

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2025두30721 기관경고처분 등 취소
원고, 피상고인 학교법인 ○○학원 외 1인
원고들 소송대리인 변호사 이명웅
피고, 상고인 서울특별시교육감
소송대리인 법무법인 진성
담당변호사 이재화 외 1인
원 심 판 결 서울고등법원 2024. 12. 6. 선고 2023누71232 판결
판 결 선 고 2025. 9. 11.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사안의 개요

원심판결 이유와 적법하게 채택된 증거에 따르면, 다음 사실을 알 수 있다.

가. 원고 1 학교법인은 △△△중학교와 △△△고등학교(이하 △△△고등학교를 '이 사건 학교'라 한다)를 설치·운영하는 학교법인이고, 원고 2는 원고 1 학교법인의 이사장이다.

나. 원고 1 학교법인 소속의 이 사건 학교 교감(교장 직무대리) 소외 1, 같은 학교 행정실장 직무대리 소외 2, 같은 학교 주무관 소외 3(이하 소외 1, 소외 2, 소외 3을 통틀어 지칭할 때는 '이 사건 관련자들'이라 한다)은 ① 2020. 1. 9. 이 사건 학교장 명의로 서울□□지방검찰청, 서울◇◇경찰서, 감사원(이하 통틀어 '수사기관 등'이라 한다)에 이 사건 학교의 전 교장 소외 4가 형사사건으로 기소 중인지 여부 또는 내사, 조사, 수사 중인지 여부에 대한 확인을 요청하는 '비위사실조사 협조 요청' 공문을 보내어 그 무렵 '수사 진행 중인 사건 미발견' 또는 '해당 없음'의 결과를 회신 받고, ② 2020. 6. 16. 이 사건 학교장 명의로 수사기관 등에 이 사건 학교 교사 소외 5가 형사사건으로 기소 중인지 여부 또는 내사, 조사, 수사 중인지 여부에 대한 확인을 요청하는 '비위사실조사 협조 요청' 공문을 보내어 그 무렵 수사기관 등으로부터 '해당 없음'의 결과를 회신 받았다(이하에서는 이 사건 관련자들이 소외 4에 관하여 수사기관 등에 비위사실을 조회하여 회신을 받은 행위를 '이 사건 제1행위'라 하고, 소외 5에 관하여 수사기관 등에 비위사실을 조회하여 회신을 받은 행위를 '이 사건 제2행위'라 하며, 위 두 행위를 통틀어 지칭할 때는 '이 사건 각 행위'라 한다).

다. 소외 5는 2021. 10. 19. 서울특별시교육청 공익제보센터를 방문하여 '이 사건 관련자들이 소외 4와 자신에 관하여 수사기관 등에 비위사실조사 협조 요청 공문을 보내 회신을 받았고, 이에 대하여 문제를 제기하자 이 사건 학교가 비위행위 은폐를 시도하였다.'는 취지로 민원을 제기하였다.

라. 피고는 위와 같은 민원제보에 따라 실시된 서울특별시교육청 감사관의 감사결과를 토대로 2022. 3. 16.경 '이 사건 관련자들의 이 사건 각 행위는 「개인정보 보호법」 제15조 제1항, 사립학교법 제61조의2 제1항, 「공익신고자 보호법」 제15조 제1항을 위반한 비위행위에 해당하고, 원고들은 2020. 6.경 또는 적어도 2020. 11.경에는 위법한 이 사건 각 행위를 알았음에도 이 사건 관련자들에 대한 징계의결 요구를 하지 아니하여 선량한 관리자로서의 주의의무를 다하지 못하였다.'는 점을 처분사유로 하여, 「서울특별시교육청 감사 규정」 제5조 제1항 제4호, 제2항 제1호, 제3호에 따라 원고 1 학교법인에 대하여 기관경고 처분을, 이사장인 원고 2에 대하여 경고 처분을 하였다(이하 원고들에 대한 처분을 통틀어 '이 사건 각 처분'이라 한다).

2. 원심의 판단

원심은 판시와 같은 이유로, 이 사건 관련자들의 이 사건 각 행위가 피고가 주장하는 바와 같이 사립학교법 제61조 제1항 제1호에서 정한 징계사유에 해당한다고 단정하기 어려울 뿐만 아니라, 법률전문가가 아닌 원고들로서는 더더욱 이 사건 관련자들에게 사립학교법 제61조 제1항 제1호에서 정한 징계사유가 존재한다고 인식할 수 없었던 이상, 원고들이 이 사건 각 행위의 존재를 알게 되었음에도 이 사건 관련자들에 대하여 징계의결 요구를 하지 않았다고 하여 선량한 관리자의 주의의무를 게을리한 것으로 평가하기는 어렵다고 판단하였다.

3. 대법원의 판단

원심의 위와 같은 판단은 다음과 같은 이유에서 그대로 수긍하기 어렵다.

가. 이 사건 각 행위가 사립학교법 제61조 제1항 제1호에서 정한 징계사유에 해당하는지에 관한 판단

사립학교법 제55조 제1항에 의하여 사립학교 교원의 복무에 관하여 준용되는 국가공무원법 제56조는 사립학교 교원에 대하여 법령을 준수하고 성실히 직무를 수행할 의무를 부과하고 있고, 사립학교법 제61조 제1항은 "사립학교 교원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 때에는 해당 교원의 임용권자는 징계의결을 요구하여야 하고, 징계의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다."라고 규정하며, 제1호에서 '이 법과 그 밖의 교육 관계 법령을 위반하여 교원의 본분에 어긋나는 행위를 하였을 때'를 들고 있다.

그런데 이 사건 관련자들 중 교감인 소외 1은 사립학교 교원이므로, 소외 1이 사무직원인 소외 2, 소외 3과 함께 수사기관 등에 소외 4와 소외 5에 관한 비위사실 조회를 요청하여 회신을 받은 이 사건 각 행위가 「개인정보 보호법」 제15조 제1항을 위반하여 개인정보를 처리한 경우에 해당한다면, 이는 국가공무원법 제56조의 성실의무를 위반한 것으로서 사립학교법 제61조 제1항 제1호에서 정한 징계사유에 해당한다(대법원 2023. 6. 29. 선고 2023두31782 판결 참조).

그럼에도 원심은 판시와 같은 이유만으로 이 사건 각 행위가 「개인정보 보호법」 제15조 제1항을 위반한 행위에 해당하더라도 법령의 해석 여하에 따라 사립학교법 제61조 제1항 제1호의 징계사유에 해당하지 않는다고 볼 여지도 충분하다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 사립학교법 제61조 제1항 제1호에서 정한 징계사유에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

나. 원고들이 징계의결 요구 의무를 위반하였는지에 관한 판단

1) 사립학교법 제61조 제1항, 제64조, 제66조, 제70조의5에 따르면, 사립학교 교원 또는 사무직원이 징계사유에 해당할 때에는 해당 교원 또는 사무직원의 임용권자는 미리 충분한 조사를 한 후 관할 교원징계위원회 또는 징계위원회에 징계의결을 요구하여

야 하고, 해당 교원징계위원회 또는 징계위원회는 임용권자로부터 징계의결 요구가 있는 경우에 징계 여부 및 징계양정에 관하여 심의·의결을 하여야 하며, 임용권자는 원칙적으로 그 심의·의결 결과에 따라야 한다.

위와 같은 사립학교 교원 등에 대한 징계 관련 규정의 내용에다가 이러한 관련 규정의 입법취지가 임용권자의 자의적인 징계운영을 견제하려는 데 있는 점까지 보태어 보면, 사립학교 교원의 임용권자는 소속 교원의 구체적인 행위가 징계사유에 해당하는지 여부에 관하여 판단할 재량은 있지만, 충분한 조사를 거친 결과 그 행위가 징계사유에 해당하는 것이 명백한 경우에는 관할 교원징계위원회 또는 징계위원회에 징계의결을 요구할 의무가 있다고 보아야 한다(대법원 2007. 7. 12. 선고 2006도1390 판결 참조). 또한 앞서 살핀 입법취지 등에 비추어 보면, 사립학교 교원의 구체적인 행위가 징계사유에 해당한다고 의심할 만한 상당한 이유가 있음에도 불구하고 해당 교원의 임용권자가 충분한 조사를 거치지 않은 채 징계의결을 요구하지 않은 경우에는 위와 같은 법령상의 징계의결 요구 의무를 위반한 것으로 평가할 수 있다.

한편, 사립학교법 제19조 제1항은 "이사장은 학교법인을 대표하고 이 법과 정관에 규정된 직무를 수행하며 그 밖에 학교법인 내부의 사무를 총괄한다."라고 규정하고 있고, 사립학교법 제27조에 따라 준용되는 민법 제61조는 "이사는 선량한 관리자의 주의로 그 직무를 행하여야 한다."라고 규정하고 있다. 여기서 선량한 관리자의 주의라 함은 보통의 주의력을 가진 행위자가 구체적인 상황에서 통상 가져야 할 주의의 정도를 말하는 것이다(대법원 1985. 3. 26. 선고 84다카1923 판결 참조). 그러므로 학교법인의 이사장이 소속 교원의 징계혐의에 대하여 충분한 조사를 거친 결과 그 행위가 징계사유에 해당함이 분명해졌음에도 징계의결을 요구하지 않는다면, 이는 선량한 관리

자의 주의의무를 위반한 것으로 보아야 한다. 또한 사립학교 교원의 구체적인 행위가 징계사유에 해당한다고 의심할 만한 상당한 이유가 있음에도 불구하고 학교법인의 이사장이 충분한 조사를 거치지 않은 채 징계의결을 요구하지 않은 경우에도 위와 같은 선량한 관리자의 주의의무를 위반한 것으로 평가할 수 있다.

원심이 피고의 처분사유에 따라 원고 1 학교법인이 선량한 관리자의 주의의무를 부담한다는 전제에서 판시한 점은 적절치 않으나, 기록에 의하면 앞서 살펴본 바와 같이 원고 1 학교법인에 대한 피고의 처분사유는 원고 1 학교법인이 징계의결을 요구하지 않아 결과적으로 법령상 의무를 위반하였다는 취지로 이해된다. 따라서 이하에서는 원고 1 학교법인이 법령상의 징계의결 요구 의무를 위반하였는지 및 원고 1 학교법인 이사장인 원고 2가 징계의결 요구에 관한 선량한 관리자의 주의의무를 위반하였는지에 관하여 본다.

2) 원심판결 이유와 기록에 의하면, 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가) 소외 5는 2020. 6.경 수사기관 등이 이 사건 관련자들의 소외 5에 관한 비위 사실조사 협조 요청 공문에 대하여 회신을 보내온 것을 우연히 알게 되어 이 사건 학교 측에 문제를 제기하였다.

나) 원고 1 학교법인은 2020. 6. 30. 이 사건 학교장 직무대리인 소외 1의 전보 동의 및 △△△중학교장의 전보 제청에 따라 이 사건 관련자들 중 1명인 소외 3을 △△△중학교로 전보 발령하였다.

다) 원고 1 학교법인은 2020. 11. 2.경 수사기관으로부터 소외 5가 '원고 1 학교법인 이사장이 수사기관 등에 소외 5에 관한 비위사실조사 협조 요청을 한 것은 부당하다.'고 호소하고 있음을 통보받고, 2020. 11. 중순경 이 사건 관련자들 중 소외 1과

소외 2를 상대로 소외 5에 관한 비위사실 조회를 한 경위와 목적 등을 묻는 질의서를 보냈다. 위 질의서에는 '이 사건 학교장 직무대리인 소외 1은 2019. 10.에 직접 교원 소외 5에 대한 중징계를 제청하여 징계가 진행 중인 상황에서 놀랍게도 소외 5의 인권을 침해하는 비위사실 조회를 수사기관 등에 요청하였다.'라는 내용이 기재되어 있다.

라) 소외 1과 소외 2는 그 무렵 위 질의서에 대한 답변서를 작성하여 원고 1 학교법인에 제출하였는데, 이들이 작성한 답변서에는 '위 비위사실 조회는 소외 5에 대한 징계 처리 절차의 하나로서, 사립학교 교원 징계업무 표준 매뉴얼상 교원징계 제청서에 첨부하도록 되어 있는 비위사실조사서를 외부기관에 요청하여 회신 받는 것으로 잘못 알고 수사기관 등에 조회 요청을 하게 되었다.'라는 내용이 기재되어 있다.

3) 위와 같은 사실관계를 관련 법리에 비추어 살펴보면, 원고들이 적어도 이 사건 제2행위와 관련하여 소속 교원인 소외 1에 대하여 징계의결 요구를 하지 아니한 것은 사립학교 교원의 임용권자인 학교법인의 법령상 징계의결 요구 의무 및 학교법인 이사장의 선관주의의무를 위반한 것으로 평가할 여지가 크다. 그 이유는 다음과 같다.

가) 원고 1 학교법인이 이사장 명의로 소외 1과 소외 2에게 보낸 위 질의서 내용에 따르더라도, 원고들은 소외 5에 대한 중징계 제청이 이미 이루어져 징계절차가 진행 중인 상황에서 이 사건 관련자들이 수사기관 등에 소외 5에 관한 비위사실을 조회한 것은 그 필요성이 인정되지 않는 인권침해 소지가 있는 행위임을 인식하고 있었던 것으로 보인다.

나) 원고 1 학교법인은 소외 5가 자신에 관한 비위사실 조회 요청 사실과 관련하여 이 사건 학교 측에 문제제기를 한 직후 이 사건 관련자들 중 1명인 소외 3을 이 사건 학교와 지역적으로 떨어져 있는 △△△중학교로 전보 발령하였다. 이에 관하여 소

외 1은 소외 3의 개인 사정을 반영한 전보 발령으로 알고 있다고 진술한 반면, 소외 3은 갑작스런 전보 발령이었고 발령 사유도 듣지 못하였다는 입장이어서 서로 진술이 엇갈리고 있다.

다) 원고 1 학교법인은 소외 1과 소외 2를 상대로는 질의서를 보내어 이 사건 각 행위의 목적과 경위를 파악하려 한 반면에 소외 3을 상대로는 아무런 조사를 하지 않았다. 또한 소외 1과 소외 2는 소외 5에 관한 비위사실 조회 요청이 표준 매뉴얼에 따른 조치였다고 변명하였으므로, 원고들로서는 소외 5와 비슷한 시기에 징계처분을 받은 다른 교원들의 사례를 조사함으로써 위 변명에 타당성이 있는지 검증해 보았어야 함에도, 그러한 추가 조사에 나아가지 아니한 채 이 사건 제2행위가 단순한 행정착오에 기인한 것이라고 선불리 단정해 버렸다.

라) 이 사건 제2행위가 정보주체의 동의 또는 법률의 특별한 규정과 같은 「개인 정보 보호법」 제15조 제1항 각 호의 사유에 해당함이 없이 소외 5의 개인정보를 수집한 행위임이 인정될 경우, 이는 앞서 살펴본 바와 같이 사립학교법 제61조 제1항 제1호의 징계사유에 해당할 여지가 충분하다. 따라서 교원 소외 1의 임용권자인 원고 1 학교법인의 이사장인 원고 2가 통상 가져야 할 주의를 기울였다면 이 사건 제2행위가 사립학교법상의 징계사유에 해당할 여지가 상당하다는 점을 충분히 의심할 수 있었다고 보인다. 그런데 원고 2는 앞서 본 바와 같이 소외 3에 대한 조사를 누락하고, 비슷한 시기에 징계처분을 받은 다른 교원들에 관한 사례 조사를 생략하는 등 이 사건 제2행위 이후에도 계속하여 선량한 관리자의 주의를 기울여 직무를 행하지 않았다.

4) 그럼에도 원심은 판시와 같은 이유만으로 원고들이 이 사건 제2행위의 존재를 알게 되었음에도 이 사건 관련자들에 대하여 징계의결 요구를 하지 않은 것을 선량한

관리자의 주의의무 위반으로 평가하기는 어렵다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 학교법인의 징계의결 요구 의무 및 학교법인 이사장의 선관주의의무에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

4. 결론

나머지 상고이유에 관한 판단을 생략한 채 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	노태약
-----	-----	-----

	대법관	서경환
--	-----	-----

주심	대법관	신숙희
----	-----	-----

	대법관	마용주
--	-----	-----