www.scourt.go.kr
음성출력용바코드

인천지방법원 부천지원

신 청 합 의 부

결 정

사 건 2015카합331 징계효력정지가처분

채 권 자 [redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

채 무 자 학교법인 [redacted]대학교

[redacted]

[redacted]

소송대리인 법무법인 길상

담당변호사 오범석

주 문

1. 채무자가 2015. 9. 3. 채권자에 대하여 한 징계처분은 제1심 본안판결 선고시까지 그 효력을 정지한다.

2. 소송비용은 채무자가 부담한다.

신 청 취 지

주문과 같다.

이 유

1. 기초사실

기록 및 심문 전체의 취지를 종합하면 다음 각 사실이 소명된다.

가. 채권자는 2001. 9. 1. 채무자가 운영하는 [redacted]대학교(이하 '이 사건 대학'이라 한다)의 보육학과 전임강사로 임용된 이후 2003. 10. 1. 조교수로, 2007. 10. 1. 부교수로, 2013. 4. 1. 정교수로 각 승진임용되어 근무 중인 자이고, 채무자는 이 사건 대학을 설립·운영하는 학교법인이다.

나. 채무자 산하 교원징계위원회는 2015. 8. 28. 다음과 같은 사유로 채권자에 대한 정직 3월의 중징계를 의결하였고, 채무자는 2015. 9. 3. 위 의결에 따라 채권자에 대한 징계처분을 하였다(이하 '이 사건 징계처분'이라 한다).

1) 채플출석 불량 및 허위기재
- 교수의 권위를 존중하여 자율적으로 채플 출석사항을 기록하도록 한 학교정책을 악용하여 출석사항을 사실과 다르게 작성한 사실이 인정되고, 그 횟수의 과다함에 비추어 고의적인 허위문서 작성행위가 인정됨.
- 위와 같은 예배에 대한 경홀한 태도는 진리와 성결이라는 이 사건 대학의 교육이념을 준수하여야 하는 교수의 본분을 저버린 행위임.

2) 강의성실 불량
- 채권자는 전체 74개 과목의 전체출석율이 52% 정도이며, 이중 출석율 80% 미만인 과목이 66개 과목에 이름. 교양 현장실습 등 과목의 특수성을 제외한 순수 전공이론 과목 기준 49개 과목의 출석율은 61% 정도이며, 이중 41개 과목의 출석율이 80% 미만임. 위 징계사유는 이 사건 대학 차량출입기록과 학생들의 강의평가 내용을 토대로 하

여 충분히 징계사유로 인정됨.

- 징계혐의자의 위와 같은 행위는 교수로서의 본분을 망각한 행위이며, 학생들의 학습권을 중대하게 침해한 행위에 해당함.

다. 채권자는 이 사건 징계처분에 대하여 교원소청심사위원회에 2015. 9. 23. 소청심사를 청구하여 현재 계속 중이다.

라. 이 사건 대학의 정관, 교원인사규정 중 이 사건 징계처분과 관련된 부분을 발췌하면 다음과 같다(의미가 변경되지 아니하는 범위 내에서 오탈자를 수정하였다).

□ 정관

제57조(교원징계위원회의 조직)

① 교원징계위원회는 7인의 위원으로 조직한다.

② 교원징계위원회의 위원은 교원 또는 학교법인의 이사 중에서 이사회의 의결을 거쳐 이사장이 임명한다. 다만, 학교법인의 이사인 위원의 수가 위원의 2분의 1을 초과할 수 없다.

제61조의2(위원의 기피 등)

① 징계대상자는 교원징계위원회의 위원이 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 기피신청이 있는 때에는 위원회의 의결로 기피여부를 결정하여야 한다. 이 경우 기피신청을 받은 자는 그 의결에 참여하지 못한다.

③ 제61조의 규정에 의한 제척 또는 제1항의 규정에 의한 기피로 교원징계위원회의 출석위원이 재적위원의 3분의 2에 미달되어 징계사건을 심리할 수 없게 된 때에는 교원징계위원회의 위원장은 위원의 수가 재적위원 수의 3분의 2 이상이 될 수 있도록 위원의 임명권자에게 임시위원의 임명을 요청하여야 한다.

제63조(징계의결)

① 징계의결은 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 재적위원 과반수의 찬성으로 행하여야 한다.

② 교원징계위원회는 징계사건을 심리하고 징계를 의결한 때에는 주문과 사유를 기록한 징계의결서를 작성하고 이를 임명권자에게 통고하여야 한다.

③ 임명권자인 학교법인이 제2항의 통고를 받은 때에는 이사장은 그 통고를 받은 날로부터 15일 이내에 그 의결내용에 따라 징계처분을 하여야 한다.

④ 이사장은 징계처분의 사유를 기재한 결정서를 당해 교원에게 교부하여야 한다.

⑤ 교원징계위원회 회의는 공개하지 아니한다.

제64조의2 (징계사유의 시효) 징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날로부터 2년을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다. 단, 금품 및 향응수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년으로 한다.

□ 교원인사규정

제30조 (징계) 교직원이 다음 각 호에 해당될 때에는 총장의 요청에 의거 이사장이 징계위원회의 의결을 거쳐 파면, 해임, 정직, 감봉 또는 견책의 징계를 할 수 있다.

1. 본 대학교의 교육이념과 신조에 위배된 때
2. 사립학교법과 기타 교육관계법령에 위반하여 교직원의 본분에 배치되는 행위를 한 때
3. 직무상 의무를 위반하거나 직무를 태만히 한 때
4. 직무의 내외를 불문하고 교직원으로서의 품위를 손상하는 행위를 한 때

2. 채권자의 주장 요지

채권자는 다음과 같이 이 사건 징계처분에 절차적·실체적 하자가 있음을 주장하며, 그 효력정지를 구하는 가처분을 신청하였다.

가. 절차적 하자

1) 채권자에 대한 징계절차는 특정인에 대한 표적조사로 개시된 것이어서 위법하다.

2) 채권자에 대한 교원징계위원회의 의결시 징계조사위원으로 활동하였던 자가 징계위원으로 임명되었고, 채권자가 이에 대하여 기피신청을 함으로써 의결절차가 연기·정회를 수차례 거듭하였는바, 제대로 된 심리가 이루어지지 아니하였음에도 무리하게 채권자에 대한 징계의결을 강행하였다.

나. 실체적 하자

1) 채무자는 채권자에 대한 징계사유로 채플출석 불량 및 허위기재, 강의성실

불량을 들고 있는데, 그 기간이 명시되어 있지 아니한 채 막연히 오랜기간 동안 비위 사실이 저질러졌다고 하고 있어 징계혐의사실이 특정되어 있다고 보기 어렵고, 채무자가 자료로 들고 있는 차량출입기록에 오류가 많을 수 있음에도 이를 근거로 채권자에 대하여 이 사건 징계처분을 한 것은 위법하다.

2) 이 사건 징계처분으로 인하여 교수로서의 직위활동과 권능을 정지당하였을 뿐만 아니라 연구활동 및 채권자가 맡고 있는 다른 대외활동 업무, 즉 보육교사교육원 원장, 한국아동권리학회 회장 등의 직무수행까지 중단되는 심각한 불이익을 입게 되었는바, 이 사건 징계처분은 징계사유에 비추어 그 정도가 지나치게 무거워 부당하다.

3. 판단

가. 절차적 하자의 존부에 관하여

살피건대, 기록 및 심문 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사정들, 즉 ① 채권자에 대한 징계조사 등 징계절차가 개시된 단서에 있어서 어떠한 위법이 있다거나 채권자를 향한 표적조사로 이루어졌다고 볼 수 없는 점, ② 사립학교법 등 관계법령에 비추어 볼 때 징계조사위원이었던 사실이 징계위원으로 임명될 수 없는 제척사유에 해당한다거나 위법한 징계위원 구성이라고 볼 수 없는 점, ③ 채권자가 일부 징계위원에 대하여 기피신청을 한 사실이 인정되나, 이 사건 대학의 정관 규정에 의하면 징계위원에 대한 기피신청이 있을 경우 그 기피신청을 받은 징계위원을 제외하고 나머지 위원들만으로 교원징계위원회의 의결로써 기피여부를 결정하도록 규정하고 있는바(위 정관 제61조의2), 이 사건에서 위와 같은 징계의결시 기피절차에 관한 규정을 위반한 사정을 찾을 수 없는 점 등에 비추어 보면, 이 사건 징계처분에는 어떠한 절차적 하자가 있다고 볼 수 없다. 따라서 채권자의 이 부분 주장은 이유 없다.

나. 실체적 하자의 존부에 관하여

1) 징계사유가 존재하는지 여부

가) 징계혐의사실의 특정 여부

기록 및 심문 전체의 취지를 종합하면, 채무자는 2015. 3. 25.부터 2015. 6. 5.까지의 징계조사결과를 토대로, 2015. 6. 12. 이 사건 대학 징계위원회에 채권자에 대한 징계의결요구를 하였는데, 같은 날 채권자에게 징계의결요구 사유를 통보하였고, 그 통보서에는 위 징계의결요구서 사본이 첨부되어 있었던 사실, 채무자는 2015. 7. 10. 채권자에게 '징계사유서의 보충설명'이라는 제목의 공문을 발송하였고, 위 공문에는 이 사건 징계사유가 된 채플출석 및 강의실시 여부에 관한 조사대상 기간(2011년도 2학기부터 2014년도 2학기까지), 근거자료(차량출입기록, 채플출석 자필 신고기록, 수강생들의 강의평가)와 그 자료에 기재된 내용들을 상당히 구체적으로 열거하고 있는 사실이 각 소명된다.

위 소명사실에 의하면, 채권자는 징계혐의사실을 충분히 알았다고 봄이 상당하고 채권자의 방어권 보장에 부당한 침해가 발생할 정도로 징계혐의사실이 특정되지 아니하였다고 보기는 어렵다. 따라서 채권자의 이 부분 주장도 이유 없다.

나) 징계사유의 정당성 여부

(1) 먼저, '채플출석 불량 및 허위기재'를 징계사유로 삼은 것에 관하여 살피건대, ① 채플출석은 이 사건 대학의 교수업적평가시 봉사영역평가(이 사건 대학의 '교수업적평가 시행세칙' 제8조 참조), 승진심사시 근태평가(이 사건 대학의 '교원 인사승진에 관한 내규' 제5조 제4호 및 [별표1] 참조) 등에 있어 한 요소로 반영되고 있을 뿐, 채무자가 제출한 모든 자료들을 종합하여 보더라도 채플출석이 이 사건 교원으로

서의 직무상 의무라거나 강제된다고 보기는 부족한 점, ② 이 사건 대학이 기독교의 교리 및 기독교대한성결교 교단의 정신을 기본설립이념으로 삼고 있으며, 이에 부합하고 위 이념에 동의하는 자들을 교원 및 직원으로 채용하고 있으나, 채플에 참석하지 아니한다는 사정만으로 위 이념에 배치된다거나 이를 반대한다고 단정하기는 어려운 점, ③ 채무자는 채플참석 여부에 대한 서명을 참석자 개인 스스로 하도록 하고 있는데, 차량출입기록 자체에 오류발생의 가능성이 존재하고 또한 교직원이 개별로 어떠한 출근방법을 선택하느냐에 따라 차량출입기록이 실체 출근여부와 상이할 여지가 충분하므로, 차량출입기록만으로는 출근여부 또는 채플참석여부를 단정한다는 것은 불합리한 점, ④ 설령 채무자가 채플출석기록을 허위로 작성하였다고 하더라도 일종의 사문서에 대한 무형위조에 해당하는 이상 형사처벌의 대상이 된다고 보기도 어렵고, 징계처분에 처해질 만큼 그 위법성이 크다고 볼 수도 없는 점 등에 비추어 보면, 이 사건 징계사유 중 하나인 채플출석 불량 및 허위기재는 사립학교법 제61조 제1항 각호 및 이 사건 대학의 교원인사규정 제30조 각호 소정의 징계사유에 해당한다고 보기 어렵다.

(2) 반면, 강의성실 불량을 징계사유로 삼은 것에 관하여 살피건대, ① 교수는 연구뿐만 아니라 강의를 업으로 하며 자신의 연구를 바탕으로 수강생들에게 고등교육 수준의 이론·경험을 전달하는 것을 직무상 의무로 하는바, 이는 곧 수강생들의 수업권과도 직결되는 문제인 점, ② 앞서 본 바와 같이 차량출입기록은 그 자체만으로는 신빙성이 높다고 보기는 어렵지만, 채무자는 수강생들의 강의평가 자료까지 더하여 이를 근거로 채권자의 징계혐의사실을 소명하고 있는 점, ③ 위 강의평가 자료에 의하면, 채권자가 수업에서의 지각 및 결강이 잦은 편이고 이러한 사정들이 수강생들에게 있어 큰 불만으로 나타나고 있음을 충분히 알 수 있으며, 2013년도 1학기 이후부터는

수강생들의 유사한 지적이 상당히 증가되었음을 확인할 수 있어, 이는 채권자가 교수로서의 직무상 의무를 태만히 하였다고 인정하기 충분한 점 등에 비추어 보면, 채무자가 채권자의 강의성실 불량을 이 사건 징계사유로 삼은 것은 정당하다고 할 것이다.

(3) 다만, 이 사건에서 채무자는 채권자에 대한 징계혐의사실을 2011년도 2학기부터 2014년도 2학기까지로 특정하고 있으나, 이 사건 대학의 정관에 의하면 징계시효를 2년으로 정하고 있으므로(위 정관 제64조의2 본문 참조), 이 사건 징계처분 중 채권자에 대한 징계의결요구가 있기 2년 이전인 2013. 6. 12.까지의 사유는 이 사건 징계사유로 삼을 수 없다.

2) 징계양정이 정당한지 여부

가) 징계권의 행사가 임용권자의 재량에 맡겨진 것이라고 하여도 공익적 목적을 위하여 징계권을 행사하여야 할 공익의 원칙에 반하거나 일반적으로 징계사유로 삼은 비행의 정도에 비하여 균형을 잃은 과중한 징계처분을 선택함으로써 비례의 원칙에 위반하거나 또는 합리적인 사유 없이 같은 정도의 비행에 대하여 일반적으로 적용하여 온 기준과 어긋나게 공평을 잃은 징계처분을 선택함으로써 평등의 원칙에 위반한 경우에 이러한 징계처분은 재량권의 한계를 벗어난 처분으로서 위법하다. 또한 징계처분이 재량권의 한계를 벗어난 것인지 여부를 판단함에 있어서는 피징계자의 평소의 소행, 근무성적, 징계처분 전력 이외에도 당해 징계처분사유 전후에 저지른 징계사유로 되지 아니한 비위사실도 징계양정에 있어서의 참고자료가 될 수 있다(대법원 2004. 6. 25. 선고 2002다51555 판결 등 참조).

나) 위 법리에 비추어 이 사건을 살피건대, 채권자가 징계절차 당시 징계혐의사실을 부인하고 반성하는 태도를 보이지 아니하였던 사정을 감안하더라도, ① 앞서

본 바와 같이 이 사건 징계처분 중 일부 사유(채플출석 불량 및 허위기재)에 대한 정당성을 인정할 수 없는 점, ② 이 사건 징계혐의사실 중에는 징계시효 규정에 위배되는 부분도 포함되어 있어 이는 제외되어야 하는 점, ③ 채권자가 과거에 별다른 징계처분을 받은 적이 없는 점, ④ 이 사건 징계처분으로 인하여 채권자가 교내·외로 맡고 있는 직책 및 역할에 미치는 불이익이 앞서 본 징계사유에 비하여 과도하다고 보이는 점 등을 종합하여 보면, 채권자에 대하여 정직 3월의 중징계를 내리는 것은 그 징계의 정도가 지나쳐 징계권자의 재량권의 범위를 벗어났다고 봄이 상당하다.

다. 소결론

따라서 이 사건 징계처분은 일부 징계사유가 인정되기는 하나 징계양정에 있어 부당하다고 판단되므로 채권자에게는 이 사건 징계처분의 효력정지를 구하기 위한 피보전권리가 있음이 소명되고, 나아가 채권자가 이 사건 징계처분에 따라 직무범위, 급여 등에 있어 불이익을 받고 있으므로 그 보전의 필요성 또한 소명된다.

4. 결론

그렇다면 채권자의 이 사건 신청은 이유 있으므로 이를 인용하기로 하여 주문과 같이 결정한다.

2015. 11. 19.

재 판 장 판 사 김 승 정

판 사 강 민 정

판 사 유 철 희

※ 1. 이 가처분 결정은 채권자가 제출한 소명자료를 기초로 판단한 것입니다.
2. 채무자는 이 결정에 불복이 있을 경우 가처분이의나 취소신청을 이 법원에 제기할 수 있습니다.

www.scourt.go.kr
음성출력용바코드

정본입니다.

2015. 11. 20.

인천지방법원 부천지원

법원주사보 손대현 (인)

※ 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.

2015-0059633601-2247B
위변조 방지용 바코드 입니다.