

이슈판례 1

건강보험공단이 산재근로자에 지급한 요양급여, 사용자에게 구상못해

대법 2013. 8. 22. 선고 2013다25118 판결

대법원은 지난 8월 22일 (주)우성이앤지가 국민건강보험공단을 상대로 낸 채무부존재확인소송에서 국민건강보험공단의 상고를 기각했다. 법원은 “산재보험은 근로기준법에 따른 사용자의 재해보상에 대해 책임보험의 성질을 가지고 있으므로, 산재보험급여가 지급되어야 하는데도 수급권자가 근로복지공단에 대한 결정에 불복하지 아니하여 결과적으로 보험급여가 지급되지 않더라도 사용자는 재해보상책임을 면한다”고 밝혔다. 원고 회사의 근로자 A씨는 2007년 11월 23일 근무 중 뇌출혈이 발병되어 근로복지공단에서 업무상요양 승인을 받아 치료를 받고 휴업급여와 장해급여를 지급받은 뒤 다시 병이 재발하여 재요양신청을 했다. 그러나, 근로복지공단은 A씨의 재요양신청 중 일부를 인정하지 않았고, A씨는 재요양불승인에 대하여 더 이상 불복하지 않은 채 건강보험의 적용을 받아 치료를 했다. 이에 피고 공단에서는 A씨의 사용자인 원고가 근로기준법상 재해보상책임에 따라 부담해야 할 진료비 등을 자신이 대신 냈다면서 상환을 청구했고, 원고는 피고를 상대로 채무부존재확인소송을 냈다.

■ 요지

1. 산재보험법 제8조 제1항은 “수급권자가 이 법에 따라 보험급여를 받았거나 받을 수 있으면 보험가입자는 동일한 사유에 대하여 근로기준법에 따른 재해보상 책임이 면제된다”고 규정하고 있고, 이 취지는, 산재보험이 재해보상에 대한 책임보험적 성질이 있고, 산재급여를 먼저 청구하는 것이 근로자에게 불리하지 않으며, 산재보험료를 납부했는데도 재해보상을 한다면 보험이익을 박탈당할 뿐 아니라 사용자가 사후에 국가에 대해 구상한다 하더라도 법률관계가 복잡하게 되므로, 마땅히 산재보험급여가 지급되어야 하는 경우라면 사용자로 하여금 재해보상책임을 면하게 하자는 것이다.
2. 소외인에 대한 이 사건 대상기간의 치료가 업무상재해로 인한 상해를 치료하기 위하여 이루어진 것이라면 그 치료비용은 산재보험법상 요양급여의 대상이 되므로 사용자인 원고는 근로기준법에 의한 재해보상책임을 면하는 것이고, 소외인에 대하여 이 사건 대상기간의 치료에 대하여 산재보험법에 의한 재요양급여가 지급되어야 하는데도 수급권자인 소외인이 근로복지공단이 행한 재요양 불승인 결정에 불복하지 아니하는 등의 이유로 결과적으로 보험급여가 지급될 수 없는 상황이 되었다고 하여 달리 볼 것도 아니다. 그렇다면 재해보상책임이 없는 이상 구상채무는 존재하지 않는다.

■ 시사점

몇 년 사이 건강보험공단이 업무상재해를 입은 근로자들의 요양급여를 건강보험으로 부담해 왔으며 사용자들에게 구상금 청구를 하는 사례들이 늘고 있습니다. 이는 근로복지공단에서 산재자들의 치료를 조기종결하거나 재요양을 거부하자 산재자들이 복잡한 이익제기를 하지 않고 건강보험을 적용하여 치료를 받으면서 발생하는 현상입니다. 그러나, 사용자가 근로기준법상의 재해보상책임을 담보하기 위하여 산재보험료 전액을 부담하고 있는 사실에 비추어 볼 때 이중의 부담이 아닐 수 없습니다. 사용자는 건강보험공단의 구상금이 대개 소액인 점과 공단을 상대로 소송을 하는 일이 번거롭다는 점 때문에 구상금을 지급하는 경우가 많았습니다. 대법원 판결로 이와같은 부당한 청구는 없어질 것으로 예상됩니다.

이슈판례 2

정리해고시 희망퇴직자도 재고용의무대상자로 보아야

서울고법 2013. 8. 30. 선고 2012나92373 판결

서울고법 민사1부는 8월 30일 정리해고를 당한 근로자 강아무개씨가 대한석탄공사를 상대로 낸 해고무효확인소송 항소심에서 피고의 정리해고는 정당하고, 강씨가 우선 고용되어야 함을 전제로 하는 임금 상당액의 손해배상금 지급 의무도 없다며 항소를 기각했다. 대한석탄공사 장성광업소는 2011년 5월 조기퇴직 대상자를 정하여 11명은 희망퇴직을 신청하게 했으나 희망퇴직을 거부한 강씨는 유일하게 정리해고됐다. 강씨는 장성광업소가 2012년 5월 14명을 신규채용하자 정리해고 무효를 주장하며 소송을 냈고, 1심에서 패소하자 2심에서 “근로기준법상 우선고용대상자임에도 채용하지 않았으니 신규채용 시점부터 실제 재고용할 때까지 월 400여만원의 급여를 지급하라”는 예비적 청구를 추가했다. 재판부는 “정리해고된 강씨 외에 장성광업소 근로자 11명은 희망퇴직을 신청했지만, 실질적으로는 광업소가 선정한 정리해고 대상자였으므로 우선고용대상자에 해당한다”며 “피고가 정리해고 후 신규채용시 원고와 희망퇴직자 11명을 대상으로 우선 재고용 절차를 밟지 않은 잘못은 있지만 같은 절차를 밟았더라도 원고가 11명에 우선하여 재고용될 수 있었으리라고 보기는 어렵다”고 밝혔다.

■ 요지

1. 원고를 제외한 11명의 근로자들이 희망퇴직을 신청하고 한국광해관리공단으로부터 감축지원금을 받았으나, 이는 정리해고의 일환 내지 보충적 수단(해고회피노력)으로 시행된 것에 불과하여 형식은 희망퇴직이나 실질적으로는 정리해고로 보아야 하는 점까지 고려하면, 위 11명이 희망퇴직을 신청하고 감축지원금을 받았다는 사정만으로는 신규채용을 하게 되는 경우 위 11명에게 재고용 희망의사가 없거나 우선 재고용 의무 대상자에서 제외된다고 보기는 어렵다.
2. 피고는 신규채용시, 근로기준법 제25조 제1항에 따라 원고 등 112명 중 피고가 마련한 재고용 기준에 부합하는 근로자를 합리적 재량의 범위 내에서 재고용할 수 있다. 그러나, ① 신규채용 수가 14명에 불과한 점, ② 원고의 조기퇴직 대상자 선정 이유는 경영상 이유 뿐 아니라 조직질서 위배자라는 사실도 고려된 점, ③ 피고는 임시적인 인력수요에 대처하기 위해 신규채용을 한 것으로 정년이 장기간 남은 원고와 같은 자만을 대상으로 신규채용할 필요가 있었다고 보기 어려운 점 등을 종합하면 원고는 피고의 유일한 우선 재고용의무 대상자에 해당한다고 보기 어렵다.

■ 시사점

근로기준법 제25조 제1항은 근로자를 정리해고한 사용자는 “해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당 하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.”고 규정합니다. 이 사건에서 정리해고자는 원고가 유일하였기 때문에 희망퇴직자는 우선고용 대상자에 해당하지 않는다고 보면 원고는 당연히 우선고용되었어야 할 것입니다. 그러나, 희망퇴직이 말 그대로 근로자의 자발적인 의사에 의한 것이라면 모르지만, 사용자가 대상자를 선정하는 등 실질적으로는 정리해고와 다름없다면 희망퇴직자들도 우선고용대상자에 포함될 수 있다는 점을 주의해야 하겠습니다.

노동토픽

대체휴일제 도입에 따른 대응방안

기업의 사정에 따라 도입 여부 및 내용 결정할 수 있어

○ 대체휴일제 어떻게 적용하나

9월 12일 정부와 새누리당은 올해 안으로 「관공서의 공휴일에 관한 규정」을 개정하여 2014년부터 대체휴일제를 실시한다고 밝혔습니다. 그 내용은 추석과 설날의 연휴와 어린이날이 일요일 등 다른 공휴일과 겹치면 다음 평일이 대체공휴일이 된다는 것으로, 다음의 표와 같이 시행됩니다(어린이날은 토요일과 겹쳐도 공휴일 대체).

- **설·추석 연휴(3일씩)** : 일요일 등 다른 공휴일과 겹치면 다음 평일이 대체공휴일
- **어린이날** : 토요일이나 다른 공휴일(일요일 포함)과 겹치면 다음 평일이 대체공휴일
- **1월 1일, 3·1절, 광복절, 개천절, 한글날, 석가탄신일, 현충일, 성탄절** : 대체공휴일 적용 안 함

	일	월	화	수	목	금	토
2014년 9월		1	2	3	4	5	6
공휴일인 추석 전날(9월 7일)이 일요일과 겹쳐 9월 10일이 대체공휴일	7	8 추석	9	10 대체공휴일	11	12	13
2017년 10월	1	2	3 개천절	4 추석	5	6 대체공휴일	7
추석 전날이 개천절과 겹쳐 10월 6일이 대체공휴일 1주일 연휴가 됨	8	9 한글날	10	11	12	13	14
2018년 5월			1	2	3	4	5
어린이날 토요일이라 5월 7일이 대체공휴일	6	7 대체공휴일	8	9	10	11	12 어린이날
2014년 1~2월	26	27	28	29	30	31 설날	1
공휴일인 설날 다음날(2월 1일)이 토요일과 겹치는 경우엔 대체공휴일 적용 안 함	2	3 대체공휴일 X	4	5	6	7	8

○ 민간기업에서의 대체휴일제 도입은 강제되지 않습니다.

관공서에서 근무하지 않는 근로기준법 적용대상인 근로자들에게는 대체휴일제가 자동적으로 적용되는 것은 아닙니다. 일반 근로자의 휴일은 근로기준법에서 정하고 있는 유급 주휴일과 「근로자의 날 제정에 관한 법률」에서 정하는 근로자의 날 두 종류만 있기 때문입니다. 민간기업에서 대체휴일제를 도입하지 않는다면 사용자는 근로자가 관공서의 대체휴일에 근무한다고 하여 휴일근로에 대한 임금이나 가산수당을 더 지급할 의무는 없습니다.

○ 대체휴일제를 도입할 경우 취업규칙이나 단체협약에 명시합니다.

민간기업에서 대체휴일제를 도입한다 하더라도 그 날을 유급으로 할 것인지 무급으로 할 것인지는 사업장의 재량에 달려 있습니다. 대체휴일제의 내용은 취업규칙에 명시하여야 합니다(단체협약으로 정할 수도 있습니다). 종전에는 대체휴일제가 없었으나 새로이 신설하는 것이라면 근로자에게 유리한 변경이므로 근로자 과반수의 동의를 받을 필요는 없고, 의견을 청취하기만 하면 됩니다.

September 2013

Laborlaw

뉴스레터 내용과 관련된 궁금증이나 상담·교육 요청은 다음의 구성원들에게 연락하시기 바랍니다.

이경우 대표변호사	kwlee@hklaw.co.kr	이원재 변호사	wjee@hklaw.co.kr
김장식 변호사	jskim@hklaw.co.kr	이상숙 변호사	sslee@hklaw.co.kr
이호준 변호사	hjlee@hklaw.co.kr	강을영 변호사	eykang@hklaw.co.kr
정경심 공인노무사	gsjung@hklaw.co.kr	김진희 비서	02-3458-0971

법무법인(유) 한결 인사노무팀

법무법인(유) **한결**

[110-714] 서울시 종로구 종로1가 1번지 교보생명빌딩 9, 16층
Tel. 02-3487-3000 Fax 02-3487-3811 www.hklaw.co.kr

본 뉴스레터는 일반적인 정보를 제공하기 위하여 발행되는 것으로서, 수록된 내용은 법무법인(유) 한결의 공식적인 견해나 법률의견이 아님을 알려드립니다. 본 뉴스레터의 주제와 관련한 법률문제가 발생할 경우 반드시 법률전문가의 조언을 받으시기 바랍니다.