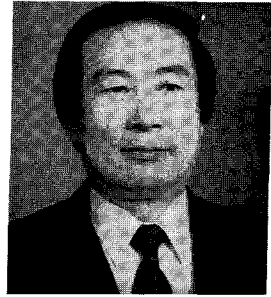


# 노무관계종료후의 보호

글/김수복(사단법인 한국노동연구원)



## 1. 근로관계의 종료

근로관계라 함은 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금 및 기타 급료를 지급함을 목적으로 하는 계약에 의하여 성립하는 근로자와 사용자간의 법률관계이다. 이와 같이 근로관계는 하나의 계속적 법률관계라는 특질이 있다. 근로관계의 본질은 노사간의 계속적·협동적 신뢰관계에 기초를 두고 기업의 계속적 운영이라고 하는 조직적이고 통일적인 활동을 전개한다. 그러므로 이와 같은 근로관계가 종료한 경우에는 유기적 법률관계로서의 근로관계가 소멸한다. 그러나 근로관계로부터 구체적으로 파생된 개별적인 권리의무나 법상 소정의 이행이 되지 않거나 만족을 얻지 못하는 한 소멸되지 않는다. 따라서 이행되지 않거나 만족을 얻지 못한 임금청구권, 재해보상청구권은 근로관계의 종료 후에도 소멸시효와 완성할 때까지 존속한다.

## 2. 금품청산

### (1) 금품청산의 의의

근로기준법 제30조에 의하면 「사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생하

때로부터 14일 이내에 임금·보상금 기타 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자간의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.」고 규정하고 있다.

이 규정은 근로자가 퇴직 또는 사망한 경우 당해 근로자의 권리에 속하는 금품이 신속하게 지급되지 않는다면 퇴직근로자 또는 사망근로자의 유족의 생활이 곤란하게 될 것이고, 또한 기일이 경과함으로써 금품의 반환에 따르는 불편과 시비가 야기될 우려가 있으므로 이와 같은 폐단을 배제하는데 그 입법취지가 있다.

여기서 말하는 퇴직은 임의퇴직에 한하지 않으며 기간만료, 해고, 징계해고 등 근로관계 종료사유를 포함한다.

### (2) 금품청산의 내용

#### ① 임금, 보상금 기타 일체의 금품의 지급

임금, 보상금 기타 일체의 금품을 지급하여야 한다.

(가) 임금은 근로기준법 제18조의 임금을 말한다. 일반적으로 이미 제공한 근로의 대상인 임금은 의미하지만 근로자가 지급을 요구할 수 있는 임금은 모두 포함된다. 예를 들면 「월의 도중에 퇴직한 경우에는 그 월분의 임금을 전액 지급한다.」는 특약



이 있는 경우에는 그 특약에 의하여 근로하지 않은 부분에 대한 임금도 청구할 수 있다.

(나) 보상금이라 함은 재해보상금을 말하며 요양 보상(근로기준법 제78조)·휴업보상(동법 제79조)·장해보상(동법 제80조)·유족보상(동법 제82조)·장사비(동법 제83조)·일시보상(동법 제84조)·분할보상(동법 제85조) 등 일체의 보상을 말한다.

(다) 기타 일체의 금품이라 함은 적립금, 보증금, 저축금, 퇴직금, 예고수당 등 명칭 여하를 불문하고 근로자에게 귀속할 일체의 금품을 말한다.

즉, 근로자의 소유권에 속하는 금전 또는 물품으로서 근로관계와 관련하여 사용자에게 예치 또는 보관을 부탁한 것을 포함한다.

## ② 금품청산의 시기

(가) 사용자의 금품청산의무는 그 지급사유가 발생한 때로부터 기산하여야 한다. 근로자의 사망 또는 기타의 퇴직사유로 사용자와 근로자 사이의 근로관계가 종료되면 즉시 임금·보상금·퇴직금 기타 일체의 금품에 관하여 사용자에게는 지급의무가, 근로자에게는 지급청구권이 발생한다.

구규정에서는 「그 권리자가 청산을 요구한 때」로 되어 있었으나 신규정에서 「그 지급사유가 발생한 때」로 개정되었다. 구규정에 의한 금품청산은 취업규칙 등에서 특약을 한 경우에 권리자의 청구가 있으면 14일 이내에 지급하여야 할 강행법적 규정이나, 권리자의 청구를 기다려 지급의무를 지도록 하는 규정이므로 근로자측의 사정에 의하여 청구가 지연되는 경우에는 강행법적 효력이 없다는 약점이 있다. 그러므로 이 개정은 이론상 당연한 것이다.

퇴직한 근로자나 그 가족, 사망한 경우의 가족(상속인) 등의 생활을 안정시키고, 시일의 경과로 반환에 따르는 불편과 곤란의 가중을 방지하고 빨리 청산시키려는 것이 목적이다.

퇴직이란, 자기퇴직은 말할 것도 없고, 징계해고인 경우도 포함된다. 사망의 경우는 상속인만이 청구권자에 해당되며, 일반채권자는 임금의 직접지급 원칙상 그 청구권자에 포함되지 않는다. 다만, 여기서 말하는 상속인 중에서 취업규칙에 의해 그 순위(그 순위에서는 혼인신고를 하지 않았어도 사실상 혼인관계에 있는 자를 배우자와 마찬가지로 취급한다.)를 변경한 경우(근로기준법시행령 제61조)에는 그 자에게 지급하여도 위반되지 않는다.

(나) 근로자의 청산요구에 관계없이 사용자가 이 금품청산의무의 이행을 지체하면 연대책임을 부담해야 한다.

(다) 사용자의 금품청산의무는 그 지급사유가 발생한 때로부터 기산하게 되고 지급확보의 기간을 그 지급사유가 발생한 때로부터 산정하는 것은 타당한 일이다.

(라) 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자간의 합의에 의하여 지급기일을 연장할 수 있으나 3개월을 초과할 수 없다(근로기준법 제30조 단서, 동시행령 제12조).

특별한 사정이라 함은 천재·지변 기타 이에 준하는 부득이한 사정으로 사용자로서 지급의무의 이행을 위한 노력을 다하였음에도 불구하고 그 의무를 이행할 수 없는 사정을 말한다.

## 3. 임금채권우선변제청구권

### (1) 임금채권우선변제청구권의 의의

근로기준법 제30조의 2 제1항에 의하면 「임금·퇴직금·재해보상금 기타 근로관계로 인한 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권을 제외하고는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 다만, 질권 또는 저당권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는



그러하지 아니하다.»고 규정하여 임금채권이 조세·고과금보다 우선하는 것이 원칙이지만, 조세·공과금이 질권 또는 저당권보다 우선하는 경우에는 임금채권은 조세·공과금보다 우선할 수 없다는 것을 확실히 하고 있다. 단, 신설된 제 2 항에 의하여 「제 1 항의 규정에도 불구하고 최종 3개월분의 임금과 퇴직금 및 재해보상금은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다」고 규정하고 있다.

임금채권우선변제청구권제도는 근로자의 임금채권의 우선적인 확보를 위한 제도로써 사용자가 경영위기에 직면하거나 도산 또는 파산하거나, 사용자의 재산이 다른 채권자에 의하여 압류되었을 경우에 근로자의 임금채권을 일반채권자의 채권 또는 조세·공과금보다 우선하여 변제를 받게 함으로써 근로자의 임금채권을 보호하기 위한 제도이다.

**② 임금채권우선변제청구권의 내용**

① 우선변제를 받을 수 있는 채권, 임금·퇴직금·재해보상금 및 기타 근로관계로 인한 모든 채권을 말한다.

「기타 근로관계로 인한 채권」이라 함은 임금·퇴직금·재해보상금 이외에 근로기준법 제18조의 임금의 정의에 해당하는 일체의 금품에 대한 청구권을 말하며 보증금청구권, 적립금청구권, 저축금청구권, 예치 또는 보관한 금품의 반환청구권, 해고예고수당의 청구권을 모두 포함하는 개념이다.

**② 사용자의 총재산**

사용자의 총재산이라 함은 사용자가 소유하는 동산·부동산은 물론 그밖에 일체의 물권과 채권을 비롯하여 각종의 무체재산권·광업권·어업권 등의 권리까지도 모두 포함하는 개념이다. 사용자가 법인인 경우에는 법인의 재산만을 가리키는 것으로

대표이사인 사장의 개인재산은 이에 포함되지 않는다.

**③ 조세·공과금과의 관계**

임금채권이 조세·공과금보다는 우선하는 원칙이지만 조세·공과금이 질권 또는 저당권보다 우선하는 경우에는 임금 채권이 조세·공과금보다 우선할 수 없다(근로기준법 제30조의 2 제 1 항 단서).

**4. 귀향여비**

① 근로계약 당시 명시된 근로조건이 사실과 다른 경우에 근로자는 즉시 해지할 수 있다(근로기준법 제23조 제 1 항 후단). 근로자는 해지통고기간을 준수할 의무가 부과되지 않는다.

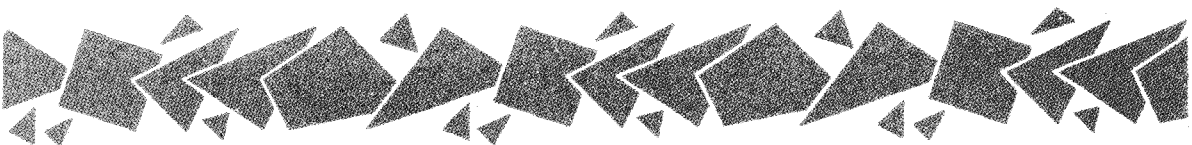
근로계약을 해지하고 귀향하는 경우에 사용자는 취업을 목적으로 거주를 변경한 근로자에게 귀향여비를 지급하여야 한다.

② 여자와 18세 미만자가 해고일로부터 14일 이내에 귀향하는 경우 사용자는 필요한 귀향여비를 부담하여야 한다. 다만, 근로자의 귀책사유로 인한 해고로서 사용자가 그 사유에 대하여 노동위원회의 인정을 받았을 경우에는 그러하지 아니하다(근로기준법 제62조).

**5. 사용증명서**

**(1) 사용증명서의 의의**

근로기준법 제31조는 퇴직한 근로자의 재취업을 촉진하고 그 근로자가 장차 유리한 지위를 얻을 수 있도록 사용자에게 사용증명서의 교부를 의무화시키고 있다. 근로자가 해고되었거나 퇴직한 경우라도 사용자는 근로자의 청구가 있을 때에 사용기간, 업무의 종류, 지위, 임금 기타 필요한 사항에 관한 증명서를 사실대로 기입하여 즉시 교부하여야 하며



(근로기준법 제31조 제1항), 이 경우에 사용자는 근로자가 요구하지 않은 사항을 기재하여서는 아니 된다(동조 제2항). 또한 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀번호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니된다(동법 제31조의 2).

사용증명이 있다고 해서 퇴직근로자에게 반드시 유리하다고만 할 수 없으므로 사용자의 교부의무는 퇴직근로자의 청구가 있으므로서 비로서 발생한다는 규정으로 되어 있다.

**② 사용증명서의 기재내용**

① 사용자가 교부하여야 할 사용증명서의 기재사항은 「사용기간, 업무종류, 지위와 임금 기타 필요한 사항」으로서 근로자가 청구하는 사항이다.

이 증명서에는 근로자가 요구하는 사항만을 기재하여야 한다. 사용자는 미리 제3자와 공모하여 근로자의 취로를 방해할 목적으로 근로자의 국적, 신앙, 사회적 신분 또는 노동조합운동에 관한 사항을 통신하거나, 또는 비밀기호를 기입하여서는 안된다.

이 규정에서 말하는 「퇴직」이라 함은 임의퇴직(사직, 합의해약)뿐만 아니라 해고, 징계해고, 계약기간의 만료 등에 의한 근로관계의 소멸을 포함한다.

조합운동 등에 관한 통신의 금지에는 「미리 제3자와 공모하여」라는 요건이 붙어 있으므로 사전협의에 의하지 아니한 개별적 조화에 대하여 정보를 제공하는 것은 그 금지에 해당하지 않게 된다. 그러나 이와 같이 해석하게 되면 금지의 실효성이 심히 감쇄된다고 하여 반대하는 견해도 있다.

징계해고 되었다는 것도 요구의 사항 기입금지에 의거 사용증명서에 기재할 수 없으나 통신금지사항에는 제기되고 있지 아니하므로 개별적인 조화나 통신은 특별히 금지되고 있지 않다.

② 이 밖에 근로자가 특별히 요구한 것을 기입하나, 요구하지 않는 것을 기입해서는 안된다. 더욱이 위의 기재사항 중에서 근로자가 특히 기입하지 말도록 청구했음에도 불구하고 이를 기입하는 것은 본조위반이 된다고 해석된다.

사용자는 근로자로부터의 청구에 따르지 않고 그 청구한 이외의 사항을 기입할 때, 근로기준법 제31조의 사용증명서의 기재사항을 기입치 않을 때, 사용증명서의 교부를 거부하거나 즉시 교부하지 아니할 때 모두 벌을 받게 된다.

③ 「기타 필요한 사항」에 있어서 사용자는 근로자가 청구한 사항이라해도 객관적으로 보아 당해 근로자에게 불리하다고 인정되는 사항에 대하여는 이를 거부할 수도 있다고 해석된다. 왜냐하면 사용증명서의 취지가 헌법 제32조 제1항의 소위 근로권의 구체화인 재취업활동을 유리하게 전개할 수 있는 편의를 도모하기 위한 것이므로 「기타 필요한 사항」은 재취업에 필요하고 유리한 자료로서의 필요한 사항으로 해석되어야 하기 때문이다.

**(3) 사용증명서의 청구**

근로자의 사용증명서 청구는 계속하여 30일 이상 근무한 근로자로서 퇴직한 후 3년 이내여야 가능하다(근로기준법 시행령 제13조).

퇴직후 오랜 기간이 경과하면 계약서류, 근로자 명부 등 증거가 될만한 서류의 멸실 등의 혼란이 있으므로 교부청구권의 행사에 제한을 하고 있다.

**6. 취업방해의 금지**

누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀번호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니된다(근로기준법 제31조의 2). 이른바 블랙·리스트(black list) 작성의 금지를 명시한 조항이다.

