



명쾌한 수다

직장 내 성추행 피해 사실을 직원들에게 이메일로 공유한 경우, 명예훼손죄에 해당될까?

〈사건의 개요〉

2014년 8월부터 甲회사에 입사해 사원으로 근무한 A씨는 회사에 사직의사를 표시한 다음날 甲회사 전국 2008개 매장 대표와 본사 직원 80여명에게 ‘성희롱 피해사례에 대한 공유 및 당부의 건’이라는 제목으로 자신의 성희롱 피해 사실을 알리는 이메일을 보내어 정보통신망법상 명예훼손 혐의로 기소되었습니다.

이메일에서 문제가 된 표현은 ‘현재 HR 팀장으로서 직장 내 성희롱 등 고충 상담 업무를 담당하고 있는 B씨로부터 과거에 성추행을 당하고 성희롱적인 내용의 문자메시지를 받았다는 것’이었습니다.

그렇다면 과연 피고인의 행위는 정보통신망법상 명예훼손죄에 해당할까요?

관련 법률

정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률(일명: 정보통신망법)

제70조(벌칙) ① 사람을 비방할 목적으로 정보통신망을 통하여 공공연하게 사실을 드러내어 다른 사람의 명예를 훼손한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 사람을 비방할 목적으로 정보통신망을 통하여 공공연하게 거짓의 사실을 드러내어 다른 사람의 명예를 훼손한 자는 7년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

③ 제1항과 제2항의 죄는 피해자가 구체적으로 밝힌 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없다.

정보통신망법 제70조의 ‘사람을 비방할 목적’이란?

‘사람을 비방할 목적’에 대하여 대법원은 다음과 같이 판시한 바 있습니다.



정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률 제70조 제1항에서 정한 ‘사람을 비방할 목적’의 의미와 판단기준에 대하여 판례는 『정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률 제70조 제1항에서 정한 ‘사람을 비방할 목적’이란 가해의 의사나 목적을 필요로 하는 것으로서, 사람을 비방할 목적이 있는지는 적시된 사실의 내용과 성질, 사실의 공공성이 이루어진 상대방의 범위, 표현의 방법 등 표현 자체에 관한 여러 사정을 감안함과 동시에 그 표현으로 훼손되거나 훼손될 수 있는 명예의 침해 정도 등을 비교·형량하여 판단하여야 한다』(대법원 2020. 3. 2. 선고 2018도15868 판결)라고 판시하였다.

또한 『‘비방할 목적’은 공공의 이익을 위한 것과는 행위자의 주관적 의도라는 방향에서 상반되므로, 적시한 사실이 공공의 이익에 관한 것인 경우에는 특별한 사정이 없는 한 비방할 목적은 부정된다. 여기에서 ‘적시한 사실이 공공의 이익에 관한 것인 경우’란 적시한 사실이 객관적으로 볼 때 공공의 이익에 관한 것으로서 행위자도 주관적으로 공공의 이익을 위하여 그 사실을 적시한 것이어야 한다. 공공의 이익에 관한 것에는 널리 국가·사회 그 밖에 일반 다수인의 이익에 관한 것뿐만 아니라 특정한 사회집단이나 그 구성원 전체의 관심과 이익에 관한 것도 포함한다. 그 사실이 공공의 이익에 관한 것인지는 명예훼손의 피해자가 공무원 등 공인인지 아니면 사인에 불과한지, 그 표현이 객관적으로 공공성·사회성을 갖춘 공적 관심 사안에 관한 것으로서 사회의 여론 형성이나 공개토론에 기여하는 것인지 아니

면 순수한 사적인 영역에 속하는 것인지, 피해자가 명예훼손적 표현의 위험을 자초한 것인지 여부, 그리고 표현으로 훼손되는 명예의 성격과 침해의 정도, 표현의 방법과 동기 등 여러 사정을 고려하여 판단하여야 한다. 행위자의 주요한 동기와 목적이 공공의 이익을 위한 것이라면 부수적으로 다른 사익적 목적이나 동기가 포함되어 있더라도 비방할 목적이 있다고 보기는 어렵다』(대법원 2020. 3. 2. 선고 2018도15868 판결)라고 판시하였다.

원심판결

서울동부지방법원 2017. 11. 10. 선고 2017노903 판결

원심은 다음과 같은 판결을 통해 벌금 30만 원을 선고했습니다.

“A씨는 메일에 B씨를 모욕하는 표현을 사용하지는 않았지만 B씨의 행위가 언제 있었는지 기재하지 않아 마치 최근 행위로 회사를 떠나게 된 것으로 오인하게 했고, B씨의 성희롱으로 인해 불이익한 인사명령을 받았고 이로 인해 회사를 떠난다는 내용을 기재했다.

... (중략) ...

A씨가 원하지 않는 인사발령을 한 B씨의 명예를 훼손하기 위해 메일을 작성했다고 보여 B씨에 대한 비방의 목적이 있었다고 인정된다.”

대법원 판결

대법원 2022. 1. 13. 선고 2017도19516 판결

“피고인은 이 사건 이메일의 수신인을 甲회사 매장대표와 본사 소속 직원들로 한정하여 발송하였고, 이 사건 이메일에서 피해자를 비

난하거나 모욕하는 등 인신공격적인 표현을 사용하지 않았다.

오히려 피고인은 이 사건 이메일에서 “자신의 성희롱 피해사례를 공유하여 유사사례가 발생할 경우 적극적인 신고와 처리를 통해 직장 내 성희롱이 근절되기를 바란다.”는 취지로 그 동기를 밝히고 있고, 실제로 직장 내 성희롱의 금지 및 예방 등 관련 규정과 甲회사의 ‘매장 내 불편부당한 내용 신고안내문’을 함께 첨부하였다.

피고인은 자신의 성희롱 피해사례를 공유함으로써 직장 내 성희롱 예방과 피해구제에 도움을 주고자 이 사건 이메일을 전송하였다.

… (중략) …

따라서 이 사건 이메일을 전송한 피고인의 주된 동기나 목적은 공공의 이익을 위한 것이고, 설령 부수적으로 피고인에게 이 사건 전보 인사에 대한 불만 등 다른 사익적 목적이나 동

기가 있었다고 하더라도, 그러한 사정만으로 피고인에게 피해자를 비방할 목적이 있다고 보기는 어려우므로, 피해자를 비방할 목적이 있다는 점에 대하여 범죄의 증거가 이루어졌다고 볼 수 없다.

결론

대법원은 원심의 판단이 정보통신망법 제 70조 제1항에서 정한 ‘비방할 목적’에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 보아 원심판결을 파기하고 사건을 다시 심리 판단하게 하기 위하여 원심법원에 환송하였습니다.

(출처/명쾌한 판사와 함께 하는 법원이야기)