

직장 내 괴롭힘으로 인한 우울증, 참지 말고 산재 신청!

조영신 월담노조 집행위원, 법무법인원곡 변호사

용현: 오늘 저희가 함께 알아볼 사례는 간호사가 병원 내에서 장기간 ‘태움’을 당하여 심각한 우울증을 겪게 되었다는 제보입니다. 일단 제가 제일 궁금한 점은, 사례의 주인공께서 이 태움, 그러니까 직장 내 괴롭힘을 겪으시면서 정신적인 고통을 호소하셨잖아요. 이것도 산업재해로 인정받을 수 있는지, 그게 제일 궁금하거든요.

영신: 그럼요. 당연히 인정받을 수 있습니다. 먼저 정신건강의학과 전문의를 통해 명확한 진단을 받고, 직장 내 괴롭힘으로 인해 우울증과 같은 정신적 피해가 있다는 점을 입증할 수 있는 증거를 확보해서 공단에 산재 신청을 하시면 됩니다. 증거라고 하면 거창해 보이고, 뭔가 어렵게만 느껴질 수 있는데요. 카카오톡 대화나 녹취파일, 동료 노동자의 진술서 등이 괴롭힘에 대한 증거가 될 수 있습니다. 매일매일 작성해 온 일기도 증거가 될 수 있습니다.

용현: 그럼, 이제 근로복지공단에 산재 신청을 한 후에는 어떤 절차가 진행되나요?

영신: 공단 내에서 조사가 이뤄집니다. 질병명, 임상심리 검사 결과, 사업장 상황, 업무 스트레스 정도, 개인 병력 등 매우 다양한 항목에 대해 심층적인 조사가 이뤄집니다. 이후 업무상 질병판정위원회를 열어서 정신질환이 업무 즉 ‘직장 내 괴롭힘’으로 인해 발생했는지를 판단하게 되고요. 이러한 과정을 통해 산재 승인 결정을 내리게 됩니다.

용현: 그런데 산재 승인이 된다고 하더라도, 입원하지 않는다면 별 소용이 없지 않나요? 이번 사례자의 경우를 보면, 직장 내 괴롭힘으로 발병한 우울증 등 질병이 산재라는 걸 인정받아야 하는 거잖아요. 그런데 입원을 하셔야 하는 상황은 아니고, 통원치료만으로도 진료가 가능한 상황이신 것으로 보이거든요. 그럼 진료비만 지원받고 끝나는 거 아닌가요?

영신: 아, 그건 꼭 그렇지 않아요. 산재 승인은 단순한 치료비 지급 이상의 의미가 있기 때문인데요. 일단 산재 승인을 근거로 병가나 휴직 신청이 가능합니다. 회사에서 휴직을 거부하거나 무단결근으로 간주해 징계해고하려 할 경우, 이때 산재 승인 결과가 가장 강력한 방어수단이 됩니다. 근로기준법에 따라 산재 요양 중일 때에는 절대로 해고할 수 없거든요. 그러니까 꼭 산재 신청을 하셔서 승인을 받아야 합니다.

용현: 아. 그러니까 단순히 치료비를 보전받는 것뿐만 아니라, 일하다 아프거나 다친 내가 충분히 회복할 수 있는 시간을 가질 수 있는 근거가 되기도 하고, 징계나 해고로부터 나를 방어해 줄 보호막이 된다는 말씀이군요.

사실 누구나 일하면서 다치거나 병들 수 있는 거잖아요. 그럴 때 재해자의 신속한 보상과 회복, 그리고 순조롭게 직장으로 복귀할 수 있도록 돕는 법 제도가 바로 산업재해보상보험법(이하 산재보험법)이군요.

영신: 맞아요. 용현님 말씀처럼 산재보험법 제1장 제1조, 이 법의 목적에도 이 법이 만들어진 취지가 그렇게 써 있거든요.

“이 법은 산업재해보상보험 사업을 시행하여 근로자의 업무상 재해를 신속하고 공정하게 보상하며, 재해근로자의 재활 및 사회 복귀를 촉진하기 위하여 이에 필요한 보험시설을 설치·운영하고, 재해 예방과 그 밖에 근로자의 복지 증진을 위한 사업을 시행하여 근로자 보호에 이바지하는 것을 목적으로 한다” 이렇게 말이에요.

일하는 사람 모두가 산재 보상을 받을 수 있어야

용현: 말씀하셨다시피 산재보험법의 제정 취지가 그렇다지만, 여전히 플랫폼, 특수고용 노동자를 비롯해서 점점 다양하고 복잡한 고용형태로 일하는 많은 노동자는 산재보험 사각지대에 놓여 있잖아요. 또 방금 얘기하신 것처럼 산재 신청 절차도 사실 너무 복잡하고 까다롭기 이를 데 없는 것 같아요.

영신: 사실 그런 점에서 산재보험이 일하는 사람 모두를 보호하는 명실상부한 사회보장보험으로서 기능을 제대로 하고 있느냐 하면, 아무래도 아쉽고 부족한 부분이 많은 것 같아요. 좀 더 설명을 드리면, 2023년에 산재보험법이 개정되면서 ‘노무제공자’라는 개념을 새로 도입했거든요. 그러면서 법적으로 ‘근로자성’을 인정받지 못했던 사람들이 산업재해 보상을 받을 수 있게 되었습니다.

용현: 아, 그러면 그동안 산재보험이라는 안전망 바깥에 있던 노동자들이 법 개정으로 드디어 보호 범위 안에 들어오게 된 거네요?

영신: 네. 법개정으로 과거보다는 산재 보험을 적용받는 노동자가 더 확대되었죠. 시행령에서는 '노무제공자'의 범위에 건설 현장에서 일하는 화물차 기사라든지 방과후학교 강사, 어린이통학버스 기사, 관광통역 안내원 등 18개 직종이 포함된다고 열거하고 있습니다. 그런데 여전히 산재보험 사각지대에 놓여 있는 노동자도 많아요.



▲ 2026.03.12 조영신, 임용현 두 사람이 단원FM 노동 이슈 전문 프로그램 '월담의 노동'수다의 '월담의 노동상담소' 코너를 진행하고 있다. 사진: 월담노조

용현: 정말 그렇긴 하겠네요. 18개 직종으로만 열거해 놓고 이 사람들만 '노무제공자'다! 하면 그 18개 직종에 포함되지 않는 직종은 여전히 산재보상을 못 받는다는 거잖아요. 플랫폼, 프리랜서나 특수고용으로 일하는 많은 사람의 노동자성은 여전히 인정받지 못하고 있는 거네요.

영신: 맞습니다. 산재보험법 시행령으로 적용 직종을 열거하며 규정하는 게 아니라, 일하는 사람이라면 모두가 당연히 적용되도록 개선해 나가야 할 것 같습니다.

직장 내 괴롭힘의 원인은 내가 아니다

영신: 직장 내 괴롭힘을 당하는 노동자들의 이야기를 들어보면, 많은 분이 '이 정도는 사회생활이니까 내가 버텨야지'라는 생각을 하면서 문제를 제기할 생각을 못하셨더라고요. 혹은 '내가 조금만 참으면 되니까 넘어가야지'라고 생각하시기도 하고요. 그런데 직장 내 괴롭힘은 내가 잘못해서 생기는 일도 아니고, 내 사회성이 부족해서 생기는 것도 아니에요. 참으려고 할수록 상황은 좋아지지 않고 몸과 마음만 더 아프게 될 가능성이 크죠. 그러니까 혼자 참지 마시고 문제를 제기할 용기를 내셨으면 좋겠어요. 가까운 고용노동지청에 들러 상담해 보셔도 좋겠고요.

용현: 네, 직장 내 괴롭힘을 단순히 개인의 멘탈 문제로 치환해서는 안 되겠죠. 아마 청취자 여러분의 일터에서도 이런 문제들이 충분히 있을 수 있을 거라는 생각이 드는데요. 어쩌면 노동자의 몸과 마음을 소진시키는 지나친 성과 중심의 업무 평가제도라든지, 장시간·저임금 노동 같은 열악한 노동환경이라든지, 이런 노동조건외의 구조적인 문제와도 밀접하게 맞닿아 있는 문제는 아닐지 한 번쯤 생각해 봐야 할 것 같습니다. **안터**