



원종욱
연세대학교
직업환경의학과 교수

특별한 상황의 산재 ②

우리는 회사 생활을 하면서 수많은 행사를 접한다. 노동자의 단합과 사기 진작을 위한 야유회나 체육대회 등은 물론, 이보다 더 자주 있는 회식 또한 회사 생활의 행사 중 하나로 볼 수 있다. 특히 회식 문화가 발달한 우리나라는 직원들의 단합을 위한 회식, 거래처 대접을 위한 회식 등 여러 회식이 있다. 야유회나 체육대회에서는 사람들이 다칠 수 있고, 회식에서는 음주와 관련된 사고가 자주 발생할 수 있다. 이렇게 회사가 주관한 행사나 회식에서 사고로 다쳤을 때, 산재보상을 받을 수 있을까? 「산재보험법」에서는 업무상 재해에 대한 구체적인 인정 기준을 정하고 있다. 법에서 정한 인정 기준을 살펴봄으로써 특별한 상황에 대한 업무상 재해를 알아보고자 한다.

행사(회식 포함) 중 사고

「산재보험법」에서는 ‘행사에 근로자가 참가하는 것이 사회 통념상 노무관리 또는 사업 운영상 필요하다고 인정되는 경우’ 행사에 참가해 사고가 발생하였거나 행사의 준비나 연습 중에 발생한 사고를 업무상 재해로 보고 있다.¹⁾ 다만 업무상 재해로 인정받기 위해서는 다음과 같은 경우에 한한다.²⁾

1) 「산업재해보상보험법」 제37조 제1항 제1호 라목에 따른 업무상 사고로 본다.

2) 「산업재해보상보험법」 시행령 제30조(행사 중의 사고)

첫째, 사업주가 행사에 참가한 근로자에 대하여 행사에 참가한 시간을 근무한 시간으로 인정하는 경우

둘째, 사업주가 그 근로자에게 행사에 참가하도록 지시한 경우

셋째, 사전에 사업주의 승인을 받아 행사에 참가한 경우

넷째, 그 밖에 사업주가 그 근로자의 행사 참가를 통상적·관례적으로 인정한 경우

행사 중 사고가 위의 어느 하나에 해당하면 업무상 재해로 인정받을 수 있다. 그러나 사업주가 주관하는 것이 명백한 행사도 있지만, 그것이 애매한 행사나 회식인 경우는 업무상 재해에 해당하는지 따지는 것이 쉽지 않다. 다음 대법원판결³⁾ 사례는 여러 판결에서 참조하고 있는 대표적인 판례로 이를 통해 우리 법원의 판단 방법을 알아보고자 한다.

노동자 A, B는 서울 성북구에 있는 종합사회복지관에서 근무했다. 2005년 자체평가와 2006년 사업계획수립을 위한 회의를 진행하던 중 다 마치지 못하고 노원구 석계역의 회식 장소에서 회의를 계속하기로 했다. 복지관 노동자들은 3대의 차량으로 나눠타고 이동했다. A는 복지관 인근 어린이집에서 아이를 데리고 회식 장소로 가던 중 아이가 보채 B가 운전했는데, 운전 미숙으로 난간을 충돌 후 추락하는 교통사고를 내어 A, B가 다쳤다. 대법원은 판결에서 이 사건의 회식은 전 직원을 대상으로 예정 및 공지되었으며, 회식 비용은 법인카드로 결제하고 경비 처리한 점을 들어 사회 통념상 사용자의 지배나 관리를 받는 복지원의 공식행사로 보았다. 또한 복지관과 회식 장소는 차량으로 이동할 수밖에 없으며, A는 어린이집에 맡겨놓은 아이를 찾아 회식에 참석할 수밖에 없었고, 이를 복지관에서도 이미 알고 있었고, 평소에도 이를 허용하고 있었던 점과 어린이집이 복지관과 회식 장소의 경로에서 크게 벗어나지 않는 점을 들어 업무상 재해로 판단했다.

위의 판례처럼 우리나라 법원에서는 행사나 모임이 사업주의 지배, 관리하에 있었는지를 판단하는 데 있어, 위에서 언급한 「산재보험법」의 네 가지 조건 외에도 그 행사나 모임의 주최자가 누구인지, 목적, 내용, 참가 인원과 참석의 강제성 여부, 운영 방법, 비용은 누가 부담했는지 여부 등 사정에 비추어 사회 통념상 그 행사나 모임의 전반적인 과정이 사업주의 지배나 관리를 받았는지를 판단하고 있다.

3) 대법원 2007.11.15. 선고 2007두6717 판결

사적·임의적 성격을 띤 회식의 산재 판단

A는 업무협의차 팀장이 주최하는 팀 회식에 참석해 1차 식당에서 식사 후, 호프집에서 2차 회식을 계속했다. 2차 이후 여직원은 귀가하였고, 3차는 협력업체 직원 1명이 동참했으나 유희주점의 도우미가 없어 동료 1인이 인근 편의점에서 사 온 컵라면만 먹고 유희주점을 나오던 중 동료가 다른 일행과 시비가 붙어 폭행당했고, A가 도와주다가 폭행을 당해 두개골 골절 등 손상을 입었다. 1심에서는 1, 2차 회식 동안 팀원 전체가 참석했고, 팀장이 모두 법인카드로 결제한 점 등을 들어 사고가 발생한 3차 회식의 성격이 업무와 무관하지 않다고 판단했다. 그러나 2심에서는 3차는 여직원이 참석하지 않은 점을 들어 강제되지 않았으며, 비용은 지불되지 않았고, 합류한 협력업체 직원이 3차 비용을 지불할 예정이었던 점을 들어 3차 회식은 팀 내부의 공식적인 회식의 성격을 벗어나 사적, 임의적 성격을 띠게 되었다고 판단해 업무상 재해를 인정하지 않았다.⁴⁾

사실 회사의 공식적인 행사인 경우 판단하기 쉽지만, 거래처 접대를 위한 회식이나 사업주의 목인이나 구체적인 허가 없이 이루어지는 부서 회식 등의 업무 여부를 판단하는 것은 쉽지 않다. 특히 회식은 2차 또는 3차로 이어지는 경우도 많다. 1차 회식이 업무로 볼 수 있다면, 2차 또는 3차 회식도 업무로 볼 수 있는가? 법원은 여러 판례에서 2차, 3차 회식도 별도로 판단하여 2차나 3차의 목적이나 내용, 참가 인원, 참석의 강제성, 비용 부담 등을 별도로 따져서 업무 여부를 판단한다. 위의 사례는 1심에서는 1, 2, 3차 회식을 모두 업무와 연관되었다고 본 반면, 2심과 대법원에서는 3차 회식을 업무와 관련이 없다고 보아 업무상 재해를 인정하지 않았다.

음주로 인한 사고와 산재 여부

음주는 우리 사회문화 속 큰 부분으로 자리잡고 있다. 그러나 술을 먹으면 판단력과 반사신경이 둔화되고, 충동적인 경향이 증가하기에 사고가 발생할 가능성이 매우 높다. 대부분 모든 사업장에서는 작업 중 음주를 금하고 있다. 그럼에도 여러 가지 이유로 작업 중에 술을 마시는 노동자가 종종 있다. 작업 중 음주로 인해 사고가 발생하면 어떻게 될까?

「산재보험법」에서는 노동자의 고의, 자해 및 범죄행위나 그것이 원인이 되어 발생한 부상이나 사망은 업무상 재해로 보지 않는다. 음주가 여기에는 속하지 않는다 할지라도 사업장의 안전·취업규칙에 작업 중 음주를 금하고 있고, 음주가 원인이 되어 발생한 사고의 경우는 업무상 재해로 보기 어렵다.

이삿집센터에서 근무하는 노동자 A는 점심시간에 소주(재해자는 소주 1병 5잔, 평소 주량 1~2병)를 나누어 마신 후 오후 작업을 하던 중 계단에서 미끄러져 넘어지면서 요골골절 등 부상당했다. 근로복지공단 지사에서 불승인했으나, 심사위원회에서는 사업주가 작업 중 금지 교육을 했다고 했지만, 동료 노동자들은 교육받은 적이 없다고 했고, 사고 당시 재해자가 만취 상태가 아니었다고 증언했고, 음주로 인해 사고가 발생했다는 근거가 명확하지 않기 때문에 업무상 재해로 인정했다.⁴⁾

그러나 식사 시간에 사회 통념상 용인되는 범위(취하지 않는 범위) 안에서 약간의 음주를 한 후 사고가 발생하였다고 하더라도 그 사고가 음주로 인한 것이 아니라면 업무상 재해로 볼 수도 있다.

회식 장소 밖 음주는 업무상 재해일까

사실 대부분의 음주와 관련된 사고들은 회식 중에 발생한다. 회식이 업무의 연장으로 사업주의 지배관리 아래서 이루어졌다면 회식 중 음주도 타당하고, 음주로 인한 사고도 업무상 재해로 볼 것인지 생각해 봐야 한다. 일단 회식이 업무로 인정되면 회식 중 음주 또한 업무 과정으로 인정될 수 있으며, 회식 중에 음주와 관련된 사고가 발생하면 대부분 업무상 재해로 인정될 수 있다.

문제는 음주 후 회식 장소 밖에서 발생하는 음주와 관련된 사고이다. 이때도 회식이 업무와 관련성이 인정되거나, 회식 중에 음주한 것과 그 음주와 관련성이 인정된 사고라면 업무상 재해로 인정되기도 한다. 대법원은 판결에서 회식 중 음주로 인한 사고의 업무상 재해 여부를 다음과 같은 관점에서 판단하여야 한다고 적시하였다.

“사업주의 지배나 관리를 받는 상태에 있는 회식 과정에서 근로자가 주량을 초과하여 음주한 것이 주된 원인이 되어 부상·질병·신체장애 또는 사망 등의 재해를 입은 경우, 이러한 재해는 상당인과관계가 인정되는 한 업무상 재해로 볼 수 있다. 이때 상당인과관계는 사업주가 과음행위를 만류하거나 제지했는데도 노동자 스스로 독자적이고 자발적으로 과음을 한 것인지, 업무와 관련된 회식 과정에서 통상적으로 따르는 위험의 범위 내에서 재해가 발생했다고 볼 수 있는지 아니면 과음으로 인한 심신장애와 무관한 다른 비정상적인 경로를 거쳐 재해가 발생하였는지 등 여러 사정을 고려하여 판단하여야 한다.”⁵⁾

4) 서울고등법원 2016.08.25. 선고 [2015누66785]

5) 산재처리기준: 업무 중 음주 상태에서 발생한 사고의 산재 인정 사례. <https://blog.naver.com/cplajsh/221691857674>
2024.01.26.에 확인