

산재 상식 바로 알자

산재가 발생하였을 때에는 해당 근로자와 그 가족들이 보상을 받겠다는 적극적이고, 침착한 자세가 무엇보다 중요합니다.

아래의 사항은 “산재 SOS”에서 제공한 자료로, 산재 처리와 관련된 일반적인 사항입니다. 따라서 각 사안에 대해서는 전문기관과 상담한 후 처리하는 것이 유리합니다.

1. 산재응급대처법

사업장에서 사고가 발생했을 때에는 먼저 사고일시, 장소, 원인, 사고 후 목격자 진술 등을 확보한다.

재해를 당한 근로자가 사고현장을 확보한다는 건 쉬운 일이 아닙니다. 하지만 차후에 발생하게 될 여러 일들을 대비하여 동료 근로자들의 진술서를 확보하거나, 사고현장의 사진 등을 찍어 두는 것이 중요합니다.

임금관련 자료 등을 확보한다.

업무상 재해로 승인이 나면 산업재해보상보험법에 따라 보험급여를 지급받게 됩니다. 이때 지급되는 보험급여의 기초자료가 되는 임금관련 자료(급여대장, 임금명세서 등)는 근로자가 미리 확보해두면 이후 보험급여와 관련한 다툼이 생겼을 때 적극적으로 대처할 수 있습니다.

재해를 당한 근로자의 담당업무와 업무의 특수성을 확실하게 파악해둔다.

피재근로자의 출퇴근 시간과 휴게시간, 연장·야간·휴일근로 등을 알 수 있는 출퇴근기록부, 인사기록부, 업무일지 등과 피재근로자의 업무능력이나 실제적 평가한 고과기록 등을 확보함으로써 피재근로자의 담당업무와 업무의 특수성을 파악하는 것이 중요합니다.

업무수행에 따른 정신적 스트레스는 어떠했나?

피재근로자의 업무수행 중 책임정도, 내외적 갈등요인 등 업무로 인해 정신적 스트레스가 어떠했는지 동료 근로자들의 진술이나 거래처, 출장지에서 과로를 잘 알 수 있는 경우에는 그곳 관계자의 진술 등을 확보하며 업무스케줄이나 과로 및 직장내 스트레스에 대한 기록이 있는 일기, 수첩 등도 산재로 승인을 받는 데 중요한 역할을 합니다.

작업환경은 어떠한가?

유해물질(분진, 유기용제 등)에 노출된 적이 있었는지 또한 어떠한 작업자세로 일을 했는지 등을 미리 체크해야 합니다. 열악한 작업환경에서 오래 일하면서 근로자들은 산재에 노출되기 쉽습니다.

기존병력 및 치료현황을 먼저 확인하고 각종 건강관련 검사자료와 가족력을 체크한다.

요합니다. 일반적으로 기존병력이 있는 경우에는 산

재로 승인받지 못할 거라고 생각하기 쉬우나 그것은 잘못된 생각입니다. 기존병력이 있었기에 산재로 승인을 받는데 더 유리한 경우도 많기 때문에 일률적으로 판단할 문제는 아닙니다. 그러므로 각각의 상황에 따라 종합적으로 판단해야 합니다.

이에 직장에서 정기적으로 실시하는 근로자 건강진단표와 평소 기존질환을 치료하고 있었다면 병원의 소견서나 진료기록부, 건강보험을 이용해 진료를 받은 사실이 명기된 건강보험 기록, 기존질환과 과로·스트레스와의 관련을 인정한 의사의 소견서 등을 확보하는 게 중요합니다.

재해를 당한 근로자의 술, 담배, 식습관, 생활습관 등은 어떠했나?

다. 그러나 음주와 흡연을 했다고 해서 산재로 인정을 못 받는 것 또한 아닙니다. 술, 담배를 많이 했다 하더라도 업무상 과로와 스트레스가 많은 것이 확인이 된다면 산재로 승인을 받을 수 있습니다. 심지어 음주와 흡연이 업무의 일환이거나 업무상 불가피한 것이었다면 산재로 승인 받는데 상당히 유리할 것입니다.

민법 기타 다른 법률에 의거해서 사업주와 합의한 적 있었나?

보상이 되지 않습니다.

근로기준법 제90조는 ‘보상을 받게 될 자가 동일한 사유에 대하여 민법 기타 법령에 의하여 이 법의 재해 보상에 상당한 금품을 받을 경우에는 그 금액의 한도

에서 사용자는 보상의 책임을 면한다’고 규정하고 있습니다. 또한 산재보험법 제48조에서도 ‘수급자가 동일한 사유에 대하여 이 법에 의한 보험급여를 받은 경우에는 보험가입자는 그 금액의 한도 안에서 민법 기타 법령에 의한 손해배상의 책임이 면제된다’고 규정하여 각 제도간의 상호보완관계를 명백히 하고 있습니다.

그러므로 피재근로자의 입장에서는 산재보험법에 의한 보험급여를 1차적으로 수령하고 민사배상과의 차액이 있으면 민사소송을 제기하는 것이 일반적으로 가장 유리한 방법입니다.

그러나 민사상 손해배상제도는 가해자의 고의나 과실이 있어야 성립하므로, 반드시 민사소송절차에서 고의나 과실을 입증해야 합니다.

산재보험에 당연히 가입해야 할 사업의 사업주가 산재보험에 가입하지 않았거나 보험료를 납부하지 않았다.

상을 받을 수 있습니다.

다만, 미가입중의 재해(사업주가 산재보험 가입 신고를 하여야 할 기한이 만료된 날의 다음날부터 보험 가입 신고를 한 날까지의 기간 중에 발생한 재해)인 경우에 근로복지공단은 근로자에게 보험급여를 지급하고, 보험가입자에 대하여는 근로자가 요양을 개시한 날부터 1년이 되는 날이 속하는 달의 말일까지의 기간 중에 급여 청구사유가 발생한 보험급여액의 50%를 징수합니다.

보험가입자가 보험료를 납부하지 않은 경우에도 업무상 재해를 입은 근로자는 보상을 받을 수 있음은 물론입니다.

2. 유형별 산재상식

흔히 직장에서 업무를 보던 중이거나 출장 중에 쓰러져 병원에 실려오는 경우가 아니라면 산재로 인정 뇌출혈로 집에서 쓰러졌다.

출혈은 대표적인 과도성 질병이며 뇌출혈의 발병이 업무상 과로와 스트레스 때문이라는 사실을 입증할 수 있다면 비록 발병장소가 사업장 밖이라 하더라도 업무상 재해로 인정받을 수 있습니다.

회사의 야유회, 체육대회, 등산대회 등 각종 행사에 참석하다가 재해를 입은 경우에는 그 행사가 사업주의 지배·관리하에 있었는가를 기준으로 판단하여 야유회에서 다쳤다.

즉, 그 행사가 ① 사회통념상 행사에 근로자를 참여시키는 것이 노무관리 또는 사업운영에 필요하다고 인정되고, ② 사업주가 행사에 참여하는 근로자에 대해 통상의 출근으로 처리하는 등 사업주의 적극적으로 구체적인 지시에 의하여 근로자를 행사에 참여하도록 하였다고 인정될 때에는 업무상 재해로 봅니다.

그러나 그 행사가 회사 근로자들끼리 친목을 도모하기 위한 비공식적인 행사에 불과하여 회사에서 전혀 경비를 지원하지 않은 행사이거나, 행사에 참여하는 것이 강제되어 있지 않거나 근로자가 그 참여 여부를 결정할 수 있고 사업주가 행사의 참여를 유도한 사실조차 없는 경우에는 업무상 재해로 인정받기 힘들다고 할 것입니다.

기존질병이 있으면 무조건 산재처리가 되지 않는 것은 아닙니다. 즉, 기존질병이 있었다고 하더라도 담당업무가 육체적 과로 및 정신적 스트레스가 상당하여 기존질병을 악화시켰다는 것이 인정되면 산재처리가 가능합니다. 이때의 업무와 질병 사이의 상당인 과관계는 보통 평균인이 아니라 당해 업무수행자의

기존질병이 있어도 산재처리가 되나?

재결례의 사례를 보면 “고혈압 및 만성신부전증 등의 기왕증이 있는 근로자가 만성적인 육체적 과로가 유발될 수 있는 근무형태에서 작업하다 발생한 뇌졸중 및 만성신부전증은 업무상 재해에 해당한다. (1997. 10. 24 산심위 97-1593)”는 입장을 취하고 있습니다.

출·퇴근은 업무수행을 위한 준비(출근) 및 마무리(퇴근)로써 가정에서의 사적행위와 회사에서의 업무행위간에 가교역할을 하고 있으며, 업무행위와 밀접한 연관을 가진 중요한 행위입니다.

출·퇴근도중에 발생한 사고의 대부분은 교통사고로 출·퇴근시 발생한 사고와 관련하여 산재법 시행규칙 제35조 제4항은 “근로자가 출·퇴근하는 도중 출근하다가 교통사고가 났다.

의 이용 중에 발생한 사고일 것, ② 사업주가 제공한 교통수단에 대한 관리 이용권이 근로자측에 전담되어 있지 아니할 것”이라고 규정하고 있습니다.

즉, 출·퇴근중의 재해는 사업주의 지배·관리를 벗어난 사회적 위험으로부터의 재해이므로 산업재해보상보험법상 업무상 재해로 인정하지 않는 것을 원칙으로 하고 있습니다. 다만, 예외적으로 사용자가 제공하는 교통시설을 이용하다가 발생한 재해에 대해서는 업무의 기인성이 인정되어 업무상 재해로 인정되고 있습니다. 또한, 사업주가 제공하는 교통시설

이 아니라 자신의 승용차로 출·퇴근하다가 사고가 난 경우에도 다른 교통수단이 없어서 어쩔 수 없이 자신의 승용차를 이용한 경우에는 업무상재해로 인정 받을 수 있습니다.

일반적으로 휴게시간 중에 발생한 사고는 산재로 인정되지 않는 경향이 있습니다.

그러나 그 사고가 업무에 기인한 것이 인정되면 산재로 인정받을 수 있습니다. 사고가 발생하기 전에 근무시간이 대폭 늘어 육체적 피로가 증가하였다거나 책임량이 증가하거나 다른 업무까지 맡게 되어 정신적인 스트레스가 증가하여 이로 인해 사고가 발생한 경우 등이 그러한 예일 것입니다.

산업재해보상보험법 시행규칙 별표1에서는 “근로

점심시간에 운동을 하다 심근경색으로 사망했다.

점심시간에 운동하다 심근경색으로 사망했다. 근무시간에 업무의 양·시간·강도·책임 및 작업환경 등이 일반인이 적응하기 어려운 정도로 바뀌어 뇌혈관질환 또는 심장질환이 발병한 경우” 산재로 인정한다고 명시하고 있습니다. 따라서 이에 해당된다면 산재로 인정받기 더욱 용이할 것입니다.

3. 잘못된 산재상식

산재법상 보험관계의 당사자는 국가(근로복지공단)와 재해를 당한 근로자이며, 근로자를 상시적으로 1인 이상 사용하는 사업주는 의무적으로 산재보험에 가입하여야 합니다. 따라서 산재법상 사용자는 피재근로자가 원활하게 산재승인을 받을 수 있도록 노력하여야 하는 신의칙상 의무를 진다고 할 수 있습니다.

그러므로 사업주가 요양신청서나 각종 급여신청서 등에 확인도장을 찍어주지 아니할 경우에는 날인을

거부하는 사유를 명기한 「사업주확인미필사유서」를 1부 첨부하여 근로복지공단에 제출하면 됩니다.

또한 ‘업무상 재해’ 여부를 판정하는 권한은 근로복지공단에서 판정한다. 산재법상 산재신청을 할 수 없다. 회사가 인정하지 않으면 산재신청을 할 수 없다.

판단하여 근로자의 산재보상에 영향력을 행사하는 것은 바람직하지 않습니다.

2001년 7월 1일부터 산재보험이 1인 이상 사업장에 확대 적용되고 있습니다. 이는 근로자를 단 한 명이라도 고용하고 있는 사업장은 반드시 산재보험에 가입하여야 하며, 이러한 사업장에서 발생한 재해는 그가 입여부와 관계없이 산재처리를 받을 수 있습니다.

산재법 제55조 제1항은 “근로자의 보험급여를 받을 권리는 그 퇴직으로 인하여 소멸되지 아니한다”라고 명시하고 있습니다. 따라서 산재근로자가 요양승인을 받은 후 요양기간 중에 퇴직을 하더라도 휴업급여, 산재연금, 산재연금보상금 등을 받을 수 있습니다.

업무수행 중 다쳤는데 산재보험에 가입되지 않아 산재처리가 불가능하다.

산재법상 산재보험에 가입하지 않았고 고용주가 근로자 개인간의 채권 채무관계 등에 의하여도 영향을 받지 않습니다.

회사가 산재보험에 가입한 상태에서 근로자가 재직 중 업무상 재해를 당하였거나 퇴직 후 일정기간이 경과 후 퇴직하면 더 이상 산재보상을 받을 수 없다.

산재법상 보험급여를 수령할 수 있는 기간을 초과하여

게 됩니다. 따라서 근로자가 산재요양 중 회사가 폐업 되었거나 폐업된 회사에 재직할 당시 노출된 유해물질에 의해 질병이 발병되었거나 폐업된 회사에 재직할 당시 업무상 재해를 당한 상병이 재발되었거나 하여도 산재보험의 혜택을 계속하여 받을 수 있습니다.

산재법상 회사는 제3자로서 특별한 경우를 제외하고는 산재법상의 보상청구 권한을 행사할 수 없습니

회사가없어지면더이상산재보상을받을수없다.

다. 회사가 없어지면 더 이상 산재보상을 받을 수 없으며, 사업주는 산재법 제100조 제1항에 의하여 재해자가 사고로 인하여 보험급여의 청구 등의 절차를 행하기가 곤란한 경우에 조력할 의무를 지고 있습니다. 회사가 업무와 관련하여 근로자가 재해를 당한 경우에 보상관계 서류를 적극적으로 지원하는 것은 피재근로자의 권리 확보와 복지적·도의적 측면에서 매우 바람직스러운 일입니다.

그러나 때로는 업무상 재해 여부를 둘러싼 의견 대립, 산재보험료 인상 및 정부공사 입찰점수 하향조정에 대한 부담감 등으로 회사가 산재처리를 기피하여 산재보상 처리에 비협조적인 경우도 있습니다. 이럴 경우에 피

산재가 발생하면 회사가 다 알아서 처리해준다.

이 바람직합니다.

산재보험료는 보험가입자가 경영하는 사업의 임금총액에 동종의 사업에 적용되는 보험료율을 곱한 금액으로 계산됩니다. 따라서 회사에서 근무하는 직원들에게 지급한 임금총액이 증가하거나 보험료율이 상향조정되면 산재보험료도 영향을 받게 됩니다. 보험료율은 매년 9월 30일 현재로 과거 3년 간의 재해율 등을 기초

로 산재보험심의위원회의 심의를 거쳐 사업종류별로 노동부장관이 정합니다. 그러나 동종사업의 보험료율을 적용함에 있어서 재해방지를 위하여 노력한 사업주와 그렇지 못한 사업주간의 형평의 원칙을 실현하기 위하여 당해 사업의 보험료율에 비추어 일정한 범위 밖의 사업에 대하여는 법령에 정하는 요율을 적용하도록 한 것이 개별실적요율입니다.

산재로 처리하면 무조건 산재보험료가 올라간다.

※ 산재처리 실적에 따라 보험료율이 변동되는 사업

- ① 상시 30인 이상 또는 연간 연인원 7,500인 이상의 근로자를 사용하는 광업, 제조업, 전기·가스 및 상수도 사업, 운수·창고 및 통신업, 금융·보험업, 임업(벌목업은 제외), 어업, 농업에 해당하는 사업으로써 매년 9월 30일 현재 보험관계가 성립하여 3년을 경과한 사업

② 건설공사중 일괄적용을 받는 사업으로써 매년 당해 보험연도의 2년전 보험연도의 총공사실적이 100억원 이상인 사업

※ 산재처리 실적에 따른 보험료율 변동폭
 당해연도 9월 30일 현재 과거 3년간의 보험료 금액에 대한 보험급여 금액의 비율이 100분의 85를 넘거나 100분의 75이하인 경우에는 그 사업에 적용되는 보험료율을 100분의 50의 범위 안에서 대통령령이 정하는 바에 의하여 인상 또는 인하한 율을 당해 사업에 대한 다음 보험연도의 보험료율로 할수 있다.

따라서 상시 30인 이하 또는 연간 연인원 7,500인 이하의 근로자를 사용하는 사업장 또는 건설업 중 일괄 적용을 받지 않는 사업 및 일괄적용을 받는 사업으로써 매년 당해 보험연도의 2년전 보험연도의 총공사실적이 100억원 이하인 사업의 경우에는 산재처리에 의하여 보험료가 인상되지는 않습니다.

회사와 합의하면 더 이상의 산재보상은 받을 수 없다.

민법 기타 법령에 의하여 이 법의 보험급여에 상당한 금품을 받은 때에는 공단은 그 받은 금품을 대통령령이 정하는 방법에 따라 환산한 금액의 한도 안에서 이 법에 의한 보험급여를 지급하지 아니한다"고 명시하고 있습니다.

따라서 재해근로자나 유족이 회사나 제3자와 합의를 보면서 합의서에 일실소득, 일실퇴직금, 향후치료비 및 보조기대, 간병비, 위자료 등으로 합의금을 자세히 분류하여 놓지 않고 "일금 오천만원에 합의하기로 하되 향후 일체의 민·형사상 이의를 제기하지 아니하기로 한다"라고 합의서를 작성한 경우에는 합의금의 내역이 분명하지 않으므로 동 금액의 한도내에서

산재법상 산재보험금을 지급 받지 못할 수도 있습니다.

그러므로 산재법에 의한 보상금은 계속하여 재해근로자나 그 유가족이 지급 받고 회사로부터 산재보상 외의 손해배상금이나 위로금만을 지급 받고자 하는 경우, 산재법상의 보험급여는 합의나 합의금과는 별도로 청구할 수 있음을 분명히 명시하여야 합니다.

산재처리하면 퇴직하여야 한다.

그 후 30일간은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제87조에 규정된 일시보상을 행하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니한다"라고 명시하고 있습니다. 또한 산재법 제48조 제4항은 "요양급여를 받는 근로자가 요양을 개시한 후 3년이 경과된 날 이후에 상병보상연금을 지급 받고 있는 경우에는 근로기준법 제30조 제2항 단서의 규정을 적용함에 있어서 당해 사용자는 그 3년이 경과된 날 이후에는 동 법 제87조에 규정된 일시보상을 지급한 것으로 본다"고 명시하고 있습니다.

(1) 근로자가 재해발생 후 3년전에 산재치료가 종결되는 경우 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일간은 근로관계가 유지 즉, 해고하지 못합니다. 다만, 동 부상이나 질병의 완치(더 이상 수술 물리 화학적 요법으로도 호전되지 아니하는 상태) 후 신체상태가 재해발생 전 담당하던 업무를 수행하는 것이 적절치 않고 회사내의 다른 업무를 부여하기도 어려운 경우에는 해고할 수도 있습니다. 물론 이 경우에는 회사에 민사상 손해배상을 청구할 수도 있습니다.

② 근로자가 재해발생 후 3년이 경과된 날 이후에 상병보상연금을 지급 받고 요양하는 경우 회사는 산재

법 제48조 제4항에 의거하여 재해근로자에게 해고통지를 통하여 근로관계를 단절(해고)할 수 있습니다.

업무가 필요한 시기까지는 근로관계가 보장된다고 사료됩니다. 따라서 형틀목공 근로자가 수년간에 걸쳐 수천세대의 아파트를 시공하는 현장에서 업무상 재해를 당한 경우에는 형틀목공 업무가 필요한 기간까지는 근로관계가 계속된다고 할 수 있으므로 현장 최초 투입일로부터 만 1년이 경과하여 형틀목공 근로자들이 근무하는 경우에는 퇴직금도 지급받을 수 있습니다.

③ 계약직이나 일용직 근로자의 산재처리와 퇴직

① 계약직 근로자

계약직 근로자의 경우에는 계약기간이 만료하면 계약해지의 의사를 표명하지 아니하여도 자동적으로 근로관계가 단절되고, 계약직 근로자와의 정상적인 근로계약기간의 보장은 당해 근로자가 부여받은 업무를 적절하게 수행할 수 있다는 조건 하에서 근로관계가 유지되는 것이므로 계약직 근로자가 계약기간이 경과된 상태에서 계속적으로 산재법상 요양을 하고 있다고 하더라도 사용자와의 근로관계는 단절된 것으로 보아야 합니다.

다만, 사용자는 근로자의 귀책사유에 의하지 않는 업무상 재해나 질병의 경우에는 근로자 보호차원에서 최소한 3년간은 지속적인 근로관계 유지 등의 조치를 취해주는 것이 바람직하다고 사료됩니다.

② 일용직 근로자

일용직 근로자의 경우에 사용자와의 근로관계는 당사자 사이에 정상적인 근로를 제공하고 수령할 수 있다는 전제조건하에 계속하여 묵시적 갱신이 보장되는 것이므로 일용근로자가 업무상 재해를 당한 경우에는 익일부터 정상적인 근로를 제공할 수 없으므로 근로관계가 단절된다고 보아야 합니다.

다만, 일용직 근로자의 해당직종의 근로(예 형틀목공)가 동일현장에서 장기간 수행될 수 있는 경우에는 해당현장의 총 공사기간 중 재해근로자의 해당직종

산재가 발생하면 무조건 회사로부터 추가보상을 받을 수 있다.

업무가 필요한 시기까지는 근로관계가 보장된다고 사료됩니다. 따라서 형틀목공 근로자가 수년간에 걸쳐 수천세대의 아파트를 시공하는 현장에서 업무상 재해를 당한 경우에는 형틀목공 업무가 필요한 기간까지는 근로관계가 계속된다고 할 수 있으므로 현장 최초 투입일로부터 만 1년이 경과하여 형틀목공 근로자들이 근무하는 경우에는 퇴직금도 지급받을 수 있습니다. 그러나 민법상의 손해배상은 과실책임주의를 원칙으로 하고 있어 손해배상의 근거가 되는 불법행위 책임이나 채무불이행 책임에 있어 고의나 과실이 있어야만 배상을 하도록 규정하고 있습니다. 따라서 업무상 재해라 하더라도 모두 민법상의 손해배상을 받을 수는 없습니다. 물론 재해성 사고의 대부분은 본인의 과실과 기계적, 장소적 불완전성, 안전관리 소홀 등이 경합하여 재해가 발생되므로 산재보상과 별도로 민사상 손해배상 책임이 발생하게 됩니다.

그러나 업무상 발생한 뇌·심장질환 등과 같은 질병의 경우 ① 정기건강진단시 이상이 발견되었으나 사업주가 특별한 조치를 취하지 아니하고 계속하여 연장, 야간, 휴일근로 등을 요청하여 상병이 급속도로 악화된 경우 ② 근로기준법상 정해진 기준이상의 과도한 시간을 근무하도록 한 잘못으로 피로가 누적되어 발병하였고 동 질병이 과로와 밀접한 관련이 있는 경우 ③ 본인이 건강상의 이유로 수차례 휴직이나 휴가를 신청하였으나 사업주가 이를 거부한 상태에서 과도한 근무로 인하여 상병이 발병되거나 악

화된 경우와 같이 특별한 경우에 한하여 판례는 사업주측의 손해배상 책임을 인정하고 있습니다.

민법에서는 사실혼 관계에 있는 배우자에게 상속권을 인정하지 않으나 산재법에서는 유족급여의 수급권자에서 사실혼 관계에 있는 배우자를 배제하지 않

법률상의 배우자가 아니면 산재보상을 받을 수 없다.

※ 산재법상 유족보상 수급권의 순위

- ① 제1순위 : 근로자의 사망 당시 그에 의하여 부양되고 있던 배우자 자녀 부모 손 및 조부모
- ② 제2순위 : 근로자의 사망 당시 그에 의하여 부양되고 있지 아니하던 배우자 자녀 부모 손 및 조부모

에 있던 배우자가 없었던 경우에는 피재근로자와 사실혼 관계에 있는 자는 수급자격이 없습니다. 한편 사망한 피재근로자와 사실혼 관계에 있던 근로자 사이에서 태어난 자녀는 수급자격이 있으므로 동 자녀만이 피재근로자에 의하여 부양되고 있었다면 제1순위 수급권자가 됩니다.

국민연금법 제93조는 “장애연금 또는 유족연금의 수급권자가 이 법에 의한 장애연금 또는 유족연금의

지급사유와 동일한 사유로 다음 각 호의 1에 해당하는 급여를 지급 받을 수 있는 경우에는 제59조의 규정에

산재보상을 받으면 국민연금을 지급 받을 수 없다.

기준법에 의한 상해 유족 일시보상 ② 산재법에 의한 상해 유족급여 ③ 선원법에 의한 장해일시 유족보상” 이라고 명시하고 있습니다.

따라서 근로자가 업무상 재해로 산재법에 의한 보상을 받은 경우에는 국민연금법에 의한 장애연금이 나 유족연금은 50%만 지급 받을 수 있습니다. 그러나 국민연금법상의 급여수준에 비하여 산재법상의 급여수준이 월등하므로 국민연금을 전액 수령하기 위하여 산재보상을 지급 받지 않을 경우에는 손해를 보게 됩니다.

참고로 국민연금법상 장애연금의 수령은 요양의 대상이 되는 상병이 완치된 경우에는 완치일 이후, 뇌·심장질환 등과 같이 장기간 요양하는 경우에는 재해 발생 후 2년이 경과한 시점을 증세고정상태로 판단하므로 2년이 경과한 이후 장애연금 청구를 하면 됩니다.



〈자료제공 :산재SOS, <http://sanjae-sos.com>〉