



수 원 고 등 법 원

제 2 행 정 부

판 결

사 건 2019누14229 해임처분취소

원고, 피항소인

[Redacted]

소송대리인 법무법인 길상

담당변호사 박성혜

피고, 항소인

경기도교육감

[Redacted]

제 1 심 판 결

수원지방법원 2019. 11. 28. 선고 2019구합62711 판결

변 론 종 결

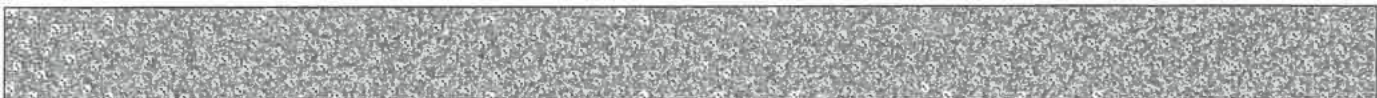
2020. 4. 29.

판 결 선 고

2020. 5. 27.

주 문

1. 제1심판결을 취소한다.
2. 원고의 청구를 기각한다.





3. 소송총비용은 원고가 부담한다.

청구취지 및 항소취지

1. 청구취지

피고가 2018. 8. 27. 원고에 대하여 한 해임처분을 취소한다.

2. 항소취지

주문과 같다.

이 유

1. 처분의 경위

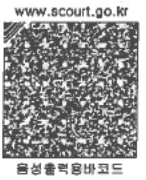
가. 원고는 1985. 3. 1. 초등학교 교사로 임용되었고, 2017. 9. 1.부터 [REDACTED] 초등학교에서 교장으로 근무하였다.

나. 원고는 2018. 2. 18. 11:30경 술에 취한 상태로 성남시 중원구 성남동에 있는 모란역 부근에서 윤OO가 운행하는 경기 32바 2251호 택시에 승차하여 이동하던 중 윤OO의 손을 2회 만지고, '당신 고추를 만지고 싶다'는 등의 말을 하였다(이하 '이 사건 비위행위'라 한다).

다. 이 사건 비위행위에 대한 수사의 경과

1) 윤OO는 2018. 2. 19. 경기성남중원경찰서에 '2018. 2. 18. 11:30경 모란역 택시 정류장에서 승차한 남자승객분이 손을 3~4차례에 걸쳐 만지고, 성기 부분을 만지려 하고, 흉측한 말까지 해서 처벌을 원한다'는 내용의 진정서를 제출하였고, 이후 그 남자 승객의 신원이 원고로 확인됨에 따라 원고는 강제추행 사건의 피의자로 입건되었다.





2) 윤OO가 수사기관에 제출한 블랙박스 내 음성파일에는, 윤OO가 '가만히 계세요' 라고 말하고 원고는 '왜 자꾸 잡고 싶은데, 고추도 만지고 싶고, 어.. 나는 당신 고추 어떻게 생겼는지..'라고 말한 내용이 녹음되어 있었다.

3) 원고는 2018. 3. 15. 윤OO와 합의서를 작성하였다. 위 합의서에는 사건의 내용에 대해 '가해자가 피해자의 손을 만지고 신체 일부를 만지고 싶다고 하고 그 크기를 알 수 있다는 등 성적인 추행을 함'으로 기재되어 있고, 합의내용에도 '가해자는 피해자의 성적 추행을 당한 것에 대해 깊이 공감한다'는 취지가 기재되어 있다.

4) 원고는 2018. 3. 30. 위 강제추행 피의사건(수원지방검찰청 성남지청 2018년 형제10926호)에 관하여 '추행의 정도가 중하지 않은 점, 피해자와 합의하여 피해자가 처벌을 원하지 않는 점, 피의자가 범행을 깊이 반성하고 재범방지를 위한 교육프로그램에 성실히 참여할 것을 다짐하는 점' 등을 이유로 교육이수조건부 기소유예 처분을 받았다.

라. 원고에 대한 해임처분의 경위

1) 경기도교육공무원 일반징계위원회는 2018. 8. 17. 원고에 대하여 이 사건 비위 행위를 이유로, 국가공무원법 제63조, 제78조, 교육공무원 징계령 제15조의2, 구 교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙(2019. 3. 18. 교육부령 제178호로 개정되기 전의 것) 제2조 [별표] 징계기준(이하 '이 사건 징계기준'이라고 한다) 제7호 '품위유지의무 위반'의 라.목 '성폭력'을 적용하여 해임을 의결하였다.

2) 피고는 2018. 8. 27. 원고에 대하여 전항의 의결에 따라 해임의 징계처분을 하였다(이하 '이 사건 징계처분'이라고 한다).

3) 이에 원고는 2018. 9. 17. 교원소청심사위원회에 이 사건 징계처분의 취소를 구



하는 심사청구를 하였는데, 2018. 12. 5. 그 청구가 기각되었다.

마. 이 사건에 관계된 법령은 별지 '관계 법령' 기재와 같다.

[인정증거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2, 3, 6, 8, 9호증, 제11 내지 15호증의 각 기재, 을 제1호증의 1 내지 을 제2호증의 3의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 원고의 주장

가. 징계기준 적용의 위법

이 사건 비위행위는 형법상 강제추행죄의 구성요건에 해당하지 않는다. 따라서 이 사건 비위행위가 이 사건 징계기준 제7호 '품위유지의무 위반'의 라.목 '성폭력'에 해당함을 전제로 한 이 사건 징계처분은 위법하다.

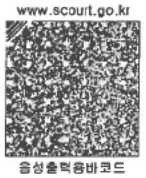
나. 징계양정의 과다

이 사건 비위행위가 이 사건 징계기준에서 정하고 있는 '성폭력'에 해당한다고 하더라도, 원고는 33년 동안 징계 처분을 받은 전력이 없는 점, 말기암 환자인 가족을 문병한 뒤 술을 마시고 돌아오는 길에 우발적으로 비위행위를 저질렀고 그 추행의 정도도 그리 중하지 않은 점, 피해자와 곧바로 합의하고 깊이 반성하는 점 등을 고려하면, 이 사건 징계처분은 비례원칙에 위반하는 등 재량권을 일탈·남용하여 위법하다.

3. 판 단

가. 이 사건 비위행위가 징계기준상의 '성폭력'에 해당하는지 여부

강제추행죄는 폭행행위 자체가 추행행위라고 인정되는 이른바 기습추행의 경우도 포함되고, 이 경우의 폭행은 반드시 상대방의 의사를 억압할 정도의 것임을 요하지 않고 상대방의 의사에 반하는 유형력의 행사가 있는 이상 그 힘의 대소강약을 불문한다 (대법원 2002. 4. 26. 선고 2001도2417 판결, 대법원 2019. 7. 11. 선고 2018도2614 판



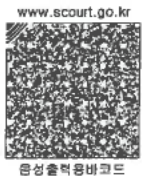
결 등 참조).

위 인정사실에 의하면, 이 사건 비위행위는 원고가 피해자인 택시기사 윤00의 명시적인 의사에 반하여 수차례 그의 손을 만지고 성기를 만지고 싶다는 등의 말을 하였다는 것이고, 이러한 원고의 행위로 인해 피해자가 상당한 성적수치심을 느꼈음도 인정된다. 그렇다면 앞서 본 법리에 비추어 볼 때, 이 사건 비위행위는 피해자가 동성이고 그 추행의 정도가 다소 약하다고 하더라도 강제추행의 구성요건을 모두 갖추었다고 인정되므로 이 사건 징계기준에서 정하고 있는 '성폭력'에 해당한다. 이 부분 원고의 주장은 이유 없다.

나. 징계양정이 과도한지 여부

1) 구 교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙이 2015. 4. 9. 교육부령 제61호로 개정되면서 종전의 성폭력 비위행위에 대한 징계양정의 범위를 '파면 - 견책'으로 폭넓게 규정하던 것을 '파면 - 해임'으로 강화하였다(이 사건 징계기준이다).

한편 교원의 경우 그 직업의 특성상 고도의 직업윤리의식 내지 도덕성뿐만 아니라 직무의 내외를 불문하고 가중된 품위유지의무가 요구되는 점, 특히 교원이 성폭력의 비위행위를 저지를 경우 이는 품위유지의무를 중대하게 위반한 것으로서 본인은 물론 교원사회 전체에 대한 국민의 신뢰를 실추시킬 우려가 크므로 해당 교원이 비위행위에 상응하는 불이익을 받지 아니하고 교육자로서의 직책을 그대로 수행하도록 하는 것은 적절하지 않다고 보이는 점, 강화된 징계양정 기준이 도입될 당시의 사회적 상황 및 성폭력범죄 행위에 대한 일반 국민의 법감정 등 여러 요소들을 종합하여 보면, 이 사건 징계기준이 비례의 원칙에 어긋난다거나 합리성을 갖추지 못하였다고는 보이지 않는다.



따라서 징계권자가 이 사건 징계기준을 적용하여 한 징계처분에 대하여는 선불리 사회통념상 현저하게 타당성을 잃었다거나 그 재량권을 남용하였다고 보아서는 아니 된다(대법원 2019. 12. 24. 선고 2019두48684 판결 참조).

2) 이 사건 징계기준은 성폭력으로 인한 품위유지의무 위반에 관하여 '비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우' 및 '비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우'의 징계를 모두 '파면'으로 정하고 있고, '비위의 정도가 약하고 경과실인 경우'의 징계를 '해임'으로 정하고 있다. 이 사건 비위행위는 원고가 택시운전을 하던 피해자를 강제추행한 것으로서 고의가 있는 경우에 해당하므로, 이 사건 징계기준을 그대로 적용할 경우 원고에 대한 징계는 '파면'으로 도출된다. 그러나 이 사건 징계처분은 도리어 원고에게 유리하도록 이보다 낮은 '해임'으로 정하였으므로, 이 사건 징계처분에 어떠한 위법이 있다고 볼 수 없다.

또한 원고가 우발적으로 이 사건 비위행위에 이른 점이나 원고의 근무기간, 공적, 표창 등 원고가 들고 있는 정상참작 사유들을 감안하더라도, 이 사건 비위행위로 인해 교원사회에 대한 국민의 신뢰가 실추된 정도, 원고가 교단에 복귀할 경우 학생들에게 미칠 영향 등을 고려하면, 원고가 이 사건 처분으로 인해 입게 되는 불이익의 정도가 이 사건 처분으로 인해 달성되는 공익상 필요보다 크다거나 이 사건 비위행위의 내용 및 그 정도에 비해 지나치게 가혹하여 객관적인 합리성을 결여함으로써 사회통념상 현저하게 타당성을 상실하였다고 보이지도 않는다. 이 부분 원고의 주장도 이유 없다.

4. 결 론

따라서 원고의 청구는 이유 없으므로 기각하여야 한다. 제1심판결은 이와 결론을 달리하여 부당하므로, 제1심판결을 취소하고 원고의 청구를 기각하기로 한다.



재판장

판사

김승표

김승표



판사

이연경

이연경

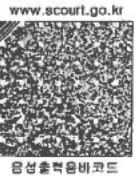


판사

김세용

김세용





<별지>

관계 법령

▣ 국가공무원법

제63조(품위 유지의 의무)

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

제78조(징계 사유)

- ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 징계 의결을 요구하여야 하고 그 징계 의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.
1. 이 법 및 이 법에 따른 명령을 위반한 경우
 2. 직무상의 의무(다른 법령에서 공무원의 신분으로 인하여 부과된 의무를 포함한다)를 위반하거나 직무를 태만히 한 때
 3. 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때

▣ 교육공무원법

제51조(징계의결의 요구)

- ① 교육기관, 교육행정기관, 지방자치단체 또는 교육연구기관의 장은 그 소속 교육공무원이 「국가공무원법」 제78조제1항 각 호의 징계사유 및 「지방공무원법」 제69조제1항 각 호의 징계사유에 해당한다고 인정하는 경우에는 지체 없이 해당 징계사건을 관할하는 징계위원회에 징계의결을 요구하여야 한다. 다만, 해당 징계사건을 관할하는 징계위원회가 상급기관에 설치되어 있는 경우에는 그 상급기관의 장에게 징계의결의 요구를 신청하여야 한다.
- ② 제1항의 경우에 징계의결 요구권자 자신에 관한 징계사건은 그 바로 위 감독청의 장이 징계의결을 요구한다.

▣ 교육공무원 징계령

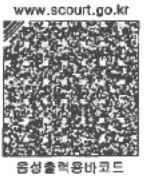
제15조(징계등의 양정)

징계위원회는 징계등 사건을 의결할 때에는 징계등 혐의자의 평소 행실, 근무성적, 공적(공적), 누우치는 정도, 징계등 요구의 내용, 그 밖의 사정을 고려해야 한다.

제15조의2(징계기준 등)

- ① 징계기준, 징계의 감경기준 등(이하 “징계기준등”이라 한다)은 교육부령으로 정한다.
- ② 일반징계위원회가 설치된 기관의 장은 징계기준의 범위에서 징계양정에 관한 사항을 정할 수 있다. 이 경우 해당 기관의 장은 교육부장관과 미리 협의해야 한다.





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

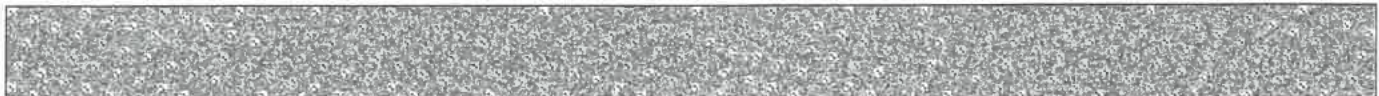
제2조(징계의 기준)

- ① 「교육공무원 징계령」 제2조제1항에 따른 교육공무원징계위원회(이하 "징계위원회"라 한다)는 징계 혐의자의 비위(비위) 유형, 비위 정도 및 과실의 경중(경중)과 평소 행실, 근무성적, 공적(공적), 누우치는 정도 또는 그 밖의 정상(정상) 등을 참작하여 별표의 징계기준에 따라 징계를 의결하여야 한다.
- ② 징계위원회가 징계 사건을 의결할 때에는 비위와 부조리를 척결함으로써 공무집행의 공정성 유지와 깨끗한 공직사회의 구현 및 기강 확립에 주력하고, 그 의결 대상이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 비위행위자는 물론 각 호에 규정된 사람에 대해서도 엄중히 책임을 물어야 한다.
 - 1. 의결 대상이 직무와 관련한 금품수수 비위 사건인 경우: 해당 비위와 관련된 감독자 및 그 비위행위의 제안·주선자
 - 2. 부작위 또는 직무태만으로 국민의 권익을 침해하거나 국가 재정상의 손실을 발생하게 한 비위 사건인 경우: 해당 비위와 관련된 감독자
- ③ 제1항에도 불구하고 비위의 정도가 악하고 과실로 인한 비위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에는 징계를 의결하지 아니할 수 있다.
 - 1. 국가적으로 이익이 되고 국민생활에 편익을 주는 정책 또는 소관 법령의 입법목적을 달성하기 위하여 필수적인 정책 등을 수립·집행하거나, 정책목표의 달성을 위하여 업무처리 절차·방식을 창의적으로 개선하는 등 성실하고 능동적으로 업무를 처리하는 과정에서 발생한 것으로 인정되는 경우
 - 2. 국가의 이익이나 국민생활에 큰 피해가 예견되어 이를 방지하기 위하여 정책을 적극적으로 수립·집행하는 과정에서 발생한 것으로서 정책을 수립·집행할 당시의 여건 또는 그 밖의 사회통념에 비추어 적법하게 처리될 것이라고 기대하기가 극히 곤란했던 것으로 인정되는 경우
 - 3. 제4조제2항에 따른 감경 제외 대상이 아닌 비위 중 직무와 관련이 없는 사고로 인한 비위로서 사회통념에 비추어 공무원의 품위를 손상하지 아니하였다고 인정되는 경우

[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 악하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실인 경우 또는 비위의 정도가 악하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
7. 품위유지의무 위반				
가. 성희롱	파면	파면-해임	강등-정직	감봉-견책
나. 성매매	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
다. 미성년자 또는 장애인에 대한 성매매	파면	파면	파면-해임	해임
라. 성폭력	파면	파면	파면-해임	해임





마. 미성년자 또는 장애인에 대한 성폭력	파면	파면	파면	파면-해임
바. 학생에 대한 상습적이고 심각한 신체적 폭력	파면	해임	해임-강등-정직	감봉-견책
사. 음주운전	비고 제7호에 따름			
아. 그 밖의 품위유지의무 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
비고				
1. 제1호사목에서 "연구부정행위"란 「학술진흥법」 제2조제5호에 따른 연구자에 해당하는 교육공무원이 같은 법 제15조에 따른 연구부정행위를 저지른 경우를 말한다.				
2. 제1호자목 및 제7호에서 "성희롱"이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱을 말한다.				
3. 제1호자목에서 "부정청탁에 따른 직무수행"이란 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제6조의 부정청탁에 따른 직무수행을 말한다.				
4. 제1호타목에서 "부정청탁"이란 「부정청탁 및 금품등 수수의 금지에 관한 법률」 제5조에 따른 부정청탁을 말한다.				
5. 제1호파목에서 "성과상여금"이란 「공무원수당 등에 관한 규정」 제7조의2제10항에 따른 성과상여금을 말한다.				
6. 비위행위가 청렴의무 위반에 해당하는 경우 그 징계기준은 「공무원 징계령 시행규칙」 별표 제1의2를 준용한다.				
7. 비위행위가 음주운전에 해당하는 경우 그 징계기준은 「공무원 징계령 시행규칙」 별표 제1의3을 준용한다.				

제4조(징계의 감경)

① 징계위원회는 징계의결이 요구된 사람에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공적이 있는 경우에는 징계를 감경할 수 있다. 다만, 교육공무원이 징계처분이나 이 규칙에 따른 경고를 받은 사실이 있는 경우에는 그 징계처분이나 경고처분 전의 공적은 감경대상 공적에서 제외한다.

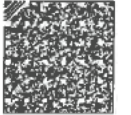
1. 「상훈법」에 따른 훈장 또는 포장을 받은 공적
2. 「정부표창규정」에 따라 국무총리 이상의 표창을 받은 공적[교사의 경우에는 중앙행정기관의 장인 청장(차관급 상당 기관장을 포함한다) 이상 또는 교육감 이상의 표창을 받은 공적]
3. 「모범공무원규정」에 따라 모범공무원으로 선발된 공적

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계를 감경할 수 없다. <개정 2012.5.1, 2013.2.28, 2015.4.9, 2015.12.18, 2017.3.24>

4. 다음 각 목의 범죄 또는 행위로 징계의 대상이 된 경우
 - 가. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 행위
 - 나. 「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 아동·청소년대상 성범죄 행위
 - 다. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매 행위
 - 라. 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱 행위

[전문개정 2017.3.24]





정본입니다.

2020. 5. 29.

수원고등법원

법원사무관 송종근



판결에 불복이 있을 때에는 이 정본을 송달받은 날(발송송달의 경우에는 발송한 날)부터 2주 이내에 상소장을 민사소송법 등 관계 법령에 따라 원심법원인 이 법원(수원고등법원)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.