

중대재해처벌법 이해

사례중심

한국노동안전보건연구소 조애진

andy1213@hanmail.net

헌법적 근거

- 헌법 제32조 제1항 : 모든 국민은 근로의 권리를 가진다
- 헌법 제32조 제3항 : 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다
- 헌법 제35조 제1항 : 모든 국민은 건강하고 쾌적한 환경에서 생활할 권리를 가진다

헌법재판소 결정(일할 자리에 관한 권리)

- 근로의 권리란 인간이 자신의 의사와 능력에 따라 근로관계를 형성하고, 타인의 방해를 받음이 없이 근로관계를 계속 유지하며, 근로의 기회를 얻지 못한 경우에는 국가에 대하여 근로의 기회를 제공하여 줄 것을 요구할 수 있는 권리를 말하는바, 이러한 근로의 권리는 생활의 기본적인 수요를 충족시킬 수 있는 생활수단을 확보해 주고, 나아가 인격의 자유로운 발현과 인간의 존엄성을 보장해 주는 기본권

(헌재 1991. 7. 22. 89헌가106;헌재2002. 11. 28. 2001헌바50; 헌재2008. 9. 25. 2005헌마586 참조)

헌법재판소 결정(일할 환경에 관한 권리)

- 헌법이 보장하는 근로의 권리에는 '일할 자리에 관한 권리' 뿐만 아니라 '일할 환경에 관한 권리도 포함되는데, 일할 환경에 관한 권리는 인간의 존엄성에 대한 침해를 막기 위한 권리로서 건강한 작업환경, 정당한 보수, 합리적 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리를 포함하고(헌재 2007. 8. 30. 2004헌마670 참조),
- 근로의 권리를 담보하기 위하여 헌법 제32조 제3항은 "근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다"고 하여 근로조건 법정주의를 규정(헌재 2015. 12. 23. 2014헌바3 참조)

법률 : 산업안전보건법(제정 근거가 헌법에)

- **헌법 제32조 제3항에 근거하여**, 근로조건의 본질적 요소이자 인간의 존엄성 보장의 핵심이라 할 수 있는 개별 근로자의 생명, 건강과 안전, 근로능력의 유지 및 증진 등을 실현하기 위한 법률로서, **작업환경으로부터 있을 수 있는 근로자의 안전과 건강을 보호**하기 위한 정부의 책무와 각종 사업주의 의무등을 규정하는 한편, 그러한 의무들을 수행하기 위한 기준을 마련.

(헌재 2009. 5. 28. 2007헌가18 참조).

산업안전보건법 제정과 개정

- 1981. 12. 31. 법률 제3532호(40년)
- 산업재해발생시 책임자 처벌에 중점
- 그럼에도...연간 재해자 9천여명, 그 중 사고 사망자 1천여명
- 2016. 5. 28. 구의역 스크린도어 사고, 2018. 12. 10. 태안화력
- 위험의 외주화 방지를 위해 도급 등 유해위험작업 원칙적 도급 금지, 도급인의 관계 수급인 근로자에 대한 재해예방 책임 강화, 재범 시 가중처벌 등을 내용으로 2019. 1. 15. 산안법 전부개정

여전히 해결되지 않는 문제

- 재해? **인적오류** 때문인가 : **NO!**
- 근본원인 : 기업 내 **위험관리시스템 부재, 안전을 중시하지 않는 조직문화**
- 산안법을 중심으로하는 법체계-산재 발생하더라도 안전관리 주체인 **기업의 경영책임자에게 형사책임 묻기 어려움.**
- 왜? 현대 기업의 특성상 **안전관리 책임이 다양한 직급에게 분산(분업)**
- 자기책임주의 원칙으로 하는 형법상 **업무상과실치사상죄나 산업안전보건법 위반죄(신분범)** 적용이 어려움
- 대부분의 산재사건에서 **일선 현장 감독자, 기업의 중간관리자에게만** 책임을 묻게 됨.

중대재해처벌법의 제정 필요성(헌법재판소 결정 중 발취)

- '이윤추구'라는 영업활동의 본질상 사업주는 산업재해 예방을 위한 안전·보건조치나 산업재해의 발생을 인간의 존엄성 문제보다는 영업비용 증가의 문제로 인식하기 쉽고, 특히 안전·보건조치에 소요되는 비용은 산업재해가 실제로 발생하지만 않으면 공연한 지출에 해당되므로, 사업주의 입장에서는 이윤 증대를 위해 가급적 이를 줄이고자 하는 유혹도 있음. 반면 근로제공을 통해 생계유지를 위한 임금을 받아야만 하는 근로자의 입장에서 사업장에 산업재해 예방을 위한 안전·보건조치가 제대로 되어 있지 않다는 이유로 근로제공을 거부하기보다 위험한 근로조건을 무릅쓰고서라도 근로를 제공해야 하는 경우가 대부분임(헌재 2017. 10. 26. 2017 헌바 166 참조).

산안법에 처벌규정 있지만 위하력 없음

- 威嚇力 / Deterrence

위하력이란, 범죄의 급부로서 형벌을 부과할 때 "잠재적 범죄자" 인 다른 일반인들에게 위협이 가해짐으로써 그 범죄가 얼마나 억제되었는지를 나타내는 개념이다. 바꿔 말해, 위하력이 존재하지 않는 형벌은 형벌로서의 가치가 없다고 할 수 있을 것이다.

쉽게 말해, 옆 사람이 엄중 처벌 받는걸 보고 나도 죄를 짓지 말아야겠다고 생각하는 것.

- 사용자 vs 노동자 관계의 구조적 특징상 안전보건조치의무를 위반한 사업주나 기업의 경영책임자를 엄벌에 처해야만 산재사고 발생이 줄어들 수 있다는 논거
- 특히 사업주가 법인인 경우 양벌규정으로 소액의 벌금만을 내기만 하면 되었음. 기업에 대한 실효적 제재수단이 되지 못함.

중대재해처벌법 적용상 쟁점

- 중대재해처벌법위반죄, 산업안전보건법위반죄, 업무상과실치사상죄
- 수범자, 의무의 범위, 보호대상 등에 차이가 있음(지난회차 강의)
- 기본적으로 사업주 등이 근로자 등의 안전 및 보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위한 조치를 취하지 아니하였을때 적용한다는 점에 유사점이 있음

중대재해처벌법 (형사처벌을 위한) 적용 주요 쟁점

1. 중대재해처벌법상 중대재해 결과 발생 확인
2. 경영책임자 등 의무 주체 확정
3. 경영책임자 등의 안전보건 확보의무 특정 및 의무위반 여부 확인
 - 3-1. 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장
 - 3-2. 해당 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려
4. 안전보건확보의무 위반과 중대재해 결과 사이의 인과관계 입증
5. 안전보건 확보의무 위반에 대한 고의 및 결과에 대한 예견가능성 입증

1. 결과발생

- 이 법 보호 대상자인 종사자(시민재해의 경우 시민)에게 법 제2조 제2호(중대산업재해), 제3호(중대시민재해)에서 규정된 **중대 재해에 해당하는 결과가 야기되었는지를 판단하는 것에서 출발**
- 중대재해처벌법은 중대재해의 결과 발생을 전제로 적용되는 것이기 때문에 **안전보건 확보의무 위반 자체에 대해서는 별도로 처벌을 예정하고 있지 않음.**
- 안전보건 확보의무 위반 사실이 확인되었어도, 중대재해 결과가 발생하지 않았다면 이 법은 적용되지 않음.

사례 : 질병 또는 사망의 결과(고용노동부 해설서)

1. 뇌심혈관 질환으로 인한 과로사

작업 또는 그 밖의 업무의 내용과 방식에 내재한 유해·위험요인이 원인이 되어 질병이 발생한 경우라면, 산업안전보건법의 산업재해에 해당될 수 있으므로 중대재해처벌법의 중대산업재해에도 포함될 수 있음.

다만, 중대재해처벌법에 의한 처벌에 필요한 경영책임자 등의 안전보건확보의무 위반과 질병 사이에 상당인과관계가 있는지 여부에 대한 판단이 필요(입증의 문제) : 2단계 인과관계

(쿠* 과로사?)

사례(고용노동부 해설서)

2. 직장내 괴롭힘으로 인한 사망

- 통상의 직장 내 괴롭힘은 작업이나 업무에 해당하지 않고, 업무와 관련된 설비 가스 등 유해 또는 위험한 작업환경으로도 볼 수 없으므로 산업재해에 해당하지 않는다고 봄.
- 다만, 직장 내 괴롭힘이 작업 수행의 방식으로 행하여지거나 업무에 편승하여 이루어짐으로써 재해가 발생한 경우 산업재해에 해당할 수 있음.

(00대 병원 사례 : 태움?, 경남지역 앰불런스 회사 사망 사례)

사례(고용노동부 해설서)

3. 직무스트레스로 인한 자살

- 직업 또는 업무에 기인한 직무스트레스가 원인이 되어 발생한 사망, 부상, 질병은 산업재해에 해당할 수 있음.
- 자살 등과 같이 자해행위로 인한 재해는 그 직접적인 원인이 작업환경 등 외부에 있지 않고 근로자 내부에 존재하므로 원칙적으로 산재로 보기 어려움.
- 자해행위가 직무스트레스 등이 과도하여 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 발생했다면 산업재해에 해당할 수 있음.

(입증이 된다면 불가능한 것도 아님, 예컨대 고객응대근로자 보호의무 위반이 경영책임자의 안전보건확보의무와 결부되는 경우)

사례(고용노동부 해설서)

4. 출퇴근 재해

- 종사자 개인이 자가용으로 출퇴근 하던 중 발생한 출퇴근재해는 산재보험법의 업무상 재해에 해당하지만, 산업안전보건법의 작업 또는 업무로 인한 산업재해에는 해당하지 않음.
- 다만, 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근 하는 중 발생한 사고의 경우, 사업주가 제공한 교통수단 등은 '업무에 관계되는 설비'에 해당하므로 산업재해에 해당할 수 있음.

(예컨대 통근버스의 고장 보고 후 미조치 등의 경우. 고의, 또는 인과관계 입증의 문제 아닐까?)

의문

- 중처법에, 2개월이상 치료, 3개월 이상 치료,,,**치료가 필요한 기간?**
- 고용노동부 해설서에 따르면, **원칙적으로 의사의 최초 진단소견서** 등 객관적 자료에 의해 산업재해해당 여부를 판단한다고 함.
- 최초 진단 후 근로복지공단의 요양 승인 등에 의해 치료가 필요한 기간이 변동되는 경우 반영하지 않겠다는 입장.

상해 진단서 증명력 판단 기준

- 상해 사건 발생일과 진단서 작성 일자가 근접한가
- 상해 진단서를 발급하는 과정에 특별히 의심스러운 사유가 있는가
- 진단서상 상해 부위와 상해 정도가 피해자가 주장하는 상해의 원인 및 경위와 일치하는가
- 피해자에게 기존 질환이나 상처가 있었는가
- 의사가 상해 진단서를 발급한 근거
- 피해자가 상해 사건 이후 진료를 받은 시점
- 피해자가 진료받은 동기와 경위, 그 이후의 진료 경과

2. 경영책임자 등 의무주체

- 산업안전보건법위반죄, 업무상과실치사상죄 : 행위자(현장의 안전실무자, 업무수행자)
- 경영책임자 : 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 자
 - 이 법에 적용되는 사업주는 '자연인인 개인 사업주'에 한정됨(법 제3조)
- 고위경영진인 자연인에게 안전보건 확보의무를 직접 부여하고 이를 위반하여 중대재해를 일으킨 경우 처벌하겠다는 취지에 따라 법인 사업주는 사업주 범주에서 제외. 다만, 법인은 양벌규정에 의해 처벌(법제7조)

- 질문 : 주식회사 한노보연 대표이사 류현철, 여기에서 사업주는?
경영책임자는?

산안법과 비교(도급의 경우 의무주체)

• 중대재해처벌법

- 도급에 의한 경우 사업주 신분인 수급자 본인조차도 종사자로 보고 보호대상으로 규정함

주식회사 한노보연(도급인) - A(수급인), B(수급인 소속 근로자)

• 산업안전보건법

- 산업안전보건법상 의무를 부담하는 상대방은 사업주 자신이 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자이므로, 그의 수급인에 대해서는 안전보건조치의무를 부담하지 않는다고 봄

(대법원 2018. 7. 26. 선고 2018도 7650 판결)

법제2조 제9호 경영책임자의 해석상 쟁점

가. 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람
'또는' 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람

- '또는'은 선택적 관계를 규정한 것이 아니라, 대표이사의 권한을 위임받아 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람이 있더라도 대표이사의 책임이 면책되는 것은 아니고, 사안마다 실질적으로 이 법상 안전 및 보건 확보의무를 이행할 책임이 있는 사람이 누구인지를 개별적으로 판단하여 최종적으로 적용될 것.
- 대표이사 권한의 포괄적 위임? 어불성설, 왕관을 쓴 자 그 무게를 감당하는 것

적용유형

- 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 사람이 2명 이상인 경우(공동대표) : 모두 경영책임자가 될 수 있음. 회사 내에서의 직무, 책임과 권한, 의사결정 구조 등을 종합적으로 고려하여 실질적으로 해당사업에서 최종 경영책임자가 누구인지를 판단할 수 있음.
- 하나의 법인에 복수의 사업부문을 두는 경우 : 각 사업 부문이 독립성을 가지고 분리되어 있어 별개의 사업으로 평가될 수 있는 경우에는 각 사업을 대표하고 총괄하는 권한과 책임이 있는 자.(A사업부문 사고가 B사업부문 책임에 영향을 주지 않음)
- 복수의 사업부문 대표가 있으면서, 사업전체 총괄하는 대표도 있는 경우 : 원칙은 각자 책임, 다만 경영상 중요 의사결정을 총괄대표가 하거나 실질적 권한행사, 기업 의사결정 구조에 따른 영향력 등을 고려하여 총괄대표도 책임을 질 수 있음.
- 등기되지 않았으나 영향력 행사하는 기업총수? 안전총괄이사? 어떻게 되나?

3. 안전확보의무의 내용과 그 위반여부

- 현장의 구체적이고 직접적인 '안전보건조치의무'가 아닌, 안전보건관리체계 구축 등 중대재해처벌법 제4조, 제9조에서 새롭게 규정한 '안전보건 확보의무'를 부여한다는 점에 특징.
- 위반여부 판단요소로
 - 1) 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장일 것
 - 2) 해당 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 특정

안전 및 보건 확보 의무 개관(전화차 강의)

① 안전보건관리체계의 구축 및 이행에 관한 조치

- ▲ 안전·보건 목표와 경영방침의 설정
- ▲ 안전·보건업무 총괄·관리 전담조직(500인 이상, 종합건설회사 시공순위 200위 이내)
- ▲ 유해·위험요인 확인·개선 절차마련, 점검 및 필요한 조치
- ▲ 재해예방에 필요한 안전보건 인력·시설·장비 구비 및 유해·위험요인 개선에 필요한 예산 편성·집행
- ▲ 안전보건관리책임자등의 충실한 업무수행 지원(권한과 예산, 평가기준 마련 및 평가·관리)
- ▲ 산안법에 따른 안전관리자, 보건관리자 등 배치(산안법 상 기준 이상)
- ▲ 종사자 의견 청취 절차 마련, 청취 및 개선방안 마련·이행 여부 점검
- ▲ 중대산업재해 발생(급박한 상황 포함)시 조치 매뉴얼 마련 및 조치여부 점검
- ▲ 도급·용역·위탁시 조치능력 및 기술에 관한 평가기준·절차 및 관리비용·업무수행기간 관련 기준 마련, 이행여부 점검
- * 점검은 반기 1회 이상 실시

② 재해발생시 재발방지 대책 수립 및 이행에 관한 조치

③ 중앙행정기관등이 관계법령에 따라 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치

④ 안전·보건관계법령상 의무이행에 필요한 관리상의 조치

- ▲ 안전·보건관계법령 상 의무이행 여부를 점검(안전·보건 법령상 지정기관에게 해당 법령에 관한 점검 위탁 가능)하고 점검결과를 보고받아 법령상 의무가 이행될 수 있도록 조치
- ▲ 유해·위험작업에 관한 법령상 의무 교육 실시 여부를 점검하고 교육실시에 필요한 조치 실시

- 사업주 또는 경영책임자 등은 안전보건 확보의무의 이행에 관한 사항을 서면으로 작성, 5년간 보관하여야 함(소상공인 제외)

문 : 전담조직은 몇 명으로 구성?

사업장별로 안전관리자가 배치되어 있는데 본사소속으로 바뀌어서 전담조직 만들면 되는지

답 :

- 전담 조직은 **최소 2명 이상**으로 구성하되, 해당 기업의 각 사업장의 특성, 유해·위험요인, 규모 등을 고려하여 안전 및 보건에 관한 업무를 **총괄·관리하기에 충분한 인원**으로 구성해야 함.
- 사업장이 여러곳인 경우 **산안법에 따라 각 사업장에 두어야 하는 안전관리자 등과 중대재해처벌법상 전담 조직 구성원은 그 의무와 역할이 다르므로 별도 인력으로 구성하는 것이 좋다.**
- 안전관리자 등과 같은 전문인력은 각 사업장에서 안전에 관한 기술적 사항에 관하여 안전보건 관리책임자를 보좌하고 관리감독자에게 지도·조언을 하는 등의 산업안전보건법에 따른 직무를 수행하여야 함
- 단, **안전관리자 등에게 전체 사업장을 총괄하여 수행**토록 할 경우, 본래의 직무에 충실하지 못할 수 있으므로 **산안법을 위반한 것으로 볼 수 있으며, 동시에 중처법상 '안전보건법령에 따른 의무 이행에 필요한 관리상의 조치'** 를 위반한 것으로도 볼 수 있음.

문 : 사업장이 여러 개인 경우 전담조직은 꼭 **본사에만** 설치하여야 하는지.

답 :

- 전담조직을 반드시 본사에 두어야 하는 것은 **아님.**
- 다만 전담조직은 경영책임자를 보좌하여 여러 개 사업장 전체에 대한 안전 및 보건에 관한 업무를 **총괄·관리하는 기능을 수행**해야 하므로, **경영책임자가 업무를 수행하는 본사에 설치함이 바람직.**

문 : 산안법에 따라 원래 있었던 안전관리자, 보건관리자를 전담조직에 포함하여 구성해도 되는지.

답 :

- 하나의 사업장만 있는 경우이거나 사업장이 여러 곳에 있는 경우에도 본사 안전관리자 등을 전담조직 구성원으로 포함할 수 있으나,
- 본사 안전관리자 등이 중처법상 안전보건관리체계의 구축 등 전담 조직의 업무를 수행함에 따라 본래의 업무인 산안법상 직무를 소홀히 하여 현장의 안전보건관리에 지장을 초래하지 않도록 운영해야 함.

문 : 전담조직에서 소방업무, 시설관리업무, 전기업무 등을 같이해도 되는지.

답 :

- 전담조직은 개인사업주나 법인 또는 기관의 안전보건에 관한 컨트롤타워 역할을 해야함. 전담조직은 소방, 시설관리, 전기 등에 관한 업무를 수행하는 조직이 아니라, 사업장의 유해위험요인의 개선여부를 점검하는 등 안전보건 관리업무를 하는 조직임.
- 그러므로 전담조직에서 안전보건 업무를 총괄·관리하는 자는 소방, 시설관리, 전기 등의 업무를 함께 수행할 수 없고, 더더욱 생산관리, 일반행정 등 안전·보건과 무관한 업무를 함께 수행할 수도 없음.

문 : 기존에 설치된 안전환경팀도 전담조직으로 인정되는지.

답 :

- 독립된 조직으로 구성하여 전체 사업 또는 사업장의 안전 및 보건에 관한 업무만 전담하도록 하고, 그 구성원도 해당 업무만 전담하여 수행하는 것이 바람직.
- 특히 안전환경팀 등이 환경업무와 함께 안전 및 보건에 관한 업무를 해 온 경우 같은 팀 내에서라도 안전 및 보건에 관한 총괄·관리 업무를 전담 수행하는 인력과 조직을 구분해 주는 것이 좋음.

문 : 전담 조직은 꼭 경영 책임자의 결재를 받아야 하는지.

답 :

- 종사자에 대한 안전 및 보건 확보의무는 경영책임자의 의무이고, 이를 위반하여 중대산업재해가 발생하는 경우 그 책임은 경영책임자에게 귀속
- 전담조직의 역할은 경영책임자의 안전 및 보건 확보의무가 실효적으로 이행되게 함으로써 중대산업재해를 예방하는 것이므로, 그 주요 업무 수행에 대해 경영책임자에게 보고하고 결재를 받아야 함.
- 경영책임자가 보고 받지 않는다면 그 자체로 안전 및 보건확보의무 위반이 됨.(보고체계가 없는 것과 보고하지 않은 것을 구분 : 후자는 오히려 인과관계 단절)

문 : 전담 조직 구성원의 **자격기준**이 있는지.

답 :

- **별도 자격 기준은 없음.** 다만, 안전 경영의 측면에서 전체 사업 또는 사업장의 안전 및 보건에 관한 업무를 총괄·관리하기에 **적합한 직무수행능력**을 가진 인력으로 전담조직 구성하는 것이 바람직.(다소 추상적 답변)

문 : 산업안전보건법에 따라 연1회 정기 위험성평가를 하면 중대재해처벌법에 따라 반기 1회(연2회) 이상 유해위험요인의 확인·개선에 관한 점검을 한 것으로 인정되는지.

답 :

- 1)위험성 평가제도를 도입, 2)해당 절차에 따라 위험성평가를 모두 실시, 3)이에 더해 그 실시 결과를 경영책임자등이 보고받았다면, 반기 1회 연 2회 모두 실시한 것으로 간주.
- 다만, 유해·위험요인의 확인 및 개선 조치가 **실질적으로 이루어졌는지 여부가 중요함.**
- 위험성 평가 등을 형식적으로 이행하여 제대로 된 개선조치가 이루어지지 않아 중대산업재해를 야기한 경우 산안법은 물론 중처법으로도 처벌될 수 있음
- 따라서 유해·위험 요인의 확인 및 개선 점검은 **법령상 최소 점검에 국한할 것이 아니라 필요에 따라 수시로 실시하여 실질적 위험관리가 이루어질 수 있도록 해야 함.**

문 : 건설공사에서 산업안전보건관리비에 따라 안전 및 보건에 관한 예산을 편성 및 집행하는 경우, 중대재해처벌법상 재해 예방 등에 필요한 예산 편성 및 집행의무를 이행한 것으로 인정되는지.

답 :

- 산업안전보건관리비를 편성하고 산업안전보건법령에 따른 목적에 맞게 집행하는 것은 중대해재처벌법상 재해예방 등에 필요한 예산 및 편성 및 집행 의무 이행을 판단하는 기준 중 하나가 될 수 있음.
- 다만, 건설 현장에 따라 산업안전보건관리비 이외에 재해 예방을 위한 추가적인 예산이 필요한 경우라면 이를 편성하고 집행해야 비로소 해당 의무를 모두 이행한 것이 됨.(노동자의 교섭력 강화 도구가 될 수 있다고 봄)

문 : 기업규제완화법상 산업보건의를 선임하지 않을 수 있음에도 불구하고 중처법에 따라 반드시 선임해야 하는지.

답 :

- 중처법 시행령 제4조 제6호 단서에 다른 법령에서 산업보건의 등의 배치에 대해 달리 정한 내용이 있으면 그 규정이 우선적용된다고 규정.
- 기업활동규제 완화에 관한 특별조치법에서 산업보건의를 선임하지 않을 수 있도록 예외를 규정하고 있으므로, 산업보건의를 둘 것인지 여부는 기업에서 자율적으로 선택할 수 있음.

문 : 종사자의 의견은 어떤방식으로 들어야 하나?

답 :

- 각 사업장 유해·요인은 누구보다 현장에서 작업을 하는 당사자가 잘 알고 있음.
- 효과적인 유해·위험 요인 발굴을 위해서는 종사자 의견을 적극적으로 청취할 필요가 있고, 중처법은 이에 대한 체계적 절차를 마련하라고 규정하고 있음.
- 다만, 중처법은 종사자 의견 청취 절차에 대해서까지는 규정하고 있지 않으므로, 각 사업 또는 사업장의 여건에 따라 사내 온라인 시스템, 건의함, 간담회 등 다양한 방식을 활용하거나 산업안전보건위원회 등에서 의견을 개진토록 할 수 있음.
- 종사자와 적극적으로 협의하는 체계를 갖추는 것은 경영책임자의 전반적인 안전보건관리체계 구축 및 이행에 도움이 됨(성실 이행 정도에 따라 양형 참작 가능 : 역시 교섭력 강화 도구)

문 : 산업안전보건위원회에서 심의·의결을 한 경우 그 사업장의 모든 종사자의 의견을 청취한 것으로 간주되는지.

한편, 일부 사업장에서 산보위 심의·의결을 한 경우 다른 사업장의 종사자 의견 청취 의무까지 모두 이행한 것으로 간주되는지.

답 :

- 근로자위원과 사용자 위원으로 구성된 산보위를 거쳤다 하더라도 모든 종사자 의견을 청취한것으로 간주되지 않음.
- 해당 사업장 소속 근로자가 아닌 종사자(수급인 근로자 등)에 대해서도 산보위, 도급인과 수급인이 함께 하는 안전보건협의체 등에서 의견을 개진할 수 있도록 하거나 별도 의견청취 절차 거쳐야 함.(중요!)
- 일부사업장-그 사업장만 청취한 것으로 간주, 다른 사업장 종사자에 대해서도 별도 의견 청취해야 함.

문 : 재해발생시 재발방지 대책 수립과 관련하여 **사소한 모든 재해**도 포함되는지.

답 :

- 경미하고 사소한 재해라도 그것이 반복적으로 발생하거나 방치될 경우 큰 사고로 이어질 위험이 있으므로 재발방지 대책 수립의 대상이 되어야 함(**이른바 아차사고 포함**).

문 : 안전·보건 관계법령은 어떠한 법령을 의미하는 것인지.

답 :

- 종사자의 안전·보건을 확보하는데 관련되는 법령으로서, 통상적으로 산업안전보건법을 의미.
- 그 밖에 법률의 목적이 근로자의 안전·보건을 확보하기 위한 것이거나 (예 : 광산안전법, 선원법, 연구실 안전법 등), 개별 규정에서 직접적으로 근로자 등 종사자의 안전·보건을 확보하기 위한 내용을 담고 있는 법률(예 : 폐기물 관리법 등)을 포함.

문 : 법 제4조의 '실질적으로 지배·운영·관리'한다는 것은 어떤 의미인지.

답 :

- 사업 또는 사업장에서 조직, 인력, 예산 등에 대한 결정을 총괄하여 행사하는 것으로서, 중대재해처벌법에 있어서는 종사자의 안전·보건상의 유해·위험요인을 인지하고 이를 방지할 수 있도록 위 권한을 행사할 수 있는 상태를 의미.(쉽게 말해 해당 사업 또는 사업장에 사람을 둘 수 있고 돈을 쓸 수 있는 것)
- 도급의 경우, 통상적으로 사내하도급을 의미하나, 도급인의 사업장이 아니라도 도급인이 실질적으로 지배·운영·관리하는 장소에서 이루어지는 작업의 경우에는 도급인이 해당 작업 종사자의 안전 및 보건 확보 의무를 이행해야 함.
- 도급인의 경영책임자는 사업주나 법인 또는 기관이 여러 차례 도급을 한 경우에, 도급인 사업장 내에서 업무를 수행하는 각 단계의 수급인의 종사자에 대해 안전 및 보건 확보의무를 이행하여야 함

문 : 사업장을 임대한 경우 임대인도 중처법상 책임이 있는지.

답 :

- 일반적인 임대의 경우 임차인이 해당 장소에 대해 실질적 지배·운영·관리를 하므로 임대인은 중처법상 책임을 지지 않음.
- 다만, 계약의 형식은 임대차이지만, 실질은 임대인이 도급인으로서 해당 장소 등에 대하여 지배권을 행사하고 있는 경우라면 중처법상 도급인으로서 안전 및 보건 확보 의무를 부담함.(위장도급?)

문 : 건설공사를 발주한 경우에도 중처법 적용 대상인지

답 :

- 건설공사발주자는 공사기간 동안 해당 공사를 실질적으로 지배·운영·관리하지 않는 것이 일반적(전통적 의미의 발주자)이며, 이 경우 그 발주자는 법 적용 대상에 해당하지 않고, 건설공사를 발주 받아 해당 공사를 실질적으로 지배·운영·관리하는 시공사 및 그 경영책임자가 법의 적용 대상이 됨.
- 다만, 건설공사 발주자가 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하는 경우라면, 산업안전보건법상 도급인에 해당하며, 이 경우 발주자는 해당 건설공사 종사자에 대하여 중처법상 도급인으로서의 의무를 이행해야 함.
- 건설산업기본법 제2조 제8호는 "건설사업관리라 함은 건설공사에 관한 기획·타당성 조사·분석·설계·조달·계약·시공관리·감리·평가·사후관리 등에 관한 관리를 수행하는 것을 말한다" 라고 정의. 이때 CM(건설사업관리)의 형식 즉, CM for fee 또는 Agency CM(용역형 CM), CM at Risk(시공책임형 CM)에 따라 발주자와 CM사의 책임이 달라질 수 있음.
- 이 부분은 행정해석이나 판례로 정립되어 나가리라 생각됨.

문 : 도급인이 수급인 종사자의 안전을 확보하기 위해 안전상의 조치를 하거나 안전 및 보건 조치사항을 위반한 수급인 근로자에게 시정을 요구한 경우 파견의 징표에 해당하는지.

답 :

- 도급인이 중처법 및 산안법 등 관계법령에 따라 산업재해 예방 및 종사자의 안전을 확보하기 위해 수행한 안전 및 보건에 관한 조치는 원칙적으로 근로자 파견의 징표로 보기 어려움.
- 아울러, 도급인이 산업안전보건법령상의 안전 및 보건에 관한 조치사항을 위반한 수급인 근로자에게 현존하는 위험의 제거를 위하여 위반 사항에 대한 시정을 요구하거나,
- 긴급상황이나 위험상황 등에서 산업재해 발생을 방지하기 위해 일시적으로 업무상 지시를 한 경우 등에는 근로자파견의 징표에 해당하지 않는 것으로 판단.
- 다만, 도급인이 건강과 안전 확보를 내세우면서 실제로는 안전보건과 무관한 작업내용·작업방법 등 수급인 근로자의 업무수행에 대해 지시·감독을 하거나, 근태관리 등을 하는 경우에는 파견의 징표에 해당할 수 있음(고용노동부 '근로자파견 판단기준에 관한 지침' 참조)

4. 안전보건확보의무 위반과 중대재해 결과 사이의 인과관계

형법 제17조는 "어떤 행위라도 죄의 요소되는 위험발생에 연결되지 아니한 때에는 그 결과로 인하여 벌하지 아니한다"고 규정함. 중대재해처벌법위반죄가 성립하기 위해서도 개인사업주 또는 경영책임자등의 중대재해처벌법 제4조 또는 제5조 안전보건확보의무 위반행위와 중대산업재해의 발생 사이에 인과관계가 존재하여야만 하므로 인과관계 인정 여부가 실무상 기소여부 및 유무죄 판단을 가르는 가장 큰 쟁점이 될 것으로 예상됨.

특징 : 작위의무와 부작위

- 일반적인 형벌규정이 금지의무를 정하고 작위로 금지의무를 위반할 경우에 처벌하는 것으로 규정하는데 반해 중대재해처벌법 제6조는 안전보건확보의무라는 작위의무를 이행하지 않은 부작위에 대해 처벌하며, 이때 부작위와 중대재해라는 결과 사이에 인과관계 존부를 판단해야 한다는 점에서 차이가 있음.

판례

- 대법원은 최근 세월호 사건에서 선장에 대해 부작위에 의한 살인죄의 성립을 긍정하면서 "선박침몰 등과 같은 조난사고로 승객이나 다른 승무원들이 스스로 생명에 대한 위협에 대처할 수 없는 급박한 상황이 발생한 경우에는 선박의 운항을 지배선박의 운항을 지배하고 있는 선장이나 갑판 또는 선내에서 구체적인 구조 행위를 지배하고 있는 선원들은 적극적인 구호활동을 통해 보호능력이 없는 승객이나 다른 승무원의 사망 결과를 방지하여야 할 작위의무가 있으므로, 법익침해의 태양과 정도 등에 따라 요구되는 개별적·구체적인 구호의무를 이행함으로써 사망의 결과를 쉽게 방지할 수 있음에도 그에 이르는 사태의 핵심적 경과를 그대로 방관하여 사망의 결과를 초래하였다면, 부작위는 작위에 의한 살인행위와 동등한 형법적 가치를 가지고, 작위의무를 이행하였다면 결과가 발생하지 않았을 것이라는 관계가 인정될 경우에는 작위를 하지 않은 부작위와 사망의 결과 사이에 인과관계가 있다"고 판시한 바 있으므로, 중대재해처벌법위반사건의 인과관계 존부를 판단함에 있어서도 판례의 법리를 참고할 수 있을 것으로 보임.

(대법원 2015. 11. 12. 선고 2015도6809 전원합의체 판결)

5. 안전보건 확보의무 위반에 대한 고의 및 결과에 대한 예견가능성

- 대법원은 사업주가 사업장에서 안전조치가 취해지지 않은 상태에서 작업이 이루어지고 있고 향후 그러한 작업이 계속될 것이라는 사정을 미필적으로 인식하고서도 이를 그대로 방치하고, 이로 인해 사업장에서 안전조치가 취해지지 않은채로 작업이 이루어졌다면, 사업주가 그러한 작업을 개별적·구체적으로 지시하지 않았더라도 사업주의 고의가 인정된다고 판단함 (대법원 2010. 9. 9. 선고 2008도7834 판결 등 참조).

예시

- 의무위반이 발생했음에도 고의가 인정되지 않는 경우는 상당히 제한적인데, 안전의무가 발생하는 상황 자체를 인식하지 못한 경우(예 : 사업장에서 높이가 2미터 이상인 비계가 사용될 가능성을 미필적으로조차 인식하지 못한 경우), 타인에 의한 의무위반 가능성을 인식할 수 없었던 경우(예: 상위직급자인 행위자는 충실하게 안전조치를 지시하고 관리감독해 왔는데, 하위직급자가 예측불가능한 상황에서 작업자들에게 돌발적으로 안전조치 없는 작업을 지시한 경우) 등에만 고의가 부정될 수 있음

의무의 구체성

- 산업안전보건법 위반죄의 고의판단 기준에 비추어 볼 때, 중대 재해처벌법위반죄에 있어서 고의가 부정되는 경우는 상정하기가 어려울 것임. 사업주 또는 경영책임자가 안전보건확보의무를 부담하는 상황에 대해 인식하지 못하는 경우는 법률의 부지에 불과하며 의무의 성질상 타인이 사업주 또는 경영책임자의 작위의무 대신할 수도 없기 때문임. 다만 실제 사안에서는 고의 판단에 앞서 구체적 작위의무가 무엇인지 확정되어야 하므로, 작위의무가 비교적 명확한 경우에 한해 고의의 인정도 용이할 것이라 생각됨.

* 사례(구의역 스크린도어 사망사고)-2019년 산안법상 도급인책임 규정강화 이전

- 2016 지하철 2호선 구의역에서 서울메트로가 운영하는 지하철역 중 24개역의 스크린도어 운영관리권이 있는 주식회사 Y소속 정비원이 스크린도어 선로측 정비작업을 혼자 수행하던 중 진입하던 전동차와 충돌하여 사망한 사고
- 검사
 - 1) 메트로 본사 임직원들 : 2인 1조 작업 실시에 필요한 증원을 할 수 있었음에도 방치하거나, 인력이 불충분하게 증원된 후 2인 1조 작업 실시 여부 등 운용상태를 부실하게 관리감독한 과실
 - 2) 메트로 구의역 직원들 : 2인 1조 작업 관리감독을 위한 역사작업신청일지 작성을 요구하지 않은 업무상 과실
 - 3) Y회사 대표 : 2인 1조 작업 불가능한 인력상태 방치, 1인 작업이 실시될 수밖에 없는 인원 구성으로 수리작업반을 편성한 업무상 과실 - 업무상과실치사
 - 4) 메트로 전자사업소장 및 Y회사 대표 : 열차가 운행하는 궤도상에서 그 밖의 관련 설비의 보수, 점검 작업 등에 대한 안전조치의무 위반을 이유로 산업안전보건법 위반죄로도 기소(이때 메트로의 경우 업무 위탁하였으나, 구체적 업무수행 방법과 내용 지시, 실질적 고용관계가 있는 사업주에 해당한다는 내용으로 기소)

사례(구의역 스크린도어 사망사고)

피고인(신분)	죄명	선고결과
A(메트로 사장)	업무상과실치사	벌금 1,000만원
B(메트로 안전관리본부장)	업무상과실치사	벌금 500만원
C(메트로 기술본부장) D(메트로 기술본부설비처장)	업무상과실치사	무죄
E(메트로 전자사업소장) *안전관리책임자	업무상과실치사	벌금 1,000만원
산업안전보건법 위반	무죄(실질적 고용관계 탈락)	
F(메트로 승강안전문관리팀장)	업무상과실치사	벌금 500만원
G(구의역 부역장) H(구의역 과장)	업무상과실치사	벌금 500만원
S메트로(법인)	산업안전보건법위반	공소기각(기소 후 법인 해산)
I(Y회사 대표) *안전관리책임자	업무상과실치사 산업안전보건법위반	징역 1년, 집행유예 2년
Y회사(법인)	산업안전보건법위반	벌금 3,000만원

중대재해처벌법 적용(가정)

- 경영 책임자 특정

- **S메트로**는 S메트로 설립 및 운영에 관한 조례에 따라 서울시가 전액 출자하여 설립된 서울시 산하 지방공기업으로서 법 제2호 제9호 나목에 따라 S메트로 사장(A)은 지방공기업 장으로서 경영책임자에 해당

- **안전관리본부장(B)**는 법 제2조 제9호 '이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람'인가 : 안전보건책임자라는 직책만으로 경영책임자로 인정하기에 부족, 사업장 전반의 안전보건에 관한 조직,인력, 예산에 관한 총괄 관리 및 최종의사결정권을 위임받는 정도에 이르러야 함. -**공기업 조직 특성상 경영책임자로 보기 어려움**

- 안전보건확보의무 특정1

- 법 제4조 제1항 관련 스크린도어 보수정비원들의 1인 작업 실태로 인한 위험요인이 문제되어 사고재발 방지를 위한 특별안전대책이 시행되고 있었으나, 이에 대한 확인 및 개선이 이루어지지 않은 점(시행령 제4조 제3항), 재해예방을 위한 인력구조 개선이 이루어지지 않은 점(시행령 제4조 제4호), 중대재해가 발생할 급박한 위험에 대비하여 매뉴얼을 마련하고 이에 따라 조치하는지 제대로 점검하지 않은 점(시행령 제4조 제8호) 등이 문제됨.

중대재해처벌법 적용(가정)

- 안전보건확보의무의 특정2

- 법 제4조 제1항 관련 Y회사 대표이사는 산업안전보건법상 안전보건 조치의무인 '선로측에서 수리작업을 할 경우 2인 1조 작업을 하여야 함에도 이를 이행하지 아니하였으므로 중대재해처벌법 제4조 제1항 제4호의 '안전 보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치'가 이루어졌는지도 문제됨.

다만 안전보건 확보의무 위반을 검토할때, Y회사의 사업 또는 사업장의 특성 및 규모를 고려할 필요가 있음. 즉, 당시 Y회사는 S메트로와 99개역에 설치되어 운영중인 스크린도어에 대한 유지보수 계약을 체결하여 이를 이행하는 회사인점을 고려해 위탁용역계약상 작업 범위 및 인력 예산에 대한 결정 권한 범위 등에 따라 안전보건 확보의무 위반 여부를 판단해야 할 것임.

(죄수관계) Y회사 대표에게 부여된 안전보건 확보의무와 안전보건 조치의무가 사실상 하나의 주의 의무로 볼 수 있을 정도의 시간적, 장소적 사실관계의 동일성이 있으면, 하나의 행위로 수죄를 범한 상상적 경합관계로 봄.

중대재해처벌법 적용(가정)

- 실질적 지배, 운영, 관리 여부

- Y회사 소속 직원들이 S메트로 구의역 등 도급인 사업장에 출장 나가 보수작업을 하게 되므로, Y회사가 구의역에서 이루어지는 스크린도어 관리사업을 실질적으로 지배, 운영, 관리하였는지 살펴보아야 함.

이때 Y회사와 S메트로의 스크린도어 관리업무에서의 각 역할, 구체적인 업무내용, 인력충원 및 배치방법, 소속 근로자의 업무지휘 및 감독여부 등을 종합적으로 검토해야 함.

- 이 사건의 핵심인 2인 1조의 인력구조 개선을 Y회사 스스로 해결할 수 있는 결정 권한이나 책임이 전혀 없는 경우라면 안전보건 확보의무 이행을 기대하기 어려워 중처법 위반으로 의율하기는 어려울 것임.

* 사례 - 이천 물류창고 화재사건

- 남이천물류센터는 H익스프레스의 발주로 3개동으로 건축 중인 창고시설(물류창고)로, J건축사무소의 감리 하에 K회사가 시공하고 16개의 하청 업체가 공정별 공사를 하도급 받아 진행하여 화재가 발생한 2020. 4. 29. 기준 약 87%의 공정이 진행된 공사현장임.
- 발주자 H익스프레스는 2018. 6. 18. 경 J건축사무소와 물류센터 관련한 건설사업관리 자문 용역계약을 체결하여 물류센터의 개발·건축 설계변경 등에 필요한 자문 및 부대 행위 일체를 수행하도록 하였고, **시공사인 K회사는 위 물류센터의 공사도급계약을 체결하고** 현장사무소를 설치한 후 현장소장 등 직원 12명을 공사현장에 근무하도록 하여 물류센터 공사업무를 수행하고, **하청업체 S회사와 위 물류센터 B동 지하 2층, 지상 1,3층의 창고에 냉동냉장 설비를 설치하는 공사계약을 체결함.**
- 물류창고 신축현장에서 화재예방 및 피난 교육 실시, 화재 감시인 배치 등 안전조치 없이 용접작업 중 발화된 불꽃이 지하 2층 전체에 발포된 우레탄 폼을 통해 건물 전체로 화재가 확산되어 **38명이 사망하고, 12명이 상해**를 입게 됨.

* 사례 - 이천 물류창고 화재사건

- 검사

- 1) 시공사 현장소장 등 주요 피의자 8명 구속기소.

- 2) 공사를 진행한 피고인들에게 사전작업계획 미수립, 화재감시자 미배치 등의 업무상 과실있다고 판단하여 발주처 직원 1명, 감리업체 직원 2명, 시공사 직원 3명, 하청업체 직원 1명, 재하청업체 대표 및 직원 1명을 업무상과실치사상죄로 기소.

- 3) 시공사 현장소장 및 시공사 법인은 산업안전보건법 위반죄로 기소

- 당시 검찰은 하청업체 소속 근로자가 B동 지하 2층 창고구역 3번 냉각기에서 냉매배관을 연결하는 용접작업을, 가연성 물질에 대한 방호조치와 보조자 및 화재감시인 없이 혼자 진행하여 용접 불꽃의 복사열 등에 의해 그 곳 천장의 무기염료 코팅 내부의 우레탄폼이 점화·연소되도록 하였고, 작업자가 이를 발견하지 못한 사이 지하 2층 전체에 발포된 우레탄폼을 통해 불과 수분 만에 건물 전체로 화재가 확산됨과 동시에 우레탄폼 등의 연소로 인하여 치명적인 유해물질이 함유된 유독가스와 연기가 건물 전체로 확산되게 하여 그 곳에서 작업을 하던 근로자들이 사망 또는 상해를 입었다는 내용으로 공소제기.

이천 물류창고 화재사건

피고인		죄명	선고결과
발주처	A 상무	업무상과실치사상	무죄
감리업체	B 감리단장	업무상과실치사상	금고 1년 8월
	C 감리	업무상과실치사상	무죄
시공사	D 본부장(현장소장)	업무상과실치사상	징역 3년 6월
		산업안전보건법위반	
	E 안전부장	업무상과실치사상	금고 2년 3월
	F 기계부장	업무상과실치사상	무죄
	G 법인	산업안전보건법위반	벌금 3,000만원
하청업체	H 현장소장	업무상과실치사상	무죄
재하청업체	I 운영자	업무상과실치사상 산업안전보건법위반	무죄
		건설산업기본법위반	벌금 700만원
	J작업자	업무상과실치사상	무죄

중대재해처벌법 적용(가정)

- 경영책임자 특정

- 1) 발주자

항소심 법원은 발주자가 공사 과정에서 설계변경 등에 상당부분 개입하고 이 사건 통로 폐쇄를 최종적으로 결정하였으나, 설계변경에 따른 구체적 시공이나 개별 작업에 관하여 지시감독하였다고 보지 않음.

예외적으로 건설공사 발주자가 해당 건설공사의 시공을 주도하여 총괄 관리한다면 도급인과 동일한 책임이 있다고 볼 수 있음. 즉 공사의 실질적 지배, 관리, 운영 여부가 쟁점.

- 2) 시공사

시공사 대표이사 : 산안법에서는 현장소장인 본부장만 기소했지만 중처법에 따르면, 시공사 임원 현황, 예산 조정 권한이 누구에게 있는지, 특정한 공사현장이나 공사가 아니라 사업을 영위함에 있어서 안전보건에 관한 업무를 총괄적으로 대표하는 사람이 누구인지 판단하여 기소할 수 있음.

- 3) 하청 및 재하청사업주(개인)

경영책임자 특정 가능, 재하청 사업주는 산안법과 동시에 중처법으로도 처벌 받을 수 있음. 안전보건 확보 업무 관련 의사결정 구조 등을 파악하는 작업이 선행되어야 함(서울메트로 사건과 같은 구조)

중대재해처벌법 적용(가정)

- 안전보건 확보의무

- 법 제4조 제1항 제1호 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계를 구축하고, 그 이행에 관한 조치 의무를 다했는지.
- 화재발생에 대비해 시행령 제4조 제3호에서 규정한 사업 또는 사업장의 특성에 따른 유해위험요인을 확인하여 개선하는 업무 절차가 마련됐는지.
- 해당 업무절차에 따라 유해위험요인 확인 및 개선이 이루어지는지 반기 1회 이상 점검 후 필요한 조치를 취했는지.

시행령 제4조 제8호에서 규정한 사업 또는 사업장에 중대재해가 발생하거나 발생할 급박한 위험이 있을 경우를 대비해 작업중지, 근로자대피, 위험요인 제거 등 대응조치에 관한 매뉴얼을 마련하고, 매뉴얼에 따라 조치하는지 반기 1회 이상 점검했는지.

※ 이 사건의 경우 시공사의 다른 공사현장에서 유사한 재해 발생(추락사망) 사고가 있어서 이천 시청으로부터 공사중지명령을 받기도 하여, 재발방지가 되지 않은 케이스에 해당.

또한 중처법 제4조 제1항 제4호 '안전보건관계법령'에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치가 있었는지도 검토(화기작업 안전관리, 화재예방 및 피난교육, 훈련실시, 화재감시자 지정 배치 등)

중대재해처벌법 적용(가정)

- 실질적 지배, 운영, 관리 여부

- 시공사는 발주자로부터 물류센터 건축을 도급 받아 건축공사를 진행하면서 냉동냉장설비를 설치하는 공사 등 일부 공사를 하청업체에 하도급 하였음. 그러나 시공사 소속 직원이 공사현장에 상주하면서 시공 및 안전에 관한 업무 전반을 총괄·관리·감독하는 업무를 수행하였고, **시공사로서 하청업체 들의 각 공사 상황 공유, 공정별 작업 진행상황에 대한 관리·조율 등을 할 수 있는 지위에 있었으므로, 본건 신축 현장은 시공사가 실질적으로 지배·운영·관리 하는 사업장으로 볼 수 있음**

- 인과관계

- 입증을 위해서는 회사의 안전보건 업무와 관련된 자의 직위 및 업무, 보고체계, 배치된 예산, 안전보건 담당 부서의 활동, 화재에 대비한 안전교육 등 관련 서류, 화재 감시자 지정 여부, 업무수행에 필요한 경보용 설비, 확성기 등 구입 절차 등을 종합적으로 검토하여 **안전보건 확보 의무 위반으로 현장책임자들이 안전보건 조치의무 이행이 불가능하거나 부실하게 이행될 수밖에 없었던 것인지 입증해야 함(검사가).**

감사합니다.

질문답변시간