

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(양경숙의원 대표발의)

| | |
|----------|-------|
| 의안 번호 | 17168 |
|----------|-------|

발의연월일 : 2022. 9. 1.

발 의 자 : 양경숙 · 강득구 · 김민석
김영주 · 김의겸 · 김정호
김주영 · 윤준병 · 이동주
정성호 · 정일영 · 허영
의원(12인)

제안이유

현행법에서는 정당한 단체교섭과 쟁의행위로 인해 발생한 사용자의 재산적 손해로부터 노동조합과 근로자가 민사상 면책될 수 있도록 하고, 단체교섭과 쟁의행위가 법령상 요건을 준수한 정당한 행위라면 업무방해죄가 성립하지 않도록 하여 노동조합의 활동을 보장하고 있음.

그러나 현재 민사상 면책의 인정 범위가 협소하여, 단체교섭·쟁의 행위 외의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대하여는 배상책임이 인정됨. 또한, 노동조합의 결의에 따라 단순한 근로제공 거부 형태의 쟁의 행위를 한 경우에도 법령상 요건을 준수하지 못하여 업무방해죄가 성립되고 형사처벌의 대상이 되는 사례가 있음.

또한, 사용자의 손해 산정 시 기회비용으로서 영업손실, 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해까지 포괄함에 따라, 노동조합의 존립 또는 근로자의 생계를 위협할 수 있는 과도한 손해배상액이 청구될 우

려가 있음. 이러한 사항은 노동조합 활동을 제약하는 요인으로 작용할 우려가 있음.

한편, 현행법은 사용자를 근로계약의 당사자로 보고, 노동조합의 교섭당사자로 인정하고 있음. 그러나 파견·하도급 등의 계약 시 근로조건 등에 관한 분쟁을 조기에 해결하기 위해서는 근로계약과 관계없이 근로조건을 실질적으로 결정하는 자를 사용자로 인정할 필요성이 있음.

이에 근로자의 민·형사상 면책 범위와 손해배상 청구 제한 범위를 확대하고 손해배상액의 한도를 신설하는 한편, 근로조건 등에 대하여 실질적·구체적 영향력을 미치는 자를 사용자로 인정하여 노동조합의 활동을 보장하고 근로조건 등에 대한 실질적인 교섭력을 확보하도록 하려는 것임.

주요내용

- 가. 근로계약의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건 및 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적으로 지배력·영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 자를 사용자로 인정함(안 제2조제2호 단서 신설).
- 나. 사용자의 재산상 손해에 대한 민사상 면책 대상을 노동조합의 활동 전반으로 확대하고, 사용자의 영업손실 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해에 대해서도 면책될 수 있도록 함(안 제3조제1항·제3항).

- 다. 폭력이나 파괴행위를 동반하여 손해배상 청구의 대상이 되더라도, 그 행위가 노동조합의 결의에 따른 경우 개인에 대하여, 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우 노동조합에 대하여 손해배상 청구 및 가압류 신청을 제한함(안 제3조제2항·제4항).
- 라. 손해배상액을 산정할 경우 배상의무자의 재정 상태 등을 고려하도록 하고, 이 경우 노동조합에 대한 손해배상액은 대통령령으로 정하는 상한액을 초과하지 못하도록 함(안 제3조의2제2항).
- 마. 노동조합이 손해를 입힌 사용자가 근로계약의 당사자가 아닌 경우, 근로계약의 당사자인 사용자의 사업 규모, 종속근로자의 수 등을 함께 고려하여 손해배상액을 산정하도록 함(안 제3조의2제3항).
- 바. 근로자의 정의행위가 노동조합의 결의에 따른 것으로서 소극적인 근로 제공의 거부에 해당할 경우 정당한 행위로서 위법성이 조각되어 업무방해죄가 성립되지 않도록 함(제4조제1항 단서).

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2호에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 근로계약의 당사자 외에 근로자의 근로조건 및 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적으로 지배력·영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 자는 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.

제3조를 다음과 같이 한다.

제3조(손해배상 청구 및 압류 등의 제한) ① 사용자는 단체교섭, 쟁의 행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우 노동조합 또는 근로자에 대하여 손해배상을 청구할 수 없다. 다만, 폭력이나 파괴행위를 동반한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 행위가 노동조합의 결의에 따른 경우에는 노동조합의 임원·조합원, 그 밖의 근로자에 대하여 손해배상을 청구하거나 그 재산을 압류·가압류 등의 목적물로 할 수 없다.

③ 제1항 단서에 따라 노동조합 또는 근로자에 대하여 손해배상을 청구하는 경우에도 사용자의 영업손실 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해에 대하여는 배상을 청구할 수 없다.

④ 손해배상의 청구 및 압류·가압류 등의 신청으로 인하여 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우에는 손해배상을 청구하거나 그 재산을 압류·가압류 등의 목적물로 할 수 없다.

⑤ 신원보증인은 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 사용자의 손해에 대하여는 배상할 책임이 없다.

제3조의2를 다음과 같이 신설한다.

제3조의2(손해배상액의 제한) ① 노동조합 또는 근로자가 제3조제1항 단서에 해당하여 사용자에게 손해를 입힌 경우 해당 노동조합 또는 근로자(이하 “배상의무자”라 한다)는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

② 제1항에 따른 손해배상액을 산정함에 있어서는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다. 다만, 노동조합에 대한 손해배상액은 사업장별 조합원 수, 조합비, 그 밖에 노동조합의 재정규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 상한액을 초과할 수 없다.

1. 배상의무자가 고의 또는 손해 발생의 가능성을 인식한 정도
2. 배상의무자의 행위로 인하여 발생한 손해의 정도
3. 배상의무자가 피해구제를 위하여 노력한 정도
4. 배상의무자의 재정 상태

③ 제2항에도 불구하고 제3조제1항 단서에 해당하는 손해를 입은 사용자가 근로계약의 당사자인 사용자와 일치하지 않는 경우, 근로계약의 당사자인 사용자의 사업 또는 사업장의 규모, 종속근로자의

수 등을 함께 고려하여 손해배상액을 산정하여야 한다.

제4조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제1항(종전의 제목 외의 부분)에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 근로자의 쟁의행위가 노동조합의 결의에 따른 것으로서 소극적인 근로 제공의 거부에 해당할 경우 노동조합의 조합원과 그 밖의 근로자의 행위는 정당한 행위로 본다.

② 제1항에도 불구하고 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니 된다.

제29조의3제1항에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 제2조제2호 단서에 따른 사용자와 그 사용자로부터 근로조건 및 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적 영향력을 받는 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합의 교섭에 있어서는 하나의 사업 또는 사업장이 별도로 있는 것으로 본다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

| 현 행 | 개 정 안 |
|---|--|
| <p>第2條(定義) 이 法에서 사용하는 用語의 定義는 다음과 같다.</p> <p>1. (생 략)</p> <p>2. “使用者”라 함은 事業主, 事業의 經營擔當者 또는 그 事業의 勤勞者에 관한 사항에 대하여 事業主를 위하여 행동하는 者를 말한다. <단서 신설></p> <p>3. ~ 6. (생 략)</p> <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.</p> | <p>第2條(定義) ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>다만, 근로계약의 당사자 외에 근로자의 근로조건 및 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적으로 지배력·영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 자는 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</p> <p>3. ~ 6. (현행과 같음)</p> <p>제3조(손해배상 청구 및 압류 등의 제한) ① 사용자는 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우 노동조합 또는 근로자에 대하여 손해배상을 청구할 수 없다. 다만, 폭력이나 파괴행위를 동반한 경우에는 그</p> |

러하지 아니하다.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 행위가 노동조합의 결의에 따른 경우에는 노동조합의 임원·조합원, 그 밖의 근로자에 대하여 손해배상을 청구하거나 그 재산을 압류·가압류 등의 목적물로 할 수 없다.

③ 제1항 단서에 따라 노동조합 또는 근로자에 대하여 손해배상을 청구하는 경우에도 사용자의 영업손실 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해에 대하여는 배상을 청구할 수 없다.

④ 손해배상의 청구 및 압류·가압류 등의 신청으로 인하여 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우에는 손해배상을 청구하거나 그 재산을 압류·가압류 등의 목적물로 할 수 없다.

⑤ 신원보증인은 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생

<신 설>

한 사용자의 손해에 대하여는 배상할 책임이 없다.

제3조의2(손해배상액의 제한) ①

노동조합 또는 근로자가 제3조 제1항 단서에 해당하여 사용자에게 손해를 입힌 경우 해당 노동조합 또는 근로자(이하 “배상의무자”라 한다)는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

② 제1항에 따른 손해배상액을 산정함에 있어서는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다. 다만, 노동조합에 대한 손해배상액은 사업장별 조합원 수, 조합비, 그 밖에 노동조합의 재정규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 상한액을 초과할 수 없다.

1. 배상의무자가 고의 또는 손해 발생의 가능성을 인식한 정도
2. 배상의무자의 행위로 인하여 발생한 손해의 정도
3. 배상의무자가 피해구제를 위하여 노력한 정도
4. 배상의무자의 재정 상태

합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.

<단서 신설>

② ~ ④ (생략)

-----.

다만, 제2조제2호 단서에 따른 사용자와 그 사용자로부터 근로 조건 및 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적 영향력을 받는 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합의 교섭에 있어서는 하나의 사업 또는 사업장이 별도로 있는 것으로 본다.

② ~ ④ (현행과 같음)