



본 판결서는 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다. 본 판결서를 이용하여 사건관계인의 명예나 생활의 평온을 해하는 행위는 관련 법령에 따라 금지됩니다. 비실명처리일자 : 2023-04-12

## 대 법 원

### 제 3 부

### 판 결

사 건 2021다226886 파면무효확인 소  
원고, 피상고인 A  
소송대리인 변호사 김찬겸  
피고, 상고인 학교법인 B  
소송대리인 법무법인 위너스  
담당변호사 곽병철, 손교명, 황건수  
원 심 판 결 부산고등법원 2021. 4. 7. 선고 2020나55285 판결  
판 결 선 고 2023. 3. 30.

## 주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 부산고등법원에 환송한다.

## 이 유

상고이유를 판단한다.

### 1. 사건의 경위와 원심의 판단

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



1) 피고는 2018. 6. 18. 원고가 비위를 저질러 피고 복무규정과 피고 임직원 행동강령 등을 위반하였고 이는 피고 인사규정에서 정한 징계사유에 해당한다는 이유로 원고에 대하여 파면처분(이하 '이 사건 파면처분'이라고 한다)을 하였다.

2) 원심이 인정한 적법한 징계사유를 정리하면 다음과 같다.

가) 성희롱·성추행 가해자인 C 사건과 관련한 2차 가해(이하 '이 사건 1 징계사유'라 한다)

① 2018. 4. 6. 피해자인 D에게 "내가 아는 C위원님은 그럴 사람이 아닌데."라고 말하였다.

② 2018. 4. 13. 산학협력처에 방송사 기자들이 방문하였을 때 "왜 그렇게 일을 크게 만들어."라고 말하였다.

③ 2018. 4. 12. 피해자 E, F, G에게 "근로기준법 개정으로 2년 동안 사용 가능한 연차가 26일이니, 기 부여한 연차 15일 중에 4일을 지우겠다."라는 등의 말을 한 후 실제로 연차 중 4일을 삭제하였다가 2018. 4. 16. 연차를 회복시켰는데 그 과정에서 함께 연차가 변경되어야 할 H의 연차는 변동이 없었다.

나) 성희롱(이하 '이 사건 2 징계사유'라 한다)

2017년 어느 토요일, G, F에게 "내가 어떤 여성을 만나서 키스를 몇 시간 하였는지 아느냐.", "어느 유부녀를 만나서 성관계를 8번 했다.", "여자친구가 이쁜이 수술을 했는데 좋다. I씨도 결혼하면 한다.", "중국 유학생할 중 외국인 여자들과 잠자리를 가졌다.", "어릴 적 엄마친구에게 성폭행을 당해서 어릴 적 상처가 있다.", "아이를 좋아하지 않아서 사귀던 여자가 낙태를 했다."라는 이야기를 하였다.

다) 산학협력처 산단운영직 채용비위(이하 '이 사건 3 징계사유'라 한다)



H의 경력점수를 15.8점만 인정하여야 하나, 근거 없이 준경력(장교복무) 28개월을 '공공기관' 근무경력으로 인정하여 20점을 부여하였다.

나. 원심은, 이 사건 1 징계사유 중 ①, ②발언은 직접적인 성희롱 행위에 비하여 상대적으로 그 비위의 정도가 약한 것으로 볼 수 있고 이 사건 1 징계사유 중 ③행위에 대해서는 원고가 그로부터 수일 이내에 회복조치를 취하였으며 이 사건 2 징계사유와 관련하여 원고가 반복적인 성희롱 행위를 하였던 것으로 보이지 않고 이 사건 3 징계사유에 대해서는 군 장교 복무경력과 공공기관 근무경력 사이에 일정부분 유사성을 인정할 여지가 있는 점 등 고려할 사정이 있으며 원고가 장기간 근무하면서 이 사건 이전까지 별다른 징계를 받은 전력이 없다는 점 등을 이유로, 이 사건 파면처분은 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 일탈·남용한 경우에 해당하여 무효라고 판단하였다.

## 2. 대법원의 판단

### 가. 관련 법리

징계처분을 하는 경우에 어떠한 처분을 할 것인지는 원칙적으로 징계권자의 재량에 맡겨져 있다. 그러므로 그 징계처분이 위법하다고 하기 위해서는 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되어야 한다(대법원 2012. 9. 27. 선고 2010다99279 판결 등 참조). 그리고 징계권자가 내부적인 징계양정 기준을 정하고 그에 따라 징계처분을 하였다면 정해진 징계양정 기준이 합리성이 없다는 등의 특별한 사정이 없는 한 해당 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃었다고 선불리 단정하여서는 안 된다(대법원 2014. 11. 27. 선고 2011다41420 판결, 대법원 2019. 12. 24. 선고 2019두48684 판결 등 참조).



한편, 징계처분 가운데 징계파면은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에 이루어져야 한다. 사회통념상 해당 근로자와 고용관계를 계속할 수 없을 정도에 이르렀는지 여부는 해당 사용자의 사업 목적과 성격, 사업장의 여건, 해당 근로자의 지위 및 담당직무의 내용, 비위행위의 동기와 경위, 이로 인하여 기업의 위계질서가 문란하게 될 위험성 등 기업질서에 미칠 영향, 과거의 근무태도 등 여러 가지 사정을 종합적으로 검토하여 판단하여야 한다(대법원 2002. 5. 28. 선고 2001두10455 판결, 대법원 2013. 11. 28. 선고 2013다63912 판결 등 참조).

#### 나. 판단

원심판결 이유와 기록에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 위 법리에 비추어 살펴보면, 이 사건 파면처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 일탈·남용한 것이라고 보기는 어렵다.

1) 피고 인사규정시행규칙 제88조 제1항 [별표 6] 징계양정 기준에 따르면 성희롱으로 인한 품위 유지 의무 위반의 경우 비위의 경중을 막론하고 고의가 있다면 '해임' 이상 '파면'까지 할 수 있고 이러한 기준이 합리성을 결여하였다고 보이지 않는다.

그런데 이 사건 2 징계사유는 그 발언 내용 및 상황 등에 비추어 볼 때 원고에게 고의가 있는 경우에 해당하므로 그 사유만으로도 원고에 대하여 '해임' 이상 '파면'까지 할 수 있다. 그리고 앞서 보았듯이 원고에게는 이 사건 2 징계사유 외에 2차 가해와 채용비위를 내용으로 하는 이 사건 1, 3 징계사유도 존재한다. 이 사건 파면처분은 내부적인 징계양정 기준에 따라 이루어진 것이다.

2) 피고는 교육기관이므로 그 교직원들에게는 높은 윤리의식이 요구되고 특히 산



학협력처의 인사, 총무, 신규직원 채용 등 행정업무 전반을 담당하던 원고의 권한 및 영향력에 비추어 볼 때 원고에게는 더 높은 수준의 윤리의식이 요구된다. 그럼에도 원고는 중징계 대상이 되는 성희롱 등의 비위를 저질렀다. 이러한 비위에 참작할 만한 동기는 찾을 수 없고 피고의 직원인 피해자들이 상당한 정신적 고통을 겪게 되어 임직원 상호 관계에도 심각한 균열이 발생한 것으로 보인다. 이러한 사정을 종합하면 이 사건은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 원고에게 책임 있는 경우에 해당한다.

3) 원고가 장기간 근무하면서 이 사건 파면처분 전에 피고로부터 징계를 받은 적이 없다는 점 등 원심이 인정한 사정을 비롯하여 기록에 나타난 여러 사정을 감안하더라도 이 사건 파면처분의 정당성을 부정할 수는 없다.

다. 그런데도 원심은 판시와 같은 사정만으로 이 사건 파면처분은 재량권을 일탈·남용하여 무효라고 판단하였다. 이러한 원심판결에는 징계재량권의 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

안철상



본 판결서는 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다. 본 판결서를 이용하여 사건관계인의 명예나 생활의 평온을 해하는 행위는 관련 법령에 따라 금지됩니다. 비실명처리일자 : 2023-04-12

대법관          노정희

주    심          대법관          이흥구

대법관          오석준