

경찰공무원의 징계 및 의사에 반하는 불리한 처분에 대한 비판적 논의

A Study on a System of Police Disciplinary Disposition

김 정 규

남부대학교

Kim jung-gyu

Nambu Univ.

요약

경찰공무원의 징계 및 의사에 반하는 불리한 처분의 적정성을 모색하는 것은 징계처분에 따른 소청심사 및 행정소송으로 인한 경찰인사행정의 비효율적 소진을 방지하기 위한 인사관리 정책분야라는 측면에 착안하여 이에 대한 문제를 제기하였다.

I. 서론

한국의 공무원 제도는 직업공무원제를 근간으로 한다. 직업공무원제도는 공무원의 안정된 신분보장을 통해 개인의 인적능력 향상을 도모하는 것에 제도적 특징이 있다. 직업공무원제의 원활한 운영을 위해서는 공무원의 신분보장에 관한 건전성이 중요하다는 것을 의미한다.

공무원의 신분보장과 관련된 권리로서 생송제기권 이 있으며 이는 소청과 행정소송으로 구성된다.

소청은 공무원이 징계처분 기타 그 의사에 반하는 불리한 처분에 대한 불복신청을 의미하는 행정쟁송으로 행정심판에 해당한다. 소청의 결과는 불인용되는 기각, 취하, 각하와 인용되는 감경, 취소, 무효로 구분된다.

경찰공무원의 경우 타 직군의 공무원과 상대하여 소청 제기 비율, 인용비율, 행정소송비율이 높은 상황이다. 이러한 경향은 경찰공무원의 권리구제의 적극성의 결과로 분석될 수도 있지만 그러한 해석에 선행하여 불필요한 경찰행정의 낭비현상을 지적하지 않을 수 없다. 이 문제를 객관적으로 논의하기 위해서는 소청 이전단계에 행해지는 경찰공무원에 대한 징계와 의사에 반하는 불리한 처분의 적정성에 대한 검토가 요청된다. 이상의 논의에 따라 본 발표문은 경찰 공무원의 징계처분에 대한 적정성과 그에 따른 소청현황을 근거로 향후 정책적인 개선을 제안하는 연구수행을 위한 예비적 수준에서 문제제기하는 것을 목적으로 논의하였다.

II. 경찰공무원의 징계와 의사에 반하는 불리한 처분

국가공무원은 국가공무원법의 명령위반, 직무상의 의무를 위반하거나 직무를 태만히 하는 경우, 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위(국가공

무원법, 법률 제11489호, 2012.10.22., 일부개정, 제78조)를 한 경우 징계처분을 받게 된다.

경찰공무원의 징계는 중징계와 경징계로 구분된다. 중징계는 파면, 해임, 강등, 정직이 해당되고 경징계는 감봉과 견책을 의미한다. (경찰공무원징계령, 대통령령 제22459호, 2010.10.22., 타법개정).

파면은 공무원관계로부터 배제되고 5년간 공무원임용될 수 없다. 경찰공무원의 경우는 파면된 경력자는 경찰공무원으로 임용될 수 없다(경찰공무원법, 법률 제11690호, 2013.3.23., 타법개정, 제7조) 퇴급 급여와 퇴직수당의 1/2가 감액된다. 재직기간이 5년 미만인 자는 퇴직급여의 1/4만 감액한다.

해임은 공무원관계로부터 배제되고 3년간 공무원임용결격사유에 해당한다. 경찰공무원의 경우는 해임 경력자는 재임용이 불가하다. 퇴직급여 및 퇴직수당은 전액 지급하는 것을 원칙으로 한다.

경찰공무원은 징계처분에 따라 승진임용의 제한기간을 다르게 적용하고 있다. 강등과 정직은 18개월, 감봉은 12개월, 견책은 6개월이다. 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용에 따른 징계처분의 경우에는 각각 3개월을 더한 기간을 요구한다(경찰공무원 승진임용 규정, 대통령령 제24419호, 2013.3.23., 타법개정, 제6조).

강등은 1계급의 직급을 하향시키는 것으로 신분은 보유하지만 3개월간 직무에 종사하지 못한다.

정직은 1개월 이상 3개월 이하의 기간으로 하고 처분기간 동안 직무에 종사하지 못하는 것으로 승진관련제한은 18개월에 처분기간을 합산한 기간이 된다.

감봉은 1개월이상 3개월 이하의 기간 동안 보수의 1/3을 감한다. 연봉적용자는 연봉월액의 4할을 감한다.

견책은 의무위반행위에 대하여 훈계하고 회계하게 하는 처분이다. 승진관련 제한은 6개월 이다.

징계기록 말소기간은 강등 9년, 정직 7년, 감봉 5년, 견책 3년으로 이 기간을 경과 하면 처분기간을 제외한

승급제한 기간은 승급기간에 산입된다.

그 밖의 그 의사에 반하는 불리한 처분에 해당하는 조치로서 강임, 휴직, 직위해제, 면직 등이 있다.

강임은 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 직위가 없어지거나 강등되어 과원이 된 때 또는 본인이 동의한 경우 하위직급에 임용되는 것을 의미한다(국가공무원법 제73조의4)

휴직은 공무원의 신분을 지닌 채 일정한 기간동안 직무를 담당할 수 없도록 하는 것을 의미한다.

직위해제는 경찰공무원 본인이 직무수행 능력이 부족하거나 근무성적이 극히 나쁜 경우, 파면·해임·강등 또는 정직에 해당하는 징계 의결이 요구 중인 경우, 형사사건으로 기소된 경우 등에 해당하게 될 때(국가공무원법 제73조의3) 직위를 부여하지 않는 인사조치이다.

면직은 경찰공무원 신분이 소멸되는 것으로 의원면직과 강제면직으로 구분된다.

Ⅲ. 경찰공무원의 소청심사제도

소청심사의 대상은 징계처분과 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위이다. 소청심사의 대상인 징계처분은 파면, 해임, 강등, 정직, 감봉, 견책이 있고 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에는 강임, 휴직, 면직처분 등이 포함되며 구체적인 것은 행위의 성질, 효과 등에 따라 결정된다. 처분의 범위에 있어서 행정소송법은 취소소송의 대상인 처분을 행정청이 행하는 구체적 사실에 관한 법집행으로서의 공권력의 행사 또는 그 거부와 그 밖에 이에 준하는 작용으로 정의하고 있고 판례는 행정청의 공법상의 행위로서 특정사항에 대하여 법률에 의해 권리를 설정하고 의무를 명하며 기타 법률상 효과를 발생케 하는 등 국민의 권리의무에 직접 관계가 있는 행위이어야 하고 그 자체로서 구체적인 권리의무에 직접적인 변동을 초래하는 것을 처분으로 판단하고 있다. 최근 사법부에서 처분의 개념을 확대하는 추세이므로 소청심사의 대상이 되는 처분의 범위 역시 공무원의 권익구제와 행정의 자기통제라를 소청심사제도의 목적이행을 위해 넓게 해석하는 경향이 있다[1].

소청심사위원회는 위원장 1인을 포함한 5인 이상 7인 이내의 상임위원으로 구성하되 위원장은 정무직으로 보하고 약간의 비상임위원을 둘 수 있다. 소청심사위원회의 위원의 자격은 첫째, 법관·검사 또는 변호사의 직에 5년 이상 근무한 자, 둘째, 대학에서 행정학·정치학 또는 법률학을 담당한 부교수 이상의 직에 5년 이상 근무한 자, 셋째, 3급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 공무원으로 3년 이상 근무한 자이다. 소청심사위원회의 상임위원의 임기는 3년이며 일회에 한하여 연임할 수 있다. 상임위원은 다른 직무를 겸할 수 없다(국가공무원법 제10조). 소청심사위원회의 위원은 신분이 보장된다. 금고 이상의 형벌이나 장기의 심신 쇠약으로 직무를 수행할 수 없게 된 경우 외에는 본인의 의사에 반하여 면직되지 않도록 규정하고 있다(국가공무원법 제11조).

Ⅳ. 경찰공무원 소청제기 및 인용

경찰공무원은 안전행정부 소청심사건수의 상당 비율을 점하고 있다. 2006년부터 2010년까지 소청심사위원회는 평균 644건의 심사를 처리했다. 이 중 경찰공무원의 비율이 약 76.2퍼센트를 차지한다. 경찰공무원 다음으로는 교정공무원 6.3퍼센트, 세무공무원 2.5퍼센트 순이었다. 다만 전투경찰대의 경사, 경장, 순경은 당해 전투경찰대가 소속된 기관에 설치된 경찰공무원징계위원회가 소청기관이 되므로 이에 대한 건수는 불포함 된 수치이다.

2007년부터 2012년까지 경찰공무원의 징계현황은 2007년 580명, 2008년 801명, 2009년 1,169명, 2010년 1,154명, 2011년 1,256명, 2012년 1,157명으로 점차 증가하는 경향성을 나타내고 있다.

그런데 징계처분을 받은 경찰공무원 중 최근 5년간을 분석하면 약 55퍼센트가 소청심사위원회에 소청을 제기하고 있다. 구체적으로 보면 2008년 473명, 2009년 626명, 2010년 612명 2011년 796명 2012년 522명이었다.

이 중 인용인원은 2008년 216명, 2009년 286명, 2010년 263명, 2011년 402명, 2012년 183명으로 약 46퍼센트로 분석되었다.

파면과 해임의 중징계를 받은 경우에도 약 37퍼센트가 소청심사위원회를 통해 복직되었다. 비교적으로 일반공무원의 경우 동 기간 소청심사위원회의 인용율은 20퍼센트 수준이었다[2].

또한 소청심사위원회에 인용되지 않은 경찰공무원의 30퍼센트는 징계기관을 상대로 행정소송을 제기하고 있으며 대법원 확정판결까지 2-3년간의 소송이 진행되는 상황이다.

Ⅴ. 결론

현행 경찰공무원의 징계 등의 불이익한 처분은 적정성 측면에서 회의적인 평가를 피하기 어려운 상황이다. 타 공직에 비해 높은 소청심사 인용율 만으로도 경찰조직의 적정성이 확보되지 않은 징계처분 경향성을 증명하는 것이라 할 수 있다. 과도한 징계처분은 경찰인사 행정분야에 적지 않은 오류를 발생시키고 있다.

이러한 문제를 개선하기 위해 우선적으로 경찰공무원과 타 공무원과의 형평성을 고려한 징계양정의 합리적 조정이 요청된다. 경찰조직의 특성에 따른 감독자 책임에 대한 징계처분에 대한 문제도 개선논의에 포함시켜야 할 것이다.

본 문제제기에 후속하여 소청자료 분석방법을 통하여 실효적인 정책대안을 제시하고자 한다.

■ 참고 문헌 ■

- [1] 행정안전부 소청심사위원회, “소청 및 고충심사 업무편람”, 24, 2010.
- [2] 김영삼·경제웅, “소청심사제도의 제문제”, 토지공법연구 제51권, p. 408, 2010.