

독일의 임금채권보장제도 : 파산기금

황수옥 (한국노동사회연구소 연구위원)

■ 서론

2016년 12월 기준으로 우리나라의 임금체불액은 약 1조 4천억 원, 임금을 받지 못한 노동자의 수도 32만 명에 달하며 체불임금 액수는 꾸준히 증가하고 있는 상황이다. OECD 회원국 중에서는 그 사례를 찾아볼 수 없을 정도로 체불임금액이 높을 뿐만 아니라 고의적, 반복적으로 임금을 체불하는 사용자들도 적지 않은 것으로 조사된다. 그렇다고 체불임금에 대한 처벌수위가 다른 국가들과 비교하였을 때 낮지도 않은 상황이다. 사업주에 대한 처벌제도, 체불사업주 명단 공개, 미지급된 임금에 지연이자 붙는 등 다양한 제재가 있으나, 그 효과는 매우 미미한 상황을 고려해 볼 때 좀 더 근본적인 해결방법을 모색해 볼 필요가 있다.

그 대안 중 하나로 독일과 같이 사회보험적 성격을 강화하여 임금체불로 당장 생계에 어려움을 겪는 노동자들을 즉각적이고 효과적으로 구제할 수 있는 제도의 도입을 고려할 수 있을 것이다. 독일의 파산기금제도는 사용자의 파산으로 인해 임금이 체불된 상황에서 국가가 일정 기간 동안 사용자를 대신하여 임금을 지급함으로써 노동자를 갑작스러운 생활고로부터 보호하기 위한 목적이 크다. 따라서 독일의 파산기금제도는 일정 요건만 갖추면 복잡한 심사절차 없이 매우 빠르게 지급되고, 취약계층을 대상으로 선지급제도를 운영하는 특징이 있다.

* 이 글은 한국노동연구원에서 발간한 김근주 외(2016), 『체불임금 해결시스템의 국제비교연구 : 임금채권보장제도를 중심으로』 중 제4장의 일부 내용을 정리한 것이다.

■ 독일의 파산기금

독일 노동법에 따르면 근로자는 근로계약상 근로의 의무를 이행하고 사용자는 계약에 따라 규정된 기간 안에 근로에 대한 대가로 임금을 지급할 의무가 있다. 그러나 사용자가 경제적으로 어려움에 처할 때 임금의 일부 또는 전체가 지급될 수 없는 상황에 놓이기도 한다. 또는 사용자의 파산으로 근로자에 대한 임금이 지급되지 않을 수도 있다. 임금채권보장제도는 근로자가 근로의 의무를 다하였으나 사용자가 그의 의무를 이행할 수 없을 때 근로자를 보호하기 위한 목적으로 도입되었다. 독일의 임금채권보장제도 중 주요한 제도는 사회법전 제3권에서 규정하고 있는 파산기금이며, 연방고용청이 파산기금을 통해 3개월분에 해당하는 근로자의 임금을 사용자 대신 지급하게 된다. 파산기금의 목적은 사용자가 파산으로 임금 지불능력을 상실하였을 때 일정기간 동안 체불된 임금을 대신 지급하여 국내에서 근로를 제공한 근로자를 갑작스러운 생활고로부터 보호하기 위한 것이다.¹⁾

파산기금의 법적 근거

유럽연합은 1980년 10월 20일 「사용자 파산 시 근로자보호에 관한 입법지침(Richtlinie 80/987/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers)」을 제정하여 사용자가 파산 또는 파산하여 지급불능 상태에 처했을 때 근로자를 보호하고 특히 공동체의 사회적 경제적 필요를 고려하여 근로자에게 미지급된 임금을 보장하기 위한 규정을 각 회원국의 국내법으로 제정하도록 하였다. 지침은 각 회원국마다 각기 다른 근로자의 보호범위를 최소화하여 직접적인 근로자 보호 효과가 나타나도록 노력해야 한다고 밝히고 있다.²⁾ 제1조에서는 근로계약 또는 근로관계로 인한 근로자의 청구권으로 사용자의 지급불능이 발생한 경우에 해당된다고 규정하고 있다. 제2조에서는 지급불능이 사용자의 재산에 대하여 파산절차의 개

1) Schön, LPK-SGB III § 165 Rn. 6.

2) BT-Drucks. 7/1750, S. 11.

시가 신청되거나 파산절차가 결정되고 또는 파산재단의 흡결로 기각된 경우에 발생하며, 회원국은 미지급된 근로자의 임금을 확보할 수 있도록 필요한 조치를 취해야 한다고 규정하고 있다. 이 지침은 2002년 9월 23일 「입법지침 (2002/74/EG)」으로 개정되었다.

파산기금의 제도적 성격

파산기금의 본질적인 목적은 국내에서 근로하였던 근로자의 생계비를 사용자의 지불불능으로부터 보호하는 것이다. 민법 제614조에 따라 근로자의 선행급부의무를 유지하면서 특히 보호받아야 하는 근로자의 마지막 3개월의 임금을 파산기금을 통하여 보상하는 것이다. 파산기금의 목적에 포함되지 않는 것은 사용자와 제3자, 특히 파산한 사용자의 그 밖의 채권자이다.³⁾

파산기금은 사회법상 사회급부에 해당한다.⁴⁾ 파산기금은 형식상 고용촉진법에 관해 규정된 사회법전 제3권에 포함됨에도 불구하고 독립적인 사회보험의 하나로 규정하고 있다.⁵⁾ 특히 파산기금이 실업보험과 같이 사용자의 부담금(사회법전 제3권 제358조)으로 재정을 충당하는 것으로 사회보험적 성격이 좀 더 명확해진다고 볼 수 있다.⁶⁾ 또한 절차법상으로도 파산기금이 실업보험과 같은 방식으로 사회법전 제3권에서 규정되고 있는 것이 파산기금의 사회급부적 성격을 나타내고 있다고 볼 수 있다.⁷⁾ 그리고 사회법전 제3권 제323조에 따른 신청요건도 형식상 파산기금에 대한 청구권이 생성되는 전제조건이나 청구권의 빠른 해결을 위해 사회법전 제3권 제324조 제3항에 따라 제척기간을 2개월로 준수하도록 한다. 이와 같이 전체적인 과정이 빠르게 진행되도록 하는 것에서도 사회보장적 성격을 나타내고 있다고 볼 수 있다.⁸⁾

3) vgl. zu dieser Problematik unter der Geltung des AFG Peters-Lange in: Gagel, AFG, § 141 a Rn. 2.

4) Schön, LPK-SGB III § 165 Rn. 3.

5) BVerfGE 89, 132, 144 = SozR 3-4100 § 186 c Nr. 1.

6) Schön, LPK-SGB III § 165 Rn. 3.

7) Schön, LPK-SGB III § 165 Rn. 3.

8) Kühl, SGB III §165, Rn. 11; Schön, LPK-SGB III § 165 Rn. 3.

파산기금 지급의 대상과 요건

지급대상

파산기금의 청구권은 독일 내에서 일하는 모든 근로자가 가질 수 있다. 그러나 파산기금에 대해 규정하고 있는 사회법전 제3권 제165조 이하의 조항에서 근로자의 개념에 대해 언급하고 있지 않기 때문에 판례에 따라 근로자와 자영업자의 구분은 실업보험규정(사회법전 제3권 제25조 제1항과 사회법전 제4권 제7조 제1항)을 준용하고 있다.⁹⁾ 따라서 파산기금 규정과 관련하여 근로자란 노동법상 근로자로 사용자에게 개인적으로 종속되어 시간, 공간과 업무수행의 방법 등을 사용자의 지휘권 아래에서 수행하는 자를 말한다.¹⁰⁾ 파산기금 청구권을 가질 수 있는 근로자에 대한 구체적인 언급이 없기 때문에 통상적으로 근로자의 범위에 해당하는 저임금근로자, 취업 중인 대학생과 학생, 연금수령자, 직업훈련생 및 재택근로자가 모두 파산기금의 청구권자에 포함된다고 볼 수 있다. 또한 근로관계의 개념을 해석하는 데 있어서도 근로자에 대한 사회보장의 목적을 고려해야 한다.¹¹⁾ 파산기금의 지급대상에 대하여 논란이 되고 있는 것은 회사의 임원 또는 유한회사의 공동투자자나 사용자의 가족 등도 근로자의 범위에 포함시켜야 하는가에 대한 것이다. 예를 들어 주식회사의 간부임원은 사업장에서 사용자와 유사한 독립성을 갖기 때문에 파산기금의 청구권이 인정되지 않는다.¹²⁾

중요한 것은 근로자가 국내에서 근무를 한 자이어야 한다는 것이다. 이 규정은 2001년 12월 10일 「노동시장 재정비를 위한 법률(Gesetz zum Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente: Job-AQTIV-G)」을 통해 파산기금의 청구권을 국내에서 근로관계를 맺은 근로자로 한정하였다. 그러나 국내 거주하는 근로자의 범위에는 독일의 사회보험법의 적용을 받으며 잠시 국외로 파견된 근로자도 포함된다.¹³⁾ 따라서 외국에서 독일 사용자의 근로자가 외국의 시스템에 편입되어 있고 특히 외국의 노동법과 사회법의 적용을 받고 있는 경우에는

9) BSG SozR 4100 §141 b Nr. 41; BSG SozR 3-4100 §141 b Nr. 17.

10) BSG SozR 3-4100 §168 Nr. 5 und Nr. 18; Kühl, SGB III §165, Rn. 14 f.

11) Schmidt in: NK-SGB III, § 165 Rn. 6.

12) Kühl, SGB III §165, Rn. 14.

13) BSG SozR 4100 §141 b Nr. 24.

독일 파산기금 규정의 적용을 받지 않는다.¹⁴⁾

파견근로자의 경우 근로자파견법(Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) 제1조에 의해 허가 받은 파견의 경우 파견근로자와 직접 근로계약을 맺고 있는 파견사업주(Verleiher)가 사용자로서 책임을 지게 된다. 그러나 허가받지 않은 파견의 경우 근로자파견법 제10조 제1항 제1문에 따라 사용자사업주와 파견사업주가 근로자를 파견하기로 한 시점에 사용자사업주와 파견근로자 간에 근로관계가 성립된 것으로 보고 사용자사업주가 파견근로자에 대한 책임을 지게 된다. 이러한 규정은 외국의 파견회사가 국내의 회사로 근로자를 파견하였을 경우에도 동일하게 적용된다.¹⁵⁾

지급요건

근로자의 파산기금은 파산절차의 개시와 파산절차의 개시에 준하는 파산상태임이 인정되었을 때 지급된다. 사회법전 제3권 제165조 제1항에서 파산기금이 지급되는 세 가지 조건에 대해 규정하고 있다. 우선 파산절차가 개시되어야 하는데 파산절차의 개시는 파산법원의 선고로 결정된다. 또한 파산절차의 개시에 준하는 상태로는 재산의 부족으로 파산신청이 기각되는 경우와 근로자가 파산기금을 청구할 때까지 파산절차 개시를 신청하지 않았거나 사업장의 폐쇄와 같이 사업활동이 완전히 종료된 경우를 말한다.

사회법전 제3권 제165조 제1항 제1호에 따른 파산절차의 개시는 기본적으로 국내에서 독일법에 따른 개시를 말한다. 외국에서 파산을 한 경우라도 국내에 고용된 근로자는 파산기금에 대한 청구권을 가진다고 규정한 제1항 제2문 규정에 따라 외국에서의 파산개시를 한 경우에도 국내에서 파산절차를 개시한 것과 같은 효력을 가진다. 파산절차는 도산법 제2조와 제27조에 의해 사용자가 신청하고 파산법원의 결정으로 개시된다. 또한 도산관재인이나 공시에 의해서도 가능하다(도산법 제30조). 효력 있는 파산결정의 승인 시점은 파산기금의 시기를 결정¹⁶⁾하게 될 뿐만 아니라 도산법 제34조 제2항에 따라 결정을 취소하거나 철회하기 위

14) BT-Drucks. 14/7347, S. 82.

15) BSG SozR 2100 85 Nr. 3.

16) LSG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 2.5.2011 - L 18 AL 176/10.

한 항소절차에 있어서도 중요한 역할을 하게 된다.¹⁷⁾

파산절차는 도산법 제26조 제1항 제1문에 따라 자산이 절차에 들어가는 비용과 비교하여 부족하다고 판단될 때 파산절차의 개시가 기각되기도 한다. 자산부족으로 인한 파산신청의 기각만이 파산과 같은 효력을 가질 수 있다.¹⁸⁾ 즉 파산신청이 그 밖의 이유로 인하여 기각되었을 때는 사회법전 제165조 제1항 제2호에 따른 파산과 같은 효력을 가진다고 볼 수 없다. 파산기금의 시작은 판사가 결정문에 서명을 마치는 신청기각 공개일에 의해 결정된다.¹⁹⁾ 따라서 파산기금의 지급시기를 결정하기 위하여 법원은 도산법 제26조 제1항 제3문에 따른 파산절차 개시에 대한 신청기각 결정 날짜를 즉시 공개해야 한다.

제165조 제1항 제3호는 파산절차 개시의 신청을 하지 아니하였고 절차가 명백한 자산부족으로 고려되지 아니한 상태에서 국내의 사업장이 완전하게 가동 종료된 상태를 파산기금을 신청할 수 있는 도산으로 간주하고 있으며 보충적 구성요건에 대해 규정하고 있다.²⁰⁾ 사업활동의 종료는 더 이상 사업의 목적을 수행할 수 없을 정도를 말한다.²¹⁾ 사업장 일부의 폐쇄나 사용자가 소유한 여러 사업장 중 일부가 작업을 종료하는 것으로는 충분하지 않다.²²⁾ 외국에 작업장이 있는 사업의 경우 법조항에서 ‘국내에서 사업장 가동의 완전한 종료’로 명백하게 규정하고 있으므로 제외된다.

파산기금의 보장기간과 금액

파산기금의 보장기간은 파산절차 개시일을 기준으로 최종 3개월분의 임금 및 상여금 등이다. 사회법전 제3권 제165조 제1항 제2문에 의해 파산기금의 보장기간은 세 가지 방법으로 확정된다. 첫째로 근로관계가 파산확정이 결정될 때까지 지속되고 있는 경우에는 파산확정일 이전의 3개월분의 임금을 지급하면 된다. 둘째로 근로자의 근로관계가 파산 전에 이미 끝났

17) Peters-Lange, in: Gagel, SGB II/III § 183 aF Rn. 34.

18) BSG SozR 3-4100 § 141a Nr. 7.

19) BSG SozR 3-4100 § 141e Nr. 1.

20) LSG Berlin-Brandenburg, Beschluss v. 2.5.2011 - L18 AL176/10.

21) BSG SozR 3-4100 § 141a Nr. 19.

22) BSG SozR 3-4100 § 141a Nr. 30.

다면 근로관계가 끝나기 전 최종 3개월분의 임금 및 상여금이 지급된다. 근로자가 파산에 대해 인지하지 못하고 계속 근로하거나 또는 그 일을 수용한 경우에 파산기금은 파산을 인식한 날 이전의 3개월분의 임금 및 상여금 등이 지급된다. 마지막으로 사회법전 제3권 제165조 제3항에 의한 경우로 근로자가 사용자의 도산을 인지하지 못하고 계속 근로하거나 또는 그 일을 알고도 계속 근무한 경우 파산기금의 청구권은 인식한 날 이전의 3개월분의 임금에 대해 성립한다.

파산기금은 사용자가 파산한 상황에서 파산기금의 보장기간 동안 근로자의 근로로 인해 발생하였고 사용자가 근로자에게 지불해야만 했던 근로자의 임금청구권을 보장해주는 것이다. 이로 인해 근로자는 사용자의 파산에도 최소한의 생계가 보장된다. 사회법전 제3권 제167조에 따라 파산기금의 액수가 결정된다. 파산기금은 동법 제1항에 따라 세후임금(Nettoarbeitsentgelt)의 액수에서 보장되는데 월당 보험료산정상한선(Beitragsbemessungsgrenze)까지 제한된 세후임금이 법적 공제로 감소되는 경우, 파산기금은 산출되는 세전임금(Bruttoarbeitsentgelt) 수준으로 지불된다. 즉 파산기금의 액수는 우선 현재의 임금을 기준으로 ‘그 밖의’ 세전임금을 통하여 결정된다. 2003년 12월 23일에 제정된 「노동시장에서 노무제공의 현대화를 위한 세 번째 법률(Dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)」²³⁾에 의해 보험료 산정 상한선까지 제한된 세후임금을 통하여 파산기금의 최대 액수가 제한된다.²⁴⁾

기본임금에 추가되는 파산기금에는 다음과 같은 임금항목이 포함되어 있다. 연장수당, 성과금, 휴가수당, 출장비 등의 경비, 이익배당금, 근로시간계좌로부터 축적된 근로시간채권(Arbeitszeitguthaben) 등이 모두 포함된다. 파산기금을 청구할 수 있는 기간에 실업급여가 지급되고 또는 취업이나 자영업 등을 통하여 수입이 있었던 경우에는 그 금액만큼 제외된 나머지 파산기금이 지급된다.

23) BGBl. I, 2003, 2848.

24) Schön, LPK-SGB III § 167 Rn. 3.

파산기금에 대한 청구권

파산기금에 대한 청구권은 사회법전 제3권 제165조에 의해 근로자가 국내에서 취업하였고 파산 시 근로관계에서 지난 3개월에 대한 임금청구권을 근로자가 여전히 가지고 있는 경우에 가능하다. 이 규정에 의해 근로자에게 파산기금에 대한 청구권이 보장되는 파산이란 사업주의 재산에 대하여 파산절차가 개시되었을 때, 자산 부족으로 파산절차 개시의 신청 기각, 파산절차 개시의 신청을 하지 아니하였고 파산절차가 명백한 자산부족으로 고려되지 아니할 경우 국내에서 사업장 가동이 완전하게 종료하였을 때를 말한다.

근로자는 사회법전 제3권 제166조 제1항에 의해 다음과 같은 경우에 청구권을 가질 수 없다. 첫째, 근로자의 근로관계 종료로 인한 경우 또는 근로관계 종료 후 기간의 임금, 둘째, 근로자가 파산법에 따라 부인된 법률행위 또는 파산절차가 개시된다면 부인될 수 있을 법률행위를 통하여 획득한 임금, 셋째, 파산관재인이 급부거부 권한으로 인하여 충족되지 아니하는 임금에 대해서는 파산기금 청구권을 가질 수 없다. 파산기금 청구권의 배제에 관한 이 조항은 파산기금의 부정수급을 방지하기 위한 목적을 가지고 있다.²⁵⁾ 따라서 제166조 제1항에 언급된 파산에 기인하지 않는 임금청구권은 파산기금의 지급에서 제외되어야 한다. 또한 파산기금이 제1항의 사유로 배제되었음에도 불구하고 지불된 경우에는 상환하여야 한다(제166조 제2항).

사회법전 제3권 제169조에 의해 파산기금 청구권을 성립시키는 임금청구권은 파산기금의 신청과 동시에 연방고용청으로 양도된다. 제165조 제2항 제3문에 따라 근로자가 그의 임금 일부를 기업연금법 제1조 제2항 제3문에 따라 전환(Entgeltumwanderung)하고 이 임금이 연금기금, 연금공제조합 또는 직접보험에 투자된 경우, 사업주가 연금기관에 어떠한 불입금도 지급하지 않았다면 이 전환된 연금(Entgeltumwanderung)은 파산기금 계산에 있어서 합 의되지 아니한 것으로 간주한다는 조항은 유효하다. 도산법 제129조 이하에 따라 근로자에 대하여 성립된 부인권(Anfechtung)은 연방고용청에 대하여 유효하다.

25) Schön, LPK-SGB III § 166 Rn. 2.

파산기금의 선지급(Vorschuss)

독일은 사회법전 제3권 제168조의 규정에 따라 파산기금의 선지급이 가능하다. 사용자의 재산 상태를 확정하는 일은 쉽지 않고 자주 파산절차 개시를 확정하는 데 너무 많은 시간이 걸리게 된다. 이러한 상황에서 긴 시간 동안 임금이 지급되지 않는다면 근로자는 생계에 어려움을 겪게 된다. 따라서 근로자는 파산절차를 개시하기 전이나 자산의 부족으로 파산절차의 개시신청이 기각되기 이전에 파산기금을 받을 수 있다. 연방고용청은 사회법전 제3권 제168조 제1문에 의해 파산절차의 개시가 신청되었고 근로관계가 종료되었으며 파산기금의 전제조건이 충분히 충족된다고 예상되는 경우, 근로자에게 파산기금을 선지급할 수 있다. 연방고용청은 기속재량으로 선지급될 파산기금의 수준을 정한다(제2문). 선지급된 파산기금은 파산기금 청구권이 승인되지 않은 경우 또는 청구권이 적은 금액으로 승인되는 경우에는 상환되어야 한다. 또한 이후 절차를 통해 파산기금을 받게 된다면 선지급된 금액을 합산하여야 한다.

파산기금에 대한 선지급이 허용되지 않는 경우는 다음과 같다. 신청한 근로자의 근로자성이 명확하지 않을 때, 선지급의 신청 시에 실질적이고 법적으로 근로관계가 종료되지 않았고 아직까지 파산상태의 여부가 불명확할 때, 실업보험과 같이 다른 종류의 임금보전금부가 신청되어 있는 경우, 근로자의 임금청구권이 근로자에게 있지 않고 제3자에게 양도된 경우 등이다.

파산기금의 재원

독일 파산기금의 재원은 근로자의 부담금 없이 사용자가 부담하는 부담금과 변제금으로 조달된다. 원칙적으로 모든 사용자는 파산기금에 대한 부담금을 지불해야 할 의무가 있으며 사회법전 제3권 제358조에 따라 다른 사회보험과 마찬가지로 근로자의 임금을 기준으로 그 해에 정해진 비율에 따라 매월 부담금을 지불해야 한다. 2008년까지 사용자의 부담금 징수는 산재보험기관에서 1년에 한 번 지난해에 대한 부담금을 징수하였으나 2009년부터는 의료보험조합에서 징수하고 있다. 파산기금을 위한 부담금은 매년 연방참사원의 회의를 통해 결정되며 2017년 파산기금의 부담금률은 0.09%이다.

파산기금의 지급절차

파산기금을 근로자에게 지급하고 운영하는 것은 사회법전 제3권에 따라 연방고용청이 해야 할 기본 업무이다. 연방고용청은 근로자가 파산기금 또는 파산기금의 선지급을 신청하면 이를 심사하고 근로자에게 신청에 대한 결과를 서면으로 통보한다. 신청이 받아들여지면 연방고용청은 근로자의 신청서에 기재된 은행을 통해 파산기금을 지급한다. 이와 같은 파산기금의 기본절차는 연방고용청에 의해 실업보험과 같은 절차를 거쳐 수행된다.

파산기금을 지급받기 원하는 근로자는 사회법전 제3권 제323조 제1항 제1문과 사회법전 제3권 제3조 제4항 제5호에 따라 파산기금신청서를 작성하여 모든 연방고용청 지방고용사무소에 직접 제출하거나 또는 인터넷으로 신청할 수 있다. 그러나 통상적으로 행정상 편의를 위해 근로자의 거주지가 아닌 사업장 소재지의 지방고용사무소에 제출하도록 하고 있다. 외국에 체류하고 있는 근로자와 같이 신청서 제출이 어려운 경우에는 지방고용사무소 이외에 지방자치단체에서도 접수가 가능하다.

파산기금 신청서는 사회법전 제3권 제324조 제3항 제1문에 따라 파산절차를 개시한 날로부터 2개월 이내에 제출해야 한다. 그러나 해당 근로자의 귀책사유 없이 제출기한을 초과한 경우에는 그 사유가 소멸한 날로부터 2개월 이내에 파산기금에 대한 신청서를 제출한 경우에 파산기금이 지급된다. 본인의 귀책사유란 근로자가 그의 청구권 행사를 위하여 필요한 주의를 기울이지 아니한 경우를 말한다(사회법전 제3권 제324조 제3항 제2문과 제3문).

파산기금에 대한 최종승인과 지급은 파산법원에서 파산기금 지급사유인 파산에 대한 최종 결정이 이루어진 후에 가능하다. 또는 파산기금의 지급사유가 되는 파산기금신청서가 사용자 또는 파산절차를 개시한 파산재단으로부터 제출되었을 때나 다른 사회보험의 급부와 관련하여 고려된 노동법원의 결정이 있었을 때 가능하다. 근로자는 이와 같은 사실을 바탕으로 연방고용청 지방고용사무소에 사용자나 파산관재인이 발행한 증명서를 제출하며 파산기금 신청을 한다. 근로자에 대한 파산기금 지급이 승인되면 연방고용청 지방고용사무소는 파산기금을 현금으로 지급하지 않고 신청서에 기재된 계좌로 입금을 하게 된다. 이는 정보보호를 위한 것으로 급부의 종류를 기명하지 않고 코드화된 숫자 형태로 나타나게 된다.

파산기금의 지급 현황

파산급여 신청 및 지급과 관련하여 독일 연방고용청이 2016년 8월에 발표한 2015년 통계에 의하면 파산급여 신청 건수는 독일 전체 220,000건이다. 2016년 독일 전역에서 신청한 파산기금은 모두 189,000여 건이다. 신청된 파산기금 중 지급이 승인된 건수는 164,000여 건이고 지급이 거절된 건수는 13,000여 건이다. <표 1>에서 보는 바와 같이 연도별 파산기금의 신청건수는 경기변동과 매우 밀접한 상관관계를 맺고 있음을 추론해 볼 수 있다. 그러나 지급건수는 변동이 큰 것에 반해 지급거절 건수는 큰 차이를 나타내고 있지 않은 것으로 보아 독일의 파산기금은 신청에 큰 하자가 없는 경우 대부분 지급된다고 판단할 수 있다.

<표 1> 파산기금의 신청, 지급, 거부 건수

	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
신청건수	189,000	220,000	223,000	243,000	243,000	276,000	372,000	296,000
지급건수	164,000	199,000	216,000	241,000	241,000	275,000	355,000	272,000
거절건수	13,000	11,000	13,000	14,000	14,000	15,000	16,000	17,000

자료 : Bundesagentur für Arbeit

■ 결론

독일의 파산기금은 기본적으로 임금채권에 대한 대위적 성격보다는 근로자가 사용자의 파산으로 인해 임금을 받지 못하는 위급한 상황에서 파산기금을 지급함으로써 근로자의 생계 보장을 위한 사회보장적 성격이 더 강하다고 볼 수 있다. 그 이유를 살펴보면 우선 한국에서 체당금의 신청기간이 2년 이내인 것에 비해 독일의 파산기금은 파산 선고 후 2달 이내에 신청해야 한다. 독일의 파산기금은 2달이라는 매우 짧은 제척기간을 두고 있다는 점에서 사용자의 파산 직후의 위급상황에서 근로자를 보호하기 위한 제도라는 것을 알 수 있다. 독일 파산급여의 제척기간이 한국과 비교하여 매우 짧은 이유는 만약 근로자가 부주의하여 파산금

여에 대한 신청을 하지 못하였다 하더라도 그 밖에 실업급여 등과 같이 사회공공부조 등을 통하여 충분히 생계에 대한 보장을 받을 수 있기 때문에 가능한 것이라 생각된다.

뿐만 아니라 한국의 체당금 제도에는 없는 파산기금의 선지급 제도가 있다. 파산급여의 선지급 제도는 사용자의 파산 여부를 가리기 위해서는 일정 기간이 필요하고 이 기간 동안에도 생계의 곤란을 겪게 되는 근로자들을 위하여 사용자에게 대한 파산 선고 이전이라도 근로자가 신청하면 연방고용청의 심사를 통하여 미리 파산기금을 지급할 수 있다. 이와 같이 근로자와 그의 가족에게 유일한 수입원인 임금을 파산기금의 선지급 제도를 통해서 임금이 지불되지 않는 기간을 최소화하려는 목적이 있음을 알 수 있다. 파산기금을 받을 수 있는 근로자의 범위도 저임금근로자, 취업 중인 대학생과 학생, 연금수령자, 직업훈련생 및 재택근로자 등을 모두 포함하며, 파견근로자의 경우 그 파견이 불법인 상황에서도 사용자사업주에게 파산기금의 책임을 물게 하고 있다.

무엇보다도 파산급여의 사회보장적 성격을 잘 나타내고 있는 것은 파산기금이 의료보험, 연금보험, 간병보험, 실업보험 등과 같이 통합사회보험에 포함되어 같은 시스템 속에서 관리되고 있다는 것이다. 파산기금의 경우 여타 다른 사회보험과 같이 의료보험조합이 사용자로부터 부담금을 징수하여 연방고용청으로 전달한다. 연방고용청은 오로지 사용자가 부담하는 부담금과 변제금으로 근로자들의 파산기금을 관리, 지급하며, 이 과정에 대한 조사, 감독은 연금보험조합에서 실시하게 된다. 이와 같이 독일의 사회보장보험시스템은 매우 복잡해보이지만 사회의 변화에 맞춰 좀 더 합리적인 사회보장보험에 대한 관리체계를 위해 지속적으로 제도개선을 실시한 결과이기도 하다. **KLI**