

노조전임활동 중 발생한 재해의 산재인정 기준

❖ 노조전임활동(행사 포함) 중 발생한 사고·질병의 '업무상 재해' 인정 여부에 대하여 근로복지공단의 판단이 일관되지 않아(소송 패소사례 발생) 판례를 토대로 명확한 판단기준 시달

1 전임자의 '노동자성' 인정여부: "인정" (산재보험법상 근로자로 인정)

- 근로계약 유지, 노조전임에 대한 사용자의 승낙 등을 고려해 산재보상 관련 재심사위 판례의 입장은 일관되게 노조전임자의 '노동자성'을 인정

< 판례 입장 >

❖ 노조전임자가 사용자의 지휘감독을 받지 않는 노조업무만 담당하고 있다 할지라도 ▲종업원 지위 유지 ▲노조업무와 회사노무관리업무 간의 밀접한 관련성 ▲본래 업무 대신 노조업무를 담당토록 사용자가 승낙 등을 종합적으로 고려할 때 근로계약상 본래 업무에 종사하는 일반 노동자와 다름없이 보는 것이 산재보험법의 목적과 취지에 부합 (대법 92누14502)

※ (참고) 전임자는 근로계약은 유지하지만 계약상 업무는 하지 않을 수 있어 '휴직 노동자'와 유사한 지위로 판단(노사관계법제과-1718)

2 전임활동의 '업무' 인정여부: "인정"

- 사업장 노무관리업무와의 밀접한 관련성을 고려해 재심사위 판례는 일관되게 '업무'로 인정

* ▲불법 노조활동 ▲사용자 사업과 무관한 활동 ▲쟁의단계 이후 활동에 한하여 불인정

< 판례 입장 >

❖ 노조전임업무가 ▲불법적 노조활동 ▲사용자의 사업과 무관한 상부 또는 연합관계에 있는 노동단체와 관련된 활동 ▲사용자와 대립관계로 되는 쟁의단계 이후의 활동 등이 아닌 이상 본래 회사노무관리업무와 밀접한 관련을 가지는 것으로서 사용자가 본래의 업무 대신에 이를 담당하도록 하는 것이어서 그 자체를 바로 회사의 업무로 볼 수 있음 (대법 98두14006)

- '노조주관 행사'의 '업무' 해당여부는 산재보험법 일반원칙*에 따라 판단

* 산재보험법 제37조(업무상의 재해의 인정 기준): 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고

- 사업운영·노무관리상 필요에 따라 사업주가 지시·승인한 행사 등 사회통념상 사업주 지배관리 하의 행사로 인정되는 행사 중 발생한 재해는 '업무상 재해'로 인정

< 판례 입장 >

❖ 원고는 회사의 승낙하에 전임근무기간을 활용하여 민주택시노조가 개최한 행사에 참가하였다가 재해를 입은 것이고, 이 행사는 노조간부들의 휴식과 친목도모 뿐만 아니라 택시업체 노사관계의 중요한 쟁점인 월급제 정착에 관한 토론 등을 목적으로 개최된 것이므로 전임자인 원고가 노조업무를 수행하거나 이에 수반하는 통상적인 활동을 하는 과정에 입은 것으로 업무상 재해에 해당 (대법 2005두11418)

- 단체교섭·임금협상 등 정신적·신체적 부담이 큰 전임활동 중의 뇌심혈관계질환 발병 등 전임활동 중 발생한 질병에 대해서도 사고와 마찬가지로 업무상 재해로 인정

< 판례 입장 >

❖ 전임자인 원고가 단체교섭, 농협법 개정 반대투쟁 등의 진행으로 업무가 과중했다고 보이고 특히 처음 단체교섭을 맡아 진행하면서 순조롭지 않아 정신적 압박이 컸을 것으로 보이며 상병 발생 직전에는 예측하지 못한 사건의 발생에 대응하는 등 업무긴장도가 상당히 증가했을 것으로 보여 원고의 상병은 업무상 질병으로 간주됨 (고법 2013누32610)

3 결론 및 향후 업무처리

- 판례의 일관된 입장을 토대로, 사업장 노무관리업무와 관련된 노조전임자의 전임활동(행사 포함) 중에 발생한 사고·질병은 업무상 재해로 인정

* 불법, 사용자 사업과 무관, 쟁의단계 이후 활동은 현행과 같이 불인정

- 7월중 동 지침을 근로복지공단 각 지사로 시달 및 교육하여 일관된 판단기준 확립

- 기존 불인정 사례도 이의제기 등이 있는 경우 동 지침의 기준 적용