

사건 3

해임 처분 취소 청구

처분 요지	동료교원 강제추행
결정 요지	징계사유가 대부분 인정되고, 징계양정이 징계재량권을 일탈·남용한 것이라 볼 수 없음
관련 규정	「국가공무원법」 제63조(품위 유지의 의무), 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조

청 구 인 : ○○○

소속 ○○초등학교 직위 교감

피청구인 : ○○교육감

피청구인이 2020. 1. 10. 청구인에게 한 해임 처분에 대하여 청구인이 2020. 2. 7. 이의 취소를 구하는 소청심사를 청구하여 위원회는 심사를 거쳐 다음과 같이 결정한다.

주 문

청구인의 청구를 기각한다.

이 유

1. 사건 경과

가. 청구인은 1998. 3. 1. 00교육청 00초등학교에 신규 임용되었으며, 2016. 3. 1. 00초등학교에서 근무하였다가 2018. 3. 1. 교감으로 승진

임용 되어 이 사건 처분 전까지 OO초등학교에서 근무하였다.

- 나. 피해교사 000은 2017. 9. 18. OO초등학교 성고충 상담창구에 청구인의 성비위 관련 사항을 성희롱·성폭력 피해사안으로 접수 신청을 하였고, 청구인은 해당 사안에 대하여 사과문과 각서를 작성하였다.
- 다. 피청구인은 2018. 8. 18. 청구인 사안과 관련하여 제3자의 민원이 접수되어, 2018. 10. 8. 피해교사의 동의하에 해당 사안 관련 조사를 하였고, 피청구인 감사관실은 2019. 3. 13.~3. 20. 청구인 관련 사안에 대하여 피해교사와 청구인에 대하여 조사를 하였다.
- 라. 피청구인은 2019. 3. 20. OO경찰서에 청구인을 업무상 위력에 의한 추행 혐의로 고발하였다.
- 마. OO검찰청은 2019. 10. 15. 청구인의 혐의에 대하여 강제추행으로 불구속 구공판 처분을 하였다.
- 바. 피청구인은 2019. 11. 13. 청구인에 대해 OO교육공무원일반징계위원회에 중징계 의결을 요구하였고, 동 위원회는 2019. 12. 26. 청구인에 대하여 해임을 의결하고, 피청구인은 2020. 1. 10. 청구인에게 해임 처분을 하였다.
- 사. 한편 청구인은 2019. 12. 12. 법원에서 벌금 500만 원과 40시간 성폭력 치료 프로그램의 선고를 받았다.

2. 처분 사유

가. 청구인에 대한 징계의결요구 사유를 보면

청구인은 2017. 9. 4. 20시경 OO에 있는 'OO 커피숍'에서 피해자(000, 여, 26세)와 함께 커피를 마시다가 피해자에게 “내가 너한테 키스를 하고 싶은 마음이 들고, 지금 내가 네 몸을 마음대로 만지면서 즐기고 탐하고 싶고, 그걸 지금 하고 싶다. 넌 어때냐.”라며 말한 직후 피해자로부터 거절당하였음에도 불구하고 그곳을 나와 집에 돌아가는 피해자를 쫓아가 갑자기 피해자의 상체를 끌어안고 계속하여 손으로 “아파요. 숨막혀요.”라고 말하며 뿌리치는 피해자의 어깨와 허리를 감싸 안았다. 또한 피해자를 끌고 부근에 있는 골목길로 들어가 피해자에게 “여기서는 너를 맘대로 해도 되지.”라고 말하고, “아니오.”라고 말하며 그곳에서 뛰어나가

는 피해자를 쫓아가 피해자의 뒤에서 어깨를 감싸 안았다. 이어 피해자를 데리고 모 음식점으로 가 그곳에서 피해자의 손을 잡는 등 강제로 피해자를 추행하였다. 이러한 사실로 OO검찰청으로부터 ‘강제추행’으로 ‘불구속 구공판’ 처분을 받은 사실이 있다. 이러한 행위는 「국가공무원법」 제63조(품위 유지의 의무)를 위반한 것으로 같은 법 제78조(징계 사유) 제1항 제3호의 규정에 해당되므로 ‘중징계’ 의결이 요구되었다.

나. 청구인의 진술 및 주장

청구인은 2019. 12. 26.(목) 징계위원회에 진술 포기권을 제출하고 불출석하였으며, OO법원의 1심 판결문과 징계의결 요구 관련 자료를 참고한 바, 피해자에게 일정 금액의 합의금과 상담 치료비 등을 지급하였으며, 성폭력 예방 관련 연수와 봉사활동 등을 통해 자신의 행위에 대해 반성하고 있으며, 기 제출한 소명자료를 통해 선처를 호소한 바 있다.

다. 징계위원회의 판단

「국가공무원법」 제63조(품위 유지의 의무)의 규정에 의하면 공무원은 직무의 내외를 불문하고 그 품위를 손상하는 행위를 하여서는 아니되며, 법령을 준수하고 품위유지를 위하여 솔선수범해야 할 의무가 있다. 그리고 대법원(2000. 10. 13. 선고 98두8858 판결)에 의하면 교원은 항상 사표가 될 품성과 자질의 향상에 힘쓰고 학생교육에 전심전력하여야 한다는 점에서 일반 직업인보다 높은 도덕성을 지녀야 한다.

청구인은 2017. 9. 4. 20시경 OO에 있는 ‘OO 커피숍’에서 피해자(OOO, 여, 26세)와 함께 커피를 마시다가 피해자에게 “내가 너한테 키스를 하고 싶은 마음이 들고, 지금 내가 네 몸을 마음대로 만지면서 즐기고 탐하고 싶고, 그걸 지금 하고 싶다. 넌 어때냐.”라고 말한 직후 피해자로부터 거절당하였음에도 불구하고 그곳을 나와 집에 돌아가는 피해자를 쫓아가 갑자기 피해자의 상체를 끌어안고 계속하여 손으로 “아파요. 숨막혀요.”라고 말하며 뿌리치는 피해자의 어깨와 허리를 감싸 안았다. 또한 피해자를 끌고 부근에 있는 골목길로 들어가 피해자에게 “여기서는 너를 맘대로 해도 되지.”라고 말하고, “아니오.”라고 말하며 그곳에서 뛰어나가는 피해자를 쫓아가 피해자의 뒤에서 어깨를 감싸 안았다. 이어 피해자를 데리고 모 음식점으로 가 그곳에서 피해자의 손을 잡는 등 강제로 피해자를 추행한 사실이 있다. 이러한 행위는 「국가공무원법」 제63조(품위 유지의 의무)를 위반한 것으로 같은 법 제78조 제1항 제3호의 징계사유

에 해당되므로 그 책임을 엄히 물어야 하고, 00법원 1심 선고 결과 벌금 500만 원과 40시간 성폭력 치료프로그램 이수가 선고된 점을 감안하여 본 징계위원회에서는 청구인에 대하여 해임으로 의결한다.

3. 청구인 주장

가. 징계처분의 적법 여부

청구인은 이 사건 해임 처분의 근거가 된 1심 판결(벌금 500만 원과 40시간 성폭력 치료프로그램 이수)과 관련하여 사건 발생 이후 피해자와 합의를 작성하고 최선을 다해 합의사항을 모두 이행하여 정상참작이 가능한 사실관계를 주장하며 양형부당을 이유로 항소이유서를 내고 2심에서 다투고 있어 1심 판결에 근거한 처분은 부당하다.

나. 징계재량 일탈·남용 여부

- 1) 청구인은 이 사건 발생 이후 피해자의 정신적, 물질적 피해 회복을 위하여 다음과 같이 할 수 있는 모든 노력과 행위를 해 왔다. 청구인은 사건 직후 신속하게 범죄사실을 인정했고, 피해자가 학교에 추행사실을 신고한 직후에도 사과를 했으며 피해자도 용서하였고 이후 청구인과 피해자는 교육계 선배로서 상담도 해주고 친밀한 관계를 유지하였다.
- 2) 청구인과 피해자 사이에 ‘피해자의 처벌불원의사’가 명시된 공증받은 합의서가 존재하고 합의사항에 따라 피해자는 합의금 명목으로 위로금과 치료비를 합하여 2017년 10월 이후부터 2019년 2월까지 약 1천5백만 원을 청구인으로부터 수령하였고, 2019년 청구인 사건의 공판기일 전 피해자가 고소취하서, 합의서, 처벌 불원서를 작성해주고 2차 합의금 명목으로 3천만 원을 추가 수령하였다.
- 3) 청구인은 피해자와 1심 재판부에 장기간 작성한 반성문을 제출했고, 성희롱·성폭력 예방교육을 이수하였으며 청구인의 가족, 직장동료 및 지인들은 청구인의 선처를 바라는 탄원서를 제출하였다. 또한 이 사건 해임 처분으로 청구인은 위중한 육체적 고통을 겪었고, 가족들의 생계 유지에 심각한 타격을 입었으며 이 사건 이전에는 뛰어난 교육성과와 학생 지도로 다수의 수상을 한 모범적인 교육자였다.
- 4) 상기의 정상을 참작하시어 청구인에게 지나치게 가혹한 해임 처분을 취

소 또는 감정해 주기를 바란다.

4. 판단

가. 절차 하자의 존재 여부

- 1) 청구인은 1심 판결에 불복하여 항소심에서 다투고 있는 상황에서 이 사건 해임 처분을 받아 부당하다는 취지로 주장하여 살펴본다.
- 2) 징계혐의 사실의 인정은 형사재판의 유죄확정 여부와는 무관한 것이어서 형사재판 절차에서 유죄의 확정판결을 받기 전이라도 징계혐의 사실은 인정될 수 있고, 그와 같은 징계혐의 사실인정은 무죄추정에 관한 헌법이나 형사소송법상의 관련 규정에 저촉된다고 볼 수 없다(대법원 1986. 6. 10. 선고 85누407 판결, 대법원 2001. 11. 9. 선고 2001두4184 판결 참조).
- 3) 앞서 본 바와 같이 피청구인은 청구인의 강제추행 혐의에 대하여 위 형사사건의 공소사실과 1심 판결 등의 제 기록을 종합적으로 판단하여 2심 진행 중에 해임 처분하였으나 이는 형사절차와는 별개의 징계절차에 의한 것이고, 피청구인 징계위원회에서는 관련 법령에 따라 징계위원회를 개최하여 심의의결을 하였고, 피청구인이 이에 따라 이 사건 징계 처분을 한 것이므로 이러한 징계처분 자체가 무죄추정에 관한 청구인의 권리를 침해한 것이라고 볼 수 없으므로 청구인의 주장은 이유 없다.

나. 징계 사유 인정여부

- 1) 청구인은 2017년 9월 4일 20시경 00에 있는 '00 커피숍'에서 피해자(000, 여, 26세)와 함께 커피를 마시다가 피해자에게 "내가 너한테 키스를 하고 싶은 마음이 들고, 지금 내가 네 몸을 마음대로 만지면서 즐기고 탐하고 싶고, 그걸 지금 하고 싶다. 넌 어떠냐." 라며 말한 직후 피해자로부터 거절당하였음에도 불구하고 그곳을 나와 집에 돌아가는 피해자를 쫓아가 갑자기 피해자의 상체를 끌어안고 계속하여 손으로 "아파요. 숨막혀요."라고 말하며 뿌리치는 피해자의 어깨와 허리를 감싸 안았다. 또한 피해자를 끌고 부근에 있는 골목길로 들어가 피해자에게 "여기서는 너를 맘대로 해도 되지."라고 말하고, "아니오."라고 말하며 그곳에서 뛰어나가는 피해자를 쫓아가 피해자의 뒤에서 어깨를 감싸 안았다. 이어 피해자를 데리고 모 음식점으로 가 그곳에서 피해자의 손을 잡는

등 강제로 피해자를 수행한 사실에 대해서 양 당사자 사이에 다툼이 없다.

- 2) 청구인은 위와 같은 행위로 OO검찰청으로부터 『강제추행』으로 “불구속 구공판” 처분을 받고, OO법원에서 벌금 500만 원과 40시간의 성폭력치료프로그램 이수 명령을 받은 점에서 동료교사인 피해자에 대한 강제 추행으로 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 제2조에 따른 성폭력범죄행위에 해당되어 품위유지의무를 위반한 징계사유가 인정된다.

다. 징계양정의 적정 여부

- 1) 청구인은 피해자가 처벌불원 의사를 밝혀 공증을 받은 합의서가 있고, 합의금 명목으로 약 4천5백만 원을 피해자에게 지급하는 등 최선의 노력을 한 정상참작 사유가 있어 이 사건 해임 처분이 지나치게 가혹하다는 취지로 주장한다.
- 2) 「국가공무원법」 제63조는 국가공무원이 직무의 내외를 불문하고 품위유지의 의무를 부과하고, 「교육공무원법」 제51조는 교원으로서의 품위를 손상하는 행위를 할 때 징계처분을 하도록 규정하고 있으며, 법원은 “공무원인 피징계자에게 징계사유가 있어서 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가는 징계권자의 재량에 맡긴 것이고, 다만 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡긴 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법하다 할 것인데, 공무원에 대한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃었다고 하려면 구체적인 사례에 따라 징계의 원인이 된 비위사실의 내용과 성질, 징계에 의하여 달성하려고 하는 행정목적, 징계 양정의 기준 등 여러 요소를 종합하여 판단할 때에 그 징계 내용이 객관적으로 명백히 부당하다고 인정할 수 있는 경우라야 한다(대법원 2014. 2. 27. 선고, 2011두29540 판결 참조).”라고 판시하고 있다.
- 3) 살피건대 청구인에 대한 징계사유가 인정되고, ① 교원에게는 일반 직업인보다 높은 도덕성이 요구되고 교원의 비위행위는 본인은 물론 교원사회 전체에 대한 국민의 신뢰를 실추시킬 우려가 있다는 점에서 보다 엄격한 품위유지 의무를 부담하는 점(대법원 2000. 6. 5. 선고 98두 16613 판결 참조), ② 청구인은 사건 발생 당시 교감 승진의 가능성도

있는 경력직 부장 교사로서 업무상 우월적 지위에서 3년 미만의 짧은 경력을 가진 피해 여교사에게 위력에 의한 추행을 하여 품위를 손상시킨 점, ③ 1심 법원에서 강제추행으로 벌금 500만 원의 처분을 받아 「교육공무원법」 제43조의 2(당연퇴직) 사유에 해당하는 선고를 받은 점, ④ 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」 제2조 [별표]의 징계 기준에 의하면 ‘성폭력’의 경우 가장 낮은 단계의 경우에도 “해임”을 예정하고 있는 점 등을 종합적으로 고려해볼 때, 이 사건 처분이 사회통념상 징계권자의 재량권을 현저하게 일탈·남용한 것이라고 볼 수 없다.

5. 결론

이상에서 살펴본 바와 같이 이 사건 징계사유가 인정되고, 그 양정도 과중하지 아니하므로 주문과 같이 결정한다.

