

근로자 퇴직급여 보장법

퇴직금 중간 정산 지급에 대하여 “미리 정산하여 지급할 수 있다”고 규정하고 있어 중간 정산에 대한 강제성을 가지고 있지 않음. 단, 단체협약, 취업규칙 등에 명시되어 있다면 이를 이행할 의무가 있음.

제 8조(퇴직금 제도의 설정)

- ① 퇴직금 제도를 설정하고자 하는 사용자는 계속 근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.
- ② 제 1항의 규정에 불구하고 사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다. 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속 근로기간은 정산시점부터 새로이 기산한다.

퇴직금 중간정산은, 근로자의 명시한 신청에 대해 사용자가 허락할 경우 이루어지는 것이어서, 사용자가 중간정산을 원하지 않을 경우, 비록 근로자의 요청이 있다 하더라도 중간정산을 강제할 수 있는 수단은 존재하지 않는다.

- 박종천 공인노무사(청담노동법률사무소)

단체협약에 퇴직금중간정산에 대한 조항이 명시돼 있다면 회사는 이를 이행할 의무가 있다.

- 서울지법 2000가단45109

퇴직금 중간정산은 근로자의 요구와 사용자의 승낙이라는 쌍방간 의사 합의가 이루어지는 경우에 시행할 수 있는 것으로 한쪽의 요구로 일방적으로 시행될 수 없다.

Q. 퇴직금 중간정산의 요건은?

A. 근로기준법 제34조제1항의 규정에 의한 퇴직금은 퇴직 시 지급되는 것이 원칙이나, 예외적으로 같은 법 제34조제3항의 규정에 의거 사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있도록 하고 있으며, 이 경우 미리 정산하여 지급한 후의 퇴직금 산정을 위한 계속 근로년수는 정산시점부터 새로이 기산하는 것으로 정하고 있습니다.

이러한 퇴직금중간정산은 근로자의 요구와 사용자의 승낙이라는 쌍방간 의사 합의가 이루어지는 경우에 시행할 수 있는 것으로서 근로자의 요구가 있다고 하여 사용자가 의무적으로 이에 응하는 것이 아니고, 반대로 사용자가 근로자의 요구 없이 일방적으로 시행할 수 없는 것입니다.

단체협약, 취업규칙 등에 명시 되어 있지 않다면, 퇴직금 중간 정산을 해주지 않아도 법적으로 문제가 되지 않으나, 그 동안 암묵적으로 해오고 있었다면 폐지/변경 시 근로자에게 충분히 이해시켜야 할 것.

Q. 사용자가 근로자의 퇴직금 중간 정산 신청을 거부할 수 있는지?

A. 근로자의 퇴직금 청구권 및 사용자의 퇴직금 지급의무는 원칙적으로 근로자가 퇴직하는 때에 발생하게 됩니다. 다만, 근로자 퇴직급여 보장법 제8조 제2항에서 “사용자는 근로자의 요구가 있는 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 당해 근로자가 계속 근로한 기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있다.”라고 규정하고 있는 바, 근로자의 재직기간 중에 실시하는 중간정산은 사용자의 법적인 의무 또는 근로자의 당연한 법적인 권리라 할 수는 없는 것이므로, 회사 측에서 근로자의 퇴직금 중간정산 요구를 거부하더라도 법 위반이라 할 수 없습니다.

Q. 취업규칙 등에 퇴직금 중간 정산에 대한 규정이 없으나, 그동안 암묵적으로 퇴직금 중간정산을 해오고 있다면, 향후 퇴직금 중간정산을 거부할 수 있는지?

A. 퇴직금 중간정산은 근로자의 법적인 권리 또는 사용자의 법적인 의무라고 할 수는 없으므로, 근로자의 퇴직금 중간정산 요구에 대하여 사용자가 거부하더라도 이를 법 위반이라고 볼 수는 없으나, 만일 특정 근로자에 대해서만 중간정산을 거부하는 경우에는 사실관계에 따라 근로기준법 제6조에 의한 균등처우 위반이 될 수는 있을 것으로 사료됩니다.