



부서 야유회에서 입은 부상도 업무상 재해로 인정된다.

사건번호 2000구34484

【주 문】

- 1 피고가 2000.7.15 원고에 대하여 한 요양불승인 처분을 취소한다.
- 2 소송비용은 피고의 부담으로 한다.

【이 유】

1 처분의 경위

① 원고는 1993.5.00.00.00(주)에 입사하여 회사 시작팀 금형직내 생산직원으로 근무하던 중, 2000.6.9 20:00경 충남 태안읍 몽산포해수욕장에서 실시된 위 금형직 야유회의 체육행사에 축구선수로 참가하여 축구시합을 하다가 상대편 선수와 부딪혀 좌측 슬관절 내측측부인대파열 등의 상해를 입었다.

② 원고는 위 상해가 업무상 재해에 해당한다며 피고에게 요양급여를 청구하였으나, 피고는 2000.7.15 위 야유회의 체육행사는 사업주의 지배관리하에 있는 행사가 아니어서 위 행사중 입은 원고의 상해는 업무상 재해가 아니라는 이유로 원고에 대하여 요양급여를 지급하지 않기로 하는 결정(이하 이 사건 처분)이라 한다 을 하였다.

2 처분의 적법 여부

가. 인정사실

① 위 회사 단체협약상에는 매년 1회 정기야유회를 실시하도록 규정되어 있는데, 원고가 소속되어 있는 위 회사 시작팀은 금형직, 차체1직, 차체2직, 완성1직, 완성2직, 지원직 등 총 6개의 부서로 구성되어 있으나, 근로자의 수와 부서가 많고 1년 365일 생산라인을 가동시켜야 하는 관계상 주로 매년 실시하는 정기야유회를 각 직단위로 실시하여 왔고, 위 시작팀의 경우에도 정기야유회를 팀단위로 실시하기보다는 각 직장 책임아래 직단위로 실시하여 왔다.

② 그래서 위 회사 시작팀의 2000년도 야유회도 차체1직은 2000.6.3부터 그 다음날까지, 완성1직, 완성2직은 같은 달 5일부터 그 다음날까지, 원고가 소속되어 있던 금형직은 같은 달 9일(금요일)부터 휴무일인 그 다음날까지 각 직단위로 실시하기로 하였으며, 그에 따라 야유회를 위한 행사프로그램을 사전에 작성함과 아울러 시작팀장 000의 허락하에 현장책임자인 직장 000이 같은 달 9일 12:30경 금형직 직원인 000, 000로 하여금 오전근무만을 마친 채 위 야유회의 선발대 자격으로 위 행사에 필요한 음식재료 등을 가지고 목적지인 몽산포해수욕장에 도착하여 숙소 등 야유회 행사에 필요한 제반준비를 하게 하

였다.

③ 그리고 그날 17:30경 원고가 소속된 금형직 직원 중 선발대를 제외한 12명이 근무를 마친 후 목적지인 몽산포해수욕장으로 출발하였고, 그 날 20:00경 위 야유회 프로그램 중의 하나로 위 해수욕장 백사장에서 금형직 직원들이 팀을 나누어 축구시합을 하던 중 원고가 상대편 선수와 부딪혀 상해를 입은 것이다.

④ 위 야유회 시간은 근로시간에 포함되지는 아니하였고 또한 부서원에게 행사 참가가 강제된 것은 아니었으며 그에 따른 제재조치를 취한 적도 없으나, 위 야유회에는 소속 부서원 16명 중 14명이 참석하여 참여한 부서원은 87.5% 정도에 이르렀고, 개사이래 회사 정기야유회때 직소속 근로자 전원이 참석한 적은 거의 없었다.

⑤ 원래 위 회사 단체협약상 "회사는 조합원의 심신 단련을 위하여 야유회를 1년에 1회 실시하고 1인당 10,000원을 지급하며 모든 제반사항을 지원한다"고 규정되어 있어 위 회사에서는 매년 정기야유회의 경비를 직원 1인당 10,000원 및 버스를 제공하는 등 편의를 제공하여 왔는데, 1998. 9. 1경 MF관리체제 하에서의 고통분담 차원에서 회사와 근로자들이 1998년 및 1999년 2년간 야유회비 지원을 포함한 복지후생비용관련 지원을 중지하기로 합의하였다.

⑥ 결국 위 야유회가 실시될 당시에는 소외회사의 단체협약 재개정협상이 진행중이었기 때문에 회사로부터 지원금을 받지 못하게 됨에 따라 실제 경비는, 금형직 직원들끼리 매월 5,000원씩 모은 회비 총 345,000원과 시작팀장, 공장, 직장, 기감, 기정 등의 찬조금 180,000원으로 충당되었으나, 위 회사는 2000. 10. 6 노사합의에 따라 매년 지급하다가 2년간 중지되었던 야유회 지원경비를 1인당 25,000원(야유회비 15,000원+식대 10,000원)씩 지급하기로 하였고 같은 해 11. 10 실제로 위 금액을 각 직원들에게 지급하였으며, 위 회사 금형직 직원들은 위 야유회 외에는 2000년도에 추가로 정기야유회를 개최한 적이 없다.

나. 판단

위 인정사실에 비추어 보건대, 비록 위 야유회가 회사가 아닌 시작팀의 금형직 주관하에 실시되었고, 행사가 금요일 일과 후부터 휴무일인 토요일에 개최되어 그 참가시간에 대하여는 근로시간으로 인정되지 아니하였으며, 행사 참가가 공식적으로 강제된 것은 아니나, 다른 한편으로 위 야유회는 단체협약에 규정된 바에 따라 노사화합을 위하여 개사이래 매년 공식적으로 팀단위 및 직단위로 실시되어 온 것이고, 이에 따라 소속 근로자들의 대부분이 위 야유회에 참석하였으며, 회사가 그비용에 상당하는 금액을 매년 지급하다가 일정기간 중지된 후 위 야유회 이후에 2000년도 야유회 경비명목의 돈을 소속인원을 기준으로 책정하여 소속 근로자에게 지급함으로써 위 야유회 경비에 충당되게 한 점 등을 종합하여 볼 때, 위 야유회 및 체육행사는 위 시작팀장 또는 금형직장이 위 회사의 위임을 받아 그 책임하에 노무관리의 필요에서 실시한 것으로서 위 회사의 지배, 관리 범위내의 행사라고 보아야 할 것이다.

따라서 그 행사참여 중에 발생한 원고의 상해는 업무상 재해라고 할 것이므로, 이를 업무외 재해로 본 이 사건 처분은 위법하다고 할 것이다.

3. 결론

그렇다면, 이 사건 처분의 취소를 구하는 원고의 이 사건 청구는 이유 있어 인용하기로 하여 주문과 같이 판결한다. 