

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2020두39228 장해연금지급처분취소 청구의 소
원고, 피상고인 원고
소송대리인 변호사 김찬영
피고, 상고인 근로복지공단
소송대리인 변호사 김원정 외 3인
원 심 판 결 서울고등법원 2020. 5. 7. 선고 2019누57642 판결
판 결 선 고 2020. 12. 10.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 사건의 개요와 쟁점

가. 원심판결의 이유와 기록에 의하면, 다음과 같은 사정을 알 수 있다.

1) 망 소외인(이하 '망인'이라고 한다)은 1985. 8. 26. 진폐증으로 장해등급 제11급

제9호[진폐병형 제2형, 심폐기능 정상(F0)] 판정을 받고, 장애일시금을 지급받았다.

2) 망인은 2009. 7. 17. 진폐 합병증인 활동성 폐결핵으로 요양승인을 받아 요양하던 중 2016. 12. 30. 심폐기능의 악화로 사망하였다.

3) 망인은 요양기간 중 2009. 10. 2.부터 2016. 12. 30.까지 합계 101,187,220원의 휴업급여를 지급받았다.

4) 망인의 배우자인 원고는 2018. 2. 23. 피고에게 요양승인 당시 망인의 심폐기능은 고도장해(F3) 상태로서 장애등급 제1급에 해당하므로 이에 대한 장애급여를 지급하여 줄 것을 청구하였다.

5) 피고는 2019. 7. 11. 구 산업재해보상보험법(2020. 5. 26. 법률 제17326호로 개정되기 전의 것, 이하 '산재보험법'이라고 한다) 제56조, 제60조를 근거 법령으로 들면서, 원고에게 '장애등급 제1급에 해당하는 장애연금 237,289,510원(기존 11급 연금일수 244일분 제외분)에서 기존에 지급되었던 휴업급여 101,187,220원을 제외한 나머지 136,102,290원을 지급하는 결정'을 하였다(이하 '이 사건 처분'이라고 한다).

나. 이 사건의 쟁점은 휴업급여와 장애급여의 중복지급이 가능한지, 즉 요양 중 휴업급여를 지급받은 재해근로자에 대하여 같은 기간 동안의 장애보상연금을 지급할 경우 '기 지급한 휴업급여액을 공제한 장애보상연금'을 지급하여야 하는지, 아니면 '장애보상연금 전액'을 지급하여야 하는지 여부이다.

2. 휴업급여와 장애급여가 중복지급될 수 있는지 여부

가. 산재보험법은 근로자가 업무상의 재해로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우에 그 치유를 위하여 요양급여를 지급하고 이와 더불어 요양으로 취업하지 못한 기간에 대하여는 1일당 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액의 휴업급여를, 치유된 후에도

신체 등에 장애가 있는 경우에는 산재보험법령이 정한 장애등급기준에 따라 장애급여를 지급하도록 하고 있다(제36조, 제40조, 제52조, 제57조). 또한 근로자가 요양급여를 받아 치유된 후에도 그 요양의 대상이 되었던 업무상의 부상 또는 질병이 재발하거나 치유 당시보다 상태가 악화되어 이를 치유하기 위한 적극적인 치료가 필요한 때에는 재요양을 받을 수 있고, 재요양 기간 중에도 재요양 당시의 임금을 기준으로 산정한 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액을 1일당 휴업급여로 지급하도록 하고 있다(제51조 제1항, 제56조).

산재보험법 제60조 제1항은 장해보상연금의 수급권자가 재요양을 받는 경우에도 장해보상연금의 지급을 정지하지 아니한다고 규정하고, 제56조 제3항은 장해보상연금을 지급받는 자가 재요양하는 경우에는 1일당 장해보상연금액(별표 2에 따라 산정한 장해보상연금액을 365로 나눈 금액)과 1일당 휴업급여 지급액을 합한 금액이 장해보상연금의 산정에 적용되는 평균임금의 100분의 70을 초과하면 그 초과하는 금액 중 휴업급여에 해당하는 금액은 지급하지 아니한다고 규정하고 있다.

나. 산재보험법에 의한 장애급여는 원칙적으로 '근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸려 완치된 후 신체에 장애가 있는 경우', 즉 부상 또는 질병이 완치되거나 부상 또는 질병에 대한 치료의 효과를 더 이상 기대할 수 없고 그 증상이 고정된 상태에 이르게 된 때에 지급할 수 있다. 그러나 진폐증의 경우 현대의학으로도 완치가 불가능하고 분진이 발생하는 직장을 떠나더라도 그 진행을 계속하는 한편, 그 진행 정도도 예측하기 어렵다는 특성이 있다. 산재보험법은 진폐증의 이러한 특성을 고려하여, 진폐증에 대하여는 다른 일반 상병의 경우와는 달리 진폐증이 산재보험법령이 정한 장애등급기준에 해당하게 된 때에는 반드시 진폐증에 대한 치료를 받아 진폐증이 완치되거나 진폐증에

대한 치료의 효과를 더 이상 기대할 수 없게 되고, 그 증상이 고정된 상태에 이르게 된 것을 요구하지 아니하고 곧바로 해당 장애등급에 따른 장애급여를 지급하도록 함으로써 요양 중에도 장애급여의 지급대상이 될 수 있도록 하고 있다(대법원 1999. 6. 22. 선고 98두5149 판결 참조).

다. 위와 같은 관련 규정들의 내용과 체계에 휴업급여와 장애급여의 지급목적은 종합하여 보면, 요양 중 휴업급여를 지급받은 재해근로자에게 같은 기간 동안의 장애보상연금을 지급하는 경우에는 1일당 장애보상연금액과 1일당 휴업급여 지급액을 합한 금액이 장애보상연금의 산정에 적용되는 평균임금의 100분의 70을 초과하면(장애등급 1급 내지 3급이 이에 해당함) 지급될 장애보상연금에서 '이미 지급된 휴업급여에 해당하는 금액을 공제'하고 지급하여야 한다고 보아야 한다. 그 구체적인 이유는 다음과 같다.

1) 산재보험법 제56조 제3항은 장애보상연금을 지급받은 자가 재요양을 받는 경우 재요양으로 인한 휴업급여까지 전액 지급받게 되면 동일한 성격의 보험급여가 중복하여 지급되므로 이를 조정하기 위한 목적에서 규정된 것이다. 휴업급여와 장애급여는 모두 업무상 재해로 인하여 발생한 노동능력 상실에 따른 일실수입을 전보하기 위하여 지급되는 보험급여이므로 같은 기간 동안 휴업급여와 장애급여가 중복하여 지급되는 경우 동일한 목적의 경제적 보상이 이중으로 이루어지는 결과가 된다. 예컨대, 망인과 같이 장애등급이 1급인 근로자의 경우 평균임금의 90%(= 329일분÷365×100%) 수준에 해당하는 금액을 장애보상연금으로 지급받게 되는데, 여기에 더하여 평균임금의 70% 수준인 휴업급여를 지급받을 경우 무려 160%에 상당하는 금액을 일실수입으로 전보받게 되므로, 재해 발생 전에 노동능력 100%인 상태에서 얻은 수입보다 더 많은 금액을

보상받게 된다. 일실수입을 보전하기 위한 목적에서의 보험급여 지급액이 평균임금의 100%를 초과하는 것은 그 제도의 목적에 반할 뿐만 아니라, 나아가 근로자의 업무상 재해를 '공정하게 보상'하고자 하는 산재보험법의 입법목적에도 반한다.

2) 산재보험법 제56조 제3항은 "그 초과하는 금액 중 '휴업급여'는 지급하지 아니한다"라고 규정하지 않고, "그 초과하는 금액 중 '휴업급여에 해당하는 금액'은 지급하지 아니한다"라고 규정하고 있으므로, 반드시 그 조정대상을 '휴업급여'로 한정하는 것이라고 볼 수는 없다. 산재보험법 제56조 제3항은 '장해보상연금 수급권자가 재요양을 받음으로써 그로 인한 휴업급여를 지급받게 된 경우'를 장해급여와 휴업급여가 중복지급될 수 있는 가장 전형적인 상황으로 예시하여 규정한 것일 뿐이므로, '먼저 휴업급여를 지급받던 자가 나중에 장해보상연금을 받게 된 경우'에도 산재보험법 제56조 제3항에 따라 '장해급여'의 액수를 조정하는 것이 가능하다고 보아야 한다. 산재보험법 제56조 제3항의 입법취지를 고려하더라도 장해급여와 휴업급여 중 어떠한 급여를 먼저 지급받았는지라는 우연한 사정에 따라 산재보험법 제56조 제3항의 적용 여부를 달리 할 이유가 없다.

3) 산재보험법 제56조 제3항은 장해보상연금 수급권자가 '재요양'을 받는 경우뿐 아니라 '최초 요양'을 받는 경우에도 적용된다고 보아야 한다. '재요양'은 일단 요양이 종결된 후에 당해 상병이 재발하거나 당해 상병에 기인한 합병증에 대하여 실시하는 요양이라는 점 외에는 '최초의 요양'과 그 성질을 달리하지 않으므로(대법원 2002. 4. 26. 선고 2002두1762 판결 등 참조) '재요양'에 관한 규정은 같은 성질을 지닌 '요양'에 관하여도 적용될 수 있다. 일반적인 상병의 경우 요양이 종결된 후에야 장해보상연금이 지급되므로 '요양' 중 장해보상연금과 휴업급여가 동시에 지급되는 경우를 상정하기 어

렵고, 이러한 점 때문에 산재보험법 제56조 제3항은 장해보상연금을 지급받는 자가 '재요양'을 받는 경우에 관하여 규정한 것으로 보인다. 그러나 진폐증과 같이 '진단 즉시 장해급여의 지급대상에 해당하면서 그와 동시에 요양이 이루어지는 경우'는 최초 요양 종결 후 '장해급여의 지급대상에 해당하게 된 사람이 다시 요양이 필요하게 되어 재요양을 받는 경우'와 실질적으로 다를 바가 없다. 진폐증의 경우 그 증상이 고정된 상태에 이를 것을 요구하지 아니하고 곧바로 장해급여를 지급하도록 하고 있어 그 이후의 요양이 최초 요양인지 재요양지의 구별이 불분명한 경우가 있을 수 있는데, 요양과 재요양을 엄격히 구별하여 재요양 중인 자에 대하여만 산재보험법 제56조 제3항이 적용된다고 볼 경우 같은 등급의 진폐근로자라도 최초 요양 중에 있는 사람과 재요양 중에 있는 사람은 지급받는 보험급여 액수가 현격히 달라져 형평에 반하는 결과가 발생한다.

3. 이 사건에 관한 판단

가. 앞서 본 사실관계를 이러한 법리에 비추어 살펴본다.

1) 망인은 2009. 10. 2.부터 2016. 12. 30.까지 휴업급여 101,187,220원을 지급받았다.

2) 망인은 장해등급 제1급으로, 2009. 8.부터 2016. 12.까지 원고에게 지급될 장해보상연금은 237,289,510원(기존 11급 연금일수 244일분 제외)이다.

3) 2009. 8.부터 2016. 12.까지의 기간 동안 원고에게 지급될 1일당 장해보상연금액과 1일당 휴업급여 지급액을 합한 금액이 장해보상연금의 산정에 적용되는 평균임금의 100분의 70을 초과하므로, 피고는 원고에게 지급될 장해보상연금 237,289,510원에서 기 지급한 휴업급여 101,187,220원을 공제한 136,102,290원을 장해급여로 지급하여야

한다.

나. 그런데도 원심은, 산재보험법 제56조 제3항이 장해보상연금과 휴업급여 중 '휴업급여'만을 조정 대상으로 한정하고 있으므로 장해급여를 청구하는 원고에게는 적용될 수 없다고 보아 이 사건 처분이 위법하다고 판단하였다. 이러한 원심 판단에는 산재보험법 제56조 제3항의 해석·적용에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

4. 결론

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

재판장 대법관 이흥구

 대법관 이기택

주 심 대법관 박정화