

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2018다207854 재임용거부처분무효확인 등

원고, 상고인 겸 피상고인

원고

소송대리인 변호사 김광산

피고, 피상고인 겸 상고인

학교법인 원석학원

소송대리인 법무법인 지후

담당변호사 홍미정 외 1인

원 심 판 결 부산고등법원 2017. 12. 20. 선고 2016나57796 판결

판 결 선 고 2018. 11. 29.

주 문

원심판결의 피고 패소 부분 중 교원연봉계약제규정과 관련된 보수청구 부분을 파기하
고, 이 부분 사건을 부산고등법원에 환송한다.

원고의 상고와 피고의 나머지 상고를 모두 기각한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 원고의 상고이유에 대하여

원심은, 이 사건 각 연구업적물이 집필자 본인이 집필한 분량이 100쪽 이상인 편저서를 의미하는 '기타 전공서적'에 해당한다고 보기 어렵고, 2012. 3. 30. 개정된 교직원수당규칙은 피고 소속 전임교원 과반수의 동의를 받아 적법하게 개정되었다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 저서의 인정 범위에 관한 법리를 오해하거나 근로기준법 제94조 제1항이 정한 동의대상 근로자의 범위에 관한 판단을 누락한 잘못이 없다.

2. 피고의 상고이유에 대하여

가. 헌법 제31조 제4항은 헌법상의 기본권으로 대학의 자율성을 보장하고 있고, 여기서 대학의 자율은 대학시설의 관리·운영만이 아니라 전반적인 것이어야 하므로 연구와 교육의 내용, 방법과 대상, 교과과정의 편성, 학생의 선발과 전형 및 교원의 임면에 관한 사항도 자율의 범위에 속하며[헌법재판소 1998. 7. 16. 선고 96헌바33·66·68, 97헌바2·34·80, 98헌바39(병합) 결정 등 참조], 이는 교원의 보수에 관한 사항도 마찬가지이다.

학교법인은 대학교육기관의 교원을 임용함에 있어 정관이 정하는 바에 따라 근무기간, 급여, 근무조건, 업적 및 성과약정 등을 계약의 조건으로 정할 수 있으므로(사립학교법 제53조의2 제3항 전문), 학교법인이 정관 또는 정관의 위임을 받은 교원보수규정

등을 통해 교원의 교육·연구·봉사 등의 업적을 일정 주기로 평가하여 연간 보수총액을 결정하는 제도인 성과급적 연봉제를 시행하는 것도 가능하다[헌법재판소 2013. 11. 28. 선고 2011헌마282, 763(병합) 결정 등 참조]. 그리고 사립학교 교원의 임용계약은 사립학교법이 정한 절차에 따라 이루어지는 것이지만 법적 성질은 사법상의 고용계약에 불과하므로 누구를 교원으로 임용할 것인지, 어떠한 기준과 방법으로 보수를 지급할 것인지 여부는 원칙적으로 학교법인의 자유의사 내지 판단에 달려 있다(대법원 2008. 9. 25. 선고 2008다42997 판결 등 참조).

따라서 학교법인이 교원에 대하여 성과급적 연봉제를 시행하기 위하여 정관이나 교원보수규정 등에서 마련한 교원실적에 대한 평가항목과 기준이 사립학교법 등 교원의 인사나 보수에 관한 법령 또는 근로기준법이 정한 강행규정을 위반하거나 객관성과 합리성을 결여하여 재량권의 남용·일탈로 평가되는 등의 특별한 사정이 없는 한 그 평가항목과 기준은 가급적 존중되어야 하고, 이를 함부로 무효라고 단정하여서는 아니 된다.

나. 관련 법령과 기록에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 피고가 교원연봉계약제규정을 통해 신입생 모집인원 또는 충원율, 즉 신입생 모집실적을 원고에 대한 교원 실적평가의 대상으로 삼았다고 하더라도 이를 두고 피고의 정관이나 구 고등교육법(2016. 12. 20. 법률 제14391호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 고등교육법'이라 한다), 사립학교법 등 관련 법령이 정한 강행규정에 위반되어 무효라고 보기 어렵다.

1) 구 고등교육법 제15조 제2항에서 학생을 교육·지도하고 학문을 연구하는 것이 교원 본연의 임무임을 밝히고 있으나, 위 조항은 사립대학 교원으로 하여금 신입생 모

집활동 등 대학의 입학홍보 업무에 참여하는 것을 금지하는 취지가 아니므로, 학교법인인 소속 교원에게 정관이나 교원보수규정, 임용계약을 통해 신입생 모집활동에 참여하도록 요구하거나 그 기여도에 따라 보수의 일부를 차등하여 지급하는 것은 허용된다.

2) 피고의 정관이 신입생 모집실적에 따라 교원의 보수를 결정할 수 있도록 명시적으로 정하고 있지 않으나, 다음과 같은 피고의 정관 및 그 위임에 따라 마련된 교원인사규정, 교원업적평가규정, 교원연봉계약제규정에서 정한 교원의 보수와 업적평가 등에 관한 조항들을 종합하면, 피고는 소속 교원에 대해 신입생 모집실적 등 입학홍보 업무의 기여도, 즉 업무실적에 따라 보수의 일부를 차등하여 지급하는 성과급적 연봉제를 시행할 수 있는 근거규정을 충분히 갖추고 있다고 볼 수 있다.

① 정관에서는 교원을 임면함에 있어 '급여를 업무의 곤란도, 업적과 성과 등을 고려하여 정한다.'고 규정하고 있고(제39조 제2항 제2호), '교원의 보수에 대하여 자격과 경력 및 직무의 곤란성과 책임의 정도에 따라 이사회의 의결을 거쳐 따로 규칙으로 정한다.'고 정하고 있다(제45조).

② 정관의 위임에 따라 마련된 교원인사규정에서는 교원과의 임용계약에 관하여 '근무기간, 급여, 근무조건, 업적 및 성과의 약정 등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다.'고 규정하면서(제6조 제1항) 그 보수에 관하여 '교원의 보수는 교직원보수규정에 따르되, 교원업적평가 결과를 기초로 실적급여를 할 수 있다.'고 정하고 있다(제45조 본문).

③ 피고는 교원에 대한 업적평가 결과를 재임용이나 승진임용 및 실적급여제 등의 기초자료로 활용할 목적으로 교원업적평가규정을 두고 있는데(제1조), 위 규정에서는 업적평가의 영역을 교육업적, 연구업적, 봉사업적, 입학홍보업적 4가지로 구분하면서

입학홍보업적을 '본교 신입생 충원과 관련된 교원의 실적과 관련된 업적'이라고 정의하고 있고(제3조 제1, 5항), 입학홍보업적에 대한 세부적인 평가항목과 배점기준을 별도로 두면서 이러한 평가결과를 교원의 재임용 외에도 실적급여제의 기초자료로 활용할 수 있도록 규정하고 있다(제11조 제2항, 제14조).

④ 피고의 교원 보수에 관한 규정 중 하나인 교원연봉계약제규정은 정규 교원에 대해 연봉계약제를 시행하기 위한 목적으로 마련된 것으로(제1조) 교원의 보수를 봉급과 수당으로 구분하되, 봉급과 수당 중 상여수당 및 가계지원비, 즉 연계수당은 위 규정의 [별표 1] 교원실적평가표에 따라 평가한 후 위 규정 제6조 제4항에서 정한 등급의 비율과 기준에 따라 봉급과 연계수당을 차등하여 지급할 수 있도록 정하고 있다(제6조).

3) 일반적으로 사립대학은 국공립대학과 달리 등록금이나 수업료 수입에 대한 재정 의존도가 높으므로, 전반적인 학령인구의 감소와 함께 정부의 대학 구조조정 정책기조에 따라 신입생을 충원하거나 재학생의 규모를 유지하는 것은 사립대학의 유지·존립과 직결되는 중요한 문제이다. 특히 신입생 충원의 실패는 필연적으로 학과의 폐지나 통폐합으로 귀결될 수밖에 없어 궁극적으로는 사립학교 교원의 지위나 신분보장에도 지대한 영향을 미친다. 따라서 학교법인이 대학의 유지·존립을 위해서 소속 교원으로 하여금 신입생 모집 등 입학홍보 업무에 참여하도록 요청하거나, 교원이 이러한 요청에 부응하여 입학홍보 업무에 참여하는 것은 교원 본연의 임무와 직·간접적으로 관련되어 있을 뿐만 아니라, 본연의 임무를 수행하기 위하여 불가피하게 수반되는 부수적인 업무에 포함될 수 있다.

4) 피고의 교원연봉계약제규정이 정한 [별표 1] 교원실적평가표에 따른 교원 실적평가에서 신입생 모집실적이 차지하는 비율이 최대 16.75%라고 하더라도 원고에게는 다

른 평가항목인 교원업적평가나 취업성과, 학교발전 기여도, 학과평가 등의 부분에서 자신의 등급을 유지하거나 올릴 수 있는 기회가 충분히 부여되어 있었다고 볼 수 있다. 반면 신입생 모집실적이 원고에 대한 2015년도 실적평가에 따른 보수등급을 좌우하는 결정적인 요소였다거나 원고가 신입생 모집실적을 올리기에 급급하여 교원으로서의 본연의 임무를 수행하는 것에 방해를 받았다는 점에 대한 원고의 구체적인 주장·증명이 없으므로, 위 비율이 과다하다거나 위 규정에서 정한 교원실적의 평가항목과 기준이 객관성과 합리성을 갖추지 못하였다고 보기는 어렵다.

다. 그런데도 원심은 그 판시와 같은 이유만으로 피고의 교원연봉계약제규정이 신입생 모집인원 또는 총원율을 교원 실적평가의 대상으로 삼는 것은 피고의 정관에 반하여 무효라고 판단하였으니, 이러한 원심의 판단에는 학교법인 정관의 해석에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

라. 피고는 원심판결의 패소 부분 중 2012. 3. 30. 개정된 교직원수당규칙과 관련된 보수청구 부분에 대하여도 상고하였으나, 상고장에 이유의 기재가 없고 상고이유서에도 이에 대한 불복이유의 기재가 없다.

3. 결론

그러므로 피고의 나머지 상고이유에 대한 판단을 생략한 채 원심판결의 피고 패소 부분 중 교원연봉계약제규정과 관련된 보수청구 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 원고의 상고와 피고의 나머지 상고를 모두 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 권순일

 대법관 이기택

주 심 대법관 박정화

 대법관 김선수