

영국에서의 불법파업과 법적 책임

심재진 (서강대학교 법학전문대학원 교수)

■ 머리말

한국에서는 불법파업에 따른 거액의 손해배상청구가 잇따르고 법원이 이러한 손해배상을 인정함에 따라 이러한 손해배상청구에 대한 정당성에 대해 사회적인 논란이 일고 있다. 이에 따라 다른 나라, 특히 노사관계가 일찍부터 발전해온 국가들에서는 이러한 문제가 어떻게 규율되고 있는지에 대해 관심이 늘어나고 있다. 이 글은 이러한 국가들 중 영국의 사례를 탐구하는 것이다. 그렇지만 이 글은 파업과 관련한 손해배상청구에 국한하지 않고, 파업을 이유로 한 형사상의 책임 혹은 징계까지 아울러 포괄적으로 영국의 사례를 보고자 한다. 또한 한국에서 언급되는 불법파업은 통상 위법한 직장점거까지 포함하고 있는 경우도 많아 법적으로는 노무제공의 거부만을 의미하는 파업에 국한하지 않고 파업, 직장점거, 피케팅 등 단체행동 전반을 대상으로 하여 이러한 문제를 살펴보고자 한다. 더 나아가 불법인 단체행동에 대해 그 책임만을 대상으로 고찰한다면, 단체행동이 불법으로 인정되는 범위에 대한 문제가 간과될 것이다. 그래서 영국의 사례에서는 단체행동의 정당성이 인정되는 범위에 그 범위에 속하지 않는 단체행동에 대한 여러 가지 책임을 동등한 비중으로 다루고자 한다. 마지막으로 각 국가별로 관련 규율이 다르지만 영국은 한국과 달리 단체행동권 보장이 면책적 방식을 취하고 있어 그 이해에 어려움이 있다. 그래서 한국이나 다른 선진국가들과는 다른 영국 단체행동권 보장방식의 특징적인 점을 먼저 설명하고 이후 앞의 문제를 고찰하는 것으로 글을 전

개하고자 한다.

■ 단체행동권 보장방식의 특징

영국에서는 한국에서와는 달리 단결권, 단체교섭권, 단체행동권에 대해 헌법적인 보장이 없었고 현재에도 없다. 이러한 상황에서 19세기 산업혁명의 발전과 함께 발생하게 된 근로자의 단체행동은 계약 위반죄, 공모죄 등으로 형사적인 처벌의 대상이 되었다. 그러나 1875년 단체행동에 대한 이러한 처벌 조항은 폐지되었고, 근로자들의 파업은 형사적으로 더 이상 범죄가 아닌 것이 되었다. 그렇지만 1875년 이후에는 단체행동에 대한 민사상의 불법행위책임이 법원에 의해 인정되었다. 이러한 민사상의 불법행위책임을 최종적으로 면책받은 것은 1906년에 이르러서였다. 이처럼 영국에서 단체행동권은 민사영역에서 민사적 책임을 면하는 면책권으로서 발전해왔다. 달리 말하면 단체행동권 보장도 단결권이나 단체교섭권과 유사하게 적극적인 권리로서 보장되는 측면이 오랫동안 부재했었다.¹⁾

이러한 점이 가장 잘 드러나는 부분이 파업을 이유로 한 사용자의 징계와 관련해서이다. 영국에서는 사법상 전통적으로 파업 등의 단체행동을 근로계약의 중대한 위반으로 본다. 그렇기 때문에 이를 이유로 사용자가 근로계약을 단절하는 해고를 하거나 근로계약을 변경하더라도 사법상 이것은 정당하다고 보는 것이다. 영국에서 단체행동권은 민사영역에서는 민사상의 불법행위책임을 면제받는 것에 국한되기 때문에 근로계약과 관련된 이와 같은 사법상의 법리에는 아무런 제한도 두지 못한다. 이러한 원칙은 20세기 말에서야 제정법상 부분적으로만 수정되어 현재는 합법적 단체행동에 대해 파업시작일로부터 12주에 대해서만 파업을 이유로 한 해고가 부당한 해고로 인정받고, 위법파업이나 12주를 넘어선 파업 참가자에 대한 해고는 예외적인 경우를 제외하고는 불공정해고규정의 보호를 받지 못한다. 유사한 이유로 1992년 노동조합 및 노동관계법(Trade Union and Labour Relations(Consolidated) Act 1992, 이하 영국 노동

1) 이와 관련하여 자세히는 조경배(2007), 「쟁의행위와 민사책임에 관한 영국법리」, 『노동법학』 제24호 참조.

조합 및 노동관계법)은 사용자가 근로자와의 근로계약에 단체행동에 참가하지 않겠다는 조항을 삽입할 때 근로자의 동의를 받은 경우 이 조항이 일정한 요건을 갖추면 유효하다고 규정한다.²⁾

■ 쟁의행위의 정당성

형사적 정당성

19세기 중반까지 파업 혹은 피케팅에 대해 제정법률(Combination of Workmen Act 1825 Act)로 침해죄(molestation), 방해죄(obstruction), 협박죄(intimidation)로 처벌하였다. 또한 또 다른 법률(Master and Servant Act 1823)은 계약위반 자체를 형사상의 범죄로 간주했다. 이러한 제정법률상의 형사상 책임 이외에도 19세기 중반까지 파업을 하겠다는 위협은 계약위반의 위협 혹은 사업주에 대한 정당화되지 않는 불편 주기나 개입에 의한, 보통법(common law)상 형사공모죄(conspiracy)에 해당하였다. 파업에 대한 이러한 형사적 책임은 1875년 공모 및 재산보호법(Conspiracy and Protection of Property Act)에 의해 없어졌다. 즉 앞의 제정법률들은 1875년 법에 의해 폐지되고, 파업의 위협에 대한 보통법상의 형사공모죄에 대해서는 형사상 면책이 되었다. 이렇게 됨으로써 파업과 관련해서는 사실상 형사상의 규율이 없어지게 되었다. 다시 말하면 적법한 파업에 대해서는 형사상의 책임을 지우지 않고 위법한 파업에 대해서만 형사상의 책임을 묻는 것이 아니라, 후술하는 특수직종을 제외하고 위법, 적법여부와 관계없이 파업 자체에 대한 일반적인 형사상의 규율이 ‘사실상’ 사라지게 되었다.

위에서 ‘사실상’이란 표현을 쓰는 것은 현재에도 조항으로는 파업에 대해 처벌이 가능하기 때문이다. 즉 현재도 일하도록 한 계약을 파기하는 것이 인간생명을 위협에 처하게 하거나 신체상 심각한 손상을 야기할 수 있거나 귀중한 재산을 파괴하거나 훼손할 수 있는 것을 알거나 그러한 결과가 발생하리라고 믿을 합리적인 이유를 갖고 있으면서도 의도적이고 악의적으로

2) Trade Union and Labour Relations(Consolidation) Act(이하 TULRCA) 1992, s. 180.

일하도록 한 계약을 파기하는 것은 범죄로 규정한다.³⁾ 그러나 적용이 가능하다고 생각될 수 있었던 상황이 그동안 몇 차례 있었음에도 불구하고 이 조항이 1875년 법에서 처음으로 규정된 이후 한 번도 적용된 사례가 없다.

그러나 파업과 달리 일정한 형태의 피케팅은 형사상으로 그 행위가 금지되는 범죄가 된다. 일정한 형태의 피케팅을 금지하는 조항은 1875년 공모 및 재산보호법에서 최초로 규정되었고 현재는 영국 노동조합 및 노동관계법 제241조에 규정되어 있다. 제241조는 ‘한 사람이 하거나 하지 않을 법적 권리를 갖고 있는 행위를 하지 않도록 혹은 하도록 강요할 목적으로’ ‘위법하게 그리고 법적 권한 없이’ 아래의 다섯 가지의 행위 중 하나를 하는 것은 범죄로 규정한다.

- ① 그 사람이나 그 배우자 혹은 아이들에 대해 폭력을 행사하거나 위협하거나 재산상의 손해를 가하는 것
- ② 여러 장소에 걸쳐 그 사람을 지속적으로 따라다니는 것
- ③ 그 사람이 소유하거나 사용하는 연장, 옷 그리고 다른 물건들을 숨기거나 그것들을 그에게서 박탈하거나 그것들을 사용하는 것을 방해하는 것
- ④ 그 사람이 거주하거나 일하거나 사업을 수행하는 집이나 다른 장소를 감시하거나 포위하는 것
- ⑤ 거리에서 2인 이상이 무질서하게 (disorderly) 그 사람을 따라다니는 것

피케팅은 위의 제241조 위반으로 기소되는 것이 빈번하지만, 피케팅은 1980년 도로법 (Highway Act 1980)상 도로방해죄 혹은 1996년 경찰법 (Police Act 1996)상 경찰관의 임무수행 방해에 해당할 수 있다. 후자의 기소는 전자보다 빈번하지 않다.

국가의 개입을 최소화하는, 영국 특유의 전통적인 자발주의 (voluntarism)의 영향으로 형사적으로 단체행동이 금지되는 부문이나 업종에 대한 제한은 거의 없다. 그래서 공공부문도 민간 부문과 거의 동일한 수준의 단체행동권을 갖는다. 단체행동권이 명시적으로 금지되는 것은 경찰,⁴⁾ 군인⁵⁾ 등뿐이다. 공무원의 경우에도 단체행동이 금지되지 않는다. 그리고 한국에서의 필

3) TULRCA 1992, s. 240.

4) Police Act 1996, s. 91.

5) Incitement to Disaffection Act 1934.

수공익사업의 필수유지업무제도가 영국에서는 존재하지 않는다. 사후적으로 식품, 물, 연료, 전기 등의 공급이 위협에 처하는 국가비상사태의 경우 군대 등이 투입되어 공급을 원활하게 할 수 있으나 이 경우에도 단체행동에의 참여를 금지하게 할 수 없다.

민사적 정당성 : 단체행동에 대한 불법행위책임 면책

면책의 범위

영국 노동조합 및 노동관계법은 단체행동에 대한 면책을 다음과 같이 규정하고 있다.⁶⁾ 한 사람에 의해 행해지고, 노동분쟁(trade dispute)의 숙고나 진척 과정에 있는(in contemplation or furtherance of trade dispute) 행위는 ① 그것이 다른 사람이 계약을 위반하도록 유도하거나 다른 사람이 계약의 수행(its performance)을 방해하도록 개입하거나 유도하거나 혹은 ② 그 행위가 계약(자신이 당사자이거나 당사자가 아니거나에 관계없이)이 위반되거나 계약의 수행이 방해될 것이라는 위협 혹은 그 사람이 다른 사람이 계약을 위반하거나 혹은 계약의 수행을 방해하도록 개입할 것이라는 위협에 해당된다는 이유만으로 불법행위법상 소송이 가능하지 않다. 그리고 노동분쟁을 숙고하거나 진척시키는 행위를 하거나 2명 이상의 사람에 의해 그 행위의 수행을 획득하는 합의나 결합은 그 행위가 그러한 합의나 결합이 없이 행해지는 경우 불법행위법상 소송이 가능하지 않다면, 합의나 결합에 의해서도 불법행위법상 소송이 가능하지 않다.

노동분쟁은 다음 사항 중 하나 이상에 전적으로 혹은 주로 관련된, 근로자들과 그 사용자 사이의 분쟁을 말한다.⁷⁾ 다음의 사항은 단체교섭의 대상이 되는 사항과 동일하다.⁸⁾

- ① 근로자가 일하도록 요구받는 고용의 조건이나 물리적 조건
- ② 고용이나 고용상 의무의 약정이나 해제, 혹은 종료나 정직
- ③ 근로자 혹은 근로자 간의 업무나 고용상 의무의 배당
- ④ 징계 문제

6) TULRCA 1992, s. 219.

7) TULRCA 1992, s. 244(1).

8) TULRCA 1992, s. 178(2).

⑤ 노동조합의 가입(혹은 불가입)자격

⑥ 노동조합 간부를 위한 편의

⑦ 협상이나 협의에서 근로자를 대표할 노동조합의 권리에 대한 사용자나 사용자단체에 의한 인정을 포함하여, 위의 문제와 관련하여 협상이나 협의를 위한 기제와 다른 절차

이상을 보면 어느 단계인지를 묻지 않고, 노동분쟁의 숙고나 진척과정에 있는 행위가 면책되는 것으로 보아 단체행동의 개시 시기에 대해 엄격하게 제한하지 않고 있다. 그래서 단체교섭이 실제로 충분히 이루어졌는지 여부는 단체행동이 면책되는지의 판단에 관련이 없다. 또한 한국에서와는 달리 단체행동을 하기 위해서 조정을 반드시 거치도록 하지 않는 것을 알 수 있다. 또한 다른 법에 해당 근로자에 대한 구제수단이 있다고 하더라도 면책되는 단체행동에서 제외되지 않는다. 예를 들어 해고된 특정 근로자의 복직을 요구하는 것은 불공정해고규정의 적용을 받을 수 있는데도 불구하고 위의 ③에 해당되는 것으로 보아 단체행동의 목적으로 정당하다.

불법행위책임이 인정되는 경우

기본적으로 불법행위책임은 제244조 제1항에서 규정한 사항에 관한 분쟁이 아니면 면책되지 않아 불법행위책임이 인정된다. 따라서 단체행동의 목적이 규정된 사항 이외의 것, 예를 들어 정치적인 사항에 해당할 경우 불법행위책임이 인정되는 것이다. 앞에서 언급한 바와 같은, 단체교섭의 대상이 되지 않는 사항을 단체행동의 목적으로 하는 경우 불법행위책임이 인정된다.

그런데 여기에 추가하여 단체행동을 하기 위한 절차를 거치지 않는 경우 면책이 되지 않도록 규정한다. 절차 위반에 대해 벌칙규정을 적용하는 것이 아니라 그 정당성 자체를 부정하는 것이다. 다만 이 절차 위반은 노동조합에 대한 것이어서 노동조합에서 수행하는 단체행동이 아닌, 즉 비공인단체행동인 경우 이러한 절차를 거치지 않아도 민사상의 불법행위 면책이 적용된다.⁹⁾ 단체행동에 대한 이와 같은 절차적 규제는 1980년대에 들어서 이루어졌다. 당시의 보수당 정부는 단체행동찬반투표제 등 단체행동을 절차적으로 제한하는 다양한 제도를 도입

9) TULRCA 1992, s. 228A(2).

했다.

단체행동의 절차와 관련해서 구체적으로 살펴보자. 일반적으로 말해 조합원 찬반투표를 통해 투표자 과반수의 찬성과 사용자와 조합원에 대한 정보제공절차를 거치지 않으면 단체행동은 면책되지 않는다. 영국 노동조합 및 노동관계법에서 파업 찬반투표의 절차는 상당히 복잡하게 규정되어 있다. 단체행동 찬반투표는 사업장 단위를 기준으로 실시된다. 단체행동 참가자가 여러 사업장에 걸쳐 있는 경우 각 사업장에 분리된 찬반투표를 실시하여야 하고 각 사업장에서 모두 과반수 이상이 되어야 한다. 그러나 투표할 자격이 있는 조합원의 사업장이 그 분쟁에 의해 영향을 받는 적어도 1명 이상의 조합원이 있는 사업장인 경우에 공통의 이해를 기초로 통합 찬반투표가 허용된다.¹⁰⁾ 또한 투표할 자격이 특별한 종류의 직업에 있는 모든 조합원들에게 부여되는 경우나 특정한 사용자나 특정한 사용자들에 의해 고용된 조합원들 모두에게 부여된 경우에 통합 찬반투표가 허용된다.¹¹⁾ 조합원의 투표는 전적으로 우편으로 진행되어야 한다. 단체행동 찬반투표가 시작되는 날로부터 늦어도 7일 전까지 사용자에게 단체행동 예상 시작일, 찬반투표일 그리고 선거인 명부 등을 알리고 찬반투표가 시작되는 날로부터 늦어도 3일 전까지 사용자가 투표용지(견본)를 받을 수 있도록 합리적인 선에서 필요한 조치를 취해야 한다.

영국 노동조합 및 노동관계법은 위와 같이 목적과 절차에 대한 기본적인 정당성 판단에 따르면 정당성이 있다고 하더라도 그 정당성이 부정되는 사항을 추가로 규정한다. 첫째로는 단체행동이 위법적인 피케팅인 경우이다.¹²⁾ 즉 노동분쟁의 숙고나 진척과정에 있는 사람이 평화적으로 정보를 얻거나 정보를 교류하거나 혹은 평화적으로 다른 사람이 근무하도록 혹은 근무하지 못하도록 설득할 목적만으로 ① 자신의 근무장소나 그 근처에 혹은 ② 그가 노동조합의 간부인 경우, 그가 동행하고 그가 대표하는 노동조합 조합원의 근무장소나 근처에 가는 것이 아니면 피케팅이 위법하다. 따라서 피케팅은 단체행동으로서 다른 요건을 충족하여야 하는 동시에 평화적으로 이루어져야만 불법행위책임이 면제된다. 1992년 노동조합 및 노동관계법은 제

10) TULRCA 1992, s. 228A(3).

11) TULRCA 1992, s. 228A(3).

12) TULRCA 1992, s. 220.

219조 제3항에서 이 점을 분명히 하고 있다.

다음으로 영국 노동조합 및 노동관계법은 해석상 근로조건에 관한 사항 등 단체행동의 목적으로 인정될 수 있는 사항에 포함될 수 있다고 하여도, 몇 가지 사항에 대해서는 단체행동의 목적으로 인정될 수 없는 것으로 규정한다. 그것들은 클로즈드숍의 요구나 단체교섭에 의한 임금인상을 조합원에 한정하라는 요구,¹³⁾ 비공인단체행동에 참여한 것을 이유로 해고당한 근로자의 복직이나 구제,¹⁴⁾ 재화나 서비스계약에서 노동조합의 인정조항이 포함된 계약 체결의 유인 등이다.¹⁵⁾

셋째로 2차 단체행동은 금지된다.¹⁶⁾ 2차 단체행동은 근로계약의 수행의 위반에 대한 권유 혹은 방해(혹은 그러한 권유나 방해에 대한 위협)가 있고 그 근로계약의 당사자로서 사용자가 노동분쟁의 당사자가 아닐 때 발생한다. 2차 단체행동은 금지되지만 예외적으로 허용될 수가 있다. 그 경우는 피케팅의 과정에서 고객이나 공급자와 같이 다른 사용자의 근로자가 계약을 위반하도록 권유한 경우이다. 예를 들어 피케팅에 참가하는 사람들이 공급자에 의해 고용된 트럭운전사가 피켓라인을 넘지 않도록 설득하거나 혹은 설득에 의해 그 근로자의 근로계약을 위반하도록 유인할 때는 면책권을 잃지 않는다.

위와 같이 단체행동이 면책되는 것은 특정한 직종 혹은 산업에 국한해서가 아니라 일반적으로 적용된다. 이와 같은 일반적 면책 배제 이외에도 교도소 교도관의 단체행동에 대해서는 예외적으로 불법행위 면책이 적용되지 않는다. 즉 1994년 형사 정의 및 공공질서법에서는 교도관이 단체행동을 할 수 없도록 하고 교도관의 단체행동에 대해서는 민사상 소송이 가능하도록 규정하고 있다.¹⁷⁾

13) TULRCA 1992, s. 222.

14) TULRCA 1992, s. 223.

15) TULRCA 1992, s. 225.

16) TULRCA 1992, s. 224.

17) Criminal Justice and Public Order Act 1994, s. 127.

■ 위법쟁의행위의 책임

형사책임

생명을 위협에 처하게 하거나 신체상의 부상을 입히거나 재산상의 손실을 줄 것을 알면서 고의적으로 근로계약을 파기하는 경우인, 1992년 노동조합 및 노동관계법 제240조 위반에 대해서는 3개월 이내의 징역이나 레벨2 수준(500파운드)을 넘지 않는 벌금(혹은 징역과 벌금 모두)에 처해질 수 있다.¹⁸⁾ 그러나 앞서 언급한 바와 같이 이 조항이 도입된 이후 현재까지 약 150여 년 동안 이 조항 위반으로 기소된 사례가 없다. 제241조를 위반하는 위법한 피케팅에 대해서는 6개월 이하의 징역 혹은 레벨5 수준(5,000파운드) 이하의 벌금 혹은 앞의 징역과 벌금 모두에 해당하는 약식기소가 이루어질 수 있다.

위법한 피케팅과 관련된 형사책임의 주체는 해당 피케팅을 한 개인이다. 그 개인이 속한 노동조합의 형사책임에 대해서는 별도로 규정된 바가 없다. 이 경우 위법피케팅에 대한 개인의 벌금을 노동조합의 재정으로 대신 납부하는 것은 위법하다.¹⁹⁾

1996년 경찰법상 단체행동이 금지되는 경찰이 단체행동을 하는 경우 2년 이하의 징역이나 상한이 없는 벌금 혹은 양자 모두의 처벌을 받을 수 있다.²⁰⁾ 그러나 이와 관련하여 이제까지 기소된 사례가 없다.

민사책임

책임내용

앞서 언급한 바와 같이 단체행동이 면책요건에 해당하지 않는 경우 단체행동은 위법하게 된다. 이에 따라 민사상의 불법행위책임을 진다. 이 경우 파업과 같은 단체행동에서 불법행위는 경제관계불법행위(economic tort)이다. 이 불법행위는 계약위반의 유인(inducing breach

18) TULRCA 1992, s. 240.

19) TULRCA 1992, s. 15(6).

20) Police Act 1996, s. 91.

of contract), 계약위반의 위협에 근거한 협박(intimidation based upon the threat to break a contract), 공모(conspiracy) 등이다.

한편 위법한 피케팅은 경제관계불법행위가 되지만, 추가로 다른 민사상의 불법행위가 될 수 있다. 그 불법행위는 도로침범(trespass to the highway), 사생활방해(private nuisance), 공공생활방해(public nuisance), 1997년 괴롭힘금지법(the Protection from Harassment Act)상의 책임이다.

책임주체

영국에서는 쟁의행위가 정당하지 않은 경우 그 쟁의행위는 면책되지 않아 민사상의 불법행위 손해배상책임이 있다. 그런데 이 손해배상책임을 지는 주체는 전통적으로 노동조합이 아니라 노동조합의 간부였다. 1906년 노동분쟁법(the Trade Dispute Act)은 제4조에서 노동조합을 위해 혹은 노동조합에 의해 행해졌다고 하는 불법행위와 관련하여 노동조합을 대상으로 소송을 제기할 수 없다고 하여 쟁의행위와 관련하여 노동조합이 소송상의 피고가 될 수 없다는 점을 분명히 하였다. 이 조항은 1901년 *Taff Vale Railway Co. Ltd v ASRS* 사건²¹⁾에서 영국 대법원이 노동조합이 쟁의행위를 조직할 때 그 조합원이나 간부의 불법행위에 대해 대위책임(vicarious liability)을 진다고 하는 결정을 입법적으로 뒤집은 것이었다. 1906년 노동분쟁법의 이와 같은 규정은 20세기 대부분에 걸쳐 유지되었으나 1982년에 노동조합이 파업과 관련하여 불법행위책임의 주체가 되도록 관련법이 개정되었다.

노동조합의 불법행위책임이 인정되는 경우²²⁾

문제되는 행위에 대하여 노동조합에 불법행위책임이 있는지의 여부를 결정할 때, 문제되는 행위가 노동조합에 의해 승인(authorise)되거나 지지(endorse)되는 경우에만 노동조합이 한 행위로 간주된다. 노동조합에 의해 승인되거나 지지되는 경우라는 것은 그 행위가 ① 규약에 의해 그러한 종류의 행위를 승인하거나 지지하는 것으로 권한을 부여받은 사람에 의해 혹은 ②

21) [1901] AC 426.

22) TULRCA 1992, s. 20~21.

주요 집행위원회나 의장, 위원장에 의해, ③ 노동조합의 다른 위원회나 간부에 의해 승인되거나 지지되는 경우를 말한다. 세 번째의 경우는 단체행동을 조직하거나 조정하는 것을 목적의 하나로 포함했던 조합원이나 특정 집단에 의한 승인이나 지지도 포함한다. 집행위원회, 의장 혹은 위원장에 의해 문제되는 행위가 부정되는 경우 그 행위는 노동조합의 행위로 간주되지 않는다. 노동조합이 문제되는 행위를 부정한다는 것은 서면으로 문제되는 위원회나 간부에게 부정의 통지를 해야 하고, 해당 조합원과 사용자에게도 통지하는 것을 말한다.

특정행위에 대해 노동조합에 불법행위책임이 인정된다고 하여도 노동조합 간부 등 개인의 책임은 면제되지 않는다. 1992년 노동조합 및 노동관계법은 이 점을 분명히 하고 있다(s.20(6)). 따라서 하나의 소송에서 개인은 노동조합과 함께 공동피고가 될 수 있다.

손해배상

손해배상은 원고가 해당 불법행위가 없었다면 있었을 상황에 원고를 두는 것을 목적으로 하여, 불법행위법에 적용되는 일반원리에 따라 결정된다. 1982년 전에는 사용자가 손해배상을 청구하는 것이 드물었다. 그 이유 중 하나로, 앞서 언급한 바와 같이 1982년 전에는 노동조합 간부에 대해서만 손해배상청구가 가능했던 점이 지적되고 있다. 노동조합 간부는 거액의 손해배상을 할 수 있는 능력이 없기 때문에 사용자가 이러한 손해배상청구를 하지 않은 것이다. 노동조합에 대한 손해배상액은 1992년 노동조합 및 노동관계법에 의해 그 상한이 정해져 있다. 상한액은 <표 1>과 같이 노동조합의 규모에 따라 다르다.

<표 1> 노동조합의 손해배상액 상한

(단위 : 파운드)

노동조합 조합원 수	상한액
5,000명 미만	10,000
5,000명~24,999명	50,000
25,000명~99,999명	125,000
100,000명 이상	250,000

노동조합에 대한 손해배상청구도 현재까지 사례가 없다. 그 이유는 그 상한이 있어 손해 전체를 보전받지 못하는 것과 파업이 이미 끝난 상황에서 진행되어 이러한 민사소송은 노사관계에 좋지 않은 영향을 준다는 점으로 인해 사용자들이 소극적인 태도를 보이기 때문인 것으로 추정된다.

임시금지명령(interim injunction)

영국에서 사용자들이 단체행동에 대해 가장 강력하게 사용하는 것은 이하에서 설명하는 임시금지명령이다. 임시금지명령 신청은 민사규칙(Civil Procedure Rules)에 따라 다루어진다. 그 신청사실은 심문 3일 전까지 상대방에게 통보되어야 한다. 상황이 긴박한 경우 신청은 상대방에 대한 통지 없이 이루어질 수 있다. 이와 관련하여 1992년 노동조합 및 노동관계법은 신청의 통지와 심리의 기회가 상대방에게 주어지도록 하기 위하여 그 상황에서 합리적인 조치가 취해졌다는 것이 증명되지 않으면 법원이 가처분을 내릴 수 없다고 규정한다(제221조).

임시금지명령의 위반은 법원모독죄에 해당한다. 노동조합에 대해 임시금지명령이 내려지면 노동조합은 자신들의 명시적·묵시적 권한의 범위 내에서 행위하는 사람들에 대해 대위책임(vicarious liability)이 있다. 임시금지명령 위반에 대해서는 금고형도 가능하나 벌금형이 대부분이다. 벌금액수에 대한 특별한 제한은 없으며 임시금지명령에 대한 준수태도에 따라 달라질 수 있다. 만약 법적으로 통제책임이 없는 노조간부나 조합원이 법정모독에 해당하면, 노동조합이 노동조합 재산을 이 조합원에 대한 벌금을 납부하는 데 사용하는 것은 불법이다.²³⁾ 법정모독에 해당하는 경우 노동조합 재산은 가압류(sequestration)될 수 있고, 법정모독에서 벗어나게 되면 벌금 등을 제외하고 그 가압류는 해제된다.

징 계

앞서 언급한 바와 같이 영국에서 단체행동권은 형사책임의 소멸과 민사상의 불법행위법적용의 면책권으로 발전하였기 때문에 단체행동을 이유로 한 해고 등의 징계와 관련해서는 일반

23) TULRCA 1992, s.15.

사법상의 계약법리를 적용받아 노동법상의 보호가 없었다. 이 점은 1970년대 불공정해고규정이 법률에 도입되었을 때조차 파업을 이유로 한 해고를 고용심판소(Employment Tribunal)의 관할 밖에 둠으로써 그대로 유지되었었다.²⁴⁾ 다만 파업에 관련된 근로자들을 선택적으로 해고하거나 해고된 근로자들 중에서 선택적으로 재고용하는 경우에는 예외로 하여 고용심판소의 관할에 두는 것은 현재까지 이어지고 있다. 따라서 이러한 예외적 보호조치에는 해당 단체행동이 위법한지 적법한지가 문제되지 않는다. 그리고 주의할 것은 선택적으로 해고하거나 재고용하는 경우 고용심판소가 관할한다는 것은 해당 해고나 재고용거부가 불공정해고규정하에서 불공정하다는 것을 의미하는 것은 아니다. 해당 해고나 재고용거부가 불공정한지는 관련 법리에 따라 고용심판소가 판단하여야 한다. 한편 비공인단체행동(unofficial industrial action)은 해당 해고나 재고용거부가 선택적으로 이루어졌는지에 관계없이 고용심판소는 그 해고나 재고용거부에 대해 관할권이 없다.²⁵⁾

단체행동과 관련된 해고의 정당성과 관련해 해당 단체행동이 위법한지 아닌지가 그 요건이 된 것은 예외적으로 1998년 ‘보호받는 단체행동’을 이유로 한 해고를 자동적으로 불공정한 해고로서 불공정해고규정의 적용을 받도록 한 때부터이다. 이에 따라 보호받는 단체행동 개시일로부터 12주간에 대해서는 단체행동을 이유로 한 해고는 고용심판소에서 자동적으로 무효인 해고로 결정된다.²⁶⁾ 여기에서 보호받는 단체행동이란 앞서 언급한 바의 민사상의 불법행위책임이 면제되는 단체행동을 말한다. 따라서 민사적으로 불법행위에 해당하는 단체행동에 참가한 근로자는 불공정해고규정의 적용을 받지 못한다. 비공인단체행동도 해당 규정만으로는 ‘보호받는 단체행동’이 민사상의 불법행위책임이 면제되는 행동이기 때문에 개념상 ‘보호받는 단체행동’이라고 해석될 여지가 있을 수 있다. 그러나 1992년 노동조합 및 노동관계법은 앞에서 언급한 바와 같이 비공인단체행동으로 인한 해고에는 고용심판소가 전혀 관할권이 없다고 명시적으로 규정하여²⁷⁾ 이러한 가능성을 배제하였다.

24) TULRCA 1992 s. 238.

25) TULRCA 1992, s. 237.

26) TULRCA 1992, s. 238A

27) TULRCA 1992, s. 237.

■ 맺음말

지금까지 영국에서의 불법파업과 법적 책임에 대해 간략히 소개하였다. 이 글을 맺으면서 한국의 상황과 간략히 비교해 본다. 양국의 비교에서 가장 두드러진 점은 한국에서는 불법파업에 대해 형사적 책임이 중요하게 다루어지는 반면, 영국에서는 불법파업에 대한 형사적 규율 자체가 사실상 사라졌다는 것이다. 현재 한국에서는 근로제공의 거부인 파업에 대해 형법상의 업무방해죄를 적용하고 있을 뿐만 아니라, 노동조합 및 노동관계법상 단체행동의 각종의 제한규정에 대한 위반에 대해서는 형사적으로 처벌하도록 규정하고 있다. 영국에서는 파업에 대해서는 형사적 규율이 없을 뿐만 아니라 단체행동의 절차규정 등 각종의 제한규정의 위반에 대해서도 민사상의 책임만을 물을 뿐이다.

다음으로 영국에서는 위법한 단체행동에 대해 노동조합의 손해배상액은 상한이 있는 반면, 한국에서는 상한이 없다. 영국에서 손해배상액 상한을 설정하는 것은 과도한 손해배상액으로 노동조합의 재정이 어려워질 수 있다는 점을 고려한 것으로 보인다. 또한 노동조합 간부 등 개인에 대해서는 손해배상액의 상한이 없지만, 손해배상을 할 능력이 없는 것으로 보아 손해배상청구가 거의 이루어지지 않았다. 이 점은 실제의 변제능력과 무관하게 노동조합 간부에 대해서도 손해배상청구가 이루어지는 한국과 대비된다.

한국에서는 단체행동의 주체, 목적, 시기, 방법, 절차 등 모든 면에서 모두 정당할 것을 요구하여 단체행동의 정당성 인정의 범위가 좁은 반면에, 영국에서는 단체행동의 목적과 절차에서만 정당성을 요구하고 있어 단체행동의 정당성 인정 범위가 한국보다 상대적으로 넓은 편이다. 이와 같이 단체행동의 정당성 범위가 양국이 달라 동일한 단체행동에 대해서도 한국에서는 불법파업으로 간주되어 법적 책임을 부담하는 반면, 영국에서는 그렇지 않게 되는 것이다.

글을 맺기 전 이 글에서 설명되어 있지 않아 향후 더 심도 깊은 연구가 필요한 점을 언급하고자 한다. 우선 영국과 한국에서 단체행동의 목적과 관련하여 그 정당성이 대체로 유사한 것인지 다른 것인지가 밝혀지지 않았다. 권리분쟁의 영역이 영국에서는 단체행동의 목적으로 인정되는 반면, 한국에서는 현재 불확실하다는 점을 제외하고는 단체행동의 목적과 관련된 정당성의 범위가 이 글에서는 구체적으로 판단되지 못했다. 다음으로 영국에서 손해배상액을 산정할 때 산정방식에 있어서 한국과 다른 점이 없는지도 전혀 설명되지 못했다. 마지막으로 보다 근

본적으로 영국과 달리 한국에서는 단체행동권이 헌법상 보장되어 있는데도 불구하고, 왜 한국과 영국은 정당한 쟁의행위에 대해서만 법적 책임이 면책되는 방식으로 규율되고 있는지에 대해서도 향후에 면밀한 연구가 필요할 것으로 보인다.²⁸⁾ **KLI**

28) 이러한 점을 지적하고 있는 조경배(2007), 앞의 논문 참조.