

벤처기업 인사·노무관리(7)

퇴직금, 어떻게 지급되나

글 / 김 윤 희 (공인노무사)

우 리나라 근로기준법 제34조에는 사용자의 퇴직금 지급이 의무화되어 있으며, 이는 우리나라에만 존재하는 제도이다. 퇴직금을 지급 받으려면 우선 회사의 근로자 수가 5명이 넘어야 하고, 1년 이상 '계속근로' 한 후 퇴직해야 한다. 퇴직금은 퇴직사유와 관계없이 지급되어야 한다. 즉, 근로자의 자진퇴사는 물론 근로자의 범법행위나 중대한 과실로 징계해고를 당한 근로자에게도 퇴직사유와 관계없이 퇴직금을 지급해야 한다는 것이다.

퇴직금액 산정법 법정 퇴직금 즉, 법에 의하여 반드시 보장되어야 하는 퇴직금액은 '계속근로연수 1년에 대하여 평균임금 30일분 이상'이다. 퇴직금 누진제 등 법정 퇴직금보다 많은 퇴직금을 지급하는 것은 관계 없으나, 회사규정상의 퇴직금 산정방식으로 산정한 퇴직금액이 법정 퇴직금보다 적으면 그 규정은 무효가 되고 법정 퇴직금과의 차액을 지급해야 한다. 또한, 국민연금의 퇴직금전환금은 퇴직금의 일부를 미리 지급한 것이므로 퇴직금 지급시 이를 공제한다.

계속근로기간 산정 퇴직금 산정을 위한 '계속근로기간'을 산정할 때, 수습이나 사용기간은 사규에 어떻게 규정되어 있던 간에 당연히 계속근로기간에 포함되며, 임시직·잡급직·일용직 등 비정규직으로 근무하다 '공백기간 없이' 정규사원으로 계속 근무했다면 원칙적으로 두기간을 합하여 계속근로기간을 계산한다. 또한, 1년 미만의 기간을 정한 계약직 근로자라고 하더라도 계약이 반복갱신되어 전체 근무기간이 1년을 넘었다면 특별한 사정이 없는 한 최초 입사일부터 계속근로기간

을 계산하여 퇴직금을 지급해야 한다.

군복무로 인한 휴직기간의 경우 회사규정에 따로 정함이 없는 한 계속근로기간에서 제외하여도 문제가 없다. 병역특례 근로자의 4주간 군사교육 기간에 대해서는 임금을 지급할 필요는 없으나 퇴직금이나 연차휴가 산정에 있어서의 계속근로기간에는 포함시켜야 한다. 어학연수 등 개인적인 사유로 휴직한 기간에 대해서는 다소 논란이 있으나, 직원 신분이 계속 유지되므로 계속근로기간에 포함시키는 것이 원칙이다. 다만, 회사규정이나 단체협약 등에 제외시키도록 되어 있다면 그 규정대로 제외시켜도 범위반이 아니다. 업무상 재해로 산재처리되어 휴직한 기간, 출산휴가기간, 육아휴직기간, 회사 사정으로 불가피하게 휴직한 기간은 성격상 당연히 계속근로기간에 포함시켜야 한다.

퇴직금 지급시기 퇴직금은 퇴직한 이후에 지급하는 것이 원칙이지만, 제직 중이라도 근로자가 '먼저' 신청하면 사용자는 중간 정산해서 지급할 수 있다. 퇴직금을 중간 정산하려면 우선 근로자의 자발적인 신청서를 받아두어야 한다. 사용자가 일방적으로 중간 정산하는 것은 무효가 되기 때문이다.

한편, 연봉제를 실시하면 퇴직금을 지급하지 않아도 되는 것으로 믿는 사람들이 있는데 이는 명백히 잘못이며 임금 지급형태일 뿐인 연봉제와 법정 퇴직금은 아무런 관계가 없다. 특히 연봉제를 실시하는 회사에서 1년 근무를 예정하고 1년치 퇴직금을 12개월로 분할하여 선지급하는 경우가 많은데 이는 퇴직금을 지급한 것으로 인정되지 않을 수 있으니 주의해야 한다. <문의 : 017-350-0155, E-mail : hrm@jalabor.com>