

사회적 합의 이행_그 당연한 요구

송영섭(금속노조법률원/변호사)

1. Pacta sunt servanda

법학에서 가장 처음 나오는 라틴어 법언으로 “계약은 이행되어야 한다.”라는 뜻이다. 계약주체간의 자유로운 의사에 기초한 약속은 지켜져야 하고 법은 계약이 정상적으로 이행되도록 하기 위해 설계되고 적용된다는 것이다. 이 법 격언은 로마법뿐만 아니라 오늘날의 일반 공·사법체계를 지탱하는 기본 바탕이다. 하물며 계약주체간의 사회·경제적 불평등을 바로잡고자 하는 노동법 영역에서 노사가 체결한 사회적 합의는 어떠한 일이 있더라도 이행되어야 한다는 것은 두말할 나위가 없다.

사회적 합의를 이행해야 한다는 것은 어쩌면 너무도 자명한 명제이고 법적 의무이므로, 적어도 법해석의 입장에서만 본다면 합의 사항을 이행시키기 위해 별도의 방안을 강구할 필요는 없다. 법질서가 계약의 이행을 위해 설계되어 있으니 사회적 합의를 하고 나서 이제 남은 것은 노동자가 법적 절차를 이용하는 일만 남았기 때문이다.

그러나 노동현실은 그와 정반대이다. 노동권만큼 법규정과 현실이 괴리된 것도 없을 듯 하다. 헌법 11조에서는 모든 국민은 법 앞에 평등하고, 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 않는다고 천명하고 있다. 조폭을 동원해서 폭력행위를 한 재벌회장이 집행유예로 풀려나고 밤에는 잠자면서 일하자고 외친 노동자들에게 실형을 언도하는 것이 법 앞에 평등인가. 똑같이 일하고자 정규직 노동자 월급의 반을 받고 일해야 하는 비정규 노동자들의 현실이 법 앞의 평등인가. 모든 국민의 근로의 권리를 가진다

고 헌법 32조는 규정하고 있다. 헌법재판소는 근로의 권리는 ‘일할 자리에 관한 권리’만이 아니라 ‘일할 환경에 관한 권리’도 포함하고, 후자는 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리를 포함한다고 했다(헌재 2004헌마670 결정). 그럼에도 불구하고 비인간적이고 살인적인 야간노동과 주야 맞교대 철폐를 주장하는 노동자들의 목소리는 왜 항상 외면되고 범죄시되는가.

2. 노사자치의 원칙

노동문제에 대한 사회적 합의는 노동법 영역에서의 노사자치의 확장이므로 노사자치의 원칙이 정상적으로 작동되어야 사회적 합의에 대한 실제적인 이행을 담보할 수 있다. 노사간에 자율적으로 합의한 사항에 형성한 노동3권의 기본취지는 단체교섭을 중심으로 하는 집단적 노사자치에 있으므로 헌법 제33조, 제10조 및 제37조 제1항에서 일반적 행동자유권으로서 노사자치의 원칙 내지 단결자치의 원칙은 집단적 노사관계 전반을 규율하는 대원칙이며, 그 중 노사간 체결된 협약에 따라 노사관계가 규율된다는 협약자치의 원칙은 노사자치 원칙의 근간을 이루는 것이다.¹⁾ 실제로 독

1) 인천지방법원 2011. 9. 8. 선고 2010구합선고4968 판결은 전임자급여 지급금지를 규정한 노조법 제24조 제2항에 대하여, “노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호에서 정한 전임자 급여 지급 금지 규정 또한 노동3권의 본질적 내용을 침해하여서는 아니 되고, 만일 이를 침해하는 결과를 가져온다면 헌법을 위반한 것이어서 효력이 인정될 수 없다. 그런데 만일 노조법 제24조 제2항과 제81조 제4호에 따라 노동조합 전임자에 대해 급여 지급이 아무런 조건 없이 금지된다고 해석할 경우 다음과 같은 이유에서 노동3권의 본질적 내용이 침해된다고 보지 않을 수 없다. 첫째, 노동조합의 전임자는 노조법 제24조 제1항에서 인정하는 바와 같이 근로자가 단결하여 근로조건을 유지·개선하고 사회·경제적 지위를 향상하기 위해 필요한 제도이고, 근로조건 유지·개선을 위해 사용자와 협의하고, 고충을 처리하며, 산업안전 활동을 하는 등 사용자가 행하여야 할 사업장 내 노무관리 업무 또한 수행하고 있다(이 때문에 노동조합 전임자의 업무 수행에 대하여 업무상 재해를 인정하고 있고, 퇴직금 또한 지급되며, 급여 지급에 대해서도 이 전임자 급여 지급 금지 규정의 입법과 상관없이 노사간에 별다른 마찰 없이 받아들여졌다). 그리고 서구와 달리 기업 단위에서 노동조합 활동이 상시적으로 이루어지는 우리나라 현실에서, 특히 이 사건 회사와 같이 중소기업 단위 사업장에서 노동조합 전임자에 대한 급여 지급과 수령 금지는 사실상 노동조합 전임자를 둘 수 없게 하고 노동조합 활동의 근간을 흔들게 하여 근로자에게 보장된 노동3권이 실질적으로 보장되지 못하게 할 우려가 크다. 둘째, 전임자 급여 지급 금지 조항으로 말미암아 노동3권의 핵심적 요체인 노사 자치와 집단 자치의 원리가 본질적으로 훼손된다. 이 전임자 급여 지급 금지 조항이 없다면 노동조합 전임자에 대한 급여 지급 문제는 노동조합이 사용자

일에서는 노동3권 중 단체협약을 법률상 가장 중요시하여 ‘집단적 노사자치’를 ‘협약 자치’(Tarifautonomie)와 동일시하고 있다.

노사자치의 원칙은 노동문제에 대한 노사간의 자율적인 합의를 존중하고 법질서는 그 합의가 성실히 이행될 수 있도록 조력하고 필요한 경우 이행을 강제하는 것이다. 그러나 아이러니하게도 노사자치의 원칙을 정면으로 파괴한 것이 바로 법질서 수호의 책임이 있는 정부이다.

2010년 하반기부터 지금까지도 진행되고 있는 고용노동부의 단체협약에 대한 각종 시정명령은 정부 스스로 노사자치의 원칙을 파기시키는 것이다. 정부는 전국의 주요 사업장들의 단체협약의 내용을 하나하나 문제삼았다. 타임오프 뿐만 아니라 자판기, 조합 차량, 복지기금, 재정자립기금, 단체교섭 및 노사협의 내역, 조합비 회계내역 등 노동조합 활동의 전반을 모조리 점검을 하여, 노조전임자급여, 대의원이나 비전임간부의 유급활동시간, 교섭위원의 교섭기간 유급활동시간, 상급단체 파견자의 유급활동시간 등에 대하여 시정명령을 하였고, 더불어 자판기, 차량, 조합사무실 운영비 등 단체협약 및 관행상 ‘편의제공사항’에 대해서까지 시정명령을 남발하였다.

노사간의 자율적인 질서를 존중하고 그 이행에 조력해야 할 의무를 지는 국가가 오히려 노사간 체결한 단체협약을 누더기로 만든 것은 노동법질서에 대한 중대한 도전이다. 고용노동부의 시정명령 남발로 말미암아 노사자치의 원칙은 심각하게 훼손되었으며, 심지어 노사합의로 노동조합이 운영한 자판기의 수익금에 대하여 사용자가 부당이득반환을 청구하는 일까지 발생하였다. 단체협약을 성실히 이행하는 사용자가 오히려 손해를 보는 현실에서 어느 사용자가 노사자치 원칙을 준수하려 하겠는가.

와 교섭하여 자유로이 정할 수 있는 사항이었고, 이에 대해 국가가 간섭할 수는 없는 것이며, 단지 그 전임자 급여 지급이 부당노동행위로서 사용자의 노동조합 조직·운영에 대한 지배 내지 개입에 해당하는 경우에만 금지될 수 있을 따름이다. 따라서 전임자 급여 지급 금지 조항은 문언 그대로 해석하여 모든 노사관계에서 일률적으로 적용된다고 해석할 경우 노동3권의 본질적 내용을 침해하여 위헌이라고 볼 소지가 있다.” 라고 판시하였다.

3. 단체협약은 2년 지나면 무효?

노조법은 단체협약에 유효기간을 정하는 경우 그 기간은 2년을 초과할 수 없고(제32조 1항), 2년을 초과하는 유효기간을 정한 경우나 유효기간을 정하지 않은 경우 그 유효기간은 2년으로 한다고 규정하고 있다(제32조 2항).

한진중공업 노사간 2007. 3. 14. 체결된 “2007년 해외공장 관련 특별단체교섭 합의서”에서는,

- 회사는 국내 수주량을 3년치를 연속해서 확보토록 최대한 노력한다.
- 회사는 현 수준의 적정인력을 유지하며 경영상의 이유로 국내공장의 축소 및 폐쇄 등 인위적 구조조정을 하지 않는다. 특히 해외공장 운영으로 인해 국내공장 조합원의 고용 불안이 발생치 않도록 한다.
- 회사는 해외공장이 운영되는 한 조합원의 정리해고 등 단체협약상 정년을 보장하지 못할 행위를 하지 않는다.
- 회사는 해외공장에서 발생한 경영손실을 사유로 국내 조합원이 불이익한 영향을 받지 않도록 한다. 경영악화 등으로 생산규모 축소나 공장폐쇄가 불가피할 경우 해외공장을 우선적으로 하여야 한다.

등을 규정하였다. 그러나 회사는 국내 수주량을 확보하지 않았고, 해외공장의 운영으로 인하여 국내공장 조합원들에 대하여 2011. 2. 인위적인 구조조정을 하였다.

2년도 더 지난 합의서이기 때문에 지켜도 그만 안 지켜도 그만인 것인가. 단체협약의 유효기간을 무조건 2년으로 제한하고 그 기간이 지났다는 이유만으로 효력이 부정하는 것은 오히려 노사간의 안정과 산업평화를 해치는 것이다. 자율교섭의 원칙이 관철되는 노사관계에서 사용자가 노동조합으로부터 어떠한 양보를 이끌어내는 경우에, 사용자는 지금 당장은 어렵더라도 향후 성실히 이행될 것을 약속하며 일정사항을 양보하여 줄 것을 요구할 수 있으며, 노동조합도 회사의 제반 여건을 고려하여

당장의 불이익을 감수하면서 그와 같은 요구에 응할 수 있다. 그리고 이와 같은 노사간의 약속은 한진중공업 사례와 같이 2년 이상의 기간이 지난 이후에도 계속적으로 이행되어야 실질적인 의미를 갖는 내용으로 체결되는 경우가 많다. 이러한 경우에 협약 체결일로부터 2년이 지났다고 하여 무조건 합의서의 효력을 무효로 하고 사용자가 이를 이행하지 않는다면 과연 어느 노동조합이 결국 휴지조각이 될 합의서를 믿고 양보안을 제시하겠는가. 사용자는 더 이상 노동조합과 회사운영에 대한 장기적인 전망을 가지고 교섭하는 것이 불가능하게 되고, 노동조합도 좀 더 긴 안목으로 교섭에 임하기보다는 단기간에 결과가 도출될 수 있는 사항 이외에는 어떠한 교섭의 지를 갖기 어려울 것이다.

4. 노동분쟁의 특수성

노동분쟁은 일반적인 쟁송과 다른 특징을 가지고 있다. 첫째, 노사관계는 계속적·반복적 법률관계이므로 거기서 발생하는 노동분쟁도 계속적인 성격을 가질 수밖에 없다. 1회 발생한 분쟁은 다시 반복적으로 발생할 가능성이 많다. 둘째, 노사관계는 사용자와 근로자들의 집단적인 관계이므로 노동분쟁 또한 집단성을 띤다. 당사자 사이의 분쟁 및 그 분쟁해결과정은 유사한 상황의 다른 당사자에게도 직접적인 영향을 미친다.²⁾ 따라서 노동분쟁으로 인해 발생하는 피해는 집단적이고 계속적·반복적이다. 노동문제에서의 노사간의 분쟁, 예를 들어 산업안전관련 불법행위, 노동3권을 침해하는 부당노동행위, 고용안정합의 또는 원직복직 합의 등 각종 노사간의 합의 불이행으로 인한 불법행위 등이 반복되고 더 나아가 확대되고 있다는 것은 그에 대한 법적 제재가 억지력 측면에서 전혀 효과적이지 않다는 것을 방증하는 것이다.

5. 사회적 합의 위반에 대한 형사처벌

실질적으로 불법행위에 대한 억지력을 발휘할 수 있도록 하기 위해서는 형사처벌과

2) 노동분쟁의 특수성과 노동법원의 전문성, 정인섭, 노동법연구 2005년 하반기.

함께 민사책임을 강화해야 한다. 우선, 현행법상 적용가능한 형사처벌 규정에 대한 적극적인 법집행이 필요하다.

노동자들의 투쟁과 사회적인 여론이 집중되는 시기에는 뭔가 이행할 것처럼 합의에 참여하였다가 그 이후 여론의 관심에서 멀어지면 언제 그랬냐는 듯이 하루아침에 표변하는 것은 노동자들에 대한 사기행위이다. 형법 347조는 사람을 기망하여 재물의 교부를 받거나 재산상의 이익을 취득한 자는 10년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다. 노동자의 쟁의행위와 각종 투쟁으로 인해 재산상 손해를 입었다며 손배 가압류가 남발되고 있다는 점을 고려하면, 사회적 합의와 함께 단체행동을 종료함으로 인하여 사용자가 그에 상당하는 재산상의 이익을 취득하였다고 보기는 어렵지 않다. 마치 사회적 합의를 이행할 것처럼 노동자를 기망하고 그로 인하여 단체행동의 종료와 함께 합의를 작성한 사용자를 사기죄로 처벌하는 것이 필요하다. 그러나 안타깝게도 합의위반을 이유로 사기죄로 처벌받은 사용자는 아직까지 단 한명도 없는 것 같다.

노조법 92조에서는 단체협약 중 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항, 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항 등에 대하여 위반하는 경우 형사처벌토록 규정하고 있다. 노사간의 합의는 명칭을 불문하고 근로조건 관련사항에 대하여 노사 대표자가 서명한 문서는 단체협약이므로 노사간의 사회적 합의 역시 단체협약으로서의 성격을 가지고 있다. 복직에 대한 노사합의는 그 자체가 임금·복리후생비, 퇴직금, 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가와 직접적으로 관련되는 사항임에도 불구하고 사회적 합의 위반에 대하여 단체협약 위반죄로 의율하지 않는 이유는 무엇인가. 노조법 81조는 정당한 노동조합 활동을 이유로 한 불이익취급, 노동조합 활동에 대한 지배개입을 부당노동행위로 금지하고 처벌토록 하고 있다. 사회적 합의의 정신을 깰그리 무시하고 복직을 시키지 않기 위해 야반도주하고, 재취업 약속을 하였음에도 불구하고 신체검사를 받아 통과해야 한다고 요구하고 복직한지 몇 시간 만에 일괄해서 강제휴업조치를 시키는 것이 정당한 노조 활동을 이유로 한 불이익취급, 노동3권을 침해하는 지

배·개입의 부당노동행위가 아니고 무엇인가. 그러나 안타깝게도 사회적 합의위반을 이유로 단협위반죄나 부당노동행위로 처벌된 사례 역시 없는 듯 하다.

6. 징벌적 배상제

모든 기업의 불법행위의 동기는 이윤 추구이다. 기업의 산업안전관련 불법행위도 이윤 추구의 결과이며, 노동3권을 침해하는 부당노동행위 또한 사용자가 기업활동의 장애요인으로 인식하는 노동조합을 약화시킴으로써 기업이윤을 높이기 위한 조치이고, 원직복직 등 사회적 합의에 대한 불이행의 불법행위도 약속을 위반한 부도덕한 기업이라는 지탄을 받으면서까지 원직복직 의무를 이행함으로써 인해 예상되는 향후의 경제적 손실을 방지하고 기업이윤을 극대화하기 위한 조치이다.

현행법상의 채무불이행 손해배상 내지 불법행위 손해배상은 불법행위와 피해사실이 입증되더라도 피해자가 입은 손해의 범위에 국한되어 배상책임을 지면 된다. 사용자로서는 의무를 불이행함으로써 원직복직을 통한 정상적인 근로 제공 및 조합활동을 방해할 수 있고, 노동자가 시간적·경제적 조건으로 말미암아 법적 쟁송까지 나아가기가 쉽지 않고, 설령 법적 쟁송을 하더라도 그것이 최종 확정되어 사용자가 배상책임을 지는데에는 오랜 시일이 소요되는데 그 사이 노동자들의 정신적·경제적 고통으로 인한 조직력 약화를 기대해 볼 수 있으며, 만의하나 쟁송결과 채무불이행 내지 불법행위가 성립됨이 확정되더라도 그 노동자가 받은 개인의 피해에 한정하여 보상을 하면 되므로 결국 사용자로서는 합의를 불이행하더라도 아무런 손해를 볼 것이 없다.

이와 같은 손해배상제도로는 노사간의 관계에서 기업이 불법행위를 자행함으로써 인하여 얻는 엄청난 부당한 이익을 전혀 상쇄시키지 못한다. 따라서 기업의 사회적 합의 불이행을 억제하고 이행을 강제하기 위해서는, 무엇보다도 기업이 합의위반으로 얻은 이익을 상쇄시킬 수 있는 경제적 제재가 이루어질 수 있도록 징벌적 손해배상제도의 도입이 필요하다. 끝.