

근로기준법상 소멸시효제도

I. 문제의 소재

소멸시효란 일정한 기간 동안 권리를 행사하지 않는 사실상태가 계속되는 경우에 그 상태가 진실한 권리관계에 합치되지 않더라도 그 사실상태를 인정하려는 제도이다.¹ 즉, 일정한 기간 동안 권리행사를 하지 않는 경우에 시효의 완료로 인하여 더 이상 권리행사를 할 수 없는 것이다. 이러한 소멸시효를 두는 이유는 행사하지 않는 권리를 제한하여 법적 안정을 꾀하고 신속한 권리관계 설정을 촉진하기 위함이다. 근로기준법도 근로자 보호를 위하여 권리행사 불이행에 대한 소멸시효제도를 두고 있다.

임금채권 소멸시효는 3 년으로 짧기 때문에 소멸시효 만료로 인해 청구 가능한 임금 체불금이 점점 줄어든다. 특히, 고용노동부의 진정 및 고소 단계에서는 임금체불에 대한 시효의 중단이 인정되지 않기 때문에 이를 해결하는데 있어 민사적 절차인 재판상 청구를 하여야 한다. 다시 말해, 근로감독관이 임금이 체불된 근로자와 해당 사용자를 확정하는 노동청의 진정 또는 고소단계는 소멸시효에 전혀 영향을 주지 않는다. 이에 반해 산재보상의 청구는 업무상 재해 보상에 있어 재판상 청구로 인정받기 때문에 소멸시효가 중단되고, 이에 따른 청구권의 소멸시효도 5 년으로 연장된다.

근로자보호를 위한 동일한 특별법임에도 불구하고 근로기준법과 산업재해보상법은 소멸시효의 중단과 기간에 차이를 두고 있다. 이와 관련된 근로기준법상의 전반적인 시효에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

II. 소멸시효

1. 소멸시효의 개념

소멸시효는 권리행사를 할 수 있음에도 해당기간 동안 그 권리를 행사하지 않아 시효가 경과하여 더 이상 권리행사를 할 수 없는 상태를 말한다. 법은 권리 위에 잠자는 자를 보호하지 않는다는 원칙이 적용된다. 이는 행사할 수 있는 권리는 있지만 일정 기간 동안 권리행사를 하지 않는 경우 이를 못하게 함으로써 이미 형성된 법적 평온 상태를 유지하게 한다는 것이다.

¹ 오영환, 이로운, 「민법총칙」, 2009, MJ미디어, 350면.

노동법상 대부분의 소멸시효는 3년을 기준으로 한다. 근로기준법상 소멸시효와 유사한 개념이 제척기간이다. 제척기간이 지나면 더 이상 법적 이의를 제기할 수 없다. 제척기간은 법률관계의 신속한 확정을 목적으로 하기 때문에 소멸시효와 그 기간에 있어 차이가 있다.²

2. 소멸시효의 내용

1) 근로기준법상 임금채권

임금채권은 3년간 행사하지 않으면 시효로 소멸한다(근기법 제 49 조). 임금채권은 월 급여, 퇴직금, 미사용 연차수당 등으로 분류할 수 있으며 각 유형별 소멸시효 기산점이 다르다. 매월 지급되는 월 임금(기본급, 연장근로수당, 휴일근로수당 등)은 임금 지급일에 지급의무가 발생하고 이때부터 권리를 행사할 수 있으므로 기산점은 정지지급일부터 진행된다. 상여금은 상여금에 관한 권리가 발생한 때 지급의무가 발생하며, 퇴직금은 근로자가 퇴직한 날 지급의무가 발생하므로 퇴직일로부터 기산한다. 연차유급휴가는 휴가 사용기간인 1년 완료후 15일이 임금청구권으로 전환되는 시점부터 기산된다.³ 즉, 연도별 관리로 판단할 경우 2018년 입사자의 경우, 2019년 1월 1일부터 2019년 12월 31일까지 80퍼센트 이상 출근한 경우에 한해 15일의 연차휴가가 발생한다. 다음 년도인 2020년 1년동안 연차휴가를 사용하여야 한다. 2021년 1월 1일부터 미사용 연차휴가에 대한 임금청구권의 기산점이 되며, 이는 3년간 청구가 가능하다(근기법 제 36 조, 제 60 조).

2) 산재법상 보상급여

산재법은 업무상 부상 또는 질병에 대해 권리를 3년간 행사하지 아니하면 시효로 말미암아 소멸한다. 다만, 장애급여, 유족급여, 장의비, 진폐보상연금 및 진폐유족연금을 받을 권리는 5년간 행사하지 아니하면 시효의 완성으로 보아 소멸한다(시행 2018.12.13, 법률 제 15665 호, 2018.6.12, 일부개정). 산재법의 보험급여는 다음의 세 가지로 나누어 볼 수 있다. ①계속적 보험급여의 청구, ②일시금 보험급여의 청구, 그리고 ③연금보험급여 이렇게 세 가지의 형태로 청구하며 각각 소멸시효의 기산점이 다르다.

- ① 계속적 보험급여의 청구에는 요양급여, 휴업급여 등이 있다. 요양급여는 근로자가 업무상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우 지급하며 현물급여가 원칙이다(산재법 제 40 조). 즉 보험금을 받을 권리의 소멸시효 기산일은 근로자가 업무상 부상 또는 질병에 걸린 날이 아니라 요양에 필요한 비용이 발생한 다음날이 된다.⁴ 휴업급여는 업무상 사유로 부상을

² 대법원 1996.9.20. 선고 96다25371 판결

³ 대법원 1992.9.14. 선고 92다17754 판결.

⁴ 황운희, "산재보험급여의 소멸시효 기산일", 「노동법논총」 제27집, 한국비교노동법학회, 2013.4, 382면; 대법원

당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 인해 취업하지 못한 기간에 대해 지급하므로, 취업하지 못한 다음날부터 소멸시효 기산일이 시작된다(산재법 제 52 조).

- ② 일시금 보험급여의 청구에는 장해보상일시금, 유족보상일시금, 장의비 등이 있다. 장해보상일시금은 근로자가 업무상 부상을 당하거나 질병에 걸려 완치 후에도 장해가 남은 근로자에게 지급한다. 장해급여는 재해근로자가 치료가 종결되어 장해가 고정된 시점에 시작된다(산재법 제 57 조). 유족보상일시금은 연금수급권자가 없는 경우에 한해 지급하며, 소멸시효 기산일은 재해근로자가 사망한 다음날이 된다(산재법 제 62 조). 장의비는 실제로 장제를 지낸 경우에 한해 지급한다(산재법 제 71 조).

③연금보험급여에는 장해보상연금, 유족보상연금 등이 있으며, 지급시기는 그 사유가 발생한 달의 다음 달 초일부터 시작된다.

특히, 소음성 난청의 경우 종전의 근로복지공단 업무지침에는 장해급여청구권에서 ‘소음작업장을 떠났을 때’를 기준으로 3 년의 소멸시효가 완성된다고 판단하였으나, 대법원은 소음성 난청과 관련하여 장해보상청구권은 ‘치유’시점으로 본다고 판결하였다.⁵ 이에 따라 2016 년 고용노동부는 소음성 난청 소멸시효를 ‘진단일로부터 기산한다’는 내용으로 변경하였다. 이로 인하여 최근 판례에서는 “소음작업장에서 퇴사한 지 한참 후에 소음성 난청 진단을 받은 사람이 - 그 진단을 받은 때로부터 청구기간이 3 년이 경과한 때 - 장해급여를 신청하였어도 소멸시효가 완성되었다고 볼 수 없다.”⁶고 판시하고 있다.

3. 임금채권 소멸시효와 공소시효

소멸시효는 돈 받을 권리가 있는 근로자가 사용자를 상대로 임금이나 퇴직금의 체불이 있는 경우에 청구권을 행사할 수 있는 기간을 말한다. 이에 대해 공소시효는 임금체불 등 노동법 위반 사용자를 법 위반행위가 있는 날 또는 법 위반행위가 계속되는 경우 종료일로부터 형벌권을 행사할 수 있는 기간을 말한다.

임금체불로 인한 노동관계법령 위반 범죄의 공소시효 기간은 2007 년에 기존 3 년에서 5 년으로 연장되었다(형사소송법 제 249 조 제 1 항 제 5 호). 공소시효 기산점은 “범죄행위가 종료된 때부터(형소법 제 252 조) 임금지급일 또는 퇴직일로부터 14 일이 경과한 때”까지를 말한다. 이에 반해 임금채권의 소멸시효는 3 년이다(근기법 제 49 조). 임금채권의 소멸시효 3 년이 완성되었다

2008.4.17 선고 2006다35865 전원합의체 판결.

⁵ 대법원 2014.9.4 선고 2014두7374 판결. 박종태, “소음성 난청의 업무상 재해 인정기준 검토, 「월간 노동법률」, 중앙경제사, 2017년 5월호

⁶ 서울행정법원 2017.4.20 선고 2017구단50655 판결.

하더라도 공소시효가 아직 남아 있기 때문에 임금채불사업주에 대한 형사처벌이 가능하다.⁷ 따라서 공소시효를 근거로 하여 근로자는 체불된 임금에 대해 5년간 청구가 가능하다.

III. 소멸시효의 중단

1. 소멸시효 중단의 개념

소멸시효의 중단은 시효의 기초가 되는 사실상태를 발생하는 것으로 시효가 중단하게 되는 내용이다. 소멸시효의 중단사유는 ①재판상 청구(민법 제 170 조): 소의 각하 또는 취하가 있으면 시효중단 효력이 없음; ②파산절차 참가(제 171 조); ③지급명령(제 172 조): 법원에 지급명령을 신청한 경우; ④화해를 위한 소환(제 173조); ⑤임의출석(제 173조); ⑥최고(제 174조): 금전채권의 경우 금전청구, 다만 최고를 한 경우 6 월 내에 재판상 청구, 파산절차 참가 등을 하지 않는 경우 시효중단 효력 없음; ⑦ 압류, 가압류, 가처분 (제 176조) ⑧ 승인(제 177조): 채무자가 채권자에게 채무가 있음을 인정한다는 의미이고 보편적으로 지불각서 등이 해당된다.

2. 소멸시효의 중단 내용

(1) 중단사유 내용

임금채권은 3 년간의 소멸시효를 가지므로, 이를 근로자가 3 년동안 청구하지 않은 경우에는 소멸시효의 만료로 인해 더 이상 다룰 수 없다. 다만, 재판상 청구, 임금채권에 대한 압류 또는 가압류를 한 경우, 사용자가 임금채무에 대해 동의한 경우 소멸시효는 중단이 된다. 사용자가 임금채불에 대해 각서를 써주고 체불금의 일부를 변제한 경우에도 소멸시효는 중단이 된다.⁸

임금채권에 있어 미지급한 부분에 대해 사용자에게 내용증명으로 최고를 할 경우에는 6 개월간 소멸시효의 중단 사유가 된다(민법 제 174 조). 다만, 최고는 시효 중단의 효과가 있으나 6 개월내에 재판상의 청구, 파산절차참가, 화해를 위한 위한 소환, 압류 또는 가처분을 하지 않으면 소급하여 시효중단의 효력이 없어진다.⁹

⁷ 고용노동부 근로기준정책과, 「체불사건 업무처리 요령」, 2016. 31-32면.

⁸ 대법원 2010.6.10 선고 2010다8266 판결.

⁹ 하갑래, 「근로기준법」, 제28판, 2016년, 중앙경제사, 315면.

(2) 임금체불과의 관계

1) 근로자가 체불 임금 진정 제기가 시효 중단 사유가 되는지 여부: 근로감독관 등 사법당국에 형사고발이나 고소를 하는 경우에는 재판상 청구로 인정되지 않아 시효중단효력이 없다.¹⁰ 다만, 부당해고사건에 있어 중앙노동위원회를 피고로 하고 근로자를 보조참가인으로 하여 진행된 행정소송에서는 임금채권에 대한 시효의 중단을 인정하였다.¹¹

2) 근로감독관의 임금체불확인서 발급이 시효의 중단에 해당하는지 여부: 임금체불이 된 근로자가 회사를 상대로 고용노동부에 진정하여 임금체불을 확정하는 과정에서 사용자의 임금체불에 대해 확인하는 경우에는 소멸시효의 중단으로 볼 수 없으나, 사용자가 임금체불에 대해 변제하겠다는 확인서를 작성해 준 경우에는 소멸시효의 중단으로 볼 수 있다.¹²

(3) 산재법과의 관계

산재법상 업무상 부상 또는 질병에 대한 산재보험 청구는 소멸시효를 중단시키고, 산재보험 급여 관련 모든 청구권에도 소멸시효의 중지의 가져온다(산재법 제 113 조). 일반적으로 임금채권에 대해서 고용노동부에 진정, 고소 등을 제기하는 것을 재판상 청구로 볼 수 없지만, 산재업무의 특성에 따라 근로복지공단에 산재신청을 하는 경우 재판상 청구로 보아 소멸시효의 중단사유가 된다. 이와 관련된 판례로 산재보험급여 수급권자가 보험급여를 신청하였으나, 불승인을 받아 90 일 이내에 소를 제기하여야 한다는 처분을 받았음에도 소를 제기하지 않고 있다가 3 년 내 다시 보험 급여를 청구한 사안에 대해 근로복지공단은 소멸시효가 완성되었다고 부지급 처분을 내렸다. 이에 대해 대법원은 산재보험법 제 36 조제 1 항에 따른 보험급여 청구는 이를 민법상의 시효 중단 사유와는 별도의 고유한 시효 중단 사유로 인정하여 소멸시효의 중단 사유로 인정하였다.¹³

V. 결론

소멸시효의 제도는 법적 안정성과 신속한 권리구제를 촉진하기 위한 제도이다. 산재보상시 소멸시효를 연장하거나 소멸시효를 중지하게 하여 근로자 보호를 위한 방향으로 나가고 있다.

¹⁰ 대법원 1999.3.12 선고 98다18214 금호건설사건

¹¹ 대법원 2012.2.9. 선고 2011다20034 판결

¹² 강지현, “임금채권의 소멸시효 관련 실무상 쟁점”, 「변호사」제49집, 2016. 216면. 서울중앙지법 2016.1.21. 선고 2015나42147 판결.

¹³ 대법원 2018.6.15 선고 대법 2017다9119 판결.

그러나 임금체불의 경우에는 임금체불 진정이나 고소사건의 제기가 소멸시효의 중단으로 인정받을 수 없기 때문에 반드시 민사적 재판청구를 하여야 한다. 즉, 소멸시효로 더 이상의 권리구제를 받지 못하거나 임금 청구에서도 보호되는 임금이 기간의 지남에 따라 작아지게 된다. 따라서 임금체불에 대한 소멸시효제도는 개선이 필요하다. 첫째, 임금체불 진정이나 고소에 대해 재판상 청구로 봐서 소멸시효의 중단될 필요가 있다. 둘째, 공소시효가 2007년 이후 3년에서 5년으로 연장되어 근로자의 보호입장에서 임금채권의 소멸시효도 3년에서 5년으로 연장할 필요가 있다.