

교원소청심사위원회결정취소

[대법원 2017. 2. 15. 2016두52545]



【판시사항】

- [1] 교원의 임기에 관한 사립학교법 제53조의2 제3항이 강행규정인지 여부(적극) 및 그 규정의 위임에 따른 정관에서 정한 것과 달리 조교수의 임기를 단축하는 약정의 효력(무효)
- [2] 임용기간이 만료된 사립대학 교원에게 재임용 여부에 관하여 합리적인 기준에 따라 공정한 심사를 요구할 권리가 있는지 여부(적극) 및 임용권자가 재임용을 신청한 교원에게 한 재임용거부결정이 무효가 되는 경우
- [3] 사립대학이 학급·학과를 폐지하는 과정에서 폐직·과원이 되었다는 이유로 교원을 직권면직할 경우 국가공무원법 제70조 제3항, 지방공무원법 제62조 제3항을 유추하여 정한 면직기준에 의한 심사결과에 따라 면직 여부를 결정하여야 하는지 여부(원칙적 적극) 및 이러한 심사절차를 밟지 않고 직권면직할 수 있는 경우
- [4] 대학교원 기간임용제에 따라 임용된 사립대학 교원에게 사립학교법에서 정한 면직사유가 발생하였으나 면직처분을 하지 않고 재임용을 거부하는 형식으로 임용계약을 종료시킨 경우, 사회통념상 부당한 방법으로 재임용을 거부한 것인지 여부(원칙적 소극)

【판결요지】

- [1] 교원의 임기에 관한 사립학교법 제53조의2 제3항 1문은 학문의 자유와 교원의 신분보장을 위하여 반드시 준수해야 할 강행규정이다. 따라서 그 규정의 위임에 따른 정관에서 정한 바와 달리 조교수의 임기를 단축하는 약정은 효력이 없다.
- [2] 사립학교법의 관련 규정에 따르면, 사립대학 교원이 대학교원 기간임용제에 따라 임용되어 임용기간이 만료되는 경우에 교원으로서의 능력과 자질에 관하여 합리적인 기준에 따라 공정한 심사를 받아 위 기준에 부합하면 특별한 사정이 없는 한 재임용되리라는 기대를 하고 재임용 여부에 관하여 합리적인 기준에 따라 공정한 심사를 요구할 권리를 가지고 있다. 임용권자가 재임용신청을 한 교원에게 재임용을 거부한 경우에, 재임용거부의 객관적 사유, 즉 재임용심사기준에 미달한다는 사유가 전혀 없거나 사유가 있더라도 교원으로서의 능력과 자질을 검증하여 적격성 여부를 심사하기 위한 재임용심사에서 허용될 수 있는 정도의 재량권을 일탈·남용한 결과 합리적인 기준에 기초한 공정한 심사를 하지 않은 것으로 인정되어 사법상의 효력 자체를 부정하는 것이 사회통념상 타당하다고 인정된다면 재임용거부결정은 무효이다.
- [3] 헌법 제31조 제6항, 사립학교법 제56조 제1항, 교육공무원법 제43조 제2항, 제53조 제3항, 제57조 제3항, 구 교원지위향상을 위한 특별법(2016. 2. 3. 법률 제13936호 교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법으로 개정되기 전의 것) 제6조 제1항, 국가공무원법 제70조 제1항 제3호, 제3항, 지방공무원법 제62조 제1항 제1호 (나)목, 제3항 등에 비추어 보면, 사립대학이 학급·학과를 폐지하고 그에 따라 폐직(廢職)·과원(過員)이 되었음을 이유로 교원을 직권면직할 경우에, 학교법인 산하 다른 사립학교나 해당 학교의 다른 학과 등으로 교원을 전직발령이나 배치전환을 함으로써 면직을 회피하거나 면직대상자를 최소화할 여지가 있으면 국가공무원법 제70조 제3항, 지방공무원법 제62조 제3항을 유추하여 임용형태·업무실적·직무수행능력·징계처분사실 등을 고려한 면직기준을 정하고 그 기준에 의한 심사결과에 따라 면직 여부를 결정하여야 함이 원칙이지만, 사립대학 사정상 전직발령이나 배

치전환 등에 의한 교원의 면직회피 가능성이 전혀 없으면 그와 같은 심사절차를 밟지 않고 바로 직권면직을 할 수 있다.

- [4] 대학교원 기간임용제에 따라 임용된 사립대학 교원에게 사립학교법에서 정한 면직사유가 발생한 경우 곧바로 면직 처분을 하지 않고 임용기간의 만료를 기다려 재임용을 거부하는 형식으로 임용계약을 종료시켰다고 하더라도, 이러한 처분이 교원에게 불리하다고 볼 수 없는 이상 임용기간 만료 당시 재임용거부의 사유가 없다거나 학교법인이 재량권을 일탈·남용하여 사회통념상 부당한 방법으로 재임용을 거부한 것이라고 말할 수 없다.

【참조조문】

- [1] 사립학교법 제53조의2 제3항
[2] 사립학교법 제53조의2, 행정소송법 제27조
[3] 헌법 제31조 제6항, 사립학교법 제56조 제1항, 교육공무원법 제43조 제2항, 제53조 제3항, 제57조 제3항, 구 교원지위향상을 위한 특별법(2016. 2. 3. 법률 제13936호 교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법으로 개정되기 전의 것) 제6조 제1항, 국가공무원법 제70조 제1항 제3호, 제3항, 지방공무원법 제62조 제1항 제1호 (나)목, 제3항
[4] 사립학교법 제53조의2, 제58조, 행정소송법 제27조

【참조판례】

- [2] 대법원 2006. 3. 9. 선고 2003다52647 판결(공2006상, 569), 대법원 2010. 7. 29. 선고 2007다42433 판결(공2010하, 1728) /
[3] 대법원 2011. 7. 14. 선고 2011두2217 판결(공2011하, 1637) /
[4] 대법원 2011. 9. 8. 선고 2009다65249 판결

【전문】

【원고, 상고인】

【피고, 피상고인】 교원소청심사위원회

【피고보조참가인】 학교법인 윤정학원 (소송대리인 법무법인 지후 담당변호사 홍미정 외 1인)

【원심판결】 서울고법 2016. 9. 8. 선고 2016누43253 판결

【주문】

】

상고를 기각한다. 상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 원고가 부담한다.

【이유】

】 상고이유를 판단한다.

1. 상고이유 제1점에 관한 판단

사립학교법 제53조의2 제3항 1문은 "대학교육기관의 교원은 정관이 정하는 바에 따라 근무기간·급여·근무조건, 업적 및 성과약정등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다.

"라고 정하고 있고, 피고 보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)의 구 정관(2013. 1. 16. 개정되기 전의 것) 제43조 제2항은 조교수의 임기를 4년으로 정하고 있다.

교원의 임기에 관한 사립학교법 규정은 학문의 자유와 교원의 신분보장을 위하여 반드시 준수해야 할 강행규정이다.

따라서 그 규정의 위임에 따른 정관에서 정한 바와 달리 조교수의 임기를 단축하는 약정은 효력이 없다.

원심은, 원고와 참가인 사이에 2013. 1. 16. 이전에 작성한 임용계약서에 원고의 임기를 1년 또는 2년으로 정한 부분은 위와 같은 강행규정을 위반한 것이어서 무효이며, 원고가 1999. 3. 1. 조교수로 임명될 당시에 참가인의 구 정관에 따라 4년의 임기가 보장되었고, 그 후 원고가 재임용심사 절차 없이 계속 재직함으로써 원고의 임용기간이 4년마다 묵시적으로 갱신된 것으로 보아야 하므로, 원고의 최종 임용기간은 2011. 3. 1. 묵시적으로 갱신되어 2015. 2. 28. 만료된다고 판단하였다.

원심판결 이유에는 적절하지 않은 부분도 있으나, 원심의 위 결론은 위에서 본 법리를 따른 것으로 정당하다.

원심의 판단에 사립학교 교원의 임면과 신분보장에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

2. 상고이유 제2점, 제3점, 제4점에 관한 판단

가. 사립학교법의 관련 규정에 따르면, 사립대학 교원이 대학교원 기간임용제에 따라 임용되어 임용기간이 만료되는 경우에 교원으로서의 능력과 자질에 관하여 합리적인 기준에 따라 공정한 심사를 받아 위 기준에 부합하면 특별한 사정이 없는 한 재임용되리라는 기대를 하고 재임용 여부에 관하여 합리적인 기준에 따라 공정한 심사를 요구할 권리를 가지고 있다.

임용권자가 재임용신청을 한 교원에게 재임용을 거부한 경우에, 재임용거부의 객관적 사유, 즉 재임용심사기준에 미달한다는 사유가 전혀 없거나 그 사유가 있더라도 교원으로서의 능력과 자질을 검증하여 적격성 여부를 심사하기 위한 재임용심사에서 허용될 수 있는 정도의 재량권을 일탈·남용한 결과 합리적인 기준에 기초한 공정한 심사를 하지 않은 것으로 인정되어 그 사법상의 효력 자체를 부정하는 것이 사회통념상 타당하다고 인정된다면 그 재임용거부 결정은 무효이다(대법원 2006. 3. 9. 선고 2003다52647 판결, 대법원 2010. 7. 29. 선고 2007다42433 판결 등 참조).

한편 헌법 제31조 제6항, 사립학교법 제56조 제1항, 교육공무원법 제43조 제2항, 제53조 제3항, 제57조 제3항, 교원지위향상을 위한 특별법 제6조 제1항, 국가공무원법 제70조 제1항 제3호, 제3항, 지방공무원법 제62조 제1항 제1호(나)목, 제3항 등에 비추어 보면, 사립대학이 학급·학과를 폐지하고 그에 따라 폐직(廢職)·과원(過員)이 되었음을 이유로 교원을 직권면직할 경우에, 학교법인 산하 다른 사립학교나 해당 학교의 다른 학과 등으로 교원을 전직발령이나 배치전환을 함으로써 면직을 회피하거나 면직대상자를 최소화할 여지가 있으면 국가공무원법 제70조 제3항, 지방공무원법 제62조 제3항을 유추하여 임용형태·업무실적·직무수행능력·징계처분사실 등을 고려한 면직기준을 정하고 그 기준에 의한 심사결과에 따라 면직 여부를 결정하여야 함이 원칙이지만, 사립대학 사정상 전직발령이나 배치전환 등에 의한 교원의 면직회피 가능성이 전혀 없으면 그와 같은 심사절차를 밟지 않고 바로 직권면직을 할 수 있다(대법원 2011. 7. 14. 선고 2011두2217 판결 참조).

대학교원 기간임용제에 따라 임용된 사립대학 교원에게 사립학교법에서 정한 면직사유가 발생한 경우 곧바로 면직처분을 하지 않고 임용기간의 만료를 기다려 그 재임용을 거부하는 형식으로 임용계약을 종료시켰다고 하더라도, 이러

한 처분이 교원에게 불리하다고 볼 수 없는 이상 임용기간 만료 당시 재임용거부의 사유가 없다거나 학교법인이 재량권을 일탈·남용하여 사회통념상 부당한 방법으로 재임용을 거부한 것이라고 말할 수 없다(대법원 2011. 9. 8. 선고 2009다65249 판결 참조).

나. 원심판결 이유와 원심이 적법하게 채택한 증거에 따르면, 다음 사실을 알 수 있다.

- (1) 원고는 전자공학 전공자로서 1997. 3. 1. ○○대학교 전자과 전임강사로 신규 임용되어 1999. 3. 1. 조교수로 승진 임용되었으나, 2004년 전자과가 폐지된 후 정보통신계열, 디지털영상콘텐츠과, U-케어계열을 거쳐 2010. 3. 1.부터 호텔관광외식학과 조교수로 근무하다가, 2011년 호텔관광외식학과가 폐지된 후에는 보직이 없는 조교수로 급여만을 받으면서 ○○대학교에서 연구와 강의를 전혀 하지 않고 출근도 거의 하지 않은 채, 다른 대학에 출강하거나 개인사업체를 운영하였다.
 - (2) 참가인은 그동안 교원의 임기가 만료되는 즈음에 재임용심사를 받지 않은 채 단순히 임용계약을 다시 작성하거나 묵시적으로 갱신하는 방법으로 임용기간을 연장해 오다가, 교원업적평가규정을 2012. 2. 1. 비로소 제정하여 2013년부터 재임용심사를 위한 교원업적평가를 실시하기 시작하였다.
 - (3) 참가인이 2014. 3. 3.과 3. 24. 개최된 ○○대학교 전체교수회의에서 교원업적평가규정에 따라 재임용심사를 할 것임을 고지하였는데, 참가인의 교원업적평가규정은 '전년 11. 1.부터 당해 연도 10. 31.까지'를 평가대상기간으로 하여 1년 단위로 업적평가를 실시하고, 교원의 업적을 200점 만점에 교육활동 55점, 봉사활동 40점, 연구활동 60점, 학생지도 45점으로 구분하여 평가하도록 규정하고 있다.
 - (4) 참가인은 2014. 10. 31. 원고에게 원고의 임용기간이 2011. 3. 1. 개시되어 2015. 2. 28. 만료됨을 통보하면서, 재임용 의사가 있는 경우 2014. 11. 15.까지 재임용신청서를 제출할 것을 안내하였다.
 - (5) ○○대학교 총장은 교원업적평가규정에 따라 2013. 11. 1.부터 2014. 10. 31.까지 1년간을 업적평가대상기간으로 하여 원고가 2013. 11.경 제출한 교수업적결과서를 기초로 원고에 대한 교원업적평가를 실시하였다.
- 참가인의 교원재임용규정에서 재임용을 위한 최소 기준이 교원업적평가 결과 200점 만점에 80점 이상이어야 한다고 규정하고 있는데도, 원고의 경우 ○○대학교에서 보직이 없고 강의를 수행하지 못한 특별한 사정을 고려하여, 교육활동과 봉사활동 항목에 관해서는 업적평가를 하지 않고, 연구활동 항목은 교원업적평가규정에 정해진 대로 60점 만점을 기준으로 평가하며, 학생지도 항목은 교원업적평가규정에는 45점 만점(학생상담지도 10점, 학생취업지도 15점, 학교행사참석지도 20점)으로 규정되어 있으나 학생상담지도와 학생취업지도 세부항목은 업적평가에서 제외하고 학교행사참석 세부항목에 관해서만 20점 만점을 기준으로 평가하되, 총 80점 만점 중 32점(=변경된 총 배점 80 × 교원업적평가규정에 정해진 재임용 최소 기준 80점/200점) 이상을 재임용을 위한 최소 기준으로 삼기로 결정하였다.
- (6) ○○대학교 총장은 2014. 12. 9. 원고에게 교원업적평가 결과 총 80점 만점에 8점(연구활동 60점 만점 중 8점, 학교행사참석지도 20점 만점 중 0점)이어서 재임용 최소기준인 32점에 미달한다는 사실을 통지하였고, 참가인은 위 평가 결과에 따라 2013. 12. 31. 원고에 대하여 재임용거부결정을 통지하였다.

다.

참가인이 원고에 대한 재임용심사에서 4년의 임용기간(2011. 3. 1.~2015. 2. 28.) 전체의 교원업적평가 결과를 고려하지 못하고 최종 1년(2013. 11. 1.~2014. 10. 31.)의 교원업적평가 결과만을 고려한 점과 재임용심사기준을 임용기간 개시 전에 미리 고지하지 않고 임용기간의 3/4 가량 지난 시점(2014. 3. 3.과 3. 24.)에 개최된 ○○대학교 전체교수회

의에서야 비로소 고지한 점은 절차적으로 적절하지는 않다고 볼 수 있다.

그러나 참가인이 원고에게 재임용거부결정을 한 것은 다음과 같은 특수한 사정을 고려하여 수긍할 수 있다.

2004년 ○○대학교 전자과가 폐지된 후 원고가 여러 차례 인접학과로 전환배치되었으나 2011년 호텔관광외식학과가 폐지된 후에는 ○○대학교에 당초 원고가 전공한 전자공학과 관련성 있는 인접학과가 더 이상 없어 전환배치가 불가능하여 원고에게 직권면직사유가 발생하였다고 볼 수 있다.

그 후에는 원고가 ○○대학교에서 보직이 없는 조교수로 급여만을 받으면서 연구와 강의를 전혀 하지 않았다.

○○대학교가 2013년에 비로소 교원업적평가를 실시하기 시작하였다.

이러한 사정들을 종합적으로 고려하면, 원고에게 재임용심사기준에 미달된다는 사유가 전혀 없거나 참가인의 재임용거부결정에 교원으로서의 능력과 자질을 검증하여 적격성 여부를 심사하기 위한 재임용심사에서 허용될 수 있는 정도의 재량권을 일탈·남용한 결과 합리적인 기준에 기초한 공정한 심사를 하지 않은 것으로 인정되어 그 사법상의 효력 자체를 부정하는 것이 사회통념상 타당하다고 인정되는 경우에 해당한다고 보기 어렵다.

라. 결국 원심판결의 이유에 일부 적절치 않은 부분이 있지만, 이 사건 재임용결정이 무효가 아니라고 판단한 원심의 결론은 정당한 것으로 수긍할 수 있다.

원심의 판단에 상고이유로 주장하는 바와 같이 재임용거부사유의 인정에 관하여 채증법칙을 위반하거나 재임용심사의 재량권 일탈·남용에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못은 없다.

3. 결론

원고의 상고를 기각하고, 상고비용은 보조참가로 인한 부분을 포함하여 패소자가 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

대법관 박보영(재판장) 박병대 권순일 김재형(주심)