

건설업 인사노무 관리 실무 ③



대한설비건설협회는 회원사의 경영환경 개선을 위해 지난 6월 5일부터 27일까지 전국 시.도회를 순회하며 노무강습회를 실시했다. 본지는 회원사의 노무관련 업무에 참고자료로 활용할 수 있도록 전국 시.도회 노무강습회 교재로 사용된 '건설업 노무관리 실무'를 연재한다[편집자주]

- 목차 -

- 건설 근로자의 고용관리 <이번호>
- 건설 사회보험 관리
- 특이형태 근로자 고용관리
- 노동부 지원금 제도



퇴직금 지급관리

상시 근로자수가 5인 이상인 사업장에서 1년 이상을 계속 근로한 근로자에 대하여는 평균임금의 30일분 이상을 퇴직금으로 지급하는 제도를 설정해야 함(퇴직급여보장법 제8조) 따라서 건설일용근로자가 퇴직금을 지급 받으려면 아래와 같은 요건을 구비해야 함

다만, 계속 근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 법적으로 퇴직금제도 자체가 적용되지 않음(제4조1항)

◆ 일용근로기간을 계속근로연수로 통산하는 요건

일용근로자가 근로한 기간을 계속 근로연수로 통산 받으려면 우선 근로기준법 제2조1호에 의한 근로자성을 판단하는 기준에서 사용종속적 관계에서 근로를 제공했는지 여부와, 근로의 대체성이 있었는지 여부가 가장 중요한 판단기준이 되어야 할 것임

〈사례 1〉

시공참여자나 그 밑에 근무하였던 일용직근로자의 퇴직금을 지급하여야 하는지요?

▶ 건설산업기본법에서 시공참여자를 사업주로 보지 않고 있고 또한 근로기준법에서도 이러한 시공참여자는 도급근로자로 보고 있기 때문에 사업주간의 거래가 있었다 하더라도 관계 법령에서는 시공참여자와 그의 직원들까지 모두 전문업체의 근로자로 간주하여 1년 이상 계속 근무한 경우 퇴직금을 지급하도록 하고 있습니다.

〈사례 2〉

계속 근로년수 1년의 요건 중 매월 몇 일을 일해야 계속 근로로 인정할 수 있는지요? A근로자가 매월 15일 이상 일을 하였으나 1년 중 매개월은 5일 미만으로 근무하였는데 이때도 계속근로로 인정해야 하는지?

▶ 일용직근로자의 퇴직금 정산에 있어 가장 중요한 부분으로서 계속근로 1년을 판단하는 가장 중요한 요소로서 매월 며칠을 일해야 계속근로로 볼 수 있는가에 대하여는 명확한 법령이 있지 않기 때문에 노동부 근로감독관에 따라 그 해석을 달리 하고 있습니다. 그러나 퇴직보장법 제4조1단 단서에서는 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 퇴직금을 지급 예외 근로자로 분류하고 있으므로 월 60시간 미만자 즉 건설현장은 월 6일이상 근무자에 대하여 계속근로로 볼 수도 있습니다. 그러나 현장에 일이 없어 6일 미만으로 근무한 경우는 계속근로로 인정하여야 할 것입니다.

〈사례 3〉

일당안에 퇴직금을 포함하여 지급하는 경우,

또는 매월 임금 지급시 퇴직금을 별도로 지급하는 것이 법에 합당한지?

▶ 퇴직금은 퇴직이란 사실행위가 있어야 채권, 채무가 발생합니다. 그런데 일당안이나, 월급안에 퇴직금을 포함하여 지급하는 것은 채무발생 이전에 발생 되지 않은 채무를 변제하는 행위로서 이는 민법 제103조에 의거 인정되지 않습니다. 또한 노동부에서도 퇴직금으로 인정하지 않고 별도의 퇴직금을 지급하라는 지급 명령을 합니다. 이런 방식의 퇴직금 지급은 위법이며 원인 무효입니다.

〈사례 4〉

퇴직금을 높이기 위해 고의적으로 퇴직이전 3개월간 임금을 과다 발생시키는 경우에도 평균보다 높은 평균임금을 인정해야 하는지요?

▶ 요사이 이를 악용하는 일용직근로자가 많이 있으나 법에서는 이를 제한하거나 부정할 수 있는 법적 장치가 없다 보니 실제로 발생한 평균임금을 기준으로 퇴직금을 산정하여 주셔야 합니다.

◆ 일용근로자의 퇴직금 발생여부 확인이 어려움

- 일용근로자가 퇴직금 요청시 회사에서 확인 지급할 수밖에 없음

◆ 퇴직전 3개월간 갑자기 급여 상승

- 일용근로자가 퇴사하기 3개월 전부터 고의적으로 일당을 높이기 위해 근무[퇴직금 금액 ↑]

→ 실무 담당자가 위 내용 파악하기 어려움으로 노무법인의 일용근로자 노무관리 프로그램을 통하여 지속적인 확인 및 관리가 필요할 것입니다. ●