

# 노동판례리뷰

## 공공기관의 취업규칙에 저촉되는 단체협약은 무효이다?

- 대법원 2015. 1. 29. 선고 2012다32690 -

### 【판결요지】

한국산업인력공단의 성격과 설립 목적, 운영자금의 조달 및 집행 과정, 국가의 관리·감독에 관한 여러 규정, 정년 연장의 예산의 지출 등에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려하면, 한국산업인력공단이 단체협약에 따라 정년 연장을 위하여 개정하려던 인사규정이 이사회 의결을 거치지 못한 경우 비록 단체협약의 내용을 반영한 것이라 하더라도 위 인사규정은 아무런 효력이 없고, 나아가 기존 인사규정과 저촉되는 정년 연장에 관한 단체협약의 내용 역시 한국산업인력공단이나 직원에게는 효력을 미치지 아니한다.

한국산업인력공단(피고)은 「한국산업인력공단법」(공단법)<sup>1)</sup>에 따라 고용노동부 출연기관으로 설립되고 「공공기관 운영에 관한 법률」(공공기관운영법)의 적용을 받는 위탁집행형 ‘준정부기관’<sup>2)</sup>이다. 공단은 2008.11.28. 노동조합과 3급 이하 직원의 정년을 58세로 연장하기로 하는 내용의 단체협약을 체결하고, 이와 저촉되는 기존 인사규정을 개정하고자 피고 정관의 규정<sup>3)</sup>에 따라 이사회를 개최하여 그 개정안을 상정하였으나 이사회에서 부결되었다. 이후 피고는 원고(근로자)를 기존 인사규정에 따라 정년인 57세에 도달하였다는 사유로 정년퇴직처분을 하였다. 공단법과 공공기관법의 규정에 비추어 단체협약의 내

- 1) ‘개별 공공기관 설립근거법’의 하나로 예시한다.
- 2) 직원 정원이 50인 이상이면서 자체 수입비율이 50% 미만인 공공기관으로서 「국가재정법」에 따른 기금을 관리하는 준정부기관을 제외한 공공기관을 말한다(공공기관운영법 제5조 참조). 사업 및 운영 자금의 대부분을 국고로부터 지원 받는 공공기관을 말한다.
- 3) 공단 정관 제35조 제1항 : 직제, 인사, 복무, 회계, 재산 및 물품관리에 관한 규정의 제정 및 개정에 관한 사항은 이사회의 의결을 거쳐 노동부장관의 승인을 얻어야 한다.

용이 직원의 보수 및 인사와 관련된 경우 이사회 의결과 주무장관의 승인이 있어야 효력이 발생하는데, 이 사건 단체협약 중 정년 연장에 관한 부분은 이사회에서 부결되었고 주무장관의 승인이 없었으므로 효력이 없다는 것을 그 이유로 하였다.

이에 원고는 이 사건 단체협약에 위반하는 피고의 이 부분 인사규정은 무효이고, 무효인 인사규정에 근거하여 원고가 정년에 도달하지 않았음에도 불구하고 원고에게 퇴직처분을 한 것은 무효라고 하면서 소송을 제기하였다. 이 사건 단체협약의 효력을 제한하는 법령의 규정은 존재하지 않고, 4) 인사 등에 관한 규정의 개정에 관하여 이사회 의결을 거쳐 노동부장관의 승인을 얻도록 하는 피고 정관의 규정(제35조 제1항)만으로 이 사건 단체협약의 효력을 제한하거나 부인할 수 없다는 것을 그 이유로 하였다. 원심은 원고의 주장을 인용하였다.

대상판결 이전에도, 공공기관의 노사가 퇴직금·수당의 지급기준을 인상하거나 자동승진 조항을 규정하거나 정년을 연장 또는 단일화하는 단체협약을 체결하였으나, 이에 기한 예산안 또는 내부규정 개정안이 해당 기관의 이사회에서 부결되거나 주무장관의 승인을 받지 못하였다는 이유로 해당 단체협약의 효력을 부인한 사례는 여러 차례 있었다. 농지개량조합사건(대법원 2002.11.13. 선고 2002다24935 판결; 대법원 2004.7.22. 선고 2002다57362 판결; 대법원 2002.12.10. 선고 2002다36136 판결), 대한석탄공사사건(대법원 2002.1.25. 선고 2001다60170 판결), 한국고속철도공단사건(대법원 2003.4.11. 선고 2002다69593 판결), 근로복지공단사건(2011.4.28 선고 2010다86235 판결) 등이 그 대표적인 사례이다. 5)

이들 사건에서 법원은 일관되게, “○○공단의 성격과 설립 목적, 운영자금의 조달과 집행 과정, 임원의 임명권자, 예산 및 내부규정에 대한 이사회 의결과 주무장관의 승인, 국가의 관리·감독 등에 관한 개별 공공기관 설립근거법과 공공기관운영법의 여러 규정 등)을 종합적으로 고려하면” 이와 같은 결론에 도달한다고 하였다. 이러한 레토릭(修辭) 또는 판시구조는 공공기관 중 사업 및 운영에 소요되는 비용을 대부분 국고로부터 지원 받고 국가의 엄격한 관리·감독을 받고 있는 ‘준정부기관’의 사건에서 일관하고 있다. 이는 대상판결의 레토릭과 판시구조에서도 여전히 유지되고 있다.

4) 공단법 제5조 제1항 제7호, 제11호 및 제2항, 제18조, 공공기관운영법 제16조 제1항 제6호 및 제2항, 제17조 제1항 제11호 참조. 원심은 이 규정들을 단체협약 효력을 제한하는 규정으로 볼 수 없다고 하였다.

5) 이 사건들의 쟁점과 판결요지는, 김인재(2015), 『공공기관 노동조합의 노동권 - 단체교섭권과 단체협약을 중심으로 -』, 『노동법연구』 제38호, 서울대학교 노동법연구회, pp.23-29 참조.

6) 예를 들어 ‘내규의 제정과 변경’은 이사회 의결사항(공공기관운영법 제17조 제11호), 예산안에 대한 이사회 의결 및 주무장관의 승인(동법 제40조 제3항), 공공기관에 대한 국가의 관리·감독(동법 제51조) 및 개별 설립근거법의 “○○공단의 조직·인사·보수 및 회계에 관한 사항은 이사회 의결을 거쳐 ○○장관의 승인을 얻어야 한다”(예시)는 규정 등.

결국 대상판결을 비롯한 판례에 따르면, 공공기관, 특히 준정부기관의 단체협약의 내용이 예산안 또는 내부규정 개정안의 형식으로 해당 공공기관 이사회에서 부결되거나 주무장관의 승인을 얻지 못하면, ‘나아가’ 그 기초가 되는 단체협약의 내용도 효력이 부인된다고 한다. 이는, 단순히 준정부기관 내부규정의 효력 문제를 넘어서, 해당 공공기관 근로자의 단체교섭권과 이에 기한 단체협약체결권의 중대한 제한의 문제를 제기한다.

주지하다시피, 공무원이 아닌 공공기관 근로자의 근로3권에 대하여 헌법 제33조에는 명시적인 제한규정이 없지만 헌법 제37조 제2항을 근거로 이를 제한할 수는 있다. 이는 형식적 의미의 법률이나 법률로부터 기본권 제한에 관한 사항을 위임받은 법규명령 또는 조례에 의해서 이루어져야 한다는 법률유보의 원칙을 당연한 전제로 한다.

그런데 현행 노조법이나 공공기관운영법 및 개별 공공기관 설립근거법의 어디에도 공공기관 근로자의 단체교섭권이나 그에 기한 단체협약체결권을 제한하는 명문의 규정은 없다. 개별 공공기관 설립근거법 또는 정관에서 ‘예산’이나 ‘내부규정’에 대하여 이사회 의 의결 또는 주무기관장의 승인을 요구하고 있을 뿐, 명문으로 ‘단체협약’에 대하여 그러한 절차를 요구하고 있지도 않다. 다만, 설립근거법 등에서 지칭하는 ‘내부규정’에 단체협약이 포함되지 않는가 하는 의문이 들 수는 있지만, 공공기관의 조직과 운영에 관한 주무기관의 관리와 통제를 목적으로 하는 이 법들의 성격이나 해당 규정의 문언을 볼 때, 사후승인을 요구하는 ‘내부규정’은 사용자가 정하는 취업규칙을 의미하는 것이지 단체협약을 의미하는 것은 아니라고 해석된다.<sup>7)</sup> 대상판결 등에서도 관련 법령의 이사회 의 부결이나 주무장관의 불승인 규정을 인사·보수규정 등 내부규정의 효력을 부인하는 근거로 인용하고 있을 뿐, 해당 단체협약의 효력을 부인하는 근거로 ‘직접’ 언급하고 있지 않다.

그러나 대상판결 등에서는 이사회에서 부결되거나 주무장관의 승인을 받지 못한 내부규정 등의 효력이 부인되면, 그 다음에 ‘자동으로’ 예산이 수반되지 않거나 기존의 내부규정에 저촉되는 단체협약 내용의 효력도 없다고 한다. 부결 또는 불승인되어 효력을 갖지 못하는 예산안이나 내부규정이 어떤 법리에 따라 단체협약의 효력을 부인하게 되는지 그 논거를 제시하지 않고 있다. 헌법상 기본권 제한의 법리 또는 최소한 노조법 제33조와 근거법 제96조와 관련하여 ‘단체협약’과 ‘취업규칙’의 관계에 관한 법리를 언급하였어야 하는데 그러한 언급은 일체 없다.<sup>8)</sup> 그저 예산안이나 내부규정이 이사회에서 부결되거나 주무장관의 승인을 받지 못하여 효력이 없으면, ‘나아가’ 그 기초가 되거나 관련된 단체협약의 내용도 효력이 당연히 없다는 것이다. 양자 간의 논리적 연결구조는 ‘나아가’라는

7) 도재형(2008), 『공기업 근로자의 단체교섭권에 대한 제한』, 『법학논집』 13(1), 이화여대 법학연구소, p.140; 현재 2004.8.27. 2003헌바58·65(병합) 결정의 소수의견.

8) 대상판결은 노조법 제31조 제1항과 제33조를 ‘참조조문’으로 제시하였지만 판결문의 내용에는 어디에도 이들 조문에 대한 언급이 없다. 학술논문에 비유하자면 본문에서 참조하지도 않은 문헌을 참고문헌 목록에 적어 놓은 것과 다를 바 없다.

표현 외에는 없다.

법형식적으로 볼 때, 예산안 또는 내부규정에 대한 이사회 의결이나 주무장관의 승인을 단체협약의 성립·효력요건이 되게 하기 위해서는 노조법 또는 최소한 공공기관 설립근거법이나 공공기관운영법에 명문으로 이에 대한 근거규정을 두어야 한다. 그러나 이러한 경우에도 단체교섭권의 행사에 의하여 구체화된 단체협약의 효력에 대하여 노사 일방당사자인 사용자의 내부절차에 불과한 ‘이사회 의결’을 단체협약의 효력요건으로 하는 것은 헌법 제33조에 기초한 단체교섭권을 근본적으로 부정하는 것이 되고, 또 노사당사자가 아닌 제3자라고 할 수 있는 ‘주무장관의 승인’을 얻도록 하고 그러한 절차를 거치지 않은 경우 단체협약의 효력이 없다고 보는 것은 노동조합의 단체교섭권을 형해화하는 결과를 가져오게 된다.

따라서 현행법에서 공공기관 노사가 체결한 단체협약은 이사회 의결이나 주무장관의 승인 여부에 관계없이 유효하게 성립되는 것으로 보아야 한다. 그 후 정부가 예산을 배정하지 않는 등 예산이 수반되지 않는 경우에 무자력 등을 이유로 이행거절의 문제가 제기되거나 해당 기관장이 문책되는 것은 별개의 문제이다. 그럼에도 불구하고 단체협약의 효력을 부인하는 대상판결 등 판례는 ‘법리’보다는 ‘정서’에 입각하여 공공기관 근로자의 단체교섭권 내지 단체협약체결권의 제한을 정당화하고 있다. 정리하고 반대를 목적으로 하는 쟁의행위의 정당성을 부인하는 판결과 같이 ‘애국주의적 판결’이라고 하지 않을 수 없다. 만약 공공기관의 설립 목적, 공익성, 재정의 정부의존성, 국가의 관리·감독의 필요성 등을 이유로 제3자인 주무장관의 승인이 필요하다면, 아예 교섭단계에서 주무장관이 단체교섭의 상대방으로 나설 수 있도록 법률을 개정하여야 한다. 이른바 ‘대정부 직접교섭’의 법제화방안이다. **KL**

김인재(인하대학교 법학전문대학원 교수)

## 조합원 2명 중 1명이 구직자라는 이유로 노동조합 설립신고를 반려한 행정관청의 처분은 위법하다

- 대법원 2015. 1. 29. 선고 2012두28247 판결 -

### 【판결요지】

원심이 같은 취지에서 지역별 노동조합인 원고의 조합원 중 1명이 구직자라고 하여 노동조합법상 근로자가 아니라고 할 수는 없다는 이유로, 원고의 노동조합 설립신고를 반려한 피고의 처분이 위법하다고 판단한 것은 정당하고, 거기에 상고이유로 주장하는 바와 같은 노동조합법상 근로자의 개념이나 그 인정 범위, 노동조합의 단체성 등에 관한 법리오해, 석명권 불행사, 심리미진, 판단누락, 위헌적 법률 해석 등의 위법이 없다.

청년유니온은 우리나라에서 최초로 전국단위로 조직된 세대별 노동조합으로 2010. 3. 13. 창립되었다. 창립 직후 같은 해 3. 18. 행정관청(고용노동부장관)에 노동조합 설립신고를 하였으나 행정관청은 임원의 일부 및 조합원의 대부분이 무직상태(실업자)에 있으며 규약 등에 비추어 정치활동이 주된 목적이라는 이유로 반려처분을 하였다. 청년유니온은 규약 일부 개정을 거쳐 같은 해 4. 13. 재차 설립신고를 하였으나 행정관청은 설립신고서의 누락사항 및 조합원 자격관계를 확인할 수 있는 자료제출 등의 보완요구를 하였고 이에 청년유니온이 보완신고를 하자 1차 반려사유와 유사한 이유로 반려처분(2차 반려처분)을 하였다.<sup>9)</sup> 그 후 청년유니온은 지역별로 27개로 나누어 설립신고를 하였으나 모두 반려처분을 받았으며, 이 중에서 서울특별시에 제출한 ‘청년유니온14’ 설립신고 반려의 건만 소송을 진행하였고 이의 대법원 판결이 대상판결이다. 그러던 중 2013. 4. 18. 청년유니온은 고용노동부에 다시 설립신고를 하여 4. 30. 설립신고증을 교부받았다. 현재 지역단위로 설립신고증이 교부된 청년유니온은 광주청년유니온(2012. 6. 5), 대전청년유니온(2012. 8. 6), 서울청년유니온(2012. 3. 12), 인천청년유니온(2012. 7. 13), 충북청년유니온(2012. 8. 21), 대구청년유니온(2013. 1. 18), 경남청년유니온(2013. 8. 9)이며, 최근에 설립신고증이 청소년유니온(2014. 3. 5)에 교부되었다. 또한 아르바이트노동조합(2013. 7. 25)도 설립신고증을 교부받았다. 또 다른 세대별 노동조합으로 노년유니온(2013. 4. 18)도 설립신고증을 교부받았다.

청년유니온14는 ‘서울특별시에 있는 만 15세부터 39세까지의 비정규직, 정규직, 구직

9) 이의 반려처분 취소소송(서울행정법원 2010. 11. 18. 선고 2010구합28694 판결)에서 청년유니온이 패소하였으나 이에 대해 항소하지 않고 27개로 나누어 설립신고를 한 것이다.

중인 노동자'를 조직대상으로 하는 규약을 첨부하여, 2011. 4. 4. 행정관청(서울특별시)에 지역단위노조 및 조합원수 2명으로 한 노동조합 설립신고를 하였다. 이에 행정관청은 2011. 4. 19. 청년유니온14에 대해 “조합원 2명 중 1명이 구직자이고, 구직자의 특정한 사용자에게 현실적으로 취업하고 있지 아니하여 근로자로 볼 수 없는바, 이는 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’)」 제2조 제4호 라목 본문이 규정한 ‘근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우’에 해당할 뿐만 아니라 근로자가 아닌 자를 제외하면 사실상 1인 노동조합으로서 단체성을 갖추지 못하고 있으므로 노조법상 노동조합으로 볼 수 없다”는 이유로 반려처분을 하였다.<sup>10)</sup> 청년유니온은 행정관청의 반려처분에 대해 행정소송을 제기하였고 그 처분을 취소한다는 판결을 받음으로써 승소하였다.<sup>11)</sup> 이에 피고(서울특별시, 피고보조참가인-고용노동부장관)가 항소하였으나 고등법원은<sup>12)</sup> 제1심 판결을 그대로 인용하는 결정으로 항소를 기각하였고, 대법원도 또한 위 [판결요지]와 같은 이유로 피고의 상고를 기각하였다.

대상판결 및 제1심 판결 모두 종전 판례를 인용하면서 행정관청이 구직자가 노조법상 근로자가 아니라는 이유로 노동조합 설립신고를 반려한 것은 위법하다고 판단하였다. 기존 판례법리에 따르면, “근로기준법은 ‘현실적으로 근로를 제공하는 자에 대하여 국가의 관리·감독에 의한 직접적인 보호의 필요성이 있는가’라는 관점에서 개별적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것인 반면에, 노조법은 ‘노무공급자들 사이의 단결권 등을 보장해 줄 필요성이 있는가’라는 관점에서 집단적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것으로 그 입법목적에 따라 근로자의 개념을 상이하게 정의하고 있는 점, 일정한 사용자에게 종속관계를 조합원의 자격요건으로 하는 기업별 노동조합의 경우와는 달리 산업별·직종별·지역별 노동조합 등의 경우에는 원래부터 일정한 사용자에게 종속관계를 조합원의 자격요건으로 하는 것이 아닌 점에 비추어, 노조법 제2조 제4호 (라)목 단서는 ‘기업별 노동조합’의 조합원이 사용자로부터 해고됨으로써 근로자성이 부인될 경우에 대비하여 마련된 규정으로서, 이와 같은 경우에만 한정적으로 적용되고, 원래부터 일정한 사용자에게 종속관계를 필요로 하지 않는 산업별·직종별·지역별 노동조합 등의 경우에만까지 적용되는 것은 아닌 점 등을 근거로, 노조법 제2조 제1호 및 제4호 (라)목 본문에서 말하는 ‘근로자’에는 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 자뿐만 아니라, 일시적으로 실업 상태에 있는 자나 구직 중인 자도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 그 범위에 포함되”는 것이다(대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판결 등). 더 나아가 제1심

10) 노조법 제12조(신고증의 교부) ③ 행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 다음 각호의 1에 해당 하는 경우에는 설립신고서를 반려하여야 한다.

1. 제2조 제4호 각목의 1에 해당하는 경우

11) 서울행정법원 2012. 2. 9. 선고 2011구합20932 판결.

12) 서울고등법원 2012. 11. 16. 선고 2012누8450 판결.

서울행정법원은 “노조법 제2조 제4호 라목 본문 소정의 ‘근로자가 아닌 자’란 근로의 의사 또는 능력을 가지지 않은 사람(자영업자, 자영농민, 학생 등)을 말”한다고 하여 구직자는 이에 해당하지 않는다고 판시하였다.

행정관청은 대법원에 상고하면서, 청년유니온14와 실질적으로 같은 조직인 서울청년유니온 노동조합에 대한 설립신고가 완료됨에 따라 이 사건 설립신고 반려처분의 취소를 구할 법률상 이익은 존재하지 않는데도, 이러한 사정을 직권으로 탐지하여 소를 각하하지 아니한 원심판결이 위법하다는 취지로 주장하였다. 그러나 대상판결은, “서울청년유니온 노동조합이 원고(청년유니온14)와 실질적으로 같은 조직으로서 그에 대한 설립신고가 완료되었다는 점을 알 수 있는 자료를 전혀 제출하지 아니한 이 사건에서, 원심이 피고의 주장과 같은 사정을 직권으로 탐지하지 아니하였다고 하더라도, 소의 이익에 관한 판단을 누락한 위법이 있다고 할 수 없다”고 하여 행정관청의 주장을 받아들이지 않았다.

대상판결을 주목하는 이유는 위에서 보는 바와 같이 대상판결이 새로운 내용을 제시해서도 아니며 그렇다고 이례적인 결정을 해서도 아니다. 오히려 이 사건에서는 종전의 판례법리나 법해석에 반하여 노동조합 설립신고를 반려한 행정관청의 처분과 제1심 및 제2심에서 취소판결을 받았음에도 대법원까지 끌고 간 행정관청의 태도에 있다. 물론 이 사건의 제1심 판결이 나온 이후 각종 유니온에게 설립신고증이 교부되어 행정관청의 태도에 긍정적 변화가 있었다고 평가된다. 최근 청년유니온·아르바이트노동조합 및 노년유니온 등의 노동조합 조직화 경향은 취업과 실업을 넘나드는 반실업 상태에 있는 근로자들이 청년층과 장년층에 다수 분포하고 있다는 점을 반증하는 것이다. 이러한 불안정한 취업상태에 있는 근로자들이 다수 양산되고 있는 노동시장 현실을 고려하였을 때 국가는 이들의 단결권 행사에 걸림돌이 될 것이 아니라 적극적으로 보장하는 후견적 역할을 해야 할 것이다. **㉮**

강선희(고려대 노동문제연구소 연구교수)

## 고용불안 등의 스트레스로 인한 ‘적응장애, 주요 우울장애’는 업무와 상당인과관계에 있다

- 울산지방법원 2015. 1. 8. 선고 2013구합2185 판결 -

### 【판결요지】

원고는 현재 고용불안을 느끼고 있는 상태인데 직장인에게 가장 큰 스트레스 요인은 해고와 같은 상황이고, 과거 노동조합 관련 활동을 했다는 이유로 여러 가지 불이익을 지속적으로 받아 왔다고 느끼고 있으며, 최근에 퇴사 압박을 받는 등 직무 스트레스가 있었을 것으로 생각되는바, 이는 이 사건 상병 발생에 직접적인 발생원인 또는 최소한 악화요인으로 작용하여 이 사건 상병은 직무와 관련하여 발생하였을 가능성이 높다는 작업관련성 평가 및 원고에게 1997년부터 정직, 배치전환, 전출, 업무변경, 퇴사권고 등의 스트레스들이 지속적으로 있어 온 것으로 판단되며, 이는 직장생활에서 일반적, 통상적으로 경험하는 업무 스트레스와는 다른 것으로 볼 수 있으므로 이러한 스트레스 요인들이 이 사건 상병의 발병에 영향을 주었다고 보는 것이 타당하다는 의학적 소견이 제시되어 있다.

원고는 노동조합 대의원으로 활동하는 과정에서 소외 회사로부터 징계처분을 받고 K물류센터 저유과 저유원으로서의 인사명령 및 울산공장 복귀와 관련하여 소외 회사와 갈등을 빚어왔는데, 그 이후 원유운영팀으로 발령받으면서 소외 회사에게 서약서를 제출하거나 허위사실을 게시판에 게재하여 조직분위기를 와해시켰다는 사유로 소외 회사로부터 경고조치를 받고, 그 이후 방재총무직을 박탈당하고 도보로 매일 12km를 순찰하라는 지시를 받거나 순찰점검절차 및 순찰방법을 변경하고 점검양식을 복잡하게 한 현장순찰 점검업무 개선 보완 지시를 받았으며, 변경된 업무에 대하여 수행불가 사유서를 제출하고 휴직을 신청하였으나 받아들여지지 않고 무단결근을 하였다는 사유로 징계처분을 받은 일련의 과정들이 원고에게 스트레스로 작용하였다고 볼 수 있고, 비록 소외 회사가 원고에게 인사명령 등에 있어서 일부 편의를 봐주었거나 원유운영팀장과의 면담이 원유운영팀장이 원고에게 사직을 강요한다기보다는 회사에서 최선을 다할 것을 독려했던 것에 중점이 있다 하더라도 이를 달리 볼 것은 아니다.

따라서 이 사건 처분은 위법하고, 이에 관한 원고의 주장은 이유 있다.

이 사건 근로자(원고)는 1990. 1. 15. B에너지 주식회사에 입사하여 1995. 2.까지 아로마틱생산부, 아로마틱 생산2과에서 장치운전원보로 근무하면서 석유화학제품(BTX) 생산 공정 운전업무 보조를 담당하였고, 1995. 2.부터 1998. 5.까지 FCC 생산 5팀에서 장치운전원보로 근무하면서 고도화시설 가동에 따른 운전업무 보조를 담당하였는데, 노동조합 대의원으로 활동하던 중 1997. 8. 30. 기존 노동조합 집행부 불신임 서명운동을 하면서 정문

또는 출입문 밖에서 구호를 외치거나 유인물을 나누어주는 등의 홍보활동을 하다가, 1997. 10. 1. 회사로부터 불법유인물 배포 및 허위사실 유포를 하였다는 사유로 출근정지 25일의 징계처분을 받았고, 회사는 2010. 11.경 해상방재원 교대조에서 인원이 1명 빠지자 이를 보충하기 위해 원고에게 원유운영팀의 해상방재원(교대)으로 근무하는 내용의 인사명령을 하였는데, 원고가 부당한 업무분장으로 교대근무자의 업무가 부가되었다는 등의 내용을 게시판에 게재하자, 2011. 3.경 조직분위기를 와해시켰다는 사유로 원고에게 경고조치를 하였고, 원고의 방재총무직을 박탈하였으며, 원고는 2012. 9. 12. 변경된 업무를 수행하다가 몸이 좋지 않다는 내용의 변경업무 수행불가 사유서를 제출하고, 이후 C정신건강의학과와 소견을 첨부하여 휴직신청을 하였는데, 회사로부터 동 소견이 사규에 의한 증빙서류에 해당하지 않는다는 사유로 불허되었음에도 결근을 하였고, 원유저장팀 총반장과의 면담내용을 녹취하여 내용증명으로 사용하였다는 등의 이유로 2012. 9. 7. 상조정기총회에서 상조회원 자격을 상실 당했으며, 회사는 2012. 10. 15.경 원고가 무단결근을 하였다는 사유로 원고에게 징계면직처분을 하였다가 원고가 재심을 청구하자 원고에게 직무정지 3개월(2012. 11. 8.부터 2013. 2.7.까지) 및 사업장 내 출입제한으로 변경된 처분을 하였다.

원고는 2012. 9. 14. C정신건강의학과의원에서 “중등도의 우울병 에피소드”를 진단받았고, 2012. 12. 27. D대학교병원에서 “적응장애, 주요 우울장애(이하 ‘이 사건 상병’이라 한다)”를 진단받자 2013. 3. 27. 피고 근로복지공단에 요양급여를 신청하였으나, 피고는 2013. 8. 5. ‘이 사건 상병과 원고의 업무 간의 상당인과관계가 인정되지 않는다’는 이유로 요양불승인 처분을 하였고, 이에 원고는 요양불승인처분의 취소를 구하는 소를 제기하였다.

정신장애의 업무상 재해 인정과 관련하여 대법원은 “업무와 재해 사이의 상당인과관계의 유무는 보통 평균인이 아니라 당해 근로자의 건강과 신체조건을 기준으로 하여 판단하여야 한다는 것이 대법원의 확립된 판례이므로 망인이 우울증을 앓게 된 데에 망인의 내성적이고 소심한 성격 등 개인적인 취약성이 영향을 미쳤다고 하더라도, 업무상의 코로나 스트레스가 그에 겹쳐서 우울증이 유발 또는 악화되었다면 업무와 우울증 사이에 상당인과관계를 인정함에 아무런 지장이 없다.”(대법원 2011. 6. 9. 선고 2011두3944판결 참조)라고 판시하고 있다.

대상판결은 이와 같은 대법원 법리에 따라 배치전환, 업무변경, 퇴사권고 등의 스트레스들이 지속적으로 있어 온 것이 직장생활에서 일반적, 통상적으로 경험하는 업무 스트레스와는 다른 것으로 볼 수 있고, 따라서 이런 스트레스 요인들이 적응장애나 주요 우울장애의 발병에 영향을 주었다고 본 판결로서 의미가 있다고 판단된다.

세계보건기구(WHO)는 2020년에 이르면 우울증이 모든 연령에서 나타나는 질환 중 1위를 차지할 것으로 예측하고 있고, 우울증은 자살로 이어질 수 있기에 문제의 심각성이

크며, 우울증 환자의 15%가 자살을 시도하고, 자살자의 80%가 우울증을 앓은 것으로 알려져 있다.

2008년 금융위기 이후 특히 실적 악화나 사업 구조조정에 따른 희망퇴직뿐 아니라 권고사직 형태의 감원이 수시로 나타나고 있다. 이제는 기업의 퇴직관리도 세분화되고 상시화되고 있고, ‘상시적 구조조정’이 자리 잡아 가고 있다. 금융회사나 대기업 소속 근로자들은 희망퇴직으로 퇴직금과 함께 상당한 위로금을 받게 되니 그나마 다행이지만, 상황이 좋지 않은 기업이나 대부분의 중소기업 근로자들은 퇴직위로금도 없이 권고사직의 형태로 퇴직한다. 아무런 대책 없이 일자리를 잃게 될 수 있다는 위기감에서 체감하는 스트레스는 상상을 초월할 것이고, 초조, 불안, 불면, 우울증세를 보일 수 있다. 그런데, 사직을 종용받거나 잦은 대기발령 또는 배치전환 등으로 적응장애 또는 우울증을 앓고 있는 많은 근로자들이 적응장애 또는 우울증이 업무로 인한 스트레스임을 입증할 만한 자료를 내놓기란 쉽지 않고 기업들은 스트레스 요소를 감추기에 급급한 게 현실이다.

따라서 적응장애 또는 우울증과 업무와의 관계를 입증하는 것은 결코 쉽지 않고, 우울증을 제대로 치료하지 못했을 경우 극단적인 상황에까지 이를 수 있다는 점, 업무상 재해를 인정받지 못했을 때의 스트레스는 다시 우울증의 악화로 이어질 수 있다는 점을 고려해 업무상 재해 여부는 신중하면서도 적극적으로 판단돼야 할 것이다. 또한 근로자에게 성격적 특성으로 인하여 스트레스에 대한 취약성이 내재하고 있거나 정신장애를 일으킨 원인이 회사의 잘못이 아니라는 점만으로 ‘적응장애, 우울장애’ 등 정신장애와 업무간의 상당인과관계를 배제하여서는 아니될 것이다. [11]

권오상(법학박사, 노무법인 유앤)