

## 개정 노동조합법은 불법파업에 대한 손해배상 책임을 면책하는 것이 아닙니다.

### 1. 관련 기사

- 5.20.(수) 중앙일보, “성과급 파업’뒤엔 노봉법...노조, 100조 손해나도 책임 안져.” 기사 관련

- 노란봉투법 도입으로 근로조건 개선을 넘어 기업의 초과이익 배분과 경영 판단 영역까지 쟁의대상으로 끌어들이는 모습이라고 밝혔다. 실적이 좋은 대기업을 중심으로 잇따르고 있는 성과급 요구 자체를 노란봉투법의 영향으로 보기는 어렵지만, 성과급 요구가 파업 등 쟁의행위로 이어질 정도로 격화한 배경에는 노란봉투법의 영향이 적지 않다는 진단이다.
- 적법한 쟁의행위는 손해배상 책임을 지지 않을뿐더러, 설령 불법파업이더라도 노란봉투법에는 노조원의 생계를 위협하거나 노조 존립을 위태롭게 할 정도의 손해배상 청구를 제한하는 내용도 담겼기 때문이다.

### 2. 설명 내용

< 개정 노동조합법으로 인해 성과급 파업이 열렸다는 내용에 관하여 >

- 노동조합법은 임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위 기타 대우 등 근로조건에 결정적 영향을 미치는 사업경영상의 결정을 노동쟁의 대상으로 인정하고 있음
- 경영성과급 지급과 관련한 노사간 분쟁은 개정 노동조합법 시행 이전부터 있어 왔고, 최근 성과급 관련 요구가 증대한 것은 개별 기업의 실적 향상과 성과 분배를 중시하는 노동시장의 인식 변화 등 다양한 요소가 작용한 것으로 보이는 바,

- 노동조합법 개정으로 성과급 등이 새롭게 노동쟁의 대상으로 문제된 것은 아니므로 개정 노동조합법으로 인해 성과급 파업이 열렸다는 주장은 적절하지 않음

< 개정 노동조합법으로 신기술 도입 등 경영판단 합의 요구가 많아졌다는 내용에 관하여 >

□ 개정 노동조합법에 따르더라도 신기술 도입 결정 그 자체로는 근로조건에 영향을 미친다고 보기 어려워 단체교섭 대상으로 볼 수 없음

- 정부는 개정 노동조합법 해석지침을 통해 기술투자 등 경영전략 차원의 결정 그 자체로는 근로조건에 실질적·구체적 영향을 미친다고 보기 어려워 교섭대상이 아님을 명확히 하였으며

- 다만, 그러한 결정을 실현하는 과정에서 근로자 지위 또는 근로조건의 실질적·구체적 변동을 초래하는 정리해고, 구조조정에 따른 배치전환이 교섭대상임을 분명히 하였음

< 개정 노동조합법으로 불법파업에 대한 손해배상 책임이 제한된다는 내용에 관하여 >

□ 개정 노동조합법은 불법파업에 대한 무조건적 면책을 규정한 것이 아니며, 불법행위에 대한 손해배상 책임을 분명하게 지우고 있음

- 노동조합법 제3조는 불법파업 손해에 대한 공동 배상책임은 유지하되 형평의 원칙에 비추어 책임범위 내에서 손해배상을 지도록 한 '23년 대법원 판례 법리를 입법화한 것임

- 이에 불법파업 손해에 대한 노조원의 부진정연대책임을 인정하면서 노조 내 지위와 역할, 쟁의 참여 경위와 정도, 손해발생에 대한 관여 정도 등을 고려하여 권한과 책임에 맞는 배상책임을 규정한 것임

□ 아울러 노동조합법의 배상액 감면 청구\* 또한 이미 민법 제765조\*\*를 통해 인정되던 배상액 경감청구 법리를 노동조합법에 반영한 것으로, 법원이 배상의무자의 경제상태, 부양의무, 최저생계비 등을 고려하여 감면 여부와 정도를 판단할 수 있도록 한 것임

\* 노동조합법 제3조(손해배상 청구의 제한) ④ 제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이때 법원은 배상 의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하여야 한다.

\*\* 민법 제765조(배상액의 경감청구) ①본장의 규정에 의한 배상의무자는 그 손해가 고의 또는 중대한 과실에 의한 것이 아니고 그 배상으로 인하여 배상자의 생계에 중대한 영향을 미치게 될 경우에 법원에 그 배상액의 경감을 청구할 수 있다.

② 법원은 전항의 청구가 있는 때에는 채권자 및 채무자의 경제상태와 손해의 원인 등을 참작하여 배상액을 경감할 수 있다.

☐ 이에 불법과업으로 인한 손해에 대해 노조가 책임을 지지 않는다는 것은 과도한 주장임

담당 부서	노사협력정책관	책임자	과 장	강승헌 (044-202-7611)
	노사관계법제과	담당자	서기관	유현경 (044-202-7609)

