

# 작업중지권

박제성 (한국노동연구원 연구위원)

노동하는 자의 생명과 안전은 미국 독립선언문(1776)의 표현대로 말하자면 ‘자명한 진리’<sup>1)</sup>이다. 자명한 진리란 입증을 필요로 하지 않는다는 말이다. 노동법은 이 자명한 진리를 확인하면서 탄생했다. 예를 들어 19세기 유럽의 산업국가들은 아동의 노동시간을 제한하는 법을 만들었다. 이처럼 법은 인간의 행위를 제약하는 외부적 조건이다. 이 외부적 조건이야말로 인간이 이성적으로 자유롭게 생각하고 행동할 수 있게 해준다. 그 조건을 벗어난 곳에는 망상과 방종이 피어난다. 인간의 신체를, 그리고 노동자의 신체를 물건처럼 취급할 수 있다고 생각하는 것이 대표적인 사례가 될 것이다.

임금노동관계는 기본적으로 종속관계이다. 노동계약은 인간의 노동을 상품으로 의제할 수 있도록 함으로써 노동자와 사용자의 종속관계를 법적으로 정당화한다. 그러나 그럼에도 불구하고 노동이 인간의 신체적 활동 그 자체라는 진실은 변하지 않는다. 노동을 상품으로 의제하는 것이 곧바로 노동자를 상품처럼 취급하는 것을 정당화하지는 않는다. 법이 현실을 외면하거나 억압하는 것은 잠깐은 그럴 수 있지만, 그러한 긴장은 결코 오래 지속될 수 없다. 그러므로 노동하는 자의 인격, 그리고 그 인격의 핵심으로서 신체를 보호하기 위한 법제도들이 도입

1) 미국 독립선언문은 다음과 같이 시작한다. “We hold these truths to be self-evident, that all men are created equal, that they are endowed by their Creator with certain unalienable Rights, that among these are Life, Liberty and the pursuit of Happiness. (...)”

되는 것은 필연적이다. 이러한 법제도들은 종속관계 안에 일정한 자율성의 영역을 확보한다.

1980년대 프랑스의 노동부장관인 오루는 “도시에서 시민인 노동자는 기업 안에서도 시민이 되어야 한다”라는 모토를 내걸었다. 도시의 공기는 자유롭다 했던가, 자유를 향유하지 못하는 시민은 이미 시민이 아니다. 노동자는 어떤 경우에도 사용자의 손에 쥐어진 도구의 지위로 격하되지 않는다. 노동자는 행위하는 법주체로서 존재하며, 그렇게 인정되어야 하고, 법주체로서 가능한 한 최대한 자유를 향유할 수 있어야 한다. 노동자에게 생명과 안전을 이유로 종속관계에서 벗어날 수 있는 권리, 즉 ‘작업중지권’을 인정하는 것은 가장 두드러진 사례들 가운데 하나이다. 오루의 개혁법안들은 사용자의 지시권 행사 범위 안에서 노동자는 법주체로서의 자격을 잃지 않는다는 점을 확인하였고, 그 결과 탄생한 것들 중의 하나가 바로 노동자의 작업중지권이다.

우리 노동법에서도 유사한 문제의식을 발견할 수 있다. 1981년 12월 31일 제정 산업안전보건법(법률 제3532호)은 “작업중지 등”이라는 제목 아래 “사업주는 산업재해발생의 급박한 위험이 있을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 조치를 하여야 한다”(제20조)라고 규정하였다. 하지만 이때까지는 노동자가 생명과 안전을 이유로 작업으로부터 벗어날 수 있는 권리를 인정한 것이 아니라, 사용자가 작업을 중지시킬 의무로 규정되어 있었을 뿐이다. 이후 몇 번의 개정을 거쳐 현행 산업안전보건법 제26조로 자리잡게 되는데, 그 내용은 다음과 같다(사소한 문구 수정은 무시하고 내용상 중요한 변화만 반영했다).

제26조(작업중지 등) ① 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉시 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 한다. (1990년 개정)

② 근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험으로 인하여 작업을 중지하고 대피하였을 때에는 지체 없이 그 사실을 바로 위 상급자에게 보고하고, 바로 위 상급자는 이에 대한 적절한 조치를 하여야 한다. (1995년 개정)

③ 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있을 때에는 제2항에 따라 작업을 중지하고 대피한 근로자에 대하여 이를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. (1996년 개정)

④ 고용노동부장관은 중대재해가 발생하였을 때에는 그 원인 규명 또는 예방대책 수립을 위하여 중대재해 발생원인을 조사하고, 근로감독관과 관계 전문가로 하여금 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전·보건진단이나 그 밖에 필요한 조치를 하도록 할 수 있다. (1990년 개정)

⑤ 누구든지 중대재해 발생현장을 훼손하여 제4항의 원인조사를 방해하여서는 아니 된다. (2009년 개정)

이 중에서 제26조제2항과 제3항은 ‘권리’라는 표현을 명시적으로 사용하고 있지만, 그 내용으로 볼 때 노동자의 ‘작업중지권’ 개념을 전제하고 있는 것으로 해석될 수 있다. 그 내용을 권리의 형식으로 재구성하자면 다음과 같이 할 수 있을 것이다. “근로자는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있는 경우에는 작업을 중지하고 대피할 권리가 있다.” 이렇게 정의된 작업중지권은 노동자의 개별적 권리의 형태에 머무는 것처럼 보인다. 그러나 이 개별적 권리는 집단적으로 행사될 수 있다. 즉, 여러 명의 노동자들이 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있다고 믿을 만한 합리적인 근거가 있는 경우에는 집단적으로 작업을 중지하고 대피할 수 있을 것이다.

프랑스, 독일, 캐나다, 일본 등의 나라에서도 우리와 유사한 개념을 발견할 수 있다. 구체적인 법규정의 형식은 다소 다르지만, 이것들이 공통적으로 의미하는 바는 분명하다. 인간, 그리고 노동자의 생명과 안전은 반증이나 이익형량이 허용되지 않는 ‘자명한 진리’라는 점을 인정하는 것이다. 이것은 산업사회가 사람 잡아먹는 괴물이 아니라 인간적으로 살아갈 만한 사회가 되기 위해서는 최소한 견지되어야 하는 하나의 금기라고 할 것이다. **KLI**