

## 노동판례리뷰\*

김 가 람\*\*

### 연말정산 환급금도 임금인가

- 대법원 2009도2357. 2011. 5. 26. 근로기준법 위반 -

#### 【사건의 쟁점】

퇴직한 근로자에게 연말정산 환급금을 지급하지 않은 경우, 근로기준법 위반이 될 수 있는가?

#### 【사실관계】

근로기준법은 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에 사용자는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 정산하여 지급하도록 규정하고 있다.<sup>1)</sup> 통상 사용자는 퇴직하는 근로자에게 근로를 제공했던 마지막 달의 임금과 함께 그 동안의 퇴직금, 그 외 정산되지 못한 수당이나 과오납금 등을 모두 정리해서 14일 이내에 해당 근로자에게 지급한다. 그런데 퇴직시점상 임금의 변동이 생긴 경우, 가령 임금 교섭에서 당해 연도 임금인상률이 뒤늦게 결정된 경우, 이를 반영해 퇴직금을 산정해 달라고 하는 사례는 있었다.<sup>2)</sup> 그런데 이 사건은 그와는 달리 근로기준법 제36조에 해당하

\* 노동판례리뷰의 대상 판결들은 한국노동연구원 인터넷 홈페이지(<http://www.kli.re.kr>) 「노동판례」에서 전문을 보실 수 있습니다.

\*\* 한국노동연구원 연구원(macci@kli.re.kr).

- 1) 근로기준법 제36조(금품 청산) 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.
- 2) 이 경우 대법원은 그 단체협약이 체결되어 시행된 이후에는 그 협약의 적용을 받게 될 노동조합원이나 근로자들에 대하여만 생기고, 단체협약체결 이전에 이미 퇴직한 근로자에게는 위와 같은 효력이 생길 여지가 없다고 판단한 바 있다(대판 1992.7.24 91다34073).

는 임금, 보상금, 일체의 금품에 해당되는 금원이 무엇인지가 문제되었다.

사실관계를 간략하게 살펴보자. A사에 계약직으로 근무하던 윤 아무개 씨는 계약기간의 만료로 퇴직하게 되었다. 그러나 윤아무개 씨는 퇴직시점에 퇴직금 등 일체의 금원을 지급받지 못하자 A사 대표이사를 근로기준법 위반으로 고소하였고, A사 대표는 기소되었다. 윤 아무개 씨의 주장은 A사가 자신에게 퇴직금과 연월차수당, 연말정산환급금 등 총 460여 만 원과 해고예고수당 한 달분의 임금 등 합계 690여 만 원을 지급하지 않았다고 주장하였다.

우선 퇴직금이나 연월차수당의 경우에는 근로기준법상 퇴직시 지급해야 하는 임금에 포함되기 때문에 특별히 쟁점이 될 만한 것은 없다. 또한 계약직인 윤 아무개 씨의 경우에는 해고예고수당<sup>3)</sup>을 지급할 필요가 없다. 왜냐하면 해고예고수당은 먼저 해고를 예고해야 하는데, 근로계약기간이 설정된 경우에는 별도의 조치 없이 근로계약기간은 다다면 자동적으로 종료하기 때문에 해고와는 성격이 다르다. 물론 기간의 정함이 반복적으로 이뤄지거나 갱신의 기대가 존재하는 경우에는 달리 판단해야 할 것이지만, 이 사건의 경우 이 부분에 대해서는 대법원이 A사 대표에게 무죄를 선고하였다.

그렇다면 남은 쟁점은 지급하지 않은 ‘연말정산 환급금’만이 남는다. 이것이 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품에 해당되는지에 따라 퇴직한 근로자는 이를 받을 수 있는지, 사용자는 이에 따라 근로기준법 위반으로 형사처벌을 받을지가 결정된다. 다음에서 대법원 판결의 내용을 살펴보자.

### 【판결의 내용】

우선 대법원은 윤 아무개 씨가 1년간의 근로계약기간, 즉 정한 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하였고, 그 기간 근로를 제공한 후 근로계약기간이 종료되었으므로 당연히 퇴직금 지급의무가 사용자에게 있다고 판단하였다. 앞서 언급한 연말정산 환급금을 퇴직시 함께 정산해서 윤 아무개 씨에게 돌려주어야 하는지가 문제된다. 고등법원(원심)에서는 연말정산 환급금이 근로자에게 귀속되어야 하는 금품으로서 근로기준법 제36조의 ‘일체의 금품’에 포함된다고 보았다. 대법원도 이와 같은 취지로 판단하였다.

가. 소득세법 제137조에 따른 근로소득세액의 연말정산에 의한 환급금은 당해 연도에 이미 원천징수하여 납부한 소득세가 당해 종합소득산출세액에서 소득세법 제134조 제4항 각

- 
- 3) 민법 제660조 제1항에서는 고용기간의 약정이 없는 때에는 당사자는 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있도록 하되, 제2항에서는 상대방이 해지의 통고를 받은 날로부터 1월이 경과하면 해지의 효력이 생긴다고 규정하고 있다. 그러나 근로기준법에서는 정당한 해고일 경우에만 해고를 할 수 있고, 이 경우 30일 전에 해고를 예고하거나 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하도록 규정하고 있다.

호의 세액공제를 한 금액을 초과하는 때에 그 초과액을 당해 근로소득자에게 소득세법 시행령이 정하는 바에 따라 환급하는 금원이다.

나. 이 금원 또한 근로기준법 제36조 소정의 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에 사용자가 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 지급하여야 할 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품에 해당한다.

매월 원천징수를 받는 근로소득자에 대하여, 급여의 지급자인 원천징수의무자가 정당하게 계산된 당해 연도의 소득세액과 이미 원천징수한 세금의 합계액을 대조하여 과부족이 생겼을 경우, 그 과부족에 해당하는 금액을 연말에 정산·조정하여 근로자에게 돌려주거나 혹은 더 납부 받게 된다. 그 돌려받는 금액은 근로자의 소득인 임금에서 원천징수된 것이므로 당연히 해당 근로자에게 귀속되어야 할 금원인 것이다. 이 부분에 있어서는 A사 대표는 유죄가 되었다.

마지막으로 연월차휴가수당 미지급에 대해서 대법원은 ‘포괄임금제’로 임금을 지급받던 윤아무개 씨의 경우, 당사자 사이에 미리 소정기간의 근로를 전제로 하여 연월차휴가수당을 일당임금이나 매월 일정액에 포함하여 지급하는 것이 불가능한 것은 아니므로 윤아무개 씨의 포괄임금에는 연월차휴가수당이 포함되어 있다고 판단하였다.

### 【결론】

퇴직한 근로자에게 연말정산 환급금을 지급하지 않은 경우, 근로기준법 제36조 위반이므로 사용자는 퇴직한 근로자에게 연말정산 환급금을 지급해야 한다.

#### 이 사건 관련 참조판례

- ‘성과연봉’이 실질적으로는 근로자들에게 근로의 대가로서 계속적, 정기적으로 지급되는 것으로 임금의 성격을 가지는 금원이라면 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 포함된다(서울중앙지법 2007.6.21. 2006나20978).
- 노동조합이 사용자측과 기존의 임금, 근로시간, 퇴직금 등 근로조건을 결정하는 기준에 관하여 소급적으로 동의하거나 이를 승인하는 내용의 단체협약을 체결한 경우에… <중략> … 단체협약체결 이전에 이미 퇴직한 근로자에게는 위와 같은 효력이 생길 여지가 없다(대판 1992.7.24. 91다34073).
- 구 보수규정의 적용을 받고 있는 근로자들에게 불리하더라도 단체협약이나 신 보수규정은 유효하고, 노사 쌍방이 임금구조개선에 관한 협약을 맺고 그 협약의 이행시기를 1995.1.1로 정하여 그 이전에 퇴직하는 직원들이 불이익을 받게 되었다 하더라도, 이러한 사유만으로는 그 협약의 이행시기에 관한 부분이 신의성실 및 권리남용 금지의 원칙에 위배되어 무효라고 볼 수 없다(대판 2000.12.22. 99다10806).

## 퇴직급여청구권의 소멸시효

- 대법원 2011. 5. 26. 2011두242 퇴직금부지급처분취소 -

### 【사건의 쟁점】

공무원 임용결격사유가 발생하여 당연퇴직된 공무원이 당연퇴직사실을 알지 못한 채 계속 근무한 경우, 퇴직급여지급청구권의 소멸시효는 언제부터 시작되는가?

### 【사실관계】

1998년 정부가 금고 이상의 형을 받아 임용결격사유에 해당하거나 임용시 드러나지 않았던 전력을 이유로 현직 공무원 2천여 명을 면직 조치한 바 있었다. 이들 중에는 짧게는 1~2년, 길게는 20년 이상 근무하다 임용 취소된 경우도 있었다고 한다.<sup>4)</sup> 이 사건의 원고인도 그 시기 이후에 당연퇴직된 사례이다. 공무원연금법에 따르면 임용결격사유, 특히 형사처벌, 탄핵, 징계, 금품 및 향응수수 등으로 인해 퇴직 처리된 공무원의 경우에는 퇴직급여를 감액하여 지급한다. 그러나 근로기준법에 의해 정당하게 해고된 근로자의 경우에는 퇴직금은 그 근로자가 일한 근로에 대한 ‘후불임금의 성격’을 가지고 있기 때문에 퇴직금은 지급되어야 한다. 이러한 연유로 이 사건의 원고와 같이 당연퇴직된 공무원들의 퇴직급여 관련 소송이 이어지는 것은 당연한 일이다.<sup>5)</sup>

대법원 판결문만으로 자세한 사실관계는 알 수 없으나 관련 보도 등을 종합해 본 뒤, 사실관계를 짜맞춰 보면 다음과 같다.

원고인 김 아무개 씨는 공무원으로 1976년 7월 5일자로 임용된 이래, 동작구청에서 근무하다 1999년 11월 고향 선배의 선거운동을 돕다 선거법 위반으로 벌금 200만 원을 받게 되었다. 이에 동작구청장은 그에게 ‘불문경고’ 처분<sup>6)</sup>을 하였으나 김 아무개 씨는 10여 년

4) 『경향신문』, ‘공무원 2천여 명 전력 들춰 면직 지난달 말부터 통보시작’, 1998. 3. 5. 종합 2면.

5) 2009년 수원지방법원은 결격사유가 있는 임용은 무효라도 “국가가 근로를 제공받은 이상 그에 상응하는 이득을 반환할 의무가 있다”고 판단한 바 있으며, 같은 해 광주지방법원에서도 임용 당시 하자로 원고에 대한 임용행위는 당연무효라도 “임용결격자인 원고가 실제로 공익을 위한 근로를 제공한 이상, 국가는 원고로부터 제공받은 교사로서의 가르침에 대한 금전적 가치 상당액을 부당이득으로 반환할 의무가 있다”고 판단한 바 있다.

6) ‘불문(不問)경고조치’는 공무원법상의 견책과 달리, 각 행정청의 행정규칙(지방공무원 징계의 양정에 관한 규칙)상 존재하는 징계이다. 불문경고의 효과는 차후 다른 징계처분이나 경고를 받게 될 경우 징계감경사유로 사용될 수 있었던 표창공적의 사용가능성을 소멸시키는 효과와 1년 동안 인사기록카드에 등재됨으로써 그 동안은 장관표창이나 도지사표창 대상자에서 제외시키는 효과 등이 있고, 항고소송의 대상이 되는 행정처분에 해당한다는 것이 판례의 입장이다(대판 2002.7.26. 2001두

간 계속하여 재직하였다(이후 불문경고에 대해서는 사면 조치함). 2009년 12월, 동작구청장은 선거법 위반이 당연퇴직사유에 해당한다며 재직 중이던 김씨를 퇴직 조치하였고, 김씨는 당연퇴직 조치에 따라 공무원연금공단에 퇴직급여를 청구하게 된다. 그러나 공단측이 형사처벌에 따른 당연퇴직사유가 1999년 11월에 발생했다는 이유로 공무원연금법상 5년의 소멸시효에 해당되어 김씨에게는 퇴직급여를 지급할 수 없다고 하였다.

### 【판결의 내용】

이 사건 원심인 고등법원과 대법원의 판단이 다른바, 쟁점은 다음과 같이 대조를 이루고 있다. 결론은 간단하다. 고등법원은 다음과 같이 논지를 전개한다.

- 가. 동작구청장이 김 아무개 씨의 형사처벌에 따른 불문경고에 대해 사면을 했다.
- 나. 당연퇴직 사유로 인해 퇴직보상금을 지급할 수 있는 한시적 법률(특례법)이 있었지만 그 법률이 적용되는 시점에는 재직 중이었다.
- 다. 특례법 적용기간 이후 퇴직한 김씨는 이 법률의 적용을 받지 못하여 다른 당연퇴직 공무원에 비하여 현저히 불리하거나 불공평한 부분이 있다.
- 라. 이로 인해 공단측이 소멸시효가 완성되어 퇴직급여를 청구할 수 없다고 하는 것은 신의성실 원칙에 반하여 권리남용이다.

고등법원은 이러한 논리로 김 아무개 씨가 주장하는 퇴직급여청구권은 원고가 ‘실제로 퇴직한 후’, 즉 2009년 12월 실제로 퇴직한 시점부터 기산된다고 보았다. 당연퇴직 시점인 1999년 이후 실제 퇴직한 기간 사이에는 소멸시효가 진행되지 않는다고 판단하였고, 이 결과 공단측이 1976년 7월부터 1999년 11월 5일까지 김씨가 재직한 기간 중의 퇴직급여를 지급하지 않은 것은 위법하기 때문에 퇴직급여를 지급하여야 한다고 하였다. 그러나 대법원은 입장이 달랐다.

- 가. 김씨는 형사판결의 확정으로써 당연퇴직한 것이고, 그 후에 행해진 불문경고 처분은 당연무효이다. 원고가 동작구청장으로부터 불문경고 처분만을 받고 계속 근무하였다고 하여 묵시의 재임용이 이루어졌다거나 당연퇴직 사유의 하자가 치유된 것으로 볼 수 없다.
- 나. 김씨와 특례법의 적용을 받는 다른 당연퇴직 공무원 사이에 다른 결과가 발생하는 것은 특례법이 한시법의 형태로 제정되었기 때문이다. 따라서 김씨도 특례법의 적용 대상이었으나 원고가 법령 규정을 통하여 쉽게 알 수 있는 당연퇴직사유의 범위 등을 제대로 파악하지 못함으로써 스스로 당연퇴직사유에 해당함을 알지 못하여 구제받지 못한

3532). 불문경고를 받은 경우, 1년간 유예기간이 끝나면 인사기록카드에서 말소된다.

것에 불과하다.7)

다. 김씨는 근로기준법상 퇴직금 상당 금액을 부당이득으로 반환청구할 수 있기 때문에 공무원연금을 받지 못하는 사정이 현저히 부당하거나 불공평하다고 볼 수 없다.

라. 따라서 김씨의 퇴직급여청구권은 1991년 11월 당연퇴직 시점에서 시작된 것이므로 소멸시효는 완성된 것으로 보아야 한다.

유사한 사례로 형사판결이 확정되어 당연퇴직되었어야 하는 경찰관이 그 이후 5년 이상 계속 근무한 경우, 퇴직급여청구권의 시효가 완성된 것으로 보아야 한다는 판례가 있다.8) 해당 경찰관이 1980년 순경으로 임용돼 근무하던 중 2000년 허위공문서작성죄 등으로 기소돼 징역 8월, 집행유예 1년을 선고받았다. 그럼에도 불구하고 해당 경찰관은 5년 이상 계속 근무하였고, 경위로 승진까지 하였다. 이후 당연퇴직사유가 밝혀지면서 퇴직급여지급과 관련된 소송이 진행되었다. 법원은 “경찰공무원법이 규정하고 있는 당연퇴직제도는 … <중략> … 결격사유에 해당하게 된 시점에 당연히 그 공무원으로서의 신분을 상실하게 하는 것으로 그와 동시에 퇴직급여 사유도 발생한다”고 하면서, “결격자가 당연퇴직사유에 해당함을 몰랐거나 또는 당연퇴직 후 장기간 공무원으로서 사실상 근무했다고 하더라도 소멸시효는 진행된다”는 취지의 판결을 하였다.

### 【결론】

형사처벌로 인해 당연퇴직한 공무원이 계속 근무를 하였다고 하더라도 그 기간 중에 퇴직급여청구권의 소멸시효는 중단되지 않는다. 김씨는 퇴직급여청구권을 계속 근무기간 중에 행사하였어야 하고, 그렇지 못할 경우에는 근로기준법상 퇴직금 상당액을 공무원연금공단을 상대로 부당이득 반환청구 소송을 할 수 있다.

#### 이 사건 관련 참조판례

- 공무원이 형의 선고를 받아 당연퇴직할 당시 발생한 공무원연금법상의 퇴직급여 지급청구권은 당연퇴직시로부터 그 소멸시효가 진행한다고 보아야 한다(대판 1998. 12. 23. 98두 16118).

7) 특별법(‘임용결격공무원 등에 대한 퇴직보상금지급 등에 관한 특별법’)에 따르면 1999년 12월 1일 이후부터 2008년 9월 5일까지 근무기간이 종료됐거나 종료되는 공무원 중 임용 당시의 결격사유나 금고 이상의 형을 받고 집행유예로 당연 퇴직한 공무원에 한해 특별법을 적용하였다.

8) 서울고법 2008. 2.15. 2007누17740.

## 복수노조하에서 사용자의 교섭거부

- 대법원 2011. 5. 6. 2010마1193. 가처분 이의 -

### 【사건의 쟁점】

하나의 사업 또는 사업장에 조직대상이 사실상 중복되는 노동조합이 있는 경우 사용자가 구 노동조합 및 노동관계조정법 부칙 제5조 제3항 등을 근거로 각 노동조합과 단체교섭을 연기하거나 거부할 수 있는가

### 【사실관계】

KBS(한국방송공사)에는 ‘KBS 노동조합’과 ‘언론노동조합 KBS 본부’가 있다. 이 두 개의 노조가 병존하게 된 배경을 짧게만 설명하기로 하자. 기존 KBS 노조도 언론노조 산하였으나 2008년 8월 조합원 투표를 거쳐 언론노조를 탈퇴한다. 기존 노조에서 2009년 KBS 김인규 사장 반대 총파업이 부결되었고, 집행부가 사퇴를 거부한 것이 노조 분열의 원인이었다. 그 이후 기존 노조 조합원이 탈퇴하여 2009년 12월 새로이 언론노조 KBS 지부를 창립하였고, 다음해 언론노조 KBS 본부로 승인받으면서 KBS에는 두 개의 노조가 생기게 된 것이다.

이 사건은 새로운 노조, 즉 언론노조 KBS 본부가 KBS측에 단체교섭 요구를 하였음에도 불구하고 이를 거부하자 단체교섭응낙가처분을 신청하면서 시작된다. 단체교섭응낙가처분은 단체교섭 일방 당사자가 단체교섭을 요구할 권리가 있음과 동시에 그 상대방이 교섭에 응해야 할 의무를 확인하는 가처분의 하나이다.

가처분 신청을 한 이후, 이 사건을 담당한 서울남부지법은 “새로 설립된 노조가 기존의 기업별 노조와 조직대상이 중복되더라도 조직형태가 하나의 사업장 또는 사업장의 근로자만을 조직대상으로 한정하지 않는 산업별 노조는 복수노조에 해당하지 않는다”하여 사용자의 교섭의무를 인정했다.<sup>9)</sup> 그리고 이 사건은 고등법원에서 다시 다뤄진다.<sup>10)</sup> 고등법원 역시 “KBS는 KBS노동조합과 언론노조 산하 KBS본부가 복수노조 관계에 있다며 단체교섭을 거부했지만, KBS노동조합은 기업별 단위노조이고, KBS본부는 산업별 단위노조라 복수노조로 볼 수 없다”고 판단하면서 사용자의 교섭 의무가 있음을 다시 확인하였다. 그리고 KBS는 다시 대법원에 재항고를 하기에 이른다.

9) 서울남부지법 2010. 4.15. 2010카합198.

10) 서울고법 2010.7.23. 2010라857.

### 【판결의 내용】

대법원은 기존 노조와 새 노조가 복수노조 관계에 있는지, 사용자의 교섭거부가 정당한지 등을 따지고 있다. 사용자의 주장에 따라 복수노조인지의 여부 그리고 교섭창구단 일화를 해야 하는지의 여부, 마지막으로 기존 노조의 단체협약이 일반적 구속력을 가질 경우의 문제 등으로 나누어 판단하고 있다.

먼저 이 사건이 다퉈진 것은 복수노조가 시행된 올해 7월 1일 이전의 사건이라는 점을 명심해 두자. 올해 7월 1일 이전까지는 하나의 사업 또는 사업장에 복수노조가 허용되지 않았고, 이를 근거로 사용자는 새 노조가 복수노조에 해당된다고 하여 교섭을 거부한 것이다. 그러나 대법원은 다음과 같이 판단하였다.

가. 구 노조법 부칙 제5조 제1항의 ‘하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우’는 기업별 단위노동조합이 설립되어 있는 경우를 가리키는 것이고, 새로 설립된 노동조합이 기존의 기업별 노동조합과 조직대상이 중복되더라도 그 조직형태의 실질이 하나의 사업 또는 사업장의 근로자만을 조직대상으로 한정하지 않은 산업별 노동조합의 경우에는, 그 산업별 노동조합은 기존의 기업별 노동조합과의 관계에서 구 노조법 부칙 제5조제1항 소정의 설립이 금지되는 복수노조는 아니다.

나. KBS 노동조합은 채무자의 근로자를 조직대상으로 한 채무자의 기업별 단위노동조합인 데 반하여 언론노조는 전국의 언론 산업 및 관련 사업 근로자 등을 그 조직대상으로 한 초기업적인 산업별 단위노동조합이고, 언론노조 소속의 KBS 본부가 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여 독자적으로 단체교섭 및 단체협약체결 능력을 가지고 있다고 할 수 없으므로, 채권자는 KBS 노동조합과의 관계에서 구 노조법 부칙 제5조 제1항에 의하여 설립이 금지되는 복수노조에 해당하지 않는다.

또한 교섭창구단일화에 대해서도 다음과 같이 판단한다.

가. 개정 노조법에 교섭창구 단일화 제도를 마련하고 있으나 그 개정규정이 아직 시행되지 아니한 이상, 하나의 사업 또는 사업장에 조직대상이 사실상 중복되는 노동조합이 있다고 하더라도 구 노조법 부칙 제5조 제1항에 의하여 설립이 금지되는 복수노조에 해당하지 아니하는 각 노동조합은 사용자에게 단체교섭을 요구할 권리가 있다.

나. 사용자는 구 노조법 부칙 제5조 제3항 등을 근거로 각 노동조합과의 단체교섭을 연기하거나 거부하는 것을 정당화할 수는 없다.

마지막으로 사용자가 기존 단체협약의 일반적 구속력을 가지고 있기 때문에 새 노조의 조합원들에게 이 단체협약의 효력이 미치므로 단체교섭 요구를 거부할 수 있다는 주장에 대해서는 다음과 같이 판시하였다.

가. 기업별 단위노동조합이 독자적으로 단체교섭권을 행사하여 체결한 단체협약이 존재하고 그 단체협약이 노조법 제35조 소정의 일반적 구속력을 가진다.

나. 그러나 교섭창구 단일화에 관한 개정규정이 시행되고 있지 아니하고 달리 단체교섭권 등을 제한하는 규정을 두지 아니한 현행 노조법하에서 동일한 사업 또는 사업장에 근로자가 설립하거나 가입한 산업별·직종별·지역별 단위노동조합이 가지는 고유한 단체교섭권이나 단체협약 체결권이 제한되지 않는다.

다만 7월 1일 이전까지는 이 판례에 따라 위 두 개의 노조가 교섭을 요구하는 경우, 사용자는 교섭을 거부할 수 없다. 그러나 7월 1일 복수노조가 시행된 이후에는 노조법에 따라 기존 노조와 새 노조가 자율적으로 교섭대표 노조를 결정하여야 하고, 자율적으로 단일화가 이뤄지지 않으면 과반수 노조가 교섭대표 노조가 된다. 만약 교섭대표 노조가 결정되지 않을 경우에는 공동교섭대표단을 구성하여 교섭대표 노조 결정단계로 가야 한다.<sup>11)</sup>

### 【결론】

사용자는 언론노조 KBS 본부의 단체교섭 요구에 응하여 교섭하여야 한다. 다만 복수노조가 시행된 이후에는 교섭창구 단일화를 위해 교섭대표 노조를 결정하여야 한다.

#### 이 사건 관련 참조판례

- 새로 설립된 노동조합이 기존의 기업별 노동조합과 조직대상이 중복되더라도 그 조직형태의 실질이 하나의 사업 또는 사업장의 근로자만을 조직대상으로 한정하지 않은 산업별 노동조합의 경우에는, 그 산업별 노동조합은 기존의 기업별 노동조합과의 관계에서 구 노조법 부칙 제5조제1항 소정의 설립이 금지되는 복수노조는 아니라고 할 것이다(대법원 2008.12.24. 선고 2006두15400).
- 하나의 사업 또는 사업장에 초기업적인 산업별·직종별·지역별 단위노동조합의 지부 또는 분회로서 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립한 단체로서 활동을 하면서 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭 및 단체협약체결 능력을 가지고 있는 경우, 복수노조에 해당한다(대판 2002.7.26. 2001두5361).

11) 사용자나 기존 노조, 새 노조는 교섭단위 분리를 노동위원회에 신청할 수 있다. 이 경우 현격한 근로조건상 차이가 있거나 고용형태나 교섭관행 등 교섭단위를 분리할 필요에 대해서는 신청한 자가 이를 증명해야 한다. 노동위원회의 교섭단위 분리 결정에 대해서는 중앙노동위원회에 이의제기를 할 수 있다.

## 자살과 업무상 재해

- 대법원 2011.6.9. 2011두3944 유족급여 등 부지급처분 취소 -

### 【사건의 쟁점】

7년 전에 우울증 병력이 있었던 근로자가 업무에 대한 중압감 및 스트레스를 받음으로 인해 다시 우울증이 발생하여 자살에 이른 경우, 업무상 재해를 인정받을 수 있는가.

### 【사실관계】

모 기업에서 근무하던 근로자 A씨는 1994년부터 아파트 분양 관련 업무를 해 왔다. 2007년에는 입주자 관리업무를 담당하게 된다. 입주관리파트 직원들은 ‘모델하우스와 차이가 있다거나 아파트 가격의 하락을 이유’로 분양계약의 해지 등에 관한 민원을 처리하고, 분양대금의 독촉 및 연체료 부과 등의 업무가 주된 것이었다.

2007년 9월경 경기침체 여파로 아파트 가격이 하락하면서 분양계약의 해지를 요청하는 민원이 다수 발생하였고, 동시에 다수의 입주프로젝트가 진행되면서 하루 통화량이 100건이 넘는 업무를 처리해야 했다. 이 과정에서 민원상담 경력이 있는 베테랑 여직원 2명이 퇴사하고 신입 여직원들이 채용되었는데, 신입 여직원들이 민원인들의 항의에 유연하게 대처하지 못하게 되자, 근로자 A씨가 직접 이들의 민원을 상대하면서 민원에 따른 스트레스가 많았다.

근로자 A씨는 평소 술이나 담배는 하지 않고, 내성적인 성격으로 이런 업무를 담당하면서 정신적인 스트레스로 인해 정신과 의원에 내원한 적이 있었다.<sup>12)</sup> 그리고 처방을 받아 약물을 복용하는 등 정신과 치료를 받던 중 정신적, 심적인 스트레스로 인해 사직서를 제출하였으나 직속상관으로부터 다시 생각해 보라는 권유를 받았다. 그럼에도 불구하고 근로자 A씨는 다시 사직의사를 표명하였고 직속상사는 병가를 신청하도록 하여 한 달간 병가를 사용한 후 다시 출근한 근로자 A씨는 며칠 지난 뒤 그가 근무하던 건물에서 투신 자살하여 사망에 이르렀다.

### 【판결의 내용】

산재법 제37조 제2항에서 “근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부

12) 이 사건 근로자는 약 7년 전의 우울증 병력이 있었다고 한다.

상·질병·장애 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다”고 규정하고 있다. 동법 시행령 제36조에서는 근로자의 자해행위에 따른 업무상의 재해를 인정하는 기준이 규정되어 있는데, ‘1. 업무상의 사유로 발생한 정신질환으로 치료를 받았거나 받고 있는 사람이 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우,’ ‘2. 업무상의 재해로 요양 중인 사람이 그 업무상의 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우,’ ‘3. 그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다가 것이 의학적으로 인정되는 경우’에 업무상 재해를 인정한다.

업무상 재해로서 ‘자살’은 정신자살과 과로자살로 나누어 볼 수 있다. 정신자살은 정신장애에 의해 자살에 이르게 된 경우이고, 과로자살은 노동의 과중함이나 정신적·심리적 스트레스 등의 원인으로 자살을 하는 경우이다.<sup>13)</sup> 이 사건과 같이 근로자 A씨는 업무가 과중했고, 그에 따른 스트레스로 인해 정신장애가 발생하여 자살에 이른 경우이다. 정신자살에 해당하는 이 사건의 업무상 재해 여부를 판단하는데 가장 중요한 요소는 ‘기왕력’이다.<sup>14)</sup> 이 사건 피고 측인 근로복지공단은 7년 전에 발병했던 우울증 병력을 이유로 업무상 상당인관계를 부정하였다. 이는 법률적 판단 요소가 아닌 근로복지공단이 업무상 재해를 판단하는 사실상의 기준일 뿐, 대법원의 입장은 이와 다르다.<sup>15)</sup> 대법원의 판단 근거를 살펴보자.

가. 근로자 A씨는 자살 직전 심야에 혼자 사무실에 있으면서 우울증의 심화로 정신병적 증상이 발현됨으로써 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 현저히 저하된 상태에서 자살에 이르게 된 것이라고 추단할 여지가 충분히 있어 보인다.

나. 근로자 A씨가 우울증을 앓게 된 데에 내성적이고 소심한 성격 등 개인적인 취약성이 영향을 미쳤다고 하더라도, 업무상의 과로나 스트레스가 그에 겹쳐서 우울증이 유발 또는 악화되었다면 업무와 우울증 사이에 상당인과관계가 인정된다.

13) 업무상 재해의 성립여부가 문제되는 과로자살은 광의로 세 가지 범주에서 논의될 수 있다. 첫째, 업무가 과로나 스트레스를 일으키고 그것이 원인이 되어 정신장애를 일으키고, 그 결과 정신장애의 자살여려의 증상에 의해 자살하는 경우, 둘째 정신장애를 일으키지 않고 과중업무를 원인으로 직접 자살하는 경우, 셋째 과로나 스트레스가 기존의 정신장애를 악화시켜 자살하는 세 가지 형태로 설명된다고 한다. 이달휴(2009), 「근로자의 자살과 산재인정」, 『노동법논총』 제17집, 한국비교노동법학회 p.5 이하.

14) 기왕증(anamnesis, 既往症)이라고도 하는데, 어떤 질병을 앓았던 적이 있는 경우를 말한다. 현재까지의 병력(病歷)이 기왕력에 해당한다.

15) 대법원은 “법원이 손해배상액을 정하면서 과실상계의 법리를 유추적용하여 그 손해의 확대 등에 기여한 기왕증을 참작하는 법리가 산재보험법상 급여에도 그대로 적용된다고 볼 수는 없다고 할 것”이라고 판시하여 업무와 다른 외부적 요인 결합으로 발병한 경우에는 기왕증 참작 법리가 적용되지 않는다고 한 바 있다(대판 2010.8.19. 2010두5141).

다. 우울증의 일반적인 진행과정과 여러 증상들, 그리고 과연 망인의 자살 당시 우울증의 증세가 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력을 현저히 저하시킬 정도에 이른 것인지 여부, 업무로 인한 스트레스가 망인에게 가한 긴장도 내지 중압감의 정도와 지속시간, 망인의 신체적·정신적 상황과 망인을 둘러싼 주위상황, 우울증의 발병과 자살행위의 시기 기타 자살에 이르게 된 경위 등을 면밀하게 따져본 후 우울증과 사망 사이의 인과관계를 판단해야 한다.

결국 7년 전에 발병한 우울증이 치료되었다고 하더라도 내재해 있고, 업무와 무관하게 발병된 것이라면 업무상 재해에 해당되지 않을 수 있다. 그러나 이 사건의 경우, 근로자 A씨가 수행하던 업무의 변화, 그에 따른 심리적 부담 등이 원인이 되어 우울증이 발병하였고, 그 우울증이 자살을 유발할 가능성이 있다는 점을 인정하였다. 특히 자살에 있어서는 대법원은 자살에 이른 경위를 면밀하게 따져보고 우울증과 자살 사이의 인과관계를 판단하도록 요구한다. 한편 자살은 ‘본질적으로 자유로운 의사’에 따른 것이므로 근로자가 업무를 수행하는 과정에서 받은 스트레스로 인해 우울증이 발생하였다고 하더라도 그 우울증이 자살의 동기 내지 원인과 무관하지 않다는 것으로만 업무와 자살 사이에 상당인관계가 있다고 함부로 추단해서는 안된다는 입장을 아울러 취하고 있다는 점도 유의해야 할 것이다.<sup>16)</sup>

**【결론】**

근로자 A씨는 우울증에 취약한 점이 있으나 업무상 과로 또는 스트레스가 우울증을 유발시킨 점이 인정되고 그에 따라 자살에 이른 것이므로 업무상 재해가 인정된다. **㉮**

**이 사건 관련 참조판례**

- 구 산재법 제4조 제1항(현행 산재법 제5조 제1항) 소정의 업무상 재해라 함은... <중략> ... 그 재해가 업무와 직접 관련이 없는 기존의 질병이더라도 그것이 업무와 관련하여 발생하고 사고 등으로 말미암아 더욱 악화되거나 그 증상이 비로소 발현된 것이라면 업무와의 사이에는 인과관계가 존재한다고 보아야 할 것이다(대판 1989. 11. 14. 89누2318).
- 사망의 원인이 된 질병의 주된 발생 원인이 업무와 직접 관련이 없다고 하더라도 적어도 업무상의 과로 등이 주된 발생 원인에 겹쳐서 질병을 유발 또는 악화시킨 경우에도 그 인과관계가 있다고 보아야 하고, 그 인과관계는 반드시 의학적, 자연과학적으로 명백하게 입증되어야 하는 것은 아니고, 근로자의 취업 당시의 건강상태, 발병경위, 질병의 내용, 치료의 경과 등 제반 사정을 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 그 입증이 있다고 보아야 할 것이다(대판 2003. 5. 30. 2002두13055).

16) 대판 2008.3.13. 2007두2029.