

노동정책연구
2015. 제15권 제1호 pp.169~209
한국노동연구원

연구논문

사업장 중대안전사고의 규율 : 영국의 2007년 법인과실치사법 사례

심재진*

이 글은 빈번한 사업장의 중대안전사고에 대한 법제도적 해결책 중의 일부로서 법인의 대한 책임을 강화한 사례로 평가되는 영국의 2007년 법인과실치사법을 제정 배경과 법 내용 그리고 적용 사례를 다룬다.

이 글은 2007년 법인과실치사법은 사업장 안전사고에 대해 산업안전보건법상으로 규율하는 것이 진정한 범죄로 인식되지 않는다는 ‘법문화’적 고려에서 탄생하였다고 본다. 법제정의 과정, 이 법의 관련 규율체계에서의 위치 등을 고려하면 영국의 법인과실치사법이 가장 크게 시사하는 바는 기업들이 안전배려의무를 이행하지 않아 근로자되거나 일반 공중이 다치거나 사망했을 때 이를 ‘진정한 범죄’로 만들어야 한다는 점이다.

이와 달리 한국에서는 사업장의 중대안전사고가 발생할 경우 직접적으로 법인에 대한 책임을 물을 수 없다. 양벌규정에 의해 주된 행위자로서 개인에 대한 처벌과 병행하여 부수적으로 이루어질 뿐이다. 법인의 책임 내용도 안전사고를 야기한 조직문화에 대한 것이 아니고 산업안전규정을 준수하지 못한 것에 대한 책임일 뿐이다. 이런 점들 때문에 한국에서 중대안전사고에 대한 법인의 책임은 그 정도가 상당히 미약하고, 실제로 비난받아야 할 내용과 위반범죄가 일치하지 않는다. 이러한 문제점을 극복하기 위해서는 영국과 같이 법인에게 직접적으로 중대안전사고에 대해 책임을 지우는 방향으로 한국의 산안법과 관련 형법규정이 정비되고 개정되어야 한다고 본다.

핵심용어 : 영국 법인과실치사법, 안전사고, 기업의 형사책임, 영국 산업안전보건법, 안전배려의무, 중대안전사고, 법인처벌

논문접수일: 2014년 11월 28일, 심사의뢰일: 2014년 12월 30일, 심사완료일: 2015년 1월 14일
* 서강대학교 법학전문대학원 조교수(J.Shim@sogang.ac.kr)

I. 머리말 : 문제제기

한국 사회에서는 산업현장에서 발생하여 많은 인명을 앗아가는 안전사고가 잇따르고 있다. 이러한 사고들로 그 현장에서 일하는 근로자들이 희생을 당할 뿐만 아니라, 산업현장의 서비스를 이용하는 일반 국민들도 희생을 당한다. 최근의 세월호 참사에서는 근로자뿐만 아니라 해상여객운송서비스를 이용하는 학생 등 수백 명의 희생이 있었다. 이러한 빈번한 사고에 따라 안전사고를 줄일 수 있는 법제도적 해결책이 모색되고 있다.

그런데 이와 관련하여 지적되는 것 중의 하나가 기업 자체의 책임 문제이다. 이러한 중대안전사고가 발생할 때 중대한 인명사고가 발생하게 된 것에 대해 개인의 책임을 묻는 것뿐만 아니라 기업 자체에 형사적 책임을 물어야 한다고 보는 것이 일반적인 공중의 법 감정일 것이다. 왜냐하면 기업은 그러한 사고가 나는 것에 대해 일부분이라도 원인을 제공하였다고 볼 수 있다. 또한 예를 들어, 안전비용을 절감한 것이 중대한 사고의 원인 중의 하나라면, 안전비용을 절감해 이익을 향유하는 주체이기 때문에 더욱 더 책임을 묻는 것이 필요하다고 볼 수 있다.

그렇지만 한국에서 기업 자체에 책임을 묻는 것은 대단히 미약한 것으로 보인다. 이를 2013년에 발생한 여수대림공장 폭발사고를 통해 설명해 보자. 2013년 3월 14일 여수대림공장에서 발생한 폭발사고로 6명의 근로자들이 사망하고 10명이 중·경상을 입었다. 재판에서 맨홀설치작업 시 잔존 플러프¹⁾를 완전히 제거하기 위한 클리닝 공정을 하지 않은 채로 맨홀 설치의 용접작업을 이 공장이 허가한 것이 이 사고의 주요 원인으로 인정되었다. 이 주요 원인은 법원(광주지방법원 2014. 2.19. 선고 2013노2217 판결)에 따르면 “기업의 이윤 획득과 안전을 도외시한 효율만을 추구하면서 적은 인력으로 무리하게 보수작업을 강행하게 함으로써 제대로 된 안전감시·감독이 이루어질 수 없는 구조적인 원

1) 폴리에틸렌 중간제품(Fluff).

인”에서 기인하였다. 이 구조적인 원인은 업무상 과실치사죄 등으로 유죄가 인정된 여수대림공장 공장장의 양형(징역 8월)에 엄중한 처벌이 필요한 사유로서 언급되었다. 그리고 이 구조적인 원인과 유사한 원인, 즉 ‘이윤 획득과 효율만을 추구하는 기업문화와 구조조정으로 인한 인력부족, 그리고 미흡한 안전관리 제도에서 비롯된 안전 의식의 부재’는 역시 업무상 과실치사죄 등의 유죄가 인정된 공장의 해당 작업허가 담당자와 현장 작업감시자 그리고 현장 작업감독자에 대해서 양형(앞의 2명은 금고 1년, 작업감독자는 금고 8월)을 할 때에는 양형 참작에 있어 이들에게 유리한 참작 사유로 언급되었다. 법원의 판단대로 회사의 구조적인 원인으로 인해서 여수공장 공장장의 형이 가중된다면 이것은 불합리할 수 있다. 그 구조적인 원인은 공장장인 자신의 책임이 아니거나, 자신만의 책임은 아닐 수 있기 때문이다. 다른 한편, 하위직급자들에 대한 처벌에서는 이 구조적인 원인으로 그 형이 낮추어진다면, 이 구조적인 원인을 유발한 ‘주체’에 대한 책임이 별도로 물어져야 할 것으로 보인다.

이 주체는 대림산업일 것이다. 물론 이 사건에서 대림산업에 대한 처벌은 이루어졌다. 산업안전보건법상의 관련 안전조치를 이행하지 않은 것에 대해서 공장장에 대한 관련 산업안전보건조치 이행의무 위반에 대한 처벌의 양벌규정으로 5백만 원의 벌금²⁾을 부과하였다. 이 액수는 대단히 낮아 보인다. 우선 이 회사는 2013년 기준으로 총자산이 9조 9,292억 원이며, 한 해 매출액만 8조 4,417억 원이고, 당기순이익이 1,659억 원가량을 감안하고,³⁾ 또한 사망자 수와 부상자 수를 감안하면 아주 경미한 액수이다.

다른 한편으로 위반죄명과 책임이 일치하지 않는다. 대림산업은 산업안전보건 조치 위반에 대해 사업주 책임으로 이러한 벌금형을 부과받는 것이다. 이 위반죄는 중대안전사고가 있는지 여부와는 관련이 없이 폭발위험물과 관련한 산업안전보건법상의 안전조치의무의 미이행 책임을 부과하는 것이다. 그런데

2) 엄밀히 말하면 폭발사고와 관련한 산업안전조치의무 불이행에 대해서 5백만 원의 벌금이 부과되었지만(광주지방법원 2014.7.3. 선고 2014노1307 판결), 이 폭발사고 이후 특별감독에 의해 발견된 총 429건의 제반 산업안전보건조치 위반까지 포함하여 총 3천만 원이 추가로 부과되었다. 그리고 폭발사고와 관련된 산업안전조치의무 불이행에 대한 사업주 벌금액의 최대 액수는 5천만 원이고(제67조), 사망에 이르게 한 경우 1억 원이다(제66조의2).

3) 대림산업 2013년 기업공시 내용. 대림산업 홈페이지 참조(<http://www.daelim.co.kr/invest/finance/StatementSheet01.do>) 2014년 9월 16일 방문).

앞서 법원의 판결문에서 본 바와 같이 구조적인 요인은 이러한 대형 사고를 유발한 구조적인 요인이다. 중대한 사망사고를 유발한 구조적인 요인을 만든 것에 대해 책임을 기업에 부과하지는 않았다.

이러한 한국의 상황을 감안할 때 사업장 안전사고에 대한 법제도적 해결책 중의 일부로서 법인에 대한 책임을 강화하는 것을 고려해 볼 수 있다. 이러한 맥락에서 사망사고가 발생한 경우 법인 자체를 처벌하는 영국의 2007년 법인과실치사법(Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007)⁴⁾이 주목을 받고 있다. 영국은 2007년 비록 제정된 성문법률이 아니라 법관의 판례법을 주로 하는 불문법계 국가이나 이 분야에서 판례법(Common Law)상의 과실치사죄를 보완·수정하는 성문법률을 제정하였다. 이 글에서는 이 법인과실치사법의 제정 배경과 법 내용 그리고 적용 사례를 살펴봄으로써 한국에 어떠한 시사점을 주는가를 검토하고자 한다.

비록 소수이지만 이미 영국의 2007년 법인과실치사법을 다루는 한국 문헌들이 존재한다. 우선 김호기·김택수·최준혁(2010)은 주요국가의 기업 형사 처벌 방법을 소개하면서 그 일환으로 영국의 2007년 법인과실치사법의 등장배경과 성립요건을 소개하고 있다. 한편 정진우(2013)는 이 법의 제정 배경과 제정과정(특히 의회 내의 논의 과정)을 자세히 소개하고, 이 법에 대한 한국에서의 논의에 대해 간략히 평가하고 있다. Almond and Arthur (2013)는 법제정 배경과 법 내용, 영국에서 이 법의 의미를 심층적으로 다루고 있다. 이들 논문과 유

4) 이 글에서 논의되고 있는 형사상의 범죄를 영국 정부는 2000년에 법안에 대한 협의문서(Reforming the Law on Involuntary Manslaughter: the Government's Proposals)를 발표할 때는 'A New Offence of Corporate Killing'이라고 명명하였으나, 2005년 현재의 법의 기초가 되는 법안 초안(Corporate Manslaughter: the Government's Draft Bill for Reform)을 발표할 때는 Corporate Manslaughter로 이름을 바꾸었다. 국내에서는 기업살인법으로 번역되고 있으나 이 글에서는 이러한 변경의 취지를 반영하여 Corporate Manslaughter를 법인과실치사사로 명명한다. English Law에서는 다른 사람에 의해 죽음이 유발되는 것(homicide)은 살인(murder)과 manslaughter로 나뉘는데, 가장 중한 범죄인 살인은 살해할 의도를 입증해야 한다. 의도가 입증되거나 참작사유(예를 들어, 도발이 있는 경우)가 있는 경우 voluntary manslaughter에 해당한다. 어떤 사람이 다른 사람을 죽였으나 사망을 초래할 것을 의도하지 않은 경우, 이를 involuntary manslaughter로 본다(Law Commission, 1996 : 5). Corporate manslaughter는 involuntary manslaughter를 대상으로 하기 때문에 이 글에서는 한국의 형법에서 가장 가까운 개념인 과실치사사로 번역한다. 또한 이 법은 법인, 각종 단체(노동조합이나 사용자단체 포함) 등에 넓게 적용되나 영문법명을 고려하여 '법인'으로 번역한다.

사하게 이 글은 제정 배경과 법 내용을 다룬다. 그렇지만 이들 논문과 달리 영국법에서 2007년 법인과실치사법이 제정되게 된 배경을 판례를 통해 법해석론으로 더 면밀하게 검토하고자 한다. 이를 통해 영국법체계에서 2007년 법인과실치사법의 의미를 정확하게 파악하고자 한다. 또한 앞의 논문들이 법 내용을 다루면서도 적용되는 판례를 전혀 다루지 않았는데, 이 글은 2007년 법 제정 이후 법인과실치사법으로 유죄가 인정된 판례를 검토하여 현재 이 법의 적용에 대해 심도 깊게 살펴보고자 한다. 마지막으로 이전 논문 모두에서 공통적으로 부족한 것은 2007년 법인과실치사법의 한국적 의미와 시사점이다. 이 글은 마지막 장에서 이 법의 시사점을 ‘법인 책임’의 관점에서 도출해 보고자 한다.

II. 2007년 법인과실치사법 제정 배경

1. 법인과실치사법 제정 이전의 규율체계

2007년 법인과실치사법이 제정되기 전에 사업장과 관련하여 일어나는 안전사고 문제는 1974년 산업안전보건법(Health and Safety at Work Act 1974)과 판례법(Common Law)인 일반형법에 의해 규율되고 있었다. 우선 1974년 산업안전보건법은 근로자 등에 대한 사용자의 안전배려의무를 규정하고(법 제2~4조), 이를 위반할 경우 벌금형 등의 형벌을 부과하였다(제33조, 부칙 3A조). 여기에서 형벌을 부과하는 대상은 법인이나 개인 사업주 등의 사용자를 말한다. 법인의 안전배려의무 위반이 이사, 담당자 등의 동의나 묵인 혹은 과실로 발생한 경우 그 이사나 담당자 등도 함께 처벌된다(제37조).

그리고 사업장과 관련하여 사망사고가 발생하는 것에 대해서는 판례법인 일반형법의 개인중과실치사죄(manslaughter by gross negligence, 이하 개인과실치사죄)를 적용할 수 있었다. R v. Adomako 사건⁵⁾에서 희생자에 대한 배려의무를 피고인이 위반했는지를 판단하기 위하여 개인중과실치사죄는 판례법상의

5) R. v. Adomako [1995] 1 AC 171.

과실불법행위법리(the law of negligence)를 적용하여야 한다고 결정하였다(Matthews, 2008: 5). 과실불법행위법리를 적용한 개인과실치사죄의 요건은 다음과 같다.⁶⁾ 첫째, 피고인은 희생자에 대해 배려의무(duty of care)를 갖고 있어야 한다. 둘째, 피고인이 이 배려의무를 위반하였어야 한다. 셋째, 이 위반이 희생자의 사망에 상당한(substantial) 원인이어야 한다. 넷째, 위반의 행위나 부작위는 모든 상황을 고려하여 범죄에 해당할 정도로 중대하게 과실이 있어야(grossly negligent) 한다. 어느 정도로 과실이 있어야 중대하게 과실이 있는 것인지는 배심원이 결정해야 할 문제로 본다.

안전사고와 관련하여 개인과실치사죄는 이사 등 회사의 임원에 대한 처벌에 대해 다음과 같은 사정 때문에 어려움이 있었다(Tombs & Whyte, 2013: 19). 우선 영국의 판례법은 회사가 배려의무를 갖는다는 사실로부터 그 회사의 어떤 이사가 그 의무를 갖는다는 것을 의미하지는 않는다고 보고 있다. 이사에게 개인에 대한 배려의무를 부과하는 것은 상대적으로 특별한 상황에서만 가능하고, 큰 회사의 이사의 경우는 특히 드물 것이라고 본다. 다음으로 영국의 판례법은 개인이 행동했어야 할 적극적인 법적 의무가 없으면, 개인의 부작위(omission or failure to act)는 형사적 책임의 기초가 될 수 없다고 본다. 이러한 규칙은 이사들에 대한 혐의는 대부분 부작위와 관련되고 이사들은 회사의 안전과 관련하여 행동하여야 할 법적인 의무가 없기 때문에 이 규정은 더욱 더 심각해진다. 이와 같은 규칙 때문에 2006년 기준으로 그때까지 오직 9명의 이사 혹은 소유주들이 개인과실치사죄로 유죄판결을 받았다.

이 과실치사죄는 원래 개인에 대해 적용되는 것이었으나 사업장 안전사고와 관련하여 법인에 대해 적용할 수 있는가가 영국의 판례법에서 다루어졌다. 비록 과실치사죄에 대해서는 아니지만 Tesco v. Nattrass 사건⁷⁾에서 법인이 처벌 받을 수 있는 요건을 확립하였다. 법인이 과실치사의 책임이 있기 위해서는 법인 내에서 법인을 지휘하는 정신이나 의지로 표상될 수 있는 개인이 확인되고, 이 개인이 개인과실치사의 유죄가 인정될 수 있을 것을 증명하는 것이 필요하

6) Corporate Manslaughter: Presentation notes courtesy of John Ross QC, 1 Chancery Lane. (<http://www.bedfordshire.gov.uk/Resources/PDF/R/Risk%20Aware%20Corp%20Manslaughter%20Notes.pdf>, 2014년 8월 26일 방문).

7) [1972] AC 153.

다. 특정의 개인(들)이 법인 내에서 확인되어야 한다는 의미에서 이러한 법인의 처벌 요건은 확인원리(identification principle)⁸⁾라고 불린다. 이 개인들은 회사의 규정상 그 관련 권한을 행사할 수 있도록 권한이 부여된 사람을 일컫는다. 구체적으로 이사회 이사 혹은 이에 준하는 회사의 다른 고위간부들을 말한다. 이 개인(들) 개별적으로는 배려의무에 대한 중대한 위반이 있어야 하는 것이어서 각 개인에 대해서는 배려의무에 대한 중대한 위반을 찾을 수 없으나 여러 개인들의 행위의 총합(aggregation)으로서 중대한 위반을 확인하는 경우 이것은 법인의 과실치사죄에 해당하지 않는다.⁹⁾ 아래에서 보는 바와 같이 영국법원은 법인이 처벌받을 수 있는 확인원리를 판례법상의 법인과실치사죄에도 그대로 적용하였다.

2. 판례법상의 법인과실치사죄의 적용 문제

법인과실치사죄의 요건인 확인원리 때문에 과실치사죄로 큰 조직이 처벌되기는 거의 불가능하다. 왜냐하면 기업의 규모가 크고 복잡한 조직일수록 책임질 개인을 특정하기가 어렵기 때문이다. 즉 업무가 세분화되고 다단계로 분장된 조직에서는 자신이 과실치사의 유죄가 인정되면서 동시에 법인의 ‘지휘하는 정신이나 의지’가 될 만큼 충분하게 고위직에 있는 개인을 찾기가 대단히 어렵기 때문이다. 이 고위직에 있는 개인은 앞에서 언급한 바와 같이 이사회 이사에 준하는 정도의 고위간부를 말한다. 실제로 1994년에 최초로 판례법상 법인과실치사죄의 유죄판결이 난 이래 2005년까지 이 죄에 대해서 총 6건의 유죄판결이 있었고, 이들 모두는 소규모 기업이었다(Tombs, 2013: 64).¹⁰⁾ 달리 말하면, 중·대규모 회사의 경우 법인이 처벌된 사례가 없었다.

대규모 회사가 관련된 Southall 기차 충돌사고를 예로 들어 보자. 이 사고는 1997년 Southall역에서 Great Western Trains Company가 운영하는 철도에서

8) 국내의 다수 학자들은 이를 동일성원리라고 번역한다.

9) Attorney General's Reference (No 2 of 1999) [2000] 2 Cr App R 320.

10) 유죄판결이 난 최초의 사건은 R. v Kite and Others이며, 이 사건에서 3명의 아동이 사망한 것에 대해 카누 타는 것을 관리하는 회사가 판례법상의 법인과실치사죄 유죄판결을 받았다.

발생하였다. 이 회사가 운영하는 기차는 1997년 9월 19일 오전에 Swansea에서 London Paddington으로 운행하고 있었다. 이 기차는 선두의 동력차량(lead power car)과 7개의 일반차량 그리고 후미의 동력차량(trailing power car)으로 구성되어 있었다. 당시 이 기차에는 약 180여 명의 승객과 직원들이 있었다. 이 기차는 당시 51세의 남자가 운전하고 있었는데 그는 상당한 경험이 있었고, 그가 운전하는 노선과 그 기차의 형태에 대해 매우 익숙했다. 그 기관사는 선두의 동력차량에 혼자 있었으나 시속 110마일 이상의 기차에서의 2인 근무체계가 1996년 9월 26일 폐지되기 전까지는 보조기관사가 함께 있었다. 동력차량에는 정지신호무시 진행(S.P.A.D. Signal Passed at Danger)의 상황을 방지하기 위한 두 가지의 안전장치가 있었고 이 안전장치는 기관사와 무관하게 작동된다. 이 두 안전장치는 보통 기관사가 멈춰야 하는 신호에서 진행하는 것을 막지만 그렇게 하지 못했다.

첫 번째 장치는 자동경보장치(Automatic Warning System : AWS)로 불리고 1950년 도입된 이후에 영국에서 흔하게 사용되었었다. 그러나 이 기차에서는 이 장치가 작동되지 않았다. 이 장치는 간헐적인 결함이 있어 운행 중에 고의적으로 전원을 꺼두었다. 그리고 이 결함은 차량점검반이 전날에 행한 차량점검에서 발견되지 못했다. 이것이 올바르게 작동되었다면 이 장치는 충돌을 예방할 수 있었을 것이다. 두 번째 장치는 자동기차보호(Automatic Train Protection : ATP)라고 불리는데 이 철도회사는 이 장치를 시범적으로 운행하고 있었고, 이 기차에도 이 장치가 설치되었었다. 이 장치 또한 전원이 꺼져 작동이 되지 않았으며, 올바르게 작동되었더라면 충돌을 피했을 것이다. 기관사는 안전장치 두 개 모두 작동이 되지 않는다는 것을 알고 있었다.

이 기차는 런던으로 운행 중 Southall역에서 이 역 선로를 지나는 화물차량과 충돌하였다. Southall역은 충돌 전에 화물차량이 움직이고 있다는 사실은 올바르게 신호로 전달되었다. 이 올바르게 전달된 신호는 녹색, 이중 노랑, 단일 노랑 그리고 적색으로 연달아 표시된 것이었다. 기관사는 이 역을 통과하기 전에 녹색으로 표시된 것을 보았고, 런던 도착을 준비하며 짐을 다시 싸면서 다시 보았을 때는 적색으로 바뀌었다. 적색을 보는 순간 최대한 강하게 제동을 걸었지만, 기차는 이때 충돌 지점으로부터 3,600미터에 걸쳐 평균 시속 116마일로

운행을 하고 있어서 너무 늦었다. 기관사가 화물차량을 보았을 때 충돌은 불가피하고 깨닫고 자리를 떠서 엔진 뒤쪽으로 움직였다. 충돌의 힘은 엄청나서 동력차량은 위로 세워졌으며 일반차량 몇몇은 탈선했고, 차량들의 오른쪽은 뜯겨져나갔다. 이 충돌로 6명의 승객이 현장에서 사망하고, 부상당한 1명은 병원에서 숨졌다. 151명이 부상당했는데 이 중 36명은 중상이었다.

이 충돌의 원인은 두 가지였다. 첫째는 기관사가 최종의 적색신호 전의 이중노랑이나 단일 노랑의 신호를 보지 못한 것이었다. 기관사는 기차의 진행 방향을 보지 않았던 것으로 보인다. 둘째로 이 철도회사가 기관사와 무관하게 작동되는 안전장치의 전원이 꺼졌고, 기관실에 오직 1인만이 있는 상태로 기차가 운행되도록 야기하거나 허용한 것이었다.

영국 검찰은 이러한 사실에 근거를 두어 다음과 같이 주장하였다. 검찰은 회사는 승객들의 안전에 대해 합리적인 배려를 할 배려의무가 있었다고 본다. 검찰의 시각에서 이러한 배려의무는 모든 예측가능한 위험을 평가하고 다루는 것이다. 검찰은 이러한 위험 중에 기차가 위험신호를 지나치는 것을 야기하는 1인 기관사의 과실을 포함하였다. 만약 당일 기차에서처럼 기관실이 그러한 문제를 겪을 때 다음의 세 가지 행위 중의 하나를 하도록 지시하는 것이 가능하였다고 본다. 첫째는 그 기차가 첫 번째 중간역에서 멈추고 다른 기차가 승객들을 태우도록 하는 것이었다. 둘째는 기차가 Swangea에서 방향을 바꾸어 돌아가는 것이었다. 셋째는 보조기관사가 기관사와 함께 운행하거나 그 기차가 안전경보장치가 작동할 때까지 운행하는 것을 허용하지 않는 것이었다. 검찰은 회사는 이 가운데 어느 것도 하지 않았고, 결국 이러한 회사의 배려의무 위반은 중대한 과실에 해당된다고 보았다.

영국 검찰은 이러한 이유로 이 충돌사건에 대해 사고기차를 운행한 기관사를 기소함과 동시에 철도회사를 과실치사로 기소하였다. 기관사에 대한 기소는 이후에 기관사의 건강상의 이유로 취하되었고, 법원에서는 철도회사에 대한 과실치사가 인정될 수 있는지가 다투어졌다. 영국의 1심 형사법원은 앞의 확인원리를 이유로 철도회사에 대해 과실치사죄가 적용될 수 없다고 결정했다.¹¹⁾ 즉 법원은 회사 자체가 유죄로 인정되기 위해서는 지휘하는 정신에 해당하는 개인에

11) *R. v. Great Western Trains Company Limited*(27/7/1999).

대해 중과실이 인정되어야 한다는 이유로 회사에 대해 과실치사죄의 적용을 거부하였다.

이에 검찰은 1인 이상의 여러 지휘하는 정신들이 중과실에 미치지 못하는 과실행위(failings)의 총합에 의해 ‘확인원리’가 충족될 수 있다고 주장하였다. 그러나 1심법원과 항소법원은 모두 지휘하는 하나의 정신의 중대한 과실만이 법인에 과실치사죄를 지을 수 있다고 하는 것이 확인원리임을 분명히 하였다.

이 점으로 보아 왜 검찰이 이 철도회사의 담당이사를 과실치사죄로 기소하지 않았는지가 추정된다. 이 회사와 같은 대규모 회사에서는 책임이 이사들 간에서도 수평적으로 나뉘고, 여러 단계의 위계체계를 갖기 때문에 첫째로 안전 문제와 관련하여 특정이사에게 책임을 귀속시키기 어려웠을 수 있고, 둘째로 책임을 귀속시킬 수 있다고 하더라도 이것이 중대한 과실에 이르지 않았을 것이다.

결국 회사는 이 사건으로 1974년 산업안전보건법 제3조제1항 위반으로 150만 파운드(25억 571만 원)의 벌금형을 받았다. 이 산업안전보건법 위반 문제를 다룬 판사는 이 벌금이 “가장 높은 수준의 배려를 하지 못한 정도에 의해 야기된 위험과 사망자 수의 면에서 사고의 정도 그리고 이러한 성격의 사고를 예방하기 위한 그들의 영구적 주의(vigilance)를 환기시킬 필요를 반영하였다.”고 설명하였다(Edward, 2012: 69).¹²⁾ 그러나 피해자 가족들은 회사의 총매출 3억 파운드의 0.5%에 해당하는 적은 액수라고 비판하였다.

3. 법제정의 경과

영국은 1980년대와 1990년대에 걸쳐 위의 Southhall 안전사고와 같은 대형 인명안전사고를 겪으면서 새로운 법제정의 필요성이 제기되었다. 법제정의 필요성을 부각한 대표적인 사고로는 우선 the Herald of Free Enterprise 침몰사고가 1987년 3월 6일에 있었다. 이 사고는 여객선 앞의 문이 열린 채 항해 중이던 여객선이 벨기에 근처 해안에서 침몰하여 승객 150명과 선원 38명이 사망한 사고였다. 이 사고에 대한 보고서에서는 이 여객선 회사 전체가 심각한 정도의 안전불감증에 빠져 있었다는 점을 확인해 주었다. 그러나 검찰은 법인과 과실치사

12) R. v. Great Western Trains Company Limited(27/7/1999).

죄로 이 여객선 회사를 기소하였으나 법원은 위에서 언급한 확인원리를 이유로 법인과실치사죄에 해당하지 않는다고 결정하였다. 즉 이 여객선 회사의 임원은 해당 선박에 직접적으로 개입한 바 없고, 사고를 일으킨 결함에 대해 직접적으로 알고 있지도 않았기 때문에(Almond & Arthur, 2013 : 48) 개인과실치사죄가 적용될 수 없었고, 그 결과로 이 회사에 대해서도 법인과실치사죄가 적용이 될 수 없게 된 것이다. 또한 2001년 1월에는 Hatfield에서 기차 탈선사고가 발생하였다. 이 사고는 이미 이상이 있는 것으로 확인된 열차 선로를 제대로 보수하지 않는 것 때문에 발생한 것으로 판명되었다. 이 사고에서도 검찰은 ① 기업에 대한 판례법상 과실치사죄, ② 임원의 판례법상 과실치사죄와 ③ 임원의 산업안전보건법령 위반죄로 기소하였으나 ①, ②에 대한 기소는 법원에서 인정되지 않았고, ③의 산업안전보건법을 위반으로 관련 두 회사가 각각 350만 파운드(59억 4,535만 원), 750만 파운드(127억 4,002만 원)의 벌금형을 받았다.

이와 같이 계속적으로 발생하는 안전사망사고에 대해 제대로 처벌하도록 법이 제정되어야 한다는 사회적 여론이 형성되었었다. 영국 노동당은 1997년 집권 시 이러한 법제정을 공약으로 내세웠다. 그리고 2000년 5월 법제정의 제안을 발표하고, 국민들과 이해관계자들의 의견을 수렴하였다. 그렇지만 몇 가지의 쟁점 때문에 법제정 작업은 지지부진하다가 2005년 3월에 행정자치부(Home Office)가 법인과실치사법(안)을 공포하였다. 그리고 2006년 7월 20일에 하원에 법안이 상정되었고, 2007년 7월 26일에 공포되었다.

요약하면, 영국에서 사업장의 중대안전사고는 2007년 법인과실치사법이 제정되기 전에는 1974년 산업안전보건법과 판례법인 일반형법에 의해 규율되고 있었다. 그런데 판례법인 일반형법상의 과실치사죄는 법인에 대해서도 적용될 수 있었으나 확인원리를 적용해 회사의 이사 등과 같은 법인을 대표하는 자가 과실치사죄로 처벌될 수 있어야 법인에 대해 처벌이 가능하였다. 이러한 문제점으로 사업장의 중대안전사고에 대해서는 법인을 상대로 판례법인 일반형법을 적용할 수 없었다. 결국 2007년 법인과실치사법은 판례법인 일반형법이 사업장 중대안전사고에 대한 규율에 대해 미흡한 점을 보완한 성문법률이다.

Ⅲ. 2007년 법인과실치사법의 주요 내용

1. 법인과실치사죄의 성립 요건

2007년 법인과실치사법은 판례법상 법인과실치사죄를 폐지하고(법 제20조), 성문법상의 법인과실치사죄를 제정한 것이다. 이를 통해 판례법상의 법인과실치사죄의 적용상의 문제점을 개선하고자 하였다. 그래서 법적용의 기본 틀과 요건은 판례법상의 법인과실치사죄를 바탕으로 하되 몇 가지 점에서 이를 수정하였다.

그래서 이 법은 제1조제1항에서 “① ㉠ 단체의 ㉡ 활동이 관리되거나 조직되는 방식이 한 사람의 사망을 야기하고, ② ㉢ 그 조직이 그 사망자에게 지고 있는 관련 배려의무를 ㉣ 중대하게 위반할 때”(밑줄과 번호는 인용자)에 법인과실치사죄가 인정된다고 규정한다. 사망과의 인과관계(①)를 필요로 하고, 배려의무의 중대한 위반(②)이 있어야 하는 점에서 이전의 판례법상의 개인과실치사죄와 동일하다. 관련 배려의무는 판례법상의 과실불법행위법(the law of negligence) 아래 조직이 갖고 있는 의무를 말하는 것이다(법 제2조). 이렇게 보면 이 부분도 판례법상의 개인과실치사죄와 동일한 것이다. 개인과실치사죄와 다른 점은 개인과실치사죄가 개인의 행위(부작위 포함)와 사망과의 인과관계를 필요로 하지만 법인과실치사법에서는 특정한 개인의 행위를 문제 삼는 것이 아니라 ‘조직의 활동이 관리되거나 조직되는 방식’을 문제 삼고 있다는 점이다. 2007년 법인과실치사법은 이러한 방식으로 판례법상의 법인과실치사죄를 적용할 때 발생하는 문제점을 극복하고자 한 것이다.

2. 요건의 해석

가. 단체(organisation)

이 법의 적용 대상이 되는 단체는 법인, 부칙 1에 열거되어 있는 정부부서 혹은 이에 준하는 조직, 경찰, 사용자가 되는 조합(partnership), 노동조합 혹은 사용자단체에 적용된다(s. 1(2)). 부칙 1에서는 총 48개의 정부부서 등이 열거되어 있다. 따라서 법 명칭과 달리 법인과실치사법은 법인에 한정되지 않고, 훨씬 광범위하게 적용됨을 알 수 있다.

나. 단체의 활동이 관리되거나 조직되는 방식

‘단체의 활동이 관리되거나 조직되는 방식’과 관련하여 법인과실치사법은 그 방식이 제1조제1항을 위반한다는 것의 의미를 다시 규정한다. “그 조직의 활동이 고위경영진(senior management)에 의해 관리되거나 조직되는 방식이 제1항에서 언급된 위반에 상당한(substantial) 요소”일 때만 그 조직은 제1조제1항의 법인과실치사죄의 위반이 된다. 그리고 고위경영진은 “㉠ 그 활동의 전부 혹은 상당한 부분이 어떻게 관리되고 조직되는지 대한 의사결정이나 ㉡ 그 활동의 전부 혹은 상당한 부분의 실제적인 관리나 조직에서 중요한(significant) 역할을 수행하는 사람”을 말한다(제1조제4항(c)). 영국 법무부(Ministry of Justice)는 이러한 고위경영진에는 중앙집중된 본부뿐만 아니라 운영상의 관리역할(operational management role)을 담당하는 사람도 포함한다고 해석한다(Ministry of Justice, 2007: 1).

이러한 접근은 고위경영진 전체를 대상으로 한다는 점에서 과실치사의 혐의가 인정되는 이사라는 개인을 찾아야 하는 확인원리와 다르다. 그렇지만 고위경영진이 이사보다 더 아래까지 확대될 여지가 있다고 하더라도 이러한 접근은 어느 정도는 일군의 개인들의 상대적 기여에 대한 평가를 요구하는 것이어서 회사 자체에 대한 책임을 인식하는 좀 더 전체적인 접근(holistic approach)과는 거리가 있다고 평가된다. 이러한 의미에서 판례법상에서 채택되지는 않았지만, Southall 기차 충돌사고 사건에서 검찰이 주장했던 내용과 유사하게 여러 개인

들의 행위가 총합되어 회사에 의한 중대과실이 될 수 있다는 총합원리의 제한된 버전이라고 보는 견해가 있다(Ormerod & Taylor, 2008 : 592~593; Griffin, 2007 : 157~159; Gobert, 2008 : 427~428)

그렇기 때문에 이전 판례법상의 확인원리에서 나타난 문제와 유사한 문제가 발생할 가능성이 있다. 예를 들어, 큰 회사의 경우 경영진 사이에서 책임이 분산될 수 있는데 이 경우 고위경영진의 기여를 각각 따로 보아 ‘상당성’을 판단해야 하는 것인지 아니면 전체로 보아야 하는지의 문제가 발생한다. 또한 만약 회사의 안전보건 정책을 하위 직급의 직원에게 완전히 맡겨두고 있는 경우 책임을 회피할 수 있다고 해석될 수도 있을 것이다(Gobert, 2008 : 428~429). 다수의 학자들이 이러한 점을 우려하고 있으나 아직까지 법원의 결정에서 이러한 해석상의 쟁점이 분명히 해결되고 있지 않다

한편 영국 법무부는 산업안전보건 책임을 위임함으로써 고위경영진이 이 법의 적용을 피할 수 있을 것인가에 대해 부정적으로 본다. 이런 경우에 영국 법무부는 산업안전보건 문제의 부적절한 위임을 통해서 하는 것을 포함하여 산업안전보건을 적절하게 고위경영진이 관리하지 못하면 기업과실치사죄에 위반될 수 있다고 본다(Ministry of Justice, 2007 : 3). 한편 산업안전청(HSE)이 회사의 이사를 대상으로 하여 발간한 지침을 보면, 이사회 결정에 핵심 경영위험으로 건강과 안전문제를 포함하도록 권고하고 있다(HSE, 2013). 그리고 이러한 맥락에서 안전관련 요구조건을 이행하지 못할 경우에 2007년 법인과치사법에 따라 무제한의 벌금과 유죄판결사실 공표명령이 가능하다고 언급하고 있다.

다. 관련 배려의무

관련 배려의무란 이 법이 적용되는 단체와 관련하여 판례법상의 과실불법행위법리(law of negligence)하에 단체가 갖는 다음과 같은 의무를 말한다. 그 의무는 (a) 단체가 소속 근로자 혹은 단체를 위하여 일하는 다른 사람 혹은 단체에 대해 용역을 제공하는 사람에게 갖는 의무, (b) 건물의 점유자로서 갖고 있는 의무, (c) (i) 단체에 의한 재화나 용역의 공급과 관련하여 (ii) 단체에 의한 건설, 수리의 수행과 관련하여 (iii) 단체에 의한, 상업적 기반에서 하는 다른 활동의 수행 (iv) 단체에 의한 공장, 교통수단 그리고 다른 것의 사용과 유지와

관련하여 갖는 의무, (d) 제2항의 개인이라는 것을 이유로, 단체가 그 안전에 대해 책임이 있는 개인에게 갖는 의무를 말한다(법 제2조제1항). 제2항의 개인은 관련 기관(교도소, 소년원 등)이나 법원이나 경찰서에 구금되어 있거나, 이민자보호센터나 단기보호시설에 억류되어 있거나, 죄수나 이민자 호송 과정에서 교통수단으로 이동되고 있거나, 건물에 보호되거나, 안정된 숙박시설에서 살고 있거나, 강제로 보호되는 환자이면 제2항의 개인이 된다.

그러나 이러한 배려의무는 정부기구나 몇몇 공공기관에는 제한적으로 적용된다(법 제3조). 또한 군대가 갖는 의무는 위의 관련배려의무로 보지 않는다. 테러리즘 혹은 폭동 등에 대한 경찰의 작전 혹은 작전을 위한 훈련 등과 관련된 배려의무도 위의 관련배려의무로 보지 않는다(법 제5조). 병원, 소방서가 응급 상황에서 갖고 있는 배려의무도 제한적으로만 관련배려의무로 인정된다(법 제6조). 법에 의한 아동보호나 보호관찰과 관련해서도 제한적으로만 인정된다(법 제7조).

판례법상의 과실불법행위법리에서 배려의무가 있는지는 다음과 같은 세 가지의 심사를 통해서 결정된다. 첫째는 손해가 합리적으로 예측가능한가이다. 둘째는 배려의무관계가 있다고 주장하는 당사자들 사이에 ‘인접성(proximity)’이 있는지이다. 셋째는 배려의무를 부과하는 것이 공정하고, 정당하며 합리적인가이다. 논리적으로 법인과실치사법상 관련 배려의무가 있는지를 보기 위해서는 예를 들어, 근로자와 사용자 관계에서 다시 과실불법행위법리의 세 가지 심사 기준에 의해 사용자가 근로자에게 배려의무를 갖는지를 살펴보아야 하는 것처럼 해석될 수 있다. 그러나 이미 판례법상의 과실불법행위법리는 근로자와 사용자관계에 대해 일반적으로 배려의무가 있는 것으로 본다. 따라서 제2조제1항의 (a)에서 (d)로 열거한 관계들은 판례법상의 과실불법행위법리에 의해 관련 배려의무를 갖는 것으로 인정된다고 볼 수 있다.

라. 중대한 위반

배려의무의 중대한 위반이라 함은 “조직의 행위가 그 상황에서 합리적으로 기대될 수 있는 수준을 훨씬 밑”도는 것을 말한다(제1조제4항). 그 위반이 중대한 위반인지에 대한 판단은 전적으로 배심원이 한다(s.8(1)(b)). 2007년 법인과

실치사법은 배심원이 이러한 판단을 할 때 의무적으로 고려해야 할 요소를 제시한다. 배심원은 증거가 문제되는 조직이 위반의 혐의와 관련한 안전보건법령을 준수하지 않았다는 것이 입증되는지를 그리고 입증된다면 그 미준수가 얼마나 심각한 것인지를 보여주는지를 고려하여야 한다(법 제8조제2항). 다음으로 2007년 법인과실치사법은 배심원이 고려할 수 있는 요소를 제시한다. 그것은 앞의 미준수를 장려하거나, 그것에 대한 관용을 만드는 조직 내의 태도, 정책, 제도 혹은 수용된 관행이 있다는 것이 입증되는 정도와 이러한 위반에 관련된 산업안전보건지침이다(법 제8조제3항). 이처럼 중대한 위반에 대한 해석에 있어 판례법상의 과실불법행위법리에 근거를 두고 있음에도 불구하고, 관련 산업안전보건법령의 준수 여부와 준수 정도 그리고 그와 관련된 회사의 문화를 고려하게 함으로써 산업안전보건법령의 내용은 법인과실치사죄의 성립에 있어 사실상 중요한 요소가 된다고 볼 수 있다.

3. 위반에 대한 처벌

가. 처벌의 종류와 내용

단체에 대한 처벌의 종류는 세 가지이다. 그것은 벌금, 구제명령(remedial order), 유죄인정사실 공표명령이다. 가장 주된 것은, 벌금으로 그 한도에는 제한이 없다(법 제1조제6항). 벌금액수 및 고려 요소에 대해서는 다음 항에서 별도로 자세히 다루고 여기에는 구제명령과 유죄판결사실 공표명령에 대해 간단히 언급한다.

구제명령은 과실치사의 유죄가 확정된 단체가 이 법의 위반, 이 위반이나 사망의 원인이 된 것으로 보이는 문제, 단체의 정책, 체계, 관행의 문제에 대해 특정한 조치를 취하도록 요구하는 명령이다. 법인과실치사법은 법원이 유죄가 확정된 단체에 이러한 명령을 내릴 수 있는 권한을 부여하고 있다(법 제9조). 이 구제명령은 검찰이 명령의 내용을 특정하여 신청하여야만 내려질 수 있다. 검찰이 구제명령 신청을 하기 전에 그 위반의 성격과 관련하여 적절한 그러한 집행기관과 협의하여야 한다. 이 구제명령을 이행하지 않을 경우 처벌되며 그 처벌은 벌금부과이다.

벌금과 함께 법원이 내릴 수 있는 공표명령은 단체가 유죄판결사실을 공표하도록 요구하는 명령이다. 이 공표는 특정된 방식으로 유죄판결사실과 그 죄의 세부적 사항, 부과된 벌금액수 그리고 내려진 구제명령의 내용을 담아야 한다. 법원이 공표명령의 내용에 대해 결정할 때 법원은 앞의 집행기관의 의견을 확인하여야 한다. 이 공표명령을 이행하지 않는 단체는 벌금형에 처해진다.

나. 벌금액수 및 고려 요소

1) 벌금액수

법인과실치사법상 벌금액수에는 제한이 없다(s.1(6)). 1974년 산업안전보건법도 그 벌금액수에는 제한이 없다. 양형지침(Sentencing Guidelines)은 관련되는 심각성의 정도와 피고인 단체의 상황의 차이 때문에 산업안전보건법 위반보다 벌금액의 범위가 더 넓을 것으로 본다. 그래서 양형지침은 벌금은 피고인 단체에 영향을 줄 만큼 징벌적이고 충분해야 한다고 밝힌다.

구체적으로 법인과실치사가 중과실을 요구하기 때문에 산업안전보건법 위반보다 더 큰 심각성이 있다고 양형지침은 본다. 그래서 양형지침은 벌금의 범위를 50만 파운드(8억 5,524만 원)보다 적은 경우가 드물어야 하며, 수백만 파운드도 될 수 있다고 본다. 사망사고의 경우 산업안전보건법상의 벌금은 10만 파운드(1억 7,105만 원)보다 적은 경우가 드물고, 수십만 파운드도 될 수 있다. 양형지침은 유죄 인정의 경우 적절한 정도로 벌금이 감액될 수 있다고 본다 (Sentencing Guidelines Council, 2010).

2) 고려 요소

벌금액 산정의 중요 고려 요소인 ‘심각성’의 정도를 판단하기 위해 양형지침은 세부적인 고려 요소를 제시하고 있다.

- (a) 사고가 어느 정도로 예견가능했는지?(예견가능성이 높을수록 그 범죄는 중대해진다.)
- (b) 피고인은 적용가능한 기준에 어느 정도로 미달했는가?
- (c) 그 조직에서 이런 종류의 위반은 얼마나 자주 일어나는가?(미준수가 얼마

나 광범위한 것인가? 그 위반은 일회적이었는지 아니면 피고인의 운영 전반에 걸쳐 좋은 관행과는 거리가 먼 제도적인 결함이었는지?)

- (d) 그 위반은 조직의 어느 단계까지 가는가?(위반의 책임이 높은 단계에 있을수록 그 위반은 더 심각해진다.)

그리고 다음의 요소는 그 위반을 더 심각하게 만드는 예시적 요소들이다.

- (a) 사망자가 한 사람 이상이거나 사망자 이외에 심각한 부상자가 있는 경우
- (b) 감독관이나 근로자(특히 산업안전 대표자) 혹은 다른 사람이든 간에 경고나 조언에 주의를 하지 않거나, 유사한 상황에서 발생하는 사고에 대해 간신히 피했을 정도로 대응을 적절하게 못한 경우
- (c) 안전문제의 비용 삭감
- (d) 적어도 허가의 과정에 산업안전 책임을 가진 독립적 기관에 의해 어느 정도의 통제, 평가 혹은 관찰이 있는 경우 관련 허가를 고의적으로 얻지 못하거나 준수하지 않은 것
- (e) 취약한 사람들에 대한 부상(여기에서 취약한 사람은 개인적 환경이 착취 혹은 혹사당하기 쉬운 사람들을 포함한다.)

그리고 다음의 사유는 벌금액수를 감경할 수 있는 예시적 사유들이다.

- (a) 즉각적인 책임의 인정
- (b) 항상 예상되는 정도를 넘어서서 조사에 대한 높은 수준의 협조
- (c) 결함을 시정하기 위한 진정한 노력
- (d) 좋은 산업안전기록
- (e) 전문가 조언, 조직의 활동에 영향을 받는 근로자나 다른 사람들과의 협의

양형지침은 벌금액수를 산정할 때 단체의 규모와 성격을 고려하도록 하고 있다. 그렇지만 벌금과 매출액 혹은 벌금과 이익 사이에 고정된 상관관계를 적절하지 않다고 양형지침은 밝힌다. 재정적 상황을 고려하여 벌금액을 늘리거나 줄일 수 있는데, 재정적 상황이 좋은 단체는 그렇지 않는 단체보다 더 큰 액수의 벌금을 내야 한다고 보며, 벌금은 고통스런 형벌을 부과하도록 의도되어 있

지만, 피고인 단체가 몇 년에 걸쳐 수 있는 기간에 납부할 능력이 있는 것이어야 한다고 제시한다.

벌금 부과와 재정적 결과를 예측할 때 다음과 같은 요소를 고려하도록 양형 지침은 제한한다.

- (a) 무고한 사람의 고용에 대한 영향이 관련되는지
- (b) 주식 소유자에 대한 영향은 관련이 없다. 투자한 사람은 경영이 재정적 손실을 낳을 것이라는 위험을 갖는다.
- (c) 이사(directors)에 대한 영향은 관련이 없다.
- (d) 적어도 그 피고인이 광고서비스의 독점적 공급자가 아니면, 피고인에 (고객에게) 청구하는 가격이 결과적으로 상승될 위험이 있다는 것도 보통은 관련이 없다.
- (e) 공중에 대한 서비스 공급에의 영향은 관련이 있다.
- (f) 민사상의 보상에 대한 책임은 보통 관련이 없다.
- (g) 시정명령을 준수하는 데 드는 비용은 관련이 없다.
- (h) 벌금이 피고인이 사업을 운영하지 못하도록 하는 효과를 갖는 것이 있다(악성 사건에서는 이것은 수용가능한 결과가 될 수 있다.)

법원은 벌금액수 산정을 위해 사망사고가 있었던 해를 포함하여 3년간의 정보를 요구하도록 양형지침은 제안한다. 양형지침은 매출액, 세전이익, 이사의 보수, 채무와 연금 규정, 자산 등 법원에 제공되어야 하는 재정정보의 목록을 양형지침의 부속문서에서 제시한다. 만약 단체가 관련 정보를 제공하지 않으면 그 재정 상황에 대해 단체에 불리한 추정을 하는 것이 정당화되고 때로는 그렇게 하는 것이 의무가 될 수 있다고 밝힌다.

IV. 적용 사례

지금까지 정확한 통계가 없지만, 법인과실치사법이 제정되어 효력이 발휘된

날인 2008년 4월 6일 이후 2014년 9월을 기준으로 기소가 이루어진 6개 사건에 대해 유죄가 인정되었다. 기소가 이루어진 사건 중에서 한 사건에 대해서는 법인과실치사죄에 대해 무죄가 선고되었다는 보도가 있다.¹³⁾ 그리고 2014년 9월 현재 4건의 사건이 기소가 되어 법원에 계류 중인 것으로 확인되었다. 판결이 확정된 7개의 사건 중 판결문을 구할 수 없고, 보도로써는 사실관계를 정확히 확인할 수 없는 법인과실치사법 무죄인정사건 1건을 제외하고 6건의 사건에 대해 이하에서 사건의 개요와 판결 내용을 소개한다.

1. R. v. Cotswold Geotechnical Holdings¹⁴⁾

가. 사건 개요

Cotswold Geotechnical Holdings는 근로자 8명을 고용하는 작은 회사이다. 이 회사는 3.5미터 깊이의 시험광구에서 샘플을 채취하고 토양전단시험을 수행하고 있었다. 이 사건은 이 회사의 근로자는 시험광구에서 홀로 샘플을 채취하고 토양전단시험(shear vane test)¹⁵⁾을 하다가 광구가 붕괴되어 사망하였다.

검찰은 이러한 깊이의 광구는 흙막이(shoring) 공사나 업무 지원이 필요로 했는데, 이 회사는 그러하지 못해서 회사가 소속 근로자에게 갖고 있는 배려의무를 중대하게 위반한 것이라고 주장하였다. 검찰에 따르면 1.2미터 이상의 시험광구에 들어가는 것은, 이것이 흙막이 공사나 그 목적으로 이용가능한 다른 수단에 의해 안전하게 되기 전까지는, 엄격하게 금지되었어야 하였다.

회사는 배려의무위반이 있었다고 하더라도 그 위반은 중대하지 않았다고 주장했다. 또한 배려의무위반이 중대하였다고 하더라도 사망의 원인은 그 근로자가 시험광구에 지켜봐 줄 다른 사람이 있을 때가 아니면 들어가지 않아야 한다

13) R. v. PS & JE Ward Ltd. 이것은 트랙터가 고압송전선을 건드려 전기쇼크로 운전기사인 근로자가 사망한 사건이다. 검찰은 산업안전법과 법인과실치사법 위반으로 이 회사를 기소했으나 법인과실치사법에 대해서는 무죄가 인정되었고, 산업법 위반에 대해 50,000 파운드의 벌금이 선고되었다(BBC News 2014년 6월 6일. <http://www.bbc.com/news/uk-england-norfolk-27741154>. 2014년 9월 19일 방문).

14) [2011] EWCA Crim 1337.

15) 막대의 끝에 +자형의 저항베인을 부착시켜 땅속에 삽입한 뒤, 마개를 회전시켜 흙을 전단한 때의 최대 회전 모멘트로부터 전단 강도를 구하는 시험.

는 회사의 관행에 반하여 들어갔다는 사실이라고 회사는 주장했다.

이에 대해 검찰은 이 근로자와 함께 일했던 회사의 대표이사 또한 이 광구에 비슷한 깊이의 유사한 광구 3곳에 혼자 들어간 적이 있어, 죽은 근로자 또한 같은 이유로 혼자 들어갔다고 주장했다. 검찰은 죽은 근로자가 위험하고, 지원 인력이 없는 광구에 들어간 것이 회사의 관행인 근무제도(system of work)가 있었다고 주장했다.

회사는 산업안전보건법 위반으로 동시에 기소되었고, 이 회사의 대표이사는 과실치사죄와 산업안전보건법 제37조(양벌죄)로 기소되었다. 그런데 대표이사에 대한 기소는 이 대표이사가 암에 걸려 재판을 수행하기가 어렵다는 이유로 중단되었다. 그리고 회사의 산업안전보건법 위반에 대해서는 법인과실치사법과 산업안전보건법이 각기 다른 입증책임을 부여하고 있어 배심원에게 혼선을 줄 수 있다는 이유로 검찰이 후자를 포기하였다.¹⁶⁾

나. 판결 내용

이 사건의 판사는 회사가 활동을 수행하는 방식이 심각한 부상뿐만 아니라 사망을 초래할 수 있다는 것은 예측가능했다고 보았다. 그리고 배심원은 회사가 배려의무에 미달한 정도가 중대하였다고 평결하였다. 또한 회사가 이전에 광구에 들어가도록 요구받은 다른 근로자가 제기했던 진정에 대한 조사에서 산업안전청(the Health and Safety Executive)이 했던 권고와 지침(guidance)에 주의를 기울이지 않았다는 사실도 고려되었다(이때 회사의 대표이사는 미래에는 흠막이 공사가 될 것이라고 약속했었다.)

1심법원 판사는 회사의 위반행위의 심각성을 고려한 후 회사의 재정적 상황에 대해 검토했다. 회사는 위태로운 상태로 대표이사인 Eaton에 의해 계속 운영되었고, 겨우 적자를 면하는 수준이었다. 대표이사가 아파서 회사의 전망도 밝지 않았다. 또한 판사는 상당한 정도의 벌금이 그 회사를 파산시키고 근로자들의 일자리를 빼앗을 것이라는 점도 인식하였다. 파산이 되면 대표이사의 가족에게도 타격이 되리라는 점도 인식하였다. 이러한 점을 고려하여 연 매출액

16) 2011년 2월 15일 영국 검찰청 보도자료, 영국 검찰청(Crown Prosecution Service) 홈페이지(http://www.cps.gov.uk/news/latest_news/107_11/2014년_9월_19일_방문).

의 250%에 달하는 385,000파운드(6억 4,630만 원)의 벌금형을 선고했다. 상대적으로 작은 규모의 회사에서 이 정도의 벌금은 그 위반의 심각성을 나타내고, 안전한 근무장소를 제공하여야 할 의무에 사용자들이 일반적으로 주의를 기울일 필요에 관한 메시지를 전달하기에 충분한 액수라고 보았다. 판사는 이 벌금형의 결과로 이 벌금이 10년 동안 분할하여 납부된다고 하더라도 회사가 파산될 것이라는 점을 인식하였다. 회사는 이러한 액수의 벌금형이 과도하다고 항소신청을 했지만 항소법원은 이 항소신청을 거부했다. 이 항소법원 판사에 따르면 이 벌금 때문에 회사가 파산하더라도 이것은 “불행하지만 피할 수 없고 필연적이다.”¹⁷⁾ 실제로 이 회사는 항소신청이 거부되고 몇 주 후에 임의파산절차(voluntary liquidation)에 들어가 2013년 최종적으로 청산되었다.¹⁸⁾

2. R. v. JMW Farm Limited¹⁹⁾

가. 사건 개요

근로자 Wilson은 사고 당일인 2010년 11월 15일에 지게차(forklift)의 포크에 놓여 있는 큰 금속통의 안을 세척하고 있었다. 이를 위해 이 근로자는 다른 장치, 즉 포대압착기(bale compactor) 위에 서 있었다. 그런데 그 금속통이 반대쪽으로 움직이면서 이 근로자는 이 통의 측면으로 점프했고, 그 통은 쓰러졌다. 그가 땅에 떨어지고 금속통이 그 근로자 위로 떨어져 사망하였다. 보통 그 금속통의 아래에 있는 양쪽 공간으로 지게차의 포크가 끼워져서 금속통이 기울지 않고 포크로부터 통이 떨어질 위험이 전혀 없었다. 사고 당시 통이 움직였다는 것은 제대로 끼워져 있지 않았다는 것을 보여준다. 이 지게차는 원래 사용하던 것에 대체용이었는데 금속통과 규격상 크기가 맞지 않았는데도 이러한 사실이 무시된 채 사용되고 있었던 것이었다. 회사의 위험평가보고서에는 이러한 위험성이 적혀져 있었고, 이는 회사가 이러한 위험을 알고 있었다는 것을 보여준다.

17) Lord Judge in *R. v. Cotswold Geotechnical Holdings Ltd* [2011] EWCA Crim 1337.

18) insolvency list ARCHIVE http://www.insolvencylist.com/archive_admin_results.php?Companyname=Cotswold+Holdings&CompanyNumber=&TradingAs=&SEARCH=search (2014년 9월 16일 방문).

19) [2012] NICC 17.

그럼에도 불구하고 대체용 지게차가 왔을 때 지게차의 포크와 금속통의 공간 사이의 맞춤에 대해 어떠한 평가도 이루어지지 않았다.

나. 판결 내용

이 사건에서는 회사가 유죄 인정을 함에 따라 법인과실치사죄의 성립 여부보다는 어느 정도의 벌금이 부과되어야 하는가가 판결 내용의 주를 이룬다. 이 사건의 판사는 앞서 언급된 법인과실치사죄 양형 가이드라인을 이용해서 벌금형의 액수를 책정했다.

먼저 양형을 위한 심각성을 판단해서, 판사는 앞에서 언급한 위험을 다루지 못한 것이 중대한 부상으로 이어지고 그 결과는 치명적일 수 있다는 것은 명확하게 예견가능했다고 보았다. 회사는 그러한 운영과 관련하여 예상되는 기준에 훨씬 못 미치게 운영되었다. 이러한 운영이 상당기간 계속되는 것이 허용되었지만 이것이 회사의 운영 전반에 좋은 관행으로부터 체계적인 이탈을 나타낸다는 증거는 없다. 회사의 이사는 근로자에 대한 배려의무의 이행에 대해 완전히 책임이 있다. 이 사건에서는 이사가 이 지게차를 통제하고 있었기 때문에 책임은 회사의 최고위층까지 올라갔다.

양형가중 요소와 관련하여 판사는 경고나 조언에 주의를 기울이지 않았다는 증거나, 안전을 희생해 비용을 절감했다는 증거나, 관련 인가를 고의적으로 획득하지 않았다는 어떠한 증거도 발견하지 못했다고 판단했다. 양형완화요소에 관련해서는 회사가 책임을 인정했다는 점을 고려했다. 그리고 이 회사는 산업 안전 기록이 좋았으며, 회사의 위험평가보고서로 보아 근로자들에 대해 합리적인 태도를 보였다.

그럼에도 불구하고 이 사고는 심각한 위반으로 발생한 것으로 받아들이기 어렵다고 보아 이 사건 판사는 회사의 책임을 반영하고 근로자에 대한 사용자들의 배려의무가 일상에서 지속되고 그 의무의 불이행은 적절한 벌금으로 처벌될 것이라는 메시지를 모든 사용자에게 보내기 위해 상당한 벌금이 부과될 것이 요구된다고 보았다.

이 사건에서 판사는 양형지침에서 제시한 바대로 회사의 재정 상황을 살펴보았다. 회사는 매우 이윤이 많은 회사이어서 판사가 책정한 벌금이 회사의 상업

적 생존능력, 특히 다른 근로자들의 고용에 영향을 미치지 않을 것으로 판단하였다. 이 회사는 당기순이익이 1,379,737파운드(23억 1,869만 원)이고, 이사들의 순보수총액이 112,824파운드(1억 9,298만 원)이며, 주주에 대한 배당액이 200,000파운드(3억 2,209만 원)이었다.

이러한 점을 종합하여 판사는 감경 사유를 감안하기 전에 250,000파운드의 벌금액을 상정하여 유죄 인정의 감경 사유로 25%를 삭감하여 187,500파운드(3억 1,510만 원)의 벌금을 부과했다. 판사는 이 벌금액이 2011년 9월까지 6개월간 분할하여 납부되는 것을 허용하였다.

3. R. v. Lion Steel Equipment²⁰⁾

가. 사건 개요

이 사건은 회사의 한 공장에서 설비관리 근로자가 물이 새어 틈이 있는지 살피기 위하여 지붕에 올라간 후 섬유유리의 천장창으로 떨어져 13미터를 추락하여 사망한 사건이다. 회사의 이사는 이 근로자가 이러한 일을 하러 올라간다는 사실을 알고 있었다. 검찰이 보기에, 지붕은 수리가 필요한 상태로 근무용 안전벨트(safety harness)나 안전통로선의 확보 등과 같은 충분한 안전조치 없이는 근무를 위한 출입이 허용되지 않았어야 했다. 그러나 지붕 출입구에는 출입을 제한하기 위한 장치나 출입제한 내용의 어떠한 안내문도 게시되어 있지 않았다.

검찰(CPS)은 회사에 대해 2007년 범인과실치사범과 1974년 산업안전보건법 위반(제2조와 제33조), 2005년 사업장 고공안전규정(Work at Height Regulations, 2005)으로 각각 기소했고, 기업의 이사들(directors) 3명은 산업안전보건법 제37조(양벌죄규정)와 판례법상의 중과실치사죄로 각각 기소했다. 재판 도중 배심원 심리전의 판사결정('half-time' submission of no case to answer)을 통해, 이사 1명은 산업안전보건법과 중과실치사죄에 대해 무죄로 인정되고, 다른 1명은 중과실치사죄에 대해 무죄가 인정되고, 산업안전보건법 위반에 대해서는 여전

20) Judiciary of England and Wales, Manchester Crown Court, 20th, July 2012, T 2011 7411.

히 기소 상태이었다. 이 판사 결정 이후 피고인과 검찰 사이에 협상이 진행되었다. 그 결과로 회사는 법인과실치사죄에 대해 유죄를 인정하는 조건으로 나머지 이사들에 대한 기소를 포기하였다.²¹⁾

나. 판결 내용

회사의 유죄 인정으로 인해 이 사건은 배심원의 평결 없이 판사가 판결을 했다. 판사는 이 근로자가 일반 설비관리 근로자로서 지붕에서의 작업에 대해서는 전혀 훈련받지 못했다는 점을 강조했다. 판사는 지붕에서의 작업은 올바른 훈련을 받은 사람만이 할 수 있다는 검찰의 주장을 인정했다. 따라서 판사는 이 근로자가 근무 중에 어떠한 보호장치 없이 혼자 지붕에 있었다는 것은 수리를 다루는 시스템이 부적합했다는 것을 보여준다고 보았다.

다음으로 판사는 지붕을 통해 추락할 위험성이 명백했다고 보았다. 관련 산업안전청(HSE)의 지침이나 행동준칙(code of practice)에는 취약한 지붕의 위험성을 경고하고 있었고, 회사가 2006년 산업안전청 감독에서 취약한 지붕에 접근하지 못하도록 경고안내판이 세워져야 한다고 주의를 받았다는 점도 감안했다. 이러한 이유들로 판사는 요구되는 것보다 훨씬 적게 이러한 위험에 대처하는 조치를 취해, 회사가 배려의무를 중대하게 위반하였고 결론을 내렸다.

판사는 위에서 언급한 양형 가이드라인에 따라 먼저 양형을 위한 범죄의 심각성을 판단하기 위한 고려요소를 살펴보았다. 네 가지의 고려요소 중 먼저 위험의 예상가능성에 대해서 보면, 취약한 지붕에서의 사고는 13미터 아래로 추락으로 이어질 것이라는 사실을 감안하면 중대한 부상 혹은 사망의 위험은 명백하다고 판단했다. 전문가의 증언을 받아들여 판사는 회사의 대처는 위험을 다루는 조치가 일부 있었지만, 위험을 다루기 위해 요구되는 기준에 미치지 못했다고 보았다. 회사 전체적으로 안전의 기준은 사고 당시에 일반적으로 합리적이었지만, 사고가 일어난 공장에서 위험평가와 훈련에 대한 주의가 부족했다고 보았다. 사고가 일어난 공장의 이사에게 그 위반의 책임이 있다고 결정했다.

다음으로 양형지침의 양형가중요소와 감형요소에 대해 판단했다. 판사가 보

21) 근로자의 안전을 보장하지 못한 것을 이유로 한 회사에 대한 1974년 산업안전보건법 위반 기소 사건(제2조와 제33조)은 계류 중.

기에 앞서 언급한 사실 이외에 양형가중요소는 없었다. 감형요소는 먼저 회사가 산업안전 기록이 합리적이었다. 그리고 사고 이후에는 지봉 보수에 관련해서는 자신의 근로자를 더 이상 사용하지 않았다. 과거에 다른 공장에서는 산업안전 관련 조연을 수용하여 여러 조치를 한 점도 고려했다. 또 하나 감형요소로 사고가 2008년에 발생했는데도 불구하고 소송이 검찰의 문제로 많이 지체되었다는 점도 감안하였다. 그리고 판사는 회사의 유죄 인정도 감안하였다.

다음으로 판사는 양형지침에 따라 회사의 재정 상황을 고려하였다. 재정 상황과 관련되어 회사는 판사에게 최근 3년간의 정보를 제공하였으며, 판사는 또한 이에 대해 전문회계사의 보고서를 받았다. 회사는 142명의 근로자를 고용하고 있고, 연 매출액이 1,000만 파운드(171억 470만 원)이다. 세전이익은 187,000파운드(3억 1,986만 원)에서 317,000파운드(5억 4,222만 원) 사이이다. 회사의 이사들은 최근 두 해에 걸쳐 각각 336,000파운드(5억 7,472만 원)가 지급되었고, 이사들 중 가장 높은 연봉은 88,000파운드(1억 5,052만 원)이었다. 회사의 현금 흐름을 보면 회사가 가진 현금은 대출이자, 세금 지급, 임대료 지급 등에 사용되었고, 배당금은 최근 3년 동안 지급되지 않았다. 장부상 회사의 전체 자산은 167만 파운드(28억 5,648만 원)였고, 판결 당시에 283,000파운드(4억 8,406만 원)의 채무가 있었다. 이러한 상황으로부터 판사는 회사가 재정적으로 자신의 힘으로 운영되고 있지만 계속 유지되기 위해서는 대출과 현금 흐름에 의존해야 한다고 보았다. 그리고 회사가 낭비하고 사치하는 회사는 아니라는 점은 분명하다고 보았다.

결국 판사는 혐의를 인정한 점을 고려하여 600,000파운드 벌금을 20% 감액하여 3년에 걸쳐 480,000파운드(8억 5,778만 원) 벌금형을 선고했다. 판사는 또한 회사가 142명을 고용하고 있고, 회사의 경제적 사정을 고려하여 2012년 9월 30일부터 2015년 9월 30일까지 분할하여 납부하도록 하였다. 그리고 판사는 총 소송비용 140,000파운드 중 60%인 84,000파운드(1억 4,368만 원)의 소송비용을 회사가 내도록 하였다.

4. R. v. Murray and Sons²²⁾

가. 사건 개요

2012년 2월 28일에 근로자인 Norman Porter는 동물사료의 다양한 재료를 혼합하기 위해 사용되는 배합기 근처에서 근무하고 있었다. 그런데 이 다양한 재료가 투입되는 배합기 상단은 열려져 기계의 중심부가 모두 노출되어 접근가능한 상태이었다. 5,000파운드(855만 원)보다 더 적은 돈으로 이 상단의 보호장치를 마련할 수 있었는데도 이 회사는 그렇게 하지 않았다. 이러한 상태에서 이 근로자는 이 배합기로 몸이 들어가 사망하였다. 이에 검찰은 법인과실치사법 위반 혐의로 이 회사를 기소하였다. 회사는 판례법상 임원들의 과실치사죄에 대해 기소를 하지 않는다는 조건으로 법인과실치사죄에 대해 유죄를 인정하였다.

나. 판결 내용

판사는 피고회사에 의해 변형되어 운영된 기계가 결코 안전하지 않았고, 상대적으로 그렇게 비싸지 않은 장치를 설치하여 그러한 사고가 일어나지 않을 수 있었던 점을 인정하였다. 그리고 이 근로자의 사망은 회사의 최고위층까지 포함하여 회사에 전적으로 책임이 귀속될 수 있다고 보았다. 회사 이사가 잠시만 생각을 주어도 근로자를 사망으로 이르게 할 수 있다는 것이 명백했었을 정도로 회사의 배려의무위반은 명백하고 중대했다고 보았다.

회사는 16명의 근로자를 고용하는 소규모 회사이었다. 판사는 공인회사가 회사의 재정 상태를 검토하게 한 후 회사의 재정 상황이 최근 4년간 이익을 내지 못했다는 보고를 받았다. 회사의 재산은 토지와 건물로 감가상각이 되어 33,000파운드에 달했다. 회계사는 회사가 온건한 벌금만을 감당할 수 있을 것이라는 의견을 제시하였다.

판사는 앞서 언급한 양형지침에 따라 벌금액수를 산정하였다. 판사가 보기에 심각한 부상의 위험은 명백하고, 회사의 대처는 요청되는 기준에 훨씬 미달했

22) [2013] NICC 15.

으나 건강과 안전규정의 위반으로서는 첫 번째였다. 그리고 회사의 위반은 회사 경영진의 최상층 차원까지 귀속시킬 수 있었다. 그리고 판사는 양형가중요소는 없고, 즉각적인 책임의 인정, 1967년 이후 산업안전 기록에 별다른 문제가 없었고, 유죄 인정을 한 점을 감형요소로 보았다.

다음으로 판사는 회사가 그렇게 번창하고 있지 않으며, 어려운 경제적 상황에서 농촌에서 상당한 고용을 제공하고 있기 때문에 회사가 문을 닫는 것을 희망하지 않는다고 피력했다. 그럼에도 불구하고 판사는 양형지침은 회사에 영향을 가질 정도로 징벌적이고 충분해야 한다는 점을 함께 고려하였다. 이런 모든 사정들을 감안해 판사는 100,000파운드(1억 6,787만 원) 벌금을 5년에 걸쳐 납부하도록 결정하였다. 또한 이와 더불어 소송비용 10,450파운드(1,787만 원)를 회사가 지급하도록 결정하였다.

5. R. v. Princes Sporting Club Limited²³⁾

가. 사건 개요

한 스포츠클럽 회사가 운영하는 고무보트를 타고 있던 11살 소녀가 호수로 떨어져 보트에 치어 사망하였다. 이 보트의 운전기사는 뉴질랜드 출신으로서 5년여의 수상스키용 보트 운전사로서 경험이 있었지만 영국이 인정하는 어떠한 자격도 없었다. 재판에서 산업안전에 대해 느슨한 태도가 있었다고 직원들은 증언했다. 전직 직원과 고객들은 어떤 사람이 물에 빠지면 운전기사에게 주의를 줄 ‘안전지킴이(spotter)’가 없었다고 증언했다. 보트는 불필요하게 급격히 회전을 했으며, 아동이 입고 있던 안전장비의 색깔이 물에 빠졌을 경우 인식하기 쉽지 않았다. 소녀가 빠졌을 때 아동들 몇몇의 부모가 이를 보고 운전기사에게 알려려고 했으나 운전기사는 이를 알아차리지 못했다. 회사는 범인과실치사죄를 범했다는 것을 부정했으나 나중에 유죄 인정으로 그 태도를 바꾸었다. 검찰은 회사의 이사에 대해 산안법상 양벌규정(제37조의 ‘과실’)으로 기소했으나

23) Daily Mail News 2013년 11월 22일(<http://www.dailymail.co.uk/news/article-2511939/Sports-club-girl-11-died-hit-speed-boat-admits-corporate-manslaughter-fined-135-000.html>. 2015년 1월 28일 방문)

이후 기소를 포기했다.

나. 판결 내용

이 사건 판사는 135,579.69파운드(2억 2,760만 원)의 벌금을 부과하였는데 이 액수는 회사의 자산총액이었다. 이 사건 판사는 “이 회사가 가진 모든 자산에 대해 벌금을 부과한다. 나는 벌금을 부과하는 것 이외에 다른 것을 할 수 있는 권한이 없다. 나는 그 자산총액과 동일한 액수의 벌금을 부과한다”라고 말했다. 판사는 회사가 지불능력이 있다면 파산으로 이르도록 더 큰 금액을 부과했을 것이라고 말했다. 한편 판사는 유죄 판결의 상세사항을 공표하도록 하는 공표명령(publicity order)도 함께 내렸다. 이미 회사는 운영을 하고 있지 않았지만 다른 수상스포츠 운영자에게 경고를 주기 위해 공개명령을 내리는 이유라고 판사는 밝혔다.

6. R. v. Mobile Sweepers (Reading) Limited²⁴⁾

가. 사건 개요

사고당한 근로자는 청소회사인 Moblie Sweepers 회사에 근무하고 있었다. 사고 당시 이 근로자는 거리용 청소차에 대한 보수작업을 하고 있었다. 이 작업 도중에 올려진 호퍼가 근로자 위로 떨어져 이 근로자가 사망하였다. 조사 결과 호퍼의 무게를 감내하도록 설계된 버팀목은 호퍼가 위로 들어올려졌을 때 사용될 수 없었다. 그 이유는 정비가 부실했기 때문이었다.

나. 판결 내용

판사는 회사의 잘못이 법원이 겪을 수 있는 사건 중에서 가장 심각한 것이라고 보았다. 이 회사는 회사 재산으로 12,000파운드(2,017만 원)밖에 남아 있지

24) 법무상담회사 Osborne Clark의 2014년 3월 4일자 사건살명자료(<http://www.osborneclarke.com/connected-insights/blog/court-looks-beyond-limited-company-assets-6th-corporate-manslaughter-case-and-punishes-company-director/>, 2015년 1월 28일 방문), BBC News 2014년 2월 26일(<http://www.bbc.com/news/uk-england-hampshire-26359482>, 2015년 1월 28일 방문).

않은 상태에서 법원은 법인과실치사죄 위반으로 6,000파운드(1,008만 원)의 벌금과 4,000파운드(684만 원)의 소송비용을 선고했다. 그리고 법원은 2개의 지방신문에 유죄판결을 상세하게 공표하도록 명령했다. 그리고 동시에 법원은 회사의 유일한 이사에 대해 1974년 산업안전보건법 위반으로 183,000파운드(3억 1,302만 원)의 벌금과 소송비용 8,000파운드(1,368만 원)를 부과했고, 5년간 회사 이사직을 수행하지 못하도록 자격을 박탈하였다.

이와 같은 판결이 내려지게 된 배경은 다음과 같이 설명되고 있다. 이 회사는 사고 이후 사업을 중단했고, 회사는 꺾이기만 남아 있었다. 그래서 검찰은 혐의가 인정될 수 있다고 보아 산업안전보건법의 양벌규정에 의해 개인을 함께 기소했다.

7. 총 괄

우선 <표 1>이 보여주는 바와 같이, 유죄판결을 받은 회사들은 Lion Steel Equipment를 제외하고는 상당히 영세 규모이다. Lion Steel Equipment 회사조차 대기업이라기보다는 중 혹은 소기업이라고 볼 수 있다. 다음으로 표가 보여주는 것은 유죄판결을 받은 6개 회사 중 3개 회사가 사고 이후 벌금액에 의해 파산에 이르렀다는 점이다. 양형지침에서 회사를 운영하지 못할 정도의 벌금액수는 피했어야 하는 것으로 제시되었지만 덧붙여 악성사건의 경우 재정 상황을 고려하여 이러한 액수가 수용가능한 결과가 된다고 밝혔다. 판사들은 이 점을 고려하여 세 회사에 대해서는 이러한 악성사건에 해당한다고 판단한 것으로 보인다.

다음으로 유죄판결이 있었던 회사 중 Cotswold Geotechnical Holdings를 제외하고는 모두 회사가 유죄인정을 하였다는 점이다. 이 유죄인정은 자발적이라고 보다는 회사와 검찰의 협상의 결과이었다. 즉 회사와 검찰은 이사 등의 개인에 대한 과실치사죄의 기소를 철회하는 대신에 회사가 법인과실치사죄에 대해 유죄인정을 하도록 합의를 본 것이었다.

앞서 2007년 법인과실치사법의 문제점으로 ‘고위경영진에 의해 법인의 활동이 관리되고 조직되는 방식’에 대한 해석 문제를 들었다. 이 해석과 관련하여

유죄판결된 사건은 별다른 도움을 주지 않는다. 이 사건들에서 문제되는 회사들은 모두 소규모이어서 관련 이사들이 직접적으로 사망사고가 발생한 회사의 활동에 관여하고 있는 점이 분명하였기 때문이다. 그렇기 때문에 이 사건들의 재판에서 앞의 해석 문제가 전혀 쟁점이 되지 않았다. 이와 관련하여 학자들 중에는 유죄판결이 나온 사건들 대부분이 기존의 판례법상의 법인과실치사죄를 적용하더라도 유죄판결이 나올 수 있었다고 보기도 한다(Almond & Arthur, 2013 : 54~55). 그리고 Lion Steel Equipment는 유죄판결을 받은 다른 회사에 비해 상대적으로 큰 기업이지만, 이 사건에서도 회사가 유죄인정을 하여 이러한 해석상의 문제가 재판에서 문제가 되지 않았다.

〈표 1〉 유죄판결 회사의 벌금액 등

회사명	회사 규모 등	벌금액수	비고
Cotswold Geotechnical Holdings	- 근로자 수 8명 - 연 매출액 154,000파운드 (2억 5,862만 원)	385,000파운드 (6억 4,630만 원) 연 매출액 250%	- 항소 신청 기각 후 파산
JMW Farm Limited	- 당기순이익 1,379,737파운드 (23억 1869만 원) - 근로자 수 60명	187,500파운드 (3억 1,510만 원)	
Lion Steel Equipment	- 근로자 수 142명 - 연 매출액 1천만 파운드 (168억 원)	480,000파운드 (8억 5,778만 원)	
Murray and Sons	- 근로자 수 16명 - 회사 자산 33,000파운드 (5,546만 원)	100,000파운드 (1억 6,787만 원)	- 2011년 파산
Princess Sporting Club Limited	- 자산 총액 135,580파운드 (2억 2,760만 원)	135,580파운드 (2억 2,760만 원) (공표명령 포함)	- 파산
Mobile Sweepers (Reading) Limited	- 자산 총액 12,000파운드 (2,017만 원)	6,000파운드 (1,008만 원) (공표명령 포함)	- 사업 중단 및 파산 - 산안법 위반에 대해 이사 개인에 중과

V. 법제정의 평가와 시사점

1. 법제정의 목적 : 중대안전사고의 책임에 대한 올바른 명명(命名)

영국에서는 이미 사용자가 근로자 및 공중의 안전을 보장하도록 한 조항이 1974년 산업안전보건법에 존재하였다. 그리고 1974년 산업안전보건법은 법인에 대하여 벌금도 무제한으로 부과할 수 있었다. 앞서 언급한 2000년 기차탈선으로 4명이 숨진 Hatfield 사고에서 해당 회사들은 판례법상 법인과실치사죄로서는 유죄가 안 되었지만, 관련된 두 회사 Balfour Beatty와 Network Rail은 산업안전보건법 위반으로 각각 750만 파운드(127억 4,002만 원), 350만 파운드(59억 4,535만 원)의 벌금이 부과되었다. 그리고 처벌의 면에서는 오히려 1974년 산업안전보건법이 더 용이하다. 앞에서 본 바와 같이 2007년 법인과실치사법은 요건으로 중과실을 요구하는 반면에 1974년 산업안전보건법은 이렇게 높은 정도의 사용자 과실을 요구하지 않았기 때문이다.

상황이 이러함에도 불구하고 영국에서는 법인과실치사법 제정의 요구가 공중의 여론으로 형성되었고 지속적으로 요구되었다. 그 이유는 우선 산업안전보건법 위반은 ‘진정한 범죄’로 간주되지 않는다는 점이다. 영국에서 산업안전보건관련법의 위반은 무제한의 벌금을 부과하는 형벌조항이 있으나 이것은 형사상의 범죄라기보다는 규제적 국가가 과잉으로 설정한 보호규정의 기술적인 위반으로 간주된다. 규제에 대한 위반으로 간주되다 보니 산업안전보건법 위반에 대해서는 상대적으로 낮은 벌금이 부과되어 기업들이 산업안전을 더 중시해야 하는 압력으로 느끼지 않을 수 있다. 2008년 법개정이 있기 전까지 중요한 1974년 산업안전보건법 조항의 위반에 대해서는 징역형이 없었던 것도 이를 반영하는 것이다(현재는 최고 징역 2년까지 가능).

이와 같은 법제도적 그리고 법문화적 배경에서 2007년 법인과실치사법은 사업장 안전사고의 책임을 법인과실치사죄로 물음으로써 진정한 범죄로 인식할

수 있게 하는 것이다. 즉 사업장에서의 사망을 야기하는 것은 ‘규제적 위반(regulatory offence)’이 아니라 ‘진정한(real)’ 범죄라고 하는 것이다.

진정한 범죄로 인식된 결과로 다음과 같은 효과를 불러일으킬 수 있다. 첫째로 법인과실치사죄는 언론과 공중의 관심을 불러일으켜 사법절차의 투명성을 쉽게 인식한다. 둘째로 논리적으로는 필요하지 않다고 할 수 있지만, 좁게는 희생자, 넓게는 공중에게 정서적 혜택과 지원을 제공한다(Griffin, 2007 : 164 ~ 167). 셋째로 법인과실치사법상의 유죄인정은 막대한 벌금뿐만 아니라 회사의 평판에 막대한 악영향을 줄 수 있다. 즉 법인과실치사법에 의한 유죄인정으로 얻을 수 있는 모든 것은 단순히 규제적 입법으로 여겨지는 1974년 산업안전보건법에서의 유죄인정보다 더 큰 낙인을 회사에 줄 것이라는 점이다(Barrett, 2007 : 117).

의회의원이자 법안 입안부서 책임자의 다음과 같은 발언은 사업장 관련 사망 사고에 대한 책임을 진정한 범죄화, 즉 산업안전보건법과 같이 규제적 입법으로 여겨지는 법의 위반으로서가 아니라 일반 형법의 위반으로 규율하려는 법제정의 목적을 잘 설명해주고 있다.

“법안이 현재의 산업안전보건법에 아무것도 추가하지 않은 것일지도 모른다는 우려가 있다. 안전과 보건책임 준수의 비참한 실패로 사망한 사람들의 가족에게는 이 법안이 결코 의미가 없는 것이 아니다. 책임이 따르는 행위가 특히 죽은 사람의 가족들에게 적절하게 명명되는(labelled) 것은 중요하다.”²⁵⁾

그런데 2007년 법인과실치사법에 의해 진정한 범죄로 인정된다는 것은 이중의 의미를 갖고 있는 것에 주의하여야 한다. 우선 중대한 사업장 안전사고에 대해 산업안전보건체계에 의해 처벌하는 것보다 일반형법 차원에서 처벌하는 것이 해당 범죄에 대한 올바른 명명이라는 점이다. 산업안전보건법 위반은 그것이 사망 등 중대재해를 일으켰는지에 관계없이 산업안전보건법에서 요구하는 안전조치를 하지 못한 책임을 부과하는 것이다. 그래서 중대재해가 발생하지 않았어도 처벌되는 것이라는 점에서 엄밀하게 말하면 안전의무를 위반해 중대재해를 일으킨 자체를 범죄로 하는 것은 아니다.

25) 당시 법안의 주무부서인 행정자치부 차관인 Gerry Sutcliffe의 발언. 출처 미상.

두 번째의 의미는 단체(주로는 법인) 자체를 처벌한다는 점이다. 중대한 사업장 안전사고가 발생한 경우 그 사고에 책임이 있는 개인의 처벌도 필요하다. 그렇지만 여수대림산업 공장 가스폭발사고 사건에서 법원의 판결이 보여주는 바와 같이 그 사고가 사업장의 안전문화 등에서 기인하고, 단체(주로는 법인)가 총체적으로 자신의 안전관리의무를 소홀히 해서 발생하는 것이면 단체(주로는 법인)의 책임을 함께 묻는 것이 타당하다고 볼 수 있다. 영국의 법인과실치사법은 특히 개인의 의무위반 행위가 조직방침이나 조직문화에서 부분적으로라도 기인한 것일 때, 이러한 조직방침이나 조직문화를 범죄화하는 것이다. 이렇게 2007년 법인과실치사법은 법인을 주된 처벌의 대상으로 하면서, 그 처벌의 방식을 벌금 이외에 시정명령이나 공표명령 등으로 다양화하였다.

결국 2007년 법인과실치사법은 이러한 이중의 의미에서 중대한 사업장 안전사고에 대한 올바른 명명의 필요에서 제정되었다고 볼 수 있다. 그렇다면 영국의 1974년 산업안전보건법의 맥락에서 2007년 법인과실치사법을 볼 때, 가장 크게 한국에 시사하는 바는 중대한 사업장 안전사고에 법인 자체를 일반형벌의 주된 대상으로 보는 방식일 것이다. 영국에서 의무위반에 대해 기업에 무제한의 벌금을 부과할 수 있는 것은 아래에서 보는 바와 같이 개인의 처벌에 기업의 처벌이 종속되는 한국의 양벌규정과 달리 바로 기업 자체를 의무이행의 주체 혹은 형벌의 주된 대상으로 보는 것의 결과로서 가능한 것이다.

2. 한국과의 비교

사업장의 중대안전사고에 대한 영국의 규율체계와 비교하여 한국의 사업장 안전사고 규율체계를 살펴보자. 우선 양국의 산업안전보건법을 보면, 양벌규정에서 차이가 있다. 앞서 언급한 바와 같이 영국에서는 조직이 처벌의 주된 대상이 되고, 2차적으로 ‘개인의 동의나 묵인, 과실’이 있는 경우 그 개인에 대해 추가로 형벌을 부과한다. 한국에서는 법문상으로는 사업주인 사용자가 의무의 주체이나 제71조 양벌규정을 통해서 행위자인 개인이 주된 처벌의 대상이 되고, 법인 등이 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우를 제외하여 2차적으로 형벌(벌금형)을 부과한다(제71조). 그리고 안전보건조치의무 위반으로

발생한 사망사고와 관련해서 한국에서는 제23조제1항부터 제3항까지의 사업주 안전보건조치의무를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자에 대해 7년 이하의 징역 또는 1억 원 이하의 벌금에 처한다(제66조의2). 이 조항은 사업주를 대상으로 한 것으로 보이지만, 대법원은 양벌규정을 통해 사업주가 아닌 행위자가 사업주에 대해 이 조항의 벌칙규정의 주요 대상이 되고 주로 법인인 사업주는 양벌규정에 의해 처벌되는 것으로 해석한다(대법원 2011.9.29. 선고 2009도 12515 판결).

산업안전보건법과 관련해서 보면, 한국에서도 법인 등에 대해 처벌이 이루어진다. 그래서 영국에서는 한국과 달리 법인에 대한 처벌이 이루어지고 있지 않고 있다고 말할 수는 없다. 그러나 영국과 다른 점은 영국의 산업안전보건법에서는 조직이 처벌의 주된 대상이 되고, 2차적으로 ‘개인의 동의나 방조, 개인의 과실’이 있는 경우 그 개인에 대해 추가로 형벌을 부과한다. 그래서 영국은 개인과 법인의 형사책임과 관련하여 한국과는 정반대되는 형벌구조를 갖고 있다고 말할 수 있다.

다음으로 일반형법상의 규율체계를 비교해 보자. 앞서 본바와 같이, 영국은 2007년 법인과실치사법은 법인을 포함한 조직만을 그 처벌 대상으로 한다. 개인은 여전히 판례법상의 과실치사죄의 적용을 받는다. 그러나 한국에서는 개인에 대해서는 업무상 과실치사죄²⁶⁾ 적용이 가능하나, 법인사업주에 대해서는 개인의 산업안전보건법 위반이 있는 경우에만 산업안전보건법 위반죄(양벌규정)를 적용한다. 법인에 대해 업무상 과실치사죄가 적용되지 않는 이유는 법인은 형사적 책임을 부과하는 주체로 보지 않는 형법의 일반 원리로 해서 해석상 법인사업주에 대하여 업무상 과실치사죄를 적용할 수 없기 때문이다(전형배, 2012: 22).

서두에서 대림산업 여수공장폭발 사건의 예를 들어 사업장의 중대안전사고에 대해 기업의 처벌이 미약하다고 문제를 제기하였다. 이러한 벌금은 회사의 규모에 비해서뿐만 아니라 법인에 대해 최고 수십, 수백억 원까지 부과하는 영국에는 비교할 수 없을 만큼 낮다. 영국과의 비교를 통해서 보면 이 문제는 법

26) 형법 제268조 업무상 과실 또는 중대한 과실로 인하여 사람을 사상에 이르게 한 자는 5년 이하의 금고 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.

인을 처벌의 주된 대상으로 보지 않는, 한국의 사업장 안전규율체계에서 발생한다는 것을 알 수 있다. 형법상의 업무상 과실치사죄는 처벌의 대상에서 법인을 원천적으로 배제하고 있으며, 산업안전보건법은 양벌규정에 의해 주된 행위자에 대한 처벌에 부수적으로 처벌될 뿐이다. 이와 같이 법인 자체가 양벌규정에 의해서만 처벌될 수 있는, 한국의 사업장 안전사고 규율체계에서는 벌금액수가 아주 낮을 수밖에 없다. 왜냐하면 산업안전보건법상 벌칙규정의 벌금형은 주된 행위자로 상정된 개인에게 부과할 수 있는 벌금액수를 기준으로 설정되어 있기 때문이다. 예를 들어, 산업안전보건법 제23조제1항부터 제3항까지 그리고 제24조제1항을 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 경우 7년 이하의 징역이나, 한국의 산업안전보건법상 최고 벌금액인 1억 원 이하의 벌금에 처한다(제66조의2). 7년 이하의 징역은 개인인 실제 행위자를 염두에 두었기 때문에 상대적으로 높은 7년 이하의 징역을 부과할 수 있으나, 개인의 부담능력을 감안하여 현행 산업안전보건법상의 최고 벌금액수인 1억 원을 한도로 하여도 문제가 없다고 보는 것이다.

여기에 대해 현행 양벌규정에서 법인에 대한 벌금형의 벌금액수를 높여 법인 처벌을 강화하자는 의견이 있다.²⁷⁾ 양벌규정의 법인에 대한 벌금형을 높이는 것 이외에도 양벌규정에 영국과 같이 위반사실 공표나 구제명령을 추가하자는 의견이 있을 수 있다. 이러한 의견들은 벌금형의 상한을 일부 높일 수 있을지라도 양벌규정이 법인을 주된 처벌 대상으로 보지 않는 것을 전제하는 이상 영국에서와 같이 법인의 경영에 영향을 줄 만큼 징벌적이고 충분하지는 못할 것으로 예상된다.

서두에서 한국의 사업장 안전사고 규율체계에서 처벌의 또 하나의 문제는 위반죄와 책임의 불일치이었다. 그런데 앞에서 영국의 경우 2007년 법인과실치사법이 제정된 핵심적인 이유가 바로 이것이었다는 점을 확인하였다. 즉 영국의 산업안전보건법은 법인인 사용자에게 막대한 벌금을 부과할 수 있음에도 불구하고, 사망안전사고에 대한 법인책임에 대한 올바른 부과의 차원에서 2007년 법인과실치사법을 제정한 것이다. 이와 달리 한국에서는 안전과 관련한 회사의

27) 산업안전보건 분야뿐만 아니라 양벌규정을 규정한 모든 분야에 대해서 이러한 주장을 펴는 견해는 최근 형법학계에서 두드러지게 제기되고 있다. 자세한 것은 박미숙(2009); 이주희(2012); 김재봉(2012) 참조.

정책과 조직문화가 사업장 안전사고의 구조적인 원인으로 작용함에도 불구하고, 안전사고의 발생 유무와 관계없이 처벌이 가능한 산업안전보건법상의 안전 조치 위반에 대해서만 책임을 묻는 것이다.

산업안전보건법 제66조의2는 사업주의 안전보건조치의무 위반으로 발생한 사망사고에 대해 사업주를 처벌하는 것이기 때문에 영국에서와 같은 ‘명명’의 문제가 없다는 견해가 있을 수 있다. 따라서 사망사고가 있을 경우 제66조의2를 법인에 대해 양벌규정을 통해서 적용할 때에 부과할 수 있는 벌금액을 획기적으로 높이면 이 글에서 지적한 문제가 해결될 수 있을 것이라는 반론으로 제기될 수 있다. 그렇지만 이러한 반론의 내용은 양벌규정에 의해 개인의 행위가 관련 조항 위반으로 처벌될 경우에만, 부수적으로 사업주를 처벌하는 것은 영국에서 폐지된 판례법상의 법인과실치사죄의 확인원리의 문제점을 부분적으로 보여준다. 현행 양벌규정에 의하면, 만약 개인 행위자를 처벌할 수 없다면 사업주도 처벌할 수 없게 된다. 특정의 개인에게 책임을 귀속시킬 수 없는 경우라도 그 사고가 조직문화에서 기인한 것이라면 개인의 처벌 유무와 관계없이 법인으로서의 사업주도 처벌하는 것이 타당할 것이다. 보다 근본적으로는 양벌규정상 법인인 사업주의 책임은 특정의 개인 행위자에 대한 관리감독상의 책임이기 때문에 중대안전사고를 유발한 조직문화에 대한 책임이 아니라는 점에서 중대한 사업장 안전사고의 책임에 대한 ‘진정한 명명’은 아니라는 문제가 여전히 남는다.

VI. 맺음말

이 글은 2007년 법인과실치사범은 사업장 안전사고에 대해 산업안전보건법상으로 규율하는 것이 진정한 범죄로 인식되지 않는다는 ‘법문화’적 고려에서 탄생하였다고 본다. 진정한 범죄로 인식될 수 있는 판례법상의 법인과실치사죄는 그 요건이 엄격하여 사실상 이 죄의 위반으로는 처벌이 어려웠다. 그렇기 때문에 영국은 판례법인 일반형법상의 법인과실치사죄를 폐지하고 그 요건을 완화하여 성문법인 제정법상의 법인과실치사죄를 신설한 것이다. 그동안의 법

적용의 사례를 보면 이 법이 법인 자체에 대해 충분히 책임을 지울 수 있도록 만들어져 있다고 확정적으로 말할 수는 없다. 이것은 적용된 사례가 대부분 중소기업에 한정되어 있기 때문이다. 중소기업이나 대기업이 2007년 법인과실치사법을 위반했는지와 관련하여 이 법의 문제점은 아직 드러나 있지 않다. 하지만 법제정의 과정, 이 법의 관련 규율체계에서의 위치 등을 고려하면 영국의 법인과실치사법이 가장 크게 시사하는 바는 기업들이 안전배려의무를 이행하지 않아 근로자거나 일반 공중이 다치거나 사망했을 때 이를 ‘진정한 범죄’로 만들어야 한다는 점이다.

이와 달리 한국에서는 사업장의 중대안전사고가 발생할 경우 직접적으로 법인에 대한 책임을 물을 수 없다. 양벌규정에 의해 주된 행위자로서 개인에 대한 처벌과 병행하여 부수적으로 이루어질 뿐이다. 법인의 책임 내용도 안전사고를 야기한 조직문화에 대한 것이 아니고 안전규정을 준수하지 못한 것에 대한 책임일 뿐이다. 이와 같은 문제로 한국에서 중대안전사고에 대한 법인의 책임은 그 정도가 상당히 미약하고, 실제로 비난받아야 할 내용과 위반범죄가 일치하지 않는다. 이러한 문제점을 극복하기 위해서는 영국과 같이 법인에게 직접적으로 중대안전사고에 대해 책임을 지우는 방향으로 한국의 산안법과 관련 형법규정이 정비되고 개정되어야 한다고 본다.

마지막으로 이후의 연구가 필요한 점을 지적하고자 한다. 그것은 2007년 법인과실치사법을 포함한 산업안전보건규율은 직접고용 근로자와 사내하청 근로자 그리고 일반 공중 모두를 통합하여 형사적으로 규율하고 있는 점이다. 2007년 법인과실치사법은 물론 1974년 산업안전보건법도 사업장의 안전사고로 희생될 수 있는 직접고용 근로자, 사내하청 근로자, 고객 그리고 일반 공중까지 모두 포괄하여 규율하는 방식을 취하고 있다. 이에 반해 한국에서는 직접고용 근로자와 하청 등 간접고용 근로자 그리고 일반 공중이 동일한 안전사고에 대하여 적용법률과 적용조항이 달라지는 규율방식을 취하고 있다. 그 결과로 안전사고에 대한 형벌을 부과할 때 일관성이 없고, 그 결과로 형벌의 수준에서 형평성이 없다. 예를 들어, 서론에서 언급한 여수대림산업 가스폭발사고에서 사망한 근로자들이 속한 하청업체(2013년 매출액 1,413억 원)는 추가로 산업안전보건법 제66조의2가 적용되어 총 3,000만 원의 벌금이 부과되어, 총 벌금액

수가 3,500만 원인 원청업체와 500만 원의 차이밖에 없었다. 또한 사업장 안전 사고로 근로자만 사망한 경우와 일반 공중만 사망한 경우 전자는 산업안전보건법 제66조의2와 형법의 과실치사죄를 적용하나 후자에 대해서는 과실치사죄만을 적용할 수밖에 없다. 이처럼 사업장 안전사고로 생명이 희생되었다는 점에서는 동일함에도 한국의 사업장 안전사고 규율체계에서는 처벌의 의미와 처벌의 정도가 각기 달라진다. 이러한 문제는 이 글이 다루는 법인 책임의 문제만큼 중요한 것으로, 그리고 이 문제와 긴밀하게 연결되어 별도로 연구가 필요한 지점일 것이다.

참고문헌

- 김재봉(2012). 「양벌규정에서 법인과 행위자의 법정형 분리의 필요성」. 『법과 정책연구』 12 (3) : 989~1017
- 김호기·김택수·최준혁(2010). 『기업의 경제활동에 관한 형사법제 연구(II) : 주요 국가의 기업의 형사처벌 방법에 대한 연구』. 한국형사정책연구원.
- 박미숙(2009). 「법인범죄 제재의 정책적 근거 및 제재 다양화방안」. 『형사정책연구』 20 (1) : 759~783.
- 이주희(2012). 「양벌규정의 실효성 확보에 관한 고찰 - 법인에 대한 벌금형 중과를 중심으로」. 『법학연구』 47 : 239~268.
- 전형배(2012). 「산업안전보건법상 사업주의 형사책임」. 『노동법논총』 25 : 79~111.
- 정진우(2013). 「사망재해 발생 기업에 대한 형사책임 강화 - 영국의 ‘법인과실치사법’을 중심으로」. 『한국산업위생학회지』 23 (4) : 374~383.
- Almond, P. and R. Arthur(2013). 「업무상 사망에 대한 사용자의 형사책임 : 영국 사례」, 『국제노동브리프』 2013년 10월호, 한국노동연구원, pp.44~59.
- Barrett, B.(2007). “Liability for Safety Offences: Is the Law Still Fatally Flawed.” *Industrial Law Journal* 37 (1).

- Edward, H.(2012). “An analysis of the Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act (007): A Badly Flawed Reform?,” Durham theses Durham University, Available at Durham E-Theses Online : <http://etheses.dur.ac.uk/3518/>
- Gobert, J.(2008). “The Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007- Thirteen years in the making but was it worth the wait?,” *Modern Law Review* 71 (3) : 413~463.
- Griffin, S.(2007). “Corporate Manslaughter: A Radical Reform?,” *The Journal of Criminal Law* 71 (2) : 151~166
- HSE(2013). *Leading health and safety at work: Actions for directors, board members, business owners and organisations of all sizes.*
- Law Commission(1996). *Legislating the Criminal code Involuntary Manslaughter*, HC 171.
- Matthews, R.(2008). *Blackstone’s Guide to the Coporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007*, Oxford University Press.
- Ministry of Justice(2007). “Understanding the Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007.”
- Ormerod, D. & R. Taylor(2008), “The Corporate Manslaughter and Corporate Homicide 2007”, *Criminal Law Review* 8 : 589~611.
- Sentencing Guidelines Council(2010). *Corporate Manslaughter & Health and Safety Offences Causing Death.*
- Tombs, S.(2013). “Still Killing with impunity: corporate criminal law reform in the UK.” *Policy and Practice in Health and Safety*, 11 (2) : 63~80.
- Tombs, S. and D. Whyte(2013). “Two Steps forward, one step back : towards accountability for workplace deaths?,” *Policy and Practice in Health and Safety* 11 (2) : 9~30.

abstract

Regulating Serious Accidents at Work : the Case of the Corporate Manslaughter and Homicide Act 2007

Shim Jaejin

This study asks how serious accidents at work should be regulated in order to prevent them from taking place. This study explores the case of the Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act(CMCHA) 2007 of the UK in an effort to find an answer to the question. The CMCHA 2007 punishes organisations, including corporations, for their failure to discharge their duty of care for their employees, other persons working for them and persons affected by their activities. The Act is different from the Health and Safety at Work Act(HSWA) 1974 in that it directly punishes organisations for their organisational failures which give rise to deaths. It is also different from corporate manslaughter of the common law, which was abolished by the CMCHA 2007 in that it enables corporations punished without identifying, eg, a culpable director who is to be punished for manslaughter for the same deaths. It is concluded that The CMCHA 2007 was enacted to name their culpability for the deaths properly.

In contrast to the two Acts of the UK, the Korean HSWA or the Criminal Act do not directly punish organisations for such organisational failures. As a result, punishment of organisations for serious accidents at work is not properly named, showing their organisational failures and accordingly very weak. very weak.

Key words : corporate manslaughter and corporate homicide act, the health and safety at work act, identification principle, serious accidents at work. corporate manslaughter