

건설전문가 상담코너 : 노무분야

본 란은 대한건설협회 경영지원센터가 회원에게 제공한 법률/회계/노무 등 전문가의 실제 상담사례입니다.

Q

상담 요청

일용직 근로자가 건설 현장에서 업무상 재해를 입고 요양 신청을 하게 되어 회사에서는 근로자의 어려운 형편을 도와주려는 목적으로 근로복지공단에 평균임금 수준을 부풀려 증명하였고(실제 평균임금 7만원, 근로복지공단 제출 임금대장 상 10만원), 해당 근로자는 근로복지공단으로부터 요양급여, 휴업급여, 장해급여 총 2,000만원을 지급 받았습니다. 이후 해당 근로자가 부풀려진 평균임금을 기준으로 하여 엄청난 금액의 민사상 손해배상을 청구함에 따라 회사는 큰 손해배상을 부담해야 할 위기에 직면했습니다. 대처 방법이 있는지 궁금합니다.

A

상담 내용

우선 회사에서 평균임금 수준을 조정하였으므로 부정수급이 문제됩니다. 평균임금 조정은 허위 기타 부정한 방법으로 보험급여를 지급받은 경우에 속하며 산업재해보상보험법(이하 ‘산재법’) 제84조에 따른 부당이득금 징수요건 중 하나에 해당 될 수 있습니다.

이처럼 허위 기타 부정한 방법으로 보험급여 등을 수령한 것이 밝혀진다면, 근로복지공단은 산재법 제127조 내지 제129조에 따라 지급받은 금액의 2배에 해당하는 금액을 징수하게 되며 보험급여 지급이 사용자의 거짓된 신고 또는 증명으로 인한 것이면 그 사용자도 연대하여 책임을 지게 되며, 별도의 과태료가 부과될 수 있습니다.

따라서 향후에는 사업장에서 업무상 재해가 발생하면 회사에서는 평균임금 조정 등을 비롯한 허위 기타 부정한 방법으로 근로자가 보험급여를 지급받도록 하여서는 안 될 것입니다.

그리고 산재법상 산재보험급여는 사용자의 고의·과실을 불문하나, 사용자의 고의 또는 과실에 의해 업무상 재해가 발생한 경우에 사용자는 산재법상 재해보상책임과 별도로 민법상의 손해배상책임을 부담하게 됩니다(대법원 1989.8.8, 선고, 88다카33190 판결).

이에 따라 근로자와 사용자 간에 산재보험급여를 지급받은 후 그 외의 민법상의 손해배상 청구권을 포기한다는 내용의 합의가 있어 사용자가 그 지급의무를 면할 수(대법원 1992.12.22, 선고, 91누6368 판결) 있는 특별한 사정이 없다면, 사용자의 과실 등이 있는 경우에는 근로자는 산정한 손해액이 근로복지공단으로부터 받은 금액을 상회한다면 사용자 측에 민사상 손해배상을 청구할 수 있습니다.

이 같은 민사상 손해배상액 산정에 있어서는 사고발생 시 근로자의 과실여부가 중요한 판단기준이 됩니다. 또한, 재해 근로자의 나이, 정년, 평균임금 등의 요소도 고려대상이며 특히 노동능력 상실률과 과실률이 얼마인지가 손해배상액 계산에 중대한 영향을 미치게 됩니다.

회사는 산재법 상 업무상 재해 발생 시, 공단에 사실에 기초한 자료를 제출해야 하며, 사용자측 과실이 있어 배상을 해야 할 경우 적정한 금액을 산정하여 근로자에게 지급하고 추후 별도의 손해배상을 청구하지 않을 것을 약속하는 서면 합의서를 작성해두어야 할 것으로 사료됩니다.

상담위원

대한건설협회 노무상담 자문위원 장재훈 노무사
【열린노무법인】



대한건설협회 전문가 상담은 회원에게 무료로 제공됩니다.
상담신청 : 02-3485-8305, www.cak.or.kr