



사업주의 안전보건책임과 안전배려의무(2)

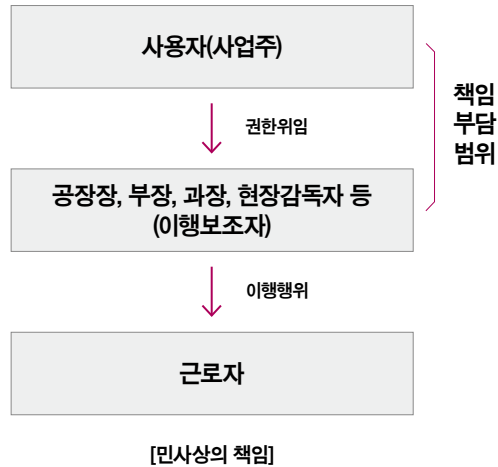


서울과학기술대학교
안전공학과 교수(법학박사)
정진우

1. 안전배려의무의 책임범위

안전배려의무의 책임을 지는 것은 근로계약상의 고용주인 법인, 개인경영자이다. 실제로 법인을 운영하는 것은 공장장, 부장, 과장, 현장감독자 등이고, 이들 관리감독자는 안전배려의무의 이행보조자라고 간주된다.

이행보조자에게 고의, 과실이 있는 경우에는 사용자(사업주)에게 고의, 과실이 있다고 간주되어 사용자가 책임을 진다(민법 제391조).



2. 안전배려의무와 상당인과관계

산업재해에 대하여 사용자에게 안전배려의무 위반 또는 불법행위를 이유로 하여 손해상청구를 하는 소송(산재민사소송)에서는, 먼저 당해 부상, 질병 또는 사망이 근로자의 업무종사에 의해 발생하였다고 인정하는 것이 상당하다는 것, 즉 업무종사와 부상, 질병 또는 사망 간의 상당인과관계가 존재한다는 것이 요건이 된다. 산재보험급여를 위한 업무상 인정에서는 이 상당인과관계에 해당하는 '업무기인성'의 유무가 전적으로 문제가 되는데, 산재민사소송에서도 상당인과관계의 유무가 주요한 쟁점이 되는 경우가 많다. 특히, 업무기인성의 판정이 곤란한 질병 등이 산재민사소송에 등장하는 사례에서 그러하다.

산재민사소송에서의 상당인과관계와 업무상인정에서 문제가 되는 업무기인성(상당인과관계)은 본래 같은 것이라고는 말할 수 없지만, 후자가 인정되면 전자는 그것에 근거하여 용이하게 인정되는 경향이 있다.

단, 산재민사소송의 경우에는 상당인과관계가 긍정되더라도 안전배려의무 위반 또는 과실(주의의무 위반)의 존재가 또 하나의 요건이 된다.



3. 수급인(하청업체)의 근로자에게도 안전배려의무를 지는가?

하도급인(수급인 또는 하청업체)에 의하여 고용되었다라도 하도급인은 사업주로서 독자성이 없거나 독립성을 결여하여 도급인의 노무대행기관과 동일시할 수 있는 등 그 존재가 형식적·명목적인 것에 지나지 않고, 사실상 당해 피고용인이 도급인과 종속적 관계에 있으면서 실질적으로 임금을 지급하는 자도 도급인이고, 노무제공의 상대방도 도급인이어서 당해 피고용인과 도급인 사이에 묵시적 근로계약관계가 성립되어 있다면 당해 피고용인은 도급인의 근로자라고 할 수 있다.

즉, 직접적인 고용관계가 없는 경우라도 도급인이 자사의 부하 근로자에 대해서 행하는 것과 동일하게 하도급인(수급인 또는 하청업체)의 근로자에 대하여 직접 작업지휘를 행하는 등 도급인과 하도급인 근로자의 관계가 상당한 지휘명령관계¹⁾에 있는 특별한 관계에 있다고 인정되는 경우에는, 도급인에게 하도급인의 근로자에 대해 신의칙상의 의무로서 안전배려의무가 인정된다.

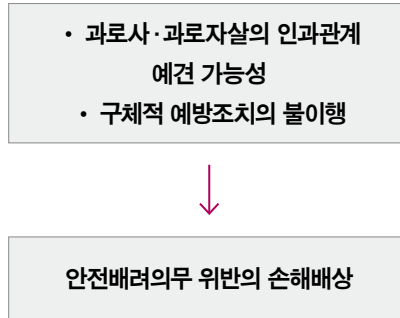
4. 과로사, 과로자살에서도 안전배려의무 위반이 문제되는가?

안전배려의무에는, 근로자의 건강이 해쳐지고 있는 경우 그 내용, 정도에 비추어 필요에 따라 건강 관리의 관점에서 근로의 경감 등의 조치를 취할 의무가 포함되어 있다. 따라서 과로사, 과로자살에서도 업무와 사망 간에 인과관계가 인정되어 뇌·심장질환에 의한 사망, 자살을 한 사실에 대해 예견이 가능하였던 경우에, 사용자가 이와 같은 의무를 다하지 않을 때는 안전배려의무 위반에 의한 손해배상의 책임을 지게 된다.

기업이 안전배려의무 위반의 책임을 회피하기 위해서는 근로자의 발증(發症) 또는 자살을 방지하기 위하여 업무를 경감하는 등의 구체적인 예방조치를 취하는 것이 필요하다.

이와 같은 작업내용의 경감조치 등의 구체적인 안전배려의무의 내용은 사용자가 근로자의 건강상태를 알고 나서야 비로소 정해지는 것이라고 할 수 있다. 따라서 사용자로부터는 “알 수 없었다”, 즉 “예견 가능성이 없었다.” 등의 주장(항변)이 이루어지는 경우가 있다. 그러나 사용자는 건강진단을 실시할 의무가 있고, 사회 통념상 그 소견으로부터 예상이 되는 경우, 근로자의 일상의 이상한 언동(言動) 등으로부터 예상이 되는 경우에는, 이와 같은 주장은 인정되지 않게 된다.

과로사의 경우에는 원래 고혈압, 동맥경화 등의 기초 질환이 있는 경우도 많이 보이는데, 이러면 통상 기업의 책임이 인정되더라도 손해배상액을 감액 받게 될 것이다.



5. 재해의 원인이 근로자에게도 있는 경우에는 과실상계가 되는가?

산업재해에서 피재근로자에게 과실이 있으면, 그 정도에 따라 과실상계²⁾가 이루어진다.

과실상계란, 근로자 측에 과실이 있는 경우에는 피해의 전액을 사용자(가해자)에게 부담하게 하는 것은 공평하지 않다는 생각에 기초하여, 즉 공평의 관점에서 피재근로자의 과실에 따라 손해배상액을 감액(조정)하는 법률상의 구조를 말한다.

근로자 측의 과실은 중대한 불안전 행동, 금지행위 위반, 이미 건강을 해치고 있는 것을 알면서 생활습관을 고치지 않는 자기관리의무의 태만, 사용자로부터 받은 안전보건교육·지시의 내용을 무시하는 것과 같은 사업주 측의 재해방지 노력으로서의 안전보건조치에 대한 협력 의무 위반 등 즉 사회적으로 기대되는 주의의무의 위반이 있었던 경우에 인정되고 있다.

불안전 행동을 하는 자에게 주의를 행하는 것은 당연하지만, 소송에서는 평상시부터 지도를 하고 있었다는 사실을 증명할 수 없으면 의미가 없다. 구두에 의한 주의만으로는 불안이 남는다. 따라서 안전보건교육의 실시상황, 작업 중에 안전하게 작업하도록 지도를 한 내용 등을 기록해 두는 것, 안전보건관리규정 등의 위반의 정도가 심한 경우에는 가벼운 징계처분을 하는 것도 필요하다.

6. 종업원의 건강배려도 안전배려의무의 내용에 포함되는가?

근로자의 건강이 해쳐지고 있는 경우에 그 내용·정도에 비추어 필요에 따라 근로경감 등의 배려를 하여야 할 의무 또한 안전배려의무의 일종이다.



예를 들면, 분진작업에 종사하고 있던 근로자에게 발생하는 분진·소음 작업장에서 발생하는 직업성 난청 등의 직업병은, 그 업무 자체에 질병에 이환될 위험성이 내재되어 있으므로, 그와 같은 직업병에 이환되지 않도록 하는 것은 기업이 저야 할 의무가 된다. 이러한 경우에는, 업무에 내재하는 질병이환의 위험을 방지하는 건강배려의무가 안전배려의무의 일종으로 사업주에게 있다고 말할 수 있다.

한편, 건강 일반에 대해 관리하여야 하는 것은 근로자 개개인이다. 근로를 제공하고 그 대가로서 임금을 받는 이상은, 근로자가 충분한 노무를 제공할 수 있도록 스스로 건강에 주의하는 것은 당연한 것이다. 과로사와 같은 경우에는, 근로자의 기초적 질환 외에 그 근로자의 일반적 건강관리 의무(주의의무의 일종) 위반과 사용자의 안전배려의무 위반 양쪽이 원인이 되고 있는 경우가 많다. 이 경우는 과실상계에 의해 손해액이 조정되게 된다.

7. 기업으로서 안전배려의무를 다하기 위해서는?

안전배려의무를 다하기 위해서는 산업재해 발생의 위험을 예견하고 그 위험을 회피하는 조치를 강구하는 것이 필요하다.

예를 들면, 많은 안전관계자는 재해가 발생한 후에 그 원인에 대해 검토하고 “아! 사전에 이렇게 하면 좋았을 것을”, “이러한 설비를 설치해 두고 있었다면!”, “이렇게 주의를 하고 있었다면 재해는 막을 수 있었을 텐데...” 라고 생각하는 것은 아닐까. 그렇다고 하면 평상시에 작업장을 확인하고, 예컨대 고소작업에서 추락·낙하가 예상되는 경우에는 난간, 안전망을, 기계에 손, 손가락이 말려 들어갈 위험이 있는 경우에는 안전장치를, 들어가면 위험하다고 생각되는 곳에는 울, 표지판을 설치하는 것이 필요하다.

요컨대, 위험이 예상되는 작업, 장소 등을 발견하고 재해를 미연에 방지하기 위한 조치를 취함으로써 안전배려의무를 다할 수 있는 것이다. 사람의 생명, 신체, 건강이 무엇보다도 중요하고, ‘안전제일’의 대원칙에 서서 판단하는 것이 안전배려의무를 다하는 것으로 연결된다고 말할 수 있다.

안전배려의무를 다하기 위해서는 산업안전보건법을 준수하는 것에 머무르지 않고 산업재해의 발생위험을 미연에 방지하기 위한, 즉 위험회피를 위한 예방조치를 충분히 강구하는 것이 요구된다.



8. 안전배려의무의 구체적 내용

사업장에서 종업원 일반에 대한 안전보건관리체제가 구축되어 있다고 하더라도, 예컨대 정신적으로 심하게 압박받고 있던 특정 개인에 대한 중대한 산업보건문제의 대응이 적절히 이루어지지 않았다고 하면, 사업장에 일반적·확실적 제도를 구축·운영한 것만으로는 근로자의 건강에 대한 안전배려의무를 충분히 이행하고 있다고는 말할 수 없을 것이다.

‘종업원 일반’에 관한 작업환경을 일정한 수준으로 유지하였더라도, 그것만으로는 기업이 종업원에게 안전배려의무를 충분히 다하였다고 간주되는 것은 아니며, 예컨대 정신적으로 상당한 압박(pressure)을 받고 있는 ‘특정’ 근로자에 대해서는 ‘특별한’ 배려조치를 확보하는 것이 요구된다. 즉, 특별한 위험에 있는 근로자에 대해서는 특별한 배려조치가 요구된다. 이 의미에서 ‘특정’ 근로자에 대한 법령 등의 준수까지가 요구되는 것이다. 기업은 근로시간관리, 건강관리에 대해 일반적인 지침을 제시하여 근로자를 전체적으로 지도하는 한편, 근로자 ‘개개인’의 일하는 모습에도 충분한 주의를 기울여 근로자 모두의 건강하고 안전한 작업이 관철되도록 노력할 필요가 있다.

안전배려의무의 구체적 내용은 근로자의 직종, 근로 내용, 근로 제공장소 등 안전배려의무가 문제되는 당해 구체적 상황 등에 따라 달라진다. 따라서 근로자의 위험이 특별한 위험에 이른 단계에서는 사용자의 고도의 법적 책임을 긍정하여야 할 것이다. 즉 사용자는 특별한 위험의 단계에 이른 근로자에 대해서는 본인의 신청, 의사의 지시 유무 등에 관계없이 질병 방지 및 악화회피의 의무를 진다. 이 때 특별한 위험의 유무는 근로자의 연령, 업무 상황, 작업시간, 심신의 건강상태 등을 감안하여 판단하여야 한다.

일반적 안전보건관리조치로서 사업장에 제도·체제를 만드는 것도 중요하지만, 중요한 것은 그것을 실질적으로 기능하게 하는 것이다. 따라서 사업장에 관리제도의 설계(구축)는 되어 있었지만, 그 이행이 실제로는 우명무실해져 있었다면 안전배려의무의 준수가 불충분하다고 판단될 것이다. 🗣️

주석

1. 종전의 판례는 ‘구체적·개별적’인 지휘감독명령관계라는 표현을 사용하여 왔는데, 최근의 판례는 ‘상당한’ 지휘명령관계라는 표현을 사용하고 있다(대판 2006.12.7, 2004다29736과 그 이후 판결 대부분).
2. 채무불이행의 경우는 민법 제396조, 불법행위의 경우에는 제763조가 각각 그 근거가 된다.