


싱가포르 진출 기업들을 위한

싱가포르 노무 가이드



kotra
싱가포르 무역관

싱가포르 진출 기업들을 위한 “싱가포르 노무 가이드”

발행처		KOTRA 싱가포르 무역관
발행일		2017년 7월
주소		7 Temasek Boulevard #13-02 Suntec Tower One Singapore 038987
전화		+65-6426-7200
홈페이지		www.kotra.or.kr/KBC/singapore
문의처		KOTRA 싱가포르 무역관 임정연 (jungyeon.lim@kotra.or.kr)

※ 본 보고서는 싱가포르 노동법 및 정책에 대한 이해를 돕기 위해 작성된 것이며, 해당 내용은 싱가포르 노동부(MOM)에 의해 수시로 변경 및 업데이트될 수 있음을 유의해주시기 바랍니다. 최신 규정 확인을 위해서는 싱가포르 노동부 웹사이트(www.mom.gov.sg)를 참고하시기 바랍니다. 또한, 노무 관련 법률적인 내용은 전문가와 직접 상담하시기 바라며, 본 보고서를 법률 문서로 간주하지 마시기 바랍니다.

※ 본 보고서의 저작권은 KOTRA 싱가포르 무역관에 있습니다. 무단전재와 무단복제를 금합니다.

목 차

I. 싱가포르 노동시장 이해하기	4
1. 싱가포르 노동시장 현황	4
2. 고용비자 종류 및 특징	6
3. 최근 트렌드	8
II. 싱가포르 노동법 이해하기	10
1. 채용공고	10
2. 근로계약	12
3. 비자신청	14
(1) Employment Pass (EP)	14
(2) S Pass (SP)	16
(3) Work Permit (WP)	18
4. 인력관리	28
(1) 근로시간	28
(2) 공휴일	29
(3) 휴가(연차, 병가, 출산휴가, 육아휴직, 등)	29
(4) 외국인력 관리 (비자갱신, 등)	32
5. 계약종료	36
(1) 퇴사 또는 해고 사전통보	36
(2) 사전통보 없는 퇴사 또는 해고	36
(3) 근로자의 부당행위에 의한 해고 처리	37
(4) 부당해고에 대한 대응	37
(5) 비자 취소	38
III. 주요 노동분쟁사례 살펴보기	39
1. 불분명하게 작성된 고용 계약서로 인한 분쟁	39
2. 관리자의 충실의무 위반과 기업경비 유용에 의한 분쟁	42
3. 이전 근로자에 대한 레퍼런스 관련 분쟁	44
4. 고용관계 종료 관련 분쟁	46
※ KOTRA 싱가포르 무역관 안내	50

I. 싱가포르 노동시장 이해하기

1. 싱가포르 노동시장 현황

싱가포르는 글로벌 비즈니스를 하는 총인구 550만의 작은 도시국가로서 외국인력 의존도가 높은 특성을 보인다. 또한 글로벌 우수기업들의 지역본부로 많이 활용되어 각 시장에 대한 이해와 언어능력을 갖춘 외국 인재들에 대한 수요도 높다. 싱가포르 총 인력 중 외국인 인력이 차지하는 비중은 약 1/3 정도이다.

<싱가포르 인력 규모 현황>

(단위: 천명, %)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
외국인력	718 (28.2)	866 (31.4)	858 (30.7)	912 (31.4)	992 (32.8)	1,059 (33.6)	1,107 (33.8)	1,133 (33.3)	1,156 (33.7)	1,153 (33.6)
현지인력	1,830 (71.8)	1,895 (68.8)	1,937 (69.3)	1,993 (68.6)	2,031 (67.2)	2,089 (66.4)	2,172 (66.2)	2,268 (66.7)	2,269 (66.3)	2,280 (66.4)
총 인력	2,548	2,761	2,794	2,905	3,022	3,148	3,279	3,401	3,425	3,433

주: 가정부(Foreign Domestic Worker) 제외, () 안은 비중%

자료원: 싱가포르 노동부(MOM)

싱가포르 노동시장은 한국과 비교하여 매우 유연한 특성을 가진다. 근로자들의 퇴사 및 이직이 자유로운 편이고, 고용주도 정당한 사유가 있을 시 해고가 쉽다. 또한 싱가포르 노동법(Employment Act)을 준수해야 하나, 노동법은 큰 틀을 제공하고 해고, 퇴사, 퇴직급여 등 세부적인 사항은 근로자와 고용주 간의 계약내용에 기반을 둔다. 한 예로, 임금은 근로자와 고용주 간의 합의사항으로, 싱가포르는 최저임금이 법적으로 정해져있지 않다.

싱가포르 노동시장은 3자주의(Tripartism) 원칙을 따르고 있다. 3자주의(Tripartism)란, 노·사·정간 합의를 통해 노동문제를 다루는 것을 뜻한다. 싱가포르 3자 위원회(Tripartite Committee)는 싱가포르 노동부(Ministry of Manpower; MOM), 노동조합(National Trades Union Congress; NTUC), 경영자 연합(Singapore National Employers Federation; SNEF) 등으로 구성되어 있으며, 고용 및 근로 공정성, 유연성, 안전성 등에 대한 가이드라인을 제시한다.

<3자 위원회(Tripartite Committee) 구성>

노	National Trades Union Congress (NTUC)	http://www.ntuc.org.sg/
사	Singapore National Employers Federation (SNEF)	http://www.snef.org.sg/
정	Ministry of Manpower (MOM)	http://www.mom.gov.sg/

싱가포르 노동 관련 관할기관은 싱가포르 노동부(Ministry of Manpower; MOM)이다. 1963년 설립된 싱가포르 노동부(MOM)는 ‘더 좋은 일자리 및 더 좋은 인재 개발’이라는 비전 달성을 목표로 하며, 산하에 중앙연금기금청(Central Provident Fund Board; CPF), 싱가포르 노동조합(Singapore Labour Foundation; SLF), 싱가포르 인력개발청(Workforce Singapore; WSG) 등 3개의 준정부기관을 두고 있다.

싱가포르 노동부 (Ministry of Manpower; MOM)	
설립년도	1963년 (1998년 기존 Ministry of Labour에서 명칭변경)
웹사이트	www.mom.gov.sg
목적	좋은 일자리 및 인력 개발
주요업무	<ul style="list-style-type: none"> - 근로 관련 정책 수립 및 집행 - 비자 발급 등 외국인력 관리 - 3자(tripartite) 관계 강화

중앙연금기금청 (Central Provident Fund Board; CPF)	
설립년도	1955년 7월 1일
웹사이트	www.cpf.gov.sg
목적	싱가포르인을 위한 노후대비
주요업무	싱가포르인들의 은퇴 후 삶을 위한 사회보장연금제도 외 건강관리, 주택 소유, 가족보호 및 자산 관련 제도 제공

싱가포르 노동조합 (Singapore Labour Foundation; SLF)	
설립년도	1977년 12월 12일
웹사이트	www.ifaq.gov.sg/SLF
목적	싱가포르 내 노동조합 발전 및 조합원들의 복지 향상
주요업무	<ul style="list-style-type: none"> - 노동조합총협회(National Trade Union Congress; NTUC)와 그에 소속된 조합 및 협력업체의 교육적, 사회적, 문화적, 오락적 활동과 프로그램 대한 지원 - 조합의 저임금 회원에게 복지제도 지원

싱가포르 인력개발청 (Workforce Singapore; WSG)	
설립년도	2003년 (2016년 기존 Workforce Development Agency(WDA)에서 명칭변경)
웹사이트	www.wsg.gov.sg
목적	싱가포르 현지인력 역량 개발
주요업무	<ul style="list-style-type: none"> - 근로자의 경력 개발 목표 달성 지원 - 근로자의 인생단계별 양질의 직장 확보 지원 - 인력 부족 기업 지원, 등

2. 고용비자 종류 및 특징

앞에서 살펴보았듯이, 현재 싱가포르에서는 싱가포르 근로자 대비 외국인 근로자가 빠르게 증가함에 따라 비자발급 조건이 지속적으로 강화되고 있으며, 비자 신청을 거절당하는 경우도 늘어나고 있다. 이에 우리나라 기업은 싱가포르 고용비자의 종류와 특징에 대해 면밀히 파악해 둘 필요가 있다. 싱가포르 고용비자는 크게 3가지로 나뉜다.

Employment Pass (EP). 이 비자는 대학 학사 학위 이상의 학력을 갖춘 전문직을 대상으로 하는 비자로, 고정 월 소득이 최소 3,600 싱가포르달러¹⁾ 이상인 경우 신청 가능하다. 비자 신청자의 경력이 높으면 그만큼 더 높은 급여를 받아야한다. 최초 신청 시 2년간 유효한 비자가 발급되며 이후 갱신 시 3년씩 연장된다. 신청자의 월 소득이 5,000 싱가포르달러 이상인 경우, 배우자 및 자녀를 위한 Dependent's Pass(DP) 신청이 가능하며, 월 소득이 10,000 싱가포르달러 이상이라면 부모님을 위한 장기 거주 비자인 Long Term Visit Pass(LTVP)를 신청할 수 있다.

S Pass (SP). 대학 학사나 전문대학 학위소지자 또는 (최소 1년 이상의 정규 학업과정을 거친)기술자격증 소지자에게 발급되는 비자로 고정 월 소득이 최소 2,200 싱가포르달러 이상인 경우 신청 가능하다. 유효기간은 2년이고, 갱신 시 3년씩 연장된다. SP 소지자 역시 월 소득이 5,000 싱가포르달러 이상인 경우 배우자 및 자녀를 위한 비자인 DP를 신청할 수 있고, 월 소득이 10,000 싱가포르달러 이상인 경우 부모님을 위한 장기 거주 비자인 Long Term Visit Pass(LTVP)를 신청할 수 있다.

SP는 EP와 달리 고용인에 대한 의료보험 제공 의무, 기업에서 고용할 수 있는 외국인 근로자 비중 즉, 할당(quota) 및 고용 부담금(levy) 등이 부과된다. SP 할당은 서비스 산업 및 기타 산업 등 두 가지 분류로 나뉘는데, 서비스업의 경우 외국인 직원은 전체 직원 수 대비 최대 15%, 기타 산업은 최대 20%까지만 고용 가능하다. 고용 부담금은 외국인 직원 비율에 따라 달라지는데, 10% 이하인 경우 인당 매월 330 싱가포르달러, 그 이상인 경우 인당 매월 650 싱가포르달러가 부과된다.

Work Permit (WP). 건설, 제조, 해양, 가공, 서비스업 등에 종사하는 저임금 근로자에게 발급되는 비자로, 노동부(MOM)에서 허용하는 특정 국가²⁾ 출신의 해외 인력을 채용할 수 있다. 최소급여 조건은 없고 비자 유효기간은 2년이지만 근로자의 여권만료기간, Security Bond(예치금), 근로자의 고용기간에 따라 비자의 유효기간이 더 짧을 수도 있고 갱신이 가능하다. 가족비자는 신청이 불가능하고 고용주는 필수로 고용인에게 의료보험을 제공해야 한다. 각 업종에 따라 할당(quota) 및 고용 부담금(levy)이 상이하다.

1) 2017년 1월 1일부로 기존 3,300 싱가포르달러에서 3,600 싱가포르달러로 인상됨

2) 업종별로 상이함. 건설업, 해양업 및 가공업의 경우, 말레이시아, 중국, 인도, 스리랑카, 태국, 방글라데시, 미얀마, 필리핀, 홍콩, 마카오, 한국, 대만 등에서 인력 조달 가능하며, 제조업 및 서비스업의 경우, 말레이시아, 중국, 홍콩, 마카오, 한국, 대만 등으로 제한됨

할당 및 고용 부담금. 할당과 고용 부담금은 지속적으로 증가하고 있는 추세이다. 2016년에 이어 2017년에도 싱가포르 정부는 어려운 경제 여건, 기업들의 인력운영 어려움 호소 등을 고려하여 특정 부문에 대해 기존 인상계획을 연기하였으나, 규제 강화 추세는 지속될 것으로 보인다.

<SP, WP 해외인력 고용 할당 및 고용 부담금 현황>

(단위: %, 싱가포르달러)

비자 종류	업종	할당% (quota)	고용 부담금 (levy)		
			외국 근로자 고용 비중	숙련	비숙련
S Pass (SP)	서비스업	15	≤ 10%	330	
			> 10 to ≤ 15%	650	
	기타	20	≤ 10%	330	
			> 10 to ≤ 20%	650	
Work Permit (WP)	제조업	60	≤ 25%	250	370
			> 25 to ≤ 50%	350	470
			> 50 to ≤ 60%	550	650
	서비스업	40	≤ 10%	300	450
			> 10 to ≤ 25%	400	600
			> 25 to ≤ 40%	600	800
	건설업	87.5	MYE ³⁾	300	700 ⁴⁾
			MYE-waiver	600	950
			MYE	300	450
			MYE-waiver	600	750
해양업	81.8	≤ 81.8% ⁵⁾	300	400	

자료원: 싱가포르 노동부(MOM) (2017년 7월 기준)

싱가포르의 고용비자의 기준을 잘 숙지하지 못해 근로자의 조건에 맞지 않는 비자를 신청하여 비자발급이 거절당하는 경우가 있다. 우리기업들은 비자 신청 전 MOM의 Self-Assessment Tool(SAT)을 이용하여 근로자가 어떤 비자에 해당하는지 확인해볼 필요가 있다. 비자 신청에 대한 자세한 내용은 'II-2. 비자신청'에서 다룬다.

<고용 비자 특징 비교>

	Employment Pass	S Pass	Work Permit
DP 신청 가능	O	O	X
LTVP 신청 가능	O	O	X
할당(Quota)	X	O	O
고용부담금(Levy)	X	O	O
의료보험 제공 의무	X	O	O

3) 건설업 및 가공업에 한해 중국 및 NTS(non-traditional source) 국가(인도, 스리랑카, 태국, 방글라데시, 미얀마, 필리핀)에서 외국인 근로자를 고용하고자 할 경우, WP 신청 전 MYE(Man-year Entitlement)를 우선 신청해야 함

4) 2017년 7월 1일 부로 기존 650 싱가포르달러에서 700싱가포르달러로 상향 조정됨

5) 2018년 1월 1일 부로 77.8%로 하향 조정 예정

3. 최근 트렌드

싱가포르는 낮은 출산율과 급격한 고령화로 인해 현지 노동인구가 줄어들 것으로 전망되는 가운데 외국인력 유입은 지속적으로 증가함에 따라 현지인력을 보호하고 외국인력에 대한 의존도를 낮추기 위한 움직임을 보이고 있다.

(1) 외국인력 제한 - 비자 규제 강화

싱가포르 정부는 일찍이 개방경제 정책을 도입하여 그동안 외국 투자기업의 원활한 비즈니스 환경 조성을 위해 외국 전문인력 유입에 비교적 관대한 정책을 펼쳐왔다. 이를 통해 싱가포르 내 부족한 인력을 보충하고 자국 내 산업 경쟁력을 강화시켜왔으나, 외국인 수가 빠르게 증가하면서 싱가포르 내국인들의 불만이 거세지자 2012년부터 외국인력에 대한 규제가 실질적으로 시행되기 시작하였다.

2013년에는 자국민 보호를 위한 새로운 외국인력 채용 관리 정책인 Fair Consideration Framework를 발표하였다. 이에 따라 외국인력 규제가 더욱 구체화되었는데, 특히 할당(quota)이나 채용부담금(levy) 지불 의무가 없는 EP비자의 경우 비자 발급 기준이 지속적으로 더욱 까다로워지고 있다. 2014년부터 EP 비자 발급을 위해서는 싱가포르 노동부(MOM)에서 관리하는 구인구직 사이트 Jobs Bank에 최소 14일간 공고를 게시하고, 내국인 채용이 어려웠던 이유를 제시해야 하며, EP 발급 기본 월 급여 조건이 기존 S\$3,000에서 S\$3,300으로 인상되었다. 이는 2017년 1월 1일부로 S\$3,600으로 다시 인상되었다. 또한, EP 비중이 지나치게 높다고 여겨지는 기업은 싱가포르 노동부(MOM)의 특별 관리감독 대상에 포함되어 추후 비자 발급에 어려움을 겪을 수 있다.

비자타입별 외국인력 규모 및 성장률

(단위: 명, %)

비자 타입	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Employment Pass (EP)	175,400 (22.4)	173,800 (-0.9)	175,100 (0.7)	178,900 (2.2)	187,900 (5.0)	192,300 (2.3)
S Pass (SP)	113,900 (15.4)	142,400 (25.0)	160,900 (13.0)	170,100 (5.7)	178,600 (5.0)	179,700 (0.6)
Work Permit (WP)*	430,300 (3.5)	439,900 (2.2)	441,000 (0.3)	446,100 (1.2)	439,600 (-1.5)	437,500 (-0.5)
전체 외국인력**	699,100 (9.4)	731,300 (4.6)	748,100 (2.3)	764,500 (2.2)	780,300 (2.1)	787,800 (1.0)

* 가정부(foreign domestic worker) 및 건설노동자 제외

** 가정부 및 건설직군 제외, 기타 비자타입 포함

자료원: 싱가포르 노동부(MOM)

(2) 생산성 향상

싱가포르 정부는 외국인력에 대한 의존도를 낮추기 위한 방안 중 하나로 생산성 향상의 필요성을 강조하고 있다. 특히 인력 의존도가 높은 서비스업에 대한 생산성 향상 요구가 높은 편이며, 이에 따라 다양한 신기술 도입 사례를 찾아볼 수 있다. 예를 들어, 로봇 웨이터, 드론 웨이터 등을 찾아볼 수 있는 레스토랑이 생겼으며, 한 호텔은 룸서비스 로봇을 도입하여 기본적인 고객 서비스 업무를 보다 효율적으로 수행하고 있다. 싱가포르 정부는 이와 같은 생산성 증가를 위한 신기술 도입에는 그만큼 비용이 든다는 것을 인지하고 이러한 투자를 격려하기 위해 2011년부터 Productivity & Innovation Credit(PIC)이라는 제도를 도입했다. 이는 기업이 생산성 증가를 위한 활동을 하는 경우 해당 활동비의 60%⁶⁾, 최대 S\$100,000까지 정부에서 지원해주는 제도이다. 이 제도는 2011년부터 2015년까지 5년간 실시된 후, 현재 2018년까지 연장되어 실시되고 있다.

건설업도 소요 시간을 단축하고 필요 인력 규모를 줄여 인건비 또한 효과적으로 관리할 수 있는 생산성 향상 방안에 대한 관심이 높다. 특히 싱가포르 정부 주도의 건설개발 프로젝트 수주 성공을 위해서는 생산성 향상 계획이 필수적인 추세이며, 이에 따라 프리패브리케이션(prefabrication)⁷⁾과 같은 건설공법 적용이 늘고 있다.

(3) 재고용 (re-employment)

싱가포르 정부는 저출산, 고령화 및 베이비부머 세대의 대거 은퇴에 대한 대비책으로 2012년, ‘은퇴 및 재고용법(The Retirement and Re-employment Act)’을 도입했다. 이에 따라 기업들은 직원이 은퇴 가능 연령인 62세가 되고 싱가포르 노동부(MOM)에서 제시하는 자격요건⁸⁾을 갖춘 경우, 의무적으로 재고용을 제안해야 한다. 재고용 시 고용주와 근로자는 업무내용, 급여 등의 근무조건을 상의하여 근로계약서를 새로 작성하고 이는 근로자가 최소 67세⁹⁾가 될 때까지 갱신 가능하여야 한다. 만일 근로자가 재고용 자격요건을 갖추었으나 고용주가 해당 근로자를 재고용하지 않을 경우, 고용주는 근로자에게 3.5개월치 급여¹⁰⁾를 고용지원금(Employment Assistance Payment)으로 지급해야 한다.

싱가포르 정부는 나이와 관계없이 서로 동료로서 맡은 바 업무를 다할 수 있는 유연한 기업문화의 중요성을 강조하며 기업들이 재고용법을 더욱 효율적이고 효과적으로 이용할 수 있도록 지속적으로 정책을 검토 및 수정하고 있다.

6) PIC 제도가 연장되면서 2016년부터 활동비의 40%로 하향 조정됨

7) 건축 부재들을 미리 공장생산 후 현장에서 조립해 현장작업을 최소한으로 줄이는 공법

8) ① 싱가포르 시민권자 또는 영주권자 ② 62세가 되기 전에 현 직장에서 최소 3년 이상 근무 ③ 고용주가 평가하건데 만족스러운 업무 성과를 보임 ④ 업무를 지속하는데 건강상 문제없음

9) 2017년 7월 1일부로 기존 65세에서 67세로 상향 조정됨

10) 2017년 7월 1일부로 기존 3개월에서 3.5개월로 상향 조정됨. 지급범위 또한 최소 S\$4,500~최대 S\$10,000에서 최소 S\$5,500~최대 S\$13,000로 상향 조정됨

II. 싱가포르 노동법 이해하기

1. 채용공고

회사에 필요한 인력을 채용하기 위해 기업들은 Garner International (www.garnerasia.com), 3C Synergy(www.3csynergy.com), Egon Zehnder International (www.egonzehnder.com) 등의 헤드헌팅 기업을 이용하거나, Jobs DB(sg.jobsonline.com.sg), Job Street(www.jobstreet.com.sg), Linked In(sg.linkedin.com)과 같은 온라인 구인구직 사이트 등 다양한 경로를 이용하여 자유롭게 모색할 수 있다. 다만, 싱가포르는 자국민이 공정한 취업기회를 가질 수 있도록 Fair Consideration Framework(FCF)을 실시하고 있어 모든 기업들은 해당 지침을 반드시 따라야 한다.

모든 채용공고는 싱가포르인들에게 오픈되어야 하며, 공정한 채용을 위한 Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices를 준수해야 하고, 해당 포지션에 외국인을 채용하여 EP비자를 신청하게 될 경우 싱가포르 인력개발청(Workforce Singapore; WSG)에서 관리하는 구인구직 사이트 ‘Jobs Bank(www.jobsonline.gov.sg)’에 채용공고가 최소 14일 동안 게시되어야 한다. 또한 싱가포르 정부는 2015년 10월 1일부터 EP비자 신청 시 해당 채용공고에 급여 범위도 명시하도록 하고 있다.

다음의 경우에는 Jobs Bank 채용공고 게시 의무가 면제된다. 하지만, 싱가포르 정부는 면제받을 수 있는 경우라 하더라도 기업 내 오픈되고 능력 기반의 차별 없는 공정한 채용 문화 조성을 위해 모든 채용공고를 Jobs Bank에 게시할 것을 권장하고 있다.

<Jobs Bank 채용공고 게시 의무 면제의 경우>

- (1) 회사 총 직원 수가 25명 이하인 경우
- (2) 고정 월 급여가 S\$12,000 이상인 포지션인 경우
- (3) 해당 포지션이 기업 내 이동 인력(intra-corporate transferee)으로 채워진 경우
- (4) 단기 인력이 필요한 포지션인 경우(1개월 이하)

Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices란, 공정한 채용 및 인력 관리를 위한 가이드라인으로 정부, 노동조합 및 고용인 간 협의 및 협력을 통해 만들어진 것이다. 여기서 정부는 싱가포르 노동부(Ministry of Manpower; MOM), 노동조합은 싱가포르 노동조합 총협회(National Trades Union Congress; NTUC), 고용인은 싱가포르 경영자 총협회(Singapore National Employers Federation; SNEF)를 뜻한다. 이 3자는 노사정 고용평등실천연합(Tripartite Alliance for Fair & Progressive Employment Practice; TAFEP)를 구성하고 있으며, 해당 가이드라인의 기본원칙은 다음과 같다.

<Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices 기본원칙>

- (1) 직원 채용 시 나이, 인종, 성별, 종교, 혼인여부, 가족부양의무, 장애 등과 관계없이 능력을 바탕으로 평가해야 한다.
- (2) 직원들을 공정하게 대하고 존중해야 하며, 진보적인 인적자원관리 시스템을 도입해야 한다.
- (3) 직원들이 잠재력을 최대한 발휘할 수 있도록 직원들의 강점과 니즈를 바탕으로 교육 및 개발 기회가 평등하게 제공되어야 한다.
- (4) 직원들의 능력, 성과, 기여도 및 경험을 바탕으로 공평한 보상이 이루어져야 한다.
- (5) 노동법을 준수하고 Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices를 도입해야 한다.

이에 따라 채용공고에는 차별적인 어휘 및 어구들이 사용되어서는 안 되며, 이를 어길 경우 고용비자 발급이 제한되는 등 싱가포르 노동부로부터 불이익을 당할 수 있다.

싱가포르 노동부는 차별적인 채용공고나 인력관리 행태를 접할 경우 이를 유선 또는 온라인 서비스를 이용하여 신고하도록 하고 있으며, 직원 고용 및 경력 개발 관리 시 공평하지 못한 관행을 보인 것으로 밝혀진 경우 해당 기업에 대해 정밀조사를 실시한다. 이 경우 해당 기업은 싱가포르 노동부에 국적 정보가 포함된 조직도, 채용 프로세스, 직원 불만사항 처리 절차, 승진 체계 및 싱가포르 인력 개발 또는 외국인력에 대한 의존도를 낮추기 위한 계획에 대한 정보를 제출해야 한다. 싱가포르 노동부는 2015년 10월 1일부터 해당 기업들이 EP비자를 신청할 경우 해당 포지션에 싱가포르인 고용을 공정하게 고려했는지 확인하기 위해 싱가포르인 지원자 수, 싱가포르인 면접 여부, 경영자층(PME) 내 싱가포르인 비율 등의 추가 정보를 요구하고 있다.

공평한 채용에 대한 자세한 내용은 노사정 고용평등실천연합(TAFEP) 홈페이지(www.tafep.sg)에서 확인할 수 있다.



<KOTRA K-Move 센터>

KOTRA는 전세계 14개 무역관에 K-Move 센터를 운영하며 우리 청년들에게 국제적 감각과 역량을 갖춘 글로벌 인재로 성장할 수 있는 기회를 제공하고, 해외 소재 기업들에게는 우수한 한국인재 채용에 도움을 주고 있다.

싱가포르 무역관에 개설된 K-Move 센터는 2015년부터 한국 인재 채용을 희망하는 싱가포르 소재 기업들에게 관련 희망 구직자를 소개하는 서비스를 무료로 제공하고 있으며, 싱가포르 취업 희망자를 대상으로 취업 지원, 커리어 멘토링, 기타 헬프 데스크 등을 운영하고 있다. 또한 효과적인 인력풀 관리를 위해 자체 구인구직 사이트(<http://kotrasin.staffondemand.sg/>)를 개발하여 운영하고 있으니, 도움이 필요한 우리 기업, 우리 청년은 kotrasg1@gmail.com으로 문의하면 된다.

2. 근로계약

고용주와 근로자 간 고용 조건에 대한 합의는 구두 또는 서면, 어떤 형태로 이루어져도 상관없으나, 동의 내용에 대한 분쟁 가능성을 최소화하기 위해 근로계약서는 반드시 서면으로 작성되어야 한다.

또한, 싱가포르 노동법에 따라 2016년 4월 1일부로 고용주는 근로자에게 반드시 '주요 고용 조건(Key Employment Terms; KETs)'을 제공해야 한다. 이는 첫 근무일로부터 14일 내에 소프트카피 또는 하드카피의 형태로 제공되어야 하며, 휴가 정책, 의료 혜택 등 모든 근로자들에게 공통적으로 적용되는 고용 조건은 직원용 핸드북 또는 회사 인트라넷 등으로 제공할 수 있다.

'주요 고용 조건(Key Employment Terms; KETs)'에는 기본적으로 다음의 17가지 사항이 반드시 포함되어야 하나, 적용되지 않는 사항이 있을 경우에는 해당 항목은 제외 가능하다. 예를 들어 경영자층(Professional, Manager, Executive; PME)의 경우, 싱가포르 노동법의 초과근무 규정 적용대상이 아니기 때문에 11번과 12번 조항이 포함되지 않아도 된다.

<주요 고용 조건(KETs)>

#	영문	국문
1	Full name of employer	고용주 성명
2	Full name of employee	고용인 성명
3	Job title, main duties and responsibilities	직책, 직무내용
4	Start date of employment	근무 시작일
5	Duration of employment (if employee is on fixed-term contract)	근무 기간 (기한부 고용계약일 경우)
6	Working arrangements, such as: - Daily working hours - Number of working days per week - Rest day	근로 제도 - 근무 시간 - 근무 일수 - 휴일
7	Salary period	급여 기간
8	Basic salary (For hourly, daily or piece-rated workers, employers should also indicate the basic rate of pay. e.g. \$X per hour, day, or piece)	기본 급여 (시급, 일급, 생산단가로 급여를 받는 경우, 고용주는 기본 급여율 또한 명시해야 함. 예: 시간당, 일당, 또는 생산량당 \$얼마)
9	Fixed allowances	고정 수당
10	Fixed deductions	고정 공제액
11	Overtime payment period (if different from item 7 salary period)	초과근무 수당 기간 (7번 급여기간과 다를 경우)
12	Overtime rate of pay	초과근무 수당 지급률
13	Other salary-related components, such as: - Bonuses - Incentives	기타 급여 관련 사항 - 보너스 - 장려급

14	Type of leave, such as: - Annual leave - Outpatient sick leave - Hospitalisation leave - Maternity leave - Childcare leave	휴일 종류 - 연차 휴가 - 병가 (외래) - 병가 (입원) - 출산 휴가 - 육아 휴가
15	Other medical benefits, such as: - Insurance - Medical benefits - Dental benefits	기타 의료 혜택 - 보험 - 의료 혜택 - 치과 혜택
16	Probation period	수습기간
17	Notice period	계약 해지 통지 기간

<KETs 샘플 양식>

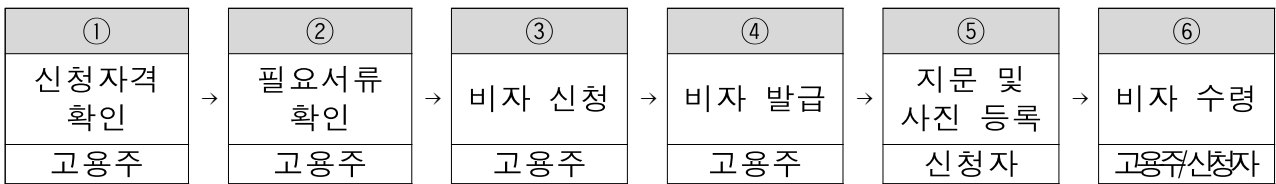
Key Employment Terms		Issued on: DD/MM/YYYY	
All fields are mandatory, unless they are not applicable		All information accurate as of issuance date	
Section A Details of Employment			
Company Name		Job Title, Main Duties and Responsibilities	
Employee Name		<input type="checkbox"/> Full-Time Employment <input type="checkbox"/> Part-Time Employment	
Employee NRIC/FIN		Duration of Employment <small>(only for employees on fixed term contract)</small>	
Employment Start Date		Place of Work <small>(if different from company's registered address)</small>	
Section B Working Hours and Rest Days			
Details of Working Hours <small>e.g.:</small> - Start & End Time (Weekday & Weekend) - Break Hours - Total Working Hours (excluding break hours)		Number of Working Days Per Week	
		Rest Day Per Week <small>(specify day)</small>	
Section C Salary			
Salary Period <input type="checkbox"/> Hourly <input type="checkbox"/> Daily <input type="checkbox"/> Weekly <input type="checkbox"/> Fortnightly <input type="checkbox"/> Monthly		Date(s) of Salary Payment	
Overtime Payment Period <small>(only if different from salary period)</small> <input type="checkbox"/> Hourly <input type="checkbox"/> Daily <input type="checkbox"/> Weekly <input type="checkbox"/> Fortnightly <input type="checkbox"/> Monthly		Date(s) of Overtime Payment	
Fixed Allowances Per Salary Period		Basic Salary (Per Period) <small>(specify hourly rate if on part-time employment)</small>	
		Overtime Rate of Pay <small>(only if working hours more than 8 hours a day or 44 hours a week)</small>	
Fixed Deductions Per Salary Period		Fixed Deductions Per Salary Period	
Item	Allowance (\$)	Item	Deduction (\$)
Total Fixed Allowances		Total Fixed Deductions	
Other Salary-Related Components		<input type="checkbox"/> CPF Contributions Payable <small>(subject to prevailing CPF contribution rates)</small>	
Section E Others			
Length of Probation: _____		Notice Period for Termination of Employment <small>(initiated by either party whereby the length shall be the same)</small>	
Probation Start Date: _____			
Probation End Date: _____			
* Please refer to www.mom.gov.sg for more details on employment laws, leave benefits and soft copy of the KETs template.			

3. 비자신청

비자를 신청하기 전, 분쟁을 막기 위해 근로자와 고용주가 모두 동의한 근로동의서를 작성해야한다(예: 근로계약서). 형식에 제한은 없지만, 구두 동의는 할 수 없고 반드시 문서로 작성돼야 한다.

(1) Employment Pass (EP)

□ 신청 절차



- ① 싱가포르 노동부(MOM) 웹사이트에서 제공하는 자가진단툴(Self-Assessment Tool, SAT)을 이용하여 신청자격 적합여부를 판단한다. (EP 비자의 전반적인 발급 요건은 '1-2. 고용비자 종류 및 특징' 참고)
- ② 비자 신청 시 제출해야 하는 서류를 확인한다. 서류 원본이 영문이 아닐 경우, 원본을 영문번역본과 함께 제출해야 한다. 번역은 번역 전문 회사, 공증사무소 또는 대사관에서 진행 가능하다.

①	비자 신청자의 여권 스캔본
②	싱가포르 기업청(ACRA)에 등록되어 있는 기업 정보
③	비자 신청자의 학력 증명서 (예: 학위증서)
④	최종 학력을 인도 또는 중국에서 마친 경우, 아래와 같은 추가 서류 필요 - 인도: 성적증명서(transcripts/marksheets) - 중국: 전문대학 학위(diploma) 이상의 학위에 대한 검증서(verification proof) · Dataflow, China Higher Education Student Information and Career Center 또는 China Academic Degree & Graduate Education Information 등의 기관에서 발급하는 영문본 제출 · 일반 공증사무소에서 발급받은 서류는 인정되지 않음

- ③ 싱가포르 노동부(MOM)의 'EP Online' 사이트를 통해 온라인으로 비자를 신청한다. 비자 신청 시, 신청자는 싱가포르에 있지 않아도 된다. 싱가포르에 관광비자로 와있을 경우, 관광비자 유효기간이 EP 비자 발급 전에 만료되어도 관광비자 연장이 불가능하므로 주의해야 하며, EP 비자 발급 승인이 난 후 입국하는 것이 안전하다.

소요기간	3주 이내 (경우에 따라 더 오래 걸릴 수도 있음)
신청비용	S\$70 (GIRO, 비자·마스터 카드, eNets Debit 등으로 지불 가능)

- ④ 비자 신청 후 싱가포르 노동부(MOM)로부터 승인을 받으면 6개월 내에 'EP Online' 사이트에서 발급비용을 지불하고 Notification Letter를 받은 후 이를 신청자에게 전달해야 한다. 비자신청자는 Notification Letter를 가지고 싱가포르 입출국 및 근무를 시작할 수 있다. 다만, Notification Letter는 한 달간 유효하기 때문에 그 안에 비자 수령을 위한 최종 절차를 마무리해야 하며, Notification Letter에 지문 및 사진 등록이 필요하다고 명시되어 있는 경우 2주 안에 이를 진행해야 한다.

발급비용	S\$150 (GIRO, 비자·마스터 카드, eNets Debit 등으로 지불 가능)
필요정보	<ul style="list-style-type: none"> ❶ 신청자의 여권 정보 ❷ 신청자의 현 비자 정보 (싱가포르에 있는 경우) ❸ 신청자의 싱가포르 내 거주지 정보 ❹ 비자 카드 배송 주소 ❺ 비자 카드 배송 정보를 안내받을 수령인 연락처 (SMS 또는 이메일)
추가정보	<p>싱가포르 노동부(MOM)에서는 경우에 따라 위 정보 외 아래 사항들을 추가로 요청할 수 있음</p> <ul style="list-style-type: none"> ❶ 출입국 기록카드 (White card 라고도 부름) ❷ 건강진단서 (medical examination form / health declaration form) ❸ 승인서(in-principle approval letter)에 첨부된 신고서(declaration form)

- ⑤ 싱가포르 고용비자를 처음 발급받는 경우 및 가장 최근 등록일자가 5년이 지난 경우 싱가포르 노동부(MOM)는 신청자에게 Employment Pass Services Centre(EPSC)를 방문하여 지문 및 사진을 등록할 것을 요구한다. 이 경우, 방문일정을 잡은 후 아래 서류들을 구비하여 방문하면 된다.

❶	여권 (Original passport)
❷	방문일정 예약 증명서 (Appointment letter)
❸	통지서 (Notification letter)
❹	통지서에 명시된 서류 (Documents listed in the notification letter)

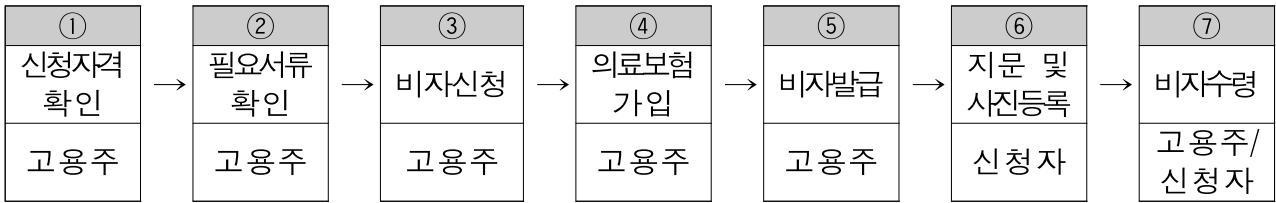
- ⑥ Employment Pass Services Centre(EPSC)에서 신청자 등록 및 서류 확인 절차가 끝나면 4일 내로 비자 카드가 등록된 배송 주소로 배송된다. 비자 신청 시 등록된 수령인에게 배송 최소 하루 전 알림 SMS 또는 이메일이 발송된다.

<EP 비자 신청 팁>

- (1) SAT 통해 비자 신청 자격 요건 충족하는지 확인하기
- (2) 신청자에 따라 싱가포르 노동부(MOM)에서 요구하는 서류가 다를 수 있으니, IPA Letter와 Notification Letter를 잘 살펴볼 것
- (3) 모든 서류는 영문으로 구비되어야 하며, 영문이 아닌 경우 번역 및 공증 필요

(2) S Pass (SP)

□ 신청 절차



- ① 싱가포르 노동부(MOM) 웹사이트에서 제공하는 자가진단툴(Self-Assessment Tool, SAT)을 이용하여 신청자격 적합여부를 판단한다. (SP 비자의 전반적인 발급 요건은 '1-2. 고용비자 종류 및 특징' 참고) 또한, 고용주는 기업에게 할당된 Quota와 지불해야하는 고용부담금(Levy)를 확인해야한다. 노동부(MOM)는 고용부담금을 지속적으로 인상하고 있기 때문에 신청하기 전에 노동부 웹사이트를 확인해야한다.
- ② 비자 신청 시 제출해야 하는 서류를 확인한다. 서류의 원본이 영문이 아닐 경우, 원본을 영문 번역본과 함께 제출해야한다. 번역은 번역 전문 회사, 공증사무소 또는 대사관에서 진행 가능하다.

①	비자 신청자의 여권 스캔본
②	싱가포르 기업청(ACRA)에 등록되어 있는 기업 정보
③	비자 신청자의 학력 증명서 (예: 학위증서)
④	최종 학력을 인도 또는 중국에서 마친 경우, 아래와 같은 추가 서류 필요 - 인도: 성적증명서(transcripts/marksheets) - 중국: 전문대학 학위(diploma) 이상의 학위에 대한 검증서(verification proof) · Dataflow, China Higher Education Student Information and Career Center 또는 China Academic Degree & Graduate Education Information 등의 기관에서 발급하는 영문본 제출 · 일반 공증사무소에서 발급받은 서류는 인정되지 않음

- ③ 싱가포르 노동부(MOM)의 'EP Online' 사이트를 통해 온라인으로 비자를 신청한다. 비자 신청 시, 신청자는 싱가포르에 있지 않아도 된다. 싱가포르에 관광비자로 왔을 경우, 관광비자 유효기간이 SP 비자 발급 전에 만료되어도 관광비자 연장이 불가능하므로 주의해야 하며, SP 비자 발급 승인이 난 후 입국하는 것이 안전하다.

소요기간	3주 이내 (경우에 따라 더 오래 걸릴 수도 있음)
신청비용	S\$60 (GIRO, 비자·마스터 카드, eNets Debit 등으로 지불 가능)

- ④ 고용주는 SP 근로자에게 매년 최소 15,000 싱가포르달러가 보장되는 의료보험을 제공해 주어야 한다. 해당 보험은 입원치료 및 간단한 수술비를 보장해야 하고 보험 내용 변경 또는 SP 갱신 시 보험정보를 다시 제공해야 한다. 보험업자명, 보험방침번호, 보험적용 시작 및 만료일 등의 정보를 SP 발급신청 시 같이 입력한다.

- ⑤ 신청한 비자에 대해 승인을 받으면 EP Online 사이트에서 60일 이내에 발급 비용을 지불하고 Notification letter를 받아 신청자에게 전달해야 한다. Notification letter에 지문 및 사진등록이 필요하다고 명시되어 있는 경우 노동부(MOM)를 1주일 안에 방문하여 진행해야 한다.

발급비용	S\$80 (GIRO, 비자·마스터 카드, eNets Debit 등으로 지불 가능)
필요정보	<ul style="list-style-type: none"> ❶ 신청자의 여권 정보 ❷ 신청자의 현 비자 정보 (싱가포르에 있는 경우) ❸ 신청자의 싱가포르 내 거주지 정보 ❹ 비자 카드 배송 주소 ❺ 비자 카드 배송 정보를 안내받을 수령인 연락처 (SMS 또는 이메일) ❻ 회사가 제공한 의료보험 정보 (보험업자명, 보험방침 번호, 보험 적용 시작 및 만료일) ❼ 산업재해 보험 정보
추가정보	<p>싱가포르 노동부(MOM)에서는 경우에 따라 위 정보 외 아래 사항들을 추가로 요청할 수 있음</p> <ul style="list-style-type: none"> ❶ 출입국 기록카드 (White card 라고도 부름) ❷ 건강진단서 (medical examination form / health declaration form) ❸ 승인서(in-principle approval letter)에 첨부된 신고서(declaration form) ❹ 여권 사본

- ⑥ 싱가포르에서 고용비자를 처음 발급받는 경우 및 가장 최근 등록일자가 5년이 지난 경우 MOM은 신청자에게 MOM Service Centre(MOMSC) - Hall을 방문하여 지문 및 사진등록을 요구한다. 방문 일정을 잡은 후 아래서류를 구비하여 방문하면 된다.

❶	여권 (Original passport)
❷	방문일정 예약 증명서 (Appointment letter)
❸	통지서 (Notification letter)
❹	통지서에 명시된 서류 (Documents listed in the notification letter)

- ⑦ MOM Service Centre에서 신청자 등록 및 서류 확인 절차가 끝나고 추가 요청할 사항이 없으면 4일 내로 비자 카드가 등록된 배송 주소로 배송된다. 비자 신청 시 등록된 수령인에게 배송 최소 하루 전 알림 SMS 또는 이메일이 발송된다.

<EP와 SP의 차이점>

	EP	SP
신청비용	S\$70	S\$60
발급비용	S\$150	S\$80
담당부서	EPSC	MOMSC
의료보험 제공 의무	X	O
할당(quota)제한 및 고용부담금(levy) 지불 의무	X	O

(3) Work Permit(WP)

가. 고용주 기본 숙지 필수 사항

고용주는 WP 비자 신청 전 다음의 사항들을 숙지하고 있어야 한다.

①	유효한 고용비자를 발급받은 근로자만 고용해야함
②	근로자의 급여는 싱가포르 노동부(MOM)에 신고한 금액대로 지급되어야함
③	근로자들에게 급여와 함께 의료보험 포함 생활비를 지급해야함
④	근로자들에게 적절한 거주지를 제공해야함
⑤	근로자의 입원치료 및 수술비용을 보장하는 의료보험을 가입해야함
⑥	근로자들이 싱가포르 등록 병원에서 의료검진을 받을 수 있게 해야 함. 만일 건강상태가 근로하기에 부적격하다고 판단될 경우 WP 비자는 취소됨
⑦	각 근로자에 대한 고용부담금을 지불해야함
⑧	말레이시아 출신 제외 외국인 근로자에 대해 예치금(security bond)을 지불해야함
⑨	고용주는 고용대행사나 관련자로부터 외국인 근로자 고용 또는 고용형태 변경을 대가로 어떠한 이득도 취할 수 없음

이를 자세히 살펴보면 아래와 같다.

① 유효한 고용비자를 발급받은 근로자만 고용해야 한다.

- WP는 건설업, 제조업, 해양업, 가공업, 서비스업 등 5개 산업 내 비전문 노동자를 위한 비자로 신청자격은 산업별로 적용 기준이 상이하다.

② 근로자의 급여는 싱가포르 노동부(MOM)에 신고한 금액대로 지급되어야 한다.

- 기업이 노동부(MOM)에 신고한 금액과 실제 지급액이 다르다는 것이 적발될 경우 엄중히 처벌당한다. 이는 Employment of Foreign Manpower Act(EFMA)에 의거, 거짓 신고에 해당하며, 해당 고용주는 2년 이하의 징역 그리고/또는 20,000 싱가포르달러 이하의 벌금형에 처해진다. 이 외에도 추후 새로운 비자 신청이나 갱신에 어려움을 겪게 될 수 있다.

③ 근로자들에게 급여와 함께 의료보험 포함 생활비를 지급해야 한다.

- 고용주는 매월 마지막 날 후 7일 안에 급여를 지급해야 한다. 급여는 한 달 단위 이상으로 책정할 수 없으며, 현금 또는 계좌이체로 지급할 수 있다. 만일 고용주가 근로자와의 합의를 바탕으로 근로자의 계좌 장부를 보관해주고 있다면, 근로자가 급여가 정기적으로 지급되었는지 확인할 수 있도록 해당 계좌 장부를 열람할 수 있게 해주어야 한다. 급여 지급 내역에 대해서는 노동부(MOM)에서 요구 시 제출할 수 있도록 반드시 기록을 남겨두어야 한다.

④ 근로자들에게 적절한 거주지를 제공해야 한다.

- 적절한 거주지란, 다음의 항목에 대한 관련 정부기관의 기준에 부합되는지의 여부로 판단한다.

항목	관련 정부기관
토지이용(land use)	도시재개발청(URA), 주택개발청(HDB), 주룽도시공사(JTC)
빌딩 구조적 안전성	건설청(BCA)
화재 및 기타 안전성	민간방위대(SCDF)
환경 위생	환경청(NEA)
배수·위생·하수 시스템	수자원공사(PUB)

- 근로자들에게 적절한 거주지를 제공하지 않을 경우, 고용주는 고발될 수 있으며 이는 향후 WP비자 신청 및 갱신에도 영향을 미칠 수 있다. 이를 방지하기 위해 싱가포르 노동부(MOM)는 고용주가 아래의 사항을 따르기를 권고하고 있다.

❶	외국인 근로자들에게 적절한 거주지가 무엇인지 그 기준에 대해 설명할 것
❷	외국인 근로자들이 고용주에게 주거 상태에 대해 정기적으로 업데이트하고 문제 발생 시 즉시 알릴 수 있는 방법을 제공할 것
❸	외국인 근로자들의 주거 상태를 정기적으로 확인할 것
❹	개선조치 사항 필요시 진행할 것
❺	외국인 근로자들이 임의로 거주지를 변경할 경우, 고용주는 해당 사실을 알게 된 후 5일 이내에 새로운 거주지가 노동부(MOM)의 기준에 적합한지 확인하고 거주지 정보를 업데이트해야 함

- 근로자들이 거주할 수 있는 숙소는 외국인 전용 기숙사(purpose-built dormitories), 산업 부지 개조 숙소(factory-converted dormitories), 건설현장 내 숙소(construction temporary quarters) 등 여러 종류가 있으며, 각 유형 및 거주조건 등은 노동부(MOM) 웹사이트에서 확인 가능하다.

⑤ 근로자의 입원치료 및 수술비용을 보장하는 의료보험을 가입해야 한다.

- 고용주는 모든 WP근로자들에게 입원 및 수술비용(업무 외 상해 포함)으로 매년 최소 15,000 싱가포르달러가 보장되는 의료보험을 제공해주어야 한다. 고용주는 근로자에게 의료보험 가입비용을 전가할 수 없다.

- 아래 4가지 경우를 모두 충족하는 경우 공동부담(co-pay arrangement; 근로자가 의료비용의 일부를 특정 금액 형태로 공동 부담 하는 것)을 할 수 있다.

- 업무 관련 상해가 아닌 경우
- 공동부담 금액이 합당하고 근로자 월급여의 10% 이하 수준일 경우
- 공동부담 기간이 6개월을 넘지 않는 경우
- 공동부담 옵션이 근로계약서 또는 노사협정서에 명료하게 기술되어 있고 근로자의 동의를 받은 경우

- ⑥ 근로자들이 싱가포르 등록 병원에서 의료검진을 받을 수 있게 해야 한다. 만일 건강 상태가 근로하기에 부적격하다고 판단될 경우 WP 비자는 취소된다.
- WP 근로자는 싱가포르 입국 후 2주 안에 싱가포르에 등록된 병원에서 건강검진을 받아야 한다. 이 때 건강검진양식(medical examination form)을 가지고 가야하며, 해당 양식은 노동부(MOM) 웹사이트에서 다운받을 수 있다. 결핵, 에이즈, 매독, 말라리아 등 4가지 종류의 전염병 감염여부 및 건강상태가 근로하기에 적합한지를 확인하며, 통과하지 못할 경우 해당 근로자는 자국으로 돌려보내진다.
- ⑦ 각 근로자에 대한 고용부담금을 지불해야 한다.
- WP 고용부담금(levy)은 업종, 근로자의 국적, 숙련도, 경력 등에 따라 상이하며, 매년 인상되는 추세를 보이고 있으므로 노동부(MOM) 웹사이트에서 최신 정보를 확인해야 한다.
- ⑧ 말레이시아 출신 제외 외국인 근로자에 대해 예치금(security bond)을 지불해야 한다.
- 고용주는 외국인 근로자(말레이시아 국적 제외)를 고용할 시에 싱가포르 정부에 5,000 싱가포르달러를 일종의 예치금(security bond)으로 지불해야한다. 이는 근로자와 고용주가 WP의 조건에 모두 따르겠다는 의미이며, 고용주는 근로자에게 예치금을 대신 지불하라고 요구할 수 없다. 예치금은 근로자가 싱가포르에 입국하기 전에 은행 또는 보험사를 통해 지불되어야 하며 그러지 않을 경우, 근로자는 싱가포르 입국을 거부당하여 본국으로 송환되며 해당 송환 비용은 고용주가 부담해야 한다. 예치금 지불 시 은행 또는 보험사에서 노동부(MOM)로 해당 내역을 전자 발송하며, 이를 노동부(MOM)에서 수신 및 확인하는데 최대 3일 정도 소요된다.
 - 근로자가 근로계약 종료 후 WP 비자를 반납하고 본국으로 돌아간 것이 확인되고 고용주가 예치금 조건을 어기지 않았을 경우 예치금은 고용주에게 환불된다. 하지만 다음의 경우 예치금 전액 또는 일부를 몰수당할 수 있다.
 - 고용주나 근로자가 Security bond나 WP의 조건들을 지키지 않은 경우
 - 고용주가 급여를 제대로 지급하지 않은 경우
 - 근로자의 WP가 만료되거나 취소되어 본국으로 돌아가야 하는데, 이를 지원하지 않은 경우
 - 근로자가 실종된 경우 (단, 고용주가 근로자의 실종사실을 알게 된 후 이를 경찰에 신고하고, 해당 근로자를 찾기 위해 적절한 조치 및 노력을 기울인 경우 예치금의 반(\$2,500)만 몰수)
- ⑨ 고용주는 고용대행사나 관련자로부터 외국인 근로자 고용 또는 고용형태 변경을 대가로 어떠한 이득도 취할 수 없다.

나. 신청 절차



- ① WP는 각각의 업종별로 고용 가능 국적 요건 등 조건이 상이하므로 신청 전 미리 숙지해야 한다. (업종별 상세 내용은 'II-3-(3)-다. 산업별 유의사항' 참고)

	말레이시아	PRC(중국)	NAS* (North Asian Sources)	NTS** (Non-Traditional Sources)
건설업	O	O	O	O
제조업	O	O	O	X
해양업	O	O	O	O
가공업	O	O	O	O
서비스업	O	O	O	X

* NAS(North Asian Sources): 홍콩, 마카오, 한국, 대만

** NTS(Non-Traditional Sources): 인도, 스리랑카, 태국, 방글라데시, 미얀마, 필리핀

- ② 건설업과 가공업의 경우, NTS 및 PRC 국적 근로자는 비자신청 전 먼저 MYE를 신청해야 한다. MYE란, Man-Year Entitlement의 약자로 프로젝트 규모에 따라 할당되는 Man-Year 규모 즉, 고용 가능 인력 규모를 할당받는 것을 말한다. MYE는 기업이 수주를 따낸 프로젝트의 규모에 따라 결정된다.
- ③ 가공업, 건설업 및 해양업의 경우, PA 또한 신청해야 한다. PA란, Prior Approval의 약자로 NTS 및 PRC 국적 근로자 고용에 대한 승인을 뜻한다. PA는 WP 신청 기간, 지난 3개월간 싱가포르 현지 인력 고용 현황, 고용할당(quota), MYE 할당 등을 바탕으로 부여된다.
- ④ 싱가포르 노동부(MOM)의 'WP Online' 사이트를 통해 온라인으로 비자를 신청한다. 비자 신청 시, 고용하고자 하는 근로자가 非말레이시아인인 경우, 해당인은 싱가포르에 체류 중이어선 안 된다.

소요기간	1주일 이내 (경우에 따라 더 오래 걸릴 수도 있음)
신청비용	S\$30 (GIRO, 비자·마스터 카드, eNets Debit 등으로 지불 가능)

- ⑤ 고용주는 근로자가 싱가포르에 오기 전에 예치금(Security Bond)을 지불해야 한다. 예치금을 지불하면 해당 은행 또는 보험회사에서 해당 정보를 노동부에 전달한다. (자세한 내용은 'II-3-(3)-가. 고용주 기본 숙지 필수 사항⑧' 참고)
- ⑥ 고용주는 의료보험 가입 후 해당 정보를 제출해야 한다. WP 비자 신청, 갱신 및 변동사항이 있을 때마다 보험사명, 보험 증권 번호, 보험 적용 시작 및 만료일 등 의료보험 관련 정보를 최신으로 업데이트해야 한다. (자세한 내용은 'II-3-(3)-가. 고용주 기본 숙지 필수 사항⑤' 참고)
- ⑦ 고용주는 근로자의 거주지 주소를 고용 후 5일 내 Online Foreign Workers Address Service(OFWAS)를 통해 등록해야 하며, 근로자의 거주지가 변경될 경우 해당 내용을 업데이트해야 한다.
- ⑧ 고용주는 근로자가 싱가포르에 입국한 후 2주 안에 건강검진을 받도록 해야 한다. (자세한 내용은 'II-3-(3)-가. 고용주 기본 숙지 필수 사항⑥' 참고)
- ⑨ 근로자가 싱가포르 입국한 후 2주 안에 고용주는 WP Online을 통해 비자 승인 신청을 해야 한다. 신청 시 비자카드 배송 주소와 최대 3명의 수령인 정보(주민등록번호, 외국인등록번호, 여권번호 등 신원 정보, 핸드폰 번호 및 이메일 주소)를 기입하고 30 싱가포르달러의 비자발급 비용을 지불하면 승인 및 통지서(notification letter)를 받는다. 비자카드 배송을 기다리는 동안 해당 통지서(notification letter)를 소지해야 근로자가 싱가포르 입출국 및 근무를 시작할 수 있으므로 통지서(notification letter)를 출력하여 근로자에게 전달해야 한다.
- ⑩ 통지서(notification letter)에 근로자의 지문 및 사진등록이 요구되어 있는 경우 비자 승인 후 1주일 내에 MOM Service Centre를 방문해야 한다. 주로 싱가포르에서 고용 비자를 처음 발급받는 경우 또는 가장 최근 등록일자로부터 5년이 경과된 경우 이를 요구한다. 고용주는 근로자를 위해 MOM Service Centre 방문 일정을 잡아야 하며, 근로자는 아래서류를 구비하여 방문하면 된다.

①	여권 (Original passport)
②	방문일정 예약 증명서 (Appointment letter)
③	통지서 (Notification letter)
④	통지서에 명시된 서류 (Documents listed in the notification letter)

- ⑪ 근로자 등록 및 서류 확인절차가 끝나면 4일 내로 비자카드가 등록된 주소로 배송된다. 등록된 수령인은 비자카드 발송 하루 전 문자 또는 이메일을 통해 발송 내역에 대한 알림을 받을 수 있다.

다. 산업별 유의사항

① 건설업 (Construction Sector)

고용 가능 국적 (Source Countries). 말레이시아, PRC(People's Republic of China; 중국), NTS(Non-Traditional Sources; 인도, 스리랑카, 태국, 방글라데시, 미얀마, 필리핀), NAS(North Asian Source; 홍콩, 마카오, 한국, 대만)

고용 가능 나이 (Age when applying). 국적 상관없이 모두 18세 이상이어야 하며, WP 비자 신청 시 말레이시아인은 58세 이하, 非말레이시아인은 50세 이하이어야 한다. 최대 60세까지 근로 가능하다.

고용 가능 최대 기간 (Maximum period of employment). 말레이시아, NAS 국적 출신 근로자에 대해서는 고용 가능 최대 기한 제한이 없으며, NTS 및 중국(PRC) 국적 출신 근로자는 비숙련 근로자일 경우 최대 10년, 숙련 근로자일 경우 최대 22년 동안 싱가포르에서 근무 가능하다.

할당 (Quota) 및 고용부담금 (Levy). 싱가포르인 정규직원 1명당 최대 7명의 WP 근로자를 고용할 수 있다. NTS 및 중국(PRC) 근로자들은 할당(quota) 외 추가적으로 MYE 조건을 따라야 하나 최소 2년 이상의 싱가포르 내 건설업 경력이 있는 경우 면제(MYE waiver) 받을 수 있다. 고용부담금(levy)은 국적 및 근로자 타입에 따라 상이하다.

숙련(R1) 근로자 고용 의무. 2017년 1월 1일부터 전체 WP 근로자 중 숙련 근로자 비중이 최소 10% 이상이어야 하며, 미달 시 비숙련자(R2) 신규 고용이 불가능하다. 최근 12주 평균으로 계산하며, 비자 갱신에는 영향을 미치지 않는다. 2018년 1월 1일부터는 비자 갱신도 불가능해지며, 2019년 1월 1일부터는 추가적으로 초과 비숙련 근로자의 비자가 취소되는 등 규제가 더욱 강화될 예정이다.

국적	근로자 타입		싱가포르 내 고용 가능 기간	고용부담금(levy)	
				월(monthly)	일(daily)
NTS, PRC	비숙련(R2)	MYE	최대 10년	S\$700	S\$23.02
		MYE waiver		S\$950	S\$31.24
	숙련(R1)	MYE	최대 22년	S\$300	S\$9.87
		MYE waiver		S\$600	S\$19.73
NAS, 말레이시아	비숙련(R2)		제한 없음	S\$700	S\$23.02
	숙련(R1)			S\$300	S\$9.87

의무 안전 교육 (Required safety courses). 건설업 근로자들은 WP 비자 발급 전 Construction Safety Orientation Course(CSOC) 또는 Apply Workplace Safety and Health in Construction Sites 교육을 받아야 한다. 고용주는 비자 승인이 나면 최대한 빨리 해당 교육을 신청하여 근로자가 싱가포르 입국 후 2주 이내에 해당 교육을 들을 수 있도록 해야 한다. 교육 후 시험에 통과해야 하며 낙제한 경우 최대한 빨리 재시험을 봐야 한다. 싱가포르 입국 후 3개월 이내에 통과하지 못하면 WP 비자가 취소된다. 건설업 근로자들은 안전 교육을 정기적으로 받아야 한다. 근무 경력 6년 이하 근로자의 경우 2년에 한 번씩, 6년 이상 근로자의 경우 4년에 한 번씩 안전교육을 받아야 하며, 비자 갱신 시 해당 증빙서류가 필요하다.

② 제조업 (Manufacturing Sector)

고용 가능 국적 (Source Countries). 말레이시아, PRC(People's Republic of China; 중국), NAS(North Asian Source; 홍콩, 마카오, 한국, 대만)

고용 가능 나이 (Age when applying). 국적 상관없이 모두 18세 이상이어야 하며, WP 비자 신청 시 말레이시아인은 58세 이하, 非말레이시아인은 50세 이하이어야 한다. 최대 60세까지 근로 가능하다.

고용 가능 최대 기간 (Maximum period of employment). 말레이시아, NAS 국적 출신 근로자에 대해서는 고용 가능 최대 기한 제한이 없으며, 중국(PRC) 근로자는 비숙련 근로자일 경우 최대 10년, 숙련 근로자일 경우 최대 18년 동안 싱가포르에서 근무 가능하다.

할당 (Quota) 및 고용부담금 (Levy). 제조업의 고용부담금(levy)은 외국인 근로자 비율 및 근로자 타입에 따라 상이하다.

할당(quota)	비숙련 근로자(R2)		숙련 근로자(R1)	
	월(monthly)	일(daily)	월(monthly)	일(daily)
총 직원 수 대비 25% 미만	S\$370	S\$12.17	S\$250	S\$8.22
총 직원 수 대비 25%~50%	S\$470	S\$15.46	S\$350	S\$11.51
총 직원 수 대비 50%~60%	S\$650	S\$21.37	S\$550	S\$18.09

의무 안전 교육 (Required safety courses). 금공업에 종사하며 금속 및 기계를 다루는 근로자들은 WP 비자 발급 전 Metalworking Safety Orientation Course(MSOC) 또는 Apply Workplace Safety and Health in Metal Work 교육을 받아야 한다. 고용주는 비자 승인이 나면 최대한 빨리 해당 교육을 신청하여 근로자가 싱가포르 입국 후 2주 이내에 해당 교육을 들을 수 있도록 해야 한다. 교육 후 시험에 통과해야 하며 낙제한 경우 최대한 빨리 재시험을 봐야 한다. 싱가포르 입국 후 3개월 이내에 통과하지 못하면 WP 비자가 취소된다. 금공업 근로자들은 안전 교육을 정기적으로 받아야 한다. 근무 경력

6년 이하 근로자의 경우 2년에 한 번씩, 6년 이상 근로자의 경우 4년에 한 번씩 안전교육을 받아야 하며, 비자 갱신 시 해당 증빙서류가 필요하다.

③ 해양업 (Marine Sector)

고용 가능 국적 (Source Countries). 말레이시아, PRC(People's Republic of China; 중국), NTS(Non-Traditional Sources; 인도, 스리랑카, 태국, 방글라데시, 미얀마, 필리핀), NAS(North Asian Source; 홍콩, 마카오, 한국, 대만)

고용 가능 나이 (Age when applying). 국적 상관없이 모두 18세 이상이어야 하며, WP 비자 신청 시 말레이시아인은 58세 이하, 非말레이시아인은 50세 이하이어야 한다. 최대 60세까지 근로 가능하다.

고용 가능 최대 기간 (Maximum period of employment). 말레이시아, NAS 국적 출신 근로자에 대해서는 고용 가능 최대 기한 제한이 없으며, NTS 및 중국(PRC) 국적 출신 근로자는 비숙련 근로자일 경우 최대 10년, 숙련 근로자일 경우 최대 22년 동안 싱가포르에서 근무 가능하다.

할당 (Quota) 및 고용부담금 (Levy). 싱가포르인 정규직원 1명당 최대 4.5명의 WP 근로자를 고용할 수 있다. 고용부담금(levy)은 근로자 타입에 따라 상이하다.

근로자 타입	월(monthly)	일(daily)
비숙련 근로자(R2)	S\$400	S\$13.16
숙련 근로자(R1)	S\$300	S\$9.87

의무 안전 교육 (Required safety courses). 해양업 근로자들은 WP 비자 발급 전 Shipyard Safety Instruction Course(SSIC) 또는 Apply Workplace Safety and Health in Marine Work 교육을 받아야 한다. 고용주는 비자 승인이 나면 최대한 빨리 해당 교육을 신청하여 근로자가 싱가포르 입국 후 2주 이내에 해당 교육을 들을 수 있도록 해야 한다. 교육 후 시험에 통과해야 하며 낙제한 경우 최대한 빨리 재시험을 봐야 한다. 싱가포르 입국 후 3개월 이내에 통과하지 못하면 WP 비자가 취소된다. 해양업 근로자들은 안전 교육을 정기적으로 받아야 한다. 근무 경력 6년 이하 근로자의 경우 2년에 한 번씩, 6년 이상 근로자의 경우 4년에 한 번씩 안전교육을 받아야 하며, 비자 갱신 시 해당 증빙서류가 필요하다.

④ 가공업 (Process Sector)

고용 가능 국적 (Source Countries). 말레이시아, PRC(People's Republic of China; 중국), NTS(Non-Traditional Sources; 인도, 스리랑카, 태국, 방글라데시, 미얀마, 필리핀), NAS(North Asian Source; 홍콩, 마카오, 한국, 대만)

고용 가능 나이 (Age when applying). 국적 상관없이 모두 18세 이상이어야 하며, WP 비자 신청 시 말레이시아인은 58세 이하, 非말레이시아인은 50세 이하이어야 한다. 최대 60세까지 근로 가능하다.

고용 가능 최대 기간 (Maximum period of employment). 말레이시아, NAS 국적 출신 근로자에 대해서는 고용 가능 최대 기한 제한이 없으며, NTS 및 중국(PRC) 국적 출신 근로자는 비숙련 근로자일 경우 최대 10년, 숙련 근로자일 경우 최대 22년 동안 싱가포르에서 근무 가능하다.

할당 (Quota) 및 고용부담금 (Levy). 싱가포르인 정규직원 1명당 최대 7명의 WP 근로자를 고용할 수 있다. NTS 및 중국(PRC) 근로자들은 할당(quota) 외 추가적으로 MYE 조건을 따라야 하나 최소 2년 이상의 싱가포르 내 가공업 경력이 있는 경우 면제(MYE waiver) 받을 수 있다. 고용부담금(levy)은 근로자 타입에 따라 상이하다.

근로자 타입		월(monthly)	일(daily)
비숙련 근로자(R2)	MYE	S\$450	S\$14.80
	MYE Waiver	S\$750	S\$24.66
숙련 근로자(R1)	MYE	S\$300	S\$9.87
	MYE Waiver	S\$600	S\$19.73

WP 비자 신청 유의사항. 가공업의 경우 근로자의 국적에 따라 비자 신청 절차가 조금씩 상이하므로 유의해야 한다.

국적	절차
말레이시아	① 각 근로자에 대해 승인(In-principle approval; IPA) 받기
NAS	① 각 근로자에 대해 승인(In-principle approval; IPA) 받기 ② 고용보증금(security bond) 지불
NTS 및 중국	① MYE(Man-Year Entitlement) 신청 ② 사전승인(Prior Approval; PA) 신청 (근로자가 최소 2년 이상의 싱가포르 내 가공업 경력이 없는 경우) ③ 승인(In-principle approval; IPA) 받기 ④ 고용보증금(security bond) 지불
	① IPS(In-principle support) 신청 ② 승인(In-principle approval; IPA) 받기 ③ 고용보증금(security bond) 지불

의무 안전 교육 (Required safety courses). 가공업 근로자들은 근무 시작 전 Oil Petroleum Safety Orientation Course(OPSOC) 교육을 반드시 들어야 한다. 처리 공장 (process plant) 건설 업무를 수행하는 근로자라면 추가적으로 Construction Safety Orientation Course(CSOC) 교육도 들어야 한다.

⑤ 서비스업 (Service Sector)

고용 가능 국적 (Source Countries). 말레이시아, PRC(People's Republic of China; 중국), NAS(North Asian Source; 홍콩, 마카오, 한국, 대만)

고용 가능 나이 (Age when applying). 국적 상관없이 모두 18세 이상이어야 하며, WP 비자 신청 시 말레이시아인은 58세 이하, 非말레이시아인은 50세 이하이어야 한다. 최대 60세까지 근로 가능하다.

고용 가능 최대 기간 (Maximum period of employment). 말레이시아, NAS 국적 출신 근로자에 대해서는 고용 가능 최대 기한 제한이 없으며, 중국(PRC) 근로자는 비숙련 근로자일 경우 최대 10년, 숙련 근로자일 경우 최대 18년 동안 싱가포르에서 근무 가능하다.

할당 (Quota) 및 고용부담금 (Levy). 서비스업의 고용부담금(levy)은 외국인 근로자 비율 및 근로자 타입에 따라 상이하다.

할당(quota)	비숙련 근로자(R2)		숙련 근로자(R1)	
	월(monthly)	일(daily)	월(monthly)	일(daily)
총 직원 수 대비 10% 미만	S\$450	S\$14.80	S\$300	S\$9.87
총 직원 수 대비 10%~25%	S\$600	S\$19.73	S\$400	S\$13.16
총 직원 수 대비 25%~40%	S\$800	S\$26.31	S\$600	S\$19.73

4. 인력관리

(1) 근로시간¹¹⁾

근로시간 (Normal hours of work). 고용계약 시 근로시간은 아래의 기준을 따라야 한다.

주 5일 이하 근무하는 경우	하루 최대 9시간 또는 일주일 최대 44시간
주 6일 이상 근무하는 경우	하루 최대 8시간 또는 일주일 최대 44시간
격주 44시간 이하 근무하는 경우	일주일 최대 48시간 및 2주 합 최대 88시간
하루 최대 12시간 교대 근무하는 경우	3주 평균 최대 44시간

최대근로시간 (Maximum hours of work). 근로자는 아래와 같은 특별 상황이 발생한 경우가 아니라면, 하루 12시간 이상 일할 수 없다.

❶	사고 혹은 사고 위험이 있는 경우
❷	지역사회나 국가안보에 중요한 업무인 경우
❸	공장 또는 기계 관련 급히 처리되어야 하는 업무인 경우
❹	예기치 못한 업무 중단이 발생한 경우

휴식 (Break times). 근로자는 휴식 없이 6시간 이상을 연속으로 일할 수 없으며, 업무 특성상 8시간까지 연속 근무해야하는 경우 중간에 최소 45분의 식사시간이 주어져야 한다.

초과근무수당 (Overtime pay). 근로자는 한 달 최대 72시간 이상 초과 근무할 수 없다. 근로자가 초과 근무를 할 경우 고용주는 기본 시급의 최소 1.5배를 초과근무수당으로 지급해야 하며 이는 시급 최대 S\$11.80 또는 월 최대 S\$2,250로 제한한다. 초과근무수당은 월급여 지급일로부터 14일 이내에 지급되어야 한다.

휴일 (Rest days). 고용주는 근로자에게 일주일에 최소 하루의 휴일을 제공해야 한다. 휴일은 자정부터 그 다음날 자정까지 쉬는 날을 하루로 계산하며, 교대근무자의 경우 30시간 연속 쉬는 날을 휴일로 규정한다. 휴일은 꼭 일요일이 아니어도 상관없으나, 이 경우 고용주는 다음 달 휴일 일정을 근로자에게 미리 공지해주어야 한다. 각 휴일 간 간격은 12일이 넘어서는 안 된다. 고용주는 예외적인 상황이 아닌 이상 근로자에게 휴일근무를 강요할 수 없으며, 휴일근무를 하게 된 경우 다음과 같이 급여를 지급해야 한다.

휴일 근무 사유	일반 근로시간의 반 이하 근무	일반 근로시간의 반 이상 근무	일반 근로시간 이상 근무
고용주의 요구에 의한 근무	1일치 급여	2일치 급여	2일치 급여+초과근무수당
근로자의 자발적인 근무	반일치 급여	1일치 급여	1일치 급여+초과근무수당

11) 대상: 싱가포르 노동법 4장(Part IV of the Employment Act)에 의거, 내외국인을 모두 포함하여 기본 월급여 S\$4,500 이하인 육체노동자(workman) 및 기본 월급여 S\$2,500 이하인 근로자에 대해 의무적으로 준수되어야 함

(2) 공휴일 (Public holidays)¹²⁾

근로자들에게는 싱가포르 노동법에 의거하여 연 11일의 유급 공휴일이 주어진다.

❶	New Year's Day (신정)
❷	Chinese New Year (구정; 2일)
❸	Hari Raya Puasa (하리 라야 푸아사; 라마단 기간 종료를 축하하는 무슬림 명절)
❹	Hari Raya Haji (하리 라야 하지; 무슬림 희생제)
❺	Good Friday (부활절)
❻	Labour Day (노동자의 날)
❼	Vesak Day (석가탄신일)
❽	National Day (독립기념일)
❾	Deepavali (디파발리; 힌두교 빛의 날)
❿	Christmas Day (크리스마스)

공휴일이 비근무일과 겹치는 경우, 고용주는 그에 상응하는 휴가나 급여를 지급해야 한다. 비근무일이란 주 5일 근무자의 경우 토요일을 말한다. 공휴일이 토요일일 경우 유급휴가 1일 또는 하루치 급여를 받아야 한다.

또한 근로자가 공휴일에 근무한 경우, 고용주는 아래와 같이 그에 대한 보상을 제공해야 한다. 하지만 근로자가 공휴일 전날 또는 다음날 이유 없이 결근한 경우 고용주는 하루치 급여를 삭감할 수 있다.

공휴일	보상 내용
일반 근무일(working day)	<ul style="list-style-type: none"> • 1일치 추가 급여 • 공휴일 수당 • 초과근무수당 (일반 근로시간 이상 근무한 경우)
휴일(rest day)	<ul style="list-style-type: none"> • 휴일근무수당 • 초과근무수당 (일반 근로시간 이상 근무한 경우)
비근무일(non-working day)	<ul style="list-style-type: none"> • 토요일 근무에 대한 초과근무수당 • 1일치 추가 급여 또는 유급 휴일 1일

(3) 휴가 (Leave)

연간 휴가 (Annual leave).¹³⁾ 근로자는 근무기간에 따라 유급 연간 휴가가 주어진다. 첫 해에는 최소 7일, 그 후 매년 1일씩 추가되어 8년차부터는 14일의 유급 연간 휴가를 쓸 수 있다. 고용주의 재량껏 반차를 인정해줄 수 있으며, 유급 연간 휴가를 다 사용한 경우 무급 휴가를 신청할 수 있으나 이 또한 승인여부는 고용주에게 달려있다.

12) 대상: 싱가포르 노동법(Employment Act) 대상으로 내외국인, 정규직, 계약직, 일용직 포함 근로계약 하에서 근무하는 모든 근로자. 단, 다음의 4가지 경우는 제외함. ①기본급여가 S\$4,500 이상인 매니저(manager) 및 경영진(executive), ②선원(seafarer), ③가정부(domestic worker), ④공무원(civil servant). 여기서 매니저(manager) 및 경영진(executive)이란, 채용, 해고, 직원 평가 및 보상 등에 대한 의사결정권을 가지고 있거나 기업의 정책 및 전략을 수립하거나 기업 경영에 영향을 미치는 근로자를 뜻함. 변호사, 회계사, 의사 등의 전문직도 포함됨

13) 대상: 11과 동일 (싱가포르 노동법 4장(Part IV of the Employment Act) 대상자)

다음의 경우 고용주는 근로자의 유급 연간 휴가를 몰수할 수 있다. 하지만 고용주의 재량껏 몰수 대신 현금화해주기로 결정할 수도 있으며, 근로자와의 계약종료가 근로자의 부당행위에 의한 것이 아닐 경우에는 반드시 현금화해주어야 한다.

①	허가 또는 이유 없이 전체 근무일의 20% 이상 무단결근한 경우
②	12개월 안에 유급 연간 휴가를 사용하지 않은 경우
③	근로자가 부당행위로 해고된 경우

병가 (Sick leave).¹⁴⁾ 근로자들은 연간 외래진료용 병가(outpatient non-hospitalisation leave) 14일 및 입원 병가(hospitalisation leave) 60일을 사용할 수 있다. 여기서 입원 병가 60일에는 외래진료용 병가 14일이 포함된다. 병가를 사용하기 위해서는 사내 의사, 회사에서 승인한 의사, 또는 공공의료기관 의사 등 정식 의사로부터 증명을 받아야 한다.

고용주는 최소 3개월 이상 근무한 근로자의 의료 진료비용(medical consultation fee)을 부담해야 한다. 근로자가 공휴일, 휴가, 휴일 또는 비근무일에 병이 난 경우에도 고용주는 의료 진료비용을 부담한다. 의약비 등 기타 의료비용에 대해서는 고용계약서의 의료 혜택 조항을 따르거나 노사 간 합의 내용을 따른다. 하지만 근로자가 미용시술을 받는 경우 고용주는 유급 병가를 제공하거나 의료비용을 부담해줄 필요가 없다.

근로자가 연간 휴가 중 병이 날 경우, 연간 휴가 사용을 취소하고 병가로 대체할지는 고용주의 재량에 달려있다. 반나절 근무일에 병가를 내는 경우 이는 0.5일이 아니라 1일로 여긴다. 사용할 수 있는 병가를 모두 소진한 상태에서 병가를 낼 경우, 고용주는 무급 병가 사용을 허락하거나 업무 내용을 변경하거나 근로자가 업무를 지속할 수 있는지에 대한 의료 진단평가서를 요구할 수 있다. 근로자가 근무를 계속 하기에 부적합하다고 여겨질 경우 고용주는 근로계약을 종료시킬 수 있으며, 이에 대해 계약서에 명시된 보상을 제공하거나 금전적인 호의를 베풀 수 있다.

출산휴가 (Maternity leave). 산모가 현 직장에서 출산일 전까지 3개월 이상 근무한 경우 출산휴가를 사용할 수 있다. 태어날 아이가 싱가포르 시민권자인 경우 16주, 아닌 경우 12주의 유급 출산휴가가 주어진다. 산모가 법적 혼인상태에 있어야 한다는 조건은 2017년 1월 1일부로 없어졌다.

근로자는 출산휴가를 사용하기 최소 1주일 전에 고용주에게 미리 알리고 출산 후 출산 사실을 고용주에게 최대한 빨리 알려야 한다. 그러지 않을 경우, 출산휴가 중 급여 전체가 아니라 절반밖에 받지 못한다. 고용주는 출산휴가 중인 근로자의 급여 지급 시 싱가포르 정부의 Government-Paid Maternity Leave(GPML) 지원제도 혜택을 받을 수 있다. 자녀수에 따라 아래와 같이 지원 혜택이 다르며 자세한 내용은 싱가포르 사회·가족

14) 12와 동일 (싱가포르 노동법 대상자)

개발부(Ministry of Social and Family Development; MSF)의 Government-Paid Leave 웹사이트(www.profamilyleave.gov.sg)에서 확인 가능하다.

자녀수	고용주 부담	정부 지원
첫째 및 둘째	첫 8주	다음 8주
셋째 이상	-	16주 전체

고용주는 최소 3개월 이상 근무하고 의사로부터 임신 진단을 받은 근로자를 임신기간 중에 정당한 사유 없이 해고하거나 계약을 종료시킬 수 없다. 또한 출산휴가 중에도 해고가 불가능하며 출산 후 첫 4주간의 산후조리 기간 동안 근무를 요구할 수 없다.

육아휴가 (Childcare leave). 아이가 7세 이하이며 현 직장에서 최소 3개월 이상 근무한 경우 육아휴가를 사용할 수 있다. 아이가 싱가포르 시민권자인 경우 연 6일, 아님 경우 연 2일이 주어진다. 육아휴가는 부모 양쪽에 모두 주어지며, 자녀수와 관계없이 아이가 7세가 될 때까지 7년간 최대 42일을 사용할 수 있다. 육아휴가는 이월 또는 현금보상이 불가능하므로 매년 말까지 모두 소진해야 한다. 육아휴가는 유급으로 CPF 기여금 포함 하루 최대 S\$500로 제한되며, 첫 3일은 고용주가, 다음 3일은 정부에서 지원해준다. 아이가 싱가포르 시민권자이며 2세 이하일 경우 연 6일의 무급 육아휴가를 추가로 사용할 수 있다.

남성 근로자의 출산휴가 (Paternity leave). 남성 근로자가 법적으로 혼인 상태에 있고 현 직장에서 출산일 전까지 3개월 이상 근무하였고 태어난 아이가 싱가포르 시민권자인 경우 싱가포르 정부의 Government-Paid Paternity Leave(GPPL) 지원제도 하에서 2주일의 출산휴가를 사용할 수 있다. GPPL 지원금은 CPF 기여금 포함 주 최대 S\$2,500으로 제한된다. 기존에는 1주일의 출산휴가만 보장되다 2015년 1월 1일부터 고용주가 동의할 경우 1주일을 추가적으로 사용할 수 있었는데, 2017년 1월 1일부터는 의무화되어 2주일의 출산휴가가 보장된다. 출산휴가는 기본적으로 아이가 태어난 후 16주 이내에 연속적으로 사용되어야 하나 고용주와 협의하여 12개월 이내에 자유롭게 사용할 수도 있다. 또한, 부인의 16주 출산휴가(GPML)를 부인의 동의하에 공유받아 사용할 수 있는데, 공유받을 수 있는 기간이 기존 1주일에서 2017년 7월 1일부로 4주로 늘어났다.

입양휴가 (Adoption leave). 아이 입양 시 여성 근로자는 입양휴가를 사용할 수 있으며, 기간은 기존 4주에서 2017년 7월 1일부로 12주로 늘어났다. 입양휴가를 받기 위해서는 현 직장에서 3개월 이상 근무하고, 입양 의도 공식화 시점¹⁵⁾에 아이가 12개월 이하여야 한다. 아이가 싱가포르 시민권자가 아닌 경우 부모 중 최소 한 명은 싱가포르 시민권자여야 하며, 아이가 입양 후 6개월 이내에 싱가포르 시민권을 받아야 한다.

15) 싱가포르 아이인 경우 법원에 입양 신청서를 제출한 시점. 외국 아이인 경우 아이에게 DP비자 승인이 난 시점

(4) 외국인력 관리

가. 비자 갱신 (Renewal)

고용주는 근로자의 비자가 만료되기 전에 갱신 신청을 해야 한다. 싱가포르 노동부(MOM)는 최대한 일찍 신청할 것을 권장하고 있으며, 비자 갱신 신청을 일찍 한다고 해서 그만큼 비자 유효기간이 줄어드는 것이 아니다.

비자종류	EP		SP	WP
	온라인	우편	온라인	온라인
신청기간	만료 6개월 전 ~ 만료일	만료 3개월 전 ~ 만료 2주 전	만료 6개월 전~만료일	만료 6~8주 전
웹사이트	EP Online		EP Online	WP Online
소요기간	3주 이내	8주 이내	3주 이내	즉시
비용	S\$150		S\$80	S\$30
신청자	고용주 또는 고용 중개인			
필요서류 및 정보	비자카드 배송 주소, 등		비자카드 배송 주소, 등	여권사본, WP 갱신 신청서, 고용 보증금(security bond), 의료보험증, 비자카드 배송 주소
갱신비자 유효기간	3년 (여권 유효기간 무관)		최대 3년 (여권 유효기간이 3년보다 적게 남은 경우, 만료 한 달 전 기간만큼 부여)	보통 2년 (여권, 고용보증금, Prior Approval, 업종별 최대 근무 가능 기간에 따라 다름)
만료된 비자카드 반납	비자 갱신 위해 노동부(MOM) 방문 시 반납			우편 발송 Work Pass Division Ministry of Manpower 18 Havelock Road Singapore 059764

Employment Pass (EP). EP 비자 갱신은 만료일로부터 6개월 전부터 신청 가능하다. 신규발급이 아니라 갱신이라고 해도 이는 보장되는 것이 아니며 EP 비자 관련 규정에 따라 갱신 승인 여부가 결정된다. 노동부(MOM)는 2017년 1월 1일부로 EP 발급 최소 급여 조건이 S\$3,600으로 인상됨에 따라, 비자 갱신 검토 시에도 새로운 기준을 적용할 것이라 전한바 있다. 갱신 비자는 기존 비자 만료일 다음날부터 3년간 유효하다.

S Pass (SP). SP 비자 갱신은 만료일로부터 6개월 전부터 신청 가능하다. SP의 경우 갱신 시 여권 유효 기간이 최소 7개월 이상 남아있어야 하며, 고용주는 기업 내 SP 할당(quota)이 남아있는지 확인해야 한다.

Work Permit (WP). WP 비자 갱신은 만료일로부터 6~8주 전부터 신청 가능하다. 만료일로부터 6개월 전부터 신청 가능하다. WP의 경우 여권 유효기간에 유의해야 한다. 기본 2년 유효기간의 비자를 받기 위해서는 여권 유효기간이 최소 25개월 이상 남아있어야 하며, 2년 이내에 여권이 만료되는 경우 비자 만료일은 여권 만료일 한 달 전으로 정해진다. 만약 갱신 신청 기간을 지키지 못하고 늦을 경우에도 고용부담금은 계속 부과되며 경우에 따라 체류 벌금(overstaying fine)이 부과될 수도 있다.

나. 노동부(MOM)에 변경내용 통지 (Notify MOM of changes)

기업 및 근로자에게 다음과 같은 변경사항이 발생하는 경우, 이를 노동부에 알려야 한다.

기업명 또는 재무정보.

공통	변경신청서 ¹⁶⁾ 작성하여 노동부(MOM)에 제출
----	--

기업 주소.

EP, SP	- EP Online을 통해 주소 변경 - CPF 계정을 가지고 있을 경우, 싱가포르 중앙연금기금청에도 주소 변경내역을 통보해야함
WP	- 싱가포르 중앙연금기금청에 통보

기업 실체.

공통	- 아래 사항에 해당할 경우 기업은 기업활동신고서 ¹⁷⁾ , 기업실체 변경 신청서 ¹⁸⁾ 제출 후 기존 직원들의 비자를 새로운 기업으로 이전시킬 수 있음 ① 기업활동 내용이 같음 ② 구 기업실체와 연관된 고용부담금(levy)을 모두 지불함 ③ 구 기업실체가 더 이상 싱가포르 기업청(ACRA)에 등록되어 있지 않음 ④ 기업 이사, 파트너, 소유주 중 최소 한 명 이상이 구 기업실체와 같음 - 기존 대표사무소에서 유한회사, 개인사무소, 유한책임조합(LLP) 등으로 기업실체를 변경하는 경우에는 비자를 새로운 기업으로 이전시킬 수 없으며, 비자를 새로 신청해야함 - WP의 경우 기업실체 변경 후 非말레이시아 외국인 근로자들에 대해 새로운 Security Bond를 지급해야 하며, 건설기업의 경우 싱가포르 건설청(BCA) 또는 Singapore List of Trade Subcontractors (SLOT)의 등록증서를 가지고 있어야 함
----	---

16) Request Form for Updates of Company Particulars

17) Declaration of Business Activity

근로자 급여.

EP, SP	<ul style="list-style-type: none"> - 급여 인상 시, 비자 갱신 신청할 때 표기 - 급여 인하 시, 인하된 급여 내역이 비자 발급 기준에 미치지 못할 수 있으므로 급여 인하 한 달 전에 노동부에 이를 미리 알리고 사전 승인을 받아야 함
WP	- WP Online을 통해 노동부(MOM)에 보고

근로자 근무지.

EP	<ul style="list-style-type: none"> - 파견, 승진, 구조조정 등의 이유로 직원이 자회사, 모기업 등 관계사로 옮기는 경우 현 비자를 취소하고 새로 발급받아야 함 - Jobs Bank에 구인공고 게시 의무를 지지 않아도 됨
SP	- 구조조정, 인수합병, 관계사 간 이전 등으로 직원의 근무지가 변경되는 경우 기존 비자를 취소하고 새로 신청해야 함
WP	<ul style="list-style-type: none"> - 구조조정, 인수합병, 관계사 간 이전 등으로 직원의 근무지가 변경되는 경우 기존 비자를 취소하고 새로 신청해야 함 - 非말레이시아 외국인 근로자들이 근무지 변경기간 중 싱가포르에 합법적으로 체류하기 위해서는 요청사유서, 현기업의 근로자 근로지 변경동의서, 현 기업 및 새 기업의 관계 증명서(비즈니스 프로파일, 조직도, 두 기업의 관계가 명시되어 있는 회계감사보고서, 인수합병 보고서 등의 서류를 Work Pass Division에 제출해야 함

근로자 담당직무.

EP, SP	- 새로운 직무 내용 및 변경된 직책을 기입하여 해당 내용에 대한 고용주와 근로자의 서명 후 노동부(MOM)에 제출해야 하며, 근로자는 비자 갱신 시까지 노동부(MOM)의 허가서를 보관하고 있어야 함
WP	- WP Online을 통해 노동부(MOM)에 보고

근로자 개인정보.

EP, SP	<ul style="list-style-type: none"> - 여권번호, 여권만료일 등이 변경된 경우 EP Online을 통해 업데이트 - 이름, 혼인여부 등 기타 개인정보가 변경된 경우 개인정보수정신청서¹⁹⁾를 작성해 증빙서류와 함께 iSubmit 통해 제출
WP	<ul style="list-style-type: none"> - 이름, 생일, 여권번호, 여권만료일, 혼인여부 등은 WP Online 통해 업데이트 - 기타 정보는 iSubmit 통해 변경

18) Request Form for Change of Business Entity

19) Request Form for Amendment of Personal Particulars

근로자 거주지.

EP, SP	- 변경 후 2주 안에 EP Online을 통해 업데이트
WP	- Online Foreign Worker Address Service(OFWAS) 통해 업데이트

근로자가 실종된 경우.

공통	- 근로자가 실종된 사실을 인지한 후 1주일 이내에 경찰에 신고하고 비자 취소 신청을 진행해야 함
WP	- 고용주는 비자 취소 후 한 달 안에 실종된 근로자를 찾아야 함. 찾 지 못하면 非말레이시아 외국인 근로자인 경우 고용보증금(Security Bond)의 절반(S\$2,500)을 몰수당함. 이후 근로자를 찾아 본국으로 귀 국시킨 경우 몰수된 Security Bond에 대해 반환 신청을 할 수 있음

또한 WP 여성 근로자가 임신한 경우, 노동부의 Online Feedback이나 iSubmit을 통하여 해당 근로자의 이름, WP번호와 예상 출산일을 제출해야 한다. 해당 근로자가 기혼일 경우, 배우자가 싱가포르 시민 또는 영주권자라면 혼인 증명서와 배우자의 신분증 번호, 배우자가 고용비자 소지자라면 고용비자 번호를 함께 추가해서 신고하여야 한다.

5. 계약종료

(1) 퇴사 및 해고 사전 통보 (Termination with Notice)

근로자와 고용주는 기본적으로 고용계약서에 명시된 사전 통보 기간을 준수해야 한다. 해당 사전 통보 기간은 근로자와 고용주에게 똑같이 적용되며, 서면으로 합의한 내용이 없는 경우 구두 합의 내용을 따르고, 이마저도 미리 이야기한바가 없다면 싱가포르 노동부(MOM)에서 제시하는 기간을 따른다. 사전 통보 기간을 지키지 못할 경우 양자 간 합의를 통해 변경하거나, 해당 기간에 상응하는 금전적인 보상을 해야 한다. 사전 통보는 반드시 계약 종료 통지문(letter of termination) 또는 사직서(letter of resignation)를 서면으로 제출하는 형태로 이루어져야 한다.

<싱가포르 노동부(MOM)의 퇴사 및 해고 사전 통보 기간 가이드라인>

근무기간	사전 통보 기간
26주 미만	1일
26주 이상 2년 미만	1주
2년 이상 5년 미만	2주
5년 이상	4주

근로자는 사전 통보 기간 중에 병가(sick leave) 사용이 가능하며 이로 인해 사전 통보 기간이 연장되거나 퇴사 예정일이 늦춰질 수 없다. 잔여 연차 사용도 가능하며, 이를 무급으로 사용할 경우 퇴사 예정일을 앞당기고 새로운 직장에서의 근무를 빨리 시작할 수 있다. 그러나 유급으로 사용할 경우 퇴사 예정일에 변동되는 사항이 없다. 퇴사 예정일까지 잔여 연차가 남아있는 경우, 고용주는 이를 현금으로 보상해야 한다.

(2) 사전 통보 없는 퇴사 또는 해고 (Termination without Notice)

일명 통보비용(notice pay)이라 불리는 사전 통보 기간에 상응하는 급여를 지불할 경우, 근로자 또는 고용주는 사전 통보 기간 없이 즉각적인 퇴사 또는 해고를 진행할 수 있다. 또한 다음과 같이 근로 계약 조건을 어긴 경우에도 즉각적인 퇴사 또는 해고가 가능하며, 위반한 측은 통보비용(notice pay)을 지불할 법적 책임이 있다.

❶	고용주가 급여를 지급일로부터 7일 이상 지연하고 지급하지 않은 경우
❷	근로자가 사전 승인 또는 정당한 사유 없이 2일 이상 무단결근한 경우
❸	근로자가 사전 통지 또는 통지하려는 시도 없이 2일 이상 무단결근한 경우

근로 계약서 상에 특정 기간 전 계약을 종료할 시 금전적 배상(monetary compensation)을 요구하는 조항이 명시되어 있는 경우 근로 계약서 내용을 따르며, 이로 인해 분쟁이 발생하는 경우 민사재판소를 통해 해결한다.

(3) 근로자의 부당행위에 의한 해고 처리 (Termination due to Employee Misconduct)

부당행위(misconduct)란, 직장에서 절도, 부정직함, 무질서하고 비도덕적인 행위, 불복종 등 근로계약을 이행하지 못하는 경우를 말한다. 근로자가 이와 같은 부당행위를 저질렀을 경우, 고용주는 사전 통보 없이 즉각적으로 해당 근로자를 해고시킬 수 있다. 하지만 부당행위에 대한 조치를 취하기 전 그에 대한 조사를 반드시 진행해야 한다. 조사가 특정 절차에 따라 진행되어야 하는 것은 아니지만, 기본적으로 조사 진행자는 조사 시 편견을 보일 가능성이 있는 사람이어서는 안 되고 당사자가 본인의 정당함을 입증할 수 있는 기회가 주어져야 한다. 고용법(Employment Act)에 따라 고용주는 조사 기간 중 해당 근로자를 정직시킬 수 있으나 정직기간은 1주일을 넘어서는 안 되며 정직기간 중 급여의 최소 50%를 지급해야 한다. 조사를 통해 근로자의 부당행위가 입증될 경우 고용주는 아래와 같은 징계 조치를 취할 수 있다.

❶	즉각적인 해고 (사전 통보 기간 및 통보비용(notice pay) 불필요)
❷	즉각적인 강등 조치
❸	즉각적인 무급 정직 (1주일 이내)

(4) 부당해고에 대한 대응

사전 통보 유무 또는 부당행위 유무와 관계없이 부당하게 해고되었다고 판단될 경우 근로자는 싱가포르 노동부(MOM)에 이를 신고할 수 있다. 이는 해고 후 1달 이내에 서면으로 접수되어야 한다. 싱가포르 노동부(MOM)에서 해당 해고건이 부당했다고 판단할 경우 고용주에게 해당 근로자의 복직 또는 금전적인 보상을 지시할 수 있다.

<부당해고 신고 시 포함되어야 하는 내용>

인적사항 및 근로내용	❶	제목 (Subject title)
	❷	이름 (Name)
	❸	주민번호 (NRIC)
	❹	연락처 (Contact or mobile number)
	❺	개인 이메일 주소 (Personal email)
	❻	직책 (Job position)
	❼	근무기간 (Service period: start date to last day of service)
	❽	최근 급여 (Last drawn salary)
사건내용	❶	고용주가 알린 해고 또는 계약 종료 사유
	❷	본인의 해고 또는 계약 종료가 부당하다고 여기는 이유
	❸	고용주의 해고 또는 계약종료 통보 여부
	❹	근로계약서, 해고 통지서, 경고문 등 신고 관련 서류

(5) 비자 취소 (Cancellation of Work Pass)

외국인 근로자의 경우 고용이 종료되었거나 고용 비자가 만료되면 일주일 내에 고용주 또는 고용 중개인이 비자를 취소해야 한다.

Employment Pass(EP) 및 S Pass(SP). 고용주는 근로자의 근무 종료 후 1주일 이내에 EP Online을 통해 비자를 취소하고, 취소 신청 후 1주일 이내에 근로자가 소지하고 있던 비자 카드를 싱가포르 노동부(MOM)로 우편 또는 직접 방문을 통해 반납해야 한다. 비자 카드 반납이 불가능할 경우 EP Online을 통해 해당 사유를 설명해야 한다.

고용주는 근로자의 근무 종료 최소 한 달 전에 싱가포르 국세청(IRAS)을 통해 납세필증을 확인해야 하며, 서면으로 합의한 내용이 없는 이상 근로자가 본국으로 돌아가는 비행기표를 구매해주어야 한다. SP의 경우, 비자 취소 전날까지 고용부담금(levy)이 부과된다.

비자가 취소되는 시점에 근로자가 싱가포르에 있을 경우 30일 단기 방문 비자(Short Term Visit Pass)가 발급된다. 고용주는 근로자에게 비자 취소 확인증(cancellation acknowledgement letter)과 단기 방문 비자(STVP)를 전해주어야 하며, 근로자는 싱가포르 출국 시 단기 방문 비자(STVP)를 제출해야 한다.

Work Permit(WP). 근로자의 근로 종료 또는 WP 비자 만료 후 1주일 이내에 WP Online을 통해 비자를 취소하고, 취소 신청 후 1주일 이내에 근로자가 소지하고 있던 비자 카드를 싱가포르 노동부(MOM)로 우편 또는 직접 방문을 통해 반납한다. 비자 카드 반납이 불가능할 경우 WP Online을 통해 해당 사유를 설명해야 한다. EP와 SP의 경우 비자 취소 신청 시 바로 처리되나, WP의 경우 3일이 소요된다. 근로자가 싱가포르를 떠나기 전까지 합법적으로 싱가포르에 머물 수 있도록 특별 비자(Special Pass)와 비자 취소 확인증(acknowledgement letter)을 근로자에게 전달해줘야 하며, 근로자는 싱가포르 출국 시 이민국에 이를 반드시 제출해야 한다.

WP의 경우 근로자가 본국으로 돌아가기 위한 교통편을 고용주가 반드시 준비해줘야 하며, 특히 말레이시아 외 외국인의 경우 근무 종료 후 1주일 이내에 싱가포르를 떠날 수 있도록 일정을 잡아야 한다. 말레이시아 외 외국인 고용 시 부과되는 고용보증금(security bond)은 근로자의 싱가포르 출국 및 기타 조건들이 충족됐음을 확인한 후 반환되므로 고용주는 근로자가 일정에 맞게 싱가포르를 떠났는지 반드시 확인해야 한다. 고용부담금(levy)은 비자 취소 전날까지 부과된다.

Ⅲ. 노무 분쟁 사례

Baker&McKenzie.Wong&Leow사에서 제공한 싱가포르 노무 분쟁 사례를 소개합니다. 해당 사례들은 이해를 돕기 위한 목적으로 쓰인 것이며, 법률 자문 제공을 위한 것이 아님을 유의하여 주시기 바랍니다. (관련 문의는 Baker&McKenzie로 연락주시기 바랍니다.)

1. 불분명하게 작성된 고용 계약서로 인한 분쟁

- 사례1: 고용 계약서의 조건 및 용어가 불분명하게 작성된 경우 작성자 불이익의 원칙 적용 여부에 대한 싱가포르 법원의 판결

- 소송 사건명: Hewlett-Packard Singapore (Sales) Pte Ltd v. Chin Shu Hwa Corinna

¹ 항소법원은 최근 계약 조건상 정의가 불분명한 부분이 있고 이것이 해결될 수 없는 경우, 해당 조건을 작성한 당사자에 반하여 해석되어야 한다고 판결한 바 있습니다.

² Corinna는 Hewlett-Packard Singapore (Sales) Pte Ltd에 Product Sales Specialist로 고용되어, 기업용 서버를 판매했습니다. Corinna의 급여는 기본급여와 인센티브 지급으로 구성되고, 인센티브 지급이 급여의 큰 부분을 차지했습니다. 인센티브는 일 년간 판매 목표액에 준하여 즉, Corinna가 일 년간 유치한 새로운 고객사에 따라 계산됩니다. ‘새로운 고객사’는 ‘새로운 최종소비자’를 의미한다고 회사는 정의했습니다.

³ NETS는 HP의 고객이었으나 IBM으로 거래사를 변경하였고, HP에서 IBM으로 시스템을 이전하던 중 기술적 문제가 발생했습니다. 이로 인해 Corinna는 NETS가 다시 HP와 거래하도록 성공적으로 설득할 수 있었습니다. 새로운 계약 하에서 HP는 NETS에게 서버를 판매하고 정기 유지보수 서비스를 제공하기로 하였습니다.

⁴ 이 시점에서 NETS는 HP를 떠난 상태였기 때문에 Corinna는 NETS와 HP간의 신규 계약이 ‘새로운 고객사’의 범주 안에 해당될 것으로 기대했습니다. 하지만 HP는 NETS를 ‘되돌아온 고객사’로 여겼으며 ‘새로운 최종소비자’의 조건에 부합하지 않는다고 보았습니다. 이후 Corinna는 회사의 건축경영을 이유로 해고되었습니다.

⁵ Corinna는 HP에 대해 인센티브 전액 지급을 주장하는 소를 제기했습니다. NETS는 ‘새로운 최종소비자’로 간주되어야 했고, 건축경영으로 해고되며 지급된 인센티브는 일 년 동안의 판매 목표액이 아닌 근무기간까지를 기준으로 비례 배분하여 계산되어야 했다는 것이 Corinna의 주장입니다. 회사 정책상 일 년 동안의 판매 목표액을 기준으로 인센티브를 계산하는 것은 자발적인 퇴사의 경우에 해당되는 것으로, Corinna의 경

우에는 회사의 긴축경영으로 해고된 것이기 때문에 해당되지 않는다는 주장입니다.

- ⁶ Corinna의 주요 주장은 고용계약서의 계약 조건들의 정의가 분명하지 않으므로 작성자 불이익의 원칙(*contra proferentem*)이 적용되어야 한다는 것입니다. 이 규칙은 계약 조건들이 애매모호한 경우 적용되는 것으로 이 경우, 법원은 계약서를 작성한 당사자에 반하여 계약 조건을 해석하게 됩니다. 즉, ‘새로운 최종소비자’라는 단어의 정의가 애매모호하며 HP가 이 계약서를 작성한 당사자이므로 해당 조건은 Corinna에게 유리한 방향으로 해석되어야 한다는 주장입니다. 게다가 HP는 ‘새로운 고객사’에 대한 가이드라인을 작성할 때 ‘되돌아온 고객사(returning customer)’에 대해서는 고려하지 못했다는 것을 인정했습니다.
- ⁷ 법원은 계약 조건에 모호함이 없다고 판단하며 Corinna의 소를 기각했습니다. 법원은 이 같은 판결을 내리면서, 작성자 불이익의 원칙(*contra proferentem*)은 해소할 수 없는 모호한 경우에 적용되는 것이지, 단순히 해소하기 어렵다고 적용하는 것이 아니라는 것을 명확하게 밝혔습니다.
- ⁸ 이 사건은 싱가포르 법원은 작성자 불이익의 원칙(*contra proferentem*)을 예외적인 경우에만 적용한다는 것을 보여주는 사례입니다. 이는 근로자가 고용계약서의 불분명한 조건에 대해 작성자 불이익의 원칙을 주장하며 소를 제기할 경우 발생하게 되는 기업의 예상하지 못한 재정 지출 위험을 줄여줍니다. 그럼에도 불구하고 기업들은 고용계약서를 작성할 때 모든 조항과 내부 정책들이 모호하지 않고 명확히 규정될 수 있도록 필요한 조치를 취해야 할 것입니다.

[영문원본] Case 1: Hewlett-Packard Singapore (Sales) Pte Ltd v Chin Shu Hwa Corinna

¹ In a recent judgment, the Court of Appeal held that any ambiguity in the contractual terms would only be construed against the party who had drafted the terms if the ambiguity could not be resolved.

² Corinna was employed by Hewlett-Packard Singapore (Sales) Pte Ltd as a product sales specialist. She sold servers designed for businesses. Her salary package comprised a basic salary as well as incentive payment. The bulk of her salary was made up of the incentive payments. These were calculated against her sales targets for the full year, which were in turn derived from the amount of new business she obtained for the company. ‘New business’ was defined by the company to mean ‘new end-user customers’.

³ NETS was previously a customer of HP, but had left HP for IBM. In the process of migrating its systems from HP to IBM, several technical issues arose with IBM. Because of this, Corinna successfully persuaded NETS to return to HP. Under the terms of a new contract, HP agreed to sell its servers to NETS and carry out regular maintenance.

- ⁴ As NETS had left HP by this point, Corinna expected the new contract between NETS and HP to fall within the scope of 'new business'. This was rejected by HP. HP took the view that NETS was a returning customer and did not qualify as a 'new end-user customer'. Corinna was subsequently retrenched.
- ⁵ Corrina sued HP for the full amount of her incentive payments. She claimed that NETS should have been considered a 'new end-user customer' and that the incentives paid to her on retrenchment should have been calculated on a pro-rated basis rather than based on her full-year targets. This was because the policy of calculating incentives based on full-year targets only applied to voluntary termination, which did not apply since she was retrenched.
- ⁶ Corrina's main argument was that the contractual terms of her employment agreement were unclear and hence the *contra proferentem* rule was to be applied. This rule applies when ambiguity exists in the contractual terms. In such a case, the Court would interpret the contractual term against the party who had drafted the contract. As the term 'new end-user customer' was ambiguous, and as HP had drafted the contract, Corinna argued that it should be interpreted in her favour. Moreover, HP had admitted that it had not contemplated the situation of a returning customer when it drafted the guidelines for 'new business'.
- ⁷ The Court found that there was no ambiguity in the contractual terms and dismissed Corinna's claims. In arriving at its decision, the Court clarified the application of the *contra proferentem* rule and held that there had to be an ambiguity in the term which could not be resolved, and not merely ambiguity that was difficult to resolve.
- ⁸ This case provides some reassurance to companies as the courts in Singapore will only apply the *contra proferentem* rule in exceptional circumstances. This minimizes the risk that companies will face unintended financial consequences from employees attempting to use the rule to construe vague terms in their employment agreement in their favour. Companies should nevertheless continue to ensure that the provisions in their employment contracts and policies are clear and unambiguous.

2. 관리자의 충실의무 위반과 기업경비 유용(流用)에 의한 분쟁

- 사례2: 관리자의 충실의무 위반과 부당한 기업 경비사용으로 제기한 기업의 소에 급여미지급으로 반소를 제기한 근로자의 사건

- 소송 사건명: Schonk Antonius Martinus Mattheus v Enholco Pte Ltd

¹ Enholco Pte Ltd는 Mattheus를 Sales Manager로 고용했고, Mattheus는 Enholco의 사업 일부를 담당하게 되었습니다. Mattheus는 회사 매입에 대해 회사의 대주주와 협의를 진행했으나 이는 결렬되었습니다.

² 이후 Mattheus는 IOCGC라는 회사를 설립하였고, Enholco의 고객사 계정을 IOCGC로 전용시켰습니다. Enholco는 IOCGC에 대해 알게 되었고, Mattheus에게 관리자 충실의무 위반(fiduciary duties)으로 소를 제기했습니다. 또한 Enholco는 IOCGC로의 고객사 전용으로 인한 잠재적 수익 손실과 Mattheus의 비승인 지출내역에 대한 청구 소를 제기했습니다. Mattheus는 미지급된 급여에 대해 반소를 제기했습니다.

³ Enholco는 Mattheus가 제기한 미지급 급여에 대해 Mattheus가 관리자 충실의무를 위반했으므로 미지급 급여에 대한 소를 제기할 수 없다고 반박했습니다. 그러나 항소법원은 계약서나 법령으로 허용되지 않은 한, 근로자가 관리자 충실의무를 위반했다고 해도 고용주에게는 급여를 지급하지 않을 권한은 없다고 판단했습니다. 급여 미지급의 유일한 예외 상황은 근로자가 위반 기간 동안 아무것도 하지 않은 경우입니다. 그러므로 법원은 Mattheus가 제기한 급여 미지급의 청구를 인정했습니다.

⁴ Enholco가 제기한 잠재적 수익 손실에 대한 청구 소에 대해 Mattheus는 Enholco에서 IOCGC로 전용된 고객들은 Enholco가 아닌 Mattheus와 거래하기를 희망하는 고객들이며, 어떤 상황에서든 Mattheus를 따라 이동했을 것이므로 Enholco가 주장하는 잠재적 수익 손실은 존재하지 않는다고 반박했습니다. 또한 그러므로 관리자 충실의무 위반과 잠재적 수익 손실 간 인과관계가 충분히 증명되지 않는다고 주장했습니다. 법원은 Mattheus의 주장을 기각하였으며, 여기서 중요한 쟁점은 관리자 충실의무가 위반되지 않았다면 어떤 결과가 발생했을 것인가에 있다고 판단했습니다. 관리자 충실의무가 위반되지 않았다면 Mattheus는 Enholco를 떠나지 않았을 것이며 고객사들도 Enholco에 남아있었을 것이므로, Enholco는 Mattheus가 고객을 전용함으로써 발생한 잠재적 수익 손실에 대한 배상을 받을 자격이 있다고 인정했습니다.

⁵ 비승인 지출 건에 대해 Enholco는 Mattheus가 Enholco에 고용되어 있었을 동안 수령한 업무경비 상환을 요구했습니다. 해당 건에는 사적인 지출내역도 포함되어 있었습

니다. 이에 대해 Mattheus는 Enholco의 대주주가 암묵적으로 허가한 것이라고 주장했습니다. 그러나 Mattheus는 본인의 경비지출을 스스로 승인하고 있었고 적격한 사업 경비 내역이 아니었으므로 법원은 Mattheus의 주장이 맞지 않다고 판단하여 Enholco가 청구한 비용 상환의 소를 인정했습니다.

⁶ 이 사례는 다음과 같은 요점을 명확히 해줍니다. 첫째, 근로자의 의무 위반에도 불구하고 고용주는 일반적으로 고용 기간 동안에는 계속해서 급여를 지급할 의무가 있습니다. 이 부분은 에이전트-고용주의 고용관계와의 차이를 보여줍니다.

⁷ 둘째, 위반으로 인해 발생한 손실에 대한 소에 대해 법원은 위반이 발생하지 않았을 경우를 검토한다는 점입니다. 고객사들이 Mattheus와의 관계를 생각해서 자의로 Enholco와의 계약을 종료했을 것이라는 증거가 조금 있었지만, 이는 중요한 증거로 고려되지 않았습니다. 근로자의 위반으로 인해 실질적으로 발생한 손실뿐만 아니라 위반이 발생하지 않았다면 기업이 벌었을 잠재적 이익의 손실에 대해서도 근로자는 책임을 지게 됩니다.

[영문원본] Case 2: Schonk Antonius Martinus Mattheus v Enholco Pte Ltd

¹ Enholco Pte Ltd employed Mattheus as a sales manager and he was responsible for a part of Enholco's business. Mattheus entered into discussions with the company's majority shareholder to buy over the company, but negotiations broke down.

² Mattheus then incorporated his own company, IOCGC, and diverted Enholco's customer accounts to IOCGC. Enholco discovered the existence of IOCGC and commenced legal proceedings against Mattheus for a breach of his fiduciary duties. Enholco also claimed damages for the loss of future profits from the customers that were diverted to IOCGC, as well as Mattheus' unauthorised expenses. Mattheus counterclaimed for his unpaid salary.

³ On the issue of Mattheus' unpaid salary, Enholco argued that as Mattheus had breached his fiduciary duties, he could not claim his unpaid salary. However, the Court of Appeal held that despite the breaches, an employer was generally not entitled to withhold payment of salary unless permitted by statute or by the employment contract itself. The only exception was where there was a total failure in consideration (i.e. the employee did absolutely nothing during the period of breach). The Court therefore allowed Mattheus' claim for his unpaid salary.

⁴ On the claim for future profits, Mattheus argued that there was no loss of future profits as the customers he had diverted away were only willing to deal with Mattheus and not Enholco, and would have followed Mattheus in any event. There was therefore no sufficient link between Mattheus' breach of his fiduciary duties and the loss of future profits. The Court rejected this argument and held that the issue was what would have happened if the fiduciary duties had not been breached. In this case, Mattheus would not have left Enholco and the customers would have remained. As such, Enholco was entitled to claim for the loss of future profits for the customers

that Mattheus had diverted away from it.

⁵ With regard to the unauthorised expenses claim, Enholco sought repayment of the business expenses which Mattheus had claimed while employed by Enholco. These claims included personal expenses. Mattheus attempted to argue that Enholco's majority shareholder had implicitly authorised such expenses. However, as Mattheus was authorising his own expenses, and as the expenses were not for legitimate business purposes, the Court found that this was unlikely to have been the case, and Enholco was entitled to seek damages arising from these unauthorised expenses.

⁶ This case clarifies several points. Firstly, regardless of any breaches of duties, companies are generally obliged to continue paying salaries to their employees for the period that the employees continue to be employed by the company. This distinguishes the employment relationship from an agent-principal relationship.

⁷ Secondly, when claiming damages arising from a breach, the Court will examine what would have happened if the duties had not been breached. Although there was some evidence that the customers would have left Enholco on their own accord because of their loyalty to Mattheus, this was not a sufficiently material factor to be considered. The employee would still be liable, not only for the losses actually incurred by reason of his breaches, but also for the loss of future profits the company would otherwise have earned.

3. 이전 근로자에 대한 레퍼런스 관련 분쟁

- 사례3: 이전 근로자에 대한 기업의 부정확한 레퍼런스 정보에 대한 손해배상 소송
- 소송 사건명: Ramesh s/o Krishnan v AXA Life Insurance Singapore Pte Ltd

¹ Ramesh는 AXA Life Insurance Singapore Pte Ltd에서 adviser 및 financial service associate manager로 근무했었습니다. 양자 간 관계가 나빠지면서 Ramesh는 결국 AXA에서 퇴사했고 Prudential Assurance Company Singapore Pte Ltd에 지원했습니다.

² 당국 규제에 따라 Prudential은 Ramesh에 대한 레퍼런스 확인을 진행했습니다. 이에 Prudential은 일정 기간 동안 Ramesh가 판매한 보험증권 개수와 관련된 정보를 AXA로부터 얻어야 했습니다. AXA는 해당정보와 함께 Ramesh가 리드했던 팀에 대해 AXA가 진행했던 특정 규정 준수에 대한 감사 정보까지 제공했습니다. 이 정보로 인해 Prudential은 Ramesh를 고용하지 않았습니다.

³ Ramesh는 이후 Tokio Marine Life Insurance Singapore Limited에 지원했습니다. 유사한 레퍼런스 체크가 진행되었고, AXA는 Prudential에 제공한 것과 같은 정보를 전달했습니다. Tokio Marine의 추가 설명 요청에 AXA는 Ramesh가 부정적으로 보일 수 있

는 답변을 제공했습니다. 그 결과 Tokio Marine은 Ramesh를 고용하지 않았습니다.

- 4 Ramesh는 레퍼런스 제공 시 AXA의 부주의에 대해 소를 제기했습니다. 항소법원은 AXA가 Ramesh에 대한 관련정보를 제공하지 않음으로서 Ramesh를 부당하게 부정적으로 보이도록 했다고 판단했습니다. 또한 Ramesh가 판매한 보험증권 개수 관련, 항소법원은 AXA의 계산방식이 부당하며 오해의 소지가 있다고 판단했습니다. AXA는 Prudential과의 추후 교신에서 계산방식 관련정보를 제공하지 않았습니다.
- 5 규정 준수 감사에 대해서도 AXA는 Ramesh의 연관성, 부정행위 혐의의 심각성, 감사 결과 등을 밝히지 않고 불명확한 정보를 제공했습니다. 이는 Ramesh가 심각한 부정행위에 개입되어 조사를 받았다는 부당한 인상을 주게 했습니다. 그러므로 AXA는 레퍼런스를 제공하는데 부주의했으며, Ramesh가 입은 손해를 배상할 책임이 있습니다.
- 6 기업은 이전 근로자에 대한 레퍼런스 요청을 자주 받습니다. 이 사건은 기업이 레퍼런스를 제공할 때, 특히 부정적인 레퍼런스를 제공할 때 주의해야 한다는 것을 보여줍니다. 기업은 사실 및 의견에 근거하며 또한 정확하고 공정한 레퍼런스를 제공할 의무가 있습니다. 이는 레퍼런스가 부당하거나 오해의 소지가 있는 결과를 이끌어내지 않도록 하기 위함입니다.
- 7 즉, 기업은 정보를 제공하지 않음으로서 이전 직원에게 부정적이거나 오해의 소지가 있는 결과가 발생하지 않도록 해야 한다는 것입니다. 법원은 또한 레퍼런스 확인 시 근로자가 약자의 위치에 놓이게 되므로 고용주에게 더 높은 도덕적·법률적 의무를 부과한다고 언급했습니다.

[영문원본] Case 3: Ramesh s/o Krishnan v AXA Life Insurance Singapore Pte Ltd

¹ Ramesh was formerly employed by AXA Life Insurance Pte Ltd as an adviser and financial services associate manager. The parties' relationship deteriorated and Ramesh eventually resigned from AXA. He applied to join Prudential Assurance Company Singapore Pte Ltd.

² Due to regulatory requirements, Prudential carried out reference checks on Ramesh. These references required Prudential to obtain information from AXA relating to the number of policies sold by Ramesh over a fixed period. AXA provided this information, as well as information into certain compliance investigations that AXA had carried out on the team that Ramesh had led. As a result of this information, Prudential did not hire Ramesh.

³ Ramesh then applied to join Tokio Marine Life Insurance Singapore Limited. Similar reference checks were carried out and AXA provided the same information that it had provided to Prudential. Tokio Marine sought further clarification and AXA provided replies which portrayed Ramesh in a bad light. As a result, Tokio Marine did not hire Ramesh.

⁴ Ramesh sued AXA for negligence in providing the references. The Court of Appeal found that AXA had withheld relevant information about Ramesh, which had the effect of unfairly portraying Ramesh in a bad light. In respect of the number of policies sold by Ramesh, the CA found that AXA's method of calculation was unfair and misleading. In subsequent correspondence between Prudential and AXA, AXA had withheld relevant information relating to its method of calculation.

⁵ In respect of the information on the compliance investigations, AXA had similarly withheld relevant information, rendering it unclear as to what the investigation against Ramesh pertained to, the gravity of the alleged misconduct and the outcome of the investigations. This gave rise to the unfair inference that Ramesh had been involved in serious misconduct and had been investigated for that reason. AXA was therefore negligent in providing the references, and was liable to pay Ramesh damages.

⁶ Companies are frequently called upon to provide references for ex-employees. This case highlights that companies have to be careful with respect to such references, especially if the reference is negative. The company has a duty to provide references that are not only based on true facts and opinions, but must also be accurate and fair. This is to ensure that the references are not to be read in a way that is unfair or misleading.

⁷ This means that the company should not withhold information which could result in a negative or misleading inference regarding the ex-employee. The Court also commented that the courts impose a higher duty on employers because employees are exposed and in a weaker position when it comes to obtaining references.

4. 고용관계 종료 관련 분쟁

- 사례4: 해고통보 후 통보기간(notice period) 동안의 급여 및 복지 혜택 지급을 주장하는 근로자의 소에 고용주가 근로자의 심각한 부정행위로 인한 즉시 해고로 반소를 제기한 사건
- 소송 사건명: Phosagro Asia Pte Ltd v Piattchanine Iouri

¹ Iouri는 본인이 소유한 기업을 Phosagro에 매매한 이후, 싱가포르 사업에 대한 Managing Director로 Phosagro와 근로계약을 맺었습니다.

² 사업경영 관련 양자 간 갈등이 일어났고 Phosagro는 Iouri에게 고용계약 종료 통보를 했으나 고용종료 사유 존재 유무를 명시하지 않았습니다. Phosagro는 단순히 Iouri에 대한 내사로 인해 모든 종류의 금전적 지급을 보류할 권리를 갖는다고만 명시했습니다.

³ Phosagro는 이후 Iouri에게 두 번째 레터를 보내 Iouri가 Phosagro의 회사 자금을 부적절하게 사용했음을 강조하며, Iouri가 사적으로 사용한 회사 자금을 회수하고자 했습

니다. Phosagro는 Iouri가 추가 지급을 받을 자격이 없으며, 심각한 부정행위, 회사의 이익을 최선에 두지 않은 점, 충실의무를 위반한 점 등을 근거로 그와의 고용계약을 즉시 종료한다고도 명시했습니다.

*주: 싱가포르의 근로자의 자발적 퇴사 또는 고용주의 근로자 해고 등 고용계약 종료 시 고용계약서에 명시된 통보기간(notice period)을 따라야 함. 즉, 근로자는 퇴사 통보 후 통보기간(예: 2개월) 만큼 더 근무한 후에 퇴사할 수 있으며, 마찬가지로 고용주도 근로자에게 해고 통보 후 이전과 같이 급여 지급 등을 하며 통보기간(예: 2개월)이 지나야 실질적으로 고용계약이 종료됨. Phosagro는 해고 통보 후 실제 해고까지의 통보기간 중에 Iouri의 부정행위를 발견하여 계약 위반으로 인한 즉시 해고를 통보함

⁴ Iouri는 남아있는 그의 계약 기간에 대한 급여와 복지 혜택을 제공하라는 내용의 소를 Phosagro에 제기했고, Phosagro는 사적으로 사용한 회사 자금 반환에 대한 반소를 제기했습니다. 통보에 의한 계약종료(termination by notice)와 같이 특정 사유에 근거하지 않고 먼저 고용계약을 종료한 Phosagro가 추후 내사로 발견된 사유를 근거로 고용계약을 종료할 수 있는지 여부가 이슈로 떠올랐습니다.

⁵ 항소법원은 고용주가 특정 사유 없이 계약 조항에 따라 고용관계 종료를 통보했다 하더라도, 추후 발견된 사유를 근거로 보상 없이 고용관계를 즉시 종료할 수 있다고 판단했습니다. 즉, Phosagro는 추후 발견한 Iouri의 회사 자금 오용 내역을 심각한 부정행위로 간주하고 이를 근거로 고용관계를 바로 종료할 수 있다는 것입니다.

⁶ 고용계약서에는 심각한 부정행위란 어떤 것인지에 대해 설명되어 있지 않았습니다. 이에 법원은 관습법의 원칙을 적용하여 고용주가 고용계약 즉시 종료 권한을 행사할 수 있을 정도로 근로자가 계약 조항을 위반했는지 여부를 심리했습니다.

⁷ 법원은 Iouri가 Phosagro를 경영하는데 있어 상당한 수준의 권한, 책임, 및 자율성을 갖는 직책에 있었다고 판단했습니다. Iouri가 가지고 있던 자율성으로 미루어 보았을 때, 그가 회사를 위해 충실히 근무해야 한다는 것이 계약 조건이며, 회사 자금 오용은 그러한 계약 조건을 위반하는 행위에 해당한다고 판단했습니다.

⁸ 고용주는 고용 종료(해고) 통보서를 작성할 때 주의를 기울여야 하며, 고용계약 종료에 대한 근거를 명확히 명시해야 합니다. 고용주가 계약 조건에 따라 고용계약을 종료(terminate by notice)했다 하더라도 추후 특정 사유에 의한 고용계약 종료(terminate for cause)를 행할 수 있다고 법원이 확인해주기는 했지만, 고용주가 관습법 위반을 근거로 고용관계를 종료할 수 있는지는 여전히 심리해야 할 문제로 남아있습니다.

⁹ 또한, 심각한 부정행위로 인한 고용관계 종료 규정을 고려하고 있는 경우, 고용주는 고용주에게 고용계약 종료(해고)의 권한을 주는 위반사항이 무엇인지 고용계약서에 명확히 명시해야 합니다.

[영문원본] Case 4: Phosagro Asia Pte Ltd v Piattchanine Iouri

- ¹ Iouri owned a business which he sold to Phosagro. Iouri was subsequently employed as the Managing Director of the business in Singapore.
- ² Tensions arose between the parties with respect to the management of the business. Phosagro subsequently terminated Iouri's employment, but did not state whether the termination was with or without cause. Phosagro merely said that it reserved the right to withhold any payments due to Iouri pending its internal investigations.
- ³ Phosagro later sent Iouri a second letter, highlighting Iouri's misappropriation of Phosagro's funds. Phosagro sought to recover the payments that Iouri had made to himself. Phosagro stated that Iouri was not entitled to receive any further payments, and that his employment was summarily terminated on the ground of serious misconduct, having failed to act in the Company's best interests, and having breached his fiduciary duties to the company.
- ⁴ Iouri sued Phosagro for his salary and benefits for the remainder of his contract term. Phosagro Asia counterclaimed for the reimbursement of the personal expenses. An issue arose as to whether Phosagro, which had first terminated the contract without relying on a particular clause (i.e. termination by notice), could subsequently rely on an investigation to terminate Iouri for cause.
- ⁵ The Court of Appeal confirmed that even though an employer may have terminated the employment pursuant to the terms of that contract without relying on any particular clause, the employer is nevertheless permitted to subsequently rely upon a clause to justify summary dismissal without compensation. As such, Phosagro was entitled to rely on its subsequent discovery of Iouri's wrongful business expenses claim to terminate him for serious misconduct.
- ⁶ As to what constituted serious misconduct, the contract did not provide any guidance. The Court relied on common law principles and held that the question was whether there was a breach by the employee of material terms of the contract such that it would allow the employer to elect to treat the employment contract as discharged.
- ⁷ The Court found, on the facts, that Iouri was in a position of being entrusted with a significant degree of authority, responsibility and independence in the management of Phosagro. Given the autonomy that Iouri had, it was a material term that he would serve the company faithfully. The wrongful business expense claims amounted to a breach of a material term of the contract.
- ⁸ Care should be taken when companies draft termination notices. Employers should clearly state the specific provisions relied upon for the termination of the employment. While the Court affirmed that an employer who terminates the employment contract pursuant to the terms of that contract may subsequently specify the relevant clause to terminate for cause, it remains to be seen if an employer could terminate the contract for breach at common law.
- ⁹ Also, where employers are contemplating providing for termination on the ground of serious misconduct, the employment contract should state clearly the breaches which entitle the employer to terminate the contract.

※ **감수** (I. 싱가포르 노동시장 이해하기 & II. 싱가포르 노동법 이해하기)



김성희

Senior Legal Manager, Duane Morris & Selvam

※ **노동분쟁사례 제공** (Baker&McKenzie.Wong&Leow)



Celeste Ang

Principal



Clarence Ding

Associate



기소예

Korea Desk Manager
(한국기업지원)

KOTRA 싱가포르 무역관 안내

1. 연락처

- 주소: 7 Temasek Boulevard, #13-02 Suntec Tower One, Singapore 038987
- 전화: +65-6426-7200
- 팩스: +65-6223-5850
- 이메일: kotrasin@singnet.com.sg

2. 주요사업

사업명	내용
전시회	<ul style="list-style-type: none"> • 현지 유망 전시회 국가관 구성 및 우리 기업 참가 지원 • 국내 전시회 현지 바이어 참가 지원
시장개척	<ul style="list-style-type: none"> • 지방자치단체, 유관기관 등과 협력하여 무역사절단 초빙 및 현지 유력 바이어들과의 비즈니스 상담회 개최
정보조사	<ul style="list-style-type: none"> • 현지시장 트렌드, 수출유망품목, 수출규정 조사 및 안내 • 특정 제품에 대한 시장성, 관심바이어 등 유료 맞춤형 서비스 제공
투자	<ul style="list-style-type: none"> • 투자상담, 방한지원 등 외국인 국내 투자진출 지원 및 투자 현안 및 동향 파악 • 우리기업 현지진출 지원을 위한 투자정보 제공 및 법인설립 지원
지사화	<ul style="list-style-type: none"> • 우리 중소기업의 지사 역할을 수행하며 시장조사, 바이어 발굴, 수출상담 등 지원
K-Move	<ul style="list-style-type: none"> • 우리 청년 구인수요 발굴 및 취업멘토링, 헬프데스크 운영 • 국내 스타트업 해외진출 지원

3. 관련 사이트

- KOTRA 해외시장뉴스 <<http://news.kotra.or.kr>>
 - 전 세계 경제 · 산업 · 통상 · 투자 뉴스, 국가정보, 각종 보고서 등
- 글로벌 전시포털(Global Exhibition Portal) <<http://www.gep.or.kr>>
 - 국내 및 해외 전시 정보
- K-Move 싱가포르 센터 <<https://kotrasin.staffondemand.sg>>
 - 구인공고 및 싱가포르 취업 희망자 이력서 접수

KOTRA 해외지식재산권 보호사업 안내

해외지재권분쟁 초동대응

신청 방법 | www.ip-desk.or.kr에서 회원가입 후 신청

문의처 | KOTRA 해외지재권보호사업단 [02-3460-3354] 23iis@kotra.or.kr

1. 법률자문 지원

해외 지재권 분쟁 예방 및 대응을 위한 법률상담 비용 지원

- 해외 진출(예정) 국내 중소·중견기업
- 해외 진출에 따른 지재권 분쟁 등에 대하여 현지에서 신속한 초동대응이 가능하도록 현지 지재권 전문가를 통한 법률자문 지원

구분	내용	비용	횟수
분쟁 예방	해외 진출 시 발생 가능한 분쟁 위험요소에 대한 자문 *유사 특허·상표·디자인검색, 권리화(출원) 지원, 침해여부 검토 등	소요비용 50% (\$1,000 한도)	연 4건/1사 (분쟁 예방 및 대응 통합)
분쟁 대응	경고장 접수 등 실제 분쟁 발생에 따른 대응 자문 *상표 무단 선등록, 경고장, 이의신청 등 대응	소요비용 70% (\$3,000 한도)	

○ 지원절차

신청기업	신청 및 접수	www.ip-desk.or.kr 접속 후 온라인 신청
KOTRA	지원여부 심사	신청 내용 검토 후 지원여부 결정
신청기업	대리인 계약	'전문가 POOL'(대리인)과 법률자문 계약 체결
신청기업	기업분담금 납부	'전문가 POOL'(대리인)에 기업분담금 납부
대리인	법률자문 지원	신청기업 및 KOTRA에 법률자문결과(보고서) 제출
신청기업	비용 지원	법률자문결과(보고서) 검토 후 지원금 지급

2. 피침해 실태조사 및 단속 지원

해외 위조상품 유통피해 방지를 위한 현지 침해조사 및 행정단속 비용 지원

- 해외 진출(예정) 국내 중소·중견기업
- 해외 시장에서 위조상품 유통방지 등 우리 기업의 지재권 보호를 위한 피침해조사 및 행정구제 절차 지원

구분	내용	비용	횟수
침해 조사	위조상품 유통현황 파악, 출처 추적 등	소요비용 70% (\$6,000 한도)	연 1건/1사 (침해조사 및 행정단속 통합)
행정 단속	침해조사 결과를 근거로 침해기업 현장단속 및 법률 조치, 세관 조치 지원 등	소요비용 70% (\$10,000 한도)	

○ 지원절차

신청기업	신청 및 접수	www.ip-desk.or.kr 접속 후 온라인 신청
KOTRA	지원여부 심사	신청 내용 검토 후 지원여부 결정
신청기업	대리인 계약	'전문가 POOL'(대리인)과 침해조사 계약 체결
신청기업	기업분담금 납부	'전문가 POOL'(대리인)에 기업분담금 납부
대리인	침해조사(단속) 지원	신청기업 및 KOTRA에 침해조사결과(보고서) 제출
신청기업	비용 지원	침해조사결과(보고서) 검토 후 지원금 지급



싱가포르 K-Move 센터는 기업의 우리 인재 채용을 지원해드리고 있습니다.
 구인계획이 있으신 기업 담당자 분 또는 구직 희망자 분들은 연락주시기 바랍니다.



+65-6426-7200



kotrasin.staffondemand.sg



유승민 (syoo@kotra.or.kr)



최혜진 (hj.choi@kotra.or.kr)