

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2003 재다 262 임금등
원고, 재심원고 벤만윤 (Ben Man Yoon, 한국명 : 윤병만)

피고, 재심피고 학교법인 대우학원
수원시 팔달구 원천동 산 5
대표자 이사장 윤원석

재심대상판결 대법원 2000. 2. 11. 선고 99 다 41398 판결
판 결 선 고 2006. 3. 9.

주 문

재심대상 판결 중 임용기간 만료 이후의 임금 및 퇴직급여 상당의 손해배상에 관한 원고(재심원고)의 상고를 기각한 부분을 취소한다.

원심판결 중 임용기간 만료 이후의 임금 및 퇴직급여 상당의 손해배상에 관한 원고(재심원고) 패소 부분을 파기하고, 이 부분 사건을 서울고등법원으로 환송한다.

원고(재심원고)의 나머지 재심청구를 기각한다.

이 유

재심사유 및 상고이유를 본다.

1. 기록에 의하면, 아래와 같은 사실을 알 수 있다.

원고(재심원고, 아래에서는 ‘원고’라고만 한다)는 1983. 3. 1. 임용기간을 10 년으로 하여 피고(재심피고, 아래에서는 ‘피고’라고만 한다) 법인 산하 아주대학교의 교수로 임용되었는데, 피고는 1984. 10. 31. 원고를 직권 면직하였다. 원고가 위 직권 면직이 무효라고 주장하며 제기한 임용기간 동안의 임금 청구 소송에서 위 직권 면직이 무효이므로 임용기간 만료일인 1993. 2. 28.을 한도로 원고를 복직시킬 때까지의 임금을 지급하라는 판결이 선고□확

정되었음에도 불구하고, 피고는 원고의 임용기간 만료일까지 원고의 수차에 걸친 복직요구에도 불구하고 원고를 복직시키지 않았다.

원고는 직권 면직의 무효가 확인되었고 재임용 거부 역시 부당하다고 주장하며 피고를 상대로 임용기간 만료 이후의 임금 또는 임금 상당 손해배상, 임용일부터 정년까지 전체 기간에 해당하는 퇴직급여 또는 퇴직급여 상당 손해배상, 위자료의 지급을 구하는 소송을 제기하였는데, 원심은 개정 전 사립학교법(1997. 1. 13. 법률 제 5274 호로 개정되기 전의 것. 아래에서는 ‘구 사립학교법’이라고 한다) 제 53 조의 2 제 3 항에서 정한 대학교원 기간임용제가 재임용 절차에 관한 별도의 보완 규정 없이도 합헌적 조항임을 전제로 하여, 직권 면직이 무효라는 판결 후 임용기간 만료일까지 원고의 복직요구를 거절한 것을 원인으로 한 위자료 청구 중 일부 금액만을 인용하고, 임용기간 만료 이후의 임금 청구 부분은 임용기간이 만료됨으로써 원고는 대학교원 신분을 상실하였다는 이유로, 임용기간 만료 이후의 임금 및 퇴직급여 상당 손해배상 청구 부분은 대학교원의 재임용 여부는 임용권자의 재량행위로서 피고가 원고를 재임용하지 아니한 것이 재량권을 남용하였거나 일탈한 것이라고 볼 증거가 부족하다는 등의 이유로 나머지 청구를 모두 기각하였다.

원고는 원심판결에 대하여 상고를 제기하면서, 임용기간 만료 이후의 임금 청구와 임용기간 만료 이후의 임금 및 퇴직급여 상당 손해배상 청구를 인정하지 않은 원심판결에는 심리미진 등의 위법이 있고, 피고가 최초 임용일을 사립학교교원연금관리공단에 허위 고지함으로써 입은 손해도 배상하여야 한다고 주장하면서, 구 사립학교법 제 53 조의 2 제 3 항이 정한 대학교원 기간임용제로 인해 기간을 정하여 임용된 대학교원의 신분이 임용기간의 만료로 당연 상실되는 것은 위헌이라는 취지의 위헌법률심판제청 신청서를 제출하였으나, 대법원은 원심의 판단은 정당하고, 허위 고지로 인한 손해배상은 상고심에서 비로소 제출된 주장이라는 이유로 상고를 기각함과 아울러, 위 위헌법률심판제청 신청 역시 기각하였다.

그런데 위 위헌법률심판제청 신청의 기각결정을 받은 원고가 제기한 헌법소원에서 헌법재판소(2000 헌바 26)는 2003. 2. 27. 입법자가 정년보장제가 아닌 기간임용제를 채택한 것 자체는 위헌이라고 볼 수 없다고 하면서도 재임용과 관련하여 객관적인 기준의 재임용 거부 사유, 교원의 진술 기회, 재임용 거부 사전 통지, 불복절차 등에 관한 보완 규정을 두지 않은 점에서 구 사립학교법 제 53 조의 2 제 3 항은 헌법에 합치되지 않는다고 판단하면서 조속한 법 개정을 통하여 재임용 관련 절차 규정을 마련하라는 취지의 헌법불

합치 결정을 선고(아래에서는 ‘이 사건 헌법불합치 결정’이라고 한다)하였고, 이에 원고는 헌법재판소법 제 75 조 제 7 항에 기하여 이 사건 재심을 청구하였다.

구 사립학교법 제 53 조의 2 는 2005. 1. 27. 법률 제 7352 호로 개정(아래에서는 ‘현행 사립학교법’이라고 한다)되었는데, 이 사건 헌법불합치 결정에서 합헌적 제도임이 인정된 기간을 정한 대학교원 임용제는 그대로 유지되고(제 3 항), 임용기간이 만료되는 교원에 대한 임용기간 만료 및 재임용 심의 신청여부 사전 통지(제 4 항), 교원의 재임용 심의 신청(제 5 항), 재임용 여부 특히 재임용 거부시 그 취지 및 사유를 명시한 사전 통지(제 6 항), 재임용 여부에 대하여 법정 사항에 관한 객관적인 심의 및 교원의 의견 진술 기회 보장(제 7 항), 불복절차(제 8 항) 등의 규정이 상세히 마련되었다.

2. 이 사건은 헌법소원을 통한 헌법불합치 결정의 계기가 되었던 당해사건에 해당하므로, 이 사건 재심대상 판결에는 헌법재판소법 제 75 조 제 7 항이 정한 ‘헌법소원이 인용된 경우’라는 재심사유가 있다 할 것이고, 또한 당해사건에 대하여는 헌법불합치 결정에 따른 개선 입법의 소급효가 당연히 미치는 것이므로, 재심대상 판결에서 위헌으로 선언된 구 사립학교법 법조가 적용된 부분에는 현행 사립학교법의 위 개정 법률 조항들이 당연히 소급 적용되어야 할 것이다.

그런데 재심대상 판결에서 원고가 상고 대상으로 유지하고 있는 청구를 세분하여 보면,

- ① 임용기간 만료 이후에도 대학교원의 지위가 그대로 유지되고 있음을 전제로 한 임금 청구,
- ② 피고의 재임용거부가 위법함을 전제로 한 임용기간 만료 이후의 임금 및 퇴직급여 상당의 손해배상청구,
- ③ 피고가 최초 임용일을 사립학교교원연금관리공단에 허위 고지함으로써 원고가 입은 손해배상청구로 나누어 볼 수 있으므로, 나아가 이 사건 헌법불합치 결정으로 인한 재심사유가 어디까지 존재하는지에 관하여 살펴본다.

먼저, 위 ① 청구 부분에 관하여 보면, 이 사건 헌법불합치 결정은 기간임용제 자체는 위헌이라고 볼 수 없다고 판단하고 있고 이에 따라 현행 사립학교법에서도 기간을 정한 대학교원 임용제가 그대로 유지되고 있는 결과, 정관이나 인사규정 또는 임용계약에 재임용 강제조항이 있거나 그 외 임용계약이 반복 갱신되는 등 특별한 사정이 없는 이상 임용기간이 만료된 사립

학교 교원은 임용기간 만료로 대학교원 신분을 상실하는 것인데, 이 사건 기록상 위와 같은 특별한 사정은 보이지 않으므로, 결국 임용기간 종료 이후 원고의 피고 소속 교원으로서의 지위는 더 이상 유지되지 않는다는 점에서 종전과 변함이 없으므로 위 ① 청구는 이 사건 헌법불합치 결정의 효력과는 무관한 부분이라 할 것이다. 또한, 위 ③ 청구 부분은 당초부터 이 사건 헌법불합치 결정과 아무 관련이 없다. 따라서 위 ①, ③ 청구부분에 대하여는 헌법재판소법 제 75 조 제 7 항에서 정한 ‘헌법소원이 인용된 경우’라는 재심 사유가 있다고 볼 수 없고, 다만 위 ② 청구 부분에 한하여 재심사유가 있다 할 것이다.

3. 개정된 사립학교법의 위 각 규정내용에 비추어 볼 때 기간제로 임용되어 임용기간이 만료된 사립학교 교원으로서의 교원으로서의 능력과 자질에 관하여 위 법률이 정하는 바에 따라 합리적인 기준에 의한 공정한 심사를 받아 그 기준에 부합되면 특별한 사정이 없는 한 재임용되리라는 기대를 가지고 재임용 여부에 관하여 합리적인 기준에 의한 공정한 심사를 요구할 권리를 가진다 할 것이므로, 현행 사립학교법이 정한 재임용 심사 기준에 따라 적법한 재임용 심사를 받았더라면 재임용을 받을 수 있었던 사립학교 교원이 위법하게 재임용을 거부당하였다면, 그러한 재임용 거부결정이 불법행위에 해당함을 이유로 임금 상당의 손해배상을 구할 수 있다고 할 것이다.

원심은 구 사립학교법 제 53 조의 2 제 3 항이 유효함을 전제로 하여 피고의 원고에 대한 재임용 거부가 재량권을 남용, 일탈한 것이라고 볼 증거가 부족하다고 판단하였으나, 이 사건에 소급 적용되는 현행 사립학교법 제 53 조의 2 제 4 항 내지 제 8 항에 의해 재임용 절차에 관한 조항이 신설됨으로써 재임용 거부의 적법성에 대한 심사 기준이 새로이 마련되었으므로, 원심으로서 현행 사립학교법의 재임용 관련 조항들을 기준으로 하여 원고가 그 심사 기준에 적합하여 재임용을 받을 수 있었음에도 불구하고 피고가 위법하게 재임용을 거부하였는지 여부에 대해 다시 심리□판단한 다음 그 결론에 따라 원고 청구의 인용 여부를 판단하여야 할 것인데, 원심에 이르기까지의 재판 과정에서는 위와 같은 새로운 조항을 기준으로 피고의 원고에 대한 재임용 거부가 위법한지 여부를 판단할 수 있을 만큼 충분한 심리가 이루어지지 못하였으니, 이 점에서 원심판결 중 임용기간 만료 이후의 임금 및 퇴직급여 상당의 손해배상에 관한 부분은 더 이상 유지될 수 없게 되었다고 할 것이다.

4. 그러므로 재심대상 판결 중 임용기간 만료 이후의 임금 및 퇴직급여 상

당의 손해배상에 관한 원고의 상고를 기각한 부분을 취소하고, 원심판결 중 그 부분에 대한 원고 패소 부분을 파기하여 이 부분 사건을 다시 심리·판단 하게 하기 위하여 원심법원으로 환송하며, 나머지 재심청구는 기각하기로 하여 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 강신욱 _____

 대법관 고현철 _____

주 심 대법관 양승태 _____

 대법관 김지형 _____