

징계절차 회부 단계에서 징계사유를 회사 게시판에 공개한 행위 - 명예훼손죄 성립: 대

법원 2021. 8. 26. 선고 2021도6416 판결



1. 법리

공연히 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손하는 행위가 진실한 사실로서 오로지 공공의 이익에 관한 때에는 형법 제310조에 따라 처벌할 수 없다.

여기서 '오로지 공공의 이익에 관한 때'라 함은 적시된 사실이 객관적으로 볼 때 공공의 이익에 관한 것으로서 행위자도 주관적으로 공공의 이익을 위하여 그 사실을 적시한 것 이어야 한다. 여기의 공공의 이익에 관한 것에는 널리 국가, 사회 기타 일반 다수인의 이익에 관한 것뿐만 아니라 특정한 사회집단이나 그 구성원 전체의 관심과 이익에 관한 것

도 포함한다. 적시된 사실이 공공의 이익에 관한 것인지 여부는 당해 적시 사실의 내용과 성질, 당해 사실의 공표가 이루어진 상대방의 범위, 그 표현의 방법 등 그 표현 자체에 관한 제반 사정을 감안함과 동시에 그 표현에 의하여 훼손되거나 훼손될 수 있는 명예의 침해 정도 등을 비교·고려하여 결정하여야 하며, 행위자의 주요한 동기 내지 목적이 공공의 이익을 위한 것이라면 부수적으로 다른 사익적 목적이나 동기가 내포되어 있더라도 형법 제310조의 적용을 배제할 수 없다(대법원 2007. 12. 14. 선고 2006도2074 판결 등 참조).

2. 법원 판결 요지 - 1심 유죄, 2심 무죄, 3심 유죄

3. 항소심의 무죄 판결이유

① 징계에 회부되었다는 사실은 그 자체로 사생활에 관한 사항이 아니고 공소외 회사의 공적인 절차에 해당하는 것이며, 공적 관심의 대상이라고 봄이 상당하고, 게다가 피고인은 이 사건 회사에서 징계 회부 절차를 담당한 직원으로서 자신의 직무를 수행한 것이었다는 점,

② 통상 명예훼손이 문제되는 특정인의 사회적 가치나 평가를 저하시키는 사실은 그 특정인의 성적 지향, 병력 등 존재의 일부에 관한 사항이거나, 그 특정인이 행한 구체적인 행위에 관한 사실인 경우가 많고, 그 특정인이 행한 구체적인 행위에 관하여 사회 내 공적인 절차를 통해 사실을 확정하고 그에 대한 불이익한 처분이 내려지는 경우가 있는데, 이 사건은 그러한 '공적인 절차' 중 하나인 징계절차에 관한 것이며, 특정인이 이러한 절차의 대상자가 되었다는 사실(징계절차에 회부되었다는 사실) 자체로도 그 특정인에 대한 사회적 가치 등을 저하시킬 수 있으나, 명예훼손의 측면에서 볼 때 이처럼 절차에 관한 사항은 그 절차의 사유가 되는 특정인의 구체적인 행위에 관한 사실보다 더 큰 중요성을 갖는다고 보기 어렵고, 그로 인한 법익 침해의 정도 역시 크다고 보기 어려운 점,

③ 피고인이 이 사건 문서를 개별통지가 아닌 사내 게시판에 게시하도록 한 것에 특별한 근거가 없고 절차상 적절하지 않은 측면이 있는 것은 사실이나 그러한 사정만으로 징계 절차 회부 사실의 공적인 성격이 바뀌는 것은 아니라는 점 등을 종합하면,

이 사건 문서의 내용은 이 사건 회사 내부의 원활하고 능률적인 운영의 도모라는 공공의 이익에 관한 것이라고 볼 수 있어 위법성이 조각되는 경우에 해당한다.

4. 대법원 유죄 판결이유

대법원은, 회사 징계절차가 공적인 측면이 있다고 해도 징계절차에 회부된 단계부터 그 과정 전체가 낱낱이 공개되어야 하는 것은 아니고, 징계혐의 사실은 징계절차를 거친 다음 일응 확정되는 것이므로 징계절차에 회부되었을 뿐인 단계에서 그 사실을 공개함으로써 피해자의 명예를 훼손하는 경우, 이를 사회적으로 상당한 행위라고 보기는 어렵고, 그 단계에서의 공개로 원심이 밝힌 공익이 달성될 수 있을지도 의문이라는 이유 등으로 원심의 판단에 공공의 이익에 관한 법리오해가 있다고 보아 파기환송함

공적인 측면이 있다고 하여 징계절차에 회부된 단계부터 그 과정 전체가 낱낱이 공개되어도 좋다고 말할 수는 없다. 징계혐의 사실은 징계절차를 거친 다음 일응 확정되는 것이므로 징계절차에 회부되었을 뿐인 단계에서 그 사실을 공개함으로써 피해자의 명예를 훼손하는 경우, 이를 사회적으로 상당한 행위라고 보기는 어렵기 때문이다.

이 사건 문서에는 피해자가 징계절차에 회부된 사실뿐만 아니라 징계사유로 근무성적 또는 근무태도가 불성실하고, 회사의 명예 또는 신용을 손상하였으며, 상급자의 업무상 지

휘명령에 정당한 이유 없이 불복하였고, 상급자의 업무와 관련된 훈계에 대하여 불량한 태도를 보였다는 등 개략적인 징계사유가 기재되어 있으므로, 단순히 '절차에 관한 사항' 이 공개된 것이라고 하기는 어렵다.

피고인은 이 사건 회사에서 징계 업무를 담당한 직원이므로 그 업무의 특성을 감안하여 업무상 절차나 징계절차를 숙지하고 적법하게 업무를 처리할 의무를 부담한다.

피해자에 대한 징계 의결이 있기 전에 단지 징계절차에 회부되었다는 사실만으로는 피해자에게 일응 징계사유가 있다고 보기 어렵다. 그럼에도 불구하고 그 사실이 공개되는 경우 피해자가 입게 되는 피해의 정도는 가볍지 않다. 피해자에 대한 징계절차 회부 사실이 공지됨으로써 원심이 밝힌 것과 같이 '이 사건 회사 내부의 원활하고 능률적인 운영의 도모'라는 공익이 달성될 수 있을지도 의문이다.

설령 그와 같은 공공의 이익이 있다고 하더라도 징계 의결이 이루어진 후에 그와 같은 사실을 공지하더라도 공익은 충분히 달성될 수 있다고 보인다.

첨부: 대법원 2021. 8. 26. 선고 2021도6416 판결

조사자문, 형사/민사소송, 손해배상, 화해계약, 합의, 공탁 등 One-Stop 대응

T. 02-591-0657 E. kkh@kasanlaw.com H. www.kasanlaw.com