

중대재해기업처벌로 생명안전 사회로!

**중대재해기업처벌법이 있었다면?
판결 다시 보기 토론회**

- 일시 : 2020년 10월 26일 (월) 오후 2시
- 장소 : 광화문 변호사회관 10층 조영래홀

**중대재해기업처벌법 제정
운동본부**

중대재해기업처벌법이 있었다면?

판결 다시 보기 토론회

〈프로그램〉

- 좌장 : 최정학 한국방송통신대학교 법학과 교수

- 발제 및 토론

1. 청년 노동자 고 김태규 산재사망 판결 다시보기

: 손익찬 변호사(법률사무소 일과사람)

2. 가슴기 살균제 참사 판결 다시보기

: 오민애 변호사(법무법인 율립)

3. 유성기업 고 한광호 열사 판결 다시보기

: 오수진 변호사(법률사무소 이유)

- 질의 응답 및 토론

날짜 : 2020년 10월 26일(월) 오후 2시

장소 : 광화문 변호사회관 10층 광화문홀

주최 : 중대재해기업처벌법 제정 운동본부

문의 : 02-2670-9136

nomoredeathact2020@gmail.com

* 코로나19 방역 지침에 따라
반드시 마스크를 착용해야 합니다

* 체온 측정, 손소독제, 마이크
커버 등 방역 조치 준비합니다

자료집 순서

- 중대재해기업처벌법이 있었다면_판결 다시 보기 토론회

좌장 | 최정학 교수(한국방송통신대학교)

- 발제1 | 청년 노동자 故 김태규 산재사망 판결 다시 보기 04

손익찬 변호사(법률사무소 일과사람)

- 발제2 | 가슴기 살균제 참사 관련 형사 판결 다시 보기 11

오민애 변호사(법무법인 율립)

- 발제3 | 유성기업 故 한광호 열사 판결 다시 보기 24

오수진 변호사(법률사무소 이유)

故 김태규 노동자 산재사망 판결 다시 보기

손익찬 변호사 (법률사무소 일과사람)

1. 대상판결의 요지

가. 당사자 관계

피해자인 청년노동자 故 김태규는 2019. 4. 10. 8:20경 공사현장 5층에서, 건물 내부 폐기물을 승강기 내부로 옮기던 중 승강기 외측 출입구가 열려 있음을 인식하지 못한 채 건물 외벽과 승강기 사이의 개구부(열린 부분)로 추락하게 되었고 추락 등 다발성 손상 등으로 사망에 이르게 되었다.

피고인 1. 건설사는 위 공사의 시공사이다.

피고인 2. 문○○은 피고인 1. 소속의 차장이다.

피고인 3. 김○○은 피고인 1. 소속의 현장소장이자 안전보건총괄책임자이다.

피고인 4. 이○○은 승강기를 설치한 회사의 대표이사이다.

나. 업무상 과실치사죄 - 피고인 2, 피고인 3

피고인 3.은 피고인 2.에게 피고인 4.로부터 이 사건 승강기의 작동 리모컨을 건네받게 한 뒤 이 사건 승강기를 이용해 자재 및 폐기물을 반입·반출하는 작업을 지시하였다.

사고 당시 이 사건 승강기는 아직 내부에 조작 버튼이 온전히 설치되어 있지 아니하였고, 승강기가 작동할 때 자동으로 출입문이 닫히는 기능(인터락)이 작동하지 않았다. 특히 이 사건 승강기는 건물 1층에서 바로 바깥으로 나갈 수 있도록 출입문이 하나 더 있는 구조이다.

피고인 3.은 안전보건총괄책임자로서

- ① 승강기 양쪽 문을 닫은 상태에서 업무 지시함으로써 열린 출입문과 승강기 뒤 건물 외벽 사이의 개구부(약 47cm)로 추락을 방지할 의무가 있고
- ② 승강기 내부 조도(밝기)를 75럭스 이상으로 조명을 설치하여 위험을 예방할 의무가 있다.

피고인 2.는 현장에서 각종 잡무를 지시하고, 또 승강기의 작동 리모컨을 조작하는 역할을 하였으므로 위 ①과 같은 의무를 진다.

그러나 피고인 2, 3은 승강기 외측 출입문을 열어둔 채로 운영을 지시하고, 조도가 확보되지 않아 개구부가 잘 보이지 않은 상태를 만들어, 피해자가 추락하여 사망한 결과가 발생했다.

다. 승강기안전관리법 위반 - 피고인 2, 3, 4

승강기의 제조수입업자 또는 관리 주체는 설치검사를 받지 아니하거나 설치검사에 불합격한 승강기를 운행하게 하거나 운행하여서는 아니 된다.

피고인 4.는 아직 설치검사를 받지 아니한 상태에서 피고인 3.의 부탁에 따라 승강기를 운행할 수 있도록 작동 리모컨을 주었고, 피고인 2.와 피고인 3.은 실제로 운행하였다.

라. 산업안전보건법 위반 - 피고인 3.

피해자의 사망 후 10가지의 산업안전보건법 위반을 적발한 것으로, 다만 사망원인과는 직접적인 관련이 없다.

다만, 승강기의 한쪽 문을 열어둔 채로 운행한 것은 검사가 산안법 위반으로 기소하지 않았다. 검사는 조도를 밝게 유지해야 한다는 부분이 산안법 위반에 해당한다고 기소하였으나 법원은 검사가 잘못된 조항을 인용했음을 들어서 범죄입증이 되지 않았다고 보았다.

마. 산업안전보건법, 승강기안전관리법 위반의 양벌규정에 따른 처벌 - 피고인 1. (생략)

바. 선고된 형량

피고인 1. 주식회사 ○○○○건설은 벌금 7백만 원

피고인 2. 문○○은 징역 10월

피고인 3. 김○○은 징역 1년

피고인 4. 이○○는 벌금 5백만 원

양형이유 : 아직 설치가 완료되지 않은 승강기를 무리하게 운행한 점, 승강기의 한쪽 문을 닫아두지 않아서 추락위험이 남아 있지만 작업 편의만을 고려한 점, 승강기 내부에 조명을 설치하지 않아서 추락위험을 쉽게 인지하기 어려운 상태로 방치한 점, 그로 인해 사망결과가 발생한 점을 고려하였다.

그러나, 피고인들이 자백하며 반성하고 있고, 유족과 합의가 되지는 않았지만 산재보험법 수급권자 문제가 정리되는 대로 어느정도 금전적인 피해회복이 예상된다는 점도 고려하였다.

2. 중대재해기업처벌법이 있었더라면?

가. 들어가며

이 법은 사고 당시를 현미경처럼 들여다보는 것에서 출발하여, 근본적인 원인 행위를 포착해서 원인 제공자인 기업과 그 기업의 의사결정권자인 경영진을 처벌하고 관계 공무원이 감독 의무를 다하지 못했다면 처벌하여 중대재해를 예방하기 위한 목적의 법이다.

이러한 관점에서 재판의 기소와 판결은 몇 가지 문제점이 있다.

첫째로, 피고인 1.의 대표이사는 기소조차도 되지 않았다. 이는 현장소장인 피고인 3.이 있었기 때문에 피해자의 사망에 이르는 의사결정에 있어서 실제적으로 아무런 관여를 하지 않았다는 이유라고 추정된다.

둘째로, 본건 공사의 발주자 측의 범죄혐의가 있는지는 제대로 수사되지도 않았다.

셋째로, 승강기제조업체의 대표이사인 피고인 4.의 처벌이 지나치게 낮고, 제조업체는 기소조차도 되지 않았다.

넷째로, 공무원의 책임을 물을 수 있는 사건인지는 검토조차 되지 않았다.

나. 시공사인 피고인 1. 및 그 대표이사의 기소와 처벌

먼저, 이 법은 법인 또는 기관의 경영책임자가 소유·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자(근로자와 특고를 포함)의 생명·신체의 안전 또는 보건상의 위해를 입지 않도록 위험을 방

지할 의무가 있다고 정해놓은 법이다. 따라서 당시 현장에서 작업을 총괄했던 현장소장인 피고인 3.이나 잡무를 지시했던 차장인 피고인 2.뿐만 아니라, 생명신체를 보호하는 일은 피고인 1.의 대표이사에게 의무가 주어진 것이다. 그러므로 현장의 책임자인 피고인 2나 피고인 3의 업무상과실치사나 산업안전보건법 위반이 문제된다면, 그 현장에 있지 않았던 피고인 1.의 대표이사의 처벌 또한 가능하다고 볼 수 있다. 이는 피고인 2.나 피고인 3.이 현장에서 노동자의 생명을 도외시하는 의사결정을 내렸다고 하더라도 이들의 행위를 방지할 최종적인 책임은 대표이사에게 있음을 확인하는 것이다. 그리고 대표이사가 의사결정에 관한 ‘권한’을 위임하였다고 해서, 그 권한 행사에 따른 ‘책임’까지 위임할 수는 없음을 법리적으로 분명히 하기 위함이다.

이처럼 피고인 1.의 대표이사가 처벌 가능한 경우라면, 피고인 1. 회사 또한 “법인이 그 중대 재해를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우”가 아닌 한 처벌이 가능하다.

이 경우, 피고인 1.의 대표이사의 경우는 3년 이상의 유기징역 또는 5억 원 이하의 벌금에 해당하고(제5조 제1항), 피고인 1. 회사는 1억원 이상 20억 원 이하의 벌금에 해당한다(제6조 제1항).

다. 공사발주자의 책임

이 법의 제3조 제1항에서는 “발주한 사업 또는 사업장”과 관련하여 사람의 생명·신체의 안전 또는 보건상의 위험방지의무가 있음을 밝히고 있다. 그리고 위험방지의무의 예시조항인 제3조 제2항에서는 산안법 제69조를 들고 있는데 이 조항은 건설공사발주자 또는 도급인이 1) 설계도서 등에 따라 산정된 공사 기간을 단축해서는 아니 되고 2) 공사비를 줄이기 위하여 위험성이 있는 공법을 사용하거나 정당한 사유 없이 정해진 공법을 변경해서는 아니 된다고 정하는 조항이다.

이 법이 통과되었다면, 설치검사를 받지 않은 승강기를 사용하게 된 배경이나, 한쪽 문을 열어둔 채로 승강기를 사용한 이유가 발주자 측의 공사 기간 단축과 관련이 있는지는 수사되었을 것이다. 그리고 공사 기간 단축요구에 관한 구체적인 요구가 수사결과 나온다면, 피해자의 사망에 책임이 있다고 판단되어 피고인 1.과 동일한 처벌을 받을 수 있다.

또한, 위험성이 있는 공법의 사용이나 정당한 사유없이 정해진 공법을 변경하였는지도 검토 대상이다. 이 경우 양측으로 출입 가능한 승강기를 사용하면서, 사용검사도 받지 않고 적절한 조도를 유지하지 않은 것을 ‘위험성 있는 공법의 사용’으로 평가될 수 있다. 다만 이 경우에는 ‘공사비를 줄이기 위해서’인지도 문제가 되는데, 공사시간을 줄일 수 있다면 공사에 드는 인건비도 줄어들기 때문에 공사비를 줄이기 위한 목적이 추정된다고 주장할 여지도 있다.

라. 승강기제조업체와 대표이사의 책임

이 법은 기업이 취급·생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물로 인하여 종사자, 이용자 또는 그 밖의 사람이 생명·신체의 안전 또는 보건상의 위해를 입지 않도록 위험방지의무가 있다고 정한다(제3조 제3항).

이 조항은 본래 가슴기 살균제 사건과 같이 제조물 책임이 문제되는 사건에서 강력한 형사처벌의 근거가 되는 조항이다.

이 사건의 경우, 승강기를 설치해준 단계까지는 아무런 책임이 없으나, 피고인 4.는 설치검사를 받지 않은 상태에서 승강기를 사용하려는 상황을 정확히 알면서도 승강기를 사용하게끔 하였다. 따라서 승강기를 만들어서 설치·공급한 회사와, 그 회사의 대표이사인 피고인 4. 또한 이 법에 따라 처벌이 가능할 수 있다.

이 경우, 피고인 4.의 대표이사의 경우는 3년 이상의 유기징역 또는 5억 원 이하의 벌금에 해당하고(제5조 제1항), 피고인 4. 회사는 1억원 이상 20억 원 이하의 벌금에 해당한다(제6조 제1항).

마. 공무원의 책임

이 법의 제8조 제1호에서는 사업이나 공중이용시설, 공중교통수단에 관하여, 제2호에서는 특히 건축 및 사용에 관하여, 제3호에서는 제조물에 관하여 감독이나 인허가권을 갖고 있는 공무원이 주의의무를 위반하여 중대재해를 야기하면 1년 이상 징역 또는 3천만 원 이상 3억 원 이하 벌금에 처한다고 정한다.

여기서의 공무원에는 실무자뿐만 아니라, 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장을 포함한다(제8조 제1항 본문). 애초에 공무원의 권한이라는 것은 법률에 의하여 특정 기관의 수장에게 있는 것이 각 기관의 위임전결 규정에 따라 위임되는 것이므로, 사건이 발생하면 그 책임을 질 공무원은 단순 실무자뿐만 아니라 그 수장에게 있음을 명확히 정한 것이다.

다만, 사고가 발생한다고 하여 그와 관련된 인허가감독권이 있는 공무원이 무조건 처벌되는 것은 아니다. “주의의무를 위반하여”라는 문구에 담긴 것은 직무유기의 정도에 이르지 않더라도, 담당 공무원이 직무상 요구되는 주의를 기울였더라면 예방이 가능했지만 그렇지 않아서 피해가 발생한 경우를 처벌하겠다는 것이다.

이 사건의 경우에는 담당 공무원과의 관련성은 수사되지 않았다. 하지만 예를 들어, 담당 공무원이 사고에 앞서서 허가받지 않은 승강기가 미리 운항 중이었던 사실을 알았거나 조도가 낮은 것을 알았음에도 즉시 행정조치를 취하지 않은 경우라면 여기에 해당할 수 있다. 적극적으로 범죄에 유착한 경우라면 여기에 해당함은 물론이다.

바. 징벌적 손해배상

이 법의 제12조는 경영책임자뿐만 아니라 그 종사자가 고의 또는 중과실로 중대재해를 야기한 경우에는 손해액의 10배를 넘지 아니하는 범위에서 배상 책임을 진다(제12조 제1항 본문). 그리고 고의나 중과실이 없음을 입증할 책임은 피해자가 아닌 가해자 측에 있다고 정한다(제12조 제1항 단서).

이 사건의 경우, 승강기의 바깥쪽 문을 계속하여 열어두고 작업을 지시하고, 또 낮은 조도를 유지한 것은 중과실이라고 볼 수 있다. 이러한 작업이 유지된다면 추락사망이 쉽게 예견이 가능하고, 또 아주 간단한 조치만 하였더라도 추락사망의 결과를 회피할 수 있었기 때문이다.

징벌적 손해배상책임은 특히나 큰 의미가 있다.

첫째로, 우리 법체계는 사실상 목숨값 ‘정찰제’이다. 정해진 공식에 따라 손해배상 산정이 가능한데 위자료는 최대 1억원의 범위에서 결정된다. 그러므로 법을 어김으로 인하여 발생하는 비용이 충분히 예측 가능하므로, 별다른 고민 없이 안전에 관한 투자를 하지 않고 법을 어기는 방향으로 의사결정을 하게 되는 것이다. 이를 억제하려면 법을 어긴 행위에 관해서 예측할 수 없을 정도로 큰 손해배상이 가능케 하는 것이 한 방법이다.

따라서 상한선이 아닌 하한선을 두는 것이 바람직한 징벌적 손해배상제도가 될 것이지만, 이 법에서는 우선 10배를 상한선으로 정해두었다. 징벌적 손해배상은, 단순히 경제적으로 측정될 수 없는 정신적인 슬픔을 배상해줄 수 있을 뿐만 아니라, 같은 범죄의 반복을 막기 위한 예방적인 의미도 상당하다.

3. 나가며

우선적으로, 이 법은 경영책임자의 책임자와 법인에 책임을 지우기 위한 법이라는 점이 널리 알려져야 한다. 이 법에 따른 처벌이 정당성을 얻으려면 다음과 같은 점이 알려져야 한다 : ‘권한’을 위임할 수는 있어도 그와 동시에 ‘책임’까지 위임될 수는 없다. 명목적인 권한위임 뒤에 숨어서 실제로 권한을 행사하고 문제가 터지면 꼬리자르기하는 것을 두고 볼 수 없다는 것이다.

그리고 발주자나 공무원에 관한 수사와 기소는, 여러 가지 고민점이 필요하다. 즉 어떠한 사실관계가 드러나면 중대재해 발생과 발주자, 공무원의 책임을 물을지에 관한 지점이다. 명시적으로 이들이 가담하거나 유착한 경우에는 처벌까지도 문제없겠지만, 발주자가 어떤 지시를 어느정도 구체적으로 해야 처벌이 가능한지는 고민이 필요하다. 또한, 공무원의 권한 행사 또한 공무원이 위법사항을 적발하고 시정지시를 하였음에도 따르지 않아서 사고가 발생한 경우라면, 공무원의 처벌이 면해질 것이다. 결국에는 발주자나 공무원의 경우에는 당장 적극적으로 행동하지 않거나 소극적으로 침묵한 경우 등 회색지대에 있는 경우에는, 그 행동과 중대재해 발생 사이의 인과관계나 비난 가능성을 검토하여 처벌 여부가 결정되어야 할 것이다.

가습기 살균제 참사 관련 형사 판결 다시 보기¹⁾

오민애 변호사 (법무법인 올림)

1. 대상 사건의 진행경과

가. 당사자 관계

- 1) 신00: 1992. 12.-2005. 4.까지 옥시 대표이사로 근무하면서 가습기 살균제 개발, 제조, 판매 최종 결정.
- 2) 김00: 1991년부터 1999년까지 옥시 연구소 소속 연구원으로, 1999년 가을경부터 2005. 5.경까지 옥시 연구소장으로 근무. 가습기 살균제 개발을 담당하고, 안전성을 지속적으로 관찰하며 제품 결함 있는 경우 적절한 조치 취하는 업무 담당.
- 3) 최00: 1995년경부터 재판 진행 시까지 옥시 연구소 소속 연구원으로 근무하면서, 가습기 살균제 개발 직접 담당.
- 4) 조00: 2003년부터 2004년까지 옥시 연구소 1팀장, 2005년부터 재판 진행 시까지 옥시 연구소장으로 근무. 가습기살균제의 안전성 관찰하고 안전성 의심되는 경우 적절한 조치 취하는 업무 담당.
- 5) 정00: 1990년경부터 재판 진행 시까지 화학제품 제조, 판매하는 00화학 대표이사로 근무. 옥시로부터 가습기 살균제 제조 의뢰받아 OEM 방식으로 제조, 납품
- 6) 리00: 2005. 4.경부터 2010. 5.경까지 옥시 대표이사로 근무하면서 가습기 살균제를 제조·판매에 있어 최종적인 의사결정하고 옥시 임직원들을 지휘·감독하는 업무 담당.
- 7) 주식회사 옥시레킷벤키저

1) 이 사건에서는 옥시, 세퓨 관계자들이 기소되어 재판이 진행되었고(서울중앙지방법원 2017. 1. 6. 선고 2016고합527호, 서울고등법원 2017. 7. 26. 선고 2017노242호, 대법원 2018. 1. 25. 선고 2017도 12537호), 홈플러스·롯데마트 관계자에 대한 별개의 사건이 진행됨(대법원 2018. 1. 25. 선고 2017도 13628 판결). 적용 법조와 책임인정 법리가 대동소이하여, 이 발제문에서는 옥시와 관련된 사건에 대해서만 다루고자 함.

나. 사건의 경위

- 위 피고인들은 1999년경 가습기의 물속에 들어있는 세균을 멸균하고 물때를 방지한다는 기능을 표방하면서, preventol 80을 원료로 하는 가습기살균제(‘가습기당번’)을 개발하여 제조·판매하기 시작함. 그러던 중 백화현상(수증기 분출구에 하얀 가루가 생김)으로 소비자들의 문제제기가 계속되자, SK케미칼로부터 PHMG를 주성분으로 하는 SKYBIO1125라는 원료 샘플을 제공받아 원료를 변경하기로 하였음. 이후 2000. 10.경부터 2011. 8.경까지 PHMG를 주성분으로 하는 위 원료로 가습기 살균제를 제조·판매하였음.
- 위 가습기 살균제를 판매할 당시, “인체에 안전한 성분을 사용하여 안심하고 사용할 수 있습니다”, “살균 99.9%-아이에게도 안심”이라는 문구를 제품 라벨에 표시하였음.
- 유해물질에 대해서는 환경부에서 유해성 심사를 받아야 하는데, PHMG의 경우 “용도상 주 노출 경로가 경피 또는 흡입으로 판단되는 경우”임에도 불구하고 이에 대한 시험성적서를 제출받지 않은 채 유해성 심사가 진행되었고, 가습기살균제의 원료로 용도변경이 있었음에도 이에 따른 추가적인 독성평가를 진행하지 않았음.2)

다. 공소사실

1) 업무상과실치사상

- 피고인 신00, 김00, 최00, 조00, 정00, 리00의 경우 각 업무상 주의의무를 위반하여, 가습기 살균제를 사용한 소비자들을 사상에 이르게 함.

피고인	주의의무의 내용
신00	① 1997년경부터 원료물질 변경 계획 갖고 원료물질 물색. 새로 사용하려는 원료물질 안전성 확인 뒤 제품 시판해야 할 업무상 주의의무 ② 2000. 10.경 옥시싹싹가습기당번 시판. 사후적으로라도 흡입독성실험 등 안전성 검사 실시하는 등 안전성 확보 방안 강구할 업무상 주의의무 ③ 옥시싹싹가습기당번 자체의 특성, 사용 방법상의 문제로 인하여 소비자의 생명·신체에 위해가 발생하지 않도록 정확한 사용법에 대한 지시·설명을 하고 무시할 경우 발생할 수 있는 건강상 위해를 경고해야 할 업무

2) 이에 대해서는 당시 환경부 장관 및 심사 담당 공무원을 업무상과실치사상 혐의로 고발하였으나, PHMG에 대한 유해성 심사 당시 주식회사 유공이 그 용도를 “향균 카페트 등에서의 첨가제”로 특정해서 제출하였고, 위 용도 기재를 살펴보면 “용도상 주 노출 경로가 경피 또는 흡입으로 판단되는 경우”에 해당한다고 보기 어렵고, 필요한 유해성 심사가 진행된 것으로 보아 불기소처분함.

	<p>상 주의의무</p> <p>④ 제품 사용과정에서 발생할 수 있는 클레임 지속적으로 관찰하여 안전성 여부를 재점검하고, 안전성 확인될 때까지 생산 및 유통 중지, 기존 제품 회수, 안전성에 문제 있을 수 있다는 사실 공고하는 등 조치를 취할 업무상 주의의무</p>
김00	<p>① 1997년경부터 원료물질 변경 계획 갖고 원료물질 물색. 새로 사용하려는 원료물질 안전성 확인 뒤 제품 시판해야 할 업무상 주의의무</p> <p>② 2000. 10.경 옥시싹싹가습기당번 시판. 사후적으로라도 흡입독성실험 등 안전성 검사 실시하는 등 안전성 확보 방안 강구할 업무상 주의의무</p> <p>③ 옥시싹싹가습기당번 자체의 특성, 사용 방법상의 문제로 인하여 소비자의 생명·신체에 위해가 발생하지 않도록 정확한 사용법에 대한 지시·설명을 하고 무시할 경우 발생할 수 있는 건강상 위해를 경고해야 할 업무상 주의의무</p> <p>④ 제품 사용과정에서 발생할 수 있는 클레임 지속적으로 관찰하여 안전성 여부를 재점검하고, 안전성 확인될 때까지 생산 및 유통 중지, 기존 제품 회수, 안전성에 문제 있을 수 있다는 사실 공고하는 등 조치를 취할 업무상 주의의무</p>
최00	<p>① 1997년경부터 원료물질 변경 계획 갖고 원료물질 물색. 새로 사용하려는 원료물질 안전성 확인 뒤 제품 시판해야 할 업무상 주의의무</p> <p>② 2000. 10.경 옥시싹싹가습기당번 시판. 사후적으로라도 흡입독성실험 등 안전성 검사 실시하는 등 안전성 확보 방안 강구할 업무상 주의의무</p> <p>③ 옥시싹싹가습기당번 자체의 특성, 사용 방법상의 문제로 인하여 소비자의 생명·신체에 위해가 발생하지 않도록 정확한 사용법에 대한 지시·설명을 하고 무시할 경우 발생할 수 있는 건강상 위해를 경고해야 할 업무상 주의의무</p> <p>④ 제품 사용과정에서 발생할 수 있는 클레임 지속적으로 관찰하여 안전성 여부를 재점검하고, 안전성 확인될 때까지 생산 및 유통 중지, 기존 제품 회수, 안전성에 문제 있을 수 있다는 사실 공고하는 등 조치를 취할</p>

	<p>업무상 주의의무</p>
조00	<p>① 1997년경부터 원료물질 변경 계획 갖고 원료물질 물색. 새로 사용하려는 원료물질 안전성 확인 뒤 제품 시판해야 할 업무상 주의의무</p> <p>② 옥시싹싹가습기당번 자체의 특성, 사용 방법상의 문제로 인하여 소비자의 생명·신체에 위해가 발생하지 않도록 정확한 사용법에 대한 지시·설명을 하고 무시할 경우 발생할 수 있는 건강상 위해를 경고해야 할 업무상 주의의무</p> <p>③ 제품 사용과정에서 발생할 수 있는 클레임 지속적으로 관찰하여 안전성 여부를 재점검하고, 안전성 확인될 때까지 생산 및 유통 중지, 기존 제품 회수, 안전성에 문제 있을 수 있다는 사실 공고하는 등 조치를 취할 업무상 주의의무</p>
정00	<p>① 소비자에게 안전한 제품을 제조, 납품하여야 할 업무상 주의의무</p> <p>② 옥시싹싹가습기당번 자체의 특성, 사용 방법상의 문제로 인하여 소비자의 생명·신체에 위해가 발생하지 않도록 정확한 사용법에 대한 지시·설명을 하고 무시할 경우 발생할 수 있는 건강상 위해를 경고해야 할 업무상 주의의무</p> <p>③ 제품 사용과정에서 발생할 수 있는 클레임 지속적으로 관찰하여 안전성 여부를 재점검하고, 안전성 확인될 때까지 생산 및 유통 중지, 기존 제품 회수, 안전성에 문제 있을 수 있다는 사실 공고하는 등 조치를 취할 업무상 주의의무</p>
리00	<p>① 흡입독성실험 등 안전성 검사를 거치지 않고 2000. 10.경부터 시판되었음. 사후적으로라도 안전성 검사를 실시하는 등 안전성 확보하는 방안 강구할 업무상 주의의무</p> <p>② 제품 포장지 등에 주원료 성분, 위험성, 흡입독성실험을 하지 아니한 사실 등 정보를 명확하게 표시하도록 조치를 취할 업무상 주의의무</p> <p>③ 정확한 사용법에 대한 지시·설명하고 무시할 경우 발생할 수 있는 건강상 위해 경고하여야 할 업무상 주의의무</p> <p>④ 고객들의 클레임 지속적으로 관찰하고, 문제가 있을 경우 적절한 조치</p>

를 하여야 할 업무상 주의의무

2) 표시·광고의 공정화에 관한 법률 위반

- 피고인 신00, 김00, 최00: 용기라벨에 사용하는 문구가 제품의 안전성과 관련되는 경우 옥시 연구소의 승인을 받은 다음 상부의 결재를 받아야만 사용할 수 있었음. 안전성과 관련된 라벨 문구를 추가하거나 수정하는 경우, 모양이나 글자체를 변경해야 하는 경우에도 마찬가지임. 가습기 살균제에 사용되는 원료에 대한 안전성 검사, 영유아에게도 무해하다는 점을 확인하기 위한 별도의 점검을 거치지 않은 상태에서 용기에 ‘인체에 안전한 성분을 사용하여 안심하고 사용할 수 있습니다’, ‘살균 99.9% - 아이에게도 안심’이라는 문구를 기재하는 것을 승인 및 결재함.
- 피고인 유한회사 옥시레킷벤키저: 위 신00, 김00, 최00이 업무에 관하여 법 위반행위를 하였음.

3) 특정경제범죄 가중처벌 등에 관한 법률 위반(상습사기)

- 피고인 신00, 김00, 조00, 리00: 가습기 살균제 원료의 인체 안전성은 객관적으로 검증된 바가 없음에도, 2000. 10.경부터 2003. 12.경까지는 “인체에 안전한 성분을 사용하여 안심하고 사용할 수 있습니다”라고 허위로 표시하여 가습기 살균제를 제조·판매하였고, 2004. 1. 경부터 2011. 8.경까지는 위 문구와 함께 “살균 99.9% - 아이에게도 안심”이라는 허위의 문구를 추가로 표시, 제조·판매하여 2000. 10.경부터 2011. 8.경까지 합계 5,960,563,687 원의 매출을 올림. 피해자들이 위와 같은 허위 표시를 신뢰하고 가습기 살균제를 구입하도록 하여, 5,175,427,442원(확인된 피해 금액)을 편취함.

라. 법원의 판단

피고인	판단내용
신00	2000. 11.에 이르러 흡입독성 실험 위해 해외 연구소와 접촉 시도하다가 중단. ① 원료물질 변경 추진 과정에서 검사절차 이행하지 않았고, 제조·판매가 중단된 2011.8.경까지 계속 제조·판매해옴. ② 과학적 근거에 기초하지 않고 임의로 권장사용량 결정하여 기재/ 정확한 사용법과 사용시 위험성 경고하지 않음 ③ ‘인체에 안전한 성분 사용하여 안심하고 사용할 수 있습니다’ 문구 사용하도록 승인. ④ ‘아이에게도 안심’ 문구를 그대로 사용하도록 승인(조00의 검토의견대로)

	<p>-> 업무상과실치사상, 표시광고법 위반: 징역 7년(2심에서 징역 6년), 상습사기는 무죄</p>
김00	<p>2000. 11.에 이르러 흡입독성 실험 위해 해외 연구소와 접촉 시도하다가 중단. ① 원료물질 변경 추진 과정에서 검사절차 이행하지 않았고, 제조·판매가 중단된 2011.8.경까지 계속 제조·판매해옴. ② 과학적 근거에 기초하지 않고 임의로 권장사용량 결정하여 기재/ 정확한 사용법과 사용시 위험성 경고하지 않음. ③ ‘인체에 안전한 성분 사용하여 안심하고 사용할 수 있습니다’ 문구 사용하도록 승인. ④ ‘아이에게도 안심’ 문구를 그대로 사용하도록 승인(조00의 검토의견대로)</p> <p>-> 업무상과실치사상, 표시광고법 위반: 징역 7년(2심에서 징역 6년), 상습사기는 무죄</p>
최00	<p>2000. 10.경 주원료를 프리벤톨 R80에서 SKYBIO1125로 변경. PHMG에 대한 흡입독성 자료가 없고 국내에서 정식으로 흡입독성실험을 해주는 곳이 없다는 사실도 알았음. 2000. 11.에 이르러 흡입독성 실험 위해 해외 연구소와 접촉 시도하다가 중단. ① 원료물질 변경 추진 과정에서 검사절차 이행하지 않았고, 제조·판매가 중단된 2011.8.경까지 계속 제조·판매해옴. ② 과학적 근거에 기초하지 않고 임의로 권장사용량 결정하여 기재/ 정확한 사용법과 사용시 위험성 경고하지 않음. ③ 2001. 1.부터 2011. 6.까지 안전성 의심하는 고객클레임 계속 받았음에도 안전성 검사 실시하지 않았고 별다른 조치를 취하지도 아니함. ④ ‘인체에 안전한 성분 사용하여 안심하고 사용할 수 있습니다’ 문구 사용하도록 승인</p> <p>-> 업무상과실치사상, 표시광고법 위반: 징역 5년(2심에서 징역 4년)</p>
조00	<p>흡입독성실험 등 안전성 검사를 거치지 않고 제조·판매된 사실을 알고 있었음(2005. 12.경 마케팅 부서로부터 ‘인체에 안전한 성분 사용’, ‘아이에게도 안심’ 문구 그대로 사용해도 되는지 승인 요청받은 적 있음/</p>

	<p>2007. 말경 옥시의 규제 부서로부터 위 문구에 대한 문제 제기를 받은 적 있음/ 2008. 1.경 GS리테일 경영진으로부터 안전성 구체적 검증자료 요구 받았다는 사실을 전달받았음/ 2008. 1.경 KBS 소비자고발프로그램관계자로부터 구체적인 성분 등 안전성 확인을 위한 인터뷰 요청이 온 사실을 알았음)</p> <p>-> 업무상과실치사상, 표시광고법 위반: 징역 7년(2심에서 징역 5년), 상습사기는 무죄</p>
정00	<p>원료물질의 안전성을 문의하거나 그에 대한 자료를 요구하지도 않음. 인체 안전성에 대한 자료 확보 없이 제조·판매할 경우 소비자들의 신체에 심각한 위해 발생할 수 있다는 사실 쉽게 알 수 있었음.</p> <p>-> 업무상과실치사상: 금고 4년(2심에서 금고 3년, 집행유예 5년)</p>
리00	<p>검사 제출증거만으로 안전성 결함을 알았거나 알 수 있었음에도 주의의무 위반하여 옥시삭씩가습기당번 제조·판매하도록 한 업무상 과실을 범하였다고 인정하기 부족하다(직접 보고하는 관계에 있던 전직 외국인 임원들에 대한 조사 제대로 이뤄지지 않은 상태에서 일부 직원들의 추측성 진술들만 있음)</p> <p>① 기존 라벨 문구(아이에게도 안심, 인체에 안전한 성분)에 관한 2005. 12.경 최00의 문제 제기 관련 주의의무: 조00의 진술 일관성 없음. 검찰작성 조00 피의자신문조서의 증명력 인정되지 않음. 사내변호사, 마케팅 부서 직원들의 진술은 추측에 근거하여 공소사실 인정하기 어려움.</p> <p>② GS리테일/KBS 소비자고발프로그램 문제 제기 관련: 리00이 이를 보고 받고도 별다른 조치를 취하지 않은 채 계속 제조·판매하도록 했다고 보기 어려움. 당시 마케팅 디렉터가 있었는데, 리00에게까지 보고되었는지 여부를 마케팅 디렉터에 대한 구체적인 수사나 그의 증언이 이루어지지도 않은 이상 단정할 수 없음.</p> <p>③ 인터넷 홈페이지 FAQ란 게시 내용 관련 주의의무: 대표이사 인사말과</p>

	<p>서명이 게시됐다는 것만으로 홈페이지에 게시된 모든 내용을 알고 있었다고 추단하기 어려움</p> <p>④ 취임 이후 매년 옥시씩씩가습기당번 제조·판매하도록 한 것: 결함발생에 대한 실제 기여 정도, 판매되어온 기간, 취임 무렵 기존 제품들에 대해 보고받았던 방식 등에 비추어, 옥시씩씩가습기당번의 제조·판매로 인하여 사상의 결과가 발생할 수도 있다는 점을 곧바로 예견할 수 있었다고 보기 어려움</p> <p>-> 업무상과실치사상, 표시광고법 위반, 상습사기 모두 무죄</p>
<p>주식회사 옥시레킷 벤키저</p>	<p>제17조(벌칙) 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1억5천만 원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제3조제1항을 위반하여 부당한 표시·광고 행위를 하거나 다른 사업자 등으로 하여금 하게 한 사업자등</p> <p>제3조(부당한 표시·광고 행위의 금지) ① 사업자들은 소비자를 속이거나 소비자로 하여금 잘못 알게 할 우려가 있는 표시·광고 행위로써 공정한 거래질서를 해칠 우려가 있는 다음 각 호의 행위를 하거나 다른 사업자등으로 하여금 하게 하여서는 아니 된다.</p> <p>1. 거짓·과장의 표시·광고 2. 기만적인 표시·광고 3. 부당하게 비교하는 표시·광고 4. 비방적인 표시·광고</p> <p>제19조(양벌규정) 법인(법인격 없는 단체를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제17조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다.</p>

	<p>다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다</p> <p>-> 위 피고인들의 표시광고법 위반 사실이 확인되고, 양벌규정에 따라 벌금 1억5천만 원</p>
--	---

2. 중대재해기업처벌법이 있었다면?

가. 법인에 대한 처벌 - 사상자의 발생 사실 자체로 법인에 대한 처벌 가능성

- 위 사안에서 옥시는 사상 피해의 발생에 대하여는 책임지지 않았고, 허위정보 표시로 인해 대표이사 등이 처벌받으면서 양벌규정에 따라 1억5천만의 벌금형을 선고받음. 법인의 경우에는 사상피해에 대한 형사적 책임을 물을 수 있는 근거가 없었음.

- 중대재해기업처벌법을 적용할 경우, 옥시에 대하여 사상피해 발생에 대해 직접 책임을 물을 수 있고, 형량의 경우에도 법인에 대한 처벌규정을 통해 실제 영업에 지장을 초래할 수 있을 정도로 결정할 수 있음. 특히 유해성 검사가 진행되지 않았음에도 인체에 안전하다는 내용을 표시하도록 한 점과 관련해서는, 묵시적으로 위험방지의무를 소홀히 하도록 지시한 것으로 의율할 수 있을 것으로 보이며, 이에 따라 수입액 기준의 벌금 가중도 가능할 수 있음.

제3조(사업주와 경영책임자 등의 안전조치 및 보건조치의무)

③ 사업주 및 경영책임자 등은 사업주나 법인이 소유·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 취급하거나 생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물로 인해 종사자, 이용자 또는 그 밖의 사람이 생명·신체의 안전 또는 보건 상의 위해를 입지 않도록 위험을 방지할 의무가 있다.

제5조(사업주와 경영책임자 등의 처벌)

① 사업주 및 경영책임자 등이 제3조의 의무를 위반하여 사람을 사망에 이르게 한 경우에는 3년 이상의 유기징역 또는 5억 원 이하의 벌금에 처한다.

② 제1항의 경우 사업주 및 경영책임자 등이 사업주, 법인 또는 기관의 종사자에게 사람의 생명·신체의 안전 또는 보건위생상의 유해·위험방지의무를 소홀히 하도록 지시한 때에는 7년 이상의 유기징역에 처한다.

③ 사업주 및 경영책임자 등이 제1항의 행위로 사망을 제외한 중대재해에 이르게 한 경우에는 5년 이하의 유기징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.

④ 사업주 및 경영책임자 등이 동시에 또는 순차로 제3조의 의무를 위반하여 사람을 2명 이상에 대하여 사망 또는 3개월 이상의 요양이 필요한 상해를 발생시킨 경우에는 「형법」 제38조에도 불구하고 각 죄에 정한 형의 장기(長期) 또는 다액(多額)을 합산하여 가중한다.

제6조(법인의 처벌)

① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 법인에게 1억원 이상 20억 원 이하의 벌금을 부과한다. 다만, 법인이 그 중대재해를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 사업주 및 법인의 경영책임자 등이 제5조의 위반행위를 한 때

3. 법인의 경영책임자 등, 대리인, 사용인, 종사자가 업무상 과실 또는 중대한 과실로 원료를 취급하거나 결함이 있는 제조물을 제조하여 중대재해를 발생시킨 때

② 법인을 제1항에 따라 처벌할 때 법인에게 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 해당 법인의 전년도 연 매출액 또는 해당 기관의 전년도 수입액의 10분의 1의 범위에서 벌금을 가중할 수 있다.

1. 법인의 경영책임자 등이 명시적 또는 묵시적으로 사람의 생명·신체의 안전 또는 보건 상의 위험 방지 의무를 소홀히 하도록 지시한 경우

③ 제1항 또는 제2항의 경우에 법원은 다음 각 호의 제재를 병과할 수 있다.

1. 영업허가의 취소

2. 5년 이내의 영업의 일부 또는 전부에 대한 영업정지

3. 5년 이하의 이행관찰

4. 국가 또는 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에서 무기 또는 1년 이상의 입찰

자격 제한

④ 법원이 제3항 제3호의 이행관찰을 병과할 경우 다음 각 호의 준수사항을 정하고 이를 불이행할 경우 제3항 제1, 2, 4호 중 어느 하나의 제재를 가할 것을 판결에 명시하여야 한다.

1. 중대재해로 인하여 피해를 입은 사람의 피해 회복
2. 관련 종사자의 정기적인 교육
3. 재발방지 및 예방을 위한 점검 및 개선조치
4. 공익적 급부제공
5. 공무원의 정기적인 시설점검 및 현장감독
6. 개선사항의 공개

나. 인과관계 추정

- 위 사건과 관련하여, 2011년 가슴기 살균제에 의한 피해사실이 드러나면서 문제되자, 옥시는 서울대 조00 교수 연구팀, 호서대 유00 교수에게 관련 보고서를 의뢰함. 보고서는 가슴기 살균제가 사상 피해의 원인이라는 당시 질병관리본부의 조사 결과를 뒤집는 내용이었고, 이로 인해 당시 검찰은 과학적 인과관계가 명확하지 않다는 이유로 기소중지 결정을 하였음.
- 이와 관련하여 유00 교수는 옥시로부터 유리한 보고서를 써달라는 청탁과 함께 돈을 받은 혐의로 기소되어 유죄판결을 받음(징역 1년 4월, 추징금 2400만 원). 조00 교수는 1심에서 징역 2년, 벌금 2500만 원, 추징금 1200만 원을 선고받았다가 2심에서는 보고서 조작 부분에 대해서는 사실상 무죄판결을 받고 다른 혐의만 인정돼 징역 1년 집행유예 2년을 선고받음.
- 위 판결에서 피고인들의 주의의무 위반과 피해 사이의 인과관계가 부정되지는 않았으나, 위와 같이 피해발생 원인을 규명하는 과정을 방해하려고 했던 사실이 확인되고 관련자들이 형사 처벌을 받기까지 한 사정이 존재하기 때문에 인과관계 추정 조항이 적용될 수 있음. 이에 의하면 위험방지의무를 위반하여 중대재해가 발생한 것으로 추정되기 때문에, 의무를 다하였다는 점에 대하여는 피고인 측에서 입증하여야 함.

제7조(인과관계의 추정) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사업주, 법인, 기관의 경영책임자 등이 제3조에서 정한 위험방지의무를 위반한 행위로 인하여 중대재해가 발생한 것으로 추정한다.

2. 사업주, 경영책임자 등이 당해 사고에 관한 증거를 인멸하거나 현장을 훼손하

는 등 사고 원인 규명, 진상조사, 수사 등을 방해한 사실이 확인되거나 다른 사람으로 하여금 이러한 행위를 하도록 지시 또는 방조한 사실이 확인되는 경우

다. 징벌적 손해배상

- 손해배상책임의 경우, 징벌적 손해배상 규정을 통해서 위와 같은 피해를 발생시키면서 취득한 이익, 그리고 이후에도 해당 법인이 별다른 제재없이 계속 영업을 하면서 이익을 취득하는 상황을 막을 수 있을 것으로 보임.

제12조(손해배상의 책임)

① 사업주나 법인 또는 기관의 경영책임자 등, 대리인, 사용인 또는 종사자가 고의 또는 중대한 과실로 생명·신체의 안전 또는 보건위생상의 유해위험방지의무를 위반하여 중대재해를 야기하여 해당 법인 또는 기관이 손해배상의 책임을 지는 경우 그 손해액의 10배를 넘지 아니하는 범위에서 배상할 책임을 진다. 다만, 사업주나 법인 또는 기관이 고의 또는 중대한 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 법원은 제1항의 배상액을 정할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

1. 고의 또는 손해 발생의 우려를 인식한 정도
2. 위반행위로 인하여 입은 피해 규모
3. 위반행위로 인하여 취득한 가해자의 경제적 이익
4. 위반행위에 따른 처벌 수준
5. 위반행위의 기간·횟수 등
6. 가해자의 재산상태
7. 가해자의 피해구제 및 재발방지 노력의 정도

라. 관련 공무원의 책임

- 위 사건에서 쟁점이 되지는 않았으나, 가습기 살균제의 원료로 쓰인 PHMG의 유해성 심사가 제대로 이루어졌는지 여부가 문제됨. 신규화학물질을 제조하려는 경우 유해성 심사에 필요한 자료를 첨부하여 신고하여야 하고, 이때 해당 화학물질이 어떤 용도로 사용될 예정인지에 따라 유해성에 대하여 심사가 진행되어야 함.

- PHMG의 경우, 1996년 신고 당시 사용 용도가 '향균제로서 향균카펫 등에서의 첨가제'로 기재되었음. 그렇다면 피부와 호흡기로 노출될 가능성이 높기 때문에 '그 용도상 주 노출

경로가 경피 혹은 흡입'일수밖에 없으므로 이에 관한 시험자료가 제출되고, 이에 대한 심사가 진행되어야 함. 그러나 '카펫트 향균제'라는 이유로 위 시험자료는 확인되지 않은 채 유해성 심사를 통과했고, 용도 제한도 따로 없어 다른 용도로 사용되어도 무방한 물질로 공표됨.

- 원료로 사용된 물질에 대한 심사 및 고시가 있고 난 뒤 가습기 살균제로 인한 피해가 확인된 시점까지 많은 시간이 경과하기는 하였으나, 이에 대한 책임을 물으려 한다면 결국 담당 공무원에게 업무상과실치사상죄를 적용하게 될 것임(실제 고발도 위 죄명으로 진행됨). 중대 재해기업처벌법의 경우 공무원도 처벌 근거 규정을 명확히 하는 효과가 있을 것으로 보임.

제8조(공무원의 처벌) 공무원(중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장을 포함한다. 이하 같다.)이 다음 각 호의 권한과 관련된 주의의무를 위반하여 중대재해를 야기한 때에는 1년 이상의 징역 또는 3천만원 이상 3억원 이하의 벌금에 처한다.

1. 사업 또는 사업장이나 공중이용시설 및 대중교통수단에 대한 위험의 예방 및 안전관리와 보건관리 의무의 준수 여부의 감독
2. 사업 또는 사업장이나 공중이용시설 및 대중교통수단의 건축 및 사용에 대한 인·허가
3. 사업 또는 사업장에서 취급하거나 생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물의 안전·보건조치 의무와 관련된 감독·인허가

유성기업 故 한광호 열사 판결 다시 보기

오수진 변호사 (법률사무소 이유)

1. 사건의 개요

가. 당사자의 지위

유성기업은 각종 내연기관 부품제조 및 판매업을 하는 회사이고, 고 한광호는 1995년 유성기업에 입사하여 영동공장에서 근무한 생산직 근로자였다. 망인은 전국민주노동조합총연맹 전국 금속노조 충남지부 산하의 영동지회 소속 조합원으로서 2012. 10. 부터 2014. 9. 까지 영동지회 대의원으로 활동하였다.

나. 처분의 경위

망인은 2016. 3. 17. 자살한 채로 발견되었고, 이후 2016. 4. 5. 망인의 어머니가 근로복지공단에 유족급여 및 장의비 지급을 청구하였다. 이에 근로복지공단은 2016. 10. 18. 업무와 사망 간의 상당인과관계가 인정된다는 업무상질병판정위원회의 판정 결과에 따라 유족급여 및 장의비 지급을 승인하는 처분을 하였다.

다. 소송의 전개

원고 유성기업은 피고 근로복지공단을 상대로 2016. 10. 18. 자 유족급여지급승인처분을 취소해달라는 소를 제기하였고, 망인의 어머니가 피고 보조참가인으로 이 사건 소송에 참가하였다.

라. 사건의 배경 : 원고의 노조파괴를 위한 불법행위

2010. 1.	원고-유성지회 ‘주간연속 2교대제 도입 목표로 추진’ 합의
2011. 3.	특별교섭 결렬, 쟁의행위 시작
2011. 5.	원고 직장폐쇄 / 조합원들 진입 과정에서 원고의 경비직원들 및 경찰들과의 사이에 폭력사태 발생하여 다수 부상자 발생
2011. 6.	경찰병력과 충돌, 이를 계기로 아산공장에 경찰병력 수시 출동

2011. 7.	제2노조 설립
2011. 8.	직장폐쇄효력정지가처분신청 절차 중 조정 성립하여 직장 복귀 / 이 무렵부터 CCTV 설치하고 전담인원 배치하여 채증활동 시작
2011. 10.	단체협약 및 취업규칙 위반 행위 이유로 대규모 징계
2012. 9.	창조컨설팅과의 자문계약체결 및 부당노동행위 실행과정 폭로됨
2013. 12.	해고 취소로 복직한 조합원 일부에 대한 재차 해고 등 징계처분
2013. 12.	관리자들과 조합원들 간 물리적 충돌
2015.	잔업과 특근 배제, 인사위원회 회부, 개인별 일일 생산량 미달시 임금 삭감

1) 유성지회 무력화를 위한 창조컨설팅과의 컨설팅 계약 및 현대자동차와의 공모

○ 노조파괴 목적의 컨설팅 계약

원고는 ‘주간연속 2교대제 도입’에 관하여 노사분쟁이 발생하자 창조컨설팅과 자문계약을 체결하여, 공격적 직장폐쇄·제2노조 설립·해고 등 징계·손해배상 청구·조합활동 방해 등 유성지회의 무력화를 위한 일련의 행위를 지속하였다.

○ 원청사 현대자동차의 노사 파괴 공모

원고 회사의 원청사인 현대자동차는 원고와 주1회 정례회의를 통해서 제2노조 확대방안, 유성지회 무력화를 점검하고 계획하는 등 노사관계에 깊숙이 개입하였다.

2) 정당성을 상실한 직장폐쇄

원고는 유성지회의 부분파업에 대응하여 2011. 5. 18. 아산공장에 대한 직장폐쇄를, 2011. 5. 23. 영동공장에 대한 직장폐쇄를 각 단행하였다.

3) 원고의 제2노조 설립·지원

원고는 창조컨설팅의 제안에 따라 제2노조의 설립을 기획하여 조합원에 대한 업무복귀를 추진하는 한편, 그 과정에서 유성지회를 탈퇴하고 제2노조에 가입할 것을 회유·강요하였고, 제2노조 설립 이후에는 제2노조가 과반수 노조가 될 수 있도록 적극적으로 지원하였다.

4) 해고 등 징계

원고는 현장에서의 유성지회의 영향력을 축소시키고 제2노조를 확대시키기 위한 전략으로, 직장폐쇄 해제 이후 유성지회 조합원들에게 대규모의 해고 등 중징계 처분을 내렸다.

5) 유성지회와 제2노조 조합원 간 차별

원고는 유성지회 조합원들에게와는 달리 제2노조 조합원들에게는 소수에게 경징계 처분을 내리는 등 징계과정에 있어서 차별하고, 유성지회 조합원들에게만 잔업 및 특근의 기회를 차별적으로 부여하고 그에 대한 급여도 지급하지 않는 등의 방법을 통하여 제2노조를 과반수 노조로 만들었다.

6) 망인에 대한 징계 및 고소

망인은 2012. 10. 부터 2014. 9. 까지 유성지회의 대의원으로 활동하였고, 2011. 10. 10. 견책, 2013. 11. 14. 출근정지 2개월의 징계처분을 받았으며, 2013년에는 업무방해, 주거침입, 폭행 등의 혐의로 고소당하여 기소유예 및 혐의없음 처분을 받았고, 다시 2014년에는 업무방해, 퇴거불응 등의 혐의로 고소당하여 일부 혐의에 대하여 구약식 기소되어 벌금 300만원의 약식명령을 받았다.

2. 본 사건 판결 및 관련 판결의 내용

가. 본 사건 판결³⁾의 내용

○ 주문 : 원고 청구 기각

○ 이유 : 원고의 지배 또는 관리 아래 이루어지는 업무수행 및 그에 수반되는 통상적인 활동과정에서 재해의 원인이 발생하였다고 판단되고, 망인의 사망과 업무 사이의 상당인과관계도 인정되므로, 이 사건 처분은 적법하고 원고의 주장은 이유 없다.

“망인이 받은 정신적 스트레스는 주로 정상적인 업무수행 중에 경험한 노사간 및 노노간 갈등과 원고가 느끼는 경제적 압박, 더욱 강화된 감시와 통제가 더해져 비롯된 것으로 보이고”
“원고가 유성지회의 쟁의행위에 대하여 거액의 컨설팅비용을 들여 창조컨설팅과 컨설팅 계약을 체결한 뒤,..조직적, 계획적인 부당노동행위로 대응...그로 인해 원고는 생산직 업무에 복귀하여 업무를 수행하면서도 관리자 및 근로자들과의 갈등과 반목, 임금 삭감, 강화된 통제와 감독, 징계에 대한 두려움에 지속적으로 노출...”

“특히 망인은 대의원으로 활동하면서 조합원들과 관리자, 원고 노조 소속 근로자들 사이에서

3) 서울행정법원 2018. 8. 23. 선고 2016구합85101 판결

더 많은 정신적·물리적 충동을 감내하여야 했을 것으로 보이고, 징계처분 외에 형사처벌까지 거치면서 극도의 스트레스와 정신적 고통, 경제적 어려움을 겪었을 것...”

나. 원고의 노조법 위반행위 등 관련 판결

○ 부당노동행위금지가처분 신청4) : 기각

“채무자 회사가 지금까지 채권자 조합 소속 조합원에 대한 조합 탈퇴 권유, 징계양정에서의 차별, 잔업 및 특근 기회의 차등 부여 등의 행위를 통하여 노동조합법 제81조 제4호가 규정하는 ‘노동조합 운영에 대한 지배·개입’이라는 부당노동행위를 하였다”

○ 부당징계및부당노동행위구제재심판정취소 소송5) : 기각

“원고는 이 사건 노동조합을 무력화시키고 온건한 성향의 제2 노동조합을 약화시킬 목적에서 이 사건 지회 전·현직 간부들을 해고하였다고 볼 여지가 많다.”

○ 부당징계및부당노동행위구제재심판정취소 소송6) : 기각

“유성지회 전·현직 간부 4명에게 행한 해고는 노조법 제81조 제4호의 ‘근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위’에 해당한다고 봄이 타당하다”

○ 직장폐쇄 기간 동안의 임금청구 소송7) : 원고 일부 승

“영동공장의 직장폐쇄 개시 및 아산공장의 직장폐쇄 유지는 이 사건 지회의 조직력을 약화시키기 위한 목적에서 비롯된 것”

○ 해고무효확인 등 소송8) : 원고 승

“피고가 유성기업지회의 일괄복귀를 거부한 조치는 창조건설팅의 자문에 따라 직장폐쇄 후 선별적·단계적 업무복귀를 통하여 제2노조의 조합원을 확보하기 위한 일련의 과정으로 보인다”

4) 대전지방법원 천안지원 2012카합43

5) 서울행정법원 2012구합27183, 서울고등법원 2013누12685(항소기각), 대법원 2013두24426 (심리불속행 기각)

6) 서울행정법원 2013구합1706, 서울고등법원 2014누2753(항소기각), 대법원 2014두11069(심리불속행 기각)

7) 대전고등법원 2012나6378, 대법원 2014다30858(상고기각)

8) 대전고등법원 2015나11661, 대법원 2016다242884(상고기각)

○ 근로자지위보전및임금지급가처분 신청⁹⁾ : 일부인용

유성지회 간부 4인의 해고가 부당노동행위임을 확인

○ 노동조합설립무효확인 소송¹⁰⁾ : 무효확인

“피고 노조(제2노조)는 설립 자체가 피고 회사(유성기업)가 계획하여 그 주도 하에 이루어졌고, 설립 이후 조합원 확보나 조직의 홍보, 안정화 등 운영이 모두 피고 회사의 계획 하에 수동적으로 이루어졌다고 볼 수밖에 없는바, 피고 노조는 그 설립 및 운영에 있어 사용자인 피고 회사에 대한 관계에서 자주성 및 독립성을 확보하고 있다고 보기 어렵다”

다. 원고 및 원고 대표이사에 대한 형사 판결

○ 불법적인 노조파괴 계획 추진을 위한 노무 컨설팅 및 교육비의 지출, 증거인멸 등의 혐의로 유성기업 대표이사과 임직원, 노무법인 창조 컨설팅, 현대자동차의 대표이사과 임직원 등을 고소하였으나 무혐의 처리¹¹⁾

○ 노조 조직·운영을 지배하거나 이에 개입한 점, 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부한 점 등 노동조합법 위반 혐의로, 대표이사 징역 1년 2월 및 벌금 100만원¹²⁾, 임원 각 징역 8월의 집행유예, 유성기업 주식회사 벌금 1,500만 원 선고¹³⁾

“피고인들은 의도적으로 피고인에게 우호적인 노조의 설립을 경제적, 절차적으로 지원하고 위 노조의 조합원 수를 확대시키기 위한 방안으로 관리직 사원의 가입을 종용하면서 징계나 임금협상 등에서 유성지회보다 유리하게 하는 한편, 유성지회에 대해서는 직장폐쇄와 징계해고라는 극단적인 수법까지 동원하고, 조합원들에 대한 징계경고 또는 자택 대기명령 발부, 조합원 총회 개최 요구 거부, 조합원들에 대한 노동조합 사무실 출입 제한, 단체교섭 거부 등 다양한 방법으로 부당노동행위를 하였음”

3. 중대재해기업처벌법이 있었다면

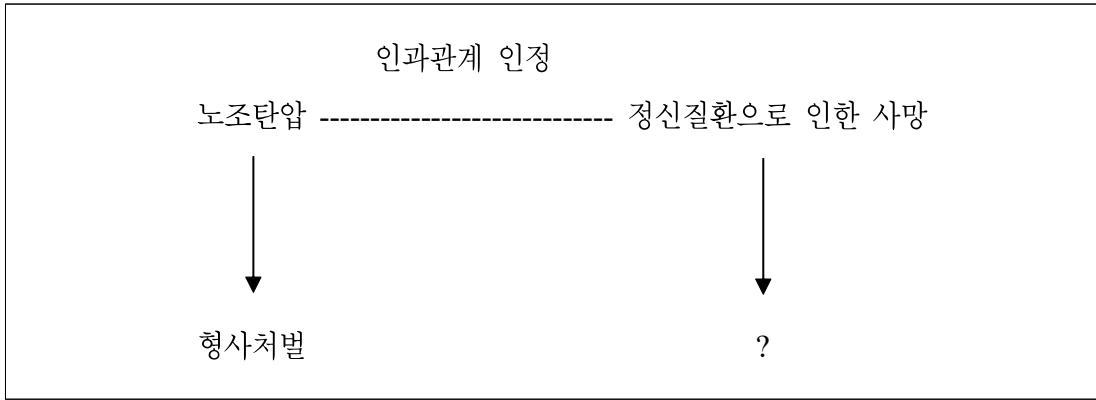
9) 대전지방법원 천안지원 2016카합10145

10) 서울중앙지방법원 2013가합367, 서울고등법원 2016나6950(항소기각), 대법원 2017다51610(심리 중)

11) 천안지청 형제 3339, 대전고등법원 2017초재329(재정신청 기각), 대법원 2017모2579(재항고 기각)

12) 대표이사에 관하여는 임금체불 등 근로기준법 위반 혐의 등도 포함

13) 대전고등법원 2017노663, 대법원 2017도13781(상고기각)



가. 현행법상 인정될 수 있는 손해배상 책임

- 입주민의 괴롭힘으로 인한 스트레스로 자살에 이른 경비원
 - 업무상 스트레스로 인한 자살로서 업무상 재해에 해당
 - 민사상 손해배상 청구¹⁴⁾ : 입주민과 아파트 관리 주체 회사의 공동불법행위로 인한 손해배상책임 인정, 사망한 본인과 유족에 대한 위자료 지급

“사용자는 근로계약에 수반되는 신의칙상의 부수적 의무로서 피용자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 강구하여야 할 보호의무를 부담하고, 이러한 보호의무를 위반함으로써 피용자가 손해를 입은 경우 이를 배상할 책임이 있다.”

- 인성검사에서 ‘자살 예측’ 판정을 받은 해군 부사관의 자살
 - 국가 상대로 손해배상 청구 : 책임 있는 지휘관 등이 인성검사 결과를 반영해 자살을 방지하기 위해 필요한 조치를 취했다면 사고를 막을 수 있었을 것, 인성검사 결과를 체계적으로 관리하고 그 결과를 활용하여 후속조치를 할 직무상 의무를 과실로 위반한 것이라고 인정

나. 사업주와 경영책임자의 처벌가능성

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “중대재해”란 사망 등 재해 정도가 심하거나 다수의 재해자가 발생한 경우로서 다음 각 호의 결과를 야기하는 것을 말한다.

14) 서울중앙지방법원 2017. 3. 10. 선고 2014가단5356072 판결

가. 사망자가 1명 이상 발생한 재해

제3조(사업주와 경영책임자 등의 안전조치 및 보건조치의무)

① 사업주(개인사업주에 한한다. 이하 같다), 법인 또는 기관의 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 소유·운영·관리하거나 발주한 사업 또는 사업장, 공중이용시설 또는 공중교통수단에서 종사자, 이용자 또는 그 밖의 사람이 생명·신체의 안전 또는 보건 상의 위해를 입지 않도록 위험을 방지할 의무가 있다.

② 제1항에 따른 사업주 및 경영책임자 등의 위험방지의무는 「산업안전보건법」 제38조제1항부터 제3항까지, 제39조제1항, 제51조, 제58조제1항, 제59조제1항, 제60조, 제63조, 제64조제1항부터 제2항까지, 제65조제1항, 제2항, 제80조제1항부터 제3항까지, 제117조제1항, 제118조제1항, 「근로기준법」 제76조의2에 따른 의무를 포함한다.

* 산업안전보건법 제39조 ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치(이하 “보건조치”라 한다)를 하여야 한다.

② 제1항에 따라 사업주가 하여야 하는 보건조치에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

* 산업안전보건기준에 관한 규칙 제669조(직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치) 사업주는 근로자가 장시간 근로, 야간작업을 포함한 교대작업, 차량운전[전업(專業)으로 하는 경우에만 해당한다] 및 정밀기계 조작작업 등 신체적 피로와 정신적 스트레스 등(이하 “직무스트레스”라 한다)이 높은 작업을 하는 경우에 법 제5조제1항에 따라 직무스트레스로 인한 건강장해 예방을 위하여 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 작업환경·작업내용·근로시간 등 직무스트레스 요인에 대하여 평가하고 근로시간 단축, 장·단기 순환작업 등의 개선대책을 마련하여 시행할 것
2. 작업량·작업일정 등 작업계획 수립 시 해당 근로자의 의견을 반영할 것
3. 작업과 휴식을 적절하게 배분하는 등 근로시간과 관련된 근로조건을 개선할 것
4. 근로시간 외의 근로자 활동에 대한 복지 차원의 지원에 최선을 다할 것
5. 건강진단 결과, 상담자료 등을 참고하여 적절하게 근로자를 배치하고 직무스트레스 요인, 건강문제 발생가능성 및 대비책 등에 대하여 해당 근로자에게 충분히 설명할 것

6. 뇌혈관 및 심장질환 발병위험도를 평가하여 금연, 고혈압 관리 등 건강증진 프로그램을 시행할 것

* 근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제5조(사업주와 경영책임자 등의 처벌)

① 사업주 및 경영책임자 등이 제3조의 의무를 위반하여 사람을 사망에 이르게 한 경우에는 3년 이상의 유기징역 또는 5억원 이하의 벌금에 처한다.

제10조(허가취소 등)

① 법무부장관은 제5조 또는 제6조에 따른 범죄의 형이 확정되면 지체 없이 그 범죄 사실을 관계 행정기관의 장에게 통보하고, 관련 법령에 따라 필요한 제재를 가할 것을 요청하여야 한다.

④ 제1항 및 제2항에 따라 영업이 취소된 자는 취소된 날부터 3년간 해당 업무에 종사하지 못한다.

제11조(처벌사실 등의 공표)

① 법무부장관은 제5조, 제6조 또는 제8조에 따른 처벌의 결과 및 제10조에 따른 조치 결과를 공표하여야 한다.

다. 법인의 처벌가능성

제6조(법인의 처벌)

① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 법인에게 1억원 이상 20억원 이하의 벌금을 부과한다. 다만, 법인이 그 중대재해를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 사업주 및 법인의 경영책임자 등이 제5조의 위반행위를 한 때

② 법인을 제1항에 따라 처벌할 때 법인에게 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있을 때에는 해당 법인의 전년도 연 매출액 또는 해당 기관의 전년도 수입액의 10

분의 1의 범위에서 벌금을 가중할 수 있다.

2. 법인 내부에 사람의 생명·신체의 안전 또는 보건 상의 위험 방지 의무를 소홀히 하는 것을 조장·용인·방치하는 조직문화가 존재하는 경우

③ 제1항 또는 제2항의 경우에 법원은 다음 각 호의 제재를 병과할 수 있다.

1. 영업허가의 취소
2. 5년 이내의 영업의 일부 또는 전부에 대한 영업정지
3. 5년 이하의 이행관찰
4. 국가 또는 지방자치단체를 당사자로 하는 계약에서 무기 또는 1년 이상의 입찰자격 제한

④ 법원이 제3항 제3호의 이행관찰을 병과할 경우 다음 각 호의 준수사항을 정하고 이를 불이행할 경우 제3항 제1, 2, 4호 중 어느 하나의 제재를 가할 것을 판결에 명시하여야 한다.

1. 중대재해로 인하여 피해를 입은 사람의 피해 회복
2. 관련 종사자의 정기적인 교육
3. 재발방지 및 예방을 위한 점검 및 개선조치
4. 공익적 급부제공
5. 공무원의 정기적인 시설점검 및 현장감독
6. 개선사항의 공개

제10조(허가취소 등)

① 법무부장관은 제5조 또는 제6조에 따른 범죄의 형이 확정되면 지체 없이 그 범죄 사실을 관계 행정기관의 장에게 통보하고, 관련 법령에 따라 필요한 제재를 가할 것을 요청하여야 한다.

④ 제1항 및 제2항에 따라 영업을 취소된 자는 취소된 날부터 3년간 해당 업무에 종사하지 못한다.

제11조(처벌사실 등의 공표)

① 법무부장관은 제5조, 제6조 또는 제8조에 따른 처벌의 결과 및 제10조에 따른 조치 결과를 공표하여야 한다.

라. 원청업체의 처벌가능성

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

8. “경영책임자 등”이란 다음 각 목에 해당하는 자를 말한다.

다. 법인의 대표이사나 이사가 아닌 자로서, 해당 법인의 사업상의 결정에 상당한 영향을 미치거나 그러한 결정에 실질적으로 관여하는 지위에 있는 자

제4조(도급 및 위탁관계에서 안전조치 및 보건조치의무의 귀속)

① 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게 임대, 용역, 도급 등을 행한 경우에는 제3자와 사업주나 경영책임자 등이 공동으로 제3조의 의무를 부담한다.

마. 입증책임의 전환

제7조(인과관계의 추정) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사업주, 법인, 기관의 경영책임자 등이 제3조에서 정한 위험방지의무를 위반한 행위로 인하여 중대 재해가 발생한 것으로 추정한다.

1. 당해 사고 이전 5년간 사업주, 법인, 기관의 경영책임자 등이 제3조가 정하고 있는 의무와 관련된 법을 위반한 사실이 수사기관 또는 관련 행정청에 의해 3회 이상 확인된 경우

바. 징벌적 손해배상

제12조(손해배상의 책임)

① 사업주나 법인 또는 기관의 경영책임자 등, 대리인, 사용자 또는 종사자가 고의 또는 중대한 과실로 생명·신체의 안전 또는 보건위생상의 유해·위험방지의무를 위반하여 중대재해를 야기하여 해당 법인 또는 기관이 손해배상의 책임을 지는 경우 그 손해액의 10배를 넘지 아니하는 범위에서 배상할 책임을 진다. 다만, 사업주나 법인 또는 기관이 고의 또는 중대한 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 법원은 제1항의 배상액을 정할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

1. 고의 또는 손해 발생의 우려를 인식한 정도
2. 위반행위로 인하여 입은 피해 규모
3. 위반행위로 인하여 취득한 가해자의 경제적 이익

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">4. 위반행위에 따른 처벌 수준5. 위반행위의 기간·횟수 등6. 가해자의 재산상태7. <u>가해자의 피해구제 및 재발방지 노력의 정도</u> |
|---|

사. 예방의 효과에 관하여

- 노조탄압 방지?
- 사용자 등 책임의 주체를 확실하게 하고, 이들에게 무거운 책임이 있다는 분명한 인식의 확산
- 조합원의 정신보건상태에 위험진단이 내려졌을 때의 조치
- 산재승인취소소송 등 괴롭힘 목적의 소송 방지 가능성



메모

A series of horizontal dotted lines for writing a memo.



메모

A series of horizontal dotted lines for writing a memo.