

광 주 지 방 법 원

제 2 행 정 부

판 결

사 건 2020구합13714 해임처분취소청구의 소
 원 고 정○○
 광주 남구
 소송대리인 변호사 박창식
 피 고 광주광역시○○○
 소송대리인 변호사 나재호
 소송복대리인 변호사 백준홍
 변 론 종 결 2021. 4. 30.
 판 결 선 고 2021. 5. 21.

주 문

1. 원고의 청구를 기각한다.
2. 소송비용은 원고가 부담한다.

청 구 취 지

피고가 2020. 3. 2. 원고에게 한 해임처분을 취소한다.

이 유

1. 처분의 경위

가. 원고는 2004. 3. 1. 신규임용된 교원으로 2019. 3. 1. 광주 남구 소재 ○○초등학교로 전보되어 5학년 6반 담임교사로 근무하였다(갑 제4호증, 을 제1호증).

나. 원고는 2019. 12. 9. 광주지방법원에 아동학대범죄의처벌등에관한특례법위반(아동복지시설종사자등의아동학대가중처벌)으로 불구속 기소되었고(을 제6호증), 광주지방법원 2020. 2. 7. 선고 2019고단5145 판결(이하 '관련 형사사건'이라 한다)로 벌금 500만 원, 40시간의 아동학대 치료프로그램 이수명령을 선고받았으며(갑 제5호증), 같은 법원 2020. 10. 20. 선고 2020노390 판결로 항소기각 판결을 선고받아 위 판결이 그대로 확정되었는데, 그 범죄사실은 아래와 같다.

범죄사실

피고인은 2019. 3. 1.부터 광주 남구에 있는 ○○초등학교의 5학년 6반 담임교사로 근무한 아동학대범죄의 신고의무자이다.

피고인은 2019. 4. 20. 오전 ○○초등학교 5학년 6반 교실에서, 전학생인 정○○에게 피해자 임○○(10세)을 가리키며 "너 ○진이랑 놀지마. ○진이 나쁜 애야"라고 말 한 것을 비롯하여, 그 무렵부터 2019. 6. 11. 오전까지 별지 범죄일람표 기재와 같이 피해자 임○○, 피해자 박○○(가명, 여, 11세) 등 2명의 피해자들을 상대로 총 3회에 걸쳐 피해자의 신체의 건강 및 발달을 해하는 신체적 학대행위를 하거나 정신건강 및 발달에 해를 끼치는 정서적 학대행위를 하였다.

다. 광주광역시교육공무원일반징계위원회는 2020. 2. 24. 원고에게 17개의 징계사유를 들어 국가공무원법 제56조 성실의무와 제63조 품위유지의무를 위반하고, 비위의 정

도가 심하고 고의가 있는 경우에 해당한다는 이유로 해임을 의결하였고(을 제7호증),
 피고는 2020. 3. 2. 원고에게 위와 같은 이유로 해임처분(이하 '이 사건 처분'이라 한
 다)을 하였다(갑 제1호증). 피고가 이 사건 처분의 근거로 제시한 징계사유(이하 '제1
 내지 17 징계사유'라 한다)는 아래와 같다.

- ① 2019. 5~6월경 5학년 6반 복도에서, 반 학생 중 한 명이 도서관에서 대여한 책에
 씹고 있던 껌을 묻혔다는 이유로 머리를 손으로 누르고 어깨를 2번 치면서 발로
 엉덩이를 3회 때린 행위
- ② 2019년 3월 초 급식을 먹고 조금 늦게 교실로 올라가고 있는 학생에게 말을 걸
 었는데 학생이 말 하는게 싫다고 하자 “너 그렇게 살지 마라” 라고 말하면서 발
 로 종아리를 때린 행위
- ③ 2019년 5월경 한 학생을 혼내고 있는 상황에서 옆을 지나가는 학생에게 “너 그
 령게 하지 마라” 라고 말하며 손으로 오른쪽 팔뚝을 한 대 때린 행위
- ④ 2019년 3월경 학생 둘이 다투는 일이 있었고 교사가 쉬는 시간에 다투었던 한
 학생을 복도로 불러 한 손으로 목을 잡으며 “왜 싸우냐”라고 발언함
- ⑤ 2019년 5월 24일 13:00경 5학년 6반 교실에서 쉬는 시간에 친구들과 노래를 부
 르면서 춤을 추고 있었는데 맨 앞에 있던 반 학생 한 명을 나오라고 한후 “무슨
 봉선시장이냐, 니거냐고, 씨발년”이라고 발언
- ⑥ 2019년 5~6월경 점심시간에 급식실로 가는 계단에서 학생이 교사의 뒤에 줄을
 서 있었는데 교사의 신발 뒷부분을 자꾸 밟자 “씨발놈”이라고 발언
- ⑦ 2019년 4~5월경 5학년 6반 복도에서 쉬는 시간에 몇 명의 여학생이 시끄럽게
 떠들면서 놀고 있는데 옆을 지나가면서 “미친년들” 이라고 발언
- ⑧ 2019년 4~5월경 장난을 치고 있는 학생들에게 “너의 부모가 그딴 식으로 그렇
 게 가르쳤냐” 라고 발언

- ⑨ 2019년 체험학습을 다녀온 뒤 2~3일 후에 코피를 흘려 팔에 묻은 옷을 입고 온
 학생에게 “너네 엄마가 너 아동학대 한다” 라고 발언
- ⑩ 2019년 4월경 친구들과 집에 가는 길에 시끄럽게 했다는 이유로 혼잣말로 “부
 모가 어떻게 가르치냐” 라고 발언
- ⑪ 2019년 4월경 학생을 불러 “너희 엄마는 중학교 선생님인데 너는 왜 그러냐?
 엄마가 선생님이면 아이는 모범적이어야지” 라고 발언
- ⑫ 2019년 3월 4일부터 6월 5일 사이 경 5학년 6반 교실에서 한 학생이 전학생에
 게 급식실이 어디 있는지 알려주려고 했는데 전학생에게 “너 00이랑 놀지마, 00
 이 나쁜애야”라고 발언
- ⑬ 2019년 6월경 점심 식사 후 술래잡기를 하는데 친구들 앞에서 학생에게 “니랑
 술래잡기하는 애들은 너를 파트너로 생각하지 친구로 생각하지 않는다”라고 발
 언
- ⑭ 2019년 4월경 학생들이 말다툼하고 화해를 했는데 한 학생을 불러 “너만 오면
 분위기가 흐트러진다. 애들 흔들지 말고 애들이랑 놀지 말아라” 라고 발언
- ⑮ 2019년 3월경 교실에서 친구들과 웃으며 이야기하고 있는데 “여자가 왜 그렇게
 웃냐, 여자는 무조건 우아해야 된다, 앉아서 책이나 읽어라” 라고 발언
- ⑯ 2019년 4월경 학생을 혼내면서 어깨를 잡으며 “니가 뭔데, 니가 뭔데” 라고 언
 행
- ⑰ 2019학년도 음악시간에 합창 교향곡을 감상 중에 선생님이 게이름을 따라 부르
 자 “선생님 때문에 연주가 잘 안들려요” 라고 말하자 학생을 교실 근처 복도로
 불러내어 어깨를 꼭 잡으며 “너 참 불쌍하다. 어른들이 말하는 걸 인정할 줄 몰
 라서 안쓰럽다” 라고 발언함

라. 원고는 2020. 3. 9. 이 사건 처분에 대하여 교원소청심사청구를 하였으나 2020.
 6. 18. 기각결정을 받았다(갑 제2호증).

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1, 2, 4, 5호증, 을 제1, 6, 7호증의 각 기재, 변론 전
체의 취지

2. 이 사건 처분의 적법 여부

가. 원고의 주장

1) 징계사유 관련

가) 원고는 관련 형사사건에서 제1, 5, 12 징계사유를 인정하였으나, 실제로는
기억이 나지 아니함에도 부득이 인정한 것에 불과하다. 구체적으로 제1 징계사유 관련
하여, 원고는 피해자의 팔목을 붙잡았던 것은 인정하나, 피해자의 엉덩이를 3회 발로
찼는지 여부는 기억이 없고, 신체적 학대의 고의가 없었다. 제12 징계사유 관련하여,
원고는 그와 같은 말을 한 기억이 없고, 정서적 학대에 대한 고의가 없었다. 제5 징계
사유 관련하여, 혼잣말로 한 욕설이 피해자에게 들렸던 것으로 정서적 학대의 고의가
없고, 경과실에 불과하다.

나) 나머지 징계사유들은 검찰이 증거불충분 등을 이유로 공소제기를 하지 아니
한 점, 원고가 피해학생들의 진술에 대해 대질 등으로 탄핵의 기회를 갖지 못한 점에
비추어 피해학생들의 진술에 신빙성을 인정할 수 없는 점 등에 비추어 징계사유가 인
정되지 아니한다.

2) 징계양정 관련

피고는 '비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우'에 해당함을 전제로 원고에 대
하여 이 사건 처분을 하였으나, 이 사건에 이르게 된 경위, 피해의 정도, 피해자의 처
별불원의사 표시, 징계전력이 없는 점 등을 고려하여 볼 때 이 사건 처분은 재량권을
일탈·남용한 것으로 위법하다.

나. 징계사유의 존재 여부

1) 제1, 5, 12 징계사유 관련

형사사건의 판결에서 인정된 사실은 그와 관련된 민사나 행정소송에서 유력한
증거자료가 되는 것이므로 특별한 사정이 없는 한 형사사건에서 인정된 것과 반대되는
사실을 인정하여서는 아니된다(대법원 1981. 1. 27. 선고 80누13 판결, 대법원 1983. 9.
13. 선고 81누324 판결 등 참조).

원고가 관련 형사사건에서 피해학생들에게 제1, 5, 12 징계사유와 관련한 신체
적 학대행위 내지 정서적 학대행위를 하였다는 범죄사실이 인정되어 유죄의 판결을 선
고받아 그 판결이 확정된 사실은 앞서 본 것과 같으므로, 위 제1, 5, 12 징계사유는 이
사건 처분의 징계사유로 인정된다. 원고의 이 부분 주장은 이유 없다.

2) 나머지 징계사유 관련

가) 국가공무원법 제78조 제1항 제3호가 정하는 징계사유인 직무의 내외를 불문
하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때라 함은 공무원의 신분상의 의무로서
의 품위유지의 의무에 반하는 것으로 주권자인 국민의 수임자로서 또는 국민에의 봉사
자인 직책을 다하는 공직자로서 공직의 체면, 위신을 손상하는데 직접적인 영향이 있
는 행위를 한 때를 말하는 것이므로 이와 같은 의무위반의 행위가 있었다면 비록 그것
이 형사상 책임이 없는 것이라고 하더라도 형사책임의 유무에 불구하고 징계사유가 된
다(대법원 1985. 4. 9. 선고 84누654 판결 참조). 행정재판이나 민사재판은 반드시 검
사의 무혐의불기소처분사실에 대하여 구속받는 것은 아니고 법원은 증거에 의한 자유
심증으로써 그와 반대되는 사실을 인정할 수 있다(대법원 1987. 10. 26. 선고 87누493
판결 참조).

헌법 제31조 제4항은 교육의 자주성·전문성 등은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다고 규정하고 있다. 교원직무의 전문성은 다른 전문직인 의사·변호사 또는 성직자와 마찬가지로 사회적 역할을 수행함에 있어 고도의 자율성과 사회적 책임성을 가져야 한다는 사회적·윤리적 특성이 있으므로, 교원은 그 직무수행에 높은 수준의 직업윤리의식을 갖추어야 한다. 헌법 제31조 제6항은 교원의 지위에 관한 기본적인 사항은 법률로 정한다고 규정하고 있다. 이처럼 교원의 보수 및 근무조건 등을 포함하는 '교원의 지위'에 관한 기본적인 사항을 법률로 정하도록 한 것은, 같은 조 제1항이 정하는 국민의 교육을 받을 기본적 권리를 보다 효과적으로 보장하기 위한 것이다(대법원 2018. 3. 29. 선고 2017두34162 판결, 헌법재판소 1991. 7. 22. 선고 89헌가106 전원재판부 결정 참조). 또한, 교육공무원의 신분인 교원에게도 적용되는 국가공무원법 제63조는 "공무원은 직무의 내외를 불문하고 그 품위가 손상되는 행위를 하여서는 아니 된다."라고 규정하고 있다. 교원은 항상 사표가 될 품성과 자질의 향상에 힘쓰며 학문의 연찬과 교육의 원리와 방법을 탐구, 연마하여 학생의 교육에 전심전력하여야 하는 점을 고려할 때 교원에게는 일반 직업인보다 더 높은 도덕성이 요구됨은 물론이고, 교원의 품위손상행위는 본인은 물론 교원사회 전체에 대한 국민의 신뢰를 실추시킬 우려가 있다는 점에서 보다 엄격한 품위유지의무가 요구된다. 여기서 '품위'란 국민에 대한 교육자로서의 직책을 맡아 수행해 나가기에 손색이 없는 인품을 말한다. 이와 같은 국가공무원법 제63조의 규정 내용과 함께 교원에게 보다 엄격한 품위유지의무의 준수가 요구되는 점 등을 종합하여 보면, 교원이 부담하는 품위유지의무란 교원이 직무의 내외를 불문하고 교육자로서의 직책을 맡아 수행해 나가기에 손색이 없도록 본인은 물론 교원사회 전체에 대한 국민의 신뢰를 실추시킬 우려가 있는 행위를 하지 않아야 할 의무라고 해

석할 수 있다. 구체적으로 어떠한 행위가 품위손상행위에 해당하는가는 그 수범자인 평균적인 교원을 기준으로 구체적 상황에 따라 건전한 사회통념에 의하여 판단하여야 한다(대법원 2000. 6. 9. 선고 98두16613 판결, 대법원 2000. 10. 13. 선고 98두8858 판결, 대법원 2017. 11. 9. 선고 2017두47472 판결, 대법원 2019. 12. 24. 선고 2019두48684 판결 등 참조).

나) 살피건대, 을 제2, 3호증의 1, 2의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정에 비추어 보면, 제1, 5, 12 징계사유를 제외한 나머지 징계사유도 이 사건 처분의 징계사유로 인정된다. 원고의 이 부분 주장도 이유 없다.

① 원고와 ○○초등학교 5학년 6반 학생들 사이에는 평소 갈등이 많았던 것으로 보이고, 급기야 위 학급의 다수 학생들이 2019. 6. 11. 교장실을 방문하여 원고의 행동에 대해 문제를 제기하였다. 그리고 위 학급 학생 17명의 학부모들은 다음날인 2019. 6. 12. 위 학교에 방문하여 원고의 행위에 대한 항의를 하였고, 위 학교는 학생들과 원고에 대한 분리조치를 하였다.

② 위 학급 학생 학부모들이 학교 방문 당일에 제출한 '2019년 5학년 6반 담임 선생님이 임○○을 비롯한 아이들에게 행했던 사건들(일부)'의 문건에는 위 학부모들이 학생들로부터 듣고 파악한 6가지 문제점이 기재되어 있다. 그 중 1번째 항목(을 제2호증 2쪽)은 제2 징계사유와 유사하고, 4번째 항목(을 제2호증 3쪽)은 제8 징계사유와 동일하거나 제11 징계사유와 유사한 것으로 보이는데, 그 내용은 원고가 학생들에게 부모를 욕되게 하는 말, 소위 패드립을 한다는 내용이며, 5번째 항목은 관련 형사사건에서 유죄판결이 확정된 제12 징계사유와 동일하고, 6번째 항목은 제7 징계사유와 동일한 것으로 보인다. 한편, 당일 학교측이 작성한 '학부모와의 면담 일지'(을 제2호증 7쪽

이하)에는 위 6가지 항목과 관련하여 학부모들이 원고의 행위를 상세히 언급하는 내용이 기재되어 있는데, 대부분 원고가 학생들에게 신체적 폭력행위 내지 욕설을 자주 한 다거나, 부모의 직업을 언급하면서 비난하는 말, 소위 패드립을 한다는 내용이다.

③ 빗고을아동보호전문기관은 아동복지법 제45조 제2항에 따라 설립된 아동보호 전문기관인데, 위 아동보호전문기관의 다수 조사자들이 2019. 6. 21. 위 학급 16명의 학생들에 대한 아동학대 관련 현장조사를 실시하였다. 위 현장조사 결과는 위 아동보호전문기관이 2019. 7. 1. 작성한 사례개요서(을 제3호증의 2)에 기재되어 있는데, 그 내용 중 나머지 징계사유와 관련된 부분은 아래와 같다.

- 제2 징계사유 : 피해학생 노△△ 진술(18쪽)
- 제3 징계사유 : 피해학생 노△△ 진술(18쪽)
- 제4 징계사유 : 피해학생 임○○ 진술(2쪽)
- 제6 징계사유 : 피해학생 최○○ 진술(26쪽), 이○○ 학생(11쪽), 홍○○ 학생(13쪽)도 이를 전해들었다고 진술
- 제7 징계사유 : 피해학생 노○○ 진술(7쪽), 오○○(9쪽), 이○○(10쪽), 최○○(24쪽) 진술
- 제8 징계사유 : 피해학생 김○○ 진술(15쪽), 노△△은 당시 당번이어서 반을 쓰고 있었다는 구체적인 상황을 적시하면서 이를 직접 들었다고 진술하였으며(18쪽), 노○○(7쪽), 이○○(10쪽), 홍○○(12쪽)도 이를 전해들었다고 진술
- 제9 징계사유 : 피해학생 김○○(14쪽) 진술, 홍○○(12쪽)은 이를 직접 목격했다고 진술

- 제10 징계사유 : 피해학생 김○○ 진술(15쪽)
- 제11 징계사유 : 피해학생 최○○ 진술(24쪽), 김○○(16쪽)도 이를 들었다고 진술
- 제13 징계사유 : 피해학생 임○○ 진술(2쪽)
- 제14 징계사유 : 피해학생 노○○ 진술(7쪽), 오○○(9쪽), 이○○(10쪽), 홍○○(13쪽), 최○○(25쪽)도 전해들었다고 진술
- 제15 징계사유 : 피해학생 이○○ 진술(10쪽)
- 제16 징계사유 : 피해학생 임○○ 진술(2쪽)
- 제17 징계사유 : 피해학생 이△△ 진술(20쪽)

④ 빗고을아동보호전문기관은 위 현장조사 당시 시행 중이던 구 아동복지법(2019. 1. 15. 법률 제16248호로 개정되기 전의 것) 제46조 제2항 제1호에 따라 아동학대 신고접수, 현장조사 및 응급보호를 업무로 하고 있었으므로, 위 현장조사는 관련 법령에 따른 적법한 권한에 따라 진행된 것이다. 위 현장조사는 위 학급의 학생들이 교장실에서 문제를 제기한 후 불과 9일 뒤, 징계사유가 발생한 2019. 3.경 내지 6.경으로부터 3개월 이내에 이뤄졌다. 또한 위 현장조사는 위 학교의 교사연구실, 방과후교실 등에서 동시다발적으로 다수의 조사자에 의하여 이뤄졌는데, 그 조사과정에서 학생들에 대한 진술강요 등 진술의 신빙성을 의심할만한 정황이 있다고 볼 만한 자료가 없다.

⑤ 한편, 위 사례개요서에 기재된 각 학생별 진술내용은 당해 징계사유 관련 원고의 신체적 내지 정서적 학대행위, 그리고 징계사유에 해당하지는 않더라도 교사로서 부적절한 폭력적인 행위 등이 그 시기, 장소, 진술자와 함께 있던 학생들의 성명 등을 포함하여 비교적 상세히 기술되어 있다. 비록 위 사례개요서에 기재된 위 내용들이 문

답서 내지 조서의 형식을 갖추고 있지 아니하나, 위 내용들은 실제로 그 상황을 겪지 아니하고는 알 수 없는 내용들이 주를 이루고 있는데다가, 앞서 본 위 아동보호전문기관의 현장조사에 대한 권한, 조사경위, 이 사건의 발단이 초등학교 5학년에 불과한 학생들이 먼저 교장실에 찾아가 문제를 제기하여 발생하였다는 이례적인 사정 등에 비추어 신빙성이 있다고 보인다.

⑥ 위 사례개요서에는 비록 징계사유에는 포함되지 아니하였으나, 원고가 위 학급 학생들에게 하였던 욕설, 부모들에 대한 소위 패드립에 관련한 학생들의 진술이 추가로 기재되어 있다. 그 내용은 아래와 같은데, 이러한 사정에 비추어 보더라도 원고는 평소 학급 학생들에게 욕설과 부모에 대한 모욕적인 언사를 수시로 하였던 것으로 보이고, 이를 구체적으로 표현한 학생들의 진술에 어떠한 모순점이 발견되지 아니한다.

제6, 7 징계사유 관련 : 노○○(7쪽), 이○○(10쪽)은 원고가 정○○에게 “왜 칭소 안하냐. 새끼야.”라고 말하는 것을 들었다고 진술.

제8 내지 11 징계사유 : 노○○(8쪽), 이○○(11쪽), 김○○(14쪽), 김○○(17쪽), 마○○(19쪽), 최○○(26쪽)은 공통적으로 원고가 학생들의 부모에 대한 욕을 하는 등으로 패드립을 하였다는 취지로 진술. 한편, 김○○(16쪽), 마○○(19쪽), 최○○(25쪽)은 원고가 임○○에게 “임○○이를 좋아하는 사람은 없을거다. 엄마도 싫어할거다.”라고 말하였다고 진술하였고, 홍○○(13쪽)도 이를 전해들었다고 진술.

⑦ 원고가 주장하는 것과 같이 제1, 5, 12 징계사유를 제외한 나머지 징계사유들에 대하여는 공소제기가 되지 아니한 것으로 보인다. 그러나 이는 형사사건에서 위

나머지 징계사유들이 아동학대에 해당하는지 여부에 대해 법관에게 확신이 들 정도로 입증해야 하는 점을 고려하여 부득이 불기소처분된 것으로 이해된다. 앞서 본 여러 사정에 비추어 보면, 원고에 대한 징계처분의 적법 여부가 문제되는 이 사건에서 나머지 징계사유들에 대하여도 징계사유로 인정된다고 봄이 상당하다.

3) 소결

앞서 본 것과 같이 이 사건 처분에 대한 제1 내지 17 징계사유는 모두 인정되고, 이는 국가공무원법 제63조, 교육공무원 징계령 제15조, 구 교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙(2020. 7. 28. 교육부령 제214호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 교육공무원 징계양정 규칙'이라 한다) 제2조 제1항 [별표] 제7항 파목의 신체적·정신적·정서적 폭력 행위로 인한 품위유지의무 위반에 해당하므로, 이 사건 처분에 징계사유가 존재하지 아니한다는 원고의 위 주장은 이유 없다.

다. 재량권 일탈·남용 여부

가) 공무원인 피징계자에게 징계사유가 있어 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가는 징계권자의 재량에 맡겨져 있다. 그러므로 징계권자가 재량권을 행사하여 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용하였다고 인정하는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다고 할 수 있다. 공무원에 대한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃었는지는 구체적인 사례에 따라 직무의 특성, 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 행정 목적, 징계양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때 그 징계내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정할 수 있는 경우라야 한다. 징계권자가 내부적인 징계양정 기준을 정하고 그에 따라 징계처분을 하였을 경우 정해진 징계양정 기준이 합리성이 없

다는 등의 특별한 사정이 없는 한 해당 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃었다고 할 수 없다(대법원 2008. 6. 26. 선고 2008두6387 판결, 대법원 2011. 11. 10. 선고 2011두13767 판결 등 참조).

위 법리에 비추어 살펴건대, 원고가 이 사건 처분 이전에 별다른 징계처분을 받은 전력이 없는 점, 관련 형사사건에서 제1, 5, 12 징계사유를 인정하였고, 위 징계사유와 관련된 학생들의 학부모들이 고소취하 및 합의서를 작성해 주었으며(갑 제7, 8호 증), 이 사건에서도 각 징계사유들에 대하여 대체로 잘못을 뉘우치는 태도를 보이고 있는 점 등의 유리한 사정은 인정된다. 그러나 원고는 교원으로서 학생들이 인격적으로 바르게 성장할 수 있도록 성실히 지도하고 올바른 윤리와 가치관을 확립할 수 있도록 교육하여야 할 책무가 있었음에도 불구하고 위 각 징계사유에 해당하는 행위를 저질러 원고 본인은 물론 교원사회 전체에 대한 국민의 신뢰를 실추시켰다. 앞서 본 원고의 각 행위의 방식, 횟수, 피해학생들에 대한 영향 등을 종합적으로 고려하여 보면, 이는 구 교육공무원 징계양정 규칙 제2조 제1항 [별표] 제7항 파목 중 '비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우'에 해당하거나, 그렇지 않다고 하더라도 '비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우'에 해당하고, 이에 따라 이 사건 처분에 해당하는 해임처분의 대상이 된다.

나아가 구 교육공무원 징계양정 규칙 제2조 제2항 제5호가 신체적·정신적·정서적 폭력 행위를 하여 징계의 대상이 된 경우에는 징계를 감경할 수 없다고 규정하고 있는 점, 학생에게 이처럼 스스로 교원으로서의 신뢰를 실추시킨 원고가 교단에 복귀하여 종전과 다름없이 학생들을 지도한다고 하였을 때, 이 모습을 교육현장에서 마주하게 될 학생들이 과연 헌법 제31조 제1항이 정하는 국민의 교육을 받을 기본적 권리

를 누리는 데에 아무런 지장도 초래되지 않을 것인지 등을 원고의 정상참작 사유와 비교 형량하여 보면, 원고가 이 사건 처분으로 인해 입게 되는 불이익의 정도가 이 사건 처분으로 인해 달성되는 공익상 필요보다 크거나, 원고가 품위유지의무를 위반한 내용 및 그 정도에 비해 지나치게 가혹하여 객관적인 합리성을 결여함으로써 사회통념상 현저하게 타당성을 상실하였다고 볼 수 없다(대법원 2019. 12. 24. 선고 2019두48684 판결 참조). 따라서 원고의 징계양정에 관한 주장은 이유 없다.

나) 한편, 여러 개의 징계사유 중 일부가 인정되지 않더라도 인정되는 다른 일부 징계사유만으로도 해당 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한 경우에는 그 징계처분을 유지하여도 위법하지 아니하고(대법원 1983. 4. 26. 선고 82누405 판결, 대법원 2004. 6. 25. 선고 2002다51555 판결, 대법원 2014. 11. 27. 선고 2011다41420 판결 등 참조), 피징계자의 평소의 소행, 근무성적, 징계처분 전력 이외에도 당해 징계처분 사유 전후에 저지른 징계사유로 되지 아니한 비위사실도 징계양정에 있어서의 참작자료가 될 수 있다(대법원 1998. 5. 22. 선고 98다2365 판결 참조).

위 법리에 비추어 살펴건대, 설령, 앞서 본 것과 달리 제1, 5, 12 징계사유를 제외한 나머지 징계사유가 인정되지 않는다고 하더라도, 위 제1, 5, 12 징계사유는 신체적·정서적 폭력행위에 해당함이 분명하고, 징계양정에 참작이 되는 나머지 징계사유들의 내용이 교사인 원고가 학생들에 대하여 잦은 욕설, 차별, 이간질 및 부모에 대한 모욕 등을 하였다는 것 등에 비추어 보면, 이 사건 처분이 타당성을 인정하기에 충분하다고 보인다. 결국 원고의 징계양정에 관한 주장은 어느모로 보나 이유 없다.

3. 결론

그렇다면 이 사건 청구는 이유 없으므로 이를 기각한다.

재판장	판사	채승원
	판사	박주영
	판사	김수양

별지

관계 법령

■ 국가공무원법

제63조(품위 유지의 의무)

공무원은 직무의 내외를 불문하고 그 품위가 손상되는 행위를 하여서는 아니 된다.

제78조(징계 사유)

- ① 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 징계 의결을 요구하여야 하고 그 징계 의결의 결과에 따라 징계처분을 하여야 한다.
 3. 직무의 내외를 불문하고 그 체면 또는 위신을 손상하는 행위를 한 때

■ 교육공무원법

제51조(징계의결의 요구)

- ① 교육기관, 교육행정기관, 지방자치단체 또는 교육연구기관의 장은 그 소속 교육공무원이 「국가공무원법」 제78조 제1항 각 호의 징계사유 및 「지방공무원법」 제69조제1항 각 호의 징계사유에 해당한다고 인정하는 경우에는 지체 없이 해당 징계사건을 관할하는 징계위원회에 징계의결을 요구하여야 한다. 다만, 해당 징계사건을 관할하는 징계위원회가 상급기관에 설치되어 있는 경우에는 그 상급기관의 장에게 징계의결의 요구를 신청하여야 한다.

■ 교육공무원 징계령

제15조(징계등의 양정)

징계위원회는 징계등 사건을 의결할 때에는 징계등 혐의자의 혐의 당시 직급, 징계등 요구의 내용, 비위행위가 공직 내외에 미치는 영향, 평소 행실, 공적(功績), 뉘우치는 정도, 그 밖의

사정을 고려해야 한다.

제15조의2(징계기준 등)

① 징계기준, 징계의 감경기준 등(이하 “징계기준등”이라 한다)은 교육부령으로 정한다.

■ 구 교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙(2020. 7. 28. 교육부령 제214호로 개정되기 전의 것)

제2조(징계의 기준)

① 「교육공무원 징계령」 제2조 제1항에 따른 교육공무원징계위원회(이하 “징계위원회”라 한다)는 징계혐의자의 비위(非違) 유형, 비위 정도 및 과실의 경중(輕重)과 평소 행실, 근무성적, 공적(功績), 뉘우치는 정도 또는 그 밖의 사정 등을 참작하여 별표의 징계기준에 따라 징계를 의결하여야 한다.

제4조(징계의 감경)

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 징계를 감경할 수 없다.
5. 학생에게 신체적·정신적·정서적 폭력 행위를 하여 징계의 대상이 된 경우

[별표] 징계기준(제2조 제1항 관련)

비위의 정도 및 과실 비위의 유형	비위의 정도가 심하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 중과실인 경우 또는 비위의 정도가 약하고 고의가 있는 경우	비위의 정도가 심하고 경과실인 경우 또는 비위의 정도가 약하고 중과실인 경우	비위의 정도가 약하고 경과실인 경우
7. 품위유지의무 위반 파. 학생에 대한 신체적·정신적·정서적 폭력 행위	파면-해임	해임-강등	강등-정직	감봉-견책

■ 구 아동복지법(2019. 1. 15. 법률 제16248호로 개정되기 전의 것)

제45조(아동보호전문기관의 설치 등)

② 지방자치단체는 확대받은 아동의 발견, 보호, 치료에 대한 신속처리 및 아동학대예방을 담

당하는 지역아동보호전문기관을 시·도 및 시·군·구에 1개소 이상 두어야 한다. 다만, 시·도지사는 관할 구역의 아동 수 및 지리적 요건을 고려하여 조례로 정하는 바에 따라 둘 이상의 시·군·구를 통합하여 하나의 지역아동보호전문기관을 설치·운영할 수 있다.

- ④ 보건복지부장관, 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 아동학대예방사업을 목적으로 하는 비영리법인을 지정하여 제1항에 따른 중앙아동보호전문기관 및 제2항에 따른 지역아동보호전문기관의 운영을 위탁할 수 있다.
- ⑤ 아동보호전문기관의 설치기준과 운영, 상담원 등 직원의 자격과 배치기준, 제4항에 따른 지정의 요건 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제46조(아동보호전문기관의 업무)

② 지역아동보호전문기관은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 아동학대 신고접수, 현장조사 및 응급보호
2. 피해아동 상담·조사를 위한 진술녹화실 설치·운영
3. 피해아동, 피해아동의 가족 및 아동학대행위자를 위한 상담·치료 및 교육
4. 아동학대예방 교육 및 홍보
5. 피해아동 가정의 사후관리
6. 자체사례회의 운영 및 아동학대사례전문위원회의 설치·운영
7. 그 밖에 대통령령으로 정하는 아동학대예방사업과 관련된 업무. 끝.