

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2025두31014 평균임금정정불승인등처분취소
원고, 피상고인 원고
피고, 상고인 근로복지공단
원 심 판 결 광주고등법원 2024. 12. 19. 선고 2024누11401 판결
판 결 선 고 2025. 10. 16.

주 문

상고를 기각한다.

상고비용은 피고가 부담한다.

이 유

1. 사안의 개요

원심판결 이유와 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거 등에 따르면, 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가. 망 소외 1(이하 '망인'이라고 한다)은 소외 2 회사에서 2019. 6. 1.부터 기간제 버스운전원으로 근무하다가 2021. 6. 1.부터 정규직 버스운전원으로 근무하였다.

나. 망인은 2021. 6. 9.부터 2021. 6. 11.까지 사이에 버스 운행 중 4차례의 사고를 겪었다. 망인은 소외 2 회사의 사고담당자로부터 사고 건수가 회사에 보고될 것이라는 취지의 말을 들은 후 망인의 사비로 피해자들에게 치료비 등을 지급하기로 합의하였다.

다. 망인은 2021. 6. 12. 무렵 가출하여 연락이 두절된 채 출근하지 않았고 2021. 6. 18. 무렵 자살하였다.

라. 소외 2 회사는 버스운전원의 근무일수에 따라 임금을 지급하는데, 결근기간을 제외한 망인의 2021년 6월분 임금은 1,187,654원이다.

마. 피고는 2022. 1. 25. '망인이 경제적으로 어려운 상황에서 4차례 사고의 비용처리 문제, 인사상 불이익 염려 등에 따른 업무상 스트레스로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 것으로 인정된다.'라는 이유로, 망인의 사망이 업무상 재해에 해당한다고 판정하였다.

바. 피고는 2022. 3. 30. 아래와 같은 이유로 망인의 1일 평균임금이 88,216원이라고 보아 이를 기준으로 망인의 배우자인 원고에게 유족급여와 장례비를 지급하기로 결정하였다(이하 '이 사건 처분'이라고 한다).

1) 평균임금 산정사유 발생일은 망인의 사망일인 2021. 6. 18.이다.

2) 평균임금 산정기간은 망인의 정규직 취업기간인 2021. 6. 1.부터 2021. 6. 17.까지 17일이다.

3) 따라서 망인의 1일 평균임금은 69,862원(= 1,187,654원 ÷ 17일)이나, 이는 1일 통상임금 88,216원보다 낮으므로 88,216원을 망인의 1일 평균임금으로 적용한다.

2. 제1, 2 상고이유에 대하여

가. 관련 법리

1) 산업재해보상보험법(이하 '산재보험법'이라고 한다) 제37조 제1항 본문은 업무상의 재해를 업무상 사고, 업무상 질병, 출퇴근 재해로 구분하고, 제37조 제2항은 "근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다."라고 규정한다. 산업재해보상보험법 시행령(이하 '산재보험법 시행령'이라고 한다) 제36조는 산재보험법 제37조 제2항 단서에서 말하는 '대통령령으로 정하는 사유'로, 업무상의 사유로 발생한 정신질환으로 치료를 받았거나 받고 있는 사람이 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우(제1호), 업무상의 재해로 요양 중인 사람이 그 업무상의 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우(제2호), 그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다는 상당인과관계가 인정되는 경우(제3호)를 정하고 있다.

산재보험법상 유족급여, 장례비 등은 근로기준법에 따른 평균임금을 기준으로 산정된다(제5조 제2호, 제62조, 제71조 등). 평균임금에 관하여 근로기준법 제2조 제1항 제6호는 '이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액'으로 규정한다. 나아가 근로기준법 시행령 제52조는 재해보상을 하는 경우 '사망 또는 부상의 원인이 되는 사고가 발생한 날 또는 진단에 따라 질병이 발생되었다고 확정된 날'을 평균임금 산정사유 발생일로 규정하고 있다.

위와 같은 관련 법령의 문언, 내용과 취지 등을 종합하여 보면, 근로자가 정신질환

등에 관하여 별도의 진단을 받지 않은 채 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위로 사망하거나 부상·질병·장해를 입은 경우, 근로기준법 시행령 제52조에 따라 유족급여를 비롯한 보험급여의 산정기준이 되는 평균임금 산정사유 발생일인 '사망 또는 부상의 원인이 되는 사고가 발생한 날'은 특별한 사정이 없는 한 정신적 이상 상태에 빠졌을 것으로 추정되는 시점이 아니라 자해행위를 한 날을 의미한다. 그 이유는 다음과 같다.

가) 근로기준법 시행령 제52조는 업무상의 사유로 발생한 정신질환과 같은 업무상 질병에 관하여 그 발병일을 명확히 특정하기 어려운 점을 고려하여 '진단에 따라 질병이 발생하였다고 확정된 날'을 평균임금 산정사유 발생일로 규정하고 있다. 따라서 업무상의 사유로 발생한 정신질환으로 치료를 받았거나 받고 있는 근로자가 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우(산재보험법 시행령 제36조 제1호), 근로자가 정신질환에 관하여 진단을 받았다면, 평균임금 산정사유 발생일은 원칙적으로 진단일로 보아야 하고, 정신질환이 발생하였을 것으로 추정되는 시점을 '사망 또는 부상의 원인이 되는 사고가 발생한 날'로서 평균임금 산정사유 발생일이라고 보기 어렵다.

나) 근로자가 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였으나(산재보험법 시행령 제36조 제3호), 정신적 이상 상태에 관하여 진단을 받지 않은 경우는, 정신적 이상 상태에 빠졌을 것으로 추정되는 시점을 '사망 또는 부상의 원인이 되는 사고가 발생한 날'로 볼 것은 아니다. 이 경우 자해행위를 사망 또는 부상의 원인이 된 사고로 볼 수 있으므로, 특별한 사정이 없는 한 자해행위를 한 날을 '사망 또는 부상의 원인이 되는 사고가 발생한 날'로서 평균임금 산정사유 발생일로 보아야 한다.

2) 평균임금의 계산에서 제외되는 기간과 임금과 관련하여 근로기준법 시행령은 제2

조 제1항에서 "법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간"(제4호) 등의 일정한 기간과 그 기간 중에 지급된 임금을 평균임금의 산정기간과 임금 총액에서 제외한다고 규정하고 있다. 업무상 재해를 입은 근로자가 치료 등 요양을 실제로 받지 못하였다 하더라도, 객관적으로 요양을 위하여 휴업을 할 필요가 있었다면, 그에 따라 임금이 감소한 기간은 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제4호에서 정한 "법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간"에 해당하여 평균임금의 산정기간에서 제외된다. 이때 요양을 위하여 휴업이 필요하였는지는 업무상 부상과 질병 등의 정도, 업무상 부상과 질병 등의 치료에 필요하였던 과정 및 방법, 업무의 내용과 강도, 근로자의 용태 등 객관적인 사정을 종합하여 판단하여야 한다. 이러한 법리는 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우에도 마찬가지이다. 그 이유는 다음과 같다.

가) 평균임금에 관하여 근로기준법 제2조 제1항 제6호가 산정사유 발생일 이전 3개월 동안의 임금총액을 기준으로 할 것을 원칙으로 명시한 것은 일반적으로 그러한 산정 방법이 산정사유 발생 당시 근로자의 통상적인 생활임금을 가장 정확하게 반영하기 때문이다. 그러나 이를 획일적으로 적용하면 근로자의 통상적인 생활임금을 사실대로 반영하지 못하거나 근로자에게 가혹한 결과를 초래할 수 있으므로, 근로기준법 시행령 제2조 제1항은 이에 대한 예외를 두고 있다. 이는 근로자의 임금 감소가 예상되는 기간 중 특별히 근로자의 권리행사 보장이 필요하거나 근로자에게 책임이 있다고 보기 어려운 경우에 한하여 예외적으로 평균임금 산정기간에서 제외하도록 함으로써, 평균임금 산정에 관한 원칙과 근로자 이익 보호 사이의 조화를 실현하고자 한 것이다(대법원 2009. 5. 28. 선고 2006다17287 판결, 대법원 2019. 6. 13. 선고 2015다65561 판결

등 참조).

나) 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제4호가 "법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간"을 평균임금 산정기간에서 제외한 것 역시, 근로자가 업무상 재해로 노동력을 상실하여 임금을 제대로 받지 못함에도, 그로 인한 임금 감소 기간을 포함하여 평균임금을 산정하는 것은 근로자의 통상적인 생활임금을 사실대로 반영하지 못할 뿐만 아니라 근로자의 이익 보호에 적당하지 않기 때문이다.

다) 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸리면, 사용자는 그 비용으로 필요한 요양을 행하거나 필요한 요양비를 부담하여야 하고(근로기준법 제78조 제1항), 근로자로 하여금 지체 없이 의사의 진단을 받도록 하는 등(근로기준법 시행령 제46조) 업무상 재해를 입은 근로자에게 필요한 요양을 지체 없이 행할 의무가 있다. 그럼에도 근로자가 정신적 이상 상태에 있거나 그 밖에 근로자에게 책임이 있다고 보기 어려운 사유로 의사의 진단은 물론 치료를 받지 못한 채 정상적인 근로를 제공하지 못하여 임금이 감소한 경우가 있을 수 있다. 이러한 경우 근로자가 치료 등 요양을 실제로 받지 않았다는 이유를 들어 그 임금 감소 기간을 평균임금 산정기간에 포함시키는 것은 근로자 이익 보호의 정신뿐만 아니라 근로자의 생활임금을 사실대로 반영함으로써 통상적인 생활수준을 보장하려는 평균임금 제도의 취지에도 반한다.

라) 따라서 업무상 재해를 입은 근로자가 실제로 치료 등 요양을 받지 못하였다 하더라도 객관적으로 요양을 위하여 휴업을 할 필요가 있었다면, 그에 따른 임금 감소 기간은 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제4호에서 정한 "법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간"에 해당하여 평균임금의 산정기간에서 제외된다고 봄이 타당하다.

나. 판단

1) 앞서 본 사실관계를 위와 같은 법리에 비추어 살펴본다.

가) 망인은 업무상의 사유로 정신적 이상 상태에 빠졌으나, 그에 관하여 치료를 받거나 진단을 받지 않았다. 망인이 정신적 이상 상태에 빠졌다는 것 자체를 두고 바로 '사고'가 발생한 것으로 보기 어렵고, 망인은 2021. 6. 9.부터 2021. 6. 11.까지 사이에 버스 운행 중 4차례의 사고를 겪었는데, 그 중 어느 사고로 인하여 어떤 시점에 정신적 이상 상태에 빠졌는지를 명확히 확정할 수도 없다.

따라서 유족급여 등의 산정기준이 되는 평균임금 산정사유 발생일은 자해행위를 한 날인 2021. 6. 18.로 보아야 한다. 이와 달리 원심이 망인의 가출일인 2021. 6. 12. 무렵 정신적 이상 상태에 빠진 것으로 추정된다는 이유를 들어 위 가출일을 평균임금 산정사유 발생일로 본 것은 적절하지 않다.

나) 그러나 한편 ① 망인은 정규직이 된 후 얼마 되지 않아 버스를 운행하던 중 4차례의 사고를 겪고, 그로 인한 인사상 불이익에 대한 우려와 사고처리 비용에 대한 경제적 압박 등으로 인하여 극도의 업무상 스트레스를 받았던 것으로 보인다. ② 망인은 2021. 6. 12. 무렵 연락이 두절된 채 무단결근하였고, 그로부터 불과 6일 후인 2021. 6. 18. 자해행위로 사망하였다. ③ 피고도 망인이 업무상 스트레스로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다고 인정하였다. 이러한 사정을 고려하면, 망인은 늦어도 2021. 6. 12. 무렵 이미 업무상 스트레스로 정상적인 인식능력이 뚜렷하게 낮아진 상태에서 버스 운행 업무를 제대로 수행할 수 없었고, 객관적으로 요양을 위하여 휴업을 할 필요가 있었다고 판단된다.

따라서 2021. 6. 12.부터 평균임금 산정사유 발생일 전일인 2021. 6. 17.까지 무단결

근으로 인한 임금 감소 기간은 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제4호에서 정한 기간에 해당하여 평균임금 산정기간에서 제외되어야 한다. 그런데도 이와 달리 피고가 이 사건 처분 당시 위 기간을 포함하여 평균임금을 산정한 것은 위법하다.

2) 결국 평균임금 산정사유 발생일에 관한 원심의 이유 설시는 적절하지 않으나, 이 사건 처분이 위법하다는 원심의 결론은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 평균임금 산정방법 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

3. 제3 상고이유에 대하여

원심은 판시와 같은 이유로, 기간제 근로기간을 포함하여 망인의 평균임금을 산정하여야 한다고 판단하였다.

원심판결 이유를 관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 이유 설시에 다소 충분하지 못한 부분이 있으나, 위와 같은 원심판단은 수긍할 수 있고, 거기에 평균임금 산정기간 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 없다.

4. 결론

상고를 기각하고 상고비용은 패소자가 부담하도록 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 임상필

주 심 대법관 오경미

대법관 권영준

대법관 박영재