

업무상 재해에 대한 보상처리

이 기 무

〈동부화재 중앙보상센터 지점장〉

1. 머리말

현재 자동차보험 보상 실무상 자배책보험에서는 운전자의 과실로 같은 사용자에 의해 고용된 다른 고용인을 사상케 한 경우, 그 사상당한 피해자가 업무상 또는 업무외적 사고 여부를 불문하고 보상하여야 하나, 대인배상Ⅱ(종합보험)에서는 업무상이나 업무외적 사고냐에 따라 물어줄 것인지 아닌지를 결정하도록 되어 있다.

이와 같은 기준에서 판단해 보면 자동차보험으로 처리해야 할 사고인가를 결정하기가 그다지 어렵지 않은 것으로 생각할 수 있으나 실제 사례에서는 이를 구분하기가 쉽지 않은 사례가 많다. 산업사회가 고도로 발달함에 따라 산업활동 중에 발생하는 자동차 사고가 계속 증가하고 있을 뿐만 아니라 그 유형 또한 더욱 복잡해지고 있기 때문이다.

즉, 사고의 유형과 자동차의 운행경위, 그리고 피보험자와 피해자의 관계 등이 이례적이고 특수한 상황이 많이 발생하고 있는 것이다. 따라서 자동차로 인하여 발생한 재해를 어느 보험으로 물어주어야 하는지를 정확하게 판단하기 위해서는 근로기준법과 자동차종합보험 약관과의 관계 등을 정확하게 이해하여야 한다.

2. 자동차종합보험 약관상 기준

이미 밝혔듯이 자동차종합보험 대인배상 사고의 피해자가 피보험자(자동차 소유자 등)의 피용자로서 근로기준법에 의한 재해보상을 받을 수 있는 사람인 때에는 보험회사가 보험금을 지급하지 아니한다. 좀더 구체적으로 말한다면 산업재해보상보험법에 의한 보상을 받을 수 있는 자는 종합보험 대인배상으로 보상하지 않는다는 것이다.

이는 비록 그 피해자가 자동차보험에 가입한 차량의 사고로 죽었거나 다쳤다 하더라도 근로기준법에 피용자의 업무상 재해에 대한 사용자의 배상책임을 자세히 규정해 놓고 있으므로 그에 의한 보상을 받은 외에 이종의 보상금이 지급되는 일이 없도록 한데서 나온 것이다. 외국에서도 이러한 경우는 그 사고가 “자동차”라는 교통수단에 의해 발생했다는 것일 뿐 기본적으로는 기업의 유지, 활동에 뒤따르기 마련인 “기업위험”이기 때문에 근로자 재해보상보험 등에서 취급하고 자동차보험으로는 취급하지 않는 것이 보통이다.

3. 근로기준법상 기준

근로기준법은 헌법에 의거하여

근로조건을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키며 균형있는 국민경제의 발전을 기할 목적으로 제정되었다. 이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용되는데 동거 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대해서는 적용하지 아니한다.

그러나 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업(사업장)에 대해서도 일부 규정은 적용되도록 시행령이 정해져 있다. 여기서 상시 5인 이상이라 함은 상시 근무하는 근로자의 수가 5인 이상임을 뜻하는 것이 아니라 “상시=상태(常態)”로 해석, 근로자의 수가 때때로 5인 미만의 경우가 있어도 상태를 보아 5인 이상인 경우를 뜻한다는 것이 대법원의 태도이다. 그리고 국가 또는 지방공무원 외에도 거의 모든 근로자(항만 자유근로자, 정당 및 협동조합의 직원, 청원경찰, 임시적 고용인 등도 포함된다.)가 이 법의 적용을 받는다.

근로기준법의 제8장 재해 보상편에는 근로자가 업무상 죽거나 다친 경우에 사용주로 하여금 일정한 요양보상, 장해보상 및 유족보상을 하도록 규정해 놓았다. 즉, 사용자가 산업재해 보상보험에 가입하지 않았더라도 위 규정

에 정한 금액 이상을 보상하도록 의무화되어 있다.

또한, 업무상 재해라 함은 업무 수행성과 업무 기인성이 인정되는 재해를 말한다.

여기서 업무 수행성이란 근로자가 사용주의 지휘 명령하에 업무를 수행하다가 죽거나 다쳤어야 한다는 것이다. 업무라 함은 단체협약, 취업규칙, 관행 등에 의해 사용주가 명하는 행위 및 그에 부수되는 행위를 말하며 업무 기인성은 그 업무와 그 사고 발생과의 사이에 상당 인과관계가 있어야 한다는 것이다.

4. 구체적 사례

이상과 같은 이해를 위해 실제 사례를 살펴보면, 보다 확실히 판단할 수 있을 것이다. 여기서 거듭 주의할 것은 그 사용주(차주)가 산업재해 보상보험에 가입하였는가의 여부는 문제되지 않는다는 점이다.

사례 1: 주류판매회사의 운전기사가 퇴근 후 다시 회사에 돌아와 차량을 집에 가져갈 목적으로(다음날 출근치 않고 곧장 양조공장에 들릴 예정이었음) 동료직원을 태우고 임의로 운전한 경우.

사적(私的) 행위로 보아 사업주의 지배관리하의 상태에 있다고 볼 수 없다. 즉, 이 동료직원은 업무외의 재해를 입은 것이며, 종합보험 대인배상으로 보상받을 수가 없다.

사례 2: 회사 간부가 야근 후 통근 전용차로 귀가 중 그 차가 전복되어 부상한 경우.

그 야근이 피해자의 직책상 당연히 인정되는 것이고, 퇴근의 순로(順路)에 있었다면 업무상 재해로 취급된다. 즉, 그 간부는 회사로부터 근로기준법에 의한 재해

보상을 받을 수 있고, 따라서 종합보험 대인배상으로 보상받을 수 없다. 그러나, 만일 퇴근길에 개인적 용무로 그 차량을 다른 곳에 몰고 갔다가 사고를 당했다면 업무상 재해로 볼 수 없다.

사례 3: 건설공사 현장에 근무하는 직원이 야간에 개인용무를 마치고 현장내의 기숙사로 걸어서 귀가하던 중, 마침 현장소속 화물차가 빈 차로 귀사 중인 것을 발견하고 동승하였다가 현장구내 기숙사 앞 300M 지점에서 차량이 전복되는 바람에 사망한 경우.

이 사건에 대하여 노동당국은, 동 차량은 평소 출퇴근용으로 사용되었고, 피해자가 그 차량에 승차한 것은 기숙사로 귀사하려던 것이므로 그 행위는 합리적 행위 및 필연적 행위이고, 사업주의 시설물에 의한 사업장 안에서의 재해이므로 업무상 재해라고 판정하였다. 따라서 종합보험 대인배상으로는 처리되지 않는다.

사례 4: 추석 때 회사 통근버스를 이용하여 근로자를 귀향시키던 중 남해고속도로상에서 전복된 사고로 6명이 부상한 경우.

귀향 자체는 업무상이라고 할 수 없으나, 사업주의 고용종속 및 지배 관리하에 발생한 사고이므로 업무상 재해로 인정하였다. 즉, 종합보험 대인배상에서 보상하지 않는다.

사례 5: 직장예비군훈련 소집통보를 받은 근로자가 사업주가 제공한 차량에 탑승, 훈련장으로 가던 도중 전복사고로 사망한 경우.

일반적으로 시설물 이용중 발생한 재해로써 업무상 재해로 인정된다. 그러므로 종합보험 대인배상으로 보상되지 아니한다.

사례 6: 중소기업체를 경영하는 사람이 업무를 마치고 저녁식사 후 방향이 비슷한 피용자를 차량에 태우고 귀

가하던 중 졸음운전으로 가로수를 충돌하여 동승한 피용자가 부상한 경우.

이 사건에 대하여 피용자가 출퇴근 중에 발생한 사고에 대하여는 원칙적으로 업무 수행성이 인정되지 않아 업무상 재해로 보지 아니하나 사용자가 노무 관리상 필요에 따라 피용자의 출퇴근을 위하여 승용차나 전용버스를 제공하고 있는 경우에는 그 피용자가 당해 승용차나 전용버스에 탑승한 시점부터 사용자의 지휘감독 및 지배하에 놓이게 됨으로 예외적으로 업무 수행성을 인정하여 업무의 범주내에 속하는 것으로 보고 있는 바 동건의 경우 집방향이 같은 이유로 동승하여 귀가하던 중 일어난 사고로써 업무 기인성 또는 업무 수행성이 인정되기 어렵고 사회 통념상으로 업무상 사고로 볼 수 없고, 동 차량의 운행은 사용자로서가 아니라 피보험자로 개인을 위한 것으로 업무와는 아무런 관계가 없다고 보여지므로 대인배상 처리가 가능하다.

사례 7: 회사의 근로자가 개인적 용무로 외출하였다가 귀사 도중 동 회사의 출퇴근 차량에 합승하였다가 사고로 사망한 경우.

동 차량을 출퇴근용으로 사용하여 왔으며 또한 동차량에 승차한 것은 귀사하기 위한 것으로서 그 행위는 합리적 필요에 의한 것으로서 피해의 직접 원인이 회사의 피용자인 운전자의 부주의에 의해 발생하였을 뿐만 아니라 사업주의 시설물에 의한 사업장내에서 발생한 재해이므로 업무상 재해로 인정되어 대인배상에서 보상하지 않는다. ☹