

# 파견 및 도급계약 시 임금체불의 책임 및 체불임금 해결방안

파견 및 도급계약을 통해 파견, 도급근로자를 공급받아 사업장에서 근무시키고 있는 A사 인사담당자가 상담을 요청해왔습니다. A사가 파견회사에 지급할 파견비가 법원에서 압류되어 파견비를 지급하지 못하게 되었



는데 이 경우 파견근로자 임금체불에 대한 책임은 누가 지게 되는지? 파견사업주가 임금을 지불하지 못하고 폐업되거나 부도나 임금을 지급받을 수 없게 되면 체불임금을 해결해줄 방법은 없는지? 경영상 사유로 도급사나 파견사가 폐업하게 되면 A사가 도급 또는 파견근로자를 직접 고용할 의무가 있는지?

A사는 파견근로자의 사용사업주에 불과하지만 사업장에서 같이 일하는 파견근로자들이 임금을 받지 못하거나 경영상 이유로 해고될 형편에 처하게 된 것을 안타깝게 여겨 체불 및 해고 등의 구제 방법에 대해 상담을 요청하게 된 사안입니다.

## 1. 사용사업주 또는 도급사업주는 임금체불의 책임이 없는지?

근로기준법상 임금체불의 책임은 근로계약을 체결하고 근로를 제공받고 있는 근로기준법상 사용

자에게 있습니다. 따라서 원칙적으로 근로자파견계약에 의하여 파견근로자를 사용하는 자인 사용사업주 및 일의 완성의 대가로 보수를 지급하기로 한 도급사업주는 수급사에서 고용한 근로자들의 임금체불에 대한 책임을 지지 않습니

다. 다만 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제5조 사용사업주의 귀책사유로 인하여 임금을 체불하게 된 경우 및 근로기준법 시행령 제24조 직상수급인의 귀책사유로 인해 임금체불이 발생한 경우에는 사용사업주 및 도급사업주도 임금체불에 대한 사용자책임이 인정됩니다.

따라서 사용사업주 및 도급사업주가 파견대가 및 도급대가를 지급했음에도 불구하고 임금이 체불되어 계약내용의 지속적 이행이 불가능하다고 판단되면 계약을 해지하고 파견근로자 및 수급사에서 고용한 근로자를 직접 고용하거나 타사와 파견계약 또는 도급계약을 새로이 체결하여 서비스를 제공할 수 있습니다. 또한 사업주의 경영상 사유로 임금체불이 발생한 경우 국가에서 체불된 임금을 대신 지급해주는 체당금제도를 안내함으로써 협력사 직원들이 임금의 일부라도 변제받도록 노력할 수 있습니다.



**\* 관련 법률**

**근로기준법 제44조**

**【도급 사업에 대한 임금 지급】**

① 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인(下受給人)이 직상(直上) 수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임을 진다. 다만, 직상 수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유에 의하여 발생한 경우에는 그 상위 수급인도 연대하여 책임을 진다. (2012.2.1 개정)

**근로기준법 시행령 제24조**

**【직상 수급인의 귀책사유】**

법 제44조제2항에 따른 귀책사유 범위는 다음 각 호와 같다. (2012.6.21 개정)

1. 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 도급 금액 지급일에 도급 금액을 지급하지 아니한 경우
2. 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 원자재 공급을 늦게 하거나 공급을 하지 아니한 경우
3. 정당한 사유 없이 도급계약의 조건을 이행하지 아니하여 하수급인이 도급사업을 정상적으로 수행하지 못한 경우

파견근로자 보호 등에 관한 법률 제34조【근로기준법의 적용에 관한 특례】

② 파견사업주가 대통령령이 정하는 사용사업주의 귀책사유로 인하여 근로자의 임금을 지급하지 못한 때에는 사용사업주는 당해 파견사업주와 연대하여 책임을 진다. 이 경우 「근로기준법」 제43조 및 제68조의 규정을 적용함에 있어서는 파견사업주 및 사용사업주를 같은 법 제2조의 규정에 의한 사용자로 보아 동법을 적용한다. (2007.4.11 개정)

**파견근로자 보호 등에 관한 법률 제5조**

**【사용사업주의 귀책사유】**

법 제34조제2항 전단에서 “대통령령이 정하는 사용사업주의 귀책사유”라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 사유를 말한다.

1. 사용사업주가 정당한 사유없이 근로자파견계약을 해지한 경우
2. 사용사업주가 정당한 사유없이 근로자파견계약에 의한 근로자파견의 대가를 지급하지 아니한 경우

**2. 도급 및 파견계약 해지 시 근로자들을 직접 고용할 의무가 있는지?**

사용사업주나 도급사업주가 계약의 불이행을 이유로 파견회사 및 수급사와 계약을 해지하게 될 경우 소속 근로자들은 타 사업장으로 배치 전환되지 않는다면 경영상 사유로 해고될 위험에 처하게 됩니다. 이 경우 파견 및 도급계약에 따른 서비스를 계속적으로 받고자 할 경우 해당 근로자들을 직접 고용할 수는 있겠으나 직접 고용할 법상 의무는 없습니다. 다만 동일한 파견근로자를 2년 이상 계속 사용할 경우에는 사용사업주인 A사가 직접 고용할 의무가 있습니다. 또한 법상 의무는 없으나 타 파견회사나 수급사와 파견계약 또는 도급계약을 체결하고 기존 인력들을 파견회사 또는 수급사 소속으로 하여 현재와 동일한 서비스를 받을 수 있도록 요청할 수는 있습니다.

**3. 도산 등 사실인정 신청을 통해 체당금을 지급받는 방법**

**1) 체당금 제도란?**

기업이 도산하여 임금·휴업수당 및 퇴직금을

지급받지 못하고 퇴직한 근로자에게 국가가 사업주를 대신하여 체불금품(임금·휴업수당 및 퇴직금)의 일부를 지불하는 제도입니다. 국가가 사업주 대신 지급한 체당금에 대해서는 추후 사업주(법인인 경우 '법인', 개인사업주의 경우 사업주 '개인')에게 근로자에게 지급된 체당금의 범위 내에서 구상권을 행사하게 됩니다. 법인의 경우 사업주 개인의 재산에 대해서는 구상권을 행사할 수 없어 별도 재산상의 침해가 없으므로 경영상 사유로 법인 소유의 재산이 전무하거나 지급여력이 없는 경우 근로자로 하여금 체당금제도를 통해 체불임금 일부라도 변제받을 수 있도록 최대한 협조하시는 것이 추후 사업주 처벌을 면할 수 있는 계기가 되기도 합니다.

※ 반의사 불벌죄 : 근로기준법 제109조 제2항에서 임금체불에 대해서는 근로자가 처벌을 원하지 않거나, 처벌을 희망하는 의사표시를 철회한다는 피해자의 명시적인 의사표시가 있는 경우 사용자가 처벌되지 않습니다. 체당금을 지급받기 위해서는 고용노동부에 진정 또는 고소를 하게 되는데 회계자료 등 입증자료 첨부, 고용노동부 조사과정에 사업주의 도움이 있어야 신속히 체당금을 지급받을 수 있습니다. 따라서 체당금을 지급받을 수 있도록 사업주가 최대한 노력하여 근로자가 처벌을 원하지 않는다는 의사표시를 할 경우 임금체불로 인한 사용자 처벌을 면할 수 있습니다.

## 2) 체당금 지급요건

- ① 기업이 법원에서 채무자 회생 및 파산에 관한 법률에 의한 파산의 선고, 회생절차 개시의 결정은 받았거나(재판상 도산)
- ② 300인 이하 사업주가 경영악화 등으로 인하

여 사실상 도산상태에 빠져 있다는 사실을 지방고용노동관서의 장으로부터 확인(인정)받은 경우(사실상 도산)에 한합니다.

## 3) 체당금 지급을 위한 사업주 및 근로자 요건

① 근로자 요건 : <퇴직기준일>의 1년 전이 되는 날 이후 3년 이내에 당해 사업장에서 퇴직한 근로자에 한합니다.

※ <퇴직기준일>은 재판상 도산의 경우 회생절차 개시의 결정이 있는 경우 그 신청일, 회생절차 개시의 신청 후 법원이 직권으로 파산의 선고를 한 경우에는 그 신청일 또는 선고일이며, 사실상 도산의 경우는 근로자가 지방고용노동관서의 장에게 '도산 등 사실인정'을 신청한 날

② 사업주 요건 : 산업재해보상보험법의 적용대상이 되는 사업주로 6월 이상 당해 사업을 행하여야 하고, 법원으로부터 재판상 도산을 받았거나 또는 지방고용노동관서의 장으로부터 사실상 도산을 인정받은 경우에 한합니다.

## 4) 도산 등 사실인정을 위한 사업주 요건

상시 근로자 300인 이하 사업장이어야 하며, 사업이 폐지되었거나·폐지과정에 있을 것(영업활동이 1월 이상 중단된 경우 등), 임금을 지급할 능력이 없거나 그 지급이 현저히 곤란할 것(사업주가 1월 이상 소재불명인 경우 등) 3가지 요건을 모두 충족하여야 합니다.

## 5) 받을 수 있는 체당금의 범위

체당금은 최종 3월분의 임금(퇴직일 또는 사실상 근로관계의 종료일로부터 소급하여 3개월간의

[체당금 지급 월정상한액]

(단위: 만원)

퇴직 당시 연령					
체당금연령	30세 미만	30세 이상~40세 미만	40세 이상~50세 미만	50세 이상~60세 미만	60세 이상
임금·퇴직금	180	260	300	280	210
휴업수당	126	182	210	196	147

근로로 인하여 지급사유가 발생한 일체의 임금), 최종 3월분의 휴업수당(퇴직일 또는 사실상 근로관계의 종료일로부터 소급하여 발생한 3개월간의 휴업수당), 최종 3년간의 퇴직금[퇴직일을 기준으로 소급한 3년간의 법정퇴직금(90일분의 평균임금)]중 연령에 따라 근로자가 받던 임금액을 기준으로 고용노동부에서 고시된 아래 금액을 체당금으로 지급받을 수 있습니다.

도산 등 사실 인정요건 및 체당금 지급을 위한 모든 요건을 다 충족한 경우 근로자는 도산 등 사실인정일로부터 2년 이내에 고용노동부에 체당금을 신청하여야 합니다.


**4. 소액체당금 제도**

재판상 도산 또는 사실상 도산에 의한 체당금 신청과 달리 소액체당금 제도는 체불임금에 대해 지방고용노동관서에서 체불금품확인서를 발급받거나 법원으로부터 확정판결 등을 받은 경우에 최종

3월분 체불 임금·휴업수당, 최종 3년분 체불 퇴직금 중 최대 300만원까지 체당금으로 지급되는 제도를 말합니다.

소액체당금을 청구하기 위한 사업주 요건으로는 상시 근로자 300인 이하 사업장으로 해당 근로자의 퇴직일까지 6개월 이상 사업 영위한 경우이며, 근로자요건은 퇴직일의 다음 날부터 2년 이내 판결 등 소액체당금을 신청할 수 있습니다.

**5. 공인노무사를 통한 체당금 조력지원제도**

상시 근로자 10인 미만 사업장에서 기업 도산 등으로 인해 임금을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자에 대해서는 무료로 고용노동부에서 지정한 공인노무사를 통해 체당금을 지급받을 수 있도록 지원하고 있으므로, 체당금 조력을 원하는 퇴직근로자는 지방고용노동관서에 방문하여 체당금 지원을 받기 위한 공인노무사 지원제도를 신청하면 됩니다. 



더원노무법인 강남지사  
 대표공인노무사 홍수경  
 서울시 서초구 강남대로 329 산학협동재단 17F  
 전화번호 : 02-581-2227, 이메일 skh@tohr.co.kr