사건 3
해임 처분 무효 확인 청구

처분 요지	과원에 의한 직권면직
결정 요지	공정한 면직기준과 객관적인 평가에 의한 직권면직이라 볼 수 없어 위법함
관련 규정	「사립학교법」 제56조(의사에 반한 휴직·면직 등의 금지)

청 구 인 : ○○○
소속 ○○유치원 직위 교사

피청구인 : ○○유치원 설립자

피청구인이 2020. 12. 28. 청구인에게 한 2021. 2. 28.자 면직 처분에 대하여 청구인이 2021. 5. 17.[1] 이의 취소를 구하는 소청심사를 청구하여 위원회는 심사를 거쳐 다음과 같이 결정한다.

주 문

피청구인이 2020. 12. 28. 청구인에 대하여 한
2021. 2. 28.자 면직 처분을 취소한다.

이 유

1) 「행정심판법」 제23조에 따라 청구인이 OO지방노동위원회에 부당해고 구제신청서를 접수한 2021. 5. 17.에 교원소청심사위원회에 소청심사가 청구된 것으로 본다.

국민권익위원회 행정심판 - 온라인 행정심판 http://www.simpan.go.kr

1. 사건 경과

가. 청구인은 2018. 3. 1. OO유치원 교사로 신규 임용되어(계약기간 1년), 2019. 3. 1., 2020. 3. 1. 재임용되었다.

공정한 판단 바른 행정 - 온라인 행정심판 http://www.simpan.go.kr

나. 피청구인은 2020. 12. 28. 청구인에게 재임용 거부 통지를 하였고, 청구인은 2021. 2. 28. 계약만료 면직되었다.

다. 청구인은 2021. 5. 17. OO지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였고, OO지방노동위원회는 2021. 6. 29. 청구인 사건을 교원소청심사위원회로 이송하였다.

2. 처분 사유

제목: 재임용 거부 통지

OO유치원의 임용권자 △△△은 교원 OOO에 대하여 2021. 2. 28. 계약만료일 이후로 재계약을 다시 체결하지 않을 것을 통지합니다.

2020년 12월 28일

위 발신자: 임용권자 △△△

첨부자료: 교원평가표

교원평가표

교사명	생년월일	담임교사 경력 / 호봉	현 유치원 경력
OOO	**. **. **.	8년 / 11	3년

항목	내용	2020학년도 평가		
		교사	원감	원장
근무태도	1. 출퇴근 시간을 잘 지켰는가?	5	4	4
	2. 업무시간(수업, 수업준비, 전화상담)에 시간관리를 잘 하였는가?	5	3	4
	3. 항상 웃는 모습, 미소로 교직원, 학부모, 유아들을 접촉하고 있는가?	5	3	4
	4. 당직 업무를 충실히 하였는가?	5	4	4
	5. 교사로서의 용모단정(실내화, 머리, 복장) 품위 교양을 갖추고 있는가?	5	4	4

	6. 교실 환경, 정리정돈은 잘 되어 있는가?	5	4	4
	7. 유치원 물품을 필요 적절하게 사용하고 있는가?	5	4	4
	8. 동료 교사간 서로 인정하고 협력하여 업무에 임했는가?	5	3	4
	9. 선배 및 후배 교직원 상사에 대한 존중 예의를 갖추고 있는가?	5	3	4
교육	1. 계획대로 교육내용을 꽉 채워 충실히 진행하고 있는가?	5	3	3
	2. 유아의 수준별 인지 교육 성취도를 파악하고 있는가?	5	3	3
	3. 유아간의 상호작용을 원활하게 하고 있는가?	5	3	3
	4. 교재교구는 충분히 제공하고 있는가?	5	3	3
	5. 학급경영록은 충실히 작성하고 있는가?	5	4	4
	6. 자료활용, 정리 보관을 잘 하고 있는가?	5	4	4
	7. 유아교육 관련 제일 좋아하는 활동은?			
업무처리능력	1. 유치원에서 일어나는 문제에 대해 적절히 대처하는가?	5	3	4
	2. 학부모와의 상담은 원활히 이루어지고 있는가?	5	3	3
	3. 수업에 관한 자기평가와 학습평가 등을 실시한 뒤, 그 결과를 토대로 자신의 부족한 부분을 채우려고 연구하며 정성을 들이고 있는가?	5	3	4
	4. 새로운 아이디어와 프로그램에 대한 제안을 하고 있는가?	5	3	4
	5. 유아들을 존중하며 자존감을 북돋워주고 친절하게 대하고 있는가?	5	3	3
	6. 단점보다는 장점을 살려 유아들에게 칭찬을(엄지척) 해주고 있는가?	5	3	3
	7. 전달받은 내용을 즉시, 신속하게 적용하고 있는가?	5	3	4
	8. 필요한 지식, 정보, 발췌 등에 관심을 갖고 활용하고 있는가?	5	3	4
	9. 교육받은 내용들을 실제 수업에 적용하며 활용하고 있는가?	5	3	4
기준	5. 매우잘함 4. 잘함 3. 보통 2. 배우는중 1. 노력중			
기	(원감) 과거에 적용했던 유아 관리, 학부모 상담, 수업준비 등 현재			

타	의 변화에 맞춰 배워가야 하는 부분들이 多. 같은 연령 교사 혹은 동료들과 협력하는데 미흡한 점이 있음. (원장) 학부모와의 소통에 어려움이 있음. 유아들의 활동에 민첩하게 대처하지 못함.

3. 청구인 주장

가. 청구인은 2018. 3. 1.부터 2021. 2. 28.까지 1년 단위로 근로계약 관계를 유지하여 오다가 계약 종료 통보를 받았는데, 비정규직법에서 2년 이상 근로계약 관계를 유지할 경우 기간의 정함이 없는 근로자로 보고 있으므로 이 사건 계약 종료는 부당해고이다.

나. OO유치원에서 근무한 3년 동안 매년 자기평가는 했으나 이번처럼 교원평가기록을 한 일은 없고, 평가 결과가 저조하다 하더라도 주의나 경고, 징계 등의 절차 없이 일방적으로 해고한 것은 인정할 수 없다.

다. 피청구인은 청구인에게 나이가 많아 원생들이 싫어한다고 유치원을 그만두라고 하였는데, 이는 근로자의 인격을 무시하는 언행이고, 나이가 많아 해고해도 된다는 규정은 근로관계 법령 어디에도 없으므로 부당하다.

라. 피청구인은 청구인을 해임하면서 징계절차를 무시하고 일방적으로 통보하였고, 교원소청심사위원회에서 소명할 수 있는 절차도 전혀 안내하지 않았다. 청구인은 OO교육지원청에 부당해고에 대한 이의제기 절차를 문의하여 OO지방노동위원회에 부당해고 구제신청서를 제출하게 되었고, 노무사를 선임하여 본 사건을 검토하는 과정에서 교원소청심사위원회에 소청심사청구서를 30일 이내에 제출해야 함을 인지하게 되었다. 피청구인과 관할기관의 미흡한 안내로 적기에 구제를 받지 못한 것이므로 교원소청심사위원회가 소청심사의 기회를 주기 바란다.

마. 결론적으로 이 사건 처분은 부당해고이므로 원직 복직을 구하며, 청구인에게 해고 기간에 해당하는 급여를 지급하라는 결정을 구한다.

4. 판단

가. 이 사건 청구의 적법 여부

1) 관련 규정

「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」
제9조(소청심사의 청구 등) ① 교원이 징계처분과 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분에 대하여 불복할 때에는 그 처분이 있었던 것을 안 날부터 30일 이내에 심사위원회에 소청심사를 청구할 수 있다. 이 경우에 심사청구인은 변호사를 대리인으로 선임(選任)할 수 있다.

「사립학교법」
제53조의2(학교의 장이 아닌 교원의 임용)
⑨ 재임용이 거부된 교원이 재임용 거부처분에 대하여 불복하려는 경우에는 그 처분이 있음을 안 날부터 30일 이내에 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제7조에 따른 교원소청심사위원회에 심사를 청구할 수 있다.

「행정심판법」
제23조(심판청구서의 제출) ① 행정심판을 청구하려는 자는 제28조에 따라 심판청구서를 작성하여 피청구인이나 위원회에 제출하여야 한다. 이 경우 피청구인의 수만큼 심판청구서 부본을 함께 제출하여야 한다.
② 행정청이 제58조에 따른 고지를 하지 아니하거나 잘못 고지하여 청구인이 심판청구서를 다른 행정기관에 제출한 경우에는 그 행정기관은 그 심판청구서를 지체 없이 정당한 권한이 있는 피청구인에게 보내야 한다.
③ 제2항에 따라 심판청구서를 보낸 행정기관은 지체 없이 그 사실을 청구인에게 알려야 한다.
④ 제27조에 따른 심판청구 기간을 계산할 때에는 제1항에 따른 피청구인이나 위원회 또는 제2항에 따른 행정기관에 심판청구서가 제출되었을 때에 행정심판이 청구된 것으로 본다.
제27조(심판청구의 기간) ① 행정심판은 처분이 있음을 알게 된 날부터 90일 이내에 청구하여야 한다.
② 청구인이 천재지변, 전쟁, 사변(事變), 그 밖의 불가항력으로 인하여 제1항에서 정한 기간에 심판청구를 할 수 없었을 때에는 그 사유가 소멸한 날부터 14일 이내에 행정심판을 청구할 수 있다. 다만, 국외에서 행정심판을 청구하는 경우에는 그 기간을 30일로 한다.
③ 행정심판은 처분이 있었던 날부터 180일이 지나면 청구하지 못한다. 다

만, 정당한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
④ 제1항과 제2항의 기간은 불변기간(不變期間)으로 한다.
⑤ 행정청이 심판청구 기간을 제1항에 규정된 기간보다 긴 기간으로 잘못 알린 경우 그 잘못 알린 기간에 심판청구가 있으면 그 행정심판은 제1항에 규정된 기간에 청구된 것으로 본다.
⑥ 행정청이 심판청구 기간을 알리지 아니한 경우에는 제3항에 규정된 기간에 심판청구를 할 수 있다.
⑦ 제1항부터 제6항까지의 규정은 무효등확인심판청구와 부작위에 대한 의무이행심판청구에는 적용하지 아니한다.
제58조(행정심판의 고지) ① 행정청이 처분을 할 때에는 처분의 상대방에게 다음 각 호의 사항을 알려야 한다.
1. 해당 처분에 대하여 행정심판을 청구할 수 있는지
2. 행정심판을 청구하는 경우의 심판청구 절차 및 심판청구 기간
② 행정청은 이해관계인이 요구하면 다음 각 호의 사항을 지체 없이 알려 주어야 한다. 이 경우 서면으로 알려 줄 것을 요구받으면 서면으로 알려 주어야 한다.
1. 해당 처분이 행정심판의 대상이 되는 처분인지
2. 행정심판의 대상이 되는 경우 소관 위원회 및 심판청구 기간

2) 피청구인은 이 사건 청구가 처분이 있었던 것을 안 날로부터 30일을 도과하여 접수되었으므로 부적법한 청구라고 주장한다.

3) 법원은 “비록 사립학교 교원에 대한 그 의사에 반한 불리한 처분은 행정처분이 아닌 사인에 의한 법률행위이고, 이에 대한 소청심사 절차에서 피고가 내린 결정이 쟁송의 대상이 되는 행정처분이므로, 사립학교 교원의 심사청구에 의하여 피고가 내린 결정을 행정심판으로서의 재결에 해당한다고 볼 수는 없지만 … (중략) … 청구의 변경에 관한 「행정심판법」 제29조는 사립학교 교원인 청구인의 소청심사 절차에도 유추적용할 수 있다고 봄이 타당하다(서울고등법원 2020. 9. 18. 선고 2020누30261 판결 참조).”라고 하였고, 아울러 교육공무원에 대한 해임 처분 통지와 관련하여 “교육공무원에게 해임 처분 사실을 통지하면서 소청심사 청구 기간을 알리지 아니하였다면 「행정심판법」 제18조 제3항, 제6항의 규정에 의하여 해임 처분이 있은 날로부터 180일 이내에 소청심사 청구를 할 수 있고 정당한 사유가 있을 경우에는 그 이후에도 심사청구를 할 수 있다(대법원 1992. 5. 26. 선고 92누206 판결 참조).”라고 판시하였다.

4) 각 당사자가 제출한 서면과 입증자료에서 ① 피청구인은 2020. 12. 28. 청구인에게 이 사건 처분서를 발송한 사실(다만 피청구인은 답변서에서 내용증명 발송일을 2020. 12. 30.로 기재하였다), ② 처분서에는 이의제기 방법이나 소청심사 청구 기간 등이 기재되어 있지 않은 사실, ③ 청구인은 이 사건 처분에 대하여 2021. 5. 17. OO지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 접수한 사실, ④ OO지방노동위원회가 2021. 6. 29. 청구인의 신청 사건을 교원소청심사위원회에 이송한 사실이 확인된다.

5) 살피건대 위 판례의 취지에 따라 사립학교 교원이 청구한 소청심사 사건에서도 행정심판법상 절차 관련 규정을 유추 적용할 수 있다 할 것이고, 피청구인은 이 사건 처분을 하면서 청구인에게 교원소청심사를 청구할 수 있는지와 청구 절차, 청구 기간 등을 고지하지 않았으므로 「행정심판법」 제23조에 따라 청구인이 교원소청심사위원회가 아닌 OO지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 접수하였더라도 접수한 2021. 5. 17.에 교원소청심사가 청구된 것으로 보아야 하고, 아울러 위 법 제27조에 따라 청구 기간은 '처분이 있었던 날부터 180일'이 되어 처분이 있었던 2020. 12. 28.로부터 180일 이내에 접수된 이 사건 청구는 적법하다. 따라서 피청구인의 청구 기간 도과 주장은 이유없다.

공정한 판단 행정 국민 행정심판 http://www.simpan.go.kr

나. 청구인의 신분과 이 사건 처분의 성격

1) 청구인은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제2항에 따라 이 사건 유치원에 2년을 초과하여 근무하였으므로 기간의 정함이 없는 근로자에 해당하며, 피청구인의 일방적인 근로계약 종료 통보는 부당해고에 해당한다고 주장한다.

2) 「사립학교법」은 제53조의2(학교의 장이 아닌 교원의 임용) 제3항부터 제9항까지 대학교육기관의 교원은 기간을 정하여 임용할 수 있고, 임용기간 만료일 전에 학칙으로 정하는 객관적인 사유에 근거하여 평가를 거쳐 재임용 심의를 하도록 규정하고 있으며, 동조 제10항은 '고등학교 이하 각급 학교 교원의 신규채용은 공개전형으로 하며, 담당할 직무에 필요한 자격요건과 공개전형의 실시에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.'라고 규정하고 있다. 아울러 제54조의4에서 기간제교원의 임용에 대하여 별도로 규정하고 있는데, 제56조(의사에 반한 휴직·면직 등의 금지) 등 신분보장과 징계에 관한 규정 일부는 '교원'에게 적용되고 '기간제교원'에게 적용되지 않는다.

3) 당사자가 제출한 서면, 입증자료와 진술에서 ① 피청구인이 답변서에서 청구인을 교원의 신분으로 임용하였고 관할 교육청에 교원 임용보고를 하였다고 설명하고 있으며, 교원소청심사위원회 출석심사에서 관할청에 교원 면직 보고를 하여야 하나 청구인이 사직서를 제출하지 않아 처리하지 못하고 있다고 진술한 사실, ② 청구인이 2018. 3. 1.자로 사립학교교직원연금공단에 가입되어 부담금을 납부한 사실, ③ 임용계약서에 청구인을 '교원'으로 기재하고 '퇴직금은 사학연금으로 갈음한다.' 등의 조항이 포함된 사실, ④ 피청구인과 청구인은 2018. 3. 1.부터 1년 단위의 임용계약을 체결하였고, 이 사건 처분은 2020. 3. 1.자 임용계약이 종료되는 2021. 2. 28. 이후 재계약을 다시 체결하지 않는다는 통지임이 확인된다.

4) 살피건대 위 법령과 사실관계, 아래의 사정을 종합하여 보면 청구인의 신분은 사립학교 '교원'이고, 이 사건 처분의 성격은 '과원에 의한 직권면직'에 해당한다.

가) 청구인의 임용계약서에 계약기간이 명시되어 있으나 교원 감축 상황이 아니었다면 3년을 초과하여 계약이 연장되었을 것으로 보이고, 관할청에 교원 임용 보고, 사학연금 가입 등이 이루어졌으므로 청구인

의 신분은 '기간제교원'이 아닌 '교원'에 해당한다.

나) 피청구인은 이 사건 처분서에 '재임용 거부 통지'로 기재하고 있으나 위에서 살펴본 바와 같이 청구인은 기간제교원이 아니고, 교원의 기간 임용 제도는 학문의 발전 등을 목적으로 대학교육기관 교원에 대하여 도입된 것으로 고등학교 이하 사립학교 '교원'에 대하여 「사립학교법」의 기간 임용 제도가 적용된다고 보기는 어렵다. 따라서 임용계약서의 계약만료일은 계약종료일이 아닌 임용조건 등의 변경일로 해석함이 적합하다 할 것이다.

다) 피청구인은 답변서에서 유치원의 학급 수 축소로 교원의 과원이 발생하여 감축이 필요한 상황에서 교원평가점수, 민원 등을 고려하여 청구인을 면직 대상으로 결정하였다는 취지로 설명하고 있다. 그렇다면 청구인에 대한 이 사건 처분의 성격은 「사립학교법」 제56조 제1항 단서에서 정한 '학급이나 학과의 개편 또는 폐지로 인하여 직책이 없어지거나 정원이 초과된 경우'에 해당됨을 사유로 한 직권면직 처분이라 할 것이다.

다. 이 사건 처분의 적법 여부

1) 청구인은 이 사건 면직 처분을 위해 실시한 교원평가가 부당하고, 평가결과를 근거로 한 면직도 부당하다는 취지로 주장한다.

2) 각 당사자가 제출한 입증자료에서 아래의 사실이 확인된다.

가) OO유치원은 2017. 11. 9. 20학급 452명으로 설립되었고, 2020. 9. 29. 20학급 407명으로 정원이 감축되었다.

나) OO유치원의 2019. 9. 3.자 일일보고일지에는 유치원 현황이 '16학급 316명'으로 되어 있고, 2020. 3. 12.자 일일보고일지에는 '18학급 357명', 2021. 3. 1.자 일일보고일지에는 13학급 245명으로 되어 있다.

다) 피청구인은 2020. 10. 23. 학부모들에게 보낸 안내문에서 유치원이 교회 건물을 사용하고 있고, 교회 건물에 설정된 담보로 인해 교육청의 압박을 받고 있는 사정과 재정난 등을 사유로 2021년 신입생을 받지 않고 재학생 졸업 후 폐원 예정임을 안내하였다.

라) 피청구인은 2020년 말경 학부모들에게 다시 폐원 결정을 변경하여 유치원을 계속 운영함을 안내하였다.

마) 피청구인은 답변서에서 정원 감축과 2021년 원아모집 미달에 따라

온라인 행정심판 바른 행정 - http://www.simpan.go.kr

2020. 12. 14. 18학급에서 13학급으로 학급 수 축소, 교원 감축을 결정하였고, 교사 회의와 청구인과의 면담으로 희망퇴직을 권유하고 퇴직하지 않는 경우 교사평가를 바탕으로 재임용 여부를 결정할 것임을 설명하였으며(청구인은 교원소청심사위원회 출석심사에서 교원평가가 재임용 여부에 대한 평가라는 고지를 받지 못했다고 진술하였다), 12. 16. 면담을 통해 교원평가 결과 재임용이 불가함을 안내하였다고 기재하고 있다.

바) '교원평가표'는 '근무태도' 9개 항목, '교육' 7개 항목, '업무처리능력' 9개 항목에 대하여 5점을 기준으로 교사, 원감, 원장이 점수를 기재하도록 되어 있고, 점수기준은 '5. 매우잘함, 4. 잘함, 3. 보통, 2. 배우는 중, 1. 노력중'으로 기재되어 있다.

사) 피청구인은 교원소청심사위원회 출석심사에서 교원평가점수의 순위를 산출하지는 않았고, 원장의 평가 의견 등을 고려하여 청구인을 면직 대상자로 선정하였으며, 감축된 교원 5명 중 청구인을 제외한 4명은 면직에 동의하여 희망퇴직으로 처리하였다는 취지로 진술하였다(당초 감축 필요 인원을 3명으로 예상하여 청구인을 포함한 3명에 대한 면직을 먼저 결정하였고, 이후 추가 감축이 필요하여 2명을 추가 면직하였다고 진술하였다).

3) 살피건대 관련 법령과 인정되는 사실관계, 아래와 같은 사정을 종합하여 보면 이 사건 처분은 교원 수 감원의 불가피성은 인정되나, 면직 대상 선정 방법의 합리성과 공정성 없이 교원인 청구인을 본인의 의사에 반하여 면직한 것이므로 위법하다.

가) 이 사건 OO유치원의 원아 정원은 2020. 9. 29. 감축된 후에도 407명으로 2020년 원아 수 357명을 넘어서는 수준이었으나, 실제 학급 수와 원아 수를 보면 2019년 16학급 316명, 2020년 18학급 357명에서 2021년 13학급 245명으로 크게 감소하였으므로 피청구인이 교원 수 감축을 추진하게 된 불가피한 사정은 인정된다.

나) 국·공립학교 교원의 경우 「국가공무원법」 제70조에서 과원에 의한 직권면직은 심사위원회를 구성하여 면직 기준을 정하고 면직 대상자에 대한 징계위원회의 의견을 듣도록 규정하고 있는데, 사립유치원의 교원 감원에 이러한 절차를 동일하게 적용하지 않는다 하더라도 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」, 「사립학교법」

등 교원의 지위와 신분을 두텁게 보장하고 있는 관련 법령의 취지를 고려할 때, 임용권자는 교원들의 의견을 수렴하여 공정하고 합리적인 기준이 포함된 사전계획을 수립하고, 이 계획에 따라 감원 대상자를 선정함으로써 교원인사의 공정성과 투명성을 확보할 수 있도록 노력해야 할 것이다. 설령 사적 자치를 폭넓게 인정할 필요가 있다 하더라도 일반적인 근로자보다 교원의 신분보장을 더 약하게 할 수는 없을 것인데, 「근로기준법」 제24조 제2항에서 경영상 이유로 해고하는 경우 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 대상자를 선정하도록 규정하고 있으므로, 사전에 공정한 면직 기준을 마련하는 것은 이 사건 처분의 정당성과 합법성을 위하여 필수적이라 할 것이다.

다) 피청구인이 면직 대상자 선정을 위하여 사전계획을 수립하였다는 입증은 보이지 않고, 교원평가결과의 경우 순위를 산출하는 절차는 없었던 것으로 보인다. 또한 피청구인은 답변서에서 전체 교사에 대한 교원평가를 실시하여 평가점수가 낮은 교사들을 의원면직 형식으로 감축하였고, 최종적으로 교원 평가점수가 낮고 평소 학부모들의 민원이 많이 제기되었던 청구인을 면직하기로 결정하였다고 설명하고 있다. 그렇다면 이 사건 처분은 사전계획에 의하여 교원평가점수 등 공정한 면직기준이 결정되고 객관적인 평가 결과에 따라 청구인이 면직 대상자로 선정된 것이 아니라, 피청구인의 퇴직 권고를 청구인이 거부하자 임용계약서상 계약기간의 종료, 교원평가점수, 학부모 민원 등을 사유로 들어 임의로 직권면직을 한 것이라 보이므로 처분과정의 공정성과 합리성을 인정하기 어렵다.

4) 한편 청구인의 소청이유를 보면 면직기간 동안의 임금 지급 결정도 요구하고 있는 것으로 보이나, 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」 제7조 제1항과 제9조 제1항은 교원소청심사의 대상을 '징계처분과 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분'으로 규정하고 있고, 법원은 "소청심사의 대상이 되는 '그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분(재임용 거부 처분 포함)'이란 징계처분에 준하거나 그와 유사한 성격의 불리한 처분으로 보아야 하며 휴직, 강임, 면직 등과 같은 신분·인사상의 불이익에 한정된다고 봄이 상당하다(서울행정법원 2009. 9. 2. 선고 2009구합13764 판결 참조)."라고 판시하고 있다. 따라서 교원의 신분·인사상 불이익한 처분에 해당하지 않는 임금 지급 결정은 「교원의 지위 향상 및 교육활동 보호를 위한 특별법」에서 규정하는 교원

소청심사의 대상에 속하지 않으므로 이에 대하여는 살피지 않는다.

5. 결론

이상에서 살펴본 바와 같이 이 사건 면직 처분은 위법하므로 주문과 같이 결정한다.

공정한 판단 바른 행정 - 온라인 행정심판 http://www.simpan.go.kr