

대 법 원

제 2 부

판 결

사 건 2024다210783 구상금
원고, 피상고인 근로복지공단
피고, 상고인 삼성화재해상보험 주식회사
소송대리인 법무법인(유한) 지평
담당변호사 김희송 외 2인
원 심 판 결 서울중앙지방법원 2024. 1. 9. 선고 2023나3178 판결
판 결 선 고 2024. 6. 13.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울중앙지방법원에 환송한다.

이 유

상고이유를 판단한다.

1. 원심의 판단

원심은, 원고가 2018. 3. 14. 피해 근로자에게 장해보상일시금 30,752,720원의 지급을 결정한 후 다시 2020. 9. 25. 피해 근로자에게 그 무렵 평균임금을 적용하여 산정한

장해보상연금의 지급을 결정·통지하였으므로, 최초의 장해보상연금 지급 결정 시기는 2018. 3. 14.이 아니라 2020. 9. 25.이라는 이유로, 피해 근로자가 장해보상연금 대신 장해보상일시금을 선택하여 그 지급을 구하였다더라면 지급되었을 장해보상일시금의 산정에 관하여는 2020. 9. 25.경 평균임금인 68,720원을 적용하여야 한다고 판단하였다.

2. 이 법원의 판단

그러나 원심의 판단은 다음과 같은 이유로 수긍하기 어렵다.

가. 1) 산업재해보상보험법(이하 '산재보험법'이라고 한다) 제80조 제2항은 전문에서 "수급권자가 동일한 사유에 대하여 이 법에 따른 보험급여를 받으면 보험가입자는 그 금액의 한도 안에서 민법이나 그 밖의 법령에 따른 손해배상의 책임이 면제된다."라고 규정하고, 후문에서 "이 경우 장해보상연금 또는 유족보상연금을 받고 있는 사람은 장해보상일시금 또는 유족보상일시금을 받은 것으로 본다."라고 규정하고 있다. 이처럼 산재보험법 제80조 제2항 후문은 아직 그 지급이 현실화되지 않은 장해보상연금도 공제의 대상으로 삼는 대신, 그 공제의 범위를 장해보상일시금 상당액으로 한정함으로써 수급권자 및 사용자의 이익과 책임을 조절하고 있다(헌법재판소 2005. 11. 24. 선고 2004헌바97 전원재판부 결정 참조). 또한 장해보상연금과 장해보상일시금의 구별은 장해급여의 지급방법상의 차이에 따른 것에 불과한 점, 특별한 경우를 제외하고는 연금과 일시금의 선택은 수급권자의 의사에 달려 있는 점 등을 종합하면, 산재보험법상 장해보상연금과 장해보상일시금은 그 전체로서 가치가 같다고 보아야 한다(대법원 2001. 7. 13. 선고 2000두6268 판결, 대법원 2007. 6. 15. 선고 2005두7501 판결 등 참조).

2) 연금은 본질적으로 장래의 불확정성과 가변성을 그 특징으로 하는데(산재보

험법 제36조 제3항, 제58조 각호, 제59조, 제70조 제2항, 제83조, 제120조 등 참조), 그럼에도 불구하고 산재보험법 제80조 제2항 후문에서 위와 같이 연금과 일시금의 증가성을 규범화하고 있는 것은 수급권자, 손해배상 의무자인 보험가입자와 제3자 및 근로복지공단 사이의 법률관계를 신속하고 명료하게 확정하기 위함이라고 볼 수 있다. 이러한 취지에 비추어 보면, 수급권자가 장해보상연금을 지급받고 있는 경우에 산재보험법 제80조 제2항 후문에 따라 공제할 장해보상일시금의 액수는, 연금 기간이나 이미 지급된 연금의 액수와 관계없이, 수급권자가 장해보상연금 대신 장해보상일시금을 선택하여 그 지급을 구하였다면 산재보험법 제57조 제2항 [별표 2]에 따라 지급되었을 장해보상일시금 상당액이라고 봄이 타당하다(대법원 2018. 10. 4. 선고 2015다253184, 253191 판결 등 참조).

3) 산재보험법 제80조 제2항의 규정 등에 비추어 보면, 제3자의 행위로 인하여 발생한 산업재해에 대하여 근로복지공단이 피해 근로자에게 장해보상연금 또는 유족보상연금을 지급할 것이 확정된 경우에도 장해보상연금 또는 유족보상연금 대신에 지급받을 수 있었던 장해보상일시금 또는 유족보상일시금을 지급한 것으로 보아, 근로복지공단은 그 장해보상연금 또는 유족보상연금 대신에 지급받을 수 있었던 장해보상일시금 또는 유족보상일시금 상당액에 관하여 산재보험법 제87조 제1항에 의하여 피해 근로자의 그 제3자에 대한 손해배상청구권을 대위행사할 수 있다(대법원 2001. 11. 30. 선고 2001다666 판결 등 참조).

나. 원심은 산재보험법 제59조에 의한 장해등급의 재판정 및 변경에 관한 판례(대법원 2018. 10. 4. 선고 2016다41869 판결)의 법리를 실시한 후 2020. 9. 25.경이 '최초의 장해등급 및 장해보상연금 지급 결정 당시'라고 판단하였다. 그러나 위 판례는 장

해보상연금 수급권자 중 그 장애상태가 호전되거나 악화되어 이미 결정된 장애등급을 산재보험법 제59조에 따라 재판정하여 변경된 경우에 관한 것으로서, 피해 근로자에 관하여 산재보험법 제59조에 따른 재판정이 있었음을 인정할 자료가 없는 이 사건에 적용된다고 보기 어렵다.

다. 기록에 의하면 아래와 같은 사실을 알 수 있다.

1) 보험급여원부(갑 제1호증, 갑 제9호증)상 피해 근로자의 완치 시점은 2018. 2. 9.이고, 피해 근로자는 2018. 3. 14.경 장애등급 8급 상당의 장애보상일시금을 지급 받았으며, 이후 피해 근로자의 장애등급이 6급으로 변경되었다가 다시 5급으로 변경되었다.

2) 갑 제1호증인 보험급여원부에는 피해 근로자의 장애등급이 5급으로 기재되어 있고 그 출력일시가 2019. 7. 30.로 기재되어 있으므로, 피해 근로자의 장애등급이 5급으로 변경된 시점은 늦어도 2019. 7.경으로 보인다. 위 보험급여원부의 장애보상급여란에는 피해 근로자의 장애등급(5급)의 적용일자는 2018. 3. 1.부터 9999. 12. 31.까지로 기재되어 있다.

라. 사정이 이와 같다면, 피해 근로자에 대한 장애등급 5급 판정은 장애등급의 변경 당시 또는 변경된 장애등급에 따라 장애보상연금지급이 개시된 2020. 9.경을 기준으로 한 판정이 아니라, 보험급여원부상 완치 시점인 2018. 2. 9.을 기준으로 한 판정으로 보이고, 장애보상연금지급이 2020. 9.경 비로소 개시된 것은 피해 근로자가 이미 지급받은 장애등급 8급의 장애보상일시금의 지급일수에 해당하는 기간만큼 장애보상연금을 지급하지 않았기 때문인 것으로 볼 여지가 크다. 그리고 이러한 경우 피해 근로자가 장애보상연금 대신 장애보상일시금을 선택하여 지급을 구하였더라면 지급되

있을 장해보상일시금은 장해등급 5급의 적용 개시일인 2018. 3.경 평균임금을 적용하여 산정하여야 한다.

마. 그럼에도 불구하고, 원심은 판시와 같은 사정만으로 피해 근로자에 대하여 장해보상연금의 지급이 개시된 2020. 9.경 평균임금을 적용하여 위 장해보상일시금을 산정하였다. 원심의 이러한 조치에는 피해 근로자의 장해등급 변경의 시기, 원인 및 경위 등에 대한 심리를 다하지 아니한 채 장해보상일시금 산정시 적용할 평균임금에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다. 이 점을 지적하는 상고이유 주장은 이유 있다.

3. 결론

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

재판장 대법관 권영준

주 심 대법관 이동원

 대법관 김상환

대법관 신숙희