

권고사직으로 인한 퇴직은 모두 실업급여를 받을 수 있는가?

1. 서설

최근 경기불황에 따른 비자발적 퇴직자 증가 및 비자발적 퇴직자 중 실업급여를 부정 수급하는 사례가 증가함에 따라 2013년 7월부터 고용보험 실업급여 보험료가 기존 11%(사업주 5.5%, 근로자 5.5%)에서 13%(사업주 6.5%, 근로자 6.5%)로 인상한 바 있습니다. 이에 따라 기존에는 쉽게 실업급여를 수급할 수 있는 이직사유 중의 하나가 권고사직으로 인한 퇴직입니다. 그러나 권고사직으로 인한 이직사유도 모두 실업급여를 받을 수 있는 것이 아닌 바 이하에서는 실업급여의 여러 가지 수급사유 중 권고사직으로 인한 퇴직 중 실업급여를 받을 수 있는 사유와 비록 권고사직으로 인한 퇴직을 하였더라도 실업급여를 받을 수 없는 사유들 및 관리방안에 대하여 살펴보고자 합니다.

2. 권고사직으로 인한 정당한 실업급여 수급사유

1) 관련 근거 및 사유

- 고용보험법 시행규칙 [별표2] 실업급여를 받을 수 있는 정당한 퇴직사유 (고용보험법 시행규칙 제101조 제2항)

다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 퇴직을

권고 받거나, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우

가. 사업의 양도·인수·합병

나. 일부 사업의 폐지나 업종전환

다. 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소

라. 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 작업형태의 변경

마. 경영의 악화, 인사 적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우

3. 권고사직이더라도 실업급여를 받지 못하는 사유

중대한 귀책사유가 있는 근로자가 해고되지 아니하고 사업주의 권고로 퇴직한 경우는 비록 사업주의 권고로 퇴직을 하더라도 실업급여를 받을 수 없으며 만약 실업급여를 수급하게 된다면 부정수급에 해당되어 사업주도 연대책임을 부담할 수 있습니다.

1) 형법 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고 받은 경우

2) 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 근로기준법 시행규칙 제4조에 규정하고 있는 즉시해고사유로써 다음과 같은 경우 (단, 근로자의 중대한 잘못이 없는 단순 징계해고인 경우에는 실업급여를 지급받을 수 있습니다)

① 납품업체로부터 금품이나 향응을 받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우

- ② 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공한 경우
- ③ 거짓 사실을 날조·유포하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우
- ④ 직책을 이용하여 공금을 착복·장기유용·횡령하거나 배임한 경우
- ⑤ 제품이나 원료 등을 절취하거나 불법 반출한 경우
- ⑥ 인사·경리·회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 거짓 서류 등을 작성하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우
- ⑦ 사업장의 기물을 고의로 파손하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우
- ⑧ 영업용 차량을 사업주의 위임이나 동의 없이 다른 사람에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우

4. 실업급여수급관련 근로자 및 사업주 부정행위시 처벌내용

부정한 방법으로 실업급여를 지급받은 경우에는 즉시 실업급여 지급중지, 부정 수급액의 반환, 부정 수급액의 2배액 추가징수 등의 불이익을 받을 수 있으며, 부정수급액의 반환 독촉을 받고도 이행하지 않은 경우, 2회 이상 부정수급한 경우 및 2인 이상 공모하여 부정수급한 경우에는 형사처벌(1년 이하 징역 및 300만원 이하의 벌금)을 받습니다.

특히, 사업주사 부정수급에 공모, 관여, 묵인 등을 한 경우에는 근로자의 실업급여 반환금 및 근로자의 추가 징수금에 대해서도 고용안정센터에서는 직권으로 근로자와 함께 사업주에 대하여 연대하여 납부하도록 명령할 수 있는 바 실업급여 이직확인서 및 사실확인서 발급 등에 있어 세심한 관리가 필요합니다.

5. 결어

최근에 급증하는 실업급여 부정수급자 색출을 위해 고용지원센터에서는 고용노동부의 고용보험전산망, 국민연금관리공단, 건강보험관리공단, 국세청, 근로복지공단, 보험협회, 금융감독위원회 등의 전산자료를 정기적으로 조회 및 감시를 하고 있는 상황이므로 퇴직 시에 人之常情에 의해 좋은 것이 좋은 거라는 사고방식으로 실업급여 수급요건에 해당되지 않는 근로자에 대하여 잘못 수급 받게하여 주면 근로자와 회사 모두 벌금형 또는 징역형 등의 제재를 받을 수 있는 바 회사에서는 법과 원칙에 입각한 인사노무관리가 필요하다고 할 수 있겠습니다. 끝.

2013. 9. 30

노무법인 두레

공인노무사 박규희