**(인사ㆍ노무 관리)**

**근로계약 종료 관리**

**근로관계 종료 후 처리**

**Guide** : 근로자와 근로관계가 종료된 경우 기업으로서는 우선 잔여 금품(임금, 퇴직금)을 청산하여 주어야 한다. 그리고 근로자는 회사로부터 지급받은 물품이나 영업비밀 자료 일체를 회사에 반환을 하여야 한다. 물론 이러한 퇴사과정 전반에 걸쳐서 업무인수인계 절차는 가동되어야 함은 당연하다.

이하에서는 퇴사과정에서 체크해야 될 실무적 사항은 간략이 언급하겠다. 참고로 원래는 근로관계 종료 후에 근로자에게 퇴직금을 지급해야 하므로 본 파트에서 퇴직금급여도 설명을 하는 것이 바람직하나 퇴직금은 기업의 자산관리 측면에서 접근하여 본 교재의 PART Ⅲ. 자산ㆍ지식관리편에서 퇴직급여제도로 세부 설명하겠음을 참조 바란다.

1. **금품청산**

청구권자는 해고ㆍ퇴직 등의 경우에는 근로자 본인, 근로자가 사망한 경우에는 재산상속인이며, 금품청산의무자는 사업주 또는 사업경영담당자이다. 금품청산의 대상이 되는 임금은 이미 제공된 근로의 대가인 임금과 상여금, 퇴직금, 재해보상금, 기타 일체의 금품도 포함된다.

청산시기는 지급사유 발생일(퇴직, 해고, 사망 등)로부터 14일 이내이며, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자간 합의로 지급기일을 연장할 수 있다.

1. **미지급 임금ㆍ퇴직금에 대한 지연이자**

근로기준법에 임금을 체불한 사업주를 처벌하는 규정을 두고 있지만 사업주가 체불임금의 청산을 회피하거나 고의로 지연하는 사례가 자주 발생하고 있다. 이러한 임금체불의 폐해를 막기 위하여 근로기준법에서는 지연이자제도를 도입하여 사업주로 하여금 임금 지불 지연에 따른 이자(현행 이자율 20%)를 부담하도록 규정하고 있다.

위에 불구하고 천재ㆍ사변 및 근기법 시행령 제18조가 규정하는 다음 사유가 존속하는 기간에 대하여는 지연이자 적용이 제외된다.

|  |
| --- |
| **일정기간 지연이자 적용이 제외되는 사유(근로기준법 시행령 제18조)** |
| 1. 『임금채권보장법 시행령』제4조 각 호의 어느 하나에 해댕하는 경우2. 『채무자회생및파산에관한법률』, 『국가재정법』, 『지방자치법』등법령상의 제약에 따라 임금 및 퇴직금을 지급할 자금을 확보하기 어려운 경우3. 지급이 지연되고 있는 임금 및 퇴직금의 전부 또는 일부의 존부를 법원이나 노동위원회에서 다투는 것이 적절하다고 인정되는 경우4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 사유가 있는 경우 |

1. **금풍청산 위반시의 사법처리(반의사불벌죄)**

근로기준법은 기업에서 임금체불이 발생하는 경우 개인사업주 또는 법인의 경영 담당자에 대하여 처벌규정을 두고 있다.

그리고 체불임금의 청산을 유도하여 근로자의 실질적 권리를 보장하면서 경영자들의 사법처리도 줄이기 위하여 진정인(고소인)이 처벌을 원하지 않는다는 의사표시를 명시적으로 하는 경우에는 처벌하지 아니하는 이른바 “반의사 불벌제도”를 도입하고 있다.

|  |
| --- |
| **근로기준법상 반의사불벌제도가 적용되는 경우** |
| ○ 퇴직 또는 사망으로 근로관계가 종료한 근로자에 대하여 임금**ㆍ**보상금기타 일체의 금품을 지급사유가 발생한 때로부터 14일 이내에 전부 또는일부를 지급하지 못하였을 경우(법 제36조) ○ 임금전액을 정기지급일에 지급하지 못하였을 경우(법 제43조)○ 직상수급인이 하수급인과 연대하여 임금지급의 책임을 지는 경우(법 제44조의 2)○ 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업한 기간에 대한 휴업수당의 전부 또는 일부를 지급하지 못하였을 경우(법 제46조)○ 연장, 야간, 휴일근로에 대한 가산임금의 전부 또는 일부를 지급하지 아니한 경우(법 제56조) |

1. **증명서 교부의무**

사용자는 근로자가 퇴직한 후에라도 사용기간, 업무종류, 지위와 임금 기타 필요한 사항에 관한 증명서를 청구한 때에는 청구한 사항을 사실대로 기재하여 즉시 교부하여야 한다.(근로기준법 제39조제1항) 만약, 근로자가 재직 중 징계를 당한 사실이 있다면 사용증명서에는 이러한 사실을 제외하고 근로자가 요구하는 사항만을 기재하여야 한다.(근로기준법 제39조제2항)

사용증명서를 청구할 수 있는 근로자는 적어도 30일 이상 계속하여 근무한 근로자만이 해당되며, 사용자가 발급하여 주어야 할 의무는 근로자가 퇴직 후 3년간 발급의무를 부담한다(근법시행령 제19조).

1. **퇴직금 산정 및 지급**

퇴직금 및 퇴직금연금 전반에 관한 상세한 설명은 본서 PART Ⅲ. 자산ㆍ지식관리편(퇴직급여관리)의 당좌자산 관리 부분을 참조하기 바란다.

이하에서는 퇴직금 지급 과정에서 알아야 할 기초 업무를 간략히 살펴보는 것으로 그치겠다.

1. **퇴직급여제도 설정의무**

기업은 근로자에게 퇴직급여제도를 의무적으로 설정하여야 하며, 퇴직급여제도는 퇴직금제도와 퇴직연금제도로 구성되어 있다. 선택은 기업의 자율이다.

1. **퇴직금 계산식(근로자퇴직급여보장법 제8조제1항)**

|  |
| --- |
| ○ 퇴직금 = 평균임금 × 30일(이상) × 재직일수 / 365- 평균임금(1일) = 사유가 발생한 날 이전 3개월간 발생된 임금총액 / 사유가 발생한 날 이전 3개월간의 총일수 또는 (매월 받는 이전 3개월간의 임금합계) + (비매월 받은 이전 1년간의 임금의 3/12) / 퇴직일로부터 역산하여 3개월의 일수Cf. 비매월: 격월, 반기, 분기, 연1회 |

|  |
| --- |
| **퇴직금 산정 시 검토하여야 할 사항 및 자료** |
| **검토사항** | **검토자료** |
| ○ 퇴직자가 1년 이상 근무하였는지 여부- 근로계약관계 개시일- 근로계약관계 단절 여부- 근로계약관계 종료일 | 근로계약서, 임금명세서, 인사발령서, 사직서, 해고통지서 |
| ○ 각종수당 등 금품의 평균임금산정 포함 여부- 금품 지급 배경 및 경위- 금품지급 근거- 행정해석과 판례 경향 | 근로계약서, 취업규칙, 단체협약, 금품지급 배경 및 경위를 확인할 수 있는 자료(노사협의회 회의록, 단체교섭일지, 내부품의서), 지침, 행정해석 및 대법원 판례 |
| ○ 퇴직금 중간정산 여부- 중간정산이 근로자의 신청에 의한 것인지 여부- 중간정산 기간 | 퇴직금 중간정산신청서, 퇴직금지급명세서 |
| ○ 산정사유 발생 이전 3개월 이내에 제외되는 기간이 있는지 여부 | 신청서, 휴직, 휴업 발령서, 요양승인통지서,쟁의행위신고서 |
| ○ 퇴직적 3개월간 통상적인 근로가 이루어지지 아니한 경우- 통상임금과 평균임금 비교 | 상기 “각종수당 등 금품의 평균임금산정에 포함여부 검토 자료”와 동일 |

|  |
| --- |
| **[근로기준법]** 제36조(금품 청산) 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금ㆍ보상금 그 밖에 일체의 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.제37조(미지급 임금에 대한 지연이자) ① 사용자는 제36조에 따라 지급하여야 하는 임금 및 『근로자퇴직급여보장법』제2조제5호에 따른 급여(일시금만 해당된다)의 전부 또는 일부를 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 지급하지 아니한 경우 그 다음 날부터 지급하는 날까지의 지연일수에 대하여 연 100분의 40이내의 범위에서 『은행법』에 따른 금융기관이 적용하는 연체금리 등 경제 연건을 고려하여 대통령령을 정하는 이율에 따른 지연이자를 지급하여야 한다.② 제1항은 사용자가 천재ㆍ사변 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 따라 임금 지급을 지연하는 경우 그 사유가 존속하는 기간에 대하여는 적용하지 아니한다.동법시행령 제17조(미지급 임금에 대한 지연이자율의 이율) 법 제37조제1항에서 “대통령령으로 정하는 이율”이란 연 100분의 20을 말한다.제39조(사용증명서) ① 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다.② 제1항의 증명서에는 근로자가 요구한 사항만을 적어야 한다.제109조(벌칙) ①제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조 또는 제72조를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.② 제 36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조 또는 제 56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.**[근로자퇴직급여보장법]** 제9조(퇴직금의 지급) 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자간의 합의에 의하여 지급기일을 연장할 수 있다. |