

# 베트남 해고법제의 주요 내용과 동향

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 베트남

박재명 (베트남 하노이 법과대학교 노동법·사회보장법 박사과정)

## ■ 머리말

지난 2016년 7월 1일부터 베트남에서는 사용자가 법을 위반하여 근로자를 해고할 경우 형법 제162조에 따라 형사처벌을 받게 되었다.<sup>1)</sup> 또한 베트남은 현재 추진 중인 환태평양경제동반자협정(TPP)을 비롯하여 여러 국가와의 자유무역협정(FTA)<sup>2)</sup> 등이 비준되면 이들 협정이 요구하는 노동 분야의 개선 사항을 법 개정에도 반영해야 한다.<sup>3)</sup> 이에 근로자 해고를 비롯한 여타 노동관계에 있어 근로자 권리 보호에 대한 강화 움직임은 당분간 지속될 것으로 보인다. 베트남 내의 자국 기업뿐만 아니라 외국투자기업에서도 근로자 해고는 노동분쟁에 있어 파

1) 베트남 형법 제162조(법률, 100/2015/QH13) 제1항 사적인 이익이나 그것을 목적으로 근로자를 강제로 사직하게 하거나 해고 또는 근로자의 가족을 곤경에 빠뜨리거나, 근로자를 과업에 이르게 한 행위를 한 자는 벌금(10,000,000~100,000,000 VND) 또는 1년간 감형 없는 관찰 개선 교육(phạt cải tạo, 형법상 형벌)이나 3개월~1년의 징역에 처한다. 제2항(후략). 이 규정은 근로자의 권리를 보호하는 것이 목적이지만 기업의 경쟁력 제고를 위해 반드시 필요한 조항인가에 대해 베트남 내에서도 많은 논쟁이 있다. 자세한 내용은 국제노동브리프 2016년 9월호 130페이지의 베트남 소식 「사용자가 법을 위반하여 근로자를 해고하는 경우 형사처벌 가능」을 참조.

2) 베트남은 2016년 현재 아세안과의 FTA를 포함한 5개의 FTA 협정의 효력이 발효, TPP를 포함한 2개의 FTA 협정이 타결, 3개의 FTA 협정이 협상 중, 4개의 FTA 협정이 검토 중이다(대한민국 산업통상자원부, '전 세계 FTA 체결현황', <http://www.fta.go.kr/main/situation/fta/world/>).

3) TPP는 베트남 노동관계법상 복수노동조합 허용과 노동조합의 파업규제 완화, 근로자의 근로조건 개선 등을 중점적으로 요구하고 있으며, EU와 베트남 간 FTA 협정에 따라 EU도 베트남에 근로자의 근로조건 개선을 요구하고 있다.

업과 더불어 가장 큰 문제 중 하나이다.<sup>4)</sup> 따라서 사용자 입장에서 해고법제에 대한 규정을 정확히 이해하고 적용하는 것이 필요하지만 해고법제의 해석과 적용상 문제가 많아 이와 관련한 내용을 면밀히 살펴볼 필요가 있다.

<표 1> 베트남 노동법상 해고법제의 체계

노동법	사용자의 일방적인 근로계약 해지 (베트남 노동법 제38 ~ 43조)	해고와 동일한 법률 효과
	경영상 이유에 의한 해고 (베트남 노동법 제44 ~ 46조)	법률상 해고
	징계 해고 (베트남 노동법 제125 ~ 126조)	

## ■ 사용자의 일방적인 근로계약 해지

### 사용자의 일방적인 근로계약 해지권

베트남 노동법 제38조는 사용자가 근로자와 맺은 근로계약을 일방적으로 해지할 수 있는 권리를 정하고 있으며,<sup>5)</sup> 이는 사용자가 일방적으로 근로계약을 종료할 수 있다는 점에서 법률상 해고로 간주할 수 있다.

4) 다음의 관련 기사는 베트남 내 외국투자기업인 일본 혼다(Honda)가 전체 근로자의 40%를 경영상의 이유로 해고한 사건을 예시로 베트남에서의 해고분쟁에 대한 문제를 다루고 있다(Dân Việt, “Sau vụ Honda cho gần 40% lao động nghỉ việc: Làn sóng sa thải sẽ còn lan rộng”, VCCI, Thứ bảy, 03-09-2016.<http://vcci.com.vn/sau-vu-honda-cho-gan-40-lao-dong-nghi-viec-lan-song-sa-thai-se-con-lan-rong>).

5) 반대로 근로자의 일방적인 근로계약 해지권(베트남 노동법 제37조)도 규정하고 있다.

<표 2> 사용자의 일방적인 근로계약 해지권 및 그에 따른 통지의무

<p>사용자가 근로계약을 일방적으로 해지할 수 있는 경우 (노동법 제38조 제1항)</p>	<p>a) 근로자가 근로계약에 따른 업무를 자주 완성하지 못한 경우 b) 근로자가 질병 또는 사고로, 기간의 정함이 없는 근로계약에 따라 근무하는 때에는 12개월의 기간 동안, 기간의 정함이 있는 근로계약에 따라 근무하는 때에는 계약기간의 절반 이상의 기간 동안 계속하여 치료를 받았으나 근로능력이 회복되지 않은 경우 다만, 근로자가 건강을 회복하게 된 경우, 새로운 근로계약을 체결하는 것이 고려될 수 있다. c) 천재지변, 화재, 법률 및 기타 불가항력적인 상황에 모든 수단 방법을 강구하여 복구 노력했음에도 불구하고 사용자가 불가피하게 생산과 인원을 감축해야하는 경우 d) 동법 제33조(근로계약 이행 정지 기간이 만료된 근로자의 복직)에 규정된 기간을 도과한 후 근로자가 근무지에 나타나지 않은 경우</p>
<p>사용자가 근로계약을 일방적으로 해지하는 경우의 통지의무 (노동법 제38조 제2항)</p>	<p>a) 근로계약의 기간이 정함이 없는 경우는 45일 전 b) 근로계약의 기간이 정함이 있는 경우는 30일 전 c) 동조 제1항 제b)호에 규정된 경우 및 12개월 미만의 계절적 작업 또는 특정 작업에 대한 근로계약의 경우는 3일 전</p>

동법 제38조의 제1항 제a)호~제d)호는 사용자가 일방적으로 근로계약을 해지할 수 있는 경우를 정하고 있는데 이 중 제a)호의 “근로자가 근로계약에 따른 업무를 자주(thường xuyên)완성하지 못한 경우”에서 ‘업무의 완성’과 ‘자주’의 판단 기준에 대해 문제가 제기되었다. 근로계약에 관한 구 시행규칙에서는 위 내용의 판단 기준에 대해 구체적인 기준<sup>6)</sup>을 제시하였지만 노동관계의 특성과 각 기업의 환경을 고려하지 않아 모든 사안에 대해 일괄적으로 위 기준을 적용하는 데 많은 어려움이 있었다. 이러한 배경으로 2015년 1월 관련 시행규칙이 개정되면서 위 내용에 관한 구 조항이 삭제되었다. 개정된 현행 근로계약에 관한 시행규칙<sup>7)</sup> 제12조 제1항은 “사용자는 근로자의 업무완성 평가에 대해 반드시 회사의 관련 규정에 따라 평가해야 하며, 업무를 자주 완성하지 못한 경우에 관한 판단은 노동계약서상의 명시된 기준에 의해야 한다”고 규정하고 있어 ‘업무의 완성’과 ‘자주’에 대한 판단 기준에 대해 사용자에게 우선권을 부여하였다. 즉 기업내규나 노동계약서상의 관련 규정에 사용자 의견을 우선적으로 반영할 수 있게 하여 각 기업의 근로환경에 맞는 자율성과 유연성을 보장했다는 평가가

6) 구 시행규칙(44/2003/ND-CP) 제12조 제1항은 “업무의 완성을 못한 것이란 주관적 요소로 인해 담당 업무를 완성하지 못하거나 한 달에 최소 2회 이상 담당 업무를 완성하지 못한 내용이 보고서로 작성되거나 또는 서면으로 주의를 받고도 개선되지 아니한 것”이라고 규정하고 있다.

7) 시행규칙(05/2015/ND-CP).

다. 그러나 중요한 점은 기업내규나 노동계약서에 위 내용의 관련 규정을 구체적으로 정하거나 명시하지 않았다면 동법 제38조 제1항의 제a)호에 근거해 사용자가 근로자를 일방적으로 해고할 수 없다는 것을 반드시 유의할 필요가 있다.<sup>8)</sup>

또한 동법 제38조의 제1항 제c)호에는 사용자가 불가피하게 생산과 인원을 감축해야 하는 경우를 규정하고 있는데, 여기에서 ‘기타 불가항력’은 전염병, 재해 또는 재난 및 권한 있는 국가기관의 요구에 따른 사업 생산지의 이동 또는 축소를 의미한다.<sup>9)</sup>

## 사용자가 일방적으로 근로계약을 해지할 수 없는 경우

<표 3> 사용자의 일방적인 근로계약 해지권 제한

<p>사용자가 일방적으로 근로계약을 해지할 수 없는 경우 (노동법 제39조)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로자가 질병, 산업재해 또는 직업병이 있어, 권한 있는 진찰 또는 치료 기관의 결정에 따라 치료를 받는 경우. 다만, 동법 38조 제1항 제b)호에 규정된 경우는 제외한다.</li> <li>2. 근로자가 연차휴가 중이거나 개인 휴가 또는 기타 사용자의 동의를 얻은 휴가를 사용하고 있는 경우</li> <li>3. 근로자가 동법 제155조 제3항에 규정된 여성 근로자인 경우 (노동법 제155조 제3항 사용자는 여성 근로자의 혼인, 임신, 출산휴가, 12개월 미만인 자녀 양육을 이유로 여성 근로자를 해고하거나 일방적으로 근로계약을 해지할 수 없다. 다만, 개인 사용자가 사망하거나, 법원에 의한 행위무능력 선고, 실종선고, 사망선고를 받거나 개인이 아닌 사용자가 그 사업을 종료하는 경우에는 그러하지 아니하다)</li> <li>4. 근로자가 사회보험법 규정에 따른 출산급여 혜택을 받는 휴가 중인 경우</li> </ol>
<p>일방적인 근로계약 해지의 철회 (노동법 제40조)</p>	<p>각 당사자는 통지 기간 만료 전에 근로계약의 일방적 해지를 철회할 수 있다. 다만, 철회는 상대방에게 문서로써 통지하여야 하고 상대방의 동의를 요한다.</p>

만약 근로자와의 근로계약 기간이 만료되면 동법 제39조의 사용자가 일방적으로 근로계약을 해지할 수 없는 경우의 규정은 적용될 여지가 없다. 예를 들면, 사용자는 동법 제39조 제3항에 따라 임신을 사유로 여성 근로자를 해고하거나 일방적으로 근로계약을 해지할 수 없다. 하지만 이 임신부인 근로자와의 근로계약 기간이 만료되어 근로계약이 당연 종료되게 되면 동법 제39조가 적용되지 않을 뿐더러 동법 제41조의 법을 위반한 사용자의 근로계약 해지에도 해당하지 않고 이에 따른 의무나 책임(동법 제42조)도 질 필요가 없다.

8) Trần Thị Thanh Hà(2014), tr. 29.

9) 시행규칙(05/2015/ND-CP) 제12조 제2항.

## 법률을 위반한 일방적인 근로계약 해지

<표 4> 법률을 위반한 일방적인 근로계약 해지와 그에 따른 사용자의 의무

법률을 위반한 일방적인 근로계약 해지 (노동법 제41조)	법률을 위반한 일방적인 근로계약 해지란 동법 제37조, 제38조 및 제39조에 반하여 근로계약을 해지한 경우를 의미한다.
법률을 위반하여 일방적으로 근로계약을 해지한 사용자의 의무 (노동법 제42조)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 당초의 근로계약에 따라 근로자를 복직시켜야 하고, 근로자가 근로하지 못한 기간의 임금, 사회보험료 및 의료보험료 및 최소한 근로계약에 따른 2개월분의 임금을 가산하여 지급해야 한다.</li> <li>2. 근로자가 계속 근무하는 것을 희망하지 아니하는 경우, 사용자는 이 조 제1항에 규정된 보상금에 더하여, 동법 제48조에 규정된 퇴직금을 지급하여야 한다.</li> <li>3. 만일 사용자가 근로자의 복직을 원하지 아니하고 근로자도 이에 동의한 경우, 이 조 제1항에 규정된 보상금 및 동법 제48조에 규정된 퇴직금 외에, 양 당사자는 근로계약을 종료하기 위한 별도의 보상금을 합의할 수 있다. 다만, 별도의 보상금은 근로계약에 따른 2개월분의 임금 이상이어야 한다.</li> <li>4. 근로계약에 규정한 업무·지위가 없어졌으나 근로자가 계속 근무하기를 희망하는 경우, 이 조 제1항에 규정된 보상금 외에 양 당사자는 근로계약의 변경 및 보충을 위한 협의를 하여야 한다.</li> <li>5. 사전 통지 기간에 관한 규정을 위반한 경우, 근로자에게 사전 통지를 받지 못한 기간의 근로자의 임금에 상당하는 금액을 보상금으로 지급하여야 한다.</li> </ol>

법률을 위반한 일방적인 근로계약 해지(동법 제41조)는 동법 제37조 근로자의 일방적인 근로계약 해지권,<sup>10)</sup> 동법 제38조 사용자의 일방적인 근로계약 해지권, 제39조 사용자가 일방적으로 근로계약을 해지할 수 없는 경우에 반하여 근로계약을 해지한 경우를 말한다. 여기에 근로자의 안정적인 노동조합 활동보장을 위해 동법 제192조의 노동조합에 대한 사용자의 책임<sup>11)</sup>을 추가하자는 주장이 제기된다. 이는 노동조합 활동을 이유로 사용자가 일방적으로 근로자와의 근로계약을 해지할 수 없도록 하여 근로자의 적극적인 노동조합 활동을 보장하

10) 법률을 위반하여 근로자가 일방적으로 근로계약을 해지한 근로자의 의무로는 퇴직금을 지급받을 수 없으며, 한 달 임금의 2분의 1에 해당하는 금액을 보상금으로 사용자에게 지급하여야 한다(동법 제43조 제1항).

11) 제192조(노동조합에 대한 사용자의 책임) 제1항 근로자가 노동조합을 설립하고, 가입하거나 활동하기에 우호적인 여건을 조성한다. 제2항. 직속 상위 노동조합이 기업, 기관 및 조직 내의 근로자들에게 정보를 제공하고, 노동조합원이 되도록 설득하며, 조합원 수를 증가시킬 수 있도록 우호적인 여건을 조성·협력한다. 그리고 직속 상위 노동조합이 기업, 기관 및 조직에 단위 노동조합을 설립하고, 전일 노동조합 간부를 둘 수 있도록 우호적인 여건을 조성·협력한다. 제3항~제6항(생략). 제7항 사용자가 비전임 노동조합 간부인 근로자와의 근로계약을 일방적으로 해지하거나 업무를 변경하거나 징계 또는 해고하는 때에, 사용자는 단위 노동조합 집행위원회 또는 직속 상위 노동조합 집행위원회와 서면으로 합의하여야 한다.

자는 취지이다. 현재 노동법 개정 논의에서 이 문제가 중요하게 다루어지고 있어 관련 조항이 추가될 가능성이 크다.<sup>12)</sup>

아울러 법률을 위반하여 일방적으로 근로계약을 해지한 사용자의 의무(동법 제42조) 중 관련 보상금 산정이 가장 큰 쟁점이다. 이에 대해 보상금 산정 관련 시행규칙이 아직 마련되어 있지 않고, 참고할 수 있는 최고법원의 판례 축적도 이루어지지 않아 보상금 산정에 관한 판단이 일관적이지 않기 때문에 법원의 근로자 손해(정신적·물질적)에 대한 보상금 산정의 판단은 비합리적이란 평가가 있다.<sup>13)</sup>

## ■ 경영상 이유에 의한 해고

### 구조, 기술 또는 경제사정의 변화로 인한 사용자의 의무

#### <표 5> 경영상 이유에 의한 해고

구조, 기술 또는 경제사정의 변화로 인한 사용자의 의무 (노동법 제44조)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 다수의 근로자들의 고용에 악영향을 미치는 구조 또는 기술의 변화가 있는 경우, 사용자는 동법 제 46조에 따라 노동사용계획을 수립하고 시행해야 한다. 만일 새로운 업무가 발생하면, 우선 계속적인 고용을 위하여 근로자에 대한 재교육을 하여야 한다. 사용자가 새로운 일자리를 제공할 수 없어 근로자를 해고하여야 하는 경우, 근로자에게 동법 제49조에 따라 해고수당을 지급하여야 한다.</li> <li>2. 경제적 사정으로 인하여 다수의 근로자가 해고, 실업의 위기에 처한 경우, 사용자는 동법 제46조에 따라 노동사용계획을 수립하고 시행하여야 한다. 사용자가 새로운 일자리를 제공할 수 없어 근로자를 해고하여야 하는 경우, 동법 제49조에 따라 해고수당을 근로자에게 지급하여야 한다.</li> <li>3. 이 조에 따라 다수의 근로자를 해고하는 것은 먼저 단위 근로자집단 대표조직과 논의를 하고, 성급 국가노동관서에 30일 전에 통지한 후에 이루어져야 한다.</li> </ol>
--	---

동법 제44조 제1항에서는 경영상 이유에 의한 근로자의 해고조건으로 ‘구조 또는 기술의 변화’와 제2항에서는 ‘경제적 사정의 변화’를 규정하고 있다. 이에 대한 구체적인 내용은 관련 시행규칙에 명시되어 있으며 ‘구조의 변화’란 기업의 합병과 해체를 비롯한 상품생산 공정의 변화, 생산구조의 변화, 생산 공정·시설 변화를 의미하고,<sup>14)</sup> ‘경제적 사정의 변화’란 경제적

12) Nguyễn Thị Hoa Tâm(2012), tr. 48.

13) Nguyễn Thị Hoa Tâm(2012), tr. 51.

14) 시행규칙(05/2015/ND-CP) 제13조 제1항 제a)~제c)호.

공황과 경기침체, 경제적 구조조정과 국제협약으로 인한 국가 정책 시행을 말한다.<sup>15)</sup> 또한 구조·기술의 변화, 경제적 사정의 변화로 인한 업무의 변화 또는 그로 인해 근로자가(2인 이상) 실직할 위험이 발생하는 경우<sup>16)</sup> 사용자는 구조·기술 또는 경제적 사정의 변화로 인한 사용자의 의무(동법 제44조)를 이행하여야 한다.

만약 사용자가 동법 제44조 제1항에서 규정하고 있는 경영상 이유에 의해 근로자를 해고할 경우, 사용자는 이러한 사실이 있었음을 증명하여야 한다. 만약 그렇지 않으면 사용자는 법률을 위반하여 일방적으로 근로계약을 해지한 책임(동법 제42조)을 져야 한다.<sup>17)</sup> 또한 동법 제44조 제1~3항에서 말하고 있는 ‘다수의 근로자(nhiều người lao động)’는 동 시행규칙 제13조에 제3항 노동법 일부 내용의 시행 등에 관한 시행규칙(05/2015/NĐ-CP) 제13조 제3항<sup>18)</sup>에 근거하여 ‘2인 이상의 근로자(từ 02 người lao động trở lên)’로 간주한다.

## 기업 또는 협동조합의 합병 또는 분리·분할 시 사용자의 의무

<표 6> 경영상 이유에 의한 해고

<p>기업 또는 협동조합의 합병 또는 분리·분할 시 사용자의 의무 (노동법 제45조)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 기업 또는 협동조합의 합병 또는 분리·분할의 경우, 사용자의 지위를 승계한 자는 현재 근로자를 계속적으로 사용할 책임이 있으며, 근로계약을 변경 및 보충하여야 한다. 사용자의 지위를 승계한 자가 현재 근로자를 전부 고용할 수 없는 경우 동법 제46조에 따라 노동사용계획을 수립하고 시행하여야 한다.</li> <li>2. 기업의 자산에 대한 소유권 또는 사용권을 이전하는 경우, 양도하는 사용자는 동법 제46조에 따른 노동사용계획을 수립해야 한다.</li> <li>3. 사용자가 이 조에 따라 근로자를 해고하는 경우에는 근로자에게 동법 제49조에 따라 해고수당을 지급하여야 한다.</li> </ol>
<p>노동사용계획 (노동법 제46조)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 노동사용계획은 다음의 사항을 포함하여야 한다.             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) 계속 사용할 근로자 및 추가 고용을 위하여 재훈련을 받을 근로자의 명단과 인원수</li> <li>b) 퇴직하는 근로자의 명단과 인원수</li> <li>c) 단시간 근로로 전환되는 근로자 및 해고되는 근로자의 명단과 인원수</li> <li>d) 계획을 시행하기 위한 조치 및 자금 마련 계획</li> </ol> </li> <li>2. 노동사용계획 수립에는 단위 근로자집단 대표조직이 참여하여야 한다.</li> </ol>

15) 시행규칙(05/2015/NĐ-CP) 제13조 제2항 제a)~제b)호.

16) 시행규칙(05/2015/NĐ-CP) 제13조 제3항.

17) Lưu Bình Nhưỡng và 2 người(2015), tr. 110.

18) Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế mà ảnh hưởng đến việc làm hoặc có nguy cơ mất việc làm, phải cho thôi việc từ 02 người lao động trở lên~(하략).

동법 제45조 제1항의 규정과 관련하여 기업변동 이후에 기업이 기존 근로자를 계속 사용하는 경우 기업변동 이전의 근로기간을 계속 포함하여야 하는가가 문제시되었다. 이는 원칙적으로 기업변동 이전의 근로기간을 포함시켜 주되 그렇지 못할 경우 동법 제42조 제4항 “법률을 위반하여 일방적으로 근로계약을 해지한 사용자의 책임”의 법리에 따라 보상하여야 한다. 또한 동법 제45조 제2항의 “사용자의 지위를 승계한 자가 현재 근로자를 전부 고용할 수 없는 경우”에도 위와 같은 법리를 적용하여 보상한다.

동법 제46조 제2항은 “노동사용계획 수립에는 단위 근로자집단 대표조직이 참여하여야 한다”고 규정하고 있다. 따라서 사용자가 노동사용계획을 수립할 때 근로자집단(노동조합)의 대표조직이 참여하고 의견을 청취해야 하지만 그 의견을 노동사용계획에 반영할 법적의무는 없으며, 이와 관련한 각 절차의 세부사항은 단체협약을 통해 규정 할 수 있다.<sup>19)</sup>

## ■ 징계 해고

### 근로규정 위반에 대한 징계조치 유형

<표 7> 징계 유형

근로규정 위반에 대한 징계조치 유형 (노동법 제125조)	1. 견책 2. 6개월을 초과하지 않는 임금인상의 연기 또는 보직해임(대기발령) 3. 해고
------------------------------------	--

동법 제125조는 사용자가 근로자를 징계할 수 있는 3가지 유형에 대해 정하고 있다. 이 법에서 정하지 않은 다른 유형의 징계는 할 수 없으며, 사용자는 근로자의 근로규정 위반 정도에 따라 그 징계 유형을 선택할 수 있다.<sup>20)</sup> 또한 현행 노동법은 사용자가 근로자의 징계에 대

19) Lưu Bình Nhưỡng và 2 người(2015), tr. 115.

20) 구 노동법(현행 노동법 개정은 2012년, 시행은 2013년)의 징계 유형 규정은 제84조 제1항의 제a)호 견책, b)호 6개월을 초과하지 않는 임금인상의 연기 또는 최대 6개월을 초과하지 않는 타 보직으로의 인사이동(단, 징계 전 보직보다 임금이 낮아야 함), 보직해임(대기발령), c)호 해

한 구체적인 내용을 기업 규정(내규)으로 정할 수 있게 하여 구 노동법에 비해 징계권에 관한 사용자의 권한을 보다 넓게 부여했다.<sup>21)</sup> 징계 유형 세 가지에 대한 구체적인 내용을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 견책(동법 제125조 제1항)은 징계 유형 중 가장 낮은 단계의 징계이며 통상 견책에 관한 내용과 형식은 사용자가 모두 정할 수 있다. 예를 들면, 근로시간 중 개인적인 통화 또는 식사(취식), 쓰레기 투척, 규정 외의 복장착용, 침을 뱉는 행위 등 근무지를 어지럽히는 행위 등이 있다. 둘째, 6개월을 초과하지 않는 임금인상의 연기 또는 보직해임(동법 제125조 제2항)의 경우 사용자는 둘 중 한 가지의 징계를 선택할 수 있다. 일반적으로 특정 보직(업무)을 가진 근로자가 근로규정을 위반했을 때, 그 위반행위가 도덕적인 비난을 받거나 보직(업무)의 전문성과 숙련도 또는 보직(업무)의 관리상 문제가 아니라면 보직해임보다는 6개월을 초과하지 않는 임금인상 연기의 징계를 한다. 셋째, 해고(동법 제125조 제3항)는 가장 높은 단계의 징계이다. 사용자는 근로자의 근로규정 위반 행위가 중대하고 더 이상 근로계약을 유지할 수 없을 때 이 징계조치를 취한다. 또한 근로자 해고는 근로자의 권리와 환경에 막대한 영향을 주기 때문에 사용자는 징계권한을 남용해서는 안 된다.<sup>22)</sup>

고를 규정하고 있다. 현행 노동법에서는 구 노동법 제84조 제1항의 제b)호가 현행 노동법 제125조의 제2항의 규정으로 개정되었다. 이는 징계로 인사이동을 할 경우, 근로자 대체로 인한 업무의 공백을 최소화하고 업무의 효율성 저하에 따른 기업부담을 줄여주고자 하는 목적이 있다(Nguyễn Xuân Thu(2004), tr. 30).

21) 구 노동법 제85조 제1항 제a)~제c)호는 절도, 횡령 등의 근로규정 위반행위와 인사이동, 해고 등의 구체적인 징계내용을 명시하고 있으며, 구 시행규칙(Số 41/CP, 1995)은 제2장(제3조~제12조)에 근로자 징계 절차에 대한 세칙을 규정하고 있다. 하지만 획일화된 관련 법 규정으로 인해 근로자 징계에 대한 기업의 특성과 환경에 따른 사용자의 의견을 충분히 반영하지 못해 사용자의 징계권에 제한이 많았다(Đào Sỹ Hùng(2013), tr. 11).

22) Trần Thị Thanh Hà(2014), tr. 28.

## 징계해고의 적용

<표 8> 징계해고

징계해고의 적용 (노동법 제126조)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 절도, 횡령, 도박, 고의적인 상해 행위, 기업 내 마약 사용, 기술 및 경영비밀의 누설, 사용자의 지적재산권 침해, 사용자의 재산·이익에 극히 중대한 손해를 가하거나 가할 것임을 협박하는 행위를 한 근로자.</li> <li>2. 임금인상 연기의 징계를 받고 그 징계기간에 재(再)위반행위를 하거나, 보직해임의 징계를 받고 재위반행위를 한 근로자. 재위반행위란 근로자가 징계조치를 받았던 노동규율 위반행위를 반복하는 것을 말한다. 다만, 해당 징계조치가 동법 제127조의 규정에 따라 말소되지 않은 경우에 한한다.</li> <li>3. 정당한 이유 없이 월 총 5일 또는 연 총 20일 이상 업무를 방기(放棄)한 근로자. 단, 천재지변, 화재, 권한 있는 의료기관의 증명서가 있는 자신 또는 친족의 질병, 기타 취업규칙에 규정된 사유가 있는 경우에는 정당한 이유가 있는 것으로 본다.</li> </ol>
-------------------------	---

동법 제126조 제1~3항은 근로자의 근로규정 위반행위를 크게 세 가지로 분류하고 그에 대한 구체적인 내용을 명시하고 있다.

첫째, 동법 제126조 제1항은 근로자가 근로규정을 위반하여 사용자에게 재산상 손해를 끼치는 경우를 명시하고 있다. 이 손해는 기업의 업무 및 생산 활동, 동료 근로자 또는 근로자 집단에게 손해를 끼치는 행위를 포함한다. 현행 노동법은 구 노동법의 징계해고에 대한 근로규정 위반행위의 내용<sup>23)</sup>에 도박, 폭행으로 인한 상해, 기업 내에서의 마약 사용, 기업의 지적재산권에 관한 사항 등의 내용이 추가되어 개정되었다.

위 조항에서 정하고 있는 구체적인 근로규정 위반행위를 살펴보면 다음과 같다. ① ‘절도’는 사용자의 재산을 몰래 훔치는 것으로 그 손해에 대한 산정은 사용자가 정한 기업내규에 따른다. ② ‘횡령’은 근로자가 자신의 업무 권한을 이용하여 사용자의 이익을 편취한 것으로 그 손해에 대한 산정은 사용자가 정한 기업내규에 따른다. ③ ‘경영 및 기술상의 비밀누설’은 기업이 소유하고 있는 생산방법 및 판매방법, 원천기술, 영업비밀, 경영상 정보를 빼내 자기 또는 제3자에게 제공해 경제적 이익을 취하거나 기업에 손해를 끼치는 행위를 뜻하며, ‘지적재산권의 침해’는 특허, 상표, 디자인 등 기업의 지적재산에 대한 침해를 의미한다. 이로 인한 손해의 산정은 원칙적으로 기업내규에 따른다. ④ ‘사용자의 재산·이익에 극히 중대한 손해를 가하거나 가할 것임을 협박하는 행위’에서 ‘중대한 손해’란 다음과 같이 판단할 수 있다. 동법 제

23) 구 노동법 제85조 제1항 제a)호.

130조 제1항(손해의 배상)은 “근로자의 부주의로 손해가 발생하고 그 손해액이 사용자의 사업장에 적용되는 정부 공표 지역별 최저임금의 10개월분을 초과하지 않는 경우, 근로자는 최대 3개월분의 임금을 배상하여야 한다”고 규정하고 있다. 이 조항에 비추어 사용자의 손해액이 근로자 최저임금의 10개월분을 초과하면 ‘중대한 손해’라고 볼 수 있다. 또한 ‘중대한 협박 행위’의 정도로 휘발성 기름의 적재 창고에서 흡연을 하거나 화재경보 장치가 있는 곳에 고의로 화재를 일으키려 하는 행위 등을 들 수 있으며 이에 대해 당사자 간 이견이 있는 경우 권한 있는 기관에 그 판단을 요청할 수 있다.<sup>24)</sup> 이 손해에 대한 산정은 사용자가 정한 기업내규에 따른다. 동법 제126조 제1항에 따른 근로자의 근로규정 위반행위의 손해산정은 원칙적으로 근로자의 동의를 받은 기업 규정(내규)에 따르지만 손해산정의 구체적 법 규정이 없는 점은 문제로 지적되고 있다. 특히 위 ㉓의 경우는 손해산정이 쉽지 않고 객관성을 갖추기 힘들기 때문에 아직까지는 당사자 간 합의에 의해 이 문제를 해결하고 있어 노사분쟁의 소지가 많다.

둘째, 동법 제126조 제2항에서 규정하고 있는 근로규정 재(再)위반행위는 동법 제127조(징계 조치의 말소, 징계 기간의 단축)<sup>25)</sup>에서 규정한 기간이 지나면 근로자가 다시 근로규정을 위반하더라도 위 규정상의 재(再)위반행위에 해당하지 않는다.

셋째, 동법 제126조 제3항의 ‘정당한 이유 없이 월 총 5일 또는 연 총 20일 이상 업무를 방기(放棄)한<sup>26)</sup> 근로자’에서 월, 연의 기산점을 어떻게 산정할 것인가에 대해 새로 시행된 시행규칙<sup>27)</sup>은 위의 내용을 명확히 하였다. 월에 관한 기산방법은 근로자의 방기 행위가 있는 최초의 날부터(최초의 날 포함) 30일로 이 기간 동안 총 5일의 방기 행위가 있는 날을 계산하

24) Đào Sỹ Hùng(2013), tr. 12.; Lưu Bình Nhưỡng và 2người(2015), tr. 257-258.

25) 1. 견책의 징계를 받은 근로자는 그 징계를 받은 날로부터 3개월, 임금인상 연기의 징계를 받은 근로자는 그 징계를 받은 날로부터 6개월이 경과하고, 근로자의 재(再)위반행위가 없는 경우 징계 조치는 자동으로 말소된다.

26) 베트남 노동법 제126조 제3항은 “Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng”라고 규정하고 있다. 여기서 ‘tự ý bỏ việc’의 의미가 업무의 방기(放棄)를 뜻하며, 원문을 직역하면 근로자 자의로 맡은 바 업무를 전혀 수행하지 않거나 저버린 것을 뜻하며, 무단결근, 업무회피, 근무지 이탈 등이 있다.

27) 시행규칙(05/2015/ND-CP).

고, 연의 기산방법도 근로자의 방기 행위가 있는 최초의 날부터(최초의 날 포함) 365일의 기간 동안 총 20일의 방기행위가 있는 날을 계산한다.

## ■ 시사점

최근 베트남은 근로자 해고와 관련해 형벌 조항 등을 입안하며 근로자의 권리 보호 강화에 나서고 있다. 노동관계를 형벌로써 규제하는 것은 건전한 노사관계 측면에서 다소 바람직하지는 않지만, 경제성장의 그늘에 가려질 수 있는 근로자의 권리 보호를 강화하겠다는 정부의 의지가 반영되었다고 볼 수 있다. 앞서 밝혔듯 여러 이유로 이러한 정책 기조는 당분간 계속 될 것으로 보인다. 베트남 해고법제는 아직 손해산정에 대한 법적 근거가 미비하고, 사용자의 의견을 우선 반영한 기업의 징계 규정 또한 해석과 적용에 있어 노사 간 분쟁의 소지가 많다. 따라서 사용자가 징계권과 손해산정에 관한 내용을 기업규정(내규)에 구체적으로 수립하고, 이를 근로자의 동의하에 근로계약서와 취업규칙, 단체협약 등에 명시하는 것이 관련 노동분쟁을 방지하는 데 있어 중요하다고 본다. **KLI**

---

---

## 참고문헌

---

---

- 베트남 법령정보검색(<http://vanban.chinhphu.vn/portal/page/portal/chinhphu/hethongvanban>).
- Lưu Bình Nhưỡng và 2 người(2015), Bình luận khoa học Bộ luật lao động, Nhà xuất bản lao động.
- Đào Sỹ Hùng(2013), “Bàn về quy định tại điểm A khoản 1 Điều 85 Bộ luật lao động 1994(khoản 1 Điều 126 Bộ luật lao động năm 2012) về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải”, Tòa án nhân dân, Tòa án nhân dân tối cao, Số 10.
- Nguyễn Thị Hoa Tâm(2012), “Một số kiến nghị hoàn thiện các quy định pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”, Nhà nước và Pháp luật, Viện Nhà nước và Pháp luật, Số 2.
- Nguyễn Xuân Thu(2004), “Những vấn đề cần lưu ý khi toà án xét xử tính hợp pháp của quyết định kỷ luật sa thải trong vụ án lao động”, Toà án nhân dân, Toà án nhân dân tối cao, Số 17.
- Trần Thị Thanh Hà(2014), “Về hậu quả pháp lý của xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”, Tòa án nhân dân, Tòa án nhân dân tối cao, Số 15.