

글 _ 김윤희(공인노무사)

임금압류 가능범위 & 퇴직금 지급방식의 합법성



벤처기업 인사·노무 ● & A 시리즈 10

법 개정 이전의 임금압류 명령 변동 없어

Q | 임금채권의 압류 가능범위를 규정한 법률이 개정됐다고 합니다. 그렇다면 개정 이전에 압류명령이 이루어진 임금도 개정된 법안의 적용을 받게 되나요?

A | 근로기준법에서는 압류할 수 있는 임금(퇴직금도 같음)을 실수령액의 50%까지로 정하고 있었습니다. 그러나 민사집행법이 개정되어 최저생계비 수준인 120만원 이상의 급여에 대해서만 압류할 수 있도록 바뀌었습니다. 이 법은 2005년 7월 28일 이후 시행되고 있습니다. 하지만 임금압류 가능범위에 관한 민사집행법이 개정되었더라도 소급효가 인정되지 않기 때문에 기존의 압류명령의 효력에는 변동이 없습니다. 따라서 2005년 7월 28일(민사집행법 개정 시행일) 이전에 받은 임금 압류명령에 따라 임금의 1/2을 압류해 온 경우에는 그 이후에도 동일하게 임금의 1/2을 압류하여야 합니다.

2005년 7월 28일 이후에 압류명령이 이루어졌다면 개정된 법에 따라 ▲임금이 120만원 이하일 경우에는 임금압류가 금지되며 ▲임금이 120만원~240만원일 경우에는 120만원을 공제한 나머지 금액을 압류할 수 있으며 ▲임금이 240만원~600만원일 경우에는 기존처럼 임금의 1/2을 압류할 수 있고 ▲임금이 600만원 이상일 경우에는 [300만원+(임금의 1/2-300만원)/2]를 제외한 금액의 압류가 가능합니다. 다만, 퇴직금에 있어서는 기존과 마찬가지로 퇴직금의 1/2을 압류할 수 있습니다.

근로자의 법정 퇴직금 수준 보장이 관건

Q | 당사는 기준급여(평균임금보다 저액)를 기준으로 퇴직금을 산정, 누진제를 적용해 법정기준보다는 높은 금액을 지급합니다.

그러나 퇴직금 중간정산을 받은 직원이 이후 매년 중간정산을 받을 경우 기준급여로 산정하면 법정기준을 하회하는 바, 이때는 평균임금을 기준으로 삼고 있습니다. 상기 사항이 퇴직금차등제도설정금지의 법률에 위배되는 것인지요?

A | 근로기준법은 사용자에게 계속근로연수 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 지급할 수 있는 제도를 설정하도록 의무화하고 있습니다. 이러한 퇴직금 제도는 법정 퇴직금 이상의 액수를 상회하는 이상 노사합의 또는 취업규칙을 통하여 임의로 계산 방식을 설정할 수 있습니다(2003.12.11, 대법 2003다 40538).

퇴직금은 근로자의 생존권을 보장하기 위해 근로기준법에서 특별히 보장하고 있는 것이므로 사용자의 자의에 의해 근로자의 생존권이 좌우되는 것을 막고자 하나의 사업 내에 2개 이상의 퇴직금 제도를 설정할 수 없도록 하고 있습니다. 따라서 평균임금의 범위를 근로기준법상 범위보다 축소해 정한 후, 근무기간에 따라 일정 누진계수를 적용한 퇴직금(퇴직금누진제)을 지급하는 방식은 일정기간 이상 근무한 근로자에게 법정퇴직금액보다 상회하는 금액을 지급하게 되므로 충분히 그 운영이 가능합니다.

다만, 예외적으로 근무기간이 짧은 근로자의 경우 누진제 퇴직금액이 법정퇴직금액에 미달하는 문제가 발생합니다. 이러한 퇴직금 지급방식의 경우(근무기간이 짧거나, 퇴직금 중간정산을 해 법정퇴직금보다 하회하는 금액으로 퇴직금이 산정될 경우)에는 법정퇴직금 수준까지 보완·지급해야 합법적인 유효성을 유지할 수 있다 할 것입니다. 따라서 근무기간이 짧거나 퇴직금 중간정산을 한 근로자에게 기준급여 방식이 아닌 평균임금 방식으로 퇴직금을 지급해 법정기준을 보장하는 내용은 합법적인 퇴직금 제도를 운영하기 위한 합리적인 방안으로 보입니다. 사용자의 자의적인 집행 여지가 없으므로 퇴직금차등제도에 해당되지 않는 것으로 판단됩니다.

문의 : 017-350-0155, E-mail : hrm@jalabor.com