



노조전임자가 쟁의행위를 위한 집회 등 정상적인 노조활동을 수행하는 과정에서 당한 재해는 업무상 재해에 해당한다.

사건번호서울행법 2000구34811

[판결요지]

원고가 근로계약상 본래 담당할 업무를 면하고, 노동조합의 부위원장으로서 노동조합의 업무를 전담하게 된 것은 사용자인 소외 회사의 승낙에 의한 것으로서, 이 사건 재해 발생 당시 원고는 근로자의 지위를 보유하고 있었으며, 이 사건 사고는 원고가 ○○통신 노동조합의 노조전임자로서 단체교섭에 이은 쟁의 대책위원회를 구성하고 쟁의를 위한 집회, 파업유보 및 그 수습단계 등 정상적인 노동조합의 활동을 수행하는 과정에서 발생한 것이고, 파업유보결정 이후에 실제로 파업이 이루어지지 않아 회사의 업무수행에 지장이 없었다는 것이며, 또한 이 사건 재해를 당한 경위가 앞서와 같은 이상 사적인 관계 또는 직무의 한도를 넘어 상대방을 자극하거나 도발한 것으로도 볼 수 없으므로, 이 사건 재해는 산업재해보상보험법 소정의 업무상 재해에 해당한다 할 것이다.

[판결이유]

① 처분의 경위

원고는 1982. 10. 2 ○○통신공사에 입사하여 근무하여 오다가 1997. 1. 1부터 단체협약에 따라 노동조합 전임자가 되어 한국통신노동조합 부위원장으로서의 업무만을 담당하여 왔는데, 1999. 4. 26 10:00경 노동조합 집행부가 소집한 비상대책위원회에서 파업 유보에 대한 정당성 및 집단행동 자제를 촉구하이에 격분한 김○원, 장○순 등 노조원들로부터 집단폭행을 당하여 우슬부내측측부인대 파열, 제4·5경추간 추간판탈출증 등의 상해를 입고 2000. 9. 26 피고에게 산업재해보상보험법에 의한 요양신청을 하였다.

피고는 2000. 10. 20 원고가 노조전임자로서 노사간의 대립상황으로 사업주의 지배·관리하에 있지 않은 상태에서 노동조합 고유업무를 수행하다가 이 사건 재해를 당하였으므로, 위 재해를 산업재해보상

보험법상의 업무상 재해라 할 수 없다는 이유로 요양 불승인처분을 하였다.

2 판단

노동조합업무전임자가 노동조합업무수행중 발생한 재해로 인하여 상병을 입은 경우, 근로계약상 본래 담당할 업무를 면하고 노동조합의 업무를 전임하게 된 것이 사용자인 회사의 승낙에 의한 것이며 재해 발생 당시 근로자의 지위를 보유하고 있고 노동조합의 업무가 사업주의 노무관리업무와 밀접히 관련된 업무에 그치지 않고 사업주의 구체적인 지배·관리를 떠나 그 자체로 보장되어 있는 조합활동 자체의 업무성을 인정할 수 있다면, 특별한 사정이 없는 한 위 재해를 산업재해보상보험법 소정의 업무상 재해로 보는 것이 근로계약관계에서 생기는 위험으로부터 근로자를 보호하려는 산업재해보상보험법의 목적과 취지에 부합한다 할 것이고 한편, 노동조합의 쟁의 행위는 노동조합이 근로 조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 자기측에게 유리하게 전개하여 자기의 주장을 관철할 목적으로 행하는 투쟁행위로서 업무의 정상운영을 저해하는 것을 의미한다.

둘이켜 이 사건을 보건대 위 인정사실에 의하면, 원고가 근로계약상 본래 담당할 업무를 면하고, 노동조합의 부위원장으로서 노동조합의 업무를 전임하게 된 것은 사용자인 소외 회사의 승낙에 의한 것으로서, 이 사건 재해 발생 당시 원고는 근로자의 지위를 보유하고 있었으며, 이 사건 사고는 원고가 한국통신 노동조합의 노조전임자로서 단체교섭에 이은 쟁의대책위원회를 구성하고 쟁의를 위한 집회, 파업유보 및 그 수습단계 등 정상적인 노동조합의 활동을 수행하는 과정에서 발생한 것이고, 파업유보결정 이후에 실제로 파업이 이루어지지 않아 회사의 업무수행에 지장이 없었다는 것이며, 또한 이 사건 재해를 당한 경위가 앞

서와 같은 이상 사적인 관계 또는 직무의 한도를 넘어 상대방을 자극하거나 도발한 것으로도 볼 수 없으므로, 이 사건 재해는 산업재해보상보험법 소정의 업무상 재해에 해당한다 할 것이다.

가사 원고와 같은 노조전임자의 경우에는 사업주의 노무관리업무와 밀접히 관련되어 사업주의 지배·관리하에 있다고 보는 노동조합의 활동만을 업무로 보아 그 성질상 사용자의 사업과 무관한 상부 또는 연합 관계에 있는 노동단체와 관련된 활동이거나 불법적인 노동조합활동 또는 사용자와 대립관계로 되는 쟁의 단계에 들어간 이후의 노동조합활동 중에 생긴 재해는 업무상 재해가 아니라도 하더라도, 위 인정과 같이 원고가 쟁의대책을 수립하고, 쟁의를 총괄 지휘, 감독할 권한이 있는 쟁의대책위원회의의 일원으로서 이미 선언된 파업유보의 정당성을 설명하는 과정에서 이 사건 사고를 입었음을 알 수 있는바, 그렇다면 이 사건 재해는 이미 노동조합과 사용자간의 대립관계가 해소된 이후에 회사의 노무관리업무와 밀접한 관련성이 있는 노동조합의 활동을 하던 중에 발생한 것이라고 할 것이니, 업무상 재해라는 점을 인정하는데 아무런 지장이 없다.

3 결론

따라서, 이 사건 재해가 업무상 재해에 해당되지 아니한다고 보아 한 피고의 이 사건 처분은 위법하므로 그 취소를 구하는 원고의 이 사건 청구는 이유 있어 이를 인용하기로 하여, 주문과 같이 판결한다. 