

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2021두49772 교원소청심사위원회 결정 취소 청구

원고, 피상고인 원고

소송대리인 법무법인 다산 담당변호사 손난주

피 고 교원소청심사위원회

피고보조참가인, 상고인

학교법인 ○○대학교

소송대리인 법무법인(유한) 케이에이치엘 담당변호사 김현석 외 1

인

원 심 판 결 서울고등법원 2021. 7. 23. 선고 2020누65588 판결

판 결 선 고 2024. 6. 17.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 피고보조참가인이 부담한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사안의 개요

가. 피고보조참가인(이하 '참가인'이라 한다)은 1977. 4. 30. '학교법인 △△학원'이라는 명칭으로 최초 설립인가를 받고 1996. 12.경 □□□전문대학을 설립하여 운영하다가, 2011년 학교법인의 이름을 현재와 같이 변경하고 대학의 이름도 '○○대학교'로 변경하였다.

나. 원고는 1998. 3. 1. 참가인이 설립하여 운영하던 □□□전문대학 전기과 교수로 임용되어 ○○대학교에서 계속 근무하던 사람이다.

다. 참가인은 교원의 보수체계에 관하여 연공서열의 호봉에 따른 봉급과 각종 수당을 더한 금액을 급여로 지급하는 이른바 호봉제를 유지하다가, 2014. 2. 7. 교직원보수규정을 개정하여 2014. 3.경부터는 교원의 성과를 반영한 연봉에 따라 급여를 지급하는 이른바 성과급 연봉제를 시행하였다. 한편 참가인은 2013. 12. 6. ○○대학교 교원들을 대상으로 개정 교직원보수규정에 대한 찬반투표를 실시하였으나, 과반수의 동의를 얻지 못해 부결되었다.

라. 참가인 이사회는 2018. 12. 18. 원고의 재임용 여부를 심의한 뒤, 원고가 2019. 2. 28.까지 출판된 서적을 연구실적으로 제출하는 조건 아래 '2019. 3. 1.부터 2024. 2. 29.까지'를 재임용 기간으로 정하여 원고를 재임용하기로 의결하였다. 참가인 이사장은 2018. 12. 28. 원고에게 '원고가 조건부 재임용 대상자에 선정되었다. 다만 개정 교직원보수규정이 적용될 예정'이라고 통지하였다.

마. 원고는 2019. 2. 27. 참가인에게 '원고에게는 성과급 연봉제가 적용되지 않고 호봉제가 적용되어야 한다.'는 의사를 밝혔으나, 참가인은 2019. 3. 15. 원고에게 '원고가

성과급 연봉제의 적용에 동의하여야만 재임용계약을 체결할 수 있다.'고 통지하였다.

바. 참가인은 2019. 8. 23. 원고에게 '원고가 재임용계약서 작성을 거부하므로 참가인과 사이에 재임용계약이 불성립하여 원고는 2019. 8. 25. 자로 퇴직처리 된다.'는 취지의 통보(이하 '이 사건 통보'라 한다)를 하였다.

사. 원고는 이에 불복하여 2019. 9. 20. 피고에게 이 사건 통보의 취소를 구하는 소청심사를 청구하였다. 피고는, 참가인과 원고 사이에 재계약이나 고용에 관한 합의가 이루어지지 않았으므로 그에 따른 이 사건 통보를 위법하다고 보기 어렵다고 판단하여, 2019. 12. 11. 소청심사 청구를 기각하는 결정(이하 '이 사건 소청심사 결정'이라 한다)을 하였다.

2. 원심의 판단

원심은 다음과 같은 이유로 이 사건 통보는 재량권을 일탈·남용하여 위법하다고 판단하였다. 참가인이 사립학교법이 정한 재임용 절차를 거쳐 원고를 재임용할 것을 통보함으로써 원고에게는 적어도 종전과 같은 내용으로 임용계약이 갱신될 것이라는 정당한 기대권이 인정된다. 그럼에도 참가인이 원고의 동의 없이는 임용관계에 적용될 수 없는 개정 교직원보수규정에 대하여 원고가 그 적용을 거부하였다는 이유만으로 재임용계약의 갱신을 거절한 것은 합리적 이유가 없다.

3. 대법원의 판단

가. 관련 법리

기간을 정하여 임용된 사립대학 교원은 교원으로서의 능력과 자질에 관하여 합리적인 기준에 의한 공정한 심사를 받아 위 기준에 부합하면 특별한 사정이 없는 한 재임용되리라는 기대를 가지고 재임용 여부에 관하여 합리적인 기준에 의한 공정한 심사를

요구할 권리가 있다(대법원 2023. 10. 26. 선고 2018두55272 판결 등 참조).

한편 재임용 심사를 거친 사립대학 교원과 학교법인 사이의 재임용계약 체결이 서로 간의 계약 내용에 관한 의사의 불일치로 말미암아 무산되었더라도, 교원이 재임용을 원하고 있었던 이상 이러한 재임용계약의 무산은 실질적으로 학교법인의 재임용거부처분에 해당한다고 보아야 한다. 또한 학교법인의 교원 재임용행위는 원칙적으로 재량행위에 속하지만, 그 재임용거부처분에 재량권을 일탈·남용한 위법이 있는 경우에는 사법통제의 대상이 된다(대법원 2009. 10. 29. 선고 2008두12092 판결 등 참조).

나. 이 사건 통보의 법적 성격

앞서 본 바와 같이 참가인은 사립학교법이 정한 절차에 따라 재임용 여부를 심의한 결과 원고를 재임용하기로 의결하여 원고에게 이를 통지하였음에도 재임용계약 체결을 위한 협의 과정에서 원고가 개정 교직원보수규정의 적용에 동의하지 않는다는 이유로 원고와 재임용계약을 체결하지 않겠다는 취지의 이 사건 통보를 하였다. 이러한 사정을 앞서 본 법리에 비추어 보면, 이 사건 통보는 실질적으로 재임용거부처분에 해당한다.

다. 이 사건 통보의 위법 여부

원심판결 이유와 기록에 따라 알 수 있는 다음과 같은 사정들을 종합하면 재임용거부처분에 해당하는 이 사건 통보는 재임용 여부에 관한 재량권을 일탈·남용하여 위법하다.

1) 성과급 연봉제에 관한 내용을 정한 개정 교직원보수규정은 근로기준법에서 말하는 취업규칙에 해당하고, 근로기준법 제94조 제1항 단서는 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다고 규정하고 있다. 개정 교직원보수

규정에 따르면 공무원보수규정에 따라 적용되던 호봉승급 및 임금인상률 등 급여 인상
에 관한 내용이 더 이상 적용되지 않아 호봉이 높은 교원들에게 불리하므로, 개정 교
직원보수규정을 모든 교원에게 적용하기 위해서는 교원 과반수의 동의가 필요하다.

이 사건 통보 당시 참가인은 개정 교직원보수규정에 대하여 ○○대학교 교원 과반수
의 동의를 받지 못했고, 2020. 3. 12.에서야 비로소 교원 과반수의 동의를 받았다.

2) 원고는 1998. 3. 1. 교원으로 임용된 이래 승진임용, 재임용을 거쳐 2019. 2. 28.
까지 약 21년 동안 계속 근무해 왔고, 종전 임용기간이 만료된 후 이 사건 통보가 있
기 전까지 2019년 1학기에도 강의를 하였다. 원고는 참가인이 성과급 연봉제에 따른
임금을 지급하자 참가인을 상대로 호봉제로 산정한 임금과의 차액 상당 금원의 지급을
구하는 소를 제기하여 2018. 11. 14. 개정 교직원보수규정이 근로기준법 제94조 제1항
단서에 반하여 무효라는 이유로 청구인용 판결을 선고받았고, 이후 위 판결은 항소심
과 상고심을 거쳐 그대로 확정되었다. 사정이 이러하다면 원고가 재임용 당시 교원 과
반수의 동의를 얻지 못한 개정 교직원보수규정에 따른 근로조건을 수용하고 참가인과
새로운 근로관계를 맺지 않은 이상, 원고에게는 원칙적으로 기존 교직원보수규정이 적
용된다고 보아야 한다.

3) 그럼에도 참가인은 원고에게 개정 교직원보수규정의 적용에 동의하여야만 재임용
계약을 체결할 수 있다는 불합리한 조건을 제시하였다. 이처럼 종전 취업규칙이 적용
되는 교원이 변경된 취업규칙에 동의하여야만 학교법인과 재임용계약을 체결할 수 있
다고 한다면, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경할 때 근로자들의 동의를 받도록
한 근로기준법 제94조 제1항 단서의 입법 취지가 몰각될 우려가 있다.

4) 결국 참가인이 원고의 동의 없이는 임용관계에 적용될 수 없는 개정 교직원보수

규정에 대하여 원고가 그 적용을 거부하였다는 이유만으로 원고와 사이에 재임용계약의 체결을 거절한 것은 현저히 부당하므로, 참가인의 재임용거부행위는 재임용 여부에 관한 재량권을 일탈·남용한 것으로 봄이 타당하다.

라. 소결

원심의 이유 설시에 일부 부적절한 부분이 있기는 하나, 이 사건 소청심사 결정이 위법하다고 판단한 원심의 결론은 정당하므로 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

4. 결론

참가인의 상고를 기각하고, 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 오석준

주 심 대법관 노정희

 대법관 이흥구

 대법관 엄상필