

'출퇴근 중의 사고'에 대한 산업재해 인정 여부

—



업무상 재해란 근로기준법상 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위 등을 하던 중 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 사망하는 것을 말한다. 우선 업무상 재해는 업무수행성과 업무기인성이 인정되어야 한다. 업무수행성이란 당해 근로자가 사용자의 지휘·명령에 따라서 업무를 행하는 것이며 그것이 직접적인 것만이 아니라 부수되는 행위 또는 사고로 인하여 발생한 재해까지도 포괄하며 업무기인성이란 업무와 재해 간 상당한 인과관계가 있는지를 말한다. 동법은 위 '업무상 재해'에 대한 정의규정을 두고 있으며 또한 업무상 재해의 인정기준에 대하여도 명문화하고 있다. 동법 시행령 제29조에서 '출퇴근 중의 사고'에 대하여 두 가지 요건에 의하여 업무상 재해를 인정하고 있으며 어느 하나라도 요건충족이 안 될 경우에는 업무외 재해로 본다. 첫째, 사업주가 제공한 교통수단이나 그것으로 간주될 수 있는 교통수단을 이용하던 중 발생하였을 것, 둘째 교통수단의 관리·이용권이 근로자 측에 전속적 권한이 없을 것이다. 판례는 출퇴근 재해의 업무상 재해 인정 여부에 관하여 근로자가 일반적으로 출퇴근 방법과 경로를 선택할 수 있어 근로자의 출퇴근 행위가 통상 사업주의 지배·관리 하에 있다고 할 수 없고, 단순한 출퇴근 중에 발생한 재해가 업무상 재해로 인정되기 위해서는 사업주가 제공한 교통수단을 근로자가 이용하거나

또는 사업주가 이에 준하는 교통수단을 이용하도록 하는 등 근로자의 출퇴근 과정이 사업주의 지배·관리 하에 있다고 볼 수 있어야 한다는 입장을 확고히 견지하고 있다. 사업주가 제공한 교통수단이 아닌 도보, 자전거 또는 오토바이를 이용하다 발생한 재해에 대하여 사업주의 지배·관리 하에 있지 않다는 이유로 불인정하고 있다. 이에 대하여 출퇴근 행위는 사용자와 체결한 근로계약상의 의무이행을 위하여 사용자가 정해진 장소에서 사용자와 약정한 노무를 제공하기 위하여 이동하는 출근 과정과 사용자에게 필요한 노무 제공을 종료한 후 새로운 노무 제공을 준비하기 위한 휴식을 취하기(노동의 재생산) 위하여 가정으로 복귀하는 퇴근으로 구성되어 있어, 출퇴근 행위 또한 본래의 업무수행을 위하여 필요하고 합리적인 행위이므로 헌법상 평등의 원칙을 내세워 업무의 연장으로 보는 소수 견해도 있다. 이와 관련 공무원연금법, 사립학교교직원연금법 및 군인연금법 등은 통상적인 경로와 방법에 의해 출퇴근 하던 중 발생한 사고에 대하여 특별한 제한 없이 공무상 재해로 인정하고 있다. 현재 산재법은 '출퇴근' 자체는 업무종속성이

없는 것으로 보고 다만, 위 두 가지 요건이 동시에 해당될 경우 업무상 재해로 인정하고 있다. 점차 출퇴근 중 재해에 대한 인정 범위가 넓어지고 있는 바, 판례는 구체적으로 '외형상으로는 출퇴근의 방법과 그 경로의 선택이 근로자에게 맡겨진 것으로 보고 있다. 하지만 출퇴근 도중에 업무를 행하였다거나 통상적인 출퇴근 시간 이전 혹은 이후에 업무와 관련한 긴급한 사무 처리, 그 밖에 업무의 특성이나 근무지의 특수성 등으로 출퇴근 방법 등에 선택의 여지가 없을 때를 근로자에게 유보된 것으로 볼 수 없다는 것이 정설이다. 때문에 사회통념상 아주 긴밀한 정도로 업무와 밀접 불가분의 관계에 있다고 판단되는 경우에도 그러한 출퇴근 중에 발생한 재해와 업무 사이에는 직접적이고도 밀접한 내적 관련성이 존재하여 그 재해는 사업주의 지배관리 아래 업무상의 사유로 발생한 것이므로 망인의 사망은 업무상 재해에 해당한다'고 할 수 있다. 즉, 근로자 측의 전속적 권한에 속하는 교통수단을 이용하여 출퇴근하는 경우에도 업무상 재해로 해석될 수 있는 기준을 제시함으로써 인정가능성을 확장하였다. 위 출퇴근 중 재해에 대하여 공무상 재해로 인정하고 있는 여타 법규와의 형평성 또는 평등의 원칙에 위배되는지 여부를 떠나서 현재 산재법상 '출퇴근 중의 사고' 근거 규정에 대한 판례의 태도는 해석론적으로는 타당하다고 할 것이다. ☺

신혁순 노무사 | 032-555-4852