

프랑스 기업의 구조조정과 종업원대표 제도

박 제 성

(낭트대 사회법 박사과정)

■ 머리말

종업원대표 제도 혹은 더 넓게 근로자대표 제도는 오늘날 프랑스에서 노동법 및 노사 관계 관련 전문가들의 관심사항으로 새롭게 부각되고 있다. 그 근거에는 프랑스 노동조합 운동의 침체(비록 올해 퇴직연금 개혁에 맞서 보여준 프랑스 노동조합의 힘은 무시하지 못할 수준이라는 것이 다시 한번 입증되긴 했지만, 그건 차라리 예외에 속한다고 해야 할 것이다)라는 현상도 한 몫을 하고 있을 것이다. 나아가 단체교섭 등 노동조합의 활동 무대가 종전까지 산업별 혹은 국가적 차원이었다면, 오늘날 개별기업 내에서의 활동의 중요성이 보다 부각되고 있는 상황과도 맞물려 있다. 10%를 밑도는 노조 조직률과 법에 의해 그 설치가 강제되는 기업내 종업원대표 제도라는 두 가지 상황은 아무래도 기업내 종업원대표 제도의 역할에 대해서 새로운 시선을 던지도록 유도하지 않았는가? 근로자대표에 대한 학계의 관심은 연이은 학술대회를 통해 드러난다.¹⁾ 그러나 이 글은 그러한 학계의 동향을 전체적으로 조망하는 글은 아니다. 학술대회에 대한 보고서는 다음 기회를 약속하기로 하고, 이번에는 기업의 구조조정이 종업원대표 제도에 미치는 영향에 관해서 다룬다.

오루법은 종업원대표 제도를 세 차원에서

1) 2003년 9월 18일과 19일에는 낭트 대학과 프랑스 국립과학연구소(CNRS) 및 노동부의 공동 주관으로 근로자대표 제도의 변화에 대한 국제콜로키움(Les acteurs dans l'histoire du droit du travail)이 개최되며, 10월 17일에는 생-에티엔느 노동연구(Institut du Travail de Saint-Etienne)이 주최하는 콜로키움(Les évolutions de la représentation des salariés dans les entreprises)이 예정되어 있다

구상하였다. 즉 그룹, 기업(혹은 경제사회단위) 및 사업장이 그것이다. 이와 같은 범주 구분은 각각의 단위가 노동공동체를 조직하는 방식에 따른 기능적 접근이라고 할 수 있다. 그러므로 이는 일반적인 법적 형태인 회사의 개념과는 구별되는 것이다. 왜냐하면 회사는 반드시 그 외곽을 확정하는 개념은 아니기 때문이다.

일반적으로 노동법이 실현되는 단위는 기업이며, 종업원대표 제도가 조직되는 차원도 기업이다. 넓은 의미에서의 종업원대표 제도를 규율하는 노동조합대표위원회에 관한 노동법전 L.412-11조 및 기업위원회에 관한 L.431-1조는 상시사용 근로자 50인 이상인 기업내에서의 종업원대표 제도를 예정하고 있다. 이러한 상시사용 근로자 수 요건 이외에도, 기업은 일정한 독립성을 유지하여야 하는데, 이 독립성은 반드시 법률적 독립성으로 이해되는 것은 아니다.²⁾

그러나 기업은 고정불변의 조직은 아니다. 인수, 합병, 분할, 양도 등과 같은 구조조정은 중·단기적으로 종업원대표 제도에 일정한 영향을 미칠 수 있다. 이런 차원에서, 종업원대표 제도의 발전에 관한 1982년 10월 28일 법은 구조조정이 종업원대표 제도에 미치는 영향에 관한 몇몇 규정을 노동법전에 삽입하였다.³⁾ 그러나 동시에 일정한 한

계를 노출하고 있다.

첫째, 구조조정과 관련한 종업원대표 제도의 운명을 관장하는 노동법전의 규정들은 사용자의 법률적 지위 변동의 경우만을 예정하고 있는바, 기업의 구조 변동의 제 양상들을 모두 포괄하고 있지는 못하다.⁴⁾

둘째, 노동법전 L.122-12조는 사용자의 법률적 지위 변동의 경우 근로계약의 운명에 관해서만 규정하고 있을 뿐, 종업원대표의 임기와 관련한 사항에 대해서는 규정하고 있지 않다.

셋째, L.122-12조의 규정은 기업이 경제적 독립성을 갖는 경우에도 적용될 수 있는데 반해, 종업원대표에 관한 규정들은 이전된 사업의 법적 독립성이 인정되는 경우에만 적용될 수 있는 것처럼 보인다.

마지막으로, 구조조정시 종업원대표 제도의 존속을 담보해 주는 독립성이라는 개념은 해당 종업원대표 제도에 따라서 뿐만 아니라 관할 법원에 따라서도 다르게 적용될 수 있다. 이 문제는 본질적으로 판례와 관련된 것인데, 따라서 미묘할 뿐만 아니라 많은 경우 혼동의 위험을 안고 있다.

이 글은 구조조정으로 인해 발생하는 기업내 상시사용 근로자 수의 변동과 그것이 종업원대표 제도에 미치는 영향에 관한 것이다.⁵⁾

2) 유럽연합 지침 2001년 3월 12일 제2001-23호 제 6조 제1항은 «기업, 사업장 또는 기업 내지 사업장의 일부분이 독립성을 갖는 경우, 기업 이전에 관련된 근로자의 대표자의 지위와 기능은 존속한다...»라고 하여 기업의 독립성이 반드시 법률적 독립성을 의미하는 것은 아님을 명시하고 있다.

3) L.412-16조(노동조합대표위원), L. 423-16(종업원대표위원), L.433-14조(기업위원회 종업원위원 및 기업위원회 조합위원) 및 L.435-5조(중앙기업위원회 위원) 등의 규정은 L.122-12조에서 규정하고

있는 사용자의 법률적 지위 변동의 경우 종업원 대표의 임기와 관련한 사항을 정하고 있다.

4) J.Savatier, «Le sort des institutions représentatives du personnel après une restructuration de l'entreprise», *Dr. soc.*, 1989, p. 39.

5) 이 글은 *Semaine sociale Lamy*, 30 juin 2003, n°1129, p. 6 이하의 포럼(«Représentation du personnel. L'entreprise confrontée à la restructuration»)을 참고하여 작성되었다.

■ 구조조정으로 인한 기업의 탄생과 종업원대표 제도

구조조정은 종업원대표 제도의 설치와 관련된 법정 상시사용 근로자 수의 증가를 초래하여(특히 다양한 사업이 하나의 기업으로 통합되는 경우), 새로운 사용자가 종업원대표 선거를 실시할 의무를 부담하게 되는 수가 있다. 물론 이는 새로운 기업의 상시사용 근로자 수가 50인 이상일 것을 예정하고 있다. 왜냐하면 노동법전 L.431-1조 제2항은 기업위원회의 설치에 상시사용 근로자 수가 일정한 기간 동안 계속해서 50인 이상으로 유지되는 경우(직전 3년 동안 12개월 이상)에만 의무적인 것으로 규정하고 있기 때문이다.⁶⁾

합병의 경우

노동법전은 합병으로 인해 기업의 상시사용 근로자 수가 증가하는 경우에 종업원대표 제도의 설치 문제에 관해서는 따로 규정하고 있지 않다. 다만, 1993년 3월 17일의 노동부 행정해석이 몇 가지 해법을 제시하고 있는데, 이에 따르면 두 가지 경우가 구별될 수 있다.

첫째, 합병하는 두 기업이 구조조정의 경우에 근로자들의 집단적 권리가 계속 유지된다는 것을 예정하고 있지 않는 각각의 단체협약의 적용을 받는 경우이다. 행정해석은 별도의 합의가 없는 경우에는, 구조조정으로 인하여 상시사용 근로자 수가 50인을 넘어

선다는 이유만으로 종업원대표 제도의 설치가 곧바로 강제되는 것은 아니라고 한다. 이는 종전 파기원 판례를 적용한 것이다.⁷⁾

둘째, 합병하는 두 기업이 하나의 단체협약의 적용을 받거나, 구조조정의 경우 근로자의 집단적 권리는 유지된다는 점을 예정하고 있는 각각의 단체협약에 가입하고 있는 경우이다. 이 경우, 행정해석은 각각의 기업의 종업원 수는 합산될 수 있다고 하고 있다.

그러나 이러한 행정해석의 구분법은 더 이상 현실성을 갖지 못한다고 해야 할 것이다. 왜냐하면 파기원 사회부는 2000년 6월 6일의 판결에서, 피합병 기업의 근로자는 L. 122-12조의 적용에 의하여 근속연수를 유지할 뿐만 아니라, 상시사용 근로자 수 계산을 위하여 고려되어야 한다고 판결하였기 때문이다. 동 판결에 의하여 파기원은 행정해석이 근거하였던 종전의 판례를 변경한 것으로 보인다.

노동법전 L.439-3조 제3항에 의하면, 그룹위원회의 종업원위원은 노동조합이 종업원대표 선거의 결과를 고려하여 그룹을 구성하는 각각의 기업 또는 사업장의 기업위원회 위원들 중에서 임명한다. 그러므로 구조조정의 결과로, 기업위원회가 설치된 새로운 기업이 등장하게 되면, 그룹위원회의 위원 구성이 변할 수 있다. 그러나 그룹위원회의 전체 종업원위원의 수는 여전히 노동법

6) 협약으로 이 보다 유리한 조건을 정하는 것은 가능하다.

7) 파기원 사회부 1985년 2월 6일 판결. <노동법전 L. 122-12조의 규정들은 고용의 안정을 보장하기 위한 것으로서, 사용자의 법적 지위 변동의 경우에 근로계약의 유지를 보장하기 위한 효과만을 갖는 것이고, 종업원대표 선거와 관련하여 상시사용 근로자 수를 계산하기 위하여 각각의 기업의 종업원 수를 합산하기 위하여 인용될 수는 없다.>

전 D.439-1조에서 정한 30인을 초과할 수 없다.

구조조정의 결과로 기업의 상시사용 근로자 수는 여전히 50인 이상을 유지하는 가운데서도 증가하거나(합병기업의 경우), 감소할 수 있다(사업의 일부를 양도한 기업의 경우). 이 경우, 합병기업의 사용자나 사업의 일부는 양도한 기업의 사용자는 근로자의 이동으로 인하여 새로운 종업원대표 선거를 실시할 의무를 지지 않는다.⁸⁾ 그러므로 기존의 종업원대표 조직들은 그 임기 동안에는 그대로 존속하게 된다.

다만, 임기 만료 후 새로이 종업원대표 선거가 실시될 때에는 종업원대표 조직의 위원 구성에는 종업원 집단의 변화를 반영하여야 할 것이다. 그러므로 상시사용 근로자 수의 변화에 따라 선출직 종업원대표 및 노동조합대표위원의 수는 법령에서 정한 바에 따라 일정한 변화를 맞게 될 것이다.

상시사용 근로자 수의 감소와 종업원대표 제도

구조조정으로 인하여 상시사용 근로자 수가 감소한 경우 사용자는 종업원대표의 수를 줄이고자 할 것이다. 노동법전은 이러한 경우를 대비한 규정을 마련하고 있지 않다. 그러나 판례는 종업원대표 제도의 폐지에 관한 규정을 이러한 경우에 적용하는 것을 거부하였다.⁹⁾ 그러므로 종업원대표의 수를 줄이는 것은, 임기 만료 후 새로이 실시하는 종업원대표 선거의 경우에만 가능하다.

그러나 구조조정으로 인한 상시사용 근로자 수의 감소가 종업원대표 제도에 미치는 영향은 종업원대표 제도의 유형에 따라서 다소 다르게 나타난다.

기업위원회의 경우 법규정은 특정한 근로자선거권이 더 이상 대표되지 않는 경우에는 기업위원회 선거가 실시된 때로부터 18개월 동안에는 보궐선거를 실시할 것을 예정하고 있다. 이 경우의 보궐선거는 해당 근로자선거권을 대표하는 위원들의 의석을 보충하기 위한 목적을 갖는다.

기업위원회 위원의 수가 절반 이상으로 줄어든 경우에도 마찬가지로 보궐선거가 실시되어야 한다. 이 경우의 보궐선거는 모든 근로자선거권을 망라하여 보궐된 의석 전체에 대해서 실시된다. 이 때, 새로이 선출된 위원의 임기는 잔여 임기이다.¹⁰⁾

그런데 구조조정으로 인하여 특정한 근로자선거권이 사라지거나 기업위원회 위원의 절반 이상이 줄어드는 경우는 그리 드물지 않다(예를 들면, 일부의 종업원위원들이 사업의 일부 양도에 포함되는 경우). 그러므로, 만약 구조조정이 기업위원회 선거가 실시된 때로부터 18개월 이내에 이루어진 경우에는 보궐선거가 실시되어야 한다.

보궐선거에 대한 규정은 기업위원회(사업장위원회를 포함)에 대해서만 적용된다. 종업원대표위원의 경우에는 그러한 규정이 마련되어 있지 않다. 그런데 종업원대표위원의 수는 상시사용 근로자 수에 따라 법령에서 정한 기준에 의하여 정해진다(노동법전 R. 423-1조). 그렇다면 구조조정으로 인한 상시사용 근로자 수의 감소는 곧바로 종업원

8) 파기원 사회부 1975년 6월 5일 판결.

9) 파기원 사회부 1986년 7월 21일 판결.

10) 노동법전 L.433-12조.

대표위원의 감축으로 귀결되어야 하는 것일까?

노동법전 L.423-16조 제2항의 규정은 그렇지 않다고 말하는 것으로 해석되어야 할 것이다. 동 규정에 의하면, 종업원대표위원의 임기는 사망, 사임, 근로계약의 종료 또는 피선거자격의 상실에 의해서만 중단된다. 그러므로 상시사용 근로자 수의 감소는 그것만으로는 종업원대표위원의 임기 중단의 사유가 될 수 없다.¹¹⁾

그러나 구조조정으로 인한 상시사용 근로자 수의 감소로 인하여 법정의 기준을 더 이상 충족시키지 못하는 경우에는 종업원대표위원의 수는 임기 만료 후 새로이 실시되는 종업원대표 선거 때 감소될 수 있다(노동법전 L.421-1조 제3항).

구조조정의 결과 상시사용 근로자 수가 200인 미만으로 줄어든 경우 사용자는 노동법전 L.431-1-1조의 적용을 주장할 수 있다. 동 규정에 의하면, 위와 같은 경우 사용자는 종업원대표위원이 기업위원회 종업원위원을 겸하도록 결정할 수 있다. 기업위원회의 재구성을 위한 선거시 그와 같은 변동이 발생한 경우 상시사용 근로자 수는 1차 투표일을 기준으로 평가된다.¹²⁾ 그러므로 이 경우 상시사용 근로자 수의 감소가 12개월 동안 지속될 것을 필요로 하지는 않는다. 왜냐하면 12개월 동안의 지속이라는 요건은 기업위원회를 최초로 설치하는 경우에만 적용될 뿐이며, 기업위원회를 재구성하는 때에

는 적용되지 않기 때문이다.

종업원대표위원의 경우처럼 노동조합대표위원의 수도 상시사용 근로자 수에 따라 달라진다(노동법전 R.412-2조). 그러므로 구조조정으로 인한 상시사용 근로자 수의 감소는 조합대표위원의 수 감소를 초래할 수 있다. 그러나 종업원대표위원의 경우와 달리, 조합대표위원의 임기는 특정되지 않기 때문에, 문제의 종류가 다르다. 상시사용 근로자 수의 감소를 이유로 사용자가 조합대표위원의 임기의 중단을 요구할 수 있다고는 하여도, 조합대표위원의 임기가 자동으로 중단되는 것은 아니기 때문에, 사용자는 그에 관한 요구를 제출하여야 한다. 그리고 이 경우 판례에 의하면, 조합대표위원의 임명에 대한 이의의 경우에만 적용되는 노동법전 L.412-15조에서 예정한 15일의 소권상실 기간의 적용을 받지 않는다.¹³⁾ 이 때, 조합대표위원 중 누구의 임기를 중단시킬 것인지는 노동조합이 정한다.

기업의 상시사용 근로자 수가 300인 이상인 경우, 기업위원회에 노동조합을 대표하는 조합위원이 참석할 수 있다(노동법전 L.433-1조 및 L.412-17조). 그러므로 구조조정으로 인하여 상시사용 근로자 수가 300인 미만으로 감소한 경우 기업위원회 조합위원의 지위와 관련하여 변동이 생길 수 있다. 이 경우 조합대표위원이 기업위원회 조합위원의 지위를 승계한다. 노동조합이 조합위원을 그대로 유지하고 싶을 때에는, 동 조합위원을 종전 조합대표위원 대신 새로운 조합대표위원으로 형식상 임명하여야 한다.¹⁴⁾

11) 파기원 사회부 1998년 2월 3일 판: 근로자 일부의 양도로 인한 기업의 상시사용 근로자 수의 감소는 그것만으로는 종업원대표 제도의 존속을 중단시키지 않는다.

12) 파기원 사회부 1998년 5월 27일 판결.

13) 파기원 사회부 2000년 10월 10일 판결.

14) M.Cohen, *Le droit des comités d'entreprises et des comités de group*, 7^e éd., LGDJ, 2003, p.

상시사용 근로자 수의 증가와 종업원대표 제도

기업위원회와 종업원대표위원의 경우 법률은 이에 관하여 보궐선거의 실시와 같은 별도의 규정을 두고 있지 않다. 그러므로 사전 선거협약으로 정하지 않는 한 기업위원회 종업원위원 및 종업원대표위원의 수는 임기 만료 후 조직을 재구성하는 때에 이루어질 수 있다.

한편, 조합대표위원의 경우 대표적 노동조합은 상시사용 근로자 수의 증가에 따라 새로운 조합대표위원을 추가로 지명할 수 있다. 상시사용 근로자 수가 300명 이상으로 증가한 경우 대표적 노동조합은 조합대표위원과 구별되는, 기업위원회 조합위원을 임명할 수 있다(노동법전 L.433-1조). 상시사용 근로자 수가 2,000명 이상으로 증가하고, 각각 상시사용 근로자 수가 50인 이상인 두 개 이상의 사업장이 존재하는 경우 노동조합은 중앙조합대표위원을 지명할 수 있다(노동법전 L.412-12조).

■ 구조조정으로 인한 기업의 소멸과 종업원대표 제도

구조조정의 결과 기업이 소멸하는 경우도 있다. 기업의 소멸은 해당 기업에 존재하고 있던 종업원대표 제도의 소멸을 초래할 수 있다. 여기서 기업의 ‘소멸’은 넓은 의미로서 상시사용 근로자 수의 증대하고 지속적인 감소, 동일성의 상실 또는 기업의 폐업을 포함하는 것이다.

기업, 사업장 혹은 사업장 일부의 이전의 경우 해당 기업 또는 사업장이 독립성을 유지하는 경우에만 종업원대표 제도의 존속이 인정된다. 그러므로 구조조정을 전후하여 평가되는 사업의 독립성 여부는 종업원대표 제도의 존속을 결정짓는 중요한 요건이 된다. 마찬가지로 기업의 폐지는 종업원대표 제도의 폐지를 가져올 수 있다.

상시사용 근로자 수의 증대하고 지속적인 감소

구조조정의 결과, 상시사용 근로자 수의 증대한 감소가 상당한 기간 동안 지속되는 경우 종업원대표 제도의 폐지가 가능하다.¹⁵⁾ 그러나 이는 단지 가능성일 뿐, 상시사용 근로자 수의 감소가 자동적으로 종업원대표 제도의 폐지라는 결과를 가져오는 것은 아니다. 이에 덧붙여, 일정한 추가 요건이 충족되어야 한다.

상시사용 근로자 수의 증대하고 지속적인 감소는 단체협약 또는 단체협약이 없는 경우에는 관할 노동행정관청의 결정에 의하여서만 조합대표위원이나 기업위원회의 폐지를 가져올 수 있다(노동법전 L.412-15조, L.431-3조). 따라서 구조조정의 결과로 상시사용 근로자 수의 심각한 감소가 초래되었다고 하여도, 사용자는 단독으로 종업원대표 제도의 폐지를 결정할 수 없다. 상시사용 근로자 수의 ‘증대한’ 감소는 50인 미만으로의 감소의 경우에만 해당되는데, 이 때 45인 미만으로의 감소만이 ‘증대한’ 감소에 해

15) 노동법전 L.412-11조, L.412-15조, L.421-1조, L.431-1-1조 및 L.431-3조.

당한다.¹⁶⁾ ‘지속적’ 감소 여부는 직전 3년 동안을 기준으로 평가된다. 그러므로 직전 3년 동안 24개월 이상 지속된 경우에만 ‘지속적’ 감소로 인정된다(직전 3년 동안 12개월 이상 상시사용 근로자 수가 50인 이상인 경우에는 제도설치의 의무가 주어진다). 결국, 직전 3년 동안 24개월 이상 상시사용 근로자 수가 45인 미만인 경우에만 종업원대표 제도의 폐지가 가능하다.

기업위원회나 조합대표위원의 경우와는 달리, 종업원대표위원의 경우 상시사용 근로자 수가 12개월 동안 11인 미만으로 감소한 경우에는 별도의 절차없이 폐지된다. 즉 위원의 재구성을 위한 선거는 열리지 않는다. 그러나 이는 법정의 종업원대표위원회에 대해서만 해당될 뿐이며, 협약으로 정한 협약상 종업원대표위원(노동법전 L.431-1조)의 경우에는 별도로 협약에서 정하는 바에 따른다. 협약으로 종업원대표위원의 폐지에 관하여 정한 바가 없는 경우에는, 협약에서 예정한 상시사용 근로자 수 요건이 더 이상 충족되지 아니한 때에 협약상 종업원대표위원은 폐지된다.¹⁷⁾

사용자의 부정행위 또는 공익

그러나 상시사용 근로자 수의 증대하고 지속적인 감소가 기업위원회 또는 조합대표위원 제도를 설치하고 유지할 의무를 회피하기 위하여 사용자의 부정행위 수단에 의하여 초래된 경우에는, 관할 노동행정관청은 사용자의 종업원대표 제도 폐지 신청을 거부할

수 있다.¹⁸⁾ 나아가 노동행정관청은 기업위원회 또는 조합대표위원 제도 폐지 요건이 충족된 경우라 할지라도, 공익을 이유로 사용자의 폐지 신청을 거부할 수 있다.¹⁹⁾

■ 맺음말

구조조정, 기업 재조직, 사업의 사업장으로의 변신, 상시사용 근로자 수의 변화 등은 오늘날 기업이 끊임없이 직면하고 있는 도전들이다. 그 성공 여부는 종업원대표에 대한 충실한 정보제공과 성실한 협의에 달려 있다. 이를 위하여, 앞에서 살펴본 것처럼, 프랑스 노동법전과 판례는 대단히 복잡한 규정들을 마련하고 있다. 그러나 노동법은 이러한 복잡성이 종업원대표 제도의 유지를 담보하는 한편으로, 종업원대표법제를 해치지 않도록 주의하여야 할 것이다. 즉 노동법은 끊임없이 나타나는 새로운 유형의 구조조정에 적용할 수 있는 법을 배워야 하는 것이다.

16) 노동부 행정해석 1983년 10월 25일 및 1993년 3월 17일.

17) 노동부 행정해석 1983년 10월 25일.

18) 콩세유데타 1981년 7월 24일 판결.

19) 콩세유데타 1985년 12월 20일 판결.