

25강 - 교원징계 개념, 종류 및 절차

■ 학습목표

교원징계의 개념과 징계사유 및 징계절차에 대한 개괄적인 내용을 숙지한다.

■ 학습내용

교원징계의 개념과 유사개념에 대해서 살펴보고 징계이 사유와 징계의 종류와 절차에 대해서 알아본다.

■ 용어의 정리

- * 일사부재리 원칙 : 일사부재리는 판결이 내려진 어떤 사건(확정판결)에 대해 두 번 이상 심리·재판을 하지 않는다는 형사상의 원칙
- * 일사부재의 원칙 : 일사부재의 원칙은 의회 회기 중에 부결된 안건은 같은 회기 중에 다시 안건으로 올리지 못한다는 원칙
- * 특별권력관계 : 특별한 법률원인에 의하여 성립되어, 특별한 공법상의 목적을 위하여 필요한 범위 안에서 포괄적으로 일방이 타방을 지배하고, 타방이 이 포괄적인 지배권에 복종함을 내용으로 하는 법률관계.
공무원의 복무관계 또는 수형자의 복역관계에서 주로 문제된다.

■ 사례 :

<사건의 개요>

J도가 설치·운영하는 K 중학교 교장 A는 (1) 2008. 10. 14.부터 같은달 15.까지 실시되는 2008년도 국가수준학업성취도평가(이하, '이 사건학업성취도평가'라고 한다) 전날인 2008. 10. 13. 15:30경 K 중학교교직원회를 개최하여 3학년 담임교사들에게 "이사건 학업성취도평가 응시 여부의 선택권을 학생과학부모에게 부여할 필요가 있으므로 학업성취도평가 대신 현장체험학습을 희망하는 학생들에게 그 신청서를 제출하도록 지도하라."고 지시하였다.

이에 따라 A는 총 15명의 학생들로부터 현장체험학습을 신청 받아, 해당 학생의 담임교사로 하여금 그들의 학부모와 통화하여 동의 여부를 확인하게 한 후, 학부모 의동의를 받은 총9명의 학생들로 하여금 현장체험학습을하도록 허가하였다.

그 결과 A는 8명의 학생들로 하여금 이사건 학업성취도평가에 결시 하도록하여 사실상 그들로 하여금 평가를 거부하도록 유도하였다.

(2) 아울러, A는 정당한 사유없이 위(1)항 기재 행위를 조사하기 위한 J도 교육청의 3회에 걸친 방문조사 및 J도교육청의 2회에 걸친 출석요구에 모두불응하였다.

이에 대하여 J도교육감은 의결에 따라 2009. 1. 28. A에 대하여 초.중등교육법 제9조, 행정감사규정 제19조, 국가공무원법 제56조(성실 의무), 제57조(복종의의무)를 위반하였으므로 국가공무원법제78조 제1항을 적용하여 정직3월의 징계처분(이하, '이 사건처분'이라한다)을 발령하였다.

위 3개월의 징계처분에 대하여 A는 2009. 2. 12. 교원소청심사위원회에이사건 처분의 취소를 구하는 소청심사를 청구하였으나 2009. 4. 6. 기각되자 A는 J도 교육감을 상대로 2009. 1. 28. 원고에 대하여 한 정직 3월의 처분을 취소하라는 소송을 제기 하였다. A교장의 정직 3월의 처분을 취소하라는 소송은 받아들여 질 수 있는가?

<이 사건의 쟁점>

A가 교장으로서 초·중등교육법 제9조, 행정 감사 규정 제19조, 국가공무원법 제56조, 제57조를 위반하였다 할 것이므로, 국가공무원법 제78조 제1항이 정한 징계사유가 존재하는지 여부 및 징계권자인 교육감이 재량권의 행사로서 한 이 사건처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권을 일탈·남용 한 것이라고 할 수 있는지 여부

<사건의 결말>

① A는 학교장으로서 초·중등교육법 제9조, 교육과학기술부장관 및 J도 교육감의 이사건 학업성취도평가 시행계획에 따라 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 이사건 학업성취도평가에 응해야할 의무가 있음에도 불구하고, 개인적 소신에 따라 이 사건 학업성취도평가전 날에 교직원 회의를 개최하여 교사들에게 현장체험학습을 희망하는 학생들로 부터 그 신청서를 제출받도록 지시함으로써 관련 법령을 우회적으로 잠탈하려 한 것으로 보이는 점,

② A는 현장체험학습을 신청한 학생이 이사건 학업성취도평가에 응시하게 하는 대신 현장 체험학습을 하는 것을 허가함에 있어, 이사건 학업성취도평가의 목적 등과 형량하여 그들이 신청한 현장체험학습의 목적과 그 내용이 정당한지 여부를 충분히 검토하고 그 실시 여부를 허가하여야 할 의무가 있다 할 것인데, 일부 신청서에는 부모의 날인도 없는 등 기재 내용이 부실할 뿐만 아니라, 신청 목적도 앞서 본 바와 같이 현장체험학습의 취지에 부합하지 않는 집안 노동일이거나 친척집방문에 불과한바, 그럼에도 불구하고 A가 위 신청을 허가해 준 행위는 특별한 사정이 없는 한 초·중등교육법시행령 제48조에서 학교장에게 부여한 현장체험학습 허가에 관한 재량권의 범위를 일탈·남용한 것으로 보이는 점,

③ 설령 학생들 및 그 학부모가 자발적으로 이 사건 학업성취도평가 대신 현장체험학습을 신청하였다 하더라도 위와 같이 기재된 신청서의 목적 등에 비추어, 학생을 지도·교육하는 A로서는 이를 승인 할 것이 아니라 초·중등교육법 제9조의 취지를 존중하여 이사건 학업성취도평가에 응하도록 설득하는 등의 조치를 취하는 것이 관련 규정 및 현장체험학습의 취지에 비추어 합당한 것으로 보이는 점,

④ A는 상급관청인 J도 교육청의 조사에 협조해야 할 의무가 있음에도 불구하고 여러 차례에 걸쳐 정당한 사유 없이 상급관청의 방문조사 및 출석요구를 거부하였다는 점 등을 종합하면,

A는 학교장으로서 초·중등교육법 제9조, 행정 감사 규정 제19조, 국가공무원법 제56조, 제57조를 위반하였다 할 것이므로, 국가공무원법 제78조 제1항이 정한 징계사유가 존재한다.

앞서 본 사실관계에 의하여 인정되는 이 사건 처분의 원인이 된 이 사건징계사유의 내용과

성질, 법규위반의정도 및 징계에 의하여 달성하려 하는 행정목적 등을 종합 할 때, 징계권자인 J도 교육감이 재량권의 행사로서 한 이 사건처분이사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 재량권을 일탈·남용 한 것이라고 할 수는 없다.

따라서 A교장의 정직3개월에 대한 취소청구는 타당하지 않아 기각될 것이다.

<전문가의 의견>

(1)초.중등교육법 제9조 (평가), (2) 초.중등교육법시행령제10조 (학생의 평가),제48조 (수업운영방법 등), (3) 국가공무원법 제56조 (성실 의무),제57조 (복종의 의무),제78조 (징계 사유), (4) 행정감사규정제19조 (자료제출 요청 등) 등이 이 사건의 경우 적용될 관계법령이다.

학교교육에 있어서 교사의 가르치는 권리를 수업권이라고 한다면 그 것은 자연법적으로는 학부모에게 속하는 자녀에 대한 교육권을 신탁 받은 것 이고, 실정법상으로는 공교육의 책임이 있는 국가의위임에 의한 것이다.

수업권은교사의 지위에서 생기는 학생에 대한 일차적인 교육상의 직무권한(직권)으로서 교사의 지위에서 생겨나는데, 그것이 헌법상 보장되는 기본권이라고 할 수 있느냐에 대해서는 이를 부정적으로 보는 견해가 많다. 학교장은 교사들의 대표이면서 교육공무원으로서 학생의 학습권, 부모의 교육권, 교사의 수업권이 조화를 이루면서 보장될 수 있도록 교내교육행정업무를 통괄하는 직무권한을 국가로부터 위임받았다.

그러나 그 직무권한은 무제한적인 것이 아니라 헌법 제31조에의하여 국가가 형성한 교육에 관한 법질서의 범위내에서 행사되어야 한다. 즉 학교장은 국민의 대표인 학교교육에 관하여 정한 법률과 그 하위 행정입법등을 성실히 따르고 존중할 의무가 있으며, 학교장 개인의 교육적 소신에 부합하지 않는다는 이유로 무시하거나 우회적인 방법으로 잠탈하는 행위를 하여서는 아니 된다.

공무원인 피징계자에게 징계사유가 있어서 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가는 징계권자의 재량에 맡겨진 것이고, 다만 징계권자가 재량권의행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다고 할 수 있고, 공무원에 대한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃었다고 하려면 구체적인 사례에 따라 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 행정목적, 징계 양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때에 그 징계내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정할 수 있는 경우라야 할 것이다

<본 학습>

1. 징계의 의의

가. 공무원이 공무원관계(특별권력관계)에서 부담하는 의무를 위반한 경우에 국가가 공무원관계의 질서를 유지하기 위하여 사용주인 입장에 기하여 그 위반에 대하여 과하는 제재를 징계벌이라고 하는데, 이 징계벌을 받을 지위를 징계책임이라하고, 징계벌을 과하는 행위를 징계처분이라고 한다.

나. 형벌과 징계벌과의 차이

양자는 '제재'라는 점에서 같으며, 공무원이 하나의 의무위반행위가 징계벌의 대상이 됨과 아울러 형사벌의 대상이 될 수 있으나 (1) 형벌은 일반통치권(형벌권)에 그 근거를 두는데, 징계벌은 공무원 내부에서 성립한 사용주의 입장에서 갖는 권력(특별권력)에 근거를 두는 점이 다르며, (2) 형벌은 반사회적인 법익침해에 대하여 국가사회의 일반적 법질서를 유지함을 목적으로 과하는 제재인데 반하여, 징계벌은 공무원의 의무위반에 대하여 공무원관계의 질서를 유지함을 목적으로 과하는 제재이며, (3) 징계벌은 의무위반이라는 객관적 사실에 대하여 과하는 제재이기 때문에 형벌에서와 같이 고의 또는 과실이 있음을 요건으로 하지 않으며 부하공무원의 의무위반에 대한 감독상의 책임도 면하지 못한다는 점에서 형벌과 구별되며, (4) 징계벌과 형벌은 그 성질을 달리하기 때문에 양자는 병과될 수 있으며, 병과 하더라도 일사부재리의 원칙에 저촉되지 않으며, 현행법은 형사소추 우선의 원칙을 채택하지 않았다. 따라서 공무원에게 징계사유가 인정되는 이상, 관련된 형사사건이 아직 유죄로 확정되지 아니하였다 하더라도 징계처분을 할 수 있음은 물론, 그 징계처분에 대한 행정소송을 진행함에도 아무런 지장이 없으며, 수사기관에서 이를 수사 중에 있다하여도 징계처분은 할 수 있다.

다. 직위해제와의 구분

직위해제란 공무원으로서 신분을 보유하면서 직무담임을 해제하는 행위이다. 직위해제는 본인이 무능력 등으로 인한 제재적 의미를 가진 보직의 해제이며, 복직이 보장되지 않으며, 직위해제가 되면 직무에 종사하지 못하며, 출근할 수도 없다. 직위해제 처분 후에 동일한 사유로 징계처분을 하여도 일사부재리의 원칙에 어긋나지 않는다.

2. 징계의 사유 및 시효

가. 징계의 사유

징계의 사유란 교원이 징계처분을 받지 않으면 안 될 의무위반행위를 말하는 것으로, 국가공무원법 제78조 및 감사원법 제32조제1항에서정한 사유로는 (1) 국가공무원법 및 동법에 의한 명령에 위반하였을 때, (2) 직무상의 의무(다른 법령에서 공무원의 신분으로 인하여 부과된 의무를 포함)에 위반하거나 직무를 태만히 한 때, (3) 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때, (4) 감사원법에 의한 정당한 사유없이 감사를 거부하거나 자료의 제출을 해태한 때이다.

나. 징계사유의 시효

징계사유의 시효는 징계사유가 발생한 날로부터 2년으로 하되, 공무원인 교원의 금품 및 향응수수, 공금횡령·유용의 경우는 3년으로 하고 있다.

3. 징계의 종류 및 효력

가. 징계의 종류

징계의 종류는 파면, 해임, 정직, 감봉, 견책의 5종으로 구분된다.

파면, 해임은 교원신분을 완전히 해제함을 내용으로 하는 배제징계이고, 정직·감봉·견책은 교원의 신분을 보유하면서 신분적 이익의 일부를 제한함을 목적으로 하는 교정징계이다.

나. 징계의 효력

가. 배제징계

징계의 종류	효 력	근거 규정
파 면	°공무원(교원) 관계로부터 배제 °퇴직급여액의 1/4(재직기간 5년미만인 자) ~ 1/2(재직기간 5년이상인 자) 감액 °5년간 공직 재임용 제한	국가공무원법 제33조, 사립학교법 제57조, 공무원연금법시행령 제55조, 사립학교교원연금법시행령 제66조
해 임	°공무원(교원) 관계로부터 배제 °3년간 공직 재임용 제한	

나. 교정징계

종류	효력	보수상의 효력			
		보 수	승 급	수 당	근무연수
정 직 (1~3월)	°처분기간중 2/3 감액	°초임호봉 및 호봉재획정시 승급제한 °처분기간 + 18개월간 제한	°대우공무원·장기 근속·가족·자녀학비 보조·주택수당의 2/3 감액 °모범공무원수당 지급중지 °정직1월에 정근수당 1/9 감액	°정근수당, 장기근속수당 지급시 처분기간+ 18개월간 제외	
감 봉 (1~3월)	°처분기간중 1/3감액	°초임호봉 및 호봉재획정시 승급제한 °처분기간 + 12개월간 제한	°대우공무원·장기 근속·가족·자녀학비 보조·주택수당의 1/3감액 °모범공무원수당 지급중지 °감봉1월에 정근수당 1/18 감액	°정근수당, 장기근속수당 지급시 처분기간+ 12개월간 제외	
견 책		°초임호봉 및 호봉재획정시 승급제한 °6개월간 제한	°모범공무원수당 지급중지	°정근수당, 장기근속수당 지급시 6개월간 제외	
근거규정	국가공무원법 제80조, 사립학교법 제61조	공무원보수규정 제8조~제14조	공무원수당등에관한규정 제6조~제11조의2	공무원수당등에관한규정 제7조제4항	

종류	효력	신분상의 효력		
		승 진	경력평점	연 가
정 직 (1~3월)	°승진소요최저연수, 승진임용, 특별승진 임용시 처분기간 + 18개월간 제외(제한)	°처분기간 제외		°정직일수는 연가일수 에서 공제
감 봉 (1~3월)	°승진소요최저연수, 승진임용, 특별승진 임용시 처분기간 + 12개월간 제외(제한)			

견책	°승진소요최저연수, 승진임용, 특별승진 임용시 처분기간 + 6개월간 제와(제한)		
근거규정	공무원임용령 제31조·제32조 및 제35조의2, 교육공무원임용령 제15조 및 제16조	공무원임용령 제37조의4	국가공무원복무규정 제17조

4. 징계위원회의 설치·구성

교원의 징계는 반드시 징계위원회의 의결을 거쳐 위원회가 설치된 소속기관의 장이 행한다.

가. 징계위원회의 종류

교육공무원의 징계처분을 의결하기 위하여 교육공무원징계위원회를 두되, 대학의 장징계위원회·특별징계위원회·일반징계위원회로 구분한다.

나. 일반징계위원회

교육공무원의 징계사건을 심의·의결한다. 따라서 시·도교육행정기관 소속 교사의 징계사건은 일반징계위원회가 관할한다.

징계위원회	설치	구성
대학의장징계위원회	교육인적자원부	위원장 1인(교육인적자원부장관), 위원 6인
특별징계위원회		위원장 1인(교육인적자원부장관)을 포함하여 위원 5~9인
일반징계위원회	국·공립대학(전문대학 포함) 시·도교육행정기관 및 시·군·구교육행정기관	위원장 1인(설치기관의 차순위자)을 포함하여 위원 5~9인

다. 사립학교 교원의 징계사건을 심의·의결하기 위하여 그 임면권자의 구분에 따라 학교법인·사립학교경영자 및 당해 학교에 교원징계위원회를 둔다.

5. 징계의 절차

가. 징계의결의 요구

교원이 징계사유에 해당한 때에는 징계요구권자(국·공립학교 교원의 경우 소속기관의 장이 되며, 사립학교 교원인 경우에는 당해 교원의 임면권자가 됨)는 그 징계사건에 대하여 관할 징계위원회에 징계의결을 요구하여야 한다.

징계의결의 요구 이후 징계사유의 변동 또는 징계의결이 불필요하게 된 경우 등 새로운 사실이 발행한 때에는 징계요구를 철회할 수 있으며, 징계의결 요구를 철회한 사건에 대하여 다시 징계의결을 요구할 수도 있다.

나. 사실조사·검정·감정의 실시

징계위원회가 징계혐의 사실에 대하여 필요하다고 인정할 때에는 소속직원으로 하여금 사실조사를 하게 하거나 특별한 학식·경험이 있는 자에게 검정 또는 감정을 의뢰할 수 있다.

다.징계혐의자 진술기회 부여

(1)출석통지

① 징계위원회가 징계혐의자의 출석을 명할 때에는 교육부령이 정하는 출석통지서를 송부하여야 하며, 징계위원회 개최 3일전에 도달되도록 하여야 한다.

② 출석통지는 소정의 서면에 의하지 아니하더라도 구두, 전화 또는 전언 등의 방법에 의하여 징계혐의자에게 전달되었으면 출석통지로서 족하며, 구두로 통보할 경우에도 반드시 징계혐의자 본인에게 직접 통보되어야 한다고 할 필요는 없다.

(2) 심문 및 진술

①징계위원회는 출석한 징계혐의자에게 혐의내용에 관한 심문을 행하고, 필요하다고 인정할 때에는 관계인의 출석을 요구하여 심문할 수 있다.

② 또한, 징계혐의자에게 충분한 진술기회를 부여하여야 하며, 징계혐의자가 진술을 위한 출석을 원하지 아니할 때에는 진술권 포기서를 제출하게 하여 기록에 첨부하고 서면심사만으로 징계의결을 할 수 있다.

(3) 징계위원회의 제척 및 기피

징계위원회 위원 중 징계혐의자의 친족이나 그 징계사유와 관계가 있는 자는 그 징계 사건의 심의·의결에 관여하지 못하여, 징계혐의자는 위원장 또는 위원 중 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있다.

라. 징계의 의결

(1) 징계위원회는 징계의결 요구서를 접수한 날로부터 60일 이내에 징계의결을 하여야 하며, 다만 부득이한 사유가 있을 때에는 당해 위원회의 의결로 30일에 한하여 그 기간을 연장 할 수 있다.

(2) 징계위원회는 위원장을 포함한 위원 4인 이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.(교육공무원징계령 제7조 및 제10조)

<공무원징계양정등에관한규칙상의 징계양정기준>

비위의도 및 과실 비위유형	비위의도가 중하고 고의가 있는 경우	비위의도가 중하고 중 과실이거나, 비위의도가 경하고 고의가 있는 경우	비위의도가 중하고 경 과실이거나, 비위의도가 경하고 중과실인 경 우	비위의도가 경하고 경 과실인 경우
1. 성실의무 위반 가. 직무태만 또는 회계질서 문란 나. 기타	과 면	해 임	정직-감봉	견 책
2. 복종의무위반	과면-해임	정 직	감 봉	견 책
3. 직장이탈금지위반	과면-해임	해 임	정직-감봉	견 책
4. 친절공정의무위반	과면-해임	정 직	감 봉	견 책
5. 비밀엄수의무위반		해 임	정 직	감봉-견책
6. 청렴의무위반	과 면	해 임	정 직	감봉-견책

7. 품위유지의무위반	과면	정 직	감 봉	견 책
8. 영리업무 및 겸직 금지의무위반	과면-해임	정 직	감 봉	견 책
9. 집단행위금지위반	과면-해임	정 직	감 봉	견 책

6. 징계의 집행

가. 교원에 대한 징계처분은 징계의결서를 받은 날로부터 15일 이내에(사립학교 교원의 경우는 징계의결 통고를 받을 날로부터 7일) 이를 집행 하여야 한다.

나. 징계처분을 받은 자가 동 처분에 불복이 있을 때에는 그 처분이 있는 것을 안 날로부터 30일 이내에 교원징계재심위원회에 재심을 청구할 수 있으며, 재심위원회의 결정에도 불복이 있는 경우에는 그 결정서의 송달을 받은 날로부터 60일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

7. 재징계

징계위원회의 구성·징계의결 기타 절차상의 하자나 징계양정의 과다를 이유로 재심위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 때에는 징계사유의 시효기간이 경과하거나 그 잔여기간이 3월미만인 경우에도 그 결정 또는 판결이 확정된 말부터 3월이내에는 다시 징계의결을 요구할 수 있다.

■ 정리하기

공무원이 공무원관계(특별권력관계)에서 부담하는 의무를 위반한 경우에 국가가 공무원관계의 질서를 유지하기 위하여 사용주인 입장에 기하여 그 위반에 대하여 과하는 제재를 징계벌이라고 하는데, 이 징계벌을 받을 지위를 징계책임이라 하고, 징계벌을 과하는 행위를 징계처분이라고 한다.

공무원이 하나의 의무위반행위가 징계벌의 대상이 됨과 아울러 형사벌의 대상이 될 수 있으나 징계벌은 의무위반이라는 객관적 사실에 대하여 과하는 제재이기 때문에 형벌에서와 같이 고의 또는 과실이 있음을 요건으로 하지 않으며 부하공무원의 의무위반에 대한 감독상의 책임도 면하지 못한다는 점에서 형벌과 구별된다. 징계벌과 형벌은 그 성질을 달리하기 때문에 양자는 병과될 수 있으며, 병과하더라도 일사부재리의 원칙에 저촉되지 않으며, 현행 법은 형사소추 우선의 원칙을 채택하지 않았다. 따라서 공무원에게 징계사유가 인정되는 이상, 관련된 형사사건이 아직 유죄로 확정되지 아니하였다 하더라도 징계처분을 할 수 있음은 물론, 그 징계처분에 대한 행정소송을 진행함에도 아무런 지장이 없으며, 수사기관에서 이를 수사 중에 있다하여도 징계처분은 할 수 있다.

직위해제란 공무원으로서 신분을 보유하면서 직무담임을 해제하는 행위이다. 직위해제는 본인이 무능력 등으로 인한 제재적 의미를 가진 보직의 해제이며, 복직이 보장되지 않으며, 직위해제가 되면 직무에 종사하지 못하며, 출근할 수도 없다. 직위해제 처분 후에 동일한 사유로 징계처분을 하여도 일사부재리의 원칙에 어긋나지 않는다.

징계사유의 시효는 징계사유가 발생한 날로부터 2년으로 하되, 공무원인 교원의 금품 및 향응수수, 공금횡령·유용의 경우는 3년으로 하고 있다.

교원에 대한 징계처분은 징계의결서를 받은 날로부터 15일 이내에(사립학교 교원의 경우는 징계의결 통고를 받을 날로부터 7일) 이를 집행 하여야 한다.

징계처분을 받은 자가 동 처분에 불복이 있을 때에는 그 처분이 있는 것을 안 날로부터 30일 이내에 교원징계재심위원회에 재심을 청구할 수 있으며, 재심위원회의 결정에도 불복이 있는 경우에는 그 결정서의 송달을 받은 날로부터 60일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

■ 평가하기

문제1. 형벌과 징계벌과의 차이에 대한 설명 중 틀린 것은?

(1) 양자는 '제재'라는 점에서 같으며, 공무원이 하나의 의무위반행위가 징계벌의 대상이 될 수 있다.

(2) 형벌은 일반통치권(형벌권)에 그 근거를 두는데, 징계벌은 공무원 내부에서 성립한 사용주의 입장에서 갖는 권력(특별권력)에 근거를 두는 점이 다르다.

(3) 형벌은 반사회적인 법익침해에 대하여 국가사회의 일반적 법질서를 유지함을 목적으로 과하는 제재인데 반하여, 징계벌은 공무원의 의무위반에 대하여 공무원관계의 질서를 유지함을 목적으로 과하는 제재이다.

(4) 공무원에게 징계사유가 인정되더라도 관련된 형사사건이 아직 유죄로 확정되지 아니하였다면 징계처분을 할 수 없고, 그 징계처분에 대한 행정소송을 진행하지 못한다.

해설 ; 정답 (4)

공무원에게 징계사유가 인정되는 이상, 관련된 형사사건이 아직 유죄로 확정되지 아니하였다 하더라도 징계처분을 할 수 있음은 물론, 그 징계처분에 대한 행정소송을 진행함에도 아무런 지장이 없으며, 수사기관에서 이를 수사 중에 있다하여도 징계처분은 할 수 있다.

문제 2. 교원징계에 대한 설명 중 틀린 것은?

(1) 직위해제 처분 후에 동일한 사유로 징계처분을 하여도 일사부재리의 원칙에 어긋나지 않는다.

(2) 징계사유의 시효는 징계사유가 발생한 날로부터 공무원인 교원의 금품 및 향응수수, 공금횡령·유용의 경우 징계사유가 발생한 날로부터 2년이다.

(3) 징계의 종류는 파면, 해임, 정직, 감봉, 견책의 5종으로 구분된다.

(4) 파면, 해임은 교원신분을 완전히 해제함을 내용으로 하는 배제징계이고, 정직·감봉·견책은 교원의 신분을 보유하면서 신분적 이익의 일부를 제한함을 목적으로 하는 교정징계이다.

해설 : 정답 (2)

징계사유의 시효는 징계사유가 발생한 날로부터 2년으로 하되, 공무원인 교원의 금품 및 향응수수, 공금횡령·유용의 경우는 3년으로 하고 있다.

문제3. 징계의 절차에 대한 다음 설명 중 틀린 것은?

(1) 교원이 징계사유에 해당한 때에 징계요구권자는 국·공립학교 교원의 경우 소속기관의 장이 되며, 사립학교 교원인 경우에는 당해 교원의 임면권자가 된다.

(2) 징계의결의 요구 이후 징계사유의 변동 또는 징계의결이 불필요하게 된 경우 등 새로운 사정이 발행한 때에는 징계요구를 철회할 수 있으며, 징계의결 요구를 철회한 사건에 대하여 다시 징계의결을 요구할 수도 있다.

(3) 징계위원회가 징계혐의자의 출석을 명할 때에는 교육부령이 정하는 출석통지서를 송부하여야 하며, 징계위원회 개최 3일전에 도달되도록 하여야 한다.

(4) 출석통지는 소정의 서면에 의하지 아니하더라도 구두, 전화 또는 전언 등의 방법에 의하여 징계혐의자에게 전달되었으면 출석통지로서 족하나, 구두로 통보할 경우에도 반드시 징계혐의자 본인에게 직접 통보되어야 한다.

해설 : 정답 (4)

출석통지는 소정의 서면에 의하지 아니하더라도 구두, 전화 또는 전언 등의 방법에 의하여 징계혐의자에게 전달되었으면 출석통지로서 족하며, 구두로 통보할 경우에도 반드시 징계혐의자 본인에게 직접 통보되어야 한다고 할 필요는 없다.