

표지

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

김용균 사건 판결을 중심으로 본 “중대재해 재판의 현안과 과제” 토론회

<토론자료 순서>

발 제

- 발제.1** 최정학 (방송통신대 법학과 교수)
노동자의 안전에 대한 사업주의 보호의무 5
- 발제.2** 전형배 (강원대 법학전문대학원 교수)
‘실질적 고용관계’ 법리의 빛과 그림자 21
- 발제.3** 김미영 (경기대 법학연구소 연구원)
미국 산업안전보건법상 사업주의 의무 31

토 론

- 토론.1** 오민애 (민주사회를위한변호사모임 노동위원회 변호사)
“중대재해사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가” 토론문 · 45
- 토론.2** 권미정 (김용균재단 운영위원장)
최고책임자는 어떤 책임을 지는가 51
- 토론.3** 서동훈 (공공운수노조 노동안전보건실 실장)
법원의 엄중한 판결을 바라며 59
- 토론.4** 홍준표 (매일노동뉴스 기자)
‘김용균’에서 멈춰버린 중대재해 판결 63

부 록

- 부록.1** 대전지방법원 2023.02.09. 선고 2022노462 판결문 69

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

발제. 1

노동자의 안전에 대한 사업주의 보호의무

최 정 학 (방송통신대 법학과 교수)

발제. 1

노동자의 안전에 대한 사업주의 보호의무

- 대전지방법원 제2형사부 2023. 2. 9, 2022노462 판결
(‘김용균 사건’ 2심 판결)에 대한 비평-

최 정 학 (방송통신대 법학과 교수)

“... 죽음의 숫자가 너무 많으니까 죽음은 무의미한 통계숫자처럼 일상화되어서 아무런 충격이나 반성의 자료가 되지 못하고 이 사회는 본래부터 저러해서, 저러한 것이 이 사회의 자연스러운 모습이라고 여기게 되었다.

죽음조차 두려움을 불러일으키지 못하고, 나와 내 자식이 그 자리에서 죽지 않은 행운에 감사할 뿐, 인간은 타인의 고통과 불행에 대한 감수성을 상실해간다. ...” 1)

I. 머리말

궂청이 찢어질 것 같은 굉음 사이로 컨베이어 벨트는 계속 돌아간다. 지금 시각은 밤 11시. 입사한 지 얼마 되지 않아 아직 잘 하지는 못하지만, 선배 직원들에게 들은 대로 컨베이어 벨트 안에 떨어진 낙탄을 깨끗이 제거하고, 특히 턴오버 아이들러²⁾가 제대로 작동하고 있는지를 직접 눈으로 확인해야 한다. 주변이 어두워 벨트 안을 보려면 점검구 내부로 머리를 들이밀어야 한다. 그런데 아이들러에 무언가 끼인 모양이다. 소리도 그렇고 무언가 까만 것이 제자리를 맴돌고 있다. 별 수 없이 혼자서 손으로 털어내야 한다. 위험하기는 하지만 조심하면 별일 없을 것이다. 다른 사람들도 늘 이렇게 해 왔으니까.³⁾ 그 순간⁴⁾

1) 김훈, “빛과 어둠 - 김용균 노동자의 죽음에 부쳐”,

<https://worknworld.kctu.org/news/articleView.html?idxno=250537> (2023. 7. 8. 최후방문)

2) 이 사건 턴오버 아이들러는 3개 또는 6개의 롤러가 원형으로 구성되어 벨트의 윗면과 아랫면을 뒤집어 주는 역할을 하는 것으로 일반 컨베이어 벨트의 운반 및 회귀 아이들러와 모양이나 기능, 물림점의 위치 등이 달라 “다른 아이들러보다 훨씬 더 위험하다”고 한다. 신영운 한국발전기술 태안사업소 안전관리차장의 검찰 진술(대전지방법원 제2형사부 2023. 2. 9, 2022노462 판결서 23쪽, 각주 3에서 재인용)

3) 이하에서도 살펴보겠지만 한국발전기술 태안사업소의 작업지침서에는 컨베이어 벨트와 같은 설비 점검시 2인 1조 근무를 규정하고 있기는 하였지만, 이 사건의 발생 이전까지 한 사람이 단독으로 이 업무를 수행하는 것이 관행이었다고 한다.

4) 이상은 필자가 사건 상황을 추측하여 묘사해본 것이다. 물론 객관적인 실재나 피해자의 생각 등은 정확히 알 수 없다.

그렇게 24세의 젊은 노동자 김용균은 이 세상을 떠나갔다. 비정규직이기는 하지만 이제 비로소 취업을 하게 되었다고 설레었던 순간을 생각하면 너무나 허망한 죽음이다. 어머니는 울부짖었고 세상은 분노했다. 많은 언론들이 앞다퉈 이 사건을 다루었고⁵⁾ 많은 사람들이 이를 계기로 노동자들의 안전과 생명을 보호하는 제도가 한 단계 더 진전해야 한다고 목소리를 높였다. 그리고 이들의 수고가 헛되지 않은 듯, 2019년에는 산업재해에 대한 도급인의 책임을 강화하는 방향으로 산업안전보건법(이하 ‘산안법’으로 약칭)이 개정되고(이른바 ‘김용균법’), 2021년에는 산업재해와 시민재해를 포함하여 중대재해가 발생한 경우 기업의 경영책임자 등을 처벌하는 내용의 ‘중대재해 처벌 등에 관한 법률’ (이하 ‘중대재해처벌법’으로 약칭)이 제정되기까지 하였다.

하지만 이들 법률은 이 사건에는 적용되지 않는다. 이 사건이 발생한 이후에 제정 또는 개정된 법률이기 때문이다. 이 사건에는 다만 당시의 산안법(2019. 1. 15. 법률 제16272호로 전부 개정되기 전의 것)과 형법이 적용될 뿐이다. 그리고 2022. 2. 10일 제1심에 이어 2023. 2. 9일 항소심 판결이 선고되었다.

결과는 기대(?) 이상으로 관대한 것이었다. 원청인 한국서부발전의 대표이사는 1심에 이어 2심에서도 형법상 업무상과실치사죄는 물론 산안법 위반 책임도 인정되지 않았다. 나아가 한국서부발전 태안발전본부장에게도 1심에서 유죄로 판단되었던 업무상과실치사죄와 산안법 위반 행위에 대해 2심에서는 모두 무죄가 선고되었다. 한국서부발전의 임직원은 아무도 산안법 위반의 책임을 지지 않았고 다만 업무상과실치사죄가 인정된 사람은 태안발전본부의 기술지원처장과 연소기술부장, 연소기술부 차장, 석탄설비부장, 석탄설비부 차장과 같은 중하위급의 관리자들이었다.⁶⁾

하청인 한국발전기술의 대표이사에 대해서도 1심은 업무상 과실치사와 산안법 위반을 모두 유죄로 보았지만, 2심은 업무상 과실치사만을 인정하고 산안법 위반 행위에 대해서는 무죄를 선고하였다. 한국발전기술에 대해서도 모두 유죄가 인정된 사람은 현장 관리자라고 할 수 있는 태안사업소장 1명 뿐이었다. 그 밖에 태안사업소의 운영실장, 연료운영팀장, 안전관리차장에게도 업무상 과실치사죄는 인정되었다.

5) 가장 대표적으로 경향신문 2019. 11. 21. 기획기사를 들 수 있다. 이 기사는 2018년 1월1일부터 2019년 9월 말까지 산업현장에서 사고로 사망한 노동자 1천2백명의 명단과 사망원인을 담고 있다. 또 이와 관련한 인터넷 경향신문의 인터랙티브 기사 http://news.khan.co.kr/kh_storytelling/2019/labordeath/index.html 참조. (2023. 7. 8. 최후방문)

6) 이들에 대해서도 2심은 1심의 유죄 판단 가운데 일부 무죄를 선고하였다. 무죄가 된 부분은 위험한 설비(컨베이어 벨트)를 점검할 때에는 그 가동을 중지하여야 한다는 점에 대한 것이었는데, 1심은 위 행위자들의 이 의무 위반을 인정한 반면, 2심은 실제 점검은 가동 중에 이루어질 수 밖에 없다는 이유로 이를 부정하였다. 위 판결서 57-58쪽.

1심과 2심 판단의 또 하나의 차이는 태안발전본부 석탄설비부 계전과 차장에 대해 1심은 유죄를 인정하였지만 2심은 이를 부인했다는 것이다. 그 이유는 계전과는 전기 설비 등만을 담당하여 컨베이어 벨트와 같은 석탄 취급 설비 점검에 관여하지 않았다는 것이다. 위 판결서 59쪽 참조.

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

1심과 2심의 차이는 결국 산안법에 규정된 의무 위반 행위 가운데 일부에 대한 인정 여부 그리고 산안법 위반과 업무상 과실치사죄에 해당하는 사람의 범위에 있다. 이 가운데 전자의 문제는 사실 판단 - 즉 컨베이어 벨트를 점검하기 위해서는 그 가동을 중지해야 하는가 - 과 관련되고 또 더 중요해 보이는 다른 의무들 - 아이들러와 같은 위험한 설비에 방호조치가 설치되지 않았고 위험한 작업은 2인 1조로 해야 한다는 것 - 에 대한 위반은 1, 2심 모두 인정하고 있으므로, 이 글에서는 굳이 더 이상 다루지 않으려 한다.

후자의 문제는 산안법상 안전조치 의무의 주체 그리고 업무상 과실치사죄가 전제하는 주의의무의 범위와 관련이 있다. 특히 이 사건과 관련하여 이것은 기업의 대표이사과 같은 최고위 관리자가 위험한 작업을 하는 노동자에 대해 갖는 보호의무 또는 안전보건 문제에 대한 관리·감독 의무가 어디까지 인정되어야 하는가 하는 문제가 된다. 아래 제2장에서 이를 산안법과 형법의 경우로 나누어 살펴본다.

이외에도 양형의 문제가 있다. 더 넓게 유죄를 인정했던 1심에서도 선고된 자유형의 최장기간은 1년 6개월에 지나지 않았고 그나마 모든 피고인들에 대해 그 집행이 유예되었다. 2심에서는 한국발전기술 태안사업소장에게 징역 1년 2개월, 한국서부발전 태안발전본부 기술지원처장과 한국발전기술 대표이사에게 각각 금고 1년, 태안발전본부 연소기술부장과 태안사업소 운영실장, 안전관리차장에게 각각 금고 10개월, 태안발전본부 연소기술부 차장과 석탄설비부장, 석탄설비부 차장에게 각각 금고 6개월이 선고되었다. 물론 모든 자유형은 그 집행이 2년간 유예되었다. 책임에 상응하는 대가는 차치하고라도 도대체 법원은 이 정도의 형벌로 최소한의 예방효과라도 낼 수 있다고 보는 것일까? 이에 대해서는 제3장에서 언급한다.⁷⁾

II. 노동자에 대한 사업주의 보호의무

노동자를 고용한 사업주는 작업으로부터 발생한 위험 등에서 그 노동자를 보호해야 할 법적 의무가 있는가? 형법, 특히 (업무상) 과실치사죄의 시각에서 보면⁸⁾ 이러한 의무는 일반적으로

7) 이 밖에 한국서부발전과 피해자 사이에 실질적 고용관계가 있었는가 하는 쟁점도 있다. 이것은 한국서부발전의 임직원과 회사 자체가 산안법상 사업주의 의무를 부담하는가 하는 문제로 연결된다. 1심과 2심은 이를 모두 부정하였고 이에 따라 이들의 산안법 위반은 처음부터 문제되지 않았던 것이다. 다만 한국서부발전의 태안발전본부장에게는 1심에서 산안법에 규정된 '위험한 기계의 물림점에 대한 방호조치 의무(구 산안법 제33조 제2항)' 위반과 '작업중지 등 안전조치 미이행 및 작업중지명령(구 산안법 제26조 제1항, 제51조 제7항)' 위반이 인정되었다. 그런데 전자는 구 산안법 제33조 제2항이 그 주체를 사업주로 한정하지 않고 '누구든지'라고 규정하고 있었기 때문이고, 후자는 한국발전기술의 태안사업소장과 공동정범의 관계였음이 인정되었기 때문이다. 다시말해 태안발전본부장을 제외하고는 한국서부발전 자신과 모든 임직원에 대해서는 업무상 과실치사죄만 검토되었을 뿐 산안법 위반은 문제되지 않았다. 이 점에 대해서는 제2장에서 다시 살펴본다. 다만 한국서부발전과 피해자 사이에 '실질적 고용관계'가 인정되는가 하는 점은 노동법적인 검토를 필요로 하므로 이 글의 분석 대상에서는 제외한다.

8) 사업주가 고의로 노동자의 생명이나 신체를 침해한 때에는 당연히 살인이나 상해죄가 적용될 것이다. 따라서 위험한 작업으로 인해 노동자의 안전이 문제되는 상황에서 이런 고의에 의한 경우를 제외한다면 과실

자신의 행위를 통해 다른 사람의 생명·신체에 침해의 결과를 발생시키지 말아야 할 주의의무의 하나로 파악된다. 그러나 과실범에서 주의의무의 내용은 구체적으로 정해져 있지 않다. 다만 그 판단기준과 관련하여 객관적인 입장 - 즉 행위자가 속해있는 사회공동체의 평균적인 제3자 - 과 주관적인 태도 - 즉 구체적 행위자의 지식이나 능력을 고려해야 한다는 것 - 의 대립이 있을 뿐이다. 그러나 어느 쪽이건 간에 주의의무의 내용을 구체화할 때, 이미 존재하는 실정법규가 있다면, 이것이 첫 번째 고려 대상이 되어야 한다는 점은 분명하다.⁹⁾ 다시 이 사건의 상황, 즉 사업주의 노동자에 대한 보호의무를 생각해 보면 그 구체적인 내용을 규정하고 있는 여러 안전관계법령이 있고 그 가운데 가장 일반적인 것이 산업안전보건법이라고 할 수 있다. 결국 노동자의 안전을 위해서 사업주가 갖는 주의의무, 즉 노동자에 대한 보호의무는 일반적으로 안전관계법규가 정하고 있는 것보다는 넓게 인정되어야 한다. 바꿔말하면 사업주의 주의의무는 안전법규의 내용을 일차적인, 최소한의 것으로 한다.

1. 산업안전보건법에 따른 사업주의 의무

따라서 먼저 산안법에 의한 사업주의 의무를 정리해볼 필요가 있다. 산안법은 “산업안전·보건에 관한 기준을 확립하여 … 근로자의 안전과 보건을 유지·증진함을 목적으로” 제정되었다(1981. 12. 31일 제정된 법률 제3532호 산안법 제1조). 그러므로 사업주는 당연히 “이 법과 이 법에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준”을 지켜야 한다(현행 산안법 제5조 제1항 제1호). 사업주의 구체적인 의무는 산안법 제14조 이하에서 매우 다양한 내용으로 규정되어 있다.

1) 의무의 주체

산안법에 따른 의무의 주체가 언제나 사업주인 것은 아니다. 일정한 범위의 회사의 대표이사인 경우도 있고(제14조) 근로자를 주체로 한 규정도 있으며(제6조, 제40조 등), ‘누구든지’의무를 지켜야 하도록 한 조항(제80조 등)도 있다. 그러나 대다수의 의무 규정은 사업주를 수범자로 하고 있다. 사업주는 “근로자를 사용하여 사업을 하는 자”이다(산안법 제2조 제4호). 그런데 통상 ‘사업을 하는 자’는 관청에 사업자로 등록을 한 사람을 말하고, 이는 대부분 법인인 경우가 많다. 그러므로 결국 산안법은 법인(사업주)을 의무의 주체로 전제하고 있다는 셈이 된다.

그런데 이러한 결론은 형벌규정과 관련하여 문제를 일으킨다. 산안법 제166조 이하의 벌칙규정은 특정한 산안법의 조항을 위반할 것을 요건으로 하고 있는데, 이 조항들은 사업주를 의무의 주체로 보고 있으므로, 결국 법인(사업주)이 범죄의 주체와 처벌의 대상이 되게 된다. 하지만 우리 형법학계의 통설과 판례는 법인의 범죄능력을 완강히 부인하고 있어 이를 인정할 수 없다.

에 의한 경우, 즉 과실치사상의 문제만 남게 된다.

9) 이다 마코토, 일본형법에서의 조직과실과 감독과실, 청주법학 제32권 제1호, 2010, 17쪽

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

여기에서 나온 교묘한 해결책이 이른바 ‘양벌규정의 역적용’이다.¹⁰⁾ 본래 양벌규정을 자연인이 저지른 범죄에 대해 그가 속한 법인이 함께 형사책임을 지도록 한 것으로 보는 해석과는 반대로, 형식적인 법인의 범죄의 처벌 대상을 실질적인 범죄의 주체인 자연인에게로 확장시키는 것으로 이해하는 것이다.¹¹⁾ 하지만 이런 입장은 지나치게 인위적인 것이다. 오히려 산안법의 원칙적 수범자를 법인으로 보고 형벌규정 또한 이들을 행위 주체로 인정하고 있음을 받아들이는 것이 단순하고 간명한 해석이다.¹²⁾

여하튼 양벌규정 그리고 이에 대한 판례의 해석으로 분명해지는 것은 (법인)사업주 뿐만 아니라 그 대표이사나 대리인, 종업원 등에게도 산안법의 의무를 이행해야 할 책임이 있다는 것이다. 그러면 이 때 이 의무는 여러 수범자들에게 어떻게 분배되어야 할까?

‘의무의 분배’라는 표현은 적당한 것이 아닐 수 있다. 여러 사람이 중복해서 의무를 부담하고 있기 때문이다. 즉 산안법이 규정한 의무는 일부는 A가, 다른 일부는 B가, 또 다른 일부는 C가 담당하는 것이 아니다.¹³⁾ 법인 자신에서부터 대표이사, 중간관리자, 현장책임자, 직접 행위를 한 노동자에 이르기까지 여러 사람이 모두 같은 의무를 함께 지는 것이다.

이렇게 보면 개인적으로 부담해야 하는 의무의 범위는 사람에 따라, 특히 직급에 따라 달라진다고 할 수 있다. 현장의 행위자나 안전관리자는 그 행위 또는 그 현장에 관한 의무만 부담하면 되지만, 부장이나 차장과 같은 중간관리자는 자기 부서에 해당하는 의무를 다 져야 한다. 또 대표이사나 법인은 그 법인의 안전보건에 대한 모든 책임과 의무를 갖게 될 것이다. 굳이 이것을 대비되는 용어로 나누어 표현해 보자면 현장 관리자 등의 ‘개별적·직접적’ 주의의무와 대표이사 등의 ‘일반적 관리감독’ 의무라고 할 수 있다.

여기에서 중요한 것은 일반적 의무는 개별적 의무를 포함하고 있는 개념이므로 전자만 있고 후자는 없는 상황을 상정할 수는 없다는 점이다. 예컨대 대표이사는 위험한 기계·기구를 일반적으로 관리해야 할 뿐 여기에 구체적인 방호조치를 할 직접 의무는 없는가? 물론 대표이사가 모든 안전조치를 일일이 다 할 수는 없을 것이다. 각각의 구체적 의무 이행은 기업과 같은 조직의 내부 구조에 따라 정해진 담당자가 하여야 한다. 그러나 이것이 고위관리자의 면책을 의미하는 것은 아니다. 중간관리자도 자신이 직접 그 일을 하는 것은 아니지만 개별적 안전조치 미이행의 책임을 지는 것처럼, 최고위관리자는 수행되어야 할 모든 안전보건조치를 확인하고 점검해야 할 의무가 있다고 보아야 한다. 이것은 포괄적이지만 직접적 의무이다. 달리 말해 다른

10) 대법원 1995. 5. 26. 선고 95도230 판결.

11) 서희중, “행정형벌에서의 양벌규정과 위반행위의 주체”, 사법행정 제33권 제3호, 한국사법행정학회, 1992, 96쪽에 의하면 이러한 해석론은 본래 일본의 판례이자 통설이며 이것이 옳고 이를 우리 대법원이 받아들인 것으로 서술하고 있다.

12) 산안법 형벌규정의 해석과 관련하여 더 자세한 내용은 최정학, “산업안전보건법 제66조의2의 처벌규정에 관한 연구”, 일감법학 제36호, 2017, 341쪽 이하를 참조.

13) 물론 산안법의 규정 가운데에는 의무의 주체를 특정한 사람으로 한정하는 경우가 있다. 이 때에 그 사람만이 수범자가 된다는 것은 분명하다. 그러나, 위에서 본 것처럼, 일반적으로 산안법은 의무 주체를 ‘사업주’로 표현하고 있고, 이 때 사업주에는 법인 자신과 대표이사, 기타 관리자와 노동자가 모두 포함된다는 것이다.

사람에게 안전보건의 관리·감독 의무를 위임할 수는 없다. 이것이 산안법이 제2장 제14조 이하에서 사업주에게 ‘안전보건관리체제’를 만들게 하고, 이를 총괄 관리하는 ‘안전보건관리책임자’를 두도록 한 취지이다.

그러므로 대상 판결이 한국서부발전의 기술지원처장과 연소기술부장 등 중하위 관리자들에게는 아이들러의 물림점에 대해 방호조치의 미이행과 위험한 작업에서 2인 1조로 근무하도록 한 업무상의 주의의무 위반을 인정하면서도, 태안발전본부장과 대표이사에 대해서는 이것이 다만 ‘일반적·추상적’ 의무일 뿐 ‘구체적·직접적’인 것이 아니라고 하면서 이를 부인한 것은 쉽게 납득이 가지 않는다. 판결의 논리대로라면 ‘일반적·추상적’ 주의의무에 대해서는 결국 의무이행의 책임이 없다는 것이 되는데, 형법의 어떤 과실 개념도 이렇게 내용 없는 의무의 분류에 대해서는 알지 못한다.

오히려 법원이 말하는 ‘일반적·추상적’ 주의의무란 고위관리자의 관리·감독의무에 상응하는 것이라고 여겨지는데, 그렇다면 이것은 위에서 본 논리에 따라 구체적인 의무 이행을 포함하는 것이지 의무가 없다는 것을 뜻하지는 않는다. 나아가 한국서부발전과는 달리 한국발전기술의 대표이사에 대해서는 위의 두 가지 주의의무 위반이 인정되었다는 점은 이러한 의문을 더욱 키운다. 같은 지위의 두 대표이사에 대해서 어떤 경우에는 ‘일반적·추상적’ 주의의무만 인정되고 - 다른 말로 하면 주의의무가 부정되고 - 다른 어떤 경우에는 ‘구체적·직접적’ 주의의무가 인정되는 것인가?

그런데 이 쟁점은 정확히는 산안법이 아니라 형법의 업무상 과실치사죄에 대한 것이다. 두 경우가 결국 같은 의무를 내용으로 하고 있으므로 위의 비판이 마찬가지로 적용될 수 있지만 여하튼 판결은 이것을 형법에 따른 업무상 주의의무로 보고 있으므로, 이에 대해서는 잠시 후 다시 언급하기로 한다.

그러면 두 대표이사의 산안법에 따른 의무 위반은 인정되었는가? 그렇지 않다.¹⁴⁾ 판결을 이를 부인하는 다른 이유를 제시하고 있는데, 아래에서 살펴본다.

2) 고의범과 과실범

종래 산안법 위반 행위에 대해서 판례는 이를 고의범 또는 최소한 ‘미필적 인식’이 필요한 범죄로 보아 왔다.

위 법 제67조 제1호, 제23조 제3항 위반죄는 사업주가 자신이 운영하는 사업장에서 산업안전기준에 관한 규칙이 정하고 있는 안전조치를 하지 않은 채 제23조 제3항에 규정된 안전상의 위험이 있는 작업을 하도록 지시하거나 그 안전조치를 하지 않은 상태에서 위 작업이 이루어지고 있다는 사실을 알면서도 이를 방치하는 등 그 위반행위가 사업주에 의하여 이루어졌다고 인정

14) 정확하개는 2심에서 두 대표이사 뿐만 아니라 한국서부발전의 태안발전본부장에게도 산안법 위반에 대해 무죄가 선고되었다. 결국 산안법 위반 행위에 대해 유죄가 인정된 고위관리자는 한국발전기술의 태안사업소장 한 사람 뿐이다.

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

되는 경우에 한하여 성립하는 것이지, 단지 사업주의 사업장에서 위와 같은 위험성이 있는 작업이 필요한 안전조치를 하지 않은 채 이루어졌다는 사실만으로 성립하는 것은 아니다¹⁵⁾

그러나 사업주가 사업장에서 안전조치가 취해지지 않은 상태에서의 작업이 이루어지고 있고 향후 그러한 작업이 계속될 것이라는 사정을 미필적으로 인식하고서도 이를 그대로 방치하고, 이로 인하여 사업장에서 안전조치가 취해지지 않은 채로 작업이 이루어졌다면, 사업주가 그러한 작업을 개별적·구체적으로 지시하지 않았더라도 위 각 죄가 성립한다¹⁶⁾

대상 판결도 이에 따라 두 대표이사는 물론 한국서부발전의 태안발전본부장도 “이 사건 컨베이어 벨트 외함의 점검구 개방 등 설비의 구체적 현황”이나 “(현장) 운전원들의 작업방식의 내용이나 위험성을 알면서 고의로 방치한 것이라고까지” 볼 수는 없다는 점을 무죄판단의 근거로 들고 있다.¹⁷⁾

그런데 이같은 판례의 논리는 다음과 같은 중요한 모순을 낳는다. 즉 평소에 현장의 구체적 인 위험 요인을 파악하고 재해 결과 발생을 예방하기 위하여 노력한 고위관리자는 산안법 위반의 유죄가 인정되는 반면, 반대로 현장의 위험이나 재해 예방에는 별 관심도 없고 따라서 자신의 의무를 게을리 한 사람은 무죄로 판단받을 수 있다. 그리고 이러한 문제 때문에 원청(대)기업이 위험한 작업을 외부 하청업체에 맡기고 자신은 아무런 책임을 지지 않으려 하는 - 구체적인 현장의 위험을 알 수 없었으므로 고의가 부인되기 때문에 - 이른바 ‘위험의 외주화’ 현상이 만연해진 것이다.¹⁸⁾

대상 판결에서도 같은 문제가 반복되었다. 원청인 한국서부발전의 대표이사는 물론 태안발전본부장, 그리고 하청인 한국발전기술의 대표이사 까지도 고의 내지는 인식의 부재를 이유로 산안법 위반에 대한 유죄가 인정되지 않았다. 그러나 이렇게 ‘몰랐다’는 사정을 이유로 법적 책임을 면해 주는 것은 과연 온당한 일인가? 정말 몰랐는지, 사실 판단에 대한 문제는 차치하더라도, 위의 논리 - 관리·감독의무는 직접적·구체적 의무의 이행에 대한 확인과 점검을 포함하는 것이다 - 에 의하면 이들에게는 현장에서 안전조치가 이루어지고 있는지를 ‘알아야 할’ 의무가 있는 것은 아닌가?

이러한 의문은 산안법 위반 범죄를 반드시 고의범으로 한정해야 하는가 하는 것으로 이어진다. 법률이 위반되어 있는 상태 - 즉 안전보건 조치의무를 다하지 않은 상태 - 가 있고 이를 개선해야 하는 것이 대표이사의 의무임에도 불구하고, 그러한 사정을 몰랐다면 - 즉 중간관리자의

15) 대법원 2010. 9. 9. 선고 2008도7834 판결; 대법원 2008. 9. 25. 선고 2008도5707 판결; 대법원 2007. 3. 29. 선고 2006도8874 판결 등

16) 대법원 2010. 11. 25. 선고 2009도11906 판결

17) 각각 위 판결서 35쪽, 65쪽.

18) 이 점을 지적하고 원청 기업의 대표이사에게 산안법 위반의 유죄를 인정한 최근의 인천지방법원 2023. 6. 7. 2022고단1878 판결은 주목할 만하다. 그러나 이 판결도 유죄의 근거로 대표이사에게 산안법 위반 행위에 대한 고의를 인정하고 있다.

보고 등을 통해 대표이사가 이를 알고 있었다는 점이 입증되지 않는다면 - 유죄로 볼 수가 없기 때문이다.

그러므로 이 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 산안법 위반 행위를 과실범으로까지 그 처벌범위를 넓혀야 한다고 생각한다.¹⁹⁾ 대상 판결이 중간관리자들을 대상으로 지적하고 있는 것처럼²⁰⁾ 대표이사들에게도 산안법의 안전보건의무가 지켜지고 있는지를 알아야 할 의무가 있다. 이것은 ‘기업의 규모가 너무 크거나 가까운 과거에 비슷한 종류의 사고 발생 경험이 없었다거나 현장의 구체적인 상황을 일일이 보고받지 못했다’ 고 해서 부인될 수 있는 것이 아니다. 이러한 모든 어려움에도 불구하고 산안법은 대표이사와 안전보건관리책임자 등에게 같은 법률이 정한 의무의 이행을 확인, 감독하라고 명령하고 있는 것이다.

나아가 법현실적으로도 산안법 위반 범죄는 형법의 과실치사죄와 과형상 일죄로 처리되고 있으며, 구체적인 양형기준에서도 두 범죄는 같은 종류의 범죄로 다루어지고 있다.²¹⁾ 이것은 산안법 위반행위를 고의범으로 취급하는 판례의 원칙적 태도와는 달리 실제로는 법률가들이 이를 본질적으로는 과실범으로 여기고 있음을 보여준다.

그러나 이러한 논리는 ‘고의범 처벌의 원칙’이라는 현실의 벽을 넘지 못한다. 형법 제13조와 제14조는 고의범만이 처벌되며 과실범은 단지 “특별한 규정”이 있을 때에만 처벌된다는 원칙을 천명하고 있다. 특히 행정형법에서 과실범에 대해 “해당 (행정)법률의 입법목적이나 제반 관계규정의 취지를 고려하여 과실범 처벌을 명문으로 규정하지 않아도 과실범을 처벌할 수 있다”는 주장²²⁾이 있기는 하지만, 위 원칙의 규범력을 넘어서기는 힘들 것이다.²³⁾

판례도 이러한 문제점을 인지하고 있다. 그리하여 위에서 소개한 ‘미필적 인식’의 요건이 등장한 것이다. 미필적 고의를 포함하여 형법의 모든 고의는 객관적 구성요건요소에 대한 분명한 인식을 필요로 한다. 따라서 미필적 인식이란 본래 인식이 확정되지 않아 고의가 부정되는 상태를 의미한다. 그럼에도 불구하고 판례가 이를 고의범과 마찬가지로 보고 있는 것은, 산안법 위반 행위를 고의범으로 한정하는 자신의 태도가 너무 제한적이고 따라서 이를 완화해야 한다는 것을 스스로 인정하고 있음을 드러낸다. 결국 산안법 위반에 대해 분명한 고의를 요구하는 것은 지나치게 엄격한 태도이다. 어떤 식으로든 처벌 범위가 더 넓어져야 하는 것이다.

19) 이러한 논리로 최정학, “중대재해처벌법 - 기업 경영자 처벌의 논리”, 노동법 연구 제51호, 2021, 5-14쪽

20) 위 판결서, 39쪽

21) 대법원 양형기준(2023. 7. 1. 시행) 참조.

https://sc.scourt.go.kr/sc/krsc/criterion/criterion_38/accidental_homicide_01.jsp (2023. 7. 8. 최후방문). 그러나 이전에는 산안법 위반 범죄가 아예 과실치사상범죄와 같이 다루어지고 있었으나 2021. 12. 6일 양형기준의 수정으로 두 범죄는 분리되었다. 황일혜, “산업안전보건법상의 양형상 한계(유죄판결의 분석)”, 권창영 외, 중대재해처벌법 연구 1, 법문사, 2022, 115쪽

22) 이를 입법취지설이라고 한다. 신동운, “행정형법과 과실범의 처벌”, 서울대학교 법학 제52권 제1호, 2011, 134쪽. 또 이를 따른 판례로 대법원 1993. 9. 10. 선고 92도1136 판결이 있다.

23) 신동운, 위의 글, 135쪽 이하.

2. 형법의 업무상 주의의무

산업재해, 특히 중대산업재해²⁴⁾ 가운데 사망의 결과가 발생하면 산안법 위반과는 별도로 형법의 업무상 과실치사죄가 문제될 수 있고, 그 성립을 위해서는 행위자의 과실행위, 즉 주의의무 위반행위가 있어야 한다. 이 때 주의의무의 구체적 내용은 법률에 규정되어 있지 않다. 다만 오늘날의 통설적 입장은 (결과에 대한) 예견의무와 (결과)회피의무가 주의의무를 구성하며, 그 판단기준은 “행위자가 속한 사회집단의 신중하고 사려깊은 사람” 이라고 본다.²⁵⁾

그런데 이런 형법의 주의의무를 구체화하기 위해서는 우선 그 행위와 관련된 다른 법령이 있는지를 살펴보아야 한다. 행위자의 특수한 의무를 규정한 다른 법규가 있다면 이를 준수했는지가 1차적인 판단기준이 된다는 뜻이다.²⁶⁾ 재해로 인한 사망의 결과와 과실치사죄의 성립 여부도 마찬가지로 다르다. 즉 형법에 의한 주의의무 위반 여부는 산안법의 의무 준수 여부와는 별도로 판단되어야 하지만, 후자는 전자를 결정하기 위한 우선적인 고려대상이 된다.

대상 판결도 같은 입장을 취하고 있다. 그래서 업무상 과실치사죄에 대한 판단을 산안법 위반 범죄와는 별도로 하고 있지만 사실상 두 가지의 내용은 중복된다. 다만 2심은 1심에 비해 한 가지 행위에 대해서 산안법 위반 사실을 부인하고 있으므로 - 컨베이어 벨트의 점검은 벨트의 가동을 중지한 상태에서 해야 한다는 것 - 모든 피고인에 대해 이 주의의무 위반 또한 부정되었다. 또 한가지, 2심은 1심과 달리 한국서부발전의 태안발전본부장에게도 업무상 과실치사죄의 성립을 부인하였다.

먼저 산안법에 의한 안전보건조치의무와 업무상 과실치사죄에서의 주의의무 사이의 관계는, 위에서 본대로, 후자가 전자를 포함하는 것으로 보아야 한다. 달리 말하면 산안법을 위반하였고 인정된 경우는 모두 업무상 주의의무도 지키지 않았다고 할 수 있지만, 반대로 주의의무를 다하지 않았다는 것이 반드시 산안법 의무의 미이행만을 뜻하는 것은 아니다.²⁷⁾ 대상 판결도

24) ‘중대재해 처벌 등에 관한 법률’에 의하면 중대재해는 중대산업재해와 중대시민재해로 나누어진다. 각각의 요건은 이 법 제2조 제2호와 제3호에 규정되어 있다.

25) 이재상/장영민/강동범, 형법총론, 박영사, 193-195쪽. 이에 대해 개별적인 행위자의 지식이나 능력과 같은 주관적 요소를 주의의무 단계에서부터 고려해야 한다는 입장으로는 이용식, “과실범이론의 변화에 관하여 -과실의 개념내용-”, 서울대학교 법학 제44권 제2호, 2003, 253쪽 ; 김성돈, “과실개념에서 주의의무위반성과 예견가능성”, 형사정책연구 제6권 제4호, 1995, 174-180쪽.

26) 비슷한 취지로 이다 마코토, “일본형법에서의 조직과실과 감독과실”, 17쪽. 물론 다른 법령을 모두 준수했다고 해서 곧바로 형법의 주의의무에 위반하지 않았다고 할 수는 없고, 반대의 경우도 마찬가지이다. 예컨대 도로교통법상의 속도제한을 지키지 않은 차가 사고를 낸 경우 그 운전자가 반드시 주의의무를 위반했다고 할 수 없고, 반대로 속도를 지킨 차가 사고를 낸 때에 운전자에게 과실이 없다고 할 수도 없는 것이다. 결국 과실치사죄에서 요구하는 주의의무는 구체적인 사정을 기준으로 매우 개별적으로 판단할 수 밖에 없다.

27) 이 명제는 위 각주 26의 논리 - 주의의무와 여타 관계법령의 위반은 서로 별개로 판단되어야 한다 - 와는 배치되는 것으로 보인다. 그러나 산안법과 과실치사죄의 관계는 다른 과실치사의 경우와는 좀 다른 것으로 보아야 한다. 도로교통법의 속도제한은 사고로 인한 피해자의 사망과 직접 인과관계가 없을 수 있지만 - 즉 운전부주의와 같은 다른 과실행위로 사고가 난 것이 입증된 경우 - 산안법 의무 위반이 인정되었음에도 다른 이유로 재해 노동자의 사망이 발생하는 경우는 사실상 없을 것으로 생각되기 때문이다. 최정학, “중대재해처벌법 - 기업 경영자 처벌의 논리”, 노동법 연구 제51호, 2021, 14쪽은 이를 “일반적 주의의무가 아니라 특정한 의무 위반이 범죄행위인 때에는 여기에 이미 일정한 법익 침해에 대한 전형적인 위험이 결부되어 있다고 할 수 있으므로 구성요건 자체에 처음부터 높은 정도의 예견가능성이 전제되어 있다”고 표현한다.

이러한 관점을 따르고 있다. 그 결과 한국발전기술의 대표이사에게는 산안법 위반이 부인되었지만 업무상 과실치사죄의 성립은 긍정되었던 것이다.

물론 이 글은 한국발전기술의 대표이사과 함께 원청인 한국서부발전의 대표이사과 태안발전본부장에게도 산안법 위반이 인정되어야 한다고 주장한다. 그 이유는, 이미 설명하였지만, 산안법의 의무주체에는 현장의 중하위관리자 뿐만 아니라 (최)고위감독자도 포함되며, 설령 이들이 안전보건조치에 대한 직접 이행의무가 아니라 관리·감독의무만 지고 있다고 보더라도 이것은 직접 의무의 이행에 대한 확인·점검 및 개선조치까지를 포함하는 것으로 보아야 하기 때문이다.

그렇다면 위 세 사람에 대해서는 업무상 과실치사죄의 성립은 당연히 긍정되어야 할 것이다. 그런데 대상 판결은 이들에 대해 모두 산안법 위반 범죄를 부인하면서 그 이유로 범죄 사실에 대한 고의가 없었다는 점을 들고 있다. 그러나 업무상 과실치사죄는 ‘과실범’이다. 따라서 이를 부정하기 위해서는 고의의 부인 이외에 다른 근거가 필요하다. 대상 판결은 대표이사 등에게는 노동자의 안전을 지켜야 하는 ‘일반적·추상적’ 주의의무만 있을 뿐, 어떤 조치를 해야 할 ‘구체적·직접적’ 의무는 없다는 논리를 펴고 있다. 하지만 이것은 인위적인 개념의 조작 - 주의의무를 ‘일반적’인 것과 ‘구체적’인 것으로 나누는 - 을 통한 말장난에 불과하다.

과실범에서의 주의의무에 일반적 의무와 구체적 의무의 구별은 없다. 더구나 일반적 의무는 있지만 구체적 의무는 없으므로 과실이 인정되지 않는다면 ‘일반적 의무’란 무엇을 의미하는 것인지 알 수가 없다. 차라리 솔직하게 ‘주의의무가 인정되지 않는다’고 말하는 편이 나을 것이다.

더구나 대상 판결은 원청인 한국서부발전의 대표이사과 태안발전본부장에게는 ‘직접적·구체적’ 의무를 부인하면서도 하청인 한국발전기술의 대표이사에게는 이를 인정하고 있다. 판결은 두 사람, 더 정확하게는 두 기업의 차이를 그 규모와 최근에 비슷한 종류의 재해가 발생한 사실이 있는가 하는 점에서 찾고 있다. 하지만 바로 이 점이 종래 산안법 위반 범죄에 대한 우리 법원의 태도에서 가장 문제가 되는 것임을 판결은 알지 못하고 있다.

대상 판결의 논리를 따르면 기업의 규모가 크면 클수록 산안법 위반과 노동자의 사망에 대한 대표이사의 책임은 약해진다. 현장의 상황을 모르기 때문이고 판결의 용어에 따르면 노동자를 보호할 ‘구체적·직접적’ 주의의무가 인정되지 않기 때문이다. 주의의무가 인정되지 않는 것은 결과를 예견하지 못했고 예견할 수도 없었다는 것을 뜻하므로, 결국 두 가지 근거는 하나로 압축된다. 일정 규모 이상 기업의 대표이사는 ‘할 일이 너무 많고, 알아야 할 것이 너무 많으므로’ 현장의 안전 따위는 알 수 없고, 이것은 다만 다른 하위 직원에게 맡겨 놓으면 그만이라는 것이다.

바로 이와 같은 논리가 그 동안 우리 사회에서 산안법 위반 행위에 대한 형사책임을 사실상 무력화하고,²⁸⁾ 이에 따라 중대재해의 발생을 되풀이하게 만든 주요 원인 중 하나였음은 더 말

28) 김성룡 외, 산업안전보건법 위반사건 판결 분석 연구, 고용노동부 연구보고서, 2018, 157-159쪽에 따르면 2013년부터 2017년까지 산안법 위반 사건에 대한 제1심 법원 선고 형벌의 평균 징역기간은 10.9개월, 평균 금고기간은 9.9개월이고, 벌금형은 자연인의 경우 평균 약 421만원(4,206,600원), 법인의 경우 약 448

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

할 나위도 없다. 특히 규모가 큰 대기업의 대표이사는 산안법 따위에는 신경 쓸 필요도 없다. 더욱이 외부 기업과 도급계약을 맺어 ‘위험을 외주화’ 하면 산안법을 포함하여 노동자의 재해에 대해 책임을 질 가능성은 더욱 적어진다. ‘현장을 알 수 없기’ 때문이다.

최근에 비슷한 종류의 재해가 발생하지 않았다는 사실도 충분한 변명의 근거는 되지 못한다. 제1심 판결에 의하면 한국서부발전에서도 2004년²⁹⁾과 2007년, 2017년³⁰⁾에 노동자의 협착으로 인한 재해가 발생했을 뿐더러, 전력의 생산을 업으로 하는 한국서부발전이 여타 여러 발전소에서 반복되는 종류의 재해를 전혀 몰랐다는 것이 쉽게 납득되지도 않기 때문이다.

나아가 위험한 기계·기구에 대해 방호조치를 하고 위험한 작업은 2인이 1조가 되어 일하라는 것은 산안법과 그 하위 법령에 의해 강제되는 의무사항이다. 이전에 같은 종류의 재해가 발생하였는가의 여부는 단지 안전조치를 하지 않은 책임을 가중하기 위한 사유가 될 수 있을 뿐, 산안법 위반, 그리고 업무상 과실치사죄의 성립 여부를 좌우하는 요건은 아니다.

Ⅲ. 중대재해처벌법의 제정과 이 사건에의 영향

1. 중대재해처벌법의 취지

1) 경영책임자 등의 안전보건확보의무

이렇게 지나치게 약한 기업 고위관리자 - 중대재해처벌법의 용어로 하면 ‘경영책임자’ - 에 대한 처벌을 강화할 목적으로 중대재해처벌법이 제정되었다.³¹⁾ 그리하여 이 법은 중대재해가 발생하지 않도록 미리 안전보건 관리체계를 갖추는 등의, 산안법과는 다소 구별되는, 경영책임자의 의무를 설정하고, 이를 위반하여 중대재해가 발생했을 때에는 경영책임자와 기업 자신을 엄격하게 처벌하도록 하고 있다.

그리고 여기에서 중요한 사실은 이른바 법인 처벌의 ‘독립모델’을 수용하여 경영책임자는 중하위관리자의 형사책임과 관계없이, ‘자신의’ 독자적인 의무위반 행위에 대해 책임을 지는 것이라는 점이다.³²⁾ 그러므로 이 법에 규정된 경영자의 의무는 산안법의 그것과는 다른 경영책임자만의 것이어야 한다.

중대재해처벌법은 이러한 경영책임자의 의무로 크게 4가지를 정하고 있다(제4조, 제10조). 그

만원이었다고 한다.

29) 당시 근로자의 단독작업의 문제점이 지적되어 2인 1조 작업 의무화 조치가 처음 시행되었다고 한다. 대전지방법원 서산지원 2022. 2. 10. 선고 2020고단809 판결, 48쪽

30) 그러나 제2심 판결은 이것이 이 사건과 비슷한 종류의 재해임을 부인한다. 위 제2심 판결서, 62쪽

31) 더 정확하게는 경영자 뿐만 아니라 기업 자체에 대한 처벌의 강화를 위한 것이다. 경영책임자가 속한 법인에 대한 법정형을 대폭 높였을 뿐만 아니라(제7조, 제11조), 제정 과정을 살펴보면 이 법은 본래 중대재해에 대한 기업 처벌법으로 출발한 것이라는 점이 드러난다.

32) 이와 관련된 더 자세한 내용은 최정학, “중대재해 기업처벌법안(노회찬 의원안)에 대한 몇 가지 제언”, 민주법학 제73호, 2020, 286-293쪽을 참조.

리고 이 가운데 2가지에 대해서는 다시 시행령에서 세부적인 내용을 규정한다(같은 법 시행령, 제4조 이하).³³⁾ 이 법은 이를 ‘안전보건확보의무’ 라고 지칭하여 산안법의 안전보건조치의무와 구별하고 있지만, 종래의 어법대로 하면 이것은 아마도 경영자의 안전문제에 대한 ‘관리·감독의무’ 에 해당할 것이다. 따라서 이 의무는 구체적 조치의무에 비해 포괄적이고 추상적인 성격을 띠 수 밖에 없다. 그러므로 중대재해처벌법이 충분히 특정된 표현을 하고 있지 않아 죄형법정주의에 위반된다는 비판도 있지만,³⁴⁾ 경영자의 관리·감독의무는 지금 정도의 일반성과 포괄성을 한계로 정해질 수 밖에 없다고 생각한다.³⁵⁾

2) 이 사건에의 의미

중대재해처벌법은 2021. 1월 제정되고 2022. 1월부터 시행되었으므로 이 사건에 적용될 수는 없다. 다만 바로 이 ‘김용균’ 의 사건이 이 법의 제정에 결정적인 추동력을 제공하였고 대상 판결은 이 법 시행이 1년여 지난 후에 선고되었다는 점에서, 위에서 본 법의 취지가 다소나마 반영되었더라면 하는 아쉬움은 있다.

특히 업무상의 주의의무에 대해서는, 산안법에서의 그것과는 달리, 법규로 특정된 것 이외에도 일반적인 사회적 규범이나 합의 등을 광범위하게 고려할 수 있다.³⁶⁾ 그러므로 비록 사건 발생 이후에 제정된 것이지만, 경영자의 노동자 안전에 대한 보호의무에 관해 달라진 규범적 판단을 담고 있는 중대재해처벌법을 이 사건에서도 고려할 수 있었을 것이다.

여하튼 이제 분명한 것은 중대재해에 대한 경영자의 책임을 대상 판결과 같이 볼 수는 없다는 점이다. 중대재해처벌법에 따라 경영책임자 등은 노동자의 안전과 보건을 확보하기 위해 특정한 몇 가지 조치를 해야 할 의무가 있다. 만약 중대재해가 발생하면 이들이 이러한 의무를 이행했는지를 면밀하게 살펴보아야 한다. 이것은 다른 중하위관리자가 아니라 그들만의 고유한 의무이며, ‘관리체계’ 를 갖추고 이를 작동하게 해야 한다는 점에서 산안법의 그것과는 다른 구조적인 것이다.

이런 기준을 적용했다면 이 사건에서 두 대표이사, 그리고 태안발전본부장에게는 어떤 판단이 내려졌을까? 물론 구체적인 상황을 살펴야 하겠지만, 실제 위험한 물림점에 방호조치가 취해지지 않았고 2인 1조 작업이 이루어지지 않았으며 이를 점검·확인하고 개선하기 위한 관리체계가 실행되지 않았다는 점에서, 이들이 자신의 책임을 벗어나기는 어려웠을 것이다.

33) 경영책임자 등의 의무에 대한 자세한 설명은 안한열, “안전보건확보의무”, 권창영 외, 위의 책, 455-484쪽.

34) 대표적으로 송지용, “중대재해 처벌 등에 관한 법률의 위헌성 검토”, 형사법의 신동향 제74호, 2022, 235-242쪽.

35) 나아가 이 법률의 처벌조항을 과실범으로 해석할 수 있다면 의무 규정은 단지 예시적인 것으로 볼 수도 있다. 이러한 시도로는 최정학, “중대재해처벌법 - 기업 경영자 처벌의 논리”, 5-14쪽을 참조.

36) Ida Makoto, Inhalt und Funktion der Norm beim fahrlässigen Erfolgsdelikt, Festschrift für HANS JOACHIM HIRSCH zum 70 Geburtstag, Walter de Gruyter, 1999, 238-239쪽.

2. 양형의 문제

끝으로 양형의 문제를 간단히 언급하려 한다. 중대재해처벌법은 안전보건확보의무를 다하지 않아 노동자를 사망에 이르게 한 경영책임자 등에 대해서 ‘1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금’에 처하도록 하고 있다(제6조 제1항, 제10조 제1항). 특히 자유형에 대해서 하한만이 규정된 것에 대해서 과잉처벌이 아니냐는 비판도 있지만,³⁷⁾ 이것은 종래 산안법 위반에 대한 처벌이 지나치게 가벼워 어떻게든 최소한의 형벌을 강제하고자 도입된 것이다.

대상 판결도 이러한 문제점을 여실히 보여주었다. 유죄가 인정된 경우에도 가장 장기의 형벌은 한국발전기술 태안사업소장에게 선고된 징역 1년 2월이었고 나머지 피고인들은 금고 1년, 금고 10월, 금고 6월에 지나지 않았다. 더욱이 이 모든 자유형은 그 집행이 2년간 유예되었다. 양벌규정에 따라 법인에게 부과된 벌금형도 한국서부발전 700만원, 한국발전기술 1200만원에 불과하다.

이 사건이 미친 사회적 파장을 고려하면 턱없이 모자라며 나아가 과연 최소한의 예방효과라도 있을까 하는 의아심을 불러 일으키는 이런 과소 형벌은 이 판결에 적용된 구 산안법 제66조의2³⁸⁾ - 현행 산안법 제167조 제1항 - 가 사실상 규범력을 상실하고 있음을 보여준다. 법정형으로는 ‘7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금’을 정하고 있지만 실제 선고되는 형벌은 대부분 1년여의 자유형과 집행유예에 그치고 있기 때문이다. 그리고 바로 이러한 법현실이 중대재해처벌법에서는 반드시 자유형의 하한이 규정되어 법원으로 하여금 지나치게 가벼운 형벌을 선고하지 못하도록 하자는 입법론의 근거가 되었다.

그러나 중대재해처벌법이 시행된 이후에도 상황은 별로 달라지지 않았다. 지금까지 이 법 위반으로 선고된 판결은 모두 3건인데, 그 결과는 징역 1년 6월에 집행유예 2년이 두건, 징역 1년의 실형이 선고된 것이 1건이다. 종래 산안법 위반에 대한 것과 거의 같은 이 정도의 양형은, 대상 판결이 보여주듯이, 법원이 여전히 ‘피고인들의 과실이 매우 중하다고는 볼 수 없’³⁹⁾다는 인식 수준에 머무르고 있음을 드러낸다. 너무나 빈번하게 발생하는 노동자의 사망을 중대재해로 보고 그야말로 최후의 수단인 경영책임자에 대한 엄벌을 통해서라도 이를 줄여보자는 사회적 합의 그리고 이에 따른 법제도의 변화가 일어났음에도 불구하고, 이 문제의 한 원인으로 지적되었던 우리의 사법현실은 사실상 이전 그대로인 셈이다.

IV. 맺음말

지금까지 ‘김용균 사건’의 2심 판결에 대해 몇 가지 아쉬운 점을 지적해 보았다. 요컨대

37) 자세한 내용은 송지용, “중대재해 처벌 등에 관한 법률의 위헌성 검토”, 249-259쪽.

38) 구 산안법(2019 개정 이전의 것) 제66조의2(벌칙) “제23조제1항부터 제3항까지 또는 제24조제1항을 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.”

39) 위 제2심 판결서, 102쪽

원청인 한국서부발전의 대표이사과 태안발전본부장 그리고 하청인 한국발전기술의 대표이사 등 최고위 관리자에 대해서도 산안법상의 (관리·감독) 책임이 인정되어야 한다. 그렇게 되면 형법에 의한 업무상 과실치사죄도 당연히 유죄로 판단되게 될 것이다. 이들은 모두 노동자의 안전을 지켜야 할 법률상의 보호의무, 즉 주의의무가 있다고 보아야 하기 때문이다.

기업의 규모가 너무 크거나 최근에 비슷한 종류의 재해가 없었다는 사정은 충분한 변명의 근거가 되지 못한다. 오히려 산안법은 규모가 너무 작은 기업들에 대해서 법의 적용 제외를 인정하고 있을 뿐이다. 또 재해 경험이 있느냐 하는 것은 책임을 가중하는 사유일 뿐 법적으로 안전보건조치의무를 면해 주는 이유는 될 수 없다. 더구나 한국서부발전과 한국발전기술은 모두 석탄 화력 발전을 전문으로 하는 회사로서 장기간에 걸쳐 여러 재해가 일어난 사실이 있다. 따라서 위 대표이사들이 컨베이어 벨트나 아이들러와 같은 기구들이 갖는 높은 위험이나 운전원들의 단독작업 방식의 문제점을 전혀 몰랐다는 것은 상식적으로도 납득하기 어려운 일이다. 이들이 조금만 관심을 기울였다면 이렇게 위험한 노동현실은 쉽게 개선되었을 것이라는 점에 비추어 보더라도 - 실제로 사건 이후 방호조치가 이루어지고 2인 1조 작업이 시행되었다 - 이들은, 안전보건문제에 관한 최고위 결정권자로서, 이러한 현실을 알았어야 할 의무가 있다.

잘 알려져 있다시피 이러한 상황은 비단 이 사건에 대해서만 그런 것은 아니다. 지금까지 우리 산안법이 대부분 이와 비슷하게 고위관리자에 대해서는 적용되지도 않고, 다만 중하위관리자들에 대해서, 그것도 매우 가벼운 정도의 형벌만이 선고되어 왔다고 할 수 있다. 이런 현실을 타개하기 위해서 2021년 중대재해처벌법이 제정되었다. 이 법은 경영책임자 등의 고유한 의무를 규정하고 이를 위반하여 중대재해가 발생했을 때에는 이들을 엄격하게 처벌하자는 취지를 담고 있다. 그런데 법 제정 이후에도 현실은 별로 달라지지 않고 있다. 중대재해처벌법 위반에 대한 수사 자체가 효과적으로 진행되고 있지 않을뿐더러⁴⁰⁾ 그나마 기소된 소수의 사건에 대해서도 법원은 예전과 비슷한 단기형과 이에 대한 집행유예만을 선고하고 있기 때문이다.

‘김용균 사건’은 중대재해처벌법을 제정하도록 한 가장 중요한 사회적 배경 가운데 하나이다. 바라건대 앞으로 제3심에서 대법원은 이같은 이 사건의 상징적 의미를 감안하여 중대재해에 대해 기업과 그 경영책임자에게 - 지금까지 이루어지지 않은 - 정당한 (형)법적 책임을 부과하자는 우리 사회의 새로운 합의를 진지하게 고려해 주기 바란다. 이렇게 재해에 대한 법률가와 기업가들의 인식과 행동이 바뀌어야 만 실제 노동현장에서의 안전보건조치가 크게 개선될 것이라고 믿는다.

40) 법 제정 이후 1년간 수사 현황과 문제점에 대해서는 최정학, “중대재해처벌법의 법 집행에 대한 평가와 개선과제”, 중대재해전문가넷 창립 1주년 기념 심포지움 자료집, “중대재해처벌법의 시행 1년의 평가와 중대재해 예방을 위한 과제”, 2023. 2. 14., 39-47쪽

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

발제. 2

‘실질적 고용관계’ 법리의 빛과 그림자

전 형 배 (강원대 법학전문대학원 교수)

‘실질적 고용관계’ 법리의 빛과 그림자

전 형 배 (강원대 법학전문대학원 교수)

I. 실질적 고용관계 법리의 연원

1. 도급과 구 산업안전보건법의 해석론

1) 도급의 구조

도급은 당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 민법이 규정한 전형계약 중 하나이다(민법 제664조). 위 정의 규정에서 도출할 수 있는 것처럼 도급에서 수급인은 일의 완성을 주된 급부의무로 부담하고, 도급인은 완성된 일에 대한 보수의 지급을 주된 급부의무로 부담한다. 수급인이 부담하는 일의 완성에서는 특정한 공사의 완성과 같이 유체물의 설치, 가공·수리, 해체 등도 있고, 연극의 공연 등 정신적 혹은 무형적인 일을 완성하여야 하는 것도 있다. 어느 것이든 도급계약에서 수급인이 부담하는 채무의 내용은 일의 완성이라는 결과이지 그러한 결과를 내기 위하여 수급인이 투입하는 노무 그 자체가 아니며 이것이 도급의 본질적인 표지라고 이해할 수 있다.⁴¹⁾ 따라서 일의 완성이라는 결과물에 초점이 맞추어진 도급계약의 구조는 일의 과정에서 계약 상대방의 간섭이 중시되는 고용과 상당히 다른 특징을 갖게 된다. 즉, 도급계약에서는 일의 완성 과정에서 투입되는 노동력의 양이나 질이 중요하지 않기 때문에 특별한 약정이 없는 한 수급인은 자신의 결정으로 일의 완성을 위하여 적절하다고 생각하는 노동력을 투입하면 되고, 여기에는 제3자가 일의 완성을 하도록 하는 내용도 포함된다.

이러한 도급계약의 특징을 안전보건이라는 측면에서 살펴보면, 도급인은 일의 완성에 대한 보수만을 지급할 의무를 부담하기 때문에 일의 과정에서 발생하는 위험에 대해서는 원칙적으로 별도의 책임을 부담하지 아니한다. 일의 과정에서 발생하는 위험에 대한 대가는 수급인에게 지급하는 보수에 이미 포함되어 있다는 보는 것이 민법이 정한 도급계약의 구조라고 이해할 수 있다. 이를 노동과정에 대한 도급인의 개입이라는 관점에서 이해하면 일의 완성을 위하여 발생할 수 있는 위험의 관리를 전적으로 수급인에게 맡기기 때문에 도급인은 위험의 변경이 생길 수 있는 지시나 감독을 수급인에게 일방적으로 할 수 없다는 것을 의미하며, 특히 수급인의 근로자들에 대해서는 그 지휘·감독 권한이 수급인에게 전속하는 것이기 때문에 그들에 대하여 직접적인 지휘·감독권을 행사할 여지가 없게 된다.⁴²⁾ 만일, 수급인의 근로자들에 대하여 도급

41) 한국민사법학회(김규완 집필 부분), 「계약법」, 피데스, 2009, 432쪽.

인이 지휘·감독권을 행사할 수 있다면 이것은 수급인의 영역에서 이루어지는 일의 과정에 도급인이 간섭한다는 것이고 이는 일의 과정에서 발생하는 위험을 도급인이 인수할 수 있는 법적 근거가 될 수 있다. 그러나 앞서 설명한 것처럼 도급은 어디까지나 일의 완성에 대한 보수의 지급이라는 구조를 취하기 때문에 이러한 도급인의 위험 인수는 전통적인 형태의 전형계약의 구조상 당연히 도출된다고 설명하기는 어렵다.

도급계약이 갖는 이러한 전통적인 구조는 산안법에서 사업주의 형사책임이 문제가 되는 사건에서 고스란히 드러난다. 특히, 사업주의 범위에 관하여 대법원은 아래에서 설명하는 것처럼 협소한 해석론을 제시했는데 이는 죄형법정주의라는 형사책임의 일반원칙과 더불어 민법의 전형적인 도급계약의 틀에서 안전보전에 관한 형사책임을 규율하려고 하기 때문으로 보인다.

2) 산안법의 문언과 사업주의 해석

구 산안법 제2조 제3호는 사업주를 근로자를 사용하여 사업을 하는 자라고 정의하고, 같은 조 제2호는 근로자를 근로기준법 제2조 제1항 제1호에 따른 근로자라고 정의한다. 이에 따라 근로기준법의 해당 조문을 살펴보면, 근로자는 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자라고 정의한다(근로기준법 제2조 제1항 제1호).

여기서 대법원은 근로자를 판단하는 기준에 관하여 다음과 같은 해석론을 전개하고 있다. 즉, 근로기준법상의 근로자에 해당하는지는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무 장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여 졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여 졌는지, 근로소득세를 원천징수 하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 아니 된다는 것이다.⁴²⁾

42) 그러나 견해에 따라서는 노동력을 사용하는 업무 도급의 경우에는 도급인과 수급인이 수급인의 근로자에 대하여 중첩하는 지시권의 행사가 가능하다는 견해도 있고 이에 대한 근거로 독일의 판례를 제시한다. 자세한 내용은 박지순, “파견과 도급의 구별기준에 관한 독일과 한국의 판결 비교”, 「노동법포럼」(제11호), 노동법이론실무학회, 2013, 76쪽~79쪽.

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

사업주와 근로자에 관한 위와 같은 해석론에 덧붙여 구 산안법 제5조 제2항은 구 산안법의 수범자로서 사업주 외에도 기계·기구와 그 밖의 설비를 설계·제조 또는 수입하는 자, 원재료 등을 제조·수입하는 자, 건설물을 설계·건설하는 자에 대하여 일정한 의무를 부담하도록 규정하여 이들을 사업주의 개념과 분리하여 규정하고 있다. 이것은 사업주의 범위를 사업장 등에서 일반적으로 위험을 발생시키는 자로 확대해석할 수 없다는 논리를 전제한 것으로 이해할 수도 있다.

이렇게 구 산안법의 조문과 대법원의 근로자성 판단기준을 종합하여 보면 산안법이 규정한 사업주는 표현은 ‘사업주’로 되어 있으나 사실상 근로기준법상 ‘사용자’와 같은 개념으로 이해할 가능성이 크다. 그리고 대법원은 관련 사건에서 그와 같은 해석론을 전개하고 있다.

II. 실질적 고용관계 법리의 전개

대법원은 구 산안법 제66조의2⁴⁴⁾의 주체인 사업주의 범위를 위반행위를 한 근로자와 실질적 고용관계를 맺고 있는 자로 해석하고, 때로는 그 범위를 확장하여 사업주의 책임을 묻기도 하고 때로는 그 범위를 좁혀 책임을 제한하는 해석 도구로 사용하였다. 그런 의미에서 이 법리에는 밝은 빛과 더불어 어두운 그림자가 드리워져 있다. 아래의 사례들은 모두 구 산안법 제66조의2를 적용하기 위한 전제인 구 산안법 제23조의 위반 주체인 사업주의 의미를 해석한 것이다.

1. 실질적 고용관계의 긍정

대법원이 사망한 근로자와 사업주 사이에 실질적 고용관계를 인정하여 사업주의 책임을 긍정한 사례로는 다음과 같은 것이 있다.

하수종말 처리 고도 시설 공사 중 하수 차집관 매설공사를 하도급받아 공사를 시행하기 위하여 그중 8억 원 상당의 흙막이 임시시설 공사를 재하도급 하여 실시하던 중 채수급인이 투입한 근로자가 수급인의 지휘·감독을 받고 작업을 하던 중 감전 사고로 사망한 사례에서 사망한 자가 실질적으로는 수급인의 지휘·감독을 받아 근로를 제공하는 수급인의 근로자로 평가하여 구 산안법 제23조 제1항의 위반행위를 인정한 예도 있다.⁴⁵⁾

나아가, 대법원은 사망이 이른 근로자와 사업주 사이에 실질적 고용관계가 존재하면 족한 것으로 이해하여 직접 가해행위를 한 사람과 사업주 사이에 실질적 고용관계가 없더라도 구 산안법 제66조의2 위반죄가 성립한다고 본다. 따라서 근로관계가 없던 제3자인 화물자동차의 운전기사가 하역작업 후 공사현장을 빠져나가기 위하여 화물자동차를 후진시키다가 사업주의 근로

43) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결.

44) 제23조 제1항부터 제3항까지 또는 제24조 제1항을 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.

45) 대법원 2002. 8. 27. 선고 2002도27 판결.

자를 치어 사망하게 한 사례에서, 사업주가 구 산업안전기준에 관한 규칙(2006. 12. 30. 노동부령 제264호로 개정되기 전의 것) 제177조 제1항이 정하는 바에 따라 근로자의 위험장소 출입을 막거나 차량계 하역운반기계 등을 안전하게 유도하는 데 필요한 안전조치를 제대로 하지 않았다면 구 산안법 제66조의2, 제23조 제1항이 적용된다고 판단하였다.⁴⁶⁾

2. 실질적 고용관계의 부정

반면, 실질적 고용관계의 부정 사례는 다음과 같은 것이 있다.

대법원은 산업안전보건법과 관련 규정에 따르면 그 입법목적이 근로자의 안전과 보건을 유지·증진함에 있고, 산업재해는 근로자에 대하여만 인정되는 것으로서 일반에 대하여는 업무상 과실이 있는 경우 업무과실치사상죄로 처벌하면 족하며, 나아가 (감전의) 위험이 발생할 우려가 있는 때의 보호 객체는 근로자로 정하여져 있으므로 구 산안법 제23조가 규정하고 있는 사업주의 안전상 조치 의무는 그 소속 근로자에 대한 것으로 봐야 한다고 판단한다.⁴⁷⁾ 이에 따라 사업주의 근로자가 아닌 피해자가 임의로 지하 변전실에 들어갔다 감전으로 사망하였을 때 사망사고가 사업주가 하도급받은 전기공사 현장에서 발생하였더라도 구 산안법 제23조 제1항의 위반죄가 성립하지 않는다고 보았다.

같은 취지로 구 산안법 제66조의2, 제23조 제1항의 위반죄는 단순히 사용자의 소속 근로자에 대한 관리·감독 소홀에 대한 책임을 묻는 것이 아니라, 사업주가 소속 근로자를 보호하기 위하여 안전조치를 취하여야 할 의무를 전제하는 것이므로 사업주와 근로자 사이에 실질적인 고용관계가 있어야 하고 실질적 고용관계는 고용계약이나 도급계약 등 근로계약의 형식에 좌우되는 것은 아니나 근로의 실질에 있어 근로자가 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하는 사정이 인정될 때로 한정된다고 하여 근로기준법상 근로자성을 판단하는 기준과 같은 것을 사용하고 있다. 그리하여 골조 공사의 일부를 하도급한 도급인이 공사현장에서 자신의 근로자들에게 작업을 하게 하거나 수급인의 근로자를 상대로 작업 지시를 한 사실이 없다면 실질적 고용관계를 인정할 수 없어 구 산안법 제66조의2의 위반행위 주체, 다시 말하면 구 산안법 제23조 제1항의 위반행위의 주체가 될 수 없다고 판단하고 있다.⁴⁸⁾

3. 정리

산안법 해석과 적용에 사용되던 실질적 고용관계 법리는 근로기준법의 해석론에서 빌린 것이다. 인터넷의 데이터베이스를 검색하여 보면 이미 대법원 1987. 5. 26 선고 87도604 판결에서 그와 비슷한 취지의 판결을 하고 있다. 사용자의 퇴직금 체불이 문제가 된 사례에서 대법원은 “도급계약의 형식을 빌렸다 하더라도 그 계약 내용이 사용자와의 사이에 사용종속관계를 유지

46) 대법원 2009. 5. 14. 선고 2008도101 판결.

47) 대법원 2006. 4. 28. 선고 2005도3700 판결.

48) 대법원 2010. 6. 24. 선고 2010도2615 판결.

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

하면서 도급인의 사업 또는 사업장에 특정한 노무제공만을 그 목적으로 하고 있고 그 노무제공에 대하여 능률급 내지 성과급을 지급받기로 하는 것이라면 이에 따라 노무를 제공한 자는 근로기준법 제14조 소정의 “근로자”에 해당한다.” 라고 판시하여 노무제공 계약의 실질을 보려고 노력하고 있다.

이렇게 대법원은 종전부터 사업주와 피해자 사이에 실질적 고용관계를 요구하기 때문에 실질적 고용관계가 없는 수급인의 근로자에 대해서는 구 산안법 제66조의2 등에서 정하는 형사책임을 묻기 어려웠다. 그러므로 판례가 인정하는 방식의 실질적 고용관계가 없는 수급인 근로자의 사망이나 부상에 대하여 도급인의 책임을 묻기 위해서는 별도의 입법을 하는 것이 효과적인 정책적 수단이라는 주장이 강하게 제기되었다.

Ⅲ. 산업안전보건법의 전부 개정, 그리고 중대재해처벌법의 입법

1. 2019년 산안법 개정

2019년 개정에서 큰 변화를 보인 제도 중 하나가 도급인 사업주의 산재예방책임이 강화되었다는 것이다. 이것은 근로자 사망사고의 상당 부분이 도급 관계에서 수급인 사업주의 근로자에게 집중적으로 일어났다는 점을 고려한 제도 변화이다. 소위 ‘위험의 외주화’에 대한 입법적 대응이라고 표현할 수 있다. 개정 내용의 핵심은 먼저, 도급인 사업주가 안전보건조치를 취하여야 하는 장소적 범위를 종전과 달리 도급인 사업주의 사업장 전부로 규정하고 있는 점이다(제63조). 개정 전 법률은 도급인 사업주의 사업장 중 시행규칙(제30조 제4항)으로 정한 22개 장소에서만 도급인 사업주의 안전보건조치의무를 규정하고 있다. 아울러, 도급인이 보호하여야 할 작업자의 범위에 관계 수급인의 근로자를 포함하고 위반행위에 대한 형사책임 규정을 도입한 것이다. 즉, 도급인 사업주가 자신의 근로자와 관계수급인 사업주의 근로자에 대한 산업재해 예방을 위한 안전보건조치를 하지 아니하여 근로자를 사망에 이르게 한 경우에는 도급인 사업주도 사망 근로자의 사업주와 함께 사망에 대한 책임을 지도록 규정하고 있다(제168조 제1항).

2. 개정 입법의 한계

이러한 입법적 변화에도 여전히 산안법의 규범 구조는 산안법의 기본 철학을 충분히 실현하는 데 한계가 있다. 무엇보다 지금의 산안법은 사실상 근로기준법상 근로자와 근로자 아닌 자를 구분하여 그 보호 체계를 달리하는 문제점이 있다.

산안법은 사업주의 사업에서 유래하는 위험(risk)에 노출된 모든 작업자를 보호하는 것이 기본 철학이다. 따라서 노무제공의 법적 형식이 다르다고 하여 보호의무의 유무나 보호의 정도가 달라질 수가 없다. 특정 작업자가 사업주에게 노무를 제공하는 과정에서 똑같은 리스크에 노출되

어 있는데 그가 사업주의 근로자이거나 관계 수급인의 근로자면 안전보건조치를 취하여야 하고, 그렇지 않으면 산안법상 안전보건조치를 취할 의무가 없다는 식의 논리는 산안법의 기본 철학에 반하는 사고방식이다. 그런데도 애초 우리나라의 산안법이 근로자인가 아닌가를 기준으로 보호 대상을 대별하고 이것을 기초로 입법을 조금씩 변화시켜오다 보니 이 뿌리 깊은 오해가 해소되지 않고 입법과 해석론에 무지막지하게 고착되어있는 것이다.

3. 중대재해처벌법에서 종사자 개념의 도입

중대재해처벌법 제2조 제6호는 종사자를 ① 「근로기준법」상의 근로자, ② 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식과 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자, ③ 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여질 때는 각 단계의 수급인 및 수급인과 ①번 또는 ②번의 관계가 있는 자의 3가지 유형으로 정하고 있다.

위 정의 내용에 따르면 중대재해처벌법의 보호 대상이 되는 노무를 제공하는 사람은 법인, 기관, 상시 근로자 5인 이상을 사용하는 개인사업주에 대가를 목적으로 노무를 제공하는 모든 유형의 사람이 포함된다. 법문이 계약의 형식을 고려하지 않고 노무를 제공하는 모든 사람을 보호 대상으로 하므로 모든 형태의 특수형태근로종사자가 보호 대상이 된다. 아울러, 근로자를 고용하지 않고 스스로 노무를 제공하는 1인 자영업자도 법률의 보호 대상이 된다. 나아가 ③번 유형은 수급인에게 노무를 제공하는 종사자와 함께 노무를 제공하는 수급인도 보호 대상으로 삼고 있다. 다만, 법인이 아닌 개인 기업 형태의 수급인이 보호받으려면 그도 노무를 제공하는 사람이어야 한다. 도급 등에 있어서 사업주 또는 경영책임자의 안전 및 보건 확보의무를 규정한 제5조가 그 보호 대상을 도급을 받은 제3자의 종사자를 그 대상으로 하는 것을 고려한 해석이다. 따라서 제5조에서 보호 대상이 아닌 것으로 규정한 제3자 자체는 노무를 제공하지 아니하는 제3자를 의미한다고 해석하여야 한다.

그런데 중대재해처벌법의 종사자 개념은 무엇보다 산안법이 근로자 개념을 기초로 법령의 체계를 세우고 운용하고 있다는 사실과 크게 충돌한다. 산재예방이라는 기본 대의가 같은 데 한쪽에서는 종사자 전체를 보호하도록 요구하고, 다른 한쪽에서는 근로자를 보호의 기본으로 정하고 있기 때문이다. 같은 사업장에 서로 다른 보호 대상과 보호 내용을 상정하고 있으니 혼란이 있을 수밖에 없다. 산안법의 기본 철학으로 돌아가서 산안법의 보호 대상도 종사자로 변경하고 그에 따른 산안법 개정이라는 후속 입법을 하여야 한다.

IV. 산업안전보건법의 해석적 전진

1. 태안화력발전소 항소심 사건(대전지방법원 2023. 2. 9. 선고 2022노462 판결)과

도급인 대표이사의 책임 부정 논리

1) 제1심 법원의 한국서부발전 대표이사 면책 논리 = 실질적 고용관계 없음

○ 실질적 고용관계를 인정할 수 있는 사정

- 발전작업 공정의 전체를 관장
- 상·하탄량, 혼탄계획이나 비율 지시
- 낙탄처리 직접 지시
- 매일 아침 회의 실시 및 도급인의 시스템을 통해서 업무보고
- 도급인이 설계한 투입인력 범위 내에서 투입 인원만큼 기성고를 적용하여 대금 지급
- 도급인이 투입할 인력의 수, 근무자의 근무시간, 형태 변경 요청

○ 실질적 고용관계를 부정할 수 있는 사정

- 수급인은 독자적인 체계를 갖춘 회사로서 타 도급인과의 용역계약을 체결하는 기업
- 도급인은 수급인의 업무에 구체적으로 관여하지 않음(수급인이 독자성, 전문성 있음)
- 도급인과 수급인의 업무가 기능별로 구분되어 있음
- 구체적 업무지시 없음. 현장 순회와 낙탄처리 지시는 구체적 업무지시 아님, 기타의 지시도 구속력 있는 업무지시 아님
- 근태관리도 수급인이 했고, 추가인력 투입도 구체적 업무지시로 볼 수 없음

2) 검사 항소이유의 요지

이 사건 용역계약 및 한국서부발전과 한국발전기술 사이의 공문 내용, 한국서부발전 직원들의 카카오톡 대화방을 통한 구체적 작업 지시 등을 종합하면, 피고인 한국서부발전과 피해자를 비롯한 한국발전기술 소속 근로자들 사이에 실질적 고용관계가 인정되므로 피고인들은 사업주로서 근로자 사망으로 인한 산업안전보건법 위반의 책임을 진다. 특히 원심은 업무상과실치사죄와 관련하여 한국서부발전의 한국발전기술에 대한 구체적, 개별적 지시·감독 사실을 인정하면서도 한국서부발전과 한국발전기술 소속 운전원들 사이의 실질적 고용관계를 부인하였는데, 이러한 판단은 서로 모순이다.

3) 제2심 법원의 추가 논리

- 피해자의 입사 과정, 입사 후 업무배치와 지시는 수급인이 함
- 용역계약에 명시된 사항의 이행을 요구하는 것은 구체적 업무지시 아님
- 일부 지시 내용이 있더라도 소위 불법파견에 대해 인정하는 직접고용관계의 성립 간주 정도에 이르지 않고 그와 관련한 송사도 없었음
- 도급인의 지시는 도급관계에 인정되는 일반적 지시권의 행사로 업무상 과실을 인정하는 기초적 사실과는 다름

2. 실질적 고용관계는 위험 창출과 노출의 관계이지 구체적 업무지시 관계가 아니다.

제1심과 제2심 법원 판결서는 도급인의 대표이사를 면책하는 기본 논리로 도급인이 수급인에게 구체적인 업무지시를 한 적이 없다는 사실인정을 내세우고 있다. 직접적, 구체적 업무지시는 고용관계에서 사용자가 갖는 가장 기본적인 권한이다. 근로자는 그러한 ‘인격적 종속성’ 이라고까지 표현할 수 있는 지시를 수급하면서 노무를 제공하는 대가로 임금을 받는다. 그리고 그 임금으로 생계를 꾸려나간다.

그런데 이 논리에 사용하는 직접적·구체적 업무지시는 노무를 제공하고 임금을 받는 근로관계에서 생기는 문제를 다룰 때 사용하는 표현이다. 대표적인 것이 임금체불 사건으로 사용자가 형식적으로 작성된 도급이나 위탁계약서를 근거로 자신이 근로기준법상 사용자가 아님을 주장할 때 계약 이행의 실재를 검토하면서 사용하는 표지라는 것이다.

항소심 법원이 추가 논거로 든 불법과건에 따른 직접고용관계 의제도 같은 문제다. 도급은 계약 본질상 논리적으로 도급인이 수급인의 근로자에게 직접적·구체적 업무지시를 하면 안 되는데 이것을 하다가 발각이 나면 도급인의 근로자로 보아서 도급인에게 그에 합당한 책임을 묻고 근로자는 그에 따른 보호를 받는다는 것이다.

그런데 이런 논리가 과연 산업안전보건의 영역에서도 그대로 타당한가? 산업안전보건에서 말하는 실질적 고용관계가 과연 근로기준이나 불법과건 문제를 다룰 때 사용하는 지시권 논리와 같은 것인가? 나는 그렇게 생각하지 않는다.

이 문제의 해법은 다시 산업안전보건의 기본 철학 문제로 되돌아간다. 앞서 간단하게 살핀 것처럼 산업안전보건의 기본 철학은 사업 시행에 따른 리스크에 노출된 노무제공자를 모두 동일하게 보호한다는 것이다. 따라서 구체적, 직접적 지시를 받은 노무제공자는 두텁게 보호하고 그렇지 않은 노무제공자는 알파하게 보호하거나 방임할 수는 없다. 노무를 제공하는 계약의 형식은 결코 보호의무의 존재 여부나 내용을 정하는 결정적 요소가 될 수 없다. 노무제공자, 일하는 사람의 안전과 보건에 위해가 되는 리스크가 작업 현장에 있었는지, 그 리스크가 사업 수행에 따라 발생한 것인지, 그렇다면 사업을 수행하는 자들은 그 리스크를 제거하거나 감소시키기 위해 무엇을 했는지를 따져야 한다는 것이다. 그러므로 산업안전보건 영역에서 실질적 고용관계는 근로기준법상 근로계약과 매우 흡사한 관계가 성립되어 있느냐를 평가하는 법리가 아니라 작업자인 피해자를 보호하기 위하여 리스크를 발생시킨 기업에 리스크를 관리하여야 할 법적 의무가 성립되어 있느냐를 따지는 관계가 되어야 한다.

이 사건으로 다시 돌아와서 살펴보면, 제1심 법원이 인정한 소위 “실질적 고용관계를 인정할 수 있는 사정” 이 바로 리스크를 관리할 의무를 도급인에게 지우는 기초가 된다는 것을 알 수 있다.

도급인은 발전작업 공정의 전체를 설계하고 관장하는 사업자이다. 따라서 공정에서 발생하는 위험은 수급인의 고유한 작업에서 독립하여 생긴 것이 아닌 이상 도급인 사업주가 창출한 위험

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

이다. 아울러 작업 방식과 관련하여 상·하탄량, 혼탄계획이나 비율 지시는 그러한 추상적 위험을 구체화한 절차라고 이해하여야 한다. 낙탄처리 직접 지시, 매일 아침 회의 실시 및 도급인의 시스템을 통한 업무보고, 도급인이 설계한 투입인력 범위 내에서 투입 인원만큼 기성고를 적용한 대금 지급, 도급인이 투입할 인력의 수·근무자의 근무시간·형태 변경을 요청한 사실 모두 마찬가지이다. 이처럼 도급인은 피해자를 사망의 결과에 이르게 할 위험을 창출하고 공정 운영 과정에서 여기에 피해자를 지속해서 노출 시키고 있었음을 알 수 있다.

산업안전보건법이 제정된 지 42년이 된 지금, 애초 잘못된 이해를 바탕으로 만들어진 산업안전보건법과 이에 기초한 잘못된 이해와 낡은 관행을 이제는 훌훌 벗어던져야 한다.

발제. 3

미국 산업안전보건법상 사업주의 의무

김 미 영 (경기대 법학연구소 연구원)

미국 산업안전보건법상 사업주의 의무

김 미 영 (경기대 법학연구소 연구원)

I. 연방산업안전보건 규율의 역사

1. 미국 연방법제와 산업안전보건 규율 논의

미국에서 노동자 안전보건을 규율하는 최고 법률은 연방산업안전보건법(Occupational Safety and Health Act, OSHA)이며 1970년에 제정되었다. 노동기준과 단체교섭에 관한 연방법률들이 대부분 1930년대에 제정된 것에 비하면 상당히 늦은 시기였다. 예를 들어, 연방노동관계법 1935년, 공정근로기준법 1938년, 그리고 사회보장법도 1935년 제정되었다. 이와 같이 산업안전보건법 제정이 늦어진 것은 미국 법체계와 독특한 노동운동의 역사에서 그 이유를 찾을 수 있다.

미국 노동법제는 헌법의 연방제(federal system) 권력분립에 기초하고 있다. 즉, 입법, 사법, 행정권은 원칙상 각 주정부의 권한이고, 예외적으로 연방정부에 허용되는 체제이다. 연방 입법권 사항은 국가 전체적으로 통일해야 하는 성격의 것으로 대표적으로 조세, 조폐, 도량형, 국방, 전쟁 및 외국과의 통상(commerce) 등이다. (U.S. Const. Art. I. sec. 8). 그러한 연방입법권 대상에 ‘노동기준’은 포함되어 있지 않기 때문에 노동기준과 노동조합에 관한 규율은 당연히 주정부 입법권 대상이 되었다. 따라서 1970년 연방산업안전보건법 제정 이전에 미국 사회에서 노동자의 안전보전에 관한 법률이 없었던 것은 아니다. 다른 국가들과 유사하게 아동과 여성노동자 안전(공장법)에서 광산, 철도 등의 위험사업장 남성노동자로, 그리고 모든 노동자로 보호대상이 확장되는 과정을 거쳤다. 그 최종 단계로 연방산업안전보건법이 제정된 것이다.

노동기준이 본격적으로 연방정부 입법권으로 흡수된 시기는 대공황기를 배경으로 연방정부 정책의 우선순위를 주도했던 1930년대 루즈벨트 정부때였다. 사실, 그 이후로 노동기준을 직접 규율하는 연방법 제정은 대부분 실패하였는데 그 와중에 1970년 연방산업안전보건법이 제정된 것이다. 이와 같은 과정에는 미국 노동조합 운동의 특성이 반영되었다.

미국 노동법사에서 최초의 노동기준 제정법으로 평가되는 것은 1877년 메사추세츠주의 공장감독법이다. 공장의 안전감독, 여성과 아동 노동의 보호가 주요 내용이다. 그로부터 1970년 연방산업안전보건법이 제정되기까지 100년 가까이 되는 동안에 연방노동법제 변천과 노동조합 운동의 흐름을 살펴보면 다음과 같다.

연도	노동조합	연방노동입법
1886년	AFL 설립	
1890년		(Sherman법) 노동조합에 독점금지법 적용
1893년		연방광산법 제정- 광산 산업안전기준
1914년		(Clayton법) 노동조합에 독점금지법 적용배제
1915년		연방선원법 - 선원 노동의 안전기준; 철도사업자의 사용자책임법 제정
1919년		ILO 창립
1926년		연방철도노동법 제정
1932년		(Anti-Injunction법) 노동분쟁에서 법원의 중지명령 금지
1935년	CIO 설립	연방노동관계법 제정; 사회보장법 제정
1938년		공정근로기준법 제정
1947년		연방노동관계법 개정 - 노조의 부당노동행위 도입
1955년	AFL-CIO 통합	
1959년		(LMRD Act) 노동조합과 조합원의 관계
1963년		공정근로기준법 개정- 남녀 동일임금
1970년		연방산업안전보건법 제정

2. 산업안전보건 규율에 대한 노동조합 대응

1886년 설립된 미국 노동조합총연맹(American Federation of Labor)은 제화, 인쇄, 벌목, 채탄, 선로, 신호수, 하역, 운반 등으로 구분되는 직종노조(craft union)의 연맹체로 초대 위원장 사무엘 고펜스는 켈런을 만드는 연초공 출신이었다. AFL은 노동자 안전보건에 관한 연방법 제정에는 소극적이었다. 그 이유는 크게 세가지였다.

첫째, AFL은 주정부 입법과 집행을 선호했다. 초기 AFL 집행부는 연방정부의 권한 확대에 반대하고 주정부의 자치권을 우선하는 당시의 이데올로기 하에 있었다. 또한 당시 연방정부 권력의 실효성이 매우 낮았다. 노동기준은 오히려 메사추세츠주나 뉴욕주 등이 더 실효적으로 집행하고 있었다.

둘째, 중대재해가 많았던 철도, 광산, 철강, 건설산업 노동조합의 경우에 비추어 노동자 안전보건은 단체교섭으로 통제할 수 있다는 입장도 컸다. 20세기 초반에 광산노동조합은 광산의 산업안전 감독관을 광산노동자 중에서 선출해야 한다는 주장을 하였다. 또한 노동조합은 작업거

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

부, 집단 결근, 작업지연 등과 같은 비공인 파업을 실시하여 산업안전 기준을 사용자에게 압박하였다. 예를 들어, 사고가 발생하여 노동자가 사망한 당일은 작업을 거부하는 관행, 폭발이나 붕괴위험을 인지하였거나 비상탈출구가 설치되지 않은 경우에는 단체로 현장을 이탈하는 관행 등이 행해졌다.

셋째, 1910년대부터 노동자재해보상법을 제정하는 주정부들이 이어졌다. AFL 노동조합들이 벌인 입법청원의 영향이기도 했다. 당시 노동조합들은 안전한 노동조건에 대한 사용자의 인식을 높이는 실효적인 방식은 정부의 안전감독 보다는 금전적 부담이 큰 노동자재해보상 제도라고 판단했다.

1935년 설립된 산업노동조합회의(Congress of Industrial Organizations, CIO)는 산업안전 기준과 감독에 관한 연방법 제정을 지지하였다. 산업노동조합회의는 산업안전 기준에 관한 주법이 거의 실효성이 없다는 입장이었다. 가장 큰 문제는 집행절차의 실효성이 낮은 입법 유형이 많다는 것이었다. 법률에 따라 임명된 안전감독관이 수색 및 조사권한이 없거나 압박한 위험을 이유로 한 작업중지가 법원에서 기각 판결을 받는 경우에 손해배상 책임을 부담해야 하는 경우도 있었다. 두 번째는 1935년 연방노동관계법에 의해 산업안전 기준이 단체교섭 사항이 되었지만 사업장의 생산시설과 장비 등에 대한 정보와 기술 전문성 측면에서 사용자 측이 월등하기 때문에 단체교섭만으로 다루기는 불가능하다는 것이었다. 마지막으로 주정부의 노동자재해보상법은 사업장의 산업안전 기준을 위한 사용자 압박 효과가 거의 없었다고 보았다. 왜냐하면, 주정부의 노동자재해보상법에 따른 재해보상금 수준이 매우 낮아다가 급격한 인플레이션을 반영하지도 못했기 때문이다.

이에 따라 1945년과 1955년 사이 산업 안전보건에 관한 연방법 제정 운동에서 AFL과 CIO의 입장도 달라졌다. AFL은 연방정부가 산업안전 정책 기금을 주정부에 지급하는 조건으로 최저안전기준과 사업장 안전교육 기준을 주정부의 의무로 하는 것이 골자였다. 그리고 연방 산업안전 전문가를 각 주의 노동부에 파견할 권한을 연방노동부에 부여하는 것이었다.

CIO는 산업 안전보건 기준과 감독을 연방노동부 권한으로 하는 연방 법안을 지지하였다. 주법의 문제로 주정부와 산업계의 결탁으로 인한 산업안전법령의 낮은 실효성을 들면서 전국적으로 통일된 산업안전 기준의 설정과 집행절차를 주장했다.

II. 연방산업안전보건법의 특징

연방산업안전보건법의 특징은 크게 세 가지로 나뉘 볼 수 있다. 첫째는 사업장 안전보건에 관한 사용자의 보편적 의무를 명시하고 있는 점이다. 두 번째는 법률에 따라 모든 사업장에 적

용되는 산업안전보건 기준 제·개정과 폐지가 시행령에 위임되어 있다. 마지막으로 일반 법원에서 분리된 독립된 집행절차를 채택하고 있는 점이다.

1. 산업안전보건 기준의 수급자로서 사용자 지위

1) 사용자 지위와 의무

연방산업안전보건법 제3조(5)에 따르면 ‘사용자employer는 근로자employee를 갖고 사업하는 자’이다. 그리고 제3조(6)은 ‘근로자는 사용자의 사업에 고용된 자’이다.⁴⁹⁾ 이와 같은 사용자는 우선, 근로자의 사망이나 중대한 신체적 상해를 초래하거나 초래할 수 있는 인식된 위험이 없는 노동장소와 고용을 자신의 근로자에게 제공할 의무가 있다. 또한 사용자는 법률에 따라 정해진 산업안전보건 기준을 준수할 의무가 있다.⁵⁰⁾

연방산업안전보건법의 준수의무자로서 사용자 지위에 관한 논쟁이 있다. 법률에 따른 사용자의 안전한 노동환경 제공 의무와 산업안전 기준 준수의무는 직접적인 고용계약 관계가 있는 근로자에 대해서만 성립하는가 하는 점이다. 이와 같은 논란은 주로 민사법원의 불법행위 소송을 경로로 제기되었다. 1981년 제5항소법원은 산업안전 기준을 정한 연방산업안전보건법 시행령은 직접 고용관계가 있는 사용자의 근로자만 보호한다는 판결을 유지하였다.⁵¹⁾ 그러나 연방대법원은 산업안전보건 사안은 아니었지만 공법(public laws)인 연방법 준수와 위반은 직접적 당사자 관계가 아니라 법률의 목적에 따라 사업장 단위로 판단한다는 원칙을 정립하였다.⁵²⁾

이에 따라 연방노동부는 1999년에 산업안전보건법상 사용자 지위에 관한 논란을 정리하는 ‘다수사용자 사업장 원칙(multi-employer worksite doctrine) 지침’을 공표하였다.⁵³⁾ 이 지침의 주요내용은 직접 고용관계 여부가 아니라 해당 사업장의 ‘위험’을 발생, 교정, 통제할 수 있는 권한과 지위에 따라 법률상 사용자의 책임이 부과된다는 것이다. 즉, 연방산업안전보건법의 사용자 의무와 위반을 개별 관계가 아니라 ‘사업장’ 단위로 판단하는 1984년 연방대법원 판결을 수용한 것이다. ‘다수사용자 사업장 원칙’은 원래 건설산업 현장의 안전보건을 규율하기 위해 만들어졌으나 현재는 유사한 형태의 모든 사업장에 적용된다.

제5항소법원은 2018년 판결에서 연방노동부 시행령에 근거한 이 지침이 유효함을 확인하였다.⁵⁴⁾ 사안에서 연방노동부 산업안전국은 시행령 29 CFR § 1926.652(a)(1)의 고의적 위반행위를 이유로 총수급인과 하수급인 모두에게 소환장을 발하였다. 건설현장에 보호설비 없는 굴착작업으로 근로자를 붕괴위험에 노출시켰다는 이유였다. 건설산업 현장에서 산업안전보건법 위반을

49) 29 USC §653(5):(6).

50) 29 USC §654(a).

51) Melerine v. Avondale Shipyards, Inc. 659 F.2d 706, 711(5th Cir. 1981)

52) Chevron U.S.A Inc. v. Natural Resources Defense Council, Inc., 467 U.S 837 (1984)(‘연방대기오염 방지법’ 위반 사안. 대기오염원 배출시설과 미배출 시설이 한 사업장에 공존하는 경우에 대기오염 기준 위반 여부는 그 사업장을 단위로 총량 규제한다고 하였다.)

53) Multi-Employer Citation Policy-CPL 02-00-124 12/10/1999.

54) Acosta v. Hensel Phelps Constr. Co. No.17-60543 (5th Cir. 2018)

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

이유로 연방노동부가 총수급인(general contractor)을 소환할 수 있는지 여부가 다투어졌다. 이에 대하여 제5항소법원은 ‘다수사용자 사업장 원칙’ 을 정한 산업안전국의 지침은 법률이 연방노동부에 위임한 권한 범위에 속한다고 판결하였다.

1999년 다수사용자 사업장 지침이 전제하는 연방산업안전 기준의 적용과 집행 단위를 그림으로 나타내면 다음과 같다. 연방산업안전보건법과 시행령은 이들 사용자들 중에서 사업장내 업무상 위험을 초래했거나, 그 위험을 교정하거나 통제할 수 있는 지위에 따라서 위반 여부가 정해지는 것이다.



2) 다수사용자 사업장 지침(1999) 해설 - 연방노동부

A. 다수사용자 사업장

다수사용자 사업장(모든 산업부문)에서 하나 이상의 사용자가 OSHA 기준 위반한 위험 조건에 대하여 소환될 수 있는 경우.

하나 이상의 사용자가 소환될 것인지 결정할 때는 다음의 두 단계를 거쳐야 한다.

그 사용자가 생성creating, 노출exposing, 교정correcting 또는 통제controlling 사용자인지를 결정한다. 그 정의는 아래 (B)-(E)에서 설명하며 각 사례를 제공한다. 한 사용자가 복수의 지위일 수 있음을 기억해야 한다. 소환이 적정한지 결정하기 위해 2단계로 진행한다. (주: 노출 사용자만이 일반조항 위반에 대해 소환될 수 있다.)

만일 위 범주 중에 한 가지에 속하는 사용자이면, OSHA 기준을 준수할 의무가 있다. 2 단계는 사용자의 행위가 그 의무를 충분히 준수했는지를 결정한다. 사용자에게 요구되는 행위의 범위는 적용되는 범주에 따라 다양하다. OSHA 기준 위반을 탐지하고 예방하기 위한 합리적 주의의무 준수가 되기 위해 통제사용자가 취해야 하는 조치의 범위는 자신의 근로자 보호에 관해서 사용자에게 요구되는 것보다는 좁다.

B. 생성 사용자(creating employer)

단계 1: 정의: OSHA 기준을 위반한 위험 조건을 초래한 사용자.

단계 2: 조치행위: 사용자는 위험한 조건을 만들지 않아야 한다. 그렇게 한 사용자는

그 현장에서 다른 사용자의 근로자만 위험에 노출된 경우에도 소환될 수 있다.

<사례 1> 주사용자가 공장을 운영한다. 기계 업무를 위하여 S사와 도급계약을 하였다. 주사용자는 S사가 반복적으로 요구했음에도 화학약품이 들어있는 통을 덮지 않았다. 노출 허용치를 초과하는 공기 중의 화학 수준을 초래했다.

[분석] 주사용자가 생성 사용자가 된다. 공기 중에 노출 허용치를 초과한 상태에 S사 근로자들이 노출되게 만들었기 때문이다. 주사용자는 공기 중 포함물질의 축적을 방지하는 조치를 하지 않았다. 화학약품 통을 덮는 단순한 조작 작업을 하는 것으로 OSHA에 따른 의무에 부합했었을 것이다. 노출 허용치를 유지하기 위해 실현 가능한 기술적 통제를 실행하지 않았기 때문에 주사용자는 그 위험을 이유로 소환될 것이다.

<사례 2> 사용자 M은 8층으로 재료를 들어 올리면서 주변을 둘러싼 가드레일을 훼손하였다. 자신의 근로자와 다른 사용자의 근로자를 위험에 노출시키지 않을 것이다. 다른 사용자의 근로자를 포함하여, 모든 근로자들이 위험한 경계에서 벗어나도록 조치하고 그 문제에 대해 통제권있는 사용자에게 통지한다. 사용자 M은 그 가드레일 자체를 수리할 권한이 없다.

[분석] 사용자 M은 생성 사용자이다. 가드레일을 훼손함으로써 위험 조건을 초래했기 때문이다. 사용자 M은 가드레일을 수리할 권한은 없지만 모든 근로자를 그 위험에서 벗어나도록 즉각적이고 유효한 조치를 취했고 그 위험에 대한 통제 사용자에게 고지하였다. 사용자 M은 근로자가 추락 위험에 노출되지 않게 예방하는 유효한 조치를 취했기 때문에 소환되지 않는다.

C. 노출 사용자(exposing employer)

□단계 1: 근로자를 위험에 노출시킨 사용자이다.

□단계 2: 조치행위: 노출 사용자가 산업안전기준 위반을 초래했다면 생성 사용자로 소환된다. 그 위반이 다른 사용자에 의해 초래되었다면,

(1) 노출 사용자가 위험조건을 알고 있었거나 그 조건을 인식하기 위한 합리적 노력을 행하지 않은 경우, 그리고 (2) 근로자를 보호할 권한에 부합하는 조치를 취하지 않은 경우에 소환된다. 노출 사용자가 위험을 교정할 권한이 있다면 그렇게 해야 한다.

노출 사용자가 그 위험을 교정할 권한이 없다면, 다음의 각각을 행하지 않은 경우에 소환된다. (1) 그 위험을 통제할 통제 사용자이면서 생성 사용자인지; (2) 그 위험을 근로자에게 고지하는지; 그리고 (3) 합리적 대안이 되는 보호 조치를 취하는지 이다. 극단적 상황(예를 들어, 임박한 위험)에서, 노출 사용자는 그 위험을 회피하기 위해 근로자를 직무에서 이탈시키지 않은 경우에 소환될 수 있다.

<사례1>수급인 S는 매일 작업을 종료한 이후에 크고 지속적인 구덩이 주변으로 공장 P안에 작업 영역을 검수하고 청소하는 책임을 지고 있다. OSHA 기준은 가드레일을 요

구한다. 그 구덩이 주변에는 가드레일이 없고 수급인 S의 근로자들은 사용할 수 있음에도 불구하고 개인용 추락방지 장비를 사용하지 않는다. 수급인 S는 공장내에 가드레일 설치 권한이 없다. 그러나 그 공장을 운영하는 사용자 P에게 그 설치를 요구하였다. 그러나 P는 가드레일 설치를 거부하였다.

[분석] 수급인 S는 노출 사용자이다. 자신의 근로자를 추락 위험에 노출시켰기 때문이다. 수급인 S는 가드레일 설치 권한은 없지만, 가능한 범위에서 OSHA 기준을 준수할 의무가 있다. 자신의 근로자를 보호할 조치를 취해야 하고 그 위험을 통제하는 사용자에게 -사용자 P- 그것을 교정하도록 요구해야 한다. 수급인 S가 가드레일 설치를 요구했음에도, 그 위험이 교정되지 않았기 때문에, 수급인 S는 합리적 대체 안전조치를 취할 의무가 있는데, 개인용 추락방지 장비를 제공하는 것 같은 것이다. 그것을 하지 않았기 때문에 수급인 S는 그 위반에 대해 소환될 수 있다.

<사례2> 접근 경사로 양쪽에 방치된 철근은 찢릴 위험이 있다. 수급인 E는 전기작업 하수급인인데 그 철근을 덮을 권한이 없다. 그러나 여러 차례 총수급인, 사용자 GC에게 그 철근의 봉인을 요구하였다. 그 사이에, 하수급인 E는 자신의 근로자에게 봉인되지 않은 많은 철근을 회피하는 다른 접근로 이용 지침을 주었고, 가능한 그 철근에서 멀리 떨어져 있으라고 요구하였다.

[분석] 수급인 E의 근로자들이 위험한 철근에 노출되었기 때문에 수급인 E는 노출 사용자이다. 단계 2: 수급인 E는 총수급인이 그 위험을 교정하게 하려고 성실하게 노력하였고 자신의 근로자를 보호하기 위해 자신의 통제권한 내에서 가능한 조치를 취했다. 수급인 E는 철근 위험을 이유로 소환되지 않는다.

D. 교정 사용자(correcting employer)

□단계 1: 같은 현장에서 공동 작업에 노출 사용자로 참여하는 사용자, 그리고 그 위험을 교정할 책임이 있는 사용자. 이는 일반적으로 특정 안전보건 설비 또는 장비를 설치 및 유지하는 책임이 있는 사용자인 경우이다.

□단계 2: 조치행위: 교정 사용자는 위험을 교정할 자신의 의무 이행과 위반을 예방하고 탐지할 합리적인 주의의무가 있다.

<사례1> 사용자 C는 목공작업 수급인이며, 규모 15층짜리 프로젝트 내내 가드레일을 설치하고 유지하기 위해 채용된다. 작업은 모든 층에서 진행된다. C는 매일 아침에 모든 층을 검사하고 오후에 다시 검사한다. 또한 그 주변으로 자재가 운반되는 경우에 자재판매자가 그 구역에 자재 운반을 마쳤을 때도 검사한다. 다른 하수급인이 총수급인에게 손상되거나 유실된 가드레일을 신고해야 하고, 총수급인은 그 신고를 C에게 전달한다. C는 신고 및 그 확인 직후에 손상된 가드레일을 즉시 수리한다. 이 프로젝트에서 자재가 운반되는 경우 이외에 가드레일 손상 사례는 거의 발생하지 않는다. 6층 오후 검사 직후, 설비를 옮기는 노동자들이 한 구역의 가드레일을 손상한다. 그 손상을

C에게 알려준 사람은 없고 C는 그것을 보지 못했다. 그 다음날 OSHA의 감독이 있고 6층에 대한 오전 검사가 있기 전에 조사가 이루어진다. C 자신의 근로자 중에는 위험에 노출된 자가 없지만 다른 사용자의 근로자가 노출된다.

[분석] C는 교정 사용자인데 추락방지 설비를 설치하고 유지하는 책임이 있기 때문이다. C가 훼손된 가드레일을 탐지하고 교정한 단계들은 그 프로젝트의 규모와 작업 활동에 비추어 합리적이었다. 위반행위를 방지하고 탐지하는데 있어서 합리적 주의를 행했다. C는 훼손된 가드레일 손상에 대해 소환되지 않을 것인데 그 위반을 합리적으로 알 수 없었기 때문이다.

E. 통제 사용자(controlling employer)

□단계 1: 정의: 그 현장 전체에 대한 전반적 감독권한(supervisory authority)을 가진 사용자. 산업안전과 보건 위반 그 자체를 교정하는 권한이나 그것을 교정하도록 제3자에게 요구할 수 있는 권한을 포함. 통제권은 계약으로 성립될 수 있으며, 명시적 계약 조항이 없는 경우에는 관행적으로 통제권 행사로 성립될 수 있다.

□단계 2: 조치행위: 통제 사용자는 그 현장에서 위반을 방지하고 탐지할 합리적인 주의의무가 있다. 통제 사용자가 이 합리적 주의의무 이행을 위해 취해야 하는 조치의 정도는 자신의 근로자를 보호하기 위해 사용자에게 요구되는 것 보다는 약하다. 이것은 통제 사용자는 위험에 대해 그렇게 빈번하게 일상적으로 검사해야 하는 것은 아니란 의미이다. 즉, 사용자가 채용한 그 직종의 전문가 또는 적용 가능한 법률 기준에 대한 인식의 수준과 같은 정도를 요구하는 것은 아니란 의미이다.

합리적 주의(reasonable care) 기준에 관한 요소. 통제 사용자가 얼마나 자주 그리고 정밀하게 그 합리적 주의 기준에 부합하도록 검사해야 하는가에 영향을 주는 요소는 다음을 포함한다.

- ①프로젝트(공사) 규모
- ②작업의 성격과 속도, 작업이 진행되면서 변하는 위험의 횟수 또는 형태의 빈도를 포함;
- ③안전에 대해 통제하는 그 사용자의 안전에 대한 연혁과 관행에 관하여 그리고 그 사용자의 전문성 수준에 관하여 통제 사용자가 양자에 관하여 아는 정도.
- ④다른 사용자가 OSHA 기준했던 경력을 통제 사용자가 안다면 보다 빈번한 검사가 일상적으로 요구된다. 더 넓은 검사 빈도가 필요할 수도 있는데, 특히 그 공사 초기에, 통제 사용자가 이전에 함께 일했던 적이 없고, 그 위반의 연혁을 모르는 경우에 그러하다.
- ⑤다른 사용자가 효과적인 안전과 보건 노력을 수행한다는 강력한 표지를 통제 사용자가 확인한 경우에는 검사가 빈번하지 않은 검사가 적정할 수 있다. 다른 사용자가

높은 수준으로 안전보건 기준을 준수하는 것은 효과적인 안전보건 노력의 가장 중요한 표지이다. 그 외에 표지들은 정기적인 현장 안전보건 회의와 훈련, 안전보건 기준 위반에 대한 등급제 적용이 포함된다.

2. 연방산업안전보건법 집행절차

1) 연방노동부 장관의 권한

연방노동부 장관은 연방산업안전 기준을 정하는 것뿐 아니라 산업안전보건법의 목적을 위해 사업장에 대한 수색 및 조사의 권한을 가지며 산업안전 기준 위반을 이유로 사용자를 소환하여 조사할 수 있다.⁵⁵⁾ 소환장은 위반행위가 발생한 날부터 6개월이 만료된 이후에는 발부될 수 없다.⁵⁶⁾ 구체적으로 연방노동부 장관은 소유자, 운영자 또는 책임자에게 적절한 지위에 대하여 다음의 권한을 갖는다.

해당 사용자의 근로자가 노무를 제공하는 모든 공장, 플랜트, 시설, 건설현장 또는 기타 지역, 작업장 또는 환경에 적정한 시기에 지체없이 진입할 권한.

통상적인 근로시간 동안 그리고 다른 합리적인 시기에, 합리적인 한도 내에서, 합리적인 방식으로, 고용의 모든 장소와 모든 관련 있는 조건, 구조물, 기계, 장비, 장치, 설비 및 그 안의 물질을 조사하고 수사하며, 관련 모든 사용자, 소유자, 운영자, 대리인 또는 근로자에게 사적으로 질문할 권한.

연방노동부 장관은 증인의 증언과 출석 그리고 증거의 생산을 요구할 수 있다. 증인은 연방법원의 유급 목격자와 동일한 수당과 여비를 지급받는다. 당사자가 출석 또는 증언 명령에 따르지 않거나 거부하면 연방노동부 장관은 연방지역법원 또는 모든 특별지역 연방법원에 이행명령을 신청할 수 있다. 이 경우에 법원은 그 결정을 하여야 하며 당사자가 법원의 이행명령에 따르지 않으면 법정모독죄로 처벌된다.

사용자는 이 법에 따른 구제신청, 증언 등을 이유로 근로자를 해고하거나 차별할 수 없다. 그러한 사유로 해고되거나 차별당했다고 믿은 모든 근로자는 그 위반이 있는지 30일 이내에 연방노동부 장관에게 구제신청을 할 수 있다. 연방노동부 장관은 그 구제신청을 접수한 날 이후 90일 이내에 최종 결과를 통지한다.⁵⁷⁾

법령에 따라서 안전감독관이 해당 사업장을 물리적으로 조사하는 동안에 사용자의 대표(a representative of the employer)와 근로자의 권한있는 대표(a representative authorized by his employees)가 동반해야 한다. 그 권한있는 근로자 대표가 없는 경우에 안전감독관은 사업장에서 보건과 안전 사안에 관하여 합리적인 수의 근로자들과 협의해야 한다.⁵⁸⁾ 연방노동부 장관은 산

55) 29 USC §657(a):(b):(c).

56) 29 USC §658(a):(c),

57) 29 USC §660(c)(3).

58) 29 USC §657(e).

업안전보건법 집행 결과와 관련하여 소환장 발부 건수, 벌금 부과 건수 등을 안전감독관의 인 사평가 기준으로 삼을 수 없으며 안전감독과 수사 등에 관한 할당량이나 목표수치를 제시하고 달성하도록 조장해서는 안된다.

신체적 상해를 위협하거나, 또는 임박한 위협이 있는 안전보건 기준 위반이 존재한다고 믿는 모든 근로자 또는 그 근로자대표는, 연방노동부 장관 또는 그러한 위반이나 위협에 대해 권한 있는 대표에게 통지하여 조사를 요구할 수 있다.⁵⁹⁾

2) 임박한 위협과 작업중지

임박한 위협이 있는 조건이나 관행이 고용의 장소에 존재한다고 감독관이 결정한 경우에, 감독관은 그 위협에 관련 근로자들과 사용자들에게 공지하고, 필요한 구제수단을 연방노동부 장관에게 권고 한다. 연방노동부 장관은 위협이 임박하여 사망이나 중대한 신체적 상해의 발생이 합리적으로 예상되는 장소에서 어떤 상황이나 관행을 중지시키는 명령을 연방지역법원에 신청한다. 그 신청에 따라 연방지역법원은 법률이 정한 집행절차의 결과가 있을 때까지, 중지명령(injunctive relief) 또는 임시중단 명령(temporary restraining order)을 결정할 수 있다. 연방노동부 장관이 작업중지 명령을 법원에 신청하지 않는 자의적 결정을 하였다고 판단한 경우에 피해 근로자들은 연방노동부 장관을 상대로 연방지역법원에 이행을 청구할 수 있다.

3) 집행절차: 산업안전보건심의위원회

수색 또는 조사가 종료된 이후 합리적 기간 내에, 연방노동부 장관은 사용자에게 혐의 사실과 처벌 내용을 우편으로 통지한다. 사용자가 그 통지를 수령한 이후 15일 이내에 불복의 통지를 하지 않으면, 연방산업안전보건자문위원회의 최종 결정으로 간주되며 그 결정은 모든 법원이나 정부기관의 재심 대상이 되지않는다.⁶⁰⁾ 조사 또는 수사결과 혐의사실에 대하여 사용자가 불복의 통지를 하면 산업안전보건심의위원회는 심리를 개최하여 사용자에 대한 소환, 처벌, 구제명령 등을 심리하여 그에 대한 확정이나 무효를 결정한다.⁶¹⁾

산업안전보건심의위원회는 그 기능을 수행하기에 적합한 훈련, 교육 또는 경험을 가진 이들 중에서, 상원의 권고와 동의로, 대통령이 임명한 3명의 위원으로 구성된다. 대통령은 위원 중에 1인을 의장으로 지명할 수 있다.⁶²⁾ 의장은 위원회의 행정적 운영을 관할하며 위원회 기능에 필요한 행정심판관과 근로자들을 임명하고, 위원회를 대표한다. 위원의 임기는 원칙적으로 6년이다. 위원회의 주된 사무소는 워싱턴 컬럼비아 특별구에 둔다.

산업안전보건위원회의 모든 절차에서 심리(hearing)는 행정심판관(administrative law judge)이 관할하며 해당 사안에 대한 결정을 하고 보고서를 작성한다. 행정심판관의 결정 보고서는 특별

59) 29 USC §657(f).

60) 29 USC §659(a).

61) 29 USC §659(c).

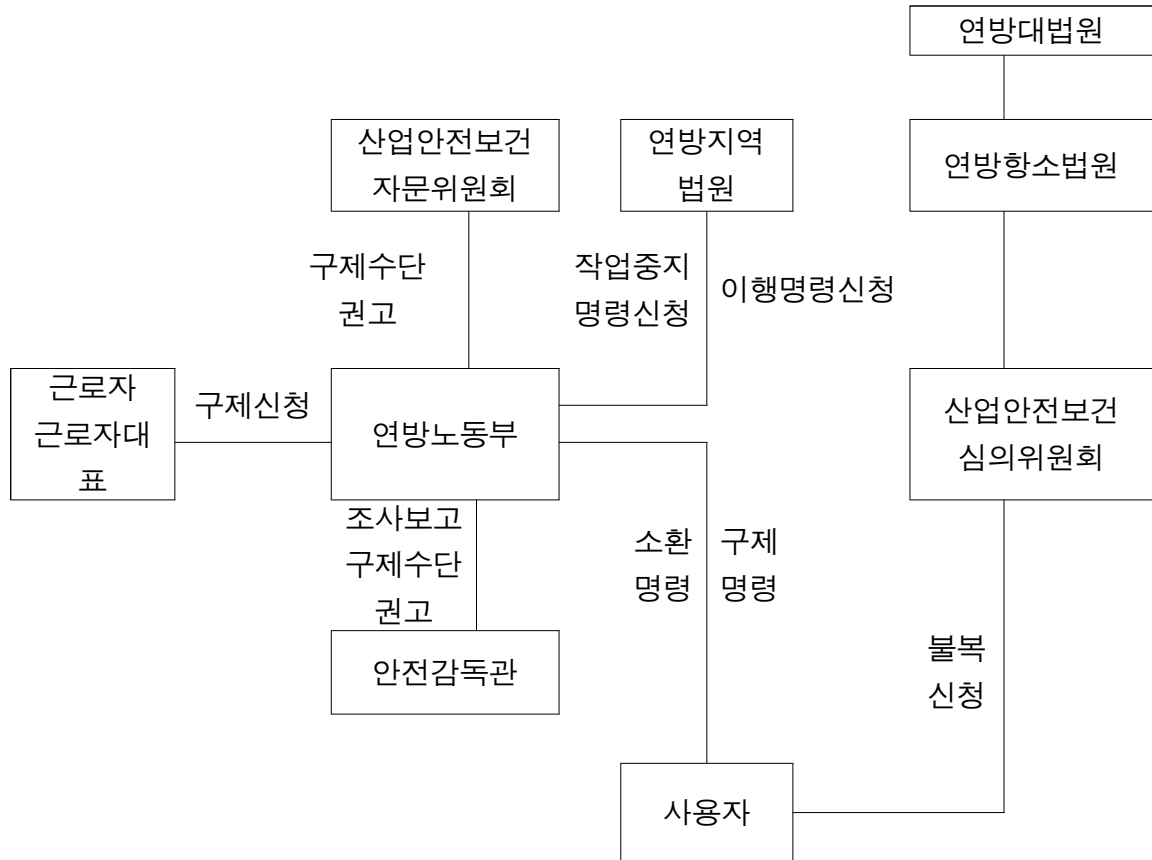
62) 29 USC §661(a)(b)(d)(e).

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

한 사유가 없으면 그 결정 30일 이내에 위원회에서 확정된다.

산업안전보건심의위원회의 결정에 불복하는 당사자는 사용자의 주된 사무소 소재지, 위반이 발생한 구역의 연방항소법원에서 재심을 구할 수 있다.⁶³⁾ 연방노동부 장관도 연방항소법원에 그 구제를 청구함으로써 산업안전보건심의위원회의 최종 결정에 불복하거나 그 결정을 집행할 수 있다.

이와 같은 연방산업안전보건법의 집행절차를 간략히 나타내면 그림과 같다.



III. 정리

연방산업안전보건법의 특징을 정리하면, 우선, 사업장내 위험의 창출과 안전조치 가능한 권한 여부에 따라 사용자 지위를 근거하여 산업안전보건 기준 위반의 당사자를 구체적으로 특정하고 있는 점을 들 수 있다. 다음으로 중요한 특징은 산업안전보건법이 독립적인 집행절차를 명시하고 있는 점이다. 위에서 보았듯이, 연방노동부의 결정에 불복하는 사용자는 법률에 따른 산업안전보건심의위원회에 재심을 신청할 수 있다. 그리고 그 위원회의 최종 결정에도 불복하는 경우에는 2심 법원인 연방항소법원에 재심을 청구하도록 되어 있다. 즉, 산업안전보건심의위원회가

63) 29 USC §660(a).

사실확인과 심리(증인과 증거원칙 적용)를 관할하여 연방지역법원(1심 법원)의 기능을 허용한 것이다.

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

토론. 1

“중대재해사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는
것은 무엇인가” 토론문

오 민 애 (민주사회를위한변호사모임 노동위원회 변호사)

토론. 1

“중대재해사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가” 토론문

오 민 애 (민주사회를위한변호사모임 노동위원회 변호사)

산업재해가 발생했을 때 누구에게 어떤 책임을 물을 수 있는지 여부가 항상 문제되었고, 산업안전보건법의 개정, 중대재해처벌 등에 관한 법률(이하 ‘중대재해처벌법’ 이라고 함)의 제정 과정은 현장의 실무책임자 선에서 죄책을 묻고 끝나는 것이 아니라 경영 및 의사결정의 주체가 이에 따른 책임을 질 수 있도록 해야한다는 필요성을 제도적으로 확인해가는 과정이었다고 해도 과언이 아닐 것입니다. 원하청이 존재할 경우, 책임을 묻는 대상(사업주)이 될 수 있는지, 그 책임의 구체적 내용이 무엇인지, 치열하게 다투게 되고, 현장 실무자 중심으로 책임을 묻는 현실이 반복되면서, 이러한 현실을 법이 바꿀 수 있도록 법이 논의되고 제정됐습니다.

중대재해처벌법은 ‘경영책임자 등’에 대하여 정하고, 경영책임자 등의 의무를 구체화하고 이를 위반하여 사상의 피해를 발생시켰을 경우 처벌을 예정하고 있는데, 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여, ① 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치, ② 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치, ③ 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치, ④ 안전·보건 관례 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치 등을 취할 것을 정하고 있습니다. 그리고 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우에는 제3자의 종사자에게 중대산업재해가 발생하지 아니하도록 조치를 하여야 한다고 정하고 있습니다. 안전보건관리체계의 구축 및 이행에 관한 조치에 대하여 시행령에서는 구체적으로 사업 또는 사업장의 안전·보건에 관한 목표와 경영방침을 설정할 것, 안전·보건에 관한 업무를 총괄·관리하는 전담 조직을 둘 것, 사업 또는 사업장의 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차를 마련하고 해당 업무절차에 따라 유해·위험요인의 확인 및 개선이 이루어지는지를 반기 1회 이상 점검한 후 필요한 조치를 할 것, 재해예방을 위해 필요한 인력, 시설 및 장비의 구비, 유해·위험요인의 개선 등을 이행하는 데 필요한 예산을 편성하고 그 편성된 용도에 맞게 집행하도록 할 것, 사업 또는 사업장에 중대산업재해가 발생하거나 발생할 급박한 위험이 있을 경우를 대비하여 매뉴얼을 마련하고 해당 매뉴얼에 따라 조치하는지를 반기 1회 이상 점검할 것, 제3자에게 업무의 도급, 용역, 위탁 등을 하는 경우에는 종사자의 안전·보건을 확보하기 위해 기준과 절차를 마련하고 이에 따라 도급,

용역, 위탁 등이 이루어지는지를 반기 1회 이상 점검할 것 등으로 그 의무의 내용을 구체적으로 정하고 있습니다.

산업안전보건법과 중대재해처벌법은 그 역할과 기능이 다르다고도 할 수 있지만, 반복되는 산업재해와 시민재해에 대하여 실질적인 책임자가 책임을 지지 않는 상황에서 위 법이 제정되었고, 법에서 정하고 있는 책임의 내용, 요건에 비추어볼 때 우리 법체계가 산업재해에 대해 어떤 관점에서 살펴야 하는지를 보여준다고 할 것입니다. 사업을 운영하고 의사결정을 할 수 있는 주체와 의무를 부담하는 주체가 다르면서 발생하는 간극은 책임의 주체, 주의의무의 내용, 양형에 각각 영향을 줄 수밖에 없습니다.

최정학 교수님과 전형배 교수님의 발제문을 통해서, ① 노동자의 안전에 대한 사업주의 주의의무의 내용을 어떻게 봐야할 것인지, ② 사업주의 주의의무는 ‘실질적 고용관계’에 있는 노동자에 대해서만 발생하는 것인지에 대해서 구체적으로 고민하고 살필 수 있었습니다. 그리고 우리 법원은, 그 이전에 수사기관은 책임의 주체와 주의의무의 내용을 정확하게 확인하기 위해 제대로 노력해왔는지, 일반적 주의의무와 직접적·구체적 주의의무를 구분하고, 현장에 가까울수록 직접적·구체적 주의의무를 다소 기계적으로 인정하고 적용해왔던 것이 아닌지, 생각해볼게 되었습니다.

산업안전보건법이 정하고 있는 제반 의무의 주체에 해당하는지를 판단하기 위해 ‘실질적 고용관계가 있는지 여부’라는 판단기준을 넘어야하고, 실질적 고용관계가 인정되어 그 의무의 내용이 무엇인지 살피게 되면 일반적·추상적 주의의무를 부담하는지, 구체적 주의의무를 부담하는지에 대해 판단하게 됩니다. 실질적 고용관계가 인정되지 않으면 의무의 내용과 위반여부에 대해 구체적인 판단까지 나아가지 않아도 되기 때문에, 산업재해로 인해 수사를 받게 되는 이들은 ‘실질적인 고용관계’ 단계에서 책임이 없음을 확인받고자 할 수밖에 없습니다.

의무의 주체로서 ‘사업주’의 범위의 경우, “산업안전보건법상 사업주의 의무는 근로자를 사용하여 사업을 행하는 사업주가 부담하여야 한든 재해방지의무로서 사업주와 근로자 사이에 실질적인 고용관계가 성립하는 경우에 적용된다”는 것이 판례의 기준입니다(대법원 2004. 6. 25. 선고 2004도1264판결, 대법원 2006. 4. 28. 선고 2005도3700판결 등). 전형배 교수님께서 지적해주신 바와 같이, 실질적 고용관계를 긍정한 경우, 부정한 경우가 공존하고 있고 결국 구체적인 사례에서 실질적 고용관계를 인정할 수 있는지 여부가 판단되어왔습니다. “노무제공의 법적 형식이 다르다고 하여 보호의무의 유무나 보호의 정도가 달라질 수 없다”는 전형배 교수님의 지적에 전적으로 공감합니다. 직접 근로계약을 체결하고 고용관계를 형성하고 있다면 근로계약에 따라 건강하고 안전하게 일할 수 있는 환경을 조성하고 이를 위반하여 사상의 피해가

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

발생했을 때 책임을 물을 수 있는 근거는 명확하고 당연할 것입니다. 직접 근로계약을 체결하지 않았다고 하더라도, 같은 공간에서 같은 설비를 갖고 일하고 있다면, 공정에서 발생할 수 있는 위험은 동일하고 다만 그 사업장에서 일을 하게 된 경위만 다르다면, 계약의 형식을 불문하고 안전보건을 위한 조치를 보장받아야 할 필요성 또한 동일하다고 보아야 할 것입니다. 이러한 적극적인 해석을 통해 법의 공백을 메우는 역할은 법원의 몫입니다. 그럼에도 불구하고 ‘실질적 고용관계’의 틀에서 벗어나지 못하고 의무의 주체를 판단하는 것에 머문다면, 이번 판결과 같이 면죄부를 주는 내용의 판결이 반복될 수밖에 없을 것입니다. 대상판결에서 실질적 고용관계를 부정할 수 있는 사정을 살펴보면, 수급인이 독자적인 체계를 갖춘 회사로서 다른 도급인과도 용역계약을 체결한다든지, 도급인이 수급인의 업무에 구체적으로 관여하지 않는다든지, 업무가 기능별로 구분되고 구체적 업무지시가 없었고 근태관리를 수급인이 했다는 등의 사정은 사전에 도급인으로서의 책임을 피하기 위해 조율하거나 관리할 수 있는 영역이라고도 보입니다. 도급인이 수급인의 근로자에게 구체적인 업무지시를 하면 안되고, 업무지시를 할 경우 도급인의 근로자로 보고 이에 따른 의무와 책임을 묻게 되는데, 이를 감수하면서 구체적인 업무지시를 하고 나아가 이에 따라 산안법상 주의의무를 부담할 것을 기대하기는 더더욱 어려울 것입니다.⁶⁴⁾

최근 인천지방법원에서 선고된 판결은, 사업주의 범위를 어떻게 보아야 하는지에 대해서 중요한 판단 기준을 제시하고 있습니다(인천지방법원 2023. 6. 7. 선고 2022고단1878판결). 위 판결에서 법원은 헌법상 국가의 재해예방책무 규정⁶⁵⁾, 그리고 산업안전보건법에 이른바 ‘위험의 외주화’를 막기 위해 ‘도급인’ 처벌 규정을 신설한 취지와 맥락을 설명하면서, 법원이 규범적으로 평가하여 인천항만공사가 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 지위에 있는 자에 해당하는지에 의해 판별해야 한다고 보았습니다. 이 사안에서 인천항만공사는 갑문 정기보수공사를 발주하였으나 시공을 주도하거나 공사를 총괄·관리하지 않았으므로 ‘건설공사발주자’에 해당할 뿐 ‘사업주’나 ‘도급인’으로서 산업안전보건법상 의무를 부담하지 않는다고 다투었습니다. 이에 대해 법원은 산업안전보건법이 정하고 있는 ‘건설공사발주자’는 ‘건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 아니하는 자’라고 정하고 있기 때문에, “건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자”에 해당하는지 여부가 쟁점이 될 수밖에 없고, 그 의미를 경험적으로 사실상 의미에서 실제로 시공을 주도하여 총괄·관리하였는지에 초점을 맞추고, 규

64) 실질적 고용관계를 부정할 수 있는 사정이, 실질적 고용관계를 인정할 수 있는 사정(발전작업 공정의 전체를 한국서부발전이 관장하고, 상·하탄량과 혼탄계획 및 비율을 지시하고, 낙탄처리를 지시하고, 매일 아침 회의를 실시하고 시스템을 통해 업무보고를 하고, 투입인력을 설계하여 투입된 인원만큼 기성고를 적용하여 대금을 지급하고, 투입할 인력의 수와 근무시간, 형태변경 요청을 하는 등의 사정)을 배제할만큼 사업장의 환경을 결정하거나 달리 만들 수 있는 요소라고 볼 수도 없었습니다.

65) 인천항만공사가 피고인에 포함되었고, 인천항만공사가 갑문보수공사와 관련하여 주식회사1, 2에게 도급을 주었고, 정기보수공사 현장에서 주식회사2 소속 근로자가, 인근에 있던 원치프레임(원치를 거치하기 위해 철제 앵글로 제작된 틀)이 전도되면서 갑문아래로 추락하면서 여기에 연결된 가이드 줄을 잡고 있던 해당 근로자도 함께 18m 아래 갑문 바닥으로 추락하여 그 자리에서 사망한 사안임.

법적으로 평가하여 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 자의 지위에 있는 자에 해당하는지에 의해 판결하지 않게 되면 “참을 수 없는 부당한 해석결론에 이르게” 된다고 보았습니다. 즉, 사실상 의미에만 초점을 맞추게 되면 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리해야할 지위에 있는데도 그와 같은 책임을 방기하고 실제로 총괄·관리하지 않은 도급인은 산업안전법이 정하는 의무를 면하고, 시공을 주도하여 총괄·관리해야할 지위에 있거나 그러한 지위에 있지 않는데도 수급인의 근로자들의 안전을 위해 최선을 다해 산업재해발생 예방조치를 취하였는데도 산업재해의 결과가 발생한 사안의 도급인은 처벌위험을 감수해야하는 결론에 이르게 되기 때문이라는 것입니다. 이렇게 산업안전보건법 규정을 해석하여 적용하면, 그로 인해 이른바 ‘위험의 외주화’ 라는 ‘갑질’ 이 산업현장에 만연하는 불평등 산업구조 형성을 법원이 조장하는 결과를 초래하게 된다고 보았습니다. 그러면서 항만공사법의 규정, 도급인(인천항만공사)와 수급인의 인력, 자산규모, 시설규모의 비교, 사실상으로도 보수공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 지위에 있다는 점 등을 근거로 인천항만공사의 사업주 및 도급인의 지위를 인정하였습니다. 작업현장에 추락방지를 위한 설비 자체가 적절하게 설치되지 않았다는 사실, 관계 수급인 근로자가 안전고리를 착용하고 작업을 하도록 충분한 안전난간을 설치하는 등 직접조치를 할 의무가 도급인의 안전조치의무의 대상에서 제외된다고 할 수 없다는 점, 정기 감독 관련 중대재해 발생 사업장에서 즉시 필요한 조치를 하지 않았다는 사정 등을 고려하여 주의의무 위반과 이로 인한 사망결과 발생에 대한 고의 또한 인정하였습니다.

그리고 법원은 양형 판단에서 “산업현장에서의 안전 불감증에 기한 사망사고 발생 행위를 엄벌해야 한다는 사회적 지탄이 빗발치고 있다. 산업현장에서 일어나는 근로자의 사망 사고에 대한 법원의 경미한 처벌이, 이 나라 근로자들로 하여금 일터로 일하러 나가는 것이 곧 죽음의 길로 들어서는 것일 수도 있다는 두려움과 비장함을 불러일으키게 하는 범문화를 조장하면 안 된다. 이와 같은 형사정책적 필요가 있는 점도 불리한 양형사유로 참작하여 형을 정한다.” 고 하여, 법원의 역할과 형사정책적 필요에 대해서도 구체적으로 언급하였습니다. 제도의 변화, 그 변화의 전제가 된 사회적 인식의 변화도 법원이 충분히 고려해야한다는 점을 확인했다는 점에서도 의의를 찾을 수 있습니다.

그동안의 법원 판결에 비추어보면, 위 판결에서 실시된 여러가지 판단이 이례적으로 보일 수도 있습니다. 위 사건의 항소심에서 법원의 판단이 달라질 수도 있습니다.⁶⁶⁾ 위 판결이 의미있는 판결이라고 보는 이면에는, 실질적 고용관계와 일반적·추상적/구체적 주의의무의 판단 기준에 따라 구체적 타당성을 상실한 채 판단되어온 많은 사례들이 존재합니다. 그러나 위 사건에서 법원이 판단한 기준, 사실관계에 초점을 두어 규범적 판단을 소홀히 할 경우 초래될 문제점에 대한 판단, 이를 토대로 한 구체적인 결과는 앞으로 법원이 판단해나가야할 하나의 중요한

66) 인천지방법원 2023노2261호 사건으로, 2023. 9. 22. 14시 선고를 앞두고 있습니다.

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

기준이 될 수 있다고 생각합니다. 적어도 법원은 이렇게 규범적인 판단을 해야하는 것이 아닌지 말입니다.

수사와 재판 과정이 위 사건과 같이 진행되어서 이러한 판결이 계속 나올 수 있다면 바람직하겠지만, 몇개의 판결만으로 수사기관과 법원의 판단에 오롯이 맡겨지는 현실이 크게 달라지기 어려울 것입니다. 그렇다면 제도적으로 어떤 보완이 필요할지, 구체적으로 지금 우리에게 무엇이 필요한지에 대해서 발제자 분들의 고견을 나눠주시면 감사하겠습니다. 김미영 연구원님의 발제에서 확인되는, 미국 연방노동부의 다수사용자 사업장 지침과 같은 규율이 한국사회에서도 가능할지, 우리에게 주는 시사점은 무엇일지에 대해서도 의견을 나눠주시면 감사하겠습니다.

수사와 재판을 통해, 형사책임을 통해 사상 피해의 책임을 묻는다는 것은 한계가 있을 수밖에 없을 것입니다. 그러나 비용절감을 이유로 안전을 위한 노력을 다하지 않는 결정을 해도 수사기관의 조사조차 받지 않았던 실질적인 책임자들이 계속해서 법의 뒤에 숨을 수 있는 현실에서 이들에게 알아서 안전을 위한 최선의 노력을 다할 것을 기대할 수는 없을 것입니다. 이 사건의 대법원 판결이 중요한 이유, 그리고 개별 사안들에서 책임 주체의 범위와 그 의무의 내용에 대해서 면밀히 살펴야할 필요가 여기에 있다고 생각합니다.

토론. 2

최고책임자는 어떤 책임을 지는가

권 미 정 (김용균재단 운영위원장)

토론. 2

최고 책임자는 어떤 책임을 지는가

-구, 산안법이라 어쩔 수 없는 결과가 아니다-

권 미 정 (김용균재단 운영위원장)

I. 질문-김용균 사건에 대한 재판

1. 원청업체는 하청 노동자의 중대재해에 책임이 없나

- 사용자 위치 획득, 종속적인 관계
- 합리적 주의 기준

2. 경영책임자의 무능력, 무관심은 책임을 묻지 못하나

- 고의라는 것을 증명하기 어려움
- 비슷한 재해가 발생, 첫 재해는 책임이 없나

3. 안전보건의무의 범위, 최종 책임자는 누구인가

- 현장관리자, 경영책임자
- 현장을 알 수 없는 위치 VS 현장을 알아야 하는 의무

김용균 사건에 대한 재판의 결과에 대해 구, 산안법 적용 사건이라 안타까움을 표하는 분들이 많다. 맞다. 개정 산안법이나 중대재해처벌법이 적용되었다면 지금보다는 좀 더 나은 판결이 나왔을 것이다. 그러나 다시 생각해보면 개정 산안법과 중대재해처벌법을 핑계로 삼는 것일 뿐이다. 현재 개정 산안법이나 중대재해처벌법으로 재판하고 제대로 진실을 가려냈다고 볼 수 있는 사건들이 얼마나 될까. 구 산안법이 한계가 있겠지만 모든 것이 구 산안법이라서 문제인 건 아니다. 같은 법으로 판결을 한 1심과 2심은 달랐다. 즉 구 산안법을 적용하기 때문에 2심 판결이 나올 수밖에 없다고 보는 게 문제라는 것이다.

II. 책임을 묻는 중대재해 재판 사례

1. 삼성중공업 ‘크레인 충돌’ 사고

- 1) 원청업체, 도급업체의 책임을 묻다

-2017.05.01. 삼성중공업 거제조선소에서 800톤급 폴리앗 크레인과 32톤급 지브형 크레인 붐대가 충돌하여 하청노동자 6명이 사망하고 25명이 부상당한 중대산업재해가 발생했다.

-검찰기소: 폴리앗 크레인 설치·운영·지브형 크레인을 설치한 삼성중공업 법인, 거제조선소장, 관리감독자들, 현장반장, 폴리앗크레인 신호수들과 운전수들
지브 크레인을 운용한 대흥기업 하청업체 대표자, 현장반장, 신호수, 운전수들

-1심. 현장노동자 11명에게 죄를 물음. 삼성중공업 법인과 하청업체 대표이사는 무죄

-2020.02.21. 2심: 삼성중공업 법인과 대흥기업 대표이사의 경우 작업계획서에 크레인간 중첩작업으로 인한 간섭 내지 충돌을 방지하기 위한 구체조치방법과 안전대책을 포함하여 작성하지 않은 점, 크레인간 충돌 예방을 위한 신호방법을 제대로 정하지 않은 점, 크레인간 충돌을 예상한 출입금지구역이나 간이화장실 등의 장소를 설정하지 않은 점은 산안법 안전보건규칙 등 위반사항이 아님. (다만 하청업체 대표이사는 업무상과실치사상 혐의는 인정)

-2021.09.20. 대법원: 2심의 판단이 틀렸다고 판단. “노동자들이 동시투입, 다수의 대형 장비가 수시로 작업수행, 대형 크레인을 상시 이용, 사업장 내 크레인간 충돌 사고 전력이 있는 대규모 조선소. 사업장의 특성을 토대로 구 산안법과 구 시행규칙 개별 안전보건규칙에서 정한 의무 내용과 취지를 보면 원청 법인과 대흥기업 대표이사가 크레인 간 충돌에 대한 산업안전사고 예방에 필요한 안전조치 의무를 가짐” 67) “사고 2개월 전 거제조선소 8안벽에서 폴리앗 크레인이 크롤러 크레인 보조 붐을 충돌하는 사고가 발생”

-2022.06.24. 파기환송심: 산안법 안전조치위반 인정. 원청 법인 벌금, 하청업체 대표이사 징역형-집행유예 선고

67) 20211001. 매일노동뉴스. <https://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=205205>

1심인 창원지법 통영지원은 2019년 5월 김효섭 전 소장과 삼성중공업의 안전·보건 점검의무 위반만을 유죄로 인정해 각각 벌금 300만원을 선고했다. 그러나 크레인 사고와 직접 관련된 안전조치의무·산재예방조치의무 위반 혐의는 무죄로 판단했다. 사고가 기존 규정이나 지침을 제대로 이행하지 않은 데서 비롯된 것일 뿐 안전대책과 규정이 마련돼 있지 않은 점을 사고의 실질적 원인으로 볼 증거가 없다는 이유였다.

통영지원은 김 전 소장과 이 대표의 경우 업무상과실치사상 혐의도 무죄로 판단했다. 크레인 신호수·운전수·현장반장 등 현장 노동자와 말단 관리자에게만 업무상과실치사상 혐의를 인정해 금고형의 집행유예와 벌금형을 선고했다.

하지만 항소심은 김 전 소장과 이 대표 등 4명의 업무상과실치사상 혐의에 대해 무죄를 선고한 원심을 깨고 유죄를 선고했다. 김 전 소장은 금고 1년6월에 집행유예 2년을, 이 대표는 금고 6월에 집행유예 1년을 선고받았다.

그러나 항소심 역시 삼성중공업의 산업안전보건법 위반 혐의는 인정하지 않았다. 재판부는 “산업안전보건기준에 관한 규칙(안전보건규칙)에 의하더라도 크레인 중첩작업시 별도의 신호방법을 마련해야 한다는 구체적인 규정이 없다”고 봤다.

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

2) 사건 발생 5년 만의 책임인정 판결

- 발제: 사업주의 주의의무는 안전법규의 내용을 일차적인, 최소한의 것으로 본다.
- 1심, 2심, 대법원, 파기환송심을 거치면서 원청 법인, 하청 사업주의 책임을 물을 수 있고, 물어야만 함을 보여줬던 사례임. 삼성중공업 중대재해에서는 법인과 사업주의 책임을 묻는 것이 가능했다면 다른 사건에서는 왜 안되나.
- 원청이 지는 안전보건의무, 예방의무가 특정 기업에서만 가능한 것인가
- 결국 법 적용과 해석 문제

2. 건설노동자 ‘김태규’ 님

1) 상황과 판결

- 2019.04.10. 수원 건설현장에서 청년노동자가 화물용 승강기로 폐기물을 옮기던 중 승강기와 건물 외벽 사이로 추락사망하였다. (주)에이씨엔이 발주한 에이씨엔 수원공장 신축공사는 (주)은하종합건설이 시공을 했고 (주)이조엔지니어링이 화물용승강기 설치공사를 맡았다.
- 발주처인 (주)에이씨엔 에 대한 조사와 기소를 피해자들이 요구하였으나 검찰 기소는 시공사와 승강기 설치공사 업체 관계자들만 대상이 되었다. 유족들이 사건 발생 현장을 살펴보았을 때 사고 후 현장조사가 제대로 되지 않았음을 인지하고, 경찰 조사에 대한 추구하고 검찰 기소를 위해 노력했다.
- 2020.05.20즈음. 재항고. 에이씨엔 법인, 은하종합건설의 대표와 이사에 대한 기소 촉구(경찰 수사에서는 은하종합건설 대표와 이사에 대해서 기소 의견으로 검찰 송치)
--> 업체 대표나 책임자보다는 현장책임자들에게만 책임을 묻는 방식
- 2020.06.19. 1심. “아직 설치가 완료되지 않아 출입문 자동 닫힘 등의 기능이 작동하지 않는 승강기를 무리하게 운행, 승강기 외측 출입문과 건물 외벽 사이의 개구부로 인하여 탑승자의 추락 위험이 상존하였음에도 작업의 편의를 위해 승강기 외측 출입문을 열어둔 채로 운행한 점, 승강기 내부에 조명도 제대로 설치하지 않아 탑승자들이 추락 위험을 인지하기 어려운 상태로 방치한 점으로 주의의무 위반 정도가 매우 중함” (하청업체 법인과 승강기업체 사업주는 벌금, 하청업체 안전보건총괄책임자와 현장관리자는 징역형-실형-선고)
- 2021.02.15. 사고발생 678일만에 시공사 대표 공식 사과 기자회견(발주처 현장 앞)
- 2021.02.17. 2심. 벌금 그대로, 징역형은 집행유예로 원심판결 파기(은하종합건설)

2) 판결에서의 고려지점 자체가 문제

- 피고인들이 자백하고 반성하고 있다는 점
- 유족과 합의에 이르지 못하는 못하였으나 이후 은하종합건설이 가입한 근로자재해보장책임보험에 의하여 어느 정도의 금전적인 피해 회복은 이뤄질 것으로 예상되는 점(1심)
- >재판에서 고려하는 ‘유족과의 합의’를 위한 노력을 보여줌

- 잘못인정, 유족이 산재로 유족일심금 지급받았고, 은하종합건설의 책임보험금 지급받은 점, 손해배상금 및 위로금으로 보상받고 피고인이 사죄하여 합의한 점(2심)
- > 2심을 앞두고 기자회견 진행

3. 한익스프레스 ‘물류센터화재’ 사고

1) 전반적인 상황

- 2019.04.29. 이천 (주)한익스프레스 물류센터에서 화재가 발생해 노동자 38명이 사망하고 10명이 다쳤다. 발주처는 한익스프레스, 시공사는 주식회사 건우, 16개 하도급업체와 감리업체가 물류센터 신축 공사현장과 관련되어 있다.
- 발주자 한익스프레스는 설계금액을 정하여 설계용역을 체결했고, 건축사무소는 건축 관련 설계도는 직접 작성하고 냉동냉장설비 등 일부 설계는 전문건설업체에 하도급을 주어 설계도를 작어한 후 발주자에게 전달하는 등 건축허가를 받을 수 있는 역할을 했다.
- 감리업체는 건설산업관리법에 의하여 ‘건설사업관리형 공사감리계약’을 체결, 공사감리와 함께 공사 전 단계 설계관리, 시공사 발주(입찰, 계약지원관리, 선정 지원), 시공후 인수인계 관리 업무까지 수행하기로 했다.
- 시공사 (주)건우는 공사도급계약을 한익스프레스와 체결하고 현장사무소 설치 후 현장소장, 안전분야, 공무분야, 공사분야, 기계설비 부장 등 12명을 공사현장에 근무시키고 공사업무를 수행했다.
- 하청업체(수급인, 성원알엔텍)는 시공사와 사고현장의 냉동냉장설비공사 계약을 했고, 재하청업체(명성ENG)는 냉동냉장창고 설비공사 일부를 하청업체와 계약하여 배관용접작업을 진행했다.

2) 검찰 기소

(1)기소대상

- (주)한익스프레스 소속 물류센터 테스크포스팀 팀장(발주, 설계구성 및 제안, 자금조달, 공정 관리/ 매주1회 주간공정회의)
- (주)건우 법인, 소속 현장소장(안전보건총괄책임자), 소속 안전관리자(안전관리담당자), 소속 기계설비분야 안전관리책임자

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

- 성원알엔텍 소속 현장소장
- 명성ENG 소속 사업주, 소속 배관용접 노동자
- 감리회사 소속 공사현장 감리단장, 소속 공사현장 기계설비 시공 감독자

(2)당시 상황

- 한익스프레스가 시공사와 감리측에 지속적으로 공사기간 단축 요구, 건우 외에 별도로 물류센터 창고 내 선반(랙)설치공사 발주하여 결과적으로 공사기간 단축 압박, 감리단장은 공사기간 단축요구이행 노력을 발표, 시공사 관련자들은 공기만회대책 보고서를 발주사에 보고, 발주사의 상의없는 선반설치공사 일정 공지에 따라 시공사는 하청업체에게 공정계획 수정 요구, 돌관공사 진행해야 하는 상황
- 2019.11.20.과 2020.04.09. 공사현장 화재 발생, 시공사의 다른 공사현장에서 2020.4.13. 추락사 망사고 발생하여 공사중지명령 통보받은 상황
- 화재위험이 높은 우레탄폼 발포작업과 화기작업인 배관 용접작업이 동시에 이루어지는 등, 전반적인 안전관리는 상당히 부실한 수준⁶⁸⁾

3) 38명 노동자 목숨에 대한 판결

- 2020.12.29. 1심. “2019.경 한익스프레스의 공사기간 단축 요구는 시공사와 감리업체에 상당한 압박으로 느껴졌던 것으로 보인다....한익스프레스의 단축 요구로 인한 압박 때문에 랙 설치공사 일정을 맞추기 위해 쿨링다운 실시 기간을 잘못 판단하여 하도급업체들로 하여금 예정공정표를 작성하고 공사를 진행시킨 것으로 보인다.”
- > 발주처의 공사기간단축 압박 있었으나 압박에 대한 시공사의 잘못된 판단: 우레탄폼 도포작업과 화기작업의 동시 진행으로 화재발생 위험 증가
- > 발주처 관계자의 업무상 과실치사상 혐의인정: 대피로 인지했으나 통로 폐쇄 결정, 결로 방지 효율성을 위해 통로 폐쇄 후 다른 대피로마련·안내·교육·훈련 부재
- 2021.07.16. 2심. “항소심 재판부는 “A씨 등이 대피로 폐쇄 결정을 내린 시점이 산업안전보건법(산안법) 개정안 시행 이전이기 때문에 안전조치에 대한 주의 의무를 발주처 관계자에게 직접적으로 묻기는 어렵다” 고 판단했다.⁶⁹⁾
- 2021.11.25. 대법원 판결. 2심 무죄가 대법에서도 확정: 팀장(공사현장발주, 설계구성, 공정관리)이 “통로를 폐쇄할 것을 최종 결정” -> 그러나 “통로 폐쇄와 관련해 다른 대피로를 마련하거나 그에 관한 전파·교육·훈련 등을 실시할 주의의무가 있다고 볼 수 없다”⁷⁰⁾

68) 20200720, 2020년 형제8197호, 8254호 공소장

69) 20210716, 경기신문, <https://www.kgnews.co.kr/news/article.html?no=657471>

70) 20211126, 한겨레신문, https://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/1020995.html

대상	1심	2심	대법
한익스프레스 물류센터TF팀장	유죄	무죄	무죄
건우 현장소장	유죄	유죄	유죄
건우 현장관리자	유죄	유죄	유죄
그 외 6명	2명 유죄	2명 유죄	2명 유죄
시공사 건우	유죄	유죄	유죄

- 인정하면서도 인정하지 않는 판결: 원청업체의 책임은 없음, 하청업체 경영책임자보다는 담당자의 잘못. 노골적인 원청 압박과 강도가 전제
- 해석을 넓힐 수 있음에도 다시 회귀: 1심 판결과 2심 판결의 차이(법 적용 시점)
- 위험의 외주화, 책임의 외주화 가능성(꼬리자르기)

4. 건설노동자 ‘정순규’ 님

1) 상황과 판결

- 2019.10.30. (주)경동건설이 진행하는 부산 ‘문현 경동리인 아파트 신축공사’ 과정에서 (주)제이엠건설은 구조물공사를 도급계약했고 부산 공사현장에서 제이엠건설 소속 노동자 정순규 님이 추락사하였다.
- 유족들은 지속적으로 회사측의 사문서위조(관리감독자 지정서), 철저한 현장검증, 근본적으로 문제가 있던 사다리, 추락방지를 위한 안전난간대와 안전망 미설치 등을 제기했다.⁷¹⁾
- 2021.06.16. 1심. 원하청 법인은 벌금, 경동건설 안전보건총괄책임자와 안전관리업무담당자& 하청업체 현장소장은 집행유예(징역, 금고)
 - “공사의 개별적·독립적 공정에 대하여 전부 (하)도급을 주었다고 하더라도 (하)도급인이 이에 관하여 (하)수급업체를 관리·감독하는 등 해당 공정의 전반적인 관리업무를 수행한 경우에는 사업의 일부만을 (하)도급으로 인정”
- > 종합적인 현장 안전관리가 요구되는 도급사업주로서 안전보건관리 의무 가짐

“노동자들이 바닥에서 2단 비계 사이를 한번에 이동하려는 경우 제2사다리를 비계 바깥쪽

71) 20220418. 가톨릭뉴스 지금여기, <http://www.catholicnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=32370>
 김 씨는(재해자의 부인) “사고 당시 119신고 기록을 보면 최초 신고자는 1미터라고 했다가 2미터라고 하며 정확하게 대답하지 못하는 상황이었다”면서, “처음 발견한 회사 직원은 저희 유족에게 남편을 벽 안에서 고집어냈다고 했다. 그렇게 말한 직원은 지금은 그렇게 말한 적이 없다고 한다. 검찰이 거짓말 탐지기를 동원해 최초 발견자를 재조사, 보강조사 하기를 간곡히 요청한다”고 말했다. 그는 이어 “안전난간대 하나 없는 허술한 비계, 비계와 벽이 45센티미터나 떨어져 있어 사람이 안쪽으로 떨어질 위험한 현장”이었다면서, “안전장치 하나 없이 가족을 위해 일해야 했다는 생각에 너무나 미안했다. 11월 3일 가족들이 다시 현장을 찾았을 땐 경동건설이 안전난간대, 보호망을 설치하고 비계를 벽 쪽으로 밀어 놨다. 누가 봐도 사고 현장을 은폐하고 훼손한 것”이라고 말했다.

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

으로 이용할 가능성이 상존하는데도 추락위험성을 확인하고 안전상태를 점검하는 등 관리를 하지 않고, 피해자에게 작업을 지시하면서 위험성을 고지하거나 관리 감독하지 않은 과실”

-2022.06.23. 2심. 1심과 동일

--> 재판과정: 목격자도 없고 cctv도 없는 현장에서 사고 발생 이유 등에 대해 누구의 주장을 어떤 근거로 어떻게 확인할 것인가. 그런 현장을 만들어 놓은 사업주는 책임이 없다.
회사측은 재해자가 사다리를 오르다 1~2m 지점에서 추락, 부산경찰청은 재해자가 4.2m 높이에서 추락, 검찰은 경동건설 측 주장을 받아들여 2m 높이에서 추락->
재판부는 상황을 고려할 때 ‘4m 높이’ 사다리에서 추락, 비계를 안쪽이 아닌 바깥으로 이용하다 떨어진 개인 과실이 있다고 판단

2) 노동자 과실

-반대로 사측의 사건 은폐나 왜곡 행위는 참작 사항이 되지 않는 점

“사실관계를 인정, 유족과 합의하지 못했지만 근로자재해공제에 따른 피해변제가 어느 정도 이뤄졌고 민사소송을 통해 추가피해변제도 이뤄질 것으로 보이는 점” (1심)

--> 당연한 과정이 참작 사항이 되는 잘못된 현실

“피해자가 비계 안쪽에 설치된 사다리를 비계 바깥쪽에서 이용하려고 하다가 이 사건 사고가 발생한 것으로 보이는 이상 피해자에게도 사고발생 또는 피해 확대에 어느 정도 과실이 있는 점”

--> 비계 구조의 문제라고 이야기하면서도 결국 노동자 과실로 제기, 잘못된 틀을 만든 사람이 아니라 틀을 사용할 수밖에 없는 사람에게 책임을 묻는 방식

Ⅲ. 다시, 김용균 사건 재판

-구, 산안법을 적용한다고 해도 재판의 결과는 협소한 법해석을 하는 재판부가 만들어내고 있는 왜곡된 현실

-2019년 전면개정되기 전에 진행된 일부 사건에 대한 재판 결과를 통해서도 확인되고 있음

-사고 곁에 있는 현장노동자, 가장 고민한 유족들의 증언 등 피해자들의 증언과 조사들이 재판에 영향을 줄 수 있는 구조인가 (증거를 틀어쥐고 있는 사업주, 수사하는 경찰, 기소와 재판하는 검찰)

-사법적 판단이 현실을 따라가지 못하는 것이 문제

토론. 3

법원의 엄중한 판결을 바라며

서 동 훈 (공공운수노조 노동안전보건실 실장)

법원의 엄중한 판결을 바라며

서 동 훈 (공공운수노조 노동안전보건실 실장)

2018년 11월 김용균 노동자가 사망한지 3년이 지난 2021년 12월 결심 공판에서 검사는 원청사인 한국서부발전 대표이사에게 징역 2년을, 하청업체인 한국발전기술 대표이사에게 징역 1년 6개월 등 피고인 14명 모두에게 징역형 및 벌금형 등 실형을 구형했다. 재판이 진행되는 동안 피고인들은 일관되게 자신의 책임을 부정했다. 하지만 긴 시간 검찰수사와 재판을 통해 하청업체와 원청사 모두에게 이번 사고의 책임이 있음이 드러나는 것만 같았다. 또한 검찰의 구형이 말단 관리자가 아닌 대표이사에게 가장 큰 형량을 요구하고, 그리고 하청사보다 원청사에게 더 큰 책임을 물어야 한다는 지점에서 사고의 책임이 누구에게 있는가를 보여주는 대목이라고 생각했다.

하지만 2022년 2월 열린 선고공판에서 법원은 원청사인 한국서부발전 김병숙 대표에 대해 무죄를 선고했다. 하청업체 한국발전기술 백남호 전 대표는 집행유예, 그리고 다른 관계자들 역시 모두 집행유예 또는 벌금형이 선고됐다. 원하청 법인에 대해 각각 구형한 벌금도 낮춰줬다.

2023년 2월 열린 2심 선고공판에서도 재판부는 원청사인 한국서부발전 김병숙 전 대표에게 무죄를 선고했다. 하청업체인 한국발전기술 백남호 전 대표에게는 1심에서 선고된 징역형을 파기하고 금고 1년 집행유예의 감형된 판결을 내려줬다. 이날 재판부는 선고 이유에 대해 “아이들러 방호조치 위반과 단독작업 지시 등 하청노동자의 작업환경을 알고 있었을 것” 이라면서도 “원청사 대표가 고의로 방치했다고 인정할 수는 없다” 고 설명하며 원청사 대표에게 무죄를 선고했다. 이러한 논리는 산재사고에 대해 하청사보다는 원청사의 책임이 가벼워지고, 총괄 책임자는 위험요인에 대해 인지하지 못해야만 책임을 면할 수 있다는 뜻으로 보여질 수 있다. 이는 곧 법원이 사업주에게 책임을 회피하기 위해선 위험의 외주화를 가중시키고, 하청노동자의 안전을 외면해야 한다는 신호를 주는 꼴이다.

2심 재판이 한창 진행 중이던 2023년 2월 9일 오후 보령 화력발전소에서 중대재해가 발생했다는 처참한 소식이 전해지기도 했다. 재해자는 하청업체 소속 50대 노동자였으며, 석탄운반 하역기를 청소하다 15미터 높이에서 바닥으로 떨어져 사망한 것으로 전해졌다. 마치 반성과 책임이 없는 이날 판결에 비추어 안타까운 비극은 앞으로도 계속될 것임을 암시하는 것과 같은 비

보였다. 72)

김용균 노동자가 사망하기 전 태안화력발전소에선 끊임없이 중대재해가 발생해왔다. 2010년부터 2018년까지 한국서부발전 태안발전본부 하청업체에서 발생한 사고 현황은 15명 사망, 18명 부상으로 매년 사고가 이어졌다.

사고 시점		사고 내용	사고 건수	출처
2010년	1월 22일	창고 증축 공사 중 안전줄 끊겨 바닥으로 추락	사망 1명	박정 의원실
	9월 20일	보일러 내 가설 비계 설치 작업 중 추락	사망 1명	박정 의원실
2011년	9월 28일	발전시설 외벽 공사 중 추락	사망 2명, 부상 1명	발전비정규직 연대회의
2012년	3월 27일	5호기 보일러동 내부 비계 붕괴로 매몰 사고	사망 2명, 부상 11명	발전노조 한전산업개발 발전본부
	4월 25일	2호기 보일러 내부 작업 중 비계가 무너져 추락	사망 1명, 부상 5명	박정 의원실
	5월 15일	이산화탄소 포집 설비 공사 중 낙하한 쇠파이프에 맞는 사고	사망 1명	발전노조 한전산업개발 발전본부
2013년	12월 29일	전도된 크레인 해체 작업 중 와이어 절손으로 추락	사망 1명, 부상 1명	박정 의원실
2014년	7월 30일	석탄가스복합화력발전소(IGCC) 배수관로 전동밸브 전선관 작업 중 냉각수 저장소로 추락	사망 1명	박정 의원실
	12월 30일	조적공사 중 생수병의 유독물(방동제)을 물로 오인해 음용	사망 1명	박정 의원실
2015년	2월 18일	컨베이어 벨트 콘크리트 타설 작업 중 추락사고	사망 2명	<고 김용균 사망사고 진상조사결과 종합보고서>
2017년	11월 15일	3호기 보일러 청소 작업 중 기계 구동으로 협착사고	사망 1명	
2018년	12월 11일	9,10호기 석탄운송 컨베이어 벨트 점검 중 협착사고	사망 1명	
합계			사망 15명, 부상 18명	

▲ 2010~2018년 한국서부발전 태안발전본부 하청업체 사고 발생 현황⁷³⁾

72) 강정의, <보령화력발전소 15m 높이 하역기서 50대 노동자 추락 '사망'>, 경향신문, 2023.02.09. (<https://www.khan.co.kr/national/incident/article/202302091625001>)

73) 사단법인 김용균재단, 「김용균, 김용균들」, 2022, p.32

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

반복해서 같은 사업장 내에서 중대재해가 발생하고 있다면 해당 사업장에서 사고가 발생할 수 밖에 없는 이유가 있다고 보는 것이 타당할 것이다. 김용균 노동자의 사망 전에도 태안화력 발전소에선 끊임없는 위험신호가 발생해왔고, 위험요인을 찾아 개선시키지 않는 한 중대재해는 또 다시 반복해서 발생할 수 밖에 없었다. 김용균 노동자의 죽음은 이미 예견된 참사와도 같은 비극이었다. 계속되는 중대재해에도 사업장의 실질 관리감독 주체인 한국서부발전의 책임자가 처벌을 받은 적은 없었다. 사고의 원인을 찾아 책임을 묻고 실질적인 재발방지 대책이 나오도록 만들었어야 할 정부의 책무가 제대로 이행됐다면 비극을 멈출 수도 있었을 것이다.

중대재해처벌법 시행 이후 하청업체 노동자의 중대재해에 대해 원청사 경영책임자가 실형을 받아 구속되는 첫 번째 판결이 나왔다. 2022년 3월 한국제강에서 설비 보수를 하는 협력업체 소속 60대 노동자가 크레인의 낡은 섬유벨트가 끊어지면서 떨어진 1.2톤 방열판에 깔려 숨졌다. 산업안전보건법 위반과 업무상과실치사, 중대재해처벌법 위반 혐의로 재판에 넘겨진 원청사 한국제강 대표이사는 2023년 4월 징역 1년을 선고받고 법정 구속됐다. 경영책임자로서 안전보건 확보의무를 제대로 이행하지 않은 명백한 법 위반에 따른 처벌이었다.

하지만 구속된 대표이사는 2007년부터 한국제강 경영책임자를 역임해오며 여러차례 법 위반으로 조사와 처벌을 받아왔다. 2010년 검찰과 노동부 합동점검에서 안전조치의무위반이 적발돼 2011년 벌금형을 받았고, 2020년과 2021년 노동부 감독에서도 안전조치의무위반 사실이 적발돼 벌금형 처벌을 받았다. 끊임없이 안전조치의무를 위반해오고 있었고, 이번 사고 이전에도 2021년 5월 사망사고가 발생했었다. 반복적으로 중대재해가 발생한 사업장이었음에도 검찰은 2년을 구형했고, 법원은 중대재해처벌법의 최저형량인 1년의 실형을 선고했다. 여러 차례 안전보건 의무 위반을 반복해온 사업주에게 이번에 선고된 형량이 높다고 볼 수 없기에 낮은 구형과 양형의 선례가 되지 않을까 하는 우려가 나오기도 했다.

법원이 사업주에게 중대재해의 책임을 면해주고 있는 지금 이 순간에도 또 다른 김용균들이 사업장에서 쓰러지고 있다. 중대재해처벌법이 제정되기까지 김용균 노동자의 죽음은 가장 중요한 의미의 사고 중 하나였다. 이제 김용균 노동자의 죽음에 대한 책임을 묻는 3심 재판을 앞두고 있다. 반복되는 비극의 시간을 멈출 수 있도록 법원의 엄중한 판결을 바란다.

토론. 4

‘김용균’에서 멈춰버린 중대재해 판결

홍 준 표 (매일노동뉴스 기자)

‘김용균’에서 멈춰버린 중대재해 판결

홍준표 (매일노동뉴스 기자)

1. 머리말 - ‘진짜 사장’ 책임 묻게 만든 김용균 사건

“이 사건은 자연인인 피고인들 중 누구 한 명의 결정적인 과오에 기인한 것이라고 보기는 어렵고, 피고인들이 안전보건조치의 중요성을 다소 간과하고 안전보건조치에 관한 각자의 업무상 주의의무를 태만히 한 결과가 서로 경합·중첩돼 중대한 결과에 이르게 된 것으로, 피고인들 개개인의 과실 정도가 매우 중하다고 할 수는 없다.”

태안화력발전소에서 목숨을 잃은 고 김용균 노동자 사고와 관련해 항소심 법원인 대전지방법원(2022노462)이 올해 2월9일 선고에서 밝힌 양형 이유입니다. 법원은 ‘한 명’의 ‘결정적인 과오’가 아닌 ‘경합·중첩’된 업무상 주의의무 위반이 사고의 원인으로 판단했습니다. 그 결과, 김병숙 전 한국서부발전 대표에게 무죄를 선고한 원심(1심)이 유지됐고 원청 안전보건 총괄책임자인 당시 태안발전본부장도 징역 1년에 집행유예 2년이 선고된 1심을 뒤집고 무죄를 선고받았습니다.

판결문을 보면 원청 대표에게 ‘구체적인 주의의무’를 부담하기는 힘들다는 것이 주된 이유로 압축됩니다. 항소심 재판부는 “구체적·직접적 주의의무가 있다고 볼 수 없다”는 문구를 여러 차례 반복했습니다. 일반적·추상적 주의의무라는 모호한 표현이 대신했습니다. 최정학 한국방송통신대 교수(법학)님 지적대로 우리 형법에서는 과실범에 대해 주의의무를 구별하지 않고 있을 뿐만 아니라, 최고위 감독자도 산업안전보건법상 의무 이행 주체에 해당합니다.

항소심 판결은 2019년 산업안전보건법이 개정되기 이전 사고로 구법이 적용된 결과입니다. 이러한 맹점을 메우고자 법은 이후 도급인 책임을 강화했고 나아가 2021년 1월27일 중대재해 처벌 등에 관한 법률(중대재해처벌법)이 시행돼 ‘실질적인 경영책임자’도 처벌할 수 있도록 했습니다. 김용균 노동자의 희생이 ‘도화선’이 됐습니다.

II. 중대재해처벌법 수사·재판의 문제

현실은 암울합니다. 수사기관과 사법부가 중대재해처벌법을 ‘용두사미’로 만들고 있습니다. “안전·보건 조치의무를 위반해 인명피해를 발생하게 한 사업주, 경영책임자, 공무원 및 법인의 처벌 등을 규정함으로써 중대재해를 예방하고 시민과 종사자의 생명과 신체를 보호함을 목적으로 한다”고 정한 입법 목적이 무색합니다. 중대재해처벌법 시행 이후 첫 선고부터 재판을 취재하면서 느낀 소회를 크게 세 가지 정도로 나눠 정리했습니다.

1. 75%는 집행유예 “원청 대표는 억울?”

현재(2023년 8월)까지 선고된 중대재해처벌법 위반 사건은 총 4건입니다. 이중 지난 23일 첫 항소심 결론이 나온 ‘2호 선고’ 한국제강 사건(2023노167·원청 대표 징역 1년 선고)을 제외하면 모두 1심에서 원청 대표는 징역형의 집행유예가 선고됐습니다. 4건 중 3건(75%)의 피고인들이 법정구속을 피한 셈입니다.

개별 사건을 보면 △1호 사건(온유파트너스 대표 징역 1년6월에 집행유예 3년 확정·의정부지방법원 고양지원 2023. 4. 6. 선고 2022고단3254) △3호 사건(시너지건설 대표 징역 1년에 집행유예 3년·인천지방법원 2023. 6. 23. 선고 2023고단651 선고) △4호 사건(만덕건설 대표 징역 1년에 집행유예 2년·창원지방법원 마산지원 2023. 8. 25. 선고 2023고합8)입니다.

모두 징역형의 집행유예 2~3년에 그칩니다. 위 사건의 사업장은 전부 하청노동자가 숨진 곳입니다. 건물에서 안전대 없이 작업하다가 추락하고(온유파트너스), 쓰러진 동바리(가설지지대)에 맞고(시너지건설), 굴착기 사이에 끼였습니다(만덕건설). 이른바 ‘후진국형 재해’가 일어났습니다. 그런데도 법원은 안전대를 임의로 철거했다는 등 재해자의 과실을 들어 ‘유리한 정상’으로 판단했습니다. 2호 사건의 경우 산업안전보건 범죄 위반으로 처벌 전력이 있는데도 집행유예를 선고했습니다.

집행유예는 상시근로자 50명 이상(건설업은 공사금액 50억원 이상) 사업장에서 사망자가 1명 이상 발생했을 경우 사업주나 경영책임자는 1년 이상 징역 또는 10억원 이하 벌금에 처하도록 정한 중대재해처벌법상 법정 하한형에도 미치지 못합니다. 심지어 산업안전보건법 양형기준 기본구간(안전·보건조치의무위반치사 징역 1년~2년6월)에도 모자랍니다. 유일하게 실형을 선고받은 한국제강 대표조차도 징역 1년에 그쳤습니다. 법정 하한선입니다.

그런데도 법정에서 만났던 피고인들은 한결같이 ‘억울’해 했습니다. ‘1호 선고’ 온유파트너스 대표 측은 “법 시행 여부를 알지 못했다. 재발방지대책을 수립했다”고 했고, ‘3호 선

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

고’ 시너지건설 대표는 재판 직후 기자 질문에 “형량이 너무 높은 것 같다. 이해할 수 없는 판결”이라고 핏대를 세웠습니다. 안전보건 확보의무를 이행하지 않은 부분이 지적됐는데도 1심 판결을 인정하지 않았습니다. “굳어진 관행대로 작업계획서 없이 일했다”는 소사장제 형태로 일한 한국제강 하청 대표의 발언과 상반됩니다. 한국제강 대표는 1심 선고 때 ‘안전제일’이라고 적힌 자사 작업복을 입고 법정에서 섰습니다. 재판부에 피력할 의사였을 것으로 보입니다.

기시감이 듭니다. 올해 2월9일 김병숙 전 한국서부발전 대표가 ‘김용균 사건’ 항소심 선고 이후 보인 태도와 겹치기 때문입니다. 김 전 대표는 “무죄가 나왔는데 어떻게 생각하느냐” “서부발전에 아무런 잘못이 없다고 보나” 등 취재진 질문에 고개를 흔든 채 황급히 차를 떠나고 법원을 떠났습니다. 무엇이 문제인 걸까요. 아래에서 짚어보겠습니다.

2. 대기업 기소 ‘제로’ 총수는 ‘면죄부’

법 시행 이후 현재(2023년 8월)까지 기소된 사건은 22건입니다. 하지만 중견기업이나 대기업의 총수(대표이사)가 기소된 건은 양주 골재 채취장에서 노동자 3명이 토사에 매몰돼 숨진 삼표산업(2023. 3. 31. 의정부지검 기소)이 유일합니다. 구속 수사받은 사건 역시 단 한 건도 없습니다. 검찰이 구속사유(일정한 주거 불명·증거 인멸 우려·도망할 우려)에 해당하지 않는다고 판단한 것인지는 확인이 필요하지만, 구속할 만큼 중대범죄가 아니란 시각이 깔려있다고 볼 여지도 있습니다.

지난해 10월 SPL 평택공장 20대 노동자가 기계에 끼어 숨진 사고와 관련해 모기업 SPC그룹 허영인 회장은 최근 불기소됐습니다. 지난해 5월 1명이 숨지고 9명이 중경상을 입은 에쓰오일 폭발사고와 관련해선 대표이사(CEO)와 최고안전책임자(CSO) 모두 무혐의 처분이 내려졌습니다. 당시 CEO가 후세인 알 카타니 대표로, 외국인이고, 안전보건 업무를 CSO에게 위임했다는 이유입니다. CSO 역시 위험 대비 매뉴얼과 위험성평가 절차를 모두 마련했다고 보고 불기소했습니다.

대기업 오너의 불기소 또는 수사 지연은 시사점이 적지 않아 보입니다. 검찰이 재계 ‘민원’을 들어 최대한 법을 무력화하려는 의도가 있다고 전문가들은 지적합니다. 일례로 지난해 3월 크레인 안전벨트에 몸이 감겨 숨진 동국제강 하청노동자 고 이동우씨 사건을 취재할 때 당시 근로감독관은 “검찰이 사건과 무관한 자료를 요구하며 보강수사를 지시해 송치가 늦어질 수밖에 없다”고 토로했습니다. 동국제강 사고는 1년5개월이 지나도록 ‘감감무소식’입니다. ‘실질적인 경영책임자’의 해석 범위를 지나치게 협소하게 판단한 경향이 뚜렷합니다.

3. 낮은 법정형의 근본 원인은 ‘구형량’

사법부의 법정형이 관대한 근본적인 원인으로 검찰의 낮은 구형량을 꼽을 수밖에 없습니다. 중대재해 판결 사건 모두 검찰은 원청 대표에게 약속이라도 한 듯 ‘징역 2년’을 구형했습니다. 사고경위와 안전보건 확보의무 위반의 종류가 각각 다르지만 ‘뜰에 박힌’ 구형량입니다.

결과적으로 법원에서 형량은 절반 가까이 깎였습니다. 감경요소가 적용됐기 때문입니다. 문제는 검찰 스스로 마련한 ‘구형 기준’을 적용하지 않고 있다는 점입니다. 대검찰청은 지난해 3월께 일선 검찰청에 배포한 ‘중대재해처벌법 위반 양형기준’에서 사망사고 범죄의 기본구간을 징역 2년6월~4년으로 정했습니다. <참고 기사 : 검찰 중대재해 정조준, 사망사고 ‘징역 4년’ 구형(매일노동뉴스)>

당시 대검은 중대재해처벌법 법정형 하한선인 징역 1년 이상이 선고될 수 있도록 기본구간을 징역 2년을 초과해 설정할 필요가 있다고 분석했습니다. 이는 안전·보건조치의무위반 치사죄의 기본구간(징역 1년~2년6월)보다 약 2배 이상 높아진 것입니다.

특히 검찰은 상한선이 없다는 점을 고려해 중대재해처벌법을 적용한 법정형은 ‘징역 30년’까지 가능하다고 봤습니다. 재범 가중 상한선을 두면 ‘징역 45년’까지 구형할 수 있다고도 했습니다. 하지만 현실은 검찰이 자체적으로 만든 구형기준의 10분의1에도 미치지 못합니다. 일각에서는 “대검이 만든 가이드라인에 따라 지청이 움직인다”는 뒷말도 나오고 있습니다.

Ⅲ. 맺음말

“(실제 지위가 아닌 사실관계로 해석했을 때) ‘위험의 외주화’라는 ‘갑질’이 산업현장에 만연하는 불평등 산업구조 형성을 법원이 조장하는 결과를 초래한다.” “산업현장에서 일어나는 근로자의 사망사고에 대한 법원의 경미한 처벌이 이 나라 근로자들에게 일터로 일하러 나가는 것이 곧 죽음의 길로 들어서는 것일 수도 있다는 두려움과 비장함을 불러일으키게 하는 법문화를 조장하면 안 된다.”

인천지방법원 형사1단독 오기두 판사가 올해 6월7일 산업안전보건법 위반 혐의로 기소된 최준욱 전 인천항만공사 사장에게 징역 1년6월을 선고하면서 밝힌 판결(인천지방법원 2023. 6. 7. 선고 2022고단1878)내용 중 일부입니다. 건설공사 시공을 주도한 지위(도급인)에 해당한다는 취지였습니다.

중대재해 사건에 대한 바람직한 판결을 가로막는 것은 무엇인가

산업안전보건법 조항만으로도 충분히 ‘처벌’ 할 수 있다는 판결이라는 점에서 반향을 불러 일으켰습니다. 경영책임자에게 즉각적인 책임을 묻는 중대재해처벌법은 산업안전보건법의 취지보다 한발 더 나아갔습니다. 하지만 사법부가 피해자 과실, 범죄 전력 등 기존 관행대로 해석하는 한 산재는 멈추지 않을 것입니다. 또한 미미한 처벌이 이어질 경우 8월8일 사니 성남공장에서 발생한 사고에서 보여준 회사 대응은 없어지지 않을 것입니다.

이제 공은 법원으로 넘어갔습니다.

부 록

대전지방법원 2023.02.09.선고
2022노462 판결문

대전지방법원

제2형사부

판 결

사 건 2022노462 가. 산업안전보건법위반
나. 업무상과실치사

피 고 인 1.가. 한국서부발전 주식회사
2.가.나. B
3.가.나. C
4.나. D
5.나. E
6.나. F
7.나. G
8.나. H
9.가. 한국발전기술 주식회사
10.가.나. I
11.가.나. J
12.나. K
13.나. L
14.나. M
15.나. N

다.

피고인 한국발전기술 주식회사, J에 대한 공소사실 중 작업중지 등 안전조치 미이행 및 작업중지명령 위반으로 인한 각 산업안전보건법위반의 점과 피고인 한국서부발전 주식회사, C, M은 각 무죄.

검사의 피고인 B에 대한 항소를 기각한다.

이 유

1. 항소이유의 요지

가. 피고인 한국서부발전 주식회사(이하 '한국서부발전'이라고만 한다), C, D, E, F, G, H, M(이하 통칭할 때는 '한국서부발전 측 피고인들'이라고 한다)

1) 사실오인 및 법리오해

가) 이 사건 사고의 경위

이 사건 사고 발생 당시 CV-09E 컨베이어 벨트(이하 '이 사건 컨베이어 벨트'라고 한다)의 운전 상태, 주변 상황, 현장 운전원들의 정상적 작업방식, 피해자의 사체가 발견된 위치 등을 고려하여 보면, 원심이 인정한 바와 같이 피해자가 이 사건 컨베이어 벨트를 둘러싼 외함의 점검구 안으로 들어가 벨트 및 아이들러 점검 또는 탄 처리작업을 하다가 사고를 당하였다고 보기는 어렵다. 피해자가 당시 어떠한 작업을 하다가 어떠한 경위로 사고를 당하였는지에 관하여 합리적으로 추론하기 어려운 이상 피고인들의 주의의무 위반 및 사고와의 인과관계를 특정할 수 없어 피고인들에게 업무상 과실치사나 산업안전보건법위반의 죄책을 물을 수 없다.

나) 업무상과실치사의 점 - 피고인 C, D, E, F, G, H, M

(1) 한국서부발전은 한국발전기술과 체결한 위탁운전용역계약(이하 '이 사건 용역계약'이라고 한다)에 따라 한국발전기술을 상대로 도급인으로서의 일반적인 관리·감독 및 업무요청을 하였을 뿐, 피해자와 같은 한국발전기술 소속 운전원들의 개별 작업에 관하여 구체적, 직접적으로 지시·감독한 사실이 없다. 따라서 한국서부발전 소속 직원들인 피고인들에게는 수급인인 한국발전기술의 석탄취급설비 운전업무와 관련하여 사고방지에 필요한 안전조치를 취할 주의의무가 없다. 원심이 한국서부발전과 한국발전기술 소속의 현장 운전원들 사이에 실질적 고용관계가 인정되지 않는다고 판단하면서도 이 부분 공소사실과 관련하여 한국서부발전의 구체적 지시·감독 사실을 인정한 것은 서로 모순된다.

(2) 원심이 피고인들에 대하여 업무상 주의의무 위반으로 인정한 세 가지 사항은 아래와 같이 모두 주의의무 위반이라고 볼 수 없고, 이 사건 사고와의 인과관계도 인정하기 어렵다.

(가) 물림점에 대한 방호설비 미비 관련

이 사건 컨베이어 벨트를 둘러싼 철제 외함이 그 자체로 벨트 및 아이들러로의 접근을 차단하는 방호울의 기능을 하여, 점검구 덮개가 제거되었더라도 방호기능이 유지된다. 더욱이 이 사건 사고장소 부근에는 풀코드 스위치가 설치되어 정상적으로 작동되고 있어 고용노동부 고시에 따라 추가적인 방호조치의 필요성도 없었다. 따라서 피고인들이 협착사고의 위험이 있는 부위에 방호조치를 하지 않았다고 보기 어렵다. 또한 점검구 덮개가 있었더라도 점검을 위해서는 어차피 덮개를 열어야 하므로 덮개를 제거한 상태와 차이가 없다.

(나) 2인 1조 작업 여부에 대한 관리·감독 소홀 관련

2인 1조 작업방식은 한국발전기술의 내부 지침서에 따른 것으로 한국서부발전이 이에 대하여 관리·감독할 의무가 없고, 피고인들은 위 지침서의 내용을 알지도 못하였다. 더 나아가 위 지침서에 의하더라도 피해자가 수행하였다는 점검업무는 원칙적으로 단독 업무를 예정하고 있고, 이 사건 컨베이어 벨트가 사고 발생 무렵 공회전 상태여서 소음 또는 분진으로 인해 예외적으로 2인 1조 작업이 필요한 상황이었다고 보기도 어렵다. 또한 2인 1조로 작업을 하였다면 이 사건 사고가 발생하지 않았을 것이라는 점을 인정할 증거도 없다.

(다) 작업 시 컨베이어 벨트 가동중지 조치 미실시 관련

운전원의 설비점검은 컨베이어 벨트의 가동 상태를 전제로 수행하는 작업이므로 벨트 가동 중에 피해자로 하여금 점검작업을 하도록 하였다고 하여 업무상 과실이라고 할 수 없고, 이 사건 사고 발생의 원인이라고 볼 수도 없다. 또한 운전원의 낙탄 제거작업은 구 산업안전보건기준에 관한 규칙(2019. 1. 31. 고용노동부령 제242호로 개정되기 전의 것, 이하 '안전보건규칙'이라고 한다) 제92조 제1항에 따라 기계의 가동중지가 요구되는 작업이 아니고, 피해자가 이 사건 사고 무렵 낙탄 제거작업을 하였다고 보기도 어렵다.

(3) 피고인들은 점검구 개방 및 한국발전기술 소속 운전원들의 점검 방식(점검구 내부로 신체를 넣어 점검업무를 수행)을 알지 못하였으므로, 피고인들이 위 세 가지 사항에 관하여 안전조치를 취하지 않은 것을 직접적, 구체적 주의의무 위반이라고 할 수는 없다.

다) 산업안전보건법위반의 점 - 피고인 C, 한국서부발전

(1) 물림점에 대한 방호조치 미이행으로 인한 산업안전보건법위반

① 이 사건 컨베이어 벨트는 철제 외함으로 둘러싸여 있어 벨트와 아이들러가 만나는 물림점에 대한 방호조치가 이루어졌다고 볼 수 있고, 더욱이 컨베이어 벨트 부근에 풀코드 스위치가 설치되어 정상적으로 작동되고 있었으므로 추가적인 방호조치가 필요한 경우도 아니다.

② 이 부분 공소사실의 구성요건인 '사용 제공'은 계속범이 아니라 즉시범에 해당하는데, 피고인 C은 점검구 덮개가 제거된 이후에 태안발전본부장으로 취임하여 사용 제공의 주체라고 할 수 없다.

③ 피고인 C은 이 사건 사고 이전에는 점검구 덮개가 제거된 사실을 알지 못하였으므로 피고인에게 이 부분 고의를 인정할 수 없다.

(2) 안전조치 미이행 및 작업중지명령 위반으로 인한 산업안전보건법위반

① 사고 발생 직후 이 사건 컨베이어 벨트는 가동이 중지되었고, 그 옆에 있던 CV-09F 벨트는 공회전 상태로 가동되었을 뿐 작업이 이루어진 것은 아니어서 이로 인해 근로자들에게 위험이 발생할 수 있는 상황이 아니었으므로, 피고인 C이 중대 재해 발생시의 안전조치를 이행하지 않았다고 할 수 없다.

② CV-09F 벨트는 작업중지명령이 내려진 사실을 알지 못한 F과 S에 의하여 가동되었는데, 피고인 C은 F, S에게 위 벨트의 가동을 지시하지 않았을 뿐만 아니라 가동 사실을 알지도 못하였다.

(3) 피고인 C에 대하여 산업안전보건법위반죄가 성립하지 않으므로 이를 전제로 한 피고인 한국서부발전에 대한 산업안전보건법위반 역시 인정될 수 없다.

2) 양형부당

피고인들에 대한 원심의 각 형(피고인 한국서부발전: 벌금 1,000만 원, 피고인

C: 징역 1년, 집행유예 2년, 사회봉사 160시간, 피고인 D: 금고 1년 6월, 집행유예 2년, 사회봉사 200시간, 피고인 E: 금고 10월, 집행유예 2년, 사회봉사 160시간, 피고인 F: 금고 6월, 집행유예 2년, 사회봉사 120시간, 피고인 G: 금고 10월, 집행유예 2년, 사회봉사 160시간, 피고인 H: 금고 6월, 집행유예 2년, 사회봉사 120시간, 피고인 M: 벌금 700만 원)은 너무 무거워서 부당하다.

나. 피고인 한국발전기술 주식회사(이하 '한국발전기술'이라고만 한다), I, J, K, L, N
(이하 통칭할 때는 '한국발전기술 측 피고인들'이라고 한다)

1) 사실오인 및 법리오해

가) 이 사건 사고의 경위

피해자가 아이들러 등의 설비점검 작업 중 이 사건 사고를 당한 것으로 보이고, 원심이 신빙성 있는 증거 없이 사고 당시 피해자의 탄 제거작업 가능성까지 인정한 것은 부당하다.

나) 피고인들의 안전조치의무위반 및 업무상 주의의무 위반(구체적 과실) - 피고인 I, J, K, L, N

원심이 피고인 I, J에 대하여 구 산업안전보건법상 안전조치의무 위반으로, 피고인들에 대하여 업무상 주의의무 위반으로 각 인정한 세 가지 사항은 아래와 같이 모두 안전조치 및 주의의무 위반이라고 볼 수 없고, 이 사건 사고와의 인과관계도 인정하기 어렵다.

(1) 물림점에 대한 방호조치가 없이 점검작업을 하도록 지시·방치한 점

① 이 사건 컨베이어 벨트를 둘러싼 철제 외함이 자체로 벨트 및 아이들러로의 접근을 차단하는 방호울 기능을 하고 있고, 더욱이 이 사건 사고 장소 부근에는

플코드 스위치가 설치되어 정상작동되고 있었으므로 추가적인 방호조치의 필요성도 없었다.

② 점검구가 덮개로 닫혀 있었다더라도 피해자는 덮개를 열고 점검 등 업무를 수행하였을 것이므로, 점검구 덮개 제거와 사고 발생 사이에 인과관계가 없다.

③ 한국서부발전이 설비 소유자로 한국발전기술 소속의 피고인들이 설비에 대한 방호조치를 할 권한이 없고 한국서부발전이 점검구 덮개 제거를 요구한 바도 없으므로, 피고인들에게 이 부분 위반으로 인한 죄책을 물을 수는 없다.

④ 피고인 I는 점검구가 개방된 사실을 알지 못하였고 미필적으로도 인식하지 못하였으므로, 이 부분 위반과 관련하여 산업안전보건법상 안전조치의무 내지 업무상 주의의무가 인정될 수 없다.

(2) 2인 1조 근무배치를 하지 않고 단독으로 점검작업을 하도록 한 점

① '석탄취급설비 순회점검 지침서(이하 '점검지침서'라 한다)'는 그 작성 경위 및 내용 등에 비추어 보면 안전보건규칙에 따라 위험방지를 위한 조치로 마련된 것이 아니므로, 피고인들이 위 지침서 규정을 위반하였다 하더라도 안전보건규칙 위반이라고 할 수는 없다.

② 점검지침서는 원칙적으로 점검시 단독근무를 예정하고 있고 소음 및 분진 지역만 2인 1조 근무를 지시하는데 이 사건 사고 장소는 소음 또는 분진 지역이 아니므로, 피해자의 단독근무가 위 지침서 위반도 아니다.

③ 이 사건 용역계약은 운전원 단독근무를 예정하여 설계되었고 인원 증원은 이러한 용역계약의 변경을 수반하여야 한다는 점 등을 고려하면 피고인들에게 2인 1조 근무배치를 할 구체적·직접적 주의의무가 있다고 볼 수 없다.

④ 피고인 I는 2인 1조 근무의 필요성 및 이를 위한 이 사건 용역계약 변경에 관한 보고나 요청을 받은 사실이 없어 2인 1조 근무를 도입해야 한다는 인식을 할 수 없었으므로 이 부분 위반과 관련하여 산업안전보건법상 안전조치의무 내지 업무상 주의의무가 인정될 수 없다.

(3) 컨베이어 벨트 가동을 중지하지 않고 작업을 하도록 한 점

① 운전원의 점검은 컨베이어 벨트의 가동 중 이루어지는 것이므로 가동을 중지하지 않고 설비점검 작업을 하도록 하였다고 하여 안전조치의무 및 업무상 주의의무 위반이라고 할 수는 없다.

② 피고인 I는 운전원들이 가동중인 설비를 점검한다는 사실 자체를 알지 못하였으므로 점검 작업시 컨베이어의 가동을 중지하도록 조치할 주의의무가 없다.

다) 근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반의 점 - 피고인 I, J, 한국발전기술

(1) 근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반죄는 고의범에 한하여 처벌되고 안전보건규칙이 그 구성요건을 이루는데, 검사가 안전보건규칙상 안전조치의무에 관한 구체적인 조항을 명시하지 않고 기소한 것은 죄형법정주의(명확성) 원칙에 반한다.

(2) 원심은 피고인 J에 대하여 피해자의 사망과 인과관계가 인정되지 않는 안전조치의무 위반(풀코드 스위치 기능을 유효한 상태로 유지하지 않은 점, 조도가 불량한 상태에서 작업을 지시·방치한 점)에 관하여 별도의 범죄 성립을 인정하였는바, 이는 피고인의 방어권 행사에 불이익을 초래할 뿐만 아니라 공소사실을 피고인에게 불리하게 해석한 것이므로 위법하다.

(3) 피고인 한국발전기술은 사고방지를 위하여 충분한 안전관리의 노력을 하는

등 상당한 주의와 감독을 기울였으므로, 구 산업안전보건법 제71조의 양벌규정에 따른 책임이 인정될 수 없다.

라) 안전조치 미이행 및 작업중지명령 위반으로 인한 산업안전보건법위반의 점
- 피고인 J, 한국발전기술

(1) 사고 발생 직후 이 사건 컨베이어 벨트의 아이들러 물림점에 대한 접근 차단 조치가 이루어졌고 한국발전기술이 사고 현장에 운전원들을 투입한 사실이 없는 바, 피고인 J은 안전·보건상 조치를 충분히 이행하였다.

(2) 피고인 J은 CV-09F 벨트의 재가동에 관여하지 않았고 이를 알지도 못하였다.

(3) CV-09F 벨트가 공회전 가동되었다는 사실만으로 피고인 한국발전기술이 상당한 주의와 감독을 기울이지 않았다고 볼 수 없으므로, 피고인 한국발전기술에 구 산업안전보건법 제71조의 양벌규정에 따른 책임이 인정될 수 없다.

2) 양형부당

피고인들에 대한 원심의 각 형(피고인 한국발전기술: 벌금 1,500만 원, 피고인 I: 징역 1년 6월, 집행유예 2년, 사회봉사 160시간, 피고인 J: 징역 1년 6월, 집행유예 2년, 사회봉사 200시간, 피고인 K: 금고 10월, 집행유예 2년, 사회봉사 160시간, 피고인 L: 벌금 700만 원, 피고인 N: 금고 10월, 집행유예 2년, 사회봉사 160시간)은 너무 무거워서 부당하다.

다. 검사

1) 사실오인 및 법리오해(원심판결 중 무죄 부분)

가) 피고인 B에 대한 업무상과실치사의 점

피고인은 한국서부발전의 대표이사이자 안전보건최고책임자(CSO)로서 한국서부발전 산하 태안발전본부에서 발생할 수 있는 산업재해를 방지하기 위한 직접적·구체적 주의의무를 부담한다. 그럼에도 피고인은 이 사건 컨베이어 벨트의 물림점 등에 대한 방호설비의 설치를 지시하지 않고, 주요 위험설비 및 2인 1조 실시에 관한 작업 매뉴얼 준수 여부 등에 대한 철저한 점검을 실시하도록 직접 관리·감독하지 않는 등 안전사고 예방을 위한 주의의무를 소홀히 하였는바, 피고인의 이러한 업무상 과실이 다른 피고인들의 업무상 과실과 경합하여 피해자를 사망에 이르게 하였으므로 피고인에 대하여 업무상과실치사죄가 성립한다.

나) 피고인 B, C, 한국서부발전의 근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반의 점

이 사건 용역계약 및 한국서부발전과 한국발전기술 사이의 공문 내용, 한국서부발전 직원들의 카카오톡 대화방을 통한 구체적 작업지시 등을 종합하면, 피고인 한국서부발전과 피해자를 비롯한 한국발전기술 소속 근로자들 사이에 실질적 고용관계가 인정되므로 피고인들은 사업주로서 근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반의 책임을 진다. 특히 원심은 업무상과실치사죄와 관련하여 한국서부발전의 한국발전기술에 대한 구체적, 개별적 지시, 감독 사실을 인정하면서도 한국서부발전과 한국발전기술 소속 운전원들 사이의 실질적 고용관계를 부인하였는데, 이러한 판단은 서로 모순된다.

다) 안전조치의무 및 업무상 주의의무 위반 사항

(1) 풀코드 스위치 작동 불량에 관한 점

풀코드 스위치는 전체가 하나로 연결되어 설치되었는데 설치 간격이 설계도면보다 넓고 일부가 작동 불량이므로 이 사건 컨베이어 벨트 부근에 설치된 풀코드 스

위치 역시 작동 불량이라고 봄이 상당하고, 이에 대한 아무런 개선조치 없이 작업을 계속하도록 지시·방치한 것은 안전조치의무 및 업무상 주의의무 위반에 해당하며, 피해자의 사망과 사이에 인과관계도 인정된다.

(2) 조도 불량의 점

이 사건 컨베이어 벨트 부근 통로의 조도가 밝게 유지되었다면 피해자를 비롯한 운전원들이 신체 일부를 외함 내부로 넣지 않고도 점검구를 통해 용이하게 설비 점검 작업을 할 수 있었을 것이므로, 피고인들이 위 조도의 기준을 충족하지 못한 것은 안전조치의무 및 업무상 주의의무 위반에 해당하고, 피해자의 사망과 사이에 인과관계도 인정된다.

라) 피고인 B의 방호조치 미이행으로 인한 산업안전보건법위반의 점

피고인도 이 사건 컨베이어 벨트의 물림점에 대한 방호조치가 미비된 사실과 이로 인한 사고 발생의 위험성을 알면서 아무런 방호조치를 하지 않고 한국발전기술의 사용에 제공하였으므로, 피고인 C과 동일하게 방호조치 미이행으로 인한 산업안전보건법위반의 죄책을 진다.

2) 양형부당

피고인들(피고인 B 제외)에 대한 원심의 각 형은 너무 가벼워서 부당하다.

2. 피고인들(피고인 B 제외)의 공통 주장에 대한 판단 - 이 사건 사고의 경위에 관하여

가. 원심의 판단

원심은 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정되는 아래와 같은 사실들을 종합하여 보면, 피해자가 2018. 12. 10. 22:41 ~ 23:00경 이 사건 컨베이어 벨트 및 아이들러의 점검 또는 탄 처리작업 등을 하는 과정에서 벨트와 아이들러 사이의 물림

점에 협착되는 사고로 인해 사망하였다고 봄이 타당하다고 판단하였다.

1) 사고 현장에 쌓여 있던 낙탄의 양, 다른 운전원들의 진술 등에 비추어 보면 피해자가 사고를 당하기 직전 낙탄 처리작업을 하고 있었다고 볼 수는 없더라도, 아이들러 및 인접구조물에 붙어 있는 탄을 손으로 긴급하게 제거하는 등의 탄 제거작업을 하였을 가능성을 완전히 배제할 수는 없다.

2) 사고 장소 점검구 내부에 피해자의 오른 발자국이 찍혀 있었고 휴대폰 조명이 켜져 있었던 점, 점검구와 아이들러 위치가 일치하지 않고 대각선으로 약 80cm 떨어져 있어 피해자로서는 아이들러를 관찰하기 위하여 몸을 점검구 안쪽으로 집어넣어 물림점으로 접근하는 것이 자연스러운 자세인 것으로 보이는 점, 당시는 야간이었고 피해자는 휴대폰 불빛에 의존해 점검을 하여야 했던 점, 이 사건 컨베이어 벨트 턴오버 구간은 평소에도 낙탄이 많이 발생하고 설비의 이상이 발생할 위험성이 높은 장소였던 점, 피해자는 X와 전화통화를 할 때까지 설비점검 업무를 수행하였고 그 과정에서 설비 사진을 찍기도 하였던 점 등에 비추어 보면, 피해자가 아이들러 등의 점검작업 또는 탄 제거작업을 하고 있었던 것으로 추정하는 것이 합리적이다(사고 발생 후 약 6개월이 경과한 시점에 아이들러에 별다른 이상이 발견되지 않았다는 점만으로는 이러한 추론을 뒤집을 수 없다).

3) 이 사건 컨베이어 벨트의 특성상 협착의 위험성이 매우 높고, 피해자의 사체 위치와 부검결과 등에 비추어 보더라도 피해자가 작업 도중 순간적으로 물림점에 말려 들어가 사고를 당했을 개연성이 충분하다. 피해자가 사망한 것으로 추정되는 시각에 위 장소를 출입한 사람은 없는 것으로 보이고, 그 밖에 다른 외력이나 요인이 작용하였다고 볼 사정도 없다.

나. 당심의 판단

1) 피해자가 아이들러 등 설비 점검작업을 하다가 사고가 발생하였는지 여부

원심이 이 부분에 대하여 적절하게 실시한 내용을 비롯해 원심 및 당심이 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정들, 즉 ① 피해자는 이 사건 사고 당일 TT-05A에서부터 TT-04C 내 CV-09E/F 컨베이어 Tail 부근까지의 현장 순회점검 업무를 담당하였고, 이에 따라 해당 구역 내 벨트 및 아이들러 등에 대한 설비점검 작업을 수행하고 있었던 점(공판기록 707쪽, 원심 증인 AA의 진술 참조), ② 사고가 최초 인지된 직후에 이 사건 컨베이어 벨트의 점검구 내부 바닥에서 피해자의 발자국과 조명이 켜진 상태의 휴대폰이 발견되었고, 피해자의 분리된 사체가 아이들러 부근에서 각 발견된 점, ③ 피해자의 동료인 한국발전기술 소속 운전원들은 "아이들러 등 설비를 육안으로 점검하고 이상이 있는 부분을 사진으로 촬영하는 과정에서 머리카락이나 손을 점검구 내부로 집어넣어 작업을 하여왔다"고 공통적으로 진술하였는바(공판기록 1708, 1826, 1971쪽), 피해자 역시 그러한 방식으로 업무를 수행하였던 것으로 보이는 점, ④ 한국산업안전보건공단이 작성한 재해조사 의견서(증거순번 48번)에서도 사고원인을 '피해자가 설비 이상 유무를 확인하기 위하여 개방된 점검구에 몸을 집어넣은 후 턴오버 구간 아이들러 확인 중 물림점에 손이 끼면서 몸이 말려들어간 것'으로 추정하였고(위 재해조사 의견서 9면), 피고인 한국발전기술 측에서도 이 사건 사고가 피해자의 설비 점검작업 중 발생한 것으로 추정된다는 점은 인정하고 있는 점 등을 종합하여 보면, 피해자는 이 사건 컨베이어 벨트 및 아이들러 설비 점검(이상 부위 사진 촬영 포함)하는 과정에서 설비의 이상 유무 확인 및 촬영을 위하여 점검구 내에 머리카락과 손을 넣었다가 점검 중 신체 또는 의복이 벨트와 아이들러의 물림점에 협착되어 사망에

이른 것임을 넉넉히 인정할 수 있다.

따라서 사고 경위를 합리적으로 추론하기 어렵다는 취지의 한국서부발전 측 피고인들의 주장은 받아들이지 않는다.

2) 피해자가 탄 처리작업을 하다가 사고가 발생하였는지 여부

반면 기록에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 종합하여 보면, 검사가 제출한 증거들만으로는 피해자가 아이들러 등 설비점검 작업 이외에 탄 처리작업을 수행하는 과정에서 사고를 입은 것이라고는 선불리 단정하기 어렵다. 그럼에도 피해자의 탄 처리작업을 이 사건 사고의 경위 중 하나로 인정한 원심판결에는 사실을 오인하여 판결에 영향을 미친 위법이 있고, 이 점을 지적하는 피고인들의 주장은 이유 있다.

가) 피해자의 사체 발견 당시 이 사건 컨베이어 벨트 바닥 하부에 쌓인 낙탄의 양은 그리 많지 않았고, 피해자가 직접 낙탄을 치운 흔적이나 낙탄처리 도구인 삽을 사용한 흔적은 전혀 발견되지 않았으며(증거기록 1487, 1538쪽 참조), 피해자의 동료 운전원들도 대체로 낙탄 처리작업이 필요한 상황은 아니었다고 진술하였다.

나) 한국산업안전보건공단이 작성한 재해조사 의견서에서도 사고 발생 장소 설비 내부에 낙탄(간섭탄)이 없는 점을 이유로 피해자가 설비점검 작업 중에 사고를 입은 것으로 추정하였을 뿐, 탄 제거작업을 사고의 원인으로 추정하지는 않았다.

다) 원심은 한국발전기술 소속 근로자인 AC의 원심 법정에서의 진술 중 '아이들러에 탄이 붙으면 불이 날 수 있어 손으로라도 털어내야 한다', '피해자도 점검구 내부로 들어가서 손으로 꺼내는 과정에서 사고가 났다고 생각한다'는 부분을 주된 근거로 피해자가 탄을 손으로 긴급하게 제거하는 작업을 하였을 가능성을 배제할 수 없다고 판단한 것으로 보인다. 그러나 AC의 위 진술 내용과 같이 협착의 위험이 매우 큰 아이

들러 등에 붙은 탄을 삽을 이용하지 않고 손으로 제거하는 작업방식은 그 자체로도 매우 비정상적일 뿐만 아니라 AC 이외에 다른 운전원들은 그러한 작업방식에 대하여 전혀 진술한 바 없어 AC의 해당 진술은 그대로 믿기 어렵고, 더욱이 피해자의 사망시각으로 추정되는 2018. 12. 10. 22:41 ~ 23:00경에는 이 사건 컨베이어 벨트가 2시간 이상 공회전하고 있던 상황이었으므로(증거기록 15927쪽 참조) 낙탄이 발생하거나 탄을 긴급하게 제거하여야 하는 상황도 아니었던 것으로 보인다.

3) 사고의 경위에 관한 피고인들의 나머지 주장에 대하여

가) 피고인들은 점검구 내부로 신체를 넣지 않고도 설비점검 등 작업수행이 가능함에도 피해자가 이 사건 컨베이어 벨트가 가동 중인 가운데 점검구에 머리카 손 넣은 것은 통상적인 점검 방식을 벗어난 일탈 행위이고, 그것이 이 사건 사고의 직접적인 원인이 되었다는 취지로 주장한다. 그러나 ① 앞서 살펴본 바와 같이 피해자뿐 아니라 한국발전기술 소속의 다른 현장 운전원들도 사고 발생 당시까지는 일반적으로 점검구 내부로 머리카 손 등 신체 일부를 넣어 설비 이상 유무를 점검하고 사진을 촬영하는 작업을 수행하여 왔던 점, ② 피해자는 한국발전기술에 입사한 지 불과 3개월 정도밖에 되지 않은 신입 운전원이었던바, 회사나 자신의 선임자로부터 교육받거나 전수받은 작업방식이 아닌 임의의 방식으로 작업을 수행하였을 것이라고 선뜻 생각하기 어려운 점, ③ 사고 장소의 점검구와 아이들러가 일직선상에 있지 않고 대각선으로 80cm 가량 이격되어 있어 아이들러에 대한 면밀한 점검과 이상 부분에 대한 사진 촬영을 위해서는 점검구를 통해 아이들러 가까이 다가갈 필요성이 있었을 것으로 보이고 (특히 당시 야간이었던 점을 고려하면 더욱 그러함), 점검구가 개방되어 있어 그 내부로 신체를 넣는 것이 가능하기까지 하였던 점 등을 고려하여 보면, 이 사건 사고의 원

인을 마치 피해자의 일탈 행위라거나 불량한 작업방식으로 전가하는 취지의 피고인들의 주장은 수증하기 어렵다.

나) 한국서부발전 측 피고인들은 이 사건 컨베이어 벨트에 피해자의 신체가 닿았더라도 벨트의 탄성으로 인하여 튕겨 나갈 뿐 말려 들어가지는 않았을 것이라고 주장한다. 그러나 피고인 J은 검찰 조사에서 "일반적인 컨베이어 벨트는 접촉되더라도 튕겨 나갈 가능성이 높으나, ABC 공기부양식 컨베이어 벨트 턴오버 구간은 컨베이어 벨트를 뒤집어주는 구간으로 벨트가 동그랗게 말려 들어가 다시 펴지는 곳이기 때문에 사람의 신체나 의복이 접촉된다면 말려 들어가 사고의 위험이 매우 높다"(증거기록 16279쪽)고 진술하였는바, 실제로 해당 설비의 구조나 기능 등에 비추어 볼 때 피고인 J의 위 진술 내용에 타당성이 있다고 판단된다. 따라서 이와 다른 전제에 선 위 피고인들의 주장은 받아들이기 어렵다.

4) 소결

이상과 같이 피해자는 이 사건 컨베이어 벨트 점검구 내부에서 아이들러 등의 설비를 점검하는 과정에서 신체 또는 의복이 벨트와 아이들러의 물림점에 협착되어 사망에 이른 것으로 인정된다(반면, 앞서 살펴본 바와 같이 탄 처리작업 과정에서 이 사건 사고를 당한 것으로는 인정되지 않는다). 아래에서는 이를 전제로 피고인들에 대하여 각 공소사실에 상응하는 죄책 유무를 판단하기로 한다.

3. 한국발전기술 측 피고인들의 각 사실오인 및 법리오해 주장에 대한 판단¹⁾

가. 근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반의 점에 관하여 - 피고인 I, J, 한국발전기술

1) 논의의 편의상 피해자의 고용 주체로서 구 산업안전보건법상 안전조치의무 및 업무상 주의의무를 우선적으로 부담하는 한국발전기술 측 피고인들의 주장에 대해 먼저 판단한다.

1) 공소사실에 안전보건규칙의 구체적 조항을 명시하지 않은 점이 죄형법정주의 (명확성 원칙)에 위반되는지 여부

피고인들은 원심에서도 이 부분 항소이유와 동일한 취지로 주장하였고, 이에 대하여 원심은 공소사실의 구체적인 내용에 비추어 어떠한 조항의 안전보건조치의무를 위반하였는지 확인할 수 있으므로 공소사실이 불특정 되었다거나 명확성의 원칙에 반한다고 볼 수 없다고 판단하였다.

살피건대, 비록 피고인들에 대한 이 부분 공소사실에 피고인들이 위반한 안전보건규칙 조항이 명시되지는 않았으나 하더라도 해당 규칙 조문의 핵심적인 문구를 그대로 적시하고 있어 공소사실 기재 자체만으로 어떠한 조항의 안전보건조치의무 위반에 관한 것인지 특정하는데 아무런 어려움이 없고, 더욱이 검사가 원심에서 의견서를 통하여 개별 안전보건규칙 조항을 특정해 피고인들의 안전조치의무위반 사실을 설명하기도 하였는바(2022. 1. 24.자 검사의견서 참조), 이러한 사정들에 비추어 보면 이 부분 공소사실이 불명확한 것이라고 볼 수 없고 피고인들의 방어권 행사에 어떠한 불이익이 초래되었다고 보기도 어렵다.

따라서 원심의 위와 같은 판단은 정당하고 거기에 피고인들이 주장하는 죄형법정주의 법리를 오해한 위법이 없는바, 피고인들의 이 부분 주장은 받아들이기 어렵다.

2) 안전조치의무 위반 및 사망과의 인과관계 인정 여부

가) 관련 법리

구 산업안전보건법(2019. 1. 15. 법률 제16272호로 전부 개정되기 전의 것, 이하 '구 산업안전보건법'이라고 한다)은 산업 안전·보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근

로자의 안전과 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다(제1조). 사업주는 산업안전보건법과 그에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지킴으로써 근로자의 안전과 건강을 유지·증진시켜야 할 의무가 있고(제5조 제1항 제1호), 사업을 할 때 기계·기구, 그 밖의 설비에 의한 위험 등을 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다(제23조 제1항 제1호).

구 산업안전보건법에서 정한 안전·보건조치 의무를 위반하였는지 여부는 구 산업안전보건법 및 같은 법 시행규칙에 근거한 안전보건규칙의 개별 조항에서 정한 의무의 내용과 해당 산업현장의 특성 등을 토대로 산업안전보건법의 입법 목적, 관련 규정이 사업주에게 안전·보건조치를 부과한 구체적 취지, 사업장의 규모와 해당 사업장에서 이루어지는 작업의 성격 및 이에 내재되어 있거나 합리적으로 예상되는 안전·보건상 위험의 내용, 산업재해의 발생 빈도, 안전·보건조치에 필요한 기술 수준 등을 구체적으로 살펴 규범 목적에 부합하도록 객관적으로 판단하여야 한다. 나아가 해당 안전보건규칙과 관련한 일정한 조치가 있었다고 하더라도 해당 산업현장의 구체적 실태에 비추어 예상 가능한 산업재해를 예방할 수 있을 정도의 실질적인 안전조치에 이르지 못할 경우에는 안전보건규칙을 준수하였다고 볼 수 없다(대법원 2021. 9. 30. 선고 2020도3996 판결 등 참조).

나) 개별 안전조치의무별 판단

(1) 물림점에 대한 방호조치가 없는 상태에서 작업하도록 지시·방치한 점

(가) 원심의 판단

원심은 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정되는 아래와 같은 사실들을 종합하여, 이 부분 안전조치의무 위반 및 사망과의 인과관계를 인정하였다.

① 사업주는 기계의 원동기·회전축·기어·폴리·플라이휠·벨트 및 체인 등 근로자가 위험에 처할 우려가 있는 부위에 덮개·울·슬리브 및 건널다리 등을 설치하여야 하는바(안전보건규칙 제87조 제1항), 위 규칙에서의 '벨트 등 근로자가 위험에 처할 우려가 있는 부위'에 해당함이 명백한 이 사건 컨베이어 벨트의 아이들러 물림점에는 별다른 방호조치가 되어 있지 않았다. 비록 이 사건 컨베이어 벨트가 철제 외함으로 둘러싸여 있기는 하였으나 사고 발생 당시 외함의 점검구 덮개는 모두 제거되어 있었고, 현장 운전원들은 점검구 내부에 몸을 집어넣은 채 작업을 하였으므로 위 외함의 존재만으로 근로자가 위험에 처할 우려가 있는 부위에 대한 실질적인 방호조치가 이루어졌다고 보기 어렵다.

② 컨베이어 자율안전기준에 관한 고용노동부 고시²⁾에서 컨베이어 벨트의 아이들러에는 풀코드 스위치가 설치되어 정상적으로 작동되는 경우에는 덮개 등을 설치하지 않을 수 있다고 정하고 있기는 하나(위 고시 별표6 컨베이어의 제작 및 안전기준 참조), 이 사건 컨베이어 벨트 부근에 설치된 풀코드 스위치는 점검구 바깥쪽에 설치되어 있어 점검구 내부에서 아이들러 물림점에 근접하여 단독 작업을 수행하는 근로자가 혼자서는 풀코드 스위치를 작동할 수 없으므로, 이 사건 컨베이어 벨트에 대하여 위 고시에 따라 덮개 등 방호조치 설치의무가 면제된다고 볼 수 없다. 오히려 작업현장의 구체적 실태를 고려하지 않은 채 풀코드 스위치가 설치되어 있다는 이유만으로 덮개 등 방호장치가 설치되지 않은 설비를 안전한 설비라고 판단하는 것은 산업안전보건법의 취지에 반한다.

2) 구 산업안전보건법 제35조(자율안전확인)의 신고 및 구 산업안전보건법 시행령 제28조의5(자율안전확인대상 기계·기구등)에 따른 위험기계·기구 자율안전확인 고시(고용노동부 고시 제2017-52호), 이하 '컨베이어 자율안전기준에 관한 고용노동부 고시'라고 한다.

③ 이 사건 컨베이어 벨트에 덮개 등 방호장치가 설치되지 않아 피해자가 물림점에 접근할 수 있었으므로, 이 부분 안전조치의무 위반과 피해자 사망 사이에 인과관계를 인정할 수 있다.

(나) 당심의 판단

원심이 적절하게 실시한 위와 같은 사정들에다가 원심과 당심이 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정되는 아래와 같은 사정들을 더하여 보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고 거기에 피고인들이 주장하는 사실오인 및 법리오해의 위법이 없다.

① 이 사건 컨베이어 벨트를 둘러싼 철제 외함은 기본적으로 컨베이어 벨트를 부양(浮揚)하기 위한 공기의 압력을 유지할 목적에서 설치된 것이지 벨트 및 아이들러 물림점에 대한 방호설비로서 설치된 것은 아니다. 비록 철제 외함이 현장 운전원들로 하여금 물림점에 대한 접근을 차단하는 부수적 기능을 수행하였던 것으로 보이기 는 하나, 위 철제 외함의 점검구 덮개가 제거되어 점검구가 개방되고 이로 인해 운전원들이 이 사건 컨베이어 벨트의 가동 중에도 아이들러 물림점이 있는 외함의 내부로 신체를 자유롭게 넣을 수 있게 된 이상 위 철제 외함의 부수적인 방호조치로서의 기능도 제대로 발휘되지 못한 것으로 봄이 타당하다.

② 특히 이 사건 컨베이어 벨트의 경우 점검구와 턴오버 아이들러 부분이 일직선상에 있지 않고 대각선으로 약 80cm 정도 이격되어 있었으며 주변의 조도가 충분하지 않고 설비 가동으로 인한 소음도 심하였던 관계로, 피해자를 비롯한 한국발전기술포럼 소속 현장 운전원들은 설비의 이상 유무를 상세히 점검하고 이상 부분이 있을 경우 사진을 촬영하기 위하여 최대한 설비 근처로 가까이 다가갈 필요성이 있었고 실제로

그러한 방식으로 작업을 수행하였다. 이러한 상황에서 덮개가 제거된 점검구는 운전원들의 신체가 아이들러 물림점 등 근로자가 위험에 처할 우려가 있는 부위가 있는 외함 내부로 쉽게 들어갈 수 있도록 하는 여건을 제공하였고, 이로 인해 현장 운전원들은 위 물림점에 협착될 위험에 계속적으로 노출되어 있었다.

③ 피고인들은 컨베이어 벨트가 가동중인 가운데 점검구의 내부로 신체를 집어넣는 것은 예정된 설비점검 방식이 아니라는 취지로 주장하나, 위에서 본 바와 같이 사고 당시에는 운전원들 사이에 그러한 방식의 점검 필요성이 인식되어 실제 수행된다는 것이 쉽게 예상되고, 오히려 그와 같은 작업방식이 금지되는 것이라면 설비 소유자인 한국서부발전이 점검구 덮개 부착이나 안전망 등의 설치를 요청하여 운전원의 신체가 점검구 내부로 들어가지 않도록 안전조치를 취할 필요성이 더욱 긍정된다. 그럼에도 피고인들은 이러한 안전조치를 전혀 이행하지 않았는바, 이는 안전보건규칙 제 87조 제1항이 부과한 안전조치의무 위반에 해당한다.

④ 이 사건 사고 발생 이후 이 사건 컨베이어 벨트의 외함 점검구에는 철망과 덮개가 설치되고, '컨베이어 운전 중에는 덮개의 개방을 금지한다'는 내용의 경고문이 부착되었다(공판기록 2203쪽 원심 검증조서 참조). 그리고 한국발전기술 소속 운전원 AE은 원심 법정에서 "지금은 점검구에 몸을 넣지 않고 점검을 하고 있음에도 아무런 문제가 생긴 적이 없었다"는 취지로 진술하였다(공판기록 1844쪽). 이러한 사정에 비추어 보면, 만일 이 사건 사고 이전에 이 사건 컨베이어 벨트에 관하여 운전원들이 가동 중에 외함 내부로 들어가지 못하도록 충분한 방호조치가 이루어졌다면 피해자는 점검구 안으로 신체를 집어넣지 않고서 설비점검 업무를 수행하였을 것으로 보이고, 이에 따라 처음부터 물림점에 협착될 여지조차 없었을 것이 분명하므로, 점검구의 개방으로

인한 물림점에 대한 방호설비 미비와 이 사건 사고 발생 사이의 인과관계도 충분히 인정할 수 있다.

⑤ 한편, 피고인들은 이 사건 컨베이어 벨트 부근에 풀코드 스위치가 설치되어 정상적으로 작동하고 있었던 이상 컨베이어 자율안전기준에 관한 고용노동부 고시에 따라 아이들러에 덮개, 울 등의 방호설비를 설치하지 않더라도 무방하다고 주장한다. 그러나 이 사건 컨베이어 벨트의 '턴오버 아이들러'가 위 고용노동부 고시 [별표 6]의 순번 6 다.항에서 거론하는 '운반 및 회귀 아이들러'에 그대로 해당한다고 단정하기 어려울 뿐만 아니라³⁾, 설령 그렇다고 하더라도 위 조항에서 말하는 '풀코드 스위치가 설치되어 정상적으로 작동하는 경우'라 함은 방호설비 설치의무가 면제되는 다른 항목들⁴⁾과의 균형을 '근무자가 작업 과정에서 풀코드 스위치를 쉽게 작동시킬 수 있어 물림점에 의한 협착 등의 위험이 배제되는 경우'로 한정하여 해석함이 상당하다. 그런데 이 사건 컨베이어 벨트의 경우 피해자를 비롯한 운전원들은 2인 1조로 근무하지 않는 이상 점검구 내에 신체를 넣어 설비점검을 하는 과정에서 물림점에 협착되는 경우 풀코드 스위치를 작동시키기 어려웠고, 점검구의 개방으로 인해 물림점에 의한 협착의 위험에 계속적으로 노출되어 있었으므로 컨베이어 자율안전기준에 관한 고용노동부 고시에 따라 방호설비 설치의무가 면제되는 경우에 해당한다고 볼 수 없다. 실제로 고용노동부는 위 고시의 해석에 관한 수사기관의 질의(증거순번 813번)에 대하여 '작업자가 풀코드 스위치를 작동할 수 없고 점검구가 개방됨으로써 근로자의 위험이 존재하는 경우라면

3) 이 사건 컨베이어 벨트의 턴오버 아이들러는 3개 또는 6개의 롤러가 원형으로 구성되어 있고, 벨트의 윗면과 아랫면을 뒤집어 주는 역할을 하는 것으로 일반 컨베이어 벨트의 운반 및 회귀 아이들러와 모양이나 기능, 물림점의 위치 등이 다르다(증거기록 16821쪽 참조). 피고인 N도 검찰 조사에서 "턴오버 아이들러는 운반, 회귀 아이들러와 다른 아이들러이고 훨씬 더 위험하다"고 진술하였다(증거기록 15828쪽).

4) ① 운반 아이들러의 물림지점에 대해 KS B ISO 13857에 따른 안전거리가 확보되는 경우, ② 벨트가 물림지점으로부터 50mm 이상 이격될 수 있어 작업자에게 있어 위험을 미칠 우려가 없는 경우

별도로 안전보건규칙을 준수하여야 한다'고 회신하여 이 사건 컨베이어 벨트 부근에 풀코드 스위치가 설치되어 있었다는 것만으로 안전보건규칙상의 방호조치의무가 면제될 수 없다는 취지로 답변하였는데(증거순번 814번 참조), 이 법원의 판단과 그 맥락을 같이 한다.

(2) 2인 1조 근무배치를 하지 않고 단독으로 작업을 하도록 지시·방치한 점

(가) 원심의 판단

원심은 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정되는 아래와 같은 사실들을 종합하여, 이 부분 안전조치의무 위반 및 사망과의 인과관계를 인정하였다.

① 사업주는 기계의 운전을 시작할 때에 근로자가 위험해질 우려가 있으면 근로자 배치 및 교육, 작업방법, 방호장치 등 필요한 사항을 미리 확인한 후 위험 방지를 위하여 필요한 조치를 하여야 하는바(안전보건규칙 제89조 제1항), 현장 운전원들의 작업방식과 범위, 풀코드 스위치의 위치 등에 비추어 볼 때 근로자의 안전을 위하여 2인 1조 근무배치가 반드시 필요하였다. 그럼에도 현장 운전원들로 하여금 단독근무를 명한 것은 기계의 운전을 시작할 때 위험방지를 위해 필요한 안전조치를 취하지 않은 것으로 인정된다.

② 한국발전기술 태안사업소 연료운영팀에서 작성한 점검지침서에는 점검구역의 소음 및 분진지역 출입 시 2인 1조로 점검하도록 한다는 내용이 규정되어 있는데(증거기록 13788쪽), 위 지침서상 소음 및 분진지역을 상황적 의미가 아니라 장소적 의미로만 해석하거나 소음과 분진이 산업안전보건법에서 정한 기준을 초과하는 경우에만 해당한다고 해석하는 것은 산업안전보건법 등 관련 법령의 취지에 반한다.

③ 피해자가 단독작업으로 인해 점검구 안쪽을 점검하던 중 점검구 바깥쪽에

설치된 풀코드 스위치를 잡아당겨 벨트를 비상정지시킬 수 없었던 점에 비추어 보면, 이 부분 안전조치의무 위반과 피해자 사망 사이에 인과관계를 인정할 수 있다.

(나) 당심의 판단

원심이 실시한 위와 같은 사정들에다가 원심과 당심이 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정되는 아래와 같은 사정들을 더하여 보면, 원심의 판단은 정당하고 거기에 피고인들이 주장하는 사실오인 및 법리오해의 위법이 없다.

① 구 산업안전보건법의 입법 목적과 안전보건규칙의 문언 및 취지 등을 종합하여 보면, 안전보건규칙 제89조 제1항은 사업주로 하여금 기계의 운전 중 근로자가 수행하는 작업의 내용과 이로 인하여 합리적으로 예상되는 안전·보건상 위험을 미리 파악하고 이를 사전에 방지하기 위하여 2인 1조 근무 등과 같은 적절한 근로자 배치 등의 조치를 할 의무를 부과하는 것으로 해석된다.

② 앞서 인정한 바와 같이 피해자를 비롯한 한국발전기술 소속 현장 운전원들은 평소 컨베이어 벨트의 가동 중에 점검구의 내부로 신체를 넣어 설비점검 등의 작업을 단독으로 수행하고, 설비에 이상이 있거나 낙탄이 발견되는 경우 해당 부분을 직접 사진으로 촬영하여 조치하였다. 이러한 작업방식으로 인하여 현장 운전원들이 컨베이어 벨트 설비에 가까이 다가가다가 벨트나 아이들러의 물림점 등에 신체가 협착될 위험이 있음은 합리적으로 예상할 수 있고, 특히 단독 작업을 수행하게 되면 실제 협착이 발생할 경우 운전원 스스로는 적절히 대처하지 못하게 될 것이 자명하다(더욱이 이 사건 사고 발생 구역인 이 사건 컨베이어 벨트 턴오버 구간이 평소 분진과 낙탄이 많이 발생하는 구간이고⁵⁾, 피해자가 순회점검을 수행할 당시는 야간이어서 시야를 확

5) 한국발전기술 태안사업소 소속 근로자들은 수사기관 및 원심 법정에서 "이 사건 컨베이어 벨트 턴오버 구간이 평소 운전원으로서 작업하기 까다로운 곳이다"라고 공통적으로 진술하였다.

보호가 더 어려웠던 점 등을 고려하여 보면 더욱 그러하다). 그럼에도 현장 운전원들의 작업 내용과 이에 따라 합리적으로 예상되는 안전·보건상 위험을 미리 확인하지 않고 2인 1조 작업과 같이 위험방지를 위한 근로자 배치 등의 조치를 하지 않은 것은 안전보건규칙 제89조 제1항이 부과한 안전조치의무 위반임이 충분히 인정된다.

③ 한편 점검지침서는 '소음 및 분진 지역 출입시에는 2인 1조로 점검에 임하도록 한다'고 규정하면서도(증거기록 61쪽, 위 지침서 7.1.2), 그 부록에서 구체적인 순회점검 구간에 대한 점검 인원을 1명으로 정하고 있어(증거기록 68쪽, 위 지침서 8.3) 현장 운전원들의 설비점검 작업 시 단독근무를 원칙으로 정한 것으로 보이기는 한다. 그러나 사업주는 근로자의 안전과 보건을 유지·증진하기 위하여 산업안전보건법 및 안전보건규칙에서 정한 각종 안전보호조치 의무를 이행하여야 하고 근로자가 위험해질 우려가 있으면 사업장 내부 지침서의 내용과 관계없이 응당 위험방지에 필요한 조치를 취하여야 하는 것이므로, 한국발전기술이 위 지침서에 따라 현장 운전원들로 하여금 단독으로 점검작업을 수행하도록 지시하였다고 하여 이 부분 안전조치의무 위반이 아니라고 볼 수는 없다. 오히려 한국발전기술 태안사업소가 위 지침서를 작성할 당시 참조한 한전산업개발의 설비순회점검 절차서(증거순번 395번)의 내용, 즉 '위험개소 순찰 업무 시에는 2인 1조를 구성'하도록 하고, '유해·위험작업 발생시에는 작업시행 전에 2인 1조 작업이 이루어질 수 있도록 조치'하도록 규정(증거기록 17446, 17448쪽 참조)하고 있는 점과 대조하여 보면, 한국발전기술 태안사업소의 위 점검지침서는 처음부터 안전보건규칙에서 부과하는 안전조치의무를 제대로 반영하지 못한 채 작성된 것으로 보이기까지 한다.

④ 만일 한국발전기술이 피해자의 순회점검 근무 당시 2인 1조로 작업을 실

시하도록 하였다면, 피해자가 점검구 내부에서 신체 등이 물림점에 협착되더라도 바깥에 있는 다른 근로자가 풀코드 스위치를 작동시켜 사망의 결과에까지 이르는 것을 충분히 막을 수 있었을 것으로 보인다. 실제로 2019. 3. 4. 한전산업개발 소속 운전원이 한국서부발전 태안발전본부 2호기 컨베이어 벨트 순회점검 중 구조물 사이에 협착되는 사고가 있었으나 2인 1조로 함께 근무하던 다른 운전원이 풀코드 스위치를 작동하여 사망사고를 예방할 수 있었다(증거순번 781번, 증거기록 24378쪽 참조). 따라서 이 부분 안전조치의무 위반과 피해자의 사망 사이에 인과관계가 충분히 인정된다.

(3) 컨베이어 벨트 가동을 중지하지 않고 작업을 하도록 지시·방치한 점

(가) 원심의 판단

원심은 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정되는 아래와 같은 사실들을 종합하여, 이 부분 안전조치의무위반 및 사망과의 인과관계를 인정하였다.

① 사업주는 공작기계·수송기계·건설기계 등의 정비·청소·급유·검사·수리·교체 또는 조정 작업 또는 그 밖에 이와 유사한 작업을 할 때에 근로자가 위험해질 우려가 있으면 해당 기계의 운전을 정지하여야 하는바(안전보건규칙 제92조 제1항), 현장 운전원들이 수행한 아이들러 등 설비점검과 낙탄처리작업은 위 규칙에서 정한 '정비·청소·급유·검사·수리·교체 또는 조정 작업 또는 그 밖에 이와 유사한 작업'에 해당하고, 운전원들의 작업방식 및 설비 구조에 비추어 근로자가 위험해질 우려도 충분히 존재한다.

② 컨베이어 벨트와 아이들러의 이상 유무를 확인하기 위해서는 가동 중 점검을 할 필요가 있으나, 점검에 따른 조치를 취하는 작업이나 낙탄 제거작업은 사고의 위험성이 높아 벨트의 가동을 중지한 상태에서 실시되어야 한다. 따라서 운전원들로

하여금 컨베이어 벨트 가동 중 작업을 하도록 한 것은 안전조치의무를 위반한 것에 해당한다.

③ 피해자가 점검구 안쪽에서 작업을 하다가 가동 중인 벨트와 아이들러의 물림점에 말려들어가 사고가 발생하였는바, 이 부분 안전조치의무 위반과 피해자의 사망 사이에 인과관계를 인정할 수 있다.

(나) 당심의 판단

그러나 기록에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 종합하여 보면, 공소 사실 기재와 같이 컨베이어 벨트 가동을 중지하지 않고 피해자로 하여금 작업을 하도록 지시한 사실만으로는 안전조치의무 위반이라고 보기 어렵다. 그럼에도 이와 다른 전제에서 이 부분 안전조치의무 위반을 인정한 원심판결에는 사실을 오인하거나 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 있다.

나아가 이 부분 안전조치의무 위반이 인정되지 않는 이상, 그 위반행위가 성립됨을 전제로 피고인 한국발전기술에게 관리·감독상의 책임을 묻는 양벌규정 또한 적용될 수 없다. 이 점을 지적하는 피고인들의 주장은 이유 있다.

① 앞서 살펴본 바와 같이 피해자는 이 사건 사고 발생 당시 아이들러 등 설비점검 작업을 수행하고 있었던 것으로 보이고, 그 밖에 낙탄의 처리나 점검에 따른 조치업무(정비업무)를 수행하였던 것으로 인정되지는 않는다.

② 안전보건규칙 제92조 제1항의 문언과 취지에 비추어 볼 때, 사업주가 기계의 운전을 정지할 것이 요구되는 '정비·청소·급유·검사·수리·교체 또는 조정 작업 또는 그 밖에 이와 유사한 작업'은 기계가 정지된 상태에서 그 목적의 달성이 가능한 작업을 예정하고 있는 것으로 해석함이 상당하다. 그런데 이 사건에서 피해자를

비롯한 한국발전기술 소속 운전원들이 행한 아이들러 등 설비점검 업무는 육안이나 소리를 통하여 컨베이어 벨트의 가동상태의 이상 유무를 확인하는 것으로 기계가 운전 중인 가운데에서만 그 목적을 달성할 수 있는 작업이어서, 위 안전보건규칙 제92조 제1항에 따라 안전조치의무가 부과되는 경우로 보기 어렵다.

(4) 소결

결국 이 사건 사고와 관련하여, 컨베이어 벨트 가동을 중지하지 않고 작업을 하도록 지시·방치함으로 인한 안전조치의무 위반은 인정하기 어려우나, 물림점에 대한 방호조치가 없는 상태에서 작업을 하도록 지시·방치한 점 및 2인 1조 근무배치를 하지 않고 단독으로 작업을 하도록 지시·방치한 점으로 인한 구 산업안전보건법상 안전조치의무 위반 사실이 각 인정된다. 아래에서는 피고인 J, I의 해당 안전조치의무 위반에 관한 각 행위자성 및 고의 여부를 개별적으로 판단하기로 한다.

3) 피고인 J, I의 행위자성 및 고의 인정 여부

가) 관련 법리

사업주에 대한 구 산업안전보건법 제67조 제1호, 제23조 제1항 위반죄는 사업주가 자신이 운영하는 사업장에서 안전상의 위험성이 있는 작업을 안전보건규칙이 정하고 있는 바에 따른 안전조치를 취하지 않은 채 하도록 지시하거나, 그 안전조치가 취해지지 않은 상태에서 위 작업이 이루어지고 있다는 사실을 알면서도 이를 방치하는 등 그 위반행위가 사업주에 의하여 이루어졌다고 인정되는 경우에 한하여 성립하는 것이지, 단지 사업주의 사업장에서 위와 같은 위험성이 있는 작업이 필요한 안전조치가 취해지지 않고 이루어졌다는 사실만으로 성립하는 것은 아니다(대법원 2010. 9. 9. 선고 2008도7834 판결 등 참조).

그러나 사업주가 사업장에서 안전조치가 취해지지 않은 상태에서의 작업이 이루어지고 있고 향후 그러한 작업이 계속될 것이라는 사정을 미필적으로 인식하고서도 이를 그대로 방치하고, 이로 인하여 사업장에서 안전조치가 취해지지 않은 채로 작업이 이루어졌다면, 사업주가 그러한 작업을 개별적·구체적으로 지시하지 않았더라도 위 각 죄가 성립한다(대법원 2010. 11. 25. 선고 2009도11906 판결 등 참조).

나) 피고인별 판단

(1) 피고인 J

㉠ 원심의 판단

원심은 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 종합하면, 피고인 J이 (a) 방호조치가 이루어지지 않아 근로자가 위험에 처할 우려가 있다는 점과 (b) 기계의 운전을 시작할 때 위험방지를 위해 필요한 조치 없이 작업이 이루어지고 있다는 점을 각 알면서 피해자에게 작업을 지시하거나 방치한 행위자로서 구 산업안전보건법위반의 책임을 부담한다고 판단하였다.

① 피고인 J의 태안사업소장으로서의 재직기간, 태안사업소의 규모, 현장 안전점검의 내용이나 빈도 등에 비추어 볼 때, 피고인 J은 현장 운전원들의 작업방식을 충분히 알았을 것으로 보인다. 피고인 J은 피고인 N, K, L 등과 함께 주기적으로 현장 안전점검을 실시하는 등 관리·감독업무를 수행하여 왔고, 실제로 2017. 11. 22.에는 합동안전순시를 하면서 이 사건 컨베이어 벨트를 포함한 구간을 점검하기도 하였다.

② 피고인 J은 한국발전기술 태안사업소 연료운영팀에서 작성한 작업지침서를 최종적으로 승인하여 그 존재를 알고 있었고, 태안사업소장으로서 태안사업소의 이 사건 용역계약 관리를 총괄하면서 직원들에 대한 구체적인 작업배치권을 행사하기

도 하였다.

③ 피고인 J은 2017. 9.경 한국서부발전의 안전관리활동 이행상태 점검 지적사항에 대한 '2인 1조 작업시행을 위해 절차서를 보완하고 현장순회점검지침서를 보완하겠다'는 조치계획 공문을, 2017. 10. 25.경 한국서부발전의 석탄취급설비 관련 지침서 개정 및 보완 요구에 대한 2인 1조 점검방침을 포함한 안전강화대책 공문을 각 결재한 사실이 있는 등 2인 1조 작업방식을 정한 지침서대로 작업이 이루어지지 않고 있다는 점을 수차례 지적받았음에도 불구하고 아무런 조치를 취하지 않았다.

(나) 당심의 판단

원심이 실시한 위와 같은 사정들에다가 원심과 당심이 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 더하여 보면, 원심의 판단은 정당하고 거기에 피고인 J이 주장하는 사실오인 및 법리오해의 위법이 없다.

① 피고인 J은 한국발전기술 태안사업소의 사업소장이자 안전보건관리 책임자로서 그 소속 근로자들의 안전 및 보건에 관한 사항을 총괄하여 관리하고, 안전관리자 등을 지휘·감독하여 근로자의 위험을 방지하기 위한 직무를 수행할 의무가 있다(증거순번 266번 안전보건관리규정 참조). 이에 따라 피고인 J은 한국서부발전 태안발전본부 내에 있는 태안사업소 사무실에 상주하면서 직접 소속 근로자들의 업무를 현장에서 지시·감독하였고, 주기적으로 현장 안전점검을 실시하였으며, 각종 점검 및 안전계획 수립사항 등을 최종적으로 결재하였다.

② 한국발전기술 태안사업소의 운영실장인 피고인 K은 경찰 조사에서 "사고 발생 이전에도 설비의 문제점과 보완사항을 살피기 위하여 주 1회 이상은 이 사건 컨베이어 벨트 부근을 방문하였다", "운전원들이 컨베이어 이상 유무를 확인하기 위해 개

구부에 머리를 넣어 확인하는 경우도 있다"고 진술하였고(증거기록 1808쪽), 태안사업소의 안전관리차장 N은 수사기관 및 원심 법정에서 "컨베이어 운전원들이 개방된 점검구 내부로 머리 또는 손을 넣는 방식으로 설비를 점검한다는 사실을 알고 있다"고 거듭하여 진술하였다(공판기록 4560쪽, 증거기록 15799쪽). 이들의 직근 상급자인 피고인 J 역시 위 K, N의 각종 업무보고와 주기적인 현장 안전점검 등을 통하여 이 사건 컨베이어 벨트 설비의 현황 및 현장 운전원들의 근무 환경, 작업방식에 관하여 미필적으로라도 알고 있었을 것으로 충분히 추단할 수 있다.

③ 피고인 J은 위와 같이 이 사건 컨베이어 벨트 설비의 방호조치 미비와 운전원들의 작업방식을 알고 있어 이로 인한 물림점 협착사고 발생의 위험성을 인식하면서도 그 위험을 방지하기 위한 조치를 취하지 아니하였다.

(2) 피고인 I

(가) 원심의 판단

원심은 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 종합하면, 피고인 I가 (a) 현장 운전원들이 방호조치가 이루어지지 않아 협착의 위험성이 상존하는 컨베이어 벨트에서 작업을 하고 있다는 점과 (b) 위험방지를 위해 필요한 조치 없이 단독 작업이 이루어지고 있다는 점을 미필적으로나마 인식하면서 작업을 지시하거나 방치한 행위자로서 구 산업안전보건법위반의 책임을 부담한다고 판단하였다.

① 피고인 I는 한국발전기술의 대표이사로서 이 사건 용역계약을 비롯한 제반 용역계약의 총괄적인 관리를 담당하였고, 사업소와 본사 관련 부서로부터 정기적으로 보고를 받으면서 용역계약의 이행상황을 관리, 감독하였다. 더욱이 석탄취급설비 운

전업무는 한국발전기술의 주된 사업영역이므로 대표이사인 피고인 I로서는 설비의 대략적인 구조와 기능, 운전현황에 대하여 충분히 인지하였을 것으로 보인다.

② 피고인 I는 이 사건 사고 이전에 한국발전기술 산하 사업소에서 발생한 여러 협착사고를 반복적으로 경험하면서 컨베이어 벨트의 운전업무와 관련한 협착사고 위험성에 관하여도 구체적으로 인식하였을 것으로 보인다. 특히 2018. 8. 18. 영흥사업소에서 컨베이어 벨트와 관련하여 직접적인 협착사고가 발생하기도 하였으므로, 피고인 I는 컨베이어 벨트의 설비에 관하여 충분한 주의와 관심을 기울여야만 하는 상황이 있음에도 협착사고를 저지할 수 있도록 설비개선을 할 것을 특별히 지시하지 않았다.

③ 피고인 I는 태안사업소를 2회 방문하면서 석탄취급설비 현장운전원들을 만나 작업상황을 관리, 감독하였던 것으로 보인다.

④ 한국발전기술의 석탄취급설비 운전업무에 있어서 인력관리가 중요하였고 투입인력의 규모와 직무를 정한 이 사건 용역계약의 내용에 관한 결정권은 피고인 I에 있었다. 피고인 I는 태안사업소로부터 운전원의 인력사정이 좋지 않고 원가설계시 현장상황을 반영해야 한다는 상세하고 구체적인 보고를 받은 사실이 있고, 본사 안전관리팀 담당자를 통해 현장 운전원의 점검실태에 관하여 어느 정도 알고 있었던 것으로 보인다.

(나) 당심의 판단

피고인 I에 대하여 구 산업안전보건법상 안전조치의무 위반이 인정되려면, 피고인 I가 단지 이 사건 컨베이어 벨트의 점검구가 개방되어 있다는 사실뿐만 아니라 태안사업소 소속 현장 운전원들이 컨베이어 벨트가 가동 중인 가운데 점검구 내부에 신체를 넣는 방식으로 설비점검 작업을 하고 있어, 아이들러 물림점 등에 협착될 위험

이 있다는 점에 관하여까지 미필적으로라도 인식하였을 것을 필요로 한다.

그러나 기록에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 종합하면, 검사가 제출한 증거들만으로는 피고인 I가 피해자를 비롯한 현장 운전원들의 구체적인 작업방식과 그로 인한 협착 위험성을 알면서도 이를 방치하였다는 점이 합리적 의심을 할 여지가 없을 정도로 증명되었다고 보기 어렵다. 그럼에도 이와 다른 전제에서 피고인 I에 대한 행위자성 및 고의를 인정한 원심판결에는 사실오인 및 법리오해의 위법이 있고, 나아가 피고인 I에 대한 이 부분 산업안전보건법위반의 점이 유죄로 인정되지 않는 이상 그 위반행위가 성립됨을 전제로 피고인 한국발전기술에게 관리·감독상의 책임을 묻는 양벌규정 또한 적용될 수 없다. 이 점을 지적하는 피고인들의 주장은 이유 있다.

① 한국발전기술은 전체 근로자 수가 약 680명이고, 한국서부발전 태안발전소뿐만 아니라 한국남동발전의 분당·삼천포·영흥·영동 발전소 및 민간발전사의 안산·여수·포승 발전소 등 전국에 8개의 사업소를 영위하고 있는 상당한 규모의 회사이다. 이 사건 사고 발생 당시 피고인 I는 한국발전기술의 제반 사업을 총괄하는 대표이사로 재직하면서 산하의 사업소에는 사업소장을 두고, 해당 사업소 인원의 인사·노무·안전관리 등에 관한 사항을 사업소장에게 위임하였다.

② 한국발전기술 태안사업소는 피고인 J이 사업소장이자 안전보건관리책임자로서 용역계약관리를 총괄하고, 소속 근로자들에 대한 구체적인 작업배치권을 행사하며 근로자들의 안전 및 보건에 관한 사항을 직접 관리하고 있었다. 피고인 I는 피고인 J으로부터 태안사업소의 전반적인 업무 현황이나 인력운용에 관한 계획 등을 보고 받은 것으로 보이나, 현장 운전원들의 구체적인 작업방식이나 내용, 위험성 등에 대하여 세부적으로 보고받았음을 인정할 증거는 없다.

③ 피고인 I가 순시 또는 교육 등의 명목으로 태안사업소에 몇 차례 방문한 사실은 있으나, 현장 운전원들이 컨베이어 벨트의 점검구 안으로 머리카락이나 손 등의 신체 부분을 집어넣어 설비점검을 수행하는 작업방식에 대하여 직접 확인하거나 전해 들었다는 점에 관한 객관적인 자료는 없다. 피고인 I는 직접 태안사업소를 방문한 것 이외에도 수시로 안전팀을 각 사업소에 파견하여 내부심사 및 안전점검을 하도록 하였는데, 그러한 과정에서도 현장 운전원들의 구체적인 작업방식이나 그 위험성에 대하여 보고받은 사실은 없었던 것으로 보인다(당심 증인 AN의 진술 참조).

④ 비록 운전업무와 관련하여 한국발전기술의 주된 관리·감독 사항이 인력 운용에 관한 것이고 인력의 규모와 직무를 정하는 용역계약의 체결 및 변경에 대한 권한이 피고인 I에게 있었다 하더라도, 그것만으로 피고인 I가 태안발전소 소속 운전원들의 구체적인 작업방식이나 그 내용까지 알았을 것이라고 선불리 단정하기는 어렵다.

⑤ 이 사건 사고가 발생하기 이전인 2018. 8.경 한국발전기술 산하 영흥사업소에서 소속 운전원의 아이들러 협착사고 등의 동종사고가 발생하였고, 이로 인하여 당시 대표이사인 피고인 I에게 태안사업소 소속 운전원들의 구체적인 작업방식과 위험성을 파악하고 사고의 재발을 방지하기 위한 안전조치 등을 강구할 의무가 있었다고 볼 수는 있다. 그러나 피고인 I가 이러한 조치를 취하지 않은 것을 두고 대표이사로서의 업무상 주의의무를 위반한 것으로 볼 수는 있을지언정 운전원들의 작업방식의 내용이나 위험성을 알면서 고의로 방치한 것이라고까지 평가하기는 어렵다.

4) 피고인 J에 대하여 피해자의 사망과 인과관계가 인정되지 않는 안전조치의무 위반 부분을 유죄로 인정한 것이 불고불리 원칙에 위반되는지 여부

가) 관련 법리

법원은 공소사실의 동일성이 인정되는 범위 내에서 공소가 제기된 범죄사실에 포함된 보다 가벼운 범죄사실이 인정되는 경우에 심리의 경과에 비추어 피고인의 방어권 행사에 실질적 불이익을 초래할 염려가 없다고 인정되는 때에는 공소장이 변경되지 않았더라도 직권으로 공소장에 기재된 공소사실과 다른 공소사실을 인정할 수 있다(대법원 1999. 11. 9. 선고 99도2530 판결, 대법원 2006. 5. 25. 선고 2004도3934 판결 등 참조).

나) 구체적 판단

원심이 피고인 J에 대하여 유죄로 인정한 각 안전조치의무위반(풀코드 스위치의 기능을 유효한 상태로 유지하지 않은 채 작업하도록 지시·방치한 안전조치의무위반과 이 사건 컨베이어 벨트 부근 통로의 조도가 불량한 상태에서 작업하도록 지시·방치한 안전조치의무위반)은 위 피고인에 대한 근로자 사망으로 인한 산업안전보건법 위반 공소사실에 포함되어 있고, 원심에서 위 각 안전조치의무위반 여부에 관하여 충분한 심리도 이루어졌으므로, 원심이 공소장변경 절차 없이 위 각 안전조치의무위반 부분을 직권으로 유죄로 인정하였더라도 피고인 J의 방어권 행사에 실질적 불이익을 초래할 염려는 없다고 판단된다.

따라서 피고인 J의 이 부분 주장은 받아들이기 어렵다.

5) 피고인 한국발전기술이 상당한 주의와 감독을 기울였는지 여부

형벌의 자기책임원칙에 비추어 볼 때 위반행위가 발생한 그 업무와 관련하여 법인이 상당한 주의 또는 관리감독 의무를 게을리 한 때에는 여전히 위 양벌규정이 적용된다고 봄이 상당하고, 구체적인 사안에서 법인이 상당한 주의 또는 관리감독 의무를 게을리하였는지 여부는 당해 위반행위와 관련된 모든 사정, 즉 당해 법률의 입법 취지,

처벌조항 위반으로 예상되는 법익 침해의 정도, 위반행위에 관하여 양벌규정을 마련한 취지는 물론 위반행위의 구체적인 모습과 그로 인하여 야기된 피해의 결과 및 정도, 법인의 영업 규모 및 행위자에 대한 감독가능성이나 구체적인 지휘감독 관계, 법인이 위반행위 방지를 위하여 실제로 행한 조치 등을 종합하여 판단하여야 한다(대법원 2011. 3. 24. 선고 2009도7230 판결 등 참조).

원심과 당심이 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들, 즉 ① 피고인 한국발전기술이 그 산하의 태안사업소로부터 각종 업무 현황 및 안전점검 계획 등에 관한 사항을 보고받기는 하였으나, 이를 넘어 실제 현장에서 근무하는 운전원들의 구체적인 작업 내용이나 이로 인한 위험성 여부를 확인하고 검토하는 등에 대한 세부적인 관리·감독은 이루어지지 않은 점, ② 피고인 한국발전기술의 본사 안전담당인 AN은 내부 안전점검을 위해 태안사업소에 방문하였음에도 이 사건 컨베이어 벨트 부근의 점검구가 개방된 사실조차 알지 못하였고, 운전원들의 작업 방식이나 그 위험성에 대하여 전혀 인지하지 못하였던 점(당심 증인 AN의 진술 참조), ③ 피고인 한국발전기술 산하의 영흥사업소에서 2018. 7.경 회전체 협착 사고가, 2018. 8.경 아이들러 협착 등의 사고가 각 발생하였음에도(증거기록 21127, 21128쪽), 피고인 한국발전기술은 동종의 사고를 예방하기 위하여 다른 사업소에 대한 적극적인 위험성 평가나 실효적인 대책을 실시한 사실이 없는 것으로 보이는 점(안전교육 지시만 한 것으로 보임), ④ 앞서 살펴본 바와 같이 피고인 J의 안전조치의무 위반이 인정되는 점 등을 종합해 보면, 이 사건 위반행위와 관련하여 피고인 한국발전기술이 상당한 주의 또는 관리감독 의무를 기울였다고 볼 수 없다. 따라서 피고인 한국발전기술의 이 부분 주장 역시 받아들이기 어렵다.

나. 업무상과실치사의 점에 관하여 - 피고인 I, J, K, L, N

1) 피고인 J, K, L, N의 각 업무상 주의의무 위반 여부

가) 원심의 판단

검사는 구 산업안전보건법상 안전조치의무위반 공소사실을 그대로 피고인들에 대한 업무상과실치사죄의 업무상 주의의무 위반 내용으로 인용하였고, 이에 대하여 원심은 그 실시와 같은 사정들을 종합하여, 피고인들에게 (1) 방호조치의무위반, (2) 2인 1조로 근무하도록 조치할 의무위반, (3) 작업시 컨베이어 벨트를 가동중지 조치할 주의의무 위반을 피고인들에 대한 업무상 주의의무 위반 내용으로 인정하였다.

나) 당심의 판단

(1) 방호조치의무 위반 및 2인 1조로 근무하도록 조치할 의무 위반 인정 여부

원심이 이 부분 주의의무 위반의 점에 관하여 실시한 사정들에다가 원심과 당심이 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 더하여 보면, 피고인들에게 이 부분 각 업무상 주의의무 위반 사실을 인정할 수 있다. 이와 다른 전제에 선 피고인들의 사실오인 및 법리오해 주장은 받아들일 수 없다.

① 앞서 가. 2)의 나) (1), (2)항에서 살펴본 바와 같이 피고인 J에 대하여 물림점에 대한 방호조치가 없는 상태에서 작업을 하도록 지시·방치한 점 및 2인 1조 근무배치를 하지 않고 단독으로 작업을 하도록 지시·방치한 점으로 인한 안전조치의무 위반이 인정되고, 이는 동시에 위 피고인의 업무상 주의의무 위반에 해당한다.

② 한국발전기술 태안사업소의 안전보건관리규정(증거순번 266번)에 의하면 피고인 K, L은 관리감독자로서 소속 근로자들을 지휘·감독함에 있어 안전·보건상 업무를 성실히 수행하고 산업재해를 예방할 책임이 있고, 피고인 N은 안전관리자로서 태

안사업소 사업장 내 사고의 위험 요인을 미리 차단하여야 할 주의의무가 있다.

③ 피고인 K, L, N은 피해자를 비롯한 현장 운전원들이 컨베이어 가동 중 단독으로 개방된 점검구 안으로 신체를 집어넣어 설비 등 점검업무를 한다는 사실을 알고 있었던 것으로 보이고(피고인 K, N과 달리 피고인 L은 수사기관 및 당심 법정에서 운전원들의 위와 같은 작업방식을 전혀 알지 못하였다는 취지로 주장하였으나 위 피고인의 지위와 구체적인 역할, 경력 등에 비추어 그러한 주장은 믿기 어렵고, 설령 피고인 L의 주장대로 위 피고인이 현장 운전원들의 위와 같은 작업방식을 몰랐다고 하더라도 이는 그 자체로 연료운영팀장으로서의 업무상 주의의무를 게을리한 것으로 평가하기 충분하다), 이에 따라 현장 운전원들이 위 작업 과정에서 자칫 벨트 및 아이들러 물림점에 협착될 위험이 있음을 충분히 예견할 수 있었다. 더욱이 이 사건 사고와 관련하여 사고 발생 구역인 이 사건 컨베이어 벨트 턴오버 구간이 평소 낙탄과 분진이 많이 발생하는 곳인 점, 피해자의 작업 당시는 야간이어서 시야 확보가 더욱 어려운 상황이었던 점, 피해자는 입사한 지 불과 3개월밖에 되지 않아 경력이 충분하지 않았던 점 등의 추가적인 사정이 있었으므로, 태안사업소의 관리감독자 및 안전관리자인 피고인들로서는 피해자의 협착사고 예방을 위하여 합리적으로 필요한 범위 내에서 방호조치를 하거나 2인 1조 근무배치 등 피해자의 작업방식과 관련하여 적절한 조치를 취할 필요가 있었다. 그럼에도 피고인들은 아무런 조치 없이 피해자로 하여금 위와 같은 작업을 그대로 수행하도록 지시·방치하였는바, 이는 업무상 주의의무 위반으로 평가할 수 있다.

④ 피고인들이 위와 같이 필요한 조치를 제대로 이행하지 않은 이상 운전원들을 상대로 최소한의 안전교육을 시행하였다거나 한국서부발전에 여러 차례 설비의

다른 부분에 대한 개선을 요청하였던 점, 피고인들에게 설비 변경 및 용역계약 내용의 변경에 대한 권한이 없다는 점 등의 사정만으로는 피고인들의 위와 같은 업무상 주의 의무 위반 인정을 배척하기 어렵다.

(2) 작업시 가동중지 조치 의무위반 인정 여부

앞서 가. 2)의 나) (3)의 (내)항에서 살펴본 바와 같이 피해자가 수행하던 아이들러 등 설비의 이상 유무에 대한 점검은 컨베이어 벨트의 가동 중에야 그 작업이 가능한 것으로 보이므로, 이 사건 컨베이어 벨트의 가동을 중지하지 않고 피해자로 하여금 설비점검 작업을 하게 하였다는 사실만으로는 안전보건규칙 제92조 제1항에서 규정하는 안전조치의무를 위반하였다고 인정하기 어렵고, 같은 이유로 한국발전기술 소속 직원인 피고인들에게 피해자의 설비점검 작업시 컨베이어 벨트의 가동을 미리 중지하도록 조치할 업무상 주의의무가 있었다고 볼 수 없다.

그럼에도 피고인들에게 이 부분 업무상 주의의무 위반이 인정됨을 전제로 한 원심의 판단에는 사실오인 및 법리오해의 위법이 있고, 이 점을 지적하는 피고인들의 주장은 이유 있다.

2) 피고인 I의 업무상 주의의무 위반 여부

가) 원심의 판단

원심은, ① 피고인 I는 한국발전기술의 대표이사로서 소속 근로자들이 안전한 작업환경에서 근무할 수 있도록 조치할 업무상 주의의무가 있는 점, ② 피고인 I는 이 사건 컨베이어 벨트에 방호조치가 되어 있지 않아 위험성이 상당하다는 점과 태안사업소의 인력구조 상 2인 1조 근무가 불가능하여 단독 작업을 할 수밖에 없다는 점을 충분히 인식할 수 있었음에도 불구하고 관리·감독을 소홀히 하고 설비개선 및 인력증원

요청을 하지 않은 점, ③ 피고인 I가 회전체에 접근하지 말라는 취지의 교육을 한 사실은 인정되나 이는 현장의 실정을 전혀 반영하지 않은 것이었으므로 그것만으로 주의의무 위반이 부정된다고 볼 수 없는 점, ④ 피고인 I가 관리감독을 철저히 하고 설비개선과 인력증원 요청을 하였다면 사고를 미연에 방지할 수 있었을 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 피고인 I가 그와 같은 업무상 주의의무를 위반하여 피해자를 사망에 이르게 하였음을 인정할 수 있다고 판단하였다.

나) 당심의 판단

원심이 적절하게 실시한 위와 같은 사정들에다가 원심과 당심이 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 더하여 보면, 피고인 I가 한국발전기술의 대표이사로서 소속 근로자에 대한 안전사고 발생을 예방하여야 할 업무상 주의의무를 위반한 사실을 충분히 인정할 수 있다.

① 피고인 I는 2018. 9. 17.부터 한국발전기술의 안전보건관리총괄책임자의 직책을 가지고 한국발전기술 본사 및 산하 사업소의 안전보건업무를 총괄하는 지위에 있었다(공판기록 4610쪽).

② 이 사건 사고 발생으로부터 불과 5개월 전인 2018. 7. 26. 한국발전기술 산하 영흥사업소에서는 자원재생팀 소속 운전원이 Rotary Valve 점검구 내에 머리와 오른팔을 넣어 점검작업을 하다가 회전체에 장갑이 말려들어 가 손가락 마디가 절단되는 사고가 있었고(증거기록 21127쪽), 2018. 8. 18.에는 영흥사업소 연료운영팀 현장 운전원이 Boom bc 벨트의 셀프 아이들러를 조작하던 중 발이 물림점에 끼어 인대 손상 및 화상을 입는 사고가 있었다(증거기록 21128쪽). 이와 같이 이 사건 사고 발생 이전에 한국발전기술의 산하 사업소에서 운전원들이 작업 중 협착되는 사고가 두 차례나 발생

하였고 그중에는 이 사건과 같이 컨베이어 벨트의 물림점에 신체가 협착되는 사고도 있었으므로, 한국발전기술의 안전보건업무를 총괄하는 피고인 I로서는 석탄취급설비 위탁운전 용역을 담당하는 모든 사업소의 설비 현황과 현장 운전원들의 구체적인 작업방식 및 내용을 파악하여 동종의 협착 사고위험을 방지하여야 할 구체적인 주의의무가 있다.

③ 특히 영흥사업소의 위 2018. 7. 26.자 사고에 대하여는 설비점검시 작업자가 점검구 내부로 머리를 넣어 확인하여야 하는 작업환경적 요인이 사고의 원인으로 분석되었고 당시 2인 1조로 작업중이던 다른 직원의 신고로 인하여 즉각적인 대처가 가능하였던 것으로 보고되었으므로(피고인 I는 해당 사고의 산업재해조사표에 사업주로서 직접 날인하였다, 증거기록 20147쪽 참조), 피고인 I는 위 사고를 계기로 태안사업소의 운전원들에 대하여도 설비점검시 점검구 내부로 신체를 넣어 작업하는지, 그러한 작업방식으로 인하여 발생 가능한 협착사고를 예방하기 위하여 설비에 실질적인 방호조치가 되어 있는지 또는 2인 1조 근무 배치가 필요한지 등을 철저히 파악하고, 그 결과에 따라 설비 및 운전원들의 작업방식을 개선하고 2인 1조 근무를 실시하기 위한 인력증원을 요청하는 등의 조치를 취하여야 할 필요가 있었다. 그럼에도 불구하고 이러한 조치를 취하지 않은 것은 피고인 I의 업무상 주의의무 위반으로 평가할 수 있다.

④ 피고인 I는 2018. 11. 16. 태안사업소 등에 '안전사고가 거의 운전부서에 발생하고 있으므로 가동중 설비에 대하여 신체를 접촉해서는 안된다'는 내용의 특별지시를 하였고(증거기록 11219쪽, 이러한 피고인 I의 특별지시에 비추어 보더라도 위 피고인에게 운전부서에서 발생할 수 있는 협착사고의 가능성에 대한 인식은 있었던 것으로 보인다), 이에 따라 태안사업소에서 소속 운전원들을 상대로 위와 같은 내용으로 특별안전

교육을 실시한 사실은 인정되나, 그러한 사실만으로는 피고인 I가 그 지위에 기초한 업무상 주의의무를 충분히 다하였다고 보기 어렵다.

3) 피고인들의 각 업무상 주의의무 위반과 피해자의 사망과의 인과관계 인정 여부

원심과 당심이 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의해 인정되는 다음과 같은 사정들, 즉 ① 만일 이 사건 사고 이전에 현장 운전원들이 이 사건 컨베이어 벨트의 외함 점검구 내부에 들어가지 못하도록 방호조치가 되어 있었다면 피해자가 점검구 내부에서 작업 중 물림점에 협착되는 사고가 발생할 여지가 없었을 것인 점, ② 또한 만일 현장 운전원들이 2인 1조로 설비 점검을 하였다면 설령 피해자가 물림점에 협착되더라도 외함 밖에서 다른 근로자가 풀코드 스위치를 작동시켜 피해자의 사망 결과를 막을 수 있었을 것으로 보이는 점 등을 종합하면, 피고인들의 각 업무상 주의의무 위반과 피해자의 사망 사이에 상당인과관계가 인정된다. 이와 다른 전제에 선 피고인들의 주장은 받아들이기 어렵다.

다. 안전조치 미이행 및 작업중지명령 위반으로 인한 산업안전보건법위반의 점에 관하여 - 피고인 J, 한국발전기술

1) 원심의 판단

원심은 그 설사와 같은 사정들을 종합하여, 피해자의 사체가 발견된 지 약 3시간 만인 2018. 12. 11. 06:32경 이 사건 컨베이어 벨트 바로 옆에 있던 CV-09F 벨트에 대하여 아무런 안전·보건상의 조치가 없는 가운데 같은 날 05:37경 구두로 내려진 고용노동부장관의 작업중지명령(이하 '이 사건 작업중지명령'이라고 한다)을 위반하여 CV-09F 벨트를 가동한 것은 각 산업안전보건법위반 행위에 해당하고, 피고인 J이 피고인 N을 통하여 이 사건 사고의 발생 및 위 작업중지명령 사실을 인지하였다고 봄이

타당한 점, 중대재해 발생시 작업중지와 재개 여부는 태안사업소의 안전보건관리총괄 책임자인 피고인 J의 직무이므로 피고인 J의 관여 없이 CV-09F 벨트 가동에 관한 의사결정이 이루어졌다고 볼 수 없는 점 등을 이유로 하여 피고인 J이 위반행위자로서 각 산업안전보건법위반의 책임을 부담한다고 판단하였다.

2) 당심의 판단

가) 판단의 전제

구 산업안전보건법 제67조는 제26조 제1항을 위반하여 '중대재해 발생시 작업을 중지시키지 않거나 안전·보건상 조치를 취하지 않은 채 작업을 다시 시작한 자'와 제51조 제7항을 위반하여 '고용노동부장관의 작업중지명령을 위반한 자'를 각 처벌하고 있는바, 별도로 과실범을 처벌한다는 규정을 두고 있지 않으므로 위 조항에 의하여 처벌할 수 있는 것은 고의범에 한한다.

검사는 피고인 J이 이 부분 각 산업안전보건법위반의 행위자임을 전제로 하여 공소를 제기하였고, 공소사실의 구체적인 내용은 '피고인 J이 (피고인 C과 공동하여) 중대재해가 발생하고 이 사건 작업중지명령을 받았음에도 불구하고 CV-09F 벨트를 원상복귀 시킨 후 2018. 12. 11. 06:32경부터 07:50경까지 시운전 상태로 가동하였다'는 것이다(검사는 위 각 산업안전보건법위반을 형법 제40조 상상적 경합 관계로 보아 공소를 제기하였다). 이에 따라 피고인 J에 대하여 이 부분 각 산업안전보건법위반의 죄책을 지우려면, 피고인 J이 (a) 이 사건 사고의 발생 사실 및 이 사건 작업중지명령이 내려진 사실을 알았다는 점, (b) CV-09F 벨트를 직접 가동 또는 지시하였거나 위 벨트가 가동된 사실을 알면서 그대로 방치하였다는 점이 각 인정되어야 한다.

나) 구체적 판단

원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거에 의하면, 피고인 J이 2018. 12. 11. 03:30경 운영실장 K으로부터 전화를 받아 이 사건 사고 발생 사실을 알게 된 사실(증거순번 837번 J에 대한 피의자신문조서 제5쪽 참조), 한국발전기술 소속 파트장인 S의 지시에 따라 같은 날 06:32경부터 07:50경까지 CV-09F 벨트가 시운전 가동된 사실은 각 인정된다.

그러나 기록에 의하여 인정되는 아래와 같은 사정들을 종합하면, 검사가 제출한 증거들만으로는 피고인 J이 이 사건 작업중지명령이 내려진 사실을 알았다거나, CV-09F 벨트의 가동을 지시 또는 방치하였음을 전제로 한 이 부분 공소사실이 합리적 의심을 할 여지가 없을 정도로 증명되었다고 보기 어렵고 달리 이를 인정할 증거가 없다. 나아가 피고인 J에 대한 이 부분 각 산업안전보건법위반의 점이 유죄로 인정되지 않는 이상 그 위반행위가 성립됨을 전제로 피고인 한국발전기술에게 관리·감독상의 책임을 묻는 양벌규정 또한 적용될 수 없다. 그럼에도 이 부분 각 산업안전보건법위반의 공소사실을 유죄로 인정한 원심판결에는 사실오인 및 법리오해의 위법이 있고, 이 점을 지적하는 피고인 J, 한국발전기술 및 변호인의 주장은 이유 있다.

① 먼저 피고인 J이 CV-09F 벨트의 가동 당시 이 사건 작업중지명령이 내려진 사실을 알았음을 인정할 직접적인 증거는 없다. 원심은 피고인 J이 피고인 N을 통하여 위 작업중지명령 사실을 인지하였다고 봄이 타당하다고 판단하였으나, 피고인 N은 수사기관에서부터 원심 법정에 이르기까지 "이 사건 작업중지명령이 내려진 사실을 피고인 J에게 보고하지 못하였다"고 일관하여 진술하였고, 당시 피고인 N 이외에 달리 한국발전기술 소속 근로자들 가운데 이 사건 작업중지명령이 내려진 사실을 알았던 사람은 보이지 않는다. 오히려 당시 이 사건 사고의 수습과 현장 조사 등의 문제로 인하

여 이 사건 작업중지명령이 한국발전기술 태안사업소 내 지휘체계에 미쳐 전파되지 못하였을 가능성을 배제할 수 없다.

② 피고인 J이 CV-09F 벨트의 가동을 지시하였다거나 위 벨트가 가동된 사실을 알면서 그대로 방치하였음을 인정할 직접적인 증거 역시 찾기 어렵다. 한국발전기술 소속 제어원에게 CV-09F 벨트에 대한 가동을 직접 지시한 S은 당심 법정에서 "일반적으로 컨베이어 가동은 파트장 권한으로 하고 있다"고 진술하였고(당심 증인 S 증인신문 녹취록 3면), "한국발전기술 쪽의 상관에게 확인하거나 가동해도 되는지 물어보지 않고 한국서부발전 F 차장의 지시를 받아 그대로 실행한 것 뿐인가요"라는 재판장의 질문에 "예"라고 답변하였다(위 증인신문 녹취록 45면). 이와 같은 S의 진술에 의하면 CV-09F 벨트는 한국서부발전의 연소기술부 차장인 F의 가동 지시에 따라 파트장인 S의 권한 하에 가동이 되었던 것으로 보인다.

③ 비록 한국발전기술 태안사업소의 안전보건관리규정에 의하면 중대재해 발생시 작업중지 조치는 안전보건관리책임자의 지시에 따라 시행하여야 하는 것이기는 하나(증거기록 13716쪽), 이 사건 사고 발생 당시에는 원청인 한국서부발전 소속 직원의 직접적인 지시가 있었던 관계로 위 규정에 따른 작업 중지 및 재개 여부에 관한 조치가 제대로 이루어지지 못한 것으로 보이고, 위 규정 내용만으로 CV-09F 벨트 가동 사실을 피고인 J이 알았을 것이라고 선불리 단정하기는 어렵다.

라. 소결 및 파기의 범위

1) 피고인 I에 대한 '근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반의 점', 피고인 J에 대한 '안전조치 미이행 및 작업중지명령 위반으로 인한 각 산업안전보건법위반의 점'에 관한 위 피고인들의 각 사실오인 및 법리오해 주장은 이유 있다.

원심은 피고인 I에 대한 '근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반의 점'이 유죄로 인정된 업무상과실치사죄와 형법 제40조의 상상적 경합 관계에 있음을 이유로, 피고인 J에 대한 '안전조치 미이행 및 작업중지명령 위반으로 인한 각 산업안전보건법 위반의 점'이 유죄로 인정된 나머지 범죄와 형법 제37조 전단의 경합범 관계에 있음을 이유로 위 피고인들에게 각 하나의 형을 선고하였으므로, 원심판결 중 위 피고인들에 대한 부분은 전부 파기되어야 한다.

2) 피고인 J에 대한 '근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반의 점' 및 피고인 J, K, L, N에 대한 각 '업무상과실치사의 점'에 관한 위 피고인들의 사실오인 및 법리오해 주장은 일부 이유 있다.

원심은 당심에서 무죄로 판단한 안전조치의무위반 및 업무상 주의의무 위반의 내용(작업 중 컨베이어 가동 중지 조치를 취하지 않은 점)을 포함하여 피고인 J에 대한 '근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반의 점' 및 피고인 J, K, L, N에 대한 각 '업무상과실치사의 점'을 유죄로 인정하고 위 피고인들에 대하여 단일한 형을 선고하였으므로, 원심판결 중 위 피고인들에 대한 부분 역시 전부 파기되어야 한다.

3) 피고인 한국발전기술에 대한 'I를 행위자로 한 근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반의 점', 'J을 행위자로 한 안전조치 미이행 및 작업중지명령 위반으로 인한 각 산업안전보건법위반의 점'에 관한 위 피고인의 사실오인 및 법리오해 주장은 이유 있고, 또한 'J을 행위자로 한 근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반의 점'에 관한 사실오인 및 법리오해 주장은 일부 이유 있다.

원심은 피고인 한국발전기술에 대한 위 각 공소사실을 유죄로 인정된 나머지 범죄와 형법 제37조 전단의 경합범 관계 내지 일죄 관계에 있음을 이유로 피고인 한국

발전기술에 대하여 하나의 형을 선고하였으므로, 원심판결 중 피고인 한국발전기술에 대한 부분 역시 전부 파기되어야 한다.

4. 한국서부발전 측 피고인들의 각 사실오인 및 법리오해 주장에 대한 판단

가. 업무상과실치사의 점에 관하여 - 피고인 C, D, E, F, G, H, M

1) 한국발전기술의 업무와 관련하여 사고방지에 필요한 안전조치를 취할 주의의무의 인정 여부

가) 관련 법리

도급계약의 경우 원칙적으로 도급인에게는 수급인의 업무와 관련하여 사고방지에 필요한 안전조치를 취할 주의의무가 없으나, 법령에 의하여 도급인에게 수급인의 업무에 관하여 구체적인 관리·감독의무 등이 부여되어 있거나 도급인이 공사의 시공이나 개별작업에 관하여 구체적으로 지시·감독하였다는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 도급인에게도 수급인의 업무와 관련하여 사고방지에 필요한 안전조치를 취할 주의의무가 있다고 할 것이다(대법원 2009. 5. 28. 선고 2008도7030 판결 등 참조).

나) 원심의 판단

원심은 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정되는 다음과 같은 사실들을 종합하여 보면, 한국서부발전 및 그 직원인 피고인들은 이 사건 컨베이어 벨트를 비롯한 발전소 내부에 있는 설비의 소유자로서 설비에 관한 주요 결정권을 가지고 있으면서 설비 운전 및 운전원들의 작업에 관하여 구체적, 직접적 업무지시를 하고 감독을 하였으므로, 그에 상응하여 운전원들의 안전을 보호할 주의의무를 부담한다고 판단하였다.

① 한국발전기술이 위탁받은 업무는 한국서부발전의 석탄취급설비를 운전하는

것으로 한국서부발전이 직접 수행하는 보일러 운전업무나 다른 협력업체에게 위탁한 설비의 운전업무와 기능적, 유기적 관련성이 있으므로, 전체 발전공정을 관장하는 한국서부발전이 한국발전기술의 용역업무 수행 과정을 구체적으로 감독할 필요성이 있다.

② 이 사건 용역계약에도 한국서부발전의 감독권한에 관한 상세한 규정을 두고 있고, 실제 한국서부발전 직원들은 매일 회의 및 통합 전산시스템 등을 통하여 용역업무 및 낙탄처리 진행 상황을 보고받았다.

③ 한국서부발전은 한국발전기술이 고용하는 근로자들의 기술수준이 한국서부발전에서 요구하는 수준에 맞도록 관리감독하였고(사정심사), 근로자들의 근무시간과 근무형태의 변경을 요청하기도 하였으며, 석탄취급설비 가동에 관한 지침을 하달하는 등으로 한국서부발전이 소유하고 있는 설비의 운전과정을 구체적으로 지시·감독하였다.

④ 한국서부발전은 자신들의 상탄계획, 상탄비율 등에 맞추어 석탄취급설비를 운전할 것을 지시하고, 운전방법 및 낙탄처리업무와 관련하여 구체적인 작업 매뉴얼을 제공하기도 하였다.

⑤ 한국서부발전 직원들은 매주 순회점검을 실시하면서 담당구역 현장운전원들을 참석하도록 하고 점검일지 작성과 지적사항에 대한 조치를 요청하기도 하였다. 또한 한국서부발전의 직원들이 한국발전기술 소속 현장 운전원들과는 별개로 수시로 순찰을 돌면서 용역업무 수행현황을 감독하였고 미비점이 발견되면 파트장에게 처리를 요청하고 결과보고를 요청하기도 하는 등 개별 작업에 관하여 구체적으로 관여하였다.

다) 당심의 판단

원심이 적절하게 실시한 위와 같은 사정들에다가 원심과 당심이 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 더하여 보면, 한국서

부발전의 직원인 피고인들에게 수급인인 한국발전기술의 업무와 관련하여 사고방지에 필요한 안전조치를 취할 주의의무를 충분히 인정할 수 있다. 따라서 원심의 판단은 정당하고 거기에 피고인들이 주장하는 사실오인 및 법리오해의 위법이 없다.

① 우선 아래와 같은 사정들을 고려하면, 한국서부발전이 수급인의 개별 업무에 관하여 구체적으로 지시·감독한 사실을 충분히 인정할 수 있다.

㉠ 이 사건 용역계약의 일반조건(증거순번 53번)에서는, 한국서부발전이 용역계약의 적정한 이행을 확보하기 위하여 한국발전기술의 업무를 스스로 감독하거나 직원으로 하여금 감독하도록 할 수 있고(위 일반조건 제12조), 감독직원은 계약된 용역의 수행을 지휘, 감독할 수 있으며(제13조의2), 한국서부발전은 계약의 목적상 필요하다고 인정되는 경우 추가업무 및 특별업무의 수행을 한국발전기술에 지시할 수 있다(제16조 제1항 제1호)고 규정하고 있다. 그리고 이 사건 용역계약의 특수조건(증거순번 54번)에 의하면, 한국발전기술의 용역업무의 범위에 한국서부발전이 지시하는 각종 관련 업무가 포함되고(위 특수조건 제2조), 한국발전기술은 한국서부발전이 제공한 운전조작 설명서를 따라 설비를 운전하여야 하며(제6조), 한국서부발전 태안발전본부의 직원은 한국발전기술에 역무수행을 서면 내지 구두로 지시할 수 있도록(제8조) 하고 있다. 이처럼 이 사건 용역계약의 내용 자체에서 한국서부발전에게 수급인인 한국발전기술의 역무에 대한 구체적인 지시 내지 감독권을 가지고 있었음이 확인된다.

㉡ 한국서부발전은 매일 한국발전기술에 상탄량과 혼탄 비율 등을 정해주고, 한국발전기술은 이에 맞추어 당일 운전용역을 수행하였다. 또한 한국서부발전은 스스로 운영하는 GENI 시스템을 이용하여 한국발전기술로 하여금 매일 작업 내용을 보고하도록 하였다. 한국서부발전의 직원들은 공문이나 구두, 단체대화방 등을 통하여 수시

로 한국발전기술에 낙탄 제거 및 청소를 요청하고, 한국발전기술 소속 근로자들은 그 결과를 사진으로 찍어 보고하였다.

㉔ 한국서부발전은 한국발전기술에 공문으로 현장인력의 투입 및 근무형태의 변경을 요청하거나 인원 등급을 직접 사정하는 등 한국발전기술의 인력 운용에 일정 부분 관여하였다. 또한 한국발전기술로 하여금 안전관리활동 이행상태를 점검하고, 각종 지적사항에 대하여 조치를 요청하여 그 결과를 제출하도록 하기도 하였다. 한국발전기술의 연료과장 업무일지에는 한국서부발전 태안발전본부 기술지원처장의 지시사항('동절기 영하기온시 동결방지차 ABC 컨베이어 벨트 24시간 운전', '사일로레벨 50% 이상 유지', '아침 회의에서 사일로 레벨 발표', '석탄설비 상황보고서 작성 전 F 차장과 협의', '화기작업시 현장점검 순찰 철저', '설비 이상 정지시 원인파악 전 재기동금지 등')이 상시 기재되어 있었다(증거순번 250 ~ 255번 참조).

㉕ 한국서부발전의 위와 같은 지시 내지 감독은 이 사건 용역계약에서 정한 도급인의 수급인 업무에 대한 지시·감독권에 의한 것으로 이것만으로 한국발전기술 소속 근로자가 한국서부발전에 종속되어 근로를 제공한 것으로 볼 수는 없다. 따라서 원심에서 한국서부발전의 한국발전기술 소속 근로자인 피해자와 사이의 실질적 고용관계를 부인하면서도 한국발전기술의 개별 업무에 대한 구체적 지시, 감독 사실을 인정하였다고 하여 그 논리가 서로 배치된다고 보이지 않는다.

㉖ 더 나아가 살펴보면, 이 사건 용역계약은 일반적인 도급계약과 다른 두 가지의 특수성이 있다. 첫째로는 한국발전기술 소속 근로자들이 한국서부발전 산하 태안발전본부의 사업장에서 한국서부발전 소유의 설비와 시설을 이용하여 운전 등의 용역을 제공하였다는 점이고(소위 '사내하도급'이라고 불리는 법률관계이다), 둘째로는 용역

계약 자체에서 담당업무별로 필요한 인력의 수를 미리 정하여 용역비를 산정하였기 때문에(증거순번 436번 용역비 세부산출 내역서 참조) 인력의 증원이나 업무별 인력 분배는 수급인인 한국발전기술이 자율적으로 결정할 수 없었다는 점이다. 즉, 한국서부발전은 수급인인 한국발전기술의 업무 공간과 설비 등을 모두 지배·관리하면서 작업에 필요한 물적 환경을 제공하였고, 용역계약의 체결·변경에 관한 주도적인 권한을 가지고 한국발전기술의 인력 운용에 사실상의 제약을 가하였다 할 것이므로, 한국발전기술 소속 근로자들의 업무와 관련하여 합리적으로 실행 가능한 범위에서 설비 및 인력 측면에서 사고방지에 필요한 안전조치를 취하여야 할 주의의무가 있다(위 대법원 2008도 7030 판결에서 말하는 '특별한 사정'에 포섭될 수 있는 경우라고 할 것이다). 따라서 한국서부발전의 직원인 피고인들은 각 지위 및 업무 범위 내에서 그러한 안전조치를 이행할 주의의무를 부담한다 할 것이다.

2) 피고인들의 업무상 주의의무의 내용 및 위반 여부

가) 관련 법리

업무상과실치사상죄에서 말하는 업무상의 과실은 업무와 관련하여 다해야 할 구체적이고 직접적인 주의의무를 할 수 있었음에도 하지 아니한 경우를 가리킨다(대법원 2010. 11. 11. 선고 2010도2887 판결 등 참조).

나) 피고인 D, E, F, G, H

(1) 원심의 판단

검사는 피고인들(피고인 C, M 포함)을 업무상과실치사죄의 공동정범으로 공소제기 하면서 구체적인 공소사실에서 위 피고인들의 업무상 주의의무를 모두 동일한 내용으로 적시하였고, 원심은 아래와 같은 사정을 들어 그중 3가지의 주의의무 위반을

피고인들의 공통된 업무상 주의의무 위반으로 인정하였다.

(가) 물림점에 대한 방호조치를 이행하지 않은 점

① 한국서부발전은 이 사건 컨베이어 벨트를 포함한 설비의 유지·관리책임의 총괄적인 귀속자이므로, 한국서부발전 소속 직원인 피고인들은 설비의 관리책임자이자 한국발전기술의 용역업무의 관리감독자로서 물림점에 방호조치를 하는 등 설비를 안전한 상태로 유지할 업무상 주의의무를 부담한다.

② 한국서부발전은 2017. 1. 11.경 이 사건 컨베이어 벨트 외함의 점검구 덮개를 제거하면서도 아무런 작업안전성 및 위험성 평가를 거치지 않았고, 위 점검구 덮개는 상당 기간 제거된 상태로 있었으며 아이들러 물림점에 대한 별다른 방호장치가 되어 있지 않았다.

③ 피고인들의 지위와 역할, 피고인들이 매일 현장 운전원들의 관리감독자인 한국발전기술 태안사업소 파트장들과 업무회의를 하고 수시로 업무지시를 요청한 점, 피고인들 소속 부서의 직원들이 컨베이어 벨트 구간을 수시로 점검하고 각종 조치사항을 전달한 점 등에 비추어 보면, 피고인들은 현장 운전원들이 안전조치가 되어 있지 않은 컨베이어 벨트에서 작업한다는 것을 알았거나 충분히 알 수 있었던 지위에 있었다. 또한 피고인들은 한국발전기술로부터 이 사건 사고 발생 장소에 점검구 안으로 신체 일부를 집어넣지 않고도 물로 낙탄 제거를 할 수 있는 장치(Water Washing System)의 설치를 요청받았음에도 예산 등의 이유로 진공청소기를 설치해주었을 뿐 실질적인 방호조치를 취하지 않았다.

④ 한국안전기술협회에서 2018. 10. 11.경 이 사건 컨베이어 벨트에 대하여 안전검사를 실시한 결과 방호장치 항목을 합격으로 평가하였으나 점검구 덮개를 장착

할 것을 조건으로 판정을 하였던 것으로 보이고, 점검구 덮개가 제거된 설비에 대해 기준에 적합하다는 평가가 나왔다는 것을 만연히 신뢰하였다는 것으로는 책임이 면제 될 수 없다.

(나) 2인 1조로 근무하도록 조치하지 않은 점

① 현장 운전원들의 2인 1조 근무방식은 위험방지를 위해 필요한 안전조치에 해당하고, 한국서부발전 태안발전본부는 이러한 2인 1조 근무방식이 기재된 한국발전기술 태안사업소의 작업지침서를 승인하였다.

② 한국서부발전은 2017. 8.경 한국발전기술에 2인 1조가 아닌 단독으로 조 작업무를 하여 작업절차서를 위반하였다는 지적을 한 후 한국발전기술로부터 작업지침서를 보완하겠다는 조치계획을 제출받았고, 2017. 10. 25.경 한국발전기술로부터 2인 1조로 점검방침을 취하겠다는 안전강화대책을 제출받았다. 그럼에도 불구하고 한국서부발전에서는 현장 운전원들이 2인 1조로 작업하는지 여부를 감독하지 않았고 단독근무로 인한 위험성을 방지할 실효성 있는 대책을 강구하지 않았다.

③ 2인 1조 작업을 실효성 있게 추진하기 위해서는 필연적으로 용역비 설계 구조에 관한 검토가 있을 수밖에 없고 피고인들은 용역계약 변경업무 또는 그와 긴밀하게 협업하는 실무부서의 직원들이므로, 피고인들에게는 2인 1조 근무 여부를 확인하여 안전하게 작업하도록 지시, 감독할 의무뿐만 아니라 2인 1조 근무가 이루어지지 않는 경우에는 그 원인을 함께 분석하여 인력증원 여부의 검토 등 조치를 취할 주의의무도 인정된다.

(다) 작업시 가동 중지하도록 조치하지 않은 점

① 피해자를 비롯한 현장 운전원들의 작업시 이 사건 컨베이어 벨트의 가동

을 정지하는 것이 안전을 위해 필요한 조치임에도 이행되지 않았다.

② 컨베이어 벨트의 가동과 정지를 한국발전기술이 자율적으로 결정할 수 있었다고 하여 현장 운전원들의 작업시 컨베이어 벨트를 가동 정지하지 않은 책임이 한국발전기술에게만 있다고 볼 수 없다.

③ 현장 운전원들은 피고인들의 업무지시에 따라 수시로 낙탄 제거작업을 하였고 가동 중인 설비의 사진을 찍어 보고하기도 하였음에도, 피고인들은 컨베이어 가동을 중단하고 작업하라는 등의 관리감독을 하지 않았다.

(2) 당심의 판단

(가) 원심과 당심이 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 종합하여 보면, 원심이 실시한 바와 같이 피고인들에게 ❶ 물림점에 대한 방호조치를 이행하지 않고, ❷ 2인 1조로 점검작업을 할 수 있도록 조치하지 않음으로써 각 업무상 주의의무를 위반한 사실은 충분히 인정된다.

❶ 물림점에 대한 방호조치를 이행하지 않은 점

㉠ 피고인들은 모두 이 사건 용역계약과 관련하여 운전용역 관리 또는 석탄 취급설비 유지관리를 각 담당하는 부서(연소기술부, 석탄설비부)의 관리감독자들로서, 한국발전기술이 수행하는 용역업무를 현장에서 관리·감독하고 작업장에 대한 안전·보건관리 업무를 행하였다. 따라서 피고인들에게는 이 사건 컨베이어 벨트의 설비 자체 및 용역업무 수행 과정에서 비롯되는 각종 안전사고의 위험성을 예방하여야 할 주의의무가 인정된다.

㉡ 앞서 살펴본 바와 같이 이 사건 컨베이어 벨트를 둘러싼 철제 외함의 점검구 덮개가 제거됨으로써 위 외함은 방호조치로서의 기능을 제대로 발휘하지 못하게

되었고, 개방된 점검구는 운전원들의 신체가 가동 중인 컨베이어 벨트의 외함 내부로 쉽게 들어갈 수 있도록 하는 여건을 제공하였다. 이러한 경우 이 사건 운전용역의 관리와 석탄취급설비 유지관리를 담당하는 피고인들에게는 운전원들의 신체가 가동 중인 컨베이어 벨트의 외함 내부로 들어가는 것을 저지하거나 물림점에 대하여 별도의 방호 설비를 설치하는 등으로 운전원들이 작업과정에서 아이들러 물림점 등에 협착되지 않도록 조치할 의무가 있고, 아래 3)항에서 살펴보는 것처럼 피고인들이 현장 운전원들의 작업방식을 알았거나 알 수 있었던 것으로 인정되는 이상 이와 같은 피고인들의 조치 의무는 구체적, 직접적 주의의무에 해당한다. 비록 이 사건 컨베이어 벨트 부근에 풀코드 스위치가 설치되어 있었으나, 피해자를 비롯한 운전원들은 점검구 내부에 신체를 넣어 설비점검을 하는 과정에서 이를 단독으로 작동시키기 어려웠고 점검구의 개방으로 물림점에서의 협착 위험에 계속적으로 노출되어 있었으므로, 풀코드 스위치가 설치되어 있었다는 사실만으로는 피고인들의 방호조치에 관한 주의의무가 경감되거나 면제되지 않는다.

㉔ 이 사건 컨베이어 벨트에 대하여 2018. 10. 11. 안전검사를 실시한 한국 안전기술협회 소속 검사관 AZ은 수사기관 및 당심 법정에서 "2018. 10. 11. 안전검사 당시 이 사건 컨베이어 벨트 부근 점검구 덮개를 차후에 보완하라고 지적하였다"고 거듭하여 진술하였고(증거순번 818번 AZ 참고인 진술조서 및 당심 증인 AZ 증인신문 녹취록 10면 참조), 또한 당심에서 "비록 점검구가 개방되어 있었으나 풀코드 스위치가 설치되어 있어 합격판정을 한 것이다. 만일 운전원들이 작업을 점검구 안에 들어가서 하는 것을 알았다면 풀코드 스위치 하나만으로 합격처리를 하지는 않았을 것이다"라고 진술하였는바(위 증인신문 녹취록 20면 참조), 위와 같은 AZ의 각 진술에 비추어 보면

이 사건 컨베이어 벨트에 대한 안전검사 당시 점검구 덮개 제거가 보완사항으로 지적 되었음에도 한국서부발전에서는 별다른 조치를 취하지 않았던 것으로 보인다. 따라서 비록 한국안전기술협회가 2018. 10. 11. 이 사건 컨베이어 벨트에 대한 안전검사 결과에서 방호설비 항목에 대해 합격판정을 하였더라도 위 컨베이어 안전검사 결과만으로 방호조치가 충분히 이루어졌다고 볼 수 없을뿐더러, 피고인들이 위 안전검사 결과를 막연히 신뢰하였다고 하여 방호조치에 관한 주의의무가 경감된다고 볼 수 없다.

㉑ 2인 1조로 점검작업을 할 수 있도록 조치하지 않은 점

㉑ 앞서 살펴본 바와 같이 이 사건 컨베이어 벨트에 대하여 충분한 방호조치가 이루어지지 않았고 이로 인해 근무자가 작업 과정에서 물림점 등에 협착될 위험에 처할 우려가 상존하고 있었던 가운데, 근무방식의 개선이나 근무자 배치 등은 사고의 발생 위험을 방지할 수 있는 가장 효과적인 수단이다.

㉒ 피해자를 비롯한 현장 운전원들은 컨베이어 벨트의 가동 중에 점검구의 내부로 신체를 넣어 설비점검 등의 작업을 단독으로 수행하고, 설비에 이상이 있거나 낙탄이 발견되는 경우 해당 부분을 직접 사진으로 촬영하였다. 이러한 작업방식으로 인해 현장 운전원들이 컨베이어 벨트 설비에 가까이 다가가다가 아이들러의 물림점 등에 신체가 협착될 위험이 있고, 단독 작업을 수행하게 되면 협착사고가 발생할 경우 적절히 대처하지 못하게 될 것은 합리적으로 예상할 수 있다. 따라서 이 사건 용역업무현장에서 관리·감독하는 피고인들에게는 현장 운전원들의 협착사고로 인해 중대한 결과가 발생하는 것을 방지하기 위하여 2인 1조 작업의 필요성을 검토하고 인력의 증원을 요청하는 등 안전조치를 취할 구체적, 직접적 주의의무가 있다 할 것이다.

(나) 그러나 기록에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들, 즉 ㉑ 앞서 살펴본

바와 같이 피해자는 이 사건 사고 발생 당시 아이들러 등 설비점검 작업을 하고 있었던 것으로 보이고 낙탄 처리작업을 수행하였던 것으로는 인정되지 않는 점, ② 피해자가 수행하던 아이들러 등 설비의 이상 유무에 대한 점검은 컨베이어 벨트의 가동 중에야 그 작업이 가능하므로 가동의 중지가 필요한 경우라고 보기 어려운 점, ③ 피고인들에게 설비점검 작업에 있어서까지 컨베이어 벨트의 가동을 중지하도록 조치하거나 감독하여야 한다는 인식이 있었다고 보기 어려운 점 등을 종합하면, 피고인들에게 피해자의 점검 작업시 컨베이어 벨트의 가동을 중지하도록 조치할 주의의무가 인정된다고 볼 수 없다. 이와 다른 전제에서 피고인들에 대하여 이 부분 업무상 주의의무 위반을 인정한 원심판결에는 사실오인 및 법리오해의 위법이 있고, 이 점을 지적하는 피고인들의 주장은 이유 있다.

다) 피고인 M

(1) 원심의 판단

원심은 증거들에 의하여 인정되는 다음의 사정들, 즉 ① 피고인 M이 석탄설비부 소속 차장으로서 발전소의 설비업무가 유기적으로 밀접하게 연관되어 수행된다는 점에서 반드시 계전분야만을 담당하였다고 볼 수 없는 점, ② 현장 운전원들이 점검하는 설비에는 계전분야와 관련된 설비도 포함되어 있는 점, ③ 피고인 M은 이 사건 컨베이어 벨트 점검구 덮개 제거 관련 내용을 이메일로 공유받았던 것으로 보이는 점 등을 종합해 보면, 피고인 M 역시 다른 피고인들과 마찬가지로 이 부분 업무상 주의의무를 부담한다고 판단하였다.

(2) 당심의 판단

그러나 기록에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 고려하여 보면, 피고

인 M에게 피고인 D, E, F, G, H에 대하여 인정된 업무상 주의의무가 그대로 인정된다고 보기 어렵다. 그럼에도 원심이 피고인 M에게도 위와 같은 주의의무가 있음을 전제로 유죄를 인정한 것은 사실을 오인하거나 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 있는바, 이 점을 지적하는 피고인 M의 주장은 이유 있다.

① 한국서부발전 태안발전본부가 수행하는 발전소의 각 설비업무가 서로 유기적으로 연관되어 있다고 하더라도 각 부서, 지위별로 업무 분장이 명확히 이루어져 있으므로 그 직무 범위를 넘어서는 내용에 관하여까지 피고인에게 업무상 주의의무를 인정할 수는 없다.

② 이 사건 사고 발생 당시 피고인 M이 석탄설비부 차장으로 재직하기는 하였으나, 위 피고인은 조명, 풀코드 스위치 등 계전분야의 설비만을 담당하였을 뿐 이 사건 컨베이어 벨트와 같은 석탄취급설비의 유지관리나 한국발전기술의 용역에 대한 관리 업무를 담당하지는 않았다. 그런데 아래에서 살펴보는 바와 같이 피고인 M의 업무와 밀접한 관계가 있는 조도 불량 및 풀코드 스위치 설치 불량은 피해자의 사망 결과와 사이에 상당인과관계가 인정되지 않는다.

③ 피고인 M이 이 사건 컨베이어 벨트 외함의 점검구 덮개 제거 관련 내용을 이메일로 공유받았다는 사정만으로는 피고인 M에게 그 직무 범위를 벗어나서 이 사건 컨베이어 벨트와 관련하여 방호조치를 취하여야 한다거나 협착사고 위험을 방지하기 위하여 2인 1조 작업방식 등을 강구하여야 할 구체적, 직접적 주의의무를 인정하기 어렵다. 더욱이 피고인 M은 그 수행하는 업무의 내용상 한국발전기술 소속 현장 운전원들의 구체적인 근무형태나 방식을 알았던 것으로 보이지 않고 이를 몰랐다고 하여 과실이 있다고 보기도 어렵다.

라) 피고인 C

(1) 원심의 판단

원심은 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정되는 사정들, 특히 ① 2017. 11. 15.경 태안발전본부에서 협착사고가 발생한 이후 사고 재발 방지를 위한 대책이 수립되고 당시 태안발전본부장이던 BB가 방호조치의무 위반으로 약식명령을 받았던 점, ② 2018. 7.경 협력업체 안전관리체계에 대한 점검이 이루어지고 다양한 문제점들이 지적된 점, ③ 피고인 C은 매월 한국서부발전 태안발전본부 담당부서 직원들 및 협력업체 직원들과 함께 합동안전순시를 하면서 현장 안전작업 상태를 점검하는 기회를 가졌고, 피고인 B의 현장방문시 방호장치가 설치되어 있지 않은 CV-09A/B 벨트를 방문하기도 한 점 등을 종합하면, 피고인 C이 이 사건 컨베이어 벨트의 대략적인 구조와 위험성을 인식할 수 있었을 것으로 보이고 따라서 위 피고인에게 이 사건 사고 발생을 방지하기 위한 구체적·직접적 주의의무가 인정된다고 판단하였다.

(2) 당심의 판단

그러나 기록에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 고려하여 보면, 검사가 제출한 증거들만으로는 피고인 C에게 원심이 인정한 바와 같은 구체적·직접적인 주의의무가 있다고 보기 어렵다. 그럼에도 원심이 피고인 C에게 위와 같은 업무상 주의의무 위반이 있음을 전제로 업무상과실치사죄를 유죄로 인정한 것은 사실을 오인하거나 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 있고, 이 점을 지적하는 피고인 C의 주장은 이유 있다.

① 한국서부발전 태안발전본부는 보일러·터빈을 통한 발전업무를 담당하는 4개의 각 발전처, 석탄취급설비 및 위탁용역관리를 담당하는 기술지원처, 기획·총무

업무를 담당하는 경영지원처, 공사관리 및 토건 업무를 담당하는 건설관리실 등으로 구성되어 있고(증거기록 1328쪽), 근로자 약 1,200명(사무직 100명, 현장직 약 1,100명)을 고용하고 있는 상당한 규모의 조직이다. 한국서부발전 태안발전본부는 보일러·터빈 설비 및 석탄취급설비 등에 대한 경상정비 업무와 석탄취급설비의 운전업무를 협력업체에 위탁하였는데, 협력업체는 한국발전기술 이외에도 한전KPS, 한전산업개발, 금화PCS, 두산중공업, OES, 우진엔텍, 동방 등이 있었고, 전체 협력업체 근로자의 수는 1,155명에 이르렀다(증거기록 18421쪽).

② 피고인 C은 태안발전본부장으로서 발전소 전체의 발전 및 부대설비에 대한 관리 업무와 소속 근로자에 대한 안전·보건 업무를 총괄하여 담당하였으나, 구체적으로 석탄취급설비 및 위탁용역관리 업무는 기술지원처가 담당하는 것으로 그 업무가 분장되어 있었다. 비록 피고인 C에게 태안발전본부 내 전체 근로자들의 안전을 보호하고 각종 안전사고의 위험성을 예방하기 위하여 기술지원처 소속 실무자들을 지휘·감독하여야 할 주의의무가 인정된다고 하더라도, 앞서 본 태안발전본부의 조직과 규모 등에 비추어 볼 때 피고인 C이 석탄취급설비 및 위탁용역관리 업무에 직접적으로 관여하였다는 등의 특별한 사정이 없는 한 이는 일반적·추상적 주의의무에 불과할 뿐, 직접적·구체적 주의의무라고 보기 어렵다.

③ 피고인 C은 수사기관에서부터 원심 법정에 이르기까지 '한국발전기술 소속 현장 운전원들의 작업현장이나 내용에 관하여 전혀 알지 못하였고, 이 사건 사고 발생 이전에는 사고 현장인 이 사건 컨베이어 벨트에 방문한 사실도 없다'는 취지로 일관되게 진술하였다. 실제로 한국발전기술의 용역업무에 관한 관리·감독은 기술지원처에 의하여 이루어졌고, 아침 안전회의나 컨베이어 벨트 설비에 대한 합동안전점검

역시 기술지원처의 주관으로 이루어졌을 뿐 피고인 C이 용역업무 관리에 관여하거나 안전회의 등에 직접 참석하였다는 사정은 보이지 않으며, 피고인 C은 이 사건 사고 발생일 약 6개월 전에 태안발전본부장으로 취임하였는바 피고인 C의 위 변소에 신빙성이 있다고 판단된다.

④ 피고인 C이 태안발전본부의 안전보건관리총괄책임자로서 주기적으로 발전소에 대한 합동안전점검을 실시하였던 것으로 보이기는 하나, 위 피고인은 수사기관 및 원심 법정에서 "사고가 주로 공사현장에서 많이 일어나기 때문에 주로 공사현장을 위주로 순시점검하였을 뿐 컨베이어 벨트를 점검한 적은 없다"고 일관되게 진술하였다(증거기록 17583쪽, 공판기록 4155쪽). 이 사건 사고 발생 이전까지 태안발전본부에서 공기부양식 컨베이어 벨트와 관련한 동종의 협착사고가 발생한 사실이 없었던 사실을 고려하여 보면, 피고인 C이 사고 발생 이전까지 이 사건 컨베이어 벨트에 대한 현장점검에 직접 임하지 않았다는 점을 납득하지 못할 바는 아니다.

⑤ 원심이 이 사건 사고 이전의 유사사고로 실시한 2017. 11. 15.경의 협착사고는 보일러 공기에열기 내부에서 열소자 설치작업을 하던 중 회전부에 작업자의 신체가 협착된 것으로(증거기록 17978쪽), 작업 대상 설비의 형태나 근로자의 작업방식이 이 사건 사고와 현저히 달라 동종의 사고로 보기 어렵고, 2018. 8.경 협력업체 안전보건관리 체계에 대한 내부심사 결과로 제출된 보고서에 이 사건 컨베이어 벨트의 설비나 작업방식에 관한 사항은 지적된 바가 없었으며(증거기록 17811쪽 이하 참조), 피고인 C이 CV-09A/B 벨트를 방문한 것은 한 차례에 불과한데 그것도 안전점검을 목적으로 방문한 것이 아니었던 점(증거기록 18673쪽) 등을 고려하여 보면, 원심이 든 사정들만으로는 피고인 C이 이 사건 컨베이어 벨트 설비의 현황이나 그 위험성 등에 관하

여 구체적으로 인식할 수 있었다고 보기 부족하다.

3) 피고인 D, E, F, G, H의 이 사건 사고 발생에 대한 예견가능성 및 인과관계 인정 여부

(1) 원심의 판단

원심은 피고인들의 각 지위와 역할, 태안발전본부에서 발생한 과거 유사 사례 등에 비추어 보면 피고인들이 이 사건 컨베이어 벨트 물림점에 대한 방호조치가 미비하다는 점과 한국발전기술 소속 현장 운전원들이 단독근무를 한다는 점을 충분히 알았거나 알 수 있었고, 물림점에 대한 실효성 있는 방호조치가 취하여졌거나 2인 1조 작업 또는 컨베이어의 가동을 정지한 상태에서 작업이 이루어졌다면 피해자가 협착사고로 사망에 이르지 않았을 것으로 보인다고 판단하여, 피고인들의 예견가능성 및 인과관계를 모두 인정하였다.

(2) 당심의 판단

원심이 실시한 위와 같은 사정들에다가 원심과 당심이 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하여 인정되는 다음과 같은 사정들을 더하여 보면, 원심의 판단은 정당하고 거기에 피고인들이 주장하는 사실오인 및 법리오해의 위법이 없다.

① 이 사건 컨베이어 벨트 외함의 점검구는 2017. 2.경 덮개가 제거된 이후부터 이 사건 사고 발생시까지 1년 10개월가량 개방되어 있었고, 위 기간 동안 현장 운전원들은 단독으로 가동 중인 컨베이어 벨트의 설비점검 과정에서 점검구 내부로 손이나 머리 등의 신체를 넣는 방식으로 작업을 계속하였다. 피고인들은 매일 한국발전기술 태안사업소 소속 직원(운영실장 및 팀장)들이 참여하는 안전회의를 주관하고 주기적으로 위 한국발전기술 직원들과 함께 합동안전점검 등을 실시하였으므로, 설비의

상태나 현장 운전원들의 업무형태 및 방식을 직·간접적으로 충분히 알 수 있었다.

② 한국발전기술 소속 현장 운전원들은 설비 이상을 확인하면 해당 부분을 휴대폰 사진으로 촬영한 후 TM(Trouble Memo)을 발행하거나 보고자료에 첨부하였는데, 피고인들은 이러한 보고 등을 통하여 최소한 운전원들이 이 사건 컨베이어 벨트에 대한 점검 작업시 설비에 가까이 다가가 점검 및 사진 촬영을 한다는 사실 정도는 인식하였을 것으로 보인다. 더욱이 이 사건 컨베이어 벨트는 점검구와 턴오버 아이들러 부분이 일직선상에 있지 않고 대각선으로 약 80cm 정도 이격되어 있는 관계로 현장 운전원들은 설비 이상 유무를 상세히 점검하고 사진을 촬영하기 위해 점검구 내부로 직접 머리카나 손을 넣어야만 설비에 가까이 다가갈 수 있었던 것으로 보이는바, 컨베이어 설비 및 용역업무의 관리감독자인 피고인들로서는 조금의 주의만 기울였다면 이 사건 컨베이어 벨트의 구조적 특성 및 이로 인한 운전원들의 설비점검 작업방식에 관하여 쉽게 알 수 있었을 것으로 보인다.

③ 특히 피고인 D, E, F은 2017. 10. 26.경 태안발전본부 연소기술부에 재직 하면서 한국발전기술 태안사업소로부터 9, 10호기 석탄 취급설비에 대한 안전관리 강화대책을 보고받으면서 '컨베이어 벨트 구간별 설비점검 및 화재 예방관리'와 관련하여 'CV 운전중 전 구간 순회점검 및 설비운전상태 점검 - 2인 1조 점검 활동'이라는 내용을 보고받기도 하였다(증거기록 2668쪽).

④ 만일 물림점에 대한 실효성 있는 방호조치가 취하여져 운전원들의 점검 작업시 접근이 차단되었거나 2인 1조 근무 배치로 협착 발생시 구조가 가능한 상태에서 작업이 이루어졌다면 피해자의 물림점 협착으로 인한 사망사고를 예방할 수 있었을 것으로 보인다. 실제로 이 사건 사고 발생 이후 점검구에 안전망과 덮개가 설치되고,

현장 운전원들의 점검이 2인 1조 방식으로 이루어지도록 개선이 이루어진 점(증거순번 931, 936번 참조) 등을 고려하면 보면 더욱 그러하다.

나. 산업안전보건법위반의 점에 관하여 - 피고인 C, 한국서부발전

1) 물림점에 대한 방호조치 미이행으로 인한 산업안전보건법위반의 점

가) 원심의 판단

원심은, 구 산업안전보건법 제33조 제2항 및 위 법 시행규칙 제46조 제2항에 따라 이 사건 컨베이어 벨트의 아이들러 물림점에 방호조치가 필요한데 위 벨트 외함의 점검구 덮개가 제거되어 방호조치가 이루어졌다고 볼 수 없고, 피고인 C은 이러한 이 사건 컨베이어 벨트의 방호조치 미비를 적어도 미필적으로나마 인식하면서 이를 사용에 제공하였다고 판단하여 이 부분 공소사실을 유죄로 인정하였다.

나) 당심의 판단

구 산업안전보건법 제68조, 제33조 제2항은 별도로 과실범을 처벌한다는 규정을 두고 있지 않으므로 위 조항에 의하여 처벌할 수 있는 것은 고의범에 한하는바, 이 부분 공소사실을 유죄로 인정하려면 행위자인 피고인 C이 이 사건 컨베이어 벨트의 물림점에 대한 방호조치가 이루어지지 않은 상태에서 한국발전기술의 사용에 직접 제공하거나 이를 알면서도 방치하였다는 등의 사정이 인정되어야 한다.

그러나 앞서 가.의 2) 라) (2)항에서 살펴본 것과 같이 피고인 C이 이 사건 컨베이어 벨트 외함의 점검구 개방 등 설비의 구체적 현황이나 한국발전기술 소속 현장 운전원들의 작업방식에 관하여 구체적으로 알았거나 알 수 있었다고 보기 어려우므로, 결국 검사가 제출한 증거들만으로는 이 부분 공소사실 기재와 같이 피고인 C이 이 사건 컨베이어 벨트의 물림점에 방호조치가 되어 있지 않음을 미필적으로나마 인식하면

서 한국발전기술의 사용에 제공하였다고 인정하기 부족하고 달리 이를 인정할 증거도 없다. 나아가 피고인 C에 대한 이 부분 산업안전보건법위반의 점이 유죄로 인정되지 않는 이상 그 위반행위가 성립됨을 전제로 피고인 한국서부발전에게 관리·감독상의 책임을 묻는 양벌규정 또한 적용될 수 없다.

그럼에도 이와 다른 전제에서 이 부분 공소사실을 유죄로 인정한 원심의 판단에는 사실을 오인하거나 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 위법이 있고, 이 점을 지적하는 피고인들의 주장은 이유 있다.

2) 안전조치 미이행 및 작업중지명령 위반으로 인한 산업안전보건법위반의 점

가) 원심의 판단

원심은, 도급사업주인 피고인 한국서부발전과 그 안전보건관리책임자인 피고인 C이 구 산업안전보건법 제26조 제1항의 수범자에 해당한다고 판단한 다음, 앞서 3.의 다. 1)항과 마찬가지로 CV-09F 벨트에 대하여 아무런 안전·보건상의 조치가 없는 가운데 이 사건 작업중지명령을 위반하여 CV-09F 벨트를 가동한 것은 각 산업안전보건법위반 행위에 해당하고, 나아가 피고인 C이 당시 이 사건 사고의 발생 및 위 작업중지명령 사실을 보고받아 인지하였던 점, 피해자의 사체가 발견될 당시 사일로 레벨이 30% 미만으로 낮은 수치였던 가운데 CV-09F 벨트의 운전 재개 여부는 발전소 전체에 영향을 줄 수 있는 중요한 의사결정이므로 피고인 C이 아무런 관여를 하지 않았다고 보기 어려운 점 등에 비추어 보면, 피고인 C이 위반행위자로서 각 산업안전보건법위반의 책임을 부담한다고 판단하여 이 부분 공소사실을 유죄로 인정하였다.

나) 당심의 판단

(1) 앞서 3.의 다. 2)항에서 살펴본 바와 마찬가지로 구 산업안전보건법 제26조

제1항 및 제51조 제7항 위반을 이유로 처벌할 수 있는 것은 고의범에 한하므로 피고인 C에 대하여 이 부분 각 산업안전보건법위반의 죄책을 지우려면, 피고인 C이 (a) 이 사건 사고의 발생 사실 및 이 사건 작업중지명령이 내려진 사실을 알았다는 점 (b) CV-09F 벨트를 직접 가동 또는 지시하였거나 위 벨트가 가동된 사실을 알면서 그대로 방치하였다는 점이 각 인정되어야 한다.

(2) 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거들에 의하면, 피고인 C이 2018. 12. 11. 피해자의 사체가 발견된 직후 당직을 통하여 이 사건 사고 발생 사실을 보고 받고 (증거순번 97번, 증거기록 1824, 1825쪽), 같은 날 05:37경 유선을 통하여 이 사건 작업중지명령이 내려진 것을 알게 된 사실, 한국서부발전 태안발전본부의 연소기술부 차장인 피고인 F이 한국발전기술 소속 파트장인 S에게 상탄이 가능하도록 CV-09F 벨트의 가동 준비를 요청하여 같은 날 06:32경부터 07:50경까지 CV-09F 벨트가 시운전 가동된 사실은 인정된다.

(3) 그러나 기록에 의하여 인정되는 아래와 같은 사정들을 종합하면, 검사가 제출한 증거들만으로는 피고인 C이 CV-09F 벨트의 가동을 직접 지시하였거나 위 벨트가 가동된다는 것을 알면서도 방치하였음을 전제로 한 이 부분 공소사실이 합리적 의심을 할 여지가 없을 정도로 증명되었다고 보기 어렵고 달리 이를 인정할 증거가 없다. 나아가 피고인 C에 대한 이 부분 각 산업안전보건법위반의 점이 유죄로 인정되지 않는 이상 그 위반행위가 성립됨을 전제로 피고인 한국서부발전에게 관리·감독상의 책임을 묻는 양벌규정 또한 적용될 수 없다. 그럼에도 이 부분 각 산업안전보건법위반의 공소사실을 유죄로 인정한 원심판결에는 사실오인 및 법리오해의 위법이 있고, 이 점을 지적하는 피고인들의 주장은 이유 있다.

① 피고인 C은 수사기관에서부터 당심에 이르기까지 일관하여 '이 사건 사고 발생 직후 CV-09F 벨트의 가동을 지시한 사실이 없고, 당시 위 벨트가 가동된 사실도 알지 못하였다'는 취지로 진술하였다. 이는 연소기술부 차장인 F의 당심 법정에서의 진술, 즉 "CV-09F 벨트의 가동준비에 관하여 피고인 C에게 보고한 사실이 없고, 보고의 필요성도 느끼지 못하였다"는 진술 내용과 부합한다.

② CV-09F 벨트를 포함한 9, 10호기 컨베이어 벨트의 운전과 정지는 평소 운전용역업무를 위탁받은 한국발전기술 태안사업소에서 자율적으로 결정하여 수행하였다. 동절기와 같은 특수한 상황에서는 벨트의 운전에 관하여 한국서부발전의 부분적인 지시 또는 관여가 있었던 것으로 보이는 하나, 그 역시 용역관리 담당 부서인 기술지원처나 연소기술부에서 처리하였을 뿐이고 태안발전본부장인 피고인 C이 운전에 관하여 일일이 지시하거나 관여하였던 것으로 보이지 않는다.

③ 원심이 이 부분 공소사실에 대한 유죄의 근거로 들고 있는 사정들, 즉 당시 사일로 레벨이 매우 낮아 긴급한 상황이었다는 점이나 CV-09F 벨트의 운전 재개 여부가 발전소 전체에 영향을 줄 수 있는 중요한 의사결정이라는 점 등은 추상적이고 간접적인 정황에 불과할 뿐, 피고인 C이 위 벨트의 가동을 직접 지시하였거나 벨트가 가동된다는 것을 알면서도 방치하였음을 뒷받침하는 객관적인 자료로는 보기 어렵다. 오히려 검사가 제출한 증거들을 모두 살펴보더라도, CV-09F 벨트는 F과 S 사이의 연락에 따라 가동되었다는 점만이 확인될 뿐이다.

다. 소결

1) 피고인 C에 대한 '업무상과실치사의 점' 및 '각 산업안전보건법위반의 점', 피고인 M에 대한 '업무상과실치사의 점', 피고인 한국서부발전에 대한 'C을 행위자로 한 각

산업안전보건법 위반의 점'에 관한 위 피고인들의 각 사실오인 및 법리오해 주장은 이유 있다. 원심판결 중 위 피고인들에 대한 부분은 모두 파기되어야 한다.

2) 피고인 D, E, F, G, H에 대한 각 '업무상과실치사의 점'에 관한 위 피고인들의 사실오인 및 법리오해 주장은 일부 이유 있다.

원심은 당심에서 무죄로 판단한 업무상 주의의무 위반의 내용(작업 중 컨베이어 가동중지 조치를 취하지 않은 점)을 포함하여 위 피고인들에 대한 각 업무상과실치사의 점을 유죄로 인정하고 위 피고인들에 대하여 단일한 형을 선고하였으므로, 원심판결 중 위 피고인들에 대한 부분 역시 전부 파기되어야 한다.

5. 검사의 사실오인 및 법리오해 주장에 대한 판단

가. 피고인 B에 대한 업무상과실치사의 점에 관하여 - 구체적·직접적 주의의무 인정 여부

1) 원심의 판단

원심은, 증거들에 의하면 피고인이 한국서부발전의 대표이사 취임 후 본사 안전품질처로부터 협력사에서 안전사고가 지속적으로 발생하고 사고유형으로 추락·협착이 대부분 차지한다는 점과 2017. 11. 15. 발생한 한국서부발전 태안발전본부 3호기 보일러 공기에열기 내부 협착 사망사고의 개요와 재발 방지 대책 등을 보고받은 사실, 피고인이 취임 후 위 내용과 안전방침을 포함한 2017년도 경영실적보고서를 작성하여 주무 부처 장관에게 보고한 사실, 피고인이 취임 후 4회 한국서부발전 태안발전본부를 방문하고 그 중 2018. 8. 9.경에는 CV-09AB 벨트를 방문한 사실 등은 각 인정되나, 기록에 의하여 인정되는 아래의 사정들에 비추어 보면 검사가 제출한 증거만으로는 피고인이 공소사실 기재와 같이 업무상 주의의무를 위반하여 피해자를 사망에 이르게 하

였다는 점이 합리적 의심의 여지 없이 증명되었다고 볼 수 없다고 판단하였다.

① 한국서부발전은 여러 발전소를 운영하는 사업을 영위하는 발전회사로서 대규모의 인적·물적 설비를 갖추고 있고, 피고인은 위 조직의 최고책임자로서 경영에 관한 기본계획 수립 등 회사의 사업 전반을 총괄하는 업무를 담당하였다. 위 업무에 부수한 업무들과 안전관리·안전사고에 관한 사항, 용역계약의 변경 등은 본부장급 이하 임직원들이 피고인의 직접적인 결재를 받지 않고 전결로 처리하였다.

② 피고인이 대표이사 취임 후 협력업체에서 발생한 각종 안전사고 관련 업무보고를 받아 이를 통해 안전사고 위험성에 대해 어느 정도 인식하였다고 볼 수 있으나, 이로 인해 그와 같은 위험성을 관리 감독하는 일반적, 추상적 주의의무를 부담하는 것을 넘어 구체적, 직접적인 주의의무까지 부담한다고 단정할 수 없다.

③ 피고인이 한국서부발전 태안발전본부를 방문하는 과정에서 컨베이어 벨트 일부 구간을 방문한 것으로 보이기는 하나 방문일정상 그 성격이 안전점검의 대상이었다고 보기 어렵다. 또한 피고인이 현장방문을 하였을 때 현장 운전원들의 작업방식이나 방호조치가 이루어지지 않은 이 사건 컨베이어 벨트의 모습을 확인하였다고 볼 자료도 없어 피고인이 컨베이어 설비 자체 및 현장 운전원들의 개별 작업에 관한 구체적인 위험성을 인식할 수 있었다고 볼 수 없다.

④ 피고인이 한국서부발전의 용역계약 체결과 관리 업무를 지휘계통을 통해 감독할 의무를 부담한다고 할 수는 있으나 특별히 한국발전기술과의 이 사건 용역계약에 관하여 문제가 있다는 보고를 받거나 용역대금 설계의 문제점을 구체적으로 인식할 계기가 있었다고 볼 수 없다.

⑤ 피고인의 취임 전후로 유사한 유형의 사고가 발생하긴 하였으나 작업내용,

작업장소, 사고원인에 있어서 동일 또는 동종의 사고라고 단정할 수 없다. 피고인이 석탄화력발전소에서 근무를 한 경험도 없다.

⑥ 그 밖에 검사가 주장하는 사정들(2016. 5. 28.경 발생한 서울메트로 구의역 스크린도어 정비원 사망사고 등 앞서 발생한 산업재해 사건들을 통해 위험작업시 2인1조 근무가 안전을 위한 상식적인 조치로 여겨지던 분위기, 피고인이 2018. 3. 14.경 안전보건경영기본계획을 수립하면서 자신을 안전보건최고책임자로 지정한 사정, 안전사고 예방을 위한 근본적인 조치인 설비개선과 인력증원은 최고경영자인 피고인의 승인이 필요한 사항인 점, 태안발전본부의 과거 재해 근로자들 대부분이 협력업체 소속이었던 사정, 컨베이어 벨트의 특성상 위험성이 상당하였고 2004. 9. 6.경 발생한 협착사고에 관하여 단독작업의 문제점이 서부발전 본사로 보고되었던 사정, 매월 발전본부의 본부장들로부터 현안에 관한 보고를 받은 사정 등)만으로는 피고인의 구체적, 직접적 주의의무 위반을 인정하기에 부족하다.

2) 당심의 판단

원심이 적절하게 실시한 사정들에다가 기록에 의하여 마찬가지로 인정되는 다음과 같은 사정들을 더하여 보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고 거기에 검사가 주장하는 사실오인 및 법리오해의 위법이 없다.

① 피고인은 태안발전본부 이외에도 한국서부발전의 본사 및 그 산하 발전본부를 포함한 회사 전체의 업무를 총괄하는 대표이사이다. 한국서부발전의 안전보건매뉴얼(증거순번 206번)에 의하면 대표이사(최고경영자)는 안전보건 방침을 설정하고 안전보건매뉴얼을 승인하며 안전보건활동을 위한 자원을 제공하는 역할을 담당하고, 그 외에 산하 발전본부별 안전보건관리계획의 수립 및 이행과 작업환경 점검 및 개선, 유해

위험 예방조치 등에 관한 사항은 각 발전본부의 안전보건관리책임자에게 위임되어 있었다.

② 태안발전본부의 경우 C이 2018. 6.경부터 안전보건총괄·관리책임자로 지정되어 있었으므로, 특별한 사정이 없는 한 한국서부발전 본사의 대표이사인 피고인이 이 사건 컨베이어 벨트를 포함한 태안발전본부 내 개별적인 설비 등에 대하여까지 작업환경을 점검하고 위험 예방조치 등을 이행할 구체적, 직접적 주의의무를 가진다고 보기 어렵다.

③ 피고인이 한국서부발전의 대표이사로 취임한 직후 본사 안전품질처로부터 태안발전본부 내 3호기 보일러 공기에열기 협착사고를 포함한 각종 안전사고 관련 업무 보고를 받은 사실은 있으나, 이는 협력업체의 안전사고가 지속적으로 발생하고 있다는 일반적인 내용이고 구체적으로 컨베이어의 설비나 작업방식에서 비롯된 위험이 조명되거나 개선방안에 대한 지적이 이루어지지 않는 않았다. 또한 당시 피고인은 안전품질처 외에도 국정과제 추진실, 기획처, 발전처 등 다양한 부서로부터 다방면의 업무보고를 받고 회사의 전반적인 업무와 현황을 파악하던 단계였다.

④ 설령 피고인이 보일러 공기에열기 협착사고 내용을 보고받고서 회전체 끼임 사고의 위험성 및 동종 사고 예방의 필요성에 대한 인식을 가지게 되었다고 볼 수 있더라도, 구체적 설비의 형태나 작업방식이 현저히 다른 이 사건 컨베이어 벨트에 대하여까지 그러한 인식을 가질 수 있었다고 보기는 어렵다. 피고인이 대표이사 취임을 전후로 하여 이 사건과 동일한 현장이나 한국서부발전 산하의 다른 발전소에서 컨베이어 벨트와 관련한 협착사고가 발생한 사실은 없었고, 2004. 9.경 태안발전본부에서 있었던 근로자의 컨베이어 벨트 협착사고는 피고인이 대표이사로서 취임하기 약 14년 전에 발생

한 사고로서 피고인이 위 사고의 내용이나 대책에 관하여 직접 보고받았다고 볼만한 증거는 보이지 않는다.

⑤ 이 사건 사고 당시 위험작업에 2인 1조 근무배치가 필요하다는 일반적 인식이 있었고 2인 1조 근무를 위한 인력증원은 피고인의 승인이 필요한 사항이라 하더라도, 피고인에게 이와 관련된 구체적, 직접적 주의의무를 인정하려면 피고인이 피해자와 같은 현장 운전원의 점검업무가 2인 1조 근무가 필요할 정도의 위험작업임을 인식하거나 인식할 수 있었다는 점이 인정되어야 하는데, 위에서 본 바와 같이 피고인이 이 사건 컨베이어 벨트 설비의 현황이나 운전원들의 작업방식의 위험성에 관하여 구체적으로 인식할 수 있었다고 보기 어렵다.

나. 피고인 B, C, 한국서부발전에 대한 근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반의 점에 관하여 - 한국서부발전과 피해자 사이의 실질적 고용관계 인정 여부

1) 관련 법리

산업안전보건법 제66조의2, 제23조 제1항 위반죄는 단순히 사용자의 소속 근로자에 대한 관리감독 소홀에 대한 책임을 묻는 것이 아니라, 사업주가 자신이 운영하는 사업장에서 산업안전기준에 관한 규칙이 정하고 있는 바에 따른 안전조치를 취하지 않은 채 안전상의 위험성이 있는 작업을 하도록 지시하거나 안전조치가 취해지지 않은 상태에서 위와 같은 작업이 이루어졌다고 인정되는 경우에 성립하는 범죄로서, 사업주가 소속 근로자를 보호하기 위하여 안전조치를 취하여야 할 의무를 전제로 하는 것이므로 사업주와 근로자 사이에 실질적인 고용관계가 있어야 한다. 여기서 실질적인 고용관계 유무는 고용계약이나 도급계약 등 근로계약의 형식에 좌우되는 것은 아니나, 근로의 실질에 있어 근로자가 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하는 사정이

인정되는 경우에 한하여 실질적인 고용관계를 인정할 수 있다(대법원 2019. 6. 13. 선고 2018도20566 판결 등 참조).

2) 원심의 판단

원심은, 증거들에 의하면 피고인 한국서부발전이 발전작업 공정의 전체를 관장하고 피고인 한국서부발전의 직원들은 한국발전기술 근로자들에게 상·하탄량, 혼탄계획이나 비율 등을 지시하고 현장에서 낙탄처리를 직접 지시하기도 한 사실, 한국발전기술 직원들은 매일 아침 회의 및 피고인 한국서부발전이 운영하는 GENI 시스템을 통해 업무보고를 하였던 사실, 한국발전기술은 피고인 한국서부발전이 설계한 투입인력 정원 범위 내에서 실제 투입한 인원만큼 이 사건 용역계약 수행에 따른 기성고를 적용 받은 사실, 피고인 한국서부발전은 한국발전기술을 상대로 인력투입을 요청하거나 근무자들의 근무시간, 형태 변경을 요청하는 등 한국발전기술의 인력 운용에 관여하기도 한 사실 등은 인정되나, 기록에 의하여 인정되는 다음의 사정들을 종합하여 보면, 피고인 한국서부발전과 피해자를 비롯한 한국발전기술 소속 운전원들 사이에 실질적 고용관계가 있었다는 점을 인정하기 어렵다고 보아 이 부분 공소사실을 무죄로 판단하였다.

① 한국발전기술은 작지 않은 규모와 일정한 조직 체계를 갖추고 있는 독립된 회사이다. 한국발전기술은 내부적으로 독자적인 업무보고, 지휘·명령, 인사관리 등이 이루어지고 있고, 한국서부발전뿐만 아니라 다른 발전회사와 사이에서도 용역계약을 체결하여 전국적으로 사업을 운영하고 있다.

② 석탄취급설비를 운전하고 점검하는 한국발전기술 근로자들의 업무가 단순·반복적인 업무라고만 볼 수 없다. 한국발전기술은 자체적으로 근로자들의 업무수행 방법

과 절차를 정한 작업지침서를 작성하였고, 한국서부발전은 한국발전기술의 용역업무 수행에 문제가 있을 경우 작업지침서 개정 등 업무수행방식을 변경할 것을 요청하였을 뿐 작업지침서의 내용에 관하여는 구체적으로 관여하지 않았다. 한국서부발전이 위 작업지침서를 검토 및 승인하였다고 하여 한국발전기술이 수행한 업무의 독자성과 전문성이 부정된다고 볼 수 없다.

③ 한국서부발전의 보일러 등 운전업무와 한국서부발전이 협력업체에 위탁한 석탄취급설비 등의 운전업무 또는 정비업무가 서로 연관되어 있는 업무이기는 하나 엄연히 기능별로 분리되어 있다. 한국발전기술의 근로자들이 한국서부발전 근로자들의 업무를 대체하지 않았고, 용역계약에서 정한 것 외에 추가적인 업무를 수행하지도 않았다.

④ 한국서부발전이 저탄 및 상탄계획, 혼탄계획이나 비율, 사일로 레벨 유지지침 등을 전달한 것은 이 사건 용역계약에서 정하고 있는 내용이고(용역계약 특수조건 제8조), 한국서부발전이 요구한 사항들을 성취하기 위한 한국발전기술의 구체적인 작업 활동에 관하여는 특별한 사정이 없는 한 한국서부발전이 지시·감독하지 않았다. 한국서부발전이 현장 운전원들 설비점검 업무에 관하여 일반적인 업무방식에 관한 지시 이외에 일상적인 업무지시를 하지는 않은 것으로 보이고, 한국서부발전 직원들이 수시로 현장을 돌아보고서 낙탄처리 지시를 하였다고 하여 도급인의 관리감독권을 넘어 구속력 있는 지휘명령권을 행사하였다고 단정할 수는 없다. 한국서부발전은 한국발전기술로부터 GENI 시스템과 회의를 통해 업무보고를 받은 외에 한국발전기술에 구체적인 업무지시를 하달하지는 않았고, 한국서부발전이 공문을 통해 한국발전기술에 여러 가지 역무수행과 관련된 업무지시 내지는 요청을 하였더라도 그 빈도 및 내용이나 상황

에 비추어 볼 때 종속관계에서 일상적이고 구속력 있는 업무지시가 이루어졌다고 보기 부족하다. 이러한 점들을 고려하면, 한국서부발전이 도급인으로서 업무지시를 넘어 사용자로서 구속력 있는 업무지시를 하였다거나 한국발전기술 근로자들이 이에 종속되어 복종할 수밖에 없었다고 단정하기 어렵다.

⑤ 이 사건 용역계약에서 정한 투입인원의 범위 안에서 근로자들의 담당업무 설정과 같은 구체적인 작업배치권은 한국발전기술에서 행사하였고, 근로자들의 근무구간 설정이나 근무시간 등은 태안사업소의 지휘체계에 따라 결정되었으며, 근로자들에 대한 근태관리권과 징계권 역시 한국발전기술에 속하였다. 한국서부발전이 한국발전기술에 추가적인 인력투입을 요청한 사실은 있으나, 그 요청 상황 및 내용에 비추어 보면 한국발전기술의 인력운용에 과도하게 개입하였다고 볼 수는 없고 용역계약에 따른 요청이라고 볼 여지가 상당하다.

3) 당심의 판단

원심이 적절하게 실시한 사정들에다가 기록에 의하여 마찬가지로 인정되는 다음과 같은 사정들을 더하여 보면, 피해자와 한국서부발전 사이에 실질적 고용관계를 인정하기 어려우므로 원심의 위와 같은 판단은 정당하고 거기에 검사가 주장하는 사실오인 및 법리오해의 위법이 없다.

① 피해자는 한국발전기술의 채용절차를 거쳐 컨베이어 운전원으로 정식 채용되었고, 피해자가 입사한 후 설비점검 등 업무에 대한 교육 및 안전교육 등은 모두 한국발전기술 내부에서 자체적으로 진행하였다. 피해자의 구체적인 업무와 보직, 담당 구역, 근무시간 역시 피해자가 소속된 한국발전기술 연료운영팀에서 자체적으로 정하였고, 이 사건 사고 당일에도 피해자는 한국발전기술 소속 파트장인 AA의 지시에 따라

이 사건 컨베이어 벨트를 포함한 구역에 대한 순회점검을 수행하였다. 이처럼 피해자를 비롯한 컨베이어 운전원들의 채용절차나, 업무 교육, 근무시간 및 담당 구역 등을 정하는 것은 모두 한국발전기술의 권한이었으며, 여기에 한국서부발전이 직접적으로 관여한 사실은 없다.

② 앞서 살펴본 바와 같이 이 사건 용역계약의 일반조건 및 특수조건에서 한국발전기술의 역무에 관한 한국서부발전의 지시, 감독 권한을 포괄적으로 규정하고 있고, 이에 따라 한국서부발전이 한국발전기술에 컨베이어 설비에 대한 운전절차 매뉴얼을 제공하거나 매일 상탄량과 혼탄 비율을 정하여 준 사실, 공문 등을 통해 동절기 석탄 설비 운영지침 등 각종 지침을 하달하고 수시로 설비점검 및 낙탄처리 등을 요청한 사실 등은 분명히 확인된다. 그러나 위 용역계약에서 명시한 한국서부발전의 지시·감독 권한은 계약당사자인 한국서부발전과 한국발전기술 사이에 구체적으로 합의된 사항으로서, 연속공정으로 이루어지는 화력발전소의 특성상 원활한 작업공정의 이행에 필요한 범위에서 설비의 소유자이자 발전소의 전체 공정을 총괄하는 주체인 한국서부발전에 용역업무에 대한 관리 권한을 부여한 것으로 볼 수 있다. 즉, 위 용역계약에서 정한 권한을 기초로 한국서부발전이 한국발전기술에 대하여 행한 구체적인 지시·감독 행위는 계약의 목적을 달성하기 위한 범위에서 도급인으로서 행사 가능한 일반적인 지시권의 범주 내에서 이루어진 것으로 판단되는바, 이로써 한국발전기술 소속 운전원들이 한국서부발전에 종속되어 근로를 제공하였다고 볼 수는 없다.

③ 한국서부발전이 용역업무 수행에 투입되는 근로자들의 인원과 투입 시기, 근무방식(일근 또는 교대근무), 등급 사정 등 한국발전기술의 인력 운용에 일부 관여한 사실은 있으나, 이는 용역업무의 원활한 수행을 담보하기 위한 것으로 이에 따라 한국

발전기술이 실제 투입한 근로자들이 한국서부발전에 종속되게 되는 것은 아니다. 이 사건 용역계약과 같은 '사내하도급' 법률관계는 파견근로자 보호 등에 관한 법률의 적용을 받는 근로자 파견(위 법 제2조 제1호)의 구조와 유사하므로, 도급인 한국서부발전과 수급인 한국발전기술 소속 근로자 사이의 '실질적 고용관계 인정 여부'는 곧 파견근로자 보호 등에 관한 법률상의 '근로자 파견' 및 '직접고용관계의 성립 간주' 문제와도 맞닿아 있다. 그럼에도 현재까지 피해자를 비롯한 한국발전기술 소속 운전원들과 한국서부발전과 사이에 근로자 파견 관계가 인정되었다거나 직접고용간주 여부가 문제되었다는 사정은 보이지 않는다.

④ 검사는 원심이 업무상과실치사죄와 관련하여 한국서부발전의 구체적, 직접적 지시·감독 사실을 인정하면서도 한국발전기술 운전원들에 대한 실질적 고용관계를 부인한 것은 서로 모순된 판단이라고 주장한다. 그러나 위 ②항에서 살펴본 바와 같이 한국서부발전의 한국발전기술에 대한 구체적 지시, 감독 행위는 용역계약의 목적을 달성하기 위한 도급인으로서의 일반적인 지시권에 기초한 권한 행사에 해당하고, 업무에 대한 지시·감독 관계와 근로의 실질에 있어서의 종속·고용관계는 그 의미를 달리하여 반드시 동일하게 판단할 것은 아니므로 원심판결에 어떠한 이유 모순이 있다고 보기 어렵다.

다. 안전조치의무 및 업무상 주의의무 위반 사항(폴코드 스위치 작동 불량 및 조도 불량) - 의무위반 및 이 사건 사고와의 인과관계 인정 여부

1) 폴코드 스위치의 기능을 유효한 상태로 유지할 의무 위반

가) 원심의 판단

원심은, 이 사건 컨베이어 벨트 부근의 폴코드 스위치는 설계상 18개가 설치

되어야 함에도 head 지점에 2개가 설치되지 않아 설계보다 적게 설치되어 있었던 점, 설치된 풀코드 스위치 중 다수가 작동 불량이거나 작동을 위하여 필요한 장력 및 동작 간격이 KS 기준에 미달하였던 점 등에 비추어 볼 때 이 부분 안전조치의무위반 및 업무상 주의의무 위반이 인정되나, 이 사건 사고가 발생한 점검구에 설치된 풀코드 스위치가 불량이라는 점을 인정할 증거가 없고, 전체적인 풀코드 스위치 기능이 온전하지 못하였다는 정도의 추상적인 관련성만으로는 이 부분 안전조치의무위반 내지 업무상 주의의무 위반과 사망 사이에 인과관계를 인정할 수 없다고 판단하였다.

나) 당심의 판단

원심의 위와 같은 판단을 이 사건 기록과 대조하여 면밀히 살펴보면, 원심의 판단은 정당한 것으로 수긍할 수 있고 거기에 검사가 주장하는 사실오인 및 법리오해의 위법이 없다.

2) 조도유지의무 위반

가) 원심의 판단

원심은, 이 사건 컨베이어 벨트 부근의 '통로 부분'은 안전보건규칙 제8조 소정의 '근로자가 상시 작업하는 장소'로서 75럭스 이상의 조도가 유지되어야 함에도 위 기준에 현저히 미달하였으므로 이 부분 안전조치의무위반 및 업무상 주의의무 위반은 인정된다고 하면서도, 통로의 조도와 무관하게 점검구 내부의 구조물들에 대한 면밀한 점검을 위해서는 손전등, 헤드랜턴 등 별도의 조명장비가 반드시 필요하였을 것으로 보이므로, 통로 부분에 대한 조도유지의무 위반과 피해자의 사망 사이에 인과관계가 인정된다고 보기 어렵다고 판단하였다.

또한 원심은, 이 사건 컨베이어 벨트의 '점검구 내부'는 '근로자들이 상시 작업

하는 장소'에 해당하지 아니하고, 구조상 조명을 설치하는 것이 곤란하거나 오히려 화재의 위험이 있는 등 안전을 저해하므로, 위 점검구 내부에 대하여 75럭스 이상의 조도가 유지되어야 한다고 볼 수는 없고 따라서 이 부분 안전조치의무위반 및 업무상 주의의무 위반은 인정되지 않는다고 판단하였다.

나) 당심의 판단

원심의 위와 같은 판단을 이 사건 기록과 대조하여 면밀히 살펴보면, 원심의 판단은 정당한 것으로 수긍할 수 있고 거기에 검사가 주장하는 사실오인 및 법리오해의 위법이 없다.

라. 피고인 B에 대한 물림점 방호조치 미이행으로 인한 산업안전보건법위반의 점에 관하여 - 고의 인정 여부

1) 원심의 판단

원심은 이 사건 컨베이어 벨트 외함의 점검구 덮개가 제거되어 아이들러 물림점에 대한 방호조치가 이루어졌다고 볼 수 없으므로 구 산업안전보건법 제33조 제2항의 위반 사실은 인정되나, 위 가.의 1)항 기재와 같이 피고인이 이 사건 컨베이어 벨트의 구조와 그에 따른 위험성을 구체적으로 인식하였다고 볼 수 없어 검사가 제출한 증거만으로는 피고인이 이 사건 컨베이어 벨트가 물림점에 아무런 방호조치가 이루어지지 않은 상태에서 사용에 제공되고 있다는 점을 알면서도 방치하였거나 작업을 지시하였다고 보기에 부족하다고 판단하였다.

2) 당심의 판단

원심의 위와 같은 판단을 이 사건 기록과 대조하여 면밀히 살펴보면, 원심의 판단은 정당한 것으로 수긍할 수 있고 거기에 검사가 주장하는 사실오인 및 법리오해의

위법이 없다.

마. 소결

검사의 사실오인 및 법리오해 주장은 모두 받아들이기 어렵다.

6. 결론

가. 피고인 B을 제외한 나머지 피고인들의 사실오인 및 법리오해 주장은 이유 있으므로 위 피고인들과 검사의 각 양형부당 주장에 대한 판단을 생략한 채 형사소송법 제 364조 제6항에 따라 원심판결 중 위 피고인들에 대한 부분을 전부 파기하고 변론을 거쳐 다시 다음과 같이 판결한다.

나. 검사의 피고인 B에 대한 항소는 이유 없으므로 형사소송법 제364조 제4항에 의하여 이를 기각한다.

【피고인 B을 제외한 나머지 피고인들에 대하여 다시 쓰는 판결 이유】

범죄사실⁶⁾

[피고인들의 지위 및 업무]

한국서부발전은 충남 태안군 태안읍 중앙로 285에 본점을 두고 발전 전기업 등을 목적으로 설립된 법인으로서 충남 태안군 원북면 발전로 457에 있는 한국서부발전 태안 발전본부(이하 '태안발전본부'라고 한다)에서 상시 근로자 1,200명을 사용하여 사업을 운영하는 사업주이고,

피고인 한국발전기술은 서울 영등포구 여의공원로 111에 있는 태영빌딩 9층에 본점을 두고 전기공사업 등을 목적으로 설립된 법인으로서 2015. 7. 23.경부터 한국서부발

6) 공소사실 중 일부를 무죄로 판단함에 따라, 당심에서 유죄로 인정되는 부분을 피고인들의 방어권 행사를 침해하지 않는 범위 내에서 직권으로 정리하였다.

전과 위 태안발전본부에 위치한 발전기 총 11기 중 9, 10호기 및 IGCC(석탄가스화 복합발전기) 발전기에 대한 상하탄설비 운전·점검, 낙탄 처리 등의 설비 운전 관련 업무에 관하여 계약금액을 20,648,314,000원, 계약기간을 2015. 7. 23.경부터 2018. 12. 31.경까지로 하는 내용의 위탁용역계약을 체결하고 충남 태안군 원북면 발전로 457에 있는 한국발전기술 태안사업소(이하 '태안사업소'라고 한다)에서 상시 근로자 150명을 사용하여 사업을 운영하는 사업주이다.

피고인 D은 태안발전본부의 기술지원처장으로서 태안발전본부 9, 10호기에 대한 석탄취급설비 유지정비 및 발전연료설비 위탁운전 용역관리 업무를 담당하는 연소기술부 및 석탄설비부를 비롯한 기술지원처 산하 모든 부서의 업무를 총괄하여 관리·감독하는 사람이고,

피고인 E은 태안발전본부의 연소기술부장으로 태안발전본부 9, 10호기에 대한 발전연료설비 위탁운전 용역관리 업무를 총괄하여 관리·감독하는 사람이며,

피고인 F은 태안발전본부의 연소기술부 차장으로서 피고인 E과 함께 태안발전본부 9, 10호기에 대한 발전연료설비 위탁운전 용역관리 업무를 총괄하여 관리·감독하는 사람이고,

피고인 G는 태안발전본부의 석탄설비부장으로 태안발전본부 9, 10호기에 대한 석탄취급설비 유지정비 및 석탄 하역, 저장 관련 업무를 총괄하여 관리·감독하는 사람이며,

피고인 H은 태안발전본부의 석탄설비부 차장으로서 피고인 G와 함께 태안발전본부 9, 10호기에 대한 석탄취급설비 유지정비 및 석탄 하역, 저장 관련 업무를 관리·감독하는 사람이다.

피고인 I는 한국발전기술의 대표이사로서 한국발전기술의 본사 및 산하 사업소의 업무 전반을 모두 총괄하는 사람이자 안전보건관리총괄책임자로서 본사 및 산하 사업소의 안전보건업무도 총괄하는 사람이고,

피고인 J은 한국발전기술 태안사업소의 사업소장이자 안전보건관리책임자로서 소속 근로자의 안전 및 보건에 관한 제반 사항을 총괄하여 책임지고 관리·감독하는 사람이며,

피고인 N은 위 태안사업소의 안전관리차장으로서 소속 근로자에 대한 안전교육·안전장구 및 보호구 구입·지급 등 근로자의 안전 관련 업무를 총괄하여 관리·감독하는 사람이고,

피고인 K은 위 태안사업소의 운영실장으로서 사업소장의 업무지시를 받아 태안발전본부 9, 10호기의 석탄설비 운전을 담당하는 연료운영팀 등의 업무를 총괄하여 관리·감독하는 사람이며,

피고인 L은 위 태안사업소의 연료운영팀장으로서 태안발전본부 9, 10호기에 석탄을 상탄·이송하는 운전 업무를 총괄하여 관리·감독하는 사람이다.

[한국서부발전과 한국발전기술의 위탁용역계약 관련 내용]

한국서부발전은 태안발전본부에서 일반 개방식 컨베이어 벨트를 통해 석탄을 운반하는 1~8호기를 사용하여 발전 사업을 운영하던 중, 2015.경 ABC컨베이어 벨트 (Air-supported Belt Conveyor, 공기부양식 컨베이어 벨트)를 통해 석탄을 운반하는 9, 10호기를 완공하여 증설하였고, 한국발전기술과 위탁용역계약을 체결하여 2015. 7. 23. 경부터 한국발전기술로 하여금 위 9, 10호기의 발전설비인 상·하탄설비 운전·점검, 낙탄 처리 및 사업수행 장소의 청소 등 설비 운전 관련 업무를 담당하게 하였다.

이후, 한국서부발전은 ABC컨베이어 벨트를 비롯하여 9, 10호기를 구성하는 모든 설비의 소유자로서 설비에 대한 운전, 정비, 보수, 개선 등에 관한 권한을 바탕으로 설비에 대한 운영 전반을 실질적으로 관리·감독하면서, 태안발전본부장 명의의 「태안 #9, 10 연료설비 투입인원에 대한 일정 조정 요청」, 「태안 9, 10호기 연료환경설비 위탁 운전용역 인력 추가투입 요청」 등의 공문을 통해 한국발전기술이 근로자를 작업에 투입하는 시기 및 작업에 투입되는 인원 등에 관하여 직접 관여하였고, 「동절기 ABC Line 운전방법 변경 알림」 등의 공문을 통해 기온이 영하 5℃ 이하인 경우에는 동결방지를 위해 운전방법을 변경하여 24시간 동안 설비를 운전하도록 하는 등 설비 운전 방법에 관하여도 직접 관여하였으며, 태안발전본부장의 위임을 받은 기술지원처장, 연소기술부장 및 차장, 석탄설비부장 및 차장이 참석하는 매일 아침 작업 전 진행되는 안전회의를 통해 직접 한국발전기술의 운영실장, 연료운영팀장 등을 통해 한국발전기술 소속의 근로자들에게 작업 내용 및 작업시 주의사항 등 지시사항을 직접 전달하거나, 한국서부발전과 한국발전기술 등 협력업체가 함께 사용할 수 있도록 구축한 작업 요청 시스템을 통해 작업을 지시하거나, 위 직원들이 작업 현장을 직접 방문하여 구두 또는 전화, 문자메시지, 카카오톡 메시지 및 사진 전송 등을 통해 작업을 지시하는 방법 등으로 한국발전기술의 설비 운전 관련 업무를 직접적·구체적으로 관리·감독하였다.

한편, 한국발전기술은 ABC컨베이어 벨트를 비롯한 9, 10호기의 발전설비에 대한 운전·점검, 낙탄처리 및 청소 등 설비 운전 전반에 대한 업무를 담당하면서 한국서부발전이 요구하는 전력생산량을 달성할 수 있도록 설비를 운전하고, 설비의 이상 유무 및 화재 등 위험 발생 가능성 등을 철저히 점검하여 이상이 있거나 위험이 발생한 경우에는 위와 같이 매일 아침 작업 전 진행되는 안전회의에 참석하는 운영실장, 연료운영

팀장 등이 한국서부발전에 전달하거나, 작업요청 시스템을 통해 보고하거나, 구두, 전화, 문자메시지 또는 카카오톡 메시지 및 사진전송 등을 통해 보고하는 방법 등으로 9, 10호기의 운전 관련 업무를 수행하였다. 또한, 한국발전기술은 한국서부발전과 위탁용역계약을 체결한 이후인 2016. 10.경 중요 설비에 대한 화재 발생 및 고장 여부 등을 점검함에 있어 '소음지역 및 분진 지역 출입시에는 2인1조로 점검에 임하도록 한다'는 내용 등의 지침이 담긴 '석탄취급설비 순회 점검 지침서'를 만들어 이를 태안발전본부로부터 검토 및 승인을 받아 업무를 수행하였다.

[사고발생의 위험성]

한국서부발전 태안발전본부에서는 2012.경부터 2017.경까지 6년 동안 총 59명의 근로자가 사망하거나 부상을 당하는 산업재해 사고가 발생하여 1년 평균 9명 이상의 근로자가 산업재해로 인한 피해를 입고 있었으며, 위 59명 중 단 2명을 제외한 57명은 모두 한국서부발전과 도급계약 또는 위탁용역계약을 체결한 하청업체 소속의 근로자였다.

특히, 태안발전본부는 4곳의 발전본부 중 유일하게 컨베이어 벨트로 석탄을 운반하여 발전소의 터빈을 돌리는 방식으로 전기를 생산하는 석탄화력발전소로 발전본부 내에는 1호기부터 10호기까지의 석탄발전기 및 IGCC 발전기 등 총 11기의 발전기가 자리하고 있었고, 총 115개, 총 길이 51.8km의 컨베이어 벨트가 각 발전기로 석탄을 운반하였는바, 근로자가 운전을 정지시키기 전까지는 계속해서 한 방향으로 이동하는 컨베이어 벨트의 특성상 컨베이어 벨트에 대한 점검·보수 등 작업시에는 벨트와 이를 받치고 있는 롤러인 아이들러가 맞닿아 있는 물림점 등 위험점에 대한 방호설비가 설치되어 있지 않으면 근로자의 신체 일부가 물림점에 협착되는 사고발생 위험이 상존하고

2인1조 작업방식이 아닌 단독 작업이 이루어지는 경우에는 비상정지 등의 조치를 취하기 어려워 중대재해로 이어질 가능성이 높은 상황이었다.

[구체적인 범죄사실]

1. 피고인 D, 피고인 E, 피고인 F, 피고인 G, 피고인 H, 피고인 I, 피고인 J, 피고인 N, 피고인 K, 피고인 L의 공동범행(업무상과실치사)

가. 피고인 D, 피고인 E, 피고인 F, 피고인 G, 피고인 H의 업무상 주의의무 위반

한국서부발전 태안발전본부의 기술지원처장 피고인 D, 연소기술부의 피고인 E과 피고인 F, 석탄설비부의 피고인 G와 피고인 H은 위와 같이 한국서부발전이 한국발전기술 소속 근로자들의 설비 운전 관련 업무를 직접적·구체적으로 관리·감독하는 상황에서, 2018. 12. 10. 08:30경 작업 전 진행하는 오전 회의, 전화 및 카카오톡 메시지를 이용하여 위 한국발전기술 태안사업소의 운영실장인 피고인 K, 연료운영팀장인 피고인 L 등에게 피해자 BU(24세) 등 위 한국발전기술 태안사업소 소속 운전원들로 하여금 위 태안발전본부 9, 10호기의 ABC컨베이어 벨트를 비롯한 상하탄설비에 대한 운전·점검 등의 작업을 하도록 하였다.

당시 위 9, 10호기에는 일반 개방식 컨베이어 벨트와 달리 ABC컨베이어 벨트가 설치되어 있었는데, 위 ABC컨베이어 벨트는 벨트 외부를 둘러싸고 있는 외함의 내부에 위치하고 있어 피해자를 비롯한 운전원들이 기존 개방식 컨베이어 벨트와 달리 외함의 점검구를 통해서만 설비를 점검하고 낙탄을 제거할 수 있었고, 점검구의 크기도 작고 주변 조명은 어두웠으며 설비 운전시 점검구를 통해 배출되는 다량의 분진과 소음 등으로 인하여 점검구의 바깥쪽에서 육안으로만 설비를 점검하기에는 곤란함이 있었으며, 심지어 운전원들의 안전을 위해 외함의 점검구에 설치되었던 덮개도 낙탄 등

분진으로 인한 화재·폭발의 위험 및 점검·청소시 매번 덮개를 개방해야 하는 불편함을 이유로 2017. 2. 3.경부터는 완전히 제거된 상태에서 설비 운전이 이루어지고 있었으므로, 피해자가 점검 및 낙탄 제거 작업을 하는 장소인 위 ABC컨베이어 벨트의 턴오버 구간의 경우에는 260m/min의 고속으로 이동하는 컨베이어 벨트 및 턴오버 아이들러가 만나는 물림점이 그대로 노출되어 있어 피해자를 비롯한 운전원들의 팔 또는 머리 등 신체의 일부가 물림점에 협착되어 사고가 발생할 위험성이 상존하고 있었다.

따라서 이러한 경우 피고인들에게는 태안발전본부 모든 설비의 소유자로서 설비에 대한 운전, 정비, 보수, 개선 권한 등의 권한을 바탕으로 설비에 대한 운영 전반을 실질적으로 관리·감독하고 있는 한국서부발전 소속인 임직원들로서, 한국발전기술에 9, 10호기의 상하탄설비 운전 등의 업무를 위임함에 있어 피해자 등 한국발전기술 소속 운전원들이 안전하게 업무에 종사할 수 있도록 설비에 대한 방호조치, 작업시 안전을 고려한 적절한 인원의 근로자 배치, 안전점검 등을 통해 상하탄설비 운전 등의 전반적인 업무와 관련하여 한국발전기술 소속 근로자들의 생명과 안전을 확보하여야 할 업무상 주의의무가 있었다.

구체적으로는 피해자의 작업과 관련하여, 기계의 회전축·벨트 등 근로자가 위험에 처할 우려가 있는 부위에는 덮개·울 등을 설치하여야 하고, 회전기계의 물림점을 가진 것은 방호조치를 하지 아니하고는 사용에 제공하지 않아야 하며, 기계의 운전을 시작할 때에 근로자가 위험해질 우려가 있으면 근로자 배치 및 교육, 작업방법, 방호장치 등 필요한 사항을 미리 확인한 후 위험 방지를 위하여 필요한 조치를 하여야 할 업무상 주의의무가 있었다.

그럼에도 불구하고, 피고인 D, 피고인 E, 피고인 F, 피고인 G, 피고인 H은 위와

같은 업무상 주의의무를 아래와 같이 소홀히 하여,

① 피해자 등이 운전 점검 및 낙탄처리 작업을 수행하는 9, 10호기 컨베이어 벨트의 턴오버 구간에는 근로자의 머리, 팔 등 신체 일부가 말려들어 협착될 위험이 있는 물림점이 존재하고, 태안발전본부가 주관하는 합동안전순시의 점검표에도 협착작업에 대한 점검항목에 '회전기기 Cover 탈착 여부'가 포함되어 있어 컨베이어 벨트 외함 점검구의 덮개가 피해자 등 한국발전기술 소속 운전원들의 작업시 위험성을 줄여준다는 사실을 잘 알고 있음에도 불구하고, 운전원들의 작업시 위험성에 관하여는 고려하지 않고 막연히 화재·폭발 발생 가능성 및 한국발전기술의 점검·청소시 곤란함 등을 이유로 한 제거 요청 등을 이유로 2017. 2.경 외함의 덮개를 완전히 제거하였을 뿐만 아니라, 이러한 경우 오히려 컨베이어 벨트와 턴오버 아이들러가 만나는 물림점이 그대로 드러나게 되어 일반 개방형 컨베이어 벨트에 비해 위험성이 더욱 커지게 되었으므로 협착사고의 위험이 있는 부위에 덮개·방호울 등 방호설비를 반드시 설치하여야 함에도 그대로 아무런 방호설비가 없는 상태에서 피해자를 비롯한 운전원들로 하여금 컨베이어 벨트 및 아이들러에 대한 점검 작업을 하도록 하고,

② 위와 같은 협착의 위험뿐만 아니라 석탄을 운송하는 역할을 하는 컨베이어 벨트의 특성상 분진이 많이 발생하고 소음이 심할 수밖에 없는 상황이었고, 협착사고의 발생 가능성이 높은 컨베이어 벨트 점검 작업시에는 피해자 등 운전원들의 안전을 위해 반드시 운전원을 2인1조로 배치하여 운전원 1명이 긴급한 위험상황에 노출되는 경우 다른 운전원으로 하여금 비상정지장치인 풀코드 스위치를 작동시키는 등의 조치를 통해 위험상황에서 벗어날 수 있도록 하여야 한다는 사실을 잘 알고 있음에도 불구하고, 직접 한국발전기술의 인력 증원, 투입 여부 및 시기 등에 관하여 관여하면서도, 최

초에 위탁용역계약 체결 당시 명시된 근무 인원으로는 2인1조 근무가 어려우므로 그 인원 부족 여부를 검토하여 인원을 증원시켜주거나, 운전원들이 2인1조로 배치되어 작업을 하고 있는지 여부를 관리·감독하지 않아 피해자 등 운전원들이 단독으로 컨베이어 벨트 및 아이들러에 대한 점검 작업을 하도록 방치하였다.

나. 피고인 J, 피고인 N, 피고인 K, 피고인 L의 업무상 주의의무 위반

피고인 J은 태안사업소장이자 안전보건관리책임자로서 2018. 12. 10. 08:30경 위 가항 기재 장소에서 위 가항 기재와 같이 태안발전본부의 기술지원처장 피고인 D, 연소기술부의 피고인 E과 피고인 F, 석탄설비부의 피고인 G와 피고인 H을 통해 피해자 등 위 한국발전기술 소속 운전원들로 하여금 위 태안발전본부 9, 10호기의 ABC컨베이어 벨트를 비롯한 상하탄설비에 대한 운전·점검 등의 작업을 하도록 지시받고, 운영실장인 피고인 K, 연료운영팀장인 피고인 L 등을 통해 소속 직원인 피해자 등 운전원들로 하여금 위 가항 기재와 같이 운전원들의 팔 또는 머리 등 신체의 일부가 물림점에 협착되어 사고가 발생할 위험성이 상존하는 ABC컨베이어 벨트에 대하여 위와 같은 작업을 하도록 하였다.

이러한 경우 피고인들은 한국서부발전으로부터 태안발전본부 9, 10호기의 발전설비인 상하탄설비의 운전·점검, 낙탄 처리 및 사업수행 장소의 청소 등 설비운전 업무 전반에 대하여 용역을 받은 한국발전기술 소속 임직원들로서, 피고인들에게는 소속 근로자가 안전한 환경에서 근무할 수 있도록 계획 및 작업지침을 세우고, 상하탄설비 등에 안전조치 등이 제대로 구비되어 있는지 여부를 점검하여 그것이 미비된 경우 이를 원청인 한국서부발전에 요청하여 시정하도록 조치를 취하고 소속 근로자들이 안전한 방식에 따라 작업을 수행하도록 감독하여야 할 주의의무가 있었다.

구체적으로는 위 가항 기재와 같이 9, 10호기에 설치된 ABC컨베이어 벨트는 설비 및 작업 방식의 위험성으로 인하여 피해자를 비롯한 운전원들의 팔 또는 머리 등 신체의 일부가 물림점에 협착되어 사고가 발생할 위험성이 상존하고 있었으므로, 이러한 경우 피고인들에게는 피해자의 작업과 관련하여, 근로자가 위험에 처할 우려가 있는 부위에 덮개 등을 설치하여야 하고, 근로자 배치 및 교육, 작업방법, 방호장치 등 필요한 사항을 미리 확인한 후 위험 방지를 위하여 필요한 조치를 하여야 할 업무상 주의 의무가 있었다.

그럼에도 불구하고, 피고인 J, 피고인 N, 피고인 K, 피고인 L은 아래와 같이 업무상 주의의무를 소홀히 하여,

① 피해자 등이 운전 점검 및 낙탄처리 작업을 수행하는 9, 10호기 컨베이어 벨트의 턴오버 구간에는 근로자의 머리, 팔 등 신체 일부가 말려들어 협착될 위험이 있는 물림점이 존재하고, 태안사업소가 참여하는 합동안전순시의 점검표에도 협착작업에 대한 점검항목에 '회전기기 Cover 탈착 여부'가 포함되어 있어 컨베이어 벨트 외함 점검구의 덮개가 피해자 등 소속 운전원들의 작업시 위험성을 줄여준다는 사실을 잘 알고 있음에도 불구하고, 운전원들의 작업시 위험성에 관하여는 고려하지 않고 점검·청소시의 불편함 등만을 이유로 태안발전본부에 덮개 제거를 요청하여 덮개가 완전히 제거된 채 컨베이어 벨트와 턴오버 아이들러가 만나는 물림점에 대한 방호조치가 전혀 없는 상태에서 피해자 등 운전원들로 하여금 컨베이어 벨트 및 아이들러에 대한 점검 작업을 하도록 하였고,

② 위와 같은 협착의 위험뿐만 아니라 석탄을 운송하는 역할을 하는 컨베이어 벨트의 특성상 분진이 많이 발생하고 소음이 심할 수밖에 없는 상황이었고, 태안사업소

가 참여하는 합동안전순시의 점검표에도 협착작업에 대한 점검항목에 '2인 1조 준수여부'가 포함되어 있었으며, 협착사고의 발생 가능성이 높은 컨베이어 벨트 점검 작업시에는 피해자 등 운전원들의 안전을 위해 반드시 운전원을 2인 1조로 배치하여 운전원 1명이 긴급한 위험상황에 노출되는 경우 다른 운전원으로 하여금 비상정지장치인 풀코드 스위치를 작동시키는 등의 조치를 통해 위험상황에서 벗어날 수 있도록 하여야 한다는 사실을 잘 알고 있음에도 불구하고, 이에 위반하여 피해자를 비롯한 운전원들을 단독으로 배치하여 단독으로 컨베이어 벨트 및 아이들러에 대한 점검 작업을 하도록 하고, 최초에 한국서부발전과의 위탁용역계약 체결 당시 명시된 근무 인원으로는 2인1조 근무가 어려움에도 인원을 증원시켜 줄 것을 한국서부발전에 요청하지 아니하였다.

다. 피고인 I의 업무상 주의의무 위반

피고인 I는 2017. 12. 27.경 위와 같이 하청업체 근로자들에 대한 안전사고를 방지하기 위한 역할이 요구되는 상황에서 한국발전기술의 대표이사로 취임하였는바, 2008. 12.경~2010. 9.경 태안발전본부와 유사하게 컨베이어 벨트로 석탄을 운반하여 발전기를 가동하는 방식의 석탄화력발전소인 한국남동발전 영흥발전본부의 본부장으로 근무한 경험이 있어 컨베이어 벨트 운전시 설비 및 작업의 위험성으로 인한 협착사고 등 재해발생을 예방하기 위해 철저한 안전점검 및 작업 매뉴얼의 준수가 반드시 요구된다는 사실을 잘 알고 있었다.

또한, 피고인 I는 취임 이후 2017. 12.경부터 2018. 8.경까지의 기간 동안 산하 사업소에서 총 4차례의 안전사고가 발생하여 사업소의 안전관리를 사업소에만 맡겨둘 것이 아니라 대표이사 차원에서 직접적으로 관리·감독하여야 할 필요성이 요구되자, 2018. 9. 17.자로 안전보건관리규정을 개정하여 대표이사가 본사 및 전 사업소의 안전

보건업무를 총괄 관리·감독하는 것으로 규정하고 스스로를 안전보건관리총괄책임자로 지정하였다.

뿐만 아니라, 피고인 I는 분기별로 태안사업소장 등 각 사업소장들로부터 사업소의 인력 현황 및 계약 관련 사항 등을 보고받았고, 직접 2차례에 걸쳐 태안사업소를 방문하여 현장을 둘러보기도 하였는바, 원청과의 위탁용역계약의 금액 및 사업소의 인력 현황 등을 고려할 때 2인 1조 근무가 이루어지지 않는다는 사실을 알 수 있었다.

이러한 경우 피고인 I에게는 한국발전기술의 대표이사이자 안전보건관리총괄책임자로서, 태안사업소의 안전관리를 태안사업소장인 피고인 J에게만 맡겨 둘 것이 아니라 직접 피고인 J을 철저하게 지휘·감독하여 근로자가 위험에 처할 우려가 있는 물림점 등에 대한 방호설비 설치여부 등 주요 위험 설비에 대한 점검 및 2인1조 실시여부 등에 대한 점검을 실효적이고 철저하게 실시하여 개선하도록 관리·감독하고, 원청인 한국서부발전에 설비 개선 또는 인력 증원을 요청함으로써 소속 근로자들에 대한 안전사고 발생을 예방하여야 할 업무상 주의의무가 있었다.

그럼에도 불구하고, 피고인 I는 태안사업소의 안전관리를 태안사업소장인 피고인 J에게만 맡겨 두고 근로자가 위험에 처할 우려가 있는 물림점 등에 대한 방호설비 설치여부 등 주요 위험 설비에 대한 점검 및 2인1조 실시여부 등에 대한 점검을 실효적이고 철저하게 실시하여 개선하도록 직접 관리·감독하지 아니하였고, 원청인 한국서부발전에 설비 개선 또는 인력 증원을 요청하지 아니하여 안전사고를 예방하기 위한 주의의무를 소홀히 하여 피해자 등 운전원들이 위 가항 기재와 같이 방호설비가 전혀 설치되지 않은 채 단독으로 ABC컨베이어 벨트의 턴오버 구간에서 점검 작업을 하도록 하였다.

라. 사망의 결과 발생

결국, 위와 같이 피고인들은 공동하여 각자의 업무상 주의의무를 위반하였고, 피고인들의 그와 같은 업무상 과실이 경합하여, 2018. 12. 10. 22:41경 내지 23:00경 태안발전본부의 9호기 컨베이어 벨트의 턴오버 구간에서 단독으로 점검구를 통해 컨베이어 벨트 및 아이들러에 대한 점검 작업을 하던 한국발전기술 소속 운전원인 피해자로 하여금 컨베이어 벨트와 아이들러의 물림점에 신체가 협착되어 목 부위 외상성 절단으로 사망에 이르게 하였다.

이로써 피고인들은 공동하여 업무상 과실로 피해자를 사망에 이르게 하였다.

2. 피고인 J의 각 산업안전보건법위반

가. 근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반

피고인은 2018. 12. 10. 08:30경 제1항 기재 장소에서 제1항 기재와 같은 방법으로 한국발전기술 소속 근로자인 피해자로 하여금 태안발전본부 9, 10호기에서 발전설비인 ABC컨베이어 벨트의 운전·점검 등의 작업을 하도록 하였다.

이러한 경우 사업주는 제1의 가항 기재와 같이 회전축·벨트 등 근로자가 위험에 처할 우려가 있는 부위에 덮개 등을 설치하여야 하고, 근로자 배치 및 교육, 작업방법, 방호장치 등 필요한 사항을 미리 확인한 후 위험 방지를 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

그럼에도 불구하고, 피고인은 제1항 기재와 같이 9, 10호기 ABC컨베이어 벨트 턴오버 구간에 설치된 외함의 덮개를 완전히 제거한 채 벨트와 턴오버 아이들러가 만나는 물림점에 대한 방호조치가 전혀 없는 상태에서 피해자 등 근로자들로 하여금 컨베이어 벨트 및 아이들러에 대한 점검 작업을 하도록 하였고, 컨베이어 벨트의 운전을

함에 있어 피해자 등 근로자들이 2인 1조가 아닌 단독으로 컨베이어 벨트 및 아이들러에 대한 점검 작업을 하도록 하였다.

이로써 피고인은 2018. 12. 10. 22:41경 내지 23:00경 제1항 기재와 같이 업무상 과실로 피해자를 사망에 이르게 함과 동시에, 위와 같이 근로자의 안전을 위하여 필요한 조치를 취하지 아니하여 제1항 기재와 같이 피해자를 사망에 이르게 하였다.

나. 풀코드 스위치를 유효한 상태로 유지하지 않은 안전조치의무위반으로 인한 산업 안전보건법위반

사업주는 사용 중인 기계 등의 제어를 위하여 필요한 기능을 항상 유효한 상태로 유지하여야 하고, 컨베이어 벨트에는 운전을 정지시킬 수 있는 장치를 설치하여야 한다.

그럼에도 불구하고 피고인은 제1항 기재 일시장소에서 9, 10호기 컨베이어 벨트의 풀코드 스위치를 설계 도면상의 설치 간격보다 넓은 간격으로 설치하고, 심지어 풀코드 스위치 36개 중 절반인 18개가 설치 기준인 힘으로 당기는 경우 작동되지 않는 불량인 상태로 방치하였다.

다. 조도를 유지하지 않은 안전조치의무위반으로 인한 산업안전보건법위반

사업주는 근로자가 상시 작업하는 작업통로 및 작업장소의 조도를 75럭스 이상 유지하여야 한다.

그럼에도 불구하고 피고인은 제1항 기재 일시장소에서 피해자 등 근로자들이 상시 작업하는 위 9, 10호기의 컨베이어 벨트 통로의 조도를 33럭스, 70럭스로 유지하였다.

3. 피고인 한국발전기술

피고인은 제2항 각 기재와 같이 피고인의 사용인인 J이 피고인의 업무에 관하여 안

전·보건상 필요한 조치를 취하지 아니하여 피해자를 사망에 이르게 하고, 피고인의 업무에 관하여 안전·보건상 필요한 조치를 취하지 아니하였다.

증거의 요지

1. 피고인들의 원심 및 당심에서의 각 일부 법정진술

1. 증인 CB, F, S, AN, CC, AZ의 각 당심 법정진술

1. 증인 AA, CD, X, AE, CE, AC의 각 원심 법정진술

1. 원심 법원의 현장검증결과

1. 피고인들에 대한 각 검찰 피의자신문조서 중 일부 진술기재

1. 각 검찰 진술조서(CF, CG, CH)

1. 피고인들에 대한 각 경찰 피의자신문조서 및 진술조서 중 일부 진술기재(다만, 피고인 D, G, H, E, F에 대한 각 경찰 피의자신문조서는 이들에 대한 범죄사실과 관련하여 증거능력이 없음)

1. 각 경찰 피의자신문조서(CI, CJ, CK, CL, CM, CN)

1. 각 경찰 진술조서(CO, AA, X, CP, AE, CE, AC, CQ, CR, DV, CS, CT, CU, CV, AZ, CD, CW, CX, S, CY, CZ, DA, DB, DC)

1. 고소·고발장에 첨부된 자료(등기사항전부증명서, 태안사업소 연료환경설비용역 조직도, 관련 사진, 한국발전기술주식회사 태안사업소 작업지침서 검토 및 승인요청서, 석탄취급설비 순회점검지침서, 운영실장 지시서, 현장순회점검 직책별 구역, 연료환경설비 위탁운전용역 도급계약서, 투입시기별 직접노무비 원가표, C10컨베이어벨트 사고사례, 정비결과보고서, 동절기 ABC Line 운전방법 변경알림, 팀장 운전지시서, 업무지시 카카오톡 메시지, ABC Line Drain Line 및 WWS Line 신설, 9·10 및

IGCC 석탄취급설비 개선요청 검토결과 알림, 운전절차서, 관련 사진)

1. 합의서

1. 고용노동부고시 제2017-52호, 안전검사결과 통보(보고)서, 위험기계·기구 자율안전 확인 고시, 태안발전본부 안전품질실 업무분장

1. 재해조사의견서

1. 한국발전기술 관계자 제출자료(직원업무분장, 태안사업소 연료환경설비 용역조직도, 위탁용역계약서, 용역계약 일반조건, 용역계약 특수조건, 용역변경도급계약서, 설계 변경(2차)조서, 석탄취급설비 순회점검지침서, 안전보건교육일지, 설비개선요구사항)

1. 한국서부발전 관계자 제출자료(직제 및 직무권한 규정, 태안발전본부 분장업무, 설비개선 요청사항 조치결과, 설계도면, 언론보도 사실확인 자료)

1. 수사보고(변사사건 기록첨부), 발생보고(변사), 내사보고(현장상황 및 사체상황에 대한), 시체검안서, 변사현장체크리스트(지역경찰), 변사현장체크리스트(과학수사요원), 사건현장 및 검시사진, 변사현장체크리스트(형사), 내사보고(변사자 이동동선 특징에 대한 내사), 내사보고(법의원 구두소견), 변사자 휴대전화 사진, 내사보고(사건 외 DG와의 통화내용), 내사보고(신고 지연 경위 등에 대한 내사), DH 통화기록 사진, 내사보고(부검감정서 회신결과), 부검감정서

1. 밀폐형 컨베이어의 운전과 관련된 질의, 컨베이어 관련 질의 회신

1. 수사보고(태안발전본부 연소기술부, 석탄설비부 제출 자료 분석), 수사보고(한국발전기술 제출 자료 분석), 수사보고(태안발전본부 합동안전순시 점검결과 및 특별근로 감독 조치결과 분석), 수사보고(안전보건절차서, 업무분장, 직제 및 직무권한 규정 서류 분석), 수사보고(한국발전기술 태안사업소 업무 및 업무분장, 안전보건관리규정

분석 등)

1. 태안 제9·10호기 석탄취급설비 운전(작업, 점검, 정비, 수리, 안전관리) 관련 전자문서, 업무지시 관련문서→한국발전기술(석탄취급설비 운전인력 교대근무 투입시기와 요청알림), 한국발전기술→태안발전본부(9·10호기 석탄취급설비 개선요청, 9·10호기 석탄취급설비 주변 낙탄 처리결과), 일일 회의자료(석탄취급설비 보호스위치 점검내용 및 SILO레벨 현황, 석탄취급설비 운영현황), 9·10호기 운전지침서(조작 Tag 관리지침서, 시료채취지침서, 중기운영지침서, 석탄취급설비 순회점검지침서, IGCC 상탄설비 운전지침서, IG 폐수처리 설비 운전지침서, 옥내저탄장 관리지침서, 소화설비 운전지침서, 차단기 조작지침서, 낙탄처리지침서, 하역설비 운전지침서, Dust Collector 운전지침서, 콘베어 기동·정지 지침서, 상탄설비 운전지침서, Air Supply System 운전지침서, Reclaimer Tripper 운전지침서, 혼탄설비 운전지침서, 괴탄파쇄기 운전지침서, 수처리설비 운전지침서, 폐수처리설비 운전지침서, 가압장 설비 관리지침서, Pyrites설비 운전지침서)

1. KEPS 작업·점검·설비변경(개선) 및 수리 관련 전자결재문서

1. 작업요청서 발행목록

1. KEPS 발행 작업요청서(TM) 및 관련 작업결과

1. 직제 및 직무권한 규정, 업무분장, 전화번호 관련문서

1. 안전보건매뉴얼

1. 특별근로감독 지적사항 리스트, 고용노동부 특별근로감독 시정명령 목록

1. 수신문서목록(증거순번 237번 이하)

1. 안전관리지시 및 안전교육일지

1. 문서발신목록(연료환경설비 운전절차서 검토 승인요청), 발신문서목록(2017년 9월 9, 10 및 IGCC 연료환경설비 운전업무 수행계획서 제출)
1. 연료과장 업무일지(증거순번 248번 이하)
 1. 석탄취급설비 운영현황(9, 10호기), 회의자료 및 회의록, 주간업무, 월간업무
1. 안전보건관리규정, 작업지침서(총 26종), 안전교육훈련매뉴얼, 조직 및 업무분장절차 (증거순번 271번 이하)
 1. 수사보고(진상조사결과 종합보고서 첨부), 수사보고(과거날씨 정보 조회)
1. 변호인의견서에 첨부된 자료(증거순번 302번 이하)
 1. 수사보고(고소고발대리인 제출 위탁운전 원가조사 보고서 첨부), 수사보고(피의자 N 제출 신입직원 교육자료 등 첨부), 수사보고(CV09E 컨베이어 벨트 운행시간 확인)(- 상탄설비 운전실적(MTR LOG SHEET)), 수사보고(컨베이어 벨트 가동 및 산탄시간 확인 자료 첨부), 수사보고(삼척그린화력발전소 화재현장 조사서 첨부), 수사보고(외함 점검구 제거 관련, 설계기술 검토 공문 첨부), 수사보고(중급숙련기술자 관련 규정 첨부), 수사보고(한국발전기술 제출, 망 BU 기술등급 관련 자료, 증거순번 339번 이하), 수사보고(한국발전기술 제출, 망 BU 신입직원 교육 관련 자료, 증거순번 345번 이하), 수사보고(한국발전기술 제출, R본부 기술지원처 회의 자료), 수사보고(컨베이어 안전 관련 책자 첨부), 수사보고(화력발전 계통도, 석탄설비 계통도 첨부), 수사보고(영흥화력발전소 ABC컨베이어 벨트 설비 사진 등 첨부), 수사보고(관계법령 등 검토)
1. 참고자료 제출서(증거순번 383번 이하)
 1. 수사보고(이 사건 관련 근로감독에 따른 산업안전보건법위반 전력 확인), 수사보고

(사고 현장 조사 보고)

1. 참고자료 제출서(증거순번 405번 이하)
1. 수사보고(한국서부발전 2017. 발생 사망사고 사건 재판 진행경과)
1. 참고자료 제출서(증거순번 423번 이하)
1. KEPS 소개자료
1. 변호인 의견서에 첨부된 자료(증거순번 615번 이하)
1. 정기보고(- 2017. 1분기 현안사항 보고, 태안사업소 현안사항 보고, 17년 4분기 사업소장회의, 2018년도 업무보고, 2018. 1/4분기 업무실적, 사장님 태안사업소 방문 업무보고, 2018. 2/4분기 업무실적, 태안10호기 OH공사 진행사항 보고, 18년도 하반기 사업소장 회의자료)
1. 수시보고(증거순번 630번 이하)
1. 대표이사 결재 안전관련 문서(증거순번 696번 이하)
1. 2017. 1.부터 2019. 6.까지 대표이사가 결재한 산업재해 · 안전사고, 안전관리와 관련된 전자문서 출력물 및 비전자문서 사본 등 (1), (2), (3)
1. 참고자료 제출서(증거순번 710번 이하)
1. 수사보고[한국서부발전(주) 본사 사무실에 대한 압수수색영장 집행보고], 수사보고 [한국서부발전(주) 태안발전본부에 대한 압수수색영장 집행보고], 수사보고[한국발전 기술(주) 태안사업소에 대한 압수수색영장 집행보고], 수사보고(압수물 분석보고)
1. 2018년 1월~12월 정기설비안전점검결과보고(태안발전본부 석탄설비부), 2018년 1월~12월 정기설비안전점검결과보고(태안발전본부 연료설비부), 수사보고(태안발전본부 제출, 정기 설비안전점검 결과보고 검토)

1. 수사보고(안전보건공단 작성, '안전보건진단보고서' 첨부)
1. 변호인 의견서(4)에 첨부된 자료(증거순번 770번 이하)
1. 수사보고(태안발전본부 2019. 3. 발생사고 관련 자료 및 언론기사 첨부, - 2019년 태안발전본부 재해사례 분석표, - 산업재해 조사표, - 3트리퍼 협착사고 재발방지교육 교안)
1. 안전검사기관 행정처분(업무정지) 통보
1. 수사자료 입수보고(증거순번 820번 이하)
1. 중대재해발생보고, 부분작업중지명령서, 종합진단명령서
1. 안전조치를 위한 개선작업 승인요청, 안전조치를 위한 개선작업 승인, 시정지시/명령 안전조치 완료보고 및 부분작업중지명령 해제신청, 작업중지해제관련 현장확인 미비사항 조치결과 제출
1. 피해자 대리인 제출서류(피해자 휴대전화에 저장되어 있던 동영상, 피해자가 촬영한 사진, 산출내역서, 고 BU이 조회시 전달받은 지시사항, 카카오톡 대화내용, 안전보건공단 중대재해의견서(2017. 11. 15.자 협착), 서부발전 태안화력발전소 안전사고 사례집(일부), 동료직원 업무상질병 판정서, 정기감독결과보고서, 안전보건개선계획 수립명령서, 안전보건진단결과보고서(2018. 3.), KEPS 안전사고 재발방지 대책 및 추진계획, 설비개선요구현황, 설비 및 작업활동 위험성평가결과 등 증거순번 938번 이하)

법령의 적용

1. 범죄사실에 대한 해당법조

○ 피고인 D, 피고인 E, 피고인 F, 피고인 G, 피고인 H, 피고인 I, 피고인 K, 피고인

L, 피고인 N : 각 형법 제268조, 제30조(업무상과실치사의 점)

○ 피고인 한국발전기술 : 구 산업안전보건법(2019. 1. 15. 법률 제16272호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 산업안전보건법'이라고 한다.) 제71조, 제66조의2, 제23조 제1항(안전조치의무 위반으로 인한 근로자 사망의 점), 구 산업안전보건법 제71조, 제67조 제1호, 제23조 제1항(폴코드 스위치를 유효한 상태로 유지하는 등의 안전조치 미이행의 점), 구 산업안전보건법 제71조, 제67조 제1호, 제23조 제1항(조도유지 등 안전조치 미이행의 점)

○ 피고인 J : 형법 제268조, 제30조(업무상과실치사의 점), 구 산업안전보건법 제71조, 제66조의2, 제23조 제1항, 형법 제30조(안전조치의무 위반으로 인한 근로자 사망의 점), 구 산업안전보건법 제71조, 제67조 제1호, 제23조 제1항(폴코드 스위치를 유효한 상태로 유지하는 등의 안전조치 미이행의 점), 구 산업안전보건법 제71조, 제67조 제1호, 제23조 제1항(조도유지 등 안전조치 미이행의 점)

1. 상상적 경합

○ 피고인 J : 형법 제40조, 제50조

1. 형의 선택

○ 피고인 D, 피고인 E, 피고인 F, 피고인 G, 피고인 H, 피고인 I, 피고인 K, 피고인 N : 각 금고형 선택

○ 피고인 J : 징역형 선택

○ 피고인 L : 벌금형 선택

1. 경합범 가중

○ 피고인 한국발전기술, 피고인 J : 형법 제37조 전단, 제38조 제1항 제2호, 제50조

1. 노역장유치

- 피고인 L : 형법 제70조 제1항, 제69조 제2항

1. 집행유예

- 피고인 D, 피고인 E, 피고인 F, 피고인 G, 피고인 H, 피고인 I, 피고인 J, 피고인 K, 피고인 N : 형법 제62조 제1항

1. 가납명령

- 피고인 한국발전기술, 피고인 L : 형사소송법 제334조 제1항

양형의 이유

이 사건 범행은 피고인들이 사고방지에 필요한 안전조치의무 내지 업무상 주의의무를 위반하여 근로자인 피해자의 사망이라는 돌이킬 수 없는 중대한 결과를 발생시킨 것으로, 피고인들에 대하여 그 죄책에 상응하는 처벌이 불가피하다. 피고인들의 지위와 경력, 재직기간, 구체적으로 수행한 업무의 내용 등에 비추어 볼 때, 이 사건 사고를 미연에 방지하지 못한 피고인들의 주의의무 내지 안전·보건조치의무 위반의 정도가 가볍다고 볼 수 없고 비난가능성도 크다. 피해자의 유가족들이 피고인들에 대한 엄벌을 지속적으로 탄원하고 있다. 이러한 점들은 피고인들에게 불리한 정상들이다.

다만, 이 사건은 자연인인 피고인들 중 누구 한 명의 결정적인 과오에 기인한 것이라고 보기는 어렵고, 피고인들이 산업현장에서의 안전보건조치의 중요성을 다소 간과하고 안전보건조치에 관한 각자의 업무상 주의의무를 태만히 한 결과가 서로 경합·중첩되어 중대한 결과에 이르게 된 것으로, 피고인들 개개인의 과실 정도가 매우 중하다고 할 수는 없다. 피고인들이 소속된 한국서부발전과 한국발전기술은 서로 분담하여 피해자의 유족들의 피해를 금전적으로나마 배상하였고, 이 사건 사고 발생 이후 가동

중인 컨베이어 벨트 외함 내부로의 접근을 차단하고 운전원들로 하여금 2인 1조 근무를 실시하게 하는 등 사고 재발 방지를 위한 안전보건조치를 이행하고 있는 것으로 보인다. 피고인 G는 이 사건 사고 발생 당시 석탄설비부장으로 취임한 지 약 한 달 정도에 불과하였고, 피고인 L은 안전보건조치를 이행하기 위한 실질적인 결정권이 많지 않았는바, 위 피고인들에 대하여는 이 사건 범행의 경위나 책임에 있어 추가적으로 참작할 만한 사정이 있다. 피고인 E, F, G, J, N, L은 초범이고, 피고인 D, H, K에게는 동종 또는 벌금형을 초과하는 전과가 없다.

위와 같은 사정들을 비롯하여 그 밖에 피고인들의 나이, 성행, 환경, 가족관계, 범행의 경위, 수단과 결과, 범행 이후의 정황 등 이 사건 기록과 변론에 나타난 제반 양형요소들을 종합적으로 고려하여 주문과 같이 피고인들에 대한 각 형을 정한다.

무죄부분

1. 피고인 C, M에 대한 각 업무상과실치사의 점

가. 공소사실의 요지

피고인 C은 한국서부발전 태안발전본부의 본부장이자 안전보건관리총괄책임자로서 태안발전본부 소속 근로자 및 수급인 소속 근로자의 안전 및 보건에 관한 제반사항을 총괄하여 책임지고 관리·감독하는 사람이고, 피고인 M은 태안발전본부의 석탄설비부 계전과 차장으로서 태안발전본부 9, 10호기에 대한 조명 설비 및 풀코드 스위치(비상정지스위치) 정비 등의 업무를 관리·감독하는 사람이다.

피고인 C은 한국서부발전이 한국발전기술 소속 근로자들의 설비 운전 관련 업무를 직접적·구체적으로 관리·감독하는 상황에서, 2018. 12. 10. 08:30경 위 태안발전본부에서 자신의 권한을 위임받은 기술지원처장 D, 연소기술부의 E과 F, 석탄설비부의

G와 H을 통해 한국발전기술 태안사업소의 운영실장인 K, 연료운영팀장인 L 등에게 피해자 등 위 한국발전기술 태안사업소 소속 운전원들로 하여금 위 태안발전본부 9, 10호기의 ABC컨베이어벨트를 비롯한 상하탄설비에 대한 운전·점검 등의 작업을 하도록 하였다.

이러한 경우 피고인들에게는 태안발전본부 모든 설비의 소유자로서 설비에 대한 운전, 정비, 보수, 개선 권한 등의 권한을 바탕으로 설비에 대한 운영 전반을 실질적으로 관리·감독하고 있는 한국서부발전 소속인 임직원들로서, 한국발전기술에 9, 10호기의 상하탄설비 운전 등의 업무를 위임함에 있어 피해자 등 한국발전기술 소속 운전원들이 안전하게 업무에 종사할 수 있도록 설비에 대한 방호조치, 작업시 안전을 고려한 적절한 인원의 근로자 배치, 안전점검 등을 통해 상하탄설비 운전 등의 전반적인 업무와 관련하여 한국발전기술 소속 근로자들의 생명과 안전을 확보하여야 할 업무상 주의의무가 있었다.

그럼에도 불구하고, 피고인들은 위와 같은 업무상 주의의무를 소홀히 하여, ① 협착사고의 위험이 있는 부위에 덮개·방호울 등 방호설비를 반드시 설치하여야 함에도 그대로 아무런 방호설비가 없는 상태에서 피해자를 비롯한 운전원들로 하여금 컨베이어벨트 및 아이들러에 대한 점검 작업을 하도록 하고, ② 피해자 등 운전원들의 안전을 위해 반드시 운전원을 2인 1조로 배치하여 운전원 1명이 긴급한 위험상황에 노출되는 경우 다른 운전원으로 하여금 비상정지장치인 풀코드 스위치를 작동시키는 등의 조치를 통해 위험상황에서 벗어날 수 있도록 하여야 한다는 사실을 잘 알고 있음에도 불구하고, 인원 부족 여부를 검토하여 인원을 증원시켜주거나, 운전원들이 작업 지침에 따라 2인 1조로 배치되어 작업을 하고 있는지 여부를 관리·감독하지 않아 피해자 등

운전원들이 단독으로 컨베이어벨트 및 아이들러에 대한 점검 작업을 하도록 방치하였으며, ③ 비상정지장치인 풀코드 스위치(Pull Cord Swith)를 외함 외부에 설계 도면상의 설치 간격보다 넓은 간격으로 설치한 상태에서 피해자 등 운전원들이 작업을 하도록 하였을 뿐만 아니라, 그 정상 작동 여부도 제대로 점검하지 아니하여 풀코드 스위치 36개 중 절반인 18개가 작동 불량인 상태에서 피해자 등 운전원들로 하여금 컨베이어벨트 및 아이들러에 대한 점검 작업을 하도록 하고, ④ 정비·청소(낙탄 제거) 등의 작업을 하는 경우에는 컨베이어벨트의 운전을 정지시킨 후 작업을 하도록 지시하고 교육을 하여야 함에도 불구하고 피해자 등 운전원들로 하여금 컨베이어벨트가 가동 중인 상태에서 그에 대한 점검 작업을 하도록 하였으며, ⑤ 피해자 등 운전원들이 상시 작업하는 위 9, 10호기의 컨베이어벨트 통로 조도를 33럭스, 70럭스, 점검구 내부의 조도를 1럭스, 39럭스로 유지한 채 피해자 등 운전원들로 하여금 컨베이어벨트 및 아이들러에 대한 점검 작업을 하도록 하였다.

위와 같이 피고인들은 각자의 업무상 주의의무를 위반하고, B, D, E, F, G, H, I, J, K, N, L의 각 업무상 과실과 경합하여 2018. 12. 11. 03:00경 태안발전본부의 9호기 컨베이어벨트의 턴오버 구간에서 단독으로 점검구를 통해 컨베이어벨트 및 아이들러에 대한 점검 작업을 하던 한국발전기술 소속 운전원인 피해자로 하여금 2018. 12. 11. 03:25경 컨베이어벨트와 아이들러의 물림점에 신체가 협착되어 목 부위 외상성 절단으로 사망에 이르게 하였다.

나. 판단

항소이유에 대한 판단 중 4의 가. 2) 다), 라)항에서 각 살펴본 바와 같이 피고인들에 대한 이 부분 공소사실은 범죄의 증거가 없는 경우에 해당하므로 형사소송법 제

325조 후단에 의하여 무죄를 선고하고, 형법 제58조 제2항 단서에 의하여 판결의 요지를 공시하지 않기로 한다.

2. 피고인 D, E, F, G, H에 대한 각 업무상과실치사의 점

가. 공소사실의 요지

피고인들은 태안발전본부의 모든 설비에 대한 운영 전반을 실질적으로 관리·감독하고 있는 한국서부발전 소속 임직원들로서, 컨베이어 등에 해당하는 기계를 사용하여 근로자의 신체의 일부가 말려드는 등 근로자가 위험해질 우려가 있는 경우 및 비상시에는 즉시 컨베이어 등의 운전을 정지시킬 수 있는 장치를 올바르게 설치하여야 하고, 사용 중인 기계의 브레이크 등 제어를 위하여 필요한 부위의 기능을 항상 유효한 상태로 유지하여야 하며, 공작기계·수송기계 등의 정비·청소 작업 또는 그 밖에 이와 유사한 작업을 할 때에 근로자가 위험해질 우려가 있으면 해당 기계의 운전을 정지하여야 하고, 근로자가 상시 작업하는 작업통로 및 작업장소의 조도를 75럭스 이상 유지하여야 할 업무상 주의의무가 있었다.

그럼에도 불구하고 피고인들은 위와 같은 업무상 주의의무를 소홀히 하여 비상정지장치인 풀코드 스위치(Pull Cord Swith)를 외함 외부에 설계 도면상의 설치 간격보다 넓은 간격으로 설치한 상태에서 피해자 등 운전원들이 작업을 하도록 하였을 뿐만 아니라, 그 정상 작동 여부도 제대로 점검하지 아니하여 풀코드 스위치 36개 중 절반인 18개가 작동 불량인 상태에서 피해자 등 운전원들로 하여금 컨베이어벨트 및 아이들러에 대한 점검 작업을 하도록 하고, 정비·청소(낙탄 제거) 등의 작업을 하는 경우에는 컨베이어벨트의 운전을 정지시킨 후 작업을 하도록 지시하고 교육을 하여야 함에도 불구하고 피해자 등 운전원들로 하여금 컨베이어벨트가 가동 중인 상태에서 그에 대한

점검 작업을 하도록 하였으며, 피해자 등 운전원들이 상시 작업하는 위 9, 10호기의 컨베이어벨트 통로 조도를 33럭스, 70럭스, 점검구 내부의 조도를 1럭스, 39럭스로 유지한 채 피해자 등 운전원들로 하여금 컨베이어벨트 및 아이들러에 대한 점검 작업을 하도록 하였다.

위와 같이 피고인들은 공동하여 각자의 업무상 주의의무를 위반하고, B, C, I, J, K, N, L의 각 업무상 과실과 경합하여, 2018. 12. 10. 22:41경 내지 23:00경 태안발전 본부의 9호기 컨베이어벨트의 턴오버 구간에서 단독으로 점검구를 통해 컨베이어 벨트 및 아이들러에 대한 점검작업을 하던 한국발전기술 소속 운전원인 피해자로 하여금 컨베이어 벨트와 아이들러의 물림점에 신체가 협착되어 목 부위 외상성 절단으로 사망에 이르게 하였다.

나. 판단

항소이유에 대한 판단 중 4의 가. 2) 나) (2)항에서 살펴본 바와 같이 피고인들에게 컨베이어 벨트의 운전을 정지한 상태에서 피해자로 하여금 점검작업을 하도록 하여야 할 주의의무가 인정된다고 볼 수 없고, 5의 다.항에서 살펴본 바와 같이 풀코드 스위치를 유효한 상태로 유지할 주의의무 위반 및 이 사건 컨베이어 벨트 부근 통로 조도유지의무 위반과 피해자의 사망 사이에 인과관계를 인정할 수 없다(점검구 내부에 대한 조도유지의무도 인정되지 않는다).

따라서 피고인들에 대한 이 부분 공소사실은 범죄의 증거가 없는 경우에 해당하므로 형사소송법 제325조 후단에 의하여 무죄를 선고하여야 하나, 이와 일죄의 관계에 있는 판시 범죄사실 제1항 업무상과실치사죄를 유죄로 인정하는 이상 주문에서 따로 무죄를 선고하지 않는다.

3. 피고인 J, N, K, L에 대한 각 업무상과실치사의 점

가. 공소사실의 요지

피고인들은 한국서부발전으로부터 태안발전본부 9, 10호기의 발전설비인 상하탄설비의 운전·점검, 낙탄 처리 및 사업수행 장소의 청소 등 설비운전 업무 전반에 대하여 용역을 받은 한국발전기술 소속 임직원들로서, 사용 중인 기계 등의 제어를 위하여 필요한 기능을 항상 유효한 상태로 유지하여야 하고, 컨베이어벨트에는 운전을 정지시킬 수 있는 장치를 설치하여야 하며, 수송기계 등의 정비·청소 그 밖에 이와 유사한 작업을 할 때에는 해당 기계의 운전을 정지하여야 하고, 근로자가 상시 작업하는 작업통로 및 작업장소의 조도를 75럭스 이상 유지하여야 할 업무상 주의의무가 있었다.

그럼에도 불구하고 피고인들은 업무상 주의의무를 소홀히 하여, 비상정지장치인 풀코드 스위치가 설계 도면상의 설치 간격보다 넓은 간격으로 설치되어 있고, 심지어 풀코드 스위치 36개 중 전반인 18개가 설치 기준인 힘으로 당기는 경우 작동되지 않는 불량인 상태로 설치된 상태였음에도, 풀코드 스위치가 제대로 정상적으로 설치되어 작동되는지 여부를 점검하여 설비에 대한 정비, 보수, 개선에 관한 권한이 있는 한국서부발전에 개선해 줄 것을 요청하지 아니한 채 피해자 등 운전원들로 하여금 컨베이어 벨트 및 아이들러에 대한 점검 작업을 하도록 하였고, 정비·청소(낙탄 제거) 등의 작업을 하는 경우에는 컨베이어벨트의 운전을 정지시킨 후 작업을 하도록 지시하고 교육을 하여야 함에도 불구하고, 막연히 점검구의 덮개를 완전히 제거한 채 피해자 등 운전원들로 하여금 컨베이어벨트가 가동 중인 상태에서 그에 대한 점검 작업을 하도록 하였으며, 이 사건 컨베이어 벨트 부근의 통로 및 점검구 내부 조도를 75럭스 이상으로 유지하여 근로자로 하여금 정상적인 시야 확보가 이루어지도록 하여야 함에도 불구하고,

위 통로의 조도가 75럭스 이상으로 유지되는지, 운전원들이 신체의 일부를 점검구에 넣지 않더라도 주요 점검위치 및 낙탄위치 등에 대한 육안점검이 가능하도록 조도가 유지되고 있는지 여부 등을 확인하여 그렇지 못한 경우 한국서부발전에 개선해 줄 것을 요청하지 아니한 채 피해자 등 운전원들로 하여금 컨베이어벨트 및 아이들러에 대한 점검 작업을 하도록 하였다.

위와 같이 피고인들은 공동하여 각자의 업무상 주의의무를 위반하고, B, C, I, J, K, N, L의 각 업무상 과실과 경합하여, 2018. 12. 10. 22:41경 내지 23:00경 태안발전 본부의 9호기 컨베이어벨트의 턴오버 구간에서 단독으로 점검구를 통해 컨베이어 벨트 및 아이들러에 대한 점검작업을 하던 한국발전기술 소속 운전원인 피해자로 하여금 컨베이어 벨트와 아이들러의 물림점에 신체가 협착되어 목 부위 외상성 절단으로 사망에 이르게 하였다.

나. 판단

항소이유에 대한 판단 중 3의 나. 1) 나) (2)항에서 살펴본 바와 같이 피고인들에게 컨베이어 벨트의 운전을 정지한 상태에서 피해자로 하여금 점검작업을 하도록 하여야 할 주의의무가 인정된다고 볼 수 없고, 5의 다.항에서 살펴본 바와 같이 풀코드 스위치를 유효한 상태로 유지할 주의의무 위반 및 이 사건 컨베이어 벨트 부근 통로 조도유지의무 위반과 피해자의 사망 사이에 인과관계를 인정할 수 없다(점검구 내부에 대한 조도유지의무도 인정되지 않는다).

따라서 피고인들에 대한 이 부분 공소사실은 범죄의 증거가 없는 경우에 해당하므로 형사소송법 제325조 후단에 의하여 무죄를 선고하여야 하나, 이와 일죄의 관계에 있는 판시 범죄사실 제1항 업무상과실치사죄를 유죄로 인정하는 이상 주문에서 따로

무죄를 선고하지 않는다.

4. 피고인 C, I에 대한 각 근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반의 점

가. 공소사실의 요지

사업주는 회전축·벨트 등 근로자가 위험에 처할 우려가 있는 부위에 덮개 등을 설치하여야 하고, 근로자 배치 및 교육, 작업방법, 방호장치 등 필요한 사항을 미리 확인한 후 위험 방지를 위하여 필요한 조치를 하여야 하며, 수송기계 등의 정비·청소 그 밖에 이와 유사한 작업을 할 때에는 해당 기계의 운전을 정지하여야 하고, 사용 중인 기계 등의 제어를 위하여 필요한 기능을 항상 유효한 상태로 유지하여야 하고, 컨베이어 벨트에는 운전을 정지시킬 수 있는 장치를 설치하여야 하며, 근로자가 상시 작업하는 작업통로 및 작업장소의 조도를 75럭스 이상 유지하여야 한다.

그럼에도 불구하고, 피고인들은 9, 10호기 ABC컨베이어 벨트 턴오버 구간에 설치된 외함의 덮개를 완전히 제거한 채 벨트와 턴오버 아이들러가 만나는 물림점에 대한 방호조치가 전혀 없는 상태에서 피해자 등 근로자들로 하여금 컨베이어 벨트 및 아이들러에 대한 점검작업을 하도록 하였고, 컨베이어 벨트의 운전을 함에 있어 피해자 등 근로자들이 2인 1조가 아닌 단독으로 컨베이어 벨트 및 아이들러에 대한 점검작업을 하도록 하였으며, 나아가 피고인 C은 피해자 등 근로자들이 컨베이어 벨트의 점검·낙탄처리 등의 작업을 할 때 벨트의 운전을 정지하지 않아 가동 중 작업이 이루어지게 하였고, 위 9, 10호기 컨베이어 벨트의 풀코드 스위치를 설계 도면상의 설치 간격보다 넓은 간격으로 설치하고, 심지어 풀코드 스위치 36개 중 전반인 18개가 설치 기준인 힘으로 당기는 경우 작동되지 않는 불량인 상태로 방치 하였으며, 피해자 등 근로자들이 상시 작업하는 위 9, 10호기의 컨베이어벨트 통로의 조도를 33럭스, 70럭스, 점검구

내부의 조도를 1럭스, 39럭스로 유지하였다.

이로써 피고인들은 B, J과 공동하여 2018. 12. 11. 03:22경 업무상 과실로 피해자 BU을 사망에 이르게 함과 동시에, 위와 같이 근로자의 안전을 위하여 필요한 조치를 취하지 아니하여 제1항 기재와 같이 피해자를 사망에 이르게 하였다.

나. 판단

1) 피고인 C

항소이유에 대한 판단 중 5의 나.항에서 살펴본 바와 같이 피고인 C에 대한 이 부분 공소사실은 범죄의 증거가 없는 경우에 해당하므로 형사소송법 제325조 후단에 의하여 무죄를 선고하고, 형법 제58조 제2항 단서에 의하여 판결의 요지를 공시하지 않기로 한다.

2) 피고인 I

항소이유에 대한 판단 중 3의 가. 3) 나) (2) (나)항에서 살펴본 바와 같이 피고인 I에 대한 이 부분 공소사실은 범죄의 증거가 없는 경우에 해당하므로 형사소송법 제 325조 후단에 의하여 무죄를 선고하여야 하나, 이와 상상적 경합 관계에 있는 판시 범죄사실 제1항 업무상과실치사죄를 유죄로 인정하는 이상 주문에서 따로 무죄를 선고하지 않는다.

5. 피고인 J에 대한 근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반의 점

가. 공소사실의 요지

사업주는 사용 중인 기계 등의 제어를 위하여 필요한 기능을 항상 유효한 상태로 유지하여야 하고, 컨베이어 벨트에는 운전을 정지시킬 수 있는 장치를 설치하여야 하며, 수송기계 등의 정비·청소 그 밖에 이와 유사한 작업을 할 때에는 해당 기계의 운전

을 정지하여야 하고, 근로자가 상시 작업하는 작업통로 및 작업장소의 조도를 75럭스 이상 유지하여야 한다.

그럼에도 불구하고 피고인은 피해자 등 근로자들이 컨베이어 벨트의 점검·낙탄처리 등의 작업을 할 때 벨트의 운전을 정지하지 않아 가동 중 작업이 이루어지게 하였고, 9, 10호기 컨베이어 벨트의 풀코드 스위치를 설계 도면상의 설치 간격보다 넓은 간격으로 설치하고, 심지어 풀코드 스위치 36개 중 절반인 18개가 설치 기준인 힘으로 당기는 경우 작동되지 않는 불량인 상태로 방치 하였으며, 피해자 등 근로자들이 상시 작업하는 위 9, 10호기의 컨베이어벨트 통로의 조도를 33럭스, 70럭스, 점검구 내부의 조도를 1럭스, 39럭스로 유지하였다.

이로써 피고인은 I, C, B과 공동하여 근로자의 안전을 위하여 필요한 조치를 취하지 아니하여 피해자를 사망에 이르게 하였다.

나. 판단

항소이유에 대한 판단 중 3의 가. 2) 나) (3) (나)항에서 살펴본 바와 같이 컨베이어 가동을 중지하지 않고 작업을 하도록 지시·방치한 안전조치의무위반은 인정되지 않고, 5의 다.항에서 살펴본 바와 같이 풀코드 스위치의 기능을 유효한 상태로 유지하지 않은 채 작업을 지시·방치한 안전조치의무위반행위 및 이 사건 컨베이어 벨트 부근 통로의 조도를 75럭스 이상 유지하지 않은 안전조치의무위반과 피해자의 사망 사이의 인과관계를 인정할 수 없다(점검구 내부에 조도를 유지하지 않은 안전조치의무위반은 인정되지 않는다).

따라서 피고인 J에 대한 이 부분 공소사실은 범죄의 증거가 없는 경우에 해당하므로 형사소송법 제325조 후단에 의하여 무죄를 선고하여야 하나, 이와 일죄의 관계에

있는 판시 범죄사실 제2의 가항 산업안전보건법위반죄를 유죄로 인정하는 이상 주문에서 따로 무죄를 선고하지 않는다.

6. 피고인 C에 대한 물림점 방호조치 미이행으로 인한 산업안전보건법위반의 점

가. 공소사실의 요지

사업주는 동력으로 작동하는 기계·기구로서 작동부분의 돌기부분, 동력전달부분이나 속도조절부분 또는 회전기계의 물림점을 가진 것은 방호조치를 하지 아니하고는 사용에 제공하지 않아야 한다.

그럼에도 불구하고, 피고인은 B과 공동하여 2018. 12. 10. 08:30경 제1항 기재 장소에서 제1항 기재와 같이 9, 10호기 ABC컨베이어벨트 턴오버 구간에 설치된 외함의 덮개를 완전히 제거한 채 벨트와 턴오버 아이들러가 만나는 물림점에 대한 아무런 방호조치를 하지 아니한 상태에서 이를 한국발전기술의 사용에 제공하였다.

나. 판단

항소이유에 대한 판단 중 4의 나. 1) 나) 항에서 살펴본 바와 같이 피고인에 대한 이 부분 공소사실은 범죄의 증거가 없는 경우에 해당하므로 형사소송법 제325조 후단에 의하여 무죄를 선고하고, 형법 제58조 제2항 단서에 의하여 판결의 요지를 공시하지 않기로 한다.

7. 피고인 C, J에 대한 각 작업중지 등 안전조치 미이행 및 작업중지명령 위반으로 인한 산업안전보건법위반의 점

가. 공소사실의 요지

사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·

보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 하고, 고용노동부장관이 산업재해가 발생할 급박할 위험이 있을 때 해당 기계·설비와 관련된 작업의 전부 또는 일부를 중지할 것을 명하는 경우 위 명령에 따라야 한다.

그럼에도 불구하고, 피고인들은 공동하여 2018. 12. 10. 22:41경 내지 23:00경 피해자 BU이 사망하는 중대재해가 발생하였음에도, 같은 날 05:37경 9호기의 CV-09E 컨베이어 벨트와 인접한 정비 중이던 CV-09F 벨트를 원상복귀 시킨 후, 2018. 12. 11. 06:32경부터 07:50경까지 시운전 상태로 가동하였고, 고용노동부 보령지청으로부터 2018. 12. 11. 05:37경 9, 10호기에 대하여 고용노동부장관의 작업중지 명령을 받았음에도 작업중지 명령 이후 위와 같이 9호기의 CV-09F 벨트를 원상복귀 시킨 후, 2018. 12. 11. 06:32경부터 07:50경까지 시운전 상태로 가동하였다.

나. 판단

항소이유에 대한 판단 중 3의 다. 2)항 및 4의 나. 2) 나)항에서 각 살펴본 바와 같이 피고인들에 대한 이 부분 공소사실은 범죄의 증거가 없는 경우에 해당하므로 형사소송법 제325조 후단에 의하여 무죄를 선고하고, 형법 제58조 제2항 단서에 의하여 판결의 요지를 공시하지 않기로 한다.

8. 피고인 한국서부발전에 대한 각 산업안전보건법위반의 점

가. 공소사실의 요지

피고인은 위 제4의 가.항 기재와 같이 피고인의 사용인인 C이 피고인의 업무에 관하여 안전보건상 필요한 조치를 취하지 않아 피해자를 사망에 이르게 하고, 위 제6의 가. 및 7의 가.항 기재와 같이 피고인의 업무에 관하여 안전·보건상 필요한 조치를 취하지 아니하였다.

나. 판단

항소이유에 대한 판단 중 4의 나. 1) 나)항 및 2) 나)항, 5의 나.항에서 각 살펴본 바와 같이 피고인에 대한 공소사실은 범죄의 증거가 없는 경우에 해당하므로 형사소송법 제325조 후단에 의하여 무죄를 선고하고, 형법 제58조 제2항 단서에 의하여 판결의 요지를 공시하지 않기로 한다.

9. 피고인 한국발전기술에 대한 각 산업안전보건법위반의 점

가. 근로자 사망으로 인한 산업안전보건법위반의 점

1) 공소사실의 요지

피고인은 위 제4의 가.항 기재와 같이 피고인의 사용인인 I가 피고인의 업무에 관하여 안전보건상 필요한 조치를 취하지 않아 피해자를 사망에 이르게 하였다.

2) 판단

항소이유에 대한 판단 중 3의 가. 3) 나) (2) (나)항에서 살펴본 바와 같이 피고인에 대한 이 부분 공소사실은 범죄의 증거가 없는 경우에 해당하므로 형사소송법 제325조 후단에 의하여 무죄를 선고하여야 하나, 이 부분 공소사실에 포함된 판시 범죄사실 제3항 산업안전보건법위반죄를 유죄로 인정하는 이상 주문에서 따로 무죄를 선고하지 않는다.

나. 작업중지 등 안전조치 미이행 및 작업중지명령 위반으로 인한 산업안전보건법위반의 점

1) 공소사실의 요지

피고인은 위 제7의 가.항 기재와 같이 피고인의 사용인인 J이 피고인의 업무에 관하여 안전·보건상 필요한 조치를 취하지 아니하였다.

2) 판단

항소이유에 대한 판단 중 3의 다. 2)항에서 각 살펴본 바와 같이 피고인에 대한 이 부분 공소사실은 범죄의 증거가 없는 경우에 해당하므로 형사소송법 제325조 후단에 의하여 무죄를 선고하고, 형법 제58조 제2항 단서에 의하여 판결의 요지를 공시하지 않기로 한다.

재판장 판사 최형철 _____

 판사 유제민 _____

 판사 김명수 _____