

직장에서 생긴 정신질환, 산재를 인정받으려면?

현장의 궁금증을 해결해드립니다

글 편집실



직장 내 괴롭힘 또는 고객 '갑질'로 인한 스트레스 및 우울증도 업무상질병으로 인정된다고 들었습니다. 산재 신청을 하여 보상을 받는 방법이 궁금합니다.

A 흔히 '산재'라고 줄여서 표현하는 '산업재해보상보험(산재보험)'은 업무를 함으로써 노동자가 질병을 얻게 된 경우 보험급여를 지급합니다. 병원 진단서 및 소견서, 그밖에 필요서류를 준비해 근로복지공단에 신청하면 되는데, 업무상질병으로 인한 특정 '상병'에 대해 보험급여를 신청하는 것이므로 진단서 및 소견서에는 상병의 정확한 명칭(수면장애, 우울증, 불안장애, 공황장애 등)이 기록돼 있어야 합니다.

노동자로부터 보험급여 신청을 받은 근로복지공단은 업무상질병판정위원회를 열어 업무와 질병 사이의 '상당한' 인과관계를 심사해 보험급여의 지급 여부를 결정합니다. 상당한 인과관계에 대한 증거 제출은 피해노동자의 몫으로 업무와 관련해 정신질환이 생기게 된 원인이 명확해야 합니다. 직장 갑질이 있을 때마다 상황을 기록한 일지, 가해자의 폭언 및 괴롭힘이 담긴 녹취 파일, 카톡 등 모바일 메시저의 메시지는 유효한 입증 수단이 될 수 있습니다. 이 밖에도 갑질 행위가 발생한 장소의 CCTV 위치를 알아둔다면, 차후 법적인 문제가 발생할 때 중요한 증빙자료가 됩니다. 한편, 누구든지 직장 내 괴롭힘을 사업주에게 신고할 수 있으며, 사업주는 적절한 조치로 피해노동자를 보호할 의무가 있습니다. ☺

**제37조
(업무상의 재해의 인정 기준)**

① 근로자가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

**1. 업무상사고
(생략)**

2. 업무상질병

가. 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
나. 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병
다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병
라. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

**3. 출퇴근 재해
(생략)**

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

- ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

산업보건관리자 여러분이 현장에서 겪는 고충과 궁금증을 보내주시면 관련 전문가가 자세히 답변해드립니다.
56P <독자의 소리> QR코드를 통해 참여하세요.

