

[특집 1: 노동자의 당연한 권리를 위하여 - 번역글]

‘2 보 전진과 1 보 후퇴’ - 기업과실치사 및 기업살인법¹에 관하여 올리는 경종²

역자: 강태승³, 노종화⁴

Christopher Sargeant⁵

- I. 서론
- II. 기업살인법 시행 전의 상황: 전면개혁사유였던 구법체계의 한계점
 - (a) [보통법체계상] 기업중과실치사죄를 적용하는 것의 부적절함
 - (b) 1974년 직장환경상 보건 및 안전에 관한 법률을 적용하는 것의 부적절함
 - (c) 소결
- III. 2007년 기업과실치사 및 기업살인법
 - (a) 기업과실치사 및 기업살인법 개요
 - (b) 2 보 전진
 - (i) 접근법의 변화
 - (ii) 이러한 접근법이 구법체계에 비하여 갖는 장점
 - (iii) 다른 ‘기업과실치사 및 기업살인죄 죄책의 법적 구성 모델들’과 비교하여 갖는 장점들
 - (iv) 소결
 - (c) (적어도) 1 보 후퇴
 - (i) 살인에 대한 과잉강조
 - (ii) 잠재적 피고의 범위
 - (iii) 고위경영진 개입의 필요성
 - (iv) 주의의무가 존재함을 입증해야 할 필요성
 - (v) 개인책임의 배제
 - (vi) 기소에 필요한 검찰총장의 동의
 - (vii) 양형 규정
- IV. 결론

¹ THE CORPORATE MANSLAUGHTER AND CORPORATE HOMICIDE ACT 2007, 역자 주: 2007. 7. 26. 영국 국왕 승인, 2008. 4. 6. 발효.

² 원문: Sargeant, Christopher. "Two Steps Forward, One Step Back-The Cautionary Tale of the Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007." *UK L. Students' Rev.* 1 (2012) 독자가 원문에서 해당 부분을 쉽게 찾아볼 수 있도록 원문의 목차표기를 유지하였다.

³ 서울대학교 법학전문대학원 전문석사과정, kts2009@snu.ac.kr

⁴ 서울대학교 법학전문대학원 전문석사과정, rohjh21@gmail.com

⁵ 케임브리지대학 박사(PhD at the University of Cambridge)

7년 전(역자 주: 2007년), ‘2007년 기업과실치사 및 기업살인법’이라는 법을 통하여 영국 형법체계에 ‘기업과실치사죄’라는 죄목이 새로이 도입되었다. 이는 기업이 보건 및 안전 문제에 대한 주의의무를 다하지 못하여 근로자가 사망하였을 때 기업의 책임을 종전보다 엄하게 묻기 위함이었다.

기업과실치사 및 기업살인법이 구법의 약점을 극복하면서 관념적으로 중요한 진보를 이루었다는 점은 분명하다. 그럼에도 불구하고 법문의 세세한 내용을 살펴보면 인위적으로 설정된 제한, 한계, 요건 등의 범위에 따라 그 효력이 근본적으로 약화된 점이 있어서 추가 개정이 필요하다는 지적이 있다.

I. 서론

2008년 4월 6일자로 2007년 기업과실치사 및 기업살인법⁶(이하 ‘기업살인법’이라 한다)을 통하여 영국형법체계에 새로운 죄목인 ‘기업과실치사⁷ corporate manslaughter (스코틀랜드에서는 이 또한 기업살인⁸ corporate homicide 이라는 어구로 표현한다)’가 도입되었다. 기업살인법의 적용을 받는 기업체가 보건안전의무를 현저하게 해태한 경우, 실제적으로 말하자면 총괄책임자에 의해 운영되거나 조직된 기업활동 중에 그러한 참사가 발생한 경우에는 해당 기업체가 기업과실치사 죄책을 지게 된다.⁹

요약하자면, 영국 의회는 사업장 안팎에서 발생하는 사망사고에 대해 기업체가 형사책임을 지는 경우를 판별하기 위한 법률을 개정하였고, 그 최신 성과가 기업살인법이다. 기업살인법의 구성요건이 충족되면, 기업체로서 소정의 자격요건을 충족한 바 있는 기업체는 더 이상 중과실치사죄의 죄책은 지지 않는 대신 이전과는 다른 새로운 법리의 적용을 받는다.¹⁰ 2011년 2월 15일 윈체스터 순회형사재판소(Winchester Crown Court)는 피고인 Cotswold Geotechnical Holdings 유한회사의 공사현장에서 떨어진 벽에 깔려 사망한 피고용인 Alex Wright 의 사망에 대한 책임을 물어 최초로 기업살인법에 입각하여 피고인을 처벌하였다. 부가적으로 벌금 285,000 파운드도 부과하였다.¹¹ 항소심에서도 원심판결이 확정되었으며¹², 본법은 피고인 Lion Steel 유한회사의 공사현장에서 일하던

* PhD Candidate, University of Cambridge (cws29@cam.ac.uk). 이 논문은 [2012] 1(1) 영국법학도리뷰(UKLSR: the UK Law Student Review)을 통해 영어로 가장 먼저 출판되었다. 한국어판 출판을 허락해준 리뷰 측에 감사를 표한다. 아울러 Dr Candida Saunders of the University of Nottingham 에게도 이전 초안들에 대한 통찰력 있는 코멘트를 해준 것에 대해 감사를 표한다.

⁶ Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007 (이하 Corporate Manslaughter Act 2007), 다음에서 이용 가능: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2007/19/contents> (최종접속일: 2014. 10. 28.).

⁷ Corporate Manslaughter Act 2007 s1(5)a.

⁸ Corporate Manslaughter Act 2007 s1(5)b.

⁹ Corporate Manslaughter Act 2007 s1(1).

¹⁰ Corporate Manslaughter Act 2007 s20.

¹¹ R v Cotswold Geotechnical Holdings Ltd (Winchester Crown Court, February 15th 2011).

¹² R v Cotswold Geotechnical Holdings Ltd [2011] EWCA Crim 1337.

피고용인이자 인부였던 Steven Berry가 지붕패널들 사이로 떨어져 사망한 사건에서 피고인의 책임을 묻는 근거가 되었고, 이후에도 지금까지 총 11개 기업체들의 죄책을 묻는 데 활용되어 왔다.¹³

일련의 초기 성공사례들에도 불구하고, 본법의 입법 취지가 “근로자의 사망사고에 대하여 기업체들이 법적 책임을 지는 것”¹⁴을 보장하고 나아가 영국의 각 사업장에 보건안전문화가 스며들도록 함에 있음을 감안한다면, 본법의 장기적 전망은 그리 밝아 보이지 않는다. 일견, 본법은 기존 법제에 있던 장애물을 제거하는데 상당한 성공을 거둔 것으로 보인다. 또한, 기업들에 인정될 죄책의 여지를 넓힌 것으로도 보인다. 그러나 언제나 그렇듯 악마는 세부사항에 도사리고 있다(역자 주: 세부사항이 독소조항으로 전락할 수 있다는 의미이다.). 보다 섬세하게 접근해보면, 과도하게 소극적인 양형 정책과, 그에 따라 새로운 죄책에 부과된 일련의 불만족스러운 제한들, 요건들, 인위적인 장벽들이 드러난다. 그리고 이들은 결국 본법을 “실제로는 그것을 현실화하기 위해 분투해야 할, 기업책임에 관한 상징적인 선언”에 머물게 한다.¹⁵ 그뿐만 아니라, 본법은 민사재판관할 영역에서 훨씬 낙후한 다른(역자 주: 영국의) 법률들보다는 일단 훨씬 앞선 것임에도 불구하고, 죄책의 성립여지가 훨씬 넓은 보통법체계 내의 이웃법률들, 이를테면 호주, 캐나다, 뉴질랜드, 미국 등의 많은 법률이 갖는 장점을 취하지 못하고 있다.

II. 기업살인법 시행 전의 상황: 전면개혁사유였던 구법체계의 한계점

기업살인법을 진정으로 이해하기 위해, 본법 시행 전에 작동했던 구법체계를 평가하고 개혁이 필요할 수밖에 없었던 까닭을 짚고 넘어 갈 필요가 있다.

기업살인법 시행 이전에는 기업체 피고인들과 연관된 사업장 안팎서의 사망사고에 대해선 크게 두 가지 죄목들이 적용되었다; 첫째로, 적어도 1989년부터는 피고인이 기업일 때 중과실치사죄가 적용¹⁶ 되었으며, 이는 보통법체계 내에서 사실상 기업과실치사죄로 알려졌다. 둘째로는 [보통법체계상에는 없는] 법령상 죄목으로서의 ‘1974년 직장환경상 보건 및 안전에 관한 법률(the Health and Safety at Work Act 1974)’ 위반을 들 수 있다.¹⁷ 크게 보았을 때 별 이론의 여지가 없어 보이는 법적 구성¹⁸이긴 하나, 그럼에도 불구하고 근본적으로 불만족스러운 체계였다고 지적하지 않을 수 없다. [근거는 후술한다.]

¹³ *R v Lion Steel Equipment Ltd* (Manchester Crown Court, 20th July 2012). 참조.

¹⁴ Home Office, *Reforming the Law on Involuntary Manslaughter: The Government’s Proposals*, 2000, para 3.1.9.

¹⁵ Ormerod and Taylor, “The Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007”, *Crim LR 589*, 2008, p. 589.

¹⁶ *R v HM Coroner for East Kent Ex parte Spooner* (1989) 88 Cr App R 10 (이하 Spooner); *P and O European Ferries (Dover) Ltd* (1991) 93 Cr App R 72 (이하 P and O Ferries). 참조

¹⁷ Health and Safety at Work Act 1974. (이하 Health and Safety Act 1974).

¹⁸ Hart, “Definition and Theory in Jurisprudence”, *70 LQR 37*, 1954; *R v Cory Brothers* [1927] 1 KB 810. 참조.

(a) [보통법체계상] 기업중과실치사죄를 적용하는 것의 부적절함

기업살인법이 시행되기 전까지 기업체를 중과실치사죄를 피고인으로 기소할 때 가장 주된 어려움은 바로 ‘유죄판결을 받기가 지나치게 어렵다’는 사실이었다.¹⁹

이토록 유죄판결 받아내기가 어려웠던 이유들 가운데 가장 중요하고 우선적인 것은 당시 실정법이 취하던 범행주체에 대한 관점을 들 수 있다. 구법체계에서는 문언에 얽매여 현실세계에서 중과실치사죄의 범행주체가 될 수 있는 주체가 오직 살아 있는 개인일 뿐이며, “[법리상 법인개념이 현실세계에 투사된] 회사 그 자체, 물 자체(物 自體: ding an sich)”²⁰는 존재하지 않는다고 보았다. 오히려, 기업체(상사법인)는 현실세계에서 작용하기 위하여 전적으로 자연인에 의존한다고만 보았다. 사정이 이러하였던 까닭으로 기업체의 유책성/유죄를 드러내려면 자연인이 중과실치사죄 유죄라는 사실을 입증하는 동시에 해당 유죄사실이 해당 기업체의 기업활동의 진행 중 발생하였다는 사실과 해당 자연인이 해당 기업체의 “의사결정권자(directing mind)”로서 범행하였다는 사실도 입증해야만 했다.²¹

불행하게도, 구법은 전술한 심리과정상 구성요건이 어떻게 충족되는지에 관하여 제한적 접근법을 취했다. 첫째로, 구법에 입각한 법원은 기업체와 관련 있는 자연인으로서의 여러 개인들의 행위들을 총합함으로써 기업중과실치사죄의 구성요건들을 충족시킬 수 있다는 견해를 받아들이지 않았다. 오히려 한 개인이 모든 구성요건을 충족하여야 한다는 입장을 견지하였다.²² 둘째로, 초창기에 피해자들이 품었던 희망과 달리²³, 법원은 오직 “기업체 그 자체의 체현(embodiment)”²⁴으로서 “이사회에 지시사항에 구애 받지 않고 독립하여”²⁵ 활동할 수 있는 개인만이 의사결정권자로 취급될 수 있다고 보았다. 정확한 정의로 보기엔 명징하지 못하나²⁶, 이 문구만으로도 구성요건 충족이 몹시 제한적인 경우에 한하여 이뤄지게 되었다.

예를 들어 Redfern 판결에서는 Dunlop 유한회사의 유럽영업총괄담당자(the European Sales Manager)조차도 의사결정권자/고위경영진으로 인정 받지 못하였다.²⁷ 결국, 본질적으로 회사

¹⁹ R v Kite and OLL Ltd [1996] 2 Cr App R 295. 참조.

²⁰ Meridian Global Funds Management Asia Ltd v Securities Commission [1995] 2 AC 500, 507. (Lord Hoffman). (이하 Meridian.)

²¹ Tesco Supermarkets v Natrass [1972] AC 153, 190 (Lord Pearson); (이하 Natrass) Spooner: P and O Ferries; R v British Steel Plc [1995] 1 WLR 1356. (이하 British Steel) 또한 참조.

²² 예를 들면, Spooner, 16 (Bingham LJ); Attorney-General's Reference (No 2 of 1999) [2000] EWCA Crim 91, [2000] 3 All ER 182. (이하 AG Ref No 2) 참조.

²³ The Lady Gwendolen [1965] 2 All ER 283 참조.

²⁴ Spooner, 16 (Bingham LJ).

²⁵ Natrass, 170 (Lord Reid).

²⁶ 예를 들면 Natrass, 171 (Lord Reid), 187 (Viscount Dilhorne), 200 (Lord Diplock) 참조.

²⁷ R v Redfern [1993] Crim LR 43. (이하 Redfern).

입장에서는 “누구도 뚫을 수 없는 방어기제”²⁸로 기능하였고, 회사조직의 규모나 복잡성과 무관하게 훌륭한 사측 방어기제로 기능하였다는 점이 특기할 만 하다.

유죄판결을 받아내기 어려웠던 두 번째 이유는 주의의무위반을 입증하는 것이 어렵다는 점이었다. 구법에 입각한 법원은 재차 제한적 접근법을 견지하였다. 기업체가 그 피고용인의 주의의무위반에 따른 책임을 지는 것과는 대조적으로, 기업체의 이사들은 특별한 추가적인 추정이나 책임약정이 없는 한 기업체가 법률(특히 보건안전 관련 법적 의무를 규정한 법률)을 준수하지 않은 경우에도 별도로 제 3 자에 대한 책임을 지지 않았다.²⁹ 따라서 기업조직은 법 위반이 고위경영진(senior manager)에 의하여 이루어진 경우에 비로소 범행주체로 취급되지만, 그 고위경영진이 피해자에 대한 주의의무까지 부담하는 경우는 거의 없었다.

이상 두 가지 사유에 터 잡은 관계로, 보통법체계상 중과실치사죄의 죄책이 인정되어 유죄판결을 받은 경우는 희소하다. 1992년부터 2005년까지 동안 단지 34 건만이 쟁송으로 성립되었고 그 가운데서 단 6 건만이 사측유죄판결을 받았다.³⁰ 각 사건들을 살펴보면, 유죄판결을 받은 조직체(organisation) 중 하나는 그 자신이 현장에서 뛰는 노동인력(the ground level workforce)이자 의사결정권자였던 1 인회사(a sole trader)였다.³¹ 보다 큰 규모의 기업체들을 살펴보면 아무래도 의사결정권자들은 대체로 단순히 “촉발된 재해와 결부되기에는 시공간적으로 너무나 멀리 있어서”³² 심지어는 그들의 잘못이 명백한 경우³³에조차도 책임을 묻기 어렵다.³⁴

(b) 1974 년 직장환경상 보건 및 안전에 관한 법률을 적용하는 것의 부적절함

1974 년 직장환경상 보건 및 안전에 관한 법률에 입각한 기소를 둘러싼 논쟁의 주요쟁점은 실효성(practicality)보다는 비례성(proportion)이었다. 법인의 법적 책임(liability)이 본질적으로 [기업체 관련 자연인을 수반할 수밖에 없어서] 대리의 문제이기 때문에³⁵, 사업장에서의 보건 및 안전과 관련한 분쟁을 해결할 때 관련기본법이 [그 자체만으로도] 유용한 법리상 도구임은 의심의 여지가 없다. 그러나, “이 기본법만으로 사망사고 책임을 형사적으로 물어 기소를 하기에는 충분치 않다는 것” 또한

²⁸ Law Commission, *Involuntary Manslaughter*, Law Com No 237, 1996, para 7.10.

²⁹ 예를 들면 *Williams v Natural Life Health Foods* (1998) 2 All ER 577; *Huckerby v Elliot* (1970) 1 All ER 189; *R v P* [2007] EWCA Crim 1937, (2007) All ER 173 참조.

³⁰ Matthews, *Blackstone's Guide to the Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007*, Oxford University Press, 2008, P. 5.

³¹ 같은 곳.

³² Gobert, “The Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007 - Thirteen years in the making but was it worth the wait?”, *71(3) MLR 413*, 2008, pp. 418-9. (이하 Was it Worth the Wait).

³³ 예를 들면 *Redfern: P and O Ferries* 참조.

³⁴ 예를 들면 *Sheen J*, Report of Court No 8074, *Mv Herald of Free Enterprise*, HMSO, 1987; Lord Cullen, *The Public Inquiry into the Alpha Disaster*, HMSO, 1990. 참조.

³⁵ Health and Safety Act 1974 s37(1).

자명하다.³⁶ 종국적으로는 기본법에 따른 책임을 묻는 방식이 사고와 그에 따른 희생의 무게의 심각성을 표상하거나 발생한 해악에 적합한 죄값을 묻는 데에 실패한다는 것이 문제다³⁷. 특히 지적할 점은 바로 해당 범죄에 관하여 그저 법령상 책임을 묻는 것에 불과하며 [형사]기소(indictment)만을 놓고 보면 공판회부적격조차 없는 죄책이라는 사실이다.

(c) 소결

기업살인법 도입 이전에 구법체계만으로는 직업현장에서의 사망사고에 대한 기업책임(corporate accountability)을 확보한다는 입법취지를 수행하기엔 역부족이었음이 자명하다. 본질적으로, 검사 측이 할 수 있는 선택이라고는 1974년 법률에 터잡아 사업장에서 발생한 근로자 사망사고의 심각성을 전혀 반영하지 못하는 죄책으로 단순한 유죄판결을 받아내거나, 거의 유죄판결을 받아내는 것이 불가능한 보통법체계상 중과실치사죄를 적용하는 수밖에 없었다. 보다 광범위하게 살피자면, 조직체들은 그들의 피고용인들과 대중의 보건 및 안전을 위한 조치를 취할 때 미미한 액수의 경미한 법 위반 벌금 정도를 제외하면 어떠한 형태의 적절한 법적 제재를 받을 위험에도 노출되지 않고, 마음 편히 부족하고도 느슨한 조치를 취할 수 있었다고 정리할 수 있다. 이러한 현실은 명백히(plainly) 불만족스럽다.

통계수치야말로 구법체계가 실효성이 부족했다는 점을 시각적으로 가장 잘 보여주는 증거일 것이다. 기업살인법이 도입되기 전까지 매년 약 220명의 근로자들과 360명의 시민사회구성원[사고가 발생한 사업장의 근로자가 아니면서도 사고에 휘말려 희생된 시민]들이 사업장에서 사망하였다.³⁸ 충격적이지만, Slapper and Tombs는 위 사망 통계의 약 70 ~ 85%가 단순한 조치만 선행되었어도 충분히 막을 수 있었던 사망사고라 추산한 바 있다.³⁹ 영국이 세계 최저 수준의 사업장 사망사고율을 기록하고 있긴 하지만⁴⁰, 사망사고는 그 자체로 너무도 큰 상실이 아닐 수 없다. 쉽게 말해서, 구법체계는 명백히 정의를 구현하지 못했고 근로자와 일반시민의 보건 및 안전 또한 유의미한 방법으로 보호해내는 데 완전히 실패했다.

III. 2007년 기업과실치사 및 기업살인법

³⁶ HC Deb 10th October 2006, Volume 450, Column 194 (John Reid MP).

³⁷ 예를 들면 Bergman, *The Perfect Crime?: How Companies Escape Manslaughter Prosecution*, Health and Safety Advice Centre, 1994, p. 102. 참조.

³⁸ 예를 들면 Health and Safety Executive, *Health and Safety Statistics 2008/09*, Health and Safety Executive, 2009, p. 8. 참조.

³⁹ 예를 들면 Slapper and Tombs, *Corporate Crime*, Longman, 1999. 참조.

⁴⁰ Health and Safety Executive, *Workplace Injury: Comparison of Great Britain with Europe and the USA*, Health and Safety Executive, 1997.

이러한 배경에 변화를 주고자 영국 의회는 “보다 많은 기소가 진행되도록 한다”는 분명한 목적을 달성하기 위해 2007년 ‘기업과실치사 및 기업살인법’을 제정하였다.⁴¹ 의회가 “종래에 성공적으로 진행되지 못했던 사건들이 기업살인법 시행 이후 성공적으로 기소될 수 있도록” 하는 묘책(a silver bullet)으로 쓰일 것을 의도하고 기업살인법을 제정하지는 않았다.⁴² 그러나 기업살인법은 “기업책임을 묻는 방향으로 이루어진 최근의 인식” 변화를 반영하여, 근로자 사망사고에 관해 기업이 법적인 심판을 받도록 하였다.⁴³ 또한, 기업살인법은 구법체계의 문제점들에 대해서도 대책을 제시하고자 했다.

(a) 기업과실치사 및 기업살인법 개요(An outline of the Act)

기업살인법의 핵심은 바로 구법체계에 관하여 점차 증가하던 시민사회의 우려를 불식시키고자 두 가지 주요개정을 단행했다는 것이다.⁴⁴ 첫째로, 기업살인법이 적시하는 기술적 요건이 충족되는 경우에는, 요건을 충족한 조직체들은 2008년 4월 6일 이후에 발생한 근로자 사망사고를 이유로 한 중과실치사죄 적용의 대상은 되지 않는다.⁴⁵ 둘째로, 기업살인법은 조직체에 관한 ‘살인(homicide)’ 죄책을 신설하였는데, 이는 자연인으로서의 개인에게는 적용되지 않으며⁴⁶, 기업과실치사죄(corporate manslaughter: 전술한 바와 같이 스코틀랜드에서는 ‘기업살인[corporate homicide]’이라는 용어를 사용함)라 지칭한다. [형사]기소에 한하여서는 공판회부자격(triability)을 인정하며⁴⁷, 실제로 기소하기 위해서는 사건이 회부되기 전에 기소국장(the Director of Public Prosecutions)이 기소에 동의할 것을 요한다(스코틀랜드는 이 요건의 충족을 요구하지 않음).⁴⁸ 적시한 바와 같이, 해당 범죄는 일단 요건을 충족한 조직체들이 주의의무의 대상으로서 보증인적 지위를 점하는 근로자의 사업장 사망사고가 발생했을 때, 주의의무의 현저한 해태/위반이 사측 상급관리자의 사업장 내 작업 운영 및 조직 하에 있었던 경우에 성립한다.⁴⁹ 그외 다른 유형의 인명사고(homicide offences), 예를 들면 근로자의 불법행위에 따른 작업 중 사망사고의 경우에는 기업살인법이 적용되지 않고 1974년 법률이 적용된다. 다만 이제 1974년 법은 사망의 결과가 발생했을 때 예비적 죄책의 관점에서 조망하게 된다.⁵⁰

⁴¹ Joint Committee of the Home Affairs and Work and Pensions Committees, Draft Corporate Manslaughter Bill(HC 2005 -06, 540-I), p. 8.

⁴² Home Office, Corporate Manslaughter: The Government’s Draft Bill for Reform, 2005, para 10.

⁴³ Wells, “Corporate Manslaughter: Why Does Reform Matter?”, *South African Law Journal* 646, 2006, p. 653..

⁴⁴ Joint Committee, p. 7 참조.

⁴⁵ Corporate Manslaughter Act 2007 ss20, 27(1); Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007 (Commencement No 1) Order, SI 2008/401.

⁴⁶ Corporate Manslaughter Act 2007 s18.

⁴⁷ Corporate Manslaughter Act 2007 ss10(4), (5).

⁴⁸ Corporate Manslaughter Act 2007 s17.

⁴⁹ Corporate Manslaughter Act 2007 s1.

⁵⁰ Corporate Manslaughter Act 2007 s19(2); *Connelly v DPP* [1964] AC 1254. 또한 참조.

(b) 2 보 전진

(i) 접근법의 변화

큰 그림을 살펴보면, 기업살인법은 다른 재판권[타국, 이를테면 호주와 캐나다]의 접근법을 차용⁵¹하는 한편으로 ‘개인의 책임으로부터 기업의 책임을 이끌어내는 도식’을 폐기하였다. 대신, 기업살인법은 기업의 책임을 널리 인정하는 ‘기업 차원의 범법행위(organisational killing)의 경우 기업에 특별하게 적용되는 살인죄’라는 광범위한 죄책을 신설하였다. 이는 사업장 사망사고를 [단순한 사고가 아닌] 조직 차원에서의 살해로 해석해낼 수도 있다고 본 결과다. “관리실패(management failure)”⁵² 개념까지 받아들여진 않았으나, 그럼에도 불구하고 기업살인법은 “[조직체의] 기업활동의 관리나 조직 중의” 행위가 합리적으로 기대되는 수준보다 현저히 낮은 수준의 보건 및 안전조건 하에서 이뤄진 까닭으로 발생한 사망사고에 광범위하게 초점을 맞추고 있다.⁵³ 그러므로 배심원단이 품어야 할 결정적인 문제의식은 “참사가 발생한 기업체보다 나은 형태로 적절한 조건을 충족하며 사업을 운영하는 기업체가 같은 사건에 직면했다면 사망의 결과를 예방하거나 방지할 수 있었을지 여부”다.⁵⁴

(ii) 이러한 접근법이 구법체계에 비하여 갖는 장점

가장 넓은 차원에서, 기업살인법이 보여주는 개념상의 변화는 분명 장점이 많다. 적어도, 기업의 행위에 관하여 자연인을 예정한 죄책의 적용을 고수하는 것에 반기를 들고, 기업에 특별히 적용되는 살인죄를 도입한 것은 그 자체로 특히 바람직한 일이다. 이는, 더욱 정합적이고(coherent) 적절하게 다듬어진 형법체계를 만들어 갈 추동력의 일환이 된다는 점을 고려해보면 더욱 그러하다.⁵⁵ 그러나 보다 근본적으로 중요한 것은, 기업살인법이 “조직체계 내 관료제적 실패(intra-organizational bureaucratic failures)”⁵⁶ 와 조직적 범법행위(organisational wrongdoing)에 터 잡은 살인책임(homicide liability) 개념을 실정법체계 내로 수용하였다는 점이다. 기업살인법은 상사법인으로서의 기업체가 단순히 독립적인 개인들의 총합이 아니고 오히려 부분의 총합으로서의 무언가를 훨씬 초월하는 [강력한] 존재임을 실정법적으로 확인하였다는 점에서 “법학담론의 비약적 발전(a quantum leap in legal discourse)”⁵⁷을 이루었다. 사망사고 관련 구법체계에서의 전통적 법인격 관념을 대신하여 이제 직업현장 사망사고를 다룰 때에도 신탁법과 계약법에서처럼 기업체를

⁵¹ 예를 들면 Criminal Code 2002 (Australian Capital Territory) ss49-55; Criminal Code Act 1995 (Commonwealth of Australia) Part 2.5; Criminal Code 1985 (Canada) s217.1 참조.

⁵² Law Commission, Part 8.

⁵³ Corporate Manslaughter Act 2007 s1.

⁵⁴ Ormerod and Taylor, P. 593.

⁵⁵ 예를 들면 Domestic Violence Crime and Victims Act 2004 s5; Road Safety Act 2006 ss20-1 참조.

⁵⁶ Miller, “Federal sentencing guidelines for organizational defendants”, *46 Vanderbilt Law Review* 197, 1993, p 210.

⁵⁷ Wells, p. 653.

단순한 노동력총합과 별개⁵⁸로 “그 자신의 권리를 소유하는 동시에 책임도 담지할 수 있는 행위자(culpability bearing agent in [its] own right)”로서 시민사회에서 독자적인 인격(distinct public persona)을 갖는다.⁵⁹

이렇듯 보다 현실적인 관점을 취하는 것에는 이점이 많다.. 첫째로, 비록 법제위원회가 제시했던 초안처럼 명문으로 적시하지는 않았으나⁶⁰, 기업살인법은 “사망사고 발생의 직접원인은 개인의 작위 혹은 부작위(omission)일 수 있음에도 불구하고 기업체의 각종 과실 또한 직업현장 사망사고의 원인으로 간주될 수 있음”⁶¹을 담아내어 구법체계보다 훨씬 높은 차원의 법적 이해를 보여준다. 호주 또한 기업문화(corporate culture) 개념을 법조문의 문언으로 적시하고 있진 않지만 전술한 내용(기업책임)에 대한 법적 믿음은 확고하다.⁶² 문언으로 적시하는 대신 기업살인법은 보건 및 안전 관련 법률의 준수와 “[기업체의] 태도, 정책, 체계 혹은 기업조직 내적으로 수용된 각종 실천”에 관하여 언급한다.⁶³ 더 나아가서, 이제는 “기업조직들이 구성원 개인의 잘못이 발생할 가능성을 줄이고자 하는 노력을 들일 책임을 지며 설령 잘못이 발생하더라도 그 결과 발생할 손실을 최소화하려는 노력 또한 기울일 책임이 있다”는 사실이 전제로 주어지게 되었다.⁶⁴ 총합하여 살펴보면, 기업살인법은 기업체들의 의사결정권자/고위경영진도 법 위에 존재할 수는 없으며 사업장에서의 사망사고는 “진정으로 형사상 범죄이지 그저 법령위반(regulatory offence)에 불과한 것은 아니며”⁶⁵ 기업운영 및 성장과정에 으레 수반되는 비용도 아니고 의심의 여지 없이 그보다 훨씬 성숙한 관점에서 기업살인법 영역과 결부시켜 바라보아야 할 성질의 것임을 강력하게 천명한 상징적 선언이다.

적어도 피상적으로 바라보면, 기업살인법의 기본적인 방향성이 실무상 효용을 가져다 줄 수 있을 것도 같다. 기업살인법에 입각하여 법적 책임(liability)을 구성해내면 의사결정권자를 상정할 필요가 없고 또 기업체 관련 자연인을 경유하지 않고서도 바로 직접 기업체를 대상으로 삼아 법적 책임을 구성할 수 있기 때문이다. 또한, 보건 및 안전관련조치를 취한 의무(a duty of care)를 기업체의 이사들에게 지우는 것보다는 기업체 그 자체에 지웠을 때 해당 의무로부터 법적 책임을 구성해낼 때 구성이 용이하므로 기업살인법을 따르게 되면 종전의 구법체계에 입각했을 때보다 기업체에 책임을 묻기 쉬워져야 사리에 맞다. 적어도 이론상으로는 기업체에 대한 유죄판결을 얻어내기가 기업살인법 도입 이후 쉬워진다. 더 나아가서, 기업살인법은 그 자체로 존재하는 것만으로도 “[기업체의] 위험관리 관련 결정에 있어서의 각종 연산과정에 있어 기업체들이 보건 및 안전과 관련하여 종전보다 깊은 주의를 기울이도록 유도하는

⁵⁸ Ormerod and Taylor, p. 593.

⁵⁹ Simester and Sullivan, *Criminal Law Theory and Doctrine*, 3rd edition, Hart Publishing, 2007, p. 258.

⁶⁰ Law Commission, p. 135; R v Kennedy (No 2) [2007] UKHL 38, [2008] 1 AC 269. 또한 참조.

⁶¹ Home Office, para 3.18.

⁶² Criminal Code Act 1995 (Commonwealth of Australia) s12.3(2).

⁶³ Corporate Manslaughter Act 2007 s8(3)a.

⁶⁴ Wells, p.654.

⁶⁵ Gobert, p. 24.

기능”⁶⁶을 수행할 것을 기대 받는다. 기업살인법은 본법의 적용을 받는 조직체들이 각종 사망사고가 발생하기 전에 예방적 조치를 전면적으로 취하도록 유도할 것이다.

(iii) 다른 ‘기업과실치사 및 기업살인죄 죄책의 법적 구성 모델들’과 비교하여 갖는 장점들

기업살인법의 장점은 고려 가능한 대안이었던?/선택가능한 대안이었던? 다른 기업살인죄 죄책 모델들과 비교해보면 더욱 잘 드러난다. 첫째로 가장 단순한 형태의 개선책은 구법체계상 활동지도자 요건을 보다 완화하여 상급관리자(high-level manager)에 과도하게 맞춰져 있던 초점을 현실화하자는 취지였다. 이 개선책은 종국적으로 의사결정권자란 “기업체의 결정에 관여하고 기업체가 기업활동에 착수토록 하기 충분한 수준의 자율권을 지닌 자”⁶⁷라는 규정이 최소한 기소요건으로 작동 가능하도록 해석하는 것을 추구한다. 그러나 기업조직문화 혹은 심지어는 총합으로서의 기업의 역할조차도 제대로 고려해내지 못했다는 점에서 이 개선책은 불충분하다.⁶⁸

두 번째 개선책은 미국⁶⁹과 뉴질랜드⁷⁰의 법리를 차용한 것으로서 대위책임(vicarious liability)에 터잡은 죄책을 신설하자는 견해였다. 개략적으로 이 견해를 살펴보면, 기업책임은 피고용인이 여하한 형태의 활동지도자의 개입 없이 그의 직무수행 범위 내에서 중과실치사죄를 저질렀을 때 발생한다. 비록 이러한 [무과실책임적] 접근법이 영국의 일부 법령위반(statutory offence) 벌칙 부과 절차에서 발견되고 있기는 하지만⁷¹, 이 개선책을 취하는 경우엔 [기업]책임의 범위가 지나치게 넓어져서 “자신의 의지와 무관하게 독립적으로 일어난 행위”에 대한 무과실책임을 야기할 우려가 있다.⁷² 관리자가 “명시적으로 피고용인들로 하여금 해당사고 원인행위를 저지르는 것을 금지한 경우”⁷³ 혹은 수백 수천에 달하는 종업원들을 고용하고 있어서 개별 피고용인들을 일일이 감독할 것을 합리적으로 기대하기 어려운 경우에도 기업책임을 부과할 수 있게 되는 것이다.⁷⁴ 심지어는 사측이 적합한 예방 및 방ерж조치를 태만하지 않게 취한 경우에도 사측항변이 허용되지 않게 된다.

⁶⁶ 위의 글, p. 25.

⁶⁷ Wells, *Corporations and Criminal Responsibility*, 2nd edition, Oxford University Press, 2001, p. 154.

⁶⁸ Law Commission, para. 7.33. 참조.

⁶⁹ 예를 들면 *New York Central & Hudson Railroad Company v United States* 212 US 481 (1909); *United States v A and P Trucking Co* 358 US 121 (1958).

⁷⁰ 예를 들면 *Linework Ltd v Department of Labour* [2001] 2 NZLR 639.

⁷¹ 예를 들면 *British Steel*, (n16), *Birmingham & Gloucester Railway Co* (1842) 3 QB 223; *Director General of Fair Trading v Pioneer Concrete (UK) Ltd* [1994] 3 WLR 1249.

⁷² Schloendhart, *Queensland Criminal Law*, 2nd revised edition, Oxford University Press, 2008, p. 66.

⁷³ New South Wales Law Reform Commission, *Sentencing: Corporate Offenders Report No 102*, 2003, para 2.14; *Coppen v Moore (No 2)* [1898] 2 QB 306. 또한 참조.

⁷⁴ Law Commission, para. 7.31.

세 번째 개선책은 [사망사고 후 사측의] 대응에 있어서의 과실(reactive fault)에 터 잡은 죄책 구성 모델이었다.⁷⁵ 참사 후 기업체가 그러한 비극이 되풀이되지 않도록 하기 위해 기울인 노력으로서의 실천들과 기업체의 희생자 유가족에 대한 보상이 있었는지 여부를 기준하여 기업책임을 평가하자는 견해이다. 본 법리다툼영역에 있어서 이와 같은 법리가 조직체 간 구성요소(inter-organisational element)에 초점을 맞췄다는 점은 환영할 만 하지만, 이 견해는 전통적 형법체계와 호응하기를 완전히 포기하였을 뿐 아니라 형법의 근간을 이루는 주요원칙들 가운데 하나인 '[형사상 책임을 묻기 위한 전제조건으로서의] 고의와 행위의 일치 원칙(the principle of concurrence)'을 무시한 처사라 하겠다.⁷⁶ 형의 양정 및 선고 단계에서는 이 견해가 강조하는 지점을 눈 여겨 볼 필요가 있겠으나, 법적 책임을 구성해내는 단계에서도 유용한 메커니즘으로 기능한다고 보기는 어렵다.⁷⁷

마지막 개선책은, 아마도 가장 급진적인 것인데, [영국의] 동일성이론(the identification doctrine)과 [미국의] 대위책임론⁷⁸ 둘 모두를 단지 기업에 법적 책임을 부과하는 여러 방식들 가운데 일부 예시에 불과한 것으로 보자는 견해였다. ([지나치게 보수적인 태도로 일관하는 것이 극단적이긴 하지만] 이 또한 반대방향으로 극단적이다.) 일단 해당사고, 해당범죄행위가 기업체도 저지를 수 있는 것으로 결정되면, 법적 책임은 정책상 근거에 따라 어떤 형태의 수단을 경유하든지 간에 일단은 기업체에게 부과되어야 한다고 본다.⁷⁹ 영국에서는 이 견해에 입각한 어떤 형태의 실험도 현실적으로는 이뤄지지 않은 상태이기는 하지만 그럼에도 불구하고 필자는 이 견해를 배격해야 한다고 생각한다. 기존의 사유들의 틀에서 과도하게 벗어나 있는 접근법이기 때문이다.⁸⁰

III(b)(iv) 소결(Conclusions)

조직적 살해 개념에 터 잡은 새로운 죄책이 도입된 것은 전반적으로 볼 때에는 바람직하다. 우선, 이는 기업들이 사람들의 안전을 놓고 벌이는 불합리한 도박에 대하여 단호하게 대처할 것임을 강력하게 선언한 것이다. 둘째로 기업살인법의 도입은 구법체계가 야기해왔던 너무도 많은 문제들을 해결하는 것을 입법취지로 한 것으로 보인다는 점을 지적할 수 있다. 마지막으로, 기업살인법에는 잠재적으로 채택될 가능성이 있던 다른 죄책 모델들이 가진 결점이 없다. 기업살인법은 적어도 겉보기엔 난제를 해결하는 데 도움이 될 수 있는 촉망 받는 해결책으로 보인다.

⁷⁵ Fisse and Braithwaite, "The Allocation of Responsibility for Corporate Crime: Individualism, Collectivism and Accountability", *11 Sydney Law Review* 468, 1988. 참조.

⁷⁶ Wong, "Corporate manslaughter: a proposed corporate killing offence for New Zealand", *Canterbury Law Review* 6, 2006.

⁷⁷ Law Commission, para 7.35.

⁷⁸ [역자 주] 조현곤의 석사논문, <기업범죄의 형사책임에 관한 연구>의 초록에 따르면 영국은 동일성이론을 활용하여 기업을 경영진/관리자(brain/mind/manager)와 실제노동자(hand)로 구분하여 전자의 책임의 경우에는 기업을 의인화하여 이들과 동일시한 후 기업책임을 인정하였다. 그러나 대부분의 기업활동이 실제노동자의 손으로 이뤄지는 것을 감안하면 본 논문이 전술한 바와 같이 근로자와 일반시민을 기업활동에서 비롯하는 위험으로부터 보호하기엔 미흡한 법리였고 그래서 또한 전술한 바와 같이 미국과 뉴질랜드의 대위책임론을 대안으로 제시하는 견해가 있었던 것이다

⁷⁹ Meridian 판결. (Lord Hoffman).

⁸⁰ 예를 들면, Simester & Sullivan, p. 262; AG Ref No 2. 참조.

가설적 상황을 검토해보면 앞에 서술한 기업살인법의 장점들이 더욱 명백하게 드러날 것이다. Barry는 대기업에 소속된 멀티드롭(multi-drop) 화물차 운전수다. 배달 중이던 Barry는 트럭을 운전하다가 Carla가 운전 중이던 차량에 충돌하였다. Carla는 즉사하였다. Barry는 속도위반 중이었다. 대기업이 비정상적으로 많은 물량을 할당하는 통에 속도를 위반하지 않고서는 도저히 교대시간 전에 할당량을 채울 수 없었다. Barry는 휴식시간마저도 일하는 데 써야만 했다. 이 사실은 기업의 수뇌부도 인지하고 있었으나 경영진은 배달화물수량을 줄여서 이윤극대화를 그르치는 결과를 바라지 않았던 까닭으로 묵인해왔다.⁸¹

구법체계에 따르면, Barry가 그가 종사하는 대기업의 활동지도자(a directing mind)임을 입증하는 것은 불가능에 가깝다. 그러므로, 보통법체계상 중과실치사죄로 기소하려는 시도는 좌절될 수밖에 없을 것이다.⁸² 그러나 기업살인법에 따르면 주의의무가 의심의 여지 없이 기업 측에도 있으므로 배심원단은 본 사안이 중과실에 따른 것인지 여부, 조직체가 직업현장의 안전체계를 갖췄는지 여부, 조직체가 해당 안전체계의 작동을 보장하고 실제로 현실의 직업현장에 적용되도록 하기 위하여 능동적인 조치를 취했는지 여부, 보다 잘 운영된 조직체였다면 해당 사고에 따른 참사를 막을 수 있었을지 여부를 심리하게 될 것이다. 대강 살펴보면, 본 사안은 기업살인법에 새로이 도입된 접근법에 따라 사측유죄판결을 받아낼 수 있을 것으로 보인다.⁸³ 설령 유죄판결은 내려지지 않을지라도, Barry의 고용주들은, 본 법제하에서 사업을 운영하게 될 것인데, 이 법은 그들에게 장차 더 안전한 사업장을 조성할 것을 강하게 주문한다. 그래서 본 법제는 우리 모두에게 의심의 여지 없이 긍정적인 발전이 된다.

(c) (적어도) 1보 후퇴

기업살인법에 대해 대체로 지지한다는 견해를 피력하긴 했으나, 그럼에도 불구하고 기업살인법은 그저 상징적인 법률에 지나지 않게 되고 말 것이라는 비판 또한 짚고 넘어가지 않을 수 없다. 요약하여 말하자면, 이러한 비판이 불거지는 이유는 기업살인법이 잠재적으로 광범위하게 포섭 가능한 죄책을 도입하긴 하였으나 정의할 수 없는 불확정요건들, 인위적인 방해장치들, 적용범위에 대한 제한, 부적합한 처벌 등 기업살인법의 입법취지를 실현할 수 있는 역량을 스스로 부실케 할 만한 요소들을 포괄하고 있기 때문이다. 종합하자면, 이러한 요소들이 새로이 도입된 기업살인법의 실효성을 크게 떨어뜨리고 적용범위 및 적용강도를 심각하게 제한해버린다.

(i) 살인에 대한 과잉강조

첫째로 지적할 기업살인법의 불만족스러운 조건설정양태는 본법이 오직 사람이 사망한 경우만 다루고 있다는 점이다. 법률의 명칭 그 자체가 잘 말해주듯이, 본법은 사망사고를 다룬다. 결과적으로,

⁸¹ 예를 들면 Law Commission, para 8.31.

⁸² Health and Safety Act 1974 ss2-3. 참조.

⁸³ 예를 들면 Seaboard Offshore Ltd v Secretary of State for Transport [1994] 1 WLR 541 545E - G (Lord Keith) 참조.

기업살인법은 매년 14만 여 건에 달하는 사업장에서의 근로자 부상/상해사건들에는 적용되지 않으며⁸⁴, 기업형사책임, 보건 및 안전영역에 있어서의 조직적 실패, 그에 따른 책임(responsibility)을 부여하는 최적의 방법을 둘러싼 보다 광범위 한 논의들을 무시해버리고 있다.⁸⁵ 정리하자면, 이 과도하게 축소된 목적 및 편협한 조건설정이 기업살인법의 소관(적용영역)을 매우 한정하고 있다.⁸⁶

사정이 이러하다면, 우리의 문제의식은 과연 이러한 기업살인법의 취지[죽음은 기업책임의 대상이고 인명망실에까지 이르지 않는 신체적 손해는 기업책임의 대상으로 포섭할 필요 없다는 논지]가 정당화될 수 있는가로 귀착된다. [사망사고와 부상사고에서] 조직체에 문제가 있었다는 점과 비난가능성(culpability)이 동일한 와중에 유일한 차이점은 “피해근로자가 사망할 정도로 불운했느냐 아니면 그렇지 않았느냐”⁸⁷라는 자의적인 사실관계의 포섭기준뿐이다. 이는 당연히 [논리적으로] 정당화될 수 없다. 물론 죽음이 명명백백히 중요한 사안이긴 하지만, 만약 기업살인법이 [가장 성가시게 느껴질 법한] 일부 뜨거운 문제들을 해결하는 미봉책에 그치기를 진실로 의도하지는 않았다면, (적어도) 기업중상해죄(corporate grievous bodily harm)의 죄책만큼은 기업살인죄를 긍정케 한 원리에 터 잡아 마찬가지로 기업살인법의 적용을 받도록 함이 바람직할 것이다.⁸⁸

(ii) 잠재적 피고의 범위

기업살인법이 갖는 두 번째 한계는 조문상 기업살인법의 적용이 명시적으로 배제된 조직체에 있다. 현재 기업살인법에 의하면, 모든 기업(단독기업은 제외)과 별표1 상의 각종 정부부처, 경찰, 조합(partnerships), 노동조합 또는 경영자연합이 기업 과실치사의 행위주체가 될 수 있다.⁸⁹ 애초의 법률안에서 오직 법인(corporations)만을 대상으로 하였던 것보다는 적용범위가 확대되었다.⁹⁰ 그러나 “모든 형태의 기업 및 단체가 (중략) 근로자와 사회구성원들에게 위험을 야기할 수 있고”⁹¹, 기업살인법의 적용을 받지 않는 단체는 구법의 영향력 하에 있게 되므로, 기업살인법의 실효성은 법의 적용을 받을 수 있는 단체의 범위에 달려있다고 해도 과언이 아니다.

그러나 적용범위의 측면에서 볼 때, 기업살인법의 잠재적 실효성을 심각하게 제한하는 요인이 다수 존재하고 있다. 가장 큰 문제는 단체의 성격이나 명칭이 분명히 규정되지 않은 법인격이 없는 단체(unincorporated association, 역자 주: 이하 ‘비법인단체’라 한다.)를 기업살인법의 적용범위에서

⁸⁴ 예를 들면 Health and Safety Commission, Health and Safety Statistics 2006/07, Health and Safety Commission, 2007, p. 5. 참조.

⁸⁵ Gobert, p. 10.

⁸⁶ Criminal Code Act 1995 (Commonwealth of Australia) s12.3 (1); DLgs (Legislative Decree) of June 8 2001 (Italy).

⁸⁷ Homicide Act 1957 ss2-3. 참조.

⁸⁸ Gobert, p. 423.

⁸⁹ Corporate Manslaughter Act 2007 s1(2).

⁹⁰ Law Commission, para 8.39.

⁹¹ Joint Committee, p. 17.

배제한 것이다. 비법인단체에는 “기업 등이 갖고 있는 법인격이 존재하지 않으므로”⁹² 법인격이 있는 조직체와 동일한 취급을 하는 것은 적절하지 않다는 데 그 근거가 있다. 그러나 이러한 구분은 매우 인위적이다. 예를 들어, 경찰은 비법인단체임에도 기업살인법의 적용범위에 명시적으로 포함된다.

비법인단체를 배제하는 보다 현실적인 이유는 입법을 통해서 모든 상황을 일일이 규정하기가 어렵고,⁹³ 어떤 비법인단체는 포함시키고, 어떤 비법인 단체는 포함시켜서는 안 되는지를 구분하는 게 매우 까다롭기 때문일 것이다.⁹⁴ 이에 따라 기업살인법에는 비법인단체 자체를 포함하는 일반 규정을 두기보다는, 주로 문제가 될 수 있는 조합 및 주요 대규모 비법인단체만을 포함하는 방법이 채택되었다. 하지만 주요 비법인단체를 포함하고 있음에도 불구하고, 기업살인법이 충분한 실효성을 갖추었다고 하기는 어렵다. 먼저 이와 같은 방식의 접근은 지나치게 인위적이며 합리적인 근거가 부족하다. 이와 관련해서 정부조직(Crown bodies)이 법의 적용범위에 포함된 것에 주목해볼 만 한데, 사실 내무부는 애초에 정부조직이 법의 적용범위에서 배제되기를 원했다.⁹⁵ 정부조직은 “법인격이 존재하지 않기 때문에”⁹⁶ 기업살인법의 적용범위에 포함되었다는 역설은 일단 문제 삼지 않는다고 해도, 별표1에 열거된 정부부처⁹⁷는 상당히 적을 뿐만 아니라⁹⁸, 임의적인 기준에 의해 구성된 것으로 보인다. 예를 들어, 국가통계청(National Statistics)은 적용범위에 포함된 반면, 보건안전청(Health and Safety Executive)은 배제되었다. “근로자의 사망에 대한 법적 책임은 고용주 또는 사업주라는 이유만으로 발생할 수 [있으므로] 그들이 왜 사망에 책임이 있는지를 별도로 확인하는 게 어렵지 않다면”⁹⁹, 이러한 기업살인법의 적용범위 설정을 옹호하기는 어려울 것이다.

두 번째, 기업살인법의 적용을 위해서는 두 가지 법적 요건이 선결적으로 요구되므로, 별도로 적용 가능한 단체를 또 다시 제한하는 태도는 필요하지 않다. 먼저, 1974년의 구법은 ‘사업’(undertakings)이라는 개념을 사용했는데, 이는 약 350만 단체와 모든 고용 조직을 기업살인법의 적용범위에 포함시킬 수 있는 것이었고, 이미 널리 알려진 법적 용어였다.¹⁰⁰ 한편, 이에 대한 일종의 대안으로 캐나다 형법은 “내부적으로 운영조직을 갖추고, 외부적으로는 개인간 연합의 형태를 보유하는” 모든 단체로 법 적용의 범위를 확장할 수 있는 조항까지 두고 있다.¹⁰¹ 물론 이 경우에는 과잉범죄화의 위험¹⁰²과 사법부의 해석에 지나치게 의존하게 될 위험이 존재하지만, 두 위험이 모두 실현되더라도

⁹² Home Office, para 41.

⁹³ Joint Committee, p. 17.

⁹⁴ Law Commission, p. 117.

⁹⁵ Home Office, para. 3.2.8.

⁹⁶ Home Office, ‘The Government’s reply to the first Joint Report from the Home Affairs and Work and Pensions Committees Session 2005-06 HC 540’, 2006, Ch 2.5.

⁹⁷ Corporate Manslaughter Act 2007 Sch 1 및 s22 참조.

⁹⁸ Joint Committee, p. 19.

⁹⁹ Ormerod and Taylor, P. 595.

¹⁰⁰ Home Office, para 3.2.5.

¹⁰¹ Criminal Code 1985 (Canada) s2.

¹⁰² 예를 들어, Herring, *Criminal Law, Text, Cases and Materials*, 3rd ed., Oxford University Press, p. 768 참조.

캐나다 형법이 영국의 기업살인법보다는 더 낫다는 평가를 할 수 있을 것이다. 결론적으로 현재 기업살인법의 적용범위에 대한 제한과 그로 인한 실효성의 제약은 매우 광범위한 수준이지만, 이를 정당화하는 근거는 상당히 빈약하다.

(iii) 고위경영진 개입의 필요성

세 번째 장애는, “아마도 기업살인법 조문 중에서 가장 논란이 많은 조항”¹⁰³으로서, “고위경영진에 의해 단체의 활동이 계획되고 구성되는 방식”을 근로자의 사망에 대해 기업살인법을 근거로 법적 책임을 부과하는데 있어서 “상당한 요소”¹⁰⁴로 규정하고 있다.

기업살인법을 긍정적으로 평가할만한 여러 요소가 있음에도 불구하고, 고위경영진의 행위를 기초로 판단할 것을 요구하는 본 조항으로 인해 기업살인법의 실효성은 매우 약화될 수밖에 없다. 이는 구법에서도 중요한 문제 중의 하나였는데, 지금의 기업살인법에서도 동일한 문제가 반복되고 있다. 앞서 살펴본 대로, 어떤 단체의 고위경영진을 정의할 때는 공식적인 지위 체계¹⁰⁵에 주목하는 것만큼, 실제로 사업장에서 관리가 행해지는 방식에 대해서도 주목하여야 한다. 그리고 근로자의 건강과 사업장의 안전을 적절한 수준에서 관리하는 데 실패하는 것 자체를 곧 부당한 관리, 주의의무의 결여로 보아야 한다는 주장이 제안되기도 하였다.¹⁰⁶ 이러한 제안은 입법 과정에서 받아들여지지 않았다. 하지만 입법 과정에서 합동위원회가 적절하게 지적한 대로, 고위경영진의 관리 실패 자체를 안전배려의무의 총체적 위반으로 구성할 수 없다면, 기업살인법 위반을 이유로 한 기소는 성공하기가 어렵다.¹⁰⁷

사업장에 심각한 관리 결함이 있었음을 보여주는 직접적인 증거가 없는 상황에서는, 고위 경영진은 배제한 채 보건 및 안전에 대한 책임을 개별 공장 관리자에게 위임하는 것을 부적절하다고 말하기 어려울 뿐만 아니라, 위임을 받은 중간관리자만이 사업장의 안전을 위해 언제나 자신의 역할에 충실해야 한다는 지침에 대해서도 문제를 제기하기 어렵다.^{108 109} 안타깝게도 보건안전청의 조사에 의하면, 실제로 여러 기업이나 단체에서 기업살인법의 적용을 피하기 위해 이러한 위임을 이용하고 있다.¹¹⁰

따라서, 결국 기업살인법 위반을 판단하는 데 있어서 고위경영진의 관리활동을 주요요건으로 요구하는 현행 조항의 정당성 여부가 핵심적인 문제가 된다. 결론부터 말하자면, 그와 같은 본질적인

¹⁰³ Matthews, p. 110.

¹⁰⁴ Corporate Manslaughter Act 2007 s1(3).

¹⁰⁵ Corporate Manslaughter Act 2007 s1(4)c.

¹⁰⁶ Joint Committee, p. 37 참조.

¹⁰⁷ 같은 곳.

¹⁰⁸ 같은 곳.

¹⁰⁹ [역자 주] 기업살인법은 사업장의 보건 및 안전관리에 대한 고위경영진의 지위와 역할에 주목하고, 주의의무 결여를 고위경영진의 책임으로 구성한다고 볼 수 있다. 따라서 보건 및 안전관리의무를 고위경영진이 아닌 중·하급 관리자에게 위임할 경우, 해당 위임 자체에 심각한 관리 결함이 발생하지 않는 한, 고위경영진에게 직접 기업살인법을 위반한 책임을 묻기가 어렵다는 논지이다.

¹¹⁰ 위의 글, p. 38.

제한은 결코 정당화될 수 없다. 물론, 해당 조항은 기업살인법이 단순히 특정 관리인에 의한 개별적이거나 지엽적인 위험관리 실패를 범죄화하려는 게 아니라, 기업 차원에서의 진정한 위험관리 실패를 범죄화하려는 목적을 갖고 있음을 확인하고 있는 것이다.¹¹¹ 하지만 오히려 해당 규정으로 인해서 기업살인법이 추구하는 본질적인 목표와 반하는 결과를 가져올 가능성이 높다. 비록 고위경영진의 행위가 기업살인법 위반을 야기하는 상당한 요소가 되어야 하고, 이는 기업 전체의 차원에서 고려되어야 하지만¹¹², 본 조항은 “시스템 결함에 집중하기보다는 개인 차원의 문제에 집착하는 동일성이론의 연장선상에 있는 것”¹¹³으로 보인다. 게다가 본 조항은 구법에서 그랬던 것과 마찬가지로 영세기업에게 오히려 더 불리한 영향(예) ‘코츠월드(Cotswold)’ 판결)을 미친다. 영세기업에서는 보건 및 안전의무를 중간관리자에게 위임하는 게 사실상 불가능하다. 따라서 구법에 의한다면, 역설적으로 어떤 사건이든 오직 기업이나 단체 자체만 기소될 수 있다. 실제로 열 두 개의 단체가 기업살인법 위반으로 기소되었지만, 보건 및 안전관리 업무가 중·하급 관리자에게 위임되어 있었고, 그 위임 자체에 대한 주의의무 결여가 입증되지 않았다. 모든 기업살인법 위반 사건에 이러한 위임이 존재하지는 않겠지만, 어쨌든 이와 같은 불합리한 결과가 허용해서는 안 된다.

다시 한 번 강조하지만, 기업살인법 위반을 검토하는 데 있어서 고위경영진의 관리행위가 개입될 것을 요구하는 현행 조항은 기업살인법의 잠재적 실효성을 광범위하게 제한하고 있다. 그러나 이러한 제한은 어떤 식으로든 정당화되기 어렵다. 따라서 기업살인법은 양원 합동위원회¹¹⁴와 법률위원회의 입장¹¹⁵이나 호주의 입법안이 취하는 태도¹¹⁶와 일치하도록 수정되어야 한다. 양원 합동위원회와 법률위원회의 입장, 그리고 호주의 입법안은 모두 기업문화(Corporate culture)에 대한 사전 조사에 기초해서 보다 유연하게 적용 가능한 법률안을 만들 것을 주문하고 있다.¹¹⁷ 끝으로, 법률적인 개념 정의라고 하기에는 상당히 모호한 ‘고위경영진’이라는 용어를 반드시 고쳐야 한다.¹¹⁸ 심지어 ‘고위경영진’에 대한 판단이 재판부의 법률적 해석에 맡겨져 있는지, 아니면 배심원단의 상식적인 접근에 의한 결정에 맡겨져 있는지조차 분명하지 않은 상황이다.¹¹⁹ 이는 실제 소송에서 주요 쟁점이 될 가능성이 높다. 예를 들어, 기업살인법의 요건을 충족하는 보건 및 안전관리의 실패가 최고위경영진 차원에서 발생하지는 않았으나, 경영에 있어서 상당한 영향력을 행사하는 사업부 관리자 차원에서 발생했다고 하자. 그러면, 사업부 관리자의 ‘고위경영진’ 해당 여부를 판단하는 데 있어서 ‘고위경영진’을 어떻게 해석할 지가 중요한 쟁점이 될

¹¹¹ Home Office, para 14.

¹¹² 같은 곳.

¹¹³ Gobert, p. 428.

¹¹⁴ Joint Committee, Chapter 6.

¹¹⁵ Law Commission, Parts VII-VIII.

¹¹⁶ Criminal Code Act 1995 (Commonwealth of Australia) s12 참조.

¹¹⁷ [역자 주] 원문은 ‘flexible stantard’라는 표현을 쓰고 있다. 이는 기업살인법 위반이 문제되는 개별 사안마다 배심원 등이 상대적으로 더 많은 재량을 갖고 기업실패를 판단할 수 있어야 한다는 의미로 보인다.

¹¹⁸ Corporate Manslaughter Act 2007 s1(4)c.

¹¹⁹ 예를 들어, Matthews, pp. 113-116. 참조.

것이다.¹²⁰ 만약 이와 같은 문제가 명확하게 해결되지 않는다면, 기업살인법은 무용지물이 될 가능성이 높다.

(iv) 주의의무가 존재함을 입증해야 할 필요성

기업살인법이 가지는 네 번째 한계는 근로자의 사망이 피고가 사망한 근로자에 대해 부담하여야 하는 주의의무 결여로 인해 발생했음을 소추 측이 입증해야 한다는 데 있다.¹²¹ (이 때, 주의의무 결여는 재판부가 보통의 민사상 원칙을 고려하여 판단한다.)

먼저, 가장 일반적인 차원에서의 문제제기는 주의의무라는 개념이 필요한 이유가 분명하지 않다는 것이다. 기업이 정당방위와 같은 정당한 이유 없이, 근로자를 사망에 이르게 해서 안 된다는 것은 의심의 여지 없이 타당하다. 그런데, 이러한 당위적인 요건만으로 충분하지 않고, 주의의무라는 요건이 더 추가되어야 할 필요성이 분명하지 않다. 주의의무는 그 자체로도 상당히 복잡한 쟁점인데, 조직체가 주의의무를 지녔음을 소추 측이 입증하기까지 요구하는 것은 말 그대로 “시간을 낭비하는 일이며, 문제의 핵심과 관련성이 있는지 의심되는 주제에 대한 불필요한 논쟁이 되기 싶다.”¹²² 결국 이로 인해, 유죄 여부를 입증하는 재판의 진정한 목적은 흐려지기 십상이다. 특히 재판부가 주의의무 결여를 판단할 때 기준으로 삼는 민사상 원칙은 형사 사건의 특수한 상황을 적절히 반영하지 못하기 때문에 이와 같은 문제는 더 두드러진다.¹²³

정부가 주의의무를 요구하는 것은 “이미 모든 기업과 법인 등의 단체에게 적용되고 있는 기존의 중과실치사범보다 기업살인법에 의한 위법행위가 더 광범위한 상황에 적용되지 않는다는 것”¹²⁴ 을 명확히 하기 위함으로 보인다. 그러나 이것은 완전히 새로운 침해형태를 법으로 규율하고자 한 기업살인법의 도입 취지에 부합하지 않는 해명이다. 또한, 새로 도입한 기업살인법은 구법의 허점을 반복해서는 안 되며, 구법이 제대로 규율하지 못한 침해형태를 보다 효과적으로 제재하여야 한다. 이러한 측면에서 보더라도 위와 같은 설명으로 주의의무 요건을 옹호하는 것은 설득력이 매우 떨어진다.

주의의무의 필요성 여부는 차치하더라도, 기업살인법과 관련된 의무의 성격 또는 그 유형을 고려하는 것은 반드시 필요하다. 사업주와 고용주로서의 주의의무는 분명 많은 사건에서 유죄판결의 근거가 되고 있다. (예: ‘코츠월드(Cotswold)’ 판결) 그런데 기업살인법의 적용범위에 대한 인위적인 제한이라는 측면에서 가장 중요한 의미를 가지는 주의의무는 구금기관에서 발생한 사망과 관련돼 있다.¹²⁵

¹²⁰ Ministry of Justice, A Guide to the Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007, 2007, p. 13.

¹²¹ Corporate Manslaughter Act 2007 s1(1)b.

¹²² Gobert, p. 414.

¹²³ R v Wacker [2002] EWCA Crim 1944; [2003] QB 1207 사례 참조.

¹²⁴ Joint Committee, p. 31.

¹²⁵ Corporate Manslaughter Act 2007 s2(1)d.

평균적으로 4일에 1명씩 구금 중에 사망하는 현실을 고려할 때¹²⁶, 기업 과실치사 책임이 구금 상황에서도 발생할 수 있다는 것은 매우 중요하다. 어떤 개인이 구금기관의 통제에 완전히 예속되어 있다면, 구금된 개인의 안전을 보호할 구금기관의 의무는 “매우 막중(onerous and profound)”¹²⁷ 하다고 할 것이다. 그러나, 기업살인법의 최종 가결을 위한 정부와의 “마지막 협상”¹²⁸ 에서 구금기관에도 기업살인법이 적용된다는 조항은 2011년 9월 1일부터 효력이 발생하는 것으로 유예¹²⁹되었다. 이로 인해 기업살인법은 실효성에 다시 한 번 큰 타격을 입게 되었다. 구금기관은 잘 관리되고 있는 것처럼 보이기도 하지만¹³⁰, 수감자의 보건과 안전이 잘 통제되는 상황은 사실상 “믿기 어려운” 것이었다.¹³¹ 그러한 이상적인 수감 상황은 실제로 구금 시스템을 맡고 있는 사람들에게나 유효한 사실이었다. 어쨌든, 다행스럽게도 구금기관에의 적용을 유예한 “법률안의 가장 좋지 않은 부분”¹³²과 아마도 “믿을 수 없는”¹³³ 수감자들의 상황은 명목적으로나마 조금은 개선되었다.

이와 관련해서 더 중요한 문제는 기업살인법의 적용이 배제되는 특정 직무의 범위에 관한 것이다. 먼저 공공정책의 결정¹³⁴으로 인해 부담하는 의무는 기업살인법 상의 주의의무에 전혀 해당하지 않는다. 독점적인 공공 기능 또는 법정 기능의 수행¹³⁵에 대해서는 부분적으로 주의의무가 배제된다. 또한, 긴급상황에 대한 대응¹³⁶과 아동 보호 및 보호관찰¹³⁷, 치안유지¹³⁸ 또는 군사 활동¹³⁹으로 인해 발생하는 의무에 대해서도 특정 요건을 충족하지 않는 한 주의의무에 해당하지 않는다.

첫 번째 문제는 각각의 경우에 주의의무를 면제하는 범위가 지나치게 넓은 경향이 있다는 것이다. 기업살인법 상의 주의의무가 적용되지 않는 것은 위에서 언급한 활동이 공공기능의 행사를 수반한다는 사실과 관련이 있다. 그러나 그러한 활동을 담당하는 공공 기관을 같은 활동을 수행하는 민간 단체와 다르게 취급하여야 하는 이유가 분명하지 않다. 정부는 공공 정책의 결정 등은 다른 형태의 엄격한 공적

¹²⁶ Joint Committee of the House of Lords and House of Commons Committees on Human Rights, Deaths In Custody (2004-05, HL 15-I, HC 137-I), p. 17.

¹²⁷ HL Deb 15th January 2007 Volume 688 Column 187 (Lord Hunt).

¹²⁸ Ormerod and Taylor, P. 600.

¹²⁹ 기업살인 및 기업과실치사법 2007 2(1)d 는 2011년 9월 1일부터 효력을 갖는다는 내용의 Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007 (Commencement No. 3) Order 2011/1867 참조.

¹³⁰ Joint Committee, p. 58. 참조 .

¹³¹ 같은 곳.

¹³² 위의 글, p. 59.

¹³³ 같은 곳.

¹³⁴ Corporate Manslaughter Act 2007 s3(1).

¹³⁵ Corporate Manslaughter Act 2007 s3(2).

¹³⁶ Corporate Manslaughter Act 2007 s6.

¹³⁷ Corporate Manslaughter Act 2007 s7.

¹³⁸ Corporate Manslaughter Act 2007 s5.

¹³⁹ Corporate Manslaughter Act 2007 s4.

책임을 부담¹⁴⁰하므로 기업살인법 상의 주의의무는 적용될 필요가 없다고 주장한다. 그러나 정부의 주장이 옳은지는 불분명하다. 설령 정부의 주장이 옳다고 하더라도, 민간단체가 관련된 사례와 비교하여 보면 **업무수행에 따른 최종결과 자체가 다르지 않다는 점을 고려할 때, 왜 공공 기관에 주의의무를 적용하지 않는 것이 중요한지 명확하지 않다.** 오히려 공권력의 행사를 담당하는 국가가 그 직무를 태만한 경우에는 주의의무를 더 엄격하게 적용하여야 한다고 주장하는 것이 더 설득력이 있어 보이기도 한다.¹⁴¹

이 문제는 확실히 “공익 간의 이익형량”¹⁴²과 자원 배분에 대해서는 대부분 주의의무가 부과되지 않는 사실과 깊은 관련이 있는데, 이는 불법행위법에서 공공 정책 차원의 문제와 실제로 정책을 집행하고 운영하는 차원에서 발생하는 문제를 구별하는 태도¹⁴³가 반영된 것이다. 그러나 자원 배분 등에 관한 문제는 민간 기업활동에서도 흔히 등장하고 있다. 따라서 공적 영역에 대한 주의의무 면제는 아무리 좋게 보더라도 자의적인 면제이고, 나쁘게 본다면 정부가 고의적으로 의무를 회피하는 것이다. 독점적인 공적 기능 행사에 대한 면제 조항이 일부 특정 의무에 대해서만 적용된다는 사실을 바탕으로 정부의 주장을 지지하는 것도 비합리적인 태도로 보인다. 반면, 긴급상황이나 군사활동의 수행에서 주의의무의 면제가 요구될 경우에는 이러한 활동의 특수한 성격을 고려할 때, 기업살인법의 적용 제한이 강하게 요청될 것이다. 그러나 주의의무 위반에 따른 책임은 오직 행위에 중과실(grossly negligent)이 있을 때만 발생하므로, 긴급상황이나 군사활동에 대해서만 주의의무를 더 적극적으로 면제하는 것 역시 어떤 상황에서도 정당화되기 어렵다.

주의의무 면제에 관해서 마지막으로 지적하고 싶은 문제는 정부기관에 대한 면제 조항이 법률안의 처리를 위한 논의 과정에서 “은밀히(the back door)”¹⁴⁴ 재도입 되었다는 것이다. 물론, 입법과정의 착수 단계부터 피고가 정부의 산하 기관이거나 정부로부터 권한을 위임 받은 단체인 경우에는 별도로 규율하는 방향으로 원안을 수정하려는 움직임이 있었다. 입법과정 초기의 이러한 움직임은 적어도 이론적으로는 “공공영역과 민간영역 사이에 공평한 경쟁의 장”¹⁴⁵을 제공하기 위한 것이었으므로 긍정적으로 평가¹⁴⁶할 만 했다. 그러나 면제 조항이 정부조직에만 광범위하게 적용된 결과를 놓고 볼 때, 입법 논의 과정에서 대단히 불만족스러운 수정이 은밀하게 발생한 것으로 보인다. 이를 통해 정부는 효과적으로 법적 책임을 회피할 수 있게 된 반면, 동일한 활동을 수행하는 민간 기업이나 단체는 정부와 달리 온전히 책임을 부담하게 되었다. 이는 의심의 여지 없이 왜곡된 결과가 분명하다. 다시 한번 강조하지만, 특정 정부기관에 대한 면제조항으로 인해 기업살인법은 상당한 제약을 받게 되었고, 만족스럽지 못한 법률이 되고 말았다.

(v) 개인책임의 배제

¹⁴⁰ Home Office, para 38.

¹⁴¹ Ormerod and Taylor, P. 594.

¹⁴² Joint Committee, p 59.

¹⁴³ Phelps v Hillingdon LBC [2001] 2 AC 619 참조.

¹⁴⁴ Joint Committee, para 3.2.8.

¹⁴⁵ Joint Committee, p 53.

¹⁴⁶ Home Office, p. 16.

다섯째, 기업살인법은 위법행위에 대해서 개인책임을 명시적으로 배제하고 있다는 점에서¹⁴⁷ 큰 한계가 있다. 특히 위법행위와 관련된 개인이 중과실치사로 기소될 수 있음에도 불구하고¹⁴⁸, 해당 개인은 기업살인법에 따른 책임은 부담하지 않는다.

기업살인법은 분명 구조적 차원의 결함에 대한 관심을 증가시키는 역할을 할 수 있다. 그러나, 한편으로는 어떤 단체의 정책을 발전시키고 해당 단체가 추구하는 가치와 우선순위의 사안을 결정하는 것은 경영진과 같은 개인이다. 따라서 개인도 기업살인법에 따른 범죄행위에 대하여 응당 책임을 져야 하지만¹⁴⁹, 기업살인법으로는 개인에게 책임을 물을 수가 없다. 기업체 자체만을 형법상 징계 대상으로 보는 관점을 견지하게 되면, 오히려 경영진이 무죄라고 변호하게 되는 결과로 이어지는 모순이 발생한다.

¹⁵⁰

이에 대해 정부는 개인에 대해서는 중과실에 의한 과실치사로 처벌하거나, 1974년 법으로 처벌하는 방식이 적절한 법적 해결 방안이라고 주장한다.¹⁵¹ 그러나, 문제는 이 두 법이 다루는 사안이 동일하지 않다는 데 있다. 특정 개인의 중과실에 의한 과실치사는 그가 불법적으로 타인을 사망에 이르게 하였을 때 적용된다. 한편, 기업 과실치사에 대해 개인이 부담할 수 있는 이차적 책임은 법률이 범죄로 규정하는 기업실패(Corporate failing)가 과실치사와 관련이 있을 때 발생한다. 이 둘은 미묘하게 다른 개념으로서, 후자를 통해 책임을 부담시키기 위해서는 먼저 주의의무가 존재함을 입증해야 하므로 사실상 적용하기가 쉽지 않은 형편이다. 한편, 1999년에서 2005년 사이 모두 15명의 경영진에게 중과실에 의한 과실치사로 유죄 판결이 내려졌는데, 이것 역시 제기된 사건 수를 고려할 때 상당히 만족스럽지 못한 수치이다.¹⁵²

또한, 현행 체계는 사업장에서 보건 및 안전 문화를 강화하는데 오히려 실제적인 방해요소가 되고 있다. 이는 기업살인법에 의해서는 개인에 대한 처벌이 이루어지지 않는다는 내용과도 연관되어 있다. 기업 과실치사에 의한 처벌은 오직 회사의 재산에 대해서만 부과된다. 그러나 회사의 재산은 자유롭게 처분할 수 있으므로 책임을 회피하는 측면이 있으며, 더구나 앞서 언급한 대로 기업 경영진은 어떠한 개인적 책임으로부터도 자유롭다. 만약 기업살인법에 의해서 개인책임을 묻는다면, 개인에 대해서는 아마도 징역형을 부과하게 될 것이다. 실제로 합동위원회는 경영진에게 최고 14년 형을 선고할 수 있는 법률안¹⁵³을 제안하기도 했다. 이러한 법안이 통과되었다면, “경영진이 사업장의 안전과 준법문화를 향상시킬 의무를 보다 진지하게 이행하게끔 독려했을 것이다.”¹⁵⁴ 물론 경영진에게 개인책임을 부과하면 중간관리직이 안전관리 역할을 담당하기를 의도적으로 거부할 수 있고, 기업 자체의 안전관리 실패에

¹⁴⁷ Corporate Manslaughter Act 2007 s18.

¹⁴⁸ Corporate Manslaughter Act 2007 s20.

¹⁴⁹ Gobert, p. 421; Norrie, “A critique of criminal causation”, *54 MLR 685*, 1991 또한 참조.

¹⁵⁰ Chesterman, “The Corporate Veil, Crime and Punishment: The Queen v Denbo Pty Ltd and Timothy Ian Nadenbousch”, *19(4) Melbourne University Law Review 1066*, 1994, p. 1070.

¹⁵¹ Home Office, p. 17.

¹⁵² Joint Committee, p. 80.

¹⁵³ 위의 글, p. 84.

¹⁵⁴ Gobert, p.431.

주목하기보다는 ‘탐욕스러운(fat-cat)’ 경영진에게 책임을 묻는 데에만 관심이 모아질 가능성도 있다.¹⁵⁵ 그러나 기업의 안전관리 실패를 직접적으로 초래한 경영진이 광범위하게 책임을 회피할 수 있다는 점¹⁵⁶에서, 개인책임 배제는 정당화되기 어렵다.

결론적으로, 기업살인법의 본질적 취지를 현저히 제한하는 개인책임 배제는 부당하다고 할 것이다. 정부가 목인 또는 방조를 범죄화하는 추세¹⁵⁷이고, 구법 하에서도 유사한 조항에 의해서 개인책임이 흔히 부과되었다는 점¹⁵⁸과 실제로 기업살인법의 입법과정에서도 개인책임을 포함하는 법률안이 제안되기도 했다는 고려한다면¹⁵⁹, 개인책임을 포함하는 방향으로 법률을 개정하는 게 필요하다. 개인책임을 부과할 때, 특수한 형태의 독립된 개인적 위법행위를 요건으로 할 것인지, 아니면 단순히 기업에 대한 중범적 책임만을 개인에게 물어야 하는지는 분명하지 않다.¹⁶⁰ 그러나 기업살인법이 실효성을 가지려면, 적어도 경영진에게 실제적인 형사상 책임을 부과함으로써 해당 단체 등이 보건 및 안전의무에 충실하도록 하여야 한다.¹⁶¹

(vi) 기소에 필요한 검찰총장의 동의

기업살인법이 가진 여섯 번째 한계는 해당 법 위반으로 기소하려면 (스코틀랜드를 제외하고) 검찰총장의 동의가 필요하다는 것이다. 이와 같은 요건이 필수적인 것으로 제도를 설계하면, 검찰 측이 전통적으로 기소에 동의하지 않을 때 사용하던 기준뿐만 아니라, 전혀 다른 이유를 내세워서 사건을 보류시킬 수도 있다. 만약 정말 그러한 사태가 발생한다면, 기업의 로비스트들이 절차에 개입하였다는 식의 “증명될 수 없지만 암묵적으로 추정되는” 무엇인가가 있다고 생각될 수도 있다. 비록 실제로 그럴지는 매우 의심스럽지만, 검찰총장의 동의라는 추가적 요건을 둔 것은 만족스럽지 못한 결과임이 분명하다.

(vii) 양형 규정

¹⁵⁵ Tombs and Whyte, “Two steps forward, one step backwards: towards accountability for workplace deaths”, *Policy and Practice in Health and Safety* 9, 2003; Braithwaite, *Corporate Crime in the Pharmaceutical Industry*, Routledge Publishing, 1984, p. 308.

¹⁵⁶ 오히려 Health and Safety Act 1974 에 의하면 개인책임이 부과될 수 있다. (각주 139. 참조.)

¹⁵⁷ Bribery Act 2010 s14; Terrorism Act 2006 s18 참조.

¹⁵⁸ Health and Safety Act 1974 s37 참조.

¹⁵⁹ Home Office, paras 3.4.7 - 3.4.12; Law Commission, para 8.58. 또한 참조.

¹⁶⁰ Law Commission, Participating in Crime, Law Com No 305, 2007 참조.

¹⁶¹ Department of the Environment, Transport and the Regions, Revitalising Health and Safety: Strategy Statement, 2000 참조.

기업살인법의 마지막 한계는 자의적일 뿐만 아니라 제한이 많은 양형 규정에 존재한다. 현재 처벌 관련 조항의 적용은 아직 유예된 상태¹⁶²이지만, 기업살인법에 의해 유죄가 선고될 경우 모두 세 가지 종류의 다음과 같은 처벌이 가해질 수 있다. 재판부는 피고에게 무제한의 벌금을 부과¹⁶³할 수 있고, 과실치사 사건을 초래한 보건 및 안전정책의 결함을 시정하도록 구제명령¹⁶⁴을 내릴 수 있다. 그리고 유죄 판결의 세부 내용과 기업에게 부과된 모든 구제명령에 대한 공개 명령¹⁶⁵을 내릴 수 있다. 한편, 양형자문위원회는 “각 피고가 처한 환경과 사건이 갖는 심각성의 정도가 다르기 때문에 피고에게 부과되는 벌금 규모의 차이가 상당히 클 수밖에 없다”¹⁶⁶고 설명하지만, “50만 유로 이하의 벌금을 부과하는 것이 적절한 경우는 거의 없다”¹⁶⁷고 한다.

재판을 통해 형벌을 가하는 목적이 오직 제재에 있다고 한다면, 기업살인법의 양형규정은 적어도 제재의 측면에서는 효과가 있을 것으로 보인다. 앞서 언급한 대로 (양형자문위원회의 가이드라인에 따라) 무제한의 벌금 부과도 가능하도록 열어두는 것은 보건 및 안전과 같은 특정 가치를 보호하겠다는 국가의 의지를 분명히 표시이고, 그러한 가치를 공동체가 지속적으로 충실히 지켜나가겠다는 확인이다.¹⁶⁸ 즉, 기업살인법은 다른 나라의 법제에서 그러하듯이¹⁶⁹ 재판부에게 기업 등을 처벌할 수 있는 정당한 권한을 주는 것이다. 이 때 벌금은 단순히 근로자의 생명에 대한 대가¹⁷⁰를 의미하지 않는다. 벌금은 경우에 따라서 증가할 수 있으며, 기업 등이 저지른 보건 및 안전에 대한 침해보다 벌금의 규모가 훨씬 더 클 가능성도 있다.¹⁷¹

그러나, 양형자문위원회의 가이드라인을 바라보는 미묘한 시각 차이로 인해서 양형에 대해 많은 우려가 제기되고 있기도 하다. 먼저 기업 등은 ‘제재의 덫(deterrence trap)’에 빠짐으로써 오히려 벌금을 회피할 수 있다. 즉, 벌금의 규모가 너무 커서 피고인 단체 등이 벌금을 감당하지 못하고 파산한다면, 제재를 통해 법적 책임을 묻는 절차는 순전히 이론적인 집행으로 남을 뿐이다.¹⁷² 게다가 벌금의 규모가 너무 크게 되면, 수사기관은 적극적으로 조사에 임하지 않게 될 가능성이 높고, 이는

¹⁶² Corporate Manslaughter Act 2007 (Commencement No 1) Order, SI 2008/401.

¹⁶³ Corporate Manslaughter Act 2007 s1(6).

¹⁶⁴ Corporate Manslaughter Act 2007 s9.

¹⁶⁵ Corporate Manslaughter Act 2007 s10.

¹⁶⁶ United Kingdom Sentencing Guidelines Council, Corporate Manslaughter and Health and Safety Offences Causing Death, 2010, p. 9.

¹⁶⁷ 같은 곳.

¹⁶⁸ Canadian Law Reform Commission, ‘Sentencing in environmental cases’, Protection of Life Series, 1985, p. 1.

¹⁶⁹ Crimes (Workplace Deaths and Serious Injuries) Bill 2001 (Victoria) s13; Legislation Act 2001 s133(1)(b) (Australian Capital Territory); Criminal Code 1985 (Canada) s718.1 참조.

¹⁷⁰ Perrone, “Workplace Fatalities and the Adequacy of Prosecutions”, *13(1) Law in Context* 94, 1995, p. 100; Braithwaite, *To Punish or Persuade: Enforcement of Coal Mine Safety*, New York Press, 1985, p. 3.

¹⁷¹ Wells, p. 662 참조.

¹⁷² Fisse, Sentencing Options Against Corporations, *2(1) Criminal Law Forum* 216, 1990, p. 218.

기업의 위법행위에 대한 가감 없고 정확한 공개를 제한하게 된다. 그러나 수사기관의 적극적인 조사 없이는 어떤 규제 체계도 제대로 작동하지 못한다.¹⁷³ 마지막으로, 벌금은 오직 조직체에 대하여만 부과된다. 따라서 위법행위와 사실상 전혀 관계 없는 주주나, 관련성이 적은 근로자에게 미치는 영향은 제한되어야 하므로 단체에 부과되는 벌금은 조정을 받는다.

하지만 기업살인법에 의한 제재가 벌금만 있는 것은 아니며, 다른 방식으로 피고에 대하여 실제적인 제약을 가할 수도 있다. 실제로 New South Wales 법률개정위원회는 유죄판결을 받는 단체에게 일정 기간 동안의 영업행위 중단, 특정 지역에서의 영업 금지, 사업자격의 박탈 또는 정지, 고정된 이익을 얻을 수 있는 특정 계약이나 정부추진 사업에 대한 참가 제한을 강제할 수 있는 내용을 포함하는 법률 개정안을 제안하였다.¹⁷⁴ 합동위원회도 이와 유사한 입장을 취한 바 있으며,¹⁷⁵ 여기에는 단체 등록을 취소하는 방안도 추가되어야 할 것이다.¹⁷⁶ 이와 같은 제재를 벌금 부과와 함께 적용하는 방법도 생각해 볼 수 있다.

양형에 대한 보다 많은 논쟁은 미래에 발생할 수 있는 피해를 예방하고, 주의의무가 결여된 상황을 개선하려는 목적을 양형에 부분적으로나마 반영해야 하는지에 관해서 제기되고 있다. 어떤 면에서 기업살인법이 가져올 효과는 상당히 긍정적이다. 특히 공개명령은 의심의 여지 없이 중요한 효과를 갖는다. 연구에 의해 확인된 바에 따르면, 기업 등이 적극적인 보건 및 안전 관리를 하게끔 유인하는 데 가장 효과적인 방법은 그들에게 일종의 공포심을 갖게 하는 것이다. 여기서 공포는 언론의 비난, 대중의 신뢰 상실을 의미한다. 또한 심각한 사고 후에 받게 될 규제기관의 적극적인 개입이 영업활동을 위축시키고, 추가적인 비용 부담을 초래하며, 기업에 대한 신용도를 하락시킬 수 있다는 두려움을 뜻하기도 한다.¹⁷⁷ 이러한 공포심이 제대로 작동한다면, “유죄판결을 받은 기업은 기업 과실치사라는 오명을 심각하게 받아들일 수 밖에 없다. 또한 명예회복을 원하는 기업에게 강력한 범죄 억제 효과를 일으키기도 한다.”¹⁷⁸ 하지만 공개명령은 기업살인법 제정 이후에도 그 시행이 유예되다가, 비교적 최근인 2010년 2월 15일에서야 시행되기 시작했다.¹⁷⁹

반면, 구제명령은 피고 단체에게 단지 법 위반 상태와 그로부터 초래된 결과를 스스로 해결하고, 재판부가 불충분한 보건 및 안전 절차와 관련된 것으로 판단한 문제를 개선할 것을 요구할 뿐이다. 따라서 다른 제재수단에 비해 비교적 효과적이지 못한 제재방법으로 보일 수도 있다.¹⁸⁰ 이러한 측면에서 볼 때,

¹⁷³ Khanna, *Corporate Criminal Liability: What Purpose Does it Serve*, 109 *Harvard Law Review* 1477, 1996.

¹⁷⁴ New South Wales Law Reform Commission, p. 116.

¹⁷⁵ Joint Committee, p. 75.

¹⁷⁶ Clough, “Will the Punishment fit the Crime? Corporate Manslaughter and the Problem of Sanctions”, 8 *Flinders Journal of Law Reform* 113, 2005, p. 130. (Hereafter Will the Punishment Fit the Crime).

¹⁷⁷ Wright, “Factors Motivating Proactive Health and Safety Management”, *Health & Safety Executive*, 1998, p. 12.

¹⁷⁸ 같은 곳.

¹⁷⁹ Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007 (Commencement No 2) Order, SI 2010/276.

¹⁸⁰ Corporate Manslaughter Act 2007 s9.

보다 직접적인 변화를 이끌어 내는 데에는 캐나다 등의 외국 국가가 적용하고 있는 법률이 영국의 기업살인법보다 훨씬 효과적인 게 분명하다. 특히 주목할만한 것으로는 캐나다 형법에 존재하는 보호관찰(Legal probation) 제도이다. 캐나다에서는 재판부가 유죄판결을 받은 단체나 기업에게 다음과 같은 명령을 내릴 수 있다. 먼저, 위법행위로 인한 피해자에 대한 적절한 보상을 명할 수 있고, 언론의 정보 공개 요구 등에 충실히 대응하도록 할 수 있다. 또한 향후 유사한 위법행위가 재발하지 않도록 적절한 정책과 절차를 실행하고, 근로자들과 그 내용에 대해 충분히 공유하게끔 명할 수 있다. 나아가 해당 정책과 절차의 운영을 감독할 고위 경영진을 임명하고, 운영 결과를 재판부에게 주기적으로 보고하도록 강제할 수 있다.¹⁸¹

물론 여기에도 비판이 없는 것은 아니지만¹⁸², “기업 보호관찰이라는 개념은 위법행위를 한 조직체에게 문제의 해결과 안전한 사업장으로의 회복을 강제할 수 있다는 점에서 매력적이다.”¹⁸³ 보호관찰제도는 분명 조직체가 사업장에 적절한 안전대책을 마련하도록 하는 강력한 유인책이 될 것이다. 또한 조직체가 이미 발생한 사망피해에 대해서 단순히 책임을 묻고 처벌하기보다는, 애초에 사망피해의 발생을 방지하는데 더 집중하게끔 할 수 있다. 그리고 유죄판결을 받은 조직체에 대한 분명한 도덕적 비난으로서의 역할도 할 수 있다. 형사재판에서의 양형 제도가 이러한 변화를 추구하는 데 적당한 방법인지에 관해서는 여전히 논란이 있다.¹⁸⁴ 그러나 법원의 명령에 구속력이 있고, 해당 명령을 위반했을 때는 그것 자체가 하나의 위법행위를 구성¹⁸⁵하며, 여기에는 개인책임이 충분히 존재할 수도 있다는 점을 고려할 때, 양형 제도가 유효하게 활용될 여지가 있다. 결론적으로, 보호관찰제도의 도입은 기업살인법의 실효성을 향상시키는 바람직한 개선이 될 것이다.

IV. 결론

기업살인법을 도입하게 된 배경을 염두에 두면서 지금까지 살펴본 내용을 토대로 생각해볼 때, 입법 결과와 그 실효성은 실망스러운 게 사실이며 문제의 본질을 회피하려는 법안이라고 해도 과언이 아니다. 구법에 대한 반대여론은 보다 포괄적인 기업책임을 지지하는 입장이었고, 그 결과 이익추구를 위해 근로자의 안전을 담보로 해가면서까지 비합리적인 모험을 감행하는 사업자로부터¹⁸⁶ 근로자와 일반 국민을 보호한다는 숭고한 입법취지¹⁸⁷를 기업살인법에 부여하였다. 처음에 기업살인법은 조직체의

¹⁸¹ Criminal Code 1985 (Canada) s731.2; Sentencing Act 2002 s32(1) (New Zealand).

¹⁸² 예를 들어, Clough, pp. 125-9. 참조.

¹⁸³ Wong, p. 194.

¹⁸⁴ Wells, p. 663.

¹⁸⁵ Corporate Manslaughter Act 2007 ss9(5), 10(4).

¹⁸⁶ State v Ford Motor Company, Cause No. 11-431 (Ind, 1980); Grimshaw v Ford Motor Company, 119 Cal App 3d 757 (4th Dist, 1981) 등 사례 참조.

¹⁸⁷ Factory Act 1802; Labour of Children in Factories Act 1833; Factory Act 1937; Factories Act 1961 등 참조.

이러한 비합리적인 모험을 결코 허용하지 않으며, 조직체와 관계된 모든 환경에서 보건 및 안전을 보호할 의무를 조직체가 부담하도록 규정하는 것처럼 보였다.

그러나 막상 현실에서 제정된 기업살인법은 각종 불합리한 범위 제한과 인위적인 장벽, 부조리한 적용요건으로 인해 애초에 약속한 임무를 온전히 수행하기 어렵게 되었다. 오히려 기업살인법이 문제를 키우고 있다는 비판까지 받고 있는 실정이다. 많은 기업가들이 “불길한 사건의 시작”¹⁸⁸으로 예측한 것과 달리 기업살인법에는 많은 제약이 가해졌으며, 이로 인해 만족스러울 만큼 법을 집행하는 것은 불가능해 보인다. 여러 제약을 이겨내고 소추 측이 조직체에게 기업살인법 위반의 책임이 있음을 증명하는 데 성공한다고 해도, 다음으로 개인책임의 배제와 불충분한 양형 규정이라는 다른 층위의 어려움에 직면하게 된다.

기업살인법이 가진 폭넓은 이론적인 장점에도 불구하고, 현실에서는 법이 제정되고 집행된 이후에도 사업장에서의 부당한 사망 사고가 계속되고 있다. 기업살인법이 추구하는 숭고한 이상을 고려할 때, 이와 같은 현실은 명백히 비극이다. 새로 출범하는 정부가 기업 차원에서의 구조적 실패를 해결하고 근로자와 국민을 보호하려는 분명한 의지가 있다면, 조직체의 존속 자체에 위협이 된다는 비판을 이겨내고 반드시 기업살인법을 개정해야 한다. “기업활동에 대한 법적인 규제 환경에 대해서 기업 스스로가 행사하는 영향력이 점점 증가하고 있다”¹⁸⁹는 문제제기는 기업살인법이 오히려 기업에게 우호적인 작금의 부당한 현실과 관련해서 의미하는 바가 크다. 결론은 간명하다. 이러한 상황이 앞으로도 지속되도록 허용할 수는 없다.

¹⁸⁸ Gobert, p. 438.

¹⁸⁹ Wells, p. 364.

참고문헌

- Bergman, *The Perfect Crime?: How Companies Escape Manslaughter Prosecution*, Health and Safety Advice Centre, 1994.
- Braithwaite, *Corporate Crime in the Pharmaceutical Industry*, Routledge Publishing, 1984.
- Braithwaite, *To Punish or Persuade: Enforcement of Coal Mine Safety*, New York Press, 1985.
- Canadian Law Reform Commission, 'Sentencing in environmental cases', Protection of Life Series, 1985.
- Chesterman, "The Corporate Veil, Crime and Punishment: The Queen v Denbo Pty Ltd and Timothy Ian Nadenbousch", *19(4) Melbourne University Law Review* 1066, 1994.
- Clough, "Will the Punishment fit the Crime? Corporate Manslaughter and the Problem of Sanctions", *8 Flinders Journal of Law Reform* 113, 2005.
- Crown Prosecution Service, 'Crown Prosecution Code', Crown Prosecution Service, 2011.
- Department of the Environment, Transport and the Regions, 'Revitalising Health and Safety: Strategy Statement', 2000.
- Fisse and Braithwaite, "The Allocation of Responsibility for Corporate Crime: Individualism, Collectivism and Accountability", *11 Sydney Law Review* 468, 1988.
- Fisse, "Sentencing Options Against Corporations", *2(1) Criminal Law Forum* 216, 1990.
- Gobert, "The Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007 - Thirteen years in the making but was it worth the wait?", *71(3) Modern Law Review* 413, 2008.
- Hart, "Definition and Theory in Jurisprudence", *70 Law Quarterly Review* 37, 1954.
- Health and Safety Commission, *Health and Safety Statistics 2006/07*, Health and Safety Commission, 2007.
- Health and Safety Executive, *Health and Safety Statistics 2008/09*, Health and Safety Executive, 2009.
- Health and Safety Executive, *Workplace Injury: Comparison of Great Britain with Europe and the USA*, Health and Safety Executive, 1997.
- Herring, *Criminal Law. Text, Cases and Materials*, 3rd edition, Oxford University Press, 2008.
- Home Office, 'Corporate Manslaughter: The Government's Draft Bill for Reform', 2005.
- Home Office, 'Reforming the Law on Involuntary Manslaughter: The Government's Proposals', 2000.
- Home Office, 'The Government's reply to the first Joint Report from the Home Affairs and Work and Pensions Committees Session 2005-06 HC 540', 2006.
- Joint Committee of the Home Affairs and Work and Pensions Committees, 'Draft Corporate Manslaughter Bill', HC 2005 -06, 540-I.

Joint Committee of the House of Lords and House of Commons Committees on Human Rights, 'Deaths In Custody', 2004-05, HL 15-I, HC 137-I. Law Commission, 'Involuntary Manslaughter', Law Com No 237, 1996.

Khanna, "Corporate Criminal Liability: What Purpose Does it Serve", *109 Harvard Law Review* 1477, 1996.

Law Commission, 'Participating in Crime', Law Com No 305, 2007.

Lord Cullen, 'The Public Inquiry into the Alpha Disaster', HMSO, London, 1990.

Matthews, *Blackstones Guide to the Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007*, Oxford University Press, 2008.

Miller, "Federal sentencing guidelines for organizational defendants", *46 Vanderbilt Law Review* 197, 1993.

Ministry of Justice, 'A Guide to the Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007', 2007.

New South Wales Law Reform Commission, 'Sentencing: Corporate Offenders Report No 102', 2003.

Norrie, "A critique of criminal causation", *54 Modern Law Review* 685, 1991.

Ormerod and Taylor, "The Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007", *Criminal Law Review* 589, 2008.

Perrone, "Workplace Fatalities and the Adequacy of Prosecutions", *13(1) Law in Context* 94, 1995.

Schloendhart, *Queensland Criminal Law*, 2nd revised edition, Oxford University Press, 2008.

Sheen J, 'Report of Court No 8074, Mv Herald of Free Enterprise', HMSO, London, 1987.

United Kingdom Sentencing Guidelines Council, "Corporate Manslaughter and Health and Safety Offences Causing Death", 2010.

Simester and Sullivan, *Criminal Law Theory and Doctrine*, 3rd edition, Hart Publishing, 2007.

Slapper and Tombs, *Corporate Crime*, Longman, 1999.

Tombs and Whyte, "Two steps forward, one step backwards: towards accountability for workplace deaths", *Policy and Practice in Health and Safety* 9, 2003.

Wells, *Corporations and Criminal Responsibility*, 2nd edition, Oxford University Press, 2001.

Wells, "Corporate Manslaughter: Why Does Reform Matter?", *South African Law Journal* 646, 2006.

Wright, 'Factors Motivating Proactive Health and Safety Management', Health & Safety Executive, 1998.

Wong, "Corporate manslaughter: a proposed corporate killing offence for New Zealand", *Canterbury Law Review* 6, 2006.

참고판례

영국 (United Kingdom)

Attorney-General's Reference (No 2 of 1999) [2000] EWCA Crim 91, [2000] 3 All ER 182.
Birmingham & Gloucester Railway Co (1842) 3 QB 223.
Connelly v Director of Public Prosecutions [1964] AC 1254.
Coppen v Moore (No 2) [1898] 2 QB 306.
Director General of Fair Trading v Pioneer Concrete (UK) Ltd [1994] 3 WLR 1249.
Huckerby v Elliot (1970) 1 All ER 189.
Meridian Global Funds Management Asia Ltd v Securities Commission [1995] 2 AC 500.
P and O European Ferries (Dover) Ltd (1991) 93 Cr App R 72.
Phelps v Hillingdon LBC [2001] 2 AC 619.
R v British Steel Plc [1995] 1 WLR 1356.
R v Cory Brothers [1927] 1 KB 810.
R v Cotswold Geotechnical Holdings Ltd (Winchester Crown Court, February 15th 2011).
R v HM Coroner for East Kent Ex parte Spooner (1989) 88 Cr App R 10.
R v Kennedy (No 2) [2007] UKHL 38, [2008] 1 AC 269.
R v Kite and OLL Ltd [1996] 2 Cr App R 295.
R v P [2007] EWCA Crim 1937, (2007) All ER 173.
R v Redfern [1993] Crim LR 43.
R v Wacker [2002] EWCA Crim 1944; [2003] QB 1207.
Seaboard Offshore Ltd v Secretary of State for Transport [1994] 1 WLR 541.
Tesco Supermarkets v Nattrass [1972] AC 153.
The Lady Gwendolen [1965] 2 All ER 283.
Williams v Natural Life Health Foods (1998) 2 All ER 577.

뉴질랜드 (New Zealand)

Linework Ltd v Department of Labour [2001] 2 NZLR 639.

미국 (United States of America)

Grimshaw v Ford Motor Company 119 Cal App 3d 757 (4th Dist, 1981).
New York Central & Hudson Railroad Company v United States 212 US 481 (1909).
State v Ford Motor Company Cause No. 11-431 (Ind, 1980).
United States v A and P Trucking Co 358 US 121 (1958).

참고법령

영국(United Kingdom)

Bribery Act 2010.
Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007.

Corporate Manslaughter and Corporate Homicide Act 2007 (Commencement No 1) Order, SI 2008/401.

Domestic Violence Crime and Victims Act 2004.

Factories Act 1961.

Factory Act 1802.

Factory Act 1937.

Health and Safety at Work Act 1974.

Homicide Act 1957.

Labour of Children in Factories Act 1833.

Road Safety Act 2006.

Terrorism Act 2006.

오스트레일리아 (Australia (Commonwealth))

Criminal Code Act 1995.

오스트레일리아 수도 특별 지역 (Australian Capital Territory)

Criminal Code 2002.

Legislation Act 2001.

오스트레일리아 빅토리아주 (Victoria)

Crimes (Workplace Deaths and Serious Injuries) Bill 2001.

캐나다 (Canada)

Criminal Code 1985.

이탈리아 (Italy)

DLgs (Legislative Decree) of June 8 2001.