



브라질의 노동법원

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 브라질

김경란 (브라질 캄피나스 주립대학교(Unicamp) 사회경제와 노동 박사과정)

■ 머리말

1941년에 설립된 브라질의 노동법원(Justiça do Trabalho: JT)은 노동 사건을 전담하는 특별 법원으로서 한 해에 다루는 소송 건수만 200만 건이 넘고 노동 판사도 수천 명에 이른다. 지역노동법원도 전국적으로 1,500개나 되다 보니 접근성이 용이해 노동자들이 언제나 쉽게 고용 관계에서 발생하는 문제를 호소하고 해결할 수 있다. 노동법원은 오랜 세월 동안 브라질 노사관계의 특징으로 지목되어 왔던 단일노조 원칙(Unicidade)¹⁾이나 노조세(Imposto Sindical)²⁾와 함께 국가 코퍼티즘의 유산으로 평가받았지만, 오늘날에는 해고나 노동조건 개선을 둘러싼 노사 간의 교섭과 분쟁을 조정하고 해결하는 사법기구의 역할을 톡톡히 담당하고 있다.

원래 브라질에서 노동법원은 도시 산업화가 활발하게 일어났던 1930년대 노사 분쟁을 해결하기 위한 국가 통제기구로 출발했었다. 이 같은 이유로 초기에는 사회 평화를 유지한다는 미명하에 노조의 파업권을 제약하고 계급 투쟁을 억제하는 노동자 통제 기구라는 비판을 많이 받았다. 그러나 브라질 사회가 민주화된 1980년대 이후 여러 차례 헌법 개정을 통해 노동

- 1) 단일노조 원칙(Art. 516 da CLT/1943)은 동일 산업·업종별로 한 지역 내에 하나의 노조만을 허용하고, 그 노조가 사용자와 노동법원, 정부를 상대로 독점적 대표권을 갖는 것을 말한다.
- 2) 노조세는 1940년대 이후 국가가 노동조합을 통제하기 위해 실시한 제도 중 하나로, 모든 노동자로부터 연 1회 의무적으로 노조세를 징수하여 법으로 정해진 비율에 따라 지역노조, 산별연맹, 총연맹, 노동부에 분배했다. 그러나 이 제도는 2017년 노동법 개정 이후 폐지되었다.

법원의 역할과 임무를 변화시키면서 중립성과 전문성을 갖춘 노동법원으로 자리매김했다. 이 글에서는 브라질의 노사관계를 이해하는 중요한 열쇠인 노동법원의 변천 과정, 체계와 활동, 최근의 흐름을 간략하게 소개한다.

■ 노동법원의 역사

브라질 노사관계 시스템의 골격을 이루는 주요 조직과 법 제도가 만들어진 때는 제툴리우 바르가스가 통치하던 1930년대 이후이다. 1931년에 노동부가 설치되었고, 1943년 11월에는 통합노동법(CLT)³⁾이 제정되었다. 노동법원은 개별 노동자의 권리 구제나 고용관계에서 발생하는 노동분쟁을 다루기 위해 1941년 5월에 설립되었다. 이후 80년 동안 노동법원은 많은 변화를 겪었는데, 일반적으로 다섯 단계로 나누어 변천 과정을 설명할 수 있다.

첫째는 노동분쟁을 해결하기 위한 특별한 기구가 없었던 제도화 이전의 단계로 1907년 법령 N° 1.637/07에 의해 상설 조정·중재위원회를 설립한 시기다. 둘째는 노동법원의 제도화를 위한 맹아가 나타나기 시작한 단계로 1922년에 상파울루 주에 농촌 법원을 설치하고 1923년에는 법령 N° 16.027에 따라 농업, 산업 및 상업부와 연결된 전국노동위원회(CNT)가 창설되었다. 전국노동위원회에는 개별 분쟁을 다루는 조정·심판위원회, 집단 분쟁을 다루는 혼합 조정위원회가 설치되었다. 셋째는 노동법원의 설립이 공식화된 시기로 1934년 헌법 제122조에 노동법원 설립을 명시하고 이후 1941년 5월 1일에 노동법원 설립을 선포하였다. 1946년에는 행정부 소속이었던 노동법원을 연방사법기관으로 귀속시켰으며, 노동재판 3심제를 갖추게 되었다. 넷째는 노동법원의 중립성을 강화한 시기로 브라질 사회의 민주화와 맞물려 개정된 1988년 헌법에서 노동법원에 대한 국가 개입을 최소화하기 위한 조치가 이루어졌다. 다시 말해 노사 분쟁에 대한 노동법원의 과도한 개입보다는 노사 자율 교섭을 존중하면서 노동법에 따라 판결하도록 한 것이다. 다섯째는 노동법원의 전문성과 활동력이 강화된 시

3) 통합노동법은 2017년 노동개혁(Lei n° 13.467)을 통해 큰 변화를 겪었다. 총 922개 노동법 조항 중 106개가 바뀌었는데, 54개 조항이 변경되었고 43개 조항이 새로 삽입되었으며, 9개 조항은 갱신되었다.

기로 1999년 헌법 개정(EC N° 24/1999)을 통해 노동소송 1심 재판부의 일원이었던 노동자 대표와 사용자 대표로 구성되는 계급 대표 판사제를 폐지하고 전문 판사제를 도입했다. 이에 따라 노동소송 1심은 한 명의 전문 법관이 담당하게 되었다. 1심 노동법원의 명칭도 조정 및 판결위원회에서 지역노동법원으로 바뀌었다. 2004년 이후에는 헌법 개정(EC N° 45/2004)을 통해 고용관계에서 발생하는 분쟁 외에도 노동관계 전반의 분쟁과 노정 갈등도 적극적으로 다루는 등 노동법원의 활동 반경이 넓어졌다.⁴⁾

■ 노동법원의 체계와 활동⁵⁾

노동법원 삼심제

브라질의 법원은 민·형사 소송을 다루는 일반법원과 특별법원으로 나뉘는데, 특별법원에는 군사법원(STM), 선거법원(TSE), 고등노동법원(TST)이 포함된다. 특별법원 중 노동 사건을 담당하는 곳은 노동법원이며 재판은 삼심제로 이루어진다. 지역노동법원(VTs)이 노동분쟁의 1심을 담당하고 지방노동법원(TRTs)은 1심의 항소법원이며, 3심은 항소심의 상고법원으로 수도 브라질리아에 위치한 고등노동법원이 관할한다. 2006년에 설립된 노동판사 교육기관인 에나마트(Enamat)는 고등노동법원에서 관장하며 판사의 역량 강화를 위해 교육과 훈련을 실시한다.⁶⁾ 2020년 노동법원이 발간한 일반 보고서(Relatório Geral da Justiça do Trabalho)에 따르면, 고등노동법원의 판사는 27명으로 연방 상원의 승인을 받아 대통령이 임명하는데, 임기 제한이 없는 종신 판사로 구성한다. 지방노동법원의 경우 24개 지방(주)에 설치되어 있으며 판사는 총 567명이고, 지자체 5,570개 중 610개 지역에 설치된 지역노동법원은 1,573개로 판사 수만 3,039명에 이른다.

4) Tribunal Superior do Trabalho, “A história da justiça do trabalho no Brasil”, <http://www.tst.jus.br/> (검색일: 2022.2.5).

5) 노동법원의 체계와 활동에 대한 내용은 다음 자료를 참고했다. TST(2021), “Relatório Geral da Justiça do Trabalho”, <https://www.tst.jus.br/> (검색일: 2022.2.7).

6) 에나마트의 구체적인 활동은 다음 웹사이트 참조: <http://www.enamat.jus.br/>.

<표 1> 브라질 노동법원 구성 현황

	조직 수(개)	판사 수(명)	증사자 수(명)
지역노동법원(VTs, 1심)	1,573	3,039	22,338
지방노동법원(TRTs, 2심)	24	567	15,811
고등노동법원(TST, 3심)	1	27	2,147

자료 : TST(2021), “Relatório Geral da Justiça do Trabalho”, <https://www.tst.jus.br/> (검색일 : 2022.2.24).

노동소송의 주요 쟁점

브라질은 연방헌법에서 노동자가 자신의 권리를 침해당하거나 권리 행사를 위협받았다고 생각하면 언제든지 사용자를 상대로 노동소송을 제기할 수 있도록 보장하고 있다. 노동법원이 다룰 수 있는 노동소송의 범주도 헌법 제114조에 따라 노사 또는 노정 갈등과 분쟁, 파업권, 고용관계에서 발생하는 분쟁 및 도덕적·금전적 손해에 대한 배상 조치 등 모든 노동 사건을 포괄한다고 해도 과언이 아니다. 노동법원 통계에 따르면, 2020년 노동법원에서 가장 많이 다룬 신규 소송은 해고 및 고용계약 해지에 따른 퇴직금 관련 분쟁이었다. 전체 소송 중에서 해고 사전통보 관련 건수가 39만 4,802건으로 가장 많았고, 부당해고 시 기업이 지불하는 퇴직금의 40% 벌금 관련은 33만 2,802건, 퇴사 비용⁷⁾ 연체 관련은 32만 6,110건, 퇴직금 미지급 과태료 관련은 25만 3,948건 등 해고와 퇴직금 관련 소송이 약 100만 건으로 집계되었다. 한편 2021년에 소송을 가장 많이 당한 기업도 발표됐는데, 국영석유기업 페트로브라스가 7,648건으로 1위를 차지했고, 국영우체국 코헤이우, 국영은행 방쿠 두 브라지우 및 브라데스코, 카이샤 등 대형 은행들도 수천 건씩 소송을 당했다. 이들 기업은 규모와 영향력 면에서 브라질 최고 수준을 자랑하고 있으나 노사 갈등이나 분쟁도 이에 못지 않게 많이 발생한 것으로 나타났다.

7) 부당해고 시 사용자는 잔여 급여나 퇴직금의 40%에 해당하는 벌금, 유급휴가비와 연말 상여금 등을 비례 계산하여 퇴사 비용을 지불해야 한다.

<표 2> 신규 노동소송의 주요 쟁점(2020년)

주요 쟁점	소송 건수
해고 사전통보	39만 4,802
부당해고 시 퇴직금의 40% 벌금 ⁸⁾	33만 2,802
퇴사 비용 연체 과태료 ⁹⁾	32만 6,110
퇴직금 미지급 과태료	25만 3,948
휴가 수당	24만 1,417
연말 상여금	23만 1,765
초과근무 추가	22만 6,173
초과근무	22만 237
위험작업환경 수당	9만 8,623
휴식시간	8만 3,003

자료: <표 1>과 동일.

<표 3> 기업별 노동소송 건수(2021년)

기업	소송 건수
페트로브라스(Petrobrás)	7,648
방쿠 두 브라지우 은행(Banco do Brasil)	6,628
브라데스코 은행(Bradesco)	6,281
코헤이우(Correios)	6,144
카이사 이코노미카 은행(Caixa Econômica)	6,076
텔레포니카(Telefônica)	3,982
산탄데르 은행(Santander)	3,933
이타우 유니방코 은행(Itaú-Unibanco)	3,929
우니아움(União(PGU))	3,457
퐁다싸웅 카자(Fundação Casa)	3,197

자료: TST(2021), “Movimentação Processual Tribunal Superior do Trabalho”, <https://www.tst.jus.br/> (검색일: 2022.2.24).

- 8) FGTS(Fundo de Garantia de Tempo de Serviço)는 근속기간 보장기금(퇴직금)으로 매월 사용자가 노동자 월급의 8%를 적립한다. 부당해고 시 사용자에게 벌금이 부과되며, 해고당한 노동자는 FGTS 적립금과 사용자가 납부한 벌금을 모두 받을 수 있다. 기업은 벌금 부담으로 인해 해고 대신 자진퇴사를 유도하며, 이 때문에 노동소송이 빈번하다. 정당한 사유 없이 해고할 경우 고용 기간에 적립한 FGTS 총액의 40%를 벌금으로 내야 하지만, 합의 해고 시에는 적립금의 20%만 벌금으로 낸다.
- 9) 사용자는 반드시 직위 퇴사일로부터 10일 이내에 퇴사 비용을 지급해야 한다. 사용자가 퇴사 비용을 제때 지급하지 않았을 경우 1개월치 급여에 준하는 벌금을 물어야 한다.

노동소송 기간

일반적으로 개별 권리 구제를 위해서는 근로계약 종료 후 2년 이내에 소송을 제기하거나 근로계약 기간 중 5년 이내에 소송을 제기해야 한다. 이 기간이 지나면 노동자는 노동법원을 통해 권리를 구제받을 수 없다. 소송 절차는 사업장이 있는 지역의 관할 법원에 소를 제기하는 것으로 시작된다. 노동소송이 제기되면 사용자는 법원으로부터 소환장을 받게 되고, 증거 자료를 제출해야 한다. 증거 자료가 제출되면 지역노동법원은 1심 재판을 진행한다. 1심에서 패소하거나 당사자 간에 합의가 되지 않으면 지방노동법원에 항소할 수 있다. 2심 후 패소자가 판결에 승복하지 않으면 고등노동법원에 상고해 재판을 받을 수 있다. 1심부터 3심까지 전체 소송 기간은 평균 39개월 정도이다.

<표 4> 노동소송 소요 기간

법원	소송 소요 기간
고등노동법원(TST), 3심(상고심)	1년 10개월 19일
지방노동법원(TRSs), 2심(항소심)	10개월
지역노동법원(VTs), 1심	7개월 6일

노동소송의 주체

노동법원은 노동자 개개인의 권리 구제를 위한 개별 분쟁과 단체교섭과 파업 등 노사 간에 발생한 집단 분쟁을 다룬다. 따라서 소송의 주체가 개별 노동자나 노동조합이 될 수 있다. 노동조합은 자신이 대표하는 집단의 이익에 손해가 미치는 경우 집단이익을 대표하는 조합 소송을 하거나 개별 노동자를 대리하여 소송을 제기할 수도 있다. 한편 노동법원에 소를 제기할 수 있는 주체는 개별 노동자와 노동조합 외에 노동검찰도 가능하다. 브라질은 연방검찰청 내에 노동 문제를 전담하는 노동 검찰(MPT)을 두고 있는데, 주로 기업의 노동법 준수 여부를 감시하거나 노동자의 헌법적 권리를 보호하기 위해 공적 민사소송을 제기할 수 있는 권

한을 갖고 있다.¹⁰⁾ 따라서 때에 따라서는 현장의 노동 감시 및 실태조사를 통해 문제점이 발견되면 개선 권고안이나 기업이 준수해야 할 지침을 발표한다. 실제로 코로나19가 발생했던 2020년 초에 노동검찰은 수차례에 걸쳐 필수서비스 노동자나 재택근무자를 위한 건강 및 노동권 보호와 관련한 지침을 발표했다.¹¹⁾ 아울러 전국적으로 큰 이슈가 되는 노동분쟁의 해결을 위해 노동검찰이 직접 소송에 나서기도 한다. 2021년 포드사가 브라질 자동차 공장 폐쇄 결정을 밝혀 약 5천 명의 노동자가 정리하고 위기에 처했을 때 노동검찰은 대책팀을 구성하여 정리하고 대책 등을 논의하기도 했으며, 포드사가 폐쇄 계획안 제출 기한을 연장하는 등 소극적인 입장을 보이자 노동법원에 소송을 제기하기도 했다. 2013년에는 장시간 노동과 높은 노동 강도 등으로 문제가 불거졌던 삼성전자 마나우스 공장에 대해 손해배상을 요구하는 대규모 공공 민사소송을 제기한 바 있다.¹²⁾

■ 최근의 변화

일반적으로 노동법원은 재판에서 복수의 법적 규범이 해석의 차이로 서로 충돌할 때 고용 관계에 있는 노동자에게 유리한 조건을 먼저 적용해야 한다는 “노동자 유리의 원칙(a regra in dubio pro operário)”¹³⁾을 적용해 왔다. 이에 따라 노동법원에 대한 노동자와 노동조합의 신뢰가 높아, 분쟁이 발생하면 저비용으로 신속하게 해결할 수 있는 노동법원을 찾기 때문에 소송이 빈번하게 발생했다. 그러나 2017년 노동개혁으로 일부 조항이 개정되면서 노동법원의 활동과 노동소송 환경에 변화를 가져와 신규 소송이 많이 감소했다. 2017년 전후를 비교하면, 2016년에 인구 10만 명당 발생한 소송건수가 1,824건이었다면 2020년에는 1,214건

10) Campos, A. G.(2008), “Sistema de justiça no Brasil : problemas de equidade e efetividade (No. 1328)”, <http://repositorio.ipea.gov.br/> (검색일 : 2022.2.10).

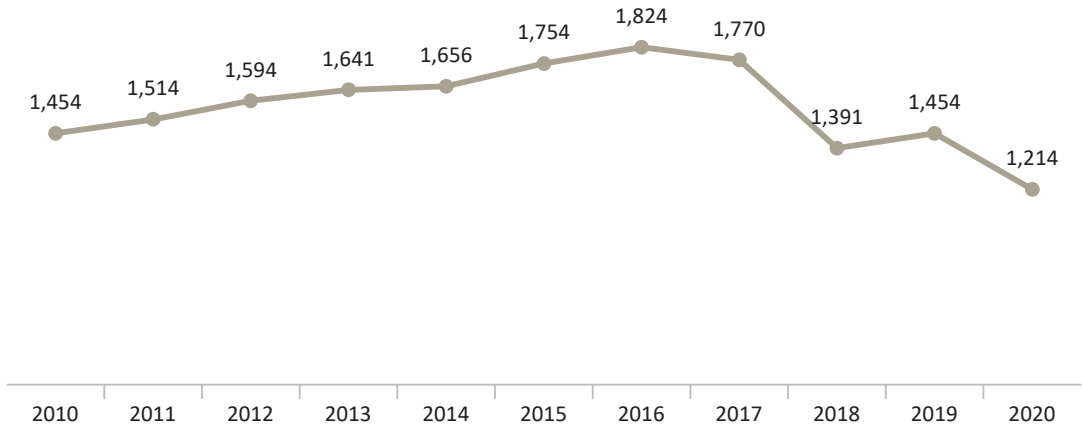
11) MPT(2020), “Pandemia Covid-19: veja aqui notas técnicas, recomendações e a atuação do MPT nos estados”, <https://mpt.mp.br/> (검색일 : 2022.2.10).

12) Barros, C. J.(2013), “MPT pede R\$ 250 milhões de Samsung por más condições de trabalho”, *REPÓRTER BRASIL*, 13 Agosto, <https://reporterbrasil.org.br/> (검색일 : 2022.2.11).

13) 노동 사건 판결에 있어 해석이나 결정의 타당성에 대한 의심이 있을 때마다 노동자 우선주의 원칙을 견지한다.

[그림 1] 인구 10만 명당 신규 노동소송 건수(2010~2020년)

(단위: 건)



자료: TST(2021), “Relatório Geral da Justiça do Trabalho”, <https://www.tst.jus.br/> (검색일: 2022.2.24).

으로 줄었다.

소송이 감소한 이유는 무엇보다 패소자 부담의 증가와 소송 비용의 상승 때문인 것으로 평가된다. 노동법 개정 이전까지는 월 급여가 최저임금의 2배(1,874헤알) 이하이거나 소송 비용을 부담할 만한 경제 능력이 없음을 입증할 수 있는 노동자의 경우 무료 소송이 가능했으나, 2017년 노동법 개정으로 이러한 혜택이 사라졌다. 또한 패소할 경우 패소액의 5~15%에 해당하는 상대방 측 변호사의 수임료까지 부담해야 해서 과거와 같이 쉽게 소송을 제기하기 어려워져, 이러한 요인이 소송 제기에 영향을 미친 것으로 분석된다.¹⁴⁾

■ 맺음말

노동법원은 브라질의 노사관계를 이해하는 데 반드시 필요한 권리구제 및 분쟁 해결 기구

14) Gavras, D.(2021), “Após reforma, ações na Justiça caíram, mas alta prometida no emprego não ocorreu”, *Folha de S.Paulo*, 11 Novembro, <https://www1.folha.uol.com.br/> (검색일: 2022.2.14).

이다. 고용관계에서 발생하는 개별 노동자의 수많은 소송을 다루고, 전국적으로 이슈가 된 파업 등 집단 분쟁이 발생하면 노동법원이 해결사로 나서 중재와 화해를 시도하기 때문에 노사 모두에게 필요한 기구로 인식된다. 그럼에도 불구하고 한 해 수천 건씩 소송을 당하는 기업들은 “소송 만능주의”가 브라질의 경쟁력을 떨어뜨린다고 불만을 터뜨리지만, 노동 사건을 소송으로 해결하려는 경향은 브라질 특유의 노동문화로 정착했다. 이러한 배경에는 노동 사건 재판에서 지켜지는 “노동자 유리의 원칙”이 있으며, 그로 인해 노조와 노동자가 노동법원을 신뢰한다는 점이 중요한 요인으로 지목된다. 물론 2017년 노동법 개정에 따라 노동법원의 기능과 역할이 축소되고 노동자의 노동법원 접근성이 예전보다 떨어졌지만, 여전히 노사 문제 해결에 있어 노동법원이 차지하는 중요성은 무시할 수 없다. **KLI**