

## ■ Legal Update ■

## 미얀마 근로자 해고/퇴직 시 유의사항

법무법인 지평 미얀마팀

이번 호에서는 미얀마에서 근로자의 해고/퇴직 시 유의하여야 할 점에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

**[사례 1] 사용자가 근로자를 해고하는 경우 퇴직보상금을 지급하지 않아도 되는 경우가 있나요?**

미얀마의 노동 관련 법령은 근로자의 해고 사유에 대해서 명확하게 규정하고 있지 않습니다. 다만 미얀마 노동부가 제공하는 표준근로계약서에는 해고 사유에 대해 다음과 같은 예를 명시하고 있습니다.

- 절도
- 기업 재산에 대한 고의적인 손실 또는 위험 초래
- 허가 없는 총기 반입
- 폭행이나 상해
- 형사 사건 기소
- 뇌물 수수 및 부패 연루
- 허가 없는 금지장소 출입
- 업무장소에서의 도박
- 음주 및 비정상적인 행동
- 3일 이상 무단결근

따라서 만일 위와 같은 사유로 사용자가 근로자를 해고하는 경우에는 퇴직보상금을 지급할 필요가 없습니다.

### [사례 2] 근로자의 퇴직 시 사후 분쟁 방지를 위해 사용자가 확인하여야 할 서류는 어떤 것이 있는 지요?

사용자는 퇴직근로자로부터 (i) 기본급여, 상여금, 초과 근무수당, 연차수당 및 퇴직보상금을 포함한 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) 퇴직동의서 등을 제출받아 두는 것이 바람직합니다. 이 경우 사용자는 근로자 간의 체불임금 및 퇴직보상금 관련한 분쟁을 어느 정도 방지할 수 있으며, 분쟁이 발생하더라도 사용자에게 유리한 증거로 작용할 수 있을 것입니다.

### [사례 3] 근로자의 전직을 제한하는 약정이 효력이 있을지요?

미얀마 노동 관련 법령상 전직금지 약정의 유/무효성에 대해 규정하고 있지는 않으나, 사용자와 근로자 사이의 전직을 금지하는 약정은 해당 근로자의 직업의 자유를 현저하게 침해하기 때문에 무효로 판단될 가능성이 높습니다. 이에 반해 일정 기간 전직을 금지하는 대신 동 기간에 해당하는 임금을 회사가 지급하는 방식으로 전직금지 약정을 한 경우 이는 유효하게 될 가능성이 높습니다. 한편 사용자로서는 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 경제적 부담을 크게 함으로써 근로자의 전직을 제한하는 방안도 고려할 수 있을 것입니다.

<끝>