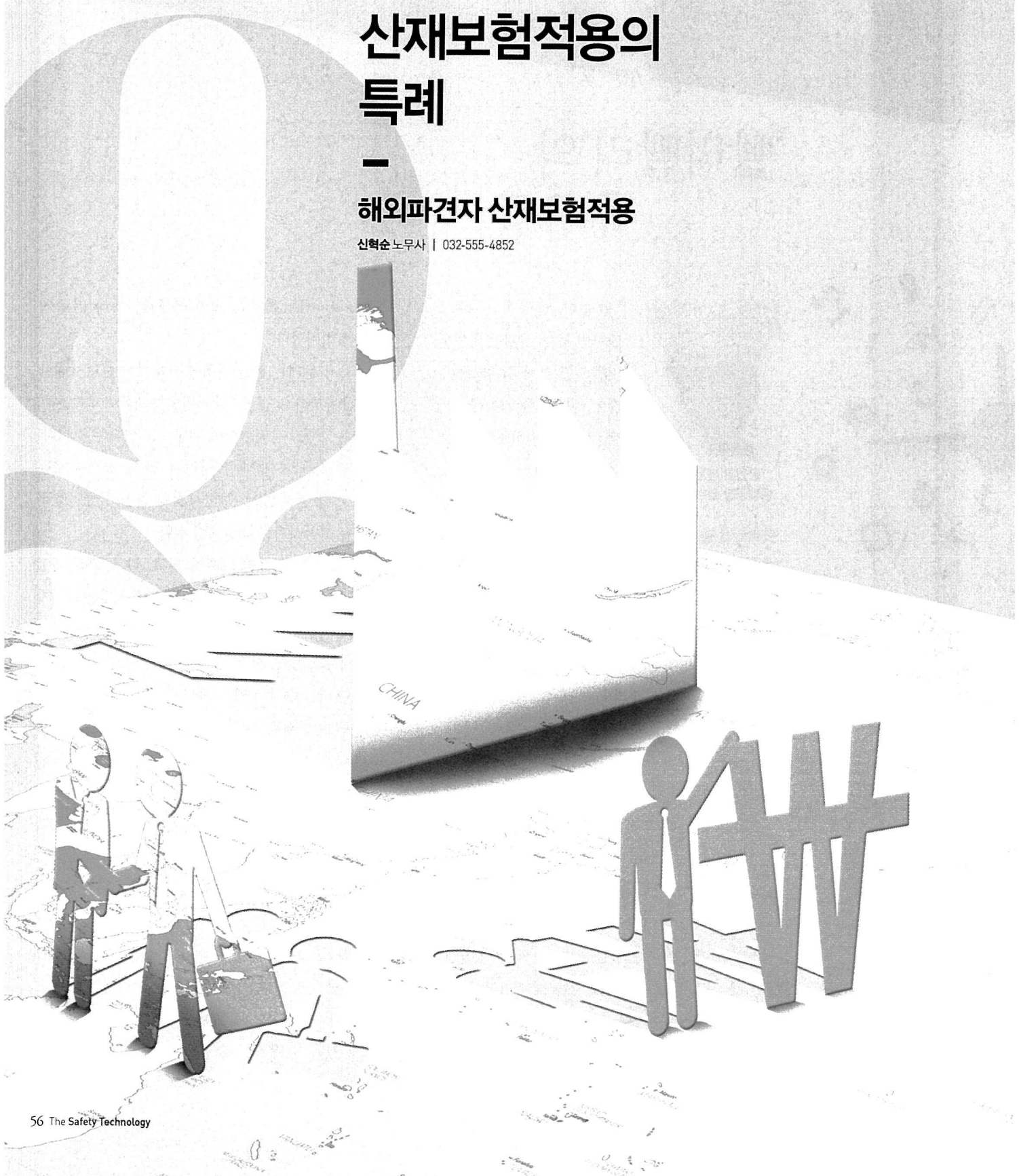


# 산재보험적용의 특례

## — 해외파견자 산재보험적용

신혁순 노무사 | 032-555-4852



산재보험법상 근로자란 직업의 종류를 묻지 않고 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하며, 이는 근로기준법상 근로자 개념과 동일하다. 근로형태가 상용직, 일용직, 임시직, 촉탁직이든 상관없이 시간, 장소의 구속을 받으며 사용자의 지휘·명령 아래 근로를 수행한다면 업무상 재해 또는 질병에 대하여 보험급여를 지급받게 된다. 이렇듯 산재보험의 수급권자는 원칙적으로 근로기준법상 근로자에 한정되지만 예외적으로 4가지 특례규정을 두어 그 적용의 폭을 넓히고 있다.

그 중 해외파견자의 경우, 해외현지법인에서 근무 중인 국내회사 소속근로자가 국내 본사 등으로부터도 실질적인 지배관리를 받고 있다면 해외파견근로자가 아니라 산업재해보상보험법의 적용을 받는 해외출장근무자에 해당하며, 현지법인의 실질적 지휘, 감독 하에 있는 자라면 해외파견자에 해당되어 별도 임의가입신청을 하여야 한다. 그렇지 않을 경우 산재보험 적용을 받을 수 없게 된다.

하나의 사례에 대한 판례로서 '3. 간부 사원들이 독자적으로 중국공장의 운영을 담당하였다'고는 하나 경영 전반에 관한 실질적인 지휘감독은 대표이사가 하였던 점, 원고가 중국공장 간부 사원들에게만 업무에 관한 보고를 하였다 하더라도 업무보고는 특별한 사정이 없는 한 직근상급자에게만 하는 것이 일반적인 점, 산업재해보상보험법이 원칙적으로 속지주의를 채택하는 이유는, 공공보험의 성격을 가지는 산재보험은 일정한 요건에 해당하게 되면 별도의 가입절차를 거칠 필요 없이 당연히 보험에 가입되므로, 만약 우리 법률이 외국 소재 사업장에도 당연히 적용된다고 한다면 사업장 소재국의 공공보험과 충돌할 우려가 있게 되기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

한편, 국내의 높은 인건비로 인하여 많은

제조업체가 중국, 동남아시아 등으로 생산공장을 이전하고 있는 것이 최근의 추세인데, 이와 같이 해외에서 근무하는 내국인 근로자의 보호에 법적 사각지대가 있어서는 아니 된다는 것이 산업재해보상보험법의 기본적인 이념으로 생각되는 점 등의 제반 사정을 종합하면, 원고가 중국공장뿐 아니라 본사 또는 울산공장에서부터도 실질적인 지배관리를 받고 있었던 것으로 봄이 상당하므로, 원고는 사전 승인절차를 거쳐야만 산업재해보상보험법의 적용을 받게 되는 해외파견근로자가 아니라, 산업재해보상보험법의 적용을 받는 해외출장근무자에 해당한다고 보아야 할 것이다(울산지법 2005구합3251)'라고 하였다.

이러한 '해외파견자에 대한 특례규정'의 취지는 국내기업이 해외지사에 국내근로자를 파견하는 경우 보험가입자(사업주)가 관할기관에 임의가입 신청하여 승인을 얻어 이들을 국내기업 사업에 사용하는 근로자로 보아 동일하게 적용하여 보호하고자 하는 것이다. ☺

