

기업 경영진의 형사책임에 관한 연구*

- 산업안전보건법상 양벌규정의 문제점과 개정안을 중심으로 -

김 재 윤**

차 례

I. 들어가는 말

II. 산업안전보건법 제71조 양벌규정의 문제점

1. 의무주체가 아닌 직접행위자의 처벌
2. 법인의 대표이사과 개인 사업주와의 불평등한 처벌
3. 직접행위자가 아닌 기업 경영진의 처벌 공백

III. 개인 사업주의 형사책임의 근거

1. 학설의 대립
2. 판례의 동향
3. 소결: 부작위감독책임의 비교우위

IV. 기업 경영진의 형사책임을 인정하기 위한 입법론적 방안

1. 양벌규정 개정의 기본 방향
2. 기업 경영진의 책임 인정을 위한 입법론적 방안
3. 검토 및 소결

V. 맺는 말

* 이 논문은 2009년도 전남대학교 학술연구비 지원에 의하여 연구되었음

** 전남대학교 법학전문대학원 부교수

접수일자 : 4월 27일 / 심사일자 : 5월 28일 / 게재확정일자 : 6월 1일

I. 들어가는 말

급속한 산업발전은 경제를 활성화하여 국민의 삶을 풍요롭게 한다. 이러한 산업발전의 중심에 기업과 기업가들의 활발한 경영활동이 자리 잡고 있다. 이때 크든 작든 기업¹⁾을 경영하는 사람은 규범의 수범자로서 기업 경영과 관련된 제반 법규범을 준수한 가운데 경영행위를 해야 한다. 하지만 기업과 그 구성원은 이윤창출의 극대화를 통한 기업의 성장과 경영의 효율성에 함몰된 나머지 관련 법규범에서 벗어나 탈·불법경영의 유혹에 빠지기 쉽다. 이러한 탈·불법경영에는 윤리적 책임을 넘어 법적 책임이 따르기 마련이다. 무엇보다 탈·불법경영에 의해 사람이 사망하거나 상해를 입은 경우에 형사책임을 면할 수 없다. 대표적인 예로 산업안전보건법은 산업재해를 예방하기 위하여 법인이나 개인 사업주에게 산업안전보건에 관한 각종 의무의 이행을 요구하고, 이러한 의무의 중대한 불이행에 대해 양벌규정에 의해 행위자를 처벌하는 이외에 사업주로서 법인과 개인에 대해서도 형사책임을 묻고 있다.²⁾ 그런데 현행 양벌규정은 법인이나 개인 사업주와 직접위반행위자만을 처벌하기 위한 근거 규정일 뿐 법인의 대표이사, 이사, 사실상 이사 등 법인의 실질적 활동방침과 의

1) 기업(Unternehmen)이라 함은 일반적으로 경제적 기능에 지향된 의미로 이해될 수 있다. 이에 따르면 기업은 경제적 목적에 기여하기 위하여 설립된 조직적 통일체로 정의된다. 이러한 기업은 자연인(natürliche Personen), 법인(juristische Personen) 혹은 인적 단체(Personenvereinigungen) 등의 형태로 운영되고 있다. 기업이라는 개념은 이러한 기본적인 개념정의의 바탕으로 개별적인 법률의 전체관계에 따라 해석되어야 한다. 따라서 이 글에서 기업이라 함은 경제적 이익추구를 목적으로 하는 여러 형태의 법인과 인적 단체를 포괄하는 상위개념으로 경우에 따라 기업, 법인 또는 기업(법인)으로 혼용하기로 한다. 기업의 정의에 대해 자세히는 Rittner, Wirtschaftsrecht, Ein Lehrbuch, 2. Aufl., 1987, S. 121 ff.

2) 산업안전보건법 제66조의2는 “제23조 제1항 내지 제3항 또는 제24조 제1항의 규정을 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.”고 규정하고 있고, 같은 법 제71조는 양벌규정으로서 “법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제66조의2, 제67조, 제67조의2 또는 제68조부터 제70조까지의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.”고 규정하고 있다.

사결정을 하는 법인의 고위관리자³⁾로서 경영진이 탈·불법경영과 관련된 위반행위를 직접행위자로서 하지 않은 경우 이들을 처벌하기 위한 근거 규정은 아니므로 이들에 대한 처벌의 공백이 발생한다는 문제점이 있다.

이러한 현행 양벌규정의 처벌 공백에 따른 기업 경영진의 형사책임의 문제는 몇 해전 발생한 한국타이어 노동자 사망사건에서도 분명하게 드러난다. 한국타이어의 대전공장과 금산공장에서 2006년 5월부터 2007년 11월까지 약 1년 6개월 동안 15명의 노동자가 사망하였는데, 그 중 7명이 심근경색 등 뇌심혈관 질환으로 사망하였다. 노동자의 사망원인을 둘러싸고 논란이 불거졌는데, 한국타이어 노사의 의뢰로 심장질환으로 숨진 7명의 노동자 사망에 대한 업무관련성 평가를 수행한 을지대병원 연구팀은 2007년 11월 30일 일부 노동자의 사망의 원인으로 높은 노동 강도, 고온 작업, 교대근무, 부실한 건강관리 체계 등을 거론하며 이들의 사망이 업무와 관련되어 있을 가능성이 많다는 조사결과를 밝혔다. 반면에 산업안전보건연구원은 2008년 2월 20일 화학물질이 심장성 돌연사와 심혈관질환을 일으켰을 가능성은 높지 않다는 역학조사 결과를 발표하였다. 이러한 상반된 역학조사 결과에도 불구하고 2009년 8월 14일 대전지방법원은 이 사건과 관련하여 산업재해 발생 사실 등을 제대로 보고하지 않았다는 등의 혐의(산업안전보건법 제66조의2 위반)로 불구속기소된 한국타이어 이모 공장장에게 징역 8월에 집행유예 2년, 벌금 300만원을 선고하고, 이 회사의 또 다른 공장장 정모씨에게도 같은 죄를 적용해 징역 6월에 집행유예 2년과 벌금 200만원을 선고하고, 연구개발 부문 김모 본부장, 중앙연구소 김모 부소장에게도 벌금 400만원씩의 유죄 판결을 내린 바 있다.⁴⁾ 하지만 공장장, 연구소 부소장 등 직접행위자가 아닌 한국타이어의 경영전반에 걸쳐 포괄적인 의사결정에 참여한 기업 대표이사를 포함한 경영진에 대해서는 산업안전보건법 제71조의 양벌규정을 적용하더라도

3) 조병선 교수는 고위관리자를 “법인의 기관(이사회 등)을 넘어서 실질적으로 법인의 활동방향을 형성하거나 관리자라는 자격을 가지고 하급직원을 감독하는 데 있어서 비교적 중요한 권한을 가지고 있는 법인의 종업원 또는 그 외의 직원”으로 파악하고 있다(조병선, “환경형사판례에 관한 비판적 검토 -특히 형벌규정과 감독책임에 관하여-”, 형사판례연구 제1권, 박영사, 1993, 307쪽).

4) 민주노동당 홈페이지(<http://kdip.org/>)/활동/성명·논평(2011.4.4. 검색).

그 형사책임을 물을 수 없는 문제가 발생한다.

따라서 이 글에서는 현행 양벌규정과 관련하여 기업(법인)의 대표이사를 포함한 기업 경영진이 탈·불법경영과 관련된 위반행위를 직접행위자로서가 아니라 종업원을 통해 행하였을 경우에 이들을 처벌할 수 없는 처벌 공백의 문제를 해결하고 이들에 대해서도 형사책임을 묻기 위한 이론적 근거와 입법론적 방안은 무엇인가의 문제를 산업안전보건 영역을 중심으로 살펴보고자 한다.

II. 산업안전보건법 제71조 양벌규정의 문제점

양벌규정은 행정법상 벌칙에 채용되는 제도로서 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 및 기타의 종업원이 위반행위를 한 때에 행위자를 처벌하는 외에 그 업무의 주체인 법인 또는 개인도 함께 처벌하는 제도이다. 그런데 2007년 11월 29일 헌법재판소는 ‘보건범죄단속에 관한 특별조치법’(1990.12.3 법률 제4293호로 개정된 것) 제6조와 관련하여 “개인의 대리인·사용인 기타 종업원이 그 개인의 업무에 관하여 제5조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 개인에 대하여도 본조의 예에 따라 처벌한다.”고 규정한 부분이 형법의 기본원리인 책임주의에 반한다는 이유로 위헌결정을 내린 바 있다.⁵⁾ 법무부는 이를 계기로 양벌규정의 개정을 추진하였고, 그 결과 2010년 1월말 기준으로 약 110여개의 법률의 양벌규정에 대해 “다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.”는 면책규정을 추가하는 방식으로 개정이 이루어졌다. 산업안전보건법 제71조도 예외는 아니어서 2009년 2월 6일 면책규정이 추가되는 개정이 이루어졌으나, 여전히 다음과 같은 문제점을 드러내고 있다.⁶⁾

5) 헌법재판소 2007. 11. 29. 선고, 2005헌가10 결정. 이에 결정에 대한 대표적인 평석으로는 오경식, “양벌규정에 대한 판례분석”, 영남법학 제27호, 2008, 55쪽 이하 참조.

6) 개정된 양벌규정의 문제점에 대한 전반적인 분석으로는 조명화·박광민, “양벌규정과 형사책임 -개정된 양벌규정의 문제점을 중심으로-”, 숭실대학교 법학논총 제23집,

1. 의무주체가 아닌 직접행위자의 처벌

우선 개정된 산업안전보건법 제71조의 양벌규정은 그 동안 학계에서 논의되어 왔던 이른바 양벌규정의 역적용사례에서 나타나는 문제를 해결하지 않고 있다.⁷⁾ 즉 산업안전보건법 제71조의 양벌규정은 대부분의 행정법규상 양벌규정이 자연인을 의무주체 내지 규범수범자로서 규정하고 위반행위로 인하여 직접행위자를 처벌할 경우에 벌칙본조에 의하여 처벌함과 아울러 법인이나 개인의 사업주를 양벌규정에 의하여 함께 처벌하는 것과 달리 의무주체 내지 규범수범자를 사업주만으로 한정하고 의무주체가 아닌 직접행위자인 대리인이나 종업원의 처벌 근거를 별도의 벌칙조항을 두고 있지 않는 바, 그럼에도 양벌규정을 처벌 근거로 하여 직접행위자를 처벌할 수 있는지가 문제된다.

(1) 구체적 사례와 쟁점

보다 구체적인 예로 甲은 乙 주식회사의 대표이사로서 안전보건관리책임자이고, 乙 주식회사는 전기공사업 등을 목적으로 하는 법인으로서 춘천시 요선동 재건축 공사 중 전기 분야를 하도급 받은 사업주이며, 丙은 丁 주식회사가 시공하는 위 공사의 현장소장으로서 안전보건총괄책임자이고, 丁 주식회사는 주택 신축판매업 등을 목적으로 하는 법인으로서 위 공사의 사업주이자 乙 주식회사의 도급인인 바, 甲과 丙은 2006. 9. 30. 11:40경 춘천시 요선동에 있는 한신아파트 104동 지하 1층 신축공사 현장에 乙 주식회사 소속 근로자(31세)로 하여금 어두운 곳에서 식별 가능한 표식도 없이 안전난간 일부를 해체하고 덮개를 열어둔 채 조명을 켜지 않고 스피커 배선 작업을 하게 하여 위 근로자를 약 4.9미터 아래의 공동구로 추락하게 함으로써 사망에 이르게 하였다(이하 ‘한신아파트 사안’이라 한다).

2010, 279쪽 이하 참조.

7) 산업안전보건법상 양벌규정의 전반적인 내용과 문제점의 분석으로는 이주원, “산업안전보건법상 양벌규정에 의한 사업주와 행위자의 처벌”, 고려법학 제51권, 2008, 285쪽 이하 참조.

이 사안의 쟁점은 산업안전보건법 제23조 제3항8)의 안전조치 의무의 주체인 사업주⁹⁾ 乙과 丁 주식회사(법인)가 이를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 경우에 직접위반행위를 한 개인 사업주는 별칙조항인 산업안전보건법 제66조의2¹⁰⁾에 의해, 종업원의 감독책임을 위반한 법인이나 개인 사업주는 양벌규정인 같은 법 제71조에 의해 처벌됨에는 의문이 없다. 다만 의무주체가 아닌 직접행위자 甲과 丙에 대해서도 같은 법 제71조의 “행위자를 벌하는 외에”라는 문언을 근거로 하여 처벌할 수 있는지 여부이다.

(2) 학설의 대립과 판례의 태도

이와 관련하여 학계의 견해는 나뉘고 있다. 먼저, 처벌부정설은 법문외 범행의 주체를 사업주로 한정하고 있는 이상 사업주 이외의 자인 직접행위자(대리인이나 종업원)는 여기에 포함되지 않아 처벌할 수 없다고 한다.¹¹⁾ 반면 처벌긍정설(창설적 효력설)은 “행위자를 벌하는 외에”라는 문언에 근거하여 행위자를 처벌할 수 있다고 보고 있다. 그 논거로는 사업주에게만 의무규정이 있고 직접행위자에게는 의무규정이 없는 경우에 한하여 양벌규정은 직접행위자에게도 의무위반의 주체성을 확대 인정하는 규정으로 파악해야 한다는 점,¹²⁾ 부수형법상 비록 주된 의무주체는 본인에 한정되어 있지만 그 본인을 위하여 실제 행위를 한 자도 실질적으로

8) 산업안전보건법 제23조 ③ 사업주는 작업 중 근로자가 추락할 위험이 있는 장소, 토사·구축물 등이 붕괴할 우려가 있는 장소, 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소, 그 밖에 작업 시 천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소에는 그 위험을 방지하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

9) 산업안전보건법 제2조 3호에 따르면 사업주란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다. 즉 사업경영이익의 ‘실질적’ 귀속주체인 영업주체로서 사업주가 법인인 경우에는 그 법인 자체, 개인인 경우에는 그 개인 자체를 말한다.

10) 산업안전보건법 제66조의2 제23조제1항부터 제3항까지 또는 제24조제1항을 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다.

11) 김우진, “행정형벌법규와 양벌규정”, 형사판례연구 제6권, 박영사, 1998, 397쪽 이하; 박강우, “양벌규정과 감독자 책임”, 형사판례연구 제8권, 박영사, 2000, 143쪽 이하; 박기석, “양벌규정에 의한 판례분석”, 형사정책연구소식 제33호, 1996, 33쪽 이하.

12) 손동권, “법인의 범죄능력과 양벌규정”, 안암법학 제3집, 1995, 347쪽.

는 본인을 위한 행위자로서 의무를 부담하여 행위주체가 될 수 있다고 해석할 수 있다는 점¹³⁾ 등이 제시되고 있다.

판례도 (구)건축법 사안에서 양벌규정이 위반행위의 이익귀속주체인 업무주에 대한 처벌규정임과 동시에 행위자의 처벌이라고 판시함으로써 처벌긍정설로 견해를 변경하였고,¹⁴⁾ 위 한신아파트 사안에 대해서도 대법원은 “이 규정의 취지는 각 본조의 위반행위를 사업자인 법인이나 개인이 직접 하지 아니하는 경우에는 그 행위자나 사업자 쌍방을 모두 처벌하려는 데에 있으므로, 이 양벌규정에 의하여 사업자가 아닌 행위자도 사업자에 대한 각 본조의 벌칙규정의 적용 대상이 된다.”¹⁵⁾고 판시하여 일관된 입장을 유지하고 있다.

(3) 소 결

생각건대 양벌규정의 본래 취지는 일반인이 규범수범자로 되어 있고 위반행위를 한 직접행위자만을 처벌할 경우에 이들을 사실상 고용한 사업주는 사실상의 이익귀속주체임에도 처벌받지 않는 불합리한 결과가 발생하여 개인 사업주는 물론이고 특히 법인의 범죄능력을 부정하는 종래 통설과 판례의 입장에 대한 예외로서 법인에 대해서도 수형능력을 인정하여 개별 행정법규의 실효성을 강화하기 위한 것이다. 이와 반대로 개별 행정법규가 의무주체의 범위를 사업주로 한정하고 직접행위자를 처벌하는 각 본조의 처벌조항을 별도로 두고 있지 않고, 나아가 기관책임(Organhaftung) 내지 대리인책임(Vertreterhaftung)을 인정하는 독일형법 제 14조(타인을 위한 행위)와 같은 규정이 없음에도 불구하고 학설과 판례가 양벌규정의 해석을 통해 직접행위자 처벌이라는 창설적 효력을 인정하는 것은 문언의 가능한 범위를 넘어 피고인에게 불리한 가벌성을 확장하는 유추해석이라는 비판에서 자유로울 수 없다. 따라서 처벌부정설이 타당하다고 본다. 처벌부정설의 입장에서 보면 개정 산업안전보건법 제71조의

13) 김대휘, “양벌규정의 해석”, 형사판례연구 제10권, 박영사, 2002, 29쪽.

14) 대판 1999.7.15, 95도2870 전원합의체.

15) 대판 2010.9.9, 2008도7834.

양벌규정은 사업주만을 의무주체로 규정한 특수성을 고려하지 않고 모든 일반인을 의무주체로 하는 일반적인 양벌규정의 조문형식을 그대로 차용함으로써 양벌규정의 역적용사례에 있어 직접행위자의 처벌 근거의 문제를 여전히 해결하지 못한 채 해석의 문제로 남겨두고 있다.

2. 법인의 대표이사과 개인 사업주와의 불평등한 처벌

다음으로 산업안전보건법상의 양벌규정은 처벌에 있어 대기업의 대표이사와 소규모 사업장의 개인 사업주 간에 불평등한 처벌 결과를 야기할 수 있는 문제를 보이고 있다. 즉 산업안전보건법상의 양벌규정에 대해 판례의 태도와 같이 직접행위자를 처벌할 수 있는 창설적 효력을 긍정할지라도 사업주가 법인이 아닌 개인의 경우가 대부분인 소규모 사업장에서 종업원이 직접행위자로서 안전조치의무를 위반했을 경우 개인 사업주는 양벌규정에 근거하여 종업원에 대해 상당한 주의 또는 관리감독 의무를 이행하지 않는 한 감독책임으로서 벌금형의 처벌이 가능하다. 반면에 대기업 형태의 법인의 경우 대표이사는 경영전반에 걸친 조직구성권, 업무지시권, 인사권, 정보권 등을 가지고 포괄적이고 실질적인 의사결정과 정책집행을 하면서도 별도로 안전관리총괄책임자로서 공장장이나 현장소장을 두고 있으므로 직접위반행위자로서 현장소장 내지 말단 종업원 등만이 법인과 함께 처벌될 뿐 직접행위자로 인정되지 않는 한 처벌에서 제외되는 불평등을 보이고 있다.¹⁶⁾ 한마디로 개인 사업주는 종업원의 위반행위에 대해 선임감독상의 면책이 되지 않는 한 예외 없이 처벌되는 반면, 대기업의 대표이사는 현장소장 등 안전보건관리총괄책임자를 별도로 두고 이들과의 관계에서 직접행위자로 인정되지 않는 한 양벌규정에 의해 처벌되지 않는 불평등한 결과를 초래한다.¹⁷⁾

16) 같은 취지로는 전형배, “산업안전보건법의 양벌규정 개정에 관한 연구 -기업 경영진의 형사책임을 중심으로-”, 안암법학 제27권, 2008, 372쪽.

17) 다만 이러한 불평등은 개인 사업주는 법인과 대비되는 사업주로서의 책임인 반면 법인의 대표이사는 자연인으로서의 처벌이라는 점에서 책임구조에 따른 것으로 문제되지 않는다는 반론이 제기될 수 있다. 하지만 이러한 책임구조는 양벌규정이 종업원의 위반에 대해 법인과 개인 사업주를 처벌하고자 하는 기본 취지에서 비롯된 것이지만 그 처벌에 있어 법인 사업주와 개인 사업주는 사업주로서는 동등한 입장이

3. 직접행위자가 아닌 기업 경영진의 처벌 공백

마지막으로 앞의 문제와 연결된 것이지만 개인 사업주와 달리 대기업을 대표이사를 포함한 경영진은 산업안전보건법에서 규정된 안전상의 위험이 있는 작업을 하도록 직접 지시하거나 그 안전조치를 하지 않은 상태에서 작업이 이루어지고 있다는 사실을 알면서도 이를 고의적으로 방치하여 직접행위자로 인정되지 않는 한 사업주로서 법인도 아니고 직접행위자도 아니므로 처벌할 수 없는 공백이 발생한다. 실제로 위 한신아파트 사안에서도 현장소장으로서 재건축 공사의 안전보건관리에 대한 총괄책임자인 丙만이 처벌될 뿐 丙에 대한 업무지시권과 인사권을 가진 丁 주식회사의 대표이사를 포함하여 하도급업체인 乙 주식회사의 대표이사 겸 안전보건관리책임자인 甲도 “이 사건 공사가 진행된 18개월 중 3개월에 1회 정도만 도급업체인 丁 주식회사가 개최하는 안전보건협의체 회의 참석을 위하여 이 사건 사고현장을 방문하였을 뿐이고, 이 사건 사고현장의 구체적인 현장작업, 안전보호구 지급 및 안전교육 등은 모두 공소의 1이 독자적으로 알아서 처리하였던 사실 등을 고려해 볼 때 甲이 안전조치를 하지 않은 채 피해자로 하여금 작업을 하도록 지시하였다거나 안전조치를 하지 않은 상태에서 작업이 이루어지는 것을 방치하였다고 볼 수 없어 처벌할 수 없다.”¹⁸⁾고 판시하여 직접행위자로서의 책임을 부정하였다. 하지만 보이지 않는 곳에서 실질적으로 경영전반에 걸친 의사결정과 정책집행을 담당하는 기업의 대표이사를 포함한 경영진에 대한 형사책임을 묻지 않은 채 현장소장이나 말단 종업원을 처벌하는 동시에 사업주인 법인에 대해 1억 원의 벌금형을 부과하는 대부분의 현행 양벌규정을 통해 기업(법인)범죄를 억제하기 위한 일반예방효과와 특별예방효과를 얼마만큼 실질적으로 달성할 수 있을지 의문이다.¹⁹⁾ “경미한 범죄자는 체포하

나 처벌결과는 법인처벌과 개인처벌로 차이를 보이는 점, 법인 사업주의 경우 법인의 대표이사가 개인 사업주보다 경영전반에 걸쳐 실질적 영향력을 행사하면서도 처벌되지 않는 구조적 모순을 띠고 있다는 점은 문제점으로 지적할 수 있다.

18) 대판 2010.9.9, 2008도7834.

19) 같은 지적으로는 김종덕, “기업범죄에 있어서 개인의 형사책임”, 법학연구 제18집, 2005, 332-333쪽.

고 중대한 범죄자는 놓아 준다”(Die Kleinen fängt man, die Großen lässt man laufen)²⁰⁾라는 말은 이러한 양벌규정의 문제점을 단적으로 표현하는 말이 아닐까 한다.

Ⅲ. 개인 사업주의 형사책임의 근거

기업 경영진으로서 소규모 사업장의 개인 사업주는 이미 현행 산업안전보건법 제71조의 양벌규정에 따라 종업원인 직접행위자의 위반행위에 대해 상당한 주의와 감독을 게을리 한 경우에 벌금형으로 처벌이 가능하다. 다만 개인 사업주의 처벌 근거가 무엇인지에 대해서는 여전히 진정과 실책임설과 부작위감독책임설의 견해가 대립한다.

1. 학설의 대립

(1) 진정과실책임설

진정과실책임설은 개정 양벌규정에 의해 추가된 면책규정이 “그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우”를 명문으로 요구하고 있으므로 종업원의 선임감독에 대한 주의의무위반에 기인하는 진정과실책임으로 파악하는 견해이다.²¹⁾ 즉 법인이나 개인 사업주가 사업경영에 대한 총괄책임자로서의 지위에서 종업원의 업무전반에서 발생하는 결과의 예견의무와 회피의무 위반에 기인한 과실책임이며, 이러한 법인이나 개인 사업주의 과실책임 여

20) 이는 대기업의 소위 탈중심화라는 조직구성의 원칙에 따라 책임의 조직화가 조직화된 무책임(organisierte Unverantwortlichkeit)으로 변화되고, 이를 통해 개인책임의 확정, 즉 책임의 개인적 귀속의 증명은 더욱더 어렵게 되는 현상을 표현한 것으로 현대형법의 위기에 대한 동의어로 사용되고 있다. 이에 대해 상세히는 Breuer, “Empfehlen sich Änderungen des strafrechtlicher Umweltschutzes insbesondere in Verbindung mit dem Verwaltungsrecht?”, NJW 1988, S. 2072 ff.; Krusche, “Umweltpolitik im Spannungsfeld industrieller Interessen und gesetzgeberischer Notwendigkeiten”, ZRP 1985, S. 303 ff.

21) 신동운, 형법총론(제3판), 법문사, 2008, 110쪽; 오영근, 형법총론, 박영사, 2005, 145쪽; 정영석, 형법총론, 법문사, 1989, 80면, 조국, “법인의 형사책임과 양벌규정의 법적 성격”, 서울대학교 법학 제48권 제3호, 2007, 67-70쪽.

부에 대한 입증은 거증책임에 대한 형사소송법의 원칙에 따라 검사가 부담해야 한다고 한다.²²⁾ 이에 대해 대부분의 감독책임이 과실범이라는데 기초하고 있으나 법인 또는 개인 사업주에게 고의가 있는 경우도 있으므로 구체적인 사정의 검토 없이 일률적으로 과실책임을 인정할 수는 없다는 비판이 있으나,²³⁾ 이러한 비판에 대해 일반적으로 과실책임을 인정하는 것은 고의·과실이 있는 경우 책임을 인정한다는 것이지 과실이 있는 경우에만 책임을 인정하고 고의가 있는 경우에는 책임을 인정하지 않는다는 의미가 아니라는 반론이 제기되고 있다.²⁴⁾

(2) 부작위감독책임설

부작위감독책임설은 기본적으로 업무활동의 지배·관리자인 법인이나 개인 사업주는 종업원의 위험발생과 결과발생의 원인을 방지해야 할 보증인지위에 있으므로 관리·감독해야 할 법인 내지 개인 사업주 자신의 작위위무 위반 때문에 책임을 부담한다는 견해이다.²⁵⁾ 이 견해는 다시 ‘고의·과실에 의한 감독의무불이행책임설’²⁶⁾과 ‘고의에 의한 행위자(본조책임) 또는 순수감독책임설’²⁷⁾로 나눌 수 있다. 전자의 견해에 따르면 법인이나 개인 사업주는 종업원의 위법행위를 고의로 방치할 수 있는데 이때에는 고의에 의한 감독의무위반이 있게 되고, 감독의무를 게을리한 데 지나지 않는 경우에는 과실의 감독의무위반이 있게 된다고 한다. 반면에 후자의 견해에 의하면 개정 양벌규정에 의해 도입된 면책규정의 표현인 ‘상당한 주의와 감독을 게을리한 경우’는 과실추정의 규정으로 오인될 여지가 있으나, 본조의 위반행위가 주로 추상적 위험범으로서 고의범이기

22) 임웅, 형법총론(개정판), 법문사, 2004, 80쪽.

23) 정성근, “법인의 범죄능력 재론”, 오선주교수 정년기념논문집, 2001, 17쪽.

24) 오영근, 앞의 책, 145쪽.

25) 김덕용, “법인의 범죄능력과 형벌능력”, 법학연구 제10집, 2002, 348쪽.

26) 김성돈, 형법총론, 성균관대학교출판부, 2008, 151쪽; 김일수, 형법총론(제11판), 박영사, 2006, 145-146쪽; 임웅, 앞의 책, 80-81쪽; 이주희, “양벌규정의 개선입법에 관한 고찰”, 한양법학 제20권 제4집, 2009, 160쪽; 정성근·박광민, 형법총론(제4판), 삼지원, 2009, 90쪽.

27) 조병선, “개정 양벌규정에서의 기업의 형사책임: 과실추정설에 대한 반론”, 형사정책 제21권 제1호, 2009, 362-364쪽.

때문에 애초부터 사업주는 감독책임으로서 주의의무위반의 형태로 과실 범죄를 범할 수 없고, 이른바 역적용사례의 경우는 법인이나 개인 사업주가 의무주체로서 정범(직접행위자)로 특정되는 직접행위책임(본조책임)이고, 그 외의 경우에는 사업주의 책임은 순수감독책임이 된다고 한다. 즉 종업원의 위반행위인 추상적 위험범 내지 거동범을 방지하지 못한 (추정된) 감독책임 그 자체의 책임을 묻는 것이고, 이는 ‘기업의 범죄적 태도’를 표시하는 “총체적인 위반행위 방지시스템이 결여된” 고의범으로 추정되는 책임이라고 한다.

2. 판례의 동향

헌법재판소는 2007년 2005헌가10 결정을 통해 양벌규정을 무과실책임설로 이해하는 것은 형법상 책임원칙에 반하는 것이라고 비판하고, 양벌규정에 대한 법적 성격은 무엇보다 개인 사업주의 경우 종업원에 대한 선임감독을 내용으로 하는 과실책임에 있음을 명시적으로 밝히고, 이후에도 개인 사업주뿐만 아니라 법인 사업주에 대해서도 과실책임이 요구된다는 태도를 일관되게 유지하고 있다.²⁸⁾

그리고 대법원은 종래 면책조항이 없는 양벌규정에 대해서는 무과실책임설,²⁹⁾ 과실추정설³⁰⁾ 및 과실책임설³¹⁾로 그 입장이 혼재되어 있었으나, 면책조항이 있는 양벌규정에 대해서는 과실추정설³²⁾의 입장을 취하였다. 이러한 판례의 동향에 대해 무엇보다 1990년대 후반 이후에 나온 판결은 무과실책임에 근거하지 않고 진정과실책임설 내지 과실추정설에 근거하고

28) 대표적으로 헌법재판소는 2009년 7월 30일에 청소년보호법(헌법재판소 2009. 7. 30. 선고, 2008헌가10 결정), 사행행위 등 규정 및 처벌특례법(헌법재판소 2009. 7. 30. 선고, 2008헌가14 결정), 의료법(헌법재판소 2009. 7. 30. 선고, 2008헌가16 결정), (구)도로법(헌법재판소 2009. 7. 30. 선고, 2008헌가17 결정), (구)건설산업기본법(헌법재판소 2009. 7. 30. 선고, 2008헌가18 결정), 의료기사 등에 관한 법률(헌법재판소 2009. 7. 30. 선고, 2008헌가24 결정) 등 6개 법률의 양벌규정에 대해서도 위헌결정을 내린바 있다.

29) 대판 1982.9.14, 82도1439; 대판 1990.10.12, 90도1219.

30) 대판 1982.6.22, 82도777; 대판 1992.8.18, 92도1395.

31) 대판 1977.5.24, 77도4121; 대판 2006.2.24, 2005도7673.

32) 대판 1980.3.11, 80도138; 대판 1992.8.18, 92도1395; 대판 2002.1.25, 2001도5595.

있으므로 이러한 방향으로 입장이 굳어져가고 있다는 평가가 내려진다.³³⁾

그런데 헌법재판소가 양벌규정의 법적 성격을 과실책임설로 파악하고 있지만 그것이 진정과실책임인지, 과실추정책임인지를 분명히 밝히고 있지 않은 상태에서 종래 대법원이 특히 면책조항이 있는 양벌규정에 대해 과실추정설을 따르고 있으므로 면책규정이 추가된 개정 양벌규정에 대해서도 진정과실책임이 아닌 과실추정책임으로 판단해야 하는가라는 의문이 제기된다.³⁴⁾ 이와 관련하여 최근 대법원은 “형벌의 자기책임원칙에 비추어 보면, 위반행위가 발생한 그 업무와 관련하여 법인이 상당한 주의 또는 관리감독 의무를 게을리 한 때에 한하여 (구)산업안전보건법(2007. 5. 17. 법률 제8475호로 개정되기 전의 것) 제71조의 양벌규정이 적용된다.”³⁵⁾고 판시하고 있다. 이는 추정에 관한 명문의 규정이 없음에도 해석을 통해 과실의 추정을 인정하는 것은 형사소송의 대원칙에 반한다는 점, 종래 대법원이 면책규정이 있는 양벌규정에 대해 과실의 추정을 인정한 것과 달리 과실의 추정이란 표현을 사용하고 있지 않은 점에 비추어 보면 대법원은 면책규정이 추가된 개정 양벌규정의 법적 성격을 진정과실책임설로 파악하면서 개인은 물론이고 법인 사업주에 대한 과실 여부도 검사가 입증해야 하는 것으로 보고 있다고 이해함이 타당하다고 본다.

3. 소결: 부작위감독책임의 비교우위

생각건대 개정 양벌규정의 법적 성격을 진정과실책임설로 파악하기보다 부작위감독책임설로 이해하는 것이 보다 타당하다고 본다. 우선 의무주체 내지 규범수범자가 일반인이고 이들의 위반행위에 대해 양벌규정에 의해 법인과 개인 사업주를 처벌하는 양벌규정의 일반사례는 면책규정이 새롭게 추가되어 해석론상 일정부분 진정과실책임설로 파악할 여지가 있

33) 박미숙·탁희성·임정호, “양벌규정의 개선방안에 관한 연구”, 한국형사정책연구원, 2008, 93쪽.

34) 조병선 교수는 같은 의문을 제기하며 개정 양벌규정은 고의에 의한 행위자(본조책임) 또는 순수감독책임으로 파악해야 한다는 논지를 전개하고 있다. 조병선, 앞의 논문, 2009, 362쪽 이하 참조.

35) 대판 2010.9.9, 2008도7834.

다. 무엇보다 양벌규정의 일반사례에 있어 개인 사업주가 종업원의 위반행위에 고의적으로 관여 한 경우 개인 사업주는 양벌규정이 아닌 직접행위자로서 종업원과 함께 고의범으로서 본조의 공동정범, 교사범, 방조범으로 처벌이 가능하고 과실에 의할 경우에 양벌규정을 종업원의 선임감독상의 과실책임을 근거로 과실범을 처벌하는 예외 규정으로 이해할 수 있기 때문이다. 하지만 개인 사업주 자신이 직접행위자로서가 아니라 단지 종업원의 위반행위에 대해 과실이 아닌 고의로 관련된 경우에도 진정 과실책임설에 따라 과실범으로 파악해야 하는지는 의문이다. 마찬가지로 법인의 경우 본조책임은 일반인인 자연인만을 규범수범자로 한정하고 있어 예외적으로 양벌규정에 의해 처벌이 가능하나 그 처벌 근거를 진정과 과실책임설로 파악할 경우 법인 사업주가 이사회 등의 기관을 통해 종업원의 위반행위를 고의적으로 묵인한 경우에도 언제나 고의범이 아닌 과실범으로 보아야 한다는 문제가 있다. 예를 들어 무면허 의료행위를 금지한 의료법 제27조 제1항36)의 규범수범자는 자연인인 의료인에 한정되고 법인이 이사회 등의 기관을 통해 영리를 목적으로 한 종업원의 무면허의료행위를 고의적으로 묵인 한 경우에도 고의범을 처벌하는 본조책임이 없으므로 언제나 양벌규정인 보건범죄단속에 관한 특별조치법 제6조37)를 진정과 과실책임으로 이해하여 과실범으로 처벌해야 한다는 문제가 있다. 따라서 법인이나 개인 사업주가 직접행위자로서가 아니라 종업원의 위반행위에 고의 또는 과실로 관련되어 양벌규정에 의해 처벌될 경우 그 법적 성격은 고의범 또는 과실범이 모두 포섭가능한 부작위감독책임설로 이해하는 것이 타당하다고 본다.

36) 의료법 제27조(무면허 의료행위 등 금지) ① 의료인이 아니면 누구든지 의료행위를 할 수 없으며 의료인도 면허된 것 이외의 의료행위를 할 수 없다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 보건복지부령으로 정하는 범위에서 의료행위를 할 수 있다.

37) 보건범죄단속에 관한 특별조치법 제6조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제2조, 제3조, 제4조 및 제5조의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인을 1억원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

다음으로 양벌규정의 역적용사례에 있어 양벌규정의 법적 성질에 대해 법인 사업주가 직접행위자로 특정되는 경우에 본조책임이고, 그 외의 경우에 법인 사업주의 책임을 고의범으로 추정되는 순수감독책임으로 이해하는 견해가 있으나,³⁸⁾ 역적용사례에 있어 법인은 일반사례와 달리 본조에 의해 규범수범자로 규정되어 있으므로 법인의 직접행위자로서 본조위반에 따른 책임은 주로 추상적 위험범으로서 고의범이며 이 경우 양벌규정은 법인의 수행능력을 인정하는 근거조항의 성격을 가질 뿐이다. 그리고 법인이 직접행위자로서가 아닌 상황에서 종업원의 위반행위에 대해 상당한 주의와 감독을 게을리 하는 경우에는 고의가 아닌 과실에 의한 경우가 대부분이며 예외적으로 고의에 의한 경우에도 양벌규정의 법적 성질은 명문의 규정이 없음에도 해석을 통해 고의의 추정을 인정하여 ‘의심스러운 경우에는 피고인의 이익으로’라는 원칙에 반하는 비판을 감수하기보다 여전히 거증책임을 부담하는 검사가 고의 또는 과실을 입증해야 하는 부작위감독책임으로 파악하는 것이 보다 타당하다고 본다.

마지막으로 진정과실책임설은 업무와 관련된 종업원의 위반행위가 있을 때 이에 대한 법인이나 개인 사업주의 선임·감독상의 과실만을 문제삼을 수 있다. 하지만 부작위감독책임설에 따르면 사업주의 보증인지위는 사업주가 종업원에 대해 갖는 업무상의 명령·지시권에 기초하여 업무와 관련된 종업원의 위반행위를 방지할 의무³⁹⁾뿐만 아니라 사업주가 사업체 내에 존재하는 기계, 시설물, 설비 또는 동물 등에 의해 타인의 법익이 침해되지 않도록 물적 위험원을 감독할 보증의무로부터 발생하며,⁴⁰⁾ 이에

38) 조병선, 앞의 논문, 2009, 362-364쪽.

39) 그러나 사업주가 사업체 내에서 업무와 관련하여 종업원에게 행사하는 명령·지시권은 단지 사실상의 강제수단에 불과하며, 이에 따라 이를 근거로 종업원에 대한 사업주의 감독의무를 근거지우기에는 불충분하다는 견해로는 Heine, Die strafrechtliche Verantwortlichkeit von Unternehmen, 1995, S. 117.

40) Roxin 교수가 적절히 지적했듯이 인적 위험과 물적 위험을 구분하는 것은 예컨대 기술적 하자가 정비소홀로 인하여 유발되거나 심각해지는 등 상호작용을 하는 경우가 대부분이고 어떠한 위험이 실현된 것이냐를 밝혀내는 것은 쉬운 일이 아니므로 별 의미가 없고, 이에 따라 사업주는 인적 위험이나 물적 위험이냐를 불분하고 사업체 내에 존재하는 위험원으로부터 법익침해의 위험이 실현되지 않도록 그 위험원을 감독할 보증인지위를 가진다고 한다(Roxin, Strafrecht, Allgemeiner Teil II, 2003, § 32. Rn. 137).

따라 사업주는 인적 위험과 물적 위험을 불문하고 사업체 내에 존재하는 물적 위험원으로서 기계, 시설물 등에 대한 감독의무뿐만 아니라 업무와 관련하여 종업원의 위반행위가 발생하지 않도록 기대가능한 조치를 취할 감독의무를 인정할 수 있다는 장점이 있다.⁴¹⁾

따라서 개정 양벌규정의 법적 성격과 관련하여 법인 사업주를 포함하여 개인 사업주의 처벌의 근거를 진정과실책임이 아닌 고의 또는 과실에 의한 부작위감독책임으로 파악해야 한다는 필자의 견해에서 본다면 기업(법인)의 대표이사를 포함한 기업 경영진의 책임근거 역시 종업원의 위반행위에 대해 고의 또는 과실에 의한 감독의무위반이라는 부작위감독책임에서 찾아야 한다고 본다.

IV. 기업 경영진의 형사책임을 인정하기 위한 입법론적 방안

1. 양벌규정 개정의 기본 방향

견해에 따라서는 양벌규정에 따라 직접행위자와 법인인 사업주만을 처벌하면 충분하지 사고현장에 대한 관리상황을 철저히 감독하지 아니한 일반적, 추상적인 관리·감독상의 과실을 근거로 기업(법인)의 대표이사를 포함한 경영진까지 처벌하는 것은 결과책임의 잔재일 뿐만 아니라 경영자의 경영활동을 심각히 제한하는 자유주의 시장질서에 적합하지 않는 반기업적 정서에서 비롯된 것이라는 비판이 제기될 수 있다. 하지만 사업주인 법인에 대한 벌금이 산업안전보건법을 포함한 대부분의 양벌규정에 의할 때 1억 원인 점에 비추어 보아 일반예방효과와 특별예방효과라는 형벌목적은 실질적으로 달성하기에 미흡하다는 점, 대기업 대표이사는 현장소장 등을 선임·감독하여 이들과 법인 자체에 책임을 전가시킬 수 있지만 개인 사업주의 경우 별도로 현장소장 등을 선임하여 종업원의 위반행위에 대한 관리감독을 철저히 하여 면책규정에서 요구하는 상당한 주

41) 사업주의 부작위책임의 성립요건에 대한 상세한 설명으로는 이주희, “업무주체벌의 의미, 근거, 성립요건”, 외법논집 제30집, 2008, 273쪽 이하 참조.

의와 관리감독 의무를 이행한 경우에는 면책이 되겠지만 현실적으로 소규모 영세업체가 대부분이어서 거의 예외 없이 양벌규정에 의해 처벌되는 불평등의 문제가 발생한다는 점, 현행 해석론상 법인의 범죄능력이 명문으로 인정되지 않는 상황에서 입법론적 차원에서 법인의 범죄능력을 전면적으로 인정하여 문제해결을 시도⁴²⁾하기보다 개인책임원칙에 따라 기업(법인)의 대표이사를 포함한 경영진의 형사책임을 물을 수 있는 해석이나 입법론이 현실적으로 보다 타당한 것이 아닌가 하는 점 등을 고려할 때 현행 양벌규정에 대해 역적용사례의 문제를 해결하는 동시에 기업 경영진에 대한 형사책임을 인정할 수 있는 방향으로 개선이 필요하다고 본다.

2. 기업 경영진의 책임 인정을 위한 입법론적 방안

(1) 삼벌규정의 도입

기업 경영진의 책임을 인정하기 위한 입법론적 대안으로 한편으로 삼벌규정의 도입이 필요하다는 견해가 제시되고 있다.⁴³⁾ 이 견해에 따르면 기업범죄와 관련하여 기업범죄를 행하도록 명령하거나 일정한 권한을 위임한 관리감독자(간접 행위자)의 감독 하에서 발생하는 범죄행위에 대해서 관리감독자의 책임을 포착함으로써 범죄의 명령·지시나 묵인을 억제시키고 주의 깊은 감독을 하게 함과 동시에 그들에게 범죄행위의 방지를 위한 관행과 절차를 개발·실행하게 하는 강한 자극이 필요하므로 기업 자체를 포함하여 직접행위자인 종업원뿐만 아니라 기업의 실질적 의사결정권자인 관리감독자를 처벌하는 것이 대단히 중요하다고 한다.⁴⁴⁾ 다만 관리감독자에 대한 과잉처벌을 방지하고 기업 활동을 보호함과 동시에 기업범죄에 대해 효과적으로 대응하기 위해 관리감독자의 범위를 대표자, 이사 그 외의 임원 혹은 그 업무에 관하여 책임 있는 직원 등으로 한정하고, 책임기준으로 특수고의로 인정되는 경우 즉 불법행위를 명령·묵

42) 이러한 시도로는 김재윤, “법인의 형사처벌에 관한 유럽국가의 입법동향”, 법제연구 통권 제36호, 2009, 271쪽 이하, 특히 288쪽 이하 참조.

43) 김종덕, 앞의 논문, 327쪽 이하.

44) 김종덕, 앞의 논문, 333쪽.

인·허용 또는 의도적인 무지의 경우뿐만 아니라 극단적인 부주의감독에 해당하는 경우 즉 위험에 대한 의식적인 무시, 위험에 관해 실질적으로 알 수 있었던 경우, 불법행위의 실질적 발생가능성이 있음을 안 때, 범죄를 범하기 쉬운 잠재적 위험상태에 있음을 안 때에만 형사책임을 부과하고, 단순한 과실감독의 경우에는 비형벌적인 수단으로 대응하는 것이 타당하다고 한다.⁴⁵⁾ 이러한 견해를 바탕으로 “기업체 또는 대표자가 정해진 단체의 업무에 관하여 그 관리감독자가 직무상 필요한 상당한 주의를 하였다면 기업체 또는 단체의 피사용인 그 외의 종업원의 범죄계획 또는 범죄행위를 방지할 수 있었을 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 기업체 또는 단체와 관리감독자는 감독책임을 진다. 단 기업체 또는 단체의 관리감독자가 당해 위반행위를 방지 또는 시정하기 위해 필요한 상당한 주의를 태만하지 아니하였다는 증거가 있는 때에는 그러하지 아니한다.”는 일반규정으로서 삼벌규정을 형법전에 도입할 필요가 있다는 입법안을 제시하고 있다.⁴⁶⁾⁴⁷⁾

(2) 신 명의원의 산업안전보건법 일부개정법률안

다른 한편으로 2007년 한국타이어 노동자 사망사건 언론보도를 계기로 17대 국회에서는 타이어회사 제조사업장의 작업환경개선과 산업안전보건법상의 의무주체인 사업주가 법인인 경우 산업안전보건법 위반에 대한 처벌대상에 법인의 대표자를 명시적으로 규정함을 주요 내용으로 하는 신 명의원 대표발의 산업안전보건법 일부개정법률안(이하 ‘신 명의원안’이라 한다)이 2008년 4월 4일 제출되었으나 임기만료폐기된 바 있다. 구체적으로 신 명의원안에 따르면 산업안전보건법은 의무주체인 법인이나 개인의 사업주에게 안전조치의무를 부과하고 그 위반행위에 대해 책임을 묻고 있으나, 의무위반에 대한 책임 있는 권한을 가진 자는 법인의 대표

45) 김종덕, 앞의 논문, 344쪽.

46) 김종덕, 앞의 논문, 349쪽.

47) 이러한 삼벌규정의 대표적 입법례로는 일본의 노동기준법 제121조과 선원법 제135조, 영국의 산업안전보건법 Section37을 언급할 수 있다. 이들 입법례에 대한 상세한 소개와 분석으로는 김종덕, 앞의 논문, 342-343쪽; 전형배, 앞의 논문, 379-382쪽 참조.

자이므로 산업안전보건법 위반에 대한 책임을 법인의 대표자도 함께 부담하도록 해야 하는 것이 당연하지만 현실적으로 중소기업의 경우에는 법인의 대표자가 사법적 책임을 지지만 대기업의 경우 주로 안전·보건 관리책임자인 공장장이나 현장소장 등이 형사처벌을 받고 법인의 대표자는 제외되는 경우가 대부분이므로 그러한 차별적 결과를 예방하고 기업 규모에 관계없이 법인의 대표자가 어떤 식으로든 의무위반에 대한 책임을 지고 실질적으로 처벌될 수 있도록 법인의 대표자를 양벌규정에서 명시적으로 규정하려는 취지임을 밝히고 있다. 이에 따라 신 명의원안은 산업안전보건법상의 양벌규정인 제71조 제1항에 대해 “법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관하여 제66조의2부터 제70조까지에 따른 위반행위를 하면 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인에게도 해당 조문의 벌금형을 과하는 외에 그 법인의 대표자나 그 밖에 업무를 집행하는 책임자에 대하여도 각 해당 조문의 형을 과한다.”는 개정안을 제시하고 있다.⁴⁸⁾

하지만 전형배 교수는 이러한 신 명의원안에 대해 자연인에게 무조건적 결과책임을 부담시키기 때문에 형법의 책임원리와 충돌하는 문제가 있음을 지적하면서 기업 경영진에 대한 처벌이 이루어지려면 ‘기업의 법령위반사실을 알았거나 알 수 있었던 때 혹은 법령위반을 회피하기 위하여 상당한 조치를 취하지 못 하였을 때’라는 경영상의 의무가 구체적으로 제시되어야 할 필요가 있다고 한다. 이에 따라 “법인에게 벌금을 과하는 경우, 그 법인의 대표자나 그 밖에 업무를 집행하는 책임자가 법인의 제66조의2부터 제70조까지에 따른 위반행위사실을 알거나 알 수 있었던 때 혹은 위반행위를 회피하기 위하여 상당한 조치를 취하지 못 하였을 때는 각 해당 조문의 형을 과한다.”는 내용을 산업안전보건법 제71조 제2항에 신설하는 개정안을 제시하고 있다.⁴⁹⁾

48) 신 명의원 대표발의, 의안원문, 2008.4.4., 1쪽 이하
(국회의안정보시스템: <http://likms.assembly.go.kr> 2011.4.10.검색).

49) 전형배, 앞의 논문, 389-390쪽.

3. 검토 및 소결

(1) 기업 경영진의 책임근거: 부작위감독책임

기업(법인)의 종업원에 의한 위반행위에 대한 기업 경영진의 책임근거는 앞서 언급한 바와 같이 진정과실책임이 아니라 부작위감독책임으로서 부진정부작위법에 있어서의 제3자에 대한 감독의무로부터 발생하는 보증인지위에서 도출하는 것이 타당하다고 본다. 산업안전보건법의 예에서 보듯이 법인 사업주와 아울러 기업(법인)의 대표이사를 포함하여 기업경영의 실질적 의사결정권을 갖는 자는 업무상의 명령·지시권에 기초하여 업무와 관련된 종업원의 위반행위를 방지할 의무와 아울러 사업체 내에 존재하는 기계, 시설물, 설비 또는 동물 등의 물적 위험원을 감독할 보증의무로부터 발생하는 보증인지위를 인정할 수 있기 때문이다.⁵⁰⁾

(2) 객관적 구성요건표지: 행위주체, 부작위의무, 부작위의무위반 결과, 인과관계

우선 행위주체로서 기업 경영진의 범위를 어떻게 설정할지가 문제된다. 이와 관련하여 김종덕 교수는 관리감독자의 범위를 대표자, 이사 그 외의 임원 혹은 그 업무에 관하여 책임 있는 직원 등으로 한정하고 있으며, 신명의원안과 전형배 교수는 그 법인의 대표자나 그 밖에 업무를 집행하는 책임자로 설정하고 있으나, 업무에 관하여 책임 있는 직원 내지 업무를 집행하는 책임자의 범위가 어디까지인지가 불명확하다는 문제가 있다. 한편으로 경영활동의 자유를 보장하고 기업 경영진의 과잉처벌을 방지하기 위해서는 행위주체는 가능한 명확하고 제한된 범위에서 설정될 필요가 있으며, 다른 한편으로 종업원의 위반행위를 방지하고 물적 위험원에 대한 안전조치를 위한 총체적인 위반행위 방지와 안전조치 시스템을 마련할 책임은 사실상 경영전반에 관하여 실질적 의사결정을 하는 소수의 고위관리자에게 있으므로 이들에게 형사책임을 묻는 것이 효과적이라고 본다. 따라서 기업 경영진의 형사책임을 행위주체는 기업(법인)의 고위관리

50) 이에 대해 자세히는 III. 3. 참조.

자로서 실질적 활동방침과 의사결정을 담당하는 상법상의 대표이사, 이사, 사실상 이사, 집행임원 및 대표집행임원⁵¹⁾으로 한정하는 것이 타당하다고 본다.

다음으로 기업(법인)의 대표이사를 포함한 경영진의 작위의무의 내용은 종업원의 위반행위를 방지하거나 억제하기 위하여 자신의 권한 내의 상당한 조치, 즉 모든 필요하고 합리적인 조치를 취할 의무이다. 이때 어떠한 조치가 필요하고 그 조치가 합리적인지가 문제될 수 있으나, 이는 일반적으로 확정할 것이 아니라 객관적·사전적 관점에서 개별적으로 판단되어야 한다고 본다. 이러한 상당한 조치 여부의 판단에 있어 기업 경영진이 종업원에 대해 실질적으로 행사할 수 있는 감독 내지 통제가능성이 결정적인 요인으로 작용할 것이다. 다만 기업 경영진이 종업원의 위반행위를 방지 또는 시정에 필요한 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다는 면책규정을 두어 책임원칙을 분명히 하여야 한다. 이러한 면책규정과 관련하여 김종덕 교수는 “관리감독자가 당해 위반행위를 방지 또는 시정하기 위해 필요한 상당한 주의를 태만하지 아니하였다는 증거가 있는 때에는 그러하지 아니한다.”고 하여 면책사유에 대한 거증책임을 검사가 아닌 관리감독자에게 전환하고 있으나, 이는 관리감독자인 피고인에게 사실상 무과실책임을 인정하는 결과를 초래하여 부당하게 불이익을 줄 우려가 있다. 따라서 면책사유에 대한 거증책임은 검사가 지는 것으로 보아야 한다.

마지막으로 종업원의 위반행위는 기업 경영진이 적절하게 감독 내지 통제하지 못한 결과에 의한 것이어야 하고, 기업 경영진의 부작위와 종업원의 위반행위 사이에 인관관계가 있어야 한다. 이와 달리 기업 경영진의 부작위와 종업원의 위반행위간의 인과관계를 요구하지 않을 경우에 책임형법의 관점에서 볼 때 기업 경영진에 대한 책임인정의 범위가 무제한으로 확대되어 불합리한 결과가 발생할 문제가 있기 때문이다.

51) 집행임원과 대표집행임원은 2011.4.14. 개정 상법(2012.4.15. 시행) 제408조의2, 제408조의5로 신설되었다. 이에 대한 상세한 설명으로는 최기원, 신회사법론(제13개정판), 박영사, 2009, 714쪽 이하 참조.

(3) 주관적 구성요건: 고의와 중과실

주관적 구성요건과 관련하여 김종덕 교수는 영미의 특수고의 책임(specific intent)을 언급하여 관리감독자의 명령·묵인·허용 또는 의도적인 무지의 경우뿐만 아니라 극단적인 부주의감독에 해당하는 경우에만 형사책임을 부과해야 한다는 견해를 제시하고 있으며,⁵²⁾ 전형배 교수 역시 종업원의 위반행위사실을 알거나 알 수 있었던 때라는 고의를 요구하고 있다.⁵³⁾ 하지만 고의 또는 과실과 관련하여 우리 형법은 영미 보통법과 달리 명령·묵인·허용 또는 의도적인 무지라는 특수고의뿐만 아니라 일반적으로 고의(intent)와 과실(negligence) 사이의 중간에 위치하고 있는 것으로 이해되는 무모함(recklessness)⁵⁴⁾을 인정하지 않고 고의는 고의(독일형법은 이를 다시 의도적 고의와 지정고의로 분류함)⁵⁵⁾와 미필적 고의로, 과실은 보통과실과 중과실로 분류될 뿐이어서 이러한 특수고의 내지 무모함을 인정하는 것은 우리 형법체계와 조화되지 않는 문제가 있다. 따라서 기업 경영진의 과잉처벌을 방지하고 우리 형법의 고의 또는 과실의 분류 체계와 조화하기 위해서는 기업 경영진이 종업원의 위반행위를 알았거나 또는 중대한 과실로 이를 명백히 보여주는 정보를 알지 못한 때로 한정하고 미필적 고의나 보통과실에 의할 때에는 비형벌적 제재로 대응하는 것이 타당하다고 본다.

(4) 양벌규정의 역적용사례에 있어 직접행위자 처벌의 근거 마련

양벌규정의 일반사례와 달리 산업안전보건법과 같은 역적용사례에 있어서는 양벌규정이 판례와 학설에 의해 기업(법인)을 위하여 행위 한 직

52) 이에 대해 상세히는 김종덕, 앞의 논문, 336-342쪽.

53) 전형배, 앞의 논문, 390쪽.

54) 영미에서 무모함 개념의 일반적인 소개로는 서철원, 미국형법, 법원사, 2005, 19-20쪽 참조. 대륙법계에서 영미 보통법상의 무모함과 미필적 고의와의 공통점과 차이점에 관해 상세한 설명으로는 Weigend, "Zwischen Vorsatz und Fahrlässigkeit", ZStW 93(1981), S. 688 ff.

55) 이러한 고의의 분류에 대해 상세히는 손동권, 형법총론(제2개정판), 율곡출판사, 2005, 147쪽 이하 참조.

접행위자를 처벌하는 창설적 효력을 갖는 것으로 이해되고 있다. 하지만 해석에 의해 가벌성의 확장을 허용하는 것은 유추해석금지라는 죄형법정주의에 반한다는 비판이 제기될 수 있으므로 법률에 의해 이를 명확히 할 필요가 있다. 이와 관련하여 기관책임 내지 대리인책임으로서 법인의 기관에 해당하는 자연인이 기관으로서 행위를 하거나 타인의 위임을 받은 자가 그 위임에 기초한 행위를 한 경우에 인적 요소를 근거로 형벌을 과하는 법률은 그 인적 요소가 직접행위자에게 존재하지 않고 법인 또는 위임자에게만 존재하는 경우에도 직접행위자에게 적용된다는 독일형법 제14조(타인을 위한 행위)와 같은 규정을 도입할 필요가 있다는 견해가 제시되고 있다.⁵⁶⁾ 하지만 독일형법 제14조는 본래 직접행위를 하지 않은 법인 내지 개인 사업주가 처벌되면서 실제로 그 법인을 위하여 타인에게 범죄를 저지른 자가 처벌되지 않는 가벌성의 흠결을 치유하기 위하여 법인의 대표기관 또는 그 기관의 구성원, 권리능력 있는 인적 회사의 대표권이 있는 사원, 타인의 법정대리인, 또는 타인의 위임을 받은 자, 즉 법인의 고위관리자에 한정하여 신분범의 주체를 확대하는 처벌확장사유로서 규정된 것이지 양벌규정의 역적용사례와 같이 말단 종업원에게까지 신분범의 주체를 확대하기 위한 규정은 아니다. 따라서 양벌규정의 역적용사례에서 발생하는 창설적 효력의 문제는 직접위반행위를 한 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원은 이 법률의 의무주체로 본다는 규정만으로 충분히 해결할 수 있다고 본다.

(5) 소결: 현행 양벌규정의 개정안

이상의 논의를 바탕으로, 양벌규정의 일반사례로서 보건범죄단속에 관한 특별조치법과 양벌규정의 역적용사례로서 산업안전보건법의 개정안을 제시하면 다음과 같다.

56) 박기석, “양벌규정의 문제점과 법인범죄의 새로운 구성”, 형사정책 제10호, 1998, 110쪽; 손동권, “양벌규정에 의한 법인처벌의 특수문제”, 정은 이영란교수 화갑기념논문집, 2008, 218쪽.

양벌규정의 일반사례 개정안

보건범죄단속에 관한 특별조치법 제6조(양벌규정) ① 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제2조, 제3조, 제4조 및 제5조의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인을 1억원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 법인의 고위관리자(대표이사, 이사, 사실상 이사, 집행임원 및 대표집행임원)는 법인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원의 제2조, 제3조, 제4조 및 제5조의 어느 하나에 해당하는 위반행위가 자신의 실질적인 감독과 통제 범위 내의 활동과 관련하여 감독권 내지 통제권을 적절하게 행사하지 아니한 결과로 인하여 발생하고 그 위반행위 사실을 알았거나 또는 중대한 과실로 이를 명백히 보여주는 정보를 알지 못한 때에 1억원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 법인의 고위관리자는 그 위반행위를 방지 또는 시정에 필요한 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

양벌규정의 역적용사례 개정안

산업안전보건법 제71조(양벌규정) ① 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제66조의2, 제67조, 제67조의2 또는 제68조부터 제70조까지의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 전항의 직접위반행위를 한 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원은 이 법률의 의무주체로 본다.

③ 법인의 고위관리자(대표이사, 이사, 사실상 이사, 집행임원 및 대

표집행임원)는 법인의 대리인, 사용자, 그 밖의 종업원의 제66조의2, 제67조, 제67조의2 또는 제68조부터 제70조까지의 어느 하나에 해당하는 위반행위가 자신의 실질적인 감독과 통제 범위 내의 활동과 관련하여 감독권 내지 통제권을 적절하게 행사하지 아니한 결과로 인하여 발생하고 그 위반행위 사실을 알았거나 또는 중대한 과실로 이를 명백히 보여주는 정보를 알지 못한 때에 해당 조문의 벌금형을 과한다. 다만, 법인의 고위관리자는 그 위반행위를 방지 또는 시정에 필요한 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

V. 맺는 말

이상에서는 현행 양벌규정, 특히 대표적인 역적용사례로 언급할 수 있는 산업안전보건법상의 양벌규정에 의하면 기업(법인)의 대표이사를 포함한 이사, 사실상 이사, 집행임원 및 대표집행임원은 기업 경영진으로서 실질적 활동방침과 의사결정을 하는 고위관리자임에도 불구하고 대리인이나 종업원의 위반행위에 대해 직접 지시하거나 고의적으로 방치하여 직접행위자로서 인정되지 않는 한 처벌될 수 없다는 문제점을 지적하였고, 이러한 처벌 공백의 문제와 아울러 개인 사업주와의 불평등한 처벌의 문제를 해결하기 위해 이들 기업(법인)의 고위관자에게 부작위감독책임을 근거로 형벌을 과할 수 있는 양벌규정 개정안을 제시하였다.

이 글에서 제시된 양벌규정의 개정안에 따르면 한국타이어 노동자 사망사건에서 대표이사 등의 고위관리자는 공장장 등의 안전조치의무위반을 직접 지시 또는 고의 방치하지 않았더라도 이들의 위반행위가 관리감독 위반의 결과로 인한 것이고 이러한 위반행위 사실을 이사회를 비롯한 각종 업무회의에 제출된 보고자료, 현장방문과 현장보고, 정보권에 기초한 개인적 정보수집 결과 등을 통해 알았거나 중대한 과실로 이러한 위반행위 사실을 명백히 보여주는 정보를 알지 못하였을 경우에 처벌이 가능하다. 마찬가지로 대법원은 한신아파트 사안에서 하도급업체인 乙 주식

회사의 대표이사 甲에 대해 직접행위자임을 부정하여 형사책임을 부정하고 있으나, 제안된 양벌규정 개정안에 따르면 일정부분 처벌의 가능성의 문은 열릴 수 있다.

그러나 양벌규정의 개정을 통해 다소 엄격하고 제한된 범위 내에서 기업(법인)의 고위책임자인 기업 경영진에 대해 형사책임을 인정하자는 이 글의 제안에 대해 반기업적 정서에 기초한 사고 또는 기업경영의 자유를 과도하게 위축하게 할 우려가 있다는 비판이 예상된다. 하지만 “책임 없으면 형벌없다”(Keine Strafe ohne Schuld)는 책임원칙 속에는 책임이 권한에서 비롯되었을 경우에 권한이 클수록 책임도 크다는 평범한 진리를 포함하고 있는 것으로 볼 수 있다. 따라서 제안된 양벌규정의 개정안은 이러한 비판에도 불구하고 한편으로 기업(법인)의 고위관리자가 우리 사회에서 경영활동 전반에 걸쳐 막강한 권한을 행사하면서도 책임지지 않는 모순된 상황을 해결하고, 다른 한편으로 기업(법인)범죄에 대한 형벌의 일반예방효과와 특별예방효과를 실질적으로 달성하기 위한 하나의 대안이 될 수 있다는 재반론이 가능하다고 본다.

참 고 문 헌

- 김성돈, 형법총론, 성균관대학교출판부, 2008.
- 김일수, 형법총론(제11판), 박영사, 2006.
- 신동운, 형법총론(제3판), 법문사, 2008.
- 손동권, 형법총론(제2개정판), 을곡출판사, 2005.
- 임 응, 형법총론(개정판), 법문사, 2004.
- 오영근, 형법총론, 박영사, 2005.
- 정성근·박광민, 형법총론(제4판), 삼지원, 2009.
- 정영석, 형법총론, 법문사, 1989.
- 최기원, 신회사법론(제13대정판), 박영사, 2009.
- 김덕용, “법인의 범죄능력과 형벌능력”, 법학연구 제10집, 2002.
- 김대휘, “양벌규정의 해석”, 형사판례연구 제10권, 박영사, 2002.
- 김우진, “행정형벌법규와 양벌규정”, 형사판례연구 제6권, 박영사, 1998.
- 김재윤, “법인의 형사처벌에 관한 유럽국가의 입법동향”, 법제연구 통권 제36호, 2009.
- 김종덕, “기업범죄에 있어서 개인의 형사책임”, 법학연구 제18집, 2005.
- 박강우, “양벌규정과 감독자 책임”, 형사판례연구 제8권, 박영사, 2000.
- 박기석, “양벌규정에 의한 판례분석”, 형사정책연구소식 제33호, 1996.
- 박기석, “양벌규정의 문제점과 법인범죄의 새로운 구성”, 형사정책 제10호, 1998.
- 박미숙·탁희성·임정호, “양벌규정의 개선방안에 관한 연구”, 한국형사정책연구원, 2008.
- 손동권, “법인의 범죄능력과 양벌규정”, 안암법학 제3집, 1995.
- 손동권, “양벌규정에 의한 법인처벌의 특수문제”, 정은 이영란교수 화갑기념논문집, 2008.
- 이주원, “산업안전보건법상 양벌규정에 의한 사업주와 행위자의 처벌”, 고려법학 제51권, 2008.
- 이주희, “업무주처벌의 의미, 근거, 성립요건”, 외법논집 제30집, 2008.

이주희, “양벌규정의 개선입법에 관한 고찰”, 한양법학 제20권 제4집, 2009.

오경식, “양벌규정에 대한 판례분석”, 영남법학 제27호, 2008.

전형배, “산업안전보건법의 양벌규정 개정에 관한 연구 -기업 경영진의 형사책임을 중심으로-”, 안암법학 제27권, 2008.

정성근, “법인의 범죄능력 재론”, 오선주교수 정년기념논문집, 2001.

조 국, “법인의 형사책임과 양벌규정의 법적 성격”, 서울대학교 법학 제48권 제3호, 2007.

조명화·박광민, “양벌규정과 형사책임 -개정된 양벌규정의 문제점을 중심으로-”, 송실대 법학논총 제23집, 2010.

조병선, “환경형사판례에 관한 비판적 검토 -특히 형벌규정과 감독책임에 관하여-”, 형사판례연구 제1권, 박영사, 1993.

_____, “개정 양벌규정에서의 기업의 형사책임: 과실추정설에 대한 반론”, 형사정책 제21권 제1호, 2009.

Breuer, “Empfehlen sich Änderungen des strafrechtlicher Umweltschutzes insbesondere in Verbindung mit dem Verwaltungsrecht?”, NJW 1988, S. 2072 ff.

Heine, Die strafrechtliche Verantwortlichkeit von Unternehmen, 1995.

Krusche, “Umweltpolitik im Spannungsfeld industrieller Interessen und gesetzgeberischer Notwendigkeiten”, ZRP 1985, S. 303 ff.

Rittner, Wirtschaftsrecht, Ein Lehrbuch, 2. Aufl., 1987.

Roxin, Strafrecht, Allgemeiner Teil II, 2003.

Weigend, “Zwischen Vorsatz und Fahrlässigkeit”, ZStW 93(1981), S. 688 ff.

<http://kdip.org/>

<http://likms.assembly.go.kr>

<국문초록>

2007년 11월 29일 헌법재판소는 보건의범죄단속에 관한 특별조치법 제6조의 이른바 양벌규정에 대해 형법의 기본원리인 책임원칙에 반한다는 이유로 위헌결정을 내린 바 있다. 다수의 행정형법에서 발견되는 양벌규정은 본질적으로 직접행위자로서 종업원을 처벌하는 외에 법인이나 개인 사업주를 함께 처벌하는 데 기여한다. 헌법재판소의 위헌결정 이후에 몇몇 양벌규정이 개정되었고, 개정되지 않는 다른 양벌규정에 대해서도 개정이 계속해서 예정되어 있다. 양벌규정 개정의 핵심 내용은 사업주의 처벌에 대한 근거로서 감독자의 과실책임을 분명한 것이다.

이러한 양벌규정에 대한 개정 시도에도 불구하고 기업 경영진이 보증인으로서 자신의 종업원이 그들에게 부여된 업무를 수행함에 있어 저지른 범죄행위에 대해 형사책임을 져야하는가라는 문제가 제기될 뿐만 아니라 기업 경영진의 부작위가벌성이 전적으로 해소되는 범죄행위의 범위를 어느 정도까지 이끌어 낼 수 있는지가 문제된다. 개정 양벌규정에 따르면 단지 사업주와 종업원만이 처벌될 수 있을 뿐이기 때문에 종업원의 범죄행위에 대해 기업 경영진, 특히 대표이사의 형사책임을 인정할 수 없다. 하지만 기업범죄를 강도 있게 그리고 효율적으로 대처하기 위해 자신의 사업체에 대한 내부적·외부적 관계에서 포괄적인 업무권한과 통제권을 행사하는 대표이사를 처벌하는 것이 필요하다. 이 때문에 본 연구에서는 기업 경영진의 형사책임을 인정하기 위한 산업안전보건법상의 양벌규정의 개정안이 검토되었다.

결론적으로 현재의 양벌규정은 기업범죄의 대처를 위해 불충분하므로 기업 경영진의 형사처벌에 대한 형사정책적 필요성이 존재하며, 기업 경영진은 보증인으로서 자신의 종업원의 업무와 관련된 범죄행위를 방지할 의무가 있기 때문에 양벌규정에서 이들에 대한 형벌을 시급히 도입해야 한다고 본다.

주제어 : 기업범죄, 양벌규정, 부작위책임, 과실책임, 기업의 처벌근거

Eine Untersuchung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit der Leitungspersonen eines Geschäftsbetriebes

Kim, Jae-Yoon*

Am 29. Nov. 2007 hat sich das Verfassungsgericht über die sog. Parallelbestrafungsvorschriften als verfassungswidrig geäußert, weil sie gegen das Schuldprinzip als Grundsatz des Strafrechts verstoßen. Die sich in mehreren Verwaltungsstrafrechten findenden Parallelbestrafungsvorschriften dienen im wesentlichen der Bestrafung des Inhabers eines Geschäftsbetriebes, der eine juristische oder natürliche Person ist, neben dem Mitarbeiter als dem wirklichen Täter. Nach dieser Entscheidung des Verfassungsgerichts sind einige Parallelbestrafungsvorschriften reformiert und die Revision der anderen wird weiter vorausgeplant. Der wichtige Inhalt der Reform ist die Verdeutlichung der Fahrlässigkeitshaftung des Aufsichtsperson als die Begründung für die Bestrafung des Inhabers eines Geschäftsbetriebes.

Trotz dieser Reformversuche wird die Grundfrage nicht nur gestellt, ob die Leitungspersonen eines Geschäftsbetriebes als Garant dafür verantwortlich ist, dass seine Bediensteten in Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben eine Straftat begehen, sondern darüber, wie weit der Kreis der eine Unterlassungsstrafbarkeit der Leitungspersonen eines Geschäftsbetriebes auslösenden Straftaten zu ziehen ist. Da nach den geltenden Parallelbestrafungsvorschriften nur sowohl der Inhaber eines Geschäftsbetriebes als auch seine Untergebenen bestraft werden können, ist eine strafrechtliche Verantwortlichkeit der Leitungspersonen eines Geschäftsbetriebes, vor allem der Stellvertreter, für Straftaten seiner Bediensteten nicht zu bejahen. Allerdings ist es nötig, die umfangreiche Geschäftsführungsbefugnis und Kontrolle im Innen- und Außenverhältnis gegenüber seinem Betrieb ausübenden Stellvertreter zu bestrafen, um die Unternehmenskriminalität zu intensiv und effektiv bekämpfen. In diesem Aufsatz wird daher der Reformvorschlag der

* Associate Professor, Law School, Chonnam National University.

Parallelbestrafungsvorschrift insbesondere im Gesetz über die industrielle Sicherheit und Gesundheit zur Anerkennung der strafrechtlichen Verantwortlichkeit der Leitungspersonen eines Geschäftsbetriebes dargestellt.

Als Ergebnis bleibt demnach festzuhalten: Ein kriminalpolitisches Bedürfnis nach der Bestrafung der Leitungspersonen eines Geschäftsbetriebes besteht, da die bereits bestehenden Parallelbestrafungsvorschriften zur Bekämpfung der Unternehmenskriminalität nicht ausreichen. Daher sollte die Kriminalstrafe gegen die Leitungspersonen eines Geschäftsbetriebes in die Parallelbestrafungsvorschriften möglichst bald einführen, weil sie als Garant zur Verhinderung betriebsbezogener Straftaten seiner Untergebenen verpflichtet sind.

Key Words : Unternehmenskriminalität, Parallelbestafungsvorschrift, Unterlassungshaftung, Fahrlässigkeitshaftung, Strafgrund des Unternehmens

