



## 독일의 산업안전보건 관련 법률의 처벌규정

정보신청기관 : 한국산업안전 보건공단

### I. 산업안전보건 관련 법률의 체계

독일에 있어서 산업안전보건에 관한 법률은 기본법에 해당하는 ‘산업안전보건기본법’ (Arbeitsschutzgesetz; ArbSchG)과 이 법률에 근거하고 있는 다양한 ‘법규명령’ 그리고 산업안전관리와 산업보건의에 관한 특별법인 ‘근로안전법’(Arbeits-sicherheitgesetz)으로 구성되어 있다. 독일의 경우 1996년 근로보호(Arbeitsschutz)와 관련하여 법체계에 일대 전환이 있었다. 즉 1996년 8월 7일 ‘유럽연합의 근로보호 기본지침과 그 밖의 근로보호 지침의 전환을 위한 법률’이 제정되어 1996년 8월 21일부터 발효된 것이다. 이 법률은 근로에 있어서 근로자의 안전과 보건을 개선하기 위한 조치의 수행에 관한 1989년 6월 12일의 유럽연합 이사회 지침(Richtlinie 89/391/EWG)과 기간제 근로관계 또는 차용근

로관계에 있는 근로자의 안전과 보건을 개선하기 위한 조치의 보완을 위한 1991년 6월 25일의 유럽연합 이사회 지침(Richtlinie 91/383/EWG)을 국내법으로 전환한 것이다. 이 법률은 항목법률(Artikelgesetz)로 제정되었는데, 여기에는 산업안전보건기본법(제1조), 근로안전법(제2조), 경영조직법(제3조), 영업법(제4조), 차용근로자법(제5조)으로 구성되어 있으며, 이 중에서 산업안전보건기본법이 핵심이다.

### II. 산업안전보건 관련 법률 개관

#### 1. 산업안전보건기본법

##### 가. 산업안전보건기본법의 의의

산업안전보건기본법의 정식명칭은 ‘근로에 있어서 근로자의 안전과 보건을 개선하기 위한 근

로보호조치의 이행에 관한 법률<sup>1)</sup>이며, 최근 2009년 2월 5일 19번째 개정되어, 2009년 2월 12일 발효되었다. 그 동안 사업장의 근로보호는 영업법(GewO) 제120a조 이하에서 불분명하고 다양하게 규정되어 있었는데, 그러한 규정들은 산업안전보건기본법의 제정으로 더욱 명확하게 되었다. 이 법률은 산업안전보건에 관한 기본적인 내용을 규정한 '총칙규정'의 역할을 하며, 나머지는 법규명령을 통해서 보충해 나가고 있다.

사업장의 근로보호를 위해서 산업안전보건기본법의 제정이 필요했던 이유는 다음의 두 가지이다. 하나는 인간의 삶을 보호해야 할 독일 기본법상 국가의 의무(기본법 제2조 2항)와 사회국가원칙(제19조 2항 1문)에 있고, 다른 하나는 유럽연합 법규에 의한 근로보호법의 제정 의무에 있다. 하지만 두 번째 이유의 경우 통일조약이나 유럽공동체의 계약을 이행하기 위한 형식적 요건이 아니라, 이러한 입법행위를 통해서 독일 근로자의 근로보호를 개선하고 강제하는 데 주된 목적이 있다.

이 법률은 근로보호조치를 통하여 사업장에서 근로자의 안전과 보건의 개선을 목적으로 한다(동법 제1조 1항). 여기서 근로보호조치란 근로에 있어서 사고와 근로조건으로 인한 건강위험의 예방을 위한 조치와 인권적 근로 형성의 조치를 말한다(제2조 1항). 이러한 근로보호조치는

사업장에서 근로보호기준을 확보하고 근로자의 안전과 보건을 개선하는 데 기여해야 한다.

### 나. 주요내용

이 법률은 전체 6장과 26개 조문으로 구성되어 있다. 주요내용은 제2장 사업주의 의무규정이다. 여기에는 우선 사업주의 기본적 의무(제3조)와 일반원칙(제4조)을 비롯하여 근로조건 판단(제5조), 문서기록(제6조), 근로자에게 업무부여(제7조), 다수 사업주의 협력(제8조), 특별 위험에 대한 안전조치(제9조), 응급조치와 그 밖의 긴급조치(제10조), 건강진단(제11조), 안전보건교육실시(제12조), 고용주 외의 책임자(제13조), 공무수행 근로자에 대한 위험통지 및 청문(제14조) 등이 규정되어 있다. 다음은 근로자의 의무와 권리에 관한 규정을 담고 있는 제3장이며, 여기에는 근로자의 의무(제15조), 특별한 원조의무(제16조), 근로자의 권리(제17조)가 규정되어 있다. 제4장은 산업안전보건에 관한 법규명령을 제정할 수 있는 수권규정을 두고 있다. 연방정부의 산업안전보건에 관한 법규명령 제정 권한(제18조), 유럽공동체의 법률 및 국가간의 협약에 따른 법규명령 제정 권한(제19조)이 그것이다. 이 외에 공무를 위한 규정(제20조)도 있다. 제5장은 독일 전체의 근로보호 전략(제20a조)과 국가의 근로보호콘퍼런스(제20b조) 등을 규정하고 있다. 제6장에서는 산업안전보건법을 이행하기 위한 관할 관청의 권한 등을 규정



1) Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit.

하고 있는 외에 과태료 규정(제25조)과 형벌규정(제26조)을 두고 있다.

## 2. 법규명령

산업안전보건기본법 제18조와 제19조에 근거해서 제정된 법규명령은 각 산업분야에 해당하는 구체적인 내용들을 규정하고 있으며, 대부분 처벌규정을 두고 있다. 제18조 1항에 의하면 연방정부는 연방상원(Bundesrat)의 동의를 얻어서 사업주 및 그 밖의 책임 있는 자가 어떠한 조치를 취해야 하는지 그리고 이 법률에서 발생하는 개별 의무를 수행하기 위해서 근로자가 어떻게 행동하여야 하는지를 법규명령을 통해서 규정할 권한을 부여받고 있다. 이 법규명령에는 또한 동법에서 규정하고 있는 근로자(제2조 2항<sup>3)</sup>) 이외에 다른 사람의 보호를 위해서도 동 법률의 특별 규정이 적용되도록 규정할 수 있다.

또한 제18조에 의한 법규명령은 이 법률의 적용범위와 관련이 있는 유럽공동체의 이사회 및

집행위원회의 법규 또는 국제기구의 결정이나 국제협약의 이행을 위해서 이것이 필요한 경우에는, 특히 동법 제2조 3항<sup>3)</sup>에서 언급하고 있는 자와는 다른 자를 위한 근로보호의무를 규정하기 위해서도 제정될 수 있다고 제19조는 규정하고 있다.

제18조와 제19조에 근거하여 제정된 법규명령에는 처벌규정이 있는 경우와 그렇지 아니한 경우가 있다. 우선 처벌규정을 두고 있는 법규명령으로는 ① 건설공사현장에서의 안전과 보건에 관한 법규명령(1998. 6. 10)(이하 ‘건설공사현장 법규명령’),<sup>4)</sup> ② 소음 및 진동 위험에 대한 근로자 보호 법규명령(2007. 3. 6)(이하 ‘소음 및 진동에 관한 법규명령’),<sup>5)</sup> ③ 근로의료 예방의 강화와 법규단순화를 위한 법규명령(2008. 12. 18)(이하 ‘근로의료 예방강화 법규명령’),<sup>6)</sup> ④ 근로현장에서의 모성보호에 관한 법규명령(1997. 4. 15)(이하 ‘모성보호 법규명령’),<sup>7)</sup> ⑤ 근로에 있어서 근로수단의 제공과 이용에 있어서 안전과



- 2) 제2조 2항: 이 법률에서 근로자란 1. 피고용자, 2. 직업교육을 위해 고용된 사람, 3. 노동법원법 제5조 1항에서 피고용인과 유사한 자, 가내수공업 종사자와 이와 동일한 자는 제외. 4. 공무원, 5. 법관, 6. 작업장에서 장애자를 위해 고용된 자를 말한다.
- 3) 제2조 3항: 이 법에서 말하는 사업주는 자연인, 법인 그리고 제2항에 의한 사람을 고용하고 있는 권리능력 있는 인적회사를 말한다.
- 4) 이 법규명령은 산업안전보건기본법과 관련하여 건설공사현장의 시간적 제한과 장소변경에 관한 최소규정에 대한 1992년 6월 24일의 유럽연합이사회의 지침(EG-Richtlinie 92/57/EWG)을 전환하기 위한 것이다.
- 5) 이 법규명령은 근로에 있어서 소음 및 진동으로 인한 사실상 또는 가능한 위험으로부터 근로자의 건강과 안전을 보호하기 위한 것이다.
- 6) 이 법규명령은 근로의료예방의 조치를 통하여 근로를 조건으로 한 질병이나 직업병을 조기에 인식하고 이를 예방하는 데 그 목적이 있다. 근로의료예방은 동시에 고용력의 유지와 기업의 보건 증진을 위해서 기여하여야 한다(제1조 1항).
- 7) 이 법규명령은 임신부 근로자의 안전과 보건을 개선하기 위한 조치의 수행에 관한 1992년 10월 19일의 유럽연합이사회의 지침(Richtlinie 92/85/EWG) 제4조 내지 제6조를 전환하기 위한 것이다.

보건, 감시가 필요한 장비의 안전, 근로보호의 조직에 관한 법규명령(2002. 9. 27)(이하 ‘근로안전법규명령’),<sup>8)</sup> ⑥ 압착공기의 근로에 관한 명령(1972. 10. 4),<sup>9)</sup> ⑦ 생물적 물질을 다루는 사업장에서 안전과 보건에 관한 법규명령(1999. 1. 27)(이하 ‘생물적 물질에 관한 법규명령’),<sup>10)</sup> ⑧ 광전자파로 인한 위험으로부터 근로자를 보호하기 위한 법규명령 전문가 초안(2009. 8. 19)(이하 ‘광전자파 법규명령 전문가 초안’)<sup>11)</sup> 등이 있다.

이 외에 처벌규정이 없는 법규명령으로는 모니터장치의 근로에서 안전과 보건에 관한 명령(1996. 12. 4), 사업장에서 개인의 기술설비의 이용에 있어서 안전과 보건에 관한 법규명령(1996. 12. 4), 사업장에서 화물의 수동 조종에 있어서 안전과 보건에 관한 법규명령(1996. 12. 4), 근로작업장에 관한 법규명령(2004. 8. 12) 등이 있다.

### 3. 근로안전법

근로안전법은 우리의 산업안전보건법상 관리감독자(제14조)와 산업보건의(제15조)의 임명과

업무 등에 해당하는 특별법이다. 정식명칭은 ‘산업안전을 위한 산업보건의 및 산업안전 전문가 등에 관한 법률’이며, 줄여서 ‘근로안전법’이라고도 한다(약칭 ‘ASiG’). 이 법률은 1973년 12월 12일 제정되어 1974년 12월 1일 발효되었다. 이 법률은 전체 4장 23개 조문으로 구성되어 있다. 제2장은 산업보건의의 임명, 직무, 갖추어야 할 요건, 제3장은 산업안전관리의 임명, 직무, 갖추어야 할 요건을 각각 규정하고 있다. 제4장은 공통규정으로서 안전관리자 및 산업보건의의 업무 독립성(제8조), 근로자대표협의회의와의 협력(제9조), 산업안전을 위한 안전관리자와 보건의의 협력(제10조), 근로보호위원회의 구성(제11조), 관할기관의 명령(제12조), 관할기관의 정보요구 및 사업장 검열권한(제13조), 법규명령의 제정권한(제14조), 일반적인 행정규칙의 제정권한(제15조), 공공단체에서의 이 법률의 적용(제16조), 법률의 적용 배제(제17조), 예외조항(제18조), 사업주의 범기업적 의무(제19조), 질서위반행위(제20조)를 각각 규정하고 있다.



- 8) 이 법규명령은 근로에 있어서 사업주에 의한 근로수단의 제공과 근로자에 의한 근로수단의 이용에 적용된다.
- 9) 이 법규명령은 사업주에 의해서 영업적으로 수행되는 경우에 한해서 압착공기의 근로에 적용된다.
- 10) 이 법규명령은 산업안전보건기본법과 관련하여 근로에 있어서 생물적 물질을 다루는 업무를 통해서 발생한 위험에 대한 근로자의 보호에 관한 1990년 11월 26일의 유럽연합이사회의 지침(EG-Richtlinie 90/679/EWG)을 전환하기 위한 것이다.
- 11) 독일 연방노동사회성은 지난 2009년 8월 19일 인공광전자파의 위험으로부터 근로자를 보호하기 위한 법규명령(광전자파 법규명령) 전문가 초안을 작성하여 각 주 기관과 관련 단체에 의견을 제출하도록 했다. 광전자파와 법규명령은 광전자파에 의한 위험으로부터 근로자를 보호하기 위한 유럽연합 지침(2006/25/EG)을 국내법으로 전환하기 위한 것이다. 이 지침은 2010년 4월 27일까지 회원국은 국내법으로 전환해야 할 의무가 있다. 이 법규명령은 광전자파(예컨대 적외선, 자외선, 레이저)로 인한 위험에 노출되는 직업활동에 있어서 근로자의 안전과 건강을 개선함을 목적으로 한다. 즉 인공 소재에서 발생하는 강력한 광전자파로부터 근로자의 눈과 피부에 위험한 손상을 피하기 위한 것이다. 예를 들어 산업 레이저시설의 사용이나 빛이 나는 물체(금속이나 유리)의 가공, 물질가공(용접, 분해, 표면처리 등), 데이터 전송(전기통신영역), 소관련 분야에서 근로자가 위험에 처할 수 있다.

### Ⅲ. 산업안전보건 관련 법률의 개정현황 및 개정취지<sup>12)</sup>

#### 1. 산업안전보건법의 개정현황

##### 가. 산업안전보건기본법

산업안전보건기본법은 1996년 8월 21일 발효된 이후 최근 2009년 2월 5일까지 19번 개정되었다. 자주 개정된 조항은 제23조이다. 이 규정은 근로관련 데이터(예컨대 근로자의 수, 성별, 나이, 국적 등)를 관할기관에 보고할 사업주의 의무와 관할기관이 다른 기관과 협력하거나 연차보고서를 작성하여 발행하는 것 등을 규율하

고 있다<sup>13)</sup>. 다음으로 제21조 관할기관의 법정산업재해보상보험 수범자와의 협력에 관한 규정이 자주 개정되었다<sup>14)</sup>. 그 외에 개정된 것으로는 다음의 규정들이 있다. 동법 제18조에 의해 제정된 법규명령을 원칙적으로 공무원에게도 적용하도록 한 제20조(제2항은 예외규정),<sup>15)</sup> 제17조(근로자의 권리),<sup>16)</sup> 제18조(법규명령의 수권 규정),<sup>17)</sup> 제24조(일반적인 행정법규의 제정에 관한 수권 규정),<sup>18)</sup> 제6조(사업주의 기록의무),<sup>19)</sup> 산업재해보상보험의 현대화에 관한 법률로 인하여 제정된 10a조(독일 전체의 근로보호전략)와 제10b조(국가의 근로보호콘퍼런스) 등이다.



12) 산업안전보건 관련 법률의 연혁: 독일에서 '근대'의 근로보호법이 등장하게 된 배경은 약 1800년경 독일에서 시작된 산업화를 들 수 있다. 프로이센은 1839년 '공장에서의 청소년 근로자의 고용에 관한 규제법'을 제정하여 처음으로 국가에 의한 근로보호법의 초석을 놓게 되었다. 1845년 1월 7일의 프로이센 일반영업법의 제정으로 근로에 있어서 건강위험에 대한 일반적 보호를 위한 규정이 제정되었다. 1878년 제국영업법의 개정을 통하여 근로보호가 한층 더 개선되었다. 1884년 7월 6일의 재해보상보험에 관한 법률의 제정으로 사회보장의 발전이 있었다. 1891년 6월 1일의 제국영업법의 개정으로 근로보호의 발전은 더욱 의미있는 진보를 하였다. 여기서 중요한 규정은 일요일과 공휴일의 휴무 규정, 13세 이하 아동의 취학의무를 위한 아동근로금지, 아동과 청소년의 최대근로시간, 청소년과 여성근로자의 야간근로금지, 여성근로자의 최대근로시간, 일반적 위험예방을 위한 기업의 의무 및 근로보호법을 통한 국가의 감독에 관한 규정 등이다. 1897년에서 1908년까지 세 개의 다른 제국산업규정의 소개정이 있었는데, 그것은 도제, 공공장소에서의 판매소의 사람의 보호 규정, 여성과 모성보호를 규정, 아동보호법 등이다. 1925년 근로보호법 초안이 만들어졌으나 그 당시 제국의회에서 통과되지 못하고, 약 50년이 지난 후 1982년 처음으로 연방의 노동 및 사회성에서 다시 근로보호법 초안이 작성되었다. 1992년 전문가초안과 1993년 정부초안이 만들어졌으나 정치적 이해관계로 인해 12대 국회에서는 통과되지 못하고, 13대에 넘어와서 정부는 1995년 11월 23일 '유럽연합의 근로보호 대강 지침과 그 밖의 근로보호지침의 전환을 위한 법률'(특히 근로에 있어서 근로자의 안전과 보건의 개선을 위한 지침의 전환)에 관한 정부초안을 결정하고 결국 국회의 논의 를 거쳐 통과된 후 1996년 8월 21일부터 발효되었다.

13) 2차: 1997.3.24; 3차: 1997.12.16; 11차: 2003.11.25; 12차: 2003.12.13; 13차: 2004.4.23; 14차: 2004.7.23; 15차: 2006.10.31,

14) 7차: 2001.10.29; 8차: 2002.5.7; 10차: 2002.6.21; 15차: 2006.10.31; 18차: 2008.10.30.

15) 7차: 2001.10.29; 11차: 2003.11.25; 15차: 2006.7.30.

16) 17차: 2008.6.17; 19차: 2009.2.5.

17) 15차: 2006.10.31; 11차: 2003.11.25; 6차: 2000.12.27.

18) 15차: 2006.10.31; 11차: 2003.11.25.

19) 1차: 1996.9.25; 4차: 1998.12.19.

## 나. 법규명령

‘건설공사현장 법규명령’은 산업안전보건기본법 제19조를 근거로 하여 1996년 8월 7일 제정되었다. 그 후 2004년 12월 23일 ‘위험물질에 관한 법규명령들을 유럽공동체 지침(Richtlinie 98/24/Eg)과 그 밖의 지침에 적용하기 위한 법규명령,<sup>20)</sup> 제15조에 의해서 개정되었다.

‘소음 및 진동에 관한 법규명령’은 산업안전보건기본법 제18조와 제19조에 근거하여 2007년 3월 6일 제정되어 2008년 12월 18일 ‘근로의료 예방의 강화와 법규단순화를 위한 법규명령’ 제5조에 의해서 개정되었다.<sup>21)</sup>

‘근로의료예방에 관한 법규명령’은 2008년 12월 18일 ‘근로 의료 예방의 강화와 법규단순화를 위한 법규명령’ 제1조에 의해서 제정되었다. 이 법규명령으로 근로의료예방에 관한 법규명령의 제정 외에 산업안전보건 관련 법규명령인 ‘생물적 물질에 관한 법규명령’, ‘소음 및 진동에 관한 법규명령’, ‘압착공기의 근로에 관한 법규명령’, ‘근로안전법규명령’ 등이 개정되었다.

‘모성보호 법규명령’은 1997년 4월 15일 제정되어 2006년 10월 31일 새로운 관할의 적용에

관한 법규명령 제4조에 의해서 변경되었다. 세 번의 개정이 있었으나 본문개정이 아니라 부록 규정의 개정이었다.

‘근로안전법규명령’은 2002년 9월 27일 산업안전보건기본법 제18조 1항 및 2항 5호와 제19조 등에 의해서 제정된 후 최근 2008년 12월 18일 ‘근로의료 예방강화 법규명령’ 제8조에 의해서 개정되었다. 최근 개정된 규정들<sup>22)</sup>은 2009년 12월 29일부터 발효된다.

‘압착공기의 근로에 관한 법규명령’은 1972년 10월 4일 제정되어 5번 개정되었다. 최근 개정은 2008년 12월 18일 근로의료예방 제6조에 의해서 개정되었다.<sup>23)</sup>

‘생물적 물질에 관한 법규명령’은 1999년 1월 27일 제정되어, 2008년 12월 18일 최근 개정되었다. 6번 개정되었으며 최근 ‘근로의료 예방의 강화와 법규단순화를 위한 법규명령’ 제3조에 의하여 개정되었다.<sup>24)</sup>

‘광전자파 법규명령 전문가 초안’은 ‘광전자파로 인한 위험으로부터 근로자 보호를 위한 유럽연합 지침(Richtlinie 2006/25/EG)의 전환과 근로보호 법규명령의 변경을 위한 법규명령의 전



20) 이 법규명령의 핵심은 ‘위험물질보호를 위한 법규명령’의 제정이며, 이 외에 13개의 법규명령이 개정되었다.

21) 개정규정 제11조, 제13조, 제14조 내지 제16조.

22) 제1조, 제2조, 제4조, 제10조, 제12조, 제14조, 제15조, 제17조, 제23조, 제25조, 제27조 등.

23) 개정 규정으로는 제10조, 제11조, 제14조, 제15조, 제16조, 제19조, 제22조.

24) 개정 규정으로는 제8조, 제12조, 제15조, 제15a보, 제18조 등.

문가 초안'을 국내법으로 전환하기 위한 것으로 서 지난 2009년 8월 19일 연방정부에서 초안이 작성되어 이에 대한 각 기관의 의견을 받고 있다.<sup>25)</sup>

#### 다. 근로안전법

근로안전법은 1973년 12월 12일 제정되어 '1996년 8월 7일의 유럽연합 근로보호대강지침의 전환에 관한 법률'에 의해서 두 번째 개정된 후 2006년 10월 31일 9번 개정되었다. 1976년 4월 12일 1차 개정은 청소년근로법의 개정에 의해서 제13조(관할 행정기관의 정보요청 및 시찰 의무), 제20조(질서위반행위), 제23조(효력규정)가 개정되었다. 1996년 8월 7일 대폭 개정되었다.<sup>26)</sup> 그 후 주로 노동위원회 규정(제11조)의 개정<sup>27)</sup>과 수권 규정(제14조 및 제15조)에 관한 개정이 있었다.<sup>28)</sup>

### 2. 산업안전보건 관련 법률의 개정취지

산업안전보건 관련 법률은 주로 새로운 노동환경의 변화를 반영하여 개정되고 있다. 산업의 발전으로 새로운 위험이 발생하고 있는데, 이러한 새로운 위험은 근로자의 안전과 건강을 위협함으로써 근로자 개인뿐만 아니라 국가나 기업

에 손실이 아닐 수 없기 때문이다. 이러한 위험에 대하여 산업안전과 보건의 측면에서 독일은 관련 규정들을 지속적으로 정비하고 있다. 특히 법규명령의 형태로 이러한 위험에 신속하게 대처하고 있다. 최근 제정된 '근로의료 예방강화 법규명령'이나 '광전자파 법규명령 전문가 초안'이 그 좋은 예이다. 물론 이러한 배경에는 유럽 연합차원에서의 대책이 있다.

## IV. 산업안전보건 관련 법률의 처벌규정

### 1. 처벌규정 개관

#### 가. 산업안전보건기본법

##### (1) 과태료

동법 제25조에서 세 가지의 질서위반행위를 규정하고 있다. 동법 제18조와 제19조에 의해 제정된 법규명령에서 본 조의 과태료 규정을 준용하고 있는 경우에 ① 그 준용규정에서 정한 구성요건을 고의 또는 과실로 위반한 경우(제1항), ② 사업주 또는 책임자가 제22조 제3항에 의해서 실행할 수 있는 명령을 위반한 경우(제2항



25) 이 전문가 초안은 항목법률로써 제1조 광전자파를 통한 위험으로부터 근로자의 보호를 위한 법규명령, 제2조 근로의료예방에 관한 법규명령의 부록변경, 제3조 소음 및 진동에 관한 법규명령, 제4조 근로 작업장에 관한 법규명령 등으로 구성되어 있다.

26) 제2조, 제3조, 제5조, 제6조, 제8조, 제10조, 제11조.

27) 3차: 1996.8.7, 4차: 1996.9.25, 5차: 1998.12.19.

28) 7차: 2002.8.24, 8차: 2003.11.25, 9차: 2006.10.31.

a), ③ 근로자로서 제22조 제3항 1문 1호에 의해 서 실행할 수 있는 명령을 위반한 경우(제2항 b)이다. 이러한 질서위반행위는 제1항 1호와 2호 b)의 경우에는 5,000유로의 과태료(질서위반금), 제1항 2호 a)의 경우에는 2만 5,000 유로의 과태료에 처하고 있다.

(가) 법규명령에 의한 과태료(제25조 1항 1호)

고의 또는 과실로 동법 제18조 내지 제19조에 의한 법규명령을 위반한 자는 질서위반행위를 한 것이다. 어떠한 위반행위가 과태료에 처해지느냐는 제18조와 제19조에서 근거한 법규명령에서 나온다. 질서위반법에 의하면 질서위반행위의 규정은 법률의 형식을 요구하고 있고, 이러한 법규명령의 확정은 행정부만이 충족시킬 수 없기 때문에, 형식적으로 법률상의 연결규정인 제25조 1항 1호가 필요한 것이다(제18조와 제19조에 의해 제정된 법규명령에서 포함되어 있는 과태료 규정은 아래 ‘나. 법규명령에 의한 과태료 및 형벌’ 참조).

(나) 사업주 또는 책임자의 실행할 수 있는 명령 위반에 대한 과태료(제25조 1항 2호 a)

동법 제25조 1항 2호 a)에 의하면 사업주로서 또는 책임자로서 제22조 3항에 의해 실행할 수 있는 명령을 위반한 경우에 과태료에 처한다고 규정하고 있다. 제22조 3항에 의하면 관할기관은 구체적인 경우에, ① 사업주, 책임자 또는 근로자가 이 법률과 이 법률을 근거로 제정된 법규명령에서 발생하는 의무를 이행하기 위해서 어떠한 조치를 취할 것을 명하거나, ② 사업주와

책임자가 근로자의 생명과 건강에 대한 특별한 위험을 예방하기 위해서 어떠한 조치를 취할 것을 명할 수 있다고 규정하고 있다. 관할기관은 지체의 위험이 없는 경우에는, 명령의 실행을 위해서 적절한 기간을 정해야 한다. 관할기관의 이러한 명령이 정해진 기간 내에 또는 즉시 실행될 수 있도록 취해진 명령이 곧바로 시행되지 않는 경우에는 관할기관은 명령과 관계가 있는 근로 또는 명령과 관계가 있는 근로수단의 사용과 운영을 금지할 수 있다. 공무영역에 있는 관할기관의 조치가 업무수행을 상당히 침해하는 경우에는 연방 또는 각 주의 최상급 기관이나 공동체의 주요행정기관과 합의하여 그 조치를 취할 수 있다.

(다) 근로자의 실행할 수 있는 명령위반에 대한 과태료(제25조 1항 2호 b)

제25조 1항 2호 b)에 의하면 근로자로서 제22조 제3항 1문 1호에 의해 실행할 수 있는 명령을 위반한 경우에는 과태료에 처하도록 하고 있다. 제22조 3항 1문 1호에 의하면 관할기관은 구체적인 경우에, 사업주, 책임자 또는 근로자가 이 법률과 이 법률을 근거로 제정된 법규명령에서 발생하는 의무를 이행하기 위해서 어떠한 조치를 취할 것을 명할 수 있다.

(라) 기 타

산업안전보건기본법 자체의 의무위반에 대해서는 과태료 규정이 없다. 또한 사업주가 법인인 경우에는 독일 형법에서 법인의 형사책임을 부정하고 있기 때문에 문제가 있을 수 있다. 하지만 이러한 문제를 해결하기 위해서 질서위반법

에서 타인을 위한 행위(제9조), 법인에 대한 과태료(제30조), 감독의무위반(제130조) 등의 규정을 두고 있다.

## (2) 형벌규정

동법 제26조에서는 두 가지 유형의 형벌 규정을 두고 있다. 제25조 1항 2호 a)에서 기술한 행위를 지속적으로 반복한 자 또는 제25조 1항 1호 또는 2호 a)에 언급된 고의 행위를 통하여 근로자의 생명과 건강을 위태롭게 한 자는 1년 이하의 자유형 또는 벌금형에 처한다고 규정하고 있다. 형벌 규정은 중죄(Verbrechen)가 아닌 경죄(Vergehen)만으로 규율하고 있다. 경죄는 자유형의 경우 최저 30일에서 최고 1년에 해당하는 범죄이다.

## 나. 법규명령에 의한 과태료 및 형벌

### (1) 건설공사현장 법규명령

이 법규명령은 제7조 1항에서 관할기관에게 사전통지를 하지 않거나, 정당하게 하지 않거나 적시에 하지 아니한 자나 건설공사현장의 시설 앞에 안전 및 보건계획의 수립을 마련하지 아니한 자에 대하여 산업안전보건기본법 제25조 1항 1호의 질서위반행위로 규율하고, 제2항에서 이러한 행위를 고의로 하여 근로자의 생명과 건강을 위태롭게 한 자는 산업안전보건기본법 제26조 2호에 의해서 처벌하고 있다.

### (2) 소음 및 진동에 관한 법규명령

이 법규명령은 제16조 1항에서 11가지의 과실 또는 고의 질서위반행위에 대하여 산업안전보건기본법 제25조 1항 1호에 의한 과태료 규정을 두고 있으며, 제2항에서 고의로 제1항의 행위를 하여 근로자의 생명이나 건강을 위태롭게 한 자는 산업안전보건기본법 제26조 2호에 의해서 처벌하고 있다.<sup>29)</sup>



29) 제16조(형벌 및 질서위반행위) (1) 고의 또는 과실로 다음 각 호의 행위를 한 자는 산업안전보건법 제25조 1항 1호의 질서위반행위를 한 것이다. 1. 동법 제3조 1항 2문을 위반하여 발생한 폭발을 제2항에서 정한 범위를 조사하지 않고 평가하지 아니한 자. 2. 제3조 4항 1문을 위반하여 위험관정을 문서로 기록하지 않거나 제3조 4항 2문을 위반하여 거기서 규정한 진술을 문서에 기록하지 아니한 자. 3. 제4조 1항 1문 및 2문을 위반하여 기계의 정지 후 측정이 되도록 확보하지 않거나 제4조 1항 4문을 위반하여 측정의 결과를 보관하지 아니한 자. 4. 제5조 1문을 위반하여 전문가의 위험관정이 이루어지도록 확보하지 않거나 제5조 4문을 위반하여 거기서 언급한 자에게 측정의 수행을 위임하지 아니한 자. 5. 제7조 4항 1문을 위반하여 작업범위를 표시하지 않거나 한계를 정하지 아니한 자. 6. 제7조 5항 1문을 위반하여 소음노출의 최소화를 위한 기술적 조직적 조치를 가진 프로그램을 수행하지 아니한 자. 7. 제8조 1항 및 제2항을 위반하여 거기서 언급한 청력보호를 하지 아니한 자. 8. 제8조 3항을 위반하여 근로자가 거기서 언급한 청력보호를 규정에 맞게 사용하도록 마련하지 아니한 자. 9. 제10조 3항 1문을 위반하여 제9조 1항 1문 1호 또는 제9조 2항 1문 1호에서 언급한 노출한계치를 넘어서지 않도록 배려하지 아니한 자. 10. 제10조 4항 1문을 위반하여 진동에 의한 노출의 최소화를 위한 기술적, 조직적 조치를 가진 프로그램을 시행하지 아니한 자. 11. 제11조 1항을 위반하여 근로자가 위험관정의 결과에 근거한 지도를 받아들이고 제11조 2항에 언급한 정보를 포함하도록 확보하지 아니한 자. (2) 제1항에 언급한 행위를 고의로 하여 근로자의 생명 또는 건강을 위태롭게 한 자는 산업안전보건기본법 제26조 2호에 의해서 처벌된다.

**(3) 근로의료예방에 관한 법규명령**

제10조 1항에서 근로의무 예방과 관련한 의무나 지시를 이행하지 아니한 4가지 질서위반행위에 대하여 과태료에 처하고 있으며, 제2항에서 이러한 질서위반행위를 고의로 하여 근로자의 생명이나 건강을 위태롭게 한 경우 산업안전보건기본법 제26조 2호에 의해서 처벌하고 있다.<sup>30)</sup>

**(4) 모성보호 법규명령**

제6조 1항에서 고의 또는 과실로 제2조의 통지의무를 위반하여 임신부에게 통지를 하지 않거나 제대로 하지 않거나 불완전하게 한 자는 산업안전보건기본법 제25조 1항 1호의 질서위반행위로 규율하고 있다.

**(5) 근로안전법규명령**

제25조에서 고의 및 과실로 근로수단이 검사되도록 하지 않거나, 근로수단을 검사하지 못하게 하거나 적시에 못하게 하거나 근로수단의 임시 조사를 하지 않거나 적시에 하지 아니한 자에 대해서는 산업안전보건기본법 제25조 1항 1호의 질서위반행위로 규율하고, 이러한 행위를 고의로 하여 근로자의 생명이나 건강을 위태롭게 한 경우에는 산업안전보건기본법 제26조 2호에 의해서 처벌하고 있다.

**(6) 압착공기의 근로에 관한 법규명령<sup>31)</sup>**

제22조 1항에서는 17가지의 고의 및 과실 행위를 산업안전보건법 제25조 1항 1호의 질서위



30) 제10조(질서위반행위와 형벌) (1) 다음 각 호의 행위를 고의 및 과실로 한 자는 산업안전보건기본법 제25조 1항 1호의 질서위반행위를 한 것이다. 1. 제4조 1항을 위반하여 의무진료를 하지 못하게 하거나 적시에 하지 못하도록 한 자. 2. 제4조 2항 1문을 위반하여 활동을 하도록 한 자. 3. 제4조 3항 1문의 진단을 위반하여 예방책 카드 목록에 정보를 기록하지 않거나 정확하게 기록하지 않거나 불완전하게 기록한 자. 4. 제5조 1항 1문을 위반하여 특별진찰을 제공하지 않거나 적시에 제공하지 아니한 자. (2) 제1항에 언급한 행위를 고의 및 과실로 근로자의 생명이나 건강을 위태롭게 한 자는 산업안전보건기본법 제26조 2호에 의해서 처벌된다.

31) 제22조(산업안전보건기본법에 의한 벌칙 및 질서위반행위) (1) 다음 각 호의 행위를 고의 또는 과실로 한 자는 산업안전보건법 제25조 1항 1호의 질서위반행위를 한 것이다. 1. 제3조 1항, 2항 1문 또는 3항을 위반하여 신고를 하지 않거나 정당하게 하지 않거나 불완전하게 하거나 규정된 방식으로 하지 않거나 적시에 하지 아니한 자. 2. 제3조 2항 2문을 위반하여 기초서류를 첨부하지 않거나, 정당하게 첨부하지 않거나, 불완전하게 첨부하거나 적시에 첨부하지 아니한 자. 3. 제7조 1항을 위반하여 압착공기 작업실을 운영한 자. 4. 제7조 1항을 위반하여 근로자를 다치게 한 자. 5. 제9조 2항을 위반하여 50세가 넘는 근로자를 압착공기에서 일을 하게 한 자. 5. 삭제. 7. 제11조 1항을 위반하여 근로자에게 중상을 입히게 한 자. 8. 제12조 1항 2문을 위반하여 권한 있는 의사에게 진찰을 할 수 있도록 하지 아니한 자. 9. 제12조 2항을 위반하여 권한 있는 의사의 성명, 주소, 전화번호를 교부하지 아니한 자. 10. 삭제. 11. 제17조 1항 1문을 위반하여 거기에 언급된 시설이 사업장에 있도록 배려하지 아니한 자. 12. 제17조 3항 1문을 위반하여 전문가로부터 병균이 있는 압축공기실을 검사하도록 배려하지 아니한 자. 13. 제18조 1항을 위반하여 전문가 또는 거기에 언급된 전문가의 대리인, 출입문 대기자 또는 거기에 언급되어 있는 운영보조인을 임명하지 않거나 적시에 임명하지 아니한 자. 14. 제19조를 위반하여 거기에 언급된 증명서를 비치하지 아니한 자. 15. 제20조 1항 1문을 위반하여 전문가와 의사가 근로자를 지도하도록 배려하지 아니한 자. 16. 제20조 2항을 위반하여 거기에 언급된 설명서를 교부하지 않거나 적시에 교부하지 아니한 자. 17. 제21조 1항을 위반하여 거기에 언급된 규정이 준수되도록 배려하지 아니한 자. (2) 제1항에 언급된 고의 행위를 통하여 근로자의 생명과 건강을 위태롭게 한 자는 산업안전보건기본법 제26조 2호에 의한 처벌된다.

반행위로 처벌하고 있다. 제1항의 행위를 고의로 하여 근로자의 생명과 건강을 위태롭게 한 자는 산업안전보건기본법 제26조 2호에 의해서 처벌하고 있다.

**(7) 생물적 물질에 관한 법규명령<sup>32)</sup>**

제18조 1항은 12가지의 고의 및 과실행위를 산업안전보건기본법 제25조의 1항 1호의 질서위반행위로 규율하고 있으며, 제2항에서 이러한 행위를 고의로 하여 근로자의 생명이나 건강을

위태롭게 한 자는 산업안전보건법 제26조 2호에 의해서 처벌하고 있다.

**(8) 광전자파 법규명령 전문가 초안<sup>33)</sup>**

제12조에서는 9가지의 고의 및 과실 행위를 산업안전보건법 제25조 1항 1호의 질서위반행위로 규정하고 있으며, 이러한 행위를 고의로 하여 근로자의 생명 또는 건강을 위태롭게 한 자는 산업안전보건기본법 제26조 2호에 의해서 처벌하고 있다.



32) 제18조(질서위반행위와 형벌) (1) 다음 각 호의 행위를 고의 또는 과실로 한 자는 산업안전보건기본법 제25조의 1항 1호의 질서위반행위를 한 것이다. 1. 제6조 1항 1문 또는 제7조 1항 1문을 위반하여 위험판정을 수행하지 않거나, 완전히 하지 않거나 또는 제8조 1문 2호 또는 3호에 언급한 요건에 따라 이행하지 아니한 자. 2. 제11조 1항 3문 또는 4문을 위반하여 개인의 보호설비를 소독, 세척, 수선, 교환, 폐기하지 않거나 정당하게 하지 않거나 적시에 하지 아니한 자. 3. 제11조 2항을 위반하여 기술적 보호조치의 효과를 정기적으로 심사하지 아니한 자. 4. 제11조 3항 2문을 위반하여 거기에 언급한 영역을 설치하지 않거나 적시에 하지 아니한 자. 5. 제12조 1항 1문 또는 4문을 위반하여 사용법을 제시하지 않거나, 정당하게 하지 않거나, 규정된 방식으로 하지 않거나 적시에 하지 아니한 자, 이를 공지하지 않거나 적시에 하지 아니한 자, 진열하지 않거나 적시에 하지 아니한 자 또는 이를 교부하지 않거나 적시에 하지 아니한 자. 6. 제12조 2항 1문 또는 3문을 위반하여 근로자에게 지도하지 않거나, 규정된 방식으로 하지 않거나 적시에 하지 않거나 또는 지도 시간과 대상을 확정하지 않거나 규정된 방식으로 하지 않거나 적시에 하지 아니한 자. 7. 제12조 4항 1문을 위반하여 운영장에 또는 사고에 대해서 지도하지 않거나 정당하게 하지 않거나 불안전하게 하거나 적시에 하지 아니한 자. 8. 제13조 1항 1문을 위반하여 신고를 하지 않거나 정당하게 하지 않거나 불안전하게 하거나 적시에 하지 아니한 자. 9. 제13조 3항 1문을 위반하여 목록을 작성하지 않거나 정당하게 하지 않거나 불안전하게 한 자. 10. 제13조 4항 1문을 위반하여 목록을 보관하지 않거나 규정된 기간 동안 보관하지 아니한 자. 11. 제16조 1항 또는 2항 1문을 위반하여 관할기관에 보고하지 않거나, 정당하게 하지 않거나, 불안전하게 하거나 적시에 하지 아니한 자. 12. 제16조 2항 2문을 위반하여 통지를 하지 않거나, 정당하게, 불안전하게, 적시에 하지 아니한 자. (3) 제1항의 행위를 고의로 하여 근로자의 생명이나 건강을 위태롭게 한 자는 산업안전보건법 제26조 2호에 의해서 처벌된다.

33) 제12조(형벌 및 질서벌) (1) 다음 각 호의 행위를 고의 또는 과실로 한 자는 산업안전보건법 제25조 1항 1호의 질서위반행위를 한 것이다. 1. 제3조 1항 2문을 위반하여 발생하는 노출을 제3조 2항에서 언급한 범위 내에서 조사 및 평가하지 아니한 자. 2. 제3조 3항 1문을 위반하여 위험판정이 문서로 기록하지 않거나 그 문서에 제3조 3항 2문을 위반하여 거기에 언급한 기록을 하지 아니한 자. 3. 제4조 1항 1문 및 1문을 위반하여 기술의 기준에 의한 특징을 수행하는 것을 확보하지 않거나 제4조 2항 2문을 위반하여 측정결과를 보관하는 것을 확보하지 아니한 자. 4. 제5조 1항 1문을 위반하여 전문가의 위험판정, 측정, 산정을 수행하지 아니한 자. 5. 사업주가 레이저에 대해서 스스로 필요한 전문지식을 가지고 있지 아니한 경우는, 제5조 2항 1문을 위반하여 3B급 또는 그 이상의 레이저의 사용에 있어서 또는 눈과 피부에 동일한 위험을 가져 올 수 있는 그 밖의 인공 광전자파의 사용에 있어서 전문적 레이저보호위탁자가 임명되도록 확보하지 아니한 자. 6. 제5조 2항 2문을 위반하여 레이저보호위탁자의 필요한 전문지식이 상당한 교육과정에서 성공적인 참여결과를 얻었다고 증명하지 못하는 자. 7. 제7조 3항 1문을 위반하여 작업영역이 표시되지 않거나 제7조 3항 4문을 위반하여 경계가 설정되지 않도록 한 자. 8. 제7조 4항 2문을 위반하여 인공 광전자파의 노출 최소화를 위한 기술적 조직적 조치를 가진 프로그램이 수행되지 않도록 한 자. 9. 제8조 1항을 위반하여 근로자가 위험판정의 결과에 기인하는 지도를 받거나 제8조 2항에 언급한 정보를 가지는 것을 확보하지 아니한 자. (2) 제1항 행위를 고의로 근로자의 생명 또는 건강을 위태롭게 한 자는 산업안전보건기본법 제26조 2호에 의해서 처벌한다.

## 다. 산업안전법

산업안전법은 제20조에서 3가지의 질서위반 행위만을 규정하고 있다. 즉 제1항에서 고의 또는 과실로 ① 동법 제12조 1항의 실행가능한 명령을 위반한 자, ② 제13조 1항 1문을 위반하여 정보를 제공하지 않거나 정당하게 전달하지 않거나 또는 완전히 전달하지 아니한 자, 또는 ③ 제13조 2항 1문을 위반하여 검열을 허용하지 아니한 자를 질서위반행위로 규율하고 있고, 제2항에서 1호의 질서위반에 대해서는 2만 5,000유로, 2호 및 3호의 질서위반에 대해서는 500유로의 과태료에 처하고 있다.

## 2. 산업안전보건 관련 법률의 처벌규정의 입법 취지 및 개정취지에 따른 환경적 요인

처벌규정의 입법 및 개정 취지는 관련 법률의 입법 및 개정 취지와 거의 동일하다. 근로자의 안전을 위협하거나 건강을 침해할 수 있는 새로운 노동환경의 출현이 처벌규정을 입법하거나 개정하는 주요한 요인이 되고 있다. 특히 독일의 경우 이러한 대책을 유럽연합차원에서 마련한 유럽연합 이사회의 지침을 통해서 국내법으로 전환하고 있다.

## V. 우리나라 산업안전보건법상 처벌제도와의 차이점

산업안전보건법상 처벌제도에 있어서 우리나라

라와의 가장 큰 차이점은 백지형법과 이것의 보충규범에 있다. 독일의 경우 기본법에 처벌규정을 둔 백지형법과 이의 내용을 법규명령에서 보충하는 보충규범의 형태로 되어 있는 법률체계이다. 이러한 법률체계는 산업안전이나 보건을 위협하는 새로운 환경의 출현에 대해서 행정부를 통한 대처방식이 정식의 법률에 의한 국회의 대처방식보다는 훨씬 더 빠르다는 데 근거하고 있다. 이러한 방식의 채택은 사업장에서의 산업안전보건에 관한 사안이 국회를 통한 정상적인 입법으로는 즉시 해결하기 어렵다는 것을 의미한다.

그 밖의 다른 차이점으로는 우선 범인의 처벌과 관련하여 양벌규정이 없다는 점이다. 독일의 경우 범인에 대해서는 형사처벌을 할 수 없다는 형법이론에 근거하고 있다. 따라서 범인에 대한 처벌은 질서위반법에서 규율하고 있다.

또한 독일은 우리와는 달리 고의와 과실을 명백히 규정하고 있다. 행위자의 고의나 과실과 같은 주관적인 요건과 관계없이 단순히 객관적인 법규위반 사실이 발생하면 질서위반행위가 성립하고 과태료를 부과할 수 있다고 하는 것은 결과 책임을 묻는 것이나 다름없다. 따라서 이러한 결과책임은 책임주의 원칙에 부합하지 않게 되므로 질서위반행위의 성립을 위해서는 고의 또는 과실이 필요하다고 규정하고 있다. 이러한 점은 우리의 ‘질서위반행위규제법’ 제7조에서 ‘고의 또는 과실이 없는 질서위반행위는 과태료를 부과하지 않는다’고 규정하고 있는 점과 일치한다.

또한 우리의 경우 형벌이나 과태료의 상한이 독일보다 너무 높게 규정되어 있다. 우리의 경우 사망시 처벌 규정이 있으나, 독일의 경우 이에 대한 규정이 없다. 독일은 산업안전보건에 대한 질서위반행위를 우선 과태료로 제재하고, 고의에 의한 위반의 정도가 심한 경우에 한하여 그것도 경죄에 한해서만 형벌로 제재하고 있다. 그 이상의 경우에는 형법으로 규율하고 있다. 또한 독일의 산업안전보건 관련 법률에서는 벌금의 경우 그 상한은 5,000유로에 해당하며, 과태료의 경우에는 2만 5,000유로에 해당한다. 이러한 상한은 우리의 경우에 비해 훨씬 낮다.

## Ⅶ. 산업안전보건법의 형사처벌사례 및 행정 과태료부과 사례

형사처벌은 과태료 처분에 해당하는 행위를 전제로 하여 이러한 정도를 넘어서는 고의 행위에 대해서만 처벌하고 있으므로 실제로 이를 처벌한 사례는 거의 발견되지 않는다. 아래에서는 두 가지의 과태료 부과 사례를 간략하게 살펴본다.

### 1. 건설공사의 부작위 사전통고<sup>34)</sup>

건설공사현장에서의 안전과 보건에 관한 법규 명령 제2조에 의하면 일일 근로 인원 500명이 넘는 건설공사를 하는 경우에 건축주는 건설공사를 하기 전 늦어도 2주일 전에 관할관청에 건설공사의 시행을 신고하도록 되어 있다. 행정관청은 이러한 신고의무를 하지 않는 건축주에 대해서 과태료 처분을 하였으나(질서위반금결정), 이에 대해서 건축주(위반인)는 지방법원 지원에 이의를 제기하였다. 노이슈타트 지원은 동 법규 명령 제2조 2항, 제2조 3항, 제7조 1항 1호와 2호 및 산업안전보건기본법 제25조에 의한 과실에 의한 질서위반행위의 상상적 경합에 대하여 1,500마르크를 지불하라고 판결했다. 이에 대해서 피고인은 항고를 제기했다. 하지만 항고법원인 쾰바이브뤼켄 고등법원(OLG Zweibrücken)<sup>35)</sup>은 건설공사현장에서의 안전과 보건에 관한 법규명령 제2조 2항 2호에 의한 관할기관은 사전통고를 해야 하는 요구에는 오로지 건설공사가 어느 정도의 규모로 진행되는지가 중요하다며 위반인의 항고를 기각했다.<sup>36)</sup>



34) OLG Zweibrücken 1. Strafsenat, Beschluss, 12.06.2001, 1 Ss 117/01.

35) 독일의 경우 일반적인 질서위반행위에 대한 항고법원의 1심은 주고등법원이다.

36) NStZ-RR 2002, 91-92.

## 2. 노인복지시설 근로자의 응급진찰과 간염에 방접종 위반에 대한 과태료 처분<sup>37)</sup>

아욱스부르크 근로감독청은 1997년 1월 13일 노인복지시설을 운영하고 있는 위반인에 대해서 질서위반결정을 내렸다. 이에 따르면 이 회사가 운영하고 있는 노인복지센터에 있는 모든 근로자들이 근로의료 예방진찰을 받게 하고, 이들이 간염 A, B 무료 예방접종도 받을 수 있도록 하며, 이것이 즉시 시행될 수 있도록 되어 있었다.

이에 대해서 위반인의 회사는 아욱스부르크 행정법원에 이의를 제기했지만 각하되었다. 그 후 아욱스부르크 지원은 위반인에 대해서 2000년 7월 28일 근로보호명령을 고의적으로 위반한 이유를 들어 1,000 마르크의 과태료를 부과하였다. 지원의 결정에 대하여 위반인은 자기들이 권

리를 침해당했다고 하면서 바이에른 주고등법원에 항고를 제기하였다. 주고등법원은 2001년 1월 24일 아욱스부르크 지원의 판결에 이유가 있음을 인정하고 파기결정하였다. 주고등법원은 이 사건의 경우 근로안전보건법기본법 제25조 1항 1호 및 2항, 생물적 물질에 관한 법규명령 제18조 1항 11호 및 13호가 적용되어야 한다면서 적용법규도 제시하고 있다.

**박 희 영**

(독일 주재 해외법제조사원)



37) 바이에른 주고등법원 제3부 과태료사건(Beschluss vom 24.01.2001 3 ObOWi 119/2000).