

## 프랑스의 개별 노사분쟁 및 법원

Maurice Braud

(프랑스 경제사회연구소(IRES))

### ■ 제도

프랑스에서 개별 노사분쟁은 분쟁 발생처가 민간부문인지 공공부문인지의 여부에 따라 각기 다른 절차에 의해 해결된다.

민간부문의 개별 노사분쟁을 해결하는 기구는 노동법원(Conseil de prud'hommes)이다. 노동법원은 고용계약의 체결, 이행 및 해지 등과 관련된 사용자와 근로자 사이에 발생하는 일체의 소송에 대한 관할권을 보유하고 있다. 일례로, 수습기간, 임금결정 및 지급, 유급휴가 기간 및 유급휴가 기간의 임금지급, 해고절차의 불이행으로 인한 보상, 해고 통지와 관련된 보상, 단체교섭 조항의 이행, 승진, 추행, 차별, 징계절차 및 직업훈련 및 퇴직의 권리 등과 관련된 모든 소송을 전담하고 있다. 이외에도 관련 법규정 아래 동 법원은 임시 파견직(temporary agency workers)에 대한 관할권을 보유하고 있으며, 근로자간에 발생하는 고용과 관련된 분쟁 등으로 발생하는 소송을 취급한다.

현재 프랑스에 위치하고 있는 노동법원의 수는 270여 개에 이른다. 각 법원은 행정과 관련된 부서, 공업, 상업, 농업 및 기타 부문 활동을 전담하는 부서 등으로 구성되어 해당 부문의 특수한 상황에 효과적으로 대응하고 있다.

노동법원은 사용자와 근로자를 대표하는 각각 동수의 비상임법관으로 구성된다. 5년마다 프랑스 노동부의 주관으로 법관을 선출하기 위한 선거가 이루어지는데, 이 선거는 프랑스에서 중요한 노사관계 행사이기도 하다. 선거 과정에서 다양한 노동조합과 사용자단체는 해당 조직이 지지하는 후보가 법관으로 선출되도록 지원활동과 유세를 한

다.

노동법원의 분쟁해결 절차는 간결성과 용이성을 추구한다. 재판은 구두로 진행되며 형식적으로는 변호사의 참석을 요구하지 않는다. 재판은 노동법원의 해당 부처(농업, 상업 서비스, 공업, 기타 부문 등)에서 열리며, 그 후에 조정위원회(bureau de conciliation)에 회부된다. 조정위원회는 사용자와 근로자의 대표 각각 1인, 즉 전체 2인의 노동법원 법관으로 구성된다. 조정위원회는 사건의 판결을 내리지 않으며, 소송 당사자들이 스스로 합의를 할지 결정한다. 조정위원회는 즉시 구속력을 행사하는 특정 조치(법적 문서 및 급여명세서 제출 등)를 시행할 권한을 가진다. 만일 소송 당사자들이 합의하지 못하는 경우, 조정위원회는 해당 소송을 '심판위원회(bureau de jugement)'에 회부하고 상황에 따라 (전문가의 고용 등을 통해) 조사 착수를 명령할 수 있다.

다음 단계에서 심판위원회가 해당 소송을 심판하게 되는데, 심판위원회는 최소한 사용자 대표가 선임한 2인과 근로자 대표가 선임한 2인의 법관으로 구성되어야 한다. 심판위원회는 해당 소송의 당사자들의 의견을 청취하고 해당 소송을 조사한다. 심판위원회는 증인을 소환할 수 있으며 추가적인 조사를 요구할 수 있다. 심판위원회의 결정은 절대 다수의 동의로 이루어지며 해당 소송의 당사자들에게 구속력을 있다. 단, 투표 결과 찬반 동수로 나뉠 경우, 심판위원회를 지원하는 전문 법조인(professional magistrate)이 행사하는 최종 투표권에 의해 최종 판결이 이루어진다.

결정이 시급히 이루어져야 할 경우, 소송은 '공동속성재판팀(joint fast-track hearing

team)'에 회부되는데, 이 팀은 노동법원이 관장하는 일체의 사안에 대해 관할권을 갖는다. 이 팀의 명령(injunction)은 선언한 시점부터 구속력을 갖는다. 다만 심판위원회는 판결에 따라 변경될 수 있기 때문에 잠정적인 명령에 해당된다. 이 팀은 비교적 의혹의 여지가 없는 소송일 경우 긴급한 조치가 이행되도록 하여 그렇지 않을 경우 발생할 수 있는 손해를 방지하거나 명백한 불법 행위를 저지할 수 있다.

노동법원의 '주요' 결정은 항소의 대상이 될 수 있다(특히 청구 총액이 특정 금액을 초과할 경우 그러하다. 2004년 1월 1일 현재 이 액수는 3,980유로이다). 지방항소법원(Cours d'appel)은 회부된 해당 소송의 내용과 절차의 적절성 여부를 검토한다. 항소법원은 전문법관으로 구성되며 이 법관들은 법무부에 고용된 공무원이다. 항소법원의 결정은 프랑스의 최고법원인 파기원(Cour de cassation)의 검토를 받을 수 있는데, 이 때 해당 소송의 내용이 아닌 절차의 적합성만이 검토의 대상이다.

노동법원이 내린 판결은 해당 당사자 혹은 지방행정관(tribunal bailliff)을 통해 이행된다.

노동조합과 사용자 단체는 개별 고용분쟁 소송에 능동적으로 관여하지 않지만, 해당 당사자를 (법률 지원 혹은 변호사 선임 등을 통해) 간접적으로 지원한다.

공무원과 사용자, 즉 정부와의 개별 고용 분쟁은 노동법원이 아닌 행정법원(tribunaux administratifs)에서 해결한다. 행정법원은 전문법관으로 구성된다. 개별 고용분쟁의 해결 시 적용되는 원칙은 항소 절차가 행정 항소법원 이전에 진행된다는 점 이외에는 공공부문의 원칙과 유사하다. 프랑스의 최고 행

정법원은 국사원(Conseil d'Etat)이다.

안 노동법원과 항소법원에 제출된 신규 소송 내용을 연도별로 나타내고 있다. 이 표에 제공된 수치는 법무부의 통계연감(Annuaire statistique de la Justice)에서 발췌하였으며 민간부문에만 해당된다.

## ■ 소송 · 분쟁 횟수 및 소요 비용

[표 1]과 [표 2]는 1995~2002년 기간 동

[표 1] 노동법원에 제출된 신규 소송: 1995~2002년 (분쟁 유형별)

분쟁 유형	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
전체 고용관계 및 사회보호(집단 분쟁 포함)	155,282	167,752	171,737	191,873	165,960	164,033	171,286	-
사회보호	38	372	63	100	92	13	34	4
산재위험	11	93	23	47	28	10	7	10
개별 고용분쟁	148,624	159,921	164,483	185,392	160,221	158,524	166,395	175,940
- 해고무효소송(고용계약 만료에 대한 이의)	76,116	82,377	82,366	81,470	81,435	81,983	88,192	170,456
- 해고무효소송(경제적 사유로 인한 고용계약 만료에 대한 이의)	5,137	5,629	6,261	5,348	5,028	4,351	3,853	-
- 고용계약 위반에 대한 보상소송	14,356	13,886	14,369	13,111	13,598	12,607	13,045	-
- 임금(보상)의 일부 지급소송	42,195	45,053	45,867	65,018	39,499	43,691	42,253	-
- 고용계약 조건의 이행 또는 불이행에 대한 근로자의 소송	707	756	788	869	769	645	868	-
- 징계처분 철회소송	1,286	1,445	1,328	1,301	1,321	1,219	1,048	-
- 문서(증거)제공소송	1,025	883	852	780	669	725	742	-
- 기타 근로자가 제기하는 소송	5,569	7,526	10,545	15,356	15,859	11,196	14,586	-
- 사용자가 제기하는 소송	2,192	2,343	2,086	2,039	2,021	2,090	1,797	-

주: 프랑스의 국내의 관련 부서 내용으로서 2002년부터 분쟁 유형별 분류 내용이 완전히 변경되어 분류만 제공됨.

출처: 법무부 통계연감(Annuaire statistique de la Justice)

[표 2] 항소법원에 제출된 신규 소송: 1995~2002년 (분쟁 유형별)

분쟁 종류	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
전체 고용관계 및 사회보호(집단분쟁 포함)	50,261	51,111	53,176	53,649	52,693	53,281	50,741	52,412
사회보호	6,818	8,432	8,769	8,373	7,930	7,241	6,234	6,114
산재위험	800	877	833	736	821	910	1,046	1,216
개별 고용분쟁	41,249	40,222	42,423	43,110	42,550	43,643	41,969	43,644
- 해고무효소송(고용계약 만료에 대한 이의)	30,189	28,331	30,759	31,593	31,397	32,024	30,081	-
- 해고무효소송(경제적 사유로 인한 고용계약 만료에 대한 이의)	1,625	1,489	1,571	1,605	1,604	1,603	1,342	-
- 고용계약 위반에 대한 보상소송	3,732	4,517	3,916	3,308	3,565	3,269	2,586	-
- 임금(보상)의 일부 지급소송	4,717	4,791	4,753	5,044	4,391	4,860	5,882	-
- 고용계약 조건의 이행 또는 불이행에 대한 근로자의 소송	85	122	192	146	157	127	164	-
- 징계처분 철회소송	152	132	150	191	166	183	184	-
- 문서(증거)제공소송	80	84	77	71	80	77	83	-
- 기타 근로자가 제기하는 소송	425	504	751	887	895	1,228	1,337	-
- 사용자가 제기하는 소송	238	250	249	263	288	271	309	-

주: 프랑스의 국내의 관련 부서 내용으로서 2002년부터 분쟁 유형별 분류 내용이 완전히 변경되어 분류만 제공됨.

출처: 법무부 통계연감(Annuaire statistique de la Justice)

공공부문의 개별 고용분쟁과 관련된 정보와 소송 당사자 또는 법원의 개별 고용분쟁과 관련된 법적 절차비용에 대한 자료는 법무부와 해당 기관에서 제공하지 않고 있다.

## ■ 소송 일정

개별 소송에 소요되는 기간에 관련된 공식적인 자료는 없다. 노동조합측의 자료에 따르면 노동법원에 소송을 제기할 경우 소요되는 평균 대기기간은 매년 증가하고 있다고 한다. 평균 소요기간은 2000년 10.2개월에서 2001년 11.2개월로 증가하였다. 종결된 소송건수는 새로 접수된 신규 소송건수보다 적는데, 이는 계류중인 소송건수가 증가하고 있음을 의미한다. 노동조합측 자료에 의하면 2001년 노동법원이 완결지은 사건수는 162,179건인 반면, 신규 소송은 이보다 많은 171,286 건이 접수되었다.

노동법원의 판결에 대한 항소율 역시 증가하고 있는 추세이며, 2000년의 경우 '주요' 판결 중 56.9%에 대해 항소가 제기되었다.

## ■ 개별 분쟁해결을 위한 기타 방안

민간부문에서 적용되고 있는 일반 원칙은 법원이나 노동법원에 해당 소송이 제기되기 전까지는 개별 고용/노사분쟁의 우호적인 해결 가능성이 언제라도 열려 있다는 사실이다. 기업 내에서 근로자는 근로자 대의원(workforce delegates)을 통해 사용자에게 해당 사안을 제기하여 우호적인 해결 방안을 모색할 수 있는 선택권이 있다(근로자 대의원은 위의 업무를 수행할 수 있는 법적

권한을 가지고 있으며 실제로 기업에서는 근로자 대의원이 아닌 노동조합의 대의원이 이 업무를 대신하는 경우가 많다). 더 나아가 단체협약 등과 관련된 고용법 및 관련 규정이 근로 현장에서 제대로 이행되고 있는지에 대한 감시(monitoring) 역할은 노동부의 산하 조직인 근로감독국(Inspection du travail)에서 담당하고 있다. 모든 근로자는 근로감독국에 요청하여 노동법 규정이 근로 현장에 적용되도록 할 수 있는 권리가 있다. 감독관은 이외에도 조정 기능을 수행할 수도 있으나 실제로 이 역할은 집단분쟁의 경우로 제한되어 있다.

약 10년 동안 노동법 관련 소송은 특히 개별 고용분쟁의 증가로 인해 상승 추세를 나타내고 있다. 이와 같은 상황 아래 프랑스 의회는 소송이 아닌 다른 방법으로 분쟁을 해결하기 위한 노력을 기울이고 있다. 1995년 2월 8일에 제정된 법에서 도입된 '합법적 중재(Legal Mediation)' 제도는 분쟁 당사자에게 3개월의 기간을 부여하여 제3자의 개입을 통해 분쟁을 해결할 수 있도록 하고 있다. 정부 당국, 특히 소송건수가 누적되고 있는 법원과 노동법원은 이와 같은 대안을 통한 분쟁해결을 강력히 권장하고 있으나, 법원과 노동법원에 접수되는 신규 소송은 실제로 감소하지는 않고 있다.

끝으로, 앞서 ('제도' 부분에서) 언급된 바와 같이 소송이 공식적으로 노동법원에 회부되기 전에 해당 소송은 노동법원 산하 조정위원회가 주관하는 조정 과정을 거치도록 되어 있다.

## ■ 논쟁

노동조합과 사용자 단체는 현재 프랑스 개별 분쟁해결제도를 옹호하며 주기적으로 이루어지는 법관 선거를 통해 노동법원 제도에 대한 지지를 표명하고 있다. 그러나 최근의 연구는 노동법원 제도의 효율성, 특히 경제 환경 변화와의 상관관계에 의문을 제기하고 있다('Les Prud'hommes sont-ils efficaces? Contentieux prud'homal et conjoncture économique 1830-1999', Ioana Marinescu, diplôme d'études approfondies thesis supervised by Thomas Piketty, Ecole des hautes études en sciences sociales, Paris, September 2002 참고). 게다가 2000년 감사법원(Court des comptes)은 연차보고서를 통해 1993~97년 기간 동안 노동법원의 법관들에게 지급된 급여와 노동법원의 법관 선거에 소요된 경비에 대해 문제점을 지적하기도 했다.

감사법원으로부터의 압력 및 여러 법원에서 접수되는 신규 소송의 증가로 인해 프랑스 정부는 중재(mediation)제도를 도입하기에 이르렀고 특히 개별 고용분쟁의 해결을 위해 중재제도의 활용을 적극적으로 권장하고 있다(위 '개별 분쟁해결을 위한 기타 방안' 참조). 1997년 노사정 경제사회자문위원회(Conseil économique et social, CES)는 부총리의 요청하에 노동분쟁의 예방과 해결 제도를 검토하였다. 이후 발간된 CES 보고서와 권고는 중재제도의 효율성을 강조하였으나, 이는 주로 집단 노사분쟁에 해당되는 것이었다(Prévention et résolution des conflits du travail, Guy Naulin, CES, Paris, 1998 참고). 노동조합과 사용자 단체

는 개별 고용분쟁의 해결을 위해 중재제도를 활용하는 안에 대해 서로 다른 입장을 견지하고 있다.

현재 노동법원을 통한 개별 분쟁해결을 지지하는 노동조합과 사용자 단체가 직면한 난제는 노동법원 법관 선거에 참여자가 줄어들고 있다는 것이다. 2002년 선거에서 투표한 국민들은 실제의 선거권자 총수 대비 3분의 1에 불과하다. 그러나 이와 같은 중요한 현안과 관련된 논의는 현재 제한적으로만 진행되고 있다.