

History 연혁

- 2020**
- Mar.25. : Published, "The Practical Guide for Foreign Employment and Immigration"(2nd ed.) "외국인 고용과 비자 실무가이드" 개정판 출간
 - May.13. : Published, "Manual on Working Hours, Holidays and Leaves" 영문/국문 "근로시간, 휴일, 휴가 매뉴얼" 출간
 - Sep.11 : Published, "Manual on Irregular Employment and "Employee" Status" 영문/국문 "비정규직과 근로자성 판단 매뉴얼" 출간
 - Dec.07 : Published, "The Korean Labor Law Bible" (6th ed.) 한국노동법 해설 (6판)
- 2019**
- Dec.01. : Published, "Wage Manual" 영문/국문 "실무자를 위한 임금 매뉴얼" 출간
 - Sep.09. : Published, "Labor Union Manual" 영문/국문 "실무자를 위한 노동조합 매뉴얼"
 - May.22. : Published, "Manual for Lawful Dismissal" "실무자를 위한 해고 매뉴얼" 출간
 - Mar.25. : Published, "The Practical Guide for Foreign Employment and Immigration" "외국인 고용과 비자 실무가이드" 출간
- 2018**
- Nov.01. : Published "Workforce Restructuring Manual" 영문/국문 "실무자를 위한 인력 구조조정 매뉴얼" 출간
 - Apr.01. : Congratulation! KangNam Labor Law Firm was selected as one of ten law firms by foreigners living in Seoul. 외국인이 뽑은 10대 로펌에 선정
- 2016**
- Jun. : Published, "The Korean Labor Law Bible" (5th ed.) 한국노동법 영문해설 (5판)
 - Mar. : Competed update of Mobile App: Korean Labor Law (4th generation) 영문노동법 4세대 모바일 앱(영한노동법전, 한국노동법 영문해설, 노사문제 사례집)
- 2015**
- Jun. : Publication of A Bilingual Code of Korean Labor Law(3rd) 영한노동법전 (제3판)
- 2014**
- Mar. : "Korean Labor Law : Disputes & Resolutions" Printing the 3rd edition "노사문제 사례별 대응방안" 제3개정판 출시(실제사례, 행정해석, 판례중심) Compete update of App: Korean Labor Law (3rd Generation) 영문노동법 3세대 앱개발 (제3세대)
- 2012**
- May : Published "A Bilingual Code of Korean Labor Law" (2nd ed.) 영한노동법전 2판
 - Apr. : Introduction of App (a bilingual code of Korean labor law bible) 영한노동법전 앱개발
- 2011**
- July : Published, "The Korean Labor Law Bible" (4th ed.) 한국노동법 영문해설 (4판)
 - May : Published, "A Bilingual Code of Korean Labor Law" 영한노동법전 출간
 - Mar. : Registered "Publishing Business" 출판사업 등록
- 2010**
- Aug. : Published, "Korean Labor Law : Disputes and Resolutions" (2nd edition) '노사문제 사례별 대응방안' (2판) 출간
- 2009**
- Feb. : Published, "The Korean Labor Law Bible" (3rd edition) 한국노동법 영문해설 (3판) 출간
- 2008**
- Mar. : Published "Quarterly Labor Cases" "노동사례 사건" 계간지 발행
 - Jan. : Published "Korean Labor Law : Disputes and Resolutions" (2nd edition) '노사문제 사례별 대응방안' (초판) 출간
- 2006**
- Feb. : Published, "The Korean Labor Law Bible" (2nd edition) 한국노동법 영문해설 (2판) 출간
- 2005**
- Feb. : Established "KangNam Labor Law Firm" 강남노무법인 오픈
 - Jan. : Published, "The Korean Labor Law Bible"(1st edition): 한국노동법 영문해설 출간

중대재해처벌법과 산업안전보건법과의 관계

I. 문제의 소재

중대재해처벌에 관한 법률(이하 “중대재해처벌법”) 2021년 1월 8일 제정되었다. 산업안전보건법(이하 “산안법”)도 2020년 1월부터 전면개정 되어 중대산업재해를 예방하고 있음에도 불구하고 중대재해가 줄어들지 않자 기존의 처벌조항보다 훨씬 강력한 중대재해처벌법을 도입하게 되었다.¹⁾ 중대재해 처벌법은 기업에서 발생하는 중대 산업재해뿐만 아니라 세월호 참사, 가습기 살균제 참사와 같은 사회적 참사인 중대시민재해까지 포함하고 있다. 이 법의 입법취지는 안전보건 조치의무를 위반하여 인명사고가 발생한 중대재해에 대해 사업주와 경영책임자, 그리고 법인을 처벌함으로써 ①근로자를 포함한 종사자와 일반 시민의 안전권을 확보하고, ②기업의 조직문화 또는 안전관리 시스템 미비로 인해 일어나는 중대재해사고를 사전에 방지하는데 있다.²⁾ 이를 통해 근로자와 시민들의 생명과 신체를 보호하는 것을 목적으로 한다(법제1조).

현행 산안법은 사업주가 산업재해를 사전에 예방하기 위해 산업안전·보건의 관리 체계를 갖추고 유해·위험한 기구, 시설, 물질, 작업환경 등에 대해 예방조치를 취하고, 동시에 근로자들에게 안전과 보건에 관한 교육을 주기적으로 실시하도록 의무를 부과하고 있다. 즉 사업주가 산안법을 위반한 경우, 즉시 처벌하도록 하여 사업장에서 산업안전보건 예방활동이 생활화되도록 그 준수의무를 엄격히 부과하고 있는 것이다. 따라서 산안법은 산재사고를 예방하기 위한 사전적 예방조치를 위한 법이고, 중대재해처벌법은 중대재해를 야기한 사업주에 대해 강력한 처벌을 하기 위한 사후 처벌법이라 할 수 있다.

이에 중대재해처벌법과 산업안전보건법의 비교를 통해 중대재해처벌법의 목적과 역할을 이해하고 두 법의 상호관계에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

1) 안전저널, “사업주의 안전보건 확보의무 한층 강화됐다”, 2021.1.15 보도; 매일노동뉴스, “[전부개정 산업안전보건법 역부족] 2020년 산재사고 사망자 늘었다”, 2021.1.5. 보도; 산업재해 사망사고 2018년 971명, 2019년 855명, 2020년 860명으로 줄지 않음.

2) 제안자: 법제사법위원회, “중대재해의 처벌 등에 관한 법률안”에서 입법제안 이유, 2021. 1.

II. 중대재해 개념과 사업주의 의무

1. 중대재해의 개념

중대재해처벌법에서 정한 중대재해라고 하면 사망자가 1명 이상 발생하거나 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생 또는 동일한 유해요인으로 급성중독 등 직업성 질병자가 1년 이내 3명 이상 발생한 재해를 말한다(법제2조2호)³⁾ 산안법에서 정한 중대산업재해는 산업재해 중 사망 등 재해 정도가 심하거나 다수의 재해자가 발생한 경우로 사망자가 1명 이상 발생한 재해이거나 3개월 이상 요양이 필요한 부상자가 동시에 2명 이상 발생한 재해 또는 부상자 또는 직업성 질병자가 동시에 10명 이상 발생한 재해로 기술하고 있다(법제2조, 시행규칙제3조). 따라서 중대재해처벌법과 산안법에서 정한 중대재해에 대한 정의는 유사하다고 볼 수 있다.

2. 적용범위와 사업주의 책임범위

중대재해처벌법은 상시 근로자가 5인 미만인 사업장에는 적용되지 않는다(법제3조). 그러나 산안법은 모든 사업장에 적용된다. 다만, 유해·위험의 정도, 사업의 종류·규모 및 사업의 소재지 등을 고려하여 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니한다. 일반적으로 ① 순수행정업무, 교육서비스 업무, 외국기관, ② 사무직 근로자만을 사용하는 사업장, ③ 상시 근로자 5명 미만을 사용하는 사업장은 법의 일부를 적용하지 않고 있다(산안법 제3조, 영 제2조의2 및 별표1). 산안법은 사업장의 산업전반에 관한 산업안전보건조치를 기술한데 비해, 중대재해처벌법은 중대재해에만 국한되어 있다.

중대재해처벌법과 산안법 모두 보호대상자가 근로기준법상의 근로자 뿐만 아니라 근로를 제공하는 자로 폭넓게 보고 있다. 이는 ①「근로기준법」상의 근로자, ② 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자, ③사업이 여러 차례의 도급에 따라

3) 중대재해처벌법은 중대산업재해와 중대시민재해로 구분하고 있다. 중대시민재해는 특정 원료 또는 제조물, 공공 이용시설 또는 공공교통수단의 설계, 제조, 설치, 관리상의 결함을 원인으로 하여 발생한 재해로 ①사망자가 1명 이상 발생, ②동일한 사고로 2개월 이상 치료가 필요한 부상자가 10명 이상 발생, ③동일한 원인으로 3개월 이상 치료가 필요한 질병자가 10명 이상 발생하는 재해를 말한다(법제2조3호).

행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인까지 포함한다(법제2조7호).

중대재해처벌법에서는 중대재해에 대해 책임의 주체를 사업주와 경영책임자로 명시하고 있다(법제3조, 제4조). 사업주라 하면 자신의 사업을 영위하는 자, 타인의 노무를 제공받아 사업을 하는 자를 말한다(법제2조8호). 그리고 경영책임자라고 하면 사업을 대표하고 사업을 총괄하는 권한과 책임이 있는 사람 또는 이에 준하여 안전보건에 관한 업무를 담당하는 사람을 말한다(법제2조9호)

그러나 산안법은 사업주에게 근로자의 안전과 건강을 유지 증진시킬 의무를 부여하면서도 구체적인 안전보건관리 책임의 이행에 관하여는 현장사업소, 공장 등 사업장을 실질적으로 총괄하는 사람(안전보건관리책임자)에게 위임할 수 있도록 규정되어 있다(산안법 제5조, 제15조, 제38조, 제39조). 이에 따라 실제 사업장에서 안전사고가 발생할 경우에 대표이사가 아닌 현장소장, 공장장 등 현장의 안전보건 관리책임자 위주로 법적 제재가 이루어지고 있다.

3. 사업주의 의무

중대재해처벌법은 사업주의 안전보건조치 의무를 명시하고 있고 이를 위반하여 발생한 중대재해에 대하여 엄벌에 처하고 있는데 이는 중대재해가 발생하였다고 해서 무조건 사업주를 처벌하는 것이 아니라, 사업주와 경영책임자가 안전 및 보건 확보의무를 위반해 중대재해가 발생한 경우에 처벌을 받게 되는 것이다. 따라서 사업주가 안전보건조치 의무를 다한 경우에는 처벌을 면할 수 있다.

사업주와 경영책임자는 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위해 안전보건관리체계의 구축하고, 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 등의 조치를 해야 한다(법제4조). 또한 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 할 때에는 제3자의 종사자에게 중대산업재해가 발생하지 않도록 안전보건 상의 조치를 이행하여야 한다. 다만 이 경우에는 사업주나 법인 또는 기관이 그 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 경우에 한정한다(법제5조).

산안법에서 사업주는 중대재해가 발생하였을 때는 즉시 해당 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소에서 대피시키는 등 안전 및 보건에 관하여 필요한 조치를 하여야 한다. 또한 사업주는 중대재해가 발생한 사실을 알게 된 경우 지체없이 고용노동부

장관에게 보고하여야 한다(산안법 제54조). 고용노동부 장관은 중대재해가 발생하였을 때 ①중대재해가 발생한 해당 작업, ②중대재해가 발생한 작업과 동일한 작업에 해당하는 작업으로 인하여 해당 사업장에 산업재해가 다시 발생할 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우에는 그 작업의 중지를 명할 수 있다. 고용노동부 장관은 사업주가 그 사업장의 작업중지의 해제를 요청한 경우에는 작업중지 해제에 관한 전문가 등으로 구성된 심의위원회의 심의를 거쳐 작업중지를 해제하여야 한다(산안법 제55조). 고용노동부는 개정된 산안법에 따라 2020년 1월 이후로 중대재해가 발생한 사업장의 경우 작업중지 명령을 내리고 상당한 시일이 지난 후 에야 비로소 사업주가 그 해당 작업장에 작업을 재개할 수 있어 기업체에 많은 부담을 주고 있다.

III. 처벌내용과 사업주의 책임

1. 사업주와 경영책임자의 처벌

중대재해처벌법은 중대재해에 대한 처벌 수준을 기존의 산안법에 비해 더욱더 엄격하게 적용하고 있으며, 특히 벌금의 경우 최대 10배나 높다. 안전보건조치의무 위반으로 사망자가 1명이상 발생한 경우에 사업주 또는 경영책임자는 1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금에 처해진다. 부상이나 직업병 질병자가 발생한 경우에도 처벌된다. 동일한 사고로 6개월 이상 치료가 필요한 부상자가 2명 이상 발생한 경우와 동일한 유해요인으로 직업성 질병자가 1년 이내에 3명 이상 발생한 경우 사업주와 경영책임자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처해진다(법제6조제2항). 또한 동일한 중대재해가 5년 이내에 다시 발생한 경우에는 기존의 처벌의 2분의 1까지 가중한다(법제6조제3항). 그리고 중대재해가 발생한 법인의 경영책임자는 안전보건교육을 이수하여야 한다. 정당한 사유없이 교육을 이수하지 아니한 경우에는 5천만원 이하의 과태료가 부과된다(법제8조).

산안법에서 산업안전보건 조치의무를 위반하여 근로자를 사망하게 한 자는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다. 그리고 동일한 중대재해가 발생한 경우 그 형의 2분의 1까지 가중된다(산안법제167조).

2. 양벌 규정

중대재해처벌법은 중대재해로 1명 이상 사망한 재해에 대해서는 법인은 50억원 이하의 벌금, 부상자나 직업병 발생 시에는 10억원 이하의 벌금이 부과된다. 다만, 법인이 그 위반 행위를 방지하기 위해 상당한 주의와 감독을 한 경우에는 벌금이 부과되지 않는다(법제7조). 산안법은 중대재해로 인해 1명이상 사망한 동일한 사안에 대해 법인에 10억원 이하의 벌금을 부과하고 있다(산안법제173조). 중대재해처벌법의 처벌 수위가 기존법에 비해 5배 이상 강화되었다고 할 수 있다.

3. 징벌적 손해배상

중대재해처벌법에는 산업법에 없는 징벌적 손해배상제도를 도입하였다. 사업주 또는 경영책임자가 고의 또는 중대한 과실로 안전보건 조치 의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우, 해당 사업주 또는 법인이 중대재해로 손해를 입은 사람에 대하여 그 손해액의 5배를 넘지 않는 범위에서 배상책임을 진다. 다만, 법인이 해당 업무에 대해 상당한 주의와 감독을 한 경우에는 적용되지 않는다(법제15조). 이 징벌적 손해배상의 경우에 법원은 다음의 7가지를 고려하여 배상액을 결정한다. ① 고의 또는 중대한 과실의 정도, ② 의무 위반행위의 종류 및 내용, ③ 의무 위반행위로 인하여 발생한 피해의 규모, ④ 의무 위반행위로 인하여 사업주나 법인이 취득한 경제적 이익, ⑤ 의무 위반행위의 기간·횟수, ⑥ 법인의 재산상태, ⑦ 법인의 피해구제 및 재발방지 노력의 정도 등이다.

현행까지는 징벌적 손해배상제도가 없었기 때문에 산재보상과 민사상 손해배상액을 기준으로만 손해배상액을 산정하였다. 기존의 방식을 보면, 근로자가 산재 사망한 경우 회사는 산업재해보상보험으로 처리하고, 그 보상책임을 면하게 하였다. 그러나 근로자의 사망에 있어 회사의 안전조치 미흡 등 회사의 과실 책임이 있는 경우에는 회사가 유족에게 산재보상 외에 민사상 손해배상 책임을 져야 한다. 민사상 손해배상의 범위는 회사의 과실과 상당인과관계에 있는 재해자의 모든 손해를 말하며, 판례에서 인정하는 손해배상의 범위는 적극적손해, 소극적손해, 정신적손해로 구분하고 있다. 일반적으로 근로자가 사망한 경우, 그 범위는 소극적 손해로 일실수입(사망한 시점에서 퇴직시점까지의 잃게 된 수입금)과 일실퇴직금(조기퇴직으로 인해 발생하는 퇴직금 손해액), 적극적

손해로서의 장례비, 그리고 정신적 손해비용인 위자료로 구성되어 있다.

앞으로 산업현장에서 발생한 산재사망사건에 있어 기존의 민사상 손해배상액에 추가로 5배까지도 요구할 수 있게 되었다. 이로 인해 유족과 회사는 사업주의 과실에 대한 다툼으로 유족보상금 확정이 장기화 될 것이고 이것은 기업체에 상당한 부담으로 작용할 것이다.⁴⁾

IV. 시행시기와 적용

중대재해처벌법은 1년의 유예기간을 두고 있어 2022년 1월부터 적용된다. 또한 상시근로자 50인 미만의 사업장의 경우 (건설업의 경우 50억원 미만의 공사)에 대해서는 3년의 유예기간을 두고 있어 2024년 1월부터 적용된다.

중대재해처벌법에서의 중대재해는 중대산업재해와 중대시민재해로 구분된다. 중대산업재해는 고용노동부의 근로감독관이 맡게 되고, 적용대상은 근로자와 그 사업의 지시와 감독을 받는 종사자가 된다. 중대시민재해의 대상은 시설을 이용하는 일반 시민이 되므로 이를 관할하는 것은 법무부 소속의 일반 사법경찰관이 된다. 따라서 2개의 서로 다른 부처가 중대재해를 나누어서 관할하기 때문에 법의 집행에 있어 법의해석과 처분에 차이가 예상되어 다소 혼란이 예상된다.⁵⁾

V. 결론

중대재해처벌법은 중대산업재해가 발생하였을 때 사업주가 산업안전보건에 대한 조치를 하지 않아 발생한 중대재해에 대해 강력한 처벌을 통해 안전사고에 대한 경각심을 심어 주기 위한 법이라 할 수 있다. 이에 반해 산안법은 사업주에게 사전에 산업재해 예방을 위해 산업안전보건 체계를 회사에 갖추도록 하고, 유해한 작업이나 물질에 대해 안전조치와 보건조치를 취하고 지속적으로 예방 교육을 하여 산업재해 예방을 목적으로 하고 있다. 따라서 이 두 법이 서로 양립하는 법이 아니라 중대재해를 예방하기 위한 보완적 역할을 하는 방향으로 법의집행이

4) 정대원, "중대재해처벌법 주요 내용 및 이슈", HR Insight, 2021. 1. 11.

5) 전경련 보도자료, "중대재해기업처벌법 부작용 우려", 2021.1.6.

이루어져야 할 것이다. 또한 이번 중대재해처벌법 제정을 계기로 각 사업장에서 사업주와 경영책임자는 중대재해 발생시 면책 받을 수 있도록 사전에 근로자에 대한 안전조치, 보건조치를 강화하고 주의 및 감독의무를 철저히 이행하여야 할 것이다.

임금조정 (인상, 삭감, 동결, 반납) 절차와 관련사례

I. 문제의 소재

임금은 노사가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 통해 자유로운 의사로 결정하고, 조정할 수 있다. 지금까지 임금조정을 임금인상이라는 용어로 사용한 것은 물가인상으로 매년 임금이 인상되어 왔기 때문일 것이다. 그러나 지난 1년 동안 코로나 바이러스의 유행으로 전 산업에 막대한 피해를 줌으로써 많은 회사들이 임금 삭감, 동결, 반납과 같은 임금조정을 통해 노사가 어려움을 다같이 이겨내고 있다. 근로조건의 핵심인 임금은 노사가 협의하여 자유로이 결정하는 것으로 회사가 일방적으로 삭감하면 이는 무효가 된다. 임금인상이 아닌 임금의 삭감, 동결, 반납은 근로자에게 불리한 변경조건 이기에 노사의 적법한 절차를 거쳐야 한다.

임금삭감은 동일한 업무에 대해 기존 임금을 낮추는 것으로 대상 근로자의 집단 동의를 필요로 한다. 임금동결은 매년 호봉승급이나 근속수당의 임금인상요인이 있는 경우에는 임금 삭감과 같은 효력이 있으므로 집단 동의를 필요로 한다. 그러나 호봉승급 없이 기존 임금과 동일하게 지급하는 경우에는 집단 동의가 필요 없다. 임금반납의 경우에는 기왕의 근로에 대한 대가로 발생한 임금이므로 이는 개별 근로자에게 귀속되어 있기 때문에 개별 근로자들의 동의를 받아야 한다.

개별동의를 아닌 집단 동의만 받고 임금을 공제하면 임금채불이 된다. 관련 내용은 아래 표와 같이 정리될 수 있으며, 실제 사례에 적용되는 원칙과 그 사례에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.⁶⁾

<임금 삭감/동결과 반납 비교>

구 분	임금삭감/동결	임금반납
임금조정대상	장래의 임금	이미 발생한 임금
시행 방법	집단적 동의	개별 근로자 동의
효력 범위	동종 전체 근로자	동의를 한 개별 근로자
평균임금 기준	삭감/동결된 임금	반납하기 전 임금

II. 임금인상 및 임금삭감

임금인상은 노동조합이 있는 경우 집단적 교섭을 통해 이루어진다. 노사협상을 통해 매년 임금을 인상해왔고, 원만하게 인상되지 않는 경우 노동조합은 파업을 통해 협상력을 높여 임금인상을 한다. 사용자는 노동조합의 임금인상 요구에 수용가능한 만큼 임금인상을 하게 된다. 노동조합과 교섭을 통해 경기가 좋지 않거나 회사가 어려움에 처한 경우에는 임금삭감도 가능하다. 노동조합이 당해 사업장의 과반수로 구성되어 있는 경우에는 비조합원도 사업장 단위의 일반적 구속력(노동조합법 제35조)에 의해 임금인상이나 삭감도 당해 노동조합이 체결한 임금조정안을 적용 받는다. 노동조합이 없는 사업장의 경우에는 임금인상은 취업규칙이나 근로계약을 변경하는 방법으로 회사가 적정한 범위에서 일방적으로 결정한다. 다만, 임금삭감은 불이익한 근로조건으로의 변경이므로 노사간 협상을 통한 합의가 필요하다.

임금삭감은 종전보다 장래 일정시점 이후로 임금을 낮추어 지급하는 것이다. 기본급이나 각종 수당을 축소 또는 폐지하면서 임금지급 총액을 낮추게 된다. 임금삭감 절차는 집단적 의사결정 방식에 의해 이루어진다. 과반수의 노동조합이 있는 경우에는 단체협약을 통해서 이루어지지만, 과반수 노동조합이 없는 경우에는 취업규칙 불이익 변경절차를 거쳐야 한다. 노사가 합의하였다고 하더라도 최저임금 수준 이하로 삭감할 수 없고, 근로기준법에서 정한 할증률이나 지급의무를 규정하고 있는 법정수당 (연장/야간/휴일근로수당, 주휴수당, 연차수당

6) 하갑례, 「노동법」, 33판, 중앙경제, 2020, 311-316면. 행정해석: 근로기준과-797, 2009.3.26 참조

등)은 감액대상으로 할 수 없다.⁷⁾ 또한 삭감된 임금은 평균임금 산정시 포함되지 않는다. 임금삭감과 관련된 사례는 사안별로 달리 판단되며, 개별 사례는 다음과 같다.

- (1) 임금삭감에 개별 근로자들이 동의하였다고 하더라도 이를 집단적 동의로 대체할 수 없다. 임금삭감은 장래 일정시점 이후부터 현재와 동일한 내용의 근로제공에 대하여 종전보다 임금을 낮추어서 지급하는 것으로, 이는 근로조건의 불이익 변경에 해당한다. 단체협약에서 정한 임금의 삭감에 대한 근로자들의 동의가 유효하기 위하여는 단체협약 변경 절차를 거쳐야 한다.⁸⁾
- (2) 회사가 경영 위기 상황을 극복하기 위하여 직원을 대폭 감축하면서 회사에 잔류한 직원들에 대하여 일방적으로 상여금 지급을 중지하였고, 회사에 잔류한 근로자들이 그와 같은 조치에 관하여 별다른 이의 없이 근무하여 왔다는 사정만으로는 근로자들이 장래에 발생할 상여금청구권을 포기하였다고 볼 수 없다.⁹⁾
- (3) 단체협약은 노동조합법 제35조의 일반적 구속력에 따라 과반수로 구성된 노동조합과의 임금 삭감에 대한 합의의 효력은 동종의 비조합원 근로자에게도 미친다. 다만 연봉계약과 같이 근로자 개인별로 임금에 관한 별도의 계약을 체결했다면 임금삭감에 대한 개별 근로자의 동의도 필요하다.¹⁰⁾ 한편, 임금삭감에 대한 노사합의 당시 노동조합에 가입한 근로자 수가 근로자의 과반수에 이르지 못하였던 경우에는 노동조합법 제35조의 일반적 구속력을 부여할 수 없으므로 노동조합원이 아닌 근로자에게는 단체협약 변경의 효력이 미치지 않는다.¹¹⁾

7) 행정해석: 근로기준과-797, 2009.3.26

8) 인천지방법원 2010.6.25. 선고 2009가합14735 판결.

9) 대법원 1999. 6. 11. 선고 98다22185 판결

10) 노사관계법제과-1112, 2008.11.18

11) 대법원 2005.5.12. 선고 2003다52456 판결.

- (4) 교대제를 변경함에 있어, 4조3교대를 3조3교대조로 근무조를 줄이는 것은 근로자에게 불리한 조건으로의 변경이다. 반대로 3조3교대에서 4조3교대로 근무조를 늘린다면, 소정근로시간이 단축되어 임금이 삭감되지 않는 한 연장근로 시간이 줄어들게 되므로 관련 임금이나 수당이 줄더라도 이를 불이익변경으로 보지 않는다.¹²⁾
- (5) 급여체계의 변경도 임금 삭감이 될 수 있다. 기본연봉의 비중을 줄이고 성과연봉의 비중을 높여 확정적으로 확보되었던 임금액수가 줄어드는 경우, 법원은 대다수 직원들의 임금이 증가하더라도 일부 직원들의 임금만이 감소하는 경우 불이익 변경으로 보고 있다.¹³⁾
- (6) 법정정년 이내에서 임금피크제를 도입하는 경우 해당 시점의 근로자들의 임금삭감을 가져오기 때문에 근로조건의 불이익 변경에 해당된다.¹⁴⁾ 만일 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합의 동의를 필요로 한다. 여기서 과반수로 조직된 노동조합이란 기존의 취업규칙의 적용을 받고 있던 근로자 중 조합원 자격 유무를 불문한 전체 근로자의 과반수로 조직된 노동조합을 의미한다.¹⁵⁾

III. 임금동결

임금동결은 동일한 내용의 근로제공에 대해 종전과 같은 임금을 지급하는 것을 말한다. 임금인상을 하지 않더라도 정기호봉승급이 있는 회사에서 승급을 제한하는 경우에는 근로조건의 불이익 변경으로 단체협약의 수정이나 취업규칙의 불이익 변경을 통해서 임금동결을 할 수 있다. 그러나 정기호봉승급이 없는 경우 임금을 동결하더라도 이는 근로조건의 불이익한 변경이 아니다.

¹²⁾ 행정해석: 근로기준과 68207-1732, 1994.11.4.

¹³⁾ 대법원 2012.6.28. 선고 2010다17468 판결.

¹⁴⁾ 수원지방법원 안양지원 2017.6.23. 선고 2016가단115485 판결.

¹⁵⁾ 대법원 2008.2.29. 선고 2007다85997 판결.

- (1) 인사규정에서 정기승급을 매년 1월 1일과 7월 1일에 실시하고 정기·일률적으로 호봉승급을 하여 왔다면 이는 임금지급과 관련하여 관행이 성립된 것으로 본다. 이 경우 근로자 집단적 의사결정방식에 의한 적법절차를 거치지 아니하고 사용자가 일방적으로 정기승급을 동결하였다면 각 근로자별 정기승급이 이루어지는 달의 임금 정기지급일에 정기승급으로 인하여 가산되는 임금이 전액 지급되지 아니한 것으로 본다.¹⁶⁾
- (2) 학교가 재정적 어려움에 시달리던 중 피고인은 신학기 교무회의에서 교사들에게 사정을 설명하고 올해에는 호봉인상은 하되 일반학교 교사들의 본봉을 기준으로 하는 기본급(본봉) 인상은 동결하자고 제의하였고, 그 자리에 참석한 교사들은 이에 대하여 아무런 이의를 제기하지 아니하였다. 이와 같이 사용자인 피고인이 참석한 상태에서 기본급의 동결을 제의하여 이에 대한 교사들의 의견을 묻는 방식으로 회의가 진행되었고 이에 대해 교사들이 이의를 제기하지 아니하였다고 하여 근로자들의 동의가 있었다고 볼 수는 없다.¹⁷⁾

IV. 임금반납

임금반납은 기왕의 근로에 의해 이미 발생한 임금채권 (임금, 상여금 등)을 개별근로자의 자유의사에 따른 동의를 바탕으로 반납하는 것을 말한다. 적법하게 발생한 임금청구권의 포기으로써 적법 절차를 통해서만 임금반납은 가능하다. 사용자의 일방적 임금공제는 임금의 전액 부지급원칙을 위반하기 때문에 개별 근로자의 서면동의를 필요하다.¹⁸⁾ 특히, 퇴직금 청구권의 포기는 근로기준법 위반이 되어 무효이다.¹⁹⁾

합당한 절차를 밟기 위해서는 개별 근로자의 동의서가 필요하다. 임금반납은 개별 근로자의 자유의사에 기초할 때만 유효하므로 반드시 개별 근로자들이 임금

¹⁶⁾ 행정해석, 임금 68200-649, 2000.12.5

¹⁷⁾ 대법원 2005.6.9. 선고 2005도1089 판결.

¹⁸⁾ 근로기준법 제43조(임금지급 원칙)과 대법원 1996.6.11. 선고 98다22185 판결: 근로자의 명백한 의사표시로서 임금채권포기는 인정된다.

¹⁹⁾ 대법원 2002.7.26 선고 2000다27671 판결.

반납의 취지를 인식하고 반납동의서를 개별 명의로 작성해야 한다.²⁰⁾ 다만, 법원은 임금반납 시 개별 근로자 각각의 동의서를 받는 것이 바람직하나 회사가 어려운 사정을 근로자에게 충분히 설명했다면 회람 형식으로 동의여부를 표시하도록 하는 방식을 취하는 것도 가능하다는 입장이다.²¹⁾ 단체협약에 의한 임금반납 합의는 효력이 없다. 임금반납은 이미 조합원 개인에게 귀속된 임금에 대한 것이므로 노동조합이 조합원 개인 재산권을 포기하도록 할 수 없기 때문이다. 근로자가 반납한 임금은 근로자의 소득으로 귀속되었다가 자진 반납한 것으로써 사용자는 반환할 의무가 없다.²²⁾ 다만, 반납된 임금도 평균임금 산정에 포함된다. 반납된 임금은 일단 근로자의 소득으로 귀속되었다가 반납한 임금채권이기에 평균임금 산정에 포함해야 한다.²³⁾ 임금반납으로 효력을 인정받지 못하는 사례는 다음과 같다.

- (1) 지급시기가 도래하여 개개의 근로자에게 지급청구권이 발생한 체불임금의 포기에 대해서는 회사가 노동조합과의 단체협약으로 체불임금 포기를 수용한 것만으로는 부족하고 각 근로자로부터 사전에 개별적이고 명시적인 포기권한을 받은 한도에서만 할 수 있다고 할 것이다. 이러한 포기권한 없이 노동조합이 단체협약이나 노사협의 등 집단합의 방식에 따라 근로자의 임금을 사전 또는 사후에 포기하더라도 조합원인 근로자에게는 아무런 효력이 미치지 않는다.²⁴⁾
- (2) 개정된 단체협약에 의하여 임금과 상여금을 반납하였다고 하더라도 기왕의 근로에 의하여 발생한 임금과 상여금 반납에 대해 당해 근로자가 개별적으로 동의하지 않은 경우 당해 근로자에 대해서는 적용할 수 없다. 이직한 근로자들이 임금과 상여금 반납에 동의하지 않았다면, 기왕의 근로에 의하여 발생한 임금이 체불된 것으로 볼 수 있다.²⁵⁾

20) 행정해석, 근기68207-843, 1999.12.13.

21) 대법원 2000.9.29. 선고 99다67536 판결.

22) 서울지방법원 2003.4.16. 선고 2002나20291 판결.

23) 대법원 2001.4.10. 선고 99다39531 판결.

24) 전주지방법원 2000.4.26. 선고 99나5708 판결.

25) 행정해석: 실업 68430-84, 1999.10.21.

(3) 대구00회사는 2020년 4월 코로나 역병으로 인해 고통받는 대구시민 돕기 성금을 납부하기로 노사협의회에서 결정하고, 직원들에게 통보한 후 개인별로 10,000원을 공제하여 기부하였다. 이에 대해 최근에 생긴 신설노동조합은 근로자들의 개별 동의 없이 임금을 공제하였기 때문에 이는 근로기준법 제43조(임금지급원칙)을 위반하였다고 회사를 대구노동청에 고소하였다. 회사는 이에 대해 개별근로자들의 동의를 요청하였으나 50% 정도 밖에 동의하지 않아 개별동의서를 제출하지 않은 근로자들에게는 공제된 임금을 반환하여야만 했다.²⁶⁾

(4) 근로자 각자가 기발생한 미사용 연차휴가에 대한 수당을 반납하는데 동의하였다면 당해 근로자에게 동의한 범위내에서 미사용 연차휴가에 대한 수당을 지급하지 않더라도 이를 법 위반이라 볼 수는 없다. 그러나 근로자가 동의한 미사용연차휴가 반납이 향후 발생할 휴가에도 해당될 경우에는 단체협약이나 취업규칙의 불이익 변경 절차를 거쳐야 한다.²⁷⁾

V. 결론

코로나 대유행으로 회사의 어려움을 노사가 함께 타개하기 위하여 회사에서는 임금을 반납하거나 삭감하거나 동결하는 일이 많아지고 있다. 이 경우 사안별로 법률적인 판단이 달라지기 때문에 이에 대한 사전 이해와 준비가 필요하다. 상여금이나 기타수당의 반납은 기왕의 근로에 대해 근로자에게 귀속된 임금을 반환하는 것으로 개별근로자의 서면동의를 필요로 한다. 집단적 동의로 진행하게 되면 임금체불의 문제가 발생한다. 임금삭감은 미래에 발생할 임금을 삭감하는 것이므로 개별근로자와 동의하더라도 취업규칙의 불이익 변경이나 단체협약을 변경하지 않으면 임금삭감의 효력을 가질 수 없다. 따라서 임금삭감을 할 경우에는 반드시 개별근로자들의 동의가 아니라 집단적 동의를 통해 취업규칙과 단체협약을 모두 변경해야 한다. 특히 유리한 조건우선의 원칙에 따라 예상하지 못한 문제가 발생할 수 있으므로 근로계약과 취업규칙을 모두 변경해야 차후

²⁶⁾ 대구노동청은 행정해석 (근기68207-843, 1999.12.13.)과 같이 위법한 임금반납으로 판단함.

²⁷⁾ 행정해석: 근기 684207-871, 2000.3.23.

발생할 수 있는 분쟁을 사전에 예방할 수 있다.

전직(경업)금지약정 효력 판단기준

I. 문제의 소재

최근 중소기업의 핵심기술을 보유한 우수 인력이 대기업으로 이직하여 중소기업이 수년동안 개발한 기술영업정보가 누출되는 사례가 많이 발생하고 있다. 이러한 경우에 중소기업은 전문기술인력에 대해 전직(경업)금지약정을 체결하고 경쟁업체로의 전직을 제한할 수 있지만, 근로자에게도 더 좋은 작업환경과 보수를 받는 직장으로 전직할 수 있는 직업선택의 자유가 있다.

전직금지약정은 사용자가 근로자를 채용하여 사용 중에 근로자가 회사에서 배운 회사의 고유한 영업비밀이나 영업에 관련된 중요한 내용을 가지고 경쟁회사로 전직하여 회사에 피해를 주는 것을 사전에 예방하기 위한 약정이다. 이 전직금지약정은 근로자가 헌법상 가지는 국민의 기본권인 직업선택의 자유와 근로의 권리를 위반할 수 있기 때문에 제한적으로 효력을 가진다. 사용자의 보호 가치가 있는 고유한 영업비밀은 회사의 소유권으로 보호의 대상이기 때문에 전직금지약정은 일정한 요건을 갖춘 경우에는 그 효력을 가진다. 사용자가 근로자와 체결한 전직(경업)금지약정이 효력을 갖기 위해서는 회사의 전문기술이나 생산방식, 영업활동이 보호 가치가 있는 영업비밀 이어야 하고, 이 영업비밀을 지키기 위해 회사가 충분히 노력하였다는 내용을 입증해야 한다. 이러한 조건이 충족될 때 비로소 영업비밀로 인정되고, 근로자와 체결한 전직금지약정은 정당한 효력을 가진다.²⁸⁾

이번 기고에서는 전직금지약정이 실질적 효력을 갖기 위한 요건은 무엇인지에 관련된 관련 법령과 판례의 내용, 실제 사례에서 어떻게 적용되는지에 대하여 구체적으로 살펴보고자 한다.

28) 정영훈, "근로자의 경업피지의무", 「노동판례백선」, 박영사, 2015, 44-45면

II. 영업비밀보호와 전직(경업)금지약정

1. 영업비밀의 보호

부정경쟁방지 및 영업비밀보호에 관한 법률(이하 “부정경쟁방지법”)에서 회사의 영업비밀에 대한 정의를 기술하고, 보호 가치가 있는 영업비밀을 취득하고 경쟁 회사로 전직한 근로자에 대한 손해배상을 청구할 수 있다고 규정하고 있다. 즉, “영업비밀”이란 공공연히 알려져 있지 아니하고 독립된 경제적 가치를 가지는 것으로서, 상당한 노력에 의하여 비밀로 관리된 생산방법, 판매방법, 그 밖에 영업 활동에 유용한 기술상 또는 경영상의 정보를 말한다(제2조). 회사는 전직한 근로자가 회사의 영업비밀을 침해한 경우나 침해할 우려가 있는 경우 법원에 전직 근로자의 취업 금지나 예방을 청구할 수 있고(제10조), 회사가 전직 근로자의 영업비밀 침해로 인해 손해를 입은 경우에 배상을 청구할 수 있다(제11조). 실무에서 퇴직근로자가 경쟁업체로 전직하는 경우, 전직금지의무 위반에 대한 가처분이나 손해배상소송의 형태로 이루어진다.

2. 전직금지약정에 관한 기준 판례

대법원은 “사용자와 근로자 사이의 전직금지약정이 헌법상 보장된 근로자의 직업선택의 자유와 근로권 등을 과도하게 제한하거나 자유로운 경쟁을 지나치게 제한하는 경우에는 민법 제103조에서 정한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 법률행위로서 무효다. 이와 같은 전직금지약정의 유효성에 관한 판단은 ①보호할 가치가 있는 사용자의 이익, ②근로자의 퇴직 전 지위와 직무내용, ③전직 제한의 기간과 장소, ④근로자에 대한 대가의 제공 유무, ⑤근로자의 퇴직 경위, ⑥공공의 이익 및 기타 사정 등을 종합적으로 고려하여야 한다. 여기에서 말하는 ‘보호할 가치가 있는 사용자의 이익’이라 함은 부정경쟁방지법 제2조에서 정한 ‘영업비밀’ 뿐만 아니라 그 정도에 이르지 아니하였더라도 해당 사용자만이 가지고 있는 지식 또는 정보로써 근로자와 이를 제3자에게 누설하지 않기로 약정한 것이거나 고객 관계나 영업상 신용의 유지도 이에 해당한다”고 판시하고 있다.²⁹⁾

²⁹⁾ 대법원 2010.3.11. 선고 2009다82244 판결, 대법원 2013.10.17.자 2013마1434 결정

이 판례는 근로자의 전직금지약정에 대해 헌법상 보장된 근로자의 기본권을 침해할 수 있기 때문에 엄격하게 해석하여야 하고, 일정한 요건을 갖추었을 때 효력을 가진다고 설명하고 있다. 따라서 전직금지약정 효력 여부 판단은 영업비밀을 보호하는 사용자의 보호가치가 있는 이익과 전직할 수 없는 근로자의 불이익을 비교하여 어떤 가치가 더 중요한지에 따라 결정한다.³⁰⁾ 이러한 두개의 권리 이익 형량의 비교를 위해 판례가 제시한 다음의 6가지 판단기준을 가지고, 종합적이고 구체적으로 판단하여야 한다.

III. 전직(경업)금지약정의 유효성에 대한 구체적 판단기준과 사례

1. 보호할 가치가 있는 영업비밀

대법원은 보호할 만한 사용자의 이익에 해당하기 위해서는 그 내용이 ①동종 업계에 널리 알려져 있지 않고 독립된 경제적 가치를 가지고 있어야 하며, ②보안 서약서 등을 통해 이를 제3자에게 알리지 않도록 근로자와 약정한 것이어야 한다. 고객정보, 거래처 정보, 노하우 등도 위 요건에 해당한다면 보호할 가치가 있는 사용자의 이익에 해당된다. 그러나 근로자가 고용기간 중에 습득한 기술상 또는 경영상의 정보 등을 사용하여 영업을 하였다고 하더라도 그 정보가 동종업계 전반에 어느 정도 알려져 있던 것이고, 일부 구체적인 내용이 알려지지 않은 정보가 있었다고 하더라도 이를 입수하는데 그다지 많은 비용과 노력을 요하지 않았던 경우 보호할 가치가 있는 이익에 해당되지 않는다고 판시하고 있다.³¹⁾

근로자가 영업활동과정에서 얻은 각 정보나 영업사원과 거래처 사이의 인적관계는 경업금지 약정을 통해 보호할 가치가 있는 이익에 해당한다고 보기 어렵거나 그 보호가치가 상대적으로 적다고 판시한 사례도 있다.³²⁾

경업(전직)금지약정 체결 시에는 사용자의 합법적 보호이익 범위 내였으나, 현재에는 업종이나 지역, 영업비밀의 내용이 변경되어 사용자의 합법적 보호이익이 소멸하였다고 하는 경우에는 퇴직 근로자의 전직금지의무가 소멸되었다고 볼 수 있다.³³⁾

30) 임종률, 「노동법」 18판, 박영사, 2020, 361면; 정영훈, “근로자의 경업피지의무”, 「노동판례백선」, 박영사, 2015, 44-45면.

31) 대법원 2010.3.11. 선고 2009다82244 판결.

32) 서울동부지방법원 2010.11.25. 선고 2010가합10588 판결.

2. 근로자의 퇴직 전 지위와 직무내용

근로자가 퇴직 전 직장에서 영업비밀이나 보호할 가치가 있는 이익과 관련된 업무에 종사하여 그러한 정보를 습득한 것을 요건으로 한다. 따라서 연구개발직의 경우에는 전직금지의무에 연관성이 많다. 이에 반해 단순 반복적인 생산업무만 수행한 경우라고 하면 회사의 영업비밀을 취득하였다고 보기 어렵다.

근로자가 1998년 반도체 관련 연구원으로 입사한 이후, 연구개발업무에 종사하던 중 2017년 건강상 사정으로 퇴직한 후 3개월 뒤 경쟁회사에 더 높은 연봉과 지급으로 이직한 경우, 전직금지의무 위반으로 보았다.³⁴⁾

근로자는 제약회사의 영업관리사원으로 복막투석액을 수입하여 판매하는 업무를 수행하였다. 근로자가 업무 중 취득한 제품의 원가 분석 자료 및 대리점 마진율, 할인율, 가격, 신제품 개발 계획 등은 중요한 영업 비밀에 해당된다. 이러한 영업 비밀을 가지고 동종 제품을 판매하는 경쟁 제약회사에 취업한 경우에는 전직금지의무 위반에 해당된다.³⁵⁾

3. 전직제한의 기간과 장소

전직제한 기간은 전직제한약정의 효력에 있어 중요한 판단요소가 된다. 경쟁업체로의 전직금지 기간은 근로자의 생존권과 직업선택의 자유와 직결될 수 있고, 사용자의 영업비밀보호를 위하여 필요하기 때문에 합리적인 기간 내에서 결정되어야 한다. 보통 단기적으로 설정된 경우에는 그 효력이 인정되고, 장기적으로 설정된 경우에는 권리남용이 될 수 있다. 법원은 약정된 전직금지기간이 과도하게 장기라고 인정될 때에는 적당한 범위로 전직금지기간을 제한할 수 있으며,³⁶⁾ 구체적으로 1년 내지 2년을 전직금지기간으로 인정하고 있다.

반도체 회사의 연구원이 장기간 해당분야에 근무하다가 건강상 퇴직한 후 3개월 만에 경쟁회사로 전직하여 동일한 업무를 수행한 사건에서, 법원은 2년의 전직 금지기간은 영업비밀 보호를 위해 적절한 기간으로 판단하였다.³⁷⁾

33) 권두섭, “근로계약 부분”, 『근로기준법 주해(I)』, 2020, 박영사, 187면.

34) 서울고등법원 2019.7.8. 선고 2019라20390 판결.

35) 서울중앙지방법원 1997.6.17. 선고 97카합758 판결.

36) 대법원 2007.3.29. 선고 2006마1303 판결.

37) 서울고등법원 2019.7.8. 선고 2019라20390 판결.

소프트웨어 개발회사에 취업한 근로자가 1년 간 근무한 후 경쟁업체로 이직하였다. 근로자는 사용자와 근로계약 체결시에 퇴직 후 1년의 경쟁회사로 전직금지약정을 체결하였다. 법원은 근로자가 퇴직 후 1년간의 경업금지의무를 둔 약정은 타당하다고 판결하였다.³⁸⁾

신청인 회사의 보호가치가 있는 이익의 중요성을 고려하더라도, 핸드폰 시장의 기술이 급변하여 1년 이상 된 기술은 쓸모 없게 된다. 이러한 현실에서 근로자의 경쟁업체로의 전직을 장기간 금지하는 것은 직업선택의 자유를 과도하게 제한할 여지가 있다. 이 사건의 전직금지약정에서 정한 2년의 전직금지기간은 피신청인에게 다소 과도한 제한이 된다. 따라서 ‘퇴직일로부터 2년’ 간의 전직을 금지한 경업금지약정은 부당하다고 판시하였다.³⁹⁾

원고들은 대치동 학원에서 학원강사로 1년간 일하면서, “학원을 그만 둔 경우 1년 이내에 원고 학원으로부터 5km이내에서 동의없이 동종업무에 종사할 수 없다”는 경업금지약정을 체결하였다. 이에 대해 경업제한이 합리적인 범위를 넘어서 직업선택의 자유를 부당하게 구속하고 생존을 위협하는 경우에 해당되므로 무효라고 판결하였다.⁴⁰⁾

4. 근로자에 대한 대가의 제공유무

근로자에게 전직금지의 대가가 지급되었는지 여부는 전직금지약정의 유효성 판단에 중요한 요소이다. 법원에서는 전직금지약정의 대가로 금전을 지급하게 되면, 동종업체로의 전직금지의무가 있다고 한 판례가 많다. 그럼에도 불구하고 대가의 지급이 없었다고 하더라도 해당 업무가 회사의 영업비밀에 해당되는 경우에는 전직금지의무가 발생한다.

반도체 회사에서 근무하다가 경쟁 반도체 회사로 전직한 근로자에 대한 전직금지약정 위반에 대한 사건에서 회사가 전직금지의무의 대가로 특별 인센티브를 지급하였다. 이러한 전직금지의무에 대한 대가로 지급된 대가가 있기 때문에 2년간의 동종 유사업체로의 취업을 금지하는 것을 타당하게 보았다.⁴¹⁾

38) 서울고등법원 2012.5.16. 선고 2011라1853 판결.

39) 서울중앙지방법원 2013.4.29. 선고 2013카합231 판결.

40) 서울중앙지방법원 2008.1.10. 선고 2007가합86803 판결.

41) 서울고등법원 2019.7.8. 선고 2019라20390 판결.

소프트웨어 개발회사에 취업한 근로자가 1년 동안 경쟁회사로의 전직을 제한하는 전직금지약정을 체결하였다. 전직금지의무를 준수하는 대가로 일정액의 보너스를 지급받았다. 회사는 경업금지의무 대가로 일정한 보너스를 지급하였으나 근로자가 불과 입사 1년 만에 동종업계로 전직한 사건에 있어, 법원은 회사가 경업금지약정의 대가로 지급한 금품이 있기 때문에 근로자의 전직을 경업금지의무 위반으로 판결하였다.⁴²⁾

피고는 손톱깎기 등을 제조 판매하는 회사에 무역부장으로 근무하였는데, 회사에서는 근로계약서에 2년간 경쟁업체에 취업을 금지하는 경업금지약정 규정을 두고 있었다. 피고가 경쟁회사를 설립하여 원고와 경쟁관계가 되어 진행된 소송에서, 법원은 피고가 이 사건 경업금지약정의 체결로 인해 특별한 대가를 수령한 것으로 보이지 않는데도 퇴직 후 2년이라는 긴 시간 동안 경업이 금지되는 규정을 두었기 때문에 경업금지약정을 인정하지 않았다. 여기서 회사의 대가 지급여부가 전직금지약정에 대한 중요한 판단의 기초자료가 되었다.⁴³⁾

5. 근로자의 퇴직경위

경쟁업체로의 전직금지약정은 근로자 스스로 회사를 그만 두고 경쟁회사로 이직하는 경우에 사용자의 영업비밀보호를 위하여 취하는 조치이다. 그러나 근로계약의 종료사유가 임금체불, 부당해고, 정리해고 등과 같이 사용자의 귀책사유가 있는 경우로 퇴직하는 경우에는 근로자가 경쟁업체로 이직하더라도, 전직금지의무를 강제할 수 없다.⁴⁴⁾ 따라서 퇴직사유가 근로자의 자발적인 사직에 해당하는 경우에만 전직금지약정이 효력을 가진다.

6. 구체적이고 종합적인 판단

전직금지약정이 효력을 갖기 위해서는 앞서 언급한 5가지의 세부 판단기준을 구체적이고, 종합적으로 판단하여야 할 것이다. 특히, 전직금지약정에서 근로자의 직업선택의 자유와 사용자의 영업비밀보호 중에 어떤 권리가 우선 보호가치가

42) 서울고등법원 2012.5.16. 선고 2011라1853 판결.

43) 대법원 2010.3.11. 선고 2009다82244 판결.

44) 권두섭 등, “근로계약 부분”, 「근로기준법 주해(I)」, 2020, 박영사, 185면.

있는지 구체적인 사례를 검토하여 이익 형량을 평가하여야 할 것이다. 특히 주목해야 할 점은, 회사 영업비밀의 보호대상 여부, 근로자가 보유한 영업비밀의 정도, 경업제한기간, 영업비밀보호에 대한 회사의 대가지급여부, 그리고 근로자의 퇴직 경위 등을 구체적으로 살펴서 판단하여야 할 것이다.⁴⁵⁾

IV. 결론

회사의 영업비밀을 보유한 근로자가 자발적으로 퇴직하여 경쟁업체로 이직하는 경우, 사용자는 회사의 영업비밀보호를 위해 해당 근로자에 대해 전직(경업)금지를 청구할 수 있으며, 회사가 이로 인하여 손해를 입은 경우에는 손해배상을 청구할 수 있다. 이와 함께 경쟁회사가 당해 회사의 앞선 기술을 획득하기 위해 해당 근로자를 스카우트하는 채용방식의 전직이 이루어진 경우에는 경쟁업체에 대해 손해배상을 청구할 수 있다.

그러나, 근로자에게도 직업선택의 자유와 더 나은 환경에서 근로할 권리와 행복추구권을 가지고 있기 때문에, 근로자가 회사의 고유한 영업비밀을 보유한 것도 없고, 전직금지약정의 대가로 일정한 보수를 받은 것도 없는 경우에는 사용자의 영업비밀보호 의무에 앞서 근로자의 권리가 우선해야 할 것이다.

노동사건 경찰, 검찰 조사의 이해 (박상웅 변호사)

1. 노동사건 수사의 중요성

체불임금, 노사간 단체교섭, 단체행동과정에서의 폭행, 협박, 재물손괴, 업무방해등과 관련하여 경찰, 검찰에서 조사를 받게 된다. 때로는 피해자(고소인), 가해자(피고소인)신분에서 조사를 받게 된다. 이런 경우 어떻게 사건처리가

⁴⁵⁾ 대법원 2010.3.11. 선고 2009다82244 판결.

진행되고 수사과정에서 어떻게 변소하고 입증하여야 할 것인가는 사건해결에 있어 매우 중요하다.

수사와 형사절차는 수사기관이 증거를 수집하고 유, 무죄를 판단하여 기소여부를 결정하지만 실무에서는 **당사자의 입증노력에 따라 유, 무죄 기소여부가 좌우된다.**

요즘 특히 문제가 되고 있는 사측의 **갑질행위, 성추행, 성희롱, 각종 직장내 안전사고관련 사망, 상해사건과 관련하여 사측이나 노측에서 어떻게 대처하여야 할 것인가는 매우 중요하다.**

증거를 찾기 위한 수사기관의 압수수색에 어떻게 대처하여야 되는지, 소환을 위한 출석요구시 어떻게 대처하여야 하는지, 구속영장실질심사와 관련하여 어떻게 대처하여야 하는지, 수사와 재판과정에서 어떻게 소명하고 입증을 하여야 하는지에 대한 매뉴얼이 없는 실정이다.

특히 최근에는 언론, 인터넷, 네티즌등을 통한 사실이 확인이 되지 않은 내용들이 확산되어 당사자뿐 아니라 기업전체의 이미지가 실추되고 관련 신용훼손으로 기업이 파산되는 경우도 있었다. 헌법상 무죄추정원칙에 따라 유죄로 확정되기 전까지는 무죄로 추정되어 형법상 피의사실공표처벌규정이 있지만 단 한 번도 처벌되는 사례는 없었다.

회사 내부적으로도 회사의 기밀이 유출되어 관련 민사상 손해배상청구를 하는 경우에도 증거확보차원에서 압수수색 등 강제수사권한이 있는 경찰, 검찰등 수사기관의 도움이 절대적으로 필요하다.

그러므로 민사소송을 제기하기 전에 경찰, 검찰에 고소, 고발을 하여 수사진행정도과 결과에 따라 문서송부촉탁신청(민사소송계류법원에서 수사기관에 관련 수사서류송부를 제출해달라고 하는 신청으로 자주사용) 을 통해 증거로 활용하게 된다.

즉 손해배상청구소송에 있어 원인사실인 불법행위에 대한 입증책임이 당사자에게 있어 수사권이 없는 당사자입장에서 증거확보가 어려우므로 먼저 형사고소를 제기한 상태에서 증거를 확보하여 민사소송을 진행하게 된다. **민사소송의 승패가 형사사건처리결과에 의해 좌우되기 때문이다.** 그러므로 형사소송은 매우 중요하다.

노사간의 단체교섭과 단체행동에 있어서 사측은 노조의 위력에 의한 폭력행위를 이유로 업무방해주장을 노조는 사측에서 정당한 노조활동을 방해했다는 이유로 부당노동행위를 주장하면서 역으로 회사에서 노조업무를 방해했다고 주장하기도 한다.

폭발, 가스누출, 추락등 각종 산업안전사고와 관련하여 사고의 원인이 누구에게 있는지 규명을 하기 위한 **국립과학수사연구원의 감정과 관련 사고은폐목인을 규명하기 위한 대규모의 압수수색도** 빈번히 이루어진다.

아울러 산업안전보건법등 노동법규는 사업자와 대표자를 처벌하는 양벌규정이 있는 관계로 양벌규정적용을 위한 대표자소환조사등도 뒤따르게 된다. 이러한 경우에 어떻게 대처하여야 할 것인지는 노동사건 관련 민사분쟁 못지않게 매우 중요하다. **형사사건처리결과에 따라 영업정지, 공사중지, 입찰참여제한등 행정제재 조치도** 행해지기 때문이다.

이러한 형사소송의 경우 대부분 변호사를 선임하여 조력을 받고 있지만 변호사의 보수가 천차만별이고 변호사의 성실성, 전문성에 따라 사건의 결과가 다르게 나오기도 한다.

2. 노동사건 수사는 어떻게 이루어지는가?

임금체불, 성추행, 안전사고등의 경우 피해자의 고소나 신고에 의해 수사가

착수된다. 수사는 통상 경찰, 검찰, 고용노동청등에 의해 이루어지지만 대개의 경우 경찰에 의해 수사가 착수된다.

문제는 피해자의 경우 경찰, 검찰 중 어느 곳에 고소등 신고를 하여야 하는지가 문제이다.

수사업무처리지침에는 가해자의 주거지, 사건발생지, 피해자의 주거지 관할 경찰관서에 고소를 하도록 되어 있다. 그러나 통상 민사소송이 채권자 즉 피해자의 주거지관할 법원에 소장을 접수제기하는 것에 비해 형사고소는 가해자관할 주거지 경찰관서에 수사를 하게 된다

경찰을 불신하여 검찰청에 고소를 제기하는 경우도 있지만 특별히 검찰청에서 직접 수사를 할 만큼 사회적 이목집중사건이 아닌한 검찰청에 고소를 제기한 경우에도 경찰로 수사를 이첩하게 된다.

고소는 구두로도 할 수 있지만 통상 문서로 작성(고소장, 고소인, 피고소인 인적사항, 고소취지, 고소원인, 입증서류 순으로 정리), 접수하게 된다. 국민권익위원회, 감사원 심지어 청와대등에 접수하는 경우도 있지만 결국에는 경찰서로 하달, 처리하게 된다.

고소는 우편으로 접수도 가능하다. **접수중은 경찰서 민원실을 방문하면 접수중을 발급해 준다.**

고소장이 접수되면 사건담당부서와 담당자가 정해지는데 통상 접수 후 5일내에 결정된다. 고소인이 직접 경찰서를 방문 접수를 하면서 당일 고소인조사를 받고 싶다는 의견을 밝히면 당일 조사도 이루어진다.

노동관련 사건은 사건의 성격에 따라 임금체불등 사건이면 수사과 경제팀에 노사분규관련 업무방해사건이면 수사과 지능팀에 추락사고, 폭발사고등

산업안전사고로 사람의 생명에 침해를 입은 경우에는 형사와 형사팀, 강력팀으로 배당받게 된다.

성추행, 성희롱사건의 경우 피해자가 여성인관계로 여성청소년 수사팀으로 배당되어 수사를 하게 된다

3. 고소인 조사부터 수사는 시작된다.

모든 수사의 시작은 피해자인 고소인 조사에 의해 이루어진다. 수사관은 먼저 고소인이 제기한 고소장부터 분석하게 된다. 어떤 죄명으로 고소를 한 것인지, 고소한 죄명의 구성요건은 제대로 갖춰져 있는지, 관련 입증증거는 구비되어 있는지부터 조사를 하게 된다.

고소장이 변호사의 조력을 받아 상세히 작성되어 굳이 고소인이 출석하여 고소장에 기재된 고소내용과 경위에 대한 조사가 필요없다고 판단되는 경우에는 고소인 보충조사를 받을 필요가 없다. 그러나 대개의 경우 조사는 피해자인 고소인 보충조사부터 시작된다. 그런 경우 고소인은 경찰서 수사관과 협의하여 조사일정을 잡게 된다.

통상 수사관이 조사일정을 정해 연락해 주지만 고소인은 수사관이 제시한 조사일정을 재조정할 수 있다.

고소인이 회사대표자인 경우 출장등 업무관계로 직접 경찰서에 출석조사가 어려운 경우 조사 및 진술대리인으로 업무담당자(법무팀, 해당노무팀)를 지정하여 위임장을 작성, 경찰서에 제출, 대표자인 고소인을 대신하여 조사를 받을 수도 있다. 업무가 바쁜 관계로 주중출석이 어려우면 수사관의 당직근무일인 저녁시간 또는 주말 공휴일을 정하여 출석할 수 있다.

출석시 미리 수사관은 접수된 고소장의 기재내용을 근거로 질문을 하므로 고소장사본과 이와 관련한 **예상질문사항에 대한 답변**, 그리고 **답변내용에 대한 입증자료를 준비하여 경찰서에 출석하면** 조사를 쉽고 빠르게 끝낼 수 있다.

조사를 받게 되면 조사시간은 수사관의 조사능력과 사건파악이해력에 따라 좌우된다. 어떤 경우에는 3시간이 넘겨 장시간 조사가 이루어지기도 하지만 어떤 경우에는 1시간도 채 안되어서 조사가 끝나는 경우도 있다.

답변은 수사관의 질문에 대하여 간단히 핵심적으로 하면 된다. 수사관은 자신의 질문에 예, 아니오식으로 답변하라고 하지만 그렇게 답변하는 질문은 없는 경우도 있다. 수사관의 질문이 이해가 되지 않는 경우에는 질문의 취지를 설명해 달라고 요청할 수도 있다. 때로는 변호사의 조력을 받아 변호사입회하에 출석 조사를 같이 받을 수 있다.

조사의 마지막 질문은 더 이상 할말은 없나요라는 질문으로 끝나게 된다. 이런 경우 통상 없습니다 라고 답변하지만 미리 이 **사건관련 사건의 핵심과 수사관이 어떤 방향으로 수사를 해달라는 식으로 핵심만 정리한 자술서를 작성, 제출하면 조사를 쉽게 마무리할 수 있다.**

조사가 끝난 후 조서내용이 답변한 그대로 사실대로 기재되어 있는지 확인하라고 한다. 이때 맞춤법등은 되도록 보지 말고 내가 답변한 내용취지대로 기재되어 있는지만 점검확인해 보면 된다.

조사를 마친 후 미리 준비한 조사관련 입증서류는 수사관에게 제출하여 수사서류에 첨부해달라고 요청할 수 있다. 수사관의 조사가 끝나면 내가 작성하고 열람한 조서를 복사할 수 있는지가 궁금해 진다. 경찰서 민원실에 정보공개청구요청을 하여 조사받은 조서에 대한 복사신청을 하면 복사를 해준다.

조사받은 서류를 가지고 귀가하여 과연 내가 사실그대로 진술했는지 재확인할 수

있다. 만일 당일 조사받은 내용이 사실과 다르게 기재되어 있으면 경찰서에 사실과 다르게 조사가 된 내용을 기재하여 정정해 달라고 요청할 수 있고 이와 관련한 자술의견서형태로 제출할 수도 있다.

통상 조사는 과거의 사실을 토대로 질문을 하게 되므로 사실인지 여부가 기억이 잘 안나는 경우도 있다. 그런 경우에는 잘 모른다, 기억이 나지 않는다고 답변을 할 수 있다. 수사관이 억지로 기억 하라고 다그쳐도 기억나지 않는 것은 안난다고 답변하여야 한다, 그러면서 왜 기억이 안나는지에 대한 이유도 설명할 수 있다.

아울러 수사관이 법적의견과 생각, 또는 수사관 개인의 의견을 물어보는 경우에는 의견에 대해서는 제가 답변할 사항이 아니라고 분명히 밝힐 필요가 있다. 수사관은 사실을 물어보아야지 법적견해나 의견을 물어보는 것은 되도록 자제하여야 한다. 그럼에도 불구하고 자꾸 질문하는 경우에는 제가 답변할 사항이 아니다, 변호사와 협의하여 차후에 답변하겠다, 사실관계를 잘 알지 못하니 사실관계를 확인하여 답변하겠다 라고 명백히 밝힐 필요가 있다.

4. 피해입증은 어떻게 하여야 되는지

일반적으로 소송을 제기한 원고에게 손해배상책임의 입증책임이 있는 민사소송과 달리 유죄혐의 입증은 수사기관인 경찰과 검찰에 있다. 따라서 유죄의 입증은 수사기관에서 하여야 한다.

그런데 문제는 수사기관이 바쁘다는 이유로 입증노력을 하지 않고 피해자에게 미룬다는 것이다. 그럴 경우 강제수사권(출석요구권한과 금융계좌추적등 압수수색권한)이 없는 피해자는 입증을 제대로 할 수 없다는 것이다.

이런 경우 피해자는 피해사실의 규명을 위해 수사관이 누구를 소환하여야 되고 어떤 곳을 압수수색하여야 되고, 어떤 기관에 사실확인조치를 하는지에 대하여

의견자술서형식으로 제출할 필요가 있다. 즉 수사기관에 입증촉구 요청을 하는 것이다.

그럼에도 불구하고 수사관이 이러한 고소인의 입증촉구노력에 대해 입증활동을 하지 않는다면 수사미진으로 검찰청에 공정수사촉구를 위한 진정서를 제출할 수 있다.

폭행사건의 경우 당사자가 부인할 경우에 대비하여 폭행현장의 cctv, 차량네비게이션확보등의 요청을 할 수도 있다. 자신이 폭행을 당한 피해자임에도 불구하고 가해자로 지목된 경우에는 이를 입증하기 위해 현장검증을 요청, 각 주장사실에 대한 현장재연을 요청할 필요가 있다.

당사자가 제출한 상해진단서의 상해진단내용이 폭행상해부위와 정도에 비추어 맞지 않는 경우 발급병원에 진단서 작성발급경위에 대한 사실조사와 참고인 조사를 요청할 수도 있다.

성추행, 성희롱사건의 경우 관련 목격자 자술서 또는 의사(진단서보다는 소견서)의 진단서를 준비, 제출할 필요가 있다. 아울러 피해자의 경우 별도로 피해경위와 관련 시간대별 자술서형태로 제출하는 것도 입증에 많은 도움이 된다.

특히 요즘 카카오톡, 휴대폰문자메시지, 녹음파일을 이용하여 관련 증거를 제출하는 사례가 늘고 있다.

5. 피고소인의 조사는 어떻게 이루어지는가?

고소사건의 경우 피고소인은 피의자신분으로 조사를 받게 된다. 따라서 피고소인의 경우 경찰서에서 출석요청을 하면 어떤 자격으로 경찰서에 출석, 조사를 받는지를 수사관을 통해 확인할 필요가 있다. 피의자인지, 참고인(피내사자)인지에 대해 확인을 한 후 조사에 임할 필요가 있다.

피의자의 경우 변호인의 조력을 받아 변호사를 선임, 변호사임회하에 조사를 받겠다고 통보할 필요가 있고 **조사일정은 변호사와 협의하여 통보**하겠다고 할 수 있기 때문이다.

피의자의 경우 정당한 이유 없이 3회 이상 출석에 응하지 않는 경우 법원에 체포영장을 신청, 발부받아 체포된 상태에서 조사를 받는 경우도 있기 때문이다.

수사실무상 고소사건의 경우 무조건 피고소인은 피의자신분으로 조사를 받게 된다.

그러나 고소장에 기재된 혐의내용자체가 범죄가 성립하지 않거나 범죄혐의가 높지 않은 경우 피고소인에 대해 무조건 피의자신문조서보다는 진술조서를 받는 것이 좋다. 피의자가 아닌 참고인 즉 진술조서를 받는 경우에는 경찰관서에 출석할 법적의무가 없기 때문에 조사에 임하는데 심적부담을 덜 수 있기 때문이다.

피의자로서 조사를 받는다고 할 경우 **피의혐의사실이 무엇인지에 대해서도** 수사관에게 연락, 알아본 후 **피의혐의사실에 대해 자술서 형식으로 이에 대한 자필자술서를 작성하여 출석시 제출할 필요도 있다.** 왜냐하면 조서작성은 기본적으로 수사관의 질문사항에 대해서만 답변만 할 뿐 수사관이 묻지않은 내용에 대해서는 답변을 통해 해명할 기회가 없기 때문이다.

따라서 혐의사실에 대해 인정하는 부분, 인정하지 않는 부분, 인정하지 않는 근거에 대해 조목조목 항목별로 정리하여 작성 제출할 필요가 있다. 아울러 혐의사실에 대한 **해명관련 자술서 작성시 입증자료도 별첨으로 작성**하되, **입증자료의 경우 증거제목, 입증취지 순으로 작성할 필요**가 있다.

결국 수사는 수사관을 어떻게 이해시키는가에 따라 결과가 달라지기 때문이다. 피의자의 경우 조사를 받으면서 답변하기 곤란한 질문이 나오는 경우 잠깐 휴식을 취하겠다고 한 후 밖에서 **변호사와 협의, 답변방향에 대해 협의를 할 수 있다.**

밤 10시가 넘는 심야, 밤샘조사의 경우 피의자가 동의하지 않으면 조사를 할 수 없다는 점도 유념할 필요가 있다.

피의자신문조서도 열람후 경찰서에 별도로 정보공개신청을 통해 조서복사신청을 할 수 있다. 조사과정에서 수사관의 강압적인 말투로 조사에 심적부담을 많이 느끼거나 미리 수사결론은 내놓고 조사를 하는 느낌을 가지는 경우 경찰서, 지방청 청문감사관실을 통해 수사관교체요청도 할 수 있다. 다만 이러한 경우 수사관교체신청사유를 설득력있게 기재할 필요가 있다.

외국계 항공사 노동조합을 통한 근로조건 향상 사례연구

I. 문제의 소재

평소 공인노무사로서 회사측의 대리를 많이 하고 있는 편인데, 약간 이례적으로 노동조합(이하 “노조”라 함)에서 자문을 부탁 받았다. 이 노조는 외국계 항공사 노조로 1989년 4월에 설립되었지만, 25년 동안 한번도 단체협약의 체결 없이 노조의 명맥만을 유지하고 있었다. 노조가 설립되자마자 회사는 서울 사무소에 근무 중인 노조위원장을 공항근무로 인사발령을 내고 여러 인사상 불이익을 주어 권고사직 하게 하였다. 그 후 후임 노조간부들도 인사상 불이익을 주어 노조가 제 역할을 하지 못하게 하였다. 노조가 설립한 때만 해도 임금수준이 동종업계와 비교해 상위였지만, 지난 20여년 동안 제대로 임금인상이 없어 현재는 최하위 수준을 유지하고 있었다. 이러한 노조가 전문가(공인노무사)의 자문을 받으면서 교섭한지10개월 만에 단체협약을 체결함으로 종전보다 임금 등 근로조건도 향상되었다.

본고에서는 위의 노조가 단체협약을 체결한 과정 및 주요 쟁점을 살펴본다.

II. 사용자의 노조 관리

1. 사용자가 노조를 부인하면서 발생한 사건

회사는 노조를 인정하지 않았고, 노조에게 공포분위기를 조성하거나 노조간부에게 불이익을 주어 단체교섭을 진행하지 못하도록 하였다. 아래는 구체적 사례이다.

- (1) 1989년 노조가 설립되자 서울에 위치한 본사에서 근무하던 노조위원장을 공항지점으로 인사발령을 냈고, 진급에서 누락시키고, 임금인상도 거의 없어 노조위원장은 자진 퇴사하게 하였다.
- (2) 지사장이 2009-2012년 여러 차례 이사직급(한국직책 호칭)을 가진 조합원에게 노조탈퇴를 강요하는 메일을 보냈고, 임금교섭 석상에서 구두발언 등을 통해 조합원의 탈퇴를 강요하였다. 이에 몇몇 이사들이 노조를 탈퇴하였다. 이들은 직급만 이사이지 부하에 대한 ‘실질적인 관리권한’이 없었으며, 실제로 업무에서 담당자 역할만 했었다. 이들 직급은 영어로 Employee(근로자)로, 관리자의 권한을 가진 자만이 영어로 Manager(관리자=팀장=부서장)로 표기되고 있다. 이들은 오로지 연령이 많고, 장기간 근무로 ‘이사’라고 호칭할 뿐이었다.
- (3) 지사장은 노사협이나 임금교섭에서 “우리 회사는 임금 수준이 낮은 회사다. 싫으면 나가라”라는 등 강압적인 분위기를 수 차례 조장해, 노조와의 교섭 자체를 제대로 하지 못하게 하였다.
- (4) 또한 일부 부서장이나 비서를 통해 회사의 방침에 거부하면 직원들이 불이익을 받을 수 있다는 내용을 계속 주입시켜 노조 활동을 거의 하지 못하는 상황을 유지하였다.

2. 근로조건의 불이익 변경

- (1) 임금 삭감: 2009년 정기상여금 650% 중, 200%를 일방적으로 삭감하였다. 2009년 2월 노조는 회사에 공문으로 노조위원장 및 임원 통보를 했음에도, 동년 5월 회사는 노조 대표자를 무시하고, 노조의 임원인 아닌 특정 조합원을 노조의 대표자로 삼아서 2009년도 상여금 200%를 삭감하였다.
- (2) 성과상여금 미지급(2012년도 분): 회사는 과거 수십 년 동안 제시한 목표를 달성하면 성과상여금을 반드시 지급해왔다. 하지만, 회사는 2012년 회사 목표를 달성했음에도 어떠한 이유나 설명 없이 이를 지급하지 않았다.
- (3) 여성생리휴가 무급처리(2009년부터): 회사는 여성근로자에게 2009년 이전까지 임금에서 추가 지급되었던 유급생리휴가수당에 대해 여성근로자들의 어떠한 집단적 동의나 노조 동의도 없이 일방적으로 무급으로 처리하여 지급하지 않고 있었다.
- (4) 영업부 영업수당의 일방적 삭감: 영업부 직원은 매월 45만원씩 영업수당을 받아 왔다. 2009년에 회사는 영업부에 어떠한 통보나 설명도 없이 영업수당을 매월 45만원에서 35만원으로 줄였고, 2012년부터는 25만원으로 일방적으로 줄였다. 이는 장기간 지급해온 영업수당을 일방적으로 두번이나 삭감한 것으로 명백한 근로조건의 불이익 변경이다.

III. 단체교섭 경위

1. 회사의 단체교섭 회피

노조는 2014년 1월에 회사에 단체교섭을 요구해 2014. 2. 10. 상견례를 가지면서 교섭일정을 요구하였다. 또한 단체교섭(안)도 회사에 제출하였으나 회사는 노조의 교섭요구에 더 이상 대응하지 않았다. 이에 노조에서 2차에 걸친 서면 교섭요구 독촉장을 보냈으나, 회사는 노조의 교섭요구를 계속해 무응답으로 일관하였다. 지사장이 2014. 3. 17. 후임자도 지정하지 않은 채 노조에 교섭일정도 통지도 없이

본국으로 출국해 버렸다. 지사장이 교섭 중에 본사로 돌아간 것은 단체교섭을 거부해 단체협약이 없는 상황을 유지하려는 회사의 정책이라 판단되었다.

2. 고용노동부를 이용한 단체교섭 유도

2014년 3월 말 한국지사장이 본국으로 돌아가자 노조는 회사를 단체협상 테이블로 끌어들이기 위해 헌법이 보장한 노조의 권리를 행사하기로 하였다. 즉, 공권력을 이용해 회사를 교섭의 자리로 끌어내는 것이었다. 이러한 이유로 노조는 고용노동부에 회사를 “부당노동행위 및 근로기준법 위반”으로 고소하며 협상을 요구하였다.

고소의 목적은 기존에 부당하게 삭감되었던 임금을 돌려받는 것과 단체교섭을 계속 수행하기 위한 것이었다. 노동청의 고소사건 조사과정에서 회사의 대표자가 직접 ‘근로감독관’의 조사를 받아야 했으며, 회사는 처음으로 노조의 힘을 실감하게 되었다. 회사는 고소사건을 무마하기 위해 2014년 6월에 2012년에 미지급된 성과급과 2009년 일방적으로 삭감한 정기상여금 200%를 각각 지급하였다. 이에 노조는 회사의 임금소급지급을 긍정적 변화로 판단하였고, 회사가 불이익 하게 변경한 근로조건을 되돌리고 단체협약을 성실히 수행할 것이라는 회사의 구두약속을 받고 회사에 대한 고소장을 취하하였다.

3. 노동위원회를 이용한 단체협상 체결

회사는 부산지사장을 교섭대표로 삼아 2014년 7월부터 노조와 처음으로 단체교섭 안을 가지고 교섭을 시작하였다. 이후 동년 9월 23일까지 노조는 8차례의 단체교섭을 하였으나, 회사는 단체교섭안이 인사경영권을 침해하는 조항이 많다는 점을 내세우면서, 노조의 단체교섭안을 기존의 취업규칙 내용 수준에서만 수용할 수 있다는 입장을 고수하였다. 교섭진행이 잘 되지 않는 와중에 회사는 임금인상을 조건으로 현행 근로조건에 불이익 변경까지 요구하였다.

이에 노조는 더 이상의 정상적인 절차를 가지고는 어떠한 근로조건도 유지/개선을 할 수 없겠다는 판단으로 파업권을 얻기 위해 노동위원회에 공적 조정을 받기로 하고, 노동위원회에 2014. 9. 25. 노동쟁의 조정을

신청하였다(중노위 2014조정 99).⁴⁶⁾

노동위원회는 본 사업장이 항공산업으로 공익사업이고, 지역이 서울, 부산, 인천에 산재하여 있으므로 중앙노동위원회의 ‘특별조정위원회’로 15일간 조정을 할당하였다. 2014. 9. 29. 특별조정위원회에서 첫 조사가 이루어졌고, 동년 10월 7일 최초 조정회의에서 4시간이나 협상이 있었다. 회사는 완강한 입장이었으나, 상황이 노조의 파업으로 이어지는 것에는 심각한 우려를 표시하였다. 회사는 종전의 입장을 변경해 적극적으로 협상했지만, 노사간 큰 입장 차이로 정해진 15일간의 교섭기간에 합의안을 도출할 수 없었다.

이에 노사 합의로 조정기간을 추가 15일간을 부여 받았다. 노조도 파업보다는 노조의 실체를 인정받고, 기존의 근로조건이 불이익 하게 변경된 내용을 회복하는데 주안점을 두었다. 노사는 조정기간을 최대한 활용해 집중 교섭을 하였고, 최초 60개의 단체협약 제안항목이 28개로 조정되어 합의되었다. 노사의 합의안이 특별조정회의에 제출되었고, 노사가 이를 수락하는 형식으로 조정안을 수용해 단체협약을 체결하게 되었다.⁴⁷⁾

위의 성공사례는 다음의 2가지 특징적인 요소가 작용하였다. (1) 노조법상 강제력이 있는 노동위원회의 공권력으로 이용해 노사를 교섭의 자리로 이끌었던 점이다. (2) 중앙노동위원회 특별조정위원회의 3인의 조정위원들이 적극적으로 노사를 설득하는 작업이 있었다. 특히, 조정위원들이 사용자측을 충분히 설득하지 않았다면 노조를 관리 대상으로만 생각했던 회사와의 단체협약 체결은 불가능하였을 것이다.

IV. 평가와 교훈

46) 노동조합 및 노동관계조정법 제45조(조정의 전치) ②쟁의행위는 제5장 2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정절차를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다. 다만, 제54조의 규정에 의한 기간 내에 조정이 종료되지 아니하거나 제63조의 규정에 의한 기간 내에 중재재정이 이루어지지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제53조(조정의 개시) ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체 없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.

47) 노동조합 및 노동관계조정법 제 54 조(조정기간) ① 조정은 제 53 조의 규정에 의한 조정의 신청이 있는 날부터 일반사업에 있어서는 10 일, 공익사업에 있어서는 15 일 이내에 종료하여야 한다.

②제 1 항의 규정에 의한 조정기간은 관계 당사자간의 합의로 일반사업에 있어서는 10 일, 공익사업에 있어서는 15 일 이내에서 연장할 수 있다.

제 61 조(조정의 효력) ②조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다

1. 평가

노조가 25년 동안 체결하지 못했던 단체협약을 체결하였다는 데에 큰 의미가 있다고 하겠다. 비록 단체교섭 안이 당초 60개 조항에서 28개 조항으로 조정되었으나 불구하고 노조는 단체협약을 통해 노동조합의 실체를 인정받았고, 근로조건의 결정에 있어서도 대등한 당사자 자격을 인정받았다. 특히, 노조활동에서 조합사무실 확보, 전임자 유급활동시간 보장, 징계위원회의 노사위원 동수구성 등을 확보하였다. 근로조건에서도 삭감된 영업수당을 복원했고, 부당하게 무급화된 생리휴가도 유급으로 확보하였으며, 기존에 확보된 근로조건을 단체협약의 내용으로 명확히 하였다. 첫 단체협약을 통해 임금협약 및 단체협약에 대한 협상 질서를 확립하였기 때문에 그 동안 제대로 확보하지 못했던 근로조건을 확보할 수 있는 방법과 실력을 갖추게 되었다는 것이 노조가 얻은 큰 이익이었다.

2. 교훈

헌법 제32조 제3항은 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”고 규정하고 있다. 이는 근로기준법의 제정 목적이다. 하지만 근로기준법만 존재한다면 사업주의 이익에 보다 치우쳐 근로조건의 향상을 도모하는 것이 어렵게 된다. 이러한 이유로 헌법 제33조의 제1항은 근로자의 근로조건 향상을 위하여 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 보장하고 있다. 이 사례의 노조 경우에도 노동3권을 제대로 행사하지 못함으로써 그 동안 근로조건의 개선이 거의 이루어질 수 없었다. 헌법에서 보장된 노동3권의 행사를 통해 진정한 근로조건의 향상을 꾀하고 실질적인 근로조건에 대한 노사대등의 결정방식을 통해 노사 공존 공식이 나온다고 할 수 있다.

V. 맺음말

외국 항공사 노조는 지난 25년간의 단체협약이 없이 노조로서의 명맥만 유지할 뿐이지, 조합원들을 위한 근로조건의 개선이나 조합원을 대변할 수 있는 조직적인 활동을 하지 못했다. 하지만, 이번 단체협약 체결과정을 통해 노조는 노동3권의

행사의 중요성을 다시금 깨닫게 되었고, 스스로 단체교섭을 통해 확보한 단체협약을 바탕으로 실질적인 노조의 기능을 회복함과 동시에 이를 지킬 수 있는 힘을 확보하게 되었다. 앞으로 이 노조가 이번 교섭활동에서 보여주었던 단결된 힘을 유지하여 모든 조합원을 보호하고, 근로조건을 향상하여 동종업계에 뒤진 임금수준 및 근로조건을 개선을 이루기를 바란다.

대학 청소노동조합 단체협상에 대한 평가

I. 사건 개요

지난 2014. 5. 27에 A대학(이하 “대학”이라 함)과 이 대학의 청소노동조합(이하 ‘청소노조’) 사이에 단체협약 체결식이 있었다. 노사대표가 단체협약에 서명날인하면서 지난 1년이 넘는 노사분쟁을 마무리하고 새로운 노사관계를 정립하게 되었다. 이와 관련하여 장기화된 분쟁의 원인과 그 주요 내용에 대해 살펴보면서 앞으로 노사관계의 교훈으로 삼고자 한다.

2013년 7월에 대학은 신설된 청소노조와의 단체교섭에 많은 어려움을 겪다가 본 노무사(이하 “노무사”)에게 단체교섭을 위임하였다. 대학의 청소근로자들은 2013. 3. 1.부로 외부용역직에서 대학의 정규직으로 채용이 되었다. 대학과 청소노조는 동년 3월부터 단체교섭을 실시하였으며, 동년 5월에 노동쟁의조정절차를 모두 거쳐 노동쟁의 상태에 있었다. 노무사는 대학으로부터 단체교섭 요구안에 대해 동의한 내용이 없으니, 새로이 교섭을 진행해달라는 요청을 받았기 때문에, 노조가 제안한 단체협약의 내용(80개 조항)에 대해 수용 가능한 단체협약 안을 만들어 대학의 승인을 얻어 단체협약에 임하게 되었다.

2013. 7. 16. 청소노조 교섭 팀과 첫 대면을 했다. 교섭위원으로 노측은 공공운수노조 상급단체에서 2명이 지원을 나왔고, 청소노조 간부 3명, 시설관리(당시 외주업체 관리)직원 2명이 참관하여 7명으로 구성되어 있었다. 대학 측은

노무사를 교섭대표로 하여 담당 팀장과 실무자로 총 3명으로 구성되어 교섭을 진행하였다. 첫 교섭에서 대학 측은 ‘노조 단협요구안에 대한 사측안’을 노조에 제시하였더니 노조는 기존에 대학 측대표가 80개 중에 50개 조항을 합의한 회의록을 제시하였다. 이에 대해 이전 대학측대표였던 실무자는 노동조합으로부터 회의록은 수정이 가능하다는 설명을 듣고 담당 부서장에 사전 보고 없이 회의록에 서명하였다고 한다. 이에 대해 본 노무사는 전 교섭대표가 합의한 회의록은 대학의 진정한 의사가 아닌, 실무자의 실수였다고 설명하면서 공식적으로 철회요청을 하였다.

이에 대해 청소노동조합은 동년 8월초에 A대학의 총장, 총무과장, 총무팀장, 교섭대표노무사를 부당노동행위로 노동청에 고소하였다. 이 부당노동행위 고소사건이 11월에 노동청으로부터 무혐의 처분결과를 받을 때까지 노조는 교섭을 진행하지 않고 투쟁으로 맞섰다. 노동조합은 대학의 부당노동행위를 규탄하는 기자회견, 시청 앞 일인 시위, 대학본관 앞 수요집회, 분리수거 않기 등을 하였으며, 심지어 노조교섭대표는 교섭석상에서 대학 측의 단체교섭안을 찢는 무례한 태도를 보기도 하였으며, 동년 10월 1일자 단체협상 자리에서 교섭위원인 총무팀장이 늦게 도착하여 기다리게 했다는 이유로 마시고 있던 뜨거운 커피를 총무팀장 얼굴에 쏟기까지 하였다.

동년 11월 27일 노동조합이 제기한 사용자의 회의록 거부에 대해 노동청은 부당노동행위에 대해 혐의 없다고 수사종결 처리하였다. 이에 대해 노동조합은 기존의 대학교직원 노동조합과 차별을 하지 않아야 된다고 주장 하면서 기존의 노동조합이 획득한 조합활동수준의 단체협약을 요구하였다. 이에 대해 대학은 조합활동에 관한 사항에 대해 조합 요구안을 일부 수용하면서, 정상적으로 교섭이 진행되어 조합활동에 관한 20개 조항을 동의하였다.

2014년 2월, 주요쟁점이 되는 사항으로 고용보장(정년 70세), 조합활동보장, 전임자유급시간 보장이었다. 고용보장은 현재 정년이 65세인데, 금년 말 정년이 연장되지 않으면, 20여명이 자동퇴직을 해야 하기 때문에 정년 70세까지 요청하였다. 또한 조합간부의 활동시간과 전임자 유급전임시간 확대를 요청하였다. 이에 대해 대학은 정년이 70세까지는 수용불가 하다는 입장을 유지하니 청소노조는 동년 2월 19일부터 실력행사로 나왔다. 우선 현수막 30여 개를

대학주변에 설치하였고, 대학입구에 있는 건물 앞에 노숙투쟁을 위해 천막농성을 시작하였다.

동년 4월 1일 청소노조는 조합원 수가 계속적으로 줄어들어 겨우 청소근로자의 과반수를 유지하게 되었다. 이러한 상황에서 정년 연장 70세에 대해 포기하고 대신, 고용안정을 위해 노력한다는 내용으로 동의하였다. 노동조합은 장기간 단체협약이 없이는 노조활동을 계속하기 힘들다는 사실 때문에 현실적 조치로서 차선택을 선택하였고 본다. 이와 더불어 신속한 단체협약 체결을 위해 실무교섭단 구성을 요구하였고, 대학은 이를 수용하여 실무협의를 통해 조합측 3명과 대학측 3명으로 구성된 실무교섭단에서 나머지 조항에 대해 합의하여 최종적으로 단체협약을 체결하게 되었다.

II. 단체협상 회의록 부인과 부당노동행위

대학은 대학 내에 청소노조가 설립되어 단체교섭을 요구하자 청소용역관리를 담당한 실무자를 대학 측의 단체교섭 대표로 맡겼다. 교섭대표인 실무자는 노동조합의 경험이 전혀 없었고, 노동조합에서 거듭되는 회의록 작성을 요청하자 교섭을 했다는 사실을 확인하는 차원에서 회의록에 서명하였다고 한다. 대학에서 교섭업무를 맡긴 노무사가 그 회의록 내용을 살펴보니 도저히 수용할 수 없는 조항이 많이 포함되어 있었다. 예를 들어, “노조법 제81조 해당하는 행위를 한 자는 직위, 직급을 막론하고 징계위원회에 회부하여 징계에 처한다.”, “징계위원회는 노사동수 각4인으로 한다. 과반수이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.”, “그 밖에도 각종 인사권 행사에 있어 노동조합과 합의가 있어야 한다.” 라는 규정이 다수 포함되어 있어 도저히 수용할 수 없는 조항들이었다. 이러한 이유로 회의록에 대해 전면 부인을 할 수 밖에 없었다. 이에 대해 노동조합은 대학총장을 포함하여 대학측 교섭위원 전원을 부당노동행위로 고소하였고, 교섭대표인 노무사 교체를 요구하였다.

노동조합은 노동청의 고소사건 처리결과가 나올 때까지 교섭을 지연시켰으며, 결국 동년 11월 27일에 고소사건에 대해 무혐의 처분을 받았다.

III. 정년보장요구와 관련된 쟁점

청소근로자들이 용역직으로 있을 때에는 정년규정이 없었으나 2013년 3월에 정규직으로 전환되면서 정년제 적용을 받게 되었다. 청소근로자들은 용역수수료가 기본급으로 편입되어 상당한 급여인상이 이루어졌고, 기타 각종 복지혜택도 많이 늘어나 근로조건이 향상되었다. 다만, 정년이 65세로 적용 받게 되면서 퇴직을 2년 유예를 시켰음에도 정년제 규정에 따라 금년 말에 퇴직해야 하는 근로자가 60여명 중 22 명이나 되었다. 이로 인하여 노동조합은 강력하게 정년을 70세로 연장을 요구하였다. 이에 대학은 용역비를 서울시로부터 받아서 지급하고 있는 현실에서 서울시 지침이 변경되지 않는 이상 이를 수용할 수 없는 입장이었다. 노동조합이 대학으로부터 서울시의 동의 없이 정년연장을 수용할 수 없다는 사실을 인정하고, 동년 4월 1일 정년요구를 철회하고 고용보장에 대해 대학이 최대한 협조 한다는 노력규정을 수용하게 되었다.

IV. 인사경영권 조항

인사경영권 조항은 사용자가 근로자에 대해 인사상 제 문제에 대해 권한을 행사할 수 있는 내용으로 근로시간, 근로장소, 작업배치, 징계 등에 관한 규정이 여기에 속한다. 여기서 인사경영권의 침해조항이라 함은 사용자의 고유한 인사권에 대해 단체협약으로 제한을 두어 노동조합의 합의, 협의 또는 의견을 들어 업무를 수행하는 조항들을 말한다. 노동조합의 단체협약 요구 시에 상당히 많은 조항들이 인사경영권을 침해하는 조항이 많았으나, 단체교섭 과정에서 이를 합리적으로 조정하였다.

단체협약 요구안 (인사경영권 침해조항)	최종합의 (관련 조항)
(<u>규정의 제정과 개폐</u>) 모든 규정의 제정 개폐하고자 할 경우에는 ~~사전에 조합과 <u>합의해야 한다.</u>	학교는 취업규칙 변경시 조합의 의견을 사전에 들어야 하고, 불리하게 변경할 경우에는 그 동의를 얻어야 한다.

<p><u>(조합간부 등의 징계와 인사)</u></p> <p>학교는 조합전임자와 조합간부에 대한 인사와 징계는 사전에 조합과 <u>합의해야 한다.</u></p>	<p>학교는 조합의 분회장 및 분회간부 인사이동 시 사전에 본인의 의견을 들어 실시한다.</p>
<p><u>(인사의 원칙)</u></p> <p>학교는 조합원의 인사에 대하여 조합과 <u>사전협의 후 실시하여야 한다.</u></p>	<p>인사는 공정하고 객관적이어야 하며, 조합원의 이전근무장소 및 개인의사 등을 최대한 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다.</p>
<p><u>(징계위원회의 구성)</u></p> <p>1.징계위원회는 노사동수 각4인으로 한다.</p> <p>2.징계위원회는 과반수이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 징계위원의 표결시 가부동수는 부결로 하며, 해고의 경우 출석위원 3분의 2이상의 찬성으로 의결한다.</p>	<p>징계위원회는 학교가 지정한 3명으로 구성하고 노조 측 참관인에게 진술기회를 부여하며, 징계위원회 종료 시까지 참관을 보장하고 보장되지 않을 시 징계는 무효이다.</p>
<p><u>(적정인력 확보와 정원 유지)</u></p> <p>정원을 축소하고자 할 경우 노동조합과 사전에 <u>합의해야 한다.</u></p>	<p>학교는 조합과 협의하여 적정인력을 유지하도록 노력한다.</p>
<p><u>(임금체제 개편)</u></p> <p>학교가 임금체제 또는 직제를 개편하려 할 때에는 사전에 조합과 <u>합의한 뒤 시행한다.</u></p>	<p>학교가 임금체제를 개편하려 할 때에는 사전에 조합의 의견을 청취한다.</p>
<p><u>(노동시간)</u> 학교가 시업시간이나 종업시간 등 노동시간을 변경하고자 할 때는 최소한 30일 전에 조합에 통보해야 하며, 조합과의 <u>합의없이 변경할 수 없다.</u></p>	<p>학교가 시업시간이나 종업시간 등 노동시간을 변경하고자 할 때는 조합과 협의하여 조정 시행할 수 있다.</p>

V. 단체협상에 대한 평가

일반적으로 신생노동조합과의 단체협약 체결과정은 많은 갈등을 동반한다. 이번 교섭도 그 예외는 아니었다. 노무사는 본 사건의 단체교섭에 임하면서 몇 가지 원칙을 가지고 진행하였다. 첫째는 인사경영권을 제약하지 않는 단체협약이 되어야 하고, 둘째는 대학이 이행 가능한 수준의 단체협약이어야 한다는 것이었다.

이번 단체협약의 협상과정에서 크게 3가지의 주요 이슈가 있었다. 첫째 이슈는 노무사가 단체교섭을 맡기 전 사측교섭대표가 노조의 단체교섭 요구 안 중 50개 조항에 대해 회의록에서 동의 하였던 것이다. 이를 통해서 보면 단체협상에 있어서 실무자의 실수가 노사간의 갈등을 장기화 시켰고, 이로 인해 노동조합은 대학측 교섭책임자들을 부당노동행위로 노동청에 고소하는 사건으로 확대되는 등 불필요한 갈등을 야기 시키는 결과를 초래하였으나 결국 무혐의로 끝났다. 노동조합이 고소사건의 결과를 기다리면서 교섭이 장기화 되는 요인으로 작용하였다. 둘째 이슈는 정년 70세를 요구하며 대학에 30여 개의 현수막 설치 및 천막농성에 돌입하였던 일이다. 청소노동자 60여 명중 20여명이 올해 말에 퇴직해야 하는 상황에서 노동조합의 입장은 이해할 수 있지만, 70세 정년은 받아들이기 어려운 상황이었다. 노사협상에 대해 난항을 겪다가 교섭이 장기화 되자 노동조합은 한발 물러서서 사측 안에 동의하게 되었다. 셋째 이슈는 인사경영권의 침해 부분이었다. 노동조합은 단체협약을 통해 인사경영권에 제약을 둬으로써 고용안정을 확보하자는 전략을 펼쳤다. 실무상에서 인사경영권 제약을 단체협약에서 인정할 때, 노사간의 갈등이 더욱더 심해지고 대립적인 관계가 되는 경우가 많이 있다. 이에 대학측은 노조를 수 차례의 교섭을 통해 설득하여 인사경영권 침해조항을 삭제하였다.

비록 대학이 청소노조와의 단체협약을 원만하게 체결하였음에도 불구하고, 단체협약을 체결하는데 15개월이란 긴 시간이 걸린 것은 문제점으로 지적할 수 있다. 이렇게 단체교섭기간이 길어진 이유가 첫째로, 노동조합이 노조상급단체를 끌어들여 교섭하게 되었다는 것이다. 이로 인해 노동조합의 최초 단체교섭 요구안에 사용자가 수용하기 어려운 인사경영권의 침해조항이 많았고 조합활동과

근로조건에 있어 지나친 요구가 많았다 것이다. 둘째로, 노동조합에 대응해야 할 대학측에 노동법 지식을 갖춘 실무자가 없었다는 사실이다. 청소노조가 상급단체의 전문적인 지원을 받자, 대학도 어쩔 수 없이 전문적 법률지원을 받기 위해 교섭권을 외부 노동전문가에 맡길 수 밖에 없었다. 노사가 독자적으로 교섭을 통해 해결하기 보다는 외부의 지원에 의존해 단체교섭을 하게 됨에 따라, 노사간에 협력과 양보를 얻지 못하고 힘의 대결이 있는 후 단체협약을 체결하게 되었기 때문에 교섭이 장기화가 되었다고 본다.

이러한 문제점에도 불구하고 결과적으로는 당사자가 합의로 단체협약이 체결되었음은 오랜 진통 끝에 얻어진 값진 결과였다고 본다. 노동조합은 노동조합의 인정, 노조사무실 및 휴게실 확보, 조합활동시간 보장, 휴일추가 보장 등에 대해 얻은 것이 많았다. 이에 반해 대학측은 인사경영권 침해를 막아냈다는 것과 단체협약 내용에 대해 수용 가능한 단체협약을 체결하였다는 것이다. 앞으로 어렵게 체결된 단체협약을 통해 노사평화가 유지되기를 바라고, 이를 통해 상생(win-win)하는 바람직한 노사협력 관계가 이루어지기를 바란다.

단체협상을 통한 인사경영권 회복 사례

I. 주요 내용

한 지방자치단체(이하 “지자체” 이라 함)에 고용된 상용직 근로자의 노동조합은 올해로 설립 10년째를 맞고 있으며, 단체협약을 통하여 인사 경영권 관여 및 노동조합의 유급활동시간을 보장 받아왔다. 그러나 이 지자체는 현실적으로 노동조합의 인사 경영권 관여로 인하여 효율적인 인력운영에 부담을 갖게 되었고 또한 과도한 유급 조합활동시간 때문에, 업무에 방해를 받기 시작하였다. 이러한 상황에서 2008년 4월부터 단체협약의 유효기간이 만료된 이후 새로운 단체협약 체결을 위한 10여 차례의 단체교섭에도 불구하고 노사간의 이견으로 단체협약이 체결되지 않았다.

2009년 3월에 지자체 담당부서는 본 노무사에게 인사 경영권 침해조항을 삭제하고 또한 과도한 유급 조합활동시간을 줄여달라는 주문을 가지고 단체교섭권을 위임하였다. 이에 본 노무사는 2009년 3월부터 2009년 10월 말까지 24회에 걸쳐 노동조합과의 성실한 교섭을 통해 대부분의 인사권을 회복하였고, 또한 유급 노동조합 활동시간을 반으로 줄였다. 물론, 이에 대한 보답으로 조합원에게 정년 연장, 신체 검사 비 인상, 퇴직금 중간정산규정 설정 등 근로조건의 향상을 약속하면서 노사 상호 이익을 주고받는 단체협약으로 결론을 내리게 되었다.

II. 주요 단체협상 일지

1. 지자체 단체협약안 노동조합에 통보 (2009.2.17)
2. 1~2차 교섭: 2009. 3. 11(수), 19일(수)
노조측, 사용자 교섭대표위원으로 노무사 인정 거부
3. 3~7차 교섭: 2009. 4.1(수), 4.15(수), 4.24(수), 4.29(수)
노조측, 지자체 측 단체협상 안에 대해 전혀 다루지 않고, 임금에 대해 선 교섭요구
4. 8차 교섭 및 투쟁선언: 2009.5.6(수)노조측 일방적 단체협상 결렬선언
5.13(수, 오전) 기자회견 통해 지자체에 투쟁선언
5. 지자체, 노측에 단체협약 해지통보 (2009.5.13 (오후), 발효 6개월 이후 - 2009.11.13)
6. 노동위원회 노동쟁의 조정신청 및 결렬 (2009.5.20~5.29 (10일간))
7. 교섭결렬 후 노동조합 시청 앞 시위 50여차 실시 (5월부터 10월까지)
8. 지자체장 면담요구 및 담당국장 면담 (2009.6.10) / 실무교섭 개최 합의
9. 9차 교섭 및 사업장 일시 점거: 2009.6.17(수) 주 3회 교섭 요구
10. 10회 교섭: 2009.6.24(수) 교섭주기 주1회 합의 및 지자체 안 본격 논의 시작
11. 11~21회차: (2009.7.1(수) ~ 9.24(목)) 주요 쟁점(인사 경영권, 징계규정, 전임자 유급시간 등) 을 제외하고 서로간에 인정함
12. 22~23회차 : (2009.9.30(수), 10.14(수)) 노동조합, 대폭수정 양보안 제시
13. 단체협약 합의 및 조인식 (2009.10.28)

III. 단체협약의 해지배정

1. 노동조합의 입장

- (1) 기존의 단체협약은 단체협약의 유효기간이 만료되더라도 교섭기간 중에는 계속해서 단체협약의 효력을 가진다는 자동연장조항이 있으며, 또한 어느 일방이 단체협약의 갱신을 요구하지 않을 경우 자동갱신 된다는 조항이 있음. 따라서 노동조합은 기존의 단체협약에 미치지 못하는 지자체 단체협약 요구 안에 대해 굳이 교섭할 필요가 없음을 인식하고 전혀 지자체 단체협약 요구 안을 다루지 않음.
- (2) 노동조합의 단체협약은 지난 10년 동안의 사용자와의 투쟁의 결과이기 때문에 노동조합이 획득한 권리로서 포기할 수 없다는 입장

2. 지자체의 입장

- (1) 단체협약의 유효기간은 2년 동안 유효한 것이고, 현재 그 기간이 만료되어 더 이상 효력이 없음.
- (2) 지자체가 이번 단체협약을 통해 얻고자 하는 것은 사용자의 고유한 권한인 사용자의 인사 경영권을 회복하는 것이지 기존의 근로조건을 불이익 하게 변경하는 것이 아님.
- (3) 단체협약이 시작된 이후 8회에 걸쳐 단체협상을 하였음에도 불구하고, 노동조합이 지자체 안에 대해 전혀 교섭안건으로 받아 들이지 않아 노동조합과의 실질적 교섭을 위해 단체협약 해지 통보를 결정함.

IV. 인사 경영권 등 회복 내용

1. 합의, 협의 조항 변경

(1) 규정의 제정과 개정

- 기존: ‘갑’은 취업규칙을 비롯하여 상용직과 관련된 규정, 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 경우에는 반드시 사전에 ‘을’과 협의하고 ~
- 변경: 근로기준법 제94조 법규정으로 대체

(2) 일용직 등 비정규고용의 제한

- 기존: 비정규직 노동자를 신규 채용하고자 할 때에는 채용의 필요성, 기간, 인원, 업무를 ‘을’과 사전에 협의해야 한다.
- 변경: 상용직이 행하는 업무에 대하여 일용직 등 비정규직 사용을 하지 않을 것을 원칙으로 한다.

(3) 신기술 도입

- 기존: ~ 관련된 모든 정보를 ‘을’에게 제공한 뒤 ‘을’과 협의 아래 시행해야 한다.
- 변경: ~ 도입하거나 변경하고자 할 경우 노동조합에 사전에 관련 정보를 제공한다.

(4) 외주 하도급

- 기존: ~ ‘갑’은 사전에 ‘을’과 교섭을 통해 결정한다.
- 변경: ~ 고용관계, 근로조건 변동이 발생하는 경우 조합의 의견을 듣는다.

2. 징계조항 변경

(1) 징계의 양정

- 기존: 비위행위에 대해 몇 회로 표시, 즉 예로 ‘상관에 폭행한 자’ 3회시 - 해고가능
→ 이 문구는 조합원이 상관을 3회까지 폭행한 경우에 해고가 가능하다는 조항임. 사실상, 사용자의 정당한 징계권 행사에 제한 받은 조항임.
- 변경: 비위의 정도 및 과실여부로 판단하고 비위행위의 횟수 부분 삭제함

(2) 징계위원회의 구성

- 기존: 징계위원회는 5명으로 구성하되 지자체는 과장 3명, 노조측 2명으로 구성하고, 과반수 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
→ 조합원의 비리 행위에 대한 징계위원회의 구성이 사실상 쉽지 않아 징계를 제대로 한적이 없음. 이 부분에 대해 조합이 진정으로 원하는 것은 징계의 공정성 확보를 보장하는 방향이 되어야 한다고 설득함.
- 변경: 징계위원회는 지자체가 지정한 3인으로 구성하고 노조측 참관인에게 진술기회를 부여하며, 징계위원회 종료 시까지 참관을 보장하고 보장되지 않을 시 징계는 무효이다.

3. 기타 불합리한 조항 개정내용

(1) 전임자 숫자 및 유급조합 활동시간 줄임

- 기존: (조합원 230명에) 전임자 2명 및 분회 간부1명에 대해 매일 4시간(월88시간) 유급인정
- 변경: 전임자 1명 및 분회 간부1명에 대해 주 8시간 보장으로 축소

(2) 노사협의회 세부 사항 삭제

- 기존: 각 별도 조항으로 [노사협의회], [통보사항], [협의사항], [의결사항], [자료제시], [협의사항 효력]
→ 노사협의회 세부규정을 단체협약에 삽입함으로써 분기마다 지자체가 단체협상에 임해야 하는 의무 발생.
- 변경: 각 노사협의회 사항을 단체협약에서 삭제하고 대신 한 개 조항만 인정 [노사협의회 구성과 운영 등]

(3) 교섭의무

- 기존: 어느 일방의 요구가 있을 때 다른 일방은 이에 응할 의무가 있음.
→ 단체협약에 정해진 단체협약상의 유효기간 중의 평화의무를 무력화는 조항임
- 변경: “단체협약이 만료되는 시점에서” 추가

V. 노동조합의 양보배정 및 단체협상 평가

1. 노동조합의 양보배정

(1) 지자체의 교섭목표 내용 일관성 유지

지자체는 교섭의 목표가 근로조건의 저하가 아닌 인사 경영권 회복임을 지속적으로 설명하여 조합을 설득시켰으며, 노동조합은 지자체가 6개월 전에 통보한 단체협약 해지통보로 단체협약이 해지될 경우 노동조합이 획득한 계약적(채무적) 권리를 모두 상실하기 때문에 노동조합은 타협점을 모색하게 되었다. 즉, 단체협약 해지되기 직전이라는 시간적 압력이 가해지는 상황에서 노동조합이 큰 부담을 떠안게 되었기 때문에 노동조합은 단체협약 해지 직전에 지자체 안을 대부분 수용하게 되었다.

(2) 지자체의 신뢰성 유지

지자체는 매주 1회 노동조합과 사측 사무실을 오가면서 단체협상을 실시하면서 성실한 교섭태도를 보였으며, 교섭 전부터 사측과 근로자측 상호간에 상당한 신뢰관계가 형성되어 있었기 때문에 교섭과정에서 외부세력의 간섭을 적게 받았다.

(3) 노동조합의 투쟁의지 약화

노사간의 노동쟁의 조정이 결렬된 후, 노동조합은 지자체 시청 앞에서 50여 차례의 시위 투쟁을 하였으나, 지자체가 이에 대응하지 않는 일관된 태도를 유지함으로써 집단행동의 효과를 얻지 못하였다.

2. 단체협상 평가

이번 단체협상은 지금까지 노동조합에 일방적으로 양보만 하였던 기존 관행을 바꾼 획기적인 사례로 사측은 성실교섭을 통한 인사경영권을 획득하였고, 노동조합측은 근로조건 향상을 약속 받은 상호간 실리를 찾은 교섭이었다. 이번 교섭을 통해 기존의 노사간의 대립적, 투쟁적 관계를 청산하고 노사간의 상호 보완적, 협력적 노사관계로 정립하는 계기가 되었다고 본다.

노동조합의 권리남용으로 인한 회사폐업 사례

I. 사건 개요

이 사례는 전라남도 여수의 한 택시회사가 노동조합의 권리남용으로 인해 지난 10년 동안 사납금을 한 번도 올리지 못함에 따라 발생한 누적된 적자와 같은 기간 동안 사규를 위반한 근로자에게 단 한번의 징계도 하지 못하는 등의 이유로 회사를 매각할 수 밖에 없었고, 이를 인수한 새 사업주도 동일한 사유로 회사를 폐업하게 된 내용이다.

이 회사는 10여 년 전만 해도 여수지역의 최대규모 택시회사로 80여대의 택시를 운행하던 회사였다. 회사는 1998년 일일 사납금액을 노동조합과 단체협약으로 정하였다. 협약으로 설정된 사납금 기준은 당시 타 택시회사에 비해 최상의 조건이었으므로 노사간 얼마 동안은 평화가 유지되었다. 그러나 2000년 도에 들어서면서 물가상승, 연료비 인상 등의 요인으로 인해 회사에 적자가 발생하면서 운영에 어려움을 겪게 되자 회사는 노동조합에 사납금 인상을 위한 협조를 요구하였으나 노동조합은 회사의 말을 믿을 수 없다 하면서 거부하였다. 이에 사장은 회사를 살리기 위해 회사의 경영정보를 모두 공개하면서 최소 손익분기점까지 만이라도 사납금 인상을 요구하였으나, 노동조합이 끝까지 양보를 하지 않아 사납금을 인상하지 못하였다. 결국 누적된 적자로 인해 2006년 2월에 회사를 매각하게 되었다.

새 사업주는 노동조합이 사납금을 인상해 준다는 구두 약속을 믿고 이 회사를 인수하였으나, 막상 새 사업주가 회사를 인수하자 노동조합은 2개월 동안만 인상된 사납금인상을 인정해주었고, 그 이후에 기존의 사납금을 고수하였다. 새 사업주는 회사의 적자를 방지하기 위한 마지막 수단으로 유류비 지원을 중단하자, 조합원들은 사납금에서 유류비 금액만큼 공제한 후 납부하였다. 이에 회사는 사납금에서 유류비 지원금액의 공제를 주도한 조합간부를 회사의 징계절차를 거쳐 해고하였으나, 해지된 단체협약의 징계절차인, “징계위원회의 노사동수 참석, 참석위원 3분의 2이상의 참석으로 징계해야 한다”는 규정을

준수하지 않았다는 이유로 노동위원회로부터 부당해고 판정을 받게 되었다. 사업주는 노동조합의 거부로 사납금 인상을 못하는 상황에서 유류비 지원중단이 불법이라는 노동청의 결정까지 받게 됨에 따라 적자경영을 할 수 밖에 없었다. 결국, 새 사업주도 회사 인수 2년여 만에 계속되는 적자로 인하여 폐업하게 되었다.

II. 주요일지

1. 1979 택시회사 설립
2. 1998.5.1. 노동조합과 단체협약으로 사납금 일일 65,000원 설정
3. 2004. 7월 연료비 상승으로 인해 월 1000만원 적자가 발생.
 회사의 모든 경영자료 공개(노조 경영실사 포함) 하면서
 노동조합에 최소 손익분기점인 사납금 5000원 인상을
 요구하였으나 거부함.
4. 2004.10.29 노동조합에 단체협약 해지통보
5. 2005. 4 ~ 5월 노동조합 2개월간 전면파업하면서 회사 매각 반대
6. 2005.12~2006. 2 **회사는 누적된 적자를 버티지 못하고 3개월 간 휴업후
매각**
7. 2006. 3 ~ 4월 새 사업주는 노동조합의 사납금 인상 (9,000원)에 대해
 구두 약속을 받고 회사를 인수함. 그러나 노동조합은
 2개월이 지난 후 기존 사납금을 고수함.
8. 2006. 5월 노동조합은 회사가 임의로 인상시킨 사납금에 대해
 노동청에 회사를 고소하여 추가로 납부되었던 사납금을
 회사로부터 모두 돌려받음.
9. 2006. 5 ~ 11월 새 사업주는 계속되는 적자해소를 위해 사납금 인상을
 요구 하며 20여 차례 노동조합과 교섭하였으나 노동조합은
 사납금 인상을 계속 거부함.
10. 2006. 11월 이후 회사는 유류비 지원 중단을 충분히 설명해주고 실시하였

으나, 조합원들은 유류비 (18,000원)을 제외한 47,000원만 사납금으로 납부함.

11. 2006.11월 회사의 유류비 지원중단 정책을 거부하는 노조원 간부직원을 해고시킴.
12. 2006. 12. 19 지방노동위원회 회사 징계절차 상의 하자에 대해 부당해고 판정
13. 2007. 5. 21 재심에서도 중앙노동위원회 역시 부당해고로 판정
14. 2008. 8. 27 회사 적자로 인해 폐업함

III. 사납금 인상의 불가피성 및 노동조합의 비협조

1. 사납금 인상의 불가피성

회사가 1998년 5월 노동조합과 사납금을 일일 65,000원으로 결정될 때 가스비는 리터당 222원이었으나, 2006년 6월에 737원으로 약 330% 인상되었고, 택시 기본요금도 1,300원에서 1,800원으로 인상되었다. 그러나 사납금은 노동조합의 거부로 인해 10여 년 동안 한 번도 인상하지 못하였다.

2. 회사 전 사업주의 서면진술내용

2004년 7월 당시 우리회사는 대한민국 택시회사 중에서 가장 좋은 근무 조건이었습니다. 평균 임금이 타 회사보다 월 30만원 이상 더 지급 되었고 이를 높이 평가 받아 노사분야에서 건설교통부장관상을 수상하기도 했지요. 그러나 연료비 상승으로 인해 회사 주주들에 대한 배당이 전무하였고 누적적자로 인해 자본잠식상황에 처해 있었습니다. 월평균 1,000만원 이상씩 적자가 계속 발생해 나갔지요.

이에 긴급 주주회의에서 제가 대표이사로 선임되었고 원칙과 상생, 투명의 기치로 모든 회사 경영 자료를 노동조합에 공개하고(노조는 3번의 정밀 실사과정을 마침) 대화가 진행되었지만 전혀 성과없이 무산되고 말았습니다. 회사는 구사차원에서 당분간 노마진으로 가겠다 천명하고 손익분기점인 사납금5.000원 인상을 요구

하였으나 노조는 실사를 마친 상황에서도 끊임없이 적자가 아니라고 주장만 되풀이했습니다. 결국 주주회의는 주유소 누적 부채 및 기타 부채로 회생불능을 결정, 매각에 들어갔고 영업권매각대금 전액을 부채변제에 충당하였습니다.

상당수 성실한 근로자들은 사납금을 10,000까지도 올려 주겠다고 제시하면서(그래도 타 회사보다 월평균 100,000원 이상은 더 수령하게 됨) 회사매각만은 보류해줄 것을 요구해 왔지만 강성 소수 근로자들의 협박과 방해로 인해 의미 없는 구사행위가 되고 말았습니다.

3. 임금 대비 사납금 비교 - 공인회계사가 실사 후 만든 자료 (2006.11.1 기준)

1) 회사 수입 (사납금) : 65,000원 x 25일 = 1,625,000 원

2) 인건비 (직접인건비 + 간접인건비) → 1,976,609원

- 직접인건비: 본봉, 근속수당, 세차비, 하기휴가비, 학자금, 퇴직금 충당금, 4 대보험, 연월차수당, 유급휴일 (5 일), 선물비, 유류비 (27.6 리터) → 1,272,645 원
- 간접인건비: 지원인력 인건비, 일반경비, 차량보험료, 차량감가상각비, 차량정비비, 주주배당 → 703,963 원

3) 근로자 1인당 인건비 대비 비용:

1,625,000원(회사수입) - 1,976,609원(인건비)

= -351,609원 (근로자 1인당 매월 적자금액)

IV. 징계권 상실로 인한 인사권 상실

회사는 노동조합과 단체협약으로 “징계위원회는 노사 동수로 구성하고, 의결은 재적위원 2/3 찬성을 얻어야 한다” 라는 징계 절차규정을 제정하였다. 회사가 이 징계규정을 노동조합에 양보한 것은 노동조합을 경영의 파트너로 인정하여 상생의 차원에서 함께 가자는 의도였다. 그러나, 이 규정으로 말미암아 회사는 사실상 노동조합원에 대한 징계를 10년 동안 한 번도 실시하지 못하였다. 이로 인하여

근로자가 사업주에게 욕설하거나 근무태도가 불량한 경우가 많이 발생하였고, 또한 업무와 관련된 차량사고를 빈번히 일으켰다. 그 결과는 일반 택시회사의 자동차보험료는 택시 한대당 연간 100만원 정도를 부담하고 있으나, 회사는 택시 한대당 220만원을 납부해야만 했다. 이 모든 일들은 회사가 근로자의 성실한 근무태도 유지 등에 필요한 제재수단을 상실한 이후에 발생한 결과였다. 심지어 사업주를 고소 고발한 직원의 경우에도 사업주가 협의가 없는 것으로 결정이 났음에도 불구하고 해당 근로자에게 어떠한 제재도 할 수 없는 실정이 됨에 따라 회사의 위계질서는 붕괴되었고 관리자의 업무지시 또한 제대로 지켜지지 않았다.

V. 관련 판례/행정해석

단체협약이 실효된 경우 징계절차에 관한 규정이 규범적 부분으로서 계속 효력을 가지는지 여부 (2007.01.25, 노사관계법제팀-293)

단체협약의 유효기간이 만료되거나 동 협약의 자동연장 기간 중 당사자의 일방 해지통보로 인해 단체협약이 실효되었다 하더라도 당해 협약의 내용 중 ‘근로조건 등 기타 근로자의 대우에 관한 사항’ (이른바 규범적 부분)은 개별근로자의 근로계약으로 전환되어 계속 효력을 유지한다 할 것이므로, 사용자가 이를 변경하고자 하는 경우에는 적법 절차에 따라 새로운 단체협약을 체결하거나, 취업규칙 또는 근로자의 동의를 얻어야 할 것임(대법원 2000.6.9. 선고 98다13747).

노동조합의 인사권 관여를 허용하여 사용자가 조합원을 징계하고자 할 때에는 노사 동수로 구성된 징계위원회에서 재적위원 2/3 이상의 찬성으로 징계하여야 한다는 요지로 노동조합과 단체협약을 체결한 경우, 사실상 노동조합의 동의 없이는 조합원의 징계가 곤란하다는 사유만으로 징계절차 관련 협약의 효력을 부인하기는 어려울 것임.

VI. 결론

이 사건을 통해 회사가 노동조합과의 평화유지를 위해 일정한 범위의 인사

경영권을 포기할 경우 어떤 결과를 가져올 수 있는지를 알 수 있었다. 이러한 경영권 및 인사권의 상실은 사업주의 경영실패로 이어질 수 있을 뿐만 아니라 결국엔 회사가 시장 경쟁력을 상실하여 근로자의 고용불안으로 이어질 수 있다. 따라서 단체교섭을 통해 노사 자치 규범을 정할 때, 회사가 절대 잊지 말아야 할 사항은 인사경영권에 관한 부분에서는 회사의 고유권한을 침해 당하지 않는 범위내에서 단체교섭을 진행해야 한다는 것이다. 만약 인사경영권까지 노동조합에 허용할 경우 노사 모두에게 부정적인 결과를 가져올 수 있다는 사실을 명심해야 하겠다.