

병가제도의 국제비교 : 현황 및 시사점*

남 공 준**

I. 머리말

상병휴가 혹은 병가는 업무 외 부상 또는 질병을 이유로 일할 수 없게 된 근로자에게 쉼 권리를 부여해 건강악화와 실직(해고)의 위험으로부터 보호하는 제도이다. 병가제도는 근로자(노동조합)와 사용자 간 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 의해 마련된 약정(約定) 병가제도와 법령에 의해 창설된 법정(法定) 병가제도로 구분해 볼 수 있다.¹⁾ 병가 사용 시 발생하는 소득상실 위험은 사용자가 임금을 지급하는 유급병가 또는 공적으로 조성한 재원에서 현금급여를 지급하는 공적 상병수당 제도를 통해 해결한다. 많은 국가들은 법정 병가와 공적 상병수당 제도를 고유의 방식으로 설계·연계하여 상병 근로자의 고용보장과 소득보장을 도모하고 있다. 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development : OECD) 37개 회원국 중 법정 병가(무급 포함)와 상병수당 제도 둘 다 없는 국가는 우리나라가 유일하다.²⁾ 이 글은 두 제도 중 주요 국가의 병가제도를 주로 살펴보고, 정책적 시사점을 도출하는 것을 목적으로 한다.

이하에서는 먼저 관련 국제기준을 확인하고, 해외 국가의 병가 및 상병수당 제도의 운용 현황을 개략적으로 검토한 후, 두 제도의 보유 여부를 유형별로 나누어 살펴본다(제II장). 이어서 각 유형에 속하는 주요 국가의 제도 내용을 쟁점별로 분석하는데(제III장), 근로자가 병가에 대한 권리를 취득하기 위한 요건(예: 근속기간, 진단서 제출 의무), 병가의 기간과 동 기간 중 지급되

* 이 글은 현재 진행 중인 2020년 [장시간노동 해소와 일·생활 균형 연구] 사업내 과제인 「병가제도의 현황과 정책적 개선방안」 중 제2장의 원고를 요약·정리한 것이다.

** 한국노동연구원 부연구위원(jnamgoong@kli.re.kr).

1) 약정 병가제도는 근로관계 당사자의 선택에 따라 도입 여부 및 내용이 결정되나, 법정 병가제도는 법령에 의해 도입되고 구체적 내용이 정해지므로 당사자의 의사와 무관하게 따라야 하며 그 이행이 법에 의해 보장되는 특징이 있다.

2) World Policy Analysis Center, Paid Leave for Personal Illness: A Detailed Look at Approaches across OECD Countries, 2018, p.3; 김수진·김기태(2019), 「외국의 아픈 노동자는 회사로부터 어떤 지원을 받는가?: 상병수당이 없는 미국, 스위스, 이스라엘의 공적 규제 연구」, 『한국사회정책』 26(1), p.4.

는 급여의 수준(임금대체율), 병가 사용을 마친 근로자에 대한 각종 보호(예: 병가 중/후 해고 및 불이익처분 금지, 원직 복직 보장) 등을 차례로 점검한다. 마지막으로 병가제도와 공적 상병수당 제도의 관계와 전자의 역할을 짚고 이 글에서 수행한 분석의 의미와 시사점을 간략히 정리한다(제Ⅳ장).

II. 병가제도의 국제기준과 보유 현황

국제노동기구(International Labour Organization : ILO)는 상병수당(sickness benefit) 제도에 대한 국제기준을 가지고 있는데, 이는 3개 문서에 의해 주로 규율된다. 첫째, 사회보장(최저기준)에 관한 협약(제102호),³⁾ 둘째, 의료서비스 및 상병수당에 관한 협약(제130호),⁴⁾ 셋째, 의료서비스 및 상병수당에 관한 권고(제134호)⁵⁾가 그것인데, 각각 관련 제도의 최저기준, 하위기준, 상위기준을 제시하고 있다. 두 협약은 병가(sick leave)에 대해서는 명시적 규정을 두고 있지 않다. 그러나 상병수당이 지급되는 사유로 “병적 상태에 기인하고 근로소득의 정지를 수반하는 근로불능”을 규정했다는 점,⁶⁾ 제134호 권고 전문 제8조에서 현금급여 형태의 상병수당이 지급되어야 하는 사유 중 하나로 요양휴가(convalescent leave) 중일 것을 정한 점, 유급휴가에 대한 ILO 주요 협약이 질병·부상과 같이 근로자의 통제능력 밖에 있는 사유로 일을 못한 기간을 근로기간으로 간주하고 유급 연차휴가를 사용한 것으로 볼 수 없다고 규정한 점⁷⁾ 등을 종합적으로 고려하면, (간접적으로) 병가의 보장은 임금 감소분 보전과 함께 ILO 사회보장 협약의 주요 내용으로 전제된 것으로 이해할 수 있다.⁸⁾

병가의 구체적 내용에 대한 국제기준은 없으나 선진국으로 분류되는 국가, 이를테면 OECD 회원국 대부분은 나름의 병가제도를 가지고 있으며, 이를 공적 상병수당 제도와 함께 운용하고

3) Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No.102) (미비준협약).

4) Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969 (No.130) (미비준협약).

5) Medical Care and Sickness Benefits Recommendation, 1969 (No.134).

6) Convention No.102, Art. 14. The contingency covered shall include incapacity for work resulting from a morbid condition and involving suspension of earnings, as defined by national laws or regulations.

7) Holidays with Pay Convention(Revised), 1970(No.132) Arts. 5.4. and 6.2. 단 동 협약이 정하는 최저기준에 해당하는 연차휴가를 사용한 경우에 한한다.

8) Cf. Scheil-Adlung, Xenia; Sandner, Lydia(2010), Paid Sick Leave: incidence, patterns and expenditure in times of crises, International Labour Office, Social Security Department (Geneva: ILO), p.3. 다만 ILO 맥락에서 병가가 반드시 사용자에 의해 급여 지급이 이루어져야 하는 좁은 의미의 유급병가를 뜻하는 것은 아니다. 무급병가와 상병수당의 조합도 이에 해당한다고 보아야 한다.

있다.⁹⁾ 법정 병가제도가 없는 국가는 우리나라와 일본 정도이다.¹⁰⁾ 이 점은 공적 상병수당 제도의 경우도 마찬가지다. 국제사회보장협회(International Social Security Association : ISSA)의 182개국 중 19개국만 공적 상병수당 제도가 없으며,¹¹⁾ OECD 회원국 중에는 미국, 스위스, 이스라엘과 우리나라만 관련 제도를 보유하고 있지 않다.¹²⁾ 병가제도 및 상병수당 제도의 구체적 내용·조합 방식은 국가별로 차이를 보인다. 예를 들어 네덜란드, 스위스는 주로 사용자에게 병가 중 급여 지급에 대한 의무를 부과한다. 그러나 캐나다, 포르투갈, 아일랜드, 이탈리아, 일본 등은 공적 제도(사회보험/사회부조)를 통해 관련 수당을 제공한다. 한편 오스트리아, 벨기에, 덴마크, 핀란드, 독일, 프랑스, 영국, 아이슬란드, 그리스, 룩셈부르크, 노르웨이, 스페인, 스웨덴 등은 이 둘을 결합한 제도를 활용하고 있다.¹³⁾ 논의의 편의를 위해 이 국가들을 근로자에게 주어지는 병가의 유·무급 여부, 공적 상병수당 제도의 존재 여부를 기준으로 <표 1>에서 보는 것처럼 네 가지 유형으로 나누어 볼 수 있다.

병가제도의 구체적 내용, 즉 병가의 신청요건, 병가의 기간 및 (유급병가의 경우) 병가 사용 중 지급되는 급여의 수준(소득대체율), 소득보장 외 병가사용 근로자 보호를 위해 사용자에게 부과되는 제반 의무 등은 국가별로 상이하다. 따라서 이하에서는 <표 1>에서 구별된 각 유형에 속하는 국가 중 일부를 선정해 관련 내용을 살펴보는데, 특히 미국과 캐나다의 사례를 좀 더 상세히 살펴본다. 이 글은 상병수당보다는 병가에 더 집중하기 때문에 국가 혹은 공적 기구와 근로자/사용자와의 공법관계보다는 사용자와 근로자와의 사법관계인 근로(계약)관계에서 발생

<표 1> 병가제도의 유·무급/상병수당 제도 유·무를 기준으로 한 국가 분류

	유	무
유급	노르웨이, 스웨덴, 프랑스, 독일, 영국 등	스위스 등
무급	포르투갈, 아일랜드, 일본, 캐나다(연방)* 등	미국(연방)* 등

주 : * 캐나다와 미국은 유급병가를 제공하는 주(州, Province/State)도 있으나 여기서는 연방법을 기준으로 분류함.

9) 이재훈(2020), 「외국의 유급병가 상병수당 현황과 한국의 도입방향 : 아프면 충분히 쉬고 회복할 권리 보장」, 이슈페이퍼 9월호, 민주노총 부설 민주노동연구원·사회공공연구원, p.15.

10) 예컨대 미국은 연방 차원에서 업무 외 상병으로 인해 근로가 곤란한 근로자들에게 무급휴직과 복직을 보장하는 제도를 두고 있다. 29 U.S. Code §§2601-2654(The Family and Medical Leave Act of 1993). 다만 최근 COVID-19 대유행에 대응해 Families First Coronavirus Response Act를 제정하고 한시적으로 유급병가를 도입했다(2020. 4. 2 발효 2020. 12. 31 실효). 이 때문에 병가제도의 필요성이 재조명되고 있기는 하지만, 전염병 감염 억제 등 제도의 부수적 목적이므로 여기서는 FMLA를 집중적으로 살펴본다.

11) 임승지·김나영·이정면·조정완·김용빈·김윤희(2019), 「상병수당제도 도입연구 I : 기초연구」, 국민건강보험 건강보험정책연구원, p.23.

12) 김수진·김기태(2019), p.3.

13) Heymann et al.(2009), Contagion Nation: A Comparison of Paid Sick Day Policies in 22 Countries, CEPR, May 2009, p.5.

하는 권리·의무에 더 큰 관심을 둔다. 미국과 캐나다의 연방노동법상 병가는 무급으로 즉각적·단기적 국내도입이 비교적 용이할 수 있다는 점, 위의 권리·의무에 대해 상대적으로 자세한 규정을 두고 있다는 점에서 좋은 참고가 될 수 있기 때문이다.

III. 병가제도의 내용

1. 신청 요건

가. 최소 근속기간 요건

미국에서 1993년 연방법으로 제정된 가족 및 의료 휴가법(The Family and Medical Leave Act of 1993)에 따라 근로자는 업무를 수행하기 어려울 정도로 심각한 건강상 문제(serious health condition)가 있거나 가족의 건강문제로 인한 돌봄 혹은 육아 등을 이유로 무급휴가를 쓸 수 있다.¹⁴⁾ 다만 동법은 모든 사용자, 사업(장), 모든 근로자에게 적용되지 않는다. 반경 75마일 이내 50명 이상의 근로자를 고용한 사용자의 사업장에 한해 적용되며,¹⁵⁾ 병가를 실제 사용하는 근로자는 휴가 개시일을 기준으로 근속기간이 12개월 이상이어야 하고 직전 12개월 동안의 총근로시간이 1,250시간 이상이어야 한다.¹⁶⁾

캐나다의 근로자는 업무 외 질병이나 부상을 이유로 사용할 수 있는 휴가가 두 가지가 있다. 하나는 개인적 사유에 의한 휴가(Personal Leave, 이하 '개인휴가')이고, 다른 하나는 의료휴가(Medical Leave)이다. 개인휴가는 근로자 본인의 질병 혹은 부상의 치료를 위한 목적 이외에도 가족의 건강(치료) 또는 18세 미만 가족의 교육과 관련된 책임을 이행하기 위해서 혹은 시민권과 관련된 행사 참석 및 기타 법령이 정하는 사유를 위한 휴가로서 1년에 5일까지 사용할 수 있다.¹⁷⁾ 의료휴가는 좀 더 구체적 목적, 즉 근로자 본인의 부상 또는 질병, 장기/조직 기증, 또는 진료의 경우에 한해 사용 가능한 휴가로서 최장 17주까지 사용할 수 있다.¹⁸⁾ 기본적으로 모든 근로자(employee)는 이 두 휴가를 사용할 권리가 있다. 다만 근속기간이 3개월 이상인 근로자가

14) 29 U.S. Code §2612.(a)(1).

15) 29 U.S. Code §2611.(2)(B)(ii).

16) 29 U.S. Code §2611.(2)(A)(i) and (ii). 연방공무원과 기타 법이 정한 근로자의 경우 동법의 적용범위에서 제외된다. 29 U.S. Code §2611.(2)(B)(i).

17) Canada Labour Code, Art. 206.6(1).

18) Canada Labour Code, Art. 239(1).

개인휴가를 사용한 경우 5일 중 첫 3일은 유급으로 처리된다.¹⁹⁾ 의료휴가는 근속기간과 무관하게 언제나 무급이다.

공적 상병수당 제도가 없는 스위스에서는 근로자가 부상 또는 질병으로 인해 근로할 수 없는 경우 병가 사용이 가능하며 사용자의 부담으로 이를 유급으로 하고 있다.²⁰⁾ 단, 병가를 신청하기 위해서는 근속기간이 3개월 이상이 되어야 한다.²¹⁾ 한편 유급병가와 공적 상병수당 제도를 혼합하고 있는 노르웨이의 경우,²²⁾ 유급병가/상병수당 수급을 위해서는 유럽경제지역(European Economic Area) 소속 국가에서 4주 이상의 고용관계를 유지해야 한다.²³⁾ 보건의료전문가의 진단서 없이 스스로의 판단만으로 병가를 사용하기 위해서는 근속기간이 2개월 이상 되어야 한다.²⁴⁾ 스웨덴에서 근로자는 해당 사업주에게 최소 1개월 이상 고용되었거나 또는 14일 연속 근로한 경우 (유급)병가를 사용할 수 있다.²⁵⁾

나. 진단서 제출 요건

미국의 가족 및 의료 휴가법에 따르면 병가를 사용하고자 하는 근로자는 예측 가능한 경우 30일 전,²⁶⁾ 갑작스러운 사고 또는 질병의 발현 등으로 예측 불가능한 경우 현실적으로 최대한 신속하게, 휴가사용의 의사를 사용자에게 통보해야 한다.²⁷⁾ 이때 근로자는 사용자가 요구할 경우 보건의료인(health care provider)에 의해 발부된 진단서(certification)를 제출해야 하며,²⁸⁾ 진단서에는 심각한 건강상 문제를 야기한 부상/질병의 대략적인 시작 일자와 지속기간, 휴가가 필요하다는 의학적 소견 및 이를 뒷받침하는 의학적 사실, 해당 근로자(환자)의 직무수행 불능/제한 사실 및 이러한 상황의 (추정) 지속기간에 대한 정보가 기술되어야 한다.²⁹⁾

캐나다의 경우 사용자는 개인휴가를 사용한 근로자에게 업무 복귀 후 15일 이내에 관련 문서를 제출할 것을 (서면으로) 요구할 수 있으며, 해당 근로자가 위 서류를 발급·제출하는 것이 합리적으로 가능한 경우, 그 요구를 따라야 한다.³⁰⁾ 근로자가 의료휴가를 3일 이상 사용하는

19) Canada Labour Code, Art. 206.6(2).

20) Swiss Civil Code(Part V: The Code of Obligations), Art. 324a; 김수진·김기태(2019), p.15.

21) Swiss Civil Code(Part V: The Code of Obligations), Art. 324a. 1.

22) 노르웨이에서 병가 중인 근로자에 대한 상병수당은 1년까지 지급될 수 있는데, 첫 16일의 급여는 사용자가 지급한다. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1123&langId=en&intPagId=4706>.

23) 유럽연합 회원국, 아이슬란드, 리히텐슈타인, 노르웨이, 영국 등이 이에 해당한다.

24) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1123&langId=en&intPagId=4706>.

25) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPagId=4810>.

26) 29 U.S. Code §2612(e). 예를 들어 사전에 일정이 잡힌 수술.

27) 29 CFR § 825.303(a).

28) 29 U.S. Code §2613(a).

29) 29 U.S. Code §2613(b).

경우, 사용자는 해당 근로자가 휴가기간 중 근무를 할 수 없다는 사실을 증명하는 보건의료인(health care practitioner)³¹⁾의 진단서(certificate) 제출을 요구할 수 있다.³²⁾ 즉 캐나다는 2일 이내의 의료휴가(무급)는 진단서 혹은 관련 서류 제출 의무가 없다. 그러나 유급이 될 수 있는 개인휴가나 3일 이상의 의료휴가 사용에 대해서는 (사용자의 결정에 따라) 근로자에게 그와 같은 의무를 부과하고 있다.³³⁾

스위스에서 사용자는 유급병가를 사용하는 근로자에게 결근 첫째 날 의사의 진단서 제출을 요구할 수 있다. 그러나 근로계약 체결 실무에 있어서는 결근 셋째 날 또는 넷째 날 진단서를 제출하도록 정하는 경우가 많다.³⁴⁾ 노르웨이의 경우, 3일 이내의 병가는 별도의 진단서 등이 요구되지 않으나 3일을 초과하는 병가는 근로계약/단체협약상 달리 정해지지 않는 한 진단서가 제출되어야 한다.³⁵⁾ 스웨덴의 경우, 7일 이내의 병가는 진단서 제출이 요구되지 않으나 그것을 초과하는 기간의 병가를 사용하려면 진단서를 제출해야만 한다.³⁶⁾

이상의 검토를 종합하면 대체로 최소 근속기간 요건은 병가 사용 그 자체보다는 병가가 유급이기 위한 전제조건으로 활용되고, 진단서 제출 의무는 일정 기간을 초과하는 병가를 사용하기 위한 요건으로 부과되는 경향이 관찰된다.

2. 기간 및 급여의 보장수준

가. 병가기간

미국의 가족 및 의료 휴가법은 근로자에게 12개월 동안 최장 12주의 무급휴가를 보장하고 있다.³⁷⁾ 캐나다의 경우 연방법상 근로자는 개인휴가를 1년에 5일(근속기간 3개월 이상인 근로자는 첫 3일은 유급)까지 사용할 수 있고 (무급) 의료휴가를 1년에 최장 17주까지 사용할 수 있

30) Canada Labour Code, Art. 206.6(4).

31) Canada Health Act, Art. 2. "a person lawfully entitled under the law of a province to provide health services in the place in which the services are provided by that person."

32) Canada Labour Code, Art. 239(2).

33) 다만 COVID-19 감염병 사태에 대응해 3일 이상의 병가 사용을 위한 진단서 제출 의무는 2020. 3. 25.부터 2020. 9. 30까지 한시적으로 면제된 상태이다. <https://www.canada.ca/en/services/jobs/workplace/federal-labour-standards/leaves.html#ula>.

34) The Federal Council of Switzerland, SME Portal for Small and Medium-sized Enterprises, <https://www.kmu.admin.ch/kmu/en/home/concrete-know-how/personnel/employment-law/working-hours/inability-work-sick-leave.html>.

35) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1123&langId=en&intPagId=4706>.

36) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPagId=4810>.

37) 29 U.S. Code §2612.(a)(1).

다.³⁸⁾ 스위스의 경우, 근속기간이 1년이 지나지 않은 근로자는 3주의 유급병가 권리를 가지며 근속기간이 1년이 경과된 후에는 그에 비례해 더 장기의 유급병가를 사용할 수 있다.³⁹⁾ 이는 최저 조건이자 편면적 강행규정이므로 당사자간 합의(근로계약), 표준근로계약⁴⁰⁾ 또는 단체협약에서 근로자에게 더욱 유리한 규정을 두고 있다면 그 규정이 적용된다.⁴¹⁾ 스웨덴의 경우, 근로자는 14일의 병가(첫 날을 제외한 13일 유급)를 사용할 수 있고,⁴²⁾ 노르웨이에서는 16일의 유급병가가 근로자에게 주어진다.⁴³⁾

나. 급여의 보장수준

미국의 가족 및 의료 휴가법상 병가와 캐나다 노동법전상 의료휴가는 무급이다. 다만 캐나다 노동법전의 개인휴가(Personal Leave)는 첫 3일이 유급인데 이때 급여는 해당 근로자의 통상임금을 지급한다.⁴⁴⁾ 스위스의 경우, 원칙은 앞서 확인한 병가기간(3주 이상) 동안 사용자가 근로자에게 임금 전액을 지급하는 것이다. 예외는 근로자가 그의 책임 없는 개인적 사유로 발생한 근로능력 상실로 인한 경제적 손실에 대비하기 위해 관련 법이 규정한 보험을 든 경우, 사용자의 동 의무는 면제된다.⁴⁵⁾ 다만 해당 보험에서 지급하는 급여가 근로자의 봉급(salary)의 4/5에 미치지 않는 경우, 사용자는 그 차액만큼을 근로자에게 지급해야 한다.⁴⁶⁾ 또한 보험급여 수급 전 대기기간(waiting period)이 있는 경우, 사용자는 동 기간 중 해당 근로자 봉급의 4/5를 대신 지급해야 한다.⁴⁷⁾ 실패는 스위스의 근로자 약 2/3는 개인적 상병보험에 가입하고 있고,⁴⁸⁾ 보험은

38) Canada Labour Code, Arts. 206.6(1) and 239(1).

39) Swiss Civil Code(Part V: The Code of Obligations), Art. 324a. 2.

40) 표준근로계약(standard employment contract, Normalarbeitsvertrag)은 스위스 민법전 채무편(The Code of Obligations) 제359조 내지 제360f조에서 규율되는 것으로 연방 또는 주(Canton)에서 업종·직종별로 제정되는 규범(법)이다. 즉 그 이름과 달리 근로계약이 아니라 업종 또는 직종의 근로조건에 관한 명령이며 단체협약과 함께 스위스에서 집단적 노사관계를 규율하는 법률로 분류된다. 업종·직종별 표준근로계약은 단체협약이 체결되지 않는 분야에서 노동보호 기능을 수행한다. 김상호(2010), 「스위스 채무법의 표준근로계약에 관한 연구」, 『노동법논총』 제20호, 한국비교노동법학회, p.36.

41) 스위스의 주(Canton) 또는 해당 업종/직종의 단체협약에 따라 근속기간에 비례한 유급 병가기간의 증가율은 상당한 격차를 보인다. 예컨대 근속기간 1년 이하인 근로자에게 3주, 20년 이상인 근로자에게 26주의 유급병가를 부여하는 곳이 있는가 하면, 같은 근속기간에 대해 더 많은 일수의 유급병가를 보장하거나 20년 이후의 근속기간에도 다시 차등을 두어 최장 46주의 병가를 보장하는 경우도 있기 때문이다. OECD(2020), *Sickness and Disability Systems: Comparing Outcomes and Policies in Norway with Those in Sweden, the Netherlands and Switzerland*, 5 February 2020, p.18.

42) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPagId=4810>.

43) 임승지 외(2019), p.113. 다만 사용자가 지급하는 급여는 나중에 환급받게 된다.

44) Canada Labour Code, Art. 206.6 “their regular rate of wages for their normal hours of work”.

45) Swiss Civil Code (Part V: The Code of Obligations), Art. 324b. 1.

46) Swiss Civil Code (Part V: The Code of Obligations), Art. 324b. 2.

– 구체적 내용은 보험사/보험상품에 따라 매우 다르지만 – 대체로 900일 이상의 기간 동안 720일 혹은 730일의 급여 80% 이상에 해당하는 금액 지급을 보장한다(단, 종종 상한선 존재).⁴⁹⁾

노르웨이에서는 사용자가 병가 사용 첫 16일 동안 근로자의 임금 전액을 지급한다.⁵⁰⁾ 이때 기준이 되는 임금의 액수는 병가 사용 직전 3개월 동안의 평균임금이다. 다만 해당 기간 중 임금이 영구적으로 변경되었다면 그 변경된 일자부터 계산해 평균임금을 구한다.⁵¹⁾ 스웨덴의 사용자가 근로자의 병가 둘째 날부터 14일째 날까지 지급하는 급여의 임금대체율은 80%이며 15일째부터는 동일한 보장수준의 상병수당이 지급된다.⁵²⁾

3. 급여보장 외 병가 사용 근로자에 대한 보호

가. 원직 복직

미국에서 가족 및 의료휴가법상 병가를 사용한 근로자는 휴가 종료 후 원직 혹은 동등한 직위(equivalent position)로 복직할 권리를 갖는다. 다만 둘 중 어느 것을 선택할지는 사용자의 몫이다.⁵³⁾ 동등한 직위란 근로자가 원직과 동일하거나 충분히 유사한 의무와 책임을 수반하는 업무를 이행하고 동등한 임금, 복리후생, 기타 고용조건을 보장받는 직위를 말한다.⁵⁴⁾ 그러나 사용자는 두 가지 요건을 충족한 경우 병가를 사용한 근로자가 동일/동등한 직위로 복귀하는 것을 거부할 수 있다. 하나는 해당 근로자가 '핵심 근로자(key employee)'인 경우이다. 핵심 근로자란 동법상 병가를 신청할 수 있는 자격을 갖춘 (시급제가 아닌) 봉급제(salaried)로 임금을 받으며, 그 임금수준이 동 사업장을 기준으로 반경 75마일 안에 있는 해당 사용자의 사업장에 고용된 근로자 중 상위 10%에 속하는 근로자를 말한다.⁵⁵⁾ 다른 한 요건은 핵심근로자인 병가 사용 근로자를 원직 혹은 동등한 직위로의 복직을 거부하는게 사업의 심각한 경제적 손실을 방지하는 데 필요하다는 것이다.⁵⁶⁾

47) Swiss Civil Code(Part V: The Code of Obligations), Art. 324b. 3.

48) 김수진 · 김기태(2019), p.16(OECD(2006), *Sickness, Disability and Work* (Vol. 1): Norway, Poland and Switzerland, Paris: OECD Publishing, p.162 인용).

49) <https://www.knu.admin.ch/knu/en/home/concrete-know-how/personnel/employment-law/working-hours/irability-work-sick-leave.html>.

50) 임승지 외(2019), p.113; ISSA(2018), *Social Security Programs throughout the World – Europe*, p.274.

그러나 사용자가 지급한 16일 동안의 급여는 이후 노동복지청(NAV)에 의해 환급된다.

51) <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1123&langId=en&intPagelId=4706>.

52) ISSA(2018), *Social Security Programs throughout the World – Europe*, p.352.

53) 29 U.S. Code §2614 (a)(2).

54) 29 U.S. Code §2614 (a)(1); 29 CFR §825.215(a).

55) 29 CFR §825.217(a).

56) 29 CFR §825.216(b) “substantial and grievous economic injury”.

캐나다에서 병가 중이거나 병가 후 복귀한 근로자는 병가를 이유로 해고, 정직, 직위해제, 강등 기타 징계 등을 받지 않는다.⁵⁷⁾ 따라서 병가를 마친 근로자는 병가 사용 전 원칙으로 복직하는 것이 원칙이다. 다만 (건강 등의 이유로) 기존 직무를 수행할 수 없는 경우, 사용자는 해당 근로자를 다른 업무에 복무하게 할 수 있다.⁵⁸⁾ 노르웨이에서는 근로자가 사고(부상) 또는 질병으로 인해 근로능력이 상실되어 결근을 시작한 후 12개월 동안에는 해고되지 않는다. 사용자가 다른 상당한 근거를 제시하지 못하는 한 이 기간 중 이루어진 해고의 사유는 상병으로 인한 결근으로 간주된다. 다만 근로자가 동 규정에 따른 보호를 주장하기 위해서는 진단서를 발급받아 사용자에게 제출하거나 적절한 시기에 그의 결근사유(상병)를 통보해야 하며, 사용자가 요구할 경우 병가의 총 기간을 소명하는 진단서를 제출해야 한다.⁵⁹⁾ 한편 병가 후 근로자는 원칙 복직에 대한 권리를 보유하나 근로능력을 이유로 일시적으로 본래 업무가 아닌 다른 업무를 수행하게 될 수 있다.

나. 기타 불이익취급 금지

미국의 가족 및 의료휴가법은 병가의 사용이 그 이전에 축적된 복리후생 혜택에 영향을 줄 수 없도록 정하고 있다.⁶⁰⁾ 그러나 병가기간의 근속기간(연공) 산입이 보장되지는 않으며, 해당 근로자가 병가를 사용하지 않고 실제 근로를 했었다라면 주어질 수 있었을 권리, 복리후생, 직위를 제외한 다른 권리, 복리후생, 직위까지 보장되는 것은 아니다.⁶¹⁾ 캐나다의 경우, 서면으로 요청한 경우 근로자는 병가 중에도 해당 기간 동안 발생하는 자신과 관련된 승진, 훈련 기회에 대한 정보를 문서로 제공받을 수 있다.⁶²⁾ 연금, 건강, 장애 관련 복지급여와 근속기간(연공)은 병가 중에도 축적되는데,⁶³⁾ 동 급여와 관련해 사용자의 부담금 및 근로자의 기여금 불입은 병가 중에도 계속되어야 하고,⁶⁴⁾ 결과적으로 복지급여의 총액과 근속기간은 병가 사용과 무관하게 유지된다.⁶⁵⁾

57) Canada Labour Code, Art. 239(6).

58) Canada Labour Code, Art. 239(7).

59) Act relating to Working Environment, Working Hours and Employment Protection, etc., Sec. 15-8(1).

60) 29 U.S. Code §2614 (a)(2).

61) 29 U.S. Code §2614 (a)(3).

62) Canada Labour Code, Art. 239(5).

63) Canada Labour Code, Art. 239(8).

64) Canada Labour Code, Art. 239(9) and (10).

65) Canada Labour Code, Art. 239(12).

IV. 정책적 시사점

1. 병가제도의 역할과 상병수당 제도와의 연계

지금까지 병가제도의 유·무급과 공적 상병수당 제도의 유·무를 두 축으로 하여 유형을 구분하고, 각 유형에 속하는 몇몇 국가 병가제도의 내용을 간략히 검토하였다. 이 검토에서 드러나듯이 일관되고 통일된 병가제도의 특징을 도출해내는 것은 쉽지 않으며, 이는 전 세계의 모든 국가를 대상으로 포괄적으로 이루어진 연구에서도 마찬가지이다.⁶⁶⁾ 국가별 차이를 낳는 여러 원인 중 하나는 상병 중인 근로자의 고용보장과 소득보장이라는 목표를 달성하기 위해 각 국가가 병가제도에 어느 정도의 역할과 비중을 부여하는지일 것이다. 공적 상병수당 제도가 없다면 법정 병가제도에 걸리는 부하가 클 것이고(예: 스위스), 적용범위와 보장성이 높은 상병수당 제도를 갖춘 국가의 병가제도는 공적 상병수당 제도를 보완하는 방식으로 작동할 것이기 때문이다(예: 노르웨이, 스웨덴). 유럽과 미주대륙을 기준으로 하면 유급병가와 상병수당 제도를 유기적으로 결합해 운영하는 사례가 다수이다(표 2 참조). 특히 OECD 회원국 대부분은 법정 유급병가를 통해 일정 기간 근로자의 근로의무를 면제하고 사업주의 비용으로 상대적으로 높은 소득보장을 병가기간 초기에 제공한다. 이후 비용부담 의무는 정부/공단 등 공적 기구로 이전되고 상대적으로 낮은 임금대체율을 가진 상병수당을 통해 근로자가 회복될 때까지 소득보장을 유지한다.⁶⁷⁾

〈표 2〉 유급병가와 상병수당 제도의 국제적 현황

	국가 수	유급병가만 보유	공적 상병수당*	모두 없는 국가	
				수	국가명
유럽	45	1	44	-	-
아시아·태평양	51	24	21	6	한국, 키리바시, 마셜제도, 미크로네시아, 팔라우, 레바논
아프리카	50	32	14	4	부룬디, 가나, 세네갈, 시에라리온
아메리카	38	4	33	1	미국
세계	184	61	112	11	
OECD	37	2	33	2	

주: * 공적 상병수당 제도를 보유한 국가 중에서도 상당수가 법정 유급병가를 함께 운영하고 있음.

자료: 이재훈(2020), 「외국의 유급병가, 상병수당 현황과 한국의 도입방향」, 이슈페이퍼 2020-09, 민주노동연구원, p.2 일부 수정.

66) ISSA, Social Security Programs throughout the World 시리즈; 임승지 외(2019) 등.

67) 임승지 외(2019), pp.150~151.

2. 주요국 병가제도 내용 분석의 함의

김수진·김기태(2019)는 (북유럽·대륙유럽 국가에서 주로 발견되는) 유급병가 제도와 공적 상병수당 제도 간 연계와 분업이 한국형 제도가 추구해야 할 궁극적 목표로 논의되어 왔다고 평가한다. 그러나 자유주의적 성향이 강한 이스라엘, 스위스, 미국의 병가제도 역시 한국형 상병수당을 설계하는데 시사점을 준다고 본다.⁶⁸⁾ 공적 상병수당 제도가 없다는 점에서는 우리와 같지만 사업주가 급여를 지급하는 유급병가 혹은 최소한 무급병가 제도를 마련해 상병 근로자가 ‘아프면 쉴 수 있는’ 권리를 부여하고 병가 후 복귀 시 동일하거나 동등한 수준의 직위를 보장하고 있기 때문이다. 이런 이유로 동 연구는 위 국가들의 병가제도가 한국형 상병수당 제도 도입의 필수조건이면서 – 국가의 재정 안정성 등을 고려할 때 – 장기적 모델을 완성하기 전까지 징검다리 역할을 할 수 있는 제도라고 진단한다.⁶⁹⁾ 이 글 역시 이러한 분석에 동의하며 앞서 검토한 사항을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 병가신청의 요건으로서 최소 근속기간 요건(1~12개월)은 대체로 유급병가를 받기 위한 전제조건으로 활용되고, 진단서 제출은 일정 기간(모든 병가, 2일, 3일, 7일)을 초과하는 병가를 사용하기 위한 조건으로 요구되는 경향이 도드라진다. 둘째, 병가기간은 무급/유급 여부에 따라 상당한 차이를 보인다. 유급병가의 경우, 짧게는 14~16일에서 길게는 3주 이상 사용이 가능하고, 무급병가의 경우, 12주 또는 17주의 병가가 주어진다. 또한 유급병가의 급여 보장수준/소득 대체율은 대체로 80~100%이고, 우리의 통상임금 혹은 평균임금과 유사한 임금을 기준으로 급여의 구체적 금액을 정하는 것으로 확인되었다. 셋째, 병가 사용을 이유로 한 해고 혹은 불이익 취급은 원칙적으로 허용되지 않는다. 다만 해당 근로자의 병가 사용과 상관없이 발생하였을 외적 요인에 의한 해고 등은 병가 사용을 이유로 금지되거나 효력이 상실되지 않는다. 병가 중의 급여, 복리후생, 근속기간 산입, 승진 기회 제공 등과 관련된 보호의 수준은 국가별로 차이가 있었다.

병가기간과 유·무급 여부 및 소득대체율을 비롯해 병가의 구체적 내용을 어떻게 확정할지는 공적 상병수당 제도와 함께 논의될 수밖에 없다. 상병수당의 핵심쟁점 중에 하나인 재원조성의 문제가 그 예다. ISSA 182개 회원국 중 상병수당 제도의 재원조성을 조세방식으로 운영하는 국가는 4개 국가(덴마크, 호주, 뉴질랜드, 아이슬란드)인데, 이 국가는 의료보장 제도 역시 조세에 기반한다는 공통점을 갖는다. 반대로 의료보장 제도를 사회보험방식으로 운용하는 국가 중 조세로 공적 상병수당의 재원을 마련하는 국가는 없다.⁷⁰⁾ OECD 회원국 중 의료보장을 사회보험

68) 김수진·김기태(2019), p.24.

69) Id.

70) 임승지 외(2019), pp.99~100.

의 틀로 설계한 22개 국가 중 건강보험료로 재원을 충당하는 18개 국가들은 대부분(16개)이 건강보험을 운영하는 기관에서 상병수당의 문제를 취급하고 있다.⁷¹⁾ 임승지 외(2019)는 이러한 분석결과의 원인을 건강보험과 상병수당 제도 간 기능적 정합성에서 찾는다. 즉 상병수당 제도는 현금급여를 통한 소득보장이 목적이기는 하지만 수급자격 결정을 위해 의학적 관점에서 부상/질병으로 인한 근로능력 상실 여부를 판단해야 하므로 건강보험 운영기관이 상병수당 제도를 관장하는 것이 효율적이기 때문이다.⁷²⁾ 많은 국가(예: 노르웨이)가 사용자가 지급하는 병가 기간 중의 급여 역시 관련 기구에서 환급해준다는 점에서 재원의 문제는 병가제도를 다룰 때도 피할 수 없는 쟁점이 된다.

그럼에도 불구하고 곧바로 도입할 수 있는 수준의 최소한의 병가제도에 대한 논의는 유효하다. 즉 무급이더라도 상병으로 인해 일할 수 없을 때 쉴 수 있고, 그것이 근로관계상 불이익취급으로 연결되는 것을 방지할 수 있는 법적 장치를 마련하는 것은 여전히 중요하다. 이러한 관점에서 이 글의 간략한 분석은 한국형 상병수당 제도의 구성요소로서 한국형 병가제도가 갖춰야 할 기본적 사항을 점검한 것으로 나름의 가치가 있을 것이다. **KLI**

71) 임승지 외(2019), p.100.

72) 임승지 외(2019), p.100.