

November 10, 2023

중대재해처벌법위반 사건 동향

- ‘중대재해법 첫 기소 사건’ 판결 선고 : D산업 대표이사 집행유예
- 위헌법률심판 제청신청 기각 결정

2023. 11. 3. 창원지방법원은 근로자들이 유독물질인 트리클로로메탄을 흡입하여 독성 간염의 상해를 입은 D산업 사건에서 대표이사의 중대재해처벌법위반죄 등을 인정하며 징역 1년, 집행유예 3년을 선고하였습니다(창원지방법원 2023. 11. 3. 선고 2022고단1429 판결, 이하 “본건 판결”). D산업 사건은 중대재해처벌법위반 혐의로 기소된 첫 사건이고 ‘직업성 질병으로 인한 중대산업재해’ 사건으로는 첫 번째 판결 사안입니다.

본건 판결은 수사기관에서 주로 문제삼은 유해·위험요인 확인·개선절차(중대재해처벌법 시행령 제4조 제3호, 이하 “시행령”), 안전보건관리책임자 등에 대한 평가기준(시행령 제4조 제5호 나목)에 관한 구체적인 판단기준을 제시하고 있어 향후 기업들의 중대재해처벌법 대응에 중요한 참고사례가 될 것으로 보입니다.

한편, D산업은 위 재판과정에서 중대재해처벌법 제6조 제2항, 제4조 제1항 제1호가 명확성의 원칙, 과잉금지원칙, 평등원칙에 위배된다는 이유로 위헌법률심판제청을 신청하였으나, 창원지방법원은 2023. 11. 3. 이를 기각하였습니다(창원지방법원 2023. 11. 3. 선고 2022초기1795 결정, 이하 “본건 결정”). 본건 결정은 중대재해처벌법의 위헌성을 판단한 법원의 첫 결정이라는 점에서 주목할 필요가 있습니다.

I. 본건 판결에 관하여

1. 본건 판결의 주요 내용

1) 중대재해 개요

D산업은 전자제품 제조업체로, 화학물질 제조업체인 A사로부터 유해화학물질인 트리클로로메탄이 함유된 세척제를 구매해왔고, 피고인은 D산업과 C사의 대표이사로서 같은 장소에서 D산업과 C사를 함께 운영해왔습니다. 피고인은 유해물질을 사용하는 사업장에 국소배기장치를 설치하지 않은 채 D산업과 C사의 근로자들에게 세척제를 사용하여 부품 탈지 작업을 하게 하였고, 이로 인해 D산업 근로자 10명 및 C사 근로자 6명이 트리클로로메탄을 흡입하여 2개월 이상의 치료가 필요한 독성 간염의 상해를 입는 중대산업재해가 발생했습니다¹.

¹ 한편, 유사 시기 동종 세척제를 사용하여 역시 근로자 13명이 직업성 질병의 중대산업재해를 입은 B사의 경우에는, 중대재해처벌법에 따른 안전보건관리체계를 구축한 사실이 인정되어 동법 위반에 대해 불기소 처분이 내려진 바 있습니다.

2) 공소사실의 요지

검찰은 D산업 대표이사가 경영책임자로서 (1) 유해·위험요인 확인·개선절차(시행령 제4조 제3호), (2) 안전보건관리책임자 등의 평가기준(시행령 제4조 제5호)을 마련하지 않는 등 사업장의 특성을 고려한 안전보건관리체계를 구축하지 않아 재해자들이 독성 간염의 상해를 입었다고 판단하여, 중대재해처벌법 위반죄(산업재해치상)로 기소하였습니다.

또한 D산업 대표이사는 안전보건관리책임자 지위도 겸하고 있어서 유해물질인 세척제를 취급하는 작업을 하게 하면서 위 세척제의 발산원을 밀폐하는 설비 또는 국소배기장치를 설치하지 않은 점, 유해물질의 명칭 및 물리적·화학적 특성 등을 근로자에게 알리지 않은 점에 대해 ‘보건조치의무 위반’으로 보아 산업안전보건법위반죄로도 함께 기소되었고, 이외에도 화학물질관리법, 대기환경보전법, 악취방지법, 물환경보전법 위반죄도 공소사실에 포함되었습니다.

3) 법원의 판단

본건 판결은 기존 판결들과 동일한 구조로, D산업 경영책임자의 중대재해처벌법상 안전보건 확보의무 위반의 결과, 현장에서 산업안전보건법상 구체적 안전보건 조치의무를 이행하지 아니하여 중대산업재해에 이르게 되었다는 공소사실을 유죄로 판단하였습니다. 판단 요지를 정리하면 아래와 같습니다.

규정	중대재해처벌법상 안전보건 확보의무 위반	산업안전보건법상 안전보건 조치의무 위반	사망의 결과
시행령 제4조 제3호	사업장의 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차 마련 X	경영책임자와 보건관리자가 관리 대상 유해물질 성분의 세척제를 사용하는 사업장에서 (1) 국소배기장치를 설치하거나 (2) 근로자들에게 세척제 성분 및 유해성 등의 정보를 제공하는 조치를 취하지 않음	결국, 경영책임자가 사업장의 특성을 고려한 안전보건관리체계 구축하지 아니하여 근로자들이 상해를 입는 중대산업재해에 이르게 됨
시행령 제4조 제5호	안전보건관리책임자 등이 해당 업무를 충실하게 수행하는지 평가하는 기준 마련 X		

2. 본건 판결 분석 및 시사점

본건 판결은 수사기관이 주로 문제삼는 유해·위험요인 확인 및 개선절차(시행령 제4조 제3호), 안전보건관리책임자 등에 대한 평가기준(시행령 제4조 제5호)에 관한 구체적인 판단기준을 제시하였습니다.

1) 유해·위험요인 확인 및 개선절차 마련 여부(시행령 제4조 제3호)

D산업은 사업장의 특성에 따른 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차를 마련하였다고 주장했으나, 법원은 경영책임자가 그 업무처리절차를 체계적으로 마련하는 것은 물론, 각 사업장에서 그 절차가 실효성 있게 작동하고 있는지 여부를 주기적으로 점검·확인하도록 하는 내부규정을 마련하는 등 일정한 체계를 구축해야 한다고 판시하였습니다.

이는 주기적인 점검·확인 절차를 내부규정에 기재해야 한다는 점, 해당 절차의 실효성까지 점검·확인해야 한다는 점에서 중대재해처벌법을 적극적으로 해석하여 안전보건 확보의무를 더욱 강화하려는 취지로 보입니다.

그리고, 법원은 유해·위험요인 ‘확인’ 절차에는 ‘누구나 자유롭게 사업장의 위험요인을 발굴하고 신고할 수 있는 창구가 포함’되고, ‘사업장에서 실제 유해·위험 작업을 하는 종사자의 의견을 청취하는 절차도 포함’해야 한다고 판시하여 보다 세부적인 판단기준을 제시하였습니다. 이와 관련하여 최근 개정된 사업장 위험성평가에 관한 지침(23. 5. 22. 시행)에서도 위험성 평가를 실시할 때 해당 작업에 종사하는 근로자를 참여시켜야 한다고 규정하고 있는 점도 참고할 필요가 있습니다.

또한, 유해·위험요인 ‘개선’ 절차는 확인된 유해·위험요인을 체계적으로 분류·관리하고 유해·위험요인별로 제거·대체·통제 방안을 의미한다고 판시하였고, 위험성평가 절차 마련으로 ‘시행령 제4호 제3호의 의무이행’을 갈음하려면 해당 사업장의 유해·위험요인을 파악·평가·관리·개선할 수 있도록 해당 사업장의 고유한 특성을 반영하고 있어야 한다고 설시하였습니다.

결국 법원은 위 법리를 바탕으로, ① D산업의 ‘안전보건관리규정’과 ‘위험성평가 매뉴얼’은 산업안전법령에서 정한 일반적인 내용일 뿐, D산업 사업장의 고유한 특성을 반영하지 못한 점, ② 유해물질인 염화메틸렌을 세척제로 사용했음에도 사업장에 국소배기장치가 설치되지 않았고, 위험성평가 결과보고서에 이에 대한 언급이 없는 점, ③ ESH 업무매뉴얼은 원청인 L사가 D산업을 점검·평가하기 위한 것에 불과한 점 등을 이유로 유해·위험요인 확인 및 개선절차가 마련되지 않았다고 판단했습니다.

2) 안전보건관리책임자 등에 대한 평가기준 마련 여부(시행령 제4조 제5호 나목)

D산업은 관리감독자가 해당 업무를 충실히 수행하는지 평가기준을 마련했다고 주장했으나, 법원은 평가 항목에는 산업안전보건법에 따른 업무 수행 및 그 충실도를 반영할 수 있는 내용이 포함되어야 하고, 평가 기준은 실질적인 평가가 이루어질 수 있도록 구체적·세부적이어야 한다고 판시하면서, ① D산업의 ‘인사평가계획 및 결과’는 관리직 직원들에 대한 인사평가 내용일 뿐이고, ② ‘보건관리자 비대면 설문지’는 인사평가 대상 직원이 직접 자신의 성과, 실적 등을 기재하는 것으로 통상적인 인사평가 서류에 불과하다는 이유로 안전보건관리책임자 등에 대한 평가기준이 마련되지 않았다고 판단하였습니다.

3) 상당인과관계 판단

D산업은 중대재해처벌법상 의무 불이행이 심하지 않고, 허위로 작성된 물질안전보건자료(MSDS)로 인하여 본건 사고가 발생한 것이므로 동법상 의무 불이행과 본건 사고 사이에는 인과관계가 없다고 주장했습니다.

그러나, 법원은 상당인과관계의 기본개념을 실시한 후 D산업 대표이사가 안전보건관리체계 구축의무를 제대로 이행했더라면 관리대상 유해물질을 사용하던 사업장에 국소배기장치 등이 설치되었을 것으로 판단되는 점, 국소배기장치가 설치되어 있지 않았던 사정이 사고 발생에 유일한 원인은 아니지만 본건 사고 발생에 상당한 영향을 미쳤을 것임은 명백하다고 판시하면서, D산업 대표이사의 의무 불이행과 본건 사고 사이에는 상당한 인과관계가 있다고 판단했습니다.

즉 본건 판결도 기존 선례들과 같이 ① 중대재해처벌법상 안전보건 확보의무 위반 → ② 산업안전법상의 구체적인 안전보건 조치의무 위반 → ③ 중대재해 발생의 2단계 구조에 따라 인과관계 유무를 판단하였으나, 각 단계별 인과관계를 인정한 구체적인 근거를 밝히지는 않았습니다.

4) 죄수 판단

법원은 ① C사 근로자들에 대한 각 업무상과실치상죄와 ② 중대재해처벌법위반(산업재해치상)죄가 **실체적 경합 관계**에 있지만, 두 죄는 각각 ③ D산업 근로자들에 대한 각 업무상과실치상죄와 **상상적 경합 관계**이므로, **‘연결관계에 의한 상상적 경합 관계’**에 따라 형이 가장 무거운 중대재해처벌법위반죄에 정한 형으로 처벌하고, 따로 경합범 가중을 하지 않는다고 판시했습니다.

실체적 경합 관계로 판단된 이유는 C사의 상시근로자 수가 50명 미만으로 중대재해처벌법이 적용되지 않아서, D산업 근로자들에 대해서만 중대재해처벌법위반죄가 성립하기 때문이고, 일반적으로 업무상과실치상죄와 중대재해처벌법위반죄의 사상자가 동일하면 두 죄를 ‘상상적 경합 관계’로 판단하는 기초를 유지하였습니다.

5) 결론 - 시사점

본건 판결을 계기로, 중대재해처벌법 적용 사업장에서는 안전보건 관리체계 구축 및 이행 정도를 재점검하고 보다 실질적이고 세밀하게 안전보건 확보의무 이행이 이루어지도록 더욱 철저히 관리할 필요가 있습니다.

특히, 유해·위험요인 확인 및 개선절차(시행령 제4조 제3호)가 각 사업장에서 실효성 있게 작동하는지 주기적으로 점검·확인하도록 하는 내부규정을 마련할 필요가 있습니다.

그리고 유해·위험요인을 ‘확인’하는 절차에는 **‘누구나 자유롭게 사업장의 위험요인을 발굴하고 신고할 수 있는 창구’**가 포함되므로, 위험성 평가를 실시할 때 해당 작업에 종사하는 근로자를 참여시키고 종사자의 의견을 청취하는 절차를 포함할 수 있도록 만들고 이를 통해 확인된 유해·위험요인들도 개선해야 할 것입니다.

또한 안전보건관리책임자 등에 대한 평가기준(시행령 제4조 제5호)과 관련하여, 평가 항목에는 일반적 인 인사평가 항목과 달리 산업안전법에 따른 업무 수행 및 그 충실도를 반영한 내용이 포함되어야 하고, 평가 기준은 구체적·세부적으로 설정되어야 합니다.

II. 본건 결정에 관하여

1. 본건 결정의 주요 내용 및 분석

D산업은 2022. 10. 13. 중대재해처벌법 제6조 제2항(경영책임자의 중대산업재해 관련 처벌조항), 제4조 제1항 제1호(경영책임자의 안전보건 확보의무 조항)가 명확성 원칙, 과잉금지원칙, 평등원칙에 위배된다는 이유로 위헌 법률심판제청을 신청하였습니다.

구체적인 신청취지는 (1) 중대재해처벌법 제4조 제1항 제1호의 ‘실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장’ 및 ‘재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치’의 개념이 불명확하고 예측가능성이 없어서 **죄형법정주의의 명확성 원칙에 위배**된다는 것, (2) 중대재해처벌법 제6조 제2항은 사업주, 경영책임자에게 추상적이고 불명확한 안전보건 확보의무를 부과하면서 이를 위반하여 중대산업재해가 발생하면 징역 7년 이하의 과도한 처벌을 받기에 **직업수행의 자유를 침해하는 등 과잉금지원칙에 위배**된다는 것, (3) 교통사고처리특례법과 비교하면 형벌체계상의 정당성과 균형을 잃은 것으로 **평등의 원칙에 위배**된다는 것입니다.

중대재해처벌법의 위헌성은 중대재해처벌법의 제정 초기부터 많은 논란과 관심을 받아왔고, 재판부가 위헌법률심판제청 신청을 인용할 것인지 여부에 이목이 쏠렸으나, 결과적으로 법원은 위헌법률심판제청 신청을 기각하였습니다.

구체적인 판단내용을 살펴보면, 법원은 (1) **명확성 원칙 관련**, 법문언의 사전적 의미와 중대재해처벌법의 입법 취지 등에 비추어 해당 조항의 의미를 충분히 알 수 있고, 동법 시행령 제4조가 구체적인 내용을 정하고 있으므로 명확성의 원칙에 위반되지 않는다고 판단하였습니다.

그리고 법원은 (2) **과잉금지원칙 관련**, 처벌조항의 입법목적이 정당하고, 산업재해 중 일부 유형에 대해서만 적용되며, 처벌을 위해서는 안전보건 확보의무 위반에 관한 고의가 필요하므로 해당 조항이 피고인들의 직업수행의 자유의 본질을 침해한다고 볼 수 없고, 수단의 적절성과 피해의 최소성, 법익의 균형성 요건도 갖춘 것으로 보인다고 판단하였습니다.

또한 법원은 (3) **평등의 원칙 관련**, 경영책임자 등을 처벌하기 위해서는 고의가 필요한 반면, 교통사고처리특례법은 과실범이 처벌대상이라서 차이가 있고, 법정형(7년 이하의 징역)이 죄질과 행위자의 책임에 비하여 지나치게 가혹하거나 헌법상 평등의 원리에 반하지 않는다고 판단하였습니다.

2. 본건 결정의 시사점

그 동안 법조계, 경영계, 노동계 등에서 뜨거운 관심을 받아온 중대재해처벌법의 위헌성 문제에 대해 처음으로 법원의 판단이 내려진 사례로, 중대재해처벌법의 입법취지와 내용을 바라보는 법원의 입장을 확인할 수 있었다는 점에서 상당한 의미가 있습니다.

다만 향후 다른 사건에서도 중대재해처벌법에 대한 위헌법률심판제청 신청이 있을 수 있고, 헌법재판소에 직접 헌법소원을 제기할 수도 있으므로, 중대재해처벌법의 위헌성 이슈와 관련하여서도 앞으로의 동향을 지켜볼 필요가 있습니다.

III. 최근 중대재해처벌법위반 판결 선고 동향 및 시사점

구분 (사건번호)	판결내용	법위반 사항	특이사항
1호 (의정부지법 고양지원 2022고단3254)	(<u>도급인</u>)대표이사: 징역 1년 6개월, 집행유예 3년 (<u>도급인</u>)법인: 벌금 3천만 원	- 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차 마련(3호) - 안전보건총괄책임자등의 충실한 업무수행에 관한 조치(5호) - 중대산업재해 발생 대비 매뉴얼 마련 및 점검(8호)	
2호 (창원지법 마산지원 2022고합95; 항소기각)	(<u>도급인</u>)대표이사: 징역 1년(실형) (<u>도급인</u>)법인: 벌금 1억 원	- 안전보건총괄책임자등의 충실한 업무수행에 관한 조치(5호) - 제3자 도급 관련 기준·절차 마련 및 점검(9호)	대표이사가 경영책임자 겸 안전보건총괄책임자로서 이중의 책임 부담, 다수의 동종 전과 고려(현재까지 유일한 실형 선고 사안)
3호 (인천지법 2023고단651)	(<u>도급인</u>)대표이사: 징역 1년, 집행유예 3년 (<u>도급인</u>)법인: 벌금 5천만 원	- 안전보건에 관한 목표 및 경영방침 설정(1호) - 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차 마련(3호) - 안전보건 관련 예산 편성 및 집행(4호) - 안전보건총괄책임자등의 충실한 업무수행에 관한 조치(5호) - 종사자 의견 청취 및 점검 등(7호) - 중대산업재해 발생 대비 매뉴얼 마련 및 점검(8호)	
4호 (창원지법 마산지원 2023고합8)	(<u>도급인</u>)대표이사: 징역 1년, 집행유예 2년 (<u>도급인</u>)법인: 벌금 5천만 원	- 안전보건에 관한 목표 및 경영방침 설정(1호) - 안전보건 관련 예산 편성 및 집행(4호) - 안전보건총괄책임자등의 충실한 업무수행에 관한 조치(5호) - 제3자 도급 관련 기준·절차 마련 및 점검(9호)	- 시행령 1호, 4호 판단기준 실시(안전보건계획 수립 및 산업안전보건관리비계상을 1호, 4호 의무 이행으로 인정하지 아니함) - 인과관계, 고의에 대한 구체적 판단
5호 (의정부지법 고양지원 2022고단3255)	(<u>도급인</u>)대표이사: 징역 1년 6개월, 집행유예 3년 (<u>도급인</u>)법인: 벌금 2천만 원	- 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차 마련(3호) - 안전보건총괄책임자등의 충실한 업무수행에 관한 조치(5호) - 제3자 도급 관련 기준·절차 마련 및 점검(9호)	시행령 3호, 5호 판단기준 실시(사업장 특성에 따른 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차 및 공사현장과 관련된 업무수행 평가방법 및 기준 마련 필요)

6호 (서울북부지법 2023고단2537)	<u>대표이사</u>: 징역 8개월, 집행유예 2년 <u>법인</u>: 벌금 3천만 원	● 안전보건에 관한 목표 및 경영방침 설정(1호) ● 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차 마련(3호) ● 안전보건총괄책임자등의 충실한 업무수행에 관한 조치(5호) ● 종사자 의견 청취 및 점검 등(7호)	● 피해자의 좋지 못한 건강상태 양형에 고려
7호 (제주지법 2023고단146)	<u>(도급인)대표이사</u>: 징역 1년 2개월, 집행유예 3년 <u>(도급인)법인</u>: 벌금 8천만 원	● 안전보건에 관한 목표 및 경영방침 설정(1호) ● 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차 마련(3호) ● 안전보건총괄책임자등의 충실한 업무수행에 관한 조치(5호) ● 종사자 의견 청취 및 점검 등(7호) ● 중대산업재해 발생 대비 매뉴얼 마련 및 점검(8호)	
8호 (창원지법 2022고단1429)	<u>대표이사</u>: 징역 1년, 집행유예 3년 <u>법인</u>: 벌금 2천만 원	● 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무절차 마련(3호) ● 안전보건총괄책임자등의 충실한 업무수행에 관한 조치(5호)	● 시행령 3호, 5호, 판단기준 실시(유해·위험요인을 파악·평가·관리·개선할 수 있도록 사업장 특성 반영 필요, 평가 항목에 산업안전보건법에 따른 업무 수행 및 충실도를 반영할 수 있는 구체적 세부적 기준 포함 필요)

1. 실체 판단 관련

그간 중대산업재해 사건에서는 유해·위험요인 확인 및 개선절차(3호) 및 안전보건관리책임자 등에 대한 평가기준 마련(5호) 의무 위반 여부가 가장 많이 문제되었고, 법원은 경영책임자의 안전보건 확보의무 위반 및 사고 발생과의 인과관계에 관하여, 안전보건 확보의무 위반의 점들을 전체적으로 나열한 후 이러한 전체적인 안전보건 확보의무 불이행과 중대재해 발생 사이에 인과관계가 인정된다는 논리로 포괄적으로 구성하여 기소하거나 판결하는 경향을 보이고 있습니다.

특히 현재까지 판결이 선고된 모든 사건에서 시행령 제5호 위반 사유가 문제가 되었으므로, 안전보건관리책임자 등이 산업안전보건법에서 규정한 각각의 업무를 충실하게 수행할 수 있도록 해당 업무 수행에 필요한 권한과 예산이 부여되어 있는지, 해당 업무를 충실하게 수행하는지 평가하는 기준을 마련하고 그 기준에 따라 반기 1회 이상 평가, 관리하는지 실질적으로 점검해 볼 필요가 있습니다.

나아가 통상 중대재해 발생과의 인과관계 인정이 쉽지 않을 것이라 여겨지던 안전보건 목표 및 경영방침 수립 의무(시행령 제1호) 위반 여부가 다수의 사건에서 문제 되고 있으므로, 회사 내 수립된 안전보건 목표와 방침이 사업 및 사업장의 특성을 반영하지 아니한 채 업계에서 통용되는 표준적인 양식을 별다른 수정 없이 활용하는 데 그치

거나, 안전 및 보건을 확보하기 위한 실질적이고 구체적인 방안이 포함되지 않아 명목상의 것에 불과한 것은 아닌지 점검이 필요합니다.

한편 ‘경영책임자’의 의미 및 “이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람”의 해석에 대해서는 아직까지 법원의 구체적인 판단이 이루어지지 않았습니다. 이를 적극적으로 다투는 사건에서 법원이 어떠한 기준으로 판단을 할지 앞으로 계속 지켜볼 필요가 있습니다.

2. 양형 판단 관련

위 표와 같이 법원은 1호부터 8호 사건 전부 경영책임자에 대하여 모두 징역형을 선고하였습니다. 향후에도 중대재해처벌법의 높은 법정형에 비추어 벌금형보다는 징역형이 선고될 가능성이 높다고 전망되고, 2호 사건처럼 동종 전과 유무 등에 따라 집행유예가 아닌 실형이 선고될 가능성도 있습니다.

양형사유로는 합의에 따른 유족 측의 처벌불원 의사가 유리한 인자 중 가장 중요하게 고려되었고, 그 외에도 피고인의 반성, 동종 전과의 부존재, 피해자 측 과실의 개입 등이 함께 고려되었습니다. 한편 중대재해처벌법 도입 목적에 따른 엄중한 처벌의 필요성과 함께 동종 전과 존재 유무가 불리한 인자로 중요하게 고려되었다는 점도 참고할 필요가 있습니다.

* * *

법무법인(유한) 태평양은 업계 최초로 산업안전 TFT를 운영하며 다양한 업무 경험과 노하우를 축적하였으며, 산업안전 사고 대응 및 Compliance 자문 분야의 탁월한 전문성과 풍부한 실무경험을 가지고 있습니다. 법무법인(유한) 태평양은 중대재해처벌법 시행 이후 기존의 산업안전 TFT를 중대재해예방·대응 TFT로 확대 개편하여 중대재해처벌법령 내용 분석 및 사업장에 미치는 영향, Compliance 시스템 구축 점검 및 향후 대응 방안, 중대재해 사건 발생시 수사 대응 등에 대한 종합 자문을 제공하고 있으므로, 이와 관련한 문의사항이 있으시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

관련 구성원

송진욱

변호사

T 02.3404.0462

E jinwook.song@bkl.co.kr

김홍율

변호사

T 02.3404.7453

E hongyul.kim@bkl.co.kr