

근로자 퇴직 시 퇴직금, 연차 미사용수당 등 지급기한 및 위반 시 대처방안

1. 서설

근로자가 퇴직할 경우 청산해야할 금품 중 퇴직 당월급여, 연차 미사용일수에 대한 수당, 퇴직금에 대해 근로기준법에 맞추어 법정 기한 내에 지급하는 기업들도 있지만 중소기업들의 경우 기업의 자금사정, 자금지출 일정에 맞추어 지급하게 되어 퇴직한 근로자로부터 노동부 체불임금진정과 지연이자 지급청구를 받는 경우가 발생되고 있습니다. 근로자가 퇴직 시 퇴직일로부터 몇 일 이내에 금품을 지급해야하며, 만약 그렇지 못할 경우에 부담하는 법적부담과 대처방안에 대하여 살펴보고자 합니다.

2. 관련 노동법규

1) 근로기준법 제36조(금품청산)

사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.

2) 근로기준법 제37조(미지급 임금에 대한 지연이자)

① 사용자는 제36조에 따라 지급하여야 하는 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제2조제5호에 따른 급여(일시금만 해당된다)의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 「은행법」에 따른 은행이 적용하는 연체금리 등 경제 여건을 고려하여 대통령령으로 정하는 비율에 따른 지연이자를 지급하여야 한다.

② 제1항은 사용자가 천재·사변, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 따라 임금 지급을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 적용하지 아니한다.

3) 근로기준법 시행령 제17조(미지급 임금에 대한 지연이자의 비율) 법 제37조제1항에서 "대통령령으로 정하는 비율"이란 연 100분의 20을 말한다.

3. 퇴직 시 지급해야할 임금의 종류

1) 근로기준법 상 임금의 정의

근로기준법 제2조(정의) 5. "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.라고 규정하고 있습니다.

2) 퇴직시 지급해야할 임금(금품)의 대상

근로자가 퇴직할 경우 회사에서 지급해야할 금품으로는 대표적으로 ① 퇴직일자에 따른 퇴직시 당월급여, ② 전년도 발생한 연차휴가일수에 대해 미사용하고 남은 연차휴가일수에 대한 미사용 수당 또는 1개월 이상 1년 미만 입사자가 중도에 퇴직시 당해연도에 발생한 연차휴가일수에서 사용한 연차휴가일수를 공제하고 남은 연차휴가에 대한 미사용 수당 , ③ 재직년수가 1년 이상인 근로자가 퇴직할 경우 지급하는 퇴직금 또는 퇴직연금입니다.

4. 근로자 퇴직시 몇 일 이내 금품을 지급해야 하는가?

1) 원칙

근로기준법 제36조(금품청산)에 의거 “사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 합니다.”

2) 지급기한 14일을 초과할 경우 사용자가 부담하는 금융부분

근로기준법 제37조(미지급 임금에 대한 지연이자)는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부를 그 지급 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연 일수에 대하여 연 100분의 40 이내의 범위에서 대통령령이 정하는 비율에 따른 지연이자를 지급할 수 있도록 하고 있는데, 현재 대통령령이 정하

는 미지급 임금에 대한 지연이자의 이율은 근로기준법 시행령 제17조 (미지급 임금에 대한 지연이자의 이율)에 의거 연 100분의 20입니다.

2) 예외 및 대처방안

근로기준법 제36조(금품청산)의 예외규정인 “다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.” 라는 조항에 의거 사용자와 근로자는 “퇴직금(또는 퇴직금,당월급여,연차미사용수당) 지연지급 동의서” 를 작성하여 상호 서명날인한 후 합리적인 기간의 범위 내에서 지급일자를 정하여 지급할 경우 동의서의 효력은 발생하므로 필히 ‘지연지급 동의서’ 를 퇴직시 퇴직서와 함께 받아 두는 것이 좋습니다.

그러나 ‘지연지급 동의서’ 를 받아두더라도 단지 노동부에 체불임금 진정에 대한 사유가 없어지는 것일 뿐 ‘지연이자’ 부분에 대한 부담은 퇴직일 이후 14일 이후부터 발생하게 되는 점은 유의하여야 합니다. 이러한 부분도 해당 근로자가 지연이자 지급청구를 법적으로 할 경우에 사용자는 부담하게 되므로 사용자와 근로자간 지연이자 법적 청구가 이루어지지 않도록 퇴직시 원만한 관계유지와 상호간 이해가 필요합니다.

<관련 행정해석> : 근로기준과-3981, 2005.07.28

근로기준법 제36조에 따라 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 때로부터 14일이내에 임금·퇴직금 기타 일체의 금품을 지급하여야 하며, 다만 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 의

하여 기일을 연장할 수 있음.

당사자 간의 합의에 의하여 지급기일을 연장했을 경우 동 조의 위반은 면할 수 있으나, 동법 시행령 제13조의2에서 규정하고 있는 지연이자를 적용제외 사유에 해당하지 않는 한, 당사자 간의 합의만으로 동법 제36조의2에 따른 지연이자 지급의무를 면할 수 있는 것은 아닙니다.

5. 결어

최근 경기불황이 장기화됨에 따라 근로자가 퇴직할 경우 회사의 입장만 생각하고 지급을 지연해서 노동부로부터 체불진정과 더 나아가서는 지연이자 지급청구까지 해오는 경우가 발생하는 경우가 있는 바 퇴직시 해당 근로자에게 회사의 경영상황 등에 대해 충분히 설명을 해주고 지연지급 동의서를 받아두어 불필요한 노동부 진정에 따른 조사 출석 등이 발생하지 않도록 해야 할 것으로 사료됩니다. 끝.

2013. 10. 21

노무법인 두레

공인노무사 박규희