

근로자의 의무

고용노동부 중부지방고용노동청 성남지청장 / 정진우



서론

산업재해의 방지책임은 두말할 것도 없이 대부분은 사용자가 져야 하는 것이지만, 사업의 성질상 근로자의 협력에 기대지 않으면 안 되는 측면도 있다. 그리고 많은 안전사고와 직업병은 근로자의 부주의한 행동에도 기인한다고 보고되고 있다.¹⁾ 그렇다면 산업안전보건 확보를 위한 책임을 전적으로 사용자에게만 부과하는 것은 안전사고와 직업병의 감소에 크게 도움이 되지 않는다. 다시 말하면 사용자의 노력에 추가하여 근로자의 주의의무가 수반되지 않으면 안전사고와 직업병은 여전히 발생할 수 있다는 것이다.

산업안전보건 분야에서의 근로자의 의무는 실정법상의 의무와 근로계약상의 의무로 나눌 수 있다. 먼저 실정법상의 의무는 산업안전보건법령에서 사용자의 의무와 함께 다양한 형태와 내용으로 규정되어 있다. 그리고 근로계약상의 의무는 비교법적으로 보면, 주된 급부의무인 근로제공의무 외에 근로계약상의 부수적 의무의 문제로서 논의되고 있다. 우리나라에는 근로자가 이 부수적 의무를 부담하는 근거가 되는 노동법상의 실제규정은 존재하지 않지만, 근로자는 근로제공의무의 수행에 있어 민법 제2조의 신의칙의 적용을 받고, 그 결과 근로제공의무에 부수하는 의무로서 성실의무(Treuepflicht)를 진다는 것은 적지 않은 연구자들에 의해 인정되고 있다.²⁾ 또 근로자의 의무를 비독립적인 종된 급부의무와 독립적인 부수의무로 구분한 연구도 발견된다.³⁾ 그러나 산업안전보건과 관련하여 근로자가 구체적으로 어떠한 의무를 가지는지에 대해서는 본격적인 논의는 진행되고 있지 않다. 따라서 이 글에서의 근로자 의무에 대한 논의도 외국에서 전개되고 있는 법제와 법리에서 출발하는 것으로 한다.

산업안전보건에서의 근로자의 의무의 내용을 가장 종합적이고 압축적으로 제시한 것은 1989년 6월에 채택된 ‘직장에서의 근로자의 안전과 보건의 개선을 촉진하는 조치의 도입에 관한 기본지침’(Rahmenrichtlinie)(89/391/EWG, 이하 ‘EU 안전보건 기본지침’이라 한다)이다. ‘EU 안전보건 기본지침’ 제13조에 의하면, 근로자의 의무로 근로자 자신의 안전보건뿐만 아니라 자신의 행위에 의해 영향을 받는 다른 근로자들의 안전보건을 위하여 사용자에게 의해 실시되는 훈련과 지도에 따라 가능한 한 모든 주의를 기울여야 할 의무를 부과하고 있다.

구체적으로는, ①기계, 장비, 기구, 위험물질, 운반 장구 및 다른 생산수단을 정확하게 사용하여야 한다. ②근로자에게 지급되는 개인보호구를 정확하게 착용 또는 사용하여야 하며, 사용 후 적절한 장소에 보관하도록 하여야 한다. ③기계, 장비, 기구, 공장이나 시설물에 부착된 각종 안전장치를 임의로 분리·제거하거나 변형시키지 않고 정확히 사용하여야 한다. ④중대하고 급박한 위험이 발생한 경우와 안전보건상 보호조치에 이상이 발견된 경우, 근로자는 즉시 이를 사용자와 안전보건 담당자에게 알려야 한다. ⑤안전보건에 대해 해당 당국으로부터 강제된 조치와 요건에 부합하기 위하여 필요한 조치를 취하는 경우에 대해서, 근로자는 국가의 관행에 따라 사업주 및 안전보건 담당자와 협력하여야 한다. ⑥사용자가 근로자들의 직무분야에서 작업환경과 작업조건을 안전하고 위험이 없도록 하기 위하여 필요한 범위에서 근로자는 국가의 관행에 따라 사용자와 안전보건 담당자에게 협력하여야 한다는 내용이 근로자의 의무로 기술되어 있다.

산안법상 근로자의 의무

근로자는 산업재해의 발생으로부터 보호를 받는 입장에 있지만 근로자 또한 산업재해 예방에 대해서 함께 노력하지 않으면 산업재해를 예방하는 것은 곤란하다. 즉 산업재해 예방은 사용자만의 일방적 행태에 달려 있는 것이 아니라 근로자와 사용자의 공동협력에 의해서만 달성될 수 있다. 따라서 우리나라 산안법은 근로자에 대해서도 많은 의무사항을 규정하고 있다.

산안법 제6조는 근로자의 일반적 의무에 대하여, “근로자는 산업안전보건법령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지켜야 하며, 사업주나 그 밖의 관련 단체에서 실시하는 산업재해 방지에 관한 조치에 따라야 한다.”라고 규정하고 있다. 벌칙은 수반되어 있지 않지만 근로자의 의무에 관한 산안법의 성격을 이해하는데 있어 중요한 규정이다. 한편 근기법 제5조는 “근로자와 사용자는 각자가 단체협약, 취업규칙과 근로계약을 지키고 성실하게 이행할 의무가 있다.”라고 규정하고 있는데, 이는 근로자가 사용자와 함께 산업재해 방지와 같은 근로조건 확보에 대해 중요한 당사자임을 확인하는 규정이라 할 수 있다.

산안법 제6조에서 규정하고 있는 근로자의 준수 의무는 두 개의 유형으로 구별된다. 하나는 산재예방을 위하여 산안법령으로 정하고 있는 기준을 준수하여야 할 의무이고, 다른 하나는 사업주 및 기타 관계자가 실시하는 각종 산재예방조치에 협력하여야 할 의무이다. 후자가 사용자 등의 조치를 전제로 이에 협력해야 하는 대응의무라고 한다면, 전자는 다른 자의 조치와는 관계없이 근로자가 독자적으로 취해야 하는 독립의무이다. 이러한 근로자의 의무는 근로관계의 당사자 쌍방이 상대방의 이익을 고려하고 성실하게 행동하는 것이 요청되는 신의성실의 원칙에서도 도출될 수 있는 바, 특히 후자의 의무는 채권자인 근로자에게도 채무자인 사용자의 의무 이행 시 상대방의 이익에 배려하여 형평에 어긋나거나 신뢰를 저버리는 내용 또는 방법으로 권리를 행사하여서는 안 되는 신의성실의 원칙⁴⁾을 확인하는 규정이라고 할 수 있다.

먼저 전자에 해당하는 것으로서 산안법에서 현재 근로자에게 부과되어 있는 의무는 다음과 같다. 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고할 것(법 제26조 제2항), 산업안전보건위원회가 심의의결 또는 결정한 사항을 성실하게 이행할 것(법 제19조 제4항), 건설업 안전보건 협의체가 심의의결 또는 결정한 사항을 성실하게 이행할 것(법 제29조의2 제7항), 건강관리수첩을 타인에게 양도하거나 대여하지 않을 것(법 제44조 제2항), 공정안전보고서의 내용을 준수할 것(법 제49조의2 제5항), 안전보건개선계획을 준수할 것(법 제50조 제4항), 안전보건관리규정의 준수 등의 명령을 준수할 것(법 제51조 제8항) 등이 그것이다.

후자에 해당하는 규정으로서 사업주가 실시하는 건강진단을 받을 것(법 제43조 제3항), 고용노동부장관이 실시하는 역학조사에 적극적으로 협조할 것(법 제43조의2 제2항), 같은 장소에서 행하여지는 사업의 일부를 도급을 주는 사업의 도급인의 조치 또는 요구에 따를 것(법 제29조 제5항), 방호조치를 해체하고자 할 경우 사전에 사업주의 허가를 받고 방호조치를 해체한 후 그 사유가 소멸한 경우 지체 없이 원상으로 회복시킬 것(시행규칙 제48조)과 사업주가 한 조치로서 고용노동부령인 산업안전보건기준에 관한 규칙에서 구체적으로 정하는 각종 조치사항⁵⁾을 준수할 것(법 제25조)이 있다. 한편, 제6조의 후자에서 말하는 관련단체에는 국가, 지방자치단체, 산재예방단체, 노동조합 등 근로자의 산업재해를 방지하기 위하여 활동하고 있는 모든 단체가 포함된다.

이상의 의무는 근로자가 부담하는 공법상의 의무로서, 근로자가 동 의무를 위반한 경우에는 공법상의 벌칙(과태료)을 부과 받게 된다. 그리고 이외에도 공법상의 의무가 사법상의 의무로 전환되어 근로자는 계약법상의 불이익을 부담할 수 있다. 즉 근로자가 사용자 또는 제3자(예컨대, 동료근로자나 고객)의 생명·신체·건강 등에 손해를 가한 경우, 원칙적으로 민법상의 책임규정에 따라 인과관계 있는 모든 손해에 대하여 손해배상(민법 제390조, 제750조)을 해야 한다. 또한 안전보건기준을 위반한 근로자에 대해서는

취업규칙 등의 사규에 의하여 징계대상이 될 수 있다.

그러나 근로자가 안전보건에 관한 의무를 부담한다고 하여 이것이 사용자의 의무가 배제되거나 축소되는 변명거리로 이용될 수는 없다.⁶⁾ 근로자가 부담하는 의무는 사용자의 안전조치의무를 보충하거나 지원하는 성격을 가진다. 근로자의 의무위반이 성립하기 위해서는 근로자는 그와 같은 의무의 존재를 알았거나 알 수 있어야 한다. 따라서 근로자가 정상적으로 안전보건에 관하여 교육을 받고 또한 사용자의 지시를 받아 이를 숙지하고 있는 상태이어야 한다. 이를 위하여 사용자는 미리 안전보건에 관한 법령의 계시나 설명 그리고 교육 등 자신의 의무를 이행하여야 한다는 전제를 충족하여야 한다.⁷⁾

한편, 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 산업재해보상보험법 제37조 제2항의 규정에 의하여 업무상의 재해로 보지 아니한다. 그리고 산업재해 발생이 근로자의 과실이 원인이 있는 경우로서 타인에게까지 피해가 미치면 형법상의 업무상과실 책임이 추급되는 경우가 있을 수 있고, 민사적 측면에서는 과실상계로 손해배상액이 감액되는 경우도 있다. 이러한 근로자의 불이익을 산안법에서 경감시키는 것은 불가능한 것일까. 근로자가 산안법에 규정된 의무를 이행하지 않은 경우에는 물론 처벌의 대상이 될 것이다. 그러나 사용자에 대하여 강구하여야 할 구체적 조치가 법령에 규정되어 있고 근로자에 대해서는 이것에 대응하는 의무가 규정되어 있지 않은 경우에, 사용자가 조치를 강구하지 않은 것에 의해 산업재해가 발생한 때에는 근로자에게 설령 과실이 있었다고 하더라도 그것은 ‘허용된 과실’로서 산안법뿐만 아니라 업무상과실치사상죄에 의해서도 처벌되지 않을 수 있다고 생각된다.

근로계약상 근로자의 주의의무

근로자는 근로계약에 근거하여 근로제공의무를 부담하는 동시에, 이것에 부수하여 사용자의 정당한 이익을 부당하게 침해하여서는 안 되는 배려의무로서 성실의무(Treupflicht)를 부담한다. 근로제공의무가 근로수행에 관한 기본적 의무(급부의무)인 데 대하여, 성실의무는 근로수행 이외의 근로자의 행동 일반을 규율하는 의무이고, 기업 외의 행동에도 미친다. 근로계약은 계속적 관계의 전형이고, 노사 간의 인적 신뢰관계의 요청을 내재하고 있기 때문에 근로자는 신의칙상 사용자의 이익을 부당하게 침해해서는 안 되는 의무(성실의무)를 부담한다. 성실의무는 근로계약의 체결에 의하여 당연히 발생하는 의무이고, 그 내용은 취업규칙에 명시되는 경우가 많지만, 해당 규정이 없어도 성실의무는 일정한 범위에서 발생한다.

한편, 성실의무는 근로자의 근로시간 외 및 기업 밖의 행동을 규율하는 기능을 가지기 때문에 이것을 무제한으로 인정하면 사생활의 자유 등의 근로자의 이익을 부당하게 침해하는 결과가 발생할 수

있다. 따라서 성실의무에 대해서는 근로자의 자유·이익과 적절한 조정하는 것이 불가결하게 된다. 즉, 성실의무를 구성하는 개개의 의무마다 사용자의 이익을 구체적으로 확정하면서 근로자의 자유·이익을 부당하게 침해하지 않도록 필요하고 합리적인 범위로 한정해석할 필요가 있다.⁸⁾

우리나라에서 사업장 안전보건과 관련된 근로자의 성실의무는 대별하여 사용자에게 대한 협력의무와 근로자 자신에 대한 건강관리의무로 구체화된다고 말할 수 있다.

가. 사용자에게 대한 협력의무

우리나라에서도 사용자의 안전배려의무는 학설, 판례 모두에 의해 인정되고 있다. 그런데 근로자에게도 안전보건상 일정한 행위가 요구되는 경우에는, 사용자가 아무리 안전배려의무를 다하더라도 근로자가 자신의 의무를 이행하지 않으면, 산업재해도 건강장해도 방지할 수 없다. 이것은 건설현장에서 사용자가 지급·착용하도록 한 안전대, 안전모 등을 근로자가 착용하지 않는 경우 등에서 쉽게 인식할 수 있다. 사용자의 안전보건조치에 대해 근로자의 이러한 협력행위가 제대로 이루어지지 않게 되면, 이것은 근로자 자기 자신과 경우에 따라서는 동료근로자의 노무급부의 결과까지도 위태롭게 함으로써 결과적으로 사용자의 급부이익의 침해로 연결될 수도 있다.

한편 근로자의 산안법상의 의무(공법상의 의무)는 산안법의 이중적 효력에 의하여 근로자의 계약상의 의무의 중요한 내용을 구성한다. 그러나 근로자의 계약상의 의무는 산안법상의 의무에 한정되는 것은 아니다. 근로계약의 인적·계속적 성격에 따라 근로자는 신의칙상 성실의무의 일환으로 안전보건에 대하여 근로계약상 일정한 의무가 발생한다고 보아야 할 것이다.

나. 근로자 자신에 대한 건강관리의무

안전배려의 하나로서 건강배려의 측면에서는 최근 생활습관대책이 상징하고 있듯이 직장을 벗어난 사생활시간에서의 음식, 생활리듬, 과도한 흡연·운동 등의 자기건강관리가 뇌·심장질환 등의 건강유지에 큰 영향을 주고 있다. 안전배려의무가 기본적으로 사용자에게 있다고 하더라도, 회사에 출근하고 있는 시간은 8시간이고 나머지 근로자 생활의 3분의 2를 점하는 시간은 본인의 사생활시간이다. 예를 들면, 건강관리는 회사에 출근하고 있는 동안은 물론 근로자의 전 생활시간에 걸쳐서 않으면 그 목적을 달성할 수 없고 가족생활, 식생활, 수면 기타 사생활과 밀접한 관계가 있고 사용자의 안전배려조치지만으로는 그 목적을 달성할 수 없는 특징을 가지고 있다.

또한 건강은 본인의 신체, 정신 등 본인 자체의 내부문제이고, 건강장해의 사전징후인 자각증상 등도 본인이 아니면 알지 못하는 근로자 자신의 문제임과 동시에 건강진단, 직장체조, 보호구 등의 사용, 기타

사용자의 건강관리조치에 대해서는 근로자의 협력이 없으면 실효를 기대할 수 없다. 나아가 사생활의 자유를 이유로 제멋대로 건강을 해하는 행위를 예사롭게 행하는 것도 '신의칙상 허용되지 않을 것이다.

이 점에 대해서, 본래 근로자는 근로계약에 의해 사용자에게 노무 제공을 약속하고 체결하고 있는 것이기 때문에 채무의 내용에 좇은 노무를 제공하지 않으면 근로계약의 불이행이 될 것이다. '채무의 내용에 좇은 노무의 제공'이라는 것은 단지 회사에 출근하기만 하면 무방한 것은 아니고 완전한 노무가 가능한 심신의 상태로 근로를 제공하여야 한다는 것을 의미하며, 근로자의 기업 외의 사생활에서 채무의 내용에 좇은 이행을 할 수 없는 건강상태의 악화를 초래하는 것은 근로계약 위반이 된다고도 말할 수 있다.

따라서 근로자는 자기의 생활을 규율하고 휴식을 제대로 취하며 근로의 피로를 회복하며 '심신 모두 완전한 근로의 제공이 가능하도록 자기 자신의 건강을 관리할 의무가 있다고 보아야 할 것이다. 근로자의 자기건강관리업무는 취업규칙이나 근로계약에 명문의 정함이 없는 경우라도 민법 제2조의 '신의칙상의 의무'로서, 그리고 산안법에 의한 보호정신에 의해, 그 피보호자인 근로자에 대해 당연히 요청되는 의무이고, 그 점에 대해서 산안법 제25조가 "근로자는 사업주가 한 조치로서 고용노동부령으로 정하는 조치사항을 지켜야 한다."라고 규정하고 근로자에게 동법의 준수무무를 별칙을 수반하여 인정하고 있는 것도 이와 같은 이유 때문이며, 특히 건강장해 방지에는 근로자 자신의 행위가 중요성을 갖고 있다. 대표적인 예로서, 작업관련질환은 근로자의 사생활상의 요인에 작업상의 요인이 공동으로 작용하여 발생하거나 악화되는 질환이라는 점으로부터, 근로자 자신의 건강의식이 희박한 상태로는 직장(사용자측)에서 대책을 아무리 강구한다고 하더라도 본질적 대책이 될 수 없고 근로자 자신의 안전보건의식의 고양과 이에 따른 활동이 병행적으로 필요하다.

근로자가 채무자로서 주된 채무인 근로제공의무를 그 본래의 채무의 내용대로 실현하기 위하여 안전보건기준을 준수하는 등 적절한 배려와 주의를 베풀어야 한다는 것은 급부의 결과 내지 급부의 이익을 보호하기 위하여 필요한 일이다. 이와 같은 배려 내지 주의의무는 법률이나 계약에 명시적으로 규율되어 있지 않더라도 계속적 채권관계인 고용관계의 성질로부터 신의칙상 당연히 요청되는 것이라고 할 수 있다.⁹⁾ 따라서 근로자 자신의 건강에 대한 적절한 배려주의의무 역시 사용자에 대한 협력의무와 마찬가지로 신의칙상의 의무(성실의무)로부터 도출된다고 보아야 할 것이다.¹⁰⁾ 물론 근로자의 이러한 의무 역시 기대가능성의 범위에서 판단되어야 한다.

다. 고지·설명 의무

산안법에 명문으로는 규정되어 있지 않지만 근로자에게는 근로계약상의 의무로서 고지·설명 의무가 있다고 할 수 있다. 일반적으로 근로자는 사용자에 의하여 제공된 기계·원료 및 설비 등에 하거나 결함을

발견한 때에는 지체 없이 이를 사용자에게 고지하고 적절한 조치를 취하여야 할 의무를 부담하는 것으로 이해되고 있다.¹¹⁾ 따라서 근로자는 기대가능성의 범위에서 사용자, 제3자 또는 근로자 자신에게 발생할 수 있는 안전보건상의 중대한 결함문제 등을 발견한 경우 사용자가 적절한 대책을 강구할 수 있도록 이를 지체 없이 사용자에게 고지할 의무를 부담한다고 해석될 수 있다. 그리고 근로자는 근로계약 체결의 교섭단계에서 사용자에게 계약 성립에 필요한 정보의 고지나 설명을 할 신의칙상의 의무가 있다.¹²⁾ 예컨대, 자신이 입사하고자 하는 회사의 업무와 관련하여 본인이 당해 업무를 제대로 수행하는 데 지장이 있을 수 있는 건강상의 문제를 가지고 있거나, 동료나 고객의 생명·건강과 관련되는 전염병에 이환되어 있는 경우에는 이를 사용자측에 사전에 고지할 의무가 있다고 보아야 할 것이다.

본 고에서는, 근로자가 사용자의 안전보건조치에 대응 또는 협력하는 의무, 사용자의 선행조치와 관계없이 근로자가 독자적으로 부담하는 의무(자기건강관리 의무, 고지·설명 의무 등) 등 근로자가 부담하는 안전보건에 대한 각종의 의무가 근로자의 성실 의무의 일부를 구성한다고 보고, 이를 총칭하여 근로자의 ‘주의 의무(Sorgepflicht)’라고 명명하기로 한다.

사용자 의무와 근로자 의무의 차이

사용자의 의무와 근로자의 의무의 차이는, 근로자 측의 주의 의무는 그것이 이루어지지 않는 경우에 직접적으로 사용자측에 손해가 발생하지 않고 그 채무의 불이행에 의해 근로계약의 본지(本旨)인 노무공급이 제대로 되지 않게 되는 일이 발생하는 경우 비로소 문제가 되는 반면, 사용자에게 요구되는 안전배려 의무는 당해 의무를 해태한 경우의 손해가 직접적으로 근로자의 건강침해로 현실화된다는 점에 있다. 이러한 의미에서 근로자 측과 사용자측의 의무는 양과 질 모두에 있어서 커다란 차이가 있다고 할 수 있다.

근로자 의무위반의 효과

근로자가 자신의 귀책사유로 부수적 의무인 주의 의무를 위반한 경우, 공법(산안법)상의 규정사항에 대해서는 벌칙(과태료)을 부과 받게 되고, 그 외에 사법상의 효과로서 채무불이행 또는 불법행위에 의한 손해배상청구, 징계처분, 나아가 해고가 발생할 수 있다. 특히 징계처분이 중요한 문제인 바, 근로자의 주의 의무 위반 자체는 근로계약상의 의무 위반이고, 그것을 이유로 징계처분을 부과하기 위해서는 주의 의무 위반에 의한 직장규율(기업질서)의 침해가 그 요건이 된다.¹³⁾ 현실적으로, 근로자가 준수하여야 할 부수의무로서의 이 주의 의무는 직장규율(기업질서)로서 취업규칙 중 안전보건에 관한 사항으로 기재될 수 있다.

한편 근로자의 의무위반의 효과로서 사용자의 의무위반이 면책된다는 의견이 있을 수 있다. 그러나 근로자의 의무위반이 있다고 하여 바로 사용자의 의무위반에 대한 책임이 면제되는 것은 아님에 유의할 필요가 있다. 근로자의 의무와 사용자의 의무는 그 내용이 다르기 때문에 의무위반의 요건 또한 원칙적으로 별개로 판단되어야 한다. 예를 들면, 근로자의 보호구 착용의무 위반이 있는 경우 사용자의 의무(보호구 지급 및 착용지시) 위반 여부는 이와 별개로 판단되어야 한다. 즉 사용자가 근로자에게 보호구를 지급하였는지, 그리고 근로자에게 보호구를 착용하도록 지시하였는지를 판단하여야 한다. 보호구 착용지시에 대해서는 일회성의 지시로 그쳐서는 안 되고 근로자가 보호구를 착용하도록 지속적으로 교육·지도하는 한편, 보호구를 착용하는지를 지속적으로 확인하고 위반을 발견하였을 때는 시정을 위한 조치를 하여야 한다. 🍷

<참고> 산업안전보건기준규칙상의 근로자의 의무 규정

제32조(보호구의 지급 등) 제2항 사업주로부터 제1항에 따른 보호구를 받거나 착용지시를 받은 근로자는 그 보호구를 착용하여야 한다.

제40조(신호) 제2항 운전자나 근로자는 제1항에 따른 신호방법이 정해진 경우 이를 준수하여야 한다.

제98조(제한속도의 지정 등) 제3항 운전자는 제1항과 제2항에 따른 제한속도를 초과하여 운전해서는 아니 된다.

제99조(운전위치 이탈 시의 조치) 제2항 차량계 하역운반기계 등, 차량계 건설기계의 운전자는 운전위치에서 이탈하는 경우 제1항 각 호의 조치를 하여야 한다.

제172조(접촉의 방지) 제2항 차량계 하역운반기계 등의 운전자는 제1항 단서의 작업지휘자 또는 유도자가 유도하는 대로 따라야 한다.

제183조(좌석 안전띠의 착용 등) 제2항 제1항에 따른 지게차를 운전하는 근로자는 좌석 안전띠를 착용하여야 한다.

제200조(접촉방지) 제2항 차량계 건설기계의 운전자는 제1항 단서의 유도자가 유도하는 대로 따라야 한다.

제245조(화기사용 장소의 화재 방지) 제2항 화기를 사용한 사람은 불티가 남지 않도록 뒤처리를 확실하게 하여야 한다.

제317조(이동 및 휴대장비 등의 사용 전기작업) 제2항 제1항에 따라 사업주가 작업지시를 하면 근로자는 이행하여야 한다.

제344조(운반기계 등의 유도) 제2항 운반기계 등의 운전자는 유도자의 유도에 따라야 한다.

제375조(굴착기계 등의 유도) 제2항 굴착기계 등의 운전자는 유도자의 유도에 따라야 한다.

제438조(사고 시의 대피 등) 제3항 근로자는 제2항에 따라 출입이 금지된 장소에 사업주의 허락 없이 출입해서는 아니 된다.

제446조(출입의 금지 등) 제3항 근로자는 제1항 또는 제2항에 따라 출입이 금지된 장소에 사업주의 허락 없이 출입해서는 안 된다.

제447조(흡연 등의 금지) 제2항 근로자는 제1항에 따라 흡연 또는 음식물의 섭취가 금지된 장소에서 흡연 또는 음식물 섭취를 해서는 아니 된다.

제450조(호흡용 보호구의 지급 등) 제5항 근로자는 제1항, 제2항 및 제4항에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제451조(보호복 등의 비치 등) 제4항 근로자는 제1항 및 제2항에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제457조(출입의 금지) 제3항 근로자는 제1항 및 제2항에 따라 출입이 금지된 장소에 사업주의 허락 없이 출입해서는 아니 된다.

제458조(흡연 등의 금지) 제2항 근로자는 제1항에 따라 흡연 또는 음식물의 섭취가 금지된 장소에서 흡연 또는 음식물 섭취를 해서는 아니 된다.

제469조(방독마스크의 지급 등) 제3항 근로자는 제1항에 따라 지급된 방독마스크 등을 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제470조(보호복 등의 비치) 제2항 근로자는 제1항에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제491조(개인보호구의 지급·착용) 제2항 근로자는 제1항에 따라 지급된 개인보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제492조(출입의 금지) 제2항 근로자는 제1항에 따라 출입이 금지된 장소에 사업주의 허락 없이 출입해서는 아니 된다.

제493조(흡연 등의 금지) 제2항 근로자는 제1항에 따라 흡연 또는 음식물의 섭취가 금지된 장소에서 흡연 또는 음식물 섭취를 해서는 아니 된다.

제505조(출입의 금지 등) 제3항 근로자는 제1항 및 제2항에 따라 출입이 금지된 장소에 사업주의 허락 없이 출입해서는 아니 된다.

제506조(흡연 등의 금지) 제2항 근로자는 제1항에 따라 흡연 또는 음식물의 섭취가 금지된 장소에서 흡연 또는 음식물 섭취를 해서는 아니 된다.

제510조(보호복 등) 제3항 근로자는 제1항에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제511조(호흡용 보호구) 제2항 근로자는 제1항에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제516조(청력보호구의 지급 등) 제3항 근로자는 제1항에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제542조(화상 등의 방지) 제4항 근로자는 고압작업장소에 화기 등 불이 날 우려가 있는 물건을 지니고 출입해서는 아니 된다.

제550조(출입의 금지) 제2항 근로자는 제1항에 따라 출입이 금지된 장소에 사업주의 허락 없이 출입해서는 아니 된다.

제569조(출입의 금지) 제2항 근로자는 제1항에 따라 출입이 금지된 장소에 사업주의 허락 없이 출입해서는 아니 된다.

제572조(보호구의 지급 등) 제3항 근로자는 제1항에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제575조(방사선관리구역의 지정 등) 제3항 근로자는 제2항에 따라 출입이 금지된 장소에 사업주의 허락 없이 출입해서는 아니 된다.

제587조(보호구의 지급 등) 제3항 근로자는 제1항에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제590조(흡연 등의 금지) 제2항 근로자는 제1항에 따라 흡연 또는 음식물의 섭취가 금지된 장소에서 흡연 또는 음식물 섭취를 해서는 아니 된다.

제596조(환자의 가검물 등에 의한 오염방지조치) 제2항 근로자는 제1항에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제597조(혈액노출 예방 조치) 제3항 근로자는 제1항에 따라 흡연 또는 음식물 등의 섭취 등이 금지된 장소에서 흡연 또는 음식물 섭취 등의 행위를 해서는 아니 된다.

제600조(개인보호구의 지급 등) 제2항 근로자는 제1항에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제601조(예방 조치) 제3항 근로자는 제1항 제1호에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제617조(호흡용 보호구의 지급 등) 제3항 근로자는 제1항에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제622조(출입의 금지) 제2항 근로자는 제1항에 따라 출입이 금지된 장소에 사업주의 허락 없이 출입해서는 아니 된다.

제624조(사고 시의 대피 등) 제3항 근로자는 제2항에 따라 출입이 금지된 장소에 사업주의 허락 없이 출입해서는 아니 된다.

제626조(구출 시 송기마스크 등의 사용) 제2항 근로자는 제1항에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제629조(용접 등에 관한 조치) 제2항 근로자는 제1항 제2호에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제634조(가스배관공사 등에 관한 조치) 제2항 근로자는 제1항 제2호에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제635조(압기공법에 관한 조치) 제3항 근로자는 제2항에 따라 출입이 금지된 장소에 사업주의 허락 없이 출입해서는 아니 된다.

제639조(감시인의 배치 등) 제2항 제1항에 따른 감시인은 밀폐공간에 종사하는 근로자에게 이상이 있을 경우에 구조요청 등 필요한 조치를 한 후 이를 즉시 관리감독자에게 알려야 한다.

제645조(안전대 등) 제3항 근로자는 제1항에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

제654조(보호구의 지급 등) 제3항 근로자는 제1항에 따라 지급된 보호구를 사업주의 지시에 따라 착용하여야 한다.

각주 및 참고문헌

- 1) J. R. Chelilius, Workplace safety and Health: The Role of Workers' Compensation, 1977, pp. 8-9.
- 2) 박윤지, 『채권각론(제6판)』, 박영사, 2005, 245쪽; 김형배, 『노동법(제20판)』, 박영사, 2011, 303쪽; 이영희, 『노동법』, 법문사, 2001, 469쪽; 이정, 『노동법 강의』, 한국외국대학교출판부, 2009, 67쪽; 임종률, 『노동법(제8판)』, 박영사, 2009, 330쪽 등.
- 3) 박종희 외, 『산업안전보건법 집행의 효율성 강화를 위한 개선방안에 관한 연구(학술연구보고서)』, 안전보건공단 산업안전보건연구원, 2006, 86쪽.
- 4) 대법원 1989.5.9. 선고 87다카2407 판결; 대법원 1992.5.22. 선고 91다36642 판결; 대법원 1993.2.9. 선고 92다30382 판결 등 참조.
- 5) 산업안전보건기준에 관한 규칙에는 보호구 착용, 유해-위험장소 출입금지, 흡연 및 음식물섭취 금지 등 근로자에 대하여 많은 의무가 규정되어 있다. 산업보건분야는 2010.7.12. 동 규칙의 개정으로 종전의 근로자 의무의 입법적 불비를 전체적으로 해소하였으나, 산업안전분야는 근로자의 의무가 제대로 정비되어 있지 않다. 향후에 전체적으로 검토하여 입법적으로 정비될 필요가 있다.
- 6) Vgl. Kollmer, Das Arbeitsschutzgesetz und -verordnungen – Ein Leitfadens für die betriebliche Praxis, 3. Aufl., 2008, Rdnr. 211.
- 7) Richardi/Wlotzke(Hrsg.), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 2. Aufl., 2000, §209 Rdnr. 53(박종희 외, 『산업안전보건법 집행의 효율성 강화를 위한 개선방안에 관한 연구(학술연구보고서)』, 안전보건공단 산업안전보건연구원, 2006, 87쪽에서 재인용).
- 8) 土田道夫, 『労働契約法』, 有斐閣, 2008年, 102頁.
- 9) 김형배, 『채권총론(제2판)』, 박영사, 1999, 34쪽 참조.
- 10) 김형배, 『노동법(제20판)』, 박영사, 2011, 303쪽; 하경호, 『민법 제655조 주해』, 『주석민법(채권각칙(4))(제3판)』, 한국사법행정학회, 1999, 70쪽 참조.
- 11) 김형배, 『노동법(제20판)』, 박영사, 2011, 305쪽; 이정, 『노동법 강의』, 한국외국대학교출판부, 2009, 70쪽; 임종률, 『노동법(제8판)』, 박영사, 2009, 331쪽; 하경호, 『민법 제655조 주해』, 『주석민법(채권각칙(4))(제3판)』, 한국사법행정학회, 1999, 71쪽 등.
- 12) 사용자에게도 동일한 의무가 발생한다는 것은 말할 필요도 없다. 片岡昇(村中孝史補訂), 『労働法(1)(第4版)』, 有斐閣, 2007年, 130頁; 김형배, 『채권각론(신정판)』, 박영사, 2001, 139쪽.
- 13) 이정, 『노동법 강의』, 한국외국대학교출판부, 2009, 70쪽 참조.