

산업재해보상실무

I. 머리말

1964년 500인 이상의 근로자를 사용하는 광업과 제조업 사업장을 대상으로 4대 보험의 말형으로 태어난 산재보험은 경제 발전과 산업구조 고도화 등에 따라 이제는 서비스업 등 모든 사업에 종사하는 근로자가 산재보험의 보호대상이 됨으로써 경제활동인구 대부분이 근로관계에 종사하는 현실에서 사실상 국민보험으로 자리를 잡았다. 또한, 산업재해 형태와 국민의식 변화 등으로 업무상 재해 인정범위 확대, 급여수준의 향상, 연금제도의 도입, 재활부문의 확대 등 일하는 사람들에 대한 사회보장의 핵심으로 인식되고 있다.

1. 산재보험제도의 성립

가. 산재보험법 제정 이전의 재해보상

우리나라에서 근대적 의미의 산업재해보상에 대한 제도적 효시가 보인 것은 일제강점기 수탈경제시대 때이다. 이때는 사용자의 구휼 의지에 의존할 수밖에 없었으나, 광업에 종사하는 근로자들의 재해가 늘어나자 1938년 조선광업령의 개정 시 조선광부부조규칙을 공포하여 광산근로자들의 업무상 재해에 대한 법적 부조기준을 마련하였다. 그 당시에 시행되었던 규칙의 주요내용을 살펴보면, 상시 광부 50인 이상을 사용하여 1일 10시간 근로제를 실시하는 광산에서 근로자가 업무상 부상을 입었을 경우 광업권자는 자기 비용으로 요양비와 1일 임금의 100분의 40의 휴업 부조료 및 업무상 재해로 신체장애가 발생한 경우 장애 정도에 따라 임금의 30~400일분의 장애부조료를 지급하였으며, 사망 시에는 유족부조료 300일분 및 장제비 30일분 등을 지급하도록 되어 있었다.

1953.5.10 노동조합법, 노동쟁의조정법, 노동위원회법과 함께 개별근로자의 보호에 필요한 종합입법으로 근로기준법이 공포되었으며, 제8장에 근로자의 업무상 재해에 대하여 개별사용자의 무과실책임을 명시한 재해보상제도를 규정함으로써 우리나라 최초의 산업재해에 대한 보상제도가 법제화되었다. 그 주된 내용은, 근로자의 업무상 재해가 발생한 경우 사용자는 요양비와 평균임금의 60%에 해당하는 휴업보상 및 장애등급 제1급에서 제 10급까지 평균임금의 1,000일분 내지 50일분의 장애보상을 지급하였으며, 사망 시에는 평균임금 1,000일분의 유족보상 및 90일분의 장의비를 지급하도록 하였다.

나. 산업재해보상보험법의 제정

1963.1.5 정부는 국민을 위한 사회보장제도의 하나로 의료보험과 산재보험을 발전시킬 것을 공포하고 보건사회부 산하의 사회보장제도심의위원회에서 전문 30조로 된 「산업재해보상보험법」 초안을 만들어 63.11.15. '국가재건최고회의'에서 의결하여 법률 제 1438호로 「산업재해보상보험법」이 제정·공포되어 '64.7.1부터 사회보험으로서 산재보험을 실시하게 되었다. 이로써 근로기준법에 의해 사업주에게 보상을 강제하던 재해보상제도는 보험의 원리에 의한 사회보험형태로 전환되면서 산재보험제도가 도입되었다.

2. 산재보험관계

가. 산재보험 적용대상

(1) 적용대상 및 제외사업

산재보험의 적용대상은 개별근로자가 아니라 근로자를 사용하는 모든 사업이며 적용단위는 사업 또는 사업장이다. '사업'이란 어떤 목적을 위하여 업으로 행하여지는 계속적, 사회적, 경제적 활동 단위로서 그 목적은 영리성 여부와는 관계가 없으며, '사업장'이란 사업이 행하여지고 있는 사람과 물건이 존재하는 장소적 범위를 중심으로 본 개념으로 파악된다. 따라서 산재보험은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용되므로 그 사업이 일회적이거나 사업기간이 일시적이라 하더라도 사업의 형태로 운영되는 한 근로관계에서의 재해는 당연히 보호대상이 된다.

그러나 사업의 원형을 규모 및 장소 등을 고려하여 특정사업의 경우 산재보험의 적용대상에서 제외하고 있는데, 일반적

계속사업 중에서 i) 「공무원연금법」 또는 「군인연금법」에 따라 재해보상이 되는 상법, ii) 「선원법」· 「어선원 및 어선 재해보상보험법」 또는 「사립학교교직원 연금법」에 따라 재해보상이 되는 사업, iii) 가사서비스업, iv) 앞 외의 사업으로서 상시 근로자 수가 1명 이상이 되지 아니하는 사업, v) 농업·임업(별목업은 제외)·어업·수렵업중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시 근로자수가 5명 미만인 사업에 대하여는 적용되지 않는다.

또한 건설업과 같이 기간을 정하고 있는 사업의 경우는 관련법에서 정하고 있는 건설사업자 등이 시공하는 사업 또는 사업장은 규모나 기간에 관계없이 모두 적용대상이 된다. 그러나 관련법률(주택법, 건설산업기본법, 전기공사사업법, 정보통신공사사업법, 소방시설공사사업법, 문화재보호법에 의한)에서 정하고 있는 건설사업자 등이 아닌 자(무면허자)가 시공하는 공사로서 ① 총 공사금액이 2천만 원 미만인 공사나 ② 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 대수선에 의한 공사는 당연 적용대상이 되지 않는다. 그러나 이러한 사업도 사업주 신청에 의한 임의가입을 통해 보호대상이 될 수는 있다. 다만, 임의가입의 경우 가입승인 이후에 발생된 재해에 대하여만 보상이 이루어진다. 그러함에도 산재보험제도의 주된 목적이 근로자 보호라 할 것이나, 반 사회질서 행위로 형사상 범죄행위를 구성하는 불법사업의 경우까지 국가가 정책적으로 보호하기는 어렵다고 본다.

◆ 불법행위 사업의 적용대상 여부

유사 휘발유를 제조, 판매하는 경우는 「석유 및 석유 대체연료 사업법」 제29조 및 제44조에서 이를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 2억원 이하의 벌금에 처하도록 하는 형사벌을 규정하고 있으므로 형사상 범죄를 구성하는 사회질서에 반하여 사업에 해당되는 것으로 판단되며, 따라서 산재보험법에 의한 사업 또는 사업장으로 볼 수는 없을 것으로 사료됨. - 근로복지공단적용팀-3707, 2006.8.3

(2) 보험가입자

당연 적용사업 또는 사업장의 사업주는 산재보험의 보험가입자가 된다. 사업주란 법인의 경우 법인 그 자체를, 개인사업체인 경우는 자연인인 대표자를 말한다.

산재보험법에 의한 당연 적용사업에 해당되는 사업의 사업주는 자신의 자유의사와 관계없이 법률에 의해 당연히 산재보험의 보험가입자가 되어 보험료의 신고·납부 및 각종 신고등의 의무가 주어지게 된다. 그러나 타인을 위한 보험체제인 산재보험의 특성상 보험료 부담의무만 있고 보험담보의 대상인 피보험자가 되지 못하므로 사업주가 재해를 당하더라도 보상이 되지 않는다. 사업주가 보험가입자로서 의무를 이행함에 있어서,

사업의 규모가 크거나 지역적으로 광범위하게 걸쳐 있어 자신이 직접 각종 신고·보고의무를 행하기 어려운 때에는 대리인을 선임하여 대신하게 할 수 있고, 이때 대리인은 사업주의 지위와 소속근로자의 지위를 동시에 갖는다.

산재보험의 당연 적용사업이 아닌 경우에도 사업주의 신청에 의해 근로복지공단의 승인을 얻으면 보험가입자가 될 수 있으며, 이러한 임의가입사업의 경우에도 보험가입자는 당연 적용사업과 동일한 지위에서 권리의무가 주어진다. 광업, 건설업, 제조업, 하역업 등 여러 분야에서 민법에 의한 도급계약 형식으로 수차의 하도급이 이루어지는 경우 원칙적으로 원수급인이 보험가입자가 된다. 다만, 원수급인이 서면계약으로 하수급인에게 보험료의 납부를 인수하게 하는 경우에는 원수급인의 신청에 의하여 근로복지공단의 승인을 얻은 때에 그 하수급인을 보험가입자로 본다. 따라서 건설공사현장에서 수차례 하도급이 이루어진 경우 대부분 최초의 시공회사인 원수급인이 보험가입자가 되므로 최초 시공사를 상대로 산재보상처리를 요구하면 되며, 그 하수급인 인정승인을 받는 경우는 많지 않다. 당연 적용대상 사업장임에도 법정기한 내에 성립신고를 하지 않은 사업장을 미가입 사업장이라 하고, 이러한 사업장의 사업주가 성립신고를 하지 않고 있던 사업장 소속 근로자가 업무상 재해를 당한 경우 사업주의 법정의무 위반을 이유로 수급권자의 공단에 대한 보험급여 청구권을 배제할 수는 없다. 따라서 미가입 사업장 재해의 경우에도 그 재해 근로자 및 수급권자는 보험급여청구권을 행사할 수 있다. 다만, 보험관계 성립신고 의무를 태만히 한 사업주에 대하여는 제한이 따른다.

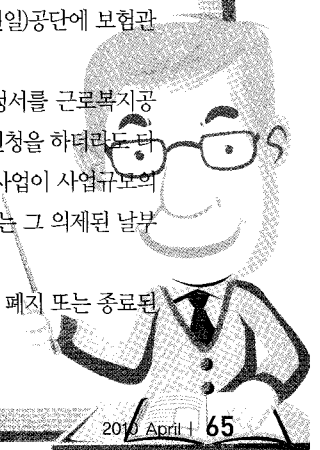
(3) 보험관계의 소멸

보험관계의 성립이란 산업재해보상보험법에 의한 권리의무 관계가 이루어지는 것을 말한다. 즉 보험관계의 성립으로 사업주는 보험료 신고·납부의무가 발생하고 보험관장자는 보험급여의 지급의무가 발생하게 되며, 근로자는 재해 보험급여청구권 등의 제반 권리의무가 발생하게 된다.

당연 적용사업장의 성립일은 그 사업이 개시된 날 또는 일정 규모 이상의 사업에 해당하게 된 날이 되며 사업주는 보험관계가 성립된 날부터 14일 이내(14일 이내에 종료되는 사업에서는 종료일의 전일)공단에 보험관계성립신고를 하여야 한다.

임의 적용사업장의 성립일은 사업주가 보험가입신청서를 근로복지공단에 접수한 날의 다음날이 되며, 재해발생 당일 가입신청을 하더라도 다음날부터 적용되므로 보호를 받을 수 없다. 당연 적용사업이 사업규모의 변동 등으로 인하여 임의가입 사업으로 의제된 경우에는 그 의제된 날부터 임의가입으로 보험관계가 성립된 것으로 본다.

보험관계는 i) 사업의 폐지 또는 종료(사업이 사실상 폐지 또는 종료된



경우로서 법인의 해산 등기완료, 폐업신고 또는 보험관계소멸신고 등과는 관계없음)의 경우 사업이 사실상 폐지 또는 종료된 날의 다음날, ii) 직권소멸(공단이 보험관계를 계속해서 유지할 수 없다고 인정하는 경우에는 직권소멸 조치)의 경우 보험관계를 유지할 수 없다고 판단되어 직권소멸을 결정·통지한 날의 다음날, iii) 보험계약의 해지신청(임의가입 및 의제가입 사업의 사업주 자유의사에 따라 보험계약해지를 신청, 단 신청 시기는 산재보험은 보험가입승인을 얻은 당해 보험연도 종료 후, 고용보험은 성립일로부터 1년 이후 기능)의 경우 보험계약해지를 신청하여 공단의 승인을 얻은 날의 다음날에 소멸된다. 보험관계가 소멸되면, 소멸시점 이후의 사업주의 보험료 납부의무와 동단의 근로자에 대한 보험급여 지급의무도 소멸된다. 그러나 소멸시점 이전의 체납보험료에 대한 납부의무는 소멸되지 않으며, 보험관계가 소멸되기 이전에 발생한 재해에 대한 미청구 보험급여의 청구는 가능하다.

3. 인적 보호대상의 판단

가. 근로자의 개념과 유형

(1) 피보험자로서 근로자

인보험에서 보험관계의 담보대상은 생명 또는 신체에 대하여 보험에 맡겨진 사람, 즉, 피보험자(assured)를 말하며, 산재보험은 사람을 보호대상으로 하는 인보험(人保險)으로서, 산재보험관계에서 가입자는 사업주가 되고 보호대상인 피보험자는 사업주의 소속 근로자가 된다. 이때 넓은 의미의 근로자는 사용자에 의하여 생활하는 모든 사람, 다시 말해서 생존의 기초가 사용자에 의하여 가능한 모든 근로자 즉, 현재 사용자에게 근로를 제공하는 자는 물론 실업자와 잠재실업자까지 모두 포함한다. 그러나 산재보험법과 고용보험법의 보호대상으로서 근로자는 협의의 개념으로서 근로기준법에 의한 근로자를 말한다. 즉 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 보수를 받고 상대방의 지시하에 노무(근로)를 제공하는 자를 말한다. 산재보험의 보험급여 지급사유로 정하고 있는 '업무상 재해'란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망'을 말하며, 이때 근로자는 근로기준법에 의한 근로자, 즉 근로자는 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다. 즉 근로기준법의 객체로서 근로자, 현재 사용자와 근로계약의 관계를 맺고 있는 취업중인 근로자를 말한다.

근로기준법에 의한 근로자를 판단함에 있어서, '사업 또는 사업장에서'의 사업 또는 사업장의 개념은 업으로서 유기적인 계속성이 인정되면 일반회사, 건설현장, 비영리목적사업, 공공기관, 공기업 등에도 적용된다. 사업장은 장소적 개념이고 사업은 장소에 관계없이 그 사업이 1회에 그치든 사업기간이 일시적이든 간에 상관없이 적용된다.

'직업의 종류를 불문하며'라 함은 직업종류와는 무관하고, 정신(사무)노동이든 육체노동이든 근로의 성질을 묻지 않으며, 상용·일용·임시직·촉탁직·연구직·아르바이트등 근로형태를 불문하며, 직종·직급·직위를 구분하지 아니한다. 또한, '임금을 목적으로 근로를 제공'은 수령하는 금품이 근로에 대한 대가로서 지급되는지 여부가 근로자 여부의 중요한 판단기준이 된다. 근로제공이 봉사 또는 숙련등 교육활동이 아니고 임금소득을 얻기 위한 목적으로 행해지는 활동인지를 확인할 필요가 있다.

(2) 근로자의 유형

① 정규(상용)근로자

근로자와 사업주간에 소정근로일, 소정근로시간을 정하게 되며 그날과 그 시간에 대해 근로제공의 의무와 임금지급의무가 발생하고 소정 근로일에 결근하면 사업장 내 사규 등에 의하여 징계의 대상이 되는 근로자를 말한다.

② 일용근로자

주로 건설현장 등에서 근로계약이 1일 단위로 체결하고 그날의 근로가 끝남에 따라 사용자관계가 끝나 계속 고용이 보장되지 않는다. 그러나 산재보험의 보호대상은 근로형태에 관계없이 보호대상이 된다.

③ 단시간근로자

1주간의 소정근로시간이 그 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말하며 이는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자를 말하는 것으로 근로기준법상의 퇴직금, 휴일, 월차, 연차휴가 규정이 적용되지 아니한다.

일반적으로 가정주부, 학생등이 여가 시간을 이용하여 인근 사업장에 아르바이트로 근무하는 것을 말하며, 산재보상의 대상이 된다.

④ 임시직근로자

업무가 한시적이거나 통상근로자가 휴가를 사용하는 등의 이유로 일시적 업무증가 또는 업무 공백을 메우기 위해 고용되는 자로 소정근로시간과 소정근로일이 정해져 있는 형태로서 근로기준법의 모든 규정이 예외 없이 적용되며 근로계약에 특별히 정하지 않는 한 통상근로자와 동일한 근로조건이 적용된다.

⑤ 도급계근로자

비록 도급계약서의 형식을 빌렸다 하더라도 그 계약내용이 사용자와의 사이에 사용종속관계를 유지하면서 도급인의 사업 또는 사업장에 특정한 노무제공만을 그 목적으로 하고 있고 그 노무제공에 대하여 능률급 내지 성과급을 지급받기로 하는 것이라면 이에 따라 노무를 제공한 자는 위법에서 말하는 근로자에 해당한다.

나. 근로자 판단사례

(1) 경영주 및 임원

① 실질적인 사용자

사업자등록증 상 명의만 타인으로 되어 있고 실질적으로 회사의 업무집행권 및 대표권을 가진 사업주라면 근로기준법상 근로자로 볼 수 없어 산재보험법상의 보호대상이 아니며-보상1999.2.24, 6602-195.

사업자등록증 상 명의는 재해자로 되어 있으나, 실 사업주 명의로 고용·산재보험관계가 성립되어 있고, 사업운영도 실 사업주가 직접 행하고 있다면 재해자가 임금을 목적으로 고용·종속적인 관계에서 근로를 제공한 근로기준법상의 근로자에 해당된다. - 적용 2003.9.4, 6402-640

② 명의상 사업주

명의상 사업주 외에 다른 사업주가 존재하는 경우에는 민법 제107조(진 의아닌 의사표시) 및 제108조(통정한 허위의 의사표시)에 대한 판단은 법원의 서면 진부확인 의 소에 의해 판단할 수 있으므로 사업자등록상의 사업주 명의로 대외적인 모든 법률행위를 행하고 있다면 명의상 사업주를 보험가입자로 하여야 하나, 동 건에 대한 법원판결문에서 000을 재해자의 실제 사업주로 명시하여 판결하였으므로 실사업주를 보험가입자로 하

여 처리하여야 한다. - 적용2002.10.8,6402-850

③ 법인의 대표이사

주식회사의 업무집행권을 가진 대표이사는 회사의 주주가 아니라 하더라도 회사로부터 대외적으로 회사를 대표하고 회사의 영업에 관하여 재판상 또는 재판외의 모든 행위를 할 권한을 위임받고 있는 것이므로, 특별한 사정이 없는 한 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하고 소정의 임금을 받는 고용관계에 있는 것이 아니어서 근로기준법상의 근로자라고 할 수 없다. 회사에서 망인을 근로자에 포함시켜 산재보험료를 납입하였다 해도 달리 볼 것이 아니다. - 서울고등법원 1998.6.9, 97구3302

④ 법인의 상근임원

비록 이사와 하더라도 업무집행권을 가지지 아니하고 실질적으로 근로를 제공하며 그 대가로 임금을 지급받는 경우라면 사용자로서의 지위와 함께 근로자로서의 지위도 동시에 가지고 있다고 보아야 할 것으로서 이사가 업무집행권이나 대표권을 가지지 않은 채 공장장 등의 직책을 가지고 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있다면 근로기준법상 근로자로 보아야 한다.

- 제보 1993.3.19, 68607-223

회사의 이사 등이 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 이외에 사장 등의 지휘·감독하에 일정한 노무를 담당하고 그 대가로 일정한 보수를 지급받아 왔다면 근로기준법상의 근로자라고 볼 수 있으므로, 회사의 이사직에 있었다는 이유만으로 근로자가 아니라고 단정할 수는 없다. - 대법원 1997.11.11, 97도813호

⑤ 유한회사의 이사

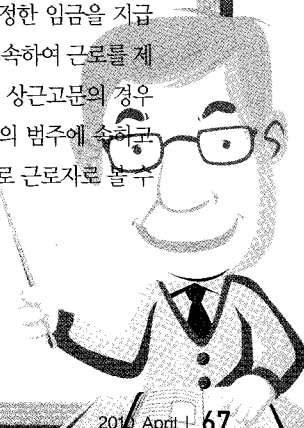
유한회사의 업무집행권을 가진 이사는 회사의 영업에 관하여 재판상 또는 재판 외의 모든 행위를 할 권한을 위임받고 있는 것이므로, 특별한 사정이 없는 한 사용자의 지휘·감독아래 일정한 근로를 제공하고 소정의 임금을 받는 고용관계에 있는 것이 아니어서 근로기준법상의 근로자라고 할 수 없다. - 대법원 1994.9.23, 선고 93누12770

⑥ 상근 촉탁고문

일반적으로 상근 촉탁의 경우 근로계약에 의하여 일정한 임금을 지급하기로 하고 사용자의 지휘감독을 받으면서 1년 이상 계속하여 근로를 제공하였다면 근로기준법에 의한 근로자로 볼 수 있으며, 상근고문의 경우는 일정한 보수를 받고 있다 하더라도 사업경영담당자의 범주에 속하고 또한 그 신분관계도 사용종속관계에 있다 할 수 없으므로 근로자로 볼 수 없다. - 근기 1982.2.15, 1455-5065

(2) 외근형 영업사원

① 외부사원 및 판매확장요원



일반적으로 위탁판매원은 회사와 실질적으로 '위임에 유사한 관계'에 있어 회사의 직접적 지휘감독을 받지 않으며 취업시간 및 장소에 대한 제한이 없는 등 노무지휘관계에 있는 근로자로 보기 어려우나 위탁판매원에게 회사에 출근의무가 부과되고 있으며 매일 근무상황을 보고받고 급여를 지급받으며 회사에 대한 손해나 성적불량으로 인해 일반사원과 동일한 제재를 받는 등 그 실태에 있어서 노무제공에 대한 구체적 지휘감독이 행해지는 경우라면 근로기준법상의 근로자로 볼 수 있다. -법무 1978.2.18, 811-2909

② 생명보험사 외무원의 근로자

보험사 외무원은 회사로부터 부여받은 보험모집책임과 그 실적에 따라 일정비율의 제수당을 지급받았을 뿐이고, 기본급이나 고정급의 임금이 따로 정해져 있지 않았던 사실, 외무원은 출퇴근 사항이나 활동구역 등에 특별한 제한을 받지 않고 또한 보험가입의 권유나 모집, 수금업무 등을 수행함에 있어서 피고회사로부터 직접적이고 구체적인 지휘, 감독을 받음이 없이 각자의 재량과 능력에 따라 업무를 처리하여 왔다면, 외무원은 소속 회사에 대하여 종속적인 근로계약에 있었다고 보기 어렵다. - 대법원 1990.5.22, 88다카28113

다. 보호대상 제외자

(1) 근로기준법에 의한 제외자

- ① 사업주의 동거친족
- ② 가사(家事) 사용인
- ② 다른 법에 의해 보호되는 자
 - ① 공무원
 - ② 사립학교 교직원
 - ③ 군인
 - ④ 선원
- (3) 적용제외사업 종사자

① 일정규모 이하 건설현장 종사자

총 공사금액 2천만 원 미만의 공사현장에 종사하는 근로자와 연면적이 330㎡(100평) 이하인 건축물의 건축, 대수선에 관한 공사에 종사하는 근로자로 다만, 당해 사업에 대한 임의가입에 의해 보호받을 수는 있다. 그러나 소규모 건설현장 소속 근로자에 대한 산재보호를 강화하기 위해 그동안 산재보험의 당연 적용사업장에서 제외한 건설면허업자가 아닌 자가 시공하는 연면적 330㎡ 이하인 건축물의 신축, 대수선에 관한 공사를 2009.1.1부터 연면적 100㎡이하인 건축물의 건축 또는 연면적 200㎡ 이하인 대수선에 관한 공사로 적용 확대.

② 상시근로자 일정규모 미만 사업의 종사자

4. 업무상 재해

가. ILO 결의상 업무상 재해

국제노동기구의 결의안에서는 「업무상 재해라 함은 사망·질병 또는 부상을 야기시키는 업무수행 중에 일어나는 재해를 의미하며, 여기에는 업무상 재해로 인한 사망, 질병, 직업병, 부상등을 포함하고 있다」고 정의하고 있다.

나. 산재보험법상의 정의와 의미

우리나라 산재보험법 제5조 제1호에서는 '업무상 재해'란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다고 규정하고 있고, 동법 시행규칙 제2조 제1호는 '재해'란 사고 또는 유해요인에 의한 근로자의 부상·사망·장해

또는 질병이라고 정의하고 있다.

업무상 재해는 '업무상 사유'에 의한 근로자의 신체상의 손해로서, 그 재해의 객체는 근로자여야 하며, 재해의 원인은 업무와 관련성이 있어야 한다. 업무상 재해에 있어서 사용자의 귀책사유(고의·과실)는 책임요건이 되지 않으며, 근로자가 입은 재해의 업무상 여부는 보상책임의 유무를 결정짓는 기준이 된다.

다. 업무상재해사례

(1) 출장 중 사고의 업무상 인정

◆ 장기출장 중 회식 후 귀가하다 강도 상해를 당한 경우

- 사업주의 출장명령에 따라 약 6개월동안 출장지 사무실 근처에 있는 여관을 숙소로 사용하면서 출장지로 출퇴근하며 출장업무를 수행하던 근로자가, 업무와 관련된 회식을 한 다음 숙소로 퇴근하다가 강도에 의해 목살을 잡혀 밀려 넘어지면서 두개골 골절 등의 상해를 입은 사례에서, 포괄적 업무를 수행하기 위하여 장기간 동안 일정한 거처에 머물면서 출장지로 출퇴근하면서 출장업무를 수행하였으므로 통상의 출장의 경우와 같이 출장과정의 전반이 사업주의 지배하에 있다고 볼 수 없고 통상의 근무지에서 통상의 근무를 하는 경우에 준한다고 할 것이므로 업무상 재해에 해당되지 않는다. - 서울행정법원 2009.3.23, 선고 2008구단6021 판결

(2) 행사중 사고의 업무상 인정기준

◆ 부서 주관 체육행사

- 노사화합을 위해 매년 공식적으로 생산지원부장의 주관 아래 시행되어 온것이고, 그 비용전액이 회사가 노무관리상 필요에 따라 부서장의 전결로 지출할 수 있도록 매년 사업계획 수립이 소속인원을 기준으로 책정한 후 매월 부서장과 과장에게 지급하는 활동비에서 충당되었으며, 근로자들 대부분이 위 체육행사에 참석하였던 체육대회는 위 생산지원부장이 회사의 위임을 받아 그 책임하에 노무관리의 필요에거 실시한 것으로서 회사의 지배, 관리범위 내의 행사로 본 하급심 판례가 있다. - 서울고등법원 1998.2.27,97구20672

◆ 일과를 마치고 소속 팀장 외 팀원들과의 축구시합 중 부상

- 재해자는 2003.7.17 제현철에 팀원들과 휴일작업을 평상보다 일찍 종료하고 16:00경부터 회사 인근에 있는 폐교인 고등학교 운동장에서 축구 경기를 하던 중 상해를 입은바, 일반적으로 1개월에 1회씩 팀장의 주관하에 단합대회를 개최하였으며 행사진행 과정에서 대다수가 팀장이 준비하여 온 주류 등 음식을 섭취하는 등 사업주의 지배 관

리하에서 이루어진 행사라고 봄이 타당하므로 업무상 재해로 인정 - 심사결정사례(2005)

◆ 마라톤대회 참가 중 심근경색 의증으로 사망

- ○○회사에서는 ○○군에서 주최한 마라톤대회 협조요청을 받고 전 직원을 대상으로 마라톤대회 참가 신청을 받고 유니폼 지급, 연습격려, 식사제공 등을 하였으나, 마라톤 대회 참가를 강제하거나 강요한 사실이 없고 노무관리 차원 이라기 보다는 동호회 지원의 복리후생차원으로 보이며 재해근로자가 혼자서 마라톤대회 행사장에 갔으며, 회사에서 제공한 마라톤 조끼를 착용하지 않은 점을 미루어 볼 때 회사 차원에서 수행되는 불가피한 상황에서 참석했다고 판단되지 않으므로 업무상 재해로 인정하지 않았다. - 심사결정사례 2005 제1291호-

◆ 소속사 및 거처처 직원 간 체육대회 참석 후 노래방 이동중 부상

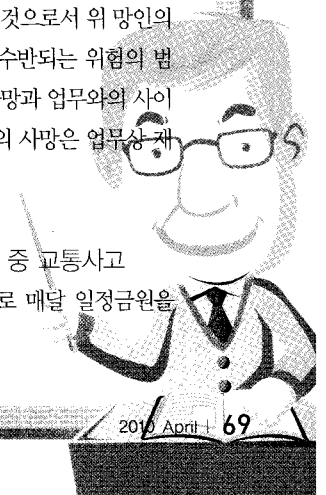
- 체육행사는 기본적으로 회사 지점이 영업활동을 위하여 공식적으로 마련한 행사가 아니라 지점 직원 중 일부 직원들이 만든 축구 동호회가 마련한 행사라고 보이고, 그 행사 준비 과정에서 위 회사 지점장이 어떠한 지시를 하거나 회의를 열어 공식적으로 준비하지 않고 그 지점장이 행사에 참석하지도 않았으며, 그 행사에 전체 직원이 참여하지도 않았고, 특히 회식을 마친 후 여흥을 이어가고자 노래방에 갈 때 예는 더 적은 인원만이 남았다는 점에 비추어 이 사건 사고는 그 행사나 모임의 전반적인 과정이 사업주의 지배·관리를 받던 중에 일어난 사고가 아니다. - 서울행법 2004누26156

◆ 사업주 주관 회식 후 개별적으로 2차 이동중 사고

- 2차 회식이 사업주의 지배나 권리를 받는 상태에 있었다고 보기 어렵고, 또한 위 회식 후 망인의 귀사 행위도 망인의 임의적인 행위로서 근로의무 이행을 위한 업무수행의 연속이라거나 업무수행과 관련된 활동이라고 보기 어려우며, 나아가 이 사건 교통사고는 망인 자신의 자동차 운전행위에 매개된 음주운전으로 발생한 것으로서 위 망인의 사망을 그 업무수행을 위한 귀사과정에서 통상 수반되는 위험의 범위 내에 있는 것이라고 보기 어려워 위 망인의 사망과 업무와의 사이에 상당인과관계를 인정할 수 없으므로 위 망인의 사망은 업무상 재해가 아니다. - 대법원 1996.6.14, 판결96누3555

◆ 회식 후 본인 승용차를 운전하여 귀가하던 중 교통사고

- 재해 근로자가 소속 회사로부터 교통비 명목으로 매달 일정금원을



지급받아 왔다고 하더라도, 재해 근로자가 개인적인 사정으로 일찍 회식자리를 떠나 본인이 소유·관리하는 승용차를 운전으로 집으로 가던 중 교통사고를 야기하여 상병을 입은 것인 이상, 위와 같은 사정만으로는 승용차가 사업자가 제공한 교통수단 또는 이에 준하는 교통수단이라거나 원고의 퇴근과정이 사업자인 회사의 지배·관리에 있다고 볼 수 없으므로 업무상 재해에 해당되지 않는다. - 대법 2004두 11510

◆ K2 원정등반 중 눈사태로 사망

- 망인이 포함된 K2 원정 등반대는 전원이 동일 회사 직원으로 구성되어 등반대의 명칭도 회사의 이름을 사용하고, 회사는 등반대원 전원에 대해 파견근무를 승인하면서 급여를 지급했으며, 기업이미지 제고 및 직원의 일체감 조성을 목적으로 스폰서 입장에서 원정등반 비용의 대부분을 지원한 것으로 망인의 원정 등반은 사회통념상 그 전반적인 과정이 사업주의 지배 관리를 받은 상태하에 있다고 볼 수 있으므로 업무상 재해로 판단함이 타당하다. -보상부-1049, 2004.9.30

◆ 취미반 활동 중의 재해

- 당사는 약 1,200명이 근무하고 있고 산악회와 12개의 취미반이 등록되었으며, 취미반을 회사에 등록하기 위해서 20인 이상의 회원가입 신청서를 받아 제출하면 누구나 가능하며 활동 시 1인당 5,000원 및 100,000만 원의 활동지원비가 지급됨. 이런 취미반 중 산악회에서 보은 속리산으로 산행 운행 중 차량사고가 발생한 경우에는 노무관리상 필요하여 한 행위가 아닐뿐더러 참가자의 의사에 반하여 강요된 경우도 아닌 상태에서 휴일 또는 공휴일에 운휴 중인 차량을 제공받아 이용 중 재해가 발생하였다는 이유만으로 이를 업무상 재해로 인정하기는 어렵다. - 보상 6602-608,1999.6.10

(3) 제3자의 가해행위에 의한 사고

◆ 사적감정을 갖은 자가 사업장에 침입, 총기로 근로자를 사망

- 사업장에서 작업중이던 甲에 대하여 사적감정을 품고 있던 丙이 사업장 내로 침입한 뒤 甲과 동료 乙에게 총기를 발사하여 甲·乙 모두 사망케 한 경우, 이는 甲에 대한 丙의 사적인 감정으로 인하여 발현된 것으로서 업무에 내재되어 있던 통상 수반하는 위험이 현실화된 것이라고 보기 어렵고, 또한 甲과 乙의 직무에 타인으로부터 위해를 받을 위험성이 내재되어 있다고 볼 수 없는 한 사용자의 근로자에 대한 안전관리 의무 위반이라고 보기 어렵다 할 것으로 업무 외 재해로 봄이 타당하다. - 보상부 2005.8.3. 3295

◆ 동료근로자로부터 일을 도와달라는 부탁을 거절하면서 발단이 된 다툼으로 폭행을 당한 경우

- 이 사건 재해 당일이 토요일로서 원고의 업무량이 많고 날씨도 더위 육체적인 피로와 정신적인 스트레스가 쌓인 상태에서 평소 친하게 지내던 피해자의 기분이 좋지 않은 것 같다고 생각한 가해자가 그 이유를 묻는 데 대하여 피해자가 짜증을 내다가 결국은 가해자를 먼저 폭행하였고, 일단 사태가 진정된 후 그로 인한 모욕감과 분노를 삭이지 못한 가해자가 갑작스럽게 원고를 폭행하여 재해가 발생한 것으로 피해자가 직무의 한도를 넘어 상대방을 자극하거나 도발한 경우이기 때문에 오로지 사적인 관계에 기한한 경우엔 해당하는 것으로 업무 외 재해에 해당한다. - 서울고등법원 2005누 21901

