사건 13
감봉 1월 처분 취소 청구

처분 요지	비민주적 학교운영 및 교직원에게 비인격적 대우와 인격적 모멸감을 주는 행위
결정 요지	일부 징계사유가 인정되고, 인정되는 징계사유만으로도 그 양정이 과중하지 않음
관련 규정	「국가공무원법」 제56조(성실 의무), 제59조(친절·공정의 의무), 제63조(품위 유지의 의무)

청 구 인 : ○○○

소속 ○○중학교 직위 교장

피청구인 : ○○교육감

피청구인이 2020. 6. 26. 청구인에게 한 감봉 1월 처분에 대해 청구인이 2020. 7. 15. 이의 취소를 구하는 소청심사를 청구하여 위원회는 심사를 거쳐 다음과 같이 결정한다.

주 문

청구인의 청구를 기각한다.

이 유

1. 사건 경과

가. 청구인은 1983. 6. 13. OO중학교 교사로 신규 임용된 후, 2017. 9. 1.부

터 OO중학교에서 교장으로 근무하던 중 이 사건 처분으로 2020. 3. 1. OO중학교 원로 교사로 근무 중이다.

나. 신고인이 2019. 10.경 청구인의 갑질을 신고하였고, OO교육지원청은 2019. 11. 8.부터 11. 19.까지 청구인에 대한 갑질 민원 관련 설문조사 및 실지감사를 실시하였다.

다. 피청구인은 2020. 1. 3. 청구인에게 감봉 1월 처분을 하였고, 교원소청심사위원회는 2020. 3. 18. 청구인에 대한 감봉 1월 처분을 취소하였다.

라. 피청구인은 2020. 4. 28. OO교육공무원일반징계위원회에 청구인에 대하여 '경징계' 의결을 요구하였다.

마. OO교육공무원일반징계위원회는 2020. 6. 15. 청구인에 대해 '감봉 1월'을 의결하였다.

바. 피청구인은 2020. 6. 26. 청구인에게 '감봉 1월' 처분을 하였다.

2. 처분 사유

가. 징계의결요구 사유

청구인은 교무를 통할하고 소속 교직원을 지도·감독을 하여야 하는 임무를 가지고 있어 소속 교직원 중 어느 누구보다도 법령을 준수하고 성실히 직무를 수행하여야 하며, 직무의 내외를 불문하고 그 품위가 손상되는 행위를 하여서는 아니되며,

또한 현대 사회에서는 사회·경제적 관계에서 상대방보다 우월적 지위에 있는 자가 권한을 남용하여 을에게 행하는 부당한 요구나 처우로서 불필요한 업무지시, 적법 또는 재량권 내의 행위라도 인격적 모멸감을 유발하는 이른바 갑질이 횡행하여 이를 근절하고자 범정부 차원에서 대책을 마련하고 있다.

그럼에도 불구하고 청구인은 아래와 같이 비민주적인 학교 운영을 하였고, 다수의 교직원에게 비인격적 대우와 인격적 모멸감을 주는 행위를 하여 법령 또는 직무상 의무를 다하지 않거나 공무원으로서 품위를 손상하는 행위를 하였다.

1) 「수학여행·수련활동 등 현장체험학습 운영 매뉴얼(OO교육청)」은 현

장체험학습에 앞서 현장답사를 실시하도록 규정하고 있으나 청구인은 A가 기안한 현장(사전)답사 일정이 포함되어 있는 「2018. 제2차 교육복지 문화체험 운영계획서」(체험 대상자: 교육복지대상자 및 특수학생 총 30명)를 2018. 6. 8.자에 결재한 후 학생들의 체험학습 시 가장 먼저 고려되어야 할 학생들의 안전대책에 대한 납득할 만한 사유를 말하지 않고 현장답사를 가지 못하게 지시하였다.

이는 매뉴얼 규정을 위반함과 동시에 교육복지 체험학습 참여 학생들의 안전을 현장에서 책임져야 하는 A의 업무 부담을 가중시켰고 나아가 2019년도 교육복지 체험학습 역시 사전답사 없이 진행하도록 하여 위 매뉴얼 규정을 재차 위반함과 동시에 A의 교육복지 체험학습 업무 부담을 가중시켰다.

2) 청구인은 2017. 9. 25. 보건실 관련 학부모 민원을 받고, 2017. 9. 26.에 이에 대한 대처방안을 마련하기 위해 학년부장 협의회를 개최하면서 이에 보건실 관리를 맡고 있던 B를 배제하였다. 또한 「OO 학교보건실 시설 및 기구에 관한 규칙」의 [별표1] '학교보건실에 갖추어야 하는 시설과 기구 및 용품의 기준'에 따르면 침구류는 필수 품목으로 규정되어 있음에도 불구하고 같은 달 말경 B에게 일방적으로 보건실에 있는 모든 이불을 치우고 작은 담요(100cm×80cm)와 핫팩을 구입하여 사용하라고 지시하여 직무를 위반하였고 이에 B가 "추후에 큰 이불은 언제부터 사용하면 좋을까요?"라고 묻자 "지금까지 뭘 들은 거냐?"라고 화를 내며 고성을 질러 굴욕감과 수치심을 주었다.

3) 청구인은 2018년 5월경 수학여행과 수련활동 정산서와 관련하여 C에게 "정산서에 목적 등 몇 가지 사항들이 왜 들어가느냐?"라고 질책하여 "매뉴얼에 있는 서식대로 작성했다."라고 답변하니 매뉴얼이 잘못되었다고 말하며 서식을 수정하여 재기안 하게 하였고, 해당 사항을 수정하여 재기안하여도 그다음 날까지 본인의 마음에 들 때까지 수차례 다시 작성토록 하는 등 불필요한 업무지시를 반복하였다.

4) 청구인은 2018년 10월경 D에게 업무처리 시 매끄럽지 못한 것을 이유로 "당신이 이 학교 책임자냐?"라고 고함을 치며 역정을 내는 행위를 3번 정도하여 D로 하여금 인격적 모욕감을 느끼게 하였다.

5) 청구인은 2019. 9. 23. E와 인터폰으로 대화 도중 F가 상신한 품의 요구건 중 물품명을 모르는 게 있다고 하니 E가 "알아보겠다."라고 대답

하자 청구인이 인터폰을 뚝 끊어버렸다. E가 F에게 연락하여 청구인에게 직접 설명할 것을 부탁하였다. 청구인은 15시경 F가 행정실에 내려와서 해당 물건에 대해 설명을 하니 청구인은 순간 어이없다는 듯 E를 쏘아보며 "흥! 아니 내가 E에게 물어봤지 선생님(F)에게 물어봤어요? 왜 선생님이 와서 설명을 하냐."라고 하며 E를 위아래로 흘기며 교장실로 들어가는 비인격적 행동을 하였다.

6) 청구인은 2019. 10. 15. E에게 G가 기안한 '2019. 10. 18. 부식류 감량' 건과 관련하여 내용 중 '일인양'이라는 단어가 궁금하다며 인터폰을 하여 질문하였고 누가 보아도 '학생수 1인당의 양'을 뜻하는 것이라 생각이 들었으나 기안자가 직접 설명 드리는 것이 좋을 것 같아 G에게 인터폰으로 시간될 때 청구인에게 직접 설명해 주기를 부탁하였으며 G가 청구인에게 인터폰으로 '일인양'에 대해 설명을 하였다. 그 후 청구인은 E를 교장실로 불러 "E에게 물어봤잖아요. 그런데 G를 나한테 전화를 돌려줘요?"라고 말하며 "허"하며 헛웃음 쳤다. "내가 이럴 거면 직접 G에게 묻지 왜 E에게 묻겠어요?"라는 말을 반복하였고, E가 "교장 선생님 앞으로는 품의 담당자한테 직접 물어봐 주세요."라고 하니 "아니요. 저는 물을 거에요. 그럼 결재를 왜 해요? 알지도 못하면서. 결재를 할 때에는 그게 뭔지를 알고 결재를 하는 거지 막 올라오는 데로 막 눌러버리면 나는 맨날 그것이 틀렸나 안 틀렸나 막 이러고 있어요?"라며 나무라는 말로 무시하였다.

7) 청구인은 2019. 4. 12. H, E, I 등에게 "도대체 행정실은 무엇을 하고 있느냐?", "지금이 몇 월인데 현황판을 아직 교체하지 않느냐?"라고 언성을 높이며 한 말에 H가 대답하자 청구인은 "지난해는 누가 품의를 했는지 확인해 보라."라고 언성을 높이며 교장실과 연결된 문을 세게 닫고 들어갔다.

8) 청구인은 2019. 9. 17. 퇴근 무렵 E와 교복과 관련된 대화를 하고 있는 도중 청구인의 배우자가 교장실로 들어와 창을 등지고 E를 보고 앉았는데도 그런 상황에서 아무런 상관이 없다는 듯이 2~3분 정도 계속 E에게 언성을 높이며 이야기를 하여 E로 하여금 큰 수치심과 굴욕감을 느끼도록 하였다.

9) 청구인은 E로부터 2019. 10. 1. 교장실에서 OO(9월분) 취소 건에 대해 충분한 설명을 들었는데 E에게 "도대체 못 알아듣겠으니 A4 용지 한 장에 왜 이런 실수를 했는지 적어서 가지고 오세요."라고 하였고 H에게

인터폰을 하여 “H 들어와 보세요. 저는 E가 하는 얘기를 머리가 나빠서 못 알아듣겠으니 H가 들어와 직접 설명해 보세요.”라고 해서 H가 교장실로 들어와 설명하니 청구인이 “나는 머리가 나빠서 이해가 안 가니까 취소결재를 올리든지 말든지 맘대로 하세요.”라며 결재판을 미는 등의 비인격적 행위를 하였다.

10) 청구인은 2019년 1학기 말 또는 2학기 초경 교장의 지위를 이용하여 같은 학교에 재직하던 J에게 자신의 국어과 관련 연수 문법 과제(서술식 10문항)를 검토해 달라는 부당한 지시를 하였다.

11) 청구인은 2019년 여름방학 중 연극 동아리실 구축 품의서와 관련하여 2019년 2학기 개학일에 K가 상황을 설명하기 위해 전화를 하였는데 “왜 기안을 올리지 못했냐?”라고 물어봐서 상황을 설명하였더니 “내가 다리를 다쳐서 기안을 상신하지 못했다는 것이냐?”, “나에게 책임이 있다는 것이냐?”, “내가 어떻게 하라고 하는 것이냐?”라는 등의 말을 한 후 전화를 끊어서 많이 당황하고 황당해서 말을 못 하였다.

위와 같은 청구인의 행위는 「국가공무원법」 제56조(성실 의무), 제59조(친절·공정의 의무), 제63조(품위 유지의 의무), 「OO교육청 공무원 행동강령」 제13조의2(사적 노무 요구 금지) 및 제13조의3(직무권한 등을 행사한 부당 행위의 금지)를 위반한 것으로 「국가공무원법」 제78조(징계사유) 제1항에 해당되어 “경징계” 징계의결 요구를 하는 것이다.

나. 이에 대하여 청구인은 우리 위원회에 출석 진술을 통하여

청구인은 징계혐의에 대해 모두 인정하지 않는다고 진술하였으며

2018년 제2차 교육복지 문화체험 운영계획서(체험 대상자: 교육복지대상자 및 특수학생 총 30명)를 2018. 6. 8.자에 결재한 후 교감, 행정실장과 회의 후 현장답사를 가지 않아도 된다고 결정하고 담당자에게 전달하였다고 진술하였다. 아울러 일일 체험인 경우 학교장은 안전 확보가 된다고 판단하면 사전답사를 가지 않아도 되기 때문에 출발 전후에 운전자 음주측정, 버스 내에서의 안전 등 안전 확보가 되었다고 판단하여 사전답사를 하지 않았고 그 후 일일 체험학습은 사전답사 계획을 올리지 않아 실시하지 않게 되었으며 사전답사를 가지 않도록 일방적인 지시는 하지 않았다고 진술하였다.

2017. 9. 25. 보건실에서의 학생지도와 관련한 학부모 민원에 대한 대

처방안을 마련하기 위해 학년 부장 협의회를 개최하게 되었으며 의도적으로 보건 담당자를 배제하지 않았다고 진술하였으며 이불을 치운 이유는 많은 학생들이 이불을 덮어쓰고 스마트폰을 하거나 거울 등을 보고 있어 학생 생활지도 관리 차원에서 조치를 취하였다고 진술하였다.

보건실 담당자가 “추후에 큰 이불은 언제부터 사용하면 좋을까요?”라고 묻자 “지금까지 뭘 들은 거냐?”라고 말한 적도 없고 화를 내며 고성을 질러 굴욕감과 수치심을 준 경우는 결코 없었다고 진술하였다.

2018년 5월경 수학여행과 수련활동 정산서를 지침과 다르게 변경한 것과 내용 부분에서 지난 자료들을 복사하여 붙이기 하는 것이 좋지 않아 보여서 다시 하라고 말하였을 뿐 질책하거나 힘들게 하려고 하지 않았다고 진술하였다.

2018년 10월경 직원의 업무처리 시 매끄럽지 못한 것을 이유로 “당신이 이 학교 책임지냐?”라고 한 경우는 절대 없으며 평소 “당신” 같은 용어를 사용하지 않으며 직원들에게 고함을 치며 역정을 내는 행위를 한 적이 없고 본인 문답서를 정보공개 청구하여 확인한 결과 그 부분은 문답서에서 확인을 할 수 없다고 진술하였다.

2019년 9월 23일 평소에 “흥! 아니 내가 E에게 물어봤지 선생님(F)한테 물어 봤어요? 왜 선생님이 와서 설명을 하냐?”라고 말한 적이 없고 눈에 관련한 질환을 앓아 눈을 위아래로 흘길 수 없는 상황이며 직원들에게 비인격적 행동을 하지 않았다고 진술하였다.

2019년 9월 17일 퇴근 무렵 신고자와 교복과 관련된 대화를 하고 있는 도중 퇴근을 시켜 주려는 남편이 교장실로 들어왔으며 신고인과 대화를 한 적은 있지만 2~3분 정도까지 이야기하지 않았고 일상 대화 수준이었으며 수치심과 굴욕감을 주는 언행과 행동은 하지 않았다고 진술하였다.

교장실에서 OO(9월분) 취소 건에 대해 대화를 한 적이 있지만 A4용지에 실수한 이유를 써 오라고 말한 적이 없고 신고자는 써 오지도 않았으며 결재판을 미는 등의 비인격적인 행위를 하지 않았다고 진술하였다.

징계혐의 6), 7), 8), 9) 등에 대해 자주 질문을 한 경우는 있지만 비인격적 언행은 하지 않았다고 진술하였다.

신고자가 노조에 부당행위로 신고한 후 신고자에게 문자로 사과를 한 이유는 신고자가 힘든지 전혀 몰랐는데 학교도 나오지 않아 힘들다고 판단

되어 용서를 바란다 내용의 문자로 사과했으며 2019. 10. 21. 교직원에게 공개 사과한 이유는 본인은 정당한 업무처리 과정에서 혹시나 직원들이 상처를 받았다면 학교장으로 사과해야 된다고 생각하여 공개사과를 했다고 진술하였으며 혐의 내용은 전혀 사실이 아니라고 진술하였다.

갑질행위 설문조사(인격 모멸적 행위를 경험한 사례 및 교직원 등에게 갑질 행위를 목격한 사례)에서 나타난 다수 교직원의 구체적인 갑질 답변 사례의 질문에 대해서는 진술하지 않았다.

2019년 1학기 말 또는 2학기 초경 같은 학교에 재직하던 국어교사에게 자신의 국어과 관련 연수 문법과제(서술식 10문항)를 검토해 달라고 한 적은 있지만 아주 간단한 초, 중학교 수준의 내용이며 2~3분이면 할 수 있는 정도로 시간이 많이 소요되는 경우가 아니라고 판단되어 부탁하였다고 진술하였다.

2019년 여름방학 중 연극 동아리실 구축 품의서와 관련하여 2019년 2학기 개학일 당시 다리를 다쳐서 수술을 하였고 약을 먹고 잠이 덜 깬 상태에서 전화를 반갑게 받은 거로 기억하며 그런 말을 한 적은 있다고 진술하였다.

마지막으로 청구인은 관리자로서 업무 추진과정에서 원칙대로 최선을 다해 행동하였으며 6년간 건강이 좋지 않아 직원들과 소통이 되지 않아 이런 일이 있었고 6번의 전신마취와 눈병이 고쳐지지 않고 여자이다 보니 얼굴 변형이 상처가 되어 감추려고 하여 직원들 앞에서 잘 웃지 못하여 생긴 교직원과의 오해라고 생각되며 본인이 모두 잘했다고 생각하지는 않고 의도적으로 한 것도 아니지만 본인으로 인해 상처 입은 사람들이 있으면 죄송하게 생각하며 위원님들의 선처를 바란다고 진술하였다.

다. 징계위원회 판단

모든 공무원은 법령을 준수하며 성실히 직무를 수행하여야 하며 직무의 내외를 불문하고 그 품위가 손상되는 행위를 하여서는 아니 되는데도

1) 「수학여행·수련활동 등 현장체험학습 운영 매뉴얼(OO교육청)」은 현장체험학습에 앞서 현장답사를 실시하도록 규정하고 있으나 청구인은 A가 기안한 현장(사전)답사 일정이 포함되어 있는 「2018. 제2차 교육복지 문화체험 운영계획서」(체험 대상자: 교육복지대상자 및 특수학생 총 30명)를 2018. 6. 8.자에 결재한 후 학생들의 체험학습 시 가장 먼저 고려되어야 할 학생들의 안전대책에 대한 납득할 만한 사유를 말

하지 않고 현장답사를 가지 못하게 지시하였다.

이는 매뉴얼 규정을 위반함과 동시에 교육복지 체험학습 참여 학생들의 안전을 현장에서 책임져야 하는 A의 업무 부담을 가중시켰고, 나아가 2019년도 교육복지 체험학습 역시 사전답사 없이 진행하도록 하여 위 매뉴얼 규정을 재차 위반함과 동시에 A의 교육복지 체험학습 업무 부담을 가중시킨 점이 인정된다.

2) 청구인은 2017. 9. 25. 보건실 관련 학부모 민원을 받고 2017. 9. 25.에 이에 대한 대처방안을 마련하기 위해 학년부장 협의회를 개최하면서 이에 보건실 관리를 맡고 있던 B를 배제하였다. 또한 「OO 학교보건실 시설 및 기구에 관한 규칙」의 [별표1] '학교보건실에 갖추어야 하는 시설과 기구 및 용품의 기준'에 따르면 침구류는 필수 품목으로 규정되어 있음에도 불구하고 같은 달 말경 B에게 일방적으로 보건실에 있는 모든 이불을 치우고 작은 담요(100cm×80cm)와 핫팩을 구입하여 사용하라고 지시하여 직무를 위반하였고 이에 B가 "추후에 큰 이불은 언제부터 사용하면 좋을까요?"라고 묻자 "지금까지 뭘 들은 거냐?"라고 화를 내며 고성을 질러 굴욕감과 수치심을 준 사실이 인정된다.

3) 청구인은 2018년 5월경 수학여행과 수련활동 정산서와 관련하여 C에게 "정산서에 목적 등 몇 가지 사항들이 왜 들어가느냐?"라고 질책하여 "매뉴얼에 있는 서식대로 작성했다."라고 답변하니 매뉴얼이 잘못되었다고 말하며 서식을 수정하여 재기안 하게 하였고, 해당 사항을 수정하여 재기안하여도 그다음 날까지 본인의 마음에 들 때까지 수차례 다시 작성토록 하는 등 불필요한 업무지시 한 점이 인정된다.

4) 청구인은 2018년 10월경 D에게 업무처리 시 매끄럽지 못한 것을 이유로 "당신이 이 학교 책임자냐?"라고 고함을 치며 역정을 내는 행위를 3번 정도 하여 D로 하여금 인격적 모욕감을 느끼게 한 점이 인정된다.

5) 청구인은 2019. 9. 23. E와 인터폰으로 대화 도중 F가 상신한 품의요구 건 중 물품명을 모르는 게 있다고 하니 E가 "알아보겠다."라고 대답하자 청구인이 인터폰을 뚝 끊어버렸다. E가 F에게 연락하여 청구인에게 직접 설명할 것을 부탁하였다. 청구인은 15시경 F가 행정실에 내려와서 해당 물건에 대해 설명을 하니 청구인은 순간 어이없다는 듯 E를 쏘아보며 "흥! 아니 내가 E에게 물어봤지 선생님(F)에게 물어봤어요? 왜 선생님이 와서 설명을 하냐."라고 하며 E를 위아래로 흘기며 교장실

로 들어가는 비인격적 행동을 한 점이 인정된다.

6) 청구인은 2019. 10. 15. E에게 G가 기안한 '2019. 10. 18. 부식류 감량' 건과 관련하여 내용 중 '일인양'이라는 단어가 궁금하다며 인터폰을 하여 질문하였고 E는 누가 보아도 '학생수 1인당의 양'을 뜻하는 것이라 생각이 들었으나 기안자가 직접 설명 드리는 것이 좋을 것 같아 G에게 인터폰으로 시간될 때 청구인에게 직접 설명해 주기를 부탁하였으며 G가 청구인에게 인터폰으로 '일인양'에 대해 설명을 하였다. 그 후 청구인은 E를 교장실로 불러 "E에게 물어봤잖아요. 그런데 G를 나한테 전화를 돌려줘요?"라고 말하며 "허"하며 헛웃음 쳤다. "내가 이럴 거면 직접 G에게 묻지 왜 E에게 묻겠어요?"라는 말을 반복하였고, E가 "교장 선생님 앞으로는 품의 담당자한테 직접 물어봐 주세요."라고 하니 "아니요. 저는 물을 거에요. 그럼 결재를 왜 해요? 알지도 못하면서. 결재를 할 때에는 그게 뭔지를 알고 결재를 하는 거지 막 올라오는 데로 막 눌러 버리면 나는 맨날 그것이 틀렸나 안 틀렸나 막 이러고 있어요?"라며 나무라는 말로 무시한 점이 인정된다.

7) 청구인은 2019. 4. 12. H, E, I 등에게 "도대체 행정실은 무엇을 하고 있느냐?", "지금이 몇 월인데 현황판을 아직 교체하지 않느냐?"라고 언성을 높이며 한 말에 H가 대답하자 청구인은 "지난해는 누가 품의를 했는지 확인해 보라."고 언성을 높이며 교장실과 연결된 문을 세게 닫고 들어간 행동과 말이 인정된다.

8) 청구인은 2019. 9. 17. 퇴근 무렵 E와 교복과 관련된 대화를 하고 있는 도중 청구인의 배우자가 교장실로 들어와 창을 등지고 E를 보고 앉았는데도 그런 상황에서 아무런 상관이 없다는 듯이 2~3분 정도 계속 E에게 언성을 높이며 이야기를 하여 E로 하여금 큰 수치심과 굴욕감을 느끼도록 한 점이 인정된다.

9) 청구인은 E로부터 2019. 10. 1. 교장실에서 OO(9월분) 취소 건에 대해 충분한 설명을 들었는데 E에게 "도대체 못 알아듣겠으니 A4 용지 한 장에 왜 이런 실수를 했는지 적어서 가지고 오세요."라고 하였고 H에게 인터폰을 하여 "H 들어와 보세요. 저는 E가 하는 얘기를 머리가 나빠서 못 알아듣겠으니 H가 들어와 직접 설명해 보세요."라고 해서 H가 교장실로 들어와 설명하니 청구인이 "나는 머리가 나빠서 이해가 안 가니까 취소결재를 올리든지 말든지 맘대로 하세요."라고 한 점이 인정된다.

10) 청구인은 2019년 1학기 말 또는 2학기 초경 교장의 지위를 이용하여 같은 학교에 재직하던 J에게 자신의 국어과 관련 연수 문법 과제(서술식 10문항)를 검토해 달라는 부당한 지시를 한 점이 인정된다.

11) 청구인은 2019년 여름방학 중 연극 동아리실 구축 품의서와 관련하여 2019년 2학기 개학일에 K가 상황을 설명하기 위해 전화를 하였는데 "왜 기안을 올리지 못했냐?"라고 물어봐서 상황을 설명하였더니 "내가 다리를 다쳐서 기안을 상신하지 못했다는 것이냐?", "나에게 책임이 있다는 것이냐?", "내가 어떻게 하라고 하는 것이냐?"라는 등의 말을 한 후 전화를 끊어서 많이 K가 당황하고 황당해서 말을 못한 점이 인정된다.

2019. 11. 11.~11. 12. OO중학교 복무감사 관련 설문조사(갑질설문조사)에서 나타난 다수의 교직원이 구체적으로 답한 갑질 사례 등을 종합해 볼 때 인격 모욕적 발언을 수차례 한 사실이 인정된다.

위에서 인정된 다양한 혐의 사실을 종합해 볼 때 청구인의 갑질 행위가 교직원 다수에게 지속적으로 이루어져 충분히 경징계 사유로 인정된다.

청구인의 이와 같은 행위는 성실히 직무를 수행하여야 하며 직무의 내외를 불문하고 그 품위를 유지하여야 하는 교육공무원으로서 국가공무원법 제56조(성실 의무) 위반, 제59조(친절·공정의 의무)위반 및 제63조(품위 유지의 의무)를 위반한 것으로 「교육공무원법」 제51조(징계의결의 요구) 제1항 및 「교육공무원 징계령」 제15조(징계 등의 양정)에서 규정한 평소 행실, 근무성적, 공적, 뉘우치는 정도, 징계 등 요구의 내용, 그 밖의 사정을 고려하여 감봉 1월 의결하였으며 이에 따라 피청구인은 2020. 6. 26. 청구인에게 감봉 1월 처분을 한다.

3. 청구인 주장

가. 문화체험과 관련하여 현장답사를 의무적으로 실시하는 것은 아니고 안전대책이 확보된 경우 학교장 책임하에 생략할 수 있다. 사전답사에 대한 결정은 체험학습 경험이 많은 부장들의 의견수렴을 거쳐 최종 간부회의(교감, 행정실장)에서 결정하였다. 간부회의 논의 내용을 업무담당자에게 전하였고 업무담당자는 사전답사가 꼭 필요하다는 의견을 피력하지 않았다. 또한 체험학습활동에 아무런 문제나 불편이 발

생하지 않은 사정 등을 고려할 때 징계사유에 해당하지 않는다.

나. 2017년 9월 보건실 관련된 민원이 제기되어 학년 부장협의회를 개최하여 보건실 처리 방안을 결정하였다. 보건실 관련 민원 내용이 생활지도 차원의 문제라 생각하여 생활지도 담당자들과 처리방안을 논의한 것이지 보건업무 담당자를 배제한 것은 아니고 처리방안을 지시하기 전 업무담당자에게 해당 내용을 공유하였다. 또한 이불 대신 핫팩을 구비하도록 한 것은 학년부장 협의회의 결정사항으로 청구인이 독단적으로 결정한 사항이 아니다. 보건교사가 해당 지시에 대해 불만을 제기하거나 의견을 제시한 바도 없으며, 청구인은 보건교사에게 고성을 지른 사실도 없다.

다. 학교홈페이지에 게재할 수학여행 수련활동 정산서 결재 과정에서 정산서 서식에 사업목적이 명시되어 있어 업무담당자에게 질의하였고 학교홈페이지에 10년간 같은 사업목적이 기록되어 업무담당자와 논의하여 정산서에 사업목적을 제외하였다. 학교홈페이지를 이용하는 학부모님들의 신뢰성을 확보하기 위해 사업목적만 제외한 것으로 이는 정당한 업무지시이고 시간도 많이 소요되지 않은 업무지시였다.

라. 청구인은 D에 대해 어떤 업무와 관련하여 일어난 일인지 알 수 없어 구체적인 답변을 할 수 없으며 평소 당신이라는 말을 사용하지 않는다.

마. 청구인이 2019. 9. 23. 1학년 부장이 기안한 품의서에 대하여 E에게 해당 내용을 문의하였으나 답변을 해 주지 않았고 1학년 부장과 행정실로 가서 출력한 기안문을 행정실장에게 주고 교장실로 돌아왔을 뿐이다. 청구인은 그레이브스 병으로 눈을 흘길 수 없으며 “흥”이라는 표현을 사용하지 않았다. 또한 당사자인 1학년 부장과 이야기가 잘 되어 E를 눈으로 흘길 이유도 없었다.

바. 청구인은 기안문 중 ‘일인양 착오로 인한 감량’이라고 애매하게 표기되어 있어 급식시간이라 바쁜 영양사에게 문의하지 않고 E에게 문의하였다. 그런데 영양사가 인터폰으로 청구인이 E에게 문의한 사항을 청구인에게 직접 설명을 하였다. 청구인이 E를 부르니 행정부장인 E는 청구인에게 “다음부터는 기안자에게 직접 물어보세요. 왜 내가 기안한 내용도 아닌데 물어보세요?”라고 하였다. 기안문을 결재한다는 것은 그 내용을 확인하고 그 내용에 대하여 책임지겠다는 것이다. 청구인은

업무를 정확하게 처리하기 위해 결재라인에 있는 E에게 확인한 것인데 이를 징계사유로 삼는 것은 타당하지 않으며 청구인은 E에게 “허”하며 헛웃음를 친 적도 없다.

사. 교무부장과 행정실장 사이에 품의 문제로 현황판 설치가 진행되지 않았다. 청구인은 행정실장에게 작년도에도 행정실에서 처리했다고 하니 확인해 보라고 하고 교장실로 왔다. 청구인과 행정실장 사이의 문제였고 행정실의 다른 직원과 있었던 일이 아니며 행정실 H, E, I에게 화를 낸 적이 없다.

아. 교복과 관련하여 부적격 업체가 선정되는 일이 발생하였고 업무담당자인 E가 청구인에게 보고도 하지 않아 추후 알게 되었다. 청구인은 부적격 업체에 사과문 발송 등 2차 민원이 발생할 수 있는 소지가 있어 E에게 업무추진 상황을 잘 숙지하도록 정당한 업무지시를 하였다. 청구인이 업무지시를 하면서 욕설이나 폭언을 사용하지 않았고 정당한 업무지시를 질책이라는 추상적이고 모호한 가치를 적용하여 징계사유로 삼는 것은 부당하다.

자. OO 취소 건과 관련하여 E가 청구인에게 정확한 설명을 하지 못하기에 행정실장을 불러 설명을 들은 것으로 청구인은 E에게 A4용지에 실수를 적어오라고 지시한 사실이 없다. 학교장이 잘 모르는 업무에 대해 질문한 것을 비인격적 행위라고 판단하여 징계사유로 삼는 것은 부당하다.

차. 청구인이 2019년 1학기 5월경 국어 관련 과제를 마치고 해당 자료를 교사 J에게 검토를 부탁한 적은 있다. 다만 청구인이 국어문법과제(서술식 10문항)를 모두 푼 후에 국어교사에게 풀이가 제대로 된 것인지 확인해 달라고 한 것으로 2분 정도의 시간이면 충분히 확인할 수 있는 수준의 문제였고 청구인이 기억하기로 국어교사도 선뜻 응하여 사회통념상 부당한 지시로 볼 수 없다.

카. 청구인이 학교장으로 최종결재권자임에도 교감, 행정실장에게 1달 전에 결재를 받은 뒤 청구인에게 전화를 하여 일방적으로 그 사실을 통보하여 발생한 문제이다. 위임결재 절차도 밟지 않은 상황이었고 300만 원의 금액에 대해 최종 결재권자인 청구인의 승인 없이 결재된 것도 감사지적 사항이라 생각하여 서로 의견을 나눈 것이다. 청구인이 일방적으로 말만 한 뒤 전화를 끊은 적이 없고, 설령 해당 일이 있었다

고 해도 이를 징계사유로 삼는 것은 부당하다.

타. 청구인에게 징계사유가 존재한다고 하더라도 청구인의 정당한 업무지시 과정에서 발생한 점, 청구인의 이익을 위한 것이 아닌 점, 여러 차례에 걸쳐 교육감과 장관상 표창을 받은 점 등을 고려하면 이 사건 처분은 청구인에게 너무 과중하다.

4. 판단

가. 징계사유의 인정 여부

1) 제1징계사유

가) 청구인은 문화체험과 관련하여 현장답사를 의무적으로 실시하는 것은 아니고 안전대책이 확보된 경우 학교장 책임하에 생략할 수 있으며 체험학습 활동에 문제나 불편이 발생하지 않은 사정 등을 고려할 때 이 건을 징계사유로 삼은 것은 부당하다는 취지로 주장한다.

나) 청구인, 피청구인이 제출한 자료에 따르면 ① OO중학교에서 2018. 6. 8. 작성된 '2018. 제2차 교육복지 문화체험 운영계획서'에는 문경석탁박물관(가은 촬영장)과 진남역 철도 자전거 체험(문경시)을 2018. 7. 10.(1일) 실시하고, 사전 답사를 2018. 6. 18.에 실시 하기로 계획한 사실, ② OO교육청 '2018. 수학여행·수련활동 등 현장체험학습 운영 매뉴얼'에는 숙박형 현장체험학습은 현장답사를 하여야 하고, 1일형 현장체험학습은 현장답사를 1회 실시하고, 현장체험학습 안전대책이 확보된 경우 학교장 책임하에 생략할 수 있다고 적시되어 있는 사실, ③ 2019. 11. 15. 작성된 문답서에서 A교사는 청구인이 납득할 만한 이유를 말하지 않고 사전답사를 가지 못하게 하여 2019년도에도 사전답사에 대해 청구인에게 말하지 못하고 사전답사 없이 체험을 실시하였다고 답변한 사실 등이 확인된다.

한편 OO교육청의 '2019. 교육분야 갑질 근절 추진계획'에 따르면 갑질의 개념을 '사회·경제적 관계에서 상대방보다 우월적 지위에 있는 갑(甲)이 권한을 남용하여 을에게 행하는 부당한 요구나 처우로 위법 또는 재량권 일탈·남용에 해당하는 행위, 적법 또는 재량권 내의 행위라도 인격적 모멸감을 유발하는 경우에도 갑질에 해당'한다고 적시하고 있다.

다) 살피건대 OO교육청 '2018. 수학여행·수련활동 등 현장체험학습 운영 매뉴얼'에 따라 1일형 현장학습의 경우 학교장 책임하에 사전답사를 생략할 수 있기는 하나 안전대책이 확보된 경우에 한정되는 것이며, OO중학교의 2018년 2차 교육복지 문화체험 운영 시 안전대책이 확보된 경우로 판단할 근거가 부족하고 별도 대책을 확보한 사정도 없는 점 등을 고려할 때 이 부분 청구인의 행위는 징계사유로 인정된다.

2) 제2징계사유

가) 청구인은 보건실 관련 민원에 대해 학년부장 협의회에서 결정한 사항을 이행하도록 지시한 행위를 징계사유로 삼은 것은 부당하며 보건담당자에게 고성을 지른 사실도 없다는 취지로 주장한다.

나) 청구인, 피청구인이 제출한 자료에 따르면 ① 2017. 9. 25. 보건실 운영과 관련된 학부모 민원이 제기되었고 해당 민원을 처리하기 위해 2017. 9. 26. 학년부장 협의회를 개최한 사실, 학년부장 협의회에서는 민원에 대한 처리방안으로 '학교 보건실에 이불을 반드시 비치해야 하는 규정이 없어 보건실 이불은 세탁하여 보관, 4개 침대를 남녀구분하여 사용하도록 함, 병원 진료가 필요한 학생은 학부모와 연락하여 조속히 조치하도록 함, 매일 보건실 출입현황을 담임에게 전달 후 담임은 학부모에게 전달토록 함, 3월부터 9월 말까지 보건실 출입현황을 파악하고 가정통신문을 통하여 학생의 건강 실태를 학부모님께 전달하여 가정에서도 학생들의 건강 관리가 잘 이루어질 수 있도록 안내하기로 함, 핫팩을 더 구입하고 작은 크기의 담요를 구입하여 이불 대신 사용토록 함.'으로 결정한 사실, ② 2019. 11. 15. 작성된 문답서에서 B는 학교장으로부터 폭력 및 폭언 등의 인격 모멸적 행위를 경험한 적이 있냐는 질문에 '9월 26일 학년부장 협의회에서 결정한 사항이니 보건실에 있는 모든 이불을 치우고 작은 담요와 핫팩을 구입하여 사용하라고 하였다. 크기가 작은 이불로 가능할까라는 생각이 들어서 그러면 추후에 큰 이불은 언제부터 사용하면 좋을까요라고 청구인에게 물어보니 화를 버럭 내시면서 지금까지 뭘 들은거냐라고 하시면서 소리를 지르셨다. 이 상황에서 행정실장님이 무슨 일 있느냐며 교장실로 들어도 오셨다. 민원 발생 시 민원 대처 방안을 마련하는 것은 타당하나 그 과정에서 회의에서 담당자인 저를 배제한 것과 민원 대처 방안에 대해 소리를 지르시며 말씀하신 부분에는 많은 상처를 받았다.'라고 답변한 사실이 확인된다.

한편 「OO 학교보건실 시설 및 기구에 관한 규칙」 제4조(시설 및 기구) 학교보건실에 갖추어야 하는 시설 및 기구의 구체적인 기준에 침구류(침대 커버, 이불, 베개)는 필수로 갖추어야 한다고 규정하고 있다.

다) 살피건대 청구인은 보건실 관련 민원이 접수되자 다음날 학년부장 협의회를 거쳐 처리방안을 논의하였고 해당 회의에서 관련 규정을 정확히 인지하지 못하고 보건실에 이불을 반드시 비치해야 하는 규정은 없다고 판단하여 이불을 세탁하여 보관하고 핫팩과 담요를 비치하기로 결정한 것으로 보인다. 또한 보건실 관련 민원에 대한 처리방안 회의에 보건담당 교사를 배제한 것은 다소 적절하지 못한 것으로 볼 여지가 있으나 청구인이 학년부장 협의회를 통해 민원 처리 방안을 논의한 것으로 청구인이 권한을 남용하여 독단적인 결정을 한 것으로 보기 어려워 보여 이를 징계사유로까지 삼기에는 다소 무리가 있어 보인다.

다만 청구인이 보건담당자 B에게 화를 내고 소리를 지른 것은 사실로 보이며 이로 인해 보건담당자 B는 많은 상처를 받았다고 진술하고 있는 점 등을 고려할 때 학교장으로서 부적절한 행위로 볼 여지가 있어 이 부분은 징계사유로 인정된다.

3) 제3징계사유

가) 청구인은 정산서 서식에서 사업목적만 제외하도록 한 것으로 시간도 많이 소요되지 않았고 정당한 업무지시였다는 취지로 주장한다.

나) 2019. 11. 7. 작성된 참고인 면담 자료에 따르면 C는 청구인이 업무상 실수에 대해 과도하게 질책한 사례로 ‘2018년 5월에 수학여행과 수련활동이 끝나고 정산결과를 올렸는데 정산서에 목적 등 몇 가지 사항들이 왜 들어가느냐고 질책하여서 매뉴얼에 있는 서식대로 작성했다고 했더니 매뉴얼이 잘못됐다고 하시면서 수정한 사항을 반영해서 올려도 그 다음날까지 수차례 다시 작성하도록 하였다.’고 진술한 사실이 확인된다.

다) 살피건대 수학여행·수련활동 등 현장체험학습 운영 매뉴얼대로 작성해 온 자료에 대해 청구인이 지적하여 담당자인 C가 여러 차례 수정을 한 것은 사실로 보인다. 그러나 청구인은 학교 업무를 총괄하는 교장으로 정산서 작성에 대해 수정을 요구할 수 있는 지위에 있는 자이

며, 학교홈페이지에 공개되는 자료에 대해 충분히 신중을 기할 수 있어 보이는 점, 학교장의 권한을 과도하게 남용하여 업무를 지시한 것으로 보이지도 않은 점, 해당 과정에서 청구인이 담당자인 C에게 인격적 모멸감을 주었다고 보기 어려워 보이는 점 등을 고려할 때 이를 두고 불필요한 업무지시라고 단정하기 어려워 청구인의 이 부분 징계사유는 인정되지 아니한다.

4) 제4징계사유

가) 청구인은 D에게 어떤 업무로 징계사유 발언을 하였는지 알 수 없고 평소 당신이라는 말을 사용하지 않는다는 취지로 주장한다.

나) 2019. 11. 19. 작성된 문답서에 따르면 D는 청구인의 갑질과 관련된 것을 목격하거나 주변 교사들이 상담을 하거나 이야기를 들은 경우가 있느냐는 질문에 '업무처리 시 매끄럽지 못한 경우에 청구인이 감정을 담으셔서 당신이 이 학교 책임자냐 고함을 치시며 역정을 내신 경우도 있고 역정을 내신 후에는 바로 문자로 사과하였다. 이런 상황이 자신에게도 3번 정도 있었다. 청구인이 이야기를 듣다가 기분이 나빠지면 표정이 변하시면서 역정을 좀 내시는 성향인거 같아서 저희는 그러려니 하는데 그렇지 않은 선생님도 계셨다.'라고 답변한 사실이 확인된다.

다) 살피건대 제4징계사유는 2018년 10월경 고함을 치고 역정을 내어 D로 하여금 인격적 모욕감을 느끼게 하였다는 것이나 청구인이 어떠한 상황에서 해당 발언을 하였는지 특정되어 있지 않고, 문답서에서도 D가 청구인의 행위가 있었던 구체적 상황에 대해 진술하고 있지 않은 점 등을 고려할 때 청구인의 실질적인 방어권의 준비 및 행사에 지장이 있을 것으로 보여 청구인의 이 부분 징계사유는 인정하기 어렵다.

5) 제5징계사유

가) 청구인은 눈 근육에 이상이 생겨 눈을 흘길 수 없으며 흥이라는 표현을 사용하지도 않는데 이 건을 징계사유로 삼는 것은 부당하다는 취지로 주장한다.

나) 2019. 11. 18. 작성된 문답서에서 ◇◇◇교사는 '제 업무와 관련하여 품의 기안 시 상품명이 ○○으로 되어 있어서 구분하기 힘든 상황일 때 E가 메시지로 품의 기안에 대해 설명을 부탁해서 설명하러 내려갔고 마침 청구인이 해당 자리에 같이 계셨고 청구인의 말투, 표정이

못마땅해하는 것을 보고 E의 얼굴이 굳었다. E가 상처받고 있는 것을 느꼈으며 그 상황에 위압감을 느낄 수 있었다. 청구인이 본인 마음에 들게 모든 것을 고치려 하는 부분을 버렸으면 좋겠으며 그런 부분에 선생님들이 굉장히 힘들어 한 부분이고 인격 모독적인 발언이 꽤 있었다고 들었는데 그 부분이 많이 안타깝다.'라고 진술한 사실이 확인된다.

다) 살피건대 청구인의 주장대로 청구인이 건강상 이유로 눈을 흘길 수 없었고 '흥'이라는 표현을 하지 않았다 하더라도 2019. 9. 23. 해당 상황에 있었던 ◇◇◇교사가 진술한 당시 분위기나 청구인의 말투, 표정 등에 비추어 볼 때 E가 청구인의 발언 등으로 인해 위압감 등을 느꼈을 것으로 보이는 사정 등을 고려할 때 이 부분 청구인의 행위는 징계사유로 인정된다 할 것이다.

6) 제6징계사유

가) 청구인은 결재라인에 있는 E에게 업무를 정확하게 처리하기 위해 확인한 것인데 이를 징계사유로 삼는 것은 타당하지 않으며 헛웃음을 친 적도 없다는 취지로 주장한다.

나) 피청구인이 제출한 2019. 10. 15. 청구인과 E가 대화한 녹취록에 따르면 청구인은 '그러면 제가 G한테 전화를 안했어요. 그렇죠? 제가 G한테 물어보면 되지. 난 E에게 물어봤잖아요. 근데 G를 나한테 전화를 돌려줘요? 허', '결재를 하실 때 그냥 누르는 게 아니고 내용은 보셨을 거 아냐. 내가 물었잖아요. 일인양이 뭐에요 그랬더니 왜 영양사님이 나한테 전화를 해서 그럼 내가 영양사님한테 물어보지 뭐하러 부장님한테 물어요?', '아니 결재를 하실 때 내용을 안 보고 결재하세요? 그럼?', '저는 물을 거에요. 저기 그럼 결재를 왜 해요? 알지도 못하면서 결재를 할 때에는 그게 뭔지를 알고 결재를 하는 거지 막 올라오는 대로 막 눌러버리면 나는 맨날 그것이 틀렸나 안 틀렸나를 막 이러고 있어요? 그건 아니잖아요.'라고 말한 사실이 확인된다.

한편 행정실장과 행정실 직원인 E가 주고받은 2019. 10. 17. 카카오톡 대화 내용에 따르면 E가 출근을 하지 않아 청구인이 행정실장과 E에게 사과하기 위해 찾아갔으나, E는 '병원이다. 진료받고 링거도 맞고 어머님 집에 가서 좀 쉴 것이다. 여태껏 여러 번 속아와서 이제는 그거 안 할거다.'라고 하며 청구인을 만나지 않은 사

실, 행정실장은 '마지막 부탁이다. 어제 이야기했듯이 교장 선생님도 지금까지의 사실에 대해 깊이 후회하고 계신 듯하고 앞으로는 절대로 그렇게 안 하신다고 하니깐 한 번만 숙고해 달라.'라고 말한 사실 등이 확인된다.

다) 살피건대 청구인이 최종결재권자로서 회계담당자인 행정실 직원 E에게 급식실 품의와 관련하여 궁금한 사항에 대하여 확인한 것은 학교장의 권한 내 행위로 볼 수 있다. 다만 청구인이 해당 사항에 대해 확인하는 과정에서 상대방에게 인격적 모욕감을 줄 여지가 있는 발언 등을 하였고 행정실 직원 E는 청구인의 이러한 행위 등으로 인해 출근을 하지 않은 등 심리적으로 힘들었을 것으로 보이는 사정 등을 고려할 때 청구인의 행위는 징계사유로 인정된다 할 것이다.

7) 제7징계사유

가) 청구인은 이 부분 징계사유는 청구인과 행정실장 사이의 문제였고 행정실 다른 직원과 있었던 일이 아니면 행정실 직원인 H, E, I에게 화를 낸 적이 없다는 취지로 주장한다.

나) 2019. 11. 14. 작성된 문답서에서 E는 2019. 4. 12. 청구인이 학교 현황판 수정과 관련하여 행정실에서 언성을 높인 상황에 대해 설명해 달라는 질문에 '그 당시에 현황판과 관련하여 갑작스레 행정실 문을 열고 들어와 도대체 행정실은 무엇을 하고 있느냐? 지금이 몇 월인데 현황판을 아직 교체를 하지 않느냐?라고 언성을 높이며 말했다. 실장님이 그 건은 교무실에서 품의를 하고 시안도 수정을 해야 하는 것이라고 답변을 하였는데 교장은 작년에 품의를 누가 했는지 확인해 보라고 하고 언성을 높이며 성질을 냈다. (중략) 교장은 업무의 주체를 품의 기안자로 판단하였고 현황판 교체가 늦어진 것에 대해 화를 많이 내면서 행정실 내부와 교장실과 연결된 문을 심하게 쾅 닫고 들어갔다. 이 상황에서 행정실 직원들은 이 상황이 이렇게 과하게 화를 낼 상황인가라며 어이없어 했다.'라고 답변한 사실 등이 확인된다.

다) 살피건대 청구인이 현황판 교체 건과 관련하여 언성을 높이며 교장실과 연결된 문을 세게 닫고 들어간 사실은 인정된다. 다만 청구인의 행동으로 인해 행정실장이나 행정실 직원이 인격적 모멸감 등을 느꼈다고 단정하기도 어려워 보이는 점, 당시 행정실 직원들이 황당해 했다는 진술 등을 고려할 때 교장으로서 부적절한 행위로는 볼 여지가 있

으나 이를 두고 징계사유로 삼기에는 어려움이 있어 보인다.

8) 제8징계사유

가) 청구인은 교복과 관련하여 부적격 업체가 선정되는 일이 발생하여 E에게 업무추진 상황을 잘 숙지하도록 정당한 업무를 지시한 것으로 욕설이나 폭언을 사용하지도 않았는데 이를 징계사유로 삼은 것은 부당하다는 취지로 주장한다.

나) 2019. 11. 14. 작성된 문답서에서 E는 2019. 9. 17. 퇴근 무렵 2020학년도 교복과 관련된 내부결재와 관련한 상황을 묻는 질문에 '대화 도중 부군이 들어왔고 부군은 제 쪽을 보고 앉아 있었고 청구인은 아무런 상관없이 하던 이야기를 언성을 높이며 2~3분 정도 더 이야기했다. 2019. 11. 11.자에 교장을 만나서 이야기할 때도 부군이 있을 당시에 저를 질책한 건은 저에게는 제일 크게 수치심과 굴욕감을 느끼게 했다고 말을 했고 청구인은 그냥 말만 듣고 있었다.'라고 답변한 사실 등이 확인된다.

한편 청구인이 제출한 2019. 9. 11.과 9. 17. 작성된 2020년 교복 구매와 관련한 공문에 따르면 업무담당자인 E의 착오로 부적격 업체를 낙찰자로 선정하는 문제가 생겨 부적격 업체에게 해당 사항을 알리고 다른 업체와 최종 계약을 체결한 사실, 2020. 1. 17. 청구인의 남편이 작성한 사실확인서에는 청구인이 발목 골절상 수술로 인하여 운전이 불가하여 남편이 출퇴근을 도왔으며 2019. 9. 17. 당시 청구인과 직원이 대화를 하고 있었으나 잘 들리지 않아 무슨 내용인지 알지 못했고 청구인이 직원을 질책하거나 모멸감을 주는 대화를 한 것이 아니라는 취지의 내용이 확인된다.

다) 살피건대 청구인이 교복업체 선정과 관련하여 업무착오로 인해 부적격 업체를 선정한 행정실 직원 E에게 해당 사실을 알리는 공문 작성 등과 관련하여 업무를 지시하는 행위를 한 것은 청구인이 학교장으로서 권한을 행사한 것으로 보인다. 다만 학교 관계자가 아닌 청구인의 남편이 있는 자리에서 학교 업무와 관련한 사항에 대해 논의하였고, 행정실 직원 E의 입장에선 청구인이 욕설이나 폭언을 하지 않았다 하더라도 제3자가 있는 자리에서 자신을 질책하는 발언을 듣고 있는 것만으로도 충분히 수치심과 굴욕감을 느낄 수 있었을 것으로 보여 이 부분 청구인의 행위는 징계사유로 인정된다 할 것이다.

9) 제9징계사유

가) 청구인은 OO 취소 건과 관련하여 E가 정확하게 설명을 하지 못하여 행정실장을 불러 설명을 들은 것이고 E에게 A4 용지에 실수를 적어오라고 지시한 사실도 없으며 업무에 대한 질문을 한 것을 두고 비인격적 행위를 한 것으로 판단하여 징계사유로 삼은 것은 부당하다는 취지로 주장한다.

나) 2019. 11. 14. 작성된 문답서에서 E는 '2019. 10. 1. 9월분 OO 취소 건에 대해 취소 사유를 충분히 설명하였는데도 청구인이 도대체 못 알아듣겠으니 A4 한 장에 왜 이런 실수를 했는지 쭉 적어서 가지고 오세요라고 한 뒤 갑자기 행정실장에게 인터폰을 해서 들어와 보세요. 저는 O 부장이 하는 이야기를 머리가 나빠서 못 알아 듣겠으니 행정실장이 들어와 직접 설명해 보세요라고 해서 교장실로 들어와 설명을 하니 나는 머리가 나빠서 이해가 안 가니까 취소결재를 올리든지 말든지 맘대로 하세요라며 결재판을 밀었다. 저는 참는 것도 한계치에 다다랐음을 느꼈고 교장실에서 나와 실장님께 모든 사실을 말씀드리니 실장님이 A4 용지에 쓰는 것은 못 한다고 해라라고 말씀하였고 며칠 후 실장님께서 추후 인격적으로 모욕감을 또 주면 지금 이렇게 하시는 것도 지위와 권력을 이용한 갑질이다, 또 이런 상황이 발생할 경우 갑질 신고하겠다라고 말씀드리라고 하였다.'라고 답변하고 있다.

다) 살피건대 청구인이 학교장으로 급식비 지출과 관련하여 지출 담당자인 행정실 직원 E에게 관련 사항을 확인할 수는 있어 보인다. 그러나 해당 사항을 확인하는 과정에서 행정실 직원 E에게 A4 용지에 작성을 하라는 등의 청구인의 발언은 행정실 직원 E에게 인격적 모멸감을 유발할 수 있어 보이기에 충분하므로 이 부분 청구인의 징계사유는 인정된다 할 것이다.

10) 제10징계사유

가) 청구인은 국어문법과제(서술식 10문항)를 모두 푼 후 국어교사에게 풀이가 제대로 된 것인지 확인해 달라고 한 것으로 2분 정도의 시간이면 충분히 확인할 수 있는 수준의 문제였으며 이러한 청구인의 행위가 사회통념상 부당한 지시로 볼 수 없다는 취지로 주장한다.

나) 2019. 11. 18. 작성된 문답서에서 J는 청구인으로부터 업무와 무관한 개인적인 일을 지시받거나 사적 업무를 강요받은 적이 있냐는 질

문에 '국어과 관련 연수를 들으실 때 청구인이 과제를 작성하신 후에 국어 문법과제에 대하여 검토를 부탁하셔서 검토해 드린 적이 있다. 과제 1번부터 10번으로 주관식이며 서술식 답변에 대한 검토였다. 청구인이 강압적이거나 위협으로 말씀하신 상황은 아니었고 부탁하는 어조였다. 그러나 교장 선생님의 부탁이었기에 거절하기 어려운 불편한 상황이었다.'라고 답변한 사실이 확인된다.

다) 살피건대 청구인이 업무과 무관한 개인적인 연수 자료에 대해 J에게 검토를 부탁한 것은 사실로 보이며 청구인이 교장이기에 해당교사가 이를 거절하기 어려웠을 것으로 보여 교장으로서 부적절한 행위로 볼 여지가 있다. 그러나 청구인이 해당 과제를 작성한 뒤 검토를 요청한 것을 두고 교장의 권한을 남용하여 을에게 행하는 부당한 요구를 한 것으로 보기는 어려운 점 등을 고려할 때 이 부분 청구인의 행위를 징계사유로까지 삼기는 어려워 보인다.

11) 제11징계사유

가) 청구인은 K가 연극 동아리실 구축 품의서(300만 원)를 청구인의 결재 없이 교감, 행정실장에게 결재를 받고, 청구인에게 1달 후에 전화하여 일방적으로 해당 사실을 통보하여 발생한 문제이며 청구인이 일방적인 말 만하고 전화를 끊은 사실은 없으며 만약 해당 일이 있었다 하더라도 이는 징계사유가 되지 않는다는 취지로 주장한다.

나) 2019. 11. 15. 작성된 문답서에서 K는 청구인으로부터 폭력 및 폭언 등의 인격 모멸적 행위를 경험한 적이 있냐는 질문에 '2019년 2학기 개학하는 날이었다. 여름방학 때 연극 동아리실 구축 관련하여 품의를 올려야 하는 상황이었는데 그 당시 청구인이 다리를 다치신 기간이라 교감 선생님과 협의한 결과 교감 선생님까지 결재를 하고 나중에 청구인에게 말씀을 드리는 것으로 결정하였다. 그래서 해당 품의는 교감 선생님까지만 결재를 하였고 개학 날 청구인에게 전화를 드려 상황 설명을 드렸다. 청구인에게 다시 결재를 올려야 할지 아니면 공람을 했으니 보시고 결정을 해 주실지에 대해 부탁드리기 위해 말씀을 드렸던 부분인데 설명을 드리자 청구인이 화를 버럭 내시면서 왜 기안을 올리지 못 했냐고 물었고 그 상황을 설명 드렸더니 내가 다리를 다쳐서 기안을 상신하지 못했다는 것이냐, 나에게 책임이 있다는 것이냐, 내가 어떻게 하라고 하는 것이냐 등의 말을 한 후 전화를 끊으셔서 많이 당황하고 황당해서 말을 못했다.'라고 답변하고 있다.

한편 청구인은 청구서를 통해 2019. 7. 26. 발목 골절 사고로 7. 27. 수술을 하였고 수술 3~4일 후부터 병실에서 노트북으로 매일 결재를 하였고, 개학 이후 관련 담당자와 다시 의견을 조율하여 연극과 관련하여 재품의를 받아 결재를 하고 연극 동아리와 관련된 일을 진행하였다고 진술하고 있다.

다) 살피건대 청구인은 품의서 최종결재권자인 학교장인데도 연극 동아리실 구축 품의와 관련해서 청구인의 결재를 득하지 않고 업무를 추진한 사실에 대해 충분히 청구인이 담당 교사에게 문제점을 지적할 수 있어 보이며, 담당 교사가 해당 건을 설명하는 과정에서 청구인이 화를 내는 등의 행위는 교장으로서 부적절하다고 볼 수 있으나 청구인이 수술 후 병실에서 이 건 외 다른 사항에 대해 결재를 한 사실 등을 고려할 때 해당 건도 충분히 사전에 청구인과 협의가 가능했을 것으로 보이고 품의금액 또한 300만 원으로 적지 않아 청구인 입장에선 민감한 반응을 보일 수 있어 보이는 점, 이후 결국 재품의를 하여 연극 동아리 관련 일을 처리한 점 등을 종합하여 볼 때 이 부분 청구인의 징계사유는 인정하기 어렵다.

나. 징계양정의 적정 여부

1) 징계권자가 공무원인 피징계자에게 징계사유가 있어서 징계처분을 하는 경우 어떠한 처분을 할 것인가는 징계권자의 재량에 맡겨진 것이므로 그 징계처분이 위법하다고 하기 위해서는 징계권자가 재량권의 행사로서 한 징계처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자에게 맡겨진 재량권을 남용한 것이라고 인정되는 경우에 한한다(대법원 2006. 12. 21. 선고 2006두16274 판결 참조).

2) 청구인은 이 사건 감봉 1월 처분이 청구인에게 너무 과중하다고 주장한다.

살피건대 위에서 살펴본 바와 같이 청구인에 대한 징계사유가 일부 인정되지 않으나, 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 98두16613 판결 참조), ② 교원 개인의 비위행위로 인해 본인은 물론 교원 사회 전체에 대한 국민의 신뢰를 실추시킬 우려가 있으므로 교원은 법령과 규정을 준수하

여 성실하게 업무를 수행할 의무가 있는 점, ③ 청구인은 학교장으로 교무를 통할하고 소속 교직원을 지도·감독하여야 할 지위에 있는 자로 민주적이고 협력적인 리더십을 발휘하여 학교를 운영해 나가야 함에도 학교 교직원에게 인격적 모멸감을 주는 발언 등을 하였고 이로 인해 민원이 제기된 점, ④ 청구인이 정당한 업무 지시를 하는 과정에서 이 사건 인정되는 징계사유가 발생하였다고 하더라도 청구인의 발언 등은 상대방에게 인격적 모욕감을 주기에 충분해 보이는 점, ⑤ 「교육공무원 징계양정 등에 관한 규칙」 제2조의 징계기준에 따르면 '1. 성실의무 위반-나. 직권남용으로 다른 사람의 권리 침해' 비위의 경우 '비위의 정도가 약하고 경과실이 경우'에 '감봉'을 예정하고 있는 점, ⑥ 피청구인이 이 사건 처분으로 인하여 달성하고자 하는 공직기강의 확립이나 공무원 전체에 대한 국민의 신뢰 회복 등의 공익은 이 사건 처분으로 인하여 청구인이 입게 될 불이익에 비하여 결코 적다고 할 수 없는 점 등을 고려할 때 이 사건 처분이 사회통념상 현저하게 타당성을 잃어 징계권자의 재량권을 일탈하거나 남용한 것으로 볼 수 없다.

5. 결론

청구인에 대해 인정되는 징계사유만으로도 징계양정이 과중하지 않다고 판단되므로 주문과 같이 결정한다.