고용보험에 관한 주요 질의 · 회시

"고용보험에 관한 주요 질의 · 회시"는 고용보험의 적용, 고용보험료의 징수 및 고용보험의 세부사업 등과 관련하여 기업 또는 노동부 지방사무소 등으로부터 질의받은 사항에 대하여 노동부에서 회시한 내용을 주제별로 분리하여 실었다. 되도록 원문 그대로 소개하였으나 그 내용을 좀더 명확히 하기 위하여 사례별로 독자적인 제목을 달고 원문을 축약하기도 하고 단어에 수정을 가하기도 하였다.

■ 부도난 이후에도 사업장에 출근한 근로자의 이직일에 대한 질의

회사부도 이후에도 실제로 사업주와의 사용종속관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하였음이 객관적 자료에 의해 확인될 경우에는 사실상의 고용관계가 종료되는 날로 이직일을 정정이 가능하다고 판단한 사례

【질의】 부도난 사업장에서 일부 근로자들이 부도 이후에도 회사의 정상화를 위해 한달 정도의 기간 동안 출근하였다고 주장하며 부도난 날로 신고된 이직일을 사실상 출근하지 않은 날로 정정해 줄 것을 요구하고 있는데, 이 경우 이직일의 정정이 가능한지의 여부에 대한 질의

【회시】 고용보험법상 "이직"이란 고용보험법 제2조 제2호에 의거 피보험자와 사업주간에 고용관계가 종료하게 되는 것을 말하므로 "이직일"은 피보험자와 사업주간에 고용관계가 사실상 종료하게 된 날이 됨. 이직으로 인하여 피보험자격을 상실한 경우에 있어서 이직일은 원칙적으로 사업주가 피보험자격상실신고서에 의거 신고한 상실일의 전날로 하되 동 이직일에 대하여 근로자가 주장하는 날이 다를 경우에는 구체적 사실관계에 따라 판단하여야 할 것인 바, 회사부도 이후에도 실제로 사업주와의 사용종속관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하였음이 객관적 자료에 의해 확인될 경우에는 사실상의 고용관계가 종료되는 날로 이직일을 정정할 수 있을 것임(실업 68430-172, 2001. 2. 20).

■ 사회봉사활동 명령수행을 위해 이직한 자의 수급자격에 대한 질의

이직하지 않고서는 사회봉사활동 명령을 수행할 수 없었던 경우라면 수급자격을 인정할 수 있다고 판단한 사례

【질의】 개인적인 귀책 사유로 법원으로부터 일정시간 사회봉사활동 명령을 선고받았

으나 사회봉사활동을 수행할 수 있는 장소가 적어 야간에 사회봉사활동을 하기는 곤란하고, 수행기간도 연장되지 않아 사회봉사활동 명령을 수행하기 위해 이직한 경우, 수급자격을 인정할 수 있는지에 대한 질의

【회시】 본 질의 건의 경우, 사회봉사활동 명령수행을 위해 이직한 경우 당해 사회봉사활동을 주간에만 할 수 있거나, 야간에 할 수 있는 경우라도 사회봉사활동을 할 수 있는 장소가 극소수로 한정되어 있어 야간에는 사회봉사활동을 하기 곤란하며, 사회봉사활동 수행기간도 연장되지 않는 경우 등으로서 이직하지 않고서는 사회봉사활동 명령을 수행할 수 없었던 경우라면 수급자격을 인정할 수 있을 것임. 다만, 휴직 등의 방법으로 사회봉사활동 명령을 수행한 후 다시 근무할 수 있었던 경우라면 수급자격이 제한되어야 할 것으로 판단됨(실업 68430-135, 2001. 2. 10).

■ 해고의 효력을 다투는 자에 대한 실업인정에 대한 질의

부당해고구제신청·해고무효확인소송 등의 제기로 해고의 효력을 다투는 자에 대해서는 원직복귀시까지의 적극적 구직활동여부 확인절차가 면제되며, 따라서 지방노동관서장의 재량에 따라 구직급여의 지급정지규정이 적용되지 않고, 지방노동위원회에서 구제신청이 기각결정되었으나 중앙노동위원회에 재심신청하여 처리 중 또는 법원에 소송제기 건이 계류 중이라면 이 역시 해고의 효력을 다투는 자로 보아야 한다고 판단한 사례

【질의】 실업인정규정 제17조(해고의 효력을 다투는 자에 대한 실업인정)에 의하면 노동위원회·법원 등에 부당해고구제신청·해고무효확인소송 등을 제기하여 해고의 효력을 다투고 있는 자에 대하여 실업인정을 하는 경우에는 일반 실업인정절차에 준하여 처리하되, 해고의 효력을 다투는 자는 원직복귀 또는 원직복귀시까지의 임시근로 등만을 희망하는 것이 일반적이므로 이 범위 내에서 제8조 및 제11조의 규정은 이를 적용하지 아니할 수 있음. 다만, 사업주의 사업폐지 등의 사유로 인하여 결정·판결 등이 확정되어도 원직복귀가 불가능하다고 인정되는 경우에는 그러하지 아니하다라고 규정되어 있음.

㉮ 위 규정에서 "이 범위"란 구체적으로 어떠한 범위를 말하며, 동 범위 내에서는 임시근로 등만을 희망하여도 적극적인 구직활동으로 인정할 수 있다는 것인지, 구직활동 자체를 면제한다는 것인지에 대한 질의

㉯ 위 규정에 의해 적용하지 않을 수 있는 제8조 및 제11조의 구체적인 내용과 동 규정의 적용여부는 담당자의 재량사항인지에 대한 질의

㉰ 지방노동위원회의 기각결정이 있었으

나 중앙노동위원회에 재심신청중이거나 법원에 민사소송이 진행중일 경우 실업인정규정 제17조의 규정을 적용할 수 있는지에 대한 질의

【회시】〈질의 ㉮에 대하여〉 실업인정규정 제17조의 규정내용 중 '이 범위'는 '원직복귀 또는 원직복귀시까지의 임시근로 등만을' 희망하여도 적극적인 구직활동여부의 확인을 생략할 수 있다는 뜻임.

〈질의 ㉯에 대하여〉 실업인정을 함에 있어서 해고의 효력을 다투는 자가 원직복귀 또는 원직복귀시까지의 임시근로 등만을 희망하는 경우에는 제8조의 「적극적인 구직활동여부의 확인」을 생략할 수 있고, 제11조의 「직업안정기관의 장의 직업소개, 직업능력개발훈련 지시, 직업지도 등과 관련한 구직급여의 지급정지」 규정을 적용하지 아니할 수 있다는 뜻으로, 이는 지방노동관서장의 재량행위로서 「노동부와 그 소속기관 위임 전결규정」에 의해 담당자에게 위임된 것으로 보아야 할 것으로 판단됨.

〈질의 ㉰에 대하여〉 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기하여 기각결정되었으나 중앙노동위원회에 재심신청 또는 법원에 소송을 제기하여 해고의 효력을 다투고 있다면 실업인정규정 제17조의 규정에 의한 「해고의 효력을 다투고 있는 자」로 보아야 할 것으로 판단됨(실업 68430-90, 2001. 1. 30).

■ 해고의 효력을 다투고 있던 자가 다른 사업장에 취직하였다가 재이직한 경우 실업인정 및 반환처리 방법에 대한 질의

재취업하여 수급자격을 획득한 최종사업체에서의 이직사유를 기준으로 판단해야 하며, 부당해고 구제신청 건의 계류로 여전히 해고의 효력을 다투고 있는 상황이라면 실업인정규정을 적용하지 않을 것임. 다만 원직복귀가 이루어지지 않는 경우 전 양 사업체에서 수급받은 실업급여는 모두 환수해야 한다고 판단한 사례

【질의】 甲회사에서 해고되어 부당해고 구제신청 중에 있던 자가 乙회사에 3년간 취업하였다가 다시 이직하여 실업급여의 수급자격인정신청을 하였으나 위 부당해고 구제신청 건이 현재 대법원에 계류 중에 있음을 이유로 구직활동을 거부하고 있음. 이 경우 위 신청인을 실업인정규정 제17조의 규정에 의한 해고의 효력을 다투고 있는 자로 보아 구직활동여부의 확인을 생략하고 수급자격을 인정할 수 있는 지와, 구직활동여부의 확인을 생략하고 수급자격을 인정하였을 경우 대법원의 확정판결 이후 처리방법에 대한 질의

【회시】 본 질의 건의 경우, 甲회사에서 해고되어 부당해고 구제신청 중에 있던 자가 乙회사에 취업하였다가 다시 이직하여 수급

자격을 신청하였다면, 수급자격인정여부는 乙회사의 이직사유를 기준으로 판단하여야 할 것이고, 현재에도 부당해고 구제신청 건이 대법원에 계류되어 있다면 위 신청인은 해고의 효력을 다투고 있는 자에 해당하므로, 원직복귀 등만을 희망함을 이유로 구직활동을 거부하고 있다 하더라도 실업인정규정 제17조의 규정에 의해 동 규정 제8조(적극적 구직활동여부의 확인)를 적용하지 않을 수 있을 것으로 판단되나, 판결이 확정되어도 원직복귀가 불가능하다고 인정되는 경우에는 그렇지 않음. 추후 대법원 확정판결로 원직복귀가 이루어지는 경우에는 甲회사의 이직사유에 의해 수급받은 실업급여뿐만 아니라 乙회사의 이직사유에 의해 수급받은 실업급여에 대해서도 환수하여야 할 것임(민법 제166조 제1항의 규정에 의하여 소멸시효는 권리를 행사할 수 있는 때로부터 진행함)(실업 68430-195, 2001. 2. 26).

■ 조기재취직수당 청구인이 사망하였을 경우 조기재취직수당 지급여부

조기재취직수당 지급여부를 결정할 당시 이미 청구인이 사망하여 6월 이상 계속 고용되지 않게 되었음이 확인되었다면 조기재취직수당은 지급할 수 없음으로 보아야 한다는 사례

【질의】 6월 이상 계속 근무하기로 예정되어 있던 수급자격자가 조기재취직수당을 청구하였으나 조기재취직수당 요건 검토 중 사망하였을 경우 조기재취직수당을 지급할 수 있는지에 대한 질의

【회시】 조기재취직수당은 원칙적으로 수급자격자가 대기기간이 경과한 후 소정급여일수를 2분의 1 이상 남기고 6월 이상 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는 안정된 직업에 취직한 경우에 지급하므로, 조기재취직수당 지급여부를 결정할 당시 이미 청구인이 사망하여 6월 이상 계속 고용되지 않게 되었음이 확인되었다면 조기재취직수당은 지급할 수 없을 것으로 판단됨(인트라넷, 2001. 1. 10).

■ 파견사업주는 다르나 사용사업주가 같을 경우 관련사업주에 해당하는지 여부에 대한 질의

수급자격자가 소정급여일수를 2분의 1 이상 남기고 6월 이상 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는 안정된 직업에 취직하였다 하더라도, 대기기간이 경과하지 않았다면 조기재취직수당을 지급할 수 없다고 본 사례

【질의】 실업급여를 지급받던 수급자격자가 재취직으로 인해 조기재취직수당을 청구하였는 바, 동 청구인의 경우 이직전 파견사업주와 재취직 파견사업주는 서로 다르나 사

용사업주가 동일할 경우 관련사업주에 해당하는지에 대한 질의

【회시】 조기재취직수당 청구인을 고용하여 파견한 사업주가 서로 다르다면 동 청구인을 사용하는 사업주가 동일하다는 이유만으로는 고용보험법 시행규칙 제59조 제1항의 규정에 의한 관련사업주에는 해당하지 않음. 따라서 위 규정에 의한 관련사업주 해당여부는 합병·분할 또는 출자지분 등의 관계나 자본·자금·인사·사업의 내용 등 양 사업체간의 구체적인 사업관계 등에 따라 판단되어야 할 것으로 판단됨(실업 68430-590, 2001. 4. 3).

■ 해외에 취직하여 이주한 경우 이주비 지급 여부에 대한 질의

수급자격자가 해외에 취직한 경우에도 일정한 요건을 갖춘 경우에는 이주비를 지급받는 것이 타당하다고 판단한 사례

【질의】 실업급여를 지급받던 중 해외에 취직하여 해외로 이주한 경우 이주비를 지급받을 수 있는지에 대한 질의

【회시】 고용보험법 제53조의 규정에 의한 이주비는 고용보험법 제40조의 규정에 의한 대기기간이 경과한 수급자격자가 취직하거나 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발훈련 등을 받기 위하여 그 주거를 이전하는 경우로서 일정한 요건을 갖춘 경우에 지급함. 따라서 수급자격자가 해외에 취직한 경우에도 일정한 요건을 갖춘 경우에는 이주비를 지급받을 수 있을 것으로 판단됨(실업 68430-272, 2001. 3. 17).

■ 중간정산 퇴직금의 고액금품 산정대상여부에 대한 질의

중간정산 퇴직금을 정산 당시에 모두 지급받지 못하고 그 일부를 이직 당시에 잔여퇴직금 및 명예퇴직금 등과 함께 지급받았다면, 이직 당시에 지급받은 그 일부의 금액은 중간정산에 의한 퇴직금이 아닌 이직시의 퇴직금 등 금품으로 보아 고액금품의 범위에 포함하여야 하는 것이 타당하다고 판단한 사례

【질의】 ○○통신공사 소속의 일부 근로자가 2000. 6. 30. 퇴직금 중간정산을 실시하고 2000. 12.(12. 18., 12. 31.) 명예퇴직을 하였으나, 중간정산 퇴직금을 중간정산시 50%만 수령하고 나머지 50%는 이직시 잔여퇴직금 및 명예퇴직금 등과 함께 수령하였음. 이 경우 이직시 잔여퇴직금 및 명예퇴직금 등과 함께 지급받은 나머지 위 50%의 금품을 고액금품의 범위에 포함하여야 하는지에 대한 질의

【회시】 구직급여의 지급이 유예되는 고액

금품 수령자를 판단함에 있어서 산정대상이 되는 금품의 범위는 고용보험법 제45조의 2 및 동법 시행령 제56조의 2 규정에 의거, 이직 당시에 퇴직금 등을 실제 수령한 모든 금품(임금은 제외)으로 보아야 할 것인 바, 위 규정에 따라 본 질의 건의 경우, 중간정산 퇴직금을 중간정산 당시에 모두 지급받았다면 동 중간정산 퇴직금은 고액금품의 범위에서 제외하여야 할 것이나, 중간정산 퇴직금을 정산 당시에 모두 지급받지 못하고 그 일부를 이직 당시에 잔여 퇴직금 및 명예퇴직금 등과 함께 지급받았다면 이직 당시에 지급받은 그 일부의 금액은 중간정산에 의한 퇴직금이 아닌 이직시의 퇴직금 등 금품으로 보아 고액금품의 범위에 포함하여야 할 것임(실업 68430-70, 2001. 1. 27).

■ 부당해고 판정 후 원직복귀하지 않고 합의퇴직한 경우 실업급여 반환 및 피보험기간 산입여부에 대한 질의

원직복귀 명령에 의한 복직은 원칙적으로 고용관계가 소급 회복된 것으로 보아야 하므로 기 지급한 실업급여는 반환해야 하며, 복귀명령에도 불구하고 합의퇴직한 경우라 해도 퇴직금 산정 등에 있어 근속기간이 인정된다면 피보험기간에 산입하여 처리하는 것이 타당하다고 판단한 사례

【질의】 해고의 효력을 다투던 자가 해고가 무효가 되어 원직복귀되면 지급받은 구직급여를 반환하겠다는 서약서를 제출하고 실업급여를 지급받던 중, 노동위원회의 부당해고 판정으로 원직복귀 명령을 받았으나, 사업주와 합의하여 원직복귀하지 않고 부당해고기간에 대하여 임금상당액을 지급받은 후 퇴직하였을 경우 지급한 실업급여를 반환받아야 하는지와 부당해고기간에 대하여 피보험기간을 산입해야 하는지의 여부에 대한 질의

【회시】 해고의 효력을 다투던 자가 노동위원회의 원직복귀 명령으로 원직복귀된 경우에는 원칙적으로 고용관계가 소급하여 회복된 것으로 보아 기 지급한 실업급여를 반환받고, 부당해고기간은 피보험기간에 산입하여야 함. 또한, 원직복귀 명령에도 불구하고 당사자가 합의하여 부당해고기간에 대하여 임금상당액을 지급받고 원직복귀하지 않은 경우에도, 동 기간에 대한 퇴직금 정산 등에 있어서 근속기간이 인정되었다면 기 지급한 실업급여를 반환받고 동 기간은 피보험기간에 산입하여야 할 것임. 따라서 본 질의 건의 경우, 당사자간의 합의내용 및 임금상당액 지급내역 등을 구체적으로 확인하여 실업급여의 반환 및 피보험기간의 산입여부를 판단하여야 할 것으로 판단됨(실업 68430-590, 2001. 4. 3).