

# 서울남부지방법원

## 제 13 형사부

### 판 결

사 건 2019고합280 가. 뇌물수수  
나. 뇌물공여

피 고 인 1.가. 김○○ (58년생, 남)  
2.나. 이○○ (45년생, 남)

검 사 김○○(기소), 최○○, 박○○, 권○○(공판)

변 호 인 변호사 최○○, 윤○○(피고인 김○○를 위하여)  
법무법인 ○○○(피고인 김○○를 위하여)  
담당변호사 장○○  
법무법인(유한) ○○○(피고인 이○○를 위하여)  
담당변호사 홍○○, 심○○, 이○○

판 결 선 고 2020. 1. 17.

### 주 문

피고인들은 각 무죄.

피고인들에 대한 판결의 요지를 공시한다.

## 이 유

### 1. 이 사건 공소사실

#### 가. 기초사실

##### 1) 피고인들의 지위

피고인 김○○는 2008년부터 18대, 19대, 20대 서울 ○○구를 국회의원으로 재직하면서, 2010. 6.경부터 2010. 12.경까지 국회 문화체육관광방송통신위원회 위원으로, 2010. 12.경부터 2012. 5.경까지 국회 국토해양위원회 위원으로, 2012. 7.경부터 2014. 5.경까지 국회 환경노동위원회 위원으로 각 활동하였다.

피고인 이○○는 2009. 1.경 주식회사 A(이하 'A'라고 한다) 대표이사 사장으로 취임하여, 2009. 3.경부터 2013. 11.경까지 A 대표이사 회장으로 근무하면서 A의 전체 업무를 총괄하였다.

##### 2) 2011. 4.경 김@현의 파견계약직 채용

피고인 김○○는 2011. 3.경 자신의 사무실에서 평소 알고 지내던 서○열 A 사장에게 딸 김@현의 이력서가 담겨 있는 봉투를 건네면서 '우리 딸이 체육스포츠학과를 나왔는데, A 스포츠단에서 일할 수 있는지 알아봐 달라'고 말하여 딸의 채용을 청탁하고, 이에 서○열은 그 무렵 A 스포츠단 권@일 단장, 이@도 부단장, 신@혁 과장에게 순차로 위 이력서를 전달하여 김@현의 채용을 지시하였다.

신@혁은 위 지시대로 인력파견업체인 주식회사 B(이하 'B'이라 한다) 담당자에게 김@현을 특정하여 파견을 요청하고 급여도 상향하여 계약직으로 채용하게 함으로써, A는 2011. 4.경부터 피고인 김○○의 청탁대로 김@현을 A 스포츠단에 근무하게 하였다.

## 나. 피고인 이○○의 뇌물공여

A는 2012. 9.경 국회 환경노동위원회(이하 '환노위'라 한다)에서 고용노동부가 A의 부진인력퇴출프로그램을 확인한 것과 관련하여 A의 경영진을 국정감사 증인으로 신청하려는 움직임이 있다는 것을 파악하고, 피고인 김○○를 포함한 위원들을 상대로 A의 입장을 설명하는 등 적극적으로 대응하였다.

피고인 김○○는 2012. 9. 26. 제311회(정기회) 환노위 회의실에서, \*\*당 은@미의원이 A 회장인 피고인 이○○를 국정감사 증인으로 신청하여 그 채택 여부가 현안이 되자, 여당 간사로서 '증인 채택이 여·야당 간사간 합의사항'이라는 이유로 피고인 이○○에 대한 증인 채택을 계속해서 반대하여 증인 채택이 무산되도록 노력하는 한편, 2012. 10. 8. 환노위 고용노동부 국정감사에서 '본 위원의 딸도 지금 1년 6개월째 사실상 파견직 노동자로 비정규직으로 근무를 하고 있다'라고 김@현의 구체적인 근무기간과 근무형태를 언급하기도 하였다.

이에 피고인 이○○는 2012. 10. 중순경 피고인 김○○의 적극적인 증인 채택 반대에 대한 보답으로, 파견계약직으로 근무하는 피고인 김○○의 딸을 정규직으로 채용하기로 마음먹고, 그 무렵 서울 서초구에 있는 올레캠퍼스 사무실에서 서○열에게 '김○○ 의원이 우리 A를 위하여 저렇게 열심히 돕고 있는데 딸이 정규직으로 근무할 수 있도록 해보라'고 지시하였다.

이후 피고인 이○○는 서○열로부터 '계약직을 정규직으로 전환하는 제도는 없고, 대졸 신입사원 공개채용 절차를 거쳐야 하는데 금년은 채용절차가 진행 중이므로 만약에 채용을 하려면 인재경영실장과 상의가 필요하다고 합니다.'라는 보고를 받고, 서○열에게 '인재경영실장과 상의해서 처리하라'고 말하여 김@현의 부정 채용을 지시하고,

서○열은 김@효 인재경영실장에게 전화하여 '김@현이라고 A 스포츠단에 근무하는 직원이 있는데 김○○ 의원의 딸이다, 김@현을 하반기 공채 절차에 정규직으로 채용하여 달라, 이○○ 회장의 지시다'라고 말하여 피고인 이○○의 지시를 전달하고, 김@효는 인사담당 김@택 상무, 인력계획팀장 권@웅 등에게 위 지시를 순차로 전달하였다.

권@웅은 2012년 하반기 대졸공채 서류전형 및 인·적성검사 실시일이 경과한 후인 2012. 10. 15. 성남시 분당구에 있는 A빌딩 16층 직원휴게실에서 김@현에게 '서류전형과 인·적성검사는 이미 끝났는데, 인성검사는 꼭 봐야한다. 자세한 것은 실무자가 따로 연락할 것이다'라고 설명을 하고, 인력계획팀 매니저 이@관에게도 김@현의 채용을 지시하였다.

위 지시를 받은 이@관은 김@현을 서류전형 합격자로 조작하여 2012. 10. 16. 김@현으로 하여금 적성검사 면제대상이 아님에도 적성검사 없이 온라인 인성검사만 응시하도록 특혜를 주는 것은 물론이고, 뒤늦게 2012. 10. 19. 김@현으로부터 A 입사지원서를 제출받고, 온라인 인성검사 결과가 불합격 대상이었음에도 합격한 것처럼 조작하여 결국 2013. 1. 2. 김@현을 최종 합격시켰다.

이로써 피고인 이○○는 피고인 김○○에게 공무원의 직무에 관하여 뇌물을 공여하였다.

#### 다. 피고인 김○○의 뇌물수수

피고인 김○○는 위와 같이 그 직무와 관련하여 피고인 이○○로부터 피고인 김○○와 동거하던 딸 김@현의 취업 기회를 제공받는 재산상 이익을 취득함으로써 뇌물을 수수하였다.

## 2. 공소장일본주의 위배 여부

## 가. 피고인 김○○ 및 변호인의 주장

공소장의 기초사실 중 '피고인 김○○가 서○열에게 김@현의 이력서를 전달하면서 채용을 청탁하고, 이에 따라 A는 김@현을 파견계약직으로 근무하게 하였다'는 부분은 피고인 김○○에 대한 공소사실인 뇌물수수와 무관한 것으로, 부정적 인상을 일으켜 법관에게 불리한 예단을 생기게 한다. 따라서 이 사건 공소제기는 공소장일본주의에 위배된다.

## 나. 판단

1) 공소장일본주의 위배 여부는 공소사실로 기재된 범죄의 유형과 내용 등에 비추어 볼 때 공소장에 첨부 또는 인용된 서류 기타 물건의 내용, 그리고 법령이 요구하는 사항 이외에 공소장에 기재된 사실이 법관에게 예단을 생기게 하여 법관이 범죄사실의 실체를 파악하는 데 장애가 될 수 있는지 여부를 기준으로 당해 사건에서 구체적으로 판단하여야 한다(대법원 2009. 10. 22. 선고 2009도7436 전원합의체 판결 참조).

2) 이 사건 공소사실은 피고인 이○○가 서○열에게 A 스포츠단에서 파견계약직으로 일하던 김@현의 정규직 전환 내지 정규직 채용을 지시하고, 그에 따라 대졸 신입사원 공개채용 절차에서 특혜를 제공하여 김@현을 합격시킴으로써, 피고인 이○○는 피고인 김○○에게 뇌물을 공여하고 피고인 김○○는 피고인 이○○로부터 뇌물을 수수하였다는 것으로 구성되어 있다. 검사는 '정규직 취업 기회'를 뇌물로 규정하여 공소를 제기하였는데, 피고인 김○○가 먼저 A 사장인 서○열에게 딸의 채용을 청탁하여 김@현이 파견계약직으로 근무할 수 있게 되었고, 이와 같이 이루어진 파견계약직 채용이 김@현에 대한 정규직 부정채용의 시발점이 되어 피고인 이○○가 정규직 취업 기회를 공여할 수 있게 되었다는 것이다. 이러한 공소사실의 범죄 유형과 내용 등에 비추어

보면, A가 김@현을 파견계약직으로 사용하게 된 경위에 관한 기재가 피고인 김○○에 대한 공소사실인 뇌물수수의 점과 무관하다고 볼 수 없고, 그것이 법관에게 예단을 생기게 하여 범죄사실의 실체를 파악하는 데 장애가 될 수 있다고 보기도 어렵다. 피고인 김○○ 및 변호인의 주장은 받아들이지 아니한다.

### 3. 김@현의 파견계약직 근무 경위

#### 가. 피고인들 및 변호인들의 주장

##### 1) 피고인 김○○

피고인 김○○는 서○열에게 이력서를 주면서 김@현의 계약직 채용을 청탁한 사실이 없다. 김@현은 인력파견업체에 대한 구직활동을 통하여 A에서 파견계약직으로 일하게 된 것이다.

##### 2) 피고인 이○○

A의 노조 업무, 국회 등 대관업무를 하던 서○열 사장에게 피고인 김○○는 중요한 인물이었다. 이에 서○열은 김@현을 계약직으로 채용할 것을 지시하고, 급여를 부풀려 지급하는 특혜도 주었다. 피고인 이○○는 김@현의 계약직 채용에 어떠한 방식으로든 관여하지 않았고, 그러한 사실을 알지도 못하였다.

#### 나. 구체적 판단

##### 1) A의 파견근로자 사용 절차

B은 A 등 기업의 근로자파견 요청에 따라 파견근로자와 고용계약을 체결하고, 해당 기업에 근로자를 파견하는 근로자파견사업을 하여 왔다.

A의 통상적인 파견근로자 사용은, ① 인력을 필요로 하는 부서에서 B에 필요 인원, 운전직, 비서직, 일반사무직 등의 필요 분야, 영어 능력, 컴퓨터 사용능력 등 특별

히 요구되는 조건 등을 알리면서 근로자파견을 의뢰하고, ② B은 위 조건에 맞는 인력을 구하기 위한 채용 공고를 하여 지원자를 받아 그중 일부를 선별하여 A에 추천하며, ③ A는 추천자들을 상대로 면접을 거쳐 합격자를 선발하여 B에 통보하고, ④ 이에 따라 B과 합격자 사이의 근로계약, B과 A 사이의 근로자파견계약을 각각 체결하는 절차를 거쳐 이루어졌다.

## 2) 김@환의 업무파일, 이메일 및 진술

가) B에서 근로자파견업무를 담당한 김@환은 엑셀 프로그램을 이용하여 "2011년 3월.xls"이라는 파일명으로 업무일지를 작성하였다(증거순번 486). 위 업무일지의 2011. 3. 11.자 탭(tab)부터는 이전까지는 기재되지 않았던 김@현의 채용과 관련된 내용이 다음과 같이 작성되었다.

일자(탭)	내용 <sup>1)</sup>
3.11.	* A사무직 (신@혁 과장) - 연봉(실수령액) 2,004만 원(월 167만 원) 대상자 선정 - 4/1부터 출근
3.14.	* A사무직 (신@혁 과장) - 연봉(실수령액) 2,004만 원(월 167만 원) 대상자 선정 - 4/1부터 출근 - 산출내역서 및 이력서(김@현) 받음
3.15.	* A사무직 (신@혁 과장) - 연봉(실수령액) 2,004만 원(월 167만 원) 대상자 선정 - 4/1부터 출근 - 산출내역서 및 이력서(김@현) 받음 * 김@현님 내일 통화드리기
3.16.	* A사무직 (신@혁 과장) - 연봉(실수령액) 2,004만 원(월 167만 원) 대상자 선정

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 4/1부터 출근</li> <li>- 산출내역서 및 이력서(김@현) 받음</li> </ul> <p>* A 김@현 통화</p>
3.21.	<p>* A사무직 (신@혁 과장)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연봉(실수령액) 2,424만 원(월 202만 원)으로 변경</li> <li>- 4/1부터 출근</li> <li>- 김@현 오늘 근로계약서 체결(다시 체결해야함)</li> </ul>
3.22.	<p>* A사무직 (신@혁 과장)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연봉(실수령액) 2424만 원(월 202만 원)으로 변경</li> <li>- 연락을 때까지 대기</li> </ul>
3.24.	<p>* A사무직 (신@혁 과장)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연봉(실수령액) 2424만 원(월 202만 원)으로 변경 (1822 통역으로 변경)</li> <li>- 연락을 때까지 대기</li> </ul>
3.31.	<p>* A사무직 (신@혁 과장)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 연봉(실수령액) 2424만 원(월 202만 원)으로 변경 (1822 통역으로 변경)</li> <li>- 파견계약서 직인찍어서 먼저 발송해주시기로 함</li> </ul>

나) 김@환은 2011. 3. 16. 10:24 A 스포츠단에서 파견계약직 관련 업무 담당하는 신@혁에게 'B - 김@현 파견계약서입니다.'라는 제목으로 김@현을 파견근로자로 하여 A와 B 사이에 작성할 근로자파견계약서 초안을 첨부한 메일을 발송하였다. 위 근로자파견계약서 초안은 김@현의 파견기간을 2011. 4. 1.부터 2012. 3. 31.까지로, 월간 파견료를 2,296,000원으로 정하고 있다(수사기록 900~905면).

다) 김@환은 2011. 3. 16. 11:14 김@현에게 'B A 자사 이력서 양식입니다.'라는 제목으로 'B입니다. 저희 자사 이력서양식입니다. 작성해 주셔서 메일로 발송 부탁드립니다.'라고 기재한 이메일을 보냈다. 김@현은 2011. 3. 17. 13:51 위 메일에 대한 답장 형식으로 "입사지원서 김@현.docx" 파일을 첨부하고 "안녕하세요, 이력서입니다."라고

1) 이해의 편의를 위하여 이전 탭에서 수정·추가된 부분을 밑줄로 표시하였음.



기재한 이메일 발송하였다(수사기록 907~909면).

라) 김@환은 신@혁에게 2011. 3. 21. 김@현의 실수령액을 월 202만 원으로 정한 산출내역서를 이메일로 발송하였고, 2011. 3. 24.에는 변경된 실수령액을 반영하여 월간 파견료를 3,058,000원으로 정한 근로자파견계약서 초안을 보냈으며, 2011. 3. 28. 김@현이 담당할 업무를 '사무'에서 '번역 및 통역'으로 변경한 근로자파견계약서 초안을 다시 발송하였다(수사기록 910~926면).

마) 위와 같은 업무일지, 산출내역서, 근로자파견계약서 초안 등을 작성하고 김@현, 신@혁과 이메일을 주고받은 경위에 관하여, 김@환은 '업무일지는 자신이 처리한 업무를 옮겨 적은 것으로, 당시는 신입사원이던 때라 업무를 잘 모르는 상태였기 때문에 엑셀에 꼼꼼히 기재해 두었다. 신@혁으로부터 3월 11일에 A에 4월 1일부터 출근할 대상자가 선정되었다는 통보를 받았다. 본건으로 A 사무직을 채용하는 공고를 한 적은 없다. 3월 14일에 김@현의 이력서를 받았고, 이를 토대로 근로자파견계약서 초안을 작성하여 신@혁에게 보냈다. 3월 16일 김@현과 통화한 후 B에서 사용하는 양식으로 이력서를 다시 제출받았다. 급여를 올린 것은 전적으로 A의 요청이 있었기 때문이다. A에서 김@현 이외에 누군가를 특정하여 파견계약직으로 채용하여 달라고 요청한 적은 없었다.'라는 취지로 진술하였다.

바) 위와 같은 업무일지의 작성경위, 업무일지의 내용 및 형식, 김@환과 김@현, 신@혁 사이에 오고 간 이메일의 내용 및 그 첨부파일 등에 비추어 볼 때, 업무일지에 기재된 내용은 실제 사실에 기초하여 작성된 것으로 봄이 상당하고, 이에 부합하는 위 김@환 진술의 신빙성도 충분히 인정할 수 있다.

### 3) 신@혁, 이@도, 권@일의 진술

가) 신@혁은, '2011. 3.경 A 스포츠단 사무국장 이@도로부터 김@현을 파견계약직으로 뽑으라는 지시를 받았다. 이@도로부터 김@현의 이력서를 받았는지 정확히 기억나지는 않지만, B과 직접 연락하면서 김@현을 채용하는데 필요한 행정 처리를 하였다. (위 업무일지의 '3.11.' 탭에 관하여) 2011. 3. 11.에는 김@현이 대상자로 지정된 상태였다. 특정인을 지정하여 파견을 요청한 적은 처음이었다. 계약 과정에서 이@도의 지시에 따라 김@현의 급여 수준을 높이게 되었다.'는 취지로 진술하였다.

나) 이@도는, '2011. 3.경 A 스포츠단 단장 권@일이 김@현의 이력서를 주면서, 스포츠학과를 나왔으니까 스포츠단에 채용하라고 하였다. 이에 신@혁에게 이력서를 주면서 김@현을 계약직으로 채용하라고 지시하였다. 권@일에게 채용과정을 보고하였는데 급여가 너무 적다면서 올려줄 수 있는 방안을 강구하라는 지시를 받았고, 신@혁에게 다시 급여 수준을 올리라고 지시하였다.'라는 취지로 진술하였다.

다) 권@일은, '2011. 3.경 서○열 사장의 호출을 받고 서초동 A 올레캠퍼스에 가서 김@현의 이력서를 전달받았다. 서○열이 김○○ 의원의 딸, 스포츠학과라고 말한 것이 기억이 난다. 이력서를 받아와 이@도에게 전달하면서 김○○ 의원의 딸이다, 계약직으로 쓰도록 하라고 지시하였다.'라고 진술하였다.

라) 위와 같이 『서○열 → 권@일 → 이@도 → 신@혁 → B』 으로 김@현의 이력서가 순차 전달되고 김@현을 특정하여 A 스포츠단의 계약직으로 채용하라는 지시가 있었다는 점에 관한 신@혁, 이@도, 권@일의 진술은 수사기관에서부터 이 법정 및 관련사건<sup>2)</sup> 법정에 이르기까지 일관되고, 각각의 진술이 다른 진술자들의 진술과 부합할 뿐만 아니라 상호 간에 모순되는 부분도 발견되지 아니한다. 나아가 위 각 진술들은

2) 서울남부지방법원 2019고합169, 2019고합181(병합), 2019고합182(병합) 사건을 가리킨다. 이하 같다.

앞서 본 것과 같이 A로부터 김@현을 채용하라는 요청을 받아 관련 절차를 진행하였다는 김@환의 진술 및 당시 작성된 업무일지, 이메일, 근로자과건계약서 등의 내용과도 부합한다.

#### 4) 서○열의 진술

가) 서○열은 검찰 제1회 피의자신문 시부터 이 법정 및 관련사건 법정에 이르기까지 '피고인 김○○가 의원실에서 이력서가 담긴 봉투를 주면서 우리 딸이 체육스포츠학과를 나왔는데, A 스포츠단에서 일할 수 있는지 알아봐 달라고 하였다. 권@일을 서초동 사옥으로 불러서 위 봉투를 주면서 채용할 수 있는지 알아보라고 지시하였다.'라고 진술하였다.

나) 위와 같은 서○열의 진술은 주요 부분에 있어 일관되고, 서○열로부터 이력서를 받으면서 김○○ 의원의 딸에 대한 채용 지시를 받았다는 권@일의 진술과 일치할 뿐만 아니라 그 이후에 순차적으로 이루어진 이력서의 교부, 통상적인 경우와 달리 채용공고 및 면접절차 없이 김@현을 특정하여 이루어진 과건계약직 채용 사실과도 부합한다. 서○열은 김@현의 부정채용에 관한 언론 보도나 검찰 수사가 시작되기도 전인 2018. 12.경 A의 경영지원실장이던 이@규로부터 '김○○ 의원한테서 이력서를 전달받은 사실을 말하지 않는 것이 좋겠다'는 요청을 받기도 하였고, 이@규를 두 차례 만나 김@현의 이력서, A 채용 등과 관련된 문제를 논의한 사실도 있다(그 무렵 피고인 김○○은 배우자, 비서 등 명의로 된 휴대전화를 이용하여 이@규와 수차례 연락을 주고받았던 것으로 보인다). 나아가 서○열이 피고인 김○○로부터 김@현의 이력서를 받은 것이 아니라면, A에서 김@현의 이름, 주민등록번호, 주소 등의 민감한 개인정보를 어떻게 알고 이를 토대로 김@현을 특정하여 제네럴휴먼에 채용을 요청하였는지도 설명

되지 않는다. 아래에서 보는 바와 같이 김@현의 정규직 채용에 관한 서○열의 진술은 믿기 어렵지만, 계약직 채용 경위에 관한 진술은 앞서 본 바와 같은 업무일지, 이메일, 근로자과건계약서, 전화 통화내역 등 객관적 자료, 김@환, 신@혁, 이@도, 권@일, 이@규의 진술 등 이를 보강할 수 있는 다른 증거들에 의해 충분히 뒷받침되어 믿을 수 있다.

#### 5) 김@현 진술의 신빙성 여부

가) 피고인 김○○는 서○열에게 김@현의 이력서를 전달하면서 채용을 부탁하지 않았고, 김@현은 구직활동을 통해 A 스포츠단에서 일하게 된 것일 뿐이라고 주장한다. 이러한 주장은 파견계약직 채용의 당사자이자 동거중인 딸인 김@현의 진술에 근거를 두고 있는바, 김@현 진술의 신빙성에 관하여 살펴본다.

나) 김@현은 이 법정에 증인으로 출석하여 A에서 파견계약직으로 일하게 된 경위에 관하여, '주위 선후배들이 인력파견업체를 통해서 직장을 구했다는 이야기도 듣고 해서 일단 사회생활을 한 번 해보려는 마음에 인력파견업체에 이력서를 접수하기로 했다. 인터넷 검색을 통해 몇몇 인력파견업체를 알게 되었다. B에 직접 찾아가서 이력서를 제출하였고, 5~6군데 다른 인력파견업체에도 방문하거나 온라인으로 이력서를 제출하였다. 얼마 후 B으로부터 A 스포츠단에서 계약직 사무직원을 구하는데 괜찮은지 물어보는 전화가 왔다. 위 제안을 승낙하여 2011. 4. 1. A 스포츠단에 처음 출근하여 일하기 시작하였다.'라는 취지로 진술하였다.

다) 이와 같이 자신이 B에 직접 이력서를 제출하였고 그에 따라 채용된 것이라는 김@현의 진술은 다음과 같은 점에 비추어 볼 때 믿기 어렵다.

① 김@현의 채용에 직접 관여한 김@환, 신@혁은 그동안 A에서 이루어져 왔던

다른 파견계약직 채용과는 달리 처음부터 A가 김@현을 특정하여 채용이 이루어졌다고 일치하여 진술하고 있는데, 이들의 진술에 모순되거나 비합리적인 부분을 발견할 수 없고, 허위로 진술할 동기나 이유도 찾아보기 어렵다.

② 김@환은 업무일지에 김@현의 채용과 관련하여 그 최초 기재가 이루어진 날부터 "대상자 선정, 4/1부터 출근"으로 기재하였다. 반면 다른 채용과 관련해서는 "구인예정", "채용공고 올림" 등으로 기재하여, 이미 대상자가 선정된 경우와 채용공고를 하여 구인을 해야 하는 경우를 분명하게 구분하고 있다.

③ 김@환은 직접 B에 방문하여 이력서를 제출하는 경우는 고령에 컴퓨터를 사용할 수 없는 운전직 지원자 한두 명에 불과했고, 젊은 여성이 직접 찾아와서 이력서를 제출한 적은 없었다고 진술하고 있기도 하다.

④ A와 같은 대기업에서 직무 적합성 검토를 위한 면접절차나 채용대상자의 인적사항, 학력 등의 진위 여부를 확인하지 아니한 채 직원을 채용하는 것은 이례적인 일이다. A는 김@현에 대한 면접이나 인적사항, 학력 등의 진위 여부를 확인하는 절차를 거치지 않은 상태에서 계약일, 계약기간, 급여를 정하였고, 김@현이 실제로는 담당하지도 않을 통역 및 번역업무를 맡는 것처럼 허위 계약서를 작성하여 높은 수준의 급여를 지급하기로 하고 채용절차를 진행하였다. 김@현의 진술대로 김@현이 먼저 B에 이력서를 제출함에 따라 파견계약직 채용이 이루어지게 된 것이라면, A가 면접절차도 거치지 않은 채 김@현을 사용하기로 정하거나 당초보다 높은 수준의 급여를 지급하기로 한 이유를 설명할 수 없다. 이는 A에서 이미 김@현을 채용하고 특혜를 주기로 예정하였기 때문으로 보아야 한다.

⑤ 대학교 졸업에 즈음하여 아무런 구직활동도 하지 않았고 유학 또는 대학원

진학을 고민하다가, 채용공고도 내지 않은 인력파견업체를 무작정 찾아가 민감한 개인 정보가 담긴 이력서를 제출하면서 파견계약직 근무를 원한다는 의사를 표시하였다는 김@현의 진술을 선뜻 받아들이기도 어렵다.

#### 6) 소결론

A의 통상적인 파견계약직 채용 절차와 대비되는 김@현의 채용 과정, 그 과정에서 작성된 업무일지, 이메일, 근로자파견계약서 등의 객관적 자료, 이에 부합하는 김@환, 신@혁, 이@도, 권@일, 서○열의 일치된 진술 등을 종합하면, 피고인 김○○가 서○열에게 김@현의 이력서를 전달하면서 파견계약직 채용을 청탁하고, A에서 김@현을 특정하여 B에 파견계약직으로 채용하여 줄 것을 요청하여 그 채용이 이루어졌으며, 실제 담당할 업무에 비해 높은 급여를 지급한 사실이 인정되고, 이와 다른 피고인 김○○의 주장은 받아들일 수 없다.

한편, A 인재경영실 인사담당 김@택은 A의 파견근로자 사용은 CEO까지 보고 및 결재가 이루어지는 정규직 채용과 달리, 파견근로자를 사용하는 부서의 담당 상무 보 전결 사안이라고 진술하였고, 서○열은 김@현의 계약직 채용과 관련하여 피고인 이○○에게 보고한 기억은 없다고 진술하고 있으며, 달리 피고인 이○○가 김@현이 A 스포츠단에서 파견계약직으로 근무하는데 관여하거나 이를 알고 있었다는 사정도 발견되지 아니한다.

### 4. 뇌물공여 및 뇌물수수죄의 성립여부

#### 가. 피고인들의 주장

##### 1) 피고인 김○○

공소사실 기재에 의하더라도 피고인 김○○가 피고인 이○○에게 김@현의 정규

직 채용을 청탁한 사실이 없다. 2012년 국정감사 당시 피고인 이○○에 대한 증인 채택 여부는 국회에서의 통상적인 절차와 소속 정당의 당론에 따른 것이지, 김@현의 정규직 채용을 염두에 둔 피고인 김○○의 개인적인 반대로 인한 것이 아니다. 김@현은 파견계약직으로 성실히 근무한 점을 인정받아 경력직 채용방식으로 정규직 전환이 이루어진 것으로 이해하였고, 피고인 김○○는 김@현이 정규직으로 채용되고 나서야 이를 알게 되었을 뿐 채용과정에 어떠한 일이 있었는지도 모른다. 설령 A가 내부 의사결정에 따라 이례적인 방법으로 김@현을 정규직으로 채용하였더라도, 피고인 김○○는 A 내부의 일을 알 수 없는 지위에 있었으므로 직무에 관한 뇌물로서 취업 기회를 수수한다는 인식이나 의사가 없다. 이 사건 취업 기회는 성질상 '김@현'이 받은 것이지 '피고인 김○○'가 받은 것이 아니므로, 형법 제129조 제1항 소정의 뇌물수수죄가 성립할 수도 없다.

## 2) 피고인 이○○

피고인 이○○는 김@현이 A에서 파견계약직으로 근무하고 있던 사실을 알지 못하였고, 서○열에게 김@현을 정규직으로 채용하라고 두 번에 걸쳐 지시한 사실도 없다. 김@현이 이례적인 방법으로 정규직으로 채용될 수 있었던 것은, 2011년 계약직 채용 당시와 마찬가지로 피고인 김○○와 긴밀한 관계를 유지하던 서○열의 지시가 있었기 때문이지, 피고인 이○○와는 무관한 일이다.

### 나. 김@현의 정규직 채용 경위

#### 1) 인정사실

##### 가) A의 채용절차 개관

(1) A의 2012년 하반기 대졸 신입사원 공개채용 절차는 「온라인 지원서 접수

→ 서류심사 → A 인·적성검사 → 1차 실무면접 → 2차 임원면접 → 신체검사 → 최종합격」 순으로 진행되는데, 각 전형을 통과하거나 합격하여야만 다음 전형 응시자격이 주어진다.

(2) 인재경영실에서는 지원자들의 출신학교, 전공, 학점, 어학성적, 과외활동 등을 점수화하고, 자기소개서의 내용을 반영하여 고득점자 순으로 각 모집 직군별로 채용 예정인원의 일정 배수를 서류합격 대상자로 선발한다.

(3) A 인·적성검사는 서류전형 합격자들을 대상으로 외부 업체인 한국행동과학연구소의 주관 하에 오프라인에서 시행된다. 인성검사는 350개 정도의 문항을 통하여 지원자의 성격, 업무태도, 대인관계 등을 확인하는 검사로, 그 결과는 A, B, C, M, Xa, Xb, D, E, R 유형으로 도출된다. 적성검사는 지식이나 지적능력을 테스트하기 위하여 지각정확성, 언어추리, 판단능력, 응용계산력 등 영역의 문제를 푸는 검사로, 그 결과는 수검자들의 성적에 따른 순위로 도출된다.

A는 인성검사에서 D유형(성실성, 참여의식 등이 부족해서 최소한의 업무수행 예상), E유형(성실성, 참여의식 등이 매우 부족해서 안정된 업무수행 불가능), R유형(검사에 임의 반응을 하여 정확한 해석이 불가능)으로 평가된 지원자의 경우 적성검사 결과와 관계없이 탈락시켰고, 인성검사를 통과한 지원자 중 적성검사 순위가 높은 순서대로 다음 면접전형에 응시할 수 있는 일정 수의 인원을 선발하였다.

(4) 1차 실무면접에서는 인·적성검사 합격자를 대상으로 PT면접, 직무역량면접 등을 실시하여 고득점자 순으로 합격자를 정한다. 2차 임원면접은 1차 실무면접 합격자를 대상으로 인성, 태도 등에 관하여 종합적인 면접을 실시하여 고득점자 순으로 최종 합격대상자를 선발한다.



## 나) A 인재경영실의 직제 및 보고 체계

(1) 2012년경 A 인재경영실은 ① 정규직 및 계약직 채용업무 등을 담당한 인력계획팀, ② 인사평가, 승진, 징계 등 인력배치와 관련된 업무를 담당한 인사운영팀, ③ 퇴직 후 전직 지원, 민원업무, 신입사원 교육 등의 업무를 담당한 인재지원팀으로 이루어져 있었고, CEO 직속부서였다.

김@효(직급: 전무)는 인재경영실의 가장 상급자인 인재경영실장으로서 인사 업무를 총괄하였고, 피고인 이○○는 김@효의 직상급자였다. 김@택은 인재경영실 인사 담당(직급: 상무보)으로서 인재경영실 업무 전반을 담당하는 중간책임자였고, 인력계획팀장 권@웅은 인력계획팀 소속 매니저 이@관과 함께 2012년 하반기 대졸 신입사원 채용 실무를 담당하였다. 대졸 신입사원 채용업무와 관련하여 인재경영실의 통상적인 보고는 「이@관 → 권@웅 → 김@택 → 김@효 → 피고인 이○○」 순으로 이루어졌다.

## 다) 채용 관련 청탁 명부의 작성 및 관리

채용공고가 이루어진 무렵부터 피고인 이○○ 및 서○열, 김@효 등은 전·현직 A 및 계열사 임원, 전직 국회의원 및 고위공직자, 유력 기업의 대표 등으로부터 특정 지원자가 A 공채에 지원하였으니 잘 부탁한다는 취지의 청탁을 받았다. 인재경영실에서는 A 회장 비서실을 통해서 관리 지시가 내려온 지원자를 '관심지원자' 파일에, 임원들을 통해 관리 대상이 된 지원자를 '내부임원추천자' 파일에, 지원자의 이름, 출신학교, 지원분야 등을 기재하고 각 전형별 심사결과, 지원자에 대한 인재경영실의 평가 등을 추가하며 관리하였다.

## 라) 김@현의 정규직 채용 과정

(1) 김@현은 파견사업주인 B과 근로계약을 체결하고 2011. 4. 1.부터 사용자

업주인 A의 스포츠단에서 근무하기 시작하였고, 한 차례 계약을 연장하여 2012. 10.경에는 약 1년 6개월째 파견계약직 신분으로 A에서 근무하고 있었다.

(2) 이@관은 2012. 10. 15. 17:13 한국행동과학연구소 측에 김@현의 이름과 주민등록번호를 기재한 이메일을 보내면서 김@현을 온라인 인성검사 수검대상자로 추가하여 줄 것을 요청하였다.

(3) 이@관은 2012. 10. 15. 17:18 김@현에게 다음과 같은 이메일을 보내면서 온라인 인성검사 수검 방법을 함께 알렸다.

보현씨 안녕하세요. 채용담당 이@관입니다.  
간략하게 팀장님께 내용 들으셨다 들었습니다.  
오늘 퇴근하셔서 꼭 아래 안내에 따라 온라인 인성검사 수검 부탁드립니다.  
상세한 내용은 내일 합격자 발표 끝나고 차 한 잔 하며 말씀드리겠습니다.

(4) 김@현은 2012. 10. 16. 온라인으로 인성검사를 치렀는데, 그 결과는 D유형에 해당하였다. A의 기준에 따를 때 D유형은 불합격 대상으로서, 2012년 하반기 대졸 신입사원 공채에서 2012. 10. 7. 인성검사를 치른 2,097명 중 159명이 D, E, R 유형으로 나왔는데, 이들은 모두 불합격하여 다음 단계 전형을 치르지 못하였다.

(5) 이@관은 2012. 10. 16. 15:11 김@현에게 '입사 지원서 작성 안내'라는 제목으로 다음과 같은 이메일을 보냈다.

매니저님 채용팀 이@관입니다.  
첨부로 입사 지원서 양식 보내드립니다.  
10월 18일 18:00까지 작성하셔서 파일로 송부 부탁드립니다.  
엑셀파일에 2개의 Sheet가 있으니 2개 모두 작성해 주시구요.  
"지원분야는 - 경영관리"

지원동기 등은 "홍보"에 맞추어 작성해 주시면 됩니다.  
더 궁금한 사항은 메일로 주시면 바로 답변 드릴게요..  
금요일쯤 한 번 만나 뵙고 상세한 설명 드리도록 하겠습니다.

(6) 김@현은 2012. 10. 18. 17:16 이@관에게 위 (5)항 이메일에 답장하는 형식으로 입사지원서를 첨부하여 보냈다.

(7) 이@관은 2012. 10. 18. 18:17 김@현에게 '면접일 안내'라는 제목으로 다음과 같은 이메일을 보냈다.

보현씨 이@관입니다.  
면접관련해서 아래 사항 필독해 주세요.  
1) 내일 지원서 주시면서 증명사진 1장 같이 주시구요(수험표 작성용)  
2) 제가 수험표 만들어 드리면 가지고 계시구요..  
3) 면접은 11. 2.(금) 16:00까지 지하 1층 대강당으로 오시면 됩니다. (수험표 지참)  
16:30~17:30까지 PT 작성하고  
17:30~18:50 면접하시게 될 겁니다.

(8) 김@현은 2012. 10. 19. 17:48 이@관에게 위 (7)항 이메일에 대해 회신하면서 '입사지원서-김@현.xls' 파일을 첨부하여 종전 입사지원서의 공란 부분을 채워서 다시 입사지원서를 보냈다.

(9) 김@현은 2012. 11. 2. 치러진 1차 실무면접에 응시·합격하여 2차 임원면접 대상자가 되었고, 2012. 11. 29. 있었던 2차 임원면접도 합격하여, 2013. 1. 2. A의 정규직 사원으로 입사하였다.

(10) 한편, 권@웅은 대졸 신입사원 채용절차가 모두 완료된 후 2013. 1. 8. 인사운영팀장 김상균에게 '○○'이라는 제목으로 '관심지원자' 및 '내부임원추천자' 명단을 첨부하여 보냈는데, 김@현에 관하여 아래와 같이 기재되어 있다.

내부 임원 추천자 채용 진행현황(2012년 하반기 대졸신입)

채용 분야	성명	fit test	서류 전형	인/적성검사	1차면접	2차면접	최종	추천자	비고
경영 관리	김@현		합격	불(D)→합격	합격(BBB)	합격(BBC)	합격		김○○(父) 새누리당의원

2) 구체적 판단

가) 김@현은 2012. 9. 1.부터 2012. 9. 17.까지인 온라인 서류 접수기간에 입사지원서를 접수하지 않았다(아래에서 보는 것과 같이 '이@관이 자기소개서를 검토하여 준다고 하여 서류접수 기간에 출력해서 이@관에게 전달했다'는 김@현의 진술은 믿지 아니한다). 그 당연한 결과로 김@현은 서류심사 대상자가 되지 않아 서류합격자 명단에 포함되지 않았고, 서류전형 합격자들을 대상으로 2012. 10. 7. 실시된 A 인·적성 검사도 치르지 않았다.

나) 그런데, 인재경영실의 이@관은 권@웅 등 상급자의 지시에 따라 김@현이 온라인 인성검사를 치를 수 있도록 조치하였고, 김@현은 별도로 응시한 온라인 인성검사에서 불합격 기준에 해당하는 D유형(성실성, 참여의식 등이 부족해서 최소한의 업무수행 예상)으로 평가되었다. 또한, 이@관은 김@현에게 입사지원서를 작성하여 제출하도록 그 양식을 송부하면서 응시할 지원분야를 지정해주고, 자기소개서에 쓸 지원동기까지 안내하여 주었다. 뿐만 아니라 이@관은 김@현이 자기소개서의 주요 부분을 공란으로 제출하자 이를 보완할 것을 요청하여 자기소개서를 다시 제출받기도 하였다. 이와 같이 김@현은 공고된 접수기간에 입사지원서조차 제출하지 않았지만 2012년 하반기 대졸 신입사원 공채 대상자가 되었고, 입사지원서 및 자기소개서를 작성함에 있어서도 특별한 관리를 받았으며, A 인성검사에서도 불합격에 기준에 해당하고 적성검사를

응시하지 않았음에도, 후속 면접전형 응시 기회를 제공받았다.

다) 한편, 김@현은 이 법원에 증인으로 출석하여 자신의 정규직 채용 경위에 관하여 다음과 같은 취지로 진술하였다.

『2012년 하반기 공채에 지원해야 하는지 고민이 많았는데, 서류 접수기간 즈음에 이@관에게 고민을 털어놓았다. 이@관이 지원서를 주면 챙겨봐 주겠다고 하였다. 그래서 서류 접수기간에 이@관에게 입사지원서와 자기소개서를 출력하여 제출하였고, 이@관에게 '하드카피'로 지원서를 제출함으로써 A의 공채 절차에 응시한 것으로 생각하였다. 이후 이@관의 안내에 따라 공채 절차에 응하였고, 그러한 절차는 모두 정상적인 것으로 생각하였다.』

위와 같은 김@현의 진술은 다음과 같은 이유로 믿을 수 없다.

① 이@관은 서류 접수기간에 김@현으로부터 입사지원서를 하드카피 형태로 받은 적이 없고, 서류전형과 인·적성검사가 종료된 후 김@현을 공채에 태우라는 지시에 따라 온라인 인성검사를 치를 수 있도록 조치하고 그때 비로소 입사지원서를 제출받은 것이라고 일관되게 진술하고 있다. 위와 같은 이@관의 진술은 당시 작성된 이메일의 내용과도 부합한다. 즉, 위 1) 라) (3), (5)항과 같이 이@관이 2012. 10. 15. 및 2012. 10. 16. 김@현에게 보낸 이메일은 그 메일을 보낸 시기, 메일의 문언과 내용 등에 비추어 볼 때, 공채 절차가 상당 부분 진행된 단계에서 상부의 지시에 따른 김@현의 채용 업무를 처음 시작하면서 작성된 것으로 봄이 타당하고, 이@관이 이미 김@현으로부터 입사지원서를 출력물로 제출받은 상태에서 이를 보완하기 위해 이루어진 업무처리라고는 도저히 볼 수 없다.

② 이@관이 임의로 김@현으로부터 입사지원서를 별도로 제출받아 서류전형에

몰래 합격시키고, 온라인 인성검사와 면접전형에 응시할 수 있도록 하는 등의 부정한 업무처리를 하였다고 볼 만한 어떠한 사정도 없고, 달리 이@관이 허위로 진술할 동기도 찾아볼 수 없다. 김@현은 이@관과 친한 사이여서 호의로 이루어진 일이라고 생각했다고 진술하고 있으나, 이@관은 당시 입사 7년차의 대리로서 2012년 하반기에 처음으로 대졸 신입사원 공채업무를 담당하게 된 실무진으로서, 김@현과는 소속 부서, 담당 업무, 직급 등이 확연히 다르고, 두 사람이 같은 층에서 근무하였다는 사실 외에 특별한 관계가 있었다고 볼 만한 사정은 보이지 아니한다.

③ 김@현의 나이, 학력, 회사 근무경력 등에 비추어 보면, 채용공고에서 정한 대로 입사지원서조차 접수하지 않았고, 채용공고와 달리 온라인으로 인성검사를 보고 적성검사를 치르지도 않았는데도, 인재경영실에서 지정한 지원분야와 지원동기의 작성 방향에 따라 입사지원서를 작성·제출하여 곧바로 1차 실무면접 전형에 응시할 수 있게 되었다면, 자신의 채용과정에 통상의 경우라면 있을 수 없는 특혜가 개입되었음을 알았다고 봄이 경험칙에 부합하고, 자신의 공채과정이 정상적인 절차에 따라 이루어졌다고 생각했다는 것은 믿기 어려운 일이다.

④ 인사팀장 권@웅은, '서류를 접수하지 않았고 인·적성검사가 끝난 상태였기 때문에 프로세스를 진행하기 어려운 상태였다. 워선에서 중간에 태우라는 결정이 났기 때문에 김@현에게 어떻게 해야 되는지 안내해 줄 필요가 있었다. 김@현을 직접 만나서 "들으셨죠?"라고 물었더니 무슨 이야기인지 알겠다는 정도의 가벼운 떨림 정도를 느낄 수 있었다. 앞으로 진행될 서류접수, 인·적성검사 등에 관하여 간략히 이야기하면서 이@관으로부터 메일로 연락이 갈 것이라고 설명하였다. 김@현이 당황스러워하거나 무슨 상황인지 되묻거나 하지는 않았다'라고 진술하였다. 이러한 권@웅의 진술

은 당시 작성된 위 1) 라) (3)항의 이메일 등 객관적 자료 및 이@관의 진술과 부합할 뿐 아니라 권@웅이 허위로 진술할 별다른 동기도 찾아보기 어려운바, 그 신빙성이 높다.

반면, 김@현은 수사기관에서는 권@웅으로부터 안내받은 기억은 없다고 진술하였다가, 이 법정에서는 권@웅을 따로 만나 안내를 받은 사실이 있다고 하면서도, 권@웅이 평소 성행이 불량하였다고 주장하면서 '나를 꼬드기려고 하나?'라고 생각하였다고 권@웅 진술의 신빙성을 탄핵하는 취지의 진술을 하였던바, 일관성, 합리성 없는 김@현의 진술만으로는 권@웅 진술을 믿기 어렵다고 보기 부족하다.

⑤ 인사팀장이 파견계약직 근로자를 따로 불러내서 갑작스럽게 서류접수, 인·적성검사 등 한창 진행 중인 정규직 신입사원 공채절차에 따르도록 안내하고, 인재경영실 직원이 온라인 인성검사를 치르라고 하고 입사지원서 양식을 송부하면서 이를 작성하여 제출하라고 한다면, 무슨 일인지, 왜 그래야 하는지 묻는 것이 경험칙에 부합한다. 김@현은 권@웅과 이@관으로부터 위와 같은 안내를 받았음에도 아무런 의문도 표시하지 않은 채 이를 충실히 따랐던바, 이에 비추어 보면 김@현이 채용 절차에서 특별한 혜택을 받는다는 사실을 알고 있었다고 보는 것이 맞다.

## 라) 소결론

김@현은 A의 2012년 하반기 대졸 신입사원 공개채용 절차에서 다른 지원자에게는 주어지지 않았던 여러 혜택을 제공받아 채용될 수 있었고, 김@현도 자신이 공채 절차에서 특혜를 제공받는다는 사실을 알고 있었다고 판단된다.

## 다. 피고인 이○○의 인식 및 지시 여부

### 1) 판단의 전제

피고인 이○○에 대한 공소사실의 요지는, 국회 환노위 여당 간사인 피고인 김○○가 국정감사에서 자신을 증인으로 채택되지 않도록 도움을 준 데 대한 보답으로 피고인 김○○의 딸인 김@현을 정규직으로 채용하는 방법으로 뇌물을 공여하였다는 것이다. 그리고 위와 같은 뇌물공여는, 피고인 이○○가 서○열에게 '김○○ 의원이 A를 위해 돕고 있으니 딸이 정규직으로 근무할 수 있도록 하라'는 최초의 지시와, 이후 서○열로부터 정규직 전환 제도는 없고 이미 채용절차가 진행 중이어서 채용을 하려면 인재경영실장과 상의가 필요하다는 보고를 받고 나서 '인재경영실장과 상의해서 처리 하라'는 두 번째 지시에서 비롯된 실무진의 업무처리를 거쳐 이루어졌다는 것이다.

공소사실과 같이 김@현이 서류전형 및 인·적성검사 전형, 입사지원서의 작성·제출에 있어 여러 특혜를 제공받아 결국 A의 대졸 신입사원 공채에 합격할 수 있었던 사실은 앞서 본 바와 같다. 그리고 이@관, 권@웅의 상급자인 인재경영실의 김@택, 김@효 및 스포츠단의 권@일, 이@도는 모두 입사지원서도 제출하지 않았던 김@현을 이미 진행 중인 공채 절차에 포함시킨 것은 서○열의 지시에 따른 것이었고, 피고인 이○○로부터 직접 지시받은 적은 없다고 일치하여 진술하고 있다. 실제로 회장의 지시 없이 A의 2인자로서 상당한 권한을 행사하던 서○열의 독자적인 지시로도 위와 같은 방법으로 김@현을 채용시키는데 별다른 어려움은 없었던 것으로 보인다. 그렇다면, 피고인 이○○에 대한 뇌물공여의 점을 인정하기 위해서는 피고인 이○○가 서○열에게 김@현의 부정채용을 지시하였다는 사실이 합리적인 의심의 여지가 없을 정도로 증명되어야 한다. 피고인 이○○는 서○열에게 이러한 지시를 한 사실을 시종일관 부인하고 있고, 검사가 이를 입증하기 위하여 제출한 직접 증거는 서○열의 진술이 유일한바, 이 사건의 핵심은 피고인 이○○로부터 지시를 받았다는 서○열 진술의 신빙성을 인정



할 수 있는지 여부라고 할 것이다.

## 2) 관련 법리

형사재판에서 범죄사실의 인정은 법관으로 하여금 합리적인 의심을 할 여지가 없을 정도의 확신을 가지게 하는 증명력을 가진 엄격한 증거에 의하여야 하는 것이므로, 검사의 입증이 위와 같은 확신을 가지게 하는 정도에 충분히 이르지 못한 경우에는 비록 피고인의 주장이나 변명이 모순되거나 석연치 않은 면이 있는 등 유죄의 의심이 간다고 하더라도 피고인의 이익으로 판단하여야 한다. 그리고 위와 같은 엄격한 증명의 대상에는 검사가 공소장에 기재한 구체적 범죄사실이 모두 포함되고, 특히 공소사실에 특정된 범죄의 일시와 장소는 피고인의 방어권 행사의 주된 대상이 되므로 엄격한 증명을 통해 그 특정한 대로 범죄사실이 인정되어야 하며, 그러한 증명이 부족함에도 다른 시기와 장소에서 범행이 이루어졌을 개연성이 있다는 이유로 범죄사실에 대한 증명이 있다고 인정하여서는 아니 된다(대법원 2011. 4. 28. 선고 2010도14487 판결, 대법원 2011. 5. 13. 선고 2010도16628 판결 등 참조). 뇌물죄에 있어서 수뢰자로 지목된 피고인이 수뢰사실을 시종일관 부인하고 있고 이를 뒷받침할 금융자료 등 물증이 없는 경우에 증뢰자의 진술만으로 유죄를 인정하기 위하여는 증뢰자의 진술이 증거능력이 있어야 함은 물론 합리적인 의심을 배제할 만한 신빙성이 있어야 하고, 신빙성이 있는지 여부를 판단함에 있어서는 그 진술내용 자체의 합리성, 객관적 상당성, 전후의 일관성 등뿐만 아니라 그의 인간됨, 그 진술로 얻게 되는 이해관계 유무, 특히 그에게 어떤 범죄의 혐의가 있고 그 혐의에 대하여 수사가 개시될 가능성이 있거나 수사가 진행중인 경우에는 이를 이용한 협박이나 회유 등의 의심이 있어 그 진술의 증거능력이 부정되는 정도에까지 이르지 않는 경우에도 그로 인한 궁박한 처지에서 벗어나려는

노력이 진술에 영향을 미칠 수 있는지 여부 등도 아울러 살펴보아야 한다(대법원 2002. 6. 11. 선고 2000도5701 판결 등 참조).

### 3) 구체적 판단

#### 가) 서○열의 진술 내용

(1) 서○열은 2019. 3. 19. 검찰 제1회 피의자신문 시 자신은 권@일, 김@효에게 지시하거나 전화하는 방법으로 김@현의 정규직 채용에 가담한 기억이나 그러한 사실이 없다고 진술하였고, 이후 2019. 4. 10. 제6회 피의자신문 시까지도 자신의 가담 사실을 진술하지 아니하였다. 그런데, 서○열은 2019. 4. 24. 검찰에서 피고인 이○○로부터 '김○○ 의원이 우리를 위해서 열심히 일을 하니 스포츠단에서 임시직으로 일하는 김@현을 정규직으로 근무할 수 있도록 해보라는 지시를 받은 기억이 났다'라는 취지로 진술하였다. 그리고 '이○○ 회장이 김@현이 스포츠단에서 계약직으로 근무하는 사실을 어떻게 알게 되었나요'라는 검사의 질문에 대하여, '2011년경 김○○ 의원, 이○○ 회장과 함께 여의도 KBS 별관 뒤편에 있는 김○○ 의원의 단골 일식집에서 저녁을 먹은 사실이 있다. 김○○ 의원이 전화하여 이○○ 회장과 저녁 식사를 하자고 했고, 이○○ 회장에게 보고한 후 약속을 잡았다. 김○○ 의원과 저녁 약속이 잡히자 미리 이○○ 회장에게 김○○ 의원의 딸인 김@현이 스포츠단에서 계약직으로 근무하고 있다고 보고를 드렸다. 그래서 이○○ 회장이 김@현의 근무사실을 알게 되었다. 식사 도중 김○○ 의원이 이○○ 회장에게 김@현이 스포츠단에서 계약직으로 근무하니 잘 부탁한다는 말을 꺼냈고, 이○○ 회장이 저에게 잘 챙겨보라는 말을 하였다.'라고 진술하였다(수사기록 5674면).

(2) 서○열은 이 법원 제1회 공판기일 및 관련사건의 법정에서도 '피고인 이○

○로부터 임시직으로 근무하는 김@현을 정규직으로 일하도록 할 수 있는지 알아보라는 지시를 받고, 이를 권@일에게 전달하였다. 권@일로부터 정규직 전환제도는 없고, 정규직으로 채용하려면 대졸 신입사원 공채를 거쳐야 하는데 이미 채용절차가 진행 중이어서 인재경영실장의 허락이 필요하다는 보고를 받았다. 이를 피고인 이○○에게 보고하였더니 인재경영실장과 상의하여 처리하라고 하였고, 이에 피고인 김@효에게 전화하여 김@현을 공채에 포함해 달라고 하면서 회장님의 지시사항이라고 설명하였다.'라는 취지로 진술하였다.

(3) 또한, 서○열은 2011년경 여의도 일식집에서의 만찬에 앞서 피고인 이○○에게 김@현이 A 스포츠단에서 계약직으로 근무하고 있다고 보고하였고, 당시 만찬 자리에서 A 농구단이 2010-2011 시즌에 창단 후 처음으로 우승한 이야기, 스포츠단에서 계약직으로 근무 중인 김@현을 잘 챙겨보라는 대화를 나누었다는 취지로 진술하였다(제1회 공판기일 증인 녹취서 22, 23면). 그리고 위 만찬이 수사 초기에는 생각나지 않았던 자신과 피고인 이○○가 김@현의 정규직 채용에 관여한 기억을 찾는데 중요한 역할을 하였다고 진술하기도 하였다(관련사건 증인 서○열 녹취서 21면).

(4) 한편, 이 법원 제1회 공판기일에 있었던 서○열에 대한 증인신문 과정에서 피고인들의 변호인은 세 사람의 만찬은 김@현이 대학생이던 2009. 5. 14.에 있었으므로, '계약직으로 일하는 김@현'에 관한 대화는 있을 수 없다고 주장하였다. 이에 서○열은 2009. 5.경에는 쇠골이 부러지는 수술을 하였고 그에 따른 극심한 통증으로 인하여 피고인들이 주장하는 2009. 5. 14.자 식사자리에는 절대로 참석할 수 없었고, 만찬이 있었던 시기는 김@현이 계약직으로 근무 중이던 2011년이 확실하다고 거듭 진술하였다.

## 나) 서○열 진술의 신빙성 판단

(1) A에서는 2012. 9.~10.경 이○○ 회장의 국정감사 증인 채택을 막기 위해 적극적으로 노력하였다. 그 무렵 국회 대관업무를 담당하던 부서에서 작성되고 피고인 이○○를 포함한 주요 임원들에게 보고된 문서에 따르면, 적어도 A 내부에서는 피고인 김○○의 도움이 피고인 이○○가 국정감사 증인으로 채택되지 않는데 상당한 역할을 한 것으로 인식하고 있었던 것으로 보인다. A의 인재경영실은 파견계약직으로 근무 중이던 김@현이 포함된 'VVIP 명단'을 작성하여 관리한 사실이 있고, 앞서 본 바와 같이 2012년 하반기 공채과정에서 청탁받은 지원자들을 관리하는 명단에 김@현도 포함되어 있었는데 이 명단은 피고인 이○○에게까지 보고되었던 것으로 보인다. 김@효는 서○열로부터 김@현의 정규직 채용에 협조하여 달라는 전화를 받았을 때 '회장님의 관심사안'이라는 말을 들었다고 일관되게 진술하였다. 이러한 점들을 고려하면, 피고인 이○○가 서○열에게 김@현을 정규직으로 채용하라는 지시를 한 것이 아닌가 하는 상당한 의심이 들기도 하고, 이에 부합하는 서○열 진술의 신빙성을 인정할 여지가 전혀 없는 것은 아니다.

(2) 그러나 주식회사 C에 대한 금융거래정보 제출명령 회신결과를 비롯하여 이 법원이 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하면, 피고인들의 일정표 및 수첩에 2009. 5. 14. 여의도에 있는 일식집인 \*\*\*\*에서 서로 만나기로 한 일정이 기재되어 있는 사실, A에서 서○열에게 발급하여 준 개인형 법인카드가 2009. 5. 14. 21:21:51 \*\*\*\*에서 710,000원을 결제하는데 사용된 사실이 인정된다. 피고인들뿐 아니라 서○열도 이른바 '\*\*\*\* 만찬'은 단 한 차례 있었다고 진술하고 있고, 서○열은 당시 본인이 직접 식사대금을 결제하였다고 진술하였으며, 서○열 개인에게 발급되고 그가 평소 사

용하던 법인카드가 위와 같이 결제된 사실이 밝혀졌다면, 다른 특단의 사정이 없는 한 \*\*\*\* 만찬은 2009. 5. 14.에 있었다고 봄이 타당하고, 그 시점에 비추어 서○열이 \*\*\*\* 만찬 직전에 피고인 이○○에게 김@현의 계약직 근무 사실을 알려주었다거나 파견계약직으로 근무 중인 김@현에 관한 대화가 이루어졌다고 볼 수 없다.

한편, 검사는 서○열이 법인카드를 이@규 등 다른 직원에게 주어 결제하게 했을 가능성을 배제할 수 없다고 주장하고 있고, 서○열은 이 법원 제8회 공판기일에 증인으로 다시 출석하여 '2009. 5. 14. \*\*\*\*에 절대로 가지 않았다. 기억이 확실히 나지는 않지만, 회장님이 김○○ 의원을 만난다고 하니 결제를 하라고 직원에게 법인카드를 주었을 수도 있다'고 진술하였다. 그러나, 피고인 이○○가 본인 앞으로 발급된 법인카드를 사용하고 있던 상황에서,<sup>3)</sup> 굳이 그 자리에 참석하지도 않은 서○열이 직원을 따로 보내서 만찬이 끝나기를 기다렸다가 결제하게 했다는 진술을 쉽사리 받아들이기 어렵다. 특히, 서○열의 법인카드는 다음 날인 2009. 5. 15. 08:09:08 A 호텔에서 74,500원을 결제하는데도 사용되었는데, 서○열은 증인신문과정에서 위 결제내역을 지적받자 갑자기 '법인카드를 받아간 직원이 2009. 5. 14. 저녁 늦게 집에 와서 카드를 돌려준 일이 기억난다. 카드를 줄 때 내일 아침 일정이 있다는 것을 말했을 것이다. 실제로 그렇다.'고 진술하였다(제8회 공판기일 증인 녹취서 27, 28면). 위 진술은 그 자체로 합리성을 인정하기 어려울 뿐 아니라, 진술 경위, 답변이 이루어진 맥락 등에 비추어 볼 때, 증인신문이 진행되던 도중 불과 몇 분 사이에 10년 전의 일을 새롭게 기억해냈다고는 도저히 믿을 수 없고, 이와 같이 임기응변식으로 이루어지는 서○열의 진술 태도는 전체적인 진술의 신빙성을 약화시키는 사정으로 보지 않을 수 없다. 또한,

---

3) 피고인 이○○에게 발급된 법인카드는 같은 날인 2009. 5. 14. 13:07:51 몰타참치에서 185,000원을 결제하는데 사용되었다.

서○열은 당시 쇠골 수술로 인해 외부 행사에는 거의 참석할 수 없었다고 진술하였고 실제로도 상당한 불편과 통증이 있었던 것으로 보이기 는 하지만, 그 무렵 A 호텔에서 정부 부처 인사들을 자주 만났다는 서○열의 위 공판기일에서의 진술과 다수의 법인카드 사용내역에 비추어 볼 때, 위 부상이 \*\*\*\* 만찬에 참석하는데 결정적인 장애사유가 되었다고 보기는 어렵다.

2009. 5. 14. \*\*\*\*에서 서○열 아닌 다른 사람이 그 법인카드를 사용하였다는 점, 서○열이 주장하는 \*\*\*\* 만찬이 2011년에 있었고 그 자리에서 김@현에 관한 대화가 있었다는 점 등은 모두 검사가 합리적인 의심을 할 여지가 없을 정도로 증명하여야 하는 것인데, 앞서 본 사정들에 비추어 믿기 어려운 위 서○열의 진술 외에는 달리 이를 인정할 만한 증거가 없다.

비록 \*\*\*\* 만찬이 피고인들에 대한 각 공소사실과 직접 관련된 사건은 아니라고 할 것이나, 검사가 이 사건 및 관련사건 공판과정에서 2011년에 있었다는 \*\*\*\* 만찬을 변경된 서○열의 진술에 신빙성을 부여하는 주요 논거로 삼아왔던 것과 같이, 위 만찬은 수사 초기 김@현에 대한 정규직 채용 관여 사실을 부인하던 서○열이 해당 기억을 되살려 자신과 피고인 이○○의 가담 사실을 진술하게 된 결정적인 단초가 되었다는 사건이다. 또한 서○열에 의하면, \*\*\*\* 만찬 직전 피고인 이○○에게 김@현의 파견계약직 근무사실을 알려주어 피고인 이○○도 김@현의 존재를 알게 되었고(앞서 3.항에서 판단한 바와 같이 피고인 이○○가 김@현의 파견계약직 채용에 관여하였다는 사정은 발견되지 아니한다), 만찬 자리에서 피고인들 사이에 계약직으로 근무하는 김@현을 잘 부탁한다는 대화도 오갔다는 것이다. 그렇다면 \*\*\*\* 만찬은 세 사람 사이에 있었던 단순한 식사 자리에 불과하다고 보기 어렵고, 피고인 이○○의 김@현에 대한

인식 및 정규직 채용 지시 사실에 관하여 수사 초기 진술과는 다른 서○열 진술의 신빙성을 가늠할 수 있는 사건이라고 보아야 한다.

위 인정사실과 사정들을 앞서 본 법리에 비추어 보면, \*\*\*\* 만찬에 관한 서○열의 진술은 믿을 수 없게 되었고, 이로써 피고인 이○○가 김@현을 인식하게 된 경위, 피고인들 사이에 김@현에 관하여 있었다는 대화, 피고인 이○○의 김@현 채용 지시 등에 관한 서○열 진술의 신빙성도 상당 부분 허물어졌다고 보지 않을 수 없다.

#### 다) 소결론

피고인 이○○가 김@현을 정규직으로 채용하라고 지시하였다는 점에 관한 유일한 직접 증거인 서○열 진술에 합리적인 의심을 배제할 만한 신빙성이 있다고 인정하기 어렵다. 검사가 제출한 나머지 증거들만으로는 피고인 이○○가 김@현이 A 스포츠단에서 파견계약직으로 근무하고 있는 사실을 알고 있는 상태에서, 서○열에게 정규직 채용을 지시하는 방법으로 김@현의 취업 기회를 피고인 김○○에게 공여하였다는 점이 합리적인 의심의 여지없이 증명되었다고 볼 수 없다.

#### 라. 피고인 김○○가 피고인 이○○로부터 뇌물을 수수하였는지 여부

피고인 김○○에 대한 공소사실의 요지는, 피고인 김○○가 '피고인 이○○로부터' 김@현의 취업 기회를 뇌물로 제공받았다는 것이다. 앞서 살펴본 바와 같이 김@현이 다른 지원자들에게는 주어지지 않았던 여러 특혜를 제공받아 A의 정규직으로 채용될 수 있었던 사실은 인정된다. 그러나 뇌물공여죄와 뇌물수수죄는 '2인 이상의 관여자가 동일한 목표를 추구하되 서로 다른 방향에서 서로 다른 행위를 행함으로써 범죄실현에 관여하는 경우'로, 서로 대향된 행위의 존재를 필요로 하는 필요적 공범 관계에 있다고 할 것인데(대법원 2015. 2. 12. 선고 2012도4842 판결 등 취지 참조), '피고인 이○○

가' 피고인 김○○에게 뇌물을 공여하였다는 점이 합리적인 의심의 여지없이 증명되지 아니한 이상, 뇌물수수죄의 나머지 성립 요건인 직무관련성 여부, 김@현에 대한 취업 기회가 형법 제129조 제1항 소정의 뇌물에 해당하는지에 관하여는 더 나아가 판단할 필요 없이, 대항범으로서 필요적 공범관계에 있는 피고인 김○○에 대한 뇌물수수의 점도 합리적인 의심의 여지없이 증명되었다고 볼 수 없다.

## 5. 결론

결국 피고인들에 대한 이 사건 각 공소사실은 모두 범죄의 증거가 없는 경우에 해당하므로 형사소송법 제325조 후단에 의하여 피고인들에게 각 무죄를 선고하고, 형법 제58조 제2항 본문에 따라 피고인들에 대한 각 무죄판결의 요지를 공시한다.

재판장	판사	신혁재	_____
	판사	김현성	_____
	판사	장유진	_____