

■ Legal Update ■

## 미얀마 퇴직금 및 퇴직보상금 제도

법무법인 지평 미얀마팀

이번 호에서는 미얀마의 퇴직금 및 퇴직보상금 제도에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

퇴직금은 근로자가 상당기간을 근속하고 퇴직할 경우에 퇴직하는 근로자에게 지급되는 일시금을 의미하며, 미얀마 노동 관련 법률상 사용주가 근로자에게 퇴직금을 지급할 의무는 없습니다.

한편 미얀마 노동 관련 법률상 퇴직보상금 제도에 관한 규정은 마련되어 있지 않으나, 실무적으로는 퇴직보상금 제도를 두고, 미얀마 노동부는 다음과 같이 퇴직보상금 지급의무 및 지급액에 관한 가이드라인을 마련하고 있습니다.

### ■ 퇴직보상금 지급의무

- 근로자의 중대한 계약위반으로 인한 당연해고 또는 근로자의 자발적 퇴사의 경우에는 퇴직보상금 지급의무를 부담하지 않음
- 다만 회사의 근로계약 위반으로 인하여 근로자가 퇴직하거나 및 사용주의 사유로 근로 계약기간을 조기에 종료하는 경우에는 근로자에게 퇴직보상금을 지급해야 함

### ■ 퇴직보상금 지급액

3개월 이하 근무자	1개월분의 급여(단, 1개월 전에 해고통지를 하는 경우 퇴직보상금을 지급하지 않아도 됨)
---------------	---------------------------------------------------

3개월 이상 1년 미만	2개월분의 급여(단, 1개월 전에 해고통지를 하는 경우 1개월분의 퇴직 보상금만 지급하면 됨)
1년 이상 3년 미만	3개월분의 급여(단, 1개월 전에 해고통지를 하는 경우 2개월분의 퇴직 보상금만 지급하면 됨)
3년 이상	5개월분의 급여(단, 1개월 전에 해고통지를 하는 경우 4개월분의 퇴직 보상금만 지급하면 됨)

결국, 미얀마 노동 관련 실무상 사용주는 위 가이드라인 혹은 내부정책(퇴직보상금 지급정책이 위 가이드라인에 비해 근로자에게 유리한 경우)에 따라 퇴직위로금을 지급할 의무를 부담하게 됩니다.

만일 근로자와 사용주 사이에 퇴직 사유 또는 퇴직보상금 금액에 대하여 분쟁이 있는 경우, 실무상 근로자는 분쟁조정중앙위원회(Central Trade Disputes Committee)에 공식 분쟁해결 신청을 할 수 있습니다. 분쟁조정중앙위원회는 신청에 이유가 있는 경우 사용주에게 퇴직보상금 지급을 명하는 결정을 할 수 있습니다.

위에서 살펴본 미얀마 법령 및 노동부 가이드라인의 내용에 비추어 아래와 같은 경우 사용주가 퇴직보상금 지급의무를 부담하는지에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

**[사례]** A사는 경영상의 이유로 근속기간이 2년인 공장근로자 B를 해고하였으며, 해고 시 별도의 사전 고지는 없었습니다. B가 A사에 대해 퇴직보상금의 지급을 청구한 경우, A사가 법률상 근거가 없다는 이유로 이를 거절할 수 있는지요?

퇴직보상금의 지급은 노동 관련 법률에 규정된 것이 아니라 노동부의 실무(가이드라인)에 근거한 것으로, 사용주는 퇴직 근로자에 대해 가이드라인 혹은 회사 내부정책에 따라(퇴직보상금 지급정책이

위 가이드라인에 비해 근로자에게 유리한 경우) 퇴직위로금을 지급할 의무를 부담합니다. 따라서, 만일 A사가 퇴직위로금을 지급하지 않아 B와 분쟁이 발생하고, B가 분쟁조정위원회에 분쟁해결 신청을 하는 경우, 분쟁조정위원회는 A사에 대해 가이드라인에 준하는 금액을 지급하라는 결정을 할 가능성이 높습니다. 이에 따르면 사전고지 없이 2년 근속한 B를 해고한 A사는 B의 (월)평균임금 3개월분을 지급해야 할 것입니다(만약 사전 고지를 하였다면 2개월분).

&lt;끝&gt;