

체불임금/퇴직금 청구방법

근로자가 사망하거나 퇴직한 경우에 사용자는 그 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 급여 등을 지급해야만 하는데 만약 사용자가 어떤 이유로든지 지급하지 않을 때에는 근로자는 사업장을 관할하고 있는 지방노동관서 근로감독과에 신고를 하면 됩니다.

근로자의 체불임금 및 퇴직금에 대한 진정이나 신고가 있으면 해당관서의 근로감독관은 사용자와 근로자를 조사하여 사실을 확인한 후 사용자에게 기한을 정하여 임금이나 퇴직금을 지급하도록 조치하고 그럼에도 사용자가 지급하지 않을 경우에는 근로기준법위반으로 입건되어 검찰(통상 공안부 내지 노동전담검사)에 송치됨으로써 형사처벌까지 받게 됩니다.

사용자가 형사처벌까지 받았음에도 임금과 퇴직금을 지급하지 않을 때에는 근로자는 자신 또는 사용자의 주소지 관할법원에 민사소송을 제기하면 되고, 소제기전이라도 사용자의 재산이 있으면 가압류까지 해두면 좋습니다.

만약 이미 다른 채권자가 사용자의 재산에 대한 강제집행을 하고 있는 경우라면 근로자는 그 강제집행 절차를 진행하고 있는 법원에 배당요구를 하면 됩니다.

재해보상청구권과 민사상 손해배상청구권

산재보험에 가입되는 사업장을 제외한 사업장에서 재해를 당한 근로자는 근로기준법에 따라 사업주를 상대로 재해보상청구권을 행사할 수 있습니다. 또한 사업주에게 고의, 과실이 있어 민법상 불법행위로 인한 손해배상청구권이 인정될 경우에는 재해근로자가 비록 산재보험법에 의한 보상을 받을 수 있다 하더라도 이와 별도로 민법상 손해배상청구권을 행사할 수 있습니다.

한편, 재해근로자가 현실적으로 민법상 손해배상을 받거나 산재보험법상 보상을 받은 경우 또는 사업주로부터 일부보상을 받은 경우에는 이미 지급받은 부분은 중복하여 청구할 수 없습니다.

산재보험금으로 지급받은 금액은 재산상 손해에만 충당되므로 위자료는 별도로 청구할 수 있으며, 당



사자끼리 합의한 부분은 산재보험금을 청구할 수 없습니다. 따라서 손해배상청구소송 중 법정 화해 부분에 대해서는 산재보험급여를 청구하지 못합니다.

치료후 신체장해가 발생될 것이 예견되는 경우에는 산재보험법에 의한 휴업급여나 장해급여 등을 받을 수 있도록 의료보험처리보다는 산재보험으로 처리하는 것이 좋으며 그렇게 하는 것이 민사소송을 제기하여 손해배상을 청구할 때도 유리합니다.

이미 의료보험으로 처리되고 있는 경우라도 산재보험으로 처리할 수 있으며, 기업주가 의료보험처리를 주장하더라도 재해근로자가 직접 근로복지공단에 요양신청서를 제출하거나 노동부 또는 근로복지공단에 그러한 사실을 진정하면 쉽게 해결이 될 수 있습니다.

산업주가 산재보험에 가입하지 않았을 때

산재보험은 사업주가 임의로 가입여부를 결정하는 것이 아니라 법에서 정한 일정요건에 해당되면 자동적으로 보험에 가입하게 됩니다. 따라서 소속 사업장이 법에 정해진 보험가입 사업장에 해당되면 사업주가 가입신고를 하지 않았더라도 근로자는 산재보험 혜택을 받을 수 있습니다.

한편, 소속사업장이 산재보험법의 적용대상이 아니더라도 재해근로자는 근로기준법에 따라 사용자로부터 재해보상을 받을 수 있고, 사용자가 이를 보상치 않으면 지방노동관서(근로감독과)에 그 사실을 신고함으로써 보상을 받을 수 있습니다.

사업주는 자기 사업장이 산재보험 가입에 해당되면 그날로부터 14일 이내에 관할 근로복지공단지사 또는 지역본부에 신고서(성립신고서)를 제출해야 합니다. 만약 성립신고를 하지 않고 있다가 재해가 발생하면 해당 사업주는 재해근로자에게 근로복지공단에서 지급한 보상금의 50%를 추가납부해야 하는 불이익을 받을 수 있습니다.