



# 베트남의 부당노동행위 규범

International Labor Trends

국제노동동향 ③ - 베트남

박재명 (베트남 하노이 법과대학교 노동법·사회보장법 박사과정)

## ■ 머리말

베트남은 헌법과 법률에 부당노동행위의 기초와 규율을 담아 집단적 노동관계상 노동자의 권리를 보호하고 있다. 헌법에 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을, 노동조합법에 부당노동행위 규정을 명시하고 있는 한국과 달리, 베트남은 헌법에 노동3권을 명시하지 않고 노동조합법에 부당노동행위라는 명칭을 쓰지는 않지만, 부당노동행위를 금지하는 법규 그리고 이행을 담보하기 위한 공법적 규제의 모습은 우리와 매우 유사하다. 그동안 베트남에서 노동조합은 국가 기관으로 간주하여 관리된 탓에 친기업적·친사회적 성향을 보여와 부당노동행위를 둘러싼 쟁점이 거의 없었으나 현재는 노동관계법 개정<sup>1)</sup>에 있어 노동조합 본연의 모습을 보장해 주기 위한 법규 수정을 예고한 상황이다.<sup>1)</sup> 만약 이러한 흐름으로 법 개정이 이루어질 경우 노동조합은 사용자와 대등하게 협상할 수 있는 전투력을 갖춘 조직으로 변모하게 되고 부당노동행위가 새로운 집단적 노동관계의 이슈가 될 가능성이 높다. 따라서 이 글에서는 베트남의 부당노동행위를 규율하는 규범을 살펴보고 위와 같은 변화들이 노동관계에 어떠한 영향을 미칠지 전망해보고자 한다.

1) 정부가 발표한 베트남 노동관계법 개정(안)은 국가가 그동안 제한해 왔던 노동조합의 권리를 전면적으로 자율화하는 방향으로 진행되고 있다. 이에 관한 자세한 내용으로는 박재명(2018), p.57 이하를 참조.

## ■ 부당노동행위

### 헌법상 노동조합과 부당노동행위 규율

베트남 헌법(2013)은 노동3권을 표명하고 있지는 않지만 노동조합에 관한 내용을 명시하고 보호 가치를 실시하여 부당노동행위에 대한 기초를 제공하고 있다.

우선 베트남은 노동조합을 국가 기관(조직)으로 간주하여 단일 노동조합총연맹에 자국의 모든 형태의 노동조합을 귀속시켜 조직을 일원화하고 수직적으로 운영하고 있다. 이러한 운영방식을 민주집중원칙제(Thực Hiện Nguyên Tắc Tập Trung Dân Chủ)<sup>2)</sup>라고 하는데, 이는 베트남의 헌법상 원칙으로 국가가 필요에 따라 사회나 정치 조직을 국가 기관으로 간주하여 관리하는 것으로<sup>3)</sup> 헌법과 법률에 따라 노동조합을 이에 포함한다.<sup>4)</sup>

베트남 헌법 제10조는 노동조합에 대해 “노동조합은 노동자계급을 대표하며 합법적 권리와 이익을 보호받는 사회·정치조직...”이라고 정의하여, 헌법상 노동조합의 보호 가치와 법익을 천명하고 있다. 또한 (단위)노동조합의 설립은 노동자들이 필요에 따라 자유롭게 하고 그렇지 않은 경우에는 설립하지 않아도 된다는 자율성의 원칙을 적용하고 있다.<sup>5)</sup> 이어 헌법 제57조는 “국가는 노동자와 사용자의 정당한 권리와 이익을 보호하고 점진적이고 조화로운 안정적 노사 관계를 구축하기 위한 여건을 조성하여야 한다”고 명시하여 국가의 노동자(노동조합) 보호책임을 다시 한 번 언급하고 있다.

2) 베트남 헌법 제8조 제1항 국가는 헌법과 법률로 사회를 관리하며, 민주집중원칙제를 이행한다.

3) 베트남 헌법 제9조 제2항 베트남 노동조합 및 공산주의 청년 동맹...(중략)... 등은 국가의 사회·정치 조직으로 설립한다.

4) 베트남 노동조합법(12/2012/QH13) 제6조(노동조합의 설립과 운영에 관한 원칙) 제1항 노동조합은 자발성에 기초하여 설립하고, 민주집중제의 원칙에 따라 조직·운영한다. 제2항 노동조합은 국가의 법과 공산당의 방침·정책들과 부합하여야 하며 베트남 노동조합 정관에 따라 조직·운영한다.

5) 베트남 헌법 제9조 제1항 노동조합은 노동자들의 자유의사에 따라 자발적으로 조직한다.

## 법률상 노동조합과 부당노동행위 규정

베트남은 부당노동행위의 규정을 노동법(10/2012/QH13)과 노동조합법(12/2012/QH13) 모두에 명시하고 있다. 노동법은 노동조합에 관한 일반원칙을(제13장 제188조~제193조), 노동조합법은 노동조합의 설립과 운영에 관한 내용을 규정하고 있으나<sup>6)</sup> 부당노동행위 처벌 규정<sup>7)</sup>은 각 법률에 분리되어 있지 않고 하나의 시행령에 위 두 법률 각각의 부당노동행위 유형을 통합·세분화하여 규정하고 있다.<sup>8)</sup>

각 법률을 살펴보면, 우선 베트남 노동법은 “노동조합의 설립 및 가입, 활동과 관련하여 엄격히 금지되는 사용자의 행위”를 규정(동법 제190조)하고 있는데, 사용자가 노동자<sup>9)</sup>의 노동조합 설립 및 가입, 활동을 저해하거나 방해하는 행위(동조 제1항)와 노동조합의 설립 및 가입, 활동을 노동자에게 강요하는 행위(동조 제2항), 노동자에게 노동조합 활동 참여를 금지 또는 노동조합 탈퇴를 종용하는 행위(동조 제3항), 그리고 노동자의 노동조합 설립 및 가입, 활동을 방해하기 위하여 임금 및 노동시간 또는 노동관계상 권리나 의무를 차별하는 행위(동조 제4항) 등을 금지하고 있다.

베트남 노동조합법에서도 “엄격히 금지되는 행위”를 규정(동법 제9조)하고 있는데 노동조합의 권리행사를 방해하거나 저해하는 행위(동조 제1항), 노동조합의 설립 및 가입, 활동을 이유로 불이익이나 처벌을 행하는 행위(동조 제2항), 노동조합의 설립 및 활동에 경제적 또는 기타 방법으로 불이익을 주는 행위(동조 제3항) 그리고 노동조합을 국가의 이익 또는 법률, 기업, 기관, 조직 및 각 개인의 이익에 반하여 이용하는 행위(동조 제4항) 등을 금지하고 있다.

또한 노동조합법 제5조는 노동조합의 설립 주체를 자국민에 한정하여 외국인에게는 이를

6) 법제개편을 통해 양 법률에서 규정하고 있는 중복적인 부당노동행위의 내용을 노동조합법에 일원화하여 규율하는 작업이 필요한 것으로 보인다.

7) 노동규정 위반에 대한 행정처벌 시행령(95/2013/ND-CP).

8) 베트남은 법규에 부당노동행위라는 명칭을 정식으로 사용하고 있지는 않지만 그 개념과 내용이 대부분 우리가 일반적으로 인식하고 있는 부당노동행위와 동일하여 해당 내용을 부당노동행위 규정이라 간주하고자 한다.

9) 베트남 노동법 제189조는 기업 및 기관, 조직에서의 노동조합의 설립 및 가입, 활동에 관한 내용을 규정하고 해당 사업장의 노동자는 노동조합법에 따라 노동조합의 설립 및 가입, 활동의 권리가 있다고 명시하고 있다(동조 제1항).

허용하지 않고 있다. 마지막으로 앞서 언급했듯 베트남은 현행 노동법과 노동조합법 위반에 대한 벌칙(행정벌)을 하나의 시행령으로 두고(95/2013/ND-CP, 2013) 있는데, 이 시행령의 부분적 개정으로 부당노동행위 부분은 새로운 시행령(88/2015/ND-CP, 2015)을 따르도록 하고 있다.

<표 1> 노동조합의 권리 보장을 위반한 부당노동행위

시행령(88/2015/ND-CP) 제17조 24	벌칙
<p>&lt;제1항&gt;            a) 사용자가 노동조합 간부에게 필요한 업무를 보장하지 않거나 노동조합 간부를 해당 근무지에 배치하지 않는 행위            b) 사용자가 노동조합 비전임 간부에게 정규 근무시간 중 노동조합 활동 시간을 허용하지 않는 행위            c) 직속 상급 노동조합 간부가 노동조합 활동을 위하여 하위 노동조합의 사업장을 방문하는 경우에 사용자가 이를 방해하는 행위            d) 사용자가 노동조합이 노동자들의 정당한 권리를 보호하고 합법적인 이익을 추구하는 적절한 활동을 할 수 있도록 관련 정보 제공 또는 조건 조성에 관한 협조를 하지 않는 행위</p>	경고 또는 과태료 5백만~1천만 동 (VND)
<p>&lt;제2항&gt;            a) 사용자가 노동조합이 요구하는 대화 또는 교섭을 거부하는 행위            b) 사용자가 노동조합 비전임 간부에 대하여 단위 노동조합 집행위원회 또는 직속 상급 노동조합의 집행위원회가 문서로써 동의하지 않음에도 노동계약을 해지하거나 해고, 배치전환을 하는 행위</p>	1천만~2천만 동 (VND)
<p>&lt;제3항&gt;            노동조합을 국가의 이익 또는 법률, 기업, 기관, 조직, 각 개인 당사자의 이익에 반하여 이용하는 행위</p>	1천만~2천만 동 (VND)

부당노동행위의 첫째 유형은 사용자가 노동조합의 권리에 반하는 행위를 한 경우이다. <표 1>과 같이 사용자의 노동조합 간부(비전임)에 대한 불이익 대우 금지, 단위 사업장의 직속 상급 노동조합과 연대활동 보장, 노동조합의 합법적 활동에 관한 여건 조성, 노동조합이 요구한 단체교섭(대화) 거부 금지, 노동조합에 대한 불법행위의 금지 등이 이에 해당한다. 또한 동 시행령 제3항은 제1항 및 제2항과 달리 사용자가 아닌 불특정 다수가 행위의 주체가 될 수 있도록 하고 있다.

<표 2> 노동조합에 대한 차별적 부당노동행위

시행령(88/2015/NĐ-CP) 제17조 24a	벌칙
<p>&lt;제1항&gt;                      a) 사용자가 노동자들의 노동조합 설립 및 가입, 활동을 방해할 목적으로 임금 또는 노동시간, 기타 노동관계상 노동자의 권리와 의무를 차별한 행위                      b) 노동조합 비전임 간부가 본인의 임기 중 사용자와의 노동계약이 종료된 경우 사용자가 이 노동조합 간부와 의 노동계약을 그 임기까지 연장하지 않는 행위                      c) 사용자가 노동조합의 설립 및 가입, 활동을 이유로 노동자를 위법하게 징계하거나 일방적으로 노동계약을 해 지, 해고하는 행위                      d) 사용자가 노동조합 간부라는 이유로 해당 노동자의 승진을 거부 또는 방해하고 괴롭히는 행위                      d) 사용자가 노동조합 간부의 신뢰(위신)를 저하시키기 위해 노동자들에게 사실이 아닌 정보를 제공하는 행위</p>	경고 또는 과태료 3천만~5천만 동 (VND)
<p>&lt;제2항&gt;                      a) 사용자가 노동조합 간부활동에 참여하려는 노동자의 권리를 제한하는 행위                      b) 사용자가 노동조합 간부 선출 사항을 지배 또는 개입, 선택하는 행위                      c) 사용자가 노동자의 노동조합의 설립 및 가입, 활동에 관한 것을 강요하는 행위</p>	과태료 5백만~1천만 동 (VND)

<표 2>의 유형은 우리 노동조합법의 전형적인 불이익취급 금지와 노동조합에 대한 사용자의 지배·개입 금지와 닮아 있다. 이러한 행태는 노동조합 존재를 무력화하려는 의도로 베트남에서도 심각하고 중대한 사항으로 분류하여 부당노동행위 중 처벌 수위가 가장 높다. 또한 동 시행령 제1항 제c)호 조문은 구 시행령의 내용에 구체적인 예시(... 노동자들을 위법하게 징계 또는 일방적 노동계약 해지, 해고하는 행위)를 추가함으로써 관련 내용을 더욱 명확히 하였고, 동항 제d)호와 제d)호 그리고 제2항의 제a)호 와 제b)호를 신설함으로써 불이익 취급 금지와 사용자의 지배·개입에 관한 부당노동행위의 예시와 처벌 규정을 구체화하였다.

현재 동 시행령 제1항 제b)호가 가장 논란이 되고 있는데,<sup>10)</sup> 이 규정은 노동조합의 비전임 간부의 임기가 종료되기 전에 해당 비전임 간부의 노동계약이 종료되는 경우 사용자가 그 임기까지 노동계약을 연장해 주도록 하고 있다. 그러나 해당 노동자가 법정 퇴직연령에 도달했음에도 퇴직하지 않고 노동조합의 비전임 간부의 임기만큼 퇴직기간을 연장하게 되면 해당 사업장의 다른 노동자들과의 형평성 문제가 발생하게 되고 이러한 점을 악용할 수 있다는 문제가 꾸준히 제기되고 있어 개정법에서는 본 규정을 삭제할 가능성이 높아 보인다.<sup>11)</sup>

10) Lưu Bình Nhưỡng(2015).

11) Nguyễn Thị Bích(2014).

<표 3> 경제적 방법 또는 기타 불이익 방법을 이용한 부당노동행위

시행령(88/2015/ND-CP) 제17조 24b	벌칙
<p>&lt;제1항&gt;                      a) 사용자가 노동조합 비전임자에게 근무시간 중 노동조합 활동에 사용한 시간에 대해 임금을 지급하지 않은 행위                      b) 사용자가 노동조합 전임자에게 단체협약상 보장된 권리나 복지를 다른 노동자들과 차별하는 행위                      c) 사용자가 노동자들의 노동조합 활동과 참여를 방해할 목적으로 경제적 영향(부정적)을 주는 행위</p>	과태료 5백만~1천만 동(VND)
시행령(88/2015/ND-CP) 제17조 24c	벌칙
<p>&lt;제1항&gt;                      a) 사용자가 노동조합비를 지연 납부하는 행위                      b) 사용자가 노동조합비를 정확하게 납부하지 않는 행위                      c) 사용자가 노동조합비 납부 대상(노동자 수)을 축소하여 계산, 납부하는 행위</p>	과태료는 납부 노동조합비의 12~15% 단, 과태료 총액은 7천 5백만 동(VND)을 초과하지 못함
<p>&lt;제2항&gt;                      사용자가 노동자가 납부하여야 할 노동조합비를 노동자의 임금에서 원천징수 하여 납부하지 않는 행위</p>	과태료는 납부 노동조합비의 18~20% 단, 과태료 총액은 7천 5백만 동(VND)을 초과하지 못함

<표 3>의 상단은 사용자가 노동조합 활동을 이유로 노동자에게 경제적 또는 기타의 방법으로 불이익을 주는 부당노동행위의 유형이다. 동 시행령 제17조 24b 제1항은 사용자가 노동조합 활동을 하는 노동자에게 임금을 지급하지 않거나 활동을 방해할 목적으로 경제적 불이익을 주거나 차별하는 것을 금지하고 있는데, 이 조항은 구 시행령 벌칙내용을 거의 그대로 유지한 것이다.

반면 <표 3>의 하단 동 시행령 제17조 24c는 신설된 조항으로 사용자가 노동조합비를 해태하는 경우에 대한 처벌 규정이다. 이 조항은 원칙적으로 부당노동행위 개념의 범주에 들어가기보다는 기업이 사회보험처럼 노동조합에 관한 납부의무를 회피한 것에 대한 벌칙으로 보는 것이 타당하다고 본다. 참고로 기업은 노동자 월급의 2%를 노동조합비로(노동조합법 제26조 제2항),<sup>12)</sup> 노동자는 월급의 1%를 노동조합비로 납부하여야 한다. 그리고 기업에 단위 노동조합이 없는 경우에도 기업은 노동조합비를 납부하여야 하며 상급 노동조합이 이를 관리하고 있다.

12) 세부 규정은 시행규칙 191/2013/ND-CP에 규정.

위 각 표와 같이 해당 규정을 위반하는 경우 행정처분의 권한과 절차는 「노동법 위반 등에 관한 행정처분 시행령(95/2013/ND-CP, 2013)」 제5장에서 규정하고 있다. 이를 간략히 정리하면 해당 행정처분 권한은 각급 인민위원회 위원장(Thẩm quyền xử phạt của Chủ tịch Ủy ban nhân dân, 동 시행령 제36조)과 근로감독관(Thẩm quyền xử phạt của Thanh tra lao động, 동 시행령 제37조)에게 있으며 이들은 동 시행령에서 규정하고 있는 경고, 과태료 부과, 기타 이행조치를 처분할 수 있다. 또한 해당 위반행위를 발견한 때에는 처벌권한을 가진 자 또는 공무를 수행하는 공무원이 즉시 보고서를 작성하여 「행정처벌법(Luật xử lý vi phạm hành chính, 15/2012/QH13)」 제58조에 따라 관련 사항을 처리한다(동 시행령 제40조).

## ■ 시사점

베트남 정부가 예고한 노동조합 변화의 핵심은 노동조합에 독립적인 자율성을 부여하여 단체교섭 및 노동조합 운영의 역량을 강화하고 노동조합이 노동자들의 실질적인 권익 보호를 할 수 있도록 책임성과 대표성을 갖추게 하는 것이다. 또한 베트남은 그간 제한이 많았던 노동조합의 단체행동권을 전면적으로 허용하고 단위 기업에 복수의 노동자단체를 승인함으로써 집단적 노동관계를 국제적 수준으로 끌어올릴 계획이다. 그러나 진정한 의미의 노사자치를 경험해 보지 못한 상태에서 이와 같은 급작스러운 변화는 자칫 노사관계를 대립적이고 투쟁적으로 만들 수 있으며 그 과정에서 부당노동행위와 같은 이슈들이 부각될 가능성이 있다. 따라서 이러한 부작용을 최소화하기 위해 국가는 법제 개편 이후 재정립될 집단적 노동관계를 위한 공적인 지원방안을 강화하고 사용자와 노동자(노동조합)는 서로를 기업경영의 동반자로 인식해 새롭게 전개되는 노동관계 변화에 순조롭게 대응해야 할 것이다. **KLI**

---

---

## 참고문헌

---

---

- Luru Bình Nhưỡng và 2 người, Bình luận khoa học Bộ luật lao động, Nhà xuất bản lao động, 2015.
- Nguyễn Thị Bích, “Một số vướng mắc liên quan đến thủ tục tiến hành thương lượng tập thể theo pháp luật lao động Việt Nam hiện hành”, 「Khoa học pháp lý(Số 6/2014)」.
- 박재명(2018), 「2019년 베트남 노동법 개정 동향」, 『국제노동브리프』 11월호, 한국노동연구원.