

중국 공상(工傷)사고 처리실무

사회보험제도와 공상보험 해설

제1부 중국의 사회보험제도

제1장 사회보험 제도 요점

1. 사회보험제도의 개요
2. 사회보험의 법률책임
3. 사회보험료의 납부기준
4. 사회보험코스트의 관리대책

제2장 사회보험 및 주방공적금

1. 양로보험
2. 의료보험
3. 실업보험
4. 생육보험
5. 주방공적금

제3장 공상보험 (산재보험)

1. 공상보험제도의 특성
2. 공상보험의 납부

제2부 공상사고의 처리실무

제1장 공상사고의 업무처리

1. 공상사고의 특성
2. 공상사고시 대응
3. 공상사고의 업무처리 Flow

제2장 공상사고의 유형 및 인정기준

1. 공상사고의 유형
2. '공상 인정' 상황
3. '공상 간주' 상황
4. '공상 불인정' 상황
5. 공상인정 관련 Q&A

제3장 공상 인정

1. 공상인정 제도
2. 공상인정 신청자료
3. 공상인정의 실무절차
4. 분쟁발생시 입증책임

제4장 노동능력감정

1. 노동능력감정 제도
2. 노동능력감정의 실무절차
3. 노동능력감정 관련 Q&A

제5장 공상 배상방법

1. 공상배상책임의 분담
2. 공상보험의 배상책임
 - 1) 공상 의료비
 - 2) 보조기구 비용
 - 3) 생활간호비
 - 4) 신체장해보조금 및 신체장해수당
 - 5) 공상사망 배상금
3. 기업의 배상책임
 - 1) 유급휴직기간의 임금대우
 - 2) 유급휴직기간의 기타대우
 - 3) 신체장해수당 (5-6급)
 - 4) 퇴직시 공상의료보조금 및 취업보조금
4. 신체장해급수별 공상배상 내용
5. 공상배상협의 유의사항

제6장 공상리스크 관리대책

1. 공상보험의 가입
2. 상업보험의 이용
3. 기타 대책

【참고자료】

주요도시의 공상보험대우
공상인정 업무처리 유의사항
공상배상협의서 샘플
공상보험조례

제1부 중국의 사회보험 제도

날로 강화되고 있는 중국의 사회보험제도는 우리 기업의 노동코스트에 적지 않은 압박을 가하고 있다. 사회보험 문제를 둘러싼 노동분쟁도 2008년 <노동계약법>의 시행 및 정부의 사회보험가입 확대정책을 배경으로 빈발하고 있어, 현지 경영관리에 큰 부담으로 작용하고 있다.

중국은 광대한 국토에 지역간 사회경제적 격차가 커서, 사회보험제도도 지방정부에 상당폭의 재량권이 부여되어 있다. 보험료 납부기준부터 도시, 농촌오적의 차별적용, 보험수급기준까지 지역별로 상이하여, 우리 기업이 제도의 핵심을 제대로 파악하여 대응하기가 쉽지 않은 실정이다.

제1부에서는 중국 사회보험제도중 우리 기업이 반드시 알아 두어야 할 핵심내용만 간추려 정리하였다. 이밖에, 5險1金(5대사회보험+1주방공적금) 용어가 가리키듯이, “직원복지”의 일종으로서 사회보험과 마찬가지로 납부의무가 있는 주방공적금제도도 함께 정리해 보았다.

제 1 장 사회보험 제도 요약

1. 사회보험제도의 개요

사회보험은 국가가 사회 통일관리기금(社会统筹金)¹을 조성하여, 연로(年老), 질병, 실업, 업무상 부상, 출산·양육의 상황에 처한 노동자에게 기본적인 생활보장을 해 주는 제도이다. 한국에는 4 대보험이 있지만 중국에는 5 대보험 즉, 양로(퇴직연금)보험, 의료보험, 실업보험, 공장(산업재해)보험 및 생육(출산양육)보험제도가 시행되고 있으며, 기업의 사회보험료 부담은 한국보다 높다.

중국의 사회보험은 우리나라와 마찬가지로 국가법률이 강제하고 있는 법정보험이다. 사회보험의 회피를 위한 노사간 합의는 원칙적으로 무효이며, 미납부시 직원이 고발할 경우 고용시작일로부터 기산하여 양로보험, 실업보험, 의료보험의 3 대보험에 대해서는 소급 납부의 법률적 책임을 지게된다 (공장보험과 생육보험은 소급 제외).

중국의 사회보험 종류 및 보험요율 (청도시 기준)

구분 (한국의 경우)	보험 요율		
	회사 부담	노동자 부담	소계
양로보험 (국민연금)	20%	8%	28%
의료보험 (의료보험)	9%	2%	11%
실업보험 (고용보험)	2%	1%	3%
공장보험 (산재보험)	0.5%-1.6%	-	0.5%-1.6%
생육보험 (한국에 없음)	0.7%	-	0.7%
합 계	32.2%-33.3%	11%	43.2%-44.3%

¹ 사회통일관리기금(社会统筹金): 일정한 행정구역 단위로 보험비용을 통일적으로 징수, 관리하고 조절하는 제도.



사회보험료를 직접지급했으나, 퇴직후 노동감찰대에 고발

회사는 L 이 영업사원으로 입사시 사회보험납부 수속에 필요한 관련서류의 제출을 요구했다. L 은 호적이 외지에 있다며 본인에게 사회보험비를 직접 주면, 알아서 납부를 하겠다고 해서 회사는 합의서를 작성하고 사회보험비를 매월 임금과 함께 L 에게 지급했다. 2008 년 6 월, L 은 징계해고를 당한 후, 노동감찰 대에 고발하여 사회보험의 보충납부를 요구해 왔다. 그제서야 회사는 L 이 당초 약속과는 달리 외지에서 사회보험비를 납부하지 않은 사실을 알게 되었다.

[해설]

사회보험비를 직접 개인에게 지급하는 내용의 합의는 법률의 강제성규정을 위반한 것이므로 무효이다. 당국에 고발당할 경우, 사회보험비의 보충납부를 피할 수 없다. 특수한 사정으로 사회보험비를 개인에게 직접 주고 외지에서 사회보험을 납부토록 하는 경우, 개인의 사회보험 납부상황을 정기적으로 확인감독해야 한다.

최근 정책동향

소득격차의 확대, 인구 고령화, 농민과 도시 저소득층의 사회보장책 미비 등 요인은 중국 사회경제의 지속발전에 장애요인으로 대두되고 있다. 중국정부는 이에 대한 대응으로 노동자·농민등 취약계층의 사회보험 확대, 지방화된 사회보험제도의 전국 통일운동 및 이전 등을 목표로 한 사회보험제도의 전면 정비를 중요 국정과제의 하나로 강력히 추진하고 있다.

2010 년 1 월부터 양로보험구좌의 전국범위 자유이전을 보장하는 <기본양로보험 구좌이전접속방법>의 전격 시행과 금년중 공포예정인 사회보험제도의 기본법인 <사회보험법>은 정부의 이러한 정책의지를 보여주는 대표적 사례이다. 특히, <사회보험법>초안 제 60 조는 사회보험의 미납부 또는 부족납부시 기업의 은행구좌에서 강제인출하는 등 처벌강도를 대폭 강화하는 내용을 담고 있어,² 향후 사회보험비 부담증가로 인한 노동코스트의 상승은 불가피할 것으로 보인다.

² 사회보험법(초안)제 60 조: 사회보험의 미납 또는 부족납부시, 사회보험징수기구는 은행의 기업구좌에서 사회보험비를 인출하고, 구좌자금부족시 기업에 담보를 요구하며 담보미제공시 법원에 기업의 재산압류 및 경매를 시행할 수 있도록 규정



사회보험포기 서약서의 유효 여부는 ?

L 은 농촌출신으로 고향의 병든 부모를 봉양하고 있다. 세전(稅前) 월급은 4,500 元인데, 사회보험과 개인소득세를 공제하면 3,000 元밖에 남지 않는다며, 아래와 같이 서약서를 제출하고 사회보험 납부를 포기하겠다고 회사의 승인을 요청하고 있다.

회사는 본인에게 법률규정에 따라 각항의 사회보험비용을 납부토록 고지했습니다만, 본인이 처한 상황을 고려하여, 본인은 각항 사회보험비용(양로, 의료, 실업, 공상, 생육보험, 주방공적금)을 자원하여 납부하지 않겠습니다. 매월임금에서 현금방식으로 지급해 주시기 바랍니다.

[해설]

노사 합의하에 서약서를 체결했어도 법률의 강제성 규정을 위반한 것이기 때문에 법적 효력이 없는 공문(空文)에 불과하다. L 은 언제든 고용일자부터 소급하여 사회보험의 보충납부를 회사에 요구할 권리가 있으며, 더우기 고용기간중 질병, 공상 사고가 발생할 경우, 회사는 사회보험미참가에 따라 초래된 손해배상의 법률적 책임을 지게 된다.

2. 사회보험의 법률책임

정부의 사회보험제도가 날로 강화되고 있는 가운데, 노동자들의 사회보험에 대한 의식도 높아지고 있다. 최근 사회보험 납부 관련 노동분쟁이 높은 폭의 증가추세를 보이고 있는 것은 이를 잘 대변해 주고 있다.

사회보험 미가입으로 기업이 직면할 수 있는 주요한 리스크는 다음과 같다.

사회보험의 보충 납부

노동자가 노동감찰대 혹은 사회보험 감사과(稽核科)에 고발하여 사실로 확인될 경우, 기한부 보충납부통지를 받게 된다. 미납부시 체납금이 가산되고 상황에 따라 벌금이 부과될 수 있다. 노동감찰대의 경우 2 년의 시효제도를 운영하고 있으며,³ 사회보험

³ 노동보장감찰조례 제 20 조: 노동보장의 법률, 법규 또는 규칙제도에 위반하는 행위가 2 년이내에 노동보장 행정부문에 의해 발견되지 않고, 고발(舉報) 고충제기(投訴)도 없는 경우, 노동 보장행정부문은 조사처분을 행하지 않는다.

납부를 시작한지 2년이 경과한 상태에서 그 이전 미납부 기간에 대한 보충납부를 요청을 받을 경우, 이를 수리하지 않는다. 단, 사회보험감사과는 시효 제한없이 수리한다.

사회보험의 징수는 노동보장국의 행정권한에 속하므로⁴, 노동중재 및 법원은 보충납부를 청구하는 단일항목 노동쟁의는 일반적으로 수리하지 않는다.



[우리기업 상담사례] 노동감찰대의 사회보험 보충납부 명령

2003년부터 공장가동을 시작했는데, 직원의 약 40%만 사회보험을 가입해 오다가 2007년 9월부터 전체 직원으로 확대했습니다. 그런데, 2008년말에 사직한 직원 한명이(2007년 9월부터 납부시작) 노동국을 찾아가 2007년 9월 이전 기간에 대해서도 양로보험을 보충납부해 달라고 고발을 했습니다.

며칠전에 노동감찰대 직원이 회사를 찾아와 사회보험 납부를 시작한지 2년이 안된 직원이 퇴직 후 보충납부를 요구할 경우는 2년 시효기간내이기 때문에, 노동감찰대에서 보충납부명령을 내릴 수 밖에 없다는 얘기를 했습니다. 그렇지 않으면, 직원이 자신들을 대상으로 소송을 제기하기 때문에 어쩔수 없다고 합니다. 단, 납부한지 2년이 넘는 직원은 요구를 하더라도, 자신들이 접수를 하지 않는다고 합니다. 회사의 나머지 직원은 모두 만 2년이 넘었으니 문제가 없고, 또 납부 요청시 개인부담분을 한꺼번에 납부해야 하기 때문에 그렇게 할 직원은 많지 않을 것이라고 합니다. 오늘 노동감찰대로부터 노동보장감찰시한부개정명령서(劳动保障监察限期改正指令书)를 받았습니다. 반드시 보충납부를 해야만 하는지요?

[해설]

노동감찰대의 적법한 명령서이므로 반드시 기한내 납부가 필요하며, 기한 초과시 벌금이 부과된다. 사회보험기구에 가서 보충납부절차를 확인 후, 직원에게 개인부담분을 납부토록 한 후, 여기에 회사부담분을 합쳐서 보충납부를 하면 된다.

노동자의 사직 및 경제보상금 청구

기업이 사회보험에 가입하지 않은 경우, 노동자는 노동계약법제 38 조(3)항⁵에 근거, 사직을 통고하면서 경제보상금을 기업에 청구할 수 있다 (단, 노동계약법으로 신규

⁴ 사회보험료 징수납부규정 잠정시행조례 제 23 조: 보험료납부단위가 규정에 따라, 사회보험 등기, 변경등기 혹은 말소등기를 행하지 않거나, 또는 규정에 따라 납부해야 할 사회보험료금액을 신고하지 않은 경우, 노동보장행정부문이 기한부 시정 명령을 내린다. 사안이 중대한 경우, 직접 책임을 지는 주관인원 및 기타 직접책임자에 대해 5천원 이상 1만원 이하의 벌금을 부과할 수 있다.

도입된 제도이므로, 경제보상금은 2008 년 1 월부터 계산). 문제는 원래부터 퇴직하고자 기회를 노리고 있던 직원들이 사회보험 미가입 사유를 대고 사직하면서 경제보상금을 청구하는 사례가 많이 발생하고 있다는 점이다.

그러나, 사회보험의 미가입이 아닌, 일부 부족납부를 사유로 한 사직은 상기 법조항의 적용대상에 속하지 않는다.⁶



사회보험 미가입을 이유로 사직후 경제보상금 청구

2007 년 10 월에 입사한 J 는 2008 년 1 월말에 사직하면서, 그동안 미지급한 사회보험비를 본인에게 지급해 줄 것을 회사에 요구했으나 거절당했다. J 는 (1) 사회보험비의 보충납부 (2) 경제보상금 지급을 요구하는 노동중재를 신청했다. 노동중재위는 (1) 항은 수리하지 않았고 (2)항에 대해서는 직원의 주장을 지지했다.

[해설]

회사측에서 노동계약 해제의 원인을 제공한 것이므로 경제보상금을 지급하라는 노동중재위의 결정은 정확하다.

사회보험제도는 사회통일관리기금 형식으로 운영되기 때문에, 회사가 노동자에게 현금으로 직접 보상해 주는 것은 위법이다. 실제 노동현장에서는 직원과 현금 보상 방식으로 적당히 해결하는 사례가 적지 않으나, 기업의 사회보험 보충납부 의무는 이로서 면제되지 않는다.

질병, 공상사고 등으로 노동자의 손실발생 시 배상책임

기업이 사회보험 가입의 법정 의무를 다하지 않아 노동자에 손실이 초래된 경우, 사회보험 대우의 손실분에 대한 청구 요구가 제기될 수 있다.⁷ 예를들어, 직원이 근무중 중대한 질병에 걸려 의료비용이 발생하여 사측을 상대로 노동쟁의를 제기할 경우, 기업은 의료보험 카바분의 손실에 대해 배상책임을 지게 된다. 공상사고 발생시는 더욱

⁵ 노동계약법 제 38 조 (노동자측의 계약해제 요구 상황)

사용자가 다음에 열거되는 사유의 하나에 해당하는 경우, 노동자는 노동계약을 해제할 수 있다.

(3) 법에 정해진대로 노동자를 위해서 사회보험료를 납부하지 않은 경우

⁶ 광동성 인민법원 <노동쟁의중재조정법> <노동계약법> 적용 관련 지도의견 제 24 조

사용자가 사회보험료를 만액 지불하지 않거나, 또는 지불지연을 이유로 삼아 노동자가 노동계약을 해제하고 또한 사용자에게 경제보상금의 지불을 요구하는 것은 인정되지 않는다.

⁷ <노동법>의 노동계약규정 위반시 배상방법 (劳部发 [1995] 233 号) 제 3 조(3)항: 노동자에게 공상, 의료대우의 손실을 초래한 경우, 국가규정에 따라 공상, 의료대우를 제공하는 외에 노동자에게 의료비용의 25%에 상당하는 배상비용을 지급해야 한다.

참당한 결과가 초래된다. 공상보험에서 부담하는 항목까지 모두 회사가 책임을 져야 하기 때문이다.



사회보험 미가입에 따른 의료보험 혜택 미수혜분 배상요구

K 는 모 회사와 노동계약 체결시, 매월 임금외에 280 元을 현금으로 지급하고 의료 보험을 포함해 사회보험을 개인이 납부하기로 약정했다. 그런데, 예기치 않게 임파선 증양에 걸려 35,000 元의 치료비를 부담하게 되자, 회사에 치료비 지급을 요청했으나 회사는 노동계약의 약정 위반으로 배상책임이 없다며 거부했다.

[해설]

<사회보험비징수납부잠행조례> 제 7 조, 제 10 조는⁸ 직원을 위한 사회보험 참가 및 납부는 회사의 법정 의무이고 행정법규의 강제성 규정으로 명시하고 있고, <계약법> 제 52 조(5)항은 법률, 행정법규의 강제성 규정을 위반할 경우, 계약은 무효라고 규정하고 있다. 따라서, 상술한 노동계약의 약정은 무효이다. 회사는 K 의 의료보험 혜택 미수혜로 인해 초래된 손실액에 대해 배상책임을 져야 한다.

3. 사회보험료의 납부기준

보험료납부 임금기수(缴纳基数)

보험료납부 임금기수는 직공 본인의 전년도(前年度) 월평균임금이며, 기업은 연간 1 회(매년 3 월 경) 직공 본인의 전년도 월평균임금을 산정하여, 이를 “보험료납부 임금기수(缴纳基数)” 로 사회보험기구에 신고한다. 월평균임금 산정시는 기본 임금 및 상여 금, 잔업비, 수당, 보조금 등을 모두 포함하는 것이 원칙이다.

[전년도 월평균임금] = 전년도 연간 총임금수입 ÷ 전년도 근무월수

⁸ 사회보험비징수납부잠행조례

제7조: 보험 납부단위는 필히 사회보험취급기구에서 사회보험등기를 해야 한다.

제10조: 보험납부단위는 필히 규정된 기한내 사회보험비를 납부해야 한다.



기본임금만을 사회보험 납부기수로 할수 있는지?

K 는 모 판매회사의 영업과장이다. 매월 고정적으로 3,700 元을 받고 있는데, 그중 기본임금은 2,000 元, 고정 상여금은 1,500 元, 통신수당은 200 元이다. 회사는 2,000 元을 납부기수로 하여, K 의 사회보험비를 납부하고 있는데, 합법인지?

[해설]

납부기수로 신고하는 임금에는 기본임금 뿐만 아니라, 수당, 상여금, 잔업비 등 화폐로 지급된 임금을 모두 포함해야 한다. 기업이 신고하는 사회보험 납부기수는 공상사고, 출산 등 보험 수급상황 발생시 사회보험기구로부터 받는 수급액의 계산 기준이 되므로, 실제보다 낮게 신고할 경우, 노동분쟁의 소지가 될 수 있다.

임금기수의 상한 및 하한선

저수입자와 고수입자의 실제임금을 그대로 보험료 납부기수로 할 경우, 사회보험 대우의 수혜격차가 과도하게 발생하기 때문에, 임금기수에 상·하한선을 설정하여 월평균임금이 소재지 전년도 직공월평균임금의 60% 낮을 경우 60%로 끌어 올리고, 300%보다 높을 경우 300%까지 끌어 내려 납부기수의 격차를 줄이고 있다.

① 월평균임금: 【전년도 직공월평균임금 × 60%】 이하 인 경우

사회보험 납부 임금기수 = 전년도 직공월평균임금 × 60%

② 【직공월평균임금 × 60%】 < 월평균임금 < 【직공월평균임금 × 60%】

사회보험 납부 임금기수 = 본인 월평균임금

③ 월평균임금: 【전년도 직공월평균임금 × 300%】 보다 높을 경우

사회보험 납부 임금기수 = 전년도 직공월평균임금 X 300%



2009 년 청도의 사회보험 납부 임금기수

[하한선] 2008 년 청도시 직공 월사회평균임금 1,941 원 X 60% = 1,165 元

[상한선] 2008 년 청도시 직공 월사회평균임금 1,941 원 X 300% = 5,832 元

< 임금수준별 납부 임금기수의 확정 >

① 1,165 元 이하 월평균임금수령자 = 1,165 元

② 1,165 元 이상 5,832 元이하 월평균임금수령자 = 월 평균임금

③ 5,832 元 이상 월평균임금수령자 = 5,832 元

신규입사자의 임금기수 확정

신규입사자의 경우, 전년도 임금수령액이 없기 때문에 입사후 첫번째 달의 임금으로 보험료 납부 임금기수를 확정한다. 확정된 임금기수는 당해 년도말까지 계속 유효하며, 그 다음해부터 전년도 월평균임금을 기준으로 사회보험을 납부하게 된다.

기업에서 이를 최대한 활용하기 위해서는 임금을 복합구조화 하고(기본임금 + 직무수당+ 업적급 등으로 구조화), 시용기 첫달에 노동계약서에 명시된 기본임금만 지급하고 이를 사회보험납부기수로 신고할 경우, 첫해에 사회보험료를 상당부분 경감할 수 있다.



신규입사자의 보험료산정 임금기수의 확정 기준은 ?

S 는 2008 년 2 월에 청도에서 근무를 시작했다. 시용기간 2 개월간 노동계약서상 월임금은 3,500 元으로 약정되었고, 정규직전환후 4,500 元으로 인상된다. 잔업비, 업적급 등을 포함하면 매월 실제로 받는 임금은 6,000 元에 달한다. 이 경우, 어떤 임금기수로 사회보험료를 납부해야 하나 ?

[해설]

S 는 신규입사자로서 본 회사에서 전년도 평균임금이 존재하지 않기 때문에, 첫번째 달의 임금을 기수로 한다. 즉, 3,500 元이 임금기수가 되며, 2008 년 내내 이 기준으로 사회보험료를 납부하고, 2009 년부터 2008 년 월평균임금, 즉 6,000 元으로 조정되어야 하나, 2008 년 청도시 사회보험 최고납부기수(5,832 元)를 초과하기 때문에 5,832 元이 임금기수가 된다.

보험료 납부율

중국은 지역마다 사회보험 정책에 차이가 존재하고 있다. 국토가 광대하고 각 지역의 사회경제 수준에 격차가 있다보니, 전국적으로 통일된 제도를 시행하기가 현실적으로 어렵기 때문이다. 각 지방정부는 중앙정부가 정한 큰 테두리 안에서 사회보험의 납부비율, 납부기준 및 징수방식 등을 지방 실정에 맞게 조정하여 운용하고 있다.

외지출신 농민공의 경우, 사회보험 납부항목과 납부기수, 납부기준이 도시호적 노동자와는 차별적으로 운용되고 있다. 최근 농촌호적자에 대한 차별을 없애는 방향으로 정책이 추진되고 있지만, 아직까지 대부분 지역에서는 공장보험, 의료보험 등 2 대 보험만을 강제화하고 양로보험, 실업보험 등은 지방정부별로 가입여부와 납부기준에 있어 차별화된 정책을 운용하고 있다.

사회보험 납부비율 (도시호적자 대상)

도시명		북경	상해	천진	광주	청도
양로보험	기업	20%	22%	20%	本市 호구 20% 非本市 호구 12%	20%
	직원	8%	8%	8%	8%	8%
의료보험	기업	9%+1% ①	12%	9%+1% ①	7%	9%
	직원	2%+3元 ②	2%	2%	2%	2%
실업보험	기업	1.5%	2%	2%	2%	2%
	직원	0.2%	1%	1%	1%	1%
공상보험	기업	0.5%/1%/2%	0.5% -3%	0.5%/1%/2%	0.5%-1.6%	0.5%-1.6%
생육보험	기업	0.8%	0.8%	0.8%	0.85%	0.7%

주) ① 9% 기업의 기본의료보험납부비율, 1%는 기업의 고액 의료비용 상조 자금
 ② 2%는 직원의 기본의료보험납부비율, 3元은 직원의 고액 의료비용 상조 자금

4. 사회보험 코스트의 관리대책

주방공적금까지 합치면 사회보험의 부담비율은 임금의 40%를 훌쩍 넘는다. 얼마 전까지만 해도 외지출신 인력의 경우, 상호 합의를 통해 보험가입을 회피하는 방식을 통해 인건비부담을 경감 시키는데 큰 문제가 없었다.

그러나, 노동계약법이 2008 년부터 시행되면서 사회보험의 가입회피가 어려워지고, 또한 최근 양로보험구좌의 전국 이전정책이 공포되는 등 당국이 사회보험 정책을 강화해 나가고 있어, 사회보험비용의 부담 상승은 불가피해 지고 있다. 기업은 이에 대한 대처를 위해 아래와 같이 합리적이고 합법적인 범위내에서 비임금성 항목을 늘리고 고용방식을 다양화 하는 방안의 연구검토가 필요하다.

- ① 임금총액에 산입되지 않는 교통비, 식사수당, 주택보조금, 임대보조금 등 각종 복리비중을 높이고 임금비중을 축소. 현금성 지급보다는 정산지급(报销) 방식 확대
- ② 사회보험 가입이 필요없는 인력(법정퇴직자, 비전일제직원 등) 및 다른 회사에 적을 둔 겸직인력의 고용확대
- ③ 노무파견 형식을 통한 간접고용을 통해, 사회보험부담의 경감 추진

제 2 장 사회보험 및 주방공적금

1. 양로보험(養老保險)

양로보험(養老保險)은 5 대보험중에서도 보험료율이 제일 높고 또한 가장 중요한 보험으로서, 법정퇴직후 국가로부터 매달 노년 생활비를 수령받는 일종의 퇴직연금 제도이다. 최근들어, 노동자들의 노후를 대비하려는 의식이 높아져, 퇴직시점에 회사를 상대로 과거 미납분을 소급해 달라며 노동쟁의를 제기하는 사례가 부쩍 늘어나고 있다 .

중국의 양로보험제도는 사회통일관리기금과 개인구좌를 병행 운영하고 있으며, 기업과 개인이 공동으로 납부한다. 회사가 납부하는 노동자 임금의 20%는 전액 사회 통일 기금으로 유입되며, 노동자가 납부하는 8%는 전액 개인구좌로 적립되고 그 소유권은 노동자에게 귀속된다.

양로보험은 만 15 년을 납부할 경우, 법정 퇴직시점부터 매월 양로연금을 수령하게 된다. 만일 법정 퇴직시점에⁹ 납부연수가 15 년에 미달할 경우, 그동안 개인구좌에 적립된 양로연금만 일시금으로 개인에게 지급되며, 양로연금의 수급자격은 취득할 수 없다.

양로보험의 전국 이전

중국에서는 사회보험기금이 지방정부 단위로 관리 운용되고 있다. 2009 년말까지만 해도 다른 성(省)으로 양로보험구좌를 이전할 경우, 개인구좌적립금만 이전되고 기업의 통일관리기금 납부분은 이전되지 않았다. 각 지방정부는 자기 지방 통일 양로보험기금의 재정부담을 우려하여, 호적취득 등 형형색색의 관문을 설치해 다른 성(省)에서 전입하는 노동자의 양로보험 구좌 전입을 까다롭게 규제하는 정책을 시행해 왔다(속칭 “土政策”). 이 때문에 외지를 떠돌아 다니는 농민공과 같은 유동취업자의 경우 사회보험 가입율이 저조하고, 타 지역 취업시 아예 양로보험구좌를 해약하고(退保) 개인구좌적립금을 인출해 가는 악순환이 반복되었다.

중국정부는 양로보험의 전국이전을 실현하기 위해, 2009 년 12 월말 <기본양로보험 구좌의 이전접속잠행방법>¹⁰을 공포, 2010 년 1 월부터 시행에 들어 갔다. 앞으로는 전국 어느 지역으로 취업을 하건 간에 양로보험구좌의 이전과 계속납부가 법적으로

⁹ 법정퇴직연령: 남자직원 만 60 세, 여자직원(간부) 만 55 세, 여자공인 만 50 세

¹⁰ 城镇职工基本养老保险转移接续办法 [国办发 [2009] 66号] 2009년12월29일 국무원 공포

보장된 셈이다. 금년부터 농민공들은 다른 지역 취업시 더 이상 양로보험을 해약하고 개인구좌적립금을 인출할 수 없게 되었다.



중앙정부의 양로보험 전국 이전 정책

- 양로보험구좌의 전국 이전 및 계속납부를 법률적으로 강제
 - 타 지역 양로보험구좌의 전입 관문을 설정한 지방성 규정을 무효화
- 타 지역(省, 직할시 등)으로 이전시 개인구좌뿐만아니라 기업납부분도 이전
 - [종전] 개인구좌적립금 8%만 이전
 - [변경] 개인구좌적립금 8%+ 통일관리기금 12% (기업이 납부한 20%중 12%)
- 법정 퇴직후 양로연금의 수령지역을 명확히 규정
 - 양로보험구좌가 호적 소재지에 있을 경우, 호적지에서 양로연금 수령
 - 양로보험구좌가 외지에 있고 만10년이상을 납부한 경우, 당해 지역에서 수령
 - 양로보험구좌가 외지에 있으나, 납부연수가 만10년 미만일 경우, 양로보험구좌가 호적지로 이전되며, 호적지에서 수령

퇴직후 양로연금 수급

법정 퇴직후 수령하는 양로연금 수급액은 기초 양로연금과 개인구좌양로연금의 합계이다. 이중 개인구좌양로연금은 개인이 납부한 연수와 임금을 기준으로 계산되므로 양로보험 납부연수가 오래되고 납부기준액이 높을 수록, 양로연금 수령액이 그만큼 늘어난다. 얼마전까지만 해도 양로보험구좌의 외지 이전이 곤란하고 임금에서 개인부담 보험료가 공제되므로, 외지출신이나 30 세 이하의 젊은층들은 스스로 사회보험 가입을 불원하는 사례가 많았다. 그러나, 최근 국가의 사회보장 정책 강화 및 노후 생활보장에 대한 관심이 높아지고 있어, 퇴직시점에 양로보험의 보충납부를 요구하는 노동분쟁 사례가 많아지고 있다.



양로보험의 수급액 계산 사례

청도시 모 공장 직원 이모는 2009 년 7 월에 60 세로 정년퇴직하고(월 임금 2 천 원) 양로보험을 15 년 납부하여 보험 수급조건을 충족했다 (단, 과도기 양로연금의 수급조건은 미충족).

[2008 년 청도 직공사회평균임금] = 연 23,296 원 (월 1,941 원)

[이모의 양로보험 개인구좌 적립금] = 28,800 元 (매월 평균 160 元 X 15 年)

① 기초양로연금: 1,941 元 × 20% = 388.20 元

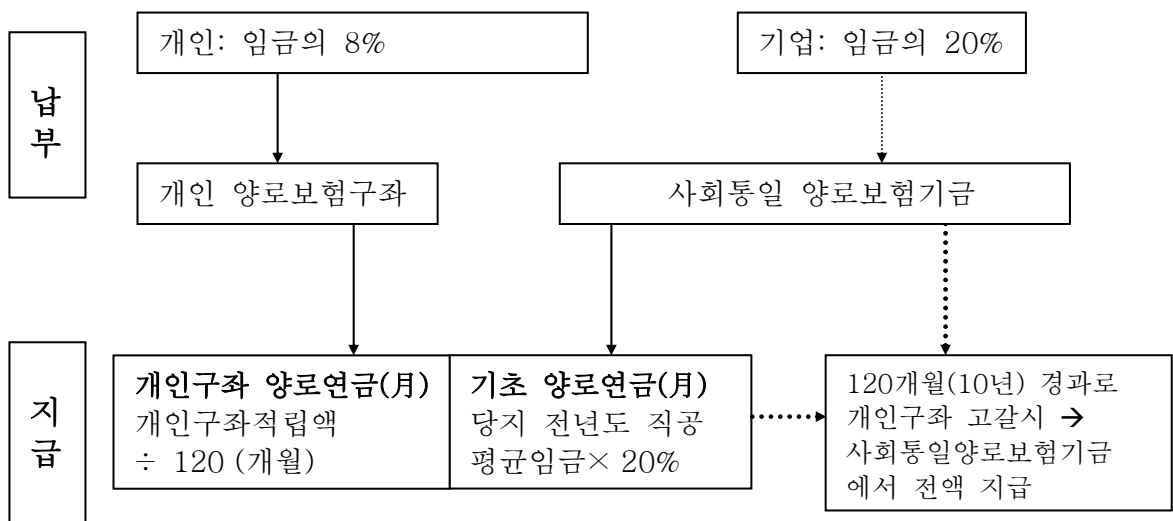
② 개인구좌 양로연금: 28,800 元 ÷ 120¹¹ = 240 元 月연금수령액 628.20 元

농민공의 양로보험 참가 문제

농촌호적을 보유한 채 도시에서 취업하고 있는 농민공의 경우, 일반적으로 몇년 일하다 다른 곳으로 이동하므로 취업지역에서 양로보험을 수급할 가능성이 희박하고, 임금수준이 낮고 고용기업이 영세한 경우가 많다. 따라서, 대부분 지역에서는 양로보험의 경우 선택참가가 아닌, 참가권유 또는 1년간 참가유예조치 등을 취하고 있고 납부기준도 최대한 저수준으로 설정하여 적용하고 있다.

그런데, 북경시는 2010년 1월부터 외지출신 농촌호적자도 도시호적자와 동일한 조건으로 양로보험 참가를 의무화하는 획기적인 내용의 통지를 공표했다.¹² 앞으로 본격시행에 들어갈 경우, 농민공을 많이 고용하고 있는 북경소재 기업에게 상당한 인건비상승(최하 1인당 월 250 元)으로 연결될 수 밖에 없다. 이러한 북경시의 농촌호적자와 도시호적자에 대한 양로보험의 차별적 적용정책의 폐지는 국가의 정책기조를 그대로 반영한 것이라 볼 수 있으며, 이는 곧 머지 않은 장래에 다른 지역으로 확산될 것으로 예상된다.

중국의 기본 양로보험 제도



¹¹ 120의 의미: 법정퇴직후 10년을 지급한다고 가정하고, 본인 개인구좌 적립금을 120 (12개월 X 10년)으로 나누어 매월 지급

¹² 북경시 사회보험센터 <농민공양로보험 참가 관련문제에 관한 보충통지>2010년2월1일

2. 의료보험 (醫療保險)

의료보험은 양로보험과 마찬가지로 개인구좌와 사회통일관리기금을 병행하는 시스템으로 운영되고 있다. 가벼운 질병의 외래진료는 소액씩 적립되는 개인의료보험구좌를 사용 하므로, 현실적으로 별 도움이 되지 않는다. 그러나, 중병으로 입원치료시는 의료보험 사회통일관리기금에서 70% 이상이 카바되므로 의료보장 혜택을 크게 입을 수 있다.

보험료 납부

기업은 직원임금의 6%-12%(지역마다 상이), 개인은 임금의 2%를 각각 납부한다. 개인납부액 전액과 기업납부액의 일정 비율(30%전후)은 개인의료보험구좌로 적립되며, 개인구좌는 노동자 개인이 의료보험카드를 발급받아 사용한다. 기업납부액의 나머지(70%)는 사회통일 의료보험기금으로 유입된다.

의료보험 대우

사회통일관리기금과 개인구좌에는 각각의 사용범위가 있고, 별도 규정에 따라 계산된다.

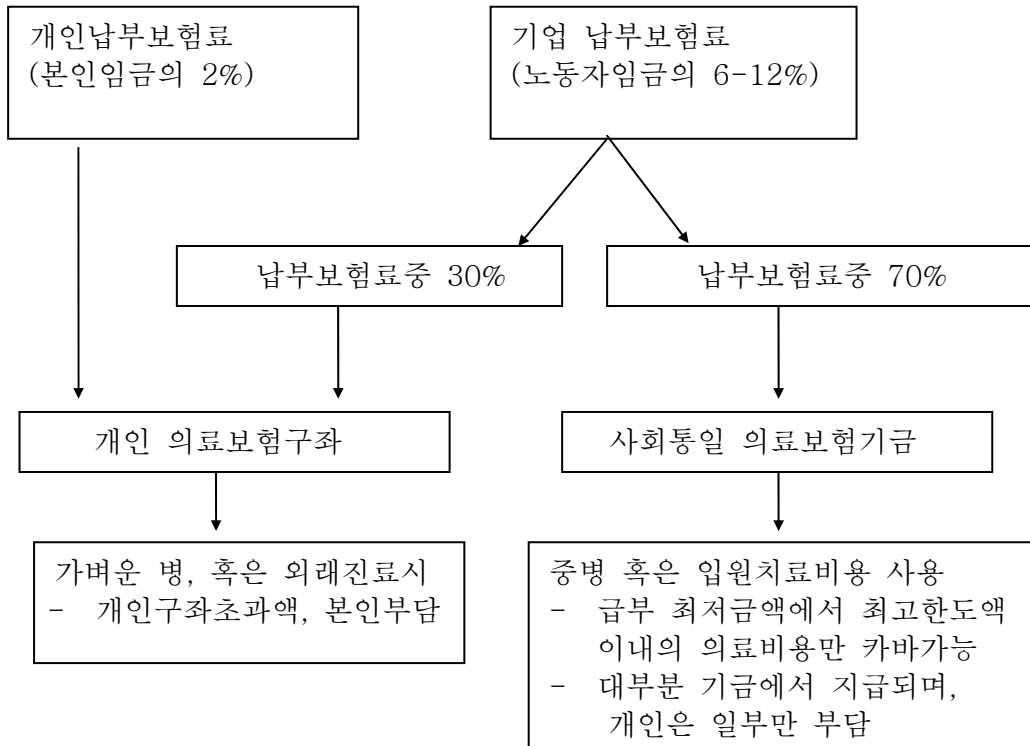
- ① 개인의료보험구좌: 의료보험 IC 카드를 이용하여 주로 가벼운 질병 혹은 외래진찰 비용의 지급에 사용된다. 개인구좌의 잔고가 없는 경우, 본인부담이다.
- ② 사회통일관리기금: 주로 중병 혹은 입원비용의 지급에 사용된다.

병원·약품 지정 및 의료기관의 급수분류

의료보험의 가입자는 당지의 지정 의료기구에서 의료서비스를 받거나 지정 약국에서 의약품을 구입하는 경우만 의료보험의 적용이 가능하다. “지정 의료기구” 및 “지정 소매약국”은 노동국의 자격인정을 취득하고 사회보험취급기구와 계약을 체결한 병원 및 약국을 가리킨다.

의료기관 이용율의 효율화를 위해, 의료기관의 규모에 따라 1-3 급으로 나누며, 병원규모가 클수록 입원비 수급비율을 낮게 설정하고 있다. 이는 큰 병원으로 환자들이 집중되는 것을 억제하기 위한 장치이다.

기본 의료보험 제도의 구조



3. 실업보험(失業保險)

실업보험은 본인의 의사가 아닌 상황에서, 실업 상태가 된 노동자의 생계를 보호하기 위한 제도이다. 기업은 임금의 2%, 직공은 1%를 실업보험비로 각각 납부한다.

자발적으로 퇴직한 노동자는 실업보험을 수령할 수 없다. 간혹, 자의로 퇴직하면서 실업수당을 타기 위한 명분을 내세우며 회사측에 해고했다는 문건을 발급해 달라는 사례가 있다. 이는 기업이 위법해고했음을 증명하는 증거로 악용되어 경제보상금의 2 배를 물어 주는 상황에 처할 수도 있으니, 절대 수락하면 안된다.

본인의 자원퇴직이 아니라, 회사측 주동적으로 제기하여 노동계약을 협상해제하거나 만기시점에 고용종료한 경우, 노동자가 실업보험을 수령할 수 있도록 노동관계의 종료 혹은 해제증명서를 발급해 주어야 한다.

실업보험 수급조건

아래 3 항의 조건을 모두 충족할 경우, 최단 2 개월에서 최장 2 년간의 실업보험금을 수령할 수 있다.

- ① 실업보험료 1 년 이상 납부 (1 년 미만납부는 수급대상에서 제외)
- ② 본인의 의사가 아닌 상태에서 실업할 경우
 - 노동계약의 만기시 고용종료된 경우: 회사의 노동계약만기종료증명서 필요
 - 회사에 의해 노동계약이 해제된 경우: 회사의 노동계약해제증명서 필요
 - 회사가 제기하여 노동계약을 협상해제 한 경우
- . 회사가 발급한 노동계약 협상해제협의서(반드시, 회사가 해제를 제기했다는 문구가 포함되어야 함. 이 경우, 회사는 법정 경제보상금의 지급의무를 지게된다는 점에 유의필요)
- . 노동자가 제기하여 협상해제한 경우는 자발적 퇴직으로 간주
 - 징계해고된 경우: 회사의 노동계약해제통지(징계해고사유에 의한)
- ③ 실업등기를 밟고 구직요구가 있는 경우

실업보험대우

실업보험금은 소재지의 최저생활보장비와 최저임금수준의 범위내에서 각 지방정부가 결정한다.

북경의 실업보험금 지급기준

보험료 납부연수	실업보험금 지급기간	월 지급액
1 년이상 - 2 년 미만	3 개월	약 400-500 元 정도
2 년이상 - 3 년 미만	6 개월	
3 년이상 - 4 년 미만	9 개월	
4 년이상 - 5 년 미만	12 개월	
5 년이상	매 1 년 1 개월증가, 최대 24 개월	



[우리기업 상담사례] 실업보험금 수령 목적, 강제퇴직증명서 발급 요청

얼마전에 10 년 이상 근무했던 직원이 개인 사정으로 인하여 그만두게 되었습니다. 그런데, 실업 보험금 수령을 위한 강제 퇴직 증명서를 발급해 주기를

원하고 있습니다. 본인 말로는 회사의 규칙제도를 엄중히 위반하여 퇴사시킨 경우로 하면 회사는 경제보상금을 지급하지 않아도 되고 개인은 지금까지 납입한 실업보험을 바탕으로 일정액의 실업보험금을 지급받을 수 있다는 얘가지요.

(지급받을 수 있는 실업보험금은 총 24개월 x 매월 224원 = 5,376원)

(1) 자진 퇴사를 하는 직원에게 (그동안 성실했던 직원) 실업보험을 지급받기 위한 강제퇴직증명서를 발급해 주어도 별 문제는 없겠는지요 ?

(2) 상기 1번 사항과 관련하여 동 강제 퇴직 증명서를 실업보험 지급을 위한 목적 외에 사용하지 않겠다는 각서를 받는 방법은 어떻겠는지요 ?

[해설]

강제 해고증명서를 발급해 주면 이를 근거로 불법해고당했다고 노동쟁의를 신청할 경우, 100% 패소한다. 10년을 근무했다고 치면, 정상 경제보상금 10개월치의 2배, 즉, 무려 20개월치를 배상해 주어야 한다. 실업보험 수령을 위한 용도라는 각서를 받았다고 해도 그 자체가 불법행위이므로 법적 효력이 없다.

퇴직직원에게 약점을 잡혀 요구를 거절할 수 없는 입장이라면, 차라리 실업보험금 수령액(5천원) 만큼을 위로금으로 현금지급하는 것이 현명한 대응이다.

4. 생육보험(生育保險)

생육보험(출산육아보험)은 여성직공의 출산, 육아기간중 경제적 보호 및 여성직공이 많은 기업의 부담경감, 계획출산정책의 추진을 주된 목적으로 하고 있다. <기업직공생육보험시행방법>제15조는¹³ 각 지방정부가 지역별 상황에 따라 실시토록 규정하고 있어, 다른 사회보험과는 달리 각 지방마다 지방색이 강한 규정이 운용되고 있다. 기업은 직원 임금총액의 0.6%-0.8%사이에서 보험료를 납부하며, 직원은 부담하지 않는다. 생육보험의 납부 대상에는 남녀직원 모두 포함된다.



[우리기업 상담사례] 생육수당의 미수급시 회사의 월급지급이 필요한지 ?

광동성(혜주) 기업입니다. 출산여공의 생육보험금 총 7,326원이 입금되었습니다.

¹³ <기업직공생육보험시행방법>제15조: 省、자지구, 직할시 인민정부 노동행정부문은본 방법의 규정에 따라 당해 지역의 실제상황을 고려하여 실시방법을 제정할 수 있다.

생육수당은 한푼도 안나왔는데, 출산직원은 출산휴가기간 임금을 요구합니다. 회사가 주어야 되는지요 ?

1. 月生育津贴 : 0 (월 생육수당: 출산기간 임금수입 중단에 따른 수당)
2. 生育医疗费 : 6000 (출산의료비)
3. 一次性 分娩 营养补助金 : 1326 (출산에 따른 1 회성 영양보조금)

[해설]

혜주시에서는 2008 년 11 월에 새로운 지방성 생육보험 실시규정을 시행하면서, 종전까지 전년도 직공평균임금의 40% 기준으로 지급하던 생육수당의 지급을 취소하고 출산비용과 영양보충비만 정액제로 지급하고 있다. 각 지방정부는 생육보험기금 재정형편을 감안해, 현지 실정을 고려 독자적으로 제도를 운영하고 있으므로, 혜주시 소재기업은 출산휴가 기간 동안 노동계약에 약정된 정상노동시간에 근거한 임금을 지급하는 수 밖에 없다 (여직공노동보호규정제 4 조¹⁴).

생육보험의 수급자격

합법적으로 출산시만 생육보험의 수급자격이 부여된다. 예를들어, 미혼상태 출산, 출산허가증(准生证)없는 2번째 아이 출산 등 국가의 계획출산정책을 위반한 출산시, 생육보험 대우를 받을 수 없다. 이 경우, 출산휴가기간은 무급 개인휴가, 혹은 병가 등 형태로 상황을 보아 처리할 수 있다 (법률적으로 명확한 규정 부재).

수급내용

주요 수급항목은 출산의료비와 출산휴가기간 임금보상이다.

- ① 출산 의료비용: 검사비, 출산비, 수술비, 입원비, 약품비 등 포함
- ② 생육수당(휴직기간 임금보상): 산전산후 휴가기간에 정상적인 생활을 보장하기 위해 생육보험기금에서 지급되는 현금보조금을 의미한다. 출산휴가중에 회사는 임금을 지급할 필요가 없으며, 대신 생육보험기금에서 생육수당이 지급된다. 즉, 생육수당은 출산휴가중의 임금이라 할 수 있다.

생육수당은 사회보험납부기수를 기준으로 계산지급되는데, 기업의 사회보험납부기수가 실제 임금보다 낮은 경우, 북경, 상해 등 지역은 그 차액을 기업이 직원에게 지급토록 지방성 규정에 규정하고 있다.

¹⁴ 여직공노동보호규정제4조: 여직공의 임신기간, 출산기간, 수유기간에 그의 기본임금을 인하하거나, 혹은 노동계약을 해제할 수 없다.

[생육수당] = 전년도 본인의 월 사회보험비 납부 기준액 ÷ 30 × 출산휴가일수

생육보험의 미가입시 생육대우 문제

생육보험기금의 재정부담 문제로 도시호구(城镇户口)를 보유자만 생육보험 가입을 허용하고, 농민공은 생육보험가입을 허용하지 않는 지역이 많다. 생육보험 미가입직공의 출산의 경우, <여직공노동보호규정> 및 노동부 <여직공 생육대우 관련 약간문제의 통지>¹⁵는 출산비, 수술비, 입원비 및 약품비를 기업이 정산지급하고 출산기간중 임금도 정상대로 지급토록 규정하고 있다.



[우리기업 상담사례] 출산기간중 생육수당과 월급의 중복 지급 문제

광동성 소재기업입니다. 당사직원이 곧 출산을 앞두고 있는데, 출산휴가기간중 본인 월급 1500元을 그대로 수령해야 한다고 주장하고 있는데 맞는지요?

생육보험에서 본인 급여가 나갈테니 회사에서는 월급을 지급할 필요가 없을 것 같은데, 인사담당자는 생육보험기금에서 월급조로는 한푼도 지급이 안된답니다.

[해설]

만 1년이상 생육보험납부의 경우, 출산시 출산비용, 영양보충비용 및 출산휴가중 임금을 대체하는 생육수당(生育津贴)이 지급되므로 회사는 별도로 이 기간중에 임금을 지급할 필요가 없다. 기업이 사회보험 임금기수를 실제임금보다 낮게 신고한 경우, 생육수당이 그만큼 감소되어 나오므로 그 차액에 대해서는 보충 지급이 필요하다.

< 일반적인 업무처리방식 (지방마다 상이) >

- 생육보험기구에 생육보험 지급신청 수속 (출산관련 증빙 및 병원영수증 첨부)
- 생육보험기구는 심사승인후, 출산관련 비용 및 생육수당을 회사의 구좌로 입금
- 회사는 생육수당을 제외한 출산관련 비용은 그대로 직원에 지급하고, 임금도 실제대로 지급하나, 입금된 생육수당은 회사의 소유로 함
- 출산비용 및 생육수당을 개인에게 직접지급하는 지방의 경우, 회사는 그 차액

¹⁵ 노동부 <여직공 생육대우 관련 약간문제의 통지>

1. 출산휴가기간에 임금은 그대로 지급한다.
2. 여직공이 임신한 경우, 소속 기업의 의료기구 혹은 지정 의료기구의 검사 및 분만기, 그 검사비, 출산비, 수술비, 입원비 및 약품비는 소속 회사가 부담한다.

(월 고정임금- 생육수당)만을 추가로 지급하면 됨.

5. 주방공적금(住房公积金)

중국은 노동자의 주택마련 지원을 위해 싱가포르를 본 받아 1991년 상해에서 처음으로 주방공적금(주택 공공적립금제도)을 시범적으로 시작했고, 이어 1999년부터 일종의 “강제성 사회복리”로서 국무원 조례를 근거로 주방공적금제도의 본격 시행에 들어갔다. 주방공적금은 사회보험과는 성격이 다르지만, 국무원 <주방공적금관리조례>에 의거 기업의 납부가 의무화되어 있다. 주방공적금 납부 감독업무는 지역의 주방공적금 센터에서 수행하고 있으며, 미납관련 고발접수시 납부독촉 및 법원에 강제집행을 의뢰하는 방식으로 해결하고 있다.

주방공적금은 회사와 직공이 주택의 취득, 건축 등을 위해 균등한 비율로 적립하는 “장기주택저축”의 특성을 지니고 있으며, 그 소유권은 직공에게 귀속된다. 주방공적금은 “강제 주방공적금”과 기업이 선택적으로 추가적립할 수 있는 “보충 주방공적금”의 2종류가 있다.

중소기업의 경우, 아직까지도 주방공적금 가입율은 그리 높지 않다. 그러나, 최근 주택가격이 급등하고 주택구입에 대한 열망이 높아짐에 따라, 노동자들이 주방공적금의 납부를 요구하거나, 퇴직시점에 주방공적금센터에 고발하여 보충납부를 요구하는 사례들이 급증하고 있다는 점에 유의가 필요하다.

주방공적금의 집행 강도

노동부문의 관리감독하에 있는 법정 사회보험과는 달리, 주방공적금은 주방공적금 관리센터(사업단위: 정부기관 산하의 공공사업체)가 이를 관장하고 있으며, 노동자의 고발이 없는 한 주동적으로 감독활동에 나서지 않고 있다. 노동감찰대도 주방공적금을 감찰대상으로 하지 않고 있고, 노동중재위나 법원도 주방공적금 관련 노동쟁의는 수리하지 않고 있다.

주방공적금은 양로보험이나 의료보험 등 법정 사회보험과는 달리, 사회통일관리기금으로 유입되지 않고, 전액 개인의 주방공적금 계좌로 적립되어, 개인적인 주택용도로만 사용 된다는 점도 사회보험보다 법집행의 강도가 상대적으로 약한 요인의 하나가 되고 있다.



주방공적금 제도 개요

주방공적금의 사용용도 및 사용방법

- 주택의 구입, 건축, 개축, 대규모 수리를 위한 용도에만 사용 가능
- 주방공적금센터에서 대출받아 주택구입 등에 사용 (상업은행 보다 低이율)

주방공적금 예치비율

- 기업 및 노동자의 예치비율: 본인 전년도 월평균임금의 5%(하한)~12%(상한). 기업과 노동자가 동일비율로 예치.
- 노동자의 전년도 월평균임금에 대한 주방공적금 납부율 12%까지 개인소득세가 면제되며, 초과부분은 개인소득세 과세소득으로 계산 (임금부분을 주방공적금으로 돌려, 개인소득세를 탈루하는 행위를 방지하기 위한 것임)

주방공적금 납부 대상자 (지방정부마다 정책이 상이, 확인필요)

- 북경, 상해: 당지 호구 및 외지출신중 도시(城镇)호구보유자에 대해 납부를 강제화하고, 농업호구자에 대해서는 회사에 선택권 부여

주방공적금 기수(基數)

- 본인의 전년도 월평균임금 (상여금, 잔업비 등 포함 전체 실취득임금÷12)
- 신규입사시, 입사 제2개월째의 월임금 또는 입사이래 지급된 월평균임금

예입기수의 상한선(대부분 지역)

- 해당 도시의 전년도 직공평균임금 × 3배 × 12%

시용기간중 가입

- 시용기간중 주방공적금 가입불요. 정규직 전환후 시용기간 중 미납부금액을 보충납부. 고용후 6개월이 넘으면, 반드시 주방공적금을 납부해야 함

주방공적금 미가입시 벌칙 ¹⁶

- 주방공적금센터에서 기한을 설정해 보충납부를 명령하는 독촉장 송부

¹⁶ 국무원 <주방공적금관리조례> 제37조: 기업이 주방공적금 예치등기를 하지않거나 혹은 본 단위의 직공을 위해 주방공적금구좌 개설수속을 하지 않은 경우, 주방공적금관리센터는 시한을 정해 수속을 명한다. 기한을 경과해 미수속시는 1만위엔이상 5만위엔이하의 벌금에 처한다.
제38조: 본 조례규정에 위반하여, 기업이 주방공적금을 기한을 넘겨 납부하지 않거나 혹은 적게 납부한 경우, 주방공적금관리센터는 기한을 정해 예치토록 명한다. 기한을 경과해 미예치할 경우, 인민법원에 강제집행을 신청할 수 있다.

○ 기한초과시도 미납시, 사안의 경중에 따라 벌금(1-5만원) 부과, 혹은 소재지 인민법원에 강제집행 의뢰

2008년도 주요 도시 주방공적금 예입비율 및 월 예입기수의 상, 하한선

지역	예입 비율		월 예입기수의 상한선/하한선
	회사	개인	
북경	12%	12%	상한: 9,966 元 (2007 년 월 사회평균임금의 3 배)
상해	7%	7%	상한: 8,676 元 (2007 년 월 사회평균임금의 3 배)
			하한: 960 元(최저임금 표준)
천진	11%	11%	상한: 8,469 元
			하한: 740 元(최저임금 표준)
광주	5-20%	회사와 동일 비율	상한: 16,745 元 (2007 년 월사회평균임금의 5 배)
청도	5%	12%	상한: 5354.75 元(2007 년 월사회평균임금의 3 배)



[우리기업 상담사례] 주방공적금 관리센터의 납부독촉통지서

산동성 기업입니다. 주방공적금 관리센터에서 15일 이내에 주방공적금을 납부하지 않을 경우 벌금부과하겠다는 통지가 날아 왔습니다. 또한 관리센터에서 전화상으로 법적 조치를 취하겠다고 통보를 받았습니다. 어떻게 대응해야 할까요 ?

[해설]

직원의 고발에 따라, 주방공적금센터가 납부독촉을 한 것으로 보인다. 일단, 납부통지서를 받았으므로, 우선 일부직원만 주방공적금 구좌 개설수속을 함으로서 벌금부과 등 법적 조치를 피하는 것이 필요하다. 만일, 주방공적금센터에에서 직원 전원의 가입을 요구한다면, 회사사정에 맞추어 단계적으로 가입을 확대하겠다고 대응하면 된다.

주방공적금 법규에는 미납부시 인민법원에 의뢰하여 강제집행도 할 수 있다고 규정되어 있지만, 실제로 강제집행을 의뢰하기가 곤란하다. 그 이유는 공적금센터는 정부기관이 아니므로 기업의 고용상황 및 재무장부 등 자료를 감사할 수 있는 행정집행권(政執法權)이 없어, 강제집행에 필요한 구체적 근거를 확보하기 어렵기 때문이다.

제3장 공상보험 (산재보험)

1. 공상 보험제도의 특성

공상보험은 근무중 불의의 사고를 당해 사망하거나 노동능력에 손상을 입은 노동자 및 가족을 위한 치료비, 재활비는 물론, 생활보장비 등을 제공하는 보험이다. 근무중 사고로 사망이나 상해사건이 발생하면, 배상문제를 놓고 극한적인 대립과 갈등이 초래될 수 있다. 공상보험은 공상사고의 인정기준과 신체장해급수에 따른 배상기준과 금액을 법률로 규정하고 공상보험기금과 기업의 배상분담을 명확히 함으로써, 노사간에 불필요한 마찰과 충돌을 완화시켜 주는 역할을 하고 있다.

중국의 경우, 우리나라와 가장 크게 구별되는 점은 출퇴근 도중의 자동차로 인한 사고도 공상사고로 취급하고 있다는 점이다. 이 때문에 공상사고 발생율이 우리나라보다 훨씬 높으며, 제조기업이 아니라 할지라도 언제든지 공상사고가 발생할 개연성이 존재하고 있다.

공상보험 가입은 노사 쌍방의 법정 의무

기업의 사회보험 가입은 법률에 규정된 강제성 규정이며, 공상보험도 사회보험에 속한다. 우리기업을 상대로 상담을 하다보면 노동자로부터 사회보험 가입 포기서약을 받을 경우 법적으로 유효하냐는 질문을 많이 받는다. 노동자의 서약서는 법률에 규정된 강제성 규정에 위배됨으로, 신사협정(Gentleman's Agreement)에 불과하다. 노동자가 나중에 이를 번복하면, 아무런 법적 효력이 없다.



[우리기업 상담사례] 인신상해보험 가입으로 공상사고 대비가 가능한가 ?

외지출신 직공의 경우, 본인 개인부담분의 임금공제를 피하려 사회보험 가입을 불원하는 사람들이 많아 골치를 앓고 있습니다. 그래서, 다음과 같이 사내 규정을 만들어 가입불원자에게는 포기를 받고 대신, 의외 인신상해보험에 가입시킬까

하는데, 법적으로 문제가 없겠습니까 ?

개인원인으로 가입을 거부하는 경우, “본인이 자원해서 사회보험의 가입을 거부하고 보험문제때문에 노동분규가 발생하는 경우, 본인이 법률적 책임을 진다”는 서약서에 서명하고 손도장을 찍는다. 대신, 회사에서 동일적으로 직공들에게 의외 인신상해 보험(상업보험)을 처리해 주고 비용은 회사에서 전액 지불한다.

[해설]

자필 서약서는 국가의 강제법률규정 위반이므로, 노동자가 나중에 이를 번복해도 아무런 법적 구속력이 없다. 공상보험 대신 인신상해보험을 든다해도 (원칙적으로 수익자는 노동자임), 노동자는 보험금을 수령한 후, 이와 별도로 회사에 공상보험 기준에 따른 배상금을 요구하고 나설 것이다. 국가 강제보험인 사회보험에 우선 가입한 후, 재정적 여력이 있을 때 직원의 복리차원에서 인신상해보험에 가입하는 것이 원칙이다.

업무상 과실여부 불문, 공상으로 인정

공상의 인정여부 판정시는 과실불추궁 배상원칙이 적용된다. 즉, 공상으로 상해를 당하거나 사망사고가 발생한 경우, 과실책임의 여부를 불문하고, 무조건 기업은 공상배상표준에 따른 배상을 해야 한다.

예를들어, 주방장이 조작규정을 준수하지 않고 전원코드를 뽑지 않은채 면발뽑는 기계를 세척하다가 감전으로 부상당한 경우, 비록 본인 과실이 명백하다 해도 과실여부와는 무관하게 공상으로 인정된다. 조작규정 위반에 대해서는 공상배상문제와는 별도로 사내 규정에 근거하여 일정한 처벌조치를 취해야 한다.



[우리기업 상담사례] 본인 과실로 공상사고시 보상금 감액이 가능한가 ?

기술관리자가 전선코드 압출작업중 작업규칙대로 하지 않아 손가락 골절이 발생했습니다. 회사는 1주일간의 유급휴가와 개인과실을 이유로 의료비의 90%만 지원하였습니다. 직원은 이에 불복, 의료비 100% 지원 및 유급휴가 기간을 2주일로 늘려 줄 것을 요청하였으나 본인 과실을 이유로 거절하였습니다.

이후 직원 본인이 공상보험국과 노동능력감정위원회에 공상심사를 신청하였고, 공상 10급 판정을 받았으며, 총 급여의 11개월분을 배상금으로 요구해 왔습니다. 상기 직원은 본인이 사회보험가입을 불원해, 공상보험에 미가입된 상태입니다.

그런데, 해당 직원의 실제 재해부위가 심각하지 않고 현재는 손가락을 사용하는데

전혀 문제가 없는 상황이라, 최대한 개인의 수급을 줄일 예정 입니다.

[해설]

공상사고는 본인의 과실여부를 따지지 않는다. 본인 과실을 이유로 의료비를 일부 미지급한 것은 명백한 위법이다. 또한, 공상급수별 배상기준은 <공상보험조례>에 법률로 규정된 것이기 때문에, 회사 마음대로 줄일 수 없다.

공상사고와 非공상 사고의 엄격한 구별

공상보험에서 업무상 손해와 非업무상 손해의 구분은 매우 엄격하다. 업무와 관련성이 인정되어 공상으로 처리되느냐 안되느냐에 따라, 공상보험에 규정된 법정 배상항목의 수급여부가 판가름나기 때문이다. 공상여부가 애매한 상황일 경우, 공상인정을 원치 않는 회사와 공상인정을 원하는 노동자간 이해관계의 충돌이 불가피하며, 법적 분쟁으로 비화될 가능성이 높다.



직장내 폭력으로 사망, 공상인정 문제로 법적 분쟁 비화

2006년 4월13일 광동성 동관시의 총무 L은 회사 경비를 집합시킨 후, J를 여러 사람앞에서 질책을 했다. 자존심이 상한 J는 그 다음날, 회사 식당에서 점심을 먹던 L을 쇠파이프로 내리쳐 살해해 사형(유예)선고를 받았다. 동관시 노동국은 공상인정을 해주었으나, 회사는 이에 불복하여 광동성 노동청에 행정재심을 신청했고, 결국 공상인정 철회결정을 받아 냈다. 그러자, 사망자 모친은 법원에 행정소송을 제기했고 광동성 노동청의 철회결정은 다시 취소되었다. 省노동청은 이에 불복, 다시 중급법원에 제소하여 철회결정을 유지하는 판결을 받아 냈으나, 사망자 모친은 이에 불복, 다시 중급법원에 재심을 신청했고 아직까지 최종 결론이 나오지 않은 상태이다.

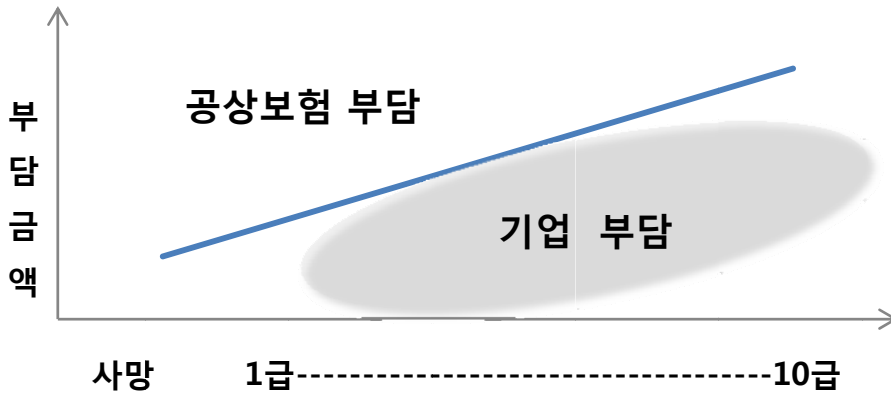
[해설]

회사측은 점심시간은 근무시간이 아니고, 살해된 지점(식당)은 근무장소가 아니므로, 공상유형에 속하지 않는다고 주장하는 반면, 사망자측은 점심 휴식시간도 근무시간에 포함되며 식당도 임시휴식지점이므로, 공상인정이 합당하다고 주장하고 있다. 공상으로 인정 안되면, 가해자가 배상능력이 없으므로 사실상 손해배상을 한푼 받을 수 없다. 공상인정이 되어야 회사와 공상보험으로부터 법정 배상을 받을 수 있으므로, 기업과 유가족간에는 치열한 법적 다툼이 진행되고 있는 것이다.

공상보험기금과 기업이 배상 분담

공상사고에 속하는 경우, <공상보험조례>에 규정된 배상기준에 따라 “공상보험대우”를 공상직공에게 제공해야 하며, 공상보험기금과 기업이 각각 분담 배상한다.

공상보험조례는 신체장해가 경미할 수록, 기업의 배상부담을 높게 하고 신체장해가 중할 수록 공상보험기금의 부담을 높게 설계해 놓았다. 7-10급의 경미한 신체장해시는 기업에 대부분의 배상책임이 부과된다. 그러나, 1-4급의 중대한 신체장해나 사망시는 반대로 공상보험기금이 대부분 배상책임을 부담한다.¹⁷ 즉, 공상보험에 가입할 경우, 경도(輕度)의 신체장해는 배상액 경감에 큰 도움이 되지 않으나, 중도(重度)의 신체 장해나 사망사고 발생시는 공상리스크의 상당부분을 공상보험으로 전가시키는 효과를 거둘수 있다.



공상보험 미가입시 기업이 공상배상 책임을 전부 부담

공상보험에 미가입한 상태에서 공상사고가 발생할 경우, 기업은 공상보험조례에 규정된 전 항목에 대해 단독으로 배상책임을 지게 된다. 이는 공상보험 참가의 법정 의무를 불이행한 기업에 부과되는 일종의 징벌이며, 또한 공상직원의 이익이 기업의 공상보험 미참가로 인해 손해보는 것을 방지하기 위한 것이다.



[우리기업 상담사례] 공상보험 미가입 직원의 교통사고로 인한 배상부담

몇 년전에 저희 회사에 근무하던 월급 1천원의 20세 직원이 공상보험에 미처

¹⁷ 기업의 생산안전사고로 인한 사망으로 판명시는 각 지방정부의 <안전생산조례>에 의거, 공상 배상과는 별도로 유가족에게 연간 도시주민 실제수입의 20년치에 해당하는 생산안전사고 사망배상금을 지급해야 한다.

가입하기 전에 출근도중에 자동차사고를 당했습니다. 머리를 다쳐 백치상태가 된 피해자는 노동능력감정 결과 4급 판정을 받았습니다. 교통사고 가해자가 소액의 배상밖에 해 주질 않자, 피해자 가족들은 공상사고임을 들어 회사측에 공상배상을 요구하는 노동중재를 신청했고 그 결과 약 20여만원의 보상에, 법적 퇴직연령까지 매월 임금의 70%를 신체장해수당으로 지급하라는 결정을 받았습니다.

회사는 이에 불복하여 소송을 제기했지만, 법정에서도 패소했습니다. 그후, 판결의 이행을 둘러싸고 피해자가족과 분쟁이 거듭되다가, 최근 법원으로부터 매월 지급하는 신체장해수당을 일시금(약30만원)으로 지급하는 등 총 50여만원의 배상통고를 받았습니다.

[해설]

공상보험에 가입했다라면, 치료기간중 임금 및 매달 양로·의료보험비만 납부하면 되고 나머지는 모두 공상보험에 전가시킬 수 있었는데, 보험미가입으로 배상책임을 떠 맡게 된 사례이다. 또한, 공상보험에 대한 지식부족으로 노동 중재 결과를 수용하지 않고, 무리하게 소송을 제기하는 바람에 더 큰 배상부담을 안게 되었다.

2. 공상보험의 납부

공상보험료는 기업만 납부하며, 각 업종의 위험도에 따라 0.5%-2.5%의 범위내에서 차별적으로 기업에 부과된다. 고위험업종(탄광 등)은 높고 저위험업종(금융, 유통 등)은 낮다. 전국의 산업구조와 경제수준이 상이하므로 각 지방정부가 지방 실정에 맞게 납부율을 조정하여 운용하고 있다.

보험납부율 결정의 기본이 되는 업종분류 및 상응하는 보험요율은 다음과 같다¹⁸

① 제 1류: 공상리스크가 낮은 업종(금융, 유통 등 서비스업종) 0.5%전후

② 제 2류: 공상리스크가 중간인 업종(일반 제조업) 1%전후

③ 제 3류: 공상리스크가 높은 업종(광업, 화공·금속가공업 등) 2%전후

첫회 납부시 해당업종의 납부율이 부과되며, 2,3류 업종의 경우, 1~3년에 한번씩 개별기업에 대한 공상보험비용의 지급규모, 공상사고 발생률, 직업병 위해레벨 등 요소를 고려하여, 납부율 조정을 하고 있다.

① 제 1류 업종: 기준납부율이 고정되며, 공상사고 발생율과 연동되지 않음

¹⁸ 노동사회보장부 <공상보험 납부비율문제에 관한 통지> 2003년10월

② 제 2, 3류 업종: 기업에 대한 공상보험비용 지급액에 근거, 상하 2등급씩 조정

공상보험비 납부율 조정급수 분류 기준 (천진시 사례)

업종별	공상보험 비용 사용비례(주)	급수 조정	조정후 납부율
1류(0.5%)	불 적용		
2류(1%)	120% 이상	2급 상향조정 (150%)	1.5%
	90-120%	1급 상향조정 (120%)	1.2%
	70-90%	불변	1.0%
	40-70%	1급 하향조정(80%)	0.8%
	40% 이하	2급 하향조정(50%)	0.5%
3류(2%)	120% 이상	2급 상향조정 (150%)	3.0%
	90-120%	1급 상향조정 (120%)	2.4%
	70-90%	불변	2%
	40-70%	1급 하향조정(80%)	1.6%
	40% 이하	2급 하향조정(50%)	1%

(주)당해 연도에 공상보험기금이 기업에 지급한 공상보험비용 ÷ 당해기업이 납부한 공상보험비

업종별 공상보험요율 분류표

	업 종
1류	은행업, 증권업, 보험업, 그외 기타금융업, 주민서비스업, 그외 기타서비스업, 임대업, 비지니스서비스업, 숙박업, 음식업, 도매업, 소매업, 창고업, 우정업, 텔레컴과 그외 기타운송서비스업, 컴퓨터서비스업, 소프트웨어업, 위생, 사회보장업, 사회복지업, 신문출판업, 라디오, 텔레비전, 영화와 AV업, 문화예술업, 교육, 연구 및 실험발전, 전문기술업, 과학교류와 추진서비스업, 도시공공교통업
2류	부동산업, 체육, 엔터테인먼트업, 수리관리업, 환경관리업, 공공설비관리업, 농업이차식품가공업, 식품제조업, 음료제조업, 담배제조업, 방직업, 방직의복, 신발, 모자제조업, 피혁, 모피, 다운과 그외 제품업, 임업, 농업, 축산업, 어업, 농·임·축·어 서비스업, 목재가공과 목, 죽, 등, 초제품업, 가구제조업, 제지 및 지제품업, 인쇄업과 기록매개의 복제, 문화교체육용품제조업, 화학섬유제조업,

	<p>의약제조업, 일반기계제조업, 전용기계제조업, 교통운전설비제조업, 전기기계 및 기재제조업, 기기계기 및 문화 사무용기계제조업, 비금속광물제조업, 금속제품업, 고무제품업, 플라스틱제품업, 통신설비, 컴퓨터 및 그외 기타전기설비제조업, 공예품 및 그외 기타제조업, 폐기재료회수가공업, 전력, 열력생산과 공급업, 연료기체생산과 공급업, 음료수생산과 공급업, 가택과 토목건축업, 건축, 건축내장업, 그외 기타건축업, 지질심사업, 철도운수업, 도로운수업, 수상운수업, 항공운수업, 파이프운수업, 화물운반과 그외 운수서비스업</p>
3류	<p>석유가공, 코크스제조 및 핵심연료화공업, 화학원료 및 화학제품제조업, 흑색금속제련 및 압연가공업, 석유와 천연가스 채굴업, 흑색금속광물선별업, 유색금속광물선별업, 비금속광물선별업, 석탄채굴과 선별업, 그외 기타 광업</p>

제2부 공상사고의 처리실무

예기치 않게 발생하는 공상사고는 중국에 진출한 우리기업 관리자들이 가장 곤혹스러워하는 문제의 하나이다. 갖가지 명목의 보상을 요구하고 나서는 피해자를 상대로, 어떻게 대처하고 어떻게 협상에 나서야 기업의 부담을 최대한 줄일 수 있을지, 갈피를 잡기가 쉽지 않기 때문이다.

공상사고는 공상보험의 가입여부를 불문하고 <공상보험조례>에 따른 처리가 법적으로 의무화되어 있다. 따라서, 공상보험제도와 관련 절차의 정확한 파악은 사고처리와 배상협상에 있어 주도권을 장악할 수 있는 선결요인이다.

제2부에서는 공상사고 발생시부터 배상합의시 까지 처리실무에 대해 단계별로 짚어 보기로 한다.

제1장 공상사고의 업무처리

1. 공상사고의 특성

공상사고의 범주

공상(工傷)은 “업무(工作) + 상해(傷害)”의 합성어이며, 근무시간, 근무장소에서 업무상 원인으로 발생한 인신상해 및 사망사고를 의미한다.

공상으로 인한 상해 및 사망사고는 상해정도에 따라, 다음 3가지로 분류된다. ¹⁹

① 경상사고: 상해정도가 가벼워, 지체에 신체장해를 유발하지 않고 일부 신체기관과 조직에 기능성 손상을 가하여, 노동능력의 경미 혹은 일시상실을 초래한 사고

② 중상사고: 상해정도가 중대하여 노동능력의 상실 혹은 부분상실을 초래한 사고

③ 사망사고: 근무위치에서 현장 사망, 혹은 상해를 당한 후 1개월내 사망한 사고

근무중 불의의 사고외에 급성중독사고도 공상사고에 속한다. 이는 생산작업과정에서 생산성 독물이 인체내로 흡수되어 단시간내에 병리변화를 발생시켜 응급치료 혹은 사망을 야기하는 사고를 가리킨다.

공상의 범주에는 장기간 직업활동 종사로 인해 생긴 직업병도 포함된다. 직업병은 직업상 업무활동중 분진, 방사성물질 및 기타 유독, 유해물질 등 요소에 접촉하게 됨으로서 야기되는 질병이다. 직업병의 중요한 특징은 법정성이며, 그 범위는 <직업병 목록>에 명확하게 규정되어 있다.

공상사고의 법률적 특징

① 공상사고는 합법적으로 등록된 기업에서 발생한 사고를 가리킨다.

불법 사업체(영업허가증 불취득)에서 작업중 상해를 당했을 경우, 공상사고의 범주에 속하지 않는다. 이 경우, 피해자는 법원에 인신손해배상 소송을 제기할 수 있으며, 공상사고 관련배상규정이 아니라, <비합법 고용단위 상해·사망자의 1회성 배상방법>에 따라 배상을 받을 수 있다. ²⁰

¹⁹ 국무원 <기업직공 부상사망사고보고 및 처리규정> 1991년

²⁰ 노동·사회보장부 <비합법 고용단위 상해사망인원의 1회성 배상방법> 2004년1월 시행

② 공상사고는 기업과 노동관계가 존재하는 직공의 인신상해 사고를 가리킨다.

공상사고는 기업과 노동계약을 체결했거나, 또는 사실상 노동관계가 존재하는 직공만을 대상으로 한다. 정상적인 출퇴근과 상명하복(上命下服)의 노동관계가 아닌, 민사계약 형태의 노무서비스, 도급 작업과정중에 발생한 인신상해는 공상사고의 범주에 속하지 않는다 (민사소송 방식으로 해결).

③ 공상사고는 근무장소, 근무시간에 업무직책의 수행중 발생한 사고를 가리킨다.

공상사고는 근무시간 및 근무장소에서 발생되고 업무수행과 관련성이 존재해야 한다.

④ 공상사고가 발생하면, 기업과 직공간에는 손해배상의 권리의무관계가 생긴다.

공상사고가 일단 발생하면, 노사간에는 일종의 손해배상의 권리의무관계가 구성된다. 즉, 공식직공(혹은 친족)은 손실의 배상요구권리를 갖게 되며, 기업은 직공에 대한 손실배상 의무를 지게 된다. 기업의 이러한 배상 의무는 강제성 법률로 규정된 것이므로, 노동계약서 등에 면책약정을 하더라도 면제될 수 없다.

공상사고와 일반사고의 법률적용상 차이점

유사한 사고로 인신상해를 당하더라도 공상사고로 취급되느냐 아니냐에 따라, 적용법률과 배상절차가 달라진다. 일반사고에는 민사 손해배상 관련법률이 적용되는 반면, 공상사고에는 <공상보험조례>에 근거한 공상사고 배상원칙이 적용되기 때문이다. 공상사고와 일반사고의 가장 주요한 법률적 특징중 하나가 과실책임이 배상판정에 영향을 미치는지 여부이다. 일반사고로 취급될 경우, 사고로 초래된 인신손해는 당사자간에 과실정도에 따라 일정비율로 배상책임이 분배되는 반면, 공상사고로 인정되면, 과실불추궁원칙(無과실책임원칙)이 적용되어, 당사자의 과실여부와는 무관하게 <공상보험조례>에 규정된 법정 배상항목에 따라 배상이 진행된다.

공상배상과 인신손해배상의 차이점

구 분	공상배상	인신손해배상
적용법률	노동법, 공상보험조례	민사법률(민법통칙, 계약법 등)
인정절차	노동국에서 공상의 인정여부 결정	-
시 효	1년	1년

제5조: 신체장해급수별 배상금 (기준: 전년도 연간 직공평균임금) 1급16배, 2급14배, 3급12배, 4급10배, 5급8배, 6급6배, 7급4배, 8급3배, 9급2배, 10급1배

제6조: 사고상해로 사망한 경우, 배상금기수의 10배

책임주체	기업 (노사간 노동관계의 성립이 전제)	어떠한 제한도 없음
과실책임	과실 불추궁 원칙	과실정도에 따라, 배상책임 분배
입증책임	입증책임 전환원칙 (공상인정 여부로 노사간 분쟁시, 기업에 입증책임 부과)	배상청구자가 입증책임 부담
배상기준	<공상보험조례>에 규정된 법정표준에 따라 진행 (정신손해배상 불포함)	배상범위에 직접손실 및 간접손실 포함. 정신손해 배상가능
분쟁처리	(先)노동중재 → (後)법정 소송	법정 소송

2. 공상사고시 대응

부상자의 치료

공상보험에 가입한 경우, 공상직원은 반드시 공상치료 지정병원(노동국과 공상보험 협의서를 체결한 병원)으로 보내 치료를 받도록 해야 한다 (일반 병원치료비는 공상보험에서 정산 불가). 따라서, 평상시 회사에 근접한 공상치료지정병원을 파악해 놓는 것이 필요하다. 청도시의 경우 현재 25개의 공상치료 지정병원이 있다.

부상정도가 중대하여 존각을 다투는 경우, 인접 병원에서 응급치료후 위험한 고비를 넘기면 공상지정병원으로 옮겨 치료토록 한다.

의료비용의 부담 방식 확정

사고로 부상당한 직원 또는 가족과 의료비의 부담방식을 협의하여 확정한다.

일반적으로 다음 3가지 방식이 존재한다.

- ① 직공 본인이 선납
- ② 회사측이 선납
- ③ 회사측이 직원에 가불을 해주고, 가불금으로 치료비를 선납케 함

직장내에서 발생한 공상이 확실한 사고의 경우, 공상인정을 받고 공상보험으로부터 정산받는데 문제가 없기 때문에, 회사측에서 선납처리를 해도 리스크가 별로 없다. 그러나, 예를들어 외출중 사고가 발생하여 공상사고인지 여부가 불분명한 상태에서 회사에서 선납한 후, 나중에 노동국의 공상인정을 받지 못할 경우, 선납한 의료비의 회수 곤란문제가 발생할 수 있다. 이 경우는 본인이 부담하거나 혹은 회사에서 가불해주는 방식으로 의료비를 선납하는 방식이 합리적이다. 공상인정이 안되면 본인의

의료보험으로 처리하고, 공상인정이 되면 공상보험을 통해 정산받기 때문에, 회사측은 불필요한 리스크를 질 필요가 없게 된다.

공사사고임은 분명하나 사소한 부상이어서 본인 스스로 병원에 가서 치료받는 경우, 본인이 선납하고 증빙을 근거로 차후 정산 지급방식을 취할 수 있다. 문제는 사회보험 가입전 직공이 사고를 당했을 경우이다. 이 경우는 공상보험과 관계가 없기 때문에, 일반적으로 회사측이 의료비용을 납부하게 된다.

공상치료 기간중 회사의 지도와 감독이 필요한 사항

- ① 공상과 무관한 질병의 치료비용은 공상보험에서 정산이 되지 않으므로, 비공상 질병은 본인 의료보험으로 치료토록 지도한다.²¹
- ② 의사의 소견에 의거 퇴원이 가능함에도 불구하고 퇴원을 거부하는 경우, 계속 입원에 따른 비용은 공상보험에서 카바되지 않으며 개인부담임을 주지시킨다.
- ③ 공상보험기구 및 회사의 사전승인없이 무단으로 다른 의료기관으로 전원(轉院)할 경우 발생하는 비용은 공상보험으로 처리되지 않고 개인부담임을 주지 시킨다.
- ④ 공상보험의 관련규정에 위반되는 기타 비용, 예를들어 공상보험기구의 승인없는 특수치료 등은 개인부담임을 확실히 한다.

부상직원과의 양호한 소통관계 유지

직원은 사고를 당하게 되면 심리적으로 불안정한 상태에 처하게 된다. 회사는 세심한 배려를 통해 직원과 양호한 소통채널을 유지하는 노력이 필요하다. 부상정도가 심할 경우, 회사의 책임자급이 문병하고 요양치료에 적극 협력하여, 우호적인 분위기를 조성한 후 공상 업무처리를 진행하는 것이 좋다. 특히, 신체장애를 입은 직원과 회사간에 의사소통이 단절되고 갈등이 증폭될 경우, 예기치 못한 과격한 행위로 발전되어 회사에 더 큰 피해가 발생할 수 있다는 점에 유의가 필요하다.



공상배상을 둘러싼 노사갈등으로 빚어진 유혈사태

2009년6월15일 광동성 동관시의 한 대만공장에서, 공상배상문제로 회사와 갈등을 겪던 20대 공인이 칼을 휘둘러 대만 사장의 친동생을 포함해 2명이

²¹ 노동부 <기업직공 공상보험시험시행방법> 劳动部劳部发[1996]266号: 공상직공이 비공상 범위의 질병을 치료할 경우, 그 의료비용은 의료보험의 규정에 따라 집행한다.

사망하고 1명이 중상을 입은 중대사고가 발생했다. 가해자는 외지 농촌출신으로 2008년 9월에 입사한지 며칠 안되어 기계조작 잘못으로 오른손이 절단되어 신체장해 5급을 감정받았다. 공인은 노동중재를 거쳐 1심소송에서 17만元の 배상판결을 받았으나, 공장이 이를 수락치 않아 결국 항소심까지 가게 되었다. 상호 감정대립이 격화되는 가운데, 회사는 공인을 기숙사에서 내 쫓았고, 공인은 순간적으로 분을 참지 못해 유혈참사를 저지른 것이다.

[해설]

공상보험에 미가입한 대만공장은 배상합의금을 줄이기 위해, 의도적으로 법정 소송을 계속했다. 공인 또한 1심 때부터는 현지 법률브로커의 협력을 받아 더 많은 배상을 받기 위해 소송에 나섰다, 소송이 장기화되는 가운데 노사간 갈등이 극한을 치달으면서 결국 유혈사태가 초래된 것이다.

공상보험에 가입했다라면 배상문제를 놓고 소송까지 가지는 않았을 것이다. 인건비를 낮추기 위해 보험가입을 안한 것이 더 큰 화를 자초한 셈이다.

입원치료시 공상업무처리 안내

공상사고를 당한 직원이나 가족은 회사에서 모든 것을 알아서 처리해 주고 모든 비용이 다 카바되는 것으로 착각하는 경우가 많다. 이로 발생하는 분쟁을 막기 위해, 신청기한에 맞추어 준비해야 할 자료 및 기타 공상처리 관련 유의사항 등을 직원에게 확실하게 서면 고지하고 증거로 남겨 놓을 필요가 있다.

[중국기업의 관련사례] 부록 2 <공상업무처리 관련 유의사항> 참고

사고보고 및 현장보존

- ① 경상사고: 사고현장을 보존하고 사진촬영, 주변 직원의 증언기록 및 관련 자료를 수집, 공상 사고보고서를 작성하여 기업 책임자에게 보고한다. 사고발생 30 일내 공상인정신청을 하며, 이 때 사고보고 내용이 안전감독국에 등록된다.
- ② 중대사고, 사망사고: 사고발생 1시간내에 노동국의 안전감독국(安监局)에 보고하며, 사고현장을 차단하여 현장을 보존하고 안전감독국 관계자의 조사를 기다린다.

사고후 조치

공상사고로 인한 회사의 손실을 최소화하기 위해, 중국정부의 안전사고방지 캠페인에 규정된 안전사고처리의 4항 필수조치(四不放过)의 엄격한 시행이 요구된다.

- ① 사고원인의 철저한 조사(事故原因查不清不放过)

사고의 대소를 막론하고, 사고원인을 정밀하게 조사분석

② 사고야기 책임자에 대한 조치 (责任者未经处理不放过)

사고원인 규명후, 사내 규정에 따라 관련 책임직원에게 대해 상응하는 처분조치 실시

③ 안전교육 실시(职工未受到教育不放过)

안전사고 예방회의를 소집하여 사고의 교훈과 시사점에 대해 교육

④ 예방조치 구축(没有防范措施不放过)

사고원인에 근거하여 예방조치를 수립, 향후 유사사고의 재발 방지



경미한 공상사고 발생시 처리

의료비용 수백元 이하의, 신체장애와 무관한 경미한 부상사고일 경우, 공상보험에 가입되어 있더라도 공상인정 절차를 밟지 않고 내부처리하는 것이 효율적일 수도 있다. 공상인정을 받으면 의료비용을 공상보험에서 정산받을 수 있지만, 번거로운 행정절차를 밟기 위한 인력소모가 크며 그 다음해에 공상보험납부율이 올라 갈수 있기 때문이다.

중국 모기업의 경우, 아래와 같은 내용으로 “사적(私的) 협의”를 직원과 체결하여 소규모 공상사고를 내부적으로 처리하고 있다.

- ① 의료비 및 치료와 관련된 교통비를 포함한 일체 비용은 회사가 지급
- ② 상황에 따라 일정액의 위문수당 지급
- ③ 직원에게 공상신청의 유효기간(사고발생후 30일내)을 통지하고, 만일 유효기간내 직원이 요구할 경우, 회사는 정식 공상인정절차를 밟을 것임을 고지

3. 공상사고의 업무처리 Flow

제 1 단계 사고의 처리

- 사고로 상해를 입은 직공의 병원후송 및 치료
- 현장보존 및 사고조사
 - 일반사고시 자체 조사 및 보고서 작성, 관리층에 보고
 - 중대사고시 노동국 안전감독국에 즉각 보고하여, 전문기관에서 조사
- 공상 여부의 초보적 판단 (판단곤란시 노동국에 문의)

- 공상이 아닐 경우, 병가원을 제출토록 하고 의료보험으로 본인이 처리
- 공상으로 판단될 경우, 공상신청에 필요한 증명자료를 신속히 구비

제 2 단계 노동부문에 공상인정 신청

- 사고발생일로부터 30 일내에 회사는 노동부문에 공상인정신청서를 제출
 - 기업이 비공상으로 간주하여 신청하지 않아도, 공상직원과 가족은 30 일 초과시점부터 1 년내에 직접 노동부문에 공상인정신청이 가능
- 노동부문은 신청서 수리후, 60 일내에 공상인정 여부에 대해 결정을 내림
 - 결정서는 공상직원과 회사에 송부되며, 사회보험기구에 사본이 송부됨
- 노사 어느 일방이 공상인정 결과에 불복시, 省級노동부문에 행정재심 신청가능
 - 행정재심결과에도 불복시, 법원에 행정 소송 제기 가능
- 공상인정 결정시, 공상치료비의 정산 및 회사는 유급휴직기간중 임금지급
 - 공상사망으로 인정되면, 직계친족은 공상보험으로부터 공상사망대우 수급

제 3 단계 노동능력감정 의뢰

- 신체장해 예상시, 市級노동능력감정위원회에 신체장해등급감정을 신청
 - 신청시점은 부상증세가 안정된 시점, 또는 유급휴직기간이 만료된 시점
 - 회사든 공상직원이든 감정결론에 불복할 경우, 감정결론을 수취한 후 15일내에 省級노동능력 감정위원회에 재감정신청 가능
- 省級노동능력감정위원회가 내린 감정결론은 최종적이며 이의제기 불가
 - 노동중재 혹은 소송을 제기할 수 없음

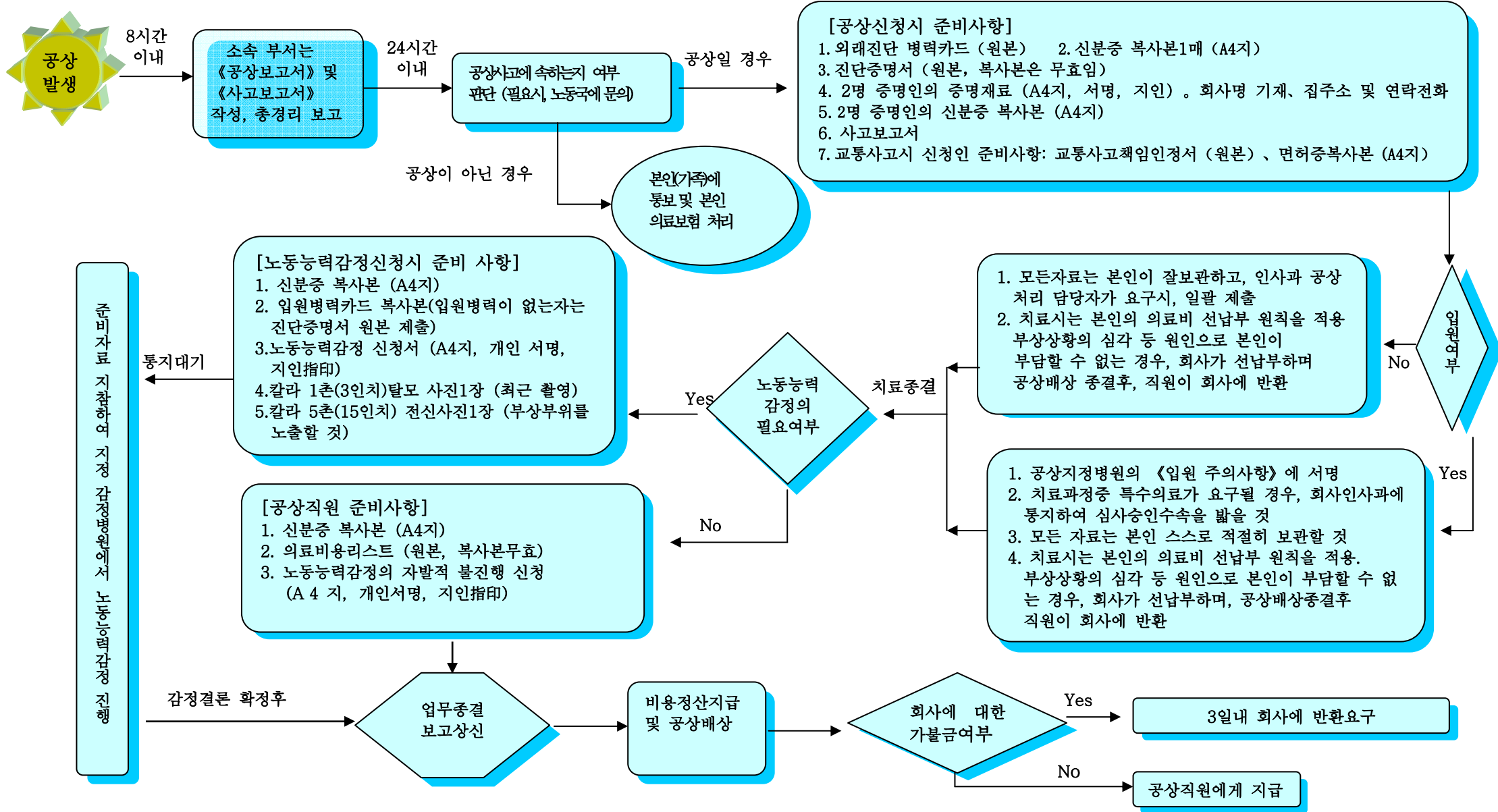
제 4 단계 공상보험 대우의 확정 및 수급

- 노동능력감정결과에 근거하여, 공상보험 대우의 확정 및 시행
 - 공상보험기구에서 1회성 신체장해보조금 및 각종 신체장해 관련대우 수급
 - 공상직원이 퇴직희망시, 회사에서 1회성신체장해취업보조금 및 의료보조금 지급
- 노동능력감정결과에 근거, 노사간 공상배상의 합의 처리 가능
 - “사적 합의”를 통해 배상문제의 일괄 타결 가능
- 공상보험 미가입시, 기업이 공상보험기금분까지 부담
 - 노사 합의를 통해 공상배상협의를 체결하여 배상문제를 마무리

제 5 단계 공상보험 배상책임 관련 노동분쟁의 처리

- 배상문제를 놓고 분쟁발생시, 우선 노동중재 신청
 - 중재 결과 불복시, 15일이내에 법원에 민사소송을 제기

공상사고 업무처리 Flow Chart (모 중국기업 사례)



제3장 공상사고의 유형 및 공상 인정기준

1. 공상사고의 유형

근무중 사고가 발생하거나, 또는 출퇴근 도중 자동차사고를 당했다고 해서 모두 공상에 속하는 것은 아니다. 노동국의 심사를 거쳐, 공상보험조례에 규정된 상황에 부합될 경우만 법률상 “공상”으로 인정된다.

사용자의 입장에서는 공상으로 처리될 경우, 공상보험에 가입했다 하더라도 배상금부담이 적지 않다 (가장 최하급수의 신체장해도 3-4만원에 달함).

따라서, 일단 사고가 발생하면 <공상보험조례>에 규정된 공상조건에 비추어, 공상인지 여부의 자세한 분석이 필요하며, 특히, 직장밖에서 출퇴근중 또는 출타중 발생한 사고의 경우, 공상상황에 부합하는지 여부의 철저한 검증이 필요하다. 미부합된다고 판단할 경우, 증거자료의 수집과 증인진술확보를 서둘러야 할 것이다.

공상 인정의 조건

공상사고는 <공상보험조례>에 규정된 공상인정의 7종 상황 또는 공상간주의 3종 상황에 부합되어야 하며, 동시에 공상불인정 상황 3종에 해당되지 않아야 한다.

<공상보험조례>의 공상인정 기준

공상으로 인정 (7종)	공상으로 간주 (3종)
① 근무시간 및 장소, 업무상 원인 ② 근무시간前後 준비 혹은 정리업무 ③ 근무중 직무관련 폭력 등으로 인한 의외 상해 ④ 직업병 ⑤ 공무외출중 사고 ⑥ 출퇴근도중 자동차사고 ⑦ 기타 법률법규 규정 상황	① 근무중 돌발질병으로 현장사망 혹은 48시간내 사망 ② 인명구조활동중 사망 ③ 상이군인의 옛 부상 재발
↓	
공상으로 불인정 (3종) → “공상”에서 배제	
①범죄, 치안관리위반 ②주취(酒醉)로 인한 사고 ③자해, 자살	

2. “공상 인정” 상황

공상 인정(認定工傷) <공상보험조례 제 14 조>

- ① 근무시간 및 근무장소내에서 업무상 사고로 상해를 당한 경우
- ② 근무시간 전후에 근무장소에서 사전준비 혹은 사후정리 업무중 상해를 당한 경우
- ③ 근무시간, 근무장소에서 업무직책수행으로 인해 폭력 등 의외의 상해를 당한 경우
- ④ 직업병을 앓는 경우
- ⑤ 공무외출중 업무상 원인으로 상해를 당하거나 혹은 사고로 행방불명된 경우
- ⑥ 출퇴근 도중 기동차(자동차)사고로 상해를 당한 경우
- ⑦ 법률, 행정법규규정상 공상으로 인정되는 기타 상황의 경우

1) 근무시간 및 근무장소내에서 업무상 원인에 기인한 사고

공상사고의 가장 전형적인 상황이다. 근무시간, 근무장소 및 업무상 원인의 3대 요인에 모두 부합하는 상황이라면 대체적으로 공상임에 틀림없다. 그러나, 근무중 발생했다고 모두 공상에 속하는 것은 아니다. 회사에서 사적인 활동중, 또는 동료와 싸움하다가 다친 경우는 “업무상 원인”과 무관하기 때문이다.

근무시간, 근무장소 및 업무상 원인의 3요소를 모두 구비한 사고라 할지라도 범죄, 무면허운전, 주취(酒醉) 및 자해행위로 야기된 경우, 공상으로 인정받지 못한다.



[우리기업 상담사례] 작업중 조작실수로 사고 발생, 회사의 보상책임은 ?

얼마전에 당사 여직원이 사출작업을 하던중 금형 안착에 문제를 확인하고 설비가 가동 되는 상태에서 수정을 하고자 손을 넣었다가 오른손 엄지를 제외한 손가락 4개의 두마디 정도가 압착되는 사고가 발생하였고 긴급히 병원으로 이송하여 수술하였으나 신체장해가 불가피할 것으로 예상됩니다. 현재 공상보험에는 사고 발생 신고를 한 상태입니다.

가족들은 간병인을 요구하며 보상을 바라고 있으며, 분명히 작업자의 실수로 인한 사고인데 어디까지가 회사의 책임이며, 회사는 어느 정도의 보상을 해야 하는지요?

[해설]

상술 사례는 전형적인 공상사고이다. 근무시간, 근무장소, 업무상 원인의 3대요인이 온전히 갖추어져 있기 때문이다. 직원의 작업상 과실로 발생한 공상사고에 대해 회사가 어디까지 책임을 져야 하는지의 의문제기는 민사손해배상과 법정 공상보험배상의 차이점을 혼동한데서 비롯된 것이다.

공상보험배상에는 “과실불추궁”의 원칙이 적용된다. 즉, 직원의 과실여부와는 상관없이, 근무시간, 근무장소 및 업무상 원인으로 사고발생시는 공상으로 처리된다. 직원의 작업시 조작과실에 대해서는 회사의 작업지침 위반 처벌규정에 근거하여 공상문제와는 별개 문제로 책임을 물어야 한다.

2) 근무시간 전후에 근무장소에서 사전준비 혹은 사후정리 업무중 사고

업무와 관련된 준비성 작업 혹은 사후 정리성 업무로 인한 상해사고도 공상에 속한다.

- ① 준비성 업무(預備性工作): 근무시작전의 일정한 합리적 시간내에 업무와 관련된 준비성 업무에 종사하는 것을 의무한다. 예: 운반, 재료준비, 공구 준비 등
- ② 사후정리 업무(首尾性工作): 근무종료후 일정한 합리적 시간내, 업무과 관련된 사후정리성 업무에 종사하는 것을 의미한다. 예: 청소, 재료 보관작업, 공구 및 작업복의 정리 등. 탄광과 같이 작업특성상 목욕이 필수적인 직종에서는 샤워장에서 미끄러져 부상을 당해도 공상으로 인정된다.



[우리기업 상담사례] 근무시작전 발생한 사고는 공상사고 인가 ?

우리 회사 직원 한명이 정식 근무시간보다 일찍 출근하여 프레스 설비에 모구(model)를 옮기다가 그 모구에 붙어 있던 철가루가 튕기면서 눈안에 들어 갔습니다. 현재는 人工晶体를 교체한 상태입니다. 의사얘기로는 시력은 0.5 정도로 회복될수 있다고 합니다. 근무전 사고인데도 공상으로 볼 수 있나요 ?

[해설]

상기 사고는 업무와 관련된 작업준비 과정에서 발생한 명백한 공상 사고이므로, 조속히 공상인정 절차를 밟고 공상배상을 해야 한다.

3) 근무시간, 근무장소에서 업무직책수행으로 인해 폭력 등 의외의 상해를 당한 경우
이 규정은 다음 2가지 상황을 상정한 것이다.

- ① 업무직책을 수행하다가 폭력을 당하여 상해를 입은 경우

근무시간에 근무장소에서 직책수행으로 인해 폭력 등 의외의 상해를 당하고, 폭력상해와 업무직책의 이행간에 인과관계가 있을 경우 공상으로 인정된다.²² 단, 사적인 원한에 기인한 폭력상해의 경우는 공상에 속하지 않는다.

- ② 근무중 지진 등 자연재해, 공장 화재, 건물붕괴, 설비상 문제로 상해를 입은 경우 근무시간 및 근무장소의 요건을 반드시 충족해야 한다.



[우리기업 상담사례] 근무중 직원간 주먹다짐으로 부상

며칠전 근무시간중에 현장직원 A, B 가 사소한 말장난이 발단이 되어 주먹다짐까지 하다가 직원 B 의 손가락 2 개 인대가 끊어져 병원에 입원중입니다. 가해자인 A 에게는 먼저 사고경위서를 받아놓은 상태입니다. 그런데, 혹시 B 가 근무시간중인것을 이유로 공상을 주장하여 병원비 및 급여, 기타 합의금을 요구하지 않을까 하는 걱정이 듭니다. 경찰을 불러 본인의 부주의로 인한 사고라는것을 증명하고 서약서 같은 것을 받아놓아야 하는 건지요?

[해설]

근무시간 및 근무장소에서 발생한 사고이지만, 직책수행과는 무관한 사적인 이유로 발생한 폭력사고이므로, 공상사고로 인정될 수 없다. 이런 상황이 발생할 시는 만약의 경우를 대비해 즉시 현장에서 "110"으로 전화해 경찰에 신고하고(報警) 기록을 남겨 놓은 것이 좋다. 부상을 당한 B 직원에게도 A 직원과 유사한 경위서를 받아 놓고, 완치후에 양인에 대해 모두 규율위반에 따른 징계조치가 필요하다. 업무와 무관한 폭력행위에 따른 부상이므로, 의료비 및 기타 배상문제는 당사자간에 처리할 사항이며, 회사는 법적으로 배상의무를 지지 않는다.

4) 직업병

직업병도 공상의 범주에 속한다. 그러나, 근무중 사고와는 달리, 직업병의 발병은 비교적 장기간의 과정을 거치기 때문에 직업병으로 인정받기가 쉽지 않다. 직업병은 주로 도장(塗裝), 화공, 가구, 분말 생산 등 업종에서 발생빈도가 높다.

직업병의 발생빈도는 일반 공상사고에 비해 매우 낮지만, 그 위해성(危害性)은 일반 공상안건을 훨씬 능가한다. 왜냐하면, 동일한 작업환경에 있는 모든 사람이 위해대상이

²² 노동사회보장부 사무국 <공상보험조례의 관련조항 해석에 관한 서신>: <공상보험조례>제14조(3)항 중에 “업무상 직책의 이행으로 인해 폭력 등 의외상해를 당한 경우”중의 업무상직책으로 인해 폭력상해를 당한 경우는 폭력상해를 당한 것과 업무상 직책의 이행간에 인과관계를 의미한다.

되며, 은폐된 상태로 장기간 서서히 진행되기 때문에, 발견시는 이미 중대한 사태가 벌어진 후 이기 때문이다.

직업활동으로 생긴 질병이나, 작업과정중에 걸린 모든 질병이 직업병이 되는 것은 아니다. 공상의 범주에 속하는 직업병으로 인정받으려면, 다음 3가지 요건을 모두 충족해야 한다.

- ① <직업병목록>에 열거된 법정 직업병인 경우.
- ② 직업과 명확한 상관관계가 존재하는 경우 (직업성 유해요소의 접촉으로 야기)
- ③ 省級 위생부문이 승인한 전문 직업병 진단감정기구에서 <직업병목록>상의 질병으로 명확히 진단(감정)된 경우

직업병의 처리 방식은 일반 공상안건과 유사하다. 직업병으로 확정되면, 법정 시간내 공상인정을 신청하고 신체장해등급을 받은 후 공상보험대우를 향수하게 된다.



[우리기업 상담사례] 백혈병 발병을 이유로 보상금 요구

2008년경에 입사한 직원이 병원검사후 "급성백혈병"으로 진단이 나와, 거의 1년간 고향집에서 통원요양중입니다. 상gi자는 근무중 오른쪽 무릎관절이 쇠로 만든틀에 부딪혀 찰과상을 당하였으나, 회사에 말하지 않고 있다가 휴가원 제출시 회사가 이상을 발견하여 병원치료를 받게하여 상당히 호전이 있는것을 확인했습니다. 그런데, 이제와서 무릎부위 손상으로 인한 백혈병감염이라고 주장하고 있습니다. 병원에서 5년정도 치료를 받으면 완치가 가능하다는 말에 근거하여 아래와 같이 요청하고 있는데, 어떻게 대응해야 할지 모르겠습니다 (사회보험 미가입 상태임).

- (1) 기본급 760 元 x 12 개월 x 5 년치 = 45,600 元
- (2) 1 년간 병원예상 치료비 월 8,000 x 5 년 = 400,000 元

[해설]

직업병으로 인정되기 위해서는 <직업병 목록>에 포함된 질병이어야 하며, 또한 작업환경과의 인과관계가 입증되어야 한다. 무릎관절의 찰과상과 백혈병을 연결짓는 것은 근거없는 주장이며, 반드시 국가에서 공인한 직업병 진단감정 기구에서 증명서를 받아야 공상으로 인정되고, 기업은 공상에 따른 배상책임을 지게 된다.

가족들의 5년간 임금과 치료비 요구는 법적 근거가 없으며, 이미 비공상 질병시 부여되는 법정 의료기간 3개월이 초과되었으므로, 의료보조금과 경제보상금을 지급

하고 노동관계를 종료하면 된다. 단, 사회보험에 미가입했으므로, 지금까지 치료비중 의료보험 미수급에 따른 손실분에 대해 노동중재가 제기될 가능성이 존재 한다.



중국의 직업병 목록 (10대류 115 항목)

- (1) 진폐(塵肺): 규소폐, 석탄진폐, 용접 진폐, 주조(鑄造)진폐 등.
- (2) 직업성 방사성(放射性)질병: 외조사(外助射)급성방사병, 방사성피부병, 방사성종양, 방사성 골손상 등
- (3) 직업중독: 아연 및 그 화합물중독, 수은 및 그 화합물중독, 일산화탄소중독, 벤젠중독, 메탄올 중독, 유기인(有機磷) 농약중독 등.
- (4) 물리요소에 기인한 직업병: 열사병, 감압(減壓)병, 고원(高原)병, 항공병, 손목진동(腕震動)병 등.
- (5) 생물요소에 기인한 직업병: 탄저(炭疽), 삼립뇌염, Brucella병 등.
- (6) 직업성 피부병: 접촉성피부염, 흑변(黑變)병, 궤양, 화학성 피부화상 등.
- (7) 직업성 눈병: 화학성 안부화상, 전섬광성(電閃光性)안염, 직업성백내장 등
- (8) 직업성 이비인후·구강병: 소음성 난청, 명비(銘鼻)병, 치산식(恥酸蝕)병 등.
- (9) 직업성종양: 석면으로 인한 폐암, 벤젠으로 인한 백혈병, 염화비닐로 인한 혈관육종, 코크스 보일러 작업자 폐암, 명산염(銘酸鹽) 제조작업자 폐암 등.
- (10) 그외 기타 직업병: 금속연열(金屬煙熱), 직업성천식, 면진(棉塵)병, 석탄노동자활액포염 (滑液包炎)등

(주) 《직업병목록》의 인쇄배포에 관한 통지 工法监发 [2002] 108号

5) 공무외출중 업무상 원인으로 상해를 당하거나 사고로 행방불명된 경우

직원이 공무외출시, 외출중 전체 시간은 근무시간으로 인정되며, 외출한 지점과 장소 및 그 도중(道中)은 모두 근무장소로 간주되어, 상해를 입거나 사고로 행방불명시 공상으로 인정된다. 단, 공무외출, 또는 출장중이라 하더라도 여행, 친구방문, 쇼핑 등 업무와 무관한 사적인 일을 하다가 사고를 당한 경우, 공상으로 인정될 수 없다. 사적인 활동을 하다 사고가 발생한 경우, 회사는 관련 증거 및 증인진술 확보를 통해 공상인정 여부를 둘러싼 분쟁에 대비해야 할 것이다.



[우리기업 상담사례] 무단출타하여 사적 활동중 사망시, 공상 여부는 ?

총무부소속 운전기사가 아무런 공무외출 수속도 없이, 직원 3명을 데리고 본인의 여자친구 집에 어항을 실어 나르고 아파트 5층에서 내려오는 도중, 4층에서 직원 한 명이 원인불명 (현재 상황으로) 사망하는 사고가 발생하였습니다. 발견 당시, 아무도 보지 못했다고 진술하고 있는데, 공상처리가능여부에 대하여 질문 드립니다.

[해설]

회사의 승인을 받은 공무외출이 아니며, 또한 설사 공무외출수속을 밟았다 하더라도업무와 무관한 일을 하다 발생한 사고이므로 공상처리를 할 수 없다. 직원간에 사적인 일을 도와주다 발생하였으므로, 회사책임은 없으며 상호간에 인신상해 손해배상 방식으로 해결해야 한다.

6) 출퇴근도중 기동차(機動車)사고로 상해를 당한 경우

출퇴근 도중 기동차(엔진장착 차량)사고는 가장 빈번하게 발생하는 공상사고의 유형이다. 이 경우, “출퇴근 도중”과 “기동차사고”의 두가지 요인을 반드시 구비해야 한다. 회사안에서 발생한 단순 공상사고와 달리, 교통사고는 상황이 다양하고 복잡하므로 공상인정 여부를 둘러싼 노사간 다툼의 여지가 매우 높다.



출퇴근 교통사고 관련 주요 개념의 정리

(1) 출퇴근 도중의 의미 ²³

- ① 출퇴근시간은 근무시간의 연속이며, 출퇴근도중은 근무장소의 확장
- ② 정상 출퇴근시간 및 산업특근시 출퇴근시간을 포함하며, 합리적 범위내 시간을 의미
- ③ 비정상적 시간대의 출퇴근 사고는 산업·특근 등과 관련한 합리적 근거가 반드시 필요

(2) 공상으로 인정되는 “기동차 사고”의 구체적 종류 ²⁴

²³ 노동부 <공상보험조례 실시 관련 약간 문제의 의견> 제2조: 여기서 “출퇴근 도중”은 직공의 정상근무중 출퇴근 도중도 포함하고 직공의 산업특근의 출퇴근도중도 포함한다.

²⁴ 노동부 <공상보험조례 실시 관련 약간 문제의 의견> 제2조: 기동차사고로 상해를 입은 것은 직공이 운전을 하거나 혹은 기동차 탑승중 사고발생으로 초래될 수도 있고, 직공이 기타 기동차 사고로 인해 초래될 수도 있다.

- ① 길을 건다가, 또는 비기동차(자전거 등)를 몰다가 기동차와 발생한 교통사고
- ② 기동차를 운전, 혹은 기동차에 탑승시, 기동차와 발생한 교통사고
- ③ 기동차를 운전, 혹은 기동차에 탑승시, 가로수나 기타 장애물과 부딪힌 경우

(3) 기동차의 정의²⁵

- ① 기동차: 도로를 주행하는 차륜이 달린 차량 (오토바이 포함)
- ② 비기동차: 자전거, 전동자전거, 장애인 전동 휠체어 등

출퇴근의 합리적 노선

출근을 위해 집에서 회사까지 오는 노상(路上), 혹은 퇴근후 회사에서 귀가하는 노상에 합리적 범위의 시간내 “기동차(機動車)”로 인한 교통사고로 인신상해를 당할 경우, 이는 공상의 범주에 속한다. 출퇴근도중은 회사에서 집까지의 합리적인 노선으로, 출근 혹은 퇴근시 필수 경로의 노상(路上)을 가리키며, 이 밖에 근무와 무관한 사적일을 수행하기 위한(쇼핑, 친구방문 등) 노상은 포함되지 않는다.



[우리기업 상담사례] 기숙사로 퇴근후, 본가 귀가중 사고 발생

당사의 공인이 근무를 마치고(금요일 저녁) 회사밖에 임차한 당사 기숙사로 퇴근한 후 아버지와 오토바이를 타고 귀가하던중 자동차와 충돌사고가 발생했 습니다. 사고후 치료비는 사고 자동차 운전자가 부담을 하여 일이 수습되었습니다 (공인은 공상보험 미가입자임). 그런데, 퇴직한 후, 당시 사고를 공상 처리하겠다고, 최근 노동중재위원회에 공상인정 청구를 해놓은 상태입니다.

당사는 퇴근길 교통사고가 아니기 때문에(퇴근경로를 회사에서 외부기숙사까지 간주) 공상이 아니라는 내용의 공상인정불가 통보서를 노동국에 보냈습니다. 외부기숙사에서 기타 다른 곳(본인의 집)으로 이동시 발생한 교통사고도 공상으로 인정되는지요 ?

[해설]

출퇴근시 기준이 되는 "상주(常住)주거지"를 어떻게 볼 것인가가 쟁점이며, 안전

²⁵ 도로교통안전법 제119조

(3) “기동차”는 동력장치로 구동 또는 견인하여 도로를 주행하며, 사람을 탑승 이용토록 하거나, 혹은 물품의 운송사용 및 공사(工事)전용작업을 행하는 차륜이 달린 차량을 가리킨다.
 (4) “비기동차”는 인력 혹은 짐승의 힘으로 구동하여 도로를 주행하는 교통수단과 비록 동력장치로 구동하지만, 최고시속 설계, 공차(空車)중량, 외형사이즈가 관련 국가표준에 적합한 장애인휠체어 및 전동자전거 등의 교통수단을 가리킨다.

심리자가 어떻게 해석하느냐에 따라 결과가 달라질 수 있다. 평소 회사내 기숙사에서 거주하다가 매주 금요일 밤마다 교외의 본가로 퇴근하는 직원이 금요일 저녁 퇴근후 교통사고로 상해를 당한 안전을 놓고, 주말을 앞두고 퇴근을 본가로 한 것으로 해석해 공상으로 인정하는 판결이 내린 법정 사례도 존재한다.

그러나, 가해차량으로부터 이미 보상을 받았으며 퇴직하였으므로, 설사 노동국이 공상인정 결론을 내린다 해도 행정재심-행정소송-법정소송 등을 계속 진행하면서 상황을 보아 적절한 선에서 타협 추진도 가능할 것이다.

기동차 사고의 유형

출퇴근 도중의 기동차로 인한 사고 및 상해는 자신이 차를 몰다가 발생하건, 타인이 모는 차에 탑승했다 발생하건 모두 공상에 속한다. 직접 운전하거나 버스에 탑승했다가 상해를 당한 경우, 출퇴근 도중이며 사적인 일을 하던 중이 아니었다는 사실에 대해 본인은 일정한 입증책임을 져야 한다.

기동차와 관련된 교통사고로 상해를 당하고 공상의 유형에 속하면, 본인의 과실 여부를 막론하고 모두 공상으로 인정된다. 그러나, 본인과 비기동차, 본인이 탑승한 비기동차와 다른 행인, 비기동차간 발생한 사고는 공상에 속하지 않으므로, 당사자간 사고책임을 따져 민사권리침해 손해배상을 청구하는 민사소송 방식으로 해결하는 수밖에 없다.

기동차의 범주

도시 직공들이 출퇴근시 애용하는 전동자전거로 인한 사고가 빈번히 발생하고 있다. 그러나, 전동자전거는 <도로교통안전법>에 의하면, 전동자전거와 장애인용 전동휠체어 등은 기동차 범주에 속하지 않는다. 기차, 지하철, 지상철(城市輕軌) 등 궤도 교통수단은 비록 동력장치로 움직이지만, <도로교통법>이 규정한 “도로주행중인 기동차”가 아니므로 “기동차”의 범주에 속하지 않는다. 따라서, 이로 인한 사고는 공상으로 인정받지 못한다.



[우리기업 상담사례] 자전거로 퇴근중 행인과 충돌 사망시, 공상 인지?

우리 회사 직원이 오후 5 시에 회사를 퇴근하여 자전거 타고 가다가 진행중 노상에서 갑자기 튀어나오는 행인을 피하지 못하고 충돌, 중심을 잃고 자전거에서

떨어져 뇌진탕으로 사망했습니다. 유가족들이 회사로 몰려와 보상을 요구하고 있는데, 공상에 속하는지 여부 및 보상금의 지급 여부에 대하여 문의드립니다.

[해설]

출퇴근 도중의 교통사고중 공상으로 인정되는 경우는 “기동차”로 인한 사고로 엄격히 국한된다. 자전거로 인한 충돌 사고는 사고건수가 많고 부상정도는 비교적 가벼우므로, 공상보험기금의 재정부담 문제로 공상보험은 제외한, 자전거 등 非기동차와의 충돌사고는 공상으로 인정되지 않는다. 따라서, 상기 건은 비업무 사망에 따라, 유가족에게 보상을 하면 된다.

출퇴근중 기타 사고

직원이 출퇴근시간에 강도, 사적 원인에 의한 폭력, 불의의 사고로 상해를 당한 경우, 공상사고에 속하지 않으며 사고에 책임이 있는 자가 인신손해 배상책임을 진다.



[우리기업 상담사례] 잔업후 퇴근길 강도상해시 공상인정여부 (산동성)

저희 회사 여직원중 한명이 며칠전에 퇴근길에 강도를 만나 목에 16 센티미터 정도의 부상을 당해 현재 병원에 입원중입니다.

- (1) 출, 퇴근길 공상은 교통사고에 한해서만 인정되는 걸로 알고 있는데 맞는지요?
- (2) 현재 회사가 물량 증가로 인해서 저녁 9 시까지 추가 잔업을 하고있고 늦은 시간에 퇴근을 하다 사고를 당한거라서 회사에 책임이 있는지?
- (3) 사고 직원 가족이 주장하는것은 퇴근시간 30 분 이내에 사고가 났으므로 회사에서 공상으로 인정을 해줘야 한다고 하는데 법적 근거가 있는건지요 ?

[해설]

출퇴근 도중의 공상인정 상황은 자동차로 인한 교통사고가 유일하다. “퇴근시간 30분내 사고”도 공상에 속한다는 법규정은 그 어느곳에도 존재하지 않는다. 단, 잔업후 퇴근중 당한 일이니 도의적 차원의 지원은 고려할 필요가 있을 것이다.

교통사고시 민사배상과 공상배상의 경합 문제

출퇴근 도중에 기동차사고로 공상이 발생한 경우, 우선적으로 <도로교통사고 처리방법> 등 관련 규정에 따라 처리해야 한다. 즉, 피해직원은 교통사고 책임자가 있을 경우, 의료비, 노동수입손실비(误工费), 간호비, 입원식사보조비, 장해배상금 등을

교통사고배상기준에 따라 배상받는다. 이 경우, 기업 혹은 공상보험기구는 유사한 항목의 공상배상금을 중복하여 지급하지 않는다 (단, 배상액이 상응하는 공상보험 대우보다 낮은 경우, 기업 혹은 공상보험기구는 그 차액을 보충지급).

상술한 항목과 성격이 틀린 공상배상항목, 즉, 공상보험의 1회성 신체장해보조금과 기업의 1회성 공상 의료보조금 및 공상취업보조금은 원칙적으로 모두 지급해야 한다. 예를들어, 교통사고로 10급 신체장해감정을 받은 경우, 공상보험으로부터 10급에 상응하는 신체장해보조금을 취득하고 기업으로부터는 퇴직시 1회성 공상의료보조금 및 공상취업보조금을 배상받는다. 만일, 교통사고가해자가 뺑소니를 치거나 보상능력이 없어, 교통사고 배상을 받을 수 없는 경우, 공상보험 및 기업은 피해직공에게 <공상보험조례>에 따라 공상배상을 해주어야 한다.



[우리기업 상담사례] 교통사고시 민사배상과 공상배상의 중복 문제

얼마전 저의 회사직원이 오토바이로 퇴근중 마주오는 승용차와 충돌하여 부상을 당했습니다. 교통처리보고서에는 상대방이 전부의 책임을 부담한다고 명시되었습니다. 만약 이 직원이 장애등급인증을 거쳐 7 급 휴유증 장애 판정일 경우 회사에서 계약해제 시 1 차성 의료보조비 직원 월평균급여 25 월분과 취업보장비 16 월분을 지급하게 됩니다. 가해자 과실로 인한 사고인데 저희 회사가 부담해야 합니까? 이 비용에 한해 저의 회사에서 가해자한테 보상을 받을 수는 없습니까?

[해설]

출퇴근도중 상대방 과실에 의한 자동차 교통사고 피해를 당했을 경우, 피해자는 우선 상대방으로부터 교통사고 배상금을 취득하며, 이 민사배상항목과 중복이 안되는 공상 배상항목은 별도로 공상보험과 기업에서 각각 배상받는다. 즉, 신체장해등급을 받으면, 동 급수에 상응하는 1 회성 신체장해보조금을 공상보험에서 수령하며, 퇴직시점에 회사로부터 1 회성 공상취업보조금 및 공상의료보조금을 배상받는다. 회사와 가해자간에는 배상의 권리의무관계가 성립되지 않으므로, 보상청구를 할 수 없다.



음주운전, 무면허 운전, 번호판없는 차량운전 사고의 공상 여부는 ?

음주운전, 무면허 운전, 번호판없는 차량운전에 기인한 사고는 행정위법행위에 속하며, 공상으로 인정되지 않는다. 북경시의 경우, <공상보험 업무 관련 약간문제의

처리의견>에 이를 명확히 규정해 놓았다.²⁶

7) 법률, 행정법규규정상 공상으로 인정되는 기타 상황의 경우

상술한 6가지 종류의 공상 인정상황외에도 기타 법률, 행정법규에 규정된 경우, 공상으로 인정된다.

3. “공상 간주(視同工傷)” 상황

공상 간주 (視同工傷) <공상보험조례 제15조>

“공상간주”는 공상사고의 속성에는 부합하지는 않으나, 노동자의 보호 또는 국가 정책상 공상으로 간주하는 상황을 가리킨다.

- ① 근무시간, 근무위치에서 돌발질병으로 사망, 혹은 응급조치에도 불구하고 48시간내 사망
- ② 재해구조 등 국가, 공공 이익을 위한 활동중에 부상을 입은 경우
- ③ 군대복무중 “혁명 신체장해군인증”을 취득한 자가 입사후 옛날 부상이 재발한 경우

1) 근무시간, 근무위치에서 돌발 질병으로 사망하거나, 응급처치 불구 48시간내 사망
질병으로 인한 사망은 공상보험의 보호 범위에 속하지 않는다. 단, 예외적으로 근무시간, 근무위치에서 돌발적 질병으로 현장에서 사망하거나, 혹은 응급처치에도 불구하고 48시간내에 사망한 경우 “공상간주”로 취급한다. 단, 48시간의 기산시점은 직장에서 돌발질병의 발병시간이 아니라, 병원의 최초 진단시간을 가리킨다.²⁷

²⁶ 북경시 <공상보험 업무 관련 약간문제의 처리의견> 1. 공상 인정

(1) 직공이 출퇴근 도중에 자동차사고상해를 당하고 ... “자동차”가 <도로교통안전법>에 규정한 범위에 속하는 경우, ... 공상으로 인정된다. 단, 직공이 음주후 운전, 무면허운전 및 번호판 없는 차량 운전으로 상해·사망을 야기한 상황은 포함하지 않는다.

²⁷ 노동부 <공상보험조례 실시 관련 약간 문제의 의견> 제3조:

조례 제 15조는 「노동자가 근무시간 및 근무위치에서 돌발적인 질병으로 사망하거나, 또는 응급처치에도 불구하고 48시간내 사망한 경우 공상으로 간주한다」고 규정하고 있다. 여기서 「돌발적인 질병」이란 각종 질병을 포함한다. 「48시간」의 기산시간은 의료기관의 첫회 진단시간을 돌발적인 질병의 기산시간으로 한다



근무중 돌발질병으로 사망시, 공상간주의 기준은 ?

[사례 1] 2004년 5월 10일 상오 10시, L모는 회사내에서 근무중 갑자기 안색이 창백해 지면서 바닥에 쓰러져 병원으로 옮겼으나, 응급치료에도 불구하고, 5월 12일 새벽 6시에 심근경색으로 사망했다.

[사례 2] 2003년 10월, 모 회사의 J는 잔업근무중 돌발 질병으로 쓰러져 병원으로 이송했으나, 응급치료에도 불구하고 3일후에 사망했다. J의 가족은 “과로사”로 인한 공상이라며 배상을 요구했지만, 회사는 배상요구를 거절했다.

[해설]

근무중 돌발질병으로 현장에서 사망하거나, 응급치료에도 불구하고 48시간내 사망시는 공상으로 간주된다. 따라서, 48시간은 공상간주로 인정되느냐 안되느냐의 분수령이 되는 시간이다. 사례1의 경우, 돌발 질병발생후 48시간내 사망했으므로 공상간주에 속하며, 사례2의 경우, 3일후에 비로서 사망했으므로 “공상간주”로 취급되지 않는다.



[우리기업 상담사례] 주말에 자격증 시험참가중 돌발질병으로 사망

지난 주말에 저희 회사 공인 한 명이 굴삭기 관련한 자격시험(안전국 주관)을 보기위해 대기중에 있다가 갑자기 쓰러져서 사망하는 사고가 있었습니다. 입사한지 3개월이 채 되지 않은 공인이었습니다. 굴삭기 관련업무를 하는 종업원은 안전국에서 자격증이 필요하다고 해서 회사에서는 자격증 취득을 지원하고 있습니다.

사망공인이 저희 회사입사시, 당안(档案)이 이전되지 않아 사회보험(공상보험 등)에 가입을 할 수 없었고, 그래서 공상보험기금 배상액까지 회사에서 모두 보상금으로 지급을 해야 하는 상황에 직면해 있습니다. 사망의 경우 도의적 책임이 아닌 법적으로 회사가 보상금을 지급할 근거가 있는지요?

[해설]

심장병 등 돌발성 질병에 의한 갑작스런 사망은 (1) 근무시간 (회사내 규정된 근무시간) (2) 근무위치의 2가지 요건을 충족해야 “공상간주”로 취급될 수 있다.

주말에 굴삭기 자격시험에 응시했다면 정상적인 근무시간이라 할 수 없고, 또한 회사에서 구체적인 시험참가 지시를 한것도 아니므로 근무위치라 볼 수도 없다. 따라서, 비업무상 사망에 준하여 보상을 실시하면 된다.

2) 재해구조 등 국가, 공공 이익을 위한 활동중에 상해를 입은 경우

긴급재난구조, 인명구조 활동 등이 이에 속하며, 근무시간, 근무지점, 업무상 원인 등 요건이 적용되지 않는다.

3) 군대복무중 “혁명 신체장해군인증”을 취득하고, 입사후 옛부상이 재발한 경우

직공이 군복무중 공무로 부상을 당해 신체장해가 되고, 회사에 취직하여 옛날 부상이 재발한 것 경우, 국가정책상 “공상간주”의 범위에 넣고 있다. 단, 옛날 부상이 재발한 경우이므로, 1회성 신체장해보조금은 지급되지 않는다.

4. “공상 불인정” 상황

공상 불인정 <공상보험조례 제 16 조>

공상인정 또는 공상간주 상황에 부합하더라도 아래의 공상불인정 요인에 해당할 경우, 결격사유로 간주되어 공상으로 인정되지 않는다.

- ① 범죄 혹은 치안관리위반으로 인해 사망 혹은 상해를 당한 경우
- ② 주취(酒醉)로 인해 사망 혹은 상해를 당한 경우
- ③ 자해 행위 혹은 자살한 경우

1) 범죄 혹은 치안관리위반으로 인해 사망 혹은 부상을 당한 경우

범죄 혹은 치안관리위반으로 사망·상해를 당한 경우, 업무상 직책수행과는 무관하므로 공상으로 인정되지 않는다. 치안관리위반행위는 사안이 경미하여 범죄를 구성하지는 않지만, 행정위법 행위(행정 법률규범의 위반행위)에 속하므로, <치안관리처벌법>에 근거하여 행정처벌을 받는 것을 의미한다.

가장 흔한 공상사고인 출퇴근 도중 자동차교통사고의 경우, <치안관리처벌법>은²⁸ “무면허 운전”을 치안관리위반으로 간주하고 있어, 무면허운전을 하다가 교통사고로 상해를 당한 경우 공상인정을 받지 못한다. 공상 불인정 결정의 근거로, 범죄의 경우 법원의 유죄판결서, 치안관리위반은 관련 행정기관의 행정처벌결정서가 필요하다.

²⁸ <치안관리처벌법> 제64조: 아래 열거한 행위에 해당할 경우, ○○ 벌금, ○○구류에 처한다.

- (1) 타인의 기동차를 도난하여 운전한 경우
- (2) 면허증을 미취득하고 운전하거나 혹은 타인의 항공기, 선박을 도난하여 운전한 경우



[우리기업 상담사례] 오토바이 무면허운전 퇴근중 공상사고 보상문제

3 년전 당사 직원부부가 퇴근시 남편오토바이로 퇴근하다가 회사 앞에서 사고가 났습니다. 남편은 무면허인지라 공상 처리가 안되고 부인만 공상 처리되었습니다. 그 사고로 부인은 공상 9 등급 감정을 받았습니다. 그런데 이 공상등급이 이제보니 화근이 되었습니다. 퇴직시에 공상 의료보조금으로 12 개월 취업보조금으로 15 개월 합해서 27 개월을 보상해야한다는 법규정이 있더라구요. 이 문제로 회사에 배상요청이 와서 협의중에 있는데 억울합니다. 당사 입장에서 만약 회사가 배상을 해야 한다면, 사고를 낸 남편에게라도 책임을 물어야 하지 않을까요 ?

[해설]

사고를 낸 남편은 무면허 운전을 했으므로 공상인정을 못받은 것은 당연한 귀결이다. 그러나, 면허증없는 남편의 오토바이에 탑승했다가 공상사고를 당한 부인은 공상보험의 “과실불추궁배상” 원칙에 의거 엄연히 공상배상을 받을 자격이 있다. 회사가 선납부한 의료비가 있다면, 사고책임을 진 공상직원의 남편에게 구상권(求償權)의 행사가 가능하지만, 회사가 부담하는 공상배상책임을 남편에게 묻는 것은 법적으로 성립되지 않는다.



운전수가 과속운전으로 중상을 입은 경우, 공상 인정을 받을 수 있나 ?

운전수 L은 회사의 업무지시로 화물차를 몰고 배송을 완료한 후, 돌아오는 길에 과속으로 다른 화물차의 후미를 들이 받는 바람에 중상을 입었다. 공안의 교통관리 부서는 사고책임인정서상에 교통규칙을 위반한 과속행위를 교통사고의 원인으로 인정하고 운전수가 과실의 주요책임을 진다고 명시했다. 회사는 교통규칙을 위반한 과속 운전을 한 L에게 사고책임을 이유로 공상 인정을 거부했다.

[해설]

비록 본인의 과실사고가 발생했지만, 공상보험의 과실불추궁 원칙에 따라 공상으로 당연히 인정된다. 교규칙을 위반한 단순한 과속운전사고는 교통사고야기죄(交通肇事罪)를 구성하지 않으며, 공안부문의 치안관리처벌을 받지 않았고 음주 운전을 한 것도 아니기 때문에 회사의 공상인정 거부는 법적 근거가 없다.

2) 주취(酒醉)로 인해 사망 혹은 부상을 당한 경우

직원이 주취로 인해 사망 부상당한 경우, 설사 근무시간, 근무장소에서 업무상 원인으로 발생했다 하더라도 공상으로 인정되지 않는다. 예를들어, 식사시간에 술을 마신 후 취한 상태에서 작업을 하다가 사고로 상해를 당한 경우, 공상인정을 받을 수 없다. 단, 이 경우 음주측정결과 체내알코올함량이 일정한 기준 80mg/100ml)을 넘어야 “주취(酒醉)”로 인정되며, 그 기준에 미달하는 음주상태의 사고는 공상으로 인정될 수 있다.



음주운전 사고시, 공상 인정 여부는 ?

운전수 A 는 회사의 업무지시를 받아 외지에 화물을 배송한 후, 배송처의 초대로 식사를 겸해 술을 마시고 음주운전을 하여 귀가 길에 앞차의 후미를 들이 받아 중상을 입었다.公安 交通관리부문은 A 에게 <도로교통안전법> 위반 및 사고책임을 물어 벌금과 면허증 압류처벌을 내렸다. 회사는 A 의 공상인정 요청을 거부했다.

[해설]

A 는 <도로교통안전법>을 위반했지만, 이는 공상보험조례의 공상불인정 상황중 하나인 <치안관리처벌조례> 위반에 해당하지 않는다. 또한, 음주운전을 했지만, 주취(酒醉) 수준에 달하지는 않았기 때문에 공상불인정 사유의 하나인 “주취로 사고야기”에 속하지 않으므로 공상인정을 받을 수 있다. 주취여부는 公安交通관리부문이나 기타 감정부문의 감정결론이 기준이 된다.

3) 자해 행위 혹은 자살한 경우

자살 혹은 자해행위는 고의적인 것으로, 비록 범죄를 구성하진 않지만, 이로 인해 초래된 상해 사망은 업무와 아무런 관계가 없다. 따라서, 자기 행위에 대한 책임부담의 원칙에 근거하여 <공상보험조례>는 공상으로 인정될 수 없다고 규정하고 있다.

단, 자해 행위의 경우, 공상보험의 입증책임 전환 원칙에 따라, 근무시간에 근무 장소에서 자해를 했다것을 기업측이 입증해야 한다.

5. 공상인정 관련 Q&A

(1) 점심휴식시간에 전열기를 쪼다가 합선으로 화상을 입었는데, 근무시간중 발생한 공상 사고로 인정되는지 ?

A: 근무도중의 휴식시간도 근무시간에 속하며, 회사의 불안전한 노동환경요인(예: 공장 벽면 붕괴, 설비고장 등)으로 손해가 초래된 경우는 “업무상 원인”에 기인한 공상사고로 인정된다.

(2) 점심휴식 시간에 찬바람을 쐬려고 대형선풍기를 조작하다 손가락이 절단당했는데, 공상에 속하는지 ?

A: 휴식시간에 개인적 일을 하다가 발생한 일이므로 공상으로 인정되지 않는다.

(3) 퇴근후 병원에 친척 문병갔다가 귀가 도중 교통사고 발생, 공상인정 여부는 ?

A: 교통사고를 당한 지점은 회사부터 집까지의 합리적 노선상이 아니며, 병원에 문병간 것은 업무와 무관하므로, 공상으로 인정될 수 없다.

(4) 점심휴식시간에 공장밖에서 산보중 다른 회사 베란다에서 떨어진 화분에 맞아 부상당했다. 이 경우 근무장소에서 발생한 공상사고로 간주될 수 있나 ?

A: 근무장소는 회사내 뿐만 아니라, 상사의 지시로 외출하여 종사하는 기타 근무장소도 포함한다. 그러나, 상기의 경우 본인이 산보를 하기 위해 근무장소를 벗어나서 발생한 사고이기 때문에 공상으로 간주되지 않는다. 피해자는 사고의 원인을 제공한 제3자에게 손해배상을 청구해야 한다.

(5) 야간반 작업을 마치고 공장 기숙사 하단 침대에 들어가는 순간, 상단 침대가 내려앉아 머리를 다쳤는데, 회사는 근무시간, 근무장소가 아니며 업무와 관련이 없으므로 공상으로 인정하지 않겠다고 한다. 회사측 주장이 맞는가 ?

A: 사고의 직접적 원인은 공장 내부시설의 낙후로 발생한 것이고 본인에게는 책임이 없으며, 공장 기숙사는 직공의 집단 숙박장소로 일반 가정집과는 구별되므로 공상으로 인정된다.

(6) 회사가 조직한 직원 배드민턴대회에 참가했다 부상을 당했는데, 공상으로 인정되나 ?

A: 회사가 업무와 관련있는 임무(문화체육확동 포함)를 직원에게 안배할 경우, 이는 업무의 일환으로 간주된다. 부서간 친목대회가 아닌, 회사가 공식적으로 조직한 체육대회에 참가한 것은 업무의 일환이므로 공상에 속한다. 북경시는 지방성 법규에 이를 명확하게 규정해 놓았다.²⁹

(7) 회사의 연말 결산회의를 마친후, 근처의 산에 등산갔다가 타박상을 입었다.

회사는 등산은 오락활동의 일종이며, 여행활동은 업무와 무관하고 회사가 직원에 부여하는 일종의 복리라면서 공상에 속하지 않는다고 주장하고 있다.

A: 회사의 견해는 정확하다. 등산활동은 비록 회사가 조직한 것이지만, 등산은 업무와 관계없는 여행의 일종에 속하므로, 공상으로 인정될 수 없다.

(8) 공장장이 근무위치에서 벗어나 수시로 동료와 잡담을 하는 직원을 질책하다가 폭행을 당했는데 공상으로 인정되는지 ?

A: 근무시간, 근무장소에서 자신의 직책을 수행하다가 다친 것이므로 공상이다.

(9) 정리해고 책임자가 퇴근길에 해고당한 직원으로부터 몽둥이질을 당해 부상을 입었는데, 공상인정 여부는 ?

A: 업무상 직책의 이행에 기인한 폭력상해는 반드시 근무시간 및 근무장소내에서 발생해야 한다. 퇴근후 귀가길에 상해를 당했으므로, 공상보험조례에 규정된 공상인정 상황에 부합하지 않는다.

(10) 회사가 주최한 저녁 회식행사후 귀사도중 자동차사고의 공상인정 여부 ?

A: 정상적인 근무시간외에 발생한 사고이고, 또한 퇴근도중 발생하지 않았으므로 노동국은 공상으로 인정하지 않았다. 단, 피해자가 행정소송을 걸어, 회사의 저녁행사 참석후 귀가길이므로 퇴근도중 교통사고로 인정해 줄 것을 요구해 불여지는 있으나, 승소 가능성 여부는 불투명하다.

²⁹ 북경시 <공상보험업무 약간문제의 처리의견> 京劳社工发[2008]86호:

1. 공상인정 ... (4) 직공이 본 단위 (본단위부서간의 조직은 제외)가 근무시간을 이용하여 조직하는 운동회 및 체육경기에 본 단위 혹은 본 단위를 대표하여 상급 단위가 개최하는 운동회 및 체육경기에 참가중 부상을 입은 경우, <공상보험조례>제14조(1)항의 “업무상원인으로 인한 상해”의 규정에 근거하여 공상으로 인정된다.

(11) 회사안에서 마작으로 도박을 하다가 싸움이 나서 다친 경우, 공상으로 간주되는가?

A: 도박행위는 치안관리조례규정의 위반행위이다. 또한, 주먹다짐을 하다가 상해를 입은 경우, 형사범죄의 행위에 속한다. <공상보험조례>는 범죄 혹은 치안관리 위반으로 사망·상해를 당한 경우 공상에 속하지 않는다고 규정하고 있다.

(12) 직원이 공장에서 돌연 안색이 창백해져 진찰을 받은 결과 폐암말기로 판정을 받고 30일뒤에 사망했다. 친족들은 공상사망 처리를 요구하고 있는 데, 가능한지 ?

A: 근무중 돌발적 질병으로 현장에서 사망하거나 혹은 48시간내 사망한 경우만, 공상으로 간주된다. 상술한 경우는 본인의 개인질병으로 인해 사망한 것이므로, 공상간주 상황에 부합하지 않으며, 직업병에도 속하지 않는다.

(13) 영업부직원이 우수고객과 동행하여 노래방에서 춤추고 노래하다가 미끄러져 허리를 다쳤는데, 공상으로 인정되는가 ?

A: 근무시간외에 발생한 사고이므로, 공상인정을 받기 어렵다. 단, 당해 직원의 직무기술서의 직책에 “고객 동반 및 접대”라는 항목이 명시되어 있을 경우, 업무직책의 수행으로 간주하여 공상으로 인정될 가능성은 존재한다.

(14) 농기계 공장의 직원이 근무중, 공장장이 없는 틈을 타서 공장의 공구를 이용해 주방용칼을 갈다가 부주의로 손가락을 베는 사건이 발생했는데 공상에 속하는가 ?

A: 근무시간, 근무장소에서 사고를 당한 것이지만, 개인 이익의 도모를 위해 사적인 일을 하다가 상해를 입은 것이므로, 업무상 원인의 요건을 충족하지 못해 공상으로 인정될 수 없다. 이 경우, 확실하게 증거보전(사진촬영, 경위서 작성, 증인 진술서 확보 등)를 해두어, 차후 직원이 공상이라고 주장하는 상황에 대한 대비가 필요하다.

(15) 직원이 출장기간중 개인적 여행시 미끄러져 골절상을 당했는데, 공상으로 인정되나 ?

A: 직원이 공무출장을 기회를 이용해 부근의 관광지에 놀러 간 것은 사적인 행위이며 업무상 원인과는 무관하므로 공상으로 인정되지 않는다.

제4장 공상 인정

1. 공상인정 제도

공상인정의 조건

노동국의 공상여부 인정절차는 기업이 법적으로 공상배상책임을 부담하는지 여부를 결정하는 중요한 관문이다. 공상으로 인정되기 위해서는 실제 및 절차의 2 가지 조건을 충족해야 한다.

- ① 실제적 조건: 사고상해가 <공상보험조례>제 14 조(“공상인정”의 7 종 상황) 및 제 15 조(“공상간주”의 3 종 상황)중 하나에 해당되고, 동시에 제 16 조 (“공상배제”의 3 종상황)에 속하지 않아야 한다.
- ② 절차적 조건: 노동국에 공상인정을 신청해야 하며, 노동국의 심사승인을 거쳐 최종적으로 공상인정 결정이 나온다.

공상인정의 신청자 및 시효

공상인정 신청은 회사가 할 수 있으나, 회사가 거부하거나 회피할 경우 피해직원(직계가족)도 직접 신청할 수 있다. 공상인정 신청시한은 노동자에 유리하게 설정되어 있다. 즉, 회사에 대해서는 30 일의 단기간 시효를 부여한 반면, 회사가 공상절차를 지연시키더라도 충분히 대응할 수 있도록 공상직원에게는 1 년이라는 장기간을 부여하고 있다.

① 회사: 법정 신청기간이 사고발생이후 30 일로 제한되어 있다. 30 일내 공상인정 신청을 하지 않을 경우, 신청접수일 까지 사이에 발생한 공상치료관련 의료비는 공상보험기금으로부터 정산받지 못한다.³⁰ 그러나, 노동국 창구에서 신청서 접수시 30 일이라는 유효기간을 엄격히 관리하지 않는 지역도 적지 않으며, 사정상 30 일이 초과된 경우, 공상직원 명의로 신청하는 방법도 있다.

³⁰ **공상보험조례제17조4항:** 고용단위가 본 조 제1항에 규정된 시한내(30일) 공상인정신청을 제출하지 않은 경우, 이 기간에 이 조례의 규정에 부합하는 공상대우 등 관련비용은 당해 고용단위가 부담한다.



공상인정 신청 지연으로, 의료비의 추가 부담 발생

2009년 5월 21일, W는 모 회사에서 사고를 당해 좌측손목의 골절상을 당했다. 사고후 21일간 치료비 13,000元은 모두 본인이 부담했다. 회사측이 비협조적으로 나오자, 2009년 7월 1일 W는 본인이 직접 노동국에 공상인정신청을 하여 공상인정을 받고 노동능력감정을 거쳐 10급 감정을 받았다. 그 후, 회사측과 공상배상을 놓고 분쟁이 벌어져 의료비 및 공상의료 보조금 및 취업 보조금을 합해 모두 52,000元의 배상을 청구하는 노동중재를 제기했다. 회사는 공상보험 가입했으므로 의료비는 공상보험 부담이라며 의료비항목의 지급을 거부했으나, 노동중재위는 공상사고후 30일내 공상인정 미신청을 이유로 전액 배상 결정을 내렸다.

[해설]

공상사고발생후 30일내 회사가 공상인정신청을 하지 않을 경우, 신청 접수일까지 발생한 의료비는 공상보험이 정산해 주지 않는다. 회사는 공상인정 신청절차를 지연한 대가로 의료비까지 부담하게 된 셈이다.

② 공상직공 혹은 그의 직계친족: 회사가 30일내 공상인정 신청을 하지 않을 경우, 30일 이후부터 1년내 언제든지 노동국에 공상인정 신청을 할 수 있다. 공상직공이 개인적으로 공상인정신청시, 회사의 동의를 득할 필요는 없다.



[우리기업 상담사례] 사고당한 직원이 개인적으로 공상인정 신청

올 2월 경에 막 입사한 여공이 작업 중에 프레스에 엄지 손가락이 눌러 살점이 떨어지는 사고가 발생 했습니다 (뼈에는 이상 없음). 병원에 입원시켜 치료하고 퇴원한 후, 회사에 찾아와서 5만원의 배상금을 요구하여 거부했는데, 며칠전에 노동국에서 공상 등급 10등급 판정을 받았다고 연락이 왔습니다. 입사한지 얼마 안되어 공상보험도 가입하지 않았습니니다. 주위에 물어보니, 4만元 정도가 필요하다는데, 보상을 해주어야 합니까 ?

[해설]

회사가 사고발생후 30일내 공상인정 신청을 하지 않을 경우, 직원 본인이나 직계가족이 1년의 시효기간내에 회사와의 노동관계입증자료(임금표, 은행의 임금 입금증명 등)와 진단증명서 등을 노동국에 제출해 공상인정을 받을 수 있다. 공상인정후 신체장해등급을 받으면, 회사에 배상을 요구할 법적 권리가 생긴다.

공상직원이 1 년이라는 시효를 초과한 경우, 공상배상을 받을 수 없으며 민사배상 형태의 법정 소송도 불가능하다. 그 이유는 최고인민법원 <인신손해배상안건 심리의 적용법률에 관한 약간 문제의 해석> ³¹에 노동관계가 존재하는 가운데 공상이 발생한 경우, 노동자는 오로지 <공상보험조례>규정에 근거해서만 공상 배상을 요구할 수 있고, 기업을 상대로 민사배상을 요구할 수 없다고 규정되어 있기 때문이다. 따라서, 1 년의 시효를 초과한 경우, 공상직원은 현재의 법률체제하에서는 공상보험기금은 물론이고 기업으로부터도 어떠한 배상도 받을 수 없다.

2. 공상인정 신청자료

공상인정에 가장 핵심적인 자료는 (1) 노동자와 회사간에 노동관계의 입증자료 (2) 사고상해와 업무간에 밀접한 관계가 존재함을 입증하는 자료이다. 이밖에 예를들어 출퇴근중 교통사고일 경우, 교통경찰의 교통사고인정서가 있어야 공상으로 인정받을 수 있다.



공상인정 신청관련 제출자료 내역

- (1) 공상인정 신청표
 - (2) 노동계약 혹은 사실노동관계의 존재를 증명하는 자료
 - (3) 진단증명서 (혹은 직업병진단서)
 - (4) 공상직공의 신분증, 직계 친족관계 증명 및 신분증
 - (5) 공상증명 자료
 - (6) 회사가 신청할 경우, 영업집조 복사본
- < 특수 상황하 추가 제출자료 >
- ① 공상사고 사망시: 병원발행 사망증명서, 화장증명, 호적취소증명, 직계친족의 신분증 및 친족관계 증명(결혼증, 호구부, 파출소 발급 증명 등)
 - ② 교통사고 상해시: 교통관리부문이 발급한 교통사고인정서 혹은 관련 증명
 - ③ 폭력 상해시: 공안기관에서 발급한 처리증명

³¹ 최고인민법원 <인신손해배상안건 심리의 적용법률에 관한 약간 문제의 해석> 제12조: 법에 의거 공상보험에 참가해야 하는 고용단위의 노동자가 공상사고로 인해 인신손해를 당한 경우, 노동자 혹은 그의 친족이 인민법원에 소송을 제기하여 고용단위에 대해 민사배상책임을 지도록 청구할 시, 이들에게 <공상보험조례>의 규정에 따라 처리하도록 고지한다.

“공상인정”에 필요한 주요 증빙자료

① 공상지정병원의 진단증명서 혹은 외래진찰, 입원병력카드

병원의 진단증명서 및 병력(病歷)카드 등은 공상인정에 필수불가결한 자료이다.

진단증명서에는 병원의 진단 전용도장(診斷專用章), 복사본 병력카드에는 의원의 병력복사본 전용도장(病歷專用章)이 날인되어야 법적 효력이 있다.



진단증명서는 공상인정의 필수적인 “증거자료”

J는 어느날 근무중에 업무상 이유로 다른 직원과 말다툼이 생겼고, 그 직원이 던진 재떨이에 맞아 부상을 당해 인근 병원 응급실에서 치료를 받았다. 그런데, 황급한 마음에 외래진찰병력카드를 구입하지 못했고 치료후에도 진단증명서 발급요청을 하지 않았다. 회사는 노동국 제출용 공상인정 신청서류정리시, 진단증명서가 없는 것을 발견했다. J는 다시 병원을 방문해 당시 응급치료한 의사를 찾아 진단증명서를 발급받아 공상인정을 받았다.

[해설]

의원의 진단증명서 및 관련 외래진찰, 입원병력카드는 노동자가 업무상 상해를 당했다는 중요한 증거이며, 공상인정시 반드시 구비해야 할 자료이다.

② 교통사고인정서

출퇴근 도중 자동차사고로 상해를 당할 경우, 교통경찰에 신고하여 조사진행후 <교통사고인정서> 혹은 자동차사고 증명자료를 발급받아야, 이를 근거로 공상인정 신청이 가능하다.



교통사고인정서가 없어, 공상처리 불능

W는 어느날 자전거 출근 도중 택시에 오른팔을 부딪혔는데, 대수롭지 않게 생각해 경찰에 신고도 안하고 회사에 출근했다. 사고발생후 수일뒤, 통증이 점점 심해져 병원에 가보니 골절되었음을 발견했으나 치료비로 적지 않은 돈이 들었다. 퇴원후, 노동국에 진단증명서에 근거하여 공상인정 신청하려 했지만, 교통경찰이 발급한 <교통사고인정서>가 없는 관계로 자동차로 인한 상해 사실을 증명할 길이 없어, 결국 공상인정을 받지 못했다.

[해설]

출퇴근 도중에 기동차사고로 상해를 당한 경우, 즉시 경찰에 신고하여 조사를 거쳐 <교통사고인정서>를 발급받아야 한다. 교통사고시 경찰신고를 하지 않은 경우, 공상인정을 받을 수 있는 근거가 없어진다.

③ 근무중 타인의 폭력으로 부상을 당한 경우, 공안기관이 발급한 관련 증명

근무시간, 근무장소내 업무직책의 이행에 기인해 폭력으로 부상을 입은 경우, 공상으로 인정될 수 있다. 가해인의 폭력상해행위가 가벼울 경우 치안관리위반의 치안위법행위에 속하며, 무거운 경우 (즉, 피해자가 경상 이상의 부상을 입은 경우) 형법에서 규정한 고의상해죄 등 범죄행위에 속한다. 따라서, 폭력상해를 입을 시, 110으로 경찰에 신고하여, 경찰의 관련 증명을 발급받아야 공상인정을 받을 수 있다.



회사의 임무수행과정 중, 타인의 폭력행위로 부상

L은 모 병원의 경비원이다. 어느날 환자가 치료중 사망하는 사건이 발생해, 그 일가친족들이 병원에 몰려와 난동을 부렸고, L은 이를 저지하다가 여러군데 타박상을 입었다. 병원은 즉시 110으로 경찰을 불렀고, 경찰은 L을 구타한 사람을 찾아내 벌금형에 처하고 구류조치를 취했다. 병원은 L을 위해 공상인정신청을 했고, 파출소는 L이 치안위법행위를 제지하는 과정에 상해를 당했다는 것을 입증하는 사건증명을 발급해 주었다. 노동국은 이에 근거, L이 업무직책 이행과정에서 폭력상해를 당한 것으로 간주하여, 공상인정 결론을 내렸다.

[해설]

근무중 직원이 직무수행중 폭력사태에 휘말려 들어 부상을 당한 경우, 공상으로 인정받으려면 반드시 경찰의 사건증명이 첨부되어야 한다.

3. 공상인정의 실무절차

공상인정신청의 불수리 상황

공상인정신청서를 제출했으나, 노동국에서 수리하지 않는 상황은 다음 4 가지가 있다.

① 사고발생일로부터 1년의 시효기한을 초과하여 신청하는 경우

- ② 노동국의 관장범위에 속하지 않은 민사배상 안건인 경우. 예를들어 회사와 사고피해자간 노동관계가 성립하지 않는 경우 (외주가공 관계 등)
- ③ 비합법 고용단위(공상행정당국에 등록되지 않은 불법 경영업체)의 고용인이 사고피해를 입은 경우. <공상보험조례>가 아니라, 2004 년부터 시행된 <비합법 고용단위 상해사망인원의 1 회성 배상방법>에 근거, 배상을 받는다. ³²
- ④ 사고피해자가 기업이 재고용한 법정퇴직자일 경우 (북경 등 대부분의 지역).
단, 상해 등 일부지역에서는 법정 퇴직자의 경우도 공상보험기준에 따라 배상하도록 규정한 지방성 법규가 실시되고 있다.

공상인정 여부 결정

노동국은 신청서 수리후 60 일내에 공상인정 여부를 다음과 같이 통지한다.

- ① 공상인정, 혹은 공상간주
- ② 공상에 불해당, 혹은 공상 불간주

공상인정결정서는 20 업무일내에 신청인 및 피해직공 및 회사로 송달되고, 사회보험취급기구로는 사본이 송달된다. 노동국은 공상으로 인정하는 경우, 공상인정 결정서과 동시에 <공상증(工傷證)>을 발급하며, <공상증>은 공상직원이 보유한다. 회사든 직원이든 공상인정결정에 불복하는 경우, 60일내에 행정재심을 신청하거나 혹은 3개월내에 행정소송을 제기할 수 있다.



공상인정결정서의 항목

- ① 기업 명칭
- ② 직원의 성명, 성별, 연령, 직업, 신분증 번호
- ③ 부상부위, 사고시간 및 진단치료시간(혹은 직업병 명칭), 상해 경과 및 사실확인 상황, 의료응급치료의 기본상황 및 진단 결론
- ④ 공상인정, 공상간주 혹은 공상 불해당, 공상 불간주의 근거
- ⑤ 인정 결론

³² 비합법 고용단위 상해사망인원의 1회성 배상방법(非法用工单位伤亡人员一次性赔偿办法)

제 5 조 신체장해급수별 배상금기수 기준 배상금 표준

(배상금기수는 소재지역의 전년도 연간 직공평균임금)

1 급 16 배, 2 급 14 배, 3 급 12 배, 4 급 10 배, 5 급 8 배, 6 급 6 배,

7 급 4 배, 8 급 3 배, 9 급 2 배, 10 급 1 배

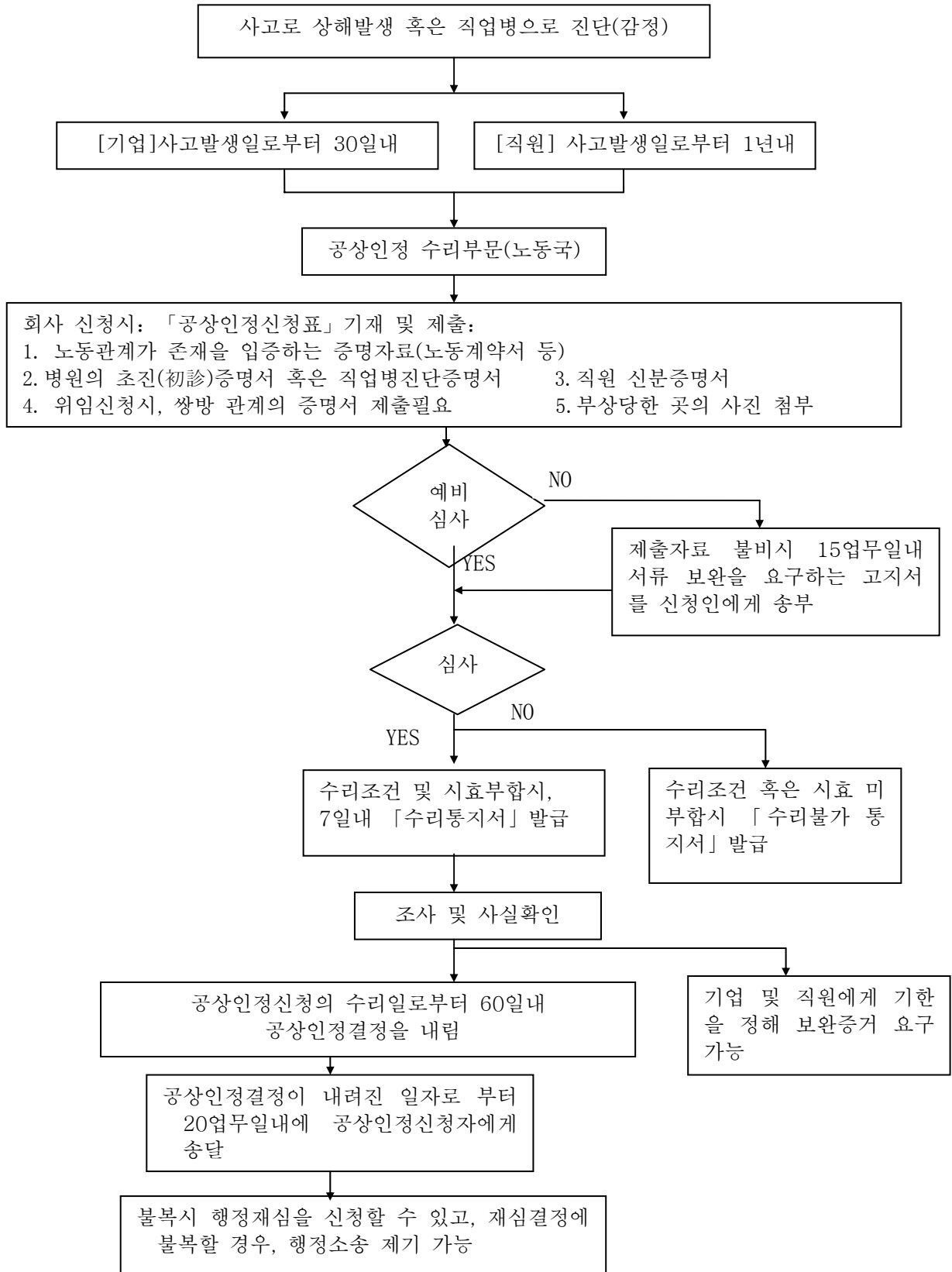
제6조 사고상해로 사망한 경우, 배상금기수의 10배

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ⑥ 인정결론의 불복시 행정재심 신청 부문 및 기한 ⑦ 인정결정의 판단확정 시간 |
|--|

공상인정 업무처리 Flow

- (1) 상해사고 발생으로부터 기업은 30 일내에 관할 노동국에 공상인정신청을 해야 한다. 규정된 기한내 제출하지 않은 경우, 부상직원 개인 혹은 그 직계친족은 1 년내 개인적으로 신청서를 제출할 수 있다.
- (2) 신청인은 “공상인정신청서”과 함께 이하의 재료를 제출해야 한다.
 - ① 기업과 노동관계가 존재한다는 증명자료 (노동계약서 등)
 - ② 의료기구에서 발급한 부상후 첫회 진단증명서(직업병진단 증명서)
 - ③ 직원신분증 복사본
 - ③ 부상부위의 사진
- (3) 신청인의 재료가 불비한 경우, 노동국 공상부문은 15 업무일내에 보충요구자료에 대해 1 회에 한해 서면통지한다.
- (4) 노동국은수리조건 및 시효에 부합하는 경우, 7 일내 “수리통지서”를 발급하며, 수리조건 혹은 시효에 부합하지 않는 경우, “수리불가통지서”를 발급하여 신청인에게 그 이유를 서면 고지한다.
- (5) 수리후 제공한 증거에 대해 노동국은 조사를 거쳐 사실확인을 하며, 회사와 피해직원은 이에 협조해야 한다. 직업병에 해당하여 국가 공인기관의 직업병진단증명서(감정서)를 제출한 경우, 노동국은 사실확인조사를 다시 하지 않고 이를 그대로 수용한다.
- (6) 노동국은 공상인정신청의 수리일로부터 60 업무일내에 공상 인정 여부에 대해 결정을 내리고 여기에 공상인정 전용인장을 날인한다.
- (7) 노동국은 인정결정을 내린일자로부터 20 업무일내에 인정결정서를 공상인정 신청인(기업)에 송달하고, 사본을 사회보험관리기구에 송부한다.
- (8) 공상인정 결정에 불복하는 경우, 60 일내에 노동국의 상급 행정기관에 행정 재심을 신청하거나 혹은 3 개월내에 법원에 행정소송을 제기할 수 있다.

공상인정 흐름도



4. 분쟁발생시 입증책임

직공과 회사간에 공상인정 여부를 둘러싸고 분쟁이 생길 경우 <공상보험조례> 제 19 조 2 항³³에 의거, 회사에 입증책임이 부과된다. 노동자의 경우도 입증책임에서 완전히 면제되지는 않는다. 즉, 회사와 노동관계의 존재 여부에 대해 입증을 해야 한다.

① 노동자: 노동관계의 존재 여부에 대한 입증책임

직공과 회사간 노동관계의 존재여부에 대해 분쟁이 발생하는 경우, 피해직공이 입증책임을 진다. 피해직공이 계약 미체결 등 원인으로 노동계약을 체결할 수 없는 경우, 임금수령증명, 동료직원의 서면증명 등 사실 노동관계가 존재함을 증명하는 자료를 제출해야 한다. 미제출시, 노동국은 공상인정신청을 수리하지 않는다.

② 회사: 공상사고에 속하는지 여부에 대한 입증책임

공상 여부에 대해 노사간 분쟁이 발생하는 경우, 회사가 입증책임을 진다. 즉, 회사는 사고로 상해당한 직공이 근무시간, 근무장소에 없었거나, 혹은 비업무상 원인으로 상해를 당했음을 증명해야 한다. 만일, 회사가 증명할 수 없거나 또는 입증을 거부할 경우, 노동국은 공상인정 방법제14조³⁴에 의거, 피해직공이 제공한 증거에 근거하여 공상인정결론을 내린다.

③ 기타: 특수상황하 인신상해사고 발생시, 노동자는 관련 증명의 제출책임이 있다.

즉, 교통사고 등 회사 근무와 무관한 상황에서 사고가 발생하여 공상으로 주장할 경우, 직공은 이를 입증하는 증명자료를 제공해야 한다.

- 출퇴근 도중 교통사고 상해의 증명:公安 交通관리부문 발급
- 폭력상해의 증명:公安 형사관리부문 혹은 치안관리부문 발급
- 정의로운 행동의 증명: 민정(民政)부문 발급
- 행방불명: 인민법원이 발급한 재정서(裁定书)



[우리기업 상담사례] 출근전 새벽시간 교통사고의 공상인정 여부

우리회사 직원 C 는 어느날 아침 06:15 경 전동자전거를 타고 이동하던 중 오토바이와 부딪쳐 쇠골이 골절되어 병원치료 후 약 50 일간 쉬고 다시

³³ **공상보험조례제19조2항:** 직공 혹은 직계친족이 공상이라고 주장하나, 고용단위는 공상으로 인정하지 않는 경우, 고용단위가 입증책임을 부담한다.

³⁴ **공상인정방법제14조:** 직공 혹은 그 직계가족이 공상이라 주장하나, 고용회사가 공상으로 인정하지 않는 경우, 당해 고용단위가 입증책임을 진다. 고용단위가 입증을 거부하는 경우, 노동부장행정부문은, 상해를 입은 직공이 제공한 관련 증거에 근거하여, 법에 의해 공상인정 결론을 판단 확정할 수 있다.

출근하였습니다. 그 후 수개월에 걸쳐 공장인정과 장해급수감정을 받은 후, 1년 정도 더 근무하다 이번에 퇴직하면서 공장취업보조금과 의료보조금을 요구하고 있습니다.

직원 C의 집에서 회사까지의 거리는 남자는 20분, 여자는 30분이면 출퇴근이 충분한 거리입니다. 당시 당사의 출근 시각이 08:00인 점과 비교할 때, 사고가 발생한 시각은 너무 이른 시각입니다. 공상으로 인정될 수 없었던 상황이 아닌가 의문이 듭니다.

[해설]

회사와 직원의 집까지 20분거리 밖에 안되는데, 회사 출근시간 1시간 45분전에 사고가 발생했으므로, 출근도중 시간의 합리적인 범위를 훨씬 초과한 것으로 볼 수 있다. 문제는 당시 회사에서 이러한 점을 적극 주장하지 않고 공장인정을 받도록 방치한 데 있다. 설혹, 노동국에서 무리하게 공장인정 결론을 내렸더라도 행정재심을 신청하고 그래도 안되면 행정소송을 제기했어야 했다.



근무중 척추부상을 당했다며, 의료비 요구

J는 2005년 근무중에 척추를 다쳐 1개월 입원치료를 했다. 그 후 J는 공상이라며 치료의료비를 부담하라고 회사를 제소했다. 회사는 근무중 다친 것이 아니라 원래 앓던 병이 재발한 것뿐이라고 주장했으나, 이를 뒷받침하는 증거를 제출하지 못했다. 결국, 법원은 회사에게 의료비를 부담토록 판결했다.

[해설]

직공의 부상이 본인이 원래 앓고 있던 병 때문이며 업무원인과 무관하다고 인식한다면, 회사는 법률이 부여한 입증 권리를 충분히 이용해야 한다.

- (1) 직공의 진단증명서를 분석하여 질병의 형성원인을 판단하며, 필요시 재진단을 요구하여 질병형성의 진실된 원인을 확인한다.
- (2) 평상시 특수체질 직공의 신체검사기록을 잘 보존하고, 필요시 활용한다.
- (3) 업무상 원인의 존재 여부를 확인하기 위해, 당사자와 목격자에 대한 조사 및 진술증거를 확보한다.

상술한 조사확인 단계에서, 설혹 업무상 원인으로 부상당했다 하더라도 주요한 원인은 질병의 재발이거나 혹은 만성병(추간관돌출)에 기인한 것이었다는 증거를 확보할 수 있다. 이를 근거로 신규부상과 과거부상, 만성병을 구별하여

신규부상에 대해서만 공상으로 인정하고, 노동능력감정시도 과거 부상, 만성병의 요소를 고려하여 감정을 진행토록 노동국에 요청할 수 있을 것이다.



근무중 사고를 당했는데, 회사는 자해라고 주장

M 은 공장에서 전기톱을 사용하다가 손가락을 절단당했다. 의료비는 회사에서 절반정도만 지급해 주었다. 퇴원후 회사측이 30 일내에 신청을 하지 않자, M 은 직접 노동국에 공상인정 신청을 했다. 그런데, 사장은 돌연, M 이 자해행위로 손가락을 절단했다며, 공상이 아니라고 주장하는 것이었다. 당시, 사고현장의 유일한 목격자도 이미 퇴직을 해버려, 아무도 사고경위를 증명해 줄 사람이 없었다.

[해설]

입증책임의 전환 원칙에 근거하여, 사장은 필히 M 이 자해했다는 증거(목격자의 증언, 사고현장의 녹화기록 등)를 제출하여 증명해야 한다. 만일, 사장이 자해를 뒷받침하는 증거를 제출하지 못하면, M 의 주장이 받아들여진다.

제 4 장 노동능력 감정

1. 노동능력감정 제도

노동능력감정은 노동능력상실 및 생활장애 정도를 객관적으로 평정하여, 공상직공이 받게 될 법정 배상항목과 금액을 확정하는 매우 중요한 절차이다. 기업은 배상기준을 확정하기 위해, 노동자에게 노동능력의 감정을 요구할 권리가 있으며 노동자 또한 기업이 신청하지 않을 경우, 개인적으로 노동능력감정을 받을 권리가 있다.

노동능력감정이 나와야, 이를 근거로 구체적인 배상협상에 들어 갈수 있으므로, 공상보험의 가입여부를 불문하고 기업으로서는 신속하고 주동적으로 신체장애등급감정 절차를 진행하여야 할 것이다. 공상직공이 감정받기를 거부할 경우, 신체장애등급의 확정을 할 수 없으므로 공상보험조례제의 규정에 근거³⁵, 공상배상을 할 필요가 없다.



고액의 공상배상금을 요구하며, 노동능력감정을 거부

J는 모 백화점의 판매원인데, 어느날 사다리위에서 상품정리 도중 바닥으로 떨어져 부상을 입었고, 공상보험 지정병원에서 진단결과 다리골절로 나왔다. 증세가 안정되자, J는 회사에 2만원의 신체장애보조금을 요구하면서, 미지급시 퇴원하지 않겠다고 위협했다. 회사는 노동능력감정을 신청했으나, J는 이에 불응했고 그러자 회사와 공상보험기구는 의료비용 등의 지급을 거절했다. J는 노동중재를 신청했으나, 패소했다.

[해설]

신체장애등급감정이 없이는 공상배상 기준의 확정이 불가능하므로, 직원이 노동능력감정에 응하지 않을 경우, 공상보험 대우를 거부할 수 있다. 기업은 노동능력감정제도를 이용하여, 직공의 공상권리 남용을 억제하는 법적 효과를 거둘 수 있다. 직공이 퇴원을 거부하고 터무니 없는 요구를 해 올 경우, 노동능력감정을 신청해 놓고 불응시 공상배상을 거절하는 수단으로 활용할 수 있기 때문이다.

³⁵ 공상보험조례제40조: 공상직공이 다음에 해당하는 경우, 공상보험의 급부가 정지된다.

- (3) 노동능력감정을 받는 것을 거부하는 경우
- (4) 치료를 거부하는 경우

노동능력감정의 국가표준

공상직공의 신체장애등급감정의 근거인 공상감정의 국가표준은 2007년5월1일부터 시행에 들어갔으며, 10등급으로 분류되어 있다.

[노동능력감정- 직공공상 및 직업병의 신체장애등급] (GB/T 16180-2006):

<http://sifa.daqing.gov.cn/ReadNews.asp?NewsID=842>

노동기능 장애의 등급분류

구분	급수	신체장애 정도
노동 능력 완전 상실	1급	신체기관(器管) 결손 혹은 기능의 완전상실, 다른 기관으로 보완 불능, 특수의료 의존, 생활자립의 완전불능, 혹은 대부분 불능
	2급	신체기관(器管) 결손 혹은 기형, 중대한 기능장애 혹은 합병증, 특수의료 의존, 혹은 생활자립의 대부분 불능
	3급	신체기관(器管) 결손 혹은 기형, 중대한 기능장애 혹은 합병증, 특수의료 의존, 혹은 생활자립의 일부분 불능
	4급	신체기관(器管) 결손 혹은 기형, 중대한 기능장애 혹은 합병증, 특수의료 의존, 생활자립을 할 수 있음
노동 능력 대부분 상실	5급	신체기관(器管)의 대부분 결손 혹은 현저한 기형, 비교적 중대한 기능장애 혹은 합병증, 일반의료 의존, 생활자립 가능
	6급	신체기관(器管)의 대부분 결손 혹은 현저한 기형, 중간 레벨 정도의 기능장애 혹은 합병증, 일반의료 의존, 생활자립 가능
노동 능력 부분 상실	7급	신체기관(器管)의 대부분 결손 혹은 현저한 기형, 중등(中等) 정도의 기능장애 혹은 합병증, 일반의료 의존, 생활자립 가능
	8급	신체기관(器管)의 부분 결손, 형태 이상, 경도(輕度)의 기능장애, 의료 의존, 생활자립 가능
	9급	신체기관(器管)의 부분 결손, 형태 이상, 경도(輕度)의 기능장애, 의료 의존없음, 생활자립 가능
	10급	신체기관(器管)의 부분 결손, 형태 이상, 기능장애 없음, 의료 의존없음, 생활자립 가능

생활자립장애의 급수분류

공상으로 신체장애를 입어 생활자립을 할 수 없어, 타인에 간호 의존이 필요한 경우를 “간호의존”이라 한다. 신체장애로 생활자립능력의 장애가 예상될 경우, 공상직원은 노동능력감정 신청과 동시에 생활간호의존의 확인을 신청할 수 있다. 간호의존 등급이 확정되면, 직원은 공상보험기금으로부터 상응하는 생활간호비를 매월 지급받을 수 있다.

간호의존의 등급 분류

간호의존 등급	생활자립 정도	판단 기준
① 완전 간호 의존	생활자립 완전 불능	하단 5항의 간호가 모두 필요
② 대부분 간호 의존	생활자립 대부분 불능	하단 5항중 3항에 간호 필요
③ 부분 간호 의존	생활자립의 일부분 불능	하단 5항중 1항에 간호 필요

생활자립의 평가항목	① 음식섭취(進食) ② 침상에서 몸뒤척이기 ③ 대소변 ④ 옷입기 및 세면 ⑤ 자신의 이동(이동시 도구 의존도)
-----------------------	--

노동능력감정의 승급 원칙

승급(晉級)원칙은 동일 t1scp기관 혹은 계통(예: 소화기 계통 등)에 여러 곳의 손상 및 1개 이상의 기관에 동시에 손상을 입은 노동자의 경우, 단일 항목 신체장해정도에 대해 감정을 진행하고, 여러 항목의 신체장해등급이 다르게 나온 경우, 그중 중한 것으로 등급을 정하고 2개 항목 이상의 등급이 동일하게 나온 경우, 최대 1급을 승급시키는 것을 가리킨다.

예를들어 공장사고로 오른쪽 팔과 오른쪽 다리에 모두 분쇄성 골절이 발생하여 입원후, 두 곳을 모두 절개하여 금속판을 고정하는 수술을 한 경우 (신체장해나 기능장애는 없음), 국가 감정표준에 근거 오른쪽 팔과 오른쪽 다리 골절은 모두 10급 신체장해 평정을 받게 되며, 상술한 승급 원칙에 의거 9급 신체장해로 감정된다.

이외에도 연령 및 성별에 따라 신체장해 등급감정이 일정부분 영향을 받는다. 예를들어 여성의 얼굴이 손상된 경우, 40세 이하시 신체장해등급이 1등급 승급되나 40세 이상의 여성일 경우, 승급대상이 되지 않는다. 단, 남성의 경우는 연령불문 승급의 혜택을 누리지 못한다.

노동능력감정비의 부담

노동능력감정비는 신청할 때 납부하며, 상해시의 경우, 350元이다. 제1차 노동능력 감정비용은 신청자가 먼저 납부한 후, 공상보험기금에서 정산 받는다. 만일, 재차 감정을 신청하는 경우, 감정결론이 원래의 감정결론과 동일할 경우, 감정비용은 신청자가 부담하며 (회사가 아니라 공상직원이 신청하면 개인부담), 감정결론에 변화가 있을 경우 감정비용은 공상보험기금에서 부담한다.

2. 노동능력감정의 실무절차

노동능력감정은 회사 또는 직원(가족)이 市級 노동능력감정위원회에 신청할 수 있다. 배상금에 대한 부담 때문에 회사측이 노동능력감정 신청을 회피한다 해도, 직원에게도 신청권리가 주어져 있기 때문에 아무런 소용이 없다. 신청시는 노동능력감정신청표를 기재하여 노동국의 공상인정결정서, 공상의료 관련자료 및 개인 신분증 복사본을 함께 제출하면 된다.



회사 동의없이 직원이 직접 받은 신체장애등급 감정서는 유효한가 ?

F는 공상사고후에 회사가 공상인정 절차를 밟지 않자, 본인이 진단증명서 등 자료를 가지고 직접 노동국에서 공상절차를 밟았다. 노동국이 지정한 현(縣)병원에서 의료기술감정을 거쳐 신체장애 6급 감정을 받았고, 현(縣) 노동능력감정위원회는 이에 근거하여 신체장애등급승인표를 발급해 주었다. F는 이를 근거로 회사에 배상을 요구했으나, 회사측은 직공이 개인적으로 공상감정을 받은 것은 무효라고 주장하고 나섰다.

[해설]

공상보험에 미가입한 회사의 경우, 배상책임을 회피하기 위해 공상보고 및 신체장애감정에 소극적인 자세를 보이는 사례가 적지 않다. 이럴 경우, 공상직원 스스로 신체장애감정을 받아 본인 공상의 존재를 증명할 수 있다 (감정신청서에 회사직인 불요).

회사가 신체장애등급 감정에 이의가 있을 경우, 유효기간내에 省級 노동능력감정위원회에 재감정을 요구할 권리가 있으며, 공상직원은 이에 반드시 응해야 한다.

노동능력감정의 실무절차

- ①신청 및 수리: 市급 노동능력감정 위원회
- ②감정전문가팀 구성: 의료위생전문가 D/B에서 3-5명을 무작위 선정하여 팀구성
- ③전문가팀이 지정 병원에 진단의뢰후, 그 결과를 토대로 감정의견 확정
- ④감정의견에 근거하여 감정결론 확정 및 당사자 쌍방에 송달

노동능력의 재감정

노동능력감정결과에 불복하는 경우, 회사 또는 공상직원은 한단계 위의 省級

감정위원회(직할시의 경우, 市정부 감정위원회)에 대해 감정결론 수취일로부터 15일 내에 재감정을 신청할 수 있다. 재감정후, 원 감정 결론이 유지될 수도 있고 변동될 수도 있다. 재감정 결론에 불복하더라도 더 이상 방법은 없다. 노동능력감정위원회는 행정기관이 아니기 때문에, 이를 대상으로 행정재심이나 행정소송을 제기할 수 없기 때문이다.

간호의존정도의 확인도 마찬가지로, 省급 감정위원회의 재차 확인결론이 최종적이며 소송제기가 불가하다.

노동능력의 재검사 감정

부상의 정도는 부단히 변화하기 때문에, 실사 노동능력감정을 받아 신체장해등급을 감정받았다해도 일정 기간이 경과하여 상태가 악화 될 경우, 재감정이 필요한 상황이 발생할 수 있다. 노동능력감정결론이 확정된 일자로부터 1년뒤에, 공상직원이 신체장해 상황에 변화가 발생했다고 인식하는 경우, 노동능력 재검사 감정을 신청할 수 있다. 만일 신체장해등급에 변화가 발생한 경우, 공상대우도 상응하여 조정된다. 단, 공상직원이 공상사고가 발생했던 회사를 퇴직한 경우, 재검사감정의 신청은 불가능하다.



노동능력 재감정을 거부한 경우, 공상대우를 받을 수 있는가 ?

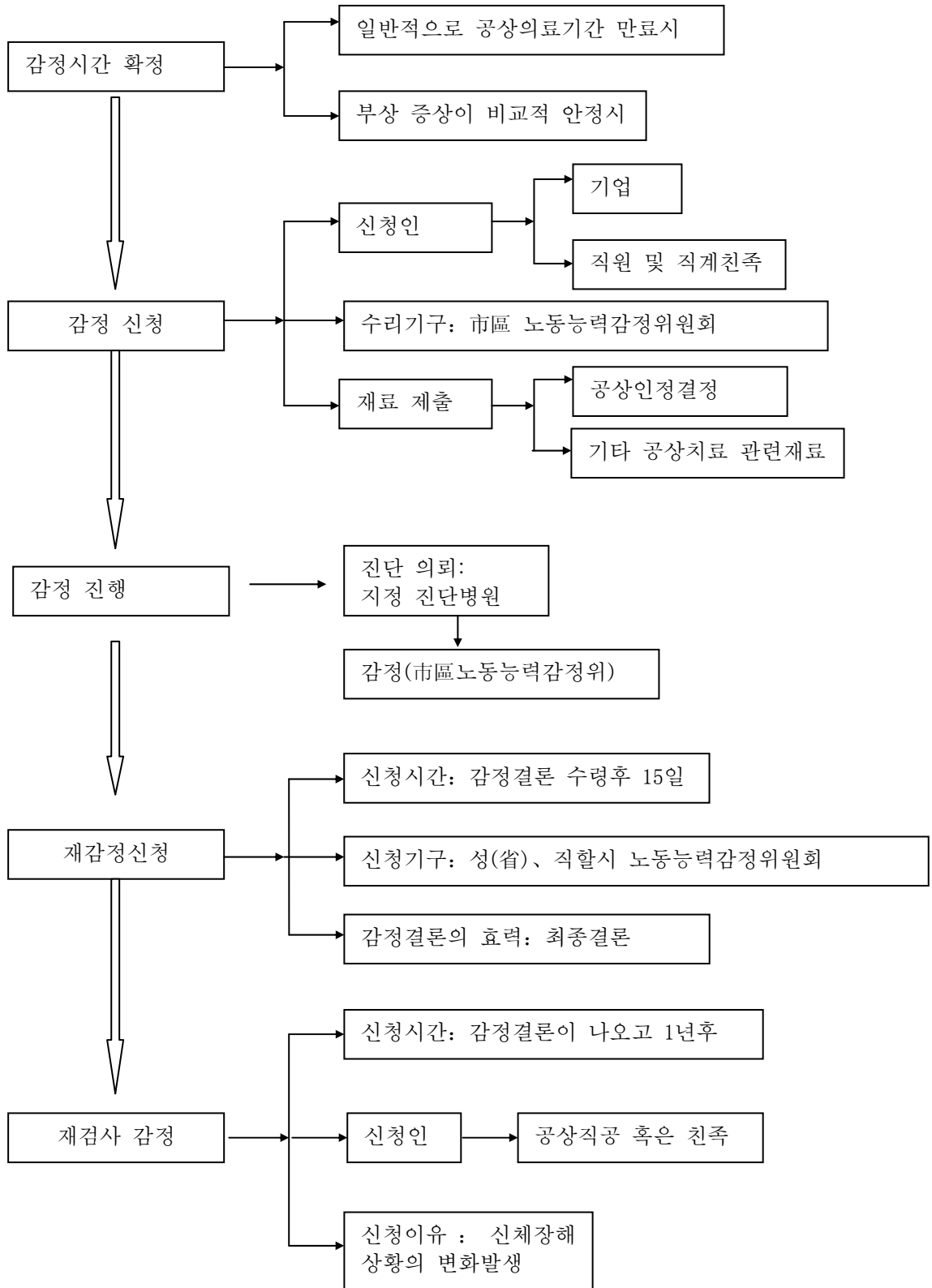
S는 근무중 사고로 상해를 당한 후, 노동국으로부터 공상인정을 받았다. 치료종결후 노동능력감정을 받아 7급평정을 받았는데, 회사에서 이의를 제기하고, 감정결론을 수령한 일자로부터 15일내에 省級노동능력감정위원회에 재감정신청서를 제출했다.

S는 감정통지서를 접수후, 회사가 본인을 일부러 괴롭힌다고 생각하여, 규정된 시간에 지정병원에서 감정을 받지 않았다. 회사는 S에게 공상배상금 지급을 정지했다.

[해설]

공상보험조례 규정에 근거하여, 기업은 S의 공상보험대우 지급을 정지할 권리가 있다. 왜냐하면, 첫번째 노동능력감정에 불복할 경우, 노사 어느 일방이든 재감정 신청을 제기할 권한을 보유하기 때문이다. 만일, 직공이 재감정을 포기할 경우, 기업은 공상보험대우 지급정지 권한을 행사할 수 있다. 감정을 거부할 경우, 본인이 받아야할 배상금을 포기하는 결과가 초래된다.

노동능력 (신체장애등급) 감정 흐름도



3. 노동능력감정 관련 Q&A

(1) 직원이 공상으로 입원치료한지 3개월후에 퇴원했다. 아직 공상의료기간이 만료되지 않았는데, 신체장애등급 감정신청을 할 수 있나 ?

A: 유급휴직기간 (공상의료기간)이 만료되지 않았어도, 부상증세가 안정된 경우, 노동능력감정을 실시하여 공상장애등급감정을 받을 수 있다.

(2) 공상을 당한 직공의 옛부상이 재발했는데, 신체장애등급의 재검사가 가능한가 ?

A: 노동능력감정 결론이 나온 일자로부터 1년후, 공상직공 혹은 가족이 신체장애 증상에 변화가 발생한 것으로 판단하는 경우, 노동능력의 재검사 감정을 신청할 수 있다. 재감정결과 신체장애등급이 변경된 경우, 공상보험대우도 이에 따라 바뀐다. 여기서 유의할 점은 계속 동일한 기업에 근무할 때만 신청이 가능하며, 다른 회사로 전직한 경우 신청이 불가하다는 점이다.

(3) 공상직공이 공상등급의 감정결론에 불복하는 경우, 어떻게 처리해야 좋은가 ?

A: 직공이 市級노동능력감정위원회에서 내린 신체장애감정결론에 불복하는 경우, 省級노동능력감정위원회에 재차 감정을 신청하면 된다. 省級노동능력감정위원회가 내린 감정결론은 최종적이며, 더 이상 이의제기가 불가능하다.

(4) 기업이 장애등급을 신청하여 6급 감정을 받았는데, 이 급수가 너무 높게 생각되어 직원에게 재감정을 하도록 요구할 경우, 직원은 이를 거절할 수 있는가 ?

A: 첫번째 감정결론에 불복하는 경우, 재감정을 신청할 수 있다. 단, 감정결론을 수령한 일자로부터 필히 15일내에 신청해야 한다. 재감정신청은 기업의 권리이며, 직원은 필히 이에 협력해야 한다. 그렇지 않을 경우, 공상보험조례제40조의 규정에 따라, 기업은 공상직공의 공상보험대우 지급을 정지할 권리를 보유한다.

제5장 공상 배상방법

1. 공상배상책임의 분담

공상보험에 가입했다고 해서 기업의 배상부담이 면제되는 것은 아니다. 공상보험의 배상항목은 사망 및 중대 신체장해(重殘)시 보장에 중점을 두고 있으며, 비교적 가벼운 신체장해는 기업에 대부분의 배상책임을 넘기고 있다. 그런데, 노동현장에서 가장 빈번히 발생하는 것은 5-10급 신체장애등급의 공상사고이므로, 공상보험만 가지고는 공상배상리스크의 분산이 불충분하며 이를 보완하기 위해서는 상업보험이 필요하다는 점에 유의가 필요하다.

한편, 공상보험에 미가입했거나 또는 가입했더라도 미납상태일 경우, 회사는 <공상보험조례>에 규정된 배상책임을 전부 부담해야 한다.

공상배상책임의 분담 (공상보험: 연두색, 기업: 백색) [청도시 사례]

	기준	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	10급
[공상상해]											
공상 의료비	영수증	100%									
보조기구비	국가규정 표준	100%									
생활간호비(매월) **노동능력감정후	사회평균임금	60%	50%	40%	30%						
1회성 신체장해보조금	본인임금(매월지급)	24	22	20	18	16	14	12	10	8	6
신체장해수당(매월)	본인임금 (최저임금이상)	90%	85%	80%	75%	근무곤란					
						70%	60%				
입원 식비	사내출장 식비표준	70%									
유급휴직기간 임금	본인임금(매월지급)	100%									
유급휴직기간 간병비	병원간병인표준	100%									
1회성 장애취업보조금	사회평균임금					35	30	25	20	15	10
1회성 공상의료보조금	사회평균임금					20	18	16	14	12	10
[공상사망]											
장례보조금	사회평균임금	6									
1회성공상사망보조금	사회평균임금	48									
부양 가족사망금	본인임금(매월)	배우자40%, 기타 친족 30% 등									

2. 공상보험의 배상책임

1) 공상의료비

의료비는 지정된 공상병원에서 치료받을 경우, 기본적으로 공상보험이 부담한다. 단, 공상보험 진료항목목록, 공상보험 약품목록 및 공상보험 입원복무표준의 “3 대 목록”에 부합해야 한다. 3 대목록에 포함되지 않는 의료비용일 경우, 노동국의 별도 승인을 받지 않는 한, 공상직공 자신이 부담해야 한다.

공상사고로 직원이 입원시, 회사는 의사에게 공상보험대우를 받는 환자라고 말해 두어야, 3 개 목록내의 약품 및 진료항목을 선택사용할 것이다. 만일 병원에서 부득이하게 목록외의 약품 혹은 진료항목이 필요할 경우, 회사에 명확히 설명하고 동의서명을 받은 후 사용토록 요청한다.

[의료비, 재활성 치료비] 진료금액 + 약품금액 + 입원복무금액

* 3 대목록 부합: 공상보험진료항목, 공상보험약품목록, 공상보험입원복무표준

2) 보조기구 비용

보조기구는 의족, 의안, 휠체어 같은 장애자 보조기구를 의미한다. 보조기구는 전액 공상보험기금에서 부담하며, 공상보험 미가입시는 회사가 부담한다.

보조기구는 노동능력감정위원회의 확인을 거쳐, 장착하거나 배치할 수 있다. 단, 국가가 규정한 기준범위내에서 선택해야 한다.

[보조기구 장착배치비] = 보조기구의 비용 X 개수 + 장착배치비

(※) 보조기구 장착는 노동능력감정위원회의 확인 필요

3) 생활간호비

유급휴직기간에는 기업이 간병비의 책임을 지지만, 노동능력감정위원회의 감정결과 생활자립 불능으로 감정될 경우, 공상보험기금에서 매월 상응하는 생활간호비가 지급된다. 생활간호비의 계산은 각 지역의 경제발전 격차를 반영, 소재지 전년도 직공 월평균임금을 기준으로 하도록 규정되어 있다.

- ①생활자립 완전 불능: 소재지 전년도 직공 월평균임금 × 50%
 - 음식섭식, 침상에서 몸뒤척이기, 대소변, 옷입기 및 세면, 신체이동 모두 불능
- ②생활자립 대부분 불능: 소재지 전년도 직공 월평균임금 × 40%
 - 음식섭식, 침상에서 몸뒤척이기, 대소변, 옷입기 및 세면, 신체이동 중 3 항 불능
- ③생활자립 부분 불능: 소재지 전년도 직공 월평균임금 × 30%
 - 음식섭식, 침상에서 몸뒤척이기, 대소변, 옷입기 및 세면, 신체이동 중 1 항 불능

4) 1 회성신체장해보조금 및 신체장해수당

공상신체장해등급 감정이 나오면, 공상직공은 “본인임금”을 기수로 하여 1회성 신체장해보조금을 공상보험으로부터 지급받는다. 1급은 24개월이며, 이후 매급수마다 2개월씩 감소된다.

1회성 신체장해보조금 및 신체장해수당 (“보험납부 임금기수” 기준)

	공상보험 기금 지급	
	1회성 신체장해보조금	매월 신체장해수당
1급	24개월	90%
2급	22개월	85%
3급	20개월	80%
4급	18개월	75%
5급	16개월	
6급	14개월	
7급	12개월	
8급	10개월	
9급	8개월	
10급	6개월	

(주) 매월 신체장해수당의 경우, 최저임금표준보다 낮을 경우, 공상보험이 차액 보충지급

“본인 임금”의 정의

본인임금은 회사가 사회보험납부시 신고한 보험납부 임금기수를 의미하며, 공상보험기구는 실제 본인임금이 아니라, 신고된 보험납부기수에 근거하여 신체장해보조금을 계산지급한다. 단, 사회보험 납부 임금기수는 사회보험대우의 격차축소를 위해, 임금기수의 하한선 및 상한선을 설정하고 있으므로, 납부기수는 이에 따라 조정된다.

[본인임금]: 공상사고 발생전 12개월간의 평균 月보험납부임금.

임금기수 하한선: 전년도 직공평균임금 × 60%

임금기수 상한선: 전년도 직공평균임금 × 300%

회사에서 실제 임금보다 낮은 임금기수로 사회보험을 납부한 경우, 공상보험 기금에서 지급하는 신체장해보조금의 지급액이 감소된다. 이 경우, 공상직원으로부터 그 차액의 보충지급을 청구하는 노동쟁의가 제기될 수 있다.



보험납부 임금기수의 축소로 인한 신체장해보조금의 추가지급 분쟁

심천의 K 는 모 제조업체의 공장장으로, 매월 3,700 元 이상의 임금을 수령했는데, 공사사고를 당하여 9 급 신체장해등급을 감정받았다. 9 급의 경우 1 회성 신체장해 보조금은 본인임금의 8 개월분이며, K 는 공상보험기금로부터 12,776 元 (1,597 元 × 8 개월)을 지급받았다.

K 는 회사가 실제 임금(3,700 元)보다 낮은 기본급(1,597 元)만을 임금기수로 신고 납부하는 바람에 수령액이 감소되었다며 보충지급을 요구하는 노동중재를 제기했다. 노동중재위는 회사에게 16,824 元의 추가지급 결정을 내렸다.

[해설]

회사는 임금기수를 낮춰 보험납부를 했기 때문에, 공상보험 지급액과의 차액 16,824 元(29,600-12,776)의 별도로 지급이 필요하다.

[임금기수의 만액신고시 지급분] 3,700 元×8 = 29,600 元

[공상보험기금 기지급분] 1,597 元×8 = 12,776 元

5) 공상사망 배상금

장례보조금 (전국 통일)

장례보조금은 소재지의 전년도 직공평균임금의 6개월이다.

1회성 공상사망 보조금

1회성 공사사망보조금은 직계친족에 대한 1회성 보조금이며, 48개월에서 60개월 사이에서 결정되며(지방별 상이), 그 기준액은 소재지역 전년도 직공월평균임금이다.

친족부양 보상금

사망직공이 생전에 주요한 생활원천을 제공했던, 노동능력이 없는 친족에게 공상사망직공 본인임금의 일정 비례를 지급한다. 이는 민사배상의 피부양인 생활비와

유사한 개념이다. 친족중에서 공상사망 직원이 생전에 제공한 생활원천에 의존하던 사람만 해당이 된다.

친족부양보상금의 수혜 대상

- ① 노동능력을 완전상실
- ② 공상직공의 배우자:남 만60세, 여 만55세
- ③ 공상직공의 부모: 남 만60세, 여 만55세
- ④ 공상직공의 자녀: 만18세 미만
- ⑤ 공상직공의 부모가 모두 사망하고, 그 조부, 외조부 만60세, 조모, 외조모 만 55세
- ⑥ 공상직공의 자녀가 이미 사망 혹은 노동능력을 완전상실할 경우, 그 손자손녀, 외손자외손녀로 만18세 미만인 경우
- ⑦ 공상직공의 부모가 모두 사망하거나 혹은 노동능력을 완전상실하고, 그 형제자매가 만18세 미만인 경우

친족부양보조금의 정지 조건

- ① 만18세 및 노동능력을 완전상실하지 않은 경우
- ② 취업 및 군입대
- ③ 공상직공 배우자가 재혼한 경우
- ④ 타인 혹은 조직으로부터 수양(收養)된 경우
- ⑤ 사망

친족부양보상금의 금액

배우자는 매월40%, 기타 친족은매인 매월 30%, 독거노인 혹은 고아는 매인 매월 상술한 기준에 10% 추가된다. 단, 친족부양상금의 합계는 공상사망 직공의 생전의 임금을 초과할 수 없다.

친족부양보상금은 원칙적으로 매월 지급된다. 매월 수령하지 않고 일시금으로 받을 수 있는지에 대해서는 공상보험조례에 명시되어 있지 않으며, 각 지방별로 규정을 만들어 집행하고 있다. 북경의 경우, 외지 농민공의 경우, 본인이 일시금 수령을 선택할 수 있으며, 일시금 지급기준은 배우자 8만원, 기타 부양친족은 5만원, 그 중 자녀(형제자매 포함)는 만18세에 보상금이 종료되므로, 잔여연수에 따라 계산지급한다. 부양친족이 많을 경우, 상술한 표준의 1회성 지급총액은 15만원을 초과할 수 없다. 단, 외지 농민공을 제외한 사람의 경우, 매월 수령만 가능하며 일시금 수령이 불가하다.



공상사망 대우 계산사례 (북경시 기준)

2008년에 공상사망, 임금 3,000元, 부친 건재(70세), 자녀(12세), 배우자가 장애로 노동능력이 없을 경우

① 장례보조금 19,932元

북경시2007년 직공월평균임금 3,322元 X 6개월

② 1회성 공상사망보조금: 159,456元

북경시2007년 직공월평균임금 3,322元 X 48개월 = 159,456元

③ 친족부양보상금 매월3,000元:

- 배우자: 3,000元 X 40% = 1,200元

- 자녀 : 3,000元 X 30% = 900元

- 부친: 3,000元 X 30% = 900元 (합계) 월3,000元



생산안전사고 사망배상금

공상보험에 가입한 직원이 공상사고로 사망한 경우, 공상보험기금이 거의 전액을 부담한다. 그러나, 회사측에 책임이 있는 생산안전사고로 사망시는 각 지역의 <안전생산조례>에 의거, 공상보험배상금외에, 생산안전사고사망배상금 지급이 의무화 되어 있다. 예를들어 산동성의 경우, 산동성 <안전생산조례>³⁶에 의거, 전년도 산동성 도시주민의 실제수입의 20배를 지급토록 규정되어 있다. 대략 계산해 보자면, 약 30만元に 육박하는 금액이 된다.

³⁶ 산동성 안전생산조례 제41조: 생산안전사고가 발생하여 생산경영단위의 취업인원이 사망한 경우, 가장자 가족은 공상보험보상의 획득외에, 생산안전사고 발생단위는 그 가족에게 1회성 생산 안전사고 사망배상금을 지급해야 한다. 생산안전사고사망배상금의 금약은 본 省 전년도 도시주민 실제수입의 20배보다 낮지 않아야 한다.

3. 기업의 배상책임

1) 유급휴직기간의 임금대우

유급휴직기간 (停工留薪期)

유급휴직기간은 공상사고로 상해를 당해, 근무를 잠시정지하고 공상의료 및 재활을 받는데 필요한 시간을 가리킨다. 유급휴직기간은 일반적으로 12개월을 초과하지 않는다. 부상정도가 중대하거나 특수한 상황일 경우, 市級 노동능력감정위원회의 확인을 거쳐, 기간을 적당히 연장할 수 있으나 연장기간은 최대 12개월을 초과할 수 없다. 즉, 유급휴직기간은 최장 24개월이다.

유급휴직기간을 얼마나 설정할 것인가를 놓고 노사간에 의견대립이 적지 않다. 현재, 북경, 천진, 중경시 등은 이미 지방 독자적으로 <유급휴직기간 분류목록>을 공포하여 시행하고 있는데, 이는 공상유급휴직기간의 객관적인 사정(査定)을 위한 일종의 가이드라인인 셈이다. 유급휴직기간의 구체적 기간은 <유급휴직기간 분류목록>에 근거하여 확정하든지, 소재도시에 <목록>이 제정되지 않은 경우 공상병원의 진단증명서를 근거로 회사가 확정하여, 공상직공 본인에게 서면으로 통지한다 (북경시 유급휴직기간관리규정제6조 참고³⁷⁾)



유급휴직기간의 확정 (북경시의 경우 - 공상직공 유급휴직기간 관리방법)

공상 지정병원의 의사에게 진단증명서 발급을 요청하고, 회사는 진단증명서와 <유급휴직기간 분류목록>을 참조하여 유급휴직기간을 확정하고 서면으로 본인에게 통지한다.

① 유급휴직기간의 연장

부상정도가 심각할 경우, 유급휴직기간의 연장을 신청할 수 있다. 연장을 원하는 공상직원은 유급휴직기간 만료 3일전에 공상의료기구에서 발급한 휴직증명을 첨부하여 회사에 서면신청서를 제출하여야 한다. 회사가 동의할 경우 유급휴직기간이 연장될 수 있다. 만일 규정된 시간내 신청하지 않을 경우, 유급휴직기간은 종료된다.

³⁷ <북경시 공상직공 유급휴직기간관리방법> 제6조: <유급휴직기간 목록>에 미포함된 경우, 일반적으로 6개월을 초과하지 않으며, 구체적 기한은 고용단위가 공상의료기구의 진단증명에 근거하여 확정하고, 공상직공 본인에게 서면 통지한다.

만일, 직원의 유급휴직기간 연장신청에 이의가 있을 경우, 회사는 신청서 접수후 7일내에 노동능력감정위원회에 <유급휴직연장신청서>를 작성하여 제출하고 감정위원회는 확인결론을 기재한 <유급휴직연장확인서>를 회사와 공장직원에게 통지한다. 만일, 회사가 규정된 시간내 신청하지 않은 경우, 유급휴직기간의 연장에 동의한 것으로 간주된다.

② 유급휴직기간의 단축

유급휴직기간 만료전에 부상이 치유되고, 공상지정병원에서 치유되었음을 증명하는 경우, 노동능력감정을 마친후 유급휴직기간이 종료될 수 있다.

[해설]

유급휴직기간의 연장을 둘러싼 분쟁을 예방하기 위해 상기 북경시 규정을 참고하여, 취업규칙에 명확한 기준을 설정해 놓는 것이 바람직하다.

유급휴직기간의 임금대우

공상보험조례제 31조는 휴직기간에 공장직공은 원래 향유하던 원(原) 임금복리대우는 변하지 않는다고 규정하고 있다.³⁸ 원 임금복리대우는 공상사고 발생전에 회사가 실제 지급하던 임금과 복리(사회보험 등)을 의미한다.

문제는 임금범위를 어디까지 포함시켜느냐 이다. <공상보험조례>는 원칙적인 내용만 규정하고 있어, 총 임금수입을 기준으로 하는지 정상노동시간 임금(잔업비, 인센티브, 상여금 제외)만을 기준으로 하는지에 대해 명확한 규정이 존재하지 않는다. 일반적으로 기업의 임금구조는 월 고정지급하는 기본급(출근여부와 상관없이 지급)과 각종 수당(만근수당, 식사수당 등), 변동급(성과급, 인센티브, 상여금 등) 및 잔업비로 구성되어 있다. 예를들어, 산동성이나 광둥성 등 명확한 지방성 규정이 없는 곳에서는 정상 노동시간임금, 즉 매월 고정지급하는 임금(기본급)만 계산지급해도 문제가 되지 않을 수 있다.

물론, 노동쟁의가 제기되면 다툼의 소지가 있으나, 이 항목만으로 노동쟁의가 발생하는 사례는 드물다. 이러한 지역에서 일부 공장직공들은 사고발생전 12개월의 월평균 임금 기준을 요구하는 경우가 있으나, 관련 지방성 규정이 없으므로 이를 수용할 필요는 없다.

그러나, 공상사고발생前 12개월의 월평균임금수입을 기준으로 지급토록 지방성 법규에 명확하게 규정한 상해 등 일부 지역의 경우, 이 기준으로 계산 지급해야 한다.

³⁸ 공상보험조례 제31조: 유급휴직기간내 原임금복리대우는 불변이며, 기업이 매월 지급한다.

[유급휴직기간의 대우] =

공상직원의 원 임금복리대우(元/매월) X 유급휴직시간(개월)

2) 유급휴직기간의 기타 대우

입원 식사보조비

입원치료가 필요한 직공에 대해, 회사의 공무출장시 규정된 일당 식사보조비의 70%를 입원식사보조비로 지급해야 한다. 만일 회사규정 공무출장 일당 식사보조표준이 20 元일 경우, 당해 회사 직공이 30 일을 입원치료시 회사는 입원식사보조비로 20 元 × 30 일 × 70% = 420 元을 지급해야 한다.

[입원식사보조비] = 공무출장 식사보조금 기준액(사내 규정) × 입원일수 × 70%

외지 병원 전원(轉院) 치료시, 교통·숙박비

당지의 낮은 의료수준 등 객관적 원인으로 외지병원으로 전원(轉院) 치료가 부득이 할 경우, 병원이 발급한 증명서를 근거로 사전에 공상보험기관의 동의를 받아야 한다. 동의를 취득한 경우, 전원(轉院)치료에 소요되는 교통비, 숙박비는 회사의 사내직원 공무출장표준에 따라 정산지급한다.

[교통·숙식비] = 공무출장 교통비표준(사내규정) × 왕복회수 + 공무출장 숙박비
(사내규정) × 일수 + 공무출장 식사보조 기준액(사내 규정) × 일수

유급휴직기간의 간병비

공상직원의 부상정도가 중대하고 생활자립이 불가하여 입원치료기간을 포함한 유급휴직기간중 타인의 간병이 필요한 것으로 의사의 감정을 통해 확인된 경우, 유급휴직기간의 간병비는 <공상보험조례>³⁹에 의거 회사가 부담해야 한다 (공상직원의 일방적 주장에 근거한 간병비는 지급 불요).

³⁹ 공상보험조례 제 31 조: 유급휴직기간중 생활자립 불능 공상직원이 간병이 필요한 경우, 회사가 책임진다.

유급휴직기간중 회사가 간병비를 부담하는 이유는 치료가 진행중이고 노동능력감정을 받기 전이어서 구체적인 신체장해 대우를 확정할 수 없기 때문이다. 노동능력감정을 통해 신체장해급수가 나오고, 일상생활중 간호가 필요한 것으로 확인되면, 그 때부터는 공상보험기금이 생활간호비를 지급하게 된다.

간병비는 입원병원의 간병비기준을 참고하든지, 또는 공상보험에서 노동능력감정후 생활간호대상자에 지급하는, 소재지 전년도 직공평균임금의 50%(생활자립 완전불능), 40%(생활자립 대부분불능), 30%(생활자립 일부 불능) 기준을 참조하여, 계산 지급할 수 있을 것이다.

간혹, 직공의 부인 등이 입원치료중에 회사를 결근하고 간병하면서 본인의 노동수입 손실비(误工费)를 요구하는 사계가 있으나, 이는 법률적용의 착오이다. 공상사고에는 인신손해배상법률이 아닌 <공상보험조례>가 적용되며, 공상배상항목에는 간병인력의 노동수입손실비(误工费)가 존재하지 않는다.



[우리기업 상담사례] 간병인의 노동수입손실비까지 보상해야 하는지 ?

회사 초기 공상에 가입하기 전에 공인이 사고를 당했습니다. 근무종료후 공장 내에서 지게차와 부딪쳐 다리가 부러지고 인대가 끊어져 공상 7 급 정도의 부상을 당했습니다. 수술 및 입원비용은 회사에서 전액 부담하였고, 이제 곧 퇴원한다고 연락이 왔는데, 입원기간 중 간병인비(간호하는 부인에게 지급)와 급여를 지급하였음에도 불구하고, 부인이 간병하느라 회사에 출근 못했다고 생활비까지 요구합니다. 더불어 한달에 3, 000 元씩 3 년치 급여 (자기들 임의로 정한금액, 공상 7 급기준), 정신적 보상비, 퇴원 후 진료비, 요양비, 추가수술비를 요구합니다. 어떻게 해야 하나요 ?

[해설]

공상보험에 미가입상태이지만, 공상보험에 규정된 절차에 따라 처리해야 하다. 그렇게 하지 않으면, 피해자로부터 제기되는 각가지 근거가 모호한 항목의 요구를 감당할 수 없게 된다. 일단, 노동국에 공상인정 신청하고 공상인정이 떨어지면, 노동능력감정을 통해 등급감정을 받도록 한다(만일, 피해자가 감정을 거부하면, 귀사의 배상책임은 면제됨). 그 결과를 근거로 공상배상의 법정 항목에 따라 보상액을 산출하여, 적정선에서 배상합의서 체결을 추진하고, 상대가 거부하면 노동중재를 하도록 내버려 두면 된다. 어차피 공상보험 규정대로 보상을 하라는 판결이 내려질 것이기 때문이다.

공상보험 배상항목에는 간병비(입원기간중)만 포함되며, 간병인의 노동수입손실비(误工费)나 정신손해배상항목은 존재하지 않는다 (민사손해배상시만 적용 됨).

3) 신체장해수당 (5-6 급)

5-6급 신체장해등급 감정을 받을 경우, 본인이 원하지 않는 한 회사가 해고할 수 없다. 회사는 적절하게 근무배치해야 하며 만일 배치곤란시 5급은 본인임금의 70%, 6급은 본인임금의 60%을 매월 신체장해수당으로 지급해야 한다 (최저임금보다 낮을 경우, 회사는 차액을 보충지급).

실제, 공상사고로 5-6 급 감정을 받는 경우, 회사에 계속 근무하는 사례는 거의 없으며 대부분 본인이 자원 사직한다. 사직을 해야만 수십개월에 상당하는 공상의료보조금 및 취업보조금을 일시금으로 받을 수 있기 때문이다.

4) 퇴직시 공상의료보조금 및 취업보조금

공상의료보조금은 공상직공이 퇴직후, 부상악화로 추가치료 필요시를 대비한 의료보장의 성격을 지니고 있으며, 신체장해취업보조금은 공상직공이 퇴직후 재취업시 노동조건이 저하에 따라 초래되는 손해를 보충하는 의미로 지급된다..

5 급, 6 급 직공이 자원사직하거나, 또는 7-10 급 직공이 자원사직, 혹은 계약만료로 퇴직 경우, 기업은 1 회성 공상의료보조금 및 신체장해취업보조금을 지급해야 한다. 지급 기준은 지방마다 상이하게 운용되고 있다.

주요 지역의 1 회성 공상의료보조금 및 1 회성 신체장해취업보조금 지급기준

지역	보조금	신체장해 등급 (개월수)					
		5 급	6 급	7 급	8 급	9 급	10 급
북경, 상해, 천진 (직할시)	공상의료보조금, 신체장해취업보조금	30	25	20	15	10	5
심천, 광주, 동관 (광둥성)	공상의료보조금	10	8	6	4	2	1
	신체장해취업보조금	50	40	25	15	8	4
대련, 심양 (요녕성)	공상의료보조금	16	14	12	10	8	6
	신체장해취업보조금	28	24	20	16	12	8
청도, 제남 (산둥성)	공상의료보조금	20	18	16	14	12	10
	신체장해취업보조금	35	30	25	20	15	10
항주, 영파, 소흥 (절강성)	공상의료보조금	30	25	10	7	4	2
	신체장해취업보조금	30	25	10	7	4	2
소주, 남경 (강소성)	공상의료보조금	(평균 예상수명 - 퇴직시 연령) × 하기 수치					
		1. 4	1. 2	1. 0	0. 8	0. 4	0. 2

	신체장애취업보조금	20세 미만: 당해지역 전년도 직공평균임금 12배, 20세(포함)-30(미만)세 10배, 30-40세 8배, 40-50세 6배, 50-55세 4배, 55-60세 2배					
무한 (호북성)	공상의료보조금	14	12	36	26	16	10
	신체장애취업보조금	60	48				

주요 지역의 1 회성 공상의료보조금 및 신체장애취업보조금의 계산기수

지역	보조금	계산 기수
북경, 상해, 천진, 광둥성(광주, 동관) 강소성(소주, 남경, 무석) 절강성(항주, 영파, 소흥) 산둥성(청도, 제남) 호북성(무한)	1 회성 공상의료보조금	전년도 직공월평균임금
	1 회성 신체장애취업보조금	
요녕성(대련, 심양)	1 회성 공상의료보조금	전년도 직공월평균임금
	1 회성 신체장애취업보조금	본인 임금 (보험납부 임금기수)
심천, 남창(강서성)	1 회성 공상의료보조금	본인 임금
	1 회성 신체장애취업보조금	(보험납부 임금기수)

4. 신체장애급수별 공상배상 기준

1-4급 신체장애의 대우

1-4급으로 판정받은 직공은 노동능력의 전부상실로 간주되어, 근무에서 면제되며 회사와의 노동관계는 법정 퇴직시점까지 보류된다. 즉, 평생 고용이 보장되는 “철밥통”의 지위를 얻게 된다.

(1) 1회성 신체장애보조금 (전국 통일기준)

공상보험기금에서 일시금으로 지급하며, 1급은 본인임금의 24개월, 2급은 22개월, 3급은 20개월, 4급은 18개월을 수령한다.

[사례]

1급 신체장해 감정을 받은 경우 (부상전 매월 임금 4,000元)

$$4000\text{元} \times 24\text{개월} = 96,000\text{元}$$

(2) 신체장해 수당 (전국 통일기준)

공상보험기금으로부터 매월 지급된다. 1급은 본인임금의 90%, 2급은 85%, 3급 80%, 4급 75%이다. 만일, 신체장해수당이 당지 최저임금 이하일 경우, 공상보험기금에서 차액을 보충지급한다.

[사례]

3급 신체장해 감정을 받은 경우 (부상전 매월 임금 2,500元)

$$2,500\text{元} \times 80\% = 2,000\text{元}$$

공상직공이 법정퇴직연령에 달해 퇴직하는 경우, 신체장해수당은 더 이상 지급되지 않고, 기본양로보험 대우를 받게 된다.

매월받는 신체장해수당을 일시금으로 한꺼번에 수령할 수 있는지 여부는 각 지방마다 다르나, 일반적으로 소재지 호적자는 일시금 지급대상이 안되며 외지 거주자의 경우만 대상이 된다. 북경, 광둥성, 상해의 경우, 외지출신 농민공은 일정 기준에 따라 공상보험기금으로부터 일시금으로 수령할 수 있다.

한편, 공상직공이 1-4급 감정을 받은 경우, 신체장해수당을 기수로 하여, 직공과 회사는 기본 양로보험 및 의료보험비를 납부하며, 다른 사회보험비는 납부 의무가 없다.

5-6급 신체장해의 대우

5-6급 신체장해는 노동능력의 대부분 상실에 속한다. 공상보험조례제34조규정에 근거, 다음과 같은 대우를 누릴 수 있다.

(1) 1회성 신체장해보조금 (전국 통일)

1회성 신체장해보조금은 공상보험기금이 지급한다. 5급은 본인임금의 16개월, 6급은 14개월이다.

(2) 회사와의 노동관계 보류 및 회사가 적당한 업무안배 (전국 통일)

업무안배가 곤란할 경우, 회사는 매월 신체장해수당을 지급하며, 5급은 본인임금의 70%, 6급은 본인임금의 60%이다. 이 신체장해수당은 공상보험기금이 아닌, 회사에 지급의무가 있다. 만일, 신체장해수당이 당지 최저임금보다 낮을 경우, 회사는 차액을 보충지급해야 한다. 동시에 회사는 직원을 위해 사회보험을 납부해야 한다.

[사례]

임금이 2,000원인, 직원이 6급 신체장해자 감정을 받은 경우, 신체장해 대우

① 1회성 신체장해보조금 2,000원 × 14개월 = 28,000원

② (업무안배가 곤란한 경우) 매달 2,000원 × 60% = 1,200원 지급

(3) 직공 혹은 회사의 노동관계 해제 가능여부

5,6급의 경우 1-4급과는 달리, 노동관계 해제가 가능하다. 단, 직원에게만 노동관계의 해제권이 주어지며, 엄중한 규율위반 등 본인의 귀책사유로 인한 징계해고사유가 존재할 경우에만, 회사에 해제권한이 주어진다.

(4) 퇴직시 1회성 신체장해의료보조금 및 신체장해취업보조금의 지급

본인이 자발 퇴직하건, 회사가 법에의거 해제하건간에 회사는 퇴직시점에 1회성 공상의료보조금과 신체장해취업보조금을 지급해야 한다.

7급-10급 신체장해의 대우

7급-10급은 노동능력은 부분상실에 속한다. 기업이 퇴직시 지급하는 1회성 신체장해의료보조금 및 후유취업보조금은 각 지방마다 그 기준이 다르다.

(1) 1회성 신체장해보조금 (전국 통일)

1회성 신체장해보조금은 공상보험기금이 지급한다. 7급은 본인임금의 12개월, 8급은 10개월, 9급 8개월, 10급 6개월이며, 그 기준은 본인의 임금이다.

(2) 노동관계의 해제, 종료 여부

7-10급의 경우, 공상직공은 언제든지 퇴직할 수 있고, 계약만기시는 회사도 고용종료가 가능하다. 실제 현장에서는 공상배상금을 받기 위해, 치료가 끝나자마자 스스로 사직하는 사례가 대부분이다.

(3) 퇴직시 1회성 신체장해의료보조금 및 신체장해취업보조금의 지급

본인이 자발 퇴직하건, 회사가 만기시점에 고용종료하건간에 회사는 퇴직시점에

급수에 상응하는 소정의 1회성 신체장해의료보조금 및 신체장해취업보조금을 지급해야 한다. 계산기준은 기방마다 다르다. 노동계약만기전에 공상직공이 사직할 경우, 경제보상금은 줄 필요가 없고 1회성 신체장해의료보조금과 신체장해취업보조금 지급하면 된다.



법정 퇴직연령 근접시, 1 회성 신체장해취업보조금, 의료보조금 감액 지급

공상등급 5-10 급 감정자의 퇴 직시, 기업이 지급하는 1 회성 신체장해 취업보조금은 <공상보험조례>의 입법취지에서 볼 때, 노동능력 상실이 취업에 미치는 마이너스 영향을 고려한 일종의 보상금이라 할 수 있다. 따라서, 퇴직연령에 근접하거나 퇴직연령에 도달한 직원의 경우, 전액 지급하는 것은 법의 취지에 어긋나기 때문에 북경, 산둥성 등 대부분의 지역에서 아래와 같이 감액 또는 불지급을 규정한 지방성 법규를 제정 운용하고 있다 (단, 상해 등 일부 지역은 미실시).

< 1 회성 신체장해취업보조금 및 신체장해의료보조금의 감액 지급기준 >

- 법정퇴직연령에서 5 년이상 남은 경우: 전액 지급
 - 5 년에서 매 1 년 감소시마다 20%씩 공제, 단, 최고 공제액 전 금액의 90%
 - 법정 퇴직연령에 달한 경우: 전액 불지급
- (주) 북경시 <공상보험조례> 실시방법제 36 조

5. 공상배상 협의 유의사항

공상보험에 미가입된 상태에서 공상사고가 발생하는 경우, 공상인정과 노동능력감정의 번거로운 절차를 밟지 않고 보상문제를 노사간에 포괄적 공상배상 합의방식, 즉, 중국 말로 “사적(私的) 협의”를 통해 해결하는 사례가 적지 않다. 그러나, 협의서 체결시 본인이 응당 향수하는 권리를 명확히 알지 못했고 보상금이 현저히 불공평하게 산정되었다며, 노동자가 1년내 노동중재나 소송을 제기하여 철회를 요청할 경우 무효판결을 받고 그 차액을 추가로 배상하는 리스크가 존재한다.

그러나, 노동국 공상인정을 거쳐 신체장해등급을 받은 시점에 배상협의서를 체결하는 경우, 본인이 향수하는 권리를 인지한 상태에서, 배상에 합의한 것이므로 나중에 노동자가 번복하더라도 협의서가 무효화될 가능성은 거의 없다. 따라서, 공상

가입여부를 막론하고, 공상인정을 거쳐 신체장애등급을 받고 나서 이를 근거로 협상을 통해 배상협의서를 체결하는 방식으로 공상배상을 마무리하는 것이 안전하다.



공상배상 사적 협의서의 반복

B는 공상사고를 당했고, 회사는 의료비를 전부 부담했다. 공상보험 미가입 상태여서, 공상인정 및 신체장애등급 감정을 하지 않고 회사는 B와 2만원의 배상 및 더 이상 법률책임을 추궁하지 않는다는 내용의 공상배상협의서를 체결하고 마무리했다. B는 퇴직후에 배상액이 부족하다는 것을 깨닫고, 노동국을 찾아가 공상인정을 받고 노동능력감정을 거쳐, 신체장애 7급을 받은 후 추가배상을 요구했으나 거부당한 후, 노동중재를 신청했다. 노동중재위는 법정 배상액 5만 6천원에서 기 배상분 2만원을 공제한 3만 6천원을 추가로 배상토록 판결했다.

[해설]

공상배상도 협상을 통한 처리가 얼마든지 가능하다. 단, 공상인정 절차를 거쳐 신체장애 등급 감정을 받아 공상배상의 객관적 근거가 확정된 후에, 노사협상을 통해 배상협의를 체결해야 합법적이고 유효한 협의로 인정된다. 상술한 사례의 경우, 장애등급감정없이 배상협의를 체결한데다 배상금액이 법정 배상기준보다 현저히 낮기 때문에, 협의서가 무효화되고 사측에 추가배상 결정이 내려졌다.

협상 합의를 통한 공상배상 처리에는 다음 사항에 유의가 필요하다.

- ① 공상보험 가입여부를 불문하고, 공상인정 및 노동능력감정을 행한 후, 사적 협의를 해야 법적 리스크를 최소화할 수 있다.
 - 신체장애급수 감정이 나와야 노동자는 자기의 권익을 확실히 파악하게 되고 그때 비로서 자기 권익의 처분이 가능한 상태가 된다.
 - 공상사고가 발생했으나, 신체장애가 경미하여 배상금액도 그리 크지 않은 경우(대체로 10급을 의미), 공상인정이나 노동능력감정을 행할 필요없이 사적 협의로 처리하더라도 나중에 법적 분쟁이 발생할 가능성은 높지 않다. 그러나, 실무적으로 볼 때 9급이상의 신체장애일 경우, 노동능력감정없이 사적협의를 할 경우, 노동자가 이를 반복하고 법적 분쟁을 일으킬 가능성이 높다.
- ② 공상배상협의서에는 직원이 향유하는 권리와 대우조항을 고지해야 한다.

- 직원이 공상으로 인해 향유하는 대우 항목과 기준을 명시(1 회성 공상의료보조금○개월 및 취업보조금○개월 등)한다.
- 만일, 직원의 권리와 대우의 내용에 대해 고지하지 않은 경우, 나중에 직원이 중대오해를 이유로 “사적 협의”의 철회 소송이 제기되는 리스크가 존재한다.

③ “공상 사적협의”에는 법률리스크회피조항이 존재해야 한다.

(예) 본 협의는 직원이 자기 공상권리의 완전한 이해위에 체결한 것이며, 본 협의에 확정된 조건을 명확히 수용하고, 기타 권리와 대우(만일 존재한다면)에 대해 포기하고, 다시 A 회사에 청구하지 않을 것이다. [공상배상협의를 사례] 부록 3 참조



비공상(질병·사고) 사망시 보상 문제

상담을 하다보면, 전국 각지의 우리기업으로부터 수면중 사망, 휴가기간 물놀이중 사망, 주말에 오토바이타고 놀러가다 사망, 폐암으로 사망, 퇴근길 노상에서 감전사, 심지어 사무실에서 자살 등등 가지각색의 불의의 직원 사망사고 소식을 접하게 된다. 분명, 회사와 무관한 일이므로 조위금 외에는 보상해 줄 필요가 없다고 생각하는데, 그 다음날이면 유가족들이 집단으로 몰려와 보상해 달라고 소란을 피우니 기업으로서는 당혹스럽기 그지없을 것이다.

이런 사태를 겪을 때 마다 우리는 사회주의 국가에 와서 근무하고 있다는 사실을 새삼 실감하게 된다. 좀 더 구체적으로 역사적인 배경을 살펴보기로 하자. 계획주의 경제 시대였던 지난 50년대 초반에 제정된 <노동보험조례>제 14 조 및 <노동 보험조례실시세칙 수정초안>제 23 조에는 직원이 질병 혹은 비업무상 부상으로 사망시 노동보험기금에서 장례비, 부양친족수에 따른 구제비 지급을 하도록 규정 되어 있었다.

상기 <노동보험조례>는 이미 1988 년에 폐지되어 중앙차원의 법률규정은 더 이상 존재하지 않고 있으나, 지방마다 이를 근거로 하여 만들어진 비공상 사망에 대한 지방성 보상기준은 그 지방에서는 아직까지도 계속 효력을 발휘하고 있다.

예를들어, 광동성은 <공동성 기업직공 휴가기간 불의사망 위로금대우 잠정시행 규정>(1997 년)에 장례비(3 개월)와 1 회성 위로금(6 개월), 부양직계친족에 대한 1 회성 구제금(6 개월)의 지급을 명확히 규정해 놓았다 (월임금은 소재지 전년도 직공월 평균 임금기준). 상해, 북경, 천진 등도 대체로 상술한 광동성과 유사한

1 회성 보상제도를 운영하고 있다.

그러나, 산동성이나 대련같은 일부 지방에서는 1 회성 보상에 추가하여 부양가족에 대한 매월 생활곤란보조금지급을 규정한 지방성 제도가 존재하고 있다. 이 때문에 비공상 사망사고가 발생한 우리 기업들은 유가족과 보상문제를 어떻게 처리해야 할 지 어려움을 겪는 사례가 많다. 장례비나 1 회성 위로금은 지방성 규정대로 주어야 하지만, 매월 생활곤란보조금의 경우 유가족들은 일시금지급을 원하는 경우가 100%이다. 그러나, 회사로서는 이에 응할 필요는 없다. 적정한 선에서 합의가 되지 않으면 노동쟁의로 가고, 최악의 경우 지방성 규정에 의거 매월 지급하면 그 뿐이기 때문이다.

제7장 공상사고 관리 대책

1. 공상보험의 가입

공상보험 가입의 중요성

공상보험가입은 공상배상 리스크를 분산하는 최선의 방법이다. 특히, 사망사고나 중대사고가 발생할 경우, 공상보험 미가입시 기업은 막대한 배상책임은 안게 된다는 점에 유의가 필요하다.

< 대응 방안 >

- ① 노동계약체결과 동시에 사회보험에 가입한다. 보험가입을 불원하는 직원은 고용을 즉각 종료하며, 입사후 관련 자료 미제출로 사회보험 가입을 할 수 없는 상황을 방지하기 위해, 입사서약서상에 사회보험 가입관련 자료의 일정 시한내 제출조항을 명시한다. 또한 이를 시용기간중 “채용조건”의 하나로 설정하여, 미제출시 채용조건 미부합으로 간주, 해고조치한다.
- ② 가입관련 행정적 문제로 보험가입이 잠시 지체되는 직원인 경우, 그 기간중에 사고 위험성이 높은 업무에 배치하지 않는다.
- ③ 입사시 가짜 신분증 입사자의 방지가 요구된다. 타인의 신분증으로 입사하여, 그 명의로 공상보험에 가입한 경우, 공상사고 발생시 공상보험 미가입으로 처리된다. 따라서, 입사시점에 본인 신분증의 진위여부에 대한 철저한 검증이 필요하며, 입사서약서 등에 제출자료의 진실성에 대한 서약을 받아 놓는다.



입사서약서 사례 (일부 발췌)

자료제공 주기 및 시효의 책임

본인이 아래 열거된 원인의 하나로, 회사에서 10일내에 채용수속을 정상적으로 밟지 못함에 따라, 발생하는 일체의 결과는 본인이 지며, 동시에 회사의 사퇴처리를 자발적으로 수용하고, 또한 어떤 보상금의 지급도 필요하지 않습니다.

본인이 회사규정에 따르지 않고 관련 사회보험의 납부를 불원;

자료 제공

본인은 입사시 요구에 따라 함께 제출한 개인 이력자료 (근무 이력, 노동수첩, 신분증명 및 호적/임시거주주소, 학력, 본 직위에서 요구되는 자격증서, 前노동관계의 해제증명) 및

기타 기본 정황은 모두 진실하고 유효합니다.

본인은 이상 서약을 준수하며, 만일 허위 의사표시가 있을 경우, 회사는 본인과 노동관계를 해제하고 본인은 어떠한 보상도 요구하지 않을 것이며, 또한 이로 인해 회사에 초래될 손실 및 야기될 일체의 경제 및 법률책임을 기꺼이 지겠습니다.

2. 상해보험의 활용

우리 기업들은 공상사고에 따른 배상리스크에 대비, 단체 의외보험에 가입하는 사례가 적지 않다. 그러나 인신상해보험은 “생명보험”에 속하므로, 보험의 수익자는 “직원 본인”이지 “기업”이 아니다. 기업은 보험료를 납부할 뿐이며, 실제 보험대우의 수익자는 “직원”이므로 기업은 이를 이용해 공상배상금의 부담을 경감할 수 없다. 직원은 의외상해보험금 지급과는 별도로, 공상보험에 규정된 배상금을 회사측에 요구할 것 이기 때문이다.

단체의외상해보험은 직원에 대한 복리에 불과하며, 기업의 공상사고에 따른 배상책임의 전가에는 도움이 되지 않는다. 이에 반해 고용주책임보험은 “재산보험”에 속하고, 보험수익자가 “기업”이며 고용주가 고용직원에게 대해 법적으로 부담하는 배상책임이 보험의 부보대상이 되기 때문에, 공상보험과 결합하여 보험계약을 한다면 공상배상리스크를 상당부분 전가시킬 수 있을 것이다.

	고용주 책임보험 (雇主責任保險)	단체 의외보험(團體意外保險)
보험 성질	계약자: 고용주 피보험인: 고용자 수익자: 고용주	계약자: 고용주 피보험인: 직원 수익자: 직원
보험 책임	직원의 공상사고에 따라 고용주가 부담하게 되는 법률상 배상책임을 보상	직원의 일상생활중 발생하는 불의의 사고에 대한 보상
보험 목적	고용주의 직원에 대한 법률책임 리스크 전가	고용주가 직원을 위해 제공하는 복리. 고용주의 직원에 대한 법률책임리스크의 전가 불능
배상책임	계약약정배상항목, 금액 및 법률배상책임	계약약정배상항목 및 금액

고용주책임보험의 부담 경감을 위해서는 공상사고 리스크가 높은 직원을 중심으로 가입하는 방법도 있을 것이다. 또한, 공상보험이 카바하지 않는 배상항목을 중심으로 부보항목을 선택하는 등 공상보험과 고용주책임보험을 효율적으로 결합하는 방안의 검토가 필요하다.



고용주책임보험 가입시 배상 사례 (광동성 기준)

[사례] 공상사고로 5급 신체장애등급 감정. 임금 월1,000元. 외래의료비 10,000元, 입원의료비 35,000元, 입원식사비 3,600元, 재활기구비용 5,000元, 입원간병비 3,600元 입원6개월간 임금 6,000元

(1) 공상보험의 법정 배상액

1,000(외래의료비) + 35,000(입원비) + 5,000(재활기구비) + 1,000×16개월
(5급: 1회성 신체장해보조금) = 66,000元

(2) 기업의 법정 배상필요액

3,600 × 70%(입원식사비) + 6,000(유급휴직기간중 임금) + 1,000×50개월
(5급:1회성 신체장해취업보조금) + 1,000×10개월(5급:1회성 공상의료보조금) =
70,680元

(3) 공상보험 미가입시 기업 부담액

공상보험 배상금 66,000元 + 기업 배상금 70,680元 = 총136,680元

단체의외보험 가입 의외상해 10만元/의료비 1만元/日입원수당 30元

○ 직원의 보상금취득액:

30×180일(입원수당) + 10,000(의료비) + 20% ×100,000(단체의외보험의
신체장해보조금) = 35,400元

○ 기업의 실제 배상부담액: 136,680元 - 10,000元 = 126,680元

(주) 기업의 법정 배상책임을 의외상해보험금으로 대체불가능, 따라서, 의료보상금
10,000元을 공제한 나머지 금액 모두가 기업부담이 됨

고용주책임보험 가입: 의외상해 10만元/의외의료 1만元/입원수당 일당 30元/노동
수입손실비(误工费) 1천元 /초과액 고용주책임 10만元<초과액 배상 면제1만元>

○ 기업의 보상취득액:

$$\begin{aligned}
& 90\text{일}\times 30\text{元}(\text{입원수당})+ 90\text{일}\times 23\text{元}(\text{임금손실비})+ 3,930\text{元}(\text{임금손비}\langle\text{초과액}\rangle) \\
& \text{의료비}10,000)+ 35,000(\text{의료비}\langle\text{초과액}\rangle-10,000(\text{배상면제액}\langle\text{초과액}\rangle)+ 40\%\times \\
& 100,000\text{元}(\text{고용주책임보험 신체장해보조금}) + 3,600\times 70\% (\text{입원식비 } \langle\text{초과액}\rangle) \\
& + 5,000(\text{재활기구비}\langle\text{초과액}\rangle)+ 36,000(\text{법정배상금}76\text{개월 차액}\langle\text{초과액}\rangle) \\
& =127,220\text{元} \\
& \circ \text{기업의 실제 배상부담액: } 136,680\text{元} - 127,220\text{元} = 9,460\text{元}
\end{aligned}$$

3. 기타 대책

1) 기업의 작업매뉴얼 혹은 SOP(Standard Operation Procedure) 강화

공상사고의 발생율을 낮추기 위해, 신규직원의 경우 정식 근무에 들어가기 전에 작업매뉴얼 혹은 SOP표준, 안전 생산지식 등에 관해 기본적인 연수훈련이 필요하다. 특히, 시용기간중에 철저한 훈련과 테스트를 시키며, 합격여부를 채용조건화하여 불합격자는 “채용조건 미부합”을 근거로 해고한다.

2) 공상절차의 신속하고 주동적인 진행

공상사고 발생시, 정식절차를 밟지 않고 임기응변적으로 대응하다가 노사간 갈등이 증폭되고 배상처리도 장기화되는 사례가 자주 발생하고 있다. 공상인정신청과 신체장해 감정을 직원개인도 하도록 방지해 둘 경우, 회사에 불리한 결과가 나왔을 때 법적 채널을 통해 이의를 제기하는 기회를 놓칠 수 있다.

공상사고 발생후 30일내에 회사가 신속하게 공상인정절차와 신체장해감정수속을 진행하면서 납득할 수 없는 결과가 나올시는 그때마다 행정재심, 행정소송 또는 재감정신청하는 방식으로 주도권을 잡고 공상업무처리를 진행하는 것이 바람직하다.

3) 취업규칙에 공상관련 업무처리 규정 명시

공상 치료를 위한 유급휴직기간의 연장, 치료후 복귀, 노동능력감정 등에 관해 노사간 분쟁발생 가능성에 대비, 취업규칙에 공상업무 업무처리 규정을 명확히 해 놓는다.



취업규칙중 공상 휴가 관련 부분 (사례)

업무중 사고 부상을 당하거나 혹은 직업병을 앓아 근무를 정지하고 공상치료를 받는 경우, 공상보험 인가를 받은 의원이 서명발급한 <병가증명>에 근거하여, 유급휴직기간을 향유한다.

①유급휴직기간은 공상을 치료하는 의료기구가 공상직원의 부상 정도에 근거하여 확정하고, 일반적으로 12 개월을 초과하지 않으며, 공상직원은 의료종료후 지체없이 회사로 돌아와 복귀보고를 해야 한다.

②공상직원은 유급휴직기간이 만료 되거나 혹은 치료를 거쳐 부상상태가 안정된 후, 후유장애가 존재하여 노동능력에 영향을 줄 경우, 노동능력감정을 진행해야 하며, 감정후 유급휴직기간 대우는 정지 된다. 직원이 신체장애등급감정을 거부하는 경우, 공상대우의 향수를 정지한다.

③공상직원이 부상상태가 중대하거나 혹은 상황이 특수하여 유급휴직기간의 연장을 요구하는 경우, 유급휴직기간 만료 15 일전에 회사에 서면으로 신청해야 하며, 또한 공상을 치료한 의료기구의 진단증명 및 관련 자료를 제공해야 한다. 유급휴직기간의 연장에 대해 회사가 이의가 있는 경우, 공상직원의 서면신청을 수령한 일자로부터 7 일내에 회사 소재지의 감정기구에 관련 자료를 제출하고, 유급휴직기간의 연장에 대해 확인 신청을 요구해야 한다.

④직원의 회복상황을 파악하기 위해, 공상 직원은 매월 월말에 회사에 지정의원의 의료진단자료 원본을 제출해야 한다.

⑤공상으로 인정할 것인지에 대해 이의가 존재하는 경우, 공상인정 신청기간은 잠정적으로 병가처리되며, 공상으로 인정되는 경우, 공상에 따라 상응하는 대우를 보충한다.