

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2022도9187 협박
피 고 인 피고인 1 외 2인
상 고 인 피고인들
변 호 인 변호사 황세훈 외 1인(피고인 모두를 위하여)
원 심 판 결 서울중앙지방법원 2022. 7. 7. 선고 2020노3067 판결
판 결 선 고 2022. 12. 15.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울중앙지방법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 관련 법리

가. 협박죄에서 '협박'은 일반적으로 보아 사람으로 하여금 공포심을 일으킬 수 있는 정도의 해악을 고지하는 것을 의미하고, 주관적 구성요건으로서의 고의는 행위자가 그러한 정도의 해악을 고지한다는 것을 인식·용인하는 것을 내용으로 하는바, 협박죄가

성립하려면 고지된 해악의 내용이 행위자와 상대방의 성향, 고지 당시의 주변 상황, 행위자와 상대방 사이의 친숙의 정도 및 지위 등의 상호관계 등 행위 전후의 여러 사정을 종합하여 볼 때에 일반적으로 사람으로 하여금 공포심을 일으키기에 충분한 것이어야 한다(대법원 2007. 9. 28. 선고 2007도606 전원합의체 판결 등 참조).

나. 권리행사의 일환으로 상대방에게 일정한 해악을 고지한 경우에도, 그러한 해악의 고지가 사회의 관습이나 윤리관념 등에 비추어 사회통념상 용인할 수 있는 정도이거나 정당한 목적을 위한 상당한 수단에 해당하는 등 사회상규에 반하지 아니하는 때에는 협박죄가 성립하지 아니한다(대법원 1998. 3. 10. 선고 98도70 판결, 대법원 2011. 7. 14. 선고 2011도639 판결 등 참조). 따라서 민사적 법률관계 하에서 이해관계가 상충되는 당사자 사이에 권리의 실현·행사 과정에서 이루어진 상대방에 대한 불이익이나 해악의 고지가 일반적으로 보아 공포심을 일으킬 수 있는 정도로서 협박죄의 '협박'에 해당하는지 여부와 그것이 사회상규에 비추어 용인할 수 있는 정도를 넘어선 것인지 여부를 판단할 때에는, 행위자와 상대방의 관계 및 사회경제적 위상의 차이, 고지된 불이익이나 해악의 내용이 당시 상황에 비추어 이해관계가 대립되는 당사자의 권리 실현·행사의 내용으로 통상적으로 예견·수용할 수 있는 범위를 현저히 벗어난 정도에 이르렀는지, 해악의 고지 방법과 그로써 추구하는 목적 사이에 합리적 관련성이 존재하는지 등 여러 사정을 세심히 살펴보아야 한다.

2. 판단

가. 원심판결 이유 및 원심이 적법하게 채택한 증거에 따르면, 아래와 같은 사정을 알 수 있다.

1) 피고인들을 비롯한 직원들의 임금이 체불되고 사무실 임대료를 내지 못할 정도로

재정 상태가 좋지 않는 등의 이유로 이 사건 회사의 경영상황이 우려되고 대표이사 겸 최대주주인 피해자의 경영능력이 의심받던 상황에서, 직접적 이해당사자인 피고인들이 2015. 11. 23. 동료 직원들과 함께 피해자를 만나 '사임제안서'만 전달하였을 뿐 별다른 말을 하지 않았고, 피해자도 약 5분 동안 이를 읽은 후 바로 그 자리를 떠났다.

2) '사임제안서'는 경영위기 상황에서도 이 사건 회사의 갱생을 바라면서 잔류하기로 한 직원 전원의 동의 아래 이 사건 회사의 주요 투자자인 2개 기관과 협의·공유한 결과를 최종적으로 정리한 내용이다.

3) '사임제안서'의 핵심은 피해자가 대표이사에서 사임하고 이 사건 회사의 주식 중 10%를 제외한 나머지를 포기하는 대신, 피해자가 이 사건 회사의 업무와 관련하여 부담하는 체불 임금·퇴직금 등에 관한 법적 책임을 전부 면제시켜 주는 것이다. 반면에 피해자가 '사임제안서'를 거부하는 경우, ㉠ 임금이 체불된 직원들이 관련 기관에 해당 사항을 신고할 것이고, ㉡ 이러한 사정을 이 사건 회사의 주요 투자자인 위 2개 기관에 고지할 것이며, ㉢ 그렇게 될 경우 2개 기관에서 피해자를 상대로 채권회수를 위한 소송을 제기하게 되어 장기간 법적분쟁을 겪게 될 것이고, ㉣ 결과적으로 이 사건 회사도 실패한 기업으로 분류되어 청산될 수 있다는 취지도 함께 기재되어 있다.

나. 이러한 사정을 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 다음과 같은 이유에서 이 사건 공소사실에 기재된 피고인들의 '사임제안서' 전달 행위를 협박죄에서의 '협박'으로 볼 수 없고, 설령 '협박'에 해당하더라도 사회통념상 용인할 수 있는 정도이거나 이 사건 회사의 경영 정상화라는 정당한 목적을 위한 상당한 수단에 해당하여 사회상규에 반하지 아니한다고 봄이 타당하다.

1) 대표이사인 피해자의 경영실패에 따라 임금 체불, 사무실 임대료 체납 등으로 이

사건 회사의 존립이 위태로운 상황에서 피고인들을 포함하여 이 사건 회사에 최종적으로 잔류한 직원들과 투자금 상실의 위기에 놓인 주요 투자자들이 상호 공동의 이해관계 아래 그러한 사정을 공유한 후 '사임제안서'를 마련한 것은 이 사건 회사의 주요한 이해관계자로서 경영 정상화를 위한 대책을 자발적·집단적으로 마련한 노력의 일환이라고 볼 여지가 많으므로, 이를 법령에 위반된다거나 부당한 행위라고 단정할 수 없다.

2) 특히 임금이 체불된 근로자인 피고인들은 '사임제안서'를 통하여 피해자에 대하여 임금지급과 관련한 법적 책임을 면제하겠다는 취지의 제안을 함으로써, 이 사건 회사가 정상화되지 않는 경우에 임금채권의 회수가능성에 관한 불확실성이 증대되고 사실상 이를 지급받지 못하게 되는 불이익·희생까지 감수하면서도 이 사건 회사의 갱생을 위한 방안을 마련·제시한 것이므로, 오직 피해자의 희생만을 요구하거나 피해자에게 일방적으로 불리한 내용만을 강제한 것이 아닐 뿐만 아니라 정당한 권리의 실현·확보가 아닌 다른 사적 목적이나 이익을 추구하기 위한 것으로 보이지도 않는다.

3) '사임제안서'를 거부할 경우에 대비하여 예정된 체불 임금의 신고는 해당 근로자로서 법률상 정당한 권리행사에 해당하고(위 ㉔항), 이러한 사정을 주요 투자자인 2개 기관에 고지하는 것은 공동의 이해관계자로서 '사임제안서'의 마련 과정에서 관련 정보를 공유하였거나 협의를 하였던 다른 이해관계자들에게 피해자의 수용 여부 등 협의의 진행 경과를 알려주는 당연히 예정된 절차에 불과하며(위 ㉕항), 나머지 사항은 협상결렬에 따라 향후 발생할 것으로 누구라도 예상할 수 있는 부정적 상황이나 결과에 대한 주관적인 예상·전망 또는 단순한 경고에 불과할 뿐 제3자로 하여금 해약을 가하도록 한 행위로 평가할 수 없다(위 ㉖, ㉗항).

4) 대표이사 겸 최대주주로서 이 사건 회사의 정상화를 위한 주도권을 보유한 피해

자는 '사임제안서'의 수용이나 거부는 물론 수정 제안 등 추가적인 협의를 시도할 수 있는 폭넓은 재량이나 권한을 가지고 있었고, 위와 같이 지속적으로 경영상황이 악화되는 가운데 직원들과 주요 투자자들이 합심하여 스스로의 민사상 권리를 보호하는 입장에서 자신을 압박하는 취지의 제안·조치를 취하리라는 것은 충분히 예상할 수 있었으므로, '사임제안서'의 전달 행위가 당시 상황에 비추어 피해자와 이해관계가 대립되는 피고인들 및 주요 투자자들의 권리 실현·행사의 내용으로 피해자가 통상적으로 수용할 수 있는 범위를 현저히 벗어난 정도에 이르렀다고 보기도 어렵다.

다. 그럼에도 원심은 판시와 같은 사정만을 이유로 피고인들의 행위가 협박죄에 해당한다고 보았는데, 이러한 원심 판단에는 협박죄의 성립에 관한 법리를 오해함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

3. 결론

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

재판장 대법관 민유숙 _____

 대법관 조재연 _____

 대법관 이동원 _____

주 심 대법관 천대엽 _____