

## 제1강

# 마련하늘에 날벼락! 회사에서 짤렸어요.

하 만 호 (공인노무사, 노무법인 나래 대표)

## 산업재해에 대처하기

### 1. 산업재해 여부의 판단

#### 1) 업무상 재해란?

업무상 재해란 노동자가 업무상의 사유로 인해 부상, 질병, 신체장해, 또는 사망을 당한 경우를 말한다.

업무상 사유 = 사업주의 지배관리하의 업무수행(업무수행성) + 사고와 사상간의 상당인과관계(업무기인성)

#### 1-1) 업무수행성

업무수행성이란 당해 노동자가 사용자의 지휘·명령하에 업무를 행하는 것을 말한다. 업무수행성은 근로계약에 의하여 사용자의 지배·관리하에 업무를 행하는 것을 의미하며, 직접적인 관리·지배에 의한 것만을 의미하는 것이 아니라 그 업무에 부수해서 기대되는 행위 등도 포함된다. 즉, 작업중은 물론 작업준비중, 작업종료 전후에 업무와 관련하여 발생한 재해도 업무상 재해로 인정된다.

#### 1-2) 업무기인성

업무기인성이란 업무와 재해로 인한 상병 등과의 사이에 상당인과관계가 인정되는 것을 말한다. 즉, 업무와 재해간에 「그 업무에 종사하지 않았더라면 당해 재해가 발생하지 않았을 것이다」 또는 「그와 같은 업무에 종사한다면 당해 재해가 발생할 수도 있다」라고 인정될 때에 업무기인성은 존재한다고 볼 수 있다. 업무와 직접관련이 없이 발생한 기존의 질병이 업무로 인하여 악화된 경우에도 업무기인성이 인정된다.

#### 1-3) 두 요건의 관계

업무수행성과 업무기인성 둘다 인정되어야 업무상 재해로 인정되는 것은 아니다. 일반적으로 업무수행성이 있으면 그 반증사유가 없는 한 업무기인성은 추정되므로 업무수행성은 업무상 재해의 제1차적인 판단기준이 된다고 할 수 있다. 한편 업무와 재해간에 상당인과관계

가 인정되면 업무수행성이 없더라도 업무상 재해로 인정된다.

## 2) 업무상 사고의 구체적 인정기준

### 2-1) 작업시간중 사고

음주운전을 했다해도 업무수행 행위가 부정되지 않으면 업무상 재해에 해당한다(2001.07.27, 대법2000두5562)

작업도구를 공사현장에 옮겨 놓는 업무 준비행위중 발생한 재해(1996.10.11, 대법96누9034)

작업종료후 현장에서 사용된 트레일러의 고장수리 작업을 돕다가 교통사고로 사망한 경우(1992.8.31, 산심위 92-690)

### 2-2) 작업시간외 사고

사장이 일으킨 교통사고 뒤처리를 위해 회사소유 차량을 타고 가다 교통사고를 당한 경우(1993.11.09, 대법92다25851)

은행 외환계 대리가 상급자의 요청으로 고객 접대 자리에 참석하고 식사 후 고객의 제의로 당구장에 가던 중 교통사고를 당한 경우(1998.01.20 대법97다 39087)

사업주가 관리하고 있는 시설의 결함 또는 사업주의 시설관리소홀로 인하여 재해가 발생하거나 또는 그와 같은 시설의 결함이나 관리소홀이 다른 사유와 경합하여 재해가 발생한 때에는 피재근로자의 자해행위 등으로 인한 경우를 제외하고는 이를 업무상 재해로 보아야 할 것이다(1987.12.19, 보상 32546-19989)

오전 작업을 마치고 지하 탈의실에서 술을 마신 후 계단을 오르다가 떨어져 사망한 경우- 계단이 4단 이상임에도 난간을 설치하지 않았으며, 지하층 통로에 채광시설과 조명시설이 없어 낮에도 정상적인 통행이 어려울 정도로 어두웠음(1993.07.16, 서울고법92구35815)

출·퇴근 중에 발생한 재해가 업무상 재해로 인정되기 위해서는 사용자가 제공한 차량 등의 교통수단을 이용하거나 사용자가 이에 준하는 교통수단을 이용하도록 하여 근로자의 출·퇴근 과정이 사용자의 지배·관리 하에 있다고 볼 수 있는 경우에 해당되어야 한다.

통근버스가 대기하고 있는 곳으로 가던 중 하수구에 빠져 부상을 입은 경우(1993.11.12, 서울고법93구12802)

회사가 제공한 차량에 대한 관리·사용권한이 근로자에게 있다면 그 차량을 이용한 통근 중의 재해는 업무상 재해로 볼 수 없다(1995.09.15, 대법95누6946)

### 2-3) 휴게시간중 사고

근로자가 휴게시간 중에 사업장 내 시설을 이용하여 어떠한 행위를 하다가 부상을 입은 경우에 그 부상이 업무상 재해로 인정되기 위해서는, 그 행위가 당해 근로자의 본래의 업무행위 또는 그 업무의 준비행위, 정리행위, 사회통념상 그에 수반되는 것으로 인정되는 생리적 행위 또는 합리적·필요적 행위이거나, 사업주의 지시나 주최에 의하여 이루어지는 행사 또는 취업규칙, 단체협약 기타 관행에 의하여 개최되는 행사에 참가하는 행위라는 등 그 행위 과정이 사업주의 지배·관리하에 있다고 볼 수 있는 경우이어야 할 것이다.

작업장 내에서 점심시간을 이용하여 동료근로자들과 배드민턴 경기중 피재된 경우 업무상 재해로 볼 수 있다 - 지면이 미끈러웠고, 사업주가 노무관리상의 필요로 해당 장소를 이용하도록 동호인에게 승인한 점.(1995.05.30, 산심위 94-390)

점심시간 중에 사업장 내 축구장에서 노동조합 대의원들끼리 친선 축구경기를 하다가 부상을 입은 경우에는 업무상 재해에 해당하지 않는다 - 축구장 시설에 하자가 없으며, 회사나 그 지원을 받고 있는 동호회가 주최한 공식적인 행사가 아님.(1996.08.23, 대법96누14633)

### 2-4) 출장중 사고

특별한 사정이 없는 한 출장과정의 전반에 대하여 사업주의 지배하에 있다고 할 수 있고 따라서 그 업무수행성을 인정할 수 있을 것이나 출장중의 행위가 당연 또는 통상 수반되는 범위내의 행위가 아닌 자의적 행위나 사적 행위일 경우에는 업무수행성을 인정할 수 없고 따라서 그와 같은 행위에 즈음하여 발생한 재해는 업무기인성을 인정할 여지가 없게 되어 업무상 재해로 볼 수 없다.

출장중 업무를 마치고 숙소를 구하기 위하여 개인소유차량을 이용하던 중 입은 재해(1992.01.27, 산심위91-676)

출장중 업무와 관련된 사람과 식사 및 음주를 하고 귀가 중 길에 쓰러져 동사한 경우(1994.01.13, 서울고법93구19933)

## 2-5) 행사중 사고

회사외의 행사나 모임에 참가하던 중 재해를 당한 경우, 이를 업무상 재해로 인정하려면, 우선 그 행사나 모임이 주최자, 목적, 내용, 참가인원, 그 강제성 여부, 운영방법, 비용부담 등의 사정에 비추어, 사회통념상 그 행사나 모임이 전반적인 과정이 사용자의 지배나 관리를 받는 상태에 있어야 할 것이다.

생산직 근로자가 회사 야유회에 참석하여 물놀이를 하던 중 익사한 경우

→ 인정: 1987년도부터 정기적으로 야유회를 개최, 15:00경부터 권차장 인솔로 투망으로 고기잡이를 하기로 계획, 회사가 제반 경비를 부담(1990.03.19, 산심위 90.35)

→ 불인정: 회사가 주최했으나, 물놀이를 하지 말도록 한 사업주의 적극적인 지시를 위배, 야유회 일정이 끝난 상태에서 물놀이 함(1994.01.26, 산심위 94-41)

## 2-6) 외출중 사고

상사의 지시 또는 야간 당직 근무 중 두통이 발생하여 약국에 가는 도중 발생한 교통사고.

## 3) 업무상 질병 또는 그 원인병으로 인한 사망에 대한 구체적 인정기준

기존 질병이 업무와 관련된 재해로 인해 악화되었다면 질병이 악화와 업무사이에는 인과관계가 존재한다고 본다(1989.11.14, 대법89누2318)

업무상 재해로 요양중, 수술을 위하여 의료기관을 변경하기 위한 이송중 발생한 교통사고로 인한 사상(1996.6.10, 요양 0509-319)

유해물질과의 관련성이 의학적으로 규명이 안되더라도 적어도 발병을 촉진한 하나의 원인이 되었다면 업무상 재해에 해당한다. 화학물질과 관련이 있는 운동신경계질환의 경우 일반적으로 폭로를 중단하면 환자의 상태가 호전되는 것으로 보고되고, 이와 유사한 증상을 호소하는 근로자가 없었다고 하더라도, 원고가 업무수행중 사용한 납, 알루미늄, 망간, 세레늄 등이 원고의 유전적인 소인 등 기타 요인과 함께 작용하여 이 사건 상병을 발병케 하였거나 적어도 발병을 촉진한 하나의 원인이 되었다고 추단할 수 있다면 업무상 재해에 해당할 것이다(1998.11.13, 서울고법 97구 29402)

근무중 질병의 초기증상을 이미 가지고 있었는데 요양을 허락지 않아 지진 퇴직후 치료도중 뇌출혈을 일으킨 경우(1993.12.03, 서울고법92구 7810)

평소 과로에 시달리던 근로자가 병원에서 치료를 받고 회사에 돌아오는 길에 사망한 것은 업무상 재해에 해당(1993.03.12, 대법92누17471)

퇴행성 질환이라도 업무수행중 사고로 인하여 발생되거나 악화된 경우(0994.11.08, 대법93누 21927)

## 2. 산재보험의 개별실적 효율제도

### 2-1) 개별실적효율제도란?

당해 보험료액에 비추어 보험급여액의 비율이 85/100를 넘거나 75/100이하인 사업(재해예방 노력을 반영하기 위함)에 대하여 그 사업에 적용하는 보험요율을 50/100 범위안에서 인상 또는 인하한 율을 당해 사업에 대한 보험요율로 하는 제도.

### 2-2) 적용요건

(1) 상시 30인 이상 또는 연인원 7,500명 이상(계절사업)의 근로자를 사용하는 광업, 제조업, 전기·가스 및 상수도사업, 운수·창고 및 통신업, 금융·보험업, 임업(벌목업 제외), 어업, 농업에 해당하는 사업

(2) 건설업 중 일괄적용을 받는 사업으로서 매년 당해보험연도의 2년전 보험연도의 총공사 실적이 100억원 이상인 기업

(3) 매년 9월 30일 현재 보험관계가 성립하여 3년이 경과된 사업

## 부당해고에 대처하기

### 1. 해고등의 제한

근로기준법 제30조[해고 등의 제한]

① 사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 처벌을 하지 못한다.

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간 또는 산전·산후의 여성이 이 법의 규정에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일 간은 해고하지

못한다. 다만, 사용자가 제87조에 규정된 일시보상을 행하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니한다.

## 2. 징계절차의 정당성 관련 사례

근로자가 요양기관에서 진단을 받고 병가원을 회사에 우송하여 도착하기까지의 기간을 무단결근으로 단정하기에는 무리가 있고, 아무런 징계절차나 소명의 기회를 부여하지 아니하고 신청인을 해고한 것은 사회통념상 요구되는 균형이 상실된 처분으로서 인사권을 남용한 경우에 해당되어 부당한 해고이다(2001.6.29, 중노위 2001부해158)

징계위원회의 구성에 하자가 있다면 징계사유가 인정되는지 여부에 관계없이 그 징계는 무효이다(2000.8.23, 서울고법 2000누 5380)

같은 사유 또는 새로운 사유를 추가하여 새로이 필요한 제반 징계절차를 밟아 다시 징계처분을 하다고 하여 일시부재리의 원칙이나 신의칙에 위배된다고 볼 수는 없다(2001.5.28, 대법 2000두 3481)

## 3. 취업규칙·징계규정·단체협약관련사례

취업규칙에서 정한 근로자의 귀책사유에 비하여 징계양정이 과한 처분은 징계권 남용으로 부당하다(2001.7.10, 중노위 2001부해210)

단체협약 등에서 어떠한 사유의 발생을 퇴직사유로 규정하고 있는 경우에 그 퇴직사유가 사망, 정년, 근로계약기간의 만료 등과 같이 근로관계의 자동소멸을 가져오는 경우를 제외하고는 그 단체협약등에 따른 퇴직처분도 근로기준법의 제한을 받는 ‘해고’에 해당한다(2001.4.14, 서울행법 2000구22375)

취업규칙이나 단체협약의 내용에 배치되는 별도의 노사간 합의가 존재하는 경우 그 유효성은 취업규칙이나 단체협약의 우열관계에 의하여 결정된다(2001.7.21, 서울행법 2001구 14432)

## 4. 해고시기의 제한, 해고예고관련사례.

묵시적으로 인정 내지 승인하여 오다가 갑자기 요양활동을 위하여 결근한 기간을 무단결근으로 처리하여 징계해고 한 것은 “징계권 남용”으로 부당해고이다(1997.5.7, 중노위 99부해 100)

한 쪽 귀의 소음성 난청이 업무에 기인한 경우 현직에 계속 근무하기 어렵다 하더라도 해고가 아닌 근로자의 능력에 상응하는 다른 직무로 배치전환하는 것이 타당하다(1996.8.27, 서울고법 95구 19753)

취업규칙상 정당한 이유가 있어 해고한 경우 해고예고 의무를 위반하였더라도 해고의 사법상 효력에는 아무런 영향이 없다(1993.12.7, 대법 93다 39492)

#### 5. 기업의 조직변경과 인사이동, 영업양도, 합병에 관한 사례

업무상 재해에 대한 요양치료를 마치고 복직을 앞둔 근로자에 대한 전보발령은 근로자로서 통상 예측할 수 없는 중대한 불이익변경을 초래하는 것으로서 인사권의 남용에 해당하여 불이익하다(2001.7.31, 서울행법 2000구 25039)

대기발령이 부당한 인사권의 행사로 이루어 졌다면, 대기발령기간 만료에 의한 당연면직은 원인무효에 의한 정당한 이유없는 해고로서 당연무효라 할 것이다(1996.8.28, 지노위 96부해 277)

객관성과 공정성에 의심이 가는 근무평정결과에 따라 이루어진 경고처분은 부당한 인사조치에 해당한다(2001.7.10, 서울행법 2001구 37)

#### 6. 퇴직금 수령·해고의 승인, 구제명령의 효력·임금상당액 지급, 신의칙 등

해고된 근로자가 퇴직금 등을 수령하면서 아무런 이의의 유보나 조건을 제기하지 않았다가 오랜 기간이 지난 후에 그 해고의 효력을 다투는 소를 제기하는 것은 허용될 수 없다(2000.4.25, 대법 99다 34475)

자진퇴사 의견표명이나 사직서 제출없이 경제적 사정에 의해 퇴직금을 수령한 것을 두고 자진퇴사라 할 수 없다(1998.8.14, 서울행법 98구 2286)

사용자의 귀책사유인 경우 근로자가 직권면직으로 인하여 근로하지 못했더라도 실제 근무했을 시 받을 수 있었던 임금상당의 금원을 지급 받을 수 있다(1996.5.10, 서울지법 95가단 28636)

## 7. 부당노동행위·쟁의면책합의 관련사례

임금협정을 체결한 직후에 갑자기 수개월 전의 유인물 배포행위를 문제삼아 징계전직처분을 하고, 이에 불응하는 원고들을 징계해고한 것은 부당노동행위로서 부당해고에 해당한다.(2001.4.27, 대법99두 11059)

표면적으로 내세우는 사유와는 달리 실질적으로는 참가인의 노동조합 위원장으로서의 활동을 이유로 해고한 것은 부당노동행위에 해당한다(1999.9.3, 대법 98두 14921)

쟁의행위과정에서 발생한 일을 가지고 단체협약상의 징계위원회구성규정을 지키지 아니한 채, 노동조합위원장을 명예훼손 등의 이유로 해고한 것은 부당하다(2001.4.2, 중노위 2001부해 18)

## 8. 경영상 이유에 의한 해고의 제한

정리해고를 함에 있어서 근로기준법 제31조 제2항에서 정한 일련의 해고절차를 준수하지 아니한 것은 부당해고이다(2001.6.12, 중노위 2001 부해 192)

‘무사안일·복지부동 직원이나 회사발전 저해·직원간 위화감 조성직원’ 등 불명확한 기준에 의거 해고대상자를 선정하는 것은 부당하다(2001.7.26, 서울고법 2000누 11538)

희망퇴직자의 수가 해고목표치를 상회한 상황에서 당초 감원대상이었으나 희망퇴직을 신청하지 아니하였다는 이유만으로 해고한 것은 부당하다(2001.4.11, 서울고법 2000나 15908)

## 9. 해고예고 관련사례

근로자의 귀책사유로 해고하는 경우에도 해고예고나 해고수당을 지급하여야 한다(1987.2.13, 근기 01254-2299)

기업의 심각한 경영위기는 필연적인 객관적인 상태에 있어야 경영상 해고의 정당성이 인정되며 이 경우에도 해고예고는 하여야 한다(1987.1.28, 근기 01254-1391)

해고의 예고를 하지 않았다 하더라도 해고의 정당한 이유를 갖추고 있는 이상 해고의 효력에는 이상이 없다(1998.11.27, 대법 97누 14132)