

소송

9 장 · 변호사 윤성봉 (법률사무소 휴먼)

이번 장에서는 노동관계 소송 상담 시 체크해야 할 사항을 살펴본 뒤(형사소송은 제외합니다), 노동관계 소송 중 대표적인 유형인 체불임금 청구 소송과 해고 소송의 절차 등에 관해서 설명하도록 하겠습니다. 소송은 시간과 비용이 많이 소요되기 때문에 소송을 진행할지 여부는 신중히 판단해야 합니다. 또한 소송을 하더라도 사전에 충분한 준비를 하고 진행해야 원하는 결과를 얻을 수 있습니다. 노동관계 소송 상담 시 아래와 같이 체크할 사항 등을 충분히 숙지하고 상담을 진행하면 소 제기 여부 등을 판단하는데 도움이 될 것입니다.

1 노동관계 소송 상담을 위해 체크할 사항

(1) 노동관계 소송의 유형

상담자는 근로자가 원하는 소송이 어떤 유형에 해당하는지 파악하면 보다 효율적으로 상담을 진행할 수 있습니다. 가장 대표적인 노동관계 소송유형은 ① 해고 또는 징계 무효 확인의 소(해고 또는 징계를 당한 근로자가 해고 또는 징계의 무효를 확인해달라고 청구하는 민사소송), 부당해고 또는 부당징계 구제 재심 판정 취소의 소(중앙노동위원회의 재심 판정에 불복할 경우 다투는 행정소송), ② 임금 청구의 소(사용자에게 미지급 임금·퇴직금 등을 지급해달라고 청구하는 민사소송), ③ 요양불승인 처분 등에 대한 취소 청구의 소(근로복지공단에 요양신청을 하였으나 근로복지공단이 불승인 처분을 하여 근로복지공단의 요양불승인 처분을 취소해달라고 청구하는 행정소송) 등입니다.

(2) 소제기 가능 여부

근로자가 아무리 억울해도 소송에서 백전백패할 때가 있습니다. 이 경우는 소송 외의 다른 방법을 찾아야 합니다. 패소가 예상되는 대표적인 경우는 다음과 같습니다.

① 소멸시효 완성

임금채권의 경우 권리를 행사할 수 있는 날로부터 3년간 행사하지 않으면 시효로 인해 소멸합니다(근로기준법 제49조). 여기서 권리를 행사할 수 있는 날, 즉 소멸시효의 기산점은 퇴직금의 경우 퇴직한 날의 다음 날, 임금의 경우 정지지급일의 다음 날입니다. 따라서 급여를 못 받았다고 하더라도 급여지급일 다음 날부터 3년이 지나도록 아무런 조치를 취하지 않았다면 더 이상 구제가 되지 않습니다. 즉 소송을 하더라도 패소할 수밖에 없습니다. 다만, 3년 내 소송을 하지는 않았다고 하더라도 특별한 조치를 취하였다면 소멸시효가 중단되어 권리구제가 가능합니다. 소멸시효 중단 사유에는 재판상 청구, 사용자에게 임금을 지급하라고 재촉하는 최고(이 경우 최고를 한 뒤 반드시 6개월 내 재판상 청구, 압류 또는 가압류 등을 해야만 합니다), 가압류, 사용자의 임금체불 사실 승인 등이 있습니다.

② 행정소송의 제소기간 초과

근로자가 부당해고 구제신청을 하여 중앙노동위원회 재심 판정을 받았으나 이에 불복하는 경우, 중앙노동위원회 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 취소소송을 제기해야 합니다(근로기준법 제31조 제2항). 또한 근로자가 근로복지공단에 산재 신청을 하였다가 요양불승인 등의 처분을 받아 불복하는 경우, 그 처분서를 송달받은 날부터 90일 이내에 취소소송을 제기해야 하고(행정소송법 제20조 제1항 본문), 심사 및 재심사를 거친 경우에도 재심사에 대한 재결서 정본을 송달받은 날부터 90일 이내에 취소소송을 제기해야 합니다(행정소송법 제20조 제1항 단서, 산업재해보상보험법 제111조 제2항). 만약 위 각 기간을 도과한 상태에서 소를 제기하면 패소할 수밖에 없습니다.

③ 중복소송

법원에 소송이 진행되고 있는 사건에 대해 당사자는 다시 소송을 제기하지 못합니다(민사소송법 제259조). 만약 근로자가 임금청구 소송을 진행하다가 재판부에 대한 불만으로 또는 더 나은 결과를 위해 다른 법원에 동일한 소송을 제기한다면 패소할 수밖에 없습니다.

④ 재소금지 해당

본안에 대한 중국판결이 있는 뒤에 소송을 취하한 사람은 같은 소송을 제기하지 못합니다(민사소송법 제267조 제2항). 예컨대 근로자가 해고무효 확인의 소를 제기하였다가 1심에서 패소한 뒤 항소하였으나 항소심 도중 개인적인 사정으로 인하여 소를 취하한 경우, 추후 다시 동일한 소를 제기하지 못 합니다. 만약 근로자가 추후 다시 소를 제기한다면 패소할 수밖에 없습니다.

⑤ 부제소합의

만약 근로자가 사용자와 적법하게 부제소 합의(소송제기를 금지하는 합의)를 하였다면, 이후 소송을 하더라도 부제소 합의에 따라 패소할 수밖에 없습니다. 여기서 적법한 부제소 합의가 성립하기 위해서는 합의 당사자가 처분할 수 있는 권리 범위 내의 것이고, 그 합의 시에 예상할 수 있는 상황에 관한 것이어야 합니다(대법원 1999. 3. 26. 선고 98다63988 판결). 예컨대, 퇴직을 하면서 퇴직금 또는 퇴직위로금 등을 수령하면서 향후 퇴직 또는 퇴직금에 관해 회사에 어떠한 소송 청구나 이의도 하지 않겠다는 내용의 합의를 하는 것은 부제소 합의가 허용되는 경우입니다(대법원 2006. 12. 8. 선고 2005다36762 판결). 그러나 퇴직금청구권을 사전에 포기하거나 사전에 그에 관한 민사상 소송을 제기하지 않겠다는 부제소특약을 하는 것은 강행법규인 근로기준법에 위반되어 무효입니다(대법원 1998. 3. 27. 선고 97다49732 판결).

(3) 소송비용 산정

① 소송비용의 개념

소송비용이란 소송을 하면서 사용하게 되는 비용을 말합니다. 소송비용에는 인지대, 송달료 등이 기본적으로 소요되며(소를 제기한 사람이 납부해야 합니다), 증인을 세운 경우 증인여비, 검증·감정을 했을 경우 검증·감정비용이 지출됩니다(증인신청,

검증·감정 신청을 한 사람이 납부해야 합니다). 그 밖에 변호사 선임비용 및 부수절차에서 소요되는 각종 비용들이 있습니다. 이처럼 소송에는 적지 않은 비용이 소요되므로 소송을 고려할 때에는 소송비용과 소송시간을 잘 따져보고 실익이 있을 때 진행하는 것이 좋습니다. 물론 승소를 하게 되면 소송비용을 상대방에게 받을 수 있으나, 소송비용을 받기까지 꽤 긴 시간이 소요됩니다.

② 인지대 산정 방법

인지대는 소송목적의 값(소가)을 기준으로 산정합니다. 소가란 소송물, 즉 원고가 소로써 달성하려는 목적이 갖는 경제적 이익을 화폐단위로 평가한 금액을 말합니다. 노동관계 소송의 소가를 살펴보겠습니다. 임금체불 사건의 경우 청구하는 금액이 소가가 됩니다. 해고무효 확인의 소, 부당해고 구제 재심판정 취소의 소, 요양불승인 처분 취소의 소 등은 모두 소가가 5,000만 원입니다. 단, 해고무효 확인과 임금상당액 청구를 병합해서 제기할 때는 해고무효의 소가(5,000만 원)와 임금상당액 청구의 소가 중 다액의 값으로 소가를 산정합니다. 예컨대 해고무효 확인 및 임금상당액 6,000만 원 청구를 병합해서 제기하는 경우 소가는 6,000만 원이 됩니다. 그럼, 이제 소가에 따른 인지대를 알아보을까요?

소가	인지대
소가 1천만 원 미만	소가 × 50/10,000
소가 1천만 원 이상 1억 원 미만	(소가 × 45/10,000) + 5,000
소가 1억 원 이상 10억 원 미만	(소가 × 40/10,000) + 55,000
소가 10억 원 이상	(소가 × 35/10,000) + 555,000

- * 2011.7.18.부터 전자소송으로 소장을 제출하는 경우에는 종이소송에 비하여 10%할인된 인지액을 납부
- ** 항소 시 인지액: 1심 소가에 따른 인지액×1.5
- *** 상고 시 인지액: 1심 소가에 따른 인지액×2

표1 1심 소가에 따른 인지대 (단위: 원)

③ 송달료 산정 방법

사건	송달료
민사 제1심 소액사건(소가 3,000만 원 이하)	당사자수 × 1회 송달료 × 10회분
민사 제1심 단독사건(소가 2억 원 이하)	당사자수 × 1회 송달료 × 15회분
민사 제1심 합의사건 (소가 2억 원 초과, 해고무효 확인의 소 등)	당사자수 × 1회 송달료 × 15회분
민사 항소사건	당사자수 × 1회 송달료 × 12회분
민사 상고사건	당사자수 × 1회 송달료 × 8회분

민사 조정사건	당사자수 × 1회 송달료 × 5회분
부동산 등 경매사건	(신청서상의 이해관계인 수 + 3) × 1회 송달료 × 10회분

표2 송달료(1회 송달료 = 5,200원 (2021.9.1.시행))

④ 인지대, 송달료 산정 예시 (제1심 기준)

3천만 원 임금 청구: 이 사건은 소가가 3천만 원이므로 민사 소액사건이고, 당사자는 원고(근로자), 피고(사용자) 2인입니다. 따라서 인지대는 140,000원(=(30,000,000원×45/10,000)+5,000원)이고, 송달료는 104,000원(=당사자 2인×5,200원×10회)입니다.

해고무효 확인의 소, 부당해고 구제재심판정 취소의 소, 요양불승인 처분 취소의 소 등: 이 사건은 소가가 5천만 원이고, 비재산권에 관한 소송이므로 합의사건에 해당하며, 당사자는 원고, 피고 2인입니다. 따라서 인지대는 230,000원(=(50,000,000원×45/10,000)+5,000원)이고, 송달료는 156,000원(=당사자 2인×5,200원×15회)입니다.

다만, 전자소송을 통해서 소송을 진행할 경우 인지대는 위 산정 금액에서 90%로 할인되고, 송달료는 위 산정방식의 당사자 수에서 원고를 제외하고 산정됩니다. 즉, 3천만 원 임금 청구 사건을 전자소송으로 진행할 경우 인지대는 126,000원(=140,000원×0.9)이고, 송달료는 52,000원(=당사자 1인×5,200원×10회)입니다. 해고무효 확인의 소 등을 전자소송으로 진행할 경우 인지대는 207,000원(=230,000원×0.9)이고, 송달료는 78,000원(=당사자 1인×5,200원×15회)입니다.

(4) 패소 시 소송비용 부담

소송비용은 패소자가 부담하는 것이 원칙입니다(민사소송법 제98조). 패소자가 부담하는 소송비용에는 인지대, 송달료, 증인을 세운 경우 증인여비, 검증·감정을 했을 경우 검증·감정비용, 변호사 비용 등이 있습니다. 예컨대 원고가 소를 제기해서 전부 패소한 경우, 인지대, 송달료, 증인여비, 검증·감정 비용, 상대방 변호사 비용 등을 원고가 부담해야 합니다. 원고가 소를 제기하면서 이미 납부한 인지대, 송달료는 추가로 부담할 필요가 없겠지만, 상대방 변호사 비용과 소송과정에서 상대방이 지급한 증인여비, 감정비용 등은 패소자인 원고가 부담해야 합니다.

통상 소송비용 중에서 가장 부담이 큰 게 변호사 비용입니다. 변호사 비용이라고 해서 상대방이 변호사에게 지급한 비용 전부를 부담하는 것은 아닙니다. 변호사 비용은 '상대방이 변호사에게 지급한 또는 지급할 보수액의 범위 내에서 변호사보수의 소송비용 산입에 관한 규칙에서 정한 기준'에 의하여 산정하게 됩니다. 그 기준은 아래 표와 같습니다.

소송목적의 값(소가)	소송비용에 산입되는 비율
300만원까지 부분	30만원
300만원을 초과하여 2,000만원까지 부분 [30만원 + (소송목적의 값 - 300만원) × $\frac{10}{100}$]	10%
2,000만원을 초과하여 5,000만원까지 부분 [200만원 + (소송목적의 값 - 2,000만원) × $\frac{8}{100}$]	8%
5,000만원을 초과하여 1억원까지 부분 [440만원 + (소송목적의 값 - 5,000만원) × $\frac{6}{100}$]	6%
1억원을 초과하여 1억5천만원까지 부분 [740만원 + (소송목적의 값 - 1억원) × $\frac{4}{100}$]	4%
1억5천만원을 초과하여 2억원까지 부분 [940만원 + (소송목적의 값 - 1억5천만원) × $\frac{2}{100}$]	2%
2억원을 초과하여 5억원까지 부분 [1,040만원 + (소송목적의 값 - 2억원) × $\frac{1}{100}$]	1%
5억원을 초과하는 부분 [1,340만원 + (소송목적의 값 - 5억원) × $\frac{0.5}{100}$]	0.5%

표3 변호사 보수표 (2020. 12. 28. 이후 접수된 소제기 기준)

예컨대 원고(근로자)가 5,000만 원의 임금을 청구하는 소를 제기해서 전부 패소했고, 피고(사용자)가 A라는 변호사에게 사건을 위임하면서 일정한 변호사 보수를 지급했다고 가정해 봅시다. 이 경우 원고가 피고에게 지급해야 할 변호사비용을 위 기준에 따라 산정해보면 변호사 비용은 440만 원[200만 원 + (5,000만 원 - 2,000만 원) × (8/100)]이 됩니다. 만약 피고가 A라는 변호사에게 변호사 비용을 550만 원 지급했다고 해도 원고가 부담할 변호사 비용은 위 표의 최대 기준인 440만 원이 되고, 330만 원을 지급한 경우 원고가 부담할 변호사 비용은 실제 지급된 330만 원이 됩니다.

패소할 경우 부담할 변호사 비용이 만만치 않죠? 따라서 패소의 가능성이 큰 경우 소 제기 여부에 대해서는 신중하게 판단해야 합니다. 물론 소송이 종료되었다고 해서 곧바로 소송비용을 지급해야 하는 것은 아니고, 일정한 절차를 거치게 됩니다. 판결 확정 후 승소한 자가 법원에 소송비용액확정결정신청을 하면, 법원은 판결문 주문에 따라서 구체적인 소송비용액을 확정합니다(판결문 주문을 보면 소송비용에 관한 내용이 나옵니다). 그 후 패소자가 확정된 소송비용액만큼 승소자에게 지급하면 됩니다. 간혹 승소한 자 중에서 소송비용액확정결정신청을 하지 않는 경우가 있는데, 이 경우에는 굳이 소송비용을 지급하지 않아도 무방합니다.

(5) 증거확보 및 증명방법 모색

① 소송의 승패는 증거에 의해서 결정됩니다

당사자의 주장이 진실이라고 해도 증거에 의해서 증명되지 못 하면 소송에서 패소할 수밖에 없습니다. 예컨대 甲이라는 근로자가 乙이라는 사용자로부터 임금을 못 받았다고 가정해 봅시다. 甲이 소를 제기해서 승소하기 위해서는 소송에서 근로계약 체결사실과 임금액을 증명해야 합니다. 만약 소송을 하더라도 당사자의 주장사실을 증명할 방법이 전혀 없다면 소 제기 자체에 대해서 심각하게 고민해야 합니다. 평소에 증거를 다 확보해두면 가장 좋겠지만, 대부분의 경우 그렇지 못합니다. 소송을 고려한다면 소 제기 전에 확보할 수 있는 모든 증거를 확보해야 하고, 모자란 부분은 소송을 통해서 확보해야 합니다.

② 사전 증거 확보 방법

사건마다 사전 증거 확보 방법이 다를 수밖에 없지만, 일반적으로 사전에 확보해두어야 할 가장 중요한 증거는 계약서 등 각종 서류입니다(이를 서증이라고 합니다). 노동관계 소송에서 중요한 서증으로 근로계약서, 임금지급 명세서, 출퇴근 기록표 등이 있습니다. 만약 근로계약서 등을 확보하지 못한다면 내용증명이나 녹취 등을 활용해볼 수 있습니다.

내용증명은 본인이 보내는 문서의 내용 및 발송시기를 우체국에서 공적으로 증명해주는 제도입니다. 내용증명을 발송하였다고 하여 법적 효력이 발생하는 것도 아니고 내용증명 서신에 기재된 내용의 진실을 추정해주지도 않지만, 내용의 발송사실(일정한 법률적인 의사표시가 있었다는 사실), 발송일자 및 전달사실까지 증명될 수 있으므로 분쟁 발생 시 중요한 증거가 됩니다. 내용증명을 발송할 경우 3통을 작성하여 1통은 상대방에게 발송하고, 1통은 우체국에서 보관하며, 1통은 본인이 보관하여야 합니다.

상대방과의 대화내용을 녹음한 후 녹음한 내용을 다시 문서로 기재한 녹취서는 발언한 사람, 녹취한 사람, 녹취일시 및 장소 등을 명시해야 합니다. 속기사 사무소에 의뢰하면 녹취서를 만들어 줍니다.

③ 소송에서의 증거 확보 방법

사전에 증거를 확보하지 못한 경우 소송 과정에서 아래와 같은 증거방법을 통해서 증거를 확보할 수 있습니다.

가) 문서송부촉탁

문서송부촉탁이란 문서의 제출의무가 있든 없든 가리지 않고 그 문서소지자를 상대로 그 문서를 법원에 송부하여 줄 것을 촉탁하는 절차입니다. 국가기관, 법인, 학교, 병원 등이 보관하고 있는 문서를 서증으로 제출하고자 할 경우에 흔히 이용되고 있습니다. 예컨대 근로자가 임금체불로 고용노동청에 진정을 하였지만 체불임금을 지급받지 못해서 소송을 하는 경우, 근로자는 법원에 문서송부촉탁신청을 하여 관할 고용노동청이 담당할 진정사건 수사기록 일체를 받아볼 수 있습니다.

나) 문서제출명령

문서제출명령이란 문서제출의무를 부담하는 문서소지자(상대방 또는 제3자)에 대하여 법원이 그 문서의 제출을 명하는 절차입니다. 당사자가 어느 문서를 서증으로 제출하고자 하지만 이를 상대방 또는 제3자가 소지하고 있기 때문에 직접 제출할 수 없는 경우, 당사자는 그에 대한 문서제출명령을 구하는 신청을 할 수 있고, 법원이 그 신청을 받아들이면 문서의 소지자에게 문서제출명령을 하게 됩니다. 예컨대 임금소송을 하는 근로자가 근로계약서, 급여명세서, 근무표, 출퇴근기록표, 연차휴가 사용 내역이 기재된 문서 등을 서증으로 제출하고 싶으나 소지하지 않은 경우 문서제출명령신청을 활용해볼 수 있습니다. 문서제출명령신청서를 제출할 때에는 문서의 표시와 취지, 소지자, 증명할 사실, 제출의무의 원인을 명시하여야 합니다.

다) 사실조회촉탁

사실조회촉탁이란 공공기관, 학교, 병원, 그 밖의 단체·개인 또는 외국의 공공기관에 그 업무에 속하는 사항에 관하여 필요한 조사 또는 보관중인 문서의 사실조회결과를 촉탁하여 증거를 수집하는 절차입니다. 예컨대 근로복지공단을 상대로 유족급여 및 장의비 부지급 처분 취소 소송을 하면서 망인의 과로 사실을 입증하기 위하여 망인이 근무했던 회사에 사실조회촉탁을 할 수 있을 것입니다. 만약 회사가 망인에 대해서 적대적이거나 사실과 다르게 회신할 가능성이 있다면 사실조회촉탁신청을 하면 안 될 것입니다.

라) 증인신청

증인이란 사건을 목격하거나 경험한 사실에 대해 법원에 진술할 것을 명령받은 사람으로서 당사자 외에 제3자를 말합니다. 만약 주장사실을 입증해줄 수 있는 증인이 있다면 증인신청을 하고 법정에서 증인신문을 할 수 있습니다. 예컨대 산재소송에서 본인의 과로사실을 증언해줄 수 있는 동료 근로자가 있다면 증인으로 불러서 증인신문을 할 수 있을 것입니다.

마) 감정신청

감정은 법원이 특별한 학식이나 지식을 가진 자에게 그 전문적 지식 또는 그 지식을 이용한 판단을 소송상 보고시켜 재판장의 판단능력을 보충하기 위한 증거조사방법입니다. 예컨대 유족급여 및 장의비 부지급 처분 취소 소송을 하면서 망인의 과로 또는 스트레스와 사망 사이의 인과관계를 입증하기 위하여 대한직업의학회 등에 진료기록감정신청을 할 수 있을 것입니다.

바) 검증신청

검증이란 재판장이 직접 사물의 성상, 현상을 보거나 듣고, 느낀 내용을 증거자료로 하는 증거조사방법입니다. 예컨대 근무 중 사고 장면을 촬영한 동영상 또는 CCTV영상 검증, 현장검증 등이 해당합니다.

사) 금융거래정보·과세정보 등 제출명령신청

은행, 국세청, 세무서 등으로부터 금융거래정보·과세정보를 제공받기 위해서 활용하는 증거조사방법입니다. 은행, 국세청 등은 금융거래정보나 과세정보의 비밀을 유지할 의무가 있기 때문에 제3자의 요청이 있다고 해서 정보를 제공해주지

않습니다. 반드시 법원에 금융거래정보·과세정보 등 제출명령신청을 하고 법원이 제출명령을 결정한 뒤 은행, 국세청, 세무서 등에 제출명령서를 발송해야만 정보를 제공받을 수 있습니다. 예컨대 근로자가 해고기간 동안의 임금상당액을 청구한 소송에서, 상대방이 근로자의 중간수입 공제 주장(해고기간 동안 다른 소득이 발생한 경우 임금상당액에서 다른 소득만큼은 공제해야 한다는 주장)을 하면서, 이를 입증하기 위하여 근로자 주소지 관할 세무서에 과세정보 제출명령 신청을 할 수 있습니다.

아) 증거보전

증거보전이란 소송계속 전 또는 소송계속 중에 특정의 증거를 미리 조사해 두었다가 본안소송에서 사실을 인정하는 데 사용하기 위한 증거조사방법입니다. 예컨대 각종 재난 사건, 교통사고 사건 등에서 상대방이 증거를 파기할 것이 우려되는 경우 소송을 시작하기 전 또는 소송 중에 증거보전신청을 해서 특정의 증거를 미리 조사한 뒤 추후 사용할 수 있습니다.

(6) 가압류·가처분이 필요한지 여부

임금 청구 소송을 해서 승소를 했더니 사용자의 재산이 전혀 없다면 어떻게 할까요? 부당전직을 당해서 소송을 하려고 하는데 소송이 끝날 때까지 시간이 너무 오래 걸릴 것 같은데 발령지로 가면 당장 가족생활이 파탄날 것 같다면 어떻게 해야 할까요? 이와 같은 경우에는 미리 사용자의 재산을 임시로 묶어두거나(가압류), 임시로 전직발령의 효력을 정지시켜둘 필요가 있습니다(가처분). 자세한 내용은 임금소송과 해고소송에서 살펴보겠습니다.

(7) 일반소송 외 절차를 활용할 것인지 여부

앞서 살펴본 것처럼 소송을 하면 시간과 비용이 상당히 소요되기 때문에 근로자 입장에서는 상당히 부담스러울 수밖에 없습니다. 만약 청구 금액이 소액이거나 증거가 확실한 경우라면 일반소송보다 간이한 절차를 활용해볼 수 있습니다. 이러한 간이한 절차에는 소액사건 심판절차, 독촉절차 등이 있습니다. 자세한 내용은 임금소송에서 살펴보겠습니다.

(8) 법률구조 또는 소송구조 신청 여부

대부분의 근로자는 소송을 하고 싶어도 소송비용 때문에 망설이게 됩니다. 이 경우 법률구조 또는 소송구조를 신청해볼 수 있습니다. “법률구조”란 경제적으로 어렵거나 법을 몰라서 법의 보호를 충분히 받지 못하는 사람에게 변호사나 공익법무관에 의한 소송대리, 그 밖에 법률 사무에 관한 모든 지원을 하는 것을 말합니다. 우리가 흔히 알고 있는 법률구조공단의 지원을 받는 것이 대표적인 예입니다. 법률구조는 일정한 조건, 예컨대 일정한 수입 이하의 자에 해당해야 받을 수 있습니다. “소송구조(訴訟救助)”란 소송비용을 지출할 자금능력이 부족한 사람에 대해 법원이 신청 또는 직권으로 재판에 필요한 일정한 비용의 납입을 유예 또는 면제시킴으로써 그 비용을 내지 않고 재판을

받을 수 있도록 하는 제도를 말합니다. 소송구조는 자금능력이 부족한 자(국민기초생활 보장법에 따른 수급자, 한부모가족지원법에 따른 지원대상자, 기초연금법에 따른 기초연금 수급자, 장애인연금법에 따른 수급자, 북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률에 따른 보호대상자)에 해당해야 받을 수 있습니다. 법률구조와 소송구조를 비교해보면 아래 표와 같습니다.

구분	법률구조제도	소송구조제도
기관	① 대한법률구조공단 ② 한국가정법률상담소	법원
신청시점	소송제기에 대한 판단 전	① 소송제기와 동시 ② 소송제기 후
신청요건	일정한 소득 및 임금수준 요건에 부합하는 국민 또는 국내 거주 외국인 등의 생활이 어렵고 법을 몰라 스스로 법적 수단을 강구하지 못하는 국민	소송비용을 지출할 자금능력이 부족하고 패소할 것이 명백하지 않은 자
대상사건	① 민사·가사사건 ② 형사사건 ③ 행정심판사건 ④ 행정소송사건 ⑤ 헌법소원사건 ⑥ 개인 회생·파산 및 면책사건	소송사건(비송사건 제외)

* 법률구조는 대한법률구조공단과 같은 기관이 소송대리 등의 법률사무에 관한 지원을 하는 것이고, 소송구조는 법원이 소송비용을 내지 않고 재판을 받을 수 있도록 배려해 주는 제도라는 점에서 차이가 있습니다.

표4 법률구조제도와 소송구조제도의 비교

(9) 판결에 대한 불복 여부

나홀로 소송을 진행하여 패소한 뒤 판결에 불복하는 근로자들이 상담을 요청하는 경우가 있습니다. 제1심 판결에 불복하는 절차를 항소라고 하고, 제2심 판결에 불복하는 절차를 상고라고 하며, 둘을 합쳐서 상소라고 합니다. 이 때 제일 먼저 확인해야 할 것이 상소기간의 도과 여부입니다. 민사소송 및 행정소송의 항소는 제1심 판결문 정본을 송달받은 날로부터 14일 이내에 제기해야 하고, 민사소송 및 행정소송의 상고는 제2심 판결문 정본을 송달받은 날로부터 14일 이내에 제기해야 합니다. 만약 상소기간이 도과했다면 이미 판결이 확정되었고 더 이상 다룰 수가 없습니다. 다음으로 상소 여부의 실익에 대해서 충분히 검토하고 결론 내려야 합니다. 상소 여부에 대해서는 가급적 변호사와 상담한 뒤에 결정하는 것을 권합니다.

상소	판결	용어	상소기간
	1심불복	항소	판결문 송달일로부터 14일 이내
	2심불복	상고	판결문 송달일로부터 14일 이내

표5 판결의 불복

(10) 나홀로소송에 도움이 되는 사이트

변호사에게 소송을 위임하거나 전문가의 도움을 얻어서 소송을 진행하는 것이 바람직하겠으나, 여러 가지 사정으로 인해서 나홀로소송을 진행해야 하는 경우가 종종 발생합니다. 나홀로소송을 진행하더라도 개인의 상상력에만 의존하면서 진행하면 곤란합니다. 대한민국법원이 운영하는 ‘대한민국법원 나홀로소송’과 법제처가 운영하는 ‘찾기 쉬운 생활법령정보 나홀로 민사소송’ 등을 활용하기 바랍니다. 나홀로소송을 할 때 ‘전자소송’을 활용하면 더욱 편리하게 소송을 진행할 수 있습니다. 전자소송 홈페이지(<http://ecfs.scourt.go.kr>)에 접속하면 전자문서의 작성과 제출, 송달문서의 확인, 나의 사건관리 등을 할 수 있습니다. 전자소송 체험시스템도 있으니 체험 후에 활용하기 바랍니다. 전자소송 홈페이지 이용 및 장애 문의는 02-3480-1715(평일 9시부터 18시까지)로 하면 됩니다.

2 체불임금 청구 소송

앞서 살펴본 것처럼 소송은 시간과 비용이 많이 소요되므로 가급적 피하는 것이 좋습니다. 임금·퇴직금(이하 “임금”이라고만 합니다) 체불로 고통을 겪고 있는 근로자도 마찬가지입니다. 임금이 체불된 경우 직접 사용자에게 청구하거나 노동청에 진정 또는 고소를 해서 해결하는 것이 좋습니다.

그러나 노동청 진정 등으로도 해결되지 않는 경우가 있는데 이 경우 어쩔 수 없이 소송을 해야 합니다. 소송을 해야 하는 경우는 두 가지로 나누어서 설명할 수 있습니다. 첫째, 사용자가 노골적으로 임금을 못 주겠다고 버티거나, 주겠다고 하면서 차일피일 미룬다면 소송을 해야 합니다. 둘째, 회사에 부동산 같은 자산은 있는데 당장 현금성 자산이 없어서 임금을 지급하지 못하는 경우에도 소송을 해야 합니다. 특히, 회사로 알 수 없는 가압류 결정문 등이 송달되거나 사장이 재산을 빼돌린다는 소문이 돌면 신속하게 소송을 진행할 필요가 있습니다. 회사가 도산하게 되어 체당금을 지급받은 경우라 하더라도 체당금 액수를 초과하는 체불임금에 대해서는 소송을 통해서 지급받아야 합니다.

체불임금 청구소송의 절차는 크게 권리의 보전(가압류)→권리의 확정(본안소송, 소액심판청구, 지급명령신청)→권리의 실현(민사집행) 순으로 나눌 수 있습니다. 아래에서

체불임금 청구소송의 순서대로 하나씩 살펴보겠습니다. 다만, 민사(본안) 소송의 경우는 너무 살펴볼 것이 많고 복잡하기 때문에 여기서는 생략하고 비교적 간단한 절차인 소액심판청구, 지급명령신청 절차만 살펴보겠습니다.

(1) 체불임금 청구소송 절차

① 절차 순서도

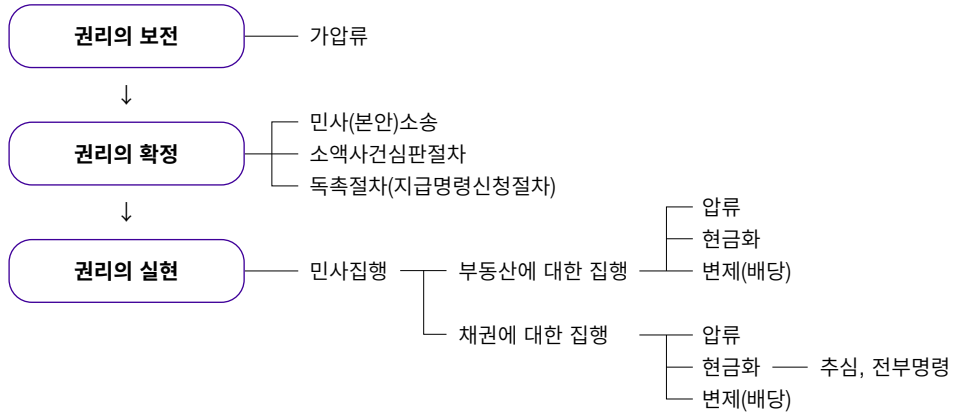


그림1. 체불임금 청구소송 절차

② 상담 체크리스트

- 근로계약 체결 및 근무 사실 등 확인
- 구체적인 체불 내역 확인
- 소멸시효 완성 및 중단 여부 확인
- 소송 전 사전 절차를 거쳤는지 여부 확인(직접 청구, 노동청 진정 또는 고소)
- 사용자가 임금 체불 사실을 다루는지 여부 등 확인
- 증거를 확보했는지 여부 확인: 근로계약 체결 사실, 근로자의 근로 제공 사실, 사용자의 임금 미지급 사실, 구체적인 체불 내역(노동청에서 발급한 체불임금 확인원 등)에 관한 사실 등
- 가압류가 필요한지 여부 확인: 보전의 필요성
- 사용자의 재산에 대한 강제집행 절차가 진행되고 있는지 여부 확인: 배당요구 증기 등

(2) 권리 보전: 가압류

① 가압류의 의의

우리 법제는 원칙적으로 자력구제를 허용하지 아니하므로, 근로자가 체불임금을 받기 위해서는 민사소송절차를 거쳐서 권리를 확정된 후 다시 강제집행절차를 밟아야 합니다. 그런데 간혹 근로자가 임금청구 소송에서 승소했는데도 사용자가 소송 기간 동안 회사의 모든 재산을 빼돌려서 지급할 돈이 없게 되는 경우가 있습니다. 이 경우 근로자는 힘들게 승소해도 임금을 못 받게 될 수 있습니다. 근로자는 이런 경우를

대비해서 미리 사용자가 재산을 빼돌리지 못하도록 사용자의 재산을 임시로 묶어둘 필요가 있습니다. 이처럼 근로자(채권자)가 법원을 통해서 미리 사용자(채무자)가 소유한 동산 또는 부동산의 처분을 임시로 금지시키는 집행보전제도를 가압류라고 합니다(민사집행법 제276조 제1항 참조).

② 가압류 요건

가압류가 되면 임금을 체불당한 근로자 입장에서는 사용자의 재산을 묶어 둘 수 있지만, 사용자 입장에서는 자기 재산에 대한 처분권이 제한되는 측면이 있습니다. 그래서 법원은 가압류 결정을 할 때 신중할 수밖에 없습니다.

그러면 법원은 어떤 경우에 가압류 결정을 할까요? 먼저, 임금채권처럼 보전되어야 할 권리가 있어야 합니다(이를 피보전 권리 또는 청구채권이라고 합니다). 다음으로, 보전의 필요성이 있어야 합니다. 즉, 가압류를 하지 않으면 향후 판결을 집행할 수 없거나 판결을 집행하는 것이 매우 곤란할 염려가 있어야 합니다(민사집행법 제277조 참조). 사용자의 책임재산 낭비, 훼손, 포기, 은닉, 염가매매, 도망 등이 있다면 보전의 필요성이 인정될 것입니다.

예컨대 甲이라는 근로자가 임금 100만 원을 못 받은 채로 퇴사했는데 회사가 돈이 많은 경우를 가정해 보죠. 사용자는 지급여력이 충분함에도 불구하고 甲 근로자에게 임금을 체불한 사실이 없다고 주장합니다. 이 경우 甲 근로자는 가압류 신청을 해야 할까요? 가압류를 해주지 않더라도 승소 확정판결 이후에 회사 재산에 대하여 집행을 할 수 있으므로 보전의 필요성이 없을 수 있습니다. 따라서 근로자는 굳이 가압류 신청을 할 필요가 없고, 설사 가압류 신청을 해도 법원에서는 보전의 필요성이 없다는 이유로 기각 결정을 할 가능성이 큼니다.

③ 가압류 신청

가압류를 신청할 때는 앞서 살펴본 것처럼 가압류의 요건에 해당하는 피보전 권리(청구채권)와 보전의 필요성(가압류의 이유)을 충분히 소명해야 하고(민사집행법 제279조 참조), 가압류할 사용자 재산을 특정해야 합니다. 청구채권은 금전채권이나 금전으로 환산할 수 있는 채권이어서 하고 채권의 종류와 금액을 명시해야 합니다. 보전의 필요성은 가압류를 하지 않으면 향후 집행할 수 없거나 집행하는 것이 매우 곤란할 염려가 있다는 점을 소명해야 합니다. 가압류 대상은 동산 또는 부동산인데 통상 부동산→채권→유체동산 순으로 가압류 신청을 하고 있습니다.

④ 법원의 가압류 결정

가압류를 신청하게 되면 통상 별도의 변론 없이 법원에서 가압류 결정을 하게 됩니다(동법 제280조 제1항 참조). 사용자는 가압류 결정문이 송달된 이후에야 가압류 결정 사실을 알게 됩니다. 법원은 가압류의 요건이 충분히 소명될 때 가압류 결정을 합니다. 즉, 임금채권 또는 보전의 필요성이 충분히 소명되지 않으면 가압류신청이 기각될 수가 있습니다. 노동청으로부터 체불임금 확인원을 발급받아서 가압류신청을 하게 될 경우 매우 유리합니다.

한편, 법원이 가압류 명령을 할 때 담보제공 명령을 함께 합니다. 위에서 설명한 것처럼 가압류는 채무자의 재산 처분권을 제한하는 측면이 있으므로 만약의 경우를

대비해서 담보를 제공하도록 명하는 것입니다. 법원은 청구채권 또는 보전의 필요성이 충분히 소명되지 않으면 현금 공탁을 하게 하지만 제대로 소명될 경우 보증보험으로 갈음하게 합니다.

(3) 권리 확정: 민사(본안)소송, 소액심판청구, 지급명령신청

① 민사소송 등의 의의

앞서 살펴본 것처럼 근로자가 체불임금을 받기 위해서는 법원을 통해서 권리를 확인한 다음에 사용자의 재산에 대해서 집행을 해야 합니다. 여기서 법원을 통해서 권리를 확정하는 절차가 바로 민사(본안) 소송입니다. 이를 쉽게 설명하면 예컨대 “나는 사용자로부터 100만 원의 임금을 지급받을 권리가 있고, 이를 실현할 수 있는 집행력도 갖고 있다”는 것을 법원이 인정하는 것을 뜻합니다. 이를 좀 어렵게 표현하면 “집행권원(예전에는 채무명의라 불렀습니다)을 얻는다”고 말합니다. 물론 법원의 판결은 확정되어야 집행권원이 생깁니다.

임금체불액이 3,000만 원을 초과하고 사용자가 임금 체불 사실을 부인하는 경우에는 민사(본안) 소송을 해야 합니다. 그런데 임금체불의 경우 통상 3,000만 원 이하의 소액인 경우가 많고, 사용자가 임금체불 사실 자체에 대해서 인정하는 경우가 꽤 있기 때문에 보다 간편한 절차를 이용할 수 있습니다. 소액사건심판절차, 독촉절차(지급명령신청절차)가 그것인데, 이 경우도 민사(본안)소송과 동일하게 집행권원을 얻을 수 있습니다. 아래에서는 소액사건심판절차와 독촉절차(지급명령신청절차)에 대해서 살펴보겠습니다.

② 소액사건 심판절차

가) 소액사건 심판절차의 의의

임금체불액이 3,000만 원 이하인 경우에는 일반적인 민사소송 절차에 비해서 간편하게 소송을 진행할 수 있습니다. 이처럼 소액을 목적으로 하는 제1심의 민사 사건을 간이한 절차에 따라 신속히 처리하기 위해서 민사소송법에 대한 특례를 규정한 법이 있는데, 이 법을 소액사건 심판법이라고 합니다. 그리고 이 법에 의하여 제기되는 소송 절차를 소액사건 심판절차라고 합니다(소액사건 심판법 제1조 참조).

나) 소액사건 심판절차의 특징

- 구술 또는 임의출석에 의한 소의 제기가 가능합니다(동법 제4조, 제5조).
- 일부청구는 제한됩니다(동법 제5조의2).
- 결정에 의한 이행권고가 가능합니다(동법 제5조의3).
- 소장부분이나 제소조서등본은 지체 없이 피고에게 송달됩니다(동법 제6조)
- 소의 제기가 있으면 판사는 바로 변론기일을 정할 수 있고 가급적 1회의 변론기일로 심리를 마치도록 해야 합니다(동법 제7조).
- 당사자의 배우자·직계혈족 또는 형제자매는 법원의 허가 없이 소송대리인이 될 수 있습니다(동법 제8조).
- 판사는 필요하다고 인정한 때에는 직권으로 증거조사를 할 수 있고, 증인도

판사가 신문합니다(동법 제10조).

- 판결의 선고는 변론종결 후 즉시 할 수 있고, 판결서에는 이유를 기재하지 아니할 수 있습니다(동법 제11조의2).

다) 이행권고 결정

이행권고결정이란 소액사건의 소가 제기된 때에 법원이 결정으로 소장부분이나 제소조서등본을 첨부하여 피고에게 청구취지대로 이행할 것을 권고하는 것을 말합니다(동법 제5조의3 제1항). 법원의 이행권고결정은 i) 피고가 이행권고결정서의 등본을 송달받은 날부터 2주일 내에 서면으로 이의신청을 하지 아니한 때, ii) 이의신청에 대한 각하결정이 확정된 때, iii) 이의신청이 취하된 때에는 확정판결과 같은 효력을 가집니다(동법 제5조의7). 이행권고결정이 확정되면 별도의 집행문을 부여받을 필요 없이 이행권고결정서정본만 가지고 강제집행을 할 수 있습니다(동법 제5조의8 제1항 본문).

예컨대, 甲 근로자가 1,000만 원의 임금을 지급받지 못한 경우 甲 근로자는 소액사건으로 소를 제기할 수 있습니다. 이 경우 법원이 사용자에게 1,000만 원을 지급하라는 이행권고결정을 할 수 있고, 사용자가 2주 내에 서면으로 이의신청을 하지 않으면 이행권고결정이 확정됩니다. 그럼에도 불구하고 사용자가 계속 1,000만 원의 임금을 지급하지 않을 경우 甲 근로자는 이행권고결정서정본을 가지고 바로 사용자의 동산 또는 부동산에 대해서 강제집행을 할 수 있습니다.

③ 독촉절차(지급명령제도)

가) 독촉절차의 의의

앞에서 살펴봤듯이, 소액사건 심판절차는 3,000만 원 이하의 사건인 경우에만 적용되는데 반해서 독촉절차(지급명령제도)는 금액과 무관하게 이용할 수 있는 제도입니다. 독촉절차는 채권자가 지급명령신청을 하면 법원이 분쟁당사자를 심문함이 없이 채권자가 제출한 서류만을 심사하고 지급명령을 발령하는 약식의 분쟁해결 절차입니다. 만약 채무자가 지급명령에 대해서 2주 이내에 이의신청을 하면 통상의 소송절차로 이행되지만, 이의신청을 하지 아니하면 지급명령이 확정됩니다. 이 경우 채권자는 확정된 지급명령에 기하여 강제집행을 신청하여 신속하게 자신의 채권을 변제 받을 수 있습니다. **1) 참고로, 일반 민사소송이나 소액사건 심판절차에서는 소를 제기한 자를 원고, 그 상대방을 피고라 부르지만 독촉절차에서는 원고·피고 대신 채권자·채무자라고 부릅니다.**

예컨대, 甲 근로자가 4,000만 원의 임금을 지급받지 못했고 사용자가 임금체불 사실을 인정하는 경우 甲 근로자는 지급명령신청을 할 수 있습니다. 법원이 사용자에게 4,000만 원을 甲 근로자에게 지급하라는 명령을 하고, 사용자가 2주 내에 이의신청을 하지 않으면 지급명령이 확정됩니다. 그럼에도 불구하고 사용자가 계속 4,000만 원의 임금을 지급하지 않을 경우 甲 근로자는 확정된 지급명령을 가지고 바로 사용자의 동산 또는 부동산에 대해서 강제집행을 할 수 있습니다.

나) 독촉절차의 특징

- 지급명령은 채무자를 심문하지 아니하고 합니다(민사소송법 제467조).

- 채무자가 지급명령을 송달받은 날부터 2주 이내에 이의신청을 한 때에는 지급명령은 그 범위 안에서 효력을 잃게 되고 통상의 소송절차로 이행됩니다(동법 제470조 제1항). 따라서 채무자가 이의신청을 하여 소송절차로 이행될 가능성이 높은 경우에는 독촉절차를 이용하기보다는 직접 소송을 제기하는 편이 더 바람직할 수 있습니다.
- 지급명령을 신청할 때에 법원에 납부하여야 하는 인지액은 소 제기 시 지급할 인지액의 1/10이고(민사소송등인지법 제7조 제2항), 예납할 송달료도 당사자 1인당 6회분에 불과합니다. 그러나 지급명령에 대한 이의신청이 있을 경우에는 소송절차로 옮겨지므로 채권자는 부족인지액 및 송달료를 보정명령에 따라 추가로 납부하여야 합니다.

다) 지급명령의 효력

채무자가 지급명령정본을 송달 받고도 이의신청을 하지 아니한 채 2주일이 경과한 때에는 지급명령이 확정됩니다. 지급명령이 확정되면 확정판결과 같은 효력이 있게 되므로 채무자가 채무를 성실하게 이행하지 아니하면 확정된 지급명령을 집행권원으로 하여 강제집행을 신청할 수 있습니다.

다만, 채무자는 지급명령이 확정되기 전에 변제 등을 했다면 지급명령이 확정되었다고 하더라도 지급명령의 집행력을 배제하기 위한 청구이의의 소를 제기할 수 있습니다(민사집행법 제58조 제3항, 제44조 제2항 참조).

예컨대, 甲 근로자가 임금 4,000만 원에 대한 지급명령신청을 해서 확정되었습니다. 그러나 사실 사용자는 지급명령이 확정되기 전에 임금 4,000만 원을 甲 근로자에게 지급했습니다. 그럼에도 불구하고 甲 근로자가 확정된 지급명령을 이유로 사용자의 동산 또는 부동산을 강제집행하려고 하면 사용자는 청구이이의 소를 제기하여 甲 근로자의 강제집행을 막을 수 있는 것입니다.

(4) 강제집행

마지막으로 민사집행에 대해서 살펴보겠습니다. 민사집행은 국가의 집행기관이 채권자를 위하여 국가권력을 통해서 사법상의 청구권을 강제적으로 실현하는 법적 절차입니다. 민사집행 방법에는 집행권원이 필요한 강제집행과 집행권원을 요하지 아니하는 임의경매(저당권 실행 등을 위한 경매)로 나눌 수 있습니다.

근로자는 민사(본안)소송 등을 통해서 집행권원을 얻게 되면 직접 강제집행 개시신청(예컨대 부동산 강제경매 신청)을 해서 권리를 실현할 수 있습니다. 또한 제3자가 경매 개시를 신청하여 경매절차(강제경매, 임의경매)가 진행되고 있더라도 근로자는 배당요구종기(배당요구를 할 수 있는 기한)까지 배당요구를 해서 권리를 실현할 수도 있습니다. 참고로 임금체불의 경우 통상 강제집행을 통해서 권리가 실현될 것이지만, 제3자가 저당권 실행을 위한 경매(임의경매)를 신청하는 경우에도 근로자는 배당요구를 할 수 있습니다.

① 강제집행의 요건

강제집행을 하기 위해서는 집행당사자, 집행권원, 집행문이 필요합니다. 집행당사자는

강제집행절차에서 대립하는 두 당사자를 말하며 채권자(또는 집행채권자), 채무자(또는 집행채무자)라고 합니다. 집행권원은 사법상의 일정한 이행청구권의 존재와 범위를 표시함과 동시에 강제집행으로 그 청구권을 실현할 수 있는 집행력을 인정된 공정의 증서를 말합니다. 집행권원에는 확정된 종국판결(이행판결만), 가집행선고 있는 종국판결, 확정된 지급명령, 소액사건의 확정된 이행권고결정, 집행증서 등이 있습니다. 집행문은 집행권원에 집행력이 현존하는 사실과 집행력이 미치는 주관적, 객관적 범위를 공증하기 위하여 집행문 부여기관이 집행권원의 정본의 끝에 덧붙여 적는 공증문언을 말합니다. 집행권원에는 원칙적으로 집행문이 필요한데, 확정된 지급명령과 소액사건의 확정된 이행권고결정의 경우는 집행문이 필요 없습니다.

너무 어려우시죠? 예를 들어서 설명해 보겠습니다. 근로자가 임금 3,000만 원을 지급받지 못해서 사용자를 상대로 소를 제기해서 승소하여 판결이 확정되었으나, 사용자가 임금 3,000만 원을 지급하지 않는 경우를 생각해 보세요. 근로자는 어떻게 해야 할까요? 먼저 근로자는 법원의 법원사무관에게 집행문 부여 신청을 해야 합니다. 그러면 법원사무관은 판결문 끝에 ‘위 정본은 피고 사용자에게 대한 강제집행을 실시하기 위하여 원고 근로자에게 내어 준다’는 내용을 기재하고 기명날인해 줍니다. 이제 근로자는 사용자의 재산에 대해서 강제경매신청을 해서 만족을 얻을 수 있습니다. 위 사례에서 근로자(채권자)와 사용자(채무자)는 집행당사자, 판결문은 집행권원, 법원사무관이 판결문 끝에 덧붙여 적는 공증문언은 집행문에 해당합니다. 그리고 집행문이 붙은 집행권원의 정본을 ‘집행력 있는 정본(집행정본)’이라고 합니다.

② 강제집행 절차

강제집행의 구체적인 절차는 너무 복잡해서 아주 간략하게만 정리하겠습니다. 강제집행 절차는 크게 ‘압류→현금화→변제(배당)’의 절차로 진행됩니다. 부동산에 대한 집행을 생각해 볼까요? 먼저 채권자가 부동산 강제경매를 신청하면 법원이 경매개시결정을 함과 동시에 그 부동산을 압류합니다. 부동산을 압류하면 그 부동산의 처분이 제한됩니다. 그 후 부동산이 매각되어 현금화되면, 이제 그 돈으로 각종 채권자들에게 순위에 따라서 배당하게 됩니다. 채권 강제집행도 부동산과 마찬가지로 ‘압류→현금화→변제(배당)’의 순으로 이루어집니다. 다만, 채권의 현금화 방법은 부동산과 달리 추심 또는 전부를 통해서 이루어집니다(추심, 전부라는 용어에 대해서는 후술합니다).

1순위	경매 집행비용(인지대, 감정평가비용, 신문광고 비용, 집달관 현황 조사 비용 등)
2순위	필요비, 유익비(필요비: 수선비등 / 유익비: 임차인이 임대인의 동의하에 임차목적물의 가액 증대시 투입된 돈)
3순위	소액보증금, 최종 3개월분의 임금 및 최종 3년분의 퇴직금
4순위	질권·저당권 또는 「동산·채권등의담보에관한법률」에 따른 담보권에 우선하는 조세·공과금(「국세기본법」 제35조 및 같은 법 시행령 제18조)
5순위	질권·저당권 또는 「동산·채권등의담보에관한법률」에 따른 담보권에 의하여 담보된 채권

6순위	최우선변제권이 인정되지 않는 임금과 퇴직급여, 기타 근로관계로 인한 채권
7순위	조세·공과금
8순위	기타 채권

표6 경매시 배당순위

③ 임금채권에 기한 강제집행 시 유의할 사항

가) 배당요구 종기까지 배당요구를 해야 합니다.

근로자가 임금채권이 되어 배당에 참가할 경우 반드시 배당요구 종기까지 배당요구를 해야만 합니다. 배당요구 종기란 배당을 요구할 수 있는 기한을 뜻합니다. 경매가 개시되면 법원은 배당요구의 종기를 결정한 뒤 법원경매정보 홈페이지의 법원경매공고란 또는 법원게시판에 게시하는 방법으로 공고를 하게 됩니다. 따라서 소송에서 이기는 것도 중요하지만 배당요구의 종기를 체크하는 것도 무척 중요합니다.

다만, 그 근로자가 배당요구 종기까지 경매신청을 한 압류채권자이거나 첫 경매개시결정등기 전에 등기된 가압류채권자인 경우는 따로 배당요구를 하지 않아도 됩니다. 바꾸어 말하면 체불 근로자가 직접 경매신청을 하거나(다른 채권자가 경매신청을 한 경우라도 그 경매의 배당요구 종기까지 별도로 경매신청을 한 경우도 포함), 다른 채권자가 경매신청을 해서 경매개시 결정이 되기 전까지 가압류를 한 경우를 제외하면 무조건 배당요구 종기까지 배당요구를 해야 한다는 뜻입니다.

나) 채권 추심명령과 전부명령

근로자가 임금채부로 사용자의 채권을 집행하려고 할 경우 ‘채권 압류 및 추심명령’을 신청할지 ‘채권 압류 및 전부명령’을 신청할지 현명하게 판단해야 합니다.

예컨대 근로자 甲이 사용자 乙로부터 1,000만 원의 임금을 받을 게 있고, 사용자 乙이 丙으로부터 1,000만 원의 공사대금을 받을 것이 있다고 가정해 봅시다.

먼저, 추심명령은 甲이 직접 丙에게 공사대금 채권을 청구할 수 있는 권리를 부여하는 재판입니다. 甲에게 추심권은 부여되지만 채권은 여전히 乙의 권리에 속합니다. 甲이 丙으로부터 1,000만 원을 추심한 경우 乙의 다른 채권자와 함께 배당순위에 따라서 배당받게 됩니다. 만약 丙이 무자력이라서 추심불능이 된 경우 甲은 乙의 다른 재산을 압류하여 변제 받을 수도 있습니다.

이에 반해서, 전부명령은 乙의 丙에 대한 채권을 甲에게 이전하는 재판입니다. 이 경우 乙은 甲에게 변제한 것이 되고, 甲은 丙에 대한 독립적인 채권자 지위를 갖게 됩니다. 甲 이외의 다른 채권자는 공사대금 채권 1,000만 원에 대하여 배당요구를 할 수 없습니다. 만약 丙이 무자력이라서 변제를 하지 않더라도 甲은 乙에게 임금 청구를 할 수는 없습니다.

이처럼 추심명령과 전부명령은 여러 가지 면에서 차이점이 있고 그 효력이나 집행방법이 다르므로 매우 신중하게 선택해야 합니다. 특히 위 사례처럼 丙에게 재산이 없을 경우 전부명령을 신청하는 것은 매우 위험하다는 점을 기억해야 합니다.

(5) 재산명시와 채무불이행자명부

① 재산명시 및 재산조회

근로자가 가압류를 해두지 않은 채 임금청구 소송을 하여 승소했는데 사용자가 임금을 지급하지 않은 경우 어떻게 해야 할까요? 앞에서 본 것처럼 사용자 재산을 대상으로 강제집행을 해야 합니다. 그런데 사용자의 재산을 알 수 없다면 어떻게 할까요?

우선 재산명시제도를 활용하면 됩니다. 재산명시절차는 일정한 집행권원에 따라 금전채무를 부담하는 채무자가 채무를 이행하지 않는 경우에, 법원이 그 채무자로 하여금 강제집행의 대상이 되는 재산과 일정기간 내의 그 재산의 처분상황을 명시한 재산목록을 제출하게 하는 제도입니다. 채무자는 재산목록을 제출하면서 그 진실성에 관하여 선서도 해야 합니다.

그런데 사용자가 제출한 재산목록의 재산만으로 만족을 얻기에 부족하면 어떻게 할까요? 이 경우 근로자는 법원에 재산조회 신청을 할 수 있습니다. 법원은 근로자의 신청에 따라 사용자의 재산 및 신용에 관한 전산망을 관리하는 공공기관·금융기관·단체 등에 사용자의 재산에 관하여 조회할 수 있습니다.

그러나 재산명시 및 재산조회 절차는 시간이 많이 소요되고 사용자가 미리 재산을 은닉할 가능성이 있기 때문에 실무적으로 많이 활용되지는 않습니다. 따라서 조금 번거롭더라도 사전에 사용자의 재산 상태를 미리 파악하고 가압류를 해두는 것이 가장 좋습니다.

② 채무불이행자명부

근로자가 소송을 통해서 집행권원을 얻었음에도 불구하고 사용자가 계속 임금을 지급하지 않은 경우 근로자는 채무불이행자명부 등재신청을 할 수 있습니다. 법원이 사용자에게 대하여 채무불이행자명부에 올리는 결정을 하게 되면 그 명부를 법원에 비치하게 되고 일반인도 열람할 수 있습니다.

Q&A

- Q. 임금 못 받은 지 거의 3년이 다 되어 갑니다. 3년이 지나면 소멸시효가 완성되어 더 이상 임금 청구를 못 한다고 하는데 어떻게 해야 하나요?
- A. 임금채권의 소멸시효는 3년이므로 임금지급일로부터 3년이 경과할 때까지 권리를 행사하지 않으면 소멸시효가 완성되어 임금채권은 소멸합니다. 따라서 근로자는 임금체불이 된 경우 임금지급일로부터 3년이 경과하기 전에 소멸시효를 중단시켜야 합니다. 소멸시효 중단 사유에는 재판상 청구, 사용자에게 임금을 지급하라고 재촉하는 최고(이 경우 최고를 한 뒤 반드시 6개월 내 재판상 청구, 압류 또는 가압류 등을 해야만 합니다), 가압류, 사용자의 임금체불 사실 승인 등이 있습니다. 예컨대 임금지급일로부터

3년이 경과하기 전에 ‘미지급 임금을 지급하라’는 내용증명 우편을 발송했거나(이 경우 발송한 뒤 6개월 내 재판을 해야 합니다), 사용자가 3년이 지나기 전에 ‘임금 미지급 사실을 인정한다’고 승인을 한 경우(문자, 내용증명, 녹취 등 어떠한 방법도 무관합니다) 소멸시효가 중단되기 때문에 근로자의 임금청구권이 소멸하지 않습니다.

- Q. 임금 체불된 지 2년 11개월째 고용노동청에 임금체불로 진정했는데 사건이 해결되기 전에 3년이 다 되었습니다. 이 경우 소멸시효가 완성된 건가요?
- A. 근로자가 지방고용노동청에 임금체불에 관하여 진정을 한 것으로 소멸시효는 중단되지 않습니다. 그래서 진정과 별도로 체불된 임금을 청구하는 내용증명(최고장)을 사용자에게 발송하고 6개월 이내에 소송을 제기해야 합니다. 다만, 특별한 경우에 고용노동청 진정을 사용자에게 임금을 지급해달라고 최고(催告)한 것으로 보기도 합니다(서울중앙지방법원 2015. 3. 26.선고 2014가소5933817 판결). 그러나 이는 예외적인 경우이고 일반적으로 진정과 별개로 최고를 해야 합니다.

- Q. 근로자가 임금채권을 우선변제 받으려면 반드시 가압류를 해야 하나요?
- A. 그렇지 않습니다. 근로자는 가압류를 해 두지 않더라도 배당요구의 종기까지 배당요구만 하면 우선변제권을 행사할 수 있습니다. 또한 근로자가 직접 경매신청을 했거나, 다른 채권자가 경매신청을 한 경우 첫 경매개시결정등기 전에 등기된 가압류채권자가 된 경우라면 배당요구를 하지 않아도 당연히 배당에 참가하여 우선변제권을 행사할 수 있습니다.

그러나 근로자가 우선변제권을 가지는 것은 사용자의 재산에 한정되는 것입니다. 예컨대 사용자의 부동산 甲이 이미 제3자에게 이전된 경우라면 그 부동산에 대한 경매절차에서는 배당요구를 할 수 없습니다. 만약 근로자가 사용자의 부동산 甲이 제3자에게 이전되기 전에 미리 가압류를 해 둔 경우라면 그 부동산 甲이 제3자에게 이전되더라도 배당요구를 할 수 있습니다. 따라서 가압류를 해 두는 것이 보다 안전한 방법입니다.

- Q. 체불 근로자가 임금청구 소송을 진행하고 있습니다. 그런데 갑자기 사용자의 부동산에 대해서 경매가 개시되었습니다. 아직 확정판결도 받지 못했는데 어떻게 해야 하나요?
- A. 배당요구를 해야 합니다. 체불 근로자는 확정판결을 받기 전이라도 배당요구를 할 수 있습니다. 민사집행법 제88조 제1항은 “집행력 있는 정보를 가진 채권자, 경매개시결정이 등기된 뒤에 가압류를 한 채권자, 민법·상법, 그 밖의 법률에 의하여 우선변제청구권이 있는 채권자는 배당요구를 할 수 있다.”고 규정하고 있습니다. 체불 근로자는 근로기준법 38조에서 정한 임금채권 우선변제청구권 및 근로자퇴직급여보장법 제12조에서 정한 퇴직금채권 우선변제청구권을 갖는 채권자입니다. 따라서 확정판결을 받기 전이라도 당연히 배당요구를 할 수 있습니다. 이 경우 근로자는 고용노동부 지방사무소에서 발급한 체불임금확인서와 기타 서류(국민연금보험료 원천공제 계산서, 근로소득에 대한 원천징수 영수증, 국민연금보험료 납부사실 확인서, 국민건강보험료 납부사실 확인서, 고용보험 피보험자격취득 확인통지서, 근로자명부 또는 임금대장의

사본 중 하나)를 소명자료로 첨부해서 배당요구를 하면 됩니다(대법원 재판예규 제1120호, 근로자의 임금채권에 대한 배당 시 유의사항(재민 97-11) 참조).

Q. 체불 근로자가 배당요구 종기까지 배당요구하지 않은 경우 배당을 받아간 다른 채권자에 대해서 우선변제권이 있다는 이유로 부당이득반환청구를 할 수 있나요?

A. 위에서 살펴본 것처럼 체불 근로자는 미리 가압류 등을 해두지 않은 경우 배당요구 종기까지 배당요구를 하지 않으면 우선변제권이 있어도 배당에 참가할 수 없습니다. 따라서 근로자는 다른 후순위 채권자가 배당을 받았다고 하더라도 그 채권자들을 상대로 부당이득반환을 청구할 수 없습니다.

Q. 근로자가 임금을 못 받은 경우 법인 대표의 개인 재산에 대해서도 집행할 수 있나요?

A. 회사가 법인이라면 임금을 지급해야 할 채무자 역시 법인입니다. 법인의 재산과 대표 개인의 재산은 별도의 재산이기 때문입니다. 다만, 회사가 임금을 지급하지 않기 위해서 대표 또는 대표의 가족들 명의로 재산을 빼 돌리는 경우 그 재산을 원상회복 시키는 재판(사해행위 취소소송)을 한 뒤에 임금을 지급받을 수도 있습니다.

Q. 사용자에게 임금을 청구했더니 반드시 지급하겠다고 공증까지 서줬어요. 그런데도 사용자가 약속한 날짜까지 임금을 지급하지 않고 있어요. 근로자는 또 소송을 해야 하나요? 아니면 바로 강제집행을 할 수 있는 건가요?

A. 간혹 사용자 중에서 어떻게든 처벌을 면하기 위해서 근로자에게 각서 등을 작성한 뒤 공증사무실에 가서 도장을 받아서 주는 경우가 있습니다. 그러면서 사용자가 “공증까지 썼으니 나중에 약속 안 지키면 이것으로 집행하면 된다.”고 말합니다. 그러나 사용자가 공증 사무실에 가서 도장 받아온 것은 사용자가 작성한 증서임을 인증한 사서인증서에 불과합니다. 사서인증서는 집행권원이 될 수 없기 때문에 이를 가지고 바로 집행할 수가 없습니다.

만약 사용자가 공증을 서 주겠다고 약속하면 집행증서를 받는 것이 좋습니다. 집행증서는 집행권원에 해당하므로 집행증서만 가지고도 바로 강제집행을 할 수 있습니다. 따라서 집행증서의 요건을 잘 알고 있어야 합니다.

집행증서의 요건은 첫째, 공증인 등이 법정절차에 따라 스스로 작성한 공정증서라야 합니다. 즉 사용자가 작성하는 것이 아니라 공증인 등이 작성해야 한다는 것입니다. 둘째, 일정한 금액의 지급이나 대체물 또는 유가증권의 일정한 수량의 급부를 목적으로 하는 특정의 청구 표시가 있어야 합니다. 즉 임금채권자, 채무자, 체불 임금액 등이 구체적으로 특정되어야 한다는 것입니다. 셋째, 강제집행을 승낙하는 취지의 집행수락문언이 적혀 있어야 합니다. 언제까지 임금을 지급하지 않으면 강제집행을 하더라도 승낙하겠다는 취지의 문언이 있어야 한다는 것입니다.

3 해고소송

부당해고를 당한 근로자가 노동위원회에 부당해고 구제신청을 해서 중앙노동위원회(이하 “중노위”라고 합니다)에서 이겼는데, 사용자가 중노위 재심판정에 불복하여 행정소송을 제기하면 어떻게 해야 할까요? 반대로 근로자가 중노위에서 패한 경우는 어떻게 해야 할까요? 사용자가 중노위 재심판정을 불복하여 행정소송을 제기하면 근로자는 보조참가를 해서 다투어야 하고, 근로자가 중노위 재심판정을 불복하려고 하면 원고로서 부당해고 구제 재심판정 취소 소송을 제기해야 합니다.

한편, 근로자는 부당해고를 당했을 때 노동위원회 구제신청과는 별개로 해고무효 확인소송을 제기할 수도 있습니다. 노동위원회 구제신청과 동시에 법원에 해고무효 확인소송을 제기할 수도 있지만, 통상 부당해고 구제신청(노동위원회)과 해고무효 확인소송(법원) 중 하나를 선택해서 진행합니다. 근로자들 중에는 노동위원회 공익위원을 신뢰할 수 없으므로 바로 해고무효 확인소송을 제기하는 경우도 있고 그 반대의 경우도 있습니다. 어떤 선택이 근로자에게 유리한 것인지 일률적으로 말할 수 없습니다. 다만, 노동위원회에서 이겨도 사용자가 끝까지 다룰 것으로 예상된다면 시간을 절약하기 위하여 바로 해고무효 확인소송을 제기하는 게 바람직할 수 있습니다.

아래에서는 해고무효 확인소송과 부당해고 구제 재심판정 취소소송의 의의와 절차에 대해서 간략히 살펴보겠습니다.

(1) 해고무효 확인소송

① 해고무효 확인소송의 의의

해고무효 확인의 소는 사용자의 일방적 의사로 행한 해고의 무효를 확인해 달라는 소를 말합니다. 해고무효 확인소송의 의의는 다른 소송 및 구제절차와 비교해 볼 때 더욱 분명해 집니다. 아래에서 살펴보는 것처럼 근로자가 종국적으로 사법상의 지위를 확보하는 가장 확실한 방법이 바로 해고무효 확인소송입니다.

가) 해고무효 확인소송과 근로자지위 확인소송

앞에서 살펴본 것처럼 해고무효 확인의 소는 사용자의 일방적 의사로 행한 해고의 무효를 확인해 달라는 소를 말합니다. 한편, 근로자지위 확인의 소는 근로자가 현재 특정 사업장에서 근로자로서의 지위를 가지고 있다는 점을 확인해 달라는 소를 말합니다.

두 소송의 실무적인 차이점에 대해서 간략히 설명해 보겠습니다. 근로자가 부당해고를 당했을 때 제기하는 소가 해고무효 확인소송입니다. 반면 근로자는 아직 정년이 도래하지 않았다고 주장하는 반면 사용자는 당해 근로자의 정년이 도래했다고 주장하는 경우 근로자는 근로자지위 확인의 소를 제기하면 됩니다. 즉, 해고 이외의 사유로 현재의 근로자지위에 대해서 다툼이 있는 경우 근로자지위 확인의 소를 제기하는 것입니다.

나) 부당해고 구제신청과 해고무효 확인소송

노동위원회의 구제명령은 사용자에게 구제명령에 복종하여야 할 공법상 의무를 부담시킬 뿐 직접 근로자와 사용자 간의 사법상 법률관계를 발생 또는 변경시키는 것은 아닙니다. 반면, 해고무효 확인 판결이 있으면 해고의 효력이 무효가 되어 원래의 근로관계가 회복되게 됩니다.

따라서 근로자가 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 구제명령을 받았다 하더라도(행정소송에서 승소한 경우도 마찬가지입니다), 사용자가 이러한 구제명령에 따르지 않고 있다면 근로자가 종국적으로 사법상의 지위를 확보하기 위해서는 사용자를 상대로 해고무효 확인의 소를 청구할 수밖에 없습니다.

② 절차 순서도

해고무효 확인소송의 절차는 통상적인 민사소송 절차와 동일합니다. 즉, [원고의 소 제기 → 소장의 송달(送達) → 피고의 답변서의 제출 → 변론 및 증거조사 → 판결 선고 → (항소) → (상고) → 확정 → 소송 종료]의 순서로 소송이 진행됩니다. 2) 출처: 대법원 전자민원센터 여기서 원고는 부당해고를 당한 근로자, 피고는 부당해고를 행한 사용자가 되고, 확인심판의 대상은 해고의 무효 여부 그 자체입니다. 실무적으로는 특별히 쟁점이 복잡하지 않은 경우 별도의 변론준비 기일을 거치지 않고 바로 변론기일을 진행하고 있습니다.

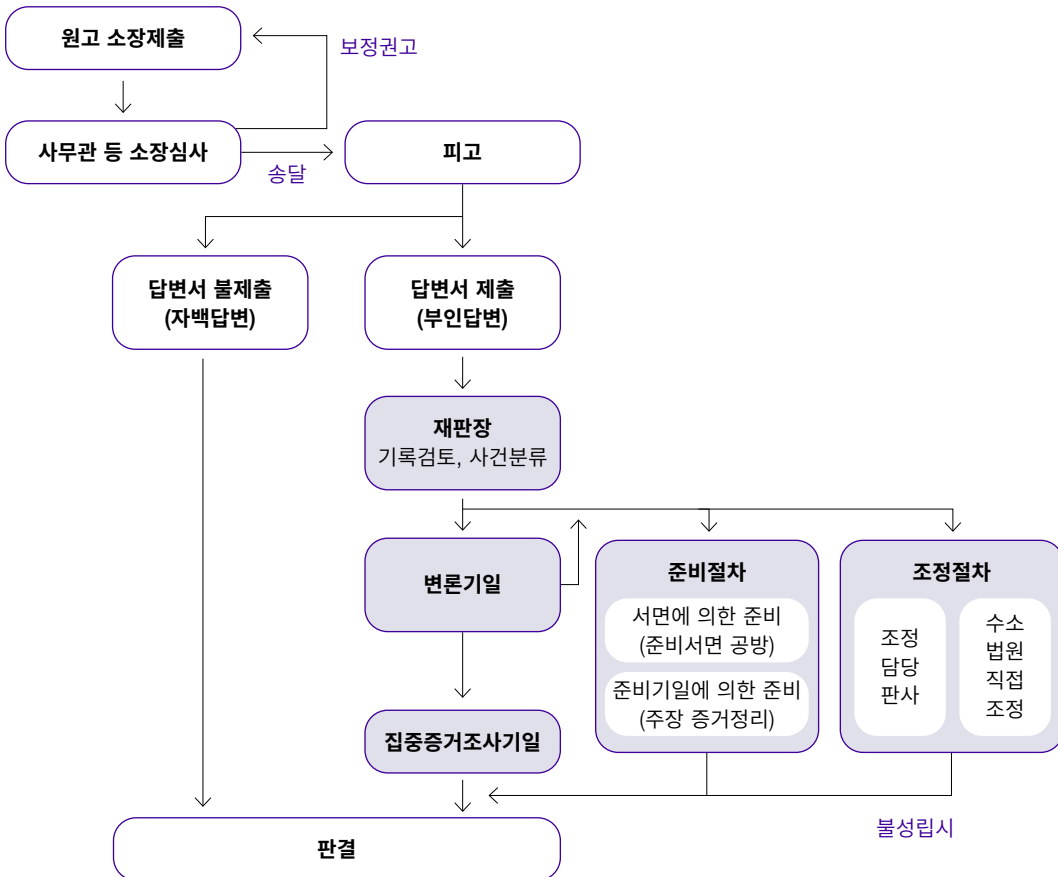


그림2. 해고소송 절차

(2) 부당해고 구제 재심판정 취소소송

① 부당해고 구제 재심판정 취소소송의 의의

부당해고 구제 재심판정 취소소송은 중노위의 재심판정이 위법하므로 그 재심판정을 취소해달라는 소송을 뜻합니다. 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 중노위에서 패한 경우 당해 근로자가 원고가 되어 소를 제기하고 중노위 위원장이 피고가 됩니다. 주의할 점은 비록 중노위가 재심판정을 했고 따라서 취소소송의 대상은 중노위의 재심판정이지만, 소송에서의 피고는 중노위가 아니라 중노위 위원장이라는 점입니다. 통상 이 경우 사용자는 보조참가를 합니다.

반면 사용자가 중노위에서 패한 경우 당해 사용자가 원고가 되어 소를 제기하고 중노위 위원장이 피고가 됩니다. 이 경우 근로자는 소송의 당사자가 아닙니다. 그럼 근로자는 손 놓고 기다리기만 하면 될까요? 결코 그렇지 않습니다. 통상 중노위 위원장은 변호사를 선임하지 않고 중노위 공무원을 소송수행자로 지정해서 소송을 진행합니다. 소송수행자는 아무래도 부당해고를 당한 당사자만큼 절박하게 소송을 진행하지 않습니다. 따라서 근로자가 직접 나서서 열심히 다투는 게 좋습니다. 근로자가 나설 수 있는 방법은 보조참가입니다. 보조참가는 당사자와 거의 유사하다고 생각하시면 됩니다.

② 절차 순서도

부당해고 구제 재심판정 취소소송도 일반적인 민사소송과 거의 동일하게 진행됩니다. 즉, [원고의 소 제기 → 소장의 송달(送達) → 피고의 답변서의 제출 → 변론 및 증거조사 → 판결 선고 → (항소) → (상고) → 확정 → 소송 종료]의 순서로 소송이 진행됩니다. 3) 출처: 서울행정법원 다만 위 절차에서 보조참가인의 참가신청서(참가취지와 참가이유) 제출, 보조참가인의 준비서면 제출, 보조참가인의 변론기일에서의 변론 등의 절차가 추가될 뿐입니다.

- Q. 부당해고를 당했는데 소송이 끝날 때까지 마냥 기다렸다가는 너무 큰 손해가 발생할 것 같습니다. 이 경우 어떻게 해야 하나요?
- A. 결론부터 말씀드리면 근로자(종업원)지위보전 가처분 신청을 해볼 수 있습니다. 근로자지위보전 가처분은 근로자가 해고된 경우 해고 무효 소송의 본안판결 확정시까지 임시로 사용자와 근로자 사이에 해고 전과 같은 내용의 근로계약관계를 설정하는 가처분입니다. 참고로, 근로자 지위보전 가처분처럼 다툼이 있는 권리관계에 대해서 임시로 지위를 정해주는 가처분을 ‘임시의 지위를 정하기 위한 가처분’이라고 합니다. 근로자지위보전 가처분이 인용되려면 근로자가 회사의 종업원 지위가 보전되지 않으면 현저한 손해가 발생하거나 발생할 위험이 급박하여 이를 피할 필요성(이를 ‘보전의 필요성’이라고 합니다)이 있어야 합니다. 따라서 해고당한 근로자가 꼭 회사에 다녀야 할 이유를 잘 소명하지 않으면 가처분이 인용될 수 없습니다. 법원에서 근로자(종업원)지위보전 가처분을 쉽게 인용하지 않고 있습니다.
- Q. 부당해고를 당해서 해고무효 확인의 소를 제기하려고 합니다. 향후 승소하더라도 사용자가 미지급 임금을 지급하지 않을 것 같아서 우려됩니다. 이를 대비해서 사용자의 재산에 가압류를 해도 되나요?
- A. 이론적으로만 따지면 가압류 신청이 가능한 하지만 법원에서 쉽게 인용하지는 않습니다. 왜냐하면, 가압류 신청이 인용되려면 피보전 권리(청구채권)와 보전의 필요성이 인정되어야 하는데(자세한 내용은 임금소송 중 가압류 참조), 해고의 효력을 다투고 있는 상태이므로 피보전 권리(청구 채권)가 인정되기 힘들기 때문입니다. 그러나 누가 보더라도 부당해고가 명백하고 사용자가 임금을 지급하지 않기 위해서 재산을 빼돌리고 있다면 인용될 수도 있습니다.
- Q. 부당전직을 당했는데 발령지로 가자고 하니 가족생활 자체가 파탄날 것 같고, 안 가자고 하니 해고당할 것 같습니다. 부당전직 무효 확인 소송 또는 부당 전직 구제신청을 해서 구제받을 생각이지만 당장 어떻게 해야 할지 막막합니다.
- A. 전직명령효력정지 가처분을 하면 됩니다. 가처분이 인용되려면 앞서 설명한 근로자(종업원)지위보전 가처분과 마찬가지로 보전의 필요성을 잘 소명해야 합니다. 보전의 필요성은 전직명령에 따르지 않을 경우 해고될 염려가 있는 경우나 종전 직장에서 취업을 거부당하거나 임금지급을 중단당할 염려가 있는 경우 등에 인정됩니다.

4 손해배상청구소송

(1) 산재에 따른 손해배상 청구소송

근로자가 산업재해(이하 '산재'라 합니다)를 당한 경우 근로복지공단에 산재 신청을 해서 산업재해보상보험법(이하 '산재법'이라 합니다)상 각종 급여를 받을 수 있습니다(자세한 내용은 제6장 참조). 그러나 근로복지공단으로부터 지급받는 급여의 액수는 실제 피해액에 미치지 못할 수도 있습니다. 이 경우 근로자는 사업주와 합의하거나 민사상 손해배상을 청구할 수 있습니다.

먼저, 근로자는 사업주와 원만하게 합의를 해서 합의금을 받을 수 있습니다. 회사와 합의할 경우 실제 손해배상액보다 상당히 낮은 금액으로 합의하는 경우가 많습니다. 사업주는 합의 시 일반적으로 “민형사상 이의제기를 하지 않겠다.”는 조항을 넣기 때문에 선불리 도장을 찍으면 안 됩니다. 전문가와 상담한 뒤에 합의를 하는 것이 바람직합니다.

다음으로, 근로자가 사업주와 합의를 하지 못했거나 합의할 의사가 없다면 민사상 손해배상 청구소송을 진행할 수 있습니다. 통상 요양 종결 후 장애가 남았거나 사망한 경우 민사상 손해배상 청구소송을 진행합니다. 손해배상 청구소송을 진행할 때 다음의 사항을 주의해야 합니다.

첫째, 민사상 손해배상액과 산재법상 보험급여는 중복해서 지급되지 않기 때문에 민사상 손해배상액은 산재법상 보험급여액을 공제하고 산정합니다. 다만 위자료는 산재로 보상받는 부분이 아니기 때문에 전액을 청구할 수 있습니다. 만약 민사상 손해배상액이 산재법상 보험급여보다 크지 않고, 위자료도 소액인 경우라면 굳이 시간과 비용을 들여서 소송을 진행할 이유가 없습니다.

둘째, 민사상 손해배상액은 피해 근로자의 나이, 임금, 노동 능력 상실률, 과실률 등을 종합적으로 고려해서 산정합니다. 피해 근로자의 나이가 어릴수록, 임금이 높을수록, 부상과 질병의 정도가 심각할수록, 사용자의 과실이 클수록 민사상 손해배상액이 커집니다. 따라서 사업주의 과실 등을 증명할 수 있도록 증거를 확보해두어야 합니다.

(2) 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱에 따른 손해배상 청구소송

근로자가 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱을 당한 경우 진정·고소 등을 통해서 대응할 수 있습니다(자세한 내용은 제7장, 제8장 참조). 그 외에도 근로자는 불법행위로 인한 손해배상 청구소송을 제기하는 방안도 고려해볼 수 있습니다(민법 제750조). 피해 근로자는 재산상 손해뿐 아니라 정신적 고통에 대한 위자료를 청구할 수도 있습니다(민법 제751조).

만약 가해자의 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱이 외형상 객관적으로 사용자의 사무집행행위와 관련되었다면, 피해 근로자는 사용자에게도 손해배상 청구를 할 수 있습니다(민법 제756조 전문). 그러나 사용자가 가해자의 선임 및 그 사무감독에 상당한 주의를 한 때 또는 상당한 주의를 하여도 손해가 있을 경우에는 사용자에게 손해배상 청구를 할 수 없습니다(민법 제756조 제1항 후문).

한편, 가해자가 피해자의 명예를 훼손한 경우 법원은 피해자의 청구에 의하여 손해배상에 갈음하거나 손해배상과 함께 명예회복에 적당한 처분을 명할 수도 있습니다(민법 제764조).

관련 판례 – 직장 내 성희롱에 대한 가해자와 사용자의 손해배상책임이 인정된 판례

“원고의 상사인 피고 D가 원고를 지휘 감독하는 업무의 하나로서 원고의 직장생활에 관한 면담을 하던 도중 성희롱 발언을 통해 원고의 인격권 등을 침해하는 행동을 하였으므로, 이는 피고 회사의 사무집행행위와 관련된 것이라고 판단된다. 따라서 피고 회사는 피고 D의 사용자로서 원고가 입은 손해를 배상할 책임이 있다. …(중략)… 원고가 피고 D의 앞서 본 성희롱 행위와 피고 회사의 남녀고용평등법위반 행위로 정신적 고통을 받았을 것임은 경험칙상 명백하므로 이를 금전으로나마 위자할 의무가 있고, 원고의 나이, 성별, 직업, 이 사건의 경위와 그 방법 및 정도 등 여러 가지 사정을 종합하면 피고 회사, 피고 D이 원고에게 배상할 위자료는 2,000,000원으로 정함이 상당하다.”(서울중앙지방법원 2018. 3. 19. 선고 2016가단5266494 판결, 위 판결은 서울중앙지방법원 2019. 1. 23. 선고 2018나23246 판결, 대법원 2020. 4. 29. 선고 2019다220007 판결로 확정)

직장 내 괴롭힘에 대한 가해자와 사용자의 손해배상책임이 인정된 판례

“피고들 회사의 영업총괄 전무인 피고 I가 위와 같이 원고 A, B, C가 보는 앞에서 부하직원들에게 고기를 던져 모멸감과 불쾌감을 느끼게 한 행위, 원고 D에게 모멸감을 느끼게 한 언동, 원고 E가 보는 자리에서 부하 직원에게 모멸감을 느끼게 한 언동, 원고 F에게 모멸감과 수치심을 느끼게 한 언행, 원고 G에게 모멸감을 느끼게 한 언동은 상급자가 직장에서의 지위의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 정신적 고통을 준 행위로서 불법행위를 구성하고, 피고 I가 피고 H 앞에서 한 위 언동은 상급자가 직장 내의 지위를 이용하여 다른 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위로서 불법행위를 구성하므로, 피고 I는 민법 제750조에 따라 그로 인하여 원고들이 입은 정신적 손해를 배상할 책임이 있다. 피고 I의 위 각 행위는 업무집행 중 또는 점심 휴게시간 또는 공적인 회식자리에서 이루어진 것으로 외형적·객관적으로 사용자인 피고들 회사의 사무집행행위와 관련되었다고 볼 수 있으므로, 피고들 회사는 민법 제756조에 따라 피고 I의 사용자로서 피고 I와 공동하여 피고 I가 그 사무집행에 관하여 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱을 함으로써 원고들이 입은 정신적 손해를 배상할 책임이 있다. 나아가 피고들이 배상하여야 할 위자료의 액수에 관하여 보건대, 이 사건에서 이루어진 직장 내 괴롭힘과 성희롱 언행의 정도, 그로 인하여 원고들이 받은 정신적 충격 그 밖에 이 사건 변론에 나타난 제반 사정을 종합하여, 원고 A, B, C, E에 대하여 각 50만 원, 원고 D, F, G, H에 대하여 각 150만 원으로 정한다.”(서울중앙지방법원 2019. 12. 5. 선고 2018가단5215933 판결)
