

한국노동법 주요 용어 설명

정봉수/유금성 노무사, Gerald Staruiala

I. 문제의 소재

필자는 오랫동안 영어를 사용하면서 외국인회사와 외국인들을 도와주고 있다. 한국노동법을 외국인에게 제대로 설명하기 위해서는, 우리나라 노동법의 특수성을 이해하면서 동시에 외국 국가의 노동법 제도를 같이 고려해야 한다. 노동법을 영어로 표현하는 데에 정확성을 기해야 하는 것은 당연하지만, 너무 어려운 단어를 사용하는 경우 외국인에게 정확한 의사전달이 되지 않는 경우가 많다. 개인적으로 필자가 미군부대 연락장교로 근무할 때, 한국의 대학교수가 코리아헤럴드에 기고한 신문 기사를 미국사병에게 보여준 적이 있다. 이때 한국 교수는 주제를 설명할 때 길고 복잡한 영어 문장과 어려운 단어를 사용하였다. 미군 사병은 그 문장 내용뿐만 아니라 영어단어를 잘 이해하지 못하고, 동료들에게도 해당 기사를 전달해주었지만 기사가 이야기하고자 하는 것을 이해하지 못했기 때문에 해당 기사에 의문을 가졌다. 이것이 계기가 되어 필자는 영어를 사용할 때 꼭 평범한 외국인이 이해할 수 있는 용어와 문장을 사용하고 있다. 영어라는 것은 의사전달의 수단이며 그 이상이 될 수 없다. 다시 말해서 영어는 생활 속에서 자연스럽게 사용하고 이해하는 의사소통의 한 수단일 뿐이다. 이러한 생각을 견지하고 필자는 한국노동법을 영어로 설명하고, 가끔 번역도 하고 있다.

노동법에 관한 영어용어를 선정하면서 늘 고민에 빠질 때가 있는데, 그러한 용어에 대해 정리하여 이해를 돕고자 하는 의미에서 몇몇 영어 표현을 정리해보았다.

II. 노동법상 용어

1. 근로자 : Employee or Worker

한국에서 근로기준법(근기법)상 “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다(제 2 조 제 1 항 제 1 호). 한편, 노동조합 및 노동관계 조정법(노조법)상 “근로자”란 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다 (제 2 조 제 1 호).

두 용어의 의미의 가장 중요한 차이는 “근로자”가 특정 사용자와 직접적인 고용관계를 가지는지의 여부이다. 근로기준법상 “근로자”는 특정 사용자와의 직접적인 고용관계가 전제되어야 하는 반면 노조법상 “근로자”는 이를 요구하지 않으며 판례에 의하면 구직자 및 일시적인 실업자까지 포함한다. 이는 각 법률의 입법 취지가 다르기 때문이다.

영어 사용 국가에서는 일반적으로 “Employee”라는 용어는 사용자와 개인 사이의 법적인 관계로 정의되나 “Worker”는 특정 사용자를 위해 근로하지 않더라도 특정 업무를 수행하며 소득을 얻는 자를 표현할 때 사용된다. “Worker”는 집합 명사로 누군가에게 고용된 사람은 누구나 “Worker”가 될 수 있는 반면 “Employee”는 특정 사용자(회사)에 고용된 “Worker”를 의미한다. 따라서 100 명의 “Workers”가 있는 공장에서 “Employees”는 90 명뿐일 수 있고, 10 명의 “Workers”는 다른 회사에 고용된 “Employees”일 수 있다.

2. 근로계약 : Labor Contract, Employment Contract, Labor Agreement or Employment Agreement

한국에서 “근로계약”이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다(근기법 제 2 조 제 1 항 제 4 호).

영어 사용 국가에서 양 당사자는 반드시 계약상 조건에 동의를 해야 하기 때문에 “Contract”와 “Agreement”는 대체하여 사용할 수 있다. “Labor contract”, “Employment contract” 또는 “Employment agreement” 는 대개 근로자와 사용자 사이에 개별적인 법률 관계에 대해 규정하고 있다. 반면 “Labor agreement”는 대개 단체협상의 결과나 단체와 관련된 다른 계약 내용들을 알리기 위해 사용된다.

3. 취업규칙: Rules of Employment or Company Handbook

한국에서 “취업규칙”(Rules of Employment)은 사용자가 근로조건과 복무규율에 대하여 기재한 규정을 말한다. 근로기준법은 취업규칙 작성 및 보고의무(제 93 조), 취업규칙의 작성방법 및 변경방법(제 94 조)을 명시하고 있다. 특히 취업규칙에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 근로계약은 무효로 하고 있다(제 97 조).

영어 사용 국가에서 보통 외국인들은 “Rules of Employment” 를 직장 내 행동에 대한 가이드라인이나 회사의 안내서(Company Handbook)쯤으로 생각하고 “Rules of Employment”가 근로기준법을 반드시 준수해야 하는 근로조건의 연장이라는 사실은 모를 것이다. 따라서 근로기준법에 따른 “Rules of Employment”의 법적 효력에 대하여 추가적으로 설명해주어야 한다.

4. 고용노동청 : Labor Office, Labor Board, Labor Administration Office

한국에서는 근로기준법상 근로조건의 기준을 확보하기 위하여 고용노동부와 그 소속 기관에 근로감독관을 둔다(제 101 조 제 1 항), 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물에 임검하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문할 수 있다(제 102 조 제 1 항). 근로감독관은 근로기준법이나 그 밖의 노동 관계 법령 위반의 죄에 대하여 사법경찰관의 직무를 수행한다(제 102 조 제 5 항). “고용노동청”은 바로 근로감독관이 직무를 수행하는 곳이다.

영어권 사용국가에서는 당연히라도 각 국가별로 다른 법적 제도와 절차를 가지고 있기 때문에 우리나라의 “고용노동청”과 100% 일치하는 용어가 존재하지 않는다. 외국인들은 “Labor Board”라는 용어를 종종 사용하는데, 이 용어는 비록 예전에 사용되었던 용어로서 대부분의 국가나 주에서 더 이상 사용하지 않지만 아직까지 외국인들에게는 가장 일반적으로 사용되고 있다. 외국인은 “Labor board”(노동청)에 소를 제기하고 “Labor board”(노동청)가 사안을 검토하여 결정을 내리는 절차에 친숙하다.

5. 노동위원회 / Labor Relations Commission or Labor Court

“노동위원회”는 준사법적인 정부 기관이며 근로자, 사용자, 공익을 대표하는 위원인 세 당사자로 구성되어 있다. “노동위원회”의 업무는 심판(예: 부당징계사건), 결정, 의결, 승인, 인정, 차별 시정 또는 노동 분쟁의 조정 및 중재, 사건 당사자의 자율적인 노동분쟁 해결의 지원을 포함하고 있다.

외국인은 “The Labor Relations Commission”(노동위원회)라는 용어에 친숙하지 않을 가능성이 크며 다른 노동 행정 관청과 혼동하기 쉽다. 따라서 외국인에게는 그들이 알고 있고 이해하는 것과의 큰 차이를 알려주고 한국의 제도에 대해 가르쳐줘야 한다.

6. 임금 : Salary or Wage

한국 근로기준법상 "임금"이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다(제 2 조 제 1 항 제 5 호).

영어 사용 국가에서 보통 누군가 “Salary”를 받는다면 연장근로에 대한 수당은 별도로 받지 못한다. 대부분의 외국인들이 “Salary”를 마치 한국의 포괄임금제로서 이해하고 있다. 외국인들은 포괄임금제가 연장, 야간, 휴일 근로에 대한 가산임금을 포함한 고정적인 임금을 지급하는 제도라는 점을 알아야 한다. 포괄임금제는 한국 노동법상 법적 정의가 없으며 아무런 근거 규정이 없다. 하지만 예컨대 근로자가 대부분의 시간을 사무실 밖에서 근무하여 실 근로시간을 측정하기 어려운 경우와 같은 특별한 경우에 법원이나 고용노동부에 의해 그 법적 효력이 예외적으로 인정되어 왔다. 한국에서 포괄임금제의 법적 효력을 인정할지 여부 그리고 어떻게 인정할지에 대한 문제는 여전히 뜨거운 감자이다.

한편, “Wage”라는 용어는 매우 일반적인 임금 지급 제도로 한국 근로기준법상 통상시급과 동일한 의미를 가진다.

7. 퇴직금 : Retirement Pay or Severance Pay

한국에서 사용자는 근로자퇴직급여보장법에 따라 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 한다. 다만, 계속근로기간이 1 년 미만인 근로자, 4 주간을 평균하여 1 주간의 소정근로시간이 15 시간 미만인 근로자에 대하여는 그러하지 아니하다(제 4 조 제 1 항). “퇴직급여제도”란 확정급여형 퇴직연금제도, 확정기여형 퇴직연금제도 및 퇴직금제도를 말한다(제 2 조 제 6 호).

영어 사용 국가에서 “Retirement Pay”는 근로자가 법적으로 일하기에 너무 나이가 든 경우에 퇴직급여제도가 별도로 있는 경우에 한해 보너스로서 지급되는 것이며, 한국과 달리 퇴직금제도가 법적 의무사항은 아니다. 외국인 근로자들은 한국 회사와 체결한 근로계약을 볼 때 비로소 처음으로 “Severance Pay”라는 용어를 접하게 된다. 따라서, 외국인들에게는 “Severance Pay”가 한국 노동법에 의해 지급되는 것이라는 점을 분명하게 이해시켜야 한다. 많은 경우 한국인 사용자는 외국인 근로자들에게 “Severance Pay”가 근로계약을 완수했을 때

“Bonus”로 지급되는 것이라고 설명하고는 한다. 이는 중대한 의사소통의 문제를 야기할 수 있고, 이로 인해 근로자와 사용자는 퇴직금을 둘러싼 법적 분쟁에 휘말릴 수 있다.

8. 상여금 또는 성과급 : Bonus or Incentive

한국에서 “상여금”(Bonus)은 그 명칭에도 불구하고 실무적으로는 월 급여에 추가하여 정기적 (연간, 분기별로 지급되거나 설, 추석에 지급되는 등)으로 고정적으로 지급되는 보상을 말하는 경우가 많다. 반면 “성과급”(Incentive)은 개인 또는 회사의 실적 등에 따라 조건부로 지급된다.

대부분의 외국인들은 “Bonus”를 “Incentive”로 생각한다. 왜냐하면 두 용어가 뚜렷이 구분되지 않기 때문이다. 둘 모두 일반적으로 성공적인 성과 등에 따라 가변적이고 조건부로 지급된다.

9. 부당 해고 : Unfair Dismissal or Wrongful Dismissal

근로기준법 제 23 조 제 1 항에 의하면 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰) (이하 "부당해고 등"이라 한다)을 하지 못한다. 해고는 일반적으로 회사가 고용관계를 더 이상 유지할 수 없을 정도로 근로자가 중대한 비위 사실을 저지르고 회사가 모든 법정, 약정 절차를 적절히 준수한 경우에만 정당화될 수 있다. 즉, 근로기준법상 “부당해고”는 부당한 이유, 절차, 양정의 해고를 모두 포함한 포괄적인 용어이다.

영어 사용 국가에서는 “부당 해고”와 동일한 용어가 없으며 가장 근접한 영어 표현은 아마 “Unfair Dismissal” 또는 “Wrongful Dismissal”이 될 것이다. 보통 “Wrongful Dismissal”은 법적으로 요구되는 최소 통지 기간을 준수하지 못한 해고 또는 차별, 보복으로서의 해고, 불법적인 행동 지시 명령을 따르지 않았다는 것을 이유로 한 해고로 이해된다. 한편, 대개 외국인들은 “Unfair Dismissal”을 부당한 이유에 의한 해고로서는 이해하지만 “Unfair Dismissal”을 적절하거나 법적인 절차를 준수하지 않은 해고로는 생각하지 않는 경향이 있다.