

# 미국의 노동자적응및재훈련통보법

배효진 (미국 변호사)

## ■ 머리말

노동자적응및재훈련통보법(The Worker Adjustment and Retraining Notification Act: WARN Act)은 1988년에 제정된 연방법으로 공장 폐쇄(plant closing)나 대량 정리해고(mass layoff) 시 해당 업체가 노동자들에게 60일 전에 공장 폐쇄 혹은 대량 정리해고를 알리는 공지를 미리 하여야 한다고 규정하는 법안이다. 이 법안이 모든 기업체에 적용되는 것이 아니며, WARN Act에서 정의하는 공장 폐쇄 혹은 대량 정리해고의 조건에 부합했을 때만 60일 전 사전 공지 의무가 부과된다. 즉 기업체의 규모가 WARN Act 적용 범위에 들어가지 않거나, 혹은 기업체의 규모는 WARN Act 적용 범위에 부합하더라도 공장폐업 혹은 대량 정리해고의 기준에 맞지 않는다면 WARN Act는 적용되지 않는다.

WARN Act는 규모가 작은 기업에는 적용되지 않는다. 이 법안은 파트타임 노동자들을 제외한 노동자가 100명이 넘는 기업들에 한해서만 적용된다. 이 법안은 공장 폐쇄와 대량 정리해고를 구체적으로 정의하는데 대량 정리해고는 30일 안에 6개월 이상 지속될 것으로 예측되는 해고를 가리키며, 구체적으로 ① 노동자가 50~499명일 경우에는 1/3 이상의 노동자 해고, 혹은 ② 500명 이상의 노동자를 해고하는 것을 대량 정리해고라고 규정한다. WARN Act에서 공장 폐쇄는 30일 안에 적어도 50명의 노동자가 직장을 잃는 결과를 초래하는 공장 폐쇄를 가리킨다.

WARN Act가 공장폐업이나 대량 정리해고에 직면한 노동자들을 보호하는 데 미흡하다고 여겨 WARN Act를 수정하려는 노력이 최근에 몇 차례 있었으나 수정 법안들은 통과되지 않아 WARN Act는 1988년 제정된 법안 그대로를 유지하고 있다.

이 글에서는 WARN Act의 입법 역사와 이 법안의 핵심적 내용을 간략하게 살펴보고 연방법인 WARN Act에 상응하는 법들을 제정한 몇몇 주의 사례들도 같이 살펴보도록 하겠다.

연방법 : 노동자적응및재훈련통보법(The Worker Adjustment and Retraining Notification Act: WARN)<sup>1)</sup>

## ■ 입법 역사

대량 정리해고와 공장 폐쇄 시 노동자들에게 그러한 사실을 미리 알려줘야 할 의무를 기업들에 부과하는 법안이 처음 의회에 소개된 것은 1973년이였다. 이 법안은 논란을 불러일으켰고 10년이 넘게 지난 1988년에야 민주당이 장악한 의회에 의해 통과되었다. 그러나 이러한 논란을 반영하듯 당시 대통령이었던 공화당의 레이건 대통령은 이 법안에 서명하지 않았다.

논란 끝에 통과된 이 법안은 그러나 1990년대 초의 완만한 경기 침체 후 10여 년간 경제 팽창을 경험한 미국에서 그다지 주목을 받지 못했다. WARN Act에 대한 관심이 다시 살아난 것은 2000년대 이후의 일이다. 해외로의 아웃소싱과 미국 공장의 해외 이전 문제로 씨름하던 정책 담당자들이 먼저 WARN Act 수정을 제안했다. Jobs for America Act of 2004라 명명된 2004년의 한 법안(S. 2090)은 WARN Act의 적용 범위를, 해외로 일자리를 이동시킴으로써 30일 안에 15개 일자리 손실을 야기하는 경우로 확대하려 하였다. 이 법안은 또한 사전 공지 기간을 늘리고 더 규모가 작은 기업들에게도 적용하려 시도했다. 또한 현재 법안은 WARN Act의 사전 공지 의무 부과 시 정부에 그 사실을 알리도록 규제하는 조항이 없는 것에 반해 이 법안은 WARN Act의 사전 공지 의무 부과 시 정부에 통지하도록 하고 노동부 장관이 이를 바탕으로 통계 자

1) Linda Levine, The Worker Adjustment and Retraining Notification Act(WARN) (July 9, 2009) (CRS Report for Congress), <http://www.policyarchive.org/handle/10207/bitstreams/19466.pdf>

료를 발표하도록 하는 규정을 추가하려 하였다. 이 법안은 해당 위원회에서만 고려한 후 전체 상원 표결에 붙여지지 않았다.<sup>2)</sup>

Early Warning and Health Care for Workers Affected by Globalization Act라 명명된 2007년에 소개된 한 법안(H.R. 3796)은 100명 이상 규모의 기업에만 적용한다는 규정은 유지하되, 100명의 기준을 파트타임 노동자도 포함시키고 공장폐업의 경우 파트타임 노동자 포함 25명 이상 노동자가 영향을 받는 경우로 재규정함으로써 WARN Act의 적용 범위를 확장시키려 시도하였다. 또한 이 법안은 공지 기간을 60일에서 90일로 늘리고 WARN Act 위반 시 배상금(back pay)을 늘리며 노동부 장관이 노동자들을 대신해 법규를 위반한 기업을 상대로 민사 소송을 제기할 권한을 주려 하였다. 또한 이 법안은 노동부와 해당 지역의 의원들도 대량 정리해고/공장 폐업 시 사전 공지를 받을 수 있도록 바꾸려 하였다. 이 법안 역시 해당 위원회에서만 고려되었을 뿐 전체 하원 표결에 붙여지지 않았다.<sup>3)</sup>

이 법안이 소개된 이후 얼마 있지 않아 하원은 비슷한 내용을 담은 또 다른 법안, Trade and Globalization Assistance Act of 2007(H.R. 3920)을 제안했는데 이 법안은 하원에서 통과되었다. 그러나 이 법안은 상원의 표결에 붙여지지 않았기 때문에 법제화되지는 못했다.<sup>4)</sup>

2007년 12월, 경기침체가 시작되면서 WARN Act에 대한 의회의 관심은 계속되었다. 2009년에 소개된 FOREWARN Act(H.R. 3042)에 따르면 75명 이상의 노동자를 고용하고 있는 기업에서 대량 정리해고 혹은 공장폐업을 할 경우 90일 전 노동자들에게 사전 공지를 하여야 한다. 또한 노동부는 WARN Act 위반 시 위반 사실을 조사하고 행정적으로 해결하거나 민사 소송을 제기할 수 있게 되었다. 또한 대량 정리해고 혹은 공장 폐쇄 시 노동부와 해당 지역의 주지사도 그러한 사실에 대한 사전 통지를 받을 수 있도록 하였다. 그리고 통지를 받은 노동부는 통지를 받은 후 15일 이내에 상하원 의원에게 그 사실을 알려야 한다. 또한 이 법안은 사전 통지에 포함되어야 하는 내용을 구체적으로 명시하고 규정 위반 시 해당 업체는 벌금을 물게 했다. 또한 이 법안에는 법안 위반 시 배상금을 증가시킬 것도 포함되어 있었다. 그러나 FOREWARN Act

2) <http://thomas.loc.gov/cgi-bin/bdquery/z?d108:s.02090>:

3) <http://www.govtrack.us/congress/bill.xpd?bill=h110-3796>

4) <http://www.govtrack.us/congress/bill.xpd?bill=h110-3920>

역시 해당 위원회에 계류하고 전체 하원 표결에 붙여지지 않았다.<sup>5)</sup>

이렇게 WARN Act를 수정, 보완하려는 시도는 몇 차례 계속되었으나 그러한 입법 노력은 실패로 돌아가고 WARN Act는 1988년에 제정된 원래 법안 그대로 효력을 발휘하고 있다. 그렇다면 WARN Act의 구체적인 내용을 살펴보도록 하자.

## ■ WARN Act 법안 내용

### 사전 공지 의무

WARN Act는 기업체에서 공장 폐쇄나 대량 정리해고 전 영향을 받는 노동자들에게 60일 전에 사전 공지를 하도록 의무화하고 있다. WARN Act는 단체 협상 계약서(collective bargaining agreements)나 사전 공지와 관련된 노동자 권리를 다루는 법보다 우선하지 않는다. 만약 주의 공장 폐쇄 관련 법안이 고용주에게 60일보다 미리 사전 공지를 하도록 규정하고 있다면 연방 법의 사전 공지 의무는 주의 사전 공지 의무와 동시에 적용된다.

이러한 사전 공지 의무는 노동자들이 다른 일자리를 찾거나 적합한 직업 훈련을 받거나, 아니면 곧 변화할 고용 상황에 적응할 수 있도록 만들어졌다. 소수의 노동자를 해고하는 것과 달리 많은 수의 노동자들을 동시에 그 지역의 노동시장에 방출하는 것은 심각한 일자리 경쟁을 낳을 것이고, 해고된 노동자들의 구직 노력은 줄어든 일자리에 비슷한 노동자들이 동시에 경쟁을 해야 한다는 사실 때문에 더 어렵게 될 것이다. 또한 일자리 창출이 점점 줄거나 정체되어 있는 지역에서 동시에 많은 노동자들이 해고된다면, 그들의 구직 노력은 몇 명이 차츰 해고된 경우보다 더 큰 어려움을 겪게 될 것이다. 그런 이유로 이러한 사전 공지 의무가 법에 의해 부과된 것이다.

그러나 이러한 60일 사전 공지 의무에도 예외 조항은 있다. 예외 규정은 세 가지 경우에 적용

5) <http://www.govtrack.us/congress/bill.xpd?bill=h111-3042>

된다.

### 1) 휘청거리는 기업 예외 조항(faltering company exception)

이 예외 규정은 대량 정리해고의 경우에는 적용되지 않는다. 공장 폐쇄의 경우 만약 고용주가 어려움에 처한 공장을 살리기 위해 재정이나 다른 비즈니스를 찾아다녔고, 그들이 실제 공장이 계속 가동될 수 있도록 새로운 재정이나 경영 원조를 얻을 현실적 가능성이 있었으며, 60일 전에 사전 공지를 할 경우 재정이나 경영 원조를 얻는 것이 어려울 것이라고 믿은 경우 60일보다 짧은 사전 공지를 하는 것이 가능하다.

### 2) 예측하지 못한 경영 상황 예외 조항(unforeseeable business circumstances exception)

고용주는 공장 폐쇄나 대량 해고를 야기한 경영 상황을 미리 합리적으로 예측하지 못했을 때 60일보다 짧은 사전 공지를 할 수 있다. 경고 없이 초래된 심각한 경영 사태나 고용주의 통제 범위에서 벗어난 경우로는 ① 주요 고객의 커다란 계약 종료, ② 핵심 부품을 공급하던 공급 기업에서의 파업, ③ 갑작스러운 경제 불황이나 비자연적 재난(테러 공격과 같은)을 들 수 있다.

### 3) 자연 재해 예외 조항(natural disaster exception)

홍수, 지진, 가뭄, 폭풍, 그리고 비슷한 자연 재해가 발생하여 공장 폐쇄나 대량 해고가 일어날 경우 60일보다 짧은 사전 공지는 허락된다. 자연 재해로 인해 간접적으로 영향을 받은 경우에 이 예외 조항은 적용되지 않는다. 그러나 그런 경우 상황에 따라 둘째 예외 조항, 즉 예측하지 못한 경영 상황 예외 조항이 적용될 수도 있다.

## WARN Act 적용 범위

WARN Act는 파트타임이나 시간제 노동자를 제외하고 100명 이상을 고용하고 있는 기업들에만 적용된다. 연방정부, 주정부, 지방정부에는 WARN Act가 적용되지 않지만 공기업에는 적용된다.

노동자는 일반 노동자와 관리자를 다 포함해서 계산한다. 일시적으로 해고되었거나 휴가 상

---

태에 있지만 곧 일터로 복귀할 합리적 기대를 가지고 있는 노동자들은 WARN Act 아래 노동자 계산 시 다 포함시킨다. 이 법 아래에서 노동자 수를 계산할 때 기업체의 파트너, 다른 기업체에서 봉급을 받는 계약직 파견근로자, 그리고 자영업 노동자는 포함하지 않는다.

### **파트타임 노동자**

파트타임 노동자는 평균적으로 한 주에 20시간 이하 근무하는 노동자 혹은 사전 공지를 해야 하는 날짜로부터 12개월 이내에 6개월 이하 고용된 노동자를 가리킨다. 즉 WARN Act에 따르면 최근에 고용된 풀타임으로 일하는 노동자와 일부 시즌에만 일하는 노동자도 파트타임 노동자에 포함되며, 따라서 WARN Act가 적용되는지 여부를 결정할 때 계산에 포함되지 않는다. 그러나 일단 해당 기업이 WARN Act가 적용되는 기업으로 결정이 되었을 때는 파트타임 노동자들도 풀타임 노동자들과 마찬가지로 사전 공지를 받을 권리가 있다.

### **사전 공지를 받을 권리가 없는 노동자**

기업 규모를 결정할 때는 계산에 들어가나 사전 공지를 받을 권리가 없는 노동자로는 기업체의 해외 공장에서 근무하는 미국 노동자, 고용될 당시 명확하게 임시직으로 고용되었다고 통보받는 직원들이다.

## **WARN Act가 적용되는 공장 폐쇄와 대량 해고**

공장 폐쇄는 영구적으로 혹은 임시적으로 하나 혹은 여러 개의 구분되는 일터가 문을 닫거나 (예를 들어 자동차 공장) 30일 이내에 파트타임 노동자를 제외하고 50명 이상의 노동 손실을 초래하는 일터의 부서(예를 들어 복사 부서)가 문을 닫는 것을 가리킨다. 소수의 노동자가 시설에 남아 있더라도 사실상 해당 일터의 일이 중단되면 공장 폐쇄로 간주한다.

대량 정리해고는 특정 부서가 문을 닫는지 여부와 관계없이 한 일터에서 30일 안에 ① 50~499명이 해고되고 해고된 노동자가 해당 업체의 고용인의 33%를 넘었을 때(파트타임 노동자 제외), 혹은 ② 500명 이상 해고되었을 때(파트타임 노동자 제외) 대량 정리해고라고 규정한다. 따라서 이 법은 적은 규모의 해고에는 적용되지 않는다.

여러 그룹의 노동자들이 여러 차례에 걸쳐 해고되었으나 각각 그룹은 30일 동안 대량 해고나 공장폐업 조건을 만족시키지 않는 경우도 있을 수 있는데, 그런 경우 그렇게 해고된 노동자 수를 모두 합하여 90일 안에 해당 조건을 만족시키면 공장폐업이나 대량 해고가 일어난 것으로 간주된다. 공장폐업이나 대량 해고가 일어나지 않았다는 것을 증명하려면 해당 기업은 각각 그룹의 해고가 별개의 다른 이유로 해고되었으며, 시간에 걸쳐 벌어진 해고가 WARN Act의 요구 사항을 피하기 위한 시도가 아니었다는 것을 증명해야만 한다.

공장폐업이나 대량 정리해고가 사전 공지 의무를 촉발시키려면 고용 손실이 다음과 같은 조건을 만족시켜야 한다.

- (1) 노동자의 잘못으로 인한 해고, 사임, 혹은 은퇴가 아닌 고용 손실;
- (2) 6개월이 넘는 기간 동안의 해고; 혹은
- (3) 6개월간 각각의 달에 50% 이상 노동시간 감소

만약 기업에서 사전 공지 의무가 적용되는 6개월보다 짧은 기간을 해고한 후 추후 6개월 이상 해고 기간을 연장할 경우 WARN Act 하의 고용 손실이 일어난 것으로 간주한다. 이 경우 WARN Act 하에서 고용 손실이 일어나지 않았음을 보여주려면 기업은 최초의 해고 시 합리적으로 예측할 수 있지 않았던 경영상 이유로 해고 기간이 연장되었음을 보여줘야 한다. 단기 간의 해고 기간이 연장되어야 할 것이라는 사실이 예측 가능해지면 고용주는 사전 공지를 하여야 한다. 여러 차례에 걸친 소규모 그룹의 노동자 해고의 경우에 적용되는 규정과 마찬가지로, 이 규정은 고용주가 처음에 짧은 기간을 해고한 후 그 기간을 연장시킴으로써 WARN Act의 사전 공지 의무 사항을 피해 가려는 고용주들의 행동을 막기 위해 고안된 것이다.

## 예외/면제 규정

앞서 언급한 예외 규정들 이외에도 WARN Act는 대량 해고나 공장 폐쇄 시 60일간의 사전 공지 의무에 대한 여러 예외/면제 조항을 포함하고 있다.

### **전근 (transfer) 혹은 재배치 (reassignments)**

만약 공장폐업이나 정리해고가 공장 통합이나 이전으로 발생한다면, 몇 가지 조건을 만족하였을 경우 WARN Act의 적용을 받지 않는다.

(1) 고용주가 합리적으로 출퇴근할 수 있는 거리 내에 있는 다른 일터로 전근을 시키고 공백 기간이 6개월 이하일 때 (노동자가 이것을 받아들여는지 여부와 관계없이); 혹은

(2) 고용 공백기 6개월 이내, 혹은 고용주의 제안 혹은 공장폐업/정리해고 30일 이내에 노동자가 다른 일터로의 전근을 수용하였을 때 (다른 일터와의 거리와 관계없이)

### **사업 매각**

사업 전체 혹은 일부가 매각된 것 자체가 고용 손실을 의미하지는 않는다. 왜냐하면 노동자들은 기업이 매각된 즉시 구매자의 직원이 되기 때문이다. 만약 공장 폐쇄나 대량 해고가 매각 전에 일어나면 판매자가 사전 공지를 해야 할 의무를 진다. 만약 판매자가 구매자가 사업 구매 후 60일 이내에 공장 폐쇄나 대량 해고할 확실한 계획이 있다는 사실을 알고 있는 경우에는 판매자는 구매자의 대리인으로서 노동자들에게 사전 공지를 할 수도 있다. 만약 그렇지 않다면 구매자가 사전 공지를 할 의무를 지게 된다.

### **파업과 사업장 폐쇄**

파업이나 사업장 폐쇄로 인해 발생한 공장폐업이나 대량 정리해고는 고용주가 WARN Act를 회피하기 위해 사업장을 폐쇄한 경우가 아니라면 사전 공지 의무 조항에서 면제된다. 경제적 파업 노동자(economic striker)를 기업에서 영구적으로 교체한 경우에는 사전 공지 의무를 유발시키는 해고 노동자 수에 포함시키지 않는다. 파업으로 인해 고용 손실을 경험한 비파업 노동자와 사업장 폐쇄를 야기시킨 계약 협상에 관여한 노동조합 교섭단위에 포함되지 않는 노동자는 사전 공지를 받을 권리가 있다.

### **강제조치와 벌칙 조항**

노동자, 노동자 대표 혹은 지방정부는 WARN Act를 위반한 기업을 상대로 연방 법원에 민사



소송을 제기할 수 있다. 법원은 그러나 공장폐업이나 대량 정리해고를 멈출 권한은 없다.

노동부는 WARN Act 하에서 조사 혹은 강제조치를 취할 권한이 없다. 노동부는 관련 법규 조항을 만들고 이 법을 이해시키기 위해 도움을 제공할 권리만 지니고 있다.

WARN Act를 위반한 기업은 각 노동자에게 위반 기간 동안의 임금과 혜택(예를 들어 의료 혜택)을 제공해야 한다. 배상금은 사전 공지를 제공하지 않은 근무일수만큼 계산해서 최대 60 일간의 벌금을 물 수 있다. 즉 사전 공지를 제공한 일수만큼 60일의 벌금에서 제하는 것이다. 120일 이하 일한 노동자의 경우에는 최대 벌금이 60일보다 적을 수도 있다.

기업이 사전 공지를 하지 않은 해고된 노동자들에게 자발적이고 조건 없이 돈을 지불할 경우에는 벌금이 적을 수도 있다. 또한 법원은 기업이 진정으로 합리적 근거에 따라 취한 공장폐업이나 정리해고가 WARN Act를 위반하지 않았다고 믿었을 때 벌금액수를 줄일 수도 있다. 또한 법원은 고용주가 WARN Act를 위반하였을 경우 지방정부에 지불해야 하는 하루당 500달러의 벌금을 줄여줄 수도 있다. 기업이 공장폐업 혹은 대량해고 날짜로부터 3주 이내에 영향을 받은 노동자들에게 그들이 받아야 할 돈을 완전히 다 지불하였을 경우 지방정부에 지불해야 하는 벌금을 완전히 면제받을 수도 있다.

## ■ 주의 WARN Act<sup>6)</sup>

2011년 1월 기준으로 총 21개 주(캘리포니아, 코네티컷, 하와이, 일리노이, 아이오와, 캔자스, 메인, 메릴랜드, 매사추세츠, 미시간, 미네소타, 뉴햄프셔, 뉴저지, 뉴욕, 오하이오, 오리건, 펜실베이니아, 사우스캐롤라이나, 테네시, 워싱턴, 위스콘신)에서 주의 WARN Act를 제정했다.<sup>7)</sup> 각 주의 WARN Act는 연방법과 상이한 부분들이 있는데 그 중 몇 가지 사례들을 살펴보면 다음과 같다.

6) K&L Gates, Mini-WARN Acts: Does Your State Have One? (October 2008), [http://www.klgates.com/files/upload/WARN\\_Other\\_States\\_Legislation.pdf](http://www.klgates.com/files/upload/WARN_Other_States_Legislation.pdf)

7) Paul Hastings, Federal and State WARN Act Summary (March 2011), <http://www.paulhastings.com/assets/publications/1846.pdf>

**캘리포니아** : 캘리포니아에서는 75명 이상 노동자가 있는 일터에서 50명 이상이 해고되었을 경우 WARN Act가 적용된다. 연방의 WARN Act와 달리 일터의 1/3 이상 노동자가 영향을 받아야 한다는 규정은 없다. 또한 경영상 이유로 인한 예외 조항을 인정하지 않는다.

**코네티컷** : 공장폐업이나 공장이전의 경우 기업은 120일간 노동자의 건강보험을 제공해야 한다.

**하와이** : 하와이의 WARN Act는 50명 이상을 고용하는 기업체에 적용된다.

**일리노이** : 연방법과 유사하나 75명 이상을 고용한 기업에 적용되며, 전체 고용인의 75%를 넘을 경우 25명 이상의 대량 해고에 적용된다.

**캔자스** : 어떤 기업들은 사업을 중단하거나 제한하기 위해서 주 노동부의 허가를 받아야 한다.

**메인** : 모든 고용주에게 다 적용된다. 물리적 재해가 일어났을 경우에만 예외를 허용한다.

**매사추세츠** : 한 시설에 50명 이상을 고용하고 있는 기업들에 적용된다. 주는 최대 13주 동안 제공하는 재취업 훈련 비용을 기업체에 청구하는데 이 청구 금액은 사전 공지를 한 주 수만큼에 따라 줄어든다.

**테네시** : 50~99명을 고용하고 있는 기업에 적용되며, 50마일 넘게 시설 이동을 할 경우에도 적용된다. 또한 전체 혹은 부분적 공장폐업, 일터 현대화, 다른 경영진의 결정으로 석 달간 50명 이상 노동자가 실직할 경우 적용된다.

**위스콘신** : 50명 이상을 고용하는 기업에 적용되며, 25명 이상에게 영향을 끼치는 공장폐업의 경우, 전체 고용인 중 25% 이상 혹은 25명 이상 정리해고의 경우 적용된다.

## ■ 맺음말

지금까지 미국 연방법인 WARN Act와 이와 유사한 각 주의 법에 대해 간략히 살펴보았다. 위에서 살펴본 것처럼 WARN Act의 규제 내용은 일견 간단해 보이나 복잡한 기술적 조항들이 포함되어 있으며, 여러 복잡한 예외 조항들도 존재함을 알 수 있다. 또한 연방법인 WARN Act는 연방법이 주나 지방의 법보다 우선하지 않는다는 것을 확실히 하고 있기 때문에 연방법인 WARN Act와 다른 조항들을 포함하고 있는 주의 법들의 내용도 잘 숙지해야 함을 보여준다. **KL**