

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2020다282674 교수지위확인 등 청구의 소

원고, 피상고인 겸 상고인

원고

소송대리인 법무법인 선승

담당변호사 김유진 외 2인

피고, 상고인 겸 피상고인

학교법인 ○○학원

소송대리인 법무법인(유한) 정인

담당변호사 김승환 외 4인

원 심 판 결 부산고등법원 2020. 10. 7. 선고 2020나53104 판결

판 결 선 고 2023. 12. 14.

주 문

원심판결 중 예비적 청구부분을 파기하고, 이 부분 사건을 부산고등법원에 환송한다.

원고의 나머지 상고 및 피고의 상고를 모두 기각한다.

## 이 유

상고이유를 판단한다.

### 1. 사실관계

원심판결 이유 및 기록에 의하면 아래 사실을 알 수 있다.

가. 피고는 2010. 9. 1. 계약기간을 2013. 8. 31.까지로 정하여 원고를 피고가 경영하는 △△대학교 □□학과 조교수로 임용하였고, 2013. 9. 1. 계약기간을 2016. 8. 31.까지로 정하여 같은 과 조교수로 재임용하였다.

나. 피고는 2014. 4. 30.경 원고에게 '피고의 교원인사관리규정 제26조 및 제31조에 따라 원고는 2014. 9. 1. 자 부교수 승진임용 대상 교원 및 정년보장임용 대상 교원에 해당함을 통지하니 이 통지를 받은 날로부터 15일 이내에 승진임용 및 정년보장임용 심의를 신청하여야 한다'는 취지의 통지를 하였다.

다. 원고는 2014. 5. 7.경 피고에게 승진 심사대상자 업적 현황표 등을 첨부하여 승진임용 심의를, 정년보장 심사대상자 업적 현황표 등을 첨부하여 정년보장임용 심의를 각 신청하였다(이하 '이 사건 각 신청'이라 한다).

라. 피고의 교원인사관리규정은 사립학교법 제53조의2 제4항 내지 제9항의 규정과 유사한 내용으로 임용기간이 만료되는 교원의 재임용심사에 관하여 임용권자의 재임용 심의 신청에 관한 사전 안내 및 해당 교원의 재임용 심의 신청권, 임용권자의 재임용 거부사실 및 거부사유의 사전 통지의무, 해당 교원의 재임용 심의절차에서의 의견진술 및 제출권, 재임용거부 시 이에 대한 불복방법 등을 규정하고 있고(제23 내지 제25조), 그 규정들을 교원의 승진임용과 정년보장임용 심의에 그대로 준용하고 있다(제28조, 제31조). 또한 교원인사관리규정은 별표에서 재임용, 승진임용, 정년보장임용의 각 심

사기준을 규정하고 있는데, 평가영역을 교육업적, 연구업적, 봉사업적과 필수연구업적으로 구분하여 임용에 필요한 각 영역별 최저 점수를 정하고 있고, 필수연구업적에 반드시 포함되어야 하는 연구실적물의 종류도 정하고 있다. 이에 따르면 재임용, 승진임용, 정년보장임용은 모두 평가의 영역과 평가방식이 완전히 동일하고 각 영역별 요구되는 점수에만 차등이 있다.

마. 위 사전 통지의무 규정(제23조 제3항) 및 준용규정에 의하면, 피고는 승진임용 심의 및 정년보장임용 심의를 신청한 교원에게 임용예정일 2개월 전까지 임용 여부를 통지하여야 하고, 임용거부 시에는 그 거부사유를 통지하여야 하나, 피고는 원고로부터 이 사건 각 신청을 받고도 임용 여부나 임용거부사유 등에 관하여 아무런 통지를 하지 않았다. 오히려 2014. 9. 5.경 성실의무 위반, 복종의무 위반, 직장이탈 금지 위반, 비밀엄수의무 위반 등의 사유로 원고에 대한 파면의 징계처분을 하였다. 원고는 피고를 상대로 위 파면처분 무효확인 소를 제기하여 2015. 11. 27. 위 파면처분이 징계재량권을 일탈·남용하여 무효라는 내용의 승소판결을 선고받았다(부산지방법원 동부지원 2015가합990호). 이에 대하여 피고가 항소하였으나, 2016. 7. 13. 항소기각 판결이 선고되었고(부산고등법원 2015나57263호), 위 판결은 그 무렵 확정되었다. 이에 따라 피고는 2016. 7. 29. 원고를 복직시키는 인사발령을 하였다.

바. 원고는 2016. 8. 28.경 피고에게 '2014. 9.경 부교수 승진임용 및 정년보장임용에서 탈락한 사유를 알려 달라, 현재까지 본인은 이와 관련하여 어떠한 통지도 받은 사실이 없다'는 취지로 전자우편을 보냈으나, 피고는 이에 응하지 않았다.

사. 피고는 2016. 10. 7.경 원고에게 '2014. 9. 5.부터 2016. 7. 29.까지 징계 등으로 정상적인 교육·연구 등을 하기에 적절하지 못했을 것을 고려하여 원고를 2018. 9. 1.

자 조교수 재임용 심사 대상자로 하고, 그 업적평가 대상기간은 2013. 9. 1.부터 2014. 8. 31.까지의 1년 및 2016. 9. 1.부터 2018. 8. 31.까지의 2년을 합산한 3년으로 한다'는 취지의 통지를 하였다.

아. 피고는 2018. 4. 26.경 원고에게 '교원인사관리규정 제23조 제1항에 따라 임용기간이 2018. 8. 31. 만료됨을 통지하므로, 이 통지를 받은 날로부터 15일 이내에 재임용 심의를 신청하여야 한다'는 취지의 서면을 발송하고, 전자우편으로 임용기간 만료 통지서 및 재임용 심의신청서를 발송하였다. 아울러 피고는 그 무렵 원고에게 '원고는 교원인사관리규정 제26조 및 제31조에 따라 2018. 9. 1. 자 부교수 승진임용 대상 교원 및 정년보장임용 대상 교원에 해당함을 통지하니 이 통지를 받은 날로부터 15일 이내에 승진임용 및 정년보장임용 심의를 신청하여야 한다'는 취지의 각 서면을 발송하였다.

자. 원고는 위 서면들을 수령하였으나 재임용이나 승진임용, 정년보장임용에 관한 신청을 하지 않은 채 이를 반환하였고, 피고는 2018. 8. 24.경 원고에게 '2018. 8. 31.자로 계약기간이 만료되어 원고의 직을 면한다'는 내용의 인사발령 통지를 하였다(이하 '이 사건 면직처분'이라 한다).

## 2. 소송의 경과

가. 원고는 피고를 상대로 이 사건 각 신청에 대한 피고의 승진임용 및 정년보장임용 거부처분(이하 '이 사건 거부처분'이라 한다)에는 임용 여부 및 임용거부사유를 통지하지 않은 중대·명백한 절차상 하자가 있다고 주장하면서 이 사건 거부처분의 무효확인을 청구하고, 원고의 조교수 임용기간이 2016. 8. 31. 만료된 후 묵시적으로 재임용계약이 체결되었음에도 피고가 임의로 원고의 임용기간을 단축하여 면직처분을 하였

다고 주장하면서 이 사건 면직처분의 무효확인을 청구하였다. 아울러, 원고는 이 사건 면직처분에도 불구하고 계속 교원의 신분을 유지하고 있음을 전제로 2018. 9. 1.부터 피고가 원고를 복직시킬 때까지의 임금을 청구하였고, 원심에서 위 임금 청구에 대한 예비적 청구로 피고의 위법한 이 사건 거부처분이 무효임을 이유로 하는 임금 상당액의 손해배상청구를 추가하였다.

나. 원심은 이 사건 면직처분의 무효확인 청구부분은 확인의 이익이 없다고 보아 이 부분 소를 각하하고, 이 사건 거부처분의 무효확인 청구를 인용하고, 주위적 임금 청구 및 예비적 손해배상 청구를 모두 기각하였다.

### 3. 이 사건 거부처분의 무효확인 청구에 관하여(피고의 상고이유)

#### 가. 확인의 이익에 관하여

원심은, 피고의 교원인사관리규정에서 교원의 승진임용 및 정년보장임용 절차 등에 관하여 재임용 심사에 관한 규정을 준용하고 있으므로 원고는 승진임용 및 정년보장임용에 대하여 합리적 기준에 의한 공정한 심사를 요구할 권리를 가진다고 보아 원고가 현재 조교수 임용기간이 만료되어 교원의 신분을 상실하였다고 하더라도 이 사건 거부처분에 관한 무효확인을 구할 이익이 있다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리에 비추어 살펴보면, 원심의 판단은 정당하고 거기에 상고이유 주장과 같은 확인의 이익에 관한 법리를 오해하거나 필요한 심리를 다하지 아니하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

#### 나. 절차상 하자 치유에 관하여

원심은, 이 사건 거부처분은 교원인사관리규정 제23조 제2항 단서의 거부사유 통지의무를 전혀 이행하지 않은 것으로 중대하고 명백한 절차상 하자가 있어 무효라고 판

단하였다. 피고는 상고이유로 파면한 원고를 복직시킨 후 승진임용 및 정년보장임용을 신청할 기회를 다시 부여하였음에도 원고가 신청하지 않았으므로 절차상 하자가 치유되었다고 주장하고 있으나, 이 주장은 상고심에 이르러 제기된 새로운 주장이므로 적법한 상고이유가 될 수 없다. 나아가 살펴보더라도, 원고는 이미 이 사건 각 신청을 하였으므로 피고는 그에 관하여 적법한 심사절차를 이행할 의무가 있고, 피고가 그 심사절차를 이행하지 않은 채 원고에게 다시 승진임용 및 정년보장임용을 신청할 기회를 부여하였다고 하여 이 사건 거부처분의 하자가 치유된다고 볼 수 없다. 따라서 피고의 이 부분 상고이유 주장은 받아들일 수 없다.

4. 이 사건 면직처분의 무효확인 청구 및 주위적 임금 청구에 관하여(원고의 제1, 2 상고이유)

원심은, 원고와 피고 사이에 묵시적으로 임용기간을 2019. 8. 31.까지로 하는 재임용 계약이 체결되었다고 볼 수 없고 원고의 조교수 임용기간은 파면된 기간을 제외하여 2018. 8. 31.까지로 연장되었다고 판단하였다. 그 결과 원심은 원고가 2018. 8. 31. 조교수 임용기간이 만료됨으로써 교원의 신분을 상실하였다고 보아 이 사건 면직처분은 임용기간의 만료에 따라 이루어진 인사명령에 불과하므로 원고는 이 사건 면직처분의 무효확인을 구할 이익이 없다고 판단하고, 교원 신분을 유지하고 있음을 전제로 하는 원고의 주위적 임금청구도 기각하였다.

원심판결 이유를 관련 법리에 비추어 살펴보면, 원심의 판단은 정당하고 거기에 무효확인소송의 확인의 이익 또는 임용기간과 관련된 법령의 해석에 관한 법리를 오해하거나 필요한 심리를 다하지 않아 판결에 영향을 미친 잘못이 없다. 한편, 이미 승진임용 및 정년보장임용을 받기 위하여 요구되는 조교수 최소 근무연수를 충족한 원고가

승진임용 및 정년보장임용 시까지 계속 조교수 신분을 유지하여야만 위 각 임용을 받을 수 있다고 볼 수 없으므로 이 사건 면직처분이 무효인지는 승진임용 및 정년보장임용 심사 결과에는 아무런 영향을 미치지 않는다.

5. 예비적 손해배상 청구에 관하여(원고의 제3상고이유)

가. 기간임용제 대학교원에 대한 학교법인의 재임용거부결정이 재량권을 일탈·남용한 것으로 평가되어 그 사법적 효력이 부정된다고 하더라도 이것이 불법행위를 구성함을 이유로 학교법인에 재산적 손해배상책임을 묻기 위해서는 해당 재임용거부가 학교법인의 고의 또는 과실로 인한 것이라는 점이 인정되어야 한다. 이를 위해서는 학교법인이 보통 일반의 대학을 표준으로 하여 볼 때 객관적 주의의무를 결하여 그 재임용거부결정이 객관적 정당성을 상실하였다고 인정될 정도에 이른 경우이어야 하며, 객관적 정당성을 상실하였는지 여부는 재임용거부사유의 내용과 성질, 그러한 거부사유 발생에 있어서 해당 교원의 기여(관여) 정도, 재임용심사절차에서 해당 교원의 소명 여부나 그 정도, 명시된 재임용거부사유 외에 학교법인이 재임용거부 판단에 실질적으로 참작한 사유의 유무 및 그 내용, 재임용심사의 전체적 진행 경과 등 여러 사정을 종합하여 손해의 배상책임을 대학에 부담시켜야 할 실질적인 이유가 있는지 여부에 의하여 판단하여야 한다. 이러한 판단을 거쳐 학교법인의 불법행위가 인정되는 경우에는 적법한 재임용심사를 받았더라면 재임용을 받을 수 있었던 사립대학 교원은, 대학에 대하여 그러한 위법행위가 없었더라면 교원으로 임용되어 재직할 수 있었던 기간 동안 임금 상당의 재산적 손해배상을 청구할 수 있다(대법원 2021. 2. 10. 선고 2015다254231 판결 참조).

이러한 법리는 학교법인의 정관이나 인사규정 등에서 승진임용이나 정년보장임용에

관하여 재임용과 같은 절차와 방식으로 심사하도록 규정함으로써 교원에게 승진임용과 정년보장임용에 대하여도 재임용에 준하여 정해진 절차에 따라 합리적이고 공정한 심사를 하여 줄 것을 요구할 신청권을 부여하였고 이를 근거로 해당 교원이 학교법인의 위법한 승진임용거부결정 또는 정년보장임용거부결정으로 인한 임금 상당액의 손해배상책임을 묻는 경우에도 마찬가지로 적용된다.

나. 앞서 본 사실관계에 의하면, 피고의 교원인사관리규정 제23조 제3항은 피고가 교원인사위원회의 심의를 거쳐 재임용 심의를 신청한 교원에 대한 재임용 여부를 결정하고, 그 사실을 임용기간 만료일 2개월 전까지 해당 교원에게 통지하여야 하며, 임용 거부 시에는 그 거부사유를 통지하여야 한다고 규정하고 있고, 위 규정은 승진임용과 정년보장임용에도 준용된다. 그러므로 피고가 이 사건 승진임용과 정년보장임용을 거부하려면 교원인사위원회의 심의를 거쳐 임용거부사실과 그 거부사유를 통지하여야 한다. 그러나 피고는 이러한 통지를 하지 않음으로써 교원인사관리규정이 정한 절차에 따라 합리적이고 공정한 승진임용 및 정년보장임용 심사를 받을 원고의 권리를 침해하였다. 교원인사관리규정이 통지의 내용과 시기를 구체적으로 규정하고 있는 점, 피고가 임용거부사유는 물론 임용 여부조차 통지하지 않은 점 등에 비추어 보면, 이 사건 거부처분이 객관적 정당성을 상실하였다고 볼 여지가 있다.

따라서 원심으로서도 피고가 위와 같은 통지의무를 위반함으로써 이 사건 거부처분이 객관적 정당성을 상실한 정도에 이르렀는지 여부, 원고가 적법한 승진임용심사와 정년보장임용심사를 받았더라면 위 각 임용을 받을 수 있었는지 여부 등을 심리하여 피고의 원고에 대한 임금 상당 재산상 손해배상책임의 존부를 판단하였어야 한다.

그런데도 원심은 이러한 사항들에 관하여 나아가 심리·판단하지 않은 채 원고의

손해배상청구를 배척하였다. 원심의 판단에는 위법한 승진임용거부 등으로 인한 손해배상책임에 관한 법리를 오해하여 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

## 6. 결론

그러므로 원심판결 중 예비적 청구부분을 파기하고, 이 부분 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하며, 원고의 나머지 상고 및 피고의 상고를 모두 기각하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	안철상
	대법관	노정희
주 심	대법관	이흥구
	대법관	오석준