

■ 해외업무 논단 - 태국 ■

태국 노동법에 따른 해고 및 퇴직금 이슈



(법무법인 지평 임이지 변호사)

1. 태국 노동법 체계

태국에는 노동과 관련된 8개의 법률이 존재하며, 그 중 노동보호법(Labor Protection Act)과 노동관계법(Labor Relation Act)이 중심이 됩니다. 노동보호법은 고용, 복지, 해고 등 근로자들의 근로기준에 관한 기본법이고, 노동관계법은 노사분쟁, 노동조합 등에 관한 기본법이 됩니다. 이하에서는 태국 노동 관련 법령에 따른 해고 및 퇴직금 관련 문제에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

2. 해고 및 퇴직금 관련 문제

가. 근로계약을 종료하는 방법

기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 해당 기간의 종료로 근로관계는 종료되는 것이고, 별도로 근로관계를 종료한다는 통지는 필요하지 않으나, 기간의 정함이 없는 근로계약의 경우 사용자는 근로자에게 미리 근로계약 해지의 통지를 하여야 하고, 근로계약 해지의 통지가 된 시점의 다음 급여 지급일에 근로계약 종료의 효과가 발생하게 됩니다.

나. 근로계약 종료에 따른 퇴직금 등 금전 지급

만일 사용자가 일방적으로 근로계약 해지를 통지하는 경우 사용자는 근로자에게 태국의 제반

법령에 따라 다음과 같이 퇴직금 및 기타 혜택을 지급하여야 합니다(노동보호법 제118조).

고용 기간	퇴직금
120일 이상 1년 미만	최종 급여 30일 분
1년 이상 3년 미만	최종 급여 90일 분
3년 이상 6년 미만	최종 급여 180일 분
6년 이상 10년 미만	최종 급여 240일 분
10년 이상	최종 급여 300일 분

다만, 근로자에게 ① 불성실한 직무수행, ② 사용자에게 대한 의도적 가해행위, ③ 과실로 사용자에게 중대한 손해 유발, ④ 사용자의 서면경고에도 불구하고 합법적이고 정당한 취업규칙, 관련 규정, 사용자의 명령을 위반(중대한 경우에는 사용자의 서면 경고가 필요 없음), ⑤ 정당한 이유 없는 3일 이상 결근, ⑥ 확정판결에 의한 수감과 같은 귀책사유가 있는 경우 사용자는 퇴직금을 지급할 의무를 부담하지 않습니다(노동보호법 제119조).

즉, 태국노동법에 따르면 1년 미만 근무자에 대해서도 퇴직금 지급의무가 있고, 13개월을 근무한 자에 대한 퇴직금이 90일분의 임금인 점 등 고용기간과 퇴직금 액수가 정비례하지 않으므로 이에 유의할 필요가 있습니다.

위에서 살펴본 해고 및 퇴직금 이슈 이외에도 태국 노동 관련 법령은 대한민국의 노동법령과 차이가 나는 부분이 상당합니다. 따라서, 태국에 진출하여 태국 근로자들과 근로관계를 체결 및 운용 시 유의할 필요가 있습니다.