

[교수재임용분쟁] 사립대학교 교수의 재임용 분쟁 - 대학구조조정 상황으로 인한 재임용
기간을 6년에서 2년으로 단축한 재임용계약의 적법여부: 대구고등법원 2018. 6. 22. 선고
2017나24763 판결



1. 사립대학 교수의 재임용 계약기간 단축 사안의 개요 및 법원의 판단

사립학교 교원의 임용을 위한 계약은 사립학교법 소정의 절차에 따라 이루어지는 것이지만 그 법적 성질은 사법상 고용계약에 해당한다(대법원 1996. 7. 30. 선고 95다11689 판결 등 참조).

① 교수의 재임용은 사법상 고용계약에 해당하므로 청약과 승낙을 요하는 점, ② 교수 원고는 학교법인 피고가 사전 안내한 재임용기간 2년에 대하여 이견을 보이다가 피고가

통지한 양식에 따라 재임용심의신청서를 제출한 점, ③ 원고가 재임용심의신청서를 제출할 당시에 시행중이던 개정후인사규정은 부교수의 경우 재임용기간을 2년으로 규정하고 있었는데, 원고는 그 사실을 잘 알고 재임용심의신청서를 제출한 점, ④ 원고가 제출한 재임용심의신청서에는, 재임용기간을 2년이 아니라 6년으로 하여 신청한다는 의사표시는 없는 점, ⑤ 원고가 재임용기간을 6년으로 하여 재임용심의신청을 하려는 의사를 가지고 있었다고 하더라도, 재임용심의신청서 제출 당시 이러한 원고의 의사가 별도로 피고에게 전달되었다는 점을 인정할 만한 증거가 제출되지 않은 이상, 피고가 이를 승낙한 것으로 볼 수 없는 점 등을 종합하면,

교수 원고는 재임용심의신청서에 의하여 개정후인사규정에 따라 재임용기간을 2년을 하는 재임용계약을 청약한다는 의사를 표시하였고, 피고는 2016. 9. 1.자 인사발령에 의하여 원고의 청약을 승낙하였다고 할 것이므로, 원고는 2016. 9. 1. 피고와 사이에 재임용기간을 2년으로 하는 재임용계약을 체결하였다고 봄이 타당하다.

2. 교수재임용 계약기간을 6년에서 2년으로 단축하는 재임용 계약이 근로기준법 위반인

지 여부 - 부정

사용자가 취업규칙에서 정한 근로조건을 근로자에게 불리하게 변경함에 있어서 근로자의

동의를 얻지 않은 경우에 그 변경으로 기득이익이 침해되는 기존의 근로자에 대한 관계에서는 변경의 효력이 미치지 않게 되어 종전 취업규칙의 효력이 그대로 유지되지만, 변경 후에 변경된 취업규칙에 따른 근로조건을 수용하고 근로관계를 갖게 된 근로자에 대한 관계에서는 당연히 변경된 취업규칙이 적용되어야 한다(대법원 1992. 12. 22. 선고 91다45165 판결 등 참조).

기간을 정하여 임용된 사립대학 교원은 학교법인의 정관이나 인사규정 또는 임용계약에 재임용 강제조항이 있거나 임용기간은 형식에 불과하고 임용계약이 계속 반복 갱신되어 연쇄적 근로관계가 인정되는 등의 특별한 사정이 없는 한 재임용의 기대나 재임용 여부에 관하여 합리적 기준에 의한 공정한 심사를 요구할 권리가 있을 뿐, 그와 같은 심사에 의해 재임용되지 않은 이상 그 **임용기간 만료로 교원의 신분은 상실된다**(대법원 2011. 6. 24. 선고 2009다58364 판결 등 참조).

교수 원고는 임용기간의 만료로 교원의 신분을 상실한 상태에서 개정후인사규정이 정한 재임용기간 2년을 그대로 수용하고 이 사건 계약을 청약하여 피고의 승낙을 받았다고 할 것이므로, 개정후인사규정이 대학교 교원들의 과반수 동의 절차를 거치지 아니하였다고 가정하더라도, 이 사건 계약 중 재임용기간 부분은 원고와 피고 사이에 효력이 있다

고 할 것이니, 원고의 주장은 이유 없다.

3. 사립학교법 교원의 임용 규정

사립학교법 제53조의2(학교의 장이 아닌 교원의 임용) ① 각급학교의 교원은 당해 학교 법인 또는 사립학교경영자가 임용하되, 다음 각호의 1에 의하여야 한다.

1. 학교법인 및 법인인 사립학교경영자가 설치·경영하는 사립학교의 교원의 임용은 당해 학교의 장의 제청으로 이사회의 의결을 거쳐야 한다.

2. 사인인 사립학교경영자가 설치·경영하는 사립학교의 교원의 임용은 당해 학교의 장의 제청에 의하여 행하여야 한다.

② 대학교육기관의 교원의 임용권은 당해 학교법인의 정관이 정하는 바에 의하여 학교의 장에게 위임할 수 있다.

③ 대학교육기관의 교원은 정관이 정하는 바에 따라 근무기간·급여·근무조건, 업적 및 성과약정등 계약조건을 정하여 임용할 수 있다. 이 경우 근무기간에 관하여는 국·공립대학의 교원에게 적용되는 관련규정을 준용한다.

④ 제3항의 규정에 의하여 임용된 교원의 임용권자는 당해 교원의 임용기간이 만료되는 때에는 임용기간 만료일 4월전까지 임용기간이 만료된다는 사실과 재임용 심의를 신청

할 수 있음을 당해 교원에게 통지(문서에 의한 통지를 말한다. 이하 이 조에서 같다)하여야 한다.

⑤ 제4항의 규정에 의하여 통지를 받은 교원이 재임용을 받고자 하는 경우에는 통지를 받은 날부터 15일 이내에 재임용 심의를 임용권자에게 신청하여야 한다.

⑥ 제5항의 규정에 의한 재임용 심의를 신청받은 임용권자는 제53조의4의 규정에 의한 교원인사위원회의 재임용 심의를 거쳐 당해 교원에 대한 재임용 여부를 결정하고 그 사실을 임용기간 만료일 2월전까지 당해 교원에게 통지하여야 한다. 이 경우 당해 교원을 재임용하지 아니하기로 결정한 때에는 재임용하지 아니하겠다는 의사와 재임용 거부사유를 명시하여 통지하여야 한다.

⑦ 교원인사위원회가 제6항의 규정에 의하여 당해 교원에 대한 재임용 여부를 심의함에 있어서는 다음 각호의 사항에 관한 평가 등 객관적인 사유로서 학칙이 정하는 사유에 근거하여야 한다. 이 경우 심의과정에서 15일 이상의 기간을 정하여 당해 교원에게 지정된 기일에 교원인사위원회에 출석하여 의견을 진술하거나 서면에 의한 의견제출의 기회를 주어야 한다.

1. 학생교육에 관한 사항

2. 학문연구에 관한 사항

3. 학생지도에 관한 사항

4. [「산업교육진흥 및 산학협력촉진에 관한 법률」](#) 제2조제6호에 따른 산학협력

력에 관한 사항

⑧ 교원인사위원회는 교원의 재임용을 심의하는 경우 해당 교원의 평가 등에 제7항 각호의 사항에 대한 실적과 성과가 [「고등교육법」](#) 제15조에 따른 해당 교원의 임무에 비추어 적정하게 반영될 수 있도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

⑨ 재임용이 거부된 교원이 재임용 거부처분에 대하여 불복하고자 하는 경우에는 그 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 [「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」](#) 제7조에 따른 교원소청심사위원회에 심사를 청구할 수 있다.

첨부: 대구고등법원 2018. 6. 22. 선고 2017나24763 판결

행정소송, 이의신청, 집행정지, 민형사소송, 기술료, 법률자문, A~Z 수행경력

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