



명쾌한 수다

정년을 지난 택시 운전기사의 가동연한 인정기준

甲은 택시회사인 피고 소속 택시 운전기사인데, 동료 기사인 乙과 몸싸움을 하다 사망하자 甲의 상속인들인 원고들이 사용자인 피고를 상대로 사용자책임에 기하여 손해배상을 구하였습니다. 원심은 甲이 사망 당시 피고의 정년 60세를 넘겨 1년 단위로 근로계약을 체결하고 있었고, 사고 이후 다시 피고와 1년간 재계약을 체결하더라도 그 계약기간 만료 시점에 만 63세인 점 등을 고려하여 甲의 가동연한을 만 63세까지로 인정하였는데요. 대법원은 이에 대해 어떻게 판단했을까요?

〈사건 개요〉

M사 소속 택시기사로 일하던 甲은 회사의 정년인 60세를 넘은 나이였지만, 정년 이후에도 계약기간을 1년으로 하되 계약만료 시 상호합의로 재계약할 수 있도록 정하는 방식으로 계약을 유지해왔습니다.

甲은 동료기사 乙과 12시간씩 교대로 같은 택시를 운전했습니다. 甲과 乙은 평소 차량관리 문제로 다툼이 잦았는데, 하루는 그들의 감정싸움이 몸싸움으로 이어졌고 시멘트 바닥에 머리를 부딪힌 甲은 뇌출혈로 사망하였습니다. 乙은 폭행치사죄로 실형이 확정되었습니다. 한편 甲의 자녀들은 “회사도 甲의 사망에 대한 책임이 있다.”며 손해배상을 구하는 소를 제기하였습니다.

〈사건의 쟁점〉

위 사안에서 회사의 피해자 유족에 대한 손해배상책임을 인정해야 할까요?

정년을 지난 피해자의 경우, 손해배상액의 산정 방법 중 가동연한에 관한 기준은 어떻게 설정되어야 할까요?

관련 법률

민법 제756조(사용자의 배상책임)

① 타인을 사용하여 어느 사무에 종사하게 한 자는 피용자가 그 사무집행에 관하여 제삼자에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다. 그러나 사용자가 피용자의 선임 및 그 사무감독에 상당한 주의를 한 때 또는 상당한 주의를 하여도 손해가 있을 경우에는 그러하지 아니하다.

② 사용자에게 같음하여 그 사무를 감독하는 자도 전항의 책임이 있다.

③ 전2항의 경우에 사용자 또는 감독자는 피용자에 대하여 구상권을 행사할 수 있다.

민법 제393조(손해배상의 범위)

① 채무불이행으로 인한 손해배상은 통상의 손해를 그 한도로 한다.

② 특별한 사정으로 인한 손해는 채무자가 그 사정을 알았거나 알 수 있었을 때에 한하여 배상의 책임이 있다.

가동연한이란?

가동연한이란 한 사람이 일을 해서 소득을 얻을 수 있는 최후 연령을 말한다. 가동연한은 각종 사고로 사망하거나 영구적인 장애를 입었을 경우 손해배상을 산정하는 중요 척도가 된다.

일실수입 산정의 기초가 되는 피해자 가동연한 인정 기준에 관하여 판례는 『사실심법원이 일실수입 산정 기초가 되는 가동연한을 인정할 때에는 국민의 평균여명, 경제수준, 고용조건 등 사회적, 경제적 여건 외에 연령별 근로자 인구수, 취업률 또는 근로참가율 및 직종별 근로조건과 정년 제한 등 제반 사정을 조사하여 이로부터 경험칙상 추정되는 가동연한을 도출하든가, 당해 피해자의 연령, 직업, 경력, 건강상태 등 구체적인 사정을 고려하여 가동연한을 인정할 수 있다』(대법원 2011. 5. 13. 선고 2009다100920 판결)라고 판시하였다.

원심 판결

- (1) 일반 노동에 종사하는 사람은 경험칙상 만 60세에 이르기까지 가동할 수 있고, 택시운전자의 가동연한도 만 60세가 될 때까지로 봄이 상당한 점
- (2) 甲이 1년간 회사와 재계약을 체결하였다고 하더라도 그 계약기간이 만료할 무렵에는 이미 만 63세 남짓으로 연령, 경력, 건강상태, 乙과의 잦은 다툼 등 여러 사정을 고려할 때 그 이후에도 회사와 재계약을 체결할 수 있었다거나 또는 그 무렵 다른 회사에 입사할 수 있었다고 보기는 어려운 점

위와 같은 이유로 원심은 甲의 가동연한을 회사와의 재계약 기간이 만료되는 63세로 보았습니다.

대법원 2021. 3. 11. 선고 2018다285106

일반육체노동을 하는 사람 또는 육체노동을 주로 생계활동으로 하는 사람의 가동연한을 만 65세까지로 보는 것이 경험칙상 합당한지 여부(원칙적 적극)에 관하여 판례는 『일반육체노동을 하는 사람 또는 육체노동을 주로 생계활동으로 하는 사람의 가동연한을 경험칙상 만 60세로 보아야 한다는 견해는 더 이상 유지하기 어렵게 되었다. 이제는 특별한 사정이 없는 한 만 60세를 넘어 만 65세까지도 가동할 수 있다고 보는 것이 경험칙에 합당하다』(대법원 2021. 3. 11. 선고 2018다285106 판결)라고 판시하였다.

최종 정리

따라서, 이 사건에 관하여 외형적 객관적으로 사용자의 사무집행행위와 관련된 것이라고 보아 사용자책임이 성립한다고 인정함과 동시에 甲의 가동연한을 만 63세로 단정한 것은 필요한 심리를 다하지 않아 판결에 영향을 미친 잘못이 있다며 일실수입에 관한 부분을 파기하고 사건을 원심법원에 환송하였습니다.

일반육체노동을 하는 사람의 가동연한을 경험칙상 만 60세로 보아야 한다는 견해는 더 이상 유지하기 어렵게 되었으며 이제는 특별한 사정이 없는 한 만 65세까지도 가동할 수 있다고 보는 것이 경험칙상 합당합니다. 가동연한은 해당 직종 종사자의 연령별 근로자 인구수, 취업률 또는 근로참가율, 근로조건, 정년 제한, 연령별 분포, 증감비율과 증감 원인 등과 함께 연령, 경력, 건강상태와 업무의 특성 등 구체적 사정을 심리하여 정해야 합니다.

지금까지 대법원 판례를 통하여 육체노동을 주로 생계활동으로 하는 사람의 가동연한을 인정하는 기준에 대해서 알아보았습니다.

(출처/명쾌한 판사와 함께하는 법원이야기)