



## 대 구 지 방 법 원

### 제 3 - 3 형 사 부

#### 판 결

|         |                                      |
|---------|--------------------------------------|
| 사 건     | 2024노2023 업무방해                       |
| 피 고 인   | A                                    |
| 항 소 인   | 피고인                                  |
| 검 사     | 박대한(기소), 유승재(공판)                     |
| 변 호 인   | 법무법인 뱀어<br>담당변호사 김중기                 |
| 원 심 판 결 | 대구지방법원 2024. 5. 17. 선고 2023고정1037 판결 |
| 판 결 선 고 | 2025. 5. 13.                         |

#### 주 문

원심판결을 파기한다.

피고인은 무죄.

위 판결의 요지를 공시한다.

#### 이 유

##### 1. 항소이유의 요지



### 가. 사실오인 내지 법리오해

B 조합(이하 '이 사건 조합') 정관 제16조 제6항의 '유고 등'이란 조합장의 사임 또는 해임의 경우도 포함하는 개념이므로, 피고인은 이 사건 조합 정관 제16조 제6항에 의하여 이사회에서 추천되어 적법하게 단독 또는 공동으로 직무대행자로 선임된 자이다. 피고인의 이사 해임 및 직무정지에 관하여 의결한 2022. 3. 12.자 임시총회 결의는 소집절차의 하자로 인하여 무효이고, 설령 위 임시총회 결의가 유효하다 하더라도, 공동직무대행자 G에 대한 해임 및 직무정지 결의가 없었으므로, 정당한 직무대행자인 G의 위임을 받은 피고인의 권한 행사는 적법하다. 설령 피고인 및 G에 대한 조합장 직무대행 선임결의가 무효이더라도, 피고인은 업무방해에 대한 인식이 없었다. 그럼에도 불구하고, 이와 달리 피고인에 대하여 유죄를 선고한 원심판결에는 사실을 오인하거나 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 있다.

또한 피해자가 원심에서 증인으로 나와서 범행 기간을 2022. 3. 12.부터 피해자가 원고로부터 조합 집기를 찾아와서 조합 업무를 보기 시작하기 전날인 2022. 4. 8.까지로 진술하였음에도 불구하고, 범행 기간을 2022. 7. 1.까지로 인정한 원심판결에는 사실오인의 위법이 있다.

### 나. 양형부당(예비적 주장)

원심의 형(벌금 70만 원)은 너무 무거워서 부당하다.

## 2. 사실오인 및 법리오해 주장에 대한 판단

### 가. 이 사건 공소사실의 요지

피고인은 2021. 10. 15. B 조합(이하 '이 사건 조합')의 이사로 등재되어 같은 해 12. 29. 이 사건 조합 이사회에서 조합장 직무대행자로 선임되었으나 2022. 3. 12. 임



시총회 의결로 이사 및 직무대행직에서 해임되었고, 피해자 D은 같은 날 이 사건 조합 감사인 사건외 E으로부터 직무대행자로 선임되어 같은 해 5. 13. 임시총회에서 조합장으로 취임하였다.

피고인은 2022. 3. 12.경부터 이 사건 조합의 이사 및 직무대행자 지위를 일체 상실하였음에도 불구하고, 계속하여 조합장 직무대행자 행세를 하기로 마음먹고, 2022. 3. 12.경부터 같은 해 7. 1.경까지 대구 중구 F건물, 2층 이 사건 조합 사무실 내에서 조합장 직무대행직으로서 정당한 권한이 없음에도 불구하고 사무실의 출입문을 시정하고 그곳에 머무르는 등 임의로 점거하면서 그곳에 보관된 컴퓨터, 복사기, 녹음기 등 이 사건 조합의 업무에 필요한 집기 일체를 점유하여 인계를 거부하고, 업무용 컴퓨터와 조합 인터넷 카페의 비밀번호를 알려주지 않는 등으로 피해자의 조합장 직무대행직 및 조합장 업무를 방해하였다.

#### 나. 원심의 판단

원심은, 원심 법원이 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사실 내지 사정들에 비추어 보면, 피고인 또는 G은 적어도 2022. 3. 12.자 임시총회 의결 이후부터는 조합장 직무대행자로서의 권한을 상실하였다고 할 것이므로, 그 무렵부터 조합사무실에 머물면서 그곳에 있던 집기 일체를 점유하며 인계를 거부하고, 업무용 컴퓨터와 조합 인터넷 카페의 비밀번호를 알려주지 않는 등의 행위는 조합의 정당한 업무를 방해한 것이라고 판단하여, 이 사건 공소사실을 유죄로 인정하였다.

① 이 사건 조합의 정관에 의하면, 조합장이 유고 등으로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 이사회에서 추천된 임원이 그 직무를 대행하며(조합 정관 제16조 제6항), 임



원이 자의로 사임하거나 임원이 직무유기 및 태만 또는 관계법령 및 정관에 위배하여 조합에 부당한 손실을 초래하여 해임되는 경우에는 지체없이 새로운 임원을 선출하여야 한다(조합 정관 제18조 제2항). 나아가 사임하거나 또는 해임되는 임원은 새로운 임원이 선임, 취임할 때까지 직무를 수행하는 것이 적합하지 아니하다고 인정될 때에는 임원회의 또는 총회 의결에 따라 그의 직무수행을 정지하고 조합장이 임원의 직무를 수행할 자를 임시로 선임할 수 있으며, 다만 조합장이 사임하거나 해임되는 경우에는 감사가 직무를 수행할 자를 임시로 선임할 수 있다(조합 정관 제18조 제4항).

② 이 사건 조합 정관 규정에 따라, 조합장이 사임 내지 해임된 경우에는 감사가 직무대행자를 선임하여야 할 것인데, 전 조합장 H의 사임 이후 2022. 3. 12.경 감사 E이 조합장 직무대행자로 피해자를 선임하기 전까지, 직무대행자로 이사회에 의하여 피해자 또는 피고인, G 등이 선임된 바 있으나, 이는 조합 정관 규정에 위반되는 것으로 그 효력이 없다.

③ 피고인은 2022. 3. 12.경 임시총회를 통하여 자신에 대한 직무대행자 해임결의가 있었다는 외관이 존재하는 이상, 적어도 그 무렵부터 자신이 적법한 직무대행자가 아님을 인지할 수 있었음에도 계속하여 조합 사무실을 점거하였는바, 업무방해의 미필적 고의가 인정된다.

④ 한편, 도시 및 주거환경정비법 제43조 제4항에 의하면, 조합 임원은 조합원 1/10 이상의 요구로 소집된 총회에서 조합원 과반수의 출석과 조합원 과반수의 동의를 받아 해임할 수 있는바, 조합원 1/10 이상의 요구로 소집된 2022. 3. 12.자 총회는 절차를 준수한 적법한 것이라 할 것이고, 그 총회에서 1호 안건으로 이사 또는 외견상 직무대행자의 지위에 있었던 피고인의 해임이 의결된 이상, 피고인은 그때로부터 조합



임원 내지 직무대행자로서의 지위가 존재하지 않는다.

## 다. 당심의 판단

### 1) 관련 법리

형사재판에서 공소된 범죄사실에 대한 입증책임은 검사에게 있는 것이고, 유죄의 인정은 법관으로 하여금 합리적인 의심을 할 여지가 없을 정도로 공소사실이 진실한 것이라는 확신을 가지게 하는 증명력을 가진 증거에 의하여야 하므로, 그와 같은 증거가 없다면 설령 피고인에게 유죄의 의심이 간다 하더라도 피고인의 이익으로 판단할 수밖에 없다(대법원 2001. 8. 21. 선고 2001도2823 판결 참조).

업무방해죄의 '위력'이란 사람의 자유의사를 제압·혼란하게 할 만한 일체의 세력으로, 유형적이든 무형적이든 묻지 아니하고, 현실적으로 피해자의 자유의사가 제압되어야만 하는 것도 아니지만, 범인의 위세, 사람 수, 주위의 상황 등에 비추어 피해자의 자유의사를 제압하기 족한 정도가 되어야 하는 것으로서, 그러한 위력에 해당하는지는 범행의 일시·장소, 범행의 동기, 목적, 인원수, 세력의 태양, 업무의 종류, 피해자의 지위 등 제반 사정을 고려하여 객관적으로 판단하여야 하고, 피해자 등의 의사에 의해 결정되는 것은 아니다(대법원 2022. 9. 7. 선고 2021도9055 판결 등 참조). 업무방해죄의 수단인 위력은 사람의 자유의사를 제압·혼란하게 할 만한 일체의 억압적 방법을 말하고 이는 제3자를 통하여 간접적으로 행사하는 것도 포함될 수 있다. 그러나 어떤 행위의 결과 상대방의 업무에 지장이 초래되었다 하더라도 행위자가 가지는 정당한 권한을 행사한 것으로 볼 수 있는 경우에는, 그 행위의 내용이나 수단 등이 사회통념상 허용될 수 없는 등 특별한 사정이 없는 한 업무방해죄를 구성하는 위력을 행사한 것이라고 할 수 없다. 따라서 제3자로 하여금 상대방에게 어떤 조치를 취하게 하는 등으로



상대방의 업무에 곤란을 야기하거나 그러한 위험이 초래되게 하였다 하더라도, 행위자가 그 제3자의 의사결정에 관여할 수 있는 권한을 가지고 있거나 그에 대하여 업무상의 지시를 할 수 있는 지위에 있는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 업무방해죄를 구성하지 아니한다(대법원 2013. 2. 28. 선고 2011도16718 판결 등 참조).

또한, 업무방해죄는 위와 같은 위력으로써 타인의 업무를 방해한다는 점에 대한 인식이 있는 경우에만 성립하는 고의범이므로, 이러한 정도에까지 이르는 범행의 수단이나 그 범의를 인정할 수 없다면 단지 타인의 업무가 방해될 위험이 초래되었다는 결과만으로 업무방해죄로 처단할 수는 없다고 보아야 한다(대법원 2004. 11. 26. 선고 2003도5937 판결 등 참조).

## 2) 구체적인 판단

가) 원심 및 당심이 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정할 수 있는 다음과 같은 사실 및 사정들을 종합하면, 검사가 제출한 증거만으로는 피고인의 행위가 업무방해죄에서 말하는 위력을 행사한 것이라고 인정하기에 부족하고, 달리 이를 인정할만한 증거가 없다.

① 이 사건 조합의 정관의 내용은 제2의 나항 기재와 같은데, 조합 정관 제16조 제6항의 '유고'는 통상 임기가 만료되기 전에 사망, 질병 등 기타 부득이한 사정으로 그 직무를 집행할 수 없는 경우를 의미하는바(대법원 2008. 12. 11. 선고 2006다57131 판결 등 참조), 이 사건 조합 정관 제16조 제6항의 '유고 등'은 사임 및 해임의 경우도 포함하는 개념이라고 봄이 타당하다. 이에 더하여 이 사건 조합 정관의 문언 및 구조에 비추어 볼 때, 정관 제16조 제6항은 조합장이 유고 등으로 직무를 수행할 수 없을 때 직무대행자를 이사회가 선임할 수 있음을 정하고 있는 조항이고, 정관 제



18조 제2항, 제4항은 임원이 사임 및 해임되는 경우 지체 없이 새로운 임원을 선출하는 것을 원칙으로 하되, 새로운 임원이 선임, 취임할 때까지 기존 임원이 직무를 수행하는 것이 적합하지 아니하다고 인정되는 경우 임원회의 또는 총회 의결을 통하여 직무수행을 정지하고, 조합장의 임시직무수행자를 감사가 선임할 수 있음을 정한 조항이라고 해석된다.

따라서 조합장이 사임 또는 해임된 경우에는 조합 정관 제16조 제6항에 의한 이사회의 조합장 직무대행자 선임권이 우선적으로 적용되고, 다만 임원회의 또는 총회에서 기존 조합장의 직무수행을 정지하고, 감사가 조합장의 임시직무수행자를 선임하기로 의결한 경우에만 감사가 조합장의 임시직무수행자를 선임할 수 있다고 봄이 타당하므로, 조합 정관 제18조 제4항이 제16조 6항의 특별조항이라고 보기 어렵다.

결국 전 조합장 H가 2021. 12. 21. 조합장직에서 사임하자 같은 날 조합 이사회가 피해자를 직무대행자로 선임하였고, 이후 피해자가 2021. 12. 29. 조합장 직무대행자직에서 사임의사를 밝히자, 같은 날 조합 이사회는 피고인을 조합장 직무대행자로 선임하였다가, 이후 2022. 3. 10. G과 피고인을 공동직무대행자로 선임한 사실은 원심에서 인정한 바와 같으므로, 2021. 12. 29.부터는 피고인이 조합장 직무대행자로서 지위를 유효하게 취득하였고, 2022. 3. 10.부터는 피고인 및 G이 조합장 공동직무대행자로서의 지위를 유효하게 취득하였다고 봄이 타당하다.

② 한편 피해자는 조합원 10인 이상의 동의를 얻어 2022. 2. 24. 피고인의 이사와 직무대행자 해임 및 직무정지(1안)과 감사의 조합장 직무대행자 선임(2안)을 안건으로 하는 임시총회 소집을 공고하고, 2022. 3. 12. 임시총회가 개최되어 조합원 과반수 참석, 과반수 동의를 받아 1안, 2안이 모두 가결되었고(증거기록 제245쪽), 이후



2022. 3. 16. 긴급이사회를 개최하여 감사 E이 피해자를 직무대행으로 선임하는 결의를 한 사실이 인정된다(증거기록 제247쪽). 따라서 피고인은 2022. 3. 12. 조합장 직무대행자 및 이사로서의 지위를 상실하였다.

그러나 조합장 공동직무대행자인 G에게는 별도의 공동직무대행자 해임 및 직무정지 결의가 없었고, 2022. 5. 13.에야 조합 임시총회를 통해 G의 이사 해임 및 직무정지 결의가 있었던 사실(증거기록 제251쪽)이 인정되는바, 피해자에 대한 직무대행자 선임에 앞서 정관 제18조 제4항에 따라 공동직무대행자 G에 대한 직무수행정지에 관한 임원회의 또는 총회 의결을 결한 하자가 있으므로, G은 2022. 3. 12.자 임시총회 및 2022. 3. 16.자 긴급이사회 이후에도 여전히 조합장 공동직무대행자로서의 지위를 유지하고 있다고 보인다. 따라서 G의 지시를 받아 조합의 업무를 수행한 피고인은 피고인이 가지는 정당한 권한을 행사한 것으로 볼 수 있으므로, 업무방해죄를 구성하는 위력을 행사한 것이라고 볼 수 없고, 피고인에게 타인의 업무를 방해한다는 점에 대한 인식이 있었다고 보기 어렵다.

③ 피고인으로서도 수사기관에서 '피해자를 비롯한 반대파들이 (저를) 강제로 해임시키려 하니 변호사의 자문을 받았는데, 단독 직무대행 체제에서 공동 대행 체제로 전환을 하면 일방적으로 해임할 수 없다고 들었다', '따라서 (저는) 2022. 3. 12.자로 해임되지 아니하였다'는 취지로 진술하였다(증거기록 제228쪽). 또한 피고인이 조합 사무실을 점유한 기간 동안 수행한 업무는 구청으로부터 사업시행인가에 대한 보완사항을 요구받았지만 구비서류가 미비하여 제대로 이행하지 못하였고, 조합원들로부터 재개발 진행에 대한 문의를 받으면 답변을 하는 정도였던 것으로 보인다(증거기록 제230쪽, 제310쪽). 이후 피해자 등이 2022. 4. 9. 조합 사무실 잠금장치를 강제로 열어 조합 사무실 내 컴퓨터,



복사기, 문서파쇄기 등 집기 일체를 가져감에 따라 그 이후에는 조합 업무를 수행하지 않았다.

나) 결국 피고인이 이 사건 공소사실 기재와 같이 위력으로써 피해자 D의 조합장 직무대행직 및 조합장 업무를 방해하였다는 점이 합리적인 의심을 배제할 정도로 충분히 증명되었다고 보기 어려우므로, 이 사건 공소사실은 범죄의 증명이 없는 경우에 해당하여 형사소송법 제325조 후단에 의하여 무죄를 선고하여야 한다.

그런데도 이 사건 공소사실을 유죄로 인정한 원심판결에는 사실을 오인하고 업무방해죄의 성립에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있으므로, 피고인의 사실오인 및 법리오해 주장은 이유 있다.

### 3. 결론

그렇다면 피고인의 항소는 이유 있으므로, 피고인의 양형부당 주장에 관한 판단을 생략한 채 형사소송법 제364조 제6항에 의하여 원심판결을 파기하고 변론을 거쳐 다음과 같이 판결한다.

#### [다시 쓰는 판결 이유]

이 사건 공소사실의 요지는 제2의 가항 기재와 같은데, 제2의 다항에서 살펴본 바와 같이 범죄의 증명이 없는 경우에 해당하므로, 형사소송법 제325조 후단에 의하여 무죄를 선고하고, 형법 제58조 제2항 본문에 따라 이 판결의 요지를 공시하기로 하여, 주문과 같이 판결한다.



본 판결문은 판결서 인터넷열람 사이트에서 열람·출력되었습니다. 본 판결문을 이용하여 사건관계인의 명예나 생활의 평온을 해하는 행위는 관련 법령에 따라 금지됩니다. 비실명처리일자 : 2025-07-08

재판장      판사      이은정      \_\_\_\_\_

                 판사      김양호      \_\_\_\_\_

                 판사      김성열      \_\_\_\_\_