

## 임금

[대전지방법원 논산지원 2021. 5. 26. 2020가합1226]



### 【전문】

【원 고】 원고 1 외 1인 (소송대리인 변호사 김갑진)

【피 고】 학교법인 ○○대학교 (소송대리인 변호사 조병준)

【변론종결】2021. 4. 21.

### 【주문】

】

1. 원고들의 피고에 대한 청구를 모두 기각한다.
2. 소송비용은 원고들이 부담한다.

【청구취지】 피고는 원고 1에게 160,076,800원 및 이에 대하여 2020. 9. 29.부터 다 갚는 날까지 연 12%의 비율에 의한 돈을 지급하고, 원고 2에게 187,424,200원 및 이에 대하여 2021. 3. 1.부터 다 갚는 날까지 연 12%의 비율에 의한 돈을 지급하라.

### 【이유】

#### 】1. 기초 사실

가. 피고는 ○○대학교를 운영하는 학교법인이다.

나. 원고 1에 대한 해임처분과 복직

1) 원고 1은 2007. 3. 1. ○○대학교 전임강사로 신규 임용된 후 2009. 9. 1. 조교수로 승진 임용되었다.

2) 해임처분의 경과

가) ○○대학교 총장은 2018. 4. 9. 원고 1을 ○○대학교 기획관리처장 및 통합관리단장에 임명하였는데, 원고 1은 2018. 6. 5. 보직사임서를 제출하였고, ○○대학교 총장은 2018. 7. 31. 원고 1을 기획관리처장 및 통합관리단장에서 면직하고 교학지원처장 및 신문방송사 주간으로 임명하였다.

나) 교육부는 2018. 9. 3.경 '2018년 대학 기본역량 진단' 최종결과 ○○대학교를 재정지원제한대학으로 지정하였음을 통보하였다.

다) 피고는 2018년 10월부터 같은 해 11월까지 대학 기본역량 진단평가 결과에 대한 자체 감사를 실시한 다음 2018. 12. 4. 원고 1에 대한 징계의결을 요구하였다.

○○대학교 교원징계위원회는 2018. 12. 17. 원고 1에 대한 해임을 의결하였고, 피고는 2018. 12. 18. 아래와 같은 사유로 원고 1을 해임하는 처분(이하 '이 사건 해임처분'이라 한다)을 하였다.

가. 2018년도 대학 기본역량 진단평가 업무 불이행(이하 '제1 징계사유'라 한다) 1) 대학 기본역량 진단평가의 의미 교육부는 대학 구조개혁 정책의 일환으로 대학별 기본역량 진단평가를 실시함에 따라 '2018년 대학 기본역량 진단' 평가(이하 '진단평가'라고 함)를 예정하였다.

진단평가는 1, 2단계로 나누어 시행하며 각 단계별 점수를 합산하여 그 결과에 따라 자율개선대학(2단계 진단평가 면제), 역량강화대학, 재정지원제한대학으로 각 지정하며, 재정지원제한 대상 대학의 경우 정부재정지원사업, 국가장학금, 학자금 대출에 관한 지원이 전면 또는 일부 제한되고 정원감축 권고 등의 조치를 행하도록 하였으며 나아가 교

육부는 재정지원제한대학 중 한계대학으로 선정된 대학이 정상화가 불가능할 경우에는 「고등교육법」 제62조에 따른 학교 등의 폐쇄조치까지 검토할 것을 예정하였다.

한편, 2단계 진단평가는 2018. 7. 예정되어 있었다.

2) 원고 1의 기획관리처장으로서의 업무 불이행 원고 1은 ○○대학교의 교수로서 2018. 4. 9. 기획관리처장의 보직을 부여받으면서, 2단계 진단평가 실시의 예정 및 진행상황에 관한 사항을 인계받았으므로, 그에 관한 업무를 수행하여야 할 의무가 있었다.

그러나 원고 1은 위 2018. 4. 9. 기획관리처장으로 보직을 부여받은 이후 2단계 진단평가를 위한 업무를 전혀 수행한 바 없었다.

오히려 원고 1은 신입직원채용과정에서 본인의 무리한 면접위원 구성 등으로 직원들과의 갈등이 야기되어 1단계 진단평가의 결과를 앞둔 2018년 6월 초경 ○○대학교 총장에게 기획관리처장의 보직사임을 신청하였고, 총장이 이를 반려하였음에도 불구하고 그 이후 2018년 7월 기획관리처장의 보직을 면하기 전까지 보직수당을 수령하였으나 2단계 진단평가를 위한 업무를 전혀 수행하지 아니하였다.

3) 진단평가를 위한 업무지시 불이행 및 무단 휴가 원고 1은 2018. 6. 20.경 2단계 진단평가를 위한 보고서 중 '재정, 회계의 안정성' 부분의 작성을 위한 집필을 지시받았으나, 위 부분에 대한 집필을 실시하지 아니하였고, 그 무렵부터 2018. 6. 29.경까지 무단으로 휴가를 실시하였다.

4) 2단계 진단평가 결과 및 영향 원고 1의 진단평가 업무 미수행으로 인해 2018. 6. 20.경에 이르러서야 2단계 집필진을 급하게 구성하는 등으로 원고 1 관여 없이 보고서 작성이 이루어졌고 2018. 7. 11. 관련 보고서를 작성, 제출하게 되었다.

그 결과 ○○대학교는 진단평가 결과 '재정지원제한대학' 대상으로 평가되기에 이르렀다.

5) 결어 원고 1의 위 행위들은 ○○대학교의 교수 및 기획관리처장으로 부여받거나 지시받은 임무를 전혀 수행치 아니한 것으로, 「사립학교법」 제61조 제1항 제1, 2호, 「교원인사규정」 제37조 제1, 2호에서 정한 징계대상 행위에 해당한다.

나. 관리업무 결여(이하 '제2 징계사유'라 한다) 원고 1은 기획관리처장으로서 직장 내 법정 의무 교육과 관련하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」에 의한 직장 내 성희롱 예방교육을 비롯한 개인정보 보호교육, 장애인 인식개선 교육 등을 실시하도록 관리해야 할 의무가 있으나 2018년 7월 기획관리처장을 면하기 전까지 위 의무교육 실시에 관한 사항을 전혀 관리하지 아니하였다.

원고 1의 위와 같은 관리업무 소홀은 「교원인사규정」 제37조 제2호에서 정한 징계대상 행위에 해당한다.

### 3) 소청심사 청구 및 인용결정

원고 1은 교원소청심사위원회에 이 사건 해임처분의 취소를 구하는 소청심사를 청구하였고, 교원소청심사위원회는 2019. 3. 13. '원고 1이 사임서를 제출하였다는 이유로 진단평가 업무 등을 하지 않은 행위는 구 사립학교법(2019. 4. 16. 법률 제16310호로 개정되기 전의 것, 이하 같다) 제55조에 따라 준용되는 국가공무원법 제56조(성실의무)를 위반한 것으로 제1징계사유(2018년도 대학 기본역량 진단평가 업무 불이행)는 인정되나 제2징계사유(관리업무 결여)는 인정되지 않고, 인정되는 징계사유만으로는 양정이 과중하다'는 이유로 이 사건 해임처분을 취소하는 결정(이하 '이 사건 제1결정'이라 한다)을 하였다.

#### 4) 원고 1과 피고의 소송

피고는 교원소청심사위원회를 상대로 이 사건 제1결정을 취소해달라는 취지의 소를 제기하였으나 2020. 3. 31. 기각되었고(서울행정법원 2019구합69629), 피고가 항소하였으나 2020. 10. 16. 항소기각되어(서울고등법원 2020누39657), 위 1심 판결이 2020. 11. 4. 확정되었다.

위 1심 판결의 취지는 아래와 같다.

- ① 원고 1이 보직사임서를 제출하기 전까지 ○○대학교가 2단계 진단평가 대상으로 분류될 경우에 대비한 준비 작업을 수행하였던 점, ② 위 사임서를 제출한 후 총장에게 진단평가 준비업무의 수행이 어렵다는 뜻을 밝혔고 이에 따라 다른 교수들에 의해 2단계 진단평가 대비 TF팀이 운영되고 있음을 인식하였으므로 독단적으로 임무를 방기하였다고 평가하기 어려운 점, ③ 총장이 일단 사임의사를 수락하기로 한 상태에서 그 수리가 이루어질 것으로 예견하여 진단평가에 대비한 총괄업무에 적극적으로 나아가지 않은 것으로 임무위반이 용인될 것으로 인식한 데에 참작할 사정이 있는 점 등에 비추어 보면, 그 징계사유의 비위 정도가 심하다거나 비위의 고의가 있는 경우에 해당한다고 보기 어렵다.

나아가 ④ 제2 징계사유는 인정되지 않는 점, ⑤ ○○대학교에 대한 2018년 대학 기본역량 진단평가에서 ○○대학교를 재정지원제한대학으로 지정된 것이 원고 1의 직무 태만으로 인해 2단계 진단평가 자체진단보고서가 부실하게 작성됨으로써 발생한 결과라고 단정하기 어려운 점, ⑥ 해임의 징계는 교원의 신분을 박탈하는 중대한 결과에 이르는 것으로 신중히 이루어질 필요가 있는 점 등을 종합하여 보면, 이 사건 해임처분은 징계사유의 비위 정도에 비해 균형을 잃은 과중한 징계처분으로서 사회통념상 현저히 타당성을 결여하여 징계권자의 재량권을 남용한 것으로 봄이 상당하다.

#### 5) 원고 1의 복직

○○대학교 총장은 2020. 9. 28. 원고 1에게 복직처분을 하였다.

다.

원고 2(항소심 판결의 원고)에 대한 재임용 거부처분

- 1) 원고 2는 2003. 3. 1. ○○대학교 전임강사로 신규 임용된 후 2005. 4. 1. 조교수로, 2010. 3. 1. 부교수로 각 승진 임용되었고, 2017. 3. 1. 임용기간을 2년(2017. 3. 1.부터 2019. 2. 28.까지)으로 정하여 재임용되었다.

#### 2) 재임용 거부처분의 경과

가) ○○대학교 총장은 2018. 10. 30. 원고 2에게 임용기간 만료 및 재임용 심의 신청을 할 수 있음을 안내하였고, 원고 2는 ○○대학교 총장에게 재임용 심의 신청을 하였다.

나) ○○대학교 교원인사위원회는 2018. 12. 26. 15:00경 인사위원회를 개최하여 원고 2에 대한 재임용 여부를 심의하였다.

다) 피고는 2018. 12. 28. 이사회를 개최하여 원고 2에 대한 재임용 거부를 의결하고, 같은 날 원고 2에게 '교원업적평가에 의한 평가점수 기준을 충족하지 못하였다'는 이유로 재임용 거부처분(이하 '이 사건 재임용 거부처분'이라 한다)을 하였다.

#### 3) 소청심사 청구 및 인용결정

가) 원고 2는 2019. 1. 25. 교원소청심사위원회에 이 사건 재임용 거부처분의 취소를 구하는 소청심사를 청구하였다.

나) 교원소청심사위원회는 2019. 3. 13. '피고는 원고 2에 대한 교원인사위원회의 재임용 심의과정에서 원고 2에게 의견 제출의 기회를 전혀 부여하지 않아 사립학교법 제53조의2 제7항을 위반하였다'는 이유로 이 사건 재임용 거부처분을 취소하는 결정(이하 '이 사건 제2결정'이라 한다)을 하였다.

#### 4) 원고 2와 피고의 소송

피고는 교원소청심사위원회를 상대로 이 사건 제2결정을 취소해달라는 취지의 소를 제기하였으나 2020. 3. 31. 기각되었고(서울행정법원 2019구합69612), 피고가 항소하였으나 2020. 10. 29. 항소기각되어(서울고등법원 2020누38944), 위 1심 판결이 2020. 11. 14. 확정되었다.

#### 5) 피고의 원고 2에 대한 재임용 심사

가) 위 3), 4)항 기재 소청심사결과 및 소송결과에 따라 원고 2에 대한 업적평가점수를 산정하기 위하여 ○○대학교 업적평가위원회는 2020. 12. 30. 원고 2의 업적평가점수를 2017년 601.97점, 2018년 828.95점, 합계 1,430.92점으로 결정하였고(2020년 3차 업적평가위원회), ○○대학교 총장은 같은 날 이를 원고 2에게 통지하였다.

나) 원고 2가 2021. 1. 12. 위 통지에 관하여 이의신청을 하자, ○○대학교 업적평가위원회는 2021. 1. 15. 위 3차 업적평가위원회 결과 중 일부 오류를 정정하여 원고 2의 업적평가점수를 2017년 601.97점, 2018년 722.4점, 합계 1,324.37점으로 정정하였다(2020년 4차 업적평가위원회).

다) ○○대학교 업적평가위원회가 위 나)항 업적평가 결과를 보고하였는데, ○○대학교 교원인사위원회는 2021. 1. 15. 교원소청심사에서 '업적평가 결과의 이의신청 기간 미준수'만을 지적하였다는 이유로, 2018년 업적평가 기준시점의 점수인 874.58점을 원고 2의 업적평가점수로 인정하는 것으로 결의하였고(2020년 17차 교원인사위원회), 2021. 1. 25. 원고 2에게 재임용 심사 결과를 보류한다는 취지의 통지를 하였다.

라) 원고 2가 2021. 2. 10. 이의신청을 하였고, ○○대학교 업적평가위원회는 2021. 2. 18. 원고 2의 업적평가점수를 아래와 표와 같이 2017년 668.18점, 2018년 286.14점, 합계 954.32점으로 결정하였다(2020년 5차 업적평가위원회).

년도교육연구봉사교육개선합계201798.7832015099.4668.18201848.34015087.8286.14합계147.12320300187.2954.32

마) ○○대학교 교원업적평가규정에 의하면, 재임용에 필요한 연간 업적분야별 최소점수와 비중은 아래 표와 같은데, ○○대학교 교원인사위원회는 2021. 2. 18. 2020년 5차 업적평가위원회의 업적평가결과에 따라 원고 2가 재임용에 필요한 최소업적점수를 달성하지 못하였다는 이유로 원고 2에 대한 재임용 거부를 결정하였고(2020년 20차 교원인사위원회), 피고 이사회는 2021. 2. 24. 위 교원인사위원회의 결정을 인가하였으며, ○○대학교 총장은 2021. 2. 26. 이를 원고 2에게 통지하였다.

?교육연구봉사교육개선합계교육형27016060150640

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제2, 3, 6 내지 35, 38, 41, 50, 61 내지 63호증, 을 제1 내지 8, 26 내지 35, 48, 49, 53호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

#### 2. 원고 1의 청구에 관한 판단

가. 원고 1의 주장

이 사건 해임처분은 무효이므로, 피고는 원고 1에게 아래 각 돈 합계 160,076,800원을 지급할 의무가 있다.

- 1) 2019. 1.부터 2020. 9. 28.까지의 임금 130,076,800원
- 2) 위자료 3,000만 원

나. 판단

1) 임금

가) 앞서 인정한 사실에 의하면, 이 사건 해임처분은 무효라고 할 것이고, 원고 1의 2019. 1.부터 2020. 9. 28.까지의 급여가 130,076,800원인 사실은 원고 1과 피고 사이에서 다툼이 없다.

따라서 특별한 사정이 없는 한, 피고는 원고 1에게 위 돈을 지급할 의무가 있다.

나) 피고는 원고에게 위 돈을 모두 변제하였다고 항변하므로 살피건대, 을 제12 내지 16호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 원고 1이 피고를 상대로 복직절차이행 가처분 신청을 하여, 대전지방법원 논산지원은 2019. 6. 3. 원고 1의 신청을 인용하면서 간접강제로 그 의무 위반 시 1일 당 30만 원을 지급하도록 하였고(2019카합50021) 그 가처분결정이 확정된 사실, 원고 1이 위 가처분결정문을 집행권원으로 하여 피고의 예금계좌에 압류 및 추심명령을 받은 사실, 원고 1이 2020. 8. 28. 피고의 예금계좌에서 36,825,432원을 추심한 사실, 피고가 2020. 11. 23. 원고 1에게 102,974,568원을 송금한 사실을 인정할 수 있다.

간접강제 배상금은 채무자로부터 추심된 후 국고로 귀속되는 것이 아니라 채권자에게 지급하여 채무자의 작위의무 불이행으로 인한 손해의 전보에 충당되는 것이므로(대법원 2014. 7. 24. 선고 2012다49933 판결 등 참조), 원고 1이 추심한 돈, 피고가 원고 1에게 지급한 돈의 합계액 139,800,000원(= 36,825,432원 + 102,974,568원)이 원고 1의 피고에 대한 임금 130,076,800원 및 그 중 93,251,368원(= 130,076,800원 - 36,825,432원)에 대한 2020. 9. 29.부터 2020. 11. 23.까지의 연 5%의 비율에 의한 지연손해금 715,353원(= 93,251,368원 × 0.05 × 56/365)의 합계액 130,792,153원을 초과함은 명백하므로, 원고 1의 피고에 대한 임금채권은 모두 변제되어 소멸하였다고 할 것이고, 결국 원고 1의 임금청구는 이유 없다.

2) 위자료

직위해제처분을 할 만한 사유가 없음에도 오로지 교원을 학교에서 몰아내려는 의도 하에 고의로 명목상의 직위해제사유를 내세우거나 만들어 직위해제처분을 한 경우나, 징계의결이 요구된 사유가 사립학교법의 규정 등에 비추어 국가공무원법 제33조 제1항 제7호·제8호에 정한 파면이나 해임 등을 할 만한 사유에 해당한다고 볼 수 없음이 객관적으로 명백하고, 또 조금만 주의를 기울이면 그와 같은 사정을 쉽게 알아볼 수 있는데도 그것을 이유로 직위해제처분에 나아간 경우와 같이, 직위해제처분이 우리의 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없음이 분명한 경우에는 그 직위해제처분은 재량권의 범위를 일탈하거나 재량권을 남용한 위법한 처분으로서 그 효력이 부정될 뿐만 아니라 위법하게 상대방에게 정신적 고통을 가하는 것으로서 그 교원에 대한 관계에서 불법행위를 구성한다(대법원 2008. 6. 26. 선고 2006다30730 판결 등 참조).

앞서 든 증거만으로는 피고가 오로지 원고 1을 학교에서 몰아내려는 의도로 명목상의 해임사유를 내세우거나 해임사유를 만들어 이 사건 해임처분을 한 사실을 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

설령 앞서 본 바와 같이 원고 1에게 징계의결이 요구된 사유가 해임처분을 할 만한 사유에 해당한다고 볼 수 없더라도 원고 1의 직무상의 의무위반 또는 직무태만의 행위 등이 없었다고 볼 수 없으므로 이 사건 해임처분이 건전한 사회 통념이나 사회상규상 용인될 수 없음이 분명한 경우에까지 이르렀다고 볼 수 없고, 달리 이를 인정할 만한 증거도 없다.

따라서 원고 1의 위자료 청구도 이유 없다.

다.

소결론

원고 1의 피고에 대한 청구는 모두 이유 없다.

### 3. 원고 2의 청구에 관한 판단

#### 가. 원고 2의 주장

이 사건 재임용 거부처분은 무효이고, 정당한 재임용심사를 거쳤다면 원고 2는 재임용이 되었을 것이므로, 피고는 원고 2에게 아래 각 돈을 지급할 의무가 있다.

1) 2019. 3.부터 2021. 2.까지의 임금 157,424,200원

2) 위자료 3,000만 원

#### 나. 관련 법리

1) 사립대학의 교원은 관련 법령과 학교법인의 정관에서 교원의 자격 심사기준으로 삼고 있는 덕목인 학문연구, 학생교육, 학생지도, 교육관계 법령의 준수 및 기타 교원으로서의 품위 유지에 관한 능력과 자질을 기본적으로 갖추고 있어야 하고, 이는 재임용의 경우에도 마찬가지라 할 것인바, 대학교원의 임용기간이 만료되면 임용권자는 이와 같은 여러 가지 사정을 참작하여 재임용 여부를 심사할 필요성이 있으므로, 임용기간이 만료된 자를 다시 임용할 것인지 여부는 임용권자의 판단에 따른 재량행위에 속한다.

대학교원 기간임용제에 의하여 임용되어 임용기간이 만료된 사립대학 교원으로서의 교원으로서의 능력과 자질에 관하여 합리적인 기준에 의한 공정한 심사를 받아 위 기준에 부합되면 특별한 사정이 없는 한 재임용되리라는 기대를 가지고 재임용 여부에 관하여 합리적인 기준에 의한 공정한 심사를 요구할 권리를 가지며, 임용권자가 재임용신청을 한 교원에 대하여 재임용을 거부한 경우에 있어, 재임용거부의 객관적 사유, 즉 재임용심사기준에 미달된다는 사유가 전혀 존재하지 않거나 그 사유가 존재한다 하더라도 교원으로서의 능력과 자질을 검증하여 적격성 여부를 심사하기 위한 재임용심사에 있어서 허용될 수 있는 정도의 재량권을 일탈·남용한 결과 합리적인 기준에 기초한 공정한 심사가 결여된 것으로 인정되어 그 사법상의 효력 자체를 부정하는 것이 사회통념상 타당하다고 인정될 경우에는 그 재임용거부결정을 무효라고 볼 수 있다.

그런데 재임용거부결정이 재량을 일탈·남용하였다고 함은 그 결정이 공익의 원칙에 반하거나 재임용거부의 판단 근거로 삼은 부정적 평가 요소에 비추어 균형을 잃음으로써 비례의 원칙에 위반하거나 또는 합리적인 사유 없이 일반적으로 적용하여 온 기준과 어긋나게 공평을 잃은 결과 평등의 원칙에 위반한 경우 등을 말하고, 이는 구체적인 사례에 따라 부정적 사실의 내용과 성질, 재임용심사기준에의 부합 정도 등 여러 요소를 종합적으로 판단하여야 하며, 재량권의 일탈·남용으로 인한 재임용거부결정의 무효사유에 관하여는 이를 주장하는 사람이 증명책임을 부담한

다.

- 2) 기간임용제 대학교원에 대한 학교법인의 재임용거부결정이 재량권을 일탈·남용한 것으로 평가되어 그 사법적 효력이 부정된다고 하더라도 이것이 불법행위를 구성함을 이유로 학교법인에게 재산적 손해배상책임을 묻기 위해서는 해당 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, 객관적 정당성을 상실하였는지 여부는 재임용거부사유의 내용과 성질, 그러한 거부사유 발생에 있어서 해당 교원의 기여(관여) 정도, 재임용심사절차에서 해당 교원의 소명 여부나 그 정도, 명시된 재임용거부사유 외에 학교법인이 재임용거부 판단에 실질적으로 참작한 사유의 유무 및 그 내용, 재임용심사의 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 재임용심사를 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 있다.

- 3) 사립대학 교원이 위법한 재임용거부로 인하여 위와 같은 재산적 손해 외에 별도의 정신적 고통을 받았음을 이유로 위자료를 청구하기 위해서는, 학교법인이 재임용을 거부할만한 사유가 전혀 없는데도 오로지 해당 교원을 대학에서 몰아내려는 의도 하에 고의로 다른 명목을 내세워서 재임용을 거부하였거나, 재임용거부의 이유로 된 어느 사실이 인사규정 등 소정의 재임용 여부의 심사사유에 해당되지 아니하거나 재임용거부사유로 삼을 수 없는 것이 객관적으로 명백하고 또 조금만 주의를 기울이면 이와 같은 사정을 쉽게 알아볼 수 있는데도 그것을 이유로 재임용거부에 나아간 경우 등 재임용 여부 심사에 관한 대학의 재량권 남용이 우리의 건전한 사회통념이나 사회상규상 용인될 수 없음이 분명한 경우이어야 한다(대법원 2021. 2. 10. 선고 2015다254231, 대법원 2010. 7. 29. 선고 2007다42433 판결 등 참조).

다.

판단

- 1) 기속력을 위반한 것인지에 대한 판단

이 사건 제2결정에 대한 확정판결(서울행정법원 2019구합69612, 서울고등법원 2020누38944)의 내용은 ○○대학교가 원고 2에게 교원인사위원회에서 의견을 진술할 수 있는 기회를 주지 않았고, 재임용 여부를 심의하는 과정에서 원고 2에게 주었어야 할 의견제출 기간인 15일을 주지 않았기 때문에 이 사건 재임용 거부처분은 위법하여 무효라는 취지이므로, ○○대학교는 위 결정과 판결의 내용에 따라 적법한 절차를 거쳐 원고 2에 대한 재임용심사를 하여야 할 의무를 진다.

앞서 인정한 사실에 의하면, ○○대학교 교원인사위원회는 2021. 1. 15. 원고 2에 대한 재임용 심사 결과를 보류하는 취지의 결의를 한 뒤 이를 2021. 1. 25. 원고 2에게 통지하면서 원고 2의 업적평가점수를 874.58로 명시하였고, 원고 2의 이의신청이 있자 2021. 2. 18. 업적평가위원회를 다시 개최하여 원고 2의 업적평가점수를 954.32로 평가한 뒤 교원인사위원회에서 2021. 2. 18. 원고 2의 재임용 거부를 결정하였으므로, ○○대학교는 적법한 절차를 거쳐 원고 2에 대한 재임용 거부를 결정한 것이라 할 것이고, 그 결정이 이 사건 제2결정에 대한 확정판결의 기속력에 위반한

것은 아니다.

## 2) 재임용거부 사유에 대한 판단

가) 원고 2는 정당한 업적점수를 산정하면 아래 표와 같이 재임용에 필요한 점수 1,280을 넘었다고 주장하므로 아래 항목별로 판단한다.

년도교육연구봉사교육개선합계2017, 2018236.68795300231.61,760.78

### 나) 교육 - 담당강의시간 항목

#### (1) 원고 2의 주장

산출기준학기원 점수원고 2 주장2021. 2. 18. 인정된 점수4점 × (주당강의시간-주당책임시간), 학기당 최고 36점17-12000000-0000000-10.816818-284합계28.89246산출기준학기원 점수원고 2 주장2021. 2. 18. 인정된 점수4점 × (주당강의시간-주당책임시간), 학기당 최고 36점17-12\*\*\*\*\*-\*\*\*\*\*-10.816818-284합계28.89246

원고 2가 평가기간(2017. 3. 1.~2019. 2. 28.) 내 전임교원 책임강의시간을 감해주는 보직을 수행하였으므로, 산출기준의 '주당강의시간'은 원고 2가 실제 담당한 강의 시간에 보직에 따라 면제받은 시간을 더하여 산정해야 한다.

#### (2) 판단

갑 제83호증, 을 제42, 49호증의 각 기재에 의하면, 교원업적평가규정에서 주당책임시간은 '교원책임시간 및 강의료지급 지침'에 의하여 결정하도록 되어 있고, 그 지침에 의하면, 교육형 일반교수는 9-12시간을 하도록 되어 있는데, ○○대학교 업적평가위원회에서 원고 2의 주당책임시간을 17-1, 2학기 각 3점, 18-1학기 5.5점, 18-2학기 8점으로 각 파악하였으므로 원고 2의 보직수행에 대한 부분은 반영된 것으로 보이고, 보직에 따라 감면된 시간을 더하여야 한다는 원고 2의 주장은 이유 없다.

원고 2는 위 항목에서 만점을 받기 위해서는 주당강의시간이 주당책임시간 보다 9시간 많아야 하는데, 교원책임시간 및 강의료지급 지침 제4조 제4항에 의하면 교원의 주당강의시간은 책임시간 외에 7시간을 초과할 수 없도록 정하고 있어, 위 산출기준상 만점을 받는 것이 불가능하므로, 앞서 본 원고 2의 계산방법이 인정되어야 한다고도 주장한다. 그러나 위 지침 제4조 제5항에서는 총장 승인 하에 7시간을 초과하여 주당강의시간을 채울 수 있도록 정하고 있으므로, 원고 2의 위 주장도 이유 없다.

### 다) 교육 - 휴·보강 항목

#### (1) 원고 2의 주장

산출기준학기원 점수원고 2 주장2021. 2. 18. 인정된 점수6점 × 담당 교과목 수17-142424\*\*\*-\*\*\*\*-\*\*\*\*3618-2합계428478

2018년 7과목을 강의하였으므로 42점이 되어야 한다.

#### (2) 판단



○○대학교는 공식적으로 확인할 수 있는 자료에 기초하여 원고 2가 2018년 6과목(18-1학기 중국지역탐방세미나, 중국어 읽고 쓰기, 중국어 말하고 듣기, 18-2학기 중국어 텍스트 읽기, 미디어로 중국 보기, 중국어 듣고 요약하기)을 강의한 것으로 산정하였고, 이외에 원고 2가 18-2학기에 '중국어 쓰고 말하기(팀티칭)' 과목을 강의하였다는 사실을 인정할 증거가 없으므로 원고 2의 주장은 이유 없다.

라) 교육 - 수업방법 다변화 - 공개수업 등 CQI(Continuous Quality Improvement) 보고서 제출 교과목 항목

(1) 원고 2의 주장

산출기준학기원 점수원고 2 주장2021. 2. 18. 인정된 점수6점 × 해당 수17-10120해당수: 다음 수업방법 제공 시수로서, CQI보고서 제출 교과목(다음: ① 공개수업 해당 시수 ② 팀 티칭 ④기타 특별히 인정되는 수업 방법)17-21218-112121218-212합계124812

(2) 판단

원고 2는 2017년 '중국어 말하고 듣기, 중국어 읽기 쓰기', 2018년 '중국어 쓰고 말하기' 수업에 관하여 CQI보고서를 제출하였다고 주장하나, 이를 인정할 증거가 없으므로, 원고 2의 주장은 이유 없다.

원고 2가 제출한 갑 제69, 70호증은 18-2학기 '중국어 듣고 요약하기' 수업의 CQI보고서에 관한 증거이고, 이는 ○○대학교가 점수에 이미 산입하였다.

마) 교육 - 학생지도 - 지도학생 면담실적

원고 2가 주장하는 점수 - 25.44 보다 ○○대학교가 산정한 점수 - 21이 원고 2에게 유리하므로 별도로 판단하지 않는다.

바) 그 밖의 교육 항목에 관한 전반적인 주장

원고 2는 교육 항목에서 원고 2를 비롯한 동료 교수들이 100점 내외의 점수를 받는데 그쳤으므로, 위 교육 항목의 최소 업적점수의 기준이 과도하게 높은 기준이고, 이는 재량권을 남용한 것이라고 주장하나, 교원업적평가규정에 의하면 교육 항목에서 점수를 획득할 수 있는 항목이 10여개 이상으로 자세하게 나뉘어 있고, 연간 최대로 취득할 수 있는 점수가 약 650점에 달하는 것을 감안하면, 최소업적점수를 270으로 설정한 것이 과도하게 높아 재량권을 일탈하였다고 보이지는 않으므로, 원고 2의 위 주장도 이유 없다.

사) 연구 - 학술논문 항목

(1) 원고 2의 주장

산출기준학기원 점수원고 2 주장2021. 2. 18. 인정된 점수·173203203201803800합계320700320

2019. 2. 28. '중국문화연구' 학술지, '중국어문학논집' 학술지에 각 논문이 게재되었으므로, 2018년 점수가 380으로 산정되어야 한다.

(2) 판단

○○대학교의 교원인사규정은 '교원 재임용은 매년 3월 1일과 9월 1일로 한다(제20조 제1항)', '재임용 심의 신청에 따른 재임용 여부 결정 후 그 사실은 임용기간 만료일 2일 전까지 당해 교원에게 통지하여야 한다.

이 경우 재임용하지 아니하기로 결정한 때에는 재임용하지 아니하겠다는 의사와 재임용 거부사유를 명시하여 통지하여야 한다(제23조 제3항)'고 규정하고 있고, 교원업적평가규정은 '교원업적평가는 매년 3월 1일을 기준으로 하여

1년간(전년 3월 1일부터 당해 2월 말일까지)의 업적을 평가한다(제5조 제2항)', '교원업적평가 대상 교원은 매년도 12월 31일 이전에 교원업적보고서를 작성(해당업적에 대한 증빙자료를 첨부)하여 교원인사 부서에 제출한다(제10조 제1항)'고 규정하고 있다.

위 규정을 종합적으로 살펴보면, 원고 2에 대한 평가기간(2017. 3. 1.~2019. 2. 28.) 내의 업적을 평가하여야 하는 것이나, 그 업적 평가자료의 제출기한은 2018. 12. 31.까지이고, 그 이후에 발생할 업적을 평가받기 위하여는 위 제출기한까지 증빙자료를 첨부하여 제출해야 하는 것으로 볼 수 있다.

한편, 갑 제10, 12, 25 내지 28, 65, 66호증의 각 기재에 의하면, 원고 2는 2018. 12. 24. '증빙자료 미제출 사유서'를 제출하였을 뿐 논문게재예정증명서는 평가자료의 제출기한 이후인 2019. 1.경에서야 제출한 사실을 인정할 수 있는바, '증빙자료 미제출 사유서'를 교원업적평가규정에서 정한 '해당업적에 대한 증빙자료'로 볼 수는 없다고 할 것이고, 평가자료의 제출기한 이후에 증빙자료를 제출하겠다는 원고 2의 요구를 받아들일 것인지 여부는 ○○대학교의 재량이라고 할 것인데, 위 '증빙자료 미제출 사유서'에 기재된 사유가 원고 2의 이사, 건강 또는 대학 내 분위기 문제 등 개인적인 사유인 점, 원고 2도 위 각 학술지는 연 6회 발행하는 것이라고 인정하는 바와 같이 제출기한 전에 논문을 투고할 기회가 충분했던 점에 비추어 보면 이를 업적평가 대상에서 제외한 것이 재량권을 남용한 것이라고 보기는 어렵다.

원고 2는 타 대학들은 평가자료 제출기한 이후의 업적이 발생할 것을 조건으로 재임용승인을 하기 때문에 ○○대학교의 재임용거부는 형평성에 어긋난다고도 주장하나, 그와 같은 사정만으로 형평성에 어긋난다고 보기는 어렵고, 원고 2는 제출기한 내 논문게재예정증명서조차 제출하지 못한 점에 비추어 보면 더욱 더 그러하다.

따라서 원고 2의 위 주장도 이유 없다.

아) 연구 - 기타 - 연구보고서 항목

#### (1) 원고 2의 주장

총장지시로 인해 작성한 2017년 정책연구보고서를 작성하였으나 2017년 업적으로 인정받지 못하였는데, 당해년도에 업적으로 평가받지 못한 것은 차회년도에 업적으로 인정받아 왔으므로 2018년 평가점수에 50 산입되어야 한다.

#### (2) 판단

교원업적평가규정에 따르면, 연구보고서로 인정받기 위해서는 '총장의 승인을 받아 대학발전을 위해 작성한 정책 연구보고서로 학술논문이나 저작으로 발표할 수 없는 보고서'일 것을 요한다.

갑 제29호증의 기재에 의하면, 원고가 2017. 7. 25. 대외협력준비단장으로서 '글로벌한국어문화 전공 전공설계 및 해외 학생 모집방안'이라는 문서를 작성한 사실은 인정할 수 있으나, 이를 총장의 승인을 받아 작성한 것으로 인정할 증거가 없으므로, 원고 2의 위 주장도 이유 없다.

자) 봉사 항목

(1) 원고 2의 주장

평가기간 내 봉사 점수는 497.5인데, 봉사 항목에서 인정되는 최고 점수가 300이므로, 나머지 197.5는 다른 항목에 산입되어야 한다.

(2) 판단

교원업적평가규정에 '교원은 재임용에 필요한 최소점수를 각 업적별로 충족하여야 재임용 심사대상이 된다.

다만, 일부 업적분야의 실적이 최소점수에 미달하는 경우 다음 각 호와같이 타 업적분야의 초과실적으로 대체 인정할 수 있다.

봉사업적분야 초과 실적: 타 모든 업적분야의 부족실적으로 대체 인정(제5조의 3), '봉사업적의 합계는 연간 150까지 인정한다(제14조 제1항)'으로 정하고 있다.

위 규정을 종합적으로 해석하면, 평가기간 중 봉사업적으로 인정될 수 있는 점수의 한도는 300이고, 그 중 봉사항목의 최소 점수인 120을 초과하는 부분(180)만이 최소점수에 미달하는 타 업적분야의 점수에 산입될 수 있다는 것이지, 300점을 초과하는 부분까지 산입될 수 있다는 취지는 아니라고 할 것이므로, 원고 2의 위 주장도 이유 없다.

차) 소결

○○대학교의 원고 2에 대한 2021. 2. 24. 재임용 거부는 그 사유가 인정된다.

3) 원고 2의 손해배상청구에 관한 판단

가) 재산상 손해

이 사건 재임용 거부처분이 위법하다고 하더라도, 앞서 본 바와 같이 ○○대학교의 원고 2에 대한 2020. 2. 24. 재임용 거부는 기속력에 반하지 않고, 그 사유가 인정되므로, 원고 2가 적법한 재임용심사를 받았더라면 재임용을 받을 수 있었던 사립학교 교원이라고 할 수는 없고, 원고 2의 재산상 손해는 인정되지 않는다.

나) 위자료

또한, ○○대학교가 재임용을 거부할만한 사유가 전혀 없는데도 오로지 원고 2를 몰아낼 의도 하에 고의로 다른 명목을 내세워서 재임용을 거부하였거나, 재임용거부의 이유로 된 어느 사실이 인사규정 등 소정의 재임용 여부의 심사사유에 해당되지 아니하거나 재임용거부사유로 삼을 수 없는 것임이 객관적으로 명백하고 또 조금만 주의를 기울이면 이와 같은 사정을 쉽게 알아볼 수 있는데도 그것을 이유로 재임용거부에 나아간 경우라고 볼 수도 없으므로, 원고 2의 정신적 손해도 인정되지 않는다.

4. 결론

그렇다면, 원고들의 피고에 대한 청구는 모두 이유 없어 기각하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.

판사 송선양(재판장) 최민석 김기호