

퇴직급여 관련 주요 내용

※ 동 자료는 개정 노동법과 관련 정부령(안) 비공식 번역을 참조하여 근로관계 종료에 따른 법정 보상금에 대한 개괄적 참고용으로 작성

1. 법정 보상금

- 근로관계 종료 시 해고보상금, 근속보상금, 손해보상금 지급 의무가 발생하고 사유에 따라 가산 또는 경감

* (해고보상금) 1년 미만 1개월 임금 ... 8년이상 9년 미만 9개월 임금
(근속보상금) 3년 이상 6년 미만 2개월 임금 ... 24년 이상 10개월 임금
(손해보상금) 미사용연차, 귀향비용

2. 법정보상금 지급 수준 및 근로관계 해지 사유 (붙임 참조)

3. 사용자 부담 연금 보험의 사용자 법정보상금 의무이행 산정

- 연금 관련 법규에 따라 사용자가 근로자를 연금 프로그램에 가입 시킨 경우 사용자가 지불한 연금 보험료(iuran)는 근로관계 종료로 인해 발생하는 해고보상금, 근속보상금 및 전별금에 대한 사용자 의무이행 일부로 판단 가능
 - 연금프로그램 보험금(manfaat) 산정 결과가 해고보상금, 근속보상금 및 전별금 보다 적은 경우, 사용자가 그 차액을 지급
- 이에 대한 구체적 내용은 근로계약, 사규 또는 단체 협약에서 다름
- 다만, 근로자 이직 시 이전 직장에서의 연금보험료 기여금에 따른 보험금, 연금보험금 이중 차감 등에 대하여는 법령상 규정이 없어 향후 노사갈등의 소지가 있을 수 있으므로 단협 등 규정 시 노사 간 충분한 협의 필요

<정부령 상 산정 예시>

해고보상금이 15주짜, 연금프로그램에 따른 보험금 또는 연금 보장금액이 10주짜 일 경우, 사용자 부담 보험료 비율 60%인 6주짜가 사용자의 보험료 지불에 따른 연금 프로그램 사례금으로써, 사용자는 15주짜에서 6주짜를 차감한 9주짜를 차액으로 지급

참 고

법정보상금 지급 수준 및 근로관계 해지 사유

지급 수준	근로관계 해지 사유
해고보상금 2배 근속보상금 1배 손해보상금 1배	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 장기간 질병 또는 산재로 12개월 이상 일을 할 수 없어, 근로자 또는 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶ 근로자가 사망하여 근로관계 종료
해고보상금 1.75배 근속보상금 1배 손해보상금 1배	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로자 정년 도달
해고보상금 1배 근속보상금 1배 손해보상금 1배	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 흡수합병, 신설, 분할로 근로자 또는 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶ 회사의 인수로 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶ 손실 발생을 방지하기 위해 효율성을 발동해야하여 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶ 회사의 손해 이외의 사유로 폐업하여 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶ 회사의 손해 이외의 사유로 부채 상황이 지연되어 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶ 사용자의 부당행위(근로자 모욕/위협, 불법행위 지시, 3개월 이상 임금 체불, 계약되어 있지 않은 업무지시 등)로 근로자가 근로관계 종료 요구
해고보상금 0.75배 근속보상금 1배 손해보상금 1배	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 회사 폐업을 야기하지 않는 불가항역의 상황을 사유로 사용자가 근로관계 종료 요구
해고보상금 0.5배 근속보상금 1배 손해보상금 1배	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 회사의 인수로 근로자가 근로관계 지속 의사 없는 경우 ▶ 회사가 손실을 입어 효율성을 발동해야하여 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶ 회사가 2년 연속 또는 비연속적으로 발생한 손해로 폐업하여 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶ 불가항력으로 회사가 폐업하여 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶ 회사가 손해를 입어 부채지급의무가 지연되어 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶ 회사 파산으로 근로관계 종료 ▶ 근로자의 근로계약, 사규, 단협 규정 위반으로 6개월간 유효한 경고장을 연속 3회 받아 사용자가 근로관계 종료 요구
근속보상금 1배 손해보상금 1배	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 회사에 손해가 되지는 않으나 근로자가 범죄혐의로 당국에 구금되어 6개월간 일을 못한 경우
손해보상금 1배 계약, 사규, 단협에 따른 전별금	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로자 자진퇴사 ▶ 근로자 5일 이상 무단결근 및 사용자의 2회 서면 소환 ▶ 근로자의 근로계약, 사규, 단협에 규정된 시급한 위반으로 사용자가 근로관계 종료 요구 ▶ 근로자가 범죄혐의로 당국에 구금되어 6개월간 일을 못한 경우, 6개월 전에 법원의 유죄판결이 있는 경우