

교원인사 법적 쟁점 100선
, 재임용 심사, 면직, 직위해제 처분을 중심으로

교원인사 법적 쟁점 100선
, 재임용 심사, 면직, 직위해제 처분을 중심으로

1판 제1쇄 발행 2014년 9월
지은이 오범석
펴낸곳 도서출판 법과 교육 [EduLaw & Yun]
출판등록 2012.2.17. 제2012-000015호
주소 경기도 성남시 분당구 탄천로 95번지 425-2002
전화 02-592-2224
전자메일 yoonsc30@hanmail.net

© 오범석 2014
Printed by Korea

정가 30,000원
ISBN 978-89-968792-4-4- 93360

책은 바꾸어드립니다.
이 책은 저작권법의 보호를 받는 저작물이므로 무단 전재와 복제를 금하며,
이 책의 전부 또는 일부를 이용하려면 반드시 사전에 법과 교육의 동의를 받아야 합니다.

사립 학교 교원 인사 법적 쟁점 100선

징계, 재임용 심사, 면직, 직위해제 처분을 중심으로

변호사 오범석 지음

도서출판 법과 교육

지난 10여 년간 대학의 고문변호사로 활동하면서 교원의 인사에 관한 많은 사건들을 다루게 되었습니다. 때로는 학교의 입장에서 때로는 교원의 입장에서 사건을 진행하면서 교원인사에 관하여 절차를 준수한다는 것이 얼마나 중요한 것인지를 깨닫게 되었습니다.

학교는 인사에 관한 처분을 함에 있어 법에 정해진 절차를 준수하지 않는 경우 다시 같은 절차를 반복해야 하는 경제적 낭비를 초래하게 되고, 교원으로서 불리한 처분을 받는 과정에서 충분한 절차상의 보호를 받지 못하면 학교와의 다툼을 통해서 권리를 회복할 수밖에 없으므로, 학교나 교원 양자 모두에게 바람직한 일은 아니었습니다.

이 책은 대학은 물론 일반 초·중·고 사립학교에서 교원의 인사에 관한 처분을 함에 있어 반드시 숙지해야 하는 절차에 관한 내용을 위주로 서술하였습니다. 학교는 사립학교법과 학교의 규정에서 정한 절차를 준수한다면 절차상의 하자로 인하여 같은 절차를 반복하는 시간의 낭비를 줄일 수 있으며, 누구나 받아들일 수 있는 정당하고도 적법한 인사에 관한 처분을 할 수 있을 것입니다.

이 책은 교원의 인사에 관한 많은 부분을 차지하고 있는 징계절차에 관하여 많은 지면을 할애하였으며 특히 징계와 관련해서는 소청의 결정 사례를 소개함으로써 징계의 양정도도 만전을 기할 수 있도록 하였습니다.

대학의 경우는 교원의 책임용에 관한 부분을 참고할 수 있도록 책임용 심사

관련한 절차를 총 망라하였습니다.

이 책은 교과서가 아닌 실무자의 참고서이므로 어려운 표현이나 법적인 용어는 가급적 피하여 학교의 인사담당자가 해당 부분을 참고하면 곧바로 실무에 적용할 수 있도록 하였습니다. 또한 가급적 관련법령과 판결 또는 소청의 결정문을 표시하여 어떠한 근거에서 절차가 이루어지는지에 관한 궁금증을 해소하고자 노력하였습니다.

이 책을 통해 학교와 교원 모두가 쓸데없는 소모전과 낭비를 줄이고 합리적인 학교의 인사를 통해 서로 화합하고 발전할 수 있는 길을 도모하기를 소망합니다.

아울러 이 책이 출간되도록 도움을 주신 윤성철 변호사에게 감사드리며, 이 자리에까지 올 수 있도록 물심양면으로 지원해 주신 어머님과 아내 전은경 그리고 이제 막 걸음마를 시작한 아들 승준이, 그리고 항상 든든한 지원군이 되어 주신 장인 장모님에게 사랑과 고마움을 보냅니다.

2014년 8월 서초동 사무실에서
변호사 오범석 올림

목차 |

5

PART 1

- 001. 사립학교 징계절차의 흐름도 13
- 002. 징계의 제청 14
- 003. 징계의결요구권자 16
- 004. 해임이나 파면의 징계의결 요구 시 주의점 19
- 005. 징계의결요구사유의 통지 22
- 006. 징계의결 요구사유 설명서의 기재의 정도 24
- 007. 징계의결 요구의 철회 26
- 008. 교원징계위원회의 구성 28
- 009. 기피신청 30
- 010. 기피신청에 대한 의결 32
- 011. 사립학교법 시행령 제24조의 8 제3항의 해석 34
- 012. 교원징계위원회 소명기회 36
- 013. 출석통지서의 수령 여부를 반드시 확인 38
- 014. 교원징계위원회 진술권의 포기 41
- 015. 징계사유의 추가 43
- 016. 징계의결의 정족수 45
- 017. 진술을 청취하지 않은 위원이 참여한 징계의결 47
- 018. 징계의결 기한 49
- 019. 징계의결서의 통보 51
- 020. 징계양정 54
- 021. 징계시효 58
- 022. 징계시효-포괄일죄 60

- 023. 특례-소청결정, 법원 판결 후의 재징계절차와 징계시효 62
- 024. 징계시효-면직 처분 무효 또는 취소 후 징계절차 진행 65
- 025. 논문표절과 징계시효 68
- 026. 징계시효 지난 비위행위 징계양정 판단자료 70
- 027. 교육청의 사립학교에 대한 징계의 요구 72
- 028. 징계처분 후 징계권자가 징계처분을 취소할 수 있는지 74
- 029. 교육청 등의 직권해임 요청 76
- 030. 절차상 하자로 인한 징계의 취소 79
- 031. 일사부재리 81

PART 2 관련된 소청 결정례

- 032. 총장의 허가 없는 겸직 85
- 033. 무단결강, 강의계획 미준수 등 88
- 034. 지도교수로서 논문지도의무 위반 등 90
- 035. 자신의 박사학위 논문을 인용표시 없이 새 논문에 사용 92
- 036. 지도학생 논문을 원저자를 제외하고 논문집에 투고 94
- 037. 출판물에 의한 명예훼손 96
- 038. 국내출장명령으로 무단 국외여행 99
- 039. 학생들 뺨에 뽀뽀하는 등 성추행 101
- 040. 음주운전 사고 후 미조치 104
- 041. 무단결강, 학과운영비 사적사용, 현장견학비 횡령 106
- 042. 동료직원에게 상해를 입힘 108
- 043. 타인의 편지로 연구실적물(교재)을 표절 110
- 044. 사직원이 수리되지 않은 상태에서 타 대학에 임용됨 112
- 045. 연구비 부당집행 115
- 046. 교수채용과 관련하여 금품공여 117
- 047. 교수채용과 관련한 금품수수 및 연구비 편취 119
- 048. 지속적인 무단결근 121
- 049. 업자로부터 금품을 수수하고 허위보고서를 작성해줌 123
- 050. 제자인 대학원생들의 장학금을 회유와 압박으로 갈취(총 1천2백여만원) 125

- 051. 심사의 대상이 되는 교원 129
- 052. 정년트랙 교원과 비정년트랙 교원 131
- 053. 재임용 심사 청구권의 포기가 가능한지 133
- 054. 재임용 심사절차 ① 임용기간 만료 통지 136
- 055. 재임용 심사절차 ② 재임용심의 신청 138
- 056. 재임용 심사절차 ③ 업적의 제출 및 심사 140
- 057. 재임용 심사절차 ④ 심사결과의 2월전 통보 142
- 058. 재임용 심사절차 ⑤ 심사결과의 구체적 통보 144
- 059. 재임용 심사절차 ⑥ 소명기회의 부여 146
- 060. 재임용 심사절차 ⑦ 심의 후 거부처분의 과정 148
- 061. 재임용거부결정의 통지권자 150
- 062. 재임용 심사기준 153
- 063. 평가기준을 내부적으로만 수립한 경우 156
- 064. 재임용 재심위원회에서 결정한 심사기준의 적용여부 158
- 065. 심사기준 소급적용의 문제 160
- 066. 재임용 심사 대상기간 162
- 067. 연구실적물의 제출기한 164
- 068. 연구실적물의 심사절차 166
- 069. 논문표절과 재임용거부처분 168
- 070. 교원인사위원회의 재임용 심사결과와 이사회 의결이 상반되는 경우 170
- 071. 승진임용과 재임용 기간의 기산점 172
- 072. 직급정년 규정 174
- 073. 징계사유와 재임용 심사의 관계 176
- 074. 재임용 취소 후 징계해임이 가능한지 178
- 075. 교원인사위원회 이전에 재임용 대상 교원 여부를 결정하는 경우 180
- 076. 재임용거부처분과 재임용취소처분의 구별 182
- 077. 승진임용 거부의 처분성 184
- 078. 재임용거부처분 무효와 손해배상 청구의 당부 186
- 079. 부당한 면직기간 고려하지 않은 심사의 위법성 190
- 080. 조건변경 재임용계약처분의 위법성 192
- 081. 재임용처분 일부 무효확인 청구 194

PART 4

- 082. 무효 사유 199
- 083. 사직의사의 철회 201
- 084. 직권면직-근무성적이 극히 불량한 때 203
- 085. 직권면직-인사기록에 있어서 부정한 채점·기재를 하거나 허위의 증명이나 진술을 한 때 206
- 086. 폐과면직 208
- 087. 직권면직의 절차 210
- 088. 당연퇴직 212
- 089. 국가공무원법 제33조 제6의 2를 사립학교 교원에게 적용할 수 있는지 214
- 090. 소속학과 폐과에 따른 직권면직 216
- 091. 학생대비 과원을 이유로 한 면직처분 219

PART 5 직위해제

- 092. 사립학교법-직위해제의 사유 223
- 093. 직위해제-직무수행 능력이 부족하거나 근무 성적이 극히 불량한 자, 교원으로서 근무 태도가 심히 불성실한 자 225
- 094. 직위해제-징계의결이 요구중인 자 227
- 095. 직위해제-형사사건으로 기소된 자(약식명령 청구된 자 제외) 229
- 096. 직위해제의 절차 231
- 097. 직위해제 처분-처분사유설명서의 교부 233
- 098. 직위해제-처분의 효력발생일 보다 늦게 통보한 경우 236
- 099. 징계의결 취소와 직위해제처분의 효력 238
- 100. 약식기소 후 정식재판 청구 240

부록 1 교원소청심사 관련 서식 243

부록 2 교원소청심사 처리절차 및 관련법령 253

저자 소개 272

PART 1

교원에 대한 징계절차에서
반드시 숙지해야 하는 절차상의 중요한 쟁점 요약

001. 징계절차의 흐름도
002. 징계의 제청
003. 징계의결요구권자
004. 해임이나 파면의 징계의결 요구 시 주의점
005. 징계의결요구사유의 통지
006. 징계의결 요구사유 설명서의 기재의 정도
007. 징계의결 요구의 철회
008. 교원징계위원회의 구성
009. 기피신청
010. 기피신청에 대한 의결
011. 사립학교법 시행령 제24조의 8 제3항의 해석
012. 교원징계위원회 소명기회
013. 출석통지서의 수령 여부를 반드시 확인
014. 교원징계위원회 진술권의 포기
015. 징계사유의 추가
016. 징계의결의 정족수
017. 진술을 청취하지 않은 위원이 참여한 징계의결
018. 징계의결 기한
019. 징계의결서의 통보
020. 징계양정
021. 징계시효
022. 징계시효-포괄일죄
023. 징계시효의 특례-소청결정, 법원 판결 후의 재징계절차와 징계시효
024. 징계시효-면직 처분 무효 또는 취소 후 징계절차 진행
025. 논문표절과 징계시효
026. 징계시효 지난 비위행위 징계양정 판단자료
027. 교육청의 사립학교에 대한 징계의 요구
028. 징계처분 후 징계권자가 징계처분을 취소할 수 있는지
029. 교육청 등의 직권해임 요청
030. 절차상 하자로 인한 징계의 취소
031. 일사부재리

002. 제청

징계절차를 진행함에 있어 교원인사위원회의 심의절차를 거친 후에 징계제청을 해야 하는지에 대하여 의문을 가질 수 있습니다. 교원인사위원회의 심의절차를 거치는 편이 추후 절차상의 논란을 피해갈 수 있으므로 특별한 사정이 없다면 생략할 필요는 없습니다. 그러나 교원인사위원회 심의를 하지 않더라도 이후 교원징계위원회에서 충분한 소명기회를 부여한다면 징계처분이 취소되지는 않으므로 부득이 교원인사위원회 심의를 거치지 않았다면 그리 크게 걱정할 필요까지는 없을 것입니다.

법령

— 사립학교법 제53조의3 (교원인사위원회)

- ① 각급학교(초등학교·고등기술학교·공민학교·고등공민학교·유치원과 이들에 준하는 각종학교를 제외한다)의 교원(학교의 장을 제외한다)의 임면 등 인사에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 당해 학교에 교원인사위원회를 둔다.

판결 -

— 서울행정법원 2004.4.28. 선고 2003구합6306

중전 사립학교법 제53조의 3 개정 전에도 학교법인이 파면 처분을 함에 있어 정관에 규정된 교원인사위원회의 심의 절차를 거치지 않은 것을 제외한 사립 학교법과 정관상 모든 절차를 준수하고, 징계절차에서 징계대상자에게 의견 진술 및 방어 기회를 충분히 주어진 사실관계가 인정되는 경우에 교원인사 위원회의 심의를 거치지 아니한 절차상의 하자가 실제관계에 어떠한 영향을 미쳤다고 볼 수 없어 절차상 하자에 의한 무효라고 볼 수 없다.

advice

진행함에 있어 가장 핵심적인 부분은 피징계자가 징계절차상의 불이익을 받았는지 여부와 그러한 절차상의 불이익이 실제관계에 어떠한 영향을 미쳤는지입니다. 그런데 사실상 교원인사위원회의 심의는 징계제청을 위한 사전절차 정도로 규정되어 있고, 징계사유의 인정이나 징계양정에 영향력을 행사하는 위원회가 아니므로 이 부분 심의를 생략했다 하더라도 곧바로 절차상 위법하다고 볼 수는 없습니다. 징계절차에 있어서 교원인사위원회의 역할보다는 징계위원회의 역할이 훨씬 더 중요하기 때문에 징계위원회에서 충분한 소명 기회가 있었다면 비록 교원인사위원회의 심의를 생략했다 하더라도 그 징계는 적법하다고 보는 것입니다.

003.

대한 징계의결요구권자는 당해 교원에 대한 임면권자입니다. 따라서 징계의결의 요구는 사립학교의 경우 임면권자인 이사장이 행하면 됩니다. 다만, 대학교육기관의 경우는 정관으로 교원의 임면권을 총장에게 위임할 수 있으므로 이 경우에는 총장이 징계요구권자가 되어야 합니다. 주의할 것은 총장에게 교원의 임면권이 위임되어 있는데 이사장이 징계의결을 요구하면 이는 위법하다는 것입니다.

법령

— 사립학교법 제64조 (징계의결의 요구)

사립학교의 교원의 임면권자는 그 소속교원 중에 제61조 제1항의 징계사유에 해당하는 자가 있을 때에는 미리 충분한 조사를 한 후 당해 징계사건을 관할하는 교원징계위원회에 그 징계의결을 요구하여야 한다.

— 사립학교법 제53조 (학교의 장의 임면)

① 각급학교의 장은 당해 학교를 설치·경영하는 학교법인 또는 사립학교경영자가 임면한다.

— 사립학교법 제53조의2 (학교의 장이 아닌 교원의 임면)

- ① 각급학교의 교원은 당해 학교법인 또는 사립학교경영자가 임면하
되, 다음 각호의 1에 의하여야 한다.
- ② 대학교육기관의 교원의 임면권은 당해 학교법인의 정관이 정하는 바에 의
하여 학교의 장에게 위임할 수 있다.

결정

— 교원소청 2010-155 결정

직위해제 없이 대기발령으로만 적시하였고, 직위해제처분사유설명서를 교
부하지 않은 위법이 있고, 임면권자가 아닌 총장이 처분한 것은 무효

advice

과정에서 이사장이 임면권자임에도 불구하고 총장 명의로
또는 부서장 명의로 징계의결요구서를 작성하여 절차상의 하자가 문제되는
경우가 종종 발생하므로, 항상 정관의 규정을 참조하여 징계의결의 요구는 교
원의 임면권자가 하도록 해야 할 것입니다.

징계의결요구서 서식

[제1호서식] <신설 1998.8.11.>

교육공무원징계의결요구서

인 적 사 항	① 성명	한글		② 소속		③ 직위(급)	
		한자		④ 주민등록번호		⑤ 재직기간	
	⑥ 주소						
⑦ 징 계 사 유							
⑧ 징 계 의 결 요 구 권 자 의 의 견							
<p>교육공무원징계령 제6조의 규정에 의하여 위와 같이 징계의결을 요구합니다.</p> <p style="text-align: center;">년 월 일</p> <p style="text-align: center;">징계위원회위원장 귀하 (징계의결요구권자) (인)</p>							

25011-04011일

210mm×297mm

98.6.10 승인

(전자복사용지 ; 재활용품)

004. 파면의 징계의결 요구 시 주의점

포인트

파면으로 징계의결을 요구하는 경우는 반드시 징계의결 요구 이전에 교원인사위원회 심의 및 학교장의 제청을 거쳐 이사회에서 의결을 해야 합니다. 징계의결 요구 시 해임, 파면 등 구체적인 징계양정을 적시하지 않고 중징계 의결을 요구하는 경우는 추후 징계위원회에서 해임 또는 파면의 의결 가능성이 있으므로 이 경우에도 사전에 이사회 의결을 거쳐야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제54조(임면에 관한 보고 및 해직등의 요구)

- ① 각급학교의 교원의 임면권자가 교원을 임면(각급학교의 장으로서 임기만료로 해임된 경우는 제외한다)한 때에는 임면한 날부터 7일 이내에 관할청에 보고하여야 한다.

— 사립학교법시행령 제23조 (교원의 임면보고)

법 제54조제1항에 따라 교원의 임면보고를 할 때에는 교육부장관이 정하여 고시하는 서식에 따른다. 다만, 고등학교 이하 각급학교 교원의 임면보고는 관할청이 정하여 고시하는 서류를 첨부하게 할 수 있다.

— 사립학교법시행령 제25조 (교원의 징계의결의 요구)

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

2. 징계의 종류와 양을 기재한 서류

판례

— 대법원 2000.10.13. 선고 98두8858 판결

○○대학 교원의 임면에 관한 사항은 학교법인 이사회의 심의·의결 사항인 것으로 규정되어 있지만, 파면·해임 등의 징계에 관하여는 임면권자인 학교법인이 당해 교원징계위원회에 징계의결을 요구하여 그 결과에 따라 징계를 하여야 하는 것으로 규정되어 있을 뿐 그 징계의결의 요구에 학교법인 이사회의 심의·의결이 필요한지 여부가 명시적으로 규정되어 있지 아니하나, 같은 법 제54조 제1항 과 같은법 시행령(1997.12.31. 대통령령 제15575호로 개정되기 전의 것) 제23조 제2항 에서 관할청에 대한 교원의 임면보고 사항 중에 해임보고를 포함시키는 한편, 당해 해임이 징계에 의한 것인 경우에는 그 해임보고서에 징계의결서 사본 외에 이사회 회의록 사본도 첨부하여야 하는 것으로 규정하고 있는 점과 같은법 시행령 제25조 에서 학교법인이 징계의결의 요구를 함에 있어 첨부하여야 할 서류에 징계의 종류와 양을 기재한 서류를 포함시키고 있는 점, 그리고 같은 법 제62조 제2항 에서 징계위원회는 학교법인의 이사가 그 위원의 2분의 1을 초과할 수 없는 것으로 규정함으로써 학교법인의 이사회와는 그 구성을 달리하도록 규정하고 있는 점 및 국가공무원법 제32조 와 공무원임용령 제2조 및 교육공무원법 제2조 제5항 등 관련 법령의 규정에서 ‘임면’ 또는 ‘임용’에는 징계로서 행하여지는 파면·해임도 포함되는 것으로 정의하고 있는 점 등에 비추어 보면, 사립학교법상 징계로서 행하여지는 파면·해임 역시 교원의 임면에 속하는 것으로서 그에 관한 징계의결의 요구에는 이사회의 심의·의결이 필요한 것으로 풀이된다.

결정

— 교원소청 2008-22 결정

교원의 임면에 해당하는 징계의결 요구 전 선행되어야 할 인사위원회 심의와 이사회 의결을 결여한 이 사건 처분은 임면권자의 자의적이고 주관적인 교원 임면을 배제하고 그 적정성을 확보하려는 사립학교법 제53조의 2 제1항 제1호, 피청구인 정관 제48조(인사위원회 기능) 제1항 제1호에 위배되는 것으로 이 부분 절차상 하자가 있다고 하겠다.

advice

요구를 하면서 징계의 양정을 해임이나 파면 또는 중징계로 요구 하는 경우라면 사전에 인사위원회와 이사회 의결을 거쳐서 해야 할 것입니다. 언뜻 보면 사전에 이사회 의결을 한다는 것이 상당히 이례적인 것으로 보일 수 있습니다. 그러나 사립학교의 경우 학교법인의 뜻에 따라 징계가 좌지우지 될 여지가 크다는 점을 감안하면, 교원인사위원회와 이사회 의결을 선행시켜 임면권자가 독단적으로 중징계의결을 할 수 없도록 제도적 장치를 마련했다고 이해하면 될 것입니다.

대한 징계의결요구 시 징계의결 요구사유 설명서를 반드시 징계대상자에게 송부해야 하며, 징계의결 요구사유 설명서를 송부하지 않게 되면 그 자체로 교원에 대한 징계는 위법하게 됩니다.

법령

— 사립학교법 제64조의 2

교원의 임면권자는 교원에 대한 징계의결을 요구할 때에는 징계의결요구와 동시에 징계대상자에게 징계사유를 기재한 설명서를 송부하여야 한다.

판례

— 대법원 1993.6.25. 선고 92누17426 판결

징계의결요구권자는 징계위원회에 징계의결을 요구함과 동시에 징계사유와 요구하는 징계종류 등을 기재한 공무원징계의결요구서 사본을 징계협약자에게 송부하도록 되어 있는 바, 이 규정의 취지는 징계협약자로 하여금 어떠한 사유로 징계에 회부되었는가를 사전에 알게 함으로써 징계위원회에서 그에 대한 방어를 하게 하려는 것으로 징계위원회에 출석하여 진술할 수 있는 권리와 함께 징계협약자의 방어권 보장을 위한 주요규정으로서 강행규정이므로

징계의결요구서 사본의 송부 없이 진행된 징계절차는 징계혐의자의 방어권 준비 및 행사에 지장이 없었다거나 징계혐의자가 이의 없이 징계위원회에 출석하여 변명하였다는 등의 특단의 사정이 인정되지 않는 이상 위법하다.

advice

징계의결요구사유 설명서의 수령을 거부하는 경우는 징계의결 요구권자로서는 규정에 따른 통보절차만 취하면 되고 더 이상 징계대상자에게 징계의결 요구사유 설명서를 송부하는 절차를 취할 필요는 없습니다.

006. 요구사유 설명서의 기재의 정도

요구사유 설명서를 송부했다 하더라도 그 기재의 정도가 매우 추상적이어서 징계대상자가 어떠한 사유로 징계에 회부되었는지를 구체적으로 알 수 없다면 절차상의 하자로 징계는 위법하다는 판단을 면할 수 없습니다.

따라서 징계사유는 항상 풀어서 구체적으로 적도록 해야 하며, 가급적 징계사유를 인정하게 된 근거와 적용법규도 함께 적도록 해야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제64조의 2(징계의결요구사유의 통지)

징계의결요구권자가 제64조의 규정에 의하여 징계의결을 요구할 때에는 징계의결요구와 동시에 징계대상자에게 징계사유를 기재한 설명서를 송부하여야 한다.

결정

— 교원소청 2007-448 결정

사립학교법 제64조(징계의결의 요구), 같은 법 제64조의 2(징계의결사유의 통지)와 같은 규정들은 교원의 신분보장과 관련된 것으로, 이 규정의 취지는 징계혐의자로 하여금 어떠한 사유로 징계에 회부되었는가를 사전에 알게 함

으로써 징계위원회에서 그에 대한 방어 준비를 하게 하려는 것으로 징계위원회에 출석하여 진술할 수 있는 권리와 함께 징계혐의자의 방어권 보장을 위한 주요규정으로서, 먼저 징계대상자가 언제, 어떻게, 어떠한 행위로 징계사유에 해당되는지 등에 대해 충분히 조사하여 구체화함으로써 쟁점사항을 명확히 하고, 또 이를 징계혐의자에게 송부함으로써 징계위원회에서 징계혐의자가 자신을 방어할 수 있도록 징계의결요구서에 징계사유를 구체적으로 기술하여야 한다.

advice

설명서는 징계위원회가 개최되기 전에 송부하여야 하며 피징계자가 충분한 방어를 할 수 있도록 충분한 시간적 여유를 두고 송부하여야 합니다. 그러나 반드시 징계의결요구와 동시에 할 필요까지는 없습니다.

기재례

징계대상자는 과 조교수로 재직 중인 자인 바, 교원은 품위를 유지해야 할 의무가 있음에도 불구하고 ○○○○년 ○○월 ○○일경 학생의 의사에 반하여 ○○○의 어깨에 손을 올리고 포옹을 하는 등 성적수치심을 느끼는 행위를 하였고, ○○○○년 ○○월 ○○일경 학생의 의사에 반하여 손을 잡고 볼에 뽀뽀를 하는 등 위와 같이 2회에 걸쳐 성추행을 한 사실이 있으므로 이는 사립학교법 및 교육공무원법의 규정에 따라 교원으로서의 품위를 손상시킨 행위로서 징계사유에 해당하므로 위 징계대상자에 대하여 징계의결을 요구하는 바입니다.

교원에 대하여 징계의결을 요구하였다가 그 후 발생된 사정에 의하여 징계의결 전에 징계의결요구를 철회할 수 있는지 문제될 수 있습니다. 징계의결이 있기 전에 당연퇴직 사유가 발생하면 사실상 징계를 진행할 필요성이 없게 되고, 징계사유에 변동이 발생한 경우는 징계의결요구사유를 다시 작성하여 징계의결을 요구할 필요가 있으므로 이 경우 관계법령에서 이를 금지하는 조항이 없다면 가능하다고 보아야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제64조 (징계의결의 요구)

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

판례

— 대법원 1980.5.13. 선고 79누388 판결

징계권자가 경찰관에 대하여 징계요구를 하였다가 이를 철회하고 다시 징계요구를 하여 파면결의를 한 경우 경찰공무원징계령에 이를 금지한 조문이 없

으므로 그 징계절차는 적법하다.

— 대법원 1981.1.13. 선고 80누28 판결
징계권자가 소속공무원에 대하여 징계요구를 하였다가 이를 철회하고 다시 징계요구를 하는 것에 대하여 본법 및 공무원징계령상 이를 금지한 조항이 없다.

advice

징계의결 요구를 철회하고 다시 하는 것에 대하여 이를 금지하는 조항은 없습니다. 또한 징계의결요구를 철회한 후 다시 정상적인 징계절차를 밟아 재징계의결을 요구하더라도 실질적으로 징계대상자에게 불이익한 점이 없다고 보여지므로 이를 금지할 이유는 없어 보입니다.

위원은 당해 학교의 교원 또는 학교법인의 이사 중에서 이 사회의 의결을 거쳐 학교법인 또는 사립학교 경영자가 임명하면 됩니다. 징계 위원은 5인 이상 9인 이하의 위원으로 구성되며, 학교법인의 경우 당해 학교 법인의 이사인 위원의 수가 전체위원의 2분의 1을 초과할 수 없습니다.

법령

— 사립학교법 제62조(교원징계위원회 설치)

- ① 사립학교의 교원의 징계사건 및 제54조의3제5항 각 호 외의 부분 단서에 따른 교원의 임명에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 그 임면권자의 구분에 따라 학교법인·사립학교경영자 및 당해 학교에 교원징계위원회를 둔다. 다만, 사립유치원 교원의 징계사건은 「교육공무원법」 제50조의 규정에 의하여 설치되는 교육공무원징계위원회에서 심의·의결한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 교원징계위원회는 5인 이상 9인 이하의 위원으로 구성하되, 그 위원은 당해 학교의 교원 또는 학교법인의 이사중에서 당해 학교법인 또는 사립학교경영자가 임명한다. 다만, 학교법인인 경우에는 당해 학교법인의 이사인 위원의 수가 전체위원의 2분의 1을 초과할 수 없다.

결정

— 교원소청 2003-98

결정요지: 피청구인은 징계대상자와 소속이 다른 학교의 교원인 위 박 모, 문 모, 강 모를 징계위원회 교원위원으로 임명함으로써 사립학교법 제62조제2항의 규정을 위반한 잘못이 있다 할 것이므로, 징계처분은 위법하게 구성된 징계위원회의 의결에 따른 것으로 그 절차상 하자가 있다 할 것이어서 정직1월처분을 취소함.

advice

위원의 임명절차에 하자가 있는 징계위원들로 구성된 교원징계위원회가 의결한 징계처분은 위법하게 됩니다. 따라서 타 학교 교원이 포함되어 있거나 교원 또는 이사가 아닌 자가 징계위원에 포함되어 있는 경우 및 이사회 의결 없이 임명된 징계위원이 포함된 징계절차도 절차상 위법하게 됩니다. 교원소청심사를 진행하게 되면 교원징계위원회 위원 임명에 관한 자료를 반드시 요구하므로 임명절차에 하자가 없도록 하여야 할 것입니다.

009.

교원징계위원회 위원이 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있습니다. 징계대상자의 기피신청이 있으면 징계위원회는 의결로서 기피여부를 결정해야 합니다. 의외로 징계처분에 있어 기피신청에 대한 의결절차의 하자로 징계처분 자체가 취소되는 경우가 많이 있으므로 주의해야 할 부분입니다.

법령

— 사립학교법 시행령 제24조의8 (위원의 기피등)

- ① 징계대상자는 교원징계위원회 위원이 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할만한 상당한 사유가 있을 때에는 그 사실을 서면으로 소명하고 기피를 신청할 수 있다.

판례

— 대법원 1981.2.26. 자 81마14 결정

법관기피 신청이 오직 소송의 지연내지 재판의 저해만을 목적으로 하는, 기피권의 남용에 해당하는 경우에는 당해 법관이 이를 각하하는 것도 소송제도의

적정한 운영을 위해 필요하다.

advice

징계대상자가 오직 징계절차를 지연시켜 징계를 모면하려는 의도로 기피신청을 하는 것이 명백하다고 판단된다면 정상적인 절차에 따라 처리하지 않고 교원징계위원회에서 이를 곧바로 각하처리 한다 하더라도 무방할 것입니다. 그러나 가급적 절차에 따라 기피여부의 결정을 하는 것이 절차상 하자를 예방할 수 있습니다.

010. 대한 의결

교원징계위원회 위원에 대하여 기피신청을 하면 교원징계 위원회는 의결로서 기피여부의 결정을 해야 합니다. 이 경우 기피신청을 받은 자는 그 의결에 참여하지 못합니다. 수인의 교원징계위원회 위원에 대한 기피 신청이 있는 경우 공통의 원인에 기인하지 않는 경우 기피신청을 당한 위원은 자신에 해당하는 기피 의결에만 참여할 수 없을 뿐이며 다른 기피의결에는 참여할 수 있습니다. 기피의결은 의사에 관한 일반관례에 따라 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결하면 될 것입니다.

법령

— 사립학교법 시행령 제24조의8 (위원의 기피등)

- ② 제1항의 규정에 의한 기피신청이 있는 때에는 위원회의 의결로 기피 여부를 결정하여야 한다. 이 경우 기피 신청을 받은 자는 그 의결에 참여하지 못한다.
- ③ 법 제63조의 규정에 의한 제척 또는 제1항의 규정에 의한 기피로 교원징계 위원회의 출석위원이 재적위원의 3분의2에 미달되어 징계사건을 심리할 수 없게 된 때에는 교원징계위원회의 위원장은 위원의 수가 재적위원수의 3분의 2이상이 될 수 있도록 위원의 임명권자에게 임시위원의 임명을 요청하여야 한다.

판례

— 대법원 1999.4.27. 선고 98다42547 판결

기피의결에 참여할 자격이 없는 위원이 기피의결에 참여하였으나 그 무자격 위원을 제외하고도 의결정족수가 충족되는 경우라 하더라도 그 기피의결은 무효라고 볼 것이다.

— 대법원 1999.4.27. 선고 98다42547 판결

사립학교법시행령상 기피의결의 정족수에 관하여는 아무런 규정이 없고, 사립학교법 제66조 제3항은 “제1항의 징계의결은 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 재적위원 과반수의 찬성으로 행하여야 한다.”고 규정하고 있는 바, 같은 법 제66조 제3항에서의 제1항의 징계의결이라 함은 징계사건의 심리 결과 징계처분 자체에 관하여 하는 의결만을 의미하는 것이므로, 기피의결에 관하여는 같은 법 제66조 제3항의 징계의결의 정족수에 관한 규정을 적용할 수 없고 의사議事에 관한 일반 판례에 의하여 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 할 수 있다고 보아야 한다.

advice

의사정족수 산정을 위한 출석위원회에는 포함되므로 기피의결을 함에 있어 교원징계위원회 재적위원 과반수 출석 여부를 산정함에 있어서는 기피대상자를 포함하여야 할 것입니다(1991.5.28. 선고 90다20084 판결). 또한 징계대상자가 4명의 위원에 대하여 기피신청을 하였는데 2명씩 기피사유가 다르다면 2명의 위원에 대한 기피여부의 의결 시 나머지 2명은 참여할 수 있습니다.

011. 시행령 제24조의 8 제3항의 해석

시행령 제24조의 8 제3항에서는 기피신청으로 인하여 교원징계위원회 출석위원이 재적위원의 3분의 2에 미달되어 징계사건을 심리할 수 없게 된 때에는 위원의 임명권자에게 재적위원 3분의 2가 될 수 있도록 임시위원의 임명을 요청하도록 규정하고 있습니다.

이 규정을 오해하여 교원징계위원회 징계위원 수인에 대하여 기피신청이 있는 경우 그 기피여부의 의결을 함에 있어서 재적위원 3분의 2가 필요한 것으로 보고 임명권자에게 임시위원의 임명을 요청하여 그 임시위원이 참여하여 기피의결을 하거나 징계의결에 참여하면 절차상의 위법사유가 발생할 수 있으므로 주의하여야 합니다.

위 규정의 취지는 위원에 대한 기피의결 결과 출석위원이 재적위원의 3분의 2에 미달되는 경우 징계위원수가 재적위원수의 3분의 2 이상이 될 수 있도록 임시위원을 임명하여야 하는 것을 규정한 것으로 보아야 합니다.

법령

— 사립학교법 시행령 제24조의8 제3항

법 제63조의 규정에 의한 제척 또는 제1항의 규정에 의한 기피로 교원징계위원

회의 출석위원이 재적위원의 3분의2에 미달되어 징계사건을 심리할 수 없게 된 때에는 교원징계위원회의 위원장은 위원의 수가 재적위원수의 3분의 2 이상이 될 수 있도록 위원의 임명권자에게 임시위원의 임명을 요청하여야 한다.

판례

— 대법원 1999.4.27. 선고 98다42547 판결

사립학교법시행령 제24조의 6 제3항에서 제1항의 규정에 의한 기피로 징계위원회의 출석위원이 재적위원의 3분의 2에 미달될 경우라 함은 같은 조 제1항 및 제2항의 규정 내용과 함께 보면 기피신청이 있는 때에는 위원회의 의결로 그 징계위원회 위원이 불공정한 의결을 할 우려가 있다고 인정할 만한 상당한 사유가 있는지의 여부에 관하여 결정을 하고 그 기피의결 결과로 출석위원이 재적위원의 3분의 2에 미달되는 경우 징계위원수가 재적위원수의 3분의 2 이상이 될 수 있도록 임시위원을 임명하여야 한다는 것을 규정한 것이고, 이와 달리 이를 단순히 제1항의 기피신청이 있을 때라고 보아 기피신청으로 인하여 징계위원수가 재적위원의 3분의 2에 미달될 때에는 3분의 2 이상이 될 수 있도록 임시위원을 임명하여야 하는 것은 아니다.

advice

관한 정족수와 징계의결에 관한 정족수를 구별하고 여러 위원에 대한 기피신청이 있더라도 기피의결을 함에 있어서는 당해 기피사유에 해당하는 위원을 제외한 나머지 위원을 포함해도 된다는 점을 주지하여야 할 것입니다.

징계사건을 심리함에 있어서 징계요구서에 기재된 혐의 사실이 진실인지 여부를 확인하는 절차를 거쳐야 합니다. 이러한 확인절차를 위하여 반드시 징계대상자로 하여금 충분한 소명을 할 수 있는 기회를 부여해야 합니다. 만약 이러한 소명절차를 생략하고 징계의결을 하게 되면 그 징계의결은 위법하게 됩니다. 소명기회는 징계절차에 있어서 가장 중요한 부분이므로 반드시 적법한 절차에 따라 교원에게 소명의 기회를 부여해야 합니다.

법령

— 사립학교법 제65조 제1항

교원징계위원회는 징계사건을 심리함에 있어서 진상을 조사하여야 하며, 징계의결을 행하기 전에 본인의 진술을 들어야 한다. 다만, 2회 이상 서면으로 소환하여도 불응한 때에는 예외로 한다.

판례

— 대법원 1998.8.21. 96누12320 판결

사립학교법 제65조 제1항 이 징계위원회는 징계의결을 행하기 전에 본인의 진술을 들어야 한다고 규정한 취지는 사립학교 교원에 대한 징계절차에 있어

징계대상 교원으로 하여금 징계혐의사실에 대한 변명을 위하여 징계위원회에 출석하여 자신에게 이익 되는 진술을 할 수 있는 기회를 주어 방어권을 보장하기 위한 것으로 해석된다.

advice

, 소명자료를 준비할 상당한 시간적 여유를 주지 않고 통보하였다면 이 또한 실질적인 소명기회를 부여하지 않은 것으로 보아 위법하다는 판단이 가능합니다. 따라서 소명기회는 적어도 2주 이상의 기간을 허여하여 충분한 소명을 할 수 있도록 해야 할 것입니다. 그러나 상당한 시간적 여유를 주지 않고 통보했다 하더라도 피징계자가 출석하여 이에 대해 아무런 이의를 제기하지 아니하고 충분한 소명을 했다면 그 징계절차의 하자는 치유된 것으로 볼 수 있습니다.

교원징계위원회의 출석통보서를 징계대상자가 수령하였는지 여부를 반드시 확인해 놓아야 합니다. 추후 징계대상자가 출석통보서를 수령하지 않았다고 할 경우 수령여부가 불분명하면 그 불이익은 학교로 돌아가기 때문입니다. 따라서 가급적 출석통보서는 내용증명 우편을 이용하거나 또는 직접 건네주고 수령증을 받아 놓는 것이 좋습니다.

법령

— 사립학교법 제65조 제1항

교원징계위원회는 징계사건을 심리함에 있어서 진상을 조사하여야 하며, 징계의결을 행하기 전에 본인의 진술을 들어야 한다. 다만, 2회 이상 서면으로 소환하여도 불응한 때에는 예외로 한다.

판례

— 대법원 1992.7.14. 선고91누9961 판결

출석통지는 소정의 서면에 의하지 아니하더라도 구두, 전화 또는 전언 등의 방법에 의하여 징계혐의자에게 전달되었으면 출석통지로 족하다.

결정

— 교원소청 2007-363

피청구인이 세 번에 걸쳐 출석통지서를 보냈다는 데 대해 청구인이 이를 받았다고 확인된 근거도 없으며, 증인신문신청서 또한 청구인이 그 기간 동안 국외 자유훈수중이므로 직접 작성한 것이 아닌 것으로 보이므로 피청구인이 청구인에 대해 징계위원회 출석통지서를 1회만 한 것이라 할 것이고, 이 또한 징계위원회가 개최되기 불과 2일 전에야 청구인에게 통보한 것은 피청구인이 징계를 하면서 교육공무원징계령 제8조(징계혐의자 출석) 제1항과 제4항에 정한 절차를 이행하지 않은 하자가 있다고 할 것이다.

advice

피징계자가 수감되어 있는 경우가 있는데 이 경우에는 수감되어 있는 구치소 또는 교도소에 우편을 통해 통보를 하면 될 것이고, 정확한 주소를 알 수 없다면 가족 등을 통해 출석통지 사실을 알려야 합니다. 참고로 교육공무원징계령 제8조 제5항은 ‘징계혐의자가 해외체재·형사사건으로 인한 구속·여행 기타 사유로 징계의결요구서 접수일부터 50일 이내에 출석할 수 없는 때에는 서면에 의하여 진술하게 하여 징계의결을 할 수 있다. 이 경우에 서면에 의하여 진술하지 아니할 때에는 그 진술 없이 징계의결을 할 수 있다.’라고 규정하고 있으므로 참고할 수 있을 것입니다.

출석통지서 서식

[제3호서식] <신설 1998.8.11.>

출 석 통 지 서

인 적 사 항	① 성명	한글		② 소속			
		한자		③ 직위			
	④ 주소						
	⑤ 출석이유						
	⑥ 출석일시	년 월 일 시 분					
	⑦ 출석장소						
	유의사항	1. 진술을 위한 출석을 원하지 아니하는 때에는 아래의 진술권 포기서를 즉시 제출할 것 2. 사정에 의하여 서면진술을 하고자 하는 때에는 징계위원회 개최일의 전일 까지 도착하도록 진술서를 제출할 것 3. 정당한 사유서를 제출하지 아니하고 지정된 일시에 출석하지 아니하며, 서면진술서도 제출하지 아니하는 경우에는 진술할 의사가 없는 것으로 인정·처리함					
		교육공무원징계령 제8조의 규정에 의하여 위와 같이 귀하의 출석을 통지합니다. <div style="text-align: right; margin-right: 50px;"> 년 월 일 징계위원회위원장 <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> 귀하 </div>					

----- (절 취 선) -----

진 술 권 포 기 서

인 적 사 항	① 성명	한글		② 소속	
		한자		③ 직위(급)	
	④ 주소				
본인의 귀 징계위원회에 출석하여 진술하는 것을 포기합니다.					
년 월 일					
징계위원회위원장 귀하					성명 <input type="checkbox"/>

25011-04111일

210mm×297mm

98.6.10 승인

(전자복사용지 ; 재활용품)

하여금 징계위원회에 출석하여 소명할 수 있는 기회를 주는 것은 징계절차에 있어서 가장 중요한 부분입니다. 그러나 징계혐의자가 2회 이상 서면으로 소환하여도 출석에 불응한 경우는 진술권을 포기한 것으로 보고 진술을 듣지 않고 징계의결을 할 수 있습니다. 여기서 주의할 것은 출석통지서를 수령하고 2회 이상 서면소환에 불응하여야 하므로 출석통지서를 수령하지 않은 경우, 1회 소환에 불응한 경우는 이에 해당하지 않는다는 것입니다. 사립학교법에 규정은 없으나 교육공무원징계령 제8조 제5항을 유추하여 징계혐의자가 해외 체재, 형사사건으로 인한 구속, 여행 기타의 사유로 징계의결서 접수일로부터 50일 이내에 출석할 수 없을 때에는 서면에 의하여 진술하게 하여 징계의결 할 수 있다고 볼 것입니다. 물론 서면진술도 하지 않는 경우는 진술 없이 징계의결을 할 수 있습니다.

법령

— 사립학교법 제65조 (진상조사 및 의견의 개진)

- ① 교원징계위원회는 징계사건을 심리함에 있어서 진상을 조사하여야 하며, 징계의결을 행하기 전에 본인의 진술을 들어야 한다. 다만, 2회 이상 서면으로 소환하여도 불응한 때에는 예외로 한다.

— 교육공무원징계령 제8조 (징계협약자의 출석)

- ⑤ 징계협약자가 해외체재·형사사건으로 인한 구속·여행 기타 사유로 징계의결요구서 접수일부터 50일 이내에 출석할 수 없는 때에는 서면에 의하여 진술하게 하여 징계의결을 할 수 있다. 이 경우에 서면에 의하여 진술하지 아니할 때에는 그 진술 없이 징계의결을 할 수 있다.

판례

— 대법원 1993.5.25. 선고 92누8699 판결

징계협약자들이 출석통지서 송달 당시 가족들과 동거하지 아니하고 주소지나 본가에서 행방이 알려져 있지도 아니하였던 점 등에 비추어 징계협약자들에 대한 징계위원회 출석통지서를 수령한 가족들이 실제로 그 취지를 징계협약자 본인들에게 전달하였다는 등 특별한 사정이 없는 한 적법하게 이루어졌다고 할 수 없고, 징계협약자들이 1차 출석통지서를 수령한 후 행방을 알 수 없게 되었다거나 가족들이 출석통지서의 수령을 거부하였다는 등의 사정만으로 징계협약자들이 차후 출석통지서의 수령을 거부하였다고 보기 어렵다.

advice

출석할 기회를 2회 이상 부여하면 되므로 반드시 출석통지서를 2회 이상 송달해야 하는 것은 아니며, 미리 해당 교원이 1차 교원징계위원회에 불출석할 것을 예상하고 1차와 2차 교원징계위원회 일시를 동시에 송달해도 무방할 것입니다. 다만 1차와 2차 징계위원회 개최 일자는 소명할 수 있는 시간적 간격을 두고 정하면 될 것입니다.

징계의결 요구서를 제출한 후 새로운 비위사실이 드러난 경우 징계의결요구를 철회하고 다시 징계의결을 요구하거나 아니면 새로운 비위사실을 기존의 징계사유에 대한 의결 전에 추가하여 징계의결요구할 수 있습니다. 그러나 징계의결이 요구된 후 징계의결요구 절차 없이 징계의결 과정에서 새로운 사유를 추가하여 징계의결을 할 수는 없습니다. 이는 사전에 징계대상자로 하여금 방어권을 충분히 보장하지 않았다고 보기 때문입니다. 즉, 사전에 징계의결요구사유 설명서를 통해서 징계대상자에게 징계사유를 알려주고 이에 대하여 방어할 기회를 부여하면 절차상의 문제가 없으나, 이러한 과정을 생략하고 징계의결 과정에서 새로운 사유를 추가하여 징계를 하면 위법하다는 것입니다.

판례

— 대법원 1984.9.25. 선고 84누299 판결

국가공무원징계위원회는 징계의결요구권자에 의하여 징계의결이 요구된 징계사유 아닌 사유를 들어 징계의결을 할 수는 없으나 징계의결 요구 시까지의 무단결근을 징계사유로 한 징계의결요구가 있는 경우 그 무단결근이 징계의결을 할 때까지 계속되고 있었다면 소관 징계위원회가 최초에 요구된 일수보

다 많은 무단결근일수를 징계의결사항으로 하였다하여도 이는 무단결근이라는 기초사실의 동일성에 변함이 없고 또 원고들의 방어권행사에 무슨 지장을 주는 것이 아니므로 징계요구 없는 사항에 대한 것이라고 할 수는 없다.

결정

— 교원소청 2011-215

징계의결요구사유 설명서에 기재되지 아니한 징계사유를 추가하여 징계의결한 것 및 징계처분사유설명서에 구체적 사실관계를 적시하지 아니한 것은 사립학교법에서 규정한 징계절차를 준수하지 아니한 위법이 있음

advice

가장 중요한 것은 징계대상자에게 충분한 소명의 기회와 방어의 기회를 부여했는지 여부입니다. 따라서 징계사유를 추가하는 과정에서 사전에 새로운 징계사유를 통보하고 충분한 방어의 기회를 부여했다면 이러한 징계절차는 적법한 것으로 볼 수 있는 것입니다.

재적위원 3분의 2 이상의 출석과 재적위원 과반수의 찬성으로 징계의결을 하면 됩니다. 그런데 이 과정에서 회피를 한 위원이나, 교원징계위원회에서 징계대상자의 진술을 청취하지 않은 위원이 참여하여 징계의결을 하게 되면 비록 의결정족수가 충족된다 하더라도 위법하게 됩니다.

법령

— 사립학교법 제66조 제3항

교원징계위원회는 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 재적위원 과반수의 찬성으로 징계의결을 하여야 합니다.

결정

— 교원소청 2007-618

회피의사를 밝히고 징계의결에 참여하지 않은 김모 위원은 교원징계위원회에 출석하였다고 할 수 없어 재적위원 5명 중 3명 만이 출석했다 할 것이고, 재적위원 3분의 2 이상이 출석하지 아니한 채 이루어진 징계의결에 따라 청구인을 징계처분 한 것은 사립학교법 제66조 제3항에 위배된다 할 것이다.

advice

정족수 문제는 단순히 징계위원의 숫자에 있는 것이 아니라 적법한 징계위원으로서의 자격이 있는지 여부가 문제될 수 있으므로 항상 이 부분에 주의하여야 합니다.

017. 청취하지 않은 위원이 참여한 징계의결

청취하지 않은 징계위원이 징계의결 과정에 참석하여 징계의결이 이루어졌다면 이는 당해 위원이 다른 위원의 판단에 큰 영향을 미칠 가능성이 있다는 점에서 절차상 위법사유가 됩니다. 이러한 상황은 징계위원회가 여러 번에 걸쳐 이루어지는 경우 특정 징계위원이 징계대상자가 출석하여 소명하는 기일에 참석하지 않고 그 다음에 열리는 징계위원회의 징계의결에 관여하는 경우에 발생하게 되므로 이런 경우는 주의하여야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제66조 제3항

교원징계위원회는 재직위원 3분의 2 이상의 출석과 재직위원 과반수의 찬성으로 징계의결을 하여야 합니다.

결정

— 교원소청 2008-22

교원징계위원회에서 청구인의 진술을 청취하지 아니한 위원이 참여하여 징계의결을 한 것은, 진술청취를 결한 위원들을 제외하고서도 의결정족수가 충

족된다고 하더라도 교원징계위원회의 심의·의결 과정에서 위원 1명의 의견이 다른 위원들의 판단에 큰 영향을 미칠 수 있는 점을 고려해 볼 때, 이 부분은 사립학교법 제65조 제1항을 위반한 절차상 하자가 있다고 하겠다.

advice

과정에서 피징계자의 출석 진술을 청취하지 않은 자가 징계의결에 참여하는 경우가 있는데 이 경우 절차상의 위법사유로 보기 때문에 징계위원은 가급적 징계대상자가 출석하여 소명하는 기일에는 참석하여 소명사실을 청취해야 할 것이며, 부득이 진술을 청취하지 못한 경우는 징계의결 과정에 참여하지 말아야 할 것입니다.

징계의결요구를 받은 때에는 그 요구서를 받은 날로부터 60일 이내에 징계에 관한 의결을 하여야 합니다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 당해 교원징계위원회의 의결로 30일의 범위 안에서 1차에 한하여 그 기한을 연장할 수 있습니다. 이 규정은 훈시적 규정이므로 부득이한 사유 없이 징계의결을 요구 받은 때로부터 기산되는 징계의결의 기한을 초과하여 징계의결을 하였다 하여 그 징계의결이 곧바로 무효가 되는 것은 아닙니다.

법령

— 사립학교법시행령 제24조의6

교원징계위원회가 징계의결요구를 받은 때에는 그 요구서를 받은 날로부터 60일 이내에 징계에 관한 의결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있을 때에는 당해 징계위원회의 의결로 30일의 범위 안에서 1차에 한하여 그 기한을 연장할 수 있다.

판례

— 대법원 1993.2.23. 선고 92누16096 판결

징계의결의 기한을 규정한 같은 령 제7조는 징계비행자가 무한정의 신분적

불안정 상태에 빠져 있게 하는 것으로부터 벗어나게 하려는 취지에서 규정한 국가공무원법 제83조의2의 징계사유의 시효와는 달리 신속한 징계의결을 도모하고 그에 따른 후임자의 충원 등에 의해 행정작용이 계속적으로 원활히 행해지도록 하는 등으로 행정법관계의 장기간에 걸친 불안정 상태를 방지하려는 것을 주안으로 하는 훈시적 규정이고 징계의결기한이 지나서 징계의결을 하였다 하여 관계자의 책임문제는 별문제로 하고 징계의결이 위법한 것은 아니다.

advice

기한을 정한 규정이 훈시적 규정이라 하더라도 부득이한 사유 없이 지나치게 오랜 기간 동안 징계의결을 하지 않는다면 징계대상자로 하여금 불안정한 상태에 오래 빠지게 하는 것이므로 이는 추후 징계의 전반적인 평가에 있어서 학교측이 특정한 의도 하에 무리한 징계가 이루어졌다는 등의 인상을 남길 수 있으므로 가급적 법에서 정한 기한 내에 징계의결을 하도록 해야 합니다.

징계심리를 통해 징계의결을 한 경우 그 주문과 이유를 기재한 징계의결서를 작성하고 이를 임명권자에게 통고하여야 합니다. 징계의결서의 이유란에는 징계의 원인된 사실, 증거의 판단, 적용된 관계 법령을 구체적으로 명시하여야 합니다. 임명권자는 징계의결의 사유를 기재한 결정서를 징계대상자에게 통보하여야 합니다.

법령

— 사립학교법 제66조 제1항, 제2항

- ① 교원징계위원회는 징계사건을 심리한 결과 징계를 의결한 때에는 주문과 이유를 기록한 징계의결서를 작성하고 이를 임명권자에게 통고하여야 한다.
- ② 임명권자가 제1항의 통고를 받은 때에는 그 통고를 받은 날로부터 15일 이내에 그 의결내용에 따라 징계처분을 하여야 한다. 이 경우에 있어서 임명권자는 징계처분의 사유를 기재한 결정서를 당해 교원에게 교부하여야 한다.

판례

— 대법원 1993.9.10. 선고 93누5741 판결

사립학교법시행령 제26조에서 징계의결서의 이유에 증거의 판단과 적용법령을 명시하도록 한 취지는 피징계자로 하여금 어떠한 근거에서 징계가 이루어졌는지를 알 수 있도록 하여 줌으로써 징계의 공정을 기하고 그로 하여금 불복할 수 있는 쟁점을 밝혀 주고자 하는 데 있는 것으로 보여지는 점에 비추어, 그 실시의 정도는 그러한 목적을 달성할 수 있는 범위 내에서 징계사유로 된 사실관계와 이에 해당하는 의무위반의 사유가 무엇인지를 인식할 수 있을 정도로 적시하면 족하고 모든 증거와 적용법령을 구체적으로 일일이 나열하여야 할 것은 아니다.

advice

간소화하여 간략하게 작성할 필요는 없습니다. 구체적 징계 사실과 그러한 징계를 하게 된 증거판단 및 법령을 적시하여 징계대상자가 자신의 징계사유를 구체적으로 파악할 수 있도록 해야 합니다.

징계의결서 서식

[제4호서식] <신설 1998.8.11.>

징 계 의 결 서

	① 소속	② 직위(급)	③ 성명																
인적사항																			
④ 의결주문																			
⑤ 이유																			
<p>년 월 일</p> <p style="margin-top: 20px;">징계위원회위원장</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td style="padding-right: 20px;">위원장</td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td style="padding-right: 20px;">위 원</td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td style="padding-right: 20px;">위 원</td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td style="padding-right: 20px;">위 원</td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td style="padding-right: 20px;">위 원</td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td style="padding-right: 20px;">위 원</td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td style="padding-right: 20px;">위 원</td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td></tr> <tr><td style="padding-right: 20px;">간 사</td><td style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></td></tr> </table>				위원장	<input type="checkbox"/>	위 원	<input type="checkbox"/>	위 원	<input type="checkbox"/>	위 원	<input type="checkbox"/>	위 원	<input type="checkbox"/>	위 원	<input type="checkbox"/>	위 원	<input type="checkbox"/>	간 사	<input type="checkbox"/>
위원장	<input type="checkbox"/>																		
위 원	<input type="checkbox"/>																		
위 원	<input type="checkbox"/>																		
위 원	<input type="checkbox"/>																		
위 원	<input type="checkbox"/>																		
위 원	<input type="checkbox"/>																		
위 원	<input type="checkbox"/>																		
간 사	<input type="checkbox"/>																		

25011-04211일

210mm×297mm

98.6.10 승인

(전자복사용지 ; 재활용품)

020.

양정은 교원징계위원회 고유권한으로 재량적 행위입니다. 교원징계위원회는 징계의결을 함에 있어 징계의결요구권자의 의견에 기속되지 않고 이를 참고하면 됩니다. 따라서 정직3월의 징계요구에 해임의결도 가능하며, 해임의 징계요구에 대하여 견책의 의결도 가능한 것입니다. 다만 징계양정은 사회통념상 타당하고, 비위행위와 징계가 균형을 이루고 일반적 기준에 부합해야 합니다.

법령

— 사립학교법 제66조 (징계의결)

- ① 교원징계위원회는 징계사건을 심리한 결과 징계를 의결한 때에는 주문과 이유를 기록한 징계의결서를 작성하고 이를 임명권자에게 통고하여야 한다.
- ② 임명권자가 제1항의 통고를 받은 때에는 그 통고를 받은 날로부터 15일 이내에 그 의결내용에 따라 징계처분을 하여야 한다. 이 경우에 있어서 임명권자는 징계처분의 사유를 기재한 결정서를 당해 교원에게 교부하여야 한다. [개정 99·8·31]
- ③ 제1항의 징계의결은 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 재적위원 과반수의 찬성으로 행하여야 한다.

판례

— 대법원 1985.1.29. 선고 84누516 판결

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 이른바 비례의 원칙에 위반하거나 또는 합리적인 사유 없이 같은 정도의 비행에 대하여 일반적으로 적용하여온 기준과 어긋나게 공평을 잃은 징계처분을 선택함으로써 이른바 평등의 원칙에 위반한 경우에 이러한 징계처분은 재량권의 한계를 벗어난 처분으로서 위법하다.

— 대법원 1996.4.23. 선고 96다2378 판결

징계처분 이후의 비위행위라 하더라도 그것이 사회통념상 근로계약관계를 계속 시킬 수 없을 정도의 비위행위에 해당하는 경우에는, 그러한 비위행위도 징계양정의 판단자료로 삼을 수 있다

advice

대부분은 징계양정이 지나치다는 것을 이유로 하여 소청을 제기하거나 소송을 제기하는 것입니다. 사립학교의 경우 징계를 함에 있어서 상당부분 재량이 허용된다고 볼 것이나, 통상적인 범위를 벗어난 징계를 하거나, 또는 징계과정에서 징계사유 외에 다른 사유가 작용했다고 보여지는 경우 그 징계는 위법하다는 판단을 받을 수 있으므로 주의하여야 합니다.

징계양정 기준

[] <개정 2013.2.28.>

징계의결서(2조 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					
가. 공금횡령·유용, 업무상 배임	과면	과면-해임	해임-강등	정직-감봉	감봉
나. 직권남용으로 다른 사람의 권리 침해	과면	해임	강등-정직	감봉-견책	감봉-견책
다. 직무태만 또는 회계절서 문란	과면	해임	강등-정직	감봉-견책	감봉-견책
라. 시험문제를 유출하거나 학생의 성적을 조작하는 등 학생 성적과 관련한 비위 및 학교생활기록부 부당 정정과 관련한 비위	과면	해임	해임-강등-정직	감봉-견책	감봉-견책
마. 신규채용, 특별채용, 승진, 전직, 전보 등 인사와 관련한 비위	과면	해임	해임-강등-정직	감봉-견책	감봉-견책
바. 「학교폭력예방 및 대책에 관한 법률」에 따른 학교폭력을 고의적으로 은폐하거나 대응하지 아니한 경우	과면	해임	해임-강등-정직	감봉-견책	감봉-견책
사. 그 밖의 성실의무 위반	과면-해임	강등-정직	감봉	견책	견책
2. 복종의무 위반					
가. 지시사항 불이행으로 업무 추진에 중대한 차질을 준 경우	과면	해임	강등-정직	감봉-견책	감봉-견책
나. 그 밖의 복종의무 위반	과면-해임	강등-정직	감봉	견책	견책
3. 직장 이탈 금지 위반					
가. 집단 행위를 위한 직장 이탈	과면	해임	강등-정직	감봉-견책	감봉-견책
나. 무단결근	과면	해임-강등	정직-감봉	견책	견책
다. 그 밖의 직장 이탈 금지 위반	과면-해임	강등-정직	감봉	견책	견책
4. 친절·공정의무 위반	과면-해임	강등-정직	감봉	견책	견책
5. 비밀 엄수의무 위반					
가. 비밀의 누설·유출	과면	과면-해임	강등-정직	감봉-견책	감봉-견책
나. 비밀 분실 또는 해킹 등에 의한 비밀 침해 및 비밀 유지 또는 무단 방지	과면-해임	강등-정직	정직-감봉	감봉-견책	감봉-견책
다. 개인정보 부정 이용 및 무단유출	과면-해임	해임-강등	정직	감봉-견책	감봉-견책
라. 개인정보의 무단 조회·열람 및 관리 소홀 등	과면-해임	강등-정직	감봉	견책	견책
마. 그 밖에 보안관계 법령 위반	과면-해임	강등-정직	감봉	견책	견책
6. 청렴의무 위반	과면	과면-해임	해임-강등-정직	감봉	감봉
7. 품위 유지 의무 위반					
가. 성희롱 및 성매매	과면-해임	해임-강등	정직-감봉	견책	견책
나. 성폭력	과면	해임	강등-정직	감봉-견책	감봉-견책
다. 미성년자에 대한 성폭력	과면	과면	과면-해임	강등-정직	강등-정직

. 학생에 대한 상습적이고 심각한 신체적 폭력	파면	해임	해임-강등-정직	감봉-견책
다. 그 밖의 품위 유지 의무 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
8. 영리 업무 및 겸직 금지 의무 위반	파면-해임	강등-정직	감봉	견책
9. 정치운동 금지 위반	파면	해임	강등-정직	감봉-견책
10. 집단 행위 금지 위반	파면	해임	강등-정직	감봉-견책

※ 비고: 제7호에서 "성희롱"이란 「국가인권위원회법」 제2조제3호라목에 따른 성희롱을 말한다.

021.

요구는 징계사유가 발생한 날부터 2년을 경과한 때에는 이를 행하지 못합니다. 다만 금품 및 향응 수수, 공금의 횡령 유용의 경우에는 5년을 경과한 때에는 이를 행하지 못합니다. 따라서 징계사유에 따라서 징계시효의 적용에 신중을 기하여야 할 것입니다. 징계시효의 계산은 징계사유가 발생한 날부터 징계의결을 요구한 시점까지이지 징계의결이 있는 날이 아니므로 이 부분 또한 주의하여야 합니다.

법령

— 사립학교법 제66조의3 제1항

징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날부터 2년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.

판례

— 대법원 1998.6.12. 선고 97누16084 판결

징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날부터 2년을 경과한 때에는 이를 요구하지 못한다는 규정의 취지는 징계사유 발생 후 사용자가 징계권을 행사할 것인지를 확정하지 아니함에 따라 근로자가 상당기간 불안정한 지위에 있게

하는 것을 방지함과 아울러 오랜 기간이 지났기 때문에 사용자가 징계권을 행사하지 않으리라는 근로자의 기대를 보호하기 위한 것이라 할 것임
— 대법원 1990.4.10. 선고 90누264 판결
국고금을 횡령한 자가 이를 변상하지 아니하고 있더라도 이는 횡령의 결과인 위법상태가 지속되고 있는 것에 불과하므로 국가공무원법 제83조의2 제1항의 규정에 의하여 징계사유의 시효의 기산일이 되는 '징계사유가 발생한 날'은 횡령행위가 있는 날이라고 할 것이고, 횡령한 금원을 변상한 날이라고 볼 수 없다.

advice

계산에 있어서 징계사유가 발생한 날은 당해 비위사실이 발생한 날이지 그 비위행위가 발각된 날이 아님을 주의하여야 합니다. 또한 징계 조사가 이루어지는 시점이 징계시효의 기준시점이 아니라 징계사실을 조사한 후에 교원징계위원회에 징계의결을 요구하는 시점을 기준으로 역산하여 징계시효를 계산함을 주의하여야 합니다.

동일한 범의 아래 동종의 범죄를 일정기간 반복하여 행하고 그 피해법익도 동일한 경우에는 각 범죄를 통틀어 포괄일죄로 봅니다. 이러한 경우는 설사 그기간 중에 징계시효가 도과된 행위가 있더라도 징계시효의 기산점은 최종의 것을 기준으로 하면 됩니다.

법령

— 사립학교법 제66조의3 제1항

징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날부터 2년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.

판례

— 대법원 1986.1.21. 선고 85누841 판결

원고는 1982.9월경 소의 김원심으로부터 그가 피고로서 당시 부산지방법원에 소송계속 중이던 같은 법원 82가단4502 호 토지인도등 사건의 진행에 관하여 유리하게 하여 달라는 부탁과 함께 변호사 선임비 명목으로 금 390,000 원을 교부받고는 변호사를 선임하지 아니한 채 1982.11.10. 위 사건의 답변서 및 증인신청서를, 1983.1.13. 현장검증 및 감정신청서 등을, 1983.1.27.

청구취지 및 청구원인에 대한 답변서를, 1983.2.23. 변론기일연기신청서를 각 작성하여 제출하는 등 실질적인 소송수행을 하고, 위와 같은 행위로 위 김원심이 1983.4.26. 수사기관에 탄원서를 제출하는 등으로 물의를 빚자 1983.6.10.원고의 처 명의로 위 금 390,000원을 차용금반환 명목으로 위 김원심을 위하여 공탁한 사실을 인정할 수 있고, 위와 같은 원고의 비위는 모두 소송사건에 관련하여 계속적으로 행하여진 일련의 행위이어서 설사 그 중에 이 사건 징계결정 시에 2년이 경과한 것이 있다 할지라도 그 징계시효의 기산점은 위 일련의 행위중 적어도 최종으로 위 문서 따위를 만들어준 1983.2.23.이나 그 후 물의를 빚은 사실 등을 기준하여야 한다 할 것이다.

— 대법원 2000.1.21. 선고 99도4940 판결

단일하고도 계속된 범의 아래 동종의 범행을 일정기간 반복하여 행하고 그 피해법익도 동일한 경우에는 각 범행을 통틀어 포괄일죄로 볼 것이고, 수뢰죄에 있어서 단일하고도 계속된 범의 아래 동종의 범행을 일정기간 반복하여 행하고 그 피해법익도 동일한 것이라면 돈을 받은 일자가 상당한 기간에 걸쳐 있고, 돈을 받은 일자 사이에 상당한 기간이 끼어 있다 하더라도 각 범행을 통틀어 포괄일죄로 볼 것이다.

advice

같은 포괄일죄의 징계사유를 확정함에 있어서 실무상 크게 걱정할 필요까지는 없습니다. 왜냐하면 징계시효가 지난 비위 행위도 징계의 양정에 참작할 수 있기 때문에 전체적인 행위 중 일부에 대하여 징계사유로 인정되지 않는다 하더라도 징계양정이 적법하다는 판단이 가능하기 때문입니다.

023.

특례

소청결정, 법원 판결 후의 재징계절차와 징계시효

또는 법원에서 징계처분이 법령의 적용, 증거 및 사실 조사의 명백한 흠이 있거나, 교원징계위원회의 구성 또는 징계의결 그 밖에 절차상의 흠이 있거나, 징계양정의 과다를 이유로 징계처분이 무효 또는 취소 되는 경우 재징계 절차를 어떻게 진행해야 하는지 문제될 수 있습니다. 이에 대하여는 사립학교법 제66조의 3 제3항과 교원소청에 관한 규정 제16조 3항에서 자세히 규정하고 있습니다. 교원소청에 관한 규정 제16조 제3항은 심사 위원회의 결정서를 받은 날로부터 3개월 이내에 절차를 끝내도록 규정하고 있습니다. 그런데 교원소청심사위원회의 결정이 나온 후에 90일 이내에 행정소송을 제기할 수 있기 때문에 학교에서 이 기간 동안 행정소송 제기 여부를 고민한 후 행정소송을 제기하지 않고 재징계를 하고자 하는 경우 교원소청에 관한 규정 제16조 제3항에서 정한 기간을 초과하는 경우가 발생할 수 있습니다. 이러한 경우 교원소청에 관한 규정 제16조 제3항은 사립학교법 제66조의 3 제3항의 제한 내에서 신속하게 절차를 이행하라는 훈시규정으로 보아야 하므로 행정소송의 제기 기간 도과시점으로부터 3개월 이내에 재징계 절차를 진행하면 될 것입니다.

법령

— 교원소청에 관한 규정 제16조 (심사위원회의 결정)

- ③ 제2항제3호 및 제4호의 규정에 의한 심사위원회의 결정이 소청심사의 대상이 된 처분에 있어서 법령의 적용, 증거 및 사실조사에 명백한 흠이 있거나 징계위원회의 구성 또는 징계의결 그 밖에 절차상의 흠이 있음을 이유로 한 경우 처분권자는 다시 청구인에 대한 징계절차를 밟아 심사위원회의 결정서를 받은 날부터 3월 이내에 징계절차를 끝내야 한다.

— 사립학교법 제66조의3 (징계사유의 시효)

- ③ 징계위원회의 구성·징계의결 기타 절차상의 하자나 징계양정의 과다를 이유로 「교원지위향상을 위한 특별법」에 의한 교원소청심사위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 결정을 한 때에는 제1항의 기간이 경과하거나 그 잔여기간이 3월 미만인 경우에도 그 결정 또는 판결이 확정된 날부터 3월 이내에는 다시 징계의결을 요구할 수 있다.

판례

— 대법원 1999.2.5. 선고 97누19335 판결

사립학교법 제66조의2에서 징계사유의 시효에 관하여, 징계사유가 발생한 날로부터 2년 내에 징계의결을 요구하여야 하되(제1항), 징계위원회의 구성·징계의결 기타 절차상의 하자나 징계양정의 과다를 이유로 재심위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 결정을 한 때에는 제1항의 기간이 경과하거나 그 잔여기간이 3개월 미만인 경우에도 그 결정 또는 판결이 확정된 날로부터 3개월 이내에는 다시 징계의결을 요구할 수 있다(제2항)고 규정한 것은 징계비행자가 무한정의 신분적 불안정 상태에서부터 벗어나게 하려는 취지에서 나온 것인 반면, 교원징계처분등의재심에관한규정(1991.6.19. 대통령령 제13389호) 제16조 제3항에서 징계처분권자의 재징계기한에 관

하여, 그 징계처분의 실체상 또는 절차상 흠을 이유로 재심위원회에서 취소 또는 변경하는 결정을 한 경우에 징계처분권자는 다시 당해 징계사건에 대한 징계절차를 밟되, 결정서를 받은 날로부터 3개월 이내에 이를 끝내어야 한다고 규정한 것은 사립학교법 제66조의2규정의 제한 내에서 신속한 재징계절차의 진행을 도모하고 그에 따른 후임자의 충원 등 행정작용이 원활히 행해지도록 함으로써 행정법관계의 장기간에 걸친 불안정상태를 방지하려는 것을 그 주안으로 하는 훈시적 규정이라고 보아야 할 것이므로, 그에 정한 기한이 지나서 재징계의결을 하였다고 하더라도 징계시효기간 내에 징계의결을 요구한 이상, 재징계처분이 위법하게 되는 것은 아니다.

advice

재징계절차를 진행하는 경우 학교는 원래의 징계사유에 구애 받지 않고 그 때까지 존재하는 모든 징계사유를 자유로이 변경하거나 추가할 수 있습니다. 즉, 징계사유를 변경하거나 추가하더라도 징계대상자에게 징계요구 사유서를 송부하고 그에 따른 소명의 기회를 부여한다면 절차상의 문제가 없다는 것입니다.

024.

면직 처분 무효 또는 취소 후 징계절차 진행

사유입과 동시에 징계사유에도 해당하는 경우 직위해제 후 면직 처분을 하고 별도의 징계절차를 진행하지 않았는데 면직처분이 법원 또는 교원소청심사위원회로부터 무효 또는 취소 결정이 되고, 이 시점에 이미 징계시효가 도과된 경우 다시 징계절차를 진행할 수 있는지가 문제됩니다. 징계시효는 교원의 불안정한 지위를 방지하기 위한 것인데 직위해제, 면직의 사유와 징계사유가 동일하다면 이러한 경우는 징계권을 행사하지 않으리라는 교원의 기대가 성립되었다고 할 수 없으므로 위 무효 또는 취소 결정 이후에 다시 징계절차를 진행해도 징계시효 도과의 문제는 없다고 볼 것입니다.

법령

— 사립학교법 제66조의3 제1항

징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날부터 2년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.

판례

— 대법원 1998.6.12. 선고 97누16084 판결

인사규정 제60조의1의 취지는 징계사유 발생 후 사용자가 징계권을 행사할 것인지를 확정하지 아니함에 따라 근로자가 상당 기간 불안정한 지위에 있게 하는 것을 방지함과 아울러 오랜 기간이 지났기 때문에 사용자가 징계권을 행사하지 않으리라는 근로자의 기대를 보호하기 위한 것(당원 1995.3.10. 선고 94다14650 판결 참조)이라고 할 것인데, 이 사건에서와 같이 직위해제 및 대기발령 사유임과 동시에 징계사유에도 해당하는 사유로 참가인이 인사규정 제60조의1이 정한 기간 내에 원고에 대하여 직위해제 등 처분과 면직처분 등 불이익 처분을 한 이상 참가인이 위 징계사유에 대하여 소극적인 태도를 보였거나 원고에게 징계권 불행사에 대한 기대가 성립되었다고 할 수 없을 뿐만 아니라, 위 면직처분에 의하여 원고는 일단 근로자의 지위를 상실하게 됨으로써 나중에 원고가 위 면직처분 등이 무효임의 확인을 구하는 소송을 제기하여 그 결과 무효확인판결이 확정되었다고 할지라도 그 때까지 참가인은 원고에 대하여 새로운 징계처분을 할 수도 없는 노릇이므로, 위 직위해제 및 면직처분의 효력을 다투는 소송의 계속 중에 인사규정 제60조의1에 정한 기간이 경과되고 그 후에야 절차상의 위법을 이유로 위 각 처분의 무효확인판결이 확정되기에 이르렀다면, 이러한 경우에는 종전의 위 각 처분도 실질적으로는 원고의 복무규율이나 기타 기업질서의 위반에 대한 제재적 목적으로 행하여진 점에 비추어 참가인은 위 판결확정일로부터 상당한 기간 내에 다시 동일한 사유에 대하여 징계요구를 할 수 있다고 보아야 할 것이니, 원고에 대한 위 1995.4.20.자 징계의결요구는 적법하다고 볼 것이다.

advice

면직의 사유와 징계사유가 공통되는 경우가 발생할 수 있습니다. 그런데 사립학교법상 면직의 사유는 굉장히 엄격하게 해석하는 반면 징계처

상당부분 재량이 인정되고 있으므로 징계절차를 밟아 처리를 하는 것이 향후 법적 대응에서 훨씬 수월할 것입니다.

논문표절의 문제는 징계시효와 관련하여 복잡한 문제가 야기될 수 있습니다. 원칙은 논문이 게재된 시점을 징계시효의 기산점으로 볼 것이나, 표절된 논문을 업적평가 시 실적으로 제출하여 이를 근거로 징계가 요구되는 경우는 업적평가 시 논문을 제출한 시점이 징계사유 발생일이 될 수 있습니다. 또한 징계대상자가 징계시효를 주장하는 것이 신의칙에 반한다고 볼 정도로 표절의 정도가 심각하다면 징계시효의 적용을 하지 않을 수도 있습니다.

법령

— 사립학교법 제66조의3 제1항

징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날부터 2년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.

판례

— 대법원 1995.3.10. 선고 94다14650 판결

피용자가 회사에 입사할 당시 이력서에 자신의 채용 여부 등에 영향을 미칠 중요한 경력을 은폐, 허위의 경력을 기재하고 회사로서도 아무런 잘못이 없이

그러한 사실을 알지 못하여 징계권을 행사하지 못한 채 징계시효기간이 도과한 후에 이르러서야 비로소 피용자의 경력허위 기재 사실을 알고서 곧바로 피용자에 대한 징계절차를 취하였음이 분명하다면, 위 피용자는 채용 당시부터 사용자에 대하여 그 채용 여부 등에 중요한 영향을 미칠 경력을 은폐하고 허위의 경력을 기재함으로써 사용자와 피용자 사이에 요구되는 신의칙상의 의무에 위배하여 근로계약을 체결한 자로서, 오히려 회사는 아무런 잘못이 없이 이러한 징계사유를 알지 못하여 징계시효기간을 도과하였음에도 불구하고 이를 이유로 자신에 대한 징계처분의 효력을 다투는 것은 보통인의 정의관념에 비추어 볼 때 신의칙에 위반되어 도저히 허용될 수 없다고 한 사례

advice

표절행위가 있는 지 한참이 지난 후에 발견되는 경우가 대부분이어서 이를 징계사유로 삼을 것인지 여부에 대하여 많은 고민을 하게 됩니다. 이 경우 논문표절과 징계시효의 문제는 여러 가지 특수성이 있으므로 대학에서 징계의지가 있다면 표절행위를 기점으로 징계시효가 도과하였다고 하더라도 징계를 논할 여지가 있다고 볼 것입니다.

026. 지난 비위행위 징계양정 판단자료

 도과하여 징계사유로 삼을 수 없는 비위행위라 할지라도 다른 징계사유로 징계를 함에 있어 징계양정의 판단자료로 삼을 수 있습니다.

법령

— 사립학교법 제66조의3 제1항

징계의결의 요구는 징계사유가 발생한 날부터 2년(금품 및 향응 수수, 공금의 횡령·유용의 경우에는 5년)을 경과한 때에는 이를 행하지 못한다.

판례

— 대법원 1995.9.5. 선고 94다52294 판결

면책합의 되었거나 징계시효가 지난 비위행위라 하더라도 그러한 비위행위가 있었던 점을 징계양정의 판단자료로 삼는 것까지 금하는 것은 아니므로, 그러한 근무내력도 해고처분의 정당성을 판단하는 자료로 삼을 수 있다.

advice

번에 걸쳐서 동일한 비위행위가 있는 경우 징계시효가 도과한 부분은 이를 징계사유로 삼을 수 없을 것이지만 징계의결 과정에서 징계의 양정에는 참작하여 결정할 수 있을 것입니다.

027. 사립학교에 대한 징계의 요구

감사 또는 자체 조사를 한 후 사립학교에 대하여 징계대상자의 징계를 요구하면서 구체적인 징계의 양정을 기재하는 경우가 있습니다. 즉 특정인에 대하여 파면조치를 하라고 하거나 중징계를 하라고 요구하는 경우가 이에 해당합니다. 이 경우 사립학교는 교육청의 요구에 기속되어 그 요구에 따른 징계를 해야 하는지가 문제될 수 있습니다. 사립학교는 자체적으로 교원징계위원회를 구성하여 징계의결을 하도록 규정하고 있으므로 교육청에서 징계의 양정을 특정하여 징계요구를 했다고 하더라도 이에 기속되어 징계를 해야 하는 것은 아닙니다. 따라서 사립학교의 교원징계위원회는 징계심리를 한 결과에 따라 정당한 징계양정을 하면 되는 것입니다.

법령

— 사립학교법 제66조 제1항

교원징계위원회는 징계사건을 심리한 결과 징계를 의결한 때에는 주문과 이유를 기록한 징계의결서를 작성하고 이를 임명권자에게 통고하여야 한다.

advice

실무에서 교육청의 징계요구에 반하는 징계를 함으로써 많은 문제가 야기되고 있습니다. 그러나 징계자체의 문제만을 놓고 본다면 어디까지나 징계의결은 교원징계위원회의 고유권한 사항이기 때문에 교육청에서 교원징계위원회에서 이미 의결한 사항에 대하여 다시 징계를 요구하거나 그 징계를 변경할 권한은 없는 것입니다.

028. 후 징계권자가 징계처분을 취소할 수 있는지

대한 징계처분에 대하여는 오래된 고등법원 판결이 있으며, 감봉4월의 처분을 하였다가 다시 이를 취소하고 파면처분을 한 사안에서 나중에 이루어진 파면처분은 무효라고 하였습니다. 즉 법에서 징계권자가 징계처분을 변경 취소하는 규정이 없다는 점과 기타 다른 법령의 해석에 따라 판결한 것입니다. 따라서 국공립학교 교원에 대한 징계처분은 징계권자가 이를 임의로 취소할 수 없다고 보아야 할 것입니다.

사립학교의 경우도 징계의결은 교원징계위원회에서 하며, 교원징계위원회에서 의결한 사안을 가지고 교원의 임명권자가 이를 징계대상자에게 통보하여야 한다고 규정하고 있으므로 교원징계위원회에서 의결된 내용을 징계권자가 취소할 수는 없다고 보아야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제66조 제2항

임명권자가 제1항의 통고를 받은 때에는 그 통고를 받은 날로부터 15일 이내에 그 의결내용에 따라 징계처분을 하여야 한다.

advice

징계의결권자가 명확히 구별되고 있고 징계의결은 교원징계위원회의 고유 권한이라고 볼 것이므로 징계의결 된 징계처분을 징계권자가 취소할 수는 없다고 보는 것이 합리적인 해석이라고 보여집니다.

029. 등의 직권해임 요청

성보호에 관한 법률을 위반한 일정한 경우에 학교 등의 교육 기관에 취업이 제한되는 사례가 있습니다. 이 경우 교육청에서 학교에게 취업 제한대상자임을 적시하면서 적절한 조치를 요구하였는데, 학교에서 징계의결 결과 해임이나 파면이 아닌 정직 이하의 징계의결을 한 경우, 교육청에서는 직권으로 해임요청을 할 수 있습니다.

이러한 경우 학교로서는 이미 동일 사안에 대하여 징계의결을 하였으므로 어떻게 처리를 해야 할 것인지에 대하여 상당히 고민이 되지 않을 수 없습니다. 사견으로는 징계절차를 통한 정직3월의 징계처분과 교육청의 직권해임 요청에 따른 해임처분은 그 성격을 달리한다고 보여지며, 아동청소년의 성보호에 관한 법률의 취지가 학교에 근무할 수 없는 자를 반드시 배제하여 아동청소년의 성을 보호하기 위한 규정인 점에 비추어 보면, 학교에서 이에 반하는 처분을 하여 아동청소년의 성보호에 관한 법률을 정면으로 위배할 수 없다는 점에서 정직3월의 처분과 별개로 해임처분을 할 수 있다고 보여집니다.

법령

— 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 제56조 (아동·청소년 관련기관 등의 취업제한 등)

① 아동·청소년대상 성범죄 또는 성인대상 성범죄(이하 “성범죄”라 한다)로 형 또는 치료감호를 선고받아 확정된 자(제11조제5항에 따라 벌금형을 선고받은 자는 제외한다)는 그 형 또는 치료감호의 전부 또는 일부의 집행을 종료하거나 집행이 유예·면제된 날부터 10년 동안 가정을 방문하여 아동·청소년에게 직접교육서비스를 제공하는 업무에 종사할 수 없으며 다음 각 호에 따른 시설·기관 또는 사업장(이하 “아동·청소년 관련기관 등”이라 한다)을 운영하거나 아동·청소년 관련기관 등에 취업 또는 사실상 노무를 제공할 수 없다.

- 아동·청소년의 성보호에 관한 법률 제58조 (취업자의 해임요구 등)
- ① 제57조제1항 각 호에 따른 중앙행정기관의 장은 제56조제1항을 위반하여 아동·청소년 관련기관 등에 취업하거나 사실상 노무를 제공하는 자가 있으면 아동·청소년 관련기관 등의 장에게 그의 해임을 요구할 수 있다.

판결

— 창원지방법원 2012.10.11. 선고 2012구합1912 판결

국민권익위원회에서 공공기관에 대하여 취업제한 대상자에 대한 해임요구를 하자 공공기관에서 이를 거부하였고, 재차 해임요구에 대하여 공공기관이 내규에 따른 절차(인사위원회 의결 등)에 따르지 않고 곧바로 해임처분을 한사안에 대하여, 당해 공공기관은 해임요구를 받은 경우 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 할 의무가 있고, 이미 징계절차에서 소명절차를 부여한 점 등에 비추어 볼 때 인사위원회의 의결 등의 절차를 거치지 않았다 하더라도 위법하지 않다.

advice

취업제한 대상자에 해당하는 정도의 징계사유라면 징계위원회에서 충분히 해임처분의 의결을 할 수 있었을 것입니다. 그런데 이에 반하여 정직 이하의 징계의결을 하게 됨으로써 위와 같은 문제가 발생하게 됩니다. 이는 징계위원회의 의결이 과연 적정한지에 대하여 의문을 갖지 않을 수 없으므로 교육청에서 직권해임 요청을 하게 되는 것이며, 학교로서는 관련법의 취지를 참작하여 교육청의 요청에 따른 처분을 하여야 할 것으로 판단됩니다.

030. 하자로 인한 징계의 취소

 하자가 중대하여 징계처분이 취소되거나 무효가 되는 경우가 있습니다. 이 경우에는 다시 처음부터 징계절차를 밟아 징계를 하면 됩니다. 이 경우 징계처분이 무효 또는 취소로 결정되거나 판결이 확정된 날로부터 3개월 이내에는 다시 징계의결을 요구하면 됩니다. 만약 결정이나 판결이 확정된 후 3개월이 경과한 후에 징계의결을 요구하였으나 징계시효 기간 내에 징계의결을 요구한 경우는 어떻게 처리할 것인가가 문제될 수 있습니다. 이 경우 위 3개월은 훈시규정으로 보아 징계시효의 기간 내에 징계의결 요구가 이루어진 이상 그 징계처분은 위법하다고 볼 수 없습니다.

법령

— 사립학교법 제66조의 2 제2항

징계위원회의 구성·징계의결 기타 절차상의 하자나 징계량정의 과다를 이유로 교원지위향상을위한특별법에 의한 교원징계재심위원회 또는 법원에서 징계처분의 무효 또는 취소의 결정이나 판결을 한 때에는 제1항의 기간이 경과하거나 그 잔여기간이 3월 미만인 경우에도 그 결정 또는 판결이 확정된 날부터 3월 이내에는 다시 징계의결을 요구할 수 있다.

판례

— 대법원 1999.2.5. 선고 97누 19335 판결

그 징계처분의 실체상 또는 절차상 흠을 이유로 재심위원회에서 취소 또는 변경하는 결정을 한 경우에 징계처분권자는 다시 당해 징계사건에 대한 징계절차를 밟되, 결정서를 받은 날로부터 3개월 이내에 이를 끝내어야 한다고 규정한 것은 사립학교법 제66조의2규정의 제한 내에서 신속한 재정계절차의 진행을 도모하고 그에 따른 후임자의 충원 등 행정작용이 원활히 행해지도록 함으로써 행정법관계의 장기간에 걸친 불안정상태를 방지하려는 것을 그 주안으로 하는 훈시적 규정이라고 보아야 할 것이므로, 그에 정한 기한이 지나서 재정계의결을 하였다고 하더라도 징계시효기간 내에 징계의결을 요구한 이상, 재정계처분이 위법하게 되는 것은 아니다.

advice

하자 또는 실체상 하자로 인하여 징계가 취소되고 재정계를 하는 경우 징계시효의 기간 내에서는 언제라도 징계의결요구를 하여 처리할 수 있는 것이며, 만약 재정계를 하는 시점이 징계시효를 도과하였다 하더라도 위 결정이나 판결이 확정된 시점으로부터 3개월 이내에 징계의결 요구를 하면 절차상의 하자는 없다고 보면 될 것입니다.

031.

동일한 징계사유로 이중징계를 하지 않아야 한다는 금지 원칙을 말합니다. 징계권자가 이미 징계대상자에게 징계를 한 후 동일한 사유로 다시 징계를 하는 것은 일사부재리원칙을 위반하는 것입니다. 또한 징계처분의 취소를 구하는 재판에서 징계사유가 인정되지 않는다는 판결이 확정되었음에도 불구하고 이 사유를 가지고 징계처분을 하는 것은 취소판결의 기속력이나 확정판결의 기판력에 저촉되어 허용될 수 없습니다. 다만, 휴직 후 외국 소재학교에 고용된 교원이 징계사유로 파면을 받은 경우 국내 징계권자에 의한 재징계는 가능하며, 임상해임은 교원의 지위에 변동을 가져오지 않기 때문에 동일 사안으로 다시 해임 등 징계처분을 할 수 있습니다.

판례

— 대법원 1991.11.12. 선고 91누2700 판결

공무원이 소속 장관으로부터 받은 “직상급자와 다투고 폭언하는 행위 등에 대하여 엄중 경고하니 차후 이러한 사례가 없도록 각별히 유념하기 바람”이라는 내용의 서면에 의한 경고가 공무원의 신분에 영향을 미치는 국가공무원법상의 징계의 종류에 해당하지 아니하고, 근무충실에 관한 권고행위 내지 지도행위로서 그 때문에 공무원으로서의 신분에 불이익을 초래하는 법률상의 효과

가 발생하는 것도 아니므로, 경고가 국가공무원법상의 징계처분이나 행정소송의 대상이 되는 행정처분이라고 할 수 없어 그 취소를 구할 법률상의 이익이 없다고 본 사례.

advice

받은 후 다시 그 사유를 징계사유에 포함시켰다고 하여도 이중 징계를 하는 것은 아닙니다. 사립학교법상 징계의 종류에 경고는 포함되어 있지 않기 때문입니다.

PART 2

관련된 소청 결정례

교원의 징계양정과 관련하여 대학교원을 중심으로
대표적인 소청의 결정 사례를 소개

- 032. 허가 없는 겸직
- 033. 무단결강, 강의계획 미준수 등
- 034. 지도교수로서 논문지도의무 위반 등
- 035. 자신의 박사학위 논문을 인용표시 없이 새 논문에 사용
- 036. 지도학생 논문을 원저자를 제외하고 논문집에 투고
- 037. 출판물에 의한 명예훼손
- 038. 국내출장명령으로 무단 국외여행
- 039. 학생들 뺨에 뽀뽀하는 등 성추행
- 040. 음주운전 사고 후 미조치
- 041. 무단결강, 학과운영비 사적사용, 현장견학비 횡령
- 042. 동료직원에게 상해를 입힘
- 043. 타인의 편지로 연구실적물(교재)을 표절
- 044. 사직원이 수리되지 않은 상태에서 타 대학에 임용됨
- 045. 연구비 부당집행
- 046. 교수채용과 관련하여 금품공여
- 047. 교수채용과 관련한 금품수수 및 연구비 편취
- 048. 지속적인 무단결근
- 049. 업자로부터 금품을 수수하고 허위보고서를 작성해준
- 050. 제자인 대학원생들의 장학금을 회유와 압박으로 갈취(총 1천2백여만원)

032. 허가 없는 겸직

요지

개업하여 사건선임 등의 변호사 업무를 수행하던 자가 대학교수로 임용되면서 변호사 휴업을 하지 않고, 총장의 겸직허가도 없이 계속하여 변호사로서 사건을 수임하고 수임료를 받은 사안에서 대학은 해당 교수에게 정직1월의 징계처분을 함

교원소청심사위원회 판단: 2011-70 정직1월 처분 취소 청구

사립학교법 제55조()는 ‘사립학교 교원의 복무에 관하여는 국·공립학교의 교원에 관한 규정을 준용한다.’라고 규정하고 있으며, 국가공무원법 제64조(영리업무 및 겸직금지) 제1항은 ‘공무원은 공무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못하며 소속 기관장의 허가 없이 다른 직무를 겸할 수 없다.’라고 규정하고 있고, 국가공무원복무규정 제25조(영리업무의 금지)에서는 ‘공무원은 다음 각호의 1에 해당하는 업무에 종사함으로써 공무원의 직무상의 능률의 저해, 공무에 대한 부당한 영향, 국가의 이익과 상반되는 이익의 취득 또는 정부에 대한 불명예스러운 영향을 초래할 우려가 있는 경우에는 이에 종사할 수 없다. 1. 공무원이 상업·공업·금융업 기타 영리적인 업무를 스스로

영리를 추구함이 현저한 업무 2. 공무원이 상업·공업·금융업 기타 영리를 목적으로 하는 사기업체의 이사·감사업무를 집행하는 무한책임사원·지배인·발기인 기타의 임원이 되는 것 3. 그의 직무와 관련이 있는 타인의 기업에 투자하는 행위 4. 기타 계속적으로 재산상의 이득을 목적으로 하는 업무를 행하는 것, 같은 규정 제26조()에서는 ‘① 공무원이 제25조의 영리업무에 해당되지 아니하는 다른 직무를 겸직하고자 할 때에는 소속기관의 장의 사전 허가를 받아야 한다. ② 제1항의 허가는 담당 직무수행에 지장이 없는 경우에 한한다.’라고 규정하고 있다.

교육공무원법 제19조의 2 (영리업무 및 겸직금지에 관한 특례) 제1항은 ‘고등교육법 제14조 제2항의 규정에 의한 교수·부교수·조교수 및 전임강사는 학생의 교육·지도와 학문의 연구에 지장이 없는 범위 안에서 소속 학교의 장의 허가를 받아 상업·공업·금융업 그 밖에 영리를 목적으로 하는 사기업체의 사외이사를 겸직할 수 있다.’라고 규정하고 있다.

위 규정을 종합하면 교원은 학생의 교육·지도와 학문의 연구에 지장이 없는 범위 안에서 소속 학교의 장의 허가를 받아 영리를 목적으로 하는 사기업체의 사외이사를 겸직할 수 있으며, 다른 직무를 겸하고자 할 때에는 소속기관장의 허가를 받아야만 가능한데, 본 건 대학의 규정에 의하면 다른 기관에서 전임이 아닌 다른 직의 위촉을 받는 경우 사전에 총장의 허가를 받도록 되어 있음을 알 수 있다.

따라서 청구인은 사외이사의 직무, 법원으로부터 직무대리인 및 파산관재인 직무, 변호사의 직무를 피청구인의 허가 없이 겸한 사실이 인정되고, 청구인의 이러한 행위는 대학의 교원인사규정을 위반한 것이므로 겸직금지 의무 위반에 해당되어 징계사유로 인정된다 할 것이다.

의미

교원도 겸직금지 의무의 대상이 되며, 대학교원의 경우 겸직금지 의무를 인사규정에 규정하면서 총장의 사전허가를 얻도록 하고 있다면 이를 위반한 것은 징계사유가 된다는 것입니다.

033. , 강의계획 미준수 등

요지

교수로 재직하던 중 무단결강과 강의계획서 미준수 및 임의강의를 하였다는 이유로 정직3월의 징계처분을 받은 사안

교원소청심사위원회 판단 : 2008-477 정직3월처분 취소 청구

대법원 2007.9.20. 선고 2005다25298 판결은 ‘학교교육에 있어서 교원의 가르치는 권리를 수업권이라고 한다면, 이것은 교원의 지위에서 생기는 학생에 대한 일차적인 교육상의 직무권한이지만 어디까지나 학생의 학습권 실현을 위하여 인정되는 것이므로, 학생의 학습권은 교원의 수업권에 대하여 우월한 지위에 있다. 따라서 학생의 학습권이 왜곡되지 않고 올바르게 행사될 수 있도록 하기 위해서라면 교원의 수업권은 일정한 범위 내에서 제약을 받을 수밖에 없고, 학생의 학습권은 개개 교원들의 정상을 벗어난 행동으로부터 보호되어야 한다. 특히 교원의 수업거부행위는 학생의 학습권과 정면으로 상충하는 것인바, 교육의 계속성 유지의 중요성과 교육의 공공성에 비추어 보거나 학생·학부모 등 다른 교육당사자들의 이익과 교량해 볼 때 교원이 교의로 수업을 거부할 자유는 어떠한 경우에도 인정되지 아니하며, 교원은 계획된 수업

성실히 이행할 의무가 있다.’라고 판시하고 있다.

위 판례에 비추어 볼 때 청구인의 수업권보다 학생들의 학습권이 우선시됨을 알 수 있는 바, 42시간을 무단결강하고 결강한 수업에 대하여 보강을 제때 실시하지 않아 청구인이 수업하는 4개 반만 중간고사를 연기하여 실시한 점, 23개 반을 13명의 교원이 나누어 수업을 담당하는 영어II 강좌는 강의계획서에 따라 동일교재로 강의를 진행되도록 되어 있고, 평가방법도 단일화하였음에도 청구인 혼자 지정된 교재를 사용하지 않고 임의로 강의를 하고 학생들에게 강의계획서와 달리 평가한다는 등의 발언을 하여 학생들을 혼란스럽게 한 청구인의 행위는 학생들의 학습권을 심각하게 침해한 것이라 할 것이다. 더욱이 청구인은 무단결강 등의 사유로 2001.1.29. 견책처분을, 그리고 2006.5.23. 무단결강으로 경고조치를 받았음에도 불구하고 동일사유로 징계가 요구된 점, 징계위원회에 출석하여서도 징계사실을 모두 부인하는 등 개선의 정이 없어 보이는 점 등에 비추어 보아 정직3월 처분은 재량권을 일탈·남용한 과중한 처분이라 할 수 없다 할 것이다.

의미

학생의 학습권은 교원의 수업권보다 우월한 지위에 있으며 교원이 고의로 수업을 거부할 자유는 어떠한 경우에도 인정되지 아니하므로 이를 위반한 것은 징계사유가 되며, 정직3월의 처분은 과중한 처분이 아니라는 것입니다.

요지

재직 중 제자가 연구하지도 않은 타인의 연구 실적물을 학위논문으로 제출하여 석사학위를 취득하도록 하는 등 지도교수로서 논문지도 의무를 위반하였고, 부당하게 연구업적점수 및 연구비를 취득하였다 하여 견책처분을 받은 사안

교원소청심사위원회 판단 : 2008-29 견책처분 취소 청구

청구인은 2004년 업적평가를 위한 연구실적물로 2004.6. 학회지에 게재한 논문을 제출하여 업적점수 10.5점을 받았고, 청구인은 이진 소청심사 청구서를 통해 연구과정에서 많은 시간 관련 주제에 대하여 충분히 토론을 하였다고 주장하고 있음을 볼 때 청구인은 위 논문에 대하여 잘 알고 있었다고 할 것인바, 제자 박모가 이미 학회지에 발표한 논문을 작성하는 데 있어 청구인은 지도교수로서 제대로 지도하지 못하였다 할 것이고, 부당하게 작성·제출된 박모의 석사학위 논문을 심사하여 인준한 것 역시 지도교수로서의 본분에 어긋난 행위라 할 것이다.

교원징계위원회는 청구인의 징계양정에서 청구인의 노력 정도, 학교발전

대한 기여도, 징계양정 기준, 징계감경 기준과 정상 참작 자료 등에 대하여 논의하였음을 볼 때 비위사실의 내용과 성질, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합적으로 판단했다고 보이는 점, 그리고 징계의 종류 중 가장 낮은 단계인 견책으로 징계의결이 이루어진 점 등을 고려한다면 인정되는 징계사유에 대한 원처분은 상당하다고 할 것이다.

의미

지도교수로서 제자의 논문심사 과정에서 제자의 부정한 행위를 방조하는 등 부정한 행위에 동참한 경우는 징계사유가 된다는 것입니다.

035. 박사학위 논문을 인용표시 없이 새 논문에 사용

요지

전임강사로 근무하던 중 자신의 박사학위 논문 일부를 사용하여 학술지에 논문 1편을 게재하고 학회에 3편의 논문을 발표한 것을 2006년 교원업적으로 제출하여 업적점수를 요청하고 240점의 업적점수를 부당하게 얻음으로써 교원으로서 지켜야 할 연구윤리를 위배하고 그 품위를 손상하였다 하여 2007.12.14. 피청구인으로부터 감봉 1월 처분을 받은 사안

교원소청심사위원회 판단 : 2008-1 감봉1월처분 취소 청구

대학의 개정된 교원업적평가규정에 따라 청구인은 자신의 연구업적물이 교원업적평가위원회의 정확한 심의를 받을 수 있도록 하려면, 자신이 게재 또는 발표한 논문 중 일부 내용에 대해 박사학위 논문을 이용하였음을 명시한 것을 업적물로 제출하여야 함에도, 박사학위 논문의 일부 내용을 인용표시 없이 이용하여 작성한 논문 4편 중 1편은 학술지에 게재한 실적으로 제출하여 100점의 업적점수로 인정받고, 3편은 학술대회에 발표한 실적으로 제출하여 각 40점, 50점, 50점의 업적점수를 받은 행위는 부당하다 할 것이며, 청구인은

된 논문 4편은 박사학위 논문 일부를 인용표시 없이 사용했음을 인정하고 있고, 4편의 논문 중 1편인 에 대해 취하를 요청하면서 제출한 ‘논문취하 요청서’에 ‘본의 아니게 문제가 된다고 하니 이 논문을 취하해 주실 것을 요청합니다. 업적평가 업무에 불편을 끼친 점 죄송하게 생각합니다.’라고 하여 징계혐의를 일부 인정하고 있다고 보이는 점 등을 종합적으로 고려한다면 청구인에 대한 징계사유는 인정된다고 할 것이다.

청구인은 문제가 된 논문에 대해서는 업적점수 인정 여부만을 판단하면 될 것임에도 징계처분을 한 것은 재량권을 일탈·남용한 것이고, 타인의 연구물을 표절한 교수에 대해서는 견책, 경고로 징계수위를 결정하고 단순히 자신의 박사학위논문과 연관된 연구업적을 제출한 청구인에게는 가장 무거운 감봉1월 처분을 한 것은 형평성에 위배된다고 주장하나, 청구인의 박사학위 논문을 활용한 업적평가 문제가 반복되었다고 보이는 점 등을 고려하면 징계처분의 형평성에 대한 청구인의 주장은 이유가 없다고 할 것이다.

의미

자신의 박사학위 논문을 인용표시 없이 다른 논문에 사용하여 그 논문실적으로 업적점수를 받은 것은 부당하며 이에 대한 감봉1월의 처분은 과중하지 않다는 것입니다.

036. 논문을 원저자를 제외하고 논문집에 투고

요지

교수로 재직 중 교수 승진임용을 위하여 제출한 연구실적물이 석사학위논문 지도교수 및 심사위원으로 참여한 논문을 요약한 것인데, 청구인이 학위논문의 저자를 포함하지 않고 제1저자로 논문을 발표하였으며, 이를 승진심사 연구실적물로 제출하여 연구실적 60%를 인정받았다는 사유로 감봉1월 처분을 받은 사안

교원소청심사위원회 판단 : 2008-135 감봉1월처분 취소 청구

표절이라 함은 타인의 저작물을 마치 자신이 창작한 것인 양 전용하는 행위를 말하는 것으로서, ① 타인의 저작물을 적법하게 사용하였지만 인용표시를 하지 않은 행위, ② 타인의 저작물 또는 저작물의 일부를 인용의 목적에 부합하지 않게 자신이 한 것인 양 표시하는 행위, ③ 2차적 저작물이 되기 위하여 요구되는 창작의 정도에 이르지 아니하는 저작물을 새로운 창작물인 것처럼 표시하는 행위 등이 모두 포함된다(2004.7.18. 선고 2002카합345 판결).

위 판결을 참고하여 보면, 비록 학위 논문 저자인 박모 등 5명이 청구인 명

논문을 발표하는 것에 동의하였다고 하나 제자의 논문을 요약하여 학위 논문의 저자를 제외하고 본인을 제1저자로 하여 학술지에 논문을 게재하고 승진 심사 시 연구실적물로 제출한 것은 부당하다 할 것이고, 제자의 논문을 인용하면서 논문의 본문과 참고문헌에 출처를 밝히지 않은 청구인의 행위는 학생을 지도하고 학문을 연구하는 대학의 교원으로서 연구윤리를 위배하였을 뿐만 아니라 논문의 표절에 해당하므로 차용이 아니라는 청구인의 주장은 이유 없다 할 것이다.

의미

인용표시 등의 누락은 표절에 해당하며 특히 참고문헌에 조차 출처를 밝히지 않았다면 표절의 정도가 과중하다고 보여지므로 감봉1월 처분은 과중하지 않다는 것입니다. 표절의 태양에 따라 징계의 양정도 달라져야 하며, 단순한 인용표시의 누락은 고의성이 없다고 볼 수 있으나 참고문헌의 누락은 상당한 고의성이 있다고 볼 수 있는 것입니다.

요지

부교수로 재직 중 대학 교수협의회 의장직을 이용하여 추측만으로 학교행정에 대한 의혹을 제기하며 특정인을 비방하는 등의 내용을 담은 교수협의회 특보를 제작·배포하여 동료 교직원과 학생동요를 부추겼다는 등의 사유로 정직3월 처분을 받은 사안

교원소청심사위원회 판단 : 2004-204 정직3월처분 취소 청구

피청구인이 징계의결 전 청구인을 조사한 질문서를 보면, 청구인은 교수협의회 특보 각 100부씩을 복사하여 교수연구실에 각 1부와 정보통신계열학과 사무실에 5 10부씩을 배포하였다고 인정하고 있다.

학과 사무실은 학생들과 교수 및 강사들이 드나드는 곳으로 위 교수협의회 특보가 다수인에게 전파되기 쉬운 장소이고, 질문서에서 청구인은 학교 직원 노조측에 교수협의회와 뜻을 같이할 것을 요청하였으나 신 모 계장이 거절하였다고 하고, 이와 같은 사실은 당시 전국대학노동조합 ○○대학지부장 외 2명의 확인서(2004.11.18.)에도 기록되어 있다. 그렇다면 청구인이 학내소요의 확대를 위해 유인물을 제작하여 학생 다수에게 전파될 수 있게 학과사무실에

사실과 직원노조 측에 참여를 부탁한 이러한 행위는 피청구인 학장이 전체교수들에게 학내소요가 확대되지 않도록 2회에 걸쳐 청구인 등 전체 교수들에게 부탁한 상황인 점을 볼 때 위와 같은 행위는 교원으로서의 품위를 손상하였다 하겠다.

청구인은 워드프로세스로 작성되어 프린트된 A4용지 7쪽 분량의 인쇄물이 형법 제309조가 규정한 ‘기타 출판물’에 해당하지 않는다는 판례(2002.2.11. 선고 99도 3048 판결)를 인용하면서 이 사건 교수협의회 특보는 A4용지 1쪽에 해당하는 단순 유인물로 청구인의 행위는 출판물에 의한 명예훼손에 해당하지 않는다고 주장하고 있다. 그러나 위 판례의 인쇄물은 보통 편지 봉투에 넣어 우송될 수 있을 정도에 불과하며 그 외관이나 형식 및 작성경위 등에 비추어 볼 때, 그것이 등록된 간행물과 동일한 정도의 높은 전파성, 신뢰성, 보존가능성 등을 가지고 사실상 유통·통용될 수 있는 출판물이라고 보기 어렵다고 판단한 것이고, 청구인이 제작배포한 교수협의회 특보는 비록 A4용지 1장짜리라고 하여도 그것이 1호당 100부씩 복사된 점, 교수협의회 이름으로 제작되어 당해 사실이 공표가 이루어지고, 배포된 상대방의 범위, 그 표현 방법 등 제반사정과 보존성 및 전파성 등을 볼 때, 그것이 형법 제309조의 ‘기타 출판물’에 해당하지 않는다는 청구인의 주장은 타당하지 않다 하겠다.

징계처분사유는 모두 인정되어 교원으로서 성실의무와 품위유지의무를 위반하였다 하겠다. 그러나, 청구인이 교수협의회 의장으로 회원들의 의견을 대변하는 위치에 있었던 점, 청구외 강 모 등 4인의 비위사실에 대하여 청구인이 직접적 이해관계를 갖고 있지 아니한 점, 피청구인 측 사무처장이 모와의 합의로 고소가 취하된 점, 청구인의 형사벌 책임이 약식명령 200만 원이고, 이 또한 취하되어 확정된 바 없는 점, 교수협의회특보를 학생들에게 직접 배포한 것도 아니고 직원들도 참여한 바 없는 점, 청구인의 이와 같은 행위는 강 모 등에 대한 당초 피청구인의 원 처분(해임 등)이 너무 과하여 발생된 행위였다는 점 등을 고려할 때, 이러한 청구인의 소위에 비추어 정직3월의 원처분이 너무

할 것이고 징계의 양은 감봉3월 정도가 적정하다 하겠다.

의미

학내에서 확인되지 않은 사실을 기정사실화 하여 소요사태를 일으키거나 특정인을 비방하는 등의 행위를 하는 경우가 종종 있습니다. 대학운영의 문제가 있다거나 특정인의 행위에 문제가 있다면 정당한 절차를 거쳐서 해결해야 할 것이지 개인적인 감정으로 타인을 비방하는 행위는 위법하다는 것이며, 다만 정상참작의 사유가 있다면 경징계 정도가 합당하다는 것입니다.

요지

교수로 재직 중 국내출장 기간 중 무단으로 국외여행을 하였다는 이유로 교육인적자원부 종합감사에 지적되어 견책처분을 받은 사안

교원소청심사위원회 판단 : 2008-122 견책처분 취소 청구

국가공무원복무규정 제22조(중의 토요일 또는 공휴일)에는 휴기기간 중의 토요일 또는 공휴일은 그 휴가 일수에 산입하지 아니한다라고 규정하고 있어, 처분사유에 청구인이 무단으로 국외여행을 하였다는 기간(2006.7.13.~7.30.) 중 2006.7.16.과 7.29.은 토요일이고 7.17.은 공휴일이며, 7.30. 일요일이어서 실제 청구인이 연가를 신청하지 않고 무단으로 국외출장한 기간은 7.13.부터 7.15.까지 3일간이라 할 것이다. 그렇다면 청구인이 자료수집차 국내출장으로 결재 받고 무단으로 국외여행을 한 것은 국가공무원법 제56조(성실의무) 및 제58조(직장 이탈 금지)를 위반한 것이어서 징계사유에 해당한다 할 것이다.

징계양정을 살피건대, 교육인적자원부의 종합감사 결과 청구인과 같이 국내출장 및 무단국외여행으로 경징계 요구를 받은 대학교 소속 교원들 8명에 대해, 피청구인이 이미 징계시효가 지난 한 사람을 제외하고는 청구인을

7명의 교원에 대하여 감봉 1월, 견책 4명, 불문경고 2명으로 처분한 것을 볼 때, 피청구인이 청구인에게 한 원처분이 재량권을 일탈·남용하였다고 할 수 없을 것이다.

의미

무단으로 국외여행을 한 경우는 징계사유가 될 수 있다는 것이며 다만 징계의 양정은 중징계를 할 정도로 무겁지는 않다는 것입니다.

039. 뺨에 뽐뽐하는 등 성추행

요지

패션디자인 고등학교 3학년 담임을 맡아 2010년 7월 2명의 여학생의 뺨에 뽐뽐를 하였고, ○○경찰서 수사과 수사내용 중 진술 설문지에 의하면 엉덩이를 손으로 만지거나, 아랫배를 손으로 찌르고, “어디에 뽐뽐 해줄까”하며 입술과 볼을 쓰디듬는 등 반 여학생들을 성추행 또는 성희롱한 행위로 2011.9.1. 정직3월 처분을 받은 사안

교원소청심사위원회 판단 : 2011-355 정직3월처분 취소 청구

성추행과 관련하여 대법원은 “추행”이라 함은 객관적으로 일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하고 선량한 성적 도덕관념에 반하는 행위로서 피해자의 성적 자유를 침해하는 것이라고 할 것이고, 이에 해당하는지 여부는 피해자의 의사, 성별, 연령, 행위자와 피해자의 이전부터의 관계, 그 행위에 이르게 된 경위, 구체적 행위의 태양, 주위의 객관적 상황과 그 시대의 성적 도덕관념 등을 종합적으로 고려하여 신중히 결정되어야 할 것이다(2002.4.26. 선고 2001도2417 판결, 2002.8.23. 선고 2002도2860 판결 등 참조)라고 판시하고 있다.

2010년 7월경 이 학생과 김○○ 학생의 뺨에 뽀뽀를 한 것은 청구인도 소청심사청구서에서 인정하고 있는 바, 뽀뽀를 한 행위 자체는 양측의 다툼이 없어 사실로 판단된다.

이러한 청구인의 행동에 대하여 피해학생들이 성적수치심이나 혐오감을 느꼈는지 여부는 이들의 진술이 일관되지 않고 여러 번 반복되어 이를 신뢰할 수 없고 피해자의 주관적 진의에 대한 객관적 확인이 용이하지 않아 쉽게 단정할 수 없다. 다만 앞서 인용한 대법원 판례에 성추행이라 함은 객관적으로 일반인에게 성적 수치심이나 혐오감을 일으키게 하는 행위라고 볼 때 고3 여학생의 뺨에 남자 담임교사인 청구인이 뽀뽀한 행위는 그 동기나 의도는 불문하고 학생지도 시 불가피하게 발생한 일이라고는 볼 수 없고, 학교에서 학생지도과정 중 발생하는 통상적이고 일반적인 일이라고 볼 수도 없으며 도리어 객관적으로 일반인들에게 성적 수치심이나 혐오감을 불러 일으키는 행동으로 보여 피해학생들의 진술 반복에도 불구하고 이들이 당시 성적 굴욕감 등을 느꼈을 것이라고 추정하는 것이 합당하다고 보인다. 따라서 사립학교법 제55조에 의하여 준용되는 국가공무원법 제63조(의무)에 위반되어 징계 사유에 해당된다.

청구인이 교사로서 항상 사표가 될 품성과 자질의 향상에 힘쓰고 교육 원리의 탐구 및 학생교육에 전심전력하여야 한다는 점을 고려하면 일반 직업인보다 높은 도덕성이 요구되고 그 품위손상 행위는 본인은 물론 교원사회 전체에 대한 국민의 신뢰를 실추시킬 우려가 있는 점에서 보다 엄격한 품위유지 의무를 부담하고 있다 할 것이다. 그럼에도 불구하고 청구인의 이 사건 행위는 교사의 지위에서 지도하고 있는 여학생들에게 신체적 접촉을 한 행위로서, 예민한 시기의 여학생들이 받았을 상처를 고려한다면 청구인의 행위는 용납될 수 없다 할 것이다. 따라서 청구인의 비위행위에 대한 이 사건 처분은 과중하다고 할 수 없다.

의미

성추행은 당사자의 의도가 없더라도 피해자가 성희롱 성추행으로 느꼈다면 성희롱 성추행이 성립할 수 있습니다. 또한 성희롱과 성추행의 경우는 거의 대부분이 중징계가 이루어질 만큼 그 사안이 중대하다고 볼 것입니다. 위 결정 역시 성희롱과 성추행에 대하여 중징계의 처분이 과중하지 않다고 판단하고 있는 것입니다.

040. 사고 후 미조치

요지

1982.3.1. 중학교 교사로 신규임용 되었으며, 2006.3.1. ○
○고등학교로 전보 발령되어 근무하던 중, 음주상태로 운전하여 피해차량을
손괴하고도 현장에서 필요한 조치를 취하지 않고 그대로 도주하여 검찰로부터
구약식 처분을 받은 사실로 인하여 정직1월처분을 받은 사안

판단: 2011-97 정직1월처분 취소[감경] 청구

청구인이 2010.11.14. 11:00경 혈중알콜농도 0.171%()의 술
에 취한 상태로 음주 운전을 한 행위와 음주 운전 중 접촉사고 후 현장에서 필
요한 조치를 취하지 않은 행위는 사실로 인정되다 할 것이고, 청구인은 사건
당일 차량접촉사고를 감지하지 못할 정도로 몸이 좋지 않은 상태에서 택시나
교통수단을 이용하지 않고 차량 운전을 했어야만 하는 불가피성이나 특별한
사정이 없는 점, 이견으로 인하여 청구인은 ○○남부지방검찰청으로부터 구
약식 처분을 받고 운전면허가 취소된 점, 피청구인의 법률위반공무원 처분기
준표에 의하면 음주운전으로 면허취소 처분과 인적·물적 피해가 있는 교통
사고를 일으킬 경우에는 ‘중징계’로 정해져 있는 점, 국가공무원 복무·징계

예규(예규 제231호 2009.4.12.)의 ‘공무원 음주사건 처리’ 항목에는 “음주운전의 불가피성이 인정되는 특별한 경우를 제외하고는 관용적 차원의 불문의결을 지양”하고 엄중한 처벌을 요청하고 있는 점, 교원은 타인의 귀감이 되는 고도의 준법정신과 윤리성이 요구된다는 점 등을 고려할 때 피청구인의 청구인에 대한 원처분은 재량권을 일탈 남용했다고 볼 수 없다.

의미

음주운전의 경우 대부분 형사처벌을 받은 사실이 통보됨으로 인하여 징계 절차가 진행됩니다. 단순음주에 도주까지 포함되어 있다면 중징계처분이 과중하지 않다는 판단입니다.

041. , 학교운영비 사적사용, 현장견학비 횡령

요지

조교수로 재임용되어 근무하던 중 2008학년도 1, 2학기 개설 4과목에 대해 각각 3시간 강의를 하지 않아 학생들의 학습권을 침해하였고, 학교운영경비로 개인용도의 물품을 구입하였으며, 현장견학비용을 횡령했다는 사유로 2009.3.31. 해임처분을 받은 사안

교원소청심사위원회 판단 : 2009-136 해임처분 취소 청구

학생들의 학습권을 침해했다는 징계사유는 인정되고, 학교운영경비로 개인용도의 물품을 구입했다는 징계사유는 인정되지 않으며, 현장견학비용 100,000원을 횡령한 사실은 징계사유로 인정된다.

대법원은 사립학교 교원에게 징계사유가 있어 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인지는 원칙적으로 징계권자의 재량에 맡겨 있으므로 그 징계처분이 위법하다고 하기 위하여서는 징계권자가 재량권을 행사하여 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡긴 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하고, 그 징계처분이 사회통념상 현저하게

없는 처분이라고 하려면 구체적인 사례에 따라 직무의 특성, 징계의 사유가 된 비위사실의 내용과 성질 및 징계에 의하여 이루고자 하는 목적과 그에 수반되는 제반 사정을 참작하여 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되는 경우라야 한다(2008.2.1. 선고 2007두20997 판결 참조).

청구인에 대하여 인정되는 징계사유는 수업결강 부분과 학교견학비용을 횡령한 부분인 바, 강의를 하지 않은 시간이 3시간에 불과하며 현장견학비용 100,000원은 사회통념상 그 금액이 크다고 볼 수 없는 점 등을 종합하면 인정되는 청구인의 징계사유에 비추어 이 사건 원 처분은 과중하다 할 것이므로 정직1월로 변경한다.

의미

학생들의 학습권을 침해한 점과 횡령의 점은 그 비위의 정도가 심하다고 볼 수 있으나, 수업권 침해의 정도가 약하고 횡령의 금액이 소액인 점을 고려하여 해임처분을 정직1월 처분으로 감경한 사안입니다.

요지

2007.3.1. 초등학교에 전보되어 근무하던 중, 2007.11.12. 오전 행정실장의 머리채를 잡아당겨 두부 좌상 및 모발손실 등의 상해를 입힌 사실로 ○○검찰청으로부터 구약식 벌금 50만 원의 처분을 받는 등의 사유로 2008.5.1. 감봉 2월 처분을 받았다.

교원소청심사위원회 판단 : 감봉2월처분 취소 청구

청구인이 “씩을 년”이라는 욕설을 하면서 행정실장의 머리채를 잡아당겨 두부 좌상 및 모발 손실 등 예방치료기간 15일을 요하는 상해를 입혀 상해 혐의로 벌금 50만 원의 구약식 처분을 받은 것은 교육공무원으로서 법령을 준수 하며 성실히 직무를 수행해야 할 의무를 규정한 국가공무원법 제56조(무)와 직무의 내외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 안 된다고 규정한 국가공무원법 제63조(품위유지의 의무)를 위반한 것으로 이 부분은 징계 사유로 인정된다고 할 것이다.

피청구인 교육공무원 일반징계위원회 징계회의록을 살펴보면, 2008.4.17. 청구인에 대한 징계 양정 의결 시 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질,

사유 등 여러 요소를 종합하여 고려했다고 보이는 점과 청구인은 징계사유의 모든 책임이 학교장과 행정실장에게 있다고 주장하고 있는 점 등을 볼 때 개선의 정이 있다고 볼 수 없고, 행정실을 방문하여 소란을 피우는 행위와 행정실장의 개인신상에 대한 부적절한 언행이 장기간 이루어졌고, 수차례 학교장의 정당한 직무상 명령을 반복하여 따르지 않은 점 등을 고려한다면 ‘감봉 2월’의 원 처분은 상당하다고 할 것이다.

의미

동료교원 또는 교원과 교직원 사이에서도 폭력이나 폭언 등은 당연히 징계사유가 될 수 있으며, 그 정도에 따라 경징계 또는 중징계까지도 가능하게 됩니다. 특히 위 사안은 형사사건으로 처벌까지 받은 사안으로 이에 대한 감봉2월의 처분은 과중하지 않다고 본 것입니다.

043. 편지로 연구실적물()을 표절

요지

대학 전임강사로 임용되어 1996.4.1. 조교수로 승진하여 근무하여 오던 중, 2006.5. 교수업적평가를 위해 제출한 연구실적물(:○○○○)은 타인의 것을 표절하였다는 사유로 국가공무원법 제63조(품위유지의 의무) 및 제56조(성실의무) 등을 위반하였다 하여 피청구인으로부터 파면처분을 받은 사안

교원소청심사위원회 판단 : 2008-41 파면처분 취소 청구

청구인의 저서 중 제1부(55페이지)를 살펴보면 제1항(사회보장의 개념 및 제원리)부터 제9장(의약품)까지로 구성되어 있는데, 『건강보험 기초이론』(임모, 김모, 김모 편저, 2003.12.)의 1부(총626페이지 중 152페이지 분량)중에서 제1장(사회보장 개념 및 제원리)부터 제9장(의약품)까지 목차와 세부구성이 똑같으며, 원저작물이 서술식으로 기재되어 있다면 청구인은 개조식으로 요약하는 등 그 내용도 그대로 축약 발췌하였고 인용표시를 전혀 하지 않았음을 알 수 있다. 청구인의 저서 중 제2부(190페이지)를 살펴보면 총 1,190 문제로 구성되어 있는데, 이는 정선문제집 2002-1(○○협회)에서는 1,011문제를, 국가공인 병원행정사(○

연구회) 179문제를 그대로 옮겨와 전체 문제의 문답이 동일함을 알 수 있다.

이상에서 본 바와 같이 청구인의 저서인 『 』는 관련법령이 게재되어 있는 부록을 제외하고는 제1부(55페이지), 제2부(190페이지, 1,190문제)는 타인의 저서를 축약 발췌 또는 그대로 옮겨온 것으로 보여 징계사유는 모두 사실로 인정된다 하겠다. 그렇다면 사회적으로 일반인보다 더 높은 도덕성이 요구되는 교원으로서 청구인의 이러한 비위행위는 사립학교법 제55조에 의하여 준용되는 국가공무원법 제56조(성실의무) 및 같은 법 제63조(품위유지의 의무)를 크게 위반한 것이라 할 것이다.

다만, 징계양정에 있어 청구인이 15년 가까이 피청구인이 대학에 몸담으면서 이견 외에는 징계처분을 받은 사실이 없이 성실히 근무하여 온 점, 청구인의 저서를 강의시간에 수업교재로만 사용한 점, 원 저서의 제2저자가 청구인의 교재는 단순히 요약정리 한 것으로 판단된다며 무단 복제의도가 없다는 확인서를 제출한 점 등을 감안하여 볼 때 원처분은 다소 과중하여 해임으로 감경한다.

의미

교원이 논문 또는 저서를 출판함에 있어서 타인의 논문이나 저서를 거의 베끼는 수준으로 표절을 한다면 이는 매우 중대한 품위유지의무 및 성실의무 위반이 되므로 사실상 배제징계 이상이 가능하다고 볼 수 있습니다. 위 사안은 파면처분이 과하다는 것일 뿐 배제징계는 타당하다는 결정으로 받아들여야 할 것입니다.

044. 수리되지 않은 상태에서 타 대학에 임용됨

요지

2003.3.1. 피청구인이 유지, 경영하는 대학교 법과대학 조교수로 임용되어 근무하다가 2006.2.15. 사직원을 제출하고 2006.2.20. ○○대학교로 이적하여 근무하던 중, 사직원이 수리되지 않은 상태에서 타 대학에 임용된 것은 직장이탈금지의무와 피청구인대학교 교원인사규정의 겸직금지의무 등을 위반하였다 하여 피청구인으로부터 2006.3.14. 및 2006.3.31. 직위해제처분 및 파면처분을 각각 받은 사안

교원소청심사위원회 판단

: 2006-177 직위해제 및 파면처분 무효확인 청구

사립학교 교원의 임용을 위한 계약의 법적성질은 사법상의 고용계약에 다름 아닌 것으로서(1996.7.30. 선고, 95다11689 판결 참조), 이러한 고용계약에서 사직의 의사표시는 특별한 사정이 없는 한 당해 근로계약을 종료시키는 취지의 근로자의 일방적 표시에 의한 해약고지로 볼 것이고(대법원 2000.9.5. 선고, 99두8657 판결 참조), 이는 사용자의 일방적 의사표시에 의하여 근로관계가

해고와 대칭되는 개념으로 근로자의 사직은 자유로이 행사할 수 있는 것이 원칙이다.

그러나, 고용의 약정기간이 3년을 넘거나 당사자의 일방 또는 제삼자의 종신까지로 된 때에 해지의 의사표시가 효력을 발생하기 위한 해지기간은 민법 제659조(3 이상의 경과와 해지통고권)에 의할 때 상대방이 해지의 통고를 받은 날로부터 3월이 경과하여야 한다고 규정되어 있는 한편, 민법 제661조(부득이한 사유와 해지권)에서는 '고용기간의 약정이 있는 경우에도 부득이한 사유 있는 때에는 각 당사자는 계약을 해지할 수 있다. 그러나 그 사유가 당사자 일방의 과실로 인하여 생긴 때에는 상대방에 대하여 손해를 배상하여야 한다.'고 규정하고 있는데, 여기서의 '부득이한 사유는 고용계약을 계속하여 존속시켜 그 이행을 강제하는 것이 사회통념상 불가능한 경우'(대법원 2004.2.27. 선고, 2003다 51675 판결 참조)를 말한다고 할 것인데, 이에 해당하는지 여부는 당사자의 귀책사유 유무나 고의에 의한 것인지의 여부와는 상관이 없다고 할 것이다.

양 당사자가 제출한 일건 서류를 보면, 청구인은 2006.2.15.에 2006.2.19. 자 사직원을 피청구인에게 제출하였고, 2006.2.20.자로 대학교 법과대학 조교수로 임용되어 이후 피청구인 대학에 출근하지 않은 사실을 알 수 있는바, 민법 제661조에 의해 2006.2.19. 이후로 청구인과 피청구인간의 고용관계는 해지되었다고 할 것이어서 청구인은 피청구인 대학 교원의 신분 상실한 것이다.

따라서, 피청구인이 청구인에 대하여 민법 제661조에 의한 손해배상청구를 할 수 있는지 여부는 별론으로 하고, 2006.3.31. 과면처분은 권한 없는 피청구인이 한 처분으로 원천적으로 무효라는 청구인의 주장은 이유 있다.

의미

사정이 없는 한 사직원의 제출로 교원의 신분은 해지되었다고 볼 것이므로 그 이후에 교원이 타 대학에 임용이 되어 이전 대학에 출근하지도 강의를 하지도 않았다 하더라도 이를 이유로 징계를 할 수는 없다고 볼 것입니다. 위 사안의 경우는 추측건대 대학에서 교원에게 무리한 징계를 진행한 것으로 보여집니다.

045. 부당집행

요지

수행하면서 납품업체에 허위세금계산서 발급을 요구하여 차액을 돌려받고 연구원들의 인건비를 돌려받는 등의 방법으로 1억 1,200여만 원의 연구비를 부당집행 한 사실 등의 사유로 해임처분을 받은 사안

교원소청심사위원회 판단 : 2006-254 해임처분 취소 청구

피청구인은 “이 모는 복제라는 세계적인 연구를 하였다.”는 이유를 들어 청구인과 차별 징계를 하였으나 네이처Nature 학술지에 실린 ○○관련 논문(Nature ○○. 2005)발표자에 이 모, 청구인 등이 연구팀의 공동저자로서 등재되어 있으며 청구인의 공로에 대하여 이 모 또한 형사재판(2006고합○○)에서 인정하는 증언을 하고 있는 점, 특히 부당하게 집행한 연구비가 청구인보다 두 배가 많은 이 모(162,974,818원)는 정직처분에 그치고 청구인(64,344,319원)은 해임처분을 받은 점 등이 있고, 청구인이 8,800여만 원을 보관하고 있었지만 허위서류를 제출하여 부당집행한 금액을 수령하여 사적 사용을 한 사실을 확인할 수 없는 점, 국내 연구비 부당집행사건 중 개인적인 용도의 사용이 확인되지 않은 사건에서 대부분 배제징계에 이르지 않는 점, 피청

대학교에서 두 사람이 비교적 연구 실적이 많은 점 등을 종합적으로 고려하여 보면, 두 사람이 황 모 사태와 관련하여 정직2월, 정직3월의 유사한 징계 전력을 참작한다 하더라도 이 모는 교수의 신분을 유지시키고 청구인은 신분을 박탈한 처분을 한 것은 지나치다 할 것인바, 이러한 처분이 징계양정의 형평 나아가 평등의 원칙에 위배된다고 주장하는 청구인의 주장은 이유 있다 할 것이다.

청구인의 연구 공동참여의 공적 등을 고려하고, 부당 청구하여 수령한 연구비를 개인 용도로 사용하지 않은 점, 그 외 연구자로서 업적 및 수의과대학 교수들의 청구인 연구 분야의 필요성에 대한 탄원, 개전의 정 등을 종합적으로 고려하여 볼 때, 이 건 청구인에 대하여 교수직을 박탈하는 배제징계는 과중하다 할 것이므로 정직3월로 변경

의미

원칙적으로 연구비를 부당집행 한 경우는 중징계가 가능하고 그 금액이 수천만 원을 넘는다면 배제징계까지도 가능하다고 볼 것입니다. 그런데 위 사안은 동일 또는 유사한 사건으로 징계를 받은 다른 교원에 비하여 청구인만 배제징계를 진행한 건으로 이는 평등의 원칙에 반하므로 위법하다는 것입니다. 따라서 여러 명의 교원이 동일 또는 유사한 사안으로 징계를 받는 경우는 그 징계의 양정 또한 평등의 원칙에 따라 공평하게 진행되어야 할 것입니다.

요지

2004.9.1. 피청구인 소속 대학 전임강사로 신규 임용되어 근무하던 중, ○○대학 교학과장 김 모에게 교양국어과 교수 채용청탁 명목으로 400만 원의 뇌물을 공여하였다는 혐의로 2005.7.14. 약식기소 된 사실 등이 있어 피청구인으로부터 2006.3.6. 감봉3월 처분을 받은 사안

판단 : 2006-170 감봉3월처분 취소 등 청구

판례는 “뇌물죄는 직무집행의 공정과 이에 대한 사회의 신뢰에 기하여 직무행위의 불가매수성을 그 직접적 보호법익으로 하고 있으므로 뇌물성은 의무위반행위의 유무와 청탁의 유무 및 금품 수수 시기와 직무집행행위의 전후를 가리지 아니한다.”고 판시하고 있다(선고 95도1269, 판결 1995.9.5.).

○○검찰청의 청구인에 대한 피의자신문조서(2005.6.28.)에 의하면, 2004.7. 초순 청구인은 ○○대학 교양국어 교수채용응시원서를 제출하였고, 응시원서를 제출한 얼마 후에 강 모에게 전화하여 저녁식사를 하면서 교수채용 응시원서를 제출하였는데 채용이 되도록 도와 달라는 부탁을 한 사실이 있으며, 이와 같은 부탁이 있는 후 1차 서류전형을 통과하였다고 진술하고 있는

, 청구인이 2004.8. 교수채용이 끝난 후 400만 원을 제공한 것은, 위와 같은 교수채용과 관련된 일련의 과정 속에서 교수채용과 관련된 뇌물을 공여한 것으로서 2004.8. 교수채용이 끝난 후 강 모에게 돈을 교부하였다고 하여도 뇌물을 공여한 행위에 아무런 방해가 되지 않고, 법원에서 청구인에 대하여 뇌물공여죄로 500만 원을 선고한 것으로 볼 때 청구인의 주장은 이유 없다.

이 건 청구인의 징계사유는 사실로 인정되고, 약식기소에서 벌금 500만 원을 받는 등 사회적 물의를 일으킨 점에 대해 징계위원회에서는 징계양정을 정하는 과정에서 청구인이 재직 시 ○○지역의 고전문화에 대한 많은 연구성과에 기여한 점 등을 감안 제 정상을 참작하여 감봉3월 처분을 하였음을 볼 때 징계양정에 있어 처분권자의 재량권을 일탈하거나 남용한 것이라 할 수 없으므로 청구인의 주장은 이유 없다.

의미

뇌물죄는 매우 중한 사안으로 중징계가 가능합니다. 위 사안을 보면 사실상 중징계까지도 가능한 사안인데 청구인이 연구성과 등의 기여도가 많은 점을 고려하여 경징계인 감봉처분을 했음을 알 수 있습니다.

047. 관련한 금품수수 및 연구비 편취

요지

1998.2.2. 대학(,○○대학) 정보통신과 조교수로 신규 임용되어 근무하여 오던 중 교수채용과 관련하여 지원자 3명으로부터 4회에 걸쳐 2,500만 원의 뇌물을 수수하고, 연구비를 16회에 걸쳐 13,169,860원을 편취하였다는 사유로 피청구인으로부터 2006.8.2. 파면처분을 받은 사안

교원소청심사위원회 판단 : 2006-261 파면처분 취소 등 청구

청구인은 교수 채용과 관련하여 심사위원으로 활동하면서 교수 채용 지원자인 3명(임모, 편모, 양모)으로부터 4회에 걸쳐 총 2,500만 원의 금원을 수수한 점에 대하여 양 당사자 간에 다툼이 없는바 교수채용관련 금품수수는 모두 사실로서 징계사유로 인정된다고 하겠다.

청구인은 연구용역을 수행하는 과정에서 공급업체와 결탁하여 공급받은 물품의 수량을 늘려서 재료비 등을 과다 청구하고, 대학에서 공급업체에 지급한 대금 중 과다 계상된 차액을 돌려받는 방법과 구입 물품 중 일부는 실제로 공급받지 않았음에도 납품확인서와 세금계산서 등에는 공급받은 것처럼 허

기재하여 물품대금이 지급되도록 한 다음 실제로는 공급되지 않은 물품대금을 돌려받는 방법으로 2004.8.경부터 2005.2.25.까지 총 5회에 걸쳐 3,727,700원 상당을 부당 편취(징계처분 사유 설명서에는 16회에 걸쳐 13,169,860원을 편취하였다고 하였으나 법원의 1심 판결문에는 5회에 걸쳐 3,727,700원 상당을 부당 편취하였다고 판단하였으므로 이를 인정한다.) 한 것에 대하여 양 당사자 간에 다툼이 없는바 청구인의 행위는 피청구인 대학의 연구비관리규정을 위반하고 회계질서를 문란시키는 행위로서 징계처분사유는 인정된다 하겠다.

청구인과 피청구인 사이에 교수채용 관련 뇌물수수와 연구비 부당 편취에 대하여 다툼이 없고 이 건 처분권자의 징계양정이 재량권을 일탈·남용하였다고 볼 수 없는 점 등을 볼 때, 청구인의 소위는 지방공무원법 제53조(청렴의무)와 대학 연구비관리규정 제3조 제1항을 위반한 것으로서 그 소위에 비추어 원 처분은 상당하다 할 것이다.

의미

4회에 걸쳐 2,500만 원의 뇌물을 수수하고 연구비를 16회에 걸쳐 1,300여만 원 편취했다는 것은 교원으로서 매우 중대한 잘못을 범한 것으로 사실상 가장 중한 파면처분도 그 징계의 양정이 타당하다는 것입니다.

048. 무단결근

요지

피청구인이 유지·경영하는 대학에서 근무하여 오던 중 2000년도 제2학기 연구학기 교원으로서 근태와 관련, 교직원 복무규정 및 연구학기 교원근무지침 등을 위반하여 2000년도 제2학기에는 학교에서 찾는 경우에만 출근하고 2000.10.6.(10.23.)이후 부터 무단결근하였으며, 또한 대학에서 수차 출근 및 복귀명령을 내렸음에도 이를 무시하고 지속적으로 무단결근을 하였다 하여 2001.1.13. 피청구인으로부터 청구인 이 모·최 모는 정직2월, 김 모는 감봉2월 처분을 받은 사안

교원소청심사위원회 판단

: 2001-11, 12, 13 정직2월 및 감봉2월처분 취소청구

대학 내에서 청구인들에게 사직을 강요하는 등의 일부 부당행위가 있었던 것은 사실이나 이는 일부 교수들에 의하여 자행된 것으로서 피청구인이 이를 직접 사주한 것으로 보이지는 않는다. 더욱이 학내사태로 인한 관선이사 체제에서 임시이사진은 사직서를 반려하는 등 학원을 정상화하기 위한 노력을 계속하는 한편 이사장과 학장대행은 청구인들에게 학교에 정상 출근하도록 누

서한을 보내는 등 중용하였음에도 불구하고 청구인들은 내용증명에 의한 답변서 등으로 신변상의 위협이 제거되지 않아 출근할 수 없다는 주장만을 되풀이하면서 계속 학교에 출근하지 않았다.

그렇다면, 학생과 함께 해야 할 교수가 학생들과 신체적인 충돌이나 직접적인 행동제약이 따르지 않는 상태에서 학교에 출근하고자 하는 적극적인 노력은 하지 않고 상당기간을 결근한 것은 어떠한 이유로도 정당화 될 수 없고 그 책임 또한 면할 수는 없다 할 것이다. 더구나 청구인들과 같이 사직을 권고 받고 대자보까지 부착되었던 청구외 1인 교수는 학교에 정상 출근하였으나 동료 교수나 학생들과 별다른 마찰이 없었던 점 등을 종합적으로 고려해 볼 때 청구인들이 학교에 출근할 수 없을 만큼 신변상 위협이 있었다고 보이지는 않는다 할 것이다. 따라서 원처분은 상당하다 할 것이다.

의미

사직강요 등의 부당행위가 있었던 것은 사실이나, 신체적인 충돌 등의 직접적인 행동제약이 따르지 않는 상태에서 학교에 출근하고자 하는 적극적인 노력은 하지 않고, 상당기간을 결근한 것은 어떠한 이유로도 정당화 될 수 없고, 그 책임 또한 면할 수는 없다 할 것이므로 원처분은 정당하다는 판단입니다.

049.

금품을 수수하고 허위보고서를 작성해줌

요지

1973.10.1. 대학교 ○○대학 ○○학과 전임강사로 신규 임용되어 교수로 근무해 오던 중, 2003.6.경 ○○지하철 역사 신축공사 현장에 사용된 석재가 중국산임에도 불구하고 부정한 청탁을 받고, 연구용역보고서 제출자 명의를 도용하여 중국산이 아니라는 연구용역보고서를 제출하는 등 불법행위를 하였다 하여 2005.5.24. 피청구인으로부터 해임처분을 받은 사안

교원소청심사위원회 판단 : 2005-113 해임처분 취소 청구

소청심사청구서(2005.6.23.), 변명서(2005.7.6.), 징계위원회 회의록(2005.5.16.), ○○검찰청 공소장(2005.3.24.), ○○법원 판결문(2005.5.3./2005.7.1.) 등 양당 사자가 제출한 일건서류를 종합해 살펴보면, 청구인이 시공업체로부터 현금 100만 원을 교부받은 사실이 있고, ○○대학교 ○○대학 부설 ○○연구소장 명의의 직인을 도용·날인하여, 지하철공사 석재의 원산지가 상이한 것을 마치 동일한 것처럼 허위의 연구결과보고서를 작성한 사실이 있는 등 징계처분 사유는 모두 사실로 인정된다.

행위는 학자의 양심을 저버리는 등 죄질이 좋지 아니하고, 사회적으로 물의를 빚고 학교의 명예를 크게 훼손한 사실이 인정되고 이로 인하여 해임처분된 것으로 볼 때, 징계혐의자에게 징계사유가 있어 징계 처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가는 원칙적으로 징계권자의 재량에 맡겨져 있는 것이므로, 그 징계처분이 위법하다고 하기 위해서는 징계권자가 재량권을 행사하여 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한한다 할 것이고(1997.11.25. 선고, 97누14638 판결 참조),

그렇다면, 사회의 지도적 위치에서 공익에 앞장서야 할 대학 교수로서의 청구인이 다수 국민의 안전과 직결된 내용의 연구용역보고서를 허위로 작성하고 금품을 수수하였다는 등의 행위를 하여 사립학교법 제61조 및 피청구인 정관 제62조 및 제63조에 의하여 해임된바, 징계권자의 원 처분은 상당하다 할 것이고, 재량권을 남용한 것으로 볼 수는 없다 할 것이다.

의미

금품수수 행위 자체도 중한 사안인데 금품을 수수한 후에 불법행위에까지 나아갔다면 이는 사실상 배제징계를 면하기 힘든 사안이며, 위 결정은 이러한 점을 지적하고 있습니다.

050. 대학원생들의 장학금을 회유와 압박으로 갈취(1천2백여만 원)

요지

2008.3.1.부터 2010.2.28.까지 대학교 미술학과장과 대학원
주임교수 보직을 수행하면서 미술학과 대학원생들로부터 2008년 1학기부터
2009년 2학기까지 수령한 장학금을 갈취하였다는 사유로 파면 처분을 받았다.

교원소청심사위원회 판단 : 2010-298 파면처분 무효확인 청구

청구인이 미술학과 소속 대학원생 탁○○, 강○○, 임○○로부터 장학금
총 12,663,000원을 돌려받아서 개인적인 용도로 사용한 사실이 인정되며, 청
구인은 미술학과 학과장이자, 대학원 주임교수로서 해당 학생들을 장학생으
로 추천하였고, 청구인의 우월적 지위를 이용하여 학생들에게 돌려 줄 것을
요구하였으며, 학생들은 동 대학에 취업이 되리라는 기대 혹은 논문심사 시
불이익을 당할 것에 대한 두려움으로 인하여 청구인의 요구대로 장학금을 돌
려주었으며, 청구인은 동 장학금을 개인회보 발간 등 개인적 용도에 사용하였
고 ○○지방법원에서는 청구인이 강○○, 임○○로부터 장학금을 돌려받은
사실을 인정하여 벌금 300만 원에 처하였으며(2010.9.1.), 지역 언론에서는 ○

(2010.4.15.) “대학원생 장학금은 교수 쌈짓돈?”, ○○일보(2010.4.27.)
“제자장학금 1천300만 원 교수가 가로채” 등 청구인의 비위행위에 대하여 보도한 점 등을 종합하여 볼 때 청구인의 이러한 비위행위는 교육자로서 도덕성과 양심에 반하여 교원의 품위를 손상시켰음은 물론 피청구인 대학의 명예와 이미지를 훼손한 것으로서 사립학교 교원에게도 적용되는 국가공무원법 제63조()를 위반한 것으로 징계사유로 인정된다 할 것이다.

의미

학생들로부터 장학금을 갈취했다는 것은 교원으로서 심각한 품위유지의 무 위반에 해당하며 그 금액 또한 1,200여만 원으로 작지 않기 때문에 배제징계가 불가피하며, 위 결정은 이러한 점에 비추어 파면처분이 정당하다고 본 것입니다.

PART 3

교원의 재임용 심사

교원 재임용 심사 절차와 관련한 모든 쟁점과 중요한 결정 사례
정리

- 051. 심사의 대상이 되는 교원
- 052. 정년트랙 교원과 비정년트랙 교원
- 053. 재임용 심사 청구권의 포기가 가능한지
- 054. 재임용 심사절차 ① 임용기간 만료 통지
- 055. 재임용 심사절차 ② 재임용심의 신청
- 056. 재임용 심사절차 ③ 업적의 제출 및 심사
- 057. 재임용 심사절차 ④ 심사결과의 2월전 통보
- 058. 재임용 심사절차 ⑤ 심사결과의 구체적 통보
- 059. 재임용 심사절차 ⑥ 소명기회의 부여
- 060. 재임용 심사절차 ⑦ 심의 후 거부처분의 과정
- 061. 재임용거부결정의 통지권자
- 062. 재임용 심사기준
- 063. 평가기준을 내부적으로만 수립한 경우
- 064. 재임용 재심위원회에서 결정한 심사기준의 적용여부
- 065. 심사기준 소급적용의 문제
- 066. 재임용 심사 대상기간
- 067. 연구실적물의 제출기한
- 068. 연구실적물의 심사절차
- 069. 논문표절과 재임용거부처분
- 070. 교원인사위원회의 재임용 심사결과와 이사회 의결이 상반되는 경우
- 071. 승진임용과 재임용 기간의 기산점
- 072. 직급정년 규정
- 073. 징계사유와 재임용 심사의 관계
- 074. 재임용 취소 후 징계해임이 가능한지
- 075. 교원인사위원회 이전에 재임용 대상 교원 여부를 결정하는 경우
- 076. 재임용거부처분과 재임용취소처분의 구별
- 077. 승진임용 거부의 처분성
- 078. 재임용거부처분 무효와 손해배상 청구의 당부
- 079. 부당한 면직기간 고려하지 않은 심사의 위법성
- 080. 조건변경 재임용계약처분의 위법성
- 081. 재임용처분 일부 무효확인 청구

051. 심사의 대상이 되는 교원

교원 중에서 재임용 심사의 대상이 되는 교원은 전임교원에 한합니다. 따라서 전임교원이 아닌 초빙교수, 겸임교수, 명예교수, 시간강사 등은 비전임교원으로 재임용 심사 청구권이 없으므로 대학에서 재임용 심사를 할 의무가 없습니다.

법령

— 고등교육법 제14조 제2항

학교에 두는 교원은 제1항에 따른 총장이나 학장 외에 교수·부교수 및 조교수로 구분한다.

— 고등교육법 제17조

학교에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제14조제2항의 교원 외에 겸임교원·명예교수 및 시간강사 등을 두어 교육이나 연구를 담당하게 할 수 있다.

판례

대법원 2010.6.24. 선고 2007다31471 판결은 “현행 사립학교법 제53조의2에 규정된 재임용 심사의 사전절차 등이 적용되는 대학교원은 원칙적으로 사립학교법 제53조의4에 따라 준용되는 교육공무원법 제11조 제4항, 제5항 및

제6항의 절차와 사립학교법 제53조의2 제1항에 따른 학교법인의 이사회 결의를 거쳐 임용되는 전임교원으로서 고등교육법 제14조 제2항에 규정된 교수·부교수·조교수 및 전임강사를 말하는 것이고, 한편 고등교육법 제17조가 “겸임교원 등”이라는 제하에 “학교에는 대통령이 정하는 바에 의하여 제14조 제2항의 교원 외에 겸임교원·명예교수 및 시간강사 등을 두어 교육 또는 연구를 담당하게 할 수 있다.”라고 규정함으로써 고등교육법 제14조 제2항의 전임교원이 아닌 대학의 피용자가 교육 또는 연구업무에 종사할 수 있음을 명문으로 규정하고 있지만, 이러한 고등교육법 제17조에 근거한 “겸임교원 등”은 학교법인의 탄력적 교원인력 운영의 요구나 특수과목에서 실무적 현상성 확보 등과 같은 특별한 목적하에 법이 허용하는 예외적 교원인력으로서 위와 같은 재임용에 관한 사립학교 규정이 적용을 예상한 대학교원으로 보기 어렵다. 다만, 학교법인이 고등교육법 제17조 소정의 “겸임교원 등”을 임용·위촉한 다음 실제로는 같은 법 제14조 제2항의 전임교원과 동일한 책무를 부여하는 등으로 제도를 남용하거나 학교법인의 관련 규정 내지 당해 임용계약에서 위와 같은 “겸임교원 등”에게 전임교원에 준하는 보호를 명시한 경우 등과 같은 특별한 사정이 있는 경우에는 예외적으로 당해 교원에게 전임교원에 준하는 신분보장을 할 수 있다고 봄이 상당하다

advice

점은 이러한 전임교원 비전임교원의 구분은 그 명칭에도 불구하고 실제로 대학에서 어떻게 운영을 했는지에 따라 달라질 수 있다는 것입니다. 가령 초빙교수, 겸임교수라는 직책을 부여해 놓고는 실제로 전임교원과 같은 의무를 부여하거나 전임교원의 대우를 하고 당해 교원이 전임교원과 동등하게 연구, 강의 등을 했다면 그 교원은 전임교원으로 평가될 수 있습니다.

전임교원을 정년트랙 교원과 비정년트랙 교원으로 나누어 임용을 하고 급여 등에서 정년트랙 교원에 비하여 약간의 차등을 두는 경우가 있습니다. 이러한 구분은 사립학교법에는 없는 것으로 대학이 만들어 낸 교원의 임용방식 또는 운영방식에 불과합니다. 그렇기 때문에 교원소청심사위원회나 법원에서는 정년트랙 교원과 비정년트랙 교원을 구분하지 않고 모두 재임용 심사 청구권이 있다고 보고 있습니다. 따라서 비정년트랙 교원에 대하여 재임용 심사를 하지 않고 곧바로 면직처분을 하면 이는 위법한 처분이 됩니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2(학교의 장이 아닌 교원의 임면)

- ④ 제3항의 규정에 의하여 임용된 교원의 임면권자는 당해 교원의 임용기간이 만료되는 때에는 임용기간 만료일 4월전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 재임용 심의를 신청할 수 있음을 당해 교원에게 통지(문서에 의한 통지를 말한다. 이하 이 조에서 같다)하여야 한다.
- ⑤ 제4항의 규정에 의하여 통지를 받은 교원이 재임용을 받고자 하는 경우에는 통지를 받은 날부터 15일 이내에 재임용 심의를 임면권자에게 신청하여야 한다.

⑥ 제5항의 규정에 의한 재임용 심의를 신청 받은 임면권자는 제53조의3의 규정에 의한 교원인사위원회의 재임용 심의를 거쳐 당해 교원에 대한 재임용 여부를 결정하고 그 사실을 임용기간 만료일 2월전까지 당해 교원에게 통지하여야 한다. 이 경우 당해 교원을 재임용하지 아니하기로 결정한 때에는 재임용하지 아니하겠다는 의사와 재임용 거부사유를 명시하여 통지하여야 한다.

판례

— 대법원 2012.4.12. 선고 2011두22686 판결

학교법인 甲이 자신이 설립·운영하는 乙 ○○대학교 소속 전임강사로서 비정년트랙^{non tenure track} 교원에 해당하는 丙 등에 대하여 별도의 재임용 심사 절차를 거치지 않은 채 교원인사위원회를 개최하여 丙 등을 기간만료로 면직할 것을 의결한 후 계약기간 만료를 통지한 사안에서, 재임용 심사절차를 배제하거나 포기하기로 하는 내용의 임용계약과 乙 대학교 비정년트랙 교원 임용규정은 무효라는 이유로, 甲 법인이 전임강사로 비정년트랙 교원에 해당하는 丙 등에 대하여 사립학교법 제53조의2 제4항 내지 제7항에서 정한 재임용 심사절차를 이행하지 않은 채 면직처분을 한 것은 사실상 재임용거부처분에 해당하는 것으로서 위법하다고 본 원심판단을 정당하다고 한 사례.

advice

비정년트랙이라는 것은 사실상 재임용 심사를 통해 정년까지 갈 수 있는 점에서는 같지만, 비정년트랙에게는 정년보장심사를 통해 재임용 심사 없이 정년까지 곧바로 보장되지 않고 계속해서 기간을 정해 재임용 심사를 통해 정년까지 간다는 점에서만 그 차이가 있을 뿐입니다.

053. 심사 청구권의 포기가 가능한지

간혹 비정년트랙 교원과 협의를 통해 또는 다소 불투명한 절차를 통해 일정 기간이 지나면 재임용 심사 없이 곧바로 면직된다는 등의 합의를 서를 작성하거나 그러한 내용의 임용계약서를 작성한 후 그 기간이 도과하면 재임용 심사 없이 당해 교원을 면직시키는 경우가 있습니다. 그러나 사립학교법에서 전임교원에게 보장된 재임용 심사 청구권에 관한 규정은 강행규정으로 이를 잠탈하는 내용의 계약은 무효입니다. 따라서 위와 같은 계약서를 작성했다는 이유만으로 재임용 심사 없이 교원을 면직시키면 위법하다는 판단을 받게 됩니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2(학교의 장이 아닌 교원의 임면)

- ④ 제3항의 규정에 의하여 임용된 교원의 임면권자는 당해 교원의 임용기간이 만료되는 때에는 임용기간 만료일 4월전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 재임용 심의를 신청할 수 있음을 당해 교원에게 통지(문서에 의한 통지를 말한다. 이하 이 조에서 같다)하여야 한다.
- ⑤ 제4항의 규정에 의하여 통지를 받은 교원이 재임용을 받고자 하는 경우에는 통지를 받은 날부터 15일 이내에 재임용 심의를 임면권자에게 신청하

여야 한다.

- ⑥ 제5항의 규정에 의한 재임용 심의를 신청 받은 임면권자는 제53조의3의 규정에 의한 교원인사위원회의 재임용 심의를 거쳐 당해 교원에 대한 재임용 여부를 결정하고 그 사실을 임용기간 만료일 2월전까지 당해 교원에게 통지하여야 한다. 이 경우 당해 교원을 재임용하지 아니하기로 결정한 때에는 재임용하지 아니하겠다는 의사와 재임용 거부사유를 명시하여 통지하여야 한다.

판례

— 대법원 2012.4.12. 선고 2011두22686 판결

학교법인 甲이 자신이 설립·운영하는 乙 ○○대학교 소속 전임강사로서 비정년트랙(non tenure track) 교원에 해당하는 丙 등에 대하여 별도의 재임용 심사 절차를 거치지 않은 채 교원인사위원회를 개최하여 丙 등을 기간만으로 면직할 것을 의결한 후 계약기간 만료를 통지한 사안에서, 재임용 심사절차를 배제하거나 포기하기로 하는 내용의 임용계약과 乙 대학교 비정년트랙 교원 임용규정은 무효라는 이유로, 甲 법인이 전임강사로 비정년트랙 교원에 해당하는 丙 등에 대하여 사립학교법 제53조의2 제4항 내지 제7항에서 정한 재임용 심사절차를 이행하지 않은 채 면직처분을 한 것은 사실상 재임용거부처분에 해당하는 것으로서 위법하다고 본 원심판단을 정당하다고 한 사례.

결정

— 교원소청 2011-41

피청구인이 전임교원인 청구인에게 전임교원이 아닌 강의전담교원으로서의 재계약 신청을 요구하여 청구인이 재임용신청을 하지 않은 것인데도 불구하고, 청구인이 재임용 신청서를 제출하지 않았다는 이유로 재임용을 거부하는 것은 위법함

— 교원소청 2008-83

청구인이 임용만료통지를 받은 후 별다른 이의를 제기하지 않고 퇴직금을 청구하여 수령한 것은 재임용절차에 대한 기대권을 포기한 것으로 볼 수밖에 없음

advice

만료되기 전에 비정년트랙 교원과의 협의나 기타 절차를 통해서 재임용 심사 청구권을 포기하게 하는 것은 사실상 약자의 지위에 있는 교원이 이를 거절할 수 없기 때문에 그 의사에 반하여 체결되었다고 보는 것입니다. 따라서 임용기간이 만료되는 시점에 교원이 스스로 재임용 심사를 포기하겠다는 의사를 표시해 오는 경우는 달리 해석하여 재임용 심사 없이 면직처분을 해도 무방하다고 볼 것입니다.

054. 심사절차 ① 임용기간 만료 통지

제53조의 2 제4항에 의하여 교원의 임면권자는 당해 교원의 임용기간이 만료되는 때에는 임용기간 만료 4월전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 재임용심의를 신청할 수 있음을 당해 교원에게 문서에 의한 통지를 해야만 합니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2 제4항

제3항의 규정에 의하여 임용된 교원의 임면권자는 당해 교원의 임용기간이 만료되는 때에는 임용기간 만료일 4월전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 재임용 심의를 신청할 수 있음을 당해 교원에게 통지(문서에 의한 통지를 말한다. 이하 이 조에서 같다)하여야 한다.

판결

— 서울중앙지방법원 2013.4.18. 선고 2012가합24533 판결(서울고등법원-2013나29785 판결로 확정)

피고는 원고에 대한 재임용 심사를 전혀 실시하지 아니한 채 신규교원 임용심사만을 실시할 계획 하에 원고에게 2011.4.29. 임용기간 만료 통지를 하였는

바, 신규교원 임용절차와 재임용 심사절차는 심사의 목적, 내용, 판단기준이 다르므로 위 임용기간 만료통지는 실질적으로 원고에 대한 재임용거부에 해당한다. 그런데 피고는 원고에게 기간 만료 통지를 하면서 재임용 심사를 신청할 수 있음을 알리는 등 사립학교법 제53조의 2에서 정한 심사절차를 이행하지 않았으므로 피고의 위 2011.4.29.자 재임용거부처분은 무효이다.

advice

명문으로 문서에 의한 통지를 규정하고 있습니다. 대학의 재임용심의 신청에 관한 안내는 재임용 심사의 시초가 되는 중요한 절차이므로 추후 이러한 통지에 관하여 다툼의 여지가 없도록 가급적 내용증명 우편 등에 의한 통지를 하여 추후 입증에 대비하여야 할 것입니다.

055. 심사절차 ② 재임용심의 신청

임용기간만료 통지와 재임용심의 신청을 할 수 있음을 고지 받은 교원은 15일 이내에 자료를 준비하여 재임용심의를 신청하여야 합니다. 만약 위 기간이 도과하도록 재임용심의 신청이 없다면 이는 당해 교원이 재임용 의사가 없다고 볼 것이므로 대학에서 재임용 심사를 할 의무가 없고, 위 교원은 임용기간 만료로 교원지위를 상실하게 될 것입니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2 제5항

제4항의 규정에 의하여 통지를 받은 교원이 재임용을 받고자 하는 경우에는 통지를 받은 날부터 15일 이내에 재임용 심의를 임면권자에게 신청하여야 한다.

advice

재임용 심사 대상 교원이 15일 기간 내에 재임용심의 신청을 하지 않을 경우 대학에서 재임용 심사를 할 의무가 없지만, 교원이 부득이한 사유로 인하여 재임용심의 신청을 하지 못하거나 자료준비로 인하여 위 기간을 준수하지

사정 등이 있다면 사전에 교원과의 협의를 통하여 신분상의 불이익을 받지 않도록 해야 할 것입니다. 즉, 15일 이내에 신청하지 않은 교원이 그 이후 아무런 이의 없이 임용기간을 만료했다면 이는 재임용심의 신청권을 포기한 것으로 볼 것이지만, 위 기간이 도과한 후에 얼마 지나지 않은 시점에 또는 위 기간이 도과하기 전에 대학 측에 사정을 얘기하고 준비기간을 연장시켜 줄 것을 요청한 경우라면 특별한 사정이 없는 한 대학에서는 이러한 사정을 감안하여 그 기간을 연장해 주어야 할 것입니다.

056. 심사절차

③ 업적의 제출 및 심사

심의를 신청 받으면 대학 교원인사위원회에서는 교원이 제출한 업적 등을 대학에서 정하고 있는 재임용 심사기준에 맞추어 심사를 하여야 합니다. 이 경우 반드시 교원인사위원회에서 재임용 심사를 진행해야만 하는 것은 아니며, 대학에서 별도의 업적평가위원회 또는 특별위원회 등을 두어 재임용 심사를 진행해도 무방하다고 볼 것입니다. 다만, 그러한 위원회의 위원은 전문성을 갖춘 자들로서 위원으로 위촉함에 있어서는 그 타당성이 인정되어야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2 제6항

제5항의 규정에 의한 재임용 심의를 신청 받은 임면권자는 제53조의3의 규정에 의한 교원인사위원회의 재임용 심의를 거쳐 당해 교원에 대한 재임용 여부를 결정하고 그 사실을 임용기간 만료일 2월전까지 당해 교원에게 통지하여야 한다.

판결

— 서울행정법원 2008.3.5. 선고 2007구합26131 판결

재임용대상 교원의 교수적성분야에 관한 소속 해당학과 교수들의 평정결과가 대상교원의 재임용 여부에 결정적인 영향을 미치는 것으로 보이는데, 이러한 평정절차는 사립학교법상 존재하지도 않을 뿐만 아니라, 사립학교법상 규정된 교원인사위원회의 재임용 심사절차 외에 별도의 절차를 두어 재임용 심사절차를 강화하는 것은 문제가 되지 않을 것이나, 오히려 이러한 별도의 절차가 교원인사위원회의 재임용 심사절차를 사실상 대체한다든지 또는 객관성을 잃은 자의적인 절차로서 오히려 공정한 재임용 심사를 저해하는 것으로 기능한다면 이는 사립학교법의 취지에 위배된다고 볼 것이다.

advice

대신하여 업적평가위원회나 특별위원회에서 재임용 심사를 할 수 있다고 하더라도 소속학과 교수들이 해당 교수를 평가하여 재임용 자격 여부를 부여하도록 한다면 이는 교원인사위원회를 대체하여 사실상 학과 교수가 재임용여부를 결정하도록 한 것이어서 위법하다고 볼 것입니다.

057.

심사절차 ④ 심사결과의 2월전 통보

심의를 거쳐 재임용 여부의 결정이 이루어진 경우는 임용기간 만료일 2월 전에 당해 교원에게 그 결과를 통보해야 합니다. 2월 전에 통보하도록 한 취지는 당해 교원이 재임용에서 탈락하게 될 경우 다른 대학으로의 임용을 모색할 수 있는 기간, 교원소청심사위원회에 소청을 제기하는 등 대응조치를 취할 수 있는 기회를 부여하기 위함입니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2 제6항

제5항의 규정에 의한 재임용 심의를 신청 받은 임면권자는 제53조의3의 규정에 의한 교원인사위원회의 재임용 심의를 거쳐 당해 교원에 대한 재임용 여부를 결정하고 그 사실을 임용기간 만료일 2월전까지 당해 교원에게 통지하여야 한다.

결정

— 교원소청 2014-206

사립학교법 제53조의 2 제6항의 취지는 교원의 경우 통상 학기 단위로 근로계약(임기)이 결정되므로 재임용 탈락 교원에게 신학기 전 2개월의 시간적 여

유를 보장하여 근로 단절의 불이익을 취소화하기 위함이다. 피청구인은 청구인에 대해 최종 통보가 늦어진 것은 이사회에의 일정에 의한 것인바, 이사회가 늦어지더라도 이미 교원인사위원회에서 재임용 여부의 심의를 하였으므로 청구인에게 절차상의 불이익이 발생하지 아니하며, 이사회 일정으로 인한 지연통보는 부득이한 사유 또는 정당한 사유에 해당하므로 절차상의 하자로 보기 어렵다고 답변하고 있다.

그러나 이사회에의 일정이라는 것은 피청구인의 주관적인 사정일 뿐, 관련규정을 준수하지 못할 부득이한 사유라거나 정당한 사유로도 보이지 아니한다. 또한 교원에 대한 재임용여부와 임면권은 학교법인에게 있기 때문에 이사회에의 결정 전에 교원인사위원회의 심의가 있었다는 사실만으로는 재임용 심사 절차가 끝났다고 볼 수 없으며, 더군다나 이 사건은 교원인사위원회에서 재임용 '동의'로 심의되었다가 이사회에서 교원인사위원회의 심의 내용과 달리 재임용 '거부'로 의결한 사안이므로, 더욱 더 피청구인의 지연통보는 청구인에게 불리하게 작용하는 면이 있다. 그렇다면 피청구인의 이 사건 재임용 거부처분은 청구인의 임기만료일 3일 전에 비로소 이루어진 것인 바, 강행규정인 사립학교법 제53조의 2 제6항을 위반한 것이어서 그 절차상 하자가 중대하다고 할 것이다.

advice

임용기간 만료 전 2월을 경과한 후에 재임용여부의 결정을 통보하면 그 자체만으로 재임용거부결정이 위법하다고 볼 것인지에 대하여는, 이 부분 절차상의 하자는 상당히 약화되어 있고 대학에서 2월 전에 통보할 수 없는 부득이한 사정이 있다면 절차상의 하자로 보지 않는 경향이 있습니다. 위 소청의 결정은 다른 요소들이 위법하기 때문에 이 부분 절차상의 하자 역시 위법하다고 평가한 것으로 볼 것입니다.

058. 심사절차

⑤ 심사결과의 구체적 통보

심사 결과 교원을 재임용하지 않기로 결정을 하는 경우 해당 교원에게는 재임용거부의 사유를 구체적으로 적은 재임용거부통지서를 발송하여야 합니다. 이는 당해 교원이 재임용거부결정의 이유를 통해 불복의 기회를 보장함과 동시에 대학으로서 그러한 사유를 구체적으로 적음으로써 신중하고 합리적으로 거부여부를 판단하도록 한 것입니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2 제6항

제5항의 규정에 의한 재임용 심의를 신청 받은 임면권자는 제53조의3의 규정에 의한 교원인사위원회의 재임용 심의를 거쳐 당해 교원에 대한 재임용 여부를 결정하고 그 사실을 임용기간 만료일 2월전까지 당해 교원에게 통지하여야 한다. 이 경우 당해 교원을 재임용하지 아니하기로 결정한 때에는 재임용하지 아니하겠다는 의사와 재임용 거부사유를 명시하여 통지하여야 한다.

결정

— 교원소청 2010-266

재임용평가결과를 알려주지 않아 인사위원회 출석 시 실질적인 의견제출의 기회를 부여하지 않았고, 처분 시에도 재임용에서 탈락되는 사유를 구체적으로 알려주지 않아 불복권을 침해한 위법이 있음

advice

교원이 기대하고 있는 재임용에 관하여 최종적으로 그 거부의 의사를 표시하는 것이므로 당해 교원이 납득할 수 있도록 구체적으로 그 사유를 기재하도록 해야 할 것입니다. 막연히 ‘재임용기준 불충족’이라고 적거나, ‘기준점수 미달’이라고 적는 것은 피해야 할 것이며, 점수가 미달이라면 평가점수표를 적시하여야 하고, 특정 부분의 업적이 미달인 경우는 특정부분에서 업적이 어떻게 미달이 되어 전체적으로 재임용기준에 불충족 되었다는 것인지에 대하여 구체적으로 적어야 할 것입니다. 사실 대학에서는 이 부분에서 간략하게 기재함으로써 절차상의 하자로 다시 재심사를 하는 경우가 종종 있는데 구체적으로 적는다고 하여 대학에 어떠한 피해가 가지 않기 때문에 가급적 자세히 적겠다는 의지를 가지고 있어야 할 것입니다.

059. 심사절차

⑥ 소명기회의 부여

결정을 하는 경우에 있어서는 교원인사위원회의 심의결과를 통보하면서 15일 이상의 기간을 정하여 당해 교원에게 서면 또는 직접 출석하여 소명할 수 있는 기회를 부여해야만 합니다. 이러한 소명기회를 부여하기 위한 전단계로서 대학은 당해 교원에게 재임용심의결과 재임용을 하지 않기로 결정한 경우는 소명절차를 안내하면서 그 사유를 구체적으로 적어서 통보하여야 합니다. 이는 재임용 심사가 교원이 제출한 자료에 의하여만 평가되기 때문에 자칫 교원인사위원회의 심의과정에서 잘못된 점을 바로잡을 수 있는 기회를 보장하여 심의과정에서의 불이익을 최소화하기 위함입니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2 제7항

교원인사위원회가 제6항의 규정에 의하여 당해 교원에 대한 재임용 여부를 심의함에 있어서는 다음 각호의 사항에 관한 평가등 객관적인 사유로서 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 한다. 이 경우 심의과정에서 15일 이상의 기간을 정하여 당해 교원에게 지정된 기일에 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면에 의한 의견제출의 기회를 주어야 한다.

결정

— 교원소청 2011-33

재임용 심사 과정에서 청구인에게 업적평가결과를 통지하지 않았고, 업적재평가 과정에서 의견진술 기회를 부여하지 아니하였으므로 재임용거부처분은 위법함

advice

부분 역시 대학에서 소홀히 하여 절차상의 하자로 재심사를 하게 되는 빈번한 사유 중에 하나입니다. 교원인사위원회 심의 결과 재임용을 하지 않는 것으로 결론이 났다면 그에 대한 구체적인 사유를 적어 당해 교원이 소명을 함에 있어 자신의 의견을 충분히 밝히도록 해야 할 것입니다. 만약 재임용탈락의 사유를 간략하게 적어 교원이 충분한 소명을 할 수 없었다고 판단되면 그 재임용거부처분은 절차상의 하자로 위법하게 됩니다.

060. 심사절차

⑦ 심의 후 거부처분의 과정

심사 결과 재임용을 하지 않기로 결정을 하고 소명의 기회를 부여하였음에도 위 결론이 바뀌지 않는다면 대학은 당해 교원에게 재임용을 하지 않겠다는 최종 통보를 해야 합니다. 이 경우 학교의 장이 제청을 하여 이사회 심의 의결을 거친 후 임면권자인 이사장 명의로 당해 교원에게 재임용거부처분을 문서로서 통지하면 될 것입니다. 만약 학교장의 제청 절차를 생략하거나 이사회 의결 없이 이루어진 재임용거부처분은 절차상의 하자로 무효가 될 수 있으므로 주의해야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2 제1항 1호

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

판결

— 대법원 2005.12.22. 선고 2005다44299 판결

사립학교법(이하 '법'이라 한다) 제53조의2 제1항 제1호는 각급학교의 교원

은 당해 학교법인 또는 사립학교경영자가 임면하되, 학교법인 및 법인인 사립학교경영자가 설치·경영하는 사립학교의 교원의 임면은 당해 학교의 장의 제청으로 이사회의 의결을 거쳐야 한다고 규정하고 있는바, 위 규정은 학교법인 및 사립학교경영자의 교원 임면에 학교의 장 및 이사회가 관여하도록 함으로써 교원 임면의 적정성을 확보하려는 데 목적이 있다고 할 것이므로, 위와 같은 절차를 거치지 아니한 학교법인 또는 사립학교경영자의 교원의 임면은 무효라고 봄이 상당하다.

advice

제53조의 2 제2항에 의하면 대학교육기관은 정관의 규정에 따라 학교의 장이 임면권을 행사할 수 있으므로, 정관에서 임면권이 학교의 장에게 위임되어 있는 경우에는 학교장의 제청과정은 생략할 수 있을 것입니다.

교원의 임면에 관한 사항에 속하므로 임면권자가 통지를 해야 합니다. 만약 교원의 임면권이 정관으로 총장에게 위임되어 있으면 총장이 통지권자가 될 것이며, 총장에게 위임되어 있지 않다면 이사장이 통지권자가 될 것입니다.

법령

-사립학교법 제53조의2 제1항

각급학교의 교원은 당해 학교법인 또는 사립학교경영자가 임면하되, 다음 각 호의 1에 의하여야 한다.

1. 학교법인 및 법인인 사립학교경영자가 설치·경영하는 사립학교의 교원의 임면은 당해 학교의 장의 제청으로 이사회의 의결을 거쳐야 한다.
2. 사인인 사립학교경영자가 설치·경영하는 사립학교의 교원의 임면은 당해 학교의 장의 제청에 의하여 행하여야 한다.

결정

— 교원소청 2009-32

피청구인의 정관 제36조(임면) 제3항은 '학교의 장 이외의 교원은 인사위원회

의 심의를 거쳐 당해 학교의 장의 제청으로 이사회 의결을 거쳐 이사장이 임면한다.'라고 되어 있고, 제4항은 '제3항에도 불구하고 ○○대학교 교원은 다음 각호와 같이 임용한다. 1. 교원을 임용하는 때에는 다음의 계약조건을 정하여 총장이 임용한다.'고 명시하여 교원의 임면권은 학교법인의 위임을 받은 총장에게 있음을 알 수 있는데, 피청구인의 교원인사위원회 위원장이 2008.12.30. 청구인에게 임용기간 만료 사실을 통지하였는바, 이는 사립학교법 제53조의 2와 피청구인 정관 제36조를 위배한 위법 부당한 처분이라 할 것이다.

advice

심사 결과 재임용을 하지 않기로 결정한 경우는 이사회 의결을 거쳐서 교원의 임면권자가 최종 통지를 해야 합니다. 그런데 간혹 교원인사위원회 위원장 또는 본부장이나 팀장 명의로 재임용거부처분서가 발령되는 경우가 있는 바, 교원의 임면에 관한 중요사항을 교직원이나 보직자가 통보한다는 것은 있을 수 없는 일이므로 반드시 이사장 또는 총장에게 위임된 경우 총장이 통지를 해야 할 것입니다.

서식

	직위(급)	성명
임용기간		
재임용거부사유	구체적으로 기재	
<p>상기인은 ○○대학교 교원 재임용과 관련하여 ○○학교법인 제 ○○차 이사회 결의에 따라 재임용거부처분 되었음을 통지합니다.</p> <p style="text-align: center;">○○○○년 ○○월 ○○일 ○○학교법인 이사장 (인)</p>		
<p>재임용이 거부된 교원이 재임용거부처분에 대하여 불복하고자 하는 경우에는 교원지위향상을 위한 특별법 제9조에 의하여 그 처분이 있음을 안 날로부터 30일 이내에 교원소청심사위원회에 심사를 청구할 수 있습니다.</p>		

062. 심사기준

심사기준은 학생교육에 관한 사항, 학문연구에 관한 사항, 학생지도에 관한 등 객관적인 사유로서 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 합니다. 따라서 첫째 학칙으로 명확하게 재임용 심사기준을 정하고 있어야 하며, 둘째 객관적인 사유여야 하며 심사권자의 재량으로 재임용여부를 결정할 수 있을 정도로 주관적인 기준은 위법한 것이 되고, 셋째 교원의 역할과 전혀 무관한 사유를 재임용 심사기준으로 삼아서는 아니 될 것입니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2 제7항

교원인사위원회가 제6항의 규정에 의하여 당해 교원에 대한 재임용 여부를 심의함에 있어서는 다음 각호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로서 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 한다.

1. 학생교육에 관한 사항
2. 학문연구에 관한 사항
3. 학생지도에 관한 사항

판결

— 서울행정법원 2008.3.5. 선고 2007구합26131 판결

원고는 교수직성분야의 평가기준을 ‘학생지도의 성실성’ 항목, ‘교육개발의 진취성’ 항목, ‘교수로서의 자질’ 항목으로 나누고 그 평가지표를 ‘3’, ‘2’, ‘1’, ‘N’으로 나누고 있기는 하나, 위 평가항목을 위 평가지표에 따라 평가하기 위한 구체적인 세부기준 및 방법에 관하여 달리 정하고 있지 아니하여 객관적 평정 준거가 미약하고 평가자의 주관과 자의성이 개입될 소지가 큰 점, (...중략...) 특히 위 평가항목들의 평정결과를 종합하여 재임용추천 여부에 관한 최종평정을 내리기 위한 최소한의 가이드라인(즉, 3개 평가항목의 합산점수가 몇 점 이하이거나 N으로 평가된 평가항목이 몇 개 이상이면 부적격으로 평가한다는 식의 기준)조차 마련되어 있지 않은 점, (...중략...) 공정성을 상실한 심사기준에 의해 재임용 심사가 이루어진 이상 그에 따른 평정은 그 자체로 불공정하다고 볼 수 있으므로, 피고의 이 사건 결정은 위법하다.

advice

대학은 강의전담 교원, 연구전담 교원 등 다양한 형태의 교원제도를 운영하고 있는 바, 강의전담 교원에게 강의평가만을 근거로 재임용여부를 심사하는 것, 연구전담 교원에게 연구실적만을 근거로 재임용여부를 심사하는 것은 위법하다고 볼 수 없습니다. 그러나 평가항목과 평가방법을 마련해 놓고 있는 것처럼 보이거나 실제로 적용과정에서 평정자의 주관이 개입될 여지가 많다면 이는 위법한 기준이 되므로, 가급적 평가항목과 평가방법을 세부적으로 구분하고 평정의 근거를 적도록 하여 평정자의 자의가 개입되지 않도록 해야 할 것입니다.

평정표 예시

	소속 : ○○대학교 ○○학과 직명 : 조교수 성명 :		평정점	비고
	평가기준	평점		
(1) 교육활동 (40점)	(1) 책임시간	15		
	(2) 학위배출	10		
	(3) 강의평가	5		
	(4) 진료 등	10		
	소계	40점		
(2) 연구활동(40점)	(1) 연구실적물	20		
	(2) 총괄연구실적물	15		
	(3) 기타 연구활동	5		
	소계	40점		
(3) 봉사활동(10점)	교내·외 활동(보직, 위원회 참가) 등			
(4)기관장 평가(10점)	교수로서의 인격과 품위, 청렴도, 근무태도, 근무상황실적, 법령위반, 사회적 물의 야기 등 종합평정(총장 1/2, 학장 1/2)			
	소계	10점		
(5) 가산점(5점)				
합계		100점		
종합의견	1차평정자	학장		
	2차평정자	총장		

○○대학장 성명 (인)
○○대학교 총장 성명 (인)

심사기준은 학칙이 정하는 바에 따라 합리적이고 객관적이어야 하며 교원이 쉽게 접근할 수 있도록 공개되어야 할 것입니다. 만약 재임용 심사 기준을 교원에게 공개하지 않는다면 교원은 자신이 어떠한 항목에 따라 평가를 받는지 예측할 수 없으므로 이는 공정한 심사를 받을 권리를 침해하는 것이 됩니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2 제7항

교원인사위원회가 제6항의 규정에 의하여 당해 교원에 대한 재임용 여부를 심의함에 있어서는 다음 각호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로서 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 한다.

결정

— 교원소청 2010-116

별도 평가기준을 교원인사규정 등 학칙에 근거 없이 내부적으로만 수립하여 공개하지 않은 점, 평점 부여를 위한 객관적 기준이 마련되어 있지 않아 평점자의 주관과 자의가 개입될 소지가 있음에도 평가에 대한 객관적인 입증자료

가 없는 점 등을 종합할 때 합리적이고 객관적인 재임용 심사를 받을 권리를 침해한 위법부당한 처분임

advice

심사기준은 교원인사규정 또는 교원업적평가 규정 등에 상세히 규정을 하여 언제라도 교원이 이를 열람할 수 있도록 하여야 할 것입니다. 또한 규정이 개정되어 재임용기준이 변경되는 경우라면 항시 교원에게 이메일 또는 공문을 통해 발송을 함으로써 교원이 변경된 기준을 숙지할 수 있도록 하고, 교원이 변경된 규정을 숙지했다는 것에 대하여는 이메일 수령사실 또는 공문수령사실 등을 통해 입증자료를 확보해야 할 것입니다.

064. 재심위원회에서 결정한 심사기준의 적용여부

심사 과정은 대학마다 다르게 두고 있는 바, 재임용 재심사 과정에서 재심위원회가 기존의 재임용 심사기준 외에 별도로 교원에게 유리하게 적용을 하겠다고 결정을 하였다면 이 결정에 따라 교원에게 유리한 규정의 적용을 해야 할 것이며, 이에 반하는 평정은 위법한 것이 될 수 있습니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2 제7항

교원인사위원회가 제6항의 규정에 의하여 당해 교원에 대한 재임용 여부를 심의함에 있어서는 다음 각호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로서 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 한다.

판결

— 서울행정법원 2012구합5121 판결

강의평가 결과에 대하여는 재심위원회에서 원고에 대한 2011-1학기 강의평가 결과를 합산하기로 결정하였으므로 이에 따라 심사대상 기간 중 강의평가 상위에 따른 교육영역 점수를 다시 계산하면, 원고는 강의평가가 상위

67.29%에 해당하여 전문교수 재임용 심사기준상 50점에 해당하고, 위 교육 영역 50점에 교육활동영역의 평가점수를 더하더라도 원고는 재임용기준 점수인 70점을 상회하고

advice

판결의 사안은 강의평가의 경우 재임용 심사 기간의 마지막 학기에 해당하는 평가결과는 본래 제외하기로 하였으나, 재임과정에서 재심위원회가 이를 반영해 주기로 결정했음에도 불구하고 최종 판단에서는 마지막 학기의 강의평가 결과를 배제하고 결정했으므로 위법하다는 사안입니다. 따라서 교원 인사위원회 또는 재심위원회에서 기존의 기준과 다른 교원에게 유리한 기준을 적용하기로 결정한 바 있다면 이에 따라 평정을 해야 할 것입니다.

당시의 재임용 심사기준이 임용기간 도중 변경된 경우, 교원에게 유리하게 변경이 되었다면 변경된 기준을 적용하더라도 교원에게 발생하는 불합리함은 없으므로 허용된다고 볼 것입니다. 그러나 교원에게 불리하게 변경된 경우는 교원의 신뢰침해 정도와 개정된 기준의 공익성()을 비교衡量하여 교원의 신뢰침해의 정도가 크다면 이는 허용될 수 없다고 보아야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2 제7항

교원인사위원회가 제6항의 규정에 의하여 당해 교원에 대한 재임용 여부를 심의함에 있어서는 다음 각호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로서 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 한다.

결정

— 교원소청 2009-308

사립학교법 제53조의 2 제6항에서 재임용심의를 거쳐 임용기간 2월 전까지 재임용여부를 당해 교원에게 통지하도록 규정하고 있는 점에 비추어 볼 때,

임용기간 만료일이 1개월도 남지 않은 시기에 새로 소급적용한 것은 청구인의 신뢰보호를 크게 침해한 것이라 할 것이다.

— 교원소청 2009-285

피청구인이 청구인의 신뢰보호이익을 침해할 정도로 교원인사규정을 부진정 소급 개정하면서도 유일한 재임용기준인 강의평가 점수를 급격하게 상향조정하였고, 재임용점수가 부족한 자에 대하여 소속교원 2/3 이상의 동의를 요구하는 요건을 신설하였으며, 청구인과 같은 처지에 있는 교원들의 강의평가 점수가 대부분 개정 기준에 미달됨에도 객관적 기준 없이 청구인만 탈락시키고 나머지 교원들은 모두 구제하여 준 점 등 제반사정을 종합하여 볼 때, 이권 처분은 위법 부당함

advice

사정에 의하여 재임용 심사기준을 변경해야 한다면 이를 교원에게 사전에 공지하여 의견수렴 과정을 거치고 공개된 장소에서 설명회를 갖거나 자료를 배부하여 교원에게 충분히 인지가 될 수 있도록 하여야 할 것이며, 평가대상 임용기간의 1/2을 지난 시점 등에 변경을 한다면 교원의 신뢰보호 이익이 침해될 가능성이 크다고 보여지므로 경과규정을 둔다거나 상대적인 기준을 임시 적용한다거나 하여 가급적 교원에게 예측가능성을 보장하고 불합리한 점이 없도록 하여야 할 것입니다.

066. 심사 대상기간

심사 대상기간은 통상 임용시부터 임용기간 만료일까지로 볼 것입니다. 그러나 사립학교법에서 재임용여부의 결정을 임용기간 만료 2월 전까지 통보하도록 규정하고 있기 때문에 대부분의 대학은 임용기간 만료일 수개월 전을 기준으로 하여 그때까지의 실적을 토대로 재임용여부의 결정을 하고 있습니다. 이는 미리 학칙으로 규정을 한 경우 적법하다고 볼 것입니다.

휴직, 연구년, 징계처분이 무효로 된 경우 등 교원에게 귀책사유가 없이 대상기간 내에 근무를 정상적으로 할 수 없었던 기간은 그기간을 심사기간에서 제외하거나 아니면 다른 교수들과의 형평성을 고려하여 상대적인 기준을 마련하여 그 기준에 따라 심사를 하여야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제53조의2 (학교의 장이 아닌 교원의 임면)

- ③ 대학교육기관의 교원은 정관이 정하는 바에 따라 근무기간·급여·근무조건, 업적 및 성과약정등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다. 이 경우 근무기간에 관하여는 국·공립대학의 교원에게 적용되는 관련규정을 준용한다.
- ⑦ 교원인사위원회가 제6항의 규정에 의하여 당해 교원에 대한 재임용 여부

를 심의함에 있어서는 다음 각호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로서 확실히 정하는 사유에 근거하여야 한다.

결정

— 교원소청 2011-297

피청구인의 부당한 면직처분으로 인해 청구인이 정상적으로 근무할 수 없는 기간에 대해서도 다른 교원과 동일한 업적을 요구하여 재임용을 심사한 후, 기준점수 미달로 재임용을 거부한 것은 위법함

advice

심사 과정에서 교원이 휴직 또는 부당한 징계처분, 직위해제 처분 등으로 인하여 정상적으로 근무할 수 없었던 경우 재임용 심사기준을 적용함에 있어서는 이러한 기간을 감안하여야 할 것입니다. 가령 연구실적을 200% 충족해야 하는데 부득이한 사유로 임용기간의 1/2 밖에 근무하지 못하였다면 100%를 적용하다거나 또는 교육영역의 경우 실제 학교에 근무하지 못하였다면 이 부분 적용을 배제하는 등의 합리적인 기준을 적용해야 하는 것입니다.

심사는 통상 임용기간 만료일 2월 전에 이루어지고 그 즈음에 재임용여부의 결정을 하게 됩니다. 그런데 연구실적물, 특히 논문의 경우 심사 당시에는 게재되지 않았으나 임용기간 만료일 전에 게재가 확실시 되는 경우 어떻게 처리를 해야 할지가 문제될 수 있습니다. 이 경우는 당해 교원이 게재에 정증명서를 제출한다면 이를 실적으로 인정하면 될 것입니다.

법령

— 사립학교법 제53조의2 (학교의 장이 아닌 교원의 임면)

- ③ 대학교육기관의 교원은 정관이 정하는 바에 따라 근무기간·급여·근무조건, 업적 및 성과약정등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다. 이 경우 근무기간에 관하여는 국·공립대학의 교원에게 적용되는 관련규정을 준용한다.
- ⑦ 교원인사위원회가 제6항의 규정에 의하여 당해 교원에 대한 재임용 여부를 심의함에 있어서는 다음 각호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로서 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 한다.

결정

— 교원소청 2007-473

그렇다면, 비록 피청구인이 정한 기일에 청구인이 연구실적을 제출하지 못하여 관련규정을 위반한 것이기는 하나, 그 논문에 게재예정증명서가 첨부되어 있는 점, 그 논문이 부교수 근무기간 내의 것이고 이에 대하여 피청구인 대학에서 '교원인사규정 제5조(임용기간)의 <별표 1>' 외에 연구실적에 대해 달리 규정한 것이 없는 점 그리고 외부심사를 받지 않아도 되는 전문학술지에 게재 예정인 논문인 점 등을 종합적으로 고려할 때 이를 연구실적으로 인정해 주어도 무방하다 할 것이다.

advice

재임용 심사는 임용기간 동안의 업적 등을 평가하겠다는 것이므로 특별한 사정이 없는 한 임용기간 내에 논문이 게재될 것이 확실시 되는 사정이 있다면 이는 연구실적으로 인정을 해야 할 것입니다.

심사기준이 일정 수준의 연구실적물을 충족할 것을 요구하는 경우
재임용 심사 과정에서 교원으로 하여금 연구실적물 중 일부를 선정하여 제출
하라고 한 후, 그 연구실적물을 심사한 결과 재임용 심사기준을 충족하지 못
하는 것으로 판명되었다면, 다른 연구실적물을 제출하여 재심사를 할 기회를
주어야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2(학교의 장이 아닌 교원의 임면)

- ⑦ 교원인사위원회가 제6항의 규정에 의하여 당해 교원에 대한 재임용 여부
를 심의함에 있어서는 다음 각호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로
서 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 한다. 이 경우 심의과정에서 15일 이
상의 기간을 정하여 당해 교원에게 지정된 기일에 교원인사위원회에 출석
하여 의견을 진술하거나 서면에 의한 의견제출의 기회를 주어야 한다.

결정

— 교원소청 2007-519

피청구인이 청구인의 연구실적물을 심사함에 있어 청구인의 임용기간 내 발

표한 모든 연구실적물을 심사하거나 연구실적물 중 일부를 선정하여 차례로 재임용통과 기준 200%를 충족하는지 여부를 살펴야 함에도 청구인에게 실적물을 선정·제출토록 하고 2편의 논문만을 심사하여 한편의 논문이 '우' 미만의 평가를 받았다는 사유만으로 청구인에 대한 재임용 거부처분을 한 것은 부당하여 취소함.

advice

심사는 임용기간 내의 모든 실적을 토대로 하여 당해 교원이 재임용 심사기준에 충족하는 연구업적이 있는지 여부를 판단하는 것이므로, 일부 연구실적물을 검토한 결과 그 수준이 기준 미달로서 연구실적으로 인정될 수 없다고 판단된다면, 당해 교원에게 다른 연구실적물의 제출 기회를 부여하여 다른 연구실적물을 제출한 경우 충분히 재임용 심사기준을 충족시킬 수 있었다면, 당해 교원은 재임용 심사를 통과할 수 있었던 교원이므로 이러한 기회를 부여하지 않고 재임용에서 탈락시킨 것은 위법하다는 것입니다. 결국 재임용이라는 것은 당해 교원의 재임용기간 내의 모든 업적을 평가하겠다는 것이므로 이 취지를 잘 이해하여야 할 것입니다.

심사기준에 일정 수준의 논문실적을 요구하도록 규정되어 있는데 제출된 논문이 표절의혹이 있는 경우 어떻게 처리해야 하는지에 관하여 의문이 있을 수 있습니다. 심사결과 표절의 점이 확실하고 중대하다고 판단된다면 이를 실적으로 인정하지 않을 수 있을 것입니다. 그러나 그 판단에 논란의 여지가 있거나 표절의 점이 경미하다면 곧바로 이를 실적으로 인정하지 않기 보다는 재임용 심사 과정에서는 실적으로 인정을 한 후 별도의 징계절차를 통해서 징계여부를 논하는 것이 합리적인 판단일 것입니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2(학교의 장이 아닌 교원의 임면)

- ⑦ 교원인사위원회가 제6항의 규정에 의하여 당해 교원에 대한 재임용 여부를 심의함에 있어서는 다음 각호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로서 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 한다. 이 경우 심의과정에서 15일 이상의 기간을 정하여 당해 교원에게 지정된 기일에 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면에 의한 의견제출의 기회를 주어야 한다.

결정

— 교원소청 2010-33

청구인의 관련 논문이 대부분 중복되고 청구인의 기여 역할이 분명하지 않으며, 청구인이 주장하는 제반사정을 감안하더라도 타인의 논문을 인용표시 없이 게재한 것은 정당한 연구업적으로 인정받을 수 없음

advice

심사는 그 사람의 업적 등에 관하여 평가를 하겠다는 것입니다. 논문표절의 경우는 위조, 변조, 중복게재, 인용표시 누락, 재인용표시 누락 등 여러 가지의 태양이 있습니다. 이러한 여러 가지 태양 중 논문실적으로 인정할 수 없는 경우는 자신의 기존 논문이나 타인의 논문을 거의 베끼는 수준으로 표절을 했거나, 위조 또는 변조의 정도가 심각한 수준인 경우로 볼 것입니다. 만약 논문표절의 정도가 경미하여 그 논문을 해당 교원의 업적으로 인정할 여지가 있다면 논문표절의 점은 별도의 징계절차에서 논의하는 것이 합리적이라고 보여집니다.

070.

재임용 심사결과와 이사회 의결이 상반되는 경우

심의 결과 재임용기준을 충족하는 것으로 판단되어 총장이 재임용을 제청하였음에도 불구하고 이사회에서 재임용탈락의 의결을 하는 경우 적법한지 여부가 문제될 수 있습니다. 이 경우는 다시 교원인사위원회에 재심을 하도록 하여 교원으로 하여금 다시 소명의 기회를 갖도록 한 후에 교원인사위원회에서 기존의 결정을 번복한다면 이를 이사회에서 심의하여 재임용여부의 결정을 하는 것이 가장 합리적이고 타당한 결론이라고 볼 것입니다.

법령

— 사립학교법 제53조의3 (교원인사위원회)

- ① 각급학교(초등학교·고등기술학교·공민학교·고등공민학교·유치원과 이들에 준하는 각종학교를 제외한다)의 교원(학교의 장을 제외한다)의 임면 등 인사에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 당해 학교에 교원인사위원회를 둔다.

— 사립학교법 제53조의 2(학교의 장이 아닌 교원의 임면)

⑦ 교원인사위원회가 제6항의 규정에 의하여 당해 교원에 대한 재임용 여부를 심의함에 있어서는 다음 각호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로서 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 한다. 이 경우 심의과정에서 15일 이상의 기간을 정하여 당해 교원에게 지정된 기일에 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면에 의한 의견제출의 기회를 주어야 한다.

결정

청구인이 교원인사위원회 심의 과정에서 피청구인의 신학적 정체성에 부합하는 등 재임용요건을 충족하는 것으로 평가되었고, 이에 총장도 재임용을 제청하였음에도, 이사회(신학위원회)에서 명확한 근거도 없이 청구인이 피청구인 대학의 신학 정체성에 부합하지 않는다고 평가하여 재임용을 거부한 것은 그 경위나 과정 그 자체만으로도 객관적이고 합리적인 사유로서 공정한 심사를 받을 권리를 침해한 것임

advice

교원인사위원회에서 심의 결과 재임용기준을 충족하는 것으로 판단하였음에도 불구하고 이사회에서 곧바로 재임용탈락을 결정한다면 사실상 교원으로서의 자신의 탈락사유에 대하여 충분한 소명을 하지 못한 것이 되고, 이러한 이사회 결정은 심각한 절차상의 하자가 있는 것으로 평가될 여지가 있습니다. 그렇기 때문에 이사회에서는 교원인사위원회의 심리과정에서 간과한 사실 등이 있다면 이를 지적하고 다시 심의를 하도록 하여 교원으로 하여금 충분한 소명을 할 수 있도록 한 후에 재임용 여부의 최종 결정을 하는 것이 바람직할 것입니다.

임용기간 중에 승진을 하였고 임용기간이 만료되어 재임용 심사를 하여 재임용탈락처분을 한 경우에 있어, 승진을 한 때부터 임용기간은 새로이 기산되므로 임용기간이 만료되지 않은 자에 대한 재임용거부처분은 위법하다는 판단을 받을 수 있습니다. 따라서 임용기간 중에 승진임용을 하는 경우는 재임용기간을 다시 기산하여야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2 제3항

대학교육기관의 교원은 정관이 정하는 바에 따라 근무기간·급여·근무조건, 업적 및 성과약정등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다. 이 경우 근무기간에 관하여는 국·공립대학의 교원에게 적용되는 관련규정을 준용한다.

— 교육공무원임용령 제5조의 3 제1항

제5조의2의 규정에 의한 임용기간은 제5조의 규정에 의한 임용일을 기준으로 하여 계산하되, 재임 중에 승진·전직 또는 강임된 경우에는 그때부터 다시 그 기간을 계산한다.

판결

— 서울중앙지방법원 2013.7.25. 선고 2012가합52699 판결
甲학교법인이 운영하는 대학교의 조교수로 임용된 乙이 임용기간 중에 부교수로 직위승진되었는데,甲법인이 위 임용기간이 만료된 후 乙에 대하여 재임용거부처분을 한 사안에서, 사립학교법 제53조의2제3항, 교육공무원임용령 제5조의3 제1항의 규정에 의하면 乙이 부교수로 승진한 때부터 임용기간이 새로이 기산되므로,甲법인이 乙의 임용기간 중에 한 위 재임용거부처분은 실질적으로 면직처분 또는 이에 준하는 처분에 해당하여 사립학교법에서 정한 징계절차를 거쳐야 함에도 甲법인이 그 징계절차를 거치지 않았으므로 무효이고, 이는 그 자체로 사립학교법을 위반한 것이므로 객관적 주의의무를 결하여 정당성을 상실한 것으로서 乙에 대한 불법행위를 구성한다고 한 사례.

advice

부분은 규정을 자세히 검토하지 않으면 간과하기 쉬운 부분이므로 재임용 심사 대상 교원인지 여부를 판단함에 있어 반드시 중간에 승진임용이 있었는지 여부를 살펴야 할 것입니다.

함은 조교수 또는 부교수 등의 직급에서 일정 기간 이상 근무하면서 승진을 하지 못하는 경우 퇴직하도록 규정하고 있는 것을 말합니다. 이러한 규정은 현행 사립학교법에서 규정하고 있는 재임용제도에 반하므로 대학에서 위와 같은 규정에 근거하여 임용기간이 만료되는 교원에게 재임용 심사절차를 이행하지 않고 면직처분을 하면 위법하게 됩니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2(학교의 장이 아닌 교원의 임면)

- ④ 제3항의 규정에 의하여 임용된 교원의 임면권자는 당해 교원의 임용기간이 만료되는 때에는 임용기간 만료일 4월전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 재임용 심의를 신청할 수 있음을 당해 교원에게 통지(문서에 의한 통지를 말한다. 이하 이 조에서 같다)하여야 한다.
- ⑥ 제5항의 규정에 의한 재임용 심의를 신청 받은 임면권자는 제53조의3의 규정에 의한 교원인사위원회의 재임용 심의를 거쳐 당해 교원에 대한 재임용 여부를 결정하고 그 사실을 임용기간 만료일 2월전까지 당해 교원에게 통지하여야 한다. 이 경우 당해 교원을 재임용하지 아니하기로 결정한 때에는 재임용하지 아니하겠다는 의사와 재임용 거부사유를 명시하여 통

지하여야 한다.

판결

— 서울행정법원 2009.10.22. 선고 2009구합31441 판결
참가인 학원은 ○○대학교 인사 규정 제17조(재임용의 제한)에 기하여 직급 정년이 만료되었음을 재임용거부 사유의 하나로 삼았는바, 직급정년규정은 기간제로 임용된 교원에 대하여 재임용 심의 신청권을 보장한 사립학교법 제53조의 2 강행규정에 위반하여 재임용 심사절차를 실질적으로 배제하는 것으로 무효이고, 따라서 원고에 대한 재임용거부의 사유가 될 수 없다.

advice

교원에 대하여 재임용 심사 신청권을 보장한 사립학교법 제53조의 2 제4항 내지 제8항은 강행규정이라고 할 것이므로, 기간제로 임용된 교원에 대하여 승진심사 및 재직기간 제한을 매개로 위 사립학교법 규정이 보장하는 재임용 심사절차를 실질적으로 배제함으로써 이를 잠탈하는 것은 무효라고 보아야 합니다.

받은 교원에 대하여 재임용 심사를 함에 있어 재임용 심사기준에 따라 평가를 하지 않고 징계를 받았음을 이유로 하여 재임용에서 탈락시킨다면 이는 위법하다는 판단을 받게 됩니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2(학교의 장이 아닌 교원의 임면)

⑦ 교원인사위원회가 제6항의 규정에 의하여 당해 교원에 대한 재임용 여부를 심의함에 있어서는 다음 각호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로서 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 한다. 이 경우 심의과정에서 15일 이상의 기간을 정하여 당해 교원에게 지정된 기일에 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면에 의한 의견제출의 기회를 주어야 한다.

1. 학생교육에 관한 사항
2. 학문연구에 관한 사항
3. 학생지도에 관한 사항

판례

— 대법원 2008.2.28. 선고 2008두471 판결

징계사유에 해당하는 비위행위는 징계규정에 따른 징계절차에서 그 경중이 논해져야 하며, 직접적으로 재임용거부사유로 명기하여 재임용거부처분을 해서는 아니된다.

advice

재임용 심사 평정의 항목(품위유지 또는 학교발전에 기여도 등)으로 기능할 수 있는 경우라면 그 항목에는 평가 자료로 삼을 수 있을 것이나, 재임용 심사 평정항목과 전혀 무관함에도 불구하고 징계사유를 이유로 하여 재임용거부처분을 한다면 이는 위법하다는 판단을 받을 수 있습니다.

074. 취소 후 징계해임이 가능한지

대한 재임용을 한 후에 뒤늦게 재임용 취소 사유가 발생하여 재임용 취소를 한 경우 대학에서 재임용 후 취소되기 전까지의 징계사유를 가지고 당해 교원을 해임할 수 있는지 의문이 들 수 있습니다. 가령 2010.3.1.자로 재임용을 하였고 2010.11월경 징계사유가 발생하였으며 2011.3월경에 재임용취소 사유가 발견되어 2011.5월경에 재임용취소를 한 후에 2011.8월경에 다시 징계로 해임처분을 할 수 있는지의 문제입니다.

이 경우 당해 교원이 재임용취소처분의 적법 여부를 다룰 수 있기 때문에 법원의 판결 등을 통해 재임용취소처분이 무효로 되면 다시 해임처분의 적법 여부를 판단받기 위해서 징계자체는 가능하다고 보아야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제61조 (징계의 사유 및 종류)

① 사립학교의 교원이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 당해 교원의 임면권자는 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.

판결

— 서울중앙지방법원 2013.11.5. 선고 2013가합515951 판결
살피건대, 피고가 2012.12.20. 원고에 대한 재임용을 취소한 사실은 앞서 본
바와 같고, 이로 인하여 원고는 교원의 지위를 상실하게 되었다고 볼 것이나,
재임용에 관한 다툼을 통하여 원고가 교원의 지위를 회복할 가능성이 있으
므로, 재임용취소 이후 해임이 이루어졌다는 사정만으로 이 사건 해임처분이 무
효라고 보기는 어렵다.

advice

하게 되면 당해 교원이 교원의 신분을 상실하게 되므로 해임
처분은 교원의 지위가 상실된 자에 대한 것으로 실익이 없다고 볼 여지가 있으
나, 교원이 민사소송 등을 통해 재임용취소의 효력을 다투게 되고 법원으로부터
재임용취소가 무효라는 판단을 받을 경우 당해 교원을 뒤늦게 징계하고자
하는 경우 징계시효의 문제에 직면하게 될 수 있으므로 이 경우는 재임용 취소
처분 후에 다시 징계절차를 밟아 징계까지 하는 것이 무리가 없을 것입니다.

075. 이 전에 재임용 대상 교원 여부를 결정하는 경우

제53조의 2 제7항은 교원인사위원회가 당해 교원에 대한 재임용 여부를 심의하도록 규정하고 있습니다. 따라서 학칙으로 교원인사위원회 평가 이전에 학부평가 등을 통해 재임용 대상 교원 여부를 구별하고 이 기준을 통과한 교원에 대하여만 교원인사위원회의 평가를 받도록 규정하는 것은 위법한 것입니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2

- ⑦ 교원인사위원회가 제6항의 규정에 의하여 당해 교원에 대한 재임용 여부를 심의함에 있어서는 다음 각호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로서 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 한다.

판결

— 서울행정법원 2008.3.5. 선고 2007구합26131 판결

재임용대상 교원의 교수적성분야에 관한 소속 해당학과 교수들의 평정결과가 대상교원의 재임용여부에 결정적인 영향을 미치는 것으로 보이는데, 이러

한 평정절차는 사립학교법상 존재하지도 않을 뿐만 아니라, 사립학교법상 규정된 교원인사위원회의 재임용 심사절차 이외에 별도의 절차를 두어 재임용 심사절차를 강화하는 것은 문제가 되지 않을 것이나, 오히려 이러한 별도의 절차가 교원인사위원회의 재임용 심사절차를 사실상 대체한다든지 또는 객관성을 잃은 자의적인 절차로서 오히려 공정한 재임용 심사를 저해하는 것으로 기능한다면 이는 사립학교법의 취지에 위배된다고 볼 것이다

advice

대학이 학과 평가에서 70점 이상을 받은 경우만 재임용자격이 주어지고 이 교원이 다시 실적을 가지고 교원인사위원회로부터 재임용여부의 평가를 받도록 규정하고 있었는데, 이 규정은 소청 및 행정법원으로부터 위법하다는 판단을 받은 바 있습니다. 따라서 사전에 교원인사위원회의 평가를 받을 기회를 원천적으로 봉쇄하는 것은 위법한 것이며, 사실상 학과 평가의 경우 객관성을 담보하기도 어렵다고 볼 것입니다.

076.

재임용취소처분의 구별

만료된 경우 재임용 심사를 통해 재임용여부의 결정을 하게 되며 이 과정에서 재임용기준을 충족하지 못한 교원은 대학으로부터 재임용거부처분을 받게 됩니다. 그런데 재임용 심사를 통해 재임용 기준을 충족하여 재임용이 된 교원이 그 이후에 재임용 당시 제출한 업적 등이 허위로 밝혀지거나 위조 등으로 밝혀지는 경우, 대학에서는 재임용에 대한 취소처분을 할 수 있는 바, 이는 민법상 사기 또는 착오를 이유로 한 취소행위에 해당합니다.

법령

— 민법 제109조 제1항

의사표시는 법률행위의 내용의 중요부분에 착오가 있는 때에는 취소할 수 있다. 그러나 그 착오가 표의자의 중대한 과실로 인한 때에는 취소하지 못한다.

— 민법 제110조 제1항

사기나 강박에 의한 의사표시는 취소할 수 있다.

판결

— 서울고등법원 2011.5.25. 선고 2010누15621 판결

대학 교원인 원고는 재임용 심사 시 참가인에 대하여 자신의 정당한 연구실적을 제출할 의무를 부담하는 점, 원고가 재임용 심사 과정에서 타인의 저서를 원고 자신의 단독 저서인 것처럼 표지만 바꾸어 제출하거나 자신을 포함한 4인 공저를 원고 자신의 단독 저서인 것처럼 표지만 바꾸어 제출한 점, 원고가 연구실적으로 제출한 저서가 위작인지 여부를 쉽게 알 수 없을 정도로 출판사를 동원하여서까지 저서 표지를 정교하게 조작하여 제출하여 재임용 심사 관여자가 그 위작 여부를 쉽게 확인하기 어려웠다고 보이는 점 등에 비추어 볼 때, 참가인에게 중대한 과실이 있었다고 할 수 없으므로, 참가인은 법률행위 중요부분에 관한 착오를 이유로 이 사건 재임용을 취소할 수 있다.

advice

심사 후 재임용 된 교원에게서 연구업적의 허위 제출 기타 재임용 심사자를 기망하는 자료들을 제출한 점이 발견되는 경우, 이를 이유로 징계를 할 수도 있을 것이나 징계시효의 문제가 발생한다면, 재임용취소권의 행사는 이를 발견한 날로부터 3년, 위법한 자료제출 행위로부터 10년 이내에 가능하므로 재임용취소를 통해 목적을 달성할 수 있을 것입니다.

동종의 직무 내에서 상위의 직위에 임명하는 것을 말하며, 승진임용은 임용권자의 재량행위에 해당하므로, 승진임용 또는 승진대상탈락에 대하여는 일반적으로 처분성이 부정되어 교원소청심사위원회에 소청심사를 하거나, 또는 민사소송을 제기하더라도 각하 또는 기각될 것입니다.

판결

— 서울행정법원 2006.5.9. 선고 2005구합28478 판결

사립대학을 경영하는 학교법인의 정관과 교원인사규정에서 승진임용 자격의 요건을 정하고 있을 뿐 일정한 자격요건을 충족한 교원이 학교법인에 대하여 승진임용을 신청할 수 있거나 또 이에 대하여 승진임용 의무를 규정하고 있지 아니한 점, 승진임용 여부는 교원의 지위를 박탈하는 재임용거부와 달리 교원 정원, 보직교수의 수, 학부조직, 학생수와 학교법인의 재정을 비롯한 학교법인에 대한 경영적 평가 등 여러 가지 사정에 의해 해마다 기준이 달라질 수 있는 것이고, 승진임용이 되지 아니한다고 하더라도 그 자체로 교원으로서의 지위에는 아무런 변동이 없다는 점 등을 이유로 학교법인의 정관과 교원인사규정의 승진임용 자격요건을 충족한 조교수에 대한 부교수 승진임용 탈락 또는 거부가 교원지위향상을 위한 특별조치법 제9조 제1항에서 정한 교육인적자

원부 교원소청심사위원회의 소청심사대상인 처분에 해당하지 않는다.

advice

직급에서 일정기간 동안 승진을 하지 못한 것을 이유로 재임용거부처분을 할 수 없는 것과의 연장선상에서 승진을 거부하더라도 이는 소청심사의 대상 또는 소송의 대상이 될 수 없다는 판결입니다. 따라서 교원이 대학으로부터 승진임용 조건을 갖추었는데도 불구하고 승진임용을 하지 않았음을 이유로 소청 또는 소를 제기한 경우 이는 기각될 것이며, 대학은 승진을 하지 못하였음을 이유로 재임용거부처분을 할 수는 없는 것입니다.

위법하다는 이유로 교원소청심사위원회에서 최소되더라도 대학에서는 교원을 재임용하지 않고 그대로 두는 경우가 있습니다. 이 경우 교원은 대학을 상대로 급여 상당의 손해배상청구를 할 수 있습니다. 그런데 교원소청심사위원회에서 재임용거부처분이 위법하다는 판단을 했다고 하여 곧바로 대학의 손해배상책임이 발생하지는 않는다는 것입니다. 손해배상청구가 인용되기 위해서는 대학이 당해 교원에 대한 재임용거부처분을 함에 있어 고의 또는 과실이 인정되어야 합니다. 이를 좀 더 풀어서 설명하면 단순히 절차상의 하자로 인하여 재임용거부처분이 위법하다고 판단되는 경우 대학은 손해배상의 책임이 없으며 사실상 절차상 하자를 치유하여 교원에 대한 재임용거부처분을 해도 무방하다는 것입니다.

절차상의 하자 외에 실질적으로 재임용기준을 충족하는 교원에 대하여 대학이 부당하게 재임용거부처분을 한 경우라면 특별한 사정이 없는 한 손해배상책임이 인정되며, 대학의 악의적으로 교원을 몰아내기 위하여 재임용거부처분을 한 경우라면 교원이 대학을 상대로 위자료 청구까지 가능하게 됩니다.

결국 재임용 기준을 충분히 충족하는 교원만이 대학을 상대로 손해배상을 받을 수 있는 것입니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 2(학교의 장이 아닌 교원의 임면)

- ④ 제3항의 규정에 의하여 임용된 교원의 임면권자는 당해 교원의 임용기간이 만료되는 때에는 임용기간 만료일 4월전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 재임용 심의를 신청할 수 있음을 당해 교원에게 통지(문서에 의한 통지를 말한다. 이하 이 조에서 같다)하여야 한다.
- ⑤ 제4항의 규정에 의하여 통지를 받은 교원이 재임용을 받고자 하는 경우에는 통지를 받은 날부터 15일 이내에 재임용 심의를 임면권자에게 신청하여야 한다.
- ⑥ 제5항의 규정에 의한 재임용 심의를 신청 받은 임면권자는 제53조의3의 규정에 의한 교원인사위원회의 재임용 심의를 거쳐 당해 교원에 대한 재임용 여부를 결정하고 그 사실을 임용기간 만료일 2월전까지 당해 교원에게 통지하여야 한다. 이 경우 당해 교원을 재임용하지 아니하기로 결정할 때에는 재임용하지 아니하겠다는 의사와 재임용 거부사유를 명시하여 통지하여야 한다.
- ⑦ 교원인사위원회가 제6항의 규정에 의하여 당해 교원에 대한 재임용 여부를 심의함에 있어서는 다음 각호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로서 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 한다. 이 경우 심의과정에서 15일 이상의 기간을 정하여 당해 교원에게 지정된 기일에 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면에 의한 의견제출의 기회를 주어야 한다.
 1. 학생교육에 관한 사항
 2. 학문연구에 관한 사항
 3. 학생지도에 관한 사항

판례

— 대법원 2010.9.30. 선고 2006다46131 판결

위법한 재임용거부로 인한 학교법인의 손해배상책임의 성립요건과 책임의 범위 기간임용제 대학교원에 대한 학교법인의 재임용거부결정이 재량권을 일탈·남용한 것으로 평가되어 그 사법상 효력이 부정된다고 하더라도 이것이 불법행위를 구성함을 이유로 학교법인에게 재산적 손해배상책임을 묻기 위해서는 당해 재임용거부가 학교법인의 고의 또는 과실로 인한 것이라는 점이 인정되어야 한다. 이를 위해서는 학교법인이 보통 일반의 대학을 표준으로 하여 볼 때 객관적 주의의무를 결하여 그 재임용거부결정이 객관적 정당성을 상실하였다고 인정될 정도에 이른 경우이어야 하며, 이때에 객관적 정당성을 상실하였는지 여부는 재임용거부사유의 내용 및 성질, 그러한 거부사유 발생에 있어서 해당 교원의 기여(관여) 정도, 재임용 심사절차에서 해당 교원의 소명 여부나 그 정도, 명시된 재임용거부사유 외에 학교법인이 재임용거부 판단에 실질적으로 참작한 사유의 유무 및 그 내용, 재임용 심사의 전체적 진행 경과 등 여러 사정을 종합하여 손해의 배상책임을 대학에게 부담시켜야 할 실질적인 이유가 있는지 여부에 의하여 판단하여야 한다.

이러한 판단을 거쳐 학교법인의 불법행위가 인정되는 경우에는 적법한 재임용 심사를 받았더라면 재임용을 받을 수 있었던 사립대학 교원은, 대학에 대하여 그러한 위법행위가 없었더라면 교원으로 임용되어 재직할 수 있었던 기간 동안 임금 상당의 재산적 손해배상을 청구할 수 있는데(대법원 2006.3.9. 선고 2003제다262 판결 등 참조), 그러한 재직 가능 기간의 범위는 당해 대학의 재임용 심사기준의 전반적인 엄격성의 정도와 학문영역별(인문·사회·자연계열 등) 심사기준의 차이 여부, 당해 교원의 전공분야와 실제 재임용 현황(재임용율), 당해 대학의 재임용 및 승진임용의 구성 체계(동일직급 재직기간의 제한 여부, 재임용과 승진임용 사이의 심사기준의 차별성 여부), 당해 교원의 개인적 연구역량(이전에 재임용을 받은 횟수나 그 통과 수준, 당해 재임용 심사에서 재임용자격 인정기준과의 차이 정도) 등의 사정을 종합적으로 고려하여 개별적으로 판단하여야 하며, 반드시 위법한 재임용거부가 이루어진

당해 재임용기간 동안 지급받을 수 있었던 임금 상당액에 한정되는 것은 아니라고 할 것이다.

사립대학 교원이 위법한 재임용거부로 인하여 위와 같은 재산적 손해 외에 별도의 정신적 고통을 받았음을 이유로 위자료를 청구하기 위해서는, 학교법인이 재임용을 거부할 만한 사유가 전혀 없는데도 오로지 해당 교원을 대학에서 몰아내려는 의도 하에 고의로 다른 명목을 내세워서 재임용을 거부하였거나, 재임용거부의 이유로 된 어느 사실이 인사규정 등 소정의 재임용여부의 심사 사유에 해당되지 아니하거나 재임용거부사유로 삼을 수 없는 것이 객관적으로 명백하고 또 조금만 주의를 기울이면 이와 같은 사정을 쉽게 알아볼 수 있는 데도 그것을 이유로 재임용거부에 나아간 경우 등 재임용여부 심사에 관한 대학의 재량권 남용이 우리의 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없음이 분명한 경우이어야 한다.

advice

입장에서는 절차상의 하자로 인하여 재임용거부처분이 위법하다는 판단을 받는다면 사실상 절차를 다시 밟아 재임용거부처분을 하면 될 것이나, 그 외 재임용 심사 자체를 잘못하여 재임용기준을 충족하는 교원에 대하여 재임용거부처분을 한 것이라면 추후 민사상 손해배상청구를 당할 경우 패소의 가능성이 매우 높기 때문에 이러한 경우는 당해 교원을 곧바로 재임용하는 절차를 밟는 것이 현명한 것입니다. 다만, 법원에 따라 손해배상의 범위와 관련하여 당해 재임용거부처분을 받은 그 다음의 임용기간에 한정하는 경우도 있고, 재임용을 할 때까지 급여 상당의 손해배상을 인용하는 경우도 있으므로 이러한 부분은 참작할 여지가 있다고 볼 것입니다.

079. 면직기간 고려하지 않은 심사의 위법성

요지

부당한 면직처분으로 인해 청구인이 정상적으로 근무할 수 없는 기간에 대해서도 다른 교원과 동일한 업적을 요구하여 재임용 심사를 한 후, 기준점수 미달로 재임용을 거부한 사안

판단: 2011-297 재임용거부처분 취소 청구

청구인은 재임용기간인 2007.9.1.~2011.8.31.(4)기간 중에서 근무한 기간은 총 10개월 정도임에도 위 관련규정에 의하면 다른 교수들과 동일한 200%의 연구실적을 요구한 것으로 보이는데 청구인의 귀책사유 없이 4년 중 10개월 정도만 근무하였으면 연구실적도 거기에 합당한 기준을 요구하여야 할 것임에도 4년을 근무한 다른 교수들과 동일한 기준을 요구한 것은 잘못되었다 할 것이다. 그렇다면 재임용기간 4년 중 약 10개월 정도 남짓한 기간 밖에 근무하지 못한 청구인에게 면직처분을 받지 아니한 다른 교수들과 동일하게 4년의 연구업적을 요구하는 것은 공평한 경쟁에 해당하지도 않고 실체적으로 형평의 원칙에도 부합하지 않는 것으로 보여 이 건 재임용거부처분은 재

일탈·남용하였다고 할 것이다.

의미

적법한 절차에 따라 휴직을 하거나 또는 대학의 위법한 처분으로 인하여 근무를 할 수 없었던 기간은 재임용 심사 시에 이를 충분히 고려하여 상대평가를 하는 등의 방법을 마련하여 교원이 불이익을 받지 않도록 해야 한다는 결정입니다.

080. 재임용계약처분의 위법성

요지

결과 재임용 기준점수를 충족하였음에도 불구하고, 학교측이 급여 및 근무조건 등을 불리하게 변경하는 재임용조건()을 제시한 사안

교원소청심사위원회 판단

: 2011-372 조건변경 재임용계약처분 취소 청구

청구인은 교원업적평가 결과 재임용기준(70점)을 초과하였음에도 불구하고 보직수행의 책임을 다하지 못하였고, 입학전형에서 과오를 범했다는 사유로 2011.9.15. 연구전담교원(산학협력전담)으로 신분전환 등 종전보다 불리한 재임용 조건(안)을 제시받아 결과적으로 재임용이 결렬되었다. 피청구인의 재임용 대상 교원 안내 공문(2011.4.11.)에 따라 청구인은 재임용 심사를 위한 자료를 제출하였고, 업적평가 결과 재임용 기준 점수를 초과하였음에도, 피청구인은 당초와 동일한 조건으로 재임용을 하지 않고 청구인의 신분을 ‘정년보장 계열 전임교원’에서 ‘연구전담교원(산학협력부문)’으로 전환하겠다는 내용을 통보하였고, ‘재임용 계약 체결에 관한 안내(2011.9.15.)’를 통해 청구인에게 ‘신분(연구전담교원), 급여, 인센티브, 부여업무, 평가’ 등에 대하여 변경된 임용 조건으로 재임용계약을 체결하지는 공문을 발송하였다. 이러한 조건변경 재

실질적인 재임용거부처분에 해당한다 할 것으로 교원지위향상을 위한 특별법 제9조 제1항에서 정한 소청심사청구의 대상이 된다고 할 것이다. 청구인이 교원업적평가에서 재임용 기준 점수인 70점을 초과한 평균 88.3점을 받았음에도 피청구인이 보직수행의 책임 등을 사유로 연구전담교원으로 전환 등 종전보다 불리한 임용조건을 제시하여 결과적으로 재임용계약이 결렬되었는바, 피청구인이 재직 중인 교원을 연구전담 전임교원으로 임용하기 위해서는 ‘연구 혹은 강의전담 전임교원 인사관리 시행세칙’ 제3조에 따라 본인의 요청이 있거나 강의를 불가능하다고 판단되는 경우라야 할 것인 바, 이 사건의 경우 청구인의 요청이 있지도 않았고, 강의를 불가능하다고 보이지 않음에도 피청구인이 자의적인 판단으로 청구인을 연구전담교원으로 전환하려 한 것은 부당하다.

그렇다면 이 사건은 청구인이 재임용 기준 점수를 초과한 점수를 받았음에도 정년보장계열 전임교원()으로 재임용하지 않고, 학칙 등이 정하는 객관적인 기준이나 특별한 사정없이 연구전담교원으로 임용조건을 제시한 것으로 부당한 재계약요구라 할 것이다.

의미

재임용 심사 청구권은 임용기간이 만료되는 경우 교원에게 사립학교법이 부여한 권리이며 이에 대하여 대학은 적법한 절차에 따라 재임용 심사를 하여 재임용기준을 충족하는 교원에 대하여는 다시 일정한 기간을 정하여 임용계약을 체결할 의무를 부담하게 됩니다. 이 경우 임용계약은 기존의 임용계약에 비추어 현저히 불리한 내용을 포함할 수 없으며, 이러한 계약내용의 불리한 변경으로 인하여 사실상 교원을 재임용에서 탈락하는 결과를 초래하게 된다면 이는 위법하다는 평가를 면할 수 없는 것입니다.

081. 일부 무효확인 청구

요지

충족한 교원에 대하여 종전의 임용기간보다 단축하여 재임용하면서 처분기준을 학칙에 근거 없이 내부기준으로만 운영하고 사전통지를 하지 않아 항변의 기회를 박탈하는 등 절차상 중대한 하자가 있는 사안

교원소청심사위원회 판단

: 2010-136 재임용처분 일부 무효확인 청구

청구인은 통상적으로 재임용이 되었다면 조교수로서 5년간의 임기가 보장됨에도, 피청구인은 조교수로서 5년간의 임기가 보장된 재임용을 거부하고, 아무런 근거규정이나 합리적인 이유 없이 청구인의 의사에 반하여 일방적으로 임용기간을 2010.3.1.부터 2012.2.29.까지 2년간으로 하는 이 사건 재임용을 하면서 재임용 심의과정에서 사립학교법 제53조의2 제7항에 따르는 15일 이상의 기간을 정하여 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면에 의한 의견 제출의 기회를 전혀 주지 아니하였다.

서울행정법원은 ‘전임교원에 대한 교수업적평가규정, 교수업적평가시행세칙에 따라 참가인들에 대한 업적평가를 한 것이 아니고, 별도로 참가인들에

적용되는 ‘재계약 임용 심사계획’을 내부적으로 수립하여 참가인들에 대한 이 사건 재임용 심사평정을 하였을 뿐 아니라 이 사건 재임용 거부결정은 합리적인 기준에 의한 공정한 심사를 거치지 않는 등의 사유로 사회통념상 현저히 타당성을 잃었다고 할 것이어서 위법하다고 할 것이다.(2008.12.2. 고 2008구합31567 판결)’라고 판결하고 있다.

따라서, 학칙 등에 재임용 기준을 마련함에 있어서는 사립학교법 제53조의 2 제7항에 있는 학생교육·학문연구·학생지도에 관한 사항 등의 객관적인 평가가 가능한 범위 내에서 정하여야 하고, 교원인사위원회가 교원의 재임용 여부를 심의함에 있어서는 학칙 등에서 정한 객관적인 사유에 근거하여 평가하도록 하고 있으며, 판례에서도 심사대상자에게만 별도의 기준을 내부적으로 정하여 적용한 점을 문제 삼는 취지에 비추어 볼 때, 심의 기준은 객관성뿐만 아니라 심사 대상 교원이 재임용 심사를 적절하게 준비할 수 있도록 적어도 당해 심사에 적용될 심사평정의 기준 등에 대해서는 심사 이전에 미리 알 수 있게 해 주어야 함을 알 수 있다.

피청구인 정관 제39조(임면) 제2항은 ‘학교의 장 이외의 전문대학 교원은 인사위원회의 심의를 거쳐 당해 학교의 장의 제청으로 이사회의 의결을 거쳐 이사장이 임면하되, 다음 각 호의 범위 안에서 계약조건을 정하여 행한다. 다만, 이사장이 필요하다고 인정하는 경우에는 본인의 동의를 얻어 체결한 계약조건을 변경시킬 수 있다. 1. 근무기간. 다. 조교수: 계약으로 정하는 기간이라고 규정하고 있고, 피청구인 교원인사규정 제8조(교원의 임기) 제3호는 ‘조교수: 5년 이내의 계약기간’이라고 규정하고 있다.

청구인의 소청심사대상은 ‘2년간의 기간을 포함한 재임용 전체’이고, 피청구인이 주장하는 제반사정을 감안한다 하더라도 청구인에 대해 재임용 여부를 심의함에 있어서 교원인사규정에서 정하고 있는 연구업적 및 연수실적 외에 규정에도 없는 경고 및 징계 등의 전력도 동시에 적용하여 조교수 5년 이내의 계약기간 중 2년만을 재임용하였으며, 이 경우 징계 사실 등을 재임용 심사

고려할 것이라는 사전 통지를 하지 않음으로써 청구인이 이와 관련하여 방어권을 행사 할 수 없도록 한 것은 그 하자가 중대하다 할 것이다.

의미

재임용기준을 충족한 교원에 대하여는 학교 내규로서 정한 규정에 따라 기간을 정하여 재임용을 하면 족합니다. 그런데 대학에서 규정을 무시하고 임용기간을 축소시키거나 또는 임용조건을 불리하게 변경할 수도 없는 것입니다. 언제나 대학은 교원에 대하여 예측가능 한 규정을 만든 후 그에 따라 적용을 해야 하는 것입니다.

PART 4

처분을 중심으로 반드시 챙겨야 할 절차상의 중요 쟁점과
직권면직의 사유에 관한 중요 내용을 정리

- 082. 무효 사유
- 083. 사직의사의 철회
- 084. 직권면직 - 근무성적이 극히 불량한 때
- 085. 직권면직 - 인사기록에 있어서 부정한 채점·기재를 하거나 허위의 증명
이나 진술을 한 때
- 086. 폐과면직
- 087. 직권면직의 절차
- 088. 당연퇴직
- 089. 국가공무원법 제33조 제6의 2를 사립학교 교원에게 적용할 수 있는지
- 090. 소속학과 폐과에 따른 직권면직
- 091. 학생대비 과원을 이유로 한 면직처분

교원이 스스로 사직의 의사를 표시하는 것으로 학교법인에서 이를 수리하면 사실상 아무런 문제가 발생하지 않습니다. 그러나 의원면직 과정에서 강요나 협박 등이 개입된 경우는 의원면직이 무효가 될 수 있습니다. 이러한 경우는 통상 징계사유가 발생한 경우 학교법인에서 당해 교원에게 스스로 사직할 것을 권유하는 과정에서 권유의 정도를 넘어 사실상 강요의 정도에 이른 경우에 문제가 되고 있으므로, 의원면직에 있어서는 이 부분을 주의하여야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제56조 (의사에 반한 휴직·면직 등의 금지)

- ① 사립학교 교원은 형의 선고·징계처분 또는 이 법에 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 면직 등 불리한 처분을 받지 아니한다. 다만, 학급·학과의 개폐에 의하여 폐직이나 과원이 된 때에는 그러하지 아니하다.
- ② 사립학교 교원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다.

판례

— 대법원 1968.3.19. 선고 67누164 판결

조사기관에 소환당하여 구타당하리라는 공포심에서 조사관의 요구를 거절치 못하고 작성교부한 사직서이라면 이를 본인의 진정한 의사에 의하여 작성한 것이라 할 수 없으므로 그 사직원에 따른 면직처분은 위법이다.

advice

제출은 특별한 사정이 없는 한 당사자의 진의에 기인한 것으로 보기 때문에 추후 강요 또는 협박에 의한 것이라는 주장을 하더라도 이것이 쉽게 받아들여지지 않습니다. 그러나 징계절차를 통해 해임이나 파면을 할 것처럼 한 후에 연금 등의 불이익을 받지 않으려면 자진해서 사직서를 제출하려고 종용하거나 강요 또는 협박을 한 사정들이 밝혀진다면 이는 위법하여 취소될 수 있으므로 주의하여야 할 것입니다.

사직서를 제출함으로써 사직의 의사를 표시하면 특별한 사정이 없는 한 그 의사표시가 임면권자에게 도달함으로써 그 효력이 발생한다고 볼 것입니다. 다만 아직 사직서가 수리되지 않은 상황에서 교원이 사직의 의사를 철회한다면 이것이 신의칙에 반하는 등의 특별한 사정이 없는 한 철회의 의사 표시는 받아들여져야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제56조 (의사에 반한 휴직·면직 등의 금지)

- ① 사립학교 교원은 형의 선고·징계처분 또는 이 법에 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 면직 등 불리한 처분을 받지 아니한다. 다만, 학급·학과의 개폐에 의하여 폐직이나 과원이 된 때에는 그러하지 아니하다.
- ② 사립학교 교원은 권고에 의하여 사직을 당하지 아니한다.

판례

— 대법원 1993.7.27. 선고 92누16942 판결

공무원이 한 사직의 의사표시는 그에 터잡은 의원면직처분이 있을 때까지는

원칙적으로 이를 철회할 수 있는 것이지만, 다만 의원면직처분이 있기 전이라도 사직의 의사표시를 철회하는 것이 신의칙에 반한다고 인정되는 특별한 사정이 있는 경우에는 그 철회는 허용되지 아니한다.

결정

— 교원소청 2009-103

사직서의 기재내용, 작성·제출의 동기·경위, 사직서 제출 이후의 상황 등 제반사정을 볼 때, 이 건 사직서는 당해 근로계약을 종료시키는 해약고지라기 보다는 근로관계의 해지의 청약에 해당하는 바, 청구인은 피청구인의 승낙의 의사표시가 도달되기 전에 사직의사를 철회하였고, 이러한 철회가 피청구인에게 불측의 손해를 주는 등 신의칙에 반한다는 특별한 사정이 보이지 않으므로 원처분은 위법 부당함

advice

이미 수리한 경우는 사직의사를 철회한다고 하더라도 이미 사직의 효력이 발생했다고 볼 것이므로 철회의 의사를 받아들이지 않아도 될 것이나, 아직 학교 내부적으로 사직서가 처리되지 않은 경우라면 철회의 의사를 존중해 줄 필요도 있을 것입니다.

사유로 가장 많이 거론되는 부분이며 이에 관하여는 대법원 판례에 의하여 대단히 엄격하게 해석하고 있으므로 근무성적이 불량함을 이유로 하여 직권면직 처분을 하기 위해서는 사전에 객관적으로 근무성적이 극히 불량하고 이에 대한 개선을 요구했음에도 불구하고 개선의 여지가 없음을 충분히 입증할 수 있어야 합니다. 또한 여기서 근무성적이 극히 불량한 때리함은 정신적·육체적으로 직무를 적절하게 처리할 수 있는 능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량한 때를 의미함을 주의하여야 할 것입니다. 이 부분에 대하여는 아래 여러 가지 판례를 통해 그 의미를 숙지하여야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제58조 제1항 제2호

근무성적이 극히 불량한 때

판례

— 대법원 1986.3.11. 선고 85누663 판결

국가공무원법 제70조가 정하는 직권면직 사유 중 그 제1항 제2호의 직무수행 능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량한 때라 함은 공무원의징계

사유를 정하는 위 법 제78조 제1항 각호의 규정에 비추어 정신적, 육체적으로 직무를 적절하게 처리할 수 있는 능력의 현저한 부족으로 근무 성적이 극히 불량한 때를 의미하고, 징계사유에 해당하는 명령위반, 직무상의 의무위반 또는 직무태만 및 공무원으로서의 체면이나 위신을 손상하는 행위 등은 이에 해당하지 아니한다.

— 대법원 1989.10.10. 선고 89누1605 판결

직권면직사유인 위 법 제16조 제1항 제2호 소정의 “근무성적이 극히 불량한 때”에 해당하려면 그 평정이 객관적으로 공정하게 이루어져야 하고, 근무 평정 결과에 비추어 피평정자가 그 직무를 감당할 자질과 능력이 있는지 의심될 정도로 평소의 근무태도가 지극히 불성실하다는 점이 인정되는 경우라야 하고 따라서 그 평정의 공정성에 의심이 있거나 평소의 직무수행이 성실하였다고 인정되는 경우에는 단지 위 시행령 제14조 제3호, 위 시행규칙 제19조 제3항 이 규정하는 계속적인 취하위등급평정 2회라는 사유만으로써 위 면직사유의 요건이 충족되는 것은 아니다.

— 대법원 1983.10.25. 선고 83누302 판결

직권면직 사유인 “직무수행 능력의 현저한 부족으로 근무실적이 극히 불량한 때”에 해당하는지 여부를 판단하기 위한 자료가 되어야 할 해당 공무원에 대한 근무성적평정의 결과가 불량하다는 아무런 자료도 없는 경우에 있어서 별다른 사유 없이 단기간 내에 감봉 1월의 징계처분을 받고 다시 감봉 6월의 징계처분을 받고 이에 대한 불복의 소가 계류 중인 사실만으로써 이 사유가 곧 바로 직무수행 능력의 부족을 이유로 한 직권면직사유에 해당한다고 볼 수 없다.

— 대법원 1983.8.23. 선고 82누43 판결

원고에 대한 이 사건 3가지 직권면직 사유 중 근무성적평정에서 최하위를 받

은 사실 외에 다른 2가지 사유가 인정되지 않는다면 공무원으로서 장기간 성실하게 근무하여 왔고 또 시장과 피고(광주전매청장)로부터 표창까지 받은 원고에 대해 위 사유만으로 국가공무원법 제70조 제1항 제2호 소정의 직무수행능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량한 경우에 해당한다 하여 직권면직처분을 함은 부당하다.

advice

판례에서 알 수 있듯이 근무성적이 극히 불량한 때에 해당하여 직권면직을 하는 경우 법원은 상당히 엄격하게 그 요건을 해석하고 있으므로, 이 조항을 이유로 직권면직을 하고자 한다면 객관적인 평정, 여러 번에 걸친 평가결과와의 취합, 과거의 표창을 받은 경력 등을 종합하여 도저히 교육자로서 근무를 시키는 것이 불가능하다는 정도에 이르러야 함을 주의하여야 할 것입니다.

085. 인사기록에 있어서 부정한 채점·기재를 하거나 허위의 증명이나 진술을 한 때

부분 직권면직의 사유와 관련하여 교원이 자신의 인사기록을 부정하게 기재하거나 허위의 증명이나 진술을 한 때로 오해하여 이를 이유로 직권면직 처분을 하는 경우가 있는데, 아래 대법원 판례를 보면 알 수 있듯이 이 부분 직권면직은 교원의 신분을 가진 자가 학생 또는 다른 교원에 대한 인사기록을 부정하게 기록한 경우를 의미하는 것이므로 주의하여야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제58조 제1항 5호

인사기록에 있어서 부정한 채점·기재를 하거나 허위의 증명이나 진술을 한 때

판례

— 대법원 1991.7.23. 선고 91다12820 판결

‘○○학교법 제58조 제1항 제5호 소정의 ○○학교교원에 대한 면직사유의 하나인 “인사기록에 있어서의 부정한 채점, 기재를 하거나 허위의 증명이나 진술을 한 때”는 이미 교원의 신분을 가진 자가 직무와 관련하여 학생 또는 다른 교원에 대한 인사기록에 있어서 부정한 채점, 기재를 하거나 허위의 증명

이나 진술을 한 때만을 가리킨다.’

advice

부분 직권면직은 실무상 많이 거론되지는 않으나 간혹 교원이 본인의 인사기록에 대한 부정한 기재를 한 경우를 가지고 직권면직을 논하는 경우가 있어 주의해야 할 부분입니다.

086.

되었다고 하여 곧바로 교원 전부를 면직시킬 수 있는 것은 아닙니다. 폐교로 인한 면직의 사유가 발생하면 임용형태, 업무실적, 직무수행능력, 징계처분사실 등을 고려한 면직기준을 정하고, 그 심사결과에 따라 면직 여부를 결정해야 할 것이며, 같은 법인의 다른 학교 또는 같은 학교의 다른 학과 등으로 전직발령 내지 전환배치 함으로써 면직을 회피하거나 면직대상자를 최소화 할 수 있는 방안을 강구해야만 적법하다는 판단을 받을 수 있습니다.

법령

— 사립학교법 제56조 제1항

사립학교 교원은 형의 선고·징계처분 또는 이 법에 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 면직등 불리한 처분을 받지 아니한다. 다만, 학급·학과의 개폐에 의하여 폐직이나 과원이 된 때에는 그러하지 아니하다.

판례

— 대법원 2008.3.13. 선고 2007다66071 판결

사립학교에서 학급·학과의 폐지에 의해 폐직, 과원이 되었음을 이유로 사립

학교법 제56조 제1항 단서 에 따라 교원을 직권면직함에 있어서 교원의 신분 보장이라는 관점에서 합리적이고 객관적인 기준과 근거에 따라 면직 여부를 결정함이 필요하고, 이에 따르지 아니한 채 자의적으로 면직처분을 하는 것은 교원 임면에 관한 재량권을 일탈, 남용한 것이 된다. 국가공무원법 제70조 제3항, 지방공무원법 제62조 제3항 은 “폐직, 과원이 되었음을 이유로 공무원을 직권면직시킬 때에는 임용형태·업무실적·직무수행능력·징계처분사실 등을 고려하여 면직기준을 정하여야 한다.”고 규정하고 있는데, 여기서 말하는 “임용형태·업무실적·직무수행능력·징계처분사실 등을 고려하여 정한 면직기준”이란 결국 합리적이고 객관적인 기준의 내용을 구체적으로 정한 것으로 볼 수 있으므로, 사립학교에서 폐과 등에 의한 폐직, 과원이 발생하여 교원을 직권면직함에 있어서도 위와 같은 면직기준을 정하고 그에 따라 면직 대상자의 실적과 능력 등을 심사하여 별다른 하자가 없는 교원은 가급적 구제하는 조치가 요구된다.

advice

많은 대학들이 구조조정 등과 맞물려 정원에 미달되는 학과를 폐과하려는 계획을 세우고 있습니다. 그러나 폐과를 했다고 하더라도 그 과의 소속 교원을 곧바로 면직처리 할 수 있는 것은 아닙니다. 폐과로 인하여 남게 되는 교원은 가급적 유사 전공으로 배치전환을 하여 구제를 할 수 있도록 최선의 노력을 다해야 하며, 이러한 최선의 노력을 다했다는 근거를 남겨 놓아야 합니다.

사유가 발생하면 교원인사위원회 심의와 학교장의 제청을 거쳐 이사회 심의 의결을 통해 직권면직처분을 해야 합니다. 다만, 사립학교법 제58조 제2항 제2호 내지 제5호의 사유에 의하여 면직처분을 하려면 교원징계위원회의 동의절차를 거쳐야 합니다.

법령

— 사립학교법 제53조의 3 제1항

각급학교(초등학교·고등기술학교·공민학교·고등공민학교·유치원과 이들에 준하는 각종학교를 제외한다)의 교원(학교의 장을 제외한다)의 임면 등 인사에 관한 중요사항을 심의하기 위하여 당해 학교에 교원인사위원회를 둔다.

— 사립학교법 제53조의 2 제1항 제1호

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

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

— 사립학교법 제58조

① 사립학교의 교원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 당해 교원의 임면권자는 이를 면직시킬 수 있다.

1. 휴직 기간이 끝나거나 휴직 사유가 소멸된 후에도 직무에 복귀하지 아니하거나 직무를 감당할 수 없을 때
2. 근무성적이 극히 불량한 때
3. 정부를 파괴함을 목적으로 하는 단체에 가입하고 이를 방조한 때
4. 정치운동을 하거나 집단적으로 수업을 거부하거나 또는 어느 정당을 지지 또는 반대하기 위하여 학생을 지도·선동한 때
5. 인사기록에 있어서 부정한 채점·기재를 하거나 허위의 증명이나 진술을 한 때

② 제1항제2호 내지 제5호의 사유에 의하여 면직시키는 경우에는 제62조의 규정에 의한 교원징계위원회의 동의를 얻어야 한다.

판결

— 대법원 1996.3.8. 선고 95다51847 판결

학교법인이 그 교원을 직권 면직함에 있어 사립학교법 및 당해 법인의 정관에 위배되어 무효인 법인인사규칙에 따라 징계위원회의 동의를 얻지 아니한 경우, 그 직권면직처분은 절차상의 하자로 인하여 무효이고, 비록 소송 계속 중에 학교법인이 징계위원회를 개최하여 동의를 얻었다고 하더라도 이러한 사유로 그 하자가 치유된다고 할 수 없다.

advice

동의를 얻도록 한 이유는 임면권자의 재량권 남용의 폐해를 방지하기 위함입니다. 교원징계위원회의 안건은 당해 교원에 대한 면직이 되어야 합니다. 교원징계위원회에서 파면의 결의를 하거나 해임 결의를 하는 것은 적절치 않습니다.

088.

제57조에 의하여 사립학교 교원은 국가공무원법 제33조 제1항의 공무원 임용결격 사유에 해당하는 경우 당연퇴직하게 됩니다. 실무상 가장 많이 문제되는 것이 집행유예의 판결을 선고 받은 경우입니다. 법문의 해석상 판결이 확정되어야 당연퇴직 사유가 발생한다고 보아야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제57조

사립학교의 교원이 「교육공무원법」 제10조의4 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 때에는 당연 퇴직된다.

3. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 자
4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 자
5. 금고 이상의 형의 선고유예를 받은 경우에 그 선고유예 기간 중에 있는 자

판례

— 대법원 1993.6.8. 선고 93다852 판결

사립학교교원에 대한 징계해임처분이 무효라면 학교경영자가 해임처분의 유효를 주장하여 교원의 근무를 사실상 거부한다고 하더라도 해임된 교원은 해임처분 시부터 여전히 계속하여 교원의 지위를 유지하고 있는 것이라 할 것이고, 그 교원이 복직되지 아니한 기간 동안 금고 이상의 형을 받았다면 사립학교법 제57조, 교육법 제77조 제1호, 국가공무원법 제33조 제1항 제3호, 제4호, 제5호에 의하여 당연퇴직된다 할 것이며, 그 후 특별사면에 의하여 위 금고 이상의 형의 선고의 효력이 상실되었다 할지라도 사면법 제5조 제2항에 의하면 형의 선고에 관한 기성의 효과는 사면으로 인하여 변경되지 않는다고 되어 있고 이는 사면의 효과가 소급하지 아니함을 의미하는 것이므로, 당연퇴직으로 말미암아 상실된 교원의 지위가 다시 회복되는 것은 아니다.

advice

판례는 해임처분이 무효이면 해임처분 시부터 교원의 지위가 그대로 유지된 것이고, 교원의 지위에 있는 자에 대하여 당연퇴직 사유가 발생한 이상 그 이후에 사면으로 형의 선고의 효력이 상실되더라도 사면의 효과가 소급하지 않기 때문에 당연퇴직에는 아무런 영향이 없다는 것입니다.

089. 제33조 제6의 2를 사립학교 교원에게 적용할 수 있는지

제57조는 교육공무원법 제10조의 4 각호에 해당하는 경우 당연퇴직한다고 규정하고 있고, 교육공무원법 제10조의 4 제1호는 국가공무원법 제33조 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 교육공무원 임용결격자로 규정하고 있으며, 국가공무원법 제33조 제6의 2는 공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 형법 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 자로서 300만 원 이상의 벌금형을 선고 받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자를 결격사유로 규정하고 있습니다.

이 경우 사립학교법과 교육공무원법에서 국가공무원법 제33조 각호의 사유를 준용하고 있으므로 공무원이 아닌 사립학교 교원에게도 형법 제355조 및 제356조의 범죄로 벌금 300만 원 이상을 선고 받은 경우 당연퇴직 사유로 볼 것인지가 문제됩니다.

이에 관한 명확한 판례는 없는 것으로 보이나 최근 교원소청심사위원회에서는 이 부분이 쟁점이 되어 국가공무원법 제33조 제6의 2는 사립학교 교원에게는 그 적용이 없다는 결정을 한 바 있습니다.

법령

— 사립학교법 제57조 (당연퇴직의 사유)

사립학교의 교원이 「교육공무원법」 제10조의4 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 때에는 당연 퇴직된다.

— 교육공무원법 제10조의 4(결격사유)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 교육공무원으로 임용될 수 없다.

1. 「국가공무원법」 제33조 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람

— 국가공무원법 제33조(결격사유)

6의 2. 공무원으로 재직기간 중 직무와 관련하여 「형법」 제355조 및 제356조에 규정된 죄를 범한 자로서 300만 원 이상의 벌금형을 선고받고 그 형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자

advice

행정처분의 근거가 되는 행정법규는 엄격하게 해석 적용하여야 하고 상대방에게 불리한 방향으로 지나치게 확장해석하거나 유추해석해서는 아니 되며, 국가공무원법 제33조 제3호부터 제6호까지의 결격사유와는 달리 공무원의 신분을 가지고 있는 자 또는 그 신분을 가지고 있었던 자에 대해서만 제한적으로 적용하려는 취지로 해석함이 타당하기 때문에 교원소청심사위원회의 결정은 타당하다고 보여집니다.

090. 폐과에 따른 직권면직

요지

1994.3.1. 피청구인이 유지·경영하는 대학에 전임강사로 신규 임용되어 2001.4.1. 부교수로 승진하여 근무하던 중, 2007.7.10. 학칙개정으로 ○○과가 폐과되어 그 과원에 해당된다는 사유로 2008.2.1. 직권면직 처분을 받은 사안.

교원소청심사위원회 판단 : 2008-61 직권면직처분 취소 청구

피청구인 대학 기획홍보위원회는 2004.11.23. ‘매년 2월 1차 등록 현황을 기준으로 2년 연속 20명 미만 및 당해연도 10명 미만인 학과는 폐과한다.’는 폐과 기준을 마련하였고, 피청구인 대학 ○○과의 학생수가 2004학년도는 입학정원 80명에 1학년 1학기 11명, 2학기 12명, 2학년 1학기 47명, 2학기 46명이었고, 2005학년도는 입학정원 80명에 1학년 0명, 2학년 1학기 24명, 2학기 20명이었으며, 2008학년도 현재 ○○과는 1, 2학년 학생이 전혀 없음을 알 수 있다.

피청구인 이사회는 2006.2.25. 청구인에 대하여 2008.2.25.까지 해임을 유보하기로 의결하였고, 피청구인 학장은 2007.5.14. 피청구인 대학 학칙 제 62~64조에 의하여 공고기간을 2007.5.14.부터 6.4.까지로 정하여 ○○과가 폐

학칙개정안을 공고하였으며, 피청구인 대학 교무위원회는 2007.6.12. 학칙 제58조에 의하여 학칙 개정에 대하여 심의하였고, 피청구인 대학 대학평의회는 2007.6.18. 사립학교법시행령 제10조의 7 및 피청구인 정관 제31조의 7에 의하여 학칙개정에 대하여 심의하였으며, 피청구인 이사회는 2007.7.2. 학칙 개정을 의결하였고, 피청구인 학장은 2007.7.10. 고등교육법 제6조, 같은 법 시행령 제4조 제2항, 피청구인 대학 학칙 제65조에 의하여 개정학칙을 공포하고 교육인적자원부장관에게 보고하였으므로, 이 사건 폐과는 적법하게 이루어진 것으로 판단된다.

대법원은 ‘사립학교의 경우 폐과로 인한 폐직, 과원이 된 때 교원을 직권면직함에 있어서도 국가공무원법 제70조 제3항, 지방공무원법 제62조 제3항의 규정을 유추하여 임용형태·업무실적·직무수행능력·징계처분사실 등을 고려한 면직기준을 정하고 그 기준에 의한 심사 결과에 따라 면직 여부를 결정하여야 한다.’는 것은 어디까지나 학교법인이 산하의 다른 사립학교나 해당학교의 다른 학과 등으로 교원을 전직발령 내지 배치전환함으로써 면직을 회피하거나 면직대상자를 최소화할 여지가 있는 경우에 한한다고 보아야 하고, 이와 달리 사립학교의 사정상 전직발령 내지 배치전환 등에 의한 교원의 면직회피 가능성이 전혀 없는 경우에는 위와 같은 면직기준에 따른 심사절차를 거치지 아니하였다고 하더라도, 학과의 폐지 자체가 불가피하고 정당한 것이라면 이를 이유로 한 교원의 면직은 합리적이고 객관적인 근거에 기한 것으로서 역시 정당한 것이라고 볼 수밖에 없다(2008.3.13. 2007다66071 판결 참조)’고 판시하고 있다.

이 사건의 경우 청구인은 무역학을 전공하였으나 현재 피청구인 대학에 무역학과 관련 있는 학과는 없는 것으로 보이고, 사실상 타과로의 전환배치가 어려운 것으로 보여지며 다른 교수들도 이에 공감하고 있다.

그렇다면 이 사건 폐과는 적법하게 이루어졌고 학과 신설이나 전환배치 등과 관련한 청구인의 주장은 이유 없다.

의미

폐과만을 이유로 하여 교원에 대한 직권면직 처분을 하면 위법하다는 평가를 받을 것입니다. 위 사안은 폐과 교원에 대하여 다른 학과로의 전환배치 및 면직회피의 노력 등을 다 했음에도 불구하고 부득이하게 교원에 대한 면직처분을 할 수 밖에 없었던 사정이 받아들여져 폐과를 이유로 한 면직처분이 적법하다는 판단을 한 것입니다.

091. 과원을 이유로 한 면직처분

요지

피청구인이 설치·경영하는 대학에서 1990.9.1.부터 전임 강사로 신규 임용되어 근무하여 오던 중, 청구인이 소속된 ○○학부가 2004학년도 신입생 모집인원이 극히 저조하였다 하여 학사운영구조조정규정에 의거 학생대비 교원의 과원으로, 사립학교법 제56조제1항과 피청구인 정관 제46조제1항에 의하여 피청구인으로부터 2004.12.28.자 직권면직처분을 받은 사안

교원소청심사위원회 판단 : 2005-27 직권면직처분취소청구

사립학교법 제56조(반한 휴직·면직 등의 금지) 제1항은 “사립학교의 교원은 형의 선고·징계처분 또는 이 법에 정하는 사유에 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 면직 등 불리한 처분을 받지 아니한다. 다만, 학급·학과의 개폐에 의하여 폐직이나 과원이 될 때에는 그러하지 아니하다.”라고 규정하고 있다. 또한, 피청구인 정관 제46조(의사에 반한 휴직·면직 등의 금지) 제1항 및 피청구인대학 교원인사규정 제48조(의사에 반한 휴직·면직 등의 금지) 제1항에서는 “교원은 형의 선고·징계처분 또는 사립학교법이 정하는 사유로 의하지 아니하고는 본인의 의사에 반하여 휴직 또는 면직 등 부당한 처

당하지 아니한다. 다만, 학급·학과의 개폐에 의하여 폐직이나 과원이 된 때에는 그러하지 아니한다.”라고 규정하고 있다.

그리고, 피청구인대학 학사운영구조조정규정 제4조() 제1항에서는 “인문·사회계열의 학부 및 학과의 교원정원은 학생 25명당 교수 1명으로, 공업·자연과학·예체능계열의 학부 및 학과의 교원정원은 학생 20명당 교수 1명으로 산정한다.”고 규정하고 있고, 같은 규정 제10조(교원감원 및 실적평가) 제1항에서는 “제8조제2항 내지 제4항에 의거 미달이 발생한 경우, 소속된 학과의 교원 수가 제4조의 교원정원을 초과한 수에 해당하는 교원을 감원한다. 전임교원을 감원하는 경우 해당전공에 소속된 전임교원을 대상으로 교원실적평가를 실시한다.”고 규정하고 있다.

사립학교법 제56조제1항에서 규정하고 있는 의사에 반한 휴직·면직 등의 금지의 단서인 “학급·학과의 개폐에 의하여 폐직이나 과원이 된 때에는 그러하지 아니한다.”는 규정은 학급·학과의 개폐에 의하여 폐직이나 과원이 된 경우에만 한정하여 적용할 수 있는 규정이지, 이 건에서와 같이 단순히 학생대비 교원의 수가 교원의 정원을 초과하였을 경우에도 직권면직할 수 있다는 것은 아니라 할 것이다.

그렇다면, 의사에 반한 휴직·면직 등의 금지를 규정한 사립학교법 제56조제1항에 위배된 피청구인 정관과 대학교원인사규정 및 ○○대학학사운영구조조정규정에 의해 청구인을 직권면직 처분한 것은 위법·부당하다 할 것이다.

의미

사립학교법의 규정은 학급·학과의 개폐에 의하여 과원이 된 경우에만 적용되는 것이지만 단순히 학생대비 교원의 수가 교원의 정원을 초과했다는 사유로 직권면직 처분을 할 수는 없다는 것입니다.

PART 5

처분의 절차상 중요쟁점과 직위해제의 사유에 관한 중요 내용을
정리

092. - 직위해제의 사유

093. 직위해제 - 직무수행 능력이 부족하거나 근무 성적이 극히 불량한 자,
 교원으로서 근무 태도가 심히 불성실한 자

094. 직위해제 - 징계의결이 요구중인 자

095. 직위해제 - 형사사건으로 기소된 자(약식명령 청구된 자 제외)

096. 직위해제의 절차

097. 직위해제 처분 - 처분사유설명서의 교부

098. 직위해제 - 처분의 효력발생일 보다 늦게 통보한 경우

099. 징계의결 취소와 직위해제처분의 효력

100. 약식기소 후 정식재판 청구

제58조의 2는 직위해제의 사유로 3가지를 규정하고 있습니다. 따라서 이 3가지 사유에 해당하지 않는 경우는 직위해제처분을 할 수 없습니다. 또한 직위해제 처분을 하는 경우는 반드시 위 3가지 사유 중 어떤 사유를 가지고 직위해제처분을 하는지를 분명히 해야 합니다. 간혹 사립학교법 제58조의 2에서 규정하고 있는 직위해제 사유와 전혀 별개의 이유를 들면서 직위해제 처분을 하는 경우가 있는데 이는 위법한 것입니다.

법령

— 사립학교법 제58조의2 (직위의 해제)

① 사립학교의 교원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 당해 교원의 임면권자는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

1. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자, 또는 교원으로서 근무태도가 심히 불성실한 자
2. 징계의결이 요구중인 자
3. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)

판례

— 대법원 1977.2.22. 선고 75누19 판결

원고에 대한 직위해제 사유가 모두 인정된다손 치더라도 그것이 교육공무원 법 56조 소정의 징계사유에 해당함은 별 문제로 하고 같은법 51조의2 2항 2호 소정의 직위해제사유인 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자에 해당한다고는 볼 수 없으므로 위 직위해제처분 및 이를 바탕으로 한 면직처분은 모두 위법임을 면치 못한다 할 것이다.

advice

처분은 임시적으로 직위를 부여하지 않겠다는 것이므로 당해 교원이 장래에 교원의 직을 유지할 수 없는 상황이 예견되어야 하는 것입니다. 사립학교법은 그 사유로 직무수행 능력 부족, 근무성적 불량, 근무태도 불성실, 징계의결 요구중인 자 및 형사사건으로 정식기소 된 자를 열거 하고 있는 바, 위 사유에 해당한다고 판단이 되더라도 직위를 해제시킬 만큼 그 사유가 중대한 경우만 정당성을 확보할 수 있습니다.

093. 직무수행 능력이 부족하거나 근무 성적이 극히 불량한 자, 교원으로서 근무 태도가 심히 불성실한 자

부분 사유에 대하여 사립학교는 구체적이고 객관적인 근거를 제시하지 않고 교원에게 문제가 있다고 판단되면 위 사유를 무조건적으로 적용하여 직위해제 처분을 하는 경우가 많이 있습니다. 그러나 이 부분 직위해제의 사유는 법원에서 굉장히 엄격하게 해석하고 있으므로 반드시 직무수행 능력을 검증할 수 있는 구체적인 자료, 근무성적이 불량함을 입증할 수 있는 구체적인 자료, 근무태도가 심히 불성실한 구체적인 자료를 제시해야 하며, 여러 번에 걸쳐 개선을 요구했음에도 불구하고 전혀 개선의 정이 없을 정도에 이르러야 비로소 직위해제 처분이 가능하다고 보아야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제58조의2 (직위의 해제)

- ① 사립학교의 교원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 당해 교원의 임면권자는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.
1. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자, 또는 교원으로서 근무태도가 심히 불성실한 자

판례

— 대법원 1985.2.26. 선고 83누218 판결

국가공무원법 제70조가 정한 직권면직사유 중 그 제1항 제2호의 직무수행 능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량한 때라 함은 공무원의 징계사유를 정한 같은 법 제78조 제1항 각호의 규정에 비추어 정신적, 육체적으로 직무를 적절하게 처리할 수 있는 능력의 현저한 부족으로 근무성적이 극히 불량한 때를 의미하고 징계사유에 해당하는 명령위반, 직무상의 의무위반 또는 직무태만의 행위 등은 이에 해당하지 아니한다.

advice

부분 사유를 가지고 직위해제 처분을 하고자 한다면 오랜 기간에 걸쳐 당해 교원이 심각한 문제를 야기하고 있다는 점을 입증해야 합니다. 따라서 이 부분 사유를 가지고 징계절차를 진행할 수 있다면 오히려 징계의결 요구를 하면서(요구를 해야만 가능합니다) 이를 이유로 하여 직위해제 처분을 하는 방법도 생각해 볼 수 있을 것입니다.

징계의결이 요구중인 자에 대하여 직위해제를 할 수 있다고 규정하고 있으나, 실제 그 적용에 있어서는 정직이상에 해당하는 중징계 의결이 요구중인 자에 대하여만 그 정당성을 인정하고 있습니다. 또한 중징계의결이 요구중인 자라 하더라도 징계사유에 비추어 중징계를 받을 가능성이 현저히 떨어진다면 그 직위해제 처분은 위법하다는 판단을 받게 됩니다.

법령

— 사립학교법 제58조의2 (직위의 해제)

- ① 사립학교의 교원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 당해 교원의 임면권자는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

2. 징계의결이 요구중인 자

결정

— 교원소청 2007-622

학생들에게 교장 및 교감이 성희롱을 하였다는 진술서를 받아 학교의 명예를 실추하여 징계의결이 요구되었다는 사유로 직위해제 처분을 한 사안에서 자신의 징계사유와 직접 관련 없는 진술서를 학생들로부터 받은 것은 부적절한

행동이라 할 것이나, 이러한 사유만으로 중징계를 받을 개연성이 있다고 판단
되지 않으므로 원 처분을 취소함

advice

부분 직위해제 처분이 적법하기 위해서는 피징계자에게 중징계 의결이
요구되었을 것이라는 요건 외에도 피징계자가 실제로 중징계를 받을 개연성
이 충분히 인정되어야 하므로 징계의결을 요구하면서 직위해제 처분을 하기
위해서는 이러한 사정에 대하여 충분한 검토가 이루어져야 할 것입니다.

095. 형사사건으로 기소된 자 (약식명령 청구된 자 제외)

기소된 자 중에서 약식명령()이 청구된 자가 아니라면 재판 결과 금고 이상의 형을 받을 개연성이 높기 때문에 미리 직위를 해제하여 향후 교육에 영향을 미치지 않도록 조치할 수 있게 한 것입니다. 형사사건으로 정식기소가 된 경우라 하더라도 범죄사실 자체를 판단하여 유죄판단을 받을 고도의 개연성이 있는지, 당해 교원을 직위해제 시키지 않으면 안 되는 뚜렷한 사유가 있는지 여부를 검토하여 결정해야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제58조의2 (직위의 해제)

① 사립학교의 교원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 당해 교원의 임면권자는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

3. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)

판례

— 대법원 1999.9.17. 선고 98두15412 판결

헌법 제27조 제4항은 형사피고인은 유죄의 판결이 확정될 때까지는 무죄로

추정된다고 규정하고 있고, 구 국가공무원법(1994.12.22. 법률 제4829호로 개정되기 전의 것) 제73조의2 제1항 제4호에 의한 직위해제 제도는 유죄의 확정판결을 받아 당연퇴직되기 전단계에서 형사소추를 받은 공무원이 계속 직위를 보유하고 직무를 수행한다면 공무집행의 공정성과 그에 대한 국민의 신뢰를 저해할 구체적인 위험이 생길 우려가 있으므로 이를 사전에 방지하고자 하는 데 그 목적이 있는바, 헌법상의 무죄추정의 원칙이나 위와 같은 직위해제제도의 목적에 비추어 볼 때, 형사사건으로 기소되었다는 이유만으로 직위해제처분을 하는 것은 정당화될 수 없고, 당사자가 당연퇴직 사유인 국가공무원법 제33조 제1항 제3호 내지 제6호에 해당하는 유죄판결을 받을 고도의 개연성이 있는지 여부, 당사자가 계속 직무를 수행함으로써 인하여 공정한 공무집행에 위험을 초래하는지 여부 등 구체적인 사정을 고려하여 그 위법 여부를 판단하여야 할 것이다.

advice

부분 직위해제 사유와 관련해서는 형사사건으로 정식기소가 된 경우 대 부분 직위해제처분이 적법하다는 판단을 받을 수 있습니다. 그러나 기소된 사건 자체가 무죄의 가능성이 높아 보이는 증거가 현출되고, 당해 교원을 반드시 직위해제 처분해야 하는 당위성이 높지 않다는 두 가지 요소가 결합된다면 직위해제 처분은 위법하다는 판단을 받을 수도 있습니다.

대하여 사립학교법 제58조의 2 제1항에서 ‘당해 교원의 임면권자는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.’라고 규정하고 있고, 사립학교법 제16조 제1항은 ‘교원의 임면에 관한 사항’을 이사회 심의·의결 사항으로 하고 있으며, 사립학교법 제53조의 2 제1항은 교원의 임면권자는 학교법인이며 학교장의 제청으로 이사회 의결을 거치도록 규정하고 있으므로, 직위해제 사유에 대한 사실조사를 한 후 학교장의 제청을 거쳐 이사회 심의 의결 후 이사장이 직위해제 처분을 하면 될 것입니다. 다만 교원의 임면에 관한 사항이 총장에게 위임되어 있다면 직위해제 처분권자는 학교장이 될 것입니다.

법령

— 사립학교법 제16조 (이사회 기능)

① 이사회는 다음 각호의 사항을 심의·의결한다.

5. 학교법인이 설치한 사립학교의 장 및 교원의 임면에 관한 사항

— 사립학교법 제53조의 2 (학교의 장이 아닌 교원의 임면)

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

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

— 사립학교법 제58조의2 (직위의 해제)

① 사립학교의 교원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 당해 교원의 임면권자는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

결정

— 교원소청 2002-181

2002.2. 복직한 이래 환자진료 및 수술업무를 수행하지 못하여 1명의 외래환자를 진료하는 등 정상적인 직무수행이 불가능하여 직위해제 되었으나, 직위해제를 하면서 총장의 제청이나 이사회의 의결이 이루어진 사실이 없으므로 원처분을 취소함

advice

처분시 간과하지 말아야 할 부분은 직위해제 처분서에는 직위해제의 사유가 구체적으로 기재되어 있어야 한다는 것이며, 직위해제 처분서의 송달일 이전에 직위해제의 효력이 발생해서는 안 된다는 것입니다.

097. 처분 처분사유설명서의 교부

처분시 직위해제처분서에는 직위해제의 구체적인 사유를 적어서 통보해야 합니다. 관련 규정만을 적시하여 직위해제처분서를 송부한 경우는 처분사유를 구체적으로 기재하지 않은 것으로 위법하다는 판단을 받게 됩니다.

법령

— 사립학교법 제58조의2 (직위의 해제)

① 사립학교의 교원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 당해 교원의 임면권자는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

1. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자, 또는 교원으로서 근무태도가 심히 불성실한 자
2. 징계의결이 요구중인 자
3. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)

판례

— 서울고등법원 1989.10.13. 선고 89나239 판결

사립학교 교원에게 준용된다고 보아야 할 국가공무원법 제75조에 의하면 공

무원에 대하여 직위해제처분을 할 경우 처분권자는 처분의 사유를 기재한 설명서를 교부하도록 규정하고 있는바 그 취지는 피처분자에게 그 처분을 받게 된 경위를 알림으로써 그에 대한 방어에의 준비 및 불복의 기회를 보장함과 아울러 처분권자의 자의를 배제하여 처분의 적법성을 보장하기 위한 데 있는 것이어서 그 처분사유의 내용에는 구체적이고도 명확한 사실적시가 있어야 하고 그 기재가 너무 추상적이고 모호한 경우에는 적법한 처분사유설명서의 요건을 갖추었다고 볼 수 없으므로 처분사유설명서의 교부절차를 흠결한 하자가 있다고 할 것이다.

결정

— 교원소청 2011-329

징계의결요구중인 자에 대한 직위해제처분에 있어서 직위해제처분에 관한 처분사유설명서에 구체적이고 명확한 사실의 적시가 없는 바, 그러한 직위해제 처분은 위법함

advice

처분 시 처분사유설명서를 송부함에 있어 처분의 사유를 구체적으로 기재하는 것은 그리 어려운 일도 아닌데 이 부분을 소홀히 하여 직위해제 처분이 절차상의 하자로 취소되는 경우가 종종 있습니다. 직위해제 처분은 임시적 처분이므로 절차상의 하자로 취소되면 다시 직위해제 처분을 할 실익이 없으므로 최초 처분 시에 이 부분을 반드시 주의하여야 할 것입니다.

처분사유 통지서 서식

() 처분사유 통지서		
소 속	직 위(급)	성 명
주문	“직위해제”	
처분사유(법 적근거)		
위와 같이 직위해제 처분하였음을 통지합니다. 2014. 〇〇. 〇〇. 귀하 〇〇학교법인 이사장 (인)		
이 처분에 불복하고자 하는 경우에는 그 처분이 있음을 안 날로부터 30일 이내에 교원지위향상을 위한 특별법 제9조에 의하여 교원소청심사위원회에 심사를 청구 할 수 있습니다.		

098.

처분의 효력발생일 보다 늦게 통보한 경우

처분 통보서를 발송한 날보다 1주일 앞서 직위해제의 효력을 발생하도록 했다면 이는 절차상의 중대한 하자로 취소 사유가 됩니다. 직위해제 처분서가 교원에게 송달되어야 비로소 교원은 직위해제 처분의 사실을 알게 되고 이를 다룰 수 있게 되는데, 그보다 앞서 직위해제의 효력을 발생하도록 했다면 이는 교원에게 불리한 것이 되며, 의사표시의 효력발생 요건에 비추어 보더라도 문서가 도달해야 비로소 그 의사표시의 효력이 발생한다고 볼 것이므로 직위해제 처분서를 송달한 이후 시점부터 직위해제의 효력이 발생하도록 해야 할 것입니다.

법령

— 사립학교법 제58조의2 (직위의 해제)

- ① 사립학교의 교원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 당해 교원의 임면권자는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.
1. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자, 또는 교원으로서 근무태도가 심히 불성실한 자
 2. 정계의결이 요구중인 자

3. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)

결정

— 교원소청 2009-335

직무수행능력 부족으로 3개월간 직위해제를 명한 사안에서 처분서에 적용법조만 나열하였을 뿐 구체적이고 명확한 처분사유의 적시가 전혀 없고, 처분사실도 처분기간 시작일이 지나서 통지한 것은 직위해제처분의 중대한 절차상 하자임

advice

처분일을 직위해제처분서 발송일보다 2~3일 정도 뒤로 정하면 이 부분 절차상의 하자를 걱정하지 않아도 될 것입니다.

요구중인 자에 대한 직위해제 처분은 그 징계의결이 요구되고 있는 동안에만 직위를 부여하지 않을 수 있는 것이므로, 이후 그 징계의결의 되거나 징계의결이 취소되었다면 직위해제 처분은 실효된다고 보아야 합니다.

법령

— 사립학교법 제58조의2 (직위의 해제)

① 사립학교의 교원이 다음 각호의 1에 해당할 때에는 당해 교원의 임면권자는 직위를 부여하지 아니할 수 있다.

1. 직무수행능력이 부족하거나 근무성적이 극히 불량한 자, 또는 교원으로서 근무태도가 심히 불성실한 자
2. 징계의결이 요구중인 자
3. 형사사건으로 기소된 자(약식명령이 청구된 자는 제외한다)

판례

— 대법원 1979.2.13. 선고 78누372 판결

지방공무원법 제65조의2, 제1항 제2호의 규정에 “징계의결이 요구 중인 자”에 대하여는 직위를 부여하지 아니할 수 있다는 것은 징계의결이 요구되고 있

는 동안만 직위를 부여하지 아니할 수 있다는 취지로 해석되므로, 직위해제처분 후 징계의결이 되거나 징계의결이 취소되었다면 위 직위해제처분은 실효된다.

— 대법원 1985.3.26. 선고 84누677 판결

직위해제처분을 한 후, 그 직위해제 사유와 동일한 사유를 이유로 파면처분을 하였다면 뒤에 하어진 파면처분에 의하여 그 전에 하였던 직위해제처분은 그 효력을 상실한다.

advice

요구중인 자에 대한 직위해제 처분은 정직 이상의 중징계가 예상되는 경우 미리 그 직에서 배제하고자 하는 것이므로 징계의결 결과 정직 이상의 징계처분이 내려졌거나 또는 경징계 처분이 내려진 경우라면 직위해제처분은 당연히 실효된다고 볼 것입니다. 정직 이상의 처분이 이루어진 경우라면 그 징계결과에 따라 처리를 하면 될 것이고, 경징계 의결이 된 경우라면 직위해제처분을 유지할 이유가 없기 때문입니다.

100. 후 정식재판 청구

요지

2003.3.3. 피청구인이 설치·경영하는 대학에 전임강사로 임용되어 근무 중, 2004.6.경 전임강사 임용관련 배임증재 혐의를 받고 ○○ 검찰청으로부터 약식 기소되었으나 이후 법원에서 정식재판에 회부된바, 이를 이유로 피청구인은 2005.3.2. 청구인에 대하여 직위해제처분을 한 사안

교원소청심사위원회 판단 : 2005-71 직위해제처분취소청구

국가공무원법 제73조의2제1항제4호 ‘형사사건으로 기소된 자’에 대한 직위해제는 형사소추를 받은 공무원이 직위를 보유하고 직무를 수행한다면 공무원집행의 공정성과 그에 대한 국민의 신뢰를 저해할 구체적인 위험이 생길 우려가 있으므로 이를 사전에 방지하고자 하는 데 그 목적이 있는바, 형사사건으로 기소된 경우 당사자가 임용결격 사유인 국가공무원법 제33조에 해당하는 경우나 유죄판결을 받을 고도의 개연성이 있는지 등을 종합적으로 판단(법원 1999.9.17. 선고, 98두15412 판결 참조)하여야 할 뿐만 아니라, 교원의 직무권을 일시적으로 박탈한다는 의미에서 징계처분 전에 그 직무권을 박탈하지 않으면 아니되는 불가피한 사유가 있는 경우에 직위해제 처분을 할 수 있다고

것이므로 직위해제의 성격을 고려할 때 그 처분사유에 대한 법령의 적용이 엄격하여야 함이 합당하다 할 것이다.

살피건대, 이 건 직위해제처분사유는 청구인의 배임증재로 검찰청(소장 2005.1.13.)이 기소(약식명령 청구)하였으나 2005.1.21. ○○법원은 형사소송법 제450조에 의하여 이 사건을 공판에 회부하였고, 이에 피청구인은 사립학교법 제58조의2 및 피청구인 정관 제44조제2항에 의한 형사기소 중인 사유에 근거하여 직위해제하였다. 그러나 사립학교법 제58조의2제1항제3호를 보면 형사사건으로 기소된 자를 직위해제할 수 있도록 하면서 아울러 ‘약식명령이 청구된 자는 제외한다.’라고 명시하고 있어, 법문의 문리해석상 약식명령 청구란 형사소송법 제448조에서 검사의 청구에 의해서만 이루어지므로 검사의 약식명령청구사건은 직위해제사유가 아님은 분명하다 하겠다. 청구인은 2005.1.13. ○○검찰청 검사(허 모)로부터 약식명령이 청구된 자이므로 사립학교법 제58조의2제1항제3호의 단서조항에 해당한다 할 것이어서 기소 이후에 법원의 공판회부에 따라 해석이 달라진다고는 볼 수 없다 할 것이다.

또한, 법원에서 그 사건이 약식명령으로 할 수 없거나 약식명령으로 하는 것이 적당하지 아니하다고 인정한 때에는 공판절차에 의하여 심판하여야 한다(형사소송법 제450조 참조)는 것은, 청구인의 혐의가 유죄로 인정될 수 있는 과중한 것일 수도 있지만 무죄의 판결을 하여야 하는 경우에도 정식재판이 이루어질 수 있다는 취지인 점을 고려하여 보면, 더욱 그러하다.

그렇다면, 이 건 청구인에 대한 직위해제처분은 법리를 오해한 잘못이 있어 사립학교법을 위배하였다 할 것이다.

의미

직위해제처분은 징계처분 전에 직무를 박탈하지 아니하면 아니되는 불가

사유가 있을 때 가능한 것이고, 사립학교법에서는 명문으로 약식명령이 청구된 자는 제외된다고 규정하고 있으므로 비록 법원에 의하여 정식재판에 회부되었다 하더라도 이를 확대해석하여 직위해제의 사유로 삼을 수는 없다는 결정입니다.

부록 1 관련 서식

홈페이지(<http://www.act.go.kr>) 참조

1 소청심사청구서

서식 2 대리인 지정서

서식 3 취하서

서식 4 답변서

서식 5 증인신청서

서식 6 자료제출명령신청서

서식 7 심사기일 연기신청서

서식 8 소청심사위원 기피신청서

소청심사청구서

1. : ○○처분취소청구
2. 청구인 : 성명
(전)소속 학교명 (전)직위
주소(우편번호) :
전화번호(휴대폰 번호) :
주민등록번호 :
(대리인 : ○○○변호사)
3. 피청구인 :
4. 처분이 있는 것을 안 날 :
5. 소청심사청구의 취지 :
6. 소청심사청구 이유 : 별지로 작성
7. 입증자료
 - 가. 처분에 대한 사유설명서 또는 인사발령통지서 사본
 - 나. 기타 자료※ 대리인 위임장(대리인을 선임하였을 경우에 한함.)

위와 같이 청구합니다.

20 년 월 일

위 청구인 ○○○ (인)

교원소청심사위원회 귀중

취 하 서

- 사 건 :
- 청 구 인 :
 - 피청구인 :

위 사건에 관하여 청구인이 제기한 소청심사청구를 전부 취하합니다.

20

청구인 (서명)

교원소청심사위원회 귀중

답변서

사건일지(주요사항을 개조식으로 일자별로 기술)

형식적 요건 미비 관련(없을 경우 생략)

처분절차상 하자 관련(없을 경우 생략)

1) 주장 요지

2) 피청구인 변명(증거자료 첨부)

처분사유 관련

○ 처분사유 1

<처분사유요지>

1) 청구인 주장 요지

2) 피청구인 답변(증거자료 첨부)

○ 처분사유 2

<처분사유요지>

1) 청구인 주장 요지

2) 피청구인 답변(증거자료 첨부)

○ 처분사유 3

※ 각 개별적 처분사유별로 이에 대한 청구인의 주장과 피청구인의 답변을 작성

증인 신청서

건 :
청 구 인 :
피청구인 :

위 사건의 (피)청구인은 아래 증인의 증언을 통하여 (피)청구인이 하
였던 주장이 사실임을 입증하기 위하여 아래와 같이 증인을 신청합니다.

증인의 표시

증 인 성 명 :
 소 속 : 직 위 :
 주 소 :

첨부 : 증인환문 사항 1부.

20

신청인 (서명)

교원소청심사위원회 귀중

자료 제출 명령 신청서

사 건 :

○ 청구인 :

○ 피청구인 :

위 사건에 관하여 청구인(피청구인)은 다음 자료의 제출을 명령하여
줄 것을 신청합니다.

- 가. 자료의 표시
- 나. 자료의 내용
- 다. 자료의 소지자
- 라. 증명할 사실

20

신청인 (서명)

교원소청심사위원회 귀중

심사기일 연기신청서

- 사 건 :
- 청 구 인 :
- 피청구인 :
- 심사기일 :

(피)청구인은 아래와 같은 부득이한 사유로 위 심사기일에 참석할 수
없어까지 심사 연기를 신청합니다.

— 사 유 —

첨부 : 사유에 대한 입증자료 1부.

20

신청인 (서명)

교원소청심사위원회 귀중

소청심사위원 기피신청서

사 건 :

○ 청 구 인 :

○ 피청구인 :

위 사건에 관하여 (피)청구인은 교원소청심사위원회 위원 중 아래 위
원에 대하여 기피를 신청합니다.

가. 기피 위원

나. 기피 이유

첨부 : 기피이유에 대한 입증자료 1부.

20

신청인 (서명)

교원소청심사위원회 귀중

부록 2

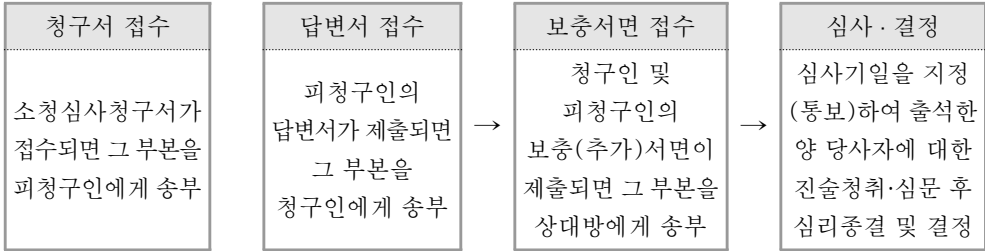
처리절차 및 관련법령

홈페이지(<http://www.act.go.kr>) 참조

- 1.
2. 교원지위향상을위한특별법 및 교원소청에 관한규정 등 주요내용
3. 교원지위향상을 위한 특별법
4. 교원소청에 관한 규정

소청심사처리절차

1. 소청심사절차



2. 문서제출 및 심사결정 기한

가. 문서제출 기한

	제출기한	관련규정
피청구인의 답변서 및 그 부분 (증거자료 포함)	소청심사청구서 부분을 송부 받은 날부터 7일 이내 (7일 이내 제출이 어려울 경우에는 사전허가를 얻어 연기 신청하고, 그 사유가 타당하면 5일 이내 연장 가능)	교원소청에 관한 규정 제5조, 제11조
양 당사자의 보충서면 및 그 부분 (증거자료 포함)	상대방 서면을 송부 받은 날부터 5일 이내 (양 당사자 필요 시 제출하며, 기한내 제출이 어려울 경우에는 사전허가를 얻어 연기 가능)	

나. 소청심사결정 기한: 소청심사청구서를 접수한 날부터 60일 이내에 결정하
 되, 위원회가 불가피하다고 인정하는 경우 그 의결로 30일 연장 가능

3. 소청심사결정기한을 지키기 위한 양 당사자 유의사항

가. 문서의 기한내 제출: 원칙적 법정기한인 60일 이내에 결정하려면 양 당사
 자는 보충서면을 포함한 모든 서면·증거자료를 40

이내까지 제출하여야 함. 정당한 이유가 있는 경우 사전허가를 얻어 청구일부터 40일 이후에 제출하실 수 있으나, 이 경우 소청심사위원회는 심사결정기한을 연장하게 되고 따라서 60일 이후에나 심사결정을 하게 됨

- 나. 예외적인 결정기한: 서면 제출 지연으로 심사결정이 늦어지는 예외적인 경우라도 최종 법정기한인 90일 이내에는 결정하여야 하므로 보충서면의 제출을 70일 이내에 끝내야 함. 만일 보충서면을 70일 이후에 제출할 때에는 “보충서면 제출로 인해 심사기한 90일을 경과하여 결정하여 달라”는 취지의 심사기일연기신청서를 우리 소청심사위원회에 제출하여야 하며, 이 경우 상대방의 동의를 구해야 하고 그러지 못한 경우 우리 위원회는 90일 이내에 심사를 종결하여야 하므로 70일 이후에 제출된 보충서면은 결정에 반영되지 못할 수 있음.

교원 지위 향상을 위한 특별법 및 교원소청에 관한 규정 등 주요내용

- 청구대상: 교원의 징계처분과 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분(대학 교원에 대한 재임용 거부처분 포함) * 법 9조 1항
- 청구자격: 국·공·사립을 모두 포함하는 각급학교 교원
 - ① 유치원의 원장·원감·교사 (유아교육법 20조, 22조 및 동법 별표1, 2의 자격기준 참조) ② 초·중·고의 교장·교감·교사 (초·중등교육법 19조, 21조 및 동법 별표1, 2의 자격기준 참조) ③ 대학의 총장·학장·교수·부교수·조교수·전임강사 (고등교육법 14조, 16조 및 ‘교수자격기준 등에 관한 규정’ 참조)
- 청구기간: 청구의 대상이 되는 처분이 있었던 것을 안 날부터 30일 이내 * 법 9조 1항
 - ☞ 안 날(초일, 첫날)은 불산입, 기간의 말일이 토·일요일인 경우 그 다음주 월요일까지로 연장됨 * 민법 157조, 161조
- 청구서류: 아래 사항을 기재·구비한 소청심사청구서 1부 및 그 부분 1부(출 2부) * 영 2조, 3조
 - ① 청구인의 성명·주민등록번호·주소·전화번호 등(변호사를 선임한 경우 그 내용 및 선임장 포함) ② 청구인의 (전)소속학교명 및 (전)직위 ③ 피청구인(우편번호·주소·연락처 등 포함) ④ 청구의 대상이 되는 처분의 내용 ⑤ 처분이 있었던 것을 안 날 ⑥ 청구의 취지(취소·감경·무효확인 등) ⑦ 청구의 이유(주장) 및 입증방법(증거서류) ⑧ 피청구인으로부터 받은 처분사유설 명서 또는 인사발령통지서 * 만약 법 9조 1항의 청구기한을 넘긴 경우에는 천재지변, 불가항력, 피청구인의 통지 잘못 등 청구인의 책임이 아닌 사유가 있음을 입증하는 자료
- 답변서 제출: 위원회가 피청구인에게 답변서의 제출을 요구한 경우 피청구인

지정된 기일 내에 답변서와 청구인의 수에 따른 부분을 제출하여야 하며, 그 답변서에는 처분 등의 근거와 이유를 명시하고, 청구의 취지와 이유에 대응하는 답변 및 입증자료가 포함되어야 함. * 영 5조

- 증거제출권 : 청구인과 피청구인은 증거물 등 소청심사에 필요한 자료(2부)를 위원회에 제출할 수 있음. * 영 14조
- 자료제출요구 등 : 위원회가 징계(요구)기관 또는 관계기관 등에 대하여 소청심사와 관련된 자료의 제출을 요구한 경우 그 기관은 지정된 기간 내에 이를 제출하여야 함 * 영 11조
- 대리인 지정 : 청구인은 변호사를 대리인으로 선임할 수 있고, 피청구인은 소속직원 또는 변호사를 대리인으로 지정 또는 선임할 수 있으며, 이 경우 각각 위임장(선임장) 또는 지정서를 제출하여야 함 (다만 소속직원 대리인 지정서는 위원회가 추후 제출을 요구할 때 제출) * 법 9조 1항, 영 4조
- 처분변경통지 : (소청심사청구가 제기된 후) 피청구인이 원처분을 취소·변경하거나 소청심사청구의 취지에 따라 다시 처분한 경우 피청구인은 위원회 및 청구인에게 그 사실을 통지하여야 함 * 영 7조
- 청구 취하 : 청구인은 소청심사결정이 있을 때까지는 (서면으로) 청구의 일부 또는 전부를 취하할 수 있음 * 영 8조
- 심사결정기한 : 위원회는 청구(서)를 접수한 날부터 60일 이내에 이에 대한 결정을 하여야 하며, 위원회가 불가피하다고 인정하는 경우 그 의결로 30일 연장 가능 * 법 10조 1항
- 진술기회부여 : 위원회가 심사결정을 할 때에는 청구인과 피청구인에게 출석진술의 기회를 주어야 함. 단, 청구기간의 경과 등 청구가 부적법하여 각하 결정하는 경우와 청구의 대상이 되는 처분의 절차상 하자가 명백하여 그 처분을 취소결정을 하는 경우에는 출석진술 없이 결정할 수 있음. * 영 13조
- 출석기일통지 : 위원회가 심사결정을 할 때에는 청구인과 피청구인에게 (출석)심사 일시 및 장소를 통지하여야 함(통상 7일 이전) * 영 9조
- 위원기피신청 : 당사자는 위원회의 위원에게 심사·결정의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 기피신청을 할 수 있음. * 영 10조 2항

- 심사결정유형: ① 부적법한 경우 청구 각하 ② 청구가 이유 없는 경우 청구 기각 ③ 청구가 이유 있는 경우 처분 취소·변경(감경) ④ 처분의 효력 유무 등에 대한 확인을 구하는 청구가 이유 있는 경우 처분의 효력 유무 등 확인 ⑤ 위법·부당한 거부처분에 대한 청구가 이유 있다고 인정하는 경우 청구 취지에 따른 의무이행 명령 * 영 16조 2항
- 재징계절차: 위원회가 처분을 취소·변경·무효확인 결정한 것이, 청구의 대상이 된 처분에 있어서 법령의 적용, 증거 및 사실조사에 명백한 흠이 있거나 징계위원회의 구성 또는 징계의결 등 절차상의 흠이 있음을 이유로 한 경우 처분권자는 다시 청구인에 대한 징계절차를 밟아 심사결정서를 받은 날부터 3월 이내에 징계절차를 완료하여야 함. * 영 16조 3항
- 결정서송부: 위원회는 소청사건에 대한 결정을 한 때에는 결정서를 작성하고 그 정본을 (통상 15일 정도 소요) 청구인과 피청구인에게 송부하여야 함 * 영 19조
- 심사결정효력: 소청심사청구에 대한 위원회의 결정은 처분권자(피청구인)를 기속함 * 법 10조 2항
- 결정 불복: 심사 결정에 대하여 불복하는 교원 및 사학법인 등 당사자는 결정서를 송달받은 날부터 90일 이내에 행정소송법으로 정하는 바에 따라 행정소송을 제기할 수 있음 * 법 10조 3항
 - ☞ 사립교원 및 학교법인 등은 교원소청심사위원회를 상대로 행정소송 제기
 - ☞ 국공립교원은 원처분청(교육감 등)을 상대로 행정소송 제기(단, 각하 결정에 한하여 교원소청심사위원회를 상대로 행정소송 제기; 행정소송법 19조 단서)
- 소송결과통보: 국공립교원이 심사결정에 불복하여 피청구인을 피고로 하여 소송을 제기한 경우, 피청구인은 청구인이 소송을 제기한 사실과 소송결과를 위원회에 통보하여야 함 * 영 23조

교원 지위 향상을 위한 특별법

1조(목적) 이 법은 교원에 대한 예우와 처우를 개선하고 신분보장을 강화함으로써 교원의 지위를 향상시키고 교육 발전을 도모하는 것을 목적으로 한다.

[전문개정 2008.3.14]

제2조(교원에 대한 예우) ① 국가, 지방자치단체, 그 밖의 공공단체는 교원이 사회적으로 존경받고 높은 긍지와 사명감을 가지고 교육활동을 할 수 있는 여건을 조성하도록 노력하여야 한다.

② 국가, 지방자치단체, 그 밖의 공공단체는 교원이 학생에 대한 교육과 지도를 할 때 그 권위를 존중받을 수 있도록 특별히 배려하여야 한다.

③ 국가, 지방자치단체, 그 밖의 공공단체는 그가 주관하는 행사 등에서 교원을 우대하여야 하며, 교원이 교육활동을 원활하게 수행할 수 있도록 적극 협조하여야 한다.

[전문개정 2008.3.14]

제3조(교원 보수의 우대) ① 국가와 지방자치단체는 교원의 보수를 특별히 우대하여야 한다.

② 「사립학교법」 제2조에 따른 학교법인과 사립학교 경영자는 그가 설치·경영하는 학교 교원의 보수를 국공립학교 교원의 보수 수준으로 유지하여야 한다.

[전문개정 2008.3.14]

제4조(교원의 불체포특권) 교원은 현행범인인 경우 외에는 소속 학교의 장의 동의 없이 학원 안에서 체포되지 아니한다. [전문개정 2008.3.14]

제5조(학교 안전사고로부터의 보호) ① 각급학교 교육시설의 설치·관리 및 교육활동 중에 발생하는 사고로부터 교원과 학생을 보호함으로써 교원이 그 직무를 안정되게 수행할 수 있도록 하기 위하여 학교안전공제회를 설립·운영한다.

② 학교안전공제회에 관하여는 따로 법률로 정한다.

[2008.3.14]

제6조(교원의 신분보장 등) ① 교원은 형(刑)의 선고, 징계처분 또는 법률로 정하는 사유에 의하지 아니하고는 그 의사에 반하여 휴직·강임(降任) 또는 면직을 당하지 아니한다.

② 교원은 해당 학교의 운영과 관련하여 발생한 부패행위나 이에 준하는 행위 및 비리 사실 등을 관계 행정기관 또는 수사기관 등에 신고하거나 고발하는 행위로 인하여 정당한 사유 없이 징계조치 등 어떠한 신분상의 불이익이나 근무조건상의 차별을 받지 아니한다.

[전문개정 2008.3.14]

제7조(교원소청심사위원회의 설치) ① 각급학교 교원의 징계처분과 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분(「교육공무원법」 제11조의3제4항 및 「사립학교법」 제53조의2제6항에 따른 교원에 대한 재임용 거부처분을 포함한다. 이하 같다)에 대한 소청심사(訴請審査)를 하기 위하여 교육부에 교원소청심사위원회(이하 “심사위원회”라 한다)를 둔다. <개정 2013.3.23.>

② 심사위원회는 위원장 1명을 포함하여 7명 이상 9명 이내의 위원으로 구성하되 위원장과 대통령령으로 정하는 수의 위원은 상임(常任)으로 한다.
③ 심사위원회의 조직에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.3.14]

제8조(위원의 자격과 임명) ① 심사위원회의 위원(위원장을 포함한다. 이하 같다)은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 교육부장관의 제청으로 대통령이 임명한다. <개정 2013.3.23.>

1. 판사, 검사 또는 변호사의 직에 5년 이상 재직 중이거나 재직 한 자
2. 교육 경력이 10년 이상인 교원 또는 교원이었던 자
3. 교육행정기관의 3급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직 공무원이거나, 3급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원이었던 자
4. 사립학교를 설치·경영하는 법인의 임원이나 사립학교 경영자
5. 「교육기본법」 제15조제1항에 따라 중앙에 조직된 교원단체에서 추천

자

- ② 심사위원회 위원의 임기는 3년으로 하되, 1차에 한하여 연임할 수 있다.
- ③ 심사위원회의 위원장과 상임위원은 대통령령으로 정하는 다른 직무를 겸할 수 없다.
- ④ 심사위원회의 위원장과 상임위원의 신분에는 「국가공무원법」 제11조를 준용한다.

[전문개정 2008.3.14]

- 제9조(소청심사의 청구 등) ① 교원이 징계처분과 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분에 대하여 불복할 때에는 그 처분이 있었던 것을 안 날부터 30일 이내에 심사위원회에 소청심사를 청구할 수 있다. 이 경우에 심사청구인은 변호사를 대리인으로 선임(選任)할 수 있다.
- ② 본인의 의사에 반하여 파면·해임·면직처분을 하였을 때에는 그 처분에 대한 심사위원회의 최종 결정이 있을 때까지 후임자를 보충 발령하지 못한다. 다만, 제1항의 기간 내에 소청심사청구를 하지 아니한 경우에는 그 기간이 지난 후에 후임자를 보충 발령할 수 있다.

[전문개정 2008.3.14]

- 제10조(소청심사 결정) ① 심사위원회는 소청심사청구를 접수한 날부터 60일 이내에 이에 대한 결정을 하여야 한다. 다만, 심사위원회가 불가피하다고 인정하면 그 의결로 30일을 연장할 수 있다.
- ② 심사위원회의 결정은 처분권자를 기속한다.
- ③ 제1항에 따른 심사위원회의 결정에 대하여 교원, 「사립학교법」 제2조에 따른 학교법인 또는 사립학교 경영자 등 당사자는 그 결정서를 송달받은 날부터 90일 이내에 「행정소송법」으로 정하는 바에 따라 소송을 제기할 수 있다.
- ④ 소청심사의 청구·심사 및 결정 등 심사 절차에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[전문개정 2008.3.14]

- 제11조(교원의 지위 향상을 위한 교섭·협약) ① 「교육기본법」 제15조제1항에 따

교원단체는 교원의 전문성 신장과 지위 향상을 위하여 교육감이나 교육부장관과 교섭·협의를 한다. <개정 2013.3.23.>

② 교육감이나 교육부장관은 제1항에 따른 교섭·협의를 성실히 응하여야 하며, 합의된 사항을 시행하기 위하여 노력하여야 한다. <개정 2013.3.23.>
[전문개정 2008.3.14]

제12조(교섭·협의를 사항) 제11조제1항에 따른 교섭·협의를 교원의 처우 개선, 근무조건 및 복지후생과 전문성 신장에 관한 사항을 그 대상으로 한다. 다만, 교육과정과 교육기관 및 교육행정기관의 관리·운영에 관한 사항은 교섭·협의를 대상이 될 수 없다. [전문개정 2008.3.14]

제13조(교원지위향상심의회 설치) ① 제11조제1항에 따른 교섭·협의를 요청이 있으면 이를 심의하기 위하여 교육부와 특별시·광역시 및 도(이하 “시·도”라 한다)에 각각 교원지위향상심의회를 두되 교육부는 7명 이내, 시·도는 5명 이내의 위원으로 구성한다. 다만, 위원장을 제외한 위원의 2분의 1은 교원단체가 추천한 자로 한다. <개정 2013.3.23.>

② 교원지위향상심의회 운영과 위원의 자격 및 선임에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[전문개정 2008.3.14]

부칙 <제11690호, 2013.3.23> (정부조직법)

제1조(시행일) ① 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

② 생략

제2조부터 제5조까지 생략

제6조(다른 법률의 개정) ①부터 <22>까지 생략

<23> 교원지위향상을 위한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조제1항 및 제13조제1항 본문 중 “교육과학기술부”를 각각 “교육부”로 한다.

제8조제1항 각 호 외의 부분 및 제11조제1항·제2항 중 “교육과학기술부장관”을 각각 “교육부장관”으로 한다.

<24>부터 <710>까지 생략

제7조 생략

교원소청에 관한 규정

제1조(목적) 영은 교원의 소청심사청구·심사 및 결정 등에 관하여 「교원지위향상을 위한 특별법」에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(소청심사청구) ① 교원이 징계처분 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분(「교육공무원법」 제11조의3제4항 및 「사립학교법」 제53조의2제6항의 규정에 의한 교원에 대한 재임용 거부처분을 포함한다. 이하 “처분”이라 한다)을 받고 「교원지위향상을 위한 특별법」(이하 “법”이라 한다) 제9조제1항의 규정에 의하여 교원소청심사위원회(이하 “심사위원회”라 한다)에 소청심사를 청구하는 때에는 다음 각 호의 사항을 기재한 소청심사청구서와 그 부분 1부를 심사위원회에 제출하여야 한다.

1. 소청심사를 청구하는 자(이하 “청구인”이라 한다)의 성명·주민등록번호·주소 및 전화번호
2. 청구인의 소속학교명 또는 전 소속학교명과 직위 또는 전 직위
3. 피청구인(소청심사의 대상이 되는 처분의 처분권자를 말하되, 대통령이 처분권자인 경우에는 처분제청권자를 말한다. 이하 같다)
4. 소청심사청구의 대상이 되는 처분의 내용
5. 소청심사청구의 대상이 되는 처분이 있음을 안 날
6. 소청심사청구의 취지
7. 소청심사청구의 이유 및 입증방법

② 청구인이 처분에 대한 사유설명서 또는 인사발령통지서를 받은 경우에는 그 사본 1부를 제1항의 소청심사청구서에 첨부하여야 한다.

제3조(청구기간의 진행정지) ① 천재·지변·전쟁·사변 그 밖에 불가항력 등 청구인의 책임 없는 사유로 소청심사를 청구할 수 없는 기간은 소청심사청

산입하지 아니한다.

② 제1항의 규정에 의한 책임이 없는 사유의 여부는 심사위원회가 결정한다.

제4조(대리인의 지정 등) ① 피청구인은 제2조의 규정에 의한 소청심사청구가 있는 때에는 소속 직원 또는 변호사를 대리인으로 지정 또는 선임하여 소청심사청구에 대한 피청구인의 업무를 대리하게 할 수 있다.

② 청구인이 법 제9조제1항 후단의 규정에 의하여 변호사를 대리인으로 선임하거나 피청구인이 제1항의 규정에 의하여 소속 직원 또는 변호사를 대리인으로 지정·선임한 경우 그 변호사 또는 소속 직원 등은 그 위임장 또는 지정서를 심사위원회에 제출하여야 한다.

제5조(피청구인의 답변서 제출) ① 심사위원회가 제2조제1항의 규정에 의한 소청심사청구서를 받은 때에는 그 부분 1부를 피청구인에게 송부하고, 필요한 경우 답변서를 제출하도록 요구할 수 있다.

② 심사위원회가 피청구인에게 소청심사청구에 대한 답변서의 제출을 요구한 때에는 피청구인은 지정된 기일 내에 답변서와 청구인의 수에 따른 부분을 심사위원회에 제출하여야 한다. 이 경우 답변서에는 소청심사청구의 취지와 이유에 대한 답변 및 이에 대한 입증자료가 포함되어야 한다.

③ 심사위원회는 제1항의 규정에 의하여 제출된 답변서 부분을 지체없이 청구인에게 송달하여야 한다.

제6조(보정요구 등) ① 심사위원회는 소청심사청구서(이하 “청구서”라 한다)에 흠이 있다고 인정할 때에는 청구서를 접수한 날부터 7일 이내에 상당한 기간을 정하여 청구인에게 보정을 요구하여야 한다. 다만, 그 흠이 경미한 때에는 심사위원회가 직권으로 이를 보정할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 보정이 있는 경우에는 처음부터 적법한 소청심사청구가 제기된 것으로 본다.

③ 청구인의 소재가 분명하지 아니한 경우 심사위원회는 청구인에게 보정을 요구하는 취지를 관보에 게재하는 것으로 그 보정요구의 송달에 갈음할 수 있다. 이 경우 관보에 보정요구의 취지를 게재한 날부터 10일이 경과하는 날에 그 보정요구는 청구인에게 도달된 것으로 본다.

④ 1항의 규정에 의한 보정을 요구하는 경우에는 법 제10조제1항의 규정에 의한 소청심사 결정기간의 산정은 그 보정이 완료된 날부터 기산한다.

제7조(처분의 취소) 청구인이 소청심사청구를 제기한 후 피청구인이 소청심사청구의 대상이 되는 처분을 취소·변경하거나 그 소청심사청구의 취지에 따라 다시 처분을 한 때에는 심사위원회와 청구인에게 그 사실을 통지하여야 한다.

제8조(소청심사청구의 취하) 청구인은 심사위원회의 결정이 있을 때까지는 소청심사청구의 일부 또는 전부를 취하할 수 있다.

제9조(심사일시 등의 지정 통지) ① 심사위원회가 소청심사청구사건(이하“소청사건”이라 한다)을 심사할 때에는 청구인과 피청구인(이하“당사자”라 한다)이 심사위원회에 출석할 수 있도록 당사자에게 심사일시 및 장소를 통지하여야 한다. 이 경우 심사일시 등의 통지를 받은 자가 정당한 사유로 출석할 수 없는 때에는 심사위원회에 심사연기를 요청할 수 있고, 심사위원회는 다시 심사일시 및 장소를 정하여 당사자가 출석할 수 있도록 하여야 한다.

② 제1항의 규정에 의한 통지를 받고 심사위원회에 출석하는 자가 공무원 또는 사립학교 교직원인 경우 그 소속기관의 장은 공가를 허가하여야 한다.

③ 당사자의 소재가 분명하지 아니한 경우 심사위원회는 제1항의 규정에 의한 통지의 취지를 관보에 게재하는 것으로 그 통지를 갈음할 수 있다. 이 경우 심사일시 등의 통지를 관보에 게재한 날부터 10일이 경과하는 날에 그 통지가 당해 당사자에게 도달된 것으로 본다.

제10조(위원의 제척·기피·회피) ① 심사위원회의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 소청사건의 심사·결정에서 제척된다.

1. 위원 또는 그 배우자나 배우자이었던 자가 당해 소청사건의 당사자가 된 경우
2. 위원이 당해 소청사건의 당사자 또는 당사자의 대리인과 친족관계에 있거나 있었던 경우
3. 위원이 당해 소청사건에 관하여 증언이나 감정 또는 감정을 한 경우

4. 당해 소청사건에 관하여 당사자의 대리인으로서 관여하거나 관여하였던 경우

5. 위원이 당해 소청심사청구의 대상이 된 처분에 관여한 경우

② 당사자는 심사위원회의 위원에게 심사·결정의 공정을 기대하기 어려운 사정이 있는 경우에는 기피신청을 할 수 있다. 이 경우 심사위원회는 결정으로 기피신청을 받아들일 것인지 여부를 판단하여야 한다.

③ 제2항의 규정에 의하여 기피신청을 받은 위원은 기피신청에 대한 심사위원회의 의결에 참여하지 못한다.

④ 심사위원회의 위원은 제1항 또는 제2항의 사유에 해당하는 때에는 스스로 그 소청사건의 심사·결정에서 회피할 수 있다.

제11조(심사위원회의 심사) ① 심사위원회는 제2조의 규정에 의하여 청구서를 접수한 때에는 지체 없이 이를 심사하여야 한다.

② 심사위원회는 제1항의 규정에 의한 심사를 하는데 필요하다고 인정하는 경우에는 전문적인 지식과 경험을 갖춘 자에게 검정·감정을 의뢰하거나 소속 직원으로 하여금 당해 소청사건과 관련된 사실조사를 하게 할 수 있다.

③ 심사위원회는 소청사건의 심사에 필요하다고 인정하는 경우에는 당해 소청사건과 관련된 증인을 불러 질문을 하거나 관계 기관 등에 필요한 서류의 제출을 요구할 수 있다.

④ 심사위원회가 소청사건을 심사하기 위하여 청구인에 대한 징계요구기관 또는 관계 기관의 소속직원을 증인으로 소환할 경우에는 당해 기관의 장은 이에 응하여야 한다.

⑤ 심사위원회가 관계 기관 등에 대하여 소청사건의 심사와 관련된 자료의 제출을 요구한 때에는 그 기관은 지정된 기간 내에 이를 제출하여야 한다.

⑥ 심사위원회가 증인을 불러 질문을 할 때에는 증인에게 예산의 범위 안에서 일당과 여비를 지급하여야 한다.

제12조(심사의 범위) 심사위원회는 소청심사청구의 원인이 된 사실 외의 사실에 대하여 심사하지 못한다.

- 제13조(청구인 등의 진술) ① 소청사건을 심사할 때에는 청구인 또는 그 대리인에게 진술의 기회를 부여하여야 한다. 다만, 소청심사청구기간의 경과 등 소청심사의 청구가 부적법하여 각하결정을 하는 때와 소청심사청구의 대상이 되는 처분의 절차상 하자가 명백하여 그 처분의 취소결정을 하는 때는 당사자의 서면진술만으로 결정할 수 있다.
- ② 심사위원회는 출석한 당사자의 진술을 청취하여야 하고, 필요하다고 인정하는 때에는 구술로 신문할 수 있다.
- ③ 제9조제1항의 규정에 의한 통지를 받고 출석하지 아니한 당사자는 서면으로 그 의견을 진술할 수 있다.
- ④ 형사사건으로 구속되거나 그 밖의 사유로 인하여 심사위원회에 출석할 수 없는 청구인이 제9조제1항의 규정에 의하여 지정한 기일 또는 심사위원회가 특히 서면에 의한 진술을 위하여 지정한 기일 안에 서면에 의한 진술을 하지 아니한 때에는 심사위원회는 청구인의 진술 없이 당해 소청사건에 대하여 결정을 할 수 있다.

- 제14조(증거제출 등) ① 당사자는 증거물 그 밖에 당해 소청사건의 심사에 필요한 자료를 심사위원회에 제출할 수 있다.
- ② 당사자는 증인의 소환 또는 증거물 그 밖에 심사위원회의 심사에 필요한 자료의 제출명령을 심사위원회에 신청할 수 있다. 이 경우 심사위원회는 당사자의 증인소환 또는 자료제출명령 신청에 대한 채택 여부를 결정하여야 한다.
- ③ 심사위원회가 채택한 증인이 공무원 또는 사립학교 교직원인 경우 그 소속기관의 장은 공가를 허가하여야 한다.

제15조(조서작성) 심사위원회는 소청사건의 심사절차에 관한 조서를 작성하여야 한다.

- 제16조(심사위원회의 결정) ① 소청사건의 결정은 심사위원회 재적위원 3분의 2 이상의 출석과 재적위원 과반수의 합의에 의하되, 의견이 나뉘어 위원 과반수의 합의에 이르지 못할 경우에는 재적위원 과반수에 이를 때까지 청구인에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 그 중 가장 유

의견을 합의된 의견으로 본다.

② 심사위원회의 결정은 다음과 같이 구분한다.

1. 소청심사청구가 부적법한 것인 때에는 그 청구를 각하한다.
2. 소청심사청구가 이유 없다고 인정하는 때에는 그 청구를 기각한다.
3. 처분의 취소 또는 변경을 구하는 소청심사청구가 이유 있다고 인정하는 때에는 처분을 취소 또는 변경하거나 처분권자에게 그 처분의 취소 또는 변경을 명한다.
4. 처분의 효력 유무 또는 존재 여부에 대한 확인을 구하는 소청심사청구가 이유 있다고 인정하는 때에는 처분의 효력유무 또는 존재여부를 확인한다.
5. 위법 또는 부당한 거부처분에 대하여 의무이행을 구하는 소청심사청구가 이유 있다고 인정하는 때에는 그 거부처분을 취소하거나 소청심사청구의 취지에 따른 의무이행을 명한다.

③ 제2항제3호 및 제4호의 규정에 의한 심사위원회의 결정이 소청심사의 대상이 된 처분에 있어서 법령의 적용, 증거 및 사실조사에 명백한 흠이 있거나 징계위원회의 구성 또는 징계의결 그 밖에 절차상의 흠이 있음이 이유로 한 경우 처분권자는 다시 청구인에 대한 징계절차를 밟아 심사위원회의 결정서를 받은 날부터 3월 이내에 징계절차를 끝내야 한다. 이 경우 심사위원회가 소청심사청구의 대상이 되는 처분에 대하여 한 취소 또는 변경명령 결정은 그에 따른 징계 그 밖의 처분이 있을 때까지 종전에 행한 처분의 효력에 영향을 미치지 아니한다.

④ 심사위원회는 소청심사청구의 대상이 되는 처분보다 청구인에게 불이익한 결정을 하지 못한다.

⑤ 심사위원회의 결정은 그 이유를 명시한 결정서로 하여야 한다.

제17조(결정서의 작성) 심사위원회는 소청사건에 대하여 결정을 한 때에는 다음 각 호의 사항을 기재한 결정서를 작성하고 위원장과 출석한 위원이 이에 서명 또는 날인하여야 한다.

1. 당사자의 표시

2.

3. 결정이유의 개요

4. 증거의 판단

제18조(결정의 경정) 심사위원회는 소청사건에 대한 결정에 오기·착오 그 밖에 이와 비슷한 잘못이 있는 것이 명백한 경우 직권 또는 당사자의 신청에 따라 경정결정을 할 수 있다.

제19조(결정서의 송부) ① 결정서(제18조의 규정에 의하여 경정결정을 한 경우 그 경정결정서를 포함한다. 이하 같다)는 그 정본을 작성하여 지체 없이 당사자에게 송부하여야 한다.

② 심사위원회가 제1항의 규정에 의하여 결정서를 송부하였으나 그 결정서가 심사위원회의 과실 없이 청구인에게 송달되지 아니한 경우에는 청구인의 주소·성명과 결정주문을 관보에 게재하는 것으로 결정서의 송부를 갈음할 수 있다. 이 경우 관보에 심사위원회의 결정 결과를 게재한 날부터 14일이 경과하는 날에 그 결정서는 청구인에게 도달된 것으로 본다.

제20조(위원장 및 상임위원의 겸직금지) 심사위원회의 위원장과 상임위원은 소청심사에 있어서 다음 각 호의 직무를 겸할 수 없다.

1. 학교법인의 임원

2. 각종 교원단체의 임원

3. 그 밖에 소청의 당사자중 그 일방의 이익을 위한 기관이나 단체의 임원

제21조(수당) 심사위원회의 회의에 출석한 위원에 대하여는 예산의 범위 안에서 수당을 지급할 수 있다. 다만, 위원장과 상임위원의 경우에는 그러하지 아니하다.

제22조(감사원 요구에 의한 재심) ① 「감사원법」 제32조제6항의 규정에 따라 감사원이 심사위원회에 재심을 요구한 경우 심사위원회는 즉시 재심요구서 부분을 청구인에게 송부하고 답변 자료의 제출을 요구하여야 한다.

② 심사위원회는 제1항의 규정에 의한 재심사건의 심사를 위하여 필요하다고 인정하는 경우를 제외하고는 당사자의 출석 없이 결정할 수 있다.

③ 심사위원회가 재심사건을 결정한 때에는 재심결정서를 작성하여 그 정

지체 없이 당사자 및 감사원에 송부하여야 한다. 이 경우 감사원에는 교육부장관을 경유하여 송부하여야 한다. <개정 2008.2.29, 2013.3.23.>

④ 제1항의 재심요구서에 재심이유가 명시되어 있지 아니하거나, 그 밖에 흠이 있는 경우에는 심사위원회는 재심요구서를 접수한 날부터 7일 이내에 상당한 기간을 정하여 보정을 요구하여야 한다. 이 경우 재심청구사건의 처리기간은 그 보정이 완료된 날부터 기산한다.

⑤ 재심요구에 대한 결정은 특별한 사정이 있는 경우를 제외하고는 재심이 요구된 날부터 30일 이내에 하여야 한다.

제23조(행정소송 결과의 통보) 청구인이 법 제10조제3항의 규정에 의하여 피청구인을 피고로 하여 행정소송을 제기한 경우에는 당해 소청사건의 피청구인은 청구인이 소송을 제기한 사실 및 그 소송 결과를 심사위원회에 통보하여야 한다.

부칙 <제24423호, 2013.3.23> (교육부와 그 소속기관 직제)

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>

제2조부터 제6조까지 생략

제7조(다른 법령의 개정) ①부터 ⑨까지 생략

⑩ 교원소청에 관한 규정 일부를 다음과 같이 개정한다.

제22조제3항 후단 중 “교육과학기술부장관”을 “교육부장관”으로 한다.

⑪부터 <105>까지 생략

저자 소개

변호사 오범석 吳凡錫

학력

성남고등학교 졸업
동국대학교 졸업

경력 및 이력

사법시험 제40회 합격
사법연수원 제30기 수료
(현) 법무법인 길상 구성원변호사
(현) 동국대학교 고문변호사
(현) 동국대학교 전산원 고문변호사
(현) 동국대학교 교직원 징계제심위원
고려대학교, 우석대학교, 대덕대학교 등 다수대학교와 안동영명학교 등 다수 사립학교
자문 및 사건처리



※ (현) 법무법인 길상 문영기 변호사 교원소청심사위원회 위원으로 활동

홈페이지 및 블로그 소개

홈페이지 : www.tright.co.kr
블로그 : <http://blog.naver.com/dean900>
무료상담전화 : 02-3486-0029
010-2525-2216