

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(이수진의원 대표발의)

의안 번호	16847
----------	-------

발의연월일 : 2022. 8. 12.

발 의 자 : 이수진(비)·강민정·김주영
민병덕·박홍근·송옥주
우원식·유정주·윤미향
이학영·진성준 의원
(11인)

제안이유 및 주요내용

최근 대우조선해양 하청노동자의 파업이 평화적으로 해결된 이후 오히려 노동조합의 쟁의행위에 대한 불법 여부와 그에 따른 손해배상 청구 문제가 사회적 이슈로 제기되고 있음.

대부분의 선진국과 달리 우리나라는 쟁의행위 자체를 위력에 의한 업무방해죄로 형사사건으로 다루고 있음에 더해 쟁의행위의 위법성이 인정될 때에는 민사소송을 통해 막대한 금액의 손해배상 책임이 인정되고 있음.

한편 대부분의 유럽 국가에서는 폭행, 재물손괴 등의 행위에만 손해배상을 적용할 뿐, 쟁의행위 자체에 손해배상을 적용하지 않고 있으며, 그나마 손해배상을 적용하고 있는 영국의 경우에도 그 소송가액의 한도를 법으로 정하고 있음.

월 2백만 원을 손에 쥐는 대우조선해양 하청노동자에게 수천억 원

에 달하는 손해배상을 청구하는 것은 비현실적일 뿐 아니라 오히려 그 목적이 실제 발생한 손해를 보전받기 위해서라기보다는 노동조합의 활동을 못 하도록 압박하기 위한 수단으로 작용하고 있음. 즉, 헌법에서 보장하고 있는 단체행동권을 무력화하기 위한 사용자의 소권 남용이라고 볼 수 있음.

이에 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합 활동으로 인하여 발생한 손해에 대하여는 원칙적으로 사용자가 노동조합 또는 근로자에게 그 배상청구와 손해배상청구권의 강제집행을 목적으로 가압류를 신청하지 못하게 하고, 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합 활동으로 인하여 발생한 손해에 대하여는 배상할 책임이 없도록 함(안 제3조).

한편, 우리나라에서는 집단적 노무제공 거부에 대하여, 폭력이나 파괴행위가 수반되지 않는 단순파업이라도 「형법」의 업무방해죄로 처벌할 수 있어 업무방해죄가 광범위하게 적용되어 이것이 「헌법」이 보장한 단체행동권을 옥죄는 도구로 활용되어 왔음.

이에 폭력이나 파괴행위가 수반되지 아니한 집단적 노무제공 거부 방식의 쟁의행위는 그 쟁의행위를 이유로 해당 근로자가 이 법에 정해진 경우를 제외하고는 형사책임을 지지 않도록 하여 노동조합의 단체행동권이 충실히 보장되도록 하려는 것임(안 제4조).

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조의 제목 중 “損害賠償 請求”를 “손해배상 청구 및 가압류”로 하고, 같은 조 제목 외의 부분을 제1항으로 하며, 같은 조 제1항(중전의 제목 외의 부분) 중 “이 법에 의한 團體交渉 또는 爭議行爲로”를 “단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합 활동으로”로 하고, 같은 항에 단서를 다음과 같이 신설하며, 같은 조에 제2항부터 제5항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

다만, 폭력이나 파괴행위로 인하여 발생한 손해에 대하여는 그러하지 아니하다.

② 사용자는 제1항 단서에 따른 손해발생이 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 행하여진 때에는 해당 근로자에게 배상을 청구할 수 없다. 다만, 노동조합의 통제에서 벗어난 일탈 행위에 대해서는 그러하지 아니하다.

③ 제1항 단서에 따른 손해배상의 범위에 영업손실로 인한 손해 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해는 포함되지 아니한다.

④ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합 활동으로 인하여 발생한 손해에 대

해서는 배상할 책임이 없다.

⑤ 사용자는 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합 활동으로 발생한 손해배상청구권의 강제집행을 보전할 목적으로 가압류를 신청할 수 없다.

제4조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

② 근로자는 쟁의행위가 폭력이나 파괴행위를 수반하지 않고 집단적 노무제공 거부 등의 방법으로 이루어진 경우는 그 쟁의행위를 이유로 이 법에 정해진 경우를 제외하고는 형사책임을 지지 아니한다.

부 칙

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>第3條(損害賠償 請求의 제한) 使用者는 이 法에 의한 團體交涉 또는 爭議行爲로 인하여 損害를 입은 경우에 勞動組合 또는 勤勞者에 대하여 그 賠償을 請求할 수 없다. <단서 신설></p> <p><신 설></p> <p><신 설></p> <p><신 설></p>	<p>제3조(손해배상 청구 및 가압류-----) ① ----- 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합 활동으로 ----- .</p> <p>다만, 폭력이나 파괴행위로 인하여 발생한 손해에 대하여는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 사용자는 제1항 단서에 따른 손해발생이 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 행하여진 때에는 해당 근로자에게 배상을 청구할 수 없다. 다만, 노동조합의 통제에서 벗어난 일탈 행위에 대해서는 그러하지 아니하다.</p> <p>③ 제1항 단서에 따른 손해배상의 범위에 영업손실로 인한 손해 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해는 포함되지 아니한다.</p> <p>④ 「신원보증법」 제6조에도</p>

<신 설>

第4條(正當行爲) (생 략)

<신 설>

불구하고 신원보증인은 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

⑤ 사용자는 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합 활동으로 발생한 손해배상청구권의 강제집행을 보전할 목적으로 가압류를 신청할 수 없다.

제4조(정당행위) ① (현행 제목 외의 부분과 같음)

② 근로자는 쟁의행위가 폭력이나 파괴행위를 수반하지 않고 집단적 노무제공 거부 등의 방법으로 이루어진 경우는 그 쟁의행위를 이유로 이 법에 정해진 경우를 제외하고는 형사 책임을 지지 아니한다.