

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2019두45616 평균임금정정및보험급여차액청구거부처분취소
원고, 상고인 원고
소송대리인 법무법인 사람앤스마트 외 1인
피고, 피상고인 근로복지공단
원 심 판 결 서울고등법원 2019. 6. 5. 선고 2018누76394 판결
판 결 선 고 2024. 4. 16.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 뒤에 제출된 서면의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 사실관계 및 원심의 판단

원심판결 이유와 기록에 따르면 다음 사실을 알 수 있다.

가. 분진작업장에서 종사하던 원고는 2004. 3. 10.에 실시된 진폐 정밀진단 결과 진

폐병형 제1형의 진폐에 해당한다는 판정을 받았고, 그 즈음부터 요양을 하였다.

나. 진폐근로자의 경우에는 요양 중이라도 장해급여를 지급하여야 한다는 취지의 대법원판결이 1999년에 선고된 바 있는데도 피고는 장해급여 부지급 처분을 해 왔는데, 같은 취지의 판결이 계속 선고되자 요양 중인 진폐근로자에 대하여 장해급여를 지급하는 것으로 피고의 업무처리기준을 변경하였다.

다. 이에 따라 원고는 2016. 3. 및 2017. 9. 장해급여의 지급을 신청하였으나, 피고는 소멸시효 완성을 이유로 그 지급을 거부하였다.

라. 다른 진폐근로자가 제기한 소송에서 '장해급여를 청구하더라도 피고가 요양 중이라는 이유로 거절할 것이 명백하여 장해급여를 청구하지 않았던 진폐근로자에 대하여 피고가 소멸시효 항변을 하는 것은 신의성실의 원칙에 반하여 허용될 수 없다'는 판결이 2018. 1.경 선고되어 확정되었다.

마. 이에 따라 피고는 이러한 경우에는 소멸시효 완성을 주장하지 않는다는 내부 기준을 마련하여 시행하였고, 2018. 4. 5. 원고에게 장해보상일시금으로 9,011,360원(= 진폐 정밀진단일 2004. 3. 10. 당시 평균임금 91,023원 87전 × 장해등급 제13급에 해당하는 장해급여 지급일수 99일, 원 단위 이하 버림)을 지급하였다.

바. 원고는 2018. 5. 23. 피고에게 평균임금의 정정 및 보험급여차액의 지급을 신청하였으나, 피고는 2018. 6. 20. 이를 거부하는 이 사건 처분을 하였다.

사. 이에 원고가 이 사건 처분의 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였고, 원심은 그 판시와 같은 이유로 진폐 정밀진단일부터 장해보상일시금 지급결정일까지의 기간은 평균임금 증감 대상이 되지 않는다고 보아 이 사건 처분이 적법하다고 판단하였다.

2. 대법원의 판단

원심의 판단은 다음과 같은 이유로 수긍하기 어렵다.

가. 산업재해보상보험법(이하 '산재보험법'이라 한다) 제36조 제3항 본문은 보험급여를 산정하는 경우 해당 근로자의 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날부터 1년이 지난 이후에는 매년 전체 근로자의 임금 평균액의 증감률에 따라 평균임금을 증감하되, 그 근로자의 연령이 60세에 도달한 이후에는 소비자물가변동률에 따라 평균임금을 증감한다고 규정하고 있다. 평균임금의 증감 제도는 오랜 기간 보험급여를 받거나 오랜 기간이 지난 후 보험급여를 받을 때, 평균임금을 산정할 사유가 생긴 날인 재해일 또는 진단 확정일을 기준으로 평균임금을 산정하여 보험급여액을 정할 경우 보험급여의 실질적 가치를 제대로 반영하지 못하는 불합리한 결과를 시정하기 위하여 마련된 것이다(대법원 2006. 9. 22. 선고 2004두2103 판결 참조). 근로자의 업무상의 재해를 신속하고 공정하게 보상하고자 하는 산재보험법의 입법 목적과 평균임금 증감 제도를 둔 취지에 아래와 같은 사정을 더하여 보면, 2010. 5. 20. 법률 제10305호로 개정된 산재보험법 시행 전에 지급 사유가 발생한 진폐에 대하여 장해보상일시금을 산정하는 경우 피고가 정당한 이유 없이 그 지급을 거부하거나 늦춤으로 인하여 보험급여의 실질적 가치가 하락한 경우에는 보험급여 지급결정일까지 평균임금을 증감해야 한다고 보아야 한다.

1) 산재보험법 제36조 제3항 본문은 평균임금을 증감하여야 하는 경우를 특별히 한정하고 있지 않고, 평균임금 증감의 종기(終期)에 관해서도 따로 규정하고 있지 않다.

2) 피고는 ① 유족보상연금이나 장해보상연금을 지급할 경우에는 평균임금 산정 사유 발생일의 평균임금을 연금 지급 시까지 증감을 하고, ② 유족보상일시금을 지급

할 경우에는 사망 시까지 증감을 하며, ③ 평균임금 산정 사유 발생일 자체도 경우에 따라서는 어느 특정일로 앞당긴 후 증감을 하는(대법원 2007. 4. 26. 선고 2005두2810 판결에 따른 실무 처리) 등 보험급여의 실질적인 가치가 유지되도록 평균임금 증감의 시기나 종기를 다양하게 적용하여 평균임금을 증감하고 있다.

3) 통상적인 경우에는 재해근로자가 장해를 진단 받아 장해보상일시금의 지급사유가 발생하면 지급 신청을 하여 곧바로 피고로부터 지급결정을 받을 수 있으므로 장해 진단일부터 지급결정일까지 평균임금을 증감할 필요가 없다. 그런데 피고가 정당한 이유 없이 보험급여의 지급을 거부하거나 지급을 늦춘 경우에는 산재보험법은 지연보상을 하는 규정을 두고 있지 않으므로, 피고의 지급 거부나 지체가 불법행위에 이르지 않는 한 재해근로자가 손해를 보전 받기 어렵다. 이러한 제도 미비의 상황에서 부당한 지급 거부 또는 지체 시 보험급여 지급결정일까지 평균임금을 증감하는 것은 재해근로자의 보호와 행정의 적법성 확보를 위해 반드시 필요하고, 평균임금 증감 제도의 취지에도 부합한다.

나. 앞서 본 사실관계를 이러한 법리에 따라 살펴보면, 이 사건은 피고가 정당한 이유 없이 원고에 대한 장해일시보상금의 지급을 늦추어 보험급여의 실질적 가치가 하락한 경우에 해당하므로 위 보상금 산정 시 적용되는 원고의 평균임금은 그 지급결정일까지 산재보험법 제36조 제3항 본문에 따른 증감을 한 금액이라고 보아야 한다. 그런데도 원심은 이와 같이 평균임금을 증감하지 아니한 이 사건 처분이 적법하다고 판단하였으니, 원심의 판단에는 평균임금 증감에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이를 지적하는 취지의 상고이유 주장은 이유 있다.

3. 결론

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

재판장 대법관 오경미

주 심 대법관 김선수

 대법관 노태악

 대법관 서경환