산재보험의 보상중심으로-산재보험의 적용과 보험급여 두 부분으로 나누어 연재 ①

변 완 석
삼일노무법인 대표

1. 산재보험제도의 목적(산재보험법 제1조)

산업재해보상보험은 업무상 재해에 대하여 신속 · 공정한 재해보상을 실시하고 재해근로자의 재활 및 사회복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설의 설치 · 운영과 재해예방이나 각종 근로복지사업을 추진함으로써 재해를 입은 근로자나 그 가족의 인간다운 생활을 보장하는데 그 목적이 있으며 또한 불의의 재해로 사업주가 과중한 경제적 부담을 지게 되는 위험을 분산 · 경감시켜 안정된 기업 활동을 할 수 있도록 도와주는데 그 목적이 있다.

2. 산재보험제도 특색

산재보험은 산재보험제도의 특색을 요약정리해보면 다음과 같다.

① 산재보험은 무과실 책임주의, 즉 사용자나 근로자의 고의 · 과실의 유무를 불문하고 업무상의 재해에 대하여 사용자와 근로자의 과실상계를 하지 않고 보상을 해주는 특징을 갖고 있다.

② 정률보상방식, 즉 피재근로자의 연령 · 직종 · 근무기간 등

제반 조건을 고려하지 아니하고 당해 피재근로자의 평균임금을 기초로 법령에서 정하는 기준에 따라 획일적으로 산정하여 보상하는 방식을 취하고 있다.

③ 강제사회보험, 즉 사용자의 의사와 관계없이 산재보험 적용 및 보험료 징수가 강제되고 실제가입 여부와 관계없이 가입의무대상 사업장 소속 피재근로자에게 보상이 이루어진다.

3. 적용대상 사업장

상시근로자 1인 이상을 고용하고 있는 사업 또는 사업장을 기준으로 영리업체는 물론이고 영리성 여부에 관계없는 정부투자기관, 정부출연기관, 종교단체, 아파트자치회, 각종사회단체 등 비영리법인에도 적용하며, 적용이란 사업 또는 사업장이 산재보험법의 법률관계를 당연히(강제로) 맺도록 하는 행위로 이 경우 당연적용이란 법률상 당연히 보험에 가입하지 않으면 안된다는 강제가입방식을 의미한다.

다만, 사업의 규모 및 산업별 특성 및 사업의 위험률, 규모 및 사업장소 등을 고려 일부사업에 대하여는 적용이 제외되는 경우는 다음과 같다.

① 공무원연금법 또는 군인연금법에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업

② 선원법 또는 사립학교연금법에 의하여 재해보상이 행하여지는 사업

단. 산재보험 적용대상

가) 총톤수 5톤 미만의 선박

나) 호수 · 강또는항내만을항해하는선박

다) 사립학교교원연금법에 의하여 가입하지 않은 경우 및 보육시설

③ 가사서비스업(한국표준산업분류표상의 대분류)

④ 건설업은 총공사금액 2천만원미만. 연면적 330㎡ 미만 건축물의 건축

⑤ 농업, 임업, 어업, 수렵업중 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업

4. 적용 근로자

1) 근로자의 개념

근로자란 사용종속에 의하여 생활하는 모든 사람, 즉, 현재 사용자에게 근로를 제공하는 자는 물론 실업자와 잠재실업자까지 모두 포함되나, 적용대상근로자는 현재 사용자와 근로계약의 관계를 맺고 있는 취업근로자 즉 근로기준법상의 근로자에 적용한다.

2) 근로자 여부의 판단 기준

근로기준법상 근로자가 되기 위하여는 ① 직업의 종류를 불문하며 ② 사용종속성 즉 사업주의 지휘 · 감독하에서 근로를 제공하면서 ③임금을 목적(보수의 노무 대상성)으로 하여야 하나, 현실적으로 지휘 · 감독의 정도 및 실태의 다양성, 보수성격의 불확실성 등으로 판단이 곤란한 경우가 있으므로 그 판단에 있어서는 노무제공형태나 보수의 노무대상성 등 이와 관련된 제반 요소 등을 종합하여 판단하여야 된다.

⑴ 직업의 종류를 불문하며

직업의 종류를 불문한다는 의미는 직업종류와는 무관하고 정신(사무)노동이든 육체노동이든 근로의 성질을 묻지 않으며 상용 · 일용 · 임시직 · 촉탁직 · 연구직 · 아르바이트 등 근로형태를 불문하며, 직종 · 직급 · 직위를 구분하지 아니한다는 것을 의미한다.

⑵ 사용종속성 근로관계(대법 94다 2289, '94. 12. 9)

사용종속근로관계란 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에 있어서도 사용자로부터 구체적, 개별적인 지휘 감독받고 사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속받는 것을 의미한다.

⑶ 지휘감독하의 근로 제공

지휘감독이란 사용자의 지휘 · 명령을 받아 사용자가 원하는 내용의 일을 하는 것을 말한다.

⑷ 임금을 목적으로 하여야 함

근로제공자가 받는 보수가 근로의 대가로서의 성격을 갖느냐의 문제이므로 근로제공이 봉사활동 등이 아니고 소득을 얻기 위한 목적으로 행해지는 경우에 국한된다.

3) 근로자 여부에 대한 쟁점 사례

(1) 회사의 임원 · 이사

임원 또는 이사라 하더라도 사업주의 지시 · 감독 하에 근로를 제공하고 임금을 받는다면 근로자이다.

(2) 일용근로자 또는 임시 잡급직원

임금을 목적으로 근로를 제공하는 것이 명백하므로 근로자이다.

(3) 운전자겸 지입차주

자기계산하에 운전업무에 종사하는 자는 근로자가 아니다.

(4) 광업소장 · 아파트관리소장

자기 하위의 근로자에 대한 관계에 있어서는 근로기준법상 사용자에 해당되나 회사(입주자대표회의, 위탁관리업체)에 대한 관계에 있어서는 근로자에 해당된다.

(5) 프로야구선수

보수결정이 인기 등 특수요인에 의존하며 경기성격상 감독 등의 지휘를 받지만 노동관계에 있어서 작업방법의 지휘방법과는 성격이 틀리는 사업자로서 각 선수 개개의 흥업가치를 결합하기 위한 기술적 지휘감독을 받고 있으므로 근로자라 할 수 없다.

(6) 외국인(불법취업자포함)

불법취업자 및 산업기술연수생도 적용대상 근로자로 봄.

(7) 현장실습생

현장실습생은 산재보험 적용특례 규정에 따라 산재보험이 적용된다.

(8) 위탁판매원(ex. 화장품판매원)

위탁판매원은 회사와 실질적으로 위임에 유사한 관계에 있고, 또 취업시간 및 장소에 대한 제한이 없는 등 노무지휘관계에 있는 근로자가 아니다. 다만, 회사에 출근의무가 있고 매일 근무상황을 보고하고 고정급을 받으며 회사에 대한 손해나 실적부진으로 노무제공에 대한 구체적 지휘 · 감독이 행하여진다면 사용종속관계가 인정되어 근로자로 본다.

(9) 외국회사 한국연락사무소 대표자

외국회사의 한국연락사무소의 대표자는 근로기준법 제15조의 사용자로서 대한민국 내에서 동 연락사무소의 사업주로 간주되기 때문에 적용대상 근로자가 아니다.

(10) 공익근무요원의근로자 여부

공익근무요원은 병역법 제3조에 의거 병역의무를 수행하기 위하여 국가기관 또는 지방자치단체의 공익목적 수행에 필요한 경비, 감시, 보호 또는 행정업무 등의 지원과 국제협력 또는 예술, 체육의 육성을 위하여 소집되어 공익기관에 복무하므로 근로자로 볼 수 없으며, 복무기간 중 발행한 재해에 대하여는 병역법 제75조의2(재해보상등에 대한 보상)의 규정에 의거 처리하게 된다.

(11) 산업전문연구요원 및 산업기능요원의 근로자 해당 여부

병역법 제2조 제1항 제12호 내지 제13호에 의하여 학문과 기술의 연구를 위한 전문연구요원과 산업을 육성지원하기 위한 산업기능요원은 병역법 제36조에 의한 지정업체와 별도의 근로계약을 맺고 지정업체에 근로를 제공하고 임금을 지급받고 있으므로 근로자에 해당된다.

(12) 청원경찰의 적용여부

청원경찰은 공무원연금법의 적용을 받아 산재보험은 적용 제외된다.

(13) 전담투자상담사의근로자 여부

전담투자상담사는 증권회사와 위탁용역계약을 체결하여 유가증권의 매매나 투자에 관한 상담 등의 행위를 하는 자로 활동과정에서 ○○증권㈜의 구체적 · 개별적 지휘감독하에 근로를 제공하지 아니하며 매월 정액의 실비변상적인 기본활동비를 받으며 사업소득세를 원천징수하여 납부 또는 투자상담사별로 사업자등록증을 발급받거나 종합소득이 있어 사업자등록증 대신 납세번호를 부여받고 있는 경우 근로자로 볼 수 없다.

(14) 영림단의 대표자가 근로자인지 여부

영림단 대표자가 조직원으로부터 계약체결, 계약이행, 사업비 수령 등을 대표에게 위임하였다고 하나 사업자등록상 대표자로 되어 있고 계약의 주체로서 국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률에 의거 계약을 체결하였다면 이는 민법 제125조 대리권 수여의 표시에 의한 표현대리 및 상업 제24조 명의대여자의 책임 규정에 의거 법률행위에 대하여 책임이 있는 사업주가 된다.

(15) 방송국 외부제작요원의 근로자 여부

외부제작요원이 방송국과의 전속적 근로계약(출연계약)을 맺고 일정기간동안 계속되는 종속적 근로계약에서 일정시간에 방송국으로 출연하여 부서장의 지휘, 감독을 받아 근로를 제공하고 그 대가로 임금(출연료)를 지급받고 있다면 근로자에 해당되나 방송국의 지휘감독을 받는 관계가 아니고 본연의 생업에 종사하면서 부정기적으로 방송국의 출연 요청에 따라 일시적, 임시적으로 방송에 출연하거나 근로자가 자기집에서 원고 등을 제작하고 그 실적에 따라 대가를 받는 경우에는근로자에 해당되지 않는다.

(16) 회계법인의 공동출자 회계사의 근로자 여부

법인정관에 의거 대표회계사가 법인을 대표하고 업무를 총괄한다고 하나 공동으로 출자하여 출자금액의 범위내에서 의결권을 가지며 회계사별로 거래처를 가지고 독립채산제 방식으로 운영된다면 대표회계사와 출자사원인 회계사는 사용종속관계에 있다고 보기 어려우므로 근로자로 볼 수 없다.

(17) 생산직 근로자 전원이 소사장화 하였을 경우

근로자 여부경영합리화 및 노무관리 등의 일환으로 각 생산직 근로자에게 사업자등록을 하게하고 근로자를 사업주로 보아 도급계약의 형식을 취하였더라도 실질적인 근로형태가 변하지 아니하였다면 도급제 근로자에 해당된다.

(18) 동거중인 부부의 근로자 여부

사업자등록상 대표자는 처로 되어 있고 남편이 고용보험 피보험자로 등재되어 있다고 하더라도 제반사항으로 실질적인 사업주로라면 근로자에 해당되지 않는다.

5. 재해인정여부

재해보상은 부상 · 질병 · 장해 · 사망 등의 재해가 업무상 사유에 의하여 발행한 경우를 대상으로 하며 업무상재해의 성립요건으로 업무기인성과 업무수행성이 필요하나 구체적인 인정기준은 산업재해보상보험시행규칙 제3장 제3절에 구체적으로 명시하고 있다.

1) 업무상재해의 성립요건

가. 업무기인성 - 재해자가 담당하는 업무와 재해발생사이에 상당한 인과관계가 있어야 하고 이에 대하여 주장하는 측에서 입증하여야 하며, 인과관계는 반드시 의학적 · 자연경과적으로 명백하여야 하는 것이 아니며 재해자의 취업당시 건강상태, 근무기간, 작업장의 환경 및 다른 근로자에 대한 이환여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하게 된다.

나. 업무수행성 - 재해자가 사업주의 지배관리 아래에서 작업준비 중, 작업 중, 작업종료 전후에 업무와 관련하여 발생한재해이어야 한다.

2) 업무상사고

가. 근로자가 근로계약에 의한 업무를 사업주의 지배 · 관리하에 수행하는 상태에서 사고가 발생하거나 사업주가 관리하고 있는 시설물의 결함 또는 관리상의 하자로 인하여 사고가 발생하여 사상하였을 것.

나. 사고와 근로자의 사상간에 상당인과관계가 있을 것

다. 근로자의 고의 · 자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 사상이 아닐 것. 다만, 업무상스트레스로 인하여 정신과 치료를 받았거나 업무상 재해로 인하여 요양중인 자가 정신장해로 인하여 정상적인 인식능력이나 행위선택능력 또는 정신적 억제력이 현저히 저하된 상태에서 자살행위로 인하여 사상하였다는 의학적인 소견이 있을 것.

3) 구체적인 업무상사고

(다음호에 계속)

(E-mail: nosa3@nosa114.co.kr)