

캐나다의 작업중지권*

캐나다 고용 및 사회개발부 (Employment and Social Development Canada)

■ 개 괄

캐나다 노동법전 제2권(Part II of the Canada Labour Code)¹⁾은 연방 차원에서 작업장에서 발생하는 사고와 질병을 예방하기 위한 목적으로 산업안전보건에 관한 법률을 규율하고 있고, 이는 다음과 같은 국내(interprovincial) 및 국제 산업에 적용된다.

- 철도, 육로수송, 통신(전화, 전신), 파이프라인, 운하, 여객선, 터널, 교량, 선박, 방송통신, 공항, 은행, 캐나다 곡물위원회의 면허를 소지한 곡물창고, 사료제분소, 사료창고, 밀가루제분소, 곡물종자정선소, 연방공무원 및 연방정부에 고용된 근로자, 약 40개 공공기관, 선박, 열차, 항공기 운항 근로자, 연방 관할 육상석유탐사개발
- 단, 캐나다 노동법전 제2권은 핵안전통제법의 규제를 받는 사업에는 적용되지 않음

* 이 글은 캐나다 고용 및 사회개발부 발표자료인 “Information on Occupational Health and Safety: 1 summary”, “Information on Occupational Health and Safety: 4 Right to refuse dangerous work”를 번역하여 정리한 글이다. 원문은 http://www.labour.gc.ca/eng/health_safety/pubs_hs/pdf/summary-health_safety.pdf 및 http://www.labour.gc.ca/eng/health_safety/pubs_hs/info_health_safety-en.pdf 참고.

1) 캐나다 고용 및 사회개발부 홈페이지에서 확인할 수 있다(<http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/>).

노동법전 제2권은 근로자들에게 ① 알 권리(작업장에서 예상되는 위험을 공지받고 안전과 보건을 위해서 필요한 정보, 지시, 훈련 및 감독을 제공받을 권리), ② 참여권(보건안전대표, 보건안전위원회 위원, 또는 근로자들이 작업장의 산업안전보건을 확인하고 개선하는 데 참여할 권리와 책임), ③ 작업중지권(위험한 일을 거부할 수 있는 권리)을 보장하고 있다.

이 권리 중 작업중지권의 경우 캐나다 재정부가 2013년 발표한 자문보고서²⁾에 따르면 2003년부터 2013년까지 10년간 발생한 작업중지건 중 80% 이상이 위험하지 않은 상황이었으며, 이는 근로자가 항소를 제기한 후에도 반복되지 않았다. 이에 최근 노동법전 제2권에서 작업중지를 허용하는 위험작업의 범위를 축소하는 것을 주요 내용으로 하는 규정 개정이 이루어졌다.³⁾

이 글에서는 규정 개정을 통해 2014년 10월 31일부터 적용되고 있는 캐나다 노동법전에 명시된 위험작업의 정의와 작업중지권 사용 절차를 살펴본다.

■ 위험작업의 정의

캐나다 노동법전은 작업중지권(Right to refuse dangerous work)을 행사할 수 있는 위험이란 “상황이 개선되거나 활동이 변화되기 전에 노출되었을 경우 개인의 생명이나 건강에 즉각적이거나 심각한(imminent or serious) 위험을 야기할 것으로 타당하게 예상되는 모든 피하기 힘든 위험(hazard), 상황, 또는 행위”라고 정의하고 있다. 이에 따라 근로자는 위험작업이라는 타당한 근거가 있다면 작업중지권을 행사할 수 있으며, ① 해당 근로자나 다른 근로자에게 위협할 수 있는 기계를 사용하거나 다루는 상황, ② 한 장소에서 일하는 상황, ③ 해당 근로자나 다른 근로자에게 위험이 되는 행위를 하는 상황이어야만 타당성을 인정받는다. 작업중지로 인해 다른 사람의 건강과 안전이 직접적으로 위협해지는 경우, 또는 문제되는 위험이 고용의 정상적인 상태인 경우는 예외가 된다.⁴⁾

2) 캐나다 재정부에 간단히 소개된 내용 <http://www.fin.gc.ca/pub/c4/7-eng.asp> 참고.

3) Peter Bowal, Aleksandar Gvozdenovic, The right to refuse dangerous work, January 5, 2015, Law Now 원문은 <http://www.lawnow.org/right-refuse-dangerous-work/> 참고.

4) 운항 중인 선박이나 비행기에서 일하는 근로자의 경우에는 작업중지권 사용의 절차가 달라진다. 업무

■ 작업중지권 사용 절차

근로자의 보고

작업중지권을 사용하고자 하는 근로자는 고용주⁵⁾에게 위험 상황을 즉시 보고해야 한다. 1인 이상의 근로자가 유사한 내용을 보고할 경우, 작업장보건안전위원회 또는 보건안전대표⁶⁾(이하 위원회 또는 대표)가 조사를 할 때 이 근로자들은 자신들 중 1인을 대표로 지정할 수 있다.

근로자들은 또한 고용주에게 작업을 중지함에 있어, 해당되는 경우에, 노동법전 또는 단체협약에 의거하여 작업중지를 할 의사가 있는지 여부를 구체적으로 명시해야 한다. 근로자의 작업중지 결정은 근로자와 고용주가 모두 동의하지 않는다면 번복될 수 없다. 근로자가 단체협약에 따라 상소하기로 결정하는 경우, 장관은 개입하지 않는다.

고용주의 조사와 대응

근로자가 작업중지권을 행사했다는 통보를 받으면, 고용주는 즉시 근로자의 입회하에 상황을 조사해야 한다. 만일 근로자나 근로자를 대표하기 위해 지정된 사람이 입회하지 않겠다고 결정하더라도 조사를 해야 한다.

이 시점에서 고용주는 근로자가 작업을 중지한 일을 다른 사람에게 맡길 수 없다. 고용주는

와 관련된 위험이 있다고 판단되면 책임자에게 이를 알려서 배나 비행기의 안전을 고려하여 어떻게 할지 결정하도록 한다.

- 5) 노동법전에서 '고용주'는 1인 이상의 근로자를 고용한 자로 고용주단체와 고용주를 대표하는 사람도 포함한다.
- 6) 근로자 20인 이상의 작업장에서는 보건안전위원회 설치가 의무화되어 있고, 최소한 위원의 과반수는 관리직이 아닌 근로자로 구성되어야 한다. 근로자 19인 이하의 작업장의 경우 보건안전위원회 설립은 의무가 아니며 대신 보건안전대표를 선임해야만 한다. 근로자 300인 이상 작업장에서는 정책보건안전위원회 설치도 의무화되어 있는데, 이 위원회에서는 세계적 이슈를 포함해서 조직에서의 안전보건문제를 더욱 전략적으로 다룬다.

이 글에서 이후에 설명하는 절차에 따라 내부적으로 완전히 조사가 이루어지고, 노동부장관에게 제대로 회부한 후에 다른 사람에게 일을 맡길 수 있다.

노동법전에는 작업중지의 영향을 받는 근로자들은 예정된 작업기간이 끝날 때까지 또는 작업이 재개될 때까지의 기간 중 더 짧은 기간 동안 작업을 한 것으로 보고 임금 및 수당을 산정한다고 명시하고 있다.

고용주의 조사가 종결되면, 고용주는 조사결과를 정리한 서면 보고서를 준비해야 한다. 고용주가 위험이 존재한다고 동의하면 고용주는 근로자를 그 위험으로부터 보호할 즉각적인 조치를 취해야 한다. 또한 고용주는 위원회 또는 대표에게 상황과 이를 해결하기 위한 조치를 통보해야 한다.

근로자의 지속적인 작업중지

고용주의 조사 후에도 근로자가 고용주의 결정에 동의하지 않는다면, 근로자는 계속해서 작업을 중지할 수 있다. 근로자는 즉시 지속적인 작업중지를 고용주와 위원회 또는 대표에게 통보해야 한다.

작업장보건안전위원회 또는 보건안전대표의 조사

계속적인 작업중지를 통보받으면, 위원회 또는 대표는 즉시 해당 근로자의 입회하에 조사를 시작해야 한다. 위원회는 위원들 중 근로자 대표 1인과 고용주 대표 1인을 지명하여 조사를 해야 한다. 조사가 종결되면 위원회 또는 대표는 조사결과(와 권고사항이 있다면 이를 포함한)에 대한 서면보고서를 고용주에게 제출해야 한다.

고용주는 위원회 또는 대표에게 추가적인 정보를 제공할 수 있고, 그 정보에 따라 보고서를 검토하도록 요청할 수 있다. 위원회 또는 대표가 타당하다고 생각한다면, 새로운 정보를 감안하여 수정한 보고서를 고용주에게 제출할 수 있다.

고용주의 결정

위원회 또는 대표로부터 보고서를 받은 후에, 고용주는 다음 중 한 가지 결정을 해야 한다.

<p>위험이 있는 경우</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 고용주는 근로자를 보호하기 위해 즉각적인 행동을 취하고 위원회나 대표에게 상황과 이를 해결하기 위한 행동을 통지한다. - 보호조치가 이루어진 후에 근로자가 동의하면 업무에 복귀한다.
<p>위험이 있는 경우 그러나 노동법전 제2권 제128절 2관에 의거하여 다른 사람의 생명, 건강 또는 안전이 직접적인 위험에 처하거나, 위험이 일반적인 고용조건인 경우 작업중지는 허가되지 않음</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 고용주는 근로자에게 서면으로 알린다. - 근로자가 동의하면 업무에 복귀한다.
<p>위험이 없는 경우</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 고용주는 근로자에게 서면으로 알린다. - 근로자가 동의하면 업무에 복귀한다.

근로자가 고용주의 결정에 동의하지 않는다면, 근로자는 계속해서 작업을 중지하겠다는 의사를 고용주에게 통보한다. 고용주는 즉시 노동부장관에게 통보하고, 위원회 또는 대표는 기존 2건의 조사보고서를 장관에게 제출한다.

노동부장관의 조사

노동부장관(이하 장관)은 고용주의 결정과 계속되는 작업중지에 대해 통보받으면 조사를 시작한다. 장관은 고용주, 근로자, 근로자 또는 고용주에 의해 선임된 위원회 위원 1인 또는 대표(불가능한 경우, 해당 작업장에서 근무하는 근로자 중 작업을 거부한 근로자가 지정한 근로자)가 참석한 가운데 조사한다. 근로자는 장관이 조사를 진행하는 동안 계속해서 작업을 중지할 수 있다.

이때 고용주는 다른 근로자에게 중지된 작업을 수행하도록 할 수 있다. 단, 그 근로자는 해당 업무를 수행할 자격이 있는 사람으로, 지속적인 작업중지와 그 이유를 통보받아야 하고, 위험에 노출되어서는 안 된다.

장관은 동일한 고용주에 대해서 이전에 조사된 바가 있거나 진행 중인 조사가 있고 그것이 본질적으로 같은 문제라면 먼저 진행된 조사결과를 판단근거로 삼을지 여부와, 동일한 하나의 결정을 내릴 수 있도록 현 조사를 진행 중인 조사와 통합하여 진행할지 여부를 고려해야 한다.

이런 점을 고려한 후에, 장관은 조사를 시작한다. 조사보고서 결론에 장관은 고용주와 근로자에게 다음 결정들 중 한 가지를 서면으로 통보한다.

위험이 있는 경우	- 장관은 적절하다고 여겨지는 지시사항을 발표한다. - 근로자는 지시사항이 발표되거나, 수정 또는 취소될 때까지 작업을 계속해서 거부할 수 있다.
위험이 있는 경우 그러나 노동법전 제2권 제128절 2관에 의거하여 다른 사람의 생명, 건강 또는 안전이 직접적인 위험에 처하거나, 위험이 일반적인 고용조건인 경우 작업중지는 허가되지 않음	- 장관은 서면으로 결정사항을 알린다. - 근로자는 더 이상 작업을 중지할 권리가 없다.
위험이 없는 경우	- 장관의 서면으로 결정사항을 알린다. - 근로자는 더 이상 작업을 중지할 권리가 없다.

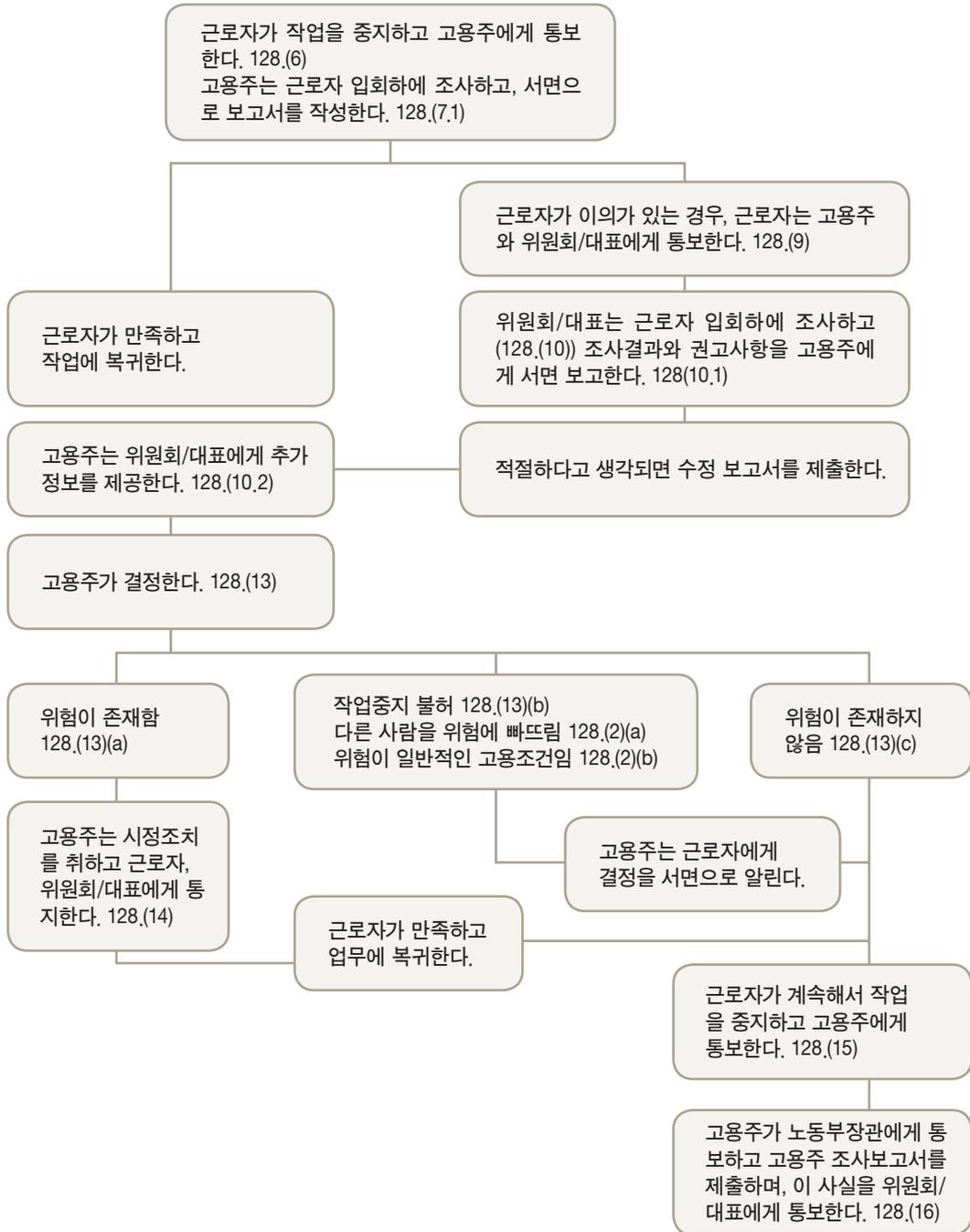
장관이 서면으로 결정을 통보한 후, 장관은 서면 보고서가 완성된 지 10일 이내에 근로자, 고용주, 위원회 또는 대표에게 이를 제공해야 한다.

단, 장관은 다음과 같은 경우에 조사를 하지 않을 수 있다.

- 처음부터 또는 단계별로 노동법전 제1권, 제3권 또는 다른 법에 규정된 절차를 적용하면 문제에 더 적절하게 대응할 수 있는 경우
- 문제가 사소하거나 하찮거나 번거로운 경우
- 근로자의 계속적인 작업중지가 부당한 경우

장관은 이 결정사항을 고용주와 근로자에게 가능한 한 이른 시일 내에 서면으로 제공한다. 장관이 조사를 진행하지 않겠다는 결정이 통보된 후에, 근로자는 더 이상 작업을 중지할 수 없다. 근로자가 작업중지를 조사하지 않겠다는 노동부장관의 결정에 이의가 있는 경우, 근로자는 결정을 통보받은 30일 이내에 연방법원에 법적 검토를 요청할 수 있다.

[그림 1] 작업장에서 작업중지 절차



노동부장관의 결정에 항소 제기

위험이 없다거나 작업중지가 노동법전 제2권 제128절 2관에 의거하여 허가되지 않는다는 장관의 결정에 이의가 있는 근로자는 결정을 통보받은 10일 이내에 서면으로 심사담당관에게 서면으로 항소를 제기해야 한다.

노동부장관의 지시에 항소 제기

노동부장관의 지시에 이의가 있는 고용주, 근로자, 또는 노동조합은 지시 통보 30일 이내에 심사담당관에게 서면으로 항소를 제기해야 한다.

고용주의 징계조치와 근로자의 이의제기

노동법전은 고용주가 고의로 작업중지권을 행사한 것을 증명할 수 있는 근로자에 대해서 징계를 허용한다. 그러나 징계조치는 모든 적절한 조사와 소송이 완료된 후에 이루어져야 한다.

고용주는 근로자에 대한 징계조치에 대해서 근로자가 요청한 날로부터 15일 이내에 서면으로 이유를 통보해야 한다.

노동법전은 근로자가 캐나다노사관계위원회(Canada Industrial Relations Board: CIRB)에 이의제기할 권리를 부여한다. 공무원의 경우에는 부당해고, 해고, 정직 또는 다른 징계에 대해서 공공서비스노사관계위원회(Public Service Labour Relations Board: PSLRB)에 이의제기할 권리가 있다. 근로자는 징계조치가 내려진 지 90일 이내에 이에 대해 이의제기를 할 수 있다. 근로자가 작업중지권을 행사했다는 이유로 부당한 징계를 받았다고 이의제기를 하는 경우, 고용주는 그렇지 않다는 사실을 입증해야 한다. CIRB나 PSLRB는 징계조치가 타당한지에 대한 최종 결정을 내리는데, 이에 불복하는 근로자는 연방법원에 항소할 수 있다. **KLI**