

회식 중 발생한 사고의 업무관련성 판단 여부



인간은 생활의 방편으로 직업을 갖고 직장 생활을 영위한다. 개인은 하나의 큰 조직 속에 매몰되어 간혹 자유의사에 반하여 조직의 결정에 따를 수밖에 없는 상황이 많다. 대표적으로 회사에서 부서원들의 사기진작 또는 성과독려의 목적으로 회식 또는 간단한 석식을 많이 하는데, 상하 복명의 조직체계 내에서 개인은 이를 피할 수 없이 따라야 하는 상황에 처하기 마련이다. 참석이야 부정적일 수도 있고 긍정적일 수도 있겠지만, 일단 마음을 터놓고 자유로운 분위기에서 회식을 진행하다가 보면 간혹 예기치 못한 주변의 상황에 의하여 부득이하게 사고가 발생할 때가 있다. 이럴 경우 과연 당해 상병이 산재보험으로 판단 받을 수 있을까? 이번 호에서는 이 문제를 짚어보도록 하겠다.

업무상재해 인정 기준부터 알아야

산입재해보상보험법은 업무상재해의 인정 기준에 있어서 행사 중의 사고에 대한 인정 기준을 명시하고 있다. 운동경기, 야유회, 등산대회 등 각종 행사에 근로자가 참가하는 것이 사회통념상 노무관리 또는 사업운영상 필요하다고 인정되는 경우가 이에 해당된다. ▲사업주가 행사에 참가한 근로자에 대하여 행사에 참가한 시간을 근무한 시간으로 인정하는 경우 ▲사업주가 그 근로자에게 행사에 참가하도록 지시한 경우 ▲사전에 사업주의 승인을 받아 행사에 참가한 경우 ▲이외 사업주가 그 근로자의 행사 참가를 통상적, 관례적으로 인정할 경우 등이 그 대표적인 예다. 이 중 어느 하나에 해당하는 경우에 행사 중 발생한 사고를 업무상 사고로 본다.

특별한 사유가 없는 한 회식 중 사고는 '산재'

산재법상 업무상재해의 근본적 요건 두 가지, 즉 업무수행성과 업무기인성이 있는데 업무수행성이 없는 하에서도 업무관련성으로 인한 인과관계가 성립된다면 업무상재해로 인정될 수 있다. 최근 인정 판례의 내용을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 근로자가 근로계약에 의하여 통상 종사할 의무가 있는 업무로 규정되어 있지 아니한 회사 외의 행사나 모임에 참가하던 중 재해를 당한 경우다.

이를 업무상재해로 인정하려면 우선 그 행사나 모임의 주최자, 목적, 내용, 참가인원과 그 강제성 여부, 운영방법, 비용부담 등의 사정들에 비추어 사회통념상 그 행사나 모임의 전반적인 과정이 사용자의 지배나 관리를 받는 상태에 있어야 한다. 또한 근로자가 그와 같은 행사나 모임의 순리적인 경로를 이탈하지 아니한 상태에 있어야 한다. 나아가 사업주 지배·관리하의 회식 과정에서 근로자가 주량을 초과하여 음주를 한 나머지 정상적인 거동이나 판단능력에 장애가 있는 상태에 이르렀고 그것이 주된 원인이 되어 부상·질병·신체장애 또는 사망 등의 재해를 입게 되었다.

위 과음행위가 사업주의 만류 또는 제지에도 불구하고, 근로자 자신의 독자적이고 자발적인 결단에 의하여 이루어졌다거나 위 회식 또는 과음으로 인한 심신장애와 무관한 다른 비정상적인 경로를 거쳐 재해가 발생하였다고 하는 등의 특별한 사정이 없는 한 위 회식 중의 음주로 인한 재해는 산업재해보상보험법에서 정한 업무상재해로 볼 수 있다.

사업주의 지배관리 여부가 중요

반면, 사용자가 주재하던 정례회식을 마치고서 참석 근로자들에게 귀가를 지시한 후 먼저 귀가한 다음에도 근로자들이 다른 곳으로 술을 더 마시기 위하여 사용자 소유의 차량을 함께 타고 가다가 교통사고가 발생했다. 이 경우에는 이것이 사적행위에 해당되어 업무상재해로 보지 않는다. 즉 회식의 전반적인 과정이 사업주의 지배·관리 하에서 이루어졌는지 여부가 업무상재해 판단에 있어 중요한 요소인 것이다.

회식 중 과음으로 인한 사고도 과음을 하게 된 경위가 사업주 지배·관리 하에서 이루어진 것이라면 그것이 자발적이라 하더라도 또 과도한 양의 음주라 하더라도 그 회식 내용 자체를 업무의 연장으로 보아 인과관계를 인정하는 것이다. 하지만 사업주 지배·관리 하의 1차 회식이 끝나고 동료 간 이루어졌던 2차 회식은 사적행위로 판단되어 업무와의 관련성을 배제하고 있다. 다시 말해 2차 노래방에서의 회식 중 재해자의 임의적인 행위로 계단난간에서 추락한 사고 등은 인정하지 않고 있다.

그러므로 회사가 사업 또는 사업장 밖이지만 미리 계획 되어진 부서회식 등을 직접 주최하는 경우 그 과정의 처음과 끝을 명확히 제한할 필요가 있으며 그 규모가 크든 작든 부득이 일어날 수도 있는 재해 방지를 위해 회식 참석자들의 안전관리에도 주의를 기울여야 한다. 그리하여 자칫 선의의 목적에 의한 회식자리가 또 다른 마찰을 일으키는 원인이 되는 일이 발생하지 않기를 바란다. ☺

신혁순 노무사 | 032-555-4852