

2016 미얀마 노동 FAQ



kotra
Korea Trade-Investment
Promotion Agency

JIPYONG 법무법인 지평

목 차

1. 노동관련 법령 일반	5
(1) 미얀마의 노동관련 법령에는 어떤 것이 있는지 궁금합니다.	5
(2) 산업별 근로자별로 구체적으로 어떤 노동법이 적용되는지 궁금합니다.	6
 2. 채용	 8
(1) 채용공고는 어떤 방식으로 이루어지는지 알고 싶습니다.	8
(2) 외국인(한국인)근로자 채용 시에 적용되는 별도의 규정이 있는지 및 신고의무가 있는지 궁금합니다.	8
(3) 외국인(한국인)근로자 채용 시 비자 및 체류허가 관련 지원 사항에 대해서 알고 싶습니다. ·	8
(4) 미얀마에도 고용계약 체결을 강제하는 법률이 있는지 알고 싶습니다.	9
(5) 근로자 고용 시 (i) 공식적인 절차, (ii) 신고 서류 및 비용, (iii) 신고의무 등에 대하여서 알고 싶습니다. 미신고 시 받는 불이익이 있는지에 대해서도 알고 싶습니다.	10
(6) 미얀마 정부에서 제공하는 인력 고용 창출을 위한 지원 프로그램이 있는지 알고 싶습니다.	11
(7) 고용계약 작성 시에 특별히 유의해야 할 사항에 대해서 알고 싶습니다.	12
(8) 고용계약서에 반드시 포함되어야 하는 내용이 무엇인지 알고 싶습니다.	12
(9) 고용계약과 관련하여 발생할 수 있는 법률 위험은 어떤 것이 있는지 및 대응 방안은 무엇인지 궁금합니다.	13
(10) 법률상 수습기간이라는 개념이 있는지 및 그 임금 수준에 대해서 알고 싶습니다.	14
(11) 일용직 근로자 채용 시에도 고용계약 체결 의무가 있는지, 그리고 만약 고용계약 체결의무가 있음에도 이를 체결하지 않은 상태에서 근로 중 사고 발생 시 사용자가 어떠한 법적 책임을 부담하는지에 대해서 알고 싶습니다.	15
(12) 현지인을 고용하지 못하는 업종이 있는지 알고 싶습니다. 또는 반드시 현지인만 고용해야 하는 업종이 있는지 알고 싶습니다.	15
(13) 연간 월급 인상에 대한 규정이 법률적으로 명시되어 있는지 알고 싶습니다.	16
(14) 사용자가 근로자를 고용하면서 특별히 납부하여야 하는 세금이 있는지 궁금합니다.	16
 3. 근로조건	 17
(1) 미얀마의 최저임금제도와 최저임금 금액이 얼마인지 알고 싶습니다.	17
(2) 노동관련 법령상 법정 근로시간, 휴식시간, 근로일수, 초과근무 기준 및 초과근무수당 산정 방법과 이를 준수하지 않은 경우의 법적 제재 조치에 대해서 알고 싶습니다.	20

- (3) 법정 휴가(병가, 보건휴가, 출산휴가 등)의 규정에 대해서 알고 싶습니다. 23
- (4) 주휴일 및 법정 휴일에 근로를 요구하는 것이 합법적인지 및 이 경우 휴일수당은 어떻게 되는지 알고 있습니다. 이를 여기는 경우의 법적 제재에 대해서 알고 있습니다. 25
- (5) 미안마 내에서 점심 식사 제공 및 간식제공에 대한 규정이 있는지 알고 싶습니다. 그리고 초과근무 또는 야간근무 시에 식사 및 간식에 대하여 어떻게 처리하는지 궁금합니다. 25
- (6) 설날이나 연말 등에 상여금 지급 규정이 있는지 알고 싶습니다. 26
- (7) 미안마에 대한민국의 4대 보험과 같은 사회보장제도가 존재하는지 및 사회보장제도에 따른 사용자와 근로자의 기금 납입 의무에 대해서 알고 싶습니다. 26
- (8) 법률이 정하고 있는 근로자에 대한 복지혜택은 어떤 것이 있는지 궁금합니다. 28
- (9) 사회보장법에 따른 혜택을 신청하기 위한 절차를 알고 싶습니다. 31
- (10) 근무 중 상해에 대하여 회사의 책임 범위가 궁금합니다. 31
- (11) 근로자가 잦은 업무태만 및 회사 내부규정 미준수시 사용자가 취할 수 있는 합법적인 조치사항에 대해서 알고 싶습니다. 또한 업무 태만에 대한 기준점이 있는지 알고 싶습니다. 32
- (12) 병가 기간과 임금지급 의무에 대해서 알고 싶습니다. 그리고 근로자가 병가 제도를 악용하고 있다고 판단될 때에 사용자가 취할 수 있는 조치에 대하여 알고 싶습니다. 32
- (13) 근로자에 제공할 기숙사를 설립하는 것이 가능한지 및 허가조건이 있는지 알고 싶습니다. 33
- (14) 계약직 근로자에 체결한 고용계약을 일정 횟수 이상 지속적으로 연장 할 경우 정규직으로 전환되는 규정이 있는지에 대하여 알고 싶습니다. 33

4. 퇴직 및 해고 34

- (1) 근로계약을 자유롭게 종료할 수 있는지 궁금합니다. 34
- (2) 사용자가 근로자의 해고 사실을 노동청에 신고해야 되는지 및 그에 따른 절차가 궁금합니다. 또한 신고하지 않은 경우의 불이익에 대해 알고 싶습니다. 34
- (3) 근로자의 퇴직 후 사용자와 근로자 사이의 분쟁을 방지하기 위해서 사용자가 필요 받아 두어야 할 서류가 있는지 알고 싶습니다. 34
- (4) 근로자가 월간 근무기간을 다 채우지 못하고 3주 정도만을 근무한 경우 법률상 공제가능한 급여가 있는지 궁금합니다. 35
- (5) 근로자가 더 나은 고용조건을 따라 타사로 이직하는 경우 사용자가 합법적으로 이직을 막을 수 있는 방법이 있는지 궁금합니다. 35
- (6) 타 회사 근로자를 당사에서 높은 임금으로 이직시킬 경우 타 회사에 대한 법적 책임 등이 문제될 수 있는지 궁금합니다. 36

- (7) 사용자에게 퇴직금 지급의무가 있는지 및 지급 요건에 대해서 알고 싶습니다. 그리고 근로자의 자발적 퇴사에 대해서 퇴직금을 지급해야 할 의무가 있는지 궁금합니다. 또한 퇴직보상금에 관한 내용이 최초 고용계약서에 포함되어야 하는지 알고 싶습니다. 36
- (8) 근로자 해고 시 해고 절차(노동청 신고의무 포함)에 대해서 알고 싶습니다. 37
- (9) 사용자가 근로자를 해고할 수 있는 정당한 사유에는 어떠한 것들이 있는지, 그리고 즉시 해고할 수 있는 정당한 사유가 있는지에 대해서 알고 싶습니다. 38
- (10) 근로자 해고와 관련하여 사용자가 지급하여야 하는 금원(급여, 퇴직보상금 등)과 즉시 해고의 경우에 회사가 지급하여야 하는 퇴직보상금에 대해서 알고 싶습니다. 39
- (11) 근로자 해고와 관련하여 주의해야 점이 있는지 궁금합니다. 39
- (12) 근로자가 퇴직한 후 재취업 준비기간 동안 前사용자에게 부과되는 의무가 있는지 알고 싶습니다. 40
- (13) 미얀마 내 경제 사정악화로 구조조정이 불가피하여 미얀마 근로자들을 해고 하는 경우의 법적 절차 및 보상에 대해 알고 싶습니다. 40
- (14) 미얀마 내에서 기업 청산 시에 노동관련 절차(노동부 신고 및 근로자 보상 등)에 대해서 알고 싶습니다. 40

5. 노사 분쟁 41

- (1) 미얀마에서 자주 일어나는 노사 분쟁에 대해서 알고 싶습니다. 41
- (2) 노동분쟁 조정제도 및 이에 따른 분쟁 해결절차에 대해서 알고 싶습니다. 41
- (3) 분쟁 발생 시 사용자가 취할 수 있는 절차는 어떠한 것들이 있는지 알고 싶습니다. 42
- (4) 분쟁 종류(보이콧, 사보타지, 태업, 파업, 준법투쟁, 생산관리)에 따른 대처 및 임금 지급 기준에 대해서 알고 싶습니다. 42
- (5) 분쟁 조정 절차 미 준수 시, 사용자의 처벌 및 근로자의 처벌 조치 등에 대해서 알고 싶습니다. 44
- (6) 미얀마에서 노동조합 설립이 허용되는지 및 노동조합 설립에 관한 기준법이 있는지 알고 싶습니다. 44
- (7) 잦은 파업으로 인해 회사가 피해를 입은 경우 법적으로 사용자가 보상 받을 수 있는 방법이 있는지 알고 싶습니다. 45

1 노동관련 법령 일반

Q1 미얀마의 노동관련 법령에는 어떤 것이 있는지 궁금합니다.

미얀마는 단일의 노동 법령은 없으나 식민지 시대부터 만들어진 여러 개별적인 노동관련 법령, 정부 부처의 공고, 명령들이 노동관계를 규율합니다. 최근 미얀마 정부는 최저임금법, 노동조합법, 고용 및 기능개발법, 점포 및 상업시설법 개정법률 등 노동관계에 대한 법령들에 대한 제·개정을 통하여 고용과 관련한 법률관계를 보다 분명히 하고 근로자의 권리를 보호하는 방향으로 규제를 강화하고 있습니다.

현행 미얀마의 노동관련 법규들은 다음과 같습니다.

- 1923년 근로자 보상법(Workmen' s Compensation Act 1923)
- 1948년 고용통계법(Employment Statistics Act 1948)
- 1951년 휴가 및 휴일법(Leave and Holidays Act 1951) 및 2014년 개정 휴가 및 휴일법(The Law Amending the Leave and Holiday Act 1951)
- 1951년 공장법(Factories Act 1951) 및 2016년 개정 공장법(Law Amending Factories Act 2016)
- 1951년 유전(노동 및 복지)법(Oilfield (Labour and Welfare) Act 1951)
- 1959년 근로기준법(Employment Restriction Act 1959)
- 1996년 광업규정 일부 조항(Sections 91-108 of Mining Rules)
- 1999년 해외고용관계법(Law Relating to Overseas Employment 1999)
- 2011년 노동조합법(Labour Organization Law 2011)
- 2012년 노동분쟁법(The Settlement of Labour Dispute Law 2012)
- 2012년 사회보장법(Social Security Act 2012)
- 2013년 고용 및 기능개발법(Employment and Skill Development Law 2013)¹⁾ 및 2015년 노동부의 근로계약체결의무에 대한 공고(No.1/2015)

1) 2013년 고용 및 기능개발법은 2013년 8월 30일에 공포되어 2013년 11월 30일에 그 효력을 발생하며 (동법 제1조 제(b)항) 1950년 고용 및 훈련법을 대체합니다.

- 2013년 최저임금법 (Minimum Wage Act 2013)²⁾ 및 2015년 최저임금에 대한 국가최저임금결정위원회의 공고(No.1/2015 및 No.2/2015)
- 2015년 노동, 고용 및 사회안전보장부(이하 “노동부”, Ministry of Labour, Employment and Social Security)의 퇴직보상금에 대한 공고(No. 84/2015)
- 2016년 점포 및 상업시설법 (Shops and Establishments 2016)³⁾
- 2016년 임금지급법(The Payment of Wages Law, 2016)⁴⁾

Q2 산업별 근로자별로 구체적으로 어떤 노동법이 적용되는지 궁금합니다.

미얀마 노동관련 법령은 근로자가 종사하고 있는 산업 분야에 따라 다음과 같이 달라집니다.⁵⁾

사례 1) 공장법은 공장, 일정한 창고, 항구, 자동차장비 및 도장공장(vehicle repair and painting shops), 프레스공장, 정유공장에서 일하는 근로자, 기타 노동부에서 공고 등으로 정한 사업장에서 근무하는 근로자 등에 적용됩니다. 공장법은 사용자에 게 일정한 건강 및 안전수칙을 준수하도록 규정하고 있으며, 정규근로시간과 초과수당에 대하여 규정하고 있고 일요일을 휴일로 규정하고 있습니다. 참고로 광구에서 근무하는 근로자에는 특별히 광업법이 적용됩니다.

사례 2) 점포 및 상업시설법(2016년에 전면 개정), 제조 및 생산에 사용되지 아니하는 다양한 고정시설에 일하는 근로자에게 적용됩니다. 한편 점포 및 상업시설법상 점원(clerk), 서류수발인(postman), 출납원(cashier), 경비원, 청소부, 운전수, 요리사 등도 근로자에 포함됩니다. 점포 및 상업시설법은 일주일에 하루를 주휴일로 정하도록 하고 있으며, 근로시간, 초과근무수당 등에 대하여 규정하고 있습니다.

2) 2013년 3월 22일에 공표된 동 법률의 효력발생일은 2013년 7월 4일이며(동법 제1조 제(b)항, 대통령령 공고 52/2013), 동 법률의 발효에 따라 1949년 최저임금법은 폐기되었습니다.

3) 1951년 점포 및 상업시설법(Shops and Establishments Act 1951, “구 점포 및 상업시설법”)은 2016년 제정, 공표된 점포 및 상업시설법에 의하여 폐지됨(동법 제39조, 이하 점포 및 상업시설법은 신법을 의미함).

4) 1936년 임금지급법(Payment of Wage Act 1936, “구 임금지급법”)은 2016년 제정, 공표된 임금지급법에 의하여 폐지됨(동법 제30조, 이하 임금지급법은 신법을 의미함)

5) 2015년 12월 10일자 NawPlus의 Newsletter 제7호 참조.

사례 3) 유전(근로 및 복지)법은 석유굴착지, 유전 등에서 근무하는 근로자에 적용되며 공장법과 유사한 규정을 두고 있습니다.

사례 4) 광업규정 제91조 내지 108조는 광구에서 근무하는 근로자의 근무시간, 근무일 및 건강과 안전에 대한 규정을 포함하고 있습니다.

사례 5) 휴가 및 휴일법은 모든 종류의 사업장의 정규근로자, 임시근로자 및 주간근무자 등 파트타임 근무자 등의 휴가 및 휴일에 관하여 적용됩니다. 단, 가족일원, 동업자, 요리사, 보모 및 경비원에는 적용되지 않습니다.

2 채용

Q1 채용공고는 어떤 방식으로 이루어지는지 알고 싶습니다.

미얀마 노동관련 법령에 따르면 5인 이상을 고용하는 모든 기업체/회사는 해당지역 노동사무소 등을 통하여 직원 모집을 하도록 하고 있습니다.⁶⁾ 그러나 실무에서는 사용자가 직접 혹은 직업소개소를 통하여 고용을 하는 경우가 많습니다. 법률규정에도 불구하고 실무적으로는 사용자가 자유롭게 채용을 할 수 있는 것으로 이해됩니다.

Q2 외국인(한국인)근로자 채용 시에 적용되는 별도의 규정이 있는지 및 신고의무가 있는지 궁금합니다.

미얀마에서 외국인 근로자 채용 시에 따라야 하는 특별한 노동관련 법령은 별도로 존재하지 않으며 특별한 사유가 없는 한 미얀마 노동법의 적용을 그대로 받게 됩니다.

노동부의 실무에 따르면 사용자는 외국인근로자 채용 사실을 관할 노동사무소에 신고하여야 합니다. 한편, MIC⁷⁾의 투자허가를 받은 회사는 위와는 별도로 MIC에 채용 관련 신고를 해야 합니다.

Q3 외국인(한국인)근로자 채용 시 비자 및 체류허가 관련 지원 사항에 대해서 알고 싶습니다.

미얀마에 설립된 외국회사(사용자)가 외국인(한국인)근로자를 채용하는 경우 아래와 같은 지원을 할 수 있을 것입니다.

6) 노동사무소를 통해 직원을 모집하고자 하는 사용자는 근로자의 수, 자격요건, 업무의 형태, 업무의 환경 및 조건 등을 규정된 양식에 상술하여 노동사무소에 신청합니다(근로기준법 제3조). 노동사무소가 구직자명부를 사용자에게 송부한 후, 사용자가 적절한 근로자 명단을 선정하여 해당지역 노동사무소에 통보하는 절차를 거치게 됩니다(근로기준법 제4조).

7) 미얀마투자위원회(Myanmar Investment Commission, "MIC")를 의미합니다.

구분	내용
비자	근로자 체류국에서 비자 발급 신청 시에 초청장 또는 추천장 제공
체류허가	체류허가(Stay Permit)을 70일을 초과하는 기간으로 발급받기 위해서는 회사를 통해 발급받는 관련 부처의 추천서가 필요한데, 이에 대한 주선
취업허가	MIC의 승인을 받은 회사는 외국인 근로자를 위하여 취업허가(Work Permit) 및 체류허가를 투자기업관리국에 신청해야 함. MIC의 승인을 받은 회사가 아닌 경우에는 취업허가 제도 없음(다만, 노동부는 2016년 10월 현재 모든 외국인근로자에 대한 취업허가 제도의 필요성에 대하여 논의 중인 것으로 알려져 있음)

Q4 미얀마에도 고용계약 체결을 강제하는 법률이 있는지 알고 싶습니다.

2013년 11월 30일부터 발효된 Employment and Skill Development Law(이하 “고용 및 기능개발법”)에 따르면 사용자는 근로자를 채용한 후 30일 이내에 고용 계약서를 체결하여야 합니다.

노동부가 2015년 8월 15일 공표한 공고 1/2015은 고용 및 기능개발법상 근거규정(제5조 (a)항 및 (g)항)을 보다 구체화하여, (i) 15인 이하의 사업장과 가족기업을 포함한 모든 사업장의 사용자와 근로자는 채용 후 30일 이내에 고용계약을 체결하고 관할 노동사무소에 해당 고용계약서를 신고하도록 하고 있으며, (ii) 관할 노동사무소에서는 노동부가 제공하는 표준 근로계약서를 그대로 사용할 것을 강제하고 있습니다. 그리고 (iii) 해당 표준계약서 제21조에 따르면 관할 노동사무소에서 고용계약서에 (승인 후) 서명을 하여야 효력을 발생한다고 규정하고 있어서 실질적으로 “수리를 요하는 신고” 처럼 운용되고 있는 것으로 보입니다.

그러나 노동부가 제공한 표준계약서는 공장근로자를 위한 일종의 Template형태이기 때문에, 모든 종류의 근로관계에 그 사용을 강제하는 데에는 모순이 있습니다. 그러므로 관할 타운쉽 노동사무소에 따라 실제 운영을 달리하는 경우가 있는데, Annex 형태로 특수조건을 삽입하는 것을 허용하기도 하고 외국인 근로자에게는 (위 표준계약서의) 사용을 강제하지 않기도 합니다.

한편, 외국인근로자에게도 표준계약서대로 근로계약서를 체결할 의무가 적용되는지 여부가 문제됩니다. 이에 대하여 법령상 명확한 예외규정은 없으나 노동부의 실무는 외국인근로자에게 표준계약서를 사용할지는 회사와 근로자의 재량에 따르면 된다는 입장입니다.

Q5 근로자 고용 시 (i) 공식적인 절차, (ii) 신고 서류 및 비용, (iii) 신고의무 등에 대하여서 알고 싶습니다. 미신고 시 받는 불이익이 있는지에 대해서도 알고 싶습니다.

(i) 사용자는 근로자를 채용한 후 30일 이내에 근로자와 고용계약서를 체결한 후 일정 기간 이내에 해당 고용계약서를 노동부에 신고해야 하고, 노동부는 해당 고용계약서의 관련 법률 위반 여부를 검토하여야 합니다.

(ii) 사용자가 노동부에 신고해야 하는 서류는 고용계약서입니다. 이와 별도로 사용자는 근로자를 위해 사회보장기금(Social Security Board)에 가입해야 하는데, 근로자의 신상정보를 적어 가입신청서를 노동부에 제출해야 합니다. 관련 절차는 관할 노동사무소와 사전에 협의할 필요가 있으나 별도 비용이 소요되지는 않습니다.

(iii) 사용자가 근로자를 고용하면 개별적으로 신고를 해야 하며 이를 준수하지 않은 경우에는 관련법령 해석상 1년 이하의 징역형 또는 벌금형이 병과될 수 있습니다.

2016년 개정된 점포 및 상업시설법과 기타 노동부 내부지침에 의하면 이미 설명한 고용계약체결 의무나 외국인 근로자 채용사실 신고의무 이외에도 아래와 같은 각종 사용자의 의무가 강화되고 있으므로 이에 대하여 유의할 필요가 있습니다.

신고 등 의무 사항	내용
고용계약서 신고 의무	고용계약서 체결 및 이를 신고하여야 함
사회보장기금 가입 의무	사용자는 근로자를 위해 사회보장기금(Social Security Board)에 가입해야 하는데, 근로자의 신상정보를 적어 가입신청서를 노동부에 제출하여야 함
회사의 연혁(biographies) 보고 의무	최근 노동감독국의 내부지침에 따라 모든 사용자는 회사의 연혁을 지정된 양식에 따라 작성하여 보고해야 함
근로자의 권리 및 의무사항 고지 및 게시 의무	최근 노동감독국의 내부지침과 점포 및 상업시설법에 따라 모든 사용자는 정해진 양식의 근로자의 권리 및 의무사항을 사업장 내 눈에 띄는 곳에 게시하고 이를 고지해야 함
사업장의 주 변경사항 통지 및 게시 의무	사용자는 주소, 영업목적, 영업기간, 지정대리인 등 변경이 있거나 사업장 폐쇄 등의 경우 그 사유발생일로부터 10일 이내에 지정된 양식에 따라 노동감독관에게 통지하고 그 통지서를 사업장 내 눈에 띄는 곳에 게시해야 함
급여명세대장 작성 및 비치 의무	2015년 8월 31일 공표된 공고 1/2015에 의하여 사용자는 근로자에게 지정된 급여명세에 따라 지급해야 하며, 근로자가 서명한 급여명세대장을 보관해야 함

Q6 미얀마 정부에서 제공하는 인력 고용 창출을 위한 지원 프로그램이 있는지 알고 싶습니다.

미얀마 노동부는 근로자 모집을 희망하는 사용자와 구직자에게 고용안정 및 기능 개발, 적절한 인력을 지원해주어야 합니다. 이에 따라 미얀마 노동부는 미얀마 전국에 설치된 시 단위 노동사무소(Township Labour Office)를 통해 인력 고용 창출을 위한 지원 프로그램을 운영하고 있습니다. 구직자들이 노동사무소에 고용 희망 신청서를 등록하면, 노동사무소는 근로자 모집을 희망하는 사용자에게 구직자 등록 명부를 송부하여, 자격을 갖춘 근로자가 사용자에게 선정되도록 지원을 해줌으로써 고용이 창출되도록 지원하고 있습니다.

Q7 고용계약 작성 시에 특별히 유의해야 할 사항에 대해서 알고 싶습니다.

(가) 고용계약의 중요성

사용자와 근로자의 법률적인 관계는 노동관련 법령에 반하지 않는 한 고용계약서에서 정한 바를 따르게 됩니다. 그러므로 사용자는 노동관련 법령을 숙지한 후 사업의 특성 및 사업자의 의도를 고려하여 고용계약의 조건을 정할 필요가 있습니다. 노동부도 고용계약서의 내용이 노동관련 법령에 반하지 않는 한 최대한 동 계약의 내용에 따라 분쟁의 해결 기준을 정하기 때문에, 사용자와 근로자 사이에 분쟁이 발생한 경우 노동부가 사실관계 파악과 함께 가장 먼저 요구하는 것은 고용계약서의 내용입니다.

(나) 고용계약의 주요 내용

고용계약서에는 주요 근로조건, 근로자의 회사 내부규정에 대한 준수의무 및 위반시의 징계내용 및 징계절차, 사용자의 확약사항을 명확하게 기재함으로써 근로자의 권리와 의무 및 사용자가 근로자에게 부담하는 책임의 한계를 분명히 하는 것이 바람직하고, 이를 통해 분쟁이 여지를 줄일 수 있습니다. 사용자의 확약사항으로 ① 근로자의 과실 없이 퇴직하는 경우에는 퇴직보상금(severance payment)을 지급한다는 것과 퇴직보상금 산정 방법, ② 근로자의 근무 중 상해, 부상 등에 대해서는 관련법령에 따라 적절하게 보상한다는 것, ③ 근로자의 업무성과 및 사용자의 사업성과에 따라 적절하게 급여를 인상할 수 있다는 점 등이 있습니다.

Q8 고용계약서에 반드시 포함되어야 하는 내용이 무엇인지 알고 싶습니다.

고용 및 기능개발법은 고용계약서에 고용의 종류(직급 및 직무), 수습기간, 임금, 근무장소, 계약기간, 근로시간, 휴무, 초과근무, 식사시간, 숙박, 의료지원, 출장 및 통근에 관한 사항, 근로자의 의무, 교육프로그램 및 의무 근로기간, 해고, 고용계약의 종료, 고용계약에 따른 확약 사항, 합의에 의한 고용계약의 종료, 기타 고용조건, 계약의 수정, 기타 등의 근로조건을 명시하도록 정하고 있습니다(동법 제 5조 (b)항).

그런데 노동관련 법령을 이해하지 못한 상태에서 노동부가 제공하는 표준계약을 그대로 사용한 경우, 분쟁 발생 시에 그 표준계약서의 내용을 그대로 따라야 하므로 사용자에게 상당히 불리할 수 있습니다. 이를 방지하기 위하여 앞서 설명한 특별조건(표준계약서의 일반조건에 추가된 조건)을 고용계약서에 첨부하여 체결하거나, 아래 설명하는 취업규칙 등을 부가적으로 규정하여 근로자의 동의를 득하는 것을 고려할 필요가 있습니다.

Q9 고용계약서과 관련하여 발생할 수 있는 법률 위험은 어떤 것이 있는지 및 대응 방안은 무엇인지 궁금합니다.

미얀마에서 고용계약과 관련하여 발생하는 피해는 (i) 고용계약서를 작성을 하지 않은 경우, (ii) 고용계약서 및 취업규칙을 작성하였는데 그 내용이 현행 법률에 반하기 때문에 사용자가 해당 내용을 강제하지 못하는 경우, (iii) 사용자가 고용계약서 및 취업규칙의 내용을 준수하지 않은 경우, (iv) 고용계약서에서는 회사의 취업규칙에 따른다고 되어 있으나 근로자가 회사의 취업규칙에 대해서 인지하지 못하는 경우 등으로 나누어 볼 수 있습니다.

- (i) 고용계약서 작성의무는 2013년 11월 발효된 고용 및 기능개발법에서 강제하고 있을 뿐만 아니라 최근 노동부가 가장 강조하는 사항으로 반드시 따르는 것이 바람직합니다.
- (ii) 고용계약서 및 취업규칙의 내용을 근로자에게 강제하기 위해서는 그 내용이 현행 노동관련 법률에 따라 작성되어야 합니다. 따라서 사용자(최소한 인사담당자)는 미얀마 노동관련 법령을 숙지할 필요가 있습니다.
- (iii) 사용자는 노동관련 법령, 고용계약서 및 취업규칙의 내용을 준수하여야 합니다. 사용자가 이를 준수하지 않은 상태에서 분쟁(노사분규 등)이 발생하는 경우 (근로자에게 어느 정도 귀책이 있다고 하더라도) 사용자도 위법/위규 사항이 있기 때문에 사용자에게 상당히 불리하게 작용하는 사례가 많다는 점을 유의할 필요가 있습니다.

(iv) 고용계약서는 그 성격상 회사의 모든 규칙을 다 포함시킬 수 없기 때문에 회사의 중요한 내부규칙은 별도로 작성해서 근로자에게 배포하는 경우가 많습니다. 근로자가 회사의 내부규칙을 충분히 이해하지 못한 상태에서 사용자가 해당 내부규칙을 근거로 근로자를 징계하려고 할 때에는 분쟁이 발생하기도 합니다. 분쟁 발생시에는 근로자가 그와 같은 내부규칙을 받은 적이 없거나 사용자로부터 설명을 들은 적이 없다고 주장하는 경우가 많으므로 사용자로서는 근로자가 회사내부규칙을 적절히 수령하고 그 내용을 이해하였다는 확인서를 징구할 필요가 있습니다. 노동부는 공장의 경우 회사내부규칙을 미얀마어로 그 중요 사항을 정리하여 근로자들이 잘 볼 수 있는 곳에 게시할 것을 권고하고 있습니다. 한편, 영어를 전혀 이해하지 못하는 근로자와의 고용계약서는 미얀마어로 작성되어야 합니다. 그렇지 않은 경우 분쟁 발생시 해당 근로자는 자신은 계약의 중요한 내용을 전혀 이해하지 못하였으므로 해당 계약은 무효라고 주장할 수 있습니다.

Q10 법률상 수습기간이라는 개념이 있는지 및 그 임금 수준에 대해서 알고 싶습니다.

수습기간(Probation)은 법적으로 명시되어 있지 않으나, 노동부 가이드라인(표준계약서)과 노동부 실무 및 관행에는 수습기간의 근로자에 대해서 정하고 있습니다. 사용자는 수습생 또는 견습생에게도 임금을 지급해야 하는데(임금지급법 제3조), 최저임금결정 위원회의 공고 2/2015에 따르면, 시용기간의 직원에게는 정상임금의 75% 이상을 지급하도록 하고 있습니다. 일반적으로는 수습기간을 3개월 정도로 정하고, 급여 수준은 정상임금의 75%~80% 상당을 지급하는 것으로 알려져 있습니다.

Q11 일용직 근로자 채용 시에도 고용계약 체결 의무가 있는지, 그리고 만약 고용 계약 체결의무가 있음에도 이를 체결하지 않은 상태에서 근로 중 사고 발생 시 사용자가 어떠한 법적 책임을 부담하는지에 대해서 알고 싶습니다.

고용 및 기능개발법은 정부부처 또는 정부기관, 협동조합 소유 회사, 비공개기업, 합작회사, 모든 종류의 조직 또는 회사에 고용되어 근무하는 자를 근로자로 규정하고 있습니다(동법 제2조 (b)항). 이에 일용직 근로자(일당을 수령하며 비정기적으로 근무하는 근로자)도 동법이 규정하는 근로자에 포함되는지 문제될 수 있으나, 노동부는 일용직 근로자와도 고용계약서를 작성하도록 권고하고 있습니다.

사업장에서 일용직 근로자에게 사고가 발생한 경우 사업자는 고용계약 체결여부와는 상관없이 근로자보상법에 따른 책임을 지게 됩니다. 그 책임의 내용은 “3. 근로조건 (10)항”의 관련 부분을 참고 하십시오.

Q12 현지인을 고용하지 못하는 업종이 있는지 알고 싶습니다. 또는 반드시 현지인만 고용해야 하는 업종이 있는지 알고 싶습니다.

노동 관련법령에서 기숙사 설립의 근거 및 운영조건에 대해서 규정한 것은 없으나, 노동부에 따르면 사용자가 기숙사를 설립하는 것은 가능하고 실제 기숙사 건축 사례도 있습니다. 다만 기숙사 설립을 위해서는 주정부의 관련 부서로부터 기숙사 건축을 위한 건축 허가를 취득해야 합니다.

구분	내용
미얀마투자법 (제51조)	<ul style="list-style-type: none"> • 국적에 상관없이, 자격을 갖춘 자를 시행 중인 법령에 따라 상급 경영인, 기술·운영 전문가, 고문으로 고용할 수 있음. • 내국인이 경영인, 기술·운영 전문가, 고문의 직책을 수행할 수 있도록 해당 내국인에게 필요한 능력향상 프로그램을 제공하여야 함 • 기술력이 필요하지 않은 직무에는 내국인만을 고용하여야 함
특별경제구역법 (제74조 및 제75조)	<ul style="list-style-type: none"> • 전문적이거나 고도의 기술이 필요한 직위가 아닌 경우에는 미얀마 내국인만을 채용해야 함 • 전문적이거나 고도의 기술이 필요한 직위의 경우에도 외국인투자자가 고용한 직원 중 미얀마 내국인 근로자의 비중은 사업 개시일로부터 첫 2년에는 25%, 두 번째 2년에는 50%, 세 번째 2년에는 75%에 달해야 함

이 외의 외국인투자자(즉, 미얀마투자법 및 특별경제구역법에 따라 투자허가를 취득하고 사업을 수행하는 외국인투자자를 제외한 다른 외국인투자자)에게 현지인만을 고용하도록 정하고 있는 업종은 없는 것으로 알려져 있습니다(특별한 면허가 요구되는 업종 제외).

Q13 연간 월급 인상에 대한 규정이 법률적으로 명시되어 있는지 알고 싶습니다.

연간 월급 인상에 대한 규정이 법률적으로 명시되어 있지는 않습니다. 실무적으로는 고용계약서에 “근로자의 업무성과 및 사용자의 사업성과에 따라 적절하게 급여를 인상할 수 있다” 는 내용을 규정하고, 이에 근거하여 당사자간의 합의에 따라 급여를 인상하는 경우가 많은 것으로 보입니다.

Q14 사용자가 근로자를 고용하면서 특별히 납부하여야 하는 세금이 있는지 궁금합니다.

미얀마에는 고용을 조건으로 납부하는 조세과목은 별도로 없습니다. 다만, 사용자는 사회보장법이 정하는 바에 따라 사회보장기금을 납부해야 할 의무가 있으며, 급여를 지급하면서 소득세법에 따라 소득세를 원천징수하여 납부할 의무가 있습니다. 사회보장법에 따른 의무는 아래 “3. 근로조건 (7항)” 의 관련 부분을 참조하시고, 소득세의 원천징수 의무는 미얀마 조세 FAQ 자료집의 관련 부분을 참조하십시오.

3 근로조건

Q1 미안마의 최저임금제도와 최저임금 금액이 얼마인지 알고 싶습니다.

최저임금법(2013년 7월 4일 제정)은 대통령이 조직한 국가최저임금결정위원회가 연방정부의 승인을 받아 최저임금액을 결정하도록 하고 있습니다(동법 제10조 참조). 최저임금결정 위원회는 2015년 8월 28일 공고 2/2015를 통해 최저임금액을 공포하였습니다.

최저임금결정 위원회의 공고 2/2015에 따르면, 최저임금 지급 의무는 15인 이하 소규모 사업장 및 가족기업을 제외한 무역업, 제조업, 서비스업, 농업·축산업 등 모든 업종에 적용됩니다. 최저임금액은 시간당 450짜트, 1일 8시간 기준 3,600짜트입니다. 그리고 시용기간인 직원에게는 정상임금의 75%이상, 견습기간 직원에게는 50% 이상을 지급하여야 합니다. 공고 2/2015의 내용을 요약하면 다음과 같습니다.

구분	내용
시간당 최저임금	450짜트
하루 8시간 근무 기준 최저임금	3,600짜트
적용범위	국가의 모든 종류의 사업자의 근로자
적용예외	<ul style="list-style-type: none"> • 15인 이하의 소규모 사업장 및 가족기업 • 배우자 및 사용자와 동거하는 일정한 범위의 친족, 공무원, 선원(최저임금법 제2조 (a))
적용일	2015년 9월 1일부터

한편, 노동부는 2015년 10월 5일 최저임금공고와 관련된 근로시간, 기본임금 및 초과수당 계산과 관련된 기준(Letter No. 668/5, 이하 “최저임금해석기준”)를 공포하였는데 이에 따르면, 월 최저임금은 다음과 같이 계산됩니다.

월	최저임금
2월 (28일)	100,800짜트
2월 (29일)	104,400짜트
1일 ~ 30일까지인 달	108,000짜트
1일 ~ 31일까지인 달	111,600짜트

사용자는 최저임금 이상의 급여를 근로자에게 지급해야 하고, 근로자는 최저임금 이상의 급여를 수령할 권리가 있습니다. 이를 위반한 사용자는 1년 이하의 금고 또는/및 500,000짜트 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다. 또한 사업장의 가장 눈에 잘 띄는 곳에 최저임금요율을 게시하지 않는 경우 6월 이하 금고 또는/및 300,000 짜트 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다.

최저임금과 관련된 몇 가지 실무사례를 소개하면 다음과 같습니다.

예시1) “우리 종업원들은 하루에 8시간 근무합니다. 최저임금공고에 따라 우리 종업원의 임금을 일일 기본임금을 3,000짜트로 하고 성과수당을 600짜트로 나눠 지급하여 열심히 노력한 종업원만이 최저임금을 수령할 수 있도록 해도 될까요?”

답변 : 근로자는 실적과 상관없이 하루 3,600짜트의 최저임금을 수령할 권리를 가집니다. 낮은 실적에 대한 제재는 임금 삭감이 아닌 다른 방안을 강구하는 것이 바람직합니다.

예시2) “저는 5성급 호텔을 운영합니다. 저희 직원들의 월 기본임금은 60,000짜트이지만 직원들은 객실손님으로부터 별도로 청구하는 5% 서비스료를 지급받기 때문에 실제 임금은 하위직인 정원사조차도 월 300,000짜트의 지급받게 됩니다. 저희 역시 기본임금을 최저임금공고에 맞춰 인상해야 하나요?”

답변 : 아닙니다. 그러나 이 경우 고용계약서상 최소한 최저임금의 지급을 보장한다는 문구를 삽입하는 것이 바람직합니다. 이에 따라 객실손님으로부터 5% 서비스료 지급이 이뤄지지 않아 직원에게 최저임금이 보장되지 않는 경우 위 고용계약서에 따라 최저임금을 보장해 줘야 합니다.

예시3) “저희 직원의 월급은 60,000짜트에 불과합니다. 그러나 그녀는 저희 집에서 무료로 같이 거주합니다. 제가 그녀의 임금을 올려야 하나요?”

답변 : 귀사의 직원 총 수가 15인 이하인 경우, 최저임금공고는 적용되지 않습니다. 그러나 최저임금법상 무료주거지원은 임금에 포함되지 않으므로, 최저임금공고의 적용을 받는 경우(즉 직원 총 수가 15인을 초과하는 경우) 최저임금에 맞춰 기본임금을 인상하셔야 합니다.

예시4) “저는 제 공장의 근로자에게 월 60,000짜트의 지급하고 있습니다. 그런데 최저임금공고에 따라 근로자들의 월급을 108,000짜트까지 인상해야 함을 알게 되었습니다. 이에 초과근무수당과 보너스를 폐지하려고 합니다. 이게 가능할까요?”

답변 : 초과근무수당은 폐지할 수 없습니다. 귀사의 근로자가 초과근무를 하는 경우에는 공장법에 따라 반드시 기본임금의 2배를 초과근무수당으로 지급해야 합니다. 반면에 보너스는 성과급이므로 폐지가 가능합니다.

예시5) “저희 공장은 최저임금을 지급할 여력이 되지 않습니다. 이에 공장을 폐쇄하고 싶습니다. 공장폐쇄를 이유로 모든 종업원을 해고해도 될까요?”

답변 : 답변: 예, 가능합니다. 노동부의 기본근로계약서상 공자의 폐쇄와 사용자에 의하지 않은 예기치 않는 사정으로 인한 고용감축을 계약 해지사유로 정하고 있습니다. 다만 사용자는 해고되는 근로자에게 퇴직보상금 공고(후술함)에 따른 퇴직보상금을 지급해야 합니다.

Q2 노동관련 법령상 법정 근로시간, 휴식시간, 근로일수, 초과근무 기준 및 초과 근무수당 산정 방법과 이를 준수하지 않은 경우의 법적 제재 조치에 대해서 알고 싶습니다.

(가) 개관

근로자의 근로시간, 근무일수 및 초과근무와 관련하여 미얀마 노동법은 공장 근로자와 공장外 근로자를 나누어 전자는 공장법의 적용을 받고 후자는 점포 및 상업시설법의 적용을 받도록 규정하고 있습니다. 각 법률에 따른 근로시간 및 휴식시간의 기준은 다음과 같습니다.

(나) 근로시간 및 근무일수

1) 근로자(점포 및 상업시설법 적용)

- 근무시간 : 일 8시간 그리고 주 48시간
- 휴식시간 : 4시간 연속 근무 후 최소한 30분. 단 경비원 등에는 제외
- 일일 총 근무시간 : 일 11시간 이상 근무 금지
- 주휴일 : 주중에 1일. 주휴일에 대한 임금공제 금지됨

최근까지 위 규정이 엄격하게 적용되는 상황은 아닌 것으로 보이나 2016년점포 및 상업시설법 개정에 따라 향후 영업시간 관련 규정이 보다 엄격히 적용될 것으로 예상됩니다.

영업시간에 대한 위 규정을 위반하는 사용자는 100,000짜트 이상 500,00짜트 이하의 벌금형에 처하며, 사전 허가없이 24시간 영업을 한 사용자, 휴식시간 또는 일일 총 근무시간을 준수하지 아니한 사용자는 3년을 초과하지 아니한 구금형 또는 1,000,000짜트 이상 3,000,000짜트 이하의 벌금형 또는 그 병과형에 처해질 수 있습니다.

2) 공장 근로자(공장법⁸⁾)

- 근무시간 : 일 8시간, 주 44시간(연속작업은 최대 48시간까지)
- 근무일 : 주 6일
- 휴식기간 : 5시간 연속 작업 후 최소 30분 휴식
- 총 일일 근무 시간 제도 : 일 10시간 이상 근무 금지
- 주휴일 : 일요일

공장법을 위반하는 자는 3개월 이하의 징역형 또는 2,000,000 짜트 이상의 벌금이 병과될 수 있으며(공장법 제85조), 2회 이상 위반한 경우에는 6개월 이하의 징역형 또는 최대 5,000,000 짜트 최소 3,000,000 짜트 범위 내의 벌금이 병과될 수 있습니다(공장법 제86조).

(다) 초과근무

사용자는 필요한 경우 초과근무를 요구할 수 있으나 초과근무는 근로자의 자발적인 의사로 이뤄져야 합니다. 이하에서는 공장外 근로자(점포 및 상업시설법 적용)와 공장 근로자(공장법 적용)의 초과근무에 대하여 나누어 설명합니다.

1) 공장外 근로자(점포 및 상업시설법 적용)

근로자의 1일 근무시간이 8시간을 초과하거나 1주 근무시간이 48시간을 초과하는 경우 초과근무에 해당합니다. 즉, 1일 근무시간이 8시간을 초과하면 그 주의 총 근무시간이 48시간을 초과하지 않는 경우에도 초과근무에 해당합니다.

한편, 점포 및 상업시설법에 따르면 초과근무시간은 특별한 사유가 없는 한 주 12시간을 초과할 수 없으나 특별한 사유가 있는 경우에도 주 16시간을 초과할 수 없으며 자정 이후 근무는 허용되지 않습니다.

8) 유전법의 적용을 받는 유전 근로자의 근로조건은 공장 근로자의 근로조건과 유사합니다.

2) 공장 근로자(공장법 적용)

공장 근로자의 경우에도 근로자의 1일 근무시간이 8시간을 초과하거나 주 총 근무시간이 44시간을 초과하는 경우, 초과근무에 해당하며 사용자는 통상임금(Normal Wage)의 2배의 수당을 지급해야 합니다. 마찬가지로 1일 근무시간이 8시간을 초과하면 그 주의 총 근무시간이 44시간 이내라고 할지라도 초과근무에 해당합니다.

사용자는 휴식시간을 포함하여 하루에 10 시간을 초과하여 근무를 시킬 수 없으나, 대통령이 별도로 정한 조건 또는 특정 공장에 대해 예외를 허용한 경우에는 일일 최대 근무시간을 초과하여 근무할 것을 요구할 수 있습니다. 실무에서는 공장 소재지의 관할 노동청과 사전에 초과근무에 대하여 협의를 한 후에 노동청의 지시(서면을 발급함)에 따라 일정 기간 동안의 초과근무시간을 정한 후, 해당 근로자의 자발적인 의사에 기초하여 일일 최대 초과근무시간을 초과하여 초과근무를 시행하고 있는 것으로 알려져 있습니다.

3) 초과근무수당 산정 방법

2015년 노동부가 공표한 초과근무수당 산정 방법을 정리하면 다음과 같습니다.

노동부 초과수당 가이드 라인	
For Salary Workers working in the factory with the One Shift System	$(\text{Monthly Basic Salary} \times 12 \text{ months} \times 2 \text{ times}) / (52 \text{ weeks} \times 44 \text{ hours}) = \text{wage for overtime one hour}$
For Salary Workers working in the Office	$(\text{Monthly Basic Salary} \times 12 \text{ months} \times 2 \text{ times}) / (52 \text{ weeks} \times 48 \text{ hours}) = \text{wage for overtime one hour}$
For Day Workers working in the Office	$(\text{Daily wage} \times 6 \text{ days} \times 2 \text{ times}) / 48 \text{ hours} = \text{wage for overtime one hour}$
For Day Workers working in the Factory with the One Shift System	$(\text{Daily wage} \times 6 \text{ days} \times 2 \text{ times}) / 44 \text{ hours} = \text{wage for overtime one hour}$
For Day Workers (piecework workers) working in the Factory with the One Shift System	$(\text{Average Daily wage} \times 6 \text{ days} \times 2 \text{ times}) / 44 \text{ hours} = \text{wage for overtime one hour}$

Q3 법정 휴가(병가, 보건의유가, 출산휴가 등)의 규정에 대해서 알고 싶습니다.

(가) 개관

미얀마는 법정 공휴일과 법정 휴가를 규정하고 있습니다. 법정 공휴일에는 주휴일(Weekly Holiday)과 공휴일(Public Holidays)이 있으며, 법정 휴가에는 (i) 임의휴가(Casual Leave), (ii) 연차유급휴가(Earned Leave), (iii) 병가(Medical Leave), (iv) 출산휴가(Maternity Leave), (v) 육아휴가(Paternity Leave)가 있습니다. 위 휴가 및 휴일에 대해서는 휴가 및 휴일법(2014년 7월 18일 공포된 수정 휴가 및 휴일법 포함)에서 규정하고 있는데, 사회보장법은 사회보장법의 적용을 받는 근로자에 대해서는 추가적인 출산 휴가와 육아휴가에 대해서 구체적으로 정하고 있습니다. 한편, 휴가 및 휴일법은 동법에서 정한 휴일 및 휴가에 대한 규정보다 근로자에게 불리한 조건으로 정한 사용자와 근로자간의 모든 합의 및 계약은 무효로 정하고 있으므로(동법 제9조), 이에 유의할 필요가 있습니다. 이하에서는 휴가 및 휴일 규정에 대해서 살펴보도록 하겠습니다.

(나) 법정 휴일(Holiday)

미얀마 법상 인정되는 유급 휴일에는 주휴일과 공휴일이 있습니다.

1) 주휴일(Weekly Holiday) 및 대체 주휴일(Substitute Weekly Holidays)

근로자는 주중에 1일 이상의 유급의 휴일을 가집니다. 이에 대하여 점포와 상업시설은 주중에 1일을 휴일로 지정해야 하는데 사용자가 정한 날 1일을 주휴일로 할 수 있습니다. 공장 근로자에 대해서는 일요일을 주휴일로 정해야 합니다.

2) 공휴일(Public Holiday)

사용자는 휴가 및 휴일법이 정한 날을 사업장의 유급의 공휴일로 인정해야 합니다. 미얀마 정부는 동법에 따라 연 평균 21일간의 공휴일을 별도로 공표하고 있습니다. 한편, 미얀마에서는 공휴일이 일요일이나 다른 공휴일과 겹친 경우에도 대체공휴일은 인정되지 않습니다.

한편, 근로자가 공휴일에 근무를 한 경우, 그 날의 기본임금 또는 급여의 2배에 해당하는 초과근무수당을 지급받을 수 있습니다. 해석상 위 기본임금 또는 급여에는 수당은 제외되는 것으로 보입니다.

(다) 법정 휴가

미얀마법상 법정 휴가는 임의휴가, 연차유급휴가, 병가, 출산휴가 및 육아휴가가 있습니다. 그 외 휴가 및 휴일법상 보건(생리)휴가에 대해서 별도로 정한 바가 없습니다. 위 법정휴가는 모두 유급 휴가로서 법에서 정하는 바에 따라 그날의 정상임금이 지급되어야 합니다.

1) 임의휴가(Casual Leave)

개인적인 급한 용무를 위해, 근로자는 연간 6일간 유급의 임의 휴가를 가집니다. 임의 휴가는 특별한 사정이 없는 한 1회에 3일 이상을 연속으로 사용할 수는 없고, 연내에 사용하지 않은 임의 휴가는 자동으로 소멸합니다.

2) 연차유급휴가(Earned Leave)

12개월간 계속적으로 근무한 근로자는 그 다음 12개월 동안 연속적으로 혹은 나누어⁹⁾ 10일간의 연간 평균임금의 연차유급 휴가를 받습니다.

3) 병가(Medical Leave)

최소 6개월 이상을 근무한 근로자는 의사가 발급한 의료 진단서를 제출함으로써 연간 30일까지 유급의 병가를 받을 수 있고, 동 병가는 연중에 사용하지 않으면 소멸됩니다.

4) 출산휴가(Maternity Leave)

미얀마 노동법상 출산휴가 및 육아휴가는 사회보장법의 적용을 받는 근로자와 적용을 받지 못하는 근로자를 구분하여 부여됩니다. 전자는 사회보장법에서 휴가의 내용을 규정하고 있는 반면 후자는 휴가 및 휴일법에서 규정하고 있습니다.

9) 법상으로는 연속적으로 10일간 연차유급휴가가 인정되는 것으로 규정되어 있으나, 10일을 나누어 사용하는 것도 가능합니다(노동감독관 구두 회신).

사회보장법의 적용을 받지 못하는 여성근로자는 출산 이전 최소 6주, 출산 이후 최소 8주간 유급 출산휴가를 가집니다.

사회보장법의 적용을 받는 여성근로자는 임신기간 동안 매회 1일씩 최대 7일간 태아검사를 위한 휴가를 가며, 쌍둥이인 경우에는 보육을 위해 4주간 더 출산휴가를 가질 수 있고, 또한 형법상 낙태가 아닌 유산의 경우에는 6주간 출산휴가를 가집니다. 한편, 1세 미만의 영아를 입양한 경우, 영아가 1세가 될 때까지 8주 미만의 기간 동안 보육휴가를 가지며, 동 휴가는 1회만 사용 가능합니다.

5) 육아휴가(Paternity Leave)

사회보장법의 적용을 받은 남성근로자는 사회보장법의 적용을 받는 배우자의 출산 이후 15일간의 육아휴가를 사용할 수 있습니다. 다만, 기타 법령에서는 육아휴가를 규정하고 있지 않으므로 사회보장법의 적용을 받지 못하는 남성근로자에게는 법정 육아휴가가 인정되지 않습니다.

Q4 주휴일 및 법정 휴일에 근로를 요구하는 것이 합법적인지 및 이 경우 휴일수당은 어떻게 되는지 알고 있습니다. 이를 어기는 경우의 법적 제재에 대해서 알고 있습니다.

사용자는 근로자의 자발적인 동의가 있는 경우 주휴일 및 법정 휴일에도 근로자에게 업무를 요구할 수 있으나 주휴일 및 법정 휴일에 근무를 한 근로자에게 정상급여의 2배를 초과근무수당으로 지급해야 합니다. 이를 어기는 경우 3개월 이하의 징역 또는 50,000 짜트의 벌금이 병과 될 수 있습니다.

Q5 미얀마 내에서 점심 식사 제공 및 간식제공에 대한 규정이 있는지 알고 싶습니다. 그리고 초과근무 또는 야간근무 시에 식사 및 간식에 대하여 어떻게 처리하는지 궁금합니다.

사용자가 초과근무 및 야간근무를 하는 근로자에게 식사 및 간식을 제공하는 것을 강제하는 규정은 없습니다. 그러므로 회사 내부규정에 따라 정하면 될 것이나, 통상적으로는 초과근무 및 야근근무 시에 저녁 및 간식 등을 제공하는 것으로 보입니다.

Q6 설날이나 연말 등에 상여금 지급 규정이 있는지 알고 싶습니다.

미얀마에서 연말이나 설날 등에 상여금을 지급하는 것이 강제되지는 않으므로 사용자의 재량으로 상여금 지급여부를 정하면 됩니다. 다만, 고용계약서 또는 회사 내부규정에서 상여금 지급에 대하여 정한 바가 있다면 이를 따라야 할 것입니다. 통상적으로는 연 2회(편찬축제 이전 및 12월 말) 각 정상급여의 50% 또는 100%를 지급하는 것으로 알려져 있습니다.

Q7 미얀마에 대한민국의 4대 보험과 같은 사회보장제도가 존재하는지 및 사회보장제도에 따른 사용자와 근로자의 기금 납입 의무에 대해서 알고 싶습니다.

대한민국의 4대 보험과 유사한 제도로써 미얀마 노동부는 사회보장법에 따른 사회보장제도를 운영하고 있으며, 근로자는 동법에 따라 의료보험 및 사회보험, 장애급여·퇴직급여·유족급여보험료, 실업급여보험 및 산업재해보험 혜택을 누릴 수 있습니다.

사회보장법 제11조가 정한 사업장을 운영하는 사업자 및 동 사업장의 근로자는 매월 근로자의 급여의 일정 비율에 상당하는 금원을 사회보장기금으로 납부해야 하는데, 사회보장법시행령(2014년 4월 2일 발효)은 아래에서 정하는 의료보험 및 사회보험, 장애급여·퇴직급여·유족급여보험료, 실업급여보험 및 산업재해보험 기금을 납부할 것으로 규정하고 있습니다(동 시행령 제55조).

보험기금(Fund)	사용자	사용자	합계
의료보험 및 사회보험	2%	2%	4%
장애급여·퇴직급여·유족급여보험료	3%	3%	6%
실업급여보험	1%	1%	2%
산업재해보험	1%	-	1%
합계	7%	6%	13%

한편, 사회보장법령에서 위와 같이 정하고 있음에도 불구하고 2014년 5월 현재 노동부는 사용자와 근로자의 부담이 가중되는 것으로 고려하여 전격적인 시행을 유보하고 아래와 같이 변형하여 시행하고 있습니다.

(가) 적용 사업장

사회보장법 제11조가 정하는 사업장은 공장, 건설현장, 수선서비스, 점포 및 상업시설 등 대부분의 사업장을 포함합니다. 그리고 사회보장법시행령이 제정되기 전까지는 5명 이상 근로자를 고용한 사업장에 대해서만 사회보장기금을 납입하도록 강제하고 있었으나, 노동부는 비공식적으로 사회보장법시행령의 제정과 함께 1명 이상 근로자를 고용한 전 사업장을 대상으로 시행할 것이라고 밝힌 바가 있으므로 노동부의 구체적인 정책 시행을 주시할 필요가 있습니다.

(나) 기금 산정의 기초금액

사회보장법령은 근로자의 급여를 기준으로 위와 같이 정한 비율에 상당하는 금원을 적립하도록 정하고 있음에도 불구하고 노동부는 2014년 5월 현재 기금 사정의 기초금액을 월 300,000 짜트를 기준으로 하여 기금을 납부하도록 하고 있으며 사회보장법에 따른 보상도 동 금액을 기준으로 산정되어 지급됩니다(노동부 내부지침 0607/1/La-Ma-Pha (Insurance) 2014 (237) 참조) 즉 월 급여가 150,000 짜트인 경우에는 150,000 짜트를 기준으로, 월 급여가 500,000 짜트인 경우에는 300,000 짜트를 기준으로 납부 기금을 산정하고 있습니다.

(다) 시행 보험 기금

앞서 설명 드린 바와 같이 사회보장법령은 (i) 의료보험 및 사회보험, (ii) 장애급여·퇴직급여·유족급여보험료, (iii) 실업급여보험 (iv) 산업재해보험 기금의 납부와 보장을 규정하고 있습니다. 그런데 노동부는 2014년 5월 현재 (i) 의료보험 및 사회보험 및 (iv) 산업재해보험의 기금만을 시행하고 있으며 다른 기금의 경우에는 납부하는 것 자체가 사실상 거절되고 있습니다. 그러므로 현재 노동부 실무에 따른 사회보장기금 납부액은 근로자 급여를 기준으로 사용자는 3%, 근로자는 2%에 해당하는 금원입니다.

Q8 법률이 정하고 있는 근로자에 대한 복지혜택은 어떤 것이 있는지 궁금합니다.

열악한 사회보장기금 규모 및 관련 절차 미비로 인하여 노동부는 사회보장법이 정하는 모든 혜택을 보장하고 있지는 못하고, 단계적으로 사회보장제도를 시행하고 있습니다. 아래에서는 사회보장법이 정하고 있는 근로자의 혜택에 대하여 살펴보겠습니다.

(가) 의료 및 사회보장 혜택

1) 무상 의료 혜택

(i) 질병

피보험 근로자는 질병에 대하여 사회보장위원회(Social Security Board) 소유의 병원이나 사용자가 지정한 병원에서 최대 26주간의 무상 치료를 받을 수 있습니다. 다만 공중 건강의 관점에서 질병이 중요하다고 여겨지는 경우에는 사회보장위원회의 결정에 따라 해당 치료기간은 피보험 근로자의 완치 시까지 연장될 수 있습니다.

(ii) 임신 및 출산

피보험 여성근로자에게는 임신과 출산 기간 동안 무료 의료혜택이 제공됩니다. 피보험 여성근로자는 임신기간 동안 최대 7일, 하루에 한번에 한하여 태아검사 비용 전체를 지원받을 수 있으며 출산 전 6주와 출산 후 최소 8주의 출산휴가를 사용할 수 있습니다. 쌍둥이인 경우 보육을 위해 4주 더 사용할 수 있습니다. 출산 후 1년을 넘지 않는 한도 내에서 아이에게도 무료 의료혜택이 제공됩니다.

2) 현금 보상 혜택

(i) 질병

질병에 대한 현금 수당은 질병 상태로 인하여 일을 할 수 없는 피보험 근로자에게 지급됩니다. 이는 피보험자가 최소한 6개월을 근무하였고 기여금을 최소 4개월 납입한 경우에만 혜택을 받을 수 있습니다. 근로자는 질병에 대한 의료진단서를 제출하여 이전 4개월 평균임금의 60%를 최대 26주까지 현금 수당을 받습니다.

(ii) 출산수당

피보험 남성 근로자와 여성 근로자는 출산수당을 받습니다. 다만 출산수당은 피보험 남성 근로자와 여성 근로자가 출산 이전에 최소한 1년을 근무하였고 기부금을 6개월 이상 납입한 경우에만 수령이 가능합니다. 피보험 여성근로자의 경우, 출산휴가 기간 동안 1년 평균임금의 70%를 현금수당으로 받을 수 있고 출산비용과 관련하여 1명을 출산한 경우 임금의 50%, 2명을 출산한 경우 75%, 3명을 출산한 경우 100% 보상받을 수 있습니다. 그리고 유산에 따른 6주의 휴가 기간에도 평균임금의 70%를 현금수당으로 받을 수 있습니다.

3) 퇴직자에 대한 의료혜택

장애급여 등을 받다가 퇴직한 피보험 근로자는 180일 이상 기여금을 납부하고 퇴직 후에 타운쉽 사회보장기금 사무소에서 퇴직카드를 발급받아 소유하고 있는 경우에는 법에서 정한 의료혜택을 받을 자격이 있습니다.

4) 장례 보상

피보험 근로자 사망의 경우, 4개월 동안의 평균임금의 5배를 장례금으로 지원받습니다.

(나) 산업재해보상기금에 따른 혜택

앞서 기술한 바와 같이 사회보장기금에 등록하여 산업재해보상기금에 기금을 출연하고 있는 사업자와 그 근로자는 근로자보상법의 적용이 배제되며, 사회보장법에 따른 산업재해보상만을 받게 됩니다. 그 내역을 간단히 설명하면 다음과 같습니다.

1) 직무상 부상에 대한 의료보상 혜택

직무상 부상에 대한 의료지원 및 기타지원 혜택은 직무상 부상과 직업상 질병의 경우에 피보험 근로자에게 제공됩니다.

2) 일시장애 보상

피보험 근로자가 직무상 부상으로 인하여 급여의 감소 또는 중단이 있는 자는 최장 12개월 동안 일시 장애보상을 받을 수 있습니다. 의료진단서에 근거해 피보험 근로자가 회복할 때까지 무상 의료혜택이 지원되고 이전 4개월 평균임금의 70%를 최대 12개월까지 보상 받습니다.

3) 영구장애 보상

의학의 진단에 의해 영구장애로 진단되거나 12개월간의 일시장애 보상기간이 종료한 후에도 직무를 할 수 없는 상태가 계속되는 경우, 영구장애로 인정됩니다. 의료위원회(Medical Board)는 산업 재해로 인한 노동능력상실율을 계산합니다. 노동능력상실율이 20% 미만일 경우 5년치 월간현금수당 총액이 일시불로 지급되고, 노동능력상실율이 20% 이상 75% 이하로 계산될 경우 7년치 월간현금수당이 피보험자의 희망에 따라 할부 또는 일시불로 지급됩니다. 노동능력상실율이 70% 이상으로 계산될 경우 9년치 월간현금수당이 피보험자 희망에 따라 분할 또는 일시불로 지급됩니다.

4) 유족보상

직무상 상해 또는 직업상 질병으로 피보험자가 사망한 경우, 사망하기 4개월 전의 기여금 납입 횟수와 평균임금을 기준으로 유족에게 유족 수당을 지급 합니다. 만약 60개월 이하로 기여금을 납입했다면 월 평균임금의 30배, 60개월 이상 120개월 미만 기여금을 납입했다면 월평균임금의 50배, 120개월 이상 240개월 미만 기여금을 납입했다면 월평균 임금의 60배, 240개월 이상 기여금을 납입했다면 월평균 임금의 80배를 유족에게 유족수당으로 지급합니다.

Q9 사회보장법에 따른 혜택을 신청하기 위한 절차를 알고 싶습니다.

사용자는 사회보장신청서를 관련 서류와 함께 사회보장구에 제출을 해야 하며, 사회보장구 조사관의 실사면접과 사회보장구의 면접을 통과한 후, 사회보장등록증명서가 발급됩니다. 사회보장법에 따른 혜택을 누리하고자 하는 근로자는 사회보장등록증명서를 지참하여 사회보장구에 해당 혜택을 신청할 수 있으나, 실무적으로는 노동부가 운영하는 사회보장기금 규모가 작고, 관련 절차가 정비되지 않아서 의료보험 중 임신 시의 병원비 보조를 제외하면 신청이 받아 드려지는 사례가 적다고 합니다. 그러나 사회보장법 시행령이 시행되는 2014년 4월 이후 사회보장기금이 확충될 것으로 예상되고 노동부에서도 관련 절차를 정비하는 등 상당한 노력을 하고 있어서 향후 근로자의 사회보장법에 따른 혜택의 적용이 향상될 것으로 기대됩니다.

Q10 근무 중 상해에 대하여 회사의 책임 범위가 궁금합니다.

사업장에서 근로자에게 사고가 발생한 경우 사업자는 근로자보상법에 따른 책임을 지게 됩니다. 근로자보상법은 원칙적으로 계약서 작성 여부와 상관없이 사업자와 합의 하에 사업장에서 근무를 하는 자를 근로자로서 보호하고 있으며(동법 제2조 (n)항 참조), 근무 중(arising out of and in the course of the employment)에 사고가 발생한 경우 사용자는 해당 사고로 인한 근로자의 손해를 배상해야 합니다(동법 제3조 (1)항).

근로자의 사망을 초래할 사고가 발생한 경우 가능한 즉시 노동조사구에 통보되어야 하며, 부상 또는 부상자가 48시간 또는 그 이상 근로자가 정상적인 작업을 할 수 없다고 판단되는 사고가 발생한 경우에는 이 사실을 72시간 내에 공장 및 일반 노동조사구에 통보해야 합니다. 또한 근로자보상법이 정한 직무상 질병의 의심이 드는 경우에도 적시에 일반 노동조사구에 통보가 되어야 합니다. 근로자보상법 제10B조에 따라 사용자가 정해진 기간에 통보하지 않았을 경우, 벌금에 처해질 수 있습니다.

한편, 다음의 사유로 인허가 근로자가 상해를 입거나 사망한 경우에는 사용자의 책임이 부정됩니다.

- ① 사고 당시, 근로자가 취했거나 약물에 중독된 상태인 경우
- ② 근로자의 안전 보장을 목적으로 명확하게 주어진 명령 또는 명백하게 규정된 규칙을 고의적으로 위반한 경우
- ③ 안전 요원 또는 근로자의 안전을 목적으로 설치된 그가 알고 있는 다른 장치를 근로자가 고의로 제거 하거나 무시하였을 때

Q11 근로자가 잦은 업무태만 및 회사 내부규정 미준수시 사용자가 취할 수 있는 합법적인 조치사항에 대해서 알고 싶습니다. 또한 업무 태만에 대한 기준점이 있는지 알고 싶습니다.

근로자의 잦은 업무태만 및 회사 내부규정 위반을 이유로 합법적으로 근로자에게 불이익(해고 포함)을 주기 위해서는 고용계약서 및 내부규정을 정비할 필요가 있습니다. 사용자는 고용계약서에 ① 근로자의 성실한 근무 태도의 유지 및 사용자에게 대한 충실의무, ② 회사 내부규정에 대한 준수, ③ 책임 있는 근태관리, ④ 보안정책에 대한 협조에 대한 확약 사항을 정하고, 근로자로 하여금 회사 내부규정을 충실히 숙지하게 한 후, 이를 준수하지 않은 근로자를 상대로 위반 사항의 경중에 따라 구두경고, 서면경고 등을 통해 개선을 요구할 수 있고, 최후의 방법으로 해고 조치를 취할 수 있습니다.

업무 태만의 기준에 대해서 별도로 정한 것은 없으나 노동부가 제공하는 표준고용계약서를 참조할 수 있을 것입니다. 이에 대해서는 “4. 퇴직 및 해고 부분의 (9)항”을 참고 하십시오.

Q12 병가 기간과 임금지급 의무에 대해서 알고 싶습니다. 그리고 근로자가 병가 제도를 악용하고 있다고 판단될 때에 사용자가 취할 수 있는 조치에 대하여 알고 싶습니다.

6개월 이상 근무한 근로자는 휴무 및 공휴일법에 따라 의사가 발급한 의료진단서를 제출하고 연간 30일까지 유급 병가를 사용할 수 있습니다. 그러므로 사용자는 위

병가 기간에 대해서도 급여를 지급해야 합니다. 근로자가 병가 제도를 악용하고 있는지 여부를 판단하는 것은 실무적으로 쉽지 않을 것으로 예상됩니다. 다만 병가를 악용하였다는 것이 분명한 경우(예를 들어 허위의 의료진단서 제출 등)에 해당 근로자에게 고용계약서에 근거하여 적절한 조치를 취할 수 있도록, 고용계약서나 취업규칙 초기 작성시에 “근로자가 병가를 사용하면서 거짓의 서류를 제출하는 경우”에는 그 거짓의 정도의 중대성에 따라 구두경고, 서면경고 혹은 해고가 가능하다는 점을 적시하고, 이에 대해서 근로자의 동의를 받아놓을 필요가 있습니다.

Q13 근로자에 제공할 기숙사를 설립하는 것이 가능한지 및 허가조건이 있는지 알고 싶습니다.

노동관련 법령에서 기숙사 설립의 근거 및 운영조건에 대해서 규정한 것은 없으나, 노동부에 따르면 사용자가 기숙사를 설립하는 것은 가능하고 실제 기숙사 건축 사례도 있습니다. 다만 기숙사 설립을 위해서는 주정부의 관련 부서로부터 기숙사 건축을 위한 건축 허가를 취득해야 합니다.

Q14 계약직 근로자에 체결한 고용계약을 일정 횟수 이상 지속적으로 연장 할 경우 정규직으로 전환되는 규정이 있는지에 대하여 알고 싶습니다.

미얀마의 사용자가 노동관련 법령에 따라 정규직 근로자와 계약직 근로자에게 부담하는 의무는 동일하고, 미얀마에는 대한민국과 달리 계약직이 계약을 지속적으로 연장할 경우 정규직으로 전환되는 규정은 없습니다.

4 퇴직 및 해고

Q1 근로계약을 자유롭게 종료할 수 있는지 궁금합니다.

미얀마는 일반적으로 근로기간을 정하여 고용계약을 체결합니다(표준 근로계약서 제5조 (a) 참조). 특별한 사유가 있는 경우에만 고용계약의 종료할 수 있도록 정한 대한민국과 달리 미얀마에서는 사용자가 비교적 자유롭게 근로계약을 종료시킬 수 있습니다(다만 사용자가 해고 통지를 하는 경우 아래 설명하는 퇴직보상금을 지급하여야 함).

Q2 사용자가 근로자의 해고 사실을 노동청에 신고해야 되는지 및 그에 따른 절차가 궁금합니다. 또한 신고하지 않은 경우의 불이익에 대해 알고 싶습니다.

사용자는 근로자에게 해고일로부터 (통상) 1개월 전에 해고통보를 해야 하며, 근로자에게 임금 및 퇴직보상금, 체불임금을 지불해야 합니다. 사용자가 근로자를 해고한 후 이를 신고해야 할 법적인 의무는 없으나, 실무상 노동사무소에서는 근로자 해고 사실을 신고하도록 요구하고 있습니다.

Q3 근로자의 퇴직 후 사용자와 근로자 사이의 분쟁을 방지하기 위해서 사용자가 필히 받아 두어야 할 서류가 있는지 알고 싶습니다.

근로자가 퇴직할 시 사용자가 받아야 할 서류로 개별적인 상황에 따라 (i) 기본급여, 상여금, 초과근무수당, 연차수당 및 퇴직보상금을 포함하여 근로자가 지급받을 권리가 있는 모든 금전적 혜택이 체불된 것이 없다는 내용의 확인서, (ii) 근무 기간 중 차별 등을 포함하는 불합리한 대우를 받은 적이 없음을 확인하는 서류, (iii) 자발적으로 퇴직한다는 내용의 퇴직동의서 등을 받아두면, 추후 사용자와 근로자 사이의 체불임금 및 퇴직보상금 관련한 분쟁을 어느 정도 방지할 수 있으며, 분쟁이 발생하더라도 사용자에게 매우 유리한 증거로 사용될 수 있습니다.

Q4 근로자가 월간 근무기간을 다 채우지 못하고 3주 정도만을 근무한 경우 법률 상 공제가능한 급여가 있는지 궁금합니다.

사용자는 임금지급법에 명시된 금원만을 공제할 수 있는 나머지 급여 전액을 근로자에게 지급하여야 합니다. 임금지급법에 따르면 근로자의 결근에 해당하는 급여는 공제할 수 있으므로 사례와 같이 월말까지 근무하기로 한 근로자가 2주 또는 3주 정도의 기간만을 근무한 경우 사용자는 근로일수를 기준으로 2주 또는 3주에 해당하는 급여만을 지급하는 것이 가능합니다.

Q5 근로자가 더 나은 고용조건을 따라 타사로 이직하는 경우 사용자가 합법적으로 이직을 막을 수 있는 방법이 있는지 궁금합니다.

미얀마 노동관련 법령에서 근로자의 전직을 막을 수 있는 방안으로 규정된 것은 없습니다. 오히려 사용자와 근로자 사이에 전직금지 약정을 체결하였다고 하더라도 이와 같은 약정은 해당 근로자의 직업의 자유를 현저하게 침해하기 때문에 무효로 될 가능성이 높습니다. 다만 일정기간 전직을 금지하는 대신 동 기간 동안에 해당하는 임금을 회사가 총당하는 방식의 전직금지 약정이라면, 유효하게 인정될 가능성이 높아질 수 있습니다. 한편 사용자가 근로자에게 특별 연수 등의 교육을 제공하면서 일정 기간 동안의 근무 의무를 부과하거나 근로자가 이 의무를 위반하는 경우 해당 교육비를 회사에 반환한다는 내용의 약정을 하여 근로자에게 전직에 따른 부담을 크게 하는 방법도 고려할 수 있습니다. 추가로 근로자의 업무 특성상 회사의 기밀을 다루는 경우에는 비밀유지 약정을 체결하여 회사의 기밀이 유출되는 것을 어느 정도 방지할 수 있을 것입니다.

Q6 타 회사 근로자를 당사에서 높은 임금으로 이직시킬 경우 타 회사에 대한 법적 책임 등이 문제될 수 있는지 궁금합니다.

타 회사의 근로자에게 높은 임금을 제시하여 전직을 유도한 회사가 전직한 근로자의 이전 사용자에게 책임을 지도록 하는 법률 규정은 없는 것으로 보입니다. 다만 이전 사용자와 근로자 간에 비밀유지 약정 및 이직금지 약정을 체결한 경우에는 해당 근로자가 동 약정에 따라 이전 사용자에게 책임을 부담할 수 있습니다. 한편 기밀유지 약정 및 이직금지 약정의 조건이 부당하여 해당 근로자의 직업의 자유를 현저히 해치는 경우, 해당 근로자는 노동분쟁조정위원회 혹은 법원을 통하여 위 약정의 무효를 주장할 수 있습니다.

Q7 사용자에게 퇴직금 지급의무가 있는지 및 지급 요건에 대해서 알고 싶습니다. 그리고 근로자의 자발적 퇴사에 대해서 퇴직금을 지급해야 할 의무가 있는지 궁금합니다. 또한 퇴직보상금에 관한 내용이 최초 고용계약서에 포함되어야 하는지 알고 싶습니다.

우선 시용기간 중에 근로자에 대하여는 1개월 전에 사전통지함으로써 해고할 수 있고 사전통지를 하지 않았거나 시용기간이 1개월 미만이 남은 경우 사용자는 시용기간의 1개월 급여를 지급함으로써 해고할 수 있습니다(표준계약서 제2조 (d)).

그리고 기한이 정하여진 고용계약을 체결한 근로자에 대하여는 1개월 전에 사전 통지함으로써 근로자를 해고할 수 있습니다. 한편, 최근 노동부는 노동부 공고 84/2015(2015년 7월 3일)를 공포하였는데, 이에 따르면 퇴직보상금을 지급하고 근로자를 해고할 수 있습니다. 이는 예전에 노동부 가이드라인 형식으로 운영되는 것인데, 위 공고상 퇴직보상금은 예전 가이드라인에 비하여 장기근무를 한 근로자의 근속연수를 보장해주고 있는 점에서 의의가 있습니다. 퇴직보상금 기준을 정리하면 아래와 같습니다.

구분	근속기간	금액
1	6개월 이상 - 1년 미만	월급의 50%
2	1년 이상 - 2년 미만	1개월 분 월급
3	2년 이상 - 3년 미만	1.5개월 분 월급
4	3년 이상 - 4년 미만	3개월 분 월급
5	4년 이상 - 6년 미만	4개월 분 월급
6	6년 이상 - 8년 미만	5개월 분 월급
7	8년 이상 - 10년 미만	6개월 분 월급
8	10년 이상 - 20년 미만	8개월 분 월급
9	20년 이상 - 25년 미만	10개월 분 월급
10	25년 이상	13개월 분 월급

한편, 근로자가 자발적인 의사로 퇴사한 경우에도 퇴직보상금을 지급해야 하는지와 관련하여, 노동부는 “자발적 퇴사의 경우에는 퇴직보상금을 지급하지 않아도 된다”는 입장으로 이해됩니다(비공식 구두 문의 결과). 다만, “자발적 퇴사” 인지에 대해서는 사용자와 근로자 사이에 언제든지 다툼이 될 수 있으므로 자발적으로 퇴사하는 해당 근로자로부터 “자발적인 사유로 퇴사한다”는 취지의 서면을 징구하고, 가능하면 다른 증인(가령 인사담당자나 상사)을 배석시켜 이를 확실히 하여 추후 분쟁가능성을 줄이는 것이 바람직합니다.

퇴직보상금에 관한 규정을 반드시 고용계약서에 포함시켜야 하는 것은 아닙니다. 다만, 퇴직보상금에 관한 사항은 현재 노동부공고의 형식으로 공표되어 있으므로(퇴직보상금에 관하여) 고용계약서에서 정하지 않고 있더라도 이를 준수하여야 할 의무가 있습니다.

Q8 근로자 해고 시 해고 절차(노동청 신고의무 포함)에 대해서 알고 싶습니다.

사용자는 근로자에게 해고일로부터 한달 전에 해고통보를 해야 하며, 근로자에게 임금 및 퇴직보상금, 체불임금을 지급해야 합니다. 사용자가 근로자를 해고한 후 이를 신고해야 할 법적 의무는 없으나, 실무상 노동청에서는 근로자 해고 신고를 하도록 요구하고 있습니다.

Q9 사용자가 근로자를 해고할 수 있는 정당한 사유에는 어떠한 것들이 있는지, 그리고 즉시 해고할 수 있는 정당한 사유가 있는지에 대해서 알고 싶습니다.

사용자는 근로자가 일정한 규정위반을 한 경우 징벌적 해고를 할 수 있습니다. 미얀마의 노동법령에는 징벌적 해고사유에 대해서 명확하게 규정한 것은 없으나, 노동부는 다음의 징벌적 해고 사유를 표준계약서에 예시로 규정하고 있으므로 노무 실무에 이를 참조할 수 있을 것으로 보입니다.

<ul style="list-style-type: none"> • 근태관련 의무 위반(지각, 근무지 이탈) • 출퇴근카드 작성의무 위반(대리서명 등) • 유니폼 착용의무 • 지시 위반 • 불성실한 업무 수행 • 능력 부적격 • 성과 목표 미달성 • 청결의무 • 회사 자산의 개인적 사용 • 업무중 과도한 소음유발, 농담 등 • 폭행, 폭력행사 금지 • 접근 금지 구역 출입 	<ul style="list-style-type: none"> • 외부인 출입 허용 • 업무시간 중 기부활동, 티켓 판매 • 업무시간 중 개인적인 목적의 행위 금지 • 감사자의 감사/검사 방해 및/또는 거절 • 노동부등 관할 관청의 지시/명령 위반 • 의도적인 생산성 저하/감소 • 회사 자산을 의도적으로 손상하거나 회사의 명예를 실추시킨 경우 그에 대한 보상의무 • 불법조직의 구성, 사업장의 평안을 의도적으로 방해하는 활동, 생산성 저하를 조장하는 활동
--	---

징벌적 해고는 일정한 절차를 거쳐야 합니다. 일반적으로 사용자가 위의 사항을 회사의 취업규칙 등에 포함시킨 이후, 이를 위반한 근로자에 대하여 1차 구두 경고(verbal warning), 2차 서면 경고(written warning), 3차 서면 경고 및 확약서 징구(written warning with undertaking) 이후에도 해당 근로자가 취업규칙 등을 위반하는 경우 퇴직보상금 지급 없이 해고할 수 있는 것으로 해석됩니다(표준계약서 제14조 (b)항 참조).

또한 아래와 같이 회사 취업규칙 등의 중대한 위반이 있는 경우에는 퇴직보상금 지급 없이 즉시 해고할 수 있다는 것이 노동부의 입장입니다.

<ul style="list-style-type: none"> • 절도 • 기업 재산에 대한 고의적인 손실 또는 위험 초래 • 허가 없는 총기 반입 • 사업장 내 폭행이나 상해 • 부도덕한 행위에 따른 형사 사건 기소 	<ul style="list-style-type: none"> • 뇌물 수수 및 부패 연루 • 허가 없는 금지장소 출입 • 사업장 내에서의 도박 • 사업장 내 음주 및 비정상적인 행동 • 형법 위반 판결 및 체포 • 연속 3일 이상 또는 1월 중 5일 이상 무단결근
--	--

다만, 위 사유들은 용어가 다소 추상적이므로 자의적으로 해석되어서는 안되고, 엄격하게 해석·적용되어야 할 것입니다. 즉, 근로자에게 비합리적으로 불리하게 확대 해석하거나 사용자에게 유리하게 축소 해석하는 것은 바람직하지 않습니다.

Q10 근로자 해고와 관련하여 사용자가 지급하여야 하는 금원(급여, 퇴직보상금 등)과 즉시 해고의 경우에 회사가 지급하여야 하는 퇴직보상금에 대해서 알고 싶습니다.

근로자를 해고하는 경우 사용자는 체불된 임금(기본급여, 상여금, 초과 근무수당, 연차수당 및 퇴직보상금) 전부를 지급해야 합니다. 다만, 즉시해고 사유로 근로자를 해고하는 경우 사용자는 퇴직보상금을 지급할 의무가 없습니다.

Q11 근로자 해고와 관련하여 주의해야 점이 있는지 궁금합니다.

사용자는 근로자를 해고하기 전에 고용계약서에 정한 기간(통상 1개월) 이전에 따라 해고를 통지하거나 이 기간에 상당하는 급여를 지급해야 하며, 체불된 급여를 전부 지급해야 합니다. 또한 앞서 설명한 확인서(체불임금이 없다는 확인서, 불합리한 대우가 없었다는 확인서) 및 근로자의 귀책으로 인하여 해고되었다는 내용의 확인서를 징구하면 향후 발생할 수 있는 분쟁에 대비할 수 있습니다.

Q12 근로자가 퇴직한 후 재취업 준비기간 동안 前사용자에게 부과되는 의무가 있는지 알고 싶습니다.

근로자가 퇴직 후 재취업 준비기간 동안에 전사용자가 부담하는 법률상 의무는 별도로 없습니다.

Q13 미얀마 내 경제 사정악화로 구조조정이 불가피하여 미얀마 근로자들을 해고하는 경우의 법적 절차 및 보상에 대해 알고 싶습니다.

구조조정으로 인해 노동조합을 포함하여 근로자(들)와 분쟁이 발생하는 경우에는 다음에 설명하는 노동분쟁조정법이 정한 절차(5. 노사분쟁 (2)항)에 따라 해결되어야 합니다. 해고와 관련해서는 앞서 설명한 (8)항 및 (9)항을 참고 하시고, 보상과 관련해서는 위 (7)항을 참고 하십시오.

Q14 미얀마 내에서 기업 청산 시에 노동관련 절차(노동부 신고 및 근로자 보상 등)에 대해서 알고 싶습니다.

미얀마 노동관련 법령에서 기업 청산과 관련하여 사용자가 근로자들과 사이에 준수해야 할 법률상 절차는 별도로 없는 것으로 보입니다. 다만, 위에서 설명 드린 구조조정 사례와 유사하게 노동조합을 포함하여 근로자(들)와 체불임금 또는 퇴직보상금과 관련한 분쟁이 발생될 것으로 예상되는데, 이 경우에는 노동분쟁조정법이 정하는 절차에 따라 해결되어야 할 것입니다. 또한 노동부 실무에 따라 해당 내용을 노동부에 신고하는 것이 바람직할 것입니다. 퇴직보상금과 관련해서는 위 (7)항을 참고 하십시오.

5 노사 분쟁

Q1 미얀마에서 자주 일어나는 노사 분쟁에 대해서 알고 싶습니다.

최근 미얀마 내에서 발생하는 노사 분쟁은 임금수준, 초과근무수당 및 퇴직보상금 관련 분쟁이 대부분입니다. 노동부에 따르면 특히 봉제기업을 운영하는 사용자와 근로자간에 임금과 관련한 분쟁이 빈번하게 발생한다고 합니다.

Q2 노동분쟁 조정제도 및 이에 따른 분쟁 해결절차에 대해서 알고 싶습니다.

사용자나 근로자 각자는 노동분쟁조정법(The Settlement of Labour Dispute Law 2012)에 따라 불만사항에 관한 개별쟁의를 협의조정기구(Conciliation Body)에 신청할 수 있으며, 협의조정기구가 규정된 절차에 따라 내린 조정안에 만족하지 못하는 자는 관할 법원에 제소할 수 있습니다.

관련 협의조정기구는 분쟁과 관련하여 인지하거나 접수된 집단쟁의에 대해서 쟁의에 관한 사실을 인지하거나 접수한 날로부터 공휴일을 제외하고 3일 이내에 해결을 위한 조정을 하고, 만일 이에 따라 조정이 원만하게 이루어질 경우, 협의조정기구에서 양측은 합의문을 작성합니다.

한편, 협의조정기구가 해결안을 얻지 못한 경우, 관련 중재기구(Arbitration body)에 해당 쟁의를 이송하고 쟁의 당사자들에게 이를 통지하여야 합니다. 이 경우, 협의조정기구는 조정을 수행함에 있어 합의안을 도출하지 못한 사실에 관한 의견을 포함한 상세한 보고서가 담긴 회의록을 공휴일을 제외한 2일 이내에 관련 중재기구에 이송하고, 관련 지역 또는 주 정부에 집단쟁의와 관련된 보고서 요약본을 제출하여야 합니다. 중재기구는 위 절차에 따라 협의조정기구가 이송한 집단쟁의를 접수한 날로부터 공휴일을 제외한 7일 이내에 결정을 내려야 하고, 공휴일을 제외한 2일 이내에 관련 쟁의 당사자들에게 그 결정을 송부하여야 하며, 만일 해당 쟁의가 공공서비스 또는 공공유틸리티사업과 관련된 결정인 경우에는 장관, 관련 지역 또는 주 정부로 그 복사본을 송부하여야 합니다.

당해 사업이 공공 서비스와 관련된 경우를 제외하는 중재기구의 결정에 불복하는 경우, 쟁의 당사자들은 중재기구의 결정을 수령한 날로부터 공휴일을 제외한 7일 이내에 중재위원회의 결정을 얻기 위해 양 당사자 모두 중재를 신청하거나, 관련 법률에 따라 직장폐쇄 또는 파업을 실행할 수 있습니다.

당해 사업이 공공 서비스와 관련된 경우에는 중재기구의 결정에 불복하는 경우, 직장폐쇄와 파업은 할 수 없으나 관련 쟁의당사자는 그 결정을 수령한 날로부터 공휴일을 제외한 7일 이내에 중재위원회에 중재신청을 할 수 있습니다. 위와 같이 쟁의 당사자들의 중재신청이 있는 경우 중재위원회는 중재재판소(Tribunal)를 구성하여야 하며, 구성된 중재재판소는 공공 서비스 이외의 쟁의사건의 경우 접수일로부터 공휴일을 제외한 14일 내에, 공공 서비스의 경우에는 공휴일을 제외한 7일 내에 결정을 하여야 합니다.

Q3 분쟁 발생 시 사용자가 취할 수 있는 절차는 어떠한 것들이 있는지 알고 싶습니다.

노동관련 개별쟁의가 발생한 경우 근로자뿐만 아니라 사용자도 노동분쟁조정법에 따른 위 질의사항 (2)의 절차에 따라 분쟁을 해결할 수 있습니다. 한편, 직장폐쇄를 원하는 경우에는 규정에 의거해서 직장을 폐쇄할 일자와 시기를 규정에 따라 관련 근로자, 관련 지구노동조합 및 협의조정기구(Conciliation Body)에 최소 14일 이전에 통보하고 조정기구의 승인을 받아 직장폐쇄를 할 수 있습니다.

Q4 분쟁 종류(보이콧, 사보타지, 태업, 파업, 준법투쟁, 생산관리)에 따른 대처 및 임금 지급 기준에 대해서 알고 싶습니다.

근로자가 파업을 하고자 하는 경우 노동분쟁조정법에 따른 분쟁해결절차를 거치지 아니하고는 파업을 할 수 없습니다. 노동조합이 파업을 하고자 하는 경우, 최소 14일 이전에 날짜, 장소, 시간, 참여인원, 방식, 기간 등에 대하여 사업주 및 조정기구에 미리 통지하고 당해 노동조합이 속한 노동연합의 지시를 따라야 합니다.

노동조합법상 합법적인 파업을 위하여는 다음과 같은 조건을 구비해야 합니다.

- 반드시 노동조합에 의하여 조직되어야 함.
- 노동조합의 권한 내의 영역에 포함된 사항(가령, 높은 임금, 해직근로자 복귀, 적절한 초과근무수당 지급 등, 일반적인 정치적 사항은 금지됨)이어야 함
- 노동조합원의 50%이상이 찬성해야 함
- 관할 노동연맹의 승인을 받아야 함
- 사용자에게 3일 전에 사전 통지해야 함
- 협의조정위원회(Conciliation Body)에 3일 전에 사전 통지해야 함
- 모든 분쟁조정절차를 거쳐야 함

한편, 일정한 공공분야(essential sectors)에 있는 근로자는 파업에 참여할 수 없습니다.

① 관련 노동연합의 승인 없이 노동조합이 파업한 경우, ② 사전 통지를 법령에 따라 하지 않는 경우, ③ 파업이 임금, 급여, 복지, 근무시간 또는 근로자의 이해사항과 관련이 없는 경우, ④ 파업이 허가된 날짜 및 장소, 시간, 참여인원, 방식, 기간 등을 따르지 않는 경우 등 노동조합이 위 조항 중 1가지 이상 위반 시 그 파업은 불법으로 간주됩니다.

노동조합의 파업이 불법인 경우, 사용자는 표준고용계약서 해고사유 및 확약사항을 근거로 근로자를 즉시 해고할 수 있으며, 근로자의 임금은 임금지급법에 의거하여 공제액을 차감한 나머지 급여를 근로자에게 지급해야 합니다. 또한, 불법 파업으로 인해 사용자가 근로자를 해고하는 경우에는 퇴직보상금을 지급할 필요가 없습니다.

한편, 사용자는 근로자의 불법파업에 대하여 직장폐쇄로 대응할 수 있습니다. 그런데 사용자 역시 노동분쟁조정법에 따른 분쟁해결절차를 거치지 아니하고는 직장폐쇄를 할 수 없습니다. 또한 직장폐쇄를 원하는 경우에는 규정에 의거해서 직장을 폐쇄할 일자와 시기를 규정에 따라 관련 근로자, 관련 지구노동조합 및 협의조정기구(Conciliation Body)에 최소 14일 이전에 통보하고 조정기구의 승인을 받아야 합니다.

Q5 분쟁 조정 절차 미 준수 시, 사용자의 처벌 및 근로자의 처벌 조치 등에 대해서 알고 싶습니다.

사용자는 요청과 불만 사항에 관하여 규정된 기간 동안 협의, 조정, 해결하고, 유효한 사유없이 이를 지체하지 않아야 하며, 중재기구 또는 중재재판소가 쟁의에 관하여 조사하고 있을 동안 그 쟁의가 시작되기 전부터 존속했던 근로자와 관련된 규약을 근로자의 권익이 침해되게 변경하여서는 안됩니다. 또한, 사용자 및 근로자는 노동분쟁조정법에 의거한 분쟁해결절차를 거치지 않고 직장폐쇄 또는 파업을 진행할 수 없으며, 개인적 또는 집단적 분쟁 관련 조정기구에 의한 합의사항을 준수하여야 합니다.

사용자가 노동분쟁조정법 제38조와 제39조에 규정된 금지사항을 위반하였을 시에는 최소 500,000짜트의 벌금형에 처해질 수 있으며, 노동분쟁조정법 제40조 또는 제43조를 위반한 사용자 및 근로자는 최소 500,000짜트의 벌금형에 처해질 수 있습니다.

사용자는 중재기구의 조정이 계속되는 중에도 부당한 파업을 한 근로자에 대하여 법원에 소송을 제기하여 별도의 민사상 손해배상 책임을 물을 수 있으나, 미얀마 법원을 통해야 한다는 점과 상당한 시간이 소요될 것이라는 점에서 실효적인 방법이 되기는 힘들 것으로 보입니다. 다만 불법파업 기간 중 임금에 대하여는 임금지급법상 임무부재(absence of duty)에 해당하여 해당 임금을 공제할 수 있을 것입니다.

Q6 미얀마에서 노동조합 설립이 허용되는지 및 노동조합 설립에 관한 기준법이 있는지 알고 싶습니다.

미얀마 정부는 2011년 10월 11일 근로자의 권리를 보호하고 근로자들간에 또는 사용자와 근로자간에 긍정적 관계를 유지하며 노동조합이 체계적이고 독립적으로 운영되도록 하기 위해 노동조합법을 제정하였습니다.

노동조합법에 따르면, 현행 법률상 사업장에서 근로를 할 수 있도록 규정하고 있는 연령에 달한 모든 근로자들은 자신들의 자유의사에 따라 노동조합에 조합원으로 가입할 권리와 노동조합에서 탈퇴할 권리를 가지며, 자신과 관련된 사업별 또는 사업 활동별로 설치된 노동조합 중에서 한 곳에만 조합원으로 가입할 수 있습니다.

Q7 **찾은 파업으로 인해 회사가 피해를 입은 경우 법적으로 사용자가 보상 받을 수 있는 방법이 있는지 알고 싶습니다.**

노동분쟁조정법에 따르면 근로자는 노동분쟁조정법에 따라 협의, 조정과 해결 및 중재기구의 결정 등을 받아들이지 않고 파업을 하여서는 안 된다고 규정하고, 만일을 위반하는 경우에는 최소 100,000 짜트의 벌금형에 처하도록 정하고 있습니다. 사용자는 중재기구의 조정이 계속되는 중에도 부당한 파업을 한 근로자에 대하여 법원에 소송을 제기하여 별도의 민사상 손해배상 책임을 물을 수 있으나, 미안마 법원을 통해야 한다는 점과 상당한 시간이 소요될 것이라는 점에서 실질적인 방법이 되기는 힘들 것으로 보입니다.



2016 미얀마 노동 FAQ

주 소 | JIPYONG MYANMAR / No.140/A, Than Lwin Road,
Bahan Township, Yangon, Myanmar

연락처 | T. +95-1-510366 (대표번호)

이메일 | 법무법인 지평 미얀마 현지법인

고세훈 수석변호사 (shko@jipyong.com)

미얀마팀 대표이메일 (myanmar@jipyong.com)

2016 미얀마 노동 FAQ



kotra
Korea Trade-Investment
Promotion Agency

JIPYONG 법무법인 지평