

◆ D-33 퇴직금중간정산과 퇴직금중도지급과의 차이?

1. 퇴직금중간정산제도

근로기준법 제34조 제3항에 의한 퇴직금중간정산제도는 근로자가 퇴직하기 전이라도 그간의 근속기간에 해당하는 퇴직금을 지급받을 수 있는 제도로서 근로자의 요구가 있는 경우에 시행이 가능하며 근로자의 요구에 사용자가 반드시 응해야 할 의무가 있는 것은 아님.

퇴직금중간정산 이후 퇴직금산정을 위한 계속근로년수는 정산시점부터 새로이 기산되나 당해근로자의 근로년수와 관련있는 다른 근로조건(승진, 승급, 호봉, 상여, 연차유급휴가)에는 변동이 없음.

2. 퇴직금중도지급

(1) 퇴직금중간정산으로 인정받기 위하여는 반드시 근로자의 청구가 있어야 하나, 회사의 경영상이유로 일방적으로 퇴직금을 지급한 경우

- ① 현장계약직의 경우 장기적으로 반복근로계약을 체결하면서 현장을 이동할 때 퇴직금을 일방적으로 지급
- ② 연봉제에 퇴직금을 포함시켜 놓고 일방적으로 지급
- ③ 일용직에서 정규직으로 변경단계에서 일방적으로 퇴직금지급
- ④ 합병 또는 영업양도양수시에 피합병회사 소속근로자에게 퇴직금 일방적으로 정산
- ⑤ 타회사로 전직시에 퇴직금 지급에는 퇴직금 중간정산으로 인정받을 수 없게 됨.

- (2) 같은 경우 퇴직금을 지급받기 위한 사직서가 “비진의에 의한 의사표시(기망, 강요, 통정의 허위표시)”에 해당될 경우, 퇴직금중간정산으로 인정받을 수 없게 됨 --> 따라서 실제 퇴직당시의 평균임금에 총근속기간을 기준으로 퇴직금을 산정한 다음 퇴직금중도지급액을 공제한후 그 차액을 지급하여야 하는 문제가 발생되므로,
- (3) 경영상 이유에 의한 사직절차를 거칠 경우에는 사직서 또는 퇴직금 중간정산 신청를 본인 의사에 의거 제출한 것임을 확인할 수 있는 증빙서류를 구비하고, 영구보존하여야 함.