중대재해처벌법 해설

– 중대산업재해 관련 –

고용노동부

이 해설서는 경영책임자등과 안전·보건 업무를 담당하는 자가 중대재해처벌법의 중대재해 중 중대산업재해에 관한 내용을 이해하고 안전 및 보건 확보의무를 이행할 수 있도록 도움을 주고자 마련한 것입니다.

일하는 사람의 생명과 건강 보호는 경영책임자의 기본적인 의무입니다.

- 산업재해는 개인의 노력과 의지만으로 예방할 수 없습니다.
  '사람은 실수하고, 기계는 고장난다'는 사실을 인정하고, 안전보건 관리시스템을 구축해야 합니다.

- 중대재해처벌법은 기업이 획기적인 안전보건관리시스템 구축을 통해 안전조치 및 보건조치를 강화하여 종사자의 "중대산업재해를 예방" 하도록 하는 것이 궁극적인 목적입니다.

목 차

■ 중대재해처벌법 해설 ····· 1

■ 안전관리자, 보건관리자, 산업보건의 및 안전보건 관리담당자의 배치기준 ····· 127

■ 시행령 제2조 별표1 직업성질병 참고자료 ····· 135

■ 중대재해 처벌 등에 관한 법률 ····· 207

중대재해처벌법 해설

– 중대산업재해 관련 –

목 차

Ⅰ. 법의 목적 ····· 5

Ⅱ. 정의 ····· 8

Ⅲ. 적용범위 및 적용시기 ····· 31

Ⅳ. 안전 및 보건 확보의무 ····· 39

Ⅴ. 도급인의 안전 및 보건 확보의무 ····· 107

Ⅵ. 조치 등의 이행사항에 관한 서면의 보관 ····· 110

Ⅶ. 중대산업재해 사업주와 경영책임자등의 처벌 ···· 111

Ⅷ. 안전보건교육의 수강 ····· 115

Ⅸ. 중대산업재해 발생사실 공표 ····· 121

Ⅹ. 정부의 사업주 등에 대한 지원 및 보고 ····· 124

Ⅰ. 법의 목적

법 제1조(목적) 이 법은 사업 또는 사업장, 공중이용시설 및 공중교통수단을 운영하거나 인체에 해로운 원료나 제조물을 취급하면서 안전·보건 조치 의무를 위반하여 인명피해를 발생하게 한 사업주, 경영책임자, 공무원 및 법인의 처벌 등을 규정함으로써 중대재해를 예방하고 시민과 종사자의 생명과 신체를 보호함을 목적으로 한다.

1. 제정 이유

○ ’18.12월 태안화력발전소 압사사고[1], ‘20.4월 물류창고 건설현장 화재사고[2] ‘20.5월 00중공업 아르곤 가스 질식 사고[3]와 같은 산업재해로 인한 사망사고와 함께 가습기 살균제 사건 및 4·16 세월호 사건과 같은 시민재해로 인한 사망사고 발생 등이 사회적 문제로 지적되어 왔음

- 안전·보건에 관한 법령상 제도 개편이 꾸준히 이어져 왔음에도 이러한 재해가 계속되는 근본적 이유는 기업에 안전·보건을 체계적으로 관리하는 시스템이 제대로 구축되어 있지 않기 때문임

- 이에 개인사업주, 법인 또는 기관 등이 운영하는 사업장 등에서 발생한 중대산업재해와 공중이용시설 또는 공중교통수단을 운영하거나 위험한 원료 및 제조물을 취급하면서 안전·보건 확보 의무를 위반하여 인명사고가 발생한 중대시민재해에 대하여 개인사업주와 경영책임자 및 법인 등을 처벌함으로써 근로자를 포함한 종사자와 일반 시민의 안전권을 확보하고,

- 기업의 조직문화 또는 안전관리 시스템 미비로 인해 일어나는 중대재해 사고를 사전에 방지하고자 하는 것이 법의 제정 이유임

---

1) 태안화력발전소 압사사고: ‘18.12.10.(월) 00발전기술(주) 소속 망 김00이 야간 업무에 투입되어 작업 중 ‘18.12.11.(화) 03:22경 태안화력발전소 Transfer Tower 04C 5층내 컨베이어에서 끼여 사망함.

2) 물류창고 건설현장 화재사고: ‘20.4.29.(수) 13:32경 이천 물류센터신축공사 현장 B동에서 작업 중 동 현장에서 발생한 화재로 인해 작업자 38명이 사망함.

3) 아르곤 가스질식 사고: ‘20.5.21.(목) 11:05경 00중공업(주) CHS공사부 14안벽 3125호선 콤프레샤 룸 외벽에서 하청 소속 망 김00이 배관 취부 작업 중 배관 퍼징 및 용접작업 진행을 확인하는 과정에서 쓰러져 병원으로 이송되었으나 사망함.

2. 법의 목적

○ 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(이하 “중대재해처벌법”이라 함)은 사업 또는 사업장, 공중이용시설 및 공중교통수단을 운영하거나 인체에 해로운 원료나 제조물을 취급하면서 안전 · 보건 확보를 위하여 요구되는 다양한 조치의무를 이행하지 않음으로써 인명 피해를 발생하게 한 사업주, 경영책임자, 공무원 및 법인의 처벌 등을 규정함으로써 중대재해를 예방하고 시민과 종사자의 생명과 신체를 보호함을 목적으로 함

○ 사업주 또는 경영책임자등에 대한 ’처벌 규정‘은

- 근로자를 포함한 종사자와 일반 시민의 생명과 신체를 보호하기 위한 불가피한 수단이며,

- 이 법을 통해 사업주 또는 경영책임자등이 사업 또는 사업장의 안전보건관리체계 구축 등 안전 및 보건 확보의무를 이행함으로써 산업안전보건법 등 안전 · 보건 관계 법령에 따른 안전 · 보건조치가 철저히 이루어지도록 하여 중대재해를 예방하는 데 궁극적인 목적이 있음

3. 산업안전보건법 및 산업재해보상보험법과의 관계

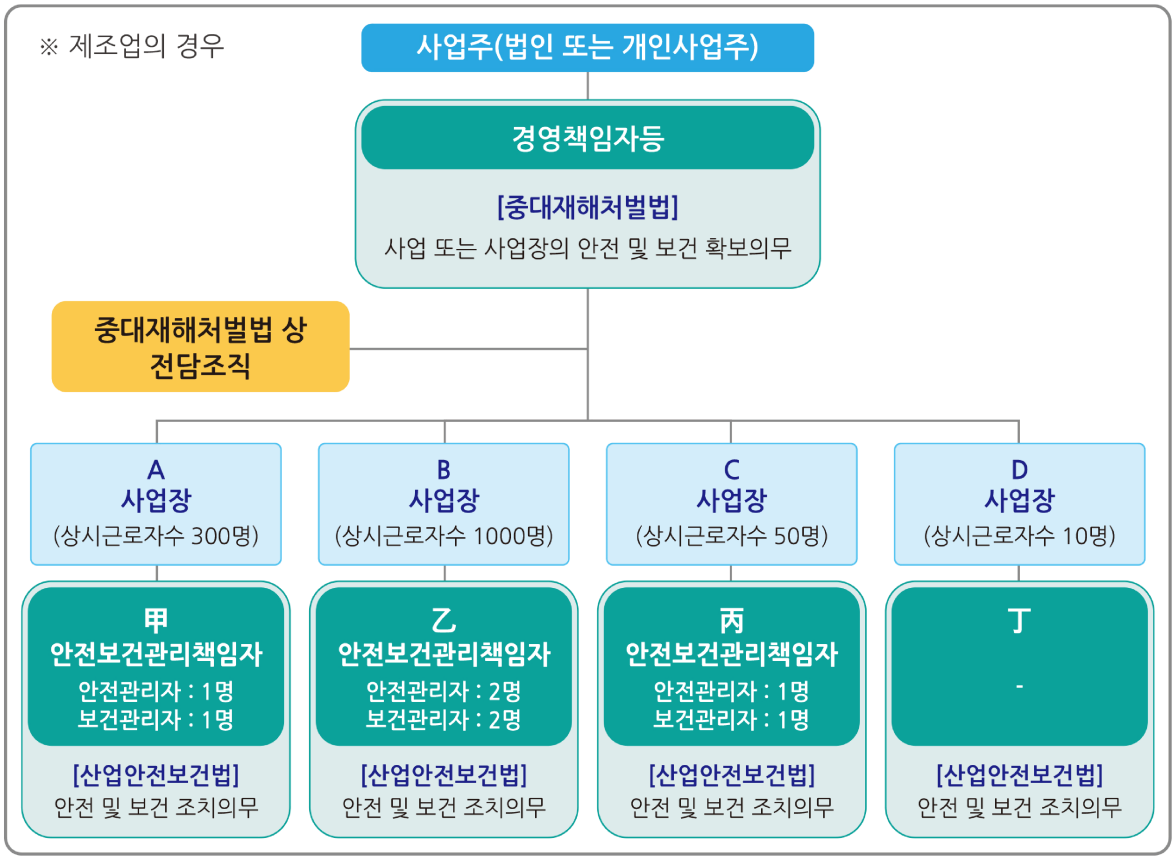
□ 산업안전보건법과의 관계

○ 산업안전보건법은 사업 또는 사업장의 산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하는 데 주된 목적이 있음

- 이에 따라 산업안전보건법은 사업장에 대한 구체적인 안전·보건에 관한 기준 및 그에 따른 사업주의 조치의무 그리고 해당 ’사업장‘의 산업재해 예방에 대한 책임자 등에 관하여 규정함

○ 반면에, 중대재해처벌법은 ‘사업 또는 사업장’의 개인사업주 또는 사업주가 법인이나 기관인 경우 그 경영책임자등이 준수하여야 할 안전 및 보건 확보의무로서,

- 안전보건관리체계 구축 및 운영, 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치 등을 규정하고 있음



□ 산업재해보상보험법과의 관계

○ 산업재해보상보험법(이하 "산재보험법"이라 함)은 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하며 재해근로자의 재활 및 사회복귀를 촉진하는데 그 목적이 있음

- 이에 따라 사용자의 귀책사유 유무와 관계없이 업무상 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망(업무상 재해)을 적용대상으로 함

○ 반면에, 중대재해처벌법은 종사자의 중대산업재해를 예방하기 위해 개인사업주, 경영책임자등에게 안전 및 보건 확보의무를 부과하고,

- 안전 및 보건 확보의무를 이행하지 아니하거나 방치함으로써 중대산업재해가 발생하는 경우에는 형사처벌을 한다는 점에서 산재보험법과 차이가 있음

Ⅱ. 정의

1 중대산업재해

법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. "중대산업재해"란 「산업안전보건법」 제2조제1호에 따른 산업재해 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 결과를 야기한 재해를 말한다.

가. 사망자가 1명 이상 발생

나. 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생

다. 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생

1. 개념

□ 중대산업재해

○ 중대재해처벌법에서 "중대재해"[4]란 중대산업재해와 중대시민재해를 말함

○ 중대재해 중 "중대산업재해"란

- 산업안전보건법 제2조제1호에 따른 산업재해 중 ❶사망자가 1명 이상, ❷동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 또는 ❸동일한 유해요인으로 급성 중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생한 경우를 말함

4) 산업안전보건법에 따른 중대재해는 ❶사망자가 1명 이상 발생한 재해 ❷3개월 이상의 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해 ❸부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해를 말함(산업안전보건법 제2조제2호, 같은법 시행규칙 제3조)

○ 이처럼 중대재해처벌법의 중대산업재해는 산업안전보건법의 산업재해를 전제로 하고 있어 산업안전보건법의 산업재해 개념에 포섭되지 않는다면, 중대재해처벌법의 중대산업재해에 해당할 수 없음

□ 산업재해

○ 산업안전보건법의 “산업재해”란

- ‘노무를 제공하는 사람’이 업무에 관계되는 건설물 · 설비 · 원재료 · 가스 · 증기 · 분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말함
(산업안전보건법 제2조제1호)

- 즉, 산업재해는 ❶업무와 관련성을 가지는 건설물이나 설비, 원재료, 가스, 증기, 분진 등 유해하거나 위험한 물적 요인 등 작업환경, ❷작업내용, 작업방식 등에 따른 위험 또는 ❸업무 그 자체에 내재하고 있는 위험 등으로 인해 노무제공자에게 발생한 사망, 부상 또는 질병을 말함

○ 한편, 산재보험법의 업무상의 재해는 업무상의 사유에 따른 부상, 질병, 사망만이 아니라 부상 또는 질병이 치유되었으나, 정신적 또는 육체적 훼손으로 인하여 노동능력이 상실되거나 감소된 상태인 장해와 출퇴근 재해도 포함됨

- 따라서 사업주의 ‘예방가능성을 전제로 한’ 산업안전보건법의 산업재해를 개념요소로 한 중대재해처벌법의 중대산업재해에는 해당하지 않는 경우에도 산재보험법의 업무상재해에는 해당할 수 있음

2. 사망자 1명 이상 발생한 경우

○ 사망의 경우 그 원인 등 중대산업재해에 해당하기 위한 다른 요건을 규정하고 있지 않으므로 산업안전보건법상 산업재해에 해당한다면 사고에 의한 사망뿐만 아니라 직업성 질병에 의한 사망도 중대산업재해에 포함됨

- 다만 직업성 질병은 산업안전보건법의 산업재해에 해당되어야 하므로 업무에 관계되는 유해·위험요인에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 발생하였음이 명확한 것이어야 함

- 질병으로 인한 사망의 경우 종사자 개인의 고혈압이나 당뇨, 생활 습관 등 다양한 요인이 영향을 미칠 수 있는바, 질병의 원인이 업무로 인한 것인지 여부 등에 대해서는 구체적인 사정을 종합적으로 고려하여 판단하게 될 것임

○ 사망은 부상 또는 질병이 발생한 날부터 일정한 시간이 경과한 이후에 발생하는 경우가 있을 수 있는바, 이 경우 중대산업재해는 '종사자의 사망 시'에 발생한 것으로 보아야 함. 다만, 이 경우 종사자의 사망은 당초 부상 또는 질병과 직접적인 인과관계가 있는 경우에 한함

3. 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자 2명 이상 발생

□ 동일한 사고

○ “동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자 2명 이상 발생”한 경우란

- 하나의 사고 또는 장소적·시간적으로 근접성을 갖는 일련의 과정에서 발생한 사고로 인하여 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생한 경우를 말함

  * 【예시】 화재·폭발 사고 시 직접적으로 화상을 입은 경우 외에 폭발압 충격으로 인한 추락, 파편으로 인한 충돌 등을 포함함

- 만약 사고가 발생하게 된 유해·위험요인 등 그 원인이 같은 경우라도 시간적·장소적 근접성이 없는 경우에는 각각의 사고가 별개의 사고에 해당할 뿐 동일한 사고에 해당하지 않음

  * 【예시】 같은 업체로부터 구매 또는 대여 등을 한 기계, 기구, 설비 등을 사용하는 2개 이상의 사업장에서 그 기계, 기구, 설비 등의 동일한 결함으로 발생한 사고라 하더라도 그 원인이 동일한 것일 뿐, 동일한 사고는 아님

□ 6개월 이상 치료가 필요한 부상

○ “6개월 이상 치료가 필요한 기간”이란 해당 부상과 그로 인한 합병증 등에 대한 직접적 치료 행위가 6개월 이상 필요한 경우를 의미하며, 재활에 필요한 기간 등은 원칙적으로 포함하지 않음

○ 치료의 기간은 재해 조사의 신속성과 법적 명확성 차원에서 원칙적으로 ‘의사의 진단 소견서’ 등 객관적 자료에 의해 판단함

○ 치료 기간이 최초 진단일에는 6개월 미만이었으나,

- 치료과정에서 기간이 늘어남으로 인해, 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생하게 된 경우에는 그 진단한 시점에서 중대산업재해가 발생한 것으로 판단함

4. 동일한 유해요인으로 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생

□ 동일한 유해요인

○ 유해요인이란, 중대재해처벌법 시행령 별표 1에서 급성중독 등 직업성 질병의 원인으로 열거하고 있는 각종 화학적 유해인자*, 유해 작업** 등을 말함

* 【예시】
▲염화비닐・유기주석・메틸브로마이드(bromomethane)・일산화탄소 ▲납 또는 그 화합물 ▲수은 또는 그 화합물 ▲크롬 또는 그 화합물 ▲벤젠 ▲이산화질소 등

** 【예시】
▲보건의료 종사자의 종사 작업(혈액 관련) ▲건강장해를 일으킬 수 있는 습한 상태에서 하는 작업 ▲오염된 냉각수에 노출된 장소에서 하는 작업 ▲공기 중 산소농도가 부족한 장소에서 하는 작업 ▲고열작업 또는 폭염에 노출되는 장소에서 하는 작업

○ “유해요인의 동일성”이란,

- 노출된 각 유해인자와 유해물질의 성분, 작업의 양태 등의 측면에서 객관적으로 동일성이 인정되는 경우를 말함

○ 다수의 종사자에게 발생한 급성중독 등 직업성 질병의 발생 원인이 동일하다고 객관적으로 증명되는 경우라면 각 종사자 간에 유해요인 노출 시기나 장소가 다르고 직업성 질병의 발병 시기가 상이하더라도 동일한 유해요인으로 판단될 수 있음

□ 직업성 질병

○ “직업성 질병”이란 작업환경 및 일과 관련한 활동에 기인한 건강장해를 의미함

- 작업환경 및 일과 관련한 활동이 유일한 발병 원인이거나, 그 원인이 되었을 것이 유력한 질병으로는 ❶중금속 · 유기용제 중독, ❷생물체에 의한 감염질환 또는 ❸기온·기압 등에 기인한 질병 등이 있음

  * “광의의 직업성 질병”에는 직업적 요인이 개인적 소인(素因)에 부가되어 발생하는 작업관련성 질병이 포함될 수 있으며 이 또한 예방을 위해 최대한 유해요인을 억제하기 위한 노력은 필요하나, 인과관계, 예방가능성 등을 종합적으로 고려할 때 “동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병”에 포함하기 어려움

○ 중대재해처벌법에서 급성중독을 예시로 들며 직업성 질병의 범위를 대통령령으로 위임한 입법취지* 등을 고려하여,

  * 동일한 유해요인으로 급성중독 등 대통령령으로 정하는 직업성 질병자

- 시행령은 제2조 별표1에서 ❶인과관계의 명확성, ❷사업주의 예방 가능성 및 ❸피해의 심각성을 주된 고려 요소로 삼아 직업성 질병을 24가지로 규정함(참고)

  * ▲중추신경계장해 등의 급성중독 ▲의식장해, 경련, 급성 기질성 뇌증후군, 부정맥 등의 급성중독 ▲B형 간염, C형 간염, 매독 또는 후천성면역결핍증 등 혈액전파성 질병 ▲렙토스피라증 ▲레지오넬라증 ▲열사병 등 24가지 질병

□ 1년 이내에 3명 이상 발생

○ 동일한 유해요인으로 직업성 질병자가 1년 이내에 3명이 발생한 시점에 중대산업재해가 발생한 것으로 판단함

○ '발생한 시점'과 관련하여 중대재해처벌법의 직업성 질병은 급성중독 등 사고성 재해와 유사하여 직업성 질병 여부 및 인과관계 등의 판단이 상대적으로 용이한 질병이므로,

- 유해·위험요인에 노출된 날을 특정할 수 있는 경우는 노출된 날을 그 발생일로, 특정할 수 없는 경우에는 의사의 최초 소견일(진단일)을 발생일로 판단함

- 아울러 1년 이내를 판단하는 기산점은 세 번째 직업성 질병자가 발생한 시점부터 역산하여 산정함

○ 동일한 유해요인으로 직업성 질병이 발생한 종사자들이 하나의 사업에 소속되어 있다면 사업장이나 발생 시점을 달리하는 경우라도 중대재해처벌법의 적용대상인 중대산업재해에 해당한다고 보아야 함

* 【예시】

❶폭염 경보가 발령된 여러 사업장에서 폭염에 노출되는 장소에서 작업을 한 경우

❷사업장이 여러 곳에 분포하였더라도 각 사업장의 용광로에서 광물을 제련하는 동일·유사한 공정의 고열작업을 한 경우

【중대재해처벌법 시행령 별표1 직업성 질병 】

1. 염화비닐・유기주석・메틸브로마이드(bromomethane)・일산화탄소에 노출되어 발생한 중추신경계장해 등의 급성중독

2. 납 또는 그 화합물(유기납은 제외한다)에 노출되어 발생한 납 창백(蒼白), 복부 산통(産痛), 관절통 등의 급성중독

3. 수은 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 급성중독

4. 크롬 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 세뇨관 기능 손상, 급성 세뇨관 괴사, 급성 신부전 등의 급성중독

5. 벤젠에 노출되어 발생한 경련, 급성 기질성 뇌증후군, 혼수상태 등의 급성중독

6. 톨루엔(toluene)・크실렌(xylene)・스티렌(styrene)・시클로헥산(cyclohexane)・노말헥산(n-hexane)・트리클로로에틸렌(trichloroethylene) 등 유기화합물에 노출되어 발생한 의식장해, 경련, 급성 기질성 뇌증후군, 부정맥 등의 급성중독

7. 이산화질소에 노출되어 발생한 메트헤모글로빈혈증(methemoglobinemia), 청색증(靑色症) 등의 급성중독

8. 황화수소에 노출되어 발생한 의식 소실(消失), 무호흡, 폐부종, 후각신경마비 등의 급성중독

9. 시안화수소 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 급성중독

10. 불화수소・불산에 노출되어 발생한 화학적 화상, 청색증, 폐수종, 부정맥 등의 급성중독

11. 인[백린(白燐), 황린(黃燐) 등 금지물질에 해당하는 동소체(同素體)로 한정한다] 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 급성중독

12. 카드뮴 또는 그 화합물에 노출되어 발생한 급성중독

13. 다음 각 목에 해당하는 화학적 인자에 노출되어 발생한 급성중독

가.「산업안전보건법」제125조제1항에 따른 작업환경측정 대상 유해인자 중 화학적 인자

나.「산업안전보건법」제130조제1항제1호에 따른 특수건강진단 대상 유해인자 중 화학적 인자

14. 디이소시아네이트(diisocyanate), 염소, 염화수소 또는 염산에 노출되어 발생한 반응성 기도과민증후군

15. 트리클로로에틸렌에 노출(해당 물질에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지난 경우는 제외한다)되어 발생한 스티븐스존슨 증후군(stevens-johnson syndrome). 다만, 약물, 감염, 후천성면역결핍증, 악성 종양 등 다른 원인으로 발생한 스티븐스존슨 증후군은 제외한다.

16. 트리클로로에틸렌 또는 디메틸포름아미드(dimethylformamide)에 노출(해당 물질에 노출되는 업무에 종사하지 않게 된 후 3개월이 지난 경우는 제외한다)되어 발생한 독성 간염. 다만, 약물, 알코올, 과체중, 당뇨병 등 다른 원인으로 발생하거나 다른 질병이 원인이 되어 발생한 간염은 제외한다.

17. 보건의료 종사자에게 발생한 B형 간염, C형 간염, 매독 또는 후천성면역결핍증의 혈액전파성 질병

18. 근로자에게 건강장해를 일으킬 수 있는 습한 상태에서 하는 작업으로 발생한 렙토스피라증(leptospirosis)

19. 동물 또는 그 사체, 짐승의 털・가죽 또는 그 밖의 동물성 물체를 취급하여 발생한 탄저, 단독(erysipelas) 또는 브루셀라증(brucellosis)

20. 오염된 냉각수로 발생한 레지오넬라증(legionellosis)

21. 고기압 또는 저기압에 노출되거나 중추신경계 산소 독성으로 발생한 건강장해, 감압병(잠수병) 또는 공기색전증(기포가 동맥이나 정맥을 따라 순환하다가 혈관을 막는 것)

22. 공기 중 산소농도가 부족한 장소에서 발생한 산소결핍증

23. 전리방사선(물질을 통과할 때 이온화를 일으키는 방사선)에 노출되어 발생한 급성 방사선증 또는 무형성 빈혈

24. 고열작업 또는 폭염에 노출되는 장소에서 하는 작업으로 발생한 심부체온상승을 동반하는 열사병

※ 직업성 질병의 주된 유해요인과 발생 사례 등은 별첨 <직업성 질병> 참조

2 종사자

7. "종사자"란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 「근로기준법」상의 근로자

나. 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자

다. 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인 및 수급인과 가목 또는 나목의 관계가 있는 자

1. 개념

ㅇ 「중대재해처벌법」상 "종사자"란

- ❶ 「근로기준법」상의 근로자,

- ❷ 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자 또는

- ❸ 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인 및 수급인과 ❶, ❷의 관계에 있는 자를 말함

2. 「근로기준법」상의 근로자

ㅇ "근로자"란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말함(근로기준법 제2조제1항제1호)

ㅇ 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부는

- 고용계약인지, 도급계약인지 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 함
(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결)[5]

○ 공무원도 임금을 목적으로 근로를 제공하는 사람으로서 근로기준법상 근로자이므로, 중대재해처벌법 제2조제7호가목의 종사자에 해당함

3. 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자

○ 근로자 외에 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자도 종사자에 포함됨

○ "그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자"란, 산업안전보건법의 특수형태근로종사자는 물론이고,

산업안전보건법의 특수형태근로종사자 (산업안전보건법 제77조)

계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있음에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 사람으로서 다음 각 호의 요건을 모두 충족하는 사람을 말함

1. 대통령령으로 정하는 직종*에 종사할 것

   * 보험모집인, 건설기계운전자, 학습지 교사, 골프장 캐디, 택배원, 퀵서비스 기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 대리운전기사, 방문판매원, 방문점검원, 가전제품 수리원, 화물차주(수출입 컨테이너 운송자, 시멘트 운송자, 철강재 운송자, 위험물질 운송자), 소프트웨어 기술자

2. 주로 하나의 사업에 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것
3. 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니할 것

5) 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 여기에서 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다. (대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결)

- 직종과 무관하게 다수의 사업에 노무를 제공하거나 타인을 사용하는 경우라 하더라도 이와 상관없이 '대가를 목적으로' '노무를 제공'하는 자이기만 하면 중대재해처벌법의 종사자에 해당함

○ 다만, 노무를 제공하는 자로서 종사자는 '대가를 목적으로' 하므로 호기심이나 취미로 노무를 제공하는 자, 해당 사업장에 일시적으로 방문한 일반 방문자는 포함되지 않음

4. 수급인 및 수급인과 근로관계 또는 노무를 제공하는 관계에 있는 자

○ 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에 각 단계의 수급인, 각 단계의 수급인과 근로계약 관계에 있는 사람, 각 단계의 수급인에게 대가를 목적으로 노무를 제공하는 사람도 종사자에 포함됨

- 도급계약이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우에 각 단계별로 모든 수급인 및 수급인의 모든 종사자를 포함함

3 사업주

8. "사업주"란 자신의 사업을 영위하는 자, 타인의 노무를 제공받아 사업을 하는 자를 말한다.

1. 개념

○ "사업주"란 자신의 사업을 영위하는 자, 타인의 노무를 제공받아 사업을 하는 자를 말함

○ "자신의 사업을 영위하는 자"란 타인의 노무를 제공 받음이 없이 자신의 사업을 영위하는 자를 말하므로, 중대재해처벌법에 따른 사업주는 근로자를 사용하여 사업을 하는 자로 한정하고 있는 산업안전보건법에 따른 사업주보다 넓은 개념임

2. 중대재해처벌법의 수범자로서 "개인사업주"

○ 중대재해처벌법이 산업안전보건법과 달리 제반 의무를 개인으로서의 사업주와 경영책임자등에게 부과*하고, 개인사업주가 아닌 사업주를 경영책임자등과 구분하여 법인 또는 기관으로 표현하고 있는 점에 비추어 볼 때, 중대재해처벌법 제3조 이하에서 규정하는 사업주는 행위자로서 개인사업주만을 의미함

* 제3조(적용범위) 상시 근로자가 5명 미만인 사업 또는 사업장의 사업주(개인사업주에 한정한다. 이하 같다) 또는 경영책임자등에게는 이 장의 규정을 적용하지 아니한다

4 경영책임자등

9. "경영책임자등"이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람

나. 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업의 장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정된 공공기관의 장

1. 개념

○ "경영책임자등"이란,

- ❶ 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람,
  ❷ 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업의 장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정된 공공기관의 장을 말함

○ 중대재해처벌법은 사업의 대표자이자 사업 경영의 총괄책임자에게 종사자의 중대산업재해를 예방하도록 안전 및 보건 확보의무를 부여하고 있음

2. 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람

○ "사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람"이란

- 대외적으로 해당 사업을 대표하고, 대내적으로 해당 사업의 사무를 총괄하여 집행할 권한과 책임이 있는 사람을 말함

○ 경영책임자등은 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람이라는 점에서 통상적으로 기업의 경우에는 상법상 주식회사의 경우 그 대표이사, 중앙행정기관이나 공공기관의 경우에는 해당 기관의 장을 말함

* 상법 제389조(대표이사) ①회사는 이사회의 결의로 회사를 대표할 이사를 선정하여야 한다

- 다만 형식상의 직위나 명칭에 관계없이 '실질적으로' 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람이 안전·보건 확보의무 이행에 관한 최종적인 의사결정권을 가진다고 볼 수 있는 경우에는 그가 경영책임자에 해당할 수 있음

- 따라서 해당 사업에서의 ❶직무, ❷책임과 권한 및 ❸기업의 의사결정 구조 등을 종합적으로 고려하여 최종적으로 경영책임자등에 해당하는지를 판단하여야 함

- 또한 경영책임자등과 현장소장, 공장장 등 대표이사의 지시를 받아 개별 사업장에서 생산활동을 총괄하는 자는 개념상 구별되어야 함

3. 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람

○ "이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람"이란

- 사업 또는 사업장 전반의 안전 및 보건에 관한 조직·인력·예산 등에 관하여 대표이사 등 경영책임자에 준하여 총괄하는 권한과 책임을 가지는 등 최종 결정권을 가진 사람을 의미함

- 따라서 안전보건 업무를 전담하는 최고책임자라 하더라도 사업 경영대표자 등으로부터 사업 또는 사업장 전반의 안전·보건에 관한 조직, 인력, 예산에 관한 총괄 관리 및 최종 의사결정권을 위임받은 경우로 평가될 수 있는 경우가 아니라면 "이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람"으로 볼 수 없음

4. 경영책임자등의 특정

○ 중대재해처벌법은 원칙적으로 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 자 즉 경영을 대표하는 자의 안전 및 보건에 관한 의무와 역할을 규정한 것으로

- 중대재해처벌법상 의무와 책임의 귀속 주체는 '원칙적으로' 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 자임

○ 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 자 외에 안전 및 보건에 관한 업무를 담당하면서 그에 관한 최종적인 의사결정권을 행사할 수 있는 사람이 있다면,

- 그 역시 경영책임자등에 해당할 수 있으므로 제4조 또는 제5조의 안전 및 보건 확보의무 이행의 주체가 될 수 있고 동 의무불이행에 대한 책임도 부담할 수 있음

○ "이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람"이 선임되어 있다는 사실 만으로 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람의 의무가 면제된다고는 볼 수 없음

○ 경영책임자에 해당하는 사람이 '여러 명이 있는 경우'

- 개별 사안마다 안전 및 보건 확보의무 불이행에 관한 최종적 의사결정권의 행사나 그 결정에 관여한 정도를 구체적으로 고려하여 형사책임이 부과되어야 함

【 적용유형 】

❶ 사업을 대표하고 사업을 총괄 관리하는 사람이 2명 이상인 경우(공동대표)

○ 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람이 2명 이상 있다면 2명 모두 경영책임자가 될 수 있으며, 안전 및 보건 확보의무도 역시 공동으로 부여된 것으로 볼 수도 있음

○ 특히 복수의 대표이사가 있는 경우 회사 내에서의 ❶직무, ❷책임과 권한 및 ❸기업의 의사결정 구조 등을 종합적으로 고려하여 실질적으로 해당 사업에서 최종 경영책임자가 누구인지를 판단할 수 있을 것임

❷ 하나의 법인에 복수의 사업 부문을 두는 경우

○ 하나의 법인에 두 개 이상의 사업이 있고 각각의 사업을 대표하고 총괄하는 권한과 책임이 있는 자가 있고, 각 사업 부문이 독립성을 가지고 분리되어 있어 별개의 사업으로서 평가될 수 있는 경우에는 각 사업을 대표하고 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람이 각자 해당 사업 부문의 경영책임자에 해당할 수 있음

❸ 복수의 사업 부문의 대표가 있으면서, 법인을 대표하고 사업 전체를 총괄하는 대표가 별도로 있는 경우

○ 사업 부문별 대표가 각 사업 부문의 조직, 인력, 예산 등 경영의 독립성을 가지고 별개의 사업으로서 운영되는 경우에 원칙적으로는 각 사업 부문별 대표가 경영책임자에 해당함

- 다만 여러 사업 부문들을 총괄하는 차원에서 해당 사업 부문의 경영상의 중요한 의사 결정을 총괄대표가 하거나 부문별 대표와 공동으로 하는 경우에는 법인 내에서의 직위나 직무, 해당 사업 부문에서 실질적인 권한 행사 등 기업의 의사결정 구조에 따른 영향력 등을 종합적으로 고려하여 사업을 총괄하는 대표가 경영책임자에 해당하는지 여부를 판단하여야 할 것임

【 개념상의 비교 】

❶ 경영책임자등 vs 안전보건관리책임자 vs 사업경영담당자

ㅇ 중대재해처벌법의 "경영책임자등"은 사업 전체를 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 자 또는 이에 준하여 안전보건에 관하여 업무를 담당하는 자임

ㅇ 산업안전보건법의 "안전보건관리책임자"는 '하나의 사업장을 단위'로 하여 산업안전보건법 제15조제1호부터 제9호까지의 업무를 총괄하는 자를 말함

* 산업안전보건법 제15조(안전보건관리책임자) ① 사업주는 사업장을 실질적으로 총괄하여 관리하는 사람에게 해당 사업장의 다음 각 호의 업무를 총괄하여 관리하도록 하여야 한다. 1. 사업장의 산업재해 예방계획의 수립에 관한 사항

- 안전보건관리책임자는 ❶하나의 사업'장'을 관리 단위로, ❷산업재해 예방에 관한 사항들에 대한 사업주의 업무를 총괄관리하고, 안전관리자, 보건관리자를 지휘·감독하며, ❸산업안전보건법의 안전보건관리체제 하에서 그 역할이 의무화되어 있는 자를 의미함

- 다만, 특정 법인사업주가 운영하는 사업장이 하나이거나 복수이더라도 법인의 대표자가 특정 사업 또는 사업장의 안전보건관리책임자에 해당하는 경우에는 안전보건관리책임자임과 동시에 중대재해처벌법상 경영책임자등에 해당할 수 있음

ㅇ 근로기준법의 "사업경영담당자"는 사업주가 아니면서도 사업 경영 일반에 관하여 책임을 지는 자로서, 사업 경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적 위임을 받아 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자를 말함

* 근로기준법 제2조(정의) 2. "사용자"란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

* 【예시】 법인등기부상 대표이사직에서 사임했으나 실제로는 회장으로서 회사를 사실상 경영하여 온 경우 법상 사용자에 해당
(대법원 1997.11.11. 선고 97도813 판결)

ㅇ 사업경영담당자의 중대재해처벌법상 지위는

- 사업경영담당자로서 사업주로부터 사업 경영의 전부를 위임받은 사람은 중대재해처벌법 제2조제9호가목의 "사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람"에 해당할 수 있음

❷ 중대재해처벌법의 경영책임자 vs 산업안전보건법의 대표이사

ㅇ 중대재해처벌법의 경영책임자는 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 자로서 예산, 인력, 조직 등 사업 경영에 '실질적인 결정 권한'을 가지는 자를 말함

ㅇ 산업안전보건법상 회사의 정관에서 정한 절차에 따라 매년 안전 및 보건에 관한 계획을 수립하여 이사회에 보고하고 승인을 받아야 할 의무가 있는 대표이사란, 그 의무 이행의 주체로서 법률상의 지위를 의미함

- 구체적으로, 산업안전보건법 제14조에 따르면 ❶ 상법상 주식회사 중 ❷ 상시 근로자 500명 이상을 사용하는 회사이거나 시공능력 순위 1,000위 이내의 건설회사의 대표이사에게 안전 및 보건에 관한 사항에 관하여 이사회 보고 의무를 부과하는 것으로서 '대표이사'라는 회사 내 '직위'에 기초한 의무이며 대표이사에 갈음하여 대표집행임원을 둔 주식회사의 경우에는 대표집행임원이 이를 담당하도록 하고 있음

- 상법상의 대표이사는 원칙적으로 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있으므로 중대재해처벌법에 따른 경영책임자에 해당함

5. 공공부문의 경영책임자

□ 정부부처 및 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업 등

○ “중앙행정기관의 장”은
정부조직법(제2조제2항)에 따라 설치된 부·처·청과 방송통신위원회, 공정거래위원회, 국민권익위원회, 금융위원회, 개인정보보호위원회, 원자력안전위원회 등 행정기관의 “장”을 의미함

- 정부조직법에서 “중앙행정기관”으로 규정하지 않는 대법원, 국회, 감사원 등 헌법기관 등의 경우에는 제2조제9호가목*에 따라 경영책임자를 판단하여야 함

* 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람

○ “지방자치단체의 장”은

- 지방자치법 제2조제1항의 특별시, 광역시, 특별자치시, 도, 특별자치도 및 시, 군, 구의 “장”을 의미함

○ “공공기관“의 경우

- 지방공기업법에 따른 지방공기업의 장, 공공기관의 운영에 관한 법률 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정된 공공기관의 장이 경영책임자에 해당함

- 공공기관의 운영에 관한 법률 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정된 공공기관 이외의 공공기관의 경우에는 제2조제9호가목에 따라 경영책임자를 판단하여야 함

□ 학교의 경우

* 고등교육법 제3조(국립·공립·사립학교의 구분) 학교는 국가가 설립·경영하거나 국가가 국립대학 법인으로 설립하는 국립학교, 지방자치단체가 설립·경영하는 공립학교(설립주체에 따라 시립학교·도립학교로 구분할 수 있다), 학교법인이 설립·경영하는 사립학교로 구분한다.

❶ 국립학교

○ 국가가 설립 · 경영하는 국립학교 중 국립대학: 국립대학 총장

- 국립대학을 대표하며 국립대학의 경영을 총괄하는 권한과 책임이 총장에게 있으므로, 총장이 경영책임자에 해당함

○ 개별 법률에 따라 법인으로 설립된 국립대학법인인 서울대학교, 인천대학교: 총장

- 총장이 국립대학법인을 대표하며 국립대학 법인의 업무를 총괄하므로 각 국립대학의 총장이 경영책임자에 해당함

* 국립대학법인 서울대학교 설립·운영에 관한 법률 제6조(총장) ① 국립대학법인 서울대학교에 학교의 장으로서 총장을 둔다.

○ 그 외 국립 초 · 중 · 고등학교: 각 중앙행정기관의 장

- 관련 법령에 따라 각 해당 학교를 설립 · 운영하는 중앙행정기관의 장이 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람이므로 각 중앙행정기관의 장이 경영책임자에 해당함

*【예시】❶국립국악고등학교: 문화체육관광부(국립 국악·전통예술학교 설치령)
❷구미전자공업고등학교: 중소기업벤처부(국립공업고등학교 설치령)
❸부산해사고등학교: 해양수산부(국립해사고등학교 설치령)
❹선진학교, 한국우진학교: 교육부(국립학교 설치령)

❷ 공립학교: 교육감

○ 지방자치단체의 교육 · 과학 · 기술 · 체육 그 밖의 학예에 관한 사무는 특별시 · 광역시 및 도의 자치사무임(교육자치법 제2조)

○ 교육자치법은 지방자치단체의 교육 · 학예에 관한 자치사무의 집행기관으로 교육감을 두고 있으며,

- 지방자치단체의 장이 지방자치단체를 대표하고, 그 사무를 총괄하듯이, 교육 · 학예에 관한 사항에 대해서는 교육감이 지방자치단체를 대표하고, 그 사무를 총괄하는 자에 해당함
(지방자치법 제121조, 교육자치법 제3조)

- 따라서 지방자치단체의 교육 · 학예에 관한 사무(공립학교)를 대표하고 해당 사무를 총괄하는 권한과 책임이 있는 교육감이 경영책임자에 해당함

❸ 사립학교: 학교법인의 이사장

○ “사립학교”란 학교법인, 공공단체 외의 법인 또는 그 밖의 사인이 설치하는 유아교육법 제2조제2호, 초 · 중등교육법 제2조 및 고등교육법 제2조에 따른 학교를 말함(사립학교법 제2조제1호)

- “학교법인”이란 사립학교만을 설치 · 경영할 목적으로 이 법에 따라 설립되는 법인을 말하며 학교법인이 아닌 자는 사립학교를 설치 · 경영할 수 없음

○ 사립학교는 이사장이 학교법인을 대표하고, 사립학교법과 각 법인의 정관에 따라 규정된 직무를 수행하며, 학교법인 내부의 사무를 총괄하므로

- 사립학교를 설치·운영하는 학교법인의 이사장이 학교법인의 운영을 대표하고, 학교의 운영을 총괄하는 권한과 책임이 있는 경영책임자에 해당함

❹ 국립대학 병원: 국립대학병원 원장

○ 서울대학교를 제외한 국립대학병원은 국립대학병원 설치법에 법인으로 설치하도록 하고,

- 대학병원에 원장 1명을 두며, 원장이 대학병원을 대표하고 대학병원의 업무를 총괄하도록 규정하고 있음
(국립대학병원 설치법 제2조, 제14조)

- 따라서 국립대학병원의 경우 병원장이 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람으로서 경영책임자에 해당함

○ 서울대학교병원 설치법에 따라 설립된 서울대학교병원은 법인으로 하고(동법 제2조)

- 대학병원에 원장 1명을 두되, 원장이 대학병원을 대표하며 대학병원의 업무를 총괄하도록 규정하고 있으므로(동법 제10조제2항) 원장이 경영책임자에 해당함

Ⅲ. 적용범위 및 적용시기

1 적용범위(법 제3조)

법 제3조(적용범위) 상시 근로자가 5명 미만인 사업 또는 사업장의 사업주(개인사업주에 한정한다. 이하 같다) 또는 경영책임자등에게는 이 장의 규정을 적용하지 아니한다.

1. 의의

○ 중대재해처벌법은 중대산업재해에 관한 규정이 적용되는 “사업 또는 사업장”의 범위를 상시 근로자 수를 기준으로 정하도록 함

○ 중대산업재해는 원칙적으로 상시 근로자가 5명 이상인 사업 또는 사업장의 경영책임자등(개인사업주를 포함함)에게 적용됨

2. 사업 또는 사업장의 개념

□ 원칙

○ 중대재해처벌법은 기업의 안전보건관리체계 미비로 인해 일어나는 중대재해 사고를 사전에 방지하기 위하여 사업을 대표하는 경영책임자등에 대한 처벌규정을 두고 있음

- 이러한 입법취지 등을 고려할 때 법 제3조에서 말하는 “사업 또는 사업장”이란 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업 등 조직 그 자체를 의미하며, 사업장이 장소적으로 인접할 것을 요하지 않음

○ 따라서 장소적 개념에 따라 사업장 단위로 법의 적용 범위를 판단하여서는 안됨

- 원칙적으로 본사와 생산업무를 담당하는 공장, 학교법인 산하의 대학교와 그 부속병원은 '하나의 사업 또는 사업장'으로 보아야 함

대법원 2018. 7. 26. 선고 2018도7650판결
같은 법 제28조 제2항의 입법취지는, 하나의 사업 내에서 직종(예컨대 사무직과 생산직), 직위(예컨대 고위직과 하위직), 업종(예컨대 제조업과 서비스업)별로 서로 다른 퇴직금제도를 두어 차별하는 것을 금지하고 하나의 퇴직금제도를 적용하게 하고자 함에 있는 것이므로, 거기에서 말하는 "사업"은 특별한 사정이 없는 한 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미한다 할 것이고, 따라서 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는 기업조직은 하나의 사업으로 파악하여야 할 것이므로, 피고 공사 시청료징수원의 담당업무는 같은 법 제28조 제2항의 적용에 있어서 단일 기업체인 피고 공사라는 하나의 사업의 일부분에 지나지 않는다고 보아야 할 것이다

ㅇ 또한 사업의 종류, 영리 · 비영리 여부를 불문함

- 아울러 사업이 일회적이거나, 사업 기간이 일시적인 경우에도 법의 적용 대상임(대법원 1994.10.25. 선고 94다21979 판결)

3. 상시 근로자 기준

□ 상시 근로자에 포함되는 근로자 범위

○ 사업 또는 사업장의 상시 근로자란 근로기준법상 근로자를 말함

- 개인사업주나 법인 또는 기관과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자, 기간제 근로자 뿐만 아니라 일용근로자도 포함됨

○ 다만 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계 없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자, 도급, 용역, 위탁 등을 행한 제3자의 근로자는 안전 및 보건 확보의무 대상은 되지만 해당 사업 또는 사업장의 상시 근로자에는 포함되지 않음

- 따라서 상시 근로자가 5명 미만인 개인사업주나 법인 또는 기관에서 노무를 제공하는 특수형태근로종사자, 플랫폼종사자 등이 5명 이상인 경우에도 해당 사업 또는 사업장은 법의 적용대상이 아님

○ 도급인 소속의 상시 근로자가 5명 이상인 경우에는 수급인 소속의 상시 근로자가 5명 미만으로 수급인이 이 법의 적용을 받지 아니 하되, 도급인은 수급인과 수급인의 근로자 및 노무를 제공하는 자에 대해 안전 및 보건 확보의무를 부담해야 함

- 반대로 도급인 소속 상시 근로자는 5명 미만이지만 수급인 소속 근로자는 5명 이상인 경우 도급인인 개인사업주나 법인 또는 기관은 법의 적용대상이 아니지만 수급인은 법의 적용대상임

○ 파견근로자는 '파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용사업주를 산업안전보건법 제2조제4호의 사업주'로 보며 (파견법 제35조)

* 산업안전보건법 제2조(정의) 4. "사업주"란 근로자를 사용하여 사업을 하는 자를 말한다.

- 도급, 용역, 위탁 등의 관계에서만 적용되는 안전 및 보건 확보 의무를 별도로 규정하고 있는 체계 등을 고려할 때 파견근로자는 개인사업주나 법인 또는 기관의 상시 근로자에 포함됨

* 파견법 34조(「근로기준법」의 적용에 관한 특례) ① 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」 제2조 제1항 제2호의 사용자로 보아 같은 법을 적용한다. 다만, 「근로기준법」 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조부터 제43조까지, 제43조의2, 제43조의3, 제44조, 제44조의2, 제44조의3, 제45조부터 제48조까지, 제56조, 제60조, 제64조, 제66조부터 제68조까지 및 제78조부터 제92조까지의 규정을 적용할 때에는 파견사업주를 사용자로 보고, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조, 제69조부터 제74조까지, 제74조의2 및 제75조를 적용할 때에는 사용사업주를 사용자로 본다.

* 제35조(「산업안전보건법」의 적용에 관한 특례) ① 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용사업주를 「산업안전보건법」 제2조 제4호의 사업주로 보아 같은 법을 적용한다. 이 경우 「산업안전보건법」 제29조 제2항을 적용할 때에는 "근로자를 채용할 때"를 "근로자파견의 역무를 제공받은 경우"로 본다.

○ 사무직 근로자

- 직무의 종류에 따른 법의 적용 제외 여부를 규정하고 있지 않으므로 해당 사업 또는 사업장의 상시 근로자가 모두 사무직인 사업 또는 사업장에도 중대재해처벌법이 적용됨

○ 공무원

- 공무원이라는 사정만으로 근로자에 해당되지 않는 것은 아니므로, 법에서 적용을 배제하는 규정이 없는 한 상시 근로자에 포함됨

○ 외국인근로자

- 우리나라 사업 또는 사업장에서 노무를 제공하는 외국인의 근로계약에 대한 준거법은 우리나라 법이므로 상시 근로자 수를 산정할 때 해당 외국인 근로자를 포함함

- 외국인 근로자가 불법으로 입국하였거나 체류자격이 만료된 불법체류자인지 여부는 상시 근로자 여부 판단과 관계없음

대법원 1995. 9. 15. 선고, 94누12067 판결

... 외국인고용제한규정이 이와 같은 입법목적을 지닌 것이라고 하더라도 이는 취업자격 없는 외국인의 고용이라는 사실적 행위 자체를 금지하고자 하는 것 뿐이지 나아가 취업자격 없는 외국인이 사실상 제공한 근로에 따른 권리나 이미 형성된 근로관계에 있어서의 근로자로서의 신분에 따른 노동관계법상의 제반 권리 등의 법률효과까지 금지하려는 규정으로는 보기 어렵다 할 것이다. 외국인이 취업자격이 아닌 산업연수 체류자격으로 입국하여 구 산업재해보상보험법(1994.12.22. 법률 제4826호로 전문개정되기 전의 것)의 적용대상이 되는 사업장인 회사와 고용계약을 체결하고 근로를 제공하다가 작업 도중 부상을 입었을 경우, 비록 그 외국인이 구 출입국관리법상의 취업자격을 갖고 있지 않았다 하더라도 그 고용계약이 당연히 무효라고 할 수 없고, 위 부상 당시 그 외국인은 사용종속관계에서 근로를 제공하고 임금을 받아 온 자로서 근로기준법 소정의 근로자였다 할 것이므로 구 산업재해보상보험법상의 요양급여를 받을 수 있는 대상에 해당한다.

□ 상시 근로자 수 산정방법

○ 먼저 '상시'라는 말의 의미는 '상태(常態)'라고 하는 의미로서 근로자의 수가 때때로 5명 미만이 되는 경우가 있어도 사회통념에 의하여 객관적으로 판단하여 상태적으로 5명 이상이 되는 경우에는 상시 근로자가 5명 이상 사업 또는 사업장에 해당함

- 여기의 근로자에는 해당 사업장에 계속 근무하는 근로자뿐만 아니라 그때그때의 필요에 의하여 사용하는 일용근로자를 포함함
(대법원 2000. 3. 14. 선고 99도1243 판결)

○ '22.1.27. 법 시행 후 개인사업주나 법인 또는 기관의 상시 근로자 수가 5명 이상이 된 날부터 법이 적용되어 개인사업주나 법인 또는 기관의 경영책임자등에게는 법 제4조 및 제5조에 따른 안전 및 보건 확보의무가 발생함

- 다만, 법 제6조의 적용에서는 개인사업주 또는 경영책임자가 법 제4조 또는 제5조를 위반하여 중대산업재해가 발생하여야 하므로 중대산업재해가 발생한 날에도 상시 근로자 수가 5명 이상이어야 함

2 적용시기(법 부칙 제1조)

법 부칙 제1조(시행일) ① 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 이 법 시행 당시 개인사업자 또는 상시 근로자가 50명 미만인 사업 또는 사업장(건설업의 경우에는 공사금액 50억원 미만의 공사)에 대해서는 공포 후 3년이 경과한 날부터 시행한다.

□ 원칙

○ 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날인 '22.1.27.부터 시행함

□ 예외

○ 다만, 이 법 시행 당시

- ❶개인사업주, ❷상시 근로자가 50명 미만인 사업 또는 사업장과 ❸건설업의 공사금액 50억원 미만의 공사에 대해서는 공포 후 3년이 경과한 '24.1.27.부터 시행함

○ '24.1.26.까지의 기간 동안 상시 근로자 수가 50명 이상이 된 법인 또는 기관의 경우 그 시점부터 법의 적용대상에 해당함

- 개인사업주에 대해서는 부칙 제1조 단서에 따라 상시 근로자 수에 관계 없이 '24.1.27.부터 법이 적용됨

- 법인 또는 기관에 대해서는 '22.1.27. 이후부터 '24.1.26.까지의 기간 동안 상시 근로자가 50명 이상이 되는 날부터 법이 적용됨

- 건설업의 경우는 예외적으로 사업 또는 사업장에 갈음하여 개별 건설공사를 단위로 시행일을 규정하였으므로 상시 근로자 수에 관계 없이 금액이 50억원 이상인 건설공사에 대해서는 '22.1.27.부터, 50억원 미만인 건설공사는 '24.1.27.부터 이 법이 적용되어 경영책임자의 안전 및 보건 확보의무가 발생함

□ **구체적인 사례 판단**

(1) 개인사업주가 법인 또는 기관으로 전환한 경우

○ 개인사업주가 ’22.1.27. 이후 상시 근로자가 50명 이상인 법인 또는 기관으로 전환한 경우 그 전환한 날부터 해당 법인 또는 기관에 대해 법이 적용됨

(2) ’22.1.27. 이후 새롭게 사업을 영위하거나 타인의 노무를 제공받아 사업을 하는 개인사업주 또는 법인 또는 기관

○ 개인사업주는 ‘24.1.27.부터, 법인 또는 기관은 상시 근로자가 50명 이상이 된 때부터 법의 적용대상임

(3) 법인 또는 기관의 상시 근로자 규모가 변하는 경우

○ 법인 또는 기관이 ’22.1.27. 당시에는 상시 근로자가 50명 미만이었으나, ‘22.1.27. 이후 상시 근로자가 50명 이상이 된 경우 상시 근로자가 50명 이상이 된 때부터 법의 적용대상임

○ ’22.1.27. 당시에 상시 근로자가 50명 이상이었다가 ‘22.1.27. 이후 상시 근로자가 50명 미만이 된 경우에는

- ’22.1.27. 당시에 상시 근로자가 50명 이상인 경우 법의 적용대상이지만, 중대산업재해 발생일에 상시 근로자가 50명 미만인 경우 법 제6조의 적용대상에는 해당되지 않으며, ‘24.1.27.부터 법의 적용대상임