

[파일삭제업무방해죄] 퇴사 직원이 회사의 업무용 파일 삭제하면 형사상 업무방해죄 + 민사상 손해배상 책임



1. 사안의 개요

회사의 직원이 퇴직하면서 퇴직 과정에 문제가 있었거나, 퇴직 후 경쟁업체를 창업하려고 마음먹은 경우에, 재직 중 작성해온 업무용 문서파일들을 자신의 컴퓨터에서 모두 삭제하여 회사 업무에 막대한 지장을 초래하는 상황이 간혹 발생합니다. 이 경우 회사로서는 차후에 이러한 문제가 재발하지 않도록 퇴사한 직원에게 민사상 손해배상청구 뿐만 아니라 형사고소를 하여 직원들에게 메시지를 전달할 필요가 있습니다. 이하에서는 이때 회사 입장에서 퇴사한 직원에게 물을 수 있는 형사상 책임에 대하여 말씀드립니다.

2. 전자기록손괴죄 책임

형법은 제366조에서, 타인의 재물, 문서 또는 전자기록 등 특수매체기록을 손괴 또는 은닉 기타 방법으로 그 효용을 해한 자는 3년이하의 징역 또는 700만원 이하의 벌금에 처한다고 하여 손괴죄를 규정합니다. 이 가운데 사안에서 문제가 될 수 있는 것은 전자기록 등 특수매체기록에 대한 손괴 부분입니다.

이와 관련하여, 결혼정보회사에 다니던 피고인이 회사에서 해고를 당하자 회사 컴퓨터에 저장되어 있던 경영성과 분석표 등 업무관련 파일을 임의로 삭제한 사안에 대한 대법원 2007도5816 판결이 있었습니다. 이 판결에서 재판부는 “형법 제366조의 전자기록 등 손괴죄는 타인의 전자기록 등 특수매체기록을 손괴해 그 효용을 해함으로써 성립하고, 타인의 전자기록이란 행위자 이외의 자가 기록으로서의 효용을 지배관리하고 있는 전자기록을 뜻한다”고 하면서, 회사 컴퓨터에 저장되어 있던 업무관련 파일은 피고인이 작성한 것이기는 하나 회사가 기록으로서 효용을 지배관리하고 있으므로 이를 삭제한 것은 형법 제366조의 전자기록손괴죄에 해당한다고 판시하였습니다.

따라서 사안의 경우에도 회사는 퇴사한 직원을 전자기록손괴죄 혐의로 고소할 수 있을 것으로 보입니다.

3. 컴퓨터등 장애 업무방해죄 책임

형법 제314조 제2항은 “컴퓨터등 정보처리장치 또는 전자기록등 특수매체기록을 손괴하거나 정보처리장치에 허위의 정보 또는 부정한 명령을 입력하거나 기타 방법으로 정보처리에 장애를 발생하게 하여 사람의 업무를 방해한 자”에게 5년 이하의 징역 또는 1천5백만원 이하의 벌금을 부과하고 있습니다.

직접 관련된 판례는 없으나, 대법원은 가해행위로부터 정보처리에 현실적인 장애가 발생하고, 이로 인하여 업무가 방해 받을 위험이 발생한 경우에는 현실적인 업무방해의 결과가 발생하지는 않았더라도 본 죄를 인정하고 있습니다. 대법원은 “피고인이 전보발령을 받아 더 이상 웹서버를 관리 운영할 권한이 없는 상태에서 웹서버에 접속하여 홈페이지 관리자의 아이디와 비밀번호를 무단으로 변경한 행위는 정보처리장치에 부정한 명령을 입력하여 정보처리에 현실적인 장애를 발생시킴으로써 피해 대학에 업무방해의 위험을 초래하는 행위에 해당”한다고 판단하였습니다(대법원 2006. 3. 10. 선고 2005도382 판결).

또한 대법원은 “포털사이트 운영회사의 통계집계시스템 서버에 허위의 클릭정보를 전송하여 검색순위 결정 과정에서 위와 같이 전송된 허위의 클릭정보가 실제로 통계에 반영됨으로써 정보처리에 장애가 현실적으로 발생하였다면, 그로 인하여 실제로 검색순위의

변동을 초래하지는 않았다 하더라도 컴퓨터등 장애 업무방해죄가 성립한다”고 판단한 바 있습니다(대법원 2009. 4. 9. 선고 2008도11978 판결).

위 직원이 컴퓨터 하드디스크에서 회사의 업무용 파일을 삭제하는 행위는 위 규정의 ‘특수매체기록을 손괴’하는 행위에 해당합니다. 따라서 위 직원이 회사의 업무를 방해할 고의로 업무용 파일을 삭제하였다면, 현실적으로 정보처리에 장애가 발생하였고 이로 인하여 회사 업무가 방해 받았을 것으로 보여 형법상 업무방해죄가 성립할 수 있을 것으로 보입니다.

다만, 업무방해죄는 삭제 행위로 인하여 회사의 업무가 실질적으로 방해 받을 위험이 있었다는 점이 충분이 증명되어야 합니다. 즉, 위 직원이 처리하던 업무내용을 후임 직원이나 회사에서 파악하기 곤란하다는 점만으로는 부족하고, 회사의 운영에 필수적인 회계전표나 장부 등 중요기록을 삭제하여 회사의 관련 업무가 상당한 지장을 받을 개연성이 높아야 업무방해죄가 성립할 수 있습니다. 사안의 경우에는 회사의 업무를 마비시켰으므로 업무 "방해"를 인정하는데 부족함이 없을 것입니다.

한편 컴퓨터등 장애 업무방해죄가 전자기록손괴죄의 행위태양을 그대로 포함하고 있어

양 죄 사이의 관계가 문제될 수 있는데, 전자기록손괴죄가 컴퓨터등 장애 업무방해죄에 흡수되는 법조경합 관계에 있다고 보는 것이 학계의 일반적인 견해입니다. 따라서 원론적으로는, 파일 삭제로 회사 업무가 거의 방해받지 않았다면 전자기록손괴죄로, 회사 업무가 방해된 사실이 있다고 생각된다면 우선 컴퓨터등 장애 업무방해죄로 퇴사한 직원을 고소하는 것이 바람직할 것이나, 사안의 경우에는 회사의 업무가 방해되었다고 충분히 볼 수 있으므로 컴퓨터등 장애 업무방해죄로 고소하면 될 것입니다. 물론 범죄사실 및 죄명은 이후 법원의 판단에 의해 확정되게 됩니다.

4. 업무상 배임죄 책임

형법은 제356조에서, 타인의 사무를 처리하는 자가 업무상 임무에 위배하여 재산상 이익을 취득하거나 제삼자로 하여금 이를 취득하게 하여 본인에게 손해를 가한 행위를 업무상 배임죄로 처벌하고 있습니다.

위 직원이 업무용 문서파일을 삭제하고 나온 것은 퇴사시 적절한 인수인계를 하여야 할 업무상 임무에 위배한 것으로 평가할 수 있을 것이며, 이로써 회사의 업무를 마비시켰으므로 회사에 손해가 발생한 것도 분명합니다. 따라서 위 직원의 파일 삭제로 위 직원 또는 제삼자가 이익을 취득한 점만 인정된다면 위 직원에 대하여 업무상 배임죄의 책임을

물을 수 있을 것입니다.

다만 위 직원이 단순히 회사에 대한 복수심에서 파일을 삭제하였을 뿐 이를 통해 이익을 도모할 의도가 없었다면, 형법 제356조의 "재산상 이익" 취득 요건을 충족하지 못하여 업무상 배임죄가 성립하지 않게 될 것으로 보입니다.

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

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