

대학 산학협력단 직원의 성희롱 사안 징계처분 수위 - 파면처분의 적법성 판단: 대법원

2023. 3. 30. 선고 2021다226886 판결



## 1. 사안의 개요

- (1) 성희롱 등 징계사유로 산단 직원 인사징계 - 대학에서 대상자를 복무규정과 피고 임직원 행동강령 등을 위반하였고 대학의 인사규정에서 정한 징계사유에 해당한다는 이유로 파면처분
- (2) 당사자는 파면처분은 너무 가혹하다는 이유로 불복
- (3) 항소심 부산고등법원 2021. 4. 7. 선고 2020나55285 판결 - 파면처분은 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 일탈 남용한 경우에

해당하여 무효라고 판단

(4) 대법원 판결 - 파면처분 적법, 원심 판기 환송 판결

## 2. 징계처분 적법성 판단기준 법리

(1) 징계처분을 하는 경우에 어떠한 처분을 할 것인지는 원칙적으로 징계권자의 재량에 맡겨져 있다.

(2) 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).

(3) 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).

(4) 한편, 징계처분 가운데 징계파면은 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도

로 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, 비위 행위의 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).

### 3. 대법원 판단요지

(1) 이 사건 파면처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 일탈 남용한 것이라고 보기는 어렵다. 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.

(2) 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. 이 사건

파면처분은 내부적인 징계양정 기준에 따라 이루어진 것이다.

- (3) 대학은 교육기관이므로 그 교직원들에게는 높은 윤리의식이 요구되고 특히 산학협력처의 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.

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

첨부: 대법원 2023. 3. 30. 선고 2021다226886 판결

행정소송, 이의신청, 소청심사, 집행정지, 민형사소송, 법률자문, 손해배상, A~Z 수행경력

---

T. 02-591-0657 E. [kkh@kasanlaw.com](mailto:kkh@kasanlaw.com) H. [www.kasanlaw.com](http://www.kasanlaw.com)