

감 사 원

심 사 결 정

분 류 번 호 2016-심사-613

제 목 휴업급여 일부 부지급 처분에 관한 심사청구

청 구 인 A

광주광역시 □□구

대리인 노무법인 ■■■ 담당 공인노무사 B

처 분 청 근로복지공단 ○○지사장

주 문 처분청은 2016. 2. 24. 청구인에게 한 휴업급여 일부 부지급 처분과 관련하여 청구인의 2015. 8. 1.부터 2015. 11. 19. 사이 취업내역을 재조사한 후 그 결과에 따라 취업일수를 제외한 나머지 기간의 휴업급여를 지급하여야 한다.

이 유

1. 원 처분의 요지

가. 청구인은 2015. 3. 24.부터 2015. 3. 29.까지 주식회사 △△ “▲▲공장¹⁾ 공장 동 내·외부 개·보수공사”(이하 “이 사건 공사”라 한다) 현장에서 설비 철거 작업 중 설비에 남아있던 수은에 노출되는 사고(이하 “이 사건 사고”라 한다)로 2015. 12. 4. “수은 및 그 화합물의 독작용”(급성수은중독, 이하 “이 사건 상병”이라 한다)을 진단 받았다.

1) 광주광역시 □□구 소재

나. 한편, 청구인은 2015. 11. 19. 처분청에 휴업급여(기간: 2015. 3. 30.~2016. 1. 31.)를 신청하였으나, 처분청은 2015. 12. 11. 신청기간 중 청구인이 체내 수은량 검사를 위하여 병원을 다닌 2015. 11. 20.(이하 “수은검사일”이라 한다) 이후(기간: 2015. 11. 20.~2016. 1. 31.)의 휴업급여만을 지급하기로 하였다.

다. 이에 대하여 청구인은 2016. 2. 1. 처분청에 미지급기간(2015. 4. 6.~11. 19.)의 휴업급여를 다시 신청하였고, 처분청은 2016. 2. 24. 청구인의 체내 수은량과 요양 및 취업내역을 감안한 의학적 자문 등을 거쳐 미지급기간 중 요양으로 취업하지 못하였다고 판단되는 일부기간(2015. 4. 6.~7. 31., 단, 취업내역이 있는 2015. 7. 15.~7. 24. 제외)의 휴업급여는 추가 지급하되 취업이 가능하였다고 판단되는 나머지 기간(2015. 8. 1.~11. 19., 이하 “이 사건 부지급기간”이라 한다)의 휴업급여는 지급하지 아니하기로 결정(이하 “이 사건 일부 부지급 처분”이라 한다)하였다.

2. 심사청구의 취지와 이유

가. 청구 취지

이 사건의 청구 취지는 이 사건 일부 부지급 처분을 취소하여 달라는 것이다.²⁾

나. 청구 이유

① 이 사건 공사 현장에서 이 사건 사고를 당한 근로자들(이 사건 상병 진단 기준 청구인 포함 계 12명³⁾, 이하 “이 사건 재해자들”이라 한다)은 온몸에 반점이 생기는 등의

2) 대리인 노무법인 ■■■ 담당 공인노무사 B이 청구인 등 9명에 대해 1건의 심사청구서를 제출하였으나, 심사 청구 대상이 되는 처분 및 청구인이 모두 다르므로 9건을 각각 심사결정하는 것임

3) 청구인, 청구 외 C·D·E·F·G·H·I·J·K·L·O이며 이 중 앞에 9명이 감사원 심사청구

증상으로 의료기관을 방문하였으나 해당 의료기관이 이 사건 사고가 위 증상의 원인임을 알지 못하여 이 사건 상병을 적시에 진단받지 못한 것으로, 청구 외 C 및 K의 주치의인 P(▷▷병원)은 이 사건 상병 진단일이 아니라 관련 전문의가 이 사건 재해자들 각각의 의료기록을 검토하여 이 사건 상병에 따른 최초 진료가 있었다고 판단하는 일자로 요양기간의 시점을 정하는 것이 타당하다는 의견을 제시하였고, 이 사건 재해자들 중 5명(청구인과 청구 외 G, H, I, J)의 주치의인 Q(▶▶병원)도 이 사건 재해자들에 대한 이 사건 상병 진단의 지연이 이 사건 재해자들의 잘못은 아니므로 이를 고려하여 요양기간의 시점을 정하는 것이 합당하다는 의견을 제시한 사실을 감안하면, 비록 청구인이 이 사건 부지급기간 동안 이 사건 상병으로 의료기관을 방문하지 않았다 하더라도 요양(재가요양) 중이었다고 보아야 하고, ② 이 사건 상병은 최초 노출 이후 점차 체내 수은량이 낮아지고 증상이 완화되는 특성이 있는데 수은검사일 이후의 휴업급여는 지급하고 그보다 체내 수은량이 높은 이 사건 부지급기간의 휴업급여는 지급하지 않는 것은 모순되므로 이 사건 일부 부지급 처분은 부당하다.

3. 우리 원의 판단

가. 다툼

이 사건의 다툼은 이 사건 부지급기간을 요양기간으로 볼 수 있는지 여부이다.

나. 인정사실

이 사건 관련 기록 등을 검토해 보면 다음과 같은 사실이 인정된다.

1) 청구인은, 주식회사 △△의 하수급인이고 산업재해보상보험 가입자인 ▽▽에 2015. 3. 24. 일용직으로 고용되어, 이날부터 같은 해 3. 29.까지 이 사건 공사 현장에서 설비 철거 작업을 하던 중 이 사건 사고로 전신발진 등의 증상이 생기게 되었다.

2) 청구인은 “1)항”의 내용과 같은 증상으로 2015. 3. 30.부터 2015. 4. 5. 까지 ◆◆병원에 입원하였으나, 위 병원은 이 사건 사고가 위 증상의 원인임을 알지 못하여 “알레르기 접촉성 피부염”으로만 진단 및 치료를 하였다.

3) 청구인은 이 사건 상병과 관련하여 “2)항”의 내용과 같은 의료기관 방문 이후 따로 병원을 방문하지 않다가, 이 사건 재해자들 중 청구 외 K이 2015. 7. 27. ▼병 ▼원에서 이 사건 상병을 진단받은 사실을 알게 되어, [표 1]과 같이 수은검사일인 2015. 11. 20.에 ►►병원을 방문하여 체내 수은량 검사를 받고 2015. 12. 4. 이 사건 상병을 진단받았다.

4) 한편, 청구인은 2015. 11. 19. 처분청에 휴업급여(기간: 2015. 3. 30.~2016. 1. 31.)를 신청하였고, 이에 처분청은 2015. 12. 10. 자문의사회의 심의를 개최하였는데 자문의 6명 모두는 청구인의 이 사건 상병이 인정되고 이 사건 사고와 이 사건 상병 간 상당인과관계가 있다는 의견을 제시하였다.

5) 그런데 처분청은 2015. 12. 11. “4)항”의 내용과 같은 신청기간 중 수은검사일인 2015. 11. 20. 이후(기간: 2015. 11. 20.~2016. 1. 31.)의 휴업급여만 지급하기로 하였고, 이에 청구인은 2016. 2. 1. 휴업급여가 지급되지 않은 기간 중 2015. 4. 6. 부터 2015. 11. 19.까지의 휴업급여를 다시 신청하였다.

6) 이에 따라 처분청은 2016. 2. 24. 청구인의 체내 수은량과 요양 및 취업내역을 감안한 자문의 자문을 거쳐 요양으로 취업하지 못하였다고 판단되는 일부기간(2015. 4. 6.~7. 31., 단, 취업내역이 있는 2015. 7. 15.~7. 24. 제외)의 휴업급여는 추가 지급 하되 요양으로 취업하지 못한 것이 아니었다고 판단되는 이 사건 부지급기간(2015. 8. 1.~11. 19.)의 휴업급여는 지급하지 않는 이 사건 일부 부지급 처분을 하였다.

7) 청구인의 이 사건 상병 인지 후 진료기록 및 의학적 소견은 [표 1]과 같다.

[표 1] 이 사건 상병 인지 후 진료기록 및 의학적 소견

구분 (의료기관명)	내용	일자
외래진료기록지 (▶▶병원)	▶ '15. 3. 27.부터 피부발진, 두통과 불면증 등이 있어 ◆◆병원에 입원('15. 3. 30.~4. 5.)하였고, 이후에도 두통과 불면증으로 2개월간 약을 복용하였고 경과관찰중임. 현재도 두통이 남아있음	'15. 11. 20.
산업재해보상보험 소견서 (▶▶병원)	▶ '15. 11. 20. 측정 요중 수은수치 27.182 μ g/L, 혈중수은수치 5.084 μ g/L - 수은증기 노출 전력, 이 사건 상병 증상, 이 사건 사고 6개월 후 요중 수은수치가 여전히 높다는 점 등을 감안하면 이 사건 상병으로 판단됨 ▶ 통원: '15. 3. 30.~, 증상은 완화되었으나 두통과 불면증 관찰 필요	'15. 12. 4.
산업재해보상보험 자문의 소견서 (처분청)	▶ 상병명: 수은 및 그 화합물의 독작용 ▶ 의학적 소견: 요양시점은 이 사건 상병 증상이 가장 심했을 것으로 보이는 이 사건 공사 근무 종료 시로 하는 것이 합당할 것 ▶ '15. 7. 17.까지 관련 증상으로 의료기관을 방문한 것이 확인되고, '15년 7월 이후 취업내역이 있음 - ‘직업의학 교과서 ¹⁾ 에 따르면 요중 수은이 75 μ g/g Cr ²⁾ 이상일 때 직업적 노출을 중단하도록 되어 있는데, 청구인의 의료기관 방문내역, 취업내역, 요중 수은수치와 반감기 고려 시 노동력 상실기간을 7월말까지로 보는 것이 타당하다고 판단됨 - 결론: 이 사건 공사 종료일~'15. 7. 31. 휴업급여 신청은 합당	'16. 2. 12.

주1: Joseph LaDou와 Robert J. Harrison 공저, 'Current Diagnosis & Treatment: Occupational & Environmental Medicine, 5th Edition'(2014)

주2: 소변은 크레아티닌(creatinine) 비중에 따라 지나치게 농축되거나 묽은 경우가 있어 요중 물질농도가 실제와 다르게 나타날 수 있으므로 크레아티닌 농도 보정이 필요한데, 그 보정 전 요중 물질농도 측정 단위가 $\mu\text{g/L}$ 라면, 보정 후 측정 단위는 $\mu\text{g/g Cr}$ 으로 표현됨(크레아티닌 보정 농도=보정 전 측정농도/크레아티닌 농도)

8) 이 사건 재해자들 중 일부의 주치의 의견서 및 문답서는 [표 2]와 같다.

[표 2] 이 사건 재해자들 중 일부의 주치의 의견서 및 문답서

구분	내용	일자
(15년 9월 현재 청구인 및 청구 외 K의 주치의) 의견서 (▶▶직업환경의학과 P*)	▶ 청구 외 C와 K에 대한 진료경험에 따라, 또한 현 근로복지공단 ◁◁지사 자문의의 입장에서 생각해 본 것임 ▶ 이 사건 재해자들은 여러 의료기관을 전전 하여도 한동안 이 사건 상병으로 진단받지 못하였는데, 이러한 경우 전문가가 관련 기록을 충분히 확인하여 이 사건 재해자들이 이 사건 상병 관련 증상으로 최초 진료받은 것으로 판단되는 날을 요양기간 시점으로 하는 것이 타당	'15. 12. 23.
(16년 3월 현재 청구 외 G, H, A, I, J의 주치의) 문답서 (▶▶병원 직업환경의학과 Q)	▶ 흡입된 수은은 소변·대변으로 약 2~3개월의 반감기로 배출되므로 이 사건 재해자들의 체내 수은량은 이 사건 사고 직후 최고 수준에서 점차 감소 ▶ '15년 10월경 이 사건 재해자들 몇몇에 대한 치료를 시작하였는데, 그 중 일부는 체내 수은량이 건강에 영향이 없을 만큼 감소하여 치료가 중단 되었고, 나머지는 증상이 남아 치료 중이며, 주요 증상은 수면장애, 근육통등임 ▶ 이 사건 상병은 그 증상이 인플루엔자 등과 유사하고 특이 증상이 없어 의사들도 진단하기 어려우며, 대부분 별다른 치료가 없더라도 증상이 호전됨 ▶ 독일연방 환경청 소속 인체모니터링 위원회 기준으로 요중 수은수치 $7\mu\text{g/L}$는 무시해도 되고, $25\mu\text{g/L}$는 어린이·노약자 등 민감한 사람의 건강에 영향이 있을 수 있는 값인데 크레아티닌 보정 값은 각각 5, $20\mu\text{g/L Cr}$이 기준으로, 일단 위 기준을 임상 근거로 활용가능하다 판단 ▶ 청구 외 K은 약 14일간 이 사건 공사 현장 지하실에서 작업하여 이 사건 사고 초기 요중 수은수치 추정치는 최고 수준인 $174\mu\text{g/L}$이며, 나머지 사람들은 근무기간과 작업 방식에 따라 그 추정치가 다를 것으로 판단됨 ▶ 이 사건 상병은 일반 질환과 달리, 원청업체가 수은 노출 정보를 주지 않아 진단이 지연된 것으로 근로자들에게는 귀책사유가 없으므로 이를 감안하여 요양기간을 산정하는 것이 사회통념상 합당	'16. 3. 21.

주: 전 ◀◀병원 직업환경의학과 소속

9) 한편, 2018년 6월 근로복지공단이 제출한 '국세청 근로소득이력'에 따르면 청구인은 2015년 ◇◇주식회사로부터 근로소득 15,900,000원을 지급받은 것으로 되어 있으나, 대리인은 청구인이 이 사건 부지급기간 위 회사에서 근무한바 없다고 주장한다.

다. 관계 법령 등

이 사건과 관계되는 법령은 「산업재해보상보험법」 제52조 등 [별지] 기재와 같다.

라. 판단

「산업재해보상보험법」 제52조의 규정에 따르면 휴업급여는 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 취업하지 못한 기간에 대하여 지급하도록 되어 있고, 「휴업급여 지급기준에 대한 지침」(2012. 11. 15. 근로복지공단 지침 2012-50호)에 따르면 휴업급여가 지급되기 위해서는 ① 업무상 부상이나 질병으로 요양 중에 있어야 하는데, 그 요양이란 입원, 통원, 재가요양을 포함하는 개념이고, ② 요양으로 말미암아 취업하지 못하여 임금을 지급받지 않아야 한다고 되어 있다.

위 관계 법령의 내용 등에 비추어, 먼저 청구인의 이 사건 상병으로 인한 요양시점에 대하여 살펴보면, ① 인정사실 “4)항”의 내용과 같이 처분청 자문의사회의 자문의 6명 모두는 청구인의 이 사건 상병이 인정되고 이 사건 사고와 이 사건 상병 간 상당인과관계가 있다는 의견을 제시한 점, ② 인정사실 “8)항”의 내용과 같이 이 사건 재해자들 일부의 자문의인 P과 Q는 이 사건 재해자들의 요양시점을 이 사건 상병 관련 최초 진료가 있었던 때로 하는 것이 타당하다는 의견을 제시한 점, ③ 인정사실 “7)항”의 내용과 같이 처분청 자문의 또한 청구인의 요양시점을 이 사건 상병 중

상이 가장 심했을 것으로 보이는 이 사건 공사 근무 종료 시로 하는 것이 합당하다는 의견을 제시한 점 등을 감안할 때, 늦어도 이 사건 공사 근무 종료 후 이 사건 상병 최초 진료 시점이 그 요양시점으로 판단된다.

그 다음으로 청구인에게 이 사건 부지급기간의 휴업급여를 지급하여야 하는지 여부를 살펴보면, ① 인정사실 “2)항”의 내용과 같이 청구인에 대한 이 사건 상병 진단의 지연이 청구인의 잘못으로 볼 수 없는 점, ② 인정사실 “7)항”의 내용과 같이 청구인은 이 사건 부지급기간 이 사건 상병으로 인한 증상이 있었다고 추정되나, 증상의 원인을 알지 못하여 제대로 통원 및 입원을 하지 않았으므로 이 사건 부지급 기간에도 재가요양 중에 있었다고 볼 수 있는 점, ③ 인정사실 “7)항” 및 “8)항”의 내용과 같이 청구인의 이 사건 부지급기간의 체내 수은량이 수은검사일 이후의 체내 수은량보다 높은 것으로 추정되므로 이 사건 부지급기간 취업이 가능한 치유상태라고 보기 곤란한 점 등을 종합할 때 이 사건 부지급기간은 요양(재가요양)으로 취업할 수 없는 상태에 있었다고 판단된다.

한편, 이 사건 상병은 최초 노출 이후 점차 체내 수은량이 낮아지고 증상이 완화되는 특성이 있는데 수은검사일 이후의 휴업급여는 지급하고 그보다 체내 수은량이 높은 이 사건 부지급기간의 휴업급여는 지급하지 않는 것은 모순된다.

다만 인정사실 “9)항”의 내용과 같이 이 사건 부지급기간 동안 청구인의 취업

내역이 ‘취업 및 영업확인’에서 일부 확인되는데, 실제 취업 여부는 불분명하므로 추가 확인이 필요하다고 보인다.

따라서 청구인이 이 사건 부지급기간 실제 취업하였는지 여부를 재조사하여 그 결과에 따라 취업일수를 제외한 나머지 기간의 휴업급여를 지급하는 것이 타당하다고 할 것이다.

4. 결론

그렇다면 처분청이 청구인에게 한 이 사건 일부 부지급 처분에 대하여는 처분청의 조사가 미진한 잘못이 인정되므로 「감사원법」 제46조 제2항의 규정에 따라 주문과 같이 결정한다.

2018. 7. 12.

감사원장 최재형 _____(인)

감사위원 정길영 _____(인)

감사위원 김상규 _____(인)

감사위원 이준호 _____(인)

감사위원 김진국 _____(인)

감사위원 강민아 _____(인)

감사위원 손창동 _____(인)

[별지]

관계 법령 등

□ 「산업재해보상보험법」

- 제52조(휴업급여) 휴업급여는 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 취업하지 못한 기간에 대하여 지급하되, 1일당 지급액은 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액으로 한다. 다만, 취업하지 못한 기간이 3일 이내이면 지급하지 아니한다.

□ 「산업재해보상보험법 시행령」

- 제42조(자문의사) ① 공단은 업무상의 재해에 따른 보험급여·진료비 또는 약제비 등의 지급 결정이나 그 밖에 보험사업에 필요한 의학적 자문을 하기 위하여 의사·치과의사 또는 한의사(공단의 직원인 의사·치과의사 또는 한의사를 포함한다)를 자문의사로 위촉하거나 임명할 수 있다.
② 제1항에 따른 자문의사(이하 “자문의사”라 한다)의 자격과 위촉·임명 절차 등에 관하여 필요한 사항은 공단이 정한다.
- 제43조(자문의사회) ① 공단은 업무상의 재해에 따른 보험급여·진료비 또는 약제비 등의 지급 결정이나 그 밖에 보험사업과 관련된 의학적 판단이 필요한 사항에 대하여 체계적으로 자문하기 위하여 공단 소속 기관에 자문의사회의를 둔다.
② 자문의사회의는 자문의사 5명 이상으로 구성한다.
③ 자문의사회의는 공단의 자문에 응하여 의학적인 판단이 필요한 사항으로서 다음 각 호에 해당하는 사항을 심의한다.
 1. 요양 중인 근로자의 치료종결 여부(주치의와 자문의사의 치료종결에 관한 의학적 소견이 서로 다른 경우에만 해당된다)
 2. 법 제48조 제1항 제4호에 따른 전원 요양 사유의 타당성

3. 제72조에 따른 보험급여의 일시지급 금액의 산정과 관련된 의학적 소견
 4. 제118조 제4항 단서에 따른 판정 또는 판단과 관련된 의학적 소견
 5. 그 밖에 보험급여·진료비 및 약제비에 관한 사항으로서 공단 소속 기관의 장이 자문의사회의의 심의가 필요하다고 인정하는 사항
- ④ 자문의사회의의 구성 및 운영에 필요한 사항은 공단이 정한다.

□ 「산업재해보상보험법 시행규칙」

○ 제21조(요양급여의 결정 등) ①~② (생략)

③ 공단은 제1항에 따른 요양급여에 관한 결정을 할 때 필요하면 영 제42조 제1항에 따른 자문의사에게 자문하거나 영 제43조에 따른 자문의사회의의 심의를 거칠 수 있다.

□ 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」

○ 제8조(사업의 일괄적용) ① 제5조 제1항 또는 같은 조 제3항에 따른 보험의 당연 가입자인 사업주가 하는 각각의 사업이 다음 각 호의 요건에 해당하는 경우에는 이 법을 적용할 때 그 사업의 전부를 하나의 사업으로 본다.

1. 사업주가 동일인일 것
 2. 각각의 사업은 기간이 정하여져 있을 것
 3. 사업의 종류 등이 대통령령으로 정하는 요건에 해당할 것
- (이하 생략)

□ 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」

○ 제6조(사업의 일괄적용의 요건) ① 법 제8조 제1항 제3호에서 “대통령령으로 정하는 요건”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자가 하는 사업을 말한다.

1. 「건설산업기본법」 제2조 제7호에 따른 건설업자
- (이하 생략)

□ 「감사원 심사규칙」

- 제12조(심리 및 심사결정의 범위) ① 감사원은 청구인이 주장하는 사항에 대해서 심리한다. 다만, 필요하다고 인정할 때에는 청구인이 주장하지 아니한 사실에 대하여도 심리할 수 있다.
- ② 감사원은 심사청구의 대상인 처분 기타 행위외의 사항에 대하여는 결정할 수 없으며 그 처분 기타 행위보다 청구인에게 불이익한 결정은 하지 못한다.

□ 「휴업급여 지급기준에 대한 지침」(2012. 11. 15. 근로복지공단 지침 2012-50호)

IV. 휴업급여 지급요건 및 업무처리방법 등

가. 휴업급여 지급요건

- 휴업급여는 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 인해 취업하지 못한 기간에 대하여 지급하는 보험급여임
- 휴업급여가 지급되기 위한 요건은 의료기관 등에서 실제로 요양을 하였어야 하고, 그 요양을 하느라고 취업하지 못하여 임금을 지급받지 못한 경우가 동시에 충족되어야 함

1) 요양사실이 있어야 함

- 휴업급여가 지급되기 위해서는 업무상 부상이나 질병으로 요양 중에 있어야 하며 그 요양이란 입원, 통원 및 재가요양기간을 포함하는 개념임

※ 재가요양기간이란 상병의 특성 및 그 경과상 재가요양을 의학적으로 인정할 수 있는 기간을 말함

2) 요양으로 취업하지 못하여야 함

- 휴업급여 지급에 있어 가장 중요한 개념으로 요양으로 말미암아 취업하지 못함을 의미하는 것으로
- 진료계획과 연계, 상병의 정도나 치유과정이나 그 상태, 요양방법, 노동능력의 상실정도 등 제반사정을 고려한 취업가능여부에 대한 의학적 판단이 필요

○ “요양으로 취업하지 못한 기간”이란 근로자가 업무상 부상으로 요양을 하느라고 근로를 제공할 수 없었기 때문에 임금을 지급받지 못한 기간을 말하고

– 이는 일반적으로 근로를 할 수 없는 상태를 말하는 것으로 반드시 재해 이전에 종사하고 있던 근로를 제공할 수 없는 경우만을 말하는 것은 아니고 재해 당시 사업장의 해당 업무 또는 다른 업무로의 복귀, 다른 사업장에서의 취업을 의미하며 더 나아가서는 자영업 등 생업의 범주를 포함하는 개념임

○ 요양기간내 사실상 취업하지 아니하였다고 하더라도 상병의 정도, 치유과정이나 그 상태, 요양방법 등을 고려할 때 취업이 가능하였다면 휴업급여 지급대상에 해당하지 아니함

※ 휴업급여 지급여부 판단에 있어서는 실제 취업 여부에 대한 확인 뿐만 아니라 상병상태 확인 등을 통하여 요양으로 취업하지 못한 기간인지에 대한 검토가 더 중요

3) 임금을 지급받지 아니하여야 함

○ 실질적으로 그 기간에 대하여 취업하지 못한 경우라 하더라도 회사에서 임금이 지급되는 경우에는 산재근로자에게 휴업급여를 지급할 수 없으며

– 만약, 사업주가 그 기간에 휴업급여에 대체하여 그 금품을 지급한 것으로 확인 되면 휴업급여를 사업주에게 대체지급하여야 함

※ 사업주 지급 금품의 성격에 있어 보험급여 대체금품 여부 판단 필요