

업무상 재해와 산업재해보상보험법

<오늘의 학습목표 - 학습목표>

1. 산재보험의 의미와 노동자의 치료받을 권리를 말할 수 있다.
2. 업무상 재해의 범위와 인정기준을 설명할 수 있다.

<오늘의 학습목표 - 학습내용>

1. 산재보험의 의미와 운영원리
2. 업무상 재해의 개념과 유형
3. 노동자의 치료받을 권리
4. 업무상 사고 및 질병 기준

[생각읽기]

<산재보험의 의미와 운영원리>

산재보험은 1884년 독일에서 최초로 도입 되었습니다. 산재보험은 노동자뿐만 아니라 기업, 나아가 국민경제에서 매우 중요한 제도입니다. 산재보험은 예측하지 못했던 재해로 발생한 경제적, 사회적, 신체적 위험으로부터 노동자와 그 가정을 보호하는 중요한 제도입니다. 기업의 측면에서도 가장 중요한 생산요소인 노동을 유지하기 위한 중요한 제도입니다. 결국, 산재보험은 노동자를 보호하기 위한 제도와 동시에 국민경제의 선순환 구조를 책임지는 중요한 제도적 기초입니다. 산재보험은 사회보험으로 근로복지공단이 운영기관입니다. 보험가입자는 사업주가 되고, 노동자는 보험급여 수급자입니다. 산재보험은 건강보험, 국민연금과 달리 노동자는 보험료를 내지 않습니다. 산재보험은 사회보험을 표방하고 있지만, 아직은 사회보험으로 인정되기에 부족한 면이 많습니다. 앞으로 많은 제도 개선이 필요한 상황입니다. 사회보험 원리를 기본으로 하여, 무과실 책임주의와 정률보상원칙을 기본으로 하고 있습니다. 우리나라의 산재보험은 1964년 광업과 제조업의 상시 근로자 500인 이상 사업장에 적용되기 시작했습니다. 보험적용대상이 점차 확대되어 오늘날에 이르렀습니다.

<업무상 재해의 개념과 유형>

업무상 재해란 "업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망"을 말합니다. 노동자가 업무수행중이 아니더라도 업무에 기인하여 재해가 발생하였거나, 그 재해와 업무간의 상당인과관계가 인정될 경우에는 업무상 재해로 인정받을 수 있습니다. 산재보험법은 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 있는 경우에는 업무상 재해로 인정합니다. 대법원 판례는 "그 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 입증하여야 하는 것은 아니고 제반 사정을 고려할 때 업무와 질병 사이에 상당인과관계가 있다고 판단되는 경우에도 그 입증이 있다고 보아야 한다."고 판시하고 있습니다. 산업재해를 업무상 재해라고도 부르는데, 크게 업무상 사고와 업무상 질병으로 나뉩니다. 업무상 사고는 업무로 인해 추락, 미끄러짐 등 사고를 당한 경우를 말합니다. 업무상 질병은 업무에서 기인하는 유해, 위험요인에 의해 질병에 걸리는 경우를 말합니다.

<노동자의 치료받을 권리>

국민권익위원회(2014) 자료에 따르면, 2008년 통계를 기준으로 독일은 업무상 부상 만인율이 업무상 사망 만인율의 1,414.5배, 호주는 485.7배, 멕시코는 355.4배, 스웨덴은 427.3배, 이탈리아는 611.25배에 이르렀지만, 우리나라는 39.4배에 불과했습니다. 위 통계를 통해 우리나라에서 산재의 상당수가 은폐되



고 있음을 추정해 볼 수 있습니다. 사용자 단체인 대한전문건설협회의 자체 조사 결과에 따르면, 산재은폐율이 2006년 64%, 2010년 66.5%로서 매우 높은 수준이었습니다. 한국건설산업연구원, 대한건설정책연구원의 조사 결과에 따르면, 산재은폐율이 매우 높게 나타났습니다. 노동자들이 산재보험으로 제대로 치료받지 못하는 이유는 사장님이 고의적으로 산재보험 신청을 막는 경우가 있기 때문이기도 하지만, 노동자가 산재보험을 제대로 이해하지 못하고 이를 권리로 인식하지 못하기 때문이기도 합니다. 산재보험은 사장님 동의나 허락이 없어도 노동자가 자유롭게 신청할 수 있습니다. 산재은폐는 노동자가 산재보험의 혜택을 제대로 받지 못하는 문제를 넘어서 기업들이 보험료를 부담하게 감면받는 원인이 됩니다. 또한 산재에 대한 원인 파악과 대책 마련을 방해해서 동일한 산재가 재발하는 원인이 됩니다. 또한 산재보험으로 치료 받아야 할 환자들이 건강보험에서 치료를 받게 되면서 건강보험 재정 악화의 원인이 되기도 합니다.

<업무상 사고 및 질병 기준>

1) 업무 수행 중 사고

- 노동자가 업무에 기인하여 다치는 경우는 업무상 사고입니다.
- "본연의 업무에 부수되는 제반 행위"를 수행하다 발생한 사고도 업무상 사고로 인정됩니다.
- 노동자가 작업 도중 화장실에 갔다가 다치는 경우, 업무를 준비하다 다치는 경우, 다음 작업을 위해 대기하다가 다치는 경우 등도 업무상 사고입니다.

2) 시설물 등의 결함 등에 따른 사고

- 사업주가 제공한 시설물, 장비 또는 차량 등의 결함이나 사업주의 관리 소홀로 발생한 사고도 업무상 사고입니다.
- 기계나 설비 등에 결함이 있거나 관리가 제대로 이루어지지 않아서 고장이 나는 경우, 사업장 내의 기계나 설비 등에 의하여 사고를 당한 경우는 대부분 업무상 사고에 해당합니다.

3) 출퇴근 중 사고

- 노동자가 통상적인 경로와 수단으로 출퇴근 중에 발생한 사고는 업무상 사고입니다.
- 다만, 출퇴근 경로 이탈 또는 중단이 있는 경우에는 해당 이탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고는 인정받기 어렵습니다.

4) 휴게시간 중 사고

- 휴게시간 중 발생한 사고도 "사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 경우"는 업무상 사고입니다.
- 원칙적으로 사업장 안에서 벌어져야 합니다. 다만, 사업장 밖에서 벌어진 사고이더라도 식사에 수반되는 행위 중 발생한 사고는 인정됩니다.
- 사업장 내에서 벌어진 사고의 경우, 통상적, 관례적으로 이루어졌던 행위여야 합니다. 배드민턴, 탁구 등 사고를 유발한 행위가 "늘" 사업장 안에서 통상적, 관례적으로 이루어졌다면 업무상 사고입니다.

5) 출장 중 사고

- 출장 중에 벌어진 사고도 업무상 사고입니다.
- "사업주의 구체적인 지시를 위반한 행위", "노동자의 사적(私的) 행위", "정상적인 출장 경로를 벗어나 발생한 사고" 등은 업무상 사고가 아닙니다.

6) 요양 중 사고

- "업무상 부상 또는 질병으로 요양을 하고 있는 노동자에게 요양급여와 관련하여 의료 사고가 발생한 경우"를 업무상 사고로 인정됩니다.
- "요양 중인 산재보험 의료기관 내에서 요양과 관련하여 발생한 사고"나 "업무상 재해로 요양 중인 사람이 그 업무상 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우"도 업무상 사고입니다.

7) 제 3자 가해행위로 인한 사고

- 노동자가 담당한 업무가 사회통념상 제 3자의 가해행위를 유발할 수 있는 성질의 업무라면, 그 사고는 업무상 사고입니다.



- 예를 들어, "경비원이 외부 침입자를 막다가 폭행을 당한 경우", "버스 운전기사가 승객으로부터 폭행을 당한 경우"등은 업무상 사고입니다.
- 폭행의 원인이 개인적인 감정 다툼에 기인한 것이라면, 이는 업무상 사고로 보기 어렵습니다.

8) 행사 중 사고

- 사업주가 행사에 참가한 노동자에 대하여 행사에 참가한 시간을 근무한 시간으로 인정하는 경우는 인정됩니다.
- 사업주가 그 노동자에게 행사에 참가하도록 지시한 경우는 인정됩니다.
- 노동자가 사전에 사업주의 승인을 받아 행사에 참가한 경우는 인정됩니다.
- 사업주가 그 노동자의 행사 참가를 통상적·관례적으로 인정한 경우 등은 인정됩니다.

9) 자해 행위

- 산재보험법은 법률에서 정하는 일정 요건에 부합되는 경우에는 자살과 같은 자해행위도 업무상 사고로 인정됩니다.
- 산재보험은 그 인정요건을 상세히 규정하고 있는데, "업무상 사유로 발생한 정신 질환으로 치료를 받았거나 받고 있는 사람이 정신적 이상 상태"에서 자해행위를 한 경우", "업무상 재해로 요양 중인 사람이 그 업무상 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우", 위 두 요건에 부합되지 않을 지라도, "업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다는 것이 의학적으로 인정되는 경우"에도 업무상 사고로 인정됩니다.

