

벤처기업 인사 · 노무관리(9)

과로 · 스트레스는 산재보상을 받을 수 없다?

글 / 김 운 희 (공인노무사)

최 근 회사 내에서 근무하는 30~40대의 젊은 사무직 종사자에게도 뇌졸중 등의 노인성 질병이 나타나고 있다. 컴퓨터를 통해 대부분의 업무가 이루어지다 보니 근골격계 질환 등이 가장 빈번히 발생한다. 산업재해는 더이상 남의 이야기가 아니다. 산업재해보상보험법(이하 '산재법')은 사회보험의 성격을 가지므로 비록 근로자에게 과실이 있다고 하더라도 업무와 관련성을 갖는다면 보상을 받을 수 있다.

산재법상의 보상청구 권한

'업무상 재해' 여부를 판정하는 권한은 근로복지공단에서 가지고 있다. 상시적으로 근로자를 1인 이상 사용하는 사업주는 의무적으로 산재보험에 가입하여야 하며, 재해근로자가 원활하게 산재승인을 받을 수 있도록 노력하여야 하는 신의칙상 의무를 가진다. 따라서 회사에서 재해근로자의 산재를 인정하지 않으면 '사업주확인거부사유서'를 첨부해서 산재신청을 하면 된다.

간혹 회사가 산재를 기피하기 위해서 피재근로자에게 회사에서 다 알아서 처리한다고 해놓고 실질적으로는 피재근로자에게 불리하게 처리하는 경우가 있다. 따라서 피재근로자와 그 유족은 산재 보상청구 권한이 자신들에게 있음을 주지하고 전문가(노무사 등)와 상의한 후 처리하는 것이 바람직하다.

산재보험 미가입 중 재해가 발생할 경우에 근로복지공단은 근로자

에게 보험급여를 지급하고, 사업주에 대해서는 근로자가 요양을 개시한 날부터 1년이 되는 날이 속하는 달의 말일까지의 기간 중에 급여청구사유가 발생한 보험급여액의 50%를 징수한다.

회사를 퇴직하더라도 보험급여를 받을 수 있는 권리는 3년이므로 그 기간 안에 산재청구를 하면 보상을 받을 수 있다. 회사가 폐업을 하거나 부도가 나더라도 재직 중의 업무상 재해가 인정되면 역시 산재보상을 받을 수 있다.

기업주의 입장과 기타 연금의 수혜여부

기업주의 입장에서는 산재가 많이 나면 보험료가 증가하는 것으로 알고 있지만, 일반 서비스업 등 주로 사무직을 사용하는 업종, 상시 30인 이하 또는 연간 연인원 7500인 이하의 근로자를 사용하는 사업장 등은 아무리 산재가 많이 발생해도 그로 인하여 산재보험료가 올라가지 않는다.

근로자는 산재보험의 수혜를 받아도 일반 생명보험 등 사보험의 수혜를 받을 수 있으며 산재법에 의한 보상금은 계속하여 재해근로자나 그 유가족이 지급받는다. 회사로부터 산재보상외의 손해배상금이나 위로금만을 지급받고자 하는 경우에는 산재법상의 보험급여는 합의나 합의금과는 별도로 청구할 수 있다. 또한 산재법에 의한 장애 또는 유족급여를 지급받더라도 국민연금법에 의한 장애연금 또는 유족연금을 지급받을 수 있다. <문의 : 017-350-0155, E-mail : hrm@jalabor.com>