

사용자의 지나친 조합원에 대한 통제와 간섭으로 인하여 질병의 발병과 상당한 관계가 있으므로 업무상 재해에 해당한다

사건주제 : 요양불승인처분취소
심 급 : 서울행법
선고일자 : 2008-04-04
사건번호 : 2005구단11619
당 사 자 : <원고> A 등 13명
 <피고> 근로복지공단

요지

위 원고들의 이 사건 상병은 노동쟁의 행위 과정에서 나타난 사업주와의 갈등 및 노동쟁의 행위가 종료된 이후에 있었던 CCTV 설치 등의 감시와 통제, 별도라인 배치 등 조합원에 대한 차별, 부당 해고와 이에 따른 쟁송 과정 등으로 인하여 원고들이 심한 정신적 스트레스를 받아 발생한 것으로 보인다.

한편 사용자와 대립관계가 되는 쟁의 단계에 들어간 이후의 조합원들의 활동은 회사의 업무라고 볼 수는 없어, 쟁의행위 과정에서 나타난 사업주와의 갈등은 업무와 관련하여 발생한 것으로 볼 수는 없을 것이다. 그러나 위에서 인정한 쟁의 행위 후에 있었던 일련의 행위들, 즉 소외 회사의 위 원고

들에 대한 CCTV 설치를 통한 감시와 통제 및 조합원들만의 별도 라인 배치 등을 통한 조합원들에 대한 차별 등의 수단과 방법, 그 기간, 그에 대한 조합원들의 이의 과정, 해고된 위 5명의 원고들의 구제신청 및 행정소송 과정 및 부당해고 구제 이유 등이 사건 변론에 나타난 제반 사정을 참작하면, 쟁의 행위 종료 후에 있었던 소외 회사의 일련의 행위들로 인하여 위 원고들이 받은 정신적 스트레스도 상당하였을 것으로 보이는바, 이와 같이 질병의 발생원인 중 일부가 업무수행과 직접적인 관계가 없는 노동쟁의 행위 중에 일어났더라도 노동쟁의 행위가 종료된 이후에 받은 업무상의 스트레스가 상당한 정도에 이르러 이 사건 상병의 발생 또는 악화에 상당한 정도로 기여하였다면, 이 사건 상병은 위 원고들의 업무와 상당인과 관계가 있다고 함이 상당하다.

주문

1. 피고가 2005. 5. 27. 원고 A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L에 대하여 각 한 요양

불승인처분을 취소한다.

2. 원고 M의 청구를 기각한다.

3. 소송비용 중 원고 M과 피고 사이에 생긴 부분은 위 원고의, 원고와 나머지 피고들 사이에 생긴 부분은 위 피고들의 각 부담으로 한다.

[청구취지] 피고가 2005. 5. 27. 원고들에 대하여 한 각 요양불승인처분을 취소한다.

이유

1. 처분의 경위

갑 제1호증의 1 내지 13의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 다음의 각 사실을 인정할 수 있다.

가. 원고들은 서울시 금천구 소재 '소외 회사'에서 근무하는 근로자들로서, 소외 회사에 근무하던 중 사업주의 폭행과 폭언, CCTV 설치 등의 지나친 감시와 통제, 단체 교섭해태, 조합원 차별, 해고 및 징계 등으로 인한 스트레스로 인하여 불안과 우울반응을 수반한 만성 적응장애(이하 '이 사건 상병'이라 한다)가 발생했다고 주장하면서 2005. 5. 10. 이를 상병으로 하여 피고에게 요양승인신청들을 하였다.

나. 위 요양승인신청들에 대하여 피고는

원고들이 주장하는 사유는 사업주의 사업과 대립되는 노동조합 활동 또는 쟁의단계에 들어간 이후부터 연속되는 노동조합 활동중에 생긴 것들로서 업무적 사유라 할 수 없어 업무와 상병이 인과관계를 인정할 수 없다는 이유로 2005. 5. 27. 위 요양승인신청들을 불승인(이하 '이 사건 처분들'이라 한다)하였다.

2. 이 사건 처분들의 적법 여부

가. 당사자들의 주장

원고들은 이 사건 상병은 사업주의 폭행과 폭언, CCTV 설치 등의 지나친 감시와 통제, 단체교섭해태, 조합원들만의 별도 라인 배치, 조합원들에 대하여만 야유회 지원금 미지급, 야유회 미실시, 개근포상 제외, 외출시 승인 요구, 화장실 및 식당 이용 차별, 임금 인상분 미지급, 생산성·불량률 별도관리, 해고자에 대한 복직명령 불이행 및 해고예고 수당 지연지급, 퇴직위로금 미지급 등 조합원에 대한 차별, 해고 및 징계와 이로 인한 구제절차 및 쟁송 등으로 인하여 원고들이 심한 정신적 스트레스를 받아 발생한 것으로, 이와 반대의 전제하에 한 이 사건 처분들은 위법하다고 주장함에 대하여, 피고는 원고들에게는 이 사건 상병이 발생하지도 않았고, 설사 발생하였다 하더라도 그것은 원고

들이 사업주와 대립관계에 서는 노동조합 활동을 하는 과정에서 생긴 정신적 스트레스로 인한 것이어서 이를 사업주의 업무라고 할 수 없으므로, 이 사건 상병과 업무와의 상당인과관계가 없다는 것을 이유로 한 이 사건 처분들은 적법하다고 주장한다.

나. 인정사실

갑 제1호증의 1 내지 13, 갑 제2 내지 4호증, 갑 제5호증의 1 내지 7, 갑 제6호 증의 1 내지 6, 갑 제7 내지 12호증, 을 제1호증의 1 내지 13, 을 제2호증의 1 내지 13, 을 제3 내지 28호증의 각 1 내지 6, 을 제29호증의 1 내지 13의 각 기재 또는 영상, 이 법원의 ○○대학교 의과대학에 대한 진료기록 감정축탁 결과에 변론 전체의 취지를 종합하면, 다음의 각 사실을 인정할 수 있다.

(1) 노동쟁의 발생과 그 경위

(가) 소외 회사는 전자부품, 전자완제품 및 모형제품의 생산, 판매 등을 목적으로 하는 회사이고, 원고들은 소외 회사의 노동조합원들로서 이 사건 처분들 당시 원고 D는 노조위원장, 원고 K는 부위원장, 원고 E는 사무장, 원고 M은 회계감사, 나머지 원고들은 조합원이었다.

(나) 소외 회사의 노조는 2002년 임금협상시에 총 23명의 조합원으로 구성되어 있었고, 소외 회사는 원고들 등 위 노조의 조합원들을 포함하여 대부분 여자인 생산직근

로자 50여명과 함께 사무실 직원인 남자 근로자 약 40명 정도가 상주하면서 근무하고 있었다.

(다) 소외 회사 노조는 2002년 임금인상안으로 기본급 일당 4,500원과 직무수당 월 50,000원 인상 및 상여금 100 % 인상안을 확정하고, 2002. 4. 초경부터 소외 회사에 대하여 임금인상을 위한 단체교섭을 요구하였는 바, 위 임금인상안은 소외 회사의 생산직 근로자의 초임 대비 35.7 % 인상률을 반영한 것이었다.

(라) 소외 회사 노조는 2002. 4. 17. 소외 회사의 대표이사가 참석한 가운데 소외 회사와 상견례를 하면서 노조측 임금인상안을 전달하였으나 그 후 수 차례에 걸친 교섭은 노조가 사측 교섭대표자의 대표권한을 인정하지 아니하고 대표이사의 출석을 요구하여 실질적인 교섭이 이루어지지 못한 채 결렬되었다.

(마) 노조는 2002. 5. 4. 소외 회사와 2002. 4. 10.부터 2002. 5. 2.까지 총 4차례에 걸쳐 임금교섭을 시도하였으나 실질적인 권한을 가진 대표이사가 불참하여 교섭을 진행시키지 못하고 있다고 주장하면서 서울지방노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 하였고, 서울지방노동위원회는 2002. 5. 13. 조정회의를 개최하였으나, 사용자측인 소외 회사가 노조가 노동쟁의를 하기 위한 수단으로 조정신청을 이용하고 있다고 주장하면서 위 조정회의에 불참하였으며, 서울

지방노동위원회는 2002. 5. 14. 조정안 제시가 불가능하다고 판단하여 조정안을 제시하지 아니하고 조정을 종료하는 결정을 하였다.

(바) 노조는 조합원들의 쟁의행위에 대한 투표를 거쳐 2002. 5. 14. 금천구청장에게 2002. 5. 14.부터 2002년 임금인상 교섭이 타결 마무리될 때까지 파업 및 단체행동 등의 방법으로 쟁의행위를 하고자 한다고 신고한 이래 원고들을 포함한 조합원들은 부분파업과 선전전 등 단체행동의 방법으로 쟁의행위를 진행하는 한편으로, 소외 회사가 임금협상에 미온적이라고 판단하여 이에 항의하는 의미로 2002. 5. 16.부터 노조위원장인 원고 D가 단식투쟁을 시작하였다.

(사) 원고 K, M 등이 2002. 5. 21. 소외 회사의 생산작업실에서 북과 팽과리를 번갈아 가며 두들기면서 “생활임금 쟁취하자”라고 구호를 외치고 다른 조합원 10여명은 그 옆에서 위력을 과시하여 그 곳에서 근무 중이던 생산 근로자들을 위 작업실 밖으로 쫓아낸 것을 비롯하여, 원고들을 포함한 조합원들은 2002. 5. 21.경부터 2002. 6. 27.까지 사이에 14회에 걸쳐 소외 회사의 생산작업실에 들어가 파업에 동참해 줄 것을 요구하면서 번갈아 가며 북과 팽과리를 두들기며 구호를 외치고 욕설을 하여 그 곳에서 작업 중이던 생산직 근로자들로 하여금 그 작업실 밖으로 나가게 하고 전원을 차단하는 등 소외 회사의 생산관련 업무를 수 회 방해

하였다.

(아) 원고 D의 단식 31일째 되던 날인 2002. 6. 14. 제8차 단체교섭이 진행되었으나 소외 회사의 조합원 등에 대한 고소·고발의 철회 문제와 교섭위원들의 대표권한 문제에 관한 쌍방의 다툼으로 인하여 별다른 성과 없이 위 단체교섭이 종료되었다. 이에 조합원들은 사측이 단체교섭에 형식적으로 임하고 있다는 판단과 원고 D의 장기간 단식투쟁으로 인한 건강악화 등으로 임금인상에 대한 단체교섭의 타결을 더 이상 연기할 수 없어 다소 흥분한 상태에서, 18:30경 소외 회사측 교섭위원으로서 이사인 O, P와 총무과장 Q 등에게 단체교섭을 계속할 것을 종용하면서 원고 D의 침과 구토물이 들어 있는 휴지통을 P 등에게 뿌리는 등 폭언과 협박을 하였다.

(자) 노조가 2002. 6. 24. 파업에 돌입하고, 종합사무실까지 점거하여 소외 회사의 경리 및 영업업무까지 마비시키자, 소외 회사는 2002. 6. 28. 원고들을 포함한 19명의 조합원들에 대하여 부분적인 직장폐쇄를 하였다.

(차) 소외 회사와 노조측은 2002. 7. 3.을 비롯하여 수차례 개최된 임금인상을 위한 단체교섭에서 조합원 등에 대한 고소·고발 취하 문제에 대하여 의견의 대립이 있어 임금인상에 대한 실질적인 논의가 이루어지지 아니하다가, 소외 회사측 교섭위원들은 2002. 7. 중순경 2002년 임금교섭을 시작

한 이래 최초로 게시판에 사측의 임금협상안을 공고하였고, 2002. 7. 31. 열린 단체교섭에서 7% 임금인상안을 제시하였으며, 2002. 9. 11. 열린 단체교섭에서 사측 교섭위원들은 초임기준 금 2,000원을 인상하여 8.9% 임금인상안을 제시하였다.

(가) 원고들은 다른 조합원 및 X산업 노동조합원들과 공동으로 2002. 7. 5. 08:40경 소외 회사의 종합관 사무실에 들어가 소외 회사가 용역 경비원을 채용하려는 데에 항의하는 과정에서 위 사무실 직원인 Q, R, S와 생산직 근로자인 T에게 각 상해를 가하였고, 위 과정에서 원고 D, B, I도 상해를 입었으며, 원고 K는 경비 목적이 아니라 조합원들의 행동을 감시할 의도로 설치되어 있다고 생각하여 위 사무실 천장에 매달려 있던 보안용 CCTV 1대를 몽둥이로 내려쳐 손괴하였다.

(타) 원고 K, E, B는 X산업 노동조합원 수명과 공동하여 같은 날 위 종합관 옆 건물에 있는 생산현장에 들어가 작업 중이던 생산직 근로자들을 밖으로 내보낸 후 그 곳에 있던 생산라인의 전력을 차단하여 소외 회사의 제품생산업무를 방해하였고, 생산작업실 밖으로 나가려던 T를 붙잡으려 하였으나, T가 원고 D를 밀쳐 넘어뜨린 후 그를 넘어가는 것을 본 원고 K, E와 T 등과의 사이에 몸싸움이 벌어진 결과 T가 상해를 입었다.

(파) 소외 회사는 업무복귀를 요청하는 노조에게 2002. 8. 9. 업무복귀를 위하여서는

차후 일체의 쟁의행위를 중단한다는 내용의 입장표명을 요구하였으나, 노조는 선전전 등 적법한 쟁의행위는 노동조합의 권리라면서 이에 응하지 아니하였다. 그리고 소외 회사는 2002. 8. 14.과 2002. 8. 18. 두 차례에 걸쳐 소외 회사에 불법 부착된 유인물 등을 제거할 것을 요청하는 문건을 노동조합에 보냈음에도 불구하고 이에 계속 불응하자, 2002. 8. 23. 소외 회사의 사업장에 설치한 유인물과 현수막을 일방적으로 철거하였고, 그 과정에서 O, U 등 임원이나 사무실 직원들과 그 철거를 저지하려는 원고 D, K, E, B 등 조합원들이 상호간에 폭언과 폭행을 하였다.

(하) 원고 D, K, M, F는 다른 조합원들과 공동으로 2002. 9. 2. 소외 회사의 종합관사무실에 들어가 회사측에서 철거한 노동조합의 플랭카드 등 홍보물의 반환을 요구하였으나, 위 종합관사무실에서 근무하던 남자 사무직 근로자 40 여명이 모여들어 위 원고들을 포함한 조합원들을 둘러싸고 조합원들에게 사무실에서 나가 달라고 말하면서 이를 거부하는 조합원들과의 사이에 몸싸움이 일어났고, 그 과정에서 위 원고들은 O, Q, U 등에게 각 상해를 가하였다.

(거) 소외 회사 및 그 대표이사 V는 2002. 9. 30. 서울남부지방법원 2002카합××××호로 노조 및 원고 D, K, E, B, I, H 등을 피신청인으로 하여 소외 회사 소속 임직원들이 사업장에 출입하거나 작업 및 업무를

행하는 행위를 폭행, 협박 기타의 방법으로 방해하여서는 아니되고, 위 원고들은 V의 의사에 반하여 그의 주거에 접근하거나 V에 대하여 협박 내지 폭력을 행사하여서는 아니되며, X산업 노동조합원인 W 등은 소외 회사의 의사에 반하여 그 회사 내에 진입하여서는 아니된다는 내용 등의 업무방해금지 등 가처분 결정을 받았다.

(너) 소외 회사는 2002. 11. 16. 노조에 대하여 같은 달 18. 08:30부로 노조의 업무복귀를 허락한다는 공문을 발송하였고, 이에 원고들을 포함한 조합원들은 생산현장에 복귀하여 근무하려 하였으나, 소외 회사가 1층의 부서에서 조합원들만 한 곳에 모여 일하는 것으로 라인 및 작업의 전환배치를 한 후 이에 불응하면 복귀의사가 없는 것으로 간주하겠다는 취지로 말하여 조합원들과의 사이에 의견대립이 있었고, 그 후 제조본부장과 노조의 2002. 11. 20.과 21. 두 차례에 걸친 면담에서 제조본부장이 위 라인 및 작업의 전환배치가 근로자와 노조에 대하여 사전에 충분한 양해를 구하지 못하였음을 사과하면서 현 생산 상황에 대하여 충분히 설명을 하였으며, 이를 노조가 설득함으로써 원만하게 합의가 이루어져 조합원들은 소외 회사측의 라인 및 작업의 전환배치에 응하여 작업을 하였다.

(더) 한편, 소외 회사와 P, O, U, Q, T, R 등은 2002. 7.경과 2002. 9.경 서울남부지방검찰청에 일부 조합원들을 위와 같은 위

법행위 등과 관련하여 고소하였다. 그 수사 결과 원고 D, K, E, M, F는 위와 같은 위법행위로 기소 또는 약식기소 되었다.

(2) 원고들에 대한 징계와 관련 쟁송

(가) 이와 같은 노동쟁의 행위가 종료된 후 소외 회사는 3차에 걸친 징계위원회를 열어 회사측 교섭위원 폭행 및 감금, 직위폭행, 생산현장 난입 및 업무방해, 비조합원 및 여직원 협박 등을 사유로 2003. 2. 4.자로 노조위원장인 원고 D를 비롯한 원고 B, E, F, K 등 5명에 대하여 징계해고를 하였고, 나머지 원고들에 대하여는 견책의 징계를 하였다.

(나) 해고된 위 5명의 원고들은 위 징계해고가 부당하다고 주장하여 서울지방노동위원회에 구제신청을 하였고, 서울지방노동위원회는 2003. 3. 31. 위 징계해고를 부당해고로 인정하여 소외 회사는 위 원고들을 원직에 복직시키고, 해고기간 중 정상적으로 근무하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액을 지급하여야 한다는 취지의 구제명령을 발하였고, 소외 회사가 이에 불복하여 이루어진 재심절차에서 중앙노동위원회는 2003. 11. 11. 소외 회사의 재심신청을 기각하는 재심판정을 하였다.

(다) 소외 회사가 위 재심판정이 위법하니 이를 취소하여 달라는 취지로 서울행정법원에 제기한 2003구단×××× 부당해고구제재심판정취소 사건에서 서울행정법원은

2005. 7. 14. 위 원고들의 쟁의행위는 그 방법 및 수단의 측면에서 그 정당성이 인정되지 아니하여 정당한 범위 내의 쟁의행위에 해당하지 아니하는 불법행위로서 징계사유에는 해당된다고 하면서도, ① 당초의 발단은 노동조합이 소외 회사의 경영실적에 대한 나름의 분석·검토 끝에 생산직 근로자들의 임금인상률이 상대적으로 미미하였다는 자체적 판단에 기초하여 위 임금인상안을 마련한 후 이를 관철하려는 과정에서 소외 회사측의 대응 방식 등이 상호적으로 작용하여 위와 같은 행위에 이르게 된 점, ② 노동조합은 사무직 남성근로자들만도 40여명 이상이 늘 상주하여 근무하는 소외 회사에서 불과 23명이라는 소수의 여성조합원만이 존재하는 노동조합의 상황을 고려하여 교섭권을 상급단체인 ××노동조합연맹에게 위임한 후 노동조합의 임원들과 함께 ×산업 노동조합 위원장이 함께 교섭위원으로 선정되어 임금인상을 위한 단체교섭에 임하면서 주로 남자 조합원들로 이루어진 소외 회사 노동조합과 적법한 절차를 거쳐 공동투쟁을 전개하였는바, 이는 그 이전에 노동조합만이 단체교섭에 임할 경우에도 그 과정이 원만하지 못하였던 점을 고려한다면, 그나마 사용자 측과의 사이에 교섭력의 균형을 도모하기 위하여 선택한 부득이한 조치였던 것으로 볼 수 있는 점, ③ 외형상으로는 단체교섭에 응하는 것처럼 보이지만 교섭을 요구하는 사항에 대하여 결정권한이

없는 자에게 단체교섭을 위임하여 단체교섭에 응하는 행위 등 실질적으로는 정당한 이유 없이 단체교섭을 해태하는 것으로 평가할 수 있는 행위는 사용자측의 성실교섭의 무의 위반에 해당한다 할 것인데, 소외 회사는 노동조합의 이러한 구체적 상황을 무시한 채 ×산업과의 공동투쟁을 문제 삼으면서 대표이사가 그 교섭권한을 다른 임원에게 위임하였는바, 노동조합은 그 이전에 이루어진 임금협상 과정에서 볼 때 소외 회사의 대표이사가 아닌 다른 임원들만으로는 임금인상에 대한 최종적인 결정권한이 존재하지 아니한다고 판단하여 사용자측 교섭위원들의 권한을 문제 삼게 되었고, 이러한 지속적인 노동조합측의 문제제기와 노동조합 위원장인 원고 D의 장기간에 걸친 단식에도 불구하고 소외 회사의 대표이사는 노동조합만이 단체교섭에 참여하는 경우 대표이사가 교섭에 직접 참여할 수 없다는 등 다소 노동조합의 입장을 부정하는 발언까지 하면서도 그 이전과는 달리 대표이사가 단체교섭에 전혀 참석하지 아니한 점, ④ 위 원고들을 비롯한 조합원들의 폭력행위는 그 상당부분이 사용자측과 의견대립이 있어 이를 조율하는 과정에서 조합원들과 그를 둘러싼 사무직 근로자 등의 몸싸움 과정에서 상호간의 폭력행사로 이루어진 것이고, 그 구체적 경과를 보면 양측의 책임의 경중을 쉽게 가릴 수가 없는 점, ⑤ 노동조합과 소외 회사는 임금교섭을 진행하면서 장기간에 걸쳐

서로 침해하게 대립되어 있는 상황에서, 사용자측인 소외 회사는 임금교섭안을 2002. 7.경까지 제출하지 아니하였고, 노동조합의 노동쟁의 조정신청에 따른 서울지방노동위원회의 조정회의에도 불참하는 등 노동조합에 대하여 소외 회사의 경영상황과 그에 따른 적정한 임금인상안을 제시하고 설명하여 노동조합과의 단체교섭을 원만하게 해결하기 위한 노력은 게을리한 채 수사기관에 노동조합을 고소·고발하는 한편, 조합원들의 발언을 수차례에 걸쳐 임의로 녹취하였고, 더구나 소수의 조합원에 대한 직장폐쇄라 소외 회사에 상대적으로 그 손해가 크지 않을 것을 예상하여 그 당시 조합원 18명에 한정하여 부분적 직장폐쇄를 단행한 후 근로를 희망하는 위 원고들의 요청에도 불구하고 약 5개월간에 걸쳐 계속 직장폐쇄를 유지함으로써, 위 원고들의 입장에서는 궁지에 몰렸다고도 볼 수 있는 점을 고려하면, 위 원고들의 징계사유가 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게만 책임 있는 사유가 있는 경우에 해당하여 근로자측인 위 원고들에 대하여만 그 책임을 지우는 형태로서의 해고의 정당성이 인정되는 것이라고 할 수 없어 위 원고들에 대한 징계해고는 징계양정이 너무 가혹한 점에서 징계권을 남용한 위법이 있다라고 판단하면서 소외 회사의 청구를 기각하였다.

(3) 감시용 CCTV 설치

(가) 소외 회사에서는 2000. 12. 종합사무실에 CCTV 6대를 설치하였고, 2002. 12.에는 생산 1층 현장과 생산 2층 현장에 각 2대를 양쪽에서 중앙을 비추도록 설치하였으며, 3층 대표이사방, 옥상, 구관 변전실 옥탑, 대회의실, 현관, 카드리더기에 각 1대씩 모두 10대의 CCTV를 설치하였다.

(나) 노동조합에서는 소외 회사가 CCTV를 설치하여 조합원들의 인권침해 및 부당노동행위를 한다는 등의 취지로 2003. 7. 29. 서울관악지방노동사무소에 고소장을 제출하였으며, 서울관악지방노동사무소에서 CCTV 중 생산시설 1, 2층에 각 2대씩 설치된 것은 조합원들을 감시하기 위해 설치한 것으로 조합원들에게 불이익을 주기 위한 것이라고 할 수 있다는 이유를 기소의견으로 서울지방검찰청 남부지청에 송치하였으며, 위 남부지청은 소외 회사의 대표이사인 V에 대하여 기소유예 처분을 하였고, 소외 회사는 2003. 11. 8. 위 CCTV 4대를 철거하였다.

(4) 조합원들에 대한 별도 라인 배치 등 차별

소외 회사에서는 생산모델이 계속 변화가 되는데 조합원들인 원고들이 몇 달 쉬었던 공백이 있어 다시 제자리로 배치되었을 경우 콘베이어 시스템식으로 진행되는 생산과정을 제대로 처리하지 못할 경우 다른 사람에게도 영향을 미치게 되고 조합원이 근무

하는 라인의 생산성이 다른 라인보다 워낙 저조하여 생산성 저하를 막기 위한다는 이유로 2002. 11. 18. 현장 복귀한 원고들을 포함한 조합원들을 원래의 라인에 배치하지 않고 조합원들로만 구성된 새로운 생산라인에 배치하여 다른 직원들과의 교류를 차단했으며, 소외 회사는 비조합원들에게는 특별로 야유회 행사 실시에 따른 지원금을 지급하였으나 원고들을 포함한 조합원들이 2002. 11. 18. 직장폐쇄종료 후 업무에 복귀하고 단체교섭시 야유회 행사 지원금을 요청하였음에도 지원금 지급을 거부하는 등 조합원을 차별하였다.

(5) 의학적 소견

(가) 원고 주치의 및 피고 자문의들의 소견 별지 기재와 같다.

(나) 진료기록 감정의(○○대학교 의과대학)

진료기록에 나타난 진단 당시를 기준으로 하여 원고들에게 불안과 우울반응을 수반한 만성 적응장애가 있다고 사료됨. 원고들은 현재 공통적으로 우울, 불안, 예민성, 불면, 무기력 등의 증상이 지속되고 있는 상태로 사료됨. 사업주의 폭행과 폭언, CCTV 설치 등의 지나친 감시통제, 단체교섭해태, 조합원 차별, 해고 및 징계 등이 위 상병의 원인이 되는 것으로 추정할 수 있음. 적응장애는 하나 또는 여러 가지 정신적 스트레스에 의해 발병할 수 있음. 가장 흔한 스트레스 요

인은 결혼문제, 이혼, 새로운 곳으로의 이주, 경제문제이고, 기타로 만성신체질환, 이웃과의 불화, 천재지변, 사업실패, 은퇴, 사회적, 종교적 박해, 연령에 따른 변화(출산, 결혼, 은퇴 등) 등이 개인에 따라서 정신적 스트레스로 작용할 수 있음. 정신적 스트레스 자체 외에도 나타난 기질 혹은 생물학적 성향, 어릴적 경험 등이 적응 장애 발달에 일정 부분 영향을 미칠 수 있음.

다. 판단

(1) 이 사건 상병의 존재 여부

위 인정 사실과 같이 피고 자문의들 중 일부가 원고들의 상태를 적응장애로 볼 수 없다는 소견을 보이고는 있으나, 위에서 인정한 원고들의 노동쟁의 행위와 그 후의 일련의 과정들에 비추어 보면 조합원들인 원고들이 받은 스트레스가 상당한 정도에 이르렀을 것으로 보이는 점, 원고들 주치의 및 진료기록감정의는 물론이고 상당수의 피고 자문들까지도 원고들에게 작용장애가 있다는 취지의 의학적 소견을 보이고 있는 점, 갑 제29호증의 1 내지 29호증의 각 기재에 의하면, 동교신경정신과 의사 ○○○은 2008. 2. 12. 현재 원고들이 1년 이상 치료를 요하는 우울증 증세를 보이고 있다는 취지의 의학적 소견을 보이고 있는 사실이 인정되는 점 등에 비추어 보면, 이 사건 처분 당시 원고들에게는 이 사건 상병이 존재하고 있었다고 판단되고, 이와 같은 판단은 피

고 주장과 같이 원고들이 이 사건 상병의 최초발생일로부터 상당한 기간이 경과한 때에 인도주의 실천의사협의회의 권유에 따라 비슷한 시기에 집단적으로 의사의 진단을 받았다고 하여 달리 볼 것은 아니다.

(2) 이 사건 상병과 원고들의 업무와의 인과 관계 여부

(가) 원고 A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L에 대한 판단

위 인정사실에 의하면, 위 원고들의 이 사건 상병은 노동쟁의 행위 과정에서 나타난 사업주와의 갈등 및 노동쟁의 행위가 종료된 이후에 있었던 CCTV 설치 등의 감시와 통제, 별도라인 배치 등 조합원에 대한 차별, 부당 해고와 이에 따른 쟁송 과정(이 부분은 해고된 원고 B, D, E, F, K에게만 해당됨) 등으로 인하여 원고들이 심한 정신적 스트레스를 받아 발생한 것으로 보인다. 한편 사용자와 대립관계가 되는 쟁의 단계에 들어간 이후의 조합원들의 활동은 회사의 업무라고 볼 수는 없어, 쟁의행위 과정에서 나타난 사업주와의 갈등은 업무와 관련하여 발생한 것으로 볼 수는 없을 것이다.

그러나 위에서 인정한 쟁의 행위 후에 있었던 일련의 행위들, 즉 소외 회사의 위 원고들에 대한 CCTV 설치를 통한 감시와 통제 및 조합원들만의 별도 라인 배치 등을 통한 조합원들에 대한 차별 등의 수단과 방법, 그 기간, 그에 대한 조합원들의 이의 과정,

해고된 위 5명의 원고들의 구제신청 및 행정 소송 과정 및 부당해고구제 이유 등이 사건 변론에 나타난 제반 사정을 참작하면, 쟁의 행위 종료 후에 있었던 소외 회사의 일련의 행위들로 인하여 위 원고들이 받은 정신적 스트레스도 상당하였을 것으로 보이는바, 이와 같이 질병의 발생원인 중 일부가 업무 수행과 직접적인 관계가 없는 노동쟁의 행위 중에 일어났더라도 노동쟁의 행위가 종료된 이후에 받은 업무상의 스트레스가 상당한 정도에 이르러 이 사건 상병의 발생 또는 악화에 상당한 정도로 기여하였다면, 이 사건 상병은 위 원고들의 업무와 상당인과 관계가 있다고 함이 상당하다.

이에 대하여 피고는, CCTV 설치와 관련하여, 원고 D의 경우 노조전임자이기 때문에 감시받은 일이 없었고 나머지 징계해고된 원고 중 4명도 해당이 없다고 주장하나, 설령 피고 주장과 같이 원고 D가 노조위원장으로서 직접 CCTV 설치에 따른 감시 대상이 아니었다 하더라도 조합원들이 CCTV 설치로 인하여 고통을 받았다면 조합장으로서 이를 해결하기 위하여 상당한 스트레스를 받았을 것으로 보이고, 나머지 징계해고된 원고 중 4명은 징계해고가 된 2003. 2. 4.까지는 CCTV 설치로 인한 스트레스를 받았을 것으로 보이므로, 피고의 위 주장은 이유 없다.

피고는 또, 별도라인 배치와 관련하여, 그것이 조합과 합의하에 이루어진 것이므로

위 원고들의 스트레스 사유가 될 수 없다는 취지로 주장하나, 별도라인 배치가 조합과 합의하에 이루어졌다고 하여 배치된 조합원들의 스트레스가 없어진다고 볼 수는 없으므로, 피고의 위 주장 또한 이유 없다.

피고는 다음으로, 해고와 이에 따른 쟁송과 관련하여, 위 쟁송은 노동쟁의 등 집단적 노사관계에서 이루어진 것으로서 업무와 관련이 없다는 취지로 주장하나, 부당한 징계에 대응하여 쟁송을 하는 행위는 근로자의 법적 지위 보장을 위하여 필요한 것으로서 근로자들인 위 원고들의 업무에 포함된다고 할 것이므로, 피고의 위 주장도 이유 없다.

따라서 이 사건 상병이 위 원고들의 업무와 인과관계가 없다는 이유로 위 원고들의 요양신청을 불승인한 이 사건 처분들은 부적법하다.

(나) 원고 M에 대한 판단

을 제1호증의 10의 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면, 위 원고는 2002. 11. 24.부터 2003. 9. 1.까지 출산 휴가 및 육아 휴직 하였던 사실이 인정되어, 위 원고는 노동쟁의 행위 후에 있었던 일로서 스트레스의 원인이 되었다고 주장하는 CCTV 설치 등의 감시와 통제, 별도라인 배치 등을 통한 조합

원에 대한 차별, 원고들에 대한 징계와 그에 따른 구제 및 쟁송 절차가 있었던 기간의 대부분을 회사에서 떠나 있어서 이로 인한 정신적 스트레스가 그다지 심하지 않았을 것으로 보이는바, 이러한 점과 위 원고에게는 개인적인 문제가 있다는 피고 서울관악지사 자문의 2의 소견을 참작하면, 위 원고의 이 사건 상병은 사업주의 업무로 보기 어려운 노동쟁의 중의 행위 및 개인적인 문제가 원인이 되어 발생한 것으로 보이고, 위 노동쟁의 행위 이후에 있었던 소외 회사의 행위가 원인이 되어 발생하였다고 보이지는 아니하므로, 위 원고의 업무와 이 사건 상병은 인과관계를 인정하기 어렵다. 따라서 이와 같은 전제하에서 한 피고의 위원고에 대한 이 사건 처분은 적법하다.

3. 결론

그렇다면, 이 사건 처분들 중 원고 A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L에 대한 처분은 부적법하므로, 이를 취소하고, 원고 M에 대한 처분은 적법하므로 위 원고의 청구를 기각하기로 하여 주문과 같이 판결한다. ☞