

전세버스 운전기사 휴식시간에 대한 대법원 판례

전세버스 운전기사가 19일 동안 휴무 없이 계속 근무 후 잠시 눈을 붙이고 출근하여 세차를 하던 중 쓰러져 급성심근경색으로 사망한 것은 업무상 재해에 해당한다.

사건번호 : 대법 2018두40515, 선고일자 : 2019-04-11

[요 지]

- 가. 망인은 2015.1.1.부터 합자회사 D의 전세버스 운전기사로 근무하였는데 메르스 질병으로 행락객이 급감(6월~8월)하여 버스 운전업무를 하지 못하다가 메르스 질병 확산이 줄어들던 2015.8. 중순경부터 다시 버스 운전업무에 종사하였다. 이후 체험학습, 관광 등의 수요가 한꺼번에 몰려 2015.9.15.부터 사망 전날인 2015.10.3.까지 19일 동안 휴무 없이 계속 전세버스를 운전하였다.
- 나. 망인은 사망 전날부터 1주일간 72시간(사망 전 4주 평균 47시간 7분 근무)을 근무하였고(대기시간 제외 실제 운전시간(주당) : 23시간 31분, 30시간 38분 38시간 25분) 전세버스 운행특성상 외부관광지 등 일정하지 않은 곳에서 대기하였으며, 대기한 장소에는 휴게실 등의 휴게공간이 설치되어 있지 않아 차량 또는 주차장에서 대기하여야 했다.
- 다. 망인은 사망 전날인 2015.10.3. 10:15경부터 다음 날 01:30경까지 기존에 해오던 전세버스 운전업무를 아닌 셔틀버스 운전업무를 하였다. 위 셔틀버스 운행구간은 집중력이 요구되는 커브 구간이 있는 산지에 위치해 있고, 위 구간을 반복하여 왕복하였으며, 차량 소재지에서 셔틀버스 운행장소로의 왕복 이동시간을 포함하여 15시간 15분 동안 버스를 운전하였다.
- 라. 망인은 사망 당일인 2015.10.4. 01:30경 위 셔틀버스 운행을 마치고 귀가하여 잠시 눈을 붙이고 같은 날 08:00경 출근하여 버스를 세차하던 중 쓰러져 같은 날 09:28경 급성심근경색증으로 사망에 이르렀다.

[망인의 업무와 사망사이에 상당 인과관계 인정할 이유]

- 가. 망인은 전세버스 수요의 갑작스러운 증가로 사망 전날까지 19일 동안 휴무 없이 계속 근무하였고, 사망 전날부터 1주일간은 사망 전 4주간 주당 평균 근무시간보다 크게 상회하는 72시간이나 근무하는 등으로 업무상 부담이 단기간에 급증함으로써 육체적·정신적 피로가 급격하게 증가한 것으로 보인다.
- 나. 근무시간에 대기시간이 포함되어 있기는 하나, 휴게실이 아닌 차량 또는 주차장에서 대기하여야 하고, 승객들의 일정을 따르다보니 대기시간도 규칙적이지 않았기 때문에 대기시간 전부가 온전한 휴식시간이었다고 보기는 어렵다.
- 다. 특히 사망 전날 전세버스 운전이 아닌 셔틀버스 운행 업무를 하였는데, 위 업무는 운행 주기, 운행구간, 승객의 승·하차 빈도 등에 큰 차이가 있었을 뿐 아니라 망인이 야간근무 3시간 30분을 포함하여 15시간 넘게 운전을 하였고, 사망 당일 귀가한 후 충분한 휴식을 취하지 못한 채 08:00경에 출근하여 버스를 세차하던 중 쓰러져 09:28경 사망에 이른 일련의 과정에 비추어 볼 때, 업무내용이나 업무강도에 급격한 변화가 있었고 발병 당시에 업무로 인한 피로가 급격하게 누적된 상태였다고 볼 수 있다.
- 라. 망인이 수행한 운전 업무 이외에 달리 사망의 원인이 되었다고 볼 만한 특별한 사정을 찾아볼 수도 없으므로, 망인의 나이(61세), 흡연습관 등 망인이 기존에 보유하고 있던 다른 위험인자를 고려하더라도 위와 같은 운전업무로 단기간에 가중된 과로와 스트레스가 망인의 급성심근경색을 유발 또는 악화시켰다고 추단할 수 있다.

[결 론]

그럼에도 원심은 그 판시와 같은 사정만을 들어 망인의 사망과 업무 사이에 상당인과관계를 인정할 수 없다고 판단하였다.

이러한 원심판단에는 필요한 심리를 다하지 아니한 채 산업재해보상보험법상 업무상의 재해에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

그러므로 원심판결을 파기하고, 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

[조합의견]

휴게시간으로 볼 수 있는 비운행시간은 근로자가 사용자의 지휘감독을 벗어나 자유롭게 이용할 수 있어야 한다는 고용노동부의 답변을 근거로 운행형태에 맞게(휴게와 대기시간) 노사가 공감할 수 있도록 그 범위를 정하는 것이 필요하고, 가급적 주된 운행형태를 갑자기 변경하거나 업무강도 또한 급격한 변화가 없도록 하여 근로자에게 육체적 정신적으로 스트레스를 주지 않는 근무환경 조성하고, 특히 성수기에는 근로자 대표와 서면합의를 통한 탄력적 근로시간제를 적용하여 근로자별로 근로시간을 관리할 수 있도록 유도하는 것이 필요함.

또한, 운송사업자의 준수사항에 냉·온방 장치, 음수대 등 편의시설을 설치한 휴게실 또는 대기실을 운영하도록 되어 있음으로 통근, 통학 지역에 운수종사자가 운행 후 쉴 수 있는 공간이 마련될 수 있도록 조치하는 것이 바람직할 것임.

근로시간을 산정함에 있어 전세버스 운행 중간 일정시간 동안 사용자의 지휘감독을 벗어난 비운행시간(대기시간)은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는 경우로 보이므로 휴게시간으로 사료됨 <고용노동부 근로기준정책과-2955호(2018.05.04)>