



해외근무자에 대한 사용자의 안전배려의무(Duty of Care)

법무법인(유한)태평양

법무법인(유한) 태평양

법무법인(유한) 태평양(Bae, Kim & Lee LLC)은 1980년에 대한민국 서울에 설립된 로펌으로, 현재 국내 변호사 368명을 포함하여 외국변호사, 공인회계사 등 약 510명의 전문가와 540여 명의 직원으로 구성되어 있습니다(2016년 1월 기준). 법무법인(유한) 태평양은 한국 로펌으로서 처음으로 북경(2004년), 상해(2008년)에 해외사무소를 개설하여 국내 로펌의 해외진출을 선도해 왔으며, 현재 두바이, 홍콩, 베트남의 하노이, 호치민시 사무소를 포함해 총 6개의 해외사무소를 운영하고 있습니다.

법무법인(유한) 태평양은 20여개의 전문분야별 팀을 구성하여, 회사 및 상사법률업무 전반, 증권·금융, 기업 인수합병, 해외자금조달, 조세, 노동, 지적재산권, 국제중재·소송, 방송통신, 기업회생, 건설·부동산, 보험·해상, 헬스케어, 에너지, 형사 등 모든 법률분야에서 국제적 수준의 법률서비스를 전략수립 단계에서부터 사후 관리까지 종합적·일괄적으로(package legal service) 제공하고 있습니다.

인터내셔널SOS 재단

인터내셔널SOS 재단(International SOS Foundation)은 해외 또는 오지에서 업무를 수행하는 해외 근무자들의 안전, 보안, 보건 및 복지 개선을 목적으로 2011년에 설립되었습니다. 세계화의 확대로 보다 많은 사람들이 해외 낯선 환경에서 일하게 되었으며, 해외 근무자들은 안전, 보건 및 보안에 영향을 미칠 수 있는 위험에 더 많이 노출되고 있습니다. 인터내셔널SOS 재단은 해외 근무자들이 직면할 수 있는 다양한 잠재적 위험을 이해하고 완화하기 위한 연구 활동을 주로 수행하고 있습니다.

인터내셔널SOS의 기금 지원으로 시작된 인터내셔널SOS 재단은 독립된 비영리 자선 기관으로 등록되어 있습니다. 인터내셔널SOS 재단에 대한 보다 자세한 정보는 www.internationalsosfoundation.org에서 확인하실 수 있습니다.

Table of Contents

I. 들어가며.....	04
II. 법률 및 대법원판례에 따른 사용자의 안전배려의무.....	05
1. 서설.....	05
2. 법률에 따른 사용자의 안전배려의무.....	05
3. 대법원판례에 따른 사용자의 안전배려의무.....	05
III. 외국법과 ILO의 협약 등에 따른 사용자의 안전배려의무.....	06
IV. 기업의 평판 관리 등을 위한 도의적 차원의 안전배려의무.....	07
V. 구체적인 안전배려조치.....	08
1. 물적, 인적 시설의 제공.....	08
2. 철저한 사전 교육 및 정보 제공.....	08
3. 근무지인 해외에서 문제가 발생한 경우를 대비한 대응 체제 구축.....	09
별지.....	11

법무법인(유한)태평양

I. 들어가며

사용자가 근로자를 해외에서 근무하게 할 경우(일반적으로 근로자가 해외에서 근무하는 것은 사용자의 지시에 의한 것일 가능성이 높습니다), 출장 등으로 단기간 해외에서 체류하는 경우나 파견 등으로 장기간 체류하는 경우를 불문하고, 근로자로서는 한국 내에서 근무하게 하는 경우에 비해 상대적으로 많은 위험에 직면하게 될 가능성이 높습니다.

즉, 해외에서 근무하는 근로자(이하 “**해외근무자**”)의 경우 어떠한 업무를 수행하는지 여부와 상관없이 해외의 안전 상황 등으로 인한 뜻하지 않은 사고나 재해를 당할 수 있고, 현지의 위생 상황 등으로 인하여 질병에 걸릴 수도 있으며, 강도나 테러 등 중대한 범죄행위의 피해자가 되는 등의 위험에 직면할 가능성이 있는데, 이러한 것들은 국내에서 근무하는 근로자의 경우에는 직면할 가능성이 낮은 위험들입니다.

또한 상기와 같은 문제가 발생하여 해외근무자가 부상을 입거나 질병 등에 걸렸을 경우 적절한 치료 환경을 적시에 준비할 수 없어 더욱 심각한 피해가 발생할 수 있습니다. 더욱이 이러한 문제들은 해외근무자뿐만 아니라, 해외에 함께 거주하는 해외근무자의 가족 등에게도 발생할 수 있습니다.

따라서 위와 같은 근본적인 차이로부터 사용자는 국내에서 근무하는 근로자보다 해외근무자에 대하여 더 높은 수준의 법적, 도의적 차원의 **안전배려의무(Duty of Care)**를 부담할 가능성이 있는 것으로 판단됩니다.

이하에서는 항을 달리하여 사용자의 해외근무자에 대한 안전배려의무의 근거에 대하여 살펴본 후, 사용자가 이러한 안전배려의무에 따라 취해야 하는 안전배려조치로는 어떠한 것이 있을 수 있는지에 대하여 살펴보고자 하겠습니다.

법무법인(유한)태평양

II. 법률 및 대법원판례에 따른 사용자의 안전배려의무

1. 서설

해외근무자는 사용자의 지시에 따라 업무의 이행, 실현을 위하여 해외라는 특수한 취업 환경에서의 근무를 하게 되었을 가능성이 높기 때문에, 사용자는 국내근무자뿐만 아니라 해외근무자가 해외에서 근무하면서 조우할 수 있는 위험에 대하여 안전배려의무를 부담하게 될 가능성이 높은 것으로 판단되며, 관련 법률 및 대법원판례의 태도는 다음과 같습니다.

2. 법률에 따른 사용자의 안전배려의무

근로기준법은 “근로자의 안전과 보건에 관하여는 산업안전보건법에서 정하는 바에 따른다.”라고 규정하고 있고(근로기준법 제76조), 산업안전보건법은 근로자의 안전과 보건을 유지·증진시키기 위하여 사용자에 대하여 광범위한 의무를 부과하고 있으며, 이를 위반할 경우 행정조치, 과태료 부과, 형사처벌(양벌규정에 따라 위반행위자뿐만 아니라 사용자도 벌금형에 처해질 수 있습니다)에 처해지게 됩니다. 또한 산업안전보건법은 그 적용범위에 대하여 “이 법은 모든 사업 또는 사업장(이하 ‘사업’이라 한다)에 적용한다. 다만, 유해·위험의 정도, 사업의 종류·규모 및 사업의 소재지 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다.”라고 규정하고 있으므로(산업안전보건법 제3조 제1항), 대부분의 사업장이 산업안전보건법의 적용을 받게 됩니다. 그 중 해외근무자에게도 적용될 가능성이 있는 내용은 별지와 같습니다.

3. 대법원판례에 따른 사용자의 안전배려의무

한편, 사용자는 근로계약에 수반되는 신의칙상의 부수적 의무로서 근로자의 안전에 대한 보호의무를 부담한다는 것이 대법원의 확립된 태도입니다. 즉, 대법원은 “사용자는 근로계약에 수반되는 신의칙상의 부수적 의무로서 피용자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 인적·물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 강구하여야 할 보호의무를 부담하고, 이러한 보호의무를 위반함으로써 피용자가 손해를 입은 경우 이를 배상할 책임이 있다. 보호의무위반을 이유로 사용자에게 손해배상책임을 인정하기 위하여는 특별한 사정이 없는 한 그 사고가 피용자의 업무와 관련성을 가지고 있을 뿐 아니라 또한 그 사고가 통상 발생할 수 있다고 하는 것이 예측되거나 예측할 수 있는 경우라야 할 것이고, 그 예측가능성은 사고가 발생한 때와 장소, 가해자의 분별능력, 가해자의 성행, 가해자와 피해자의 관계 기타 여러 사정을 고려하여 판단하여야 한다.”라고 일관되게 판시하고 있습니다(대법원 2001. 7. 27. 선고 99다56734 판결 등). 그리고 이와 같은 사용자의 신의칙상의 보호의무는 해외에 파견된 근로자에 대해서도 미치는 것으로 판단됩니다.

III. 외국법과 ILO의 협약 등에 따른 사용자의 안전배려의무

국제사법에 따르면 계약은 당사자가 명시적 또는 묵시적으로 선택한 법이 적용됩니다(국제사법 제25조 제1항). 그리고 당사자가 준거법을 선택하지 아니한 경우에 근로계약은 근로자가 일상적으로 노무를 제공하는 국가의 법이 적용되고, 근로자가 일상적으로 어느 한 국가안에서 노무를 제공하지 아니하는 경우에는 사용자가 근로자를 고용한 영업소가 있는 국가의 법이 적용됩니다(국제사법 제28조 제2항). 그런데 근로계약의 경우에는 당사자가 준거법을 선택하더라도 국제사법 제28조 제2항의 규정에 의하여 지정되는 준거법 소속 국가(즉, 원칙적으로 근로자가 근무하는 외국)의 강행규정에 의하여 근로자에게 부여되는 보호를 박탈할 수 없습니다(국제사법 제28조 제1항).

따라서 ① 사용자와 근로자가 준거법을 한국법이 아니라 외국법으로 선택할 경우 사용자는 근로자에 대하여 해당 국가의 법률에 의한 안전배려의무를 부담할 가능성이 있는 것으로 판단됩니다. 그리고 ② 사용자와 근로자가 준거법을 선택하지 않은 경우에는, 근로자가 일상적으로 노무를 제공하는 국가가 한국이 아닌 외국이거나, 근로자가 일상적으로 어느 한 국가안에서 노무를 제공하지 않는데 사용자가 근로자를 고용한 영업소가 있는 국가가 한국이 아닌 경우에, 사용자는 외국법률에 의한 안전배려의무를 부담할 수 있을 것으로 판단되며, ③ 더욱이 사용자와 근로자가 준거법을 한국법으로 선택한 경우라도, 사용자로서는 해당 근로자가 근무하는 외국의 강행규정에 의하여 근로자에 대한 안전배려의무를 부담할 수 있을 것으로 판단됩니다.

노동·안전에 관한 법률은 개별 국가에 따라 각기 다르나, 대부분의 국가들은 근로자를 안전한 환경에서 근무하게 하는 것을 사용자의 의무로 규정하고 있고, 사용자가 이러한 의무를 위반하였을 경우 민사상 책임뿐만 아니라, 형사처벌까지 부과하고 있는 경우도 있습니다. 그러므로 사용자로서는 근로자가 근무를 하는 외국의 법률을 확인한 다음, 이에 따른 안전배려조치를 취할 필요가 있는 것으로 판단됩니다.

한편, International Labor Organization(ILO)은 ‘산업안전보건협약’(Occupational Safety and Health Convention, 제155호, 1981년)을 비롯한 수많은 조약을 채택하고 있으며, 많은 국가가 해당 조약들을 비준하고 있으므로, 해당 조약들을 하나의 기준으로 고려하는 것도 필요합니다. 실제로 위 ‘산업안전보건협약’은 사용자가 안전, 보건 등과 관련하여 취해야 할 조치를 규정하고 있습니다. 그리고 EU(당시의 EC: European Community)도 노동 안전 위생에 관하여 “The OSH Framework Directive”를 1989년에 제정하였는데, 이는 고용주가 노동 안전 위생에 관하여 적절한 조치를 취할 것을 의무화하는 동시에 예방적 조치의 중요성을 강조하고 있으며, 이는 EU각국의 국내법에게 미치는 영향력이 크기 때문에 중요하다고 볼 수 있습니다. 또한 ILO의 권고, 가이드라인, EU의 가이드라인 등도 법적 구속력은 없으나 국경을 넘어 활동하는 기업이 취해야 할 조치에 대해 일정한 지침을 제시하고 있기에 해외근무자에 대한 안전배려조치를 이행함에 있어 유용하게 참고할 가치가 있다고 판단됩니다.

IV. 기업의 평판 관리 등을 위한 도의적 차원의 안전배려의무

세월호 침몰 사고 이후 사용자의 안전에 대한 강도 높은 책임이 요구되고 있습니다. 따라서 사용자로서는 기업의 평판 관리 차원에서도 위에서 살펴본 법률 등에 의하여 인정되는 안전배려조치를 취하는 것에서 더 나아가, 도의적 차원에서 근로자에 대한 안전배려조치를 취해야 할 필요가 있는 것으로 판단됩니다.

특히, 위에서 살펴본 바와 같이 해외근무자의 경우 취업 환경뿐만 아니라, 생활 환경에도 큰 변화가 일어나게 되고, 경우에 따라서는 국내에 근무하는 근로자들보다 위험한 상황에 처할 가능성이 있습니다.

이러한 점을 고려하면 사용자로서는 해외근무자에 대하여 도의적 차원의 적절한 예방과 대책을 제공해야 할 것으로 판단됩니다.

그리고 사용자가 도의적 차원에서 안전배려의무를 다할 경우 해외근무자를 비롯한 근로자들의 사기 진작에 도움이 될 것이고, 발생할 수 있는 위험들이 경감되어 생산성 향상에도 도움이 될 것이며, 사용자가 소송 등 분쟁에 휘말릴 가능성도 낮아질 것입니다. 그리고 사용자가 도의적 차원의 안전배려의무를 다하는 것은 사용자가 사회적 책임(CSR)을 다하고 있다는 측면에서도 중요합니다.

한편, 사용자가 한국국적을 가진 해외근무자에 비하여 외국에서 채용한 외국국적의 근로자에 대한 안전 조치를 미흡하게 하는 경우도 간혹 있는데, 이는 국제사회에서 한국 기업의 평판을 하락시키는 요소가 되므로, 외국 국적을 가진 근로자에 대하여도 충분한 배려를 하는 것 또한 필요할 것으로 판단됩니다.

V.구체적인 안전배려조치

1. 물적, 인적 시설의 제공

- (1) 근무장소, 주거의 선정, 보안 체계 확립: 사용자는 해외근무자가 근무를 하는 해외의 실정에 따라 해외근무자의 근무장소, 주거 등을 어디로 할 것인지 선택하고, 선택한 장소의 보안 체계를 확립해야 할 것으로 판단됩니다. 특히, 해외근무자가 위험한 지역에서 근무를 할 경우 근무장소, 주거에 방범카메라를 설치하거나, 경비원을 배치시키는 등의 대책을 마련할 필요가 있을 것으로 판단됩니다.
- (2) 해외의 실정에 따른 차량 제공: 해외근무자가 범죄가 빈번하거나, 치안이 불안정한 지역에서 근무하는 경우 대중교통의 이용이 불가능한 경우가 있을 수 있습니다. 이러한 경우 사용자로서는 해외근무자에게 차량을 제공하여 안전하게 통근하고 일상생활을 할 수 있도록 해야 할 것으로 판단됩니다. 특히, 사용자는 해외근무자가 내전이 발생하거나, 테러 등을 당할 수 있는 국가에서 근무를 하는 경우 방탄차량 등을 제공해야 할 필요가 있는 것으로 판단됩니다.
- (3) 경비원, 운전기사 배치: 해외의 상황에 따라 근무장소, 주거에 경비원을 배치하거나, 방탄차량 등을 운전할 수 있는 운전기사를 고용하여 배치해야 할 필요가 있는 것으로 판단됩니다.
- (4) 의료서비스 제공: 해외근무자가 풍토병 등에 걸릴 위험이 있거나, 위생 상태가 좋지 않은 장소에서 근무 또는 생활하는 경우, 강도나 테러 등 중대한 범죄행위의 피해자가 되어 상해를 입는 경우 등이 발생할 수 있고, 이러한 경우 예방접종, 치료 등을 즉시 할 수 있는 적합한 현지 의료기관을 선정(경우에 따라서는 인근 국가 또는 지역의 의료기관을 선정할 필요가 있는 것으로 판단됩니다.)하여 두는 등 적절한 의료서비스를 제공해야 할 필요가 있는 것으로 판단됩니다.

2. 철저한 사전 교육 및 정보 제공

- (1) 근무지의 상황에 대한 정보 제공: 내전, 전쟁 등이 발생하였거나, 발생할 가능성이 있는 경우 근무지의 그러한 정보를 해외근무자에게 사전에 충분히 알려주어야 할 필요가 있는 것으로 판단됩니다.
- (2) 치안·안전에 대한 정보 제공 및 보안 교육 실시: 대한민국은 치안이 안정된 국가이므로, 국내에서만 근무를 하였던 해외근무자가 해외의 불안정한 치안, 범죄 등에 대하여 적절히 대응하는 것이 어려울 가능성이 높습니다. 그러므로 사용자는 해외근무자가 근무지인 해외에서 어떠한 범죄 피해를

법무법인(유한)태평양

당하거나, 자연재해를 입을 수 있는지, 해외근무자 개인이 어떠한 대책을 마련해 두어야 할지, 실제로 피해를 당했을 경우에는 어떻게 대처해야 할지 등에 관하여 사전에 교육을 해야 할 것으로 판단됩니다.

(3) 의료·위생 환경에 대한 정보 제공: 사용자는 해외근무자가 풍토병 등에 걸리거나, 상해 등을 입을 경우 적절한 조치를 취할 수 있도록, 현지 의료·위생 환경에 관하여 충분한 정보를 사전에 제공해야 할 것으로 판단됩니다.

(4) 법률, 관습 등에 관한 정보 제공: 국내의 법률, 관습과 근무지인 해외의 법률, 관습 등이 다른 경우가 상당히 많습니다. 따라서 사용자로서는 해외근무자가 의도하지 않게 근무지인 해외의 법률, 관습 등을 위반하여 문제가 발생하지 않을 수 있도록, 현지의 법률, 관습 등을 파악하여 알려주어야 할 것으로 판단됩니다.

3. 근무지인 해외에서 문제가 발생한 경우를 대비한 대응 체제 구축

(1) 본사 등 연락 체계 구축: 해외에서 이용 가능한 물적·인적 시설이나 수집할 수 있는 정보에는 한계가 있을 수 밖에 없습니다. 그러므로 근무지인 해외에서 발생할 수 있는 위기를 근무지인 해외에 있는 근로자 등에게만 일임하는 경우 적절한 대응이 이루어지지 못할 가능성이 있고, 이러한 경우 사용자가 안전배려의무를 다하지 못한 것으로 인정될 가능성이 있는 것으로 판단됩니다. 그러므로 근무지인 해외에서 위기가 발생하였을 경우를 대비하여 한국에 있는 본사·인근 국가 또는 지역에 있는 지사 등과의 연락체계를 정비하여야 할 필요가 있는 것으로 판단됩니다.

(2) 가족에 대한 즉각적인 연락: 사용자가 해외근무자에게 문제가 발생하였음에도 해외근무자의 가족에게 즉각적으로 연락을 취하지 않거나, 정보의 제공을 불필요하게 거절하는 경우 사용자에 대한 불신감을 초래할 수 있고, 이를 이유로 추후 소송 등 분쟁이 발생할 여지도 있으며, 기업의 평판이 나빠질 수도 있습니다. 그러므로 사용자로서는 도의적 차원에서 해외근무자의 가족에게 연락할 수 있는 체계를 구축하여 두고, 해외근무자에게 문제가 발생하였을 경우 해외근무자의 가족에게 즉각적으로 연락을 해야 할 필요가 있는 것으로 판단됩니다.

(3) 적합한 의료 기관 사전 조사: 해외근무자 및 그 가족 등이 상해 등을 입은 경우 신속한 조치를 받을 수 있도록 사전에 근무지 및 거주지 인근의 적합한 의료 기관을 조사해 두어야 할 필요가 있는 것으로 판단됩니다.

법무법인(유한)태평양

- (4) 대사관, 현지 경찰 및 당국과의 관계 구축: 해외에서 문제가 발생한 후 대사관, 현지 경찰 및 당국과 접촉하려고 하면 많은 시간이 소요되어 즉각적인 조치가 불가능할 수 있고, 이로 인하여 돌이킬 수 없는 사태가 발생할 가능성도 있을 것으로 판단됩니다. 그러므로 유사시에 대사관, 현지 경찰 및 당국과 즉시 접촉할 수 있도록 사전에 긴밀한 관계를 유지해놓을 필요가 있는 것으로 판단됩니다.
- (5) 항공기를 포함한 교통수단의 준비, 현지 긴급 출국, 귀국 등의 준비: 긴급사태에 해외근무자 및 그 가족 등을 대피시켜야 하는 경우가 발생할 수 있습니다. 그러므로 필요할 때 즉각적인 대피가 가능하도록 항공기를 포함한 교통 수단을 준비하고, 출국 및 귀국 등의 수속이 원활할 수 있도록 사전에 준비를 할 필요가 있는 것으로 판단됩니다.

*이 의견서는 법무법인(유한) 태평양에 의해 작성된 것으로서 인터내셔널SOS 재단(International SOS Foundation)이 제공한 글로벌 사례 및 현황 자료를 참조하였습니다.
최초발간: 2016년 1월*

법무법인(유한)태평양

별지

해외근무자에게 적용될 가능성이 있는 산업안전보건법 내용

사용자가 부담하는 의무의 내용	규정
산업안전보건법 및 이에 따른 명령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 기준을 지킬 것, 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것, 해당 사업장의 안전·보건에 관한 정보를 근로자에게 제공할 것	제5조
산업재해 발생 기록, 보고 등	제10조
안전상 필요한 조치 ¹⁾ 이행	제23조
보건상 필요한 조치 ²⁾ 이행	제24조
중대재해·위험시 작업중지 등	제26조
건강진단의 실시, 개선조치 등	제43조
질병자의 근로금지·제한	제45조

¹⁾ 필요한 조치란 각각의 위험에 대하여 객관적으로 효과가 기대될 수 있는 구체적인 조치를 의미하고, 이러한 조치의 통일성을 위하여 제정된 것이 산업안전보건기준에 관한 규칙입니다.

²⁾ 각주 1의 내용과 동일합니다.

