

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2021도6416 명예훼손
피 고 인 피고인
상 고 인 검사
변 호 인 변호사 김상용
원 심 판 결 수원지방법원 2021. 5. 7. 선고 2020노5182 판결
판 결 선 고 2021. 8. 26.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 수원지방법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 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 것이어야 한다. 여

기의 공공의 이익에 관한 것에는 널리 국가·사회 기타 일반 다수인의 이익에 관한 것 뿐만 아니라 특정한 사회집단이나 그 구성원 전체의 관심과 이익에 관한 것도 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. 원심은, '피고인이 피해자에 대한 징계절차 회부 사실이 기재된 이 사건 문서를 근무현장 방재실, 기계실, 관리사무실의 각 게시판에 게시함으로써 공연히 피해자의 명예를 훼손하였다'는 요지의 이 사건 공소사실에 대하여, 그 판시와 같은 사정 즉, ① 징계에 회부되었다는 사실은 그 자체로 사생활에 관한 사항이 아니고 공소의 회사(이하 '이 사건 회사'라고 한다)의 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 사

실(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 징계절차 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 해당한다는 이유를 들어 이 사건 공소사실에 대하여 유죄로 판단한 제1심판결을 파기하고 무죄를 선고하였다.

3. 그러나 원심의 위와 같은 판단은 앞서 본 법리와 아래와 같은 사정에 비추어 볼 때 이를 그대로 수긍하기 어렵다.

가. 이 사건 문서에 적시된 내용이 피해자의 사생활에 관한 것이 아니고 피해자가 이 사건 회사에서 근무 중 저지른 비위행위에 관하여 징계절차가 개시되었다는 것이어서 공적인 측면이 있음은 부인할 수 없다.

그러나 공적인 측면이 있다고 하여 징계절차에 회부된 단계부터 그 과정 전체가 날 날이 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 회사의 운영매뉴얼에 징계회부의 경우 징계혐의자에게만 공문을 보내도록

되어 있고, 이 사건 문서 자체에서 경유자를 구체적으로 기재하지 아니하고 수신자를 피징계자로 한정시켰으며 수신자에게만 위 문서를 발송한 것도 징계회부 사실 자체는 공지할 만한 일이 아니라는 것을 반영하고 있다고 볼 수 있다.

나. 나아가 이 사건 문서에는 피해자가 징계절차에 회부된 사실뿐만 아니라 징계 사유로 근무성적 또는 근무태도가 불성실하고, 회사의 명예 또는 신용을 손상하였으며, 상급자의 업무상 지휘명령에 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.

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

이 사건 문서는 피해자에게 징계절차 회부 사실을 통지하기 위하여 내용증명 형태의 등기우편으로 근무현장에 발송되었다. 그런데 피고인은 위 발송 후 곧바로 근무현장의 관리소장으로 하여금 피해자 앞으로 발송된 이 사건 문서를 피해자 대신 수령하여 개봉한 후 그 문서를 게시판에 게시하도록 하였다. 피해자 본인이 징계절차 회부 사실을 통지받기 전에 근무현장의 게시판에 그 사실을 게시하여 공지할 만한 긴급한 필요성을 찾아보기 어려울 뿐만 아니라 피해자 대신 이 사건 문서를 수령한 근무현장의 관리소장이 피해자에게 이를 전달하지 아니한 채 임의로 개봉하여 게시판에 게시하는 것은 그 과정에 있어서도 중대한 흠이 있다.

라. 피해자에 대한 징계 의결이 있기 전에 단지 징계절차에 회부되었다는 사실만으로는 피해자에게 일응 징계사유가 있다고 보기 어렵다. 그럼에도 불구하고 그와 같

은 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. 이 사건 회사 운영 매뉴얼에서 조직 내 공공성을 해칠 수 있다고 판단되는 사항일 경우 공공의 이익을 위하여 징계결정이 이루어진 이후 그와 같은 내용을 공지할 수 있도록 근거를 마련해 두고 있는 것도 그와 같은 점을 반영한 결과로 보인다.

마. 한편, 이 사건 문서는 근무현장 방재실, 기계실, 관리사무실의 각 게시판에 게시되었는데, 그곳은 이 사건 회사의 구성원 외에 협력업체의 직원들을 비롯한 외부인들의 왕래가 빈번하게 있는 장소이다. '이 사건 회사 내부'의 공익을 위해서라고 보기에는 그 공개방식이나 게시 장소가 적절하였다고 보기 어렵다.

4. 그럼에도 원심은 그 판시와 같은 사정을 들어 피고인의 행위가 공공의 이익에 관한 것이라고 판단하였으니, 이러한 원심판결에는 명예훼손죄에서의 '공공의 이익'에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 검사의 상고이유는 정당하다.

5. 그러므로 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 하기 위하여 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 조재연

대법관 민유숙

주 심 대법관 이동원

대법관 천대엽