

여름철 폭염 관련 독일의 산업안전보건체제

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 독일

이승현 (독일 프랑크푸르트대학교 노동법 박사과정)

■ 머리말

지구 온난화의 영향으로 세계는 여러 가지 기후변화와 그에 따른 자연 재해에 직면하고 있다. 독일의 경우 신축 10년 이내 건물 이외에는 여름철 실내 온도 관리를 위해 에어컨을 설치한 곳이 거의 없을 정도로 여름철 고온이 문제가 되는 지역은 아니었다. 하지만 최근 몇 년 간 독일을 비롯한 유럽의 여름철 기온을 살펴보면 약 40°C 이상을 기록하는 폭염으로 인명 피해가 발생하기도 하는 등 기후변화를 직접적으로 체감할 수 있는 상황이다. 독일의 경우 2019년 여름 평균 기온이 1881년 기상 기록이 시작된 이후 세 번째로 높았던 것으로 보고되었다.¹⁾ 이러한 여름철 고온으로 인해 연평균 기온 역시 1881년 이후 두 번째로 높은 온도를 기록한 것으로 나타났으며, 연평균 기온이 가장 높았던 상위 10개년도 중 9개년도가 최근 20년 이내에 포함되어 있을 정도로 기온과 관련한 기후변화가 급격하게 진행되고 있다.²⁾

이러한 기후변화는 노동환경에 있어서도 예상치 못한 위험요소로 작용하는 경우가 많다. 여름철 고온(폭염)으로 인한 인명 및 산업 분야의 피해 역시 그러한 기후변화로 인해 매년 증

- 1) 독일 기상청(Deutscher Wetterdienst) 언론 보도용 자료, 2019년 8월 30일자, “Deutschlandwetter im Sommer 2019”, https://www.dwd.de/DE/presse/pressemitteilungen/DE/2019/20190830_deutschlandwetter_sommer2019.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- 2) F. Kaspar, and K. Friedrich(2020), “Rückblick auf die Temperatur in Deutschland im Jahr 2019 und die langfristige Entwicklung”, https://www.dwd.de/DE/klimaumwelt/aktuelle_meldungen/200103/temperatur_d_2019_langfristig.html?nn=344870

가하고 있는 재해 중 하나에 해당한다.³⁾

■ 사업장 안전에 관한 보호체계의 개요

우리나라와 법 체계적으로 유사한 독일은 사업장의 안전과 관련한 법률 규정을 검토함에 있어 공법적(公法的) 영역과 사법적(私法的) 영역으로 구분하여 접근할 수 있다. 즉 공법적 영역에 해당하는 산업 안전에 관한 법률은 물론이고, 근로계약에 기초하여 적용이 이루어지는 사법적 성격의 노동보호 규정을 검토해야 사업장의 안전에 관한 보호체계를 종합적으로 파악할 수 있는 것이다. 공법적 성격의 노동보호법은 국가가 감독적 역할을 수행하는 강행규정으로서의 성격을 그 특성으로 하고 있으며, 사법적 성격을 갖는 민법상의 근로계약 관련 규정 및 기타 노동보호법의 경우에는 계약관계에 기초한(강행적)의무 또는 청구권의 근거로서 의미를 가지게 된다.

사업장 안전에 대한 사용자의 책임

기술적 노동보호(technischer Arbeitsschutz)에 해당하는 사업장의 안전과 관련한 다양한 규율 중에서 「산업안전법(Arbeitsschutzgesetz: ArbSchG)」과 산업재해에 관한 사항을 규율하고 있는 『사회법전 제7권(SGB VII)』이 산업 안전에 관한 총칙으로 기능하고 있다. 「산업안전법(ArbSchG)」상으로도 사업장의 안전에 관한 사항은 기본적으로 사용자의 책임에 해당하며, 따라서 안전에 관련한 예방 조치 및 사후적 지시 역시 사용자의 책임하에 이루어지도록 규정하고 있다(「산업안전법」 제3조 제1항 참조).⁴⁾

3) 건설분야 산재보험공단은 건설현장에서 3일 이상 병가를 요하는 산업재해가 발생한 경우 공단에 신고하도록 의무를 부과하고 있으며, 폭염 또는 직사광선으로 인해 발생한 중증의 산업재해로서 공단에 보고된 사례는 지난 2018년의 경우 총 12건, 2019년 5월까지의 11건의 재해 사례 보고가 있었다(「Berliner Morgenpost지」, 2019년 8월 14일자, “Hitze-Unfälle auf Baustellen: Genossenschaft fordert Siesta”, <https://www.morgenpost.de/politik/article226776513/Hitze-Unfaelle-auf-Baustellen-Genossenschaft-fordert-Siesta.html>).

4) 「산업안전법(ArbSchG)」 제3조(사용자의 기본적 의무) (1) 사용자는 근로제공 시 피고용인의 안전 및

반면 사법(私法)상의 노동 보호를 위한 근거는 근로계약 관계를 기초로 하고 있으며, 이러한 근로계약 관계는 민법(BGB)의 고용계약(Dienstvertrag)에 관한 규정을 바탕으로 규율이 이루어져 왔다. 민법(BGB)상 계약 관계의 당사자에게는 일반적으로 민법 제241조 제2항 및 제242조(BGB §241 Abs. 2 & § 242)에 따라 신의성실원칙과 이를 바탕으로 한 부수적 주의 의무에 관한 규정이 적용된다. 사업장 안전에 관한 사용자의 의무는 이러한 신의성실원칙 및 부수적 주의의무에서 직접적으로 도출할 수 있는 ‘안전배려의무(Fürsorgepflicht)’에 관한 사항을 규율하고 있는 민법 제618조 제1항(BGB §618 Abs. 1)⁵⁾에서 찾을 수 있다.⁶⁾ 이러한 사용자의 안전배려의무는 비록 사법(私法)상의 의무에 해당하지만 당사자의 합의를 통해 배제 또는 제한할 수 없도록 법에서 정하고 있으며(BGB § 619), 그 위반에 대해서는 민법상의 불법행위법 규정이 적용되도록 하여 강행적 성격을 부여하고 있다(BGB §618 Abs. 3). 내용적으로 이 안전배려의무는 산업안전에 대한 전문적, 기술적 내용의 규율인 공법상의 안전 관련 규정들을 통해 구체화되고 있다.

결론적으로 공법적으로나 민법상의 근로계약에 기초해서나 사업장의 안전에 관한 일반적 책임은 사용자가 부담하게 된다.

사업장의 온도 관련 안전 규정

사업장의 작업 환경 중 온도와 관련한 안전에 대해 규율하고 있는 기술적 내용의 법규로는 「사업장안전보건시행령(Arbeitsstättenverordnung)」이 있다. 사용자는 이 규정에 따라 사업장의 작업환경에 위험 요소가 존재하지 않도록 설비를 구축하고 운영해야 할 일반적 보호조치에 대한 의무를 이행해야 한다(ArbStättV § 3 Abs. 1). 이와 같은 일반적 안전조치를 구체

건강에 영향을 미치는 제반 사정을 고려하여 이에 필요한 산업안전보건조치를 취할 의무를 진다. 사용자는 이들 조치의 효과를 검토하고, 필요한 경우 변화된 환경에 맞춰 이를 조정해야 한다. 그에 있어서 사용자는 피고용인의 안전 및 건강보호의 개선에 노력하여야 한다. (이하 생략)

5) 민법(BGB) 제618조(안전배려의무) (1) 노무청구권자는, 그가 노무의 실행을 위해 제공해야 할 장소, 장비나 기구를 설치 및 유지하고 자신의 지시 또는 지휘하에 행해지는 노무 제공을 규율함에 있어서, 노무 제공의 성질이 허용하는 한도 내에서, 노무 제공자의 생명 및 건강이 위협으로부터 보호되도록 이를 하여야 한다. (이하 생략)

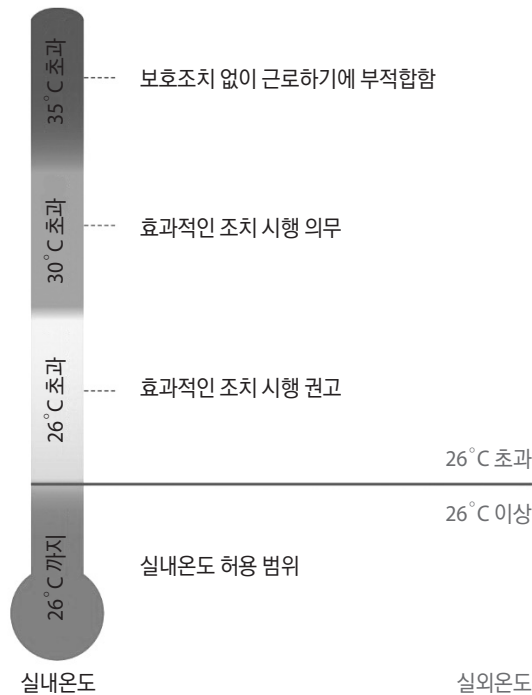
6) (Hrsg.) H. Kiel, S. Lunk, and H. Oetker(2018), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. I, § 91 Rn. 1

화하기 위하여 해당 시행령에는 다양한 기술적 내용의 규칙들이 부속적으로 규율되어 있다.

이 ‘사업장에 대한 기술적 규칙(Technischen Regeln für Arbeitsstätten: ASR)⁷⁾의 다양한 규율 사항 중 외부 기온 및 작업장의 온도와 관련한 사항은 부칙 3.5(ASR A3.5)에 규정되어 있다.

작업장에서 기술적·조직적 조치를 취하거나 근로자에게 개별적인 보호 장비를 제공하는 등, 안전조치가 취해져야 하는 기준 온도는 35°C로 규정하고 있다(ASR A3.5 4.4(3)).⁸⁾ 이러

[그림 1] 사업장안전보건기술지침(ASR) A3.5에 입각한 실내온도 허용치에 대한 단계식 모델



자료 : BAuA.

7) 「사업장안전보건시행령(ArbStättV)」의 부칙을 통해 규정되고 있는 다양한 기술적 규칙(ASR)들은 「사업장안전보건시행령(ArbStättV)」의 법적 성격과 달리 개별 사례에 적용해야 할 법적 의무에 해당하지 않는다(Hrsg.) R. Richardi, O. Wlotzke, H. Wißmann, and H. Oetker(2009), Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Bd. II, § 293 Rn. 10).

8) 중증 장애, 만성질환, 임신부 등 건강상의 이유로 의사의 확인이 있는 경우에는 이러한 기준 온도보다 더 낮은 기온에서 작업을 중단할 수 있다(ASR A3.5 4.4(1)).

한 작업장에는 그 분야나 업종에 상관 없이 업무가 이루어지는 사무실은 물론, 창고, 공장 등의 작업 시설을 모두 포함하며, 휴게실 및 식당, 업무 대기실, 화장실 등과 같은 부대 시설도 포함된다(ASR A3.5 2(1)).⁹⁾

여기에서 지칭하는 작업장 온도와 관련한 기술적 조치에는 에어샤워, 워터 베일, 에어컨 등 기계적인 온도 조절 장치들을 사용하는 것을 말하고, 조직적인 조치는 작업장의 온도를 낮추기 위해 작업을 중지하고 냉방 등에 시간을 할애하는 조치를 의미한다(ASR A3.5 4.2(2)).

이와 같이 작업장의 온도가 사업장의 안전을 저해하는 위험 수준에 도달하여 안전조치가 필요한 상황 이외에도, 해당 부칙에는 적절한 기온의 작업환경 조성을 위해 사용자가 행할 수 있는 기본적인 조치들도 규정하고 있다. 외부 온도가 26°C 이상인 상황에서 작업장에 온도 조절을 위한 기본적인 조치(예: 블라인드를 사용한 햇빛 차단 등)가 취해졌음에도 작업장의 온도가 26°C 이상으로 올라가는 경우에는 추가적으로 직사광선이 작업장에 들어오지 않도록 설치할 수 있는 보호 설비의 예시를 규정하고 있다(ASR A3.5 4.3 & 4.4(1)). 이러한 단계적인 조치는 30°C 이상에서 더욱 구체적으로 기술되어 있다. 다만 이 부칙의 법적 성격에 따라 사용자가 온도 조절을 위해 취할 수 있는 대책들은 단순히 예시적으로 기재하고 있을 뿐이며, 어떠한 조치를 시행할 것인지는 사용자의 결정에 달려 있다.¹⁰⁾ 이 부칙(ASR A3.5)에서 작업장 온도가 30°C 이상인 경우 사용자가 취할 수 있는 조치에는 a) 작업 후에도 블라인드를 닫은 상태로 유지하는 등 일광의 효과적인 제어, b) 야간 냉각 조치 등 환기 시스템의 효과적인 운영, c) 필요한 경우에만 발열이 있는 전기 장치를 작동하는 등 실내 열 감소 조치, d) 업무 개시 전 환기, e) 위험 감소를 위해 근무 시간을 변경할 수 있는 유연적 근로시간제도 사용, f) 의류 규정의 완화, g) 적절한 음료 제공 등이 있다(ASR A3.5 4.4(2)).

이 규정에는 작업장의 온도 측정 방식에 대해서도 구체적으로 기술하고 있다(ASR A3.5

9) 기숙사의 실내 온도와 관련한 규정은 별도의 규칙(ASR 4.4)에서 규율하고 있어 이 작업장의 온도에 관한 부칙(ASR 3.5)의 적용 범위에 포함되지 않는다.

10) 사용자가 이 부칙에서 예시적으로 기재하고 있는 조치들 중 일부를 적절히 이행한 경우 사용자는 민법상의 안전배려의무를 이행하였다고 주장할 수 있으며, 시행되지 않은 나머지 조치에 대해 이 부칙의 규정이 근로자가 사용자에 대해 이행을 청구할 수 있는 청구권의 기초로 기능할 수는 없다. 이 부칙(ASR A3.5)은 강행적 성격이 없는 관계로 이 부칙상의 기준을 준수하지 않은 경우에 대해 직접적인 불법행위 책임을 물을 수는 없으며, 「산업안전법(ArbSchG)」의 벌칙 규정(ArbSchG § 26)에 따라 구성요건 해당성을 검토하여 벌칙을 부과할 수 있을 뿐이다.

4.1(6). 우선 온도계로 온도를 측정할 때는 직사광선의 영향을 받지 않도록 하여야 하며, 작업이 앞서서 진행되는 작업장은 바닥에서부터 60cm 높이에서, 서서 작업이 진행되는 경우에는 1.1m 높이에서 측정하도록 규정하고 있다. 또한 작업 장소가 실외에 있는 경우에는 그늘 온도를 기준으로 측정이 이루어진다. 외부 기온을 측정하기 위해서는 복사열의 간섭을 막기 위해 건물 외벽에서 약 4m, 높이는 2m의 간격을 두어야 한다.

■ 근로자의 작업 중지권 행사 가능성

여름철 폭염과 같이 작업장의 근로조건으로 인해 근로자의 건강에 손상이 발생한 경우, 근로자는 다른 질병 또는 재해와 마찬가지로 업무의 중단과 귀가를 요청할 수 있다. 사용자는 이러한 근로자의 요청에 응하여야 하지만, 건강상의 손해를 증명하기 위한 의사의 진단서 제출을 요구할 수도 있다. 이와 같은 근로자의 요청을 소위 '작업 중지권'에 기초한 권리로 인정할 수 있는지에 대해서는 검토가 필요하다.

작업의 중지라는 행위는 근로계약상 주된 급부의무의 이행을 중단하는 것으로 사법적, 특히 채권법적 이론이 적용되는 영역에 해당한다. 하지만 안전조치로서 행해지는 작업의 중단은 사업장 안전에 관한 사항이라는 측면에서, 산업안전에 대해 규율하고 있는 공법적 체계 내에서 그 근거를 찾을 수도 있을 것이다. 따라서 근로자가 행사할 수 있는 작업 중지권은 공법과 사법의 두 측면을 모두 고려하여 종합적인 검토를 진행하여야 할 것이다.

안전을 이유로 근로자의 업무수행을 중단하는 것은 사용자가 안전배려의무를 이행하지 않아 발생하는 상황에 해당한다. 우선적으로 사용자가 안전배려의무를 위반한 경우 근로자는 안전조치의 이행청구 또는 위험을 발생시킨 행위의 부작위를 청구할 수 있다.¹¹⁾ 이러한 안전배려의무의 이행청구권과 함께 근로자는 급부거절권, 즉 작업의 중지권을 행사할 수도 있다.¹²⁾ 민법상의 이행청구권(부작위 청구권)을 비롯하여 급부거절권의 행사를 위해서는 공법

11) BAG, 12.08.2008 - 9 AZR 1117/06; J. Joussen(2018), in (Hrsg.) C. Rolfs, R. Giesen, R. Kreikebohm, and P. Udsching, Beck Online Kommentar Arbeitsrecht, 48. Ed., § 618 Rn. 35 ff.

12) BAG, 19.02.1997 - 5 AZR 982/94; J. Joussen(2018), in (Hrsg.) C. Rolfs, R. Giesen, R.

에서 규정하는 수준의 직접적이고 중대한 위험일 것을 요구하지 않으며, 단지 사용자가 해당 사업에서 요구되는 안전배려의무를 이행하지 않았다는 객관적인 사실로 충분하다.¹³⁾ 판례의 경우에도 사용자가 필수적인 안전배려의무를 이행하지 않고, 사용자도 그러한 의무의 불이행을 근로자에 대한 건강상 위험으로 간주할 수 있는 경우, 근로자는 이미 체결된 근로계약에도 불구하고 해당 근로장소에서의 근로를 거부할 수 있다고 판시하고 있다.¹⁴⁾ 만약 높은 기온으로 인해 작업장에 위험이 발생하였으나 사용자가 객관적으로 안전배려의무를 이행하지 않은 경우, 근로자는 안전과 관련한 사용자의 의무이행을 청구함과 동시에 적절한 조치가 이루어질 때까지 업무 수행을 거부할 수 있을 것이다. 하지만 단순히 작업장의 기온이 높다는 이유로 업무 수행을 거부할 수 있는 것은 아니다.

기술적 노동 보호에 관련한 규정 중 근로자의 일반적 작업 중지권에 관한 사항은 「산업안전법(ArbSchG)」의 규정을 통해서도 도출할 수 있다. 이미 서술한 바와 같이 「산업안전법(ArbSchG)」상 사업장의 안전에 관한 일차적인 책임은 사용자에게 있다(ArbSchG § 3 Abs. 1). 이러한 의미에서 근로자 개인이 취할 수 있는 안전조치는 사업장에서의 위험상황에 기초하여 보충적으로 인정되고 있다(ArbSchG § 4 Nr. 5).¹⁵⁾ 다만 특수한 위험상황, 즉 ‘직접적이고 중대한 위험(unmittelbare erhebliche Gefahr)¹⁶⁾’에 직면한 경우에는 근로자가 사용자에

Kreikebohm, and P. Udsching, Beck Online Kommentar Arbeitsrecht, 48. Ed., § 618 Rn. 39 ff.; 사용자의 안전배려의무는 근로계약의 부수적 의무로 근로자의 노무급부의 제공과 상호견련(牽連)관계를 가지는 의무로서 파악되지 않기 때문에 이러한 급부거절권의 법적 근거는 민법 제320조(BGB §320)에 기초한 동시이행의 항변권이 아니라 제273조 제1항(BGB §273 Abs.1)에 기초한 유치권(Zurückbehaltungsrecht)으로 파악하는 것이 일반적인 견해이다(J. Joussen(2018), in (Hrsg.) C. Rolfs, R. Giesen, R. Kreikebohm, and P. Udsching, Beck Online Kommentar Arbeitsrecht, 48. Ed., § 618 Rn. 40).

13) (Hrsg.) Säcker/Rixecker, Münchener Kommentar zum BGB, 6. Aufl., 2012, §618 Rn. 91

14) BAG, 17.02.1998 - 9 AZR 130/97

15) 「산업안전법(ArbSchG)」 제4조(일반적 원칙) 5. 개별적 보호조치는 다른 조치보다 후순위에 있다.

16) ‘직접적이고 중대한 위험’이란 손해발생 가능성의 특별한 정도를 나타내는 것으로, 그 종류와 범위에 있어 중대한 손해를 발생시킬 수 있는 구체적이며 시간적으로 임박한 위험을 의미한다(w. Kohte(2016), in (Hrsg.) N. Kollmer, T. Klindt, C. Schucht, ArbSchG, § 9 Rn. 41; Bundesrat Drucksache 881/95, S. 31). 따라서 여기에서의 위험은 신속한 조치가 필요한 긴급성을 요구한다(N. Kollmer, M. Vogl(1999), Das Arbeitsschutzgesetz, Rn. 231). 또한 손해발생의 가능성이라고 하여 손해가 발생하기 이전의 예견 가능성만을 의미하는 것이 아니라, 이미 피해가 진행중이거나 발생한 피해가 악화될 수 있는 상황도 포함된다(H. Oetker(2014), in Staudinger, Kommentar zum

게 해당 위험을 통지하고 지시를 받기에 앞서 근로자 스스로 안전을 위한 조치를 우선적으로 시행할 수 있도록 규정하고 있다(ArbSchG § 9 Abs. 2).¹⁷⁾ 이러한 안전조치에는 근로자가 작업을 중지하고 위험 영역인 작업장을 즉시 이탈하여 안전을 확보하는 행위도 포함된다(ArbSchG § 9 Abs. 3).¹⁸⁾ 문제는 여름철 폭염과 같은 외부 기온의 영향으로 작업장 온도가 적정하지 못한 상황이 여기서 의미하는 ‘직접적이고 중대한 위험’에 해당할 수 있는지에 대해서는 논쟁의 여지가 있다. 일반적으로 사용자가 사전에 작업장 근로 환경에 관한 위험에 대응할 가능성이 높은 기후 관련 위험상황에 대해서는 보충성의 원칙을 충족하기 어려울 것으로 보인다. 작업장의 온도와 관련하여 가이드라인을 마련하고 있는 산재보험공단의 자료에서도 「산업안전법(ArbSchG)」의 규정을 원용하여 작업 중지권을 행사할 수 있는지에 대해서는 검토가 이루어지지 않고 있다.

■ 재택근무와 폭염 관련 보호 가능성

코로나19 사태의 여파로 인해 독일의 많은 기업들도 소위 ‘재택근무(Homeoffice)’를 활용하고 있다. 산업안전 및 사업장의 안전을 위해 많은 사용자들이 주의를 기울이고 있지만, 흠

Bürgerlichen Gesetzbuch, Buch 2, 15. Aufl., 2005ff.). 예를 들어 독성 물질에 보호 없이 노출될 우려가 큰 경우, 통제되지 않은 가스 누출 또는 기타 폭발 혹은 화재의 위험이 있는 경우가 직접적이고 중대한 위험에 해당한다(Wilrich, in Nöthlich 4026 Anm. 2.1 aE.).

17) 「산업안전법(ArbSchG)」 제9조(특수한 위험) (2) 사용자는 직접적이고 중대한 위험에 노출되어 있거나 노출될 수 있는 모든 취업자가 가능한 한 빨리 그 위험 및 이와 관련해 취해졌거나 취해져야 할 보호조치에 관한 통지를 위해 필요한 대비책을 마련하여야 한다. 자기 또는 다른 자의 안전에 대한 직접적이고 중대한 위험이 있고 이를 해당 상관에게 보고할 수 없는 경우에, 취업자는 본인 스스로가 위험을 막거나 일정 규모 이상의 손해가 발생하지 않도록 하는 데 적합한 조치를 취할 수 있다. 그 경우 취업자의 지식 및 현장의 기술적 수단이 고려되어야 한다. 이러한 행위를 이유로 취업자에게 어떠한 불이익이 발생하여서는 아니 되고 다만 취업자가 고의 또는 중대한 과실로 부적절한 조치를 취한 경우에는 그러하지 아니하다.

18) 「산업안전법(ArbSchG)」 제9조(특수한 위험) (3) 사용자는 직접적이고 중대한 위험이 있는 경우에 취업자가 작업장을 즉시 이탈함으로써 안전을 확보할 수 있도록 조치를 취하여야 한다. 이로 인해 취업자에게 어떠한 불이익이 발생하여서는 아니 된다. 직접적이고 중대한 위험이 지속되는 경우에, 사용자는 특별한 사유가 있는 예외적인 경우에 한해 근로자에게 업무의 재개를 요구할 수 있다. (이하 생략)

오피스 형식으로 근무하고 있는 모든 근로자의 작업 환경을 사용자가 제어하기 어려운 것이 사실이다.

일반적으로 사용되는 재택근무라는 용어는 법적으로 정의된 개념에 해당하지 않는다. 「사업장안전보건시행령(ArbStättV)」에서 재택근무에 적용될 수 있는 법적 개념은 ‘원격근무지(Telearbeitsplätzen)’에 관한 규정이다(ArbStättV § 2 Abs. 7). 즉 재택근무는 사용자와 근로자가 사업장 외부에서의 업무 수행에 대해 합의함에 있어 업무 장소를 근로자의 자택으로 지정한 경우로서, 원격근무지의 개념에 포함될 수 있다. 이러한 원격근무지에서의 업무 수행을 위한 설비를 갖추 의무는 사업장에서와 마찬가지로 사용자가 부담하게 된다. 이처럼 사용자가 자택의 업무 환경에 대한 책임의 주체로 기능하기 위해서는 원격근무지에 대해 사용자의 접근권이 인정되어야 한다. 일반적으로 체결되는 재택근무 합의서(Homeoffice-Vereinbarung)에서는 이러한 사용자의 접근권에 관한 사항을 포함하고 있다.

하지만 코로나19 시기에는 이와 같은 업무 수행을 위한 작업 환경을 사용자가 구축하지 못한 채, 재택근무 합의서도 없이 비정기적으로 계획 없이 이루어지는 재택근무가 증가하고 있다. 이러한 경우에는 자택을 법에서 정하고 있는 원격근무지로 볼 수 없기 때문에 업무 공간의 온도와 관련한 보호의무를 사용자가 이행할 수 없는 상황이 된다. 이러한 경우에는 민법상의 안전배려의무와 「산업안전법」에 따른 의무에 기초하여 사용자는 근로자에 대해 작업장(자택)의 안전 및 보건에 관해 교육을 하여야 하며, 이를 통해 재해 발생의 위험을 감소시켜야 한다. 하지만 이러한 교육을 통해 작업장의 위험에 관한 책임을 근로자에게 이전시키는 것이 충분한지에 대해서는 논의가 필요하며, 코로나19 사태를 기점으로 재택근무라는 근무형태가 나타나고 있는 만큼, 산업재해와 관련한 규정들도 그에 맞춰 정비가 필요할 것으로 보인다. **111**