



서울 행정 법 원

제 1 1 부

판 결

사 건 2015구합76889 교원소청심사위원회결정취소

원 고 [Redacted]

[Redacted]

소송대리인 법무법인 길상
담당변호사 오범석

피 고 교원소청심사위원회

[Redacted]

피고보조참가인 [Redacted] 대학교 총장

[Redacted]

변 론 종 결 2016. 11. 2.

판 결 선 고 2017. 1. 20.

주 문

1. 원고의 청구를 기각한다.





2. 소송비용은 보조참가로 인한 비용을 포함하여 모두 원고가 부담한다.

청 구 취 지

피고가 2015. 7. 8. 원고와 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다) 사이의 2015-249 해임처분취소 청구 사건에 관하여 한 결정을 취소한다.

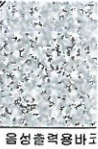
이 유

1. 결정의 경위

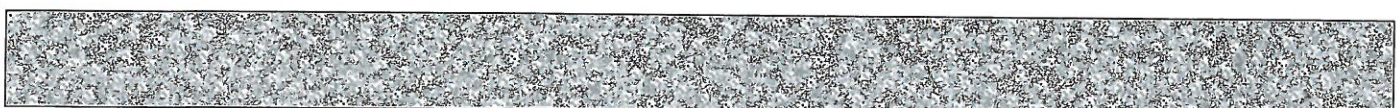
가. 원고는 2002. 3. 1. 학교법인 [redacted] 학원이 설립·운영하는 [redacted] 대학교(이하 '이 사건 대학교'라고 한다)의 컴퓨터정보기술계열 전임강사로 신규 임용되었고, 2004. 4. 1. 조교수로, 2008. 3. 1. 부교수로, 2013. 3. 1. 컴퓨터계열 교수로 각각 승진 임용되어 이 사건 대학교에서 근무하였다.

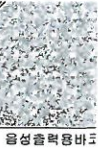
나. 참가인은 2015. 4. 10. '원고가 아래와 같이 학과 소속 여학생들에게 수차례 반복하여 성희롱 및 성추행을 하여 사립학교법 제61조 제1항 각 호에 해당한다'는 사유로 원고를 해임하였다(효력발생일은 2015. 4. 14.이다. 이하 '이 사건 해임처분'이라 한다).

피해자 권○○	<p>① 원고는 2014. 12. 17. 컴퓨터계열 학과사무실에서 남자친구와 함께 있던 피해자에게 “여기서 뭐하냐?”라며 빵을 때리고, 이어서 “왜 남자랑 붙어서 있냐?”라며 피해자의 빵을 총 4대 때림(이하 ‘제1-1 징계사유’라 한다).</p> <p>② 2014. 9.경 피해자가 봉사활동을 위한 추천서를 받기 위해 친구들과 함께 원고의 연구실을 방문했을 때 원고가 뽀뽀해 주면 추천서를 만들어 주겠다고 함(이하 ‘제1-2 징계사유’라 한다).</p> <p>③ 수업 중 질문을 하면 원고는 피해자를 뒤에서 안는 듯한 포즈로 지도함(이하 ‘제1-3 징계사유’라 한다).</p>
---------	---



	<p>④ 원고는 피해자가 연구실을 찾아가면 “남자 친구와 왜 사귀냐, 나랑 사귀자.”, “나랑 손잡고 밥 먹으러 가고 데이트 가자.”, “엄마를 소개시켜 달라.”고 하는 등 불쾌한 말을 많이 함(이하 ‘제1-4 징계사유’라 한다).</p> <p>⑤ 원고는 피해자와 길에서 마주치면 팔을 벌리면서 포옹을 강요함(이하 ‘제1-5 징계사유’라 한다).</p> <p>⑥ 원고는 수업시간 중 피해자의 엉덩이를 토닥거림(이하 ‘제1-6 징계사유’라 한다).</p>
<p>피해자 이○○</p>	<p>① 원고는 2013년 피해자의 1학년 학기 초 수업시간에 피해자의 손을 겹쳐서 마우스를 잡고 피해자가 앉아 있는 의자에 같이 앉거나 자신의 무릎에 피해자를 앉히려 하였음. 평소 손을 잡거나 어깨에 손을 올리는 행위, 허리를 잡거나 자신의 무릎에 앉히는 행위 등의 스킨십을 자주 함(이하 ‘제2-1 징계사유’라 한다).</p> <p>② 원고는 피해자를 연구실로 자주 불러 “연애하자, 어머니를 소개시켜 달라.”고 하였으며, 또한 의자에 앉아 있을 때에는 원고의 다리 사이에 피해자의 다리를 끼워 움직이지 못하게 한 경우도 있었음(이하 ‘제2-2 징계사유’라 한다).</p> <p>③ 피해자가 입고 있던 가슴부분의 남방 단추가 떨어지려 할 때 원고가 불필요하게 단추를 만짐(이하 ‘제2-3 징계사유’라 한다).</p>
<p>피해자 변○○</p>	<p>① 원고는 2013년 학기 초부터 수업시간에 피해자를 뒤에서 안는 식으로 지도하고 불필요하게 피해자와 한 의자에 앉아 가르쳐 주며 신체적 접촉을 많이 함(이하 ‘제3-1 징계사유’라 한다).</p> <p>② 원고는 복도에서 피해자와 마주칠 때에도 얼굴에 손대기, 어깨동무, 허리에 손 두르기과 함께 엉덩이를 손으로 툭툭 치는 행위를 함(이하 ‘제3-2 징계사유’라 한다).</p> <p>③ 원고는 피해자와 단 둘이 있을 때에는 팔을 벌려 안았음(이하 ‘제3-3 징계사유’라 한다).</p> <p>④ 2014년 초 학과 MT에서 원고가 아침에 자고 있던 피해자의 볼에 뽀뽀를 2차례 하여 피해자에게 정신적 충격을 줌(이하 ‘제3-4 징계사유’라 한다).</p>





음성출력용바코드

	<p>⑤ 원고는 2014년 6.경 장애인 교육 신청서를 제출하려 간 피해자에게 자신의 볼에 뽀뽀를 하면 신청서를 받아 주겠다고 하고, 다른 학생들도 자신의 볼에 뽀뽀를 하고 신청서를 제출하였다고 거짓말을 하여 피해자가 어쩔 수 없이 원고의 볼에 뽀뽀를 하였으며, 그 상황에서 원고가 피해자의 엉덩이에 손을 대려고 하자, 피해자가 자신의 가방을 이용하여 원고의 행위를 막음 (이하 '제3-5 징계사유'라 한다).</p>
--	---

다. 원고는 이에 불복하여 2015. 5. 7. 피고에게 이 사건 해임처분의 취소를 구하는 소청심사를 청구하였으나, 피고는 2015. 7. 8. "① 이 사건 해임처분에 절차상 하자가 존재하지 않고, ② 원고가 소속 학과 여학생들에게 성희롱 및 성추행 행위를 하였다는 징계사유가 모두 인정되며, ③ 참가인이 이 사건 해임처분을 함에 있어 사회통념상 재량권을 현저하게 일탈·남용하였다고 보기 어렵다."라는 이유로 원고의 청구를 기각하는 결정(이하 '이 사건 결정'이라 한다)을 하고 이를 원고에게 통지하였다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1호증, 을나 제1, 2호증(해당 가지번호 포함)의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 이 사건 결정의 적법 여부

가. 피해자 권○○에 관한 징계사유의 존부

1) 일부 징계사유 부존재

다음과 같은 이유로 제1-1 징계사유, 제1-5 징계사유, 제1-6 징계사유는 인정되지 않는다. 원고의 이 부분 징계사유 부존재 주장은 이유 있다.

가) 제1-1 징계사유에 관하여

원고가 2014. 12. 17. 이 사건 대학교 컴퓨터계열 학과 사무실에서 권○○에게 "여기서 뭐하냐?", "왜 남자랑 붙어서 있냐?"라고 말한 사실은 당사자 사이에 다툼





이 없다. 그런데 갑 제22호증의 3, 갑 제23호증의 3의 각 기재에 의하면, 당시 권○○과 함께 위 학과 사무실에서 공부를 하고 있던 이성진은 대구지방법원 2016고단1247호 사건(이하 '관련 형사 사건'이라 한다)에 증인으로 출석하여 권○○이 뺨을 맞는 소리를 듣지 못하였다고 진술하였고, 이성진은 2014. 12. 17. 이후 같은 학과 학생인 권희준에게 위 증언과 같은 취지의 이야기를 한 사실을 인정할 수 있다. 사정이 이러하다면, 원고가 2014. 12. 17. 권○○의 뺨을 때렸다는 점에 부합하는 듯한 갑 제5호증의 2, 갑 제17호증의 6, 7, 9, 갑 제22호증의 1, 을나 제10호증의 2, 3의 각 일부 기재는 그대로 믿기 어렵고, 달리 이를 인정할 증거가 없다. 그렇다면 제1-1 징계사유 중 원고가 2014. 12. 17. 권○○에게 앞서 본 바와 같은 말을 한 행위만이 남는데, 이러한 행위를 징계사유로 삼을 수는 없다.

나) 제1-5 징계사유에 관하여

증인 권○○의 증언에 의하면, 원고가 이 사건 학교의 복도에서 학생들을 마주치면 팔을 벌리고 계속 서 있었던 사실은 인정할 수 있으나, 이러한 사정만으로 원고가 권○○에게 포옹을 강요하였다고 보기 어렵고 달리 이를 인정할 증거가 없다. 그렇다면 제1-5 징계사유 중 원고가 이 사건 학교의 복도에서 학생들을 향해 팔을 벌리고 서 있던 행위만이 남는데, 이러한 행위를 징계사유로 삼을 수는 없다.

다) 제1-6 징계사유에 관하여

권○○은 관련 형사 사건의 경찰 수사 단계(갑 제17호증의 6 참조)와 이 법정에서 '원고가 연구실에서 자신의 엉덩이를 발로 찼다'고 진술하였을 뿐이고, 이 법정에서 원고가 수업시간에 자신의 엉덩이를 토닥거린 것은 아니라는 취지로 진술하였다. 따라서 제1-6 징계사유는 존재하지 않는다.



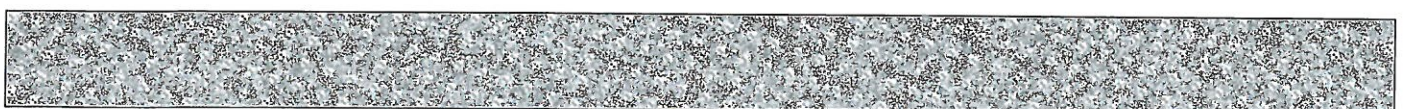
음성출력용바코드

2) 일부 징계사유 존재

가) 갑 제2호증의 5, 갑 제4호증, 을나 제3호증의 각 기재, 갑 제5호증의 2, 갑 제17호증의 6, 7, 갑 제22호증의 1, 을나 제10호증의 2, 3의 각 일부 기재, 증인 권○ ○의 증언 및 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고가 피해자 권○○에게 제1-2 징계사유, 제1-3 징계사유, 제1-4 징계사유의 기초가 된 행위들을 한 사실을 충분히 인정할 수 있다.

나) 성희롱 해당 여부

(1) 국가인권위원회법 제2조 제3호 라목은 '성희롱'을 '업무, 고용, 그 밖의 관계에서 공공기관(국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2 제1항에 따른 공직유관단체를 말한다)의 종사자, 사용자 또는 근로자가 그 직위를 이용하여 또는 업무 등과 관련하여 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니한다는 이유로 고용상의 불이익을 주는 것을 말한다'고 규정하고 있다. 이러한 성희롱이 성립하기 위하여는 행위자에게 반드시 성적 동기나 의도가 있어야 하는 것은 아니지만, 당사자 사이의 관계, 행위가 이루어진 장소와 상황, 행위에 대한 상대방의 명시적 또는 추정적인 반응, 행위의 내용과 정도, 행위가 일회적이거나 단기간의 것인지 아니면 계속적인 것인지 등의 구체적 사정을 참작하여 볼 때, 객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있게 하는 행위가 있고, 그로 인하여 행위의 상대방이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈음이 인정되어야 한다(대법원 2015. 2. 12. 선고 2014두43004 판결 등 참조).





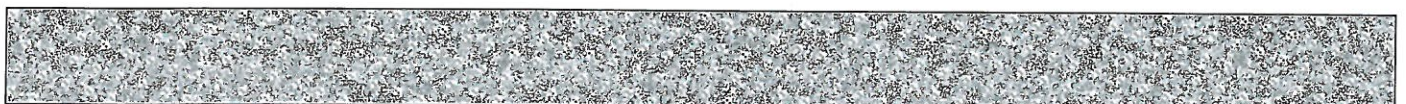
음성출력용바코드

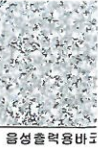
(2) 앞서 인정하였듯이 원고는 수업 중에 피해자 권○○을 뒤에서 안는 듯한 포즈로 지도하고, 연구실에서 권○○에게 "뽀뽀해주면 추천서를 만들어주겠다."라거나 "남자 친구와 왜 사귀냐, 나랑 사귀자.", "나랑 손잡고 밥 먹으러 가고 데이트 가자.", "엄마를 소개시켜 달라."는 등의 말을 하는 행위를 하였다. 이러한 행위들은 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람이라면 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 행위라고 할 것이다. 따라서 원고의 행위들은 피해자 권○○에 대한 성희롱에 해당한다.

다) 그렇다면 원고의 피해자 권○○에 대한 성희롱 행위들을 사립학교법 제61조 제1항 제3호에 규정된 '직무의 내외를 불문하고 교원으로서의 품위를 손상하는 행위를 한 때'에 해당하는 것으로 평가할 수 있다. 제1-2 징계사유, 제1-3 징계사유, 제1-4 징계사유는 인정된다. 원고의 이 부분 징계사유 부존재 주장은 이유 없다.

나. 피해자 이○○에 관한 징계사유의 존부

1) 증인 이○○의 증언에 의하면, 원고가 수업시간에 이○○의 의자에 같이 앉거나 마우스를 잡은 이○○의 손을 잡고 수업을 진행한 사실, 이○○이 길을 가고 있으면 원고가 뒤에 가서 어깨동무를 한 사실, 원고가 이○○의 가슴 부분에 있는 남방 단추를 만진 사실, 원고가 이○○에게 "어머니를 소개해 달라."고 말한 사실은 인정된다. 그러나 이○○은 2015. 3. 5.자 확인서를 작성한 때부터 관련 형사 사건의 수사 단계를 거쳐(갑 제3호증의 2, 4, 갑 제17호증의 1, 3 참조) 이 법정에 이르기까지 원고의 이러한 행위를 장난으로 받아들였고 이로 인하여 성적 수치심을 느끼지는 않았다고 진술하고 있다. 따라서 앞서 본 바와 같은 원고의 행위들을 성희롱으로 보기는 어렵다.





음성출력용바코드

2) 또한 이○○이 2015. 3. 5.자 확인서를 작성한 때부터 관련 형사 사건의 검찰 수사 단계를 거쳐(갑 제3호증의 2, 4, 갑 제17호증의 1 참조) 이 법정에서 진술을 번복한 점 등에 비추어 보면, 원고가 이○○에 관한 징계사유 중 위 1)항에서 인정된 행위를 제외한 나머지 행위를 하였다는 점에 부합하는 듯한 갑 제5호증의 5의 일부 기재는 그대로 믿기 어렵고 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다.

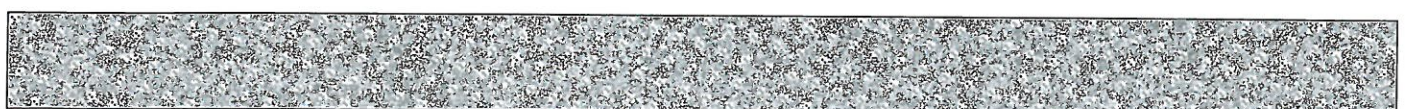
3) 이처럼 제2-1, 2, 3 각 징계사유 중 일부 행위는 존재하지 않고, 나머지 행위는 성희롱에 해당하지 않으므로 제2-1, 2, 3 각 징계사유는 인정되지 않는다. 원고의 이 부분 징계사유 부존재 주장은 이유 있다.

다. 피해자 변○○에 관한 징계사유의 존부

갑 제4호증, 갑 제5호증의 3, 갑 제22호증의 2, 을나 제3호증의 각 기재, 을나 제10호증의 2, 3의 각 일부 기재, 증인 변○○의 서면증언 및 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고가 피해자 변○○에게 제3-1 내지 5 각 징계사유의 기초가 된 행위들을 한 사실을 충분히 인정할 수 있다. 원고의 이러한 행위는 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람이라면 성적 굴욕감이나 혐오감을 느낄 수 있는 행위라고 할 것이다. 따라서 피해자 변○○에 대한 성희롱에 해당하는 원고의 행위들을 사립학교법 제61조 제1항 제3호에 규정된 '직무의 내외를 불문하고 교원으로서의 품위를 손상하는 행위를 한 때'에 해당하는 것으로 평가할 수 있다. 제3-1 내지 5 각 징계사유는 인정된다. 원고의 이 부분 징계사유 부존재 주장은 이유 없다.

라. 징계양정의 적정 여부

1) 사립학교 교원에게 징계사유가 있어 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가는 원칙적으로 징계권자의 재량에 맡겨 있으므로 그 징계처분이 위법하다고 하



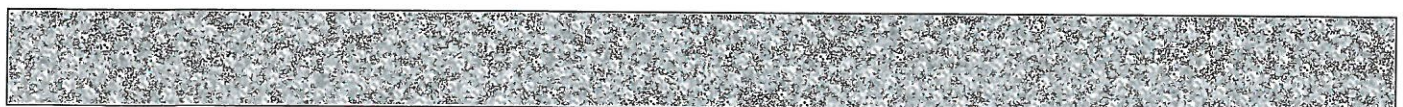


기 위하여서는 징계권자가 재량권을 행사하여서 한 징계처분이 사회 통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡긴 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하고, 그 징계처분이 사회 통념상 현저하게 타당성을 잃은 처분이라고 하려면 구체적인 사례에 따라 직무의 특성, 징계의 사유가 된 비위사실의 내용과 성질 및 징계에 의하여 이루고자 하는 목적과 그에 수반되는 여러 사정을 참작하여 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는 경우라야 한다(대법원 2008. 2. 1. 선고 2007두20997 판결 등 참조). 또한 수 개의 징계사유 중 일부가 인정되지 않더라도 인정되는 다른 일부 징계사유만으로도 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한 경우에는 그 징계처분을 유지하여도 위법하지 아니하다(대법원 2002. 9. 24. 선고 2002두6620 판결, 대법원 2010. 2. 25. 선고 2009두19144 판결 등 참조).

2) 앞서 본 사실관계 및 앞서 든 증거들에 변론 전체의 취지를 더하여 알 수 있는 다음과 같은 사정을 고려하면, 제1-2, 3, 4 각 징계사유와 제3-1 내지 5 각 징계사유만으로도 이 사건 해임처분을 유지하고 원고의 소청심사를 기각한 이 사건 결정의 타당성을 인정하기에 충분하고, 달리 이 사건 결정이 참가인의 징계재량권 일탈·남용을 시정하지 않은 것이어서 사회통념상 현저하게 부당하다고 볼 만한 사정이 없다. 원고의 징계 재량 일탈·남용 주장도 이유 없다.

가) 원고는 일정 부분 국·공립학교 교원에 준하는 대우를 받는 사립학교 교원이자 대학교수의 지위에 있는 사람이므로 사기업의 근로자보다 높은 수준의 품위유지 의무를 준수하여야 한다.

나) 원고는 자신의 우월적 지위를 이용하여 자신에게 저항하기 어려운 소속 학과 여학생들을 상대로 반복적, 지속적으로 성희롱을 하였고, 이로 인하여 피해자들은





음성출력용바

상당한 성적 수치심과 정신적 고통을 느꼈다. 원고의 이러한 행위는 이 사건 대학교 소속 학생들의 정당한 학습권을 침해하고 면학 분위기와 건전한 교풍을 현저하게 어지럽혔다. 이처럼 원고의 성희롱 행위는 비위의 정도가 심하고, 그 내용 및 경위 등에 비추어 고의가 있는 것으로 볼 수 있다.

다) 그런데 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」 제2조 및 별표 징계양정기준에 따르면, 원고의 행위와 같은 성희롱 사실이 징계사유가 되는 경우 비위의 도가 무겁고 고의가 있다면 '해임 내지 파면'이 가능하다.

라) 원고는 성희롱 피해자들에게 진심 어린 사과를 하지 않았다. 오히려 원고는 징계 절차가 개시되자 자신의 비위를 축소하기 위하여 피해자들을 자꾸 만나 회유하였고, 이 과정에서 피해자들에게 2차적 피해를 야기하였다.

마) 원고가 이 사건 대학교에서 계속 근무한다면 소속 대학생들에게 성희롱을 다시 할 가능성을 배제할 수 없으므로 이를 미리 차단할 필요성이 있다.

마. 소결

이 사건 해임처분이 적법하다고 판단한 이 사건 결정은 결론적으로 적법하다.

3. 결 론

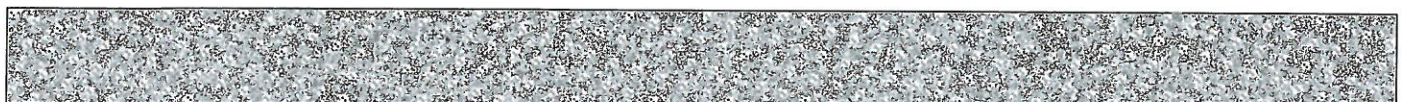
원고의 이 사건 청구는 이유 없으므로 이를 기각하고 소송비용은 보조참가로 인한 비용을 포함하여 패소자인 원고가 부담하도록 하여 주문과 같이 판결한다.

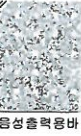
재판장

판사

호제훈

호 제 훈





판사

이민구

이 민 구



판사

이정훈

이 정 훈





음성출력용바

정본입니다.

2017. 1. 20.

서울행정법원

법원주사 이용수



판결에 불복이 있을 때에는 이 정본을 송달받은 날(발송송달의 경우에는 발송한 날)부터 2주 이내에 상소장을 민사소송법 등 관계 법령에 따라 원심법원인 이 법원(서울행정법원)에 제출하여야 합니다(민사소송법 제71조의 보조참가인의 경우에는 피참가인을 기준으로 상소기간을 계산함에 유의).

※ 각 법원 민원실에 설치된 사건검색 컴퓨터의 발급번호조회 메뉴를 이용하거나, 담당 재판부에 대한 문의를 통하여 이 문서 하단에 표시된 발급번호를 조회하시면, 문서의 위,변조 여부를 확인하실 수 있습니다.