

보 도 자 료

날짜 : 2020. 2. 6. (총 12면)

수신 : 언론사 사회부, 법조 출입, 노동 담당 기자님

발신 : 공동법률사무소 일과사람 <담당자 : 변호사 최종연(010-5286-9199)>

제목 : 언론보다 자세한! 신종 코로나 바이러스 노동법 10문 10답

언론보다 자세한! 신종 코로나 바이러스 노동법 10문 10답

- 10문 10답으로 폭넓게 노동법 쟁점을 검토하였습니다.
- 감염으로 격리된 경우(1번), 회사가 휴업하는 경우(2번) 유급휴가휴업수당 받을 수 있는지
- 회사가 마스크 착용을 금지하는 경우(3번), 한국인만 중국 경로 승무를 지시하는 경우(4번), 해외출장 지시를 받은 경우(5번), 개인여행 중 감염되어 징계될 경우(6번) 대처법
- 출퇴근(7번), 회식(8번), 휴게시간(9번), 해외출장(10번) 중 감염된 경우 산재인지

1. 자가격리자가 되어 출근할 수 없는 경우 유급휴가를 보장 받을 수 있나요?

- Ⓐ 취업규칙이나 단체협약에 내용이 없다면 원칙적으로는 어려우나, 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원받는 경우 반드시 유급휴가를 받아야 합니다.
- 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률 제41조의2 제1항은 감염병으로 입원 또는 격리가 되는 노동자에 대하여 사업주는 유급휴가를 줄 수 있다고 정하고, 다만, 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원받는 경우에는 반드시 유급휴가를 주어야 합니다. 만약 비용을 지원받고도 무급휴가를 부여한 경우에는 위 법 위반으로 관할 지방노동청에 진정을 제기할 수 있습니다.

- 한편, 노동부가 발표한 「 ‘신종 코로나바이러스 감염증’ 예방 및 확산 방지를 위한 사업장 대응지침」(2020.1.31.)에 따르면 “관련 규정이 없는 경우에는 사업장의 실정에 맞게 연차휴가 외 추가 휴가·휴직 등 허용하도록 하여 이로 인한 불이익이 없도록 한다” 고 하여 연차유급휴가의 사용을 강제하지 않도록 하고 있습니다.
 - 참고로, 근로기준법 상 감염병 자가격리 대상자에 대해 유급휴가를 부여해야 한다는 규정은 없습니다. 다만, 개별 사업장에서 취업규칙 또는 단체협약으로 별도 유급휴가를 보장하는 경우에는 유급휴가를 보장받을 수 있으며, 노동조합과의 별도 노사합의로 유급휴가 보장을 검토할 수 있을 것입니다.
2. 신종 코로나 바이러스 확산으로 원자재, 부품, 도급 수급 차질 등을 이유로 휴업하는 경우 휴업수당을 받을 수 있나요?
- ㉠ 경영상의 이유로 휴업 시 사용자의 귀책사유가 인정되면 근로기준법에 따라 휴업수당을 지급할 의무가 있으나, 노동위원회의 조정으로 감액될 수 있습니다. 단 별도의 노사합의도 가능합니다.
 - 근로기준법 제46조는 “사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 노동자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다” 고 규정하고 있습니다.
 - 일반적으로 판매부진과 자금난, 원자재부족 등은 사용자의 귀책사유에 해당하며, 코로나 바이러스로 인한 거래처와의 유통차질 등은 사업주가 부담하는 위험범위 내이므로 마찬가지로 사용자의 귀책사유에 해당한다고 볼 수 있습니다. 단 사용자가 노동위원회에 휴업수당 지급조정을 신청할 경우 법정 70% 수준 이하로 감액될 수 있습니다. 실제로 중국인 단체관광 중단조치로 인해 중국 전담 여행사의 휴업 시 휴업수당이 전액 감액된 사례가 있습니다(서울지노위 2017휴업1)

- 또한 사용자가 감염 예방에 필요한 조치를 다하지 않는 경우에도 근로기준법에 따라 휴업수당을 지급할 의무가 있습니다. 예컨대 2번에서 살펴본 것과 같이 발열 등 증상이 있어 노동자 스스로 자가격리를 하고 있음에도 사업주가 출근명령을 하여 감염 전파가 되어 휴업한 경우 등과 같이 사업주의 과실 및 예견가능성이 큰 경우에는 휴업수당이 발생할 것입니다.
 - 참고로 노사협의를 통해 휴업수당을 받기로 하거나 취업규칙 및 단체협약에 감염병 및 천재지변으로 인한 휴업시 휴업수당을 지급한다는 등의 규정이 있는 경우에는 그에 따라 임금을 보전받을 수 있을 것입니다. 최근 현대차와 쌍용차 노동자들은 노사협의를 통해 휴업수당을 지급하기로 한 바 있습니다.
 - 고용노동부는 1) 사업장 내 접촉자가 없어 현실적으로 감염가능성이 낮음에도 자발적으로 휴업하거나 중국에서의 부품공급 중단, 매출감소 등으로 휴업하는 경우에는 휴업수당이 발생한다고 보지만 2) 추가 감염방지를 위한 정부 대책으로 감염병예방법에 의거해서 휴업한 경우에는 사용자 귀책사유로 보기 어렵다는 입장이지만, 앞서 본 바와 같이 추가 감염에 관한 사업주의 책임이 확인되는 경우에는 휴업수당이 발생하는 경우도 있습니다.
3. 감염 위험성이 높은 사업장에서 미관상 등의 이유로 마스크 착용을 금지합니다. 문제가 될 수 있을까요?
- ㉠ 병원·학교 등 고위험 사업장은 산안법상 마스크 지급 및 착용의무가 있고, 다른 사업장도 감염의 위험이 있으면 사용자가 감염 예방을 위한 적절한 조치를 취할 의무가 있습니다.
 - 사업주는 병원체 등에 의한 건강장해를 예방하기 위해 필요한 보건조치를 하여야 할 원칙적 의무가 있고(산업안전보건법 제39조 제1항 제1호), 의료행위를 하는 작업·병원체를 다루는 작업·보육시설 등 집단수용시설·곤충 및 동물매개 감염 고위험 작업을 하는 사업 또는 사업장에 대

해서는 산업안전보건기준에 관한 규칙으로 구체적인 예방조치의 내용을 정하고 있습니다(산업안전보건기준에 관한 규칙 제8장). 여기에는 보호마스크를 지급하고 착용하도록 하는 조치 등이 포함됩니다(위 규칙 제601조 제1항 제1호).

- 즉 보육시설(어린이집·유치원·학원), 학교·군부대·교도소·보호소·요양원 등 집단수용시설이 명백한 경우에는 위 산안법 및 산업안전보건규칙에 따라 보호마스크 지급 및 착용조치 의무가 있으므로, 이를 위반할 경우 산안법 위반을 이유로 노동청에 신고하여 근로감독관의 파악(근로감독관 집무규정(산업안전) 제23조) 및 조사(같은 집무규정 제37조)를 거쳐 시정지시 등을 하게 할 수 있습니다.
- 한편 위와 같은 사업에 해당하지 않는 서비스직, 즉 영업직·판매직의 경우라고 하더라도, 사용자는 근로계약의 부수의무로서 안전배려의무를 집니다(민법 제390조). 즉 사용자는 근로를 제공하는 과정에서 노동자의 생명·신체·건강을 재해로부터 보호하여야 하고, 산안법 준수는 그 최저기준에 불과합니다. 특히 현재와 같은 대유행의 시점에서 사용자는 신종코로나 감염이 ‘예견가능한 재해위험’ 이므로, 그 감염을 예방하기 위한 ‘예방책임’ 을 진다고 보아야 합니다. 예를 들어 대한항공 우한 전세계 승무원들에게 전신 방호복을 착용하게 한 것도 이러한 예방책임의 일환으로 볼 수 있습니다.
- 만약 마스크 사용 금지 등 사용자의 부당한 지시·조치로 인해 감염이 실제 이루어졌다면 노동자는 위 안전배려의무 위반으로 인해 치료비·휴업손해 등의 배상을 청구할 수 있습니다. 감염이 이루어지지 않았더라도 사업주의 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선의무 위반을 이유로 진정을 제기할 수는 있습니다(산안법 제5조 제1항).
- 또한 사업의 특성으로 인해 감염 위험성이 매우 높은 사업장의 경우에는 감염으로 인한 생명·신체의 회복할 수 없는 손해를 이유로 가처분 신청 까지도 고려해볼 수 있습니다.

4. 제가 속한 항공사·해운사·해외영업직을 사용하는 회사에서 한국 국적 직원들만 중국 우한 등 신종 코로나 바이러스 확진자가 많은 지역으로 업무배치를 합니다. 법적으로 문제가 없나요?

㉠ 업무배치가 근로계약 위반인지 및 정당한 사업상의 이유가 있는지를 살펴보고, 국적 또는 고용형태에 의한 차별에 해당할 정도라면 구제신청을 할 수 있습니다.

○ 근로기준법 제23조 제1항은 사용자는 노동자에 대해 정당한 이유없이 전직 등 그 밖의 징벌을 하지 못한다고 규정하고, ‘전직’에는 배치전환 즉 근무장소를 변경하는 것이 포함됩니다. 그러므로 만약 근로계약의 내용상 사용자에게 배치전환을 할 권한이 없고, 정당한 경영상의 필요성도 없다면 부당한 전직으로 보고 그 무효를 구하는 노동위원회 구제신청이나 소송을 제기할 수 있습니다. 그러나 만약 최초 입사 시에 근무장소의 지역적 범위를 포괄적으로 규정하고 있고 순환 배치가 자주 이루어진다면 인정받기가 다소 불리할 수 있습니다.

○ 한편 근로기준법 제6조는 남녀의 성, 국적, 신앙, 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 금지하고 있습니다. 제6조를 위반하는 경우 500만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다(근로기준법 제114조 제1호). 국가인권위원회법 또한 고용(배치 등)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위는 평등권 침해의 차별행위로 정의하고 있습니다(법 제2조 제3호 가목)

○ 어느 정도로 처우를 달리하는 것이 ‘차별’에 해당하는지에 대한 명확한 기준은 없으나, 특정한 시점 이후로 한국 국적 노동자들의 중국 운항편 배치의 비율이 현저히 높아지거나 부정기적인 재배치가 이루어진다면 이를 ‘차별’의 정도에 이른 것이라고 검토할 수 있습니다. 또한 ‘차별’의 정도에 이르지 않더라도, 사용자의 안전배려의무를 위반한 정도

인지를 살펴봐야 합니다(위 3-2번 문항 참조).

- 실제로 문제를 제기하기 위해서는 위 ‘차별’ 을 이유로 한 지방노동청 고소·진정 또는 국가인권위원회 차별 진정(인권위법 제30조 제1항 제2호)을 제기할 수 있고, 노동조합 차원에서의 교섭요구 등을 검토할 수 있습니다. 만약 개인이 감염 우려를 이유로 배치에 관하여 인사협의를 요청하거나 휴가 사용·배치 거부를 하였는데 회사가 징계를 하였다면 해당 징계사유의 정당성이 문제될 수 있습니다. 또한 앞서 3-2번 문항과 마찬가지로 가처분신청 역시 검토될 수 있습니다.
 - 참고로, 만약 회사가 비정규직 노동자(기간제·단시간·파견노동자)에 대해서만 감염 위험이 높은 업무로 집중배치한다면, 이는 노동위원회의 차별시정신청 대상이 됩니다(6개월 내 접수).
5. 회사에서 중국 출장을 명령한 경우에 거절할 수 있나요? 그리고 회사의 중국 출장 명령을 거절하였다고 징계를 하겠다고 하는데, 이 징계는 정당한 것인가요?
- ㉠ 사업상 필요성, 감염의 위험 등 생활상의 불이익, 사전 협의절차 등을 종합적으로 고려하여 해외 출장 명령이 정당한지에 따라서 결론이 달라집니다.
 - 대법원은 출장명령에 관한 재량이 폭넓게 인정되므로 근로계약 위반이라거나 신의칙 위반의 사정이 없는 한 노동자는 따라야 할 의무가 있다고 판단됩니다(대법원 1992. 3. 13. 선고 91누5020 판결).
 - 또한 대법원은 인사명령인 휴직명령의 경우 ① 업무상 필요성과 노동자의 신분적, 경제적 불이익을 비교하고 ② 휴직명령 대상자 선정의 기준이 합리적인지, ③ 사전에 설명하는 등 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지를 종합해서 판단합니다(대법원 2009.9.10. 선고 2007두10440 판결 참조).

- 서울행정법원은 금형제조업체 조립팀 여직원에게, 출장일 4일 전에 1달 동안의 베트남 해외출장을 명한 사건에서 △ 업무상 필요성이 낮고 특히 여직원의 남편이 노동조합 활동을 해서 정보를 차단하려는 의도가 보이고 △ 긴 기간동안의 출장으로 정신적인 스트레스를 받을 개연성이 있어 생활상 불이익이 크고 △ 출장의 시기, 기간, 내용에 관해서 사전에 예고하거나 협의를 하였다는 사정도 없어 출장명령이 부당하다고 판단했습니다(서울행정법원 2016. 3. 17. 선고 2015구합66677 판결 - 대법원 확정).
- 신종 코로나 바이러스 감염 또는 감염 위험으로 인한 스트레스는 상당히 큰 생활상 불이익에 해당한다고 보이고, 그 불이익의 크기는 출장지역의 감염 위험성에 비례한다고 평가할 수 있습니다. 이러한 경우라면 회사측의 업무상 필요성의 크기와, 회사가 사전에 노동자와 출장의 시기, 기간, 내용에 관하여 예고하고 협의하였는지, 출장 대상자를 합리적으로 정하였는지 여부에 따라서 출장명령의 정당성이 결정됩니다.
- 예를 들어, 반드시 지금 당장 가야하는 출장이 아니라는 점을 소명할 수 있다면, 그 업무상 필요성에 비하여 해외출장에 따른 감염위험 또는 그로 인한 정신적인 스트레스 등 생활상 불이익이 크기 때문에 출장명령의 정당성이 없다고 판단할 수 있습니다. 이를 입증하기 위해서 해당 출장 및 기존 관행 등 관련 자료를 수집할 필요가 있습니다.

6. 개인적으로 중국 또는 해외여행을 다녀와서 자가격리자가 될 경우, 회사가 징계할 수 있나요?

- ⓐ 개인적으로 여행을 다녀왔다는 자체만을 이유로 징계하는 것은 징계의 정당한 이유가 있다고 보기 어렵고, 산안법상 전염병 확진자에게 출근을 강제할 수도 없습니다.
- 중국이나 해외여행을 다녀왔다는 사실 자체만으로 징계하거나, 보건당국이 격리 대상자로 선정하여 자가격리를 한 경우, 감염병의 증상이 있어

병원 진료를 받고 소견서를 제출하는 등 감염 전파를 줄이기 위한 자가 격리를 한 경우에는 징계의 ‘정당한 사유’에 해당한다고 보기 어려울 것(근로기준법 제23조 제1항)입니다. 다만, 개인적인 불안감으로 인하여 회사의 승인을 받기 위한 아무런 절차 없이 단순히 무단결근 또는 조퇴를 하는 경우에는 취업규칙 등에 따라 징계가 가능 할 수도 있습니다.

- 산업안전보건법 제138조는 “사업주는 감염병, 정신질환 또는 근로로 인하여 병세가 크게 악화될 우려가 있는 질병으로서 고용노동부령으로 정하는 질병에 걸린 사람에게는 「의료법」 제2조에 따른 의사의 진단에 따라 근로를 금지하거나 제한하여야 한다”고 규정하고 있고, 동법 시행규칙 제220조 제1항은 “사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대해서는 근로를 금지해야 한다”고 하면서 제1호에서 “전염될 우려가 있는 질병에 걸린 사람. 다만, 전염을 예방하기 위한 조치를 한 경우는 제외한다”고 규정하고 있습니다. 이를 어길 시에는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다.
- 법령에서 ‘전염될 우려가 있는 질병’에 대한 열거규정이 없고 신종 코로나 바이러스는 전염성이 강한 1급 감염병으로 분류됩니다. 따라서 여행 후 감염병의 증상에 따라 병원에 내원하여 진료를 받고 의사의 소견서를 제출하고 자가격리 하는 경우에도 출근을 강제하는 경우에는 오히려 사업주가 산업안전보건법 위반 소지가 있다고 할 것입니다.
- 참고로, 현재 확진 환자의 모든 접촉자는 자가격리 대상이며, 보건당국에 의료인이 아닌 신고 대상자는 ▲ ‘최근 14일 이내에 중국 후베이성(우한시 포함) 방문 + 발열(37.5도 이상) 또는 호흡기 증상(기침, 인후통 등)이 나타난 자’ ▲ ‘최근 14일 이내에 확진환자와 밀접하게 접촉한 자 + 발열(37.5도 이상) 또는 호흡기 증상(기침, 인후통 등)이 나타난 자’ ▲ ‘최근 14일 이내 중국 방문 + 폐렴이 나타난 자’입니다.
- 한편 사업장에서 명시적으로 중국 내 위험 지역 방문을 금지하는 지침.지시 등이 내려졌고, 후베이성 등 대유행이 이미 일어나서 방문 시 감염의

위험이 상당히 높음을 알고도 방문한 경우에는 징계의 대상이 될 수 있습니다.

7. 통상적인 방법으로 대중교통을 이용해 출퇴근을 하다가 신종 코로나 감염인과 접촉 후 감염이 된 경우도 산업재해 인정이 될까요?

- ㉠ 해석의 문제는 있으나, 감염인 접촉은 출퇴근 재해로 볼 수 있으므로 감염 역시 산재 인정이 될 수 있습니다.
- 최근 언론보도에 따르면 일각에서는 산재 인정이 어렵다는 의견이 제기된바 있습니다(2020. 2. 4.자 한겨레신문, 신종 코로나 ‘노동 Q&A’)
- 산업재해보상보험법 제37조 제1항 제3호는 ‘출퇴근 재해’를 1) 사업주의 지배 관리하에서 출퇴근 중 발생한 사고(가목), 2) 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고(나목)로 정의하고 있습니다.
- 통상 출퇴근 재해의 해당 여부에는 교통수단의 사업주 지배관리 여부, 통상적인 경로·방법 이탈 여부만 문제가 됩니다. 이는 헌법재판소가 ‘통상(경로와 방법으로)의 출퇴근 중 발생한 재해를 업무상 재해로 인정하여 노동자를 보호해 주는 것이 산재보험의 생활보장적 성격에 부합한다’고 판단한 결정에서부터 유래한 것입니다(헌법재판소 2016. 9. 29.자 2014헌바254 결정).
- 출퇴근 도중 신종 코로나 바이러스 ‘감염인 접촉’ 자체를 교통사고와 같이 노동자가 의도하지 않은 ‘사고’로 볼 수 있으므로, 신종 코로나 바이러스 감염은 업무상의 재해로 판단될 수 있습니다.
- 입증의 문제 : 코로나 감염인과의 접촉이 있었던 사실, 통상적인 경로 및 방법으로 출퇴근하였다는 사실을 노동자가 입증하여야 합니다. 접촉 여부는 질병관리본부의 감염조사를 통해서 가능할 것으로 보이나, 심사 과정에서 출퇴근 외 다른 접촉기회의 여부가 쟁점이 될 수 있습니다.

8. 회식을 한 식당에서 감염이 발생한 경우, 회사 주관 워크샵 등 행사 또는 이동 과정에서 감염이 발생한 경우도 산재 인정이 될까요?

- ㉠ 감염인 접촉은 업무 중 사고로 볼 수 있으므로 산재 인정이 될 수 있습니다.
- 산업재해보상보험법 제37조 제1항 제1호 라목은 ‘사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고’, 마목은 ‘휴게시간 중 사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고’, 바목은 ‘그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고’로 인해 발생한 부상·질병·장해를 업무상의 재해로 보고 있습니다.
- 우선 회식·워크샵 중 각종 행사가 ‘행사중 사고’에 관한 산재보험법 시행령 제30조의 기준에 해당하는지를 확인할 필요가 있습니다. 행사 참가 지시를 내리거나 승인을 받은 경우, 참가 시간을 근무시간으로 인정하는 경우, 아니면 참가를 통상적·관례적으로 인정한 경우가 그것입니다. 그렇다면 감염인 접촉 후 감염 역시 위 비정형적인 사건으로서 ‘사고’에 해당한다고 볼 수 있으므로, 업무상 재해로 볼 수 있습니다.

9. 휴게시간 중 식사를 하기 위해 식당에 다녀오거나 개인 용무를 위해 병원·공공기관·카페 등을 다녀오는 과정에서 감염이 발생한 경우에도 산업재해가 인정될 수 있을까요?

- ㉠ 통상적 관행적인 방법으로 휴게시간을 이용하거나 이용하던 경로 중에 감염인과 접촉하는 것은 업무중 사고로서 산재 인정이 될 수 있습니다.
- 원칙적으로 휴게시간 중 사고는 ‘사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고’라는 법률상 요건을 충족해야 합니다(제37조 제1항 제1호 마목).

- 사업장 내부의 구내식당에서 식사를 하거나 이를 다녀오는 경로 중에 감염이 되었다면 당연히 사업주의 지배관리 하에 있다고 볼 수 있습니다. 그러나 구내식당이 있는 동시에 외부 식사 제한 지시가 내려왔음에도 불구하고 외부 식당에서 식사를 하다가 감염이 되었다면 사업주의 지배관리를 벗어났다고 보아야 합니다.
 - 만약 사업장에 구내식당이 없고 통상적·관례적으로 외부 식당에서 늘 식사를 하거나 휴게시간을 사용한 사업장이라면 구체적인 사실관계가 문제가 될 것입니다. 사용자 또는 그 대리인이 주관·승인·개입한 외부 식사의 경우 사업주의 지배관리 하에 있다고 볼 수 있고, 노동자 개인이 사적 용무 등 사적 목적으로 외부 장소에 다녀오더라도 통상적이고 관행적인 범위 내라면 여전히 휴게시간 중 업무상 사고로 볼 수 있습니다.
- 10. 회사의 지시에 따라서 해외 출장을 다녀왔는데 신종 코로나 바이러스 확진 판정을 받았습니다. 산업재해가 될 수 있나요?**
- ㉠ 산재로 인정될 수 있습니다. 단, 정상적인 경로를 이탈하였거나 사적인 여행 중에 감염된 경우에는 산재로 보기 어렵습니다.
 - 산업재해보상보험법에서는 노동자가 사업주의 지시를 받아 사업장 밖에서 업무를 수행하던 중에 발생한 사고는 업무상 사고로 본다면서, 다만 사업주의 구체적인 지시를 위반한 행위, 노동자의 사적 행위 또는 정상적인 출장 경로를 벗어났을 때 발생한 사고는 업무상 사고로 보지 않는다고 정합니다(법 제37조제1항 가목, 시행령 제27조 제2항).
 - 대법원은 출장과정의 전반에 대하여 사업주의 지배하에 있다고 보고, 당연 또는 통상 수반하는 범위 내의 행위에 대하여는 업무수행성을 인정할 수 있다고 판단합니다(대법원 1985. 12. 24. 선고 84누403 판결 등 참조).
 - 그리고 대법원은 출장내용이나 교통수단에 따라서 회사에 들르지 않고

곧바로 귀가하는 경우도 있을 수 있고, 이 경우 출장의 종료시점은 사업주의 지배관리의 범위를 벗어나 노동자의 사적 영역 내에 도달한 때라고 판단하였습니다(대법원 2004. 11. 11. 선고 2004두6709 판결).

- 서울행정법원은 △ 노동자의 주거지와 근무지가 충북에 소재하고, 회사가 서울에서 오전 9시에 시작하는 교육 수강을 지시한 경우에는, 사용자의 명시적 지시가 없더라도 사회통념상 1박을 할 것이 예상되고 △ 따라서 교육 전날 고속버스에 탑승하면서 출장이 시작된 것으로 △ 노동자가 교육일 전날 서울에서 선배를 만나 음주를 하고 선배 집에서 숙박을 하다가 담뱃불로 화재가 발생하여 화상을 입은 경우 휴식을 위한 취침 중 발생한 것으로 사업주 지배가 포괄적으로 인정되며 △ 담뱃불을 제대로 끄지 않은 노동자의 과실로 사고가 발생했다는 사정이 업무관련성을 부인할 사유가 될 수 없다고 판단하여 출장 중 재해의 업무관련성을 폭넓게 인정했습니다(서울행정법원 2008. 12. 11. 선고 2008구단1385 판결 - 대법원 확정).
- 해외 출장은 사업주의 지시에 따라서 사업장 밖에서의 업무에 해당합니다. 이 경우, 해외 출장을 위하여 집에서 나서는 순간부터 귀국하여 집에 들어오는 순간까지 모두 출장으로 평가될 수 있습니다. 그 전체 과정 중에 신종 코로나 바이러스에 감염되었다면 산재(업무상 재해)라고 봄이 타당합니다. 노동자의 신체가 유독 허약하다거나, 마스크를 쓰지 않았다거나 혹은 손을 제대로 씻지 않는 등의 개인적인 사정으로 감염되었어도 업무관련성을 부인하는 사정이 될 수는 없습니다.
- 다만, 회사의 명시적인 지시사항을 거부하고 위험한 장소에 갔다가 감염된 경우, 정상적인 경로를 이탈하다가 발생한 경우, 또는 출장 중 사적인 여행을 즐기다가 감염된 경우라면 출장 중 재해로서 산재라고 보기 어렵습니다. 하지만, 출장 중의 관광일정이 회사의 공식일정에 포함된 경우라면 사적인 여행이 아니므로 산재라고 봄이 타당합니다. <끝>