

환경법상의 양벌규정논란이 계속되는 배경은...

—환경관리인의 독립권이 주어지지않는한 이에 대한 시비는 더욱 커질 것이며, 결론적으로 현행환경법체계하에서는 최소한 단서 조항을 삽입하여야 한다.—

1. 배출시설 관리인의 법적 지위
 배출시설관리인의 현행환경법상 지위는 배출시설 및 방지시설의 정상운영과 적정한 관리로 배출허용기준에 적합하도록 유지하는 사항과 배출시설 및 방지시설에 종사하는 자가 환경법 또는 환경법의 명령에 위반하지 아니하도록 지도·감독하여야 한다는 의무규정이 있고 최근에 법상 약간의 권리 조항 이라고 일컫는 내용은 “사업자는 배출시설과 방지시설의 정상적인 운영·관리를 위한 배출시설관리인의 업무를 방해하여서는 아니되며 그로부터 업무수행상 필요한 요청을 받은 때에는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다”로 되어 있다. (※ 관련법규: 대기환경보전법 제24조, 수질환경보전법 제23조, 소음·진동규제법 제21조 참조)

그러나 관리인은 기업주가 임명한 하나의 고용인에 불과하기 때문에 상기내용은 명목에 불과한 것이며 실제로 사업주로부터의 신분보장이란가 행정관청에 로의 건의 권한 등 시설 설치 및 관리에 따르는 권한이



張 峻 榮
 (본 연합회 회장)

보장되어 있지 않는 실정이다 관리인의 법적 지위문제가 거론될 수밖에 없는 것은 환경분야의 투자는 사업주의 이익과는 상반된다는 관점에서 사업주의 공감을 받지 못하는 경우가 많으며 따라서 강력하게 자체개선 계획 등 환경의 유지관리를 위한 사업의 건의 및 실행이 어려운 실정이고 설령 건의가 받아들여져서 시설개선의 사업을 집행한다 하더라도 최종적으로 관리인의 선택권이나 역할이 주어 지지않는 상태에서 집행되는 경우가 대부분이며 차후 운전관리에만 책임을 추궁하는 실정때문이라고 분석된다. 더우기 관리인의 기술과 연구가 반영되지 않고 설치·시

공된 부실한 방지시설일지라도 관할관청의 지도·단속 절차에 대한 책임까지 져야 하는 것은 잘못된 체계의 하나이다.

또한 관리인은 지도·단속업무를 수행하는 공무원 즉, 환경감시원과의 밀접한 관계가 유지되기 어렵다. 왜냐하면 환경법상 감시원의 고발로 인하여 오히려 관리인 자신이 처벌되거나 해고당하는 사태로 진전되고, 기업주의 잘못이 있다하여도 우리네 전통 윤리상 고용인의 입장에서 기업주에게 법적책임을 지게하는 것은 배신행위라는 관념이 도사리고 있기 때문이다.

예를들면 노조와 근로감독관과 사업주의 경우와 같은 삼각관계의 균형 유지가 어렵다.

2. 배출시설관리인의 위치(기업과 양벌규정에 관련하여)

배출시설관리인은 타법상의 기술인력 위치와는 특이한 형태와 성격을 띄고 있다. 즉 환경업무를 잘해 볼려는 관리인은 기업체에서 귀찮은 존재로 취급되기 일수이고 결국 진급이나 대우 등에서 소외시된다.

기업주입장에서는 환경투자

가 기업이윤에 득이 되지 않는다는 인식에 머무를 수밖에 없고, 환경오염 고발시 관리인의 건의가 상사의 결재에서 차단 또는 기업주의 외면으로 인한 경우라 할지라도 검찰에 불려가 조서작성시에 보면 법의 한계에서 무조건적인 매도를 당하는 경우가 많다. (근래에는 개선되었다고 하지만 양벌규정을 적용받게 된다.) 그러나 고용인인 관리인의 입장에서는 기업주에게 책임을 전가하기 어려우며 문제발생시 전통윤리상 자기 책임으로 말할 수 밖에 없는 입장에 서게 된다. 이처럼 기업과 관의 양쪽에서 관리인의 독립성이 유지되지 못하고 권한도 없으면서 법적 책임과 과중한 양벌규정의 적용을 받고 있는 것이다.

양벌규정을 없애면 관리인의 존재 이유가 상실된다는 논리도 있다. 또 타법에서는 다 양벌규정이 있는데 환경법만 없앨 수 없다는 객관적인 논리도 있다. 또 양벌규정이 있기 때문에 관리인이 각성하여 최선을 다하게 되는데 이것이 무너지면 환경보전업무에 나태해 질 것이라는 지적도 있다. 아울러 양벌규정을 없애자는 것은 관리인의 책임회피성 논리라는 질책도 있다.

그러나 환경인력이 “배출시설관리인”으로의 근무를 꺼리는 가장 큰 이유가 바로 이 “양벌규정”임에는 틀림이 없다. 권한이 없는 열악한 위치와 근무에

양벌규정 폐지는 기업의 환경업무에 관리인의 책임이 없거나 책임을 지지 않겠다는 식의 발상은 전혀 아니다. 관리인의 독립권이나 권한이 주어지지 않는 상태에서 과중한 양벌규정을 적용하는 것은 형평의 원칙에 어긋나지 않는다는 것이다.

서 본인의 노력이 있음에도, 또 타 부서의 잘못임에도 불구하고 양벌규정이 적용(때로는 무조건적으로)되어 전과자가 될 소지가 있는 관리인의 입장에서 보면 타분야의 업무와는 상대적으로 어찌면 양벌규정 폐지는 절규에 가까울지 모른다. 기업의 환경업무에 관리인의 책임이 없거나 책임을 지지 않겠다는 식의 발상은 전혀 아니다. 앞서 내용과같이 관리인의 독립권이나 권한이 주어지지 않는 상태에서 과중한 양벌규정을 적용하는 것은 형평의 원칙에 어긋나지 않는다는 것이다.

3. 양벌규정의 개선방향

양벌규정을 없애자는 것은 객관적 관점에서 관리인의 아

집으로 간주되어질 소지가 있다. 따라서 양벌규정조항 밑에 최소한 단서조항이라도 삽입하여 관리인의 잘못이나 업무태만일 경우에는 적용하되 그외는 적용이 배제되도록 조정이 필요하다. 혹자는 당면한 사항을 가지고서 꼭 단서조항을 명문화시킬 필요가 있는가 라고 반문할지 모른다. 그러나 사법적 견지에서 법집행에서는 상당한 인식전환을 가져와 관리인의 선의적 피해 내지는 무조건적인 양벌규정의 적용은 최소한 해소될 것이라 여겨진다. 또한 기업주의 인식전환의 효과를 유도하게 되고 기업의 환경투자의 확대와 환경인식을 고취시키는 동기부여의 효과를 기대하리라고 생각된다.

우리나라 “산업안전보건법 제79조의 양벌규정에도 단서조항이 명문화 되어 있다. 소방법 제79조의 양벌규정에도 단서조항이 있다.

결론적으로 관리인의 독립권이 주어지지 않는한 이에 대한 시비는 더욱 커질 것이며 우선 현행 환경법 체계하에서는 최소한 단서조항을 삽입하여 관리인이 소신껏 사명감을 가지고 기업의 환경보전에 전력을 다하도록 여건을 마련해 주어야 한다.

그리고 이제는 관리인의 독립권 부여 문제를 심도있게 검토해볼 단계가 아닌가 생각해 보아야 할 때다. ◀

‘발언대’는 건강한 소리를 담고 싶습니다. 언제나 그리고 누구에게나 활짝 열려있는 ‘발언대’에 회원여러분의 많은 참여를 기대합니다. <편집자>