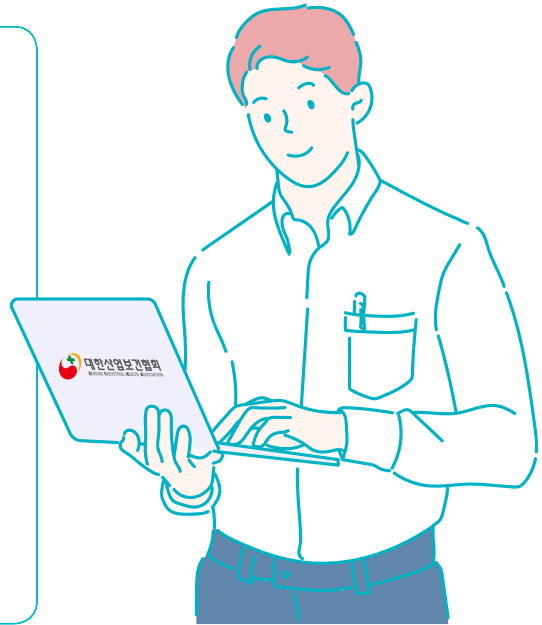


중대재해처벌법의 남겨진 과제

『중대재해처벌법』

- 12월 들어가며
- 1월 중대재해처벌법 입법취지에 대한 기본적 관점
- 2월 중대재해처벌법 제정과정에서의 주요 법적 쟁점
(1. 정의, 2. 사업주와 경영책임자 등의 유해위험방지의무)
- 3월 중대재해처벌법 제정과정에서의 주요 법적 쟁점
(3. 도급과 위탁관계에서 유해위험방지의무, 4. 경영책임자의 처벌, 5. 법인 등의 처벌)
- 4월 중대재해처벌법 제정과정에서의 주요 법적 쟁점
(6. 인과관계의 추정, 7. 손해배상의 책임, 8. 벌칙의 하한형 설정)
- 5월 중대재해처벌법의 남겨진 과제
(1. 경영책임자 개념의 불명확 및 불합리)
- 6월 중대재해처벌법의 남겨진 과제
(2. 안전보건확보의무의 모호성)
- 7월 중대재해처벌법의 남겨진 과제
(3. 평등의 원칙 또는 죄형균형의 원칙 위반)
- 8월 **중대재해처벌법의 남겨진 과제**
(4. 불명확개념의 다수 사용으로 인한 혼란)
- 9월 맺으며



정진우

서울과학기술대학교
안전공학과 교수

4. 불명확개념의 다수 사용으로 인한 혼란

중대재해처벌법은 앞에서 살펴본 ‘안전보건관리체계’ 외에 불명확개념을 많이 사용하고 있다. 먼저, 중대재해처벌법에서 기본 개념으로 사용되고 있는 ‘안전보건’ 개념 자체가 일반적으로 사전적 의미로나 매우 광범위하고 모호하다. 이에 대한 용어 정의나 적용 범위도 규정되어 있지 않아, 경영책임자의 안전보건확보 의무에서 사용되고 있는 ‘안전보건관계법령’의 범위 또한 지나치게 포괄적이고 불명확한 상태이다. 문제는 이 개념이 형사처벌과 직결되어 있다는 점이다. 즉, 형벌법규의 구성요건요소로서는 지나치게 광범위하고 불명확하다고 할 수 있다.



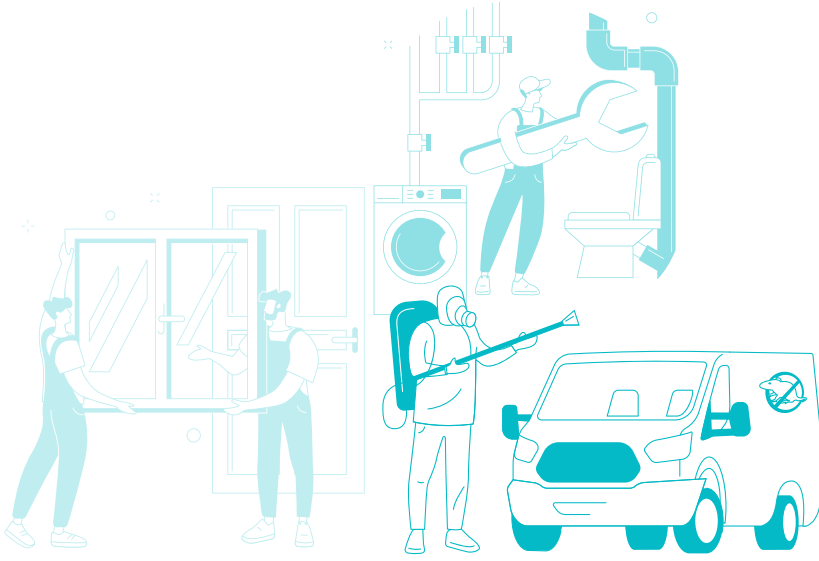
근로기준법상의 근로시간·휴식·휴게, 나아가 임금은 안전보건과 무관하다고 할 수 없어 근로기준법도 안전보건관계법령에 포함될 수 있고, 형법상의 업무상과실치사상 등도 안전보건에 대한 주의 의무와 관련되어 있으므로 형법도 안전보건관계법령이 아니라고 볼 수 없다. 화학물질관련법, 소방관계법, 광산안전관계법, 철도·항공안전관계법,¹⁾ 원자력안전관계법, 전기안전관계법, 가스안전관계법, 건설안전관계법, 선원법, 선박안전법, 승강기안전관계법, 감염병예방관계법, 환경관계법,²⁾ 국방안전관계법, 재난관리관계법, 교육시설 등의 안전 및 유지관리 등에 관한 법률, 식품위생법,³⁾ 연구실안전관계법 등 수많은 법이 안전보건과 밀접한 관련이 있는 법에 해당한다. 이외에도 국내에 사업장 안전보건에 관련되는 법령은 법률만으로 한정하여 좁게 보더라도 30개가 넘고, 사람마다 그것의 범위가 다르게 해석되고 있다. 따라서 이 안전보건관계법령의 범위에 해당하는 법령에 과연 어떤 것들이 있는지가 매우 불명확하여 아무리 준법의지가 있는 피적용자라 하더라도 이에 대해 예측하는 것이 사실상 불가능한 상태이다. 그 결과 법운영 당국의 자의적 집행이 불을 보듯 훤히 다.

제5조(도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보의무)에서 “그 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배·운영·관리하는 책임”이 있는 자에 대해서도 앞에서 지적한 문제 외에 많은 혼란이 예상되고 있다. 예를

1) 객차, 비행기 등의 시설도 종사자에 대해서는 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에 해당한다.
2) 대기오염, 수질오염 등 환경오염에 의해 근로자 등 종사자가 건강장해를 입는 경우를 얼마든지 상정할 수 있다.
3) 식중독 등에 의해 근로자 등 종사자가 건강장해를 입을 수 있다.

깊이 보기

: 중대재해처벌법



들면 설치, 수리, 서비스 등을 위해 다른 사업장에 방문하는 형태로 일하는 작업자의 경우, 당해 작업자 소속 업체의 경영책임자가 실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 자인지, 방문처인 사업장의 경영책임자가 실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 자인지가 불분명하다. 시설, 장비, 장소 '등'이라고 표현하고 있어 실질적인 지배·운영·관리의 기준이 물리적인 요소만으로 한정되는 것인지, 인적인 요소는 제외되는 것인지가 매우 불분명하기 때문이다. 인적인 요소가 제외된다면 실질적인 지배·운영·관리의 중요한 기준(대상)이 누락되어 불합리하게 되고, 포함된다면 의무주체의 혼선이 불가피하게 발생하게 된다.

중대재해처벌법 제9조에 규정되어 있는 '원료'라는 개념의 경우, 원료에서 발산하는 가스, 증기, 분진은 원료에 포함되는 것인지, 부산물은 원료에 포함되는 것인지에 대해 전문가에게 조언을 구하여도 도저히 정확히 예측할 수 없다. 그리고 제9조와 제10조에서 규정하고 있는 '그 밖의 사람'이라는 표현 또한 방문자, 통행인 외에 '근로자 등 종사자'가 포함되는지 여부가 불명확하다. 사전적 의미로나 원료나 제조물의 결함에 기인한 보호의 필요성으로 보나 근로자 등 종사자를 시민이 아니라고 볼 이유는 없기 때문이다. 그렇다면 종사자를 포함하여 부상자나 질병자가 10명 이상 발생한 경우에도 중대시민재해에 포함된다고 볼 수 있어, 종사자는 중대산업재해 외에 중대시민재해 방지의 대상에도 해당하는 것으로 해석될 여지가 충분히 있다.



문제는 이러한 불명확개념에 대해 용어 정의를 하지 않고 예시도 제시하고 있지 않은 채 구성요건이 규정되어 있어서 구성요건상 금지되거나 명령된 행위의 윤곽을 파악하기 어렵다는 것이다. 준법정신을 가진 사회의 평균적 일반인도 합리적인 해석기준을 찾을 수 없다면 이는 명확성의 원칙에 반하는 것이다.

종사자에 대한 정의규정(제2조 제7호)에서 사용되는 의미와 제5조(도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보의무)에서 사용되는 의미가 서로 일치하지 않는 것도 문제이다. 종사자의 정의규정에서는 각 단계의 수급인 및 수급인과 근로관계, 도급·용역·위탁·위임관계에 있는 자라고 표현하여 1차 수급인(용역·위탁·위임을 받은 자 포함) 자신도 종사자 자체에 포함한다고 규정하고 있는 반면, 제5조에서는 ‘제3자의 종사자’로 표현하고 있어 1차 수급인 자체는 ‘제3자’에 해당하고 ‘제3자의 종사자’에는 해당하지 않는다⁴⁾ 것으로 해석되기 때문이다. ☹

이러한 불명확개념에 대해 용어 정의를 하지 않고 예시도 제시하고 있지 않은 채 구성요건이 규정되어 있어서 구성요건상 금지되거나 명령된 행위의 윤곽을 파악하기 어렵다는 것이다. 준법정신을 가진 사회의 평균적 일반인도 합리적인 해석기준을 찾을 수 없다면 이는 명확성의 원칙에 반하는 것이다.

4) 제3자 자체가 1차 수급인에 해당한다.