

## 사건 12

### 감봉 3월 처분 취소(감경) 청구

#### 처분

##### 요지

교직원들에 대한 비인격적 언행, 사적 노무 지시, 부적절한 시간대 업무 지시 등 갑질 행위와 부적절한 회계 업무 처리 및 감사 업무 방해

#### 결정

##### 요지

징계사유가 인정되고, 징계양정이 징계재량권을 일탈·남용한 것이라 볼 수 없음

#### 관련

##### 규정

「국가공무원법」 제56조(성실 의무), 63조(품위 유지의 의무)

청 구 인 : ○○○

소속 ○○유치원 직위 교사

피청구인 : ○○교육감

피청구인이 2020. 3. 6. 청구인에게 한 감봉 3월 처분에 대하여 청구인이 2020. 4. 2. 이의 취소(감경)를 구하는 소청심사를 청구하여 위원회는 심사를 거쳐 다음과 같이 결정한다.

#### 주 문

청구인의 청구를 기각한다.

#### 이 유

### 1. 사건 경과

- 가. 청구인은 1984. 6. 1. OO교육청 소속 유치원 교사로 신규 임용되었고, 2016. 3. 1. OO유치원 원장으로 승진 임용되었으며, 2020. 3. 1. OO유치원 원로교사로 임용되어 현재까지 근무하고 있다.
- 나. 교육부 갑질신고센터는 2019. 11. 13. 청구인에 대한 민원을 접수하였다.
- 다. OO교육청은 2019. 12. 19., 12. 20. 청구인에 대한 실지 조사를 실시하였다.
- 라. 피청구인은 2020. 1. 28. 청구인에 대한 경징계 의결을 요구하였다.
- 마. OO 교육공무원 일반징계위원회는 2020. 2. 24. 청구인에 대한 감봉 3월 의결하였다.
- 바. 피청구인은 2020. 3. 6. 청구인에게 감봉 3월 처분을 하였다.

## 2. 처분 사유

### 가. 징계의결요구사유

#### 1) 위법·부당한 사실

가) 교직원에 대한 갑질(이하 '제1징계사유'라고 함)

(1) 교직원에 대한 비인격적 언행(이하 '제1-1징계사유'라고 함)

청구인은 2017학년도에 신문 작업을 맡은 기간제교사에게 신문작업이 늦어진다는 이유로 교무실에서 “어 눈은 어디다 두고 있는 거야? 내가 무수리야? 내가 이런 것까지 해야 돼?”라고 언성을 높여 말하고, 2017. 5. 어린이날이 끼어있는 징검다리 휴일에 신규 교사 000이 「교육공무원법」 제41조 연수를 내고 고향에 다녀 오겠다고 하자 “니 맘대로 결정하냐?”, “자기 복무를 그 따위로 챙기냐?”라고 언성을 높여 말한 사실이 있음.

청구인은 유치원 현장체험학습이나 학부모 공개수업 등 원내 행사와 관련한 교직원들의 계획서 작성과 예산편성 및 집행 등 업무무수행이 마음에 들지 않으면 교무실 또는 원장실에서 “계획서를 이렇게 만들어 와?”, “다들 그러고도 월급을 받아?”, “월급 받아서 나한테 뱉어내!”, “모두 나가.”, “너 감점이야!”라고 언성을 높여

말하거나 결재판을 내려치며 소리치고 서류를 집어던지는 행동을 하고, 2019학년도 1학기 교육과정 평가회에서 교사들에게 “내가 결재권자인데 왜 교사들이 멋대로 결정을 해놓고 원장에게 통보하느냐?”라고 불만을 표현하면서 “선생님이 원장이야?”라고 언성을 높여 말한 사실이 있음.

청구인은 2019. 3. 말경 교무행정사와 방과후교육사들이 교무실에 같이 있는 상황에서 원감 000에게 “자리에 앉아 있다고 다 그 자리인 줄 아냐?”라고 언성을 높여 말하거나 2019. 11. 중순경 원장실에서 원감 000에게 “원감이 뭐하는 사람이야? 그 자리에 왜 앉아 있어? 앉아만 있으면 다야? 원감선생님 언제 그만둘 거야?”라고 화를 내며 말한 사실이 있음.

(2) 교직원에 대한 사적 노무 지시(이하 ‘제1-2징계사유’라고 함)

청구인은 2019. 4. 30.경 기간제교사 000과 같이 저녁 식사를 하고 걸어서 관사로 돌아가던 중 기간제교사 000에게 관사를 옮기고 나서 음식물 쓰레기 버릴 곳이 없다고 말해서 버려준 적이 있는 상황에서 몇 달 후 아침 본인의 차량에 음식물 쓰레기를 많이 실고 기간제교사 000이 주거하는 관사로 가서 앞쪽 관사 리모델링에 대한 말을 하다가 잠시 후에 기간제교사 000을 본인의 차량 쪽으로 불러 비난장갑을 챙겨왔으니 끼고 하라고 하면서 음식물 쓰레기를 버려달라고 한 사실이 있음.

(3) 교직원에 대한 부적절한 시간대 업무 지시(이하 ‘제1-3징계사유’라고 함)

2019. 6. 25. 도교육청의 방과후과정 운영 현장점검(컨설팅)과 관련하여 별도의 자료를 준비하지 않도록 유치원에 안내하였음에도 청구인이 2019. 6. 24. 교직원 퇴근 이후 19:00경 담당 교사와 방과후교육사들에게 전화하여 방과후놀이유치원 활동 상세 보고자료(결과물)를 작성하도록 지시함으로써 담당교사와 방과후교육사들이 불필요하게 유치원에 나와 20:00~24:00까지 야근하게 하고, 정작 당일 현장점검을 위해 방문한 도교육청 장학사들에게는 보고자료(결과물)를 전달하지도 않은 사실이 있음.

(4) 교직원에 대한 부적절한 언행(이하 ‘제1-4징계사유’라고 함)

2019. 8. 26. 아침에 기간제교사 000이 원장실로 찾아가 주말에

발을 접질려서 병원에 가겠다고 하자 “나보고 어찌라고 재계약하는데 다쳐왔어? 000!”라고 언성을 높여 말한 사실이 있음.

매년 실시하는 00교육청의 고위공직자 청렴도평가 결과가 좋지 않게 나오자 교직원들에게 어떻게 평가하였는지 물어보고 특히 2019년 결과와 관련하여 “내가 사생활이 문란하고 사적으로 교직원 노동력을 착취했다는데 내가 그랬어?”라고 묻고 다니며 어느 교직원이 점수를 주지 않았는지 묻고 다닌 사실이 있음.

2017. 7. 1.자 지방공무원 인사발령에 따라 행정실장 000와 주무관 000이 유치원에 전입하여 오자 00 주관으로 환영 회식을 한 이후 당시 00 총무인 영양사 000을 통해 전입한 행정실 직원들에게 답례 회식은 안 하는지 물어보라고 하고, 또 2019. 3. 1.자 교육공무원 및 지방공무원 인사발령에 따라 교사 000를 포함한 여러 명이 전입하여 오자 00 주관으로 환영 회식을 한 이후에 청구인이 “우리 뭐 사줄거야? 새로운 사람 많이 들어와서 우리 돈 많이 썼는데 뭐 먹을 거야?”라고 물어보는 등의 언행을 하여 전입들이 답례 회식 자리를 마련하도록 압력을 행사한 사실이 있음.

2019. 10. 29. 청구인을 포함한 7명의 100% 동의 하에 2020학년도 00교육청 지정 연구학교에 응모하기로 결정하고 교사들이 3주간 협의 및 수정·보완 과정을 거쳐 연구학교 운영계획서(학교 업무 정상화 영역)를 작성하여 2019. 11. 11.경 청구인에게 검토와 결재를 요청하였음에도 운영의 필요성 부분이 마음에 들지 않는다며 담당 교사 000을 원장실로 불러 2시간 넘게 야단치고, 하고 싶으면 원감 전결로 제출하라고 말하면서 제출 마감일(2019. 11. 13.)까지 결재를 해주지 않은 사실이 있음.

나) 부적절한 회계업무 처리(이하 ‘제2징계사유’라고 함)

교육행정실장과 지출업무 담당 주무관이 청구인에게 물품 구매 시 사전 지출 품의 후 카드를 수령하여 물품을 구매하도록 안내하였음에도 2016~2019학년도에 사전 지출 품의를 하지 않고 물품구매카드를 수령하여 관내출장을 내고 00 시내에서 카드 결제로 총 6회에 걸쳐 물품(원내 환경정리 용품, 교육 자료, 내빈 접대 용품 등)을 먼저 구입한 후 유치원에 복귀하여 교무행정사에게 사후 지출 품의를 하게 한 사실이 있음.

다) 감사 업무 방해(이하 '제3징계사유'라고 함)

2019. 12. 5. 감사단이 본 사안과 관련한 예비조사 시 교직원들과 면담한 후 다음날인 2019. 12. 6. 09:30경 원장실에서 청구인과 면담하면서 교직원들의 2차 피해를 우려하여 청구인에게 나중에 충분한 소명의 기회를 줄 것이니 전날 감사단이 어느 교직원과 어떤 내용의 면담을 했는지 알기 위해 교직원들을 불러 추궁하는 등의 행위를 하지 않도록 당부하고 이를 어길 시 본인에게 불리하게 작용할 수 있음을 고지하였음에도 청구인은 교직원들을 원장실로 부르거나 사무실 또는 교실로 직접 찾아가서 누가 어떤 내용으로 감사단과 면담하였는지 추궁하고, 신고자가 누구인지 색출하고 다닌 사실이 있음.

청구인에 대한 사안감사가 진행 중인 2019. 12. 20. 10:00경 방과후교육사 000을 원장실로 불러 2019. 6. 25. 도교육청의 방과후교육사 운영 현장점검과 관련한 자료 작성 업무로 담당 교사와 방과후교육사들이 24:00까지 야근한 것은 청구인의 지시에 따른 것이 아니라 자발적으로 한 것이라고 감사단에게 말할 것을 교사와 방과후교육사들에게 전달하도록 지시한 사실이 있음.

- 2) 1)의 위법·부당한 사실과 같은 청구인의 교직원들에 대한 비인격적 언행, 사적 노무 지시, 부적절한 시간대 업무 지시, 부적절한 언행 등 갑질 행위와 부적절한 회계 업무 처리 및 감사 업무 방해는 「국가공무원법」 제56조(성실의무)와 제63조(품위유지의무)를 위반한 것으로서 「공무원 비위사건 처리규정」에 따라 경징계 의결 요구됨.

나. 징계위원회의 판단

징계의결요구서, 문답서, 제 증거를 종합하여 살펴건대 교직원들의 업무 처리에 대한 비인격적 언행, 음식물 쓰레기 처리 관련 기간제교사에 대한 사적 노무 지시, 유치원 현장점검(컨설팅) 관련 부적절한 시간대 업무 지시, 기타 부적절한 언행(재계약을 앞둔 기간제교사에게 사적 여행 동참 강요와 부상에 대한 질책, 고위공직자 청렴도평가 결과 하위 점수에 대한 교직원 색출, OO 주관 전입자 환영 회식에 대한 개인 답례 회식 요구, 연구학교 운영 계획서 미결재로 연구학교 응모 불발 등) 등의 행위는 당시 상황, 공사의 구분, 인권 존중과 공동체 의식 등을 종합적으로 고려하여 판단한 결과 다수의 교직원들을 대상으로 한 갑질 행위에 해당되며, 이는 「국가공무원법」 제56조(성실의무)와 제63조(품위유지의무)를 위반한

것으로 판단됨.

또한 사전 지출 품의 없이 카드 결제로 물품을 구입하고 교무행정사에 게 사후 지출 품의를 하도록 지시하여 회계 업무 처리 절차를 준수하지 않은 점, 감사단의 사전 고지에도 불구하고 교직원들을 원장실로 부르거나 사무실 또는 교실로 직접 찾아가서 누가 어떤 내용으로 감사단과 면담하였는지 추궁하고 신고자가 누구인지 색출하고 다닌 언행과 사안감사 진행 중 방과후교육사 한 명을 원장실로 불러 도교육청의 방과후과정 운영 현장점검(컨설팅)과 관련한 자료 작성 업무로 담당 교사와 방과후교육사들이 19:00~24:00까지 야근한 것은 청구인의 지시에 따른 것이 아니라 자발적으로 한 것이라고 감사단에게 말할 것을 교사와 방과후교육사들에게 전달하도록 지시하여 감사업무를 방해한 점은 「국가공무원법」 제56조(성실의무)를 위반한 것으로 판단됨.

#### 다. 결론

「국가공무원법」 제56조(성실의무)와 제63조(품위유지의무)를 위반한 것으로 「국가공무원법」 제78조 제1항의 징계사유에 해당된다. 따라서 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」 제2조와 제4조에 의거 감경 없이 감봉 3월로 의결한다.

### 3. 청구인 주장

#### 가. 징계사유의 위법성

##### 1) 제1징계사유에 관하여

##### 가) 제1-1징계사유에 관하여

이 부분 징계혐의사실과 같은 언행을 한 사실이 없는 점, 신문 작업은 1년에 1회만 하면 되는 업무로 유치원 업무 중 수월한 업무에 속하는 점, 오히려 청구인이 업무 속도가 느린 기간제교사를 대신하여 밤늦게까지 신문 작업을 대신 한 점, ‘무수리’는 유치원 교사들 사이에서 업무가 많은 교사를 재미있게 표현하는 말인 점, “내가 무수리야?”라는 발언은 기간제교사를 무수리로 지칭한 것이 아닌 점, 000은 근무 기간이 3월 미만인 신규 교사라서 연가를 사용할 수 없음에도 연가를 쓰겠다고 하여 청구인이 「교육공무원법」 제41조 연수를 권한 것이었고 맥락을 고려할 때 000에게 비인격적인 대우를 하였다

고 볼 수 없는 점, 교사들의 프로그램 준비와 업무 방식이 부적절하여 원장으로서 정당하고 타당한 지시를 한 것에 불과한 점, 원감 000이 통학차량 도우미 없이 통학차량이 운행되었다는 사실조차 모르고 있어 업무상 잘못을 지적한 것에 불과한 점, 원감 000의 업무 태만 정도가 지나쳐서 너무 한 것 아니냐는 취지로 말을 한 것에 불과한 점, 원감 000의 건강을 생각하여 “내가 원감 선생님을 언제까지 보호할 수 있을지 걱정이다.”라고 말하며 청구인도 명예퇴직을 고려하고 있다는 말을 한 것에 불과한 점 등을 고려하여야 한다.

나) 제1-2징계사유에 관하여

기간제교사 000의 양해를 얻어 청구인이 기간제교사 000의 관사로 음식물 쓰레기를 버리러 갔고 그 자리에 기간제교사 000이 동행해 준 것에 불과한 점, 기간제교사 000이 음식물 쓰레기를 드는 것을 도와주어 마침 가지고 있던 비닐장갑을 건네준 것에 불과한 점, 기간제교사 000이 호의로 청구인을 도와준 것인 점, 청구인은 기간제교사 000에게 관사를 제공하는 등의 배려를 해준 점 등을 고려하여야 한다.

다) 제1-3징계사유에 관하여

퇴근한 교사들을 다시 유치원으로 불러들인 사실은 인정하나 이는 원감이 장학사가 자료를 준비하지 말라고 한 것을 전달하지 않았기 때문인 점, 24시까지 업무를 하도록 지시한 사실이 없는 점, 담당 교사가 자료를 출력만 하면 된다고 하여 출력을 부탁한 것이었는데 자료 준비부터 해야 하는 상황이었던 점, 방과후교육사들에게 계속하여 미안하다고 말하며 정중하게 자료 준비를 부탁하였던 점 등을 고려하여야 한다.

라) 제1-4징계사유에 관하여

유치원 사정상 기간제교사 000이 부상을 당한 것이 안타깝고 속이 상하여 한 말이었고 기간제교사 000을 재채용하기로 결정된 시점이었던 점, 청렴도평가 결과가 억울하여 어이없고 황당하다는 의미에서 “도대체 누구야?”라고 표현한 것인 점, 전입자들에게 답례 회식을 하도록 압력을 행사한 사실이 없는 점, 담당 교사 000이 연구계획서를 작성하였는데 연구 필요성 부분에 문제가 있어 원장으로서 의견을 제시하였음에도 000이 이를 받아들이지 않으며 청구인을 계속적

으로 괴롭힌 점, 담당 교사 000이 스스로 연구계획서를 제출하지 않은 것인 점 등을 고려하여야 한다.

2) 제2징계사유에 관하여

행정실장과 담당 주무관의 승인 하에 카드를 수령한 것인 점, 급한 사정이 있었던 점 등을 고려하여야 한다.

3) 제3징계사유에 관하여

감사단이 무슨 혐의로 감사를 받는지조차 알려주지 않아서 교직원들에게 물어본 것에 불과한 점, 감사 업무를 방해한 사실이 없는 점, 방과후 교육사 000에게 사실대로만 진술해 달라고 요청한 것인 점 등을 고려하여야 한다.

**나. 징계양정의 부당성**

어려운 업무 환경에서 홀로 고군분투하며 업무를 도맡아 수행한 점, 원장 재임용에 탈락하여 원로교사로 근무하고 있는 점, 감봉의 경우 명예퇴직에도 제한이 있는 점, 일부 징계사유가 인정된다고 하더라도 감봉에 이를 정도의 중대한 징계사유라고 볼 수 없는 점 등을 고려할 때 이 사건 감봉 3월 처분은 과중하다.

4. 판단

**가. 징계사유의 인정 여부**

1) 제1징계사유에 관하여

가) 제1-1징계사유에 관하여

청구인은 이 부분 징계혐의사실과 같은 언행을 한 사실이 없고, 프로그램 준비, 업무 절차, 업무 방식, 연가 사용 등과 관련하여 원장으로서 정당한 지시를 한 것이며, 발언의 맥락을 고려해야 한다는 등의 취지로 주장하나, 다음과 같은 사정을 종합적으로 고려하면 청구인의 주장은 이유 없고, 이 부분 청구인의 행위는 「국가공무원법」 제 63조 품위 유지의 의무를 위반한 것으로 징계사유로 인정된다.

- ① 00교육청 민원조사 결과 보고 문서 등에 따르면 청구인은 2017학년도에 신문 작업을 맡은 기간제교사에게 신문 작업이 늦어진다

는 이유로 교무실에서 “어 눈은 어디다 두고 있는 거야? 내가 무수리야? 내가 이런 것까지 해야 돼?”라고 언성을 높여 말하고, 2017. 5. 어린이날이 끼어있는 징검다리 휴일에 신규 교사 000이 「교육공무원법」 제41조 연수를 내고 고향에 다녀오겠다고 하자 “니 맘대로 결정하냐?”, “자기 복무를 그 따위로 챙기냐?”라고 언성을 높여 말한 사실이 있으며, 유치원 현장체험학습이나 학부모 공개 수업 등 원내 행사와 관련한 교직원들의 계획서 작성과 예산편성 및 집행 등 업무수행이 마음에 들지 않으면 교무실 또는 원장실에서 “계획서를 이렇게 만들어 와?”, “다들 그러고도 월급을 받아?”, “월급 받아서 나한테 뺏어내!”, “모두 나가.”, “너 감점이야!”라고 언성을 높여 말하거나 결재판을 내려치며 소리치고 서류를 집어던지는 행동을 하고, 2019학년도 1학기 교육과정 평가회에서 교사들에게 “내가 결재권자인데 왜 교사들이 멋대로 결정을 해놓고 원장에게 통보하느냐?”라고 불만을 표현하면서 “선생님이 원장이야?”라고 언성을 높여 말하고, 2019. 3. 말경 원감 000에게 “자리에 앉아 있다고 다 그 자리인 줄 아냐?”라고 언성을 높여 말하거나 2019. 11. 중순경 원장실에서 원감 000에게 “원감이 뭐하는 사람이야? 그 자리에 왜 앉아 있어? 앉아만 있으면 다야? 원감 선생님 언제 그만둘 거야?”라고 화를 내며 말한 사실이 존재한다.

- ② 피해자들은 사실확인서, 제보 메일 등에서 “연가 일수가 없던 교사가 제41조 연수를 쓰고 고향에 다녀오겠다고 하자 원장은 ‘니 맘대로 결정하냐. 자기 복무를 그 따위로 챙기냐.’라고 소리 쳤.”, “계획서를 이렇게 만들어 와, 다들 그러고도 월급을 받아, 자리에 왜 앉아 있어, 앉아만 있으면 다야, 모두 나가 등 원장실과 교무실을 오가며 가슴을 내리쥘는 폭언에 항상 공포 분위기였음.”, “어 눈은 어디다 두고 있는 거야, 내가 무수리야?, 내가 이런 것까지 해야 돼? 하고 소리침.”, “원장이 종종 교직원을 원장실로 호출하여 혼내고 소리 지르는 목소리가 원장실 맞은 편에 있는 행정실까지 들리곤 하였습니다. 또한 교직원에 대한 소리 지름, 분노 표출 등을 유치원 복도 등에서도 목격하였습니다.” 등의 진술을 하고 있다.
- ③ 청구인은 객관적이고 중립적인 표현을 사용하여 교직원을 지도·감독하는 방법이 있음에도 교직원에게 반말을 사용하거나 강압

적이고 비인격적인 언행을 자행하여 교직원들에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰다고 보인다.

나) 제1-2징계사유에 관하여

청구인은 기간제교사 000이 호의로 청구인을 도와준 것이고 사회상 규상 위반되는 정도의 사적 노무 지시가 아니라는 등의 취지로 주장하나, 다음과 같은 사정을 종합적으로 고려하면 청구인의 주장은 이유 없고, 이 부분 청구인의 행위는 「국가공무원법」 제63조 품위 유지의 의무를 위반한 것으로 징계사유로 인정된다.

- ① OO교육청 민원조사 결과 보고 문서 등에 따르면 청구인은 과거 기간제교사 000이 음식물 쓰레기를 버려주고 몇 달이 지난 후 아침에 청구인의 차량에 음식물 쓰레기를 싣고 기간제교사 000이 거주하는 관사로 가서 기간제교사 000을 청구인의 차량 쪽으로 불러 비닐장갑을 챙겨왔으니 끼고 하라고 하면서 음식물 쓰레기를 버려달라고 한 사실이 존재한다.
- ② 피해자들은 사실확인서, 제보 메일 등에서 “작년 겨울이 시작될 때쯤 저녁 먹자고 해서 먹고 돌아오는 중 관사 옮기고 나서 쓰레기 버릴 곳이 없다면서 말씀하셔서 버려 줬는데 관사 리모델링할 때 아침에 오면서 차에 음식물 쓰레기 싣고 와서 버리라는 식으로 말하고 비닐장갑 챙겨왔다고 함.”, “원장선생님의 관사 냉장고에 있는 음식물 쓰레기를 기간제교사를 불러 쓰레기를 가져다 주며 버려 달라고 2번 이상 업무 아닌 업무를 시킨 것으로 들었음.”, “그리고 몇 달 후 아침에 관사 앞집 리모델링하러 공사팀이 왔는데 원장 선생님이 오셔서 관사 리모델링하는 거 말씀하시는 거 같더니 잠시 후에 차 쪽으로 불러서 가봤더니 뒷좌석에 음식물 쓰레기를 많이 가져오셔서 버려 달라고 함. 비닐장갑 챙겨왔느니 끼고 하라고 함.” 등의 진술을 하고 있다.
- ③ 청구인은 원장이라는 우월적 지위를 이용하여 청구인보다 열악한 지위에 있는 기간제교사에게 업무 관련성이 없고, 지극히 사적인 가사 노동을 요구하며, 불쾌감을 주었다고 보인다.

다) 제1-3징계사유에 관하여

청구인은 원감이 장학사의 행정 사항을 전달해주지 않았고, 초과 근무가 빨리 끝날 줄 알았으며, 24시까지 업무를 하도록 지시한 사실이

없다는 등의 취지로 주장하나, 다음과 같은 사정을 종합적으로 고려하면 청구인의 주장은 이유 없고, 이 부분 청구인의 행위는 「국가공무원법」 제56조 성실 의무를 위반한 것으로 징계사유로 인정된다.

- ① OO교육청 민원조사 결과 보고 문서 등에 따르면 청구인은 OO교육청에서 현장점검 관련 별도의 자료를 준비하지 않도록 유치원에 안내하였음에도 2019. 6. 24. 교직원 퇴근 이후 19:00경 담당 교사와 방과후교육사들에게 전화하여 상세 보고자료(결과물)를 작성하도록 지시함으로써 담당 교사와 방과후교육사들이 20:00~24:00경까지 야근을 한 사실이 존재한다.
- ② 피해자들은 사실확인서, 제보 메일 등에서 “퇴근 후 저녁을 먹고 있었음. 6시 30분경 교사 호출. 원장 선생님 방과후 관련 급하게 호출. 교사는 민원 발생한 줄 알고 밥 먹다 중간에 다 먹지 않고 유치원으로 이동. 그러나 다음날 컨설팅 오는 방과후놀이유치원 관련해서 하나하나 실적물 만들라고 함(공문 내려온 것 없었으며 실적물을 일안처럼 만들라는 내용 없었음). 이미 담당자가 결과물을 사진 위주로 만들고 있었으나 활동 1개당 1개의 일안을 쓰라고 지시. 방과후선생님들까지 8시경 호출해서 밤 12시경까지 일함(초근 달라는 말도 없었으며 일안식으로 쓰지 않아도 된다는 담당자의 말을 묵살하고 12시경까지 일 시킴). 한 교사는 아이까지 데려와서 함께 일함. 다음날 온 컨설팅에선 결과물을 보여 달란 소리 없었으며 원장 선생님은 전날 일한 교사들에게 어떠한 말도 없었음.”, “원감 선생님께서 담당 교원에게 도에서 유치원을 방문한다고 하니 담당하고 있는 사업 계획과 실행 과정 등을 한 장짜리로 요약하여 준비해 두라고 업무 전달을 받아 준비해 두었으나 본원 방문 전날 저녁 8시경 담당 교사와 다른 교사를 유치원으로 불러들여서 내일 도에서 컨설팅이 내려오는데 이렇게 준비하면 안 된다며 지금까지의 실행 과정을 교수학습지도안처럼 작성하라고 원장 선생님께서 지시를 내려 교사 2명, 방과후교육사 3명이 저녁 8시에 가정과 가족을 버리고 또는 어린 아이들을 유치원에 함께 데리고 와서 밤 12시 넘도록 업무를 하게 하였으며, 당일까지 할 수 없는 업무를 지시하였기 때문에 모두 마칠 수 없었으며, 내용이 모두 정리되지 않았다는 이유로 도교육청에서 내려오신 분들께 밤늦도록 작성한 업무를 보여 드리지도

않았음.” 등의 진술을 하고 있다.

- ③ 청구인은 교직원의 일과 가정의 양립을 지원해야 하는 원장의 지위에서 초과 근무 감축을 독려하고, 교직원의 복지 향상을 지원해야 함에도 불구하고 교직원들의 자녀 양육과 가족 돌봄 등의 어려움을 배려하지 않았고, 원장의 입장에서 초과근무가 필요한 상황이라고 판단하였다고 할지라도 적정한 시간에 퇴근할 수 있도록 초과근무 과정에서 업무 부담을 조정하려는 노력을 다하였어야 함에도 이에 대한 고려가 부족하였다고 보인다.

라) 제1-4징계사유에 관하여

청구인은 기간제교사 000의 부상이 안타까웠고, 청렴도평가 결과가 억울하였으며, 담당 교사 000이 청구인을 괴롭혀서 한 말이고, 사회상규상 위반되는 정도의 부적절한 발언이 아니라는 등의 취지로 주장하나, 다음과 같은 사정을 종합적으로 고려하면 청구인의 주장은 이유 없고, 이 부분 청구인의 행위는 「국가공무원법」 제56조 성실의무와 제63조 품위 유지의 의무를 위반한 것으로 징계사유로 인정된다.

- ① 00교육청 민원조사 결과 보고 문서 등에 따르면 청구인은 2019. 8. 26. 아침에 기간제교사 000이 원장실로 찾아가 주말에 발을 접질러서 병원에 가겠다고 하자 “나보고 어찌라고 재계약하는데 다쳐왔어? 000!”라고 말하고, 청렴도평가 결과가 좋지 않게 나오자 교직원들에게 어떻게 평가하였는지 물어보았으며, “내가 사생활이 문란하고 사적으로 교직원 노동력을 착취했다는데 내가 그랬어?”라고 묻고 다니며 어느 교직원이 점수를 주지 않았는지 묻고 다녔고, 2017. 7. 1.자 지방공무원 인사발령과 관련하여 00 총무인 영양사 000을 통해 전입한 행정실 직원들에게 답례 회식은 안 하는지 물어보라고 하였고, 2019. 3. 1.자 교육공무원 및 지방공무원 인사발령에 따라 여러 명이 전입하여 오자 “우리 뭐 사줄거야? 새로운 사람 많이 들어와서 우리 돈 많이 썼는데 뭐 먹을 거야?”라고 물어보았으며, 담당 교사 000을 원장실로 불러 연구학교 운영계획서(학교 업무 정상화 영역) 작성과 관련하여 2시간 넘게 야단치고, 하고 싶으면 원감 전결로 제출하라고 말하면서 제출 마감일까지 결재를 해주지 않은 사실이 존재한다.

② 피해자들은 사실확인서, 제보 메일 등에서 “8월쯤 주말에 받을 접질러서 월요일 아침에 말씀드리고 병원 가려고 원장실에 들어갔는데 나보고 어찌라고 하며 재계약 하는데 다쳐왔다고 소리를 지르며 모욕감을 주었다.”, “2019년 8월 말 다리를 다쳐온 기간제교사가 올은 정황이 포착되어 무슨 일 있냐고 물었더니 출근길에 원장 선생님을 만나 인사를 드리며 다리를 다쳐 병원에 다녀와야겠다고 말씀드리니 주차장에서 기간제교사를 쫓아보며 ‘그 다리를 하고 나타나서 나보고 어찌라고?, 너 몸이 너의 것인줄 알아?, 국가의 몸이야, 너 감점이야, 재계약 못 해’라고 이야기하였음.”, “청렴도 결과가 좋지 않게 나오자 어느 교사가 점수를 안 주었는지 색출하고 다님.”, “인터넷으로 진행되는 기관장 평가가 있었는데 그 평가가 전체적으로 좋지 않게 나왔는지 약이 오른 상기된 표정으로 교직원이 여럿 있는 교무실에 느닷없이 와서는 방과후교사 중에 000에게 떠보듯 말하다가 해당 교사가 그냥 잘 모르는 항목은 잘 모르겠다고 체크 했다는 취지로 순순히 고백하자 소리를 고래고래 지르며 그걸 왜 모르냐며 해당 교사를 다그치며 완전 몰아세우니까 안절부절하며 저항없이 당하기만 했고 교무실에 있던 교직원들도 순간 다 얼음이 되었음.”, “범인 찾기 식으로 찾아내려 하는 행태와 공포를 조장하는데 이런 모습을 목격한 교직원 어느 누가 다음 해에 이뤄지는 기관장 평가에 교직원들이 사실적 평가가 이루어질 수 있는지 강한 의문이 들었음.”, “저는 유치원에 발령 받은 후 유치원 OO 회장을 통해 원장이 요구하는 비자발적 답례식 때문에 고통받았습니다.”, “계획서 까지 완성하고 교육청에 발송만 하면 끝나는 시점에 원장이 제지를 함. 연구 담당 교사에게 막말을 하고 이 계획서는 나가지 못한다고 함. 이유는 연구의 필요성 부분이 마음에 안 든다고 했음. 수정해서 보여주겠다고 해도 절대 안 된다고 교사에게 입에 담지 못할 말들을 퍼부었다고 함.”, “원장님께 11월 11일 계획서 제출 전 계획서 보시고 수정사항이나 첨부할 내용 있으신지 보시고 말씀해주세요 하고 오전에 보여 드렸습니다. 원장 선생님께서는 필요성이 마음에 안 드신다며 계획서 난 찬성 못 한다고 하시며 원장 선생님이 난 이 연구 안 하신다고 하셨고 ‘난 선생님이랑 안 맞아서 같이 일 못하겠어. 다른데 가세요.’라고 말씀하셨습니다. 전 제가 배울게 많고 부족하니 가르쳐달라고 했으며 필요

성 2안이 있으니 수정하고 선생님들과 함께 만든 것이니 과제 내용도 보시라고 했지만 안 봐도 된다고 수정도 거부하셨습니다.” 등의 진술을 하고 있다.

- ③ 청구인은 원장이라는 우월적 지위를 이용하여 기간제교사에게 부상을 이유로 재계약이 거부될 수 있다는 취지를 부적절한 발언을 하였고, 고위공직자 청렴도평가가 응답의 신뢰성을 위하여 익명으로 진행되는 것을 알면서도 청구인에게 불리한 취지의 진술을 한 교직원들을 찾아내는 등 교직원들의 자유 의사를 억압하였으며, 응답을 한 교직원들을 불안한 상태에 놓이게 하였고, 교직원의 의사에 반하여 경제적 부담이 되는 회식을 개최하도록 압박을 주었으며, 담당 교사 000에 대한 개인적인 감정을 이유로 계획서 수정 등 해결 방법을 모색하지 않고 임의로 결재를 거부하였다고 판단된다.

## 2) 제2징계사유에 관하여

행정실장과 담당 주무관이 승인한 것이고, 급한 사정이 있었다는 등의 취지로 주장하나, 다음과 같은 사정을 종합적으로 고려하면 청구인의 주장은 이유 없고, 이 부분 청구인의 행위는 「국가공무원법」 제56조 성실 의무를 위반한 것으로 징계사유로 인정된다.

- ① 00교육청 민원조사 결과 보고 문서 등에 따르면 청구인은 교육행정실장과 지출업무 담당 주무관이 청구인에게 물품 구매 시 사전 지출 품의 후 카드를 수령하여 물품을 구매하도록 안내하였음에도 2016~2019학년도에 사전 지출 품의를 하지 않고 물품구매카드를 수령하여 관내출장을 내고 00 시내에서 카드 결제로 총 6회에 걸쳐 물품(원내 환경정리 용품, 교육 자료, 내빈 접대 용품 등)을 먼저 구입한 후 유치원에 복귀하여 교무행정사에게 사후 지출 품의를 하게 한 사실이 존재한다.
- ② 「00 공립학교 회계규칙」 제32조 제1항은 지출의 원인이 되는 계약이나 그 밖의 행위는 학교의 장이 한다고 규정하고 있고, 00교육청 학교행정 업무편람에 따르면 학교 회계를 지출하기 위해서는 대가 지급 전에 예산집행 품의의 절차가 선행되어야 하며, 급박한 사정이 있을 경우 예산집행 품의가 생략되거나 사후 예산집행 품의도 가능하다고 정하고 있지 않다. 또한 청구인은

텃밭에 심을 모종 구매와 내빈 접대 용품 구입을 급박한 사정이라고 주장하고 있으나 청구인이 주장하는 당시 상황을 감안하더라도 사전 예산집행 품의 절차가 진행될 수 없을 정도의 긴급한 상황이라고 할 수 없다.

### 3) 제3징계사유에 관하여

청구인은 교직원들에게 감사 내용을 물어보고, 사실대로만 진술해달라고 요청한 것에 불과하는 등 징계사유에 해당되지 않는다는 취지로 주장하나, 다음과 같은 사정을 종합적으로 고려하면 청구인의 주장은 이유 없고, 이 부분 청구인의 행위는 「국가공무원법」 제56조 성실 의무와 제63조 품위 유지의 의무를 위반한 것으로 징계사유로 인정된다.

- ① OO교육청 민원조사 결과 보고 문서 등에 따르면 감사단은 2019. 12. 6. 청구인에게 나중에 충분히 소명할 수 있는 기회를 줄 것이니 교직원들을 불러 추궁하는 등의 행위를 하지 않도록 당부하였음에도 청구인은 교직원들을 원장실로 부르거나 사무실 또는 교실로 직접 찾아가서 누가 어떤 내용으로 감사단과 면담하였는지 추궁하고, 신고자를 찾았으며, 방과후교육사에게 24:00까지 야근한 것은 청구인의 지시가 아닌 자발적으로 한 것이라고 말하라고 지시한 사실이 인정된다.
- ② 피해자들은 사실확인서 등에서 “본인을 원장실로 불러 양팔을 잡고 벽으로 밀치며 너는 아니지?라고 직접 물었으며 본인은 그 상황에 취할 수 있는 행동이 없었음.”, “2019. 12. 20. 10시경 원장님실로 저를 부르셔서 원장님께서 방과후놀이유치원 업무로 12시까지 근무한 것을 자발적으로 교사들이 했다고 얘기하고 원장님의 지시는 아니었다고 다른 교사들에게도 그렇게 얘기하라고 하였습니다.”, “원장님은 아무래도 000 선생님인 것 같다. 아니면 행정사? 원감일까? 원감 신랑인지. 내가 심한 말 했다고. 000이 작년에 나간 000에게 글 올렸으면 내리라고 전화 좀 해.” 등의 진술을 하고 있다.
- ③ 청구인은 원장으로서 갑질 행위 신고자와 피해자의 개인정보를 보호해야 하는 지위에 있음에도 유치원 내에서 신고자와 피해자를 찾아내려고 하거나 이들을 적절히 보호하지 않았다고 판단된다.

## 나. 징계양정의 적정 여부

- 1) 공무원인 피징계자에게 징계사유가 있어 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인지는 징계권자의 재량에 맡겨진 것이고, 다만 징계권자가 그 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한하여 그 처분을 위법한 것이라고 할 것이고, 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 하며, 수 개의 징계사유 중 일부가 인정되지 않더라도 인정되는 다른 일부 징계사유만으로도 당해 징계처분의 타당성을 인정하기에 충분한 경우에는 그 징계처분을 유지하여도 위법하지 아니하다(대법원 2002. 9. 24. 선고 2002두6620 판결 참조).
- 2) 이상에서 살펴본 바와 같이 청구인에 대한 징계사유가 인정되고, ① 교원 개인의 비위행위로 인해 본인은 물론 교원 사회 전체에 대한 국민의 신뢰를 실추시킬 우려가 있으므로 교원은 법령과 규정을 준수하여 성실하게 업무를 수행할 의무가 있는 점, ② 「공무원 징계령 시행규칙」 제5조 제1항은 징계위원회는 서로 관련 없는 둘 이상의 비위가 경합될 경우에는 그 중 책임이 무거운 비위에 해당하는 징계보다 1단계 위의 징계로 의결할 수 있다고 규정하고 있고, 청구인의 비위행위는 '성실의무 위반' 항목과 '품위유지의무 위반'에 모두 해당하는 점, ③ 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」 별표 징계기준에 따르면 '그 밖의 성실의무 위반'과 '그 밖의 품위유지 의무 위반'의 경우 '비위의 정도가 심하고 경과실인 경우' 내지 '비위의 정도가 약하고 중과실인 경우' 감봉을 예정하고 있는 점, ④ 청구인은 수평적인 직장 문화를 조성해야 하는 교장의 지위에 있음에도 불구하고 지위의 우위를 이용하여 업무상 적정 범위를 넘어 직원들에게 정신적 고통을 주고 부당한 지시를 하며 직원들의 근무환경을 악화시킨 점 등을 종합적으로 고려할 때 이 사건 감봉 3월 처분을 두고 과도하게 중한 처분으로 사회통념상 현저하게 타당성을 잃은 것이라고 할 수 없다.

## 5. 결론

그렇다면 청구인에 대한 징계사유가 인정되고, 징계양정도 과중하지 않다고 판단되므로 주문과 같이 결정한다.

