

Legal Update

## 미얀마 고용계약 체결 및 내부규정 제·개정시 유의사항

법무법인 지평 미얀마팀

미얀마는 외국인 투자확대에 따라 노동자의 근무환경 등에 대한 미얀마 정부 차원의 관리 감독을 강화하고 있는 추세이므로, 미얀마에 진출한 투자자는 근로자의 채용, 근로조건, 임금 및 해고 등 노무 관리에 주의를 기울일 필요가 있습니다. 이에 이번 호에서는 몇 가지 사례를 통해 근로자 채용 단계에서 고용계약 체결이나 내부규정 제·개정시 유의해야 할 사항에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

**[사례 1] 미얀마에서 제조업을 영위하며 공장을 운영하고 있는 고용주가 잦은 업무태만을 보이는 근로자에게 해고 등 합법적으로 불이익한 조치를 취하기 위해서는 고용계약 체결시 어떤 점에 유의해야 할지요.**

미얀마 법상 고용주는 근로자를 채용한 후 30일 이내에 고용계약서를 작성하고 관할 노동청에 신고해야 하도록 정하고 있으며, 고용계약에는 다음과 같은 내용이 포함되어야 합니다(고용 및 기능개발법 제5조 (a)항 (1)호, (b)항). 다만, 근로자가 수습기간 중인 경우 고용주의 고용계약 체결의무는 면제됩니다.

- |                   |                    |                   |
|-------------------|--------------------|-------------------|
| - 고용의 종류(직급 및 직무) | - 초과근무             | - 해고              |
| - 수습기간            | - 식사시간             | - 고용계약의 종료        |
| - 임금              | - 숙박               | - 고용계약에 따른 확약 사항  |
| - 근무장소            | - 의료지원             | - 합의에 의한 고용계약의 종료 |
| - 계약기간            | - 출장 및 통근에 관한 사항   | - 기타 고용조건         |
| - 근로시간            | - 근로자의 의무          | - 계약의 수정          |
| - 휴가 및 휴일         | - 교육프로그램 및 의무 근로기간 | - 기타 등의 근로조건      |

고용주가 잦은 업무태만을 보이는 근로자에게 합법적인 조치(해고 포함)를 취하려면, 고용주는 위 미얀마 법률을 준수하여 고용계약을 작성 및 체결하는 과정에서 고용계약서에 근로조건 및 고용계약 체결의 요약사항으로서 근로자의 성실한 근무 태도의 유지 및 고용주에 대한 충실의무 및 회사 내부규정(이하 '내부규정')에 대한 준수를 규정하고, 근로조건이나 내부규정 위반의 경우에 따른 적절한 제재수단에 대해 보다 명확하게 정해 둘 필요가 있습니다. 한편, 고용주는 위 고용계약의 내용에 맞추어 내부규정을 정비할 뿐만 아니라, 근로자로 하여금 고용계약 및 회사 내부규정을 충분히 숙지하게 할 필요가 있습니다.

이 경우 고용주는 업무태만 등 고용계약 및/또는 회사 내부규정을 준수하지 않은 근로자를 상대로 해당 계약 및 규정에서 정한 바에 따라 구두경고, 서면경고 등을 통해 개선을 요구할 수 있고, 경중에 따라서는 징계나 해고 조치를 취할 수도 있을 것입니다.

다만 고용주가 별도의 근거 없이 일방적으로 해고 통지를 하는 경우 퇴직보상금을 지급해야 할 수 있으므로, 징계나 해고시에는 항상 그 근거 및 업무태만 사실을 적은 서면으로 증거를 남겨둘 필요가 있습니다. 이러한 서면은 향후 근로자와 사이에 분쟁이 발생할 경우 분쟁조정 과정에서 유리하게 작용 될 것입니다.

**[사례 2] 미얀마에서 제조업을 영위하며 공장을 운영하고 있는 고용주가 고용계약서 이외에 회사 내부규정을 두는 경우 유의해야 할 사항은 무엇인지요.**

고용계약서는 그 성격상 회사의 모든 내부규정을 포함할 수 없으므로, 통상 미얀마에서는 내부규정을 별도로 작성해서 근로자에게 제공하는 경우가 많습니다. 이러한 내부규정은 회사와 근로자 사이에 분쟁이 발생하는 경우 고용계약서의 내용을 보충하고, 노동 관련 법령에 반하지 않는 한 회사와 근로자 사이를 규율하는 규범으로서의 역할을 하는 것으로 해석됩니다.

그런데 실무상 근로자가 내부규정을 충분히 이해하지 못한 상태에서 고용주가 해당 규정을 근거로 근로자를 징계하려고 할 때에는 분쟁이 발생하는 경우가 있습니다. 즉, 분쟁 발생시 근로자가 고

용주로부터 내부규정에 대한 설명을 듣거나 고지받은 적이 없다고 주장하는 것입니다. 따라서 고용주는 근로자가 내부규정을 적절히 수령하고 그 내용을 이해하였다는 확인서를 징구하거나, 정기적으로 근로자들에게 내부규정의 내용을 설명하는 교육 프로그램을 마련하고 이에 대한 확인서를 징구할 필요가 있습니다.

한편 내부규정의 작성 언어와 관련하여, 노동부는 공장의 경우 미얀마어로 그 중요사항을 정리하여 근로자들이 잘 볼 수 있는 곳에 게시할 것을 권고하고 있고, 실무상 영어 독해 능력이 없는 근로자를 대상으로 한 영문 내부규정은 그 효력을 인정받기 쉽지 않으므로, 내부규정 작성시 영문과 미얀마어를 병기할 필요가 있습니다. 끝.