

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2016두55919 유족급여및장의비부지급처분취소
원고, 상고인 원고
소송대리인 변호사 한기준
피고, 피상고인 근로복지공단
원 심 판 결 서울고등법원 2016. 10. 12. 선고 2016누40353 판결
판 결 선 고 2017. 4. 27.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 상고이유 제1점에 대하여

가. 산업재해보상보험법(이하 '산재보험법'이라 한다) 제5조 제1호는 "업무상의 재해란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다."고 규정하고 있는 바, 근로자가 타인의 폭력에 의하여 재해를 입은 경우라고 하더라도, 가해자

의 폭력행위가 피해자와의 사적인 관계에서 기인하였다거나 피해자가 직무의 한도를 넘어 상대방을 자극하거나 도발함으로써 발생한 경우에는 업무기인성을 인정할 수 없어 업무상 재해로 볼 수 없다고 할 것이나, 그것이 직장안의 인간관계 또는 직무에 내재하거나 통상 수반하는 위험이 현실화되어 발생한 것으로서 업무와 사이에 상당인과 관계가 있으면 업무상 재해로 인정하여야 할 것이다(대법원 1995. 1. 24. 선고 94누 8587 판결 등 참조).

나. 원심은 다음과 같은 사실을 인정하였다.

(1) 원고의 배우자인 소외 1(이하 '망인'이라 한다)은 주식회사 금비의 이천공장 생산팀 제병C조의 반장이었고, 소외 2는 같은 조에 속한 후배 직원으로 금전관리 등 총무 업무를 하고 있었다.

(2) 망인은 야간근무 중이던 2014. 7. 16. 22:00경 회사로부터 지급받은 야식비의 사용 방법을 두고 소외 2와 의견을 나누던 중 말다툼을 하게 되었다.

(3) 위 말다툼이 격화되어 소외 2가 망인에게 "야식비를 회식 불참자에게 나누어주지 않으면 이는 엄연히 갈취나 마찬가지로이다"라는 취지의 발언을 하기에 이르렀고, 이에 격분한 망인이 소외 2의 얼굴을 때리면서 몸싸움이 시작되어 두 사람은 서로 엉겨 붙은 채 바닥을 수차례 구르기도 하였다. 동료 직원들의 만류로 몸싸움이 잠시 중단되었으나 망인이 다시 대걸레 막대기를 들고 소외 2에게 휘두르면서 두 사람이 다시 엉겨 붙어 싸우게 되었다. 동료 직원들이 다시 몸싸움을 말리고 만류하는 과정에서 망인은 갑자기 기력을 잃고 잠시 걸어 나가다가 그대로 쓰러졌다(이하 망인이 쓰러지기까지의 과정을 통틀어 '이 사건 다툼'이라 한다).

(4) 망인은 곧바로 병원으로 이송되었으나 이 사건 다툼이 있는 지 얼마 지나지

아니한 2014. 7. 17. 00:33경 급성 심장사를 원인으로 사망하였다.

다. 원심은 이러한 사실관계를 전제로 하여, 평소 심장질환이 있던 망인이 이 사건 다툼의 과정에서 받은 충격으로 인해 사망에 이르게 되었다는 점은 인정하면서도, 다른 한편으로 ① 망인이 먼저 소외 2를 폭행하였고 동료 직원들의 만류에도 불구하고 재차 소외 2에게 폭력을 행사한 점, ② 반면 소외 2는 적극적으로 망인을 공격하지는 않은 점, ③ 소외 2의 갈취 관련 발언이 망인의 선행 폭력을 정당화할 수 있을 정도로 지나친 것으로 보이지는 않는 점 등의 사정을 들어, 이 사건 다툼은 망인의 사적인 화풀이의 일환으로 망인의 업무행위에 포함된다고 볼 수 없고, 따라서 이로 인하여 망인의 심장질환이 악화되어 사망에 이르렀다고 하더라도 이를 업무상 재해로 평가할 수 없다고 판단하였다.

라. 그러나 원심의 이러한 업무관련성에 관한 판단은 다음과 같은 이유로 수긍하기 어렵다.

(1) 먼저 원심이 적법하게 채택한 증거에 의하면, 야식비 사용과 관련한 망인의 의견은 단합을 위해 기존의 관행대로 전체를 단체회식비로 사용하자는 것이었으나, 소외 2의 의견은 회식 불참자에게는 야식비를 분배하자는 것이었고, 이로 인하여 이 사건 다툼이 시작되었음을 알 수 있다.

(2) 이러한 사정 및 원심이 인정한 사실관계를 앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면 다음과 같이 판단된다.

① 망인과 소외 2가 말다툼을 벌이게 된 근본 원인은 회사로부터 분배된 야식비의 구체적 사용방법에 관한 것이었으므로, 이 사건 다툼은 회사에서의 업무처리 방식과 관련한 다툼으로 볼 수 있다.

② 원심은 망인이 먼저 소외 2를 자극하거나 도발하여 이 사건 다툼이 발생한 것으로 전제하고 있으나, 야식비와 관련된 논의 과정에서 오히려 소외 2가 망인에게 먼저 갈취 등을 언급하며 공격적인 발언을 한 것으로 볼 수 있고, 이러한 발언은 망인이 업무와 관련하여 정당하게 개진한 의견을 범죄행위에 빚대는 모욕적인 것으로서, 망인과 소외 2의 회사 내에서의 관계 등을 고려하면 이러한 발언의 정도가 가벼운 것이라고 단정하기 어렵다.

③ 이 사건 다툼이 발생한 장소는 회사 내부였고, 당시 망인과 소외 2는 함께 야간근무 중이었으며, 두 사람 사이에 위 문제 이외에 사적인 원한관계가 있었다는 사정도 엿보이지 아니한다.

(3) 위와 같은 사정을 종합하면, 이 사건 다툼은 직장 안의 인간관계 또는 직무에 내재하거나 통상 수반하는 위험이 현실화되어 발생한 것으로 보아야 하고, 망인과 소외 2의 사적인 관계에서 기인하였다거나 망인이 직무의 한도를 넘어 상대방을 자극하거나 도발함으로써 발생한 경우라고 보기 어렵다.

마. 그럼에도 원심은 그 판시와 같은 이유로 업무관련성을 부정하였으니, 이러한 원심의 판단에는 업무관련성에 관한 법리를 오해하여 그릇된 판단을 함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

2. 상고이유 제2점에 대하여

산재보험법 제37조 제2항 본문은 "근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다."라고 규정하고 있다.

원심은, 망인의 소외 2에 대한 폭력행위가 형사상 범죄행위에 해당하는데 망인은 결

과적으로 그 폭력행위가 원인이 되어 사망한 것이므로, 망인의 사망은 산재보험법 제 37조 제2항 본문에 의하더라도 업무상 재해로 볼 수 없다고 판단하였다.

그러나 산재보험법 제37조 제2항에서 규정하고 있는 '근로자의 범죄행위가 원인이 되어 사망 등이 발생한 경우'라 함은, 근로자의 범죄행위가 사망 등의 직접 원인이 되는 경우를 의미하는 것이지, 근로자의 폭행으로 자극을 받은 제3자가 그 근로자를 공격하여 사망 등이 발생한 경우와 같이 간접적이거나 부수적인 원인이 되는 경우까지 포함된다고 볼 수는 없다.

그럼에도 원심은 위와 같은 이유를 들어 망인의 사망이 업무상 재해에 해당되지 않는다고 보았으니, 이러한 원심의 판단에는 산재보험법 제37조 제2항 본문에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

3. 결론

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

재판장	대법관	조희대
주 심	대법관	김창석
	대법관	박상옥