

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2022두31136 교원소청심사위원회 결정 취소청구의 소  
원고, 피상고인 원고  
소송대리인 법무법인(유한) 세종  
담당변호사 유무영 외 1인  
피고, 상고인 교원소청심사위원회  
피고보조참가인 학교법인 삼육학원  
원 심 판 결 서울고등법원 2021. 12. 17. 선고 2021누30749 판결  
판 결 선 고 2022. 6. 16.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사건의 경위와 원심의 판단

가. 원심판결 이유와 기록에 의하면, 다음과 같은 사정들을 알 수 있다.

1) 피고보조참가인은 2019. 2. 18. 원고가 소속 학과 학생들에게 다음과 같은 비위 행위를 포함하여 수차례 성희롱 및 강제추행 등을 하였고 이는 구 사립학교법(2019. 4. 16. 법률 제16310호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 사립학교법'이라고 한다) 제61조 제1항 제1호 내지 제3호, 제55조, 국가공무원법 제63조, 「삼육대학교 교원인사규정 시행세칙」 제29조 제1항 제1호 내지 제4호의 징계사유에 해당한다는 이유로 원고를 해임하였다(이하 '이 사건 해임'이라고 한다).

가) 여성비하 발언 및 여학생들에 대한 성희롱

① 수업 중 소외 1 학생에게 "너는 치마가 짧으니까 남자가 좋아하겠다. 결혼 빨리 하겠네.", "나는 너같은 빨강색이 좋아. 너 입술색.", "여자는 허벅지가 붙어야 이쁘다. 너는 매력이 없다."라고 말하였다.

② 수업 중 여학생들에게 "6명은 낳아라.", "너희는 애를 낳으려면 몸을 불려야 한다."라고 말하였다.

③ 소외 2 학생에게 "그렇게 비치는 옷을 입으니 사랑사랑하니 다리가 예뻐 보인다."라고 말하였다.

④ 수업 중 "여자들은 벗고 다니기를 좋아해서 여름을 좋아한다."라고 말하였다.

나) 여학생에 대한 강제추행

① 복도에서 소외 1 학생의 머리를 쓰다듬다가 순간적으로 허리 부분까지 터치하였다.

② 수업 중 소외 1 학생이 거부 의사를 밝혔음에도 외국식 인사라며 강제로 악수를 하게 하였고, 학생이 이를 이행하지 않자 일정 시간 동안 수업을 진행하지 않았다.

2) 원고는 이 사건 해임에 불복하여 2019. 3. 18. 피고에게 소청심사를 청구하였

고, 피고는 2019. 6. 5. 위 징계사유가 모두 인정되고 징계양정도 적정하다고 보아 원고의 청구를 기각하는 결정을 하였다.

나. 원심은, 원고의 비위 정도가 중하다고 보기 어렵다는 점, 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」에서 정한 징계기준이 이 사건 해임에는 적용되지 않는다는 점, 설령 이 사건 해임 당시 시행되던 구 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」(2019. 3. 18. 교육부령 제178호로 개정되기 전의 것, 이하 '이 사건 규칙'이라고 한다)을 준용할 수 있다고 보더라도 '비위의 정도가 약하고 중과실인 경우'에 해당한다고 볼 수 있거나, 명백히 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄 행위에 해당하지는 않는다고 볼 여지가 있어 위 징계사유가 반드시 파면 내지 해임의 중징계 사유에 해당한다고 단정하기도 어렵다는 점 등의 이유를 들어 이 사건 해임은 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계재량권을 일탈·남용하였다고 봄이 타당하다고 판단하였다.

## 2. 대법원의 판단

### 가. 법리

1) 2019. 4. 16. 법률 제16310호로 개정된 사립학교법 제66조는 사립학교의 교원 징계위원회로 하여금 대통령령으로 정하는 징계기준 및 징계의 감경기준 등에 따라 징계의결을 하도록 규정하고, 2019. 10. 8. 대통령령 제30108호로 개정된 사립학교법 시행령 제25조의2 제1항 및 그 위임에 따라 2019. 10. 17. 제정된 「사립학교 교원 징계 규칙」 제2조 제1항은 사립학교 교원의 징계기준에 관하여 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」 [별표]를 준용한다고 규정하고 있다. 그런데 사립학교법 부칙 제2조는, 제66조의 개정규정은 개정법률 시행(2019. 10. 17.) 후 최초로 임용권자가 교원징계위

원회에 징계의결을 요구한 경우부터 적용한다고 규정하고 있으므로, 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」에서 정한 징계기준이 이 사건 해임에 적용되지는 아니한다.

2) 그러나 사립학교 교원에 대한 징계처분의 양정은 원칙적으로 징계권자의 재량에 맡겨져 있으므로 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃은 경우에 한하여 위법하다고 할 것이고, 구체적인 사례에 따라 직무의 특성, 징계의 사유가 된 비위사실의 내용과 성질 및 징계에 의하여 달하려는 목적과 이에 수반되는 제반 사정을 참작하여 객관적으로 명백히 부당하다고 인정되어야 한다(대법원 1999. 8. 20. 선고 99두2611 판결 등 참조). 따라서 사립학교 교원징계위원회가 징계양정을 하는 경우 및 교원소청심사위원회가 징계양정의 적정 여부를 판단함에 있어 이 사건 규칙을 참작하거나 적어도 교육공무원에 대한 징계와의 형평을 고려하는 것은 충분히 가능하다. 사립학교 교원징계위원회가 당해 징계의결에서 이 사건 규칙을 직접 적용한 것이 아니라 판단자료 중 하나로 이를 참작한 경우 이 사건 규칙이 적용 또는 준용되지 않는다는 이유만으로 곧바로 징계처분이 재량권 일탈·남용에 해당하게 되는 것은 아니다.

3) 이 사건 규칙 제2조 제1항 [별표] 징계기준에 따르면, 성희롱으로 인한 품위유지의무 위반에 관하여 '비위의 정도가 심하고 중과실인 경우 또는 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우'의 징계는 '파면 또는 해임'으로 하도록 규정하고 있고, 성폭력으로 인한 품위유지의무 위반에 관하여 '비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우'의 징계는 '파면'으로, '비위의 정도가 약하고 중과실인 경우'의 징계는 '파면 또는 해임'으로 하도록 규정하고 있다.

#### 나. 이 사건의 판단

원심판결 이유와 기록에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 고려하면, 이

사건 해임이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계양정에 있어 재량권을 남용하였다고 보기는 어렵다.

1) 원고는 대학교수로 높은 직업윤리의식이 요구되는 지위에 있다.

2) 징계사유로 인정된 원고의 여성비하 발언과 성희롱은 원고가 장기간에 걸쳐 강의실에서 강의를 하는 도중에 다수의 학생들 앞에서 저지른 것으로 강의 내용과 무관할 뿐만 아니라, 오히려 다수의 발언에는 성적 의도가 내포되어 있거나 성적인 장면을 연상하게 하는 내용이 포함되어 있다. 강제추행 역시 강의실과 복도 등 공개된 장소에서 행하여진 것으로, 피해학생의 머리를 쓰다듬던 손이 허리 부분까지 내려갔고(①행위), 피해학생이 싫다는 의사를 분명히 밝혔음에도 피해학생의 손을 억지로 잡으며 원고 본인의 손에 입을 맞춘 후 피해학생에게도 동일한 행위를 요구한 다음 피해학생이 입을 맞추지 않자 빤히 쳐다보며 수업을 진행하지 않는 방법으로 사실상 위 행위를 강요하였다(②행위). 특정 여학생을 상대로 성희롱 발언①과 강제추행①, ②를 함으로써 그 피해학생에게 성적 수치심과 모욕감을 느끼게 하였다. 위와 같은 비위행위의 기간과 경위, 내용 등에 비추어 볼 때, 원고의 비위 정도가 결코 가볍다고 할 수 없다.

3) 원고의 수업을 들은 학생들이 강의평가를 통해 여성비하 발언, 성희롱, 인신공격, 신체접촉 등에 대하여 지속적으로 이의제기를 해 왔음에도, 원고는 위와 같은 비위행위를 반복하였다.

4) 교원으로서의 신뢰를 실추시킨 원고가 다시 교단에 복귀한다고 할 때, 이 모습을 교육현장에서 마주하게 될 학생들이 과연 헌법 제31조 제1항이 정하는 국민의 교육을 받을 기본적 권리를 누리는 데에 별다른 지장을 받지 않을 것이라고 단정하기 어렵다.

5) 피고보조참가인은 종교적 교육이념에 입각하여 삼육대학교를 설립하였고, 「삼육대학교 교원인사규정 시행세칙」 제29조 제1항 제4호에는 징계사유로 "본 대학의 설립정신과 소속기관의 제 규정을 고의 또는 중대한 과실로 위반하는 행위를 한 때"가 규정되어 있으며, 원고에 대한 징계사유 중 하나로 위 내용이 포함되어 있다.

6) 이 사건 규칙 제2조 제1항 [별표] 징계기준을 참작해 보더라도, 원고의 성희롱은 고의에 의한 행위이거나 설령 중과실에 의한 행위일지라도 비위의 정도가 심하다고 평가할 수 있고, 강제추행은 고의에 의한 행위로서 파면 또는 해임의 징계가 가능한 이상, 이 사건 해임이 교육공무원에 대한 징계에 비하여 가혹하다고 볼 수도 없다.

다. 그런데도 원심은, 그 판시와 같은 사정만으로 이 사건 해임에 재량권을 일탈·남용한 위법이 있고, 피고의 소청심사결정은 위법하다고 판단하였다. 이러한 원심 판결에는 사립학교 교원에 대한 징계처분에 있어 재량권의 일탈·남용에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

### 3. 결론

그러므로 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장            대법관            천대엽

                  대법관            조재연

주 심      대법관      민유숙

            대법관      이동원