

“신뢰받는 감사원, 국민과 함께 합니다.”



감 사 원

바른감사
바른나라

수 신 고용노동부장관

(경 유)

제 목 심사청구의 처리

1. 귀 부에서 2019. 3. 19.(산재보상정책과-1276) 우리 원에 보내신 청구인 [REDACTED] [REDACTED] 병원 원장 [REDACTED]의 “요양급여 승인처분에 관한 심사청구”를 「감사원법」 제46조 제2항에 따라 심리하고 불임과 같이 결정하였음을 통보하오니 처분청에도 위 결정내용을 알려주시기 바랍니다.
2. 청구인이 이 건 당초 처분에 대하여 행정소송을 제기한 때에는 소장 사본을, 그 확정판결이 있는 때에는 그 판결문 사본을 감사원(심사1담당관)으로 바로 보내주시기 바랍니다.

불임 심사결정서 등본 1건 1부. 끝.

감 사 원



부감사관 [REDACTED]

심사1담당관 [REDACTED]

협조자

시행 심사1담당관-1079 (2019. 10. 18.)

접수

우 03050 서울 종로구 북촌로 112(삼청동 25-23)

/ www.bai.go.kr

전화번호 [REDACTED]

팩스번호 [REDACTED]

/

/ 비공개(1, 6)

감 사 원

심 사 결 정

분 류 번 호 2019-심사-197

제 목 요양급여 승인처분에 관한 심사청구

청 구 인 [redacted] 병원 원장 [redacted]
[redacted]

처 분 청 근로복지공단 [redacted] 지사장

주 문 심사청구를 기각한다.

이 유

1. 원 처분의 요지

가. 청구인이 병원장인 [redacted] 병원 소속 근로자인 [redacted] (이하 “재해자”라 한다)은 2017. 11. 30. 10:00경 개최된 징계위원회 회의장(이하 “이 사건 장소”라 한다)에서 인사위원 등이 재해자에게 병원점퍼를 벗으라고 요구하였으나 재해자가 이에 응하지 않자 옷을 벗기려고 하는 행위 중 발생한 사고(이하 “이 사건 사고”라 한다)로 ‘머리의 기타 부분의 표재성 손상, 타박상, 경추부 염좌, 요추부 염좌, 좌측 슬관절 염좌, 턱의 염좌 및 긴장’(이하 “이 사건 상병”이라 한다)을 진단받아 2018. 1. 3. 처분청에 요양급여(구분: 최초요양)의 지급을 신청하였다.

나. 이에 대하여 처분청은 이 사건 사고의 경위 및 업무와의 관련성 등에 대한 재해조사와 의학적 자문 등을 거쳐 2018. 10. 15. 이 사건 상병을 업무상 재해로 인

정하여 요양급여의 지급을 승인 결정(이하 “이 사건 처분”이라 한다)하였다.

2. 심사청구의 취지와 이유

가. 청구 취지

이 사건의 청구 취지는 이 사건 처분을 취소하여 달라는 것이다.

나. 청구 이유

청구인은 2017. 11. 30. 이 사건 장소에서 인사위원 등이 재해자에게 병원
점퍼를 벗으라고 요구하였으나 재해자가 이에 응하지 않자 인사위원인 행정원장
[REDACTED]가 재해자의 옷을 1~2 차례 벗기려고 시도하였을 뿐인데 재해자는 인사
위원 4명이 30분간 자신을 집단 폭행하였다는 거짓 주장을 하고 있을 뿐만 아니
라 이에 대하여 인사위원 4명을 경찰에 폭행 등으로 고소하였는데 2018. 12. 12.
[REDACTED]지방법경찰청 [REDACTED]지청에서 피고소인인 인사위원 4명에 대하여 “폭력행위 등
처벌에 관한 법률 위반(공동상해)”에 대하여 “혐의 없음(증거불충분)”으로 결론
난 점 등을 종합하여 볼 때 처분청이 업무상 재해로 인정한 이 사건 처분은 부
당하므로 취소되어야 한다.

3. 우리 원의 판단

가. 다툼

이 사건의 다툼은 이 사건 상병을 업무상 재해로 볼 수 있는지 여부이다.

나. 인정사실

이 사건 관련 기록을 검토해 보면 다음과 같은 사실이 인정된다.

1) 청구인이 병원장으로 있는 [REDACTED]병원은 「산업재해보상보험법」상 보
험가입자이고 재해자는 [REDACTED]병원과 2015. 11. 24. 근로계약을 체결하고

사무직으로 근무하던 중 이 사건 사고가 발생하였다.

2) ■■■ 지방경찰청 ■■■ 지청의 “고소·고발사건 처분결과 통지서”(처분일자: 2018. 12. 12.)에 따르면 청구인의 “폭력행위 등 처벌에 관한 법률 위반(공동상해) 교사” 및 ■■■의 “폭력행위 등 처벌에 관한 법률 위반(공동상해)” 혐의에 대하여는 “혐의 없음(증거불충분)” 처분을 하였으나 청구인의 “폭행교사” 및 ■■■의 “폭행” 혐의에 대하여는 “불구속구공판” 처분을 한 것을 볼 때 이 사건 장소에서 재해자에 대한 “폭행” 행위 등이 있었다는 사실이 인정된다.

3) 재해자가 이 사건 사고 다음 날인 2017. 12. 1. ■■■ 병원에서 진료를 받았는데 “어제 가해자들에게 벽에 떠 밀치고 턱을 맞았다”는 진료기록이 있다.

4) 이 사건 상병에 대한 의학적 소견은 [표]와 같다.

[표] 이 사건 상병에 대한 의학적 소견

구분 (의료기관명)	내용	날짜
장해진단서 (■■■ 병원)	▶ 재해 후 최초 진료개시: 2017. 12. 1. ▶ 재해자가 의료기관에 진술한 재해경위: 어제 오전 가해자들에게 벽에 떠밀치고 턱을 맞았다 ▶ 재해로 인한 최초 증상: 2017. 11. 30. 12:00 최초 발생, 두통, 오심, 턱통증, 목통증, 허리통증, 좌측무릎통증 ▶ 상병상태에 대한 종합소견: B-CT상 뇌진탕 소견 및 경요부 및 무릎 염좌 ▶ 상병명: 머리의 기타 부분의 표재성 손상, 타박상, 경추부 염좌, 요추부 염좌, 좌측 슬관절 염좌, 턱의 염좌 및 긴장	2017. 12. 13.
산업재해보상보험 자문의 소견서 (처분청)	▶ 최초요양 신청 상병명: 머리의 기타 부분의 표재성 손상, 타박상, 경추부 염좌, 요추부 염좌, 좌측 슬관절 염좌, 턱의 염좌 및 긴장 ▶ 의학자문 소견: 신청 상병 인지되며 재해와 인과관계 있음	2018. 1. 10.

다. 관계 법령

이 사건과 관계되는 법령은 「산업재해보상보험법」(이하 “산재보험법”이라 한다)

제5조 등 [별지] 기재와 같다.

라. 판단

산재보험법 제5조 제1호 및 제37조 제1항 제1호 가목 등의 규정에 따르면 “업무상의 재해”란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말하고, 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고 등 업무상 사고로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 보되, 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다고 되어 있다.

이 경우 그 인과관계는 반드시 의학적·자연과학적으로 명백히 입증하여야 하는 것은 아니고 제반 사정을 고려할 때 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 있다고 추단되는 경우에도 그 증거가 있다고 할 것이므로 재해 발생 원인에 관한 직접적인 증거가 없는 경우라도 간접적인 사실관계 등에 의거하여 경험법칙상 가장 합리적인 설명이 가능한 추론에 의하여 업무기인성을 추정할 수 있는 경우에는 업무상 재해라고 보아야 할 것이다.¹⁾

위 관계 법령의 내용 및 법리에 비추어 이 사건 상병이 업무상 재해에 해당되는지 여부를 살펴보면, ① 인정사실 “2)항”의 내용과 같이 ■■■지방경찰청 ■■■지청이 청구인의 “폭행교사” 및 윤만수의 “폭행” 혐의에 대하여 “불구속구공판” 처분을 한 것을 볼 때 이 사건 장소에서 재해자에 대한 “폭행” 행위 등으로 이 사건 사고가 발생하였다는 사실을 인정할 수 있는 점, ② 인정사실 “3)항” 및

1) 대법원 2009. 3. 12. 선고 2008두19147 판결

“4)항”의 내용과 같이 재해자가 이 사건 사고 다음 날인 2017. 12. 1. [REDACTED] 병원에서 진료를 받았는데, “어제 가해자들에게 벽에 떠 밀치고 턱을 맞았다”는 진료기록과 장해진단서의 내용이 이 사건 사고 및 상병과 일치하는 점, ③ 인정 사실 “4)항”의 내용과 같이 처분청이 이 사건 상병의 업무상 재해 여부를 판단 하기 위해 산재보험법 시행규칙 제21조 제3항에 따라 자문의사에게 자문하여 이 사건 상병과 업무와의 인과관계를 인정한 자문 결과 등에 따라 이 사건 처분을 한 점 등을 종합적으로 고려할 때 처분청이 행한 이 사건 처분은 잘못이 없다 할 것이다.

4. 결론

그렇다면 이 사건 심사청구는 이유 없다고 인정되므로 「감사원법」 제46조 제2항에 따라 주문과 같이 결정한다.

2019 . 10 . 18 .

이는 등본임

서기 2019년 10월 18일

감사원운영지원과장



[별지]

관계 법령

□ 「산업재해보상보험법」

○ 제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “업무상의 재해”란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다.
2. “근로자”·“임금”·“평균임금”·“통상임금”이란 각각 「근로기준법」에 따른 “근로자”·“임금”·“평균임금”·“통상임금”을 말한다. 다만, 「근로기준법」에 따라 “임금” 또는 “평균임금”을 결정하기 어렵다고 인정되면 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 해당 “임금” 또는 “평균임금”으로 한다.

3.~7. (생략)

○ 제37조(업무상의 재해의 인정 기준) ① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고

- 가. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고
- 나. 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고
- 다. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근 중 발생한 사고
- 라. 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고
- 마. 휴게시간 중 사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고

바. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

2. (생략)

② 근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.

③ 업무상의 재해의 구체적인 인정 기준은 대통령령으로 정한다.

□ 「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.

(이하 생략)

□ 「산업재해보상보험법 시행규칙」

○ 제21조(요양급여의 결정 등) ① 공단은 법 제41조에 따른 요양급여의 신청을 받으면 그 신청을 받은 날부터 7일 이내에 요양급여를 지급할지를 결정하여 신청인 및 보험가입자에게 알려야 한다.

② (생략)

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