

의사 선택 방식

귀하는 고용주가 제시하는 3명의 의사로 구성된 패널에서 **승인받은 주치의**를 선택하게 됩니다. 해당 의사는 귀하가 건강을 회복하고 직장에 복귀하는 데 필요한 의료 서비스를 제공할 것입니다.



업무상 상해에 대한 치료에 소요되는 비용은 고용주가 부담합니다. **고용주/직원이 선택한 의사 (양식 C-42) 사이에 계약서**에 서명합니다. 이 계약서는 귀하의 감독자가 제공하며 귀하에 승인받은 주치의로 선택한 의사를 표시합니다. 응급 치료가 필요한 경우 감독자는 부상 상태가 안정된 후 패널을 제공해야 합니다.

기록을 유지하십시오

보관을 위해 서명한 C-42 양식 사본을 요청하고 보관합니다. 양식에 서명하지 않고 양식에 포함된 의사의 치료를 수락하는 경우 해당 의사를 선택한 것으로 간주될 수 있습니다.



궁금한 점이 있나요?

궁금한 점이 있는 경우, 800-332-

COMP(2667)번으로 테네시주 산재 보상국의 행정감찰관 프로그램에 문의하십시오.

행정감찰관이 변호사를 선임하지 않은 직원, 고용주, 보험사가 궁금해 하는 모든 부분에 대해 도움을 드릴 것입니다.

다음 주소에서 온라인을 통해 자세히
알아보고 양식을 다운로드하십시오.

www.tn.gov/workerscomp



상해를 입은 직원이 받을 수 있는 혜택

보상 가능한 상해를 입은 직원, 즉, 승인받은 주치의가 해당 상해를 업무상 상해로 결정한 직원은 다음을 받을 자격이 있습니다.

직원의 비용 부담 없이 의학적 치료 제공

이러한 치료는 승인받은 주치의가 요구하는 기간 동안 제공되어야 합니다. 승인받은 주치의가 의뢰한 치료 중 보험사의 의료 검토 담당자가 거부한 치료는 추가 심사 및 고려를 위해 산재 보상국 의료 검토 프로그램 (Bureau's Utilization Review Program)에 제출될 수 있습니다.

교통비

이동 거리가 편도 기준 15마일을 초과하는 경우 의료 서비스를 받기 위해 왕복하는 교통편에 소요된 비용에 대한 환급을 요청할 수 있습니다.



임시 장애 급여(임금 대체)

장애 기간은 승인받은 주치의가 귀하의 병가를 설정한 시점부터 시작됩니다. 임시 장애 급여는 손실된 임금을 대체하며 장애가 발생한 지 8일째 되는 날부터 지급됩니다. 장애가 14일 이상 지속되는 경우, 해당 급여는 장애가 발생한 첫 번째 날부터 지급되는 것으로 소급 산정됩니다. 일반적으로, 임시 장애 급여는 부상 전 52주 동안 받은 평균 주급의 2/3입니다. 산재 보상국은 이러한 급여를 지급하지 않습니다. 이러한 급여는 고용주의 보험사에서 지급합니다.

근무할 수 있지만 근로 제한으로 인해 평균 주급이 감소하는 경우, 부분 장애 급여를 받을 자격이 있을 수 있습니다.

승인받은 주치의가 근무 시간이나 수행되는 업무 유형을 제한하는 등 귀하의 업무를 제한하는 경우, 항상 의사의 지시와 제한 사항을 따르는 것이 매우 중요합니다. **고용주가 제안한 가벼운 업무에 대해 보고하지 않는 경우, 임시 장애 급여 지급이 종료될 수 있습니다.**

연락을 유지하십시오

의사의 지시에 따라 병가를 받은 경우, 고용주와 연락을 유지하십시오.

청구가 거부된 경우.

청구가 거부되면, 이는 고용주의 산재 보상 보험 조정인이 귀하의 상해에 대해 보상할 수 없다고 판단했다는 것을 의미하며, 이는 귀하의 상해가 수행한 업무로 인해 발생하지 않았으며 산재 보상 대상이 아님을 의미합니다. 조정인이 귀하의 청구를 거부하는 경우, 귀하는 해당 결정에 이의를 제기할 권리가 있습니다. 보상 가능성에 관한 분쟁이 발생하는 경우, 귀하는 분쟁 해결과 관련하여 산재 보상국에 도움을 요청할 수 있습니다. **(800) 332-2667** 번으로 행정감찰관에게 문의하십시오.

자신의 권리를 보호하십시오

산재 보상 혜택을 받을 권리는 계속 제공되지 않습니다. 귀하의 권리를 보호하려면, **혜택 결정 청원서(Petition for Benefit Determination, PBD)**를 제출하십시오. 이 양식은 산재 보상국 웹사이트에서 받을 수 있습니다. 대부분의 경우, 양식 제출 마감일은 다음 날짜로부터 1년까지입니다.

- A. 상해가 발생한 날짜, 또는,
- B. 마지막 임시 장애 급여가 지급된 날짜 또는 상해에 대해 의료 혜택이 제공된 날짜 중 더 늦은 날짜.

업무상 상해를 보고함으로 인해 해고될 수 있나요?

고용주가 업무상 상해를 보고한 직원을 해고하는 것은 불법입니다. 귀하가 해고되었고 해당 해고가 업무상 상해를 보고한 것으로 인해 이뤄졌다고 생각되는 경우, 변호사와 상담할 수 있습니다. 산재 보상국은 부당해고 청구를 해결할 권한이 없습니다.

자주 묻는 질문:

보상 가능한 상해에 대해 제가 치료 비용을 지불해야 하나요?

아니요. 귀하는 보상 가능한 청구에 대해 승인받은 주치의가 제공한 치료에 대한 비용을 지불할 책임이 없습니다.

승인받은 주치의의 소견이나 권장되는 치료에 동의하지 않는 경우, 제가 어떤 선택지가 있나요?

일반적으로, 고용주 또는 보험사는 법률에 따라 2차 소견을 제공할 의무가 없지만, 귀하는 어쨌든 이를 언제든지 요청할 수 있습니다. 하지만, 귀하는 원하는 어느 의사에게든 자비로 2차 소견 또는 추가 치료를 받을 수 있습니다.

제가 받아야 할 혜택을 받지 못하는 경우, 어떻게 해야 하나요?

산재 보상국 행정감찰관에게 (800)332-2667번으로 문의하여 도움을 받으십시오. 산재 보상국 웹사이트에서 제공하는 **혜택 결정 청원서 (Petition for Benefit Determination)**를 작성하여 제출하면 절차가 빨라집니다.

보상 가능한 상해로 인해 업무를 쉬는 동안 병가 또는 그 외 휴가를 사용해야 하나요?

경우에 따라 다릅니다. 승인받은 주치의가 14일 미만의 휴가를 결정한 직원의 경우, 결근한 첫 7일 동안은 임시 장애 급여를 받을 자격이 없습니다. 이 무급 기간에 대한 회사의 정책을 검토하십시오. 승인받은 주치의가 14일을 초과하는 휴가를 요구하는 경우에는, 해당 급여가 장애가 발생한 첫날부터 제공되는 것으로 소급 산출됩니다.

근무 시간 중 진료받은 시간에 대한 급여를 받게 되나요?

회사에 이 시간에 대한 급여 지급 정책이 없는 한 급여를 지급받지 않습니다.

어떤 고용주가 직원에게 산재 보상을 제공해야 하나요?

대부분의 산업에서, 정규직 또는 시간제 직원 5명 이상을 고용 중인 고용주는 산재보험에 가입해야 합니다. 그러나 건설업 또는 광업의 경우, 고용주는 직원이 1명인 경우에도 보상을 제공해야 합니다. 건설업의 고용주는 면제를 신청하여 자신의 산재 보상 보장 요건을 면제받을 수 있습니다. 단, 건설 작업 중인 모든 직원은 보상 대상에 해당해야 합니다.

산재 보상 면제 기록에 대한 정보는 <https://tn.gov/exemptionregistry> 에서 확인하거나 테네시주실에 (615) 741-2286 번으로 문의하여 확인할 수 있습니다.

다음 웹사이트에서 자세히 알아보고 양식을 다운로드하십시오.
www.tn.gov/workerscomp

The Tennessee Department of Labor and Workforce Development is committed to principles of equal opportunity, equal access, and affirmative action. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities.



Tennessee Department of Labor and Workforce Development;
Authorization No. 377598; This public document was promulgated
for electronic use.