

■ Legal Column ■

이란의 노동법 I

지평 이란 · 중동팀

1. 이란 노동법 개관

이란의 고용 및 근로관계를 규율하는 주요 법률은 1990년에 제정된 노동법(이하 “노동법”)입니다. 그 외 근로 관련 규범으로서 이란 장관회의(Council of Ministers) 및 조합노동사회복지부에서 발령하는 행정명령을 살펴보아야 합니다.

이란 노동법은 이란인 또는 외국인의 고용, 근무조건, 해고를 포함한 근로관계 전반에 관한 내용을 포괄하고 있습니다. 이란 노동법이 적용되는 인적 범위인 ‘근로자’의 정의는 “업무의 성격을 막론하고 사용자의 요구에 따라 보수를 지급받고 일하는 자”로서, 여기에서 말하는 ‘보수(remuneration)’에는 “급여, 임금, 이익의 배당 기타 수당”이 모두 포함됩니다(노동법 제2조). 또한 근로계약의 형태로서 서면 또는 구두, 기간을 정하거나 또는 기간을 정하지 않는 모든 형태를 포함함으로써(노동법 제7조), 노동법이 적용되는 인적, 물적 적용범위가 상당히 광범위합니다.

이란의 노동법 규정 자체는 상당히 근로자 친화적인 것으로 평가되고 있습니다. 근로관계 관련 분쟁은 노동 특별위원회에서 심사되는데, (특히 사용자가 외국인인 경우에는) 이 위원회는 근로자에게 유리한 판결을 내리는 경향이 있다고 평가되고 있습니다. 해고와 관련해서는, 귀책사유를 입증하지 못하는 한 해고가 허용되지 않는 것으로 규정되어 있습니다.

2. 근로관계 개시 및 수습기간

이란에서 근로관계는 근로계약 체결로서 개시됩니다. 근로계약이란 근로자가 대가를 지급 받고 근로를 제공하는 것을 약정하는 내용으로 구두 또는 서면으로 체결될 수 있습니다. 이란 노동법에 따르면 근로계약에는 다음의 사항이 포함되어야 합니다(노동법 제10조).

- 근로자가 수행할 근로, 직위 또는 직무의 유형
- 기본 급여 및 추가 보상
- 근로시간, 공휴일 및 휴가
- 근로장소
- 수습기간(있는 경우)
- 계약체결일
- 고용기간(기한의 정함이 없는 근로계약도 가능)
- 근로의 성격에 따라 요구되는 그 밖의 조건

사용자는 근로자에게 수습기간을 적용할 수 있는데, 수습기간은 미숙련 근로자의 경우 1개월, 숙련 근로자의 경우 3개월을 초과할 수 없습니다. 수습기간 중에는 근로자 또는 사용자가 일방적인 의사표시로 근로관계를 즉시 종료할 수 있으며, 이 경우 사용자는 원칙적으로 퇴직금을 지급할 의무가 없습니다(노동법 제11조).

다만, 수습기간 중에 사용자가 정당한 사유 없이 일방적인 의사표시로 근로관계를 종료시킬 경우 근로자에게 전체 수습기간에 해당하는 급여를 지급해야 합니다. 수습기간과 관련하여 기간 제한이 있는 점, 근로관계 종료 시 잔여 수습기간에 대해 급여지급의무가 있는 점 등은 대한민국 근로기준법과 차이가 있는 부분이므로 주의가 필요합니다. 또한 수습기간은 기한의 정함이 없는 근로계약의 경우에만 적용할 수 있고, 기한의 정함이 있는 근로계약의 경우에는 수습기간을 둘 수 없다는 것이 조합노동사회복지부의 공식적인 입장입니다.

3. 근로관계의 이행 정지 및 종료

가. 근로계약 이행 정지

근로계약은 근로자의 근로제공 의무와 사용자의 임금지급 의무라는 쌍방의 의무로 구성되는 계약이므로, 근로자 역시 특별한 사정이 없는 한 근로계약에 따라 사용자에게 지속적으로 중단 없이 근로를 제공할 의무를 부담하는 것이 원칙입니다. 다만, 다음과 같은 사유(근로계약 이행 정지 사유)가 발생할 경우 근로자는 해당 사유가 지속되는 기간 동안 사용자에게 근로를 제공할 의무를 부담하지 않습니다(노동법 제15조 내지 제17조, 제19조).

- 의무 군복무(현역, 상비군 및 예비군) 기간 및 분쟁 발생에 따른 자발적 군복무 기간
- 불가항력으로 사업장의 전부 또는 일부가 폐쇄되거나 사용자 또는 근로자가 일시적으로 의무를 이행할 수 없는 경우
- 근로계약에서 2년 이내의 기간으로 무급휴직을 정한 경우(교육을 위한 휴직의 경우 2년 더 연장하여 합계 4년 휴직 가능)
- 유죄판결을 받지 않은 구금기간

근로계약 이행 정지 사유가 소멸되면, 사용자는 근로자의 업무 복귀를 허용해야 합니다. 근로계약 이행이 정지되고 있던 기간 중에 근로자의 해당 직무가 없어졌을 경우에는 유사한 직무로 복귀를 허용해야 합니다. 사용자가 이를 준수하지 못하면 부당해고가 되어 근로자는 그 부당함을 소송으로 다툴 수 있습니다(노동법 제20조).

나. 근로계약 종료 사유

근로계약은 다음의 경우 종료됩니다(노동법 제21조). 근로계약의 종료는 근로자의 복귀가 허용되지 않거나 불가능하다는 점에서 위 근로계약의 이행 정지와는 구분됩니다.

- 근로자의 사망
- 근로자의 퇴직
- 근로자의 완전 장애
- 근로계약 기간 만료
- 특정 업무를 위한 근로계약에서 해당 업무의 종료
- 근로자의 사직

다. 해고

이란에서는 이슬람노동위원회 또는 노동재량위원회의 동의를 있어야만 비로소 해고가 가능합니다(노동법 제27조). 이는 정당한 이유가 있으면 사용자의 재량으로 해고가 가능한 대한민국 근로기준법과 차이가 나는 부분인데, 이란의 경우 위 위원회에서 근로자의 해고가 정당하다고 인정하지 않으면 사용자는 근로자를 해고할 수 없습니다.

해고사유로는 근로자의 직무 태만, 고용주가 정한 근로규칙의 위반 등이 있으며, 해고를 위해서는 사용자가 근로자에게 근로자의 위반 내용을 사전에 서면으로 통지해야 합니다. 사용자는 해고시 근로자에게 퇴직금, 밀린 급여 및 수당을 지급하여야 합니다(노동법 제27조).

라. 퇴직 및 정직 등에 대한 보상

사용자가 정당한 사유 없이 근로자의 근로 제공을 정지시켰을 경우 사용자는 근로자를 복직시키고 부당 정직에 따른 피해를 보상할 의무를 부담하게 됩니다(노동법 제29조). 사용자는 근로자의 퇴직 시, 이란 사회보장기구(Social Security Organization, SSO)의 퇴직급여와는 별도로, 근속연수에 삼십(30)일의 급여를 곱하여 산정한 금액을 퇴직금으로 지급할 의무를 부담합니다. 근로자의 완전장애로 인하여 근로관계가 종료될 경우에도 사용자는 근속연수에 삼십(30)일의 급여를 곱한 금액을 근로자에게 지급해야 합니다(노동법 제31조).

4. 근로조건 및 임금

가. 최저임금

이란의 최고노동위원회는 매년 물가상승률에 기반하여 지역별 및 업종별 최저임금을 고시할 의무를 부담합니다(노동법 제41조). 이에 따라 이란 정부는 매년 최저임금을 고시해 오고 있으며, 2017/2019 회계연도 기준 평균 최저임금은 월 9,299,310리알(약 201달러¹)입니다..

나. 근로시간 및 초과근로 수당

이란의 근로시간은 원칙적으로 주 44시간, 일 8시간을 초과할 수 없습니다. 사용자는 근로자와의 합의로 특정일의 근로시간을 줄이고 다른 날의 근로시간을 늘릴 수 있는데, 이 경우에도 주당 근로시간은 44시간을 초과할 수 없습니다(노동법 제51조).

일반적으로 근로자는 토요일부터 수요일까지는 일 8시간, 목요일에는 4시간을 근무합니다. 법정근로시간을 초과하여 근로를 제공한 경우, 초과근로 수당을 지급하여야 합니다. 이란 노동법은 초과근로의 경우 시급의 40%를 추가로 지급하도록 정하고 있습니다(노동법 제59조). 참고로 대한민국의 근로기준법은 초과근로 시 시급의 50%를 추가로 지급하도록 정하고 있습니다.

근로자의 초과근로는 1일 4시간을 초과할 수 없는데, 다음의 경우에는 1일 최대 8시간까지 초과근로가 가능합니다(노동법 제60조)

- 예견가능한 사고를 예방하거나 사고로 인한 피해를 복구하기 위한 경우
- 지진, 홍수 기타 예상할 수 없는 사정 등 불가항력으로 장애가 발생한 후 사업장을 재개하기 위한 경우

¹ 2018년 2월 1일 자 환율(46,300 USD/IRR) 기준이며, 환율은 환전소에 따라 차이가 있을 수 있음.

위와 같은 예외적 사유로 1일 4시간을 초과한 초과근로를 지시할 경우 사용자는 48시간 이내에 관할 노동사회복지담당관에게 통지하여 그 초과근로의 필요성 및 기간을 확인 받아야 합니다. 관할 노동사회복지담당관이 그 초과근로의 필요성을 확인하지 않을 경우 사용자는 근로자에게 부당 초과근로에 관한 보상금을 지급해야 합니다(노동법 제60조 Note1, 2).

야간근로나 위험하고 유해한 근로를 수행하는 근로자에 대해서는 초과근로를 지시할 수 없습니다(노동법 제61조). 그리고, 해당 근로자에게 초과근로수당을 지급하는 경우에도 초과근로에 대해서는 근로자의 동의를 별도로 요구됩니다.

오후 10시부터 다음 날 오전 6시까지 수행하는 근로를 야간근로라고 하는데, 야간근로에 대해서는 시급의 35%를 추가로 지급해야 합니다(노동법 제53조, 제58조).

다음 편에서는 이란 노동법과 관련하여 근로조건 및 임금, 노동조합에 관하여 살펴보도록 하겠습니다.

〈끝〉

위 칼럼에 대한 문의 또는 이란 · 중동팀 사건문의는 아래 담당 변호사에게 해주시기 바랍니다.

[담당 변호사]

이란 사무소	배지영 변호사 · 이란 사무소장 Tel. 98-21-2290-3439 Email. jybae@jipyong.com	
본사 이란 · 중동팀	류혜정 변호사 Tel. 02-6200-1722 Email. hjryu@jipyong.com	이훈 외국변호사 Tel. 02-6200-1851 Email. hlee@jipyong.com