

서울고등법원

제 15 민사부

판 결

사건 2005 나 108027 재임용거부처분무효확인등
원고, 항소인 겸 피항소인

황병순 (黃秉順)
소송대리인 변호사 황병일

피고, 피항소인 겸 항소인

학교법인 원석학원
경주시 충효동 191
대표자 이사장 김광택
소송대리인 법무법인 태평양
담당변호사 이정환, 남문기

제 1 심 판결 서울중앙지방법원 2005. 11. 18. 선고 2005 가합 64069 판결
변 론 종 결 2006. 4. 14.
판 결 선 고 2006. 4. 28.

주 문

1. 원고의 항소심에서의 청구취지 변경에 따라 제 1 심 판결을 아래와 같이 변경한다.

가. 피고가 1997. 8. 31. 원고에 대하여 한 재임용거부결정은 무효임을 확인한다.

나. 피고는 원고에게 100,000,000 원 및 이에 대하여 2006. 3. 24.부터 2006. 4. 28.까지는 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급하라.

다. 원고의 나머지 청구를 기각한다.

2. 소송의 총비용은 피고가 부담한다.

3. 위 제 1 항의 나.부분은 **가집행할 수 있다.**

청구취지 및 항소취지

1. 청구취지

선택적으로 피고가 1997. 8. 31. 원고에 대하여 한 재임용거부결정은 무효임을 확인한다는 판결, 또는 피고는 원고에게 1997. 9. 1. 그 소속 경주전문대학 조교수 재임용 계약에 관하여, 조교수 지위 회복을 원인으로 한 재임용결정의 의사표시를 하라는 판결 및 피고는 원고에게 100,000,000 원 및 이에 대한 2006. 3. 21.자 청구취지확장신청서 부분 송달일 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라(원고는 항소심에 이르러 선택적 청구로서 위 재임용거부결정 무효확인 청구부분을 추가하였고, 위 금원지급청구 부분의 청구취지를 확장하면서 지연손해금 부분은 일부 감축하였다).

2. 항소취지

가. 원고 : 제 1 심 판결 중 원고 패소부분을 취소하고, 피고는 원고에게 30,000,000 원 및 이에 대하여 2006. 3. 21.자 청구취지확장신청서 부분 송달일 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 비율로 계산한 돈을 지급하라(원고는 항소심에서 지연손해금 부분을 일부 감축하였다).

나. 피고 : 제 1 심 판결 중 피고 패소부분을 취소하고, 그 부분에 해당하는 원고의 청구를 기각한다.

이 유

1. 인정사실

아래 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나, 갑 제 1 호증 내지 갑 제 4 호증, 갑 제 9 호증의 1 내지 갑 제 14 호증, 갑 제 17 호증, 갑 제 23 호증, 을 제 1 호증 내지 을 제 8 호증의 2, 을 제 15 호증의 각 기재와 제 1 심 증인 윤혜진의 증언에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있다.

가. 사건의 경위

(1) 재임용거부 이전의 원고의 활동

(가) 원고는 피고 법인으로부터 1991. 9. 1.부터 피고 법인 산하 경주전문대학(1998. 6. 1. 서라벌대학교로 교명을 변경하였다, 이하, '경주전문

대학' 이라 한다) 유아교육과 전임강사로 임용되었다.

그 후 원고는 1995. 4. 1. 경주전문대학의 조교수로 승진하였고, 1995. 9. 1.부터 1997. 8. 31.까지를 임용기간(이하, ' 이 사건 임용기간' 이라 한다)으로 정하여 기간제 교원으로 근무하였다.

(나) 피고 법인은 1996. 4. 6. 및 1996. 4. 10. 2 회에 걸쳐 개최된 전체 교수회의에 불참하는 등 교원으로서의 성실의무 위반 등을 이유로 1996. 9. 30. 원고에 대하여 정직 3 개월의 징계처분(이하, ' 이 사건 정직' 이라 한다)을 하였다.

(다) 이에 원고는, 그가 불참한 위 각 교수회의는 피고 법인의 이사장 이기인의 사위인 김일윤의 선거운동을 위한 것으로, 원고가 이 사건 정직을 받게 된 것이 위와 같은 김일윤의 선거운동에 협조하지 아니한 것 때문이라고 판단하고, 1996. 10. 7. 대구지방검찰청 경주지청에 김일윤과 경주전문대학의 학장 정옥교가 공모하여 공직선거및선거부정방지법 제 85 조를 위반하였다는 내용으로 김일윤과 정옥교를 고발하였다. 이에 대하여 경주지청은 1996. 10. 11. 김일윤에 대하여는 정옥교와 부정선거운동을 공모한 사실이 없다는 이유로 ' 혐의없음' 결정을 하고, 정옥교에 대하여는 원고 등을 비롯한 여교수 8 명에게 김일윤의 지지를 부탁하는 사전선거운동을 한 사실만 인정하여 이를 기소유예하였으며, 나머지 원고 고발부분에 대하여 혐의없음 결정을 하였다.

(라) 한편 원고는 교육부 교원징계재심위원회에 이 사건 정직에 대한 재심을 청구하고, 대구지방법원 경주지원에 징계처분 효력정지가처분 신청을 하였다. 원고는 1996. 11. 23. 위 법원으로부터 이 사건 정직에 대하여 효력정지가처분 결정을 받았고, 1996. 12. 2. 위 위원회로부터 이 사건 정직을 감봉 3 월로 변경하는 결정을 받았다. 나아가 원고는 서울고등법원에 위 감봉 3 월의 징계처분취소를 구하는 소송을 제기하여 1997. 4. 3. 절차상의 하자를 이유로 위 감봉처분을 취소한다는 원고승소 판결을 선고받아, 그 무렵 확정되었다.

(마) 그러자 피고 법인은 1997. 4. 22. 원고에 대하여 검찰에 김일윤, 정옥교를 고발하였다는 사유로 징계해임(이하, ' 이 사건 징계해임' 이라 한다) 하였다. 이에 대해 원고는 서울지방법원 동부지원에 가처분신청을 하여 1997. 8. 8. 해임처분효력정지가처분 결정을 받았다. 원고는 1997. 8.경 위 법원에 97 가합 8432 호 해임처분무효확인 소를 제기하여, 1998. 8. 28. 위 법원으로부터 이 사건 징계해임의 무효확인과 함께 미지급 임금 및 위자료로 합계 20,666,666 원의 지급을 명하는 판결을 선

고받았다. 그 사유는 원고의 위 징계행위는 사립학교법 제 61 조 제 1 항 제 3 호가 정하는 징계사유인 ‘ 직무의 내외를 불문하고 교원으로서의 품위를 손상하는 행위를 한 때’ 에 해당하나, 이 사건 징계해임이 징계양정의 재량권을 일탈·남용하였다는 것이었다. 피고 법인의 항소로 제기된 서울고등법원은 98 나 49908 호 사건에서 원고의 위자료만을 10,000,000 원 정도 증액하여 위와 같은 취지의 판결이 선고되었으며, 위 판결은 2001. 6. 12. 대법원 99 다 27880 호로 상고기각 됨으로써 확정되었다.

(바) 원고는 서울지방법원 동부지원의 이 사건 정직 및 이 사건 징계해임에 대한 각 징계처분 효력정지가처분에도 불구하고 최초의 징계처분으로 1996. 9. 30. 이 사건 정직을 받은 후부터 계속하여 강의를 하지 못하는 등 사실상 교원으로서의 업무를 수행하지 못하였다. 또한 피고 법인은 원고에 대한 징계해임 과정에서 1997. 2. 24. 원고에게 징계처분이 확정될 때까지의 직위해제를 명하고 이를 이유로 1997 학년도 제 1 학기에도 원고에게 강의를 배정하지 아니하였으며, 1997. 4. 22. 원고를 징계해임하면서 원고의 연구실을 실습기자재실로 변경하였다.

(2) 원고에 대한 재임용 심사의 경과

(가) 경주전문대학은 1997. 8. 18. 제 4 차 교원인사위원회를 개최하여 재임용 대상 교원에 대한 기간제 임용제청에 대하여 심의하였다. 교원인사위원회는 그 결과 14 명의 재임용 대상 교원 중 원고를 제외하고 전임강사 이재필 등 나머지 13 명의 기간제 임용 제청에 동의한 반면, 원고에 대하여는 필수조건인 연구실적 및 연수실적이 전혀 없고, 교원업적평점이 13 점에 불과하여 기준에 미달한다는 이유로 원고를 기간제 임용 제청 동의 대상에서 제외하기로 의결하였다. 또한 5 명의 승진임용 대상 교원 중 전임강사 오창섭, 이재필, 김충정에 대하여는 연구실적이 부족하여 승진 자격요건에 미달한다는 사유로 부적격자로 판정한 후, 과거에는 9. 초순경 소집되던 교원인사위원회가 앞당겨 소집된 점을 감안하여 위 교원들이 연구실적을 1997. 8. 30.까지 제출하는 것을 조건으로 승진 임용 제청에 동의하였다.

(나) 경주전문대학은 1997. 8. 18. 위 인사위원회의 심사 결과에 따라 피고 법인의 이사장에게 원고의 해임발령을 제청하였다. 이에 피고 법인은 1997. 8. 29. 이사회를 개최하여 원고를 제외한 13 명의 재임용대상 교

원에 대한 기간제 임용안을 가결하고, 위 인사위원회에서 기간제 임용 제청 동의를 얻지 못하여 해임발령이 제청된 원고의 면직을 의결하였다.

(다) 피고 법인은 1997. 8. 30. 원고에게, 피고 법인의 교원 인사위원회에서 재임용이 거부되어 1997. 8. 31. 임용기간 만료를 사유로 1997. 9 1.자로 당연면직된다고 통보하였다(이하, 위 임기만료 통보를 ‘이 사건 재임용거부결정’이라 한다).

(라) 한편, 원고는 이 사건 임용기간 동안 1996. 6.경 ‘한국 영·유아보육의 현황과 과제’라는 논문을 동국대학교 지역정책연구소가 발간하는 ‘지역발전연구’에 발표하고, 1997. 6.경 ‘지방자치단체의 영유아 복지 서비스에 관한 연구-경기도 안산시 사례를 중심으로’라는 논문을 한국영유아보육학회가 발간하는 ‘한국영유아보육학’에 발표하는 등 2건의 논문을 발표하여 연구활동을 하였다. 원고는 1995. 8. 8.부터 이틀간 한국 어린이 육영회가 주최하는 ‘유아교육교사 워크숍 [유아를 위한 과학활동]’ 과정을, 1996. 1. 11.부터 사흘간 한국전문대학 유아교육과 교수협의회가 주최하는 한국전문대학유아교육과 교육연수회 및 학술대회 ‘유아교육 개혁의 방향과 과제’ 과정을, 1995. 8. 4.부터 이틀간 대한유치원교육협의회가 주최하는 교사 하기강습회 ‘3·4세 유아교육 프로그램의 이론과 실제’ 과정을 각 이수하는 등 3건의 대외활동을 통하여 현장연수를 하였다. 그러나 원고는 1997. 8.경 시행된 재임용 심사 당시 피고 법인으로부터 그 심사와 관련한 연구실적 등의 자료를 제출하라는 통지를 받지 못하여 위와 같은 연구실적 및 현장연수에 관한 증빙자료를 제출하지 못하였다. 또한 피고는 원고에게 원고의 1995 년도와 1996 년도에 실시한 교원업적평가의 결과를 통보하지도 아니하였다.

2. 이 사건 재임용거부결정의 무효확인 청구

가. 원고의 주장

피고 법인은 원고에 대하여 합리적인 기준에 의한 정당한 평가를 하였을 경우 재임용을 거부할 수 없음에도 불구하고, 원고가 피고 법인의 설립자 겸 이사장인 김일윤의 국회의원 선거에 비협조적으로 활동한 것에 대한 보복적 조치로 이 사건 재임용거부결정을 하였다. 또한 이 사건 재임용거부결정은 법원에서 내려진 징계처분의 효력정지가처분 결정까지 무시하면서 원고의 근로제공 자체를 거부하여 재임용 심사를 받을 기회를 박탈하였고, 원고에

대한 징계처분 과정에서 재임용심사를 받을 기회를 부여하지 아니한 상태에서 이루어진 것이다. 따라서 이 사건 재임용거부결정은 객관적인 기준과 합리성이 결여되어 있을 뿐만 아니라, 공정한 절차를 준수하지도 않았으므로 무효이다.

나. 판단

(1) 원고의 이 사건 임용기간 만료시점에 적용되는 구 사립학교법(2005. 1. 27. 법률 제 7352 호로 개정되기 전의 법률) 하에서도 헌법 제 31 조 제 6 항이 정한 교원지위법정주의와의 관계상 임기가 만료된 교원은 "재임용을 받을 권리 내지 기대권"을 가진다고는 할 수 없지만 적어도 학교법인으로부터 재임용 여부에 관하여 "합리적인 기준과 정당한 평가에 의한 심사를 받을 권리"를 가진다고 보아야 한다{헌법재판소 2003. 12. 18. 선고 2002 헌바 14, 32(병합)결정 등 참조}. 그렇다면, 위 인정사실과 같이 사립대학 교수로 근무하다가 임용기간이 만료되어 이 사건 재임용거부결정을 받은 원고로서는 재임용 여부에 관하여 합리적인 기준에 따라 공정한 심사를 받을 권리를 가진다 할 것이므로, 사립학교 교원인 원고의 법률관계에 영향을 주는 이 사건 재임용거부결정의 효력 여부에 관하여 다툼이 있는 이 사건에서 그 무효확인을 구할 소의 이익이 있다(대법원 2006. 3. 24. 2005 다 37024 판결 등 참조).

(2) 이 사건 재임용거부결정의 무효 여부

(가) 원고의 재임용 여부에 대한 1997. 8. 18.자 경주전문대학 인사위원회에서 원고의 재임용 제청 동의가 거부된 사유는 필수조건인 책임실적이 전무하고 1995 년도와 1996 년도의 교원업적 평점 또한 그 기준에 미달되었다는 것이다. 그런데 이 사건 재임용거부결정 당시 적용되던 경주전문대학교의 기간제 교원 재임용에 관한 기준과 절차에 관한 규정으로는 피고 법인의 정관과 경주전문대학 교원인사규정(이하, '인사규정'이라 한다) 및 경주전문대학 교원업적평가규정(1995. 3. 1. 시행된 것, 이하, '교원업적평가규정'이라 한다)을 들 수 있다. 피고 법인의 정관 제 48 조에 의하면, 재임용의 기준으로서 임용기간 중의 연구실적 및 학회활동과 학생에 대한 교수, 연구 및 생활지도에 대한 능력과 실적, 교육관계 법령 준수 및 기타 교원으로서의 품위유지를 들고 있다. 이를 구체화한 인사규정 제 30 조 제 1 항과 제 34 조 제 2 호에 의하면, 원고와 같은 조교수의 기간제 교원이 재임용되려면 교원업적평점이 65 점 이상이고, 책임실적으로서 임용기간 내에 100% 이상의 연구

실적이 있어야 한다고 규정하고 있으며, 교원업적평가규정은 위 교원업적평가의 구체적인 기준 및 절차를 규정하고 있다. 피고 법인의 위 각 규정들은 사립학교법이 정하는 기간임용제의 취지에 부합하는 기준으로서 일응 합리적인 기준이라 할 것이다. 이를 기준으로 이 사건 재임용거부결정의 유효 여부를 보기로 한다. 피고 법인의 정관 및 인사규정과 교원업적평가규정 중 주요 내용은 별지 ‘관련 규정’ 기재와 같다.

(나) 절차적인 면

① 원고는 이 사건 임용기간 내에 원고 1인 명의로 논문 2편을 발표하여 위 책임실적을 달성하였다. 그러나 재임용 심사 당시 원고는 직위해제로 인하여 경주전문대학에 근무하지 아니하였던 상태였고, 피고 법인으로부터 재임용심사에 관하여서나 연구 실적 등을 제출하라는 등의 통지를 전혀 받지 못하여, 그동안의 연구실적과 현장연수실적을 제출하지 못하였다.

이에 대하여 피고 법인은 경주전문대학 소속 교원들은 별다른 통지 없이 매 학년도말 실적자료를 제출하고 있다고 주장한다. 그러나 피고 법인의 정관 제 48 조에 의하면 인사위원회가 임용기간이 만료되는 교원에 대하여 재임용의 임명 제청 동의를 하는 경우 ‘전 임용기간’ 중의 연구실적 및 학회활동과 학생에 대한 교수, 연구 및 생활지도에 대한 능력과 실적, 교육관계 법령 준수 및 기타 교원으로서의 품위유지를 참작하도록 하고 있다. 이에 따른 인사규정 제 34 조 제 2 항도 ‘임용기간 동안’의 일정한 연구실적을 책임실적으로 갖추어야 하도록 규정되어 있다. 위 각 규정에 의하면, 피고 법인은 경주전문대학 기간제 교원 재임용심사를 하면서 최소한 매년말 평가되는 교원업적평가와는 별도로 심사대상이 되는 교원의 임용기간(원고의 이 사건 임용기간은 1995. 9. 1.부터 1997. 8. 31.까지이다) 동안 연구실적을 제출받기 위한 절차를 이행하여야 할 것이다. 1997. 8. 18.자 경주전문대학 교원인사위원회에서도 1997. 10. 1.자 승진임용 제청 동의에 대한 것이기는 하나, 오창섭, 이재필, 김충정에 대하여 책임실적을 채우기 위한 연구실적을 제출할 수 있는 기회를 부여하고 있다(책임실적의 경우 기간제 임용은 임용기간 내에, 승진임용은 최근 승진최저 소요년수 내에 각 발표한 일정 연구실적을 요구하고 있다). 위 각 사정을 종합하여 보면, 피고 법인의 위 주장과 달리 피고 법인은 당해 교원의 임용기간 동안의 연구실적을 제출받기 위하여 사전 통지 등의 절차를 이행하였어야 함에도 불구하고, 원고에 대하여 이러한 절차를 이행하지 아니한 것이다.

② 교원업적 평점과 관련한 절차에 관하여서 보면, 교원업적평가규정 제 7 조에 의하면, 평가대상자인 교원은 교원업적평가에 관한 심사결과를 통보받

은 후 5 일 이내에 교원업적평가위원회에 재심을 요청할 수 있도록 규정하고, 재심을 요구하는 경우 소명자료를 제출할 수 있는 기회를 부여하고 있다. 이에 의하면 교원에게는 교원업적평점에 대한 결과를 통보받을 권리와 그에 불복할 수 있는 기회를 부여하고 있다 할 것인데, 원고는 이 사건 재임용거부결정의 근거가 된 1995 년도와 1996 년도의 교원업적평점에 대한 결과를 통보받지 못하였고, 따라서 이에 대하여 불복할 수도 없었다.

③ 결국 피고 법인은 원고에 대한 재임용심사시 필요한 절차를 제대로 거치지 않았던 것으로 보여진다.

(다) 실제적인 면

① 피고 법인은 조교수인 원고가 기간제 재임용에 필요한 교원업적 평점 65 점에 미달하였다는 증거로, 항소심에서 을 제 12 호증의 1, 2(각 교원업적 평가보고)를 제출하고 있다.

위 을 제 12 호증의 1, 2 의 각 기재에 의하면, 원고가 1995 학년도 말에 평가된 교원업적 평점에서 41.4 점을, 1996 학년도 말에 평가된 교원업적 평점에서는 ‘상벌’ 항목에서 -15 점이 기록되어 있는 외에 다른 교육과 연구, 복무, 봉사 부분은 공란으로 되어 있어 결국 -15 점만을 얻은 것을 알 수 있다. 그러나 갑 제 23 호증의 기재에 의하면, 피고 법인은 경주전문대학의 다른 교원으로서 전임강사인 변원우에 대하여 교육, 연구 및 창작, 봉사 및 기타 항목으로 나누어 평정을 한 결과 재임용에 필요한 170 점(500 점을 만점으로 한다)에 미달하기는 하지만 165 점을 얻었음에도 불구하고, 을 제 12 호증의 2 에는 변원우에 대하여 원고와 마찬가지로 상벌 이외에 다른 란은 공란으로 기재하고 있다. 또한 예컨대, 1997. 8. 18. 개최된 경주전문대학의 교원인사위원회에서 전임강사 이재필은 승진임용의 요건 중 교원업적평점의 요건은 충족되었음을 전제로 하여 필수조건인 책임실적의 부족을 사유로 조건부 승진임용 제청 동의가 이루어진 것으로 되어 있다.

그러나 위 을 12 호증의 1, 2 의 기재상 이재필은 교원업적 평점이 1995 년도에 67.0 점이고, 1996 년도에 58.2 점으로, 평균 62.6 점에 불과하여 전임강사가 조교수로 승진하는데 필요한 65 점의 교원업적 평점을 얻지 못한 것으로 기재되어 있다. 위 각 점에 비추어 피고 법인 제출의 을 제 12 호증의 1, 2 는 믿을 수 없다.

② 원고의 이 사건 임용기간 중 연구실적 및 학회활동은 앞서 본 바와 같이 재임용의 기준을 충분히 충족하고 있다 할 것이다. 이를 제외한 나머지 부분에 관하여 보건대, 원고는 1991. 9.경 2 년 기간의 전임강사로 임용된 이후 있는 2 번의 재임용심사를 모두 통과하였고, 1995. 4. 1. 조교수로 승진

하였는데, 그 이후에 다리 특별한 자료가 발견되지 아니한 이 사건에서 원고가 이전과는 달리 교수로서 학생교육이나 연구 내지 학생지도 등을 소홀히 한 것으로 보기 어렵다(인사규정상 조교수의 승진임용 및 조교수인 기간제 교원의 재임용에 필요한 교원업적 평점은 동일하게 65 점이다).

③ 그리고 앞서 살펴본 바에 의하면, 원고가 이 사건 임용기간 동안 피고 법인으로부터 이 사건 징계해임을 받았으나 법원에 의하여 이 사건 징계해임이 무효라고 확인되었으므로, 해임을 사유로 하는 교원업적평가규정 제 11 조 및 <별표 4> ‘봉사 및 기타 업적 평가항목 및 평점’ 중 ‘상벌’에 따른 감점을 할 수는 없다. 또한 이 사건 정직이 이루어질 무렵부터 원고와 피고 법인은 분쟁 상태에 있었다 할 것인데, 피고 법인이 원고에 대하여 내린 이 사건 징계해임의 처분시 원고의 교원으로서의 품위유지 의무 위반의 점만을 징계사유로 들고 있을 뿐이고, 다른 사유를 든 바도 없다. 비록 이 사건 징계해임과 관련하여 원고에게 고발과 관련하여 교원으로서의 품위유지 의무 위반의 점이 일부 인정된다고 하더라도 이에 관한 각 법원의 판결에서 보는 바와 같이 고발에 이르게 된 경위 및 고발한 내용이 상당부분 사실로 인정된 점과 이 문제가 교수 본연의 임무인 연구와 학생지도 및 교수에 관련된 것이 아니라 사학재단의 이사장과의 갈등에 기한 것인 점, 특히 위 사유는 교원업적평가규정 제 9 조 및 <별표 2> ‘교육영역 항목별 평정요소 및 기준’ 중 ‘교원의 인격과 자질’과 관련되는 것으로 총 100 점 중 2 점의 배점을 가지는 것에 불과한 점 등에 비추어 그 위반의 정도가 그리 중하다고 볼 수 없어, 그 점만으로 재임용 거부 사유가 될 수 없다.

④ 원고는 피고 법인의 감봉 및 직위해제 처분으로 인하여 이 사건 정직이 내려진 1996. 9. 30. 이후 이 사건 재임용거부결정까지 약 11 개월 간 전혀 강의를 하지 못하는 등 교원으로 근무하지 못하여 교원업적을 쌓을 수 없었다. 그런데 위 감봉의 징계처분 및 직위해제에 이은 이 사건 징계해임은 모두 무효임이 확인되었을 뿐만 아니라, 법원으로부터 위 각 징계처분 효력정지가처분이 내려져 있었으나, 피고 법인이 원고에게 강의를 배정받지 아니한 것에 기인한 것이다. 피고 법인이 위 각 징계처분 효력정지가처분을 따르지 못한 것이 학생들의 수업권 등을 위한 부득이한 조치였다고 하더라도, 이는 피고 법인측의 사정에 기인한 것이다. 따라서 원고에 대한 이 사건 임용기간 중 1996. 9. 30. 이후의 기간의 교원업적평가는 교원업적평가규정 제 12 조 제 1 항, 제 2 항이 정하는 ‘연구년, 장기해외연수 등의 사유로 평가가 이루어지지 않는 경우’에 준하여 이 사건 임용기간 중 업무를 수행할 수 있었던 1995. 9. 1.부터 1996. 9. 29.까지 기간 동안의 교원업적평점을 적용하는 것이 상당하다.

⑤ 사립학교법상 규정된 기간임용제는 정년보장으로 인한 대학교원의 무

사안일을 타파하고 학문연구를 고취하며 우수한 교원을 확보하여 대학교육의 질을 향상시킨다는 입법목적을 가진 것이다. 그러나 이는 사학재단에 비판적인 교원을 배제하거나 기타 임면권자 개인의 주관적 목적을 달성하기 위하여 악용될 위험성이 다분히 존재하고 자의적 운영으로 인한 문제가 빈번히 발생하였다. 이에 교육부에서 각 대학에 대학교원 기간제 임용심사 제도 개선방안을 시달하였고, 대학들도 자체규정에 의하여 재임용 심사에 관한 일련의 규정들을 마련하고 있으며, 위와 같은 기준에 따라 재임용 심사를 받을 경우 임용기간이 만료된 교수들의 거의 대부분이 재임용되고 있는 실정이다. 이 사건 재임용거부결정 당시에도 원고를 제외한 4 명의 조교수와 3 명의 전임강사를 포함하여 13 명의 기간제 교원 모두가 재임용되었다.

⑥ 결국 위에서 살펴 본 각 사정을 종합하면, 원고는 이 사건 재임용거부결정 당시 적용된 피고 법인의 정관과 인사규정 및 교원업적평가규정 등 재임용 관련 심사기준에 의한 정당한 평가를 받지 못하였으므로, 원고에 대한 피고 법인의 이 사건 재임용거부결정은 그 실제적인 면에 있어서도 불합리한 기준에 따라 내려진 자의적인 결정으로 보인다.

(라) 따라서 이 사건 재임용거부결정은 합리적인 절차나 재임용거부사유를 갖추지 못하였으므로 무효이다.

3. 손해배상 청구

가. 원고의 주장

원고는, 이 사건 재임용거부결정이 불법행위에 해당한다고 주장하면서, 임금 상당 손해배상으로 100,000,000 원의 지급을 구한다.

나. 판단

(1) 구 사립학교법 하에서도 임기가 만료된 사립학교 교원은 합리적인 기준과 정당한 평가에 의한 심사를 받을 권리를 가진다고 할 것이므로, 그 당시 적용되는 재임용 심사 기준이 합리적이고, 그러한 재임용 심사 기준에 따라 적법한 재임용 심사를 받았더라면 재임용을 받을 수 있었던 사립학교 교원이 위법하게 재임용을 거부당하였다면, 그러한 재임용 거부결정이 불법행위에 해당함을 이유로 임금 상당의 손해배상을 구할 수 있다(대법원 2006. 3. 9. 선고 [2003재다262 판결](#) 등 참고).

(2) 앞서 살펴본 바에 의하면, 원고는 이 사건 재임용거부결정 당시 피고

법인의 정관이나 인사규정 및 교원업적평가규정 등을 기준으로 하여 재임용에 요구되는 교원업적평점이나 책임실적을 모두 갖추어 재임용을 받을 수 있었다. 그럼에도 피고 법인은 재임용 여부를 결정할 때에 원고에 대하여 절차적인 면이나 실체적인 면에서 부당하게 평가한 결과 위법하게 재임용을 거부하였다. 따라서 이 사건 재임용거부결정은 불법행위에 해당한다. 원고가 이 사건 재임용거부결정을 받기 이전에 이 사건 해임을 당하였으나, 법원으로부터 이 사건 해임의 무효확인이 내려진 이후에도 원고는 이 사건 재임용거부결정에 의하여 피고 법인의 경주전문대학 교원으로 근무할 수 없었던 점을 고려하면, 이 사건 재임용거부결정은 이 사건 해임과는 별도의 불법행위를 구성한다 할 것이다.

(3) 나아가 피고 법인은 원고에 대하여 임금 상당의 손해배상을 하여야 할 것인바, 그 손해배상의 액수에 관하여 살펴본다. 갑 제 1 호증, 갑 제 2 호증, 갑 제 5 호증의 1, 2, 갑 제 16 호증의 1, 2,의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 이 사건 재임용거부결정 당시 피고 법인으로부터 최소한 월 평균 1,500,000 원 이상의 임금을 지급받은 사실을 인정할 수 있다.

따라서, 피고 법인은 원고가 이 사건 재임용거부결정으로 근무할 수 없었던 기간인 1997. 9. 1.부터 항소심 변론종결일인 2006. 4. 14.까지 발생한 임금 합계액 이내로서, 원고가 구하는 100,000,000 원 및 이에 대하여 2006. 3. 21.자 청구취지 확장신청서가 피고 법인에게 송달된 다음날인 2006. 3. 24.부터 피고가 이행의무의 존부 및 범위에 관하여 다투는 것이 상당하다고 인정되는 이 판결 선고일인 2006. 4. 28.까지는 「민법」이 정한 연 5%의, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 「소송촉진 등에 관한 특례법」이 정한 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급할 의무가 있다.

4. 결론

그렇다면 피고 법인의 원고에 대한 이 사건 재임용거부결정은 무효임을 확인하고, 피고 법인은 원고에게 손해배상금 100,000,000 원 및 이에 대하여 2006. 3. 24.부터 2006. 4. 28.까지는 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지는 연 20%의 각 비율로 계산한 돈을 지급할 의무가 있다.

원고의 이 사건 청구는 위 인정 범위 내에서 이유 있어 이를 인용하고, 나머지 청구는 이유 없어 이를 기각할 것인바, 원고의 항소심에서의 청구취지 확장 및 선택적 청구 추가에 따라 제 1 심 판결은 이와 결론을 달리하게 되었으므로, 제 1 심 판결을 위와 같이 변경하기로 하여 주문과 같이 판결한다.

재판장	판사	김병운	_____
	판사	김연하	_____
	판사	박순영	_____

관련 규정

[구 사립학교법(1999. 8. 31. 법률 제 6004 호로 개정되기 전의 것)]

제 53 조의 2 (학교의 장이 아닌 교원의 임면) ③ 대학교육기관의 교원은 당해 학교법인의 정관이 정하는 바에 따라 기간을 정하여 임면할 수 있다. 이 경우 국□공립대학의 교원에게

적용되는 임용기관에 관한 규정을 준용한다.-헌법재판소 2003. 12. 18. 2002 헌바 14, 32(병합) 결정으로 헌법불합치결정

[피고 법인의 정관(을 제 1 호증)]

제 47 조 (교원인사위원회 설치) 교원(학교의 장을 제외한다)의 인사에 관한 중요사항을 심의하게 하기 위하여 당해 학교에 교원인사위원회(이하 “인사위원회”라 한다)를 둔다.

제 48 조 (인사위원회의 기능) ① 인사위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 대학 교육기관의 장이 교수, 부교수, 조교수, 전임강사, 조교를 임면제청하고자 할 때의 임면제청 동의에 관한 사항

② 인사위원회가 제 39 조 제②항의 규정에 의하여 임용기간이 만료되는 교원에 대하여 제①항의 규정에 의한 임명의 동의를 함에 있어서 전임용 기간 중의 다음 사항을 참작하여야 한다.

1. 연구실적 및 전문영역의 학회 활동
2. 학생의 교수, 연구 및 생활지도에 대한 능력과 실적
3. 교육관계 법령의 준수 및 기타 교원으로서의 품위유지

[경주전문대학 교원 인사규정(을 제 2 호증)]

제 5 조 (교원업적평가)

① 교육의 질적 향상을 위한 방안으로 교원의 교육, 연구, 봉사활동복무 등에 대한 업적을 별표 1 에 의하여 종합평가를 실시한다.

② 교원의 전향 업적평가는 매학년도말에 등급별 상대평가(A.4 : B.3 : C.2 : D.1)를 원칙으로 하며, 임용기간동안 평균하여 산정한다.

제 11 조 (임용기간) 교원의 임용은 다음과 같이 기간을 정하여 임용한다.

3. 조교수 : 2년

제 24 조 (승진임용요건) ① 승진심사는 기본적으로 승진소요기간과 제 5 조에 의한 교원업적 평점이 전임강사에서 조교수는 65 점, 조교수에서 부교수는 70 점, 부교수에서 교수는 72 점 이상을 득하고 연구실적, 현장연수를 달성한 교원을 대상으로 한다.

② 제 ①의 규정에 의한 승진대상 교원에 대하여는 인사위원회의 심사를 거쳐 임용기간 만료 1 개월전에 승진임용 제청을 하여야 한다.

제 28 조 (임용기간) 임용기간은 제 11 조 신규임용의 경우와 같다.

제 30 조 (기간제 임용요건) ① 교원으로 재임용되려면 제 5 조에 의한 교원업적 평점이 전임강사 60 점, 조교수 65 점, 부교수 70 점, 교수 72 점을 득하고 연구실적, 현장연수를 달성하여야 한다.

② 제①항의 규정에 의한 기간제임용대상 교원에 대하여는 인사위원회의 심사를 거쳐 임용기간 만료 1 개월 전에 재차 기간제 임용 제청을 하여야 하고 기준점수에 미달되는 교원에게도 1 개월 전에 해임제청을 하여야 한다.

제 34 조 (책임실적) 전임강사 이상의 교원을 임용할 때는 다음과 같은 연구실적이 있어야 한다.

1. 승진임용 : 최근 승진최저 소요년수내에 발표된 200% 이상의 연구실적
2. 기간제임용 : 임용기간내에 전임강사-100% 이상, 조교수 - 100% 이상

제 36 조 (실적물의 환산율) ① 연구실적물의 환산율은 다음과 같다.

1. 1인 연구 또는 편찬 : 100% 인정

[경주전문대학 교원업적평가규정(을 제 15 호증, 1995. 3. 1.시행)]

제 1 조 (목적) 이 규정은 교수의 기본적 책무수행에 관한 업적을 합리적이고 공정하게 평가 규정함으로써 평가결과를 교원의 재임용, 승진임용, 정년보장, 심사 및 인사행정 등의 기초 자료로 활용하여 본 대학의 교육여건 조성과 교육, 연구의 질적 향상을 도모함을 목적으로 한다.

제 3 조 (업적의 구분) 교원의 업적(이하 ‘업적’이라 한다)은 교육, 연구 및 창작 활동, 교내의 봉사 및 기타 업적의 세 가지 영역으로 구분한다.

제 4 조 (평가시기 및 절차) ① 교원의 업적평가는 매학년도 종료 1 개월 전에 당해학년도 업적에 대하여 평가함을 원칙으로 한다. 다만 필요시 학교종로 1 개월전에 실시한다.

② 교원의 본인의 업적내역서 및 이를 증빙할 수 있는 서류를 첨부하여 매학년도 종료 45 일 이내에 기획실장에게 제출하여야 한다. 업적내역서는 진실하고 성실하게 기록하여야 하며, 만약 허위사실이 발견된 경우 평점을 0 점으로 처리한다.

③ 교원업적평가위원회(이하 ‘위원회’라 한다)에서는 이 규정에 의거 업적내역서와 증빙서류를 평가하고 심의한다.

⑤ 교원업적평가는 별지서식 교원업적평가표의 평가항목에 따라 교육자로서의 기본적 자질은 학장, 강의 능력 및 실적은 교무부장, 연구 및 창작 실적은 도서관장, 학생 지도능력 및 실적은 학생부장, 산학협동실적은 실습부장, 근무 및 복무기강과 교내의 봉사활동은 학장이, 상벌은 기획실장이 평가한다.

제 7 조 (이의신청 및 처리) ① 심사결과에 이의가 있는 경우에는 위원회에 재심을 요청할 수 있으며, 교원업적평가위원회는 이를 재심하여야 한다.

② 이의신청은 심사결과를 통보받은 후 5 일 이내에 한하며, 위원회는 본인의 소명자료를 검토한 후 재심결과를 본인에게 통보하여야 한다.

제 8 조 (교원업적평가 영역별 배점) ① 교원업적평가의 평가영역별 배점은 <별표 1> 과 같다.

제 9 조 (교육업적평가) ① 교육업적의 평가영역은 교육자로서의 자질, 강의능력 및 실적(이상 ‘교무’라고 함), 학생지도 실적, 산학협동실적으로 구분한다.

② 교육업적에 대한 세부적인 평가항목과 평점은 <별표 2> 와 같다.

제 10 조 (연구 및 창작 업적평가) ① 연구 및 창작활동의 평가영역은 논문, 저서, 역서, 학술발표, 외부연구 수탁, 특허, 문학작품, 미술 및 사진, 설계, 체육 등으로 구분한다.

교직원	2	2	1.5	1	0.5	0	
인간관계	2	2	1.5	1	0.5	0	
학과운영의 협동성	2	2	1.5	1	0.5	0	
교원의 인격과 자질	2	2	1.5	1	0.5	0	
대학교육방침에의 적응성	2	2	1.5	1	0.5	0	
계	10						

〈별표 3〉 연구 및 창작 업적 평가항목 및 평점

	평정요소	평점	비 고
논 문	전국 학술 전문지	120	자체 논문집은 당해 직급에서 2 회로 제한
	지방 일반 학술 전문지(대학논문집)	100	
	기타 학술 논문집	80	

〈별표 4〉 봉사 및 기타 업적 평가항목 및 평점

(3-3) 상벌

평 정 요 소	평가항목	배 점	평 점	비 고
징계	중징계 (정직, 해임)	15	학 장	
	경징계 (견책, 감봉)	10	교무부장	
	경고	건당 3	학생부장	
	시말서(사유서), 경위서	각서, 건당 2	실습부장	