

# \_ 업무상 산업재해 어디까지 인정해야 하나?

글\_ 황선익 변호사 (한양대학교 법학박사)

산업재해라고 하면 으레 육중한 기계장비가 시끄럽게 돌아가는 공장이나 위험이 항상 도사리는 건설공사현장과 같이 육체노동을 주로 요하는 사업장에서 일어나는 사고를 떠올리곤 한다. 그러나 현대 산업사회에서는 오히려 업무와 관련한 스트레스나 과로, 정신적 노동으로 인한 질병 등에 의한 산업재해가 많은 비중을 차지하고 있고, 법원 역시 근로자인 원고 측에서 인관관계를 구체적이고 직접적으로 입증하지 못하더라도 어느 정도 개연성이 인정된다면 산업재해를 인정해 주는 추세에 있다.

근로자에게 예상치 못한 재해가 발생하면 피해자 개인에게도 매우 불행하고 힘든 일이지만, 회사 입장에서도 금전적 측면에서나 대외적 이미지 면에서 큰 손실이 아닐 수 없다. 그래서 산업재해를 당한 근로자에게 신속하게 보상이 이루어지도록 하고, 사업주(기업가)에게는 갑작스러운 경제적 부담을 덜어주기 위해 산재보험제도가 도입된 것이다. 회사를 위해 열심히 일하다 재해를 입은 직원의 조속한 업무복귀를 도모하고 기업의 사회적 책무를 다 하기 위해서라도 기업을 경영하는 사업주 역시 산업재해에 대해 기본적인 지식을 알아 둘 필요가 있다.

## — 근로 중 업무상 재해란 무엇인가

산재보험에서 말하는 업무상 재해에는 크게 업무와 관련한 사고(업무상 사고)와 업무와 관련한 질병(업무상 질병)으로 크게 나눌 수 있으며, 그 외에 과로로 인한 사망도 업무와의 인과관계가 인정되면 산업재해에 해당한다.

우선 '업무상 사고'는, 근로계약에 의한 업무를 사업주의 지배관리 하에서 수행하거나 사업주의 시설물 하자로 인해 사망하거나 다쳐야 하고, 근로자에게 고의나 자해행위와 같은 악의적인 목적이 없어야 한다. 작업시간 중의 사고는 물론, 출퇴근시간에 일어난 사고, 출장기간 중의 사고(다만 출장 중 사적인 행위나 범죄행위를 하다가 사고를 당한 경우에는 제외됨), 사업주가 제공한 휴식시간에 발생한 사고, 운동경기나 야유회 등 회사 내 각종 행사에서 발생한 사고는 모두 산업재해에 해당한다. 판례 중에는 소속기관의 축구대회를 준비하기 위해 휴일에 연습경기를 하다 다친 경우에도 업무와의 연관성을 인정한 사례가 있다.

'업무상 질병'이 인정되기 위해서는 근로자가 일을 하면서 유해한 요인을 취급하거나 노출된 경력이 있고, 근무기간이나 노출빈도 등이 사람의 건강에 해를 끼칠 수 있을 정도이며, 유해요인으로 인해 질병이 발생했다는 점이 의학적으로 인정되어야 한다. 그런데 이러한 질병과 업무와의 연관성을 정확하게 입증하기란 쉽지 않다. 사람마다 특이한 체질이 있을 수 있고 또 근로자가 예전부터 가지고 있던 질병이 있을 수도 있기 때문에 특정한 업무나 작업환경 때문에 질병이 생겼다고 단정하기 어려운 경우가 매우 많다. 이런 점 때문에 집단적으로 특정 질병에 걸린 근로자들과 회사 사이에 갈등을 겪는 경우가 심심치 않게 발생하는 것이다.

최근에는 회사 회식자리에서 발생한 상해나 사망에 대해서도 비교적 폭넓게 재해를 인정하는 경향이 있다. 회사의 공식적인 회식자리가 끝난 후 몇몇 직원들이 따로 모여 2차, 3차 회식을 하다가 사고를 당한 경우에는 업무와의 연관성을 인정하기 어렵다고 보는 것이 대체적인 견해였으나, 대법원 판례 중에는 밤 11시 쯤 2차 회식자리에 참석하여 술을 마시다가 밖으로 나와 소변을 보던 중 넘어지면서 추락해 사망한 사건에서 업무연관성을 인정하거나, 또는 회사 사장이 돌아간 뒤 동료 들끼리 모여 2차 회식을 하던 중 동료를 찾으러 나갔다가 사고를 당해 사망한 사건에서도 업무상 재해에 해당한다고 본 사례가 있다. 다만 법원은 사건마다 구체적인 특수사정을 고려하여 개별적으로 판단하기

때문에 몇 개의 판례만 가지고 '회식 중에 입은 사고라면 언제나 보호를 받는다'고 단정하는 것은 타당하지 않다. 실제로 위 대법원 판결의 하급심 법원은 2차 회식의 경우 사업주의 지배 상태에 있는 것이 아니라는 이유로 업무상 재해로 볼 수 없다고 판결했었다.

## — 근로자의 심리적 재해도 보상해야

한편 업무상 재해와 관련하여 논란이 되는 것 중에 하나가 바로 '근로자의 자살'이다. 스스로 목숨을 끊은 경우 근로자 자신의 귀책도 개입되었기 때문에 과연 이러한 경우에도 업무상 재해로 인정해야 할지 여부가 문제되기 때문이다. 회사에서 일을 하다가 허리를 다쳐 치료를 받았으나 허리 통증이 완화되지 않은 채 요양기간이 끝나가자 회사 복귀에 대한 심적 부담을 느끼고 아파트 12층에서 뛰어 내려 사망한 사건에 대해, 허리수술과 치료를 한 후에도 통증이 사라지지 않아 정신적·육체적 스트레스를 받던 중 정상적인 인식 능력이나 정신적 억제력이 저하된 상태에서 복직에 대한 두려움 등의 심리적 공황상태를 이기지 못하고 자살에 이르렀다면 업무상 재해로 인정된다고 본 사례가 있다. 이 사건에서 법원은, 노동자의 업무와 질병에 따른 사망 사이에 인정되는 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 입증해야 하는 것은 아니며 여러 가지 사정을 종합적으로 고려해 업무와 질병 또는 사망 사이에 상당 인과관계가 있다고 추단되면 입증될 수 있다고 판결했다.

근로자가 업무와 관련해 부상 또는 질병에 걸리거나 사망했다는 점이 인정되면 필요한 요양을 할 수 있고, 요양 기간 동안 일정한 휴업급여도 지급받을 수 있다. 또한 상해나 질병을 치료한 후 신체에 장애가 생긴 경우에는 장애의 정도에 따라 일정한 장애보상금을 받을 수 있고, 근로자가 사망한 경우에는 유족은 유족보상금과 장의비를 받을 수 있다.

산재보험제도로 인해 사업주나 회사의 경제적 부담을 상당부분 해소할 수 있는 만큼 회사를 위해 일하다 뜻하지 않은 사고를 당한 근로자에게 회사가 최선의 배려를 한다면 근로자 역시 회사를 위해 더욱 노력하고 봉사하는 마음을 가지게 될 것이다. 경영자와 근로자가 진심을 담아 서로 존중하고 배려함으로써 일하고 싶어지는 건강한 회사를 만드는 것이야말로 진정한 사회적 기업으로 가는 첫 단추가 아닐까 한다.