



서울 행정 법 원

제 1 1 부

판 결

사 건 2019구합77682 교원소청심사위원회결정취소

원 고 [Redacted]

[Redacted]

소송대리인 법무법인 길상

담당변호사 오범석

피 고 교원소청심사위원회

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

피고보조참가인 학교법인 [Redacted]

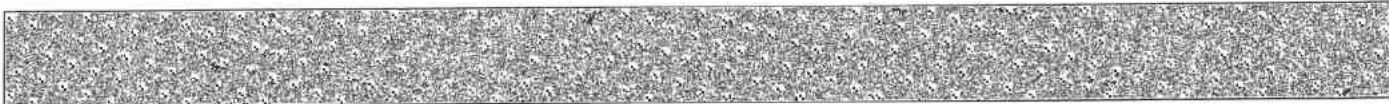
[Redacted]

[Redacted]

변 론 종 결 2020. 7. 24.

판 결 선 고 2020. 9. 18.

주 문





1. 원고의 청구를 기각한다.
2. 소송비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 모두 원고가 부담한다.

청 구 취 지

피고가 2019. 5. 22. 원고와 피고보조참가인(이하 '참가인'이라고만 한다) 사이의 2019-184 해임처분 취소 청구 사건에 관하여 한 결정을 취소한다.

이 유

1. 기초사실

가. 원고는 2000. 3. 1. 참가인이 운영하는 [redacted] 대학교(이하 '이 사건 학교'라 한다)의 전임강사로 임용된 후, 2003. 4. 1. 조교수로, 2011. 4. 1. 부교수로 승진 임용되었으나 아래에서 보는 바와 같이 징계해임된 사람이다.

나. 원고의 비위사실을 인정한 참가인 이사장은 이사회를 소집하였고, 참가인 이사회는 2018. 12. 20. 의안 제2호로서 「원고에 대하여 징계의결요구를 하고, 징계절차를 진행한다」 는 취지의 이사회 의결을 하였다(을가 제6호증 참조).

다. 참가인 이사장은 2018. 12. 26. 참가인 교원징계위원회에 원고에 대한 징계의결을 요구하였다(을가 제7호증 참조). 여기에 첨부된 징계의결요구서 중 '징계의결 요구권자의 의견'란에 기재된 내용의 요지는 「원고의 비위행위가 징계사유에 해당하므로 징계의결을 요구한다」 는 것으로서, 해임이나 파면 등에 처할 것을 요구하는 취지의 내용은 기재되어 있지 아니하다.

라. 참가인 교원징계위원회는 2019. 1. 31. 원고에 대하여 다음과 같은 징계사유가





사실로 인정되고 이는 이 사건 학교 학칙인 교원복무규정 제10조(시험기풍 확립)1), 구 사립학교법(2019. 4. 15. 법률 제16310호로 개정되기 전의 것, 이하 '사립학교법'이라 한다) 제55조 제1항에 의하여 준용되는 국가공무원법 제56조(성실 의무), 제63조(품위유지의 의무)에 위반됨을 들어 해임의 징계에 처할 것을 의결하였다.

‘징계의결서(갑 제1호증)’

1. 징계원인이 된 사실

제1징계사유

징계혐의자(원고를 의미한다, 이하 같다)는 2018. 3.~4.경 2018년 1학기 ‘아동건강교육’ 수업을 수강하는 박진이 학생을 개인 연구실로 불러, 위 수업 수강생 총 96명에 대한 1차, 2차 직무수행능력평가지(서술형 시험지) 총 192부를 채점시킨 사실이 있으며,

제2징계사유

징계혐의자는 2018. 6. 18. 위 아동건강교육 수업을 수강하는 이지수 학생을 개인 연구실로 불러, 아동건강교육 수강생 총 96명에 대한 출석 점수 및 성적 점수 전체를 NCS학사운영시스템에 직접 입력시킨 사실이 있음.

마. 위 교원징계위원회는 2019. 2. 1. 의결 결과를 참가인에게 알렸다. 참가인은 2019. 2. 11. 이사회를 개최하여 위 징계의결에 따라 원고를 해임할 것을 의결하였고, 다음 날 위 의결대로의 징계처분을 하였다(갑 제1, 9호증 참조, 이하 '이 사건 징계'라 한다).

바. 원고는 이에 불복하여 2019. 2. 28. 피고에게 소청을 청구하였으나, 피고는 2019. 5. 22. 위 징계사유가 모두 사실로 인정되고, 그 징계양정이 구 교육공무원 징계양정등에 관한 규칙(2017. 7. 26. 시행, 교육부령 제135호) 제2조 [별표]가 정하는 양정기준에 부합하는 등 이 사건 징계가 객관적으로 명백히 부당한 것으로서 사회통념상 현저하게

1) [redacted]대학교 교원복무규정(을가 제4호증 참조)

제10조(시험기풍 확립)

① 시험과 성적관리에 관하여는 학칙 제7장에 규정한 바에 따라 엄정히 취급 관리한다.
③ 평가는 공정하고 엄격하게 실시하고, 인색을 할 경우 교무처 협조를 통해 할 수 있다.



타당성을 잃어 징계권자의 재량권을 일탈하거나 남용한 것으로 볼 수 없다는 요지의 이유를 들어 원고의 청구를 기각하는 결정(이하 '이 사건 결정'이라 한다)을 하였다.

위 결정문 정본은 2019. 6. 5. 작성되어 그 이후 원고에게 송달되었다(갑 제2호증 제 11쪽 참조).

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2, 9호증, 을가 제1, 4 내지 9호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 원고의 주장

가. 절차적 하자에 관한 주장

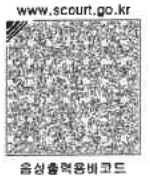
사립학교법령의 관계 규정들을 종합하여 보면, 징계권자가 법문상 교원의 임용에 해당하는 해임의 징계를 요구함에는 사전에 이사회의 심의·의결을 거쳐야 한다. 그런데 참가인 이사회는 징계위원회 개최 이전에는 해임의 징계의결 여부를 안전으로 삼지 않고 징계의결 여부만을 안전으로 삼아 심의·의결함으로써 이 사건 징계에 관한 징계의결요구서 및 첨부된 서류들에 의하면 징계권자는 단순한 징계의결을 요구하고 있을 뿐, 중징계를 요구하는지 해임 이상의 징계를 요구하는지에 관한 의견이 전혀 기재되어 있지 않고, 징계위원회의 의결 이후에야 해임에 대한 의결을 하였으므로, 결국 이 사건 징계는 절차적 하자가 있어 위법하다.

나. 실체적 하자에 관한 주장

1) 징계사유의 부존재에 관한 주장

제1징계사유에 관하여, 원고는 1차 채점 당시에는 가채점 결과 만점을 받아 채점자로 선정된 박진이 학생의 채점 당시 계속하여 학생 옆에 있으면서, 채점 중 조금이라도 정답 여부 및 배점 등에 관하여 의심이 있는 경우 바로 원고에게 물어보도록 하여,





미리 작성된 답안과 완전히 일치하지 않는 경우(위 학생이 세모표시를 하여 원고에게 가져온 답들) 원고가 해당 항목의 점수를 알려주어 채점을 하도록 하였고, 대략적으로 위 학생이 채점한 것이 정확하게 되었는지 정도의 검토는 하였다. 2차 채점 당시에는 위 학생이 1차 채점에서 배운 대로 채점을 하였으며, 이러한 과정에서 채점의 공정성을 해하는 일은 없었다. 원고는 백내장수술 등으로 인하여 한쪽 눈의 시력이 거의 없는 상태에서 부득이하게 학생에게 채점을 맡기게 된 것이다.

제2징계사유에 관하여, 원고는 이지수 학생이 NCS에 점수입력을 하는 동안 계속하여 학생 주변에 있었으며, 위 학생은 원고가 이미 출석부에 기록해 둔 점수를 합산하여 입력하는 작업만을 하였을 뿐이다. 위 학생의 입력 내용 중 하나의 오류가 발생한 것은 학생이 아닌 교수가 직접 입력하더라도 발생할 수 있는 일에 불과하며, 여기에 성적의 공정성이 훼손될만한 사정은 존재하지 아니한다.

2) 이 사건 징계의 재량권 일탈·남용에 관한 주장

원고가 위 학생들에게 평가에 관련한 업무를 일부 맡기게 된 경위, 이 사건에서 문제된 시험의 난이도가 학생이 용이하게 채점할 수 있는 수준인 점, 원고가 채점 과정에서 채점하는 학생을 지도하였으므로 공정성이 확보되었으며, NCS에의 입력건은 원고가 이미 기재한 점수를 그대로 입력하는 것에 불과하여 공정성을 해할 여지가 없는 점, 학생들이 단 한명도 점수에 대하여 이의를 제기하지 않은 점 등을 종합할 때 원고의 비위행위를 사실로 인정한다고 하더라도 이는 '비위의 정도가 심하지 않고 고의가 없는 경우'로서 양정기준에 따를 때 정직 이하의 징계만이 가능함에도 피고는 이 사건 징계, 즉 해임이 정당하다고 판단하였는바 여기에는 비례원칙을 위반하여 재량권의 일탈·남용이 있는 참가인의 징계를 적법한 것으로 본 위법이 있다.



3. 관계 법령

별지 기재와 같다.

4. 이 사건 처분의 적법 여부

가. 절차적 하자 주장에 관한 판단

사립학교법 제53조의2 제1항 제1호는 "학교법인 및 법인인 사립학교경영자가 설치·경영하는 사립학교의 교원의 임면은 당해 학교의 장의 제청으로 이사회의 의결을 거쳐야 한다"고 규정하고, 같은 법 제2조 제4호는 임용이란 "신규채용, 승진, 전보(轉補), 겸임, 파견, 강임(降任), 휴직, 직위해제, 정직(停職), 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다"고 규정하고 있다. 위 각 규정은 학교법인 및 사립학교경영자의 교원 임용에 학교의 장과 이사회가 관여하도록 함으로써 교원 임용의 적정성을 확보하려는 데 목적이 있다. 이와 같은 구 사립학교법 제53조의2 제1항 제1호의 내용 및 취지상 교원의 임용에 대한 사립학교 이사회의 결의는 해당 교원의 임용 이전에 거쳐야 하는 절차라고 보아야 한다.

그러나 한편, 사립학교법 제64조, 제66조가 징계처분권자인 임용권자가 별개의 기구인 교원징계위원회에 징계의결 요구를 하고, 그 의결에 따라 징계처분을 하도록 정하는 것은 교원징계위원회의 중립성을 확보하고 징계대상자의 방어권을 보장함으로써 공평·타당한 징계가 이루어지게 하기 위함인데, 학교운영 전반에 대한 결정권을 보유하는 이사회가 징계대상자를 해임할 것을 의결한 이후 임용권자가 징계의결요구를 하는 경우 교원징계위원회의 중립성을 해칠 소지가 너무나도 큰 점, 위 법 제66조 제3항에 따르면 임용권자는 재심의요구를 받은 경우를 제외하고 교원징계위원회의 의결대로 징계를 하여야 할 의무를 부담하는데, 만일 이사회에서 해임 및 파면할 것을 의결한 이



후 징계의결요구에 따른 징계의결 결과 위 이사회 의결과는 다른 징계가 의결되거나 징계혐의사실이 인정되지 아니할 경우 서로 다른 내용의 이사회 의결과 징계의결이 병존하는 상황이 되어 교원의 임용을 둘러싼 법률관계가 혼란스러워질 위험이 있는 점, 반면에 교원징계위원회가 해임 및 파면을 의결한 경우에 이사회가 해임 및 파면을 의결하도록 하도록 함은 임용의 적정성을 확보하고자 하는 사립학교법 제53조의2 제1항 제1호의 취지에 부합하며, 임용권자가 징계의결에 기속된다 하더라도 징계의결내용을 이사들에게 고지하고 해당 교원의 해임 및 파면 이후의 인사운용에 대한 논의를 가능하게 하는 등 이사회 의결의 독자적인 의미를 상실하는 것은 아닌 점, 사립학교법 시행령 제25조가 징계의결요구에 첨부하도록 하는 서류들에 특정 수준의 징계를 의결하여 줄 것을 요구하는 내용은 포함되지 않는다고 봄이 타당한 점 등을 종합적으로 고려하면, 교원을 징계로써 해임 또는 파면함에 있어 이사회의 의결은 임용권자의 징계처분 이전에 존재하는 것으로 족하고 징계의결요구 이전에 해임 또는 파면에 관한 이사회 의결을 거쳐야 하는 것은 아니다.

앞서 본 사실관계에 따르면, 이 사건 징계가 있었던 2019. 2. 12. 전날 참가인 이사회의 의결이 있었으므로, 이 사건 징계는 사립학교법 제53조의2 제1항 제1호가 정한 이사회 사전의결 절차를 적법히 준수하였으며, 이외에 달리 절차적 위법이 있다는 사정을 찾을 수 없다. 원고의 이 부분 주장은 받아들이기 어렵다.

나. 실제적 하자 주장에 대한 판단

1) 징계사유 부존재 주장에 관한 판단

을가 제2, 3, 11, 12호증의 각 기재, 증인 박진이, 이지수의 각 증언 및 변론 전체의 취지에 의하면, 1. 라.항 기재 원고에 대한 징계사유는 모두 사실로서 인정된다. 원고는



이에 관하여 '채점을 할 때 계속하여 옆에 있으면서 지도를 하였다'던가, '입력 내용에 오류가 발생하였더라도 이로써 성적업무의 공정성을 해하지는 아니하였다'는 등, 마치 성적업무의 공정성을 해한 결과가 발생하지 아니하는 경우 징계사유가 부존재한다는 취지로 주장한다. 그러나, 원고의 징계사유와 같은 시험응시자로 하여금 시험을 대리채점하게 하는 것이나 수강생으로 하여금 그 수강 과목의 성적결과를 대리입력하도록 하는 것은 실령 이로 인하여 공정한 성적업무가 방해되는 구체적인 결과 또는 위험이 발생하지 않았다고 하더라도 그 사실관계 자체만으로 사립학교 교원에게 부여되는 성실의무의 위반에 해당한다. 따라서 징계사유의 부존재를 다투는 원고의 주장은 이유 없다.

2) 재량권 일탈·남용에 관한 주장에 관한 판단

이 사건 징계 당시 사립학교법은 별도로 사립학교 교원의 징계기준을 마련하지 않았지만,²⁾ 같은 직무에 종사하는 교육공무원을 위한 기준인 「구 교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙(2019. 3. 18. 교육부령 제178호로 일부개정되기 전의 것으로 원고의 최종 비위행위 당시에 시행되던 것, 이하 '징계양정 규칙'이라 한다)」 제2조 제1항 [별표]에 따른 징계기준이 사립학교 교원인 원고의 비위행위에도 고려될 수 있을 것으로 보이는데, 이에 따르면 원고의 비위행위는 위 별표 1. 라.의 '시험문제를 유출하거나 학생의 성적을 조작하는 등 학생 성적과 관련한 비위'로서, 앞서 본 바와 같이 원고의 대리채점 행위가 1회적이지 않고 1차, 2차 직무수행능력평가에 거듭하여 이루어졌으며 이에 따라 얻어진 성적을 최종입력함도 수강생에게 대신하게 하였다는 점에서 고의성이 명백하며 최소한 '비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우'에 해당한다고 봄이 타당한바,

2) 사립학교법이 2019. 4. 16. 법률 제16310호로 개정되면서 현행 제66조 제1항이 신설되고, 사립학교법 시행령이 2019. 10. 8. 대통령령 제30108호로 개정되면서 제25조의2 내지 제25조의4가 신설됨에 따라 2019. 10. 17. 제정되어 같은 날 시행되는 「사립학교 교원 징계규칙」(교육부령 제192호)은, 사립학교 교원의 징계기준에 관하여 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」 별표(같은 표 제6호 및 비고 제6호는 제외한다)를 명시적으로 준용하도록 규정(제2조 제1항)하고 있다.



징계양정 규칙상 해임에 처할 수 있는 경우로서 이 사건 징계는 위 양정기준이 정한 범위 내에서 이루어진 것이며 달리 위 징계양정 규칙이 헌법 및 법률에 위반된다고 볼 사정도 없는 점, 앞서 본 증거들 및 갑 제3, 4호증, 을가 제8호증의 각 기재, 증인 박진이의 증언에 의하면, 원고는 2016. 6.경 양쪽 눈 백내장수술을 받았고 2019. 2.경에는 후발백내장, 안검하수 등으로 오른쪽 눈의 시력이 0.03 수준으로 낮아진 사실, 1차 대리채점 당시에는 원고가 채점을 대리하는 학생 옆에 있으면서 정답 여부가 애매한 답안에 대한 질문을 받고 답변하여 준 사실, 원고에게 징계전력이 없는 사실은 인정할 수 있으나, 이러한 사정들이 원고의 비위행위를 정당화할 수 있는 사정에 해당한다고 보기는 어려우며, 같은 증거에 의하면 원고는 위와 같은 병환으로 인한 채점업무의 곤란함에 대하여 이 사건 학교측에 정식으로 도움을 요청한바가 없는 것으로 보이는바 보다 공정성을 확보하면서도 업무에 도움을 받을 수 있는 방법을 고려치 아니하고 해당 과목의 수강생으로 하여금 다른 수강생들의 답안을 채점하게 하거나 최종 성적을 입력하게 함으로써 성적업무 처리에 대한 심각한 불신을 야기했다고 보이는 점, 성적 처리에 관한 업무는 대학교 교원의 업무 중에서 가장 공정하게 처리해야 하는 업무 중 하나로서 이에 대한 의심을 불러일으킬 수 있는 행위는 다른 교원들의 성적처리 업무에 대한 신뢰 또한 저하시켜 해당 학교에서 거둔 학생들의 성적은 물론 전체 대학교 성적지표에 대한 사회적 신뢰도 상실케하는 중대한 비위행위인바 엄단할 필요성이 큰 점, 이미 성적처리 업무에 대한 공정성을 의심받게 된 원고는 교원의 핵심적인 업무인 평가업무의 정상적인 수행이 매우 곤란할 것으로 보이는바 계속하여 대학교 교원의 직무를 수행함이 적절하다고 보기 어려워 이 사건 징계로써 원고의 교육자 및 연구자로서의 지위를 상실시킴이 현저히 부당해보이지 아니하는 점 등을 종합하면, 이 사건 징



계가 원고에게 지나치게 가혹하여 재량권을 일탈·남용한 것이라고 보기 어렵고, 같은 전제에 있는 이 사건 결정에 어떠한 위법이 있다고 볼 수 없다.




따라서 이와 반대되는 취지의 원고 주장은 이유 없다.

다. 소결론

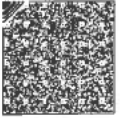
원고의 주장은 모두 이유 없고, 이 사건 결정은 적법하다.

5. 결론

원고의 청구는 이유 없으므로 이를 기각하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

재판장	판사	박형순	<u>박형순</u>	
	판사	김송	<u>김송</u>	
	판사	이디모데	<u>이디모데</u>	





[별지]

관계 법령

▣ 구 사립학교법(2019. 4. 16. 법률 제16310호로 개정되기 전의 것)

제2조(정의)

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

4. "임용"이란 신규채용, 승진, 전보(轉補), 겸임, 파견, 강임(降任), 휴직, 직위해제, 정직(停職), 복직, 면직, 해임 및 파면을 말한다.

제16조(이사회의 기능)

① 이사회는 다음 각호의 사항을 심의·의결한다.

5. 학교법인이 설치한 사립학교의 장 및 교원의 임용에 관한 사항

제53조의2(학교의 장이 아닌 교원의 임용)

① 각급학교의 교원은 당해 학교법인 또는 사립학교경영자가 임용하되, 다음 각호의 1에 의하여야 한다.

1. 학교법인 및 법인인 사립학교경영자가 설치·경영하는 사립학교의 교원의 임용은 당해 학교의 장의 제청으로 이사회의 의결을 거쳐야 한다.

제55조(복무)

① 사립학교의 교원의 복무에 관하여는 국·공립학교의 교원에 관한 규정을 준용한다.

제61조(징계의 사유 및 종류)

① 사립학교의 교원이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 당해 교원의 임용권자는 징계의결의 요구를 하여야 하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.

1. 이 법과 기타 교육관계법령에 위반하여 교원의 본분에 배치되는 행위를 한 때
2. 직무상의 의무에 위반하거나 직무를 태만히 한 때
3. 직무의 내외를 불문하고 교원으로서의 품위를 손상하는 행위를 한 때



② 징계는 파면·해임·정직·감봉·견책으로 한다.

제64조(징계의결의 요구)

사립학교의 교원의 임용권자는 그 소속교원중에 제61조제1항의 징계사유에 해당하는 자가 있을 때에는 미리 충분한 조사를 한 후 당해 징계사건을 관할하는 교원징계위원회에 그 징계의결을 요구하여야 한다.

제66조(징계의결)

- ① 교원징계위원회는 징계사건을 심의한 결과 징계를 의결하였을 때에는 주문(主文)과 이유를 적은 징계의결서를 작성하여 임용권자에게 보내어 알려야 한다.
- ② 제1항의 징계의결은 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 재적위원 과반수의 찬성으로 하여야 한다.
- ③ 임용권자가 제1항의 징계의결서를 받았을 때에는 제66조의2제2항에 따라 재심의를 요구받은 경우를 제외하고는 징계의결서를 받은 날부터 15일 이내에 그 의결 내용에 따라 징계처분을 하여야 한다. 이 경우 임용권자는 징계처분의 사유를 적은 결정서를 해당 교원에게 교부하여야 한다.

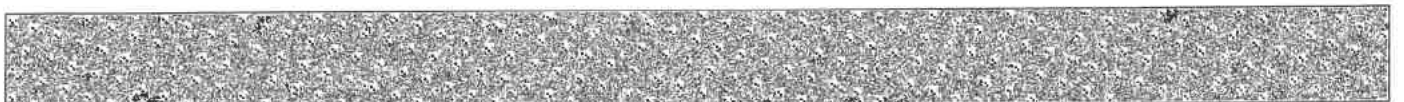
▣ 사립학교법 시행령

제25조(교원의 징계의결의 요구)

법 제64조의 규정에 의한 사립학교의 교원에 대한 징계의결의 요구서에는 다음의 서류를 첨부하여야 한다.

1. 징계혐의자의 인적사항을 기재한 서류
2. 징계의 종류와 양을 기재한 서류
3. 징계사유서와 징계요구자의 의견서
4. 징계혐의사실을 입증하는 증거서류
5. 징계혐의자의 이력서
6. 근무성적표

▣ 국가공무원법





제56조(성실 의무)

모든 공무원은 법령을 준수하며 성실히 직무를 수행하여야 한다.

제63조(품위 유지의 의무)

공무원은 직무의 내외를 불문하고 그 품위가 손상되는 행위를 하여서는 아니 된다.

▣ 구 교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙(2019. 3. 18. 교육부령 제178호로 일부개정되기 전의 것)

제2조(징계의 기준)

- ① 「교육공무원 징계령」 제2조제1항에 따른 교육공무원징계위원회(이하 "징계위원회"라 한다)는 징계혐의자의 비위(非違) 유형, 비위 정도 및 과실의 경중(輕重)과 평소 행실, 근무성적, 공적(功績), 뉘우치는 정도 또는 그 밖의 정상(情狀) 등을 참작하여 별표의 징계기준에 따라 징계를 의결하여야 한다.

[별표] <개정 2017. 7. 26.>

징계기준(제2조제1항 관련)

비위의 유형 \ 비위의 정도 및 과실	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실인 경우 또는 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실인 경우 또는 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
1. 성실의무 위반 라. 시험문제를 유출하거나 학생의 성적을 조작하는 등 학생 생활기록부 허위사실 기재 또는 부당 정정과 관련한 비위	파면	해임	해임-강등-정직	감봉-견책

끝.





정보입니다.

2020. 9. 21.

서울행정법원

법원주사 박성환



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 제 71조의 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.