

국제항공운송 승무원이 항공기내에서 사상(死傷)을 당한 경우 법률관계 - 국내외 판례의 분석을 중심으로 -

김선아*

목 차

- I. 문제의 제기
- II. 승무원의 탑승 근거에 따른 적용 법규
 - 1. 노동법 - 근무 중 발생한 사고
 - 2. 몬트리올 협약 - 비임무 이동 중 발생한 사고
- III. 승무원이 근무 중 사상을 당한 경우
 - 1. 의의
 - 2. 근무 중인 승무원이 항공기사고로 인하여 사망한 경우
 - 대법원 2010. 7. 15. 선고 2010다18355 판결
 - 3. 객실승무원이 기내에서 상해를 입은 경우 손해배상
 - 서울지방법원 1995.5.18. 선고 94가단14412판결
 - 4. 과로로 인하여 객실사무장이 사망한 경우
 - 서울행정법원 2017.8.31. 선고 2016구합81642 판결
- IV. 비임무 이동(Deadheading) 중 사상을 당한 경우
 - 1. “DeadHead Crew”의 지위
 - 2. In re Mexico City Aircrash of Oct. 31, 1979, 708 F.2d 400 (9th Cir. 1983)
 - 3. Demanes v. United Airlines, 348 F.Supp. 13 (C.D.Cal. 1972)
 - 4. Sulewski v. Federal Express Corp., 749 F.Supp. 506 (S.D.N.Y. 1990)
 - 5. 검토
- V. 시사점 및 결어

* 항공판례연구회 연구위원(사무총장), 한국항공대학교 항공우주법 박사과정 수료, 아시아항공 객실승무원(부사무장) (E-Mail : flystella2005@gmail.com).

I. 문제의 제기

1999년 몬트리올 협약¹⁾상 사고(accident)라 함은 항공기 상 또는 항공기의 승강을 위한 작업 중에 생긴 사고를 통칭하여 일컫는 말로, 위 협약 제17조에서 항공운송인은 여객이 사고로 인한 사망, 신체상해 시 책임을 진다고 규정하고 있다. 항공기에 탑승한 여객이 사고로 인하여 손해배상을 청구하는 사건에서 몬트리올 협약 제17조상 사고로 인한 사망, 신체상해로 인정되었을 경우 여객은 몬트리올 협약의 적용을 받아 손해배상을 받을 수 있다. 하지만, 승무원의 경우 여객운송계약을 근거로 탑승하는 것이 아니라 항공사와 체결한 근로계약에 기하여 탑승하는 것이기 때문에 사고로 인하여 항공기에 탑승한 승무원이 사망, 신체상해 등 손해를 입은 경우 몬트리올협약이 아닌 근로계약상 준거법이 적용된다.

이 글에서는 임무 수행 중인 승무원이 사고로 사상을 당하였거나 비임무 이동, 즉 다른 근무지로 이동하기 위하여 또는 비행근무 종료 후 모기지²⁾로 되돌아오기 위하여 항공기에 탑승한 승무원[이하 ‘데드헤드 크루(Deadhead crew)’라고 한다.]이 사고로 상해를 입은 경우, 무상 항공권으로 탑승한 승무원 등이 사고로 인하여 사상을 당하였을 경우 손해배상에 관하여 적용되는 법규는 무엇인지 판례와 실제 사례들을 통하여 알아보고자 한다. 또한 근무 중 상해를 입었을 경우 근로계약에 의한 준거법이 국제사법상 어떻게 결정되는지 알아보고자 한다. 승무원의 근무형태에 따라 적용되는 법규와 그에 따른 손해배상 또는 재해보상의 범위가 모두 다르기 때문에 승무원이 항공기에 탑승한 근거에 따라 적용되는 법규를 구분하고 그 관련 판례들을 살펴보는 것은 승무원, 항공사, 보험사 등 법률관계 당사자 모두에게 중요한 의미가 있다.

1) Convention For The Unification Of Certain Rules For International Carriage By Air Done At Montreal On 28 May 1999.

2) 모기지(Home base)란 운영자에 의해 승무원에게 지정되는 장소로 승무원이 정상적으로 하나의 근무시간 또는 연속근무시간을 시작하고 끝내는 장소를 말한다. -고정익항공기를 위한 운항기술기준 8.1.2.70, OPS 1.1095, point 1.7.

II. 승무원의 탑승 근거에 따른 적용 법규

1. 노동법 : 근무 중 발생한 사고

1.1. 의의

국제항공운송에 종사하는 승무원과 항공사 사이의 법률관계는 근로계약³⁾의 존재를 전제로 한 근로관계에 해당한다. 승무원이 근로제공을 위하여 항공기에 탑승하는 것은 근로계약을 근거로 한 것이고, 항공여객운송계약을 근거로 하는 것이 아니다. 그러므로 사고로 인하여 항공기에 탑승한 승무원이 사망, 상해 등으로 인하여 손해를 입은 경우, 사용자인 항공사에 대하여 근로계약에 기한 채무불이행 책임을 묻는 경우에는 노동법이 적용된다. 이와 달리, 근로자 또는 유족이 사용자를 상대로 불법행위에 기한 손해배상을 청구하는 경우에는 민법이 적용된다.⁴⁾ 결국 항공기사고로 인한 손해배상의 청구원인을 채무불이행으로 구성하든, 불법행위로 구성하든 항공기에서 근로를 제공하는 승무원에 대하여는 항공여객운송계약을 전제로 한 몬트리올 협약이 적용되지 아니한다. 한편 승무원이 항공기내에서 근무 중 사망, 상해를 당한 경우 업무상 재해로 인정된다면 그 적용법규는 근로기준법과 산업재해보상보험법이 된다.

1.2. 근로계약의 준거법

근로계약 당시에 준거법 선택에 관하여 명시적, 묵시적 합의가 있으면 이에 따라 준거법이 결정된다⁵⁾. 항공사와 승무원 사이에서 근로계약을 체결할 때에는 항공사의 주된 영업소 소재지, 항공기 등록국⁶⁾, 승무원의 국적, 승무원의 모

3) ‘근로계약’이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다(근로기준법 제2조 제1항 제4호).

4) 서울고등법원 1998. 8. 27. 선고 96나37321 판결(확정).

5) 국제사법 제25조 제1항-계약은 당사자가 명시적 또는 묵시적으로 선택한 법에 의한다. 다만, 묵시적인 선택은 계약내용 그 밖에 모든 사정으로부터 합리적으로 인정할 수 있는 경우에 한한다.

6) 프랑스 판례에서는 항공기를 국가의 영토에서 분리된 일부로 해석하여 항공기의 등록국을 노무제공지로 보고 있다. Cass. 1er civ., 18 oct. 1988, Air Afrique., precite. [11]

기지(home base) 등에 따라서 근로계약의 준거법을 결정한다.)⁷⁾ 대한민국의 국적 항공사에서 근무하는 대한민국 국적 승무원의 근로계약의 준거법은 대한민국 법이 되지만 국적항공사에서 근무하는 외국인 승무원의 경우 해당 승무원의 본국법을 준거법으로 하는 경우가 대부분이다. 우리나라 국적의 승무원이 외국 항공사와 근로계약을 체결하는 경우 모기지 또는 항공사의 사정에 따라 근로계약의 준거법이 정해지게 되는데 당사자가 준거법을 선택하지 아니한 경우에 근로계약은 국제사법 제26조의 규정에 불구하고 근로자가 일상적으로 노무를 제공하는 국가의 법에 의하는 것을 원칙으로 한다⁸⁾.

승무원의 일상적 노무제공지를 결정할 때 모기지를 가장 중요한 요소로 고려하는데 국적항공사와 근로계약을 한 외국인 승무원은 Seoul이 모기지가 아니라 본국 소재 도시가 모기지인 경우가 대부분이고 대한민국은 단지 체류(lay-over)하는 곳이 되므로, 모두 한 국적항공사에서 근무하는 외국인 승무원일지라도 모기지가 달라지면 근로계약의 준거법 또한 근로계약이 정한 주관적 준거법과 승무원의 모기지에 따라 달라지게 된다.

1.3. 일상적 노무제공지의 개념

스페인, 포르투갈, 벨기에 국적을 가진 6명의 원고들이 크루링크(항공사 취업을 알선해주는 유럽회사)를 통하여 라이언에어 객실승무원으로 취업하면서 아일랜드에서 근로계약을 하고 아일랜드법을 근로계약의 준거법으로 지정하였으

口美貴, 「國際社會法の研究」, 信山社, 1999. 233면에서 재인용.

- 7) F, G는 외국인으로서 보잉 737기를 조종할 수 있는 자격증을 가진 기장들이다. F는 피고 Y(대한민국 항공사)와 파키스탄 국제항공사(Pakistan Int'l Airlines) 사이에 1991. 2. 19. 체결된 인원교류협정에 따라 Y에 파견되어 노선기장(Line Captain)으로 근무하였고, G는 Y와 파크 에비에이션사(Park Aviation Limited) 사이에 1992. 8. 17. 체결된 용역계약에 따라 Y에 파견되어 노선기장으로 근무하였다. F, G는 위 인원교류협정 또는 용역계약과 별도로 직접 Y와 고용계약을 체결하면서, Y의 다른 일반 조종사들이 수용하는 Y의 모든 근무규정을 준수하면서 Y가 작성하는 비행 및 훈련 계획(Schedule)에 따라 Y의 지시 감독을 받으며 노선기장으로 근무하되 위 고용계약의 준거법은 대한민국 법률로 하기로 한 사례로는 서울지방법원 1997. 2. 21. 선고 95가합 45915 판결.
- 8) 국제사법 제28조 제2항-당사자가 준거법을 선택하지 아니한 경우에 근로계약은 제26조의 규정에 불구하고 근로자가 일상적으로 노무를 제공하는 국가의 법에 의하며, 근로자가 일상적으로 어느 한 국가안에서 노무를 제공하지 아니하는 경우에는 사용자가 근로자를 고용한 영업소가 있는 국가의 법에 의한다.

나 벨기에로 인사발령을 받고 벨기에 샤를루아 공항이 근로계약상 모기지로 지정되었다. 원고들은 근로계약이 종료된 후 2011년도에 라이언에어와 크루링크를 상대로 벨기에 샤를루아 노동법원에 벨기에 법에 규정된 근로조건이 아일랜드 법에 규정된 근로조건보다 유리하다고 주장하면서 벨기에 법령을 준거법으로 하여 근로관계 종료에 따른 미지급임금 지급을 청구하는 소를 제기했다.

제1심에서는 이 사건에 관한 국제재판관할은 아일랜드 법원에 있고, 샤를루아 노동법원에는 관할권이 없다고 판단한데 대하여 원고들을 항소를 제기하였고, 벨기에 몽스 고등법원에서 항소심⁹⁾을 담당하였다. 위 고등법원에서는 유럽사법재판소(Court of Justice of the EU, 이하 CJEU)¹⁰⁾에 이 사건의 국제재판관할권을 결정하기 위하여 1. 국제항공운송에 종사하는 근로자의 경우 브뤼셀 규정의 ‘일상적 노무제공지’의 해석방법과 2. 민간항공에 관한 EU규정(Regulation No. 3922/91)¹⁰⁾에서 규율하는 민간항공산업의 모기지가 일상적 노무제공지와 같은 개념인지 여부”에 관하여 질의하였다.

이에 CJEU는 “일상적 노무 제공지란 승무원이 근로의무의 핵심적인 부분을 수행하는 곳을 의미하는바, 구체적으로는 승무원이 운송 관련 업무를 수행하는 곳, 승무원이 업무를 마치고 복귀하는 곳, 승무원이 사용자로부터 지시를 받거나 업무를 조직하는 곳, 승무원의 작업도구가 있는 곳 등을 종합적으로 고려하여야 하고 국제항공운송에 종사하는 승무원의 일상적 노무제공지를 판단할 때 모기지를 가장 중요한 요소로 고려할 수는 있지만, 브뤼셀 규정에서 규율하고 있는 일상적 노무제공지와 민간항공에 관한 EU 규정(Regulation No. 3922/91)이 규율하는 모기지는 입법 목적이 서로 다르므로, 일상적 노무제공지와 모기지가 동일한 것은 아니다.” 라며, 위와 같은 점을 고려하였을 때 아일랜드 국적항공사가 외국인 승무원인 원고들에 대하여 벨기에 공항을 모기지로 지정한 경우라면 모기지 소재지인 벨기에가 일상적 노무제공지가 되므로, 일상적 노무제공지인 벨기에 법이 이 사건 근로관례의 준거법이 되고 이 사건의 국제재판관할권은 벨

9) CJEU, 2017. 9. 14., C-168/16, C-169/16, Sandra Nogueira and Others v. Crewlink Ltd, Miguel José Moreno Osacar v. Ryanair.

10) Council Regulation (EEC) No 3922/91 of 16 December 1991 on the harmonisation of technical requirements and administrative procedures in the field of civil aviation (OJ 1991 L 373, p. 4), as amended by Regulation (EC) No 1899/2006 of the European Parliament and of the Council of 12 December 2006.

기에 법원에 속한다고 판시하였다¹¹⁾.

2. 몬트리올 협약 : 비임무 이동 중 발생한 사고¹²⁾

(1) 탑승한 항공기에서 임무를 부여받은 것이 아니라, 업무를 마치고 근거리로 복귀하거나 근무를 위하여 다른 장소로 이동하기 위하여 탑승한 승무원 (deadhead crew), 해외로 교육을 받기 위하여 항공기에 무상 탑승한 승무원, 할인 항공권 등으로 여행을 목적으로 항공기에 탑승한 승무원들은 항공사의 근로자이지만 몬트리올 협약상 여객에 해당하므로, 몬트리올 협약이 적용된다.¹³⁾ 몬트리올 협약 제17조상 정의하는 사고로 인정되었을 때 항공운송인은 여객의 사상에 대한 책임을 지는데 1단계 128,821SDR¹⁴⁾까지는 무과실책임주의에 따라 운송인의 책임을 배제할 수 없다. 그리고 2단계 128,821SDR을 초과하는 부분에 대해서는 과실추정책임주의에 따라 ① 손해가 운송인자신, 사용인이나 대리인의 과실 또는 부당한 작위 또는 부작위에 의하여 발생하지 않았다는 것; 또는 ② 제3자의 과실이나 부당한 작위 또는 부작위에 의해 발생하지 않았다는 것을 증명하지 못하면 책임을 부담하게 된다¹⁵⁾.

(2) 한편 국내항공운송에서 승무원이 탑승한 항공기에서 임무를 부여받은 것이 아니라, 업무를 마치고 근거리로 복귀하거나 근무를 위하여 다른 장소로 이동하기 위하여 항공기에 탑승한 경우, 이는 사용자의 노무지휘권에 따라 근로계약상 의무이행을 위한 것이므로, 업무상 재해¹⁶⁾로 인정되는 경우에는 산업재해

11) 자세한 내용은 권창영, 김선아, “국제항공운송 승무원의 일상적 노무제공지”, (2019, 06) 「항공우주정책·법학회지」, 제34권 제1호 참조, 항공우주정책·법학회.

12) 몬트리올 협약이 적용되는 조건은 항공운송계약의 출발지국과 도착지국이 공통적으로 몬트리올 협약에 가입되어 있다는 전제가 있어야 하며, 이 때 적용되는 협약은 출발지국과 도착지국이 가입한 협약에 따라서 1929 바르샤바협약(Warsaw Convention)이나 1955 개정 바르샤바협약인 헤이그협약 등이 될 수 있다.

13) *In re Mexico City Aircrash of October 31, 1979*, 708 F.2d 400, 412 (9th Cir. 1983).

14) 몬트리올 협약이 발효된 때에는 100,000SDR이었고, 2009. 12. 30부터 2019. 12.27.까지는 113,100SDR로 증액되었으며, 2019. 12.28. 부터 128,821SDR로 변경되었다.

15) 몬트리올 협약 제21조.

16) 구 산재법(1981. 12. 17. 법률 3467호로 개정되기 전의 것)은 제3조 제1호에서 “업무상 재해라 함은 업무수행 중 그 업무에 기인하여 발생한 재해를 말한다.”고 규정함으로써 업무수행성과 업무기인성의 2가지 요건을 업무상 재해의 인정기준으로 삼았

에 관한 법규가 적용된다. 승무원의 근로의 이행지인 항공기 소재지는 승무원의 생활근거지와 일치하지 않고, 탑승지나 하기지는 항공기의 이동성으로 인하여 수시로 변경되며, 탑승과 하기를 위한 이동은 근로계약의 전개와 이행과정으로 볼 수 있으므로, 항공기를 이용한 이동 중의 재해는 원칙적으로 업무상 재해가 된다.¹⁷⁾ 이와 관련하여 선원이 승선근로계약을 체결한 후 선박에 승선하기 위하여 출국하다가 공항 에스컬레이터에서 넘어져 허리부상을 당한 경우¹⁸⁾에는 직무상 재해로 본 사례가 있는바, 이는 승무원의 산업재해에 관하여도 유추할 수 있다고 생각한다.¹⁹⁾

Ⅲ. 승무원이 기내 근무 중 사상을 당한 경우

1. 의의

고, 판례도 업무수행성과 업무기인성 2가지 요건을 업무상 재해의 인정기준을 삼고 있는 것이 주류였다. 현행 산재법 제5조 제1호에서 “업무상 재해란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다.”고 규정하게 되었는데, 일반적으로는 업무상 재해의 인정기준으로 종전에 규정되었던 업무수행성과 업무기인성의 2가지 요건을 반드시 다 갖추어 필요는 없고, 각종 업무의 실패와 사업운영의 구체적 내용 및 산재보험의 사회보장적 성격을 고려하여 융통성 있게 해석하여야 한다는 입장을 취하고 있다(노동특수이론 및 업무상재해관련소송, 사법연수원, 2014, 214면).

- 17) 산재법 제37조 제1항 제1호에서는 업무상 사고를 가. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고, 나. 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고로 규정하고 있다. 선원에 관한 같은 취지의 논의로는 권창영, 선원법해설, 제2판, 법문사, 2018, 738면.
- 18) 부산선원노동위원회 1992. 5. 27., 선원행정사례집, 해양수산부, 1997, 167면.
- 19) 인력업체가 제공한 차량을 운전하고 건설회사의 공사현장으로 출근하던 근로자가 교통사고를 당한 사안에서, 위 차량은 건설회사가 제공한 교통수단에 준하는 것으로 볼 수 있고, 근로자가 건설회사의 공사현장에 매일 출근한 것이 아니라 공사현장을 바꾸어 가며 근무하였다고 하더라도 사고 당일의 출근과정에 대한 건설회사의 지배·관리를 부정할 사유로 보기 어려우며, 근로자로서도 위 차량을 이용한 출근 외에 다른 합리적인 선택의 기대가능성이 없는 점 등의 사정에 비추어, 사고 당시 출근 방법과 경로의 선택이 사실상 근로자에게 유보되었다고 볼 수 없고 사업주인 건설회사의 객관적 지배·관리 아래 있었다고 볼 수 있는 여지가 충분하다고 한 사례로는 대법원 2010. 4. 29. 선고 2010두184 판결.

우리 나라의 현행 법령상 근로자의 업무상 질병 또는 사망 등의 산업재해에 대하여 구제를 받을 수 있는 수단으로는 ① 민법상 손해배상제도, ② 근로기준법상의 재해보상제도, ③ 산업재해보상보험법상의 재해보상제도 등을 들 수 있다.

그러나 ①의 민법상 손해배상제도는 과실책임주의가 지배하고 있어서 사용자의 과실이 없는 경우에는 배상을 받을 수 없을 뿐만 아니라, 실제 소송에서도 사용자측의 과실을 증명하기 곤란한 경우가 많고 근로자의 과실이 경합된 경우에는 과실 상계되는 등으로 재해에 대한 구조가 충분치 못하다.

한편 ②의 근로기준법상 재해보상제도는 무과실 책임주의를 채택하여 근로자의 재해에 대하여 구조의 범위를 훨씬 넓혔으나,²⁰⁾ 사용자가 자신의 재산으로 근로자에게 직접보상을 하는 직접보상방식을 채택하고 있어 사용자의 충분한 재정적 능력이 없는 경우는 적절한 보상을 할 수 없다는 문제가 있다. ③의 산업재해보상보험법상 재해보상제도는 정부의 책임 아래 사용자를 산업재해보험에 가입하여 보험료를 납부하도록 하고 보험기관인 근로복지공단이 근로자에게 재해보상을 하는 제도로서 간접보상방식을 채택하여 사용자의 보상능력과는 상관 없이 신속 공정하게 보상받을 수 있으며, 수차례에 걸친 법령개정으로 그 적용대상 범위를 확대하여 현재는 1인 이상의 모든 사업장에 대하여 적용되고 있다. 이러한 산업재해보상보험은 근로자와 그 가족의 생존권을 보장한다는 측면에서 사용자의 고의나 과실여부를 묻지 않고 근로자의 업무상재해로 인한 손해를 보상하도록 하고 있다.

다음은 불법행위로 인한 손해배상책임, 채무불이행으로 인한 손해배상책임, 산업재해보상에 관한 판례를 중심으로 그 내용을 상세히 살펴보도록 한다.

20) 근로기준법상 재해보상책임에는 법률에 특별한 규정이 없는 한 과실책임의 원칙과 과실상계의 이론이 적용되지 않는 것인바, 근로기준법 제81조에 의하면 휴업보상과 장해보상에 대하여는 근로자에게 중대한 과실이 있음을 이유로 그 보상책임을 면할 수 있는 경우를 규정하고 있으나 요양보상에는 아무런 규정이 없으므로, 기업자는 근로자에게 과실이 있다고 하여도 그 과실비율에 상당한 요양보상금의 지급을 면할 수 없다. 대법원 1983. 4. 12. 선고 82다카1702 판결.

2. 근무 중인 승무원이 항공기사고²¹⁾로 인하여 사망한 경우

- 대법원 2010. 7. 15. 선고 2010다18355 판결²²⁾

2.1. 사실관계

피고는 대한민국 내(부산)에 영업소를 둔 국제항공운송사업을 하는 중국 법인 항공운송인이고, 중국인 승무원 A는 1997년.4.1.경 피고와 사이에 근로계약을 체결하였고 이 때 A와 피고 회사 사이에 작성된 노동계약서²³⁾에 따라서 근로계약법의 준거법은 중국법이다.

피고 회사 소속인 항공기는 2002년 4월 15일 08:37경 중국 베이징을 출발하여, 같은 날 11:21경 대한민국 김해공항에 착륙하여 선회접근을 하던 중 돛대산 증턱에 부딪혀 추락하였고 이로 인하여 탑승객 166명 중 당시 객실승무원인 A를 비롯하여 여객 등 129명이 사망하고, 나머지 37명이 부상당하였다.

이 사고로 인하여 사망한 승무원 A의 부모(원고)는 부산지방법원에 피고를 상대로 불법행위 또는 근로계약상 채무불이행으로 인한 망인의 손해배상청구권을 상속하였다고 주장하면서 그 배상을 구하는 소²⁴⁾를 제기하였다.

21) ‘항공기사고’란 항공안전법 제6조에 의거하여 사람이 비행을 목적으로 항공기에 탑승하였을 때부터 탑승한 모든 사람이 항공기에서 내릴 때까지 항공기의 운항과 관련하여 발생한 사람의 사망, 중상, 또는 행방불명, 항공기의 파손 또는 구조적 손상, 항공기의 위치를 확인할 수 없거나 항공기에 접근이 불가능한 경우를 말한다.

22) 이와 관련한 평석은 조정현·황호원, “항공기사고에서 국제근로계약과 불법행위의 국제재판관할권 판단기준”, 항공우주정책·법학회지 제31권 제2호(2016. 12.), 73~98면 참조.

23) A와 피고 사이에 작성된 노동계약서에는, 근로자의 직업병 또는 업무상 상해로 인한 대우, 근무 또는 질병으로 인한 사망의 장례비용, 1회성 무휴비용과 직계친족부양의 생활보조비용 등에 관하여는 중국, 민항중국, 지방정부의 관련 법률, 법규, 규장, 정책과 회사가 제정한 규장에 따라 집행하는 것으로 규정되어 있다(제17조). 한편 노동계약의 이행으로 인하여 발생한 노동쟁의에 대하여 당사자는 본 고용업체 또는 노동쟁의조정위원회에 조정을 신청할 수 있고, 조정이 이루어지지 않음으로써 당사자 일방이 중재를 요구하는 경우에는 노동쟁의 발생일로부터 60일내에 현지 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청하여야 하며, 당사자 일방은 직접 현지 노동쟁의중재위원회에 중재를 신청할 수도 있고, 중재판정에 불복하는 경우에는 인민법원에 소를 제기할 수 있는 것으로 규정되어 있다(제38조).

24) 부산지방법원 2009. 6. 17. 선고 2006가합12698 판결.

2.2. 재판의 경과와 판시사항

제1심²⁵⁾은 “비록 이 사건 사고가 대한민국 내에서 발생하였고, 피고 회사의 영업소가 대한민국 내에 존재한다 하더라도, 그러한 사정만으로는 중국 국적의 원고들과 피고 회사 사이의 이 사건과 대한민국 사이에 어떤 실질적 관련이 있다고 보기는 어렵다”는 이유로, 원고들의 이 사건 소는 국제재판관할권이 없는 대한민국 법원에 제기된 것으로서 모두 부적법하다고 하여 이 사건 소를 각하하는 판결을 선고하였다. 항소심²⁶⁾도 제1심판결의 내용을 그대로 유지하여 인용판결을 하면서 원고들의 항소를 기각하였다.

상고심²⁷⁾에서 대법원은 제1심과 원심에서 대한민국 법원에 국제재판관할권이 없다는 원심판결을 파기하고, 이 사건 소는 대한민국과 실질적 관련이 있다고 보기에 충분하다고 판단하여 우리 법원의 국제재판관할권을 인정하였고, 이에 제1심판결을 취소하고, 사건의 재심리를 위해 제1심법원에 환송하였다. 또한, 이 사건에서 민사소송법상 토지관할권, 소송당사자들의 개인적인 이익, 법원의 이익, 다른 피해 유가족들과의 형평성 등에 비추어, 위 소송은 대한민국과 실질적 관련이 있다고 보기에 충분하므로 대한민국 법원의 국제재판관할권이 인정된다고 판시하였다.

2.3. 검토

대상사안에서 A는 이 사건 항공기에서 객실승무원의 근로를 제공하고 있었으므로, 바르샤바 협약이 적용되는 여객에 해당하지 아니한다. 따라서 원고들의 피고에 대한 손해배상 사건의 관할과 준거법은 근로계약에 관한 준거법과 국제재판관할, 불법행위에 관한 준거법과 국제재판관할로 나누어서 살펴보아야 한다.

2.3.1. 근로계약에 관한 준거법과 국제재판관할

가) 준거법

25) 부산지방법원 2009. 6. 17. 선고 2006가합12698 판결.

26) 부산고등법원 2010. 1. 28. 선고 2009나10959 판결.

27) 대법원 2010. 7. 15. 선고 2010다18355 판결.

국제사법 제25조 제1항은 “계약은 당사자가 명시적 또는 묵시적으로 선택한 법에 의한다. 다만, 묵시적인 선택은 계약내용 그 밖에 모든 사정으로부터 합리적으로 인정할 수 있는 경우에 한한다”고 규정하고 있고, 같은 법 제28조 제2항은 “당사자가 준거법을 선택하지 아니한 경우에 근로계약은 제26조(준거법 결정시의 객관적 연결)의 규정에 불구하고 근로자가 일상적으로 노무를 제공하는 국가의 법에 의하며, 근로자가 일상적으로 어느 한 국가 안에서 노무를 제공하지 아니하는 경우에는 사용자가 근로자를 고용한 영업소²⁸⁾가 있는 국가의 법에 의한다”고 규정하고 있다.

제1심법원은 근로계약상 준거법의 결정에 대하여 국제사법 제25조를 적용하여 “피고 회사의 불법행위 또는 근로계약상 채무불이행으로 인한 손해배상청구권을 그 청구원인으로 하는 이 사건에 관하여 적용될 준거법은 망인과 피고 회사 사이의 근로계약에 관하여 그들이 명시적·묵시적으로 선택한 법(노동계약서 제17조)일 뿐만 아니라 A와 피고 회사의 상거소 소재지법 및 망인의 사망 당시의 본국법인 중국법으로 봄이 상당하다”라고 판시하였다.

즉, 이 사건에서는 법정지인 대한민국 국제사법에 의하여, 법률관계의 성질을 결정하고, 근로계약으로 인정된다면 국제사법 제28조에 제1항에 의하여, 근로계약 체결 시 명시적·묵시적으로 선택한 법(위 노동계약서 제17조 참조)이 중국법이었다면 중국법을 준거법으로 봄이 타당하다. 제2항의 경우 중국에서 체결한 근로계약이었고, 피고 항공사는 중국의 법인이며, 주된 기지(the base), 승무원들의 국적, 근로계약에 적용하기로 한 법률 등을 종합적으로 판단하면 중국법을 그 준거법으로 봄이 상당하다.

또한, 제3항을 적용해보면 항공기사고의 원인이 피고 항공사에 있다면 피해자 A와의 법률관계인 근로계약의 준거법에 따라야 하는데, 위에서 살펴본 바와 같이 이는 중국법이 그 준거법이 된다.²⁹⁾

28) 사고발생지에 중국 항공사의 영업소가 있었다고 하더라도 이 영업소가 승무원의 노무 제공지로 이용되거나 사용자가 근로자를 고용한 영업소가 아닌 영업, 항공권 발행 등을 목적으로 설립된 영업소이다.

29) 조정현, 황호원, “항공기사고에서 국제근로계약과 불법행위의 국제재판관할권 판단기준”, 『항공우주정책·법학회지』, 제31권 제2호, 항공우주정책·법학회, 2016.12., 92면 참조.

나) 근로계약에 기한 국제재판관할

근로 계약에 기한 국제재판관할권에 대하여 국제항공운송에 종사하는 승무원 은 비록 여러 국가의 영공이나 영토를 경유하여 근로를 제공한다 하더라도 모기 지 소재국을 제외한 나머지 국가에서는 업무의 특성상 일시적으로 체류하는 것 으로 보아야 하므로 한 국가에서 일상적으로 노무를 제공하는 것으로 보는 것이 타당하다. 이 경우 승무원은 사용자에 대하여 일상적 노무제공지, 사용자의 주 소지, 의무이행지 등에 소를 제기할 수 있지만, 사용자는 승무원의 상거소지 또 는 일상적 노무제공지에서만 소를 제기할 수 있다³⁰⁾.

따라서 A의 유족이 근로계약에 기하여 피고를 상대로 채무불이행 책임 또는 재해보상 책임을 소구하는 경우에는, A의 일상적 노무제공지는 모기지 소재지 인 중국이므로, 일상적 노무제공지, A를 고용한 영업소 소재지, 사용자의 주소 지, 근로계약의 의무이행지인 중국에서 소를 제기하여야 한다.

2.3.2. 불법행위에 기한 준거법과 국제재판관할

가) 준거법

국제사법 제32조 제1항은 “불법행위는 그 행위가 행하여진 곳의 법에 의한다” 고 규정하면서도 그 제2항에서는 “불법행위가 행하여진 당시 동일한 국가 안에 가해자와 피해자의 상거소가 있는 경우에는 제1항의 규정에 불구하고 그 국가 의 법에 의한다”고 규정하고 있고, 같은 법 제49조 제1항은 “상속은 사망 당시 피상속인의 본국법에 의한다”고 규정하고 있다. 위 인정사실 및 노동계약서의 기재내용에 따라 불법행위로 인한 손해배상청구권을 그 청구원인으로 한다고 해도 이 사건에 관하여 적용될 준거법은 A와 피고회사 사이의 근로계약에 관하 여 그들이 명시적·묵시적으로 선택한 법일 뿐만 아니라 A와 피고 회사의 상거소 소재지법 및 A의 사망 당시의 본국법인 중국법으로 봄이 상당하다.

나) 불법행위지에 따른 국제재판관할

먼저 불법행위지에 기한 토지관할권을 살펴보면, 국제사법 제2조 제2항의 전

30) 권창영, 김선아, “국제항공운송 승무원의 일상적 노무제공지”. 『항공우주정책·법학회지』, 제34권 제1호, 항공우주정책·법학회, 2019.6., 66면 참조.

문 규정과 같이 국내법의 관할 규정을 참작하여야 하며, 이는 불법행위지의 특별재판적에 관하여 민사소송법 제18조38)에서 규정하고 있다. 사안에 적용되는 동조 제2항은 사고 항공기가 맨 처음 도착한 곳의 법원에 제기할 수 있다고 규정하고 있다. ‘불법행위지’라 함은 행동지와 결과발생지의 양자 모두를 의미하고, 원고는 선택에 따라 어느 곳에서나 제소할 수 있다.³¹⁾ 항공기 사고와 관련하여 내국에서 일어난 사고에 대한 소송은 불법행위의 성격을 가진 것이므로 사고 발생지가 관할권³²⁾을 가지나, 동시에 제조물책임의 성격도 있는 것이므로 항공기의 제조지도 관할권을 가지게 되며, 외국에서 일어난 사고에 대해서는 사고발생지, 제조지와 더불어 유족의 권리보호의 필요에서 내국의 국제재판관할권을 인정할 수 있다³³⁾는 견해가 있다.

대법원에서는 불법행위지 및 피고의 영업소 소재지가 속한 대한민국 법원에 민사소송법상 토지관할권이 존재하는 점, 피고가 그 영업 활동을 전개하는 과정에서 대한민국 영토에서 피고 항공기가 추락하여 인신사고가 발생한 경우 피고로서는 대한민국 법원의 재판관할권에 복속함이 상당한 점, 이 사건에 적용될 준거법이 중국법이라고 하더라도 그러한 사정만으로 이 사건 소와 대한민국 법원과의 실질적 관련성을 부정하는 근거로 삼기에 부족한 점, 같은 항공기에 탑승하여 같은 사고를 당한 사람의 손해배상청구에서 단지 탑승객의 국적과 탑승 근거가 다르다는 이유만으로 국제재판관할권을 달리하게 된다면 형평성에서도 납득하기 어려운 결과가 되는 점 등을 근거로, 불법행위에 기한 손해배상 청구 사건에 관하여는 대한민국 법원에 국제재판관할권이 인정된다고 판시하였다.

생각건대, 대법원에서는 대상판결에서 재판관할권을 인정하는 데에 있어 토지관할권을 주요 쟁점으로 판단하였으나 제1심 법원은 준거법인 중국법의 적용과 집행의 문제, 다른 유가족과의 실질적 형평성 등을 고려하여 실질적 관련성을 부정하였다. 중국인 승무원의 부모(중국인)이 중국 항공사를 상대로 근로계약에 기한 손해배상을 청구하던 불법행위에 기한 손해배상을 청구하던 간에 중국법을

31) 석광현, 『국제사법 해설』, 75면.

32) 불법행위지(사고지)법주의는 모든 당사자들에게 통일적인 법적기준을 부여하여 명확하고, 소송비용을 감소시키고 화해를 촉진한다는 의견은 소제선, “항공기사고 손해배상청구에 있어서 준거법의 결정에 관한 소고“, 『항공우주정책·법학회지』, 제25권 제3호, 항공우주정책·법학회, 2010.12., 19면 참조.

33) 김연·박정기·김인유, 『국제사법 제3판』, 법문사, 2014, 81면.

준거법으로 하는 것을 전제로 한다면 중국에서 소를 제기하는 것이 재판의 적정성, 공정성, 신속성의 면에서 효율적이며 실질적 관련이 상당하다고 볼 수 있다.

3. 객실승무원이 기내에서 상해를 입은 경우

- 서울지방법원 1995. 5. 18. 선고 94가단14412판결

3.1. 사실관계

피고는 국내외 항공운송업을 목적으로 하는 항공사이고 원고 K는 1986. 6.23.에 피고 회사에 입사하여 객실 승무원으로 근무하던 자이다. K는 1991년 2월 20일 19:30출발 서울발 일본 도쿄행 항공기에 탑승하여 여객에게 면세품 판매를 하기 위하여 양주 상자를 들어 면세품카트에 급하게 옮기는 도중 허리에 무리가 가해져 요추간판탈출증 등의 상해를 입었다. 이 비행편의 비행시간은 1시간 40분 정도였고, 탑승여객은 350여명이었으며 면세품 판매실적은 평균 15,000\$가 되도록 독려되었다.

3.2. 판시사항

항공사 객실승무원이 항공기에 탑승하여 여객에게 면세품 판매를 하기 위하여 양주상자를 들어 이동판매대에 급하게 옮기는 도중에 허리에 무리가 가해져 요추간판탈출증 등의 상해를 입은 것은 회사가 그 손해를 배상할 책임이 있다.

피해자가 비록 근무여건이 열악하였다 하더라도 스스로 안전사고에 주의를 기울여 무리한 작업을 자제하고 안전한 자세로 작업을 하는 등 자신의 안전을 도모하여야 함에도 이를 게을리 한 과실이 있고, 이러한 과실은 위 사고로 인한 손해발생 및 확대의 한 원인이 되었다. 그러나 이는 피고의 책임을 면하게 할 정도는 아니다. 다만 피고가 배상할 손해액의 산정에 이를 참작하기로 하되, 그 비율은 위 사실관계에 비추어 30% 정도로 봄이 상당하다.

3.3 검토

재해를 당한 근로자가 근로기준법상 재해보상, 산업재해보상보험법상 보험급

여에 만족하지 않고, 사고에 관하여 책임 있는 사용자나 제3자를 상대로 불법행위나 채무불이행을 원인으로 한 민사상 손해배상을 청구할 수 있다. 이러한 손해배상은 재해보상의 무과실책임 원칙과는 달리 과실책임 원칙이 적용된다. 불법행위에 기한 손해배상책임의 근거로는 (i) 사용자를 불법행위의 직접적인 행위자로 보고 민법 제750조에 기하여 손해배상을 청구하는 경우, (ii) 민법 제758조에 기하여 공작물의 점유자·소유자로서 사용자를 상대로 공작물 설치·보존의 하자로 인한 불법행위책임을 묻는 경우, (iii) 사용자책임으로서 가해 근로자를 고용한 사용자에게 대하여 민법 제756조에 기하여 사용자책임을 묻는 경우 등이 있는데, 실무상 세 번째 유형이 가장 많이 사용되고 있다.

또한 사용자는 근로계약상 의무 또는 신의칙상 의무로서 근로자에 대한 보호의무(안전배려의무)가 있고,³⁴⁾ 불법행위에 기한 손해배상청구와 계약책임불이행 즉 채무불이행에 기한 손해배상청구는 양립할 수 있으며, 피해자는 그의 선택에 따라 가해자인 채무자에 대하여 계약책임을 묻거나 불법행위책임을 물을 수 있다고 보는 청구권경합설이 판례³⁵⁾이므로, 사용자의 안전배려의무 위반을 이유로 채무불이행에 기한 손해배상청구도 가능하다.

4. 과로로 인하여 객실사무장이 출근 중 사망한 경우³⁶⁾

- 서울행정법원 2017.8.31. 선고 2016구합81642 판결

34) 사용자는 근로계약에 수반되는 신의칙상의 부수적 의무로서 피용자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 인적·물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 강구하여야 할 보호의무를 부담하고, 이러한 보호의무를 위반함으로써 피용자가 손해를 입은 경우 이를 배상할 책임이 있고, 보호의무위반을 이유로 사용자에게 손해배상책임을 인정하기 위해서는 특별한 사정이 없는 한 그 사고가 피용자의 업무와 관련성을 가지고 있을 뿐 아니라 또한 그 사고가 통상 발생할 수 있다고 하는 것이 예측되거나 예측할 수 있는 경우라야 할 것이고, 그 예측가능성은 사고가 발생한 때와 장소, 가해자의 분별능력, 가해자의 성행, 가해자와 피해자의 관계 기타 여러 사정을 고려하여 판단하여야 한다. 대법원 2001. 7. 27. 선고 99다56734 판결.

35) 대법원 1994. 11. 11. 선고 94다22446 판결.

36) 대상사안은 승무원이 기내에서 사망한 경우는 아니지만, 승무원이 출근하던 중 항공사 주차장에서 사망한 사례이다. 승무원이 과로로 인하여 기내에서 사망한 사례를 찾지 못하여 부득이하게 대상사안을 논의의 대상으로 삼게 되었다.

4.1. 사실관계

A는 1995. 6. 5. B항공에 입사하여 객실승무원의 업무를 담당하던 중, 2016. 1. 6. 10:00경 독일 프랑크푸르트로 향하는 비행 근무를 위해 B항공 본사로 출근하였는데, 같은 날 22:15경 주차장에 주차된 자신의 승용차 운전석에서 사망한 상태로 발견되었다.

A의 부모인 원고들은 2016. 6. 14. A의 사망이 업무상 재해에 해당한다고 주장하면서 피고 근로복지공단에게 유족급여 및 장의비 지급을 청구하였다. 이에 피고는 2016. 8. 30. “A의 발병 전 1주, 4주, 12주간의 업무시간과 업무량을 고려할 때, 단기과로와 만성과로의 기준에 미치지 못하고, 업무와 관련하여 돌발적이고 예측이 곤란할 정도의 긴장·흥분·공포·놀람 등의 사건은 없었던 것으로 보이므로, A의 사망과 업무 사이에 상당인과관계를 인정할 수 없다”라는 이유로 원고들에 대하여 유족급여 및 장의비 부지급 처분(이하 ‘이 사건 처분’)을 하였다. 이에 원고는 A는 업무상 과로와 스트레스 등으로 사망하였으므로, 이 사건 처분은 위법하다고 주장하며 유족급여 및 장의비 부지급 처분을 취소하는 소를 제기하였다.

4.2. 재판의 경과

1심에서는 부검 결과에 따라 A의 간에는 경도의 지방변성 이외에는 아무런 문제가 없었다는 점과 기준에 앓던 고혈압이 심해진 상황에서 사망 직전 평소보다 과중한 업무에 따른 과로와 스트레스로 말미암아 고혈압이 자연적 경과 이상으로 악화되어 뇌출혈이 발생할 수 있다는 점 등을 함께 고려하면, 위와 같은 가능성을 이유로 업무상 과로나 스트레스가 사망에 미친 영향을 부정할 수 없어 A의 업무와 사망 사이에는 상당인과관계가 있으므로, 이와 다른 전제에선 이 사건 처분은 위법하다고 판단하여 피고가 2016.8.30. 원고들에 대하여 한 유족급여 및 장의비 부지급 처분을 취소한다고 판결하였다.

그러나 항소심³⁷⁾에서는 제1심과는 달리 A씨가 2012. 10. 경부터 지속적으로 고혈압 약을 복용하여 오다가 특별한 의학적 근거 없이 2015.1.경을 마지막으로 고혈압 약을 처방받지 않았고, 이로 인하여 사망할 무렵 기준질환인 고혈압 증

37) 서울고등법원 2018.7.19. 선고 2017누74186 판결.

세가 악화된 것으로 보이는데, 이처럼 관리되지 않은 고혈압이 망인의 뇌출혈 발병의 주요한 원인이 되었을 가능성이 높고 기존 질환을 적절하게 관리하지 못한 것이 망인의 업무 때문이었다거나 이와 관련되어 있다고 볼만한 특별한 사정을 찾아볼 수 없으므로 사망과 업무관계의 상당인과관계를 인정할 수 없어 제1심 판결을 취소하고 원고들의 청구를 모두 기각하였다. 또한 이후 상고심³⁸⁾에서는 원고들의 상고가 모두 기각(심리불속행)되어 항소심 판결이 확정되었다.

4.3 검토

4.3.1 업무상 재해보상 제도

업무상 재해보상제도는 근로자가 업무 수행 과정에서 부상을 당하거나 질병에 걸리거나 사망한 경우에 그 근로자나 유족을 보호하기 위하여 적절한 보상을 해주는 제도를 말한다. 이 제도는 초기에는 과실책임 원칙을 기반으로 하는 손해배상제도에서 출발하였지만 점차 무과실책임 이론을 기반으로 하는 직접 보상 제도로 변천하였고, 오늘날에 와서는 사회보장 제도로서 사회보험의 형식으로 변천하였다.³⁹⁾ 현재 업무상 재해보상 제도로는 근기법에 의한 직접보상 방식과 산업재해보상보험법(이하 ‘산재법’)에 의한 사회보험 방식이 병용되고 있다. 이러한 제도는 민사상 손해배상 청구와는 별도로 인정되는 것이다. 따라서 업무상 재해를 당한 근로자는 근기법에 의한 재해보상 청구, 산재법에 의한 보험급여 청구, 민법에 의한 손해배상 청구를 동시에 또는 별도로 할 수 있다.⁴⁰⁾

산재법 제5조 제1호가 정한 ‘업무상 재해’라 함은 근로자가 업무수행에 기인하여 입은 재해를 뜻하는 것이어서 업무와 재해발생 사이에 인과관계가 있어야 한다. 이 경우 인과관계에 관하여는 이를 주장하는 측에서 증명하여야 하지만, 그 인과관계는 반드시 의학적, 자연과학적으로 명백하게 증명되어야 하는 것은 아니고, 근로자의 취업 당시의 건강상태, 발병경위, 질병의 내용, 치료의 경과 등 제반 사정을 고려할 때 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 그 증명이 있다고 보아야 한다. 이 경우 업무상 발병한 질병이 사망의

38) 대법원 2018. 11. 29.자 2018두53658 판결.

39) 노동법 실무연구회, 『근로기준법 주해 III』, 제2판, 박영사, 2020, 595면.

40) 각 제도의 상호 관계에 대해서는 『근로기준법 주해 III』, 제2판, 622~628면 참조.

주된 발생원인이 아니라고 하더라도, 업무상 발병한 질병이 업무와 직접적 관계가 없는 기존의 다른 질병과 복합적으로 작용하여 사망하게 되었거나, 업무상 발병한 질병으로 인하여 기존 질병이 자연적인 경과 이상으로 급속히 악화되어 사망한 경우에도 업무와 사망 사이에 인과관계가 있다고 보아야 한다⁴¹⁾.

업무와 재해 사이의 상당인과관계에 대한 증명책임은 원칙적으로 산재보험급여를 청구하는 자, 즉 재해근로자 또는 그 유족이 부담한다.⁴²⁾ 하지만 이에 대해서는 특히 ‘업무상 질병’관련 사건에서 많은 비판이 제기되어 왔다. 그 인과관계를 증명하는 것이 때로는 고도의 전문성과 상당한 시간 및 비용이 요구되는 문제일 뿐 아니라 재해근로자로서는 그 증명에 필요한 자료에 접근하는 것조차 어려운 경우가 많아, 결과적으로 재해근로자 측에 과도한 증명 부담이 가해질 수 있기 때문이다. 이러한 비판에 따라 증명책임을 전환 혹은 분배하는 취지의 산재법 개정안이 국회에서 여러 차례 논의되었고,⁴³⁾ 국가인권위원회도 2012년 업무상 질병의 증명책임 문제를 개선하라고 권고한 바 있으며,⁴⁴⁾ 국제연합(UN) 인권 특별보고관의 2016년 방한 보고서도 한국의 산재보험제도가 근로자들에게 과도한 증명책임을 지우고 있다고 우려하였다.⁴⁵⁾

41) 대법원 2000. 5. 12. 선고 99두11424 판결, 2002. 1. 25. 선고 2001두8933 판결 등 참조.

42) 대법원 1990.9.25. 선고 90누2727 판결, 대법원 2008.3.13. 선고 2007두2029 판결, 대법원 2008. 7 24 선고 2006두9771 판결 등 참조.

43) 관련 산재법 개정안을 발의 시기 순서대로 나열하면 2011.8.12. 강성천 의원 등 10인이 발의한 법률안, 2011.11.1. 이미경 의원 등 46인이 발의한 법률안, 2012.7.12. 이미경 의원 등 33인이 발의한 법률안 및 2016.10.21. 신창현 의원이 발의한 법률안이 있다.

44) 국가인권위원회 ‘산업재해보상보험제도 개선권고’(2012.6.13.). “업무상 질병의 입증책임과 관련하여, 피해 근로자가 업무 수행과정에서 유해·위험 요인에 노출된 경력이 있음을 증명하도록 하고, 주장된 질병과 업무 사이에 인과관계 없다는 사실은 상대방이 증명하도록 하는 내용으로 산업재해보상보험 법령을 개정할 것.”

45) Report of the Special Rapporteur on the implications for human rights of the environmentally sound management and disposal of hazardous substances and wastes on its mission to the Republic of Korea(A/HRD/33/41/Add.1). “the Special Rapporteur is concerned about the difficulty in accessing compensation under that scheme due to the high burden of proof imposed on the claimants.” “The burden upon the claimant to prove causation between the health impacts from which workers suffer and the hazardous substances in the workplace can be a significant inconvenience and obstacle, often because of difficulty in using or accessing information.”

가) 근기법에 의한 재해보상

재해보상이란 근로자가 업무상 부상을 입거나 질병에 걸린 경우, 또는 그 부상 또는 질병으로 사망한 경우에 사용자가 근로자나 그 유족에게 직접 개별적으로 지급하는 각종 보상을 말한다.

재해보상의 경우 사용자의 과실 여부와 무관하게 사용자에게 보상 책임이 인정되고, 근로자의 과실 정도나 실 손해에 따라 보상 수준이 달라지지 않으며, 형사처벌을 통해 사용자의 보상의무 이행이 담보되는 점, 고용노동부장관 등 행정기관에 심사나 중재를 청구할 수 있는 점, 근로자의 재해보상금 채권에 대하여 최우선변제권이 부여되어 있는 점 등이 민사상 손해배상과 차이가 있다.⁴⁶⁾

근기법상 재해보상 제도는 재해를 당한 근로자의 보호에 매우 유용한 제도이지만, 보상의 실효성과 범위·내용면에서 근로자에게 더 유리한 산재법 제도가 도입되면서 그 활용도는 높지 않은 편이다. 그러나 근기법상 재해보상 제도가 산재보험 제도의 근거로 작용하고 있을 뿐 아니라 여전히 산재보험 제도가 적용되지 않는 영역이 존재하므로, 근기법상 재해보상 제도의 의미를 여전히 크다고 할 수 있다.

나) 산재법에 의한 보험급여

산재법에 의한 산재보험은 산업재해에 관하여 국가가 보험자로서 재해보상 책임을 져야 할 사업주를 보험가입자로 하고 재해를 당한 근로자 또는 그 유족을 수급권자로 하여 재해를 당한 근로자 또는 그 유족에게 재해보상을 실시하는 보험 제도를 말한다.

산재법상의 모든 보험급여는 근기법상의 재해보상에 상당하는 것이므로⁴⁷⁾ 산재보험은 근기법상 재해보상에 대한 책임보험의 성격이 있다. 그러나 사용자가 업무상 재해로 인하여 부담하게 될 민사상 손해배상책임에 대한 책임보험의 성질까지 갖는 것은 아니다.⁴⁸⁾

46) 『민변노동법』, 909면.

47) 대법원 1981.10.13. 선고 80다2928 판결.

48) 대법원 2007. 2. 8. 선고 2006두15622 판결.

4.3.2. 유족보상 또는 유족급여 및 장의비

가) 근기법상 유족보상 및 장의비

근기법 제82조에 따라 근로자가 업무상 사망한 경우에는 사용자는 그 유족에게 평균임금의 1,000일분의 ‘유족보상’을 하여야 하고, 평균임금의 90일분의 ‘장의비’를 지급하여야 한다(위 법 제83조).

나) 산재법상 유족급여 및 장의비

‘유족급여’는 근로자가 업무상 사유로 사망한 경우에 유족⁴⁹⁾에게 지급한다(산재법 제62조). 유족급여는 유족보상연금 또는 유족보상일시금 형태로 지급된다. 다만 유족보상일시금은 근로자가 사망할 당시 유족보상‘연금’을 받을 수 있는 자격이 있는 자가 없는 경우에 지급된다(산재법 제62조 제2항).

‘장의비’는 근로자가 업무상의 사유로 사망한 경우에 평균임금 120일분에 상당하는 금액을 그 장제를 지낸 유족에게 지급하고, 유족이 아닌 자가 장제를 지낸 경우 평균임금 120일분에 상당하는 금액 범위에서 실제 드는 비용을 그 장제를 지낸 자에게 지급한다(산재법 제71조).

4.4. 검토

법원은 고혈압을 기존의 개인적인 질병으로 보았고 개인의 건강관리를 소홀히 했기 때문에 질병이 악화되어 사망하였을 뿐 사망 무렵 업무 강도가 특별히 높지 않았으므로 업무와 사망 사이의 인과관계를 부정하였다.

그러나 연구에 따르면 교대근무⁵⁰⁾ 자체가 고혈압 발생에 독립적인 위험인자가 될 수 있고⁵¹⁾, 만성적인 피로를 일으키는 장시간근로, 야간근로, 불규칙한 노동

49) 유족은 사망한 근로자의 배우자, 자녀, 부모, 손, 조부모, 형제자매이나(산재법 제5조 제3호), 유족보상연금 또는 유족보상 일시금을 받을 수 있는 자격이 있는 자는 근로자의 사망 당시 그 근로자와 생계를 같이하고 있던 유족 중 일정한 범위에 한정되고(산재법 제63조, 64조, 65조), 그 순위 및 범위는 민법상 상속의 그것과 다르다.

50) 객실승무원은 스케줄 근무를 하고 있으며, 야간, 시차 등에도 불구하고 일정한 패턴 없이 불규칙적인 교대근무를 하고 있다.

51) 유동현, “우리나라 임금근로자의 교대근무와 고혈압의 관련성”, 서울대학교 보건대학원 석사논문, 2014.

시간은 고혈압을 일으킬 수 있는 원인이 될 수 있다는 점 등을 고려하면 A의 사망 전 연속된 야간근무와 시차를 넘나드는 비행스케줄을 보았을 때 업무와 사망 사이에 상당한 인과관계가 없다고 볼 수 없다. 물론, A의 비행시간은 운항기술기준의 비행시간의 상한 범위 내에 있었고 그 정도는 ‘뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부 결정에 필요한 사항’(고용노동부고시 제2016-25호)에 따른 ‘만성적으로 과중한 업무’를 판단하는 업무시간의 기준에 미치지 못한다. 그러나 우리나라 객실승무원의 근무시간에 관한 연구⁵²⁾에 따르면 우리나라 연간 비행시간 상한선은 유럽과 미국, 싱가포르 등 해외의 객실승무원의 상한선에 비하여 약 20%-25% 상향한다는 것을 알 수 있다. 그러므로 업무의 과중 여부는 단순히 업무에 종사한 시간만을 보고 평가할 것은 아니고, 업무의 강도, 책임, 휴무시간, 근무형태, 정신적 긴장의 정도, 수면시간, 작업환경 등을 함께 고려하여야 한다.

A의 업무공간인 비행기 내부는 저기압, 저산소, 소음, 진동 등으로 지상보다 근무환경이 매우 열악하다. 특히 국제선 장거리 비행을 하는 경우 불과 며칠 사이에 시차와 계절이 바뀌는 등 신체리듬을 저해하고 수면장애를 유발하며 생활환경의 급격한 변화를 겪게 한다. 이와 같은 상황에서 근로자에게 주어지는 1~2일의 휴식시간은 근로자의 건강상태에 따라 충분하지 않을 수도 있다.

A는 사망 전 3개월간 월 평균 약 114시간의 비행근무시간을 기록하여 평소보다 비행근무시간이 늘었을 뿐만 아니라 이 중 야간근무가 39시간으로 상당한 부분을 차지하였고 B항공 전체 승무원 평균비행시간보다 많았다. 특히 A는 사망 전 25일부터 2일까지 영국 런던, 중국 청두, 말레이시아 코타키나발루 등 국제선 비행과 하루 4~5회 국내선 비행 등에 승무하여 다수 비행, 장거리 비행, 야간 비행 등으로 평소보다 업무 부담이 가중되었다.

A는 사망 직전 해인 2015년 건강검진에서 상대적으로 중한 고혈압의 측정결과를 받았으므로 단체협약 제61조 제2항에 따라 ‘기존의 근로를 계속함으로써 병세가 악화될 우려가 있는 요관찰자’로서 근무조건에 배려를 받을 필요가 있었음에도 오히려 사망 직전 위와 같이 평소보다 가중된 업무를 하였다.

A가 사망 직전 고혈압이 악화된 상태에서 평소보다 업무량이 증가하고 야간

52) 김선아, 황호원, “객실승무원의 피로와 항공안전법상 근무시간에 관한 연구”, 『한국항공경영학회지』, 제16권 제4호, 한국항공경영학회, 2018.

비행이 집중되는 등 업무 부담이 가중되었던 점, 업무상 과로나 스트레스가 고혈압의 진행을 자연적 경과 이상으로 악화시킬 수 있다는 점 등을 고려하면, A의 음주습관과 고혈압 약의 일시적 중지가 고혈압을 악화시켜 사망에 영향을 미쳤을 가능성을 이유로 업무상 과로나 스트레스가 사망에 미친 영향을 부정할 수 없다. 따라서 A의 사망은 업무상 재해로 인정되어 유족에게 유족급여 및 장의비 부지급 처분이 취소되어야 마땅하다.

IV. 비임무 이동(Deadheading) 중 사상을 입은 경우

1. “Deadhead Crew”의 지위

“Deadheading”은 승무원이 다른 항공편의 비행임무를 위하여 이동하거나 비행임무를 마치고 모기지나 체류지로 이동할 때 승객처럼 티켓을 받고 좌석에 앉아서 비임무로 항공기에 탑승하는 것을 말한다. 우리나라의 고정익 항공기를 위한 운항기술기준에서는 Positioning⁵³⁾이라는 용어를 사용하는데, 이 때 비행서류(GD: General Declaration)에는 승무원으로 등록되어 있지만 비행임무를 위한 승무원 신분은 아니다. 승무원으로서 임무를 다하지 않는다고 해서 Deadhead Crew라는 이름으로 불리기도 하나 항공사에 따라 Extra Crew 또는 Add Crew라는 용어를 사용하기도 한다.

2. In re Mexico City Aircrash of October 31, 1979, 708 F.2d 400 (9th Cir. 1983)

2.1. 사실관계

Western Airlines Flight 2605는 1979. 10. 31. LA를 출발하여 멕시코시티 공항

53) 고정익 항공기를 위한 운항기술기준 8.1.2.16)비임무 이동(Positioning)"이란 운영자의 지시에 따라 비임무 승무원이 승객 신분으로서 한 장소에서 다른 장소로 이동하는 것을 말한다. 여기에 정의된 Positioning은 Deadheading 용어와 같은 의미이다.

에 착륙하던 중 추락하여 74명이 사망하였다. 사망자 중에는 항공사 승무원 Theresa Haley, Regina Tovar, Vikki Dzida도 포함되어 있었는데, Theresa Haley, Regina Tovar는 위 항공편에서 객실승무원으로 근무 중이었고(duty crew), Vikki Dzida는 멕시코시티에서 10. 31. 08:55에 이륙하는 Western Airlines Flight 604 항공편에 탑승하기 위하여 위 항공편을 이용하여 모기지인 LA를 떠나 멕시코시티로 이동하던 중이었다.

1980. 10. 31. 캘리포니아 중부 지방 법원에 각 사망자를 대표하는 3명의 원고는 사망 및 재산 손실에 대한 손해배상을 청구했다.

2.2. 판시사항

법원은 Theresa Haley, Regina Tovar는 객실승무원으로서 위 항공편에서 근로를 제공하던 중 사고를 당한 것이므로, 캘리포니아 주 근로자재해보상법 등 캘리포니아 주 노동법이 배타적으로 적용되고, 항공사에 대한 청구에는 바르샤바 협약이 적용되지 않는다고 판시하였다.

이와 달리, Vikki Dzida(deadheading employee)는 비록 이동 중이던 항공편에 탑승하면서 100%의 비행근무수당(flight duty pay)과 매월 80시간의 근무에 대한 50%의 인정을 받았지만 위 항공편에서 근로를 제공한 것이 아닌바, 그녀는 근로자로서 근무 중이 아니라 여객으로서 이동 중이었으므로, 그녀의 항공사에 대한 청구는 바르샤바 협약이 적용된다고 판시하였다.

3. Demanes v. United Airlines, 348 F.Supp. 13 (C.D.Cal. 1972)

3.1. 사실관계

위 사건에서는 4명의 운항승무원이 다른 항공기의 운항임무를 모두 마치고 모기지인 덴버로 가기 위하여, 1969. 1. 18. LA → 덴버 여정의 항공기(United Airlines flight 266)에 탑승하여 이동하던 중 추락사고로 전원이 사망하였다. 유나이티드 항공사는 이 4명의 운항승무원이 고용범위 내에 있었으며 원고는 해당 주 근로자의 보상법에 따라 지불 할 수 있는 혜택만 받을 수 있다고 주장했지만 원고는 사망자들 중 하나는 이 비행기를 조종할 자격조차 없었고 UA266편에

대한 어떠한 임무도 부여받지 않았기에 고용범위 내에 있었다고 볼 수 없다고 주장했다.

당시 항공사는 운항승무원들에게 ‘UA Crew Member-Passenger’라고 기재된 항공권을 발행하였는데, 항공권에는 적어도 3군데에서 위 운항승무원들을 여객(passenger)으로 표시하였다.

3.2. 판시사항

법원은 사망한 운항승무원들이 임무교대를 위해 이동 중이던 근로자(deadheading employee)로서 바르샤바 협약상 여객에 해당하므로, 바르샤바 협약이 적용된다고 판시하였다.

4. Sulewski v. Federal Express Corp., 749 F.Supp. 506 (S.D.N.Y. 1990)

4.1. 사실관계

기장·부기장·정비사가 1989. 2. 18. Flying Tiger Line의 화물운송용 항공기(Flying Tiger Flight 66)에 탑승하여 싱가포르에서 쿠알라룸푸르(최종 목적지는 홍콩이었다)로 이동하던 중 비행기가 추락하여 승무원 전원 사망하였다. 당시 정비사 Leonard Sulewski는 근로자로서 항공기에 근무를 위하여 탑승한 것이 아니라 여객으로서 이동 중에 사고를 당한 것이므로, 바르샤바 협약이 적용된다고 주장하였다. 이에 Flying Tiger Line측은 해당편 정비사의 근무는 미국 LAX를 시작으로 하와이-피지섬-시드니-멜버른-싱가폴-쿠알라룸푸르-홍콩의 여정이었고 홍콩에 착륙하고 나서야 모든 근무가 종료되는 것이며 정비사의 업무는 운항 중에 이루어지는 것이 아닌 지상에서 이륙 전 점검, 착륙 후 점검으로 이루어진다는 원고측 주장에 대하여 운항 중 비정상상황 발생시 정비사의 업무는 운항승무원과 협조하여 문제를 해결하여야 하고 또한 해당 비행의 log book(정비일지)에 책임이 있는 이상 “근무 중”이라고 보아야 한다며 이를 반박하였다.

4.2. 판시사항

법원은 원고가 항공기에 탑승하여 근로자로서 업무수행을 위하여 이동 중이라고 판단하고, 원고의 주장을 배척하였다.

5. 검토

유나이티드 항공은 “Deadheading employee”에게 비행시간과 비행수당의 50%를 인정해 주기 때문에 고용범위 내에 있었던 시간이라고 주장하였지만, 이는 집과 직장 사이에서 출퇴근하는 상황과 비슷할 뿐 그 비행 중에는 운항에 관련된 어떠한 임무도 부여받지 않기 때문에 단지 ‘여객’으로 간주되어야함이 상당하므로 다른 여객들처럼 바르샤바협약의 적용을 받게 된 것이다.

반면 *Sulewski v. Federal Express Corp.* 사건에서 정비사는 비록 해외에서의 지상점검을 위하여 탑승하였고 비행 중 업무가 부여되지 않았음에도 불구하고 전체 여정 중 일부 구간에서 발생한 사고로 인하여 사망한 경우 업무 중의 재해로 보았으며 여객으로서의 지위가 아닌 근로자로서 업무수행을 위하여 이동중이라고 판단하였다.

이 밖에 비록 항공사 근로자의 지위에 있는 승무원이라도 여객의 지위에서 항공기에 탑승하는 경우가 있다. 이때 승무원은 유상여객이든 무상여객⁵⁴⁾이든 불문하고 여객의 지위에 있으므로, 항공운송에 관한 몬트리올 협약이 적용된다.⁵⁵⁾

승무원 이외에도 비행임무가 아닌 비행임무를 감독하고 평가하기 위해 탑승한 감독관, 기내 보안을 담당하기 위하여 탑승한 보안요원, 경찰관⁵⁶⁾, 출장을 다녀오는 항공사 직원 등은 비행 중 비행임무를 부여받지 않았으므로 사고 발생시에 손해배상에 관하여 적용되는 법률은 몬트리올협약 등이 된다.

유럽 사법재판소(CJEU)는 2015. 2. 26. 선고한 *Wucher Helicopter GmbH and Euro-Aviation Versicherungs AG v. Fridolin Santer* 판결⁵⁷⁾에서 *Santer*는 눈사태폭과 전

54) 몬트리올 협약 제1조 제1항 제2문에서는 “이 협약은 항공운송기업이 항공기에 의하여 무상으로 수행되는 운송에도 동일하게 적용된다”고 규정하고 있다. 항공사는 소속 근로자들에게 무료 항공권을 지급하거나 운임을 대폭 할인한 항공권을 제공하는 경우가 많다.

55) 김종복, “항공관례의 연구 - 국제항공운송조약의 적용문제를 중심으로-”, 『항공우주정책·법학회지』, 제21권 제1호, 항공우주정책·법학회, 2006. 6., 49면.

56) *Herd v. Clyde Helicopters Ltd.* 1997 A.C.534.

문가로 헬리콥터에 탑승하여 눈사태를 폭파시키기 위하여 비행 중간에 헬리콥터 문을 열어 잠시 잡고 있는 상황에서 폭발물을 떨어뜨려 눈사태를 폭파시키는 임무를 수행하는 중 사고가 발생하여 상해를 입었다. 이 때 Santer가 승무원인지 승객인지에 대한 논의가 쟁점이 되었는데 EU법원은 Article 3(g) of Regulation 785/2004 과 몬트리올 협약에서 의미하는 ‘여객’의 개념에는 항공기(헬리콥터)에서 근무 중인 운항승무원과 객실승무원을 제외하고 항공 운송인의 동의 아래 항공기에 탑승한 모든 사람을 말한다”고 판시하였다.⁵⁸⁾

V. 시사점 및 결어

지금까지 승무원이 항공기 사고를 당하여 사망하였을 때 유족이 그에 대한 손해배상청구를 한 경우, 근무 중에 상해를 입어 불법행위에 따른 손해배상청구를 한 경우, 해당 비행의 비행근무 의무가 없는 데드헤드 승무원이 항공기 사고를 당하였을 때 여객으로 보아 몬트리올 협약이 적용되는지 여부 등에 판례들을 통하여 어떠한 법규가 적용되는지 살펴보았다.

항공기사고로 인한 손해배상의 청구할 때 청구원인이 채무불이행이든 불법행위가든 항공기에서 근로를 제공하는 승무원에 대하여는 여객운송계약을 전제로 한 몬트리올 협약 등이 적용되지 않는다. 이는 근로 중 발생한 사상이기 때문에

57) CJEU, *Wucher Helicopter GmbH and Euro-Aviation Versicherungs AG v. Fridolin Santer*, Case C-6/14, 26 February 2015.

58) 그러나 운송인과 계약을 체결하지 아니한 밀항자(stowaways)는 협약의 적용대상이 아니다. 니콜라스 마테(Nicolas Mateesco Matte) 著, 양승규 譯, 국제항공운송법, 법문사(1987), 79면; A가 1989. 3. 15. 09:50경 부산진역에서 피고 산하 철도청이 운행하는 열차를 타고 떠나는 머느리와 손자를 전송하고자 입장권을 구입하여 역구내로 들어가서, 1분간 정차했다가 출발하는 경주행 통일호 496열차의 1호 객차 내에 손자를 안고 올라가 전송을 마친 다음 위 열차가 출발하여 약 100여 m 정도 진행하였을 때 열차에서 뛰어내리다가 승강장을 벗어난 철로변의 자갈밭에 넘어져 상해를 입고 치료 중 같은 해 12. 1. 07:30 위 상해로 인한 심폐정지로 인하여 사망한 사안에서, 법원은 여객운송인의 손해배상책임에 관하여 “입장권은 여객의 송영(送迎)을 목적으로 (열차 내까지가 아니라) 승강장에만 입장하고자 하는 사람에게만 발매되는 것이니 만큼 입장권 발매로써 피고와 그 매수인 사이에 여객운송계약이 체결되었다고 볼 수 없다”고 판시하였다(대법원 1991. 11. 8. 선고 91다20623 판결).

근로계약에 기한 손해배상 청구를 할 수 있고 이는 노동법에 근거한다. 만약 불법행위를 이유로 손해배상청구를 할 경우 그 증명책임은 원고인 근로자에게 있으며 근로자가 이를 증명하기란 쉽지 않다. 근로자가 업무상 재해를 당한 경우에는 산업재해보상보험법에 의하여 재해보상을 받을 수 있다. 다만 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 있어야 하고⁵⁹⁾, 사업주가 상당인과관계 없음을 주장할 때에는 그 증명책임은 근로자에게 있다.

또한, 무상 항공권으로 항공기에 탑승했던 교대근무를 위하여 또는 근무 종료 후 다른 곳으로 이동하기 위하여 탑승했던 간에 탑승권을 받은 후에는 운송계약이 체결된 것이므로 몬트리올 협약 등이 적용되고 손해배상액 또한 위 협약에 근거하여 책정된다.

이상에서 항공기에 탑승 중인 승무원이 기내에서 사상을 입은 경우 손해배상 또는 재해보상의 근거 법규와 적용법리를 판례를 중심으로 살펴보았다. 기존에는 승객이 항공여행 중 사고로 인하여 사망하거나 상해를 입은 경우 손해배상 관련하여 적용되는 법규에 대하여 신체상의 손해뿐 아니라 정신적인 손해까지도 포함하여 많은 연구가 있어왔지만, 승무원이 사상을 당한 경우에서 각 사안 별로 적용되는 법규를 구체적으로 분석한 연구는 아직 찾아볼 수 없었고, 또한 우리나라 판례에서는 다양한 사례를 찾기 어려운바, 향후 승무원의 항공법상 지위에 관한 연구 성과와 판례의 축적을 기다리면서, 부족한 점은 다음의 연구과제로 남긴다.

59) 산업재해보상보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

참고문헌

[국내 문헌]

- 권창영, “국제근로계약에 관한 국제재판관할”, 노동법실무연구 제1권 3006. 12.
- 권창영, 김선아, “국제항공운송 승무원의 일상적 노무제공지”, 『항공우주정책·법학회지』, 제34권 제1호, 항공우주정책·법학회, 2019. 06.
- 김선아, 황호원, “객실승무원의 피로와 항공안전법상 근무시간에 관한 연구”, 『한국항공경영학회지』, 제16권 제4호, 한국항공경영학회, 2018.
- 김종복, “항공관례의 연구 - 국제항공운송조약의 적용문제를 중심으로-”, 『항공우주정책·법학회지』, 제21권 제1호, 항공우주정책·법학회, 2006. 06.
- 소재선, “항공기사고 손해배상청구에 있어서 준거법의 결정에 관한 소고”, 『항공우주정책·법학회지』, 제25권 제3호, 항공우주정책·법학회, 2010.12.
- 유동현, “우리나라 임금근로자의 교대근무와 고혈압의 관련성”, 서울대학교 보건대학원 석사논문, 2014.
- 조정현·황호원, “항공기사고에서 국제근로계약과 불법행위의 국제재판관할권 판단기준”, 『항공우주정책·법학회지』, 제31권 제2호, 항공우주정책·법학회, 2016. 06.

[단행본]

- 권창영, 『항공법 관례해설 II - 항공노동법』, 법문사, 2019.
- 권창영, 『항공법 관례해설 III - 항공운송법』, 법문사, 2020.
- 김연·박정기·김인유, 『국제사법 제3판』, 법문사, 2014.
- 노동법실무연구회, 『근로기준법 주해 III』 제2판, 박영사, 2020.
- 석광현, 『국제사법 해설』, 박영사, 2013.
- 양승규, 『국제항공운송법』, 법문사, 1987.

초 록

여객이 1999년 몬트리올 협약 제17조상 사고로 인정되는 범위 내에서 사상을 당하였을 때 항공운송인은 위 협약을 근거로 손해배상을 받을 수 있다. 항공기에 탑승한 승무원이 같은 사고로 인하여 사상을 당한 경우 몬트리올협약을 배타적으로 적용받는 여객과는 달리 항공사와 체결한 근로 계약상 준거법인 노동법에 의하여 보상받게 된다. 승무원이 근로제공을 위하여 항공기에 탑승하는 것은 근로계약을 근거로 한 것이지 항공여객운송계약을 근거로 하는 것이 아니다. 그러므로 사고로 인하여 항공기에 탑승한 승무원이 사상을 당한 경우, 사용자인 항공사에 대하여 근로계약에 기한 채무불이행 책임을 묻는 경우에는 노동법이, 근로자 또는 유족이 사용자를 상대로 불법행위에 기한 손해배상을 청구하는 경우에는 민법이 적용된다. 이와 관련하여 중국항공사에 근무하는 중국승무원이 대한민국에서 사고를 당하여 사망한 경우 유족이 중국 항공사를 상대로 손해배상을 청구하는 사건에서 불법행위지인 대한민국에서 국제재판관할이 있는지 여부, 이때의 준거법은 법정지법인 대한민국법이 되는지 근로계약의 준거법인 중국법이 적용되는지 대법원 2010. 7. 15. 선고 2010다18355 판결을 통하여 살펴 보았다. 또한 서울지방법원 1995.5.18. 선고 94가단14412판결은 비행근무 중 상해를 입은 승무원이 근로기준법상 재해보상, 산업재해보상보험법상 보험급여에 만족하지 않고, 사고에 관하여 책임이 있는 사용자나 제3자를 상대로 불법행위나 채무불이행을 원인으로 한 민사상 손해배상을 청구할 수 있다는 것을 보여준다. 출근 중 기존의 질병으로 인하여 사망한 사건에서는 근로복지공단에서 망인의 사망을 업무상 재해로 인정하지 아니하여 망인의 부모가 유족급여 및 장의비 부지급 처분을 취소하는 소송에서 1심(서울행정법원 2017.8.31. 선고 2016구합 81642 판결)에서는 업무상 재해로 인정되었지만, 항소심(서울고등법원 2018.7.19. 선고 2017누74186 판결)에서 패소하여 고인의 질병 및 업무량에 관한 분석을 통하여 항소심의 판결을 비판하였다.

승무원의 근무 형태는 타 직종과는 다르게 항공기에 탑승하여 이루어지는 것이므로 다른 근무지로 이동하거나 비행근무 종료 후 모기지 또는 체류지로 돌아오기 위하여 비행임무는 수행하지 않으나 비행근무시간의 50%만 인정받는

형태로 항공기에 탑승하는 경우도 발생한다. 여객과 동일하게 간주할 수는 없지만 비행임무를 하지 않는 승무원이 사고로 사상을 당한 경우 근로계약에 기인한 손해배상 청구를 할 것인지 국제항공운송에서 사고발생시 여객에게 적용되는 몬트리올협약이 배타적으로 적용될 지에 관한 논의와 함께 그와 관련된 판례인 *In re Mexico City Air crash of October 31, 1979*, 708 F.2d 400 (9th Cir. 1983), *Demanes v. United Airlines*, 348 F.Supp. 13 (C.D.Cal. 1972), *Sulewski v. Federal Express Corp.*, 749 F.Supp. 506 (S.D.N.Y. 1990)을 검토해 보고 유럽사법재판소 (CJEU)에서 *Wucher Helicopter GmbH and Euro-Aviation Versicherungs AG v. Fridolin Santer*를 통하여 정의한 ‘여객’의 개념을 명확하게 이해해 보도록 한다.

주제어 : 승무원, 재해보상, 몬트리올 협약, 비임무 이동, 산업재해보상보험법, 사고, 손해배상청구, 준거법, 국제재판관할, 근로계약, 데드헤딩, 데드헤드 크루

Abstract

Legal Issue in Case of Death or Injury of an International Crew While on Board

Sun-Ah Kim*

Air passengers may be compensated for damages based on the above agreement when the passenger suffers an accident to the extent that they are recognized as an accident under Article 17 of the Montreal Convention in 1999. If a flight or cabin crew and passengers both undergo an accident, passengers are subjected to compensation under the Montreal Convention however flight cabin crews will be compensated by the Labor Law, which is the governing law in the labor contract with the airline. The flight or cabin crew boarding the aircraft work is on a work contract, not a passenger transport contract. Therefore, if the flight or cabin crew on the aircraft is injured due to an accident, and the air carrier is liable for default due to a labor contract, the Labor Law, workers or survivors claim damages due to illegal acts against the employer. In which case, civil law will apply. In this regard, if a Chinese cabin crew working for a Chinese airline dies due to an accident in the Republic of Korea, whether the family of the deceased claims damages against the Chinese airline or not has international court jurisdiction in the Republic of Korea, which is the place of tort. We examined whether it is the law of the Republic of Korea or whether it's the Chinese law, the law applicable to the work contract, is applied. Also, Seoul District Court 1995.5.18. The sentence 94A 14144 was found that if the injured crew during the flight work was not satisfied with the insurance compensation under the Labor

* Ph.D. Course Completion, Major in Air & Space Law of Korea Aerospace University, Researcher and Secretary General of The Society of Aviation Law Cases, Cabin Crew of Asiana Airlines (Assistant Purser).

Standards Act and the Industrial Accident Compensation Insurance Act, he could claim to damage under the civil law against an air carrier or third parties responsible for the accident. This law case shows that you can claim a civil damage as a cause. In case of death due to an existing illness while on the way to work, the Korea Workers' Compensation and Welfare Service did not recognize the death of the deceased as an occupational accident, and the trial was canceled by the parents of the deceased for the survivor's benefit and funeral expenses. (Seoul Administrative Court 2017.8. 31. Although the sentence was judged as an occupational disaster in 2016, the 2016 8816 Decision), it was defeated in the appeals court (Seoul High Court 2018.7.19.Sentence 2017 No. 74186) and I criticized the judgment of the appeal by analyzing the deceased's disease and related the cause of it to workload.

Sometimes, a flight or cabin crew is on board not for the flight duty such as transferring to another flight or returning to the home base or lay-over place after their scheduled flight, this is called "Deadheading". If the crew who is not considered the same as a passenger, but is not on duty, is injured in an accident, does the crew claim compensation for damages under the labor contract or whether the Montreal Convention is applied to the passenger. In conjunction with the discussion, there was a similar case, *In re Mexico City Aircrash of October 31, 1979*, 708 F.2d 400 (9th Cir. 1983), *Demanis v. United Airlines*, 348 F.Supp. 13 (C.D.Cal. 1972), *Sulewski v. Federal Express Corp.*, 749 F.Supp. 506 (S.D.N.Y. 1990) and reviewed by the European Court of Justice (CJEU) at *Wucher Helicopter GmbH and Euro-Aviation Versicherungs AG v.* After examining several acts in several countries it's undeniably crucial to clearly understand the definition of "passenger" as stated in the *Fridolin Santer* case.

Key Words : Flight or Cabin Crew, Compensation for Damage, Accident, Montreal Convention, Labor law, Labor contract, Proper law, Jurisdiction, Deadheading.