4-1-1 질병/부상/사망/업무상 질병/부상/산재 처리 절차 관련 애로

자전거 사고로 인한 산재 신청 및 재고용 연장

○ 상담개요

- 중국 근로자 X씨는 18년7월18일 오전 7시반경 회사 기숙사에서 자전거를 타고 출근하던 길에 넘어져서 왼쪽 팔을 다쳤는데 파티마 병원에서 치료를 받고 4주 동안 깁스를 해야 함. 당일 회사 담당자에게 연락을 하여 사고 사실을 알렸으나 알아서 해결하라고 하였고, 출근을 못 하면 회사를 그만 두라는 답변을 받음. 병원 치료비도 내야하고 추후 치료비 및 복직, 19년 2월에 재고용연장신청도 해야 하는데 어떻게 해야 하는지 몰라 센터에 방문하여 상담 요청함.

○ 진행과정 및 결과

1. 사실확인

- 파티마 병원에서는(간호사) 오전 7시반경 기숙사에서 나와서 자전거를 타고 출군하다가 10분쯤 지난 후에 넘어져 왼쪽 팔을 다쳤는데 자전거는 회사에서 구입해 주었고 이런 경우에는 산재 신청 가능하며 파티마 병원 원무과를 통해 신청하면 됨
- 18년8월1일 X씨는 병원에서 통원 치료를 받고 산재신청을 하고 싶다고 함
- 센터에서는 원무과 담당자와 통화하여 산재신청 시 필요한 서류에 대해서 문의하여 산재신청서를 받음
- 18년8월7일 X씨는 센터에 방문하여 요양급여 및 휴업급여 신청서를 작성하고 파티마 병원 원무과에 산재요양급여 신청서를 제출함
- 근로자는 산재신청 후 기숙사에서 지내고 있었는데 갑자기 사업주가 X씨에게 8월14일 이후부터는 기숙사를 퇴거하라는 통보함
- 18년8월8일 X씨의 현 근무지 **테크 담당자와 X씨의 기숙사 문제에 대해서 문의하였는데 회사 측에서는 X씨와 기숙사에서 함께 지내고 있는 2명의 근로자가 있는데 동료들이 야간 근무를 하고 낮에 잠을 자야 하는데 X씨가 팔을 다쳐서 자꾸 동료를 깨우고, 이것 저것 도와 달라고 하여 동료들이 같이 살 수 없다고 하여 어쩔 수 없이

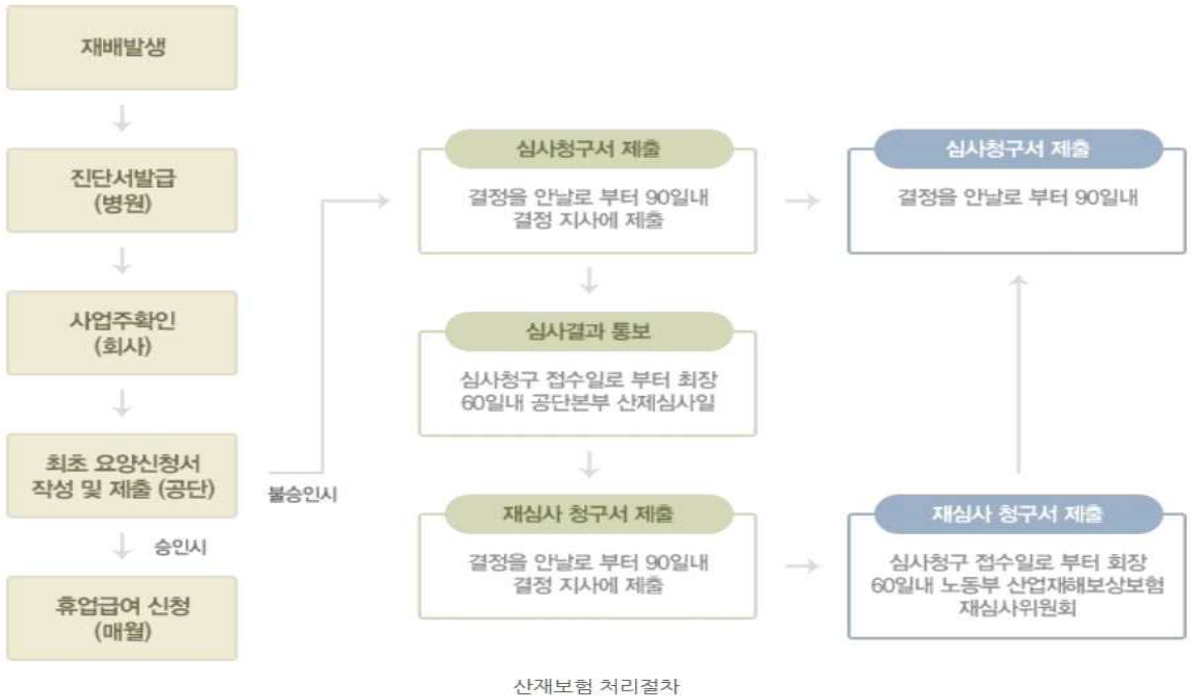
8월14일까지 나가라고 함. 하지만 X씨가 만약 다른 동료들을 배려해준다면 기숙사에서 지내도 된다고 함. X씨에게 회사에서 한 말을 전달하였고, X씨는 이해하였으며 동료들을 배려하겠다고 구두로 약속함

- 18년8월28일 X씨는 근로복지공단으로부터 산재 승인이 되었다는 연락을 받아 받았는데 산재치료기간은 7월18일부터 10월17일까지이며 산재기간에 휴업급여를 받음
- X씨는 19년2월에 재고용연장을 해야 하는데 다친 팔이 회복된 후에도 **테크에서 일을 하기는 힘들다고 판단하여 **테크와 합의하에 18년10월15일 합의퇴사 함
- X씨는 산재치료가 끝나고 11월에 구직 등록을 하고 19년1월에 취업하여 재고용연장 신청을 하고 체류기간연장신청 완료함

2. 상담포인트

-근로자는 자전거를 타고 출근하다 넘어져 다쳤고 출근 시간, 출근 길, 회사의 통근 차량 제공 여부 등에 대해서 확인한 후 4주 이상의 치료가 필요하다는 진단을 받아 산재 청을 할 수 있다고 판단하여 병원 원무과를 통해 산재 신청을 함.

⇨ **산재 신청 절차**:



산재보험 처리절차

⇨ **산재 신청 관련 서류:**

- 요양급여 및 휴업급여 신청서
- 의사소견서
- 산재 승인 후 요양급여 및 휴업급여 청구서

- X씨의 체류기간은 19년2월까지며 재고용연장을 하려면 늦더라도 19년1월에 취업을 해야 취업한 사업장에서 1개월 이상 근무를 할 경우 재고용연장 가능함

⇨ **재고용 연장 신청**

- 외국인근로자가 취업활동기간 3년이 만료되어 사업주의 요청에 의하여 추가 2년 미만(1년10개월)의 기간 동안 취업활동기간을 연장할 수 있도록 함

- 신청대상: 취업활동 기간 만료일까지의 근로계약기간이 1개월 이상인 자

- 신청절차:

재고용 신청 (취업활동기간만료일 60일전부터 7일전까지 신고)	⇨	취업기간 연장확인서 발급 (신청서 접수 후 7일 이내)	⇨	체류기간 연장허가

○[법률근거 및 관련정보]

- 근로기준법 제23조 2항(해고시기의 제한)

해고시기의 제한 : 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전, 산후의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못함. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니함

- 산업안전보건법 제2조(정의)

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2010.6.4.>

"산업재해"란 근로자가 업무에 관계되는 건설물·설비·원재료·가스·증기·분진 등에 의하거나 작업 또는 그 밖의 업무로 인하여 사망 또는 부상하거나 질병에 걸리는 것을 말한다.

- 산업재해 관련 법령 제2조 제2항 (업무상 재해 발생 시 책임)

업무상 재해가 발생하면 해당 사업주는 근로자에게 요양비용 및 휴업 중의 임금 등에 관한 보상 책임을 지게 된다(근로기준법 제78조 ~ 92조). 그러나 산업재해보상보험(산재보험)이 적용되는 사업은 산재보험에 의한 급부가 이루어져 사업주는 근로기준법상의 보상 책임을 면한다.(근로기준법 제87조)

또한 근로기준법상의 보상 책임과는 별도로, 업무 재해에 대한 불법 행위·채무 불이행(안전조치의무 위반) 등을 이유로 피해 노동자와 유족 사업주에 대해 민법상 손해 배상 청구가 이루어질 수 있다. 사업주의 안전조치의무는 산업안전보건법 제23조에 명문화되어 있다. 또한 사업주뿐만 아니라 산업재해를 발생시킨 것으로 간주되는 사람은 경찰에 의한 수사를 거쳐 산업안전보건법 제66조의2[3]에 따라 처벌받을 수 있다.

- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제17조 (외국인근로자의 고용관리)

① 사용자는 외국인근로자와의 근로계약을 해지하거나 그 밖에 고용과 관련된 중요 사항을 변경하는 등 대통령령으로 정하는 사유가 발생하였을 때에는 노동부령으로 정

하는 바에 따라 직업안전기관의 장에게 신고하여야 한다. ② 외국인근로자의 적절한 고용관리 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [전문개정 2009.10.9.]

- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 제23조 (외국인근로자의 고용관리)

① 법 제17조 제1항에서 "외국인근로자와의 근로계약을 해지하거나 그 밖에 고용과 관련된 중요사항을 변경하는 등 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 말한다.

5. 외국인근로자와의 근로계약을 해지하는 경우

- **외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 제14조(고용변동 등의 신고)**

사용자는 법 제17조제1항에 해당하는 사유가 발생하거나 발생한 사실을 안 날부터 15일 이내에 별지 제12호서식의 외국인근로자 고용변동 등 신고서 또는 별지 제12호의2 서식의 외국인근로자 고용사업장 정보변동 신고서에 그 사실을 적어 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 영 제23조 제1항제6호에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고용허가기간이 만료되기 3일 전까지 신고하여야 한다. [전문개정 2010.4.12.]

- 출입국관리법 제25조(체류기간연장허가)

외국인이 체류기간을 초과하여 계속 체류하고자 할 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 그 기간의 만료전에 법무부장관의 체류기간연장허가를 받아야 한다. <개정 1996.12.12.>