

[인사징계쟁점] 사립대학교 교수연봉계약에서 신입생 모집실적 반영 감액규정의 강행법
규 위반 및 무효여부 판단: 대법원 2018. 11. 29. 선고 2018다207854 판결



사안의 개요 및 쟁점

사립대학교에서 교원실적 평가항목에 신입생 모집실적을 포함시켜 교원의 보수를 차등지급하도록 정한 사립대학교 교원연봉계약제 규정 운영 + 사립대학 교수(원고)에 대해 실적 부진을 이유로 재임용거부처분 및 교원연봉계약제 규정에 따라 신입생 모집실적을 교원 평가대상으로 삼아 삭감된 보수를 지급함 + 학교법인 상대 재임용거부처분 무효확인 및 삭감된 보수 지급청구 사안

대법원 판결요지

헌법이 보장하는 대학의 자율성, 사립학교 교원에 대한 임용계약의 법적 성질, 피고의 정

관과 그 위임에 따라 마련된 각종 보수 및 인사규정, 사립대학에서 요구되는 신입생 유치의 필요성, 신입생 모집실적의 반영비율과 다른 교원실적 평가항목과의 관계 등에 비추어 피고 학교법인의 교원연봉계약제규정에서 신입생 모집실적을 교원실적 평가대상 중 하나의 기준으로 삼아 보수를 차등지급하도록 정하고 있더라도 이러한 규정이 피고의 정관이나 사립학교 교원의 지위 또는 보수에 관한 관련 법령에서 정한 강행규정에 위반된다고 보기는 어렵다. 이를 무효로 본 원심판결을 파기

판결이유

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.

첨부: 대법원 2018. 11. 29. 선고 2018다207854 판결

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

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com