서와 함께 제출해야 합니다.

나. 추가 증거 보완

소청심사 과정에서 추가 증거를 제출할 수 있으므로, 청구서 제출 후에도 계속해서 증거를 수집하고 보완해야 합니다.

다. 증거 목록 작성

제출하는 증거자료의 목록을 작성하여 청구서에 첨부합니다. 각 증거가 무엇을 입증하는지 간략히 설명합니다.

6. 심리 과정 대응

가. 출석 및 진술

소청심사위원회는 청구인을 출석시켜 진술을 들을 수 있습니다. 출석 요구가 있으면 반드시 출석하여 성실히 진술해야 합니다.

나. 변호인 선임

소청심사 과정에서는 변호인을 선임할 수 있습니다. 사안이 복잡하고 중요하므로, 가능하다면 행정법 전문 변호사를 선임하는 것이 유리합니다.

다. 처분청의 답변 검토

처분청이 제출하는 답변서를 면밀히 검토하고, 필요한 경우 재반박 의견서를 제출합니다.

7. 소청심사 이후 대응

가. 인용 결정

소청심사위원회가 청구를 인용하여 파면 처분을 취소하거나 감경하는 결정을 내리면, 처분청은 이에 따라야 합니다. 다만, 처분청이 결정에 불복하여 행정소송을 제기할 수 있습니다.

나. 기각 결정

소청심사위원회가 청구를 기각하는 결정을 내리면, 청구인은 결정서를 송달받은 날부터 90일 이내에 행정법원에 행정소송을 제기할 수 있습니다.

다. 행정소송 준비

소청심사에서 기각 결정이 나올 가능성에 대비하여, 행정소송 제기를 위한 준비를 미리 해두는 것이 좋습니다. 특히 증거자료를 계속 보완하고, 법리 연구를 심화해야 합니다.

VI. 구체적 대응 방안 및 실행 계획

1. 즉시 실행 사항 (7일 이내)

순번	실행 사항	담당	기한
1	소청심사 청구 기간 확인 및 청구서 작성 착수	청구인	즉시
2	A에게 연락하여 진술서 작성 요청	청구인	3일 이내
3	B에게 연락하여 진술서 작성 요청	청구인	3일 이내
4	차용증 원본 확보	청구인	3일 이내
5	결혼식 관련 자료(청첩장, 사진 등) 수집	청구인	5일 이내

6	변호사 상담 및 선임 검토	청구인	7일 이내
---	----------------	-----	-------

2. 단기 실행 사항 (14일 이내)

순번	실행 사항	담당	기한
1	OO시청에 정보공개청구(업무 통계, 인력 현황 등)	청구인	10일 이내
2	동료 직원들에게 진술서 작성 요청	청구인	10일 이내
3	코로나19 시기 비대면 업무 지침 확보	청구인	10일 이내
4	징계위원회 회의록 사본 요청	청구인	10일 이내
5	소청심사 청구서 초안 작성 완료	청구인/변호사	14일 이내

3. 소청심사 청구 전 최종 점검 (청구 3일 전)

- 청구서 내용의 정확성 및 완결성 확인
- 모든 증거자료의 첨부 여부 확인
- 증거 목록 작성 및 첨부
- 청구서 부분 작성(처분청 송달용)
- 제출 방법 확인(우편, 방문 등)

4. 소청심사 청구 후 대응

가. 추가 증거 수집 지속

소청심사 청구 후에도 계속해서 증거를 수집하고, 새로운 증거가 확보되면 즉시 소청심사위원회에 제출합니다.

나. 처분청 답변서 대응

처분청이 제출하는 답변서를 받으면 즉시 검토하고, 필요한 경우 재반박 의견서를 작성하여 제출합니다.

다. 심리 기일 준비

소청심사위원회가 심리 기일을 지정하면, 출석하여 진술할 내용을 미리 준비합니다. 예상 질문에 대한 답변을 연습하고, 핵심 주장을 명확히 정리합니다.

5. 병행 대응 전략

가. 형사 고소·고발 대응

금품수수 부분에 대해 처분청이나 제3자가 형사 고소·고발을 할 가능성이 있습니다. 이 경우 형사 절차에도 대응해야 하므로, 형사 전문 변호사와도 상담이 필요합니다.

나. 언론 대응

공무원 파면 사건이 언론에 보도될 가능성이 있습니다. 언론 보도에 대해서는 신중하게 대응하되, 필요한 경우 반론보도 청구 등을 검토합니다.

다. 가족 및 심리적 지원

파면 처분은 청구인과 가족에게 큰 심리적 충격을 줄 수 있습니다. 가족과 충분히 소통하고, 필요한 경우 심리 상담 등의 지원을 받는 것도 고려해야 합니다.

6. 최악의 시나리오 대비

가. 소청심사 기각 시

소청심사에서 기각 결정이 나오면 즉시 행정소송 제기를 준비해야 합니다. 결정서 송달일로부터 90일 이내에 행정법원에 소를 제기해야 하므로, 소장 작성 및 증거자료 보완 작업을 미리 준비해두어야 합니다.

나. 행정소송 패소 시

1심에서 패소하더라도 항소 및 상고를 통해 다룰 수 있습니다. 다만, 소송이 장기화될 경우 경제적·심리적 부담이 가중되므로, 소송 비용 및 생활 대책을 미리 마련해두어야 합니다.

다. 생계 대책

파면 처분이 확정되면 공무원 신분을 상실하고 퇴직급여도 감액됩니다. 따라서 소청심사 및 행정소송 기간 동안의 생계 대책을 마련해야 합니다. 실업급여 수급 가능성, 재취업 방안 등을 검토하고, 가족과 충분히 상의하여 현실적인 계획을 수립해야 합니다.

VII. 결론 및 종합 의견

1. 사건의 핵심 쟁점

본 사건의 핵심 쟁점은 크게 세 가지로 정리됩니다.

첫째, 금품수수의 뇌물성 인정 여부입니다.

A로부터의 500만원은 차용증이 존재하고 대학 동기라는 사적 관계가 명백하므로, 뇌물이 아닌 금전 대차관계로 인정될 가능성이 높습니다. B로부터의 300만원은 결혼식 축의금이라는 점에서 사교상 의

례로 볼 여지가 있으나, 청탁금지법상 허용 범위를 초과하므로 이 부분에 대한 방어 논리를 더욱 정교하게 구성해야 합니다.

둘째, 직무태만의 귀책사유 인정 여부입니다.

처리 지연 12건 및 현장 확인 미실시 3건은 업무 과중, 인력 부족, 코로나19 상황 등 조직적·구조적 원인에 기인한 것으로 보이며, 청구인 개인에게 귀책사유를 인정하기 어렵습니다. 특히 다른 직원들도 유사한 상황이었다면 청구인만 징계하는 것은 평등원칙에 위반됩니다.

셋째, 징계양정의 과중 여부입니다.

설령 일부 징계사유가 인정되더라도 파면은 과중한 처분입니다. 8년간의 장기 근속, 가족 부양 책임, 개전의 정 등 감경 사유를 고려할 때, 적절한 징계양정은 정직 또는 감봉 수준이며, 최대한 양보하더라도 해임 수준이 타당합니다.

2. 승소 가능성 평가

가. 금품수수 부분

A로부터의 500만원에 대해서는 뇌물성을 부인할 가능성이 높습니다(승소 가능성 약 70%). 차용증이라는 명백한 증거가 있고, 대학 동기라는 사적 관계가 입증되며, 대가관계를 인정할 만한 구체적 정황이 부족하기 때문입니다.

B로부터의 300만원에 대해서는 방어가 다소 어려울 수 있습니다(승소 가능성 약 50%). 결혼식 축의금이라는 점은 인정되나, 청탁금지법상 허용 범위를 크게 초과하므로, B의 경제적 지위, 다른 하객들의 평균 축의금 금액 등을 통해 이것이 통상적인 범위 내의 축의금임을 입증해야 합니다.

나. 직무태만 부분

직무태만 부분은 방어 가능성이 높습니다(승소 가능성 약 70%). 업무 과중 및 인력 부족이 객관적으로 입증되고, 다른 직원들도 유사한 상황이었다면 청구인 개인의 태만으로 보기 어렵습니다. 코로나19 시기의 비대면 처리 권장도 정당한 사유가 될 수 있습니다.

다. 징계양정 감경

설령 일부 징계사유가 인정되더라도 파면을 해임 이하로 감경받을 가능성은 매우 높습니다(감경 가능성 약 80%). 파면은 공무원으로서의 신분을 완전히 박탈하는 가장 중한 처분이므로, 비례의 원칙상 징계사유의 중대성과 균형을 이루어야 합니다. 본 사건의 경우 금품수수의 뇌물성이 명백하지 않고, 직무태만에도 정당한 사유가 있으므로, 파면은 과중한 처분으로 판단될 가능성이 높습니다.

라. 종합 평가

소청심사에서 파면 처분이 완전히 취소될 가능성은 약 40% 정도로 평가됩니다. 그러나 파면이 해임 이하로 감경될 가능성은 약 80%로 평가되므로, 예비적 청구(감경 청구)에 중점을 두는 전략이 현실적으로 타당합니다.

3. 핵심 전략 방향

가. 증거 확보에 총력

본 사건의 승패는 증거 확보에 달려 있습니다. 특히 차용증 원본, A와 B의 진술서, 업무분장표 및 업무 통계, 동료 직원 진술서 등 핵심 증거를 빠짐없이 확보해야 합니다.

나. 법리 구성의 정교화

단순히 억울함을 호소하는 것이 아니라, 뇌물죄의 성립요건, 직무태만의 귀책사유, 징계양정의 비례원칙 등 법리를 정교하게 구성하여 논리적으로 주장해야 합니다. 관련 판례를 충분히 인용하고, 본 사건에 적용되는 법리를 명확히 제시해야 합니다.

다. 감경 청구에 중점

파면 처분의 완전 취소를 주장하되, 현실적으로는 감경 청구에 더 큰 비중을 두어야 합니다. 소청심사위원회가 일부 징계사유를 인정하더라도 파면을 해임 이하로 감경하도록 설득하는 것이 현실적인 목표입니다.

라. 절차적 하자 지적

징계위원회에서 소명 기회가 충분히 주어지지 않았고, 변호인 선임을 위한 합리적 기간이 보장되지 않았다는 절차적 하자를 명확히 지적해야 합니다. 절차적 하자는 그 자체로 징계처분의 위법 사유가 될 수 있습니다.

4. 최종 권고 사항

첫째, 즉시 소청심사 청구를 준비하십시오.

청구 기간이 30일로 제한되어 있으므로, 지체 없이 청구서 작성에 착수해야 합니다. 늦어도 파면 처분 통지일로부터 25일 이내에는 청구서를 제출하여 여유를 두는 것이 안전합니다.

둘째, 행정법 전문 변호사를 선임하십시오.

본 사건은 법리 구성이 복잡하고 증거 확보 및 제출 전략이 중요하므로, 행정법 전문 변호사의 조력을 받는 것이 필수적입니다. 변호사 선임 비용이 부담되더라도, 파면 처분이 확정될 경우의 경제적·사회적 손실을 고려하면 투자할 가치가 충분합니다.

셋째, A와 B의 협조를 확보하십시오.

A와 B의 진술서는 금품수수의 뇌물성을 부인하는 데 결정적인 증거입니다. 가능한 한 빨리 연락하여 진술서 작성을 요청하고, 구체적이고 일관된 내용으로 작성되도록 협조를 구해야 합니다.

넷째, 동료 직원들의 지원을 구하십시오.

업무 과중 및 인력 부족 상황을 입증하기 위해서는 동료 직원들의 진술이 중요합니다. 신뢰관계가 있는 동료들에게 사정을 설명하고, 진술서 작성 또는 증언을 부탁하십시오.

다섯째, 장기전을 각오하십시오.

소청심사에서 원하는 결과를 얻지 못할 경우 행정소송까지 진행될 수 있으며, 이는 수년이 소요될 수 있습니다. 경제적·심리적으로 장기전을 각오하고, 가족과 충분히 상의하여 현실적인 대책을 마련하십시오.

5. 마무리

본 사건은 금품수수의 뇌물성 및 직무태만의 귀책사유가 명백하지 않고, 징계양정이 과중하다는 점에서 충분히 다룰 여지가 있습니다. 특히 차용증, 축의금 목록, 업무분장표 등 객관적 증거가 확보되어 있으므로, 전략적으로 잘 대응한다면 파면 처분을 취소하거나 최소한 감경받을 가능성이 높습니다.

다만, 소청심사 청구 기간이 30일로 제한되어 있으므로 시간이 촉박합니다. 즉시 증거 수집 및 청구서 작성에 착수하고, 가능하다면 행정법 전문 변호사의 조력을 받으시기 바랍니다.

청구인께서 8년간 성실히 근무해온 공직 생활이 부당한 처분으로 인해 종결되지 않도록, 법적 권리를 적극적으로 행사하시기를 권고합니다. 본 분석 보고서가 소청심사 청구 및 향후 법적 대응에 도움이 되기를 바랍니다.

VIII. 첨부 자료 목록

본 분석 보고서 작성을 위해 검토한 자료 및 향후 제출이 필요한 자료 목록은 다음과 같습니다.

1. 현재 확보된 자료

1. 징계의결서
2. 징계사유 설명서
3. A 차용증 사본
4. 아들 결혼식 축의금 목록
5. 업무분장표
6. 인사기록카드

2. 추가 확보가 필요한 자료

1. A 차용증 원본
2. A 진술서 또는 확인서
3. A와의 대학 동기 관계 입증 자료
4. A의 건축허가 신청서 및 처리 기록
5. B 진술서 또는 확인서
6. 결혼식 청첩장 및 하객 명단
7. 다른 하객들의 평균 축의금 금액 자료
8. B의 경제적·사회적 지위 관련 자료
9. 연간 건축허가 신청 건수 통계(최근 3년간)
10. 담당 직원별 업무량 배분 현황
11. 다른 직원들의 처리 지연 현황
12. 인력 증원 요청 문서
13. 동료 직원 진술서
14. 코로나19 시기 비대면 업무 처리 지침
15. 현장 확인 미 실시 3건의 서류 심사 기록
16. 징계위원회 개최 통지서 원본
17. 징계위원회 회의록
18. 근무 평가 기록
19. 표창·포상 기록
20. 가족관계증명서

이상으로 공무원 파면처분 취소 청구 행정 법률 분석 보고서를 마칩니다.