

통상투자확대회의 노동법 관련 강의 <노동문제에 대한 이슈별 정리>

2012. 4.

지평지성
JIPYONG JISUNG

Contents

1. 노동법규 준수여부에 대한 검토사항
2. 정기계약(contract with a specific term)과 비정기계약(contract with an unspecified term)
3. 연차휴가와 관련된 이슈
4. 초과근무
5. 사례: 회사에서 지어준 직원 숙소에 대한 세무상 처리
6. 노동조합 초안(draft of the law on trade union)의 입법예고

1. 노동법규 준수여부에 대한 검토사항

항목Items	상세항목 Description	준수여부 및 상태 Status/Analysis	입증서류 Evidentiary Documents
노동법 적용 Labor law	근로자수 8인 이상 여부 Does the Company have not less than 8 employees?		직원 리스트 참조 List of employees
	외국인근로자수 제한 준수 여부(10% rule) How many percent of foreign employees does the Company have? (10% restriction)		직원 리스트 참조 List of employees -관련법령: 노동법, 외국인 근로자 고용에 관한 부령 (Prakas on the Employment of Foreign Works) -10% Rule (제262조) -초과 시 Quota를 신청하여 받아야 함(외국인 근로자의 기능, 전문성 및 필요성에 대하여 자세한 기술을 요함)
	외국인근로자 노동허가서 발급여부 Do foreign employees of KUB have work permit?		직원 리스트 참조 List of employees -유효기간 1년으로 매년 갱신 요(제261조)

1. 노동법규 준수여부에 대한 검토사항

항목Items	상세항목 Description	준수여부 및 상태 Status/Analysis	입증서류 Evidentiary Documents
신고 및 허가 Report & Permit	영업개시신고여부(사후) Declaration for opening business		영업개시신고서 Declaration for opening business -8인 이하 사업장의 경우, 개업 후 30일 이내
	설립증명서발급여부 Enterprise Register Book from the Labor Inspector		설립증명서 Enterprise Register Book
	고용 및 해고신고 여부 Declaration to Ministry of Labor upon hiring or dismissing a worker		신고서 사본 Declaration record - 신규 채용 및 해고 후 15일 이내(임시고용, 3개월 이내 기간제 고용은 제외) - 근로계약서 작성요(크메르어) - 외국인 근로자 수 제한 준수여부의 기준이 됨

1. 노동법규 준수여부에 대한 검토사항

항목Items	상세항목 Description	준수여부 및 상태 Status/Analysis	입증서류 Evidentiary Documents
고용관련 서류 구비여부 Documents regarding employment	근로계약서 작성 및 체결여부 Execution of Employment contract		
	내부근로규정 여부 (8인 이상 고용의 경우) Internal regulation (if the Company has not less than 8 employees)		<p>내부근로규정 및 허가증(Visa) Internal Regulations of the Company certified and issued by Labor Inspector</p> <p>-8인 이상의 사업장의 경우, 영업개시 후 3개월 이내 내부근로규정 제정하여 노동검사관의 인증(visa)를 받아야 함</p> <p>-크메르어로 작성되어야 함</p>
	고용카드 발급여부 Issuance of Employment Card		<p>고용카드 Issued Employment Card</p> <p>-모든 근로자(외국인/내국인 모두)는 고용카드를 발급받아 지녀야 함</p>
	임금대장구비 여부 Payroll ledger		<p>임금대장 Payroll Leger</p> <p>-관련법령 : 노동법 제39조 이하</p> <p>-매 페이지가 노동검사관에 의하여 쪽수 및 이니셜이 기재되어야 함</p> <p>-3년간 비치의무</p>

1. 노동법규 준수여부에 대한 검토사항

※ 산업재해보상보험가입여부(National Social Security Fund관련)

캄보디아에서는 “노동법 규정에서 정한 자에 대한 사회보장제도에 관한 법률(Law on Social Security Schemes for Persons Defined by the Provisions of the Labor Law)”이 2002년 9월 25일에 공포되었는데, 동 법은 노령급여, 장애인급여 및 유족급여를 제공하는 연금 체계와 고용재해에 대하여 보상하고 업무 관련 질병급여를 제공하는 산업재해보험으로 구성되는 사회보장제도에 대하여 규정하고 있습니다. 위 사회보장제도는 국영기업형태로 설립된 국가사회보장기금(NSSF)이 관리합니다(제3조).

위 법은 노동법 규정이 적용되는 모든 근로자, 공무원, 직업훈련원생, 임시근로자뿐 아니라 자영업자에게도 적용됩니다.

현재 사회보장제도 중 산업재해보험제도만 Prakas on Step and Scope and Implementation of Work Risk Insurance에 의하여 2008년 2월 11일부터 프놈펜, 캄풍수프, 칸달 등 주요 도시지역에서 8인 이상의 근로자를 고용한 기업에 대하여 45일 이내에 국가사회보장기금에 등록되는 것이 강제될 뿐, 다른 지역에서는 아직 시행되지 않는 경우가 많고, 연금제도는 아직 시행되지 않고 있습니다.

산업재해보험에 대하여 Prakas on Contribution Rate of Payment of Work Risk Insurance에 의하여 회사가 부담해야 하는 보험료는 기본 임금의 0.8%를 기준으로 임금 별로 정해져 있는데, 상환은 1인당 8,000리엘을 넘지 않습니다.

2. 정기계약(contract with a specific term)과 비정기계약(contract with an unspecific term)

<개념>

가. 정기계약

- 서면계약
- 계약기간이 2년 이하
- 계약시작일과 종료일이 명시

나. 비정기계약

만약 위 조건들을 만족하지 못 할 경우에는 비정기계약으로 간주

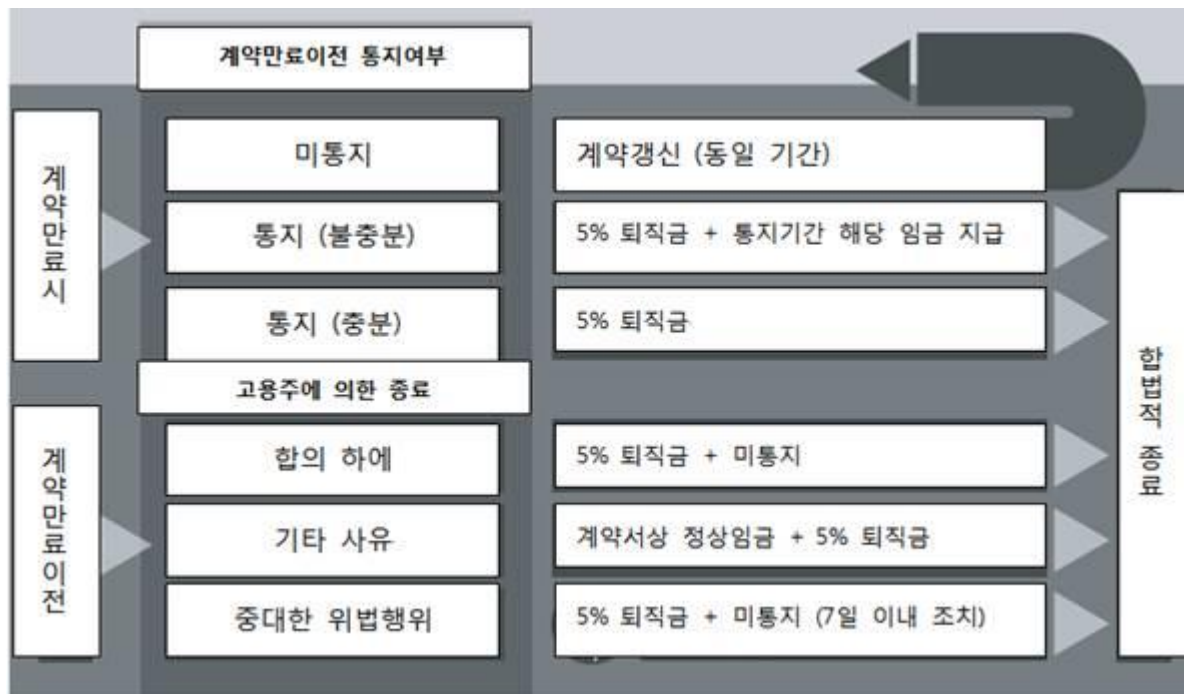
- 중재위원회의 판정에 의하면 정기계약서의 경우, 총 계약관계가 2년을 초과하지 않는 이상 계약갱신은 계속 가능. 하지만 총 계약기간이 2년을 초과한다면 비정기계약서로 자동 전환됨

2. 정기간계약(contract with a specific term)과 비정기간계약(contract with an unspecific term)

<효력상 차이>

가. 정기간계약의 종료 (노동법 73조)

▪ 계약만료일/상호합의해지/중대한 위법행위에 의한 해지



2. 정기계약(contract with a specific term)과 비정기계약(contract with an unspecific term)

- 계약기간만료, 상호합의 해지, 중대한 위법행위에 의한 해지가 아닌 기타사유에 의한 해지:

고용주가 합법적 이유 없이 근로계약을 해지할 경우, 근로자에게 예정된 계약만료일까지 지급되었을 정상임금 총액을 지급해야 함. 한편 근로자가 합법적인 이유 없이 계약서를 취소할 경우, 이에 대한 결과로 고용주가 입는 손실을 보상해야 함

- 정기계약 종료시 퇴직금 (노동법 73(6))

정기계약이 종료되거나 만기되었을 경우 근로자는 퇴직금(최소한 근로자가 근로계약기간 동안 받은 총 임금의 5%)을 받을 권리가 있음. 한편, 비정기계약의 경우 퇴직금 지급의무를 규정하고 있지 아니하므로 퇴직금지급의무가 있는지 여부에 대하여 논란의 여지가 있음.

EX) 퇴직금 계산법

Sokha는 봉제공장에서 1년 기간 근로계약을 체결 하였습니다. 기본임금은 \$45 이지만 초과근무 수당과 상여금을 포함해 일년 동안 \$700을 지급 받았습니다. Sokha의 퇴직금은 다음과 같습니다:

$$\$700 \times 5\% = \$35$$

2. 정기계약(contract with a specific term)과 비정기계약(contract with an unspecific term)

- 정기계약 만료이전의 통지 (노동법 73, 82, 86조, 고지 06/97, 중재판정 10/03)

계약기간	통지기간
6개월 이하	통지 필요 없음
6개월 초과	10일
1년 초과	15일

※ 만약 사전통지가 이루어지지 않는다면 근로계약은 자동적으로 갱신. 총 계약기간이 2년을 초과할 경우 비정기계약으로 전환.

2. 정기계약(contract with a specific term)과 비정기계약(contract with an unspecific term)

<효력상 차이>

나. 비정기계약의 종료 (노동법 74조)

근로자는 어떠한 사유로도 계약을 취소할 수 있음. 반면 고용주는 근로자의 기술수준, 행동, 또는 회사의 요구사항과 관련하여 타당한 이유가 있을 경우에만 계약을 해지할 수 있음



2. 정기계약(contract with a specific term)과 비정기계약(contract with an unspecific term)

▪ 해고 통지 (노동법 75조):

비정기계약의 종료를 원하는 고용주 또는 근로자는 상대방에게 서면통지를 보내야 함.

고용기간	통지기간
6개월 이하	7일
6개월 이상 2년 이하	15일
2년 이상 5년 이하	1개월
5년 이상 10년 이하	2개월
10년 이상	3개월

2. 정기계약(contract with a specific term)과 비정기계약(contract with an unspecific term)

· 통지조건 관련 특별 규정 (노동법 82, 86조, 고지 06/97)

구분	통지 의무
중대한 위법행위	없음
수습근로자	없음 (단, 프놈펜 지역 봉제공장 - 1일 요구)
정신착란 또는 영구불구	있음
견습공	없음 (단, 프놈펜 지역 봉제공장 - 1일 요구)

2. 정기계약(contract with a specific term)과 비정기계약(contract with an unspecific term)

- 비정기계약 종료시 해고보상금 (노동법 89-90조, 110조, 중재판정 27/03, 27/04, 29/04)

중대한 위법행위가 아닌 다른 이유로 근로자를 해고시키는 경우, 고용주는 해고보상금을 지급해야 함(12개월간 평균임금 기준)

고용기간	해고보상금
6개월 - 1년	7일에 해당하는 임금 및 혜택
1년 초과	고용기간 1년 당 15일에 해당하는 임금 및 혜택 (최대 6개월치 가능) (6개월 이상 1년 미만 단수는 1년으로 계산)

근로자가 자발적으로 사직하는 경우, 고용주는 해고보상금을 지급할 의무가 없음.

예: 강압에 의한 사직

A공장은 프놈펜에서 3년째 가동 중입니다. 사업상 공장소유자는 공장을 캄퐁참 지역으로 이전하기로 결정합니다. 고용주는 모든 근로자에게 새 공장에서 일할 수 있는 기회를 제안하였으나 일부는 승낙하고 일부는 프놈펜에 남기로 결정합니다. 캄퐁참으로 이전근무를 거부한 근로자들은 강압적으로 사직을 택한 것으로 간주되어 해고보상금을 받을 자격이 주어집니다.

2. 정기계약(contract with a specific term)과 비정기계약(contract with an unspecified term)

- 피해보상 (노동법 91조)

정당한 사유 없이 근로자를 해고하고자 할 경우 고용주는 해고보상금 외에도 피해보상금을 지불해야 할 의무가 있음. 근로자는 최소한 해고보상금과 동일한 액수의 피해보상금을 받을 자격이 있음.

<예: 피해보상>

Sambath는 정당한 사유 없이 해고되기 전 봉제공장에서 26개월간 근무 하였습니다. 이 경우, Sambath는 30일치의 해고보상금과 함께 동일한 액수의 피해보상금을 추가로 요청할 수 있습니다. 지난 12개월간 Sambath의 기본임금은 \$45 이었으나 초과근무수당과 상여금을 포함하여 총 \$864을 지급 받았습니다.

해고보상금과 피해보상금은 다음과 같이 평균일당을 기준으로 계산됩니다:

평균일당 = \$864 (지난 12개월간의 총 임금) / 12개월 x 26영업일 = \$2.77

해고보상금 = \$2.77 x 30일 = \$83.10

피해보상금 = \$83.10

3. 연차휴가와 관련된 이슈

근로자는 유급 연차휴가를 받을 권리가 있음. 전임 근로자의 경우 매월 1.5일의 연차휴가를 받음.
(연간 총 18일).

고용주는 장기근속자에게 3년 단위로 하루씩 추가하여 연차휴가를 제공해야 함.

근속기간	연차휴가일 / 년
1-3년	18
4-6년	19
7-9년	20

▪ 연차휴가 사용권리 (노동법 167, 중재판정 27/04)

- 근로자는 1년간의 근무 이후부터 연차휴가를 사용할 수 있는 권한이 주어짐. 그러나 연차유급휴가를 받을 권리가 생기기 전에 근로계약이 해지되거나 종료된 경우, 연차휴가와 계산과 동일한 방식으로 보상이 주어짐(매월 1.5일에 상당한 급여)

- 근로자가 연차휴가를 포기하는 계약은 유효하지 않음. 간혹 캄보디아 근로자들 역시 연차휴가 대신 임금을 요구하지만 노동법상 허용되지 않는 관행임

4. 초과근무

- 초과근무승인고지에 의하면, 초과근무를 하고자 하는 회사의 이사 및 경영자는 노동부에 초과근무에 대한 허가를 받아야 하는 것으로 규정
- 초과근무가 허용되는 경우로는 i) 감사 또는 회계의 종결과 같은 특별한 업무를 수행하기 위한 경우, ii) 회사가 과도한 업무를 처리하기 위한 경우이며, 초과근무를 하기 15일 전에 노동부의 근로감독부서에 초과근무 허가신청
- 1일당 가능한 초과근무 시간은 보통 2시간으로 제한됨.
- 다만 빈번이 초과근무가 일어나는 사업장의 경우 위 규정에 따라 허가를 받기가 어려울 것으로 보이는바, 이에 대하여는 근로감독부서에 대한 협의가 필요할 것임

5. 사례: 회사에서 지어준 직원 숙소에 대한 세무상 처리

캄보디아에서 봉제공장을 운영하는 W사는 공장에 장애인을 고용하고 있고, 그들의 복리를 위하여 공장 내 기숙사를 건설하여 근로자들이 무료로 이용하도록 하고 있습니다. 이에 대하여 캄보디아의 세무당국은 위 숙박시설의 제공이 부가급여(Fringe Benefit)제공에 해당하므로 W사가 25%의 세율의 세금을 원천징수할 의무가 있으며, 현재까지 원천징수하지 않았으므로 가산세와 함께 이를 납부할 의무가 있다고 합니다. 이에 W사는 이와 같은 불공정한 세무행정으로 위 기숙사제공문제를 세무적으로 어떻게 처리해야 할지 궁금해 하고 있습니다.

캄보디아 세법 제48조 및 소득세령에 의하면, 주거의 제공은 실질적으로 25%의 세율이 적용되는 부가급여(Fringe Benefit)에 해당. 따라서 W사와 같이 근로자들을 위하여 기숙사 시설을 무료로 제공하는 경우, 세무당국은 부가급여 가치의 25%를 원천징수해야하는 부가급여로 파악하여, 납입하지 않은 원천징수세와 이에 대한 가산세를 부과. 결국 W는 선의로 행한 행위로 예상치 못한 손해를 입는 결과.

따라서 이와 같은 경우 W는 근로자를 위해 거주시설을 건설해 준 경우에도 최소한의 숙박비를 징구하여(세무 회계상으로라도) 부당하게 부과급여로 과세당하는 불이익을 피하는 것이 옳음.

5. 사례: 회사에서 지어준 직원 숙소에 대한 세무상 처리

(해외투자 Tip)

위 사례 외에도 이와 같은 부가급여에 대한 세법상 과세는 원천징수세를 세무행정의 근간으로 하고 있는 캄보디아에서 종종 일어나는 것으로 근로자에 대한 어떠한 혜택이 부가급여에 해당하는지, 급여로 지급하는 것이 오히려 타당하지 않은지는 중요하게 고려되어야 할 사항입니다. 참고로 아래는 소득세령상 부가급여에 해당하는 항목입니다.

<부가급여 해당 항목>

1. 어떤 형태의 차량관련 비용
2. 식대
3. 집 또는 주택제공
4. 전기, 수도 요금 등
5. 가정부 비용
6. 시장 이자율보다 낮은 이자율을 적용한 대출, 시장이자율은 재정경제부가 정하는 이자율
7. 할인 판매
8. 피고용인을 위한 교육비 지원, 단 피고용인이 업무수행을 위하여 직접적으로 필요한 교육은 해당하지 않는다
9. 피고용인의 자녀를 위한 교육비 지원
10. 생명 또는 건강 보험료의 지급, 단 직급이나 고용분야와 무관하게 전 종업원에게 동일하게 적용하는 보험료는 해당되지 않는다
11. 고용인의 사업과 관련하여 비합리적이고 관련이 없는 비용
12. 법에 규정한 수준 이상으로 지급하는 사회보장기금에 대한 기부금
13. 피고용인의 복리후생비를 제외한 급여의 10% 이상을 지급하는 연금 지급
14. 고용관계가 아닌 활동을 위하여 지급한 접대 및 오락성 비용

6. 노동조합 초안(draft of the law on trade union)의 입법예고

- 캄보디아 정부는 최근 노동조합법을 제정하여 입법예고하였음.
- 위 법안은 노동법에 있는 노동조합에 대한 조항을 보충, 수정하게 됨.
- 근로자의 노동조합에 참가할 권리, 복수노조허용, 노동조합의 등록의무 및 등록절차, 노동조합의 재정, 조합의 해산 및 청산, 노동자대표의 선출방법 및 절차, 노동조합의 권리 및 의무, 근로자대표의 선출, 단체교섭권을 가지는 대표노동조합제도 등에 대하여 자세한 규정을 두고 있음.
- 노동조합의 활동을 보호함과 동시에 등록절차 등을 통해 투명성 등을 높임.

감사합니다

법무법인 지평지성

주사무소	서울 서대문구 충정로 60 KT&G 서대문타워 10층 Tel : 02-6200-1600 Fax : 02-6200-0800
순천사무소	전남 순천시 왕지동 870-1 금강타워 3층 Tel : 061-724-2001 Fax : 061-725-7604
상해사무소	Room 2310, Shanghai Maxdo Center, No.8 Xing Yi Road, Shanghai, China Tel : 86-21-5208-2800 Fax : 86-21-5208-2807
호치민시티사무소	#1605, Centec Tower, 72-74 Nguyen Thi Minh Khai Street, Ward 6, District 3, Ho Chi Minh City, Vietnam Tel : 84-8-3910-7510 Fax : 84-8-3910-7511
하노이사무소	Suite 1003, 10th Fl., Daeha Business Center, 360 Kim Ma St., Ba Dinh Dist., Hanoi, Vietnam Tel : 84-4-6266-1901 Fax : 84-4-6266-1903
캄보디아사무소	9F, Phnom Penh Tower, #445, Monivong Blvd (St.93/232), Sangkat Boeung Pralit, Khan 7 Makara, Phnom Penh, Cambodia Tel : 855-23-964-022 Fax : 855-23-964-033
라오스사무소	LLC Bldg, Nongbone Road, Saysetha District, Vientiane, Laos Tel : 856-20-2301-9820 Fax : 856-21-264-344
태국사무소	540 Mercury Tower, 22 nd Floor, Ploenchit Road, Lumpini, Pathumwan, Bangkok 10330, Thailand Tel: 66-80-987-9392 Fax: 66-2-657-2222